

女性MBA毕业生职业生涯障碍因素的调查分析

何建华¹, 周海鸿², 谢晋宇¹

(1. 南开大学国际商学院, 天津 300071; 2. 中法合营王朝葡萄酒有限公司, 天津 300402)

摘要: 研究采用问卷调查的方法, 揭示出女性MBA毕业生与男性相比, 在职业生涯发展方面确实存在更多的障碍因素, 而且不同背景的女性MBA毕业生对职业生涯障碍因素的感受程度不同。文章建议个人、企业和社会客观认识并采取有效措施降低女性职业生涯发展方面的障碍因素。

关键词: 女性MBA毕业生; 职业生涯; 职业障碍

中图分类号: C913.68 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2006)02-0033-07

Survey on the Career Barriers of Female MBA Graduates

HE Jian_hua¹, ZHOU Hai_hong², XIE Jin_yu¹

(1. School of International Business, Nankai University, Tianjin 300071;

2. Sino-French Joint Venture Dynasty Winery Ltd, Tianjin 300402)

Abstract: The method of questionnaire survey is adopted to reveal that there are many barriers towards female MBA graduates on career aspects, comparing with male MBA graduates. However, Female MBA graduates with different backgrounds have different feelings towards career barriers. The paper suggests that personal organization, enterprise and government should notice and adopt efficient strategies to reduce these barriers.

Keywords: Female MBA Graduates; career; career barriers

一、引言

全球经济的发展、社会文明程度的提高改变了女性传统的职业角色。女性逐步走向管理岗位, 成为社会经济发展的重要推动力量。但是, 企业中高层管理职位中, 女性所占比例依然极少。即使教育程度、工作技能、工作经验及努力程度与男性不相上下, 女性经理人还是遭遇“玻璃天花板”^[1]。长期以来, 在解释女性成就和能力之间的差距时, 职业生涯障碍因素成为相当重要的概念。奥利瑞 (O'Leary, 1974)、斯文森 (Swanson, 1977)、尼伊 (Nivea, 1981)、瑞沙尔 (Russell, 1987)、本兹 (Betz, 1994) 等都曾就女性的职业生涯障碍因素进行过理论和实证研究^[2-3]。

政府和非政府组织在这方面也开展了许多有益的工作。美国杉谷大学成立了专门的机构诊断女性经理人职业生涯活动, 研究降低女性生涯障碍的方法, 帮助女性设计职业发展路线^[4]。英国

收稿日期: 2005-06-12

基金项目: 本文为国家自然科学基金面上项目 (70372027) 的阶段性成果, 课题负责人谢晋宇教授。

作者简介: 何建华 (1972-), 女, 吉林人, 南开大学国际商学院博士研究生, 主要研究方向为人力资源开发与管理。

150 多家有影响力的雇主（包括英国航空公司、BBC、ICI 等）为了促进女性在高层管理领域内的晋升，实施了全国性的“机会 2000”项目^[5]。中国的许多地区也有促进下岗妇女创业能力的的项目，比较有代表性的是联合国开发计划署和天津妇联共同创办的天津妇女创业中心。但是，目前我国针对女性高层管理者的职业生涯项目尚属空白。

近几年，国内女性 MBA 学生数量逐年增长。截至目前，在校的 MBA 学员中有 1/5 为女性。女性 MBA 毕业生是企业高级管理人员的重要后备力量。作为一名女性 MBA 毕业生，再次以全新知识装备踏进社会时，她们进行职业选择的标准是什么？她们感受到的羁绊其职业发展的主要因素是什么？个人、企业和社会应该如何客观认识并降低这些障碍因素？本文试图以中国女性 MBA 这一特殊群体为对象，通过对上述问题的讨论，反映出中国当代女性职业生涯发展的一个有代表性的侧面。

二、研究目的

针对女性 MBA 毕业生职业生涯障碍因素的研究，我们希望达到三个目的：一是了解女性 MBA 毕业生所能感知的阻碍其职业生涯发展及事业成功的主要因素；二是了解不同背景的女性 MBA 毕业生职业生涯发展障碍的差别；三是探讨女性 MBA 毕业生克服职业生涯发展障碍的途径，以期帮助她们在未来职业生涯发展中采取适当的策略。同时，为学校、企业、社会在 MBA 教育、利用和开发方面提供政策建议。

三、研究方法

本研究采用问卷调查的方法。首先，我们在国外已有的研究成果基础上结合我国国情设计初步调查问卷^[6,7]。其次，我们对具有一定代表性的 5 位女性 MBA 毕业生作个人访谈，并根据访谈结果对调查问卷进行修正，形成正式问卷。最后，我们以网络为平台，对问卷进行发放和回收，并对回收问卷获得的信息进行统计分析。

（一）调查问卷的设计

问卷主要从测量女性 MBA 毕业生的职业生涯发展障碍因素的角度出发，以女性职业生涯障碍理论为基础，结合 5 位女性 MBA 毕业生的访谈结果设计，用以检验不同年龄段、不同背景经历、不同岗位职务的女性在职业生涯发展障碍因素方面的差别。本调查问卷题目采用 5 分制计分形式，其中完全符合项 5 分，基本符合项 4 分，不确定项 3 分，基本不符合项 2 分，完全不符合项 1 分，视得分情况进行结果判断。

1. 个人属性变量的设计

个人属性变量的设计包括年龄、婚姻状况、子女状况、工作年限和职业背景。女性 MBA 毕业生的年龄分为 3 个级别，第 1 级为 27~32 岁，第 2 级 33~38 岁，第 3 级为 38 岁以上。婚姻状况分为已婚与未婚（含离婚）两类。女性 MBA 毕业生现有子女情况分为有无两类，其中有子女分为 3 个级别，1 级为 3 岁以下，2 级为 3~6 岁，3 级为 6 岁以上。工作年限分为 3~5 年，6~8 年，9~11 年，11 年以上 4 个级别。女性 MBA 毕业生职业背景分为企业一般管理人员、企业中高层管理人员和行政机关公务员。

2. 职业生涯障碍因素的设计

本调查问卷所指的职业生涯障碍因素是指女性 MBA 毕业生在职业生涯障碍因素量表上的回应情况。问卷包括个性障碍 16 题、能力障碍 8 题、信息咨询障碍 8 题、性别角色障碍 8 题、婚姻家庭障碍 7 题、成功恐惧障碍 4 题、刻板印象障碍 6 题、择业环境中的障碍 13 题。得分越高说明受试者对障碍因素的感知越明显。

（二）调查对象的选择

问卷调查的对象以南开大学、天津大学、天津财经学院、河北工业大学等四所天津地区具有 MBA 教育资格的高校 2004 届毕业生为主, 还包括清华大学、复旦大学、南京理工大学等部分外省市的应届 MBA 毕业生, 其中以女性 MBA 为主要调查对象, 男性为对比调查对象。

(三) 调查问卷的发放及回收情况

本研究通过电子邮件发放问卷 180 份, 共回收问卷 110 份, 有效问卷 108 份。其中, 女性 MBA 有效问卷 68 份, 男性 MBA 有效对比问卷 40 份, 有效率为 98% (见表 1)。鉴于样本空间不是很大, 我们对问卷的数据采用 Excel 进行处理。在此基础上, 我们还进行了选择性的访谈, 对问卷所收集的信息作进一步验证。

表 1 有效问卷的组成

学校	女性 MBA 问卷	男性 MBA 问卷	问卷份数合计	百分比%
南开大学	24	13	37	34.3
天津大学	10	8	18	16.7
天津财经学院	12	9	21	19.4
河北工业大学	10	3	13	12
其他省市高校	12	7	19	17.6
合计	68	40	108	100
百分比%	63	37	100	

四、调查结果分析

通过对有效的 108 份问卷进行统计分析, 我们对被调查对象年龄、婚姻状况、子女状况、职业背景有了一个总体的了解, 对女性 MBA 毕业生的职业生涯发展障碍因素有了一定的认识。在研究过程中, 我们首先将男性 MBA 和女性 MBA 的可比性信息进行了比较研究, 以分析不同性别 MBA 毕业生职业生涯障碍因素的差别。其次, 我们比较了不同背景的女性 MBA 毕业生在职业生涯发展障碍因素方面的差别。

(一) 女性 MBA 毕业生职业生涯发展的主要障碍因素——与男性 MBA 毕业生比较

通过分析, 我们发现男性和女性 MBA 毕业生在职业生涯发展的障碍因素方面既有共同点, 又存在一定的差异 (见表 2)。其中, 共同点为信息咨询和择业环境两项因素, 这表明不同性别的 MBA 毕业生都感受到社会和学校提供的职业生涯方面的信息不足, 能为自己未来发展提供咨询的机构太少。但是有意思的是, 女性在这两项上的感觉都没有男性强烈, 这可能是因为女性在收集信息方面的能力比男性要好。在择业过程中, 片面的认识、错误的舆论导向、财力限制等环境障碍因素对所有毕业生而言都共同存在。差异之处为性别角色、婚姻家庭、成功恐惧、刻板印

表 2 女性 MBA 毕业生与男性 MBA 毕业生在职业生涯发展障碍因素方面的表现

变量	女性 MBA	男性 MBA
个性	2.95	2.63
能力	2.65	2.31
信息咨询	4.45	4.80
性别角色	4.63	1.54
婚姻家庭	4.23	3.02
成功恐惧	4.32	1.05
刻板印象	3.83	2.50
择业环境	4.15	4.38

象等 4 项障碍因素，女性在这 4 项上的单题平均分是 4.63、4.23、4.32、3.83，表明这几项障碍因素确实存在，而且前 3 项的感受程度比较深刻。男性得分为 1.54、3.02、1.05、2.50，除了婚姻家庭不确定之外，其余 3 项基本不存在。不同性别 MBA 毕业生在性别、婚姻家庭等障碍因素方面的差别表明女性在家角色、社会责任、传统观念方面较男性受到更多限制。在成功恐惧方面的差别表明同男性相比，女性 MBA 毕业生在个人发展方面放不开手脚，过分注重工作环境中的的人际关系，在面临发展机会的时候，容易患得患失。刻板印象障碍说明女性 MBA 毕业生比男性更容易受到一些固定模式的影响。我们看到，所有受试者在个性与能力两项阻碍因素上的单题得分均小于 3，说明 MBA 毕业生都相信自身的个性与能力不会成为未来职业发展的障碍因素。

综上所述，女性 MBA 毕业生的职业生涯障碍因素，按障碍因素的严重程度由高至低依次为性别角色、信息咨询、成功恐惧、婚姻家庭、择业环境、刻板印象。

(二) 不同背景的女性 MBA 在职业生涯发展障碍因素方面的差异

1. 年龄因素

不同年龄的女性 MBA 毕业生在职业生涯发展障碍上存在一定差别。表 3 揭示，不同年龄的女性 MBA 毕业生在成功恐惧方面差别较大。随着年龄增长，女性 MBA 毕业生的能力与成功恐惧障碍因素减弱，说明年龄增长带来了自身能力的提高，使得她们能够相对熟练地处理职场中的人际关系。

表 3 不同年龄女性 MBA 毕业生在职业生涯障碍因素方面的表现

变量	27~ 32 岁	33~ 38 岁	38 岁以上
信息咨询	4.41	4.53	4.75
性别角色	4.61	4.73	4.63
婚姻家庭	4.05	4.39	4.30
成功恐惧	4.60	3.8	3.15
刻板印象	3.86	3.8	3.75
择业环境	4.15	4.18	4.12

2. 婚姻状况

不同婚姻状况的女性 MBA 毕业生在职业生涯障碍因素上有所不同。已婚女性的得分反而低于未婚女性，说明婚姻家庭带来的障碍实际上并不如未婚女性想象的严重。相反，现有数据表明已婚 MBA 要比未婚 MBA 更多地获得来自家庭的支持。这说明婚姻未必是女性 MBA 毕业生成功的绊脚石。相反，良好的婚姻状况可以为她们提供情感上的支持，成为事业发展的推动力（见表 4）。

表 4 不同婚姻状况女性 MBA 毕业生在职业生涯障碍因素方面的表现

变量	已婚	未婚
信息咨询	4.5	4.41
性别角色	4.68	4.61
婚姻家庭	3.9	4.7
成功恐惧	4.23	4.4
刻板印象	3.81	3.87
择业环境	4.21	4.08

3. 子女状况

由表 5 可以看出，不同子女状况的女性 MBA 毕业生在婚姻家庭变量上的得分依次是 4.12 到 4.59、4.19、3.84，呈现曲线变化。这跟子女带来的家庭压力的变化有关：无子女的婚姻家庭压

力小；子女3岁以下，需要全力照顾，压力最大；随着子女长大、入托、上学，压力分散，障碍因素逐渐减少。

表5 不同子女状况的女性MBA毕业生在职业生涯障碍因素方面的表现

变量	无子女	3岁以下	3~6岁	6岁以上
信息咨询	4.48	4.43	4.46	4.24
性别角色	4.66	4.6	4.75	4.59
婚姻家庭	4.12	4.59	4.19	3.84
成功恐惧	4.4	4.38	4.30	4.28
刻板印象	3.9	3.83	3.8	3.68
择业环境	4.12	4.18	4.17	4.27

4. 工作年限

不同工作年限的女性MBA毕业生在职业生涯发展障碍因素方面尚未发现规律性变化，说明这6项职业生涯障碍因素的存在程度与工作年限无关（见表6）。

表6 不同工作年限的女性MBA毕业生在职业生涯障碍因素方面的表现

变量	3~5年	6~8年	9~11年	11年以上
信息咨询	4.45	4.48	4.55	4.44
性别角色	4.61	4.73	4.65	3.63
婚姻家庭	4.34	4.26	4.11	3.81
成功恐惧	4.68	4.20	4.20	3.73
刻板印象	3.93	3.82	3.73	3.85
择业环境	4.25	4.08	4.05	4.06

5. 职业背景

不同职业背景女性MBA毕业生在职业生涯障碍因素上的差异主要表现在信息咨询因素上。企业一般管理人员的得分高于企业中高层管理人员，说明企业一般管理人员得到的职业生涯发展信息要少于中高层管理人员。行政机关公务人员的得分最低，说明信息因素的相对阻碍最少。这与行政机关的权利和优势有关。一般而言，行政机关工作人员比企业员工拥有更多的与个人发展有关的社会资源（见表7）。

表7 不同职业背景的女性MBA毕业生在职业生涯障碍因素方面的表现

变量	企业一般管理人员	企业中高层管理人员	行政机关公务人员
信息咨询	4.73	3.92	3.7
性别角色	4.65	4.61	4.62
婚姻家庭	4.2	4.4	4.27
成功恐惧	4.38	4.05	4.2
刻板印象	3.80	3.78	3.85
择业环境	4.13	4.10	4.18

五、结论与建议

本研究揭示了女性MBA毕业生在职业生涯目标方面与男性有一定的差异。我们应该关注这种差异，探究她们的特殊需求，将这种需求转化为实现平等就业机会的基础。女性的一些原型化的特质，例如相互依靠、直觉式的选择等都会影响她们的职业生涯选择。我们的调查显示，女性MBA毕业生有很强的职业开发愿望，但是她们在梦想成为企业高级管理者的同时，还是希望保

持自我。希望在自己的家庭—工作角色上求得平衡,这进一步加大了她们职业生涯开发的障碍。

女性 MBA 毕业生与男性相比,在职业生涯发展方面确实存在更多的障碍因素。这些障碍因素按照障碍严重程度由高至低依次为性别角色、信息咨询、成功恐惧、婚姻家庭、择业环境、刻板印象。对比样本中的男性仅在信息咨询、择业环境两项因素上存在障碍。所有受试对象均无个性与能力方面的障碍感受。

不同背景的女性 MBA 毕业生在职业生涯障碍因素方面的感知有所不同,表现为:(1)性别角色、刻板印象、择业环境中的障碍感知程度与各项背景资料无显著规律性;(2)婚姻家庭障碍因素与婚姻状况及子女状况有一定的规律性;(3)成功恐惧的障碍因素随着年龄的变化而变化;(4)信息咨询方面的障碍与职业背景有一定的关系。

根据以上结论,我们就女性 MBA 毕业生的职业生涯发展提出以下建议:

1. 女性 MBA 毕业生应该正视自身职业生涯选择的特殊性,在这个基础上认知障碍因素并采取相应的克服策略。通过调查和访谈,我们了解到接受 MBA 教育之后,职业女性在知识及个人能力上普遍提高,受试对象基本没有感受到个性与能力方面的障碍。与此同进,几乎所有受试者都感受到性别角色、成功恐惧、婚姻家庭等障碍因素。这就要求女性 MBA 毕业生正视上述障碍,意识到女性向管理高层发展时可能面临的歧视和女性职业生涯开发不足的现实是有意义的。只有这样,她们才不会怨自艾,才会将自己的精力放在应对障碍因素上。

在克服障碍因素方面,女性 MBA 毕业生应该自信自主,准确定位,创造性地发挥女性优势,处理好家庭角色关系,处理好与家庭成员之间的矛盾,这样才能排除性别及婚姻对事业发展的阻隔作用。

2. 女性 MBA 毕业生应该提高自身的职业生涯开发技能。在信息收集、社会网络的建设、沟通技巧和冲突处理技巧方面提升自己的能力。例如,可以利用便利的网络条件,建立起属于自己的网络和联盟,在职业生涯开发方面交流观点、体会、经验和处理问题的方式,这可以成为一种获得心理支持和良师益友的过程。只有脱离传统的或者既定的交流和信息分享渠道,女性才能获得真正有价值的信息和帮助。在寻找工作时,女性 MBA 毕业生应该坚持自己的择业目标,不受世俗目标和男性择业标准的干扰,并努力在工作、健康、个性、婚姻等多方面求得平衡。

此外,不同背景的女性 MBA 毕业生要根据自身职业生涯的阶段特点采取适当的发展策略。例如:就年龄因素而言,年轻女性由于能力和经验不足,往往较年长女性更易受到成功恐惧心理的影响。为克服这种心理障碍,女性 MBA 毕业生要加强自信心的培养,加强职业能力的建设;就职业背景而言,企业一般管理人员受社会圈等条件的限制,往往较中高层管理人员在信息咨询方面感觉欠缺。这就要求女性 MBA 毕业生学会对自己的背景进行诊断,弥补因信息咨询不足造成的职业发展障碍。

3. 学校应向女性 MBA 提供相关培训。MBA 课程体系的设计中,应该有针对性特色的课程或者专题^[8]。传统课程体系设计常常以男性为中心,很少为女性提供专门的职业生涯开发技巧的培训,女性在受训过程中也很难树立起女性作为管理者的优势意识,很难学到女性管理的方法和技能。另外,在教学中如何调动女学生的参与,也是值得注意的问题。例如,开展只有女性参与的职业生涯开发研讨会,也许能使她们更愿意发言,同时可以避免男女混杂条件下那种可能的争吵。我们的研究也显示了,在培训主题的确定方面,应该将树立自信放在最重要的位置。这种训练除了理念外,还应该重视树立自信的技能方面的培训。例如,如何得体地穿着、如何给人留下良好的第一印象、如何保持一种职业性的形象、如何让他人认可自己等。

4. 企业在女性克服职业生涯发展的特殊问题方面应该给予更科学的设计。职业生涯障碍因素的存在既有女性自身的原因,也有组织的原因。女性 MBA 毕业生要想取得个人职业生涯的成功,不仅需要个人的努力,还需要组织的大力支持。企业要为她们的职业发展创造有利的条

件^[9]。例如，生育、儿童照顾等方面应该从休假、工作时间等多方面进行考虑。企业还要塑造男女平等的企业文化，消除性别歧视。在这方面，对男性进行性别意识的教育和培训是值得推荐的方法，尤其需要对那些已婚的男性员工进行培训。

5. 国家有关部门要加强法律法规建设，确保招聘信息的准确性、就业政策的公平性，为女性毕业生创造信息畅通、两性平等的就业环境。全国总工会女职工部近年来的调查表明，就业环境中的偏见、歧视、虚假信息、不公平等用人政策是女性所感受到的主要障碍因素。因此，要解决女性 MBA 未来的发展问题，国家有关部门必须进一步完善立法，改进企业用人政策，杜绝企业经营者性别歧视的行为，营造两性平等的职场氛围，为女性 MBA 毕业生的发展创造有利条件。

参考文献:

- [1] Ackal, Heaton & McWhimney, “women in management: the case of MBA graduates”. Women in Management Volume 14. Number 4. 1999. pp. 136- 145
- [2] O’leary, V. E. “Sex_role orientation and achievement context as determinants of motive to avoid success”. Sex Role, 1974 (1), p 225 - 234.
- [3] Swanson, J. L. “College students’ perception of barriers to career development”. Journal of Vocational Behavior, 1977 (38), p344-361.
- [4] 田秀兰. 女性对生涯阻碍知觉分析 [J]. 教育心理学报 (台), 2001, (31).
- [5] British Airway, Business Life. February, 1992.
- [6] Harquail, “Career paths and career success in the early career stages of male and female MBAs”. Journal of Vocational Behavior, 1991 (39), p54- 75.
- [7] 同 [4].
- [8] 廖泉文. 论妇女职业发展道路与大学教育 [J]. 东南学术, 1998, (2).
- [9] 吴国存. 企业职业管理与雇员发展 [M]. 北京: 经济管理出版社, 1999.

[责任编辑 崔凤垣]

(上接第 74 页)

参考文献:

- [1] 林后春. 当代农民阶级、阶层分化研究综述. 社会主义研究, 1991, (1).
- [2] 朱力. 中国民工潮. 福州: 福建人民出版社, 2002.
- [3] 陆学艺. 农民工问题要从根本上解决. 社会学, 2003, (10).
- [4] 刘畅. 制度排斥与城市农民工的社会保障问题. 中国社会报, 2003- 6- 28.
- [5] 郑功成. 农民工的权益与社会保障. 中国党政干部论坛, 2002, (8).
- [6] 张启春. 谈谈进城务工人员社会保障问题. 江汉论坛, 2003, (4).
- [7] 李迎生. 社会保障与社会结构转型——二元社会保障体系研究. 北京: 中国人民大学出版社.
- [8] 徐赛嫦. 农民工社会养老保险制度探析. 社会, 2003, (7).
- [9] 杨立雄. “进城”, 还是“回乡”? ——农民工社会保障政策的路径选择. 社会保障制度 (人大复印资料), 2004, (6).

[责任编辑 童玉芬]