

女性管理者的 性别角色与 人格特征关系研究



刘莉 \ 著

A Study on the Relationship
between Genderroles and the Big-five Personality
of the Female Supervisors



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

女性管理者的 性别角色与 人格特征关系研究

刘莉 \ 著



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

中国·成都

图书在版编目(CIP)数据

女性管理者的性别角色与人格特征关系研究/刘莉著. —成都:西南财经大学出版社, 2016. 4

ISBN 978 - 7 - 5504 - 2353 - 4

I. ①女… II. ①刘… III. ①女性—管理人员—性别差异—关系—人格特征—研究 IV. ①C931. 3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 056297 号

女性管理者的性别角色与人格特征关系研究

NÜXING GUANLIZHE DE XINGBIE JUESE YU RENGE TEZHENG GUAN · XI YANJIU

刘莉 著

责任编辑:汪涌波

助理编辑:江石

封面设计:何东琳设计工作室

责任印制:封俊川

出版发行	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街 55 号)
网 址	http://www.bookcj.com
电子邮件	bookcj@foxmail.com
邮政编码	610074
电 话	028 - 87353785 87352368
照 排	四川胜翔数码印务设计有限公司
印 刷	成都市川侨印务有限公司
成品尺寸	170mm × 240mm
印 张	10. 25
字 数	180 千字
版 次	2016 年 4 月第 1 版
印 次	2016 年 4 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978 - 7 - 5504 - 2353 - 4
定 价	65.00 元

1. 版权所有,翻印必究。
2. 如有印刷、装订等差错,可向本社营销部调换。

摘要

随着越来越多的女性参与到社会活动中，女性在各级组织中担任重要职务的现象日趋普遍，男性“一枝独秀”的局面渐渐被扭转，女性管理也成了管理学研究中一块越来越广阔的研究领域。女性管理者利用自身与男性管理者迥然不同的独特魅力，管理下属，带领组织发展，并实现组织和自我的成功。然而，由于女性特殊的性别角色与人格特征的限制，女性管理者们往往要在事业和家庭之间权衡，在女强人和贤内助之间转换角色，常常会顾此失彼。

性别角色，是指社会针对具有不同生物性别的人所制定的、足以确定其身份与地位的一整套权利、义务的规范与行为、表现的模式。人格是个体持久的、内在的特征系统，该系统促进了个体行为的一致性。性别角色不是固定的，其对人格特征和行为方式所产生的影响也是不同的。对于女性管理者个体人格特征的发展来说，人们对传统的性别角色定位及强化，已经对其构成了一种不必要的束缚，影响着她们的家庭、工作、生活的体验和感知。本书以领导理论、性别角色理论和人格特征理论为理论基础，对女性管理者的性别角色与人格特征的关系进行了定性和定量研究，期待能够进一步丰富性别角色与人格特征的研究理论，并为组织管理者提供一个全新的视角，有效调动女性管理者的工作积极性，充分发挥女性管理者的人力资源潜能，提高整个组织的运作效率和竞争能力。

本研究在文献分析的基础上，结合定性和定量的研究方法，使用学界和实务界公认的 Bem 的 BSRI 量表来探测女性管理者的性别角色以及 McCrae 等编制的人格特征的五因素（本书简称“大五”）标准化测验量表来探测女性管理者的人格特征表现。在设计的抽样方案的指导下，共获取了来自四川、云南、广西和上海等不同地区的 327 份有效问卷，并运用 SPSS19.0 和 AMOS17 软件，对样本数据进行了分析和研究：应用验证性因子分析方法、相关分析方法、回归分析方法，检验测量工具的信度和效度，验证了本研究提出的研究假

设,并根据理论研究的结论,提出了管理对策和建议。

本研究的具体研究内容包括:

(1) 从女性管理者和性别角色、人格特征理论的发展现状出发,论述了本研究的选题背景、研究意义、研究的技术路线与研究方法、研究结构等内容。

(2) 对女性管理者、性别角色与人格特征理论进行了回顾,并对研究中涉及的性别角色男性化心理特质、女性化心理特质、大五人格特征的神经质、外向性、经验开放性、宜人性以及责任感等变量进行了梳理、分析和总结。

(3) 在国内外已有的研究成果上,通过与被研究者一对一地深度访谈,了解被研究者主体的立场、动机、经验、感受和所受客观环境的影响,并据此提出研究问题。

(4) 根据已有的研究成果,研究并构建了女性管理者性别角色与大五人格特征的关系模式。

(5) 讨论了研究中可能涉及的数理统计方法,按设计的抽样方法采集数据,并对采集的数据进行了整理和样本结构分析。

(6) 对调研数据进一步做了描述性统计分析、各变量信度效度分析和检验,并运用相关分析和回归分析方法对变量之间的关系进行了实证分析。

(7) 对不同人口统计学特征与研究变量之间的关系进行比较研究,以便组织管理者针对不同类型的女性管理者个体采取适宜的管理手段和激励措施,更好地达到管理效果。

(8) 讨论了本研究对假设检验的结果,总结了研究的贡献,通过个案分析将本研究的理论结果应用于管理实践,以印证上述研究得出的结论,并有针对性地提出管理对策,以期对管理实务界的管理行为有所帮助,最后分析了本研究的不足及未来研究建议。

本研究结果表明:

(1) 女性管理者群体实际存在着不同类型的性别角色。女性管理者群体分布着男性化、女性化、双性化和未分化四种性别角色类型,其中双性化性别角色类型在被试女性管理者群体中所占的比例最大。受访女性管理者很多都呈现出性别角色双性化类型倾向,而且大多数都认为性别角色双性化是最理想的模式,不宜过于男性化或女性化,并提出了外柔内刚、把握好工作和生活平衡的有效双性化策略。

(2) 女性管理者性别角色类型分布在人口统计变量上有差异。女性管理者中性别角色双性化类型所占比例最高,男性管理者中男性化类型所占比例最

高；企业女性管理者男性化类型所占比例最高、行政机关事业单位女性管理者中双性化类型所占比例最高；30岁以下和51岁以上的女性管理者的性别角色类型双性化比重最大，31~40岁和41~50岁阶段的女性管理者的性别角色类型男性化最多；未婚、离婚或丧偶的女性管理者的性别角色双性化类型的比例最大，已婚的女性管理者的男性化性别角色类型比重最大；高中及以下、硕士和博士研究生阶段的女性管理者的性别角色类型分布中双性化类型比例最大，而在大专及本科阶段的女性管理者的男性化类型所占比例最大。

(3) 女性管理者的大五人格特征在人口统计因素上的表现有差异。女性管理者在神经质、外向性和经验开放性方面比男性管理者程度要高，宜人性得分比男性管理者低，责任感得分也低于男性管理者。女性管理者的宜人性得分随着其年龄的增加呈上升趋势。离婚或丧偶的女性管理者在神经质上得分最高，未婚女性管理者在外向性和经验开放性上得分最高，已婚的女性管理者在宜人性和责任感因素上得分高。女性管理者的受教育程度越高，展现的经验开放性特征越明显。女性管理者的职位越高，在外向性、经验开放性和责任感上得分就越高，而神经质得分依次下降。高层女性管理者的宜人性得分低于中层和基层管理者的得分。从事管理工作5年以下的女性管理者在神经质上的得分最高；而外向性、责任感和经验开放性上，从事管理工作时间在11~15年的女性管理者得分最高；宜人性上则是15年以上的女性管理者的得分最高。

(4) 女性管理者性别角色男性化特质、女性化特质与大五人格特征关系的研究结论：女性管理者男性化特质与大五人格特征中的外向性、开放性、责任感正相关，与神经质呈现负相关，与宜人性相关不显著。女性管理者女性化特质与外向性、宜人性、神经质性呈正相关关系，与开放性、责任感相关性不显著。大五人格特征中的外向性、经验开放性、责任感能够正向预测女性管理者男性化特质，神经质则能反向预测女性管理者的男性化特质，宜人性维度对女性管理者男性化特质预测不显著；外向性、宜人性、神经质则能正向预测女性管理者的女性化特质；开放性、责任感对女性管理者的女性化预测不显著。女性管理者男性化得分能够正向预测外向性、开放性、责任感，能够负向预测神经质，对宜人性预测不显著。女性管理者女性化能够正向预测外向性、宜人性、神经质性，对开放性、责任感预测不显著。

(5) 女性管理者的性别角色类型与大五人格特征关系的研究结论：性别角色男性化类型的女性管理者具备明显的外向性、经验开放性、责任感等人格特征，而宜人性倾向不明显，极少表现出神经质特征。性别角色女性化类型的女性管理者具备明显的外向性、宜人性、神经质等人格特征，但是责任感和经

验开放性倾向不明显。性别角色双性化类型的女性管理者则具备明显的外向性、经验开放性、宜人性和责任感等人格特征,其神经质水平是最低的,社会适应性也是最强的。

如果女性管理者的外向性、经验开放性和责任感等个人特征倾向明显,那么就属于性别角色男性化类型的女性管理者;如果女性管理者外向性、宜人性和神经质人格特征倾向明显,那就属于性别角色女性化类型。如果女性管理者外向性、经验开放性、宜人性和责任感倾向明显,则属于性别角色双性化类型。

(6) 定位“双性化”的策略以及采用变革型领导风格有助于女性管理者发挥优势,取得成功。

本研究的创新之处主要体现在如下四个方面:

(1) 对于性别角色的研究赋予了新内容。目前关于性别角色的研究成果虽然较多,然而大多只涉及性别角色与心理健康的关系、性别角色与社会适应性的关系等方面的内容,关于性别角色与人格特征的研究相对较少。本研究对性别角色与人格特征关系的研究,有助于丰富性别角色的研究成果,同时为组织管理者从性别角色的角度入手采取全新的管理措施来提高组织成员的竞争力提供了建议和新的思路,并对我国科学的人才选拔和考核理论体系的构建也具有一定的参考作用。

(2) 探讨了新的研究对象。从现有的研究成果分析,对性别角色与人格特征的研究重点主要集中在大学生群体上,国内少有学者展开对女性管理者的性别角色与人格特征研究,而女性管理者所处的社会环境与大学生有较大的区别,其性别角色与人格特征和大学生也有较大的差异。所以,本研究有助于发现女性管理者这一特殊群体的独特性和内在优势,为找到更适合她们人格健康的发展模式做了尝试,帮助她们克服职业发展的“短板”,指导组织的管理实践活动,增进大众对女性管理者的了解,支持她们实现自我价值。另外,我国关于女性管理者的系统研究起步比较晚,所以在中国组织背景下,考察女性管理者的性别角色与人格特征的关系具有较强的实践意义。

(3) 交叉学科视角的创新。本研究站在女性主义的高度,从社会学、心理学、领导学的研究角度,探讨了特定人力资源因素——女性管理者的性别角色与人格特征的关系机理。交叉学科视角的运用有助于进一步完善人力资源管理理论、领导心理学、管理心理学、人格心理学等学科理论体系。

(4) 本研究从理论和实践层面分析了女性管理者的性别角色与人格特征关系机理,提出了女性管理者成长的相关建议。目前国内外鲜有女性管理者性

别角色与人格特征的关系机理方面的系统性理论与实证研究，本研究有助于弥补原有研究的不足，具有较强的理论创新性，对于女性管理者的发展有一定的指导和借鉴作用。

关键词：女性管理者 性别角色 男性化心理特质 女性化心理特质
双性化性别角色类型 大五人格特征

Abstract

With a growing number of women participating in the social activities, it is becoming more and more popular that women hold an important position in the organization. Taking advantage of their own unique charm which is completely different from that of male managers, these female supervisors strive to manage their subordinates, lead the development of the organization, and achieve success of the organization and themselves. However, due to the limitation of special gender role and personality characters, a female manager tends to weigh the pros and cons carefully between her career and family, and convert her role between a career woman and a good wife. Consequently, they often attend to one thing and lose another just like “a hand flute-attend”.

Gender role refers to a whole set of norms of rights and obligations and also refers to the model of behavior and the performance established by the society exclusively for those who possess different biological genders enough to determine their identities and status. Personality is a kind of inner feature system with lasting individuals, which promotes the consistency of the individual behaviors. The Big Five Personality factors include the following five aspects, that is, neuroticism, extraversion, openness, agreeableness, and conscientiousness.

Sex is born, but gender role is not fixed, thus imposing different influences on women's individual characters and behaviors. So how does gender role on earth affect female supervisors' development? What are the Big Five Personality corresponding with the female supervisors of different gender roles? What's the correlation between the gender role and big five personality features that female supervisors possess? Which kind of gender role is more advantageous for female supervisor to effectively carry out organization and management activities? If we know more about each groups

in the organization, especially know more about the human resource potentials of female supervisors, and bring them into full play, then the operational efficiency of the whole organization and its competitive ability will be improved dramatically.

Therefore taking female supervisors as the research objects, the research will discuss the gender role and personality traits of female supervisors from the perspectives of the management and psychology, and detect their relationship. The author hopes this research can provide necessary theoretical basis for human resources management practice of the organization.

The specific research targets are as follows:

Firstly, the paper will discuss the distribution characteristics of the types of female supervisors' gender roles.

Secondly, the paper will discuss the relationship between the gender roles of the female supervisor and their personality characteristics.

Thirdly, regulating the use of research and empirical research, this article will analyze and construct the principles, strategies and methods of female supervisors' gender roles from theory and practice level.

Fourthly, this paper could provides management policies and measures, suggestions with reference value for the organization's managers.

Through self-evaluation, this research is mainly aiming at collecting the relevant data about female supervisor in the gender roles, the big five personality traits of performance. The author hopes that through exploring the relationship between variables, the proposed method of hypothesis can be verified.

Therefore, this research will conduct a total of three studies by combining the quantitative and qualitative research methods.

1. By collecting data through one-on-one interview, this paper discusses the relationship between female supervisor's gender role and the big five personality characteristics

2. This paper discusses the quantitative relationship between the female supervisor's gender roles and the big five personality characteristics.

3. Case studies: this study mainly targets at analyzing the relationship between the gender roles of two typical female supervisors and the big five personality characteristics.

The main conclusions of this study are as follows:

1. The female supervisors with androgyny hold the maximum proportion among the whole group of female supervisors surveyed.

2. In aspect of the five personality characteristics, there exist differences between female and male supervisors and even female ordinary employees; The five personality traits of female supervisors also have certain differences in the performance of demographic factors.

3. The scores of psychological qualities of the masculine gender role in female supervisors have positive correlation with extraversion, openness and the sense of responsibility in big five personality, while negative correlation with neuroticism. The scores of the feminine traits in female supervisors have positive relations with extraversion, agreeableness and neuroticism and also have partial correlation with openness and sense of responsibility. The extraversion, experience and sense of responsibility can positively predict the scores of masculine traits of female supervisor while neuroticism can reversely predict the scores of masculine traits of female supervisors; However, agreeableness rarely show any significant prediction on the scores of masculine traits of female supervisor; Extraversion, agreeableness, can positively forecast the scores of feminine traits of female supervisors; Openness, sense of responsibility hardly display any prediction on the scores of feminine traits of female supervisor. The scores of masculine traits of the female supervisor can positively predict extraversion, openness and the sense of responsibility, reversely predict neuroticism, and rarely predict agreeableness. The scores of feminine traits of female supervisor can positively predict extraversion, agreeableness and neuroticism but not predict openness and sense of responsibility significantly.

4. The positioning and strategies of "androgyny" and transformational leadership style help women managers hold their positions as leaders and obtain success eventually.

Keywords: Female supervisor Genderrole Masculinity Femininity
Androgyny Big-five personality

目 录

1 绪论 / 1

1.1 研究背景 / 1

1.2 研究内容和意义 / 4

1.2.1 研究内容 / 4

1.2.2 理论意义 / 5

1.2.3 实践意义 / 6

1.3 研究目的、路线、方法和创新点 / 7

1.3.1 研究目的 / 7

1.3.2 研究路线 / 8

1.3.3 研究方法 / 10

1.3.4 研究结构设计 / 10

1.3.5 研究创新 / 11

2 文献综述 / 13

2.1 女性管理者文献综述 / 13

2.1.1 女性管理者概念的界定 / 13

2.1.2 女性管理者问题研究现状 / 15

2.1.3 女性管理者研究评述 / 17

2.2 性别角色文献综述 / 18

2.2.1	概念界定 /	18
2.2.2	国内外研究现状及趋势 /	21
2.2.3	性别角色类型相关研究 /	23
2.2.4	研究评述 /	26
2.3	人格特征文献综述 /	27
2.3.1	人格理论概况 /	27
2.3.2	大五人格因素模型的产生和发展 /	28
2.3.3	基于问卷研究的五因素模型 /	31
2.3.4	McCrae 和 Costa 的五因素模型对大五因素的界定 /	32
2.3.5	进化视野中的大五人格因素模型 /	36
2.4	性别角色与大五人格因素的关系 /	37
2.5	研究评述 /	39
3	女性管理者的性别角色与人格特征访谈研究 /	41
3.1	研究目的 /	41
3.2	研究方法 /	41
3.2.1	访谈设计 /	42
3.2.2	访谈样本 /	43
3.3	访谈分析 /	44
3.3.1	性别角色访谈分析 /	45
3.3.2	人格特征访谈分析 /	49
3.4	本章小结 /	55
4	女性管理者的性别角色与人格特征关系的实证研究 /	57
4.1	研究目的和假设 /	57
4.1.1	研究目的 /	57

4.1.2	研究假设 /	57
4.2	研究方法 /	62
4.2.1	研究方法 /	62
4.2.2	测验的主要工具 /	62
4.3	样本 /	66
4.3.1	取样过程及对样本的选择 /	66
4.3.2	回收问卷的数据处理 /	67
4.3.3	正式研究的被试群体状况 /	67
4.4	有效性检验 /	69
4.4.1	信度分析 /	70
4.4.2	效度分析 /	75
4.5	结果 /	79
4.5.1	性别角色实证研究结果 /	79
4.5.2	人格特征的实证研究结果 /	87
4.5.3	性别角色与人格特征的关系研究 /	96
4.6	本章小结 /	103
5	个案研究 /	105
5.1	研究目的 /	105
5.2	研究方法 /	105
5.3	研究设计 /	106
5.4	个案一 /	107
5.4.1	个案 X 的总体情况 /	107
5.4.2	个案 X 具备性别角色双性化特质 /	107
5.4.3	个案 X 的大五人格特征 /	110
5.4.4	个案 X 构建有效双性化的策略 /	112

5.5 个案二 / 113

5.5.1 个案 C 的总体情况 / 113

5.5.2 个案 C 的性别角色女性化特质倾向明显 / 113

5.5.3 个案 C 的人格特征 / 116

5.5.4 个案 C 构建有效双性化的策略 / 117

5.6 案例小结 / 118

6 研究结论与建议 / 121

6.1 研究结论 / 121

6.2 本研究的学术贡献 / 123

6.3 对策建议 / 124

6.3.1 女性管理者性别角色双性化定位策略 / 125

6.3.2 变革型领导风格定位的策略 / 126

6.4 本研究的局限和展望 / 127

参考文献 / 129

附 录 / 139

致 谢 / 148

1 绪论

本部分从女性管理者现状以及性别角色和人格理论的发展现状出发,介绍选题的背景,研究的理论与实践意义、研究的技术路线、研究方法选择和创新点,并进行了本书的结构安排。

1.1 研究背景

20 世纪 70 年代以后,全球妇女运动风起云涌,女性成员在各种各样的社会组织中的数量与日俱增。中国女性也在不断进步发展,比过去更加自信,更积极地投身社会经济建设,很好地发挥了主体作用,生活状况明显改善,在社会和家庭中的地位也得到显著提高。

进入 21 世纪以后,无论是在政府还是在企事业单位,女性管理者所占比重都明显增加。截至 2010 年 1 月 1 日,世界 15 个国家的国家元首或政府首脑由女性担任;32 个国家的议长由女性担任;30 个国家的女性议员比例占议员总数的 30% 以上;30 个国家的女部长比例达到了 30% 以上^①。第三期《中国妇女社会地位调查主要数据报告》的调查数据显示,2.2% 的在业女性为国家机关、党群组织、企事业单位负责人^②,中国目前有 230 多位女性任省部级领导,各级女市长超过 670 人,女干部 1 500 多万人。根据中组部 2008 年的统计数据,中国省部级及以上女公务员所占比例为 10.6%;地厅级女公务员所占比例为 13.2%;县处级及以上女公务员的比例为 16.5%^③。可见广大女性已经成为推动国家政治建设的一支重要力量。

① 全国妇联妇女研究所. 2010 年国际妇女参政主要状况 [J]. 信息简报, 2011 (3).

② 全国妇联, 统计局. 中国妇女社会地位调查主要数据报告 (3) [EB/OL]. 中国妇女研究网, 2011-10-21.

③ 沈念祖. 女性高官升迁路线图 [EB/OL]. 中国妇女研究网, 2012-02-01.

女性在企业管理中的作用明显加强,企业中的女性占员工总数的近一半,企业近50%的中基层经理是女性。安利(中国)日用品有限公司的女性雇员的比率已经超过了58%;43%的中级以上管理者是女性;25%的总监是女性。阿斯特拉等外资企业中,女性区域经理超过一半^①,最高层管理者中也有许多女性。女性管理者这个具备多重社会角色的特殊群体,在组织管理活动中发挥着她们自身独特的作用。

然而我们遗憾的发现,大多数的女性管理者的职业发展其实并不理想,究其原因,部分是因为有很多人缺乏专业的管理知识和技巧,还要受到性别角色刻板印象——“男人上厅堂、女人下厨房”——的影响。换句话说,很多人一直认为只有男人或者说只有具备男性化心理特质的女人才能当领导,这种观念阻碍了女性管理者从事管理工作。当然女性自我限制的心理作用以及家庭因素也对女性管理者的职业发展产生了影响。现实生活中女性管理者的组织地位仍不算高,尤其是处在高位的女性就更是凤毛麟角,可以说组织管理职位层级越高,女性数量就越少。在组织的所有职业中,女性在组织中技术需求较高、责任心需求较强等高地位和高收入的职位上所占的比重并不大。

放眼全球,女性在拥有国家实权的部门,如交通、国防、经济、外交等对国家的政治决策和经济发展发挥重大影响的决策部门的人数仍然不多。据联合国2010年的统计数据来看,世界各国中,女性任立法、行政等领域的高管比重情况为:美国为43%、法国为39%、德国为38%。在我国,则只有2.2%的职业女性为国家机关、党群组织一把手,只占男性相应比例的一半^②。

注目企业,女性管理者主要是分布在企业的中、基层管理阶层。美国《财富》500强企业的最高管理阶层中,只有7.9%是女性,占总体CEO职位的2.2%。10%的富时指数^③前100强企业的董事成员是女性。欧洲某些大型企业组织8%的董事会成员是女性,仅有5%高层经理为女性。来自《2011年中国女性企业家调查报告》的有关数据显示,2011年中国女企业家占企业家总

① 作者不详. 中层女性为何难入高层? [N]. 青岛财经日报, 2006-02-17.

② 全国妇联、统计局. 第三期中国妇女社会地位调查主要数据报告 [EB/OL]. 中国妇女研究网, 2011-10-21.

③ 富时指数指英国富时集团计算并管理富时全球股票指数系列,为世界投资人欢迎的金融商品之一,和法国的CAC-40指数、德国的法兰克福指数并称为欧洲三大股票指数,是当前全球投资人观察欧洲股市动向最重要的指标之一。