

· 女性与社会发展研究 ·

大学生就业性别刻板印象的 Logistic 回归研究

王炳成, 王 俐, 王 森

(山东科技大学, 山东 青岛 266590)

摘 要:以青岛 3 所高校的毕业生为研究对象进行样本抽取与问卷调查,对获得的 264 份有效问卷进行数据处理,通过因子分析得到刻板印象的 5 个构面:女性职业刻板印象、男性职业刻板印象、女性特质刻板印象、男性特质刻板印象与行为刻板印象。在此基础上运用 Logistic 回归分析的方法研究刻板印象与毕业生就业情况之间的关系的结果表明:女性职业刻板印象对毕业生就业情况有显著性负向影响,且毕业生在该构面的测量值上每增加 1 分,“毕业生签订就业协议比未签订就业协议”的概率将减少 7.96%;男性特质刻板印象构面对毕业生就业情况有显著性正向影响,且毕业生在男性特质刻板印象的测量值上每增加 1 分,“毕业生签订就业协议比未签订就业协议”的概率将增加 15.36%。

关键词:大学生;就业;性别刻板印象;Logistic 回归**中图分类号:**F270**文献标识码:**A**文章编号:**1008-6838(2016)03-0036-07

一、引言

随着高校的扩招,大学生数量逐年增多,毕业生就业问题不容忽视,“就业难”现象使得学者们对可能对就业产生影响的因素展开研究。部分学者从刻板印象的角度出发,对求职中的问题进行研究。例如,李爱梅等^[1]通过实验对招聘面试中的相貌刻板印象进行研究后发现,招聘者对求职者的简历筛选明显受到相貌刻板印象的影响;原丁^[2]从女大学生就业中社会性别刻板印象的现状着手,对刻板印象社会化建构的原因进行

分析,并探讨其解决途径;而佐斌和温芳芳^[3]则从职业刻板印象着手,考察了自我卷入程度对不同声望和性别类型职业刻板印象的影响,并发现,对于不同性别类型的职业,职业性别刻板印象普遍存在;王勇慧^[4]等学者的研究表明,人们关于性别的刻板印象将影响到女性的就业情况。以上学者们的研究均表明,刻板印象特别是就业性别刻板印象,对就业会产生一定影响。

所谓的刻板印象(Stereotype)就是由知觉者对于某些社会群体的知识、信念和期望所构成的

收稿日期:2016-03-04

基金项目:山东省女性人力资源开发与管理研究基地开放基金项目“企业的社会性别认知与女大学生就业问题研究”(项目编号:YB201401);山东科技大学人才引进科研启动基金项目“我国石油化工企业商业模式创新内生动力与作用机理研究”(项目编号:2015RCJJ040);山东科技大学研究生科技创新基金项目“‘互联网+’下的传统制造业企业商业模式创新程度的测量研究”(项目编号:YC150221)

作者简介:王炳成(1974—),男,山东科技大学经济管理学院教授,博士后,主要从事创新管理、人力资源管理研究;王俐(1992—),女,山东科技大学经济管理学院硕士研究生,主要从事技术经济与创新管理研究;王森(1992—),女,山东科技大学经济管理学院硕士研究生,主要从事创新管理、物流管理研究。

认知结构(Hamilton & Trolie, 1986); Lippman^[5]认为刻板印象指的是按照性别、种族、年龄或职业等相关特征进行社会分类,以此形成的关于某一类人的固定印象。以此进行延伸,可以将就业性别刻板印象视作知觉者对于某一固定性别群体所从事职业类型的固有认知,是对职业进行性别划分、归类的趋向,普遍存在于我们的生活中,例如招聘广告中所常见的“限男性”等要求便反映了此种趋向。虽然学者们对刻板印象的定义并非完全一致,但不难发现,凡是刻板印象大都具有如下特征:(1)对社会人群的一种过于简单的分类方式;(2)都与事实不符,有时甚至是错误的;(3)是存在于人们头脑中的固定印象。这3个特征使得刻板印象成为人际交往时产生偏见的主要原因^[6]。而宋淑娟与刘华山^[7]也指出,目前许多研究都证实了社会文化中广泛存在着各种刻板印象,国外学者经大量实证研究后发现,负性刻板印象会造成诸多负面影响,并将此种现象命名为刻板印象威胁(Stereotype Threat)。Steele 和 Aronson^[8]总结认为,刻板印象威胁指的是在一定文化对于某些群体所持有的负性刻板印象,被刻板对象在特定情境下,担心他人会以此种观念来判断、对待他,同时担心自身表现会证实这种刻板印象而产生的威胁感。部分学者的研究表明,刻板印象威胁会使个体产生评价担忧,影响个体动机,并造成工作记忆容量缩小^[7]。由此可见,刻板印象所产生的负面影响不容忽视。那么,作为刻板印象的一个子类,就业性别刻板印象是否会对大学毕业生的就业情况产生影响呢?本研究将对这两者之间的关系进行验证。

但纵观过往研究文献可以发现,目前多数研究大都通过实验法(如 IAT 等)对刻板印象进行测验与衡量,这在管理学领域中并不易实施。并且,大部分学者针对就业及刻板印象所展开的研究多基于招聘人员或其他外部人员的视角,甚少涉及大学生(应聘者本身)对性别间就业差异的认知情况。因此,本文在参照过往学者围绕性

别刻板印象所展开的研究的基础上,整合、修正就业性别刻板印象调查问卷,随机选取即将毕业的大四学生,以问卷调查的形式了解其是否具有就业性别刻板印象,并通过因子分析的方法分析就业性别刻板印象的构成,利用 Logistic 回归分析对各构面与就业情况间的关系进行检验。

二、研究设计

(一)研究样本的选择

本研究涉及到大学毕业生的就业情况,因此,应选取即将毕业的大学生作为研究对象。本次调研随机选取山东青岛3所高校的四年级毕业生进行问卷调研。由于在离校前的5月份,大部分毕业生已签订就业协议,因此本研究于2015年5月27日展开调查,问卷至2015年6月2日全部收回。研究共发放问卷280份,因实行现场跟进答题的形式,最终将问卷全部收回,问卷回收率为100%。将不合格问卷予以剔除,得到有效问卷为264份,问卷的有效回收率为94.29%。其中男性填答者所占比例为48.11%,女性填答者所占比例为50%,缺失值为1.89%。

(二)研究问卷设计与构成

本研究中所使用的就业性别刻板印象问卷主要参考了成剑慧^[9]、姜晓琳^[10]和梅真^[11]的研究问卷,共由33个题项构成。所有题项均采用Likert五点量表进行测量,由被调研对象勾选“非常不同意”“不同意”“不确定”“同意”以及“非常同意”中的一项,并分别赋予分数1、2、3、4和5。而就业情况则通过毕业生就业协议的签订与否来进行反映,也即采用选择式的方法,请学生在“您是否已经签订就业协议”中的“是”和“否”两个选项间进行选择。

经探索性因子分析得出,问卷的KMO值为0.853,近似卡方值为2165.120,自由度为210,显著性小于0.001,表明适合进行因子分析。根据“题项—总分”相关值(Item-total Correlation)不小于0.4、共同性不小于0.3、因素负荷量不小于0.5的原则,对不符合要求的题项予以删除,最终共得到5个因子,且5个因子的累积方差解释量

为 63.270%。 “女性职业刻板印象”“男性职业刻板印象”“女性特质刻板印象”“男性特质刻板印象”与“行为设置得较为理想。我们将 5 个因子分别命名为 刻板印象”。

表 1 刻板印象问卷的旋转成分矩阵

题 项	成 分				
	女性职业 刻板印象	男性职业 刻板印象	女性特质 刻板印象	男性特质 刻板印象	行为刻 板印象
女性更适合送货员这一职业	.810				
女性更适合司机这一职业	.780				
女性更适合修理工这一职业	.776				
男性更适合服装导购员这一职业	.761				
女性更适合厨师这一职业	.656				
男性更适合计算机工程师这一职业		.815			
男性更适合飞行员这一职业		.787			
男性更适合建筑设计师这一职业		.683			
男性更适合律师这一职业		.616			
相对于男性而言,女性的表达能力更强			.791		
相对于男性而言,女性更加沉着冷静			.787		
相对于男性而言,女性更加认真细心			.700		
相对于男性而言,女性亲和力更强			.673		
相对于女性而言,男性更加独立			.814		
相对于女性而言,男性精力更加充沛			.812		
相对于女性而言,男性更加吃苦耐劳			.810		
相对于女性而言,男性责任心更强			.696		
相对于女性而言,男性做事更果断			.693		
女性更符合吃瓜子、糖果等零食这一行为				.774	
男性更符合用打架解决矛盾这一行为				.709	
女性更符合看到老鼠吓得尖叫这一行为				.649	
特征根	2.847	1.779	1.548	5.898	1.214
方差解释率(%)	13.555	8.474	7.372	28.087	5.782
累积方差解释量(%)	13.555	22.029	29.401	57.488	63.270
KMO = 0.853, $\chi^2 = 2165.120$, Df = 210, Sig. = .000					

(三)数据分析方法

本文采用 SPSS18.0 软件进行样本的描述性统计,运用探索性因子分析的方法抽取就业性别刻板印象的各个构面,并检验各个构面的信度、效度及相关性。研究中“就业协议签订情况”作为因变量,属于(0,1)二分类变量,因此我们采用二元 Logistic 回归的方法对就业性别刻板印象的各个构面与就业之间的关系进行检验。

三、研究结果与分析

(一)描述性统计

如前文所述,本研究将毕业生的就业情况作为因变量,被具体操作化为“您是否已经签订就业协议”,并设有两个选项,即“否”和“是”。在统计中,分别被赋值为 0 和 1。最终得到毕业生就业情况如表 2 所示。

表 2 毕业生就业情况

性别 \ 就业情况	未签订就业协议		已签订就业协议		缺失值	
	数值	百分比	数值	百分比	数值	百分比
女	87	32.95%	45	17.05%	8	3.03%
男	47	17.80%	77	29.17%		
合计	134	50.75%	122	46.22%	8	3.03%

由表 2 可知,未签订就业协议的毕业生占总样本的 50.75%,比已签订就业协议的毕业生百分比高出 4.53%,表明目前毕业生的就业情况不容乐观,显示出大学生就业形势的严峻性。而已签订就业协议的女生仅占总样本的 17.05%,少于已签订就业协议的男生 12.12%;未签订就业协议的女生占据总样本数的 32.95%,高于未签

订就业协议的男生 15.15%,高于已签订就业协议的女生 15.90%,数据差距较大,反映了在就业难的大环境下,大学生就业难,而女大学生就业更难的现状。

(二)信度与效度检验

对各个构面的信度进行检验,结果如表 3 所示。

表 3 就业性别刻板印象问卷各构面信度检验

构面名称	女性职业刻板印象	男性职业刻板印象	女性特质刻板印象	男性特质刻板印象	行为刻板印象
Cronbach's α 值	.844	.780	.760	.865	.723

由表 3 可知,各构面的信度系数(Cronbach's α 值)均高于 0.7,符合 Nunnally^[12]所提出的标准。因此,本问卷的各个构面都达到了信度要求。

由表 1 可知,各个构面题项的因素负荷量不

小于 0.5,且不存在在两个因子上同时大于或小于 0.5 的现象,故问卷具有收敛效度和区辨效度。

(三)相关性分析

各构面的相关性系数如表 4 所示。

表 4 各构面间的相关性系数

	构面	均值	标准差	1	2	3	4	5
1	女性职业刻板印象	3.300	.917	1.000				
2	男性职业刻板印象	3.677	.694	-.184 **	1.000			
3	女性特质刻板印象	3.626	.686	-.073	.402 **	1.000		
4	男性特质刻板印象	3.251	.950	-.393 **	.403 **	.279 **	1.000	

续表

	构面	均值	标准差	1	2	3	4	5
5	行为刻板印象	3.278	.865	-.341 **	.394 **	.231 **	.342 **	1.000

注：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$

(四)大学生就业刻板印象的 Logistic 回归结果

首先将就业性别刻板印象的各个构面作为

自变量纳入模型,考察它们对毕业生就业情况的影响。最终得到结果如表 5 所示。

表 5 整体模型的适配度检验及个别参数显著性的检验表

步骤	投入变量名称	<i>B</i>	<i>S. E.</i>	<i>Wald</i>	<i>Df</i>	<i>Exp(B)</i>
步骤 0	常数	-.134	.126	1.132	1	.875
步骤 1	女性职业刻板印象	-.229	.152	2.266 *	1	.796
	男性职业刻板印象	.099	.196	.257	1	1.104
	女性特质刻板印象	.054	.180	.089	1	1.055
	男性特质刻板印象	.429	.163	6.959 **	1	1.536
	行为刻板印象	-.169	.164	1.069	1	.844
整体模型适配度检验		卡方值 = 16.977 ** Hosmer - Lemeshow 检验值 = 5.002				

注：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$

步骤 0 为各变量不在模型内时所得到的检验结果。可以看出,当各个变量不在模型内时,常数项的 Wald 值为 1.132 ($p > 0.05$),说明常数项对大学生就业情况的影响并未达到显著性水平。

步骤 1 为当添加就业性别刻板印象的 5 个构面至模型内时所得到的检验结果。可以发现,就业性别刻板印象的 5 个构面对大学生就业情况预测的回归模型整体显著性检验的卡方值为 16.977 ($p < 0.01$),达到显著性水平,说明模型整体对大学生就业情况具有显著性影响;而 Hosmer - Lemeshow 检验值为 5.002 ($p > 0.05$),未达到显著性水平,进一步表明各个构面所建立起的回归模型适配度非常理想。由具体数据分析结果可知,在 5 个构面中,女性职业刻板印象与男性特质刻板印象的 Wald 值分别为 2.266 ($p < 0.05$, $\beta = -0.229$)与 6.959 ($p < 0.01$, $\beta = 0.429$),说明女性职业刻板印象对大学生就业情况有显著性负向影响,而男性特质刻板印象则对大学生的就业情况有显著性正向影响。

表 5 中显示,女性职业刻板印象的胜算比值,也即 $Exp(B)$ 为 0.796,说明大学毕业生在女

性职业刻板印象的测量值上每增加 1 分,“毕业生签订就业协议比未签订就业协议”的概率将减少 7.96%;男性特质刻板印象的 $Exp(B)$ 为 1.536,说明大学毕业生在男性特质刻板印象的测量值上每增加 1 分,“毕业生签订就业协议比未签订就业协议”的概率将增加 15.36%。两个子变量能够有效解释就业情况的变化,而其他三个构面对就业情况的影响程度并未达到显著性水平。

四、结果分析与讨论

由分析结果可知,女性职业刻板印象对大学生的就业状况具有显著性负向影响,男性特质刻板印象对大学生的就业状况具有显著性正向影响,说明大学生关于女性职业及男性特质的固有认知能够影响其择业与就业。

(一)女/男性职业刻板印象

在女性职业刻板印象与男性职业刻板印象所保留的题项中,分别涉及到诸如“女性更适合厨师这一职业”与“男性更适合建筑设计师这一职业”等正、反向选择题,各个题项按照传统意义上认为的较为“适合”或“不适合”女性或男性所从事的职业进行问卷设计,以此来测试毕业生潜

意识中对于女性及男性所从事职业的期望类型。而研究表明,女性职业刻板印象对大学生的就业情况有负向影响,也即毕业生脑海中所固有的对于女性职业的定位程度越深,越阻碍其择业与就业的最终结果;而男性职业刻板印象则对就业情况并无显著性作用。

这一研究结果说明,虽然男女平等思想已成共识,女性就业的宽度与高度也逐渐拓展,但大部分毕业生在就业时还是会受到传统刻板印象的影响,此种顽固思想使女性在择业上面临较大限制,亟须打破。而思想的转变则需经历一个较为长远的过程,国家与各高校等可从政策以及思想教育方面入手,而女大学生个人则需积极树立正确的职业观念,逐步接受与适应更多类型的职业。

(二)女/男性特质刻板印象

在女性特质刻板印象与男性特质刻板印象所保留的题项中,分别涉及到诸如“相对于女性而言,男性做事更果断”与“相对于男性而言,女性更加认真细心”等题项,以此来检验毕业生对于自身性别特质的认知情况。最终数据分析结果仅验证了男性特质刻板印象对大学生就业情况的正向作用,也即随着男性特质刻板印象的加深,大学生的就业情况会越好。在之前的描述性统计中我们发现,男生最终签订就业协议的样本量较大,说明传统意义上对于男性特质的定位有利于男性就业,从而在一定程度上不利于女性就业。这一结果证明了人们对男女特质固有印象所产生的刻板印象威胁的存在,同时也从侧面显示了女大学生对自身特质的不自信。研究结果对当今社会诸多企业不愿招聘女大学生,甚至提出“只限男生”的现象有所启发,要解决这一问题既需要正确地引导与教育,也需要女大学生建立对自身性别特质的自信度,充分发挥女性的优点,以使自身素质契合职业所需。

(三)行为刻板印象

行为刻板印象涉及到大学生对于男性与女性的行为认知情况,研究结果并未表明行为刻板印象会对就业情况有所影响。考虑到行为刻板印象所保留的题项涉及到“男性更符合用打架解决矛盾这一行为”等题项,因此,产生这一结果可能的原

因在于:(1)这些行为本身在招聘中并不会受到企业的重视,或者说重视程度还不够高,使得其产生的影响不及职业刻板印象与特质刻板印象对就业情况所产生的影响大;(2)随着“中性”这一概念的产生,人们对于男性或女性该有的行为的认知已开始发生相互交融的趋势等等。

五、结论与展望

本研究以山东青岛3所高校的四年级毕业生为研究对象,对获得的264份有效问卷进行数据处理。通过因子分析得出就业性别刻板印象的5个构面,分别为:女性职业刻板印象、男性职业刻板印象、女性特质刻板印象、男性特质刻板印象与行为刻板印象。并运用Logistic回归分析的方法对就业性别刻板印象与毕业生就业情况之间的关系进行检验,最终得出:(1)女性职业刻板印象构面的Wald值为2.266($p < 0.05, \beta = -0.229$),说明该构面对毕业生就业情况有显著性负向影响,且大学毕业生在女性职业刻板印象的测量值上每增加1分,“毕业生签订就业协议比未签订就业协议”的概率将减少7.96%(Exp(B)=0.796);(2)男性特质刻板印象构面的Wald值为6.959($p < 0.01, \beta = 0.429$),说明该构面对毕业生就业情况有显著性正向影响。且大学毕业生在男性特质刻板印象的测量值上每增加1分,“毕业生签订就业协议比未签订就业协议”的概率将增加15.36%(Exp(B)=1.536)。

由研究结果可知,就业性别刻板印象,尤其是女性职业刻板印象与男性特质刻板印象,对大学毕业生的就业情况有显著性影响,其中,最受影响的是女大学生的就业状况。针对此问题,首先需要改变的是当前人们关于性别的固有认知,这是一个十分漫长的过程,需要国家、政府、高校及家庭和个人的共同努力,尤其对于女大学生而言,应树立对自身性别特质的自信,充分发挥其优势,积极尝试与接纳新的职业,为改变对于女性具有负向威胁的刻板印象而努力。

参考文献:

- [1] 李爱梅,凌文铨,李连雨.招聘面试中的内隐相貌刻板印象研究[J].心理科学,2009,32(4):970-973.

- [2] 原丁. 女大学生就业中社会性别刻板印象解读[J]. 教育评论, 2013, (1): 63 - 65.
- [3] 佐斌, 温芳芳. 职业刻板印象: 自我卷入与评价偏向[J]. 2011, 19(2): 149 - 153.
- [4] 王勇慧. 女大学生职业角色刻板印象研究[J]. 青年研究, 1999, (9): 28 - 34.
- [5] Lippman, W. *Public Opinion* [M]. New York: Macmillan, 1922. 32.
- [6] 庞小佳, 等. 刻板印象干预策略研究述评[J]. 心理科学进展, 2011, 19(2): 243 - 248.
- [7] 宋淑娟, 刘华山. 刻板印象威胁的研究及进展[J]. 中国特殊教育, 2011, (5): 91 - 96.
- [8] Steele, C. M., Aronson, J. *Stereotype Threat and the Intellectual Test Performance of African - Americans* [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1995, 62(1): 26 - 37.
- [9] 成剑慧. 职业性别刻板印象对招聘人员甄选行为的影响研究[D]. 苏州: 苏州大学, 2008. 63 - 65.
- [10] 姜晓琳. 高职院校大学生性别角色与成就动机、职业性别刻板印象的关系[D]. 济南: 山东师范大学, 2007. 28 - 33.
- [11] 梅真. 父亲参与教养与中学生性别角色及性别刻板印象的关系[D]. 北京: 首都师范大学硕士学位论文, 2013. 21 - 22.
- [12] Nunnally, J. C. *Psychometric Theory* (2nd Ed.) [M]. New York: McGraw Hill Press, 1978. 39.

The Logistic Regression Analysis on Gender Stereotype of Graduates Employment

WANG Bing-cheng, WANG Li, WANG Sen

(Shandong University of Science and Technology, Qingdao 266590, China)

Abstract: The study processes data of 264 valid questionnaires and samples from 3 universities in Qingdao, which draws 5 facets of stereotype by factor analysis: female occupational stereotype, male occupational stereotype, female characteristics stereotype, male characteristics stereotype, and behavior stereotype. The study discusses the relationship between the stereotype and graduates employment using Logistic regression analysis. Results show that (1) Female occupational stereotype has a significantly negative effect on graduates employment ($p < 0.05$, $\beta = -0.229$), and with one point increasing of the measured value, the probability about “signing of graduates employment agreement / non - signing of graduates employment agreement” will reduce 7.96% ($\text{Exp}(B) = 0.796$). (2) Male characteristics stereotype has a significantly positive effect on graduates employment ($p < 0.01$, $\beta = 0.429$), and with one point increasing of the measured value, the probability about “signing of graduates employment agreement / non - signing of graduates employment agreement” will increase 15.36% ($\text{Exp}(B) = 1.536$).

Key words: graduates; employment; gender stereotypes; logistic regression