

# 社会性别与公共管理

(第5辑)

GENDER AND PUBLIC ADMINISTRATION(5)

张再生 主编



ENDER  
AND  
PUBLIC  
ADMINISTRATION



天津大学出版社  
TIANJIN UNIVERSITY PRESS

# 社会性别与公共管理

(第5辑)

**Gender and Public Administration(5)**

张再生 主编

## 内 容 提 要

本书是在天津大学召开的“第三届社会性别与公共管理研究师资培训班”的结业文集。文集收入调查报告和研究论文共 34 篇,内容包括女大学生就业、社区妇女工作、女性职业生涯发展、女性政治参与、城市女性养老问题、高校女性职业发展等,大体反映了目前我国社会性别与公共管理研究领域师资队伍的总体水平。

本书可作为高等院校、研究机构从事社会性别、公共管理、妇女问题等相关领域研究的学者和学生的参考读物,也可作为妇联及其他政府部门进行公务员培训的参考资料。

## 图书在版编目(CIP)数据

社会性别与公共管理. 第 5 辑/张再生主编. —天津:天津大学出版社,2011. 5

ISBN 978-7-5618-3950-8

I. ①社… II. ①张… III. ①性别差异—公共管理—研究—世界 IV. ①D581

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 088059 号

出版发行 天津大学出版社  
出 版 人 杨欢  
地 址 天津市卫津路 92 号天津大学内(邮编:300072)  
电 话 发行部:022-27403647 邮购部:022-27402742  
网 址 www.tjup.com  
印 刷 天津泰宇印务有限公司  
经 销 全国各地新华书店  
开 本 185mm × 260mm  
印 张 15.25  
字 数 380 千  
版 次 2011 年 6 月第 1 版  
印 次 2011 年 6 月第 1 次  
定 价 29.00 元

---

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,烦请向我社发行部门联系调换

版权所有 侵权必究

# 前言

近年来,中国妇女研究会与天津大学管理与经济学部通过举办社会性别与公共管理论坛和师资培训,在公共管理领域积极宣传社会性别平等意识,广泛传播性别平等的公共管理理念和知识,目的是提高公共政策制定者和执行者的社会性别平等意识,贯彻男女平等基本国策,促进社会性别主流化。

2010年7月,中国妇女研究会和天津大学管理与经济学部联合举办了“第三届社会性别与公共管理研究师资培训班”。来自公共管理、女性学、社会学、历史学以及政府决策等多个领域的知名专家学者,对从事公共管理教学的教师及实际工作者进行了社会性别意识、社会性别分析与公共管理研究方法等方面的培训。参加培训的人员怀着对社会性别研究的浓厚兴趣,结合自己的工作实践,开展了卓有成效的研究工作。他们在培训结束后,经过深入的调查和研究完成了预先拟定的研究课题,提交了相关的研究报告和论文,并在这里结集出版,提供给同行分享和交流。

这本书的内容包括男女同龄退休、城市女性养老、女性创业政策、女大学生就业等诸多方面的问题,大家从社会性别视角进行了有意义的探索。虽然有些研究还有待深化,但是如果能将这种探索精神持续传播下去,让更多公共管理领域的研究人员和实际工作者加入进来,我国的社会性别研究必将取得更大的进步,也将进一步推动社会性别意识主流化、加快实现公共管理与公共政策领域社会性别平等的步伐。

中国妇女研究会秘书长 谭琳

2011年5月

# 目 录

## 社会性别平等视角下的公共政策

|                                     |     |     |        |
|-------------------------------------|-----|-----|--------|
| ——女性的职业发展与促进 .....                  | 梁凌洁 | 张再生 | 刘云霞(1) |
| 女性科技工作者职业驱力模式及开发策略 .....            | 张廷君 | 张再生 | (5)    |
| 基于社会性别的中国老年人口生存状况分析 .....           |     | 马蔚姝 | (13)   |
| 女性公务员个体因素对同龄退休支持度影响的实证研究 .....      | 李祥飞 | 张再生 | (20)   |
| 女性科技工作者薪酬问题与对策研究 .....              | 李 青 | 张再生 | (28)   |
| 女性高校毕业生工作满意度影响因素分析 .....            | 张再生 | 董磷茜 | (35)   |
| 女性创业政策与支持系统研究                       |     |     |        |
| ——来自天津妇女创业中心的经验与启示 .....            |     | 胡怀敏 | (43)   |
| 城市女性养老问题与资源整合策略 .....               |     | 吴翠萍 | (47)   |
| 女公务员和中高级知识分子实现男女同龄退休的需求、问题与对策 ..... |     | 张再生 | (53)   |
| 中国地方政府管理创新的实践与思考 .....              | 张再生 | 张 剑 | (69)   |
| 性别视角下的中国老年残疾人社会保障问题研究 .....         | 张金峰 | 苏湛杰 | (74)   |
| 从性别歧视看我国的反就业歧视法律制度 .....            |     | 郑慧玫 | (83)   |
| 多学科视野下的女性职业生涯发展研究 .....             |     | 王 兰 | (88)   |
| 从大学生的性别意识解读女大学生职业发展 .....           |     | 原 丁 | (96)   |
| 就业政策对城市女性就业的影响分析 .....              |     | 孙凤娟 | (100)  |
| 女大学生就业的 SWOT 分析及多元视角审视 .....        | 吴云青 | 张再生 | (109)  |
| 女大学生就业歧视根源及对策分析 .....               |     | 张洪伟 | (116)  |
| 生产力发展与社会性别的变迁 .....                 |     | 肖雅楠 | (122)  |
| 社会性别视角下女性职业生涯发展模式匹配分析 .....         |     | 孙美佳 | (127)  |
| 社会性别视角下的农民工社会保障问题研究 .....           | 李 青 | 张再生 | (136)  |
| 我国职业性别隔离现状与原因研究述评 .....             |     | 李 芬 | (142)  |
| 从人力资源的性别视角看女大学生就业问题 .....           |     | 屈振辉 | (148)  |
| 应届高校毕业生求职行为的性别差异分析 .....            | 李 青 | 张再生 | (153)  |
| 政府规模与经济增长                           |     |     |        |
| ——基于中国省际面板数据的分析 .....               | 张再生 | 张 剑 | (160)  |
| 基于服务型政府建设的行政伦理探讨 .....              | 张再生 | 王 鑫 | (167)  |
| 大学生职业生涯规划研究述评 .....                 |     | 李名梁 | (172)  |
| 实现全民享有社会保障的体制困境及出路 .....            | 董磷倩 | 张再生 | (180)  |

大学生就业弱势群体的就业质量问题与对策研究

|                                         |                                |
|-----------------------------------------|--------------------------------|
| ——基于天津的调查 .....                         | 李 青 张再生(187)                   |
| 女性员工工作压力源及应对措施探析 .....                  | 王 鑫 张再生(194)                   |
| 医疗保险信息管理平台的运行模式与发展策略探讨 .....            | 张再生 马蔚姝(200)                   |
| 天津市社区妇女工作状况的调查与思考 .....                 | 张再生 吴云青 宁甜甜 等(206)             |
| 基于现状分析的一种社会医疗保险费用控制模型 .....             | 肖雅楠 张再生(218)                   |
| 基于社会性别视角的男女同龄退休政策构建研究 .....             | 宁甜甜 张再生(224)                   |
| 因果推论背景下的倾向得分法及其在科技工作者自我效能认知研究中的应用 ..... | 肖雅楠 张再生 Foster E. Michael(231) |

# 社会性别平等视角下的公共政策

## ——女性的职业发展与促进

梁凌洁,张再生,刘云霞

(天津大学管理与经济学部,天津 300072)

2010年7月10日,中国妇女研究会与天津大学管理与经济学部联合举办的“第三届社会性别与公共管理研究师资培训班”在天津大学开班。天津市妇联主席朱丽萍、全国MPA教育指导委员会秘书长朱立言、《中国行政管理》杂志社社长兼主编鲍静及福特基金会项目官员贺康玲等嘉宾出席了开班仪式并致辞。此外,来自高校、研究机构、妇女联合会的6位专家就相关主题进行了详细深入的讲解;来自各高校的近20位学员认真听取了讲解,初步拟定自己的研究课题、内容、方法及目标,并进行了汇报。

### 一、公共政策领域的社会性别研究

中国行政管理学会副秘书长、《中国行政管理》杂志社社长兼主编鲍静结合承担的国家社科重大课题就“社会性别视角下的公共政策价值取向”问题,以社会性别的内涵和机制为切入点,分别研究社会性别视角下的公共管理和公共政策。她指出,我国在公共管理方面社会性别意识的现状为:公共管理主体层社会性别意识缺失,公共管理客体层社会性别意识发展不均衡。探求这种现状的根源需要在社会性别制度中求根问底,而我国开展社会性别研究的主要力量来自于社会学和女性学领域,公共管理学科却在这一问题上出现了比较明显的缺位和失语。据此,她分析了社会性别理论对于公共管理研究的方法论意义,并倡导将社会性别理论纳入我国公共管理与公共政策的研究与实践。

在公共政策实践方面,她指出,作为我国的基本国策,男女平等从性别平等的准则进入具体政策之后,就呈现出明显的弱化倾向,而且由于政策制定者缺乏社会性别的敏感性,导致出台的一些政策具有性别歧视和性别盲视的倾向。因此建议把社会性别评估指标作为衡量政府工作绩效的指标之一,将其纳入社会综合发展指标中,作为政府绩效管理的工作内容。

中央党校妇女研究中心、妇女/性别研究与培训基地的李慧英教授首先就“社会性别与公共政策”问题对社会性别的基本观点进行了归纳和解释。然后,从“性别平等政策倡导的行动研究”切入,将政策倡导的行动研究分为五个阶段:进入主流、应用研究、培训倡导、行动探索、横向拓展,并借助维护农村妇女土地承包权益的案例,具体讲解了性别平等倡导行动的研究与实施过程。

受各位专家讲解的启发,参训学员提出了各自的公共政策社会性别研究方案。

来自中共扬州市委党校的孙凤娟运用社会性别理论分析方法,以我国就业公共政策对女性就业的影响为研究对象,考察政府在政策制定过程中的性别意识状况,并从政治、文化方面分析相关就业政策中社会性别意识缺失的原因,并提出相应的对策措施。

中国地质大学胡怀敏以《女性创业行为及公共政策研究》为题,从性别视角对女性创业过程进行经验性研究,并尝试采用制度经济学和组织设计的基本原理和方法对女性创业的制度

支撑体系进行功能分析和设计,探讨公共政策如何培养女性创业意识和创业能力以及如何为女性创造公平的创业环境以实现成功就业。

山东大学楼苏萍从低保政策和劳动仲裁为视角,将西方官僚研究中的代表性官僚理论引入到社会性别研究中,试图发现官僚的社会性别与其行政行为之间的关系。研究以实证调查为基础,以数据收集与分析工作为核心,选取山东省济南市下辖民政部门与劳动部门作为实证调查地,获得其官僚性别构成以及近5年来低保工作及劳动仲裁工作的资料,进行编码分析,同时结合公务员面谈、服务对象访谈等方法获得质性数据,在此基础上,项目拟使用SPSS分析软件进行相关性分析及检验。

安徽师范大学吴翠萍拟从社会性别视角和社会转型中的结构型压力框架入手来研究分析养老方式选择问题,通过对城市老年女性进行的意愿调查,区分出不同的老年同质群体,并通过多因素模型分析进行老年社会福利设施需求预测工作,为政府老年社会福利设施规划提供思路。同时期望能够为学界的公共服务体系理论建构、养老保障研究以及女性学研究提供经验依据。

河北工业大学的张金峰发现,国内外关于分性别的老年残疾人社会保障的研究成果较少且多为定性研究,缺乏全面系统反映老年残疾人社会保障方面的定量分析研究,故利用全国第二次残疾人抽样调查数据,对分性别的老年残疾人口社会保障需求、需求满足状况进行系统分析,以提出构建以需求为满足为导向、双轨模式的分性别老年残疾人社会保障发展路径,并为有关政府部门提供决策依据。

## 二、女性的职业发展与促进

南开大学历史学院中国近现代史教研室主任侯杰教授对中国近代性别史研究中的相关理论、视角、研究资料和方法进行了归纳介绍。他引用了丰富的历史资料,其中涉及女性代表人物、历史事件、对女性性别研究做出贡献的相关报刊等。在介绍的过程中以对比的模式贯穿始终,包括南北地域的对比、文化氛围及家庭环境的对比、女性内部各阶层的对比。他指出,国家社科基金项目、教育部重大招标项目、全国21个基地、奖励教学研究人员优秀成果、奖励优秀硕士论文及博士论文、专业培训、公益讲座、国际学术研讨会、海外及国际合作等都已经涵盖了社会性别的研究。侯教授还就“步入职场:中国职业女性的历史命运与现实困境”问题进行了介绍,他从历史上的职业女性谈起,讲到女性从家庭到社会的职业身份追求、职业女性用知识改变命运的事实、职业女性的经济状况和婚姻家庭状况及自我认知。在此基础上,对职业女性在家庭与事业两者间的博弈进行反思,总结出现代职业女性在这两个方面权衡上的现实困境,并对改善的措施进行了总结归纳。

南开大学商学院人力资源管理系李新建教授就劳动力市场柔性化下的女性就业问题进行了探讨。劳动力市场柔性是一种国际化的趋势,她首先介绍了劳动力市场柔性的概念、维度、对劳动力资源配置的作用等知识,指出劳动力市场柔性在追求效率的同时,如果出现过度柔性,则会有损公平,会给劳动力市场的弱势群体尤其是女性带来损害。她指出,在我国劳动力市场柔性化趋势下,女性非正式就业的增加成为女性就业的突出变化。她还对非正式雇佣的形式、特征、分类、形成原因和产生的问题逐条缕析。从回顾西方发达国家在就业政策及政府举措的基础上,深入探讨了在劳动力市场柔性保障方面丹麦和荷兰的模式对于中国的适用性,强调我国在劳动力市场柔性化背景下制定相关政策解决女性非正式就业所存在问题的意义。



天津大学梁浚洁副教授以发散的思维,从加强对女性人文关怀的初衷出发,帮助女性和整个社会更加客观、全面、深入地了解女性的生理、心理特点,在这个基础上去认识女性的职业行为和职业状态。梁教授的介绍分三部分。第一部分以女性心理学概述为主题,回顾了女性心理发展理论,介绍了性别角色的相关概念,并对女性一生的心理发展进行了总结和阐释;第二部分对比了男女沟通方式的差异,以职业女性与女性领导为视点,讲解了女性的沟通艺术,总结了女性在社会发展中的优势和障碍以及女性在沟通中存在的社会文化、组织架构、个人素质三个方面的障碍。作为解决之道,她总结了女性沟通方面的智慧:首先要心中有爱,真心为受众着想。然后要付出关心、付出耐心、付出倾听、付出容忍、付出主动、付出接纳、付出欣赏。同时要注重长期感情的培养,进行情感投资。第三部分关注了女性职业倦怠的问题,指出了我国女性职业倦怠的现状,并从性别分析的角度分析了造成女性职业倦怠的双重压力、社会比较、集体自重等三方面的成因,建议政府及社会从社会支持系统、心理契约管理、职业生涯规划三个方面入手,帮助女性克服这一困扰。她提出,社会、单位、家庭和职业女性需要共同努力,采取对策,以达到提高职业女性的综合素质,全面提高职业女性工作的效率和质量的的目的,让职业女性的生活变得更加美好。

来自天津市妇女联合会的张红老师从以下四方面详细介绍了天津市妇联在维护妇女就业权益、服务社会发展大局的工作思路和实践:一是坚持源头维权,优化妇女平等就业环境,即通过深入开展调查研究,推动平等就业意识主流化,并积极推进法制宣传教育,提高妇女维权能力,同时充分发挥劳动监察员作用,依法维护女职工合法权益;二是坚持提升素质,提高妇女平等就业能力,而提高的途径主要有营造良好氛围、开展政策宣传和开展特色培训,通过这三方面的工作,来激发妇女创业就业的激情与活力、提升妇女创业就业能力、帮助妇女用足用好政策;三是做大特色产业,增进妇女平等就业机会,完善服务机制,搭建女大学生创业就业平台,同时发展家政服务业,拓宽妇女就业渠道;四是搭建服务平台,构筑妇女就业维权网络。

她们的具体项目包括:依托妇女创业服务中心,打造企业孵化平台;依托妇联小额贷款机构,搭建妇女创业资金扶持平台;促进灵活就业,打造城乡统筹发展平台;依托“半边天家园”,创新社区就业服务载体。她介绍的关于维护妇女权益的思路以及天津妇联组织的“春风送岗位”、“创业大讲堂”等有声有色的活动,颇具借鉴意义。

专家的经验分享过后,接受培训的学者从女性职业环境和职业角色的角度提出了很多值得探索的课题。

吉林工商学院的张洪伟从理论和现实两方面去探析女大学生就业难的问题,引导女大学生树立正确的择业观和价值观,并探索切实可行的对策建议,为政府政策和法律的制定实施提供理论借鉴。

来自西北师范大学的王兰对西部高等师范女生的就业困境进行研究,运用社会性别研究方法,对她们不健康的自我意识、社会偏见、传统观念、大学教育偏差等方面的问题进行分析,并探索提出改变女大学生就业观念、拓宽就业渠道的具体建议。

山西大学原丁从对男女大学生性别意识对比调查中得到数据出发,分析男女两性对性别的认可程度及其性质的差异,反映男女两性对自然性别和社会性别不同评价态度,尝试在此基础上对女大学生的职业发展提出建议。

山西财经大学的郑慧玫以就业性别歧视为例,进行我国反就业歧视法律制度分析,尝试从我国就业性别歧视的成因和表现形式的分析入手,指出我国反就业歧视法律制度存在的问题,

借鉴禁止就业歧视的国际标准,结合我国实际并针对我国反就业歧视法律制度保障的完善提出切实可行的建议,以期为我国制定反就业歧视法提供理论研究基础。

南开大学孙美佳在总结国内外学者研究成果的基础上,以企业和员工双视角作为切入点,关注女性员工就业环境的新特征,如劳动力市场的多元化、企业用工形式的多元化、组织边界的模糊化、个体职业发展的去组织化等,从女性员工职业发展的模式与内部机理、发展条件、发展趋势、女性特质与岗位和组织的匹配等多元角度,层层递进、深入探讨,以期构建起当代女性职业生涯发展的崭新模型。

海南大学李芬对我国非农业性别隔离现象的原因进行探讨,通过定性与定量相结合的方式,揭示我国职业性别隔离的现状与趋势,探究造成现状的制度原因,如劳动力市场制度、教育制度、计划生育政策等以及文化、观念等非制度方面的影响。对充实目前理论界提出的职业性别隔离理论具有补充作用,对从制度方面减少职业性别隔离具有借鉴意义。

### 三、其他研究

湖南女子大学的屈振辉从自己所在的女子高校的实际出发,将社会性别与公共管理的研究向上游高等教育延伸,探索女性政治与公共管理人才培养的特殊路径:通过将马克思主义妇女观和西方社会性别理论融入到女子高校的专业课程体系中,推动女子高校政治与公共管理类专业的发展,加快相关方面的科研和教育教学改革。

本次培训是天津大学继 2007、2008 年连续举办了两届“社会性别与公共管理师资培训”之后的又一次盛会。处于转型期的我国,妇女是家庭、社会稳定的重要力量,因此解决好妇女就业问题,改善女性的就业环境,促进女性的自身发展,无疑是推动社会发展的重要贡献,也是政府的巨大责任。

# 女性科技工作者职业驱力模式及开发策略<sup>\*</sup>

张廷君<sup>1</sup>, 张再生<sup>2</sup>

(1. 福建师范大学公共管理学院, 福州 350007; 2. 天津大学管理与经济学部, 天津 300072)

**摘要:**本文在需求、价值观概念的基础上, 提出职业驱力新概念, 利用实证数据分析了女性科技工作者的职业驱力模式, 并通过对女性职业驱力生涯周期的波动以及性别差异的分析, 总结女性科技工作者职业驱力的特征, 在此基础上提出了女性科技工作者职业效能开发与促进的政策建议。

**关键词:**职业驱力; 事业型职业驱力; 经营型职业驱力; 自主型职业驱力

## 一、研究背景与研究设计

### (一) 研究背景: 职业驱力内涵

Maslow(1954)的需求层次理论, 将人的需求从低到高分五个层次, 其中最高层次是自我实现需求。D. C. Mc Clelland(1961)在研究中又进一步将人的高级需求分为了成就需求(need for Achievement)、权力需求(need for Power)与归属需求(need for Affiliation), 认为同样是高级需求, 由于社会习得的不同, 有的人从挑战性与有成就感的工作中找到自我实现的价值, 有的人表现出对影响与控制别人、追求领导者地位的热衷, 有的人从有归属感的社交中获得满足。可见, 同一需求层次, 由于价值观的不同, 人们对实现这些需求的认知和价值判定也各不相同。

在此基础上, 本研究提出“职业驱力”概念, 意指在同一需求层次的基础上, 因价值观差异, 而带来的人们行为动机以及对职业发展方向或优先顺序认知上的不同, 这种认知本身就是引发不同职业意识与行为选择的驱动力, 因此将其命名为“职业驱力”, 以区别于一般的需求或价值观概念。职业驱力对人的职业态度、职业行为选择、工作投入、工作抱负与努力方向均有不同程度的驱动作用, 是职业发展研究所不可忽视的视角。

### (二) 研究设计

科技工作者作为受教育程度高、以创造性的无形劳动为组织与社会提供财富的职业群体, 他们追求自我发展、自我实现的需求强烈, 在工作上自主性要求高, 发展性需求十分突出, 但是, 由其不同的价值观所反射出来的对于自我实现内涵的价值判定却也是因人而异的。在提出职业驱力这一在职业发展研究中的新概念后, 关注科技工作者基于高需求层次的职业驱力主要包括哪些模式, 尤其是对于女性科技工作者而言, 其职业驱力模式与男性科技工作者有何差异, 在女性科技工作者职业生涯发展过程中, 其职业驱力模式呈现出怎样的变动趋势是非常必要的, 将为女性科技工作者职业效能的提升提供理论基础。

<sup>\*</sup> 基金项目: 中国科学技术协会决策咨询课题基金项目(项目编号: 2008ZCYJ17—A)。

因此,本文欲通过探索女性科技工作者职业驱动力模式及运转特征,分析科技工作者职业驱动力的性别差异及其在职业生涯发展中的波动状态,以对女性科技工作者的职业效能开发提出政策建议。本文属探索性研究,因此将主要通过描述性研究加以展示与探讨。首先,本研究将就女性科技工作者职业驱动力的相关数据进行探索性因子分析,归类出女性科技工作者的职业驱动力模式;其次,将就女性科技工作者职业驱动力在学历及职业生命周期因素方面的差异进行比较,同时进行职业驱动力的性别差异分析,归纳出女性科技工作者职业驱动力模式运行的特征;最后,基于特征归纳,对女性科技工作者职业发展与效能的提升提出政策建议。

## 二、数据资料与度量

### (一)样本特征

本数据来源于“中国科技工作者薪酬设计理论与实践”课题组2009年收集的问卷调查数据。调查采用的是多阶段复合抽样方法,调查对象为各企业、高校、研究院所以及政府部门的科研机构中从事科技研发、科技管理的科技人员。调查共发放1300份问卷,最终有效回收1073份问卷,有效回收率为82.5%。调查区域以天津市为主(占比63.3%),还包括福建、江苏、河北部分省份数据,分别作为东南、华东、华北这些科技人才密集地区的代表。在1073个样本中,女性科技工作者共456名,占比42.5%,男性科技工作者占比57.5%。本文以女性科技工作者作为研究对象,以男性科技工作者为对照组进行研究。在456名女性科技工作者中,本科学历居主要比例,占比53.1%,硕士及以上学历占比25.4%,大专学历占比21.5%;在职称分布上,中级职称占比37%,副高及以上职称占比25.8%,初级职称占比37.2%;在专业分布上,理科、工科、农学、医学、管理科学、社会科学均有分布,其中工科专业背景者占比相对较大,占29.6%;在单位类型上,来自企业者占比较大,为53.4%,来自科研院所者占比12.9%,来自高校者占比33.8%。

### (二)女性科技工作者职业驱动力的度量

根据主成分法对反映科技工作者职业驱动力的17个题项进行探索性因子分析,经过方差最大正交旋转处理,以特征值大于或等于1作为因子提取原则,抽得3个因子,共计13个题项,这13个题项的Cronbach's alpha信度系数达0.828。因子分析的KMO测度和球形Bartlett检验,分别为0.841和小于0.001,表明非常适合作因子分析。如表1所示,抽得的3个因子的特征值均大于1.5,累积解释量达到了52.799%,各题项在相应因子上亦均具有较大负荷,介于0.557~0.757之间。根据因子负载,将这些因子分别命名为:“事业型职业驱动力”、“经营型职业驱动力”和“自主型职业驱动力”。

通过探索性因素分析所得的这三个职业驱动力模式与D. C. Mc Clelland研究所进行的三个分类既有一定相似性,又有所不同。其中,事业型职业驱动力与D. C. Mc Clelland研究中的成就需求相类似,所不同的是,由于科技工作的特殊性,强调事业追求的取向还表现为对专业的热爱,视专业为事业,重视专业的突破与发展,并以此作为自我实现的衡量尺度与职业发展的驱动力,因此,本研究将此命名为“事业型职业驱动力”。经营型职业驱动力与D. C. Mc Clelland研究中的权力需求相类似,不同的是,前者不仅包含了对权力与影响力的需求,还包括对人际拓展与物质收入的需求。这一区别与中外文化差异有一定的关系。由于这种驱动力的特点在于强调自我人生经营,以权力、物质收益与人际拓展这些外在酬赏作为自我实现的衡量指标与个人发展的驱动力,因此本研究将这类取向命名为“经营型职业驱动力”。自主型职业驱动力在D. C. Mc

Clelland(1961)的研究中未提及,这主要是因为研究对象的特殊性。科技工作者的工作本身自主性很强,具有较大的独立性,这种自主性强的工作性质本身对于一部分人而言就是一种职业吸引力,并且以工作的自主性与时间的可控性作为自我实现的衡量标准与职业追求的驱动力,因此本研究将这类取向命名为“自主型职业驱动力”。总之,事业型职业驱动力,即强调事业追求,从技术创新中感受成就感和自我价值;经营型职业驱动力,即强调外在酬赏和自我人生经营,重视从物质收入、影响力增进以及人际平台的提升中获得自我实现感;自主型职业驱动力,即强调工作自主与独立性,喜欢时间与环境可控的工作状态,不受程序束缚,从工作的可控性与自我促进上体验自我实现。这三种驱动力并非彼此完全排他,大多数人并非只有一种职业驱动力,有时甚至三种驱动力同时拥有,但是当两种或三种驱动力同时并存时一定有一种驱动力占据主要位置,并对科技工作者的行为追求产生主要影响。三种驱动力的结构也非一成不变,三种驱动力如何搭配,何者占主要地位均会随着职业生涯发展阶段以及工作生活环境的转变发生一定的结构变化。此外,不同职业群体同一需求层次经由价值观所反映出来的职业驱动力并不相同,因此本研究所构筑的“事业型职业驱动力”、“经营型职业驱动力”、“自主型职业驱动力”是仅就科技工作者职业群体而言。

表 1 女性科技工作者职业驱动力因素分析结果

| 题项/因子名称                | 事业型职业驱动力 | 自主型职业驱动力 | 经营型职业驱动力 |
|------------------------|----------|----------|----------|
| 我有明确的工作目标              | 0.757    | 0.254    | -0.134   |
| 我从事科研工作主要源于专业的热爱       | 0.692    | 0.085    | 0.246    |
| 攻克难关、技术创新对我而言是乐趣       | 0.638    | 0.054    | 0.316    |
| 我重视得到社会组织的认同           | 0.607    | 0.419    | -0.035   |
| 对于有挑战性的工作我愿意加班加点       | 0.557    | 0.055    | 0.403    |
| 我喜欢自由支配时间的工作           | 0.194    | 0.711    | 0.033    |
| 我重视家庭与工作的平衡            | 0.152    | 0.695    | 0.118    |
| 选择工作时,我倾向于具有安全感和稳定性的工作 | -0.021   | 0.682    | -0.013   |
| 我讨厌呆板的工作形式             | 0.252    | 0.661    | 0.163    |
| 我喜欢激烈的竞争               | 0.247    | -0.117   | 0.701    |
| 拓展人际网络对我而言非常重要         | 0.220    | 0.113    | 0.644    |
| 拥有较好的机会挣钱使自己尽快富起来对我很重要 | -0.267   | 0.366    | 0.642    |
| 获得更多参政议政机会对我而言非常重要     | 0.086    | 0.058    | 0.636    |
| 特征值                    | 2.450    | 2.308    | 2.106    |
| 方差贡献率(%)               | 18.843   | 17.755   | 16.201   |
| 累计方差贡献率(%)             | 18.843   | 36.598   | 52.799   |

三、研究分析与结果

(一) 女性科技工作者职业驱动力基于学历的差异分析

在将女性科技工作者三种职业驱动力基于学历层次进行方差分析(见表2)后发现,经营型

职业驱动力在不同学历层次上没有显著差异,均低于事业型职业驱动力与自主型职业驱动力。女性科技工作者的自主型职业驱动力在不同学历层次间具有显著差异( $F=5.902, p<0.01$ ),进一步的LSD分析得出本科学历层次的女性科技工作者自主型职业驱动力显著高于大专学历者,博士研究生学历层次的女性科技工作者自主型职业驱动力显著高于本科、硕士及大专学历者。女性科技工作者的事业型职业驱动力在不同学历层次间具有显著差异( $F=2.331, p<0.1$ ),进一步的LSD分析可知博士研究生学历的女性科技工作者事业型职业驱动力显著高于其他学历者,本科与硕士学历女性科技工作者事业型职业驱动力显著高于大专学历层次者。

由此可见,三种职业驱动力模式中,女性科技工作者的经营型职业驱动力相对较低;自主型职业驱动力与事业型职业驱动力的强度方向与学历高低方向较为一致,即学历越高的女性科技工作者,其事业心更强烈,更倾向于从技术创新中感受成就感与自我价值;同时对工作自主性与独立性、工作环境与时间可控性的追求更强。

表2 女性科技工作者不同学历层次的职业驱动力差异比较

| 职业驱动力模式  | 学历层次 | 均值    | F 值      |
|----------|------|-------|----------|
| 自主型职业驱动力 | 大专   | 3.814 | 5.902*** |
|          | 本科   | 4.034 |          |
|          | 硕士   | 4.045 |          |
|          | 博士   | 4.200 |          |
| 事业型职业驱动力 | 大专   | 3.684 | 2.331*   |
|          | 本科   | 3.760 |          |
|          | 硕士   | 3.835 |          |
|          | 博士   | 3.898 |          |
| 经营型职业驱动力 | 大专   | 3.440 | 1.289    |
|          | 本科   | 3.533 |          |
|          | 硕士   | 3.505 |          |
|          | 博士   | 3.392 |          |

注:“\*”表示 $p<0.1$ ;“\*\*\*”表示 $p<0.01$ 。

## (二) 女性科技工作者职业驱动力基于职业生命周期的波动分析

已有研究基于生命周期对女性科技工作者的职业生涯进行的划分,大致可分为:职业探索阶段(30岁以前);职业攀登阶段(31~50岁),其中包括攀登逆流期(31~40岁)和攀登加速期(41~50岁);职业高原阶段(51~55岁);职业退出适应阶段(56~60岁)。

本研究根据此四阶段划分,对女性科技工作者职业驱动力基于职业生命周期的波动状态进行了描述与分析(见图1)。女性科技工作者自主型职业驱动力在生命周期的任何阶段都高于经营型职业驱动力与事业型职业驱动力,这意味着女性科技工作者对工作稳定性、工作—家庭平衡以及工作自主性、可控性的偏好较强。女性科技工作者经营型职业驱动力在生命周期任何阶段都低于事业型职业驱动力与自主型职业驱动力,这意味着女性科技工作者将自我实现需求的实现建立在对于物质收入、影响力与人际网络等外在酬赏之上的偏好相对较低。

就自主型职业驱动力的波动状态而言,职业探索阶段、职业攀登阶段的自主型职业驱动力大体

相当,处于这两个阶段的女性科技工作者对工作稳定性、自主性、时间与环境的可控性的偏好不存在显著差异,但是从职业高原期开始,这种偏好呈现下降趋势。职业高原期的女性科技工作者对工作稳定性、自主性、工作时间可控性的偏好强度略有下降,意味着在此阶段可能有更多的时间与精力可以投入工作。就事业型职业驱动力而言,其随着生命周期的变动而不断提升,在职业高原期达到峰值,即随着年龄的增长,工作经验的增加以及工作—家庭冲突的趋缓,女性科技工作者的职业抱负在渐渐提升,事业心渐趋强烈,更倾向于从技术创新、专业提升中感受成就感与自我价值,达到在职业高原期时,女性科技工作者将来自组织的认同以及专业发展、技术创新视同为自我实现的内在驱动力最为强烈。就经营型职业驱动力的波动状态而言,职业探索阶段、职业攀登阶段的经营型职业驱动力大致相当,职业高原期的经营型职业驱动力相对略高,但仍然低于事业型职业驱动力的强烈程度。

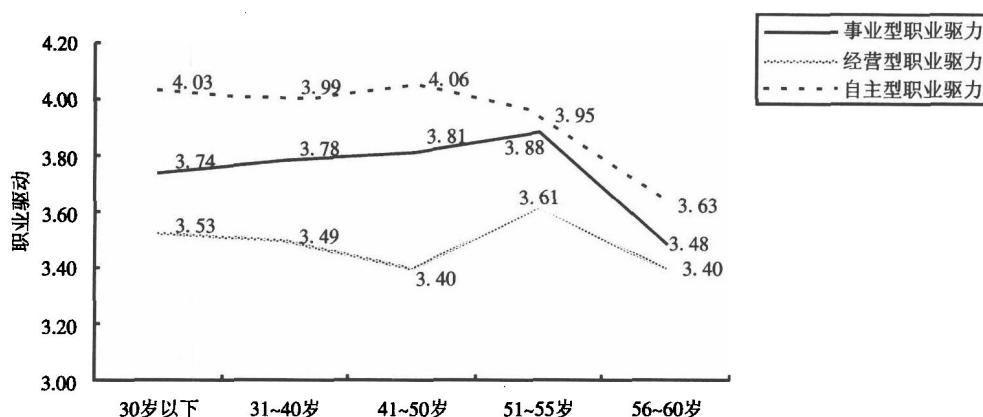


图1 女性科技工作者三种职业驱动力的生命周期波动

从以上对女性科技工作者三种职业驱动力模式的生命周期波动分析中可以看出:①女性科技工作者的经营型职业驱动力较其他两种职业驱动力低,自主型与事业型职业驱动力相对较高,即女性科技工作者对物质收益、人际网络以及影响力增进方面的自我实现偏好较低,相反,对专业的热情以及从技术创新中感受成就感与自我价值,对工作自主性与独立性、工作—家庭平衡以及工作可控性的追求更为强烈,女性科技工作者主要以内在的提升作为自我实现的职业追求动力;②职业高原阶段,以往的研究显示该阶段女科技工作者的工作投入、职称、职务、收入、竞争力均处于较高水平,但是往往由于组织因素中对于高级职称以下女性科技工作者不公平的退休政策,而遭遇玻璃天花板,导致工作满意度的下滑,对自我实现价值的本能追求与因面临退休而降低的职业期望间产生矛盾。本文研究也说明了这一点。职业高原阶段(51~55岁)的女科技工作者自我实现的需求渐趋提升,工作稳定性与自主性的需求虽有下降,但仍然处于较高水平,此外,在自我实现的认知中,对专业以及技术创新的热爱、对组织认同的重视程度达到顶峰,对物质收入、影响力增进以及人际拓展的重视程度虽也达到顶峰,但是仍处于三种职业驱动力的低点。即职业高原阶段的女性科技工作者内在的职业抱负与职业追求达到峰值,但是该阶段往往是大部分未能晋升至高级职称的女性科技工作者面临退休的阶段,因此事业型、经营型职业驱动力越高,女性科技工作者的内在需求与现实制度安排间的矛盾冲突也就越大,发展压力与不公平感也越强烈,这种不公平的退休政策不利于女性科技工作者职业效能的开发。

### (三) 职业驱动力在不同生命周期的性别差异

从女性科技工作者职业生涯各阶段三种职业驱动力的性别差异分析(见表3)可以看出:女

性科技工作者的事业型职业驱力在职业退出适应阶段(56~60岁)显著低于男性科技工作者,其他阶段的差异不显著;女性科技工作者的经营型职业驱力在职业探索阶段(30岁以下)以及职业攀登阶段的攀登逆流期(31~40岁)显著低于男性科技工作者,其他阶段差异不显著;女性科技工作者的自主型职业驱力在职业攀登阶段的攀登加速期(41~50岁)显著高于男性科技工作者,其他阶段的差异不显著。这说明:①在早期职业生涯中,男性科技工作者相对女性科技工作者而言,有更强烈的对物质收益、影响力提升以及人际网络搭建等自我实现要素的偏好;②在女性职业攀登加速期,虽然该阶段女性科技工作者工作一家庭冲突渐趋平缓,但是女性科技工作者在此阶段的自主型职业驱力显著高于男性,可见在此阶段女性科技工作者对时间与工作可控性的要求仍然高于男性,意味着她们感受到的时间压力还是较男性大;③在女性职业退出适应阶段,男性科技工作者表现出显著高于女性的事业型职业驱力,而在其他职业阶段,女性科技工作者的专业提升、事业抱负与男性没有显著差异。可能的原因是,男性科技工作者的事业追求、职业抱负的持续力较女性科技工作者强烈,另一方面,由于现有的退休政策,此阶段还留在职场中的女性科技工作者多为高职称的专家人才,此外的大部分女性科技工作者已在55岁退休,女性科技工作者在此阶段数量上的劣势往往会导致她们因同伴群体的缺失以及同伴效应而减低专业抱负与事业追求,更倾向于进行职业退出准备。

表3 女性科技工作者不同学历层次的职业驱力差异比较

| 阶段                   | 性别 | 事业型<br>职业驱力 | T 值     | 经营型<br>职业驱力 | T 值      | 自主型<br>职业驱力 | T 值      |
|----------------------|----|-------------|---------|-------------|----------|-------------|----------|
| 职业探索阶段<br>(30岁以下)    | 女  | 3.74        | -0.164  | 3.53        | 3.286*** | 4.03        | -1.419   |
|                      | 男  | 3.73        |         | 3.73        |          | 3.94        |          |
| 攀登逆流期<br>(31~40岁)    | 女  | 3.78        | 1.540   | 3.49        | 1.664*   | 3.99        | 0.385    |
|                      | 男  | 3.86        |         | 3.60        |          | 4.02        |          |
| 攀登加速期<br>(41~50岁)    | 女  | 3.81        | 0.662   | 3.40        | 1.178    | 4.06        | -2.095** |
|                      | 男  | 3.86        |         | 3.49        |          | 3.90        |          |
| 职业高原阶段<br>(51~55岁)   | 女  | 3.88        | -0.274  | 3.61        | -1.505   | 3.95        | 0.017    |
|                      | 男  | 3.85        |         | 3.39        |          | 3.95        |          |
| 职业退出适应阶段<br>(56~60岁) | 女  | 3.48        | 2.532** | 3.40        | 1.366    | 3.63        | 1.270    |
|                      | 男  | 3.99        |         | 3.70        |          | 3.93        |          |

注:“\*”表示 $p < 0.1$ ;“\*\*”表示 $p < 0.05$ ;“\*\*\*”表示 $p < 0.01$ 。

#### 四、结论与建议

事业型职业驱力,即重视专业提升、技术创新与组织认同,并视之为自我实现的努力方向;经营型职业驱力,即重视物质收益、人际拓展与影响力的增进,并视之为自我实现的努力方向;自主型职业驱力,即重视时间与工作的可控性,工作一家庭的平衡以及稳定性与安全性,并将之视为职业选择与追求的目标。在对女性科技工作者三种职业驱力特征以及性别差异的分析中,得出如下结论。

(1) 女性科技工作者具有较高的自主型职业驱力、事业型职业驱力,而经营型职业驱力相



对较低。女性科技工作者更看重工作稳定性、可控性与工作—家庭平衡,同时对专业提升、技术创新、组织认同的追求也较高。她们对物质收益、影响力增进、人际网络拓展等外在酬赏与自我人生经营方面的驱力与追求相对较弱。

(2)女性科技工作者的事业型职业驱力与自主型职业驱力随着学历的增加而渐强,学历越高,女性科技工作者,其专业与事业发展的抱负越高,对工作自主性的要求也越高。经营型职业驱力在不同学历间没有显著差异,均比较低。

(3)处于51~55岁职业高原期的女性科技工作者,其事业型职业驱力与经营型职业驱力都略高于其他生命周期点。职业高原期的女性科技工作者具有事业发展与专业提升的抱负,但是退休政策将使得这阶段的女性科技工作者遭遇玻璃天花板,造成职业发展不公平,同时也降低了女性科技工作者的职业效能。

(4)在与男性科技工作者职业驱力的对比中发现,在职业生涯早期,男性科技工作者的经营型职业驱力显著高于女性科技工作者,即男性科技工作者对外在酬赏和自我人生经营的追求高于女性,对物质收入、影响力、人际拓展的看重高于女性。女性科技工作者在除了职业退出适应阶段外的任何职业阶段都具有和男性无显著差异的高事业型职业驱力,但是在56~60岁的职业退出适应阶段,女性科技工作者的事业型职业驱力显著低于男性。这主要因为,在职业退出适应阶段,按照现行退休政策,此阶段还留在职场中的女性科技工作者大多为高级职称的专家,但是在此阶段中大部分女性科技工作者均已经退休的同伴效应极大地降低了在此阶段仍留在职场中的高级职称女性科技工作者的职业热情。

事业型职业驱力、经营型职业驱力、自主型职业驱力这三种职业驱力可能同时兼具,但总有其中一类或两类居于主要位置。事业型职业驱力由于其所反映的职业追求与科技工作特征相匹配,因此,对科技工作者的职业行为与职业效能具有一定的推进作用。此外,科技工作是需要潜心投入的工作,同时回报期较晚,短时间内是无法通过科技工作达到包括迅速积累财富、参与管理以及建立广泛人际网络这些经营型人生目的的,因此,当经营型职业驱力过强时,具此强驱力的科技工作者可能会选择减少对本职的投入,转而从事其他社会兼职与活动来实现这一追求,在一定程度上影响科技工作职业效能。自主型职业驱力反映的是对工作独立性与自主性的追求,由于科技工作本身就是一种自主性的工作,因此这种职业驱力高本身也验证了科技工作者对本职职业选择的诉求。基于此,本研究提出以下女性科技工作者职业驱力与职业效能开发的建议。

#### 1. 宏观政策上,调整退休政策,尊重女科技工作者事业型职业驱力的发展规律

事业型职业驱力对科技工作者的职业行为与职业成就有着显著的促进作用,在女性科技工作者事业型职业驱力的生涯周期波动中,女性科技工作者在51~55岁的年龄段达到峰值,女性科技工作者在此年龄段,具有较其他年龄阶段更高的专业热爱、技术创新偏好以及对组织认同的需求,同时具有对科研工作的高投入意愿,然而这个阶段未能晋升高级职称的女性科技工作者将面临退休,这种不公平的退休政策不仅抹杀了女性科技工作者的职业抱负和意愿,也造成女性科技工作者遭遇玻璃天花板,面临职业高原的心理压力与冲突。女性科技工作者事业型职业驱力达到峰值时强制退休,将极大降低女性科技工作者的职业效能以及创造力的发挥,既产生严重的社会不公,同时也不利于整体科技生产效率的提升。

#### 2. 组织政策上,尊重并引导女性科技工作者的职业驱力,促进其职业效能

首先,组织应采取措施鼓励女性科技工作者的事业型职业驱力。事业型职业驱力是科技