

生育数量对高校女教师 职业生涯发展的影响研究^{*}

——基于全国 1 012 位高校女教师的调查

万方晨

(南昌交通学院, 江西 南昌 330000)

【摘要】由于育龄女教师承担着人口再生产社会再生产的双重职责,当前中国生育政策的开放正影响着女性的生育模式,最直接的是生育数量的改变,这让生育数量对高校女教师职业生涯的影响备受关注。为科学地回答生育数量如何影响高校女教师职业生涯发展这一关乎终身的现实问题,通过对我国不同地区 1 012 位高校女教师的问卷调查,采用 OLS 模型,考察了我国高校女教师的生育数量对其职业生涯发展的影响。经验求证后发现:1)生育数量增加对高校女教师职业生涯的发展存在显著的负面影响;2)男孩数量和女孩数量的影响存在差异,女孩数量对女教师职业生涯的发展具有显著负面影响;3)存在高校类别、学科类别等层面的异质性,“双一流建设”高校、人文社科学科、签订了“非升即走”或类似考核制度,硕士学历的高校女教师,在讲师升副教授时期,生育数量对职业发展的抑制作用更加突出;4)较晚的初育年龄与最后一胎生育年龄均对职业生涯存在显著有利影响;5)家庭环境中如高校女教师代际关系越好、家庭收入越高,对于职业生涯的发展越有利。基于实证研究结果提出,提供有效的科研支持,制定弹性的考核制度,注重政策的人文关怀,构建和谐友好型家庭等措施,从而释放我国女教师生育潜能同时减少对职业生涯的影响。

【关键词】生育数量;生育行为;高校女教师;职业生涯发展

【中图分类号】G645.1

【文献标志码】A

【文章编号】1003-0166(2025)02-0120-11

doi:10.3969/j.issn.1003-0166.2025.02.019

0 引言

2023 年,诺贝尔经济学奖授予哈佛大学经济学家 Claudi Goldin,以表彰其研究“增进了对女性劳动力市场结果的理解”,她的新著《事业还是家庭?女性追求平等的百年旅程》展现了美国高学历女性在事业和家庭之间的权衡,以及影响这种权衡的各种因素的变迁。众多关于女教师职业生涯发展的研究发现,性别差异的存在使得女

性科研人员在科研工作中长期处于劣势,很难攀登科研的顶峰^[1],其中生育行为作为一个重大的生命事件对女教师职业生涯产生影响,高校女教师似孤独的前行者,在困境中追逐职业发展的可能性^[2]。最著名的是角色冲突理论,来自工作和家庭的压力,会使两者的角色难以协调^[3],这个议题长期以来都是人口学、社会学以及人类学领域深入探索和高度关注的核心问题。

中国处于低生育水平已经持续 30 余年^[4],为避免因

收稿日期:2024-08-06;修回日期:2024-11-14

^{*}基金项目:江西省教育科学“十四五”规划 2023 年度青年课题“‘三孩政策’背景下生育对民办高校女教师职业生涯发展的影响及对策研究(23QN081)阶段性成果

作者简介:万方晨 南昌交通学院讲师,研究方向:教育经济与管理

总和生育率长期处于 1.5 以下而落入“低生育率陷阱”^[5],为适应我国人口均衡发展和社会经济可持续发展的需要,近年来生育政策的调整相继出台,从 2013 年启动“单独二孩”政策,到 2015 年提出“全面放开二孩”政策,再到 2021 年“全面三孩”政策的实施,生育政策调整下育龄女性生育数量也在随之调整,如二孩政策使二孩生育率得到明显提升^{[6]25-35}。同时,2022 年教育部《高等教育专任教师年龄情况》数据表明,我国高校教师女教师占比上涨至 52.1%。其中,40 岁以内高校女教师占比 55%,35 岁以内占比 34%^[7]。34% 的高校女教师职业发展黄金期和生育最佳期较大程度地叠加,无疑让女教师深处矛盾。

可见,生育轨迹与职业生涯之间的关联这一议题长期以来在学术界中占据显著位置,随着生育政策的逐步放宽,家庭在做出决策时如何平衡个人与职业的发展,已成为影响深远且至关重要的考量因素。研究发现,早年生育对女教师职业生涯的发展存在一定负面影响,近年来随着我国独生子女政策调整,全面二孩到现在的三孩政策,生育政策的调整下生育模式也随之改变^{[6]25-35},那么生育数量的改变是否会影响到生育主体的职业生涯发展?生育男孩还是女孩会对高校女教师职业发展影响最大?生育数量与高校女教师的职业生涯发展情况又存在着何种复杂关系?如何在不影响其职业生涯发展的同时,提高高校女教师的生育率?及时对这些问题进行专题调研,积极探讨并优化高校女教师职业生涯健康发展的配套措施,无论是对促进三孩政策的全面推行,还是对稳定高校女教师师资队伍,加快推进高等教育高质量发展,都是极为重要的问题。

1 文献综述与研究假设

1.1 文献综述

高等教育作为承担社会责任和公共服务的机构,扮演着教育、科研、育人等多种社会功能^[8]。潘懋元教授强调,大学教师的全面发展涵盖三大维度:一是学术水平的持续提升,包括夯实基础理论、深化学科理论理解;二是教师职业知识与技能的不断精进,具体涉及教育理论的掌握与教学实践能力的提升;三是师德建设的加强,它涵盖了学术诚信的坚守以及教师职业道德的崇高追求。这 3 方面的发展共同构成了大学教师全面成长与进步的基石^[9]。鲍威等人从组织环境与个体特质研究揭示,在教师职业生涯的不同阶段,存在着显著的压力变化阶段,40 岁之前是教师经历高压挑战的时期,进入 41~55 岁年龄段后,压力逐渐得到缓解,进入缓压阶段;年龄超过 56

岁,普遍进入一个相对低压的工作与生活状态^[10]。可见 40 岁前,正是高校教师的黄金期,机会和压力并存。Feldman 认为,为赢得有利的竞争地位,教师不得不牺牲足够的生活时间和精力投入到工作,尤其是女教师^[11]。从已有文献看,高校女教师在追求职业生涯最终目标的过程中,需要克服更多更复杂的困难。

大多研究发现生育对女性劳动呈负向影响^[12],如会加剧招聘性别歧视、减少职业培训机会、减少工资收入、职业地位降低等^[13],并且这种影响不仅存在于育龄时期,且具有长期性^[14]。生育数量不利于女性的就业质量,生育数量会增加用人单位的就业性别歧视,增加就业门槛^[15-16],会让妇女减少职业培训机会和晋升机会^[17]。对高校女教师的影响看,在不同的职业生涯发展阶段,高校女教师不仅要承担本职业责任和压力外,她们在建立家庭、生育和照料子女的责任上比男性教师要付出更多^[18]。邹治等人认为,女性生育是一个复杂的过程,会消耗高校女教师较长的时间精力,最终会影响到职业技能下滑,学术晋升受阻,工作家庭处理不当^[19]。

本文的主要边际贡献在于:一是就研究视角而言,现如今出台一对夫妻可生育 3 个孩子的政策,首次将生育空间扩大至 3 个孩子,以往的研究大多把生育作为一个整体事件,专门针对生育数量及生育行为对职业生涯的具体影响还需进一步深化;二是生育影响女教师职业发展多从人口学、社会学视角展开,从教育学角度结合人口学进行深入分析视角尚付阙如;三是研究对象而言,不同就业特征女性的就业质量的影响机制具有异质性^[20],较少有研究高校女教师的生育和职业生涯之间影响。故而,细化研究对象,优化研究视角,从教育学出发,结合人口学,研究生育数量不同情况下,对高校女教师在职业生涯发展中带来的影响深入研究显得尤为必要。

1.2 研究假设

基于社会性别理论表明,传统的生育观念中“男主外,女主内”观念并未彻底更新。我国妇联第四期中国妇女社会地位调查数据显示,女性不仅在经济社会发展中“半边天”力量进逐渐凸显,近七成女性处于在业状态,而且在业女性工作日平均照料辅导小孩和家务劳动时间为 154 分钟,约为男性的 2 倍^[21]。如果生育的孩子数量增加,母亲投入到孩子抚养与家庭管理上的劳动时间也会相应增多,挤占了她们工作和闲暇时间。据此提出如下假设:

假说 1:生育数量的提高会对于高校女教师职业生涯的发展有不利影响。

根据人力资本理论,生育间隔也被证实与职业发展存在关联。受过高等教育的女性会选择延迟一胎的生育年龄,从而可规避对其工作技能水平的限制^[22]。根据职业

发展门槛假说理论表明,如果一个人的职业生涯可以不受干扰地顺利发展至某些重要的时间节点,比如成为终身教授,推迟生育年龄,尤其是推迟至职业发展临界点之后,可能会对女性的职业发展产生积极的作用^[23]。Miller等人采用固定效应模型的结果表明推迟生育年龄对女性劳动力供给存在正向的影响^[24]。其次,就传统生育理念中,在我国,普遍存在着一种倾向,即父母倾向于继续生育,直到他们至少拥有一个男孩为止,在此之前,他们不太可能会停止生育计划^[25]。生男孩越多,就需要更积极参与到职场劳动来获取所需资源。据此提出如下假设:

假说 2:生育期年龄推后,对女性的职业发展产生积极的作用。

假说 3:生育的男孩数量和女孩数量对女教师职业生涯发展的影响存在差异性。

依照舒伯的生涯发展理论表明,周围的环境因素会影响个体对职业的认知和评价,并对个体的职业发展路径产生影响,可分为工作环境和家庭环境^[26]。一是工作环境中,高校女教师的工作单位类别、学科类别、是否签订“非升即走”聘任制度也与职业生涯的发展有密切相关。例如,在“双一流”建设高校中工作的女教师,同伴竞争、职称晋升、学术发表、课程教学环境适应等整体情况比一般院校均存在显著差异。在不同学科的高校教师也存在不同差异,人文学科教师的职业压力显著性更大^{[27]39-44+87}。为盘活人才资源,激活教师科研主动性,1940年美国推出“非升即走”高校教师人事制度,1993年在我国试点并全面推行至今^[28],导致高校教师的职业生涯面临愈来愈大的压力,出现学术发表、职称晋升和同伴竞争维度的焦虑集中在36~40岁,女性教师的职业焦虑程度明显高于男性^{[27]39-44+87}。二是家庭环境中,新家庭经济理论合作协商视角认为,家庭成员的支持、丈夫的经济支持^[29]、社会的支持^[30],这些因素都会以不同的方式调整或改变生育数量对个人职业生涯所产生的影响范围和深度。据此提出如下假设:

假说 4:高校女教师所处的工作环境中,职称、学位等级、学校类别、学科类别、是否签订“非升即走”聘任制度对职业生涯的发展存在差异性。

假说 5:高校女教师所处的家庭环境中,家庭代际关系、家庭收入对职业生涯的发展存在差异性。

2 数据、变量与模型

2.1 数据来源

本研究对天津、北京、辽宁、江西等地40余所高校高

级职称女教师(不包含行政及后勤人员)进行调查,通过网络调查平台、实地走访方式发放,共收集1327份问卷,剔除问卷明显规律作答、均选同一个答案、出现逻辑错误如最后一胎生育年龄小于初育年龄,现在年龄小于初育年龄,及未婚人群,通过数据清洗,最终获得1012份有效问卷。

2.2 变量选取

2.2.1 被解释变量

本研究的被解释变量是被调研者高校教师职业生涯的影响,本文借鉴钟云华的研究,在高校教师的职业发展过程中,职称不仅被视为评估其知识广度、专业能力、技能水平以及经济回报和社会价值的关键指标,而且职称的晋升更是直接且显著地标志着教师职业生涯的进阶与成就。因此,职称及其晋升情况成为衡量高校教师职业进展最为直观和易于观察的标准之一^[31]。所以选择“职称晋升”对高校女教师职业生涯发展的考查具有可行性。由于国内具有博士学位的教师得到的职称多从讲师起步,硕士学位的教师多数3年即可认定讲师,研究的样本故选已获得高级职称的教师,这部分人群的晋升时间越长,表示晋升速度越慢,职业生涯的发展越困难^[32]。职称晋升的时间:晋升教授的时间=晋升到教授职称的年份—获取副教授的年份;晋升副教授的时间=晋升到副教授职称的年份—获取教师的年份。

2.2.2 解释变量

本文的核心解释变量是生育数量,从问卷中这一问题“请问您共生过几个孩子”中得到。另外,本文还选择生育男孩数量与女孩数量作为解释变量。进一步探讨其他生育行为的影响时,还额外纳入了初育年龄、生育期长度为补充变量,以便更全面地理解和分析这些生育特征对与职业生涯发展的影响。育龄年龄在问卷中“请问您生第一个孩子的年龄”这一问题中得出;生育期长在问卷中“请问您目前生最后一胎孩子的年龄”而得到;子女性别结构为问卷中“请问您一共生过几个孩子?其中男孩几个,女孩几个?”而得到。

2.2.3 控制变量

本文从工作环境渠道选择:所处高校类别、学科类别、是否签订“非升即走”或“人才引入考核”制度、年龄、职称、学历;从家庭环境渠道选择:家庭代际关系、家庭收入。共计8个控制变量,其中,签订人事考核制度、家庭代际关系、高校类别、学科类别、职称、学历、家庭收入为虚拟变量,年龄为连续变量。其中,副教授赋值为1,正教授赋值为2;博士赋值为1,硕士赋值为2,学士赋值为3;家庭代际关系较好赋值为1,一般赋值为2;家庭年收入30万以内赋值为1,30万~60万赋值为2,60万以上赋值为

3;签订“非升即走”制度或类似招聘制度赋值为 1,没有签订赋值为 2;“双一流”建设高校赋值为 1,一般院校赋值为 2;理工科赋值为 1,人文社会科学赋值为 2。

本研究中,见表 1 所示,参与者的职称晋升时间跨度广泛,最短的为 0 年即立即晋升,而最长的则历经了 25 年的努力。在生育状况方面,统计结果显示平均每位参与者生育了约 1.864 个孩子,其中最高生育数量为 4 个孩子。值得注意的是,大约半数家庭拥有两个男孩,而仅有 3.66%的家庭没有男孩。在女孩数量上,90%的家庭拥有 3 个或更少的女孩,同时约 11%的家庭没有女孩,而高达 84%的家庭实现了儿女双全的幸福局面。此外,研究还发现参与者的初次生育年龄平均约为 31 岁,而最后一胎的生育年龄则平均推后至约 34.6 岁。在控制变量方面,样本的平均年龄分布在 44 岁;学位等级中 24%为硕士,71%为博士;理工科和人文社科各占一半;75%受访者是副教授职称,25%是正教授职称;69%的受访者与高校签订过“非升即走”或类似这样的人事聘用制度;60%的家

庭家庭年收入 30 万~60 万,有 30%的女教师认为家庭代际关系一般。

2.3 模型设定

本文在探讨生育数量与职业生涯影响之间的关系时,力求全面考虑并尽可能减少遗漏变量的影响,以确保分析的准确性和可靠性。同时,在衡量生育数量和评估职业生涯影响方面,采用了相对精确的方法和指标,以期获得更为贴近实际的研究结果。鉴于此,本研究中的内生性问题得到了有效控制。因此,选择建立一般线性模型作为分析工具,并运用普通最小二乘法对模型进行了科学的估计和验证。模型设定如下:

$$\text{CareerDevelopment}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Child}_i + \beta_2 X_i + \varepsilon_i$$

其中,CareerDevelopment_{*i*} 为被解释变量职称晋升所花费的时间;Child_{*i*} 为解释变量生育数量,X_{*i*} 为工作环境、家庭环境等控制变量向量;ε_{*i*} 为随机误差项,β₀ 为常数项,β₁ 是生育数量的回归系数,β₂ 为控制变量对应的系数向量。

表 1 基本描述统计 (n=1 012)

变量名	变量解释	平均值	标准差	最小值	最大值
晋升时间	获得目前职称所用的时间(年)	9.163	4.181	0	25
生育数量	生育总数(个)	1.864	0.982	0	4
生男孩数量	生育男孩总数(个)	0.891	0.792	0	4
生女孩数量	生育女孩总数(个)	0.972	0.766	0	3
年龄	调查时的年龄(岁)	44.340	4.196	28	56
初育年龄	第一次生育的年龄(岁)	31.073	2.984	25	44
最后一胎生育年龄	最后一次生育的年龄(岁)	34.682	3.243	26	51
职称	1=副教授,2=正教授	1.260	0.439	1	2
学历	1=博士,2=硕士,3=学士	1.356	0.563	1	3
家庭代际关系	1=较好,2=一般	1.297	0.457	1	2
家庭收入	1<30 万,2=30 万~60 万,3>60 万	1.991	0.636	1	3
是否聘任制	1=是,2=否	1.454	0.498	1	2
高校类别	1=双一流院校,2=双排院校	1.481	0.500	1	2
学科类别	1=理工科,2=人文社科	1.507	0.500	1	2

3 结果和分析

3.1 基本回归结果

表 2 详细列出了生育数量(包括生育总数、男孩数量和女孩数量)对高校女教师职业生涯影响的回归分析结果。其中,模型 1、3、4 是初步分析,仅将生育数量、生育男孩数量、生育女孩数量作为解释变量,采用 OLS(普通最小二乘法)进行回归。为更全面地探讨这些生育因素与职业生涯之间的关系,在模型 2 和模型 5 中进一步引入了控制变量,以排除其他潜在因素的影响。在此,将重点聚焦于包含控制变量的模型 2 和模型 5 的回归结果进行深入分析。

模型 2 表明,生育数量增加,会明显增加高校女教师职称晋升的时间,每增加 1 个孩子,高校女教师职称晋升约增加 0.359 年,且在 1%的水平上显著。这一结果与假设 1 相符合。模型 5 显示生育男孩数量对于高校女教师职业晋升的时间会有影响,每增加 1 个女孩,职业晋升的

时间会增加 0.837 年,导致对于职业生涯的发展具有不利的影响,且具有 1%的显著影响。生育男孩有负向影响,但这种影响不显著。针对该结论,可能的解释如下:由于传统的生育观念的影响,在我国,普遍存在一种对男孩的偏好倾向,这种观念深深根植于社会文化中。因此,对于许多夫妇而言,成功生育至少一个男孩之前,他们往往不会考虑停止生育,这体现了家庭对于传承后代的特定期待与偏好,为追求男孩,往往会存在生育数量的增加,从而影响到职业发展。这一结果与假设 3 相符合。

就控制变量的回归结果而言,如模型 2 所示,家庭环境因素中,家庭代际关系和家庭年收入都对高校女教师职业生涯的发展有显著影响,这一结果与假设 5 相符。家庭代际关系越好,越有利于高校女教师职称晋升时间的缩短,对于高校女教师职业生涯的发展影响有利,且处于 1%的显著影响。我国传统的家庭代际关系强调父母基于责任伦理会无限承担子女抚养、教育、孙子女的照看等^[33],如果家庭代际关系处理较好,父母隔代照料支持

表 2 职业生涯得分影响因素分析——OLS 基准回归结果(n=1 012)

	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
生育数量	00634*** (0.132)	0.359*** (0.104)			
生男孩数量			-0.231 (0.165)		-0.061 (0.130)
生女孩数量				1.290*** (0.166)	0.837*** (0.137)
年龄		0.378*** (0.024)			0.369*** (.024)
职称		0.034 (0.233)			-0.025 (0.230)
学历		0.727*** (0.217)			0.634*** (0.215)
家庭代际关系		1.006*** (0.222)			0.931*** (0.220)
家庭收入		-0.629*** (0.160)			-0.571*** (0.159)
是否聘任制		-0.585*** (0.205)			-0.392* (0.206)
高校类别		-2.413*** (0.211)			-2.479*** (0.208)
学科类别		-1.744*** (0.248)			-1.622*** (0.246)
常数项	7.976*** (0.278)	0.029 (1.264)	9.364*** (0.197)	7.904*** (0.206)	0.099 (1.248)
R ²	0.022	0.405	0.002	0.056	0.426

注:***、**、* 分别表示在 1%、5%和 10%水平上显著。

则会帮助女教师从家庭事务中解放出来，让他们能有更多的时间和精力投入到劳动力市场^[34]。家庭收入水平越高，高校女教师职称晋升时间越短，且处于 1% 的显著影响，有利于职业发展。家庭收入水平越高，较多的新生儿家庭可以选择雇佣月嫂、保姆，从而花费更多时间投入工作中。在模型 5 中，其他控制变量的参数结果与模型 2 的呈现出了大致相似的结果。

3.2 异质性分析

女教师生育数量对其职业生涯的影响可能在不同的学校类别、学科类别、是否签订“非升即走”或“人事考核”制度、职称和学位等级的样本之间存在差异。不同的学校类别中，为推动“双一流”大学的建设，这些顶尖学府致力于追求卓越的教学质量和科研成就。因此，它们对教师的考核标准日益严格，晋升门槛也显著提高，这无疑给高校教师带来了更加沉重的科研与教学压力。这种趋势要求教师们不仅要在学术领域内不断深耕细作，还要在教学活动中展现出卓越的能力，从而加剧了他们的职

业挑战，进而在生育行为上与非双一流大学教师呈现出差异^[35]；不同的学科领域中，博士毕业所需时间、第一篇 SCI 论文的发表、第一次入选人才计划、第一次获得科学基金资助、聘任制的年限均差距明显^[36]，进而在生育行为上呈现差异。和用人单位高校签订“非升即走”制度，会有名目繁多的考核、经常的标准变动、隐性的人事博弈、显性的论资排辈现象，签与未签就会在生育行为上产生影响^[37]；不同的职称中，教授与副教授、中级职称之间存在显著差异^[38]；基于此，本文进一步从以上 5 方面着手考察生育数量对于生育行为影响的异质性。

3.2.1 职称

本文将职称分为副教授和教授两组，分组回归结果见表 3 中的第 1 行和第 2 行。具体来看，副教授群体有显著影响，每增加 1 个孩子，职称晋升的时间延长 0.47 年，且具在 1% 的水平上显著。但是对于正教授来说，这样的作用效果不存在。在生育男孩女孩来看，副教授生育女孩较为显著，会缩短职称晋升的时间。

表 3 异质性分析结果

	总生育数量	控制变量	N	R ²	生男孩数量	生女孩数量	控制变量	N	R ²
职称									
副教授	0.472*** (0.122)	是	749	0.421	0.052 (0.149)	1.011*** (0.165)	是	749	0.437
正教授	-0.008 (0.199)	是	263	0.366	-0.405 (0.268)	0.321 (0.248)	是	263	0.397
学位									
博士	0.115 (0.191)	是	696	0.362	0.041 (0.250)	0.183 (0.243)	是	696	0.360
硕士	0.584*** (0.128)	是	272	0.435	0.078 (0.617)	1.218*** (0.172)	是	272	0.464
学校									
双一流院校	0.547*** (0.148)	是	525	0.309	-0.050 (0.185)	1.230*** (0.196)	是	525	0.342
双非高校	-0.018 (0.146)	是	487	0.275	-0.188 (0.182)	0.178 (0.191)	是	487	0.278
学科									
理工	0.108 (0.158)	是	499	0.312	-0.449** (0.199)	0.673*** (0.200)	是	499	0.338
人文社科	0.734*** (0.137)	是	513	0.448	0.383*** (0.170)	1.154*** (0.183)	是	513	0.459
聘任制									
是	0.514*** (0.133)	是	553	0.419	-0.308* (0.164)	1.458*** (0.175)	是	553	0.477
否	0.063 (0.167)	是	459	0.402	0.092 (0.202)	0.027 (0.216)	是	459	0.400

注：***、**、* 分别表示在 1%、5% 和 10% 水平上显著。

不同职称的教师承受不同的职业压力,副教授和讲师承受的平均压力最大^[39]。目前,大学聘职称考核系统中,从讲师晋升到副教授平均需要10年,从副教授晋升到教授平均需要7年的时间^[40],从晋升的时间来看,晋升副教授的难度更大,一般大学规定了学历、研究成果数量和质量作为晋升副教授的必要条件,还规定了中级职称的任期时间,是否当班主任等其他条件。但是一旦晋升为副教授及以上职称,晋升教授后伴随量化考核的放松,相对于教师的职业生涯的发展压力略有减轻,讲师也得到了更多的保障^[41]。所以讲师晋升副教授期间,不仅职业压力大,而且恰巧是工作和家庭最突出的阶段,孩子年龄小,需要女教师分散更多的经历去照顾家庭,严重的角色冲突会影响女教师的成果产出。

3.2.2 学位等级

本文将样本分为学士、硕士、博士3组,大学要求的学历在逐渐提高,调查的样本中仅仅只有5%的学士,教师学历以硕士和博士居多,博士最多。本科样本数过少,故不在研究范围内。结果如表3中所示,对于硕士学位的女教师来说,每多生育1孩,职称晋升的时间将会增加0.584年,且1%的水平上显著,其中每生育1女孩,职称晋升的时间将会增加1.218年。而对于博士来说,这样的影响均不显著。

博士阶段是学术生涯的起始阶段,博士论文的选题、毕业门槛和硕士有着截然不同的学术区别和要求。从导师来看,博士生导师一年只招1~2名学生,但硕士生导师一年可招5~6名,博士生导师有更多的时间去培养博士生学术态度和素养,而且毕业要求发核心才能获得答辩资格,这都为博士生今后的学术能力和人脉圈奠定扎实的基础,在后续的学术职业发展中具有一定的优势。并且,高学历能够帮忙女教师更好实现职业发展目的^[42]。至今,部分高校人才紧缺的专业还会招聘一些硕士,但是以硕士学位进入高校后,与更高学历的高校教师相比,低学历的教师知识结构相对简单,科研能力相对较弱,在职称晋升过程中处于较弱的地位^[43],所以较低学历的女教师需要完成每日学校安排的任务同时,提升自己学位等级,这需要投入大量的时间和精力,这种投入可能会让女教师在一段时间内无法专注其他事情,家庭孩子的出生势必对这群女教师的职业发展有较大影响。

3.2.3 学校分类

本文将样本分为“双一流”建设高校、一般院校,共2组,结果如表3显示,“双一流”建设高校的女教师每多生育1孩,职称晋升的时间将会增加0.547年,且1%的水平上显著,对于一般院校而言,影响不显著。

美国研究者 Wolf- Wendel 和 Ward 通过研究美国不同院校类型的女教师发现,她们在职业生涯发展中承受压力并不相同^[44]。《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》提出了建设一流师资队伍、培养拔尖创新人才、提升科学研究水平等一系列建设任务,国家对一流高校的科研提出了更高的要求^[45],双一流高校建设的重担通过层层传递落在了高校教师身上,无疑会增加高校教师的工作压力,一流建设高校,多属于研究型大学,位于学术体系的顶端,对教师的科研能力的要求相较于其他院校较高,但是只要女教师自主发展意愿较强,发展机会也会较多。有学者研究发现,“双一流”建设高校教师的压力处于较高水平,且尤以行政事务和学术竞争压力为甚^[46],所以难有余力养育多子女的教育抚养行为。

3.2.4 学科类别

本文将样本数量分为理工科、人文社会学科,共计2组,结果如表3所示,在人文社科组中,每多生育1孩,职称晋升延长0.734年,且在1%水平上显著。工科组生育数量对职业发展有消极影响,但是不显著,每生育一男孩,会缩短职称晋升时间。

不同学科的大学女教师学术能力差异,分析结果产生的原因可能是因为我国对学科专业的重视,长期有“重理轻文”的倾向^[47],在申请项目中标的难易程度上,往往理工科的项目由于其实用性和经济效应更容易立项,而新文科类因为经济效益不明显而不占优势,中标概率低。理工科领域倾向于依赖线性发展的知识创新模式,这往往促使重大课题的研究采取团队合作的方式。相比之下,人文社会学科的创新性更多地体现出整体性特征,它更强调个人研究能力的发挥和独立发表成果。因此,在职务升迁、工资待遇提升以及获得终身教职的机会方面,新文科领域的高校女教师相较于新工科教师可能面临更为不利的处境。这种差异反映了不同学科领域在评价体系、合作模式和职业发展路径上的本质不同^[48]。在这样的背景下,新文科的女教师平日投入工作的时间更多,生育率数量的提高,最终层显对于职业生涯的明显挤出。

3.2.5 人事聘用考核制度

本文将样本分为是否签订“非升即走”或“人事聘用”考核制2组,结果如表3所示。签订了人事聘用考核制度的女教师,生育数量、生男孩数量与生女孩数量对职业发展的影响均在签订人事聘用考核制度群体中显著,每生育一男孩,会缩短职称晋升时间。对于没有签订该制度的女教师而言,均不显著。

“双一流”高校中,“非升即走”的人事制度已被广泛采纳并实施。这一制度要求年轻教师在特定的时间框架

内,必须达到既定的科研产出标准,或者在同期入职的教师中保持竞争力,否则将面临被解雇或职业边缘化的风险。它设立了一个明确的职业发展门槛,未能跨越此门槛的教师将面临职业生涯的重大挑战如丢工作或被边缘化的危险^[49]。青年教师自入职起主要面临一是名目繁多的考核,不仅要承受来自学院和学校明文规定的任务安排与严格的合同考核压力,还要在日常的教学与科研工作中面对频繁且多样的年度评估、聘期评价,以及种类繁多的教学检查和其他形式的考核,这些无一不加重了他们的工作负担和心理压力。其次是经常的指标变动。当前各高校在学校排名和学科评估的大背景下,部分高校各项政策一年三变,并非如制度设计初衷所设想的那样完美无缺。在职场这座金字塔的底层,青年女教师们不仅被卷入激烈的“非升即走”竞争漩涡中,还需直面日常生活中的重重挑战,尤其是子女抚养的责任,这些责任不可避免地侵占了她们宝贵的学术时间,让原本就紧张的学术资源更显得稀缺,使得她们在追求学术成长的道路上步履维艰。

3.3 进一步讨论

本文进一步讨论初育年龄和最后一胎生育年龄对高校女教师职业生涯的影响,见表4。根据分析结果,可以明确指出,无论是初次生育的年龄还是最后一次生育的年龄,均对个人的职业生涯产生了显著的正面效应,这种影响在统计学上达到了1%的显著性水平,从而验证了假设2正确。其中,初育年龄每延迟1岁,职业生涯的影响减少0.348岁,最后一胎年龄每延迟1岁,女教师职业生涯将会减少0.16个单位。

从高校女教师职业生命周期发展阶段理论看,教师在达到职业最终目标过程中,需要经历六大阶段,第一年是适应阶段,三到五年是适应教育教学环境的调整阶段、从教五到十年逐步成为骨干教师的成熟阶段、多年之后的职业倦怠停滞阶段、年老后的退出阶段^[50]。在入职初期,高校教师的能力提高比较快,而到了后期,高校教师的能力提升速度开始减慢并趋于平缓^[51]。高校女教师在刚进入职场的5年时间里,正处于适应和调整阶段,可通过不断学习和积累工作经验,加强学术研究、教学技能提

表4 其他生育行为分析结果(n=1 012)

	模型 1 职称晋升时间	模型 2 职称晋升时间
初育年龄	-0.348*** (0.041)	
最后一胎生育年龄		-0.161*** (0.044)
年龄	0.367*** (0.026)	0.401*** (0.206)
职称	0.077 (0.238)	0.039
学历	0.589*** (0.223)	0.598*** (0.230)
家庭代际关系	0.845*** (0.229)	0.906*** (0.238)
家庭收入	-0.609*** (0.209)	-0.660*** (0.217)
是否聘任制	-0.693*** (0.209)	-0.660*** (0.217)
高校类别	-2.468*** (0.216)	-2.531*** (0.224)
学科类别	-1.485*** (0.254)	-1.657*** (0.261)
常数项	11.964*** (1.944)	5.528*** (2.077)
R ²	0.442	0.408

注:***、**、* 分别表示在 1%、5%和 10%水平上显著。

升等方面,提高职业发展潜力,推迟育龄年龄,有利于女教师在职业生涯中获得较高的职称和待遇。张川川研究发现,推迟生育一胎,可以使得女性积累更多的人力资本,城镇已婚女性劳动的参与率会越高。当女教师选择在较晚的年龄段进行生育,并且能够在这过程中保持其职业生涯的连续性和进步,成功达到如教授、终身教授等重要的职业里程碑时,她们往往能够享受到更为优厚的薪资待遇、全面的福利保障以及更加稳定且令人满意的工作环境^[52]。

4 研究结论与建议

本文基于 1 012 位高校女教师为调查对象,首先采用 OLS 模型进行回归分析,预估生育总数量、男孩和女孩数量对高校女教师职业生涯发展的影响。其次,按照学位等级、高校属性、学科分类、职称、是否签订“非升即走”聘用制分组进行异质性分析。最后,进一步探讨了初育年龄和最后一胎生育年龄分别对高校女教师职业生涯的影响。主要得出以下几点结论:第一,生育数量增加对高校女教师职业生涯的发展存在显著的负面影响,孩子数量增加 1 个,女教师职业职称晋升时间将会增加 0.359 年($P<0.01$)。第二,男孩数量和女孩数量的影响存在差异,女孩数量对女教师职业生涯的发展具有显著负向影响。第三,存在高校类别、学科类别等层面的异质性,在讲师升副教授时期,“双一流”高校、人文社会学科、签订了“非升即走”或类似考核制度,硕士学历的高校女教师生育数量对职业发展的抑制作用更加突出。第四,较晚的初育年龄与最后一胎生育年龄均对职业生涯存在显著有利影响。第五,家庭环境中如代际关系、家庭收入对高校女教师职业生涯的发展存在影响,代际关系越好家庭收入越高对于职业生涯的发展越有利。

结合生育数量对高校女教师职业发展的影响分析,研究认为以下 4 方面应当成为减少不利影响因素的变革方向。第一,提供有效的科研支持,为女教师从事科研提供便利。国家可实施旨在促进女性科研人员发展的专门性政策或资助计划,如建立“生育后女性回归实验室”资助计划;增加专家评审组中的女性成员人数,以便让更多女性了解科学前沿的相关政策,促进女性高层次人才的发展;放宽女性科研者申报青年项目的年限,不让年龄成为女性学者的发展壁垒,打破学术“玻璃天花板”;推出允许女性研究人员因生育需要而合理延长其正在进行的研究项目的结题时间的政策。第二,制定弹性的考核制度,推动女教师健康可持续发展;破除唯成果数量论,健全多

元化的“非升即走”考评体系,消除“重科研”和“轻教学”的弊端,在构建教师考核体系时,应明确将师德师风、教学成果、社会服务以及学术贡献作为核心评价内容,以全面而深入地评估教师的综合素质和专业成就。针对理工科和人文社科这两大不同学科领域,应充分考虑其各自的学科属性和特点,制定差异化的评价周期和考核机制。第三,注重高校的人文关怀,关照女教师个体发展差异性。高校坚持以人为本,营造积极健康不以晋升为唯一目标的工作和学术环境,避免女教师长期处于无限竞争的高压环境,提升女教师的工作幸福感、成就感。动态考察女教师身心健康状态,尤其是对晚婚的女教师,及时关注她们产后的心理生理变化,以便及早发现并解决情绪问题,让女教师在机械的制度管理下感受到温暖的人文关怀、包容性和情绪支持,保证身心健康以可持续发展。第四,构建生育友好型家庭,共同撑起屋檐之下一方烟火。经济压力大、子女缺乏照护资源以及女性对职业生涯进展的顾虑,构成了当前制约生育意愿和行动的主要难题和障碍。这些因素共同作用下,使得许多家庭在面对生育决策时感到困难重重。生育是个体和家庭的双方的选择,互相尊重、沟通、接受和包容,建立边界,学会处理好家庭代际关系,家庭收入增多,孩子有人照料,父母的经济负担可以减轻,从而家庭和工作的关系平衡好。来自大家庭的人将对未来的人口规模做出更大的贡献。□

参考文献

- [1] 科研人员职业生涯成长轨迹的性别差异研究:以图情档学科国家社科基金一般项目获批者为例[J].现代情报,2024,44(07):125-134.
- [2] 杨洁,邵艳菊.孤独的前行者:高校初阶女教师的职业发展困境与身份建构[J].教育学术月刊,2022(03):97-103.
- [3] GREENHAUS J H,BEUTELL N J.Sources of conflict between work and family roles[J].Academy of Management Review,1985,10(1):76-88.
- [4] 李婕妤,王璋.三孩政策下城市青年生育偏好与生育计划[J].南方人口,2023,38(03):53-67.
- [5] 王维国,付裕,刘丰.生育政策、生育意愿与初育年龄[J].经济研究,2022,57(09):116-136.
- [6] 陈卫.中国的低生育率与三孩政策:基于第七次全国人口普查数据的分析[J].人口与经济,2021(05):25-35.
- [7] 教育部.高等教育专任教师年龄情况(总计) [EB/OL]. (2022-12-29). http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_56

- 0/2021/quanguo/202301/t20230103_1037945.html.
- [8]陈大兴.高等教育中责任与问责的界定[D].上海:华东师范大学,2014.
- [9]厦门大学高等教育发展研究中心.大学教师发展简论[C]//第四届高等教育质量国际学术研讨会论文集(教师发展),2006.
- [10]鲍威,王嘉颖.象牙塔里的压力:中国高校教师职业压力与学术产出的实证研究[J].北京大学教育评论,2012,10(01):124-138.
- [11]FELDMAN C, TURNLEY H. A field study of adjunct faculty: The impact of career stage on reactions to Non-Tenure-Track jobs[J]. Journal of Career Development, 2001, 28(1): 1-16.
- [12]BAILEY M. J. More power to the pill: The impact of contraceptive freedom on women's lifecycle laborer supply[J]. Quarterly Journal of Economics, 2006, 121(1): 289-320.
- [13]杨菊华.积极生育支持政策体系需着眼全要素和全生命周期[J].中国党政干部论坛, 2022(9): 66-67.
- [14]杨凡,何雨辰.中国女性劳动供给中的“母职惩罚”[J].人口研究, 2022, 46(05): 63-77.
- [15]叶文振.“单独二胎”生育政策的女性学思考[J].中共福建省委党校学报, 2014(12): 58-63.
- [16]杨慧.调整完善生育政策对城镇女性就业影响机理研究[M].北京:人民出版社, 2020-07.
- [17]杨菊华.“单独二胎”政策对女性就业的潜在影响及应对思考[J].妇女研究论丛, 2014(4): 49-51.
- [18]陈春梅.“全面二胎”政策对高校女教师职业生涯发展的影响[J].社会科学家, 2017(03): 121-126.
- [19]邹治,程倩倩,王傲然.“全面二胎”政策对高校女教师职业生涯的影响[J].劳动保障世界, 2018(32): 31-34.
- [20]杨慧.谁更需要生育政策支持:角色冲突视角下的生育率下降与职业结构优化[J].人口研究, 2023, 47(04): 20-34.
- [21]第四期中国妇女社会地位调查主要数据情况[J].妇女研究论丛, 2022(01): 1-129.
- [22]HAPPEL S K, HILL J K, LOW S A. An economic analysis of the timing of childbirth[J]. Population Studies, 1984, 38(2): 299-311.
- [23]ROSENFELD R A. Women's employment patterns and occupational achievements [J]. Social Science Research, 1978, 7(1): 61-80.
- [24]MILLER A R. The effects of motherhood timing on career path[J]. Journal of Population Economics, 2011, 24(3): 1071-1100.
- [25]张川川.子女数量对已婚女性劳动供给和工资的影响[J].人口与经济, 2011(05): 29-35.
- [26]GINZBERG E, GINSBURG S W, AXELRAD S, HERMA J L. Occupational choice: An approach to general theory[M]. New York: Columbia University Press, 1951.
- [27]田贤鹏,姜淑杰.为何而焦虑:高校青年教师职业焦虑调查研究:基于“非升即走”政策的背景[J].高教探索, 2022(03).
- [28]仝泽民,杨柳.国内高校“非升即走”制度的实施情况与优化路径[J].高等教育评论, 2020, 8(02): 135-143.
- [29]靳永爱,宋健,陈卫.全面二孩政策背景下中国城市女性的生育偏好与生育计划[J].人口研究, 2016, 40(06): 22-37.
- [30]陈琳.生育保险、女性就业与儿童发展的研究评述[J].江西财经大学学报, 2010(06): 53-58.
- [31]钟云华.学缘关系对大学教师学术职业发展影响的实证研究:以H大学为个案[J].教育发展究, 2012, 32(01): 61-68.
- [32]李爱萍,沈红.社会阶层背景对大学教师职业发展的影响:基于“2014大学教师调查”[J].中国高教研究, 2017(02): 75-81.
- [33]韩保庆,张敬霞.人口少子化、房价与消费:基于家庭代际关系的视角[J].工业技术经济, 2021, 40(12): 131-138.
- [34]徐乐.收入差异对家庭生育选择的影响研究[D].上海:上海财经大学, 2021.
- [35]王华强,何颖,祁芳梅.“双一流”建设背景下高校教师职业生涯高原的现状、成因及对策研究[J].黑龙江高教研究, 2022, 40(11): 79-85.
- [36]周建中,闫昊,孙粒.我国科研人员职业生涯成长轨迹与影响因素研究[J].科研管理, 2019, 40(10): 126-141.
- [37]沈东.“非升即走”背景下高校青年教师的职业发展及反思[J].中国青年研究, 2023(11): 31-38.
- [38]程芳.高校女教师职业生涯阻隔的调查与分析[J].教育科学, 2011, 27(03): 54-58.
- [39]罗秋雪,高超民.应用型高校教师胜任力模型研究[J].未来与发展, 2019, 43(04): 84-88.
- [40]张晓明.妇女参与高等教育研究[D].武汉:华中科技大学, 2003: 42.
- [41]金祥荣,晁嵩蕾,罗德明,等.大学教师的职称晋升与学术生产行为[J].浙江大学学报(人文社会科学版),

- 2022,52(02):128-145.
- [42]程芳.高校女教师职业生涯阻隔的调查与分析[J].教育科学,2011,27(03):54-58.
- [43]高顺成,李梦杰.晋升教授职称与高校教师创新懈怠的关系:基于中部六省高校的调研[J].现代教育管理,2018(09):68-73.
- [44]WOLF -WENDEL L.WARD K.Academic life and motherhood:Variations by institutional type [J].Higher Education,2006(52):487-521.
- [45]周志刚,宗晓华.“双一流”建设绩效评价下高校的“唯指标”办学倾向与规制效应[J].高教探索,2021(10):40-46.
- [46]闵韡.“双一流”高校教师职业压力的现状、差异性与对策[J].湖州师范学院学报,2021,43(11):38-46.
- [47]郭萌,王怡.应用型高校“双师型”教师队伍建设现状检视与提升策略研究[J].未来与发展,2023,47(11):93-97.
- [48]MONK -TUMER E,FOGERTY R.Chilly environments.stratification and productivity differences [J].Am-Soc,2010(41):3-18.
- [49]李丰.高校“非升即走”制度改革的动因逻辑、现实困境与未来进路[J].黑龙江高教研究,2024,42(02):47-53.
- [50]张艳芳,张万红.基于职业发展阶段理论的高校教师激励策略[J].现代教育管理,2010(03):98-101.
- [51]尹星,张乐勇.高校教师教学能力发展需求分析:基于教师职业生涯周期视角[J].石油教育,2016(06):86-88.
- [52]颜宇.生育年龄对已婚女性劳动参与的影响[J].人口学刊,2020,42(05):83-9

A study on the influence of fertility on the career development of female teachers in universities:Based on a survey of 1 012 female university teachers nationwide

WAN Fangchen

(Nanchang Jiaotong University, Nanchang Jiangxi 330000, China)

Abstract:Due to the dual responsibility of reproductive age female teachers in population reproduction and social reproduction, the current opening of China's birth policy is affecting women's fertility patterns, most directly the change in the number of births, which has drawn much attention to the impact of the number of births on the career of female university teachers. To scientifically answer the lifelong practical question of how the number of births affects the career development of female university teachers, a questionnaire survey was conducted on 1012 female university teachers in different regions of China. The OLS model was used to examine the impact of the number of births on the career development of female university teachers in China. After empirical verification, it was found that 1) an increase in the number of births has a significant negative impact on the career development of female university teachers. 2) There is a difference in the impact of the number of boys and girls and the number of girls has a significant negative impact on the career development of female teachers. 3) There is heterogeneity at the level of university categories, discipline categories, etc. "Double First Class Construction" universities, humanities and social sciences disciplines and universities that have signed "non promotion or exit" or similar assessment systems. Female teachers with master's degrees in universities have a more prominent inhibitory effect on their career development due to the number of births during the period of lecturer to associate professor promotion. 4) Both the later age of first childbirth and the age of last child birth have significant beneficial effects on career development. 5) The better the intergenerational relationship and higher family income of female university teachers in a family environment, the more favorable it is for their career development. Based on empirical research results, measures such as providing effective scientific research support, developing flexible assessment systems, emphasizing humanistic care in policies and building harmonious and friendly families are proposed to unleash the reproductive potential of female teachers in China while reducing the impact on their career.

Keywords:number of births; reproductive behavior; female university teachers; career development.