

职场 女性

行动指南

(美) Gary N. Powell 著
Laura M. Graves
谭琳 宋月萍 译



清华大学出版社

职场女性

行动指南

(美) Gary N. Powell 著
Laura M. Graves
谭琳 宋月萍 译

清华大学出版社

北京

Gary N. Powell and Laura M. Graves
Women and Men in Management, 3rd ed.
ISBN 0-7619-2196-6

Copyright © 2003 by Sage Publications, Inc., All Rights reserved.

本书中文简体字翻译版由 Sage 出版集团授权清华大学出版社在中华人民共和国境内(不包括中国香港、澳门特别行政区和中国台湾地区)独家出版发行。未经许可之出口视为违反著作权法,将受法律之制裁。未经出版者预先书面许可,不得以任何方式复制或抄袭本书的任何部分。

北京市版权局著作权合同登记号 图字:01-2003-8204

版权所有,翻印必究。举报电话:010-62782989 13501256678 13801310933

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

本书防伪标签采用特殊防伪技术,用户可通过在图案表面涂抹清水,图案消失,水干后图案复现;或将表面膜揭下,放在白纸上用彩笔涂抹,图案在白纸上再现的方法识别真伪。

图书在版编目(CIP)数据

职场女性行动指南/(美)鲍威尔(Powell, G.), (美)格雷芙斯(Graves, L.) 著;谭琳,宋月萍译. —北京:清华大学出版社, 2005. 7

书名原文: Women and Men in Management

ISBN 7-302-10797-1

I. 职… II. ①鲍… ②格… ③谭… ④宋… III. ①性别差异—研究 ②管理学—研究 IV. ①B844 ②C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 031452 号

出 版 者: 清华大学出版社 地 址: 北京清华大学学研大厦
<http://www.tup.com.cn> 邮 编: 100084
社 总 机: 010-62770175 客户服务: 010-62776969

责任编辑: 龙海峰

印 装 者: 北京嘉实印刷有限公司

发 行 者: 新华书店总店北京发行所

开 本: 160 × 230 印张: 15.25 插页: 1 字数: 199 千字

版 次: 2005 年 7 月第 1 版 2005 年 7 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 7-302-10797-1/F · 1148

印 数: 1 ~ 5000

定 价: 28.00 元

FOREWORD
前言

现在是重新认识女性的时候了，一位女性并非仅仅是一个女人。

——奥格登·纳什(Ogden Nash)

“一些看似正确的观念经常使社会公众和专家们陷入一种怪圈，而这通常是无知和谬论的起源”。令人遗憾的是，在有关男女两性问题的讨论中，到处渗透着这样的观念。不仅如此，一些不平等的观念延伸到工作领域，使得人们在看待男性领导者和女性领导者在职业发展和工作能力上的差异时存有偏见。例如，人们习惯性地认为女性成为国家最高领导人的可能性微乎其微。包括女性在内的大多数人都以为，世界上担任总统或总理的女性不会超过5个人。然而，事实上，在过去的半个世纪里，超过50位的女性担任了国家领导人，而在过去的10年中，这个数字高达37。人们还认为，大型公司的男性总裁不会支持女性升迁到高级管理层的职

位,然而事实上,越来越多的男性领导人已经实施重大措施来改变现状,以便吸纳更多的女性担任高层职务。甚至包括女性在内的许多人都以为,即使在经济日益全球化的今天,女性仍然很难在本国之外取得成功。但事实是,女性不仅拥有取得成功的必要能力,而且她们中的一些人已经在本国之外取得了成功。还有一些人认为,美国的男性和女性管理者的经验可以推广到世界各地,但事实并非如此。世界其他各地的女性很少从美国同行的经验中受益,而且所面临的困难和挑战也不尽相同。一些表面上看起来似乎正确的说法取代了深入的分析研究,这种现象常常会妨碍对性别问题做更深层次和更准确的理解。

在现在流行的观点中,哪些反映了事实真相,哪些是被曲解的呢?对这些现象的看法是趋向乐观还是越来越悲观?与以往任何一个时代相比,在全球劳动者或管理者中,女性居于越来越重要的地位,什么原因造成这种现象的发生?与此同时,在一些机构中,女性依然被排除在高级管理职位之外,造成这种现象的原因又是什么?为什么社会依然存在着许多女性被隔离在低收入职业的现象?为什么在大多数国家,女性与男性从事相同工作,而得到的报酬却低于男性?

加利·N. 鲍威尔(Gary N. Powell)和 劳拉·M. 格雷芙斯(Laura M. Graves)撰写的《职场女性行动指南》第三版回答了这些问题。作者并不是从个人经验和观点出发来解释这些问题,而是全面回顾了近900篇文章和专题研究,这些文章反映了近十年来关于社会性别和组织研究的可贵探索。作者并非仅仅通过简单归纳对研究模式和趋势进行区分,而是在一些重要问题上,对个人和组织都提出了具有操作性的具体建议,这些问题包括就业决策、团队工作、领导能力、性骚扰、职场恋情、个人职业发展、职场中的隐性升迁障碍、工作与家庭关系问题,还包括在组织内部倡导消除歧视和推进多元化、包容性文化氛围的策略,等等。

美国前第一夫人埃莉诺·罗斯福(Eleanor Roosevelt)曾说过:“未来属于那些坚信自己梦想的人”,她以此信念指导自己生活。这本新书有理

由让人们相信,未来是属于那些坚信人类社会能够建立在没有歧视、具有包容性的公平基础上的男人和女人,哪怕这个未来在今天看来似乎仅仅是梦想。

——南茜·安德勒(Nancy J. Adler)

ACKNOWLEDGMENTS

致谢

在完成本书的撰写过程中,我们得到了许多人的大力帮助,在此,对他们致以最深切的感谢!

1. 感谢我们的朋友朱莉叶·塔玛尔克因(Julie Tamarkin),她同时也是这本书的责任编辑。感谢她对这部书的写作框架提出专业意见,她的幽默评价使我们感到欣慰。

2. 托尼·巴特菲尔德(Tony Buffterfield)一直都是我们工作中的伙伴,同时也是我们生活中的好友,在此感谢。

3. 感谢我们在管理学会组织中的性别与多元化分会的同仁们,他们为我们的研究成果提供了可贵的意见。

4. 感谢诺·鲍威尔(Norm Powell)和兹娜·鲍威尔(Zina Powell)给予我们的支持和鼓励。

5. 薇兹·格莱芙斯(Vicky Graves)在社会认同女性担任职业角色之前,就成为一位成功的职业

女性,微兹·格莱芙斯和巴厘·格莱芙斯(Barry Graves)夫妇从未按照传统的社会性别观念来教育他们的孩子,感谢他们对本书的支持。

6. 感谢那些从始至终给予我们重大支持的朋友们,尽管有些时候为了专注写作会忽略了他们。

7. 我们的虎斑猫在我们进行本书的写作时,时常在电脑前陪伴我们,使我们感到开心和放松。

CONTENTS
目录

前言 I

致谢 V

第一章 性别、社会性别与工作 1

性别和社会性别 4

性别:多样性的基本维度 5

警惕偏见 7

本书的章节安排 9

第二章 工作场所中的女性:昨天与今天 13

一个世纪的演变 14

前 50 年的历史状况 14

后 50 年的巨大变化 17

世纪末的回顾和思考 23

现状一瞥 24

职业性别隔离 25

收入的性别差距 29

展望未来 31

第三章 女性和男性：社会塑造抑或天生？ 33

性别差异 35

儿童的兴趣和活动 36

认知能力 38

道德评判 40

社会行为 41

社会性别差异 42

社会性别分类 43

性别主义 44

社会性别特征 46

自然天性和后天习得 50

性别角色的社会化 52

家长 52

学校 55

大众传媒 56

社会性别刻板印象和角色限制 60

改变刻板印象和传统角色 63

第四章 求职决策和雇佣决策 65

求职者的个人决策 67

对工作的反应 67

对组织的反应 71

寻找工作的行为 74

雇佣者的组织决策 76

性别歧视什么时候产生? 怎样产生?	77
谁在歧视妇女?	82
改善雇佣决策	85
掌握自我选择决策	85
改善组织筛选决策	86
第五章 工作团队	91
男女混合型团队: 性别差异与社会性别差异	93
如何解释差异?	94
差异在哪里?	95
团队构成对成员个体的影响	98
如何解释影响	99
体验影响	102
组织的性别构成对组织效率的影响	104
环境因素的重要性	104
组建男女混合型团队	110
主动的管理者	110
可靠的团队成员	113
第六章 领导者	117
关于领导者的刻板印象	120
对女性领导者的态度	126
领导行为及效率	129
理论告诉我们什么?	133
事实又是怎样呢?	137
推动有效的领导	140

第七章 如何处理职场中的性问题? 143

性骚扰 146

什么是性骚扰? 146

理论如何解释性骚扰? 149

实际经历 151

职场恋情 154

产生的原因 154

动态过程 156

多种后果 158

性和工作的交织 160

性骚扰 160

职场恋情 164

第八章 追求职业发展 167

怎样获得成功的职业生涯? 169

职业生涯中的性别差异 171

就业中断以及休假 171

弹性工作 172

发展经历 173

离职 175

自主创业 176

退休 177

玻璃天花板 178

工作和家庭的交织 180

工作—家庭激励 180

组织文化 183

我们的家庭	184
角色冲突的状况	186
帮助员工获得职业成功	191
无偏见的决策	192
获取发展机会	193
创建家庭友好的工作环境	193
在你自己的团队中获取成功	195
故事的结局	197
第九章 消除歧视,推进多样性和包容性	199
法律规定	201
消除歧视	202
采取平权行动	207
企业守则	209
为什么推进多元化?	209
推进包容性的原因何在?	212
组织行动	216
确立目标并进行交流	216
确定并奖励正确的做法	218
激励员工参与	221
培训员工	223
实现组织文化氛围的改变	224
本书的结论	226

性别、社会性别与工作

CHAPTER 第一章

按照性别心理学,严重的个人偏见并不基于科学思维,相反,逻辑思维可能被偏见和武断的看法所摧毁,进而可能造成理论上的混乱。

——海伦·汤普森·伍利

《职场女性行动指南》第三版考察了全球范围工作领域中的女性和男性所扮演角色的不断变化,以及男女两性不同的工作经历。在最近几年中,男女两性的地位以及在工作中的相互关系发生了重大变化,使得一些人相信世界已经变了,在工作中,一个人的性别已经不再那么重要了。然而,现实往往呈现出更为复杂的局面。

的确,女性在职场中的作用日渐凸显。在美国,1980年女性劳动力的比例为42%(即:成年劳动力中被雇佣或正在寻找工作的女性的比例),而2002年,这个比例已经上升到47%。在世界范围内,几乎每个国家都呈现出类似的变化趋势。正如表1.1所示,

表 1.1 劳动力中的女性比例(%)

国家	1980 年	2000 年	变化
阿根廷	34	40	+6
澳大利亚	36	44	+8
比利时	34	44	+10
百慕大	43	50	+7
博茨瓦纳	23	39	+16
巴西	31	40	+9
加拿大	40	46	+6
智利	29	33	+4
丹麦	45	46	+1
埃及	7	19	+12
芬兰	46	47	+1
法国	39	45	+6
印度	12	17	+5
印度尼西亚	33	38	+5
爱尔兰	32	40	+8
以色列	36	45	+9
意大利	32	37	+5
日本	39	41	+2
毛里求斯	26	37	+11
墨西哥	31	34	+3
荷兰	31	43	+12
新西兰	41	45	+4
挪威	41	47	+6
巴基斯坦	10	14	+4
巴拿马	29	34	+5
菲律宾	35	38	+3
波兰	49	45	-4
新加坡	35	39	+4
西班牙	30	37	+7
斯威士兰	25	29	+4
瑞士	36	42	+6
瑞典	45	48	+3
英国	42	49	+7
美国	42	47	+5
委内瑞拉	28	35	+7
津巴布韦	17	22	+5

从1980年到2000年,在全球范围内,从阿根廷到津巴布韦,劳动力中女性所占的比例从1%上升到16%。在表1.1中,不同国家劳动力中女性所占比例的数值差距很大,从14%到50%不等,但除波兰外,所有国家共同的变化趋势都是越来越多的女性投身到工作中。

此外,管理层中的女性数量正在逐步增加。在美国,1980年女性在管理者中的比例为26%,至2002年,该比例上升至45%。从1980年至2000年,在澳大利亚,女性在管理者中的比例从14%上升至26%。在加拿大,这个比例从25%上升至35%;在瑞士,这个比例从16%上升至29%。虽然在不同的国家,从事管理工作的女性比例差别很大,这很大程度上是由于不同的国家有不同的民族文化,从而对女性管理者的定义也不尽相同,但是,这些数字仍然表现出一种趋势,即几乎在所有国家中,女性参与管理层的比例越来越高。

尽管如此,管理层中仍存在级别越高,女性所占的比例越小的现象,其他国家也是如此。组织的层次越高,女性的人数就越少。尽管在许多公司,对“最高管理层”及其构成要素有着不同的定义和理解,但在《财富》杂志中公布的全球500强企业中,女性居于最高管理者职位的比例仅为13%,而在世界大多数国家,担任高层管理职位的女性比例不超过5%。

职场中女性的经济地位往往低于同一领域内的男性工作人员。全职女性劳动力的平均薪酬要低于全职男性劳动力。造成这种差异的原因主要是由于大多数女性劳动力密集的行业(即超过2/3以上的劳动力为女性的行业)平均工资水平低于男性劳动力密集的行业(即超过2/3以上的劳动力为男性的行业)。通常在同一行业,甚至在同一工种中,女性劳动力的劳动报酬都要低于男性。

从全球范围来看,劳动力市场中仍存在着严重的性别隔离。在最近几年中,女性劳动力对进入男性劳动力密集的行业所表现出的兴趣远远高于男性对进入女性劳动力密集的行业兴趣。这个现象并不令人惊讶,因为男性劳动力密集的行业工资水平要高于女性密集的行业。然而,

在低收入职业中,女性劳动力所占的比例还是远远高于男性。

因此,在全球范围内,尽管发生了一系列的转变,但在工作领域内,性别依然产生很大的影响。要达到在各级管理层中男性和女性的比例均衡,达到所有职业领域都同等向男女两性开放,达到男女同工同酬,并做到个人的职业发展不受性别的影响,并不仅仅是时间问题,还需要组织和个人采取必要的措施和行动来努力。这一点,我们将在以后的章节中逐一说明。

性别与社会性别

在本书中,将对“性别”(sex)和“社会性别”(gender)这两个常用概念加以区分。性别,又指生理性别,是由个体的生物特性所规定的,包括个体的生理特征和生殖器官等生物特征。社会性别概念主要用于社会范畴,它是指与另一性别相比,社会认为更适合该性别的特定的感情、态度、行为方式以及兴趣爱好,因此,社会性别主要是指男女两性的社会角色规范。

性别差异的研究,重点考察的是男女两性究竟在何种地方有所不同。与此相对应,社会性别差异研究则将重点放在人们如何看待男女两性的差异上。比如,如果女性领导者比男性领导者更能体谅关心下属,那么在领导风格和能力上就存在性别差异,这是我们所观察到的。而如果人们普遍认为女性领导者比男性领导者更关心下属,那么这种由人们的观念造成的领导能力的差异就叫做社会性别差异。然而,存在社会性别差异之处并不必然存在相应的性别差异,反之亦然。而且,社会性别观念的差异会引起性别差异。例如,如果父母认为男孩子的发展需求和女孩子的需要不相同,那么父母就会按照这种观念来教育他们的孩子,在此过程中这种观念又得到加强,这也叫做自我预期实现效应,即心理预期引发行动,从而实现个人期望。我们区分出了许多种在工作场所中可能发生这