

教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目
“女性高层次人才成长规律与发展对策研究”
(批准号: 10JZD0045-2) 研究成果

罗青兰 著

企业女性管理者 政治技能对职业成功的 影响研究

QIYE NUXING GUANLIZHE
ZHENGZHI JINENG DUI ZHIYE CHENGGONG DE
YINGXIANG YANJIU



经济科学出版社
Economic Science Press

014043914

教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目

“女性高层次人才成长规律与发展对策研究”

(批准号: 10JZD0045-2) 研究成果

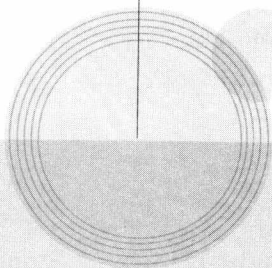
F279.23

795

罗青兰 著

企业女性管理者 政治技能对职业成功的 影响研究

QIYE NUXING GUANLIZHE
ZHENGZHI JINENG DUI ZHIYE CHENGGONG DE
YINGXIANG YANJIU



北航

C1731281

F279.23
795



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

企业女性管理者政治技能对职业成功的影响研究/罗青兰著.
—北京: 经济科学出版社, 2014. 3

ISBN 978 - 7 - 5141 - 4418 - 5

I. ①企… II. ①罗… III. ①女性 - 企业家 - 研究 -
中国 IV. ①F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 045521 号

责任编辑: 王 娟

责任校对: 郑淑艳

版式设计: 齐 杰

责任印制: 李 鹏

企业女性管理者政治技能对职业成功的影响研究

罗青兰 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京汉德鼎印刷有限公司印刷

华玉装订厂装订

710 × 1000 16 开 12.75 印张 200000 字

2014 年 4 月第 1 版 2014 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 4418 - 5 定价: 38.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 翻印必究)

前 言

21 世纪是一个女性和男性同台竞技的时代，随着女性的社会与经济地位、文化素质与水平的不断提高，现代女性正在社会各个领域发挥着越来越重要的作用，郑重其事地彰显着“她力量”。现代管理大师德鲁克认为“时代的转变正好符合女性的特质”。亨利预测中心的鲍勃·蒂雷尔曾预言：从长远来看，工作女性化是未来趋向。国际猎头顾问公司的最新调查数据显示，企业领袖的重要素质包括：专注（93.4%）、聪明才智（89.5%）、个人魅力（86.9%）、沟通技巧（82.9%）、热情（81.7%）、企业文化适应（76.8%）、社交风度（74.5%）、外表（68.1%）。所有这些都是参与管理的女性的主要特征。其他研究也表明，在实行有效领导、团队协作工作、掌握技能的灵活性、交易与转换能力等方面女性比男性更胜一筹，女性不拘泥于传统做法的限制，能运用女性特有的性格魅力高效地处理各种问题，这正是组织实现预定目标所依赖的重要特征之一（吴贵明，2004）。可见女性的诸多独特优势使其社会影响力越来越大。如在 2010 年举世瞩目的上海世博园建设中，世博园区夜景照明总体规划负责人、交通规划方案总策划团队负责人等均为女性，充分体现了女性高层次人才贡献。根据中国女企业家协会的调查数据显示，女性掌管的企业盈利比例比男性多 7.8%，而亏损企业则少 12.1%（綦书环，2004）。麦肯锡在对世界各国公司的调研中发现，由女性出任高层职位（1/3 以上）的公司会比竞争对手取得更好的业绩。女性管理者占比最高的公司平均净资产收益率和股东回报率比女性管理者占比例最低的公司分别高出 35.1% 和 34%（Adler，2001）。美国学者通过采用 IPO 后股票价格表现和投资回报率等方法测量企业的经营状况也发现，女性高管的参与为企业带来了价值的增值（Welbourne，1999；Krishnan and Park，2005）。

尽管女性高层次人才的巨大潜力和优异表现得到公认,然而,女性高层次人才的数量和质量与其在经济社会中的参与程度还不相适应,与国家社会发展进程还有一定差距(陈至立,2009)。英国心理学家亚历克斯·哈斯拉姆的调查显示,在公司经理层中男性为57.9%,女性为42.1%,基本持平;但在总经理层,男性高达83.4%,女性仅为16.6%;在美国500家大企业中,女性高管的比例只有3%。2010年,财富500强企业中只有7.9%的女性在最高管理层任职,仅有2.2%的女性担任CEO的职位。在西欧一些最大公司中女性董事成员也只占到8%,而产生未来董事成员的高层经理中仅有5%为女性。在中国,女企业家人数仅占企业家总数的20%;科学院和工程院女院士只占到院士总数的5.06%;入选中科院“百人计划”、国家自然科学基金委“国家杰出青年科学基金”、教育部“长江学者奖励计划”的女性占入选人才的比例分别为7%、6.04%和3.9%。在女性参政方面,女性领导人才多为非主动从政,被动从政倾向明显,越是高层越呈现“单棵独株”倾向(北京党政女性领导人才成长规律课题组,2009)。通过对国内1792所高等院校的现任校长的性别统计结果显示,男性校长所占比例为95.5%,女性校长为4.5%(牛维麟、詹宏毅,2007)。这些数据与研究表明,女性高层次人才的数量与质量还远不能满足“建设创新型国家战略目标”的要求,加快女性高层次人才培养势在必行。

为此,同济大学罗瑾琨教授作为首席专家的课题组承接了教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目“女性高层次人才成长规律与成长路径研究”(项目编号:10JZD0045-2)。为了更好地发现与挖掘影响女性高层次人才职业成长的有效因素,“女性高层次人才社会网络与成长关系研究”子课题组成员,在不同地域、对在不同行业与不同性质的组织、从事不同职业、处于不同管理层级的女性进行了深入的调查研究,分别从社会文化、组织、家庭、个体等几个层面探究女性高层次人才的成长规律,以期找到影响女性高层次人才职业成功的关键因素,以推动与加快我国女性高层次人才的成长。

在中国文化背景下,职场女性承担着工作与家庭的双重角色,如何平衡二者之间的关系,在收获幸福美满生活的同时,早日实现职业成功是每一个职场女性追求的终极目标。已有研究表明,政治技能对个体职业发展存在直接或间接的影响(Blickle et al., 2011; 刘军, 2010; 李

燕萍和涂乙冬, 2011), 但从性别的视角, 探讨政治技能对女性管理者职业成功的影响还不多见, 对于二者之间关系的作用路径研究尚缺乏足够深入的探讨, 仍是值得学术界研究的问题。相比国外学者的研究, 我国学者对职场友谊的关注度还远远不够, 相关研究仍存在一定空白。虽然有学者探讨了具有较高政治技能的个体能够较好的掌控外部环境, 迅速解读社会线索, 善于在职场内发展友谊关系 (Wei et al., 2010)。职场友谊能增进从业者社会心理健康, 使其产生满意度和幸福感, 促进组织与个体的健康发展 (Blass, 2003; Morrison, 2007)。相比男性, 女性更希望通过职场友谊获得同事的理解与支持, 满足自身情感的需求 (Morrison, 2009)。但是以职场友谊作为中介变量, 探究其在政治技能与职业成功之间的作用机制研究还相当有限。此外, Ng 等 (2005) 发现组织支持是影响女性人才成长的重要组织层面因素, 对女性的职业成功发挥着重要的作用。也就是说, 不同组织支持感知可能在政治技能与职业成功之间发挥着权变的作用, 但是少有学者从组织层面, 考量组织支持感在二者之间所发挥的调节作用。因此, 有必要对这些变量之间的关系进行深入的理论探讨与实证检验。针对现有研究存在的问题与不足, 笔者在对前人文献的回顾与总结基础上, 首先对 10 名企业女性管理者进行了半结构化访谈, 构建了基本的理论框架; 其次通过对 590 位遍布全国各地、在不同行业中与企业工作的女性管理者的问卷调查与数据收集, 对理论框架与研究假设进行了修正与检验; 最后在控制了相关人口统计学变量后, 运用统计分析方法, 从政治技能的视角, 构建了影响企业女性管理者职业成功的作用机制与理论模型, 并探讨了中国情境下组织支持感对政治技能与职业成功之间关系的调节作用。我们发现企业女性管理者政治技能通过职场友谊的中介作用影响其职业成功, 政治技能成为推动企业女性管理者获得职业成功的一种必备技能, 具有十分重要的作用, 而且其在企业女性管理者的职业生涯发展过程中发挥的作用与男性有所不同。具体而言, 政治技能中的人际影响力与网络能力对企业女性管理者职业成功具有显著正向影响, 其他两个维度——社会敏感性与外显真诚对企业女性管理者职业成功没有产生影响, 这与以往的研究结论存在差异, 这也说明探讨政治技能对企业女性管理者职业成功的影响具有非常重要的研究意义与价值, 也是出版本书的原因之一。期望本研究成果能为推动中国女性高层次人才的成长作出有益的探索与贡献。

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的	3
1.3 理论创新	4
1.4 现实意义	6
1.5 研究方法与流程	7
1.6 研究内容与结构安排	9
第 2 章 相关文献综述	12
2.1 职业生涯成功	12
2.2 政治技能	26
2.3 职场友谊	40
2.4 政治技能、职业成功与职场友谊之间的关系	51
2.5 组织支持感	58
第 3 章 理论模型与研究假设	65
3.1 问题的提出	65
3.2 理论模型的探索性研究	68
3.3 研究框架与变量符号设定	75
3.4 研究假设	76
第 4 章 研究方法与研究设计	84
4.1 问卷调查法	84

4.2	构念操作化定义	87
4.3	预测试	94
4.4	数据分析方法	102
第5章	实证分析结果与讨论	107
5.1	描述性统计分析	107
5.2	方差分析	114
5.3	测量量表的信度与效度分析	124
5.4	相关性分析	133
5.5	假设检验	135
5.6	分析结果与讨论	148
第6章	研究结论与建议	155
6.1	研究结论	155
6.2	研究贡献	157
6.3	管理建议	159
6.4	研究局限性与研究展望	161
参考文献		165
附录一 访谈提纲		187
附录二 企业女性管理者职业成功影响因素调查问卷		188
后记		193

第1章 绪 论

1.1 研究背景

女性管理者是个值得关注的越来越显要的群体。21 世纪是一个女性和男性同台竞技的时代。随着女性的社会与经济地位、文化素质与专业技能的不断提高,现代女性正在社会各个领域发挥着越来越重要的作用,彰显着“她力量”。现代管理大师德鲁克认为“时代的转变正好符合女性的特质”。亨利预测中心的鲍勃·蒂雷尔曾预言:从长远来看,工作女性化是未来趋向。人类学家海伦·费希尔(2002)认为,全球化和多元文化下的 21 世纪,女性的“网状思维”比男性的“阶梯思维”方式更适应社会需求,女性的诸多独特优势将使其社会影响力越来越大。其他研究也表明,在实行有效领导、团队协同工作、掌握技能的灵活性、交易与转换能力等方面女性比男性更胜一筹,女性不拘泥于传统做法的限制,能运用女性特有的性格魅力高效地处理各种问题,这正是组织实现预定目标所依赖的重要特征之一(吴贵明,2004)。美国学者对财富 500 强企业的研究发现,有着提拔女性到高级管理层记录的企业营利性更强(Adler, 2001),他们通过采用不同的方法对企业绩效进行测度,发现女性高管的参与和企业绩效正相关(Welbourne, 1999; Krishnan and Park, 2005)。麦肯锡在对世界各国公司的调研中发现,由女性出任高层职位(1/3 以上)的公司会比竞争对手取得更好的业绩。女性管理者占比最高的公司平均净资产收益率和股东回报率比女性管理者占比例最低的公司分别高出 35.1% 和 34%。根据中国女企业家协会统计调查数据显示,女性掌管的企业盈利比例比男性掌管的多 7.8%,

而亏损企业则少 12.1% (綦书环, 2004)。尽管女性管理者的巨大潜力和优异表现得到公认, 然而女性管理者的数量和质量与其在经济社会中的参与程度还不相适应, 与国家社会发展进程还有一定差距 (陈至立, 2009)。在中国女企业家人数仅占企业家总数的 20%。这一数据表明, 女性管理者的数量与质量还远不能满足建设创新型国家战略目标的要求, 加快企业女性管理者的培养势在必行, 探索其职业成长的路径及其职业成功的影响因素是个亟待解决的问题。

组织内政治技能的高下日益成为决定管理者个人成败的重要因素。伴随企业间竞争的日益激烈, 如何加强人力资源管理与运用, 成为企业未来生存与发展的关键所在。而许多企业人力资源管理决策, 如晋升、加薪、任用等问题均受到企业内政治行为的影响。任何组织的资源都是有限的, 组织成员为了获得更多的资源或维护既得利益, 会通过各种正式或非正式的渠道去影响资源分配, 政治环境由此形成。为了在组织这个政治竞技场里获得成功, 采取有效的政治策略或行为去影响与说服他人, 这对于每个雇员来说是非常有必要的 (Mintzberg, 1983; Ferris et al., 2000)。为了帮助自己争取更多的权利资源, 早日实现职业成功, 个体开始从事各种政治活动。但在实践中, 我们不难发现有些人想尽办法却得不到领导的赏识与同事的认同, 努力工作却得不到应有的晋升与奖励, 究其原因, 政治技能的欠缺是影响个体职业发展的重要因素之一。政治技能 (political skill) 是组织中的个体成功实施政治行为必须具有的某种能力 (Pfeffer, 1981)。这一概念的提出弥补了以往组织政治研究的不足, 解释了个体在组织中游刃有余地生存并获得职业成功的原因所在。

“职场友谊” (workplace friendship) 是职场中人际关系的核心议题, 它能增进从业者社会心理健康, 使其产生满意度和幸福感, 促进组织与个体的健康发展。经过 20 年的研究和探讨, 西方学者对职场友谊已经积累了较为丰富的研究成果, 但这一有益于理论研究和实践工作的组织行为学概念尚未引起我国学者的足够重视。职场友谊是个人对组织内人际关系友好程度的感受, 这种人际关系包含互相的承诺、信任, 以及在工作和生活等方面分享乐趣和提供一定的社会支持 (Ambrose, 1999; Patrick, 1999)。在职场中工作, 个体必然会受到各种人际关系的影响。兴趣相同的人会建立起非同一般的工作关系, 他们讨论共同感兴趣的话

题，在工作中相互帮助共同进步（Kramer, 1996）。具有友情关系的员工在一起工作会有更高的效率（Duck, 1983）。也可能因为缺乏信任与支持，在各种闲言碎语的攻击下使职场友谊之树无法常存。另有学者研究发现女性更容易建立起职场友谊（梁进龙, 2005）。此外，托马斯等（N. G. Thomsa et al., 2005）发现组织支持是影响女性人才成长的重要组织层面因素，对其职业成功发挥着重要的作用，女性对组织支持感的需求存在偏好。也就是说，不同组织支持感知可能在政治技能与职业成功之间发挥着权变的作用。综合前人的研究，我们想要探究是什么因素在影响着职场友谊？为什么有些人职场友谊之花能常开不败？是否存在某些特殊技能有益于建立职场友谊？性别因素对职场友谊的形成是否存在影响？这种人际间的信任、承诺以及兴趣分享（梁进龙, 2005）会对个体职业发展具有怎样的作用？对个体工作满意度与职业满意度会产生什么样的影响？个体感知到的组织支持是否会在政治技能与职业成功之间发挥调节作用？这些都是值得我们探讨与研究的问题。

因此基于以上研究背景，本研究旨在探索企业女性管理者政治技能与职场友谊之间的关系，及其对企业女性管理者职业成功的作用机制，同时检验组织支持感在其中发挥的调节作用。

1.2 研究目的

本书主要研究企业女性管理者政治技能对职业成功的作用机制，同时以职场友谊作为中介变量，验证组织支持感在政治技能对职业成功影响过程中的调节作用。为此，主要研究目的如下：

1.2.1 探索女性管理者政治技能对职业成功的影响作用

通过对国内外相关文献的梳理与分析，以及深度访谈的结果，探究企业女性管理者政治技能对职业成功的影响作用。具体研究目的包括：一是分析现有关于政治技能与职业成功的研究成果与易混淆的概念，以及现有研究的不足，找到问题所在；二是梳理并系统提出企业女性管理

者政治技能与职业成功之间的关系模型，形成理论框架，并分别探讨企业女性管理者政治技能的四个维度会对其职业发展产生何种影响，以及存在何种差异，并给出相应的管理建议。

1.2.2 考察企业女性管理者职场友谊的中介作用

有研究表明，职场友谊能够增强彼此的信任与沟通，提高员工的职业满意度，促进员工的成功。相比男性的工具性交往动机，女性在职场友谊中更希望得到支持与分享（Wright, 1988）。基于此，本书的研究目的旨在探讨职场友谊在企业女性管理者政治技能与职业成功之间发挥的中介作用。主要包括：一是在中国情境下明确职场友谊的含义和适用范围，以及现有关于职场友谊所取得的研究成果和问题所在；二是构建职场友谊在政治技能与职业成功之间的中介关系模型，据此提出相应的管理建议。

1.2.3 关注组织支持感在政治技能与职业成功之间的调节效应

已有研究指出女性对组织支持感的需求存在偏好，组织投其所好的支持将有效促进女性人才的职业成功。本部分的研究目的主要验证在组织支持感的影响下，政治技能对职业成功的影响作用发生了怎样的变化，也就是检验在企业女性管理者感知到较强（弱）的组织支持时，政治技能对职业成功的正向影响是否发生变化，会呈现何种变化，以验证组织支持感所发挥的调节作用，并给出相应的建议。

1.3 理论创新

在中国文化情境下，本研究通过实证研究检验了政治技能、职业成功、职场友谊、组织支持感各变量之间的相互关系，得出了一些有价值的研究结论，理论创新如下所述。

1.3.1 探索政治技能及其各维度对职业成功的作用差异

虽然已有学者研究发现政治技能影响职业成功（韩翼等，2012；Blickle et al.，2011），但少有学者以企业女性管理者为研究对象，探讨政治技能及其四个维度对职业成功发挥作用的差异。本研究在已有研究的基础上，分别从企业女性管理者社会机敏性、人际影响、网络能力、外显真诚四个维度探讨政治技能对职业成功的影响。通过实证研究，发现了与以往不同的研究结论，具有一定的理论意义。

1.3.2 剖析政治技能及其各维度对职场友谊的作用差异

在组织这个政治竞技场里，拥有政治技能的个体更容易与他人结成联盟，较好的掌控外部环境，迅速解读社会线索，有效的构建社会网络，采取积极的行动改变人们对自己的认知，在职场内发展友谊关系（Wei et al.，2010）。如果没有较强的网络能力与人际影响力，员工很难在职场中把握机会，有效的影响与控制他人，欠缺的诚意使得他们难于获得别人的理解与情感支持，职场中难觅知己与朋友（Momm et al.，2010）。基于以上学者的研究，本研究剖析了企业女性管理者政治技能及其四个维度对职场友谊的作用差异，不仅从实证研究的角度证实了企业女性管理者政治技能对职场友谊具有正向影响，而且发现政治技能的四个维度对职场友谊的影响作用存在差异，具有一定的理论价值。

1.3.3 构建政治技能—职场友谊—职业成功的关系模型

管理者对企业的生存与发展起到至关重要的作用，职场友谊对员工的态度、行为与感知会产生重要的影响，这些观点已经得到学者们的认同。基于此，本研究尝试构建企业女性管理者政治技能、职场友谊、职业成功三者之间的关系机制，并检验职场友谊在政治技能与职业成功之间所发挥的中介作用，为推动企业女性管理者成长提供了可借鉴的思路与解决办法。

1.3.4 探究理论模型的条件性因素

在探索性研究的过程中,我们发现政治技能与职业成功影响关系中存在某些权变因素。通过对前人文献的梳理和实际访谈结果的分析,发现组织支持感可以作为政治技能与职业成功之间的权变条件,发挥正向调节效用。实证检验结果也支持组织支持感在政治技能与职业成功之间的调节作用。在中国情境下,本研究从组织层面提供了加快女性管理者成长的理论和经验支持。

1.4 现实意义

本书通过对企业女性管理者政治技能对职业成功影响过程的研究,以及对影响这一过程的条件性因素的探讨,期望能推动企业女性管理者的成长与发展,帮助组织为女性管理者顺利实施职业生涯规划提供建议,为制定与出台相关的管理制度与政策提供参考与依据。

1.4.1 加强政治技能的培养与开发

通过文献梳理与深度访谈,在排除工作绩效影响的条件下,我们发现拥有政治技能的企业女性管理者更容易获得职业成功。研究表明政治技能除受到个体性格特质的影响外,还可以通过培训开发得到提升(Ferris et al., 2007; 刘军, 2010)。为此组织可以针对女性管理者职业发展的不同阶段,制定行之有效的政治技能培养计划与方案,以帮助女性管理者获得更快更好的发展,并最终使组织受益。

1.4.2 正视职场友谊的积极作用

有研究表明无论是同事之间,还是上下级之间,保持良好的友谊有益于个体发展和组织成长(Dotan, 2009)。另有研究发现不论职场氛围好坏与否,职场友谊是影响员工工作满意度的一个重要指标(Morrison,

2004; Rawlins, 1992)。职场友谊具有在职场中传递信息,获得同事理解、支持与帮助的作用(Linclin and Miller, 1979),但同时职场友谊也会受到各种因素的干扰而导致破裂。通过本研究证实了职场友谊对职业成功的影响作用,发现了职场友谊在企业女性管理者职业发展进程中所发挥的积极作用,提示组织有必要采取措施促进员工职场友谊的建立与深化,以提高女性管理者的工作满意度与职业满意度,减少工作—家庭冲突,帮助组织找到促进企业女性管理者职业发展的现实途径与方式。

1.4.3 重视对女性管理者的职业支持

组织支持感可以增加员工的职业承诺,从而提高员工的职业满意度(余琛, 2009)。本研究将企业女性管理者组织支持感作为政治技能与职业成功关系的调节变量。这一关系的成立,表明企业女性管理者对来自组织支持程度的感知,能够在女性管理者政治技能和职业成功影响关系中产生重要的影响。因此,组织要加大对女性管理者的支持力度,制定与实施各种有效的制度,发挥组织支持感对女性管理者职业成功的影响作用,提高女性管理者对组织的心理感知水平。

1.4.4 推进女性管理者职业成长

女性管理者以其独有的女性魅力在职场中发挥着不可替代的作用,她们的成长与发展对企业的成功起到至关重要的作用。通过本研究企业管理者应该认识到女性管理者的职业成功是多层次、多维度的概念,她们对职业成功的追求不仅体现在物质上的满足,也有精神层面的需求,企业可以从政治技能开发、营造有利于员工建立友情关系的组织氛围、提升女性管理者的组织支持感等几个方面入手,加快女性管理者的职业成长。

1.5 研究方法 with 流程

1.5.1 研究方法

本研究主要关注政治技能对职业成功的影响过程以及影响这一过程

的条件性因素。研究对象选取的是企业女性管理者。为了保证研究样本的代表性,收集的问卷主要来源于中国境内不同地区与城市,涵盖了各种不同类型的企业,研究对象分别来自于不同的行业与工作部门。主要选取了以下几种研究方法。

1.5.1.1 文献分析法

本研究通过政治技能、职业成功、职场友谊、组织支持感等变量的文献回顾,界定本书所采用构念的含义,阐述前人对相关变量的研究成果以及现有研究的不足之处。通过对国内外学者关于政治技能、职业成功、职场友谊和组织支持感等变量的文献梳理,找到适合中国文化情境、应用较为普及的测量量表。在查阅相关学科文献的基础上,为构建各变量之间的关系与理论框架找到理论依据。

1.5.1.2 深度访谈法

为了验证理论框架的合理性,本研究采用探索性研究方法对来自于不同行业、不同类型企业的女性管理者进行半结构化访谈,了解她们对政治技能、职业成功、职场友谊、组织支持感等变量的认知与评价。通过对收集到的访谈信息的整理、编码与加工,形成初步的理论框架,结合文献分析,完善与修订理论框架,并提出研究假设。

1.5.1.3 问卷调查法

为了验证本书的研究假设,本研究对企业女性管理者采用问卷调查的方法收集调研数据。由于测量问卷都是采用自评的方式由企业女性管理者自己填写,收集到数据或多或少会存在社会赞许性与同源偏差的问题,为此我们首先进行了预调研;然后检验了政治技能、职业成功、职场友谊和组织支持感等变量测量量表的信度与效度;在此基础上,对调研的数据采用相关与回归检验等统计分析方法,以验证研究假设成立与否。

1.5.2 研究流程

在开展研究工作的初始阶段设计研究流程是非常必要的,研究流程是确保研究工作顺利开展与进行的有效手段。基于此,本书的研究流程

包括问题的提出、文献回顾、理论模型的构建与研究假设的提出、问卷的设计与预测试、数据的讨论与研究结论等诸多环节,具体研究流程见图1-1所示。

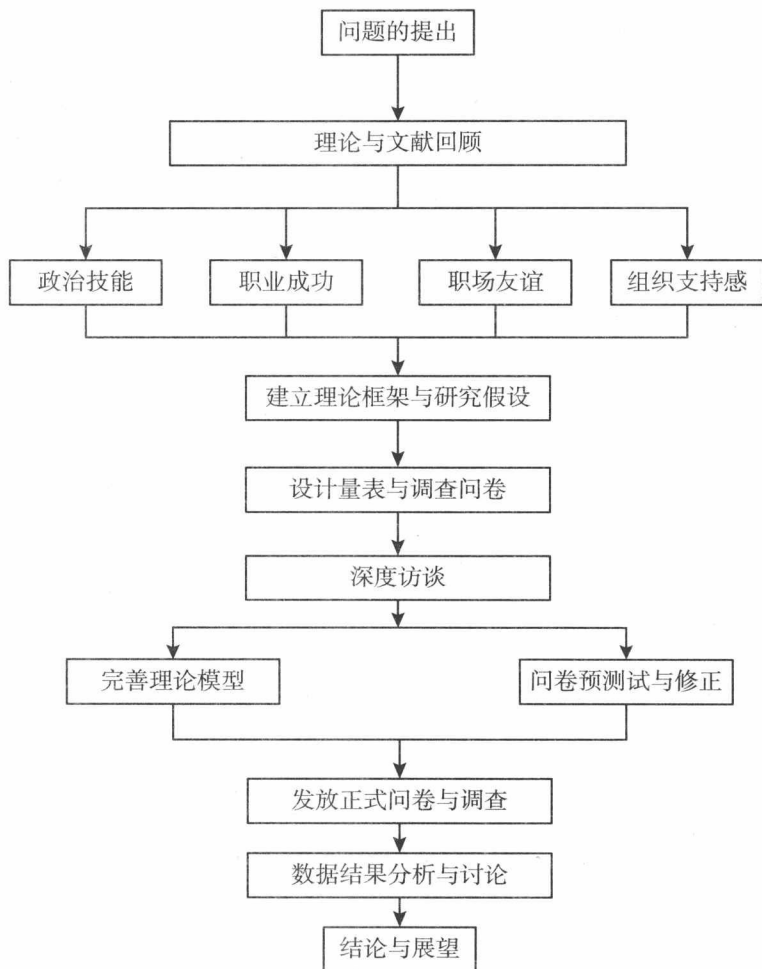


图1-1 研究流程

1.6 研究内容与结构安排

本研究主要探讨政治技能、职业成功、职场友谊与组织支持感之间