

女性の学校管理職に関する先行研究の概観：アメリカを中心にして

水洗, 満美

九州大学大学院教育経営学研究室：修士課程在学：教育法制

<https://doi.org/10.15017/776>

出版情報：教育経営学研究紀要. 5, pp.125-133, 2001-03-31. 九州大学大学院人間環境学研究院(教育学部門)教育経営学研究室

バージョン：

権利関係：

女性の学校管理職に関する先行研究の概観

—アメリカを中心にして—

水 洗 満 美

わが国における女性学校管理職の割合は、年々増加の一途を辿り、学校管理職の構成要員として見過ごすことのできない存在となってきた。このことにより、管理職が男性であることを前提として行なわれてきた学校管理職研究にも新たな視点が要求されることとなった。男性学校管理職と女性学校管理職では、リーダー行動を生み出すメカニズムから異なるため、男性学校管理職研究の結論はそのまま女性の学校管理職に当てはめられず、女性学校管理職をも視野に入れた新たな学校管理職研究が求められるのである。

性に関わって学校管理職の全体構造を明らかにするためには、できうる限りの緻密な分析が要求される。そうでなければ、性集団という、現実社会において特別な意味をもつ集団にかかわる認識構造の複雑性ゆえに、構造の一端をも掴むことはできないだろう。

すでに、アメリカを中心とした諸外国では女性学校管理職研究が盛んに行なわれているが、わが国では女性学校管理職に関する研究はほとんどみられない。わずかに、学校を対象とした心理学の女性管理職研究がなされているのみであり、PTA、教師、さらには女性を含めた学校管理職の間で、女性学校管理職に対して経験的につくられてきた思い込みがひとり歩きしている状況にある。

筆者は本稿を、分析の前段階として、アメリカを中心に蓄積されてきた女性の学校管理職に関する先行研究を概観していこうとする作業の、そのさらに導入として位置づける。

本稿ではまず、女性で学校管理職に就こうとする割合が男性に比べて極端に低いことに着目し、この傾向がどのような要因によってもたらされているのかについて考察する(I.)。さらには、とうとう学校管理職という地位についた少数の女性の、リーダー行動の特質に触れる(II.)。

その他、アメリカの論稿に少なくないのは、女性管理職の有効性をとらえるものである。これはII. で触れる女性のリーダー行動の特質とかかわるものではあるが、女性の地位向上のため唱えられたものである可能性もあり、そうでなくとも、有効性の判断にはそれぞれの状況や背景が密接に関わってくるはずであるから、ここでは別の項目として立てる(III.)。

最後に、学校管理職をとりまき学校管理職に影響を与える最も大きな存在といえる教師について、ひとつの視点からまとめる(IV.)。

I. 女性学校管理職の少なさを規定する要因

アメリカにおいて、女性教員は教員数全体の66%(Criswell and Betz, 1995)を占めている。しかし、管理的地位についている女性の割合は低い。校長職における女性の割合は全体の30%であり、女性副教育長の場合21%、そして女性教育長では5%(Restine, 1993)と、地位が上がるにつれて女性の割合は少なくなっていく。

地位が上がるにつれて女性の割合が低くなる理由を考察する前に、上述の統計があらわ

すところを明らかにしておく必要がある。この統計は「より上の管理的地位になるにつれて女性の割合が減少する」ことを示している。しかし、年齢が上がるにつれて辞職してゆく人数の性差は考慮に入られていない（男性職員と女性職員の年齢別絶対数が示されていない）。この点については何らかの資料で明らかにする必要があるが、それでも、女性が管理職に就かない傾向にあること自体は確かなことであろうと思われるため、以下に、先行研究を引用しながら、女性学校管理職の少なさを規定する要因について若干の考察を試みておきたい。

Getzels & Guba(1957)は、社会制度の中で、最終的には、個人の欲求と制度の求める役割期待が影響しあい、個人の行動という結果を生むとした。この考え方を女性管理職というテーマに引きつけて考えてみると、個人の欲求とは、女性または男性の内的な欲求のことになる。ここでベースになるのは明らかに生来的な特質であるだろうから、生来的な性差が女性管理職の少なさを説明する要因になり得ないとは言えようはずもない。しかし、事態を複雑化させているのは、学校という組織に入った時点における女性個人の欲求が、すでに何らかの社会制度からの役割期待を受け、影響された結果のものである可能性がきわめて高いという事実だ。

寄せられる役割期待として代表的なのは「伝統的性ステレオタイプ期待（伝統的性役割期待）」である。伝統的性ステレオタイプ価値観とは「男性は力強く、支配的で、キャリアを望む」「女性は養育的で、従順、昇進には無関心」といった考え方のことであり、伝統的性ステレオタイプ期待（伝統的性役割期待）とは、男性または女性に、それぞれの伝統的性ステレオタイプに合致する性質を、その性を理由に期待することである。女性教師は、教師になる以前から、さらには幼少期から、多かれ少なかれ、この伝統的性ステレオタイプ価値観にさらされてきている。ある特定の価値観による期待のもとで過ごしつづければ、個人の内的価値観さえも周囲から寄せられる期待にそうよう動くだろう。生来的性差に加え、後天的に「内的性差」が形成されることになるわけである。多くの研究が、女性教師は結婚や家庭生活のほうをメインに考え、昇進には意欲的でないことを示している(Simpson & Simpson, 1969; Lortie, 1975; Mason, Dressel & Bain, 1963, イギリス: Hilsum & Start, 1974)が、この「内的性差」が生来的なものであるのか、後天的なものなのかについては断定できないのである。ところでアメリカの先行研究の大多数は、発現する性差を後天的なものであるととらえており、たとえばPeters(1980)は、女性は、子どものころから男性の後ろにつくよう育てられてきたので、自分に割り当てられた教師という位置を快く受け入れてしまうのだと考えている。

Getzels & Guba(1957)の考え方に戻ろう。Getzelsらは、前述したような「個人の欲求」に、制度の求める役割期待が影響を及ぼすとした。ここで役割期待とは、学校において女性または男性に寄せられる役割期待の方向性を表す。この方向性に性による差が認められるならば、これもやはり女性管理職の少なさを規定する要因として数えられる。Peters(1980)は、アメリカの公教育制度がそもそもヨーロッパ及びアメリカの家長制に基づいたものであり、そこにおける社会的期待とは、女性は母性的・養育的、男性は支配的・権威的・管理的であるというものだとした。そして、伝統的性ステレオタイプ期待が教師の職務概念やキャリアへの野心に影響する(e.g. Simpson & Simpson, 1969; Lortie, 1975, イギリス: e.g. Hilsum & Start, 1974; Lyons, 1976)ことを示した一連の研究が、伝統的性ステレオタイプ期待が女性教師に影響することを示している。

加えて、伝統的性ステレオタイプ価値観ゆえに、または単なる性差別の表出として、女性教師はリーダーシップ訓練の機会をあまり与えられず、誰かの指導管理のもとから自由になることも少ない(Mason et al., 1963)。しかも男性は、仕事において女性と対等なパートナーになることをきらう(Reskin, 1988)。

Lortie(1975)によれば、女性教師はどんどん従順になっていくという。これは、女性教師を「女性教師」たらしめる要因がまさに学校に(学校にも)あることを示す。

また、学校組織において女性が多数派であることから女性管理職の少なさを説明することもできる。これには少々の説明が必要となる(以下)。

ある組織やある職業において男性が多数を占め女性が少数である場合には、女性はなかなか能力を発揮できず、フォーマルな権力構造にもインフォーマルな情報ネットワークにも入れず、職務満足感もまともに得られない(Kanter, 1977)。Kanterはこれを「お飾り理論」(Token Theory)とし、「お飾り」集団となった性の人間は一般にそうなるのだとした。しかしこの理論には反論が集まった。少数派となったのが社会的弱者である女性の場合には確かにそうだが、少数派となったのが社会的強者である男性の場合には必ずしもそうはならないという反論である(Yonder, 1991; Yonder, 1985; Fairhurst & Snavely, 1983; Bhatengar, 1988; Dworkin, Chafetz & Dworkin, 1986)。一般社会において優位集団である男性は、不本意にも少数派となってしまうと、リーダーシップをとったり管理職に就いたりすることで、一般社会における男性の優位性を職場でも確保しようとする。Macke(1981)も、管理的地位など突出したポジションにつくことで、女性多数の職場に入ってしまった男性の劣等意識は緩和されるとしている。このようなプロセスを経て、男性教師は管理職に就きたがるようになり、結果として女性管理職の割合が低くなるという説明が可能となるわけである。

学校組織の外部にも要因は存在する。Paddock(1980)によれば、女性校長は男性校長よりも独身である傾向にあり、もし結婚していても、その子どもは成人している場合が多いという。母としての「第二のキャリア」(Second careers)が、管理職に就く時期を遅らせるか、管理職に就くという選択を放棄させようとみてよかろう。また、管理職に就くということは「さらなる昇進のための足がかり(Stepping-stones)」としての側面ももつのであるから、管理職に就くことを遅延または放棄したことが以後の昇進にも影響し、だんだん女性の割合が低くなると説明することもできる。

以上、女性学校管理職の数が少ない理由について考察してきたが、女性学校管理職の数を増加させる力もまた働き得ることを忘れてはならない。

ある種のパーソナリティ、またはバックグラウンドをもつ男性は、男性であるという理由で管理職に就くことを望むかもしれないが、女性であるという理由で管理職に就くことを望む女性もまた存在しうる。この男性と女性の共通点は自尊心高揚への欲求であるかもしれないが、男性が男性グループの一員として女性グループに対抗するかたちで自分の地位を上げようとするのと、その逆とでは、発生の頻度の差のみにとどまらず、メカニズムから異なっていることが十分考えられる。

また、時系列的にみれば、アメリカにおいて、学校管理職の数における男女間の不均衡は是正される方向にある。たとえばPeters(1980)のように、一連の婦人運動(The Civil Rights Movement; National Organization for Women; Equal Rights Amendment, et al.)がなによりもまず女性自身の意識を改革し、女性が学校管理職に進出する傾向が強くなっていると述べるものがよくみられる。

II. 学校管理職の意思決定の性差とそれを生み出す要因

意思決定の性差に関する研究を概観すると、男性校長より女性校長の方が民主的である、つまり教師を意思決定に参加させる傾向にあると結論づけるものが目立つ(Loden, 1985; Mertz & McNeely, 1997; Eagly, et al., 1992のメタ分析など)。Rosener(1990)は、女性校長は、教師を学校組織に関与させ、自分の存在が重要であると感じさせ、情報を共有す

ることを示した。

また、女性校長は、長期的視野に立った組織的課題に取り組むよりは、今現在の教師の問題に熱心に関わる(Gilberston, 1981; Charters & Jovick, 1981; Ortiz & Marshall, 1988)。女性副校長は男性副校長に比べ、教師および子どもの個人的問題にかかわったり、経験年数の少ない教師も発言できるよう配慮するというイギリスの研究もある(Coulson & Cox, 1997)。

ほかに、女性は直観を用い、問題解決に重きをおくとするものもある(Loden, 1985)。

一方で、意思決定に性差はないと結論づける研究もまた少なくない(Astin & Leland, 1992; Bartol & Martin, 1986; Berman, 1982; Bolman & Deal, 1992a, b; Charters & Jovick, 1981; Dobbins & Platz, 1986; Eagly & Johnson, 1990; Grimes & Sloan, 1984; Harlan & Weiss, 1982; Rozgony, 1983; Trout, 1985)。

以上のような意思決定の性差はいかにして生まれてくるものなのであろうか。また、研究によって性差が顕著にならないこともあるのはいかなるわけなのであろう。

意思決定の性差があらわれる理由を説明するうえで、「1. 女性学校管理職の少なさを規定するもの」の章で述べた「生来的な性差」「後天的な性差」のふたつは外せない。これらが意思決定におよぼす作用は、伝統的性ステレオタイプ期待に矛盾しない方向への作用であるはずだ。

しかし次の「学校において寄せられる期待の質の性による差」は、相反する二つの方向に作用することが考えられる。伝統的性ステレオタイプ期待に矛盾しない方向にはたらく作用と、矛盾する方向にはたらく作用である。

男性教師および女性教師から寄せられる期待に管理職としてこたえ、人間関係ならびに学校組織を円滑に運営させようとするのはよき管理職の特性といえる。伝統的性ステレオタイプ期待もそういった期待のひとつととらえ、教師(以下、単に「教師」とは、男性教師と女性教師の双方をさすものとする)の期待に沿った行動を選択するとき、意思決定への影響は伝統的性ステレオタイプ期待に矛盾しない方向にはたらくことになる。寄せられる伝統的性ステレオタイプ期待の程度が高ければ、伝統的性ステレオタイプに矛盾しない性差を強調する要因となるだろう。伝統的性ステレオタイプ期待の程度が低ければ、「女性的な」リーダーシップ行動をそれほどとらなくてもよいことになるので、結果として性差が顕著にならないことになるだろう。

これに対して、管理職が、教師から寄せられた伝統的性ステレオタイプ期待に反発したとき、伝統的性ステレオタイプ期待に矛盾する意思決定が行なわれることになり、結果として性差は顕著にあらわれなくなるか、または逆転するだろう。イギリスのCoulson & Cox(1997)は、校長職の女性は、より下位である副校長職の女性に比べて、情緒的なリーダー行動を避けることを示した。情緒的なリーダー行動とは、伝統的性ステレオタイプでいえば女性に属するものである。この結果についてCoulsonらは、女性校長は、女性の典型的なキャリアパターンをなぞることをよしとせず、職務態度がより男性的・タスク中心的なものになるのだろうと分析した。いかなる場合に、管理職は伝統的性ステレオタイプ期待に反発するのか—管理職に就く女性の性格傾向なのか、管理職という立場がそうさせるのか、期待の提示が差別的にまたは批判的に行なわれ、女性の自尊心を危機にさらした場合に起こるのか、あるいはそれらの要因が絡み合った結果なのか—ということは、さらに分析される必要がある。

性差が顕著にならないことの説明としては、伝統的性ステレオタイプ期待を用いた説明のほか、女性の権威不足という点からの説明が可能である。歴史的に権威が男性に与えられてきたアメリカにおいては、男性校長は男性であるという理由だけで教師に対する権威

を持てるのに、女性校長は自力で権威を獲得していかなければならない(Hudson & Rea, 1996)。そのような理由から、女性が権威的リーダーシップ行動を多くとることもあるのかもしれない。

3. 女性学校管理職の有効性

女性管理職の有効性を認める研究は多い。女性管理職の有効性の方が述べて差し障りがないというだけでなく、男性管理職との比較の中で見出されてきたものでもあるようだ。

特に職務満足度に関する研究は興味深い。イスラエルのChen & Addi(1992)は、女性校長のもとで働く教師の職務満足度が高いことを見出した。また、Wharton & Baron(1987)は女性多数の職場における男性の職務満足度が高いことを示した。

この理由を、女性管理職の方が男性管理職よりも民主的リーダーシップ行動や指導助言的行動を多くとるからだとする研究(Gilberston, 1981; Charters & Jovick, 1981; Ortiz & Marshall, 1988)もあれば、女性の多い職場の男性は昇進のチャンスも実際の昇進も女性より得やすいからだとする研究(Fairhurst & Snavelly's, 1983)もある。ただし後者については、Chen & Addi(1992)が、イスラエルの学校を対象とした調査で、女性の多い学校において男性教師が管理的地位に多くついているという傾向はみられないと反論している。

ほかに、女性管理職は組織が導かれるべき方向に沿ったリーダーシップをとる(Aburden & Naisbitt, 1993; Bell & Chase, 1989; Chase, 1995; Cioci, et al., 1991; Cohen, 1989; Helgesen, 1991; Marshall & Mitchell, 1989; Pounder, 1990; Shakeshaft, 1987; Tannen, 1990) とする研究や、女性校長は学校職員をうまく動かし、教師のパフォーマンス・生徒の学業成績にプラスの影響を与える(Gilberston, 1981; Charters & Jovick, 1981; Ortiz & Marshall, 1988)という研究などがある。

4. 男性学校管理職を好む教師、女性学校管理職を好む教師

Shakeshaft(1987)は、教師は女性校長よりも男性校長に指導されることを望んでいるとしたが、教師が男性校長に指導されることを望むのはどのようなときなのだろう。

教師が男性校長に指導されることを望む理由について、Basse, Krussell & Alexander(1971)およびOrtiz & Marshall(1988)は、従来の上下関係の中でやっていくことができないからだとした。さらにHudson & Rea(1996)は、田舎にある学校の教師の方が、男性校長に指導されたいと望んでいることを示した。

察するに、教師が、これまで慣れ親しんできた男性支配—女性服従型権力構造の中で職務をこなす方が、新しい権力構造の中で新たな関係を模索するという面倒をかけるより喜ばしいと考えている場合、男性校長に指導されることを望むのではなかろうか。

加えて、男性教師が女性校長に偏見を抱いていることや(Fishel & Potter, 1975; Ortiz & Marshall, 1988)、女性校長は男性校長と同等にはみなされないこと(Nieva & Gutek, 1982)が示されている。

ここで予測されるのは、教師が、伝統的性ステレオタイプ価値観を強く持っており、リーダーには男性こそふさわしいと意識的・無意識的に考えている場合にもまた、男性校長に指導されることを望むのではないかということである。

また、男性の教師の方が男性校長を好むということが示されてきている。Hudson & Rea(1996)は、男性教師は男性校長に、女性教師は女性校長に指導されることを望むと結論づけているし、Basse, Krussell & Alexander(1971)およびOrtiz & Marshall(1988)は、男性教師は、女性校長のもとで働くのを困難に感じていることを示している。イスラエルにおけるChen & Addi(1992)の研究も、男性教師のほとんどは男性校長のもとで働き、男性

教師は強く男性校長に指導されたいと望んでいることを示しており、Gilberston(1981)の研究において、男性教師は、女性校長より男性校長と良いコミュニケーションをとれるし相互作用も良いものであると報告している。

このように男性教師が男性校長を好むようになる理由はなんだろうか。

先に、教師が男性校長に指導されることを望む場合について述べたが、それらの条件は多分に保守的なものであり、女性教師より男性教師に多くみられる傾向であることが予測される。であるならば、それらの結果として男性教師が男性校長を好むという傾向のあらわれることが考えられる。

また、単純に、異性の校長より同性の校長を選択しがちになるということも考えられる。

ほかに、同性の校長を高く評価することによる自己高揚もありうる。内集団成員を高く評価することによって社会的アイデンティティが達成されることは、多くの研究によって確かめられてきた(Tajfel & Turner, 1979, 1985; Turner, 1975)。同じ性集団に属する校長を高く評価するということは、自己の集団の価値を高めることであり、結果として自身の価値を高めることにつながるのである。

それから、教師が、同性の校長の方が、職務について自分と近い認識をもっているだろうという期待をもって、同性の校長を選択する、ということが考えられる。そもそも、男性教師と女性教師では職務に対する考え方が異なる。男性教師は校長職に対して高い野心を持っており(Hilsum & Start, 1974)、教師経験を昇進のためのステップと考え(Lortie, 1975)、地位や給与を重視する(Mason et al., 1963)のに対して、女性教師は昇進には意欲的でなく(Simpson & Simpson, 1969; Lortie, 1975; Mason, Dressel & Bain, 1963, イギリス: Hilsum & Start, 1974)、いま現在の職場における他者へのサポートなど、人間に関わることを重要視する(Mason et al., 1963)。それならば、男性教師は昇進に必要なことを示してくれる校長に指導されたいと望むであろうし、女性教師は現在の問題を解決する方法を教えてくれる校長に指導されたいと望むであろう。そのような観点から先行研究をとらえなおせば、男性教師が校長に決断力を期待する(Hudson & Rea, 1996)のは、昇進システムの頂点としての校長に自律性を期待するからかもしれないし、女性校長のもとで働く男性教師があまりエンパワーされていないと報告する(Cioci, Lee and Smith, 1991)のは、男性教師の得たいパワーの質が女性のそれと異なるからかもしれない。また、高等学校の教師より小中学校の教師が女性校長を好む(Hudson & Rea, 1996)のは、より下の年齢の子どもを対象とした学校の方が、その職務課題が多岐にわたり、いま現在の職場への熱心なアプローチが高等学校の場合よりも必要となるからかもしれない。

教師の一方的な期待だけにとどまらず、何らかの理由によって男性校長や女性校長の認識が実際にそれぞれの性の教師の認識に近いことも十分考えられる。副校長を分析したイギリスのCoulson & Cox(1997)は、男性副校長も男性教師も、自分の職をひとつのステップととらえていて、男性副校長はいずれ昇進しようと考えている教師たちの手本となろうとしているし、男性教師は手本を示して欲しいと考えていることを示した。さらに、女性副校長の自己イメージが「先輩教師」であるのに対して、男性副校長の自己イメージは「支配層にリーチをかけたところ」であった。さらに、とうとう校長職についた男性は、より上の地位への移動を志向しているのに対し、女性はその後の昇進についてはプランを持っていないことが示されている(Paddock, 1980, Paddock, 1977; Byrne, 1978)。つまり、教師の昇進重視的態度は、校長職に就くまで持ちつづけられているのである。校長は、そういった認識を教師時代から持ちあげてくるかもしれないし、教師の期待によって強化された部分が大きい場合もあるかもしれない。しかしいずれにせよ、校長自身がそれぞれの性の教師と似た認識をもっているのであれば、やはり女性教師は女性校長に、男性教師は男性校長に指導されたいと望むようになるだろう。

5. さいごに

第一に、「1. 女性学校管理職の少なさを規定するもの」の章においては、より上位の管理的地位になればなるほど女性の割合が低くなる理由について考察した。

第二に、「2. 学校管理職の意思決定の性差とそれを生み出すもの」において、学校管理職の意思決定に性差をみとめる研究とそうでない研究のあることを明らかにして、その理由を考察した。

第三に、「3. 女性学校管理職の有効性」において、女性管理職のもとで働く教師の職務満足度が高いとする研究の多いことを示した。このことの説明として主流なのは、女性学校管理職がより民主的であるからというものであるようだ。この説明は、民主的リーダーが、フォロワーの職務満足度とパフォーマンスを上げるという心理学的研究にも矛盾しないものではあるのだが、さらなる文献講読が必要であると感じられる。

最後に、「4. 男性学校管理職を好む教師、女性学校管理職を好む教師」において、学校管理職と教師の関係の一端をつかもうとした。ここでは、男性教師が女性管理職を好まないこととその理由について述べた。

人口統計学的数値の性差・管理職の特性の性差・女性解放を重視する考え方の紹介・管理職と教師の関係という四項目に、とりあえず着目したといえる。

今後、さらに文献講読をすすめ、管理職をとりまくさまざまな要因を把握し、項目を体系立ててゆく作業が必要となる。

〈引用文献〉

- Aburdene, P. & Naisbitt, J. (1992), *Megatrends for Women*. N.Y.: Billard Books.
- Astin, H. S. & Leland, C. (1991 or 1992), *Women of Influence. Women of Vision*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bartol, K. & Martin (1986)
- Basse, B. M., Krussell, J. & Alexander, R. A. (1971 or 1976), Male managers' attitudes toward working women. *American Behavioral Scientist*, 15, pp. 221-236.
- Bell, C. S. & Chase, S. E. (1989), *Women as Educational Leaders: Resistance and Conformity*. Paper presented at the American Educational Research Association Annual Meeting, San Francisco, CA.
- Berman, J. S. (1982), *The Managerial Behavior of Female High School Principals.: Implications for Training*. ED217516
- Bhatengar, D. (1988), Professional women in organization: New paradigms for research and action. *Sex-Roles*, 18, pp. 343-353.
- Bolman, L. G. & Deal, T. E. (1992a, Aug.), Leading and Managing: Effects of context, culture, and gender. *Educational Administration Quarterly*, 28(3), pp. 314-329., or EJ447155
- Bolman, L. G. & Deal, T. E. (1992b), Reframing leadership. The effects of leaders' images of leadership. In Clark, K. E., Clark, M. B. and Campbell, D. P. *Impact of Leadership*. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
- Charters Jr., W. W. & Jovick, T. D. (1981), The gender of principals and principal/teacher relations in elementary schools. In P. A. Schmuck, W. W. Charters, Jr., & S. R. O. Carlson (Eds.), *Educational Policy and Management*, pp. 307-332. New York: Academic Press.

- Chase, S. E. (1995), *Ambiguous Empowerment: The Work Narratives of Women School Superintendents*. Amherst, MA: University of Massachusetts Press.
- Chen, M. & Addi, A. (1992), Principals' Gender and Work Orientations of Male and Female Teachers, *ED346071*
- Cioci, M., Lee, V. E. & Smith, J. B. (1991), *Teachers and Principals: Gender-Related Perceptions of Leadership and Power in Secondary Schools*. Paper presented at the American Educational Research Association Annual Meeting, San Francisco, CA. *ED332364*
- Cohen, S. S. (1989), *Tender Power*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Co.
- Coulson, A. A. & Cox, M. V. (1997), Primary School Deputy Headship: differences in the conceptions of heads and deputy heads associated with age, sex, and length of experience, *Educational Studies*, 3(2), pp. 129-136., or *EJ166662*
- Criswell, M. & Betz, L. (1995), *Attitudes Toward Administrators Among School Board Members: A Current Perspective, Women Executives: Voices and Visions*. The Texas Council of Women School Executives, Austin, Texas.
- Dobbins, G. H. & Platz, S. J. (1986), Sex differences in leadership: How real are they? *Academy of Management Review*, 11, pp. 118-127., *EJ348497*
- Dworkin, A. G., Chafetz, J. S. & Dworkin, R. J. (1986), The effects of tokenism on work alienation among urban public school teachers. *Work and Occupation*, 13, pp. 399-420.
- Eagly, A. H., et al. (1992, Feb.), Gender and leadership style among school principals: A Meta-analysis. *Educational Administration Quarterly*, 28(1), pp. 76-102., or *EJ441085*
- Fairhurst, G. T. & Snavely, B. K. (1983), Test of the social isolation of male tokens, *Academy of Management Journal*, 26, pp. 353-361.
- Fishel, A. & Pottker, J. (1975), Performance of Women Principals: A Review of Behavioral and Attitudinal Studies. *Journal of the NAWDAC*. 38, 3, 110-115, *Spr 75.*, or *EJ118965*
- Getzels, J. W., and Guba, E. G. (1957), Social Behavior and The Administrative Process. *The School Review*. Nov. 1957, pp.423-441
- Gilberston, U. (1981), The influence of gender on verbal interactions among principals and staff members: An exploratory study. In P. A. Schmuck, W. W. Charters, Jr., & S. R. O. Carlson (Eds.), *Educational Policy and Management*, pp. 297-307. New York: Academic Press.
- Grimes, E. D. and Slaon, C. A. (1984), Leadership styles of female and male elementary principals. *Journal of Educational Equity and Leadership*, 4(4), 317-330.
- Harlan, A. & Weiss, C. (1982), *Sex Differences in Factors Affecting Managerial Career Advancement*. Working Paper 56, Wellesley College Center for Research on Women, Wellesley, MA.
- Helgesen, S. (1991), *Female Advantage: Women's Ways of Leadership*. N. Y. : Doubleday Dell.
- Hilsum, S. & Start, K. B. (1974), *Promotion and Careers in Teaching* (Windsor, NFER).
- Hudson, J. & Rea, D. (1996), Teacher's Perceptions of Women in the Principalship: A Current Perspective, *ED403225*
- Kanter, R. M. (1977), *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Loden, M. (1985), *Female Leadership or How to Succeed in Business Without Being One of the Boys*. N. Y. : Time Books.
- Lortie, D. C. (1975), *Schoolteacher, a sociological study* (Chicago, University of Chicago Press).
- Lyons, G. (1976), *Heads' Tasks, a handbook of secondary school administration* (Windsor, NFER).
- Macke, A. S. (1981), Men and women. *Sociology of Work and Occupations*, 8, pp. 25-38.
- Marshall, C. & Mitchell, B. A. (1989), *Women's Careers as a Critique of the Administrative Culture*. Paper presented at the American Educational Research Association Annual Meeting, San

女性の学校管理職に関する先行研究の概観

- Francisco, CA. ED307675
- Mason, W. S., Dressel, R. J. & Bain, R. K. (1963), Sex, role and the career orientations of beginning teachers. In Charters, W. W. Jr. & Gage N. L. (Eds.), *Readings in the Social Psychology of Education* (Boston, Allyn and Bacon).
- Mertz, N. T. & McNeely, S. R. (1997), Exploring the Boundaries of Gender and Role in Administrative Decision-Making. ED412656
- Nieva, V. F. & Gutek, B. A. (1982), *Women and work: A psychological perspective*. New York: Praeger.
- Ortiz, F. I. & Marshall, C. (1988), Women in educational administration. In N. Boyan (Ed.), *Handbook of research on educational administration*, pp. 123-142. New York and London: Longman.
- Peters, J. (1980), The Quest of the New Woman in Public School Education: 1980. *Nassp Bulletin*. v64 n440 p14-18 Dec 1980. or EJ236607
- Pounder, D. (1990), *Educational Megatrends and Increased Leadership in Schools*. Paper presented at the University Council for Educational Administration Annual Meeting, Pittsburgh, PA.
- Reskin, B. (1988), Bringing men back in: Sex differentiation and the evaluation of women's work. *Gender and Society*, 2, pp. 58-81.
- Restine, N. L. (1993), *Women in Administration: Facilitators for Change*. Corwin Press. Inc., Newbury Park, California.
- Rosener, J. B. (1990, Nov.-Dec.), Ways women lead. *Harvard business Review*, pp. 119-125.
- Rozgony, R. J. (1983), *Time Allocation for Instructional and Managerial Dimensions of Leadership as Related to the Sex of Selected School Administrators*. Unpublished doctoral dissertation, Indiana State University.
- Shakeshaft, C. (1987), *Women in educational administration*. Newbury Park, Ca: Sage Publishing Co.
- Simpson, R. L. & Simpson, I. H. (1969), Women and bureaucracy in the semi-professions. In Etzioni, A. (Ed.), *The Semi-Professions and their Organization* (New York, Free Press).
- Tajfel, H & Turner, J. C. (1979), An Integrative Theory of Intergroup Conflict. In W. Austin & S. Worchel (eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Brooks/Cole, 33-47.
- Tajfel, H & Turner, J. C. (1986), The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In W. Austin & S. Worchel (eds.), *Psychology of Intergroup Relations*. Nelson-Hall, 7-24.
- Tannen, D. (1990), *You Just Don't Understand. Women and Men in Conversation*. N. Y.: William Morrow and Co., Inc.
- Trout, K. L. (1985), *The Relationship between Gender and Selected Characteristics Associated with Instructional Leadership for Senior High School Principals*. Unpublished doctoral dissertation, University of Southern California.
- Turner, J. C. (1975), Social Comparison and Social Identity: Some Prospects for Intergroup Behavior. *European Journal of Social Psychology*. 5, 5-34.
- Wharton, A. S. & Baron, J. N. (1987), So happy together? The impact of gender segregation on men at work. *American Sociological Review*, 52, pp. 574-587.
- Yonder, J. D. (1985), An academic woman as a token: A case study. *Journal of Social Issues*, 41, p. 61-72.
- Yonder, J. D. (1991), Rethinking tokenism: Looking beyond numbers. *Gender and Society*, 5(2), pp. 178-192.