

不同年龄段编辑职业发展性别差异研究*

周 沫

重庆大学期刊社,400030,重庆

摘要 通过问卷调查分析编辑职业发展的性别差异水平,研究结果表明,31~40、41~50岁年龄段的编辑职业发展存在显著性别差异。反映了不同年龄段男女编辑的职业追求和需求,有助于加强编辑队伍建设,对编辑个人提升职业素质、规划职业发展也有一定的参考作用。

关键词 编辑职业能力;性别差异;科技学术期刊

Gender difference in editors' career development//ZHOU Mo

Abstract According to the questionnaire survey, this paper analyzes the gender difference in editors' career development. The result shows that the largest gender difference of career development exists among 31-40, 41-50 years old male and female editors, which reflects the career pursuit and requirement of male and female editors in different ages. The result contributes to the construction of the editorial team, and is useful for the enhancement of the editors' career qualities and development.

Keywords editor's vocational ability; gender difference; sci-tech academic journal

Author's address Journals Department of Chongqing University, 400030, Chongqing, China

目前国内高校科技期刊大多实行职业化的编辑体制;然而由于没有学科支持,从事期刊编辑的人员学科背景各不相同,期刊社或编辑部作为整体机构在高校学科组织的支配系统中又大多被边缘化,编辑职业的学术性要求被忽略。编辑对追求职业价值缺乏主动性,对提高从业技能缺乏自觉性,职业内部的规范化、系统化建设滞后,导致编辑职业水平的发展受限^[1];因此,急需解决这一现实问题,研究提升编辑职业能力的办法。编辑职业能力发展涉及多种因素,本文仅以性别这一因素为切入点研究编辑职业能力问题,主旨不在社会心理学领域的研究,而是借鉴其研究方法,探讨编辑职业能力是否存在性别差异问题,据此提高个人的编辑职业素质,规划编辑职业生涯的发展。

1 文献概述

对于编辑这一特定职业的性别差异目前尚无系统的研究,但在职业晋升、社会地位、毕业生就业等领域的性别差异研究比较普遍;因此,编辑职业发展是否存在性别差异的问题,需借鉴已有的研究方法和研究成果,并借助解释职业性别差异的代表性观点来做演绎推理。

黄梅等^[2]根据人力资本理论认为,男性的人力资本投资收益率高于女性,因此人力资本投资更易向男性倾斜,而女性易于选择人力资本投资较小可让她们兼顾家庭的职业,预期的人力资本投资回报率较低。卿石松^[3]在研究中指出:在个人能力无法确切评判时,需要依赖群体的统计性特征评估个体能力;女性劳动者因生育或其他家庭责任的缘故往往比男性更加容易退出工作,从而增加雇佣及培训成本。佟新等^[4]指出:传统劳动性别分工要求女性更多地承担家庭责任,并从文化上将家庭责任划归女性;社会对男性的评价是以事业为重,对女性的评价是以家庭为重。

本文在上述研究的基础上,根据调查数据,结合编辑职业的具体情况对编辑职业能力的性别差异进行探讨。

2 研究假设和研究方法

在科技期刊选题、审稿、编辑加工,直至最后出版发行这一过程中,编辑的工作既有学术论文生产流水线上机械反复性的操作,也有价值判断和质量把关的能动选择和创造性劳动。一方面,编辑的重要职责是甄别、选择知识产品,承担着学术质量的评价功能;另一方面,编辑从事的期刊产品生产,还需要有战略意识、传播视角和经营能力,掌握科学研究发展动向,善于利用各种资源,找准自身定位,构建期刊独特的学术品牌:因此,编辑能力一直是期刊编辑研究关注的核心问题。有研究^[5]根据胜任力模型和冰山理论,构建了科技期刊编辑能力理论,将编辑能力分为显性能力和隐性能力;有研究^[6]应用层次分析法以思维能力、社会能力、职业能力和科研能力组建编辑能力的层次结构模型;也有从选题策划能力、文字驾驭能力、传播推广能力、创新能力等角度论及具体的期刊编辑能力^[7-8]。

根据上述编辑职业能力的研究,为更确切地反映其中是否存在性别差异问题,本文从学历、职称、晋升、编辑业务、科研能力等方面提出存在性别差异的假设。

为探讨不同年龄段编辑职业能力性别的差异,笔者采用问卷调查的方法。问卷涉及个人基本信息(学历、职称等),编辑工作情况(工作年限、职务等),编辑学术研究(论文、项目、奖励)内容,力求客观、全面地反映个体上的差异。调查对象设定为高校科技期刊的在职编辑,通过某次高校期刊学术会议向与会者发放调查问

* 重庆市高校期刊研究会科研项目(CQXK201313)

卷,计247份,回收217份,有效回收率为87.85%。

3 问卷调查结果

据问卷反馈信息,男性139人,女性78人,男女比例为1.78:1。本组样本中,在职编辑的年龄分布上具有显著的性别差异。从年龄分布上看,男编辑多集中于41~50岁这一年龄段(占比31.6%),而女编辑则以31~40岁居多(占比35.9%),见表1。男编辑平均年龄为38.12岁,女编辑为35.78岁,女编辑虽然偏低,但整体差异不大。

表1 不同年龄段男女编辑人数分布

年龄	项目	男编辑	女编辑	合计
30岁以下	样本数量	32	14	46
	百分比/%	23.0	17.9	21.2
31~40岁	样本数量	36	28	64
	百分比/%	25.9	35.9	29.5
41~50岁	样本数量	44	23	67
	百分比/%	31.6	29.5	30.9
51岁以上	样本数量	27	13	40
	百分比/%	19.4	16.7	18.4
合计	样本数量	139	78	217
	百分比/%	100	100	100

1) 学历分布。从表2可以看出,男编辑硕士占比最大,女编辑本科占比最大。其中,30岁以下年龄段,男女编辑学历分布均以硕士为主。在获得博士学位的编辑中,男编辑的博士比例(25.9%)高于女编辑(17.9%)。

2) 职称情况。高校科技期刊编辑的职称评定一般划归“图书情报系列”,属于出版专业技术职称,分为编辑、副编审、编审。调查结果显示,“编辑”职称的比例女编辑高于男编辑,而男编辑的“副编审”“编审”比例分别高于女编辑,女编辑职称分布集中于“编辑”和“副编审”,而男编辑职称则以“编审”“副编审”“编辑”居多,分布较为平均(表2)。

3) 晋升情况。在3年内晋升次数上,31~40年龄段存在显著性别差异,其他年龄段男女编辑没有显著差异。除30岁以下年龄段,女编辑的平均晋升次数均少于男编辑(表3)。

表2 男女编辑学历和职称分布情况

统计项	男编辑(n=139)		女编辑(n=78)		
	频次	有效百分比/%	频次	有效百分比/%	
学历	本科	31	22.3	35	44.9
	硕士	72	51.8	29	37.2
	博士	36	25.9	14	17.9
职称	编辑	41	29.5	37	47.4
	副编审	62	44.6	29	37.2
	编审	36	25.9	12	15.4

表3 不同年龄段男女编辑晋升、编辑业务和学术业绩比较

	统计项	性别	样本数	均值	t值
30岁以下	3年内晋升次数	男	32	0.72	-0.158
		女	14	0.80	
	编辑业务	男	32	3.26	1.427
		女	14	3.08	
	发表论文数量	男	32	2.31	2.141*
		女	14	1.74	
31~40岁	3年内晋升次数	男	36	1.05	2.814*
		女	28	0.84	
	编辑业务	男	36	4.01	1.192
		女	28	3.78	
	发表论文数量	男	36	5.97	7.911
		女	28	4.83	
41~50岁	3年内晋升次数	男	44	0.74	1.214
		女	23	0.69	
	编辑业务	男	44	3.09	1.694
		女	23	3.47	
	发表论文数量	男	44	6.12	3.220*
		女	23	4.07	
51岁以上	3年内晋升次数	男	27	0.38	-1.190
		女	13	0.30	
	编辑业务	男	27	3.90	1.156
		女	13	3.69	
	发表论文数量	男	27	6.97	2.817
		女	13	4.12	

注: * $P < 0.05$ 。

4) 编辑业务。编辑业务能力中的选题组稿能力、审读能力、编辑加工能力等,评价起来比较复杂,很难简单归类;但有研究认为编辑能力大小、编辑部能力结构状况将直接影响期刊质量,因此,笔者认为对期刊稿件质量和学术影响力及编校质量的判断标准,从一定程度上能够反映编辑人员的业务水平,可据此将编辑业务水平的考察转化为对所编期刊的影响因子、单篇文章被引频次和差错率的评估(根据三者的数据情况将编辑业务评定为1~5分)。数据分析显示,各年龄段的编辑业务能力均无显著的性别差异(表3)。

5) 学术业绩。主要针对编辑学方面的学术研究情况,以发表论文数量为衡量指标。调查结果表明,各年龄段内男编辑发表论文的均值都大于女编辑,女编辑的论文发表量多集中在31~40岁年龄段。如表3所示,30岁以下和41~50岁年龄段发表论文数量存在显著性别差异。这在一定程度上说明,上述年龄段的男编辑在编辑学研究上的学术成就相对高于女编辑。

4 分析与讨论

4.1 编辑职业成就动机上的性别差异 Escriche 等的模型表明,女性晋升机会较少是由女性的逆向选择造成的,即女性不愿选择晋升前景较好但工作努力程度要求较高的工作^[3]。通常认为女性在照顾家庭上

投入更多,并会因生育而短暂离开岗位,恢复工作后也会在子女抚养教育方面倾注更多精力;因此,成就动机上的性别差异可能是女性“理性选择”的结果。

对调查数据进一步分析可以得出,在学历、职称、职务方面都存在显著的性别差异。从教育年限上看,男编辑教育年限较长,特别是在31~40岁年龄段中,男编辑的博士学历比例大于女编辑;职称方面,高级职称比例也是男编辑大于女编辑,尤其是编审人数的男女比例差距更大;在担任职务上,男编辑任编辑部或期刊社领导职务的也更多。在编辑职业的成就动机上,从现有统计数据来看,男编辑有更高的成就动机和职业地位期望值,更具自我提升和竞争意识。

4.2 领导组织能力上的性别差异 Eagly等认为女性的社会角色与管理者角色的冲突导致社会对女性管理者的偏见,而使女性职位晋升不足。Pekkarinen等的研究发现,女性晋升门槛较高,对其晋升能力标准要求显著高于男性。Taylor等^[9]和Blau等^[10]的研究认为,女性晋升概率显著低于男性。这些研究说明社会角色期望在当下仍是造成女性职业阻力的因素,女性在工作—家庭冲突中,无法扭转传统社会分工模式产生的价值偏见。

编辑职业能力中的领导组织能力不仅是指人事关系,而且是指稿件的组织能力和期刊的管理能力。稿件组织是编辑工作的核心内容,期刊发展是编辑工作的最终目标;因此,领导组织能力是每位编辑都应具备的职业能力,从而才能高质量地完成期刊出版任务。

本文的研究中,3年内的晋升次数除31~40年龄段外虽无显著性别差异,但在编辑部或期刊社的领导职位中,最高级别的职位,男编辑占主体,女编辑的领导职位多集中在管理岗位的中间层级上,存在职业性别隔离的“玻璃天花板”效应。

4.3 编辑科研能力上的性别差异 研究数据显示,男编辑撰写论文和参研项目的总数多于女编辑。从动态追踪来看,男编辑撰写论文这一行动的持续性较强,并不集中于某一时间段,而女编辑撰写论文的动力大多来源于职称评聘压力,受环境因素影响较大。这一点可以从大多数女编辑论文发表时间突出集中在31~40年龄段内而推论得出。此外,较之男编辑,女编辑在获得副编审职称后的编辑学研究动力不足,容易安于现状,止步于此。男编辑从事编辑学术研究的动力更大,研究成果更多,且是累积渐进式的。41~50岁年龄段编审职称的男女比例和论文发表均值恰可说明这一点。

综上所述,编辑职业能力的性别差异主要集中在31~40岁及41~50岁这2个年龄段内。31~40岁年龄段的女编辑正处于养育子女的关键时期,面临家庭

和职业的双重压力,欲获得职业上的成就需付出更多的时间和精力,承受的心理负担更重;因此,对处于此时期的女编辑,编辑部应尽量提供更轻松的工作氛围,减少引起焦虑和紧张心理的环境影响因素,从而减轻编辑心理压力,使之更好地投入编辑工作。此外,还需要建立适当的奖励机制,增加职业培训机会,为其职业发展提供动力。

41~50岁年龄段的编辑职业发展性别差异主要表现为职称和职位晋升的差距。对此,应采取具体的措施激发女编辑的职业发展潜力,不仅仅是停留在具体编辑事务能力的表层上,而是与时俱进地不断拓展多方面的综合能力,需要有意识地培养更高层次的编辑职业能力,从学术创新和经营管理的角度为期刊发展做贡献。处于这一年龄段的编辑要突破职业壁垒,需要提升宏观的发展策略意识和统筹规划能力,在工作经验累积的基础上,站在更高角度探讨科技期刊发展问题,探寻发展方向和产业发展结构布局。

根据本次调查问卷的分析,编辑职业能力的性别差异虽然存在,但也是有限的,并且不排除其他变量的影响;因此,提高编辑职业能力不仅要注重编辑业务和科研能力等表象标准的考量,更重要的是培养编辑正确的价值观和职业态度,激发其内在驱动力。

5 参考文献

- [1] 蔡虹. 学报编辑职业发展问题探讨[J]. 中国出版, 2010(22): 58
- [2] 黄梅, 范巍. 不同年龄段博士职业发展质量性别差异实证研究: 基于劳动力市场转型背景下体制内就业的分析视角[J]. 中国行政管理, 2011(11): 110
- [3] 卿石松. 职位晋升中的性别歧视[J]. 管理世界, 2011(11): 28
- [4] 佟新, 刘爱玉. 我国政治精英晋升的性别比较研究[J]. 江苏社会科学, 2014(1): 105
- [5] 于洪飞. 科技期刊学的编辑能力理论[J]. 编辑学报, 2011, 23(6): 194
- [6] 陈石平, 陈雯兰. 应用层次分析法建立科技期刊编辑能力评价模型[J]. 中国科技期刊研究, 2012, 23(2): 208
- [7] 东红, 李金锋, 柯爱茹. 科技期刊编辑部心理氛围与编辑流程质量控制[J]. 编辑学报, 2010, 22(2): 180
- [8] 韩芳. 2012年高校学报编辑发展与研究综述[J]. 湖南科技学院学报, 2013, 34(3): 198
- [9] Taylor S E, Peplau L A, Sear D. 社会心理学[M]. 谢晓菲, 译. 北京: 北京大学出版社, 2004
- [10] Blau F D, Devaro J. New evidence on gender differences in promotion rates: an empirical analysis of a sample of new hires[J]. Industrial Relations, 2007(46): 511