

真正的平等?

——两性平权视野下当代中国职场女性的角色冲突略论

潘源

(格勒诺布尔高等商业学校 法国 38000)

摘要:当代中国女性的状况是在传统儒家男权思维与共产主义平等思维相互作用下的产物,而计划生育政策的存在造就了史无前例的一代人。独生一代的年轻职场女性现在是中国重要的劳动力,她们同时也面临着明显的角色冲突。在运用和拓展经典角色理论的基础上,本文通过定性研究,分析了来自6个城市的27个受访者的定性数据,评估和展示了独生一代职场女性不同角色冲突的强度,以及计划生育政策对这种强度的影响。通过本研究可知,计划生育政策确实对增强女性职场竞争有利,但职场女性角色冲突强度与性别平等程度并不正相关,计划生育政策并未有效限制传统男权思维影响,也未缓解女性面临的角色冲突问题。

关键词:角色冲突;计划生育政策;性别平等

中图分类号: C913.68 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-5099(2017)02-0148-06

国际 DOI 编码: 10.15958/j.cnki.gdxbsb.2017.02.22

千年以来,基于宗族式家庭的儒家思想根植于中国文化之中,女性地位往往被置于男性之下,^[1]她们的角色惯常地作为妻子或女儿被限制在家庭内部^[2-3],因此,女性更容易在职场中受到歧视。“男权优先”这一传统,在过去一个世纪的社会变革中受到了巨大的挑战,因为共产主义的中国政府将男女平等视为其执政的基本目标^[4-5]。在1949至1979期间,中国跟随着毛泽东主义中的“去性别化”,并用公社取代了传统家庭作为生产单位,女性因而被视为与男性同等的劳动力。^[6]考虑到儒家文化这一社会背景,政府在保证男女平等上格外注意。^[7]因此,在这一阶段,几乎所有女性都享有与男性一样的工作权利。^[4-7]这种基于平均主义的平等,在改革开放之后不复存在,然而使得人们相信女性应当同男性一样工作的这种理念却得以留存。在当代中国,女性是重要的劳动力,而家庭因素深刻地影响着女性在职场中的表现和选择。其中,因为儒家传统对生育的看重和对“母亲”角色的定位,养育孩子对职场女性的影响尤其明显。有趣的是,自70年代末以来,因计划生育的推行,生育成为了一件“受控”的个人事件。受计划生育影响而出生的一代人如今已步入职场,他们的意识形态和所处环境与前人相比有巨大不同。了解计划生育与年轻职场女性工作—生活平衡之间的关系是很有必要的,然而这一话题却少见于现存的研究

中。因此,此文创新之处在于发现并讨论职场女性与计划生育政策之间的关系,并据此评估当代中国城市中的性别平等现状。

一、研究背景:当代中国城市职场女性的角色

在中国,女性参与劳动是国家行为的一个巨大成就^[1-2],中国政府在减少性别不平等上扮演着核心角色^[8]。首先,女性的权利,尤其是职场母亲的工作权,在新中国的法制建设中得到额外的保护^[4-9],例如将减少性别歧视列入宪法基本条例(宪法48条),女性在孕期及哺乳期享有休假和离职保护等。除此之外,过往的平均主义思维、计划经济的强制人力计划与政府媒体宣传,都帮助重塑中国女性的角色去摈弃了诸多儒家男权思维特征。当社会组织不得不接受自上而下地推动的女性作风潮之后,女性进入职场很快成为了中国城市中的新“惯例”^[10]。得益于这种新惯例,在当今的中国城市中,男女有着相似的职场机会^[11],且当代中国女性的工作参与率远高于国际平均水平^[5-9],这些无疑说明政府在建设男女平权这一点上所取得的成就具有跨越时代的有效性。与众不同是在中国,育龄女性甚至有较其他女性更高的工作参与率。根据2010年的人口普查,26至31岁之间的中国女性有最高的工作参与率,这些父母深受平均

收稿日期:2017-01-08

作者简介:潘源(1991—),女,贵州大方人,硕士研究生。研究方向:性别平权、女性创业、跨文化管理。

主义影响的独生子女一代女性普遍对参与工作抱有积极的态度。^[12]

高工作参与度体现了中国女性将自身视为与男性平等的劳动力,同时也暗示了育龄女性在平衡工作与生活时所面临的潜在问题。在“参加工作”这一新惯例下,将近80%的育龄女性皆在职场。在当代中国,因育儿而离开职场绝非常见,那些因家庭因素不工作的女性属于少数派,与西方女性相比,这些离职的中国妈妈承受着更多来自于舆论的压力。同时,尽管国家将提高与保护女性权利列为重要施政方针,其重心主要放在保护女性工作权益上,对家庭主妇的保护却多有不足,因此难怪职场母亲宁愿在平衡角色之中挣扎,也不愿暂离职场成为家庭主妇。此外,尽管国家在育儿设施诸如幼儿园等方面投资甚多,提供育儿帮助却从来不被视为政府责任,这或许是源于公社时期无视家庭需求的倾向。因为缺乏国家支持,在中国城市中,育儿社会支持的发展速度普遍远低于高速上涨的生活成本。这种社会支持的不足,使得职场母亲在市场上寻求经济可靠的育儿外援尤为艰难。

需要谨记的是,单靠法律法规其实并不能保证性别平等,或许是因为督导的缺失,宪法所期待的性别平等并没有在实践中得到完全的履行。市场经济体制下的公司可以按照自身意愿来雇用员工,女性受到歧视的概率大大增加——当某些公司倾向于看低女性的时候。^[4,10]可以说,男权思维在改革开放后的职场反而有了抬头趋势,自改革开放以来,男女之间的工资差距呈增长趋势,且女性是国企改革裁员潮中最大的输家。^[6,9]即便在今天,中国职场女性要打破“玻璃天花板”依旧很艰难,^[13]而招聘广告中的性别歧视依然屡见不鲜。值得注意的是,歧视往往与养育职责挂钩,职场妈妈或者年轻的育龄职场女性们被歧视性地认为不如别人,在极端的例子中,她们甚至只有在同意不再有孕的前提下,才能获得一份工作,除了男权思维的影响之外,也因对职场孕妇的法律保护和对养育孩子社会支持的缺失,使得雇用育龄女性成为一项潜在高成本的选择。

男权传统的阴影同样也存在于家庭生活中。尽管全世界的女性普遍的都承担更多的家务责任,中国女性的处境尤为尴尬。^[14]因为文化中对家庭的看重,年轻的中国夫妇承担着更多的“传宗接代”的压力,尤其是在女性。^[15]“贤妻良母”几乎是中国女性必须遵从的道德标准,因而女性承担着显而易见的,来自于传统文化的压力。^[16] 社会舆论对

于“过于”独立,与传统女性规范格格不入的职场女性并不宽容,所以较之男性,女性在家庭事业择一时更容易被亲友施压。当代中国职场女性的角色是儒家男权思维与共产主义平权思维相互作用之下的产物。中国职场女性像男性一样参与工作,同时又被期待着符合儒家文化下对女性角色的各种规范。两种截然不同的意识形态某种程度上异质化了中国职场女性的处境,在所有潜藏的问题中,女性角色冲突或许是最显眼也最常见的一个。根据Lau(1993)的观点,这些冲突主要有两类:其一是传统女性附庸价值观与现代性别平等价值观之间的冲突,其二是女性家庭责任与事业责任之间的冲突。本文将对Lau的理论进行拓展和补充,并将在之后呈现。

如前所述,生育与女性职场状况息息相关,在中国尤其。自80年代计划生育通过行政手段推行以来,生育政策成为中国的一个基本政策。不过计划生育政策的推行程度并不是全国统一的,总的来说,因为面对着不服从政策便会失去工作的行政惩罚,^[17]城市居民受到的影响更为巨大,^[18]他们更倾向于选择独生子女。^[19]尽管随着改革开放,政府行政行为的强制性越来越弱,独生子女家庭依然是城市中的主流。近些年的数据显示,在大城市诸如北京等,独生子女家庭的比例高达90%,^[3,10]而农村地区非独生则十分常见。考虑到这种差异,本文只关注受此政策影响更为深刻的城市样本。2015年起,随着二胎的开放,计划生育政策再次成为讨论的热点,在这样的背景下,本研究无疑能提供一些具有时效性的参考内容。

二、理论基础

角色理论(Role Theory)是研究角色冲突的经典理论^[20],本研究即基于角色理论展开。根据角色理论,当个体所扮演的角色,与其价值观相悖,或者个体同时扮演了需求相悖的角色时,角色冲突(Role Conflict)即产生。^[21]传统上,工作一家庭被视为典型的第二类冲突^[22]。年轻中国职场女性们的情况更加复杂,为了满足有效评估角色冲突的三个基本要求——界定不同角色、定义角色期待、分析期待失调。^[21]此处有必要对角色冲突进行拓展。基于传统角色冲突理论^[23]和Lau(1991)对女性角色冲突的研究,本文构建理论模型如下:

	传统价值	家庭责任
摩登价值	1. 个人价值失调	2. 价值-角色冲突
事业责任	3. 价值-角色冲突	4. 个人角色失调

摩登期待与传统期待同时存在于个体的价值观中,体现了个体不同的价值取向。家庭责任和事业责任则是来自于个体家庭和工作的期待,属于外部角色期待。本文中年轻职场女性为角色承担者,家庭、雇主是两个角色来源。此外较为特殊的是,由于年轻中国人在传统男权文化和现代平等思想的双重影响下长大,她们本身在本研究中同时被视为另一角色来源,并同时传递着摩登价值和传统价值两个不可兼容的期待。Lau 的研究仅覆盖了本模型中的 1/4 种冲突,本文在他的基础上进一步地完善了相关讨论。本文理论模型的主要缺陷在于缺乏体现冲突强度的要素,特别是考虑到不同个体价值观的千差万别时。为了限制这一缺陷的影响,在呈现数据结果时,将依据不同个体的价值取向和角色承担强度体验来进行坐标绘制,从而体现不同的冲突强度。囿于篇幅所限,此处无法详解方法流程,仅在数据结论部分小作解释。

三、研究框架

由于在经典角色冲突理论中,角色冲突取决于角色来源、角色承担者和二者之间的关系,因此,任何影响这三个要素的因素都可视为角色冲突的影响因素。^[21]相比较于限于组织内部的传统工作—家庭平衡研究,本文更多地考虑社会背景的影响,并在这个前提下引入了“影响因子”这一概念,影响因子为可对个体、家庭、雇主产生影响的社会因素,而通过分析计划生育政策对影响因子造成的改变,本文得以评估计划生育政策对女性角色冲突所产生的影响。根据这一逻辑,本文构建研究框架如下:

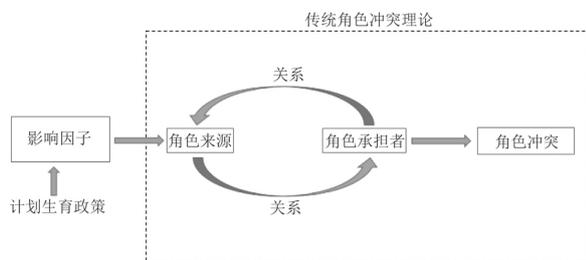


图 1

此研究框架最大不足之处在于影响因子的界定无法完全避免主观和不准确,好在基于广泛的现存文献,与计划生育政策相关的影响因子(斜体)可以在下文中得到较为客观的总结。

首先,计划生育政策与城市女性地位的提高具有密不可分的关系。因为计划生育政策,中国的主

流家庭结构从根本上发生了变化,并因此改变了人们的价值观。核心家庭(nuclear family)的流行从根本上动摇了基于宗族的儒家文化的根基,因此可以说,计划生育政策大大改变了中国的父系传统。^[18]来自于核心家庭的独生子女们相较于他们来自大家庭的同龄人来说,更少地受到传统思维的影响。

其次,独生子女的父母大多都经历过改革开放前的平均主义时期,并深受政府“妇女能顶半边天”宣传的影响,这也使得作为他们的子女的独生子女这代人较少地受到传统男权思维的影响。^[13]当代中国年轻人更强调性别平等,比如在家务分工上,他们更倾向于男女均分。独生子女家庭的父母也比别的父母更愿意在他们的独生女身上投资,这显然是因为只有独女的父母并没有机会重男轻女。为了自己女儿的未来发展,这些父母实际上对提高男女平等状况抱有很大的热情,并且鼓励他们的独生女将追求个人成就放在首位,挑战传统思维中的男权至上。在这样的氛围中长大,独生子女一代的年轻女性很可能追随女性参与工作这一工作习俗,并对取得个人成就抱有极大的热情,并因此牺牲一部分她们的家庭期待。在独生子女是“改革开放急先锋”的宣传下,父母独生子女的期待普遍相对较高。独生一代承受着来自父母个人事业有成且兼具传统美德的迫切期望,因此很可能面临着比他人更大的角色冲突压力。独生子女政策使得女性更容易参与职场竞争。她们所承担的养育职责被大大减少了,^[24]因而可以在职业发展上投入更多的时间和精力。不过,随着核心家庭的流行,传统上提供养育方面的家庭支持的祖父母这一角色的缺失,或许使得独生一代的职场妈妈们更难平衡她们的角色。与此同时,尽管年轻人更倾向于男女平等这一价值观,母亲依然在养育这件事情上承担着显著的主要职责,因此,对于年轻的职场母亲来说,角色冲突问题或许依旧严峻。

不过,独生女们较少因为她们有职场追求而受到来自家人的苛责,因此她们更容易得到事业方面的家庭支持。独生一代女性的教育水平也因父母对独生女的无私投入而得到很大的提高,这使得她们能更游刃有余地满足事业期待,进一步地提高女性的经济地位和社会地位。相应地,受到良好教育的女性同时也更少地偏向于传统的男权思维。中国的独生女们普遍有着教好的平均教育背景,甚至优于独生子的平均水平,这或许能解释为何年轻中国女性对于自身的职场竞争力有着很积极的评价。

四、研究方法

本研究的样本取自 20~35 岁之间,受过教育,且目前正全职工作的城市居民。鉴于他们的出生、成长和未来发展都与计划生育政策密切相关,且正处于育龄活跃在中国劳动力市场中,他们被视为最合适的目标群体。尽管研究着眼于女性,样本并不止限于女性,男性样本用以说明男女之间对“职场女性角色冲突”这一命题的感知差异,并从两性视角辩证对比,可进一步的彰显当下社会真正的性别平等状况。研究采用了定性分析,通过半结构访谈来获取定性数据,访谈中的固定核心问题用于引导访谈方向,但是基于受访者答案的不同,访谈问题会有所调整。为了保证样本的多样性,来自北京、成都、贵阳、深圳、广州和香港的 27 位访谈者参与了这次研究,其中女性 15 人,男性 12 人,独生子女有 23 人。访谈者年龄在 22 至 35 岁之间,并在不同行业中担任不同的全职职位,在本文中他们皆使用化名。影响因子和计划生育政策之间的关系从访谈记录中被抽象提炼出来,并放入研究框架之中。通过分析受访者使用语言的代表性和连贯性,可以得知其价值观的取向或冲突,以及其感知到的女性角色现状。为了保持研究的严谨性,代表性语言和关键阐述均有详细定义和总结,此处囿于篇幅,不再赘述。

五、数据分析

根据采集数据,价值失调(图 2)的坐标图^①可绘制如下:

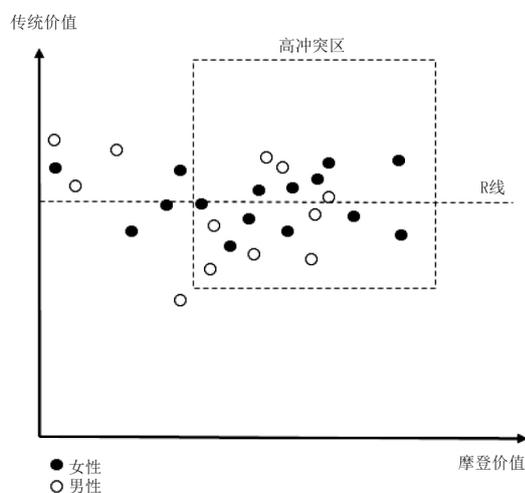


图 2

^①图中虚线皆只做直观体现数据特征之用,不表示特定范围与强度。

个人价值失调的强度变化范围较大,因样本在摩登价值上并没有呈现收敛性。大部分女性的传统价值分布在 R 线附近,而不同的摩登价值却相差甚远,男性在这个问题上的感知,与女性真实的情况相差不大。女性确实面临着一些个人价值失调冲突,但冲突强度尚可,特别是对于那些摩登价值较低的女性来说。受访者王丽声称“我能很好的平衡……(因为)我在事业上没什么野心”,因为她的摩登价值较低,她并不用在两种价值需求之间挣扎。价值—角色冲突(图 3)的坐标图可绘制如下:价值—角色(家庭)冲突的强度主要受到个体价值观取向的影响,大部分独生一代对女性承担的家庭角色期待都相对适中,而在相似的家庭期待水平下,有较高摩登价值期待的女性面对着更大的角色冲突压力。有趣的是,右下象限(冲突强度最高)的数据全来自女性受访者,这说明女性面临的冲突,男性并没有感知到。这或许是因为对女性的摩登价值有较高评价的男性,并不对女性的家庭角色期待过高(左下象限),而对女性家庭角色期待较高的男性,往往对女性的传统价值有较高评价(右上象限)。男性并没有意识到,某些女性也许在有较高的摩登价值的同时,对满足高家庭角色期待的愿望也很强烈。价值—角色(事业)冲突(图 4)的坐标图绘制如下。

冲突 3 的强度分布松散,或因个体在价值观和事业角色期待上都没有呈现收敛性。右上象限上方的空白说明在大部分人的感知中,女性面临的冲突 3 强度不高。事业角色期待高低不同造成的强度差异,暗示着行业和岗位的差别在这一角色冲突中的作用。例如来自机关单位的李美并不认为自

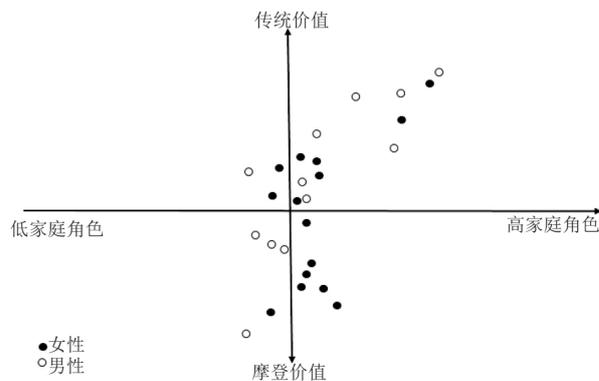


图 3

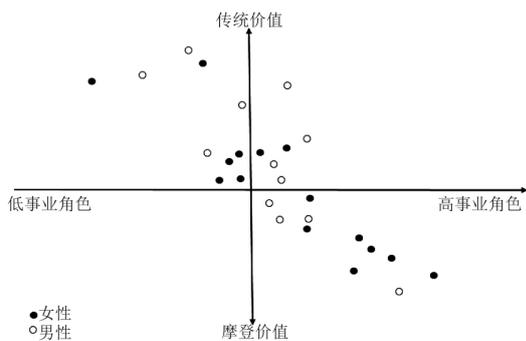


图4

己会在这种冲突中挣扎,因为“工作不难,而且我们通常比较闲……很容易兼顾家庭责任的”,但来自律所的李雷却说“法律行业竞争激烈……我的女同事们都很有事业心……女性确实比男性更难达到角色平衡,这大概就是为什么走到高层的女性很少”。角色冲突(图5)坐标图绘制如下:

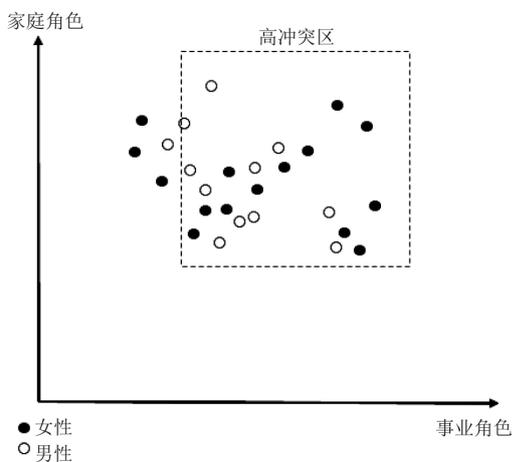


图5

与个人价值失调相比,个人角色冲突呈现更好的收敛性,或因即便是有低摩登价值的女性,依然参与工作且需要满足一定的事业角色期待。家庭结构的变化使得年轻的独生一代肩负的赡养和养育经济义务更高,^[19]因而更多的是收入水平和工作习俗而非个人意愿决定了女性事业角色期待的高低。受访者赵琪说“在北京,如果只有父亲工作,普通年轻夫妻根本养不起小孩……有的女性并不想工作,但她们别无选择。而且人人都有工作,你要是当家庭妇女,那挺另类的。”除此之外,家庭支持也影响着个人角色冲突的强度水平,得到更多养育支持的女性面临的个人角色冲突水平更低。相对而言,独生子女家庭的父母更愿意也更有能力提供养育支持。受访者张超说“独生子女夫妻惯常把孩子送给自己父母带,这样他们能专心搞事”¹⁵²

业,大部分父母都很愿意在这方面帮自家孩子的。”不过和父母分隔两次,在独生一代中实属常态,这种情况下,在公共福利支持有限的中国,缺乏家庭支持的影响就会尤为明显了,例如安娜就说了她同事的例子:“她没有选择,她父母和公婆都没法帮她带孩子,她顾不过来,只好辞职在家带小孩……保姆太贵了……而且保姆负面新闻频出,你信不过他们的。”

六、讨论

适中的家庭角色期待证明了“当代中国女性不再困于家庭”这种论点的正确性,不过独生一代依然受到传统思维的巨大影响,53.3%的女性受访者和66.7%的男性受访者表现出了传统价值倾向(图3/4上方象限)且并非所有人都意识到了性别不平等的存在,例如,尽管受访者王军声称自己没有性别歧视,他却说“在招聘的时候一看是女性我就不要了”。这表明,尽管计划生育政策的确提高了独生一代的性别平等状况,但是并没有有效限制传统的男权思维。

计划生育政策甚至在某种意义上增加了女性角色冲突程度水平。父母在养育上投入的时间越多,就越容易认为养孩子是他们人生中最有意义的行为,而母亲尤其容易以孩子为中心,周露描述了计划生育政策是如何影响独生一代母亲们的家庭期待的“我们总是想给自己孩子最好的照顾,因为我们作为独生子女,在成长中就得到了最好的照顾。我们想给自己孩子至少不比我们差的照顾。这可不是件容易的事儿。”考虑到大部分女性都有并不轻松的全职工作,女性因想兼顾而承受的角色冲突显而易见。另一方面,研究证明计划生育政策确实帮助女性更好地管理他们的事业角色,因为它使女性教育水平得以提高,从而有能力从容地处理工作职责。例如王军说“男孩能去上学,不管学习多差,女孩就不一定了。我和我周围的人都是独生子女,所以我们这个圈子好得多,但是我知道很多人家还是那样的。只有当女孩也受教育,她们才能在职场里有竞争力和话语权。”

总的来说,独生一代女性确实面对着一些角色冲突问题,不过这种冲突似乎程度尚可,尽管这种适中的程度并不是因为性别平等。相反,某些性别歧视减轻了冲突的程度,例如孙勇说“我觉得女性在有小孩后工作就不上心了,所以我不给正在带小孩的女员工什么重要事情”,因为这种刻板印象,女性所面对的事业角色期待降低,反而减轻了

角色冲突程度。在对二胎政策的看法上,大部分受访者表示二胎政策或将对职场女性产生消极影响,她们面临的角色冲突程度或许会因二胎政策提高。周露就担心二胎政策“可能会把女性从职场中拉出来”,因为以后平衡角色更难了。不过一些受访者认为二胎政策的影响不明,因为“并不是有了政策,所有人都会生二胎”,影响大小要看个体水平差异。长时间的计划生育政策造就的家庭结构变化使得很多独生子女一代女性根本就没有不愿意有二胎,因此二胎政策的影响或许是微小的。独生子女一代大部分都意识到了女性的角色冲突,但并非所有人都认为这些冲突是严峻问题。角色冲突对于独生子女一代女性来说十分普遍,她们更倾向于尽力平衡而非选择某一角色。不过在无法兼顾时,事业角色往往是被先放弃的。通过作用于某些影响因子例如教育水平,计划生育政策对缓解女性角色冲突有积极的影响,但是角色冲突程度并不因计划生育政策和与之伴随的性别平等状况的提高而得到显著的缓解。相反很多时候,适中的角色冲突来源于不平等的意识形态例如相信“女性应当牺牲事业照顾家庭”或者不平等现实状况例如“女性比男性赚的少,所以母亲辞职比较划算”。

参考文献:

- [1] Fan, C. C. Rural-urban migration and gender division of labor in transitional China [J]. *International Journal of Urban and Regional Research*, 2003, 27(1): 24-47.
- [2] Cooke, F. L. Equal Opportunity? Women's Managerial Careers in Governmental Organisations in China [J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2003, 14(2): 317-333.
- [3] Lee, M. H. The one-child policy and gender equality in education in China: Evidence from household data [J]. *Journal of family and economic issues*, 2012, 33(1): 41-52.
- [4] Maurer-Fazio, M, Hughes, J. The Effects of Market Liberalization on the Relative Earnings of Chinese Women [J]. *Journal of Comparative Economics*, 2002, 30(4): 709-731.
- [5] Woodhams, C, Lupton, B, Xian, H. The persistence of gender discrimination in China - evidence from recruitment advertisements [J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2009, 20(10): 2084-2109.
- [6] Leung, A. M. Feminism in Transition: Chinese Culture, Ideology and the Development of the Woman's Movement in China [J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2003, 20(3): 359-374.
- [7] Kidd, M P, Meng, X. The Chinese State Enterprise Sector: Labour Market Reform and the Impact on Male - Female Wage Structure [J]. *Asian Economic Journal*, 2001, 15(4): 405-423.
- [8] Hu, Y, Scott, J. Family and gender values in China: generational, geographic, and gender differences [J]. *Journal of Family Issues*, 2014, 37(9): 1267-1293.
- [9] Cooke, F. L. Equal opportunity? The role of legislation and public policies in women's employment in China [J]. *Women in Management Review*, 2001, 16(7): 334-348.
- [10] Tsui, M, Rich, L. The Only Child And Educational Opportunity For Girls In Urban China [J]. *Gender & Society*, 2002, 16(1): 74-92.
- [11] Lau, C. The Chinese Family and Gender Roles in Transition [M]. *China Review: Chinese University Press*, 1993.
- [12] 中国2010年人口普查资料. [EB/OL]. [2016-06-03]. <http://www.stats.gov.cn/tjsj/pcsj/rkpc/6rp/indexch.htm>.
- [13] Fong, V L. China's One-Child Policy and the Empowerment of Urban Daughters [J]. *American Anthropologist*, 2002, 104(4): 1098-1109.
- [14] Lu, Z Z, Maume, D J, Bellas, M L. Chinese husbands' participation in household labor [J]. *Journal of Comparative Family Studies*, 2000, 31(2): 191-215.
- [15] To, S. Understanding sheng nu ("leftover women"): The phenomenon of late marriage among Chinese professional women [J]. *Symbolic Interaction*, 2013, 36(1): 1-20.
- [16] Woodhams, C, Xian, H, Lupton, B. Women managers' careers in China: Theorizing the influence of gender and collectivism [J]. *Human Resource Management*, 2015, 54(6): 913-931.
- [17] Chow, E N, Chen, K. The impact of the one-child policy on women and the patriarchal family in the People's Republic of China [M]. Chow E H, Berheide C W (Eds.). *Women, the family, and policy: A global perspective* [M]. New York: State University of New York Press, 1994: 71-98.
- [18] Deutsch, F. Filial piety, patrilineality, and China's one-child policy [J]. *Journal of Family Issues*, 2006, 27(3): 366-389.
- [19] Wang, Y, Fong, V. Little Emperors and the 4:2:1 Generation: China's Singletons [J]. *Journal of The American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 2009, 48(12): 1137-1139.
- [20] Bakar, Z A., Salleh, R. Role Demands, Work-Family Conflict and Motivation: A Proposed Framework [J]. *Global Business & Management Research: An International Journal*, 2015, 7(2): 78-87.
- [21] Van Sell, M, Brief, A P, Schuler, R S. Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research [J]. *Human relations*, 1981, 34(1): 43-71.
- [22] Greenhaus, J H, Beutell, N J. Sources of Conflict Between Work and Family Roles [J]. *Academy Of Management Review*, 1985, 10(1): 76-88.
- [23] Kahn, R L, Wolfe, D M, Quinn, R P, et al. *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity* [M]. Oxford, England: John Wiley Press, 1964: 470.
- [24] Korabik, K. Women managers in the People's Republic of China: Changing roles in changing times [J]. *Applied Psychology*, 1993, 42(4): 353-363.
- [25] Fong, V L. *Only hope: Coming of age under China's one-child policy* [M]. California, Stanford University Press 2004.

(责任编辑:王勤美)