

● 中国社会科学院“职业女性研究”课题组

职业女性的 发展、参与及社会地位

——中国社会科学院知识女性调查

社会科学文献出版社

职业女性的 发展、参与及社会地位

——中国社会科学院知识女性调查
中国社会科学院“职业女性研究”课题组

社会科学文献出版社

职业女性的发展、参与及社会地位
——中国社会科学院知识女性调查
中国社会科学院“职业女性研究”课题组

社会科学文献出版社出版发行
(北京建国门内大街5号 邮政编码:100732)
新华书店经销 新世纪印刷厂印刷

850×1168 1/32 开本 7.25 印张 186 千字

印数 0001—1000

1995 年 12 月第一版 1995 年 12 月第一次印刷

ISBN 7-80050-700-9/C·62 定价:9.40 元

版权所有 翻印必究

前 言

“中国社会科学院职业女性研究”课题，从93年开始，到94年底基本完成，论文经过讨论修改现在面世，希望对关心知识女性和热心知识女性研究的干部和学者了解知识女性有所帮助。

知识女性是女性中的重要组成部分，她们具有女性共有的特性，同时又有一般女性所没有的特点。中国社会科学院是知识女性集中的地方，知识女性有区别于男性的特殊问题，但这一群体的状况和特殊性，她们所处的地位，她们的心态，她们的优长和问题及面临的困难，从未有人做过专门的研究。我院妇女工作委员会成立后，热心妇女事业的工作者和妇女研究的社会学专家学者结合在一起，采取社会学的普遍问卷调查和传统的座谈、访谈及典型调查等多种方式，通过搜集资料，整理数据，进行社会分析和心理分析，较全面的调查了社科院知识女性的历史与现状，分析了知识女性所处的地位及其特点。本书的发表，可以引起各方面对知识女性的关注，为有关部门开展妇女工作，更好地发挥知识女性的所长，帮助她们克服发展中的障碍和不足，提供了情况和意见。希望对推动知识女性的发展和充分发挥她们的潜能，起到积极的作用。

这次调查，我们从几个方面对社科院知识女性的状况进行了

描述和分析。如对妇女队伍的发展状况进行纵向研究；改革开放中知识女性面临的机遇和挑战；女性在社会科学研究中的地位和作用；女性的参政状况；少数民族知识女性状况；女性的性别观念和职业发展；女性的婚姻家庭以及培训情况等，力图从不同的侧面反映知识女性的状况。在研究中我们还努力将知识女性与男性与全国妇女的状况进行比较研究。但是由于课题组成员都是兼职，精力及研究水平有限，特别是我们的研究还仅仅是初步的描述，有待进一步深入。因此有许多不足，欢迎大家批评指正。

我们能进行这项研究，得到了各方面的大力支持。首先要感谢福特基金会在经费上的大力资助，为调查工作提供了物质保证。在这次课题立项中得到了副院长汝信同志和院外事局的关怀与帮助，调查中得到院人事教育局、院所妇工委、许多研究所领导同志及全院妇女的关怀、支持和积极参与。还有哲学所、语言所、社会学所男性的参与和支持。在此向大家表示衷心的感谢，这次调查如果有些成绩的话应该是大家努力的结晶。

中国社会科学院“职业女性研究”

课题组

1995年5月

目 录

一、中国社会科学院职业女性的发展、参与及社会地位调查的综合报告 社科院“职业妇女研究”课题组 李春玲执笔	(1)
二、中国社会科学院妇女队伍的发展变化状况	李 利 (14)
三、中国社会科学院女性科研人员的成材机遇与面临的挑战	魏章玲 (32)
四、知识女性在社会科学研究活动中的地位与作用	韦莉莉 (53)
五、科研知识女性的研究	邵道生 (89)
六、中国社会科学院的少数民族知识女性	严汝娴 (111)
七、对社科院女性参政状况的评估与思考	汪小熙 (128)
八、职业女性的婚姻与家庭	陈一筠 (145)
九、性别观念与女性的职业发展	李春玲 (167)
十、论培训进修对知识女性成长提高的重要作用	丁玉灵 (196)
十一、中国社会科学院知识女性问卷调查附表	(215)

中国社会科学院职业女性的 发展、参与及社会地位调查的综合报告

中国社会科学院“职业女性研究”课题组 李春玲执笔

一、研究背景

自 1949 年以来,经过我国政府、社会各方面以及妇女自身的艰苦努力,中国妇女的社会地位和能力素质获得了极大的提高。特别令人自豪的是,我国目前已形成了一支实力雄厚的女专业人员队伍。据 1990 年人口普查的统计,女专业人员占全国专业人员总数的 45.3%,这一比例远远高于许多发达国家。自 80 年代实行改革开放以来,社会经济的急速发展、竞争机制在各领域中的扩展以及政府有关政策的变化,使女专业人员面临着新的机遇、新的挑战和新的问题。近十年来,妇女学的研究在我国迅速发展,特别是对妇女现实状况的调查屡见诸报刊杂志。但是对在妇女中占少数的高等研究机构知识女性的调查,却少有所见。那些受过高等教育的知识女性的现状如何、面临着哪些问题?这是我们此项研究所要解答的。中国最高级的社会科学研究机构——中国社会科学院的职业女性是这支女专业人员队伍中极具代表性的精华部分,为此我们试图通过对中国社会科学院职业女性群体的研究以

透视中国知识女性的职业发展和参与状况以及她们所面临的问题。

二、项目目标

(一)了解并评判社科院职业女性的职业发展的基本状况以及与男职工之间存在的差距。

(二)尝试利用问卷和访谈调查,从定性和定量的角度研究女性社会科学研究人员成才规律以及影响其职业发展的各种相关因素。

(三)了解社科院职业女性在职业发展方面的最迫切的需求和最突出的困难,试图探寻满足职工的发展需求和解决她们困难的各种途径。

(四)评判社科院的男女平等条件及其对职业女性发展的影响,向社科院各级领导和有关部门提供建议,以进一步提高社科院性别平等条件和发展机会均等的实现程度。

三、项目实施

本项目实施分两个部分进行:

(一) 问卷调查

社科院在职女性总数为 1485 人,课题组于 1994 年 月在全院女职工中实行普查性的问卷调查,根据各所(局)在职女职工的实际人数发放问卷,由各部门妇工委负责发放和回收工作,在 20 天内共回收有效问卷 1238 份,回收率达 83.4%。与此同时,根据学科片分布,在全院挑出三个研究所(哲学研究所、社会学研究所、语言研究所)发放男职工问卷,回收有效问卷 217 份,回

收率为 79%。

问卷样本的筛选虽未经各分层的控制，但调查数据显示，样本分布基本符合全院女性和男性的年龄、学历、职称、职务级别和工作性质的实际分布。因而此次调查的结果是具有代表性的。

然而误差在问卷调查中是普遍存在的。在参考和分析此次调查结果时以下几个限制因素必须加以考虑：

1. 由于问卷是通过各级妇工委系统发放回收，研究人员无法实行严格的监督，同时，由于社科院的不坐班制度，问卷发放也无法做到现场填答现场回收，因而问卷填答回收在时间、空间上不是统一的，这在一定程度上影响了被调查者填答问卷的准确度。

2. 有部分人对调查的目的和内容持不理解或保留态度，因而对有些问题拒绝回答，特别是涉及男女平等、性别差异、性别评价以及家庭婚姻等方面的问题，拒答率较高。

3. 本调查问卷设计的出发点是考察影响女职工职业发展的各项因素，尤其是男女机会均等条件的影响。然而，女职工的职称晋升、职务提拔、工作或研究机会的获得等还受到其它许多因素的影响。因而，对某些数据不应做简单化的结论，还需考虑到其它因素对女职工态度选择的影响。

4. 在比较被调查男女职工对各问题的回答时，应特别注意，抽取男女职工样本的范围是不一致的，尤其是，被调查女职工包括行政后勤部门（如管理局、人事局等），而男职工样本仅限于研究所。

（二）座谈、访谈调查

为了补充问卷调查的不足，课题组研究人员分头召开了不同专题、不同人员组成的座谈会，座谈人员包括：各级专业职称的男女科研人员、各行政级别的男女行政人员、各所（局）负责人等。同时，研究人员还针对不同的研究专题进行了个案访谈，如

女性的婚姻家庭及其与事业的关系、女性职业发展的障碍、职称晋升、参政意愿、性别观念等专题。座谈和访谈调查既丰富了我们的研究素材，同时也实证了问卷调查的结果是可靠的。

四、研究结果

（一）社科院职业女性的家庭经济背景

社科院女职工多出身于干部家庭（28.9%）和知识分子家庭（23.8%），尤其在科研人员中出身于这两类家庭者所占比例更高，其次出身于工人家庭和职员家庭的分别占 15.5% 和 10.6%。出身于农民家庭的所占比例最低，仅为 6.8%。这说明社科院女职工更多地出身于社会经济文化背景较优的家庭，而且绝大多数生长于城市。男职工的家庭出身背景则有所不同，出身于农民家庭的男职工所占比例（23.5%）与出身于知识分子家庭（23%）的几乎一样多。

一般而言，在我国的社会经济文化分层序列体系中，社科院女性家庭的社会经济文化背景也多属于中上阶层。绝大多数女职工的配偶为专业技术人员（37.8%）和机关企业干部（34%），其中约有 1/4 的女职工的配偶也在社科院工作，夫妻双方的职级差距不大。约 1/2 的女职工居住着配偶分配的公房，接近 1/5 的女职工所住的房子是自己分到的公房。接近半数的女职工家庭人均住房面积在 8—18 平方米之间，有 1/5 的女职工家庭人均住房面积超过 18 平方米，另外有略超过 1/4 的女职工人均住房在 8 平方米以下。多数女职工自称 1993 年个人年收入在 2100—5000 元之间，配偶收入在 3100—6000 元之间。女职工配偶的收入稍高于女方，但差距不大。61.7% 的女职工认为其家庭经济状况还过得去，27.1% 的认为能勉强维持生活，仅有极少数的人声称家庭经济比

较富裕或难以维持生活。可以说多数女职工的家庭是典型的由专业或管理人士结合而成的家庭。与全国平均水平比较而言，在居住条件和经济收入方面达到了中等水平。尽管如此，女职工们对住房拥挤、收入过低并影响了研究工作的环境的抱怨仍然很普遍。从婚姻状况来看，女职工夫妻双方的社会经济地位较为接近，家庭中性别平等实现程度较高。

（二）学术资历背景及人员结构

在学历方面，14.4%的女职工达到硕士或博士学历，37.8%为大学本科学历，29.6%为大学专科学历，仅有17.7%的女职工是中专以下学历。女职工平均受教育年限达到15年，女科研人员高达17年。社科院女职工文化水平远远高于全国妇女的平均水平。根据1990年人口普查数据推算，我国女性在业人口平均受教育年限仅为5.7年，全国女专业技术人员平均受教育年限也只达到10.9年。不过社科院女职工与本院男职工相比，学历水平的差距仍然存在，男职工中达到硕士和博士学历的占36.8%，这一比例是女职工相应比例的两倍半。男职工的平均受教育年限比女职工多一年。^①

在工作分工方面，女职工中约有35.9%从事科研工作，6.9%为科研管理工作，30.1%为科研辅助工作，另外24.8%从事行政或后勤工作。男职工中从事行政或后勤工作的比例与女职工差不多，但在从事与科研相关工作的人员中分工结构存在差异，这一部分男职工中占99%的人直接从事科研工作或科研管理工作，而同类女职工中仅有约60%直接从事科研工作或科研管理工作，另外的约40%左右为科研辅助人员。这说明相当大一部分的女性在社科院从事着辅助性质的工作，她们在晋升和职业发展方面受到很大的局限。

在从事科研和科研相关工作的女职工中，专业职称级别分布

显现出一个金字塔结构，研究员仅占 4.7%，副研究员占 20.6%，助理研究员占 37.2%，另外的 37.8% 多为研究实习员、未定职等人员。而男职工的专业职称等级结构则 类似一个矩形，研究员占其中的 23%，副研究员占 36.8%，助理研究员占 31.6%，研究实习员或未定职人员不到 10%。

与这种分工结构和等级结构的性别差异相一致，在学术成果方面，男女科研人员也存在差距。在被调查的 444 个直接从事科研工作的女职工中，有 267 人写过或参与写过专著（占 60%），共写或参与写 573 本专著（累积数），即人均 1.3 本。444 个女科研人员撰写的学术论文共 3220 篇，人均 7.3 篇。虽说这些学术成就已算得上是硕果累累，但男科研人员的学术成果几乎超过女科研人员 2/3 倍。在被调查的 144 个男科研人员中，有 119 人写过或参与写过专著（占 82.6%），累积 304 本专著，人均 2.1 本，写论文共 1943 篇，人均 13.5 篇。在获奖方面也存在性别差异，444 个女科研人员中有 149 人曾获过奖（占 33.6%），其中 2 人获国外奖，共 321 项奖（累积数），即平均每人获 0.7 次奖。144 个男科研人员中有 78 人曾获奖（占 54.2%），其中有 6 人获国外奖，共获 144 项奖（累积数），即人均一项奖。

（三）成就动机及进取行为

社科院女性的进取愿望和发展要求十分强烈，其成就动机的强烈程度不亚于她们的男同事，在某些方面甚至超过男职工。强烈的进取愿望在从事科研工作的女性中表现得尤为突出。

超过半数的女职工明确表示她们进入社科院的主要动机是“喜欢科研工作”和“为发挥自己的专长”，40.6%的女职工把“知识更新”列为她们目前最迫切的需要之一，63.7%的女职工表示如果社科院实行人员分流她们将选择继续自己目前的职业。当事业与家庭婚姻发生冲突时，95%的女职工都把自己的事业看得

与家庭婚姻同样的重要，只有不到 5% 的女职工表示愿意为家庭而放弃事业，同时约 1/5 左右的女职工把自己事业发展看得比家庭还要重要。

尽管在成就动机上女职工不亚于男性，但在实际的进取行为上却表现得不如男职工那么积极。例如在申请课题、竞选领导职务等方面女职工往往不象男职工那么主动竞争。这部分是由于女职工的自我评价普遍低于男职工，尤其在科研工作领域。接近 40% 的女职工不同程度地赞同“男人比女人更擅长于理论研究工作”，84% 的女职工赞同女性自身存在某些弱点影响了女性的职业发展。同时，对于自己的研究成果在实际生活、公众舆论、基础理论和政策咨询等方面所能产生的作用有多大，女科研人员的评价也远远低于男科研人员。对于自身及所从事职业的较低评价在一定程度上妨碍了女职工的进取行为。

（四）性别平等环境与发展机遇

从女职工对于自己所处部门的男女平等条件的评价来看，社科院内部实现男女平等的程度高于全国平均水平，社科院女性获得的职业发展条件和机遇也优于其它一些阶层的妇女。根据全国妇联在全国范围的调查，大约 60% 左右的妇女认为在其周围环境中男性获得的晋升、发挥自己所长和接受专业培训的机会多于女性。然而在社科院，超过 2/3 的女职工在评价本部门的个人发展条件（包括晋升、培训、工作安排等）时，都声称男女基本平等或很平等。

尽管如此，仍有许多女职工感受到了有不平等现象的存在，约半数女职工认为在分配住房方面男女不平等，31.1% 的女职工认为在提拔干部方面存在着男女不平等，21.2% 的女职工认为职称评定方面有男女不平等现象。

一些调查数据也证明女职工的职业发展机遇少于男性。在专

业职称和行政职务晋升方面，虽然男女两性在初级和中级级别晋升中速度无多大差别，但女职工晋升到高级专业职称和局级行政职务所花的年限比男职工要长。女处级干部晋升到局级干部的平均年限为7年，而男处级干部晋升到局级平均仅为4年。女助理研究员晋升到副研究员平均需7.1年，从副研究员晋升到研究员为6.2年，而男科研人员这两级晋升所需平均年限分别为6.5年和5.9年。另外，获得晋升的女性的比例也远远低于男性。女研究人员中仅有4.7%为研究员。而男性的相应数字为18.4%。女行政人员中晋升为局级干部的比例也远低于男行政干部晋升为局级干部的比例。

女研究人员获得或参与研究项目的机会一般也少于她们的男同事。在研究人员中仅有36.7%的人申请过国家或院里的社科基金项目，申请成功率为64.4%，而男研究人员中59%申请过项目，成功率为76.5%。88.3%的女研究人员参加过研究项目，其中仅有21.7%的人承担过课题负责人，而男研究人员中96.5%参加过研究项目，其中51.8%的人承担过课题负责人。所有这些数据表明在晋升和获取工作机会方面存在着明显的性别差异。

（五）影响社科院女性职业发展的主要因素

同处于社科院这一工作环境之中，为什么有些女性能获得较高的职业成就，而另一些女性则长期停留在较低的发展水平呢？调查数据证明以下几个因素与女性职业成就高低具有明显的相关性：

1. 家庭婚姻背景：女性成年后的职业发展水平与其家庭出身存在着极密切的关联，出身于社会政治经济及文化条件较优的家庭的女性更可能在专业领域获得发展，而家庭出身背景较低劣的女性在这些领域获得发展的可能性则受到很大局限。生长环境对女性成才的影响也同样重要，来自农村的女性进入社科院并获得

发展的可能性极小。

女职工本人的婚姻家庭对其职业发展也产生一定影响，初婚及生育年龄与职业发展水平是互为因果关系。女性由于职业发展欲望强烈而可能推迟初婚及生育年龄，同时晚婚晚育的女性也更可能获得较多的发展机会和较高的发展水平。家务负担的轻重和子女数目多少也直接影响女性的职业发展水平。

女职工配偶的职业及经济背景对女性的发展愿望、进取行为和职业成就有一定程度的影响。与中等收入、具有较高文化水平的专业人士和管理人士结合的女性更可能获得较高水平的职业发展。职称和职务越高的女性中与这种背景的男性结合的比例越高。这可能是由于这一部分配偶更能理解支持女方的职业追求并分担部分家务劳动。相反，配偶的经济收入偏低或偏高、配偶的社会地位偏低或偏高，配偶的行政职务偏高都有可能对女性的职业发展欲望和行为产生不利影响。

总的来说，出身背景以及本人的家庭婚姻背景对女性职业发展的影响程度要大于男性，男性较少可能受这些因素的局限。

2. 学历水平：在社科院这类工作性质的领域中，学历高低是决定职业发展水平的一个关键因素。女职工学历普遍低于男职工，是造成两性发展机会差异的一个重要根源。学历高低对专业领域的竞争能力和职业发展的自信心产生重大影响，高学历女性往往具有较强的进取愿望，采取更积极的进取行为并更可能获得晋升。随着职称职务晋升竞争日趋激烈以及各领域专业化程度进一步提高，学历水平在女性职业发展上的作用将变得更加重要。学历同样对男性的职业发展也产生重大影响，但相比较而言，学历水平对女性职业发展的局限要大于男性，比如低学历的男职工获得晋升提拔的可能性大于低学历女性。

3. 性别观念和进取意愿：家庭背景和学历水平是影响女性职

业发展的外在的客观因素。但对女性来说，主观因素——成就动机或进取意愿起着更为决定性的作用，而成就动机或进取意愿的强弱在一定程度上取决于性别观念。社科院职业女性所面临的一个共同难题是家庭与事业的冲突。由于社会和男性对于女性家庭角色要求的提高，也由于职业领域中竞争日趋激烈，女性的家庭角色与社会角色之间的矛盾还将进一步加剧。在这种情况下，女性对家庭与事业两者的取舍和偏重在很大程度上取决于她们的性别观念。性别观念越趋向现代和平等的女性，进取意愿越强烈，越可能获得较高的职业成就，反之，越认同于传统性别角色模式的女性，越可能抑制女性的成就动机和进取行为，从而成为女性发展的一个障碍。

4. 性别平等环境：工作领域的性别平等程度与女性成才发展之间的关联是无可置疑的。然而，性别平等条件通过什么途径、什么方式、在多大程度上对女性的职业发展和参与水平产生影响，这个问题比我们原先设想的要复杂得多。例如，社科院女性的晋升快慢和发展机遇多少不仅受到性别平等条件的影响，其它一些因素——体制的因素、管理的因素或人际关系等也发生作用。实际上对于许多女职工来说，这些因素与性别不平等因素往往混淆难辨。女职工对于职称评定、职务提拔、课题审批等有诸多抱怨，但

只有少部分人把她们所受的不平等待遇的原因归咎于性别不平等因素。基于这种认识水平，从统计数据上难以证实女职工对本部门性别平等条件的评价与职工的晋升机遇的相关性。不过，通过对各部门女职工的访谈和经验性观察比较发现，各部门的主要负责人（往往是男性）对于培养女职工成才的关注程度与本部门的女性成才率和进取意愿的强弱程度有一定关联。在某些研究所中，存在着一批具有竞争实力，提拔较快的女科研人员，而在另一些研究所中，女职工的竞争实力普遍低于男职工。在职称职务

晋升竞争中处于明显的不利地位，这种差异可以从该单位男性领导者的态度上得到部分的解释。

五、结论

社科院女性是一支具有极高文化素质、具备强烈的进取意愿和性别平等观念以及相当的专业竞争能力的职业女性队伍，其职业发展水平和参与程度不仅远远高于全国妇女平均水平和全国女专业人员平均水平，而且也高于许多发达国家的女科研人员的发展水平。

但是，与全国其它各领域一样，社科院男女职工之间在人员素质、人员构成、晋升速度、职业成就等各方面的性别差异仍然很大。而且女职工内部个体之间的差异也很大，有一部分女职工的学历水平、科研或管理能力和职业成就完全不逊于男职工，但还有相当部分的女职工在文化素质、专业知识水平、科研工作能力等方面存在很多弱点，局限了她们的职业发展水平，不过这一部分女职工要求提高自身素质能力的呼声很高，发展愿望十分强烈。

社科院女职工偏重于专业领域的发展，对于参与行政管理工作的兴趣不强烈，这是造成社科院各级女管理干部比例偏低的原因之一。院所局级领导干部中女性比例低实际上不利于改进社科院的男女平等条件和促进男女机会均等，也不利于维护女职工的特殊利益。

从总体上而言，社科院工作领域中男女平等的实现程度高于全国平均水平，而且向女职工提供了较多的职业发展机会和空间，在这一点上社科院女性比许多其它阶层的女性要幸运。然而，在社科院的各个领域中性别歧视现象仍然存在，当然是以一种隐晦的、间接的方式表现出来。尤其是部分男职工包括男性领导干部较传统的性别观念仍然在影响女性人才的发现和提拔。