

国家社会科学基金项目·管理学系列丛书

矛盾性别偏见与女性职业发展

陈志霞 等著



科学出版社

国家社会科学基金项目·管理学系列丛书

矛盾性别偏见与女性职业发展

陈志霞 等 著

本书得到国家社会科学基金资助

科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书从社会心理学敌意和善意矛盾性别偏见的学术视角,就性别偏见的表现形式及其对女性职业发展的深层影响机制进行探讨。内容涉及矛盾性别偏见的理论及研究现状、矛盾性别偏见与家庭权力相关婚恋价值观的探讨、矛盾性别偏见与女性成就动机、矛盾性别偏见影响女性职业发展的具体机制、组织性别偏见与女性职业发展、矛盾性别偏见与工作场所性骚扰等方面的相关研究。研究者学术视野开阔,注重理论与实践相结合、定量研究与质性研究相结合,研究方法使用得当,资料丰富,数据可靠,研究结论对于女性职业发展具有重要指导意义。

本书可供社会心理学、人力资源管理和女性问题研究方面的学者、专业人员、教师、本科生、研究生和相关实践工作者阅读参考。

图书在版编目(CIP)数据

矛盾性别偏见与女性职业发展 / 陈志霞等著. —北京: 科学出版社, 2016

ISBN 978-7-03-047834-4

I. ①矛… II. ①陈… III. ①男女平等-关系-女性-职业选择-研究 IV. ①D440 ②C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 056082 号

责任编辑: 徐 倩 / 责任校对: 彭珍珍
责任印制: 徐晓晨 / 封面设计: 蓝正设计

科 学 出 版 社 出 版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

北京京华虎彩印刷有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2016 年 3 月第 一 版 开本: 720×1000 1/16

2016 年 3 月第一次印刷 印张: 13

字数: 252 000

定价: 78.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

前 言

本书是笔者主持的国家社会科学基金项目“矛盾性别偏见对女性发展的社会阻隔和自我阻隔作用”的部分研究成果。

性别偏见与性别歧视、性别平等问题研究是社会学、心理学、管理学和政治学等多门学科共同关注的一个重要问题，不同学术背景的学者分别从各自不同的角度进行了各自的理论分析、实证研究和对策探讨。鉴于这一问题的复杂性和重要性，面面俱到的研究往往难以深入。本书从社会心理学敌意和善意矛盾性别偏见的学术视角，就性别偏见的表现形式及其对女性职业发展的深层影响机制进行探讨。本书内容涉及矛盾性别偏见的理论及研究现状、矛盾性别偏见与家庭权力相关婚恋价值观、矛盾性别偏见与女性的成就动机、矛盾性别偏见影响女性职业发展的具体机制、组织性别偏见与女性职业发展、矛盾性别偏见与工作场所性骚扰等方面的相关研究。本书的研究的学术价值和特色在于：国内现有关于性别偏见的研究主要集中于敌意性别偏见方面，本书首次引入矛盾性别偏见理论，对敌意和善意两种不同类型的性别偏见开展了研究，有助于相关研究的深化；同时，现有关于性别偏见和性别歧视的研究多数基于理论分析，缺少实证研究，本书引入矛盾性别偏见理论进行相关实证研究；此外，国外现有关于矛盾性别偏见的理论与实证研究多数集中于社会认知方面，本书首次将该理论引入女性职业发展领域，丰富和拓展了关于矛盾性别偏见、女性职业发展领域的研究内容。

全书由笔者进行研究方案的总体设计，并亲自指导问卷调查和数据统计分析，撰写相关研究报告。笔者的研究生何方玲、蔡学青、徐荣华、陈颖、杨婷、吕胜男等参与了部分章节内容的数据收集、统计分析、报告撰写等工作。

本书关于矛盾性别偏见的研究缘起于 2006~2007 年笔者在普林斯顿大学心理学系与 Susan Fiske 教授的合作研究，在此谨致由衷的感谢！

陈志霞

2016 年 1 月于喻家山下

目 录

第 1 章 问题的提出	1
1.1 国内外研究现状分析	1
1.2 研究意义	6
1.3 研究思路和方法	7
1.4 研究重难点及创新之处	9
1.5 本书结构	10
第 2 章 矛盾态度的相关研究	11
2.1 一般矛盾态度研究	11
2.2 不同方面的特定矛盾态度研究	13
2.3 矛盾态度的强度和结果变量	15
2.4 矛盾态度的前因变量	17
2.5 思考及展望	18
第 3 章 矛盾性别偏见理论	21
3.1 善意和敌意性别偏见的概念与测量	21
3.2 性别偏见的个体和文化差异	23
3.3 善意和敌意性别偏见对社会认知的影响	24
3.4 评价与展望	26
第 4 章 矛盾性别偏见与婚恋观念——基于家庭权力视角的实证研究	28
4.1 引言	28
4.2 研究方法	31
4.3 问卷的修订编制和信效度分析	32
4.4 男女性别偏见和婚恋价值观的差异检验	35
4.5 矛盾性别偏见对婚恋价值观的预测作用	37
4.6 结论与讨论	38
第 5 章 矛盾性别偏见与女性成就动机	41
5.1 引言	41
5.2 相关研究综述	41
5.3 研究思路及方法	47
5.4 研究结果与分析	48

5.5	小结与讨论	55
第 6 章	女性职业发展的自我阻隔因素	58
6.1	引言	58
6.2	文献综述	59
6.3	研究方法	65
6.4	问卷的编制与修订	69
6.5	问卷的信度和效度分析	77
6.6	职业自我阻隔与工作满意、职业发展的关系	82
6.7	讨论	85
第 7 章	矛盾性别偏见内化与女性职业阻隔——基于质性研究的分析与探讨	90
7.1	引言	90
7.2	女性职业发展中面临的矛盾与困惑	90
7.3	研究方法与过程	93
7.4	个案分析	96
7.5	分析与探讨	108
第 8 章	组织性别偏见与女性职业发展	113
8.1	引言	113
8.2	相关研究回顾	113
8.3	理论与假设	119
8.4	研究方法	121
8.5	问卷编制及信效度测量	122
8.6	组织矛盾性别偏见与工作满意度、工作绩效的相关分析	126
8.7	组织性别偏见对女性职业发展的影响	127
8.8	结论与讨论	128
第 9 章	矛盾性别偏见与工作场合性骚扰	132
9.1	引言	132
9.2	工作场合性骚扰的理论综述	133
9.3	研究方法	136
9.4	问卷的修订及其信效度	137
9.5	研究结果与分析	139
9.6	小结与讨论	143
第 10 章	总结及展望	147
10.1	假设验证情况	147

10.2 几个重要结论与讨论	147
10.3 存在的问题及对未来研究的展望	150
10.4 思考与启示	150
参考文献	153
附录	166
附录 1 部分问卷样题	166
附录 2 矛盾性别偏见与婚恋观念的跨文化研究	168

第1章 问题的提出

1.1 国内外研究现状分析

性别偏见与性别歧视 (sexism)、性别平等问题研究是社会学、心理学、管理学和政治学等多门学科共同关注的一个重要问题,不同学术背景的学者分别从各自不同的角度进行了各自的理论分析、实证研究和对策探讨。鉴于这一问题的复杂性和重要性,面面俱到的研究往往难以深入。本书系列研究试图从社会心理学敌意和善意矛盾性别偏见 (ambivalent sexism) 的学术视角,就性别偏见的表现形式及其对女性职业社会发展的深层影响机制进行探讨。与本书系列研究直接关联的国内外相关研究主要涉及以下几个方面。

1.1.1 偏见及其认知机制

偏见是社会生活中一种非常常见的社会心理现象。如果个体对某一社会群体产生偏见,就会倾向于用特殊的、很多时候是消极的方式来评价其成员,而对该群体成员的具体情况和表现很少关注或仅仅给予选择性关注。一般来说,偏见是对某一社会群体及其成员的一种不公正态度,它是一种事先或预先就有的判断(张中学和宋娟,2007)。例如,Bourne 认为偏见是一种态度,因而也是感情、看法和行为倾向的组合,是一种先入为主的想法。Allenson 认为偏见是不正确的看法与态度。他还认为,对错误态度的肯定或偏爱也属于偏见,只不过人们一般讨论的是具有否定倾向的偏见。与偏见紧密联系的一个概念便是歧视 (discrimination),日常生活中它们经常被交替使用。仔细区分起来,二者也存在一定区别。偏见是一种态度,而歧视则更多是指行为。

早期研究者一般倾向于用社会化、群体间的利益冲突、个人心理因素(如遭受挫折、权威主义人格)等来解释个人为什么会持有偏见。随着认知心理学家逐渐成为整个心理学的前沿,人们开始从信息加工的观点来看待偏见的形成问题。关于偏见形成的认知机制主要有以下三种观点。

(1) 刻板印象效应。认知心理学家认为,人类是“认知吝啬鬼”,生活在信息纷繁而又无法回避的环境中的人们为了节省资源,总是尽可能简化自己的认知过程,方法之一就是归类。例如,把人按不同的标准分类,每一类别的人具有某些特点,知道了个体属于某个类别,就容易预见该个体的行为。可见分类可以节省认知资源,认识世界也就相对简单一些。对某个人群的看法实际上就是刻板印象。

当然,刻板印象与偏见有本质的不同。刻板印象是纯认知的,而偏见作为一种态度具有更复杂的结构。但是,刻板印象可以作为偏见的一部分。态度结构的经典理论认为,态度由认知成分、情感成分和行为倾向三个部分构成。刻板印象可以在其中充当认知成分。由于刻板印象经常是错误的,这就导致以它作为基本成分之一的态度也是错误的,偏见即由此生成。

(2) 内群-外群效应。人们通常会把社会分为两个部分——我们和他们。这就是说,将人们分为内群体(我们,自己人)和外群体(他们)是一种惯常的思维方式。外群的人经常被认为有更大的相似性。而且外群的人经常被认为是不受欢迎的,具有消极品质。Tajfel等提出的社会认同理论认为,个体会寻求特定社会认同来提升其自尊水平。这样一来,一个人只有能够放心地尊重自己所属的群体时,才会对其他群体表现出积极的态度,否则,就会对外群体产生偏见。Hornsey和Hogg的实证研究为这种理论提供了支持。

(3) 公平世界效应。大多数人都相信世界是公平或公正的,即所谓的“善有善报,恶有恶报”,一个人现在所获得的奖惩由他过去的所作所为决定。而很多事实和研究表明,对于社会不公平现象人们经常视而不见。究其原因,并非是因为人们不关心正义,而是他们觉得,某一群体或其成员受到不公平待遇是由于这一群体或其成员自身的责任或原因,如做错了什么事情。公平世界现象实际上是让人满足现状,所导致的偏见恰好能使人们对不公平的现象心安理得。

1.1.2 性别偏见研究

在性别偏见研究的历史中,早期的社会心理学家们认为它主要是强调对于女性的敌意态度(Spence and Helmreich, 1972; Swim et al., 1995; McHugh and Frieze, 1997)。Allport认为性别偏见是一种憎恶女性并将女性归为社会从属角色的态度。这种公开的对女性的敌意态度直到现在仍然在世界不同地方以不同的方式发展存在和不对称地发展着。一方面,对女性更多的敌意和歧视态度仍然盛行;另一方面,这种偏见发展成了一些更隐蔽、更抽象的形式。而后者很清楚地反映了一种事实,即那些反对女性的过分激进态度在当今社会和时代已经令人无法忍受,但是,需要指出的是,后者这种隐蔽的性别偏见对于性别平等并无多少帮助(Fernandez et al., 2004)。而在Sears(1988)提出的“象征主义的种族歧视”这一基础上,Tougas等(1995)、Swim等(1995)提出了“现代性别偏见”这一理论。这种性别偏见包含了传统的对女性的消极态度及随社会和时间变化形成的更符合平等社会观点的自由主义的态度。这一新的性别偏见理论是基于社会的维度,包括阻止女性提高公众舞台地位的障碍及那些似乎赞同提高女性公众舞台地位的屈尊态度(Fernandez et al., 2004)。这种屈尊态度出现在Tougas等(1995)的问

卷中,如“迫于社会的压力,一些公司不得不雇佣并不合格的女性”。

1.1.3 矛盾性别偏见的理论与实证研究

早期研究者一般将性别偏见或性别歧视看作一种对女性的敌对态度,但是,近期的研究者开始出现了一些不同的看法。Glick 和 Fiske (1999, 2001) 指出,性别偏见可能包括敌意性别偏见 (hostile sexism, HS) 和善意性别偏见 (benevolent sexism, BS) 两类。敌意性别偏见是一种出于对女性敌对情感的性别偏见;善意性别偏见则是指一种主观上出于爱护女性的正面情感,通过特定角色限制而对女性形成的一种性别偏见态度。前者往往通过贬损女性来证明男性的权力,后者则往往将女性设想成一种需要得到男性保护的纯洁柔弱对象来显示男性的优越。因此,善意性别偏见和敌意性别偏见可以被视为维持对女性家长制式压制的两种相互补充的意识观念。Glick 和 Fiske (1999, 2001) 研究认为,具有性别偏见的个体往往习惯性地对女性分为受推崇和受贬损的两类,并且对她们产生两极分化的不同评价。敌意性别偏见主要指向那些违背传统性别角色定位的非传统女性,如职业女性、女同性恋者、女权主义者、女运动员等;善意性别偏见往往指向恪守传统性别角色的女性,特别是家庭主妇。

基于上述观点, Glick 和 Fiske 编制了矛盾性别偏见量表 (ambivalent sexism inventory, ASI) 来对敌意和善意性别偏见进行测量。该量表包括 22 个具体项目,分为敌意性别偏见和善意性别偏见两个分量表。Glick 等 (2004) 对 16 个国家 8360 名被试的跨文化研究表明,男性与女性及不同文化样本在对女性的敌意和善意态度上存在明显一致性。相关研究发现,善意和敌意性别偏见观念对人们女性社会认知的影响可能受到认知对象以下几个方面特征的影响:个人身份是否符合传统性别角色、是否存在反传统性别角色的个性特质或行为、是否对男性地位构成威胁等。现有相关研究的具体领域主要涉及对女性的评价、婚恋关系、女性职业生涯发展、女性形象、对性骚扰和其他严重犯罪的态度等方面。

1.1.4 家庭权力相关婚恋观念、工作-家庭冲突相关研究

家庭权力是衡量女性家庭地位的重要方面,现有相关研究主要有两种思路。资源理论用家庭决策来衡量夫妻间的权力对比,并用资源的可获得性对这种决策差异进行理论解释。女权主义者则用父(男)权制来解释家庭中的权力现象,认为社会中普遍存在的父权制规范才是影响家庭中权力分配的根本原因。无论哪种理论指导下的实证研究均显示出女性在家庭权力方面的整体弱势地位。与婚姻(家庭)权力相关的婚恋观念主要涉及择偶标准和婚姻性别角色规范两个大的方面。按照社会心理学的理解,婚恋观念是个体深层和稳定的基本态度体验,对个体行为具有重要导向作用。关于择偶标准的相关理论主要有“同类匹配”“资源交换”

“择偶梯度”和进化心理学理论等。按照进化心理学的观点，女性在选择婚姻对象时，会更多考虑对方的经济社会地位；男性在选择婚姻对象时更多考虑对方的温柔顺从和外貌等因素。婚姻性别角色规范是指个体在社会化过程中所内化的婚恋行为规范和家庭性别角色规范，这些规范往往从价值观层面维护着传统的性别角色关系。与权力相关的家庭性别角色规范主要涉及家务分工、子女教育、事业支持、权威维护、家庭决策等方面。

工作-家庭冲突，Greenhaus 和 Beutell（1985）将其定义为“一种角色间冲突的特殊形式，在这种冲突中来自工作和家庭生活领域的角色压力是不相容的”。工作-家庭冲突可以从三个维度进行分类：基于时间的冲突（time-based conflict）、基于压力的冲突（strain-based conflict）和基于行为的冲突（behavior-based conflict）。Greenhaus 等还进一步将工作-家庭冲突区分为工作→家庭冲突（work-to family conflict）和家庭→工作冲突（family-to-work conflict）两类。相关研究表明，人们的性别角色观念对体验到的工作-家庭冲突存在重要影响。

1.1.5 女性职业发展中的职业阻隔因素研究

一些学者认为，在女性职业发展过程中存在一系列职业阻隔因素，导致女性在职业发展过程中处于相对弱势地位。一些学者还发展了生涯阻隔因素量表对个体（包括女性）生涯发展的阻隔因素进行测量和实证研究。其中，女性职业发展中一种最受关注的现象就是所谓的“玻璃天花板”现象。“玻璃天花板”现象是指职业女性在一般职员岗位与高层管理岗位之间的一种无形屏障，使得很多女性往往只能从事一般职员性工作（如秘书、办事员）和其他辅助性工作，很难晋升到管理岗位；或者即便晋升到了管理岗位也往往只是停留于普通行政岗位，难以真正进入组织管理的高层。它就像一层透明的玻璃板，看似前途一片光明，实际上却往往难以逾越，可望而不可即。而具体的阻隔也往往是无形之中客观存在的。一些相关研究发现，这些无形的障碍主要包括来自女性自身的障碍、来自男性的障碍、来自家庭的障碍和来自社会的障碍等多个方面。

1.1.6 对女性的刻板印象研究

刻板印象（stereotype）与社会偏见（prejudice）和歧视是社会心理学研究社会性偏向（social bias）的三个紧密联系的概念。仔细区分起来，刻板印象主要偏重于社会认知偏差；社会偏见则是以刻板印象为基础对对象的情感反应偏向；而歧视则是基于刻板印象和偏见的行为偏向。刻板印象作为一种特定的社会认知图式，是有关某一群体成员的特征及其原因的比较固定的观念或想法。

Fiske 的刻板印象内容模型 (stereotype content model, SCM) 认为, 刻板印象的内容是在能力 (competence) 和热情 (warmth) 两个维度上的评价组合。根据这一模型, 群际社会偏见主要表现为嫉妒偏见、父权偏见和鄙视偏见三种类型。国外一些相关实证研究表明, 女性刻板印象大多落在高能力低热情、低能力高热情或者低能力低热情维度的三种偏见类型上, 很少落在高能力高热情的维度。就国内研究来看, 秦启文和余华 (2001) 用人格特征形容词查核表对 1256 名大学生及从业者的调查结果表明: 在男性看来, 女性的贤淑、温柔、善良、纯真、文雅最为重要, 而见钱眼开、斤斤计较、挥霍、霸道、爱发号施令的人格特征最不应有。

1.1.7 女性成就动机和逃避成功倾向研究

根据 Atkinson 和 Bitch (1964) 对成就动机的区分, 个体成就动机具有两种不同倾向: 其一是力求成功的需要, 即追求成功和由成功带来的积极情感 (如自我满足、自豪) 的倾向; 其二是力求避免失败的需要, 即回避失败和由失败带来的消极情感 (如羞耻和屈辱) 的倾向。一般认为, 女性的成就动机不及男性; 就上述两种具体类型来看, 女性避免失败的动机往往高于男性。此外, Horner (1968, 1972) 又提出了“成功恐惧”的概念并且进行了验证。她认为, 成功恐惧是指个人对其活动获得成功的一种带有恐惧情绪的消极心态。具有此种心态的个体在从事相应活动时, 有可能放弃积极争取的行动, 改以消极应付的行为。Horner 以主题统觉测验对大学生所进行的研究表明: 女性的成就动机异于男性, 在男女两性竞争的情况下, 女性的成就动机是消极的。男性多是希望成功, 而女性则是恐惧成功。

评价与分析: 善意与敌意性别偏见的区分是对传统性别偏见理论的一个重要补充和完善, 它对于我们进一步认识不同类型的性别偏见及其特征, 进而防止和减少各种不同形态的性别偏见与性别歧视, 促进性别平等与尊重性别差异, 无疑具有重要意义。它启示我们, 表面看来对女性的关爱实际上可能对女性构成潜在的机会剥夺和发展阻隔, 也会抑制女性的事业心和创造性。现有研究的不足之处是相关研究大多集中于对大学生的研究, 研究内容主要集中于性别偏见对社会认知的影响, 较少有对人们实际行为的探讨。同时国外现有的相关研究也大多限于社会心理领域, 较少延伸到职业发展和社会地位等领域。就国内研究来看, 除申请人的初步介绍和相关探讨外, 目前为止尚未见任何相关理论和实证研究。本研究将矛盾性别偏见与女性的职业阻隔因素联系起来, 不仅探讨二者之间的相关关系, 而且试图探讨矛盾性别偏见对女性职业发展阻隔作用的内在心理机制, 无论就国内还是国外现有相关研究来说都是一个具有重要价值的尝试与拓展。

1.2 研究意义

本书系列研究的理论与实际意义主要体现在以下几个方面。

(1) 探讨中国人的矛盾性别偏见,为国内相关研究奠定基础。通过理论分析和实证探讨,在中国文化背景下揭示善意性别偏见和敌意性别偏见这两类看似不同实际存在本质一致性的性别偏见表现形式,修订相关量表,为国内其他后续相关研究奠定基础。内隐态度和矛盾态度研究是目前国外关于态度研究的两个新走向,内隐态度研究已经引起国内学者关注,矛盾态度研究尚未见涉及,本书也希望借此推动国内社会心理学界关于矛盾态度的研究,将态度研究和性别问题研究引向深入。

(2) 揭示矛盾性别偏见与家庭权力的关系,促进婚姻内部的性别平等。按照善意性别偏见的基本假设,它主要针对传统女性角色和家庭内部,那么它与人们的婚恋价值观应该具有直接的联系,在亲密关系方面应该表现得尤为突出,因此,进一步考察善意性别偏见与家庭内部权力结构的关系对于剖析善意性别偏见的实质应该具有特别的针对性,同时也有助于提高婚姻内部的性别平等。

(3) 揭示矛盾性别偏见与对职业女性刻板印象的关系,减少甚至消除对职业女性的性别偏见。虽然相关研究认为,公共领域的性别偏见大多属于敌意性别偏见,但是,在职业领域作为一个工作团体来说,男女又同时从属于一个内群体(ingroup),因此也很有可能会存在敌意与善意性别偏见的双重作用。对于那些聪明、能干、好强的“女强人”式女同事或女领导,性别偏见可能主要表现为敌意性别偏见;对于那些贤惠、不愿逞强的弱势女同事、女下属,性别偏见则可能更多表现出善意性别偏见。如果说对于亲密关系中性别偏见的揭示有助于促进家庭内部的性别平等,那么对于工作场合的性别偏见研究则有助于实现职业领域的性别平等。

(4) 揭示矛盾性别偏见对女性的自我阻隔作用,提高女性成就动机水平。女性在社会化过程中往往与男性一起内化了传统的性别角色定位,因此,性别偏见和发展阻隔不仅来自外界,同时也可能来自女性自身。研究性别偏见与女性成就动机的相关关系,有助于消除女性发展的自我阻隔,帮助女性确立恰当的自我角色定位,提高成就动机水平。

(5) 从组织层面揭示矛盾性别偏见对职业女性的阻隔作用,促进女性的职业生涯发展。具体组织作为一种亚社会环境,对女性员工的职业发展存在直接影响。研究组织性别文化对女性员工工作动机和工作绩效的影响,及其与女性职业组织阻隔因素的关系,有助于营造性别平等的组织文化,促进女性职业发展。

1.3 研究思路和方法

本书系列研究的一个基本思路是，矛盾性别偏见作为一种社会心理现象，往往通过一系列显性或隐性机制渗透于人们的社会生活和意识形态之中，对女性的家庭和社会地位的提高构成阻隔。这种阻隔可能包括来自社会的阻隔、来自家庭的阻隔、来自女性自身的阻隔和来自组织的阻隔等诸多方面。其内在机制具体表现为对女性的家庭地位设定和性别角色规范限定，性别刻板印象定位导致对女性的价值贬损，女性职业发展的自我设障和逃避成功的动机倾向，性别偏见组织文化导致的女性职业发展机会的减少和职业效能感、工作绩效的降低等诸多方面。其具体路径或心理社会机制参见图 1-1。

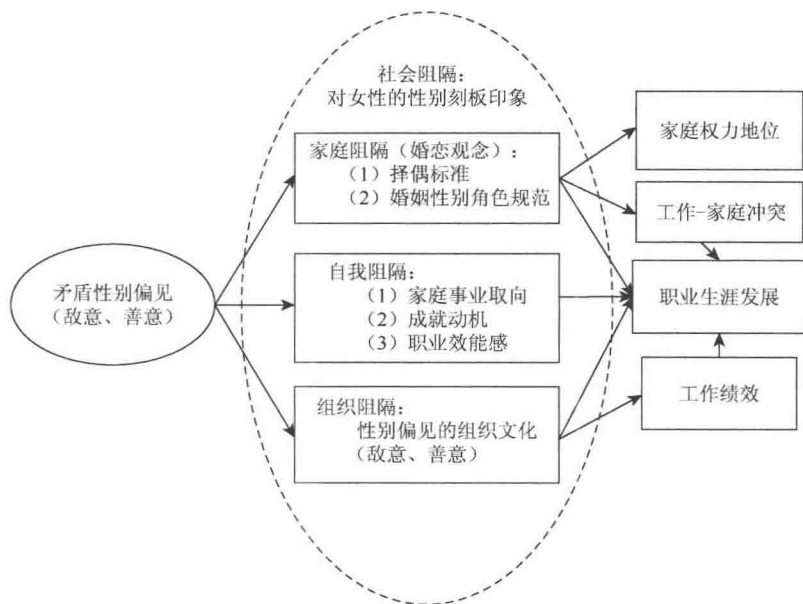


图 1-1 矛盾性别偏见影响女性社会发展的具体机制示意图

基于这一基本思路，本书系列研究的主要内容、研究思路和方法具体包括以下几个方面。

1. 矛盾性别偏见、职业生涯阻隔的理论分析与问卷修订

在对矛盾性别偏见的理论基础和文化适应性进行具体分析的基础上，对 Peter 和 Fiske 的矛盾性别偏见量表进行修订和信效度检验。理论分析主要采用进化心理学、资源分配理论、社会规范理论、角色理论和群际关系理论等。同时，在对

职业生涯阻隔因素的理论分析的基础上,就现有港台职业生涯阻隔问卷(大学版和成人版)的内地适应性进行检验,并就矛盾性别偏见与职业生涯阻隔因素的相关进行检验。问卷实证研究对象为 500 名在校大学生和 300 名在职员工,统计方法包括项目区分度、探索性因素结构分析、验证性因素结构分析、同质性信度检验、多元方差分析、多因素相关分析等。

2. 矛盾性别偏见与婚恋观念及女性工作-家庭冲突研究

该部分内容的基本思路和基本观点是,矛盾性别偏见主要通过择偶过程中的女性弱势地位设置和家庭生活中的性别角色规范限制等,使得女性在婚姻起点“先天”地位弱势的情况下,承担更多的家务和子女养育等非报酬性劳动,主动维护丈夫的面子与权威,不惜甘愿放弃事业成功机会以辅佐支持丈夫事业,在关爱的“善意”之下消解女性的事业心,对女性发展构成潜在的机会剥夺,对女性职业发展构成家庭阻隔,加剧女性员工的工作-家庭冲突,影响女性的职业发展。问卷研究部分研究对象为 500 名大学生和 300 名在职人士,研究工具为 Peter 和 Fiske 的矛盾性别偏见问卷、自编家庭权力相关婚恋观念问卷和修订的职业阻隔因素问卷。基本假设为善意和敌意性别偏见与传统婚恋价值观和男性家庭权力呈显著正相关,性别偏见与女性家务和子女养育、维护丈夫面子权威、支持丈夫事业等价值规范和角色认同存在显著正相关关系,与女性的工作-家庭冲突呈正相关,与女性职业发展呈负相关。同时运用结构方程模型就矛盾性别偏见与家庭阻隔因素及其中介变量之间的关系进行模型拟合与检验(图 1-2)。

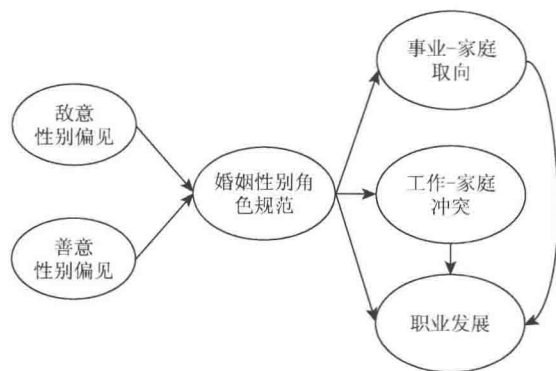


图 1-2 矛盾性别偏见对女性职业发展的家庭阻隔作用理论模型

3. 矛盾性别偏见与女性职业效能感、事业家庭取向、成就动机等的相关研究

该部分重点考察矛盾性别偏见对女性发展的自我阻隔作用。研究对象为 300 名在校大学生和 300 名在职人员,研究工具为 Peter 和 Fiske 的矛盾性别偏见量表和

成就动机量表、逃避成功问卷、职业效能感问卷、事业家庭取向问卷、职业阻隔因素问卷等。基本假设为性别偏见与女性成就动机、职业效能感水平呈显著负相关关系,与逃避成功动机呈正相关关系。初步的理论模型见图 1-3。统计分析方法主要包括问卷的信效度分析、相关统计分析、差异检验、结构方程模型检验等。

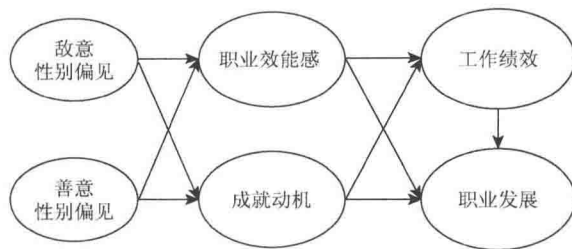


图 1-3 矛盾性别偏见对女性职业发展的自我阻隔作用理论模型

4. 组织性别偏见与女性职业效能感、工作动机、工作绩效的相关研究

通过问卷法考察矛盾性别偏见组织文化与女性员工职业阻隔因素的相关,及其与女性员工职业效能感、工作动机、工作绩效的相关,并且就相关理论假设及变量间关系进行结构方程模型检验。如果条件许可,也会考察上级的矛盾性别偏见与女性员工职业效能感、工作动机、工作绩效的相关。研究对象为 300 名在职女性。基本假设组织性别偏见与女性员工职业效能感、工作动机、工作绩效存在显著负相关关系,与职业发展的组织阻隔因素存在正相关关系。

同时,本书系列研究还会关注组织中一个特殊而敏感的现象——工作场合性骚扰。一个基本的研究假设是,工作场合性骚扰在某种程度上体现了个体和组织内部一种带有性别偏见性质的组织文化和价值观。研究的基本思路是,敌意性别偏见与工作场合性态度中的骚扰辩护、受害者责备和自我隐忍的行为策略存在显著正相关关系,即敌意性别偏见越强则越倾向于进行骚扰辩护、受害者责备,也越倾向于受害者选择自我隐忍策略。

1.4 研究重难点及创新之处

研究重点和预计突破的难题:随着社会进步和发展,性别偏见由原来的公开、单一和敌对,逐渐转向内隐和复杂微妙,矛盾性别偏见理论较好地揭示了新时期性别偏见的特征。本书系列研究的重点在于揭示矛盾性别偏见对女性职业生涯发展的阻隔作用及其具体心理社会机制。我们认为,这种阻隔作用主要是通过家庭阻隔(择偶标准和家庭性别角色规范限制)、社会阻隔(社会刻板印象)、组织阻隔(性别偏见组织文化)和自我阻隔(成就动机)等四个方面的机制实现的,研

究的重点就在于揭示这四个方面的具体机制。研究的难点主要在于矛盾性别偏见量表中文版的修订，组织性别偏见文化量表的编制，职业阻隔因素问卷的修订，后续研究中相关社会样本的收集，性别偏见与内容刻板印象模型的结合，以及性别偏见与性别差异、性别特点的区分等。

本书系列研究的创新之处主要在于：第一，将矛盾性别偏见理论引入家庭权力和职业生涯发展领域，并且将两个方面结合起来进行系统综合考察；第二，将矛盾性别偏见理论与内容刻板印象模型结合起来，不仅考察人们对职业女性的内容刻板印象，而且考察性别偏见对这种刻板印象的影响，以及女性社会地位及人格因素对二者关系的调节作用；第三，不仅考察性别偏见对女性的社会阻隔作用，同时还考察女性自身性别偏见的自我阻隔作用及组织阻隔作用。

1.5 本书结构

本书的一个基本观点是，矛盾性别偏见对女性职业发展存在重要影响，其具体机制较为复杂。其中，家庭影响、自我阻隔和组织影响是三个最为重要的途径。所以本书通过一系列实证研究尝试探讨了其具体作用机制。第1章是问题的提出，第2、第3章为相关理论综述和研究进展，第4章重点探讨家庭的影响（婚姻家庭阻隔），第5、第6章重点探讨了自我的影响（自我阻隔），第7章采用质性方法对矛盾性别偏见的具体表现、形成机制及家庭阻隔和自我阻隔进行了综合探讨，第8、第9章重点探讨了组织的影响（组织阻隔），第10章为全书总结。