

全职主妇工作意愿的影响因素分析及代际比较

张 鹏

(大连交通大学,辽宁 大连 116028)

摘 要:在相关理论综述的基础上,对新生代全职主妇和老一辈全职主妇的工作意愿进行比较分析发现,女性主义意识对全职主妇的工作意愿有着重要的促进作用,其中老一辈全职主妇的工作意愿受现代意识影响显著,新生代全职主妇的工作意愿受个体意识影响显著。劳动力市场歧视理论并未能对全职主妇的工作意愿进行较好的解释,但社会脱离理论对于全职主妇工作意愿的流失给出了较好的解答,即时间可以消磨全职主妇的工作意愿。家庭—工作冲突理论并没有很好地解释全职主妇的工作意愿,但积极溢出理论很好地阐释了新生代全职主妇的家庭幸福感可以显著促进其工作意愿。另外,非正式系统的经济支持对新生代全职主妇的工作意愿有着重要的消解作用,而正式系统的经济支持强化了老一辈全职主妇的工作愿望。

关键词:全职主妇;工作意愿;女性主义;劳动力市场歧视;家庭—工作冲突

中图分类号:C913.68

文献标识码:A

文章编号:1008-6838(2019)02-0023-11

一、引言

随着改革开放和女性主义的发展,妇女在中国经济和社会中承担了越来越重要的角色。越来越多的女性打破了传统以家庭事务为己任的思维定势,开始在劳动力市场上与男性同场竞争,并展露出自身的优势。然而在当代中国,一方面,部分地区受传统观念影响仍然十分显著,女性依然被固定在家庭领域;另一方面,部分女性出于家庭需要和自身意愿,选择了暂时或长期脱离工作并留在家中。全职主妇的生活普遍存在着经济风险、个人发展风险和婚姻风险,而应对这些风险的主要途径就是重新走上工作岗位。同时,全职主妇的工作意愿代表了未来与社会的联结模式,是继续留在家中,还是进入工作领域,

这一抉择对于全职主妇自身及所在家庭,都有着深刻的影响。

二、文献综述和研究假设

“全职主妇”是指处于劳动力年龄阶段却照顾家庭而完全脱离工作的女性。有学者在对女性的人生轨迹进行描绘时,使用了“阶段性全职主妇”这一概念,认为主妇只是某些女性某一阶段的选择^[1]。全职主妇的工作意愿受多种主客观因素的影响,在一定条件下会得到强化,从而选择重新走上工作岗位。总的来看,学术界对全职主妇的系统研究并不多,对于工作意愿的研究更少,尤为缺乏将新生代全职主妇和老一辈家庭主妇相比较的研究成果。本研究首先对全职主妇工作意愿的相关理论进行了梳理,在此基础上

收稿日期:2019-01-02

基金项目:教育部人文社会科学研究青年基金项目“日常生活对农民工参与群体性事件的影响研究”(项目编号:17YJC840053);

辽宁省社会科学规划基金青年项目“非农化背景下的辽宁村庄婚姻圈变迁研究”(项目编号:L14CSH012);

辽宁省教育厅科学研究一般项目“非农化背景下农村家庭稳定性研究”(项目编号:W2015074)

作者简介:张鹏,男,大连交通大学马克思主义学院讲师,主要从事文化社会学研究。

提出了影响全职主妇工作意愿的假设,并将全职主妇区分为新生代全职主妇与老一辈全职主妇,对两者的工作意愿进行了比较研究,以期对全职主妇的工作意愿进行较为全面的解读。

(一)女性主义理论

女性主义(feminism)是以女性经验为来源与动机的理论与实践,女性主义支持者聚焦于两性的差异性分析,致力于推动妇女的权利、利益相关议题^[2]。女性主义意识越强烈,女性越倾向于承担社会角色,强化与更为广阔的社会关系发生联系^[3]。那么,女性主义意识或传统家庭意识是如何形成的呢?利用符号互动理论解读女性在家庭生活中的角色,可以发现,社会关于女性家庭角色的认知是通过符号交流和话语制造出来的^[4]。在心理层面,部分女性在社会教化的过程中接受了传统社会中对男女两性分化的观念,社会文化中的“男主外、女主内”思想限制了女性的行动空间。

全职主妇受传统文化的影响深重,认同传统观念中的女性活动领域,从而缺乏进入更为广阔的社会领域的意愿。本文据此提出以下假设:

假设 1a: 专注家庭生活的全职主妇,工作意愿较低。

女性在符号互动中形成的思想观念决定了其意识水平,女性的现代意识越强烈,就越会主动在社会各个领域实现自身价值。现代社会中,网络作为主要的社会媒介,是传播现代意识的主要渠道,互联网对于改变传统心态和观念,发挥着不可或缺的作用^[5]。因此,是否经常使用网络可以反映出主体的现代意识水平。女性的现代意识越强烈,越倾向于保持更为广阔的社会关系。本文据此提出以下假设:

假设 1b: 经常使用互联网的全职主妇,工作意愿较高。

在探索女性受压迫的原因、不平等性别关系的形成原因时,女性在传统观念影响下具有明显的依赖性,并失去了改变处境的愿望。女性如具有独立的人格意识、较高的理想目标以及追求卓越的心态,就会倾向于追求更加丰富的生活,希望通过从事一些能发挥自己能力特长、适合自己

趣味的活动来感受人生的充实^[6]。本文据此提出以下假设:

假设 1c: 重视个人努力的全职主妇,工作意愿较高。

(二)劳动力市场歧视理论

劳动力市场歧视理论集中讨论了不同群体间的收入不平等。相关研究表明,男女两性在收入分配领域存在明显的差异,女性在社会生产领域具有缺乏社会支持、受教育程度低、就业面窄、就业的从属性等特征,在工作领域处于明显弱势地位^[7]。休罗的求职列队理论对女性遭受歧视的就业模式给出了较为详细的解释,他通过考察女性群体的工作态度、劳动技能以及被辞退的可能性等,得出女性总体条件不及男性,因此在求职过程中总体处于不利地位的结论^[8]。同时,根据劳动力市场分割理论,女性很难进入收入相对较高、较为稳定、工作环境和机会良好的一级市场,只有在收入较低、稳定性、工作条件和工作机会较差的二级市场中,女性才能在男性的列队后找到属于自己的位置^[9]。

由于在劳动力市场中,女性相对男性处于弱势地位和不利条件,工作条件不好,工作劳累,工资低,工作意愿较低,因此这种不公平的就业环境使得部分女性选择脱离工作领域。对于全职主妇来讲,如果其此前处于遭受歧视的工作环境,就会倾向于规避此种情景^[10]。本文据此提出以下假设:

假设 2a: 认为女性工作环境不良的全职主妇,工作意愿较低。

社会排斥理论强调了劳动力市场中女性处于不利地位的特征,尤其是在一级市场中是被排斥的,这种排斥是在社会结构制约下的一种“隔离”现象^[11]。“社会排斥”使得部分女性与劳动力市场发生“社会脱离”,身处社会脱离状态之中的女性,会在职业身份、就业能力、社会关系层面逐渐与主流社会之间产生位移。脱离理论早期是应用于老年学领域的理论,把脱离看成老年时期身体机能的衰退,社会角色(工作角色)处于逐渐的、无可避免的退缩状态,而社会也会停止向老年人提供资源。老年人在精力下降、生活节奏

减缓的过程中,对外部世界的兴趣和关注也会逐渐减弱,减少参与社会活动的可能性,而社会标准和人们对老龄化的认识也使社会远离老年人。本文据此提出以下假设:

假设 2b:全职主妇离职时间越长,工作意愿越低。

(三)家庭—工作冲突理论

家庭—工作冲突包括家庭对工作冲突和工作对家庭冲突两类,本文指的是全职主妇由于家庭因素影响其参与工作的后一种情况。

贝特力和格瑞豪斯在角色理论基础探讨了家庭—工作冲突,认为家庭—工作冲突是一种角色间冲突的特殊形式,是由于同一主体的工作和家庭角色需求不相容造成的,即在工作(或家庭)角色的活动会受到参与家庭(或工作)角色活动的影响^[12-13]。同时,性别角色期望理论在解释家庭—工作冲突时,指出性别角色的定位会引发两者之间的冲突,传统的性别角色规定了男女两性不同的任务重点:工作领域是男性承担的,而家庭领域的相关事务应该由女性承担^[14],而非传统性别角色由于打破了男女两性角色的分工,成为了引发家庭—工作冲突的关键问题^[15]。

家庭社会学理论中,家庭功能包含经济、生育功能、性生活、教育、抚养与赡养、感情交流、休息与娱乐等功能。其中老年人的赡养和未成年子女的抚养、教育这类事务对女性投入工作的时间和精力存在着严重制约和影响。本文通过养老压力和未成年子女数来测量家庭角色对全职女性进入工作的影响和冲突。据此提出以下假设:

假设 3a:有家庭养老压力的全职主妇,工作意愿较低。

假设 3b:同住子女数越多,育儿负担越重的全职主妇,工作意愿越低。

在探讨家庭—工作冲突中,溢出理论区分了两种情况并进行了较为全面的论述。积极溢出是指家庭(工作)中的满意和激励能够带来更多的工作(家庭)满意和精力,赛贝尔(Sieber)认为,当参与一个角色可以给个体带来充分的安全或人格时,将对其他领域职能发生促进作用^[16]。消

极溢出是指家庭(工作)压力引发的困扰纠缠和耗损着个体,导致其不能充分参与到工作(家庭)活动,消极溢出是家庭—工作冲突发生的根本原因^[17](消极溢出理论对全职主妇工作意愿的解释类似于家庭角色对其产生的压力,因此不再讨论)。

根据积极溢出理论的观点,当全职主妇对于家庭生活感到幸福和满意的时候,就会激发其在其他领域的热情和行为。本文用幸福感知指数代表全职主妇在家庭生活中的总体感受,据此提出以下假设:

假设 3c:家庭幸福感指数高的全职主妇,工作意愿较高。

补偿理论认为一个域的不满可以通过另外一个域的满意来补偿^[18]。这种补偿通常可以通过两种途径来实现,一种是通过减少不满意域的卷入并且增加潜在满意域的卷入来实现;另一种是通过追求另一域的回报道以弥补某一域的不满^[19],这使得人们在活动领域和行为种类上具有了扩散效应^[20]。依据补偿理论,对于女性来讲,如果其在家庭领域中存在某些缺失,可以有两种应对方式,一种是减少在家庭领域活动的时间,另一种是进入可以带来正向功能的领域。

白海峰等学者在对职业女性的研究中发现,来自于配偶、孩子、家务分配的不满情绪一定程度上会强化女性的工作信念^[21]。本文据此提出以下假设:

假设 3d:全职主妇家庭关系不和,则具有工作意愿。

(四)社会支持理论

社会支持是社会主体对个体的工具性协助、情感关注、信息或评价的转移等行为^[22]。社会支持可以通过影响个体控制感从而影响其行为^[23]。社会支持源于“社会病原学”,最早是和个体的生理、心理和社会适应能力联系在一起,研究主要体现在“社会心理健康”领域。由于这一传统,国内外学者在研究过程中通常将社会支持解释为向弱势群体提供物质和精神资源,以帮助其摆脱生存和发展困境的社会行为总和。因此,社会

支持是在对弱势群体形成科学认知的基础上形成的,通过判定弱势群体的需要,提供为其改善和摆脱当下不利处境的必要支持。实际上,全职主妇缺乏必要的经济自主能力,生活资源严重依赖于男性,社会关系简单,权益经常遭受侵害,可以将其视作弱势群体,因此对其提供社会支持十分必要。本文重点考察社会支持中的经济支持对于全职主妇工作意愿的影响。

经济支持主要来源于家庭支持。家庭内部物质资源的供给,能够直接缓解家庭成员的压力,在来自家庭的经济支持不足的情况下,个体感受的压力会引起其在另一组织系统中寻找解决路径^[24]。丧失经济来源导致心理失衡,男性的低工资难以养家,妇女回家会感到生活苦闷,主妇的再就业也就势在必行^[25]。主妇再就业的理由,大部分出于获得短期生活费用、辅助家计。作为防老、养老的对策,或者为自己挣点零用钱^[26]。本文据此提出以下假设:

假设 4a:家庭总收入高的全职主妇,没有工作意愿。

社会支持主要体现在两个层面,张艳霞在对北京市 26 位非自愿离岗女性的研究中指出,女性的社会支持体系包括正式支持系统和非正式支持系统^[27]。来自国家层面的正式支持系统主要体现在社会保险制度领域,作为社会的减压阀和稳定器,其中养老保险是对居民生活影响最为重要的一项保险,从根本上为可能丧失经济来源的社会成员提供直接经济支持。本文据此提出以下假设:

假设 4b:参加养老保险的全职主妇没有工作意愿,没有参加养老保险的全职主妇具有工作意愿。

三、数据、变量与模型

(一)数据

本文使用的数据来自中国社会科学院社会学研究所 2013 年进行的中国社会状况综合调查(CSS2013)。本文是针对全职主妇进行的研究,选择了 18~55 周岁由于照顾家庭而未工作的女性,满足此条件的有效样本数为 535 个。

(二)变量

1. 因变量。因变量为工作意愿。问卷中对于工作意愿的测量题目为:您将来还打算工作吗?本研究将两个选项中的不打算工作编码为 0,打算工作编码为 1。

2. 自变量。(1)个体变量。女性年龄:数值型变量;教育情况:未上学=0,小学=6,初中=9,高中或中专=12,大专及以上=15。户籍:户籍为虚拟变量,城市户口=1,农业户口=2,居民户口=3。居住地:居住地为虚拟变量,城区=1,城乡结合部=2,村镇=3。结婚年限:数值型变量。(2)女性主义意识变量。家庭观念:忽视家庭生活=0,专注家庭生活=1。网络运用:不使用互联网=0,使用互联网=1。勤奋意识:不认同自己勤奋努力=0,认同自己勤奋努力=1。(3)劳动力市场歧视变量。女性工作环境:工作环境良好=0,工作环境不好=1。离职年限:数值型变量。(4)家庭—工作冲突变量。养老压力:没有养老压力=0,有养老压力=1。子女数:数值型变量。家庭幸福感变量:形成“幸福感指数”因子(连续变量),因子值越大意味着幸福感、生活满足感越高。家庭关系:没有矛盾=0,有矛盾=1。(5)社会支持变量。家庭人均收入:取对数后再放入模型。家庭收支情况:入不敷出=0,支出小于收入=1。养老保险:没有参加养老保险=0,参加养老保险=1(见表 1)。

表 1 变量分布情况

变量名	变量值	新生代全职主妇 N=215	老一辈全职主妇 N=320	全职主妇 N=535
因变量		单位:%		
工作意愿	不打算工作=0 打算工作=1	70.2 29.8	65.3 34.7	67.0 33.0

续表

教育情况	未上学=0	3.3	14.0	9.7				
	小学=6	11.4	31.2	23.2				
	初中=9	57.1	38.9	46.2				
	高中或中专=12	23.2	14.6	18.1				
	大专及以上=15	5.0	1.3	2.8				
户籍	城市户=1	12.8	29.1	22.5				
	农业户口=2	83.3	64.6	72.3				
	居民户口=3	3.9	6.3	5.2				
居住地	城区=1	25.3	47.6	38.6				
	城乡结合部=2	9.3	10.3	9.9				
	村镇=3	65.4	42.1	51.5				
家庭观念	忽略家庭生活=0	15.8	19.3	17.9				
	专注家庭生活=1	84.2	80.7	82.1				
网络运用	不使用互联网=0	46.3	81.6	67.4				
	使用互联网=1	53.7	18.4	32.6				
勤奋意识	不认同勤奋努力=0	24.7	39.3	33.4				
	认同勤奋努力=1	75.3	60.7	66.6				
女性工作环境	工作环境良好=0	80.8	84.0	82.7				
	工作环境不好=1	19.2	16.0	17.3				
养老压力	没有养老负担=0	86.0	86.8	86.5				
	有养老负担=1	14.0	13.2	13.5				
家庭关系	没有矛盾=0	93.9	96.5	95.5				
	有矛盾=1	6.1	3.5	4.5				
家庭收支情况	入不敷出=0	39.6	46.6	43.8				
	收大于支=1	60.4	53.4	56.2				
养老保险	没有=0	72.5	50.9	59.5				
	有=1	27.5	49.1	40.5				
自变量 (连续型)	最小值	最大值	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
年龄	20	33	27.69	3.516	—		37.52	9.672
	34	55	—		44.12	6.283		
结婚年限	0	13	5.43	3.473	—		14.4	9.876
	1	35	—		21.27	7.357		
离职年限	1	17	4.278	3.6753	—		7.886	8.2784
	0	39	—		10.311	9.5387		
同住子女数	0	5	1.4	0.754	—		1.17	0.838
	0	4	—		1.02	0.856		
家庭幸福感 (因子)	-2.487	4.362	-0.085	0.953	—		-0.264	1.001
	-2.770	4.362	—		0.013	1.032		
家庭总收入 (万元)	0.2	300	7.4276	21.48	—		6.3709	15.4427
	0	130	—		5.6484	9.2663		

3. 变量分布的解读。(1)个体变量。总的来看,全职主妇中,有工作意愿的所占比重较小,结合年龄自变量来看,新生代全职主妇的工作意愿更低,还不到30%,对比中显示出了年轻一代劳动意愿的缺失。比较还发现农村户籍主妇和居住在村镇的主妇的工作意愿较低,其中新生代全职主妇中83.3%为农村户籍,65.4%来自村镇地区,显示出农村妇女尤其是年轻妇女的个体发展状况相对落后,究其原因,有传统育儿理念的影响,也有现实中农村地区社会化服务匮乏的影响。

(2)女性主义变量。在家庭观念上,82.1%的全职主妇对于家人健康和家庭和睦十分注重,这是其成为全职主妇的主观原因。在互联网的使用上,老一辈全职主妇的比重明显低于新生代全职主妇,仅有18.4%的老一辈全职主妇使用互联网,这与其所处时代相关,对于现代化工具的接受和应用普遍较低。考察生活态度方面,66.6%的全职主妇认识到现代社会中个人勤奋努力的重要意义,而新生代全职主妇更多认可个人奋斗的价值,说明这部分主妇懂得改善生活境况的主要途径。

(3)劳动力市场歧视变量。关于工作领域的认知,80%的全职主妇认为工作负担并不沉重,没有构成工作压力,这说明劳动力市场中的弱势地位并不是造成女性选择成为家庭主妇的主要原因。同时,由于大部分全职主妇为学历较低的农

村妇女,可能从事的工作岗位并不要求太高的技能,工作环境相对轻松。这两种原因,都会使得全职主妇较难从事理想的工作,并进一步降低其工作意愿,更加强了其弱势地位。

(4)家庭—工作冲突变量。在考察全职主妇的养老和育儿压力时,总的来看,全职主妇的家庭负担并不重。数据显示,86.5%的家庭不存在养老压力,而且家庭中的平均子女数仅为1.17人,育儿也不存在压力。有关全职主妇家庭成员的关系情况,95.5%的全职主妇家庭不存在关系不和谐问题,不构成对于成员的向外推力,相对而言,新生代全职主妇的家庭关系中有较多的不稳定因素。

(5)社会支持变量。从家庭经济情况来看,全职主妇家庭中56.2%的支出小于收入,但是仍然有43.8%的全职主妇家庭入不敷出,而脱离工作在一定程度上加剧了这部分家庭的困境状况,这部分家庭需要社会保障部门予以关注和支持。从保障参与情况来看,老一辈全职主妇参加养老保险的比重相对较高,参保主妇有一定的经济安全保障,但仍有49.1%的老一辈全职主妇没有保障,由于这部分女性距离退休较近,且缺乏竞争优势,在未来生活上存在较大的风险。72.5%的新生代全职主妇没有参加养老保险,面临着较大的生存风险。

(三)全职主妇工作意愿的回归分析(见表2)

表2 全职主妇工作意愿影响因素的二元 logistic 统计分析

		新生代全职主妇 N = 215		老一辈全职主妇 N = 320		全职主妇 N = 535	
		回归系数	发生比	回归系数	发生比	回归系数	发生比
人口学变量	女性年龄	-.056 (.094)	.945	-.103 * (.058)	.902	-.058 (.041)	.944
	教育年限	.128 (.100)	1.136	.067 (.070)	1.069	.059 (.053)	1.060

人口学变量	户籍:城市户口 (参照群体)						
	农业户口	-1.293 (.837)	.274	.198 (.478)	1.218	-.146 (.369)	.864
	居民户口	-2.209 * (1.304)	.110	.089 (.781)	1.094	-.251 (.624)	.778
	现居住地:城区 (参照群体)						
	城乡结合部	.945 (.839)	2.573	1.964 * * * (.647)	7.127	1.506 * * * (.492)	4.509
	村镇	.436 (.501)	1.546	.055 (.427)	1.057	.217 (.302)	1.242
	结婚年限	.011 (.102)	1.011	-.015 (.048)	.985	-.014 (.039)	.986
女性主义 变量	家庭观念 专注家庭生活=1	-2.703 * * * (.890)	.067	-1.577 * * * (.460)	.207	-1.622 * * * * (.363)	.198
	网络运用 使用=1	.650 (.454)	1.916	1.063 * * (.487)	2.896	.923 * * * (.308)	2.516
	勤奋意识 有=1	1.173 * * (.468)	3.232	.159 (.379)	1.173	.540 * (.277)	1.716
劳动力市场 歧视变量	女性工作环境 工作环境不好=1	.345 (.596)	1.413	1.645 * * * (.595)	5.180	.913 * * (.398)	2.492
	离职年限	-.196 * * * (.062)	.822	-.109 * * * * (.028)	.896	-.110 * * * * (.023)	.895
家庭—工作 冲突变量	养老压力 有=1	1.201 (.750)	3.322	.294 (.587)	1.342	.650 (.425)	1.915
	子女数	.019 (.299)	1.019	.108 (.241)	1.114	.087 (.164)	1.091
	家庭幸福感 (因子)	.567 * * (.254)	1.763	.010 (.194)	1.010	.242 * (.143)	1.273
	家庭关系 有矛盾=1	-.574 (1.068)	.563	-3.155 * * (1.508)	.043	-1.133 * (.685)	.322
经济支持 变量	家庭总收入 (万元/年)	.000 (.010)	1.000	.012 (.027)	1.012	.001 (.009)	.999
	家庭收支情况 收大于支=1	-1.128 * * (.478)	.324	-.363 (.382)	.696	-.648 * * (.277)	.523
	养老保险 有=1	-.314 (.444)	.731	.797 * (.407)	2.219	.272 (.284)	1.312
常量		5.029 *		4.618 * *		3.197 * *	
-2LL		157.700 ^a		200.145 ^a		380.614 ^a	
Nagelkerke R ²		.387		.448		.457	

注:(1)括号中的数字为标准误

(2) * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01, **** p<0.001

1. 女性主义变量。(1)家庭观念变量。该变量考察的是全职主妇对于家人健康、团聚、家庭幸福、和睦的专注情况。数据显示,全职主妇的工作意愿与这一变量呈显著的负相关关系,即全职主妇专注于家庭领域,对于家人和家庭幸福的重视,消解了她们的的工作意愿。具体来看,家庭观念强的家庭主妇不愿意工作的比重是家庭观念弱的主妇的0.162倍,在新生代全职主妇中这一比重是0.207倍。假设1a得到了验证。

(2)现代意识是通过互联网的使用情况进行测量的。结果显示,互联网的使用对于全职主妇的工作意愿起到显著的促进作用,主要体现在对老一辈全职主妇工作意愿的影响上,而对新生代全职主妇的工作意愿没有影响,假设1b仅得到了老一辈全职主妇数据的验证。

(3)全职主妇对个人勤奋努力的注重与其工作意愿之间的关系,主要体现在对新生代全职主妇的影响,而对老一辈全职主妇的工作意愿没有影响,假设1c得到了新生代全职主妇数据的验证。

2. 劳动力市场歧视变量。(1)女性工作状况变量。对于老一辈全职主妇来讲,对于工作环境的认识与其工作意愿呈正相关关系,即在认识到女性在工作领域的压力和弱势地位的情况下,家庭主妇则会具有工作意愿。具体来讲,在老一辈全职主妇中,认识到女性在工作领域受歧视状况的主妇打算工作的比重是没有工作负担家庭中的主妇打算工作比重的0.164倍。假设2a在老一辈全职主妇数据中得到了反向验证。

(2)离职时间变量。数据显示,无论从全职主妇总体,还是具体区分老一辈全职后的全职主妇,离职年限与全职后主妇的工作意愿都呈显著的负相关关系,即全职主妇离开工作岗位的时间越长,工作意愿越低。假设2b得到了数据的验证。

3. 家庭—工作冲突变量。(1)养老压力和子女数变量。数据显示,全职主妇的工作意愿与家庭是否存在养老压力无关。同时,家庭中的未成年子女数,即全职主妇的工作意愿与需要付出的育儿精力并不相关。这两个变量集中反映了家

庭育儿养老的基本功能,也是传统家庭的主要负担,但是对于现代家庭中全职主妇的工作意愿却没有表现出显著影响。假设3a和假设3b都没有得到验证。

(2)幸福感变量。通过因子分析得到的幸福感变量综合了个体对于生活的满意程度。总的来看,幸福感与全职主妇的工作意愿呈正相关,即幸福感越强,工作意愿越高。这在新生代全职主妇那里表现得尤为显著,而老一辈全职主妇的工作意愿与对生活的满意程度无关。假设3c得到了新生代全职主妇数据的验证。

(3)家庭关系变量。总的来看,家庭成员间是否存在矛盾与全职主妇的工作意愿显著相关,即家庭中存在成员关系矛盾的情况下,家庭主妇更加不愿意参加工作,这与前人的研究正好相反。对于老一辈全职主妇来讲,这一特征更加显著,在老一辈全职主妇中,处于家庭矛盾中不打算工作的比重是没有家庭矛盾不打算工作的3.15倍,假设3d得到了数据的反向验证。

4. 社会支持变量。(1)家庭总收入变量。数据显示,全职主妇的工作意愿与家庭年总收入无关,即家庭的总收入高低并不影响全职主妇的工作意愿,而是受收支关系的影响。假设4a没有得到验证。

(2)家庭收支变量。总的来看,家庭收支情况与全职主妇的工作意愿呈显著相关关系,即家庭总体收入能够满足支出的情况下,全职主妇的工作意愿较低,反之,家庭收支情况处于入不敷出情况的,家庭主妇的工作意愿较高。这一情况在新生代全职主妇中表现得更为显著,而在老一辈全职主妇中表现并不显著。假设4b得到了新生代全职主妇数据的验证。

(3)养老保险。总的来看,全职主妇的工作意愿与是否参加养老保险没有显著相关关系,但是对于老一辈全职主妇来讲,参加养老保险的比不参加养老保险的有更高的工作意愿,前者打算工作的比重是后者比重的2.219倍,假设4c得到了老一辈全职主妇数据的反向验证。

5. 个体变量。(1)年龄变量。年龄对老一辈全职主妇的工作意愿造成显著影响,即年龄越

大,工作意愿越低。但对于总体特别是新生代全职主妇来讲,年龄与工作意愿并没有呈现出显著相关关系,即年轻一代全职主妇的工作意愿不受年龄增长的影响。

(2)户籍变量。户籍对老一辈全职主妇的工作意愿并没有显著影响。但是,对于新生代全职主妇来讲,居民户籍与全职主妇的工作意愿呈显著相关关系,具体来讲,居民户籍中不打算工作的全职主妇是城市户籍中不打算工作全职主妇的9.09倍。

(3)家庭居住地变量。总的来看,家庭居住在城区与居住在村镇的全职主妇在工作意愿上并没有呈现出显著差异。但是居住地在城乡结合部的全职主妇与居住在城区的家庭主妇的工作意愿呈现出了显著差异,前者打算工作的比重是后者的4.50倍,在老一辈全职主妇中,这一比重高达7.127,而在新生代全职主妇中并没有显著差异。

(4)结婚年限变量。无论从全职主妇总体,还是具体区分老一辈的全职主妇,结婚时间与全职主妇的工作意愿都没有呈现出显著相关关系,即结婚时间长短与全职主妇的工作意愿无关。

对新生代全职主妇、老一辈全职主妇以及总体分别进行的logistic二元回归分析模型中,三个模型的Nagelkerke R²分别为38.7%、44.8%和45.7%,这说明三个模型对于全职主妇工作意愿的解释力度较好,其中总体模型的解释力度最好。

四、结论与讨论

(一)女性主义意识对全职主妇的工作意愿具有显著影响

符号互动理论对于女性的工作意愿具有较好的解释力,传统社会文化将家庭视为女性的活动领域,女性接受了传统的家庭观念,在心理和行为上就会专注于家庭生活,将大部分时间和精力投入到有关家人健康和家庭和睦的事务中,从而消磨了女性的独立意志和工作意愿。女性主义意识在中国的影响日益广泛,但是较强的家庭意识,逐渐消解了女性的个人发展意识,让主妇深陷家庭,失去了跳出这口“温柔陷阱”的勇气和

动力。在家庭问题频发与离婚率上升的形势下,这部分女性存在较大的生存风险,需要唤起她们的女性主义意识。

(二)社会脱离对全职主妇的工作意愿具有显著影响

劳动力市场歧视理论并没有对全职主妇脱离工作进行有利的支撑。二元劳动力市场中,竞争处于弱势境地的女性在收入、待遇、发展方面与男性劳动力存在差距,并没有构成女性脱离工作领域的原因。而离职年限对全职主妇的工作意愿却有着重要影响。依据脱离理论的观点,随着脱离工作时间的延长,主妇会逐渐固定家庭生活的惯习,工作意识和事业心态也会逐渐被消磨。同时,在社会飞速发展的今天,女性的个人能力和工作素养会在长时间的家庭生活中停滞甚至倒退,很难重新进入劳动领域。因此,全职主妇再次进入工作领域的最大阻隔是长期与工作领域的脱离。

(三)积极溢出理论对全职主妇工作意愿的解释

总的来讲,家庭—工作冲突理论并没有很好地解释全职主妇的工作意愿。全职主妇的家庭功能主要体现在育儿养老方面。但是研究表明,是否有养老压力和养育孩子的负担并未影响到全职主妇的工作意愿。虽然传统家庭中育儿养老功能主要由女性承担,但当今中国社会化育儿以及养老机构的出现,较大地缓解了女性的家庭压力,同时也为解放女性提供了现实条件。因此,女性的工作意愿并未受这类家庭压力的影响。

对于新生代全职主妇来讲,积极溢出理论对其工作意愿有着较好的解释,当全职主妇对于家庭生活感到幸福和满意的时候,就会激发其对其他领域的热情和行为。从心理学角度来讲,积极阳光的心态在人的全面发展中具有重要的正向作用,良好的家庭氛围和温馨的家庭生活有助于女性扩展社会关系空间,在各个领域发挥自身的价值。

补偿理论没有对全职主妇的工作意愿提供理论支撑。家庭矛盾没有对全职主妇产生相应

的推力,相反,在存在家庭矛盾的情况下,老一辈全职主妇更倾向于留在家庭。可见,对于老一辈全职主妇来讲,家庭和事业是一对绑定在一起的概念,两者具有相互促进的效应,家庭的幸福是产生积极工作意愿的基础,而不良的家庭关系对于人的工作心理和积极态度有打压作用。可见“家和万事兴”不只是传统社会的一句俗语,在现代社会中仍然有着合理性。

(四)正式经济支持系统和非正式经济支持系统对全职主妇工作意愿影响的差异性

研究发现,家庭总收入并不对全职主妇的工作意愿有影响,无论是收入颇丰的富庶人家还是家徒四壁的穷困家庭,全职主妇对于工作的意愿并不存在差异(不仅如此,在模型的构建过程中,还发现家庭支出、家庭债务也不对主妇的工作意愿产生影响,因简化模型原因未放置其中)。对

于新生代全职主妇来讲,能够影响其工作意愿的经济因素仅有家庭收支情况,全职主妇的工作意愿受家庭这一非正式经济系统的显著影响,入不敷出会强化主妇的工作意愿,收大于支则会强化主妇安于现状的心理。对于老一辈全职主妇来讲,其工作意愿受正式经济支持系统影响显著。

综上所述,全职主妇的工作意愿受自身女性主义意识影响显著,而传统家庭观念使全职主妇淡化了工作意愿。劳动力市场歧视理论对于全职主妇的工作意愿并未显现出较强的解释力,而社会脱离理论有着很好的解释效果,长期的家庭生活逐渐消磨了全职主妇的工作意识,离开工作领域的时间越长,全职主妇重新回归职场的意愿也就越弱。另外,家庭—工作冲突理论和社会支持理论对新生代全职主妇和老一辈全职主妇的工作意愿有着不同的解读。

[参考文献]

- [1] 王艳,姚兆余.“全职太太”生存状况研究[J].法制与社会,2011(10):172-173.
- [2] AGEERMAHR,SONYA,LOVELL.TERRY,WOLKOWITZ,CAROL. A glossary of feminist theory[M]. London:Arnold,1997.
- [3] 刘霓.社会性别——西方女性主义理论的中心概念[J].国外社会科学,2001(6):52-57.
- [4] 何明敏.健美视域中的女明星形象——黎莉莉在1930—1936年[J].文艺研究,2018(11):98-109+177.
- [5] 姜鹏.新农村建设中的媒介式乡土文化及其创新传播[J].甘肃社会科学,2016(2):55-58.
- [6] 李超海.错位婚姻家庭中小孩抚养和婆媳冲突研究——以广州“80后”青年白领为例[J].青年研究,2011(4):46-55+95.
- [7] FAWCETT,M. The position of women in economic life[M]. London:Allen & Unwin,1917.
- [8] THUROW,L. Discrimination and theories of income determination[M]// Generating inequality:mechanisms of discrimination in the U. S. economy. New York:Basic Books,1975.
- [9] DORIGER,P.,PIORE,M. Internal labour markets and manpower analysis[M]. Lexington,Mass:D,C. Heath,1971.
- [10] BERGMANN,B. The effect on incomes of discrimination in employment[J]. Journal of political economy,1971,79:294-313.
- [11] 王来华.“社会排斥”与“社会脱离”[J].理论与现代化,2005(05):59-64.
- [12] BAKKER,A. B.,E. DEMEROUTI,M. F. DOLLARD. How job demands affect partners' experience of exhaustion:integrating work-family conflict and crossover theory[J]. Journal of applied psychology,2008,93(4):901-911.
- [13] GREENHAUS,J. H.,G. N. POWELL. When work and family are illiesa theory of work-family enrichment[J]. Academy of management review,2006,31(1):72-92.
- [14] GUTTEK,B. A.,S. SEARLE,L. KLEPA. Rational versus gender role explanations for work-family conflict[J]. Journal of applied psychology,1991,76(4):560-568.
- [15] DUXBURY,L. E.,C. A. HIGGINS. Gender differences in work-family conflict[J]. Journal of applied psychology,1991,76(1):60-74.
- [16] SIEBER,S. D. Toward a theory of role accumulation[J]. American sociological review,1974,39:56-67.
- [17] HIGGINS,C. A.,L. E. DUXBURY. Work-family conflict;a comparison of dual-career and traditional-career Men[J]. Journal of organizational behavior,1992,13(4):389-411.

- [18] BURKE,R. J. ,E. R. GREENGLASS, C. L. COOPER, I. T. ROBERTSON. Work and family[M]// International review of industrial and organizational psychology. Oxford,England:John Wiley and Sons,1987.
- [19] EDWARDS,J. R. , N. P. ROTHBARD. Mechanisms linking work and family:clarifying the relationship between work and family constructs[J]. Academy of management review,2000,25(1):178-199.
- [20] WESTMAN,M. Stress and strain crossover[J]. Human relations,2001,54(6):717-751.
- [21] 张新娟,詹鸿飞,米娜,马海林. 职业女性工作家庭冲突、社会支持与主观幸福感的关系研究[J]. 贵州师范大学学报:自然科学版,2016,34(03):116-120.
- [22] HOUSE J. A. Work stress and social support[M]// Reading, MA:Addisoon-Wesley,1981.
- [23] THOMAS,L. , GANSTER,D. C. Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain;a control perspective[J]. Journal of applied psychology,1995,80(5):6-15.
- [24] CARLSON,D. S. , PERREWE,P. L. The role of social support in the stressor-strain relationship:an examination of work-family conflict[J]. Journal of management,1999,25(3):513-540.
- [25] 张艳红. 家庭主妇回归家庭必要性和可行性探析[J]. 郑州大学学报:哲学社会科学版,2012,45(4):31-35.
- [26] 王俊英. 关于日本主妇再就业的思考[J]. 日本问题研究,2003(4):14-17.
- [27] 张艳霞. 城市非自愿离岗女性的社会支持系统——北京市个案研究[J]. 妇女研究论丛,2001(1):4-11.

Influencing Factors and Intergenerational Comparison of Full-time Housewives' Willingness to Work

ZHANG Peng

(Dalian Jiaotong University, Dalian 116028, China)

Abstract: Based on the relevant theoretical review, this paper makes a comparative analysis of the work willingness of new generation and older generation full-time housewives. The results show that feminist consciousness plays a vital role in promoting the work willingness of full-time housewives. The work willingness of the older generation of full-time housewives is significantly influenced by modern consciousness, while that of the new generation is significantly influenced by individual consciousness. The theory of labor market discrimination can not explain the working willingness of full-time housewives, but the theory of social disengagement provides a better answer to the loss of working willingness of this group, and time can kill their working willingness. Family-work conflict theory does not explain such work willingness very well, but positive spillover theory explains that the new generation of full-time Housewives' family well-being can significantly promote their work willingness. Finally, the informal system of economic support will have a vital role in eliminating the work willingness of new generation of full-time housewives, and the formal system of economic support strengthens the work desire of older generation of full-time housewives.

Key words: full-time housewives; willingness to work; feminism; labor market discrimination; family-work conflict

(责任编辑 鲁玉玲)