
女性高层次人才与现代性别平等意识*

◎佟新 刘爱玉 周旅军**

摘要：文章通过对两性高层次人才性别观念进行考察，从三个方面来认识人们的性别观念，一是对性别分工的态度；二是对职场权力性别结构失衡的认识；三是对工作和家庭冲突的认识。研究发现，现阶段高层次人才在性别角色观念上呈现性别平等的意识，且女性高层次人才具有性别平等意识的比例最高。影响女性高层次人才间的性别观念差异的因素不是其父母的文化程度、自身受教育程度的高低，而是其出生的时代、党员身份和职业经历。男性高层次人才间的性别意识差异亦受到其从事的职业、党员身份和父母教育程度之差异的影响，而趋于具有性别平等意识。

关键词：女性高层次人才 性别观念 影响因素

一 问题的提出

人们的各种观念影响其行为，我们可以通过领会观念来思考人们行为的

* 本文是2011年全国社会科学基金重大项目“新时期中国妇女社会地位调查”（10@ZH020）的研究成果；亦为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）的研究成果。

** 佟新，北京大学社会学系教授；刘爱玉，北京大学社会学系教授；周旅军，北京大学社会学系博士研究生。

规律性，这种规律性超越了孤立个体的冲动、视野和行动。人们的观念与道德有关，是人们在特定条件下获得的对他人的责任感，并基于他人的利益行事，即个人在特定社会条件下建构自己的理念，并据以行事的能力。^①

性别观念也称为性别角色观念（gender role attitudes）或性别意识形态（gender ideology），它是人们价值观的一部分，是人们有关男人和女人应当有怎样的社会规范、扮演什么样的社会角色以及有怎样的相互关系的信仰和看法。性别观念决定着人们如何看待男人和女人在家庭和工作间的时间、情感和责任的分配。一般来说有两个具有差异的性别观念，一是传统性别观念；二是现代性别观念。传统性别观念建立在公私领域二元分隔的文化上，将工作的责任和义务更多地分配给了男性，将家庭的责任和义务更多地分配给了女性，导致了人们在观念上认为男性应更多地将时间、情感和责任投入到工作中，而女性则更应当关注家庭，将时间、情感和责任投入到家庭中。这种公私二元分隔的性别角色观念导致了在工作领域男性被赋予了优先性，而女性则自然地被划归到家庭，其工作成就变得不那么重要了。现代性别角色观念是打破了传统的、公私领域二元分隔界限的男女平等的理念，相信女性可以在事业上大展宏图，男性也要加入家庭责任的分担中，这样才能够保障两性在家庭和事业上均衡发展。

女性能否在职场中获得成就和拥有地位，与其成就意识、对传统性别分工的态度以及自我性别认知相关。在传统社会中，女性的职责被囿于家庭内；只有在现代社会，性别意识才有可能打破传统分工，使女性为进入职场并为取得职业成就而自豪，使职业期望成为自我实现的一部分。国外研究表明，人们的性别角色观念对其劳动参与和收入有影响，且这种影响是由性别分化的，女性的性别观念对其参与有酬劳动和提升收入有显著关系。^② 一项对 28 个国家的调查发现，已婚男女的性别平等意识对其收入皆有正向影响；同时，女性间存在差异，有性别平等意识的女性比观念传统的女性有更高的收入。^③

① [英] 克里斯·希林、菲利普·梅勒：《社会学何为》，李康译，北京大学出版社，2009。

② Corrigan E. A. & Konrad A. . Gender Role Attitudes and Careers: a Longitudinal Study. *Sex Roles*, 2007, (56): 847 - 855.

③ Stickney L. & Konrad A. M. . Gender Role Attitudes and Earnings: a Multinational Study of Married Women and Men. *Sex Roles*, 2007, (57): 801 - 811.



中国现有对性别角色观念的研究多集中于分析性别平等认知的状况，并从某一方面对性别角色观念进行描述，^① 还需要更为具体的性别比较分析。

我们研究的问题是：第一，中国女性高层次人才有着怎样的性别意识；第二，分析中国女性高层次人才的性别意识与男性和一般从业者间的异同；第三，思考如何提升人们的社会性别平等意识。

二 数据来源

本研究数据来源于第三期中国妇女社会地位调查及高层人才样本。该调查于2010年12月1日开始进行。调查对象包括党政人才、专业技术人才和企业经营管理人才。抽样分为两部分：一是按定比抽取原则，在全国31个省区市对三类人才进行调查，每省抽126人，性别比为1:1，按此种方法，在全国得到了3626个有效样本。二是在第三期中国妇女社会地位调查的入户调查中，按照随机抽样的原则，请符合条件的调查对象在填写主问卷的同时填写“高层次人才卷”，用这一方法得到1020个样本。两种方法加总并筛除了不合格样本后，共得到高层次人才样本4324个，其中男性为2336人，占54.0%；女性为1988人，占46.0%。同时，为了比较高层次人才和城镇普通民众性别观念的差异，特别是这两个群体中已婚者对工作和家庭关系的看法，我们从第三期中国妇女社会地位调查全国随机样本中挑选出城镇人口（本户常住，城市户口）中的“在业者”（不包括退休后继续工作）和“已婚者”，即“城镇已婚在业者”6027人作为比较样本，其中男性

① Shu Xiao ling. Education and Gender Egalitarianism: The Case of China. *Sociology of Education*, 2004, 77 (4): 311 - 336; 李国华:《人类性别意识的演变及趋势》,《中华女子学院学报》1999年第3期;石红梅、叶文振、刘建华:《女性性别意识及其影响因素——以福建省为例》,《人口学刊》2003年第2期;张利利:《家庭事务分配与女性性别意识研究》,《社会心理科学》2008年第2期;畅引婷:《高校教职工的性别角色定位及其影响——对山西师范大学教职工性别意识的调查与分析》,《山西师范大学学报》2005年第3期;左志香:《当代女高中生的性别意识探析——对武汉市400名高中生的调查》,《青年研究》2007年第9期。

3337人，占55.4%；女性2690人，占44.6%。对高层次人才样本也进行了同样的选择，即“已婚高层次人才”，其样本数为3871人，其中男性2120人，占54.8%；女性1751人，占45.2%。

三 女性高层次人才性别观念

我们从三个方面来认识女性高层次人才的性别观念，一是对性别分工的态度，二是对职场权力性别结构失衡的认识，三是对工作和家庭相冲突的观点的认识。

（一）对劳动性别分工的认识

问卷对性别分工观念进行测量的问题包括：“男人应该以社会为主，女人应该以家庭为主”“挣钱养家主要是男人的事情”“丈夫的发展比妻子的发展更重要”3题。问卷中每个问题提供了5项选择：非常同意、比较同意、说不清、不太同意、很不同意。表1是以上问题的数据统计结果。

表1 高层次人才性别分工的态度

单位：%

			非常同意	比较同意	不太同意	很不同意	说不清
男人应该以社会为主,女人应该以家庭为主	城镇民众	男	14.3	37.4	38.9	8.4	1.0
		女	9.8	29.1	46.6	13.8	0.7
		合计	12.3	33.7	42.3	10.8	0.9
	高层次人才	男	8.4	31.9	47.8	10.2	1.7
		女	3.9	17.8	53.1	23.7	1.5
		合计	6.4	25.6	50.2	16.3	1.5
挣钱养家主要是男人的事情	城镇民众	男	18.2	33.5	39.0	8.4	0.9
		女	11.7	25.7	49.7	12.2	0.7
		合计	15.3	30.0	43.8	10.1	0.8
	高层次人才	男	9.6	30.9	48.5	10.0	1.1
		女	4.2	14.9	57.1	22.4	1.3
		合计	7.2	23.7	52.4	15.6	1.2



续表

			非常同意	比较同意	不太同意	很不同意	说不清
丈夫的发展比妻子的发展更重要	城镇民众	男	15.7	35.2	39.7	7.9	1.4
		女	14.8	33.7	40.7	9.3	1.5
		合计	15.3	34.5	40.2	8.5	1.4
	高层次人才	男	10.6	31.5	45.9	9.6	2.4
		女	7.4	28.0	47.0	16.0	1.5
		合计	9.2	29.9	46.4	12.5	2.0
男人也应该主动承担家务劳动	城镇民众	男	29.1	54.7	13.6	1.7	0.8
		女	48.8	46.3	4.0	0.4	0.5
		合计	37.9	51.0	9.3	1.1	0.7
	高层次人才	男	25.0	64.6	8.4	1.2	0.9
		女	40.5	54.3	3.7	0.9	0.7
		合计	32.0	59.9	6.3	1.1	0.8

从表 1 可以看出,对“男人应该以社会为主,女人应该以家庭为主”的认识反映出明显的性别和职位差异,而性别差异胜于职位差异。女性高层次人才不同意这一说法的比例为 76.8%,女性城镇民众不同意该说法的比例为 60.4%,皆高于男性。男性高层次人才“不同意”的比例是 58.0%,男性城镇民众则只有 47.3%。男性对两性性别分工的观念显得比女性保守,女性高层次人才具有现代性别意识的比例最高。对“挣钱养家主要是男人的事情”的看法,性别差异同样强于职位差异,女性高层次人才“不同意”这一说法的比例达 79.5%,女性城镇民众“不同意”这一说法的比例达 61.9%;而男性高层次人才和男性城镇民众“不同意”这一说法的比例分别为 58.5% 和 47.4%。对“丈夫的发展比妻子的发展更重要”这一说法,同意的比例远超过上两题,呈现出职位差异胜过性别差异的趋势。女性高层次人才对此说法有 63.0% “不同意”,男性高层次人才有 55.5% “不同意”。而城镇女性“不同意”的比例为 50.0%,男性为 47.6%。对“男人也应该主动承担家务劳动”的说法表示“同意”的女性在城镇民众和高层次人才中比例相当,都在 95.0% 左右,而男性略低,男性城镇民众亦有 83.8% 同意这一说法。这表明在观念上人们普遍接受了男性也要承担家务的思想。

（二）对职场权力性别结构失衡的认识

“领导岗位上女性数量少”是一个不争的事实，这说明职场权力结构的性别失衡。对此有不同的解释，在归因上，大家是否认为存在性别分工的因素呢？表2反映了高层次人才和普通民众对这一问题的看法。

表2 对领导岗位上女性数量少的归因

单位：%

		家人不支持女性当领导			女性家务负担重		
		否	是	不清楚	否	是	不清楚
城镇民众	男	73.9	21.5	4.6	35.8	62.0	2.2
	女	73.4	22.9	3.7	31.9	66.5	1.6
	合计	73.7	22.2	4.2	34.1	64.0	1.9
高层次人才	男	68.0	20.7	11.3	44.0	50.0	5.9
	女	72.5	20.1	7.4	44.3	53.1	2.5
	合计	70.0	20.4	9.5	44.2	51.4	4.4

从表2可以看出，在受访者对目前中国各级领导岗位上女性数量相对较少的归因上，城镇民众和高层次人才中认为是“家人不支持女性当领导”的比例接近，在两成以上。最值得注意的是，分别有11.3%的男性高层次人才和7.4%的女性高层次人才认为是“说不清楚”的。男性高层次人才否定家人不支持的比例最低，为68.0%。归因为“女性家务负担重”的比例在城镇民众中明显高于高层次人才。女性城镇民众有66.5%认为是家务负担重，而女性高层次人才是53.1%。这或许说明了女性城镇民众对职场发展困境的感受和性别想象，而高层次人才本身则是其亲身感受。

（三）对工作和家庭冲突的认识

事业和家庭需要人们花时间来平衡，对此人们有不同的观念，其态度会作用于人们在职场中的发展。表3反映了高层次人才对工作一家庭冲突相关观念的看法。



表3 高层次人才对工作—家庭冲突相关观念的看法

单位：%

		非常同意	比较同意	不太同意	很不同意	说不清
事业成功了,家庭才能幸福	男	24.5	41.4	28.7	2.8	2.5
	女	20.4	37.8	34.4	3.3	4.1
总体而言,男人比女人更胜任领导的角色	男	12.7	46.2	33.3	4.0	3.7
	女	9.3	33.1	44.8	9.7	3.1
对女人来说,事业和家庭很难兼顾	男	11.9	49.8	32.0	3.4	2.9
	女	9.2	36.9	45.9	6.0	2.1
对妻子而言,更重要的是帮助丈夫成就事业	男	9.4	33.7	49.2	5.1	2.7
	女	4.8	21.0	58.6	12.8	2.8

表3显示,在高层次人才中对家庭与事业关系的看法存在性别差异。男性中有65.9%的人认同“事业成功了,家庭才会幸福”的观点,而女性占58.2%。对男性更能胜任领导岗位的说法,男性认同的比例达58.9%,女性占42.4%。有关“对于女人来说,事业和家庭往往很难兼顾”的说法,61.7%的男性高层次人才认同这一看法,51.9%的女性对这一看法是不赞同的。“对妻子来说更重要的是帮助丈夫成就事业”的观点,无论男女都有一半以上的人反对,男性不同意的占54.3%;女性达71.4%,说明这些身居重要职业岗位的人很不赞同夫唱妇随,表达了其对传统家庭内性别分工观念的拒绝。

总之,两性高层次人才具有性别平等观念的比例皆超过半数以上,但性别差异依然存在,高层次女性人才具有性别平等观念的比例超过男性。女性在公共领域成功地成为高层次人才需要在观念上打破两性在公私领域的二元分割,女性不仅要进入公共领域,成为拿薪水的人,还要在价值观上确立“女性也应以社会为主”“挣钱养家也是女人的事”和“妻子的事业发展和丈夫一样重要”的观念。

四 影响高层次人才性别观念的因素

我们用双变量的方法对两性高层次人才因年龄、受教育程度、家庭出

身、职业类别、政治身份之差异所呈现出的观念进行了分析，力图说明有哪些因素影响到女性高层次人才性别角色观念。

我们对性别观念进行了标准化处理，测量的问题有：“男人应该以社会为主，女人应该以家庭为主”“挣钱养家主要是男人的事情”“丈夫的发展比妻子的发展更重要”3题。问卷中每个问题提供了5项选择：非常同意、比较同意、说不清、不太同意、很不同意。我们将上述各选项的评分依次定为5分、4分、3分、2分和1分，其顺序和分数代表了从传统理念即性别不平等到现代理念即性别平等观的打分，进行标准化处理，以0.5为分界线，分数在0.5以上的为传统性别角色分工观念，分数越高说明观念越传统；0.5以下为现代性别角色分工观念，分数越低说明观念越现代。其结果表明，女性高层次人才的家庭内性别角色分工观念的分数为0.358，男性为0.452。这表明，两性高层次人才性别角色分工观念都是现代型的，但女性高层次人才观念更为现代。

（一）女性高层次人才性别观念存在同期群差异

同期群（指在相同时间内经历同种事件的人口群）对人们观念的影响比个体性因素更为重要。有研究指出，美国“婴儿热”时代以后出生的人，比其之前出生的人性别观念更少传统。^①有研究认为，20世纪80年代至90年代人们性别角色观念的变化大约有55.0%来自同期群的作用。^②对英国18~34岁的男女进行的两次大规模的研究发现，年轻女性的观念发生重大变化，这一年龄组的价值观与英国老辈人的价值观形成了鲜明对比。年轻女性信奉“家庭工作两不误”，追求自主自立与自我实现的愿望。从这一角度看，男性的传统价值观和女性新兴的价值观正在逐渐趋同。^③

① Ciabattari T. . Changes in Men's Conservative Gender Ideologies - cohort and Period Influences. *Gender & Society*, 2001, (15): 574 - 591.

② Brooks, C. and C. Bolzendahl. . The Transformation of US Gender Role Attitudes: Cohort Replacement, Social - Structural Change, and Ideological Learning. *Social Science Research*, 2004, (33): 106 - 133.

③ Wilkinson, H. . *No Turning Back*. London: Demos, 1994. Wilkinson H. and G. Mulgan. *Freedom's Children Work, Relationships and Politics, fgr 18 - 34 Year Olds in Britain Today*. London: Demos, 1995.



表4是看不同年龄组的两性高层次人才关于家庭内性别角色分工观念的均值。

表4 两性高层次人才分年龄的“家庭内性别角色分工观念”均值

	女性	男性
18~29岁	0.340	0.446
30~34岁	0.397	0.472
35~39岁	0.379	0.464
40~44岁	0.376	0.470
45~49岁	0.366	0.455
50~54岁	0.345	0.410
55~59岁	0.291	0.461
60~64岁	0.313	0.442
检验	方差不齐, $F = 03.585$, 显著性 = 0.001, 年龄与性别角色分工有显著差异	方差齐, $F = 1.958$, 显著性 = 0.057, 年龄与性别角色分工间无显著差异

两性高层次人才有关家庭性别角色分工观念存在分性别的年龄差。第一, 女性高层次人才的性别观念呈现出代际变化, 最具有现代平等意识的人是年龄在55岁以上的人, 这可能是社会转型的结果。第二, 男性高层次人才中50~54岁年龄组的人与其他年龄组有稍微的差异, 但男性高层次人才群体的观念均值大致相似, 这意味着无论是毛泽东时代的“男女都一样, 妇女能顶半边天”的性别平等的公共宣传还是市场化时的性别主流化宣传, 对男性的影响并不明显。总之, 中国女性高层次人才代际间观念的差异反映了时代变迁中观念变化的复杂性。一方面, 毛泽东时代所倡导的男女平等理念对女性具有深远的影响; 另一方面, 各类平等的观念对男性的影响似乎不大, 各年龄组男性的性别观念较为一致。

(二) 党政人才性别观念更为平等

表5反映了三类高层次人才对工作和家庭平衡态度的差异。

表5数据表明, 两性人才皆看重工作和家庭的平衡, 对工作和成就的认知具有双重性。女性表达了更多的对传统的家庭内性别角色分工观念的拒绝。第一, 关于“只有事业成功了, 家庭才能幸福”的看法, 女性比男性

更不认同事业成功为家庭幸福前提的观点。第二,有关“对于女人来说,事业和家庭往往很难兼顾”的说法,一半以上的男性高层次人才都认同这种看法,而女性表达了更多的不认同。特别是女性党政人才认同“女性难以兼顾家庭和事业”的比例最低,为38.3%。

表5 两性不同人才类型非常同意/比较同意以下说法的比例

单位: %

	事业成功了,家庭才能幸福	对女人来说,事业和家庭很难兼顾
高层次人才	62.4	55.0
女性高层次人才	58.0	46.9
男性高层次人才	66.2	61.8
高层管理人才	62.5	57.6
女性高层管理人才	54.7	50.5
男性高层管理人才	67.2	62.9
高层专业技术人才	64.1	57.9
女性高层专业技术人才	61.0	52.1
男性高层专业技术人才	67.2	63.4
高层党政人才	60.5	50.0
女性高层党政人才	56.5	38.3
男性高层党政人才	63.8	59.5

从表6可见,女性各类人才的性别观念都比男性要更为现代和平等。男女党政人才性别角色观念都具有性别平等意识。在男性高层次人才中,高层管理人才的性别观念相对传统。在党政人才中,可能由于深受男女平等是基本国策的政策影响,人们在观念上也显得更具有平等意识。

表6 两性高层次人才的职业类型与家庭内性别角色观念均值比较

	女性	男性
高层管理	0.365	0.490
专业技术	0.400	0.463
党政工作	0.303	0.414
检验	F = 30.390, 显著性 = 0.000	F = 15.924, 显著性 = 0.000



（三）受教育程度与性别观念

有研究表明，教育程度对人们的性别平等意识和反对性别刻板印象有显著的影响。^① 增加受教育程度会增加人们的性别平等意识。^② 有报告指出，进入大学的四年，无论男女都变得更少传统而更接受平等意识，这种变化在两性中是相同的。^③ 表 7 呈现了不同受教育程度的男女高层次人才家庭性别角色分工的观念均值。

表 7 不同受教育程度的两性高层次人才与家庭内性别角色分工的观念均值

	女性	男性
初中	0.318	0.457
高中/技校	0.370	0.491
大学专科及以上	0.358	0.450
检 验	方差齐， 一元方差分析的 $F=0.211$ ，不显著	方差齐， 一元方差分析的 $F=0.745$ ，不显著

从表 7 可以看出，两性观念差异是存在的，大学教育对男性高层次人才性别平等观念略有些改变，但其差异并不显著。而教育程度对女性高层次人才的影响是显著的，但并没有明显地表明大学教育对人们性别观念的影响。这在一定意义上意味着中国的男女平等教育贯穿在各类教育中。

（四）政治身份与性别观念

党员身份既是政治忠诚的表现，又是先进性的标志。表 8 展示了不同政治身份的男女家庭性别角色分工的观念均值。

-
- ① Cassidy M. L. & Warren B. O.. Family Employment Status and Gender Role Attitude—A Comparison of Women and Men College Graduates. *Gender and Society*, 1996, (10): 312 - 329.
- ② Moore L. M. & Vanneman R.. Context Matters; Effects of the Proportion of Fundamentalists on Attitudes. *Social Forces*, 2003, (82): 115 - 139.
- ③ Bryant A. N.. Changes in Attitudes to Ward Women's Roles; Predicting Gender - role Traditionalism among College Students. *Sex Roles*, 2003, (48): 131 - 142.

表 8 两性政治身份与家庭内性别角色分工的观念均值

	女性	男性
群众	0.373	0.492
共青团员	0.412	0.592
共产党员	0.352	0.442
民主党派	0.371	0.492
检验	方差不齐, $F = 5.848$, 显著性 = 0.001	方差齐, $F = 1.214$, 显著性 = 0.303

表 8 表明, 男性高层次人才之间的政治身份差异表现在观念上并无显著差异, 女性方差不齐, 说明女性高层次人才的党员身份显示出更平等的性别意识。

(五) 家庭文化背景与性别观念

从观察的家庭影响和代际传统看, 传统社会家庭对人的影响更大, 而现代社会则更多地透过文化教育作用于人们的观念形成。

本研究将父母受教育程度中受教育程度最高者为家庭文化背景, 假设父母受教育程度较高, 其家庭内性别角色分工观念会更为平等, 表 9 是对这一假设的检验。

表 9 父母受教育程度与家庭内性别角色分工的观念均值

父母受教育程度	女性	男性
小学及以下	0.353	0.457
初中	0.347	0.448
高中/中专/中技	0.349	0.452
大专及以上	0.376	0.436
检验	方差齐, $F = 1.572$, 显著性 = 0.194;	方差不齐, $F = 0.633$, 显著性 = 0.594

由表 9 可以发现, 女性父母的教育程度的差异并没有显示出对其女儿性别观念的作用; 而男性父母教育程度的差异则会显著地作用于儿子的性别观念, 父母受教育程度越高, 其子的性别观念会相对趋于平等。

总之, 影响女性高层次人才间性别观念差异的主要因素不是其父母的文化程度、自身受教育程度的高低, 而是其出生的时代、党员身份和职业经



历。男性高层次人才间的性别意识差异亦受到其从事的职业、党员身份和父母教育程度的影响。

五 结论与讨论

首先，两性高层次人才中的性别观念皆呈现出现代平等化的特征。但性别差异依然存在，女性高层次人才具有更为平等的现代观念。其次，女性高层次人才的职业成功应与其具有的现代平等的性别观念相关。女性在公共领域成功地成为高层次人才需要在观念上打破两性在公私领域的二元分割，女性不仅要进入公共领域，成为拿薪水的人，还要在价值观上确立“女性也应以社会为主”“挣钱养家也是女人的事”和“妻子的事业发展和丈夫一样重要”的观念。最后，影响女性高层次人才之间性别观念差异的因素主要为出生的时代、党员身份、职业经历，而自身受教育程度和父母受教育程度对其观念的形成没有显著影响。而影响男性高层次人才间性别观念差异的因素主要为党员身份、职业经历和父母受教育程度。两性间显示出一定的差异，女性性别平等意识的形成更多地受到时代、政治身份和所从事职业的影响，而男性更多地受到家庭、政治身份和所从事职业的影响。

有待讨论的问题很多，特别要关注的问题是：第一，毛泽东时代的男女平等观实践给中国市场化条件下的性别平等理论和公共政策带来了怎样的文化遗产。第二，党政人才以及党员身份所呈现出的女性更多地具有性别平等观念的现象值得深入研究，因为本研究显示的是一种结构性关系，非因果关系，或许存在着另一种可能性，即具有平等意识的女性们乐于入党，并能够在党政领域中显露头角，因此，对形成平等观念的内在机制和工作经历的意义都需要进一步的讨论。

女研究生的学业成就与社会性别 观念的关系*

◎石形 李洁 王颖**

摘要：女研究生群体是中国女性高层次人才的重要后备力量。研究发现，女研究生群体存在学业成就优势下滑、实践创新能力不足、事业发展成就动机滑落和社会性别观念随学历增高趋于保守等特点。通过结构方程模型分析表明，女研究生的社会性别观念通过影响其实践创新能力和事业发展成就动机，间接影响其学业成就的取得。

关键词：女研究生 学业成就 社会性别观念 成就动机 实践创新能力

一 引言

女大学生群体，特别是其中的女研究生群体（包括硕士生和博士生群

* 本研究是2010年国家社会科学基金重大招标项目“新时期中国妇女社会地位调查研究”（10@ZH020）的子课题“女大学生典型群体调查”和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与发展对策研究”（10JZD0045-1）的子项目“女性高层次人才后备人才成长规律与发展对策研究”的成果之一。

** 石形，中华女子学院社会学系教授；李洁，中华女子学院社会学系讲师；王颖，中华女子学院社会学系讲师。