

• 研究构想(Conceptual Framework) •

榜样与感染：父母身份认同增益职场母亲的工作动力*

陈乐妮¹ 黄旭² 许寒华²

(¹ 中央民族大学管理学院, 北京 100081) (² 香港浸会大学工商管理学院, 香港 999077)

摘要 本研究挑战“生育与女性工作动力相矛盾”的社会成见, 提出父母身份增益理论。研究提出父母身份认同能成为职场母亲工作动机的重要来源。这种增益通过两种机制发挥作用: 父母榜样动机(母亲努力工作以成为子女榜样)和从子女探索精神中获取感染(激发工作好奇心与内在动机)。研究从个人、组织和家庭三个角度提出父母增益理论的适用情境, 深化了对生育相关身份与女性工作动力关系的理解, 并为提振育龄女性工作动力提出管理对策建议。

关键词 父母身份认同, 职场母亲, 女性工作动力, 家庭-工作增益

分类号 B849: C93

1 问题提出

“为什么我生了孩子之后, 反而工作效率提高了?” 这位新晋母亲的惊喜发现, 折射出学术界与现实体验之间的显著鸿沟。虽然现实中越来越多的职场女性在完成生育后展现出更高的工作效能与职业韧性, 但主流理论研究却长期将生育视为职业发展的障碍。这种理论与现实的脱节既使职场对育龄女性产生偏见, 又让许多女性陷入“生育与事业”的两难抉择(Little et al., 2015), 加剧了我国当前面临的生育率持续走低与女性职业发展受限的双重挑战(穆光宗, 2023; 邢采等, 2019; 吴帆, 2020)。为何会出现这种理论与现实的脱节? 生育相关身份在何种情况下能促进而非阻碍女性的工作动力? 解答这些问题, 不仅有助于丰富女性工作和家庭互动的理论视角, 也将为改变“母职与工作矛盾”的社会成见, 推动组织实践变革, 促进家庭平等分工提供关键思路, 从而创造女性能够在不牺牲职业发展的前提下选择生育并获得双重成功的社会环境。

长期以来, 母职与职业关系的理论研究主流

视角预设了二者必然冲突。这一预设体现在两大主导理论中: (1)“被迫退出论”强调外部职场歧视使女性被迫减少工作参与; (2)“主动退出论”则关注女性内化社会角色期望后主动降低职业投入。这两种理论虽然关注的视角不同, 但都将母职视为职业发展的障碍, 难以解释一些职场母亲工作动力提升的现象。然而, 近年来有的研究也已开始捕捉到与主流理论相悖的证据。如 Paustian-Underdahl 等(2019)的纵向研究发现, 从主效应来看, 孕期女性的职业动机总体上是上升的而非下降的, Rothbard (2001)则捕捉到母亲能在育儿中获得投入工作的正向情绪能量, 而 Ruderman 等(2002)发现多重角色可增强女性管理者的工作效能。这些研究发现指向一个被长期忽视的可能性——母职不仅不必然削弱职业动力, 在特定条件下还可能成为职业发展的积极资源。

然而, 由于缺乏一个系统的理论框架来整合这些零星证据, 母职对职业的积极影响始终处于研究边缘, 未能形成一个清晰的理论路径。这一研究空白不仅限制了我们对于母职与职业关系的全面理解, 也阻碍了有效支持政策和实践的推动和发展。为填补这一研究区域空白, 本研究首次明确提出系统化第三种路径——“父母身份增益”(parental identity enrichment)。这一创新性路径突破社会角色理论的局限, 系统阐释父母身份如何在特定条件下成为女性工作动力的来源, 而非阻

收稿日期: 2025-04-28

* 国家自然科学基金青年科学基金项目(72402250), 中央民族大学新进教师科研能力培育计划项目(2024XJJS07)。

通信作者: 陈乐妮, E-mail: cln1992@126.com

碍因素。家庭-工作增益理论指出, 家庭身份与工作身份不必然冲突, 反而可以相互促进: 个体在履行家庭角色过程中所积累的心理资源、价值观与视角, 有助于其更有效地完成工作任务(马红宇等, 2014; 唐汉瑛 等, 2007)。结合社会身份认同理论(Hogg et al., 1995; Tajfel & Turner, 1986), 我们认为父母身份认同程度越高, 女性越能从该身份中汲取积极意义与心理资源, 这可以成为其工作动力的来源。

本研究从两个维度深入探究父母身份如何成为职场母亲工作动力的源泉。首先, 我们突破社会角色理论的被动内化逻辑, 提出“父母榜样动机”——即通过工作成就构建子女社会化榜样的内在驱动力(Doucet, 2015), 承接社会角色理论对母职责任的界定(Eagly et al., 2000)。本研究将传统的“相夫教子”转化为更具现代意义的“榜样育人”理念。基于教育子女的职责, 职场母亲会希望通过出色的工作表现, 为子女树立良好榜样(Doucet, 2015; Gilbert & Hanson, 1983)。其次, 孩童天生具备旺盛的好奇心和内在探索动机(Chater & Loewenstein, 2016; Larson & Rusk, 2011), 这些珍贵特质更易传递和启发母亲身份认同高的母亲, 唤醒并强化她们在职场中类似的好奇心与内在动机, 从而显著促进其工作绩效与职业发展。

值得注意的是, 父母身份认同的增益效应并非在所有情境下均能发挥同等效力。为厘清母亲身份增益路径的适用情境, 我们从个人、家庭、组织出发, 系统考察了三类关键调节因素: 一是个人层面的性别角色态度影响女性如何理解母亲角色, 为身份整合奠定认知基础(Livingston & Judge, 2008); 二是组织层面的支持性因素(职场母亲榜样、工作自主性和家庭支持型组织文化)认可家庭经验在工作中的价值, 创造了将父母身份转化为工作优势的环境条件(Hackman & Oldham, 1976; Hennekam, 2016; Thompson et al., 1999); 三是家庭层面的配偶支持则降低角色转换的冲突, 确保女性拥有足够资源将父母身份体验转化为职业投入(Aryee et al., 1999; Mauno & Rantanen, 2013)。

本研究在理论上做出以下贡献。首先, 通过系统化“父母身份增益”理论, 本研究首先突破了母职研究中普遍存在的冲突假设, 提供了一个新的理论视角。该理论表明, 生育相关身份不仅不

会削弱母亲的工作动力, 反而能在特定职场环境、家庭支持和个人特质条件下提升其工作动力, 从而丰富了对女性生育身份与工作关系的理解。其次, 通过提出并验证父母榜样动机这一新概念, 以及揭示子女特质传递机制, 本研究深化了特定家庭身份对工作增益的具体机制研究; 最后, 通过探究父母身份认同的跨领域影响及其关键前因, 扩展了现有研究对父母身份认同前因与后果的认识, 构建了一个更为完整清晰的理论框架。

在实践上, 本研究对化解生育与职业发展的表面矛盾具有深远意义: (1)通过揭示生育对职场女性工作动力的积极影响, 本研究为组织科学评估职场母亲价值提供了有力依据, 有助于转变“母职惩罚”文化, 充分开发育龄女性职业潜力; (2)基于父母榜样动机与特质传递机制的发现, 本研究为职场女性提供了将母亲身份转化为职业优势的具体策略, 赋能她们在不牺牲任一领域的情况下实现双重成功; (3)通过识别关键的职场支持因素和家庭支持因素, 本研究不仅为组织构建支持性职场环境提供了实际操作指南, 也为家庭构建相互促进的平等关系提供了重要启示, 强调配偶在育儿责任分担和情感支持中的关键作用, 为职场女性怎么应对生育和职业发展双重困境贡献了解决方案。

2 国内外研究现状

2.1 传统母职理论的局限性

社会角色理论强调, 女性和男性在社会劳动分工上存在差异, 承担不同的社会角色。传统上, 社会赋予女性的主要是生育子女、照顾家庭的养育角色, 在怀孕或分娩后, 女性被认为不会将关注点放在工作上, 缺乏工作动力(Arena et al., 2023; Eagly, 1987; Eagly & Carli, 2003; Hebl et al., 2007)。基于此, 以往研究提出了两种主要观点解释母职对女性工作的负向影响。

“被迫退出论”(pushed-out perspective)强调社会结构与外部环境对职场母亲的系统性限制, 聚焦于女性如何因外部偏见和歧视而被迫减少工作参与(Eagly, 1987)。Correll等(2007)在研究实验中, 仅标记为“母亲”的应聘者, 推荐录用率降低约一半。这切实地说明了职场母亲获得的职业机会更少(Jones et al., 2013), 更有甚者, 会面临显著的薪酬惩罚以及晋升障碍。在日常工作层面, 职场

母亲还经常遭遇更多的工作干扰(Jones et al., 2020)和价值贬低(Grandey et al., 2020)。Arena等(2023)将这些歧视系统性地归纳为“制度性偏见”(如薪酬惩罚、晋升障碍)和“人际互动偏见”(同事和主管的贬低与歧视)两大类。

“主动退出论”(opting-out perspective)聚焦于个体内在选择,强调女性内化社会角色期望后的主观决策(Blair-Loy & Jacobs, 2003; Boushey, 2008; Stone, 2007)。该理论描述了女性从内化社会赋予的养育角色要求,到优先履行养育相关责任,最终主动降低工作投入甚至离职的自我选择过程(Dickman & Eagly, 2000; 胡荣, 谷婧, 2023)。支持性证据表明,母亲会在育儿和家务上投入大量时间,减少可用于工作的时间(Lundberg & Rose, 2000; Wallace & Young, 2008)。

然而,越来越多的研究开始挑战这两种观点中共同预设的母职与职业必然冲突的假设。这些研究提供了多方面的关键证据,表明母职并不必然导致职业动机下降。Paustian-Underdahl等(2019)的纵向研究发现,排除职场歧视影响后,孕期女性的职业动机总体上是上升。Little等(2015, 2018)发现职场孕妇会主动采取保持工作节奏等职业形象维护策略,表明女性并非被动接受身份转变,而是积极管理多重身份,并主动适应。研究还发现,母职可能成为工作资源的积极来源。Rothbard (2001)发现母亲能从育儿中获得并转化为工作投入的情绪正向能量,Ruderman等(2002)则证实多重角色可增强女性管理者的管理能力提高工作效能。

2.2 家庭-工作增益理论的实证发现与作用机制

家庭-工作增益理论关注的是家庭和工作之间的相互促进关系,即个体在家庭(或工作)领域的角色与身份的体验有助于提升工作(或家庭)领域的角色与身份的表现(Agrawal & Mahajan, 2021; Greenhaus & Powell, 2006; Lapierre et al., 2018)。证据显示,家庭对工作的增益使得员工的工作满意度更高(Carlson et al., 2014),工作投入强度更大,工作努力程度更高(Hakanen et al., 2011; Henry & Desmette, 2018; Karatepe & Demir, 2014; Wayne et al., 2006)、情绪耗竭与工作倦怠水平更低(Henry & Desmette, 2018)、组织承诺更强以及离职意愿更弱(Lim et al., 2012; Wayne et al., 2006)。再有,领导者的家庭对工作的增益也能使

得领导者展现更多的积极领导行为(Dumas & Stanko, 2017; Lin et al., 2021; McClean et al., 2021)。这些发现表明,家庭角色并非必然与工作角色冲突,而是可以成为工作动力的来源,对提升工作能力有着促进作用。

关于家庭角色对工作增益的具体机制,Carlson等(2006)提出了三维构念:技能、知识、观点方面的增益,参与家庭角色后产生的积极情感和态度的增益,以及时间和效率的增益。近年研究逐渐关注认知、动机等其他心理资源的积累和转化。例如, Henry 和 Desmette (2018)发现,由于家庭角色对工作的增益,员工会提升对职业生涯中剩余机会和剩余时间的认知,这将减少工作耗竭并增强工作投入。研究还强调,家庭角色是工作动机的重要来源。一方面,家庭资源与积极事件能满足个体的心理需求,提升亲社会动机,促进积极行为产生(Lin et al., 2021);另一方面,满足家庭需求可激发努力工作的动力,彰显工作的意义,产生家庭工作动机,即为支持家庭而努力工作的动机,进而促进工作绩效的增长(Menges et al., 2017; Zhang et al., 2020)。其家庭身份认同指个体将家庭角色(如父母角色)作为自我定义核心部分的程度,反映了个体对家庭角色的心理承诺和情感投入(Lapierre et al., 2018; Stryker & Burke, 2000)。多项研究表明,家庭身份认同与家庭角色对工作的增益有着密切关系。强烈的家庭身份认同会带来更深刻的心理意义感和更加积极的情绪体验,并且使个体更有可能将这些心理资源转移到工作角色中(Lapierre et al., 2018; Provost Savard & Dagenais - Desmarais, 2023; Wayne et al., 2006)。

2.3 家庭-工作增益理论与传统母职理论的对比

家庭-工作增益理论的核心在于重新定义了家庭与工作的关系:家庭不再是职业发展的阻碍,而是潜在的资源来源。通过对文献系统回顾,我们可以明确该理论的关键特点及其影响因素与传统观点的差异:

首先,增益理论关注的影响因素与传统理论存在本质区别。“主动退出论”主要关注价值观和偏好因素(如传统价值导向、母职价值观)，“被动退出论”聚焦制度性偏见与人际互动偏见(如职场歧视、照顾责任不均)。相比之下,家庭-工作增益理论提出了一系列促进性因素:个体层面的人格特质与认知能力(Huang et al., 2019; Wayne et al.,

2006)、家庭身份认同(Lapierre et al., 2018)、家庭支持资源(Aryee et al., 2005)和积极跨域互动(Wan et al., 2019)。这些不是限制性因素,而是能够被积极转化的资源。而在这些家庭-工作增益理论提出的促进性因素中,家庭身份认同(Lapierre et al., 2018)占据核心地位,是连接个体、家庭资源和工作效能的关键纽带,正是这一身份认同因素直接触发了本研究聚焦父母身份认同的模型构建。我们将父母身份认同作为核心预测变量,探究其如何通过提升工作动力积极影响职业成长意向,而非如传统观点预期的抑制效应。

在解释机制上,三种理论视角也截然不同。“主动退出论”采用偏好-选择机制,“被动退出论”采用限制-排除机制,而增益理论则强调资源-转化机制,解释了家庭经验如何通过资源转移和认知扩展等路径转化为工作优势(Greenhaus & Powell, 2006)。特别是,增益理论阐明了家庭责任如何成为工作动力的来源——家庭角色拓展了个体的认知视野和价值观,赋予工作以更深层次的意义,使个体能够将家庭责任转化为职业发展的动力源泉,这一动力转化机制是本研究的核心理论基础。

家庭-工作增益理论与传统母职观点的根本区别在于理论定位。2.1节讨论的两种退出论都将母职与职业发展置于对立位置,形成家庭或事业的二元框架,而增益理论提供了整合视角,可以用来诠释为何许多女性能在承担母职责任同时实现职业成长(Ruderman et al., 2002)。

2.4 父母身份认同相关研究回顾

社会身份认同研究回答了“我是谁”的问题,强调人们通过承担的社会角色来定义自己。社会角色包含一系列社会期望,规定了相应的观念、态度和行为(Stryker & Burke, 2000)。因此,人们的部分自我定义是根据社会角色构建的,社会身份促使人们表现出与相应社会角色相符的观念、态度和行为(Hogg et al., 1995)。父母身份认同指的是人们用父母角色定义自己。父母身份认同程度越高,父母身份在自我定义中的地位越高,人们对父母角色的承诺越高,他们会有更明确的养育目标,并对自己作为父母的特点有更清晰全面的认识(Fadjukoff et al., 2016)。父母身份认同的发展始于承担父母角色。对女性而言,孕期是父母身份认同建立的开始。女性会先经历对父母身份的认

知迷茫期,随之通过与周边环境的互动以及自我思忖,逐步探索出有关父母角色的自我定义,发展了如何养育子女的认知,形成对父母身份的承诺(Little et al., 2015)。

研究结论显示,一方面,父母身份认同带来的意义感、自我价值感以及需求满足可促进人们的心理健康。父母身份认同越高的母亲焦虑程度越低(Piotrowski, 2018)。对父母身份的怀疑则与较大的育儿压力相关(Fadjukoff et al., 2016)。另一方面,父母身份认同促使人们想要更好地履行父母角色,避免父母身份受到威胁(Greenbaum et al., 2022)。父母通过支持性互动(如积极回应、情感共情)建构积极的养育实践,这种养育方式不仅能增强日常亲子关系中的愉悦体验(Mabbe et al., 2018),还能显著提升家庭压力情境下的适应弹性(Schrooyen et al., 2021),其作用机制表现为:养育者通过正向行为强化(Positive reinforcement)形成良性循环,进而促进应对策略的灵活运用。

这些关于父母身份认同的研究发现与前文讨论的家庭-工作增益理论形成了直接呼应。正如增益理论强调家庭角色可以成为资源来源,父母身份认同研究也表明,积极的父母身份认同能够带来心理资源(如意义感、自我价值感)。这些资源恰恰可能通过前述的资源转化机制,从家庭领域转移到工作领域,成为促进职业发展的动力源泉。

2.5 理论缺口识别:第三种理论路径的发现价值

通过系统回顾,我们发现现有文献中存在三个关键研究缺口,这些缺口共同指向第三种理论路径的发现价值:

首先,母职与职业发展关系的理论不够完善。现存两种解释母职导致职业中断的理论框架,强调基于偏好的主动选择或者结构性障碍的被动排除导致母亲的职业中断。然而,越来越多的研究证据与这些预设相矛盾。现有理论框架在解释母职对职业发展的积极影响方面存在不足,尤其缺乏一个系统的框架来阐明母职如何能够促进职业发展而非构成阻碍。这暗示存在第三种理论路径的存在——“父母身份增益”,而本研究旨在通过提出并验证父母身份增益认同理论,弥合现有理论与实证证据之间的鸿沟,超越对母职与职业发展关系的简单负向的理解。

其次,家庭-工作增益的特定影响因素与机制探索缺口。现有研究普遍采用较为宽泛的概念

(如家庭角色、家庭身份),很少聚焦于特定的家庭身份(如父母身份)及其独特的增益机制。父母身份与其他家庭身份(如配偶身份)有着本质区别:它涉及对下一代的养育责任,这种责任可能通过特殊方式影响工作动力与行为。目前文献中缺乏对父母身份认同如何通过特定机制积极影响工作动力的系统探索。这一缺口限制了我们对家庭-工作资源转化的精细理解。

再次,父母身份认同存在着跨域影响的理解缺口。此前的父母身份认同研究主要聚焦于其对生育行为和家庭领域结果的影响(Schrooyen et al., 2021),而对其跨域影响的探索非常有限,尤其是父母身份的认同在工作领域的作用未能涉及:比如父母身份认同如何影响工作领域的动机与行为,何种条件下父母身份认同会导向积极的职业结果而非职业中断。

3 研究构想

3.1 父母身份增益理论:概念框架、核心机制与适用情境

3.1.1 核心理论假设与概念界定

本研究的父母身份增益理论的核心假设是:父母身份认同能够通过特定心理机制转化为职场母亲的工作动力与职业优势。此核心假设挑战了主动退出论与被动退出论的基本预设,提出父母身份与职业发展之间可能存在互促共赢而非此消彼长的关系。

在本理论中,父母身份认同指女性将父母角色纳入自我定义的程度,体现为对父母责任的内化与承诺。父母身份认同增益则指这种身份认同通过特定机制促进工作动力与职业表现的过程。与传统理论的根本区别在于机制差异:主动退出论采用偏好-选择机制,被动退出论采用限制-排除机制,而父母身份增益理论则强调资源-转化机制,解释了父母经验如何通过资源转移转化为工作优势。

3.1.2 双重转化机制:榜样动机与特质传递

榜样动机机制:这一机制源于社会角色理论中对父母教育责任的重新诠释。传统社会角色理论认为女性的育儿责任会导致工作动机下降(Eagly, 1987)。然而,我们提出,恰恰是这种育儿责任,特别是教育子女适应社会的责任,可能激发母亲通过自身职业成就为子女树立榜样的动力。父母身份认同强的女性更重视教育子女的责

任(Doucet, 2015; Schrooyen et al., 2021),更渴望通过展示职业能力与价值为子女树立与社会相适应的榜样,从而将父母身份转化为工作投入的动力源泉。这一机制随着在孕期父母身份认同的萌芽与发展,女性的榜样动机逐渐增强,促进产后职业参与和工作表现。

特质传递机制:这一机制源可通过家庭系统理论解读,家庭成员在持续互动中会无意识地调节彼此的行为认知进而形成特质内化,这一机制源于家庭系统理论对家庭成员互相影响的洞察(Palkovitz et al., 2003)。传统理论多关注父母如何影响子女,忽视了子女对父母的反向影响。我们提出,子女天然的好奇心和内在动机可以通过日常互动“传递”给父母身份认同高的母亲(Fadjukoff et al., 2016; Palkovitz et al., 2003),并被其内化为工作中的内驱力和探索动力。父母身份认同使母亲更敏感于捕捉和内化子女的积极特征,将这些特征转化为工作领域的心理资源。这一机制在育儿期尤为明显,随着与子女的日常互动增多,母亲从子女身上潜移默化吸收到的好奇心和内在动机能够激发工作动力,提高工作绩效和创新表现。

这两种机制具有互补性:榜样动机机制解释了父母身份如何为工作赋予更深远意义,特质传递机制则解释了父母身份如何提供具体的心理资源。两者共同构成了父母身份增益的完整心理路径,贯穿女性从孕期到育儿期的整个生育过程。

3.1.3 父母身份认同增益效应的适用情境

在传统母职研究中,主动退出路径主要适用于性别观念较为保守的个体,其决策往往受到以下因素影响:强烈的性别角色认同、高强度的育儿压力、家庭支持系统的缺失,以及社会文化对母职的规范性期待(Paustian-Underdahl et al., 2019)。被动退出路径的适用情境则是歧视性的环境。当女性面临职场母亲偏见(Benard & Correll, 2010)、刚性工作安排(Bertrand et al., 2010)时,即使希望兼顾家庭与职业,也只能减少工作参与。组织支持因素能显著降低这种被迫退出风险(Yu & Kuo, 2017)。

诚然,本研究的父母身份增益效应的生效也并非自动实现,必须依赖于三重支持系统的协同作用。首先,个体需具备平等主义性别态度,将母职定义为多维角色(兼顾照顾者与专业从业者);

其次，组织需提供家庭支持型文化，赋予身份整合合法性，并通过工作自主性为资源转化创造弹性空间；最后，家庭支持(如配偶分担育儿责任)需缓解角色冲突的消耗性压力。与主动退出论的“自愿牺牲”和被动退出论的“无奈妥协”不同，父母身份增益理论揭示了母职可能成为职业发展的催化剂，其本质是从“冲突-退出”到“资源-增益”的范式革新。这一理论不仅挑战了“母职必然削弱职业动力”的成见，更提出了“母职-职业兼容条件模型”，为理解女性在生育的不同阶段的职业表现提供了动态视角。主动退出论、被动推出论以及父母身份增益理论的对比请见表 1。

3.2 研究 1：孕期父母身份增益——父母身份认同的增长对孕期工作动机与产后工作表现的促进作用

3.2.1 孕期父母身份认同的增长

怀孕是开始女性形成新身份认同的关键时刻(Ladge et al., 2012; Ladge & Greenberg, 2015)。根据社会身份认同理论，当人们承担新的社会角色时，会随之发展出新的身份认同。承担新角色需要学习新的技能、行为模式、认知和价值观来应对新角色要求。在此过程中，人们逐渐将新角色的要求内化为自主的要求，将发展出的价值观、行为模式和技能纳入自我认知中，导致自我定义的深刻变化(Hogg et al., 1995; Ibarra, 1999; Luyckx et al., 2006; Nicholson, 1984)。

怀孕期间，女性会接收到众多重要信号，提醒她们正在迎接成为父母的新角色。这些信号包括荷尔蒙变化、胎动以及家人的关注等。女性意识到，怀孕不仅意味着迎接新生命的到来，更重要的是肩负起育儿的责任(Ladge et al., 2012; Ladge & Greenberg, 2015)。为分娩做好准备，迎接新生儿到来，这些角色逐渐在女性心中变得尤为

重要(Ladge et al., 2012; Little et al., 2015)。在整个孕期，女性会探索不同方法来应对作为新角色带来的不确定性和挑战，建立和澄清为人父母的标准、期望和要求，并将其内化为自我概念，逐渐形成父母身份认同(Luyckx et al., 2006; Nicholson, 1984)。因此，我们提出：

假设 1：在整个孕期，女性的父母身份认同会增强。

3.2.2 孕期父母身份认同的增长对孕期家长榜样动机的增长、产后职业参与和工作绩效的促进作用

社会身份认同在激发与身份相关的动机方面发挥关键作用。它赋予人们强烈的意义感，促使人们在特定社会身份上做出积极投入。社会身份关联着个体应达成的标准和期望，个体对该身份的认同感强弱决定了其重视这些标准和期望的程度。身份认同程度越高，人们越认为实现这些标准和期望重要，从而越努力满足该身份的要求(Burke & Cast, 1997; Hogg et al., 1995; Stryker & Serpe, 1994; Wayne et al., 2006)。

父母身份认同的强弱直接影响人们对子女的投入程度。父母身份认同越高的人越重视对子女的投入，对子女的生存和发展负有更强的责任感(Doucet, 2015; Schrooyen et al., 2021)。因此，父母身份认同会激发人们为子女的生存和发展谋福利的动机。特别是在孕期，女性的父母身份认同会积极促使她们参与促进子女健康出生、发育与成长的活动，如采取健康生活方式、遵循专业建议、学习如何照顾和教育子女等(Ladge et al., 2012; Ladge & Greenberg, 2015)。

家庭-工作增益理论指出，虽然履行家庭期望需要时间和精力，但是它可以为工作提供宝贵的心理资源、观点、意义和目标(Greenhaus &

表 1 母职与职业关系的三种理论路径对比

维度	主动退出论	被动退出论	父母身份增益理论
核心驱动因素	性别角色观念内化	结构性障碍(歧视、制度限制)	认知整合与环境支持
关键机制	偏好选择机制(价值观导向)	限制排除机制(环境压迫)	资源转化机制(榜样动机、特质传递)
适用情境	传统性别观念主导环境	高职场歧视、低工作弹性环境	平等性别态度、高组织支持、高配偶支持环境
职业结果	主动减少工作投入或退出职场	被迫减少工作参与或离职	工作动力增强、绩效提升
理论预设	母职与职业必然冲突	母职与职业无法兼容	认同父母身份可为职业提供动力

Powell, 2006; Thoits, 1991), 让子女受益的强大动力不一定会减轻女性在工作上的投入, 反而可能成了其工作能力来源。父母身份认同为子女生存和发展谋福利提供了巨大意义感, 这种意义感不仅让女性深耕家庭领域, 也为她们在工作身份的投入提供动机, 尤其是当工作发展有利于促进子女培养时, 如职业发展良好, 在工作中表现出色, 获得高薪水、受人尊敬的社会地位和丰富的人际网络, 不仅能为子女提供更好的物质生活, 更能向子女示范如何适应社会。研究表明, 人们渴望为了家庭付出, 这种愿望能导致工作努力的增加(Menges et al., 2017; Zhang et al., 2020)。

女性和男性在社会身份规定的职责上有所不同(Eagly, 1997)。女性的社会角色要求其承担教育子女的责任, 即培养子女的社会适应能力, 具体包括传递社会规范与价值观、教授问题解决方法以及传授社交技巧(Doucet, 2015; Gilbert & Hanson, 1983)。社会学习理论指出, 父母的行为示范是教育孩子的主要方法, 通过展示理想的行为模式、能力和技能, 激励孩子模仿并学会适应社会(Bandura, 1977; Greendorfer & Bruce, 1991)。女性通常比男性更重视父母身份, 在生育和子女教育方面投入更多关注和精力(McBride & Mills, 1993)。父母身份认同给女性提供巨大意义感, 让其更有动力承担教育孩子的责任, 这样, 女性对孩子的影响力会更大, 更可能成为孩子学习的榜样(Bandura, 1977)。因此, 女性内化了教育子女的责任, 自我激励成为孩子发展的榜样。

为了成为榜样这一角色, 女性需要获得令人向往的技能、眼界与行为模式, 积累人力资本, 证明自己能够适应当今社会。然而, 这些能力和资本可能无法仅通过家庭角色就能获得。家庭中的传统任务如洗衣、做饭和打扫等, 主要是例行重复、简单家务劳动。与职场相比, 家庭中的任务, 挑战性较少, 团队合作性较低。如果没有职场历练, 女性可能难以理解如何处理复杂任务, 如何在竞争中脱颖而出, 如何与不同人合作或领导团队, 而这些都是适应社会的重要指标。研究表明, 母亲在职业抱负和适应能力方面为子女树立了榜样(Garcia et al., 2019; Scherer et al., 1991)。因此, 职场母亲的父母身份认同可能成为其工作动机的来源, 激励她们在职场中努力奋斗, 旨在通过自身榜样作用教育孩子适应社会。

本研究将这种新形式的工作动机称为“父母榜样动机”, 定义为为了成为子女学习的榜样而付出工作努力的动机。这与传统的家庭动机不同, 后者主要受家庭经济压力驱动(Menges et al., 2017; Zhang et al., 2020), 而父母榜样动机以子女为受益者, 与女性承担的养育教育责任更相符。随着孕期父母身份认同的发展, 女性更可能内化教育子女的责任, 渴望成为子女的榜样, 从而增强父母榜样动机。这种动机使她们更可能在产假后回到工作岗位, 并提升工作绩效。因此, 我们提出:

假设 2: 孕期父母身份认同的变化与父母榜样动机的变化正相关。

假设 3: 女性在整个孕期父母身份认同的变化通过父母榜样动机的变化与产假后重返工作岗位和工作绩效正相关。

3.2.3 职场因素强化孕期父母身份增益: 职场母亲榜样与家庭支持型组织文化的调节作用

榜样对女性职业发展至关重要(Catalyst, Conference Board, 2003)。根据社会学习理论, 榜样的行为和个人风格体现了特定环境中合适的行为模式、规范和价值观。为更好适应环境, 人们会观察和模仿榜样, 学习其行为和风格(Bandura, 1977)。

对孕妇而言, 职场榜样是那些产假后成功回归职场的母亲同事, 她们能较好地平衡家庭角色与工作关系, 既当好母亲又能完成工作任务。这些榜样是成功整合家庭角色与工作身份的典范, 她们的认知、态度和行为模式对孕妇具有启发意义(Hennekam, 2016)。孕妇通过观察这些职场母亲的行事风格和应对策略, 学习如何成为好母亲和成为好员工。职场母亲榜样的存在让孕妇更容易认识到工作身份和母亲身份可以有机结合, 增强其同时担任两种角色的信心。在这种情况下, 孕妇更容易从母亲身份中获取努力工作的意义, 即努力是为了子女更好的发展、成为子女的榜样。因此, 她们发展的父母身份认同更能促进父母榜样动机的增长, 进而增强产后重返职场和提高工作绩效的动力。

相反, 如果其他女性同事在成为母亲后要么不再全力投入工作, 要么辞职, 孕妇可能会接收到一个强烈信号: 在此环境中, 好母亲与好员工的角色不相容。由于缺乏榜样激励, 她们难以相信自己能同时担任好两种角色(Hennekam, 2016),

也难以从父母身份中获取工作动力。这种情况下, 父母身份认同的增强不太可能促进工作动机的提升以及工作绩效的提高。因此, 我们提出:

假设 4a: 职场母亲榜样调节孕期父母身份认同的变化与父母榜样动机的变化之间的关系。职场母亲榜样水平越高, 孕期身份认同的变化与父母榜样动机的变化的正相关程度越高。

假设 4b: 职场母亲榜样调节孕期父母身份认同的变化与产后职业参与(a)与工作绩效(b)之间的间接关系。职场母亲榜样水平越高, 职场母亲在整个孕期父母身份认同的变化通过父母榜样动机的变化与产假后职业参与和产假后工作绩效的正相关水平更高。

家庭支持型组织文化特指组织对员工工作身份与家庭身份结合的支持和重视程度, 体现在组织的基本假设、共享信念和价值观中(Rofcanin et al., 2017; Thompson et al., 1999)。家庭-工作文化源自组织整体(Greenhaus et al., 2012), 体现在正式政策、组织宣传和管理者与同事间信息的传递中。家庭支持型组织文化主要体现在三个方面: 组织对工作时间的期望、使用家庭友好政策的职业后果, 以及管理层对员工家庭需求的支持程度。在高度支持性的文化中, 组织不会过分期望员工将工作置于家庭之上, 使用家庭友好政策不会带来负面职业影响, 且管理者对员工的家庭责任表现出理解支持和灵活适应。

本研究聚焦家庭支持型组织文化而非单纯组织政策或职场特定人际支持形式, 基于以下考虑: 首先, 文化提供了解家庭-工作关系的整合框架。家庭支持型组织文化包含工作时间期望、政策使用后果和管理者支持三个维度, 能全面反映组织立场。研究表明, 即使存在正式政策, 若文化暗示使用也会带来负面职业后果, 员工实际上不敢使用这些福利机制(Thompson et al., 1999)。其次, 关于管理者支持, 虽然它是文化的一个维度, 但文化概念更为系统化。组织文化包括超越特定领导的系统性因素, 如时间规范和职业发展路径; 管理者支持行为本身受文化塑造(O'Neill et al., 2009), 且文化代表跨越多层级的共享理解, 反映从高管到基层对“理想员工”的一致期望(Thompson et al., 1999)。第三, 通过组织文化, 我们可以了解到公司政策执行的实际情况, 以及管理者和同事们普遍持有的态度(Rofcanin et al.,

2017), 特别是其“职业后果”维度直接关注家庭政策使用是否带来职业惩罚, 这对父母身份表达与整合至关重要。基于以上分析, 本研究提出家庭支持型组织文化会增强孕期父母身份认同通过榜样动机影响工作表现的路径。

家庭支持型组织文化通过改变“理想员工”的定义, 为父母榜样动机机制提供了文化合理性基础。传统组织文化常暗含理想工作者应全身心投入工作, 将工作置于个人生活及家庭生活之上的假设(Acker, 1990; 2006; Williams, 2001), 这种假设使父母身份被视为与职业承诺相矛盾的信号。在这种环境下, 孕期女性即使内心产生出为子女树立职业榜样的动机, 也可能因担心这一动机不被组织认可而压抑其表达和实践。相比之下, 家庭支持型组织文化明确承认为子女树立榜样是职业投入的正当理由, 使榜样动机获得了组织层面的文化认可(Thompson et al., 1999)。在支持性文化中, 员工使用家庭支持政策不会被视为缺乏职业承诺的信号, 且组织对工作时间的要求也更尊重员工的家庭生活(Rofcanin et al., 2017)。这种认可使孕期女性更能自信地发展父母榜样动机, 进而其产后回归职场意愿以及工作绩效。

相反, 低家庭支持型组织文化, 则会抑制父母身份认同通过榜样动机影响工作行为的过程。当组织文化暗示使用家庭友好政策会带来负面职业后果, 或者要求员工证明其职业承诺必须牺牲家庭时, 孕期女性便面临着身份整合的文化障碍。低家庭支持型组织文化通过强化“理想工作者”与“理想父母”的二元对立, 加剧了角色冲突感。当组织文化暗示真正投入工作的员工不应受家庭因素影响时, 女性会感知到更强的身份不兼容性(Allen, 2001)。这种文化环境使女性难以将父母身份与职业成就整合, 削弱了父母身份认同向父母榜样动机的转化, 最终削弱产后回归工作意愿, 同时也降低工作绩效。

假设 5a: 家庭支持型组织文化榜样调节孕期父母身份认同的变化与父母榜样动机的变化之间的关系。在高家庭支持型组织文化中, 孕期父母身份认同的变化与父母榜样动机的变化正相关更强; 在低家庭支持型组织文化中, 这种正向效应更弱。

假设 5b: 职场母亲榜样调节孕期父母身份认同的变化与产后职业参与(a)与工作绩效(b)之间

的间接关系。在高家庭支持型组织文化中,这种间接正向效应较强;在低家庭支持型组织文化中,这种间接正向效应较弱。

3.2.4 个人因素强化孕期父母身份增益:性别角色态度的调节作用

性别角色态度作为一种深层次的个人价值观,指个体对性别相关社会角色和行为期望的认同程度(Livingston & Judge, 2008)。这种态度在连续谱系上分布:一端是传统主义观念——认为女性应主要负责家庭照顾,男性应专注于工作领域;另一端是平等主义观念——认为家庭与工作责任应不分性别平等分担(Davis & Greenstein, 2009)。本研究指出,性别角色态度会显著调节孕期父母身份认同对工作动力的影响。

首先,性别角色态度影响女性对母亲角色的理解与定义。对持传统主义态度的女性而言,母亲角色主要定义为提供全职家庭照顾和优先满足家庭需求(Whitley & Knox, 2005)。这种角色定义使好母亲与成功职业人被视为相互排斥的身份选择。随着孕期进展,传统角色期望通过身体变化、社交互动不断强化(Cowan et al., 1985; Bailey, 2001),促使持传统主义态度女性将精力逐渐从工作转向即将到来的家庭角色。相比之下,持平等主义态度的女性倾向于将母亲角色定义为多维度的,包含担当照顾家庭职责但不限于此,同时强调通过职业成就为子女树立榜样的必要性和重要性。这种更为包容的角色定义为父母身份与职业身份的整合提供了认知基础。其次,性别角色态度塑造了榜样动机的具体内涵。父母榜样动机,即为子女树立积极榜样的愿望,是孕期父母身份认同转化为工作动力的关键机制。但是,持传统主义态度的女性可能将好榜样理解为展示无私奉献和家庭优先的价值观(Eagly, 1987; Paustian-Underdahl et al., 2019),从而弱化了职业成就作为榜样内容的重要性。反之,持平等主义态度的女性更可能将职业成就、经济独立和追求自我实现视为向子女展示的重要价值,从而增强了榜样动机与工作投入的联系。这种榜样内涵的差异解释了为何相同强度的父母身份认同可能产生不同方向的工作动力效应。

假设 6a: 职场母亲的性别角色态度调节孕期父母身份认同的变化与父母榜样动机的变化之间的关系。这种正向关系在持平等主义态度的职场

母亲中更强。

假设 6b: 职场母亲榜样调节孕期父母身份认同的变化与产后职业参与(a)与工作绩效(b)之间的间接关系。对于持平等主义态度的职场母亲而言,这种间接正向效应更强,对于持传统主义态度的职场母亲而言,这种间接正向效应更弱。对于持平等态度的职场母亲而言,这种间接正向效应更强;对于持传统主义态度的职场母亲而言,这种间接正向效应更弱。

3.2.5 家庭因素强化孕期父母身份增益:配偶支持的调节作用

在孕期身份转变过程中,配偶支持作为最具影响力的近端因素,对父母身份与职业身份的整合具有关键影响(Aryee et al., 2005; Aryee et al., 1999; Greenberger & O'Neil, 1993)。本研究提出,配偶支持会显著增强孕期父母身份认同对父母榜样动机的正向影响,并进一步强化通过父母榜样动机对工作绩效产生的间接效应。首先,配偶支持提供了父母身份认同的验证与确认。以往研究指出,家庭相关身份需要通过配偶之间的社会互动获得验证才能稳定并发挥影响(Masterson & Hoobler, 2015)。当配偶明确肯定职业成就作为父母角色一部分的价值时,女性能更自信地将为子女树立榜样纳入其父母身份核心定义。这种身份确认有效消解了父母身份与职业成就之间的认知对立,增强了父母身份向榜样动机的转化效率。其次,Mauno 和 Rantanen (2013)的研究发现,配偶支持对预测家庭到工作方向的增益极为关键。高配偶支持传递了未来育儿责任将得到分担的预期,降低了资源耗竭的担忧。这种增强的家庭控制感使女性能够将有限资源进行更有效的分配(Aryee et al., 1999),更自由地构建父母身份与职业身份的积极联系,从而催化父母榜样动机的形成,进而促进女性产后回归职场与绩效表现。

相反,低配偶支持则会削弱父母身份认同转化为榜样动机并影响工作绩效的过程:首先,低配偶支持导致身份认同冲突。当配偶不支持或质疑女性将职业成就作为父母角色一部分时,女性可能面临身份认同冲突(Greenhaus & Beutell, 1985)。这种冲突使女性难以将子女树立榜样整合进父母身份,反而可能强化家庭照顾者与职业人的二元对立,削弱父母身份向榜样动机的转化。其次,配偶表现出不愿分担家庭责任时,女性

预期未来将独自承担大部分育儿工作, 感知到更高的角色过载风险(Aryee et al., 1999)。这种资源不足的预期使女性倾向于将父母身份与减少工作投入联系起来, 而非与提高工作绩效联系, 从而弱化父母榜样动机的形成, 进而抑制产后回归职场与绩效表现。

假设 7a: 配偶支持正向调节孕期父母身份认同的增长对父母榜样动机增长的关系, 具体而言, 这种正向关系在高配偶支持条件下更强, 在低配偶支持条件下更弱。

假设 7b: 配偶支持正向调节孕期父母身份认同增长通过父母榜样动机增长影响产后工作绩效的间接效应, 具体而言, 这种间接正向效应在高配偶支持条件下更强, 在低配偶支持条件下更弱。研究 1 的理论模型如图 1 所示。

3.3 研究 2: 育儿期父母身份增益——育儿期父母身份认同对职场母亲工作动机以及工作表现的促进作用

3.3.1 育儿期职场母亲的父母身份认同与好奇心、内在动机的关系

家庭-工作增益理论指出, 个人的家庭身份可为工作身份带来新资源、技巧和观点, 促进工作表现(Greenhaus & Powell, 2006)。研究表明, 女性在家庭身份中投入越多, 越能获取心理资源(Dumas & Stanko, 2017; Rothbard, 2001)。身份认同赋予人们目标感和意义感, 促使女性全身心投入到该社会身份之中。对父母身份的认同体现为更投入育儿, 更积极履行父母责任, 更关注子女状态(Fadjukoff et al., 2016)。研究指出, 父母身份不仅带给人们更多任务和压力, 也提供了挑战、

情感体验以及解决问题和自我反思的机会, 促进父母发展社会认知、个性和情感成熟度、责任感以及更明确的价值观(Cowan, 1988; Palkovitz et al., 2003)。在父母身份和育儿上投入越多, 个人发展程度越深入(Palkovitz, 1996)。

然而, 以往研究多关注育儿对父母自身发展的影响, 较少探究父母身份认同如何成为工作动力的来源, 尤其是父母如何受到子女影响的研究更少。家庭系统理论指出, 情感、状态、认知和行为会从家庭中的一个主体交叉影响到另一个主体(White, 2005)。作为家庭核心主体, 子女也会影响父母(Palkovitz et al., 2003)。父母不仅提升自我以满足子女需求, 还会在长期交流中受到子女个性、状态和特点的影响(Kuczynski et al., 2016), 如展现与子女相似的情绪, 或受子女状态影响工作状态(Nelson et al., 2009)。父母身份认同程度越高, 越会投入地履行父母身份, 越能捕捉子女的状态和特征, 越会受子女的影响。

好奇是孩童的天性, 涉及人类求知的基本动机, 体现对新体验和信息的兴趣。这种兴趣来自当前所知和渴望所知之间的差距(Chater & Loewenstein, 2016)。新颖性、复杂性、模糊性、挑战性和不确定性的环境特点能激发好奇心(Lievens et al., 2022)。孩子认知能力有限, 而他们面对的家庭环境又充满新颖性、复杂性和不确定性, 因此需要学习适应环境的认知方式、价值观念和行为习惯。这种强烈的超出认知的体验激发其浓烈的好奇心, 体现在不断询问“为什么”以及学习新知识的热情中(Kidd & Hayden, 2015; Sobel & Letourneau, 2018)。

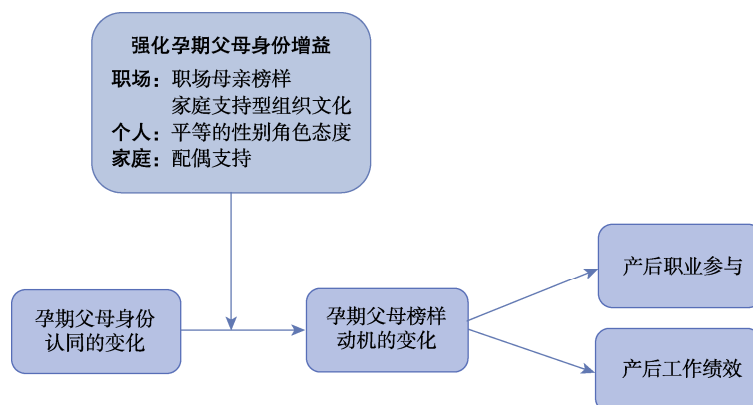


图 1 研究 1 理论模型图

除好奇心外, 孩童还展现出探索世界的强烈内在动机, 即因享受活动本身而从事活动(Deci, 1975)。当孩童遇到超出认知的体验并试图理解时, 内在动机就随之产生。从晚期婴儿阶段开始, 孩童对新体验展现浓厚兴趣, 这种兴趣持续增长至成年(Gottfried & Gottfried, 1984; Hunt, 1971), 导致孩童的玩耍、探索和求知行为带有浓厚的内在动机色彩(Berlyne, 1966; Reiss, 2004)。在这些活动中, 孩童习得新技能与知识, 掌控感和自我效能感增强, 更加享受活动乐趣, 进一步强化内在动机(Deci et al., 2001)。

父母身份认同感高的母亲更投入育儿, 更关注子女状态, 子女的好奇心和内在动机更易传递给她们。一方面, 通过亲密关系中的移情, 母亲能观察和体验子女的感受(Westman et al., 2001)。好奇心伴随着探索新知的兴奋、喜悦和填补认知空白的渴望(Kashdan & Steger, 2007), 内在动机活动则伴随着浓厚兴趣与快乐(Deci & Ryan, 1985)。这些强烈情感会产生人际传递效应, 接触越频繁, 关系越亲密, 情感越会深度传递。父母身份认同使母亲经常关注子女状态, 感知子女情绪, 从而越能与子女在探索过程中的兴奋和快乐产生共鸣。另一方面, 父母身份认同促使母亲陪伴子女学习成长, 回应求知欲, 如解答“为什么”问题或回应新点子。这种参与为母亲带来新体验和挑战, 激发其探索欲望和兴趣, 提升好奇心和内在动机(Westman et al., 2001)。根据家庭-工作增益理论, 这些从家庭积累的心理资源可溢出至工作领域(Dumas & Stanko, 2017; Greenhaus & Powell, 2006), 使母亲更乐于接受工作中的不确定性和挑战, 视之为享受解决问题的乐趣, 创造新颖工作体验及发展机会, (Deci & Ryan, 1985; Lievens et al., 2022)。因此, 父母身份认同越高的母亲越能感知到子女的特征, 这些特征又能影响其工作动机。我们提出:

假设 8: 职场母亲的父母身份认同通过感知的子女好奇心与自身的好奇心正相关。

假设 9: 职场母亲的父母身份认同通过感知的子女内在动机与自身的内在动机正相关。

3.3.2 育儿期职场母亲的父母身份认同与工作绩效、职业参与的关系

好奇心能显著提升工作绩效。它驱使人们学习新知识和技能, 提升对工作环境的适应性(Van der Horst et al., 2017), 促进从业者更好地承担工作要求、提升任务绩效(Lievens et al., 2022)。同时,

好奇心强的人用积极态度面对挑战, 在新环境中搜寻信息, 学习新技能, 探索解决问题的新方法, 提出新想法, 提升创新绩效(Hardy et al., 2017; Peng & Finn, 2010)。此外, 好奇心促使从业者积极面对不同工作要求, 寻求多样解决方式, 发现工作乐趣(Lievens et al., 2022), 不满足于单一家庭环境, 更愿意承担职业挑战, 提高职业参与度。

同样, 内在动机也能显著提升工作绩效。当人们觉得工作任务令人愉悦时, 更易接受并主动执行(Patall et al., 2008), 在内在动机驱动的任务上投入更多(Benware & Deci, 1984)。内在动机驱使的人工作投入强度更大, 研究表明工作任务和学习新技能的乐趣让其在复杂环境中付出更多(Vansteenkiste et al., 2004)。此外, 内在动机驱使的人工作更持久, 在工作任务中能坚持更长时间并努力争取更好成绩(Grant, 2008)。内在动机通过促进从业者工作努力的方向、强度和持续性来提升任务绩效(Grant, 2008)。

内在动机还能驱动创新绩效。这是因为内在动机让人沉浸任务中, 乐于学习, 获得更多相关知识技能, 带来更多积极情绪体验, 让认知更具弹性和灵活性。因此, 内在动机驱使的从业者更易产生创新点子, 创新绩效更高(Shalley et al., 2004; Steele et al., 2017)。此外, 内在动机给从业者带来高度心理满足, 使他们更投入当前工作(Kuvaas, 2006; Vansteenkiste et al., 2007), 职业参与度更高。由于父母身份认同高的母亲的好奇心和内在动机会受到子女的影响而上升, 这些动机又能促进其工作表现, 我们提出:

假设 10: 职场母亲的父母身份认同通过感知的子女好奇心以及母亲的好奇心与任务绩效(a)、创新绩效(b)以及职业参与(c)正相关。

假设 11: 职场母亲的父母身份认同通过感知的子女的内在动机以及自身的内在动机与任务绩效(a)、创新绩效(b)以及职业参与(c)正相关。

3.3.3 职场因素强化育儿期父母身份增益: 工作自主性与家庭支持型组织文化的调节作用

工作自主性指从业者在工作中拥有的决策和行动自由度(Hackman & Oldham, 1976)。研究表明, 自主性强的工作环境让职场母亲能合理安排工作与家庭事务, 提升工作掌控力, 促进其工作家庭平衡(Yu & Kuo, 2017)。

自主性强的工作允许从业者自由选择处理任

务方式、解决问题方法和决策过程。这种自主性与掌控感促使从业者全身心投入工作,鼓励深入探索与学习。自主性强的工作还让从业者选择感兴趣和有意义的工作内容或方式,有助于工作与个人兴趣的契合,提供更多乐趣(Amabile, 1993; Shalley et al., 2004)。这些条件有利于激发从业者的好奇心和内在动机(Deci et al., 1985; Lievens et al., 2022)。

自主性强的工作能强化职场母亲的家庭-工作增益,促进其在育儿中积累的心理资源转化到工作领域。这为职场母亲将从子女感染的好奇心和内在动机应用到工作中创造了有利条件,激发工作探索热情,提高职业参与度和工作绩效。因此,高工作自主性环境下,母亲身份认同程度高的职场,母亲更容易将传递给自身的子女特征转化为工作动力,提升工作表现。

相反,自主性弱的工作限制了职场母亲的自主探索和学习的热情,使她们缺乏条件选择感兴趣的工作内容和解决问题的方式。在这种情况下,父母身份认同高的母亲从子女那里感染的好奇心和内在动机在工作中缺乏发挥空间,不太可能溢出到工作领域,也不太会促进工作绩效和职业参与。因此,我们提出:

假设 12a: 工作自主性调节职场母亲的父母身份认同通过感知的子女的好奇心与自身的好奇心的间接关系。工作自主性越高,父母身份认同与工作中的好奇心的正相关程度越高。

假设 12b: 工作自主性调节职场母亲的父母身份认同通过感知的子女好奇心以及自身的好奇心与任务绩效(a)、创新绩效(b)以及职业参与(c)的间接关系。工作自主性越高,这些间接关系的正相关程度越高。

假设 12c: 工作自主性调节职场母亲的父母身份认同通过感知的子女内在动机与自身的内在动机的间接关系。工作自主性越高,父母身份认同与工作中的内在动机的正相关程度越高。

假设 12d: 工作自主性调节职场母亲的父母身份认同通过感知的子女内在动机以及自身的内在动机与任务绩效(a)、创新绩效(b)以及职业参与(c)的间接关系。工作自主性越高,这些间接关系的正相关程度越高。

高家庭支持型组织文化强化了育儿期父母身份认同的积极溢出效应。首先,高支持型文化合

法化了家庭经验在工作中的价值(Rofcanin et al., 2017; Thompson et al., 1999),认可育儿经验可为工作带来积极价值,如提升员工的耐心、共情能力和多任务处理能力。这种文化环境使职场母亲能够自信地将从子女互动中习得的好奇心和内在动机引入工作场域,而不必担心被贴上“注意力分散”或“职业承诺不足”的标签(Arena et al., 2023)。其次,高支持型文化降低了角色转换的心理障碍。当组织文化认可家庭与工作身份的共存与互补,从业者在不同角色间转换的心理压力显著降低(Kossek & Lautsch, 2012),使父母身份的影响能更自然地融入工作角色,促进其好奇心和内在动机在工作中的表达。

相比之下,低家庭支持型组织文化则抑制育儿期父母身份认同的积极溢出。首先,低支持型文化强化了角色的隔离,暗示家庭与工作应严格分离,任何将家庭经验带入工作的尝试都可能被视为不专业。这种隔离意识使职场母亲不愿在工作中表达从子女互动中习得的特质,即使这些特质可能对工作有益。其次,低支持型文化增加了身份转换成本。当职场文化强调理想工作者与家庭照顾者身份的不兼容性时,职场母亲在家庭与工作角色间转换时需付出更高的心理成本(Rothbard et al., 2005),阻碍了父母身份认同通过好奇心和内在动机影响工作表现的路径。

假设 13a: 家庭支持型组织文化调节职场母亲的父母身份认同通过感知的子女的好奇心与自身的好奇心的间接关系。家庭支持型组织文化水平越高,父母身份认同与工作中的好奇心的正相关程度越高。

假设 13b: 家庭支持型组织文化调节职场母亲的父母身份认同通过感知的子女好奇心以及自身的好奇心与任务绩效(a)、创新绩效(b)以及职业参与(c)的间接关系。家庭支持型组织文化水平越高,这些间接关系的正相关程度越高。

假设 13c: 家庭支持型组织文化调节职场母亲的父母身份认同通过感知的子女内在动机与自身的内在动机的间接关系。家庭支持型组织文化水平越高,父母身份认同与工作中的内在动机的正相关程度越高。

假设 13d: 家庭支持型组织文化调节职场母亲的父母身份认同通过感知的子女内在动机以及自身的内在动机与任务绩效(a)、创新绩效(b)以及

职业参与(c)的间接关系。家庭支持型组织文化越高,这些间接关系的正相关程度越高。

3.3.4 强化育儿期父母身份增益:性别角色态度的调节作用

平等主义态度强化了职业身份的重要性与证明动机。持平等主义态度的职场母亲高度重视自身的职业发展,相信女性与男性一样能够在职场取得成就(Davis & Greenstein, 2009)。这种对职业身份的重视驱使她们更积极地寻找各种资源来提升工作表现,包括从家庭领域获取的积极资源。平等主义态度增强了家庭成员对职场资源转化潜力的识别效能。由于对职业身份的重视,持平等主义态度的母亲更能准确识别和重视从育儿过程中获得的心理资源对职业发展的潜在价值(Wayne et al., 2006)。持平等主义态度的母亲不仅能从与子女的互动中汲取好奇心和内在动力,更重要的是,她们意识到这些宝贵特质作为职场资源的合理性与实用价值。持有这种平等看待家庭资源价值的认知,她们会有意识地将互动中获得的积极特质视为可应用于工作的优势,并主动运用于职场实践。

相比之下,持传统主义态度的职场母亲认为女性主要价值在于家庭的照顾,职业成就相对次要,因而父母身份认同增益效应在其身上未能体现或程度较弱。传统主义态度降低了职业身份的心理重要性。传统主义态度母亲倾向于将母亲角色视为女性身份的核心,而职业角色则为次要或补充性角色(Johnston & Swanson, 2006)。这种角色优先级的设定使她们对将家庭资源转化为职业优势的倾向较弱。基于对职业角色的有限重视,持传统主义态度的职场母亲难以识别两个领域资源的互通性(Greenhaus & Beutell, 1985)。她们不太可能认可育儿经验和从子女身上吸收的特质对职业发展的正向影响和潜在贡献,更倾向于认为这些特质仅适用于家庭领域,而非职业环境中的有效资源。这种对家庭资源在职场中价值的低估,阻碍了家庭-工作增益效应的实现,并抑制了父母身份可能带来的积极溢出。

假设 14a: 职场母亲的性别角色态度调节其父母身份认同通过感知的子女好奇心与自身好奇心的间接关系。对持平等主义态度的职场母亲而言,这一正相关关系更强;对持传统主义态度的母亲而言,这一关系更弱。

假设 14b: 性别角色态度调节父母身份认同通过子女好奇心及自身好奇心与任务绩效(a)、创新绩效(b)及职业参与(c)的间接关系。对持平等主义态度的职场母亲而言,这些间接正相关关系更强;对持传统主义态度的母亲而言,这些关系更弱。

假设 14c: 性别角色态度调节父母身份认同通过子女内在动机与自身内在动机的间接关系。对持平等主义态度的职场母亲而言,这一正相关关系更强;对持传统主义态度的母亲而言,这一关系更弱。

假设 14d: 性别角色态度调节父母身份认同通过子女内在动机及自身内在动机与任务绩效(a)、创新绩效(b)及职业参与(c)的间接关系。对持平等主义态度的母亲而言,这些间接正相关关系更强;对持传统主义态度的母亲而言,这些关系更弱。

3.3.5 强化育儿期父母身份增益:配偶支持的调节作用

除了个人与职场因素外,家庭环境因素,尤其是配偶支持对育儿期父母身份认同增益效应具有重要调节作用。高水平的配偶支持会显著增强职场母亲父母身份认同通过子女特质传递机制影响工作动力与表现的正向效应。首先,高配偶支持能减轻家庭资源消耗,创造出资源转移的基础条件。当配偶积极分担家务和育儿责任时,职场母亲面临的时间、精力和心理压力显著降低(Aryee et al., 1999; Aryee et al., 2005; Michel et al., 2011)。这种资源节约使母亲有足够的心理空间关注和体验子女的好奇心与内在动机,并有充足的资源将这些感染到的积极特质带入工作环境。相反,在低配偶支持情况下,资源耗竭可能使母亲难以关注子女的积极特质,或缺乏在工作中迁移特质的能量。其次,高配偶支持促进了积极家庭经验的心理可得性。配偶对母亲身份的职业发展表示肯定和支持时,母亲更容易将家庭与工作视为相互促进而非对立的领域(Wayne et al., 2006)。这种积极框架增强了家庭经验在工作环境中的心理可得性,使母亲更容易在工作中提取和应用从子女互动中获得的好奇心和内在动机,加深了这些特质对工作行为的影响。第三,高配偶支持降低了角色转换的心理负担(Aryee et al., 1999)。配偶的情感支持和认可减轻了母亲在工作与家庭角色间转换时的心理冲突和内疚感(Greenhaus &

Powell, 2006)。这种心理负担的减轻使母亲能够更自由地在职业环境中表达从家庭互动中感染到的积极特质，而不必担心这会被视为对家庭角色的忽视。

当然，低配偶支持则会削弱父母身份认同的积极溢出效应。低配偶支持增加了资源耗竭风险。当配偶在家务和育儿方面提供的帮助有限时，母亲需要投入更多时间和精力应对家庭需求，面临更高的资源耗竭风险(Aryee et al., 1999)。这种资源匮乏状态使母亲难以将注意力投向子女的积极特质，即使感受到这些特质，也缺乏足够资源将其带入工作环境。低配偶支持强化了角色分离感。缺乏配偶对职业重要性的认可使职场母亲更可能将工作与家庭视为相互竞争的领域(Greenhaus & Beutell, 1985)。这种角色分离感降低了家庭经验在工作环境中的心理可得性，削弱了从子女感染到的好奇心和内在动机向工作领域溢出的可能性。

假设 15a：配偶支持调节职场母亲的父母身份认同通过感知的子女好奇心与自身好奇心的间接关系。高配偶支持条件下，父母身份认同与工作中好奇心的正相关程度更高；低配偶支持条件下，这一关系更弱。

假设 15b：配偶支持调节父母身份认同通过子女好奇心及自身好奇心与任务绩效(a)、创新绩效(b)及职业参与(c)的间接关系。高配偶支持条件下，这些间接正相关关系更强；低配偶支持条件下，这些关系更弱。

假设 15c：配偶支持调节父母身份认同通过子女内在动机与自身内在动机的间接关系。高配偶支持条件下，父母身份认同与工作中内在动机

的正相关程度更高；低配偶支持条件下，这一关系更弱。

假设 15d：配偶支持调节父母身份认同通过子女内在动机及自身内在动机与任务绩效(a)、创新绩效(b)及职业参与(c)的间接关系。高配偶支持条件下，这些间接正相关关系更强；低配偶支持条件下，这些关系更弱。

研究 2 的理论模型如图 2 所示。

4 理论构建

本研究挑战长期以来认为女性因母职而必然减少工作动力的传统观点，提出创新性理论框架：父母身份增益理论。该理论的核心观点是父母身份认同可成为职场母亲工作动力的重要来源，在适当条件下促进而非阻碍其职业表现与参与。这一理论基于家庭-工作增益理论和身份认同研究的整合，解释了职场母亲如何通过父母身份认同获取工作动力，以及组织环境如何促进这一积极关系。本研究的整体框架如图 3 所示。

4.1 父母身份认同：从工作负担到工作动力来源的转变

传统母职研究中的主动退出论(Eagly, 1987)认为，女性会因母职身份内化而主动减少工作投入。然而，这一观点缺乏一致的经验支持(Paustian-Underdahl et al., 2019)。相反，越来越多的证据表明，职场女性在孕期及育儿期的工作动力可能不降反升(Rothbard, 2001)。本研究提出，父母身份认同不仅不会削弱工作动力，反而能通过提供意义感和心理资源(Greenhaus & Powell, 2006)促进工作动力的提升。

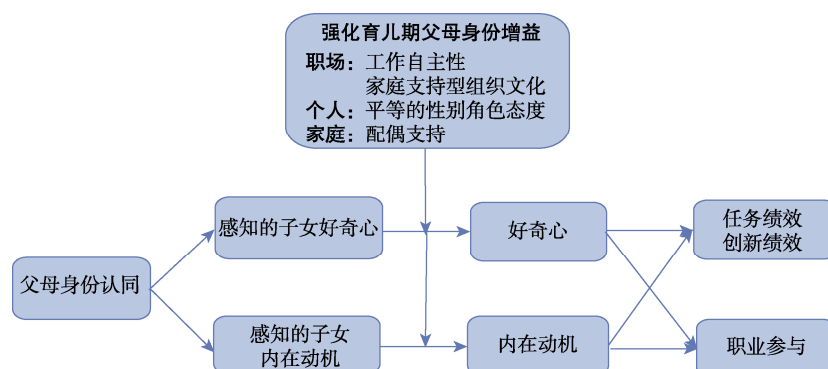


图 2 研究 2 理论模型图

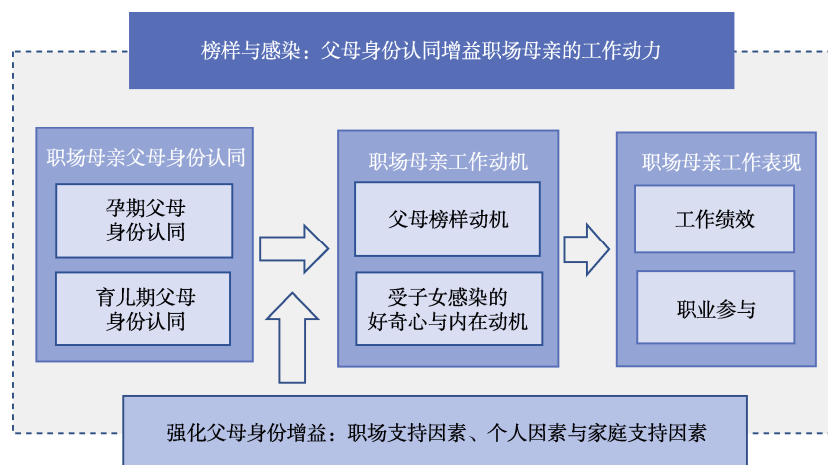


图3 整体框架图

家庭-工作增益理论(Greenhaus & Powell, 2006)和身份认同研究(Stryker & Burke, 2000)为理解父母身份如何积极影响工作提供了重要基础。该理论指出,个体在一个角色中获得的资源可以增强其在另一个角色中的表现。与传统家庭-工作相应冲突的观点不同,增益视角认为多重角色参与不仅会消耗资源,还会创造新资源。个体通过参与多重角色获得的个人特质、技能和视角,以及社会资本和物质资源,这些都能够促进角色间的正向互惠。这种视角承认了个体倾向于追求成长和自我提升,而不仅仅是资源保存。家庭-工作增益特别关注家庭角色如何为工作角色提供资源(Carlson et al., 2006; Wayne et al., 2006)。身份认同理论指出,强烈的身份认同会促使个体积极履行该身份的责任与行为期望(Stryker & Burke, 2000)。高水平的父母身份认同提升了女性在参与子女发展与教育中的投入程度。这种投入并非局限于家庭领域内的照顾活动。相反,子女的长期发展需要父母树立适应社会的榜样,展示应对挑战、解决问题和实现自我价值的能力。当女性将父母身份认同内化为自我定义的核心部分,她们会更加重视为子女创造良好的发展环境,其中包括通过自身职业成就为子女树立积极榜样。

基于此,我们提出“父母身份增益理论”:父母身份认同能够通过榜样动机机制和特质传递机制促进职场女性的职场表现和发展。孕期发展起来的父母身份认同激发女性为子女树立成功职业榜样的动机,驱使她们在工作中付出更多努力,展

现适应社会的能力与价值。这种为子女树立榜样的内在动力超越了传统经济压力导向的工作动机,形成一种独特的心理机制。女性的社会角色传统上强调了教育养育责任(Doucet, 2015),这种角色期望与榜样动机形成契合,使父母身份认同成为工作动力的重要来源。

育儿期的父母身份认同则使职场母亲更具敏感性地捕捉和内化子女的积极特征。如好奇心和内在动机。家庭系统理论表明,家庭成员之间存在情感、状态和行为的交叉影响(White, 2005)。当母亲与子女互动过程中,子女天然的好奇心和内在动机能够通过迁移和观察学习过程传递给母亲(Westman et al., 2001)。父母身份认同程度越高,这种特质传递效应越强,母亲越能将 these 特征转化为工作领域的心理资源,提升工作动力与表现。

这些机制不同于早期家庭-工作增益研究中的一般性溢出效应,而是明确指向父母身份特有的心理动力学过程,填补了先前研究未能解释的理论空白。传统研究多聚焦家庭角色如何消耗工作所需资源,忽略了父母身份可能产生的独特心理资源及其对工作的积极影响。

4.2 跨领域身份缔结：父母身份与工作身份的正向整合

与将母职与工作视为竞争性角色的传统观点不同(Eagly, 1987),本研究基于身份整合视角(Ramarajan, 2014)提出,父母身份与工作身份可实现正向整合而非此消彼长。这种整合过程源于父母身份认同能为工作动力提供两个独特来源:

榜样动机与特征传递机制。一方面,高父母身份认同能激发女性树立榜样的动机,促使其在工作中更加努力以展示可供子女学习的成功形象;另一方面,与子女互动过程中提升母亲能够被子女的好奇心和探索精神所感染,将这些积极特征迁移到工作环境中,提升工作动力。

这种双重动力来源使父母身份与工作身份形成积极的相互促进关系,而非传统观念中的相互排斥。父母身份认同中感受到的养育价值与工作成就感相互补充,共同满足个体的自我价值感的追求(Ruderman et al., 2002; Greenhaus & Powell, 2006)。在这种整合关系中,育儿不再是职业发展的阻碍,反而成为工作动力的独特来源,驱使职场母亲在工作中表现更为出色。

4.3 理论整合:跨越孕期与育儿期的动态研究

本研究理论框架的独特贡献在于将父母身份认同的增益贯穿女性生育的不同阶段,揭示了这一理论随时间的动态发展及其影响机制。这种纵向视角打破了既有研究多聚焦单一时间点的局限,提供了更为完整、更为科学的理论解释。

在孕期,父母身份认同的萌芽与逐步强化(Ladge et al., 2012)主要通过榜样动机机制发挥作用。孕期是女性父母身份形成的关键时期,伴随着荷尔蒙变化、胎动感知和社会角色转变,女性开始将准父母身份纳入自我概念(Ladge & Greenberg, 2015)。这一发展过程挑战了传统观点中孕期女性必然减少职业投入的假设(Little et al., 2015; Little et al., 2018)。父母身份认同可能使女性在孕期仍旧保持工作热情,并增加产后重返职场的可能性和积极性。

在育儿期,父母身份认同则主要通过特征传递机制产生影响。这一阶段的核心变化是子女的实际存在及其与母亲的互动。子女天然的好奇心和探索精神通过日常互动传递给母亲(Westman, 2001),转化为工作环境中的积极心理资源,提升任务绩效和创新表现。这解释了为何有子女的职场女性更可能具备独特工作优势(Rothbard, 2001)。

本理论的核心突破在于揭示父母身份认同可能成为促进职场母亲生育意愿与工作表现的正向整合的关键纽带。当父母身份不再被视为职业成功的障碍,而是工作动力的重要来源时,职场女性对生育的担忧可能减少,生育意愿可能提高。通过将父母身份认同的作用贯穿女性生育全过程

进行考察,本研究弥补了既往研究割裂考察孕期或育儿期父母身份认同的局限,构建了更为完整的理论解释框架。

4.4 父母身份增益的适用情境:个人、组织与家庭因素的重重支持系统

父母身份认同促进工作动力的机制并非在所有情境下均同等有效,而是受到个人、组织和家庭层面等因素的影响。这多重支持系统塑造了父母身份认同增益效应的适用边界,解释了为何相同水平的父母身份认同对不同女性产生差异化影响。

个人层面:性别角色态度深刻影响父母身份认同的解读与转化方向。持平等主义态度的女性倾向于将父母身份定义为包含职业榜样的多维角色,使父母身份认同更容易转化为工作动力;而持传统主义态度的女性则更可能将父母身份狭隘定义为全职家庭照顾者角色,使相同水平的父母身份认同导向减少工作投入(Corrigan & Konrad, 2007)。性别态度这一认知框架决定了父母身份认同是否被视为工作动力的来源,而非负担。

组织环境中的支持性因素为父母身份认同的积极转化提供了关键条件。家庭支持型组织文化(Thompson et al., 1999)通过改变“理想员工”的定义,为父母身份认同提供了文化合理性。与传统组织文化将父母身份视为与职业承诺相矛盾不同,支持型文化承认家庭经验的工作价值,降低“母职惩罚”担忧,使女性能更自信地整合双重身份(Kossek et al., 2023; Rofcanin et al., 2017)。当女性能够成功整合从业者与父母这两种身份时,她们更容易将为子女树立职业榜样视为履行父母职责的重要方式,从而强化榜样动机机制的效果。此外,支持型文化降低了角色转换成本,促进特征传递机制的有效实现(Kossek & Lautsch, 2012)。

职场母亲榜样通过社会学习机制,向孕期女性展示成功整合双重身份的可能性,降低身份认同不确定性(Hennekam, 2016),强化父母身份认同与榜样动机的联系。工作自主性则为育儿期职场母亲提供了将子女特征转化为工作优势的灵活空间(Yu & Kuo, 2017),使特征感传递机制得以充分发挥。缺乏这些支持性因素的职场环境可能阻碍父母身份认同的积极转化,削弱其增益效应。

家庭层面:配偶支持作为核心家庭支持型因素,为父母身份认同的增益作用提供了保障。高配偶支持通过分担家庭责任、提供情感支持和资

源补充,降低了女性的资源消耗压力,创造了父母身份认同转化为工作动力的心理空间;而低配偶支持则可能使相同水平的父母身份认同导向资源耗竭,阻碍其积极转化(Ruderman et al., 2002)。配偶支持这一关键家庭资源决定了父母身份认同是转化为工作动力还是变成额外负担。

这一调节框架揭示了父母身份增益并非自动发生,而是需要特定条件的支持。当女性拥有平等主义性别态度、处于提供职场母亲榜样与工作自主性的支持性组织环境,同时获得高配偶支持时,父母身份认同更可能通过榜样动机与特征传递机制促进工作表现;反之,缺乏这些条件时,相同水平的父母身份认同可能导向传统理论所预测的减少职业投入的结果。

这一框架不仅解释了既有研究中关于母职影响的矛盾发现,还为组织实践提供了明确方向:通过创造适当条件,可以将父母身份认同从传统观念中的职业障碍转化为工作动力的积极来源,并促进女性生育意愿,实现个人、组织与社会的多重共赢。

总体而言,本研究通过揭示父母身份认同作为职场母亲工作动力来源的多重机制、情境条件和时间动态,构建了一个整合性理论框架。这一框架不仅解释了既有研究中的矛盾发现,还为组织实践和社会政策提供了促进女性生育意愿与职业发展双赢的新思路,为打破“母职与工作矛盾”的社会成见提供了理论基础。

参考文献

- 胡荣,谷婧.(2023).母职、家庭庇护与女性的劳动力市场参与. *社会学评论*, 11(3), 131-153.
- 马红宇,申传刚,杨璟,唐汉瑛,谢菊兰.(2014).边界弹性与工作-家庭冲突、增益的关系:基于人-环境匹配的视角. *心理学报*, 46(4), 540-551.
- 穆光宗.(2023).低生育危机与生育友好型社会构建. *人民论坛*, 15(2), 17-21.
- 唐汉瑛,马红宇,王斌.(2007).工作-家庭界面研究的新视角:工作家庭促进研究. *心理科学进展*, 15(5), 852-858.
- 吴帆.(2020).生育意愿研究:理论与实证. *社会学研究*, 35(4), 218-240.
- 邢采,孟晓琦,林青青,秦子玉.(2019).生育年龄限制感提高女性的计划生育数量. *心理学报*, 51(4), 428-436.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
- Acker, J. (2006). Gender and organizations. In J. S. Chafetz (Ed.), *Handbook of the sociology of gender* (pp. 177-194). Springer.
- Agrawal, M., & Mahajan, R. (2021). Work-family enrichment: an integrative review. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(2), 217-241.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 3(3), 185-201.
- Arena Jr, D. F., Volpone, S. D., & Jones, K. P. (2023). (Overcoming) Maternity bias in the workplace: A systematic review. *Journal of Management*, 49(1), 52-84.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 259-278.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146.
- Bailey, L. (2001). Gender shows: First-time mothers and embodied selves. *Gender & Society*, 15(1), 110-129.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1, pp. 141-154). Prentice Hall.
- Benard, S., & Correll, S. J. (2010). Normative discrimination and the motherhood penalty. *Gender & Society*, 24(5), 616-646.
- Benware, C. A., & Deci, E. L. (1984). Quality of learning with an active versus passive motivational set. *American Educational Research Journal*, 21(4), 755-765.
- Berlyne, D. E. (1966). Curiosity and exploration: Animals spend much of their time seeking stimuli whose significance raises problems for psychology. *Science*, 153(3731), 25-33.
- Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228-255.
- Blair-Loy, M., & Jacobs, J. A. (2003). Globalization, work hours, and the care deficit among stockbrokers. *Gender & Society*, 17(2), 230-249.
- Boushey, H. (2008). "Opting out?" The effect of children on women's employment in the United States. *Feminist Economics*, 14(1), 1-36.
- Burke, P. J., & Cast, A. D. (1997). Stability and change in the gender identities of newly married couples. *Social Psychology Quarterly*, 60(4), 277-290.
- Carlson, D. S., Hunter, E. M., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). Work-family enrichment and satisfaction: Mediating processes and relative impact of originating and receiving domains. *Journal of Management*, 40(3), 845-865.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1),

- 131-164.
- Catalyst/Conference Board. (2003). Women in leadership: Comparing European and U.S. women executives. In *Catalyst/Conference Board Report*. New York: Catalyst.
- Chater, N., & Loewenstein, G. (2016). The under-appreciated drive for sense-making. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 126, 137-154.
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338.
- Corrigall, E. A., & Konrad, A. M. (2007). Gender role attitudes and careers: A longitudinal study. *Sex Roles*, 56, 847-855.
- Cowan, C. P., Cowan, P. A., Heming, G., Garrett, E., Coysh, W. S., Curtis-Boles, H., & Boles III, A. J. (1985). Transitions to parenthood: His, hers, and theirs. *Journal of Family Issues*, 6(4), 451-481.
- Cowan, N. (1988). Evolving conceptions of memory storage, selective attention, and their mutual constraints within the human information-processing system. *Psychological Bulletin*, 104(2), 163-191.
- Davis, S. N., & Greenstein, T. N. (2009). Gender ideology: Components, predictors, and consequences. *Annual Review of Sociology*, 35(1), 87-105.
- Deci, E. L. (1975). Conceptualizations of intrinsic motivation. In E. L. Deci (Ed.), *Intrinsic Motivation* (pp. 23-63). Springer US.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Conceptualizations of intrinsic motivation and self-determination. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Perspectives in Social Psychology* (pp.11-40). Springer, Boston, MA.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., & Koestner, R. (2001). The pervasive negative effects of rewards on intrinsic motivation: Response to Cameron (2001). *Review of Educational Research*, 71(1), 43-51.
- Diekmann, A. B., & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(10), 1171-1188.
- Doucet, A. (2015). Parental responsibilities: Dilemmas of measurement and gender equality. *Journal of Marriage and Family*, 77(1), 224-242.
- Dumas, T. L., & Stanko, T. L. (2017). Married with children: How family role identification shapes leadership behaviors at work. *Personnel Psychology*, 70(3), 597-633.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Erlbaum.
- Eagly, A. H. (1997). Sex differences in social behavior: Comparing social role theory and evolutionary psychology. *American Psychologist*, 52(12), 1380-1383.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). Finding gender advantage and disadvantage: Systematic research integration is the solution. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 851-859.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The Developmental Social Psychology of Gender*, 12, 123-174.
- Fadjukoff, P., Pulkkinen, L., Lyyra, A. L., & Kokko, K. (2016). Parental identity and its relation to parenting and psychological functioning in middle age. *Parenting, Science and Practice*, 16(2), 87-107.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Ocampo, A. C., Wang, L., & Tang, R. L. (2019). Role modeling as a socialization mechanism in the transmission of career adaptability across generations. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 39-48.
- Gilbert, L. A., & Hanson, G. R. (1983). Perceptions of parental role responsibilities among working people: Development of a comprehensive measure. *Journal of Marriage and the Family*, 45(1), 203-212.
- Gottfried, A. W., & Gottfried, A. E. (1984). Home environment and cognitive development in young children of middle-socioeconomic-status families. In A. W. Gottfried (Ed.), *Home environment and early cognitive development: Longitudinal research* (pp.57-115). Academic Press, Inc.
- Grandey, A. A., Gabriel, A. S., & King, E. B. (2020). Tackling taboo topics: A review of the three Ms in working women's lives. *Journal of Management*, 46(1), 7-35.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48-58.
- Greenbaum, R. L., Deng, Y., Butts, M. M., Wang, C. S., & Smith, A. N. (2022). Managing my shame: Examining the effects of parental identity threat and emotional stability on work productivity and investment in parenting. *Journal of Applied Psychology*, 107(9), 1479-1497.
- Greenberger, E., & O'neil, R. (1993). Spouse, parent, worker: Role commitments and role-related experiences in the construction of adults' well-being. *Developmental Psychology*, 29(2), 181-197.
- Greendorfer, S. L., & Bruce, T. (1991). Rejuvenating sport socialization research. *Journal of Sport and Social Issues*, 15(2), 129-144.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266-275.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W., & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3 - year cross - lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 8-30.

- Hardy III, J. H., Ness, A. M., & Mecca, J. (2017). Outside the box: Epistemic curiosity as a predictor of creative problem solving and creative performance. *Personality and Individual Differences*, 104, 230–237.
- Hebl, M. R., King, E. B., Glick, P., Singletary, S. L., & Kazama, S. (2007). Hostile and benevolent reactions toward pregnant women: Complementary interpersonal punishments and rewards that maintain traditional roles. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1499–1511.
- Hennekam, S. (2016). Identity transition during pregnancy: The importance of role models. *Human Relations*, 69(9), 1765–1790.
- Henry, H., & Desmette, D. (2018). Work-family enrichment and well-being: the role of occupational future time perspective. *Career Development International*, 23, 542–556.
- Hogg, M. A., Terry, D. J., & White, K. M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 58(4), 255–269.
- Huang, J. L., Shaffer, J. A., Li, A., & King, R. A. (2019). General mental ability, conscientiousness, and the work-family interface: A test of mediating pathways. *Personnel Psychology*, 72(2), 291–321.
- Hunt, J. M. V. (1971). Using intrinsic motivation to teach young children. *Educational Technology*, 11(2), 78–80.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764–791.
- Johnston, D. D., & Swanson, D. H. (2006). Constructing the “good mother”: The experience of mothering ideologies by work status. *Sex Roles*, 54, 509–519.
- Jones, K. P., Clair, J. A., King, E. B., Humbert, B. K., & Arena, D. F. (2020). How help during pregnancy can undermine self-efficacy and increase postpartum intentions to quit. *Personnel Psychology*, 73(3), 431–458.
- Jones, K. P., Morgan, W. B., Walker, S. S., King, E. B., & Paludi, M. A. (2013). Bias in promoting employed mothers. *Psychology for Business Success*, 1, 105–123.
- Karatepe, O. M., & Demir, E. (2014). Linking core self-evaluations and work engagement to work-family facilitation: A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(2), 307–323.
- Kashdan, T. B., & Steger, M. F. (2007). Curiosity and pathways to well-being and meaning in life: Traits, states, and everyday behaviors. *Motivation and Emotion*, 31(3), 159–173.
- Kidd, C., & Hayden, B. Y. (2015). The psychology and neuroscience of curiosity. *Neuron*, 88(3), 449–460.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152–171.
- Kossek, E. E., Perrigino, M. B., & Lautsch, B. A. (2023). Work-life flexibility policies from a boundary control and implementation perspective: a review and research framework. *Journal of Management*, 49(6), 2062–2108.
- Kuczynski, L., Pitman, R., Ta-Young, L., & Harach, L. (2016). Children's influence on their parent's adult development: Mothers' and fathers' receptivity to children's requests for change. *Journal of Adult Development*, 23, 193–203.
- Kuvaas, B. (2006). Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: mediating and moderating roles of work motivation. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(3), 504–522.
- Ladge, J. J., Clair, J. A., & Greenberg, D. (2012). Cross-domain identity transition during liminal periods: Constructing multiple selves as professional and mother during pregnancy. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1449–1471.
- Ladge, J. J., & Greenberg, D. N. (2015). Becoming a working mother: Managing identity and efficacy uncertainties during resocialization. *Human Resource Management*, 54(6), 977–998.
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385–401.
- Larson, R. W., & Rusk, N. (2011). Intrinsic motivation and positive development. *Advances in Child Development and Behavior*, 41, 89–130.
- Lievens, F., Harrison, S. H., Mussel, P., & Litman, J. A. (2022). Killing the cat? A review of curiosity at work. *Academy of Management Annals*, 16(1), 179–216.
- Lim, D. H., Song, J. H., & Choi, M. (2012). Work-family interface: Effect of enrichment and conflict on job performance of Korean workers. *Journal of Management & Organization*, 18(3), 383–397.
- Lin, S. H. J., Chang, C. H. D., Lee, H. W., & Johnson, R. E. (2021). Positive family events facilitate effective leader behaviors at work: A within-individual investigation of family-work enrichment. *Journal of Applied Psychology*, 106(9), 1412–1435.
- Little, L. M., Hinojosa, A. S., Paustian-Underdahl, S., & Zipay, K. P. (2018). Managing the harmful effects of unsupportive organizations during pregnancy. *Journal of Applied Psychology*, 103(6), 631–643.
- Little, L. M., Major, V. S., Hinojosa, A. S., & Nelson, D. L. (2015). Professional image maintenance: How women navigate pregnancy in the workplace. *Academy of Management Journal*, 58(1), 8–37.
- Livingston, B. A., & Judge, T. A. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 207–216.
- Lundberg, S., & Rose, E. (2000). Parenthood and the earnings of married men and women. *Labour Economics*, 7(6), 689–710.
- Luyckx, K., Goossens, L., & Soenens, B. (2006). A developmental contextual perspective on identity construction in emerging adulthood: change dynamics in commitment formation and commitment evaluation. *Developmental Psychology*, 42(2), 366–380.
- Mabbe, E., Soenens, B., Vansteenkiste, M., van der Kaap-Deeder, J., & Mouratidis, A. (2018). Day-to-day variation in autonomy-supportive and psychologically

- controlling parenting: The role of parents' daily experiences of need satisfaction and need frustration. *Parenting*, 18(2), 86–109.
- Masterson, C. R., & Hoobler, J. M. (2015). Care and career: A family identity - based typology of dual - earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 75–93.
- Mauno, S., & Rantanen, M. (2013). Contextual and dispositional coping resources as predictors of work–family conflict and enrichment: Which of these resources or their combinations are the most beneficial?. *Journal of Family and Economic Issues*, 34, 87–104.
- McBride, B. A., & Mills, G. (1993). A comparison of mother and father involvement with their preschool age children. *Early Childhood Research Quarterly*, 8(4), 457–477.
- McClellan, S. T., Yim, J., Courtwright, S. H., & Dunford, B. B. (2021). Transformed by the family: An episodic, attachment theory perspective on family-work enrichment and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 106(12), 1848–1866.
- Menges, J. I., Tussing, D. V., Wihler, A., & Grant, A. M. (2017). When job performance is all relative: How family motivation energizes effort and compensates for intrinsic motivation. *Academy of Management Journal*, 60(2), 695–719.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725.
- Nelson, J. A., O'Brien, M., Blankson, A. N., Calkins, S. D., & Keane, S. P. (2009). Family stress and parental responses to children's negative emotions: Tests of the spillover, crossover, and compensatory hypotheses. *Journal of Family Psychology*, 23(5), 671–679.
- Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. *Administrative Science Quarterly*, 29(2), 172–191.
- O'Neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J., Almeida, D., Stawski, R., & Crouter, A. C. (2009). Work-family climate, organizational commitment, and turnover: Multilevel contagion effects of leaders. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 18–29.
- Palkovitz, R. (1996). Parenting as a generator of adult development: Conceptual issues and implications. *Journal of Social and Personal Relationships*, 13(4), 571–592.
- Palkovitz, R., Marks, L. D., Appleby, D. W., & Holmes, E. K. (2003). Parenting and adult development: contexts, processes, and products of intergenerational relationships. In L. Kuczynski (Ed.), *Handbook of dynamics in parent-child relations* (pp. 307–323). Sage Publications.
- Patall, E. A., Cooper, H., & Robinson, J. C. (2008). The effects of choice on intrinsic motivation and related outcomes: a meta-analysis of research findings. *Psychological Bulletin*, 134(2), 270–300.
- Paustian-Underdahl, S. C., Eaton, A. A., Mandeville, A., & Little, L. M. (2019). Pushed out or opting out? Integrating perspectives on gender differences in withdrawal attitudes during pregnancy. *Journal of Applied Psychology*, 104(8), 985–1114.
- Peng, L., & Finn, A. (2010). Whose crystal ball to choose? Individual difference in the generalizability of concept testing. *Journal of Product Innovation Management*, 27(5), 690–704.
- Piotrowski, K. (2018). Adaptation of the utrecht-management of identity commitments scale (U - MICS) to the measurement of the parental identity domain. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59(2), 157–166.
- Provost Savard, Y., & Dagenais - Desmarais, V. (2023). Work-family spillover of satisfaction: The moderating role of domain boundary strength and identity salience. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(3), 599–623.
- Ramarajan, L. (2014). Past, present and future research on multiple identities: Toward an intrapersonal network approach. *Academy of Management Annals*, 8(1), 589–659.
- Reiss, S. (2004). Multifaceted nature of intrinsic motivation: The theory of 16 basic desires. *Review of General Psychology*, 8(3), 179–193.
- Rofcanin, Y., Las Heras, M., & Bakker, A. B. (2017). Family supportive supervisor behaviors and organizational culture: Effects on work engagement and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 207–217.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684.
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desires for segmentation. *Organization Science*, 16(3), 243–258.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369–386.
- Scherer, R. F., Brodzinski, J. D., & Wiebe, F. A. (1991). Assessing perception of career role-model performance: The self-employed parent. *Perceptual and Motor Skills*, 72(2), 555–560.
- Schrooyen, C., Soenens, B., Waterschoot, J., Vermote, B., Morbée, S., Beyers, W., ... Vansteenkiste, M. (2021). Parental identity as a resource for parental adaptation during the COVID-19 lockdown. *Journal of Family Psychology*, 35(8), 1053–1064.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933–958.
- Sobel, D. M., & Letourneau, S. M. (2018). Curiosity, exploration, and children's understanding of learning. In M. M. Saylor & P. A. Ganea (Eds.), *Active learning from infancy to childhood: Social motivation, cognition, and linguistic mechanisms* (pp. 57–74). Springer International Publishing.
- Steele, L. M., McIntosh, T., & Higgs, C. (2017). Intrinsic motivation and creativity: Opening up a black box. In M. D. Mumford & S. Hemlin (Eds.), *Handbook of research*

- on leadership and creativity (pp. 100–130). Edward Elgar Publishing.
- Stone, P. (2007). *Opting out?: Why women really quit careers and head home*. University of California Press.
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284–297.
- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1994). Identity salience and psychological centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts?. *Social Psychology Quarterly*, 57(1), 16–35.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7–24). Nelson Hall.
- Thoits, P. A. (1991). On merging identity theory and stress research. *Social Psychology Quarterly*, 54(2), 101–112.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392–415.
- Van der Horst, A. C., Klehe, U. C., & Van der Heijden, B. I. (2017). Adapting to a looming career transition: How age and core individual differences interact. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 132–145.
- Vansteenkiste, M., Matos, L., Lens, W., & Soenens, B. (2007). Understanding the impact of intrinsic versus extrinsic goal framing on exercise performance: The conflicting role of task and ego involvement. *Psychology of Sport and Exercise*, 8(5), 771–794.
- Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Sheldon, K. M., & Deci, E. L. (2004). Motivating learning, performance, and persistence: the synergistic effects of intrinsic goal contents and autonomy-supportive contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(2), 246–260.
- Wallace, J. E., & Young, M. C. (2008). Parenthood and productivity: A study of demands, resources and family-friendly firms. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 110–122.
- Wan, M., Shaffer, M. A., Lau, T., & Cheung, E. (2019). The knife cuts on both sides: examining the relationship between cross-domain communication and work-family interface. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(4), 978–1019.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445–461.
- Westman, M., Etzion, D., & Danon, E. (2001). Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 467–481.
- Whitley, M., & Knox, D. (2005). Scales for measuring college student views of traditional motherhood and fatherhood. *College Student Journal*, 39(3), 588–595.
- White, J. M. (2005). *Advancing family theories*. Sage.
- Williams, J. (2001). *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. Oxford University Press.
- Yu, W., & Kuo, J. C. L. (2017). The motherhood wage penalty by work conditions: How do occupational characteristics hinder or empower mothers? *American Sociological Review*, 82(4), 744–769.
- Zhang, X., Liao, H., Li, N., & Colbert, A. E. (2020). Playing it safe for my family: Exploring the dual effects of family motivation on employee productivity and creativity. *Academy of Management Journal*, 63(6), 1923–1950.

Setting examples and drawing inspiration from children: How parental identity enhances working mothers' work motivation

CHEN Leni¹, HUANG Xu², XU Hanhua²

(¹ School of Management, Minzu University of China, Beijing 100081, China)

(² School of Business, Hong Kong Baptist University, Hong Kong 999077, China)

Abstract: This research challenges the prevailing social stereotype that “childbearing inherently undermines women’s work motivation” by introducing a parental identity enrichment theory. The study demonstrates how parental identity can serve as a significant source of professional motivation for working mothers. This enrichment operates through two key mechanisms: parental role modeling (mothers working diligently to become positive exemplars for their children) and inspiration drawn from children’s natural exploratory tendencies (which stimulates workplace curiosity and intrinsic motivation). The research theorizes the applicability of this parental enrichment theory across personal, organizational, and family domains, offering a more nuanced understanding of the relationship between fertility-related identity and women’s professional drive. Additionally, it provides practical management strategies to enhance work motivation among women of childbearing age.

Keywords: parental identity, working mothers, women’s work motivation, family-work enrichment