



# “全面二孩”政策背景下生育对高校女教师 职业生涯发展影响研究 ——以上海市为例

李莹莹<sup>1,2</sup>

(1. 上海旅游高等专科学校 酒店与烹饪学院, 上海 201418;  
2. 上海师范大学 旅游学院, 上海 200234)

**摘要** 女性是生育的主体,女教师是高校教师队伍的重要组成。自2015年全面二孩政策推行以来,对高校女教师职业生涯发展因生育受到影响的研究微乎其微。而产后知识资本的退化、生理与心理因素的变化、潜意识冲突等都会对女性的职业发展产生影响,以上海市高校女教师为研究对象,运用社会调查法探讨生育有关女性职业发展的影响机理,并分别基于政府、学校、家庭及个人层面提出优化高校女教师职业生涯发展的管理对策与发展建议。

**关键词** 全面二孩政策;高校女教师;职业生涯

中图分类号: G711

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2021) 03-0068-07

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2021.03.013

近年来,为应对生育率低、老龄化与少子化并存的人口新常态,释放人口生育潜力,增加有效劳动力供给,减缓因人口老龄化给经济社会发展及环境保护产生的压力,我国的人口生育政策不断调整。自2015年“全面二孩”政策提出以来,学者关注较多的是该政策的产生背景及其对社会经济发展等宏观层面的影响<sup>[1]</sup>,认为该政策可以应对很多人口问题,如改善人口结构,减缓人口老龄化趋势,缓解出生性别比失调,保障充分劳动力供给,促进人口的均衡发展。

同时,在如今我国实行的教育体制中,由于教师的职业属性与女性性格特质,女教师通常是高校教师队伍的重要组成部分并发挥关键作用<sup>[2]</sup>,女教师的心理健康状况与职业生涯发展极大影响着高校乃至社会的发展,但因受“男主外,女主内”传统思想影响,女性需要比男性承担更多家庭任务,高校女教师也不例外,“全面二孩”政策的演变标志着我国人口生育政策的不断放松,女教师的家庭责任也越来越重,难免会对其职业发展产生影响。但有关“二孩政策”对“女性职业发展”影响的研究较少且多为定性

收稿日期: 2020-11-11

基金项目: 2020年度上海市教育系统工会理论研究课题“‘全面二孩’政策对高校女教师职业生涯发展影响研究——以上海市为例”(项目编号: 2020GHL32); 2020年度上海市高校青年教师资助培养计划项目“思政教育融入大学生职业生涯发展课程教育路径的理论研究与实证研究”(项目编号: ZZZLZ20007); 2020年度上海师范大学旅游学院管理类科研项目“基于学风建设的疫情防控期间大学生网课学习满意度研究”(项目编号: KY2020-ET7)。

作者简介: 李莹莹(1995-),女,安徽六安人,上海旅游高等专科学校酒店与烹饪学院助教,上海师范大学旅游学院助教,研究方向: 高等教育教学。

研究,关注“全面二孩”政策与高校女教师职业发展间关系的探讨更是少数。

因此,本研究将会对“全面二孩”政策背景下上海高校女教师职业生涯的发展展开研究,对如何支持高校女教师职业生涯发展进行探讨,具有较强的理论价值与实践意义。

### 一、理论模型建构

#### (一)知识资本退化

高校教师从事的职业主要为脑力劳动,属于知识密集型行业,前期需要投入较多的人力资本,其中知识资本是最重要的生产要素,是脑力劳动的基础与源泉。在知识瞬息万变的互联网时代,知识的掌握并非一劳永逸,而是需要不断的学习与积累。但不可否认的是,女教师育后回归职场,一般都会不同程度地存在因产假脱离专业知识及本职岗位导致的教育技能缺陷等障碍因素,远离工作环境时间越长,对职业环境的敏感性越差,对职业信息的理解与专业知识的掌握还停留在原有基础上,最终导致工作效率的下降与工作绩效的降低。

#### (二)生理因素

身体作为知识与技能的载体,是人力资本得以正常发挥的必要条件,生理状况也由此成为生育对职业生涯产生影响的首要因素。很多女教师因为工作错过了最佳育龄,而育龄偏高往往会对身体产生更大隐患,坚守在工作岗位上的孕前期,各种孕期并发症与不适感都会对工作效率与完成度产生影响;女教师产后回归职场,也会由于身体恢复慢及免疫力降低导致身体素质大不如前;抚养小孩需要耗费大量精力体力,造成女性身心疲惫。生理因素上的直接反应无不会对女教师的工作时间与身体健康投入等职业表现产生间接影响,工作与家庭的双重角色导致精力分散与体能透支,引发工作懈怠、注意力难以集中等问题。

#### (三)心理因素

孕育不仅是经历一次巨大的生理变化,更是一次心理上的应激过程,而当应激反应导致心理异常

且不能自行调整和应对时则会导致女性心理上的焦虑、抑郁与恐惧<sup>[3]</sup>。女教师在怀孕、分娩、产后恢复及哺乳婴儿过程中其心理状态都会受到影响,进而影响自身表现,尤其是怀孕初期、中期和产假后但未出哺乳期的在岗阶段,心理状态的波动会直接反映在其工作行为中,外加根深蒂固的家庭导向观念,无疑会引发职业发展期望与工作态度等潜移默化地发生变化。

#### (四)潜意识冲突

社会角色是社会系统中与个人社会位置相关联的符合社会要求的行为模式,即个体在社会群体中被赋予的身份及该身份应发挥的功能<sup>[4]</sup>。女性生育后,会新增母亲这一社会角色,由于“相夫教子”“操持家务”等传统思想根深蒂固,扮演好母亲角色便成为社会接纳与认可女性的必要条件,哺乳和抚育子女等社会准则无形中引发了女性母性行为的产生。但待女性育后返回工作岗位上时,职业角色对其的要求与男性相同,导致女性在同时完成职业角色与母亲角色两方面时会产生潜意识冲突,不得不奔波于两种情境做出艰难抉择。

### 二、实证研究设计

#### (一)问卷设计与量表开发

基于上述理论模型、借鉴已有研究<sup>[5-7]</sup>及访谈总结,本调查问卷分为女教师背景信息调查和女教师关于生育对职业生涯影响感知的调查2方面,3部分,由30道客观选择题和1道开放题组成,采用Likert5点评分式计分:1=非常不同意、2=不同意、3=中立、4=同意、5=非常同意。第一部分是研究对象的个人特征,包括年龄、受教育程度、岗位类型、职称、生育年龄、是否有二胎生育打算、有无父母支持等。第二部分是“全面二孩”政策背景下生育对高校女教师职业发展影响的调查量表,本部分是量表主体,从职业发展动力、职业发展投入、职业发展机会、职业发展速度及职业发展环境进行问题设计,其中职业发展动力和职业发展投入测量的是生育对高校女教师职业生涯发展的直接影响,职业发展机会和职业发展

表1 量表维度及因子设计

结果变项	预测变项	次级变项
“全面二孩”政策背景下高校女教师有关生育对其职业生涯发展的影响感知	职业发展动力	家庭导向、职业发展意愿
	职业发展投入	时间投入、生理投入、精力投入
	职业发展机会	机会公平、机会成本
	职业发展速度	晋升速度、薪酬增长速度、与预期目标之间的差距
	职业发展环境	政策宣传与普及力度、单位福利保障

速度反映了生育对高校女教师职业生涯发展的间接影响,职业发展环境体现了就业单位为女教师职业发展提供的平台支撑与保障,具体如表1所示。第三部分是开放性问题,为弥补仅使用封闭式问题导致的定量数据呈现所存在的描述枯燥、信息量少的局限,额外利用1道开放式问题搜集文字性资料;为实现高校女教师职业生涯的更好发展,请提出你宝贵的意见和建议。其中部分资料以直接引用的形式出现在研究结果部分,与定量分析相互印证补充。

### (二) 数据收集与描述统计

研究数据通过问卷调查获得,为便于数据统计整理,将编写好的问卷编辑到问卷星,基于网络发放调查问卷,通过微信、QQ软件让上海各大高校的同事与亲友转发给符合研究对象的女教师填答;基于问卷星后台搜集数据,筛选问卷,用SPSS24.0数据统计软件将数据输入分析。问卷发放时间为2020年8月10-15日,回收问卷153份,将其中问卷选项填写不完整、全部问卷选项打分一致以及填写问卷时间不足100秒的问卷视为无效问卷并做剔除后,有效问

卷剩余量为142份,问卷有效率为92.8%,可用于探讨模型中各变量间的关系。

研究样本的基本人口学特征如表2所示,其中,学历分布上,以研究生学历为主,本科学历仅占2.11%;工作岗位分布上,初级职务或职称占比21.83%,中级职务或职称占比61.97%,高级职务或职称占比16.20%,以中级职务或职称为主;在调查对象中,一孩家庭总占比78.17%,二孩家庭还是少数,且半数以上一孩家庭未来没有二胎的生育打算,在上海这样的高经济压力城市,优生优育才是根本;家庭中照顾孩子的角色分布上,自己照顾孩子的占比最高(66.9%),其次是父母(占比25.33%),保姆(4.23%),最低的是配偶(3.52%)。

此外,经问卷统计发现,调查样本中的女教师初次生育年龄平均29岁,现平均年龄36岁,正处于女教师职业发展的黄金时期,亦是多数教师建立家庭和养育子女的关键期。从调查样本数据的总体特征与分项属性来看,这些经验数据携带和反映的信息具有足够的代表性和影响力。

表2 研究样本的背景特征

背景选项	选项	数量	比例	背景选项	选项	数量	比例
学历	本科	3	2.11%	是否有二胎打算	有并已在计划中	7	4.93%
	硕士	71	50%		有但还没计划好	16	11.27%
	博士	68	47.89%		没有,养一个已经够了	88	61.97%
工作岗位	初级职务或职称	31	21.83%		没有,已经有二胎了	31	21.83%
	中级职务或职称	88	61.97%	家庭中照顾孩子的 主要角色	自己	95	66.90%
	高级职务或职称	23	16.20%		配偶	5	3.52%
孩子数量	1	111	78.17%		父母	36	25.35%
	2	31	21.83%		保姆	6	4.23%

## 三、模型检验与分析

### (一) 量表的信度与效度检验

为验证所有潜变量的测量题项是否具有内部一致性,在进行数据筛选与反向题项处理的基础上,先对量表题项进行项目t分析,发现全部呈现显著性(p<0.05),意味着所有题项均有良好区分性,不需删除分析项。

其次对量表进行信度和效度检验,信度检验方面,问卷的Cronbach's Alpha系数0.865,高于0.8的参考标准<sup>[5]</sup>,说明量表信度较高,具有较好可靠性与稳定性。效度检验包括内容效度和结构效度,本量

表借鉴了国内外已有研究,并在征求专家意见的基础上进行预调研,故测量题项具有较高代表性,内容效度良好;为进一步检验数据的有效性,采用因子分析验证量表的结构效度<sup>[7]</sup>,使用KMO和Bartlett检验进行效度验证,得到KMO值为0.712,显著性Sig值0.000,通过了Bartlett球形度检验(p<0.05),满足因子分析前提,效度良好。

对高校女教师有关生育对职业生涯影响感知问卷的23个题项进行探索性因子分析,删除不合理项,重复多次循环,经过最大方差法旋转后,通过主成分法、正交旋转选择特征值大于1、因子载荷绝对值大于0.4的因子进行公因子提取,剩余21个题项,

对应 5 个公因子,具体如表 3 所示,累计方差贡献率 63.813%,符合社会科学领域方差百分比决定法的分

表 3 探索性因子分析结果

公因子	变量项	因子载荷	特征值	方差贡献率 (%)	累计方差贡献率 (%)
工作家庭冲突	曾有产生因照顾孩子和家庭而选择放弃职业的想法	0.567	4.371	20.813	20.813
	与生育前相比,育后生活的重心会偏向家庭多一些	0.548			
	当照顾家庭与工作矛盾时,会为家庭放弃职业发展	0.782			
	会因为难以平衡工作和家庭的关系感到焦虑、压力	0.608			
	生育孩子加重了您的家庭分工,任务明显加重	0.66			
	生育孩子导致您的工作投入时间减少	0.737			
	生育孩子导致您的工作专注度下降	0.839			
	育后重新回到工作岗位上,身体状况会影响到您的工作状况及心态	0.683			
	曾为了生育或照看孩子而耽误了非常重要的培训、进修或晋升机会	0.52			
组织支持保障	生育后您的职务晋升意愿降低	0.753	3.008	14.325	35.138
	晋升、培训机会与同岗位的同龄女性相比是均等的	0.507			
	您工作的学校里,女性没有因生育遭到薪酬、政策等岗位上的差别对待	0.885			
	您工作的学校里,已育员工与未育员工的提拔与升职机会相同	0.869			
竞争能力维持	您工作的学校有关于女性生育福利保障的政策	0.798	2.519	11.994	47.133
	目前您的职位与预期现阶段达到的职位相近	0.769			
	育后您认为不需要修改原先的职业发展计划	0.534			
职业提升意愿	与同岗位的同龄女性相比,你的晋升速度与其相当	0.833	1.795	8.548	55.681
	处于生育期,您依然会经常思考如何提升工作效率	0.662			
自我角色认知	怀孕在岗期间,学校在尊重您意愿前提下,依然提供很多培训与进修的机会	0.757	1.644	8.132	63.813
	如果条件允许,您会想做全职太太	0.477			
	夫妻在家庭责任中,您认为女方承担主要责任	0.661			

注:探索性因子分析(EFA)是一种降维的技术,能将具有错综复杂关系的变量综合为几个核心因子。

### (二)统计变量与各维度间的差异分析

将高校女教师有关生育对职业生涯影响的总体感知作为被解释变量 Y,将教师个体特征作为自变量 X,运用单因素方差分析进行变量统计与各维度间的差异分析。分析结果如表 4 所示,“教育程度”“工作岗位类型”“孩子数量”及“家庭中照顾孩子主要角色”等个体特征的不同不会导致感知差异,这意味着尽管来自不同高校的女教师其教育背景、岗位类别、孩子数量不同,家庭中负责照顾孩子的主要角色也

各有分工,但其有关生育对职业生涯发展的影响感知达成共识。

### (三)关于生育影响高校女教师职业发展的原因探析

将工作家庭冲突 WFC(Work-Family Conflict)、组织支持保障 OS(Organizational Support)、竞争能力维持 CM(Competitiveness Maintenance)、职业提升意愿 CPI(Career Promotion Intention)、自我角色认知 SRC(Self-role Cognition)作为自变量,将女教师有关生育对职业

生涯的影响感知 PFI(Perception of Fertility Impact) 作为因变量,进行多元线性回归分析。

### 1. 相关分析

如表 5 所示,从自变量与因变量的 Pearson 相关性数据看出,工作家庭冲突 WFC 与影响感知的相关性最大( $r=.8945$ )且显著正相关,其次为竞争能力维持 CM( $r=.6339$ ),然后为自我角色认知 SRC( $r=.56801$ ),职业提升意愿 CPI 与影响感知的相关性最低( $r=.4401$ )。由此可推断出高校女教师生育后在职业发展道路上面临的诸多问题,“男主外、女主内;相夫教子、女性担负照顾家庭主要责任”等女性自我角色认知根深蒂固,工作家庭间的冲突给女教师带来较大压力<sup>[7]</sup>,对其生理和心理产生影响,导致工作情绪消极,且由于长时间脱离工作引发了知识资本退化,育后重返岗位时,竞争力的能否维持成为女教师首要担忧的问题,比起生育前曾经设定的岗位晋升与提拔等发展目标,尽快捡起并重新熟悉工作内容与保证现有的岗位胜任力迫在眉睫,女教师的职业提升意愿

降低。

表 4 女教师个体特征有关生育对职业生涯的影响感知差异分析

维度	均值	F 值	P 值
教育程度	本科:2.761	0.3583	0.7007
	硕士:3.103		
	博士:3.098		
工作岗位类型	初级职务或职称:3.091	0.050	0.9516
	中级职务或职称:3.073		
	高级职务或职称:3.140		
孩子数量	1个:3.112	0.186	0.668
	2个:3.000		
照顾角色	自己:3.157	0.569	0.638
	配偶:3.000		
	父母:2.936		
	保姆:2.152		

表 5 相关性分析

变量		WFC	OS	CM	CPI	SRC
PFI	相关性	0.8945	0.5144	0.6339	0.4401	0.56801
	显著性	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***
	N	142	142	142	142	142

### 2. 标准化回归方程

对数据进行逐步多元线性回归后,得到结果如表 6 所示,5 个自变量皆对“女教师有关生育对职业生涯的影响感知”有显著预测力,预测力大小依次为“工作家庭冲突(WFC)”“竞争能力维持(CM)”“组织

支持保障(OS)”“职业提升意愿(CPI)”“自我角色认知(SRC)”。预测变量与因变量多元相关系数 0.993,决定系数(R<sup>2</sup>)=0.986,最终回归模型整体性检验 F 值=684.756(p=0.000<0.001),5 个自变量可有效解释“影响感知”98.6%的变异性。

表 6 女教师有关生育对职业生涯影响感知的影响因素逐步多元回归分析摘要表

投入变量顺序	多元相关系数	决定系数 R <sup>2</sup>	增加量(ΔR <sup>2</sup> )	F 值	净 F 值(ΔF)	B	Beta(β)	VIF
截距						0.104		
WFC	0.895	0.800	0.800	204.236***	204.236***	0.452	0.630	1.486
CM	0.937	0.879	0.079	181.195***	32.402***	0.137	0.214	1.391
OS	0.967	0.935	0.056	235.156***	42.475***	0.153	0.221	1.136
CPI	0.983	0.966	0.031	338.434***	43.037***	0.122	0.184	1.180
SRC	0.993	0.986	0.021	684.756***	71.851***	0.090	0.163	1.280

从变量预测力高低来看,对“影响感知”最具预测力的自变量是“工作家庭冲突 WFC”,解释变异量为 80%;其次是自变量“竞争能力维持 CM”,解释变异量 7.9%;其余三个自变量“组织支持保障 OS”“职业提升意愿 CPI”及“自我角色认知 SRC”解释变异量分别为 5.6%、3.1% 及 2.1%。

从标准化回归系数的分布来看,回归模型中五

个预测变量的 β 值分别为 0.452、0.137、0.153、0.122 及 0.090,均为正,表明其对“影响感知”的作用为正向,标准化回归方程如下:

$$PFI=0.452*WFC+0.137*CM+0.153*OS+0.122*CPI+0.09*SRC$$

其次,在所有自变量共线性统计数据中,VIF 值均小于 10,表示自变量间未出现共线性,模型中回归

方程式结果稳定,可信度高。标准化残差散点图如图1所示,残差在-3到+2之间,可解释绝大部分的预测值,说明回归方程有效。

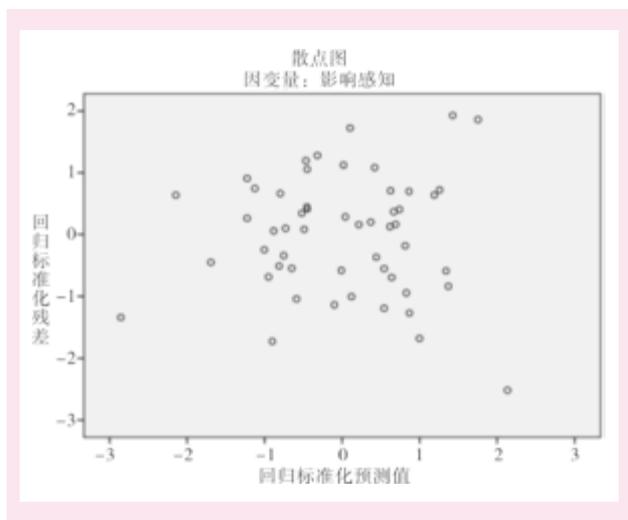


图1 标准化残差散点图

#### 四、提升对策与建议

##### (一) 政府层面

完善就业法律法规,完善生育保障制度。当前有关女性生育保护的法律法规有《人口与计划生育条例》及《女职工劳动保护特别规定》,但前者并非针对劳动力市场,后者尚属行政法规,权威性和有效性不足。在男女就业平等方面,虽然《宪法》《劳动法》《劳动合同法》等对平等就业有所规定,但并未对职业环境中的歧视行为作出惩戒说明。建议制定类似《反就业歧视法》性质的法律条文,细化女性在孕期、产期及哺乳期内各项权利,明确针对违法行为的处理办法,一方面促进职业发展公平,提升女性职工的幸福感和满意度;另一方面增强女教师对用人单位的忠诚度,降低流动率,减轻用人单位负担。

发展公共托幼服务,减轻生育女性负担。调查发现,多数老师皆提到希望学校能够提供集中托管和孩子照顾服务,但考虑到实际情况,以学校工会的微薄之力难以实现,这就需要依托政府鼓励与扶持有关生育和婴幼儿护理、教育相关产业,发展公共托幼服务,更好地对接生育女性需求,减轻女性家庭压力,促进家庭和谐度与幸福指数的提升。

##### (二) 学校层面

普及全面二孩政策法规,严格落实女性生育福利保障。全面二孩政策正式放开,昭示着生育公平与机会均等,有助于调整人口机构与促进经济持续稳定增长。但在很多符合二孩政策的女教师看来是“幸福与烦恼并存”,一方面是现在养育孩子成本高,没有更多精力、财力、能力和时间去养育二孩;另一方面在

她们看来,二胎生育对自己的职业晋升与发展有害无益<sup>[8]</sup>。这就启示各高校要针对本校职工普及全面二孩相关政策法规,严格落实政府层面制定的女性权利保障有关立法法规,有效保护女教工“孕期、产期、哺乳期”期间权利并努力平衡其与高校发展间的利益冲突,共同促进全面二孩政策的真正落实。

在有条件的前提下考虑实施弹性工作制,建立灵活有效的考核机制。辅导员、行政教辅人员等非教学人员是周一至周五的全天候坐班制,行政类事务无巨细,非常繁杂,有时还要在周末、寒暑假等休息时间加班,偶尔不忙的时候也必须准点下班,个人时间无弹性;专业教师完成教学任务后的其他时间基本属于自己,办公时间相对灵活,但科研压力重,经常需要在家里加班,工作与生活界限模糊,工作质量与效率下降,也拉低了生活幸福感和体验感。建议各高校转变工作分配与考核方式,根据工作模块内容明确分工,明确各岗位的工作任务和目标,将工作成果作为主要考核内容,辅之日常考勤,将女教师从大量的无效工作中解放出来,使之能在怀孕、生育和抚养期间,自由调配时间,兼顾家庭与工作。

##### (三) 家庭层面

建立科学生育计划,完善家庭支持。树立优生优育理念,要在客观评估个人生理健康、家庭经济状况、时间精力成本等因素的基础上,合理安排生育计划,协调生育与工作的时间;加强家庭成员间沟通,丈夫、子女、父母等家庭成员要给予女教师担负“教师、母亲、妻子、女儿”等多重角色的理解,为其做好后勤保障,消除后顾之忧,促进女教师身心健康,做到个人发展与家庭生活两不误。

倡导家庭合理分工,充分肯定家庭劳动的社会价值。“生”的概念涵盖了怀孕、分娩及产后哺乳等过程,但因长期受传统观念、收入对比、性别观念及产前分工等因素影响,外加“女教师”稳定的职业属性与较长休息假期,高校女教师更是地被社会赋予了抚养和教育子女的重任,家庭与工作之间的冲突明显,女教师压力大、身心俱疲。因此,家庭建设中,亟须倡导和建立科学合理的男女家庭分工,科学分配家庭劳动,如女性负责孩子的饮食起居等日常照料,男性承担孩子的教育培养工作等,有效减轻女教师的生理与心理负担。

##### (四) 个人层面

明确职业生涯发展规划,增加知识与能力储备。根据调查,多数女教师表示孩子的养育耗费了自己大量心血,有了孩子后人生的重心从事业转移到孩子身上,曾经的长远规划感觉很难有精力再去实现了,尤其是对育有二孩的女教师而言,孩子的养育和家庭生活的鸡毛蒜皮打乱了原本的职业规划,想等孩子长大了再说。因此就高校女教师个人发展层面

而言,脑海中有清晰合理的职业规划非常重要,应在走上教育岗位甚至进入高校工作之前就树立明确的职业发展目标,从科学的过程管理办法出发,基于目标制定具体的实施计划,亦需将生育因素纳入其中,当个人事业发展稳定、经济实力和人力资本积累到一定程度后,有条不紊地实施一胎乃至二胎生育计划,为生育奠定良好基础,降低各种负面影响。

树立良好心态积极应对,个人主动调整适应。不可否认的是,生育会导致女性知识资本退化、生理上机能的改变与心理状态上的应激,“一孕傻三年”“产后抑郁”等现象屡见不鲜,这就要求女性必须坦然面对,努力将影响降到最低。作为从事知识密集型行业的高校女教师而言,一方面要充分利用孕期和产假的空闲时间,不断更新专业知识,实时掌握行业动态,补充储备职业信息,保持自我价值与综合实力,避免因生育导致的信息不对称,减少与职业发展信息之间的隔膜;另一方面要保持积极向上的良好心态,以乐观的态度对待生育过程中职场的变化,与领导、同事、家人及学生持续沟通,及时排解抑郁、苦闷等负面情绪,尽力避免低自我效能感的出现,亦为产

后重返岗位迅速找到工作状态做好铺垫。

### 参考文献:

- [1] 王位.“全面二孩”政策对女性职业发展的影响及对策[D].南昌:南昌航空大学,2017.
- [2] 康婷.高校女教师职业生涯发展研究[D].大连:辽宁师范大学,2007.
- [3] 朱丽丽,卢树敏,薛小丽,等.孕妇心理问题干预效果分析[J].中国妇幼保健,2004,(3):58-59.
- [4] 张敬.浅谈角色力量在社会工作中的运用[J].中国社会工作,2017,(30):48-49.
- [5] 吴明隆.SPSS统计应用学习实务—问卷分析与应用统计[M].北京:科学出版社,2003.
- [6] 吴明隆.问卷统计分析实务[M].重庆:重庆大学出版社,2009.
- [7] 姜佳将.工作——家庭平衡状况的性别差异及影响因素研究[J].浙江学刊,2015,(3):219-224.
- [8] 陈春梅.“全面二孩”政策对高校女教师职业生涯发展的影响[J].社会科学家,2017,(3):121-126.

[责任编辑:许海燕]

## Research on the Influence of Childbirth on the Career Development of Female Teachers in Colleges under the Background of Comprehensive “Two-Child” Policy

— Take Shanghai as an Example

Li Ying-ying<sup>1,2</sup>

(1.Tourism College of Shanghai Normal University,Shanghai 200234,China;  
2.Shanghai Institute of Tourism,Shanghai201418,China)

**Abstract:** Women are the main body of childbirth, and female teachers are an important part of the teaching staff in colleges. Since the implementation of the comprehensive two child policy, little research has been done on the impact of childbirth on career development of female college teachers. However, the degradation of postpartum knowledge capital, the changes of physiological and psychological factors, and subconscious conflicts will affect woman's career development. This study takes Shanghai as an example to explore the specific impact mechanism by using social survey method, and puts forward countermeasures and suggestions based on the government, school, family and personal level.

**Key words:** Comprehensive two-child policy; college female teachers; career