

“男孩危机”“剩女现象”与“女大学生就业难” ——教育领域性别比例逆转带来的社会性挑战

李春玲

(中国社会科学院 社会学研究所,北京 100732)

关键词:性别比例;女大学生就业;劳动力市场;性别关系;男孩危机;剩女

摘要:文章通过分析教育领域的“女性优势”与“男孩危机”、婚姻市场上的“剩女现象”以及劳动力市场中的“女大学生就业难”等社会现象,充分显现了教育领域性别比例逆转正在影响劳动力市场和婚姻市场的性别机会结构,并进而影响了男性和女性的个人生活机遇乃至整个社会的性别关系。作者进一步指出,由此带来的社会冲击还会增强,想要适应这种变化,缓解这种冲击导致的社会矛盾,需要个人、单位和企业负责人以及社会管理者的共同努力。

中图分类号:C913.4

文献标识:A

文章编号:1004-2563(2016)02-0033-07

"Boy Crisis", "Leftover Women" and "Employment Discrimination against Female College Graduates":
Challenges of Reversed Gender Disparity in Education

LI Chun-ling

(Institute of Sociology, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 100732, China)

Key words: ratio of girls to boys in education; employment of female college graduates; labor markets; gender relationships; boy crisis; leftover women

Abstract: This paper identifies the impacts of the rising reversed imbalance in sex ratio in education on the structures of gender based labor market and marriage market opportunities, individual lives and even gender relationships in society as a whole based on an examination of social phenomena such as "boy crisis" in education, "leftover women" in the marriage market and "discrimination against female college graduates" in the labor market. It suggests that these impacts could be accumulated into even more serious social problems without concerted efforts to be adopted jointly by individuals, managers of social organizations and enterprises as well as policy-makers to reconstruct a new gender balance in society.

在当今中国社会,女性主义者时常提及的“男女平等”或“性别歧视”的言论并不为社会公众所欢迎,然而,一些热点社会话题却与两性平等关系变化密切相关。人口性别比的失衡使得人们担忧一部分男性会找不到老婆而成为“剩男”;男孩子在学习成绩和各级入学考试中的表现越来越落后于女生,引发

一些专家学者忧虑中国社会出现了“男孩危机”,越来越多的女性涌入大学和专业性工作领域,使“阴盛阳衰”现象从最早的体育领域扩散到越来越多的行业;工作单位的负责人和管理者面对女性员工数量的增长深切感受到“男性稀缺症”;而对优秀男性员工的渴求让女大学毕业生们遭受到就业歧视;受过

作者简介:李春玲(1963-),女,中国社会科学院社会学研究所研究员,博士生导师,首都社会建设与社会管理协同创新中心研究员。研究方向:社会分层、教育社会学和青年研究。

高等教育的优秀女性还面临着成为“剩女”的风险。社会公众对这些现象的关注,说明两性之间的关系变化已经深深地影响到了个人和社会生活的各个领域,而且这些变化还在持续推进。人们面对这些变化产生了种种不适应,从而带来了一系列的社会问题或社会性忧虑。这些变化很难简单地采用传统的“男女平等”或“性别歧视”的话语来加以评判,如果仅以“男女平等”这一是非标准来判断这些变化,容易导致永无止境的争论。一些男性认为现今的女人太过强势,“男女平等”已经走过了头,导致社会失衡,现在男性也需要保护,而一些女性主义者仍然坚持现今社会还是男性主导,女性仍遭受歧视,没有受到公平对待。如何认识现今的社会发展带来的性别关系调整,以及性别关系调整所产生的深远社会影响?如何应对这些变化,以提高人们对变化的适应程度,发挥两性各自的优势,达到男性与女性的社会和谐,需要个人、单位管理者以及社会政策制定者加以认真思考,改变传统思维模式,采取对应策略,适应社会变化的新趋势,创造两性和谐共赢的新局面。

一、教育领域发生了性别比例逆转

最近 10 年,中国社会在男女平等方面发生的一个最重要的变化就是女性在学校教育中的优势越来越明显。以往一直是男性教育水平远远高于女性,而现今女性的教育水平正在超过男性。早在 20 世纪 80 年代,中小学校教师们常常说,小学阶段女生成绩优于男生,但到了初中和高中阶段男生的成绩就会超过女生,到了 90 年代,老师们发现女生的成绩优势保持到了高年级,到了 21 世纪,女生考试成绩优势延续到了高考。1999 年实行大学扩招政策之后,女生在教育领域的领先优势越发明显(见图 1)。大学扩招政策导致大学在校生人数成倍增长,而女生人数的增长则快于男生。大学扩招之前的 1998 年,女生在大学在校生中的比例为 38.31%,大学扩招开始之后,女生比例几乎每年增长一个百分点,到 2009 年女生比例(50.48%)超过男生。之后的四年,

大学生中的女性比例还在继续上升,2012 年达到 51.35%,女生人数超过男生 64.78 万人。

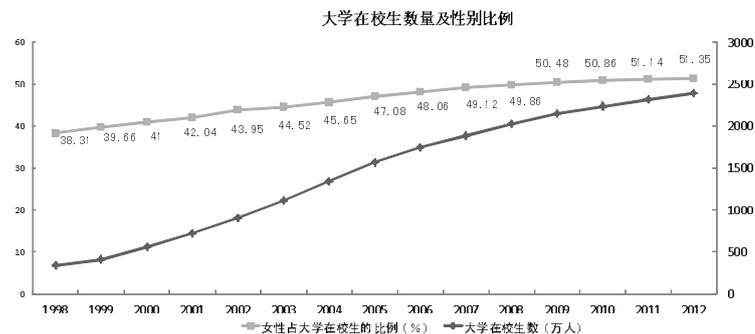


图 1 1998-2012 年大学在校生数量及性别比例 (%)

数据来源:国家统计局出版的 1999 年至 2013 年的《中国统计年鉴》。

与此同时,女硕士生人数也在 2010 年超过了男硕士生人数,2012 年女硕士生超过男硕士生人数约 4 万人^[1]。大学扩招政策实施之后读大学的人主要是 80 后和 90 后人群,而 80 后和 90 后出生时正是人口出生性别比失调最为严重的时期,一些农村地区父母选择性生育男孩导致男孩人数增长快于女孩。这也就是说,在 80 后和 90 后的人口增长中男性人数越来越多,但是在上大学的人当中女性反而越来越多。女性在高等教育中的优势不仅表现在女生数量的增长方面,而且进入大学之后的学业表现也越来越优于男生。调查数据显示,女生获取奖学金和其他一些学业奖励的人数也超过男生^{[2][3][4]}。为什么女大学生人数增长快于男大学生,目前主流的解释比较强调女性在应试教育竞争中更有优势,而忽略了劳动力市场对女性的挤压作用。近几十年伴随着劳动力市场竞争日趋激烈,劳动力市场的性别歧视现象也日益突出,对劳动力市场不利境遇的预期,迫使女性更努力地追求更高的学历和更过硬的文凭,以应对劳动力市场的性别歧视,谋求就业岗位和职业发展机会。

女性越来越明显的教育优势带来了某种男性抵制情绪。一些专家学者提出了“男孩危机”论,他们认为,女性在教育领域中的优势是一种不正常的现象,

需要注意的是,虽然总体而言大学女生比例高于男生比例,显示女性上大学的机会高于男性,但是农村家庭出生的女孩上大学的机会还是低于农村家庭的男孩。另外,在市场回报率最高的学科专业(比如金融、计算机等),男性仍然保持着优势。

是由于应试教育体制带来的不良后果,这种教育体制不利于男性的发展,也会导致社会失衡^{[6][7]}。他们进而提出,为了维持教育领域的性别比例平衡需要“保护晚熟男生”。在各级教育系统的招生录取中,优先录取男生甚至男生录取分数线低于女生是广泛采取的“男性保护策略”。不过,这些男性保护政策仍然没能阻挡教育领域的女性优势增长。

教育领域的女性优势并非中国的特殊现象,在那些没有应试教育体制的国家,女性教育优势也非常明显。根据联合国教科文组织公布的数据,自20世纪70年代以来,高等教育中女性人数增长速度是男性的两倍^[8]。20世纪80年代初,在北美、西欧、北欧、俄罗斯和中东欧地区,女大学生人数超过男生人数,90年代拉丁美洲和加勒比海地区女大学生人数超过男生人数,随后在阿拉伯和东亚地区女大学生人数开始超过男生人数。目前,美国大学生的性别比为100个男生比129个女生。这显示出,女性教育优势是一种世界性的潮流。在20世纪80年代欧美国国家最开始出现女性教育优势时,也有一些学者谈论所谓的“男孩危机”(boy crisis),但并没有像中国社会目前出现的那么强烈的男性抵制情绪,更没有那么明显的“男性保护政策”。社会公众很快接受了这种现实,并且也没有看到这种发展趋势给社会带来的负面后果。人们所争论的是为什么女性比男性更努力地追求教育成就。人力资本理论家给出了一种解释,女性的教育投入可以获得更高的回报,这种回报不仅体现在劳动力市场方面(更高的工资收入和更多的职业发展可能性)^{[9][10]},而且也体现在婚姻市场方面(找到更好的丈夫)^[11]。后一种解释在中国则不那么确定,受过高等教育的女性虽然更可能遇到相匹配的丈夫,但也更可能找不到丈夫而成为所谓的“剩女”。一些经济学家的研究显示,大学扩招导致了女大学生和女研究生结婚率的大幅下降,成为“剩女”的几率极大提高^[12]。

二、女性教育优势并未改变劳动力市场的男性优势

女性在教育领域的优势并未延续到劳动力市场,相反,随之而来的是“女大学生就业难”现象。正如“大学生就业难”是伴随着大学扩招政策导致的大

学生人数快速增长而来,“女大学生就业难”也正是伴随着女大学生人数快速增长而来。这导致了一种让人纠结的现象:女性教育优势越明显,女大学生人数增长越快,导致女大学生就业越困难。面对越来越多的女大学毕业生应聘者,单位负责人和企业雇主们深感难以维持原来的男多女少的员工性别比例,这使他们更加渴求合格的男性应聘者。教育领域盛行的优先录取男生的“男性保护政策”正在向劳动力市场渗透,为了招到足够多的男性毕业生以保持员工性别比例平衡,单位负责人和企业雇主们有时也不得不拒绝能力和条件优秀的女毕业生而接受其次的男毕业生。近年来,在劳动力市场中找工作的女毕业生人数超过了男生,女大学生的就业竞争压力越来越大,许多女大学毕业生在应聘面试竞争中感受到不公平对待。

“女大学生就业难”导致了大学生就业的性别分层现象。根据中国社会科学院社会学研究所“中国大学生就业、生活及价值观追踪调查”对2013年应届毕业生就业状况调查数据的分析,“女大学生就业难”主要并不是体现在就业率方面,而是体现在就业质量方面。女毕业生的就业率只略微低于男毕业生,两者就业率相差约1个百分点,但是男女毕业生的平均初职月薪差距明显,男毕业生初职月薪水平远高于女毕业生(见图2)。在就业率方面,高职和普通本科女毕业生就业率略高于同类男毕业生,但重点本科女毕业生就业率远远低于同类男毕业生,两者相差约10个百分点(见图3)。这说明,在竞争普通就业岗位时,女毕业生的就业竞争力并不弱于男毕业生,甚至还有可能高于男毕业生,但是,在竞争最好的职业岗位时(重点本科毕业生想要争取的就业岗位)女毕业生的竞争力明显低于男毕业生。

毕业生初职月薪的性别差异十分明显,男毕业生月薪普遍高于女毕业生,尤其在普通本科毕业生中性别差距更为明显。普通本科女毕业生平均初职月薪仅为同类男毕业生平均月薪的76%;高职女毕业生平均初职月薪是同类男毕业生的88%;重点本科女毕业生平均初职月薪是同类男毕业生的97%。普通本科男毕业生虽然就业率低于女毕业生,但他们的月薪不仅远高于普通本科女毕业生,而且也高

于重点本科女毕业生，他们的月薪水平与重点本科男毕业生相当接近(见图 2)。

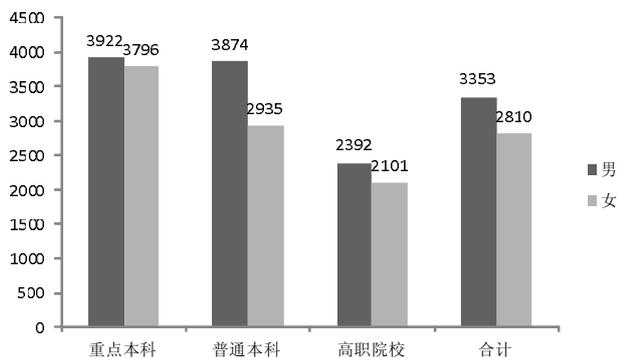


图 2 2013 年重点本科、普通本科和高职男女毕业生平均初职月薪(元)

数据来源:中国社会科学院社会学研究所“中国大学生就业、生活及价值观追踪调查”2013 年度数据。

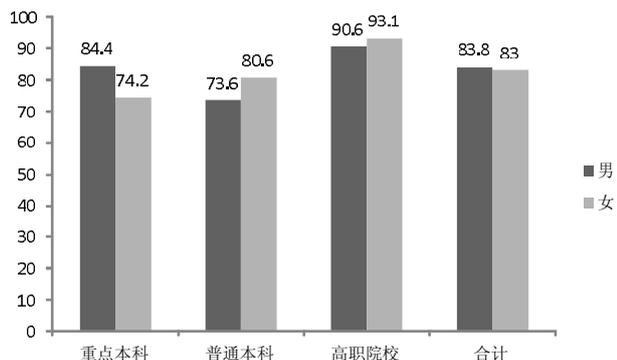


图 3 2013 年重点本科、普通本科和高职男女毕业生就业率(%)

数据来源:中国社会科学院社会学研究所“中国大学生就业、生活及价值观追踪调查”2013 年度数据。

男女毕业生就业率和月薪水平差距反映出毕业生就业领域的一种性别分层现象。社会声望最好和收入最高的职业岗位往往更多地被重点本科男毕业生所获得，而重点本科女毕业生与普通本科男毕业生竞争声望和收入其次的职业岗位。这导致普通本科男毕业生就业率虽低，但月薪却接近重点本科毕业生的水平。与此同时，重点本科女毕业生在争取工作岗位时，既受到重点本科男毕业生的压制，又面临普通本科男毕业生的竞争，导致她们的就业率相对较低。而普通本科女毕业生由于一部分同等层次的男毕业生去竞争更高收入和声望的职业，她们的就

业率较高，但收入水平远低于普通本科男毕业生。高职院校毕业生大多从事低收入、低声望并且稳定性差的工作，女毕业生更易于接受这类工作，而男毕业生则想争取更好的工作，这导致高职院校女毕业生就业率高于男毕业生，但女毕业生平均初职月薪明显低于男毕业生。

三、女大学生就业困境:生育陷阱、玻璃门槛与女性早退

单位负责人和企业管理者对优先录用男毕业生的偏好在体制内单位(如党政机关、事业单位和国有企业)的新员工招聘中表现得最为明显，管理者们经常在招聘前声称某个或某几个工作岗位一定要招到男性员工。不过，尽管他们采取了优先录用男毕业生的策略，但仍然不能阻挡女性员工数量的增长，这在许多事业单位和党政机关中表现得尤其明显。而女性员工数量增长越快的单位，管理者对男性新员工的需求就越迫切，这导致某些单位出现了“男性稀缺症”现象。

这种对男毕业生的选择偏好并不能仅用性别歧视来加以解释，在某种程度上，它也是体制内用工制度所带来的结果。现今大多数体制内单位实行终身制的雇佣制度，而且按国家计划定岗定编。一旦进入了这些单位，不论你干好干坏，被解聘的可能性很小，对于那些愿意把更多精力用于养育子女、照顾家庭、以丈夫事业为重的女性来说，体制内工作岗位是她们的最佳选择。更为重要的是，体制内单位提供了最好的生育福利，生育期可以享受较长的产假，婴幼儿养育期也可受到多种照顾。即使因养育子女和照顾家庭而影响了工作表现，女职工也不会有被解雇之忧。然而，正是因为体制内单位提供较多的就业保障和生育福利，使这些单位的管理者更深切地感受到女性职工(尤其是育龄期女性职工)数量增长对工作效率的影响。女职工因生育而导致生产率下降还有可能不是暂时性的，一部分女职工在生育子女一两年后可以恢复生育之前的工作积极性和事业进取心，但也有一些女性则可能因家务负担而长期保持低生产率状态。在现行的聘任制度下，管理者既不能解雇她们又不能增加另外的工作人员。这就可以理解管理者不愿意录用女毕业生而渴求男毕业生的心

态,即使女毕业生在招聘时表现优异,但管理者无法确定生育子女是否会影响她未来的工作表现。管理者的招聘偏好使想要进入体制内就业的女毕业生遭遇了某种形式的“玻璃门槛”,通常只有条件最优或家庭背景过硬的女毕业生能幸运地进入体制内就业。

对于在体制外就业的女毕业生来说,玻璃门槛现象则不明显,但她们可能遇到另一问题:女性早退现象。体制外就业,特别是私营中小企业就业,缺乏就业保障,生育福利水平较低,甚至有可能没有生育福利。对于体制外大学生就业状态有一种形象的描述:“把男人当牲口一样使唤,把女人当男人一样使唤。”这种描述显示出超常的工作强度、紧张的工作节奏和严格的劳动纪律,不会因为女性怀孕或养育婴儿而给予特别照顾。公司老板通常不会公然解雇孕期女员工,但工作强度却迫使女员工自动辞职。在生育子女数年之后,想要返回劳动力市场的女性们却遭遇到年龄歧视,35岁以上的受过高等教育女性想要重新开始她们的职业生涯面临多种障碍。这迫使一部分女性只能放弃重返职场的打算而成为家庭主妇,从而导致近年来受过高等教育女性的不就业率上升。10年前,受过高等教育的女性不就业的现象极少,但现今,女大学毕业生甚至女硕士毕业生,较早退出劳动力市场而选择不就业的比例不断上升。根据中国社会科学院社会学研究所中国社会状况调查2013年度数据,大约有5000万33岁以下年龄的已婚育龄女性既不就业也不就学,其中9.4%拥有大学文化水平^[13]。

表1显示,18-60岁女性在两个年龄段的不就业比例较高:18-30岁和51-60岁。超过90%的51-60岁不就业女性是因为“离退休”原因而退出劳动力市场。然而,接近2/3的18-30岁不就业女性是因为“生养育子女、家务”而不就业。在她们当中,55.7%“目前不打算找工作”,22.9%“以后不打算工作了”。劳动力市场的性别歧视,特别是对于生育年龄女性的歧视和缺乏生育福利保障,迫使许多年轻女性在生育子女时放弃工作,她们中的许多人在完

表1 18-60岁大学文化水平女性劳动力的不就业情况(%)

	没工作比例	没工作原因			从未就业	目前不打算找工作	以后不打算工作了
		离退休	生养育子女、家务	单位原因(破产、改制买断工龄等)			
18-30岁	22.9	0.0	63.9	13.1	23.0	55.7	22.9
31-40岁	8.5	0.0	97.0	2.0	1.0	50.0	42.9
41-50岁	4.3	25.0	50.0	25.0	0.0	33.3	33.3
51-60岁	45.8	90.9	9.1	0.0	0.0	100.0	100.0

数据来源:中国社会科学院社会学研究所中国社会状况调查2013年度数据。

成生育后也难以返回劳动力市场。

四、新的子女养育观强化了工作与家庭的冲突

生育对女性工作表现和职业发展的影响由于独生子女现象和中产阶层的子女养育观而进一步强化。独生子女政策的实施极大地改变了中国父母的子女养育模式与观念,一对夫妻仅有一个子女的状况使人们放弃了以往的多子女放养方式,而集中精力于把仅有的一个孩子培养成功。与此同时,在中国社会逐步兴起的中产阶级正在发展一种新型的子女养育观念,这些受过高等教育并且经济条件良好的年轻夫妇们奉行越来越精致化的子女养育模式。从怀孕开始,甚至怀孕之前,直至子女成年后走向社会,父母们义无反顾地投入大量的金钱、时间和精力,以确保子女能够获得最好的照顾、最好的营养和最好的教育。这种子女养育模式需要父母尤其是母亲付出极大努力,而且必然会影响工作投入。子女养育事务高于一切的观念也获得社会的广泛认同,当年轻母亲们以此为名义提出请假、迟到早退、减少工作量或不能去外地出差等要求时,单位管理者不能不加以照顾,否则会被认为不近人情。然而,这种状况给工作的母亲们和单位管理者都带来了压力,那些既想把子女培养成优秀人才、又想自己事业成功或至少不为同事所轻视的女性们,感受到越来越大的精神压力,而单位管理者也在两种角色之间难以平衡,既想表现得通情达理,给予这些女性特殊照顾,但又对增加其他员工工作量而懊恼不已,只能考虑再招聘新员工时尽可能少招女性员工。在体制外

就业而不能享受较多照顾的女大学毕业生们则需要更顽强的意志,才能承担家庭与工作的双重责任,承受不了这种压力的女性只好退出工作领域返回家庭,但前提是丈夫的工作收入足够养家糊口。在高房价、高房租的大城市,一个人的收入要支付三口之家的生计并不容易,特别是想要给子女提供良好的生活条件和最好的教育,更需要充足的经济支持。

受过高等教育从而也对生活品质有较高要求的女性们,既恐惧自己成为失去女人味的女强人,也害怕自己变成操持家务的黄脸婆,她们需要找寻高富帅男人,至少是有能力买房买车的男人做丈夫,以缓解工作与家庭冲突所带来的压力。然而,能达到她们要求的同龄男性并不充足,不愿降低择偶标准的她们只能成为“剩女”,而不能成为精英男的同龄男性们则成了求偶困难的“屌丝”。从某种程度上来说,“剩女”与“屌丝”现象也是教育领域性别平衡逆转的一种副产品。当女大学生人数超过男性,拥有知识和能力的女性数量越来越多之后,就无法让所有人都能按传统的“男强女弱”模式求得配偶。固守传统性别关系模式只能导致青年人求偶益加困难,“剩女”与“屌丝”数量同时增多。

五、如何应对性别关系变化带来的挑战

上述社会矛盾现象显示出,不论是年轻人自己单位负责人和企业管理者以及社会政策制定者们都没有充分意识到教育领域的性别比例逆转对原有性别关系模式的冲击,这种冲击不仅影响到青年男女的个人境遇,同时也影响到单位、企业的工作效率和社会和谐程度。从全球视角来看,女性教育优势是一种必然发展趋势,中国也不能例外,在未来10年里,女大学生人数的增长还将持续,由此带来的社会冲击还会增强,想要适应这种变化,缓解这种冲击导致的社会矛盾,需要个人、单位和企业负责人以及社会管理者的共同努力。从社会政策制定者来说,需要充分意识到越来越多的高知识水平女性将会进入专业性劳动力市场,单纯地迫使用人单位向她们提供生育福利,不仅不能消除劳动力市场的性别歧视,而且

还可能进一步弱化女性在就业市场中的竞争力,并导致女性人才资源的浪费。在保障工作女性的生育福利的同时,更重要的是推进家务劳动的社会化,分担年轻母亲们照顾子女和家庭的负担,减轻工作与家庭的冲突给她们造成的压力。单位负责人和企业管理者们也需要充分意识到,女性员工在专业性和管理性工作岗位中的比例必将上升,想要避免女性员工增长影响工作效率,就必须充分考虑女性员工的特殊需求,调整原有的管理方式和工作安排,发挥女性员工的优势,激发女性员工的职业进取心。同时,女大学生和女白领们也需要充分意识到,并非所有女性都能幸运地找到能力比自己更强、社会经济地位比自己更高的丈夫,现今中国社会的“精英男”数量不足以满足越来越多的“白骨精”们的需求,逃避工作领域的竞争压力而返回家庭、依赖丈夫并不是可取之途,提升自身能力和独立性才能在工作领域和家庭中赢得男性的尊重。另外,年轻男性们也不应把他们求偶困难归咎于女性强势,要求受过高等教育的女性回归传统性别角色,并不能降低她们对物质和精神生活的要求,只能导致她们对丈夫的社会经济条件要求越来越高,从而使求得配偶的男性陷于“压力山大”境地。

应对和适应女性教育优势增长所带来的性别关系变化,需要个人、单位负责人和企业管理者以及社会政策制定者共同合作努力,但国家政策在其中发挥着关键性的作用。生育福利更多地由国家而不是用人单位承担,将会有效地减少机构和企业招工对女性的歧视,缓解女大学生就业难。严格执行孕期就业保障政策,使私营部门就业的女职工享有公有部门同样的福利和保障,既能消除公有部门对女大学生就业的玻璃门槛,也能减少私营部门女性就业者过早退出劳动力市场现象。提供更多、更便利、更经济的婴幼儿照顾服务,缓解女性就业者的家庭和工作的双重负担,也是促进女性就业和职业发展的有效手段。

[参考文献]

[1]国家统计局.中国统计年鉴(2013)[Z].北京:中国统计出版社,2013.

“白骨精”是对目前中国白领阶层中部分群体的称呼,取“白领”“骨干”“精英”之意。

- [2]李文道,孙云晓,赵霞.中国大学生国家奖学金获奖者的性别差异研究[J].青年研究,2009,(6).
- [3]李文道,赵霞.男孩危机——一个众多研究数据支撑起的事实[J].中国青年研究,2011,(11).
- [4]李文道,孙云晓.我国男生“学业落后”的现状、成因与思考[J].教育研究,2012,(9).
- [5]孙云晓,李文道,赵霞.男孩危机是一个客观存在的事实——对《男孩危机:一个危言耸听的伪命题》一文的回应[J].青年研究,2010,(3).
- [6]邢文娇.基于“男孩危机”现象对性别平等教育的思考[J].法制与社会,2014,(34).
- [7]张松玲.男孩教育危机反思与对策探析[J].长春教育学院学报,2014,(2).
- [8]联合国教科文组织.全球教育数字:世界范围比较教育统计(GLOBAL EDUCATION DIGEST 2010:Comparing Education Statistics Across the World)[EB/OL].<http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/women-higher-education.aspx>.
- [9]Becker, G.. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*[M]. University of Chicago Press, 1975.
- [10]Card, D.. The Causal Effect of Education on Earnings[A]. in Ashenfelter, O., and D. Card (eds.). *Handbook of Labor Economics Volume 3A*[C]. Amsterdam: Elsevier, 1999.
- [11]Lefgren, L. and F. McIntyre. The Relationship between Women's Education and Marriage Outcomes[J]. *Journal of Labor Economics*, 2006,24(4).
- [12]吴要武,刘倩.高校扩招对婚姻市场的影响 剩女?剩男?[J].经济学(季刊),2014,(1).
- [13]李春玲.80后和90后的尼特与啃老现象[J].黑龙江社会科学,2015,(1).

责任编辑:玉静

—————
(上接第 32 页)

- relationships between Functional and Structural Social Support at 6 and 12 Weeks Postpartum [J]. *Archives of Psychiatric Nursing*, 2011,(25).
- [11]Lee, D., Yip, A., Chiu, H., Leung, T. & Chung, T.. A Psychiatric Epidemiological Study of Postpartum Chinese Women[J]. *American Journal of Psychiat.* 2001, 158(2).
- [12]杨建州,文师吾.中国传统文化与产后抑郁症[J].医学与社会,2007,(2).
- [13]郭立诚.中国生育礼俗考[M].台北:文史哲出版社,1969.
- [14]章梅芳,刘兵,卢卫红.“坐月子”的性别文化研究[J].广西民族大学学报,2009,(6).
- [15]苏海英.婆婆煮的“定心蛋”——三峡汉族妇女坐月子行为的人类学调查[J].西南民族学院学报(哲学社会科学版),1997,(12).
- [16]翁玲玲.从外人到自己人 通过仪式的转换性意义[J].广西民族学院学报,2004,(11).
- [17][日]池田敏雄.台北万华之生育习俗[J].台北文献,1962,(1).
- [18][德]罗梅君.北京的生育、婚姻和丧葬[M].北京:中华书局,2001.
- [19]Klainin, P. & Arthur, D.. Postpartum Depression in Asian Cultures: A Literature Review[J]. *International Journal of Nursing Studies*, 2009, (46).
- [20]汪锡文,彭学鸣.月子中心实施产褥期保健的实践[J].中国护理管理,2005,(5).
- [21]Longworth, H. & Kingdon, C.. Fathers in the Birth Room: What Are They Expecting And Experiencing? A Phenomenological Study[J]. *Midwifery*, 2011, (27).
- [22]Steen, M., Downe, S., Bamford, N. & Edozien, L.. Not-Patient and Not-Visitor: A Meta-Synthesis Fathers' Encounters with Pregnancy, Birth and Maternity Care[J]. *Midwifery*, 2012, (28).
- [23]Sevil, U. & Ozkan, S.. Fathers' Functional Status during Pregnancy and the Early Postnatal Period[J]. *Midwifery*, 2009, (25).
- [24]田翠萍,李国俊,田翠英,孟树芝.男性主动参与围产保健重要性的临床探讨[J].中国妇幼保健,2011,(1).
- [25]王向贤.社会政策如何建构父职——对瑞典、美国和中国的比较[J].妇女研究论丛,2014,(3).

责任编辑:玉静