

# 职业女性性别角色的影响因素

## ——双性化与未分化个案对比

曹泽宇

西南大学国家治理学院，重庆

收稿日期：2025年11月13日；录用日期：2026年1月7日；发布日期：2026年1月14日

### 摘要

研究基于苏彦捷、卢勤在中国文化背景下于2003年修订后的BEM性别角色量表，甄别出双性化、未分化、女性化、男性化研究对象。在此基础上，对个案进行深度访谈，以探究影响职业女性性别角色形成的主要因素，并比较了双性化和未分化的构成原因。结果表明，养育者成就期待较高、养育者显现出双性化的心理特征、养育者提供的情感支持较多；上级管理风格为“高关系”类型（不论“低任务”、“高任务”）、职业激情为和谐激情；高自尊和自我成就期待较高的个体容易发展成双性化的性别角色。反之，养育者成就期待较低或者过高、养育者显现出未分化的心特征、养育者缺乏情感支持；上级管理风格为“低关系”类型（不论“低任务”、“高任务”）、职业激情为强迫激情甚至缺乏激情；中低自尊和自我成就期待不高的个体容易发展成未分化的性别角色。

### 关键词

性别角色，形成原因，质性研究

# Factors Influencing Gender Roles among Professional Women

## —A Comparative Study of Androgynous and Undifferentiated Cases

Zeyu Cao

College of State Governance, Southwest University, Chongqing

Received: November 13, 2025; accepted: January 7, 2026; published: January 14, 2026

### Abstract

Based on the BEM Gender Role Scale revised by Su Yanjie and Lu Qin in 2003 under the background

文章引用：曹泽宇. 职业女性性别角色的影响因素[J]. 社会科学前沿, 2026, 15(1): 47-56.  
DOI: [10.12677/ass.2026.151007](https://doi.org/10.12677/ass.2026.151007)

of Chinese culture, this study identified Androgynous, Undifferentiated, Feminine, Masculine research subjects. On this basis, in-depth interviews were conducted with individual cases to explore the main factors influencing the formation of gender roles for professional women, and the causes of androgynous and Undifferentiated were compared. The results show that caregivers have higher expectations of achievement, exhibit androgynously psychological characteristics, and provide more emotional support. The superior's management style is of the "high relationship" type (whether it is "low task" or "high task"), and the professional passion is harmonious passion. Individuals with high self-esteem and high expectations of self-achievement tend to develop androgynous gender roles. Conversely, if the caregiver's achievement expectations are either low or high, the caregiver shows undifferentiated psychological characteristics, or the caregiver lacks emotional support; the superior's management style is of the "low relationship" type (whether it is "low task" or "high task"), and the professional passion is obsessive passion or even lacks passion. Individuals with medium to low self-esteem and low expectations of self-achievement tend to develop undifferentiated gender roles.

## Keywords

Gender Roles, Formation Causes, Qualitative Research

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

根据全国 163 国的数据，2023 年女性劳动力占比达 41.9%，但担任高级领导职位(总监、副总裁或高管)的女性占比 32.2%，退回 2021 年的水平[1]。这反映出多数女性的职业发展仍面临瓶颈，其原因既涉及管理技能的欠缺，也与性别角色的限制密切相关。性别角色是指社会针对具有不同生物性别的人所规定的足以确认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[2]。在职场中，一般认为女性管理者需具备更多男性化或双性化心理特质，且男性化特质常被视为更有效率的象征。值得注意的是，在笔者调研的 78 位女性中，管理者多呈现双性化性别角色，而普通员工中则以未分化角色为主，群体差异显著。

性别角色深刻影响女性职业发展路径。那么，性别角色是如何形成的？双性化与未分化性别角色的建构过程有何不同？现有研究多从心理学视角出发，聚焦家庭、玩伴及自我期待等因素，研究对象也集中于大学生与青少年[3][4]；华桦则补充了同辈群体、社会文化等维度[5]。尽管家庭因素至关重要，但当个体进入职场，其面对的社会环境已发生显著变化，而当前研究对此阶段的性别角色形成机制探讨仍显不足。

因此，有必要通过深入的质性研究，从社会学、心理学及管理学等多维视角，剖析女性管理者性别角色的建构过程，并比较双性化与未分化两种性别角色成因的差异，以弥补现有研究的局限，并为组织人力资源管理实践提供理论参考。

## 2. 文献综述

传统性别角色理论经历了从单维两极观到双性化模型的演进。Bem 提出的双性化理论颠覆了认为性别角色应与生理性别一致的旧有观念，指出同时具备高男、女性化特质的双性化个体，因具备更高的行为灵活性与适应性，往往展现出更佳的心理社会适应能力。其制定的“Bem 性别角色量表”(Bem Sex Role

Inventory, BSRI)将性别角色划分为双性化、未分化、女性化及男性化四种类型，成为研究的基础工具[6]。

当代性别研究将性别角色视为一种社会建构。West 和 Zimmerman 的“做性别”理论强调，性别角色并非固有本质，而是在日常互动中通过行为表演主动建构的[7]。对于女性管理者而言，这意味着她们在职场中需要持续地管理其性别角色表现，有策略地在女性与领导者这两种被社会认为存在冲突的角色之间进行协商与平衡。

从组织行为学视角看，角色一致性理论深刻揭示了女性管理者面临的困境：当她们展现出与成功管理者相符的能动性特质时，会因违背了关于女性应具亲和力的性别角色期望，而遭受能力偏见与负面评价，此即双刃剑效应。这解释了为何组织环境中普遍存在阻碍女性晋升的玻璃天花板，其本质是一种基于性别角色刻板印象的无形障碍。

综上所述，现有研究多聚焦于大学生群体，缺乏对身处复杂组织环境的女性管理者的关注。因此，本研究将整合上述理论视角，深入探讨女性管理者的性别角色构成及其影响，以弥补现有研究的空白。综观国内外研究，性别角色的研究成果为：第一，西方对性别角色研究较早，国内研究起步晚，多采用BSRI和其他量表对大学生、青少年施测；第二，成因分析集中于家庭、教育、传媒等外部因素。

然而，现有研究仍存在不足：多数聚焦于学生群体，缺乏对已就业女性——特别是职业女性管理者——的关注。职业女性大量时间投入工作，职场环境对其性别角色的塑造作用不容忽视，值得进一步探讨。如果进一步考察职业女性的性别角色的成因，将会获得更多性别角色的重要信息。

### 3. 研究设计

#### 3.1. 研究程序

本研究初期通过社会网络与线上渠道招募 78 名职业女性作为潜在受访对象。所有参与者均首先完成苏彦捷与卢勤修订的 BEM 性别角色量表，以此作为性别角色分型的客观基础[8]。在此基础上，依据年龄 25 岁以上、具备至少两年全职工作经验的核心标准，并兼顾岗位层级、行业、婚姻及教育背景的多样性，初步遴选出 28 人进行深度访谈。经数据整理，因 1 份访谈关键信息缺失而剔除，最终获得 27 个有效样本。

在最终样本中，我们特别选取了双性化(8 人)与未分化(7 人)两类个案进行对比。其理由在于：首先，这两类角色分别代表了性别特质整合程度高与低的两个极端，通过对毟能够更清晰地揭示性别角色形成过程中的差异；其次，文献综述表明，这两类群体在职业女性中分布广泛且在职业行为上呈现出显著差异，具有重要的理论比较价值与实践启示意义。

#### 3.2. 研究伦理

本研究严格遵循质性研究的伦理规范，在访谈开始前已向所有受访者充分说明研究目的，并获取了受访者对访谈过程进行录音的授权。笔者对全部访谈资料采取严格的保密措施，所有录音材料在转化为文字稿后将被立即删除，同时在文本处理过程中，我们会隐去任何可能识别受访者个人身份的信息(如姓名、具体单位等)，以确保其身份的完全匿名。

#### 3.3. 访谈样本

本次访谈研究选取的受访者所处行业基本分布在政府机关、事业单位、企业、科研院校等领域。

研究共访谈了 28 人，在整理数据后，剔除 1 个无效样本，最终有效样本为 27 人，详见表 1。

#### 3.4. 分析思路

访谈资料的分析主要借助质性分析软件 QSR Nvivo 11 完成，分析过程分为三个阶段：首先进行开放

式编码，从原始语句中提取概念并初步归类；其次进行轴心编码，梳理概念间的逻辑关系并形成主类属；最后进行选择式编码，围绕核心范畴系统整合形成理论叙事。为提升研究信效度，本研究采用三种策略：一是进行数据三角验证，交叉比对访谈文本与量表结果；二是将整理好的访谈文本返回给受访者本人进行核对，确保内容准确反映了其本意；三是研究者通过撰写备忘录与寻找反例进行持续的自反性质疑，以降低主观偏差，增强结论解释力。

**Table 1.** Interviewee information**表 1. 受访者情况**

编号	受访对象	所属行业	年龄	婚姻状况	受教育程度	岗位级别	性别角色
1	A1	市级直属机关	50	已婚	本科	中层	双性化
2	A2	教育	28	未婚	硕士	中层	双性化
3	A3	科研院校	35	已婚	本科	中层	双性化
4	A4	教育机构	28	未婚	硕士	中层	双性化
5	A5	科研院校	29	未婚	硕士	普通员工	双性化
6	A6	市场管理	50	未婚	大专	中层	双性化
7	A7	市级直属机关	52	已婚	本科	高层	双性化
8	A8	市场营销	40	已婚	硕士	高层	双性化
9	B1	科研院校	28	离婚	硕士	基层	女性化
10	B2	自由职业	26	未婚	本科	普通员工	女性化
11	B3	商业贸易	32	已婚	硕士	基层管理	女性化
12	B4	汽车工程	34	已婚	大专	普通员工	女性化
13	C1	区政府机关	51	已婚	本科	基层	未分化
14	C2	商业贸易	29	未婚	硕士	普通员工	未分化
15	C3	科研院校	29	已婚	博士	中层	未分化
16	C4	科研院校	33	未婚	硕士	基层管理	未分化
17	C5	商业贸易	28	未婚	本科	普通员工	未分化
18	C6	文化产业	35	未婚	博士	中层	未分化
19	C7	市级直属机关	51	已婚	本科	中层	未分化
20	D1	互联网	26	未婚	本科	高层	男性化
21	D2	居民服务	35	未婚	硕士	中层	男性化
22	D3	制造业	32	未婚	硕士	普通员工	男性化
23	D4	科研院校	25	未婚	硕士	基层	男性化
24	D5	人力资源	32	未婚	本科	中层	男性化
25	D6	政府机关	28	未婚	本科	普通员工	男性化
26	D7	房产建筑	26	未婚	本科	普通员工	男性化
27	D8	房产建筑	25	未婚	本科	普通员工	男性化

## 4. 结果分析

### 4.1. 性别角色主要影响因素

本研究的主要编码确定为养育者成就期待、榜样学习、情感支持、上级管理风格、职业激情、自尊、

自我成就期待等 7 种主要因素。分析得到性别角色主要影响因素的编码表，见表 2。

**Table 2.** Coding table of basic influencing factors of gender roles  
**表 2. 性别角色基本影响因素编码表**

影响因素	提及人数	提及次数	举例
家庭	养育者成就期待	27	38 他们不是对我要求过分严格的父母，对我也没有过髙要求，我现在是随遇而安，有时候努力了得不到，那可能是命运的安排，不会过分努力。(C2)
	榜样学习	25	46 我现在已经有了好的体验和他们好的资源背景、人脉，所以说我认为我更应该去努力达到自己能够得到的一个水准。(A2)
	情感支持	23	34 他们(父母)在我的职业规划上提出了很多有用的建议，并且给我很多鼓励。在我遇到困难的时候，他们会比较有耐心地去分析，不会操纵我。我就会年纪轻轻有跟同龄人不一样的视野。(A2)
职场	上级管理风格	15	31 我一管事，他(C7 的领导)就不给我好脸色看，那我索性甩手不管，也不跟他争。(C7)
	职业激情	27	48 我就是最喜欢学前教育，哪怕以后有困难，我也愿意坦然接受。(A2)
自我	自尊	27	61 我自己对自己的信心也不是非常的足够，所以说我没有办法用这个要求其他人都轻信我。(C5)
	自我成就期待	27	40 大部分留学的人很多就是来旅游，但是我一直走在不一样的路上。我知道我自己来这一年是要干嘛的，要经历很多不一样的体验感，我觉得这个是最宝贵的东西。(A2)

## 4.2. 双性化性别角色的形成原因

双性化个案呈现出以下几个特征：

### 4.2.1. 养育者成就期待

双性化个案的形成与父母的成就期待密切相关。研究发现，父母合理的高期待能够有效激发子女的进取心、竞争意识与雄心，从而提升其男性化特质水平。这种期待不仅为孩子提供了前进的方向，更转化为持续成长的动力，促使他们勇于挑战自我、追求更高目标。

以受访者 A2 为例，其母亲善于规划，早年就为其制定了部分人生计划，这直接影响了 A2 形成计划型人格。她强调：“我是计划型选手，所有的决定都不是突发奇想，至少会提前一两年做好准备。”在职业发展过程中，父母不仅提供建设性建议和持续鼓励，更以自身努力上进的榜样作用，潜移默化地增强了 A2 的男性化特质。正如她所言：“他们让我明白，努力就能收获果实。在已有资源基础上，我更应努力达到自己应有的水准。”

然而，这种作用的实现并非必然，它高度依赖于与其他因素的互动。例如，A2 和 A8 将养育者的高期待成功内化为高自我成就期待，并与内在的和谐型职业激情相结合，从而激发了双性化特质。

但反之，若高期待缺乏情感支持或表现为过度控制，则可能抑制个体的主动性。受访者 A4 的母亲为其强制规划了理科方向，控制性的高期待反而引发了 A4 的逆反心理，导致其厌学。此案例表明，养育者期待的性质(控制性/支持性)比其高低程度更为关键，并且需要与情感支持等因素形成良性互动，才能有效促进双性化整合。

### 4.2.2. 榜样学习

在笔者采访过程中，发现多位受访者的心理特质都深受养育者的直接影响。例如，A2 从母亲身上继

承了同理心与感恩的品质。她提到，母亲长期与不同阶段的老师保持联系，并主动表达感谢，这种持续的身教使 A2 也在成年后自然而然地延续这一行为。她表示：“一方面受父母影响，他们本就是有同理心、懂感恩的人；另一方面，如今我自己也成为教师，更体会到老师的付出。她们最有成就感的时候，也就是我长大以后变成了她们的时候。”

同样，A3 的外向与热情也来源于成长环境中养育者的性格熏陶。她强调，从小被性格开朗的母亲和姨姨带大，整体家庭氛围深刻塑造了她的个性：“你想想，如果身边都是外向的人，你自然也会是外向的，不可能是内向的，把我带大的妈妈和姨姨都是典型的外向。”

由此可见，养育者不仅通过有意识的教育传递价值观，更以其自身的性格特质与行为模式，在潜移默化中塑造了子女的心理特质与性别角色倾向。

#### 4.2.3. 情感支持

大部分双性化的个体在成长过程中获得了充分的情感支持，这使得她们在人际交往中表现出较高的情感敏感性和共情能力，能够敏锐地察觉他人的需求与情绪。A8 表示，“我从小做什么她都支持我，这是真的。我妈妈从来不会说不好，我爸爸反过来是什么都不好，我以前都很矛盾，觉得怎么办？后来我发现也很简单，爸爸会反对，那就不要让他知道，他就不会反对了。然后妈妈很支持，就有什么都求妈妈会帮忙。”有选择的情感联结使她在复杂家庭互动中发展出敏锐的情绪觉察力与共情能力，也反映出情感支持对双性化特质形成的重要作用。

#### 4.2.4. 上级管理风格

领导的管理风格会塑造下属行为模式，并成为其未来领导的榜样。基于赫塞和布兰查德的领导生命周期理论，领导风格可从任务行为与关系行为两个维度划分为四种类型：指示(高任务、低关系)、宣传(高任务、高关系)、参与(低任务、高关系)和授权(低任务、低关系)。

访谈发现，上级若采用“高关系”管理方式(无论任务行为高低)，往往通过提供情感支持与自主性，促进个体双性化特质的形成。例如，A8 曾受到一位美籍领导“低任务 - 高关系”的参与式管理影响。她在提交策划案后五分钟内即收到回复。“没想到我寄出的五分钟之内，我就收到大老板的回复了。他回复只有一句话——一切都听 Amy (A8 号)的。……可能他们觉得这个没有牵扯到钱，也不是太重大，但是我也可以在这个过程感受到赋予的责任跟信任。”从中体会到强烈信任，进而增强了责任心与事业心，并将这种支持性管理方式运用于自身实践中。

A3 则将一位“高任务 - 高关系”的宣传式领导视为人生导师。在该领导的支持下，A3 不仅学会应对职场权力滥用，还在开展开创性工作时获得人脉引荐，从而在高压环境中保持关怀、合作与情感表达能力，强化了其双性化特质。“刚到一个新学校工作时，相当于你什么都不会，也没有人教你，都得靠着你自己一点一点理顺。就在这个时候，我的人生导师就会帮我，她就会帮我推荐一些人，她让我去向她们问，去慢慢地做分析。”

由此可见，高关系领导方式通过赋予信任、提供支持，有助于个体在完成任务的同时保持人际敏感性与同理心，进而促进双性化性别角色的发展与巩固。

#### 4.2.5. 职业激情

职业激情与性别角色之间存在显著关联。研究发现，多数双性化受访者表现出和谐型职业激情，即以自主投入和内在动机为特征，能够在追求职业成就的同时保持情感表达与人际关系的平衡。

以 A2 为例，她自幼在母亲引导下参与公益活动，由此确立了清晰的职业方向。“我就是最喜欢学前教育，哪怕以后有困难，也愿意坦然接受。”和谐型激情推动她同步发展了男性化特质(如进取心、分析力)与女性化特质(如善解人意、敏锐察觉他人需求)，充分体现了职业激情与双性化性别角色塑造的紧密

联系。

#### 4.2.6. 自尊

高自尊与双性化性别角色之间存在紧密联系。研究表明，双性化个体普遍具有较高水平的自尊，她们对自我价值有清晰认知，能够在不同情境中灵活运用男性化与女性化特质，展现出较强的适应性与行为整合能力。

在访谈中，这类受访者普遍表现出显著的自信与自我肯定。例如 A8 多次强调自己的管理能力：“我带团队带得非常好……我觉得我的作风不输格力董事长。我觉得我会做的比她好，因为她少了一份温柔，少了一份同理心，我觉得我做的会非常好。”A1 也对自己的工作能力非常自信，“做事情里面，我就没有做不成……我接手的时候，部门都最后一名，我离开这岗位的时候，部门都是第一名。”

这种自信一方面源于其和谐型职业激情——通过不断完成挑战性任务积累成功经验，进而增强自我效能感与价值认同。

另一方面，高自尊使她们能够超越传统性别角色框架，根据实际需要自如地切换行为模式。例如 A1、A3、A8 既能在决策中展现果断与领导力，又能在人际互动中传递关怀与共情，体现出双性化特质的综合优势。

#### 4.2.7. 自我成就期待

自我期待体现了个体对自身发展的价值取向，而双性化受访者普遍表现出较高的自我要求与成就动机。例如，A3 因自觉学历不如同事而激发强烈事业心，“刚进去的时候，我的同事都是硕士，就我是本科毕业。在开始工作之后，我的事业心就一下子被激起来，我觉得必须得升职加薪。”A4 同样表现出较高的自我成就期待，“别人能做的我也能做。我觉得我和别人没有太大的差别，为什么他可以做，我做不了？”反映出她们对自身能力的高度的自我成就期待。

自我成就期待在很大程度上受到家庭环境中养育者期待与榜样作用的影响。适度的养育者期待能够被个体内化为进取动力，如 A2 所说，“我现在已经有了好的体验和他们好的资源背景、人脉，所以说我更应该努力达到自己能够得到的一个水准。”她因父母的教育背景与资源支持而形成较高的自我要求。然而，若养育者期待过高、控制过强，反而可能抑制个体的主动性。A4 在母亲强迫选科后产生逆反心理，甚至放弃学习，“我妈非要让我学理。来回争了，还没有争过她。最后还是选了理科，我从高二高三两年完全没有学习。我就是不想学，我不会做我不想做的事。”正说明过度期待可能削弱个体的内在动机。

除家庭因素外，职业环境中的和谐型激情也推动个体形成高自我期待。如 A7 所说，“只要我喜欢的（事业），那我就会尽量往高的级别去挑战”，体现出自主目标设定与持续追求的内在动力。

综上，适度的养育者期待与和谐的职场激情共同促进高自我成就期待的形成，而高自我期待者往往具备较强的自我效能感与行为灵活性，能够根据情境需要整合男性化与女性化特质，从而更易形成双性化的性别角色。

### 4.3. 未分化性别角色的形成原因

未分化个案呈现出以下几个特征：

#### 4.3.1. 养育者成就期待

未分化个案在养育者成就期待方面呈现明显特征。研究表明，父母对子女的低期待会直接影响其男性化特质的发展，具体表现为进取心与竞争意识不足，容易形成安于现状的心理倾向。

当父母对孩子期望较低时，往往传递出“无需过于努力”或“难以更好”的潜在信息。这种态度会逐渐影响子女的自我认知与价值判断，使其对自身能力产生怀疑，进而削弱追求更高目标的动力。在七

名未分化特质明显的受访者中，有五名明确表示父母未对她们提出高要求，即使成绩普通也不会产生压力，这种成长环境与她们成年后进取心与竞争意识较弱相关联。

C2 的案例颇具代表性：“他们不是对我要求过分严格的父母，对我也没有过高要求……我现在是随遇而安。”她进一步指出，“因为父母对我的期待值没很高，我的野心也就不大，竞争心也不是特别强。”可见低养育期待与个体低成就动机之间的内在关联。

#### 4.3.2. 榜样学习

在榜样学习方面，养育者自身的事业心与进取态度对个体特质形成具有关键影响。以 C6 为例，她在双亲离世后由奶奶和姑姑抚养，而两位养育者事业心较弱、生活规划松散，这直接影响了她的成就动机发展。C6 指出：“如果我是在父母有工作的完整家庭中成长，可能会更有进取心和拼搏的底气。但在奶奶和姑姑身边，她们都是不太有进取心的人，比如奶奶的口头禅就是‘到时候再看’。”缺乏积极榜样的环境导致她逐渐形成将问题推迟处理的习惯，野心较低、自信心不足，与其男性化特质水平较弱相关联。

#### 4.3.3. 情感支持

在情感支持方面，养育者的互动方式深刻影响个体共情能力与女性化特质的发展。根据舒茨对生活的分析，个体在早期与养育者共同生活所形成的经验，会成为其理解与应对人际情境的基础[9]。C5 在被问到为什么难以觉察到他人需求，她说，“我是被祖辈带大的，他们跟我的相处模式是比较含蓄的，不太会照顾我的情绪，更多的是帮我解决问题。所以我现在和人相处就不是很敏感。”除了 C5，C7 也是如此。她的父母对 C7 缺乏情感支持。“他们没有表达爱，比较含蓄，不懂得怎么去爱。”长期缺乏情感支持，使其难以体察他人情绪，共情能力较弱，女性化特质水平也因此偏低。

#### 4.3.4. 上级管理风格

上级采用低关系管理风格(无论任务导向高低)容易抑制下属的领导意识与主动性，进而影响其性别角色的分化。以 C7 为例，她的上级采取低关系、低任务的管理方式，不愿与副手分权，甚至限制其参与决策。C7 自述：“长期被领导压一头，我一管事他就不给我好脸色看，那我索性甩手不管，也不跟他争。”长期压制使她逐渐习惯于被动服从，主动管理的意愿与信心不断削弱，领导能力也难以发展，最终影响了其男性化特质的表现，强化了未分化的性别角色倾向。

#### 4.3.5. 职业激情

未分化性别角色的个体大多呈现出强迫型职业激情或职业激情缺乏的特征。强迫型激情表现为在外界压力驱动下过度投入工作，常伴随焦虑与矛盾心理。例如 C2 提到，为留在英国不得不努力进取，但坦言“本身我可能又是个比较懒，比较贪图享乐的人”，反映出其进取行为并非源于内在动机，而是环境所迫。

另一方面，部分个体则表现为职业激情缺乏，对工作投入度低，成就动机薄弱。C3 即表示“事业只是事业，我的生活是我的生活”，明确将工作与个人生活分离，避免职业对精神造成压力。

无论是受制于外在要求的强迫型投入，还是缺乏内在驱动的动机不足，均不利于个体整合男性化与女性化特质，从而强化了其未分化的性别角色状态。

#### 4.3.6. 自尊

未分化的个体中，仅有不到一半的人表现出高自尊，其余个体的自尊水平为中低水平。中低自尊的个体可能对自身能力和价值产生怀疑，例如，C5 在面对责任和挑战时表现出不自信。她提到害怕承担责任，担心作为领导者会做出错误决策“我很害怕作为一个领导的角色去承担责任……很多的意见都需要他

去决定”。同时，她对自己的能力缺乏信心，认为自己无法用强权或随机应变的能力来应对突发状况——“我不确定我的理论、方式绝对正确，或者是对自己的绝对自信的。”自我怀疑使个体难以自信地展现出男性化或女性化特质，从而导致性别角色的未分化。

#### 4.3.7. 自我成就期待

双性化受访者普遍对自我有较高要求，而未分化个体则通常表现出较低的竞争意识与成就动机。以C1为例，当被问及职业晋升意愿时，她明确表示：“我愿意不要那么累……让我轻松点就OK。”她进一步解释道，与其为升迁牺牲个人时间与健康，不如维持现状，“反正也能吃饱了，我觉得挺满足的了”。她将生活品质置于职业成就之上，认为“还是命和生活更重要”，因此主动避免因加班影响锻炼与休闲。

C1 较低的自我成就期待，一方面源于她对现有工作缺乏内在激情，另一方面也与其体制内职业所提供的稳定性有关——确定的职业生涯削弱了她为生存与发展持续奋斗的动力。这种低成就动机使她在目标设定与行为调适上缺乏明确导向与灵活性，进而影响其性别角色的有效整合，维持了未分化状态。

### 5. 结论

#### 5.1. 性别角色主要影响因素

性别角色的形成受到家庭、职场与认知三类因素的共同影响。这三类因素具有时序衔接与动态交互的特征：家庭因素在个体早期发展中奠定心理特质与行为倾向的基础；当个体进入职场后，职场环境成为性别角色塑造的重要外部情境；而认知因素则贯穿始终，作为个体整合内外经验、建构性别角色的内在核心。三类因素之间并非简单并列，而是构成一个从外部影响到内部建构的连续过程。关键不在于某个因素的有无，而在于各因素之间的匹配性与互动质量。

家庭因素主要包括养育者成就期待、榜样学习与情感支持。适度的成就期待有助于激发进取心，过度或不足则可能抑制特质发展；子女通过模仿养育者的心理特质形成角色原型；情感支持则促进共情能力与女性化特质的提升。

职场因素涵盖上级管理风格与职业激情。“高关系”型领导方式通过授权与情感支持促进双性化发展，而“低关系”方式易导致未分化；和谐型职业激情推动角色整合，强迫型或缺失激情则限制特质表达。

认知因素以自尊与自我成就期待为核心。高自尊与高成就期待增强个体对性别特质的灵活运用能力，是实现双性化整合的关键心理条件。

#### 5.2. 双性化与未分化个案的比较

双性化个案通常具备以下特征：养育者期待合理、自身特质积极、情感支持充分；上级为“高关系”型管理、职业激情为和谐型；自尊与自我成就期待较高。此类个体在支持性环境中发展出整合性的性别角色。

而未分化个案则呈现相反路径：养育者期待失当、情感支持缺乏、榜样特质消极；上级为“低关系”型管理、职业激情为强迫型或缺失型；自尊与自我成就期待偏低。该类个体在压制性或支持不足的环境中难以实现特质的有效分化与整合。

综上，职业女性性别角色的形成是一个由家庭启蒙、职场塑造与认知整合共同作用的动态过程。双性化与未分化的差异不仅体现在单一因素上，更源于三类因素在个体发展过程中的结构组合与相互作用。

### 6. 研究反思

在研究过程中，女性研究者身份可能强化对职业女性困境的共情，影响对双性化优势的价值判断；

笔者长期关注性别议题的学术背景，亦可能无意识偏向挖掘职场环境的结构性影响，需通过三角验证与同行讨论保持客观。

## 参考文献

- [1] WEF. 2023 年全球性别差距报告[R]. 世界经济论坛报, 2023.
- [2] 郑杭生. 社会学新修[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2003: 184.
- [3] 徐振华, 刘电芝. 大学生性别角色形成研究[J]. 心理科学, 2010, 33(1): 219-222.
- [4] 李雪平, 黄鸿. 父亲参与对儿童性别角色形成的影响[J]. 教育评论, 2013(2): 42-44.
- [5] 华桦. 论性别角色中性化的形成及原因分析[J]. 上海教育科研, 2006(12): 13-15.
- [6] Bem, S.L. (1974) The Measurement of Psychological Androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, **42**, 155-162. <https://doi.org/10.1037/h0036215>
- [7] West, C. and Zimmerman, D.H. (1987) Doing Gender. *Gender & Society*, **1**, 125-151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>
- [8] 苏彦捷, 卢勤. 对 Bem 性别角色量表的考察与修订[J]. 中国心理卫生杂志, 2003(8): 550-553.
- [9] 阿尔弗雷德·舒茨. 社会世界的意构成[M]. 游淙祺, 译. 上海: 商务印书馆, 2012: 74.