

北京市哲学社会科学规划项目成果



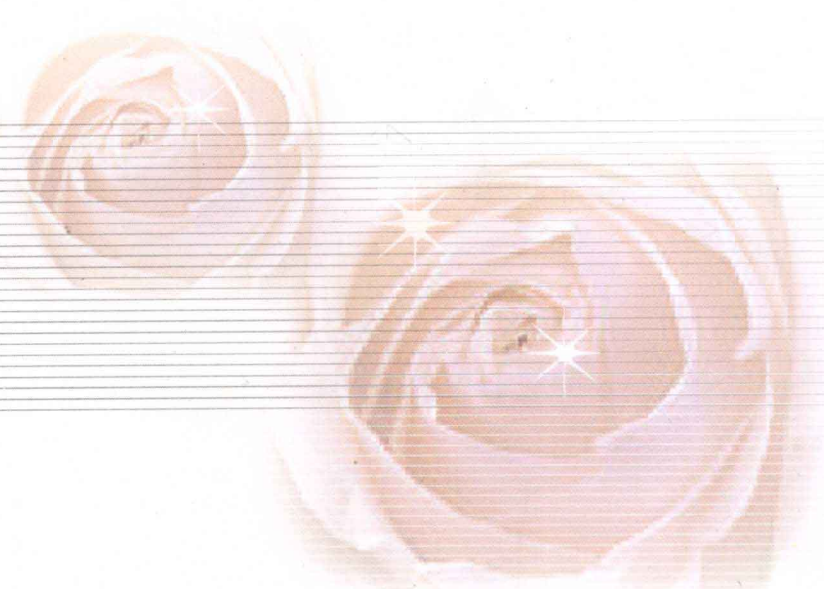
首都经济贸易大学出版基金资助

企业人力资源多样化 女性发展问题研究

——赵慧军/著——



QIYE RENLI ZIYUAN DUOYANGHUA
NVXING FAZHAN WENTI YANJIU



 首都经济贸易大学出版社
Capital University of Economics and Business Press

北京市哲学社会科学规划项目成果



首都经济贸易大学出版基金资助

企业人力资源多样化 女性发展问题研究

—— 赵慧军 / 著 ——



QIYE RENLI ZIYUAN DUOYANGHUA
NVXING FAZHAN WENTI YANJIU



首都经济贸易大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源多样化 女性发展问题研究/赵慧军著. —北京:首都经济贸易大学出版社,2011.5

ISBN 978 - 7 - 5638 - 1555 - 5

I. ①企… II. ①赵… III. ①女性—企业管理:人力资源管理—研究
IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 107360 号

企业人力资源多样化 女性发展问题研究
赵慧军 著

出版发行 首都经济贸易大学出版社
地 址 北京市朝阳区红庙(邮编 100026)
电 话 (010)65976483 65065761 65071505(传真)
网 址 <http://www.sjmcb.com>
E-mail publish@cueb.edu.cn
经 销 全国新华书店
照 排 首都经济贸易大学出版社激光照排服务部
印 刷 北京大华山印刷厂
开 本 787 毫米×980 毫米 1/16
字 数 237 千字
印 张 13.5
版 次 2011 年 5 月第 1 版第 1 次印刷
书 号 ISBN 978 - 7 - 5638 - 1555 - 5/F · 1096
定 价 25.00 元

图书印装若有质量问题,本社负责调换
版权所有 侵权必究

人力资源管理的新课题(代序)

人力资源管理作为一个外来的概念,在国内已经有 20 多年的历史了。如果从 1998 年教育部批准人力资源管理作为本科专业算起,也已经有 10 多年的时间了。关于人力资源的一个重要课题,几乎没有得到国内学者的重视和关注,这就是人力资源的多元化(也称为多样化)。劳动力的多元化,是美国社会近半个世纪以来的重要社会现象,也是管理学、经济学和教育学等研究的热门课题。美国社会劳动力的多元化,一方面是针对女性劳动者的增加,另一方面是亚裔和非洲裔的美国公民或新移民的增加,还有代际关系的问题。多样化改变了美国社会中传统的白人男性统治劳动力市场的局面,从而使各类组织的管理者不得不针对新的劳动者的特点对传统的管理思路和管理制度进行调整。于是,人力资源多元化的问题提到了议事日程。后来的人力资源多元化,涵盖了组织成员的种族、文化和技能等的多元化,甚至包括了领导团队年龄、性别和专业的多元化。有关多元化的研究成果层出不穷,教科书更是开辟专章介绍多元化的问题。

反观我国,关于人力资源多元化的研究基本属于空白,尽管近年来关于“80 后”和“90 后”进入劳动力市场引起了人们的很多议论,但真正关于劳动力或人力资源多元化的系统研究并不多见,尤其是关于性别差异对人力资源管理的影响的研究,在管理学领域还没有引起人们的足够重视。

赵慧军教授的这本著作,是我所了解的国内第一本专门研究人力资源的性别差异及其对管理的影响的重要著作。该书从组织的人力资源多样化及其价值入手,以性别差异作为多样化的基本维度,以心理学及人口学关于性别差异的有关研究结论为理论基础,论证了研究人力资源性别差异的理论意义,通过分析我国各类劳动力在性别分布上的特点,证明了关注性别多样化的实践意义。作者从高管团队的性别多样化、管理层性别多样化对员

工态度和行为的影响、不同性别领导者的差异、女性人力资源开发等多个层面对这个问题进行了实证研究,并依据实证研究的结论提出了企业在实践中如何推动性别多样化的对策和建议。

作者采用规范的实证研究范式,每个研究都有理论依据,首先提出假设,采用大样本的问卷调查和科学的统计分析方法,得出了可靠的结论,有些结论具有一定的创新价值并值得深入研究。例如,女性比男性有更强烈的“玻璃天花板”知觉;无论管理层性别多样化还是高管团队性别多样化,都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;管理层性别多样化(男、女性比例均衡化)降低了男性员工的工作满意度,但高层管理团队性别多样化对男女员工的组织公民行为则有积极的作用;管理层(包括高管团队)性别多样化与员工的离职意愿无关。通过对 959 名在职企业人员的测量,作者发现,62.6% 的优秀领导者为双性化的性别角色,领导者胜任水平与被社会认同的性别气质呈正相关;领导者性别角色类型和特征与其生理性别没有关系。这些结论无论对于学术研究还是管理实践,都具有相当的启发作用和应用价值。

当然,该书的研究并不是没有局限性。有的实证研究属于调查性质,理论探索尚显不足;有的发现没有给出充分的解释,只能作为进一步研究的初步结论,例如,关于“女性比男性有更强烈的玻璃天花板知觉”的结论,究竟是客观上存在的“天花板”效应,还是知觉偏差的作用,尚需进一步探讨和论证。

然而,瑕不掩瑜,这些局限性并不影响该书的学术价值,其创新性和开拓性是不可否认的特点。赵慧军教授敏锐的学术嗅觉、严谨的学术风格和富于创新的学术态度,在这本书中得到了充分的体现。

感谢慧军对我的信任,让我有机会先睹为快。此书给我很多启发,引发我很多思考。真的很感谢本书的作者。

是为序。

孙健敏
2011 年 5 月 20 日

前言

人们倾向于对男性和女性有不同的社会角色期待，尽管当今时代女性在各个领域取得了优异的成绩，但许多人一直期待女性主要扮演照顾者的角色，而男性主要扮演供养者的角色。由于历史和现实中的性别不公正，女性在社会公共领域还处于弱势地位，女性尚没有被完全接受为组织的领导者。

总体而言，本书是研究女性问题的，特别是研究企业中作为领导资源的女性管理者的发展问题。

视角

人力资源多样化的维度很多，在多样化管理中受到广泛关注的是女性问题。由于越来越多的女性占据了管理层的职位，国外学者从 20 世纪 70 年代开始关注管理职业上的性别倾向的变化。今天，多样化管理在西方已由最初的法律要求，发展到强调对组织“可以建立更加强大而富有竞争力的事业”的价值。学术研究和实际案例证明了多样化与群体职能和组织绩效的相关性，特别是在竞争和创新上的优势。

本书的重点在于探讨性别的多样化所产生的影响。性别多样化的内涵及分析的层面包括两个：一个是群体构成的性别(sex)多样化，意指非单一性别成员的群体，分析的群体为企业管理层和管理团队；另一个是个体的性别(gender)多样化，即个体身上所显现的非单一的性别角色和社会性别特质(详见第 2 章)，主要以企业中的经理个体为分析对象。通过调查 100 多家企业数千名员工，检视工作场所性别构成和经理们的性别角色，探讨企业中男女管理

人员性别和社会性别的多样性, 及其对组织绩效和员工态度与行为的影响、对经理们领导行为和风格的影响, 来探讨和验证性别多样化的多重价值。

结构

本书写作分为三个部分。第 1 章和第 2 章为第一部分, 是对企业人力资源多样化管理问题、工作场所女性发展问题的理论研究和现实状况的分析; 第 3~第 7 章为第二部分, 是全书研究的主体, 包括 5 个相对独立的实证研究, 分别探讨领导群体的性别多样化特点与组织绩效的相关性、领导群体的性别多样化特点对员工工作态度和行为的积极影响; 探讨领导者个体的性别特质和性别角色, 揭示现实中领导行为男性化的刻板印象、夸大领导行为的性别差异等现象, 同时也证实性别角色的社会构建性, 而经理们被构建的社会性别特质对领导行为、领导风格乃至领导效能的影响要远远大于其自身的生物学性别; 第 8~第 10 章为第三部分, 从个体、组织、社会和国家三个层面归纳整理促进女性领导力开发、推进企业多样化管理和社会性别主流化的主要观点和行动策略, 对促进性别平等、构建和谐的两性关系、建设多样化的组织提出具体的行动指南和方针政策。

方法

在理论上, 有关工作场所中性别平等与女性发展的现象不仅见于女性主义理论, 更有经济学、社会学、心理学、管理学诸多理论的解释。在西方第二次女权主义浪潮中, 女权主义学者运用“社会性别”(gender)这一分析范畴来探索女性的从属地位和平等问题, 而经济学家用劳动的性别分工、人力资本理论、劳动力市场分割理论, 社会学家则用社会网络理论, 以及心理学中关于性别差异的理论等对性别与发展问题著书立说。女性主义的研究方法基本排斥定量的客观方法, 偏爱口述史方法、半结构访谈法和人类学田野调查, 以反映女性体验的话语权和独特性。但是定量的实验研究已经是现代行为心理学、社会学等的基本研究方法。本书采用两类方法: 一方面, 采取女性主义的主观研究方法, 保持女性主义研究的独特性, 防止定量分析的“男权化”和建构女性话语; 另一方面, 以科学严谨的定量分析技术, 得出具有普遍性和客观性的研究结论。本书中的研究试图体现女性发展问题的多学科、多领域特征, 以管理学中多样化管理为视角, 为相关学科的理论发展、为女性问题的研究作出学术贡献。

取向

多样化管理以及女性职业发展问题的研究,目的在于促进工作场所中的人们平等与和谐的发展。作者努力在研究中梳理理论观点,检视现实问题,进行学术反思,努力作出客观结论,避免对任何性别者的说教。客观事实的确存在,但我们总是透过信念与价值观的眼镜观察它们。把公共补贴看成是“福利”还是“救济”,把使人改变的社会影响当成“洗脑”还是“感化”,把追求权力和成功看成“雄心”还是“野心”,这些将取决于我们个人的价值观。

“在科学研究领域,就像在法庭上一样,个人观点无足轻重。当思想等待审判时,科学证据是最终的裁判。”(David G. Myers, 美国著名社会心理学家)。但研究者真的能做到如此客观吗?作为人类社会的一员,他们的关于是非善恶的价值尺度和信念也一定会渗透到研究工作中,更何况人类和社会问题的研究常常像是折射社会历史的一面镜子,不同社会和时代的核心价值都直接影响着研究内容的选择。对于科学解释而言,即使是停留在描述现象的层面上,那也是一种人类的活动,那么,已有的信念与价值判断会影响研究者的思想行为就是自然而然的事了。因此,本书作者并不掩饰个人的价值取向和判断,即,对于占全国人民的 1/2、占劳动力大军的 45%、占管理阶层的 1/3、占各类组织高层领导的 13%的中国女性的价值的充分尊重与肯定。

在现实中,随着中国社会的快速发展,妇女问题变得日趋复杂,有关工作场所中性别不平等现象的“职业性别隔离”、“玻璃天花板”、“性骚扰”、“女性经济安全”等广受关注。在本书的研究中,选择管理阶层的女性为研究客体,以性别比较的视角针对这一群体的发展问题进行探讨,希望所作研究和结论对中国女性的发展具有现实意义。对女性领导力发展问题的研究总要涉及男性和男性领导力的问题,而终其目标是要推动男女两性的共同发展。无论男性还是女性都是重要而珍贵的领导资源,都是人力资源多样化价值的体现。

致谢

本书是国内首部基于企业人力资源多样化管理的视角,来论述女性在组织管理层中的作用和女性自身领导事业发展问题的学术著作。她的出版受益于作者所供职学校——首都经济贸易大学、学校学术委员会及其专家们的真知灼见和客观判断,使本书获得出版基金的鼎力资助。本书集中反映了作者近年来承担的两项课题的研究成果,它们是北京市哲学社会科学规划项目

“管理层性别多样化理论构建与检验”(06BaJG064)和北京市教委人文社科面上项目“员工组织公正感与绩效行为研究”(SM200710038013)。在此特别鸣谢两个基金会所给予的研究平台和经费支持,使研究者的学术兴趣得到满足,长期关注的学术研究得以深化。

特别感谢在多项实证研究中提供了大量案例和调查数据的企业,感谢所有接受访谈和填写问卷的经理和员工,没有这些基本的数据,没有他们对科学研究严谨而又繁琐的程序的包容和支持,作者难以得出客观的结论。

感谢王传生教授、吴冬梅教授、赵耀教授,感谢北京市西城区领导人才考试评价中心主任宇长春博士,北京企业联合会黄国诚先生,在本书设计、调研、论证、写作的每一个环节他们都贡献了卓越的学识、深刻的见解和人力物力的支持。感谢温宏建副教授为本书“行动策略”部分所提供的大量资料,并亲自撰写了第9章和第10章的部分内容。感谢出版社的编审们所给予的耐心细致和极富专业力的审校工作。感谢本书所引用的文献作者,是他们卓越的研究成果为本书的编撰奠定了坚实的基础。

由于作者学识和能力所限,付梓之际书稿依然不尽如意,问题诸多。在此特别感谢读者的宽容,并期待阅读或参考本书的同行们的睿智和洞察,以指正本书中的不当和疏漏之处。

赵慧军

2011年5月于北京

目 录

序 / 孙健敏

前言 / 1

理论与现实

第1章 组织人力资源多样化及其价值 / 3

1.1 组织人力资源多样化的内涵及其特征 / 3

1.2 人力资源多样化管理问题的凸显 / 4

1.3 人力资源多样化与组织绩效 / 8

1.4 我国人力资源多样化管理研究的现实问题 / 13

第2章 性别:人力资源多样化的基本维度 / 16

2.1 性别和性别多样化的内涵 / 16

2.2 多理论视角的工作场所性别构成问题 / 20

2.3 性别多样化的研究取向 / 25

2.4 我国人力资源的性别构成 / 29

实证分析

第3章 高管团队性别构成与组织绩效的相关性分析

——以123家上市公司为例 / 39

3.1 文献综述和问题的提出 / 39

3.2 研究方法 / 44

3.3 研究结果 / 47

3.4 研究发现和局限 / 51

第4章 企业管理层性别多样化对员工态度和 行为的影响 / 54

4.1 文献综述和研究假设 / 54

4.2 研究方法 / 58

4.3 研究结果 / 61

4.4 结论与建议 / 73

第5章 传说还是事实:优秀领导者应当是 男性化的吗? / 77

5.1 问题的提出 / 77

5.2 领导者性别角色的测量方法 / 78

5.3 调查结果 / 80

5.4 结论与建议 / 85

第6章 上级的公平性与可信度: 性别重要吗? / 91

6.1 问题的提出 / 91

6.2 研究方法 / 93

6.3 研究结果 / 95

6.4 结论与建议 / 99

第7章 家长式还是变革型:领导风格的 性别化差异存在吗? / 101

7.1 领导风格的性别差异及问题的提出 / 101

7.2 研究方法 / 105

7.3 研究结果 / 107

7.4 研究结论 / 127

行动策略

第8章 女性领导资源开发:克服偏见 / 131

8.1 企业领导职位上的女性 / 131

8.2 女性发展的障碍——性别偏见 / 139

第9章 企业行动:推进管理层性别多样化 / 153

9.1 企业人力资源多元化管理的范式 / 153

9.2 促进性别多样化的组织策略 / 158

第10章 社会性别主流化:战略与政策 / 166

10.1 女性主义理论中的社会性别 / 166

10.2 社会性别主流化:内涵与策略 / 168

10.3 社会性别主流化:公共政策 / 172

参考文献 / 185

附录 本研究中使用的主观测量 / 198

理论与现实

作者：[作者姓名] 出版社：[出版社名称]



第 1 章 组织人力资源多样化及其价值

劳动力结构的变化和法律上的约束,使得多样化管理成为组织人力资源管理的重要内容。尽管人力资源多样化是现代组织构成的必然趋势,但长期以来,针对人力资源多样化对组织的价值问题一直存有争议。本章综述了员工构成多样化对组织声望、组织绩效、组织创新和团队过程的积极作用,也对人力资源多样化在组织文化认同、组织沟通和工作关系质量等方面产生的负面影响进行了评述。

1.1 组织人力资源多样化的内涵及其特征

在工作、组织和职业环境中,人力资源多样化(Diversity of HR,也称工作场所多样性:Diversity in Workplace)是指员工群体构成的多样性。具体而言,它意味着组织成员在性别、年龄、种族和国籍等方面的多元化,以及组织成员在身体和精神方面的差异性。

多样化的人力资源是差异性和相似性的混合体(Thomas,1996)。从微观看,多样化,是指个体间的差异;从宏观看,多样化则是指有共同特征的个体组成的群体间的混合。另一个对人力资源多样化的比喻是它像一盘沙拉,五颜六色、各具营养和口味,它是把各种不同的人汇聚而成整体的组织,每个人的独特性都可能为组织作出特定的贡献(Kandola,1995)。

通常,研究者认为,组织人力资源的多样化可以从个体三个层面的差异加以识别。首先是“表层”的多样性。“表层”的多样性与人口统计学特征有关,绝大多数是显而易见的背景特征,如年龄多样、性别多样、民族多样、教育背景多样、语言多样、健康状况和外表特征的多样;其次是“人力资本层”的多样性,即能力、技巧、资质、成就等的多样;最“深层”的多样性则与个体的态



度、价值观、文化、信仰、认知风格和行为风格有关。

三个层面的差异都会影响组织以及组织中的成员。表层差异常常令人产生第一印象,并刺激形成人们的刻板知觉和行为预期。人力资本层的差异明显影响人们的组织经历,因为大多数组织会据此评价和分配组织成员的工作。而深层差异通常经过大量的交互作用才会被发现,因而可能最大限度地影响工作场所中的人际交往。然而,三个层面的多样性对组织及其成员的影响并非如此简单地“各司其职”,有时“表层”差异和“人力资本层”的差异彼此影响,尤其是当个人绩效难以被衡量,或者需要对个人未来绩效预期时,由“表层”差异引起的刻板观念也可能会影响人力资本层面的特征判断。有学者的研究发现,决策者更倾向于提升男性,往往是因为更相信男性有开展工作所必需的技能,而与此不同的是,女性不得不必须证明其已经具备了工作所必需的技能,之后才能得到提升(Martin, 1996)。哈里森(Harrison, 1998, 2002)及其合作者研究发现,时间可以消除“表层”多样性的影响,但是会提高“深层”多样性的影响力;组织成员在和同事交往一定时间后,其“深层”的价值观差异要比“表层”特征更好地预测同事之间的关系,而且“深层”的相似性能够克服“表层”的差异所带来的负面影响,“深层”的差异性会对发展良好的工作关系产生障碍。

1.2 人力资源多样化管理问题的凸显

人力资源多样化问题的出现,源于就业平等和对各类群体避免歧视,促其加入主流社会。多样化管理被定义为,在工作场合中,组织以积极的措施发扬平等的文化氛围,让员工的构成反映出社会成员的普遍状况,以确保组织在人员管理中不存在歧视现象(耶胡鲁·巴鲁,2004)。但随着人们认识的深入,多样化管理的内涵和范式也被不断地丰富和发展(有关多样化管理范式详见本书第9章)。歧视是指因为某些人属于特定子群体而使他们处于不利状态,如果属于特定子群体的事实对工作业绩不会产生预期影响的话,这种歧视就是非法的。例如,幼儿园教师通常都是由女性来担任的,一位男性希望成为幼儿园教师,但是比他资历差的女性却得到了这份工作,那么他就受到



了歧视对待。在实践中,通常都是少数群体受歧视。为什么组织应当关注自身的多样化?那是因为无论从法律上还是道德上来看,歧视肯定是错误的。

1.2.1 就业结构的变化

作为人力资源管理上的重大挑战,多样化问题的出现首先是由劳动力在人口学上的变化而引起的。由于老年人、妇女、少数民族人士、残疾人士和高学历的人加入到当今的劳动力大军中,如今世界各国劳动力的组成结构与过去有了很多不同,而且还会在将来继续发生变化。在人力资源多样化管理中广泛受到关注的则是女性问题。2006年,国际劳工组织报告《劳动世界的格局改变》中指出劳动世界性别问题及趋势,虽然过去15年妇女劳动力参与率和经济活动不断增加,但从地位、行业和工资或收入角度看妇女就业却表明,妇女仍然不大可能像男子那样具有正规工资和工薪就业,妇女仍旧比男子做更多的家务,而且,对于同类工作,即使是“传统为女性”的职业,妇女的收入也可能比男子的收入低。简言之,在薪资和晋升管理职位方面仍然存在着普遍的歧视现象。当然,这些方面的差距正在缩小。1987年,世界500强公司高级行政长官中女性人数只占1.7%,且只有一名女性是CEO,而2001年达到了11.2%,并有3.8%的女性是CEO。

在许多国家,人种、性别、宗教、种族、年龄、国籍、生理和精神状况以及其他一些方面的不同,已成为各类组织和机构中的一种现实。根据美国劳动局(Department of Labor)的统计,劳动力将很快由妇女和少数民族主导。坐落在伊利诺伊州莫顿树林的3Com公司的现代化工厂,飘扬着65个不同国家的国旗,每一面国旗都代表了至少一名员工的国籍,工厂1200名员工讲20多种语言。在硅谷,至少有1/3的科学家和工程师来自欧洲、拉丁美洲、中东和亚洲。此外,美国人对种族、民族、文化或其他“差异”的态度也有了一个缓慢但值得关注的改变。过去的美国(组织)被形容为一个“大熔炉”,不同国别、种族、宗教的人走到一起,彼此磨合而浑然一体。无论在社会上还是在公司里,发展的机会总是青睐那些更容易融入主流文化的人。许多移民都走投无路,只好选择更换姓氏、放弃母语,甚至割舍自己的文化。为了取得成功,人们愿意被同化。然而今天,组织变成了沙拉碗,需要“适应”的更多的是组织而不