

# A Study on the Professional Status of College Students in Accounting Profession from the Perspective of Professional Gender Stereotype

Xin Chen<sup>1,a,\*</sup>, Ke Xiaoxia<sup>2,b</sup>

<sup>1</sup>school of Economics and Management Ningxia Institute of Science and Technology

<sup>2</sup>school of Economics and Management Ningxia Institute of Science and Technology

<sup>a</sup>2024807033@qq.com, <sup>b</sup>1097346535@qq.com

\*Xin Chen

**Keywords:** Accounting profession, Accounting undergraduates, Professional gender stereotypes

**Abstract.** For a long time, people tend to form a fixed impression on accounting undergraduates. It is considered that women are more suitable for accounting-related work than men, while they neglect the other factors to influence the work. This, in turn, will affect the professional status of accounting undergraduates of different genders. In this study, male and female undergraduates majoring in accounting were selected to measure their scores on gender, school fame, age, family and place of student source by using the rejection sensitivity questionnaire (RSQ). The results showed that the difference of gender scores was significantly higher than that of other dimensions, which demonstrating that accounting undergraduates are really influenced by professional gender stereotypes. According to the above conclusions, this study puts forward the corresponding countermeasures.

## 职业性别刻板印象视角下的会计专业大学生职业现状研究

辛晨<sup>1,a,\*</sup>, 柯小霞<sup>2,b</sup>

<sup>1</sup>宁夏理工学院经济管理学院, 大武口区, 石嘴山市, 宁夏, 中国

<sup>2</sup>宁夏理工学院经济管理学院, 大武口区, 石嘴山市, 宁夏, 中国

<sup>a</sup>2024807033@qq.com, <sup>b</sup>1097346535@qq.com

\*辛晨

**关键词:** 会计专业; 大学生; 职业性别刻板印象

**中文摘要.** 长期以来, 人们对会计专业大学生容易形成固化的印象, 认为女性相比于男性更适合从事会计相关工作, 而忽略其它因素对工作的影响, 进而影响不同性别下的会计专业大学生的职业状况。本研究使用拒绝敏感性量表, 选取了本科院校会计专业的男女大学生, 对其在性别、学院、年龄、家庭、生源地几项维度上进行测量, 结果显示性别上的得分差异明显高于其他维度, 证明会计专业大学生确实受到职业性别刻板印象的影响。根据以上结论, 本研究提出了相应的对策。

### 1. 引言

在会计职业领域, 人们往往认为女性相比于男性更适合从事会计相关工作, 在此背景下, 会计专业大学生的就业倾向、职业表现均受到影响。而职业性别刻板印象作为一种涉及知觉

者的关于某个人类群体的知识、观念与预期的认知结构,它是人们对某个群体中的人形成的一种概括化的产物,并以一种自动化的方式作用于人们工作中的日常观念和行为。近年来,国内外学者对于大学生群体中的职业性别刻板印象已经有较多研究,但对会计专业大学生的职业性别刻板印象,以及其对会计专业大学生的职业影响的相关研究却没有涉及。本研究通过对会计专业大学生在拒绝敏感性量表的结果进行分析,探讨职业性别刻板印象对会计专业大学生的职业影响,并且据此提出相应对策。

## 2. 会计专业大学生刻板印象研究

### 2.1 拒绝敏感性量表的调查

#### 2.1.1 拒绝敏感性量表的设计

本次试验是以调查问卷的方式组织。本量表根据Mendoza-Denton和Downey(2002)编制的基于种族的拒绝敏感度量表(RSQ-Race),改编编制了适用于本研究的会计职业拒绝敏感性量表,将原量表中“关于种族的中性场景”更改为“关于会计职业的中性场景”。该量表是以12个场景模式设定的,这12个场景也是结合了性别的特点;同时在场景的左右两侧设有A和B两种问题,分别有6种不同程度的选择。其中A表示有多大可能是因为你的性别引发了这样的消极结果?B表示对于你的性别引发了消极结果这个事实,你有多大困扰?并且以数字1、2、3、4、5、6代表程度的逐渐增加。在本次试验中我将A项中的数字1代表“非常不消极”、数字2代表“不消极”、数字3代表“有点不消极”、数字4代表“有点消极”、数字5代表“消极”、数字6代表“非常消极”。同时B项中的数字1代表“非常不困扰”、数字2代表“不困扰”、数字3代表“有点不困扰”、数字4代表“有点困扰”、数字5代表“困扰”、数字6代表“非常困扰”。

#### 2.1.2 拒绝敏感性量表的计分规则

该问卷的分数计算方法需要将两个维度的得分相乘。将题目左边的有多大可能是因为你的性别引发了这样的消极结果,即(A)得分与右边的对于你的性别引发了消极结果这个事实,你有多大困扰,即(B)得分相乘后除以12(共12个场景)平均后的得分,就是我们所需要的替换分数。

#### 2.1.3 拒绝敏感性量表的调查

本研究选择以本科院校会计专业的大学生作为调查对象,将90份量表分为3份,分别在一本、二本、三本大学中进行量表的发放,以男女平均分配的方式在会计专业的大学生中随机抽取男生45名、女生45名;90名会计专业大学生同时集中在一个大型多媒体教室中,由设计量表的人对量表进行讲解后,每位学生要通过第一反应进行填写,不能有迟疑、不可以相互商量、不可以互相抄袭等等。量表的填写要做到细心、整洁、符合填表要求。当会计专业大学生将90份量表全部填写完整后统一收回90份量表。从而能够为分析职业性别刻板印象对男性和女性的不同影响程度提供可靠数据。

## 2.2 拒绝敏感性量表的结果分析

### 2.2.1 拒绝敏感性量表在性别维度结果分析

利用SPSS16.0软件,建立数据库,对(性别、学院、年龄、是否会计家庭、生源地、年级)六组分类结果,进行数据分析,得出一个P值,P值是一个显著性水平,将得出的数据与数值0.05比较,这里大于0.05的数值表示两组数据没有差异,小于0.05的数值,表示两组数据差异明显。

对会计专业男性大学生和会计专业女性大学生的拒绝敏感度分数作独立样本t检验的分析,以考察结果是否表明两组得分具有显著的差异。结果如下表1所示:

表1 拒绝敏感性男性与女性组在情景严重程度上的差异比较

性别	数据分析			
	人数	平均值	标准差	t值
男性	45	14.35	3.52	9.47***
女性	45	8.66	2.12	

注: \*p<0.05,\*\*p<0.01,\*\*\*p<0.001

从表1可以看出,会计专业男性大学生和会计专业女性大学生在敏感度的分数上存在极其显著差异(P<0.001)。并且男性拒绝敏感度分数是高于女性的(14.35>8.66)。

### 2.2.2 拒绝敏感性量表在其他维度结果分析

根据会计职业拒绝敏感度量表发放及其收回状况,90份量表全部完整收回并且90份量表全部有效。

收回的量表做了重新的整理,按照性别、高低年级等等,将量表进行了归类。利用Excel软件中的公式,将消极结果维度数据(有多大可能是因为你的性别引发了这样的消极结果维度A)与困扰维度数据(对于你的性别引发了消极结果这个事实,你有多大困扰维度B)进行了统计,将得分相乘后除以12(共12个场景)平均后的替换分数,使用SPSS16.0对男性和女性的替换分数进行独立样本t检验,以考察结果是否表明两组得分具有显著的差异。

#### 1) 一、二本院校和三本院校的调查分析结果

对一、二本院校会计专业大学生和三本院校会计专业大学生的拒绝敏感度分数作独立样本T检验的分析,通过得到的结果判断两组数据是否存在明显差异。结果如下表2所示:

表2 拒绝敏感性会计专业一、二本学院与会计专业三本学院在情景消极程度上的差异比较

院校	数据分析			
	人数	平均值	标准差	t值
一本二本	45	10.13	3.38	-3.20*
三本	45	12.77	4.37	

注: \*p<0.05,\*\*p<0.01,\*\*\*p<0.001

分析得出的P值,小于0.05,也就是说一、二本院校会计专业大学生和三本院校会计专业大学生具有显著差异。

#### 2) 是否是会计家庭的调查结果分析

对会计专业会计家庭的大学生和会计专业非会计家庭的大学生的拒绝敏感度分数作独立样本T检验的分析,以考察结果是否表明两组得分具有显著的差异。结果如下表3所示:

表3 拒绝敏感性会计家庭与非会计家庭在情景消极程度上的差异比较

家庭	数据分析			
	人数	平均值	标准差	t值
会计家庭	35	14.70	3.70	7.71*
非会计家庭	55	9.39	2.82	

注: \*p<0.05,\*\*p<0.01,\*\*\*p<0.001

从表3中可以看出,会计家庭出生大学生和非会计家庭出生大学生在敏感度的分数上存在显著差异(P<0.05),并且会计家庭出生的大学生得分高于非会计家庭出生的大学生。

#### 3) 年龄调查分析结果

对22岁以上年龄的会计专业大学生和22岁以下年龄的会计专业大学生拒绝敏感度分数作独立样本T检验的分析,以判断两组得分是否具有显著的差异。结果如下表4所示:

表4 拒绝敏感性21岁以上年龄与22岁以下年龄在情景消极程度上的差异比较

年龄	数据分析			
	人数	平均值	标准差	t值
22岁以上	39	14.48	3.61	8.01*
22岁以下	51	9.14	2.73	

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

结果显示P值, 小于0.05, 也就是说具有显著差异。22岁以上的会计专业大学生得分的平均值低于22岁以下的会计专业大学生。

#### 4)城市与农村调查分析结果

对会计专业大学生农村、城市的敏感度得分作为独立样本, 通过T检验从而验证会计专业大学生不同生源地(农村、城市)的职业性别刻板印象是否存在差异。如下表5所示:

表5 拒绝敏感性农村与城市在情景严重程度上的差异比较

城乡	数据分析			
	人数	平均值	标准差	t值
农村	44	13.99	3.73	7.17
城市	46	9.03	2.78	

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

从表5中看出, 来自农村的会计专业大学生和来自城市的会计专业大学生在得分上差异不显著( $P > 0.05$ )。

### 3. 结束语

#### 3.1 结论

通过对性别、学院、年龄、是否会计家庭、生源地五个维度的比较, 虽然在性别、学院、年龄、家庭四个维度下均出现了显著差异, 但是差异极端显著的一组是性别组, 可见在性别维度上, 拒绝敏感度的差异最为明显, 证实职业性别刻板印象是存在的。进一步对拒绝敏感度分数的均分进行比较, 得出结果男性14.35分大于女性8.66分。所以会计职业性别刻板印象中男性会计专业大学生较女性大学生受到的影响更为消极。

#### 3.2 对策

首先, 职业性别刻板印象的存在可能会对会计专业大学生的职业倾向产生影响, 对于已经就业的男性大学生, 可能会使其工作受到负面影响。其次对于用人单位, 可能由于职业性别刻板印象的存在, 对会计专业大学生产生性别方面的歧视。此外, 从国家层面来看, 可能导致会计行业就业市场的性别歧视增加, 造成人才流失。因此针对会计专业大学生, 高校应该把树立正确的职业观写入培养方案, 不仅重视大学生的理论学习, 还应提高其正确的职业性别观。其次对于用人单位, 应提倡科学的人才选拔制度, 采用高效准确的测量手段。并且在工作中, 用人单位也应该重视消极的刻板印象存在的影响, 采取有效的措施减少其影响, 降低偏见, 并增加对受到刻板印象影响的员工的人文关怀, 从而提高会计专业大学生的职业表现。

### References

- [1] Pan Zijng. Discussion on the Employment Choice of Accounting Students [J]. *Modern marketing*, 2019(08):2.

- [2] Yu Jiana. Research and analysis on the factors affecting the employment of undergraduate accounting graduates—Take the job at the big four accounting firm as an example. [J]. *Economic Outlook The Bohai Sea*, 2019(05):127.
- [3] Zhang Yongjie. Discussion on the Employment Status of Accounting Profession under the New Situation [J]. *Shandong Textile Economy*, 2018(09):8-10.
- [4] Yu Yonghong. A study on college students' occupational prejudice and occupation-sex stereotype [J]. *Psychological Science*, 2003, 26(4):672~675.
- [5] Hu Zhihai. A study on college students' occupational stereotype and its influencing factors [J]. *Psychological Science*, 2004, 27(3):628~631.
- [6] Hassellbart, Cordua, McGrawand, et al. National differences in gender-science stereotypes predict national sex differences in science and math achievement [J]. *PNAS*, 2009, 106(26):10593~10597.
- [7] LaVine. The paired comparisons method of identifying developmental discrepancies with the ITPA [J]. *Learn Disabil*, 2008, 11:506~510.
- [8] Reene, Sullivan, Beyand. Sex-role stereotype of kindergarten children [J]. *The Journal of Genetic Psychology*, 2009, 138:49~61.
- [9] Garland, Smith. Implicit stereotyping in person judgment [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2003, 65:272~281.
- [10] Yanico D.R, white M.J, Mendelson. Children's global self-esteem predicted by body-esteem but not by weight [J]. *Perceptual and Motor Skills*, 2005, 80(1):97~98.
- [11] Shinar, E.H. Sexual stereotypes of occupations. [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 201