

# 社会资本影响职业晋升的性别差异研究

贾艳雯 郭梦琴 徐琳钰 刘傲

南京邮电大学

**摘要：**探讨社会资本影响职业晋升的性别差异对于深化理解社会资本的影响效应以及企业员工职业晋升的主要因素具有重要的理论和现实意义。论文首先从理论层面探讨了社会资本对不同性别企业员工职业晋升的影响机理，在此基础上结合在南京市获取的企业问卷调查数据，进行了实证检验。结果发现，女性在职场晋升的过程中处于劣势地位，这表明在职场存在明显的性别不平等现象。进一步，对于这种不平等现象，本文尝试从不论在生活中还是职场中对于人们的互动交往产生影响的人际关系网络以及由此形成的社会资本维度进行解释和分析。论文最后就劳动者如何在职业生涯中获取晋升和发展提出了相关建议。

**关键词：**社会资本；职业晋升；性别差异

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.11.081

## 一、引言

随着中国社会不断进步发展，劳动力市场趋于饱和，人才竞争亦日趋激烈。而女性因受性别歧视影响，在劳动力市场长期居于劣势地位，不仅在就业机会、工作报酬、福利水平等劳动市场绩效与男性有较大差距，晋升机会也远远低于同等条件下的男性。《全球性别差距报告（2023）》显示中国劳动就业的性别差距总体上缩小了72.7%，其中女性部长占比为4.2%，女性议员占比为24.9%。可以看到女性能够担任管理层、领导层的机会远低于男性，管理者职业获得过程中存在明显的男女不平等现象。是什么样的原因导致女性劳动者在职场中遭遇如此困境？已有研究从个体和组织等方面进行了归因分析：在个体层面影响女性职业地位变化的因素集中在教育经历、资历深浅、关系网络、婚育情况；组织层面来看，组织中的文化偏见认为领导力是男性的典型特征，男性为了掌握并维持主导地位，在职业语境中故意低估女性的贡献。总体来看，关于职业晋升的性别差异问题学界进行了多角度的深刻的探讨，而其中基于社会资本角度的讨论形成了明显不同的意见：部分学者认为社会资本对个体的影响将随着市场化进程的不断加深而逐步减弱，这与部分学者所强调的我国社会的关系本位特征有一定的出入。基于以上的论述，本研究基于对企业员工的实地调查，研究两性在职业晋升时所面临的不同的状况，并从社会资本的视角对该问题予以解释。

## 二、理论分析与研究假设

社会资本被定义为“对社会关系网络和其中资源的投资行为，以期在未来得到相应的回报”。这是一个多

维的概念由两个部分构成：一是接触性的社会资本包括网络规模、网络差异和社会资源；二是动员性的社会资本包括亲属关系职业支持、朋友关系职业支持和相识关系职业支持三方面的内容。基于林南社会资本理论，可知行动成功与社会资本正相关，在劳动场域员工需要一定的职业资源才能在职业生涯中取得成功，但是也可以看到获得成功时赖以使用的晋升标准并不总是清晰和完善的，领导们倾向于寻找最合适或者最有潜力的人选，而拥有更多的社会资源则有助于成为领导的“圈内人”，从而获得更多晋升机会。其次，职工个体越靠近网络中的桥接位置，则在工具性行动中获得更好的社会资本。社会资源得以激活的具体表现可以从职工在各种社会关系中获得的直接和间接的职业支持中得以体现。社会资本的生产和使用存在一定的性别差异问题，在考虑到男性和女性人力资本的可观差异之后，晋升的性别差异很大程度受社会资源左右，具体可以划分为社会资本的积累和资本回报两方面的影响。在资本积累方面，受制于“男主外、女主内”等传统思想观念的影响，更多的优质社会资源会倾向于传递给男性而非女性，女性先赋性社会资本积累的缺失和后期社会化中女性社会资本获取上的劣势导致其资本积累的欠缺。另一方面，女性的社会资本回报存在不足，个体交往的同质化会使得日常生活中能够接触到的多是同样处在该阶层的有关系人。与男性相比，女性的社会资本同质性较强、多样性较低，社会资本回报效果不明显，同质性强的社会资本更有利于女性职员获得低层级的晋升。而男性更多地参与到工作、市场相关的交往中，社会资本的回报

更为明显，这表明那些选择将自己的精力投入到发展大量弱关系中的人，将有更多的机会接触到自己以外的社会群体，弱关系助推下的异质性更强的关系可以帮助男性职员获得级别更高的晋升。因此本研究做出以下假设：

H1：网络结构、社会资源和职业支持对职业晋升有显著促进作用。

H2a：男性所拥有的异质性网络和社会资源总量大于女性，从而拥有更多的机会获得职位晋升。

H2b：相较于女性，男性的社会资本回报更明显，助推其职业生涯的向上发展。

H3：社会资本对两性不同层级的晋升将产生差异化的作用。

### 三、数据分析

#### （一）样本描述

图1显示在不同管理层级上男性和女性劳动者所占比例。首先可以看到本次关于南京市部分企业的调查样本中男性群体样本162人；女性样本246人，其中男性群体中处于管理层及的样本占比为43.60%、女性群体处于管理层级的样本占比为23.85%，二者差异较大；在具体的管理层级中，处于基层管理的男性为24.08%，女性只有18.70%；而中高层管理人员中，男性占比为19.52%，女性仅有4.88%。可见，职员所处的管理者层级越高，男女性别比差异越大，表明男性在管理者职位的获得上更有优势。

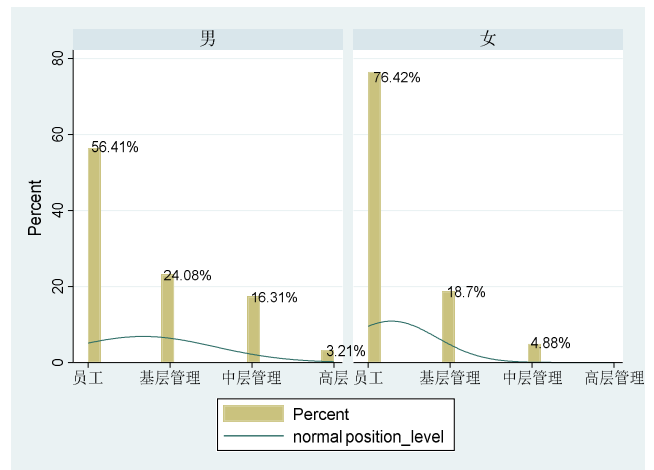


图1 不同管理层级男女劳动者占比情况

#### （二）社会资本对获得晋升的影响

由表2中可知，网络规模的每上升一个层级会使得男性获得职业晋升的机会增加1.42倍，社会资源每扩大一个层级使得其可能性增加63.7%；对于女性职员来说，网络规模对其晋升产生显著正向影响，网络规模每扩大一个层级会使得女性获得职业晋升的机会增加87.3%；在可动员的社会资本中，亲戚关系的支持以及朋友关系的支持对男性和女性的晋升均产生显著的正向作用，亲戚关系的支持会使得男性获得升迁的可能性增加43.8%，使得女性获得晋升的可能性增加27.4%；朋友关系支持使得男性获得晋升的机会增加27.9%，女性增加36.2%；但是相识关系支持只对女性的职业晋升具有显著作用，对男性并未产生影响，假设1得到部分证实。

表1 logistic模型估计结果

	模型1	模型2	模型3	模型4
变量	男性	女性	男性	女性
教育程度	0.672*** (0.170)	0.472*** (0.177)	0.799*** (0.194)	0.488** (0.196)
婚姻状况	-1.025* (0.587)	-1.955*** (0.567)	-0.301 (0.720)	-1.980*** (0.600)
户籍	1.301*** (0.455)	-1.220*** (0.381)	2.203*** (0.683)	-1.359*** (0.420)
政治面貌	0.628* (0.547)	-0.597* (0.574)	0.519* (0.634)	-0.728* (0.628)
工作单位性质	-1.896*** (0.552)	0.178* (0.415)	-1.999*** (0.677)	0.227 (0.457)
工作年限	0.223***	-0.043	0.307***	-0.047

	(0.086)	(0.044)	(0.110)	(0.047)
工作年限平方	-03.06e-3***	3.41e-4	-0.004***	0.003
	(1.16e-3)	(4.75e-4)	(0.002)	(0.001)
网络规模			0.884***	0.628***
			(0.329)	(0.223)
网络差异			-0.260**	0.002
			(0.206)	(0.167)
社会资源			0.493**	-0.032
			(0.256)	(0.193)
亲属关系支持			0.363**	0.242**
			(0.290)	(0.181)
相识关系支持			0.644	0.395**
			(0.299)	(0.222)
朋友关系支持			0.246**	0.309**
			(0.339)	(0.219)
Observations	156	246	156	246

## (二) 社会资本对获得晋升平均边际效应的性别差异

在表3的模型1和模型2的基础上,使用margins得到解释变量的平均边际效应值,即解释变量对被解释变量概率变化的平均值,然后使用Bootstrap方法在样本中进行1000次重复抽样,得到变量对应的经验p值,实际边际效应的差异性检验。结果显示,在其他变量不变的情况下,两性所拥有的社会资本中,男性的网络差异性的平均边际效应为0.516,相较于女性可以看出男性的平均边际更大。

表3 两性社会资本对晋升的平均边际效应(AME)分析

变量	男性	女性	AME_男-AME_女
	模型1	模型2	$\Delta$ AME
网络差异	0.516***	0.115***	0.401***
	(0.276)	(0.207)	
社会资源	0.233***	0.0326	0.20***
	(0.418)	(0.214)	
网络规模	0.745***	0.536***	0.209*
	(0.447)	(0.256)	
亲属关系支持	0.235***	0.635***	-0.4***
	(0.589)	(0.178)	
相识关系支持	-0.712	-0.0548**	-0.657
	(0.434)	(0.233)	
朋友关系支持	0.083**	0.0486**	0.0297**
	(0.508)	(0.238)	
Observations	156	246	
控制变量	已控制		

社会资源对男性获得晋升的影响会提升23.3%,对女性的晋升效果只有3.26%。在女性的成长过程中,从获得初始社会化的家庭、获得成长的学校以及再社会化的职业场所,女性均处于一个被父权制所建构的社会环境之下,这导致女性的依赖性增强,独立性减弱,在日常的交往中女性也更倾向于对于非正式网络的参与,并且对于一些具有工具性质的关系被女性本能的排斥,在获取优势资源上明显逊色于男性,假设2a得到证实。亲属关系支持对男性获得职业晋升的影响会提升23.5%,对女性的职业晋升影响有63.5%。这是因为相对于男性,女性的社会网络主要在亲属之间,女性更倾向于利用亲属关系处理事务;朋友关系的支持对男性获得职业地位提升的影响是8.3%,对女性的影响为4.86%,熊瑞梅认为男性生活主要嵌入于工作等公共领域,所以网络成员中同事朋友较多,因此相对于女性群体,男性群体在职业晋升的过程中可以获得更多的来自朋友关系的支持,且女性的社会资本回报率在同等情况下要低于男性,所以产生了差异化的作用结果,假设2b得到证实。

## (三) 社会资本对不同管理层级的晋升的影响及性别差异

在职位晋升的过程中,有低位晋升和高位晋升。从表4可以看到在女性的低位晋升中所拥有的、可调动的

社会资本都是显著的发挥正向作用。但在高位晋升中，只有社会资源因素显著，成功女性往往重视与重要人物发展外部网络。这些外部网络提供了有助于女性完成工作和职位晋升的额外有用资源，帮助自身的职位的高位晋升。男性在低位晋升时相识关系支持产生显著影响，女性的社会资本模式在低位时仍旧是内部网络发挥作用。但在高位男性反而是受到亲友类的同质性网络的影响更大，这是因为对于进入劳动力市场工龄较长，人力资本丰富的从低位向高位晋升的男性，他们往往拥有丰富的社会资本，往往更加注重的是有意义的资源回报，相较于同质性的社会网络，在异质性互动中他们付出高努力，回报却较低，性价比低，所以会更加关注同质性社会网络，假设H3得到部分证实。

表4 社会资本对晋升影响的结构差异

	低位晋升		高位晋升	
	(1)	(2)	(1)	(2)
	男性	女性	男性	女性
网络规模	0.610*** (0.229)	0.372** (0.185)	-0.690** (0.315)	0.0747 (0.444)
网络差异	-0.254 (0.170)	0.0897 (0.139)	0.0486 (0.193)	0.0867 (0.475)
社会资源	0.530** (0.218)	0.289* (0.162)	-0.363 (0.318)	1.489*** (0.551)
亲属关系支持	0.447** (0.218)	-0.273* (0.145)	0.0410** (0.262)	-0.198 (0.322)
相识关系支持	0.518** (0.238)	0.240 (0.190)	0.0108 (0.296)	-1.200 (0.541)
朋友关系支持	-0.155 (0.242)	0.208 (0.197)	0.963*** (0.352)	0.147 (0.558)
Observations	156	246	90	58

#### 四、结论与讨论

本研究通过实证研究得出如下结论，首先社会资本对两性是否获得职业晋升大多具有显著的作用，其中相识关系的支持存在性别差异，相识关系的支持只对女性显著；第二男性的网络差异性对职业晋升所产生的平均边际效应大于女性、社会资源对男性获得升迁的边际效应比女性高20%、朋友关系支持的边际效应男性依旧比女性高一半、但是职业支持中的亲属关系支持对女性

获得职业晋升的影响比男性高40%；最后在低位晋升过程中两性的各类社会资本均产生正向的影响，但是在高位晋升时，影响女性职位变化的是社会资源，影响男性的是亲友关系支持因素。本文的研究结论可以为劳动者在职业生涯中获得成功带来重要的启示。首先，关系本位仍旧是现代社会的特征，社会资本对于个体的职业历程仍旧发挥着重要的作用。两性都应在网络社会中有意识地建立和运用社会资本，为职业生涯的成功提供更加坚实保障。其次，我们需要正确评估自己的社会资本，发现网络中的优劣势。大多数女性的社会关系网络处于规模小封闭成员性质单一侧重于狭隘的内部关系的状况，但同时内部的亲属关系支持发挥着重大作用，因此可以充分利用这一点来为自己谋求更多的资源。最后，相较于男性，女性职员的社会资本中代表弱关系的相识关系支持在女性职业生涯中发挥着重要的作用，应注重对此类关系资源的开发与调动，关注组织中的各种正规和非正规联系网络，也可以通过组织成员的身份建立社会关系网络，从而使得关系网络可以延伸出更多的外部网络，扩大关系网，助力职业成功。

#### 参考文献

- [1]许金海；胡新艳；戴明宏. 社会网络求职渠道如何影响职业晋升？——基于CFPS数据的经验证据[J]. 南方经济，2023，（06）：49-66.
  - [2]王建；边燕杰. 职场交往、结构约束与组织内部晋升[J]. 社会发展研究，2022，9（03）：107-129+244.
  - [3]林南；俞弘强. 社会网络与地位获得[J]. 马克思主义与现实，2003，（02）：46-59.
  - [4]杨睿娟；冀梦琪. 数字鸿沟、社会资本与职业成功[J]. 现代管理科学，2023，（02）：86-95.
  - [5]贺尊；贺嘉贝；牛佳丽. 人力资本、社会资本与性别差异的作用机制解析——基于人际关系网络调查样本的实证研究[J]. 江汉论坛，2023，（04）：36-42.
- 作者简介：贾艳雯（1997.10.10-），女，汉，甘肃天水，硕士，劳动社会学研究。