

# 女性领导的性别身份认同及其对领导行为的影响

张素玲

(中国浦东干部学院 教学研究部, 上海 201204)

**摘要:** 性别身份认同是个体对自己所归属性别的觉知。女性领导的性别身份认同影响女性领导的领导效能感和领导风格。和谐一致的女性领导的认同体系对于女性领导的成长发展具有重要意义。当前,可以从四个方面促进女性领导身份认同体系的构建,即不断学习,强化女性领导对自身身份角色的认知;拓宽途径,加强对女性领导的培养和锻炼;创建更有利于女性领导发展的政策执行环境;通过社会文化教育和媒体舆论,转变传统的性别文化。

**关键词:** 女性领导;性别;身份认同;领导行为

女性领导的性别身份认同在领导行为中起着重要作用。从自我认知的角度探讨女性领导,了解她们如何看待自己的性别角色、人格特征、如何评价自己,她们的性别角色和领导角色之间可能出现的差异和冲突,以及这种不一致对女性领导行为的影响。一方面,可以使女性领导更好地认识自我,区分是领导知识和技能还是性别角色认同影响了领导效能,从而采用相应的领导力发展方案,审视自己的性别观念以减少角色冲突。另一方面,从社会的层面上看,可以有助于创造更好的环境,促进女性构建更加和谐一致的自我认同体系。

## 一、身份认同与性别身份认同

认同是一个从心理学引入社会科学的观念,其原意是个体所有的关于他的自我确认的意识。通常我们在汉语中所使用的认同一词,表达的是英文中 identification 和 identity 两词的联合意义,也即身份认同。身份认同即个体在发展中对自我在社会群体中的身份或角色加以认知、识别或内化的过程以及相应的情感倾向和行为选择。身份认同在很大程度上影响着一个人的社会行为和心理。它要回答的是“我是谁”“我在哪儿”“我要去哪里”的问题。

收稿日期: 2016-01-11

作者简介: 张素玲(1970-),女,河南舞阳人,中国浦东干部学院教学研究部教授,博士。

人是社会关系的总和，在高度分化的现代社会，自我在不同的社会环境下会扮演不同的身份和多重角色，并按照不同的身份对自我进行整体性界定。斯图亚特·霍尔说：“我们包含相互矛盾的身份认同，力量指向四面八方，因此，我们的身份认同总是一个不断变化的过程。”<sup>[1](P2)</sup>人们更经常用多变、多元、不确定等来描述身份，身份认同被看作是不断建构、选择和妥协的过程，总是处于未完成的、暂时的状态。当一个人面临多个身份角色时，他会扮演哪个角色，取决于主体对角色重要性的认知和感受。个体之所以用特定的方式将自己归类，不仅仅是因为他们需要有自我价值感，还因为他们需要肯定自己的能力和自我效能感。在认同过程中包含了个人对其身份的心理建构和实践建构。一种认同的形成，需要具备两种要素，即认同者与认同对象，也就是自我和他者。如何认识自我和他者之间的关系，就需要把这种关系放到一定的环境之中，加以考察和体认。因此，身份认同不是社会成员被动地接受某个身份的过程，而是个体主动地寻找自己社会行为的意义，从而建构自己的身份。无论是对于具有情感的个人，还是作为文化载体的群体来说，正是这种对身份的确认(认同)将自身与“他者”区别开来。此外，在不同的角色和身份之间，个体的认同也许是一致的，也许会出现不一致的现象，当不同角色和身份认同之间出现冲突时，自我社会生活的建构就会出现问題，导致产生心理上的焦虑感，行为选择和动力也会由此受到影响。因此，认同一致性问題是身份认同中的重要问題。

在身份认同中，性别身份是一个人身份认同的重要内容。性别身份认同是个体对自我所归属性别的觉知，它是个体基于生理特征、社会期待、自我觉知和经验等形成的性别角色认知。性别是人类社会成员一项最持久和最深远的身份特质，它是形成人们认识的重要因素。不管是否意识到，它一直是每一个社会成员一生都在面对的问题，涉及到我们每一个人怎样看待自己、怎样评价他人。基于性别而产生的认识、心理和行为广泛深入地影响着我们。

社会性别理论将性别分为“生理性别”(sex)

和“社会性别”(gender)。生理性别是指男性和女性的生理差别，是源自遗传的先天生理特征。社会性别是指男女两性在社会文化、习俗规范和国家制度规定等的建构下形成的性别特征、行为方式和差异。作为社会性动物，人总是处于一定的社会关系之中，并从中学习如何成为社会中的一员，为社会所接纳。一个社会中的文化传统和社会制度建构了关于男性和女性的社会角色规范，个人在这种社会化的过程中则是不断学习社会制度和传统文化所要求的性别规范，并按社会期待的方式行动，从而成为社会性别中的一员。在这种学习的过程中，一方面，是国家通过社会制度等力量影响着两性的性别意识和性别行为选择；另一方面，社会文化传统则通过无形的力量使人们学习和接受自己的性别角色。因此，性别不是先天的，而是获得的，是通过心理、文化和社会手段建构的。著名的女性主义学者西蒙·波娃曾经说：“一个人之为女人，与其说是天生的，不如说是形成的。”<sup>[2](P23)</sup>

在人类社会早期，性别差异导致不同的生产生活方式，并进而形成了不同的性别特征，随着人类社会的发展，这种性别特征固化定型为性别气质或性别刻板印象，即男性气质和女性气质，而且由于人类劳动的异化现象，两性关系也发生了变化，变成了从属与支配的关系，这种性别特征也被赋予了不同的价值。男性被认为具有优势品质：理性、客观、果断、独立，具有领导能力；而女性则是“柔弱”的象征：情绪化、温柔善良、被动和依赖等。由于性别被赋予了价值判断，男性被赋予了领导权，由此，领导权以及对领导的刻板印象也与男性联系在了一起。

如上所述，性别刻板印象深刻影响人们的认知和行为，但是，进入现代社会，对男女两性的刻板印象和定型化认知和规范开始受到越来越多的质疑。一些学者认为男性特质和女性特质不是一个连续体的两极，二者是相对独立但又可并存的关系，个体可以同时具备男性特质和女性特质，即双性化的个体。心理学家本姆首次提出了双性化的概念，他认为相对而言，只具备男性特质或者只具备女性特质的个体的适应能力比起双性化个体而言要差许多。近年来，关

于双性化的研究日趋增多。

性别身份认同源自对自我和外在规定、要求的认知,如果个体具备某种性别特质,有清晰的觉知并积极悦纳这种特质,或者个体具备某种性别特质,但是,从内心深处并不认同这种特质,又或者个体具备某种性别特质,但对此并没有清晰的觉知,这些都会影响到个体的行为选择和心理。

女性领导的性别身份认同由于受到领导和性别双重因素的影响,而呈现出多种形态。一是具有明显的女性化特质。这类女性领导会非常重视自己作为女性的特点,并且作为女性的一员,个体觉得舒适和满意,对自己身为女性持积极态度,具有较强的性别自信,她对于领导角色的理解和女性角色的理解具有相符性。二是具有明显的女性化特质,但是并不认同这种特质,缺乏性别自信。这类女性领导有清晰的女性性别意识和行为表现,但是,由于女性角色与领导角色在认知上的不一致性,对自己能够有效开展领导活动缺乏自信心,并进而对自己的领导角色和性别角色不认同,在领导行为和心理上产生退缩。三是具有明显的男性化特质。这类女性在行为和心理上认同男性化的人格特征,并具有较强的自信。四是具有双性化的性别特质。这类女性领导更富创造性,自尊感较高,更独立,善于处理各类环境中的事物。他们同时富有男性和女性的气质特征,在适合男性气质的领导情境下,她们能够表现出果敢、创新、刚强、权威;而在适合女性气质的领导情境下,她们又能善解人意,柔和体贴,细致敏感,能够以一种柔性的方式领导团队。

## 二、女性领导的性别身份认同对领导行为的影响

性别身份认同是社会历史文化、国家制度和教育等作用下的产物,然而它一旦形成却会对人的行为选择起着重要作用,并进而影响人的心理和情感倾向。

### 1. 影响女性领导的领导效能感

领导活动充满风险和挑战,需要具备较强的领导动机和愿望,领导自信心和抗压能力,也即领导效能感。领导效能感是指个体对自己所拥有领导能力的信心和信念,是个体对自己领

导一个团队能力的主观判断。领导效能感对女性领导提升领导能力、发挥领导效力具有重要意义,是其开展领导工作的动力来源。

领导效能感对女性领导的影响体现在以下几个方面。首先,领导效能感影响女性的行为选择。研究显示,人们会回避那些他们认为自己能力难以达成的任务,而选择那些他们认为自己可以胜任的方面。人们往往面临各种各样的机会,在领导活动中这些机会也许还是挑战。一个领导效能感强的女性在领导活动中往往勇于承担重任,不畏困难,从而能够抓住机会。其次,领导效能感影响领导行为的持久性和坚持性。当面对困难时,那些对其能力怀疑的人会放松努力,或完全放弃;而具有很强领导效能感的人则以更大的努力去迎接挑战。第三,领导效能感影响人们的思维模式和情感反应模式。领导效能感高的人会将注意力和努力集中于任务上,并在面对困难时激发出更大的努力;领导效能感低的人会更加关注可能的失败和不利后果,而不是专注于有效地发挥其能力以实现目标。

性别身份认同对女性领导效能感有重要的影响作用。女性领导的性别身份认同不同,她们的领导效能感和领导行为选择往往也会呈现出差异。比如,具有明显的女性化气质且具有性别自信的女性,其性别身份认同使得她对于组织的理解,对于认识领导的使命上,相对于一个男性气质类型或是双性化气质类型的女性而言,显然是不同的,她们在领导活动中会经常想到自己是女性,并且以一种女性的柔性领导方式开展工作。美国著名的女性领导玫琳凯就是其典型的代表。再比如,具有明显的女性化气质,但其对性别角色和领导角色的认知是不相符的女性领导,她会更倾向于使用社会认可的女性的方式领导组织成员。但是,由于传统的性别观念、组织文化、制度政策等等的的影响,往往会导致女性对自我的能力产生怀疑,从而丧失进取和竞争的信心和勇气,由此,在领导活动中她也许会选择放弃竞争和机会。尤其是当女性和领导两个角色发生冲突,角色不一致时,由于对两个身份角色的价值取向不同,这类女性往往会选择扮演前者,成就的动机不强。美国心理学家霍默的研究就发现了

这样一个现象,即一些很有才能、很能干的女性往往对自己的成功有一种恐惧和焦虑,不同程度存在着避免成功、害怕成功的心理。霍默进一步解释说,由于女性考虑到成功将会给她们带来诸如名望丧失、失去友谊、家庭、女人气质等不良后果,因而她们有意回避成功。上述例子在现实生活中,似乎并不鲜见,这种成功恐惧会影响女性领导的行为和心理并进一步强化女性领导的性别角色和领导角色的不相符性。

## 2. 影响女性领导的领导风格及心理发展

领导风格是在领导活动中领导者的思考与行为方式,特别是针对下属的领导方式。领导风格是一种习惯化的领导方式,是个体在长期的个人经历、领导实践中逐步形成的,并在领导实践中自觉或不自觉地稳定起作用,具有较强的个性化色彩。现实生活中,每一位领导者都有其与工作环境、经历和个性相联系的风格,这种风格使其与其他领导者相区别。研究发现,不同性别角色的女性领导领导风格具有显著差别,女性化倾向程度与领导风格的关怀维度具有正相关性,这类女性领导往往会采取柔性的领导方式,善于沟通协调,能够敏感体察下属情绪,靠激励、协商、合作、引导等软性手段影响下属,从内心深处来激发下属的内在潜力、积极性,从而实现组织目标。男性化倾向程度与领导风格的定规维度具有正相关性,这类女性领导往往具备更多的男性化的特质,不是依靠亲和力、人文关怀,而是依靠更多的个人权威、任务导向来实施领导。当然,领导风格和方式无优劣之分,只有适合不适合之分。

但是,问题的关键是,对于女性领导,人们对其上述领导方式往往持怀疑和排斥的态度。如果一位女性领导采用了具亲和力的、参与式的领导行为,人们会认为她没有能力。然而,当她使用专断的、任务导向型的领导行为,人们又会认为她太好强,太男性化了。与男性不同,女性领导要成功的话,她必须显示她们的坚强与独立,她也必须关怀他人;她要比一般女性优秀得多,她还不能丧失女性的特征;她必须做社会没有期待她们做的事情,同时做那些社会期待一个女人要做的事情。总之,在现实的领导实践中,女性常常面临上述困境,即作为女人,她应

该怎样做,作为一个领导者,她应该怎样做。当女性领导者面临着社会对她们作为一名领导者的角色期待和作为一名女性的角色期待存在分裂的时候,她们自身也深陷这种困境之中,难以进行有效的行为选择,难以形成角色的一致性。

## 三、女性领导认同一致性体系建构

认同不仅仅是个体的主观建构,是一个内省的过程,更是个体与外部世界取得一致的过程,是与社会网络之间不断对话与互动的过程。身份认同在很大程度上影响着一个人的行为和偏好。由于个体所承担社会角色的多样性,个体的认同其实是一个体系,存在多种角色的认同,如果各种认同之间存在冲突和矛盾,个体的认同就会出现,因此,认同的一致与成功建构是个体融入社会生活,承担社会角色,防止主体性焦虑,确立生活方向感的基础。对于女性领导而言,由于传统文化、规范制度、政策机制、教育宣传等的广泛影响,常常会面临多种社会角色的冲突,会出现认同一致性问题,从而使女性领导难以建立健康和谐的心理和情感支持系统,影响领导能力的发挥。因此,女性领导认同一致性体系的建构无疑是一个亟待解决的问题。

### 1. 不断学习,强化女性领导对自身身份角色的认知

从认同的发生和构建过程来看,主体对认同对象意义的认识是认同发生的前提,如果主体对所认同对象意义毫不认同,那么,就不会产生认同感,也不会采取融入这一角色,承担角色责任的行动。个体对认同对象的认识来自两个方面,一是个体自身的认知,一是来自他人、社会、组织等的告知。前者是主体认识的客观情况及由此产生的心理和情感,有两种可能,认同与不认同;后者是他人、社会、组织的安排,并不代表个体就会欣然接受,同样存在两种可能,接受与不接受。他人安排与个体选择的统一性依然是女性领导身份认同面临的问题。

对于女性领导主体来讲,她们拥有双重身份,她们既是女性,又是领导者,如果对领导角色的重要意义和价值没有明确的认识,也就不会产生相应的追求领导岗位,承担领导责任的

强烈动机和行为,在领导角色和性别角色发生冲突的时候,自然会选择前者。因此,女性领导在兼顾家庭的同时,一定要对所承担的领导角色的社会价值有明确的认识,树立开拓进取,自信自强的意识,以主体性姿态勇于承担社会领导角色,只有这样,才能在领导行为中有强烈的归属感和积极的行动。

此外,虽然随着社会的发展,女性领导的优势越来越突显,但是,在领导岗位上,一些“男性化”的特质在具体领导情景中依然是领导活动能否有效开展的因素,比如困境中的刚强,危机中的权威和决断,纷乱中的战略思维等等。现实生活中,一些女性正是由于缺乏这些素质,而在领导活动中产生退缩心理和行为,并强化了对领导角色的不认同。这都需要女性领导不断学习。研究显示,双性化的性别特质往往会在领导活动中更加游刃有余。因此,女性领导既要保持女性温柔、细腻、富于情感等的性格优势,又要具备男性的刚强、果断、意志坚定的优秀品质,刚柔相济,这样才能充分适应领导角色的要求。

## 2. 拓宽途径,加强对女性领导的培养和锻炼

领导效能感的形成,往往是建立在经验的基础之上的,如果个人在领导活动中取得领导绩效,并不断受到上级领导和同事的肯定和认可,她就会对自己的领导能力有信心。反之,如果她在领导活动中得到的社会评价低,她就会对自己的领导能力产生怀疑,进而影响到其进一步追求领导岗位的动力。在访谈中,笔者发现,绝大多数女性领导都是由于在工作中不断取得成绩,逐渐增强了自己干好工作的信心。另外,笔者也发现,当前党政领导职责任务的分配对于女性领导领导效能感具有重要影响,是其自信心不足的主要原因。由于多种因素的影响,我国地方党政领导班子中,女性领导多身居副职,比如一些女副县长、女副市长,她们多分管科教文卫等领域的工作,科教文卫领域是短期看不见成效,但是又需要花钱投入的领域,在当前地方政府以经济建设为中心进行政绩和能力考核的现状下,科教文卫往往会被视为不重要的部门。这种职责分工对这些女副县长女副市长领导效能感影响极大。一位县级市

的女市长就谈到:“我们那里的领导大多数都是男的。我们全区40多个领导只有3个女的。你接触的多是男领导,自然心理上就会有一些不自信。而且,领导分工也不同,像经济口啊,城建口啊,基本上都是男领导,我们的副市长一直以来就是管社会事业口,有钱了,能多干就多干一点,没有钱了保证正常运转,该上学的上学,该看病的看病,也不会出现什么问题,压力相对也小。这样一比较之后,在心理上容易形成自己的能力不行。但如果说,把你弄到重要的位置上,可能一开始去不适应,但是经过锻炼,结果是什么样的,谁也说不准,也不是说你就拿不下来这个工作,也不是说你就管得一团糟。岗位非常重要。”(源自笔者2014年11月对一位女市长的访谈)

领导工作需要丰富的经历,经历各种台阶,各种岗位的锻炼,尤其要经过基层工作的锻炼,重要岗位的锻炼,才能使女性领导拥有丰富的、多方位的视野和经验,才能在实践中不断提升应对压力的抗压能力,应对危机的处置能力,才会不断激发她追求领导岗位,承担责任的动机以及过硬的心理品格,成为能干事、敢干事、干成事的领导。2001年,中组部颁发的《关于进一步做好培养选拔女干部、发展女党员工作的意见》(以下简称《意见》)中明确指出:“要遵循领导人才成长的一般规律,把女干部特别是年轻女干部放到艰苦环境中去,放到基层重要岗位上去,让她们在现实的风浪中经受锻炼和考验。……要拓宽渠道,加大不同地区、不同部门、不同行业之间女干部交流的力度。”因此,切实提高女性领导的能力,组织部门要加大对女性领导的培养力度。

## 3. 创建更有利于女性领导发展的政策执行环境

新中国成立后,我们高度重视女性领导的选拔和培养,尤其是进入新的历史时期,对女性领导干部的选拔和培养更是高度重视。2001年,中组部为了更好地贯彻落实党中央关于做好培养选拔女干部工作的一系列重要指示精神,进一步做好新形势下培养选拔女干部工作,制定了《意见》,各地也纷纷结合自己的情况制定了实施细则。《意见》要求省、自治区、直辖市和市

级党委、人大、政府、政协领导班子要各配 1 名以上女干部。县级党委、政府领导班子要各配 1 名以上女干部。《意见》极大推动了女性领导的培养选拔工作,使大批优秀女性走上领导岗位,贡献她们的聪明才智。但是,在政策执行的过程中,也出现了一些问题,比如缺乏强有力的监督和惩戒机制,缺乏相应的培养锻炼女性领导的配套机制,各地往往根据自己的情况进行自主性选择,致使女性领导的发展受到阻碍,并进一步强化了传统的性别观念。一位受访的女性领导就这样说道:“女性内心深处的自卑是很多的。内心深处对自己有怀疑,这和大的环境有关系。像我们那个市,由于制度化的要求,出现了一些女性领导。我曾经和一位女性少数民族领导交流,我们总感觉能力有限,能走到这一步,主要是制度化规定。她的感受更深,不是自己能力特强,理应到这个位置,而是制度。所以内心深处还是对自己有怀疑,对自己的工作能力怀疑。”(源自笔者 2014 年 11 月对一位女市长的访谈)因此,只有构建系统的政策执行机制,才能使更多有能力的女性脱颖而出,使女性领导的后备队伍充足,使女性领导更加具有自信心。

#### 4. 通过社会文化教育和媒体舆论,转变传统的性别文化

教育是女性性别角色形成的重要途径。研究显示,今天教育领域中的性别隔离依然存在,比如教材中呈现的优秀女性往往扮演服务、照顾性的传统家庭角色。多数教师的理念、教育的方式方法也会因性别而不同,因此,教育领域尤

其需要建立先进的性别观念。此外,媒体在固守传统性别文化中也起到了推波助澜的作用。尤其是随着社会发展,新闻报道的娱乐化倾向越来越严重,媒体对女性领导者有限的“表达”,对女性工作能力与业绩的“忽略”,进一步强化了女性领导者是陪衬的印象,造成女性领导相对微弱的公众影响力,女性领导者较低的公众知晓率。很多时候,社会和媒体更关注女性领导的性别而非领导能力,女性的决断、战略思维和才能较少被提及。与此相反,男性领导的领导业绩却是媒体乐于大量报道的,他们的成功被认为是自我实现,男性自身的特质和素质是成功的原因。有研究显示,媒体相关报道中 28% 的文章强调的是女性领导的外表和女性气质,而男性领导这方面的报道只有 2%。<sup>[4]</sup>因此,作为影响人最重要途径的教育和媒体都要有先进的性别意识,要大力宣传和提倡两性角色和形象的多元化发展,改变传统两性角色分工的刻板印象,提高对女性成为领导者重要性以及优势的认识,营造良好的开发利用女性领导资源的社会环境,为女性领导的发展创造良好的文化空间。

#### 参考文献:

- [1] 何成洲. 跨学科视野下的文化身份认同: 批评与探索[M]. 北京: 北京大学出版社, 2011.
- [2] 西蒙·波娃. 第二性——女人[M]. 桑竹影, 南珊, 译. 长沙: 湖南文艺出版社, 1988.
- [3] Bem, S. L. The Measurement of Psychological Androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155-162. 197
- [4] 李秀娟. 灰姑娘如何成为 Sheo? [J]. 商学院, 2011, (3).

[责任编辑 李冲锋]

## Women Leaders' Recognition of Gender Identity and Its Impact on Leadership

ZHANG Su-ling

(Teaching and Research Department, China Executive Leadership Academy, Pudong, Shanghai 201204, China)

**Abstract:** The recognition of gender identity refers to one's perception about gender. Women leaders' recognition about their gender identity will place a profound impact on their leading competency and management style. A consistent system of recognizing one's gender identity has great significance for women leaders' future growth in career. Women leaders' recognition of gender identity could be enhanced in the following aspects. Through a continuous self-learning, women leaders can deepen their recognition of social identity. In addition, relevant sectors should broaden the vision of women's leadership through the cultivation of their leadership competency, creating a favorable environment for the implementation of supportive policies. The media and cultural education should also play a critical part in breaking the traditional stereotype of gender identity.

**Key words:** women leadership; gender; recognition of identity; leadership behavior