

中国城市女性职场权力获得： 通往国家与市场的二元路径^{*}

□ 唐有财 胡兵

内容提要 本文利用 CGSS2006 的数据尝试建构一个社会主义国家城市职场的性别权力模型。国外关于女性职场权力获得研究,主要是从两个视角出发的:即基于家庭责任的理性选择视角,以及基于职场性别结构的工业主义视角。本文提出了一个新的视角,即制度区隔的视角。研究发现,在通往中国城市职场权力的道路上,存在明显的性别歧视。进一步的研究发现,女性的权力获得存在国家与市场的二元路径,具体而言,在通往市场单位的权力之路上,在控制其他变量后,性别的差异仍然显著。不过在通往国家的权力之路上,在控制其他变量后,性别的差异不再显著。本文认为,这是因为通往国家单位的权力道路上存在一定的性别平等意识形态的保护,而市场单位的权力路径则不受此限制。这表明制度区隔视角对于中国城市职场的性别权力获得具有一定的解释力。

关键词 性别 职场权力 二元路径

唐有财,华东理工大学社会学系讲师,博士;胡兵,华东理工大学社会学系讲师,博士。(上海 200237)

一、引言

性别不平等是一个普遍的现象,它深植于父权主义制度中,并表现在各个领域内。已经有大量的研究从社会地位、收入和劳动参与等角度分析了性别不平等,相对而言,对中国的性别研究而言,女性职场权力(workplace authority)差异则是经常被忽视的课题。然而,职场权力无疑是非常重要的,这是因为权力是社会分层的重要维度,它给予了尊严、自主性和社会地位。此外,权力的不平等与收入的不平等并不是简单一致的,以瑞典为例,瑞典不同性别之间的收入是高度平等的,然而在权力的维度上仍然存在很大的差异(Magnus Bygren & Michael Gahler, 2007),这说明性别

的收入决定机制和权力获得机制并不是简单一致的。因此,对女性的权力获得机制需要诉诸新的解释。职场权力对于理解性别不平等的重要性还在于,正如 Erik Olin Wright 等所指出的,权力不平等既是性别不平等的结果,更是性别不平等的原因(Wright et. al, 1995)。性别之间的收入不平等之所以长期能够持续存在,很大程度是因为女性在权力岗位上的代表性比较低,这导致了女性的地位无法得到保护。因此,从权力的维度去理解性别之间的不平等具有重要的意义。

二、文献综述:女性职场权力获得的两个机制

无论基于何种权力测量方式,既有的研究均一致的发现,女性在职场中比男性拥有更少的权

* 本研究得到上海市重点学科——社会学建设项目(B501)支持。

力(Smith,2002)。此外,女性的权力道路存在明显的“天花板效应”,很多研究均指出即便一些女性占据了权力位置,她们也往往在比男性级别低的管理岗位上(Jaffee,1989; Hopcroft,1996; Jacobs,1992; 李惠英,2005)。女性在权力维度上处于劣势地位是多种原因导致的,包括社会结构层面的父权主义制度、工作单位层面的性别区隔、家庭层面的责任分工、个体层面的人力资本差异、甚至不同性别的职业抱负等因素。而基于家庭责任的理性选择机制和职业的性别区隔机制是两个影响最为广泛的理论视角。

1. 家庭责任理性选择机制

家庭责任理性选择机制在追寻性别权力差异原因时,认为家庭的责任分工不同是影响女性职场权力的重要因素。家庭责任分工对女性职场权力的影响主要表现为两个方面。一是在父权主义制度下,社会对不同的性别在家庭和职业方面的要求不同。正如经济学家加里·贝克尔指出,男性在劳动力市场持续的优先地位是因为不同性别的劳动付出不同。由于女性承担了更多的家务劳动和孩子照护工作,这需要耗费她们大量的精力,结果女性往往去寻找那种相对轻松的、付出较少的工作,这样才能够同时满足家庭和工作的双重要求,从而在工作中投入也较少(加里·贝克尔,2005)。此外,家庭责任分工不同不仅客观上造成了女性在工作中的投入不够,而且在主观上会给雇主留下这样一种印象,即由于女性在家庭事务和孩子照护方面承担了更多的责任,因此她们可能在工作中产生更少的工作承诺,而男性职员的工作承诺和工作稳定性将更高。这种主观印象使雇主在提拔员工的时候会优先考虑男性(Bielby & Baron,1986)。

家庭责任理性选择机制得到了较多实证研究的支撑。Wolf & Neil 基于美国的调查发现,女性的权力受有无孩子的影响,反而有孩子的男性在权力上更要受益(Wolf & Neil, 1979)。Rosenfeld 等利用 9 个国家的数据资料得出了类似的结论(Rosenfeld et. al,1998)。此外,Hultin 基于瑞典的研究也发现,那些有孩子的妇女相对没有孩子的妇女,进入权力的机会要更小,但是男性则不受有无孩子的影响(Hultin, 1998)。

不过,最近的研究似乎挑战了上述结论。关

于美国的一些研究则发现,有无孩子对于权力获得并无影响,无论对男性还是女性(Hopcroft, 1996; Huffman & Cohen, 2004)。这样相异的研究发现一方面质疑了家庭责任的理性选择机制观点;另一方面则可能反而支持了这一观点。这是因为随着女性地位的提升(特别是在家庭地位中的提升),她们在家庭中承担的责任和男性相比已经在缩小,这使得家庭因素对女性职场中的工作影响缩小了。

2. 职业的性别区隔机制

职业的性别区隔是某些职业的门槛限制了女性的进入,从而导致职业结构中的性别不平等。其表现就是许多职业领域的性别构成同两性的实际就业比例呈现出不对称状况,如一些行业中的女性比例明显偏少,而另一些行业又为女性所主导。职场权力不平等的性别区隔机制认为这种职业的性别构成是导致女性在职场权力上处于弱势位置的重要原因。这一观点主要基于从属群体的竞争假设理论,由于权力岗位总是有限的,而女性在整个社会中处于从属群体位置,当一个单位或行业中的女性太多时,她们在通往权力道路上的竞争加剧,这就扩大了性别歧视。相反在一个男性主导的行业中,女性内部的竞争缩小了,因此女性受到的歧视相对反而要小。如 Huffman 研究发现女性主要集中在女性主导的职业中是导致她们权力缺乏的一个重要的因素(Huffman, 1995)。Kraus & Yuval 也发现在男性主导的行业中,性别权力差距明显比在女性主导的行业中要小(Kraus & Yuval,2000)。

然而,相反的观点指出,性别上的职业隔离仅仅能解释一小部分性别收入差异。一些研究结果表明,控制职业或是职业中的女性职工比例,性别收入差异仅仅降低很小的百分比。即使是在同一职业内,相似特征的男女收入依然存在较大的差异(Putnam,1990;Parish & Busse,2000),这在一定程度上挑战了职业的性别区隔机制解释。

三、中国城市女性职场权力获得: 基于制度区隔的视角

既有的研究分别从家庭责任和工作单位的性别构成两个角度考察了对女性权力的影响,而对工作单位的特征和性质考虑的较少。由于不同的

工作单位在所有制、组织目标、组织结构、组织资源的分配模式等方面都存在差异,这些组织特性也可能不同程度地影响女性的权力获得。基于此,本文尝试提出了一个针对中国城市职场性别权力差异的新解释机制,即制度区隔机制。本文中的制度区隔是指国家部门(State sector)和市场部门(Market sector)两种不同的组织部门。这里的国家部门包括党政军、工青妇、国家事业单位、集体事业单位等;市场部门则是指排除了自我雇佣的各类企业单位^①。不同性质的组织其任务和目标是有所差异的,他们的用人制度也不同,在晋升时注重的因素也会有差异。对于国家单位而言,由于两性平等是社会主义国家的重要价值宣称,它面临着一定程度的性别平等的意识形态压力。如女性参政的比例政治,这种比例政治使得一定比例的“标杆”似的女性被提拔到高层行政领导岗位,因此这在一定程度上保护了女性的权益。虽然很多人看来,女性在国家单位的这种权力地位和参政保证具有一定程度的装点门面的特征,不过对女性的权利保护而言仍然具有重要意义。而对于市场部门而言,经济绩效是其主要考虑的因素,而社会价值则不属于它们的任务范畴,因此性别平等的意识形态对其约束要小很多,企业面临的性别平等方面的压力要小很多。企业考核员工的主要因素是人力资本、职业抱负和工作投入。而在这些方面,女性比男性都要处于劣势,这就使得市场部门的女性,在晋升时遭遇的困难和歧视可能会更多。

虽然关于中国性别权力不平等研究并没有指出这种制度区隔机制,但是中国社会转型与社会分层的相关研究却给予了侧面的证明。魏昂德在考察中国城市精英生成的研究中发现,中国城市精英生成具有二元职业路径,具体而言,在通往管理精英和专业精英的途径、选拔标准及分层后果都是泾渭分明的(Walder, 1995; Walder et. al, 2000)。至于性别对于精英选拔的影响,相关的研究也发现并不存在简单的性别歧视。如臧小伟的研究指出,政治精英选拔中,性别在不同的时期发挥了不同的作用,1988年的精英选拔性别变量不显著;1994年的精英选拔中,性别变量则显著(Zang, 2001)。更直接的证明则是王天夫对不同部门性别收入差异的研究,他发现,在收入方面,

国家单位和非国家单位存在的性别歧视不同。离再分配中心越远,性别歧视就越严重。据此他认为,社会主义国家的性别歧视是,父权主义借助区隔主义的官僚政治,扭曲再分配过程,在平等主义国家无法监控的基层生成,并由此构建了一个特征鲜明的性别分层结构:与再分配中心的距离越远,受到的性别歧视就越严重。在这一结构中,受害最严重的是底层的女性——她们得到了微薄的再分配经济报酬,同时也承受了严重的性别歧视(王天夫等, 2008)。这些研究从不同的角度表明,制度区隔是影响社会分层的重要因素。在不同性质的单位里,可能存在通往权力道路上截然不同的机制。对于中国城市女性而言,在不同的单位里,其获得权力的可能性也会有不同,因此对于性别权力不平等的研究需要进行跨单位的比较。

四、数据和变量

本文采用的数据是中国综合社会调查(CGSS2006)^②城市卷部分,在本文中我们选取了年龄从18岁到54岁,且在城市工作过的样本。由于自我雇佣者不在我们的考察范围中,因此我们在分析中剔除了这个群体。在上述数据处理后,符合这一条件的调查对象总共为4234人,其中男性2011人,占47.5%,女性2223,占52.5%。

因变量。本文核心关注的变量是女性的职场权力。与既有的研究不同,本文的职场权力是指合法控制他人工作进程的能力,它包括在职场所拥有的能够雇佣或解雇、确定工资、提拔晋升、监督下属工作、直接参与政策制定和正式的管理岗位等多个方面能力(Wolf & Neil, 1979)。在CGSS2006问卷中的C19题直接询问了8项关于职场权力的问题(表1),每个问题分别包括3个选项,分别是“我完全可以独立决定”、“需要与上级或同级同事商量决定”及“由其他负责人决定”。本文采取了霍夫曼和柯恩(Huffman & Cohen)对于权力的处理方法,即在处分权和管理权等8个权力测量指标上,只要在其中一项上拥有完全决定权即代表拥有权力(有权利=1,没有权利=0)。

自变量。本文的自变量包括个体特征变量、工作单位特征变量、性别与婚姻的交互、性别与孩子的交互变量。其中个体特征变量包括性别(女性=1,男性=0)、教育年限(连续变量)、是否全职

表 1. CGSS2006 关于权力的测量

权力归类	CGSS2006 测量变量
处分权 (人事权)	人员调动、录用
	对下属进行奖励或处罚
管理 决策权	重大的生产、经营、管理上事务的决策
	重大的财务决策(如大额财务报销、年终奖金分配)
	向下属分配工作任务
	安排下属的工作时间和进度
	安排下属工作程序和方法(包括工具和材料)
	监督和管理下属的工作执行情况

(全职=1,非全职=0)、年龄(连续变量)、年龄平方(连续变量)、婚姻状况(已婚=1,其他=0)、是否有孩子(有=1,无=0)、党员身份(党员=1,其他=0)、工作年限(连续变量);工作单位特征变量:行业变量(虚拟变量处理)、对数化的工作单位规模(连续变量)、制度变量(国家部门=1,市场部门=0);交互分析:性别×婚姻、性别×有无孩子。交互分析主要是考察基于家庭责任的理性选择理论在中国是否具有说服力。不过由于数据的限制,我们无法考察性别区隔机制对于中国女性权力是否具有解释力。

五、中国城市女性职场权力获得: 通往国家与市场的二元路径

根据上述研究思路,我们以权力为因变量,建构了影响职场权力因素的多元对数回归模型,核心主要考虑性别变量对于职场权力的影响。我们首先将所有的样本作为分析单位,分析结果见表 2。模型 1 只列出了性别变量对于权力的影响,这一模型展现了不同性别在职场总体的权力差距。性别变量回归系数的对数发生比(odds ratio)为 0.372($\exp(-0.989)$),且在 0.001 水平上显著,这表明女性在职场上比男性拥有权力要显著的低,在不控制其他变量的情况下,女性拥有权力的可能性只有男性的 37.2%。

为了进一步考察在其他条件均一致的情况下,女性在职场权力是否仍然处于不利地位,我们

在模型 2 中控制了包括个体特征和工作单位特征等变量。从模型中我们发现,教育程度、全职工作、婚姻状况、是否有孩子、党员身份以及单位类型、单位的规模对于权力获得都有显著的影响,这表明上述个体特征和单位特征变量都是影响权力获得的重要变量。不过我们感兴趣的是,即便在控制了上述变量之后,性别变量对于权力的获得仍然具有显著影响。这一发现意味着,即便男性和女性在同样的工作单位工作,他们的教育程度、婚姻状况、年龄、党员身份、工作经历等个人特征变量一样的情况下,女性获得权力的可能性仍然比男性显著的低,他们拥有权力的发生比(odds ratio)是男性的 42.9%($\exp(-0.847)$)。此外在这一模型中,制度变量对于权力获得也具有显著的影响,其回归系数为-0.519,其在 5%水平上显著,即在控制其他变量的情况下,在国家单位获得的权力要比在市场单位获得权力更难。

模型 3 增加了性别与是否已婚、性别与是否有孩子的交互作用。交互变量的引入即考察婚姻状况和是否有孩子对于权力获得在不同的性别之间是否有差异。在家庭责任理性选择论看来,女性获得权力之所以处于劣势是因为她们要承担更多的家庭责任,因此没有更多的精力投入职场,而男性家庭事务要少的多,因此他们不受婚姻与家庭状况的影响。从模型 3 中我们发现,上述观点并没有得到支撑,也就是说女性并没有因为婚姻或者是否有孩子而在权力的获得上与男性出现差异。因此女性在职场中处于不利地位是因为家庭责任的理性选择论并没有得到支持。不过在模型 3 中,即便在引进了交互变量之后,性别变量仍然是显著的,在这一模型中,女性拥有权力的发生比(odds ratio)为男性的 54.7%($\exp(-0.604)$),仍然与男性的权力获得差异明显。

上述分析表明制度变量是影响权力获得的重要因素,为了进一步考察国家部门和市场部门的女性权力获得存在何种差异,我们分部门考察了影响权力获得的因素。分析结果见表 3。从表 3 结果中我们发现,在国家部门,在控制了各种变量后,性别对于权力获得的影响不再显著。也就是说,当女性在教育年限、全职工作、年龄、婚姻状况和政治面貌都和男性一样的情况下,在通往权力的道路上他们和男性没有显著的差别。显然这比

表 2. 中国城市职场权力影响因素的对数回归结果

	模型 1	模型 2	模型 3
性别 (女性=1)	-0.989*** (0.117)	-0.847*** (0.126)	-0.604* (0.295)
教育年限		0.125*** (0.023)	0.124*** (0.023)
是否全职 (全职=1)		0.554** (0.209)	0.554** (0.209)
年龄		-0.000 (0.061)	0.006 (0.061)
年龄平方		0.000 (0.001)	0.000 (0.001)
婚姻状况 (已婚=1)		-0.634* (0.268)	-0.747* (0.327)
孩子状况 (有孩=1)		0.640** (0.224)	0.857** (0.284)
党员身份 (党员=1)		1.183*** (0.159)	1.175*** (0.159)
工作年限		-0.000 (0.001)	-0.000 (0.001)
单位人数 (对数)		-0.082*** (0.020)	-0.081*** (0.020)
制度变量 (国家单位=1)		-0.519* (0.220)	-0.528* (0.221)
女性*已婚			0.245 (0.499)
女性*有孩			-0.597

(0.432)

行业变量	No	Yes	Yes
N	3257	3194	3194
Likelihood ratio chi-square	76.35***	265.30***	267.90***
Pseudo R ²	0.0329	0.1158	0.1170

注:* p<0.05,** p<0.01,*** p<0.001(双尾检验)

我们预想的要走的更远。不过这一研究结果验证了王天夫从收入角度得出的研究发现,即当控制各种变量之后,这些政府部门的女性本身就是精英群体了,她们受到的歧视要小。这表明社会主义国家对女性的保护是较为彻底的,至少在国家政权能够监控的国家部门是如此。王天夫等也指出,事实上,在保护等级地位较高的女性的方面,社会主义国家显然实现了自己男女平等的诺言(王天夫等,2008)。而在市场单位,在控制了各种变量之后,性别在10%的水平上显著。即在市场部门,即便女性在其他方面和男性差不多,但在获得权力的可能性上仍然显著的比男性低,女性获得权力的发生比为男性的65.4%(exp(-0.425))。这一分析结果表明在通往权力的道路上存在着较为明显的二元路径,具体而言,在国家部门女性受到的歧视没有在市场部门受到的歧视那么明显。

对比这两个部门的权力获得,除了性别之外,我们还发现两者还存在其他的差别。如教育年限、全职工作和婚姻状态对在市场部门的权力获得有显著的正面影响,而对国家部门的权力获得影响却不显著。党员身份在国家单位和市场单位的权力获得上都具有显著意义,但在国家单位的影响更大些。工作年限对国家部门的权力获得有显著的正面影响,但是在市场部门的权力获得上影响却不显著。此外,性别和婚姻,性别和孩子的交互在两类单位中均没有显著影响,即家庭的理性选择机制在两类单位中均不成立。综合上述结果,我们进一步确认了国家部门和市场部门存在着迥异的权力晋升条件和机制。市场部门更为看重员工的人力资本、对工作的投入等因素,而在国家部门,政治忠诚、资历要素则相对显得更为重要。在某种意义上,正是因为国家单位相对轻人

表 3. 国家单位与市场单位的性别权力差异

	国家部门	市场部门
性别(女性=1)	-0.776 (0.760)	-0.425 ⁺ (0.255)
教育年限	0.004 (0.059)	0.142 ^{***} (0.024)
是否全职(全职=1)	0.096 (0.687)	0.600 ^{**} (0.219)
年龄	0.218 (0.196)	-0.030 (0.064)
年龄平方	-0.002 (0.002)	0.001 (0.001)
婚姻状况(已婚=1)	-0.611 (0.788)	-0.599 [*] (0.285)
孩子状况(有孩=1)	-0.081 (0.692)	0.877 ^{***} (0.263)
党员身份(党员=1)	1.542 ^{***} (0.345)	1.148 ^{***} (0.173)
工作年限	0.041 ⁺ (0.023)	-0.001 (0.001)
单位人数(对数)	-0.185 ^{**} (0.063)	-0.070 ^{***} (0.020)
女性*已婚	—— ^a	-0.091 (0.541)
女性*有孩	-0.277 (0.872)	-0.469 (0.297)
N	424	2770
Likelihood ratio chi-square	60.74 ^{***}	199.74 ^{***}
Pseudo R ²	0.1878	0.1016

注: a: 模型因多重共线性而自动删除; ⁺ p < 0.1, ^{*} p < 0.05, ^{**} p < 0.01, ^{***} p < 0.001 (双尾检验)

力资本、重视政治忠诚和资历要素的这种选拔和晋升机制为女性的权力之路开辟了空间。

六、结论和讨论

本文从权力的视角考察了中国城市职场中存在的性别不平等。研究发现,女性在通往权力的道路上受到了明显的歧视,即便在控制各种个体特征和工作特性的变量之后,女性获得权力的可能性仍然比男性要显著的低。需要指出的是,性别歧视本身并不是一个新的研究发现,上述结论只不过是权力的维度对上述观点增加了一个新的论据。

进一步的,本文分部门考察了女性在不同的单位的权力之路的差异。研究表明,中国城市女性在通往国家单位和市场单位的权力道路上存在二元路径。在国家单位,在控制各种变量的情况下,女性获得权力的发生比与男性没有显著差异,而在市场单位,不同性别之间获得权力的发生比仍然有显著差异。即,市场部门的女性获得权力的难度要更高。这种不同部门的权力差异表明,国家部门和市场部门遵循着不同的性别平等机制。在国家部门,女性的地位得到了更大程度的保护。而对于以绩效为目的的市场部门而言,显然性别平等这种社会目标并不是企业的价值所在,因此它们并没有很强的保护女性地位的责任和压力,这使得在市场部门女性的地位相对缺少保护。这一研究表明,就中国城市女性职场权力获得而言,制度区隔是一个重要的分析视角。

尽管已经有大量的研究表明,女性在国家部门也受到了较大的歧视,如掌握核心权力的女性比例偏小。然而本研究却发现,性别变量对于国家部门权力的获得并没有显著的影响。这种分歧或许可以从两个方面获得解释。一方面本研究采用的是宽泛的权力界定,即只要在上述8个权力维度上拥有一个即代表有权力,而显然上述权力在质量上是有差异的,这种处理方法使得在数据上淡化了女性受到的歧视。因此未来的研究应该从权力的质量入手,从权力的级别和岗位的重要性角度去研究女性的权力差异。这一分歧的另一面则在于既有的研究主要是描述性的分析,而忽视了在进入国家部门的女性本身可能就是女性中的精英群体,因此在控制了党员、教育程度、年龄等各种变量之后,性别的变量不再显著。即,如果说国家单位也存在性

别权力差异,那么这种差异可能不是直接针对性别的,而是针对其他因素的。

注释:

①需要指出的是,这里的企业单位并没有区分国有企业和非国有企业。国有企业显然同时具备了国家部门和市场部门的双重特性,因此是一种中间范畴。不过总体而言,经历中国市场转型后的国有企业也面临着企业绩效的压力,因此企业的特性更为明显。不过,就这一种特殊的范畴需要今后的研究进一步细化。

②论文使用数据全部来自中国国家社会科学基金资助之《中国综合社会调查(CGSS2006)》项目。该调查由中国人民大学社会学系和香港科技大学社会学部执行,项目主持人为李路路教授、边燕杰教授。作者感谢上述机构及其人员提供数据协助,文责自负。

参考文献:

1. Bielby, W. T. and Baron, J. N. 1986, "Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination". *American Journal of Sociology*, 91:759—799.
2. Hopcroft, R. L. 1996, "The Authority Attainment of Women: Competitive Sector Effects". *American Journal of Economics and Sociology*, 55:163—184.
3. Huffman, M. L. and Cohen, P. N. 2004, "Occupational Segregation and the Gender Gap in Workplace Authority: National Versus Local Labor Markets". *Sociological Forum*, 19:121—147.
4. Huffman, Matt L. 1995, "Organizations, internal labor market policies, and gender inequality in workplace supervisory authority". *Sociological Perspectives*, 38:381—397.
5. Hultin, M. 1998, "Gender Differences in Workplace Authority: Discrimination and the Role of Organizational Leaders". *Acta Sociologica*, 41:99—114.
6. Jacobs, J. A. 1992, "Women's Entry Into Management: Trends in Earnings, Authority, and Values Among Salaried Managers". *Administrative Science Quarterly*, 37:282—301.
7. Jaffee, David. 1989, "Gender inequality in workplace autonomy and authority." *Social Science Quarterly* 70: 375—390.
8. Kraus, Vered, and Yuval P. Yonay 2000, "The effect of occupational sex composition on the gender gap in workplace authority." *Social Science Research*. 29:583—605.
9. Magnus Bygren and Michael Gahler. 2007, "The gender gap in workplace authority in Sweden 1968—2000: a family affair". *IFAU Working paper*.
10. Parish, W. L. & S. Busse 2000, "Gender and Work." in *Chinese Urban Life Under Reform: The Changing Social Contract*, (eds.) by W. Tang & W. L. Parish. New York :Cambridge University Press.
11. Putman, G. W. 1990, "Occupational Sex Segregation and Economic Inequality under Socialism: Earnings Attainment and Earnings Decomposition in Yugoslavia." *The Sociological Quarterly* 31:59—75.
12. Rosenfeld, Rachel A., Mark E. Van Buren, and Arne L. Kalleberg. 1998, "Gender differences in supervisory authority: Variation among advanced industrialized democracies." *Social Science Research*, 27:23—49.
13. Smith, R. A. Race. 2002, "Gender and Authority in the Workplace: Theory and Research". *Annual Review of Sociology*, 28:509—542.
14. Walder, Andrew. 1995, "Career Mobility and the Communist Political Order", *American Sociological Review*, 60:309—328.
15. Walder A., B. Li & D. Treiman. 2000, "Politics and Life Chances in a State Socialist Regime: Dual Career Paths into the Urban Chinese Elite, 1949 to 1996." *American Sociological Review* 65:191—209.
16. Wolf, Wendy C., and Neil Fligstein. 1979, "Sex and authority in the workplace: The causes of sexual inequality". *American Sociological Review*, 44:235—252.
17. Wright, Erik O., Janeen Baxter, and Gunn E. Birkelund. 1995, "The gender gap in workplace authority: A cross-national study". *American Sociological Review*, 60:407—435.
18. Zang, Xiaowei. 2001, "Educational Credentials, Elite Dualism, and Elite Stratification in China" *Sociological Perspectives*, 44:189—205.
19. 贝克尔:《家庭论》,王献生、王宇译,北京:商务印书馆 2005 年版。
20. 李惠英:《中国妇女参政十年回顾与评估》,《妇女研究论丛》,2005 年第 11 期。
21. 王天夫、李博柏、赖扬恩:《城市性别收入差异及其演变:1995—2003》,《社会学研究》,2008 年第 2 期。

责任编辑 徐东涛(见习)