

企业人力资源开发中性别歧视维度及程度的实证分析

颜士梅

(浙江大学 企业管理系, 浙江 杭州 310058)

[摘要]以企业人力资源开发中性别歧视的维度及程度为焦点,以往人力资源开发研究中的性别歧视主要体现为雇佣性别歧视、玻璃天花板、职业性别隔离和薪酬性别歧视四个方面。经分析发现,企业人力资源开发中的性别歧视有三个维度,即雇佣性别歧视、升迁性别歧视和薪酬性别歧视;企业存在严重的雇佣性别歧视,也存在升迁性别歧视,较少存在薪酬性别歧视;就薪酬性别歧视而言,合资企业明显比外资和民营企业严重,而外资和民营企业又明显比国有企业严重;并且越是高层管理者越能感知到企业存在强烈的雇佣性别歧视、升迁性别歧视和薪酬性别歧视;低学历者更多地感知到薪酬性别歧视。

[关键词]人力资源开发;雇佣性别歧视;玻璃天花板;职业性别隔离;薪酬性别歧视

An Empirical Study on the Dimension and Extent of Gender Discrimination in the Process of Enterprise HRD

Yan Shimei

(Department of Enterprise Management, Zhejiang University, Hangzhou 310058, China)

Abstract: This study focuses on the dimension and extent of gender discrimination in the process of enterprise HRD. Firstly, the relevant literature is examined and it is found that employment gender discrimination, glass ceiling, occupational gender segregation and salary gender discrimination are the manifestations of gender discrimination in the process of human resource development. Then, based on the result, the quantitative data on the dimension and extent of gender discrimination in the process of enterprise HRD is gathered by questionnaires. Exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis reveal that gender discrimination in the process of enterprise human resource management has three dimensions: employment gender discrimination, promotion and transfer gender discrimination, salary gender discrimination. ANOVA analysis reveals that there is promotion and transfer gender discrimination and serious

[收稿日期] 2008-05-26

[本刊网址·在线杂志] <http://www.journals.zju.edu.cn/soc>

[基金项目] 国家社会科学基金资助项目(06CJY011)

[作者简介] 颜士梅,女,浙江大学管理学院企业管理系副教授,管理学博士,英国伦敦大学国王学院访问学者,主要从事人力资源管理研究。

employment gender discrimination in enterprises, and there is seldom salary gender discrimination in firms. ANOVA analysis also reveals that salary gender discrimination is significantly more serious in joint ventures than in foreign enterprises and private enterprises. Salary gender discrimination is significantly more serious in foreign enterprises and private enterprises than in state-owned enterprises. At the same time, ANOVA analysis reveals that top managers perceive more employment gender discrimination, promotion and transfer gender discrimination and salary gender discrimination than middle managers and line managers, and the employees with lower level education perceive more salary gender discrimination than the employees with high level education.

Key words: human resource development (HRD); employment gender discrimination; glass ceiling; occupational gender segregation; salary gender discrimination

一、引言

企业人力资源开发过程是指企业鼓励雇员通过不同的培训项目、培训课程和学习安排获取新知识和技能,从而实现组织目标的过程。对雇员个体而言,人力资源开发能够在提高工作稳定性、拥有更多的组织内职业生涯机会、提高雇员在组织外的可雇佣能力等方面提供有利条件^{[1]160-161}。可见,企业人力资源开发过程就是获取员工、提升员工以实现组织目标的过程。它涉及人力资源管理实践的多个环节,具体包括雇佣、工作安排、培训、薪酬管理和绩效评定等环节。人力资源开发中的性别歧视是指人力资源管理决策,如甄选、评估、晋升和薪酬决策,是基于人的生理性别和社会性别等归因特征,而不是基于个体资格和工作绩效作出的^[2-3]。这里的性别歧视是指针对女性的性别歧视。

针对人力资源开发中的性别歧视问题已有很多研究,一般聚焦在玻璃天花板、雇佣歧视、职业性别隔离、薪酬性别歧视以及性别歧视的原因上,并且多针对宏观劳动力市场展开研究;直接针对企业人力资源开发过程中性别歧视问题的研究相对较少,而且明显欠缺对人力资源开发中性别歧视维度和程度的具体分析。正是基于此,本文以企业人力资源开发中性别歧视维度及程度为具体研究问题,通过问卷法获取相关数据,利用探索性因素分析、验证性因素分析和方差分析等技术分析数据,旨在明确企业人力资源开发中性别歧视的维度及程度,从而为进一步的深入研究奠定基础。

二、企业人力资源开发中性别歧视维度的相关研究及其问题

(一) 企业人力资源开发中性别歧视维度的相关研究

由于以往研究没有关于企业人力资源开发中性别歧视维度的直接研究,因此要从相关研究文献中离析出。Jacobs 强调职业性别隔离是性别不平等的一个方面^[4]。Yamagata 等人在对内部劳动力市场中的性别歧视进行分析时指出,职业性别隔离和玻璃天花板一直以来都是用于考察工作场所中性别不平等的最普遍的指标^[5]。Haberfeld 关于组织雇佣性别歧视模型的研究指出,组织内的性别歧视主要包括雇佣歧视、职位安排歧视和薪酬歧视三方面^[6]。Wright 和 Baxter 认为,

“晋升障碍并不是女性在劳动力市场上遇到的唯一劣势，她们在职业选择、薪酬和荣誉上都存在劣势，其中有些劣势会随着相关范围的层级升高而变得更加严重”，可见性别歧视应该包括晋升歧视、职业选择歧视和薪酬歧视等^[7]。Petersen 和 Togstad 认为，在内部劳动力市场中存在着多种导致性别差异的歧视行为，具体包括工作中的薪酬歧视、雇佣歧视、晋升歧视等^[8]。而李新健和赵瑞美则指出，劳动力市场的性别歧视主要包括职业歧视和工资歧视两种形式^[9]。从组织角度或者内部劳动力市场角度看，职业歧视表现为职业性别隔离，工资歧视就是薪酬性别歧视。概括这些观点可以发现，组织中的性别歧视贯穿于从招聘、工作安排、晋升到薪酬管理等系列人力资源管理实践中，具体包括雇佣性别歧视、职业性别隔离、晋升中的玻璃天花板、薪酬性别歧视四个方面。

人力资源开发中雇佣性别歧视是指基于与雇佣要求不相关的性别特征信息而作出的雇佣决策^[10]。雇佣性别歧视体现在招聘和选拔阶段，具体反映在雇佣与否的决策过程中。而就职业性别隔离而言，蔡禾和吴小平以及朱力等人从外部劳动力市场角度认为，职业性别隔离是指不同性别者进入某一职业或行业的几率^[11-12]。但根据 Yamagata 等人的观点，职业性别隔离有两个维度：职业性别隔离的分布维度——性别构成(gender composition)，以及职业性别隔离的流维度——职业束缚(occupational captivity)。前者是指一个职业中男性和女性的百分比；后者是指一个职业的封闭程度，即在一个特定时期，不管一个职业的性别构成状况如何，个体流不能从这个职业移动到内部其他职业或者不能从内部其他职业移动进入这个职业的程度^[5]。玻璃天花板是指妇女在向组织内部高层晋升过程中所遇到的与工作条件无关的基于性别的无形障碍^[13-14]。玻璃天花板在组织水平上有两个维度：初始职业内部的玻璃天花板和初始职业外部的玻璃天花板，即职业维度和组织维度^[5]，具体体现为基于性别歧视的职内晋升障碍和跨职晋升障碍。薪酬性别歧视是指妇女在和男性工作一样、学历一样、经验一样的情况下，获得的收入因为习俗或者公司政策却比男性少^[15]，即同工不同酬。同工不同酬主要表现在两个方面：一是职业内部的同工不同酬，即雇佣者在给定工作职位内，给予女性的报酬比男性低；二是价值歧视，即在所要求技能和其他与工资相关的要素都相同的情况下，雇佣者对以女性为主的工作和以男性为主的工作给予不同的报酬^[16]。

（二）企业人力资源开发中性别歧视维度确定中的问题

通过以往的研究可以基本概括出企业人力资源开发中性别歧视主要体现在雇佣性别歧视、职业性别隔离、玻璃天花板、薪酬性别歧视这四个方面。但是就性别歧视维度的确定而言，存在着三个问题：（1）每种表现形式是否完全体现性别歧视内涵？根据以往的界定能够明确雇佣性别歧视体现了雇佣决策中的性别歧视，玻璃天花板体现了晋升中的性别歧视，薪酬性别歧视体现了薪酬中的性别歧视；然而，职业性别隔离就不能够完全等于职业性别歧视。根据王雅芬的观点，职业性别隔离与教育程度密切关联，不一定完全等于职业性别歧视^[17]。通过职业性别隔离的界定也能够发现职业性别隔离可以分为两个部分：一部分是基于性别歧视的职业性别隔离，另一部分是基于职业资格欠缺的职业性别隔离。可见，职业性别隔离只能部分体现职业性别歧视。因此，本文中的职业性别隔离是指基于性别歧视的职业隔离。（2）职业性别隔离与玻璃天花板内涵的边界是否清晰？根据以往的界定，职业性别隔离包含性别构成和职业束缚，而玻璃天花板体现为职内晋升障碍和跨职晋升障碍。基于性别歧视的职业隔离无法用性别构成来测量，而可以用同等条件下的职业束缚来测量，而职业束缚与跨职晋升障碍在内涵上存在交叉和重叠。这样就产生了如下问题：基于性别歧视的职业隔离和玻璃天花板是两个不同维度还是同一个维度？（3）雇佣性别歧视、基于性别歧视的职业隔离、玻璃天花板、薪酬性别歧视是否

就是企业人力资源开发中性别歧视的维度？由于以往文献没有性别歧视维度的直接研究，只能从相关文献中初步离析出，因此要进一步明确人力资源开发中性别歧视的维度，首先还需要对此进行探索性研究。

正是基于这些问题，本研究根据文献分析结果，首先获取 200 个样本进行探索性因素分析；然后在其研究结果基础上，构建企业人力资源开发中性别歧视维度的理论模型，扩大样本至 490 个，进行验证性因素分析。本研究旨在明确企业人力资源开发中性别歧视的维度，为进一步分析企业人力资源开发中性别歧视的程度奠定基础。

三、企业人力资源开发中性别歧视维度的探索性因素分析

(一) 样本

为了防止同源样本带来的偏差，本研究针对 150 家来自国有、民营、合资和外资不同性质企业的员工发放了问卷。这些企业跨越传统、高新技术、商贸、金融、教育科研、卫生保健、公共行政等不同产业，涉及小、偏小、中、偏大和大型不同规模；这些员工的工作年限覆盖 2 年以下一直到 25 年以上，来自高层、中层、基层管理职位以及一般雇员职位，年龄从 25 岁以下一直到 45 岁，学历包含高中及以下、专科、本科、硕士以及博士毕业，性别包含男性和女性。总之，样本的企业背景和个体背景都比较多元化。本研究共发放问卷 260 份，回收 200 份，有效问卷为 200 份。

(二) 测量

本研究主要基于 Gutek、Cohen 和 Tsui 关于组织中知觉到的性别歧视测量^[2]、Yamagata 等人关于职业性别隔离和玻璃天花板维度的陈述^[5]，以及张丹丹概括的薪酬性别歧视的情况^[18]，结合前面给出的相关界定和调研结果，分别设计了三个项目来测量雇佣性别歧视、玻璃天花板和基于性别歧视的职业隔离，设计了四个项目来测量薪酬性别歧视。在经过预测和征求相关专家意见的基础上，本研究删除了基于性别歧视的职业隔离和薪酬性别歧视中各一个不能充分反映各自所要测的内涵的条目。这样，基于性别歧视的职业隔离为两个项目，薪酬性别歧视为三个项目，最后形成共 11 个项目的正式问卷。问卷采用 Likert 五点量表进行设计，“1”表示完全不同意，“5”表示完全同意，得分越高，表示同意程度越强。

(三) 数据分析

鉴于因素分析既可以检验测量的总的构思效度，又可以从众多变量的交互作用中找出起决定性作用的基本因素，为建立科学理论提供明确的证据^[19]，本研究为了检验问卷的构思效度和寻求企业人力资源开发中性别歧视的维度，进行了探索性因素分析。问卷的信度检验，采用因素的内部一致性分析方法，分析结果如表 1。

探索性因素分析结果表明，从企业人力资源开发中性别歧视维度问卷的 11 个项目中可以提取三个因素，其中基于性别歧视的职业隔离与玻璃天花板为一个因素，另外还有雇佣性别歧视和薪酬性别歧视因素。三者共解释了 65.18% 的变异量，平均解释的变异量分别为 28.54%、21.05%、15.59%，它们在对总变异的解释量上还比较均衡，表明问卷具有较好的效度。因素内部一致性分析结果显示，每个因素项目的 α 系数均大于或等于可接受值 0.70，表明问卷具有较好的信度。总之，从因素分析结果发现，企业人力资源开发中性别歧视有三个维度。

表1 企业人力资源开发中性别歧视维度的探索性因素分析结果

项 目	因素 1	因素 2	因素 3	α 系数
获得更多承担任务机会	0.79	0.09	0.18	
更可能获得稳定职位	0.74	0.19	-0.03	
提拔得更快	0.73	0.15	0.22	0.82
更多的培训和学习机会	0.69	0.33	0.08	
更难进行职业转换	0.67	0.21	0.12	
同工不同福利	0.11	0.88	-0.05	
同工不同奖金	0.28	0.83	0.16	0.84
同工不同工资	0.32	0.78	0.16	
更喜欢雇佣男性	0.38	0.15	0.53	
更不愿雇佣怀孕女性	0.09	0.03	0.87	0.70
更不愿雇佣计划结婚生子女女性	0.21	0.12	0.82	

(四) 探索性因素分析结果讨论和性别歧视维度理论模型的构建

由探索性因素分析结果可以发现,企业人力资源开发中性别歧视有三个维度,其中基于性别歧视的职业隔离和玻璃天花板为一个因素。正如前面所分析的,在界定上,基于性别歧视的职业隔离强调同等条件下对女性的职业束缚,即女性所面对的基于性别特征的职业迁移障碍;而玻璃天花板强调基于性别歧视的职内晋升障碍和跨职晋升障碍。这样,跨职晋升障碍与职业迁移障碍会有部分内涵重叠。可见,探索性因素分析结果验证了构思中提出的疑问。因此,本研究将基于性别歧视的职业隔离和玻璃天花板合成一个因素,具体包括基于性别歧视的晋升障碍和职业迁移障碍,即在组织内升迁的障碍。本研究将这一因素命名为“升迁性别歧视”。总之,在以往文献研究和探索性因素分析基础上,初步确定企业人力资源开发中性别歧视有三个维度:雇佣性别歧视、升迁性别歧视和薪酬性别歧视。雇佣性别歧视是指雇佣与否决策中的歧视,升迁性别歧视包括晋升和职业迁移歧视,薪酬性别歧视是指同工不同酬。基于此,本研究构建了企业人力资源开发中性别歧视维度的二阶测量模型,具体如图1:

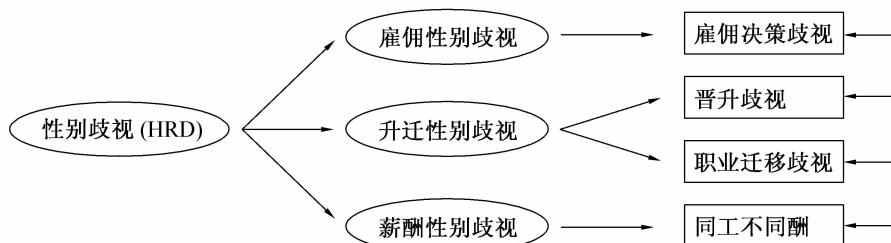


图1 企业人力资源开发中性别歧视维度的二阶理论模型

为了进一步验证企业人力资源开发中性别歧视维度模型,本研究将样本扩大至490个,在此基础上进行了验证性因素分析。

四、企业人力资源开发中性别歧视维度的验证性因素分析

(一) 样本

本研究针对 410 家不同性质、不同产业和不同规模企业的员工发放了问卷,这些员工的个体背景也很多元化,样本的具体背景信息见表 2。本研究共发放问卷 550 份,回收问卷 497 份,其中 7 份为无效问卷,有效问卷为 490 份。

表 2 扩大后样本的具体背景信息

	类别	样本数	比例(%)
企业 类型	国有企业	149	30.4
	民营企业	235	48.0
	合资企业	48	9.8
	外资企业	58	11.8
行业 类型	传统产业	97	19.8
	高新技术产业	121	24.7
	商/服务业	134	27.3
	金融/咨询及中介业	43	8.8
	教育科研	6	1.2
	卫生保健/社会工作	23	4.7
	公共行政及防务	6	1.2
企业 规模	其他	60	12.2
	小型	142	29.0
	偏小型	104	21.2
	中型	74	15.1
	偏大型	40	8.2
工作 年限	大型	129	26.3
	2 年以下	219	44.7
	3—5 年	150	30.6
	6—10 年	61	12.4
	11—15 年	36	7.3
	16—20 年	19	3.9
	21—25 年	2	0.4
(缺省 1) 职业	26 年以上	3	0.6
	高层管理者	30	6.1
	中层管理者	121	24.7
	基层管理者	115	23.5
	一般员工	223	45.5

(续表 2)

	类别	样本数	比例(%)
性别 (缺省 3)	男	229	46.7
	女	258	52.7
年龄 (缺省 2)	25 岁以下	159	32.4
	26—35 岁	253	51.6
学历 (缺省 2)	36—45 岁	64	13.1
	46—55 岁	9	1.8
	56—65 岁	2	0.4
	66 岁以上	1	0.2
	高中及以下	55	11.2
	专科毕业	247	50.4
	本科毕业	160	32.7
	硕士毕业	24	4.9
	博士毕业	2	0.4

(二) 测量

问卷仍然采用探索性因素分析时所用的问卷,但是基于性别歧视的职业隔离和玻璃天花板被视为一个因素,即升迁性别歧视,正式问卷包括雇佣性别歧视三个项目、升迁性别歧视五个项目和薪酬性别歧视三个项目,共 11 个项目。

(三) 数据分析

验证性因素分析是用以评价已经提出的测量模型的一种结构方程模型统计技术。这种技术将因素分析和路径分析的统计技术结合起来,能够同时估计因子结构和因子关系,是社会科学和行为科学的研究者用来验证其所发展的测验或量表是否符合所搜集资料的一种好方法^[19-20]。因此,本研究为了进一步验证企业人力资源开发中性别歧视的测量模型,对数据进行了验证性因素分析。

表 3 企业人力资源开发中性别歧视维度的验证性因素分析结果

测量模型	$\chi^2(p)$	DF	RMSEA	NFI	CFI	IFI	TLI
验证模型	11.34(0.08)	6	0.04	0.99	0.99	0.99	0.98
独立模型	1 085.17	21					

注: χ^2 为卡方; RMSEA 为根均方差误; NFI 为标准拟合指数; CFI 为比较拟合指数; IFI 为差别拟合指数; TLI 为非标准增值拟合指数。

由表 3 可以发现,卡方的显著性水平为 0.08,小于 0.10,说明卡方显著,而卡方与 DF 的比值为 1.89,落在 0—2.00 区间,表明模型可以接受; RMSEA 值为 0.04,表示模型能够很好地拟合; NFI、CFI、IFI、TLI 的值都大于可接受值 0.90,也都达到了拟合程度较好的水平。总体来看,模型与观察数据具有令人满意的拟合度,故可以认为假设模型成立。

图2表示了企业人力资源开发中性别歧视的二阶因素测量模型。分析结果显示,雇佣性别歧视、升迁性别歧视和薪酬性别歧视因素负荷值都远大于0.50,并且均达到0.001的显著性水平;一阶因素与二阶因素间的路径系数也都大于或等于0.50,均达到0.01的显著性水平。总之,模型表明,在雇佣性别歧视、升迁性别歧视和薪酬性别歧视三个因素之上存在一个高阶因素,即人力资源开发中的性别歧视。

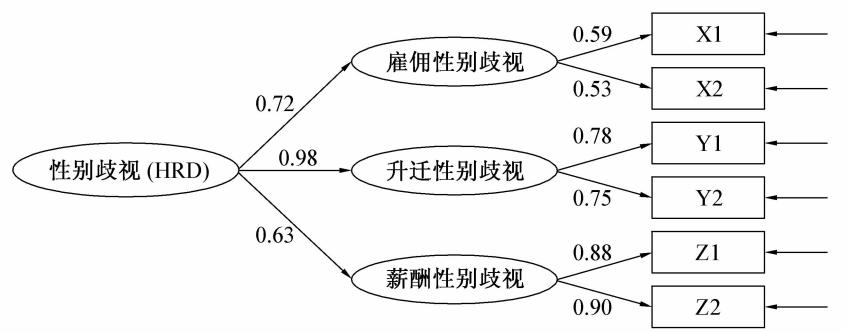


图2 企业人力资源开发中性别歧视的二阶因素测量模型

五、企业人力资源开发中性别歧视的程度分析

在明确企业人力资源开发中性别歧视维度结构后,为了进一步揭示企业人力资源开发中性别歧视的程度,本研究首先从总体上对性别歧视各维度数据进行了描述性统计分析和T检验;然后根据不同背景信息对其进行了描述性统计分析,并基于企业性质、职位和学历背景信息对其进行方差分析。之所以根据这些背景信息对其进行方差分析,是因为以往研究发现中国私营部门比国有部门的薪酬性别差异大^[21];并认为女性在向高层晋升中,基于性别歧视的晋升障碍在不断增加^[7];而且还发现职业性别隔离与教育程度密切相关^[17]。本研究旨在通过方差分析明确不同性质企业中的性别歧视维度是否不同、性别歧视程度是否存在差异,不同学历水平和不同职位上的企业员工是否感受到不同程度的性别歧视。

表4的分析结果显示,总体上看,企业的雇佣性别歧视均值显著大于中间值3.0,其t值为9.85,在0.001水平上显著;升迁性别歧视的均值大于中间值,但不显著;薪酬性别歧视的均值显著小于中间值,其t值为-15.15,在0.001水平上显著。

表4 企业人力资源开发中性别歧视维度的描述性统计分析和T检验结果

性别歧视维度	均值	标准差	t值	DF	显著性	均值差异
雇佣性别歧视	3.39	0.88	9.85***	488	0.00	0.39
升迁性别歧视	3.07	0.88	1.77	483	0.08	0.07
薪酬性别歧视	2.28	1.06	-15.15***	483	0.00	-0.73

注:T检验中,本研究取中间值3.0为检验值,原因是本研究问卷设计为5点量表,中间值“3”表示不确定;***表示 $p<0.001$,下同。

表5的描述性统计分析结果显示,无论国有、民营、合资还是外资企业,雇佣性别歧视的均值都大于升迁性别歧视的均值,而后者又大于薪酬性别歧视的均值;雇佣性别歧视和升迁性别歧视的均值都大于中间值3.0;薪酬性别歧视的均值都小于3.0。方差分析结果表明,雇佣性别歧视在国有、

民营、合资、外资企业不同组间的差异不显著；同样，升迁性别歧视在不同组间的差异也不显著；只有在薪酬性别歧视上，合资企业显著大于民营和外资企业，而民营和外资企业又显著大于国有企业，其 F 值在 0.001 水平上显著。

表 5 基于企业性质的人力资源开发中性别歧视维度的描述性统计分析和方差分析结果

企业性质	样本数	均值和标准差		
		雇佣性别歧视	升迁性别歧视	薪酬性别歧视
国有	149	3.36(0.90)	3.09(0.80)	1.94(0.97)
民营	235	3.41(0.79)	3.01(0.87)	2.34(0.96)
合资	48	3.33(1.09)	3.30(1.16)	2.79(1.41)
外资	58	3.42(0.94)	3.04(0.84)	2.35(1.07)
F 值		0.19	1.52	9.54***
显著性		0.90	0.21	0.00
组间比较		3,1,2,4	2,4,1,3	1<4,2<3

表 6 的描述性分析结果显示，无论高层、中层、基层管理者还是一般员工，其雇佣性别歧视的均值都大于升迁性别歧视的均值，而后者都大于薪酬性别歧视的均值。除一般员工的升迁性别歧视，在任何职位上雇佣性别歧视和升迁性别歧视的均值都大于中间值 3.0，而薪酬性别歧视的均值都小于中间值 3.0。方差分析结果显示，就雇佣性别歧视而言，高层管理组大于基层管理组和一般员工组，但是其差异不显著；就升迁性别歧视而言，高层管理组大于一般员工组和基层管理组，其 F 值为 3.74，在 0.01 水平上显著；就薪酬性别歧视而言，高层管理组也明显大于其他各组， F 值为 2.73，在 0.05 水平上显著。

表 6 基于职位的人力资源开发中性别歧视维度的描述性统计分析和方差分析结果

职位	样本数	均值和标准差		
		雇佣性别歧视	升迁性别歧视	薪酬性别歧视
高层管理者	30	3.70(0.88)	3.43(0.90)	2.78(1.20)
中层管理者	121	3.44(0.39)	3.19(0.85)	2.17(1.19)
基层管理者	115	3.30(0.96)	3.08(0.87)	2.30(1.04)
一般员工	223	3.37(0.82)	2.96(0.88)	2.24(0.97)
F 值		1.90	3.74**	2.73*
显著性		0.13	0.01	0.04
组间比较		3,4<1	4,3<1	2,4,3<1

注：** 表示 $p<0.01$ ，* 表示 $p<0.05$ ，下同。

由表 7 的分析结果可以发现，在基于学历的任何一组，雇佣性别歧视的均值都最高，其次为升迁性别歧视，最后为薪酬性别歧视。相对于其他组，博士组的雇佣性别歧视、升迁性别歧视和薪酬性别歧视的均值都最低，但博士组的样本仅为两个，因此方差分析中没有将其包括在内。基于学历

的组间比较分析显示,在雇佣性别歧视和升迁性别歧视上,高中及以下、专科、本科和硕士毕业各组间差异不显著;在薪酬性别歧视上,高中及以下组明显大于本科组,其F值为4.88,在0.01水平上显著。

表7 基于学历的人力资源开发中性别歧视维度的描述性统计分析和方差分析结果

学历	样本数	均值和标准差		
		雇佣性别歧视	升迁性别歧视	薪酬性别歧视
高中及以下	55	3.41(0.89)	3.26(0.93)	2.61(1.14)
专科毕业	247	3.34(0.92)	2.97(0.92)	2.34(1.04)
本科毕业	160	3.44(0.85)	3.17(0.82)	2.04(1.03)
硕士毕业	24	3.54(0.52)	3.11(0.63)	2.36(1.12)
博士毕业	2	2.50(0.71)	2.40(0.28)	1.50(0.71)
F值		0.71	2.48	4.88**
显著性		0.55	0.61	0.002
组间比较		2,1,3,4	2,4,3,1	3<1

六、讨论与结论

本研究在对以往文献进行分析的基础上,运用问卷方法,明确了企业人力资源开发中性别歧视的维度,即雇佣性别歧视、升迁性别歧视和薪酬性别歧视,并且进一步揭示了企业人力资源开发中性别歧视的程度。

本研究通过文献分析发现,企业人力资源开发中的性别歧视主要表现在四个方面:雇佣性别歧视、基于性别歧视的职业隔离、玻璃天花板和薪酬性别歧视。雇佣性别歧视是指雇佣决策中的性别歧视;基于性别歧视的职业隔离指职业迁移中的性别歧视;玻璃天花板则是指晋升中的性别歧视,包括职内晋升障碍和跨职晋升障碍;薪酬性别歧视指同工不同酬,包括职内同工不同酬和价值歧视。

探索性因素分析结果表明,企业人力资源开发中性别歧视的两种表现形式,即基于性别歧视的职业隔离和玻璃天花板,是一个因素。这验证了本研究在理论构思中所提到的一个问题:基于性别歧视的职业隔离与玻璃天花板存在内涵的部分交织,基于性别歧视的职业隔离强调女性在职业迁移中所受到的歧视,玻璃天花板关注女性在职内晋升和跨职晋升中所受到的歧视,而职业迁移中的歧视和跨职晋升中的歧视相互交织。基于此,本研究将基于性别歧视的职业隔离和玻璃天花板合并为一个因素,即升迁性别歧视,包含职业迁移性别歧视和晋升性别歧视。这样,本研究结合以往文献重新构建了企业人力资源开发中性别歧视维度的理论模型,即包含雇佣性别歧视、升迁性别歧视和薪酬性别歧视三个因素的二阶测量模型。然后,在扩大样本后,通过验证性因素分析来验证模型。验证性因素分析结果表明,企业人力资源开发中的性别歧视包含雇佣性别歧视、升迁性别歧视和薪酬性别歧视三个维度。

在明确了企业人力资源开发中性别歧视维度的基础上,本研究运用T检验和方差分析进一步探索总体上企业性别歧视的状况,以及不同企业性质、不同管理职位和不同学历下性别歧视的状

况。分析结果表明：(1) 总体上，企业人力资源开发中雇佣歧视问题比较严重，也存在升迁性别歧视，但不突出，较少存在薪酬性别歧视现象。这一结论印证了 Epstein 的观点，他认为相比晋升和解雇中的歧视，公司更愿意在雇佣歧视上冒被起诉的风险^①。(2) 从企业性质来看，国有、民营、合资和外资企业都存在雇佣性别歧视和升迁性别歧视，并且没有因企业性质不同而存在显著差异；但是，合资企业的薪酬性别歧视明显比民营企业和外资企业突出，而民营企业和外资企业又明显比国有企业突出。Liu 等人在对中国国有、集体和私营三个部门的性别薪酬差异进行对比研究后发现，私营部门比国有部门的薪酬性别差异大，并认为女性可能由于先前的各种原因（包括歧视原因）而使其竞争力不如男性^[21]。可见，本研究结论既在一定程度上佐证了 Liu 的研究结论，同时也是其研究的一个延伸。另外，本研究结论也显示在各种性质的企业中，合资企业的薪酬性别歧视最严重，而国有企业则相反。至于其原因目前尚不明确，这也是以后特别需要进一步探讨的问题。(3) 从职位上看，较之于基层管理者和一般员工，高层管理者认为组织内存在更严重的雇佣性别歧视和升迁性别歧视。同时，高层管理者比中层、基层管理者和一般员工更多地感受到女性面临着突出的薪酬性别歧视问题。由此可以推知，在企业人力资源开发中，越是高层管理女性，越是可能在工作的各个方面受到歧视。以往一些学者的观点能够从不同侧面支持本研究结论，如 Wright 和 Baxter 就认为，女性在组织中越向高层晋升，越是可能面对强烈的歧视^[7]，换言之，处在高层职位上的女性会遭遇更强烈的晋升歧视。(4) 从学历上看，无论高中及以下、专科、本科还是硕士学历的员工都认为组织存在比较明显的雇佣性别歧视和升迁性别歧视，基于学历的差异不大。但是高中及以下的员工比本科毕业的员工更多地感受到薪酬性别歧视。这可能说明，高中及以下学历的女性会遭遇更强烈的薪酬性别歧视。那么，在企业人力资源开发中，学历越高的女性感受到的性别歧视是否越微弱呢（包括雇佣性别歧视、升迁性别歧视和薪酬性别歧视）？如果是这样，原因是什么？这些都是将来需要进一步明确和分析的问题。

总之，本研究以不同类型企业里员工为样本，初步明确了企业人力资源开发中性别歧视的维度及程度。正如 Ely 和 Padavic 所分析的，以往绝大多数关于性别差异和歧视的研究都是在宏观背景下进行的，较少将其放在具体组织背景下^[22]。而本研究则是将对人力资源开发中性别歧视的分析植入具体企业背景下的一个尝试，还有很多有意义的问题等待研究者们进一步探讨和分析。

〔参 考 文 献〕

- [1] E. Heery & M. A. Noon, *A Dictionary of Human Resource Management*, New York: Oxford University Press, 2001.
- [2] B. A. Gutek, A. G. Cohen & A. Tsui, "Reactions to Perceived Sex Discrimination," *Human Relations*, Vol. 49, No. 6(1996), pp. 791–813.
- [3] H. Y. Ngo, C. Tang & W. Au, "Behavioral Responses to Employment Discrimination: A Study of Hongkong Workers," *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 13, No. 8(2002), pp. 1206–1223.
- [4] A. J. Jacobs, "Theoretical and Measurement Issues in the Study of Sex Segregation in the Workplace: Research Note," *European Sociological Review*, Vol. 9, No. 3(1993), pp. 325–330.
- [5] H. Yamagata, K. S. Yeh & S. Stewman, et al, "Sex Segregation and Glass Ceilings: A Comparative Statics Model of Women's Career Opportunities in the Federal Government over a Quarter Century," *The American Journal of Sociology*, Vol. 103, No. 3(1997), pp. 566–632.

^① 参见 R. A. Epstein, *Forbidden Grounds: The Case against Employment Discrimination Laws*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1992, 转引自 T. Petersen & T. Togstad, "Getting the Offer: Sex Discrimination in Hiring," *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol. 24(2006), pp. 239–257。

- [6] Y. Haberfeld,"Employment Discrimination: An Organizational Model," *Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 1(1992), pp. 161 - 180.
- [7] E. O. Wright & J. Baxter,"The Glass Ceiling Hypothesis: A Reply to Critics," *Gender & Society*, Vol. 14, No. 6(2000), pp. 814 - 821.
- [8] T. Petersen & T. Togstad,"Getting the Offer: Sex Discrimination in Hiring," *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol. 24(2006), pp. 239 - 257.
- [9] 李新健、赵瑞美:《性别歧视与女性就业》,《妇女研究论丛》1999年第1期,第4 - 9页。[Li Xinjian & Zhao Ruimei,"Sexual Discrimination and Women's Employment," *Collection of Women's Studies*, No. 1(1999), pp. 4 - 9.]
- [10] J. A. Bellizzi & R. W. Hasty,"Does Successful Work Experience Mitigate Weight and Gender: Based Employment Discrimination in Face-to-Face Industrial Selling?", *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 15, No. 6(2000), pp. 384 - 398.
- [11] 蔡禾、吴小平:《社会变迁与职业的性别不平等》,《管理世界》2002年第9期,第71 - 77页。[Cai He & Wu Xiaoping,"Social Transformation and Occupational Gender Inequity," *Management World*, No. 9 (2002), pp. 71 - 77.]
- [12] 朱力、王旭波、徐展:《就业机会中的性别不平等——市场转型与不平等关系的另一面》,《南京社会科学》2003年第11期,第70 - 72页。[Zhu Li, Wang Xubo & Xu Zhan,"Gender Inequality in the Chance of Employment," *Social Sciences in Nanjing*, No. 11(2003), pp. 70 - 72.]
- [13] N. G. Powell & D. A. Butterfield,"Investigating the 'Glass Ceiling' Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to Top Management," *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 1 (1994), pp. 68 - 86.
- [14] [美]D. A. 科特等:《玻璃天花板的影响》,黄育馥译,《国外社会科学》2002年第4期,第93 - 94页。[D. A. Kotter, et al,"The Influence of Glass Ceiling," trans. by Huang Yufu, *Social Sciences Abroad*, No. 4(2002), pp. 93 - 94.]
- [15] M. G. Alkadry & L. E. Tower,"Unequal Pay: The Role of Gender," *Public Administration Review*, Vol. 66, No. 6(2006), pp. 888 - 898.
- [16] M. M. Milgrom, T. Petersen & V. Snartland,"Equal Pay for Equal Work? Evidence from Sweden and a Comparison with Norway and the U. S.," *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 103, No. 4 (2001), pp. 559 - 583.
- [17] 王雅芬:《台湾地区职业结构性别差异与教育程度关联性之研究》,《劳工研究季刊》1993年第113期,第20 - 31页。[Wang Yafen,"Study of the Relation between Gender Differentials in Occupational Structure and Educational Level in Taiwan," *Labor Studies Quarterly*, No. 113(1993), pp. 20 - 31.]
- [18] 张丹丹:《市场化与性别工资差异研究》,《中国人口科学》2004年第1期,第32 - 41页。[Zhang Dandan, "Marketization and Gender Wage Differentials," *Population Science of China*, No. 1(2004), pp. 32 - 41.]
- [19] 黄芳铭:《结构方程模式:理论与应用》,台湾:五南图书出版股份有限公司,2002年。[Huang Fangming, *Structural Equation Model: Theory and Application*, Taiwan: Wunan Book Inc., 2002.]
- [20] 侯杰泰、温忠麟、成子娟:《结构方程模型及其应用》,北京:教育科学出版社,2004年。[Hou Jietai, Wen Zhonglin & Cheng Zijuan, *Structural Equation Model and its Applications*, Beijing: Educational Science Press, 2004.]
- [21] P. W. Liu, X. Meng & J. S. Zhang,"Sectoral Gender Wage Differentials and Discrimination in the Transitional Chinese Economy," *Journal of Population Economics*, Vol. 13, No. 2(2000), pp. 331 - 352.
- [22] R. Ely & I. Padavic,"A Feminist Analysis of Organizational Research on Sex Differences," *Academy of Management Review*, Vol. 32, No. 4(2007), pp. 1121 - 1143.