

超越“天花板”的女性

我国高等学校女性领导群体特征研究

王饮寒 喻恺 著



女性自身、高校以及社会三方需共同努力，提高女性自身任职能力，优化组织中女性领导的任职比例与结构，创建女性发展的社会支持系统。



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

超越“天花板”的女性

——我国高等学校女性领导群体特征研究

王饮寒 喻 恺 著

上海交通大学出版社

内容提要

女性走上高校的领导层,担任大学校长及高层领导,肩负起管理大学、促进大学建设与发展的重任已不再陌生。毋庸置疑,女性已在权力地位上取得了巨大发展。本书采用履历研究法收集整理我国 1 166 所普通本科高等学校的 7 796 位校级领导的简历,在此基础上对我国本科院校中女性高层领导群体职业特征以及相关原因进行研究。

本书适合高等教育研究者、高等教育政策制订者以及相关领域师生阅读。

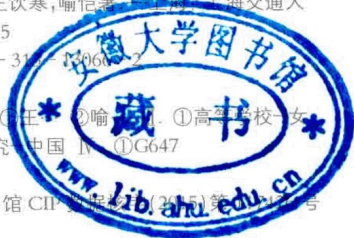
图书在版编目(CIP)数据

超越“天花板”的女性:我国高等学校女性领导群体特征研究/王钦寒,喻恺著.——上海:上海交通大学出版社,2015

ISBN 978-7-313-13066-2

I. ①超… II. ①王… ②喻… III. ①高等学校—女性—领导—研究—中国 IV. ①G647

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 000000 号



超越“天花板”的女性

——我国高等学校女性领导群体特征研究

著 者: 王钦寒 喻 恺

出版发行: 上海交通大学出版社

邮政编码: 200030

出 版 人: 韩建民

印 制: 常熟市文化印刷有限公司

开 本: 787 mm×960 mm 1/16

字 数: 132 千字

版 次: 2015 年 8 月第 1 版

书 号: ISBN 978-7-313-13066-2/G

定 价: 39.00 元

地 址: 上海市番禺路 951 号

电 话: 021-64071208

经 销: 全国新华书店

印 张: 9

印 次: 2015 年 8 月第 1 次印刷

版权所有 侵权必究

告读者: 如发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系

联系电话: 0512-52219025

CONTENTS | 目 录

第一章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 问题缘起	3
1.3 研究目的	4
1.4 研究价值	4
1.5 核心概念界定	5
1.6 国内外研究现状	8
1.7 国内外研究现状评述	21
1.8 研究设计与方法	21
1.9 技术路线与实施步骤	26
1.10 有效性与可靠性讨论	28
1.11 伦理问题	29
1.12 研究创新点、难点以及研究局限	30
第二章 样本收集概况	32
2.1 基本信息	34
2.2 教育背景	36
2.3 学术职称与荣誉	37
2.4 国际化背景	38

2.5 工作背景及晋升方式	38
第三章 女性领导的群体特征	39
3.1 基本信息	39
3.2 教育背景	46
3.3 学术背景	47
3.4 国际化背景	49
3.5 工作背景及晋升方式	51
3.6 本章研究结果	53
第四章 不同层次本科院校间女性领导特征差异	58
4.1 基本信息	59
4.2 教育背景	64
4.3 学术背景	66
4.4 国际化背景	67
4.5 晋升方式及工作背景	68
4.6 本章研究结果	69
第五章 不同职位间女性领导特征差异	71
5.1 基本信息	71
5.2 教育背景	76
5.3 学术背景	77
5.4 国际化背景	78
5.5 晋升方式及工作背景	80
5.6 本章研究结果	81
第六章 不同职务间女性领导特征差异	82
6.1 基本信息	82

6.2 教育背景	86
6.3 学术背景	87
6.4 国际化背景	89
6.5 晋升方式及工作背景	90
6.6 本章研究结果	91
 第七章 影响女性领导职业发展的因素探析	92
7.1 女性领导面临瓶颈的原因探索	92
7.2 女性领导取得成功的原因探索	102
 第八章 讨论与思考	111
8.1 站在历史新起点的职业女性	111
8.2 选拔任用女性领导的意义	114
8.3 研究思考与启示	117
 参考文献	121

Figures | 图 录

图 1	组织结构中的“玻璃天花板”	6
图 2	本研究的技术路线	26
图 3	我国普通本科院校领导性别比例	39
图 4	我国普通本科院校男性、女性领导在不同层次高校中的人数及百分比	40
图 5	我国普通本科院校男性、女性领导现任年龄分布	42
图 6	我国普通本科院校男性、女性领导初任年龄分布	43
图 7	我国普通本科院校男性、女性领导最后学位授予学校分布	47
图 8	我国普通本科院校男性、女性领导研究方向分布	49
图 9	我国普通本科院校男性、女性领导海外经历分布	50
图 10	我国普通本科院校男性、女性领导外部晋升的机构领域分布	52
图 11	不同层次高校女性领导现任年龄分布	60
图 12	不同层次高校女性领导初任年龄分布	60
图 13	不同层次高校女性领导最后学位授予学校分布	66
图 14	不同层次高校女性领导海外经历分布	68
图 15	不同层次高校女性领导外部晋升的机构领域分布	69
图 16	不同职位间女性领导现任年龄分布	72
图 17	不同职位间女性领导初任年龄分布	72

图 18	不同职位间女性领导最后学位授予学校	77
图 19	不同职位间女性领导研究方向分布	78
图 20	不同职位间女性领导海外经历分布	79
图 21	不同职位间女性领导外部晋升的机构领域分布	80
图 22	不同职务间现任女性领导年龄分布	83
图 23	不同职务间初任女性领导年龄分布	83
图 24	不同职务间女性领导最后学位授予学校分布	87
图 25	不同职务间女性领导研究方向分布	88
图 26	不同职务间女性领导海外经历分布	89
图 27	不同职务间女性领导外部晋升的机构领域分布	90
图 28	2003—2012 年我国女性正高级教师的变化趋势	112
图 29	2003—2012 年我国女博士毕业生的变化趋势	113

Tables | 表 录

表 1	各国提高女性领导者地位的法律及行动·····	15
表 2	本研究收集的高等学校女性领导的职业特征·····	25
表 3	变量列表·····	32
表 4	我国普通本科院校男性、女性领导的任职学校分布·····	40
表 5	我国普通本科院校男性、女性领导的职位分布·····	41
表 6	我国普通本科院校男性、女性领导的职务分布·····	41
表 7	我国普通本科院校男性、女性领导的现任年龄和初任年龄·····	42
表 8	我国普通本科院校男性、女性领导的民族背景·····	44
表 9	我国普通本科院校男性、女性领导的政治面貌·····	45
表 10	我国普通本科院校男性、女性领导任职流动性·····	46
表 11	我国普通本科院校男性、女性领导最高学位·····	47
表 12	我国普通本科院校男性、女性领导学术职称与荣誉的获得情况·····	48
表 13	我国普通本科院校男性、女性领导海外经历有无情况·····	49
表 14	我国普通本科院校男性、女性领导的海外经历比较·····	51
表 15	我国普通本科院校男性、女性领导的晋升方式比较·····	52
表 16	不同层次高校中女性领导现任年龄和初任年龄分布·····	60
表 17	不同层次高校中女性领导的民族背景·····	61
表 18	不同层次高校女性领导的政治面貌·····	62
表 19	不同层次高校中女性职位的分布·····	63
表 20	不同层次高校中女性领导职务分布·····	63

表 21	不同层次高校女性领导任职流动性	64
表 22	不同层次高校女性领导最高学位获得情况	65
表 23	不同层次高校中女性获得教授或同级别职称的情况	66
表 24	不同层次高校女性领导的海外经历有无情况	67
表 25	不同层次高校女性领导的晋升方式	68
表 26	不同职位间女性领导现任年龄和初任年龄	72
表 27	不同职位间女领导在各层次高校中的分布	73
表 28	不同职位间女性领导的职务权力分布	74
表 29	不同职位间女性领导的民族背景	74
表 30	不同职位间女性领导的政治面貌分布	75
表 31	不同职位间女性领导的任职流动性	76
表 32	不同职位间女性领导的学位获取分布	76
表 33	不同职位间女性领导的教授或同级别职称获取情况	78
表 34	不同职位间女性领导的海外经历有无情况	79
表 35	不同职位间女性领导的晋升方式	80
表 36	不同职务间女性领导的现任年龄和初任年龄	82
表 37	不同职务间女性领导的学校分布	84
表 38	不同职务间女性领导的职位分布	85
表 39	不同职务间女性领导的民族背景	85
表 40	不同职务间女性领导的任职流动性	86
表 41	不同职务间女性领导的最高学位	86
表 42	不同职务间女性领导获得教授或同级别职称情况	88
表 43	不同职务间女性领导海外经历的有无情况	89
表 44	不同职务间女性领导的晋升方式	90
表 45	影响我国普通本科院校领导就职学校层次的 Logistic 回归分析	93
表 46	影响我国普通本科院校领导任职职位的 Logistic 回归分析	96
表 47	影响我国普通本科院校领导任职职务的 Logistic 回归分析	98

第一章 绪 论

1.1 研究背景

随着人类社会的不断发展,女性地位得到不断的提高,不少女性脱颖而出,成为各行各业的领导者。在高等教育领域中,1994年朱迪斯·鲁丁(Judith Rodin)就任宾夕法尼亚大学校长,成为美国常春藤大学联盟中的第一位女校长,到21世纪,常春藤大学联盟中又出现了5位女性校长,包括布朗大学前任非裔女校长鲁斯·西门(Ruth Simmons)、现任校长克里斯蒂娜·赫尔·帕克森(Christina Hull Paxson)、普林斯顿大学刚卸任的女校长雪莉·蒂尔曼(Shirley M. Tilghman)、宾夕法尼亚大学现任校长艾米·古特曼(Amy Gutmann)和哈佛大学现任校长德鲁·吉尔平·福斯特(Drew Gilpin Faust)等。

然而,在高等教育发展的历程中,高等学校在很长一段历史中是男性独领风骚之地,女性进入高等教育的历史实际上非常短。无论是在亨利·纽曼(John Henry Newman)理念中培养“绅士”(gentlemen)的大学^[1],还是旨在教育“抵美商界精英的儿子们”(sons of the arriving mercantile elite)的哈佛大学^[2],显然都未给女性留有任何空间。

成立于1096年的牛津大学,已有近1000年的历史,但在其建校的前900年里,女性都不能在其中正式学习——直到1920年牛津大学才允许女性成为该校的正式学生(而且必须在专门的女子学院中学习),而牛津大学的所有学

院向女性开放则不过是近 30 余年的事情^[3]。当居里夫人在 1900 年加入巴黎高等师范学校成为教师的时候,她实际上是这所成立于 1794 年的大学的第一名女性教师^[4],而她和丈夫在 1903 年受邀前往英国皇家科学研究所(Royal Institution of Great Britain)就放射性进行演讲时,还因为其女性身份不能发言,只能由其丈夫介绍他们的研究^[5]。1636 年哈佛学院建成,成为美国历史上第一所高等教育机构,在此后近两百年的时间里,美国又陆续出现了十余所高等学校,但无一接收女生。直到 19 世纪 20 年代至 30 年代,以爱玛·威拉德(Emma Hart Willard)、凯瑟琳·比彻(Catherine E. Beecher)、玛丽·里昂(Mary Lyon)为代表的早期女子教育先驱上下奔走,积极创办女子学园/私立女校(Women Academy/Seminaries),美国才出现了为女性提供高等教育的机构^[6],然而这些学校的教学水平无法与只接受男性的一般学院相提并论。直到 1853 年玛丽·夏普学院(Mary Sharp College)创立,美国才出现第一所与一般学院提供相似课程的女子高等学府。1869 年受聘为哈佛大学校长的查尔斯·艾略特(Charles William Eliot),将哈佛从一所地方院校发展成为美国知名的研究型大学,是哈佛大学居功至伟的人物。而艾略特在就职演说中就提到,哈佛大学不会把“心智不成熟又处于适婚年龄的数百名男女安排在一起”^[7],并且他还对女性的心智能力有所怀疑^[2]。虽然哈佛后来成立了专门接收女性学生的女子学院,但直到 1963 年哈佛才向女性授予了学位,1967 年哈佛的图书馆才向女性开放,1977 年哈佛才废除了女性录取人数不得超过男性的四分之一的规定^[2]。

女性进入高等教育,乃至成为高等学校的领导者,进入到这个传统的“男性”领域,不仅与社会认知的改变有关,也与女性自身的经历与独有的才能有关。高等学校一直被视为适合女性工作的一块净土。然而,女性在教育管理中所处的地位与女性占总人口的比例不协调,与女性从事教育工作的人数也不相称。在高等学校教职团队的金字塔队伍中,女性队伍主要集中分布于基数庞大的普通教职人员这一低层,越往金字塔的顶端走,女性的数量就越稀少,在很多学校的领导层中甚至出现缺位的现象。

从世界范围来看,根据联合国教科文组织的统计,在 2012 年,全世界的高等院校中,已有超过一半(50.5%)的在读学生为女性,41.9%的教师为女

性^[8]。2012年我国统计数据显示,全国51.03%的普通本科在读学生为女性^[9],45.84%的普通本科专任教师为女性^[10]。

然而在大学的管理层中,女性的比例陡然降低。美国教育理事会(American Council on Education, ACE)发布的《美国大学校长年度报告2012》指出,全美大学的正校长中有26%为女性^[11]。澳大利亚科学与技术协会联合会(Federation of Australian Scientific & Technological Societies)的报告指出,2009年,澳大利亚18%的高等学校其正校长是女性^[12]。而在我国,根据2007年中国人民大学“中国大学校长素质研究”课题组对我国1792所高等院校的时任校长进行的调查,大学正校长中女性比例仅占4.5%^[13]。

许多学者试图从女性在职业发展中面临的障碍来解释女性难以成为行业领导的现象。“玻璃天花板”理论揭示了女性在职业发展中面临的微妙障碍。现在学者们主要用这一概念来描述女性在职业晋升阶梯中所面临的无形障碍^[14]。女性离成功似乎只有一步之遥,但这种无形的障碍又使女性难以达到事业的更高峰。“玻璃天花板”不仅存在于所有职业阶梯中,而且展现在每一位女性面前。

现在,女性在获得权力和权威方面已经取得了一定的进展,这一点毋庸置疑。但是时至今日,身居要职的女性领导仍然少得出奇。高等教育领域女性晋升之途不但障碍重重,而且就业环境也是荆棘丛生。

1.2 问题缘起

高等学校中的高层领导是教育管理领域职业阶梯上的顶层。在我国高校中,已经位居高位的女性领导们,是凭借什么条件突破“玻璃天花板”的呢?她们如今的地位及现状如何?现象背后必然隐藏着作用因素,那么,决定她们如今地位与现状的原因又是什么?带着这样的疑问,笔者将问题进行了如下细分:

首先,身处职业阶梯顶端的女性高层领导者们具备怎样的共性特征?相比其男性同僚,她们有何优势劣势,地位如何?

其次,我国各高校中女性高层领导,是否因其就任学校层次不同、担任职位高低不同、承担职务分工不同而存在任职特征差异,现状如何?

最后,女性高层领导任职地位的现状背后,存在哪些影响因素,使得她们在某些方面面临威胁?又是哪些过人之处辅助她们实现了如今的职业成就?

这些是本研究所关注的问题。

1.3 研究目的

作为超越“玻璃天花板”的女性,精英中的凤毛麟角,我国高等教育领域中的女性领导相对于其他行业以及别国高等教育领域中的女性领导,显得尤为不易。本研究的目的在于通过比较的方法,了解我国高等教育领域中女性领导群体所具备的特征,以及和男性领导群体存在的区别;进而研究在这一群体内部,不同层次高等学校、不同领导职位以及不同领导职务间存在的群体差异。最后,在此基础上结合群体特征与内部差异,总结“玻璃天花板”之上女性领导的过人之处以及其职业发展所面临的瓶颈,探索造就其职业发展现状的内外原因,并提出改善这一现状的有效建议。

1.4 研究价值

1.4.1 理论层面

社会性别中较为弱势的女性走上领导岗位,获取与男性一样的权力与地位是近半个世纪以来发生的变化。然而在高等教育领域,男女性别平等的理论与实践还未引起人们的普遍关注,主流的关于学校领导的研究还未将性别因素作为一个主要的分析范畴和内容来对待。本研究致力于探求女性领导相较于男性领导在高等教育领域中的群体特征与差异,从社会性别角度研究高等学校女性领导的特征与现状,这将推进性别平等理论在我国高等教育领域的发展。

通过对目前高校女性领导人现状特征的分析,找出高校女性领导人选拔培养的潜在障碍和问题,有助于完善对高校女性领导人选拔培养的认识,能丰富和深化高校女性领导的发展研究。

1.4.2 现实层面

1995年,联合国召开的第四次妇女问题世界会议,再次强调和明确了妇女地位的提高是实现政治、社会、经济、文化和环境保障的先决条件^[15]。世界各国认识到了女性在职场领域的重要性,并纷纷采取行动、出台相关政策法规,致力于提升和保障女性的领导地位。因此,探讨女性领导的群体特征与发展现状,是实现我国高等教育性别平等以及社会可持续发展的现实要求。

人力资源开发的互补增值原理指出,合理的人力资源开发要求组织内部的人力资源在年龄、知识、气质、技能上互通互补,并且在性别上形成平衡的结构。高等学校领导队伍是一个有机的整体,其中女性领导在心理、思维、行为等方面所具有的优势,以及女性领导在促进文化多样性、尊重与理解及跨文化对话方面所扮演的战略性的角色^[16],可与男性领导形成优势互补。重视和改善女性领导的地位,是实现高校人力资源合理配置和使用的现实需要。

此外,加强对高等学校女性领导的研究,能够为高等学校女性教职员工的职业生涯规划提供可靠的借鉴和指引,并对于增强女性在高等教育职业阶梯中的工作热情和职业信心以及提升女性群体地位具有潜在的影响。

1.5 核心概念界定

1.5.1 玻璃天花板

“玻璃天花板”一词最早出现在1986年5月24日希莫威茨(Hymowitz)与希尔哈德(Schellhardt)在《华尔街日报》发表的关于公司女性的特别报告,文中提出:“为什么女性无法打破阻碍她们进入顶尖职位的无形障碍?”^[17]。此

后,女性职业发展受到了美国社会的普遍关注,美国成立了“联邦玻璃天花板委员会(Federal Glass Ceiling Commission)”,成员由美国总统和国会领袖任命,劳工部秘书长担任主席。这一委员会把“玻璃天花板”定义为:“看不见的,然而却是使少数族裔和女性无法登上职业阶梯上层的不可逾越的障碍——不管她们的资格或成就如何”^[14]。莫里森(Morrison)将“玻璃天花板”理论通俗地描述为一种将女性阻隔在社会高层之外的透明障碍。这种障碍使女性群体受到偏见的影响,女性由于被认为缺乏高层管理的能力而被限制了发展^[18]。

国际劳工组织(International Labour Organization, ILO)指出,“玻璃天花板”可能存在于不同层次组织结构中。在一些国家或公司,“玻璃天花板”可能接近到组织最顶层,而在其他国家则可能是在较低的层次。通常呈现出(如图1所示)金字塔的形状^[19]。

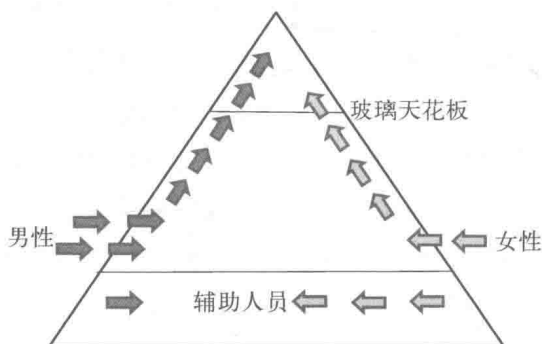


图1 组织结构中的“玻璃天花板”

资料来源:国际劳工组织(ILO),《突破玻璃天花板:女性管理》。

本研究中所指的“玻璃天花板”主要界定于高等学校的最顶层,以校级与院级为分界线,晋升至校级及以上职位则表示突破“玻璃天花板”。

1.5.2 领导群体

1984年汉姆布里克(Hambrick)和马森(Mason)提出的“高层梯队理论”(Upper Echelons Theory)^[20],标志着有关高层管理团队(Top Management Team)研究的开始。高层梯队理论将研究的重点转向整个高层管理团队,而

非局限于最高管理者个人。汉姆布里克与马森对高层管理者作出了界定：高层管理者来自组织的最高层，属于组织的战略制定与执行层，负责整个组织的运作与协调，对组织经营管理拥有很大的决策权与控制权。加雷思(Gareth)等人归纳出高层管理者应该包括组织的首席执行官、首席运营官以及各部门主要负责实现组织目标的最高管理人员^[21]。

在我国，主要将高层管理团队称为领导班子，它是对领导集团的通俗称呼。我国是社会主义国家，实行中国共产党领导下的多党合作和政治协商制度，中国共产党是全国各项事业的领导核心。因此在领导班子的构建上，必须充分体现党的领导地位。我国的领导班子是指各级党的机关、国家机关、群众团体及其所属部门以及企业、事业单位的领导集体^[22]。它是各级决策的制定和组织实施的中心，是社会主义现代化建设的指挥部，负责一个地区、一个部门、一个单位的全面领导工作。领导班子可以从不同视角进行划分：从层次上分，可分为省级领导班子、地级领导班子、县级领导班子和乡级领导班子等；从领导班子的职能分，可分为党委领导班子、政府领导班子和群团领导班子等；从领导班子的工作对象方面分，可分为党政领导班子、企业领导班子和事业单位领导班子等^[23]。

高等教育是中国共产党领导下的建设事业的一个重要组成部分，我国高等学校领导体制及运行机制，经过不断演变和发展，形成了党委领导下的校长负责制及相应的运行机制^[24]。结合以上概念以及我国特有的高等学校领导体制，本研究所指的领导群体包括党委体制下的党委书记、(常务)副书记、纪委书记与行政体制下的校长、(常务)副校长。

1.5.3 群体特征

戴维·波普诺(David Popenoe)在《社会学》一书中指出，所有群体都有自己的特征，群体成员不仅仅是人群的集合或社会的类属，它展示的是人们相互联系的独特模式，他们形成了一种社会结构并对其成员有某种确定的期望，群体中的人与群体外的人有着十分明确的区分^[25]。群体特征，是指一个群体所具有的区别于其他群体的特征，或者说是这个群体内部的共性特征^[26]。