

不同抱负表达水平下感知抱负的性别差异

张稚凡

西南大学心理学部, 重庆

收稿日期: 2024年2月28日; 录用日期: 2024年4月7日; 发布日期: 2024年4月17日

摘要

抱负的性别差异被认为是男女职业结果差异的重要原因之一, 本研究通过操纵不同水平的抱负表达, 在工作情景的领导视角下从感知者、目标性别两个角度探究不同抱负表达水平下感知抱负的性别差异。采用情景模拟实验, 被试为在职员工, 实验1有效被试116名, 实验2有效被试125名。研究结果表明, 感知者男性在感知中、高抱负表达时差异显著, 女性感知者在感知中、高抱负表达时差异不显著。相对于目标男性, 目标女性在高抱负表达下感知抱负被高估。研究证实了在不同抱负表达水平下感知抱负存在性别差异, 这种差异在中、高抱负表达条件下显现出来, 值得在未来进一步探究女性不同水平抱负引起的人际与职业后果。

关键词

抱负表达, 感知抱负, 感知者性别, 目标性别, 性别差异

Gender Differences in Perceived Ambition at Different Levels of Ambition Expression

Zhifan Zhang

Faculty of Psychology, Southwest University, Chongqing

Received: Feb. 28th, 2024; accepted: Apr. 7th, 2024; published: Apr. 17th, 2024

Abstract

Gender differences in ambition have been identified as one of the important reasons for differences in career outcomes between men and women. By manipulating different levels of ambition

expression, the gender differences of perceived ambition expression at different levels were explored from the perspectives of perceiver and target gender under the leadership perspective of organizational situation. The scenario simulation experiment was used, and the subjects were on-the-job employees, 116 effective subjects in experiment 1 and 125 effective subjects in experiment 2. Male perceivers differed significantly in perceiving medium and high ambition expressions, while female perceivers did not. Relative to the target male, the target female perceived ambition was overestimated under high ambition expression. There are gender differences in perceived ambition under different levels of ambition expression, and such differences appear under medium and high ambition expression conditions. It is worth further exploring the interpersonal and professional consequences caused by different levels of ambition expression of women in the future.

Keywords

Ambition Expression, Perceived Ambition, Perceiver Gender, Target Gender, Gender Difference

Copyright © 2024 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

抱负(Ambition)虽然可以在任何目标领域表达,通常包含目标设定和努力的行为倾向(Judge & Kammeyer-Mueller, 2012),但在社会主义建构视角下,抱负是一种包含权力的社会关系结构,由社会互动产生(Benschop et al., 2013)。在组织管理心理学领域,女性相关抱负的缺乏被用来解释在男、女在包括领导地位在内的客观职业成功上存在差异的原因之一。

抱负是否存在性别差异的研究的结果常常表现出不一致,这些结果一方面可能与选择的测量方式有关。Hirschi 和 Spurk (2021)使用更多与努力概念相关联的抱负作为中层特质测量,表明不存在性别差异;Gray 和 O'Brien (2007)使用具有权力、地位指向的领导抱负,通常表现出性别差异。另一方面,评价的视角可能决定了结果的不同, Schreurs 等人(2021)的研究表明两性自评的抱负没有差异,但他人评价女性的抱负不如男性。此外,有关抱负性别差异的研究并没有去区分抱负的不同水平,不同的抱负水平也可能造成感知男女性别差异结果不一致。

Wingrove 和 Fitzsimons (2022)的研究从工作场景中同事视角出发,表明不同水平的抱负表达将引起不一样的人际后果,低、高抱负表达都会引起负面人际评价。同事和领导作为感知者的权力具有很大差异,不同的感知者权力会影响人际评价(Cislak, 2013),可能导致感知抱负的性别差异不同。

积极正面的印象评价往往是与他人建立积极联系的开始,也是影响后续工作的重要因素(Swider et al., 2022)。在组织关系中,员工与高位人士的联系涉及到职业社交网络的构建,被认为是成功的重要影响因素(Fang, Zhang, & Shaw, 2021),女性缺乏这种联系被解释为女性晋升障碍之一,员工能直接涉及的高位关系是二元关系中与领导的关系。因此,研究女性的抱负表达如何在领导视角下被感知评价对于缩小性别差距具有重要意义。

本研究基于此展开,并认为在不同的抱负表达下,感知的抱负性别差异也会出现不一致结果。性别被认为是人们组织社会现实的认知的基础(Martin & Slepian, 2021),过去的研究表明性别可以在他人如何表达和评价抱负方面发挥作用(Sools et al., 2007),但没有进一步探究,本研究一方面更关心领导

视角的评价, 另一方面从人际评价的感知者性别和目标性别进行区分进一步研究感知抱负的性别差异。

根据刻板印象, 职场女性的权力地位低于男性(Smith et al., 2019), 研究表明权力会降低目标梯度(Schmid, 2020), 从感知者性别来看, 相对男性, 一方面女性在中等抱负表达上的评价可能高于男性, 另一方面感知者女性可能不能很好地区分中、高抱负表达的感知水平, 因为对女性来说感知水平都高。

根据刻板印象, 职场女性的能动性不如男性(Smith et al., 2019), 拥有较低的能动性水平, 抱负也属于能动性取向, 刻板女性被认为拥有较低的抱负水平。从目标性别来看, 在低抱负表达水平下, 女性符合这种刻板印象, 因此被感知的抱负水平会低于男性; 在中、高抱负表达水平下, 女性的抱负与其它女性相比在感知上差距要高于男性之间抱负感知差距, 因此推测女性抱负会被高估。综上所述, 作出以下假设:

H1: 相对于感知者男性, 感知者女性在中等抱负表达下倾向于高估感知抱负。

H2: 相对于目标男性, 目标女性在低抱负表达下感知抱负被低估。

H3: 相对于目标男性, 目标女性在中抱负表达下感知抱负被高估。

H4: 相对于目标男性, 目标女性在高抱负表达下感知抱负被高估。

2. 研究方法

2.1. 被试

根据 G*Power 3.1 (Faul et al., 2009) 计算被试量, $\alpha = 0.05$, power $(1 - \beta) = 0.8$, 较大效果值($f = 0.4$) 的方差分析所需要的最少样本量为 86; 通过 Credamo 招募在职员工, 实验 1 招募 130 名, 实验 2 招募 130 名。实验 1 最终有效被试 116 名, 男性 53 名, 女性 63 名; 年龄在 18~30 岁占 34.48%, 31~40 岁占 56.03%; 本科学历占 65.51%。实验 2 最终有效被试 125 名, 男性 60 名, 女性 65 名; 年龄在 18~30 岁占 40%, 31~40 岁占 44.80%; 本科学历占 72.80%。

2.2. 研究程序与方法

在 Credamo 线上平台上采用情景模拟实验。被试在阅读前言并保证认真填写后, 让其想象自己作为一家公司的领导者, 并完成了三个关于想象管理者日常、权利、责任的填写任务, 这些填写任务顺序随机呈现。接着呈现一则工作情景材料, 情景中一名员工随机做出了对当前任务目标做出了不同的设定(高、中、低)。实验一不呈现与性别相关的信息。在实验二中这名员工的性别将被随机呈现给被试是男性或女性。接着让被试根据呈现信息对这名员工感知抱负、能动性、社群性进行评价, 此外还有对喜爱程度、相似度进行评价, 评价题目顺序随机呈现。最后填写被试自己的基本信息。

抱负表达的操纵在前人研究的工作场景中的任务目标设定(Wingrove & Fitzsimons, 2022)基础上进行修改: 将同事视角改为领导者视角, 并增加了三个相应的自编填写任务, 创设情景, 感知抱负采用单项目测验 likert-10 点计分。

2.3. 实验设计

实验 1 采用 2 感知者性别(男、女) \times 3 抱负表达(高、中、低)的被试间实验设计, 探究不同抱负表达水平下感知者性别对感知抱负的影响。

实验 2 采用 2 目标性别(男、女) \times 3 抱负表达(高、中、低)的被试间实验设计, 探究不同抱负表达水平下目标性别对感知抱负的影响。实验 1、2 的因变量均为感知抱负。

3. 研究结果

3.1. 实验 1

多因素方差分析结果表明抱负表达 × 感知者性别的交互效应不显著 $F(2,110) = 1.44, p = 0.241$, 抱负表达的主效应显著 $F(2,110) = 51.99, p = 0.000, \eta^2 = 0.49$, 感知者性别的主效应不显著 $F(1,110) = 0.10, p = 0.756$ 。说明在中等抱负表达下, 女性感知抱负与男性感知抱负差异不显著 ($p = 0.121$), 不支持 H1。但进一步检查感知抱负的边际平均值, 如表 1 所示, 成对比较结果显示, 女性感知者在感知抱负评价中、高抱负表达时差异不显著 ($p = 1.000$), 但男性感知者在感知抱负评价中、高抱负表达时具有显著差异 ($p = 0.036$), 高抱负表达下的感知高于女性。无论男、女感知者在低抱负表达进行感知抱负评价与中、高抱负表达水平均有显著差异。

Table 1. Mean and standard deviation of perceived ambition for different expressions of ambition, perceiver gender
表 1. 不同抱负表达、感知者性别下感知抱负的平均数和标准差

低抱负表达				中抱负表达				高抱负表达			
男性		女性		男性		女性		男性		女性	
<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
3.42	1.41	3.86	1.28	7.06	2.04	7.52	1.70	8.30	0.92	8.42	1.47

3.2. 实验 2

多因素方差分析, 采用 Bootstrap 法以样本 5000 为基础重复取样, 抱负表达 × 目标性别交互效应显著 $F(2,119) = 3.68, p = 0.028, \eta^2 = 0.06$, 进一步进行简单效应检验。不同抱负表达水平在目标性别为女性时的处理效应显著 $F(2,119) = 78.12, p = 0.000, \eta^2 = 0.58$, 目标性别为女性时在低、中、高三种抱负表达下被感知的抱负水平具有显著差异, 高抱负表达 > 中抱负表达 ($p = 0.012$), 高抱负表达 > 低抱负表达 ($p = 0.000$), 中抱负表达 > 低抱负表达 ($p = 0.000$)。不同抱负表达水平的处理效应在目标性别为男性时显著 $F(2,119) = 47.24, p = 0.000, \eta^2 = 0.46$, 目标性别为男性时, 中、高抱负表达下被感知的抱负水平没有显著差异 ($p = 0.216$), 中抱负表达 ($p = 0.000$)、高抱负表达 ($p = 0.000$) 下的抱负感知显著高于低抱负表达。中抱负表达条件下目标女性与高抱负表达条件下目标男性的感知抱负差异不显著 ($p = 0.479$)。

如表 2 所示, 低抱负表达条件下目标女性和男性差异不显著 ($p = 0.916$), 不支持 H2, 但在感知抱负的平均数上目标女性低于男性。中抱负表达条件下目标女性和男性差异不显著 ($p = 0.364$), 不支持 H3, 但在感知抱负的平均数上目标女性高于男性。不同性别在高抱负表达下的处理效应显著 $F(1,119) = 4.21, p = 0.043, \eta^2 = 0.04$, 在高抱负表达下, 不同目标性别的感知抱负具有显著差异, 目标性别为女性时感知抱负显著高于目标性别为男性 ($p = 0.029$), 低、中抱负则差异不显著, 支持假设 H4。

Table 2. Mean and standard deviation of perceived ambition for different expressions of ambition, target gender
表 2. 不同抱负表达、目标性别下感知抱负的平均数和标准差

低抱负表达				中抱负表达				高抱负表达			
男性		女性		男性		女性		男性		女性	
<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
3.7	2.17	3.65	1.19	7.2	1.99	7.63	1.71	7.79	1.23	8.79	1.10

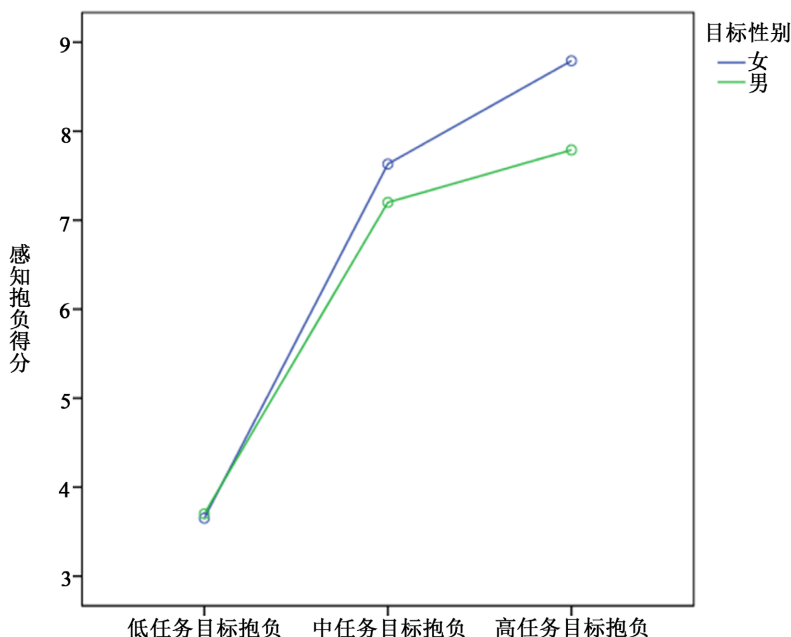


Figure 1. Perceived ambition scores for target men and target women under low, medium, and high ambition expressions
图 1. 低、中、高抱负表达下目标男性和目标女性被感知的抱负得分

4. 讨论

研究一定程度上厘清了关于人们在看待女性抱负差异的问题。在低抱负表达下，女性相对于男性被低估，尽管差异并不显著，这符合过去女性低于男性的研究结果(Litzky & Greenhaus, 2007)。有一种观点认为存在男性的“抱负默认”，女性需要主动表达抱负才能被知觉，缺乏主动表达被认为是女性抱负不如男性的原因之一。

如图 1 所示，本研究表明在中、高抱负表达下，女性相对于男性被高估抱负。在高抱负表达中女性会被高估的抱负，然而在实际晋升中似乎并没有表现出优势。根据过去的研究有两种解释，第一种是有关善意性别歧视的，因为在刻板观念上女性被认为不如男性有抱负，所以当她们表现出与男性相同的抱负表达时，会被评价为拥有更高的抱负水平，但在实际做晋升选择时，更偏向男性，因为这在评价女性转换了标准(Biernat, Tocci, & Williams, 2012; Cassidy & Krendl, 2019)，在内群体内(女性)比较，而不是与包含外群体(男性)的比较。另一种解释是高估的抱负通过目标不一致引起了降低的社群性评价(通常与意图感知相关)(Wingrove & Fitzsimons, 2022)引起了反弹。本研究还额外检验了抱负表达引起喜爱度、相似性，以及能动性、社群性评价。喜爱度、相似性采用单向 likert-10 点量表。能动性和社群性使用被验证具有跨文化一致性的 20 题 AC-IN 量表(Abele et al., 2016)，自信(A-Assertive) (Cronbach' $\alpha = 0.750$)和能力(A-Competent) (Cronbach' $\alpha = 0.624$)。该量表过去被用于自评，在他评中社群性拟合较差，只作为参照，结果如表 3 所示。

如果是第一种解释，高抱负表达下女性的社群性评价会遵循刻板印象，高于男性，能动性评价也会相应高于男性，第二种解释女性的社群性评价会低于男性，能动性评价也会低于。结果表明能动性 - 自信在三水平抱负表达操纵下差异不显著，从平均数看，随着抱负表达水平提升，自信评分平均数上升；能动性 - 能力在三水平抱负操纵下差异不显著，但从平均数可以看出高抱负表达下的能力评价低于中抱负表达。抱负表达 \times 目标性别在社群性的交互效应显著 $F(2,119) = 3.54, p = 0.032, \eta^2 = 0.056$ ，随着抱负表达水平提升，女性的社群性评价随之提升。两种解释都不能完全阐述本研究的结果。

Table 3. Mean and standard deviation of the other five variables under different ambition expressions and target gender
表 3. 不同抱负表达、目标性别下其他 5 个变量的平均数和标准差

	低抱负表达				中抱负表达				高抱负表达			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
喜爱度	4.85	1.60	4.48	1.24	7.35	1.87	7.89	1.15	7.74	1.60	8.63	0.92
相似性	3.50	1.70	3.04	1.30	6.15	2.46	7.16	2.09	6.80	1.51	7.83	1.44
自信	3.05	1.88	2.70	2.30	3.10	2.88	3.16	1.92	3.47	1.74	3.92	1.25
能力	3.45	1.43	3.13	1.49	3.95	1.00	4.04	1.27	3.22	1.30	3.57	1.63
社群性	14.5	2.67	13.35	2.44	13.85	3.15	15.00	1.83	12.74	2.38	14.75	1.78

本研究使用 Wingrove 和 Fitzsimons (2022) 的范式, 结果并不一致的原因之可能是本研究评价的视角不同于 Wingrove 和 Fitzsimons (2022), 采用工作情景的领导视角, 加剧了权力差异, 高权力地位的感知者在评价目标时可能会高估低权力地位目标的社群性, 由领导发布的任务, 女性的高抱负表达是帮助目标完成的行为, 不会引起目标不一致, 这一定程度解释了社群性评价的提升, 但这无法解释在高水平抱负表达下对能力的低估。

中国文化对于西方文化具有高权力距离、集体主义的特点, 文化会影响权力地位下对能动性、社群性的评价(Magee & Smith, 2013; Torelli et al., 2020), 集体主义下人们普遍会认为他人更具社群性(Ng et al., 2011)。相同范式的高任务目标抱负表达可能由于文化差异, 并没有呈现在感知抱负曲线的左侧, 换言之抱负梯度不够极端高, 因此无法引起社群性的反弹。

还有一种可能是研究结果具有普遍意义, 与 Wingrove 和 Fitzsimons (2022) 的研究相佐证, 领导对下属的评价会受到同事对下属评价的中介(Regts, Molleman, & van de Brake, 2019), 高抱负表达不会在领导视角直接引起反弹, 而是需要通过同事的负面评价引起的, 但本研究并没有设置第三人情景。另外, 由于在本研究中社群性的维度无法区分, 还有许多没有考察的地方, 比如, 虽然社群性都提升了, 但提升的维度是否一致。并且考虑到晋升目标可能会同任务目标不一致, 未来研究将在这些构想中进一步探究不同抱负表达水平下感知抱负与能动性、社群性、可晋升性的关系来解释女性与男性在客观职业成功上的差异。

5. 结论

男性感知者在感知中、高抱负表达时差异显著, 女性感知者在感知中、高抱负表达时差异不显著。

在低抱负表达下, 目标女性和目标男性被感知的抱负水平不存在显著差异, 但是从平均数上看, 目标女性被感知的抱负水平低于男性。

在中抱负表达下, 目标女性和目标男性被感知的抱负水平不存在显著差异, 但是从平均数上看, 目标女性被感知的抱负水平高于男性。

在高抱负表达条件下, 目标男性和目标女性被感知抱负存在差异, 相对于目标男性, 目标女性的抱负会被高估。

参考文献

Abele, A. E., Hauke, N., Peters, K., Louvet, E., Szymkow, A., & Duan, Y. (2016). Facets of the Fundamental Content Di-

- mensions: Agency with Competence and Assertiveness—Communion with Warmth and Morality. *Frontiers in Psychology*, 7, Article No. 1810. <https://www.proquest.com/psycinfo/docview/1872257895/6059F6660D5D4313PQ/326>
- Benschop, Y., Van Den Brink, M., Doorewaard, H., & Leenders, J. (2013). Discourses of Ambition, Gender and Part-Time Work. *Human Relations*, 66, 699-723. <https://doi.org/10.1177/0018726712466574>
- Biernat, M., Tocci, M. J., & Williams, J. C. (2012). The Language of Performance Evaluations: Gender-Based Shifts in Content and Consistency of Judgment. *Social Psychological and Personality Science*, 3, 186-192. <https://doi.org/10.1177/1948550611415693>
- Cassidy, B. S., & Krendl, A. C. (2019). A Crisis of Competence: Benevolent Sexism Affects Evaluations of Women's Competence. *Sex Roles*, 81, 505-520. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-1011-3>
- Cislak, A. (2013). Effects of Power on Social Perception: All Your Boss Can See Is Agency. *Social Psychology*, 44, 138-146. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000139>
- Fang, R., Zhang, Z., & Shaw, J. D. (2021). Gender and Social Network Brokerage: A Meta-Analysis and Field Investigation. *Journal of Applied Psychology*, 106, 1630-1654. <https://doi.org/10.1037/apl0000841>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical Power Analyses Using G*Power 3.1: Tests for Correlation and Regression Analyses. *Behavior Research Methods*, 41, 1149-1160.
- Gray, M. P., & O'Brien, K. M. (2007). Advancing the Assessment of Women's Career Choices: The Career Aspiration Scale. *Journal of Career Assessment*, 15, 317-337. <https://doi.org/10.1177/1069072707301211>
- Hirschi, A., & Spurk, D. (2021). Striving for Success: Towards a Refined Understanding and Measurement of Ambition. *Journal of Vocational Behavior*, 127, Article ID: 103577. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103577>
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). On the Value of Aiming High: The Causes and Consequences of Ambition. *Journal of Applied Psychology*, 97, 758-775. <https://doi.org/10.1037/a0028084>
- Litzky, B., & Greenhaus, J. (2007). The Relationship between Gender and Aspirations to Senior Management. *Career Development International*, 12, 637-659. <https://doi.org/10.1108/13620430710834404>
- Magee, J. C., & Smith, P. K. (2013). The Social Distance Theory of Power. *Personality and Social Psychology Review*, 17, 158. <https://www.proquest.com/psycinfo/docview/1322096408/65935EC9A1B044D5PQ/24>
- Martin, A. E., & Slepian, M. L. (2021). The Primacy of Gender: Gendered Cognition Underlies the Big Two Dimensions of Social Cognition. *Perspectives on Psychological Science*, 16, 1143-1158. <https://doi.org/10.1177/1745691620904961>
- Ng, K. Y., Koh, C., Ang, S., Kennedy, J. C., & Chan, K. Y. (2011). Rating Leniency and Halo in Multisource Feedback Ratings: Testing Cultural Assumptions of Power Distance and Individualism-Collectivism. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1033-1044. <https://doi.org/10.1037/a0023368>
- Regts, G., Molleman, E., & van de Brake, H. J. (2019). The Impact of Leader-Member Exchange on Follower Performance in Light of the Larger Social Network. *Human Relations*, 72, 1265-1291. <https://doi.org/10.1177/0018726718806351>
- Schmid, P. C. (2020). Power Reduces the Goal Gradient Effect. *Journal of Experimental Social Psychology*, 90, Article ID: 104003. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2020.104003>
- Schreurs, B., Hamstra, M. R. W., Jawahar, I. M., & Akkermans, J. (2021). Perceived over Qualification and Counterproductive Work Behavior: Testing the Mediating Role of Relative Deprivation and the Moderating Role of Ambition. *Personnel Review*, 50, 1038-1055. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2019-0237>
- Smith, D. G., Rosenstein, J. E., Nikolov, M. C., & Chaney, D. A. (2019). The Power of Language: Gender, Status, and Agency in Performance Evaluations. *Sex Roles*, 80, 159-171. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0923-7>
- Sools, A. M., Engen, M. L., & Baerveldt, C. (2007). Gendered Career-Making Practices: On Doing Ambition or How Managers Discursively Position Themselves in a Multinational Corporation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 413-435. <https://doi.org/10.1348/096317906X119558>
- Swider, B. W., Harris, T. B., & Gong, Q. (2022). First Impression Effects in Organizational Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 107, 346-369. <https://doi.org/10.1037/apl0000921>
- Torelli, C. J., Leslie, L. M., To, C., & Kim, S. (2020). Power and Status across Cultures. *Current Opinion in Psychology*, 33, 12-17. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2019.05.005>
- Wingrove, S., & Fitzsimons, G. M. (2022). Interpersonal Consequences of Conveying Goal Ambition. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 172, Article ID: 104182. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2022.104182>