

职业价值观与生育意愿的文献综述

姚玉娟

重庆师范大学教育科学学院, 重庆

收稿日期: 2024年7月5日; 录用日期: 2024年8月15日; 发布日期: 2024年8月27日

摘要

2021年国家开始实施“三孩”政策,我国正式进入“全面三孩”时代。女性作为生育的主力军,生育意愿主导着她们的生育行为,并且被个人、家庭、社会等因素影响。女性在孕期以及生产之后抚育中所承担的不可替代的校色,使得女性在职场上处于劣势地位。因此,女性的职业价值观会在很大程度上去影响其生育意愿。本文介绍了职业价值观、生育意愿的概念以及两者关系,总结了职业价值观和生育意愿的测量方法,并对之后的研究提出了展望。

关键词

职业价值观, 生育意愿

A Comprehensive Literature Review on Career Values and Fertility Intentions

Yujuan Yao

School of Education Sciences, Chongqing Normal University, Chongqing

Received: Jul. 5th, 2024; accepted: Aug. 15th, 2024; published: Aug. 27th, 2024

Abstract

In 2021, the nation embarked on the implementation of the “Three-Child Policy,” marking the official inception of the “Universal Three-Child Era” in our country. Women, as the principal force in reproduction, have their fertility behaviors guided by their fertility intentions, which are in turn influenced by a myriad of personal, familial, and societal factors. The indispensable role women play during pregnancy and subsequent childcare places them at a disadvantage in the professional arena. Consequently, women’s occupational values significantly impact their fertility intentions to a considerable extent. This paper delves into the definitions of occupational values and fertility intentions, along with their interrelationships. It consolidates methodologies for assessing both

constructs and proposes prospects for future research endeavors, all while adhering to a professional lexicon befitting academic discourse.

Keywords

Career Values, Fertility Intentions

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 研究背景

在快速发展的现代社会，个人的职业价值观和生育意愿之间的联系正在越来越紧密的道路上。社会经济的迅猛发展与职场竞争的升级，促使个体在职业道路中权衡自我成就、经济收益与工作安全等多重价值。这些价值观念不仅塑造职业选择与满足感，还深度影响生育决策与家庭规划。近年来，生育率下滑困扰多国，其背后蕴含着复杂的社会经济动力，其中，职业价值观的转变被视作关键因素。郑广怀(2022)表明女性在全身心投入职场的情况下，会表现出较低生育意愿。职业追求与个人成就的重心转移，连同高压工作环境与职业发展雄心，正重塑传统生育观念，促使许多人延后或缩减生育计划。

要重点关注的是，不同职业价值观对生育意愿的影响也会有不同。深入剖析两者间的关系，既可洞察生育率低迷的根源，又能为政策设计提供坚实依据，助力构建有效的工作与家庭平衡机制，保障人口的健康发展。本文意在通过用文献梳理的方式去呈现二者的关系。

2. 相关概念的界定

2.1. 职业价值观

职业价值观是一个涉及个人对职业生活中目标、成就和满足感的信念和优先级的多维度概念。Super等人(1970)在《职业心理学》一书中提出了职业价值观的概念，将其界定为与工作满意度相关的工作性质。职业价值观被认为是个人在职业生涯中对内在需求和目标追求的体现，并在职业选择中扮演重要角色。Elizur的观点是，职业价值观源于个人对工作结果重要性的评估。Ross则指出，职业价值观包括个人对工作外部属性的信念，如收入和同事关系等。

何华敏指出，职业价值观是个体倾向和评价工具，其核心在于职业需求。余华的观点是，职业价值观作为衡量社会中各种职业优劣和重要性的标准，为个人选择职业并实现职业目标提供动力。金盛华认为，职业价值观影响个体对职业的认知、情感及选择方向。根据唐海波，张淑娟(2013)等人的研究，大学生择业时依次重视保健因素、发展因素和声望地位因素，其情绪智力与职业价值观显著相关。陈浩(2012)等人认为，当代大学生职业价值观由才能发挥、自我实现、社会地位与声望、工作环境与福利保障四个因素组成，当代大学生将自我实现排在首位。梁晓燕等人(2010)指出大学生职业成熟度的差异主要体现在性别、年级和专业等方面，情绪智力在职业价值观影响职业成熟度的过程中起完全中介作用。金盛华和李雪(2005)认为，职业价值观是一套包括工作能力、工作意愿及工作态度的动力系统，是人们进行职业选择的重要标准，能够支持和引导个体行为。

2.2. 生育意愿

美国人口学家邦戈茨是第一个提出生育意愿与实际生育行为之间差异理论的人。他认为，生育意愿

能否转化为实际生育行为受到许多因素的影响,其中六个关键因素包括首次生育的推迟、竞争因素和非自愿不育因素。这些因素使得实现预期的生育水平变得困难。

关于生育意愿的定义和内容,国内外学者有不同的看法。国外学者普遍认为,生育意愿是一个多层次的概念,可以根据其与生育行为的紧密程度分为三个层次:理想的子女数,即在不考虑实际情况时理想中的子女数量;期望的子女数,即个人真正想要的子女数量;以及计划生育的子女数,即在考虑实际情况和其他因素后计划生育的子女数量。其中,计划生育的子女数与实际生育行为最为密切,因此被广泛使用。

在早期研究中,国内学者将生育意愿视为个人在生育方面的希望和期望,包括生育的原因、时间、数量和性别,因此认为生育意愿与生育观念是不同的概念。然而,后来的学者认为生育意愿是生育观念的直接体现,并影响社会的出生率。**董杰(1984)**最早探讨了生育意愿的概念,认为生育意愿是一种愿望和期许,即对未来是否生育的主观判断和个人追求。**陈蓉,顾宝昌(2014)**主张从数量、性别和时间三个角度分析生育意愿,其中理想的子女数量是最直接且明显的指标。**郑真真(2004)**指出,生育意愿与生育行为不同,二者的转化是一个逐步推进的过程。生育意愿首先源于生育动机,通过一系列准备和计划来实现,并受动机的影响。

总之,生育意愿反映了人们的生育观念和文化,包括时间、数量和性别三个维度。生育意愿在很大程度上决定了生育行为。理解生育意愿对于制定相关政策和提高生育水平至关重要。

3. 职业价值观与生育意愿的测量

3.1. 职业价值观的测量

职业价值观测量常用问卷法,研究起源早,追溯至 20 世纪初。因为学者们的研究角度和方式方法都不一致,所以对于职业价值观维度的划分也是有区别的。其中最为常见的三种问卷分别是沙因的职业锚问卷(Schein's Career Anchors)、工作价值观问卷(Work Values Inventory, WVI)、明尼苏达重要性问卷(Minnesota Importance Questionnaire, MIQ)。沙因的职业锚问卷,包括八个维度共 40 个条目:技术/职业能力、管理能力、自主/独立、安全/稳定、企业精神、服务/奉献、纯挑战、生活方式,其信度在 0.70 到 0.85 之间。工作价值观问卷(Work Values Inventory, WVI),包括八个维度共 45~50 个条目,分别是:成就感、经济回报、自主性、社会地位、工作环境、人际关系、利他主义、权力,其信度在 0.75 到 0.90 之间。明尼苏达重要性问卷(Minnesota Importance Questionnaire, MIQ),包括十八个维度共 210 个条目:能力利用、成就、活动、进步、权威、公司政策和实践、同事、创造力、独立性、道德价值观、责任、安全、社会服务、社会地位、监督-人际、监督-技术、多样性、工作条件,其信度在 0.80 到 0.90 之间。

在国外学者的研究成果的基础上,国内学者对职业价值观也展开了的深入探讨。**宁维卫(1991)**通过修订 WVI 职业价值观量表,将职业价值观结构划分为五个维度:进取心、经济价值、工作安全、声望和生活方式。此分类为理解职业价值观提供了新的视角。随后,**金盛华和李雪(2005)**提出了大学生职业价值观的双重结构模式,即目的性职业价值观和手段性职业价值观。目的性职业价值观涉及地位追求和成就实现,而手段性职业价值观则包括福利待遇和职业前景。他们还制定了相应的测量量表,并验证了这一结构划分的科学性和合理性。**杨秀木等人(2015)**认为女性相较于男性更为在意在目的性职业价值观的家庭维护、成就实现等方面以及手段性职业价值观中的兴趣性格、规范道德、职业前景以及福利维度等方面。**周普强(2017)**从个人发展、社会助人、声望地位、进取心、创造性、福利保健、创造性这六个维度去编制了职业价值观量表,认为不同学历层次的职业价值观存在显著差异。**苗建花和王海珍(2021)**研究发现 00 后大学生更关注职业前景、社会贡献、职业匹配等因素。这些研究成果不仅丰富了职业价值观的理论内涵,也为实际测量提供了有效工具,促进了职业价值观研究的进一步发展。

3.2. 生育意愿的测量

生育意愿在一定程度上能够反映生育行为并预测生育水平。不同的学者们对其也有不同见解。风笑

天认为,生育意愿包括理想的子女数量和性别偏好。风笑天和张青松(2002)进一步指出,生育意愿可以分为三个维度:数量、时间和性别,其中数量是最重要的因素。

从广义上看,生育观念和文化的变迁会使生育意愿的这三个方面相互协调变化。吴帆(2020年)提出,生育意愿也可以分为这三个层次,分别是:理想子女数、期望子女数和打算生育子女数。这理解和分析生育意愿提供了一种崭新的角度。郑真真(2004)的相关研究表明,虽然理想中希望有较多的子女,但在实际生活中会有所减少。相比于生育时间和性别的偏好,打算生育子女数量能够更直接有效地预测生育行为的发生。

总的来说,生育意愿是一个相对复杂的概念,它不仅涉及理想中的子女数量,还包括对性别的偏好、生育时间及间隔等方面。尽管生育意愿的核心概念是理想子女数,但在实际生育行为的中,打算生育子女数更具有预测力。

4. 理论基础

4.1. 人力资本理论

经济学家舒尔茨(Schultz)和贝克尔(Becker)在20世纪60年代提出了具有开创性意义的人力资本理论。他们发现,如果仅仅只是用性别不同来解释收入不同这一现象是明显不充分的。然而,当将人力资本和家庭角色分工都纳入考虑范围时,性别与收入的不同会变得有明显联系。从人力资本投资的这个角度来理解,职工的培训和教育是两个重要因素。因为女性是在生育的必要参与者,就使得她们在劳动力市场中具有阶段性的特征,而这一点在男性的职业生涯将不会出现,这也使得她们在人力资本积累这一因素前处于不利地位。

传统的家庭观念和女性的性别角色的更加加重了这一问题。女性往往需要努力承担起家庭守护者的这一角色。而这个角色会导致其阶段性地退出劳动力市场,与此同时也减少了培训和工作经验积累的机会,形成工作经历上的空白,加剧了在人力资本投资方面上的性别差异。由于工作经历上多出了空白期,女性也会得到相对之前较少的工资,这也成功抑制女性生育意愿。

4.2. 理性选择理论

在20世纪90年代,科尔曼提出了一套基于“理性人”理念和个人主义方法论的理性选择理论。该理论的核心在于个体如何在不同选项间进行目的性选择,以实现效益最大化,涵盖行动体系、结构、权限以及社会优化等关键维度。

科尔曼认为人是一个理性且独立的主体,在生育决策上也是理性且独立的,会进行综合考虑以实现个人利益的最大化。基于这个理论框架,张伟(2016)认为这样分析能够更好地帮助了解人们对于生育意愿的态度以及解释他们的生育行为。并且从生存与经济的理性视角切入,深入社会与制度层面的理性分析,然后提出能够有效提升生育意愿的策略性建议。

5. 职业价值观与女性生育意愿的关系

随着经济的快速发展,女性在社会生产和生活中的地位不断提升。女性在全身心加入职场的环境下会展现出较低生育意愿。刘咏芳,管烨萱(2022)指出,学历、专业和职位等方面对个体的职业价值观有影响。葛润等人(2022)研究女性高管时发现,全面二孩政策只会增加了她们在职场中的困扰,并不能有效为其职业道理提供相对平等的道路。当然,这些女性高管不管是在教育背景,还是在家庭与工作协调方面都与普通女性劳动者有明显的差异。在研究普通女性劳动者时发现,农村女性劳动者的家庭身份认同与生育意愿是成正向相关的关系,而职场女性的自我身份认同与生育意愿呈负相关。

在全面二孩政策实施后,张莘等(2018)指出如果一个母亲有两个孩子会选择放弃职业发展的机会,这说明子女数量与女性职业发展是成负向相关的。根据这一现象,也有相关研究表明,在城镇已婚女性中子女数量的增加不仅会降低劳动供给,也会减少她们的工作时间,进而导致工资水平的下降,形成一个闭环。而对于农村已婚女性,张川川(2011)指出子女数量的增加对她们参与非农就业和是没有明显的影响,但是也不可避免的减少了她们的工作时间投入。由此得出结论,有职业的女性有较低生育意愿。想要提升她们的生育意愿,就必须考虑如何避免家庭角色与工作角色给女性带来的冲突及其后果。多项研究表明,抚育责任为女性的职业发展带来负面影响。张韵(2016)指出孕期时生理不适严重影响了身心健康并对其职业发展产生负向影响。最重要的是,女性需要在产后养育孩子,这会直接削弱她们的职业动机,对职业发展产生了根本性的影响。

在社会老龄化加剧的大环境下,国家想要迫切改变生育的消极态度,就必须从经济支持、政策支持和资源配置等多方面进行改变,为女性提供更多的经济支持,出台相关的法律法规提供有效的政策支持,并完善相关配套措施。易伍林(2022)就提出国家应在资源配置和服务主体方面让女性感受到更多实际且落实的支持。例如,职业女性在面对生育选择的时候,都会考虑到当前工作环境能够给予的支持程度。

6. 研究局限与展望

在梳理文献的过程中发现,目前国内职业价值观的相关学术研究,大多是以大学生为主体的研究,针对职业女性的职业价值观的研究还相对较少。并且由于国内外国情与生育政策存在较大差别、职业价值观本身定义相对抽象复杂等因素,目前对于研究女性职业价值观所需要的相关量表还要进行进一步的筛选。其次,现有研究没有提到在不同文化背景下,职业价值观带来的与家庭责任承担方式之间的不同联系而产生不同的生育决策。

综上,在之后的相关研究中,我们可以考虑从跨文化比较和政策影响这两个方面进行深入研究。借助跨文化对照研究的框架,深入了解职业价值观是如何作用于个体的生育意愿。也可以基于眼下实施政策的执行现状,深入剖析政策措施对职业价值观及生育意愿的影响,为职业价值观与生育意愿的研究提供新的视角。

参考文献

- 陈浩,李天然,马华维(2012). 当代大学生职业价值观现状研究. *心理学探新*, 32(6), 553-559.
- 陈蓉,顾宝昌(2014). 上海市生育意愿 30 年的演变历程. *人口与社会*, 30(1), 49-54, 71.
- 董杰(1984). 生育意愿与计划生育. *人口学刊*, (4), 29-32.
- 风笑天,张青松(2002). 二十年城乡居民生育意愿变迁研究. *市场与人口分析*, 8(5), 21-31.
- 葛润,施新政,陆瑶,丁若泓(2022). 女性生育与职业发展——来自中国上市公司女性高管的证据. *经济学(季刊)*, (4), 1235-1258.
- 金盛华,李雪(2005). 大学生职业价值观:手段与目的. *心理学报*, (5), 650-657.
- 梁晓燕,安宏玉,黄苏英(2010). 大学生职业价值观、情绪智力与职业成熟度的关系. *中国健康心理学杂志*, 18(12), 1506-1508.
- 刘咏芳,管焯萱(2022). 女性身份认同与生育意愿——兼论受教育程度的调节效应. *人口与社会*, 38(4), 77-89.
- 苗建花,王海珍(2021). 00 后大学生职业价值观现状调查研究. *西部素质教育*, 7(21), 44-46.
- 宁维卫. 职业价值观研究综述. *社会心理研究*, 1991(2), 34-40.
- 唐海波,张淑娟(2013). 大学生情绪智力与职业价值观的关系. *宜宾学院学报*, 13(2), 96-99.
- 杨秀木,齐玉龙,申正付,韩布新,孟贝(2015). 家庭社会经济地位、职业价值观对医学生主观幸福感的影响. *中国临床心理学杂志*, 23(1), 154-158.
- 易伍林(2022). 生育友好型社会构建:基于女性主体性的视角. *湖北经济学院学报(人文社会科学版)*, 19(7), 55-57.

-
- 张川川(2011). 子女数量对已婚女性劳动供给和工资的影响. *人口与经济*, (5), 29-35.
- 张苹, 李悦铭, 茅倬彦(2018). 全面两孩背景下孩子数量对母亲职业发展的影响——基于Logistic差异分解模型. *国际生殖健康/计划生育杂志*, 37(3), 181-186.
- 张伟(2016). 基于理性选择理论角度的二胎生育意愿和生育行为分析. *理论观察*, (3), 78-79.
- 张韵(2016). “全面二孩”政策对女性职业发展的影响及其因应之策. *福建行政学院学报*, (4), 104-112.
- 郑广怀(2022). “全面三孩”政策背景下职业女性的角色冲突与抑郁防范. *学术论坛*, 45(3), 72-82.
- 郑真真(2004). 中国育龄妇女的生育意愿研究. *中国人口科学*, (5), 73-78.
- 周普强(2017). *大学生职业价值观量表的初步编制及应用研究*. 硕士学位论文, 上海: 华东师范大学.
- Super, D. E. (1970). *Manual for the Work Values Inventory*. Riverside Publishing Company.