

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》系列丛书  
主编 罗瑾琰

# 驱动女性领导者 职业成功的组织情境

肖薇  
罗瑾琰 著

WOMAN

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》系列丛书  
主编 罗瑾琰

# 驱动女性领导者 职业成功的组织情境

肖薇 罗瑾琰 著

## 图书在版编目 (CIP) 数据

驱动女性领导者职业成功的组织情境/肖薇, 罗瑾琰著. —北京:  
中国社会科学出版社, 2015. 4

(《女性高层次人才成长规律与发展对策》系列丛书)

ISBN 978 - 7 - 5161 - 5839 - 5

I. ①驱… II. ①肖… ②罗… III. ①女性—领导者—职业—  
成功—研究 IV. ①C913. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 063894 号

出版人  
责任编辑  
责任校对  
责任印制

刘英  
王薇  
周晓东  
戴宽



出版 中国社会科学出版社  
社址 北京鼓楼西大街甲 158 号  
邮编 100720  
网址 <http://www.csspw.cn>  
发行部 010 - 84083685  
门市部 010 - 84029450  
经销 新华书店及其他书店

印刷 北京君升印刷有限公司  
装订 廊坊市广阳区广增装订厂  
版次 2015 年 4 月第 1 版  
印次 2015 年 4 月第 1 次印刷

开本 710 × 1000 1/16  
印张 10.75  
插页 2  
字数 205 千字  
定价 39.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换  
电话: 010 - 84083683

版权所有 侵权必究

## 前 言

随着社会的发展以及组织的变革，女性地位得到了巨大的改善。越来越多的女性步入职场，女性人才或是成为公司董事会成员，或是成为大型公司的总经理，甚至作为杰出的组织领导定期出现在期刊的封面上，而这些女性所承载的女性领导力也正在迅速成为推动组织发展的重要力量。《财富》500强数据表明，目前企业最高收入前五位中至少包含一位女性的公司数目已经是1995年的两倍，并且，拥有女性高层管理者的公司数目首次达到了一半以上。但是，真正能坐上高管职位的女性仍然是凤毛麟角。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%；《金融时报》500强企业的首席执行官中女性仅占1.8%。国内有调查结果显示，我国上市公司中层经理层级中男性比例约为57.9%，女性约为42.1%，但高层经理层级中，男性的比例高达83.4%，而女性仅为16.6%。我们不禁要问，为什么走上高管职位的女性屈指可数？女性难以登上权力巅峰的真正原因是什么？

近年来，工作场所的女性职业发展问题成为组织行为学和人力资源管理领域研究的一个重要问题。现有组织中的性别研究表明，至少有三个方面的性别差异为将女性职业生涯成功单独作为重点进行研究提供了令人信服的证据，这三个因素包括：第一，家庭责任对男性和女性职业发展的影响不同（Burke，2002）；第二，女性在组织高层相对较低的比例限制了其职业生涯发展（Miller，1976；Kanter，1977；Ely，1995）；第三，女性职业心理相关研究表明女性独有的关系导向贯穿其整个职业生涯发展过程，且主要适用于私人领域的女性传统的关系技能和行为表现被证明在现代工作场所中是有效的（Gilligan，1982；Fletcher & Bailyn，1996）。事实上，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，更受到社会化过程的影响。有研究指出，男性社会化的方式和角色使得他们自然

而然地开发和创建了各种组织类型，其文化也都反映的是男性的价值观和发展需求（Acker, 1990; Martin & Meyerson, 1998）。Ely 和 Meyerson（2000）研究指出，正式政策、规范，非正式的工作互动模式及其语言表达等诸如此类的组织实践，都是反映和支持男性工作和生活经验的，从而成为男性维持自身权力和利益的有效工具。由此可见，看似性别中立的组织文化及实践成为阻碍女性职业生涯发展的重要而易被忽视的情境因素。

本书从管理研究和性别研究双重视角出发，综合质性研究、实证研究和案例研究等多种研究方法，在准确界定和理解性别化的组织情境及女性领导者职业成功的基础上，探究组织情境驱动女性领导者实现职业成功的作用机制。具体解决以下几方面的问题：（1）从管理研究的角度来看，哪些组织情境因素会影响女性领导者的职业生涯发展？性别化的组织情境其内容和结构如何？（2）女性领导者职业成功的内涵是什么？具有哪些特征？如何对女性领导者的职业成功进行度量？（3）基于社会交换理论和社会认同理论，通过引入内部人身份认知和性别身份认同这两个组织和群体身份的中介作用，探究性别化的组织情境如何驱动女性领导者实现职业成功？（4）为了让更多女性管理者走上领导岗位并实现职业成功，组织层面应实施哪些变革？

本书的主要结论和理论创新之处体现在如下几个方面：

（1）现有的性别管理研究中大多聚焦心理、价值观等内在因素以及社会层面传统性别规范和角色对女性领导者职业成功的影响，对女性领导者职业生涯发展所处组织情境的性别属性缺乏深刻的认识，本书通过识别驱动女性领导者职业成功的组织情境因素，解构性别化的组织情境的结构，提出了驱动女性领导者职业成功的组织情境因素模型，并开发和验证了性别化的组织情境的测量量表，为组织中的性别研究提供了工具支持。

（2）就以往组织中的性别差异研究而言，大部分文献都聚焦于探究是否存在性别差异以及存在哪些性别差异，而非挖掘为什么存在这些差异以及组织情境对性别差异的作用。本书通过将组织情境与组织中的性别差异相联系，不仅识别了组织情境下男女两性领导者的性别差异，而且对“性别差异是如何在组织情境中形成并演化”给出了清晰的解答。

（3）研究表明，性别化的组织情境下正式政策、规范，非正式的工作互动模式及其语言表达等组织实践，都是反映和支持男性工作和生活经验的，从而女性替代性的经验、思考方式及其心声被忽视了。本书在梳理

现有女性职业生涯发展与职业成功相关研究的基础上，结合质性研究和定量研究，构建并验证了女性追求职业竞争力、内心满足感、关系网路、工作—家庭—自我平衡等内在的职业成功，不仅摆脱了男性传统职业理论框架的束缚，而且拓展了现有女性职业理论的边界。

(4) 尽管越来越多的学者和管理者开始意识到组织情境对女性领导者职业生涯发展的重要性，但是对于组织作为社会代理人其情境特征对女性身份建构及其职业生涯发展过程的作用机制还缺乏系统的了解。本书将内部人身份认知和性别身份认同两个组织群体身份概念作为中介变量，构建并验证了组织情境驱动女性领导者职业成功的作用机制，为从根本上解决女性高端缺失问题寻找到了理论突破口。

(5) 尽管那些致力于挖掘和培养女性领导者的组织及其管理者们，提出了一系列组织干预措施，但这些治疗方案总是治标不治本，并不能从根本上改变女性的边缘化地位；更严重的是，这还会将人们的注意力和资源引向一些次要的方面，而不是采取更能切中要害的组织变革。本书在归纳组织情境下女性领导者职业成功的规律的基础上，从管理哲学审视、管理理念转变以及组织实践变革三个方面对驱动女性领导者职业成功的组织变革进行了全面深入的剖析。

肖薇、罗瑾琨  
2015年2月8日

# 目 录

绪论	1
第一章 组织情境下女性领导者职业成功的研究脉络及理论基础	8
第一节 组织中的性别、性别差异及其情境研究	8
一 组织中的性别研究脉络	8
二 组织中的性别差异研究进程	11
三 性别视角下组织情境研究的历史沿革	12
第二节 女性领导者的组织价值和贡献	15
一 女性价值观在组织结构设计中的作用	16
二 女性化沟通在组织管理中的作用	17
三 女性化组织文化对经营业绩的作用	17
四 女性领导力对组织有效性的作用	18
第三节 组织情境下女性领导者职业生涯成功的影响因素	20
一 社会、个体层面的因素	20
二 组织层面的因素	20
本章小结	21
第二章 组织情境下女性领导者职业成功的研究共识与现实困境	23
第一节 组织情境下女性领导者职业成功的研究共识	23
一 女性的职业包含比工作更为丰富的内容, 其职业发展 嵌入在广泛的生活背景中	23
二 工作和家庭生活都是女性职业发展及其成功的中心	24
三 女性的职业生涯发展呈现多样化模式	25
四 人力资本和社会网络支持是女性职业生涯发展的 关键资本	25

第二节 组织情境下女性领导者职业成功的现实困境 .....	26
一 组织实践要求女性将职业和生活分开 .....	26
二 家庭仍然是组织中女性职业发展的负债 .....	27
三 组织认可的仍然是传统的线性晋升职业生涯发展模式 .....	27
四 缺乏网络和帮助的获得途径 .....	28
本章小结 .....	29
第三章 女性领导者职业成功的组织情境影响因素模型 .....	30
第一节 影响女性领导者职业成功的组织情境因素	
研究理论基础 .....	31
一 后结构主义理论 .....	31
二 组织情境下的性别概念内涵 .....	32
第二节 女性领导者职业成功的组织情境影响因素及其相互作用关系 .....	34
一 女性领导者职业成功的组织情境影响因素模型构建 .....	34
二 影响女性领导者职业成功的组织情境因素识别 .....	48
三 影响女性领导者职业成功的组织情境因素的相互作用 .....	58
本章小结 .....	62
第四章 性别化的组织情境量表开发与验证 .....	64
第一节 性别化的组织情境测量的理论依据 .....	64
一 性别化的组织权力分配 .....	65
二 性别化的组织价值评估 .....	66
三 性别化的组织语言表达 .....	68
第二节 性别化的组织情境量表开发 .....	71
一 原始量表的开发 .....	71
二 量表的修正与调整 .....	73
第三节 性别化的组织情境量表验证 .....	73
一 探索性因子分析 .....	73
二 验证性因子分析 .....	77
本章小结 .....	81



<b>第五章 女性领导者职业成功的内涵、测量</b> .....	83
<b>第一节 女性领导者职业成功的内涵</b> .....	84
一 女性领导者的职业生涯更适应无边界时代的特征， 其职业成功是一个多元化的复杂概念，需要更多灵 活性和弹性 .....	84
二 女性领导者职业成功强调自我实现和工作意义带来的内心 满足感 .....	85
三 女性领导者倾向于从与他人“在一起”、关心并为他人提供 福祉的角度来界定职业成功 .....	85
四 女性领导者追求的是生活的完整意义，其职业成功 本身意味着一种平衡 .....	86
<b>第二节 女性领导者职业成功的测量指标</b> .....	87
一 客观指标 .....	87
二 主观指标 .....	87
三 主客观指标 .....	88
四 其他指标 .....	88
<b>本章小结</b> .....	90
<b>第六章 女性领导者职业成功的特征模型及其量表开发与验证</b> .....	92
<b>第一节 女性领导者职业成功的特征模型构建</b> .....	92
一 研究设计与方法 .....	92
二 女性领导者职业成功的特征模型 .....	98
<b>第二节 女性领导者职业成功的量表开发与验证</b> .....	100
一 量表设计与开发 .....	101
二 量表的验证 .....	102
<b>本章小结</b> .....	109
<b>第七章 组织情境影响女性领导者职业成功的作用机制</b> .....	111
<b>第一节 组织情境影响女性领导者职业成功作用机制的         理论模型构建</b> .....	111
一 组织情境对女性领导者职业成功的直接作用 .....	112
二 内部人身份认知的中介作用 .....	113

三	性别身份认同的中介作用·····	115
第二节	组织情境影响女性领导者职业成功作用机制的 理论模型验证·····	119
一	研究样本与程序·····	119
二	研究变量的测量·····	120
三	组织情境影响女性领导者职业成功作用机制的理论模型的 验证结果·····	122
	<b>本章小结</b> ·····	127
<b>第八章</b>	<b>驱动女性领导者职业成功的组织变革</b> ·····	129
第一节	组织情境下女性领导者职业成功的规律·····	129
一	性别化的组织情境的双重效应·····	129
二	组织性别差异的形成路径·····	130
三	女性领导者职业成功的特征·····	131
四	组织情境影响女性领导者职业成功的过程与机制·····	132
第二节	驱动女性领导者职业成功的管理哲学审视·····	133
一	为什么男女两性领导者的职业成功存在差异?·····	134
二	谁在关注女性领导者的职业成功?·····	134
三	谁决定女性领导者的职业成功?·····	135
四	怎样的职业成功才算女性领导者的职业成功?·····	135
第三节	驱动女性领导者职业成功的组织管理理念转变·····	136
一	组织结构的调整·····	137
二	组织规范的重塑·····	138
三	组织文化的变革·····	138
第四节	驱动女性领导者职业成功的组织实践变革·····	140
一	承认组织情境并非性别中立·····	140
二	识别组织情境因素及其相互关系·····	141
三	剖析组织性别差异的形成与运作过程·····	143
四	关注女性领导者的职业成功·····	144
五	促进女性领导者的身份建构·····	145
	<b>参考文献</b> ·····	147

# 绪 论

## 一 本书研究的目的和意义

随着社会的发展以及组织的变革，女性地位得到了巨大的改善。越来越多的女性被纳入到工作场所中，有些女性或是成为公司董事会的成员，或是成为大型公司的总经理，甚至作为杰出的领导定期出现在杂志的封面上，而这些女性所承载的女性领导力也正在迅速成为推动组织发展的重要力量。毫无疑问，在提升“玻璃天花板”——不利于女性获得高层职位或更高薪酬水平的显性或隐性组织障碍的高度方面女性已经取得了长足的进步。有研究数据表明，现在《财富》500强企业最高收入前五位中至少包含一位女性的公司数目已经是1995年的两倍，并且拥有女性高层管理者的公司数目首次达到了一半以上。

然而统计数据同时还表明，关于性别平等方面的进步仍然还很小，很多还只停留在表面，真正能坐上高管职位的女性仍然是凤毛麟角。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%；欧洲的情况也不乐观，尽管在所有管理岗位中女性占三分之一左右，但在《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。国内有调查显示，我国上市公司经理层级上男性比例约为57.9%，女性为42.1%，但到了总经理层级中，男性的比例高达83.4%，而女性仅为16.6%。我们不禁要问，为什么走上高管职位的女性屈指可数？女性难以登上权力巅峰的真正原因是什么？

近年来，工作场所的女性职业发展问题成为组织行为学和人力资源管理领域研究的一个重要问题。现有组织中的性别研究表明，至少有三方面的性别差异为将女性职业生涯成功单独作为重点进行研究提供了令人信服的证据：第一，家庭责任对男性和女性职业发展的影响不同（Burke, 2002）；第二，女性在组织高层相对较低的比例限制了其职业生涯发展

(Miller, 1976; Kanter, 1977; Ely, 1995); 第三, 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, 且主要适用于私人领域的女性传统的关系技能和行为表现被证明在现代工作场所中是有效的 (Gilligan, 1982; Fletcher and Bailyn, 1996)。尽管学术界关于男女两性领导者职业成功的差异性已经形成了一致的看法, 但是对女性领导者职业成功概念还没有形成较为一致的界定。

在探索女性“高端缺失”原因方面, 社会学领域关于性别平等的开创性研究 (Podolny and Baron, 1997; England, 1984; Reinharz, 1992; Ridgeway, 1993; Weick, 1984; Martin, 1994) 对我们很有启发意义, 他们认为工作和家庭被历史性地分割开来, 其中男性在公共领域的工作和事业管理方面占据优势, 而女性则在私人领域的家庭事务处理方面占据优势。久而久之, 公共和私人两个领域就演变成了性别化的领域, 即男性化的特质和技能适用于公共领域, 女性化的特质和技能则适用于私人领域。由此可见, 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, 更受到社会化过程的影响。

进一步分析, 男性社会化的方式和角色使得他们自然而然地开发和创建了各种组织类型, 其文化反映男性的价值观和发展需求 (Acker, 1990)。Martin 和 Meyerson (1998) 认为近年来组织自身的改变很有限, 罕见女性被提拔到组织高层, 且晋升到组织高层的女性很少被授权。Ely 和 Meyerson (2000) 研究指出, 正式政策、规范, 非正式的工作互动模式及语言表达等组织实践, 都是反映和支持男性工作和生活经验的, 从而成为男性维持自身权力和利益的有效工具。经过文献梳理我们发现, 在关注男女两性职业生涯发展差异的文献中, 仅有 17% 左右的研究关注的是职业生涯发展差异的形成机制而非差异本身, 12% 左右的研究聚焦组织特征在以上差异形成过程中的作用。因此, 看似性别中立的组织文化及其实践成为阻碍女性职业生涯发展及成功的重要却易被忽视的情境因素。

本书从管理研究和性别研究双重视角出发, 综合质性研究、实证研究和案例研究等多种研究方法, 在准确界定和理解性别化的组织情境及女性领导者职业成功的基础上, 探究组织情境影响女性领导者实现职业成功的作用机制, 提出驱动女性领导者职业成功的组织变革, 具体解决以下几方面的问题: (1) 从管理研究的角度来看, 哪些组织情境因素会影响女性领导者的职业生涯发展及成功? 或者从性别研究的角度来看, 性别化的组

织情境其内容和结构是什么样的？（2）女性领导者职业成功的内涵是什么？具有哪些特征？如何对女性领导者的职业成功进行衡量？（3）基于社会交换理论和社会认同理论，通过引入内部人身份认知和性别身份认同这两个组织和群体身份的中介作用，探究性别化的组织情境如何影响女性领导者实现职业成功？（4）为了驱动更多女性实现职业成功组织应实施哪些变革？以上研究结论不仅在一定程度上弥补了以往组织情境下女性领导者职业生涯发展研究的不足问题，也为组织及其管理者们如何开发和挖掘女性领导者的潜能，帮助更多的女性人才成为高层领导者提供了可供借鉴的理论依据。

## 二 本书研究的方法

李怀组（2004）强调科学研究的重复性原则要求研究过程必须结合多种分析方法，以保证研究结论的准确性。本书依据研究目的和内容，遵循质性研究和定量研究相结合的原则，主要采用了如下几种研究方法：

（1）文献研究：本书通过对组织中的性别、性别差异及其情境研究、女性领导力理论与发展、女性职业生涯发展及成功等研究的系统梳理，发现现有文献研究的进展与不足，在理论总结和拓展的基础上，构建了本书的基本技术路线和研究框架。

（2）质性研究：本书收集了来自深度访谈、焦点小组讨论和文档资料三角验证的数据资料，并严格遵守 Glaser 和 Strauss 的三级编码程序对以上资料进行了系统编码，最终识别出了影响女性领导者职业成功的组织情境因素及其结构，提出了女性领导者职业成功的组织情境影响因素模型；与此同时，通过深度访谈、焦点小组讨论和现场观察收集大量一手资料，经过系统性主题编码方法，识别女性领导者职业成功特征的基本维度，并构建女性领导者职业成功特征的理论模型。

（3）扎根理论：扎根理论方法是质性研究中较科学的一种方法，最早由社会学者 Galser 和 Strauss 在 1976 年提出，是一种运用系统化的程序，采用归纳的方法对现象加以分析整理所得的结果，经由系统化的资料搜集与分析而发掘、发展，并已暂时地验证过的理论，本书基于扎根理论，资料的收集、整理和分析是一并发生、同时进行、连续循环的过程，最终识别出了影响女性领导者职业成功的组织情境因素及其结构，提出了女性领导者职业成功的组织情境影响因素模型。

（4）内容分析：内容分析技术是通过定量的方法来分析定性的问题，

以材料内容“量”的变化来推论“质”的变化，在小样本问卷调研、半结构化访谈和参与性观察的基础上，本书采用内容分析法对收集到的关于女性领导者职业成功的一手资料进行了更加细致深入的分析和提炼，在具体操作中，我们遵循了资料获取、编码分析、信效度检验、数据分析和理论建构等研究流程进行内容分析。

(5) 实证分析：为了验证本书建构的“女性领导者职业成功的组织情境影响因素模型”和“女性领导者职业成功的理论模型”，进而开发性别化的组织情境以及女性领导者职业成功测量量表，本书在两阶段问卷调查的基础上，采用描述性统计分析、相关性分析、探索性以及验证性因子分析对以上概念模型及其量表进行了检验；进一步，本书在大样本问卷调研的基础上，采用描述性统计分析、相关性分析、结构方程模型、回归分析等统计方法对性别化的组织情境对女性领导者职业成功的作用机制进行了验证。

### 三 本书的创新之处

通过对性别化的组织情境及其对女性领导者职业成功的作用机制的深入探讨，本书的主要创新之处主要体现在如下几方面：

(1) 现有的管理学性别研究中过多的文献聚焦心理、价值观等内在因素以及社会层面传统性别规范和角色对女性领导者职业成功的影响，对女性领导者职业生涯发展所处组织情境的性别属性缺乏深刻的认识，但是如果否认组织情境下性别概念背后所反映的一系列社会关系及其互动本身并非性别中立的，那么就很难对组织情境进行改革。本书在文献综述的基础上，通过识别影响女性领导者职业成功的组织情境因素，解构了性别化的组织情境的内容及其结构，并开发和验证了性别化的组织情境的测量量表，为后续组织中的性别研究提供了重要的理论启发和工具支持。

(2) 就组织中的性别差异研究而言，大部分文献都聚焦于探究是否存在性别差异以及存在哪些性别差异，而非挖掘为什么存在这些差异以及组织情境对性别差异的作用。本书通过将组织情境与组织中的性别差异相联系，不仅识别了组织情境下男女两性领导者的性别差异，而且对“性别差异是如何在组织情境中形成并运作”给出了清晰的回答。

(3) 女性领导者的参与及其差异化的价值观、情感和行为对工作团队与整个组织带来的价值渐渐引起了学术界的关注。本书通过厘清组织情境、女性领导者职业成功和组织有效性三者的关系，证明了性别平等的组



织情境不仅有利于女性领导者成长,更有利于充分发挥开发和利用男女两性领导者的性别差异,实现组织效用最大化,从而为女性领导者的组织贡献而非一味地要求组织给女性以特殊支持创造很好的理论空间。

(4) 性别化的组织情境下正式政策、规范,非正式的工作互动模式及其语言表达等诸如此类的组织实践,都是反映和支持男性工作和生活经验的,从而女性的经验、替代性思考方式、女性的心声被忽视了。本书在梳理现有女性职业生涯发展与职业成功相关研究的基础上,结合质性研究和定量研究,构建并验证了女性追求包括组织内外职业竞争力、内心满足感、关系网路、工作—家庭—自我平衡等内在的职业成功,不仅摆脱了男性传统职业理论框架的束缚,而且拓展了现有女性职业理论的边界。

(5) 尽管越来越多的学者和管理者开始意识到组织情境对女性领导者职业生涯发展及成功的重要性,但是对于组织作为社会代理人其情境特征对女性身份建构及其职业生涯发展过程的作用机制还缺乏系统的了解。本书将内部人身份认知和性别身份认同两个重要的组织或群体身份概念引入作为重要的中介变量,构建并验证了组织情境对女性领导者职业成功的作用机制,从而对组织中的性别研究奠定了理论基础,也为实践中从根本上解决女性高端缺失问题寻找到了理论突破口。

#### 四 本书的逻辑结构和章节安排

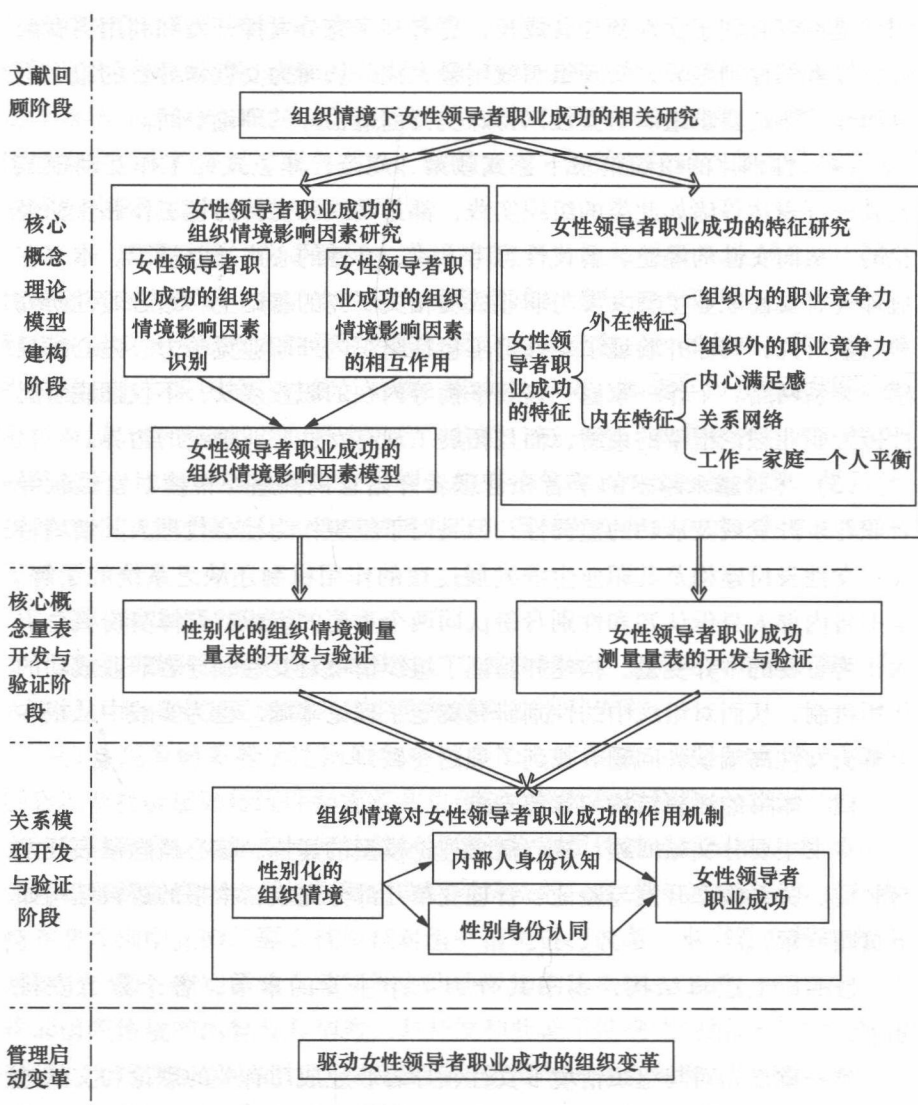
本书主要分文献回顾、核心概念理论模型的建构、核心概念量表开发与验证、关系模型开发与验证、管理变革几部分完成,本书的逻辑结构如下页图所示)。

按照以上逻辑结构,本书共分为7个主要的章节,各个章节安排如下:

第一章首先对与组织情境下女性领导者职业成功有关的理论和文献进行梳理,比如,组织中的性别、性别差异及其组织情境研究,女性领导者的组织价值与贡献理论,影响女性领导者职业生涯成功的因素,阐明研究问题的理论背景、对本书研究的理论铺垫及其研究不足。

第二章通过对近30年核心期刊研究文献的梳理,概括出女性职业成功的研究共识,相对应地还发现了女性职业成功的研究悖论,有助于本书研究问题的明晰以及理论模型的构建。

第三章基于扎根理论的女性领导者职业成功的组织情境影响因素模型构建。这一章在梳理后结构主义理论、组织中的性别概念界定和女性领导



者职业生涯成功影响因素三部分研究文献的基础上，试图采用质性研究方法，基于扎根理论，通过系统的主题编码和文本分析，试图构建驱动女性领导者职业成功的组织情境影响因素模型。

第四章性别化的组织情境量表开发。在基于扎根理论构建的女性领导者职业成功的组织情境影响因素模型基础上，本章编制性别化的组织情境量表，通过探索性因子分析（EFA）初步验证性别化的组织情境的构思效



度，并通过验证性因子分析（CFA）来验证本书开发的性别化的组织情境量表具有良好的信度和效度。

第五章对女性领导者职业成功的内涵、特征、评价标准及其测量进行研究。这一章首先对国内外女性领导者职业生涯发展相关研究进行梳理，归纳出女性领导者职业成功的主要特征，以此为基础，采用质性研究方法，经过深度访谈、焦点小组讨论以及现场观察等收集一手资料，采用内容分析技术，经过系统性主题编码方法，识别女性领导者职业成功特征的基本维度，并构建女性领导者职业成功特征的理论模型。

第六章在女性领导者职业成功特征理论模型的基础上，参考现有研究文献中对女性领导者职业成功的理论描述和部分量表，开发女性领导者职业成功的测量量表，并通过探索性因子分析和验证性因子分析对其进行验证。

第七章构建并验证组织情境对女性领导者职业成功的作用机制。通过引入内部人身份认知、性别身份认同这两个中介变量，构建了性别视角下组织情境对女性领导者职业成功的影响机制理论模型，通过大样本问卷调查，采用描述性统计、相关性分析、回归分析以及路径分析等方法，对以上理论模型进行了验证。

第八章对全书的内容及研究结论进行总结，并对本书中有待进一步深入研究的地方提出后续研究的方向和展望。