

女性领导研究回顾与展望

杨静¹, 王鲲²

(1. 山东财经大学工商管理学院, 山东 济南 250014; 2. 山东财经大学艺术学院, 山东 济南 250014)

摘要:随着工作场所中越来越多的女性担任管理者,女性领导研究逐渐成为社会学研究领域与领导研究领域的关注焦点。本文围绕女性领导研究领域中的女性领导行为风格、女性领导有效性、女性领导优势以及女性领导生涯障碍等四个研究主题进行了回顾,并在此基础上提出以往研究的不足与未来研究的方向。

关键词:女性领导行为风格;女性领导有效性;女性领导优势;玻璃天花板;玻璃悬崖

中图分类号:F272.11 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-929X(2015)04-0111-07

随着越来越多的女性担任管理者,甚至成为公司CEO,学者们开始对女性的领导角色和地位进行重新认识。据美国Catalyst^[1]的最新调查研究,标准普尔500强的顶尖商业领袖中,位居CEO的女性占4.6%,位居董事会成员的女性占19.2%,位居高层管理职位的女性占25.1%,位居中层和基层管理职位的女性占36.8%。欧盟的调查研究显示,在大型公司位居董事会成员的女性占3.2%^[2]。中国女企业家协会2011年的调查数据显示,中国女企业家约占企业家总数的25%,其中个体和民营经济中的女企业家站总数的40%^[3]。由此,女性领导研究逐渐成为社会学研究与领导研究领域一个重要的分支。而女性领导的研究领域中,最引人关注的是女性领导行为风格与男性领导行为风格是否存在差异以及对领导有效性的影响。同时,女性领导优势和女性领导生涯障碍也是该研究领域的热点话题。

一、女性领导行为风格研究

领导行为风格是否存在性别差异一直是社会学学者、领导研究学者所关注的焦点问题。有关女性领导行为风格的研究主要是基于领导行为风格的性别差异比较作为研究主线而展开的。女性领导行为风格的研究大体经历了两个主要阶段,第一个阶段是依据传统领导风格理论(民主型 & 专制型、任务导向与人际导向)为理论分析框架;第二个阶段是依据现代领导风格理论(变革型领导 & 交易型领导)作为理论分析框架。

早期研究发现,女性领导者和男性领导者在某些领导行为上具有差异,但是在整体领导风格上并没有显著的性别差异^[4]。之后,很多学者采用不同的研究方法(包括实验研究、实验模拟以及现场研究等方法)来检验领导风格的性别差异,研究结论颇具争论^[5]。其中,一些研究证据显示女性领导风格与男性领导行为风格具有差异^[6-7],而另一些研究结果发现性别对领导行为风格的影响并不显著,男性与女性的领导行为风格具有更多相似性^[8-10]。Eagly和Johnson^[11]对1961-1987年关于领导风格的162篇文献进行的元分析发现,女

修回日期:2015-05-12

作者简介:杨静,女,河北邯郸人,博士,山东财经大学工商管理学院副教授,研究方向:女性创业领导力、组织变革与可持续发展;王鲲,女,山东德州人,山东财经大学艺术学院副教授,研究方向:新媒体与艺术设计、创新创业。

性领导者表现出显著的民主参与式领导风格,而男性领导表现出鲜明的专制型命令式领导风格。但女性领导者和男性领导者在人际导向和任务导向并不具有显著性别差异,这与 Dobbins 与 Platz^[5]的元分析结论一致。

社会角色理论对领导行为风格的性别差异与相似性做出了理论解释^[12]。在组织中,领导角色规范与要求会影响个体的领导行为;同时,性别角色也会影响个体的行为表现。当组织情境和领导角色的要求起到主导作用时,女性领导者和男性领导者所表现出的领导行为具有更多的相似性;而当社会性别角色对个体领导行为的影响产生“溢出效应”时,女性领导者会表现出更显著的社群特征(Communal Attributes),而男性领导者会表现出更鲜明的统领特征(Agentic Attributes),从而体现出领导风格的社会性别差异。

随着变革型领导理论逐渐成为领导研究领域的主流,变革型领导理论为研究领导行为风格的性别差异提供了新的理论分析框架。大量研究证明了女性领导者的变革型领导风格明显而男性的交易型领导风格明显^[13-14]。之后,Eagly 和他的同事^[15]对变革型领导风格、交易型领导风格、放任型领导风格的 45 项研究进行元分析证实了,女性领导者表现出明显的变革型领导风格,并且在魅力(特征)、感召力、智力激发以及个性化关怀四个方面都显著高于男性领导者;而男性领导者所表现出的领导行为更偏向于交易型领导风格和放任型领导风格。Vinkenburg 等学者^[16]的研究结果证实,女性领导具有典型的变革型领导风格。而女性领导所具有的变革型领导风格更加适应现代组织的多样化管理。

另外,在女性领导风格研究文献中,一些学者提出女性领导者具有独特的母性关怀特征^[17]。廖志德^[18]也对母亲式的管理提出了自己的理解——女性具有男性所不具备的母性,即包容、谅解、温和、比较会替别人着想等。女性领导者所具有的母性关怀特征正是新时代企业组织运营与员工管理所需要的领导素养。杨静和王重鸣^[19]基于扎根理论分析得出,中国的女性创业领导者具有典型母性关怀特征,更加有助于增强员工的组织情感承诺。

二、女性领导有效性研究

女性领导有效性的研究同样引发了社会心理学家、组织行为学家浓厚的研究兴趣。非常有意思的是,随着时代的变迁,有关女性领导有效性的研究结论也在发生着奇妙的变化:从“领导有效性的无性别差异论”、“女性领导有效性略逊色”到当今“女性领导有效性略胜一筹”。

早期研究主要关注领导有效性是否存在性别差异,所选用的研究方法也是多种多样,包括实验研究、实验模拟、现场研究等等。尽管采用不同方法得出的研究结论并不一致,但大部分学者都否认领导有效性存在性别差异。例如,Powell 和 Butterfiel^[20]认为“当女性领导者与男性领导者表现出相同的行为,对其领导评价不会具有差异”。Hollander^[21]认为尽管女性在获得领导职位时会遇到阻碍,但在领导有效性方面不会存在性别差异。Powell^[22]也指出“尽管一些管理情境会更有利于女性,而有些情境会更有利于男性,但女性和男性在领导有效性上没有差别”。

既然女性和男性在领导有效性方面没有差别,为什么组织中女性担任领导角色的数量远远少于男性? Van Fleet 和 Saurage^[23]提出质疑,女性领导者的绩效往往会被低估,从而导致女性在晋升领导职位方面存在性别歧视。Bartrol 和 Marin^[24]认为对女性领导者评价取决于一些互动变量(如,参与评价的下属性别等)。Eagly 等学者^[25]通过元分析发现,尽管对女性领导者的评价相比于男性领导者略微不利,但这种趋势更多的是取决于处于什么情境之中。当领导被视为男性化风格时,尤其是专断或命令式的领导风格,男性同事往往会对女性领导者评价很低。也就是说,在男性主导的领导职位上,或是评价者是男性,对女性领导的评价就会被低估。

随后,研究开始转向社会性别角色对女性领导有效性的影响。Eagly 等学者^[26]运用社会角色理论解释,由于女性性别角色与典型的领导角色之间不一致则会导致女性领导绩效被低估。而变革型领导风格有助于

女性领导者克服角色不一致的两难选择——选择遵循领导角色的要求会与社会性别角色的要求相悖,而选择与女性性别角色相符又会与领导角色的要求相冲突。一些实证研究结果显示,具有变革型领导特征的女性领导者在提高下属的满意度和承诺度,以及对获得下属对其领导有效性的评价都显著高于男性领导者^[27,15,28]。近期,Powell等^[29]研究发现女性-变革型领导者相比男性-变革型领导者会得到更有利的评价,尤其是评价者为女性时。Douglas^[30]的研究结果证实,基于角色一致性理论,表现出变革型领导特征的女性领导者比男性领导者会获得更高的领导有效性评价,并且还发现女性领导者比男性领导者更善于建立良好的领导成员关系,从而导致更高的评价。最新研究从社会性别建构视角对女性领导有效性提出了新的洞见。Kark等^[31]研究发现,当女性领导者表现出双性化特征(也成为“雌雄同体”,Androgyny)时,不论评价者是男性还是女性都会对其领导有效性做出很高的评价。这一最新的研究结果有待于在女性创业情境中进行验证。

另一个检验女性领导有效性的思路是通过研究女性在公司高层所占比率对组织效能的贡献。Krishnan和Park^[32]研究了1998-2000年财富1000中公司高管团队中女性领导的比率与公司财务业绩之间的相关关系。研究考虑了控制公司规模和行业绩效等变量,结果发现高管团队中女性所占的比例越高其公司的财务业绩越好。在美国取样的研究结果也得到了相同的结论^[33-34]。国内曾萍和郭绮虹^[35]基于中国创业板企业的调研发现,女性高管参与企业的技术创新会起到显著的促进作用。

三、女性领导优势研究

女性是否具有领导优势逐渐成为社会性别与领导研究学者争论的焦点。而女性领导优势正是基于领导行为风格及领导有效性的性别差异比较而形成的富有时代新意的理论观点。

Rosener^[36]在哈佛商业评论上发表《女性领导之路》中指出,在高度快速变化的时代,相比于男性所采取的命令与控制式的领导方式,女性领导者通过鼓励参与、授权与共享信息的互动式领导更容易获得成功。而且女性领导善于合作,信息共享与团队合作正与现代扁平化、网络化的组织结构相适应^[32]。管理大师Drucker也明确指出:“这种时代的转变,正好符合女性的特质”。另外,相比于男性领导者,女性领导者更加具有包容心、善于培养下属、乐于助人、具有同理心,而这些恰恰是组织培养人才最需要的领导素质。Mintzberg在《关于管理的十个冥想》中也提到:“组织需要培育,需要照顾和关爱,需要持续稳定的关怀。关爱是一种更女性化的管理方式,虽然我看到很多优秀的男性CEO正在逐步采用这种方式。但是,女性还是有优势”。

但同时,女性领导优势的观点也受到学者的质疑^[33]。Carter等坚持认为不能单纯将女性领导者表现出的社会性别特征作为判定领导优劣的标准,而应该考虑情境因素的影响。例如,当任务紧急,男性的专制领导风格就优于女性的民主领导风格;当群体中的成员都期望一个富有英雄式的领导式,男性的专制领导风格也是优于女性的民主领导风格的;特别是当社会文化更加奉行专制时,显然,女性的民主领导风格无法凸显优势。

近些年,领导研究学者试图识别与现代组织更加向相符的领导风格。随着技术的不断革新、组织的使命也更加复杂,比如全球化的业务等等。伴随着这些变化,工作场所的任务更加富于多样性,同时组织也面临更多的竞争压力。在变革的压力下,很多传统的领导方式都无法奏效。在现代组织中,变革型领导被认为是更为有效的领导方式^[37-38]。变革型领导的相关研究为女性领导优势的观点提供了更为有力的证据。元分析研究发现,无论在什么情景之中,女性在展示变革型领导风格方面具有显著的优势^[39-41]。尤其是变革型领导的个性化关怀、智力激发、魅力感召方面与女性化特征相符合,女性领导者在遵循社会性别角色要求的同时表现出鲜明的变革型领导风格。

另外,国内学者张素玲^[42]将女性领导优势归纳为五个方面:(1)女性领导善于沟通和协调,有利于增强员工的归属感和组织的凝聚力;(2)女性领导更注重伦理关怀,易于创造人性化的组织环境;(3)女性领导更加富有亲和力,善于鼓励下属,激发下属的积极性和主动性;(4)女性领导更加注重合作和人际关系的和谐,提

倡民主决策;(5)女性领导更加敏感,善于把握细节。

四、女性领导生涯障碍研究

在男权主导的组织中,女性步入领导生涯中会遭遇重重障碍。其中,“玻璃天花板效应”与“玻璃悬崖现象”是女性领导生涯发展障碍的两个典型类型。

Hymowitz 和 Schellhardt^[43]最早提出“玻璃天花板”一词,用来描述女性试图晋升到企业或组织高层所面临的障碍。之后,Morrison 和合作者发表的一篇文章《打破天花板效应:女生能够进入美国大企业的高层吗?》引发了学者们对女性领导生涯发展问题的关注。研究发现导致“玻璃天花板”式的性别歧视有很多原因:如,男性主导的组织文化与性别刻板印象^[44]、女性缺乏积累充足的人力资本^[45]、缺乏指导^[46]、女性由于需要照顾家庭而无法保障更多精力投入到工作之中^[47]等等。Vinkenburg 等^[48]通过实验研究发现对女性领导晋升的刻板印象是表现出更加突出的个性关怀特征,而对男性领导晋升的刻板印象表现出更加具有感召力。这对于女性管理者突破“玻璃天花板”提供了有益的指导策略。

尽管目前突破“玻璃天花板”的女性越来越多,但是她们中的很多人却最终发现随后她们便会站在“玻璃悬崖(Grass Cliffs)”。继“玻璃天花板”之后,“玻璃悬崖”已经成为阻挡职场女性走向成功的新障碍。

Ryan 和 Haslam^[49]通过调查 FTSE - 100 个公司的档案资料,比较任命男性或女性董事会成员前后的业绩情况。研究结果发现,在整个股票市场下滑的时期,任命女性为董事的公司比任命男性为董事的公司在前 5 个月会经历持续差的业绩。这些结果揭示了女性在工作场所需要克服的不可见的障碍,并将这种女性临危受命的现象称为“玻璃悬崖现象”。Ryan 和 Haslam^[50]进一步研究了社会对“玻璃悬崖现象”的反应,发现女性和男性对“玻璃悬崖现象”的反应具有显著差异。女性更容易意识到“玻璃悬崖”的存在并识别其危险性、不公平性和对于女性的普遍性;而男性更质疑于对“玻璃悬崖”的研究效度,对其危险会轻描淡写。Ryan 和 Haslam^[51]经过一系列实验研究设计,选取管理专业大学生,高中学生和商业领导者,假定组织绩效提升或降低情况下组织选任领导者。与预测相一致,三个不同取样的实验结果均显示,当组织绩效下降时,女性候选者比具有水平相当的男性候选者更易被选为领导者。并且“玻璃悬崖现象”与候选者所秉持三种不同信念紧密相关:第一种,认为该职位适合于女性出色的领导能力;第二种,支持女性拥有好的领导机会;第三种,认为对女性产生很大的压力。然而,“玻璃悬崖现象”的普遍性也受到质疑。Adams 等^[52]在发现美国公司无论是在男性或女性 CEO 任用之前还是之后,其财务绩效并没有明显差异。

五、研究评价与展望

由此可见,围绕“女性领导行为风格”和“女性领导有效性”两个中心议题,已有的女性领导研究取得了十分显著的进展。同时,女性领导优势研究和女性领导生涯障碍研究为丰富领导理论研究提供了多元化的分析视角。但在研究上仍然存在一些不足,有待于进一步完善。

首先,缺乏嵌入情境研究女性领导行为的关键特征。以往女性领导行为风格研究主要是基于领导行为风格的性格差异比较而展开的,更多的是考虑到社会性别因素对领导行为的影响,而忽略了其他重要的情境因素。而领导的情境权变理论^[53]认为,领导者行为的产生取决于情境——例如,社会价值观、任务特征以及下属的特征。然而,处于高度动态复杂的变革环境中,组织情境、任务特征以及员工的需求都会发生新的变化,这需要重新识别女性领导行为要素和关键特征。

其次,女性领导有效性有待于优化研究设计与综合检验。以往有关女性领导有效性的研究所采用的方法丰富多样,对于领导有效性主要是考量领导任务(群体目标或组织目标)完成的情况。绝大部分的研究都是

通过多源(下属、同事、上级和领导者自身)评价领导者的有效性^[26]。相关实证研究发现,除了工作任务绩效之外,下属的工作满意感和情感承诺是体现女性领导有效性的关键指标;而且女性领导对组织财务绩效和创新绩效的贡献同样显著。另外,社会责任绩效应该作为考量女性领导有效性的关键指标,却被以往研究所忽略。针对女性领导有效性的研究设计进行优化,不仅需要考虑到多源取样(包括男性下属、女性下属以及领导者自身),而且还要采用多层次的综合绩效评价指标,包括组织层次的绩效指标(财务绩效、创新绩效、社会责任绩效)和个体层次的绩效指标(员工工作绩效、满意度以及组织承诺等)。

最后,有待于整合社会性别角色理论和情境领导理论深入探讨女性领导优势。以往研究通过对领导行为风格及其有效性进行性别差异的比较,会发现两种相悖的结论:女性领导优势论和女性领导劣势论。其中,女性领导优势论认为女性在其领导职位上展示与其性别角色特征相一致的行为会比男性领导更成功;女性领导劣势论主要是基于角色不一致理论,女性领导往往会遭到低估和歧视,突出的表现在“玻璃天花板效应”和“玻璃悬崖”,而这些都是女性领导实践领域确实存在的现象。而对于女性领导生涯发展更为有利的是如何发挥女性优势,避免性别歧视。整合社会性别角色和情境权变理论来探讨女性领导优势将有助于为此提供有益的理论指导。

参考文献:

- [1] CATALYST. Women in S&P 500 Companies[EB/OL]. <http://www.catalyst.org/knowledge/women-sp-500-companies>, 2015-4-3.
- [2] EUROPEAN COMMISSION. Women in Economic Decision-making in the EU: Progress Report[EB/OL]. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf, 2012.
- [3] 朱蕤. 中国女企业家协会 2011 年工作总结和 2012 年工作纲要报告[EB/OL]. <http://www.cawe.org.cn/cawe/fore/associationNewsInfo.associationNewsDTO.id=202>.
- [4] CHAPMAN J B. Comparison of Male and Female Leadership Styles [J]. *Academy of Management Journal*, 1975, 18(3): 645-650.
- [5] DOBBINS G H, PLATZ S J. Sex Differences in Leadership: How Real are They? [J]. *Academy of Management Review*, 1986, 11(1): 118-127.
- [6] BARTOL K M, BUTTERFIELD D A. Sex Effects in Evaluating Leaders [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1976, 61(4): 446.
- [7] ESKILSON A, WILEY M G. Sex Composition and Leadership in Small Groups [J]. *Sociometry*, 1976, 39: 183-194.
- [8] BUTTERFIELD D A, POWELL G N. Effect of Group Performance, Leader Sex, and Rater Sex on Ratings of Leader Behavior [J]. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1981, 28(1): 129-141.
- [9] LEE D M, ALVARES K M. Effects of Sex on Descriptions and Evaluations of Supervisory Behavior in A Simulated Industrial Setting [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1977, 62(4): 405-410.
- [10] OSBORN R N, VICARS W M. Sex Stereotypes: An Artifact in Leader Behavior and Subordinate Satisfaction Analysis? [J]. *Academy of Management Journal*, 1976, 19(3): 439-449.
- [11] EAGLY A H, JOHNSON B T. Gender and Leadership Style: A Meta-analysis [J]. *Psychological Bulletin*, 1990, 108(2): 233.
- [12] EAGLY A H, JOHANNESSEN-SCHMIDT M C. The Leadership Styles of Women and Men [J]. *Journal of Social Issues*, 2001, 57(4): 781-797.
- [13] ALIMO-METCALFE B. An Investigation of Female and Male Constructs of Leadership and Empowerment [J]. *Women in Management Review*, 1995, 10(2): 3-8.
- [14] BURKE S, COLLINS K M. Gender Differences in Leadership Styles and Management Skills [J]. *Women in Management Review*, 2001, 16(5): 244-257.
- [15] EAGLY A H, JOHANNESSEN-SCHMIDT M C, VAN ENGEN M L. Transformational, Transactional, and Laissez-faire Leader-

- ship Styles; A Meta – analysis Comparing Women and Men[J]. *Psychological Bulletin*, 2003, 129(4): 569.
- [16] VINKENBURE C J, VAN ENGEN M L, EAGLY A H, JOHANNESSEN – SCHMIDT M C. An Exploration of Stereotypical Beliefs About Leadership Styles: Is Transformational Leadership A Route to Women’s Promotion? [J]. *The Leadership Quarterly*, 2011, 22(1): 10 – 21.
- [17] FLETCHER J K. The Paradox of Postheroic Leadership: An Essay on Gender, Power, and Transformational Change[J]. *The Leadership Quarterly*, 2002, 15(5): 647 – 661.
- [18] 廖志德. 柔性领导[J]. *能力杂志*, 2000(531), 22 – 27.
- [19] 杨静,王重鸣. 女性创业型领导:多维度结构与多水平影响效应[J]. *管理世界*, 2002, 15(5): 102 – 117.
- [20] POWELL G N, BUTTERFIELD D A. Sex, Attributions, and Leadership: A Brief Review [J]. *Psychological Reports*, 1982, 51(3): 1171 – 1174.
- [21] HOLLANDER E P. The Essential Interdependence of Leadership and Followership [J]. *Current Directions in Psychological Science*, 1992(1): 71 – 75.
- [22] POWELL G N. *Women and Men in Management* (2d. ed) [M]. Newbury Park, CA: Sage, 1993.
- [23] VAN FLEET D, SAURAGE J. Recent Research on Women in Management [J]. *Akron Business and Economic Review*, 1984, 15(2): 15 – 24.
- [24] BARTOL K M, MARTIN D C. *Women and Men in Task Groups*[C]. *The Social Psychology of Female – male Relations*. San Diego, CA: Academic Press, 1986: 259 – 310.
- [25] EAGLY A H, MAKHIJANI, M G, KLONSKY B G. Gender and the Evaluation of Leaders: A Meta – analysis[J]. *Psychological Bulletin*, 1992, 111(1): 3 – 22.
- [26] EAGLY A H, KARAU S J, MAKHIJANI M G. Gender and the Effectiveness of Leaders: A Meta – analysis [J]. *Psychological Bulletin*, 1995, 117(1): 125 – 145.
- [27] BURKE S, COLLINS K M. Gender Differences in Leadership Styles and Management Skills [J]. *Women in Management Review*, 2001, 16(5): 244 – 257.
- [28] YAMMARINO F J, DUBBINSKY A J, COMER L B, JOLSON M A. Women and Transformational and Contingent Reward Leadership: A Multiple – levels – of – analysis Perspective [J]. *Academy of Management Journal*, 1997, 40(1): 205 – 222.
- [29] POWELL G N, BUTTERFIELD D A, BARTOL K M. Leader Evaluations: A New Female Advantage? [J]. *Gender in Management: An International Journal*, 2008, 23(3): 156 – 174.
- [30] DOUGLAS C. The Moderating Role of Leader and Follower Sex in Dyads on the Leadership Behavior – leader Effectiveness Relationships[J]. *The Leadership Quarterly*, 2012, 23(1): 163 – 175.
- [31] KARK R, WAISMEL – MANOR R, SHAMIR B. Does Valuing Androgyny and Femininity Lead to A Female Advantage? The Relationship Between Gender – role, Transformational Leadership and Identification[J]. *The Leadership Quarterly*, 2012, 23(4): 620 – 640.
- [32] KRISHNAN H A, PARK D. A Few Good Women—on Top Management Teams [J]. *Journal of Business Research*, 2005, 58(12): 1712 – 1720.
- [33] CARTER D A, SIMKINS B J, SIMPSON W G. Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value[J]. *Financial Review*, 2003, 38(1): 33 – 53.
- [34] ERHARDT N L, WERBEL J D, SHRADER C B. Board of Director Diversity and Firm Financial Performance[J]. *Corporate Governance: An International Review*, 2003, 11(2): 102 – 111.
- [35] 曾萍, 邬绮虹. 女性高管参与对企业技术创新的影响[J]. *科学学研究*, 2012, 30(5): 774 – 781.
- [36] ROSENER J B. Ways Women Lead[J]. *Harvard Business Review*, 1990, 68(6): 119 – 125.
- [37] HELGESEN S. *The Female Advantage: Women’s Way of Leadership*[M]. New York: Doubleday, 1990.
- [38] VECCHIO R P. Leadership and Gender Advantage[J]. *The Leadership Quarterly*, 2002, 13(6): 643 – 671.
- [39] AVOLIO B J. *Full Leadership Development: Building the Vital Forces in Organizations*[M]. Thousand Oaks, CA: Sage, 1999.
- [40] BASS B M, AVOLIO B J, ATWATER L. The Transformational and Transactional Leadership of Men and Women[J]. *Applied*

Psychology, 1996,45(1):5-34.

- [41] CENTER FOR LEADERSHIP STUDIES. Multifactor Leadership Questionnaire; Norms [EB/OL]. <http://cls.binghamton.edu/mlq.htm>. Website now located at <http://www.gallupleadershipinstitute.org>. 2000-6-22.
- [42] 张素玲. 现代社会女性领导的发展优势分析[J]. 领导科学, 2010(1):42-43.
- [43] HYMOWITZ C, SCHELLHARDT T D. The Glass Ceiling[N]. The Wall Street journal: A Special Report, the Corporate Woman, 1986(24):4-5.
- [44] ACKER J. From Sex Roles to Gendered Institutions[J]. Contemporary Sociology, 1992, 21(5):565-569.
- [45] FERNANDEZ M. Asian Indian Americans in the Bay Area and the Glass Ceiling[J]. Sociological Perspectives, 1998(41):119-149.
- [46] RAGINS B R, COTTON J L. Mentor Functions and Outcomes: A Comparison of Men and Women in Formal and Informal Mentoring Relationships [J]. Journal of Applied Psychology, 1999,84(4):529.
- [47] HOOBLER J M, HU J, WILSON M. Do Workers Who Experience Conflict Between the Work and Family Domains Hit A "glass ceiling?": A Meta-analytic Examination[J]. Journal of Vocational Behavior, 2010,77(3):481-494.
- [48] VINKENBURG C. J, VAN ENGEN M L, EAGLY A H, JOHANNESSEN-SCHMIDT M C. An Exploration of Stereotypical Beliefs about Leadership Styles: Is Transformational Leadership A Route to Women's Promotion? [J]. The Leadership Quarterly, 2011, 22(1):10-21.
- [49] RYAN M K, HASLAM S A. The Glass Cliff: Evidence That Women Are Over-represented in Precarious Leadership Positions[J]. British Journal of Management, 2005,16(2):81-90.
- [50] RYAN M K, HASLAM S A. The Glass Cliff: Exploring the Dynamics Surrounding the Appointment of Women to Precarious Leadership Positions[J]. Academy of Management Review, 2007, 32(2):549-572.
- [51] HASLAM S A, RYAN M K. The Road to the Glass Cliff: Differences in the Perceived Suitability of Men and Women for Leadership Positions in Succeeding and Failing Organizations[J]. The Leadership Quarterly, 2008, 19(5):530-546.
- [52] ADAMS S M, GUPTA A, LEETH J D. Are Female Executives Over-represented in Precarious Leadership Positions? [J]. British Journal of Management, 2009, 20(1):1-12.
- [53] AYMAN R. Situational and Contingency Approaches to Leadership[C].// ANTONAKIS J, CIANCIOLO A T, STERMBERG R J. The Nature of Leadership, 2004:148-170. Thousand Oaks, CA: Sage.

Women Leadership Study: Review and Prospect

YANG Jing¹, WANG Kun²

(1. School of Business Administration, Shandong University of Finance and Economics, Jinan, 250014, China;

2. School of Art, Shandong University of Finance and Economics, Jinan, 250014, China)

Abstract: With increasingly more women serving as managers, women leadership study gradually becomes one focus of sociological research and leadership research. A review of previous studies is conducted in this paper in terms of the four research topics in women leadership research field, i. e., women leadership behavior style, women leadership effectiveness, women leadership advantage and women leadership career barriers, based on which are pointed out the limitations of the previous studies and the direction for future research.

Keywords: women leadership style; women leadership effectiveness; women leadership advantage; glass ceiling; grass cliffs

(责任编辑 刘小平)