■青年人才发展

DOI:10.15998/j.cnki.issn2097-6763.2026.05.011



时间博弈者:“博士生妈妈”的时间冲突、协商与调适

赵　鑫[1],李美仪[2],安利利[3]

(1.上海交通大学　教育学院,上海　200240;2.慕尼黑大学　心理学与教育科学学院,慕尼黑　80802;
3.北京师范大学　团委,北京　100875)

摘　要:在高等教育扩张、女性在高等教育中参与度显著提升的背景下,基于社会时间类型学理论框架,探讨“双一流”建设高校女性博士生在婚育与学业双重压力下的时间困境及其能动实践。研究发现,母职劳动与学术劳动在时间投入上的隐性冲突、学术制度对时间的刚性压缩,以及“完美母亲”与“理想博士生”两种身份所承载的社会文化期待,促使她们在家庭、学术与文化三重场域中面临时间争夺,表现为学术参与边缘化、职业发展不确定性与主体性受限。尽管她们通过时间管理、家庭支持等策略不断调适,但这些策略本质上是制度缺位下的个体化应对,其有效性高度依赖家庭阶层资源,且常以自我剥削为代价。同时,不同的养育方式、亲子状态等因素促成了个体主观体验的分化。研究旨在突破传统“角色冲突”或“时间焦虑”的单一叙事,揭示制度设计、学术评价逻辑与社会文化认知共同形塑的结构性矛盾;倡导重构博士生培养的时间规范,推动建立更具弹性、包容性的制度环境,尊重差异和多元,并为个体的思想解放与可持续发展提供启示。

关键词:女性博士研究生;时间焦虑;博士生妈妈;学术时间;“双一流”建设高校

[**中图分类号**]G643　[**文献标志码**]A　[**文章编号**]2097-6763(2026)05-0115-13

修回日期:2026-03-20

基金项目:国家留学基金管理委员会国家建设高水平大学公派研究生项目(202206040027);北京师范大学高校思想政治工作队伍培训研修中心思想政治工作队伍专项开放课题“‘文化反哺’视域下高校辅导员网络思想政治能力提升研究”(BNUSZPXZX24YB01)

作者简介:赵鑫,女,河南渑池人,上海交通大学教育学院博士生,主要从事学术职业研究;
李美仪,女,四川南充人,慕尼黑大学心理学与教育科学学院博士生,主要从事教育社会学研究;
安利利,女,北京人,北京师范大学团委副研究员,主要从事青年文化传播和思想政治教育研究。

引用格式:赵鑫,李美仪,安利利.时间博弈者:“博士生妈妈”的时间冲突、协商与调适[J].重庆高教研究,2026,14(5):115-127.

Citation format:Zhao Xin, Li Meiyi, An Lili. Time gamblers: time conflicts, negotiation and adjustment of PhD student mothers[J]. Chongqing Higher Education Research,2026,14(5):115-127.

一、问题提出

近年来,女性在高等教育与科研领域的参与度和成就显著提升。截至 2023 年,中国女性科研人员总数已达 4 000 万人,占科研人员总数的 45.8%[1]。与此同时,女性在读博士生规模迅速扩张:1999 年约 1.2 万人,占在读博士生总数不足 25%;到 2023 年已增至 30.64 万人,占比近 50%[2]。当前女性博士生的平均年龄集中于 25-35 岁[3],正处于学术能力快速成长的关键期,也正值“理想生育期”[4],普遍面临学业发展与婚育安排在时间资源上的结构性冲突。这一张力在已婚已育的女性博士生群体中尤为突出:母职责任所需的大量时间与情感劳动,往往严重干扰科研工作的连续性与专注度,更易导致延期毕业[5]。2021 年“全国博士毕业生调查”数据显示,55.3% 的博士生处于已婚状态,超过四分之一的博士生育有子女,博士生整体延期毕业率高达 49.4%[6]。这些数据表明,相当比例的博士生,尤其是女性在攻读学位期间同时承担着家庭照料责任,学术进程不可避免地受到多重角色压力的挤压。她们不仅需要在有限学制内应对高校对博士生培养设定的高标准与严要求,还需要在毕业后迅速融入高度竞争的学术劳动力市场,应对持续性的科研绩效考核与职业晋升压力。高校青年教师招聘普遍设置的年龄门槛,进一步加剧了青年教师在职业发展路径上的时间焦虑。研究表明,女性科研人员在育儿后学术产出平均下降约 20%[7]。选择在博士生阶段生育者,常常面临学术时间压缩、延期毕业与求职竞争的多重挑战;推迟生育者则可能在职业发展期面临生育窗口关闭或身体机能下降的风险[8],同样难以回避绩效考核下的生育抉择压力。尽管部分女性尝试在学术与家庭之间寻求平衡,但现实中仍面临“母职惩罚”“职业中断”等困境[9]。这些困境不仅限制了其学术发展机会,更折射出性别角色分工与现行学术制度的系统性不平等[10]。这在“双一流”建设高校高度竞争的环境中尤为突出。

在此背景下,如何理解并回应已婚已育女性博士生在学业、家庭与职业发展之间的复杂张力,不仅关乎个体学术生涯的可持续性,也关系高层次女性科研人才的保留与公平发展。这些问题亟待学界深入探讨。本研究从“时间”视角切入,基于社会时间类型学理论,探讨“双一流”建设高校女性博士生如何在学术发展与婚育责任之间“与时间赛跑”,揭示其在多重社会角色张力下如何分配有限时间资源并发展出一系列自我调适与外部支持策略,为优化科研人员支持政策与博士生培养体系,构建更具包容性的学术发展环境提供理论启示。

二、文献回顾与理论框架

(一)关于女性博士生的研究

学界对女性博士生的研究主要围绕两个视角展开。

其一,聚焦其在高等教育场域内的学术经历与困境。众多研究基于大规模量化调查发现,女性博士生在学术发表[11]、学术会议参加[12]、研究经费申请[13-14]等方面的机会相对受限,更易在师生互动与同伴互动中遭遇隐性偏见,乃至歧视、欺凌与骚扰[15]。在学术就业市场中,她们在求职落实率[16]、职业机会、薪资水平[17-18]、职业成就[19]、终身教职或职位晋升[20]等方面也面临更大挑战,这在 STEM 领域表现得尤为显著[21]。尽管部分研究指出性别差异对最终职业落实率影响有限[22],但女性博士生在就业单位性质[23]与职业期望上普遍承受更大的心理压力[24-25]。该类研究多基于性别不平等视角,揭示女性博士生在学术场域中面临着更多的不平等环境。

其二,将女性博士生置于更广泛的社会文化语境中,探讨其媒介形象、身份认同、婚育选择与婚恋等议题。通过内容分析或质性访谈,已有研究尝试通过网络媒介的文本与话语分析,挖掘并解读社会公众对这一群体的态度、认知与情感倾向,从而揭示其在公共舆论中的媒介形象建构过程[26-27],以期

消解社会对她们的刻板印象。在身份认同上,一方面,试图通过对女博士“第三性”现象进行文化解读[28],从文化层面打破对她们的性别束缚;另一方面,通过访谈,探索女性博士生如何平衡作为母亲、专业人士和未来学者的身份问题[29-30]。对女性博士生生育与婚恋问题的研究,旨在揭示其在社会期待与学术生态的双重压力下[31],面临职业发展与生育选择之间的结构性矛盾:生育可能导致职业中断,而优先职业发展常意味着生育的推迟或放弃[32]。该类研究侧重从制度和文化层面理解高学历女性面临的认知性障碍和身份张力。

两个视角均旨在关注高学历女性在追求个人理想与平衡社会期待之间的冲突与压力,消解社会对女博士的刻板印象,试图从个人心理调节、社会支持体系、文化认知层面为高学历女性提供更具性别平等观念的环境。然而,既有研究多集中在西方国家,且聚焦已完成博士教育的女性博士,对正处于求学期间的女性博士生群体关注不够,在规模与质量上相对有限。中国“双一流”建设高校与学术生态中盛行优绩主义和效率至上的价值观[33],在此背景下,“学术女性”的生育选择与职业发展之间的冲突仍未得到更多的理解与改善。特别是“博士生妈妈”承载着学术发展与家庭责任的双重压力,其时间分配困境与生育实践经验尚缺乏深入的、经验性的理解与呈现。

(二)社会时间类型学

吉登斯(Anthony Giddens)认为个体的时间感受、时间知觉,人与人构成的组织时间,个人和组织投入的社会时间,均是社会建构的结果[34]。大卫·刘易斯(David Lewis)和安德鲁·韦加特(Andrew Weigert)基于社会结构的三重层次——个体、群体与文化,构建了一个社会时间类型学框架[35],认为社会结构的每个层面都有各自的社会时间形态:在个体层面,是“自我时间”(self-time);在群体层面,是适应于非正式互动的“互动时间”(interaction-time)和适应于正式组织的“制度时间”(institutional-time);在广义的社会文化层面的“循环时间”(cyclic-time)(日、周和季)。这 4 种时间类型呈嵌套式层级结构,彼此交织、相互牵制。其中,循环时间居于主导,其次依次为制度时间、互动时间、自我时间。李雨潜以高校青年教师为研究对象,将这一理论进行本土化拓展与结构细化,尤其对“循环时间”进行了重新阐释——不仅指自然周期节律,还融合了传统时间观、现代时间价值导向与高校制度逻辑的文化时间,并进一步明确了 4 类时间的界定[36-37]:(1)自我时间指个体对其时间资源的体验与感知,如时间效能感和时间期望;(2)互动时间指在两人及以上的交往中形成的时间协调机制,如互动频度、同步偏好等;(3)制度时间指现代组织尤其是高校以目标管理为导向的严格的时间制度安排,如时间节点、时间完整度与边界设定;(4)文化时间涵盖了社会历史形成的时间观念、社会规范与价值期待,如“人生节奏”“年龄节点”对个体发展的隐性规训。这些界定不仅保留了社会时间的结构层次与嵌套逻辑,更敏锐地捕捉到现代高校制度、传统文化价值与个体时间经验之间的张力,为理解博士生妈妈在学术发展与母职责任之间的时间冲突提供了更具解释力的分析框架。

三、研究设计

(一)研究对象

本研究采用一对一半结构式访谈进行数据收集。通过目的性抽样,结合熟人网络与滚雪球抽样方法,遴选在读博期间孕育或养育子女的女性博士生为研究对象。在完成首个访谈文本分析后,对其中出现的重要概念和类属进行备忘记录,并不断完善访谈提纲与研究问题。随后,依据理论抽样原则,逐步寻找更多典型样本来补充和完善编码类属。访谈资料的收集与分析同步进行,直至编码类属未再出现新的属性为止。访谈工作于 2023 年 5 月至 2024 年 7 月完成,每位受访者的访谈时长控制在 1.5 小时左右。在完成对 10 位受访者的访谈与资料编码后,按照相同的编码程序和规则,再次抽取 3 位受访者进行编码分析(见表 1)。结果显示,新的访谈资料中未再出现新的编码范畴,所有类属

在其属性、维度和变化形式上均已得到充分发展。因此,本研究达到理论饱和,具有较高的信度。

表 1　研究对象信息统计

编码①	年龄	读博情况②	是否延毕	专业	升学情况	生育时间	孩子年龄	亲子状态	养育方式
P01-D_F_H	33	博四	是	广播电视	在职读博	博二	2.5 岁	同地	家人助力
P02-D_F_H	35	已毕业	否	戏剧影视学	在职读博	博二	3.5 岁	同地	家人助力
P03-B_S_H	36	已毕业	否	艺术教育	工作后考博	读博前	5 岁	同地	自己抚养
P04-D_F_M	26	博一	/④	政治经济学	直升	博一	2 个月	异地	家人助力
P05-D_F_M	36	博三	是	无机化学	工作后考博	博二	7 个月	同地	家人助力
P06-B_F_M	36	博二	/	地质工程	在职读博	读博前	7 岁	同地	家人助力
P07-D_F_L	32	博二	是	管理科学	直升	博一	2 岁	同地	家人助力
P08-D_F_L	31	已毕业	是	植物学	直博	博六⑤	10 个月	同地	家人助力
P09-B_F_L	34	博三	/	戏剧影视学	工作后考博	读博前	8 岁/5 岁	异地	家人助力
P10-D_F_L	34	已毕业	否	电影学	直升	博一	9 岁	同地⑥	家人助力
P11-B_S_H	42	博四	是	教育学	工作后考博	读博前	13 岁/3.5 岁	同地	自己抚养
P12-D_S_H	40	已毕业	是	戏剧影视学	在职读博	博二	4.5 岁	同地	自己抚养
P13-D_S_L	35	博三③	/	社会学	直升	读博前	5 岁	同地	自己抚养

注:①编码格式为“PXX-生育情况_养育方式_学术受影响程度”,其中,PXX 为主受访者编号(Participant ID);生育情况:B=读博前生育(Before),D=读博期间生育(During);养育方式:S=自己抚养(Self-reliant),F=家人助力(Family-assisted);学术受影响程度:H=非常影响(High),M=比较影响(Moderate),L=影响较小(Low)。

②“读博情况”栏中,“已毕业”指回溯性叙述,“在读”指即时体验。

③该名受访者拥有两个博士学位,第一个读博前生育(家人助力),第二个博三时(自行抚养)参加访谈。

④/表示不适用,即在统计时,该名受访者尚未毕业,无法得知延毕情况。

⑤该名受访者虽在读博期间选择生育,但孩子出生较晚,相关育儿经历主要发生在博士后阶段。

⑥该名受访者通常与孩子共同居住,但曾在出国联合培养期间分居。

(二)数据分析

本研究以社会时间类型学理论为分析框架,结合访谈材料,构建适用于博士生妈妈的时间类型划分体系。在具体分析过程中,采用扎根理论的开放性编码策略,对 13 位受访者的访谈文本进行逐段细致阅读与初步编码,反复比较与归纳关键语段。在理论预设的指导下,提炼出 4 类具有分析意义的时间类型——自我时间、互动时间、制度时间与文化时间,并在实证材料中获得了充分回应与验证(见表 2)。其中,自我时间指博士生妈妈对时间资源的主观体验与客观调配方式,反映其时间的自主性与调适能力;互动时间聚焦其在家庭与学术共同体中的人际互动频率与同步状态,进一步细分为“家庭时间”与“学术时间”,体现她们在生活与学术两个主要场域之间的时间分配逻辑与张力;制度时间则指高校及科研组织对博士生时间进程的制度性安排,如学制、开题、考核与毕业等关键节点,同时也涵盖工作单位在招聘与晋升等过程中对时间的显性或隐性要求;文化时间体现为社会对“何时应做何事”的时间期待与性别规范,其背后的价值导向深刻塑造了博士生妈妈的时间焦虑。

图 1 进一步可视化展示这 4 类时间之间的嵌套关系,呈现个体层面的自我时间如何与群体层面的互动时间(非正式群体)与制度时间(正式群体)交织碰撞,并在更深层次上受到社会文化时间观念的约束与牵引。由此,研究不仅系统呈现了博士生妈妈面临时间困境的结构性维度,也揭示了她们在现实情境中通过调节与协商所展现出的主观能动性,从而为制度支持路径的优化与文化观念的转向

提供经验基础与理论支撑。

表 2　原始资料概念化过程示例

原始资料	初始概念	初始范畴	主范畴
其实它很重要的一点就是一定会夺去我的很多时间的,尤其是新生儿到来之后。然后又是新手妈妈,然后每天要去给孩子换尿布,然后每天夜里没有充足的睡眠,然后脱发,产后身材的恢复,然后等等这一系列的时间…… 有一半时间是按照工作时间作息……学生身份和妈妈身份同等重要……如果忙不过来,先陪孩子,晚上忙学术	夺去我的时间 每天换尿布 每天夜里没有充足睡眠 一系列时间 工作、孩子与休息时间安排	时间自主性被剥夺 时间按天数计算 时间调适不过来 时间安排策略	自我时间
博士期间除了自己的学业,还有一些导师的工作,你肯定就要想办法减少导师工作占用(你)的精力,你才能备孕。但是这个过程当中肯定是不可避免的,你就会少干活…… 我跟老师每个月都需要汇报进展,一个月的进展是零,我无法向老师汇报…… 与同学之间的交流很少……有时候偶尔会通过微信联系 周末或者是宝宝生病,我需要陪他的时间多一点……占用了我本来计划里要去做实验的时间	因生育减少学术工作 因陪伴孩子学术进度受阻,无法向导师同步汇报 因距离和状态与同学联系少 因陪伴孩子减少学术时间	与导师、同门等学术场域人员的互动	互动时间
我可能在学业上投入了很多的精力,然后导致我……部分牺牲了我的亲子时光 因为是公公婆婆帮我带孩子,我就要去跟他们沟通	因学业减少对孩子的陪伴 与家人沟通陪孩子的时间	与家庭或孩子等家庭场域的互动	
要 3 年毕业…… 我就是因为怀孕生宝宝,照顾宝宝,延期了 1 年,我 4 年才毕业,但是我老公就正常 3 年毕业…… 到博二的时候我的科研就停滞了,就没有什么进展…… 基本上小孩出月子我的开题就需要汇报了…… 人家就是要应届博士又要求 35(岁)以下	3 年学制 延期毕业 博二科研停滞 开题 招聘年龄要求	博士培养学制 博士培养节点 招聘年龄限制	制度时间
女性你要让我三十七八岁再生孩子,那会儿我不一定想生……因为女性她还有一个生育年龄的焦虑……如果再等我毕业,我就觉得可能不是一个最佳的生育年龄…… 如果是新手爸爸,他应该就不会遇到这样的问题,他不用去在自己的孩子和自己的学业上面去做这样一个选择,但是我就需要暂时放弃学业,去选择做母亲的身份……比如说我怀孕了,不管是你的老师还是你的同事,肯定就会说你以孩子为主,然后学习就可以放一边	女性生育焦虑 最佳生育年龄 女性需要为孩子放弃学业 男性没有选择困难 老师和同事劝说	社会时钟 性别规范 社会期待	文化时间

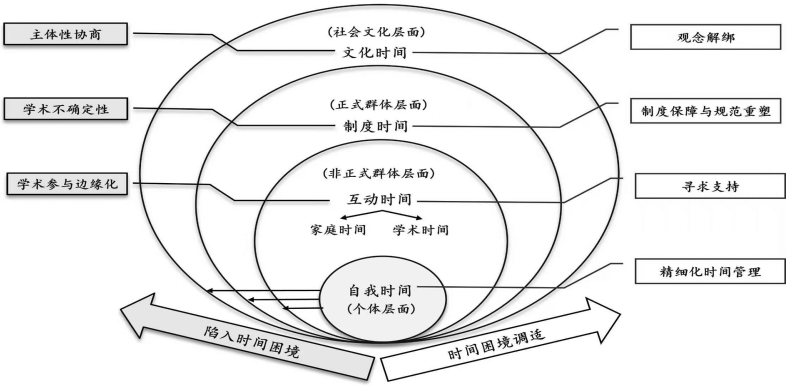

图 1　博士生妈妈时间困境与调适的结构性图示

四、时间困境的三重结构性张力

博士生妈妈面临的时间困境并非源于个体能力的不足,而是根植于学术系统在时间规范和制度安排上的结构性缺失,以及社会文化对母职劳动的系统性忽视,集中体现为自我时间(个体)与互动时间(非正式群体)、制度时间(正式群体)和文化时间(社会文化)之间的三重张力。

(一)互动时间的争夺:密集母职与学术劳动的隐性冲突

学术场域隐性地预设了一种“理想学术人”形象——其时间必须是连续的且可自由支配的,能够全身心投入科研活动[38]。在此逻辑下,个体在学术场域中的声誉和地位不仅取决于学术发表,更依赖于能否持续参与高密度的学术互动(如组会、外出参会、非正式交流等)。然而,家庭是母亲协商其职业发展能力的关键场域[39],母职劳动对时间的高强度占用及其不可预测性(如喂奶、安抚、孩子生病需陪护等),导致时间高度碎片化,与博士研究所需的专注力与持续性形成根本张力。这一张力使已育女性博士生难以满足学术场域的隐性规范,易被边缘化:一方面,科研时间因被频繁打断而难以得到有效保障,导致效率和质量下降;另一方面,频繁缺席学术活动使其难以获得学术存在感,削弱与导师及同行的互动质量。例如,有受访者(P11-B_S_H)因时间不足而影响与导师交流的质量。

面对这一困境,博士生妈妈普遍采取以下两种策略:一是暂时搁置学业,待育儿压力缓解后再重返学术轨道(如 P01-D_F_H);二是将育儿责任转移给家人,全力投入科研,但常伴随着强烈的母职愧疚感。多数受访者在二者间反复切换,仅极少数能以自我剥削为代价实现相对平衡。“我没有耽误任何工作……只能压缩自己的工作内容……(生完孩子后)没有好好休息。”(P10-D_F_L)不仅如此,育儿事务的突发性常迫使科研计划中断甚至重置,有受访者因无法专注而两次更换选题,直至将孩子完全托付给父母后才完成开题。与此同时,部分导师出于理解主动调低要求(如 P07-D_F_L),而部分受访者亦主动降低自我期待,与现实达成阶段性妥协。

综上,博士生妈妈在生养阶段普遍经历过学术参与的边缘化,与学术共同体的互动减少、学位进度滞后、学术追求被动调整,“理想学术人”的线性发展路径被不断搁置乃至重构。这是学术劳动与母职劳动在时间规范上的结构性张力导致的必然结果。

(二)制度时间的刚性压缩:学制、生育与职业的线性叠加

当前诸如博士生学制(3~4 年)、高校教职招聘的隐性年龄门槛(≤35 岁)等学术职业系统的刚性时间结构与女性生育黄金期高度重叠,构成一种隐性的时间暴力,促使博士生妈妈在极窄的窗口期内同时应对学业冲刺、生育决策与职业准入的难题,却缺乏制度赋予的时间弹性。

在此背景下,生育时序成为一项高度策略化的抉择。为规避未来职业阶段与育儿责任的双重挤压,部分受访者主动选择“前置生育”,将照料负担提前至博士生阶段,以期在进入教职岗位前完成主要生育任务,从而保障未来学术生涯的连续性(如 P04-D_F_M)。然而,现行制度并未提供必要的缓冲机制。一方面,具有工作经历的博士生往往受制于原单位的学习协议约束。如 P02-D_F_H 所述:“我与原单位签订的协议期限只有三年,虽然可以延期,但需要与领导协商,手续复杂,压力较大。”此类刚性安排进一步压缩了其在学业与生育之间的协调空间。另一方面,博士生群体普遍缺乏法定产假与稳定的经济支持,“休学即停发补助”的制度安排使其在生育期间同时面临经济、时间与心理的三重压力。值得注意的是,博士生阶段本身就具有高度的不确定性和学习压力。“即便没有宝宝,我也会很担心毕业的问题。”(P05-D_F_M)母职的介入显著加剧了这一脆弱性,直接干扰博士生妈妈在学术上持续的时间投入,而这种长时间且专注的投入,不仅符合理想学者的隐性规范,也与更高的学术产出相关[40]。制度缺位与个体努力之间的巨大张力,由此清晰显现。

面对制度缺位,博士生妈妈被迫通过自我剥削式的时间管理来应对,她们普遍压缩睡眠、利用碎

片间隙、延长每日工作时长,以创造“隐性时间资源”。如 P06B_F_M 所述:“时间不够用,想要做好就需要熬夜完成学习、工作和照顾宝宝的任务。”这种高强度的自我压榨,表面上是“能动性”的体现,实则是时间暴力下的生存策略,她们在“完美母职”与“理想博士生”的双重期待下,不得不以身体为代价化解制度留下的时间冲突。

(三)文化时间的道德化规范:完美母职与优秀博士生的结构性互斥

社会文化将“在什么时间做什么事”道德化为一种隐性准则:女性应在适龄期间完成生育,博士生应在规定年限完成学业。这使得处于学术与母职双重角色中的博士生妈妈陷入一种结构性张力:社会既期待高学历女性在科研上追求卓越,又默认其为育儿的主要责任人。她们不得不在满足社会期待与维护个人主体性之间维持平衡,由此产生 3 种不同的应对方式。

其一是优先学业再补偿母职,但常伴随着对孩子的情感亏欠与道德压力,受访者称之为“陪伴焦虑”。为修复因此造成的亲子裂痕,部分博士生妈妈在完成学业后主动做出补偿,放弃原有的职业规划,以实现母职角色的再平衡。如 P02D_F_H 所言:“我先把博士学业放在母亲这个角色之前……原本是想到高校研究自己喜欢的东西,但后面就调整了自己的期望……希望获得博士学位之后能够补偿孩子。”

其二是以榜样整合学术与母职双重身份,实则隐含自我剥削。部分博士生妈妈将双重责任转化为更高标准的自我要求,通过将自身的学术成就与母职形象相融合,把自身完成学业的经历塑造成孩子成长中的正面榜样。如 P05D_F_M 所说:“我希望将来我毕业的经历能够给她带来正能量,成为她成长中的榜样。”事实上,这种“榜样母亲”的形象是文化规范所召唤的一种身份期待。由于身份是在日常重复实践中建构的[41],她们在持续践行这一身份的过程中,不自觉地将结构性压力内化为自我规训,甚至陷入对自我的过度要求。

三是阶段性“让位于孩子”,在退让中寻求和解。当照护压力过大或制度缺乏弹性时,部分博士生妈妈选择暂时搁置学业。如 P11B_S_H 坦言:“如果让我真的选择一个,我可能还是选择孩子,放弃自己。”这种让位并不意味着完全失去主体性,而是在照护资源稀缺、评价体系刚性等结构性约束下的策略性调适,这一过程常伴随着意义感的流失与自我效能感的削弱。

值得注意的是,性别角色的社会预设进一步强化了上述张力。男性博士生通常能够“自然地”将育儿责任转移给配偶或长辈,女性则常常被默认为照料的主力。正如 P04D_F_M 所指出:“男博士生每天打个电话就已经是好爸爸,但对母亲的要求完全不同……不管一个女生在学业上多优秀,一旦成为妈妈,她的人生最高光的成果似乎就变成了孩子。”P12D_S_H 亦提到“女性可能生来就有母性天性”。这种源于性别分工的文化认知,在潜移默化中放大了女性博士生的时间压力、道德责任和心理负担。不仅如此,学科领域与身份认同会交织地影响性别分工实践,人文社科博士生多被视为“学生”,理工科博士生常被当作“科研雇员”。有受访者提及其配偶是理工科男博士生,若请假陪产会被认为耽误工作,还将工作压力转嫁给同门。可见,性别、学科和身份相互交织,形成了对女性博士生家庭责任承担的结构性强化与正当化。

五、“个人—家庭—导师”支持的差异化形塑

尽管博士生妈妈在学术制度的刚性时间结构、“学术人”的理想化预设、密集母职的高要求、制度支持缺位及社会文化规范下,普遍面临学术边缘化、发展不确定性与主体性困境,但她们并非被动承受者,而是在约束中持续进行策略性自我调适,并不同程度地依赖外部支持。研究发现,受访者对母职影响学业的感知明显分化:40% 认为“影响非常大”(主要为自己抚养),40% 认为“影响非常小”(主要有家人助力),20% 持中间态度。然而,外部支持并非普遍可及,其有效性高度依赖家庭经济条

件、代际资源与伴侣的性别观念等。换言之,看似个体化的应对策略,实则深深嵌入不平等的社会结构之中。

(一)压缩时间中的自我调适:选择性投入与精细化管理

在多重时间压力下,博士生妈妈通过严格的时间管理与节奏调控,在压缩自我休息时间的基础上,努力利用"夹缝中的时间"维持学术进度与育儿职责之间的动态平衡。主要包括 3 层递进式策略:前瞻性规划、分阶段重点调控、日常时间的精细切割与空间隔离。

首先,在预见到生育将压缩学术时间后,即使有家人支持,她们仍主动前移任务节点来缓解时间压力。例如,P04D_F_M 在产前完成论文投稿。P02D_F_H 则与导师协商开题安排,提前锁定关键进度。其次,根据不同阶段的育儿需求,灵活调整学业与家庭的主次关系。例如 P01D_F_H 在初为人母阶段暂时"放下"学术工作,专注育儿,随后迅速"拿起"学术任务,表现出阶段性倾斜的策略。另外,她们普遍采取早起写作(P11B_S_H、P03B_S_H)、利用午睡或夜间时段加班(P12D_S_H)、短期异地居住(P09B_F_L)实现空间独立、通过物理空间隔离进行高强度集中工作(P08D_F_L)等方式,以争取相对连续的学术时间。几乎每位受访者都会以小时为单位精细计算,依据"孩子—工作—休息"的逻辑进行明确分区。

这种高度节奏化的时间管理,揭示了博士生妈妈在当代的时间困境[42]104-105,即个体将社会结构的时间矛盾转化为自我管理技术,通过"掌控感"缓解焦虑,却也陷入更深的自我剥削。这种"夹缝生存",正是其在结构性约束下被内化的适应路径。

(二)家庭支持的阶层分化:养育方式背后的社会资本差异

除了精细化的时间管理,博士生妈妈还积极调动家庭内外资源,试图通过育儿责任的再分配缓解结构性压力。其中,养育方式、亲子状态能够调节生育对学术的影响程度。从养育方式看,七成左右的受访者依赖家人(配偶或父母)协助育儿,仅三成左右主要由自己承担。从亲子状态看,仅有 2 人与孩子异地居住,其学业受干扰最小。在同地居住的 11 位受访者中,4 位独自育儿者中有 3 位认为学术进度受到严重影响;其余 7 位获家人助力者中,仅 2 人认为影响较大,3 人认为影响较小。值得注意的是,唯一自己抚养但感知影响小的受访者,正处于攻读第二个博士学位的高年级阶段,其首个博士阶段拥有家人支持。

在家庭内部,配偶与父母是最主要的支持来源。部分博士生妈妈提前规划,例如,P02D_F_H 在孕前与家人制定了"科学的安排表"来明确分工:"多大份额上是需要自己去处理,哪些问题是家人可以替我去做的……提前做一个划分,大家来分工。"这类组织化、理性化的调配,反映出女性对家庭责任进行再配置的策略性思维。

然而,家庭支持的可及性与质量受多重结构性因素制约。在父职参与方面,尽管部分丈夫能够在关键阶段"补位",如 P07D_F_L 的丈夫在其撰写论文期间主动承担夜间照护任务,但更多男性仍被视为"帮忙者"而非责任共担者。如 P12D_S_H 坦言,其配偶因工作繁忙"基本帮不到忙",即便参与,亦常被视为"帮忙"而非自身责任。这反映出现代父职意识虽在演进,但参与多为临时性和非制度化的支持。在祖辈支持上,代际教养观念冲突频发。例如,P12D_S_H 指出,祖辈照料虽能暂解喂养之需,但随着孩子的成长,早期的教养方式导致的问题逐渐显现;P02D_F_H 强调,当代父母更关注孩子的精神成长和潜能开发,与长辈只注重生存与安全的价值取向产生冲突;P11B_S_H 则坦言孩子"并没有与我们非常亲近"。这些冲突增加了博士生妈妈的情感劳动负担。

当家庭人力不足时,经济条件优越者会转向市场购买服务。如 P03B_S_H 虽聘请全职保姆,但仍因人员更替频繁与服务质量参差不齐而常感焦虑。这类外包型策略虽在一定程度上缓解了照护压力,但也揭示了育儿服务市场的不稳定性,以及母职责任的不可替代性[43]。然而,并非所有博士生妈

妈都具备此类经济条件,这本身也是阶层分化的体现。部分受访者(尤其是境遇相似的同辈博士生妈妈)通过构建与运用社会支持网络弥补制度缺位。如 P04D_F_M 向已育师姐“取经”,P02D_F_H 因“有人懂”而获得情感共鸣,P01D_F_H 则依托线上平台形成“自助—互助”机制。她们凭借较高的教育资本与社交能力获取支持,进一步凸显了支持资源分布的不平等性。

可见,学术受影响程度不仅关乎个人主观感受,更深层地嵌入家庭所拥有的经济资本、代际资源与社会网络中。

(三)导师支持的性别化实践:制度缺位下的关键补位

在制度尚未系统回应母职需求的博士生培养体系中,导师成为结构性缺位的关键填补者,其性别意识与支持实践,直接影响女博士生能否平稳度过生育阶段,并顺利完成学业。访谈显示,导师支持效果的差异,并非源于导师性别的简单二分,而是取决于其是否具备对母职困境的性别包容性,即重要的并非导师的性别本身,而是其性别包容意识。

具备性别包容意识的导师,无论男女,往往能将育儿视为女性生命历程的合理组成部分,而非学术干扰。如 P02D_F_H 所述:“她知道这对女性来说是一个必经的阶段。”其女性导师因共通的性别处境,更易产生认知共鸣,提供更具同理心的理解与支持,认为只有把家庭照料好,才能更专注于学术研究。也有男性导师表现出高度理解。如 P05D_F_M 的导师“没有性别上的歧视”,并在任务安排上给予弹性;P08D_F_L 的导师在其怀孕期间多次叮嘱休息,产后建议缓慢复工;P12D_S_H 也因导师提及“先养孩子,再开始学术”而感到“更加安心”。这些支持不仅体现为态度包容与情绪关怀,更落实为具体的制度外调适,例如就近安排实验地点、调整任务节奏,“先做简单任务适应,再逐步加量”(P05D_F_M),帮助学生在不中断学业的前提下实现角色过渡。尽管部分博士生妈妈仍认为生育严重影响了学术进度,但导师的情感理解与实践支持有效减轻了其心理负担。这种融合学术指导与生活关照的“类家长式”关系,在东亚学术文化中尤为突出,表现了情感劳动在知识生产中的隐性价值。有研究指出,导师的情感支持是女性学者应对结构性压力、提升学术留存意愿的重要资源[44],但这一模式依赖个体恩惠,易再生产不平等。

然而,缺乏性别包容意识的导师,即使表面支持,仍可能加重负担。如 P07D_F_L 所述,导师虽口头上表示支持,但在她刚生产即提醒“不要影响学业”,使其不敢耽误一点学业进展,所幸因家人助力与自身努力,学业受影响程度相对较小。P10D_F_L 则更直言“导师非常不高兴,那时才知道男女有别”。此类态度不仅削弱了女性博士生的心理安全感,也可能迫使其在身体未恢复时就迅速投入科研,加剧了时间冲突与自我剥削。

六、结论与讨论

本研究基于社会时间类型学的分析框架,揭示了博士生妈妈在特殊的学术状态中所呈现的结构性制约与个体行动相互交织的复杂图景。研究认为,当前高校中的性别不平等未必在于显性歧视,而是根植于三重隐性张力:一是母职劳动与学术劳动对“高强度、连续性时间投入”的双重高需求,二是女性生育时序与学术制度刚性时间逻辑的结构性错位,三是社会文化对“理想学者”与“完美母亲”的双重道德期待。尽管部分受访者通过精细化的时间管理、家庭支持或导师理解等策略缓解了“时间贫困”问题,但这些个体化应对往往以自我剥削为代价,并深受阶层资源差异的影响。即使那些自述“受影响较小”的群体,其“夹缝生存”策略也并非源于个人能力的胜利,而是在制度缺位下将结构性矛盾内化为自我规训的结果。这不仅会增加博士生妈妈的延毕风险,更会削弱其早期学术资本积累,成为学术界女性规模持续增长与女性学术领导力滞后之间的矛盾根源之一。相较于既有研究对角色冲突[30]或时间焦虑[45]的单一关注,本研究揭示了制度设计、学术评价与社会文化认知共同形塑的结

构性矛盾。因此,支持措施不能仅停留于产假、母婴室等补救性安排,而亟须从根本上重构博士生培养的时间规范,建立更具包容性的学术制度,以容纳多元生命历程,实现真正的性别包容与学术公正。

(一)制度设计应具备时间包容性与性别友好性

在高等教育普及化与规模持续扩张的背景下,女性博士生的数量不断增加,博士生群体日趋多元,不再仅限于无家庭负担、长期在校并将全部时间精力投入科研的"标准"学生,而是拥有多重社会角色的个体。学术系统也并非性别中立的理想空间,而是深度嵌入性别权力关系的结构化场域。博士生妈妈因持续承担照料责任,其时间压力在性质与强度上均区别于男性同行[42]126,还因阶层差异与导师主观支持的悬殊进一步分化。因此,学术制度亟须正视这一现实并给予回应。当前高校对博士生的"弹性学制""母婴室"等支持措施虽有一定帮助,但仍然停留在补救层面。真正的改变需要从根本上重构学术时间制度,给予博士生和科研人员更多的时间包容,同时正视其中存在的性别不平等问题。例如,在学术招聘中引入学术年龄、开展导师性别友好性观念培训、搭建女性前辈或同辈的支持交流平台等。若不在博士生培养阶段介入支持,女性即使获得博士学位,也可能因前期积累不足而在后续学术竞争中持续处于劣势。同时,还应持续关注女性科研人员在生育与职业发展之间的结构性矛盾。例如,德国 Christiane Nüsslein-Volhard 基金会为承担育儿责任的青年女性科学家提供专项资助[46],用于支付托育与家务支持费用,从而有效保障其科研时间。这一做法值得借鉴,即可以为家庭支持薄弱的女性博士生提供类似的经济支持,帮助她们平衡生育与学业,实现更平稳的职业过渡。

(二)学术评价需实现从效率优先到尊重差异的转型

在"双一流"高校建设的背景下,高校对"一流"的追求不应停留于量化指标的累积和效率的提升,更应体现教育理念的先进性与制度文化的包容性。然而,当前学术生态仍受效率优先逻辑的支配,博士生的学习与科研被高度标准化和时间化。换言之,只有全身心投入、争分夺秒地产出科研成果,才能在未来日趋激烈和充满不确定性的学术竞争中站稳脚跟。对于博士生而言,按期甚至提早毕业常被视为优秀的象征,延期毕业常被污名化为能力或意志的不足,这种评价理念忽视了个体在成长节奏、家庭责任、家庭支持与导师支持等方面的差异与现实困境[47]。与此同时,博士生在"学生"与"雇员"之间的身份定位模糊[48]:他们既承担着科研任务,又缺乏明确的劳动权益保障;既被要求独立完成研究,又在学术资源分配、考核标准、职业发展等方面处于被动地位。这种权利与责任的失衡,使他们在评价体系中更易被边缘化,进一步削弱了其对学术路径的自主掌控感。当前这种以效率为导向的学术生态,使得博士生的学术发展被简化为一条标准化的生产流程。从入学到毕业,从课题选择到论文发表,每一步都被纳入"进度管理"的框架之中,而个体在身心状态、生活境遇、资本累积、外部支持等方面的差异被忽视,本质上是对个体和学术成长复杂性与多样性的简化。真正的学术发展,不应仅以速度衡量,更应关注可持续性与个体成长。因此,亟须重构学术评价逻辑,推动建立更具弹性、包容与人文关怀的制度环境,让学术成长回归应有的节奏,让每一位博士生都能在尊重差异的基础上获得真正适切的发展机会。

(三)社会认知需调整对完美母职与优秀博士生的理想化期待

在东亚社会,时间秩序与性别角色常被固化为单一的文化脚本,尤其是公众对女性形象的期待更倾向保留女性气质与母性,往往给完美母亲的身份赋予更高的价值,甚至远高于对优秀女博士生的认可。女性博士生在此文化脚本中持续进行身份协商[49],即一边在高效率和严要求的学术压力下想要追求成功,一边又被默认为承担传统性别分工中的母亲责任,极易陷入角色冲突与时间焦虑。这种张力进一步被两种文化逻辑所强化:一是传统社会时间观强调个体应在"合适的阶段完成恰当任务",二是性别规范附加了关于"贤妻良母"的道德化母职规范。二者交织,促使女性在学术与家庭之间经历"价值拉扯"。由于中国社会的期望与性别刻板印象常要求女性在家庭与事业之间做出让步[50],但

本研究中拥有职业抱负的受访者反而更易将社会对完美母亲与优秀博士生的外部期待内化为自我要求,形成一种高度自律的自我规训,即她们不仅追求学术卓越,还以完美母亲的标准苛求自己,形成持续的自我加压与内在剥削,造成对自我时间、身体和情感资源的过度消耗。这种自我优化的逻辑看似积极,实则将结构性压力转化为个体责任,使成功成为难以承受的负担,削弱了学术成长的可持续性与个体生活的丰富性。事实上,学业与育儿并非天然对立,实现二者的平衡既需要制度性保障与社会认知的系统性转变,也离不开个体的自我觉察。博士生妈妈需意识到,“必须兼顾一切、做到最好”的自我规训,往往隐藏着自我剥削的风险。在追求卓越的同时,应重新审视完美与优秀的内涵,学会接纳不完美、容忍延迟,由此将自身从“被期待的完美”中解放出来,走向更真实、更可持续的发展路径。这不仅是对个体的解放,更是一种自下而上对学术生态与性别文化的深层重构。

参考文献:

[1] 女性博士群体规模扩大,生育与学术面临双重挑战[EB/OL].(2024-01-15)[2025-12-14].https://news.sciencenet.cn/htmlnews/2024/1/516031.shtm.

[2] 2021 年全国教育事业发展统计公报[EB/OL].(2023-01-03)[2025-12-14].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2021/quanguo/202301/t20230103_1037980.html.

[3] 2020 中国人口普查年鉴[DB/OL].(2021-05-11)[2025-05-24].https://www.stats.gov.cn/sj/pcsj/rkpc/7rp/zk/indexch.htm.

[4] Hou J, Zhang Y, Gu B. Ideal and actual childbearing in China: number, gender and timing[J]. China Population and Development Studies, 2020(3): 99-112.

[5] 许丹东,高耀,沈文钦,等.推迟的社会化:博士生婚育与延期毕业的关系研究[J].高等教育研究,2023,44(2):60-70.

[6] 许丹东,沈文钦,翟月,等.中国博士生的培养现状与问题——基于 2021 年全国博士毕业生离校反馈调查的分析[J].学位与研究生教育,2022(5):73-80.

[7] Morgan A C, Way S F, Hoefer M J D, et al. The unequal impact of parenthood in academia[J]. Science Advances, 2021,7(9):eabd1996.

[8] Pal L, Santoro N. Age-related decline in fertility[J]. Endocrinology and Metabolism Clinics,2003,32(3):669-688.

[9] Ward K, Wolf-Wendel L. Academic motherhood: how faculty manage work and family[M]. New Brunswick Rutgers University Press,2012:10-15.

[10] Fox M F, Fonseca C, Bao J. Work and family conflict in academic science: patterns and predictors among women and men in research universities[J]. Social Studies of Science,2011,41(5):715-735.

[11] Lindahl J, Colliander C, Danell R. Early career performance and its correlation with gender and publication output during doctoral education[J]. Scientometrics, 2020,122(1):309-330.

[12] Brown L, Watson P. Understanding the experiences of female doctoral students[J]. Journal of Further and Higher Education,2010,34(3):385-404.

[13] Jebsen J M, Abbott C, Oliver R, et al. A review of barriers women face in research funding processes in the UK[J]. Psychology of Women and Equalities Review,2020,3(1/2):-223.

[14] Ranga M, Gupta N, Etzkowitz H. Gender effects in research funding[R]. Bonn: Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2012:13-15.

[15] 汪卫平,袁晶,杨驹,等.女性读博的满意度真的更低吗?——基于《自然》2019 年全球博士生调查数据的实证分析[J].高教探索,2021(7):47-56.

[16] 金蕾莅,刘新益.女博士就业初探——基于落实率和求职过程及结果的分析[J].清华大学教育研究,2011,32(5):68-72.

[17] Avolio B, Chávez J, Vílchez-Román C. Factors that contribute to the underrepresentation of women in science careers worldwide: a literature review[J]. Social Psychology of Education,2020,23(3):773-794.

[18] Wolford K M. Gender discrimination in employment: wage inequity for professional and doctoral degree holders in the

United States and possible remedies[J]. Journal of Education Finance,2005,31(1):82-100.
[19] 马缨.博士毕业生的性别差异与职业成就[J].妇女研究论丛,2009(6):38-42.
[20] Moyer A, Salovey P, Casey-Cannon S. Challenges facing female doctoral students and recent graduates[J]. Psychology of Women Quarterly,1999,23(3):607-630.
[21] O'Connell C, McKinnon M. Perceptions of barriers to career progression for academic women in STEM[J]. Societies, 2021,11(2):1-20.
[22] 李锋亮,陈鑫磊,何光喜.女博士的婚姻、生育与就业[J].北京大学教育评论,2012,10(3):114-123,190-191.
[23] 马明霞,王启烁,赵娜.性别差异对博士生就业的影响——科研院所女博士就业状况研究[J].研究生教育研究,2014(2):73-77.
[24] Levecque K, Anseel F, De Beuckelaer A, et al. Work organization and mental health problems in PhD students[J]. Research Policy,2017,46(4):868-879.
[25] 孙卉,张田.女性博士研究生的性别压力及其疏解——基于质性研究的发现[J].研究生教育研究,2020(3):45-52.
[26] 杨英.女博士的社会媒介印象研究[J].中国青年研究,2011(5):65-70.
[27] 朱婧,杨雅.从"他者建构"到"自我呈现":B 站中女博士形象呈现分析[J].北京青年研究,2024,33(1):66-73.
[28] 李廷茹.行走在男性和女性边缘——女博士"第三性"现象文化解读[J].兰州学刊,2008(1):77-80.
[29] Rockinson-Szapkiw A, Spaulding L S, Lunde R. Women in distance doctoral programs: how they negotiate their identities as mothers, professionals, and academics in order to persist[J]. International Journal of Doctoral Studies, 2017(12):49-72.
[30] 金马妮,邱燕楠,阮纽.平衡的艺术:"博士生妈妈"的学术障碍与突破路径[J].研究生教育研究,2023(1):45-53.
[31] Mirick R G, Wladkowski S P. Pregnancy, motherhood, and academic career goals: doctoral students' perspectives [J]. Affilia,2018,33(2):253-269.
[32] Hill M E. "You can have it all, just not at the same time": why doctoral students are actively choosing singlehood[J]. Gender Issues,2020,37(4):315-339.
[33] 殷越,程猛.性别、育儿与职业发展的交织——基于国外"学术妈妈"研究的述评[J].高等教育研究,2024,45(4):88-97.
[34] Sorokin P A, Merton R K. Social time: a methodological and functional analysis[J]. American Journal of Sociology, 1937,42(5): 615-629.
[35] Lewis J D, Weigert A J. The structures and meanings of social time[J]. Social Forces,1981,60(2):432-462.
[36] 李雨潜.困在时间里的人:高校青年教师的"时间焦虑感"研究[D].南京:南京师范大学,2021:26-27.
[37] 李雨潜."青焦"的诞生:高校青年教师的时间焦虑感研究[J].江苏高教,2023 (9):96-103.
[38] 皮埃尔·布迪厄. 学术人[M].王睿琦,钟牧辰,译.上海:上海文艺出版社,2024:141-156.
[39] Probert B. "I just couldn't fit it in": Gender and unequal outcomes in academic careers[J]. Gender, Work & Organization,2005,12(1):50-72.
[40] Winslow S, Davis S N. Gender inequality across the academic life course[J]. Sociology Compass,2016,10(5): 404-416.
[41] Butler J P. Gender trouble: feminism and the subversion of identity[M]. 2nd ed. London: Routledge,2015:175-185.
[42] Wajcman J. Pressed for time: the acceleration of life in digital capitalism[M]. Chicago: University of Chicago Press, 2015:90-105.
[43] Folbre N. Who pays for the kids? gender and the structures of constraint[M]. London: Routledge,1994:104-115.
[44] Onumah C, Wikstrom S, Valencia V, et al. What women need: a study of institutional factors and women faculty's intent to remain in academic medicine[J]. Journal of General Internal Medicine,2021,36(7):2039-2047.
[45] 马小婷."夹缝生存":"博士生妈妈"学术时间的自主性阙如与生成[J].当代青年研究, 2024(2):64-74.
[46] Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung. CNV-Stiftung[EB/OL]. [2026-03-20]. https://cnv-stiftung.de/
[47] 谢鑫,蔡芬,王佳雨.从负面标签到多元图景:博士生延期毕业的原因类型及其影响研究[J].中国高教研究, 2025 (4):72-80.

[48] 沈文钦,王世岳,卞翠.学生还是雇员:博士生身份的跨国比较与启示[J].高等教育研究,2021,42(12):92-100.
[49] Yuan B, Tian X. Academic women's negotiation of gender identities in non-elite Chinese universities[J]. Frontiers in Psychology,2023(14):1-11.
[50] Horta H, Tang L. Male and female academics' gendered perceptions of academic work and career progression in China [J]. Higher Education Quarterly,2023,77(3):515-536.

(责任编辑:刘大川　杨慷慨　校对:杨慷慨)

Time Gamblers: Time Conflicts, Negotiation and Adjustment of PhD Student Mothers

Zhao Xin[1], Li Meiyi[2], An Lili[3]
(1. *School of Education*, *Shanghai Jiao Tong University*, *Shanghai* 200240, *China*;
2. *School of Psychology and Educational Sciences*, *Ludwig-Maximilians-Universität München*, *München* 80802, *Germany*;
3. *Youth League Committee*, *Beijing Normal University*, *Beijing* 100875, *China*)

Abstract: Against the backdrop of the expansion of higher education and the significant increase in female participation in higher education, based on the theoretical framework of social time typology, this study explores the temporal dilemmas and agentic practices of female PhD students in Double First-Class universities who face the dual pressures of marriage, childbearing and academic study. The findings indicate that the implicit time input conflicts between maternal and academic labor, the rigid time compression imposed by academic institutions, and the sociocultural expectations attached to the dual roles of the "perfect mother" and the "ideal PhD student" jointly lead to a "time struggle" in the family, academic and cultural fields, which is reflected in the marginalization of academic participation, the uncertainty of career development and the restriction of subjectivity. Although these female PhD students adopt coping strategies such as time management and family support to adjust to such tensions, these strategies are essentially individualized responses to institutional absences, which are highly dependent on family class resources and often come at the cost of self-exploitation. Furthermore, factors such as different parenting styles and parent-child relationships lead to the differentiation of individual subjective experiences. The study aims to break through the single narrative of "role conflict" or "time anxiety" and reveal the structural contradictions jointly shaped by institutional design, academic evaluation logic and sociocultural cognition. The study advocates the reconstruction of temporal norms in doctoral education, and promotes the establishment of a more flexible and inclusive institutional environment that respects differences and diversity, also providing insights for the ideological emancipation and sustainable development of individuals.

Key words: female doctoral students; time anxiety; PhD student mothers; academic time; Double First-Class universities