

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

企业女性领导者 职业成长的进阶规律

李鲜苗 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

企业女性领导者 职业成长的进阶规律

李鲜苗 罗瑾琰 著

WOMAN

图书在版编目 (CIP) 数据

企业女性领导者职业成长的进阶规律/李鲜苗, 罗瑾琮著.
—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 978-7-5161-5838-8

I. ①企… II. ①李… ②罗… III. ①女性—企业领导学—
研究 IV. ①F272.91

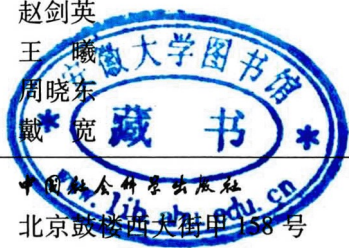
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 063885 号

出版人 赵剑英

责任编辑 王 曦

责任校对 周晓东

责任印制 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 12.25

插 页 2

字 数 209 千字

定 价 42.00 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

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”
(项目批准号: 10JZD0045-2)

序 言

管理大师杜拉克预言：社会的发展以及组织的变革，引发管理思想、领导特质及管理风格发生了变化。时代的转变正好符合女性的特质，对人的关注和关爱将越来越被重视，而这正是女性的天性。女性不仅开始走入职场，而且一些卓越的女性甚至开始担任国家领导人或大型公司的最高领导者，在企业、政界、NGO等领域创造了令人瞩目的成就。女性人才作为人才结构中的重要组成部分，在组织管理和决策层中占据了越来越重要的地位。

“她”经济时代的到来，为女性人才提供了更加有利的发展空间和机遇，女性领导人才数量呈增长趋势，领导特质符合时代发展的需要。但其在现实的成长背景下，同样存在着些许障碍与挑战，女性领导人才数量的供给未能满足时代的需求，出现结构性的失衡。如何消除双重角色和内在心理因素对其职业成长根深蒂固的影响，优化女性管理者的职业发展轨迹，并提升其社会贡献度是当前急需解决的重要问题。因此，在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》（项目号为：10JZD0045-2）的支持下，本书结合现实背景和理论基础，聚焦于女性领导者，以“职业成长”作为研究方向，试图探寻女性领导者的职业成长规律。

企业女性领导者作为女性高层次人才的典型代表群体，自述其职业经历的关键事件，诸如，面临何种困惑，如何进行调整、转换或突破，通过了解与学习优秀的企业女性领导的成长经验或应对方式——榜样的力量，来帮助更多的女性实现自身的职业成长与发展。本书以个体层面为研究视角，凭借故事线探寻职业成长的脉络，从而构建驱动女性领导者职业成长的关键因素和行为，最终归纳共同的成长路径。

本书的内容一定程度上是对以往研究的深化与补充，针对国内外女性人才成长以及性别差异方面的研究成果进行了全面梳理，并对女性人才成

长的主要研究议题进行归纳。有利于丰富女性领导学的研究内容，深化女性职业生涯发展理论，并提出了心理进阶与职业成长相关性的研究新发现，为形成心理进阶新的理论研究进展，提供了探索性的案例及部分实证支持。

本书综合采用文献阅读、深度访谈、统计研究等多种方法，力求能够优势互补及相互印证，从而提高此次研究的可靠性与可信度。基于关键事件情境下女性领导者职业成长的释意要素及其动态演化关系采取了探索性研究；驱动女性领导者职业成长的内在因素（基于前一阶段研究结论提取的关键性因素）追踪研究，采用因子分析、相关分析和多层线性分析对数据进行分析和处理，构成本书的两大特色。

在此项研究中，感谢课题组四川大学谢晋宇教授及吉林大学于桂兰教授、同济大学任浩教授、闫淑敏教授、钟竞副教授等给予的合作与帮助，每次课题讨论都对本书的写作与完美提供了有益启发；同时感谢同济大学陈松教授，台湾中正大学黄良志教授，台湾中山大学赵必孝教授，以色列海法大学 Lipshitz 教授等的支持和学术建议，最后特别感谢接受调研的各位人士分享的真实有趣的故事和素材。

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景	1
一 现实背景.....	1
二 理论背景.....	6
第二节 研究问题	7
第三节 研究目的和意义	8
一 研究目的.....	8
二 研究意义.....	9
第四节 研究思路和方法	12
一 研究思路	12
二 研究方法	13
第五节 研究结构安排	14
第六节 本章小结	15
第二章 研究综述	17
第一节 研究对象及相关概念界定	17
一 女性领导者	17
二 职业发展、职业成长与职业成功	17
三 女性人才职业生涯发展阶段	20
第二节 女性人才职业成长的相关研究	22
一 女性人才职业成长的影响因素研究	22
二 女性人才职业成长的作用机制研究	26
第三节 以往研究述评	32
一 以往相关研究取得的进展	32

二	以往相关研究的局限和有待解决的问题	34
第四节	本章小结	35
第三章	企业女性领导者职业成长的研究设计	36
第一节	女性领导者职业成长的切入视角	36
一	女性领导者职业成长的心理资本	37
二	女性领导者职业成长的角色认同	39
第二节	研究的理论基础与构思设计	41
一	理论基础	41
二	构思设计	46
第三节	本章小结	47
第四章	企业女性领导者心理进阶：职业困境与突破机制的 释意过程研究	48
第一节	研究目的	48
第二节	研究方法	49
一	质性研究方法的确立	49
二	资料收集及分析方法	51
三	研究材料的生成	52
第三节	子研究一：职业成长的释意要素研究	56
一	研究目的	56
二	案例研究	56
三	研究结论	107
第四节	子研究二：职业成长的释意要素动态演化关系	112
一	研究目的	112
二	研究结论	112
三	研究发现	113
四	研究命题的进一步讨论	120
第五节	本章小结	122
第五章	职业角色认同驱动下自我效能感与企业女性 领导者职业成长的追踪研究	125
第一节	研究目的	125
第二节	研究方法	125

一	变量测量	126
二	研究样本	131
三	信度与效度分析	133
四	共同方差检验	134
第三节	职业成长函数关系模型的构建	135
第四节	数据分析及结果	136
一	区分效度的验证性因子分析	136
二	变量的描述性统计分析	138
三	职业满意度的增长模型	138
四	自我效能感的增长模型	144
第五节	本章小结	148
第六章	研究结论与启示	149
第一节	本书的主要结论	149
一	企业女性领导者职业成长的驱动因素	149
二	职业成长驱动因素的动态过程	150
三	企业女性领导者职业成长呈现的进阶规律	152
第二节	本书的理论进展	155
一	理论贡献	155
二	本书的意义	158
第三节	本书的现实启示	159
一	女性领导者职业成长自身觉醒的启示	160
二	企业为女性领导者的职业成长给予支持的启示	161
三	社会为女性领导者的职业成长有效引导的启示	162
	参考文献	163
	附录	182
一	访谈提纲	182
二	问卷调查	184
	后记	187

第一章 绪论

第一节 研究背景

一 现实背景

妇女发展是国家社会经济发展与文明进步的重要标志。随着社会的开放、观念的更新、新型产业结构的出现与发展, 妇女人力的开发与应用越来越受到各国的关注与重视。女性人才作为人才结构中的重要组成部分, 在组织管理和决策层中占据了越来越重要的地位, 越来越多的职业女性开始进入企事业单位的管理层, “她”经济时代已经到来。

女性领导人才: 呈现增长趋势

全球范围内, 女性高管比例最高的国家为俄罗斯, 占 46%, 其次是博茨瓦纳、泰国和菲律宾, 均为 39%。中国香港地区位列第七, 占比 33%。而日本和德国的女性高管比例最低, 分别为 5% 和 13%。很多国家已意识到女性高管在企业中的重要性, 挪威、西班牙和法国都已经对上市公司女性董事的比例提出了增加目标。^① 在 2011 年全球商界女性 50 强名单中, 美国女性高达 18 位, 其次是 7 位印度女性, 中国共有 5 位女性上榜, 英国 4 位, 新加坡 3 位, 澳大利亚、德国以及瑞士均为 2 位。^②

中国女企业家队伍不断发展壮大, 女企业家占全国企业家总数的 25%, 中国女企业家协会个人会员已达 7000 余人。在我国, 女性企业家掌管的企业 98% 处于盈利状态。此外, 越来越多的中国女性活跃在国内政治以及科技领域的中心舞台。据统计, 全国 31 个省区市共选举产生

^① 京都天华会计师事务所 2012 年的《国际商业问卷调查报告》。

^② 安德鲁·希尔:《FT 揭晓 2011 年全球商界女性 50 强》, FT 中文网, 2011 年 11 月 15 日, <http://www.ftchinese.com/story/001041600>。

1556名十八大代表，其中，妇女代表422名，占代表总数的27.12%，创历史新高。20年来，这一比例由十四大时的15.7%，到十五大时的16.8%、十六大时的18.1%、十七大时的20.1%，再到十八大时的27.12%^①。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。近10年来，在国家科学技术进步奖、国家技术发明奖和国家自然科学奖三大获奖项目中，女性作为第一完成人的项目数呈现上升趋势，总数达到166项，约占获奖项目总数的6.68%，展现出女性科技工作者活跃在科学研究和技术创新的第一线，创造出了一大批具有重要支撑和引领作用的科技成果，为促进中国经济发展和社会进步做出了重要贡献。

女性领导特质：符合时代需要

管理大师杜拉克预言：社会的发展以及组织的变革，引发管理思想、领导特质及管理风格发生了变化。时代的转变正好符合女性的特质，对人的关注和关爱将越来越被重视，而这正是女性的天性。奈斯比特认为，女性领导者是未来组织发展最需要的力量。亨利·明茨伯格也认为，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，很多优秀的男性CEO正在逐步采用这种方式。

利用新闻媒体，查看近十年来女性领导者的报道内容，以Fu和Tsui提出的领导者特质及定义为基准，探究女性领导特质。《人民日报》涉及女性领导特质的文章为6篇，集中于女性企业家的表述中，强调女性具有“沟通能力”及“市场敏感性”，注重“团队协作精神”。2008—2011年间，领导特质集中在“慈善”、“奉献”、“创业精神”与“社会责任”。《光明日报》涉及女性领导特质的文章为4篇。其中女干部的表述为“负责”、“以人为本”、“抵制腐败”、“集体主义”、“家长作风”、“关心他人”、“理解”与“使命感”。2010年和2011年共有3篇内容集中为特质类的描述，女企业家为“他人的理解”、“关爱”、“细致”、“敏感”、“注重团队合作”、“向善利他”与“社会责任”；女科学家为“奉献”、“社会责任”。2003—2011年间，《中国妇女报》对女性领导特质的描述更加丰富，特别是2011年有两篇女科学家的集中报道，体

^① 姜山镇妇联：《基层妇联热议十八大：发挥妇女代表正能量》，郑州女性网，2012年11月7日，<http://www.yz-women.org.cn/cn/newsd.php?nid=6762>。

现了从个体的“关爱”到组织及社会责任“贡献”，包含了微观的“勤劳”、“友善”、“重感情”等，中观的“团队合作”、“合作”和宏观的“和谐”和“社会责任”的特质描述。

网络媒介关于“女性领导”标题的新闻达到 91 条（删除重复的）。其报道数量逐年上升，内容集中展现于“柔性”、“母性”、“善解人意”、“耐心”等女性特质。从 2009 年开始，在面临金融危机的关键时期，报道内容更多赞赏女性的“柔性化”、“善于沟通”、“敏感”、“角色转换”等应对危机情况发生的行为或品质，彰显了女性更加适应于时代的变革。

女性领导人才：结构性失衡

女性人才在社会各领域发挥着越来越重要的作用。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。

从企业管理层结构看，在中国上市公司中，女性在高层的任职比例为 13.52%，女性在董事会成员中的比例为 10.73%。另外，根据京都天华会计师事务所的 2012 年《国际商业问卷调查报告》最新结果显示，在受访中国内地企业中，女性高管在企业管理层占 25%，但仍高于全球平均水平（21%）。在中国女性高管担任的职务方面，COO（首席运营官）的职位排在了首位，占 45%，其次为人力资源总监（41%）和首席财务官（9%），CEO 仅为 9%；而在全球范围内，人力资源总监的比例位居首位，为 21%，而女性 COO 的全球平均比例为 12%，CEO 为 9%。^①

除此之外，从党政领导班子结构看，女性领导人才（厅局级以上）任职呈现“五多五少”现象，北京市政府局级领导中女性占 20%，而担任“一把手”者只占 12.4%；全国人大代表和政协委员中女性比例也分别仅为 21.4% 和 17.7%。

科技领域女性高层次人才同样缺位严重。我国女科技工作者的比重虽超过 1/3，然而科学院和工程院女院士只占院士总数的 5.06%；女性入选人才计划比例严重偏低，入选中科院“百人计划”、国家自然科学基金委员会“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%。2010 年 6 月在第三世界妇女科学组织第四届全体大会上，中国科学院院长路甬祥院士指出，“女性

^① 京都天华会计师事务所 2012 年的《国际商业问卷调查报告》。

科技人员总体数量仍然偏少，高层次女性科技人员数量尤其偏少”。

女性在关键职位上的比例偏低，而且没有改变副职多、正职少的传统状况。女性高层次人才在社会组织机构中的结构性缺失，呈现明显的“剪刀效应”。

女性双重角色：认知与平衡的困惑

Friedman (2008) 提出，每个人活动的领域无非是自我、工作、家庭、社区等领域，明确各种角色的期望并承担对各种角色的责任。传统的社会文化认为男性更多地负担着从事工作以维持家庭的经济收入的责任，而女性对家庭事务有更多的责任。不仅男性这么认为，女性也深受“男主外、女主内”这种观念的影响。正是这种束缚，女性在走向社会领域，获得了有报酬的工作之后，基本没有改变男性为主导的大结构，女人在这个结构中，确实也建立起类似男性主体的身份。主流的社会结构与制度（规则与实践或者文化）为男性和女性发展资本提供了不同的机会。传统文化不仅深深影响着社会对女性的态度，也影响着女性对自身的评价和定位。在工作环境中，女性两种潜在的身份意识（女性群体和企业一员）是基于不同的类产生的。女性的社会角色与管理者角色的冲突会导致社会对女性管理者的偏见，从而使得女性职位晋升不足。这种与生俱来的身份意识会使她们觉得自己在职场中“被边缘化”。

一般而言，工作与家庭遵循着并行发展的逻辑关系，职业生涯的每一阶段都与家庭因素息息相关，或协调或冲突。Voydanoff (2005) 指出，职业生涯与家庭责任之间的平衡，对于员工特别是对女性尤为重要。除了职业生涯外，家庭对女性群体有重大意义，会给职业生活带来许多影响。婚姻和父母身份施加于个人的压力远远超出一项工作或职业的压力，工作与家庭间的潜在冲突对职业生活的影响甚至超过个人发展目标对职业的影响。家庭成员的意见对雇员的工作成效有重大影响，尽管个人在社会生活中有多种选择甚至逆向选择的可能性。Schein (2007) 认为，作为子女、父母的角色是不可逆的，能放弃一项职业，却不能放弃这些角色；相反，要设法完成这些角色。正是从这个意义上讲，工作与家庭平衡的研究才显得那么重要。

对女性领导者而言，备受关注的还是她们作为领导者、妻子和母亲所承担的责任。一方面，社会期望她们在工作中有所表现；另一方面，照顾孩子和家务的主要责任仍然沉重地压在她们身上，她们一直在试图“平衡”

自身在工作和家庭中的角色。社会对成功男性的关注是事业，而对成功女性的关注是事业和家庭，社会对女性的成功要求更加苛刻。但从正面的角度看，现代社会对女性在事业上的追求有更大的包容，但她首先还得扮演好传统的角色。如果说以前成功的女性都被形容为“铁娘子”，而现代成功的女性更必须是个“女超人”。她必须刚柔并济，做事像男人，做人像女人，平衡家庭与事业，把握每一分钟，演好每一个角色，承受和享受内在与外在的压力。

当这些社会身份不一致时，女性应如何处理她们的多重角色。本书通过对多重社会身份的研究，一方面，可以丰富社会认知与认同理论；另一方面，能够更好地理解影响现代社会中身份认知的过程机制。

· 女性个体心理：心理天花板障碍

人的心智结构是一个人长期心理累积的过程，一旦形成，便成为一种定型化的、类似于本能习惯的认知方式。Pfeffer（2005）认为未来人力资源管理的趋势应聚焦于对雇员心理因素的诊断和变革上。

早在20世纪70年代，就有心理学研究发现，女孩在小学时期就出现了自信心的鸿沟，许多女性需要克服依赖的心理和害怕失败的心理，主要表现为：许多女生虽然学习成绩好，但她们的理想却没有同龄男孩高。这种心理趋势到了青春期更进一步强化，女性气质和竞争力总是产生矛盾和冲突，一些女孩的成绩也随着年龄而下降，这往往是信心不足和害怕被否定的心理所导致。而这种特性随着年龄成长一直潜伏在女性心中，她们在潜意识中降低自己的能力和竞争力，以保有自己的女性气质。这种自信心的不足也让她们在职业发展的道路上不能攀登高管的位置，因为心理素质是成为领导的一个很重要的特质。

在女性职场中，存在着明显女性行业和“玻璃天花板”现象，但是通过已有的理论研究和在国内的报道中，被采访的一些女性高管都表示自己并没有感觉到所谓的“玻璃天花板”。比如海尔集团总裁杨绵绵对“玻璃天花板”的说法很不赞同：“我认为自己吓唬自己，对个人来讲可能是一个借口，但我不认为存在，如果你想继续上升，谁也没有拦着你。”成功和没有成功跨过这道坎儿的女性对所谓的“玻璃天花板”和障碍有着不同的诠释。成功的女性觉得它并不存在，成功在于个人，但更多还在挣扎的女性往往更感觉到“玻璃天花板”和性别歧视的存在。在女性职业成长过程中，“天花板”不是“玻璃”而是“心理”。

有报道指出，女性在事业的发展中，遇到的贵人多是男性。这种现象多源于两个原因：一是女性从小养成的依赖心理，二是男性为主的商业社会的规则。这种依赖心理在理性上容易被意识到，但在感性上又很难克服。女性往往还是会征求别人的意见，需要得到一种肯定。许多女性在咨询男性的时候，自己内心其实已经有想法，只是在心理上需要一种认可和支持，而且还有一种更奇怪的现象——女性更想得到男性上司、男性同事、男性客户的认可，这或许是行为习惯和心理习惯形成的一种潜意识的惯性，一种微妙的心理。这种心理使得女性缺少一种自信，不敢承担，甚至拒绝成功，直接和间接地影响了她们的职业发展。

通过对现实背景的描述，女性领导人才数量呈增长趋势，领导特质符合时代发展的需要，但其人才数量的供给未能满足时代的需求，出现结构性的失衡。同时，在女性领导人才的成长过程中，双重角色和内在心理因素对其职业成长产生深远的影响。

二 理论背景

随着越来越多的女性踏入社会、进入职场，理论学术界对女性人才相关研究多从社会学、管理学、女性学或心理学等学科出发，试图探寻女性人才职业成长或职业生涯发展的影响因素、度量标准以及成长阶段的独有特征。

目前对女性人才职业生涯发展影响因素的研究主要围绕四个方面展开：（1）心理因素（职业使命、自我效能感、动机和人格特质）。（2）能力素质因素（职业胜任力、专业知识和技能）。（3）技巧策略因素（职业规划、目标设置）。值得注意的是，两性在职业成功衡量标准的认知上存在差异。（4）阻碍女性职业成功的组织因素和社会因素，如广泛的社会性别歧视和缺乏组织支持，女性不容易进入男性主导的社会网络中获取职位晋升所需的社会资源。相比较而言，组织和社会因素属于个体职业生涯发展的外生变量，而其他因素是内生变量。同时，能力素质、技巧策略大多属于智商因素，心理因素也与情商有直接关系。

女性人才职业发展阶段有其独有特征。廖泉文（2003）认为，相对男性的职业发展模式呈现倒U形，女性的职业发展模式呈现M形，并与女性的生理、心理等因素有关。Mainiero和Sullivan（2005）提出了女性“万花筒职业生涯”，通过研究构建了女性职业发展“ABC”模型。O'Neil和Bilimoria（2005）在探索女性职业生涯发展规律时，将女性职业生涯划

分为理想主义成就阶段、注重实际的忍耐阶段和重造性贡献阶段三个阶段。此外，如信息技术的发展、组织和个人的变化、社会和市场的专业化、家庭模式和业务的扩展、经济全球化和世界性竞争等，职业生涯发展呈现出许多新的特征。随着职业生涯的无边界趋势的增强，不同的研究对象、不同的组织类型、不同的产业、不同的个人价值追求、不同的年龄和职业、不同的受教育年限等，受无边界的职业生涯发展模式的影响结果亦不同，这些最终会影响到职业成功。

认同理论、社会认知理论和自我归类理论是研究群体间或角色关系的三个非常重要的社会心理理论。传统思维定式、女性群体自我认同缺失、外部客观现实强化、内在基本素质弱化都影响到了女性人才成长，包容开放的社会环境和良好的制度环境、多元支持系统优化以及优秀的个人素质，均会对女性领导人才产生影响。

目前对女性职业生涯开发研究的理论框架已初成体系，并且关于职业成长中性别特征差异的理论解释，采用了多学科结合，特别是利用社会心理学等理论研究角色或群体关系。因此，现有的理论研究为本书提供了一定的理论依据和研究取向。

除此之外，本书得到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》的资助，聚焦于企业女性领导者，成为研究女性高层次人才的重要组成部分，以“职业成长”作为研究方向，试图探寻女性人才成长规律。综上所述，为本书的选题提供了现实背景、理论背景和课题背景。

第二节 研究问题

通过现实背景、理论背景和课题背景的描述，本书将以企业女性领导者为研究对象，以“职业成长”作为研究方向，探寻成长路径，以此归纳成长规律，从而为女性人才职业成长及资源结构的调整，提供合理化的建议。因此，本书将引入以下问题进行文献梳理以及研究设计：

1. 女性人才职业生涯发展研究的理论进展如何？欲研究企业女性领导者的职业成长状况，首先有必要了解目前国内外对女性人才的职业发展状况的研究程度，包括女性职业生涯发展的影响因素以及职业成长的作用

机制。通过对文献的梳理以及归纳，从而寻求具有深入研究价值的议题。

2. 驱动企业女性领导者的职业成长的心理归因以及行为表现如何？本书从个体层面出发，围绕职业成长的话题，拟通过质性化的研究，深度访谈一些成功的企业女性领导者，探寻她们在不同的职业成长期所承担的多重角色及角色的转换，是如何适应或应对这种变化，心理方面如何映射其行为表现。了解其心理状态是相对可控制的因素，通过质性化的研究方法，能更好地挖掘深层次的原因和形成新的研究发现。因此，本书在具体的研究过程中要了解何种内在的因素促使这些企业女性领导者实现职业成长。

3. 企业女性领导者职业成长的动态演变关系如何？驱动因素在职业成长过程中的作用机制如何？职业成长是人才成长的一项重要组成部分，是一个动态的发展过程。因此，此次研究在探究女性领导者职业成长时，要以动态发展观探寻其成长路径或作用规律，才更具有合理性与科学性。同时，女性具有双重的社会角色，既是劳动力，又是劳动力再生产的承担者，不同时期女性承担的角色及责任会有所不同，从而影响女性的认知与行为。女性领导者在职业成长中如何管理其角色以及内在的心理归因如何作用于行为表现，是否与职业成长存在着互动关系，也是本书的主要研究问题。

而以上三个主要研究问题解决的基础在于，明确女性领导者以及职业成长的相关概念的界定。通过概念性的解释，了解女性人才职业生涯发展研究现状，并对女性领导者职业成长作用机制进行文献梳理，为本书的聚焦议题和研究设计做好准备。

第三节 研究目的和意义

一 研究目的

随着社会文化、政治经济环境的变化，女性人才成长发展备受国家及研究学者的关注。在起步阶段，主要关注于人才成长的影响因素、度量标准及测量方法来探求人才成长的阶段特征和发展规律，并取得了丰富的研究成果。近些年来，女性成长的社会环境、组织支持及个体特征方面备受关注。正如管理学大师德鲁克预言，时代的发展符合女性特质，激起对女性领导者的关注。基于以上研究背景及问题的描述，本书