

性别比较视角下的女性专业人才职业生涯¹

刘爱玉 佟新

[摘要] 基于全国抽样调查获取的 1305 个女性专业人才和 1321 个男性专业人才的问卷调查数据,文章采用事件史分析方法,分析了女性专业人才的职称晋升及其影响要素及相比于男性专业人才的特点。研究发现:(1)女性专业人才有着不输于男性专业人才的人力资本,不输于男性的副高和正高职称晋升,以及与男性相近的职称晋升轨迹。(2)无论女性还是男性,先赋因素对于专业人才地位获得所起的作用减弱,而自致因素所起的作用增强。(3)女性的专业职称晋升更多遵循的是市场化导向下的专业主义原则,政治资本对其晋升的影响不如男性,但政治资本对于男性专业人员地位获得而言,更多体现的是某种能力或资格凭证的作用,因此并没有因市场化转型而弱化其地位获取上的作用。(4)不论男性还是女性,越是能够获得社会性支持者,越是能够在晋升高级职称时处于有利位置。(5)成功晋升的女性专业人才有着更趋现代的性别角色认知与更高的家庭期望。

关键词 专业人才 人力资本 社会支持 性别角色社会化

作者单位: 刘爱玉 北京大学社会学系教授 佟新 北京大学社会学系教授

一、问题的提出

专业人员是指具有某种学识和职业资格证书的人,依赖这些知识承担特定责任、从事服务性工作的人。专业人员中的优秀者称为专业人才或专业精英是指从事专业性工作,并已经获得中级及以上专业技术职称的人。专业性工作包含以下几个维度:“在认知能力上,专业人员在工作中提供知识和技能,要掌握这些知识技术必需经过培训;在规范维度上,专业人员的工作以服务为中心,并有独特的职业伦理,这些职业伦理使他们获得合法性,并赋予其职业特权;在评价维度上,与其他职业相比,专业性工作具有独特的自治性和权威性”(Magali, 1977, P. X)。

¹本文是 2010 年教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目《女性高层次人才成长规律及发展对策研究》(10JZD0045-1)成果;亦为 2011 年全国社会科学基金重大项目《第三期全国妇女地位调查》的研究成果。

专业知识、专业评审制度、专业伦理、专业地位构成了专业性工作的重要意涵。在专业人员的研究中，职业生涯理论最具有普遍性，职业生涯理论认为，专业性工作有特定的个人和组织互动方式和承诺，由此专业人士通过一系列的职业技能在工作中沿着一条循序渐进的方式朝向更高报酬和更高职业权威的工作晋升。职业生涯理论强调的是专业工作具有的晋升规则以及个人能动的职业生涯设计。

20 世纪 60 年代的第二波女权主义运动提出对职业生涯理论的批判，认为这一理论是具有性别盲点，忽视了专业人士在进入专业性工作时所处的社会环境，如传统性别、阶级和种族的平等。以大学为例，20 世纪 60 年代时，大学中很少有女性能够成为教授。随着女权运动的推动，情况有了很大改进，在说英语的大学中，越来越多的女性获得博士学位，并进入到学术顶尖位置。80 年代有学者开始研究女性在专业工作中的职业发展（Betz & Fitzgerald, 1987）。但时至今日，男性依然比女性更多地获得专业地位。有研究认为，女性在经受“坚冰式的琉璃天花板”（unbreakable glass ceiling），难以到达专业精英的最高位置(Bracken et al.,2006 Monroe et al. 2008)。

与西方国家不同，我国经历过倡导男女平等、“妇女能顶半边天”的社会主义时代，大学教育中女性比例越来越高，不少女性已进入到专业领域，获得了重要的职业成就。

本研究重点以女性专业人才为研究对象，通过与男性专业人才的比较，试图分析女性专业人才的职称晋升及其影响要素。

二、调查数据说明

本次调查在全国范围内进行。从 2010 年 10 月开始课题组就开始进行问卷设计；2011 年 6 月开始进行实施的试调查和调查；2011 年底回收问卷，开始进行各种录入和统计分析工作。本次调查分为两部分，一是做了“高层人才卷”，按定比抽取原则，在全国 31 个省市对三类人才进行调查，抽出方案为：三类人才男女各按照 1：1：1 的比例抽取，每省抽 126 人，每部分为 42 人，其性别比为 1：1，各类人才的性别比也是 1：1。按此种方法，我们在全国得到了 3626 个样本。二是在第三期中国社会妇女地位调查的入户调查中，按照随机抽样的原则，请符合人才情况的调查对象在填写主问卷的同时填写“高层人才附卷”，用这一

方法得到高层人才 1020 个样本。二种方法加总后，经过对职业和收入变量的严格检测，筛除了不合格样本 713 个，最终获得具有中级及以上职称、科级及以上行政级别、中层及以上管理人员特性的专业人员、行政人员和管理人员有效样本 6126 人。虽然有些行政人员和经济管理人員在拥有行政级别、相应管理位置的同时也有专业技术职称，但在本文的分析中，我们主要针对的是在事业单位和民办非企业人員中工作且拥有中级及以上职称的专业人才。这类专业人才的样本共有 2626 人，其中女性样本 1305 人，男性样本 1321 人。

1305 个女性专业人才样本中汉族占 89.7%，少数民族占 10.3%。就 1304 个有效回答看，平均年龄为 44.09 岁，标准差 7.96 岁，最小 21 岁，最大 64 岁。

1321 个男性专业人才样本中汉族占 89.9%，少数民族占 10.1%。就 1318 个有效回答看，平均年龄为 45.3 岁，标准差为 8.21 岁，最小 21 岁，最大 64 岁。不包含缺少值的年龄结构如表 1。

表 1 专业人才的年龄结构

	女性 专业人才		男性 专业人才	
	频率	百分比	频率	百分比
29岁及以下	30	2.3	27	2.05
30-34岁	111	8.5	100	7.59
35-39岁	252	19.3	202	15.33
40-44岁	272	20.9	272	20.64
45-49岁	326	25.0	333	25.27
50-54岁	174	13.3	177	13.43
55-59岁	97	7.4	145	11
60-64岁	42	3.2	62	4.7
合计	1304	100.0	1318	100.0

女性专业人才中，有 1135 人有效回应了职称，其中有中级职称者为 320 人，占 28.3%；副高级职称者为 565 人，占 49.8%；正高级职称者为 250 人，占 22%。

男性专业人才的样本共 1321 人，有 1153 人回应了职称问题，其中 28.5% 为中级职称，副高级职称者为 48.0%，高级职称为 23.5%。

三、女性专业人才的职业生涯

（一）第一份工作

就女性专业人才的第一份工作看，在 1272 个回答了此项问题的人中，4.2% 为管理人员，82.3% 为专业人员，5.3% 为办事人员，4.3% 为工人，3.8% 为农业劳动者。可以看出，专业人员的初职与目前的职业身份具有很高的稳定性，即只有 17.7% 的人是从其他职业转换或流动而来的。

（二）目前工作之前的工作

有 1272 人回答了其目前工作之前的工作状况，6.4% 为管理人员，83.2% 为专业人员，5.7% 为办事人员，3.1% 为工人，1.6% 为农业劳动者。

（三）转换工作次数

有 1284 人回答了关于工作转换的情况，调查发现，53% 的人自工作以来一直没有更换过职业，有 19.3% 的人换过一次工作，12.8% 的人换过 2 次工作，7.9% 的人换过 3 次工作，3.8% 的人换过 4 次工作，1.9% 换过 5 次工作，0.8% 的人换过 5 次以上工作。

（四）工作时间

自第一份工作开始至今，被调查女性专业人才的平均工作年限为 22.5 年，其中工作时间最短的为 1 年，最长的为 45 年，标准差为 8.64 年。

（五）晋升副高职称和正高职称

对于女性专业人才而言，观察期内，全部案例中 25% 的人晋升到副高用了 156 个月即 13 年时间，有 50% 的人在工作 18 年后提升为副高，工作 26 年后，75% 的都晋升到了副高。25% 的人晋升到正高用了 336 个月即 28 年时间。

对于男性专业人才而言，全部案例中 25% 的人晋升到副高用了 156 个月即 13 年时间，有 50% 的人在工作 19 年后提升为副高，工作 27 年后，75% 的都晋升到了副高。25% 的人晋升到正高用了 326 个月即 27 年时间。

（五）年龄与职称持续期

目前中级职称者的平均年龄为41.9岁，其由初级向高级职称晋升所化平均时间为5.77年，其任目前中级职称的时间为8.22年。

目前副高级职称者的平均年龄为43.7岁，其由中级晋升为副高级的平均时间为6.86年，目前职称即副高级的持续时间为5.84年。

目前正高级职称者的平均年龄为47.8岁，其由副高级晋升为正高级职称共用了6.74年，目前职称的持续时间为5.17年。

（七）职业发展上的夫妻选择

女性专业人才在职业发展上多数得到了配偶支持。一是对职业选择与职业活动的支持，46.9%的人表示配偶非常支持自己的职业发展，47.5%的人表示配偶比较支持其职业发展，只有5.6%的人认为其配偶不太支持或很不支持其职业发展。二是对工作与生活中的烦恼或心事的分担与倾听，86.3%的女性人才认为其配偶做到了这一点。三是配偶在一些重要事情上尊重其意见，如95.5%的女性人才认为其配偶在重要事情上会征求其意见。四是配偶实际行动上的支持，93.5%的女性人才指出，其想做的事情一般都能够得到其配偶的支持。

（八）性别角色分工认知

“性别角色”是与作为男人或女人有关的社会角色，性别角色观念(gender-role attitudes)是人们关于男人和女人的地位、分工以及个人行为模式的种种规定性总和，它展示了人们关于什么样的两性间角色关系是适当的规范和信念(Williams & Best, 1990)，对诸如什么样的两性性别特征、性别角色期望、性别行为模式、性别的地位和作用等等是合适的提供了社会期待。

性别角色认知中，最为核心的是对性别角色分工的认知，问卷中有6个题项对此进行测量。从女性专业人才对于性别角色分工的认知看，73.1%的人不认可“男人应该以社会为主，女人应该以家庭为主”，75.1%不认可“挣钱养家主要是男人的事情”59.4%的人不认可“丈夫的发展比妻子的发展更重要”，67.2%的人不认可“更重要的是帮助丈夫成就事业”，86.6%的人不认可“事业成功的

女人往往没有女人味”，52.5%的人不认可“男人比女人更胜任领导的角色”。可以认为，女性专业人才对于性别角色分工的认知总体趋于现代。

表2 女性专业人员的性别角色分工认知

	同意	不同意	说不清	有效个案
男人应该以社会为主，女人应该以家庭为主	26.1	73.1	0.8	1304
挣钱养家主要是男人的事情	23.8	75.1	1.1	1304
丈夫的发展比妻子的发展更重要	39.5	59.4	1.1	1303
总体而言，男人比女人更胜任领导的角色	45.0	52.5	2.5	1304
更重要的是帮助丈夫成就事业	29.8	67.2	3.0	1304
事业成功的女人往往没有女人味	11.5	86.6	1.9	1303

为简化分析，我们也构建了一个“性别角色分工认知”量表，方法是根据上述6项回答的情况，将“非常同意、比较同意、说不清、不太同意、很不同意”五个选项的评分依次赋值为5分、4分、3分、2分和1分。由6个题项建构的性别角色分工认知量表，经检验其信度系数为0.765，量表的最高得分为30分，最低得分为6分，得分的高低反映了性别角色观念由传统到现代连续统，传统的性别角色观念认为男性比女性更重要，男性对于女性的控制与支配是正当的，而现代和后现代的意识形态则认为两性之间应该有更为平等的地位和担当（Williams & Best, 1990）。得分越高，对传统的性别角色模式认同越高，性别观念越是传统；得分越低，越是认同现代的性别观念。经分析，女性专业人才的性别角色分工认知得分的均值为15.01，标准差为4.687，属于一个平均的得分，处于传统和现代连续谱上的中间阶段。

（九）成就动机与抱负

女性专业人才具有很强的成就动机与抱负。我们发现，在女性人才的成长过程中，71.3%的人有自己的角色榜样，特别是其中66.2%的人以成功的女性榜样激励自己。大多数女性职业目标明确，并能够通过不断的努力提升自己，坚持自己的职业理想。调查显示，82.9%的人认为自己有明确的职业发展规划，93.4%的人认为自己始终坚持着自己的职业理想，96.3%的人认为自己经常主动进行知识/技能更新，并对自己的能力充满信心。

表3 女性专业人员的成就动机与抱负

	非常符合	比较符合	不太符合	很不符合	有效个案
始终坚持自己的职业理想	40.6	52.8	6.3	0.3	1280
对自己的发展有明确规划	27.3	55.6	15.8	1.3	1262
主动进行知识/技能更新	45.7	50.6	3.3	0.4	1289
对自己的能力有信心	43.8	50.8	4.8	0.2	1300

(十) 工作认知：成就感的双重性：工作和家庭的选择

调查发现，女性专业人员追求与看重的是工作和家庭能够平衡的生活，对于工作和成就的认知具有双重性。60.6%的人认为只有事业成功了，家庭才能幸福，但是，对于女人来说，事业和家庭往往很难兼顾，被调查的女性专业人员中，54.2%的人对此有切身体会，而92.7%的女性认为，成功就意味着比别人多付出，因此，对于女性专业人员而言，其成功意味着更多的执着与付出，而这种执着与付出是否能够获得成功的回报，又受制约家庭环境与社会环境的影响，因此，70%的女性专业人员认为，相比于自己的能力，环境与机遇对于其成功的影响更为重要。

表4 女性专业人员的成就感的双重性

	非常同意	比较同意	不太同意	很不同意	说不清	有效个案
事业成功了，家庭才能幸福	21.6	39.0	32.6	4.1	2.7	1304
对女人来说，事业和家庭很难兼顾	11.6	42.6	40.5	3.8	1.5	1303
成功就意味着比别人多付出	51.8	40.9	5.7	0.8	0.8	1304
事业成功，环境和机遇比个人能力更重要	25.3	44.9	25.7	2.4	1.8	1304

四、影响女性专业人才晋升的因素分析

本文采用事件史分析方法对女性专业人才的晋升进行分析，回答的问题是，女性自第一份工作开始，要经历多少年可以获得更高级的职称，到底是什么样的因素对其晋升产生影响。

（一）文献对话与假设

1、先赋因素还是自致因素

一直以来,社会学家们在研究社会流动、地位获得时非常关心的一个问题是:随着工业化、现代化的推进,先赋因素与自致因素对于个体实现向上社会流动、地位获得而言会产生什么样的影响。最经典的研究是美国社会学家 Blau 和 Duncan (1967) 在《美国职业结构》(The American Occupational Structure) 一书中对美国成年男性地位获得的分析,他们主要考察和比较了先赋性因素(与个人出身背景相关的各种因素,如家庭情况)和自致性因素(后天靠个人的努力和经历所获得的一些个人特征,如教育水平等)对个人的职业地位获得所产生的影响。影响职业成就的决定性因素是劳动者本人的教育水平、第一个职业以及父亲的教育水平与职业,对于个体的地位获得而言,自致因素比先赋因素更为重要。以后的研究也发现,在现代社会中,随着工业化的发展,教育在决定个人生活际遇上起着越来越重要的作用(Treiman, 1970)。由此,要回应“谁能向上流动,谁能够获得更高级别职称的晋升”这个研究问题,实质就是要回答“谁能获得教育”的问题(Blossfeld & Shavit)。对教育分层的比较研究发现,二战后男女在教育获得上的差距明显缩小。女性在教育扩张的过程中受益良多(Shavit & Blossfeld 1993),并对女性的地位获得产生有利的影响(Hout & DiPrete, 2006)。有关中国的研究也显示,教育对职业地位获得的重要性在上升。魏昂德等人的研究证明了在中国,高等教育学历对获得管理和专业技术人才职业以及党员身份的正面作用 1949 年以来持续上升(在 1988 年后尤为明显【Walder, A, Bo bai Li and Donald J. T reiman2000】)。

在关于地位获得先赋因素还是自致因素更为重要的研究和讨论中,一直以来存在较多质疑与批评的是:第一,男性视角,因为经典的布劳和邓肯的研究对象针对的是男性,而在关于先赋性因素家庭地位的测量上,主要采用的是父亲的职业地位和教育,而实际上母亲的职业地位和教育地位对于子女的成功、向上流动是非常重要的;第二,对于地位获得的影响因素考虑过于简约,分析过于结构化。针对这些批评,后人的研究进行了很大的改进,特别是威斯康星学派的研究。

在中国,虽然近年来有越来越多的研究关注社会转型过程中的地位获得问题,

但是较少涉及的是关于专业技术职称晋升这一特殊地位获得的研究，特别是对于女性专业人才地位的获得，则更是欠缺。

基于以往关于地位获得先赋性因素与自致性因素的讨论，我们提出本文的第一个研究假设。

假设 1：相比于先赋性因素而言，自致性因素对于女性成为高级专业人才更为重要。

2、再分配逻辑还是市场逻辑？

市场化转型导致了机会结构的变化，在从前，向上流动的机会完全围绕着再分配官僚所做出的决定，并只存在于其所控制的经济中，而市场则通过逐渐出现的创办企业和劳动力市场为流动开辟新渠道（魏昂德，2002：218），由此，随着权力越来越由政治结构转向和市场制度，报酬的分配将有利于掌握市场权力而不是再分配权力的人（Nee1989、1991）。

魏昂德在“职位流动与政治秩序”一文中指出：如果按照对党的忠诚来分配上升机会和特权一直是共产党国家的重要基础，那么职位流动就有可能提供有关这些国家变迁的某些思路。他文章分析的思路是由职位流动看精英选拔机制的变化（魏昂德，2002：147），他认为中国的精英流动存在二元路径，一条是进入必然伴有权力的行政管理位置，另一条是进入没有权力的专业位置。前者需要接受政治审查和接纳，后者并不需要（魏昂德，2002：157）。魏昂德的观点是：社会主义社会的精英群体包括两类：管理者精英和专业化精英两部分，但进入精英群体的途径、标准、后果也是泾渭分明的。进入管理者精英的途径需要有高学历、良好的政治素质，其职业享有相当的社会声望和权威，并有客观的物质收益。进入专业化精英的途径，需要有学历，但是不要求政治资本。按照魏昂德的观点，人力资本相比于政治资本对于专业人员的向上流动具有更重要的意义。在职称的晋升上，遵循的是符合专业要求的效率逻辑，党越来越强调教育水平和职业能力，人力资本会获得正向回报，再分配逻辑被市场逻辑所取代。

不过，在魏昂德与维.尼等学者的研究中，其关于政治资本的测量主要是针对党员与群众之间的差异，并且更多地是从个体对组织和意识形态的忠诚，但实际上，政治资本可能是一种类似于教育文凭的资格证书，是能力或诸多无法观察的

品质或特征的信号,同时,党员身份类似于一种社会资本(关系),可以获得诸多资源(信息、影响力或操作力)和机会。它可以起到非正式个人信息网络的作用,确保干部在竞争中可以获得最新的、最准确的市场信息,从而在市场竞争中获胜(宋时歌,1998;刘和旺、王宇锋,2010)。如果认可政治资本具有某种能力或资格凭证的作用,那么,市场化的转型可能并不一定会弱化其在地位晋升上的作用。另外,民主党派作为一种特殊的身份,其对于地位流动(包括专业人员)晋升的影响一直是被忽视的,本文也希望对此有所涉及。

在关于人力资本与地位流动的既往讨论中,主要考察的是学历、在职培训等方面,而对于人力资本的质量则较为忽视,这一方面是因为受到了问卷调查资料的约束,也是因为高等教育扩招之前,能够接受更多的教育特别是上大学就足以与其他人群进行区分,但是在高等教育越来越普及的时候,学历的含金量会降低,其重要性日益凸现的将是获得什么样质量的教学,已有研究显示,学校级别对于大学生职业地位获得的显著影响(李黎明、李卫东:120),那么,对于专业人员的职称晋升,人力资本的质量相比于数量而言,何者会更重要呢?

针对上述研究,我们提出本文的第二个假设:

假设2:市场化转型过程中,相比于政治资本而言,人力资本对于女性晋升高级职称具有更重要的意义;人力资本的质量相比于人力资本的数量对于职称晋升而言更为重要。

3、社会支持与晋升

从一般意义上说,社会支持指人们从社会中所得到的、来自他人的各种帮助(张文宏、阮丹青,1999)。社会支持可分为两类:一是正式的社会支持,指来自政府、社会正式组织的各种制度性支持;二是非正式的社会支持,主要指来自家庭、亲友、邻里、同事和非正式组织等的非制度性支持。研究发现,通过社会支持网络的帮助,人们可以更好地解决日常生活中的问题和危机,并维持日常生活的正常运行,良好的社会支持被认为有益于减缓生活压力,有益于个人幸福和身体、心理健康,可以缓冲个人与社会的冲突,有利于社会稳定(Cohen & Thomas, 1985; Israel & Antonucci, 1987; Riley & Eckenrode, 1986; Veiel & Baumann, 1992; 贺寨平, 2001)。

本文的社会支持主要涉及女性专业人员的非正式支持,我们将来自家庭成员的支持称为家庭支持,将来自非家庭成员如邻里、同事、上级和非正式组织等的支持称之为社会性支持。家庭支持与社会性支持对于女性地位获得的影响是一个有待进一步研究的领域。对于社会性支持,既往的很多研究显示,越是能够得到更多社会支持的个体,其所拥有和可以运用的社会资本越丰富。但具有社会资本功效的社会支持的获得,是行为主体“有意识投资”的产物。从这一点上看,专业技术女性由于家庭责任或组织社交的男性网络对女性的排斥(比如:高尔夫球协会、足球协会等)(Simpson,1997; Marshall, 1997),导致花费在与他人交往上的时间、精力都少于男性,从而拥有较少的社会资本,获得较少的社会支持。特别是女性会因为难于融入男性占据主导地位的非正式网络,因而缺少机会,导致女性被排挤和孤立(Christine Gross 和 Margaret Linehan, 2006)。

对于家庭支持而言,诸多研究都强调了女性因传统观念和两性分工之影响,导致来自家庭的支持不足并影响到其获取更高的职业地位。如 Sheila Cunnison(1994)研究发现女性在英国教育界和科研界遭遇发展障碍,因为传统观念认为科学研究与照顾家庭不能两全,需要让更多决策者关心英国女性在教育界和科研界的发展。Mason 和 Goulden (2004)发现 49%的男性和 71%的女性认为自己在有了孩子之后,不得不在工作上做出牺牲来作一个好父亲或者母亲。Astin (1969)认为:女性更可能因为配偶或者是养育孩子而从正在进行的科研中临时撤出。女性比起男性同行负有更多的家庭(Limacher et al., 1998)和照顾孩子的责任(Heathcote et al., 1997)。妻子专注于家庭劳动,丈夫专注于市场劳动(Becker, 1973, 1974, 1991)。有研究者甚至认为,女性专业技术人员数量少,是因为缺乏合适的照顾孩子的体系(Nature, 2005)。另外, Xie and Kimberlee (2003)把女性专业技术人员已婚无子女与已婚有子女进行对比研究发现,婚姻本身对女性的科技事业发展并没有什么影响,已婚女性只有有了孩子才会产生劣势,比如:在完成了科技教育之后,去追求在科技领域事业发展的可能性减少;辞职在家照顾孩子的可能性增大;晋升的可能减少;地理位置变动的可能性减少等。国内学者近来的一些研究也认为,女性成才需要支持性的家庭环境。这包括,家长的鼓励、家人的理解和支持,拥有家庭有效支持的女性领导更易于成长(妇联参政课题, 2008; 北京市党政人才调查, 2008; 女科技人员课题, 2009; 阮莉珠, 2009)。

上述研究说明，对于女性专业人员而言，如果能够获得家庭支持，则其在地位晋升的路途上相比于那些没有获得支持者而言，会走得更顺更远，而社会性支持对于女性而言更为稀缺和难能可贵，因此，拥有社会性支持者对于地位获得意义非凡。由此我们建立了本文的第三个研究假设：

假设 3：越是能够获得社会性支持与家庭支持者，越是能够在晋升高级职称时处于有利位置。

4、性别角色社会化

在中国，绝大多数关心、研究地位获得影响因素的社会学家们都基本上是在社会转型这个架构下展开，在理论视角上，已有研究基本上是采用经济学的视角，从个体角度研究人力资本理论的解释力在转型中国社会的变化。对于社会化形塑的家庭分工、性别认知、职业期望等因素对于地位获得的影响考察十分不足。社会化的理论认为，地位获得会受到社会和文化因素的影响，我们所处的社会在观念、规范甚至是制度的层面上对男女的性别角色存在不同的认知和定位；而且这些观念、规范或制度是通过长期的“社会化”——家庭教育、正规教育、工作和生活过程——得以维持、强化并传承。通过这些“社会化”过程，男性与女性在偏好、兴趣和价值观上产生差异，并从小就对自己将来的职业有不同的期望（Marini and Brinton 1984, Jacobs 1989, Okamoto and England 1999 等等）。研究发现，女性在承担职业角色的同时，还要兼顾家庭角色，这不仅表现在女性自身的角色意识中，也反映在社会对女性的双重价值评判标准上。社会对男性的评价尺度是事业，但对女性却用事业和家庭的双重标准：社会对女性的角色期望是家庭，而工作机构对女性的角色期望是工作(Galinsky 等, 1991; Schwartz, 1992; Centra and Gaubatz, 2000)，这种双重标准对女性是不公正的，也超过女性能力范围，增加了女性的压力，造成职业女性的双重角色冲突。以往的研究显示（Whyte 1984; Honding 和 Hershatter 1988）显示中国妇女承担了照顾家庭与抚育子女的重担。因此，传统家庭性别分工影响女性高层次人才的成长。受传统性别分工的影响，女性人才更多地承担了子女抚养、家人照顾和日常家务劳动等责任，并形成“劣势累积”（胡菊芹等, 2007; 王卉等, 2007; 马缨, 2009; 张廷君、张再生, 2009）。

因此，本文的第四个研究假设是：

假设 4：性别角色认知趋向于现代、及有女性榜样者，有更高的自我期望与家庭期望者，在向高级职称晋升的路途上会走得更快。

（二）模型及分析

本文采用事件史分析方法对女性专业人才的高级职称晋升进行分析。关于先赋性因素的测量，我们主要采用三个变量：一是父母的职业地位，二是父母文化程度，三是户籍出身。

自致性因素的测量以个人的人力资本为主。诺贝尔经济学奖获得者西奥多·W.舒尔茨在1960年美国经济学年会上，以会长的身份作了“人力资本投资”的演说，第一次系统地提出了人力资本的理论。舒尔茨(1990)认为，国民产量的增长比土地和按时计算的劳动量以及能再生产的物质资本的增长更大，这种情况在现代社会越来越明显，对人力资本的投资就是这个差额的主要说明，而技术和知识是人力资本主要类型。在此后关于人力资本的大量经验研究中，教育、医疗健康和技术培训等，是被最经常使用的表征人力资本的指标。在本文中，我们用三个变量来考察人力资本状况，一是文化程度，使用的是个人开始第一个工作之前的接受教育的年数，二是接受教育的质量，使用的是最高学历是否是重点大学，三是工龄，根据分析时关注副高职称和正高职称晋升的主旨，建构了两个变量：晋升副高前工龄与晋升正高前工龄。1280个有效个案晋升副高前的平均工龄为17.56年，最小值为0，最大值为42年。1298个有效个案晋升正高前的平均工龄为21.48年，最小值为0，最大值为42年。

政治资本的测量，考虑到事件史分析的要求，我们根据入党年份、提升职称年份以及目前政治面貌等因素的综合考虑，获得关于晋升副高前政治资本和晋升正高职称前政治资本两个变量。在晋升副高前，有628人约48.6%的人为群众，617人约47.7%的人为中共党员，48人约3.7%的人为民主党派。就晋升正高职称前的政治资本而言，41.5%为群众，52.3%为中共党员，7.2%为民主党派。

社会支持是一个由多个变量建构的量表。问卷中有一个问题询问了“需要时下列人员能否帮你”，涉及的人员对象包括企业主/企业主管、厅局级及以上干部、初级干部、高级职称专业技术人员，回答的选项是“能”、“否”、“不知

道”，赋值回答“能”者为1分，回答“否”者为0分，回答“不知道”者为0.5分，根据被调查对象对上述问题的回答，构建一个量表，称之为“需要时可以获得的帮助”，量表的信度系数为0.785，量表的得分进行了标准化，女性专业人才该项的得分均值为0.42，属于中间偏少的情况。

家庭支持从两个方面进行考察：一是孩子3岁以前的照顾，二是配偶支持。性别角色社会化从三个方面对此进行考察。一是自我期望与父母期望。关于自我期望，问卷中询问了个体对于今天成就与刚参加工作时期望的对比，有五个选项，我们将其简化为三个：分别为稍高或高许多、差不多、稍低或低许多。关于父母期望，问卷中的问题是询问其今天的成就与父母当初的对其的期望，五个选项，我们也将之简化为分别为稍高或高许多、差不多、稍低或低许多。二是榜样激励。区分为三种情况：无榜样、有榜样（仅男性）、有女性榜样。三是性别角色认知。

表5 模型分析变量基本情况

变量	女性专业人才(N=1305)		男性专业人才(N=1321)		
	平均值	标准差	平均值	标准差	
工作前受教育年数 eduyear	14.23	3.22	14.50	3.27	
晋升副高前工龄	17.56	8.00	17.71	8.30	
晋升正高前工龄	21.48	8.32	22.25	9.12	
性别角色认知 sexrole0	15.01	4.69	17.25	5.09	
需要时可以得到的支持	.42	.31	.46	.30	
变量	频次	有效百分比	频次	有效百分比	
父母亲职业	管理人员	151	11.57	89	6.74
	专业人员	435	33.33	314	23.77
	办事人员	219	16.78	168	12.72
	工人	139	10.65	153	11.58
	农业劳动者	255	19.54	484	36.64
	职业不详或缺失值	106	8.12	113	8.55
父母文化程度	小学及以下	397	30.42	610	46.18
	初中	212	16.25	190	14.38
	高中/中专/中技	298	22.84	274	20.74
	大专及以上	372	28.51	223	16.88
	缺少值	26	1.99	24	1.82
户籍出身	不是农村户籍出身	866	66.36	590	44.7
	农村户籍出身	439	33.64	731	55.3
最高学历是否是重点大学	不是	617	47.28	616	46.63
	是	688	52.72	705	53.37
晋升副高前政治资本	群众	628	48.12	472	35.73
	共产党员	617	47.28	739	55.94
	民主党派	48	3.68	22	1.67

	缺少值	12	0.92	88	6.66
晋升正高前政治资本	群众	538	41.23	412	31.19
	共产党员	665	50.96	808	61.17
	民主党派	94	7.2	46	3.48
	缺少值	8	0.61	55	4.16
孩子3岁以前的照顾	本人	210	16.09	85	6.43
	家庭	713	54.64	951	71.99
	市场和机构	258	19.77	172	13.02
	缺少值	124	9.5	113	8.55
配偶支持	不支持	346	26.51	132	9.99
	支持	959	73.49	1,189	90.01
榜样	没有榜样	370	28.35	451	34.14
	仅有男性榜样	67	5.13	280	21.2
	有女性榜样	854	65.44	543	41.11
	缺少值	14	1.07	47	3.56
自己期望	稍高或高许多	499	38.24	548	41.52
	差不多	556	42.61	340	30.23
	稍低或低许多	250	19.16	373	28.26
父母期望	稍高或高许多	517	39.62	591	44.81
	差不多	620	47.51	460	34.72
	稍低或低许多	168	12.87	270	20.47

以副高职称晋升事件和正高职称晋升事件在生存期内是否发生为因变量，以先赋因素、自致因素、人力资本、政治资本、社会支持与家庭支持、社会化与性别角色认知等要素为自变量，利用事件史的 logit 模型，通过 stata10 软件分别对男性专业人才与女性专业人才的职称晋升进行了分析，见表 6 和表 7。

从表 6 和表 7 的数据我们发现女性专业人员的职称晋升具有以下特点：

(1) 对女性专业人员晋升到副高职称有显著影响的要素主要有：先赋因素中的父母职业地位、人力资本、需要时可以获得的帮助。对于晋升正高职称而言，有显著影响的要素主要有户籍出身、人力资本、政治资本、需要时可以获得的帮助、家庭支持、性别角色认知、父母期望。

(2) 先赋性要素对于副高职称的晋升和正高职称的晋升仅有微弱的影响。就副高职称晋升而言，在控制了其他变量的情况下，相对于父母是管理人员者，父母职业是农业劳动者的女性专业人员更不可能晋升副高职称，其发生比为 0.659，即副高职称晋升发生的可能性要低约 34%。在影响晋升正高职称时，则父母的职业地位与父母文化程度在控制了其他要素的影响后都不显著，具有弱影响的是户籍出身。相对于非农村户籍出身者，出身农村户籍者更不可能晋升副高

职称，其发生比为 0.709。

表 6 事件史分析系数的比较：专业人员晋升副高职称

		女性			男性		
		Exp	标准 误	系数	Exp	标准 误	系数
父 母 职 业 地 位	专业人员	0.935	0.127	-0.067	1.044	0.183	0.043
	办事人员	0.894	0.138	-0.112	1.053	0.202	0.052
	工人	0.782	0.148	-0.246	1.100	0.220	0.095
	农业劳动者	0.659*	0.118	-0.418	0.919	0.173	-0.085
	职业不详或缺失	1.147	0.206	0.137	1.213	0.254	0.193
父 母 教 育 程 度	初中	1.017	0.134	0.017	1.014	0.123	0.014
	高中/中专/中技	1.017	0.136	0.017	1.136	0.139	0.128
	大专及以上	1.091	0.153	0.087	1.133	0.174	0.125
户 籍 身 份	农村户籍出身	1.094	0.104	0.090	1.060	0.101	0.058
人 力 资 本	工作前受教育年数	1.038*	0.016	0.037	1.015	0.015	0.014
	最高学历是否是重点大 学	1.084	0.095	0.081	1.193*	0.106	0.176
	晋升相应职称前工龄	0.923**	0.025	-0.080	0.892***	0.021	-0.114
	晋升相应职称前工龄平 方	1.000	0.001	0.000	1.001	0.001	0.001
政 治 资 本	共产党员	1.153	0.100	0.143	1.313**	0.123	0.272
	民主党派	1.379	0.278	0.321	1.598 [^]	0.402	0.469
社 会 支 持	需要时可以获得帮助	1.514**	0.212	0.415	1.499**	0.212	0.405
	家庭	0.916	0.104	-0.088	0.944	0.159	-0.057
	市场和机构	1.123	0.142	0.116	1.140	0.217	0.131
	配偶支持	1.003	0.177	0.003	0.865	0.124	-0.145
社 会 化 与 性 别 角 色 认 知	性别角色认知	1.008	0.009	0.008	1.006	0.008	0.006
	有榜样（仅男性）	1.146	0.217	0.137	0.933	0.109	-0.069
	有女性榜样	1.082	0.101	0.079	1.024	0.098	0.024
	差不多	1.182	0.126	0.167	0.997	0.110	-0.003
	稍低或低许多	1.131	0.153	0.123	0.984	0.112	-0.016
	差不多	0.912	0.095	-0.092	0.953	0.101	-0.048
	稍低或低许多	0.884	0.131	-0.123	0.941	0.117	-0.061
log L	-3959.6488			-4077.0086			
N	192573			205445			

注：作为参照类排除的变量有：管理人员、小学及以下、非农村户籍出身、最高学历非重点大学、群众、本人、配偶不支持、无榜样、稍高或高许多、稍高或高许多；[^]表示 $p < .10$ ；*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ；***表示 $p < 0.001$

表7 事件史分析系数的比较：专业人员晋升正高职称

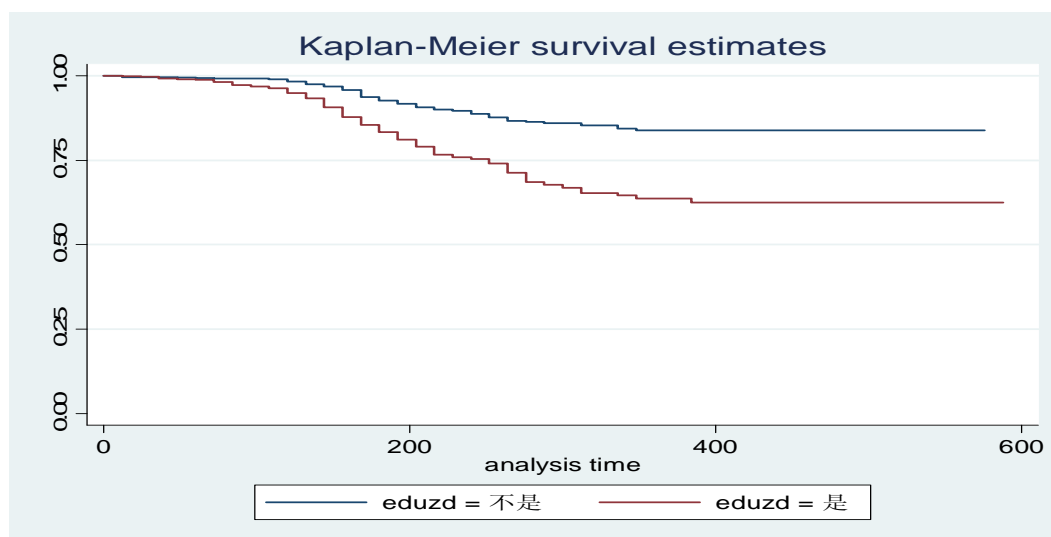
		女性			男性		
		Exp	标准 误	系数	Exp	标准 误	系数
父 母 职 业 地 位	专业人员	0.945	0.225	-0.057	0.810	0.245	-0.211
	办事人员	0.909	0.244	-0.095	1.194	0.374	0.178
	工人	0.897	0.297	-0.109	0.564	0.199	-0.572
	农业劳动者	0.725	0.247	-0.322	0.575 [^]	0.183	-0.553
	职业不详或缺失	0.793	0.273	-0.232	0.784	0.278	-0.244
父 母 教 育 程 度	初中	0.990	0.248	-0.010	0.704 [^]	0.150	-0.351
	高中/中专/中技	1.138	0.275	0.129	0.646*	0.138	-0.436
	大专及以上	1.198	0.301	0.181	0.801	0.210	-0.222
户 籍 身 份	农村户籍出身	0.709 [^]	0.132	-0.344	1.118	0.184	0.112
人 力 资 本	工作前受教育年数	1.056*	0.028	0.055	1.062*	0.026	0.060
	最高学历是否是重点大 学	1.548**	0.258	0.437	1.330 [^]	0.210	0.285
	晋升相应职称前工龄	1.107	0.073	0.102	0.910*	0.037	-0.095
	晋升相应职称前工龄平 方	0.996*	0.001	-0.004	1.000	0.001	0.000
政 治 资 本	共产党员	1.186	0.210	0.170	2.555***	0.514	0.938
	民主党派	2.272***	0.542	0.821	2.238*	0.837	0.806
社 会 支 持	需要时可以获得帮助	1.886*	0.470	0.634	2.940***	0.727	1.078
	家庭	0.674*	0.136	-0.395	0.837	0.230	-0.178
	市场和机构	1.096	0.236	0.091	0.941	0.296	-0.061
	配偶支持	1.138	0.378	0.130	0.968	0.253	-0.032
社 会 化 与 性 别 角 色 认 知	性别角色认知	0.972 [^]	0.016	-0.028	1.009	0.014	0.009
	有榜样（仅男性）	1.085	0.373	0.081	0.991	0.196	-0.009
	有女性榜样	0.944	0.157	-0.057	0.893	0.148	-0.114
	差不多	0.870	0.161	-0.139	0.824	0.151	-0.194
	稍低或低许多	0.714	0.188	-0.337	0.616*	0.125	-0.484
	差不多	0.716	0.133	-0.334	0.581**	0.111	-0.543
	稍低或低许多	0.413**	0.135	-0.884	0.654 [^]	0.148	-0.425
log L	-1458.9773			-1635.3408			
N	226396			263488			

注：作为参照类排除的变量有：管理人员、小学及以下、非农村户籍出身、最高学历非重点大学、群众、本人、配偶不支持、无榜样、稍高或高许多、稍高或高许多；[^]表示 $p < .10$ ；*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ；***表示 $p < 0.001$

(3) 人力资本对于副高职称和正高职称的晋升都有显著性影响，但是人力资本各要素对两种职称晋升发挥作用的程度有所差别。在控制其他变量的情况下，工作前受教育年数越多，则更有可能晋升副高职称和正高职称；晋升副高前的工龄越长，则晋升副高职称的可能性减少，这一结论也同样适用于正高职称的晋升。而就正高职称的晋升而言，除了工作前受教育年数与晋升正高职称前的工龄因素

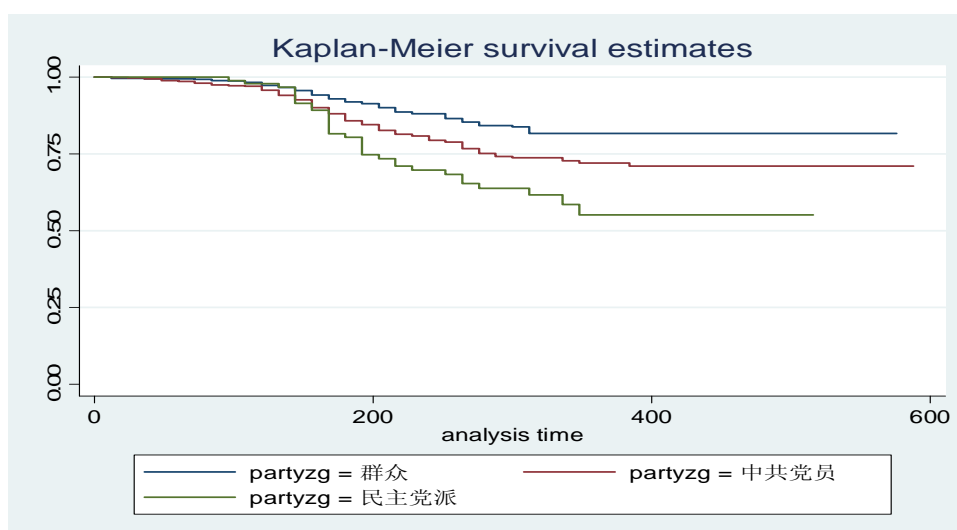
之外，人力资本的质量作用凸显，最高学历是否是重点大学对正高级职称的晋升有着显著的影响。相对于最高学历不是重点大学者而言，最高学历是重点大学的正高级职称晋升的发生比是其 1.55 倍。最高学历不是重点大学者，生存期内获得晋升的尚未足 25%，生存期内 25% 获得晋升者，最高学历是重点大学者，用时 21 年。下图是一个关于最高学历在生存期内的晋升情况图，可以明显地看出两种人力资本质量者晋升的轨迹。

图 1 最高学历是否重点大学的正高级职称晋升



(4) 在控制其他变量的情况下，政治资本对于副高级职称的晋升没有显著性影响，但是对于正高级职称晋升的影响是存在的。晋升正高前是民主党派者相比于群众而言，其正高级职称晋升的发生比为 2.272。中共党员相比于群众而言，其在晋升正高级职称上并无明显优势。生存期内群众获得正高晋升的尚不足 25%，而生存期内 25% 获得晋升者，中共党员用时 24 年，民主党派用时 16 年。

图 2 政治资本与正高级职称晋升



(5) 需要时可以获得帮助对于晋升副高和正高都有显著影响，并且可以看出其对于正高的晋升更为重要。

图 3 需要时可以获得帮助与副高职称晋升

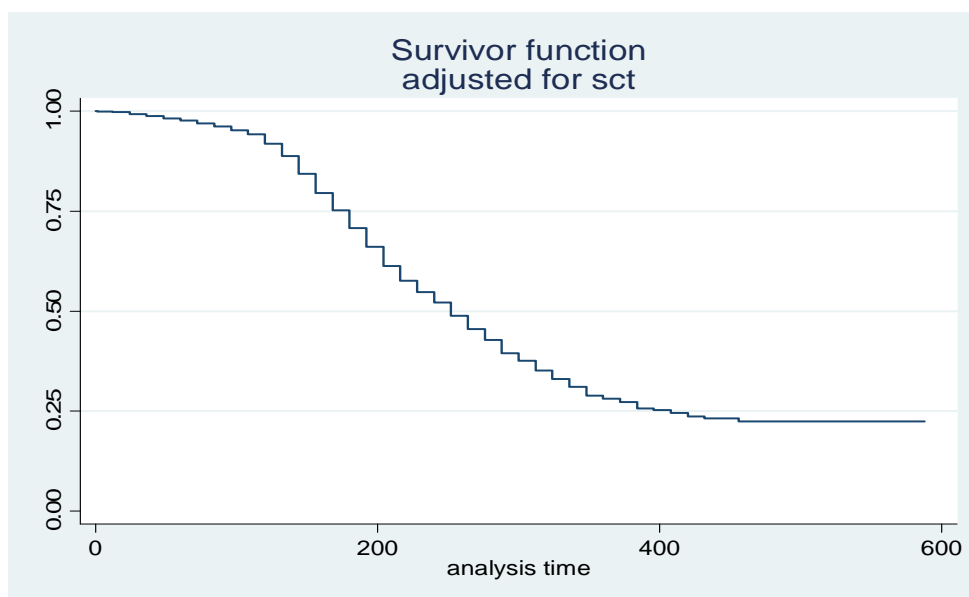
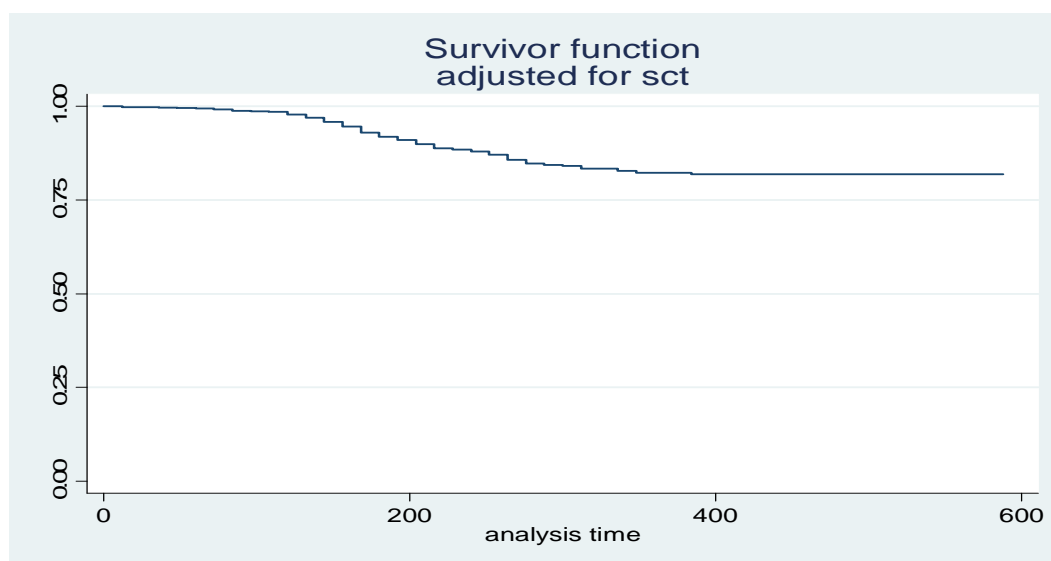


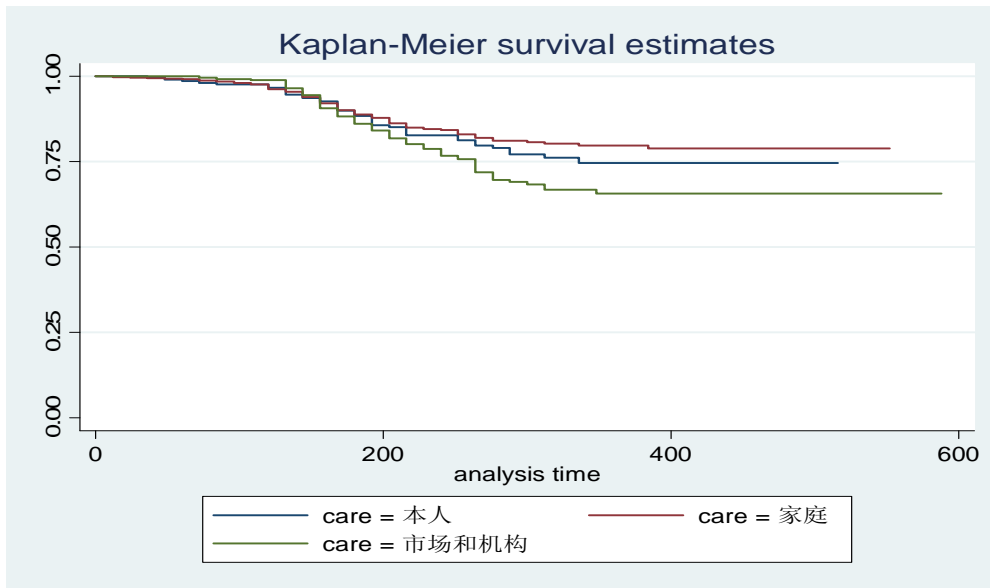
图 4 需要时可以获得帮助与正高职称晋升



(6) 在控制其他变量的情况下，家庭支持对于副高职称晋升没有显著影响，但是对于正高职称的晋升有显著影响。3 岁前孩子由家庭照看者相比于自己照看者而言，其正高职称晋升的发生比是其 0.674 倍。我们用 Kaplan-Meier 生存分析发现，生存期内群众获得正高晋升的尚不足 25%，而生存期内 25% 获得晋升者，中共党员用时 24 年，民主党派用时 16 年。

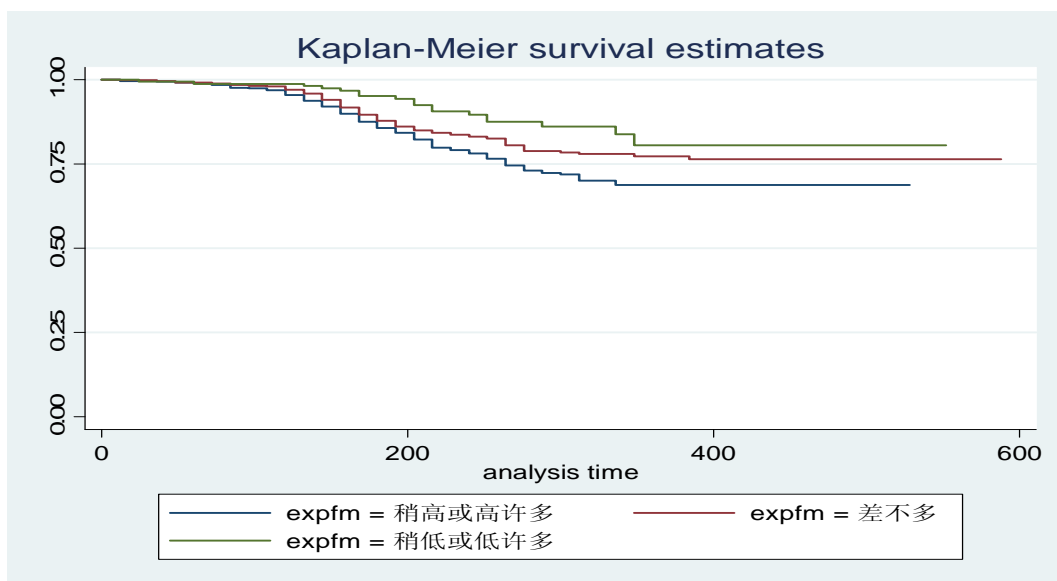
我们看到生存期内孩子 3 岁以前由家庭照顾者的正高晋升尚不足 25%，而生存期内 25% 获得晋升者，由市场和机构照顾者用时 22 年，由本人照看者用时 26 年。

图5 3岁前子女照顾与正高级职称晋升



(7) 社会化与性别角色认知的各要素对于副高级职称的晋升没有显著影响，但对于正高级职称晋升而言，其中的一些要素在控制其他要素的情况下，有较显著的影响。一是性别角色认知，模型分析发现，性别角色越是倾向于认同传统，则正高级职称晋升发生的可能性越是低。二是父母期望，相对于今天成就与父母期望相比于稍高或高很多者而言，目前成就与父母期望相比稍低或低很多者正高级职称晋升的发生比仅为 0.413。用 Kaplan-Meier 生存分析发现，目前成就与父母期望相比高出很多或一些者，25% 晋升者平均用时 22 年，少于其他人群的用时。

图6 父母期望与正高级职称晋升



(8) 与男性专业人员的职称晋升影响因素比较,我们发现有一些共同的特点与不同的方面。

就共同的特点而言,表现为:第一,人力资本相比于先赋因素对于两性的职称晋升而言更为重要,先赋因素中的父母职业地位、父母文化程度、户籍身份只对职称晋升有微弱的影响,而人力资本数量(工作前受教育年数)数量和质量(最高学历是否重点大学)对于女性和男性正高级职称晋升有显著积极的影响。第二,社会性支持对于两性更高的职称地位获得具有显著积极的影响。第三,民主党派身份对于女性和男性的正高级职称晋升都有显著积极影响。第四,父母期望高者,晋升正高级职称的可能性越大。

就不同点而言,表现为:第一,中共党员身份对于女性的职称晋升无显著影响,但是对于男性的职称晋升有显著正面影响;第二,子女照顾、性别角色认知对女性的正高级职称晋升有显著负面影响,但对于男性的正高级职称晋升而言则无这种影响。第三,人力资本的数量和质量对于女性的副高级职称晋升有显著积极影响,但对于男性而言,则没有显著影响;第四,副高级职称晋升问题上,父母职业地位低的女性晋升发生可能性低,而在正高级职称晋升时,父母职业地位和文化程度低的男性则处于不利地位。

表 8 职称晋升影响要素之比较

		副高		正高	
		女性	男性	女性	男性
先赋因素	父母职业地位	-	0	0	-
	父母文化程度	0	0	0	-
	户籍身份	0	0	-	0
人力资本	工作前受教育年数	+	0	+	+
	最高学历是否是重点大学	+	0	+	+
	晋升相应职称前工龄	-	-	-	-
政治资本	共产党员	0	+	0	+
	民主党派	0	0	+	+
社会支持	社会性支持	+	+	+	+
	子女照顾	0	0	-	0
	配偶支持	0	0	0	0
社会化与性别角色认知	性别角色认知	0	0	-	0
	榜样	0	0	0	0
	自我期望	0	0	0	-
	父母期望	0	0	-	-

注:“-”表示事件史分析的 logit 系数为负,“0”表示 logit 系数不显著,“+”表示 logit 系数为正

五、结论

对女性专业人才的上述分析，我们得出以下基本结论：

1、女性专业人才的努力与地位不输于男性专业人才

不输于男性专业人才的人力资本，不输于男性的副高和正高职称晋升，因此，女性专业人才晋升副高职称与正高职称所花的时间与男性专业人才非常相近，职称晋升的轨迹非常相似。

女性开始工作的平均年龄为 21 岁，其时的平均受教育程度为 14.2 年，她们平均的初婚年龄为 25.2 岁，是一个相对晚婚的年龄，第一个孩子出生时的年龄为 26.2 岁。大约工作 13 年后，其中的 25% 的人会晋升到副高，工作 18 年时，其中 50% 的人会晋升到副高，如果工作 28 年，则 75% 的人会晋升到副高。从开始工作后经过 28 年，其中 25% 的人会晋升到正高。在这期间，她们会通过各种方式提升自己的教育程度，在职提升的教育年数平均为 2.2 年，从而使得目前的平均受教育年数达到 16.4 年。

男性开始工作的平均年龄为 22 岁，其时的平均受教育程度为 14.5 年，他们平均初婚的年龄为 26.6 岁。大约工作 13 年后，其中 25% 的人会晋升到副高，工作 19 年时，其中 50% 的人会晋升到副高，如果工作 27 年，则 75% 的人会晋升到副高。从开始工作后经过 27 年，其中 25% 的人会晋升到正高。在这期间，他们会通过各种方式提升自己的教育程度，在职提升的教育年数平均为 2.1 年，从而使得目前的平均受教育年数达到 16.6 年。

2、相比于先赋性因素而言，自致性因素对于女性成为高级专业人才更为重要

利用事件史的 logit 模型对女性和男性的高级职称晋升进行分析，证明了本研究的第一个假设，即随着中国社会工业化、现代化的推进，先赋因素对于专业人员的地位获得而言所起的作用减弱，而自致因素所起的作用增强。父母的职业地位、父母的文化程度、本人的户籍出身等先赋性因素，虽然对于个体依然重要，

但是其发挥作用的方式已变得更为间接,其对于地位获得的影响程度在控制其他要素后,也退居到了次要地位。

3、专业职称晋升更多遵循的是市场化导向的专业主义原则

在市场化转型过程中,相比于政治资本而言,人力资本对于女性晋升副高级和正高级职称具有更重要的意义,人力资本的质量(最高学历是否是重点大学)对于职称晋升而言正在变得日趋重要,而第一学历、晋升前的工龄(体现的是对专业的持续的贡献时间)也同样对于日后的职称晋升具有显著的影响。在正高级职称地位的获得上,人力资本对于女性和男性的作用并没有显著差别。可见专业职称晋升更多遵循的是市场化导向的专业主义原则。

政治资本对于职称地位获得的影响表现出了性别差异。对于女性而言,晋升前中共党员的身份并没有对副高和正高职称的获得带来显著的正面影响,但是却给男性专业人员带来显著的正面影响。晋升前的民主党派对于男性和女性的正高级职称地位获得则都有显著影响,但对于副高职称地位获得则无显著作用。政治资本对于男性专业人员地位获得而言,更多体现的是某种能力或资格凭证的作用,因此并没有因市场化转型而弱化其地位获取上的作用。

我们看到在晋升副高职称时,民主党派对于晋升没有显著影响,但是,在晋升正高时,晋升前民主党派的身份对于其有显著正面影响。这里需要注意的是政治资本中的民主党派身份与晋升高级职称之间的复杂关系,中国的民主党派,对于加入者有特别的要求,一般要求具有高级职称者才能加入,所以,这里的民主党派晋升副高风险率相比于群众更高,与其说是党派影响了职称晋升,还不如说是晋升影响到能否加入民主党派。【民主党派发展成员要以“协商确定的范围为对象,以大中城市为主,以有代表性人士为主”(见1996年《关于民主党派组织发展若干问题座谈会纪要》),民主党派对参会人员有综合素质的要求,要求会员有较高的思想道德品质、文化教育水平、业务技能素质、组织协调能力、社会活动能力、语言表达水平及发行、分析、解决困难问题的能力等。综合素质被看作是履行参政党职能的基础,具有一定代表性和影响力的体现。而综合素质则又具体地通过工作单位领导、同事及周围群众的评价、学历层次和学识水平、工作成果业绩等。如九三学社对成员的要求中,就有以下要求:具有大专以上学历、

具有中级以上职称、具有参政议政的能力---见《九三学社中央关于加强组织建设的若干规定》2005年5月22日九三学社第十一届中央常务委员会第十一次会议通过)。

综上所述，我们的事件史模型分析部分证明了关于地位获得的第2个假设。

4、社会支持有利于职称晋升

我们的事件史模型分析也部分证实了本研究的第三个假设，即不论男性还是女性，越是能够获得社会性支持者，越是能够在晋升高级职称时处于有利位置。

家庭支持对于两性的地位获得而言具有不同的意义。对于女性专业人才而言，会因为生育及其子女照顾安排方式的不同而导致精力的分散，由此带来不利的影响并形成一定的劣势积累，并会在正高职称的晋升问题上产生影响。

因为女性样本的结婚率高达96.3%，无子女的样本只占3.8%，男性样本的结论率高达98.1%，无子女的样本只占4.6%，因为未婚、无子女的女性样本和男性样本过少，我们无法对这两个不同性别群体的成长路径、地位获得与已婚有子女的男性和女性进行比较，因此，未来的研究可以对此作出进一步的探索。

5、成功晋升的女性专业人才有着更趋现代的性别角色认知与更高的家庭期望

本文的研究显示，对于女性专业人才而言，性别角色认知趋向于现代、有更高家庭期望者，在向高级职称晋升的路途上会走得更远。而对于男性专业人才而言，性别角色认知对于职称地位获得并无显著影响，但男性的自我期望对于职称地位的获得是有积极意义的。

参考文献

Andrew G. Walder, Bo bai Li and Donald J. Treiman, (Politics and Life Chances in a State Socialist Regime: Dual Career Paths into the Urban Chinese Elite, 1949 to 1996, " American Sociological Review ,vo l. 65, no . 2, 2000, pp. 191 209
Becker, Gary S. A Treatise on the Family[M]. Cambridge, MA: Harvard University Press.

1991

- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. Orlando, FL: Academic Press.
- Blau P. M., Duncan, O. D. *The American Occupational Structure*[M]. New York: Wiley. 1967.
- Centra, J. A., and Gaubatz, N. B. Is There Gender Bias in Student Evaluations of Teaching? *The Journal of Higher Education*, 2000(71): 17-33.
- Cohen, Thomas A W. 1985. Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin* 98, (3): 10-57.
- Hout, Michael & Thomas A. DiPrete 2006, "What We Have Learned: RC28' s Contributions to Knowledge about Social Stratification. " *Research in Social Stratification and Mobility* 24.
- Israel B, Antonucci T. 1987. Social network characteristics and psychological well being[J]. *Health Education Quarterly*, 14.
- J. Marshall. *Women Managers: Travellers in a Male World*[J], *Wiley & Sons*, 1997.
- Jacobs, Jerry A. 1989. *Revolving Doors: Sex Segregation and Women' s Careers*. Stanford:
- Magali S. Larson, 1997. *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis* Berkeley: University of California Press.
- Marini, M. M., & Brinton, M. C. 1984. "Sex typing in occupational socialization. " Pp. 192-232 in *Sex segregation in the workplace: Trends, explanations, remedies*, ed. by B. F. Reskin. Washington, DC: National Academy Press.
- Nee, Victor, 1989, A theory of Market Transition: From redistribution to markets in state socialism . *ASR* 54:267-82
- Okamoto, Dina and Paula England. 1999. "Is There a Supply Side to Occupational Sex Segregation?" *Sociological Perspectives* 42(4).
- Riley D, Eckenrode J. 1986. Social ties: Subgroup differences in costs and benefits[J]. *Journal of personality and Social Psychology*, (51).
- Shavit, Yossi & Hans-Peter Blossfeld 1993, *Persistent Inequality: Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*. Boulder, Colo. : Westview Press.
- Treiman, Donald J. 1970, "Industrialization and Social Stratification. " In E. O. Laumann(eds.) , *Social Stratification: Research and Theory for the 1970s*. Indianapolis: Bobbs-Merrill.
- Van del Poel. 1993. Delineating Personal Support Network. *Social Forces*, 15: 49-70.
- Veiel H O F and Baumann U. 1992. The Many Meanings of Social Support, in *The Meaning and Measurement of Social Support*, edited by H. O. F. Veiel and U. Baumann. New York: Hemisphere Publishing, 1-7.
- Victor Nee. 1991: *Social Inequality in Reforming State Socialism: Between*

- Redistribution and markets in China. In *American Sociological Review*. Vol. 56 (June:267-282).
- Williams, J. E. & Best, D. L. 1990. Mearsuring sex stereotypes: A multi-nation study. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Xie, Yu and Emily Hannum. 1996. "Regional Variation in Earnings Inequality in Reform-Era Urban China." *American Journal of Sociology* 101:950-992.
- Xie, Yu and Kimberlee A. Shauman. *Women in Science: Career Processes and Outcomes*[M]. Cambridge, MA: Harvard University Press. 2003.
- 贺寨平. 2001. 国外社会支持网研究综述. 国外社会科学, (1): 76-81.
- 李黎明、李卫东, 2009: “阶层背景对本科毕业生职业地位获得的影响”, 《社会》第 5 期
- 刘和旺、王宇锋, 2010: “市场化与政治资本的收益”, 《经济学季刊》第 9 期
- 宋时歌, 1998: “权力转换的延迟效应——对社会主义国家向市场转变过程中的精英再生与循环的一种解释”, 《社会学研究》第 3 期
- 魏昂德, 2002: “一个市场社会的崛起: 中国社会分层机制的变化”, 载边燕杰主编, 《市场转型与社会分层》, 北京: 三联书店
- 张文宏、阮丹青, 1999: 社会学研究 3 12
- 妇联参政课题, 2008; 北京市党政女性领导人才成长规律研究, (2008)
- 胡菊芹、李艳、艾乐、赵文红, 如何捅破这层“玻璃天花板”——关注女性科技人员的地位, 《科技日报》2007 年/5 月/27 日/第 002 版。
- 阮莉珠, 女性领军人才成才有规律可循, 《上海科技报》2009 年/4 月/1 日/第 B01 版。
- 王卉、陈欢欢、王莉萍, 给女性科技人员平等发展权——访“我国女性从事科技工作现状的研究”课题组组长赵兰香, 《科学时报》2007 年/3 月/8 日/第 A02 版。
- 马纓, 博士毕业生的性别差异与职业成就, 《妇女研究论丛》2009 年第 6 期。
- 张廷君、张再生, 女性科技工作者职业生涯发展模式与对策研究_基于天津的调查, 《妇女研究论丛》2009 年第 5 期。