

女性职业发展的“玻璃天花板”效应探讨

郑其绪,孙万霞

(中国石油大学(华东),山东 青岛 266580)

【摘要】“玻璃天花板”效应是指虽然公司高层的职位对某个群体来说并非遥不可及,却无法真正接近。“玻璃天花板”是女性职业发展中一道很难突破的屏障。对此,全球许多专家学者都在关注和研究,进行了大量的调查统计工作,分析形成这种现象的原因,试图消除这一现象,但始终没有破解的良策。事实上,对“玻璃天花板”效应的突破还是要从组织行为开始,重塑观念,彻底突破对女性员工认识上的思维定势;顶层设计,从战略上规划女性员工的人才开发;机会均等,给予女性员工同等而持续的培训;建立法制,为女性员工发展铸造尚方宝剑。而在最终的意义上,解决这一问题取决于社会生产力的高度发展,以及由此带来的社会全面进步。

【关键词】 女性; 职业发展 “玻璃天花板”效应; 组织

【中图分类号】 C913.68

【文献标识码】 A

【文章编号】 1672-0040(2013)05-0022-05

一、引言

“玻璃天花板”效应是指虽然公司高层的职位对某个群体来说并非遥不可及,却无法真正接近。“玻璃天花板”一词起源于1986年3月24日的华尔街日报“企业女性”专栏,用来描述女性试图提升到组织高层时所面对的障碍。自这种现象引起世人关注以来,这种状况几十年来几乎没有任何的改变。

虽然目前很多研究与调查显示女性在工作中面临的“玻璃天花板”现象有所减缓,但美国人口统计局的调查仍然让我们看到女性在所谓的“火星工作”中担任职责的比例依旧少得可怜。尽管国内外专家都对这一现象进行了研究并提出了相当多的解决方案,但大多数还是停留在国家政策、组织观念和女性自身的努力等方面。这些措施在现实中的可运作性是不容易把握的。

因此,本文以组织为主体,在分析组织中存在的

类似问题原因的基础上,借鉴组织强有力的运行机制,提出了具体的可操作的措施,以帮助女性打破职业发展中的这一障碍。

二、女性职业发展的“玻璃天花板”效应现状

据路透社2012年12月公布的一项调查显示,尽管女性占美国劳动力总数近一半,但在财富500强企业董事会中,女性仅占16.6%席位,占高管比例则仅为14.3%。该比例自2005年以来几无变化。非营利组织Catalyst发布的2012年财富500强企业调查显示,女性在美国企业高层所占比例上升非常缓慢,同比仅上升0.5个百分点。^[1]尽管近期很多调查显示“玻璃天花板”现象有所降温,但是,女性在职业生涯中的发展相对于男性拥有相当多的障碍,大多数女性止步在基层的管理岗位上。这足以说明“玻璃天花板”依旧是女性职业发展中的一道不容忽视的屏障。

【收稿日期】 2013-03-22

【作者简介】郑其绪(1947—),男,山东单县人,中国石油大学(华东)原党委书记,教授、博士生导师,中国人才学会副理事长,主要从事人力资源开发、人才评价及人才创新工程研究;孙万霞(1988—),女,山东东营人,中国石油大学(华东)经济管理学院研究生,主要从事人力资源开发与管理研究。

有关机构通过对线上、线下数 10 万份职业女性的调查分析显示,只有 10%~30% 的企业中女性高管的比例能够达到 35% 左右,女性群体在宏观职场环境中的领导力相当薄弱。^[2]

另外,国际知名会计机构——京都天华会计师事务所公布的 2012《国际商业问卷调查报告》最新结果显示,在受访中国内地企业中,女性高管在企业管理层仅占 25%,比上一年同期水平反而有所降低。数据同时显示,在中国女性高管担任的职务方面,COO(首席运营官)的职位排在首位(占 45%),其次为人力资源总监(占 41%)和首席财务官(占 39%),CEO 仅为 9%;而在全球范围内,人力资源总监的比例位居首位(21%),而女性 COO 的全球平均比例为 12%,CEO 为 9%。^[3]

目前,大部分女性依旧主要从事人力资源、财务等被定义为适合女性的工作;而能够参与到公司整体决策层,例如首席执行官这一类职务的女性到目前为止仍然占据少数。^[3]

值得庆幸的是,目前很多国家已经意识到女性高管在企业中的重要性并采取行动,挪威、西班牙和法国都已经对上市公司中女性董事的比例提出了增加的具体目标。很多带有企业性质的组织也积极投入到对这一现象的改善中。美国信诺(Cigna)保险公司就是一家致力于打破这一效应的企业,安永会计师事务所也不断努力帮助自己出色的女员工突破职业上的“玻璃天花板”。

三、源于组织的“玻璃天花板”效应原因分析

大量研究表明,女性在职业发展中遇到的障碍主要是家庭子女的限制、无形或有形中存在的性别歧视、女性自身的特殊性以及社会对女性的片面定位等,所有这些都不同程度上限制了女性在职场中的发展。

《2010 中国职业女性生存状态调查报告》的数据显示,除去精力、体力以及女性心理素质完全来自女性自身的原因外,造成女性在职场中发展艰难的外部因素占到了 79%。^[2] 面临这样巨大的挑战,在通常情况下,女性会采取向男性看齐、接受更高层次教育、加倍努力、牺牲个人生活、“妈咪慢车道”等方法。^[4] 这些方法虽然在一定程度上帮助部分女性获得了职业上的成功,但也给女性的个人生活造成了巨大的伤害,这是一种非对称、不公平的竞争。这种状况让我们感悟到,这个

“玻璃天花板”单独依靠女性的努力是难以打破的,作为女性向社会做贡献的主要舞台和依托的组织,帮助女性打破这一瓶颈具有不可替代和不可推卸的责任。

考察各类组织机构,在诸多的规章制度中似乎都有一套完整的、公平的、持续的政策来保障整体员工升迁的渠道。然而,在实际的管理过程和操作中,女性员工与男性员工之间的差异又是那样“自然”与“顺理成章”,有时甚至成为组织的一种潜意识,作为受害人的女性员工无可奈何又难以名状。

组织导致“玻璃天花板”效应的主要原因包括以下方面。

(一) 组织提供给女性的培训机会以及职位体验的舞台比男性少

在很多组织中存在着一种奇怪的现象,在组织的培训中,学员相当大的比例都是男性,女性只占了其中很小的一部分。这种现象绝非偶然,而是一个相当普遍的现实存在,这实际上是撤除了女性员工向高层发展的基础。另外,研究还发现,在涉及工作调动或者岗位锻炼、职位体验的机会方面,男性员工和女性员工之间被人为地拉开了差距。在女性员工同样可以胜任的同一管理层级上,男性员工获得锻炼与“预演”的机会却多得多。^[5]

这种现象反映了组织内部存在着的男性要比女性更能胜任工作任务、更具有培养价值的刻板印象,这种现象在一些组织中甚至于成了定势,使女性在组织中丧失了与男性公平竞争的机会,埋没了众多女性的才华,最终导致女性的职业生涯止步在高层管理的门外。

(二) 组织内很少为女性提供“导师”,使其难以融入组织内外的人际关系网

职场中的“导师”指的是那些具有资深工作经验,能够为新进入组织或对组织某部分工作缺少经验的人进行专业指导的人。导师的主要作用是对新员工和缺少经验的员工在工作上给予指导,在人际交往中牵线搭桥。在大多数情况下,这种导师关系在男性之间形成的比较多,在女性之间则比较被动。在部分组织中,尽管管理者已经认识到导师制度的优势和必要性,但在实践中仍旧很少为女性安排导师,也鲜有人自愿担任女性的导师。因为大多数人认为女性性格脆弱,培养潜力不如男性,加之社会上存在的那种说不清、道

不明的男女长短,所以致使这个问题常常被搁浅。因此,与同等条件的男性同事相比,女性缺少了通过导师尽快熟悉组织、适应环境以及融入组织内外人际关系网络的机会。这给女性的职业晋升以及发展带来了诸多不利。

(三) 高层管理者中女性比例比较低,“蜂后综合症”使女性的提升又受到制约

由于整个人类社会长期在男性占主导的状态下运作,在原有高层管理者中女性的比例自然就低得可怜。非营利组织 Catalyst 发布的 2012 年财富 500 强企业调查显示,过去两年中,有逾四分之一的美国企业没有女性担任高管;仅在五分之一的企业中,女性高管比例超过 25%。^[1]即便在美国这样一个法律制度相对完善、强调自由平等的所谓法治国家,职场中女性高管的比例依旧如此之低,其他国家的情况就更可想而知了。

还有一个看起来令我们费解的现象,美国研究妇女问题的学者斯坦斯经过长期观察和研究,发现那些突破发展瓶颈、获得要职的女性,更愿意帮助男性下属,而非女性。人们将这些卓有成就的女性瞧不起同类、压抑贬损同类的这种性格,称之为“蜂后综合症”。^[6]女性整体在职场中的驾驭力本来就弱得惊人,再加之令人遗憾的“蜂后综合症”,这无异于给职业女性的发展“雪上加霜”,女性的升职之路因此变得更加艰难。于是,众多的女性只能被隔离在“玻璃天花板”之下了。

(四) 组织对“办公室恋情”及职场“性骚扰”的处理不力,影响了女性的职业发展

办公室恋情的出现在很大程度上会影响组织的工作效率以及工作氛围,尤其是当这段恋情出现问题时,双方如果不能很好地处理,带来的负面影响就更大。然而,令人不解的是,一些组织的管理层将这一问题大多归因于女性。于是,为避免这种情况的出现,减少甚至于不让女性参与有关工作便成了顺理成章的措施,致使女性相对地集中于财务、资料等部门,从而得不到更大的发展机会,职业的发展也只能受限在这些领域。

此外,职场“性骚扰”也成为现在职场中一个不可回避的问题,其中最大的受害者多是女性。很多女性在问题出现时采取了躲避的方式,并且组织很少主动采取措施保护女性员工免于此类伤害,从而使女性员工很难集中精力于自己的工作,也就无法取得出色的成绩。女性在职场中的生存压力也因为这些问题比男性要大得多,同等职位

上的男女员工承担的压力是不可同日而语的。

四、革除“玻璃天花板”效应,发挥组织的主导作用

组织的行为对于革除“玻璃天花板”效应、打破这一现象给女性员工成长带来的烦恼具有决定性的意义,已经得到越来越多的企业管理者的重视。我们有理由相信,这一长期制约女性职业发展的“玻璃天花板”效应的突破,在组织的深度参与下必然会有一个质的飞跃。

(一) 重塑观念,组织彻底突破对女性员工认识上的思维定势

人才学、心理学、行为科学等学科的研究都表明,尽管男女之间有若干差别,但在智力、能力等根本问题上没有很大差异,倒是在某些方面女性略胜一筹。因此,如果给予女性员工同样的舞台和机会,就会同样地涌现出众多的优秀女性。在这里,关键的问题是从观念上彻底破除对女性员工的错误定势,根除长期形成的刻板印象。

人力资源专家与妇女研究专家都从不同的角度,指出了女性较男性的优势,同时提出了女性更适合做管理者的诸多理由。英国一项调查曾经列举了女性在管理素质中的十大优势:耐力持久、善于引导、敢于创新、富有灵感、开放纳新、决策清晰、长于合作、坚决果断、脚踏实地、善解人意等。^[7]这些都是女性能够胜任管理职位的良好品质,组织一旦转变观念、行动得当、措施有力,那么,它所收获的将是意外的惊喜。

当然,在转变观念中,组织的高层女性管理者克服“蜂后综合症”同样是不可忽视的。高层女性管理者的成功本身就对其他女性具有巨大的示范作用、指导作用和帮助作用,她们本身就是最有说服力、最有感召力的楷模。

(二) 顶层设计,组织从战略上规划女性员工的人才开发

员工开发不同于员工培训,其着眼点是帮助员工为未来的变化做好准备。在员工开发中,雷蒙德·A·诺伊等强调,组织要帮助员工学习如何选择发展方向并将自我规划与组织规划相结合,如何从基层的适应性、积累性向高层的宏观性、驾驭性转变等。这个阶段是组织帮助女性员工突破“玻璃天花板”的又一关键,只有从战略上、起点上做到平等对待男女职员,女性才会真正地参与公平的竞争。

在美国的员工开发系统中,正规教育、职位体验、人际关系、科学评价四个方面是必不可少的。在组织保证男女机会均等的条件下,职位体验和人际关系对于女性职员尤为重要。

1. 在职位体验中组织要给予女性员工更多的机会和信任,使她们有机会承担更多具有挑战性的任务。通过职位扩大化、职位轮换、临时派遣到其他公司工作等方式,使女性员工积累管理经验,明确组织需要,获取更多的工作技能。同时,组织要充分启动弹性工作制,使女性在处理工作和家庭的关系上张弛结合、应对自如。实践表明,在许多实行弹性工作制的组织中,女性表现出了相当出色的水平。这种工作职位的设置对女性职业发展提供了巨大的发展的空间。

2. 在女性员工的开发工作中,各种形式的“导师”对于构建女性员工的人际关系所发挥的作用是不可忽视的。导师关系可以是自发形成的,也可以是组织安排的。组织积极鼓励并帮助女性员工与资深员工建立导师关系,使她们能够及时得到导师的指导,在导师的辅导、保护、帮助下完成一些具有挑战性的工作任务,并依托导师的人际关系,在导师的引导下建立起新的、全方位的、积极向上的人际关系,顺利融入组织的人际关系网络,从而消除工作中的一些不必要的障碍。

(三) 机会均等,组织给予女性员工同等而持续的培训

人才成长发展的要素之一就是不断学习,而适时的培训就是学习的最好机会和捷径。因此,一个员工进入组织之后,能够及时得到培训,这是非常幸运的事情。尤其是在公司培养后备人才的基础阶段,应该给予男女职员平等而持续的培训,不应该因为性别之分就忽略女性职工的潜力。平等的培训能够培养男女员工同等的能力,组织的人才资源便由此打开了一个新的领域,从而使组织的活力和潜力倍增,同时也使女性员工的潜力得以正常发挥,使她们更加自信,更加相信组织,感谢组织为自己提供了发展空间。

对于那些已经在不同层次的管理岗位上叱咤风云的女性员工,公司同样要关注她们的知识需求、能力需求。对于一些在工作中表现出潜力、做出了成绩或者工作中力不从心者,组织都要及时给予各类培训。这种适时的培训不仅是加油站,更是给她们前进道路上添加了兴奋剂和催化剂,使她们时时有一种柳暗花明的感觉、有一种后劲

无限的自信与得到组织关爱的自豪。

(四) 建立法制,组织为女性员工发展铸造尚方宝剑

马克思说过“没有妇女的酵素就不可能有伟大的社会变革。社会的进步可以用女性社会进步地位来精确地衡量。”^{[8]571}半个多世纪以来,为了给女性创造平等发展的环境,从国家层面上看,我国基本形成了以《中华人民共和国妇女权益保障法》为主体的法律体系,包括劳动法、婚姻法、继承法、母婴保健法、女职工劳动保护规定等,有效地推动了妇女事业和女性人才的发展,涌现出了一大批新中国的杰出女性。

然而,女性的发展状况远没有达到我们预期的状态,法律赋予女性在政治、社会等方面的权利还有待于进一步落实,由法律到政策细则的过渡还需要进一步细化,政策法规的覆盖面还需要进一步扩大,女性人才潜力的发挥还有巨大的空间。对于女性的发展,我们不仅寄希望于观念的转变、寄希望于战略规划的实施、寄希望于方式方法的拓展,还要寄希望于法规政策的护航。

为此,不仅要在国家层面上建立大法,还要在各级政府乃至各个组织中建立权威的、永久性的规章制度。同时,将女性发展状况作为对各级政府和组织考核评价的重要指标,今后,检查工作、评比先进要把对女性员工的使用作为重要内容和条件。

五、结语

所谓“玻璃天花板”效应,只是一种现象——哪怕是世界性现象。显然,现象就不是本质、不是本源。“玻璃天花板”效应的排除,在最终的意义上取决于社会生产力的高度发展,以及由此带来的社会全面进步。马克思指出“权利永远不能超出社会的经济结构以及由经济结构所制约的社会的文化发展。”^{[9]12}所以,世界上没有离开生产力和生产关系的抽象的女性发展环境和条件。

只有生产力高度发展,科学、技术、生产成为一个有机的综合体,体力与事业成功的相关系数日趋减小,女性才不至于因为体力差距而影响其成才与发展;只有生产力高度发展,劳动生产率大大提高,促使工作时间缩短、业余时间增加,才能缓解女性事业和家庭之间的矛盾,为她们提供更多的智力活动时间;只有生产力高度发展,服务业产业化,使家务劳动社会化和专业化,才能为女性

提供前所未有的社会物质基础;只有生产力高度发展,精神文明建设才有物质保障,从而带来社会的全面进步,自然也就为女性发展提供空前优裕的社会背景。

总之,打破“玻璃天花板”效应,为女性成长创造条件,在最终的意义上取决于社会生产力的高度发展,以及由此带来的社会全面进步。但是,我们不能因为这个“最终的意义”没有到来就放松对“玻璃天花板”效应的研究和革除。相信通过全社会的共同努力,会逐步帮助女性打破职业发展中的这一障碍。

[参 考 文 献]

[1] Patricia Reaney. 美国女性高管比例上升缓慢——调查 [EB/OL]. 张家玮编译. <http://cn.reuters.com/article/CNMgt-News/idCNCNE8BA08E20121211> 2012-12-11.

[2] 北京阳光天女传媒有限公司, 国际商业机器(中国)有限公司, 优兴商务信息咨询(上海)有限公司. 2010 中国职业女性生存状态调查报告 [EB/OL]. <http://cho.zhaopin.com/articles/3260>

_1.html 2012-07-07.

[3] 钟静. 机构调查显示: 中国企业高管女性占四分之一 [EB/OL]. http://news.xinhuanet.com/fortune/2012-03/08/c_111622941.htm 2012-03-08.

[4] Rosalie L. Tung. 如何打破“玻璃天花板”: 美国女性、少数民族经理人员的经验及其对跨国公司在华子公司经理人员的启示 [EB/OL]. <http://mba100.cn/Codelist/Catalog195/9603.html> 2011-01-11.

[5] [美] 雷蒙德·A·诺伊, 约翰·R·霍伦贝格, 巴·格哈特, 帕特里克·M·赖特. 人力资源管理基础(第三版) [M]. 刘昕译. 北京: 中国人民大学出版社, 2011.

[6] 杨孝文. 女老板易犯“蜂后综合症”反而故意妨碍女下属升迁 [N]. 中国妇女报, 2011-04-22.

[7] 张营. 试析中国女性职业发展中的“玻璃天花板效应” [J]. 中华女子学院山东分院学报, 2009 (3).

[8] 马克思恩格斯全集(第32卷) [M]. 北京: 人民出版社, 1998.

[9] 马克思恩格斯全集(第3卷) [M]. 北京: 人民出版社, 2002.

(责任编辑 李逢超)

An Approach to the “Glass – Ceiling” Effect for Female Career Development

Zheng Qixu , Sun Wanxia

(*China University of Petroleum (Eastern China) , Qingdao 266580 , China*)

Abstract “Glass – ceiling” effect refers to a fact that a certain top position in a company seems to be in the easy reach for a group of people but in fact is impossible to be reached. This effect has shaped a major barrier for women in their career development , and this phenomenon has drawn attention of scholars and experts globally. Researches and statistical works have been carried out in order to find a way to explain this phenomenon and hence to solve it but has failed so far. In fact , a breakthrough in the “glass – ceiling” effect is to start with the organizational behavior , reshape the organizational notion and break the mind – set about female employees. Then , female employee development is to be redesigned strategically by the top managers of the company. Thirdly , female employees are supposed to enjoy the equal opportunities and continuous training. Besides , to adopt sound legislative measures will ensure the career development for female employees. Fundamentally , the settlement of this problem largely depends on the development of social productivity and the social progress thereafter brought forth.

Key words: female; career development “glass – ceiling” effect; organization