

• 社会学研究 •

人力资本、家庭责任与行政干部地位获得研究

刘爱玉, 佟新, 傅春晖

(北京大学社会学系, 北京 100871)

摘要: 研究行政干部更高行政级别地位获得的影响要素及作用于两性时的表现特征, 可以发现: (1) 行政干部地位晋升的基本趋势是重视高等学历, 自1988年之后人力资本质量对处级及以上行政级别地位的获得具有日益重要的意义, 在相应行政等级阶梯上顺利晋升的女性有着至少与男性近似的人力资本数量和质量; (2) 以父母教育程度为表征的家庭背景等先赋性因素对于更高行政级别地位获得依然具有显著影响, 对女性行政干部的影响尤大, 但其影响程度已不如人力资本; (3) 社会资本对于男性和女性行政干部的晋升均有显著正面影响, 提醒我们仍应警惕干部地位晋升中来自社会关系的影响和干扰等不正之风问题; (4) 不论男女, 家庭责任承担越多, 越不利于其更高行政级别地位的获得, 而性别角色认知越趋向于现代, 越利于更高行政级别地位的获得。家庭责任对于女性干部更高行政级别地位获得的影响甚于相应男性干部的影响。

关键词: 行政干部; 人力资本; 家庭责任

中图分类号: C912.2

文献标识码: A

文章编号: 1009-8860(2013)03-0050-06

一、问题的提出

在中国, 干部是指在政府部门、党务系统及企事业单位中担任一定公职的人员。已有关于干部地位获得的研究大致围绕以下两个方面展开, 一是关于干部身份获得的研究, 主要关注具有什么样特性的人通过什么样的机制能获得干部身份, 即家庭社会经济地位(家庭背景)、人力资本、社会资本、政治资本等在改革前后对于干部地位获得的影响及其变化^{[1][P65][2][PP83-115]}。

二是关于干部地位维系的研究, 关注干部相对于其他群体而言, 在市场化转型过程而催生的新机会结构前是否能保持优势地位。这些研究在极大地推进我们关于社会转型过程中干部身份获得及其地位维系认识的同时, 也为进一步研究提出了新议题。因此, 本文关心的行政干部地位获得问题, 不是谁能够当干部的问题, 而是能够当什么级别的干部问题, 即已获干部身份者在行政阶梯上的地位达成, 特别是两性在成为不同级别的干部问题上, 其影响要素及作用机制的差异。

收稿日期: 2012-01-20

作者简介: 刘爱玉(1964—), 女, 浙江余姚人, 北京大学社会学系教授, 研究方向为劳动社会学; 佟新, 北京大学社会学系教授; 傅春晖, 北京大学社会学系博士研究生。

基金项目: 本文为国家社会科学基金重大项目“第三期全国妇女地位调查”(10@ZH020)、教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目“女性高层次人才成长规律及发展对策研究”(10JZD0045-1)的研究成果。

二、文献对话与研究假设

对于何种因素影响行政干部的地位晋升,从学术研究的脉络上看,人力资本理论和社会资本理论视角的分析居多,而家庭分工视角则鲜有涉及和讨论,这也正是本文希望加强的方面。

1. 人力资本与地位升迁

自1967年美国社会学家布劳和邓肯关于地位获得的经典研究及其后斯威尔和豪瑟的拓展研究之后,不少社会学家认为,在现代工业社会中,影响个人职业地位获得的将主要是个人教育水平/人力资本等自致性因素,而诸如父亲教育水平和职业地位等先赋性因素的作用将越来越小。关于中国政治精英或干部的相关研究也发现,以学历为测度的人力资本与精英的升迁有着一定的联系,政治精英的学历越高,其升迁的可能性也越大,^[3]教育对职业地位获得的重要性在上升。^{[1][165]}故本文关于地位获得先赋性因素与人力资本因素作用机制的假设是:

1.1 相比于家庭背景等先赋性因素,人力资本因素对行政干部的地位晋升变得日益重要,行政干部地位晋升的基本趋势是重视高等学历,且越是行政等级高的位置,对人力资本因素越为重视。

既往关于地位获得的经验研究,人力资本通常被操作化为受教育年数、在职培训和工作经验。这一测量的问题是没有区分不同质量的教育年数对个体可能有着完全不同的意义。对人力资本质量的忽视是因为受到了问卷调查资料的约束,也是因为高等教育扩招之前,能够接受更多的教育特别是上大学就足以将一部分人与其他人群进行区分。但在高等教育越来越普及的时候,学历的含金量会降低,重要性日益凸显的将是获得什么样质量的教育。故本文关于人力资本质量与地位获得关系的假设是:

1.2 相比于人力资本数量,人力资本质量对于更高行政级别地位的获得具有越来越重要的意义。

人力资本理论认为工作权威层的性别差距主要是男女两性拥有的人力资本差异造成的,女性的人力资本投入通常不如男性,故她们在

工作权威层的比例会低于男性。^{[4][PP235-252]}但 Huffman 等人的研究发现,即使在相同人力资本水平下,女性工作权威层的比例依然低于男性,且人力资本因素只能解释工作权威层性别差距的一小部分。^{[5][PP121-147]}但若女性拥有的人力资本要显著高于男性,其地位获得的状况是否会有改善?林南与边燕杰在天津的研究发现,女性主要靠接受较高的教育才能进入核心部门,而男性则深受家庭背景的影响。^{[2][PP83-115]}据此,我们有以下的假设:

1.3 拥有比男性更多更好的人力资本,是女性在相应行政等级阶梯上顺利晋升的必要条件。

2. 社会资本理论与晋升

社会资本是一种镶嵌在社会结构/网络之中且可以通过有目的的行动来获得或流动的资源^{[6][P28]},那些拥有更多更好社会网络资源的个体,其社会资源的使用将提高其劳动力市场回报。^{[7][8]}行政干部的提拔和任命通常由上级党的组织部门考察和决定,在此过程中,一方面要听取一般群众的意见及保证任职者具备基本的条件(如文化程度、从政经历等),另一方面需要听取上级党的部门及主要官员的意见,这为社会网络资本作为非制度性因素发挥作用提供了空间。周玉的研究发现,虽然女干部拥有与男性差别不大的社会关系网络,但社会资本仅对男性干部地位获得有显著影响。^[9]但该研究样本仅来自两个省委党校部分学员,对人力资本的测量未考虑质量,却在模型设计时,干部行政级别被当作定距变量处理,使人力资本、社会资本各要素对地位获得的影响可能因此而产生一定的偏差。故本研究关于社会资本的假设是:

2.1 社会资本对两性行政干部的地位晋升有积极正面的影响。

3. 家庭责任

无论男女,承担更多子女抚养、家人照顾和日常家务劳动等责任时,其投入工作的时间和精力必然会受到影响,并成为阻碍其向更高层次发展的一个重要原因。传统性别角色观念认为,不同性别应该有不同分工,男性负责政治、经济等公共领域的事务,而女性则负责家庭这一私人领

域的事务。公私领域的划分会阻碍女性参与政治。^{[10] (PP5-21)} 关于中国的研究显示,中国妇女更多地承担了子女抚养、家人照顾和日常家务劳动等责任,并形成“劣势累积”,对女性拥有工作权威产生重要负面影响。^[11] 家庭经济学则认为,家庭成员在做出与从事有酬工作、家务劳动有关的决策时,其结果通常是男性更多的参与市场工作,女性更多的做家务。家庭内部的分工导致男性和女性在劳动力市场上产生基于工作经验的人力资本的不同,进而产生地位分化。据此,本文关于家庭责任与地位晋升的假设是:

3.1 不论男女,家庭责任承担得越多,越是不利于其更高行政级别地位的获得;

3.2 家庭责任对于女性干部更高行政级别地位获得的影响要甚于对相应男性干部的影响。

三、调查数据说明

1. 数据收集与样本构成

本文分析使用的数据来自两部分:一是“女性高层次人才成长规律及发展对策研究”2011年在全国31个省的3626人问卷调查;二是在2010年12月进行的第三期中国社会妇女地位调查入户调查中符合人才条件的3213人填写的“高层次人才附卷”。最终获得具有中级及以上职称、科级及以上行政级别、中层及以上管理人员特性的专业人员、行政人员和管理人员有效样本6126人。

本文研究主要针对的是在政府、党委和群团等相关部门和在国有事业、企业单位担任实职并具有科级及以上行政级别且未退休的行政干部,共1870人^①,其中女性785人,男性1085人。

女性行政干部目前各行政级别分布为:副科级10.2%,正科级6.8%,副县处级34.1%,正县处级22.7%,副地市局级13.8%,正地市局级12.4%。由低一级行政级别晋升到上述行政级别所化的时间及晋升时的平均年龄依次为:副科级7.2年,35.3岁;正科级6.4年,39.6岁;副县处级5.8年,39.4岁;正县处级6.5年,43.9岁;副地市局级6.6年,45.3岁;正

地市局级8.5年,51岁。

男性行政干部目前行政级别情况如下,副科级19.2%,正科级19.9%,副县处级24.9%,正县处级17.4%,副地市局级9.7%,正地市局级8.9%。由低一级行政级别及晋升时的平均年龄依次为:副科级8.2年,37.1岁;正科级6.2年,39.4岁;副县处级6.5年,40.4岁;正县处级7.1年,44.7岁;副地市局级6.8年,45.8岁;正地市局级7.4年,49.8岁。

2. 变量说明

本文采用因变量超过两个类别的mlogistic模型。模型中的因变量为行政级别,区分为四种类型:副科级、正科级、处级、局级及以上。

家庭背景以父母文化程度作为测量指标,其取值是父亲或母亲文化程度最高者,纳入模型时分为小学及以下、初中、高中/中专/中技、大专及以上四个类别。对于男性而言,父母文化程度上述四个类别的百分比分别为:46.5%、17.1%、20.3%、16.0%;对于女性而言,分别为24.3%、16.4%、31.2%、28.1%。

人力资本各要素从四个方面进行考察:一是工作前受教育程度,指个人开始第一个工作之前接受教育的状况,分为高中/中专/中技及以下、大学专科、本科及以上。二是在职教育年数,指开始工作后通过培训或在职研读而获得的教育年数。三是所接受教育的质量,指最高学历是否是重点大学。四是工龄。

本文以“需要时可以获得帮助”测量社会网络资源和实际使用的社会资本,这是一个由多个变量建构的量表。量表的信度系数为0.82,其得分在模型分析中进行了标准化。女性的平均得分为0.55,男性的平均得分为0.51。

家庭责任从两个方面进行测量。一是性别角色分工认知,根据被调查者对六项问题的回答构建量表,分别是“男人应该以社会为主,女人应该以家庭为主”、“挣钱养家主要是男人的事情”、“丈夫的发展比妻子的发展更重要”、“更重要的是帮助丈夫成就事业”、“事业成功的女人往往没有女人味”、“男人比女人更胜任

^①因样本中有一半是配额样本,性别结构、行政等级结构等不如随机样本那样具有完全推论总体的代表性。

领导的角色”。量表的信度系数为 0.806,最高得分为 30 分,最低得分为 6 分,得分的高低反映了性别角色分工观念由传统到现代的连续统。二是家务劳动。问卷询问了被调查对象最近一年在做饭、洗碗、洗衣服/做卫生、日常家庭采购、照料孩子生活、辅导孩子功课、照料老人等七个方面承担家务劳动的情况,其选项为“从不、很少、约一半、大部分、全部”,我们将其分别赋值为 0、1、2、3、4 分,七个项目的得分相

加,最小值为 0 分,最大值为 28 分,分值越低,承担家务劳动越少。女性家务劳动的平均得分为 15.7,男性的平均得分为 10.6。

3. 模型

以行政级别为因变量,以家庭背景、人力资本、社会资本、性别角色认知和家务劳动等要素为自变量,通过 stata10 软件分别对男性行政干部与女性行政干部的地位获得 mlogistic 回归分析,其结果见下表:

行政干部地位获得的 mlogistic 系数比较

		女性(N = 751)			男性(N = 1030)		
		正科级	处级	局级及以上	正科级	处级	局级及以上
父母教育程度	初中	0.115	1.037*	1.348*	-0.938**	0.042	-0.293
	高中/中专/中技	0.914	1.491***	1.861***	-0.422	0.499	0.351
	大专及以上学历	1.082	2.082***	2.602***	-0.049	1.131**	1.052*
户籍身份	农村户籍出身	0.581	0.325	0.366	0.391^	0.907***	0.782**
人力资本	工作前受教育程度是大专	0.638	2.538***	4.029***	0.697*	2.142***	4.039***
	工作前受教育程度是本科及以上	1.670*	4.502***	6.591***	1.008*	3.246***	6.073***
	在职教育年数	0.077	0.534***	0.694***	0.112^	0.400***	0.609***
	最高学历是重点大学	0.378	0.809*	1.444**	-0.067	0.405	0.643*
	工龄	0.227	0.314**	0.340*	0.116	0.128	0.191
	工龄平方	-0.002	-0.003	0.000	-0.001	0.000	0.001
社会资本	需要时可以获得帮助	1.224	2.084***	3.628***	1.139***	2.562***	3.803***
家庭责任	性别角色认知	0.004	-0.072*	-0.130**	0.017	-0.010	-0.077**
	家务劳动	0.002	-0.066^	-0.216***	-0.021	0.004	-0.123**
常数项		-6.16***	-7.16***	-11.58***	-3.03***	-6.39***	-10.794
Pseudo R ²		0.33			0.23		
-2log		-545.75			-1039.11		

说明:(1)参照类:父母教育程度:小学及以下;户籍身份:农村户籍出身;工作前受教育程度:大专以下;(2) p* < 0.05, p** < .01, p*** < .001。

四、分析与结论

上表的统计分析显示,人力资本、社会资本、家庭责任等要素对于两性更高行政级别地位的获得均有显著影响。

1. 人力资本与行政干部地位晋升

在控制其他要素的情况下,人力资本各要素对于行政干部地位获得均有不同程度的显著影响。

首先,女性行政干部与男性行政干部有着基本相似的第一学历。工作前接受教育的年

数,两性均为 13 年。第一学历的层次越高,其目前是高行政级别的可能性越大。对于女性而言,相比于第一学历是高中文化程度及以下者,大学本科及以上者目前是局级及以上而不是副科级的机率比是 6.591,对于男性而言,这一机率比为 6.073。高的人力资本数量起点对于男性和女性的行政晋升都十分重要,但从影响程度而言,对女性尤甚。

其次,目前具有干部身份的两性有着十分相似的重点大学经历,两者有此经历者的比例各为 43% 左右。最高学历是否重点大学对于干部在

行政阶梯上的晋升具有显著正面影响,但其对女性更高行政级别地位获得的影响要大于其对于男性的影响。在控制其他因素的情况下,女性行政干部最高学历是重点大学的,其目前是处级而非副科级的可能性要比无重点大学经历者高1.25倍,是局级及以上而非副科级的可能性要高出3.24倍。对男性而言,最高学历是重点大学没有其对于女性那样重要,其对于是处级而非副科级的影响是正面的,但系数的显著性为0.405;对于是局级及以上而非副科级的影响显著,可能性比无重点大学经历者高出90%。

虽然人力资本对于行政干部更高地位的获得具有十分显著而重要的意义,但依然没有完全取代家庭经济地位的影响。无论是男性干部还是女性干部,如果父亲或者母亲中有一人至少具有大专及以上学历,则相比于父母文化程度在初中及以下,其目前是处级而非副科级的机率,对女性而言会高7倍,对于男性而言会高2.1倍;其目前是局级及以上而非副科级的机率,对女性而言会高12.5倍,对于男性而言会高1.9倍。

研究证实:行政干部地位晋升的基本趋势是重视高等学历,且越是行政等级高的位置,对于本科及以上的学历越是重视,而自1988年之后开始,对于人力资本质量的重视日益凸显,最高学历是否是重点大学对于处级及以上行政级别地位的获得具有越来越重要的意义。分性别的研究发现,在相应行政等级阶梯上顺利晋升的女性,有着至少与男性近似的人力资本数量和质量。

总体而言,随着中国社会工业化、现代化的推进,家庭背景等先赋因素对于行政干部地位获得而言所起的作用在减弱,而以人力资本为表征的自致因素所起的作用在增强,其对于地位获得的影响程度在控制其他要素后,已跃居首位。说明在中国的干部地位获得或者精英地位的获得上,自致因素超越家庭背景等先赋因素影响的趋势,与其他发达国家曾经经历或者正在经历的过程具有某种大方向上的一致性。此外,本研究关于人力资本质量对于更高行政地位获得的意义,也是以往经验研究所忽视的,而其是否具有普适性,则需要进一步的比较研究。

2. 社会资本与地位晋升

总体而言,女性拥有的社会资本并不亚于男性,且越行政级别高者,其拥有的社会资本越多。以“需要时可以获得的帮助”表征的社会资本,女性的平均得分为0.55,分行政级别看,副科级为0.35,正科级为0.47,处级为0.55,局级及以上为0.65。男性的平均得分为0.51,分行政级别看,副科级为0.32,正科级为0.41,处级为0.57,局级及以上为0.69。上表的数据显示,在控制其他要素的情况下,社会资本对于男性行政干部的晋升有显著正面影响,也同样对女性行政干部的晋升有积极正面影响。不过,从mlogistic系数的绝对值及我们进一步做的嵌套模型看,社会资本对于两性更高行政级别地位获得影响的程度不如人力资本。

社会资本对于更高行政地位获得具有正面影响这一研究结论提醒我们:应警惕干部地位晋升中来自社会关系的影响和干扰等不正之风问题。

3. 家庭责任与地位晋升

研究发现,在控制其他要素的情况下,以家务劳动为表征的家庭责任承担对于行政干部局级及以上行政级别地位的达成有显著负面影响。对于女性而言,家务劳动承担每增加一个分值,则其行政级别是局级及以上而不是副科级的机率就下降约20%,对于男性而言,约下降12%,可见家务劳动对于女性行政地位达成的影响要大于相应男性的影响。

女性承担的家庭责任在既有文化价值理念影响下要高于男性,从两性家务劳动承担的情况看,男性承担的家务劳动平均而言要低于女性。这种既有文化价值理念最明显地体现在性别角色认知上,男性的性别角色认知得分在传统与现代的连续统上处于中间状态,女性则更趋现代。在控制其他要素后,性别角色认知趋向于现代有助于行政干部在向行政等级的阶梯上走得更远。对于男性而言,性别角色认知朝向传统的得分增加1分,其是局级及以上而非副科级的机率就下降7.5%,对于女性而言,性别角色认知朝向传统的得分增加1分,其是处级而非副科级的机率下降7%,其是局级及以上而非副科级的机率就下降12%。

我们的研究证实,不论男女,家庭责任承担得越多,越是不利于其更高行政级别(尤其是

局级及以上)地位的获得,性别角色认知越是趋向于现代,越是有利于更高行政级别地位的获得。在既有文化价值理念影响下,虽然女性的性别角色认知相比男性更趋现代,但在家务劳动的承担上依然要多于男性,因此家庭责任对于女性干部更高行政级别地位获得的影响要甚于相应男性干部的影响。本研究通过对两性行政干部地位获得影响要素的比较及分析,通过性别角色观念认知与家务劳动两个方面测量了家庭责任对于两性行政干部更高地位获得之意义,弥补了之前经验研究性别意识缺失之不足,也为进一步的研究提供了基础。

参考文献:

- [1] Walder, Andrew G., Bobai Li & Donald J. Treiman. "Politics and Life Chances in a State-socialist Regime: Dual Career Paths into the Urban Chinese Elite, 1949 to 1996." *American Sociological Review* 2000.
- [2] 林南, 边燕杰. 中国城市中的就业与地位获得过程 [A]. 边燕杰. 市场转型与社会分层: 美国社会学者分析中国 [C]. 北京: 三联书店, 2002.
- [3] Lee, H. Y. *From Revolutionary Cadres to Party Technocrats in Socialist China*, Berkeley, CA: University of California Press, 1991.
- [4] Wolf Wendy C. and Neil D. Fligstein. Sex and Authority in the Workplace: The Causes of Sexual Inequality. *American Sociological Review*(2), 1979.
- [5] Huffman Matt L. and Philip N. Cohen. Occupational Segregation and the Gender Gap in Workplace Authority: National versus Local Labor Markets. *Sociological Forum*(Ma), 2004.
- [6] 林南. 社会资本关于社会结构与行动的理论 [M]. 张磊译. 上海: 上海人民出版社, 2005.
- [7] Granovetter M. 1974. *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- [8] 边燕杰, 张文宏. 经济体制、社会网络与职业流动 [J]. *中国社会科学* 2011 (2).
- [9] 周玉. 社会网络资本与干部职业地位获得 [J]. *社会* 2006 (1).
- [10] Farida Jalalzai and Mona Lena Krook. Beyond Hillary and Benazir: Women's Political Leadership Worldwide. *International Political Science Review*, Vol. 31, No. 1 (January) 2010.
- [11] 李忠路. 工作权威层的性别差距及影响因素监管权威的视角 [J]. *社会* 2011 (2).

责任编辑 陈雁洁

Study on Human Capital, Family Responsibilities, Acquisition of Administrative Leadership

LIU Ai-yu, TONG Xin & FU Chun-hui

(Department of Sociology, Peking University, Beijing 100871, China)

Abstract: Studies on the influence factors for acquisition of higher level of administrative leadership and their effect on gender issues reveal that (1) the basic trend in promoting administrative leaders is the importance attached to higher level of education: since 1988, the quality of human capital has been bearing increasingly greater significance on the acquisition of administrative leadership status on and above the rank of Division Directors, and the female ones who receive smooth promotion up the corresponding administrative hierarchy have similar quantity and quality of human capital to those of the male counterparts; (2) family background characterized by parental education and other prenatal factors still exert significant effects on the acquisition of higher administrative leadership, especially for the female candidates, yet their extent is smaller than human capital; (3) social capital shows significant positive effect on both male and female administrative leaders in their promotion, which reminds us to be alert about the effect and interference from social relations and other unfair influence in promoting leaders; (4) for both male and female, more family responsibilities are detrimental to the acquisition of higher administrative leadership, while identification to modern gender role facilitates such acquisition. Family responsibilities exert great influence on female candidates than on the male ones in their acquisition of higher administrative leadership.

Key Words: administrative leadership; human capital; family responsibilities