

# 性别与领导力研究的范式转变\*

郭爱妹

(南京师范大学金陵女子学院, 江苏南京 210097)

关键词: 领导力; 社会性别; 交错性; 范式

摘要: 30多年来, 性别与领导力研究已经发生了重大的范式转变: 在研究视角上, 表现为从“差异视角”到“平权视角”的转变; 在研究隐喻上, 表现为从“玻璃天花板效应”到“迷宫”与“玻璃峭壁”的演变; 在研究方法论上, 表现为从“认同同质化”到“交错性范式”的变革。性别与领导力研究的范式转变, 不仅有助于纠正传统领导理论及性别与领导力研究中的“认同同质化”的本质主义倾向, 促进对多元边缘化群体的关注, 揭示女性领导者复杂的多元经验, 而且有助于促进研究方法论的变革, 从而厘清多元交错的社会认同对女性领导者经验与行为的影响, 揭示权力与社会不平等的生产机制, 促进女性主义价值目标的实现。

中图分类号: C913.68

文献标识: A

文章编号: 1004-2563(2016)03-0117-07

## Paradigm Shift in Studies of Gender and Leadership

GUO Ai-mei

(Ginling College, Nanjing Normal University, Nanjing 210097, Jiangsu Province, China)

Key words: leadership; gender; intersectionality; paradigm

Abstract: Over the past three decades, research on gender and leadership has been undergoing a paradigm shift, involving a shift in perspectives from those of difference to equality, a shift in the scope of studies from "glass ceiling effect" to the effects of "labyrinth" and "glass cliffs," and a shift in methodology from the homogenization of gender identity to the intersectionality of identities. These paradigm shifts have been able to overcome the single-axis framework of homogeneity in traditional studies of gender and leadership through paying attention to marginalized groups and revealing the complex experiences of diverse female leadership. These shifts have also promoted the methodological changes so as to recognize the influence of intersectional identities on women's experience with leadership, uncover the connection between power and social inequalities and promote feminist goals.

性别与领导力研究既是对领导学的充实与完善, 亦是对性别研究的深化与拓展。20世纪六七十年代的第二次女权运动促进了女性意识的觉醒, 使得女性领导力出现了“井喷”之势, 社会各个领域都迅速涌现出大量杰出的女性领导者。20世纪80年代, 性别与领导力逐渐成为领导学重要的研究领域。经过30多年的发展, 性别与领导力的研究范式已经发生了重大的转变: 在研究视角上, 表现为从“差异

视角”到“平权视角”的转变; 在研究隐喻上, 表现为从“玻璃天花板效应”到“迷宫”与“玻璃峭壁”的演变; 在研究方法论上, 表现为从“认同同质化”到“交错性范式”的变革。

一、研究视角的转变: 从“差异视角”到“平权视角”

综观性别与领导力研究, 主要有两条路线: 一是基于性别差异的性别与领导力研究; 二是基于社会

作者简介: 郭爱妹(1965-), 女, 南京师范大学金陵女子学院教授, 博士。研究方向: 性别与心理研究。

\* 基金项目: 本文系国家社会科学基金项目“中产阶层化过程中女性社会空间建构研究”(项目编号: 12BSH027)的阶段性研究成果。

性别理论的女性主义领导力研究。从性别差异的领导力研究转向女性主义领导力研究反映了性别与领导力研究视角的转变：从强调性别比较的“差异视角”到强调赋权与平等的“平权视角”的转变。

### (一) 差异视角的性别与领导力研究

差异视角的性别与领导力研究主要聚焦于男性和女性特质及其与领导力的关系，认为男性与女性在本质上具有不同的领导风格，而男性与女性在行为、能力和态度方面的差异构成了女性领导力发展的障碍。主要包括两种研究取向：一是生物本质主义的差异取向；二是文化本质主义的差异取向。

#### 1. 生物本质主义的差异取向

生物本质主义认为，男性与女性有显著的性别差异，而且，这些性别差异是生物决定的而不是文化决定的现象，性别差异是本质的、普遍的、二元对立的及持久的<sup>[1](P87-88)</sup>。20世纪七八十年代，性别与领导力研究主要基于生物本质主义的差异取向，主张男性与女性的生物学差异构成了女性领导力发展的障碍：“女性的特质、行为、态度及社会化使女性不适合或不足以担当领导者职责，因为这些因素与所谓的成就恐惧或不愿意冒险有关。”<sup>[2](P201)</sup>

生物本质主义的差异取向认为，男性生来适合成为领导者。研究者列举了对男性和女性的普遍的刻板印象：男性表现为个体性(agentive)特质，具有志向远大、自信、果断、支配欲强等特征；女性表现为社群性(communal)特质，具有善良、乐于助人、关心他人、热情和温柔等特征。研究表明，对有效领导者的刻板印象和对男性的刻板印象之间存在着大量相似之处，如领导能力、自信、果断、进取、坚强和逻辑推理能力等特质<sup>[3](P99)</sup>，因而男性更易被认为是成功的领导者<sup>[4](P335)</sup>。B. Kellerman 和 D. L. Rhode 认为，领导依然被统治、权威和雄心等男性特质所包围，忽视了女性的合作与协作等人际交往品质；女性在领导职位上的缺失正是反映了女性角色特征与领导特征之间的不匹配，即女性特质(情感丰富、合作、温柔、友好、亲切、关系取向)与传统的领导特质(主动、能干、有影响、威严、果断、独立)之间的不匹配<sup>[5](P37)</sup>。

#### 2. 文化本质主义的差异取向

文化本质主义强调女性的独特经验及女性内在经验的丰富性，褒扬女性的独特品质，主张“女性是

优势的”<sup>[1](P88)</sup>。20世纪90年代起，基于吉利根等文化女性主义理论，在知识与全球化的推动下，性别与领导力研究开始转向强调“女性领导优势论”，强调新兴领导特质与女性特质(femininity)的高度匹配性。研究者试图对这种新的领导风格进行理论化，将女性领导力(female leadership)视为与男性领导力(male leadership)相对应的概念，认为男性领导力是在领导行为中表现出的男性化特征，如坚毅、果敢、开拓性、竞争性，而女性领导力是在领导行为中表现出的女性化特征，如高超的交往技巧、谈判技能、人际关系处理技巧、软控制的能力、强调合作与包容。女性独特的领导风格源于“作为女性的共同经验”<sup>[6](P119)</sup>，作为女性的独特的社会化经验为她们创造了一条不同于男性的通往组织高层之路；“女性之所以能够成功进入领导岗位，正是源于——而非避开了——这些传统上被认为‘女性化的’(feminine)和不匹配的特质”<sup>[6](P120)</sup>。

伴随着现代科学技术的迅猛发展和组织环境的变化，传统的领导风格已经不能满足知识经济时代的要求，当代领导应该授权、支持和鼓励员工、注重团队合作等。研究表明，这些新兴的领导特征与文化女性主义所褒扬的女性领导风格具有高度的匹配性，组织转型中女性领导者所代表的柔性领导风格更加适合现代组织发展的需要。S. Helgesen 认为，“当代商业领导所需的正是女性在进入劳动力市场时所能提供的”<sup>[7](P39)</sup>；目前的领导缺乏关系、公共、合作等元素，而女性领导者往往强调与他人的联系以及对他人的责任，擅长建构一种蛛网式的组织结构，注重沟通、协调、良好的人际关系以及集体的成功，因而更为有效和更人性化。J. B. Rosener 认为，“与男性相联系的命令—控制式领导风格(the command-and control leadership style)并不是成功唯一的方式”<sup>[6](P119)</sup>，女性领导者更倾向于通过“鼓励参与”“强化他人的自我价值”“分享权利与情报”以及“激励他人”等手段，建构一种明显区别于男性的命令—控制式的互动式领导风格(interactive leadership)<sup>[6](P120-124)</sup>。在 Lipman-Blumen 看来，人类社会进入了整合时代，而整合时代呼唤整合性领导风格(connective leadership)，而整合性领导风格与女性群社性的领导风格更为匹配<sup>[6]</sup>。A. H. Eagly 等<sup>[9]</sup>、C. C. Vinken-

burg<sup>[10]</sup>的研究表明,人们更倾向于认为女性比男性表现出更有效的领导风格,并且其与变革性领导风格(transformational leadership)更加匹配。

显而易见,差异视角的性别与领导力研究置女性于男性的对立面,或劣势于男性,或优势于男性。女性的领导风格是否真正有别于男性?许多研究者并不赞同女性领导优势论,例如,著名领导理论家 B. M. Bass<sup>[11](P499)</sup>和 G. N. Powell<sup>[12](P68)</sup>均表达了这一观点:女性与男性的领导风格不存在明显的性别差异。还有一些研究者认为,男性和女性的领导风格看似不同,但这只是一个假象,因为领导风格上的任何差异实际上都是由男性和女性通常所担任的职务不同引起的。

## (二)平权视角的女性主义领导力研究

进入 21 世纪后,性别与领导力研究对本质主义的差异视角提出了挑战,转向基于社会性别理论的“平权视角”。M. D. Agars 认为,负面的刻板印象视为“导致如此有限的女性进入高层职位的一个饶有意义的因素”<sup>[13](P103)</sup>;但是,正面的刻板印象是否必然有利于女性领导力的发展呢?T. L. Pittinsky 等认为:伟人女性领导理论把女性置于基础位置也是危险的,“用性别描绘和定型领导特质,导致我们最终把性别和普遍意义的领导排除、歪曲僵化和极端化了”。“如果一味坚持性别界限,那是错误的,也是没有意义的,可能会有助于女性晋升到某些领导岗位(如适合女性的工作),但也阻碍了她们晋升到另一些领导岗位(如适合男性的工作)。……伟人女性理论提倡积极特征……却不能改善目前领导界男女性别割裂的问题。”<sup>[14](P70)</sup>J. K. Fletcher 亦注意到这一窘境:“女性被赞美拥有一种新的领导方式,但她们却从这种赞美中收获寥寥。”<sup>[15]</sup>

因此,平权视角认为,性别与领导力研究实质上应该是在领导力研究中引入社会性别的视角,而非仅作为人口社会学意义的性别。R. Ayman 和 K. Korabik 认为,大多数关于性别与领导力的研究主要基于社会人口学意义的性别,因而重点探讨男性和女性在领导风格、领导行为及领导有效性方面的差异,而社会性别的内涵远超于社会人口学意义的性别<sup>[16](PP158-159)</sup>。社会性别是一个多维度和多水平的概念,既包括诸如性别图式和刻板印象、性别角色认

同、性别角色特质、态度与价值等内在心理结构,亦包括男性与女性的互动方式及其社会角色,而且,社会性别还具有先赋地位特征:男性较高的社会地位意味着他们比女性拥有更多的权力和资源,因而处于优势地位。因此, M. M. Ferree 指出:社会性别“既是一个反映机会与压迫的等级性结构,亦是一个反映认同与内聚的情感性结构”<sup>[17](P125)</sup>。

基于社会性别理论,“平权视角”的性别与领导力研究强调领导力发展中性别歧视的普遍性,强调关注女性的多元经验,挑战权力结构与父权制,赋权于女性,并导向平权的女性主义价值目标。J. L. Chin 指出,被称为“共享领导力”(shared leadership)的合作模式与过程,是女性主义领导力(feminist leadership)最为基本的特征;然而,要想成为女性主义领导者(feminist leader),需要考察领导力内在的权力结构及其在父权结构与男性化情境下合作过程实现的可能性<sup>[18](P4)</sup>。J. Fletcher 从女性主义视角阐释了女性主义特质(feminist attributes)与女性主义目标(feminist goals)之间的区别:女性主义特质是关系的和合作的,但忽视性别与权力机制的环境并不导向女性主义目标。尽管组织可能并不是有意地排斥女性,或许还努力为女性创造更为平等的环境,但重要的是必须认识到她们需要挑战权力结构与男性化的框架;如果缺乏这样的认知,或许隐喻是女性主义的,但目标并不是。因此,女性主义领导力模式需要导向女性主义价值目标的实现<sup>[19]</sup>。

平权视角的女性主义领导力亦强调赋权和推动社会变革,正如 J. L. Chin 所指出的:“当我们在确定领导者所担当的不同角色,包括资源的管理者、组织愿景的创造者、社会的倡导者与变革者以及政策的推动者时,我们需要从女性主义视角将变革性领导视为赋权以推动女性主义事业的发展。”<sup>[18](P7)</sup>Joy Rice 认为基于女性主义视角的作为赋权的领导力应该包括:(1)创造女性主义议程以倡导女性主义价值;(2)推动工作场所的女性主义政策;(3)创造更为性别公平的组织文化与目标;(4)赋权女性成为女性主义领导者<sup>[18](P7)</sup>。

二、研究隐喻的演变:从“玻璃天花板效应”到“迷宫”“玻璃峭壁”

“玻璃天花板”(glass ceiling)一直是探讨劳动力

市场性别不平等问题的最为引人入胜的隐喻之一。如今,虽然许多女性依然面临着难以进入领导者职位的挑战,但随着越来越多女性打破“玻璃天花板”进入高层领导者职位,其所面临的挑战也变得越来越隐含与复杂,研究隐喻也随之发生了改变:从“玻璃天花板效应”(glass ceiling effects)逐渐转变为“迷宫”(labyrinth)与“玻璃峭壁”(glass cliffs)。

“玻璃天花板”这一术语最早出现于1986年3月24日的《华尔街日报》<sup>[20][P1]</sup>,用于描述欧美主流社会中的女性或少数族裔只能担任低层职务,或者做到相对较高职位后便难以晋升,无法进入核心决策层,就像玻璃天花板,抬头可见,但难以突破其障碍。随后,A. M. Morrison等人于1987年在《打破玻璃天花板效应:女性能够进入美国大企业的高层吗?》一书中首先提出“玻璃天花板效应”这一概念,将它界定为“一种使女性无法晋升到企业高层透明的障碍……它适用于那些由于其女性性别而无法晋升的女性群体”<sup>[21][P13]</sup>。Davidson和Cooper在《打破玻璃天花板:女性经理人》一书中专门对“玻璃天花板效应”进行了系统、深入的研究和探讨<sup>[22]</sup>。因此,玻璃天花板是“看不见的,然而却是使少数民族和女性无法登上组织阶梯上层的不可逾越的障碍——不管他们的资格或成就如何”<sup>[23][P93]</sup>。

随着越来越多的女性开始跻身于组织高层,女性在获取权力与权威方面已经取得了一定的进展。如今,玻璃天花板仍在作祟吗?A. H. Eagly和L. L. Carli指出:“过去,人们一直用‘玻璃天花板’理论解释女性领导稀少的原因,但是,这种解释显然已经行不通了。‘玻璃天花板’描述的是一种坚硬的、无法穿透的障碍,但现在,女性晋升道路上的障碍已经变得比以往更容易突破了。尽管长期以来男性一直独揽领导大权,特别是一些位高权重的职位,一直以来都被男性所占据,但这种状况已经开始发生改变。”<sup>[24]</sup><sup>[P2]</sup>在她们看来,“玻璃天花板”的隐喻存在着误导<sup>[24]</sup><sup>[P8]</sup>。(1)该比喻让人误以为女性和男性获取初级职位的机会是一样的;(2)该比喻错误地认为组织内部的某一特定层级上存在无法逾越的绝对障碍;(3)该比喻让人误以为阻碍女性的障碍难以察觉,因此是无法预见的;(4)该比喻错误地认为女性领导者所面临的障碍具有单一性和同质性,从而忽略了这些障碍

的复杂性和多样性;(5)该比喻未能识别出女性为获取领导职位而制定的各种策略;(6)该比喻排除了女性攀越障碍、登上领导职位的可能性;(7)该比喻没有告诉我们通过深思熟虑解决问题可以帮助女性登上领导职位。

随着社会的进步,男女机会日趋均等,当代女性领导者所面临的障碍“已不再是过去那种无法翻越的‘水泥墙’(concrete wall)或难以突破的‘玻璃天花板’,它涉及进入陌生领域过程中的多元挑战、间接迂回与涉险,而不是遵循直线发展直至顶端的路径”<sup>[25][P172]</sup>。尽管那些延缓女性晋升速度、有时甚至是彻底阻断女性晋升道路的偏见和歧视并未消除,但“玻璃天花板”这种叫法以及它所描述的那些无法逾越的限制已经过时了,因而需要一个新的形象化的概念来描述现在的状况。A. H. Eagly和L. L. Carli提出“迷宫”这一新的比喻,用来“描述女性在其获取领导权的蜿蜒崎岖、险象环生的道路上遇到的各种挑战”<sup>[24][P2]</sup>。在她们看来,“迷宫里有数不尽的障碍,有些障碍很隐蔽,有些则是一眼就能看穿”<sup>[24]</sup>;但是几乎没有法律或明确的、广泛认可的准则将女性拒于高层领导职位之外。女性在晋升道路上遇到的迷宫中的主要障碍来源于组织习俗和惯例,而这些习俗和惯例又反映了传统的家庭劳动分工,常常使女性领导者面临着工作家庭的冲突;男性化的组织文化不利于女性积累晋升所需要的社会资本。女性只有迂回地通过这些复杂的路径,解决好与儿童照顾需要、种族主义、性别主义以及其他认同基础上的歧视,才有可能最终到达高层领导职位。

当女性到达组织的顶端之后,这些障碍是否会消失呢?M. K. Ryan和S. A. Haslam对进入组织高层的女性领导进行了研究,结果发现:女性领导者更可能被安排处理具有高风险并可能导致失败的情境,因而往往被搁置于“玻璃峭壁”之上<sup>[28][P549]</sup>。与此同时,女性领导者还可能面临着职业角色的认同危机。

“想到管理者,想到男性”(think manager-think male);“想到危机,想到女性”(think crisis-think female)<sup>[26][PP550-557]</sup>。当组织处于危机之时,女性更可能被置于领导职位,而这些职位有着较大的失败风险,因而具有更大的不确定性<sup>[27][PP56-57]</sup>。S. A. Haslam和M. K. Ryan<sup>[28]</sup>认为,女性在穿过“玻璃天花板”担任高层

领导职务后的经历往往与同等职位的男性多有不同,这些女性所处职位的“风险性”较高,即她们工作过程中遭遇失败的可能性较高;出现这种情况的原因可能源于其所在组织本来已陷于危机之中,或她们无法获得必要的资源和支持。例如, S. A. Hewlett 等<sup>[29]</sup>研究发现:许多企业会在业绩不良时选用女性领导者,因此女性往往被指责造成企业业绩的衰减,但事实上这种衰减在她们加入组织之前已经发生。尽管男性也常常被置于这种挑战性的情境,但女性尤其是有色女性更可能被孤立,缺乏必要的启导与支持网络,因而,当她们在面临非同寻常的挑战之时并没有足够的社会资本来应对这些挑战<sup>[29]</sup>。

与此同时,进入组织高层的女性常常会发现,她们正面临着职业角色的认同危机:“看起来像女士,行动像男士。”<sup>[30][P56]</sup>在西方工业化社会中,男性和女性都期待领导者是有决断力的、有远见的、勇敢的和鼓舞人心的,这是一个从事职业管理的典型男性形象,“结果是……如果女性领导者力图展示所期望的性格,则会被视为男性化的危险;……如果她们力图体现和展示一种不同于传统的领导形象,她们则会被认为具有不适合担当领导角色的危险——如不够决断、柔弱、不够自信”<sup>[26][P66]</sup>。因此,社会期望女性领导者必须行走于“不太懦弱”与“不太专横”的狭窄范围之内——这是一种阻碍女性领导力潜能发展的“普罗克汝斯忒斯式的妥协”(procrustean compromise)<sup>[25][P173]</sup>。C. Kawakami 等研究发现,女性领导者往往面临着这样的窘境:如果她们表现出男性化领导方式,她们的男性下属不喜欢她们;如果她们采用传统的温暖与抚育的女性化领导方式,得到的是其男性下属的喜欢,但不是尊重<sup>[31][P49]</sup>。

以上分析可知,“迷宫”这一隐喻更形象地刻画了女性在获取领导职位的蜿蜒崎岖、险象环生的道路上遇到的各种挑战,以此说明女性担任领导职务的现状是由极其复杂的原因所造成的;“玻璃峭壁”则将“玻璃天花板效应”比喻的意义进一步延伸,以此来表达女性领导者的处境以及她们在职场边缘充满危险和不确定性的岌岌可危的生存经验。这种对女性领导力发展障碍从直线转变为迂回的多元挑战的认知,揭示了女性领导力的曲折轨迹,在女性领导力面临巨大发展机遇的今天,挑战与障碍也变得扑

朔迷离。性别与领导力研究隐喻的演变既反映了女性领导力所面临的挑战的时代变迁,亦反映了女性领导力理论研究的进一步深化。

### 三、研究方法论的变革:从“认同同质化”到“交错性范式”

J. V. Sanchez-Hucles 和 D. D. Davis 指出:“领导力与认同紧密相关。”<sup>[25][P175]</sup>认同(identity)是指与个体所属的社会群体或范畴相关的自我。在组织中,与社会群体相关的主要认同特征包括性别、种族、民族、阶层、宗教、失能等等。“认同同质化”假设某一或数个认同或差异最具解释性,而“交错性范式”强调多个社会认同或范畴的交错建构对个体经验的影响。

长久以来,认同同质化一直主导着性别与领导学研究,领导力被视为性别或文化中立的现象。一方面,基于美国白人男性立场的主流领导理论坚持价值中立与客观性立场,聚焦于不同性别、文化及民族/种族背景下的领导者所面临情境的相似性而非差异性,很少从文化、性别、种族或民族、阶层等角度探讨领导的多元性问题;另一方面,性别与领导力研究往往只是关注领导者的性别影响,聚焦于女性领导者生活的某一方面,忽视其他认同的共时性影响,存在着同质化性别范畴的本质主义倾向。

R. Ayman 和 K. Korabik 指出:“基于认同同质化倾向,难以发现与迷宫相关的因素(如刻板印象与图式、内群体—外群体动力机制、角色期望、权力与地位差异以及基于同一行为的差别化对待,等等)对领导力的重要影响。”<sup>[16][P157]</sup>A. H. Eagly 和 J. L. Chin 亦对忽略领导多元性的问题提出了批判,认为这种忽略会削弱领导学理论解决现代领导中的一些最有挑战性的现实问题的能力,包括:(1)来自多元认同群体的个体难以晋升到领导职位;(2)作为领导者与作为性别、种族、民族或其他群体成员的双重认同对领导行为的塑造;(3)来自先前被排斥群体的个体由于其区别于传统领导者而实施卓越领导的潜能<sup>[32][P216]</sup>。

随着世界人口和领导情境的日趋多元化以及社会性别理论的发展,领导者的多元交错认同对领导力的共时性影响逐渐进入研究者的视野,“交错性”(intersectionality)成为领导学新的研究范式。J. V. Sanchez-Hucles 和 D. D. Davis 指出:“交错性——多元认同以不同方式建构社会认同的取向——对于工

作场所中领导力研究尤为重要。”<sup>[25](P176)</sup>交错性理论与范式起源于美国的多元文化与黑人女性主义运动,是“到目前为止,性别研究及其相关领域所做出的最重要的理论贡献”<sup>[33](P1771)</sup>。将交错性引入性别与领导力研究具有重要的认识论与方法论意义:

第一,交错性强调对多元边缘化群体的关注,反对传统认同研究的同质化与本质主义取向,使研究者关注到同一范畴内亚群体之间经验的差异性与多元性。研究者批判了只聚焦于从属群体中优势成员经验的单一视角框架(single-axis framework),认为单一维度的单一范畴根本无法反映女性领导者经验的动力机制”<sup>[25](P176)</sup>。例如 A. J. Stewart 和 C. McDermott<sup>[34]</sup>发现,白人女性会体验到性别歧视,而非裔美国女性可能会同时体验到性别与种族的歧视,而且,性别与种族歧视的勾连可能会使错失晋升领导职位的黑人女性难以对隐含的歧视进行准确的归因。

第二,交错性主张个体社会身份认同的多元交错建构性特征,有助于揭示认同交错的劣势与歧视,对领导的多元性达成更为丰富与更为深刻的理解。P. H. Collins 认为,多元认同交错建构——作为女性影响着个体作为非裔美国人的经验,作为非裔美国人又影响着个体作为女性的经验——因而强调对多元认同的交错性分析的重要性<sup>[35](P213)</sup>。A. Symington 指出,作为一种分析工具,交错性用于研究、认知以及回应性别如何与其他认同交错,这些交错又如何影响压迫与优势的独特经验<sup>[36](P1)</sup>,而且,认同的结合不

是简单的累加,它们互动并由此建构了女性领导者完全不同的经验<sup>[36](P2)</sup>。因此,在 J. V. Sanchez-Hucles 和 D. D. Davis 看来,复杂的社会情境的分析不应仅仅简化为单一范畴,但应包含相互关联的角色与情境;交错性视角并不是将种族、阶层、性别、能力等视为独立的范畴,而是试图考察多元认同之间的互动对领导者的认同、行为及有效性的影响<sup>[25](PP176-177)</sup>。

第三,交错性范式尤其强调多元研究方法的使用,拒绝采用社会认同的单一视角与累加的方法,而聚焦于多元水平的复杂过程与系统的交错互动本质。因为任何单一的研究方法均难以达成对“情境性建构”的研究,多元方法对动态的、交错建构的过程与系统的研究至关重要。

总之,性别与领导力研究发生了从“差异视角”到“平权视角”、从“玻璃天花板”到“迷宫”与“玻璃峭壁”、从“认同同质化”到“交错性范式”的转变。研究范式的转变不仅有助于纠正主流领导理论及性别与领导力研究中的认同同质化的本质主义倾向,促进对多元边缘化群体的关注,揭示女性领导者复杂的多元经验,而且有助于促进研究方法论的变革:性别与领导力研究应该包含多元认同群体的经验、关注多元维度对领导力理论的建构以及来自多元群体的追随者对多元领导的期待和偏见对领导力实践的影响<sup>[37](P150)</sup>,从而厘清多元交错的社会认同对女性领导者经验与行为的影响,揭示权力和社会不平等的生产机制,促进女性主义价值目标的实现。

#### [参考文献]

- [1]郭爱妹.社会性别:从本质论到社会建构论[J].南京师大学报(社会科学版),2003,(1).
- [2]A. Morrison & M. A. Von Glinow. Women and Minorities in Management[J]. *American Psychologist*, 1990, 45(2).
- [3]V. E. Schein. The Relationship between Sex Roles Stereotypes and Requisite Management Characteristics[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1973, (57).
- [4]M. E. Heilman, C. J. Block, R. F. Martell, & M. C. Simon. Has Anything Changed? Current Characterizations of Men, Women, and Managers[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1989,74(6).
- [5]B. Kellerman & D. L. Rhode. Viable Options: Rethinking Women and Leadership[J]. *Compass: A Journal of Leadership*, Fall, 2004.
- [6]J. B. Rosener. Ways Women Lead[J]. *Harvard Business Review*, 1990, 68(6).
- [7]S. Helgesen. *The Female Advantage: Women's Ways of Leadership*[M]. New York: Doubleday, 1990.
- [8]J. Lipman-Blumen. Connective Leadership: Female Leadership Styles in the 21st-Century Workplace[J]. *Sociological Perspectives*, 1992, 35(1).
- [9]A. H. Eagly, M. C. Johannesen-Schmidt, & M. L. Van Engen. Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership styles: A Meta-Analysis Comparing Women and Men[J]. *Psychological Bulletin*, 2003, (129).
- [10]C. C. Vinkenbunrg. An Exploration of Stereotypical Beliefs about Leadership Styles: Is Transformational Leadership a Route to Women's

- Promotion?[J]. *Leadership Quarterly*, 2011, 22(1).
- [11]B. M. Bass. *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*[M]. New York: Free Press, 1981.
- [12]G. N. Powell. One More Time: Do Male and Female Managers Differ?[J]. *Academy of Management Executive*, 1990, 4(3).
- [13]M. D. Agars. Reconsidering the Impact of Gender Stereotypes on the Advancement of Women in Organizations [J]. *Psychology of Women Quarterly*, 2004, 28(2).
- [14][美]芭芭拉·凯勒曼·德博拉·L. 罗德编, 张素玲译. 女性领导力 现实与挑战[M].上海:中国出版集团,2012.
- [15]J. K. Fletcher. The Paradox of Postheroric Leadership: An Essay on Gender, Power and Transformational Change[J]. *Leadership Quarterly*, (2004, 15).
- [16]R. Ayman & K. Korabik. Leadership: Why Gender and Culture Matter[J]. *American Psychologist*, 2010, 65(3).
- [17]M. M. Ferree. Beyond Separate Spheres: Feminism and Family Research[A]. In G. Bowen & J. Pittman (Eds.), *The Work and Family Interface: Toward a Contextual Effects Perspective*[C]. Minneapolis, MN: National Council on Family Relations.1995.
- [18]J. L. Chin. 2003 Division 35 Presidential Address: Feminist Leadership: Feminist Visions and Diverse Voices[J]. *Psychology of Women Quarterly*, 2004,28(1).
- [19]J. Fletcher. The Different Faces of Feminist Leadership[Z]. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Psychologist Association, Toronto, Canada, 2003.
- [20]C. Hymowitz & T. C. Schellhardt. The Glass Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier That Blocks Them from the Top Jobs[N]. *Wall Street Journal*, 1986-03-24.
- [21]A. M. Morrison, R. P. White , E. V. Velso. The Center for Creative Leadership[A]. *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?*[M]. New York: Addison-Wesley, 1987.
- [22]M. Davidson & C. L. Cooper. *Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager*[M]. Paul Chapman,1992.
- [23][美]D. A. 科特.玻璃天花板的影响[J].国外社会科学, 2002,(4).
- [24][美]艾丽斯·H. 伊格利,琳达·L. 卡莉著,王丽译.穿越迷宫 指引女性领导者登上事业之巅[M].北京:商务印书馆, 2011.
- [25]J. V. Sanchez-Hucles & D. D. Davis. Women and Women of Color in Leadership: Complexity, Identity and Intersectionality [J]. *American Psychologist*, 2010,65(3).
- [26]M. K. Ryan & S. A. Haslam. The Glass Cliff: Exploring the Dynamics Surrounding the Appointment of Women to Precarious Leadership Positions[J]. *Academy of Management Review*, 2007,32(2).
- [27]M .K. Ryan, S. A. Haslam, & C. Kulich. Politics and the Glass Cliff: Evidence that Women are Preferentially Selected to Contest Hard-to Win Seats[J]. *Psychology of Women's Quarterly*, 2010,(34).
- [28]S. A. Haslam & M.K. Ryan. The Road to the Glass Cliff: Differences in the Perceived Suitability of Men and Women for Leadership Positions in Succeeding and Failing Organizations[J]. *Leadership Quarterly*, 2008,(19).
- [29]S. A. Hewlett, C. B. Luce, L. J. Servon, L. Sherbin, P. Shiller, E. Sosnovich, & K. Sumberg. *The Athena Factor: Reversing the Brain Drain in Science, Engineering and Technology*[M]. Boston, MA: Harvard Business Press,2008.
- [30]C. Stivers. *Gender Images in Public Administration: Legitimacy and Administrative State* (2nd ed.) [M]. Thousand Oaks, CA: Sage, 2002.
- [31]C. Kawakami, J. B. White, & E. J. Langer. Mindful and Masculine: Freeing Women Leaders from the Constraints of Gender Roles[J]. *Journal of Social Issues*, 2000, 56(1).
- [32]A. H. Eagly & J. L. Chin. Diversity and Leadership in a Changing World[J]. *American Psychologist*, 2010, 65(3).
- [33]L. McCall.The Complexity of Intersectionality[J]. *Signs*, 2005, 30(3).
- [34]A. J. Stewart & C. McDermott. Gender in Psychology[J]. *Annual Review of Psychology*, 2004, (55).
- [35]P. H. Collins. Toward a New Vision: Race, Class and Gender as Categories of Analysis and Connection[A]. In M. L. Anderson & P. H. Collins (Eds.), *Race, Class and Gender: An Anthology*[M].Belmont, CA: Wadsworth,1998.
- [36]A. Symington. Intersectionality: A Tool for Gender and Economic Justice [J]. *A WID Facts & Issues*, 2004, (9).
- [37]J. L. Chin, (2010). Introduction to the Special Issues on Diversity and Leadership[J]. *American Psychologist*, 2010, 65(3).