

基于扎根理论的女性创业型领导多维模型构建

侯永雄, 谢琦琦

(华南师范大学创业学院, 广东广州, 510631; 深圳市龙华区行知学校, 广东深圳, 510000)

[摘要] 通过对12位女性创业型领导的深度访谈, 结合企业年报、宣传册、会议纪要、报表等二手资料, 采用扎根理论抽样方法对19.7万字案例资料进行编码分析, 构建了女性创业型领导的结构模型, 模型包含6个维度: 变革规划、危机应对、维护关系、鼓励创新、身份认同、共同成长。分析结果表明, 维护关系、身份认同、共同成长等三个维度凸显了女性创业型领导者的独特性。研究还发现, 女性创业型领导擅长将危机转化为机遇, 凭借沟通优势整合资源, 寻求新的发展机会, 并表现出坚韧果敢等特质。尽管在不同身份认同策略下, 女性创业型领导者的领导行为存在差异, 但均表现出追求自我价值实现的创业动机。此外, 家庭因素是女性在创业过程中普遍需要考虑的因素。

[关键词] 女性; 创业型领导; 扎根理论; 身份认同

[中图分类号] G649 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2024)06-0010-09

一、引言

在国家积极倡导创新创业的背景下, 女性创业者的数量日益增多, 展现出独特的领导魅力。近年来, 女性创业者的崛起引发了学者的广泛关注。早期研究聚焦于探讨创业活动中的性别差异, 以及女性在创业活动中的困境, 近期研究转向探索女性创业者之间的差异, 旨在探寻部分女性创业者成功创办并领导高成长性企业的深层次原因^[1]。有关女性领导力的研究多集中于女性领导行为风格及其有效性、女性领导优势和女性领导生涯障碍等方面^[2], 对于女性创业型领导结构模型的研究较少。

当今社会充满不确定性、易变性、复杂性以及模糊性, 危机往往不期而至。自2020年起, 全球经济增长速度持续放缓, 众多企业遭受重创。Tatiana S Manolova等^[3]认为, COVID-19对全球经济系统产生了巨大冲击, 女性企业家由于经营的公司规模较小、成立时间较短, 受到的影响尤为严重, 在动荡的环境中转变商业模式、降低风险并把握机遇显得特别艰难。此外, 在学校、托儿机构或养老服务机制不健全的情况下, 女性创业者还承担着主要的家庭照料责任^[4]。研究表明, 女性企业家在疫情期间面临严峻的经济损失, 部分企业家在疫情暴发初期甚至关闭了公司^[5]。面对危机, 传统的管理模式已无法有效地引领企业突破困境, 创业企业要持续发展必须寻求变革。对企业领导者来说, 如何在变革中把握机会并创造价值成为急需解决的问题。创业型领导作为一种领导行为模式, 有助于组织获取竞争优势、创造战略价值, 引领企业突破困境, 实现持续发展。杨静、王重鸣^[6]利用OLS回归与HLM分析, 验证了女性创业型领导模型与创业组织绩效之间的正向关联, 结果表明, 女性创业型领导对创业组织绩效有显著积极的影响。本研究以女性创业型领导为主体, 构建女性创业型领导的结

[收稿日期] 2024-06-01; **[修回日期]** 2024-08-18

[基金项目] 广东省哲学社会科学规划2020年度一般项目“女性创新创业教育生态系统研究”(GD20CJY23); 广东省哲学社会科学规划项目“港澳青年到广东创业过程中的创业项目卷入与创业成长关系研究”(GD24XGL017); 佛山市社会科学规划项目“佛山市创新创业孵化平台运行的现状、问题及对策研究”(2024-GJ110)

[作者简介] 侯永雄, 男, 广东韶关人, 博士, 华南师范大学创业学院副研究员, 主要研究方向: 创新创业、就业指导, 联系邮箱: houyongxiong@126.com; 谢琦琦, 女, 江西赣州人, 深圳市龙华区行知学校教师, 主要研究方向: 创新创业教育

构维度,并结合决策逻辑理论对各维度进行分析,以突出女性创业型领导的独特性,旨在促进女性创业型领导研究理论的发展,并为未来探讨女性创业型领导与创业绩效之间的关系提供理论支撑和实践参考。

二、文献回顾

创业型领导作为领导理论和创业理论相融合的新兴领域,研究尚处于起步阶段。尽管国内外学者对其内涵进行了广泛探讨,但尚未达成共识。从创业视角看,创业型领导被视为一种复合胜任能力,是领导者在高度竞争与快速变化的环境中持续创新与灵活应对的胜任能力组合^[7];从领导力视角看,创业型领导指领导创业的能力,Covin、Slevin等^[8]认为创业型领导是通过影响他人进行战略性资源管理的能力,这有助于提升领导和下属的机会识别以及优势资源搜寻意识,进而提升企业的长期绩效。Gupta^[9]在前人研究的基础上,将创业型领导定义为通过主动构建愿景激励下属发现和创造战略价值,并获得下属信任与支持的过程。杨娟、官振中等^[10]则认为,创业型领导是在创业企业中扮演领导角色,并具有发现和利用创业机会、适应高度不确定性商业环境的能力。本研究采用杨静^[7]的定义,她基于“领导胜任力”,整合创业型领导的“能力观”与“行为观”,提出创业型领导是旨在应对高度不确定性的竞争环境,引领创业组织变革,并通过影响下属承诺,强化机会识别和优势搜寻行为来实现创业愿景的行为特征组合。

在创业型领导结构模型的研究中,Gupta等^[9]对全球62个国家的15000名中层领导者开展调研后,提出了学界广泛认可的通用型结构模型——创业型领导双维结构模型。该模型具有良好的内在一致性和外部效度,由情境构建与任务构建两个核心维度构成。情境构建包括掌控挑战、吸收不确定性和指明路径3个角色特征;任务构建包括构建承诺与阐明约束2个角色特征。Siddiqui^[11]提出了创业型领导的七维度结构模型,包括身体因素、智力因素、行为因素、神经因素、下属因素、任务因素和创新因素。然而,该模型仅在印度新德里地区进行了数据采集,虽然比Gupta等人^[9]提出的模型更具针对性,但其推广性有待验证。此外,Hejazi等^[12]基于伊朗社会的商业动态环境及战略管理特点,整合了创业型领导特质与领导力、创业与战略管理的相关指标,提出了创业型领导四维度综合评估模型,包括个人、激励、沟通和战略等维度。由于数据来源局限于伊朗中小型企业,该模型的普遍适用性仍需进一步验证。

虽然在Gupta等人^[9]的研究之后,其他研究者构建了更具针对性的模型,但这些研究并未区分男性与女性创业型领导者。Siddiqui等^[11]在其研究中建议,应对男女创业型领导者进行独立研究。目前,国内外有关女性创业型领导的研究相对较少,内容比较宽泛,如Coletle等^[13]通过分析《小型企业管理杂志》发表的有关企业家领导力及性别的文献,探讨了全球视角下创业型领导与性别之间的关系。Kakabadse等^[14]通过探究女性企业家对领导角色的见解和经验,提出了理解女性创业型领导概念的模式。国内仅有杨静、王重鸣等^[6]对女性创业型领导进行了实证研究。杨静^[15]从女性创业者的角度出发,研究了女性创业型领导的结构维度、多重影响效应及多水平效能机制,提出女性创业型领导由变革心智、培育创新、掌控风险、整合关系、亲和感召与指导关怀等六个核心范畴构成,推动了国内有关女性创业型领导的研究。综上所述,本研究拟采用扎根理论进行分析,构建女性创业型领导的结构模型,这也与当前女性创业型领导研究的趋势相契合。

三、基于扎根理论的女性创业型领导结构维度分析

本研究基于扎根理论,深度挖掘女性创业型领导的内涵,识别其关键行为特征,并分析创业型领导的结构维度。旨在回答以下问题:女性创业型领导的关键特征体现在哪些方面?由哪些维度构成?不同身份认同策略下的女性创业型领导者的创业领导行为有什么差异?

扎根理论强调以开放的态度收集资料。本文根据研究目的选取了来自不同行业的女性创业者进行深度访谈,基于文献梳理形成访谈提纲初稿,征求5名相关领域专家的意见后修改定稿。每次访谈前,将半结构化的访谈提纲发给受访者,并确保每次访谈均在轻松安静的环境中进行。在征得访谈对象同意的情况下,对访谈内容进行录音,并把录音文件转录为文本,以便后续的编码分析。

(一) 资料收集

本研究选取12位创立并参与企业经营管理的女性企业家作为研究对象,对她们展开深度访谈,每次访谈时间约100分钟,访谈时长总计为1159分钟。其中,8例访谈是在创业者所在企业完成的,并进行了参与式观察,主要观察女性创业者的领导方式和企业文化氛围,以对深度访谈获得的资料进行验证;另外4例访谈通过线上会议完成。此外,研究还利用多种渠道收集了企业年报、宣传册、会议纪要、报表等二手资料,以佐证访谈资料的准确性和有效性。访谈、资料收集和整理工作历时一年,最终形成了包括访谈实录、观察笔记和二手资料等在内的共计197486字的文字材料。资料经过多次整理、分析与编码,并进行对比,直到数据达到理论饱和。访谈对象的信息如表1所示。

表1 受访者的基本信息

编号	年龄/岁	学历/专业	行业	创业时间/年
A1	52	专科/理科	信息技术	22
A2	33	本科/化工	家居、电商	3
A3	41	硕士/材料	孵化器	5
A4	48	本科/市场	服装	15
A5	38	专科/外贸	代工、外贸	9
A6	43	本科/工科	美妆、电商	8
A7	46	本科/中文	玩具	18
A8	34	本科/管理	传媒、文旅	3
A9	40	本科/经济	教育	6
A10	42	本科/文学	珠宝、教育	6
A11	29	本科/中医药	互联网	8
A12	25	硕士/创新创业	美妆	2

(二) 资料分析

扎根理论被划分为开放式编码、选择性编码和理论编码等三个研究阶段,收集资料与分析资料同时进行。

1. 开放式编码

扎根理论强调数据资料中的初始概念的自然涌现,因此,在编码过程中应保持完全开放的态度,对收集的所有访谈资料进行逐行编码、逐句编码和逐个事件编码。在编码过程中尽量使用受访者的原始表达,以体现女性创业者的观点以及她们的感知和真实反应。经过开放式编码,共提取了529个初始概念(见表2)。

2. 选择性编码

选择性编码,指在开放式编码的基础上,根据研究议题的内涵,对自然涌现的初始概念进行比较分析,归类提取核心范畴。对从12位女性创业者访谈中提取的529个初始概念进行筛选、合并、分类,提取与女性创业者领导过程中相关联的子范畴41个,并进一步合并、分类为6个核心范畴(见表3)。

表 2 研究对象 A1 的开放性编码示例

原始材料	初始概念
我们做的行业决定了它的特性, 你看 10 年前没有人用手机支付, 现在基本上都是手机支付, 变化很快, 非常快, 所有的人都在不停地学习, 与时俱进。因为现在政府都在推出各种 APP 的应用了, 包括我们的财务, 他们在以前也是现场报税的, 后来在网上报税了; IT 的变化, 跟生活越来越息息相关了。现在网络信息跟生活息息相关了, 我们不停地在研究 IT 的一个变化。	A1-1 社会变化快, 所有人与时俱进 A1-2 IT 行业的变化, 与生活越来越息息相关 A1-3 研究 IT 的变化 A1-4 没有特别远大的理想 A1-5 原来那个行业太沉闷
当时真的没有什么特别远大的理想, 反正我们只是觉得我们原来那个行业太沉闷了, 原来那是国际贸易的一家进口设备的公司, 太沉闷了, 然后好多年设备唯一变化的就是颜色, 然后到时候觉得挺好, 好热闹好时尚, 然后发现其实也是搬箱子的, 只不过搬的是软件。	……
……	

表 3 选择性编码结果

核心范畴	子范畴	对初始概念的筛选与分类示例
变革规划	变革经营	A1-16 做线上直播、微店、公众号; A2-16 销售部转做品牌; A3-16 跨境做亚马逊电商……
	环境审视	A1-1 社会变化快, 所有人与时俱进; A2-1 网络信息与生活息息相关; A4-10 国家扶持国产……
	踏实经营	A3-3 兢兢业业, 过自己心里这一关; A2-3 靠内容做产品; A1-10 重视打基础……
	洞察力	A4-5 单个停车场营收有限, 不足以支撑经营; A2-5 岭南天地没那么好的服务……
	构建愿景和目标	A1-16 发展子品牌、把品牌做大; A3-16 想成为中国研学的领军者……
	前瞻性	A1-7 服务行业会受到很大的冲击; A2-7 老年人可能需要帮助; A3-7 孵化器有创业属性……
	有规划	A1-38 做好年度规划; A2-38 做好总体布局……
危机应对	社会责任	A1-30 让社会更和谐; A2-30 服务留守儿童、建立玩具奖; A3-30 创业回馈母校……
	思考转变	A1-3 研究 IT 的变化; A2-17 要比别人更有创意; A4-17 时刻反思修改……
	理智解决问题	A1-18 创始人内撕, 拿钱解决问题; A2-18 团队内部分歧, 根据实际情况处理……
	降低运营成本	A1-21 裁员, 做调整; A2-21 关闭亏损店铺; A5-21 减免租金、管理费……
	化解经营危机	A1-24 调整管理比重; A2-24 年前开始设计, 准备充分; A3-24 给供应商写保证书……
	挑战与机遇	A1-15 风险与机遇并存; A2-15 机会和挑战并存; A3-15 有危机也有商机……
	重视积累	A1-26 积累经验和资源; A2-26 做资本积累; A3-26 完成一种积累……
维护关系	控制人员风险	A1-25 员工培训需求加大; A2-25 核心团队人员流动率非常低……
	警惕性	A1-31 环境变化后, 有危机感; A2-31 有危机感; A6-31 每个月都觉得很紧张……
	积累实力	A1-27 实力是核心价值; A2-27 靠产品优势拿下合同; A4-27 面对挑战, 性别不是问题……
	维护家庭	A1-32 女性不会把工作中的强势带入家庭中; A3-32 再忙也要照顾家庭……
	合作发展	A1-19 与社群、微商等合作; A2-19 与欧洲设计公司、品牌母婴店合作……
维护关系	维系公共关系	A1-36 担任区团委副书记, 维护公共关系; A2-36 担任挑战杯评委, 与 4A 协会探讨分享……
	平衡力	A1-34 平衡有点难; A2-34 做教育创业能够平衡家庭……
	真诚友善	A1-12 待人真诚; A2-12 用真诚感染人; A3-12 与团队真诚相处……

续表 3

核心范畴	子范畴	对初始概念的筛选与分类示例
鼓励创新	鼓励尝试	A1-29 IT 行业需要创新; A2-29 开发新技术; A3-29 开发新款……
	合理授权	A1-33 授予店长分配权; A2-33 合理授予部门领导权力……
	培养信任	A1-18 客户忠诚度很高; A2-18 积累客户资源, 培养信任……
	商业模式创新	A9-22 做反向研学; A2-22 根据材质细分类型, 主做搪瓷品牌……
	塑造创新文化	A1-8 不墨守成规; A3-8 鼓励员工积极参与设计……
身份认同	韧性	A1-24 为了报价, 通宵加班; A2-24 一个人身兼数职……
	决策果断	A1-28 快速做决定, 断臂止血; A2-28 遇到困难, 快速调整转型……
	淡定从容	A1-37 经历多了, 处事更从容; A2-37 没关系; A3-37 抱怨没有用……
	角色定位	A1-23 女性自我成长很重要; A2-23 女性创业者对孩子的影响很正面……
	社会对女性的判断	A1-13 客户觉得女的会搞不定; A2-13 大家第一反应还是觉得男的更厉害……
	着眼当下	A3-2 没有特别远大的理想; A2-2 机缘巧合开始创业……
	性别差异	A1-40 女性柔性管理; A2-40 女性更加关注社会的基本面……
	柔性管理	A1-46 把公司当成家一样管理; A2-46 允许员工弹性工作……
共同成长	领导自我成长	A1-42 学习 APP 以及利用周末去学习; A2-42 学习, 以应对危机……
	储备人才	A1-44 团队很重要; A2-44 人的因素比环境的因素重要很多……
	关注员工发展	A1-45 员工有目标感; A2-45 希望员工有内驱力……
	激励关怀员工	A1-47 开放的心态, 给子公司负责人配股权; A2-47 与员工共进退……
	认可接纳员工	A1-48 发现员工优点进行表扬; A2-48 团队分工合作……
	转变心态	A1-49 降低期望; A2-49 确实做不到平衡……

3. 理论编码

理论性编码旨在揭示选择性编码形成的核心范畴之间的内在联系, 进而构建理论模型^[16]。通过持续比较选择性编码提炼的核心范畴与相关文献, 整理研究备忘录, 最终建构出女性创业型领导的理论结构模型(见图 1)。该模型包含六个核心范畴: “变革规划”“危机应对”“维护关系”“鼓励创新”“身份认同”与“共同成长”。

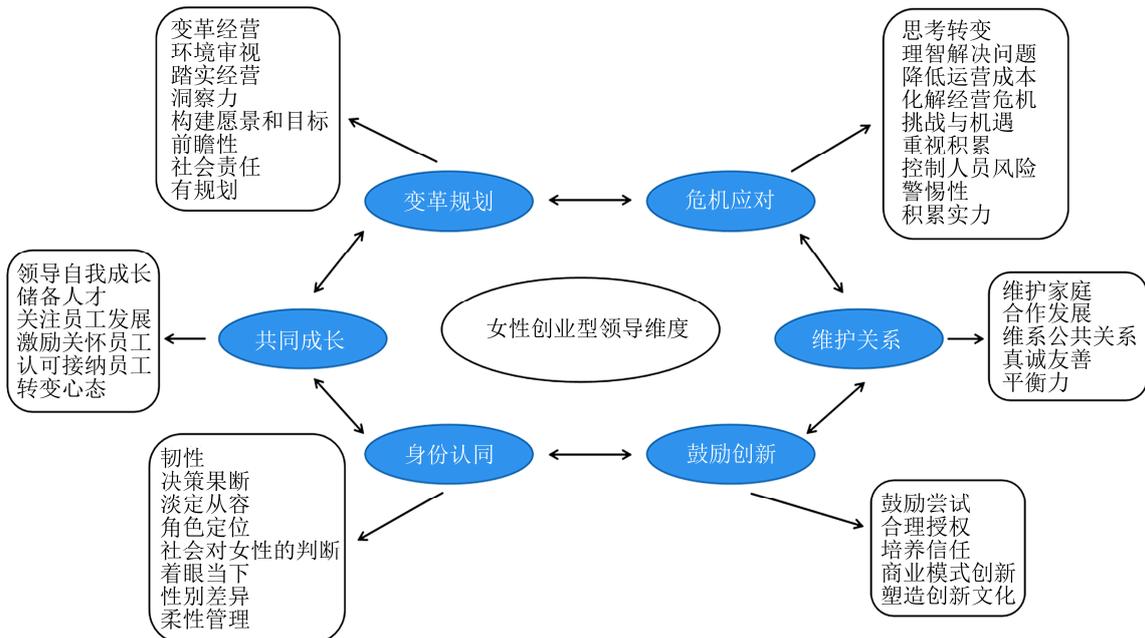


图 1 女性创业型领导结构维度模型

其中,“变革规划”是女性创业者面对内外部环境挑战时的决策心智模式,反映其对环境的敏感性和对公司定位的精准性;“危机应对”是女性创业者面对危机时的行为决策和管理运营的转变,直接影响公司绩效;“维护关系”指女性创业型领导者整合内外部网络关系以保障创业平稳,反映其善于沟通、公关的特长。“鼓励创新”是女性创业型领导者在创业过程中为获得竞争优势,鼓励员工创新,从而能够影响产品绩效。“身份认同”是女性创业者的身份认同程度对其决策倾向和创业行为的影响。“共同成长”体现出女性创业型领导者独特的关怀激励风格和柔性管理方式,有助于提升员工的黏性和创业积极性。

四、研究结果与讨论

本研究利用扎根理论,最终得到女性创业型领导结构维度的6个核心要素。

(一) 变革规划

变革规划由变革经营、环境审视、踏实经营、洞察力、构建愿景和目标、前瞻性、有规划及社会责任8个子范畴构成。女性创业型领导者对外部环境变化有敏锐洞察力,能及时做出判断并调整业务流程,捕捉变化中的机会。受效果逻辑影响,她们遵循手段导向和可承受损失原则,通过持续配置、运用和整合现有资源创造新可能,间接促进商业模式创新,实现公司变革发展。

女性创业型领导者对公司有精准认知,在制定愿景目标时,会根据公司实际情况制定合理的中期规划;在创业过程中,她们秉持踏实经营理念,专注产品开发和品牌建设。此外,研究还发现女性创业者重视社会责任,会结合产品特点,在社会服务、环保等领域积极回馈社会。

(二) 危机应对

危机应对由思考转变、理智解决问题、降低运营成本、化解经营危机、挑战与机遇、重视积累、控制人员风险、警惕性以及积累实力9个子范畴构成。在效果逻辑的引导下,女性创业型领导者把外部不确定性视为挑战和机遇,认为危机可以被利用。基于可承受损失原则,如果试错成本在可接受范围内,女性创业型领导者会采取具有一定冒险倾向的决策以提高机会识别率和价值创造。

此外,女性创业型领导者关注员工成长,期望通过自身、企业与员工的共同成长来实现整体提升;对经营和人员流动危机,女性创业型领导者保持着高度警惕,倾向于通过提升产品品质来降低运营风险,并采取有效措施避免客户和公司损失,如强化产品优势、及时与客户沟通、理性选择员工与合作人等。

(三) 维护关系

维护关系包括两个层面:对外,涉及与合作伙伴、政府机构及客户之间的协调;对内,包括与股东、员工以及家庭成员之间关系的平衡。该维度由维护家庭、合作发展、维系公共关系、平衡力、真诚友善5个子范畴构成。女性创业型领导者重视伙伴关系建立,以提升企业协调能力和关系技能。为平衡工作与家庭关系、应对创业资源紧缺危机,她们充分发挥女性在沟通与公关方面的优势,整合已有资源,通过采取与同行合作或跨界合作、合理规划时间、担任社会职务等策略,一方面与同行保持良好的竞争关系或形成战略联盟,另一方面与相关企业建立基于信任、共生的长期合作。这有助于女性创业型领导者获得外部支持和多样化信息,以弥补资源或能力的不足,确保公司在多变的市场环境中灵活应对危机,实现平稳发展。女性创业型领导者运用效果逻辑强化与合作伙伴的关系,倾向构建广泛的社会网络,以实现知识转移和资源汇聚,同时突破现有知识局限和技术核心刚性^[7]。

此外,随着社会性别歧视的减弱,女性通过银行贷款等方式获取创业资金的难度逐步降低,越来越多的女性主动选择创业。然而,家庭因素仍是女性创业者最先考虑和关注的变量。通过扎根研究发现,女性创业者在创业初期、中期或危机下均优先考虑工作与家庭关系平衡,体现出因果逻辑下面对危机的回避态度,但在这一过程中,她们逐步转变心态,降低自我要求,承认无法实现完美平衡,只能尽可能做到平衡,从而减少家庭角色与创业者角色的冲突,以维护家庭关系。为了在激烈的竞争以及不断涌现的危机中实现持续稳定发展,女性创业者必须构建关系网络。女性良好的沟通能力在平衡

工作与家庭关系、营造和谐公司氛围以及构建社会关系网络等方面发挥了强有力作用,使她们更易获得利益相关者的帮助。

(四) 鼓励创新

女性创业者通过鼓励尝试、合理授权、培养信任、塑造创新文化以及商业模式创新等方式,引领公司员工克服困难、化解危机,实现公司稳步发展。基于手段导向原则,效果逻辑作用下的女性创业者面对挑战,强调通过不断试验以创造全新产品或服务^[18]。在不断尝试的过程中,她们识别潜在市场需求,开发新业务。

面对复杂多变的市场环境,女性创业者必须激励公司员工积极参与创新,引领公司实现创新发展。研究发现,女性创业者的创新领导力更偏向通过合作的方式来体现,常利用其沟通优势与团队成员共同探寻新商业模式;通过合理授权、鼓励尝试等激励员工创新,提升公司的竞争力。

(五) 身份认同

身份认同是主体对自身角色的认知和描述,Shepherd和Haynie^[19]将创业者身份认同定义为个体对自己创业者的身份认同以及所设定的行为期望。这一维度包括韧性、决策果断、淡定从容、角色定位、社会对女性的判断、着眼当下、性别差异和柔性管理8个子范畴。女性创业者的内部自我因素以及外部关系因素会影响女性创业者身份认同的构建机制(合法性、独特性及真实性),进而影响其身份认同策略的选择,形成不同类型的女性创业者(传统的女性创业者、男性化的女性创业者、女性化的女性创业者、混合型女性创业者),表现出不同特征和决策差异。

研究发现,被访者A5、A8、A9属于传统的女性创业者,接受自身传统女性身份以及社会规范下的创业者身份,具有高家庭网络和高创业网络嵌入度,表现为努力平衡家庭与工作关系,选择与男性合作以获取创业者身份合法性。传统的女性创业者在应对危机的过程中表现出较强的平衡力和韧性,能在既定规划下坚持公司的经营。被访者A1、A4、A7属于男性化的女性创业者,接受社会规范下的创业者身份,但拒绝自身传统女性的身份。通过模仿男性创业者特征获得创业者身份合法性,承认女性独特气质以挖掘创业者身份的独特性,同时拒绝传统女性应承担的家庭责任。为使企业长足发展,她们面对危机时淡定从容、决策果断,表现出较强的韧性,不怕困难、勇于奋斗、坚持不懈。被访者A3、A6属于女性化的女性创业者,接受传统女性身份和责任,具有高家庭网络嵌入度,但拒绝社会规范下的创业者身份,强调优于男性化的女性化经营方式,塑造女性化的女性创业者形象^[20]。她们表现出更强的沟通能力,管理方式更具柔性。被访者A2、A10、A11、A12属于混合型的创业者,拒绝传统女性身份和社会规范下的创业者身份,在真实性机制作用下将女性差异性与男性专业性相结合,认为女性也可以将公司经营好。她们既有女性特有的柔性、韧性、真诚友善等特质,也具有男性的果敢和坚持。

在创业过程中,女性没有预先设定目标,更着眼当下,创业愿景较为模糊,但对女性在社会上的处境有准确判断,能充分利用已有资源创设机会,表现出较强韧性与果敢。研究发现,女性创业型领导者追求自我价值的实现,主要由内在动机驱动选择自主创业并引领企业走出困境,因此她们倡导女性要独立。

(六) 共同成长

共同成长涵盖领导自我成长、关注员工发展、激励关怀员工、认可接纳员工、转变心态以及储备人才6个子范畴。开放式编码揭示,女性创业型领导者在创业过程中,为规避重复性错误,会积极与经验丰富者交流,汲取先进经验,并发挥示范作用,推动企业与员工共同成长。具体表现为“利用APP随时学”“向同行学习”等,高效利用时间与资源以促进个人发展,并通过调整对自身多重角色的期待,保持积极心态,持续学习和进步。

此外,她们展现出对员工的深切关怀,引领员工共同进步,表现为“明确员工定位和发展路径”“希望员工有内驱力”等。女性创业型领导者通过多元化的手段认可和激励员工。这不仅体现出女性

创业型领导者对自我和员工成长的重视, 而且有利于构建和谐和上下级关系, 增强员工对企业的忠诚度, 从而打造高效的创业团队, 推动企业良性发展。多数女性创业型领导者高度重视人才培养, 认为人才是企业最宝贵的资产, 并通过多样化手段促进人才储备及培养工作。

五、结论与建议

本研究通过对 12 位女性创业者的深度访谈, 运用扎根理论构建了女性创业型领导的六个结构维度: 变革规划、危机应对、鼓励创新、维护关系、共同成长及身份认同。

在维护关系维度, 女性创业型领导者凭借沟通优势, 与各方建立战略联盟, 有效整合资源以探索新的发展机遇, 展现出女性特有的柔性管理风格。在身份认同维度, 不同身份认同策略导致女性创业型领导者表现出不同的领导行为: 传统型领导者接受社会规范及创业者身份, 倾向于平衡家庭与事业, 展现出较强的平衡力和韧性; 男性化的领导者接受社会规范但拒绝创业者身份, 倾向于全力发展事业, 表现出坚韧和果敢; 女性化的领导者拒绝社会规范下的创业者身份但接受传统女性身份, 倾向于发挥女性优势引领公司发展, 在创新上表现出更强的包容性; 混合型的领导者拒绝传统女性身份及社会规范下的创业者身份, 倾向于融合两性优势, 塑造新型女性创业者形象, 表现出更强的创新性和包容性。尽管四种类型的领导者的创业动机相似, 但混合型领导者在实现自我价值方面的追求尤为显著。在共同成长维度, 女性创业型领导者强调以人文关怀为导向, 引领员工共同进步, 促进企业与员工的共同成长。

研究发现, 女性创业型领导者在维护关系、身份认同、共同成长方面表现得更为突出, 建议女性领导者要充分认识并尽可能发挥这些方面的优势, 促进企业内部管理优化和创新引领发展, 推动企业更高质量地发展。家庭因素也是女性创业者普遍需要考虑的因素, 其往后的发展也很注重工作与家庭的平衡, 这突出表现在传统型的女性创业者及女性化的女性创业者身上。建议政府和妇联组织通过媒体宣传和社会活动, 提高公众对女性创业者的认知和支持; 出台相关政策, 为女性创业者提供更多的法律保障和优惠政策, 比如设立公益性质的托管机构等, 为女性创业者更好地平衡家庭与创业创造条件。女性创业型领导者在强调对员工的激励与成长外, 也很重视自我的成长, 让自己保持一种积极向上的状态。针对女性创业者的学习和自我成长需求, 政府、企业和非营利组织可以提供针对女性创业者的培训和学习提升项目, 帮助她们提高在创业过程中的竞争力; 搭建社交平台, 促进女性创业者之间的交流与合作, 帮助她们扩大社交圈子, 寻找合作伙伴和投资者; 建立导师制度, 鼓励成功的女性企业家或行业专家担任导师, 为初创企业的女性领导者提供指导和支持, 帮助她们在创业过程中少走弯路, 更快地取得成功。

致谢:

周亚云同学在论文的修改中提供了很大帮助, 在此予以感谢。

参考文献:

- [1] MORRIS M H, MIYASAKI N N, WATTERS C E, et al..The dilemma of growth: Understanding venture size choices of women entrepreneurs [J]. Journal of Small Business Management, 2006, 44(2): 221-244.
- [2] 杨静, 王鲲. 女性领导研究回顾与展望[J]. 山东财经大学学报, 2015, 27(4): 111-117.
- [3] MANOLOVA T S, BRUSH C G, EDELMAN L F, et al. Pivoting to stay the course: How women entrepreneurs take advantage of opportunities created by the COVID-19 pandemic[J]. International Small Business Journal, 2020, 38(6): 481-491.
- [4] Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). Women at the core of the fight against COVID-19 crisis[R]. 2020. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-atthe-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/>.
- [5] CHMURA M. Pandemic impacts entrepreneuring women at work and home, Babson College[R]. 2020. <https://entrepreneurship.babson.edu/pandemic-impacts-entrepreneuringwomen-at-work-and-home/>.
- [6] 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, 2013, 240(9): 102-115, 117, 187-188.
- [7] 杨静. 创业型领导研究述评[J]. 中国人力资源开发, 2012(8): 5-9.

- [8] COVIN J G, SLEVIN D P. The entrepreneurial imperatives of strategic leadership[C]// HITT M A, IRELAND R D, CAMPS S M, et al. Strategic entrepreneurship: Creating a new mindset. Oxford: Blackwell Publishers, 2000: 309–327.
- [9] GUPTA V, MACMILLAN I C, SURIE G. Entrepreneurial leadership: Developing and measuring a cross-cultural construct[J]. Journal of Business Venturing, 2004, 19(3): 241–260.
- [10] 杨娟, 官振中, 蒲波. 创业型领导的概念、维度与影响机制综述[J]. 领导科学, 2019, 759(22): 62–64.
- [11] SIDDIQUI S. An empirical study of traits determining entrepreneurial leadership an educational perspective[J]. Skyline Business Journal, 2007, 4(1): 37–44.
- [12] HEJAZI S A M, MALEKI M M, NAEIJI M J. Designing a scale for measuring entrepreneurial leadership in SMEs[J]. International proceedings of economics development & research, 2012(28): 71–77.
- [13] COLETTE H, LENE F, ALAIN F, et al. Entrepreneurial leadership and gender: Exploring theory and practice in global contexts[J]. Journal of Small Business Management, 2015, 53(3): 581–586.
- [14] KAKABADSE N K, TATLI A, NICOLOPOULOU K, et al. A gender perspective on entrepreneurial leadership: Female leaders in Kazakhstan[J]. European Management Review, 2018, 15(2): 155–170.
- [15] 杨静. 女性创业领导力的行为特征及其效能机制: 多水平效应分析[D]. 杭州: 浙江大学, 2014.
- [16] GLASER B G. Theoretical sensitivity: Advances in the methodology of grounded theory[M]. Mill Valley, Calif: Sociology Press, 1978.
- [17] 杨刚, 谢懿, 宋建敏. 效果逻辑、外部网络能力与商业模式创新: 竞争强度的调节作用[J]. 技术经济, 2019, 38(11): 1–11.
- [18] VERSHININA N, BARRETT R, MCHARDY P, et al. Logics and rationalisations underpinning entrepreneurial decision-making[J]. Journal of Small Business & Enterprise Development, 2017, 24(1): 158–175.
- [19] SHEPHERD D, HAYNIE J M. Family business, identity conflict, and an expedited entrepreneurial process: A process of resolving identity conflict[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2009, 33(6): 2442–2587.
- [20] 李赋薇, 杨俊. 女性创业者身份认同策略选择及其行为影响: 理论模型与未来议题[J]. 外国经济与管理, 2020, 42(12): 17–29.

Multi-dimensional construction of female entrepreneurial leadership model from the perspective of Grounded Theory

HOU Yongxiong, XIE Qiqi

(School of Entrepreneurship, South China Normal University, Guangzhou 510631, China;
Shenzhen Longhua Xingzhi School, Shenzhen 510000, China)

Abstract: With 12 female entrepreneurial leaders as the research object, through the coding analysis of the classical Grounded Theory for 197 000 words of case data collected by in-depth interviews, the company's annual report, brochures, minutes of meeting, reports and other second-hand data, it builds the structure model of female entrepreneurial leadership, which contains six dimensions: change planning, crisis response, maintenance relationship, encouraging innovation, identity, common growth. Based on the analysis, it finds out that female entrepreneurial leaders are good at transforming the crises into opportunity, using their strong communication ability to establish strategic alliance relations with partners and peers, fully integrating the existing resources to seek new development opportunities, and showing outstanding tenacity and courage. The female entrepreneurial leaders under different identity strategies have different leadership behaviors, they uniformly display a similar entrepreneur drive pursuing self-value realization, and the family factors are the common factors to be considered in the process of female entrepreneurship.

Key words: female; entrepreneurial leadership; Grounded Theory; identity

[编辑: 苏慧]