

女领导的临界规模与组织 性别歧视现象

基于第三期中国妇女社会地位 调查数据的实证研究

马冬玲 周旅军

摘要:本研究利用第三期中国妇女社会地位调查数据,从配额制的有效性
问题出发,探讨组织领导团队中的女性比例与性别歧视现象之间的关系,对
临界规模理论的假设,即团队里某一社会特征的人数达到一定比例将给该社
会类别的境遇带来具有显著意义的改变进行了检验。研究发现,组织领导团
队中的女性比例达到 30%能够有效减少性别歧视现象,这种作用在政治、经
济和研究领域以及体制内外组织中均存在,但有程度上的差异。此发现不仅
从实证角度检验了临界规模理论,而且为在政策设计中增加领导团队中的女
性比例提供了支持。

关键词:临界规模 配额制 组织 性别歧视

* 作者 1: 马冬玲 中华全国妇女联合会妇女研究所 (Author 1: MA Dongling, Women's
Studies Institute of China, All-China Women's Federation) E-mail: madongling@wsic.ac.cn; 作
者 2: 周旅军 中华女子学院社会学系 (Author 2: ZHOU Lüjun, Department of Sociology,
China Women's University)

** 本文是 2010 年国家社会科学基金重大项目“新时期中国妇女社会地位调查研究”(10@
zh020)、北京大学社会学系佟新教授主持的 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)以及全国妇联妇女研究所
“组织中的职业性别歧视状况研究”课题的成果。[This paper is the joint achievement of
“Survey on Social Status of the Chinese Women in the New Era”, sponsored by the Key Projects
of National Social Science Foundation of China(10@zh020); “Research Project on the Growth
Pattern and Measures for the Development of High-Level Women Talents”, sponsored by the
Key Projects of Philosophy and Social Sciences Research, Ministry of Education (10JZD0045-
1); “Research on Gender Discrimination in Organizations”, supported by the Women's Studies
Institute of China (2014).]

感谢北京大学社会学系佟新和刘爱玉、中国科学技术发展战略研究院马纁、中国社会科
学院社会学研究所杨可和刘亚秋等的宝贵意见;也感谢北京外国语大学研究生王国媛和新加
坡国立大学博士候选人杨易的翻译帮助;感谢《社会》两位匿名专家的悉心评审。文责自负。

The Critical Mass Effect of Women Leaders' Percentage on Gender Discrimination in Organizations: An Empirical Study Based on "Survey on Chinese Women's Social Status, Phase III"

MA Dongling ZHOU Lüjun

Abstract: Using data from "Survey on Chinese Women's Social Status, Phase III", this article examines the effectiveness of the quota system, and the relationship between the percentage of women in the leadership and the level of gender discrimination in an organization. Through a multivariate statistical analysis, it tests the hypothesis of the critical mass theory, that is, the situation of a certain social group within an organization would significantly improve if the percentage of the people belonging to that group exceeds a given threshold.

According to the research, when the percentage of women in the leadership of an organization reaches 30%, gender discrimination would fall dramatically, with gender discrimination index significantly decreased and gender inequality in hiring, promotion, job assignment, retirement and deputy position appointment reduced. Such effects are found with varying degrees in organizations from political, economic and academic circles, and in both institutions steered by the state and those not.

Findings of the research have not only built empirical grounds for the critical mass theory, but also had implications for policies that increase the percentage of women in the leadership. Further discussions of the research indicate that state-initiated gender equality ideology performs the best in the political circle, and that political organizations have stronger willingness and ability to pursue social equality, social justice and social integration than other organizations. The differences of critical mass effect in state organizations and non-state organizations serves to prove the effectiveness of state intervention in promoting gender equality. As women's movements in China are deeply influenced by the government, a reevaluation of this new socialist tradition is highly necessary.

Keywords: critical mass, quota, organization, gender discrimination

一、问题的提出

如何促进弱势群体(如少数族裔、女性、老人和残疾人等)在社会中的参与、贡献和受益,是一个关系到社会平等、社会公正和社会融合的重要议题。为改善弱势群体由于历史、文化、生理、地理等因素造成的不利处境,配额制作为一种临时特别措施得到了广泛应用。¹

现在的配额制仍存在两个主要争议点:一是合法性问题,即它是否符合民主原则(在政治领域)、市场原则(在经济领域)或能力原则(在研究领域)等;二是有效性问题。²第一个问题争议较大,主要涉及立场、对公平正义的理解和对民主、市场等的认识(Glazer, 1976; 曾一璇, 2010; 李娜, 2011),这不在本文的讨论范围中。对于诸多学者和政策的制定者、执行者来说,配额制的有效性,即这些通过积极措施进入某些位置,特别是权力位置的少数群体能否切实发挥作用和带来改变,同样是一个需要迫切得到回答的问题。³考虑到妇女运动中配额制的实践比较积极,讨论相对激烈,本文以性别配额制为例,探讨其有效性,并对其背后的理论基础进行检验。

1995年联合国第四次世界妇女大会通过的《行动纲领》倡导各国在立法机构和决策职位中实现女性占30%的目标,并认为这是推动出台有利于性别平等和妇女发展的政策法律的有效举措。目前,有100多个国家在政治领域采用了配额制(Krook, 2009)。近些年,一些国家为了提高妇女进入企业等私人部门决策和管理层的比例,在经济领域也引进了配额措施。⁴在相关研究领域,类似的性别配额制也并不

1. 例如,2012年,巴西批准涉及教育平等与公正的法案——“社会与种族配额法”规定,该国公立大专院校要将其一半招生名额专门用于招收最贫困家庭的子女,而对于其中黑人、混血人和印第安人的招生比例,则依据各院校所在地的种族比例而确定[参见:刘彤. 2012. “巴西总统批准涉及教育平等与公正的‘配额法’”(新华网: http://news.xinhuanet.com/world/2012-08/30/c_112904479.htm)]。

2. 实际上对配额制还有关于其作用机制的问题,但这一问题实际上隐含在第二个问题中,以对第二个问题的肯定回答为前提。

3. 需要指出的是,有研究者对配额制有效性的讨论关注该措施能否切实提高少数群体在群体内的比例,这与本研究对有效性的定义不同。

4. 比如,芬兰和挪威制定的配额要求将国家和公共有限公司董事会中的妇女比例增加至40%。挪威有大约600家公司受到该规定的影响;丹麦、爱沙尼亚、希腊和瑞典也开展了旨在确保妇女在私营公司董事会中至少占有40%比例的“妇女升至最高职位”项目(转下页)

鲜见。⁵

在中国,倡导和推动性别配额制的呼声越来越高。一方面,一些研究梳理并介绍国内外有关配额制的历史沿革与经验效果(吴菁,2001;张永英,2001,2005;张迎红,2003,2008;赵云,2011;妇女研究所课题组,2013),为配额制鼓与呼;另一方面,部分研究者、政策制定者、执行者和受影响群体对配额制的效果仍疑虑重重,担心女性精英不一定会代表女性大众(闵冬潮,2012;曲宏歌,2012;李琴,2013)。对此,一些研究者和行动者认为,女代表在权力结构中的比例对其代表性具有重要意义,如果人数或比例太低就无法有效发挥作用(高小贤,2012)。参政领域中配额制的具体“额”因种种现实考量而存在从数量(如1人)到比例(20%、22%、30%、1/3等)的差异。⁶不过,30%(或1/3)仍是主流,且被国内外绝大多数支持者认可为促进改变的最低比例或临界量。⁷

(接上页)[参见:联合国经济及社会理事会《妇女地位委员会第五十届会议关于妇女和男子平等参与各级决策过程的秘书长报告》(2006年6月13日)]。

5. 例如,欧盟在其《科技政策工具框架计划(六)》中规定,各个学术委员会中女性比例必须达到40%(参见:European Commission,“Gender Equality Report Sixth Framework Programme”,2008年10月);韩国政府计划到2012年将女性科技人员的录用比例提高到30%(参见:NIS-WIST, <http://www.wist.re.kr/engindex.jsp>);日本第三期科学技术基本计划(2006-2010)要求各大学和研究机构在女性较少的科技领域设置博士在读生的女性比例最好是25%(参见:Government of Japan,2006,“Science and Technology Basic Plan”, <http://www8.cao.go.jp/cstp/english/basic/3rd-Basic-Plan-rev.pdf>.)。

6. 例如,2003年7月至2004年底,民政部在天津市塘沽区实施的“提高农村妇女当选村委会成员比例政策创新示范项目”就对村委会选举程序和结果中的女性比例和数量进行了不同的规定:至少要保证1名以上妇女进入村民选举委员会和女性候选人人数应当占候选人总数的三分之一以上,在村民代表中,妇女代表应不少于代表总数的20%(范瑜,2012:167-168)。在陕西某促进农村妇女参政的项目中,提出了“在选举村民代表时,女村民代表的比例不少于25%”的规定(高小贤,2012:190)。2006年《湖南省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》第八条规定,人大代表“候选人中妇女的比例一般应当占百分之三十以上”;第十一条规定:“村民代表会议、居民代表会议中妇女代表的比例应当占百分之三十以上”[参见:“湖南省实施《中华人民共和国妇女权益保障法》办法(2006)”(中国网: http://www.china.com.cn/law/flfg/txt/2006-09/27/content_197757.htm)]。2007年,提请第十届全国人大五次会议审议的第十一届全国人大代表名额和选举问题的决定草案中规定,2008年1月产生的第十一届全国人大代表中,妇女代表的比例将不低于22%。这是中国首次对女性占全国人大代表的比例做出明确规定[参见:吴晶晶、张宗堂,2007,“明确规定全国人大代表中女性比例不低于22%”。(新华网: <http://news.qq.com/a/20070308/003472.htm>)]。这些数字和比例的差异可以看做是在中国具体情境下对联合国倡导的30%这一比例的弹性适应。

7. 目前国际上有提出50:50的均衡比例观点,但同一性别不低于40%和不超过60%的配额建议也广为认同。

联合国发展署的一份报告指出：“能影响局面的临界量——30%或者更多——这个概念对于治理中妇女能动性的发挥来说是非常重要的”，“达到一个临界量，以实现广泛地参与和更好的代表性，这对保持运动的动力至关重要，是实现更快更大进步的前提条件”。⁸国内研究认为：“临界量就是能影响全局的数量，达到这个数量后，才会形成影响全局的力量。妇女参政需要30%这个临界量，一方面是因为只有达到这个临界量时，妇女对政策的影响力才能显现出来；另一方面是只有达到这个临界量，处于决策层中的妇女的能动性才能得到更好的发挥。”（高小贤，2012：200）

提出30%（或1/3）的配额是基于“临界规模理论”（the critical mass theory，又叫“临界值理论”）。该理论认为，导致改变的集体行动往往依赖于与主流群体成员行动相异的“临界规模”⁹群体。在妇女参政领域，“临界规模”是指女性进入立法机构/团队的必要临界数目或比例，一旦达到，就能使有利于女性的政策从不太可能出台变为有较大可能形成（Editor，2006）。

对配额制有效性的讨论实质上是对临界规模理论的验证问题。配额制倡导者的辩护依据往往停留在规范层面，说服力有限。而定量研究，尤其是基于中国现实状况进行的实证检验尚属空白，因此，有必要结合最新的大型调查数据对临界规模理论的有效性，特别是在中国情境中的适用性进行探讨，以满足学术界和实践者深入了解配额制背后的理论基础和机制的迫切需求。

二、文献综述

妇女学与政治学研究中“临界规模”的讨论始于坎特（Rosabeth Moss Kanter）1977年的两个文献和德鲁普（Drude Dahlerup）1988年的一篇文章。这三个文献分析了女性在公司领域和政治领域作为少数群体的经验，研究发现，随着女性数量的上升，其边缘化体验将会改变。后续研究对此加以验证和发展，最终形成了临界规模理论。

8. 参见：联合国平等机会委员会，编。2003.《联合国就提高妇女担任领导及决策职位比例所定下的目标》。

9. 在物理学中，“临界规模”是指核裂变爆炸发生所必需的一种放射性元素的量。社会运动家和学者对该术语的使用往往是一种比较宽松的比喻，指的是社会运动要想发生必须跨越的参与者或是行动阈值（Oliver, Marwell and Teixeira, 1985）。

社会学对临界规模的分析可以追溯到对群体规模和结构问题的探讨。齐美尔(Simmel, 1950)在对社会生活中数量重要性的分析中认为,数量的变动将给群体内部互动带来质的影响,但他未对相对数量和互动中社会类别的比例进行检视。坎特(Kanter, 1977a)则认为,一个群体里具有社会和文化差异(如性别、种族和民族等)的子群体的相对数对型塑群体内部互动至关重要。

按照相对数的不同,坎特(Kanter, 1977a)划分了四种群体类型:在连续谱的一端,是仅由“一种类型的人、一种重要的社会类别的人”组成的“同质群体”(uniform groups),主要类别与其他类别的数量比为 100:0;另一端则是由数量均衡的所有社会类别的人组成的“平衡群体”(balanced groups),多数/少数比例为 60:40 或 50:50。此外还有多数/少数比例大约为 65:35 的“倾斜群体”(tilted groups)和比例大约为 85:15 的“扭曲群体”(skewed groups)。少数族群的成就受他们在群体中是少数群体这一明显事实的负面影响。坎特(Kanter, 1977a)假设,在代表性不足的情况下(如在扭曲群体中),少数成员会在可见性(该群体往往被不成比例地关注)、极化(该群体和优势群体之间的差异被强化)和濡化(该群体的特征被扭曲以符合之前对其社会类别的刻板印象)的共同作用下表现不佳或成就被贬低。可见性会造成表现的压力,极化导致优势群体强调群体界限,濡化则引向少数群体的角色陷阱。但是,少数成员在群体中的比例若能提高,就更可能获得成功。通过对一所公司的田野研究发现,在多数/少数群体的人数比例达到 65:35 的倾斜群体中,少数族群成员有更大机会表现自己(Kanter, 1977a; Spangler, Gordon and Pipkin, 1978)。

在少数族群比例偏低时(如在扭曲群体中),少数族群成员应对边缘化机制的策略之一是放弃对自己所属社会类别的认同,视自己为优势群体成员(Kanter, 1977b)。当然,这要求其本身要具备一些特质或成就以使其能够融入优势群体。塞多(Theodore, 1986)也指出,将未得到充分代表的群体成员纳入决策层未必能确保过程或结果公平。首先,作为象征性代表(token)的“蜂后”¹⁰热衷于向男性同事倡导非女权

10. 蜂后(queen bee)是蜜蜂群体中唯一能正常产卵的雌性蜂。1973年,斯泰恩斯、塔佛瑞斯和贾亚拉特纳(Staines, Tavis and Jayaratne, 1974)将处于领导地位的女性对女下属更为严苛的现象定义为“蜂后综合症”(queen bee syndrome)。

主义甚至是反女权主义的观点,从而巩固自身的权力位置;其次,(作为符号的)少数派为交换利益和特权,可能在自身行为受到歧视性质疑时进行防护,更加远离自己的社会类别(如“铁娘子”的作法);最后,作为符号的少数派往往只是管理上政治正确的保护罩,而非意在为女性(或少数群体)代言。

这些后果归根结底是由她们的符号地位决定。但是,当她们的数量达到一定程度的时候,就会形成临界规模,改变为倾斜群体甚至平衡群体,情况就会发生有利于少数族群的变化。德鲁普(Dahlerup,1988:280)指出:“当少数群体占据15%到40%时,就变得强大到足以影响群体文化,少数族群成员之间的联盟变得可能。”而15—40%正是坎特所定义的从倾斜群体(85:15)到平衡群体(60:40)之间的所有范围。随着女性数量上升到15—40%,形成支持性联盟的机会也就大增。此外,她将30%确定为可将北欧政治体系中妇女的影响测量出来的关键点(Dahlerup,1988:276—296)。

形成临界量的少数群体不仅能对抗坎特所说的困境,而且其社会同质性有利于在她们之间达成共识。组织机构经常表现出社会同质性再生产(homosocial reproduction,或社会相似性复制)的特征,也就是类似于“惺惺相惜”(Lipman-Blumen,1976)。坎特(Kanter,1977b)将这一概念定义为公司经理选择那些与他们自己具有社会相似性的人加以雇佣和提升的遴选过程。经理们更愿意与那些和自己相似的、“合群的”员工相处。同质性再生产是系统性和累积性成见的结果(Dressel, *et al.*,1993)。有研究对此的解释是,同一个社会类别的成员在有关本群体利益的议题关注与沟通——即意愿和能力两方面具有优势(Mansbridge,2005)。

现在,临界值或临界规模的概念逐渐延伸到各种类型的未得到充分代表的群体,成为妇女运动和其他社会运动推动配额制的理论依据,用以解释为何女性进入政治体系后并不一定代表女性,以及妇女(或其他任何未能得到有效代表的群体成员)的数量需要增加到足够的程度以对抗出于政治正确而装点门面的表面文章做法(可称为“符号主义”,tokenism)。社会运动的参与者和倡导者据此建议,社会政策在理解少数族群的行为来源、压力原因和现状改变可能性等方面时应当考虑比例的问题。

在过去的20年里,“临界规模”理论在政治家、媒体和政府组织中得到广泛认可,被看成是将更多女性带入权力体系的合法原因。对经济领域的研究也表明,企业管理层性别多样化对员工态度和行为具有积极影响。对北京和上海两所高校的在职MBA学员和北京、浙江、湖北、山西等地的14家企业的员工进行的调研发现,高管团队性别多样化(男女比例均衡化)能够在一定程度上降低员工在职位晋升中的“玻璃天花板”知觉(赵慧军,2011:73—75)。

但是,也有研究对临界规模这一概念表示怀疑。例如,当女性形成一个相对小的少数群体时,反而可能带来更大的变化(Crowley, 2004);女性比例的增加实际上降低了女性立法者个体代表女性群体的可能性(Carroll, 2011);对临界规模的乐观看法忽视了女性人数的增加也可能导致内部分化(Childs and Krook, 2008:725—736);在能否出台女性友好的政策方面,制度环境(如选举体系等)可能比决策层女性比例更重要(Dahlerup, 2006; Tremblay, 2006)。这些发现导致一些人质疑“临界规模”理论的效果和意义,甚至倡导放弃这一概念(Sawyer, *et al.*, 2006; Childs and Krook, 2006, 2008)。

这些争议表明,尽管配额制在不同国家和在政治、经济等不同领域得到应用和倡导,但对临界规模理论的适用性仍未达成共识。“临界规模”是自然科学中的概念,将其应用于对社会现象的理解固然有启发性,但要得到社会科学领域和决策者的普遍认可,还需要经过反复地实证检验。遗憾的是,上述争议均非建立在大样本的实证研究基础上。在中国,对临界规模理论的“应然”论证较多,对“实然”与“何然”层面的回应较少;实践多,反思少,这使配额制的推广遭到质疑。对包括妇女运动在内的社会运动而言,对临界规模理论加以验证,澄清认识,并与国际研究进行对话有其理论和实践意义。

本研究不仅通过对大样本实证数据的分析回应有关临界规模理论的争议,还力图辨析该理论对中国的适用性,这包括将对临界规模理论的验证扩展到社会生活的政治、经济和研究三个主要领域,以及扩展到体制内外这一中国的特殊情境。我们假设,对处于不同领域和不同体制身份的组织来说,临界规模对减少组织中的性别歧视现象都有影响,但在程度上存在差异。

之所以划分三个领域,主要有两个原因。一是要扩展现有的研究

对象领域,以增加对理论普适性的认识。虽然政治、经济和研究这三个领域涵盖社会组织发挥作用的主要范围,但以往的研究主要集中于公司治理和议会代表制政治领域内的单一研究,缺乏对多个领域的比较分析,而且对中国的特殊情境缺乏讨论。二是由于分处不同领域的组织在其组织特性(如组织目标和运行原则等)上存在差异,对社会平等、社会公正和社会融合的追求也存在重视程度和实践能力上的差异,以致有可能影响临界规模发挥作用的程度。而考虑体制内外的区分,主要是因为此差异作为中国这一转型国家市场化过程的重要特点,在相当大的程度上塑造了劳动力市场的格局,给不同体制身份的组织带来不同的境遇和可能性。例如,传统社会文化因素对组织成员职位晋升的影响是普遍的,但在不同体制类型的组织中,这种传统文化的作用有不同的机制和后果(武中哲,2007)。

三、数据来源

本研究使用的是2010年第三期中国妇女社会地位调查数据。¹¹该调查将女性高层次人才作为重点人群进行专门调查,其中的高层次人才主要包括三类:副处级及以上党政干部、具有副高及以上职称的专业技术人员、企业中担任负责人和企业的中高层管理人员。

根据高层次人才的分布特点,调查分为两个阶段进行样本的抽选与问卷调查:一是在第三期的入户调查中,按随机抽样的原则,请符合条件的调查对象在填答主问卷的基础上回答高层次人才附卷,采用此种方法得到1020个有效高层次人才样本;二是采取立意配额抽样方法,在全国除西藏外的30个省、直辖市、自治区和新疆建设兵团补充抽取一定数量的上述三类人才,每个省、直辖市、自治区补充样本126个,三类人才大致按照1:1:1的比例抽取,即每类人才分别抽取42人左右,性别比例为1:1,通过此种方法得到3626个有效高层次人才样本。两部分相加,共得到4646个高层次人才有效样本。经过对职业和收

11. 中国妇女社会地位调查由中华全国妇女联合会和国家统计局主持开展,自1990年开始,每十年进行一次,以除港澳台以外中国大陆居住在家户内的18—64周岁的中国公民作为调查对象,对各项反映经济和社会地位现状的资料进行了全面系统的搜集。第三期中国妇女社会地位调查标准时点为2010年12月1日。个人问卷包括个人基本情况、受教育经历、工作和职业经历、婚姻家庭情况、健康、生活方式、认知与态度等部分。

入两变量的严格检测,筛除不合格样本,同时仅保留有效汇报了单位性别歧视现象的受访者,最终得到高层次人才样本 3 601 个,其中男性为 1 969 人,占 54.7%,女性为 1 632 人,占 45.3%。

四、研究假设与模型设定

(一)研究假设

有关配额制/临界规模效果的讨论可以细化为若干问题,其中最重要的问题是配额制,即少数群体达到 30% 是否能显著地带来改变。还有其他需要关注的议题,如临界规模在不同的领域(政治、经济或研究等)和不同的体制类型(体制内、体制外)中是否同样有效。综合而言,本文的研究问题是:组织领导团队中女性比例的提高是否有利于减少组织内的性别歧视现象?相应的三个研究假设分别是:

假设 1:单位领导团队中女性比例超过 30% 能显著降低单位的性别歧视指数。

假设 1a:单位领导团队中女性比例超过 30% 能显著减少单位在招聘中的性别歧视现象。

假设 1b:单位领导团队中女性比例超过 30% 能显著减少单位在晋升中的性别歧视现象。

假设 1c:单位领导团队中女性比例超过 30% 能显著减少单位在岗位安排中的性别歧视现象。

假设 1d:单位领导团队中女性比例超过 30% 能显著减少单位在退休中的性别歧视现象。

假设 1e:单位领导团队中女性比例超过 30% 能显著减少单位在重要部门主管安排中的性别歧视现象。

假设 2:从三个领域(经济、研究和政治领域)看,单位领导团队女性比例超过 30% 均能显著降低单位的性别歧视指数。

假设 3:在体制内外的组织中,单位领导团队女性比例超过 30% 均能显著降低单位的性别歧视指数。

(二)变量和模型设置

1. 因变量 假设 1、假设 2 和假设 3 中的因变量是单位的性别歧视指数,由性别歧视现象在职业发展的 5 个方面发生与否组合而成。这 5 方面的问题包括:招聘(最近 3 年您所在的单位有“只招男性或

同等条件下优先招用男性”的情况吗)、晋升(近3年您所在的单位有“同等条件下男性晋升比女性快”的情况吗)、岗位安排(最近3年您所在的单位有“在技术要求高/有发展前途的岗位上男性比女性多”的情况吗)、退休(最近3年您所在的单位有“同职级女性比男性退休早”的情况吗)和重要部门主管(最近3年您所在的单位有“重要部门或业务由女性主管”的情况吗)。每个问题有两个回答选项,其中0表示没有发生,1表示存在此现象。我们将上述5项情况组合为单位性别歧视指数,即每存在一种歧视现象就累加1分,最小值0分,表示没有歧视现象,最大值为5分,表示存在所有的歧视现象。¹²

针对假设1a、假设1b、假设1c、假设1d和假设1e,模型中的因变量分别为5种具体性别歧视现象的发生与否,使用二元Logistic回归进行分析。

2. 解释变量 组织领导团队的性别结构(单位领导团队的女性比例包括没有女性、不足30%、30—50%和超过50%)。尽管问卷中对女性比例的划分参考了坎特(Kanter, 1977a)的四个群体类别(如没有女性与其他类别的分立显示了从无到有的质上的差异,超过50%则是从性别平衡的角度来考虑),但鉴于本研究的关注点是30%这样一个临界值,因此,操作中将“30—50%”和“超过50%”进行了合并,重新编码为“大于等于30%”,以集中于所关注的问题。参照类为“没有女性”。

3. 控制变量 (1) 人口学变量 受访者性别,参照类为女性。我们认为,由于存在职业和行业的性别隔离,不同性别高层人才所在的单位之间可能有未被观测到的系统性差异会影响性别歧视现象的发生。同时,两性对单位的性别歧视现象的敏感程度有差异,使其汇报的信息对实际情况有不同的偏离水平,因而需要加以控制。

(2) 组织所在领域 按照组织所从事工作的主要业务或主要产品分为政治、经济和研究领域,以政治领域为参照类。市场化的过程使国家的性别平等话语和控制力度在不同领域产生分化,使它们在性别歧视状况上存在差异。

12. 在第5题原题中,1表示对女性的重视,但在指数构建时,我们将选项值反向以在计算时保持意义上的一致。

(3) 地区经济发展程度 按 2010 年 GDP 排名分为三均等分,分别为:人均 GDP 前十位、人均 GDP 中十位和人均 GDP 后十一位,以人均 GDP 后十一位为参照类。一般认为,在现代化程度上的进步会有利于推进性别平等进程,从而减少性别歧视现象。

(4) 单位一把手性别 参照类为女性。如前所述,单位一把手对组织内性别歧视现象的发生也有正面或负面的影响。

(5) 单位员工女性比例 问卷中分为没有女性、不足 30%、30—50%和超过 50%四类。由于“没有女性”的样本数量过少,将它与“不足 30%”合并为“没有或不足 30%”,并作为参照类。单位中女性员工的比例如果较高,这一方面可能意味着组织对女性更为友好,另一方面,出于群体压力,也会使不利于女性的歧视现象减少。

此外,我们还划分了体制类型:体制内组织包括党政机关/人民团体、社会团体、事业单位和国有(含国有控股)/集体企业;体制外组织包括民办非企业、个体工商户和私营/个体/港澳台投资/外商投资企业。

表 1 为本文研究样本的基本情况。

表 1:变量描述统计(%)(N=3 601)

单位性别歧视指数		地区经济发展程度	
0	9.3	人均 GDP 前十位	32.6
1	26.9	人均 GDP 中十位	34.0
2	25.3	人均 GDP 后十一位	33.4
3	17.8	单位一把手性别	
4	14.4	男	78.3
5	6.4	女	21.5
领导团队女性比例		单位员工女性比例	
没有	20.4	<30%	24.9
<30%	49.7	30—50%	42.3
≥30%	28.4	>50%	30.6
组织所在领域		体制类型	
经济领域	29.7	体制外	12.3
研究领域	34.5	体制内	87.4
政治领域	35.8		

注:1. 单位性别歧视指数的均值为 2.20,标准差为 1.389。

2. 由于存在缺失值,各分类变量的比例小计未必等于 100%。

表 2 呈现的是领导团队中女性比例不同的单位所对应的性别歧视状况,包括对差异显著性的统计检验。从具体歧视现象看,对于所有的

歧视现象,当领导团队中的女性比例增加时,相应的发生比例也会下降,特别是在女性领导比例大于等于 30% 的单位中,最大降幅可达到半数以上。如招聘歧视,即最近 3 年所在单位有“只招男性或同等条件下优先招用男性”的情况的比例,在“没有女性”领导的单位达到 25%,而在女性领导比例“大于等于 30%”的单位中仅为 12%。

表 2:女领导比例不同的单位的性别歧视状况与差异显著性检验

	没有女性		不足 30%		大于等于 30%		方差分析
	样本数	均值	样本数	均值	样本数	均值	F
具体歧视现象							
招聘歧视	735	0.25	1 790	0.22	1 022	0.12	29.868*
晋升歧视	735	0.38	1 790	0.37	1 022	0.17	77.291*
岗位安排歧视	735	0.57	1 790	0.53	1 022	0.27	116.337*
退休歧视	735	0.71	1 790	0.72	1 022	0.58	33.382*
重要部门主管歧视	735	0.67	1 790	0.59	1 022	0.40	71.064*
性别歧视指数							
总样本	735	2.57	1 790	2.43	1 022	1.54	186.156*
按领域划分样本							
经济领域	240	2.88	521	2.59	294	1.46	98.578*
研究领域	294	2.64	601	2.56	322	1.93	28.499*
政治领域	201	2.11	668	2.20	406	1.28	70.328*
按体制内外划分样本							
体制外组织	62	2.89	194	2.28	179	1.31	45.056*
体制内组织	670	2.55	1 590	2.45	841	1.59	140.993*

注:1. * 表示 Sig. = 0.000。

2. 歧视现象的均值是指该歧视现象发生的比例。

从表 2 可以发现,随着领导团队中女性比例的增加,尤其是在比例达到 30% 以后,不管是在总样本、经济领域、研究领域还是政治领域中,单位的性别歧视指数均值都有下降,甚至是大幅度下降。比如,在经济领域中,没有女性领导的单位在性别歧视指数上的均值为 2.88,而领导团队中女性比例大于等于 30% 的单位的性别歧视指数均值仅为 1.46。在体制内外的组织中也有类似情形。在体制外,没有女性领导的单位在性别歧视指数上的均值为 2.89,而领导团队中女性比例大于等于 30% 的单位的性别歧视指数均值仅为 1.31。综合而言,这些领导团队中女性比例不同的单位在性别歧视状况上的程度差异在统计上高度显著(Sig. = 0.000)。

五、主要发现

以上初步的分析表明,女性领导比例在30%以上为一转折点,能够大幅度降低职场中的性别歧视程度。但更严谨的分析需要控制其他有可能产生混杂作用的变量,为此,我们针对不同性别歧视指标分别进行普通最小二乘法回归(OLS)和二元 Logistic 分析。

(一)单位领导团队中女性比例超过30%能显著减少单位的性别歧视现象

从表3的OLS模型参数可以看出,在控制了其他变量后,与领导团队中“没有女性”的单位相比,女性领导比例“大于等于30%”的单位有更低的歧视指数,而女性领导不足30%的单位并无改善。这说明30%确实是一个关键的比例,能够显著减少歧视,假设1得到支持。

在解释具体性别歧视现象是否发生的各 Logistic 模型中,参数结果也无一例外地表明,女性领导比例“大于等于30%”的单位比领导团队中“没有女性”的单位在各种具体歧视现象上都显著有更少的发生可能性,即假设1a、假设1b、假设1c、假设1d和假设1e均得到数据的支持。以假设1a为例,与领导团队中“没有女性”的单位相比,在女性领导比例“大于等于30%”的单位中出现歧视现象“只招男性或同等条件下优先招用男性”的发生比只有前者的61.6%,女性领导不足30%的单位却几无改进。

(二)在三个领域中,单位领导团队女性比例超过30%均能显著降低单位的性别歧视指数

表4的OLS模型结果说明,在控制了其他变量后,在经济、研究和政治领域中,与领导团队中“没有女性”的单位相比,女性领导比例“大于等于30%”的单位有显著更低的性别歧视指数,而女性领导不足30%的单位几无改善,尤其是在研究领域和政治领域。这同样说明,30%确实是一个关键的比例,能够显著减少歧视。另外,在经济领域,女性领导比例大于等于30%的后果比在其他领域更积极。按Chow检验方式对不同领域间模型参数差异进行统计检验的结果表明,与政治领域相比,经济领域女性领导比例大于等于30%的作用显著地不同($F=18.04, \text{Sig.}=0.000$)。

表 3: 单位领导团队女性比例对性别歧视状况的影响 (N=3 491)

	假设 1	假设 1a	假设 1b	假设 1c	假设 1d	假设 1e
领导团队女性比例						
<30%	-0.047 (0.057)	0.958 (0.107)	1.013 (0.099)	0.986 (0.093)	1.128 (0.114)	0.797* (0.077)
≥30%	-0.560*** (0.072)	0.616** (0.095)	0.510*** (0.068)	0.460*** (0.056)	0.671** (0.083)	0.615*** (0.074)
受访者性别						
男	-0.380*** (0.045)	0.634*** (0.059)	0.484*** (0.040)	0.735*** (0.057)	0.747*** (0.060)	0.869 (0.066)
组织所在领域						
经济领域	0.457*** (0.053)	2.654*** (0.312)	1.895*** (0.185)	2.658*** (0.244)	1.295** (0.116)	0.746*** (0.066)
研究领域	0.600*** (0.053)	2.846*** (0.345)	1.843*** (0.184)	1.952*** (0.180)	1.831*** (0.173)	1.389*** (0.126)
地区经济发展程度						
人均 GDP 前十位	-0.046 (0.052)	1.523*** (0.174)	0.858 (0.083)	0.865 (0.078)	0.922 (0.085)	0.876 (0.077)
人均 GDP 中十位	0.033 (0.052)	1.683*** (0.187)	0.993 (0.092)	1.068 (0.094)	0.820* (0.074)	0.941 (0.082)
单位一把手性别						
男	0.523*** (0.061)	1.381* (0.191)	2.181*** (0.268)	1.576*** (0.168)	1.557*** (0.160)	2.052*** (0.208)
单位员工女性比例						
30-50%	-0.410*** (0.055)	0.509*** (0.054)	0.593*** (0.056)	0.725*** (0.066)	1.089 (0.104)	0.566*** (0.053)
>50%	-0.789*** (0.065)	0.342*** (0.046)	0.369*** (0.043)	0.377*** (0.042)	1.012 (0.114)	0.395*** (0.043)
R ² /Pseudo R ²	0.185	0.075	0.087	0.092	0.034	0.066

注: 1. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; 括号内为标准误。

2. 假设 1 模型为 OLS 回归, 对其汇报 R^2 , 因变量为单位的性别歧视指数; 表中其余模型为 Logistic 回归, 汇报 Pseudo R^2 , 因变量为具体歧视现象发生与否, 模型系数为 $\text{Exp}(B)$ 。
3. 领导团队女性比例的参照类为“没有女性”, 受访者性别的参照类为“女性”, 组织所在领域的参照类为“政治领域”, 地区经济发展程度的参照类为“人均 GDP 后十一位”, 单位一把手性别的参照类为“女性”, 单位员工女性比例的参照类为“没有或不足 30%”。

(三) 在体制内外的组织中, 单位领导团队女性比例超过 30% 均能显著降低单位的性别歧视指数

表 4 的结果说明, 在控制了其他变量后, 无论体制内外, 与领导团

队中“没有女性”的单位相比,女性领导比例“大于等于 30%”的单位有显著更低的性别歧视指数,改善效果超过女性领导不足 30%的单位,后者在体制内组织中并无显著的积极作用。这同样也说明 30% 是一个关键的比例,能够显著减少歧视。另外,在体制外组织中,女性领导比例大于等于 30% 的后果比在体制内组织中更积极。按 Chow 检验方式对体制内外模型参数差异进行统计检验的结果表明,体制外与体制内相比,女性领导比例大于等于 30% 的作用显著不同 ($F=6.13$, $Sig.=0.01$)。

表 4:单位领导团队女性比例对性别歧视指数的影响模型(OLS)

	分领域			分体制	
	经济领域	研究领域	政治领域	体制外	体制内
领导团队女性比例					
<30%	-0.264*	0.049	0.070	-0.520**	-0.072
	(0.102)	(0.095)	(0.100)	(0.192)	(0.061)
≥30%	-1.101***	-0.292*	-0.319*	-1.184***	-0.581***
	(0.129)	(0.118)	(0.127)	(0.228)	(0.078)
受访者性别					
男	-0.387***	-0.362***	-0.387***	-0.103	-0.433***
	(0.085)	(0.076)	(0.076)	(0.147)	(0.049)
地区经济发展程度					
人均 GDP 前十位	0.059	-0.126	-0.105	-0.229	-0.014
	(0.096)	(0.093)	(0.084)	(0.149)	(0.057)
人均 GDP 中十位	0.057	0.125	-0.098	-0.055	0.043
	(0.097)	(0.090)	(0.082)	(0.154)	(0.056)
单位一把手性别					
男	0.281**	0.765***	0.526***	0.145	0.698***
	(0.107)	(0.111)	(0.103)	(0.149)	(0.069)
单位员工女性比例					
30-50%	-0.375***	-0.301*	-0.462***	-0.353*	-0.323***
	(0.096)	(0.120)	(0.079)	(0.164)	(0.058)
>50%	-0.826***	-0.619***	-0.882***	-0.811***	-0.548***
	(0.110)	(0.124)	(0.115)	(0.174)	(0.068)
Adjusted R ²	0.210	0.121	0.174	0.207	0.146
有效样本数	1 047	1 188	1 256	435	3 046

注:1. * $p<0.05$, ** $p<0.01$; *** $p<0.001$;括号内为标准误。

2. 领导团队女性比例的参照类为“没有女性”,受访者性别的参照类为“女性”,地区经济发展程度的参照类为“人均 GDP 后十一位”,单位一把手性别的参照类为“女性”,单位员工女性比例的参照类为“没有或不足 30%”。

六、结论与讨论

研究表明,当单位领导团队中女性比例达到 30%及以上的时候,单位性别歧视现象不仅显著少于没有女性领导的情况,而且也显著少于女性领导比例不足 30%的情况。这就再次确认了 30%这个临界规模对减少单位性别歧视现象的有效性,它在经济、政治和研究领域中均有作用,在体制内外也有影响,但存在程度上的差异。这一发现不仅用实证数据验证了临界规模理论,还为在政策设计中增加领导团队中的女性比例提供了支持。

通过进一步探讨发现,当具有统一意识形态的国家不再对单位人事权和决策权过多干预时,性别歧视程度就显现出分化:在经济领域中,当领导层的女性比例小于 30%时,与领导层女性比例超过 30%的单位相比,性别歧视的程度约为后者的两倍。而在国家力量能够有效发挥作用的政治领域中,即使在女性领导较少的情况下,性别歧视现象也能保持在相对较低的水平,研究领域的情况则居中。这表明,国家推行的性别平等意识形态仍在政治领域中发挥着最强的作用,政治组织追求社会平等、社会公正和社会融合的意愿和能力可能更强。

从体制内外的差异看,在中国当前的转型情境中,由于体制外组织更少受到国家男女平等政策的影响,临界规模的作用比在体制内更为明显。这种分化进一步体现了国家干预对促进性别平等的有效性。中国的女性主义运动与政府的介入密切相关,在市场经济背景下,对这一社会主义新传统的价值有必要再认识。

本研究不仅用调查数据检验了临界规模理论在不同领域和在中国情境下的适用性,还发现在市场经济转型社会中,源于西方市场经济国家的临界规模理论同样能够应用于对体制内外组织中配额制效果的理解,并从性别视角推进了组织社会学领域的研究。需要说明的是,在方法上,一方面由于使用的样本并非随机样本,因而在结论的推广上需要谨慎对待;另一方面,受限于问卷的提问方式,对单位领导团队中女性比例的操作化是使用分类变量而非定距变量,导致无法细致定位最优临界点。不过,这也降低了受访者回答的困难程度,保证了对单位情况汇报的有效性。

我们相信,尽管有研究者认为“关键行动”(critical acts)(Dahlerup,

1988; Lovenduski, 2001)、“关键行动者”(critical actor)(Childs and Krook, 2006)或“安全空间”(safe spaces)(Childs, 2004)比“临界规模”更重要,领导层中性别比例的提升能起到积极作用这一理论和经验判断仍能够支持配额制的必要性。此外,存在反向因果关系(simultaneity bias)的可能性也需要在将来的研究中通过搜集适当的工具变量或采取追踪调查的方式更准确地判断临界规模的作用程度。

在进一步的研究方向上,一些具有指导实践作用的应用议题值得深入探索,它们包括:不同水平的配额/临界值的“值”效果存在何种差异;¹³在一个组织或团队中,不同权力位置的配额(如领导层的女性比例与员工的女性比例)是否起到同样的作用;在领导层中,是为领导团队配备达到临界规模(critical mass)的少数群体成员更重要,还是配备关键一人(一把手,称作 critical one)更重要;如果要取得优势群体(如男性)的合作或至少容忍,什么样的配额是最平衡的……;对这些问题的解答会更有利于澄清有关配额制的认识,帮助我们采取更加有针对性和更有效的政策措施,促进包括性别平等在内的社会平等的实现。

参考文献(References)

- 范瑜. 2012. 以保护性政策为核心,有效提高农村妇女当选村委会成员比例——民政部“塘沽项目”介绍与思考[G]//中国妇女发展报告 No. 4: 妇女与农村基层治理. 高小贤,主编. 北京: 社会科学文献出版社: 157—184.
- 妇女研究所课题组. 2013. 世界妇女参政配额制及对中国的启示[G]//女性高层次人才成长状况研究与政策推动. 陈至立,主编. 北京: 中国妇女出版社: 380—392.
- 高小贤. 2012. 合阳县 20 名女村官是如何选出来的——陕西妇女研究会“促进农村妇女参政项目”介绍[G]//中国妇女发展报告 No. 4: 妇女与农村基层治理. 高小贤,主编. 北京: 社会科学文献出版社: 185—204.
- 李娜. 2011. 中国用人单位实施就业性别配额制的法律思考[J]. 西北大学学报(哲学社会科学版)(2): 152—157.
- 李琴. 2013. 社会性别与政治代表意愿: 女性代表能代表女性吗?[J]. 妇女研究论丛(2): 5—11.
- 闵冬潮. 2012. 关注配额,超越数字: 比较中印两国妇女参政中的配额制[J]. 妇女研究论丛(1): 62—70.
- 曲宏歌. 2012. 政治机构选举中的性别配额制及其有效性分析[J]. 科学社会主义(6): 151—155.
- 吴菁. 2001. 国际妇女参政的政策与措施[J]. 妇女研究论丛(增刊): 51—57.
- 武中哲. 2007. 职业地位的性别差异与形成机制——体制内与体制外的比较[J]. 上海行

13. 对此问题,格雷(Grey, 2006)曾认为,政治体系中 15% 的比例可能使女政治家能够改变政治议题,而可能需要 40% 的比例才能促成对妇女有利的政策出台。但这一判断依然是宏观的。

- 政学院学报(4):82-91.
- 曾一璇. 2010. 肯定性行动的合法性争论:赞成与反对[D]. 华东师范大学专门史硕士论文.
- 张迎红. 2003. “最低比例制”对妇女参政的影响[J]. 中华女子学院学报(6):26-31.
- 张迎红. 2008. 试析女性参政配额制在欧盟国家中的运用和发展[J]. 中华女子学院学报(4):71-75.
- 张永英. 2001. 中国共产党成立后关于妇女参政的理论认识与实践经验[J]. 妇女研究论丛(增刊):43-50.
- 张永英. 2005. 国内外有关妇女参政比例的规定及争论研究[J]. 妇女研究论丛(增刊):31-35.
- 赵云. 2011. 国外妇女参政政策及对我国的启示[J]. 学理论(14):57-59.
- Carroll, Susan J. (ed.) 2001. *The Impact of Women in Public Office*. Bloomington, IN: Indiana University Press.
- Childs, Sarah. 2004. *New Labour's Women MPs: Women Representing Women*. New York: Routledge.
- Childs, Sarah and Mona Lena Krook. 2006. “Should Feminists Give Up on Critical Mass? A Contingent Yes.” *Politics & Gender* 2(4):522-530.
- Childs, Sarah and Mona Lena Krook. 2008. “Critical Mass Theory and Women's Political Representation.” *Political Studies* 56(3):725-736.
- Crowley, Jocelyn Elise. 2004. “When Tokens Matter.” *Legislative Studies Quarterly* 29(1):109-136.
- Dahlerup, Drude. 1988. “From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics.” *Scandinavian Political Studies* 11(4):275-297.
- Dahlerup, Drude. 2006. “The Story of the Theory of Critical Mass.” *Politics & Gender* 2(4):511-522.
- Diaz, Mercedes Mateo. 2005. *Representing Women? Female Legislators in West European Parliaments*. Oxford: ECPR Press.
- Dressel, Paula, Bernadette Weston Hartfield, and Ruby L. Gooley. 1993. “The Dynamics of Homosocial Reproduction in Academic Institutions.” *Journal of Gender, Social Politics & the Law* 2(1):37-62.
- Editor. 2006. “Do Women Represent Women? Rethinking the ‘Critical Mass’ Debate.” *Politics & Gender* 2(4):491-492.
- Glazer, Nathan. 1976. *Affirmative Discrimination*. New York: Basic.
- Grey, Sandra. 2006. “Numbers and Beyond: The Relevance of Critical Mass in Gender Research.” *Politics & Gender* 2(4):492-502.
- Kanter, R. Moss. 1977a. “Some Effects of Proportions on Group Life.” *American Journal of Sociology* 82(5):965-990.
- Kanter, R. Moss. 1977b. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Krook, Mona Lena. 2009. *Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide*. Oxford: Oxford University Press.
- Lipman — Blumen, Jean. 1976. “Towards a Homosocial Theory of Sex Roles: An Explanation of the Sex Segregation of Social Institutions.” In *Women and the Workplace: The Implications of Occupational Segregation*, edited by Martha Blaxall and Barbara Reagan. Chicago: University of Chicago Press.
- Lovenduski, Joni. 2001. “Women and Politics.” In *Britain Votes*, edited by P. Norris. Oxford: Oxford University Press.
- Mansbridge, Jane. 2005. “Quota Problems: Combating the Dangers of Essentialism.” *Politics & Gender* 1(4):621-638.
- Oliver, Pamela, Gerald Marwell, and Ruy Teixeira. 1985. “A Theory of the Critical Mass.

- I. Interdependence, Group Heterogeneity, and the Production of Collective Action.” *American Journal of Sociology* 91(3):522—556.
- Sawyer, Marian, Manon Tremblay and Linda Trimble(eds.). 2006. *Representing Women in Parliament: A Comparative Study*. New York:Routledge.
- Simmel, Georg. 1950. *The Sociology of Georg Simmel*, translated by Kurt H. Wolff . Glencoe,III:Free Press.
- Spangler, Eve, Marsha A. Gordon, and Ronald M. Pipkin. 1978. “Token Women: An Empirical Test of Kanter’s Hypothesis.” *American Journal of Sociology* 84(1):160—170.
- Staines, G. ,C. Tavis, and T. E. Jayaratne. 1974. “The Queen Bee Syndrome.” *Psychology Today* (7):55—60.
- Theodore, Athena. 1986. *The Campus Trouble Makers; Academic Women in Protest*. Houston: Cap and Gown Press.
- Tremblay, Manon. 2006. “The Substantive Representation of Women and PR: Some reflections on the Role of Surrogate Representation and Critical Mass.” *Politics & Gender* 2(4):502—511.

责任编辑:张 军