

# 阶层差异职业性别隔离的影响机制 —— 基于社会支配倾向视角\*

乔志宏 郑静璐 宋慧婷 蒋 盈

(北京师范大学心理学院, 北京 100875)

**摘 要** 从社会支配倾向的角度解释阶层差异职业性别隔离现象。研究 1 采用问卷调查法对性别、社会支配倾向和职业选择之间的关系进行检验。结果表明, 男性更倾向于选择增加阶层差异的职业, 而女性更倾向于选择减少阶层差异的职业。职业性别隔离存在自我选择机制。研究 2 通过模拟招聘对社会支配倾向、性别偏见和招聘偏见的关系进行了验证。结果表明, 增加阶层差异的机构倾向于招聘男性应聘者, 而减少阶层差异的机构倾向于招聘女性应聘者。性别偏见在社会支配倾向和招聘偏见之间起到部分中介的作用。

**关键词** 职业性别隔离; 社会支配倾向; 性别偏见

**分类号** B849: C91

## 1 问题的提出

职业性别隔离是指劳动力市场中存在“女性”职业(如护士)和“男性”职业(如工程师)的现象, 突出地表现为男女在某一职业中的构成比例与其在全部劳动力人口中的比例不一致, 在具有较高的技术、责任、地位和收入的职位上存在着女性所占比例相对于男性不断下降的趋势。目前国内对于职业性别隔离的研究处于一种相对笼统和较为宏观的阶段, 大多数研究者仅仅从各自的领域出发对职业性别隔离的现状进行相对现象学的描述, 很少从心理机制的层面进行探讨。西方的心理学家通常从性别刻板印象和性别偏见的角度解释职业性别隔离现象(Christopher & Wojda, 2008; Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001; Schmitt & Wirth, 2009)。还有研究者(Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994; Pratto, Stallworth, Sidanius, & Siers, 1997; Sidanius, Sinclair, & Pratto, 2006; Umphress, Simmons, Boswell, & Triana, 2008)从社会支配倾向的角度解释职业性别隔离。社会支配倾向(social dominance orientation, SDO)反映了个体对不同群体间关系平

等性的一般性偏好, 以及个体期望优势群体支配劣势群体的程度(李琼, 2008)。

社会支配理论(social dominance theory, SDT)假设, 人类社会是按照阶层的形式组织的, 以年龄和性别为基础的阶层在所有的社会系统中均存在。人类社会的平等状况, 受到两种相互对抗的力量的影响, 一种是减少阶层间差异(hierarchy-attenuating)的力量, 它会促成更大程度的基于群体的社会平等; 另一种是增加阶层间差异(hierarchy-enhancing)的力量, 它导致并维持了以群体为基础的社会不平等。支配群体更多地使用控制意识形态和合法化的社会话语权的方式来维持他们对弱势群体的优势地位。这种增加阶层间差异的意识形态的传播, 即增加阶层间差异的力量的实现方式, 比如性别主义、种族主义的传播, 使得社会在增加不平等的同时, 不会导致群体间冲突的加剧。这种将不平等合法化的意识形态, 被称为合法化神话(legitimizing myths)。社会支配理论认为对合法化神话的接受程度会影响社会不平等的程度, 所以那些能够影响对这类思想的接受程度的因素就显得很重要了。社会支配倾向就是一个在人格层面发挥作用的, 能影响

收稿日期: 2013-02-21

\* 国家社科基金项目“大学生就业能力的结构及其与就业结果的关系研究”(11BRK019)资助。

通讯作者: 乔志宏, E-mail: qiaozhihong@bnu.edu.cn

个体对合法化神话的接受程度的个体差异变量。它表现为个体在多大程度上渴望并支持基于群体的等级和优势群体对劣势群体的支配。大量研究表明,高社会支配倾向者希望内群体更多地支配或优于外群体,而且偏好那些增加阶层差异的思想。而低社会支配倾向者则希望群体间的关系是平等的,倾向于偏好减少阶层差异的思想(Dambrun, Kamiejski, Haddadi, & Duarte, 2009; Halabi, Dovidio, & Nadler, 2008; Knowles, Lowery, Hogan, & Chow, 2009)。

根据社会支配理论,刻板化和偏见具有维护社会阶层不平等的合法化神话的功能。此外,男女在社会支配倾向上的差异普遍存在于各个社会各个阶层之中(Pratto et al., 2000; Sibley & Liu, 2010; Sidanius, Pratto, & Bobo, 1994; Sidanius, Pratto, & Brief, 1995)。因此,本研究从社会支配理论出发,将社会支配理论与刻板化和性别偏见整合起来,从社会支配倾向的角度研究职业性别隔离的影响机制,即自我选择机制和社会选择机制。

### 1.1 社会支配倾向与职业性别隔离的自我选择机制

适配性假设,即在个人主导价值观和其工作环境的主导价值观之间经常存在匹配的现象(Adkins, Russell, & Werbel, 1994; Ben-Shem & Avi-Itzhak, 1991; Holland, 1959; Holland, 1966, 1996; Posner, 1992)。社会支配理论扩展了这个假设,认为适配性并非仅指与工作有关的个人价值观与组织价值观的适配,还包括与社会政治有关的价值观。职业,或更广泛的说,社会角色也可以根据其对阶层的不同作用分为增加阶层间差异的职业/社会角色和减少阶层间差异的职业/社会角色。那些服务于精英或既得利益群体的角色被称为增加阶层间差异的角色,比如司法机关,而另外一些则是服务于劣势群体的,它们被称为减少阶层间差异的角色,比如社工、慈善团体等。对群体不平等持不同态度的个体将会倾向于选择对群体不平等持不同态度的组织,高社会支配倾向者会选择加入那些增加或保持社会不平等的机构,而低社会支配倾向者则会选择成为减少社会不平等的机构的成员(Duckitt, Wagner, du Plessis, & Birum, 2002)。一系列实证研究结果证明了这个扩展后的适配性假设(Sidanius, Liu, Shaw, & Pratto, 1994; Van Laar, Sidanius, Rabinowitz, & Sinclair, 1999)。

社会支配理论认为,以性别为基础的阶层存在于所有社会之中,具有跨文化性。在所有主流文化

中,男性总是比女性拥有更多的权力和更高的地位(Levin, 2004),并且男性的社会支配水平也普遍高于女性(Batalha, Reynolds, & Newbigin, 2011; Pula, McPherson, & Parks, 2012; Sidanius et al., 2006; Zakrisson, 2008)。男性在增加阶层间差异的角色中占据很大的比例,而女性在慈善团体等减少阶层间差异的角色中占大多数(Brandt, 2011)。是性别因素还是社会支配倾向水平上的差异导致了男女在社会角色上的差异?研究表明,是社会支配倾向造成了个体对阶层角色的不同选择(Pratto, Stallworth, & Sidanius, 1997)。男性和女性之所以会选择为不同阶层机构服务的角色,是因为男女对群体平等或不平等持不同的态度和价值观,即在社会支配倾向水平上的不同,部分导致职业性别隔离的存在。

因此,研究1通过探讨社会支配倾向在性别与职业选择之间的中介作用来验证职业性别隔离的自我选择机制。总结以上理论和实证证据,我们提出了第一个假设:

假设1:性别对职业选择的影响受到社会支配倾向的中介作用。表现为男性更倾向于选择增加阶层差异的职业,而女性更倾向于选择减少阶层差异的职业,这种倾向性是通过社会支配倾向起作用的。

### 1.2 社会支配倾向与职业性别隔离的社会选择机制

但是,男女对不同阶层角色的自我选择机制并不能解释全部的职业性别隔离现象。女性并非只要选择就能获得一份职业,存在其它因素影响现实中的女性的职业的获得。按照社会支配理论的观点,职业性别隔离是处于支配地位的男性渴望维护自己的优势地位,阻止女性进入同等地位的阶层角色对他们的优势地位产生威胁的结果。在几乎所有社会中,男性占据了社会阶层的顶端,享有支配性的社会地位,并且存在维持他们群体支配的强烈愿望。当女性接近男性主导的领地范围时,男性会通过使用性别主义等合法化神话的方式来维护他们的地位(Pratto et al., 1994)。Pratto等(1997)在实验中设置招聘情境,通过简历控制了男性和女性曾经有过的在增加阶层间差异和减少阶层间差异的社会服务的经历,但是结果仍旧发现了独立的性别偏见,并且这种性别偏见在大学生群体和真实的商业人士群体中均存在:尽管一半的女性应聘者曾经有过在增加阶层间差异的机构服务的经历,但是被试仍旧将更多的女性匹配进减少阶层间差异的机构,

而将更多的男性匹配进增加阶层间的机。这种雇用机构在雇用中所表现出来的男性偏好与女性偏见, 同样导致了女性在职业发展道路上的阻碍, 成为了职业性别隔离现象的原因之一, 即职业性别隔离的社会选择机制。

一系列研究证明, 人们会基于现有的社会阶层建立自我印象和对他人的印象(Eagly & Steffen, 1984; Hoffman & Hurst, 1990; Skrypnik & Snyder, 1982)。由于社会支配倾向通过合法化神话维持现有阶层不平等, 因此, 偏见作为合法化神话的一种表现形式, 可能作为社会支配倾向的外在表现(Sibley & Duckitt, 2008), 在社会支配倾向与对弱势群体的态度之间起着中介作用(Duckitt & Sibley, 2009; Küpper, Wolf, & Zick, 2010; Kteily, Sidanius, & Levin, 2011; Levin et al., 2012; 李琼, 2008)。在美国的相关研究中, Pratto 等 (1997)使用了 3 种标准的性别偏见测量, 它们分别测量的是人们对男女之间的能力差异、职业角色以及气质的看法。在 12 个不同样本中, 这些性别偏见测量都与社会支配显著相关,  $r = 0.47$ 。Whitley (1999)的研究结果也提供了相应的证据, 他们的研究发现, 高社会支配倾向者通过对少数群体的负面刻板印象来支持黑人群体和同性恋群体的弱势地位。但是, 并非所有研究结果均证明两者间的关系。例如, Dambrun, Guimond 和 Duarte (2002)的研究结果显示, 社会支配倾向与对阿拉伯人的刻板印象之间并不存在显著相关。鉴于此, 本研究尝试进一步探索社会支配倾向与性别偏见之间的关系, 并将社会支配倾向与性别偏见整合进职业性别隔离现象的社会选择机制中。当男性有机会选择其他人加入自己的阶层与自己共享权利和利益时, 社会支配倾向可能将作为一种巨大的力量表现出来(Sibley & Liu, 2010), 在对有限的资源进行分配时, 自然希望对男性群体自身有利, 而被支配群体(女性群体)的利益被牺牲掉。这种将女性排斥于支配地位的做法, 可能是通过将女性与不适合支配地位的能力、特质等等相联系而达到合理化的(Christopher & Wojda, 2008), 也就是说, 性别偏见可能在这个过程中起到中介的作用。

因此, 研究 2 拟通过创设招聘场景, 研究男性被试是否更愿意让内群体成员进入优势群体的圈子, 以及在这个过程中社会支配倾向和性别偏见所起到的作用, 来探索职业性别隔离的机构选择机制。我们提出的第二个假设为:

假设 2: 社会支配倾向对机构招聘选择的影响

受到性别偏见的中介作用。表现为增加阶层差异的机构倾向于招聘男性应聘者, 而减少阶层差异的机构倾向于招聘女性应聘者, 这种倾向性是部分通过性别偏见起作用的。

## 2 研究 1: 性别、社会支配倾向与职业选择的关系

### 2.1 工具

#### 2.1.1 社会支配倾向

本研究采用王垒等人 2005 年修订的社会支配倾向量表中文版。社会支配倾向量表(Social Dominance Orientation Scale)是由 Sidanius 等 (1994)编制的, 自推出以来得到了广泛运用。王垒等人在中国文化背景下对该量表进行了修订, 结果发现社会支配倾向在中国呈现一个崭新的三维度结构, 即反对平等主义、支持基于群体的支配和支持排外主义, 其中支持排外主义是在中国文化背景下所独有的。在本次研究中该量表的内部一致性系数为 0.85, 具有较高的信度。

#### 2.1.2 职业选择

基于前人的文献基础, 从国家统计局等公布的《职业分类标准》中选择 24 种常见职业, 其中一半为增加阶层差异的职业, 一半为减少阶层差异的职业。通过专家评判法将社会支配理论对阶层差异职业的定义、样例以及为何将其区分为增加阶层差异-减少阶层差异的理由提供给 9 位心理学研究生, 要求他们将这 24 种职业, 根据定义划分为增加阶层差异的职业和减少阶层差异的职业, 并请他们将无法确定的职业划分为第三类。最终, 以 1/2 以上(5 人及 5 人以上)均选择作为标准, 挑选出 6 类增加阶层差异的职业(金融分析师、银行客户经理、注册会计师、政府机关公务员、律师和外企经理)和 6 类减少阶层差异的职业(社工、西部支教志愿者、慈善团体成员、NGO、大学教授和社会科学学者)。其中阶层增加职业的内部一致性系数为 0.73, 阶层减少职业的内部一致性系数为 0.74, 说明本研究对阶层职业的选择具有较高的一致性和稳定性。采用 3 个指标测量被试对不同性质职业的态度: 对职业的偏好程度, 7 点计分, 从“非常不喜欢”到“非常喜欢”, 将来愿意从事的职业, 限选 1 个, 和将来不愿意从事的职业, 限选 1 个。

### 2.2 程序及被试

在北京某大学网络论坛随机招募被试共 187 名。其中男生 92 名, 女生 95 名。首先, 研究者邀

请被试参加一个关于职业兴趣的小调查。要求被试对这些职业的喜欢程度进行 1~7 点打分, 分数越高代表越喜欢。然后让被试从这 12 个职业中选择出自己最愿意从事的职业和最不愿意从事的职业, 限选一个。最后, 被试完成社会支配倾向量表。

### 2.3 研究结果

#### 2.3.1 社会支配倾向描述统计及其差异检验

男性的社会支配倾向水平显著高于女性( $t = 5.97, p < 0.001, df = 186$ )。这与 Sidanius 等人所提出的不变假设(invariance hypothesis), 即男性的社会支配倾向水平普遍高于女性的社会支配倾向水平, 是相一致的(Sidanius et al., 1994)。

#### 2.3.2 性别对大学生职业偏好以及职业选择的作用

根据研究过程中被试的反馈, 为了更好地探讨性别对大学生职业偏好的作用, 本研究选择出在专家评判法中, 在 9 位心理学研究生中有 2/3 (6 人及 6 人以上)赞同其属于“增加(减少)阶层差异职业”的六类职业, 以性别(1 = 男, 0 = 女)作为自变量, 大学生对这六种职业的喜欢程度为因变量进行线性回归, 以此来考察不同性别大学生的职业偏好是否存在差异。

表 1 性别对大学生职业偏好的线性回归分析

值	金融 分析师	银行客 户经理	注册 会计师	社工	西部支教 志愿者	慈善团 体成员
<i>B</i>	0.11	0.58*	-0.06	-0.78**	-0.61**	-0.90**
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.00	0.03*	0.00	0.05**	0.04**	0.09**

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

如表 1 所示, 不同性别大学生的职业偏好存在显著差异, 男性比女性更偏好银行客户经理这一增加阶层差异的职业, 而女性对所有的减少阶层差异职业——社工、西部支教志愿者和慈善团体成员的偏好均要显著高于男性。

为了进一步证明职业选择的性别差异, 本研究以性别为自变量, 愿意从事的职业(1 = 减少阶层差异的职业, 2 = 增加阶层差异的职业)和不愿意从事的职业(1 = 增加阶层差异的职业, 2 = 减少阶层差异的职业)分别为因变量进行逻辑斯蒂回归, 结果见表 2。

从表 2 可以看出, 和女性相比, 男性愿意从事增加阶层差异职业的倾向比愿意从事减少阶层差异职业的倾向高 2.76 倍, 相反, 男性不愿意从事减少阶层差异职业的倾向比不愿意从事增加阶层差异职业的倾向高 3.48 倍。逻辑斯蒂回归分析的结果

显示, 男性和女性在职业选择上存在显著差异, 男性更愿意从事增加阶层差异的职业而更不愿意从事减少阶层差异的职业, 反之, 女性更愿意从事减少阶层差异的职业而更不愿意从事增加阶层差异的职业。

表 2 性别对大学生(不)愿意从事职业的单因素逻辑斯蒂回归分析

因变量	<i>B</i>	Wald 卡方值	<i>P</i>	Exp ( <i>B</i> ) (OR 值)
愿意从事的职业	1.02**	9.55	0.002	2.76
不愿意从事的职业	1.25***	15.84	0.000	3.48

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

#### 2.3.3 社会支配倾向对大学生职业偏好以及职业选择的作用

同样, 为了探讨社会支配倾向对大学生职业偏好的作用, 本研究以社会支配倾向为自变量, 本研究选择出在专家评判法中, 在 9 位心理学研究生中有 2/3 赞同其属于“增加(减少)阶层差异职业”的六类职业的喜欢程度为因变量进行线性回归, 以此来考察不同性别大学生的职业偏好是否存在差异, 结果见表 3。

表 3 社会支配倾向对大学生职业偏好的线性回归分析

值	金融 分析师	银行客 户经理	注册 会计师	社工	西部支教 志愿者	慈善团 体成员
<i>B</i>	0.10	0.08	-0.11	-0.67***	-0.35*	-0.45***
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.00	0.00	0.00	0.10***	0.03*	0.06***

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

如表 3 所示, 不同社会支配倾向得分的大学生, 其职业偏好存在显著差异, 而这种偏好主要体现在减少阶层差异的职业上。社会支配倾向分数越低, 则大学生对社工、西部支教志愿者和慈善团体成员的偏好程度越高。

为了进一步证明社会支配倾向对大学生职业选择的影响, 本研究以社会支配倾向为自变量, 愿意从事的职业(1 = 减少阶层差异的职业, 2 = 增加阶层差异的职业)和不愿意从事的职业(1 = 增加阶层差异的职业, 2 = 减少阶层差异的职业)分别为因变量进行逻辑斯蒂回归, 结果见表 4。

从表 4 可以看出, 和低社会支配倾向者相比, 高社会支配倾向者愿意从事增加阶层差异职业的倾向比愿意从事减少阶层差异职业的倾向高 2.04 倍。相反, 高社会支配倾向者不愿意从事减少阶层

差异职业的倾向比不愿意从事增加阶层差异职业的倾向高 1.83 倍。逻辑斯蒂回归分析的结果显示, 社会支配倾向对大学生的职业选择产生了显著影响。社会支配倾向越高的大学生越倾向于选择增加阶层差异的职业而非减少阶层差异的职业, 反之, 社会支配倾向越低的大学生越倾向于选择减少阶层差异的职业而非增加阶层差异的职业。

表 4 社会支配倾向对大学生(不)愿意从事职业的单因素逻辑斯蒂回归分析

因变量	B	Wald 卡方值	P	Exp (B) (OR 值)
愿意从事的职业	0.71**	11.27	0.001	2.04
不愿意从事的职业	0.60**	8.97	0.003	1.83

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

### 2.3.4 性别、社会支配倾向对大学生职业选择的作用

因为性别、社会支配倾向与大学生职业选择之间的显著相关, 我们借助温忠麟、张雷、侯杰泰和刘红云(2004)介绍的检验中介效应的方法检验性别是否通过社会支配倾向对大学生职业选择产生影响。由于本研究中的因变量为分类变量, 因此采用结构方程建模 MPLUS 软件进行操作, 结果见表 5。

由于依次检验 a、b、c 都是显著的, 所以社会支配倾向的中介效应显著。由于 c' 不显著, 所以是完全中介效应。也就是说, 性别对大学生职业选择的影响是通过社会支配倾向来完成的, 不同性别的被试的社会支配水平不同, 导致了他们会选择不同的职业, 也就是职业选择的自我选择在一定程度上导致了职业性别隔离现象。

## 3 研究 2: 社会支配倾向、性别偏见与招聘情境中的性别偏向的关系

### 3.1 工具

#### 3.1.1 社会支配倾向

研究 1 已介绍。在本次研究中该量表的内部一致性系数为 0.86。具有较高的信度, 项目测量的可靠性较高。

#### 3.1.2 矛盾性别偏见量表

本研究采用 Glick 和 Fiske (1996) 编制的矛盾性别偏见量表(Ambivalent Sexism Inventory, ASI)。该量表包括敌意性别偏见(hostile sexism, HS)和善意性别偏见(benevolent sexism, BS)两个分量表。敌意性别偏见是一种出于对女性敌对情感的性别偏见; 善意的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。该量表包括 22 个具体项目, 参照 Glick 和 Fiske (1996) 在使用该量表对除美国外 9 个国家所做的跨文化研究中的做法, 本研究删去反向计分的 6 个项目, 实际纳入分析的项目一共 16 个。量表采用 6 点计分, 得分越高, 性别偏见越高。在本次研究中请 3 位心理学专业的研究生独立将该问卷翻译成中文, 讨论暂定中文稿。然后, 请两名有英文专业背景的心理研究生分别独立将问卷进行回译, 并根据回译结果再次对问卷进行修改。本研究中该量表敌意性别偏见项目内部一致性系数为 0.83, 善意性别偏见分量表内部一致性系数为 0.69, 具有较好的信度。

#### 3.2 实验材料及研究程序

被试均为来自北京某大学的学生。首先, 研究者邀请被试参加一个关于招聘的小实验。实验材料包括一家公司的介绍、招聘简章和 4 份大学应届生的简历。被试在指导语的提示下完成招聘任务, 实验材料一共两组, 也就是说, 被试总共需要完成两轮招聘任务。要求被试分别想象自己是证券公司和慈善机构的招聘主管, 希望他站在公司的角度, 从这 4 份简历中选择出最合适的人才。4 份简历包括两名男生两名女生, 对性别的操纵通过简历姓名得以实现。4 份简历均包括学校、专业、学校活动/实习经历、所获奖励以及兴趣爱好等个人信息, 通过匹配使 4 份简历的能力均处于同一水平。完成招聘任务后, 被试填写社会支配倾向量表和矛盾性别偏见量表。

表 5 社会支配倾向对性别与职业选择之间的中介作用检验

步骤	预测变量	中介作用路径	因变量	B (SE)	$\beta$	p	R <sup>2</sup>
第一步	性别	c	职业选择	0.61(0.20)	0.29**	0.002	0.09**
第二步	性别	a	社会支配倾向	0.65(0.13)	0.41***	0.000	0.16***
第三步	社会支配倾向	b	职业选择	0.31(0.13)	0.24*	0.012	0.14*
	性别	c'		0.41(0.21)	0.20	0.054	

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

### 3.3 被试

在北京某大学网络论坛随机招募被试, 填写问卷共 274 份。其中男生 119 名, 女生 155 名。

### 3.4 研究结果

#### 3.4.1 不同性质机构的招聘偏见

卡方检验的结果显示, 被试将更多地女性选拔进入慈善机构( $\chi^2 = 19.99, p < 0.001, df = 273$ ), 而将更多的男性选拔进入证券公司( $\chi^2 = 12.28, p < 0.001, df = 273$ )。

#### 3.4.2 社会支配倾向对招聘偏见的作用

为了深入探讨社会支配倾向和招聘偏见的关系, 本研究根据  $M \pm SD$  的原则将被试分成社会支配倾向高分组( $n = 41$ )和社会支配倾向低分组( $n = 50$ ), 考察社会支配倾向对招聘偏见的影响。

表 6 社会支配倾向与招聘选择的卡方检验(慈善机构)

社会支配倾向水平	选择男性应聘者的频次	选择女性应聘者的频次	$\chi^2$	$p$
高分组	15	26	0.21	0.646
低分组	16	34		

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

表 7 社会支配倾向与招聘选择的卡方检验(证券公司)

社会支配倾向水平	选择男性应聘者的频次	选择女性应聘者的频次	$\chi^2$	$p$
高分组	33	8	5.27*	0.022
低分组	29	21		

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

如表 6 和表 7 的结果显示, 当被试为慈善机构招聘合适的人选时, 社会支配倾向高分组和社会支配倾向低分组表现出一致的偏向, 无论是高分组还是低分组都一致将更多的女性候选人选拔进入慈善机构。然而, 当被试为证券公司招聘候选人时, 这种一致的偏向发生了变化。社会支配倾向高分组的被试将更多的男性应聘者招聘进了证券公司, 但社会支配倾向低分组在选择男性应聘者还是女性应聘者上没有显著的偏向。

#### 3.4.3 矛盾性别偏见对招聘偏见的作用

同样, 为了深入探讨敌意性别偏见和招聘偏见的关系, 本研究根据  $M \pm SD$  的原则将被试分成敌意性别偏见高分组( $n = 47$ )和敌意性别偏见低分组( $n = 54$ ), 考察敌意性别偏见对招聘偏见的影响作用。

如表 8 和表 9 的结果显示, 当被试为慈善机构招聘合适的人选时, 敌意性别偏见高分组和敌意性

别偏见低分组表现出一致的偏向, 都一致将更多的女性候选人选拔进入慈善机构。然而, 当被试为证券公司招聘候选人时, 这种一致的偏向发生了变化。敌意性别偏见高分组的被试将更多的男性招聘进了证券公司, 卡方检验的结果达到边缘显著( $\chi^2 = 3.72, p = 0.054, df = 46$ )。但敌意性别偏见低分组在选择男性应聘者还是女性应聘者上没有显著的偏向。

表 8 敌意性别偏见与招聘选择的卡方检验(慈善机构)

敌意性别偏见水平	选择男性应聘者的频次	选择女性应聘者的频次	$\chi^2$	$p$
高分组	19	28	0.03	0.875
低分组	21	33		

p.s.: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

表 9 敌意性别偏见与招聘选择的卡方检验(证券公司)

敌意性别偏见水平	选择男性应聘者的频次	选择女性应聘者的频次	$\chi^2$	$p$
高分组	34	13	3.72	0.054
低分组	29	25		

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

此外, 善意性别偏见对招聘选择不存在显著的影响作用。无论是善意性别偏见的高分组还是低分组, 都选择更多的女性进入慈善机构( $\chi^2 = 31.398, p = 0.176, df = 25$ ), 而选择更多的男性进入证券机构( $\chi^2 = 39.304, p = 0.059, df = 27$ )。

#### 3.4.4 敌意性别偏见在社会支配倾向与招聘偏见中的中介作用

因为社会支配倾向与招聘选择, 敌意性别偏见与招聘选择, 以及社会支配倾向与敌意性别偏见之间的显著相关, 我们借助温忠麟、张雷、侯杰泰和刘红云(2004)介绍的检验中介效应的方法检验社会支配倾向是否通过敌意性别偏见对招聘选择产生影响。采用结构方程建模 MPLUS 软件进行操作。

由于依次检验 a、b、c 都是显著的, 所以敌意性别偏见的中介效应显著。由于 c' 也是显著, 所以是部分中介效应, 中介效应占总效应的比例为  $0.30 \times 0.24 / 0.29 = 24.8\%$ 。

## 4 讨论

过去的研究通常采用声望、地位等因素划分不

表 10 敌意性别偏见对社会支配倾向与招聘选择之间的中介作用检验

步骤	预测变量	系数	因变量	<i>B</i> ( <i>SE</i> )	$\beta$	<i>p</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>
第一步	社会支配倾向	<i>c</i>	招聘选择	0.30(0.11)	0.29 **	0.008	0.08**
第二步	社会支配倾向	<i>a</i>	敌意性别偏见	0.31(0.10)	0.30 **	0.003	0.09**
第三步	敌意性别偏见	<i>b</i>	招聘选择	0.24(0.10)	0.24*	0.018	0.13*
	社会支配倾向	<i>c'</i>		0.23(0.11)	0.22*	0.047	

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

同职业研究职业性别隔离,而本研究通过职业的阶层性质把职业划分为增加阶层差异的职业和减少阶层差异的职业。性别与阶层角色的交集是社会支配理论通过不同性别群体揭示基于群体的不平等的原因之一(Pratto, 1996; Sidanius & Pratto, 1993)。此外,男女在社会支配倾向上的差异普遍存在于各个社会各个阶层之中(Sidanius et al., 1994; Sidanius et al., 1995)。因此以性别为纽带,本研究从社会支配倾向的角度研究职业性别隔离。研究 1 中不同性别的自我选择和研究 2 中对不同性别的招聘偏向等研究结果说明了阶层职业的性别隔离。

#### 4.1 职业性别隔离的自我选择机制

研究 1 探讨了性别、社会支配倾向与职业选择之间的关系。首先是验证了社会支配倾向的不变性假设——男性的社会支配倾向水平普遍高于女性的社会支配倾向水平。根据前人的研究,选择增加阶层差异职业的个体,其社会支配倾向要远远高于那些选择减少阶层差异职业的个体(Pratto et al., 1997; Sidanius et al., 1994; Sidanius, Pratto, Martin, & Stallworth, 1991; Van Laar et al., 1999)。

研究 1 的结果同样证明了个体价值观与组织价值观的匹配:那些反对平等、支持群体支配的高社会支配倾向者在职业选择中更偏向于增加阶层差异的职业,而那些支持平等、反对群体支配的低社会支配倾向者在职业选择中更偏向于减少阶层差异的职业。在考察性别、社会支配倾向对大学生职业选择的影响作用的时候,男性的社会支配水平普遍高于女性,并且男性更倾向于选择增加阶层差异的职业;而职业选择的性别差异,实际上是由这个与性别相联系的变量——社会支配水平所导致的。尽管人们的价值观或者职业的其它方面也有可能影响大学生的职业选择,但是从现有的研究结果,我们可以得出这个结论:阶层差异的职业性别隔离存在自我选择机制,人们由于对群体支配和平等的不同观点,而自发选择了不同阶层性质的职业。因此,男性在某些职业中的构成比例远远高于女性,

而女性在另外一些职业中的构成比例远远高于男性,即阶层差异职业性别隔离现象,其影响机制部分在于男女所持的社会支配倾向水平的不同。

#### 4.2 职业性别隔离的社会选择机制

但是,我们并不能就此得出结论,自我选择是职业性别隔离形成的唯一途径。大量的研究结果均证明了人们更倾向于选择男性进入军队、金融等行业,而选择女性进入教育、医疗等行业。除了自我选择,社会选择同样也影响阶层差异职业性别隔离现象。

Sidanius 和 Pratto (1999)回顾了一个大型的跨文化调查,结果显示:用不同的研究方法、在不同的国家、在不同的机构内,均存在对女性和外群体成员的歧视,甚至有些歧视是非法的。毫无疑问,雇佣过程中,机构的这种做法对支配群体中的男性最为有利。实现社会选择有多种方式,在研究 2 中调查的是招聘过程。招聘过程是从机构的角度考虑这个应聘者是否适合本机构本职位,是个体自我选择以外,影响男性和女性进入哪种职业的很重要的一个过程。研究 2 的结果为社会选择的性别偏向提供了进一步的证据:被试更多选择男性应聘者进入增加阶层差异的金融机构,而选择女性应聘者进入减少阶层差异的慈善机构。这与 Pratto 等人的研究结果不谋而合。这个结果说明,在招聘过程中,人们采用的是一种以性别匹配的图式。即使通过学校、专业、学校活动、实习经历的匹配使招聘材料的 4 份简历能力处于同一水平,招聘偏见仍然存在,并且这种招聘偏见广泛存在于不同性别的被试。

在 Pratto 等 (1997)的研究中,招聘偏见与被试的社会支配倾向水平相关不显著。但是在研究 2 中,当把被试分为社会支配倾向高分组和社会支配倾向低分组的时候,社会支配倾向的影响作用体现了出来。在慈善机构组中,所有被试都倾向于选择女性进入减少阶层差异的慈善机构中,即,被试并不需要表现出明显的偏见(比如性别偏见、排外主义等)就可以完成机构选择。但是在证券机构的招

聘选择中,社会支配倾向对被试的招聘选择存在显著的作用。具体表现为与低社会支配倾向组相比,高社会支配倾向组的被试倾向于选择更多的男性成员进入,而排斥女性成员的进入。性别主义或者说性别偏见作为合法化神话的一种表现形式,可能作为社会支配倾向的外在表现,在社会支配倾向与招聘中的性别偏向中起着中介作用。研究通过敌意性别偏见在社会支配倾向与招聘偏见之间的中介作用的检验证明了这一点,社会支配倾向部分通过敌意性别偏见表现出招聘偏见。

社会支配倾向对机构的性别偏向现象提供了一种新的解释。根据社会支配理论,高地位群体的成员,如高社会经济地位的人其社会支配倾向水平更高,更赞同维持社会的不平等以及对外群体的支配。为了维持高地位群体的地位、权利和利益,他们更偏好阶层的划分和对外群体的排斥,职业性别隔离现象可能只是其中的一种表现形式而已。在本研究中,社会支配倾向可以显著影响机构的招聘偏向,高社会支配倾向的个体在增加阶层间差异的机构招聘中表现出了强烈的男性准入倾向。进一步,敌意性别偏见在社会支配倾向和招聘偏见中起部分中介作用,这说明了社会支配倾向对招聘中的性别偏向的作用方式,是部分通过性别偏见来完成的。高社会支配倾向的个体,通过性别主义这种合法化的方式,将女性限制在那些权利地位较低的职位而将男性放在另外一些高权利高地位的职位,用社会规范这种受到广泛认同的方式合法保护了优势群体的优势地位。

#### 4.3 阶层差异职业性别隔离的影响机制:自我选择和社会选择

本研究展示了在阶层差异职业性别隔离的形成过程中,自我选择和社会选择是如何发挥作用的。如果不存在招聘歧视,职业性别隔离还会存在吗?会,因为男性和女性在职选择的偏好上是不同的。如果不存在男女选择差异,职业性别隔离会消失吗?不会,因为人们对男女在不同职位上的选择偏好是不同的。

阶层差异职业性别隔离的影响机制,即自我选择和社会选择,使我们可以从一个全新的角度看待社会支配倾向和性别偏见。社会支配倾向和性别偏见并非单纯是人们对群体差异的客观认知,也不仅仅是一种感知到的社会态度。社会支配倾向和性别偏见实际上合法化了社会系统的不平等现象。通过将男性和女性与不同阶层的机构、职业相联系,性

别歧视和职业性别隔离得以持续下去(Jost & Banaji, 1994)。这就是社会支配理论所提出合法化神话如何将群体不平等合法化的过程(Pratto et al., 1994; Sidanius et al., 1991)。

## 5 结论和展望

### 5.1 研究结论

本研究从社会支配倾向的角度探讨了阶层差异职业性别隔离的影响机制,得出了以下结论:(1)男女具有不同的阶层性质职业偏好,这种偏好是由于男女社会支配倾向水平的差异所导致的。性别对不同阶层性质职业的偏好受到社会支配倾向的完全中介作用。(2)对于不同阶层性质的机构,存在招聘者的性别偏见。增加阶层差异的机构倾向于招聘男性应聘者,而减少阶层差异的机构倾向于招聘女性应聘者。(3)招聘偏见受到社会支配倾向和性别偏见的作用,并且性别偏见在社会支配倾向和招聘偏见之间起到部分中介的作用。

### 5.2 不足和展望

虽然本研究对阶层职业性别隔离的影响机制进行了较为系统的实证研究,但在研究过程中不免存在一些不足之处。首先是样本选取方面存在代表性不足的问题。本研究以大学生为研究被试,限于人力物力和财力的不足,在正式施测过程中仅选择了北京师范大学的学生。因此在结论推广时必须持谨慎的态度。在今后的研究中,可以扩大取样范围以增加样本的代表性,使结论更具推广性。其次,本研究选择性别偏见这个概念囊括了性别的刻板化。然而研究结果显示,当把敌意性别偏见分成高低分组考察被试的招聘偏向时,在证券公司的招聘情境中,敌意性别偏见高分组的被试将更多的男性招聘进了证券公司,但是这种招聘偏见只达到了边缘显著的水平。这似乎说明,性别偏见对招聘情境中的性别选择偏向的影响作用,可能存在更深入的内部机制。因此在以后的研究中,可以同时考察刻板化与性别偏见这两个变量,以便能更清晰地研究招聘中存在的性别不平等的机制,以及社会支配理论中所谈到的性别不平等的合法化思想。

## 参 考 文 献

- Adkins, C. L., Russell, C. J., & Werbel, J. D. (1994). Judgments of fit in the selection process: The role of work value congruence. *Personnel Psychology*, 47(3), 605-623.
- Batalha, L., Reynolds, K. J., & Newbigin, C. A. (2011). All else being equal: Are men always higher in social



- dominance orientation than women? *European Journal of Social Psychology*, 41(6), 796–806.
- Ben-Shem, I., & Avi-Itzhak, T. E. (1991). On work values and career choice in freshmen students: The case of helping vs. other professions. *Journal of Vocational Behavior*, 39(3), 369–379.
- Brandt, M. J. (2011). Sexism and gender inequality Across 57 Societies. *Psychological Science*, 22(11), 1413–1418.
- Christopher, A. N., & Wojda, M. R. (2008). Social dominance orientation, right-wing authoritarianism, sexism, and prejudice toward women in the workforce. *Psychology of Women Quarterly*, 32(1), 65–73.
- Dambrun, M., Guimond, S., & Duarte, S. (2002). The impact of hierarchy-enhancing vs. attenuating academic major on stereotyping: The mediating role of perceived social norm. *Current Research in Social Psychology*, 7(8), 114–136.
- Dambrun, M., Kamiejski, R., Haddadi, N., & Duarte, S. (2009). Why does social dominance orientation decrease with university exposure to the social sciences? The impact of institutional socialization and the mediating role of “geneticism”. *European Journal of Social Psychology*, 39(1), 88–100.
- Duckitt, J., & Sibley, C. G. (2009). A Dual-Process motivational model of ideology, politics, and prejudice. *Psychological Inquiry*, 20(2-3), 98–109.
- Duckitt, J., Wagner, C., du Plessis, I., & Birum, I. (2002). The psychological bases of ideology and prejudice: Testing a dual process model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(1), 75–93.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598.
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 735–754.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491.
- Halabi, S., Dovidio, J. F., & Nadler, A. (2008). When and how do high status group members offer help: Effects of social dominance orientation and status threat. *Political Psychology*, 29(6), 841–858.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657–674.
- Hoffman, C., & Hurst, N. (1990). Gender stereotypes: Perception or rationalization? *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(2), 197–208.
- Holland, J. H. (1959). *CYCLES IN LOGICAL NETS*. (5904927 Ph.D.), University of Michigan, Ann Arbor. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/301874157?accountid=8554>
- Holland, J. L. (1966). *The psychology of vocational choice: A theory of personality types and model environments*. Oxford: Blaisdell, Oxford.
- Holland, J. L. (1996). *Integrating career theory and practice: The current situation and some potential remedies*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33(1), 1–27.
- Knowles, E. D., Lowery, B. S., Hogan, C. M., & Chow, R. M. (2009). On the malleability of ideology: Motivated construals of color blindness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(4), 857–869.
- Kteily, N. S., Sidanius, J., & Levin, S. (2011). Social dominance orientation: Cause or ‘mere effect’?: Evidence for SDO as a causal predictor of prejudice and discrimination against ethnic and racial outgroups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(1), 208–214.
- Küpper, B., Wolf, C., & Zick, A. (2010). Social status and Anti-Immigrant attitudes in Europe: An examination from the perspective of social dominance theory. *International Journal of Conflict and Violence*, 4(2), 205–219.
- Levin, S. (2004). Perceived group status differences and the effects of gender, ethnicity, and religion on social dominance orientation. *Political Psychology*, 25(1), 31–48.
- Levin, S., Matthews, M., Guimond, S., Sidanius, J., Pratto, F., Kteily, N.,... Dover, T. (2012). Assimilation, multiculturalism, and colorblindness: Mediated and moderated relationships between social dominance orientation and prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 207–212.
- Li, Q. (2008). *The relationship among social dominance orientation, situation and prejudice*. Unpublished master's dissertation, Central China Normal University.
- [李琼. (2008). 社会支配倾向、情境因素与偏见的关系研究. 硕士学位论文, 华中师范大学.]
- Posner, B. Z. (1992). Person-Organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*, 45(4), 351–361.
- Pratto, F. (1996). Sexual politics: The gender gap in the bedroom, the cupboard, and the cabinet. In *Sex, power, conflict: Evolutionary and feminist perspectives* (pp. 179–230). New York, NY: Oxford University Press.
- Pratto, F., Liu, J. H., Levin, S., Sidanius, J., Shih, M., Bachrach, H., & Hegarty, P. (2000). Social dominance orientation and the legitimization of inequality across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31(3), 369–409.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 741–763.
- Pratto, F., Stallworth, L. M., & Sidanius, J. (1997). The gender gap: Differences in political attitudes and social dominance orientation. *British Journal of Social Psychology*, 36(1), 49–68.
- Pratto, F., Stallworth, L. M., Sidanius, J., & Siers, B. (1997). The gender gap in occupational role attainment: A social dominance approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), 37–53.
- Pula, K., McPherson, S., & Parks, C. D. (2012). Invariance of a two-factor model of Social Dominance Orientation across gender. *Personality and Individual Differences*, 52(3), 385–389.
- Schmitt, M. T., & Wirth, J. H. (2009). Evidence that gender differences in social dominance orientation result from gendered Self-Stereotyping and Group-Interested responses to patriarchy. *Psychology of Women Quarterly*, 33(4), 429–436. doi: 10.1111/j.1471-6402.2009.01520.x
- Sibley, C. G., & Duckitt, J. (2008). Personality and prejudice: A Meta-Analysis and theoretical review. *Personality and Social Psychology Review*, 12(3), 248–279.
- Sibley, C. G., & Liu, J. H. (2010). Social dominance

- orientation: Testing a global individual difference perspective. *Political Psychology*, 31(2), 175–207.
- Sidanius, J., Liu, J. H., Shaw, J. S., & Pratto, F. (1994). Social dominance orientation, hierarchy attenuators and hierarchy enhancers: Social dominance theory and the criminal justice system. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(4), 338–366.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1993). The inevitability of oppression and the dynamics of social dominance *Prejudice, politics, and the American dilemma* (pp. 173–211). Stanford: Stanford University Press.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge, UK; New York: Cambridge University Press.
- Sidanius, J., Pratto, F., & Bobo, L. (1994). Social dominance orientation and the political psychology of gender: A case of invariance? *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 998–1011.
- Sidanius, J., Pratto, F., & Brief, D. (1995). Group dominance and the political psychology of gender: A Cross-Cultural comparison. *Political Psychology*, 16(2), 381–396. doi: 10.2307/3791836
- Sidanius, J., Pratto, F., Martin, M., & Stallworth, L. M. (1991). Consensual racism and career track: Some implications of social dominance theory. *Political Psychology*, 12(4), 691–721.
- Sidanius, J., Sinclair, S., & Pratto, F. (2006). Social dominance orientation, fender, and increasing educational exposure. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(7), 1640–1653.
- Skrypnik, B. J., & Snyder, M. (1982). On the self-perpetuating nature of stereotypes about women and men. *Journal of Experimental Social Psychology*, 18(3), 277–291.
- Umphress, E. E., Simmons, A. L., Boswell, W. R., & Triana, M. C. (2008). Managing discrimination in selection: The influence of directives from an authority and social dominance orientation. *The Journal of Applied Psychology*, 93(5), 982–993.
- Van Laar, C., Sidanius, J., Rabinowitz, J. L., & Sinclair, S. (1999). The three Rs of academic achievement: Reading, 'Riting, and racism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(2), 139–151.
- Wen, Z. L., Chang, L., Hau, K. T., & Liu, H. Y. (2004). Testing and application of the mediating effects. *Acta Psychologica Sinica*, 36(5), 614–620.
- [温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 刘红云. (2004). 中介效应检验程序及其应用. *心理学报*, 36(5), 614–620.]
- Whitley, B. E., Jr. (1999). Right-wing authoritarianism, social dominance orientation, and prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(1), 126–134.
- Zakrisson, I. (2008). Gender differences in social dominance orientation: Gender invariance may be situation invariance. *Sex Roles*, 59(3-4), 254–263.

## The Mechanism of Occupational Segregation: A Social Dominance Perspective

QIAO Zhihong; ZHENG Jinglu; SONG Huiting; JIANG Ying

(School of Psychology, Beijing Normal University, Beijing 100875, China)

### Abstract

The occupational segregation has been maintained for centuries in labor markets of various countries. Based on Social Dominance Theory, this research explained the occupational segregation phenomenon from social dominance orientation (SDO). And the author also aims to figure out the effect of sexism in this process. Due to the fact that each person and institution has different levels of social dominance orientation (SDO), men and women are inclined to choose the institutions whose values are identified with themselves. This process is called the self-selected mechanism of occupational segregation. Besides, when institutions face the choice of an employee, in order to maintain the priority of men, they do the same as individuals. According to Pratto et al, occupations can be divided into hierarchy enhancing ones and hierarchy attenuating ones. To explain more specifically, the hierarchy enhancing institutions are inclined to prefer men and the hierarchy attenuating institutions are more interested in women. It's called the institution-selected mechanism of occupational segregation. We designed two studies to test the hypotheses above.

In Study 1, the questionnaire survey was used to exam the relationship among gender, SDO and career choice. Data was collected from 187 students of Beijing Normal University. The result of Study 1 showed that men tended to choose hierarchy enhancing jobs and women tended to choose hierarchy attenuating jobs. Furthermore, SDO had a full mediating effect between gender and hierarchy jobs. The results indicated that occupational segregation had a self-selected mechanism, which means that men and women chose different jobs because of their different levels of SDO.

In Study 2, an experiment was designed to test the relationship among SDO, sexism and hiring bias, in order to confirm the institution-selected mechanism of occupational segregation. 274 students from Beijing Normal University were recruited to do the tasks in study 2. They were asked to choose two resumes that best appeal to their respective institution in the capacity of an employer. One institution is a Securities Company, and the other is a charity organization. The results showed that hiring bias existed in different hierarchy institutions. The hierarchy enhancing institutions tended to choose male applicants and the hierarchy attenuating institutions tended to choose female applicants. Besides, both SDO and sexism could predict hiring bias, and sexism had a partial mediating effect between SDO and hiring bias.

In conclusion, this research showed that during the forming process of occupational segregation, both self-selected mechanism and institution-selected mechanism are playing an indispensable part. This dynamic process provides us a new perspective to regard SDO and sexism, of which the former is not merely objective cognitions of group differences nor the latter is perceived social attitudes. In fact, they legitimize the inequality of social system. Through the connection of gender and different institutions and jobs, sexism and occupational segregation maintain in the society.

**Key words** occupational segregation; social dominance orientation; sexism