

# 性别身份视角下的有效领导与成功领导研究<sup>\*</sup>

## ——以建筑行业女性为例

肖薇<sup>1</sup> 罗瑾琏<sup>2</sup>

(1.2.同济大学 经济与管理学院,上海 200092)

关键词: 性别身份; 领导有效性; 职业成功; 女性; 建筑行业

摘要: 文章从性别身份的视角对女性如何理解并塑造有效领导和成功领导进行了探索性研究。通过对来自建筑行业140名女性的开放性问卷调查,对比分析不同职位女性在领导有效性、职业发展、满意度以及发展策略等方面描述的相似性和差异性,结果发现:建筑行业女性对有效领导和成功领导的理解存在较大差异,她们主要以他人导向且女性刻板特质来刻画领导有效性,对职业成功的描述则主要集中在自我导向且男性刻板特质方面。基于以上性别身份认同,女性对塑造有效领导和实现职业成功作出的策略性选择均与能力和职业发展通道有关。

中图分类号: C913.2

文献标识: A

文章编号: 1004-2563(2013)04-0030-09

### Effective Leadership and Successful Leadership from the Perspective of Gender Identity: Case with Women in the Construction Industry

XIAO Wei<sup>1</sup> LUO Jin-lian<sup>2</sup>

(1,2.School of Economics and Management at Tongji University, Shanghai 200092, China)

**Key words:** gender identity, leadership effectiveness, successful career, women, construction industry

**Abstract:** This study examines the question of how women understand and create effective leadership and successful leadership from the perspective of gender identity based on a survey of 140 women in the construction field. The survey is focused on the similarities and differences in the discussions of effective leadership, career development, satisfactions and development strategies among women of various professional standing. The results show that: (1) Differences exist between the women's understanding of effective leadership and the characteristics contributing to successful advancement. They predominantly portray effective leadership based on male-oriented stereotypes. (2) In contrast, successful advancement in organizations was predominantly and almost exclusively described in self-focused but stereotypically masculine terms; (3) Based on the above gender identity, these women decided that ability and the career development path are key to their choices of what shapes effective leadership and successful career development.

作者简介: 肖薇(1985-),女,同济大学经济与管理学院博士生。研究方向: 女性高层次人才成长与组织行为; 罗瑾琏(1962-),女,同济大学经济与管理学院教授,博士生导师。研究方向: 高层次人才成长与组织行为。

\* 基金项目: 教育部哲学社会科学研究重大科技攻关项目(10JZD0045-2); 国家自然科学基金项目(71072025、71202031、71002018)。

## 一、问题的提出

随着女性社会地位的提高,越来越多的女性成为公司董事会的成员,或是成为大型公司的总经理,这些女性所承载的女性领导力成为推动组织发展的重要力量。尽管如此,女性的高层参与仍然没有改变组织是男性占优的事实。据统计,在《财富》500强企业的高层经理中女性仅占15%左右,而在首席执行官、总裁、执行副总裁和首席运营官中女性仅占2.2%;<sup>[1]</sup>欧洲的情况也不乐观,尽管在所有管理岗位中女性占1/3左右,但是在《金融时报》500强企业的首席执行官中女性仅占1.8%,而公司的股东成员中女性也只有10%左右。<sup>[2]</sup>我们不禁要问,女性难以登上权力巅峰的根本原因是什么?

在探索女性高端缺失问题方面出现了不少有价值的研究结论,比如:男性和女性的职业发展差异不仅来源于不同性别的发展差异,更受到社会传统性别角色的影响;<sup>[3]</sup>女性职业心理相关研究表明,女性独具的关系导向贯穿其整个职业生涯发展过程;<sup>[4]</sup>家庭责任对男性和女性职业的影响不同;<sup>[5]</sup>女性在组织高层相对较低的比例扭曲了她们的性别身份,限制了其职业生涯发展。<sup>[6]</sup>尽管如此,以下几方面的问题仍然值得我们进一步思考:(1)尽管男性和女性职业生涯发展的差异性已经得到了较为一致的认可,但是多数研究没有将女性作为一个特殊群体给予关注,并提出女性特殊的职业理论;(2)对女性职业研究主流文献的梳理发现,女性自身对领导有效性和职业成功的感知和评价至今仍没有形成系统的理论框架,而不同性别对在组织环境中获得认可并实现成功的可能性认知是人们性别身份建构的核心内容;(3)已有研究将性别视为个体特质与属性,抑或过于关注社会因素和个体心理因素的影响,忽视了组织作为社会的“代理人”其特征(包括组织结构、制度与实践以及组织文化)对女性性别身份建构的作用。以性别身份为研究视角,探索女性在组织环境中如何理解和塑造有效领导和成功领导便成为解决女性高端缺失难题的重要而被忽视的微观基础。

## 二、文献回顾

### 1. 性别身份

社会学、管理学以及应用心理学领域对性别差

异的关注由来已久。Ely认为性别是一个二元系统,具体表现为:公共-私人二元系统,个体性-社群性二元系统,男性刻板特质-女性刻板特质二元系统。<sup>[7]</sup>Deaux和Stewart指出,在组织的性别系统中,性别身份是指某人对作为男性或女性所赋予的意义,其本质是对性别理解。<sup>[8]</sup>Ely和Meyerson认为,性别身份是外部和内部因素相辅相成、共同作用的结果。外部因素是指正式的政策,非正式的工作实践、规范、模式以及叙事、修辞、语言和其他代表性表达,内部因素是指人们感知的内在真相。<sup>[9]</sup>

Alvesson和Billing的研究指出,工作场所中与他人、团队的互动是性别身份构建的核心过程,一方面,这种互动能够为该过程提供鼓励、证实或者对其性别身份造成破坏,另一方面,构建性别身份的线索具有多种来源,它们相互分散甚至彼此冲突,这也为人们作出个人选择创造了空间。<sup>[10]</sup>Covaleski等人的研究表明,正因为人们或多或少需要符合理想性别模式以获得社会认同,从而对自己是否遵从性别刻板信念和行为作出指示。<sup>[11]</sup>性别身份建构是人们将性别概念与工作中我是谁这一概念融合的过程。

### 2. 领导有效性

领导性别差异研究的推理线索之一便是“想起管理者便想起男性”的性别刻板观念,<sup>[12]</sup>这种观念如此深地嵌入我们的社会,使得无论男性还是女性仍然用男性刻板特征来描述领导。主流领导研究结论表明,较男性而言,女性更具有关系导向,更为民主化,更具有变革型倾向。<sup>[13][14]</sup>Vecchio最近的研究表明,与女性刻板社群性特质相比,男性刻板个体性特质更多地跟刻板领导角色联系在一起。<sup>[15]</sup>

尽管人们对塑造领导力的刻板期望仍然主要偏向男性特质,但是不得不承认区分领导者有效和无效的重要因素中也包含女性刻板特质,比如:高坚韧度和奉献精神,沟通能力和关系技巧<sup>[16]</sup>等。很多领导有效性模型提出综合女性刻板行为和男性刻板行为的需要。例如,王震等的研究指出,有效的领导需要富有弹性地同时吸收与关系导向和任务导向相关的行为。<sup>[17]</sup>Denison等的研究认为,有效的领导应该兼备男性刻板的个体性和女性刻板的社群性。<sup>[18]</sup>Eagly等的研究认为,领导有效性取决于领导性别与领导

角色要求之间的匹配程度，尤其是当组织中的领导职位是多数由男性占有时，男性在领导有效性评估中更占优势。<sup>[19]</sup>

### 3. 职业成功

Luthans 的研究首先将有效的领导者和成功的领导者作出了区分，后者能够在组织中快速提升，而前者则拥有高满意度和高产出下属。<sup>[16]</sup>现有研究对领导者成功存在主观、客观以及个体层面、组织层面多种衡量标准，不难发现其中应用最为广泛的是客观标准，比如：职位晋升和工资水平。梳理现有文献发现，决定成功与否的因素主要包括有一个优秀的业绩，外向同时受人爱戴，发展人际关系和构建关系网络的能力也是实现成功的两个重要因素，<sup>[20]</sup>对成就感、权力的需求，雄心勃勃和精细的职业规划都能对成为一位成功的领导者作出显著的贡献。<sup>[21]</sup>

对决定成功因素的进一步检查发现，男性和女性的经验存在显著差异。<sup>[22]</sup>Lyness 和 Thompson 的研究也表明，较男性而言，女性更倾向于认为良好的职业晋升记录和人际关系积累是促进职业发展直至成功的关键因素，其他因素还包括：主动规划自己的职业生涯，拥有导师以及获得具有挑战性的工作机会等。<sup>[23]</sup>Ragins 等在研究中也发现了类似的发现，女性职业成功的策略是超越绩效期望，开发出让男性觉得舒服的工作方式，主动寻找难且具有高可见度的工作任务以及拥有具备影响力的导师。<sup>[24]</sup>

## 三、研究方法

### 1. 研究样本

本文的研究样本由建筑行业的 140 位女性构成，她们于 2012 年分别参加了同济大学 MBA、EMBA、EDP 三个不同的领导力培训项目，这些项目面向所有建筑行业人员公开招募，且项目计划发放到了全国主要的建筑公司、综合性大学以及建筑类院校。研究样本由多种职位类型构成，其中包括：建筑设计师 37 位（占 26.4%），土建工程师 21 位（占 15%），工程监理师 30 位（占 21.4%），项目管理者 34 位（占 24.3%），资料、造价和预算等其他人员 13 位（占 9.3%），另外 5 位没有填写职位类型。样本中 15% 的女性具有 3 年以下的建筑学工作经历，45% 的女性具有 3-6 年的建筑学工作经历，40% 的女性

具有 6 年以上的建筑学工作经历。在目前单位工作的平均年限为 9 年。大约 67% 的女性已经获得了硕士或博士学位。在年龄方面，30 岁以下的占 27%，30-40 岁之间的占 36%，还有 24% 左右的样本处于 40-50 岁之间，样本的平均年龄为 39 岁。另外已婚和已育样本分别占总体样本的 76% 和 67%。

### 2. 数据收集与分析

研究者设计了一份开放性调查问卷，具体如表 1 所示。在每个领导力培训项目开始之前，研究者都会对本次研究的主要目的进行介绍，以自愿的方式完成本次与女性领导力相关的问卷调查，并说明本次调查完全采用匿名的方式。

表 1 问卷调查项目

序号	项目
1	在您单位什么是有效的领导？
2	您对您在单位扮演领导角色的机会评价如何？（非常好 好 公平 几乎没有 没有）
3	您自身如何提高领导技能？
4	如何描述成功晋升到您所在单位高层的人的特征？
5	您对您目前的职业发展是否满意？（非常满意 有些满意 一般 有些不满意 非常不满意）
6	为了在单位中获得职业成功，您将采取什么样的策略？

以上问卷中有两个问题（第二道和第五道）的分析是采用描述性统计和 t- 检验来测量平均差异。对于剩下的 4 道定性问题，研究者主要采用主题分析方法，<sup>[25]</sup>由于有 5 位没有明确填写职位类型，所以下对不同职位类型的比较是基于 135 份问卷的回答文本。为了比较不同职位样本对每个问题回答的差异性，研究者首先计算每个主题的频次和频率，然后按照从最高到低的顺序将与该问题相关的主题进行排序，按照以上方法对每个问题的回答进行逐一的条目对比，采用检验不同职位样本在同一个主题下的频率之间是否存在显著差异。

编码的内部一致性是保证研究信度的基础。首先，两位研究者独自阅读了本次调查问卷，并逐个问题地对所有样本的回答进行了开放式编码，然后将各自得到的编码拿出来进行比较，只要出现任何差异都相互讨论。处理意见分歧的办法如下：如果编码

的内涵几乎相同而仅仅是命名不同,则经过讨论后命名形成统一;如果编码之间存在包含与被包含的关系,则进行相应的合并处理。如果对于编码的理解口径不一致的情况,研究者需要在彼此沟通的基础上对文本信息进行仔细的盘问和检查,从而重复以上过程。通过对所有样本问题回答部分的内容分析,4道定性问题回答的编码内部一致性均在0.89和0.96之间,而整体编码内部一致性为0.92,主题编码的信度分析如表2所示。

表2 主题编码的内部一致性

序号	问题	主题编码的内部一致性	主题编码的整体内部一致性
1	有效领导的组织特征	0.94	0.92
3	领导技能的自我提高	0.89	
4	职业成功的组织特征	0.96	
6	职业成功的个人策略	0.90	

#### 四、研究结果

##### 1. 有效领导的组织特征

对第一个问题“在您单位什么是有效的领导?”回答的具体统计如表3所示。

表3 有效领导的组织特征

主题	整体样本	建筑设计师	土建工程师	工程监理师	项目管理者	其他	X <sup>2</sup>
发展他人 N(%)	38(27.14)	9(24.32)	4(19.05)	11(36.67)	10(30.77)	4(30.77)	2.275
愿景 N(%)	35(25.00)	11(29.73)	7(33.33)	11(36.67)	5(14.71)	1(7.69)	7.160
采取行动 N(%)	27(19.28)	8(21.62)	3(14.29)	6(20.00)	10(29.41)	0(0.00)	5.622
沟通 N(%)	22(15.71)	6(16.22)	5(23.81)	5(16.67)	3(8.82)	3(23.07)	2.702
倾听 N(%)	22(15.71)	7(18.92)	5(23.81)	3(10.00)	5(14.71)	2(15.38)	1.998
团队建设 N(%)	22(15.71)	6(15.38)	6(28.57)	5(16.67)	1(2.94)	4(30.77)	8.765*
男性特质 N(%)	21(15.00)	5(13.51)	0(0.00)	7(23.33)	8(23.53)	1(7.69)	7.625*

备注:每一群体排行前两位的主题所对应的频次和频率标注为斜体;\*p<0.10。

就整体样本而言,有效领导特征排名前两位的分别是“发展他人”和“愿景”,“促进、发展和参与员工的能力”,“激励他人更有效地工作”以及“让下属充分了解并支持他们的职业发展”便是“发展他人”这一主题最为典型的三个表述。“实现重要目标的方向清晰”,“提供愿景和指引”以及“高瞻远瞩”是被调查对象对“愿景”的理解。就不同职位的样本而言,建

筑设计师、土建工程师和工程监理师均将“愿景”作为她们描述有效领导者的首要选择,除了土建工程师以外,其他群体均认为“发展他人”应该排名前两位,在土建工程师看来,团队建设对于领导的有效性至关重要,这方面与建筑设计师具有相似性。在项目管理者看来,代表“采取行动”这一主题的“果断”,“快速反应以解决问题”以及“行动导向以实现目标”也是有效领导的重要驱动因素。总体而言,X<sup>2</sup>检验显示,建筑行业女性对组织内有效领导特征描述的前几个主题是非常相似的,但是在不同群体对“团队建设”和“男性特质”方面的反应还存在差异。

##### 2. 扮演领导角色的机会

对问题二“如何评价您在单位中扮演领导角色的机会?”回答的统计如表4所示。就整体样本而言,52%的被调查对象相信在其所处单位中担任领导职位的机会较好(包括“很好”和“好”),76%的建筑设计师、61.90%的土建工程师和51.35%的工程监理师回答是“很好”或者“好”,但是只有41.17%的项目管理者认为情况比较乐观。就不同职位的差异性情况而言,建筑设计师的回答与工程监理师、项目管理者以及材料、预算和造价等其他人员相比,差异性较为

显著,前者认为其在组织中扮演领导角色的机会更大。而土建工程师与材料、预算和造价等其他人员的评价之间也存在一定的差异性。

##### 3. 领导技能的自我提高

对于问题三“您自身如何提高领导技能?”回答的统计如表5所示。就整体样本而言,被提到最多的主题是提升知识、技能和教育(22.85%),自信(21.42%),个人魅力(19.28%)。与知识、技能训练和教育紧密相关的代表性表述有:“一方面我认为我是一个天生的领导者,但是我也希望在金融和商业领域受到一些专业的训练”,“参加与领导力相关的研讨会”。“自我实

表4 扮演领导角色的机会评价

主题	整体样本	建筑设计师	土建工程师	工程监理师	项目管理者	其他
平均值		2.03 <sup>ab</sup>	2.38 <sup>c</sup>	2.70 <sup>d</sup>	2.76	3.15
标准差		0.76	1.16	1.15	0.85	1.06
很好 N(%)	18 (12.86)	7 (23.33)	5 (23.81)	5 (13.51)	1 (2.94)	0 (0.00)
好 N(%)	55 (39.28)	16 (53.33)	8 (38.09)	14 (37.84)	13 (38.23)	4 (30.79)
公平 N(%)	39 (27.86)	6 (20.00)	4 (19.05)	7 (18.92)	14 (41.18)	5 (38.46)
几乎没有 N(%)	21 (15.00)	1 (3.33)	3 (14.28)	9 (24.32)	5 (14.70)	2 (15.38)
没有 N(%)	5 (3.57)	0 (0.00)	1 (4.76)	2 (5.40)	1 (2.94)	2 (15.38)
没有回答 N(%)	2 (1.43)					

备注:a表示建筑设计师的平均值与项目管理者相比存在显著差异(t=-3.587, p<0.01);b表示建筑设计师的平均值与其他人员(包括资料、造价和预算人员)相比存在显著差异((t=-3.902,p<0.01);c表示土建工程师的平均值与其他职位相比存在显著差异(t=-1.943, p<0.10);d表示工程监理师的平均值与建筑设计师相比存在显著差异性(t=2.846, p<0.01)。

现,自我意识”,“强硬的态度”以及“与众不同”代表了另一个主题“自信”。就不同职位的评价差异而言,X<sup>2</sup>检验显示,与其他职位相比,建筑设计师认为自我提高的时间更为重要(p<0.05),获得导师支持(p<0.10)和自我调整(p<0.10)两个主题的情况也是如此。

表5 领导技能的自我提高

主题	整体样本	建筑设计师	土建工程师	工程监理师	项目管理者	其他	X <sup>2</sup>
技能、知识训练 / 教育 N(%)	32(22.85)	8(21.62)	6(28.57)	9(30.00)	8(23.52)	1(7.69)	2.865
自信 N(%)	30(21.42)	12(32.43)	6(28.57)	4(13.33)	7(20.58)	1(7.69)	5.733
个人魅力 N(%)	27(19.28)	9(24.32)	6(28.57)	4(13.33)	5(14.70)	3(23.07)	2.903
寻求导师 N(%)	23(16.42)	9(24.32)	1(4.76)	4(13.33)	4(11.76)	5(38.46)	8.810*
上级提供的机会 N(%)	16(11.42)	5(13.51)	1(4.76)	2(6.66)	4(11.76)	4(30.76)	6.334
自我提高的时间 N(%)	15(10.71)	9(24.32)	0(0.00)	4(13.33)	1(2.94)	1(7.69)	11.767**
领导实践 N(%)	12(8.57)	0(0.00)	2(9.52)	3(10.00)	5(14.70)	2(15.38)	5.764
学会自我调整, N(%)	12(8.57)	7(18.91)	2(9.52)	1(3.3)	2(5.88)	2(15.38)	8.845*
社交网络 N(%)	8(5.71)	2(5.40)	2(9.52)	2(6.66)	2(5.88)	0(0.00)	1.354
目标取向 N(%)	7(5.00)	3(8.10)	1(4.76)	0(0.00)	2(5.88)	1(7.69)	2.491
角色模范 N(%)	7(5.00)	2(5.40)	1(4.76)	2(6.66)	2(5.88)	0(0.00)	0.890

备注:每一群体排行前两位的主题所对应的频数和频率标注为斜体;\*p<0.10;\*\*p<0.05。

4.职业成功的组织特征

对于问题四“如何描述成功晋升到您所在单位高层的人的特征?”回答的统计分析如表6所示。就整体样本而言,成功晋升到组织高层的人最为显著的两个特征是雄心勃勃(25.71%)和努力工作/牺牲(20.00%),接下来两个频率较高的主题分别为证明个人能力(15.71%)和良好的社交网络(15.00%)。“与男

性保持联系”,“与周围人建立联系”以及“在正确的‘圈内’混”等描述说明“人际技能”也是职业成功的重要组织特征。“雄心勃勃”出现在每个职位的前三个选择中,而“努力工作/牺牲”也出现在每个职位的前两个选择中。就不同职位的差异性而言,检验显示,关于“雄心勃勃”和“努力工作/牺牲”的评价不

同职位之间没有显著差异,然而在“人际技能”(p<0.01)和“社交网络”(p<0.01)两个主题上不同职位的评价差异性显著。人际技能对土建工程师(38.09%)和工程监理师(26.67%)最为重要。社交网络被工程监理师(32.35%)和项目管理者(23.33%)认为

是职业成功较为重要的特征,然而,几乎没有建筑设计师、土建工程师以及其他人员认为社交网络是一个人成功晋升为组织高层的重要特征。

分析如表 8 所示。就整体样本而言,获得具有挑战性的工作(35.00%)被提及作为个人职业发展的最主要策略,另外实现目标和不断学习知识重要性次

表 6 职业成功的组织特征

主题	整体样本	建筑设计师	土建工程师	工程监理师	项目管理者	其他	$\chi^2$
雄心勃勃 N(%)	36 (25.71)	9 (24.32)	4 (19.05)	7 (23.33)	13 (38.23)	3 (23.07)	3.310
努力工作 / 牺牲 N(%)	28 (20.00)	9 (24.32)	7 (33.33)	3 (10.00)	7 (20.59)	2 (15.38)	4.647
人际技能 N(%)	22 (15.71)	0 (0.00)	8 (38.09)	8 (26.67)	4 (11.76)	2 (15.38)	17.404*
社交网络 N(%)	21 (15.00)	2 (5.40)	1 (4.76)	7 (23.33)	11 (32.35)	0 (0.00)	15.844*
沟通 N(%)	20 (14.28)	6 (16.22)	3 (14.29)	5 (16.67)	4 (11.76)	2 (15.38)	0.398
男性特质 N(%)	18 (12.86)	7 (18.92)	1 (4.76)	4 (13.33)	6 (17.65)	0 (0.00)	4.882
目标取向 N(%)	18 (12.86)	6 (16.22)	3 (14.29)	2 (6.67)	4 (11.76)	3 (23.07)	2.577
政治精明 N(%)	14 (10.00)	4 (10.81)	2 (9.52)	1 (3.33)	5 (14.71)	2 (15.38)	2.661
自信 N(%)	13 (9.28)	3 (8.11)	1 (4.76)	2 (6.67)	4 (11.76)	3 (23.07)	3.852

备注:每一群体排行前两位的主题所对应的频次和频率标注为斜体;\*p<0.01。

### 5. 职业发展的满意度

对于问题五“您对您目前的职业发展是否满意?”回答的统计分析如表 7 所示。就整体样本而言,大约 29%的被调查对象对职业发展表示很满意,而大约 25%的被调查对象表示有些满意。就不同职位的差异性而言,土建工程师显然是所有职位中对职业发展最为满意的,其中,土建工程师对职业发展在  $p < 0.05$  水平上比建筑设计师显著满意,在  $p < 0.10$  水平上比项目管理者和其他人员显著满意。另外,工程监理师对职业发展在  $p < 0.10$  水平上比建筑设计师显著满意。

### 6. 职业成功的个人策略

对于问题六“为了在单位中获得职业成功,您将采取什么样的策略?”回答的统

之。对不同职位之间的差异性分析发现了一些有趣的现象,社交网络是建筑设计师(35.13%)提及的最为频繁的职业发展策略主题,但是只有 5.88%的项目管理者认为社交网络是成功晋升到其所处组织高层的特征之一。检验的结果表

明,知识和不断学习对土建工程师(将近一半的土建工程师)、建筑设计师和工程监理师显然都是个人获得职业发展乃至成功最重要的主题( $p < 0.05$ ),但是对项目管理者和其他人员的重要性则减弱很多。有趣的是,作为职业成功个人策略的实现目标被土建工程师提及的频率则很小( $p < 0.01$ )。

表 7 职业发展的满意度评价

主题	整体样本	建筑设计师	土建工程师	工程监理师	项目管理者	其他
平均值		2.19 <sup>a</sup>	1.71 <sup>b</sup>	1.80 <sup>c</sup>	2.15	2.23 <sup>d</sup>
标准差		0.94	0.72	0.89	0.89	0.93
非常满意 N(%)	41 (29.28)	8 (21.62)	9 (42.86)	13 (43.33)	7 (20.59)	2 (15.38)
有些满意 N(%)	35 (25.00)	9 (24.32)	5 (23.81)	6 (20.00)	9 (26.47)	5 (38.46)
一般 N(%)	30 (21.43)	10 (27.03)	4 (19.05)	6 (20.00)	8 (23.53)	3 (23.08)
有些不满意 N(%)	23 (16.43)	5 (13.51)	3 (14.28)	3 (10.00)	8 (23.53)	1 (7.69)
非常不满意 N(%)	11 (7.86)	5 (13.51)	0 (0.00)	2 (6.67)	2 (5.88)	2 (15.38)
没有回答 N(%)	0 (0.00)					

备注:a 表示建筑设计师的平均值与土建工程师相比存在显著差异 ( $t=2.018, p < 0.05$ );b 表示建筑设计师的平均值与项目管理者相比存在显著差异( $t=-1.990, p < 0.10$ );c 表示土建工程师的平均值与建筑设计师相比存在显著差异 ( $t=1.730, p < 0.10$ );d 表示其他人员的平均值与土建工程师相比存在显著差异性( $t=-1.824, p < 0.10$ )。

表 8 职业成功的个人策略

主题	整体样本	建筑设计师	土建工程师	工程监理师	项目管理者	其他	X <sup>2</sup>
获得具有挑战性的工作 N(%)	49 (35.00)	10 (27.03)	7 (33.33)	12 (40.00)	17 (50.00)	3 (23.07)	5.376
实现目标 N(%)	47 (33.57)	10 (27.03)	2 (9.52)	11 (36.67)	16 (47.01)	8 (61.54)	13.290**
知识和学习 N(%)	34 (24.28)	10 (27.03)	10 (47.62)	8 (26.67)	5 (14.70)	1 (7.69)	9.803*
社交网络 N(%)	29 (20.71)	13 (35.13)	3 (14.29)	7 (23.33)	2 (5.88)	4 (30.77)	10.365*
努力工作 N(%)	28 (20.00)	6 (16.22)	6 (28.57)	5 (16.67)	8 (23.53)	3 (23.07)	1.751
沟通 N(%)	10 (7.14)	3 (8.11)	1 (4.76)	1 (3.33)	3 (8.82)	2 (15.38)	2.272
寻求导师 N(%)	8 (5.71)	4 (10.81)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (5.88)	2 (15.38)	6.883
不惹事生非 N(%)	6 (4.28)	1 (2.70)	0 (0.00)	2 (6.67)	2 (5.88)	1 (7.69)	2.078

备注:每一群体排行前两位的主题所对应的频次和频率标注为斜体;\*p < 0.05, \*\*p < 0.01。

## 五、结论与讨论

### 1. 研究结论

通过调查分析,建筑业女性对其所处组织中有有效领导和职业成功的理解存在较大的差异。在样本女性看来,有效领导主要是他人导向的(比如:发展他人、愿景、沟通者、有效倾听者和组建团队),聚焦于帮助提高团队或组织的有效性方面的观点和行为。更为有趣的是,有效领导的主题中有四个主题——发展他人、沟通、倾听和组建团队代表的是女性刻板特质,这与已有研究结论有效的领导者应该同时具有男性刻板 and 女性刻板特质与行为形成了反差。与他人导向的有效领导刻画不同,样本女性对成功晋升为组织高层的人的特征描述则更偏自我导向。在被调查对象描述职业成功的9个主题中大多数与个人品质和性格有关,包括:雄心勃勃、努力工作、人际能力、社交网络、政治精明以及自信,而这些主题所代表的主动性、工具性、交易型,通常是跟男性刻板特质相联系的,甚至“男性特质”本身成为了描述成功职业发展的重要主题之一。

因此,建筑行业中的女性对有效领导和成功领导的区分与Luthans的研究结论<sup>[6]</sup>具有相似性,研究样本相信有效的领导愿意与团队成员相处,并挖掘他人的潜力,而成功的领导表现出个人的野心,拥有较强的人际技能,并具有政治嗅觉灵敏等特征,进一步,她们对有效领导和成功领导的区分与性别系统的二元性具有较好的一致性,其中,有效领导具有他人导向(聚焦团队和组织目标),主要表现出女性刻

板特质和部分中性行为和特质,而成功领导则主要表现为自我导向和男性刻板特质。

进一步不难发现,与职业成功的组织特征一致,样本女性职业成功的个人策略均与能力和职业发展通道有关,本研究中有许多女性将与个人成就感有关的获得具有挑战性的工作、实现目标、学习和知识提升作为其实现职业成功的主要策略,另外还有些女性认为社会网络、导师支持对个人获得职业发展机会至关重要,而知识、技能训练/教育以及导师支持同样也是个人提高领导有效性的主要策略。

### 2. 讨论

性别身份是人们将性别概念与工作中我是谁的融合,它能指导人们从性别角度“解释”(illustrate)和“翻译”(translate)自我与他人以及人与人之间的关系。组织特征作为性别身份建构的外部力量,通过定义什么是正常的、自然且可以接受的,向人们传递组织共识、规范。比如:是否会基于性别刻板印象理解有效领导和成功领导,男女两性刻板特质哪个更容易被组织认可,以供人们进行自我衡量、自我比较,发现自身不足并及时纠正。和很多其他行业一样,被调查对象所在组织中的领导职位多数由男性占有,一方面,女性对男性被提升到组织更高层级领导岗位习以为常,另一方面,这些领导(主要是男性)表现出来的女性刻板行为更容易被他人(尤其是女性本身)所认可和重视,这便可以解释为什么样本女性感知到的最有效的领导者是那些能够将女性刻板特质与行为纳入其领导实践的人,而她们在描述成

功的职业发展时却选择相对自我导向和男性刻板的。

与此同时,个体通过内在的自我监督和自我校正,对于在追求成功的个人策略中是更愿意表现出女性刻板特质还是男性刻板特质形成性别身份认同,缓解偏离传统性别规范所带来的压力和担心。基于以上性别身份认同,女性对于如何塑造有效领导和实现职业成功作出策略性选择。一方面,既然组织内部职业成功的主要模式是男性占优的,为了获得职业发展机会,女性需要向组织证明其杰出的工作

能力和优异的工作表现,她们认为自己必须更加聪明,更加努力工作,从而获得更多的凭证,以弥补其社会资本投资的不足;另一方面,需要注意的是,以上策略存在其本质的缺陷,除非职业成功的结构性机会大门——社交网络和能提供晋升通道的工作机会向女性敞开,教育和培训等人力资本投资以及杰出的绩效表现才能够为女性的职业成功作出应有的贡献,因为经验告诉她们,要想实现组织内部的晋升就需要与组织权力机构和决策层的人员保持良好的沟通和联系。

### [参考文献]

- [1]Catalyst. Women in Business [EB/OL]. <http://www.catalyst.org/publication/132/women-in-business>,2011-04-30.
- [2]Catalyst. Women in Europe [EB/OL]. <http://www.catalyst.org/publication/285/women-in-europe>, 2011-04-30.
- [3]李成彦,王重鸣,蒋强.性别角色认定对领导风格的影响:以女性创业者为例[J].心理科学,2012,35(5).
- [4]Fletcher J K.. Relational Practice [J]. *Journal of Management Inquiry*, 1998, 7(2).
- [5]王晶,吴明霞,廖礼惠等.国外工作-家庭平衡研究的现状述评[J].心理科学进展,2010,18(8).
- [6]O'Neil D A. and Bilimoria D.. Women's Career Development Phases: Idealism, Endurance, and Reinvention[J]. *Career Development International*, 2005, 10(3): 168-189.
- [7]Ely R J, & Meyerson D E.. Theories of Gender in Organizations: A New Approach to Organizational Analysis and Change[J]. *Research in Organizational Behavior*, 2001, (22): 103-151.
- [8]Deaux K, & Stewart A.. Framing Gender Identity[A]. Unger R.. *Handbook of the Psychology of Women and Gender*[M]. New York: Wiley, 2001:85-97.
- [9]Ely R J, & Meyerson D E.. Unmasking Manly Men: The Organizational Reconstruction of Male Identity[R]. Academy of Management Best Conference Paper, 2006.
- [10]Alvesson M, & Billing Y D.. *Understanding Gender and Organizations* [M]. Thousand Oaks, CA, Sage: 1997.
- [11]Covaleski M A, Dirsmith M W, Heian J B, & Samuel S.. The Calculated and the Avowed: Techniques of Discipline and Struggles over Identity in Big Six Public Accounting Firms [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1998, (43):293-327.
- [12]Schein V E.. A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management[J]. *Journal of Social Issues*, 2001, 57 (4): 675-688.
- [13]Powell G N, Butterfield D A, and Parent J D.. Gender and Managerial Stereotypes: Have the Times Changed?[J]. *Journal of Management*, 2002, (28): 177-193.
- [14]Eagly A H, Johannesen-Schmidt M C, and Engen M L.. Transformational, Transactional, and Laissez-faire Leadership Styles: a Meta-analysis Comparing Women and Men[J]. *Psychological Bulletin*, 2003, (129): 569-591.
- [15]Vecchio R P.. Leadership and Gender Advantage [J]. *Leadership Quarterly*, 2002, (13): 643-671.
- [16]Luthans F.. Successful vs. Effective Real Managers [J]. *Academy of Management Executive*, 1988,(2): 127-132.
- [17]王震,孙健敏,赵一君.中国组织情境下的领导有效性:对变革型领导、领导-部属交换和破坏型领导的元分析[J].心理科学进展,2012,20(2).
- [18]Denison D R, Hooijberg R, and Quinn R E.. Paradox and Performance: Toward a Theory of Behavioral Complexity in Managerial Leadership[J]. *Organization Science*, 1995, (6): 524-540.
- [19]Eagly A H, Karau S J, and Makhijani M G.. Gender and the Effectiveness of Leaders: a Meta-analysis[J]. *Psychological Bulletin*, 1995, (117):125-145.

(下转第 94 页)

的生理性与社会性之间从来不是断裂的,就像具象身体归根结底取决于身体话语一样,更年期话语也不可能完全脱离身体来叙述。因为没有纯粹的所谓身体,任何与身体相关的东西,都以某种方式构成了身体。因此更年期妖魔化的突破点,就在于从女性自

身的生活经验和身体体验出发,修正医学话语中的性别偏见,重塑关于女性身体的知识与传说,推动大众文化的方向,建构一种来自女性自身的、真正“顺其自然”的崭新的女性生命史和更年期文化。

[参考文献]

- [1]美国波士顿妇女健康写作集体,中国“我们的身体,我们自己”课题组译.美国妇女自我保健经典——我们的身体,我们自己[M].北京:知识出版社,1998.
- [2]王政.美国妇女健康运动的起因与发展[J].妇女研究论丛,1994,(1).
- [3]吴小英.市场化背景下性别话语的转型[J].中国社会科学,2009,(2).
- [4]吴小英.“干得好”还是“嫁得好”?——市场化时代女性身份认同危机及其主体性建构[A].载孟宪范主编.女性的生存状况和社会心态[C].北京:中国社会科学出版社,2010.
- [5][英]安东尼·吉登斯著,李康译.社会学(第五版)[M].北京:北京大学出版社,2009.
- [6][美]布莱恩·特纳,身体问题:社会理论的新近发展[A].载汪民安,陈永国编.后身体:文化、权力和生命政治学[C].长春:吉林人民出版社,2003.
- [7]冯珠娣,汪民安.日常生活、身体、政治[J].社会学研究,2004,(1).
- [8]Lesley Jefferies. *Textual Construction of the Female Body: A Critical Discourse Approach*[M]. London: Palgrave Macmillan, 2007.
- [9][美]朱迪斯·巴特勒著,宋素凤译.性别麻烦:女性主义与身份的颠覆[M].上海:上海三联书店,2009.

责任编辑 含章



(上接第 37 页)

- [20]Judge T A, Cable D M, Boudreau J W, and Bretz R D.. An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success[J]. *Personnel Psychology*, 1995, (48) :485-520.
- [21]Tsui A S, and Ohlott P.. Multiple Assessments of Managerial Effectiveness: Inter-rater Agreement and Consensus in Effectiveness Models[J]. *Personnel Psychology*, 1988, (41): 779-803.
- [22]罗瑾琰,肖薇. 女性职业生涯研究现状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).
- [23]Lyness K S, and Thompson D E.. Climbing the Corporate Ladder: Do Female and Male Executives Follow the Same Route?[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2000, (85): 86-101.
- [24]Ragins B R, Townsend B, and Mattis M.. Gender Gap in the Executive Suite: CEOs and Female Executives Report on Breaking the Glass Ceiling[J]. *Academy of Management Executive*, 1998, (12): 28-42.
- [25]Boyatzis R E.. *Thematic Analysis*[M]. Sage, Thousand Oaks, CA, 1998.

责任编辑 迎红