

# 社会网络与女性职业性别隔离\*

童 梅

提要:社会学理论认为,人们的社会网络具有性别偏好,这导致了男女求职结果的性别分化,并部分地解释了职业的性别隔离问题。本文根据2009年8大城市调查数据,分析了我国城市女性的职业性别隔离在何等程度上受社会网络的影响。分析结果表明:8大城市在职者的社会网络具有性别同质化倾向,女性和男性更多地与同性亲朋交往;使用强关系成功求职的女性往往进入性别隔离的女性职业;使用弱关系成功求职的女性能摆脱职业性别隔离趋向,进入中性职业或男性职业。

关键词: 社会网络 职业性别隔离 强弱关系

## 一、职业性别隔离的理论与研究

在现代社会,每个人的社会地位、经济地位、政治地位都可以通过职业身份和状况综合地反映出来(陈欣欣,2000)。职业是现代社会分层体系的重要因素,决定了个人在社会上的大体位置,而男性和女性在职业结构中的分布状态又决定了性别分层的基本形态。大量研究发现,职业领域存在着广泛的性别隔离现象,这种现象在各个国家中普遍存在并长期持续。

职业的性别隔离(occupational gender segregation)一词最早由格罗斯(Gross,1968)提出,意指在劳动力市场中劳动者因性别不同而被分配、集中到不同的职业类别,从事不同性质的工作。西方学者发现,现

---

\* 本文为边燕杰教授主持的国家社科基金重点项目“社会分层流动的和谐互动研究”之子课题“职业与收入的性别差异的成因分析及对策研究”的成果,基金编号:11AZD022。本文初稿曾在西安交通大学实证社会科学研究所和社会学系合办的周三工作坊宣读,其间收到同事和学生的宝贵批评意见和建议;修改和定稿阶段,边燕杰教授数次审阅,为论文的完善提出了很多建设性的意见;论文的核心变量是职业的女性比例,其计算得到吴愈晓博士的帮助;本刊匿名审稿人提出了很多宝贵的意见;程诚、郝雨霏两位博士生为论文的数据分析提供了技术支持。在此一并致谢。本论文内容由作者自行负责。

代西方社会的劳动力市场是性别隔离的,主要表现为大部分女性劳动力集中于一些低收入、低声望的“女性化”职业( Reskin & Roos ,1990; Goldin ,1990; Reskin ,1993; Anker ,1998; Charles & Grusky 2004)。与男性相比,直到工业化后期女性才大量参加工作,所以很多传统上由男性占主导地位的职位一直保持为“男性化”职业,女性较难涉足其间。当然,越来越多的职业其男女劳动力比例接近,这样的职业被称为“中性化”职业。职业的性别隔离会导致男女收入不平等,其隔离程度已成为职业性别不平等的主要指标。

在我国,职业性别隔离与性别不平等之间的关系也受到广泛关注。蔡禾、吴小平(2002)的研究表明,随着社会的变迁,存在性别隔离的职业类别在增加,对女性隔离的职业数目远多于对男性隔离的职业数目,而职业性别隔离程度在白领、体制外单位和沿海地区尤为严重。吴愈晓、吴晓刚(2008)的研究指出,20世纪80年代,我国非农职业性别隔离总体水平呈上升趋势,但是到90年代则开始下降。导致这种非线性变化趋势的原因在于,在不同的历史阶段,影响职业性别隔离的主要因素发生了变化。李春玲(2009)的研究表明,我国职业性别隔离水平在逐渐下降,女性不断向白领职业领域扩张,而蓝领和半蓝领职业性别隔离状况却在继续维持。

职业性别隔离是女性劳动力收入较低的重要原因。吴愈晓、吴晓刚(2009)的研究证实,职业性别隔离是当前中国城镇职工性别收入差异的主要决定因素。舒晓灵和边燕杰(Shu & Bian, 2003)的研究证明,不同所有制类型、不同行业或职业的性别隔离与收入的性别不平等之间存在着重要关联。派瑞士和布斯(Parish & Busse, 2000)则观察到,在上世纪90年代初期,我国销售和服务行业存在女性化和收入下降的趋势,企业的女性比例与其员工的平均工资成反比。舒晓灵(Shu, 2005)发现,在我国市场化程度最高的城市,女性比例较高的职业其平均收入较低,她由此认为,我国市场化进程加剧了性别隔离对收入的负面影响。这些研究显示,我国劳动力市场也存在性别隔离,这是决定性别不平等的重要因素。

为什么劳动力市场中职业是性别隔离的呢?对于这个问题,学者提出了几种不同的理论解释。新古典经济学家采用双向理性选择的解释。一方面,女性比男性将更多精力放在家庭事务上,致使她们在工作方面做出的努力相应减少,为此女性“理性地”选择了那些人力资本投

资比较小且可以让她们兼顾家庭的职业( Polachek ,1979 ,1981) ;另一方面 ,因为生育或家庭负担的缘故 ,女性往往比男性更容易退出工作 ,从而减少培训投资的回报 ,为此雇主“理性地”选择女性从事对经验或技能的依赖程度相对比较低的职位( Becker ,1985) 。社会心理学家采用性别角色社会化的解释。他们认为 ,我们所处的社会在观念、规范、制度层面对男女的性别角色存在不同的认知和定位 ,通过社会教化过程 ,一代一代地维持、强化并传承了下去 ,男性与女性在偏好、兴趣和价值观等方面产生了性别差异 ,并从小就对自己将来的职业拥有不同的期望 ,而这正是导致职业性别隔离的主要原因( Bielby & Baron ,1986) 。女权主义学者则指出 ,女性在劳动力市场中的不利地位是由父权制所导致的 ,因为父权制强调男女的社会分工 ,将家务劳动和照顾孩子看作女性的责任 ,将挣钱养家看作男人的事情。正是这种父权主义观念和制度迫使女性不得不寻找可以兼顾家庭的职业岗位 ,而男性则因家庭经济原因 ,需要努力进入高收入职业。在父权制的影响下 ,雇主和男性劳动者对于哪些是男性的职业、哪些是女性的职业将形成一定的期许和共识 ,有意无意地反对女性进入男性的职业 ,而那些进入女性化职业的男性往往被视为“异类”( Williams ,1995) 。组织社会学对于职业性别隔离现象提出了制度主义的解释。该理论指出 ,现代社会组织的职位结构是靠科层制来规范和维持的 ,实际工作层面存在“男性同质社会性”的男性职业 ,即使女性拿到经理职位 ,也会出现社会学家坎特所描述的“玻璃封顶”现象( 佟新 ,2005) 。

上述这些理论都是从地位结构观的视角来解释职业性别隔离 ,近年来则兴起了另外一个视角——网络结构观。网络结构观就是把人与人、组织与组织之间的纽带关系看成一种客观存在的社会结构 ,分析这些纽带关系对人、组织的影响( 边燕杰 ,1999) 。以格兰诺维特为代表的“新经济社会学派”认为 ,个体行动者是嵌入于社会网络之中的 ,社会网络影响他们的信息获得、人际信任、规范遵从、组织忠诚度和责任感;当个体在社会网中的位置以及他们对外的联系外生于他们的经济行为的时候 ,社会网与其经济回报就是一种因果关系( Granovetter ,1985、2002; Coleman ,1988) 。具体到劳动就业领域 ,格兰诺维特在他的经典研究( Granovetter ,1974) 中发现 ,朋友关系网络越广泛 ,人们获得的非重复信息越多 ,求职效果就越佳。史密斯 - 洛文和麦弗森( Smith-Lovin & McPherson ,1993) 使用这种理论来解释职业性别隔离。他们认

为,由于传统的性别角色定位,人们从小就倾向于交同性朋友,因此社会网络是性别分化的:男性的交往圈主要由男性组成,而女性亦经常与女性朋友交流和交往。女性通过社会网络交流的信息往往与家庭或亲情有关,有关工作的信息也往往是“女性化职业”的,不像男性的社会网络充斥着与赚钱或升职有关的信息。史密斯-洛文和麦弗森(Smith-Lovin & McPherson, 1993)指出,这种性别分化的社会网络有着双重的效果:首先,人们找工作的信息经常来自他们的社会网,因此这种性别分化的信息直接导致他们找工作的结果也产生性别分化;另外,它会巩固传统的性别角色定位从而使男女产生不同的职业期望,而这恰恰解释了劳动力市场中的性别隔离。

## 二、研究问题和研究假设

著名学者梁漱溟认为,与西方社会相比,中国社会既不是个人本位,也不是社会本位,而是一个关系本位的社会。社会学家费孝通把中国这种以关系为本位的社会生动形象地比喻为“差序格局”:就像把一块石头丢在水面上会推出一圈圈的波纹,每个人都是他社会影响所推出的圈子的中心。“差序格局”意即每个人都有一个以自己为中心,按照亲疏远近结成的社会关系网。格兰诺维特(Granovetter, 1985)提出了“嵌入性”理论,他认为,人们的行动和决策不是脱离社会结构,而是“嵌入”于一定的社会关系网络之中,并受其制约。“嵌入性”理论启示我们,在中国这样一个以关系为本位的社会,以社会网络来分析社会行为现象是一个重要的视角。

如果人们的行为是嵌入其社会网络的,那么西方理论所指出的社会交往的性别偏好在我国也应该成立:人们在社会化过程的最初就倾向于交同性朋友,因而人际社会网络是性别分化的,男女交往圈主要由同性别交往者组成。据此,本文提出以下假设:

假设 1: 女性的核心社会网络更多由女性组成。

社会网络的性别偏好如何影响人们的职业性别隔离呢?通过文献回顾可知,关键机制是看求职过程的社会关系的使用。在这一研究领域,格兰诺维特提出的关系强度概念值得我们关注。格氏将关系分为强弱两种,强关系与弱关系在人与人之间、组织与组织之间、个体与社

会系统之间发挥着性质根本不同的作用。简单地说,强关系维系着群体内部、组织内部的联系,是人们通常意义上的“核心网络关系”;而弱关系则是人们在群体之间、组织之间建立的纽带联系,是通过核心网络成员联络核心以外各种其他的社会关系。

格兰诺维特关于波士顿郊区的一项研究显示:美国的专业劳动者更经常地通过弱关系(以不经常互动或不太亲密为特征)而非强关系获得工作信息。格氏发现,通过相识得到信息的人往往流动到一个地位较高、收入颇丰的职位,而通过亲属和朋友得到信息的人向上流动的机会则大大减少了。格氏将这一现象解释为“弱关系的强度”,进而提出了“弱关系假设”(Granovetter, 1973)。在格氏看来,强关系是群体内部的纽带,由此获得的信息重复性高,因为群体内部相似性较高的个体所了解的事物、事件往往是相同的,所以他们可以传递的信息往往也是雷同的,这是格氏断定强关系为什么“弱”的根据。而弱关系是群体之间的纽带,它提供的信息重复性低、充当着信息桥的角色。格氏的弱关系假设就是指弱关系发挥着非重复性信息的桥梁作用。使用弱关系谋求职业流动的人,正是由于了解到非重复的更有价值的信息,才获得了向上流动的机会。林南扩展和修正了弱关系假设,提出了社会资源理论(Lin, 1982)。该理论的出发点是,在一个分层体系中,相同阶层的人们在权力、财富、声望等资源方面相似性高,他们之间往往是强关系;而不同阶层的人们资源相似性低,他们之间往往是弱关系。当人们追求工具性目标时,弱关系就为阶层地位低的人提供了链接高地位人的通道,从而获得社会资源(Granovetter, 1995; 边燕杰, 1999)。格兰诺维特和林南的理论被大量的实证研究所证明,例如,在纽约州北部地区对工人进行的一个代表性抽样调查表明:在寻找高声望工作时,人们更经常地通过弱关系而非强关系获得帮助(边燕杰, 1999)。

在以伦理为本位的中国社会条件下,信息的传递往往是人情关系的结果,而不是原因。换言之,没有一定的人情关系,信息未必能够传递。什么是人情关系呢?以往的中国研究表明,它就是人情交换关系,而这种关系通常是强关系,而不是弱关系。边燕杰为此提出了“强关系假设”,并用天津和新加坡的资料调查进行了初步证明(Bian, 1997; Bian & Ang, 1997)。研究表明,社会网络不是传播和收集信息的,而是待分配的择业者通过人际关系,得到工作分配主管部门和分配决策人的照顾(Bian, 1994, 1997)。换言之,社会网络不再是信息桥,而是人情

网。人情关系的强弱与获得照顾是正相关的:人情关系强,得到照顾的可能性就大;人情关系弱,结果不得而知;没有人情关系,除偶然的例外,不会得到照顾。信息的获得只是人情关系的副产品。改革开放以后的劳动力研究表明,人们的求职具有理性最大化的倾向,体现在使用强弱两种关系,以提高求职的成功率(边燕杰、张文宏,2001;边燕杰等,2012)。

有关强弱关系的研究给我们两点重要的启示。第一,如果人们在求职时仅仅使用强关系,那么,由于强关系构成的是核心网络,网络的性别偏好将发生很大影响。虽然男性的网络性别偏好很可能使男性步入对于男性有利的男性职业和中性职业,但是对于女性而言,网络性别偏好将影响女性步入对于女性不利的女性职业。为此,本文的另一个研究假设是:

假设2:相对于未使用社会网络求职的女性而言,使用强关系求职的女性,更可能进入女性职业。

格兰诺维特的“弱关系”理论的启示是,人们是出于理性的需要才去发展和使用弱关系,因为使用弱关系谋求职业流动的人,正是由于了解到非重复的更有价值的信息,才获得了向上流动的机会。虽然以往研究没有将这一理论和职业性别隔离问题相关联,但本文作者认为,使用弱关系对于中国女性而言,将使她们冲破社会网络的性别偏好,走出核心网络,联系和使用不同性别的弱关系,获取对女性有利的非女性化职业,即中性职业,甚至男性职业。因此,本文的最后一个研究假设是:

假设3:相对于未使用社会网络求职的女性而言,使用弱关系求职的女性,更可能进入中性职业或男性职业。

### 三、数据、变量和方法

本研究的实证分析数据来源于2009年中国8大城市社会网络与职业经历调查(简称JSNET2009)。<sup>①</sup>本次调查按照多层次模型的要

---

<sup>①</sup> 该调查由美国明尼苏达大学社会学系教授、西安交通大学人文学院院长、西安交通大学实证社会科学研究所所长边燕杰发起,于2009年6月至10月在中国8大城市开展。8个城市从由北往南分别是:长春、天津、济南、西安、兰州、上海、厦门和广州。

求,每个城市均抽取了 30-50 个居委会,每个居委会抽取 20 户,每户抽取一名被调查对象。考虑到流动人口中已婚和未婚的入样概率差异,在抽取流动人口的集体户时,研究设计上全部入样。居委会的抽取使用 8 城市统一样本框,居委会内的抽取采用地图法进行。本次调查共获得 7102 位在 18-69 岁有过非农工作经历的居民样本。

表 1 列出了本文使用的主要变量及其操作化,下面对其分别加以说明。

### (一) 因变量及其操作化

学术界常用的测量职业性别隔离的方法是将所有职业分成不同的“性别类型职业”(gender-typed occupation),并观察它们的构成和相对规模。所谓性别类型职业,是根据各职业内部的女性比例对所有职业进行分类所得的不同类别。学术界通用的标准是将女性比例超过 70% 的职业称为“女性职业”(female-dominated occupation),女性比例低于 30% 的职业称为“男性职业”(male-dominated occupation),而女性比例处于 30% 和 70% 之间的职业称为“中性职业”(gender-integrated occupations)(吴愈晓、吴晓刚,2008)。吴愈晓、吴晓刚(2009)用 2000 年人口普查“五普”微观数据计算得到职业女性比例。“五普”使用的是目前可获得的最详细的职业分类体系——国家统计局公布的“1999 年中国职业分类”编码,它共记录了 408 种职业类型,其中非农职业 378 种(参见吴愈晓、吴晓刚,2009)。JSNET2009 使用的职业编码系统与“五普”的编码系统一致,共记录了 234 种非农职业类别(个体户除外)。本文根据吴愈晓、吴晓刚(2009)从“五普”数据计算得出 234 种职业的女性比例,做成一个数值介于 0 与 1 之间的连续变量,然后合并到 JSNET2009 数据中进行分析。

### (二) 控制变量及其操作化

本文回顾了关于职业性别隔离的各种理论解释,除社会网络理论之外,其他理论涉及的变量在研究模型中按控制变量处理。遵循以往的研究传统,我们模型中的控制变量分别是:(1) 求职时的工作经验,分为求职时无工作经验和求职时有工作经验。(2) 入职时的教育程度,JSNET2009 问卷中教育程度的备选项是:小学以下、小学、初中、高中、职高、中技、中专、大专、大学本科、研究生及以上。参照以往的研究

表 1 职业性别隔离使用变量的统计描述

类别	样本量	均值/ 百分比	标准差	性质	编码说明
<b>因变量</b>					
性别类型职业	6200			定类	
男性职业	1420	22.90%			男性职业 = 1
中性职业	4048	65.29%			中性职业 = 2
女性职业	732	11.81%			女性职业 = 3
<b>自变量</b>					
关系使用	6364	.57	.50	定类	否 = 0 ,是 = 1
关系强度	6364				
未使用关系	2762	43.52%			未使用关系 = 1
使用弱关系	1778	28.02%			使用弱关系 = 2
使用强关系	1806	28.46%			使用强关系 = 3
<b>控制变量</b>					
工作经验	6337	5.73	8.48	定距	[0 ,48]
教育年限	6318	12.18	2.94	定距	[3 ,18]
政治面貌	6337	.09	.29	定类	非党员 = 0 ,党员 = 1
婚姻状况	6332	.78	.42	定类	未婚 = 0 ,已婚 = 1
单位性质	6290	.61	.49	定类	体制外 = 0 ,体制内 = 1
阶层类型	6218			定类	
管理精英	1485	23.78%			管理精英 = 1
技术精英	2124	34.01%			技术精英 = 2
普通劳动者	2636	42.21%			普通劳动者 = 3
区域	6337	.62	.49	定类	内陆地区 = 0 ,沿海地区 = 1
入职年代	6357			定类	
再分配经济时代	1047	16.47%			再分配经济时代 = 1
双轨制时代	1748	27.50%			双轨制时代 = 2
经济转型时代	874	13.75%			经济转型时代 = 3
全面市场化时代	2688	42.28%			全面市场化时代 = 4

注：表 1 第三列中定类变量以百分比表示，定距变量以均值表示。

惯例,我们进行了如下换算:小学以下=3年,小学=6年,初中=9年,高中、职高、中技、中专=12年,大专=14年,大学本科=16年,研究生及以上=18年,其他作为缺失。经过这样的换算,入职时的教育程度就成为一个连续变量。(3)入职时的政治面貌,分为非党员和党员。(4)单位性质,单位性质的备选项为党政机关、国有企业、国有事业、集体企业、个体经营、私营企业、外资/合资企业、股份制企业和其他。由于体制内、外体现了计划经济部门和市场经济部门中性别不平等的状况(吴愈晓、吴晓刚,2009),本研究对单位性质进行了重新划分:党政机关、国有企业、国有事业、集体企业=体制内单位,个体经营、私营企业、外资/合资企业、股份制企业=体制外单位,其他为缺失。(5)婚姻状况,备选项为未婚、已婚、离婚未再婚、离婚后再婚、丧偶未再婚、丧偶后再婚。本研究将婚姻状况进行了重新划分:未婚、离婚未再婚和丧偶未再婚归为无配偶,已婚、离婚后再婚和丧偶后再婚归为有配偶,其他为缺失。(6)阶层类型,梁玉成(2010)指出,社会网络具有阶层的含义,不同阶层的人对于网络的偏好是不一样的。本文参照边燕杰(2004)的研究,将阶层划分为管理精英、技术精英和普通劳动者。(7)地区,中国经济的发展具有区域不平衡性,沿海城市的市场化最早,水平也相对更高。因而区域的划分可以代表市场化程度的影响(张顺、程诚,2012)。本文将天津、上海、厦门和广州视为沿海城市,长春、济南、兰州和西安视为内陆城市。(8)入职年代,边燕杰等(2012)指出,关系的作用随着改革的进程而发生变化。因此本文将入职年代划分为四个时期:改革前(1956-1979年)的再分配经济时代、改革初期(1980-1992年)的双轨制时代、改革中期(1993-2001年)的经济快速转型时代以及全面市场化时代(2002年及以后)。

### (三) 自变量及其操作化

本文的自变量包括社会网络在求职过程中的使用、强关系和弱关系。第一个自变量,即社会网络在求职过程中的使用,来自问卷以下四题:“您通过哪些渠道进入该单位?”“当时都从哪些渠道收集就业信息?”“有人主动给您提供求职方面的信息或帮助吗?如果有,人数是?”“在您找工作过程中,给您提供过帮助的人与您都有哪些关系?”在以上四道题目中,只要答案涉及了亲属或社会关系的使用,我们就认为受访者在求职中使用了社会网络;反之,则认为受访者未使用社会网

络。第二个自变量,即强关系和弱关系。对于使用关系的求职者,我们进一步询问他们与“雇主”和“中间人”的熟悉程度,从而得知使用的关系是强关系还是弱关系。如果相熟程度为“熟极了”、“很熟”和“较熟”,我们视为“强关系”,其余的视为“弱关系”。

## 四、分析结果

数据分析由三部分组成。第一部分描述人们社会网络的性别构成,检验假设 1。第二部分使用多元逻辑回归模型,估计中国女性使用社会网络求职是否会导致职业性别隔离。第三部分使用多元逻辑回归,估计强弱关系对女性进入和摆脱女性职业的趋势,检验假设 2 和假设 3。

### (一) 核心社会网络的性别构成

假设 1 指出,女性的核心社会网络更多地由女性组成。中外测量核心社会网络的典型指标是“讨论网”:“您过去一年(或半年)和哪些人讨论您关心的重要问题”。由于调查时间的限制,问卷允许每位受访者提名 5 人,而这样高度限制的网络规模只可能是人们的核心网络:由交往最多、情感最密切的强关系组成。分析数据提供了这个变量(见表 2)。

为了说明方便,表 2 列出男女性受访人的讨论网数据,发现网络规模非常相似:男性和女性讨论网的总体规模分别是 3.45 人和 3.54 人。但是,男性和女性讨论网的性别构成存在显著差异:男性讨论网中男性的比例是 55%,而女性讨论网中女性比例的刚好也是 55%。很明显,男性更多同男性交往,女性更多同女性交往,并且这一差异通过了显著性检验。在整个讨论网中,讨论成员为女性的总体规模与被访者本人性别的 T 检验值为 -2.47;如果排除掉其中的亲属关系,该值为 5.64,即虽然女性网络的总体规模大于男性,但非亲属网络规模显著小于男性。如果从相对量上看,即控制讨论网规模后,性别同讨论网中成员的性别比重的关系来看,该值为 -66.93,在 T 检验中,这个值是非常大的。因此,我们完全有理由相信,核心社会网络具有性别同质性特征,即女性更倾向同女性交往,男性更倾向同男性交往。

以上分析表明,男性和女性表现出同性交往趋势。如果对这一问题做进一步分析,我们可将讨论网中的人分为亲属关系和非亲属关系。亲属关系是先赋性社会关系,而非亲属关系是自致性社会关系。表2显示,男性的非亲属中男性的比例是84%,女性非亲属中女性的比例是83%。在非亲属网络中,男性和女性的同性交往趋势表现得更加显著。总的来说,分析结果表明,女性的核心社会网络更多由女性组成,男性的核心社会网络更多由男性组成。假设1得到验证。

表2 男性和女性社会网络性别构成差异描述

	总体讨论网			非亲属讨论网		
	男性 被访者	女性 被访者	性别差异 (T值)	男性 被访者	女性 被访者	性别差异 (T值)
讨论网规模(人)	3.45	3.54	-2.467*	1.34	1.14	5.641***
讨论网中女性人数(人)	1.41	2.03	-21.37***	0.20	0.94	-31.62***
讨论网中男性人数(人)	2.04	1.51	17.71***	1.14	0.20	37.26***
讨论网中女性比重(%)	45	55	-13.42***	16	83	-66.93***
讨论网中男性比重(%)	55	45	13.42***	84	17	66.93***

注: \* p < 0.5, \*\*p < 0.01, \*\*\*p < 0.001。

## (二) 求职网络的总体影响

如表3所示,我们通过多元逻辑回归分析了中国女性使用社会网络求职是否会导致职业性别隔离。模型1比较了进入男性职业与进入中性职业,结果显示,社会网络的系数是0.243,统计结果显著。这表明,相对于未使用社会网络求职的女性而言,使用社会网络求职的女性更可能进入男性职业。模型2和模型3分别在中性职业和女性职业之间、男性职业和女性职业之间做比较。社会网络的系数是正向的,但是统计不显著,说明以女性职业作为比较基点时,社会网络没有显著作用。三个系数总的表明了一种与西方理论不同的情况,社会网络的作用并不是将女性捆绑在女性职业中,以女性职业为比较基点时,社会网络的作用没有太大偏好,但是在选择中性职业还是男性职业方面,女性劳动者使用社会网络往往进入的是男性职业。我们将进一步区分强弱两种关系类型,检验假设2和假设3。

表3 求职网络与女性职业性别隔离(多元逻辑回归)(女性样本)

	模型 1: 男性职业 /中性职业	模型 2: 女性职业 /中性职业	模型 3: 男性职业 /女性职业
工作经验	-.005	-.000	-.005
(参照项:无工作经验)	(.007)	(.007)	(.009)
教育年限	.035	-.028	.064*
	(.022)	(.019)	(.026)
政治面貌:党员	.358	-.169	.526*
(参照项:非党员)	(.198)	(.219)	(.264)
单位性质:体制内	-.211	.050	-.261
(参照项:体制外)	(.139)	(.130)	(.172)
婚姻状况:有配偶	-.142	.121	-.263
(参照项:无配偶)	(.135)	(.130)	(.169)
阶层类型			
管理精英	.275*	-0.085	.359
(参照项:普通劳动者)	(.138)	(.147)	(.185)
技术精英	.350**	1.078***	-.728***
(参照项:普通劳动者)	(.129)	(.108)	(.150)
区域:沿海地区	-.074	.095	-.169
(参照项:内陆地区)	(.109)	(.098)	(.132)
入职时代			
1980-1992	-.261	-.038	-.223
(参照项:1956-1979)	(.168)	(.143)	(.197)
1993-2001	-.576**	-.192	-.383
(参照项:1956-1979)	(.223)	(.191)	(.265)
2002年以后	-.413*	-.266	-.147
(参照项:1956-1979)	(.209)	(.189)	(.254)
使用关系	.243*	.178	.065
(参照项:未使用关系)	(.117)	(.104)	(.141)
截距项	-1.739***	-1.486***	-.253
	(.302)	(.268)	(.364)
样本量	3205		
似然值	-2627.714		
卡方值	175.555		

注:(1)括号中为标准误;(2)\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 。

需要说明的是表 3 中的控制变量对于女性进入职业类型的影响。教育年限和党员身份这两个变量分别对女性进入男性职业有显著影响。相对于普通劳动者而言,管理精英阶层的女性更容易进入男性职业。这是由于大多数管理精英的职业是以男性为主的。相对于普通劳动者而言,技术精英阶层的女性不容易进入中性职业,而容易进入男性职业或女性职业,尤其容易进入女性职业。这说明,技术职业集中在男性职业和女性职业之中。相对于再分配经济时代(1956—1979年),女性在 1993 年以后更容易进入中性职业——这说明随着经济转型,女性职业性别隔离程度有所下降。而工作经验、单位性质、婚姻状况和区域这些变量对于女性进入的职业类型没有显著影响。

### (三) 强、弱关系的影响

表 4 将社会网络分为强、弱关系两个类型,重复表 3 的三个模型。模型 1 显示,相对于未使用社会网络求职的女性而言,使用弱关系求职的女性更可能进入男性职业。模型 2 显示,相对于未使用社会网络求职的女性而言,使用强关系求职的女性,更可能进入女性职业。这两个模型的结果支持假设 2 和假设 3。模型 3 是比较男性职业和女性职业的进入趋向,强弱关系的影响方向符合假设,但是统计不显著。控制变量的影响与表 3 所示一致,不再赘述。

## 五、结论与启示

本文利用 JSNET2009 资料研究社会网络的性别偏好并讨论使用关系求职对女性职业性别隔离的影响。我们发现,基于核心网络概念的“讨论网”数据支持假设 1:大城市人际社会网络具有性别同质化倾向,男性更倾向与男性交往,女性更倾向与女性交往。而在排除了先赋性的亲属网络之后,这种同性别交往趋势在非亲属网络中表现得更加显著。

求职网络对于女性职业性别隔离的影响分析结果表明:相对于未使用社会网络求职的女性而言,使用社会网络求职的女性更可能进入男性职业。也就是说,女性使用社会网络非但不会造成职业性别隔离,反而会摆脱隔离,进入更高层次的男性职业。仅从这一点来看,西方社

表4 强、弱关系与女性职业性别隔离(多元逻辑回归)(女性样本)

	模型 1: 男性职业 /中性职业	模型 2: 女性职业 /中性职业	模型 3: 男性职业 /女性职业
工作经验	-.004	-.001	-.004
(参照项:无工作经验)	(.007)	(.007)	(.009)
教育年限	.034	-.025	.058*
	(.022)	(.019)	(.026)
政治面貌:党员	.353	-.171	.524*
(参照项:非党员)	(.198)	(.219)	(.264)
单位性质:体制内	-.216	.054	-.270
(参照项:体制外)	(.139)	(.130)	(.172)
婚姻状况:有配偶	-.139	.125	-.264
(参照项:无配偶)	(.135)	(.131)	(.169)
阶层类型			
管理精英	.278*	-.085	.363
(参照项:普通劳动者)	(.138)	(.147)	(.185)
技术精英	.348**	1.077***	-.729***
(参照项:普通劳动者)	(.129)	(.108)	(.150)
区域:沿海地区	-.080	.100	-.180
(参照项:内陆地区)	(.109)	(.098)	(.132)
入职时代			
1980-1992	-.253	-.054	-.199
(参照项:1956-1979)	(.168)	(.144)	(.197)
1993-2001	-.573*	-.204	-.369
(参照项:1956-1979)	(.223)	(.192)	(.265)
2002年以后	-.405	-.277	-.127
(参照项:1956-1979)	(.209)	(.189)	(.254)
关系强度			
弱关系	.308*	.075	.233
(参照项:未使用关系)	(.133)	(.124)	(.163)
强关系	.176	.272*	-.097
(参照项:未使用关系)	(.138)	(.121)	(.166)
截距项	-1.722***	-1.526***	-.196
	(.303)	(.269)	(.365)
样本量	3198		
似然值	-2621.39		
卡方值	177.588		

注:(1)括号中为标准误;(2)\*  $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 。

会网络理论与中国的现实情况相反,不能解释中国女性的职业性别隔离。但是当我们将社会网络分为强、弱关系,进一步探究是强关系还是弱关系影响中国女性摆脱职业性别隔离时,又获得了新的发现:女性使用弱关系求职更可能进入一个较高的职业层次(男性职业),进而摆脱职业性别隔离;而使用强关系求职的女性更可能进入女性职业,导致职业性别隔离。

分析至此,可以得出如下结论:第一,西方的社会网络理论部分地解释了中国女性职业性别隔离问题,即并非所有的社会网络都会导致女性进入女性职业,是社会网络中的强关系导致了女性职业性别隔离。第二,强、弱关系对于中国女性进入职业类型的影响是不同的,弱关系会使女性进入更高层次的职业,进而摆脱职业性别隔离。对以上结论的解释是:在中国,女性的强关系更多由女性组成,因而充斥着同质性信息,且更多与家庭和亲情有关。这一现象也与我们的生活经验相符:与家庭和亲情有关的信息通常是比较私密的话题,女性更经常与强关系而不是弱关系来分享和交流。因此,女性使用强关系求职导致职业性别隔离。而女性的弱关系中充斥着大量的异质性信息,较少与家庭和亲情相关。因此,使用弱关系有利于女性摆脱职业性别隔离。这一结论启示我们,女性应该拓宽自己的弱关系网络来获得更多的异质性信息,进而提升职业地位。

模型中的一些控制变量也呈现出特别重要的研究发现。模型显示,对于女性来说,教育水平、党员身份和管理精英阶层这三个变量分别对女性进入男性职业有显著影响。这说明女性人力资本的提升可以帮助女性获得更好的职业地位,这也再次验证了人力资本理论对于职业性别隔离的解释。

#### 参考文献:

边燕杰,1999,《社会网络与求职过程》,涂肇庆、林益民主编《中国改革时期的社会变迁:西方社会改革开放与中国社会》,香港:牛津大学出版社。

———,2004,《城市居民社会资本的来源及作用:网络观点与调查发现》,《中国社会科学》第3期。

边燕杰、张文宏,2001,《经济体制、社会网络与职业流动》,《中国社会科学》第2期。

边燕杰、张文宏、程诚,2012,《求职过程的社会网络模型:检验关系效应假设》,《社会》第3期。

蔡禾、吴小平,2002,《社会变迁与职业的性别不平等》,《管理世界》第9期。

- 陈欣欣 2000,《当代中国社会结构变迁与流动》,北京:社会科学文献出版社。
- 李春玲 2009,《中国职业性别隔离的现状 & 变化趋势》,《江苏社会科学》第 3 期。
- 梁玉成 2010,《社会资本和社会网无用吗》,《社会学研究》第 5 期。
- 佟新 2005,《社会性别研究导论:两性不平等的社会机制分析》,北京:北京大学出版社。
- 吴愈晓、吴晓刚 2008,《1982-2000:我国非农职业的性别隔离研究》,《社会》第 5 期。
- 2009,《城镇的职业的性别隔离与收入分层》,《社会学研究》第 4 期。
- 张顺、程诚 2012,《市场化改革与社会网络资本的收入效应》,《社会学研究》第 1 期。
- Anker, Richard 1998, *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupation in the World*. Geneva: International Labor Office.
- Becker, Gary S. 1985, "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor." *Journal of Labor Economics* 3.
- Bian, Yanjie 1994, "Guanxi and the Allocation of Jobs in Urban China." *The China Quarterly* 140.
- 1997, "Bringing Strong Ties Back In: Indirect Connection, Bridges, and Job Searches in China." *American Sociological Review* 62.
- Bian, Yanjie & Soon Ang 1997, "Guanxi Networks and Job Mobility in China and Singapore." *Social Forces* 75.
- Bielby, William T. & James N. Baron 1986, "Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination." *American Journal of Sociology* 91.
- Charles, Maria & David B. Grusky 1995, "Models for Describing the Underlying Structure of Sex Segregation." *American Journal of Sociology* 100.
- 2004, *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Coleman, James 1988, "Social Capital in the Creation of Human Capital." *American Journal of Sociology* 84.
- England, Paula 1992, *Comparable Worth: Theories and Evidence*. NY: Aldine.
- Goldin, Claudia 1990, *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. Oxford: Oxford University Press.
- Granovetter, Mark 1973, "The Strength of Weak Ties." *American Journal of Sociology* 78.
- 1974, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers* (2nd Edition). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 1985, "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness." *American Journal of Sociology* 91.
- 1995, "Afterword 1994: Reconsiderations and a New Agenda." In *Getting A Job: A Study of Contacts and Careers* (2nd Edition). Chicago and London: University of Chicago Press.
- 2002, "A Theoretical Agenda for Economic Sociology." In Mauro Guillen, Randall Collins, Paula England & Marshall Meyer (eds.), *The New Economic Sociology: Developments in an Emerging Field*. New York: Russell Sage Foundation.
- Gross, Edward 1968, "Plus Ça Change...? The Sexual Structure of Occupations over Time." *Social*

- Problems* 16.
- Jacobs , Jerry A. 1989 , *Revolving Doors: Sex Segregation and Women ' s Careers*. Stanford , CA: Stanford University Press.
- Lin , Nan 1982, "Social Resources and Instrumental Action. " In Peter Marsden & Nan Lin ( eds. ) , *Social Structure and Network Analysis*. Beverly Hills , CA: Sage Publications , Inc.
- Marini , Margaret Mooney & Pi -Ling Fan 1997, "The Gender Gap in Earnings at Career Entry. " *American Sociological Review* 62.
- Parish , William L. & Sarah Busse 2000, "Gender and Work. " In Wenfeng Tang & William L. Parish ( eds. ) , *Chinese Urban Life under Reform*. New York: Cambridge University Press.
- Polachek , Solomon 1979, "Occupational Segregation among Women: Theory , Evidence , and a Prognosis. " In C. B. Lloyd , E. S. Andrews & C. L. Gilroy ( eds. ) , *Women in the Labor Market*. New York: Columbia University Press.
- 1981, "Occupational Self Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupation Structure. " *Review of Economics and Statistics* 58.
- Reskin , Barbara 1993, "Sex Segregation in Workplace. " *Annual Review of Sociology* 19.
- Reskin , Barbara F. & Irene Padavic 1999, "Sex , Race and Ethnic Inequality in United States Workplaces. " In J. S. Chafetz ( ed. ) , *Handbook of the Sociology of Gender*. New York: Plenum.
- Reskin , Barbara & Patricia Roos 1990 , *Job Queues , Gender Queues*. Philadelphia: Temple University Press.
- Shu , Xiaoling 2005, "Market Transition and Gender Segregation in Urban China. " *Social Science Quarterly* 86.
- Shu , Xiaoling & Yanjie Bian 2003, "Market Transition and Gender Gap in Earnings in Urban China. " *Social Forces* 81.
- Smith-Lovin , Lynn & J. Miller McPherson 1993, "You Are Who You Know: A Network Approach to Gender. " In Paula England ( ed. ) , *Theory on Gender/Feminism on Theory*. NY: Aldine.
- Williams , Christine L. 1995 , *Still a Man ' s World: Men Who Do "Women ' s Work"*. Berkeley , Los Angeles , London: University of California Press.

作者单位: 西安交通大学人文社会科学学院社会学系、  
实证社会科学研究所

责任编辑: 杨 可

effect of school tracking on status attainment is largely neglected. This paper argues that middle school tracking plays a significant role in stratum reproduction in China and should be studied carefully. Using data from CGSS2008, this study finds that rural and urban residents attending key junior or senior middle schools are more likely to have higher levels of education, leading to higher occupational status in the labor market as a result. Middle school tracking doesn't have significant effect on people's current occupational status, however, it exerts indirect effect through influencing educational attainment and the first occupational status attainment. Therefore, China's key middle school system has exacerbated opportunity inequality in higher education, and consequently affects people's occupational status attainment. Using empirical data from China, this study expands and complements the Blau-Duncan's model regarding the role of education as the intermediate variable for status reproduction.

Social Networks and Female Occupational Segregation .....  
 ..... *Tong Mei* 67

**Abstract:** Sociologists point out that people have sexual preferences in building their social networks, which leads to gendered job-search outcomes and partly explains occupational gender segregation. Based on 2009 JSNET survey of eight cities, this paper investigates how social networks influence China's occupational gender segregation with an analytical focus on urban female workers. The main findings are three-fold. First, the survey respondents have the tendency toward sexual homogenization in their social networks, and both males and females are likely to contact same-sex relatives and friends. Second, females using strong ties for obtaining their jobs tend to work in female-dominated occupations. And finally, females who use weak ties for obtaining their jobs tend to work in gender-neutral or male-dominated occupations.

Cultural Capital and Political Participation: An empirical analysis of the Shanghai social quality survey data ..... *Jin Qiao* 84

**Abstract:** One of the basic characteristics of modern democratic politics is rational and orderly political participation. Based on 2010 Shanghai social quality survey data, this study tries to investigate the difference between institutionalized political participation and un-institutionalized political participation of Shanghai residents, and analyzes the role of cultural capital in political participation. As an exploratory study, the author distinguishes education from cultural capital, and divides cultural capital into three categories of embodied, objectified, and institutionalized cultural capital. It is found that education improves the level of un-institutionalized political participation significantly. Cultural capital, especially the embodied category, has positive effect on both kinds of political participation.

Selective Pressurizing-Responding: An organizational study of the behav-