

大学女性教师职业生涯发展:研究进展及启示

周萍¹ 张苏芹²

(1. 江南大学高等教育研究所, 江苏 无锡 214122; 2. 上海燎原双语学校, 上海 201100)

摘要: 大学女性教师作为较受关注的女性群体, 研究其职业生涯发展具有突出的价值。文章运用 Citespace 软件(5.3. R4 版) 分别对中文、英文文献进行了可视化分析, 考察总结了相关研究的最新进展和主要内容。通过对近 10 年国内外文献的梳理, 发现已有研究涉及女性教师的职业生涯发展的现状、影响因素和发展模式等不同主题, 呈现出研究视角多元化、研究内容本土化、研究方法以量化为主的特征。鉴于已有研究的共识、分歧与不足, 提出后续相关研究应在理论创新、研究内容和方法的全面性上进一步深化突破: 一是基于女性教师的特殊性开展多学科交叉研究; 二是关注我国大学女性教师发展的独特内生力; 三是进一步拓宽研究视野, 丰富研究方法和研究成果。

关键词: 大学女性教师; 职业生涯; 职业发展

中图分类号: G525.1

文献标志码: A

文章编号: 1673-0887(2022)03-0118-08

新形势下, 大学女性教师的职业生涯管理是实现女性教师职业生涯发展和学校发展的重要手段。近年来, 大学女性教师总体人数攀升、所占比重大, 逐渐占据大学教师群体的“半壁江山”^{[1]123}。根据教育部官网发布的历年各级各类学校女教师、女教职工数, 本科院校专任女教师人数逐年增加, 2019 年已达到 59 万人, 且在本科院校专任教师中占比呈线性增加, 2019 年达到了 48.58%^[2]。

大学教师群体实践着大学的教学、研究与服务职能^[3], 是一个在整体上受过最高程度教育, 且具有高智商、宽知识面的群体, 从事着特殊的既教育别人又教育自己, 既为基础性又具关键性的“学术职业”^{[4]72}。从现实看, 大学女性教师仍是大学教师队伍中需要特殊关注的人群, 她们的专业成长和学术发展之路需要克服更多的阻力和困难, 需要学校给予更多的空间和支持。大学女性教师的职业发展与大学的发展息息相关, 然而由于各种原因, 女性教师的职业发展还远没有引起学校以及女性教师本人的足够重视, 她们的潜力

尚未得到有效的发挥。对大学女性教师的职业生涯发展研究进行全面而深入的分析总结, 将有助于了解该领域已经取得的研究成果, 掌握研究现状与趋势, 为大学女性教师的职业生涯发展提供更全面的理论指导。

一、基于文献可视化的研究现状考察

(一) 发文量分析

中文文献取自中国知网 CNKI-标准数据总库, 以“职业发展”为关键词精确搜索, 年份区间为 2010—2020 年, 期刊来源为核心期刊或 CSSCI 期刊, 得到 453 篇相关文献; 外文文献取自 Web of Science 引文索引数据库中的核心合集, 以“Career Development”&“Female”进行主题词搜索(由于外文相关文献较多, 我们对主题词进行了进一步限制且外文文献只限于英文文献), 时间跨度为 2010—2020 年, 文献类型为 Article, 共得到 918 篇相关文献。

通过分析, 我们发现 2010—2020 年中文文献发文量波动不大, 总体趋于平缓并略有下降趋势,

收稿日期: 2021-11-09

作者简介: 周萍(1967—), 女, 江苏常州人, 研究员, 研究方向为高等教育管理、教师教育和院校研究; 张苏芹(1995—), 女, 江苏阜宁人, 硕士研究生, 研究方向为高等教育研究。

基金项目: 江苏省教育科学“十三五”规划 2018 年度重点课题(B-a/2018/01/04)

其中2013年发文量最多,达到54篇;英文文献年发文量整体上大于中文文献,且呈明显增长趋势,其中2020年发文量最多,达177篇。

(二) 关键词共现分析

运用Citespace软件分别对中英文文献进行关键词共现分析,中文文献关键词共现分析显示,与职业发展高度相关的关键词包括发展途径、职业生涯、大学英语教师、晋升等,其中对女性、大学教师群体的研究并未形成明显聚丛;英文文献关键词共现分析显示,与Career Development、Female高度相关的主题词包括academic medicine、phenomenology、career interest、motivation、entrepreneurial intention、dual career等,其中有许多与本研究相关的主题词,如gender、women、female、faculty等,存在与女性、性别、教师研究相关的聚丛。

从初步的文献可视化分析可以看出,近10年国内关于大学女性教师职业生涯的文献产出相比国外而言较少,且发展趋势较慢,主要聚焦于晋升、发展途径、职业生涯、大学英语教师等研究主题;外文文献整体数量大于中文文献,且关键词聚类效果优于中文文献,对大学女性教师职业生涯的研究主题更为丰富,包括职业兴趣、动机、双职业生涯、社会功能、性别差异、模式、性别歧视等概念。

二、大学女性教师职业生涯发展的研究视角、内容与方法

通过文献梳理,我们发现近10年国内外大学女性教师职业生涯发展的研究进展主要体现在3个方面:研究视角的多元化、研究内容的丰富性、研究方法以定量研究为主质性研究为辅。

(一) 研究视角

大学女性职业生涯发展的已有研究主要集中在宏观层面的文化视角、中观层面的组织视角和微观层面的学术职业视角。

1. 文化视角

社会文化是大学女性教师职业生涯发展的隐性环境,性别观念影响其职业生涯的发展。国内已有研究大多是从性别文化观念的角度出发,展开对女性职业生涯现状的剖析。陶晓燕发现社会性别因素造成了男女权力差异,高校女教师职业

发展普遍面临“玻璃天花板”现象^{[5]149};还有学者发现地方高校教师存在“男主外、女主内”的性别分工和“男强女弱”的性别刻板印象,且传统性别观念中隐含着对女性思维特质、性格特征和能力水平的低认同^[6];有研究者对大学女性青年教师的角色冲突进行了分析,得出了影响高校女性青年教师发展的因素^{[7]99};还有研究者对女教师的身份认同问题进行了探讨,指出学术界对男女两性职业成功的差异性已经形成一致的看法,但是女性职业成功概念尚未达成广泛的共识^[8]。

2. 组织视角

组织氛围直接影响着大学女性教师工作发展与心理维系的状态,女性在组织中的性别生态环境反映出女性职业生涯的状态。因此,研究者纷纷从组织视角入手研究女性教师的生存现状。程芳研究了高校女教师职业发展状况,包括职称现状、女硕博导现状、关键领导岗位上女性所占比例,深入分析了高校女教师在高校组织中的发展障碍,并提出了发展策略^[9]。禹旭才在梳理了我国不同时期主要的性别制度后,概括性地提出了我国高校女教师在高校组织中生存状态的演变:从先前的“缺席者”“在场者”到如今的“言说者”^[10]。还有学者从权力视野的分析中得出结论:高校女教师在数量上虽然已占高校教师的一半,但是在行政权力和学术权力上男性都处于中心和高层,而女性都处于边缘和低层,呈现出明显的性别隔离状态^[11]。

3. 学术职业视角

大学女性教师兼含女性职业、教师职业以及学术职业三重职业特征,每一种职业都有其特殊性,而当下国内外研究者明显将注意力聚焦于女性学术职业的特殊性。国外有学者基于学术工作量管理的特殊视角,对英国高等教育机构中女性职业发展问题进行了分析,认为女性学者较高的职业发展程度与其在职业中的代表性不成比例,高等教育中女性的职业发展是一个顽固、复杂、平等的问题^[12]。国内有学者从学科文化的视角,分别对不同学科领地的知识特征、制度特征、生存样态、学术思维及价值观的差异进行了比较与分析,以期增进学科部落间的了解与共融,构建更加有效的学术发展体系,改善地方综合性大学教师学

术职业发展环境^{[4]67}。

(二) 研究内容

研究内容的丰富性主要体现在职业生涯现状研究、影响因素研究、发展模式研究等方面。

1. 女性职业生涯发展的现状研究

女性职业生涯发展现状研究显示,女性职业发展的劣势主要有晋升障碍、学术性别生态不平衡、工资性别差异三方面,但女性利用自身的优势努力突破这些障碍,获得了职业生涯的重生。

(1) 女性职业生涯发展的劣势

1) 晋升障碍。女性在职业发展中面临着许多隐性的晋升障碍,被迫延缓职业生涯的进程。由于社会层面的性别角色分层、组织层面的性别观念规训、个人层面的性别分工模式的束缚^[13],女性在学术职业的发展过程中遭遇不同学科和职称中的性别隔离,导致学术资源不足,学术地位边缘化;学术女性多集中于教学领域,学术话语权弱,难以进入学术的“核心内圈”;还会遭遇“马太效应”和“玻璃天花板”等困境,造成学术职业女性的整体学术成就低,职业发展不如意^[14]。女性学者被比喻成代币一样面临着文化、社会、经济、法律因素等诸多相互联系、相互关联的障碍,在其职业生涯发展中存在令牌主义、老男孩网络现象^[15],在担任领导角色时还面临“玻璃电梯”和“玻璃悬崖”现象^[16]。

2) 学术性别生态不平衡。大学女教师在组织机构中处于劣势地位,组织文化中性别生态不平衡。在我国,无论是高校的高层管理者、高级职称人员,还是高级别课题主持人和教学名师,女教师的比例与她们在高校教师中的比重相比都明显较底,女性在高校权力谱系中存在“尖端缺损”的现象^{[5]150}。同样,美国高校女教师在各类型高校内的学术地位也普遍不高,她们大多集中于级别较低的高等学校中,职称等级大多停留在助理教授的级别,而且多从事一些新兴的专业化程度不高的学术研究^{[17]47}。

3) 工资性别差异。性别观念造成的性别差异也折射到工资的差异上。国外有学者发现美国的女性和男性并不是“同工同酬”,而且学术界的女教师在进入科学、技术、工程和数学(“STEM”)领域时面临着极大的障碍,STEM学术环境中还

存在着对女性希望创办家庭的压力、奖学金颁发的性别歧视^[18]。还有学者根据对700多名土耳其学者的调查数据,得出性别化的工资差异对女性不利。虽然土耳其的女性人数多于普通教授,但这些女性的薪酬仍然低于男性^[19]。

(2) 女性职业生涯发展的突破

尽管大学女性教师在其职业生涯发展中存在诸多劣势,但是她们利用自身的优势逐渐打破了组织的性别壁垒。作为具有较高素质、较强发展欲望的群体,她们奉行反对二元对立、反对权力话语、宣扬人性、鼓励差异的后现代女性主义,在观念上冲破束缚、制度上解放思想、自身不断进取^[20]。Acquaro和Stokes提出女性发现了自身“关心”的优势,将自己定义为负责任的新自由主义主体,在男生学校中开辟了一片天地,产生了不同的领导风格,使她们感到自己在组织中占有一席之地;尽管存在性别不平等和领导权力的缺乏,但她们仍然可以根据组织的需求来定义她们可以影响的领域^[21]。还有国外学者采用定性方法研究了奥地利学术界女性的职业经历,得出学术界的性别特定结构所产生的隔离效应正在缓慢减弱^[22]。

2. 影响因素研究

由于组织发展模式的转变和职业生涯概念的多元化,与女性职业发展相关的研究概念日益丰富,包括导师、社会网络、权利、玻璃天花板、性别歧视、职业晋升、个人发展、关系实践、工作—家庭平衡、职业生涯中断、女性领导力等^[23]。有学者指出中国女性职业发展的障碍包括外部和内部障碍,外部障碍指职业性别隔离、晋升障碍、家庭障碍,内部障碍指自我定位障碍、知识和能力障碍^[24]。我们根据职业生涯过程的流动性和结构的层次性,得出大学女性教师职业生涯影响因素主要集中在国家、社会、组织、家庭和个人这5个层级,其中尤其应关注大学女性教师职业生涯发展的阻碍因素。

(1) 国家与社会因素

国家政策与社会文化是影响学术女性职业发展的根本因素。“全面二孩”政策的落实,意味着青年女教师要把更多的时间和精力花在家庭责任上,这不仅会影响女性对高校教师职业的选择,而

且会让女教师面临更大的角色冲突,并进而影响她们的职业发展^{[1][121]}。此外,社会性别观念是阻碍学术女性职业发展的隐性因素^{[25]95},包括社会舆论的柔性控制和现有制度的隐秘约束^{[5]150}。在教育系统中,妇女不能获得与男子相同的晋升机会和高级职位,玻璃天花板、性别刻板印象、社会结构等阻碍着女性职业发展^[26]。

相反,“市场—社会—家庭—女性个体”多中心联合能形成对企业女职工再生育后职业发展的支持网络,这对女职工职业发展的支持会明显优于单一中心的支持;企业降低对女职工的就业歧视、完善社会化托幼服务体系、家庭照料子女人数增多、祖辈身体状况稳定,女职工个体实际照顾孩子的责任就会减小,其生育孩子后职业发展所受的影响自然就减小^[27]。

(2) 组织因素

大学组织环境是促进学术女性职业发展的关键因素^{[25]96}。大学更看重有利于学术职业发展和学术认可的研究和出版。然而,女性学者面临着阻碍其研究生产力发展的障碍,包括获得博士学位和教授的要求、沉重的教学负担、进入支持网络的困难^[28]。同时,女性在高等教育领导和高级学术职位上存在着发展障碍:首先,晋升的评判标准对女性不利;其次,担任高级职位的妇女短缺会影响妇女的支持性空间、导师和榜样以及妇女的自尊水平。这样形成的负反馈循环使女性在学术界的高层将继续保持少数^{[29]1119}。文献搜索发现,大学女性教师职业生涯发展中存在的组织障碍还涉及高校的管理文化、性别文化,人事改革政策、奖励机制、学术发展与评价制度、非正式的任命和晋升过程,结构层面上学术地位边缘化、女性学术组织分裂,以及同伴层面上缺乏对管理角色的培训和必要的指导、缺乏专业发展途径的培育、忽视教师职业发展规律等。这些研究虽然来自不同学科领域,基于不同理论,但都指出组织的学术发展氛围仍然是对男性更为友好,女性支持网络和帮助途径的缺乏使女性仍难以打破大学晋升的“玻璃天花板”。

(3) 家庭因素

家庭是束缚学术女性职业发展的直接因素^{[25]94}。家庭责任对男性和女性职业的影响不

同,但是女教师受家庭的影响最大^{[30]142}。因为当前高等教育环境下女性大多仍被视为家庭主要的照顾者,并且由于生育和抚养孩子而经常中断其职业道路,会对学术资本的积累产生负面影响;家庭责任使妇女难以往前参加国际会议并且不间断地进行研究^{[29]1115}。此外,女性生育的最佳时期与拼搏事业的关键时期是重合的,生育尤其是多次生育会使女性的职业生涯产生一次或者多次中断,导致产生“工资惩罚”、向下的职业发展流动、女性的人力资本贬值甚至性别歧视等问题^[31]。进一步而言,生育会使得职业女性的职业目标降低或转变,自我提升动力不足,职业生涯发展的组织环境难以维系,职业生涯机会损失^[32],这些负面影响又进一步阻碍了女性在人才市场的发展。除了家庭责任和生育的影响,国外有学者还发现婚姻状况、学术妇女配偶提供的社会支持、分享家务和接受丈夫的情感支持与鼓励对女性学术进步均有影响^[33]。还有学者提出可感知的工作—家庭冲突与女性寻求的领导能力呈负相关,即由于角色冲突、工作生活问题和组织发展障碍的增加,女教师可能不会倾向于晋升和追求领导角色^[34]。分析影响大学女性教师职业生涯的家庭因素,可以发现职业和生活是相互联系、相互缠绕的,家庭仍然是其职业生涯发展中的负担。

(4) 个人因素

国家、社会以及组织层面的影响因素都是客观加持在女性身上的,而个人因素是影响学术女性职业生涯发展的主观决定性因素。女性教育水平的提升、就业机会的增长、权利和地位的提高使女性在职业生涯面前更具主观能动性。梳理文献后可以得出,影响大学女性教师职业生涯发展的个人因素主要有4个维度:一是基本特征维度,包括年龄和婚姻状况、生理特质、承担双重角色的精力和能力、经济障碍;二是个人心理维度,包括个人职业成就动机、角色定位和期望值,女性的职业观、科研信心、价值观;三是学术特征维度,包括教育背景、学术生涯的长度、学术活力;四是职业特征维度,包括学科类型、学术职业发展过程的阶段性特征、假期、行政兼职与职称、人际关系、社会资本、平衡生命历程事件与职业轨迹的挑战。尽管女性已有独立意识,但社会对女性传统的性别角

色依旧青睐,这还是会影响女性职业生涯发展的进程与轨迹^{[30]143}。

3. 发展模式研究

国外有关教师职业发展阶段问题的研究,始于 20 世纪 60 年代的美国,后流行于欧美。在这个阶段,研究者比较关注教师职业发展的时期划分、模式和周期等,具体包括傅乐的教师关注阶段理论、卡茨、伯顿的教师发展时期论、费斯勒的教师生涯循环论、司特菲的教师生涯发展模式以及休伯曼的教师职业生活周期论^{[35]62}。自 20 世纪 70 年代起,在心理学和社会学有关人类自我和社会性发展研究的基础上,教师职业生涯研究形成了发展取向(阶段模型)、叙事取向(自传模型)以及介于二者之间的动态取向(动态模型)3 种理论取向及其研究范式^[36]。

21 世纪以来,国内与职业相关的研究以根据年龄变化划分职业发展生涯阶段的研究居多。相关研究有王秋绒的教师发展阶段论、吴康宁的教师职业社会化理论、唐玉光、叶澜与白益民、申继亮的教师发展阶段论等^{[35]63}。不同于国外女性职业生涯发展的二阶段模式(倒 U 型模式)、三阶段模式(M 型模式)、多阶段模式(波浪型模式),中国女性职业生涯的发展模式比较单一,为一阶段模式(倒 L 型模式)^[37]。

这些关于发展模式的研究还没有很好地从女性独特的生理心理特征出发,而且阶段划分比较笼统。近 10 年来国内外对性别理论的研究已经形成高潮,关于大学女性教师职业生涯发展阶段的理论逐渐丰富充实起来,有了许多新的进展。

(1) 职业发展与年龄的关系模型

程芳和周二华通过对期刊文献资料的统计,建立了我国高校管理研究领域女教师职业发展与年龄的关系模型:总体上女教师的职业发展呈波浪型,其中包括 3 个职业发展高峰,但每个高峰是依次递减的。具体包含 5 个阶段:尝试阶段(23~30 岁)、调整阶段(31~40 岁)、重建阶段(41~43 岁)、再次调整阶段(44~47 岁)、衰退阶段(48~55 岁)^[38]。

杨善江提出高职教师专业发展分为 5 个阶段,包括入职前 3 年左右的适应过渡期、从教 3~4 年后的摸索成长期、从教 8~9 年后的“双师”熟练期、从教 11~12 年后的“三术”(教术、技术、学

术)兼顾期以及卓越成就期^[39]。

(2) 管道泄漏模型

Gasser 和 Shaffer 将学术界的职业比喻成管道,当一个人穿过管道时,女性在他们职业生涯的各个阶段都比男性泄漏的可能性更大。女性可能会在其学术生涯的不同阶段(即职业生涯的早期、中期或晚期)漏出管道^[40]。Hancock 等人通过研究发现学术职业生涯这一泄漏管道具有持续性。在这个模型中,作者将女性的职业发展影响分为五大类变量——认知、应对、环境、人格和关系,这些主题变量都出现在职业生涯管道的顶部。该模型的每个部分都为模型的下一阶段奠定了基础,使得处于职业生涯后期阶段的女性面临多种阻碍其职业和个人满意度的因素。在整个生命周期中,女性似乎都在挣扎,完美主义会抑制她们感受满足感的能力;工作家庭问题并没有随着女性年龄的增长而消散,却始终如一地贯穿女性的生活^[41]。

(3) “生涯交互开发”模式

有学者提出了“生涯交互开发”模式,梳理了生涯交互开发模式的过程机理:一是增值型交互载体,包括资源拓展、能力开发、心理资本增值,可促进女性职业生涯发展;二是消耗型交互载体,包括资源争夺、行为冲突、情绪消耗过程引起角色间内耗,将抑制女性职业生涯发展。通过调整两种交互载体,女性可改变角色之间相互影响的性质和程度,形成折中开发、并行开发、迂回开发等不同策略^[42]。

(三) 研究方法

1. 定量研究方法

定量研究的方法建立在对样本进行数理统计和检验分析的基础上,因为样本具有代表性,其研究结果具有一定的说服力,因而此方法运用比较广泛。国内外在对大学女性教师职业发展的分析中,此方法常用来分析女性职业生涯现状和影响因素。例如李爱萍和沈红运用基于“2014 大学教师调查”的数据,采用多元线性回归分析方法,对影响大学教师晋升时间的个人背景因素、院校因素、学科因素、人力资本和社会资本因素进行了统计分析,研究发现女性大学教师的晋升时间相比男性更长^[43]。陈春梅对教育部 2009—2013 年高等学校(机构)教职工情况统计数据进行了分析

归纳,认为“全面二孩”政策的落实,意味着青年女教师要把更多的时间和精力花在家责任上,这将对她们的职业发展产生一定影响,因此呼吁调动社会多方力量,为高校女教师的职业发展提供政策支持、经济支持以及精神支持等,以帮助她们更好地获得职业发展^{[1][12]}。曹科岩、陈国梁采用高校教师职业韧性问卷(UTCR)对512名高校教师进行了职业韧性调查,结果显示:性别、婚姻、年龄、职称等人口学变量对高校教师职业韧性有显著影响,其中男教师职业韧性高于女教师^[44]。

2. 质性研究方法

定性研究是通过参与式观察和深度访谈等方法,对个案研究对象的某方面进行深层揭示,从而对定量研究起到很好的辅助作用。例如蒋玉梅在《性别与职业生涯:大学英语女教师职业生涯发展研究》一书中通过调查问卷的方法对高校女性教师的职业发展现状作了研究分析,同时还通过一个个实例,深度挖掘了影响大学女性英语教师职业生涯发展的要素^[45]。也有学者以社会性别理论为视角,通过个案访谈对“211工程”高校12位40周岁以下的女性青年教师进行了深度访谈,考察了她们在家庭与事业、教学与科研2个方面产生的角色冲突,并分析了影响因素,提出了有利于女性青年教师发展的建议^{[7][9]}。质性研究方法虽然在大学女性教师职业发展研究方面目前运用不多,但为我们提供了一个很好的视角,有利于为大学女性教师群体提供观照。

三、已有研究的特征、反思及启示

(一) 已有研究的特征

1. 研究视角的多元化

近10年国内外对女性职业生涯发展的研究视角涵盖了宏观层面上的文化视角、中观层面上的组织视角和微观层面上的学术职业视角。研究者从不同的角度剖析了大学女性教师职业生涯发展的现状和影响因素,定量研究和质性研究相结合的研究方法,使研究结论具有一定的说服力。

2. 研究内容的本土化

国内研究对中国本土文化的关注度提升,更加关注中国女性教师面临的现实问题。西方的职业生涯理论虽然发展较快,但是并不一定适合我

国的国情,国内学者已经有意识地关注本土文化,并根据我国国情展开研究,如以“全面二孩”政策为背景研究其对高校女性教师职业生涯的影响,结合中国传统性别观念,为中国女性发声,为大学女性教师职业发展的研究注入新鲜的血液。

3. 研究越来越关注大学女性教师角色的独特性

从积极心理学角度挖掘女性职业生涯发展潜力,并结合女性所处的舆论场域、家庭场域、学术场域等全面探索大学女性教师职业生涯中所面临的现状。关于女性教师职业生涯特征的研究,不仅对发展过程中的劣势进行研究,更着眼于大学女性教师如何打破传统束缚、获得职业生涯发展的突破;关于女性教师职业生涯影响因素的研究,不仅关注了来自国家、社会、组织、家庭和个人不同层面的障碍,更关注了大学组织支持系统对大学女性教师职业生涯发展的积极促进作用。

(二) 对已有研究的反思

1. 研究的理论创新发展不足

近10年大学女性教师职业生涯的理论发展趋向平缓,创新不够。创新点主要集中于职业发展模型建构、影响因素分析等方面,研究视角虽然多元化,但是女性职业开发的理论框架依旧没有逃脱已有的分类。

2. 研究内容和方法不够全面

在研究内容上,研究大学女性教师职业发展阻碍的现状和影响因素较多,研究职业发展的成功案例较少,缺少大量的个案和。在研究方法上,定量研究较多,定性研究不足。定量研究结果主要是宏观分析,而定性研究对深度挖掘大学女性教师职业生涯发展中的影响因素和作用机制更具有针对性。

3. 对大学女性教师的职业特性关注不够

目前的研究主要聚焦在学术职业、女性职业这两点上,疏离了教师职业这一本质特性。而学术职业、女性职业这两点很可能将研究焦点导向大学女性教师职业生涯中的发展障碍上,往往忽视了女性教师在教师职业发展上的优势。

(三) 未来研究的展望

1. 从多学科领域交叉研究提升理论创新度

将管理学、社会学、心理学和组织行为学方面

的研究成果综合运用到大学女性教师职业生涯发展的研究中,在新形势下从社会性别视角探讨大学女性教师职业生涯的发展状况,建构大学女性教师职业生涯的发展模型,关注“双一流”建设背景下大学女性教师职业生涯发展的影响因素和促进方式,尤其是进行事业成功女性教师的个案分析,这有助于高校从人力资源开发和职业生涯管理的角度,重视大学女性教师的发展培养,寻找大学女性教师职业生涯的发展规律,为丰富教师发展理论提供借鉴。

2. 关注大学女性教师独特的内在生长力

随着世界一流大学和一流学科建设的推进,打造一流的学术研究团队逐渐成为高校重要的抓手。在此背景下,高水平大学的女性教师队伍面临着与男性相同的高起点、高标准和高产出的要求,同时又要承担作为女性的家庭责任。由于我国的文化观念与西方国家有所不同,教师队伍的聘任机制也不同,因而我国高水平大学女性教师职业生涯发展有着独特的规律,所以建构大学女性教师职业生涯发展模型、提升其内在生长力具有突出的现实意义。

3. 拓宽研究视野,丰富研究方法

今后应用文献研究法和比较研究法深入分析了解国内外高校女性教师职业生涯发展方面的理论、模型、影响因素和研究视角;运用调查法和多变量分析法,对高校女性教师职业生涯发展现状和影响因素进行调查分析;选取成功的大学女性教师发展案例进行深度访谈和个案研究,分析内外因素如何产生影响及其成长规律;用院校研究和行动研究法来探索建构本校女性教师职业生涯发展的策略。

【参考文献】

- [1]陈春梅. “全面二孩”政策对高校女教师职业生涯发展的影响[J]. 社会科学家, 2017(3): 121-126.
- [2]各级各类学校数、教职工、专任教师情况[EB/OL]. (2018-08-08) [2019-10-03]. http://www.moe.edu.cn/src-site/A01/s7048/201007/t20100729_171904.html.
- [3]沈红. 论学术职业的独特性[J]. 北京大学教育评论, 2011(3): 18-28.
- [4]李枝秀. 学科文化视角下的大学教师学术职业发展: 基于一所地方综合性大学的调查研究[J]. 教育学术月刊, 2016(7): 67-72.
- [5]陶晓燕. 基于社会性别视角的高校女教师职业发展探析[J]. 中国成人教育, 2016(13): 149-151.
- [6]张惠. 社会性别视角下地方高校女教师职业发展研究: 以西部地区 M 校为例[J]. 当代教育科学, 2017(4): 83-87.
- [7]周萍. 大学女性青年教师的角色冲突分析: 社会性别视角下对 A 大学的质性研究[J]. 高等教育管理, 2016(3): 99-105.
- [8]陈宝琪. 社会性别视角下女教师的身份认同探讨[J]. 教育理论与实践, 2017, 37(26): 38-40.
- [9]程芳. 高校女教师职业发展状况、障碍因素及发展策略[J]. 教育探索, 2010(11): 104-105.
- [10]禹旭才. 高校女教师生存状态的历史变迁: 基于历史与社会性别的双重视角[J]. 湖南科技大学学报(社会科学版), 2013, 16(6): 116-120.
- [11]陶晓燕. 权力维度中的高校女教师职业发展[J]. 教育理论与实践, 2016, 36(9): 41-43.
- [12]BARRETT L, BARRETT P. Women and academic work-loads: career slow lane or cul-de-sac [J]. Higher Education, 2011, 61(2): 141-155.
- [13]李长娟. “玻璃天花板”下乡村女教师职业发展的现实表征与突破路径[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2017, 19(4): 121-125.
- [14]黄春梅, 司晓宏. 学术女性职业发展的实践困境及矛盾分析[J]. 现代大学教育, 2016(5): 88-93.
- [15]ENSOOR W, MAAITAH H A, KHARABSHEH R. Barriers to Arab female academics' career development: legislation, HR policies and socio-cultural variables[J]. Management Research Review, 2017, 40(10): 1058-1080.
- [16]De ALWIS AC. Effects of glass ceiling on women career development in private sector organizations-case of sri lanka[J]. Journal of Competitiveness, 2013, 5(2): 3-19.
- [17]周周. 障碍与超越: 美国高校女教师职业发展策略解析[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2012, 14(3): 46-50.
- [18]ROLLOR C R. Narrowing the gender pay gap by providing equal opportunities: the need for tenured female professors in higher STEM institutions in an effort to recast gender norms [J]. UCLA Women's Law Journal, 2014(2): 143-184.
- [19]UCAL M, O'NEIL M, TOKTAS S. Gender and the wage gap in Turkish academia [J]. Journal of Balkan & Near Eastern Studies, 2015, 17(4): 447-464.
- [20]陈培蕾. 基于后现代女性主义看高校女教师的职业发展[J]. 黑龙江高教研究, 2014(2): 82-84.
- [21]ACQUARO D, STOKES H. Female teacher identities and leadership aspirations in neoliberal times [J]. International Studies in Educational Administration (Commonwealth Council for Educational Administration & Management (CCEAM)), 2016, 44(1): 129-144.
- [22]FRITSCH N S. Patterns of career development and their role in the advancement of female faculty at Austrian universities: new

- roads to success [J]. Higher Education, 2016, 72 (5): 619-635.
- [23] 罗瑾琰, 肖薇. 女性职业生涯研究共识与现实矛盾梳理及未来研究展望[J]. 外国经济与管理, 2012, 34(8): 57-63.
- [24] WANG W. Breaking the barriers in Chinese female career development[J]. 投资与合作, 2013 (8): 321-322.
- [25] 黄春梅. 学术女性职业发展影响因素的实证研究[J]. 现代大学教育, 2017(3): 92-98.
- [26] INANDI Y. The barriers hindering female teachers from becoming school principals (sample from mersin province-turkey) [J]. Eurasian Journal of Educational Research (EJER), 2009(36): 161-178.
- [27] 刘金华, 彭敬, 刘渝阳. 城镇女职工再生育后的职业发展支持及其效用[J]. 经济体制改革, 2017(3): 31-37.
- [28] ZULU C. Women academics' research productivity at one university campus: an analysis of dominant discourses[J]. South African Journal of Higher Education, 2013, 27(3): 750-767.
- [29] OBERS N. Career success for women academics in higher education: choices and challenges [J]. South African Journal of Higher Education, 2014, 28(3): 1107-1122.
- [30] INANDI Y, TUNC B, KILAVUZ T. Women's career barriers and professional alienation: the teachers' case in turkey [J]. International Online Journal of Educational Sciences, 2018, 10(3): 133-146.
- [31] 张霞, 茹雪. 中国职业女性生育困境原因探究: 以“全面二孩”政策为背景[J]. 贵州社会科学, 2016 (9): 150-154.
- [32] 苏津津, 李婕. 生育对职业女性职业生涯发展的影响及对策[J]. 中国人力资源开发, 2015(5): 60-65.
- [33] HEIJSTRA T, BJARNASON T, RAFNSDÓTTIR G. Predictors of gender inequalities in the rank of full professor [J]. Scandinavian Journal of Educational Research, 2015, 59(2): 214-230.
- [34] ELLINAS E H, FOUAD N, BYARS-WINSTON A. Women and the decision to leave, linger, or lean in: predictors of intent to leave and aspirations to leadership and advancement in academic medicine[J]. Journal of Women's Health, 2018, 27(3): 324-332.
- [35] 程岭. 教师发展阶段理论综述及发展水平模型的构建[J]. 师资建设, 2011(5): 62-65.
- [36] 赵萍. 论当代西方教师职业生涯发展研究的三个理论取向[J]. 比较教育研究, 2016 (4): 78-84.
- [37] 廖泉文. 人力资源管理[M]. 北京: 高等教育出版社, 2003: 236.
- [38] 程芳, 周二华. 我国高校女教师的职业发展研究: 基于10种管理期刊的实证研究[J]. 现代教育管理, 2010(2): 55-57.
- [39] 杨善江. 高职院校教师专业发展的阶段特征及模式选择[J]. 中国职业技术教育, 2013(18): 87-95.
- [40] GASSER C E, SHAFFER K S. Career development of women in academia: traversing the leaky pipeline [J]. Professional Counselor, 2014, 4(4): 332-352.
- [41] HANCOCK K J, BAUM M A, BREUNING M. Women and pre-tenure scholarly productivity in international studies: an investigation into the leaky career pipeline [J]. International Studies Perspectives, 2013, 14(4): 507-527.
- [42] 孙美佳, 李新建. 职业女性的生涯交互开发模式探索[J]. 管理案例研究与评论, 2017, 10(4): 364-380.
- [43] 李爱萍, 沈红. 大学教师晋升时间影响因素的实证分析: 基于“2014大学教师调查”[J]. 复旦教育论坛, 2017(1): 76-82.
- [44] 曹科岩, 陈国梁. 高校教师职业韧性的调查与分析[J]. 职业技术教育, 2014(32): 71-74.
- [45] 蒋玉梅. 性别与职业生涯: 大学英语女教师职业生涯发展研究[M]. 南京: 南京大学出版社, 2012: 121.

责任编辑: 庄亚华