

# 性别观念与中国社会科学院 女性的职业发展

李春玲

本文所关注的是个人及其周围环境中主导的性别观念和规范对于女性职业发展的影响。通过对中国社会科学院男女职工的调查和分析,以及与全国妇女的调查数据比较,本文认为,中国社会科学院的女性普遍持有较现代的、平等的性别观念,而接受教育是她们培养和发展平等的性别观念的最重要的途径之一;调查结果证实,性别观念与女性职业发展水平有着极其密切的联系,性别观念越趋向现代和平等的女性,越可能获取较高的职业成就,越符合传统的性别刻板印象模式的女性,越可能抑制其成就动机和进取行为。

作者:李春玲,女,1963年生,中国社会科学院社会学研究所助理研究员。

女性的性别意识和观念与其成就动机的强弱和职业发展水平有着极其密切的关联。性别意识在一定程度上影响着人们的自我评价、自我形象设计、行为方式选择和对异性的态度,而这些因素又对个人的成就动机和进取行为有着极大的影响。传统社会为男人和女人确定了固定的、相分离的角色和位置,即男人在社会上拚博进取,女人在家庭中育儿助夫。然而今日社会女人也进入社会寻求进取发展,这些行动向传统的性别观念特别是传统的男人和女人的角色模式提出了挑战,并促成了男人和女人的性别观念的变化。但这种变化的强弱程度是有着巨大的个体差异的,而且对个体尤其女性的成就动机和职业发展水平有着极大的影响。人们普遍认为,具有较平等的性别意识和更为自信、自强的性别观念的女性将有更多的机会在社会分层的较高阶层占居一席之地。作为中国最高级研究机构之一的中国社会科学院是优秀的专业人士聚集之地,并且从传统意义上讲一直被认为是一个男性主导的领域,那么进入此机构的女性在性别观念上是否有其特殊性呢?有哪些因素影响到她们性别观念的选择?她们的性别意识和观念对她们的职业发展会产生什么样的和多大程度的影响呢?这是本文所关注的问题。1994年10月“中国社会科学院职业女性的发展、参与和社会地位研究”课题组在全院女职工中实行普查性的问卷调查,回收有效问卷1238份,回收率达83.4%。另外对三个研究所的男职工发放同类问卷,回收有效问卷217份。本文是基于此次调查的部分数据所作的分析。

## 一、性别角色观念

性别角色观念是性别观念中最主要的组成部分,人们依据它来设计自己在家庭和社会生活中的角色模式。在这个变化着的时代里,性别角色观念也在从中国传统的男尊女卑、男主女

从、男强女弱的模式向一种新的、体现性别平等的模式转变。社科院的职业女性在这个从传统观念向现代观念过渡的尺标中居于什么位置呢？

1. 测量方法。在本次问卷调查中,我们设计了8个涉及两性的家庭角色、社会角色、权利义务分配的传统观念请被调查者进行评判,通过其认同程度或否定程度来确定其性别角色观念是更趋向于传统还是趋于现代。这8个观点是:(1)男人以事业为主,女人以家庭为主;(2)男人生来就比女人强;(3)女比男强,好景不长;(4)丈夫的成功就是妻子的成功,妻子应该不惜牺牲协助丈夫成功;(5)孩子不应随母性;(6)寡妇再婚应将财产留给前夫的孩子或家人;(7)男人比女人更擅长于理论研究工作;(8)不生孩子的女人不是完善的女人。

除了考查社科院女职工对上述各命题的分别评判外,我们还采用量表测定社科院女性在性别角色观念上的综合态度倾向。问卷提供四项选择答案:非常同意、同意、不大同意、很不同意。四项选择的评分依次为3分、2分、1分和0分。得分越高意味着对传统的性别角色模式认同率越高,也就是说观念越传统;得分越低则意味着对传统性别角色模式认同率越低,即观念越现代。根据这一评分方法,我们把全体答卷女职工的态度划分为四个等级:得分在5分以下者(即对上述命题加以肯定的最多不超过两项)表明持有现代的性别角色观念,得分在6-10分之间者确定为具有较现代的性别角色观念,得分在11-20分之间者为较传统的性别角色观念,而得分超20分(即几乎认同上述所有命题)则被确定为传统的性别角色观念。需要加以说明的是,观念上的传统或现代的定义并非是绝对的,而是一种主观的、理想型的分类。这里使用的传统的或现代的性别角色观念的概念只是相对而言。虽然这种测量及划分方法有其局限性,但有助于我们对社科院女性的性别角色观念的全面把握。

2. 社科院女职工的性别角色观念。调查数据显示,30%的社科院女性持有现代的性别角色观念,这其中有57人(占6.3%)得分为0分,表明她们强烈反对上述所有的传统性别角色规范。她们对于带有性别歧视色彩的观点陈述——如“男人生来就比女人强”、“男人比女人更擅长于理论研究工作”等——表示愤慨和不满。39.8%的社科院女性持有较现代的性别角色观念,也就是说约70%的社科院女职工倾向于否定传统的两性角色模式。同时,28.8%的女职工的性别角色观念是较传统的,另外,还有极少数的女性(占1.4%)持有传统的性别角色观念。

在这些传统观念中,社科院女性最可能加以认同的是男女两性在家庭和事业上的传统分工,26.2%的女性不同程度地认为“男人以事业为主,女人以家庭为主”,16.7%认同“丈夫的成功就是妻子的成功,妻子应不惜牺牲协助丈夫成功”,还有10.9%的女性认为“不生孩子的女人不是完善的女人”。传统习俗的两性权利分配对社科院女性也有一定程度的影响,38.1%的女职工赞同“孩子不应随母姓”,21%的女性同意“寡妇再婚应将财产留给前夫的孩子或家人”。对于“男人生来就比女人强”的看法,女职工们认同率极低(仅6.2%),但同时有16.7%的女性认为“男人比女人更擅长于理论研究工作”,还有11.2%的赞同“女比男强,好景不长”。社科院女性对上述所有观点的赞同率都未超过半数,而且除了“孩子不应随母姓”和“男人以事业为主,女人以家庭为主”这两个认同率最高的观点以外,她们对其它观点加以肯定的比例都低于1/4。

这些数据显示社科院女性就整体而言对中国传统的性别角色模式否定倾向极为明显,她们中的绝大部分不满足于做一个传统意义上的贤妻良母,或做一个成功丈夫背后的小女人。在性别角色观念的现代化演进方面,社科院女性走在了全国妇女的前列。如下表所示。

表1 社科院女性对传统性别角色观念认同程度与全国妇女<sup>①</sup>的比较 %

	男人以事业为主, 女人以家庭为主/男人以社会为主女人以家庭为主 <sup>②</sup>		丈夫的成功就是妻子的成功, 妻子应不惜牺牲协助丈夫成功/丈夫的成功就是妻子的成功, 妻子要全力支持丈夫 <sup>③</sup>		男人生来比女人强/男性能力天生比女人强 <sup>④</sup>		寡妇再婚应把财产留给前夫的孩子或家人	
	非常同意	同意	非常同意	同意	非常同意	同意	非常同意	同意
全国妇女	6.6	44.8	9.1	63.1	2.6	25.9	4.8	42.8
城镇妇女	3.7	29.0	11.6	63.9	2.1	21.8	1.7	27.8
社科院女职工	4.9	21.3	2.8	13.9	1.5	4.7	1.4	9.5

注:①上表中全国和城镇妇女的数据引自陶春芳、蒋永萍主编的《中国妇女社会地位概观》,中国妇女出版社1993年版,第462—464页。

②、③、④:前者为社科院调查问卷中的表述,后者为全国妇联调查问卷的表述。

社科院女职工对于传统的性别角色模式的认同率远远低于全国平均水平。有意思的是,社科院男职工在性别角色观念上的态度与全国男性总体态度差距不明显,而社科院内部男女职工性别态度的差距却非常大。

表2 社科院男女职工的性别角色观念的差异 %

	性别	非常同意	同意	不大同意	很不同意	未答
男人以事业为主, 女人以家庭为主	女	4.9	21.3	42.1	25.9	5.8
	男	14.7	26.8	40.1	10.1	8.3
男人生来比女人强	女	1.5	4.7	37.7	49.2	6.9
	男	7.4	14.3	49.3	14.3	14.7
女比男强, 好景不长	女	1.7	9.2	38.9	40.3	9.9
	男	4.7	12.9	47.9	16.1	18.4
丈夫的成功就是妻子的成功, 妻子应该不惜牺牲协助丈夫成功	女	2.8	13.9	43.9	29.8	9.6
	男	5.1	17.5	46.1	13.4	17.9
孩子不应随母姓	女	4.7	33.4	35.7	14.4	11.8
	男	12.4	50.2	16.1	5.5	15.8
寡妇再婚应将财产留给前夫的孩子或家人	女	4.0	17.0	32.4	35.0	11.6
	男	6.9	20.7	43.8	12.9	15.7
男人比女人更擅长于理论研究	女	2.8	13.9	43.9	29.8	9.6
	男	4.6	24.4	39.6	14.7	16.7
不生孩子的女人不是完善的女人	女	1.4	9.5	47.4	29.9	11.8
	男	6.9	16.6	42.9	17.5	16.1

几乎在上述所有观点上,社科院男职工和女职工的态度差异都非常大,特别是选择“非常同意”、“很不同意”以及未答的比例差距更加突出地反映出男职工对于女性角色模式的要求与女职工自身的设计有很大不同。

然而就全国的普遍情况来看,两性之间在性别观念上的差距并不大。我们再回到表1中所列的四个观点陈述上。“男人以事业(或社会)为主,女人以家庭为主”,在全国水平上,男性与女性对这一观点的判断差异也就在1—3个百分点,而社科院两性之间的差异却达到了15—17个百分点。社科院女性肯定这一观点的比例远远低于全国水平,而社科院男性在这一点上与全国男性的差距却不明显。事实上,社科院男职工对这一传统的两性角色分配加以肯定的比例甚至远远高于城镇男性的比例,他们选择“非常同意”这一项的比例比城镇男性高8个百分点,选择“同意”的比例比城镇男性高6个百分点。在评价“丈夫的成功就是妻子的成功”这一观点上,全国水平的性别差异在2—3个百分点之间,“男性能力天生比女性强”和“寡

妇再婚应把财产留给前夫的孩子或家人”这两个观点上,全国男性和女性的态度几乎没有差异,然而社科院男性和女性在对这三个观点的评判上差异极为明显。

社科院男女职工在性别角色观念上的巨大差异可以说明,具有较高文化水平且事业达到较高阶段可以使女性培养更现代的、更开放的、更平等的性别角色观念,但是高文化水平、高社会地位并不必定使男性更多地否定传统性别角色模式,在某种程度上,处于社会分层中较高地位的男人可能更强烈地需要服务于他,依从于他的传统女性。这也就是说,在文化层次较高的圈子里,两性在性别观念上的差异表现得更突出,而这一差异的影响是颇为深远的。

3.文化水平对性别角色观念的影响。尽管社科院女职工普遍来讲具有较为现代化的性别角色观念,但个体之间仍然存在着差异。造成这种观念差异有多种因素,文化程度就是其中最重要的一个因素。

表 3 不同文化程度女职工的性别角色观念差异 %

观念类型 文化程度	持现代性别角色 观念者所占比例	持较现代性别角色 观念者所占比例	持较传统性别角色 观念者所占比例	持传统性别角色观 念者所占比例
初中及以下	13.3	40.0	46.7	0
高 中	9.8	51.4	31.9	6.9
中 专	17.0	44.7	36.2	2.1
大学专科	31.9	37.0	30.0	1.1
大学本科	31.7	40.3	27.2	0.8
硕 士	35.4	37.0	26.8	0.8
博 士	62.4	31.3	6.3	0

表 3 显示出,文化水平越低对传统性别角色观念的认同率越高,文化水平越高则性别角色观念越趋向于现代。文化水平的差异明显地影响着女性对自身的家庭及社会角色的选择。

表 4 文化水平对女性的家庭及社会角色的影响 %

	丈夫的成功就是妻子的成功, 妻子应不惜牺牲协助丈夫成功		男人以事业为主, 女人以家庭为主	
	同 意	不同意	同 意	不同意
初中及以下	28.9	57.7	23.1	69.2
高 中	32.5	48.8	34.1	52.0
中 专	28.5	60.0	37.2	55.8
大学专科	18.9	69.9	28.3	64.6
大学本科	11.2	81.6	24.2	72.6
硕 士	10.8	85.4	19.1	78.4
博 士	4.8	90.4	19.1	76.2

很明显,文化程度越低的女性越趋向于赞同妻子应成为丈夫的贤内助这种传统的角色模式。对于另外几个观点的评价,不同文化程度的女职工在肯定或否定的比例上没有明显差距,但在肯定或否定的强烈程度上差距明显。例如,对于“男人生来就比女人强”的看法,不论学历高低,几乎 90% 左右的女性都表示不同意,但不同文化程度的女职工选择“很不同意”这一答案的比例差距很大,在评判其它几个观点上情况也类似。

表 5

不同文化程度的女职工选择“很不同意”下述观点的差异

%

	男人生来就比女人强	女比男强好景不长	男人比女人更擅长于理论研究工作	孩子不应随母姓	寡妇再婚应将财产留给前夫的孩子或家人
初中及以下	15.4	23.1	3.8	11.5	11.5
高 中	33.4	27.6	5.7	16.3	19.5
中 专	38.6	37.1	12.9	21.4	11.4
大学专科	49.6	41.6	15.1	30.4	36.2
大学本科	55.6	43.6	15.8	31.8	34.0
硕 士	51.0	40.8	14.0	38.2	40.1
博 士	61.9	57.1	42.9	42.9	57.1

除了在“不生孩子的女人不是完善的女人”的判断上没有明显差异以外,其它的七个观点都表现出或多或少的文化程度差异。

4. 年龄对性别角色观念的影响。在一个社会迅速发展的时代,年龄是造成观念差异的最为重要的因素之一。年长者往往作为传统观念的卫护者出现,年轻者往往以反叛传统、实践新观念的形象出现,于是就造成了一个普遍现象:年龄越大持有的传统观念越多,而年龄越轻越趋向于接受新型的、现代的观念。然而在特殊情况下这一规律也会表现出例外。

与一般的看法相反,年纪越轻的女职工似乎越趋向于传统的性别角色观念,而越年长的职工越是反对传统的模式。尽管差距并不算大,但的确有悖常规。进一步的分析发现,较年轻的女性并不是在所有 8 个观点的评判上都比她们的年长者更传统,她们的传统倾向主要表现在表 7 中列出的三个观点上。

表 6

不同年龄女职工的性别角色观念差异

%

观 念 类 型 年 龄	持现代性别角色观念者所占比例	持较现代性别角色观念者所占比例	持较传统性别角色观念者所占比例	持传统性别角色观念所占比例
21—30 岁	21.9	42.7	32.6	2.8
31—40 岁	27.0	40.5	31.5	1.0
41—50 岁	32.9	37.9	27.9	1.3
51—60 岁	36.9	40.1	21.7	1.3
61 岁以上	57.1	21.4	21.4	0

表 7

年轻女职工比年长女职工表现得更为传统的几个观点

%

观 念 类 型 年 龄	男人以事业为主, 女人以家庭为主		不生孩子的女人不是完善的女人		女比男强好景不长	
	同 意	不 同 意	同 意	不 同 意	同 意	不 同 意
21—30 岁	33.9	60.8	29.0	63.5	14.1	78.0
31—40 岁	28.1	63.9	22.4	64.0	11.8	77.3
41—50 岁	24.5	72.4	19.0	69.6	8.9	82.8
51—60 岁	19.0	74.4	14.8	74.0	9.1	77.5
61 岁以上	5.9	94.1	11.8	82.4	11.8	82.4

注:61 岁以上的数据不具年龄群体代表性,因绝大多数 61 岁以上的女职工已退休,不在调查范围内,留任的多为较高职称或级别者。

较年轻的女职工除了对上述三个观点的认同率高于年长者以外,在“男人天生比女人强”、“丈夫的成功就是妻子的成功”、“孩子不应随母姓”等观点的评价上与年长者差距不明显,同时,在另外的两个观点上——“男人比女人更擅长于理论研究工作”和“寡妇再婚应将财产留给前夫的孩子或家人”——反而是年长者的认同率比年轻的认同率高。这表明,年轻女职工观念的传统色彩主要表现在她们对传统的女性家庭角色的认同上。但在涉及女性的社会角色和男女两性权益分配方面,较年轻者还是具有更多现代意识。

社科院女职工在性别角色观念上表现出特殊的年龄差异并非是一个孤立现象,它可以与近 10 年来的中国性别观念演变的整个趋向相联系。自 80 年代初以来,在女性的家庭角色模式和女性性别形象等方面出现一种(由传媒和大众文化产品引导的)回潮现象,从另一角度来说,它是针对文革时期两性绝对趋同潮流的一个反动。较年轻的女性可能对这一回潮动向更加敏感。不过,全国妇联在全国范围的调查并未证实类似的倾向,根据她们的调查数据,除了 18—19 岁这个年龄段对传统观念的认同率明显低于平均水平以外,其它年龄段的女性在对女性家庭角色认同上差异不大。<sup>①</sup>

如果全国妇联的调查数据和社科院的调查数据都是可靠的话,那么就有可能引申出一个非常有意思的结论:文化层次较高并处于职业分层较高地位的年轻女性由于自身的职业成就而可能担心失去完善妻子的美名和女人的本性,从而使她们在追求高职业成就的同时也希望尽到传统女人的本份。按西方某些学者的说法,这叫做“畏惧成功”。

除了文化水平和年龄这两个因素以外,工作性质(研究人员或非研究人员)、专业职称和行政级别的高低也是造成性别角色观念差异的因素。研究人员比非研究人员、职称高者比职称低者、行政级别高者比行政级别低者更多地否定传统的性别角色规范。不过这些差异也可以从文化程度的差异上得到部分解释,因为文化程度越高越可能从事研究工作并获得较高的专业职称和行政职务。另外,家庭出身对性别角色也有微弱影响,知识分子、军人、干部、职员等家庭出身的女职工观念差异不大,但工人家庭出身的女性比上述家庭出身的女性传统得多,令人吃惊的是,农民家庭出身的女职工并未表现出更多的传统倾向。

5. 性别角色观念对成就动机的影响。较高的职业成就(较高学历水平、较高的专业职称、较高的行政职务)有利于培养较为现代的性别角色观念。反过来我们也可以说,性别角色观念越趋向于现代,就越可能取得较高的职业成就。此次调查的数据充分证实了这一论点。

性别角色观念现代者往往具有较强的成就动机并可能采取更为积极的进取行为。问卷中有这样一个问题:“您自己有没有申请过国家或院里的社科基金项目?”在回答申请过社科基金项目的女性中 80.2% 持有现代的或较现代的性别角色观念。另一数据同样说明问题:持现代性别角色观念者中有 21.4% 申请过项目,持较现代观念者中有 13.1% 申请过,持较传统观念者中有 10% 申请过,而持传统观念者中无 1 人申请过项目。对于是否申请过项目的回答实际上包含着两层含义,其一是反映出被调查者在其事业发展上是否采取积极进取行为;其二是从一个间接角度来检测职业成就水平,申请过项目者往往是职业成就较高者——职称和级别较高、成果较多的研究人员或科研管理人员。因为只有这些人才有资格、有自信申请项目。因而,上述数据可以表明,性别观念越现代者取得的职业成就也可能更高。另外的几项数据也证实了这一点。持现代或较现代观念的研究人员成果数量(学术专著、普及读物、翻译著作、学

<sup>①</sup> 《中国妇女社会地位概观》,第 318 页。

术论文等)和国内外获奖次数略高于平均水平,而持传统或较传统观念者则稍低于平均水平。

性别角色观念对晋升速度也有微弱影响。在 21—30 岁这一年龄段,性别观念对晋升的影响还不明显,因为这一时期职称和级别的差异多由学历和工作年限等因素决定,竞争和能力起的作用较小。但在 31 岁以上,性别角色观念的影响开始体现,在 41—50 岁期间表现得最明显,而这一时期的确是职称晋升竞争最激烈的时候。与同年龄相比,观念越现代的女性越可能晋升到更高一级职称,观念越传统越可能停留在原有的职称级别上。在所在年龄段中,持传统观念者往往是晋升最慢的人。

毫无疑问,性别角色观念对于女性的事业与家庭关系的安排肯定有影响,不过,与许多人的担心相反,性别角色观念的现代或传统对于夫妻感情的好坏或离婚率的高低并无直接关联。只是性别角色观念对夫妻关系类型有明显影响。绝大多数社科院女性希望家庭与事业双肩挑,但是观念的差异影响着她们的天平向哪边倾斜。当自己的事业与丈夫的事业发生冲突时,观念最为传统的女性更可能选择牺牲自己支持对方,当事业与家庭发生冲突时,她们选择服从家务需要的比例也高于其它观念者。持较传统或较现代的女性则更希望夫妻双方相互支持,尽可能地支持对方,又不放弃自己的事业。在观念最现代的这一组中,选择各忙各的较高于其它几组,同时还有一部分女性希望丈夫作些牺牲支持自己的事业。

## 二、性别刻板印象与人格品质

性别刻板印象(*gender-stereotype*)是一种社会文化长期形成的、较固定的对男性和女性的人格模式的理想划分。长期的文化传统赋予我们这样的看法:男人具有某些确定的人格品质,也可以称为男性气质或男子气(*masculinity*),而女性具有另一些确定的人格品质,称为女性气质或女人味(*femininity*)。一个男人如果符合这些男性的人格品质则被认为是一个真正的男子汉,一个女人符合女性的人格品质则被赞誉为贤良淑女,相反,假如一个男人具有某些女性品质或一个女人具有男性品质就可能被看作是不符合社会标准的男人或女人。传统的性别刻板印象往往把男性人格与女性人格品质相对立(例如,男人刚强,女人柔弱等),男性品质使男人更易于在社会上拼搏冲杀,而女性品质使女人更适于营造温馨的家庭并需要男性的保护,这种性别刻板印象通过社会化途径代代传递并造成两性人格模式上的差异。然而,这种传统的性别刻板印象模式正在受到挑战。当今社会女人从家庭走入社会,她们要在社会中立足并发展就必须具备传统意义上属于男性的品质。同时,人们还认为当今世界更需要和平、友善和合作而不是战争与对抗,因而男性也应该培养多一些所谓的女性品质,于是男女平等主义的鼓吹者们希望男性和女性在人格品质上应更为接近。不论是传统的、强调两性对立的性别人格模式还是强调两性趋同的性别人格模式都是人们观念中的一种理想人格。现实生活中的每一个人都或多或少地具有所谓的男性品质和所谓的女性品质,不论他(她)是男人还是女人,但多或者少的程度取决于他(她)生活的社会文化环境和个人经历。那么,社科院的女职工——进入传统意义上男人活动领域的女性——是否自认为具有更多的所谓男性人格品质呢?是哪些因素影响她们获得或认同这些品质呢?另外,社科院女性与男性之间是否存在传统性别刻板印象模式的差异呢?

1. 社科院职工中自认人格品质的两性差异。由于把人格特性划分为男性品质和女性品质是十分不科学的,同时也为了避免女人男性化或男人女性化的误解,我们把传统性别刻板印象规定的女性品质定义为 A 类品质,传统性别刻板印象规定的男性品质定义为 B 类品质,两者之间不存在好坏、褒贬之分,但很明显,这两类品质在促进个人的职业发展方面所起的作用是

不同的。在问卷中我们列举了 18 项品质(A 类品质和 B 类品质各占 9 项),请被调查者选择 5 项作为自己具备的最突出的品质。这 18 项品质为:

A 类品质	B 类品质
温和	进取心强
关心他人	独立性强
服从领导	有毅力
细心有条理	有主见
富于同情心	勇于竞争
易听取他人意见	办事果断
善于处理人际关系	有冒险精神
善于言表	自信
重感情	善于领导别人

注:所列举的品质及划分参考 I. k. Broverman 等人制定的涉及两性人格和行为品质心理健康测定表。见 Laurel Walum Richardsin, *The Dynamics of Sex and Gender*, Boston: Houghton Mifflin Company, 1981, P10.

表 8 社科院男女职工自我品质选择 %

女职工		男职工	
位 序	选择率	位 序	选择率
1 富于同情心	52.9	1 服从领导	55.9
2 服从领导	49.7	2 关心他人	51.3
3 关心他人	49.3	3 富于同情心	45.0
4 温和	46.6	4 温和	38.1
5 细心、有条理	45.8	5 独立性强	32.5
6 进取心强	37.7	6 细心、有条理	30.0
7 重感情	26.2	7 有主见	29.4
8 独立性强	25.4	8 进取心强	28.1
9 易于听取他人意见	23.1	9 自信	23.8
10 有主见	21.8	10 易于听取他人意见	23.1
11 自信	17.0	11 善于处理人际关系	19.4
12 有毅力	11.7	12 有毅力	16.9
13 办事果断	11.3	13 有感情	15.0
14 善于处理人际关系	10.8	14 办事果断	11.9
15 善于言表	4.7	15 善于言表	6.3
16 勇于竞争	2.1	16 勇于竞争	5.6
17 有冒险精神	1.7	17 有冒险精神	4.4
18 善于领导别人	1.3	18 善于领导别人	1.3

女职工选择的所有品质中有 70.4% 为 A 类品质,29.6% 为 B 类品质,男职工选择的品质中 A 类品质占 64.8%,B 类品质占 35.2%。男女职工 A 类品质选择率普遍较高可能与项目排列顺序有关,排列在前 6 项的品质选择皆为 A 类品质。参照表 8 中的数据,我们发现社科院职工中个性倾向上的性别差异是存在的,男性身上 B 类品质的成分多于女性,而女性比男性更偏于 A 类品质。在依据性别规范划分的特性品质上表现更为明显些,如富于同情心、温和、细心有条理、重感情等品质女职工的选择比男职工排序靠前而且选择率也较高,而男职工在独立性强、有主见、自信等品质上选择率则高于女性。这一因素可能有助于解释男女在职业成就上的差异。不过我们也得承认,社科院男女职工在人格品质上表现出的性别差异并不象传统的性别刻板印



象模式规定的那样大,可惜的是,我们缺乏全国性的数据来比较以证实社科院的男女职工在自我认同的性别人格模式上的差异是否比其它社会阶层或群体的差异小。但把这些数据与西方学者的一些类似的调查结果相比较,我们可以说,社科院男女职工在这方面的差异的确是比较小的。<sup>①</sup>这一方面也许是由于文化造成的。西方文化中表现出的人格模式上的两性差异一直比中国文化更突出,更两极分化。中国传统文化中推崇的忍辱负重、通晓大义의烈贞妇(这些品质如按西方文化中的性别刻板印象模式应归为男性品质)和温文尔雅的谦谦君子(也带有西方人所谓的女性气质)在人格倾向上的性别差异并不那么鲜明分化。本研究所列举的品质及其划分主要依据西方学者的划分标准,一些被西方男人所推崇的品质(如勇于竞争、有冒险精神等)在中国文化中并不被强调。另一些男女选择率极高的品质像“服从领导”等可能与中国传统的社会化方式有关。中国的传统性别刻板印象模式与西方的性别刻板印象模式有着很大的差异,这方面还需做进一步的研究。

造成社科院两性个性倾向差异不大的另一因素是社科院的工作性质和人员素质。一般来讲,文化水平较高,特别是从事科学研究工作的男性往往比一般男性带有更多的A类品质像温和、敏感、重感情、富于同情心等等。在这一点上,西方与中国的情况相同,西方学者做的许多研究表明,文化层次越高的男性带有的传统性别刻板印象模式中的男性品质越少,而文化层次越低的男性,特别是劳动阶层的男性则更倾向于符合传统的男性性别刻板印象模式。另一方面,社科院的女职工为了能进入这一高级研究机构,为了能与男同事合作并竞争,也需要具备较强的进取心(她们的进取心甚至超过了她们的男同事)、独立性等B类品质。

2. 女职工自认人格品质的差异。男女职工在人格品质上的差异是否是造成两性职业成就差异的原因之一呢?性别人格特质的差异是否能造成能力上的差异和职业成就上的差异?我们可以从女职工内部的差异中寻找部分答案。

家庭和学历背景对于女职工个性倾向形成是有影响的。军人和干部家庭出身者选择B类品质明显超过平均水平,知识分子家庭出身者接近平均水平,而工人、职员和农民家庭出身者则低于平均水平。文化程度造成的差异更明显,随着文化程度的提高,选择B类品质的比例也随之递增。年龄的差异总的来说不明显(除了61岁以上者之外),41至50岁的女职工B类品质选择率稍高,可能与她们都经历过文革、参加过红卫兵运动和上山下乡运动有关,这说明个人经历对性别个性倾向有影响。职业地位(行政级别和工作性质)的差异明显,局级干部和处级干部B类品质选择率远远高于科级干部、科员、办事员和未定职人员。科研人员选择B类品质的比例远远高于非科研人员。专业职称系列的比较差异不明显,但是对同处于一个年龄段(如31-50岁)的女职工的比较发现,职称越高者选择B类品质比例越高,反之亦然。我们可以说,个性倾向中B类品质成份越多者,越可能达到较高的职业成就。不同年龄段的数据也可以证明这一点,61岁以上的女职工所选择B类品质达到44.9%,是所有分层比较中选择率最高的,而61岁以上还继续留任的女性大多获得了较高的职业成就。另外,性别角色观念与性别模式倾向表现出一致性,观念越现代,B类品质选择率越高,反之亦然。而性别观念越倾向于现代者往往也更可能获得较高职业成就。

<sup>①</sup> 参见 Paul Rosenkantz, "Sex - role stereotypes and self - concepts in college students", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 32(1968): P287 - 295, Margie Cowan and Barbara Stewart, "A methodological study of sex stereotypes", *Sex Roles*, 3(1987): P205 - P216, Aghop Der Karabetian and Anthony Smith "Sex role stereotyping in the United States: is it changing?" *Sex Roles*, 3(1987): p193 - 198.

表 9

造成女职工个性差异的各种相关因素

%

		A 类品质占所选品质的百分比	B 类品质占所选品质的百分比
年 龄	21—30 岁	73.2	26.8
	31—40 岁	73.2	26.8
	41—50 岁	70.5	29.5
	51—60 岁	74.8	25.2
	61 岁以上	55.1	44.9
学 历	初中及以下	90.2	9.8
	高 中	78.5	21.5
	中 专	75.9	24.1
	大学专科	73.5	26.5
	大学本科	71.2	28.7
	硕 士	74.1	25.9
	博 士	69.7	30.3
工 作 性 质	科研人员	59.7	40.3
	非科研人员	71.2	28.8
家 庭 出 身	知识分子	71.4	28.6
	军 人	65.7	34.3
	干 部	69.5	30.5
	工 人	75.4	24.6
	职 员	74.5	25.5
	农 民	74.4	25.6
行 政 级 别	局级干部	65.1	34.9
	处级干部	65.6	34.4
	科级干部	73.3	26.7
	科员、办事员、馆员	76.0	24.0
性 别 角 色 观 念	现代观念	66.2	33.8
	较现代观念	70.4	29.6
	较传统观念	71.5	28.5
	传统观念	83.3	16.7

具备 B 类品质较多的女性会不会因这种性别个性倾向而影响到婚姻生活的美满呢? 调查数据表明这两者之间并无相关联系。离婚者的 B 类品质选择率并不比初婚者高; 在对夫妻关系良好程度的等级评价中, 也没有显示出选择 B 类品质越高者对夫妻关系的满意越低的倾向。

### 三、性别评价

自我评价的高低与成就动机的强烈程度有着非常密切的联系。女性在职业发展方面的进取态度和进取行为很大程度上取决于她们对自身评价的高低。不过此次调查我们所关注的并非女性对个人能力的评价, 而是关注女性对社科院知识女性这一整体的评价。

1. 如何看待女性在职业发展上的弱点。女性身上是否存在某些固有弱点而阻碍了她们的

事业发展呢？问卷列举出几条所谓的女性弱点，请被调查者判断哪几项是有道理的。

表 10 男女职工对女性弱点的评判 %

	女职工选择率	男职工选择率
安于现状	57.2	37.8
对挫折的承受力不强	45.8	38.2
创新意识不强	37.0	34.6
缺乏逻辑思维	22.2	30.0
工作被动	15.1	9.7
不善于与他人合作	10.5	10.8
缺乏组织管理能力	10.3	20.7

约 16.1% 的女职工拒绝进行选择，大部分人拒绝回答的理由是：“上述能力上的弱点在男性身上也有或多或少的表现，这方面不存在性别差异。”男职工中也有少数人赞同这一看法。但持有“工作能力上不存在性别差异”观点的人只是少数，女职工中不超过 10%，男职工中不超过 5%，也就是说，90% 的人认为在发展职业的能力上女性有弱于男性的方面。根据表 10 来看，男女职工认为女性最主要的弱点有：安于现状、对挫折承受能力弱、创新意识不强和缺乏逻辑思维。

2. 工作中的性别意识。“您在研究工作或行政工作中，更愿意与同性还是异性合作？”这一提问的目的是从一侧面来考查被调查者的性别评价。绝大多数人（不论男职工还是女职工）都选择了无所谓。但有约 1/5 的人做出了有性别倾向的选择。

在带有性别倾向挑选合作者的人中，不论男女，都更多地挑选男性作为合作同事，而且女职工更倾向于如此。令人惊奇的是，男职工比女职工更多地愿意与女性合作共事，不过，这些男职工同时提出他们更愿意与比他们地位低、年纪轻的女性合作，也就是说，男性作为领导者或负责人，女性作为被领导者或辅助工作者。男女职工在工作领域中的这种性别评价倾向可能是限制女性获得更多职业发展的机会的一个因素。

表 11 男女职工对合作者的性别选择 %

	女职工选择率	男职工选择率
更愿意与同性合作	3.0	13.4
更愿意与异性合作	21.6	6.0
无所谓	68.8	77.0
未答	6.6	3.6

表 12 不同年龄的女职工选择合作者的差异 %

年 龄	更愿意与同性合作	更愿意与异性合作	无所谓	未 答
21—30 岁	0.9	29.5	63.9	5.7
31—40 岁	2.6	23.1	66.0	8.3
41—50 岁	5.2	19.3	70.6	4.9
51—60 岁	3.0	14.7	76.2	6.1
61 岁以上	0	5.9	88.2	5.9

表 12 显示越年轻的女性越愿意与异性合作，这是否表明年轻女性有更强烈的性别意识。

#### 四、结论与讨论

在对社科院女性的性别意识及观念的各方面加以数据分析之后,我们可以得出以下几个结论:

结论一:与全国妇女的平均水平相比,社科院女职工表现出更多的性别平等意识和性别发展意识,对于自身所扮演的与男性同样重要的社会角色予以相当程度的自信和极强烈的发展欲望,这种自信和愿望鼓励着她们去获得更高的职业成就。然而,传统的性别评价和成见模式对她们仍有很大的影响,她们(与男性一样)对于女性从事科学研究工作和行政管理工作的能力有一定程度的疑虑,这可能是限制社科院女性谋取进一步的个人职业发展和知识女性群体发展的一个因素。

结论二:在像社科院这种高文化层次的工作环境下,性别观念的两性差异极大。教育是培养较现代的、较平等的性别观念的一种手段,这是国际社会加以公认的,然而在中国,这一手段对于培养女性的平等意识极为有效,但对男性作用微弱。这就造成了文化层次越高的环境下两性性别观念的差距越大。这可能是限制社科院女性谋取更多的职业发展机会的另一个因素。因为男性在社科院的领导阶层中仍属于主导地位,他们的性别观念或多或少、或明显或潜在地影响着对女职工的培养和提拔。

结论三:性别观念与女性成才有着极其密切的关系。性别观念越趋向现代和平等的女性,越可能获取较高的职业成就。人格倾向上越符合传统的性别刻板印象模式,越可能抑制女性的成就动机和进取行为,从而成为女性职业发展的一个障碍。

结论四:高文化层次中女性性别观念演变的一种倾向令人关注,即年纪越轻的女性越认同传统的女性家庭角色模式,越看重女性的家庭责任义务。同时,越年轻的知识女性也具有越强烈的性别意识,这一现象的进一步发展走向及其对女性成才和妇女地位的影响还有待于做进一步的考察。就目前而言它所造成的一个后果是:如何同时扮演好家庭角色和社会角色,何成为一个事业上的强者又不失去女人味的矛盾所带给知识女性日益沉重的心理压力。

责任编辑:谭 深