

# 身高内隐偏见及身高对简历筛选的影响

曾梅<sup>1\*</sup>, 贺福川<sup>2</sup>, 黄超<sup>2</sup>, 黄春燕<sup>2</sup>

<sup>1</sup>西南大学心理学部, 重庆

<sup>2</sup>重庆师范大学教育科学学院, 重庆

Email: \*slight1724@163.com

收稿日期: 2020年10月19日; 录用日期: 2020年11月6日; 发布日期: 2020年11月17日

## 摘要

本研究采用了内隐联想范式(IAT)以及情景模拟简历筛选两种方法对180名大学生进行了实验研究, 探讨在人群中是否存在身高内隐偏见以及身高对于内隐偏见的影响。研究结果表明: 1) 人们更愿意将积极的人格特质与身高高的人相联系, 将消极的人格特质与身高矮的人相联系; 2) 简历筛选的过程中, 简历筛选会受到简历上身高的影响, 表现为相同能力水平下, 录取高个子的意愿更强。总的来说, 本文对身高内隐偏见与身高对简历筛选的影响进行了研究, 既丰富了我国身高内隐偏见的研究; 同时本文还填补了我国在探索简历筛选过程中身高偏向研究的空白。

## 关键词

身高, 内隐偏见, 简历筛选

# The Implicit Height Bias and the Influence of Height on Resume Selection

Mei Zeng<sup>1\*</sup>, Fuchuan He<sup>2</sup>, Chao Huang<sup>2</sup>, Chunyan Huang<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Faculty of Psychology, Southwest University, Chongqing

<sup>2</sup>School of Education, Chongqing Normal University, Chongqing

Email: \*slight1724@163.com

Received: Oct. 19<sup>th</sup>, 2020; accepted: Nov. 6<sup>th</sup>, 2020; published: Nov. 17<sup>th</sup>, 2020

## Abstract

In order to know whether people have implicit stature prejudice and to find out the stature's influence on implicit prejudice, this research conducts two experiments including IAT and scenario

\*通讯作者。

simulation for resume screening on 180 college students. According to the results of these experiments, people tend to think tall people have positive personality, but short people have negative personality. What's more, people's stature will affect the resume screening. For example, if people have the same ability levels, employers are more willing to employ those having a high stature. In general, this research studies the influence of height implicit bias and height on resume selection, which not only enriches the research of height implicit bias in China; at the same time, it also fills the gap in the research of height bias in the process of resume selection in China.

## Keywords

Height, Implicit Bias, Resume Selection

Copyright © 2020 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

偏见是对某一社会群体及其成员的一种不公正态度，是一种事先或预先就有的判断，也是一种针对群体对象而言的消极判断(张中学, 宋娟, 2007)。其中，影响偏见形成的社会学因素包括个体的成长环境、知识水平、社会地位、自尊、认知风格、人格特征等等。比如，Aboud 等人发现，具有高低两种水平种族偏见的儿童在交往过后，高种族偏见水平的儿童，其偏见水平显著降低，而低种族偏见水平的儿童对种族差异依然没有偏见。因此，偏见被认为是一种很普遍的社会心理现象(Aboud & Doyle, 1996)。

上个世纪，身高偏见被认为是一种认为身体发育生理或社会方面的弱者，并因此而歧视身高矮小者的观点，这源自持有人对矮小者的刻板印象。身高内隐偏见简单地可被定义为一个下位的概念，这也是身高偏见和体型偏见、容貌偏见、性别偏见等偏见的共性对不同身高的人的固定观念情感。国内学者孙里宁(2006)的体形刻板印象研究，通过 IAT 实验得出了胖更多地与积极的词语相联系，而瘦与消极的词汇相联系的结果，证明了在不同文化背景下的差异存在体形刻板印象。

从身高偏见的共性来看，身高偏见属于偏见的范畴；但依照身高偏见的角度来看，“身高”这一特性，成了划分社会分类的关键。身高是一个人从头顶到地面的垂直距离。通过“身高”将人们进行分类，可以分成身高——高、身高——矮两个类别或是其他类别。例如，我们常觉得“高”的人就一定更宽容一些，“矮”的人做事更细致一些。因而，身高偏见会影响到我们的工作、学业、生活等各个领域。首先，身高会影响工作的工资收入。陈静思(2016)利用收入方程 OLS 回归探讨了身高对收入的影响，结果发现，身高对收入有显著正面影响，表现在身高每提高 1 cm 时，会使得工资收入平均提高 1.1%，这也就说明了身高的确能带来收入的额外回报，所以“身高溢价”现象是存在的。第二，身高会影响人员招聘。各个行业也都相继出现了对年龄的具体限制，我们常常看到这样的要求，例如某某公司招聘人才时要求女性身高 155 cm 以上，男性身高 165 cm 以上。第三，身高会影响一个人的教育水平。Modin (2006) 研究发现在身高和教育水平在瑞典男性被试群体中存在较高的相关。即高个子男性更可能去大学读书，并且提出高等学校对矮个子学生的“身高歧视”可能就是造成这种身高 - 教育水平之间关系的原因之一，不过没有被证实。而当一个人被认为具有较强的偏见态度时，其言行的可信度必然会被大打折扣；又由于出于实际生活的需要、社会规范和社会影响的存在，偏见者的言行往往会付出更大的代价，所以，人们往往不愿意承认自己的偏见；也借此说明了身高偏见有时候并不一定是外显的，而不公开赞同身高偏

见的人不一定就不具有身高偏见。因此,研究内隐身高偏见对简历筛选的影响就十分有必要了。另外,针对人员招聘方面过程中的身高偏见问题,国外已经有丰富的研究,但是国内近几年关于这方面的研究才有所发展,研究数量较少,内容也相对较狭窄。所以这次研究希望可以实证身高偏见对简历筛选的影响,从而丰富关于身高偏见的理论研究。

一直以来,人们对于身高的态度一直是十分一致的。无论是男性还是女性,人们都倾向于高个子而非矮个子。国外学者 Shepperd 和 Strathman (1989)曾经在吸引力与身高的关系的研究中采用了自我报告约会行为和评价不同身高被试的照片的方法,其中,虽然女性明确表示更加倾向于与高于自己的男性进行约会,但最后并没有得出高个子男性相较于矮个子男性而言,更具有吸引力的结论。而相对于高个子女生而言,男生更喜欢与矮个子女生进行约会,并认为自己更能被矮个子女生吸引。所以,吸引力和身高对于男生而言,之间的关系并不是太明确。Chu 和 Geary (2005)曾做了关于身高的评价的研究,其中给观察者看两张背景参照物为一辆车(目的是让观察者可以判断被试身高的高矮)的女性的照片,接着让观察者对照片中女性的性格与品性进行评价,以此来看出观察者的身高的刻板印象。最后结果表明,观察者对高个子的评价更倾向于聪慧、果断、野心勃勃和阅历丰富。另外,国内汤炯等人(2006)运用杨治良编制的青少年身体自我量表和被试的自我情况报告结合的方法,研究了身高、性别、体重与身体自我满意感之间的关系,对其中的五个维度(相貌特征、运动特征、身材特征、性特征、负面特征)进行分析,其中关于对身材特征的结果发现,身高、身材特征的满意度与男生、女生身高具有正相关关系,而且在身体自我满意度得分上,男生普遍高于女生。国内学者黄道理在关于身高内隐偏见的研究中,采用内隐联想测验和特征评定量表两种方法对身高刻板印象进行研究,结果表明确实存在身高内隐刻板印象,在三个维度(好感度、信任度、成就度)中,人们更倾向将积极特征和身高高的人相联系,把消极特征和身高矮的人相联系;在外显身高刻板印象四个维度中(适应性、外在吸引力、信任性、和善性),矮个子更具好的适应能力,高个子和中等身高的人更具强的吸引力、可靠性、和和善性。但是,在内隐偏见的研究中,国内外更倾向于研究外貌内隐偏见。所以,关于身高内隐偏见的研究微乎其微。此外,在社会发展、观念变迁之下,“以身高取人”的情况在公开场合会显得不尊重他人,因此,关于身高的积极的或消极的看法,人们都变得更加的隐蔽和间接了。综上所述,本实验拟采用内隐联想测验(IAT)来进一步验证是否存在身高内隐偏见。

关于简历筛选,国内做出了许多研究。崔馨淇(2014)的研究发现,在面试过程中,人们虽然更加倾向于录取中等体型的应聘者,但是在体型上并没有很显著的差异。张智勇(2006)的研究发现,相貌偏见也会在招聘情境下,影响被试选择不同相貌水平候选人。王德友(2007)在研究人员选拔决策中内隐认知机制中发现,相貌偏向在人员选拔决策中会用一种内隐方式表达出来。李连雨(2008)研究了招聘决策中内隐相貌刻板印象的影响,证实了积极的特质与相貌吸引力高的个体相联系的内隐相貌刻板印象。胡志海(2005)研究了男女职业成就的刻板印象,利用 IAT 测验得出:积极词汇、积极行为更容易在男性身上相联系;则消极词汇、消极行为更容易在女性身上相联系。在人员招聘中,相貌偏向和性别偏向是国内外学者研究的最多、最丰富的两项研究。在其他用人偏向上,例如身高,研究并不是那么丰富。秦霖(2014)在简历文本信息与空间位置对简历筛选的影响研究中发现,不论是在有时间压力还是无时间压力的条件下,实践经历、个人能力和获奖情况是简历文本信息中最受关注的内容。因此,以往研究也并不关注身高变量。身高变量在人员招聘最开始的简历筛选中的研究也就显得很有必要。但是,对于人力资源工作者而言,提高招聘人员质量,是人力资源工作者的一个工作目标;在大量应聘者简历中筛选出合适的应聘者,也具有相当的工作难度(张璐璐, 2005)。因此,关注招聘专家筛选简历工作的变量,为简历筛选效率的提高有着非常重要的作用。因此,本研究拟采用情境模拟流程,模拟在面试官在简历筛选中,应聘人员身高对于简历筛选决策的影响,从而探讨在简历筛选这一环节中,人们如何对待不同身高的个体的问题。

综合国内外的相关研究情况,本研究提出两个研究假设:1)人们更愿意将积极的人格特质与身高高的人相联系,将消极的人格特质与身高矮的人相联系;2)简历筛选的过程中,简历筛选会受到简历上身高的影响,表现为相同能力水平下,录取高个子的意愿更强。

总的来说,本文对身高内隐偏见与身高对简历筛选的影响进行了研究,丰富了我国身高内隐偏见的研究;同时本文还将填补了我国在探索简历筛选过程中身高偏向研究的空白。虽然能够在部分认知任务中,身高内隐偏见能通关提高个体信息加工的效率进行避免,然而由于身高内隐偏见具有较高的稳定性,人们极易对矮个子极易导致偏见,会给人际交往带来负面的影响,并且,也可能导致小个子出现各种心理方面的问题。因此,只有我们不断地证明这种偏见存在的普遍性才能让人们关注到矮个子正在受着不公正的待遇,也才能逐渐形成相应保护性的社会规范。此外,本文关于招聘决策中身高偏见的研究,将对面试简历筛选工作的改善有一定的启发和指导意义,对于维护简历筛选工作的公平性将作出一些努力。

## 2. 研究方法

### 2.1. 实验 1

#### 2.1.1. 研究被试

随机抽取重庆市某某大学在校生 60 人,所有人均熟悉电脑操作,均为右利手,视力或者矫正视力正常。实验时让被试保持一致标准的坐姿,使眼睛和对准屏幕的上端。其中 30 男生,30 个女生,年龄在 18 岁~24 岁之间。所有人都是自愿参加,实验完成后每个人都会得到小礼物一份。

#### 2.1.2. 研究设计

该实验为单因素被试内设计,自变量为任务类型(相容任务/不相容任务),被试均接受两种实验处理;因变量为被试从刺激呈现到做出按键反应所用的反应时。

#### 2.1.3. 研究材料

实验采用 E-prime 心理学实验软件呈现刺激,IAT 实验中的属性词通过中国人大七人格因素及崔红教授《中国人人格特质的确认与形容词评定结果》与《中国人人格形容词评定量表(简式)的信度与效度》所得,7 个维度各挑选两个项目载荷量最大和最小的词语,其中消极词汇为:软弱的、懒惰的、内向的、小心眼的、粗暴的、急躁的、胸无大志的;积极词汇为有气魄的、有恒心的、外向的、大方的、温和的、脾气好的、勇往直前的。概念词通过黄道理(2008)《身高的刻板印象的研究》一文所得,与高相关的概念词:高个、高大、偏高、较高、大个子;与矮相关的概念词:矮个、小个、偏矮、较矮、小个子(见表 1)。

Table 1. Filtering results of concept words and attribute words

表 1. 概念词、属性词筛选结果

概念词		属性词	
高相关词	矮相关词	消极类词汇	积极词汇类
高个	矮个	软弱的	有气魄的
高大	小个	懒惰的	有恒心的
偏高	偏矮	内向的	外向的
较高	较矮	小心眼的	大方的
大个子	小个子	粗暴的	温和的
急躁的	脾气好的		
胸无大志的	勇往直前的		

实验指导语：欢迎你来参加我们的实验！实验首先会出现红色的“+”注视点，提醒你实验开始，并集中注视电脑屏幕中央。接着呈现一个词语，请你在看到词语后判断这个名语属于身高“高”的一类还是身高“矮”的一类。高的一类请按“F”键，矮的一类请按“J”键，请你集中精力，又快又准确地作出判断。请坐好，将双手放在键盘上，左手食指放在“F”键上，右手食指放在“J”键上。记住，左手是高的一类，右手是矮的一类。如果您判断错误的话，屏幕中央会出现一个 incorrect 来提示您。准备好后，请你按“Q”键开始实验。

#### 2.1.4. 研究程序

IAT 程序第一部分对描述高个还是矮个的词语尽快的进行辨别归类，属于“高”的刺激归为一类并按 F 键，属于“矮”的按 J 键，进行 20 次判断；第二部分对积极词汇按 F 键，消极词汇按 J 键进行 20 次判断；第三部分“高”和积极词汇联合归类按 F 键，“矮”和消极词汇联合归类按 J 键，进行 20 次练习；第四部分和第三部分一样，进行 40 次；第五部分是第一部分的反转，“高”按 J 键，“矮”按 F 键；第六部分联合归类，但是“高”和消极词汇归类按 J 键，“矮”和积极词汇按 F 键；第七部分重复第六部分，进行 40 次。

因此，实验采用格林沃尔德等改进的 IAT，测验分为七步：1) 呈现目标词；2) 呈现属性词；3) 联合呈现目标词和属性词，进行 20 次，作为第 4 阶段的练习阶段；4) 与第 3 步相同，为正式实验，进行 40 次；5) 让被试对目标词做相反的判断(即与第 1 步骤反过来)；6) 再次联合呈现目标词和属性词，进行 20 次，作为第 7 步的练习阶段；7) 与第 6 步一样，为正式实验，进行 40 次。各阶段之间根据被试需要进行短暂休息。

## 2.2. 实验 2

### 2.2.1. 研究目的

在验证存在身高内隐偏见的基础上，采用情境模拟实验进一步探讨在简历筛选的过程中招聘人员是否会受到应聘者身高的影响，存在身高偏见。

### 2.2.2. 研究被试

随机抽取重庆市某某大学在校生 120 人(注：实验 1 的被试和实验 2 的被试是两批不同的人)，所有人均熟悉电脑操作，均为右利手，视力或者矫正视力正常，其专业均为人力资源管理专业。实验时让被试保持一致标准的坐姿，使眼睛和对准屏幕的上端。其中 30 男生，30 个女生，年龄在 18 岁~24 岁之间。所有人都是自愿参加，实验完成后每个人都会得到小礼物一份。

### 2.2.3. 研究设计

该实验为  $2 \times 2$  完全随机设计，自变量为求职者性别(男/女)和身高(高/矮)(其中男生 165 cm 矮, 180 cm 高；女生 154 cm 矮, 169 cm 高)，被试只接受其中一种实验处理(例如求职者性别男、身高高)；因变量为被试简历中求职者录用的可能性。为了保证求职者每个人的能力水平一致，简历中除了性别和身高不一致外，其余的均一致。

### 2.2.4. 研究材料

4 份不同的简历，简历中除性别、身高两个因素不同，其它地方完全一致。简历中包括个人资料，一寸照片(分别为同一个男生、同一个女生)、教学背景，实践经历，获奖情况，计算机、英语能力情况。

### 2.2.5. 研究程序

本实验为模拟简历筛选实验，按照自变量的不同分成了四组实验。实验中邀请被试扮演一名简历筛

选考官，先阅读求职者个人简历，然后根据自己的判断选择是否有意愿录取求职者。

### 3. 研究结果

#### 3.1. 实验 1 结果

实验删除了 6 个被试数据，删除的依据有两个：未完成全部实验的被试；实验正确率低于 80% 的被试。实验中将反应时大于 3000 ms 的数据记为 3000 ms，小于 300 ms 的数据记为 300 ms。经实验分析所得，相容任务平均反应时为 804.27 ms，标准差 240.606；不相容任务平均反应时为 918.19 ms，标准差 308.615 (见表 2、表 3)。

**Table 2.** The comparison between IAT and unbiased response time M (SD)

**表 2.** IAT 与无偏见反应时常模的差异比较 M (SD)

两任务反应时之差(IAT)	无偏见反应时常模	<i>t</i>	<i>p</i>
-113.91 (213.25)	0	-3.962***	0.000

(IAT = 相容任务的反应时 - 不相容任务的反应时); 注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 。

**Table 3.** IAT comparison in gender difference M (SD)

**表 3.** IAT 在性别上的差异比较 M (SD)

	M (SD)	<i>t</i>	<i>p</i>
男生	-69.389 (38.63)		
女生	-156.846 (219.68)	1.542	0.129

(IAT = 相容任务的反应时 - 不相容任务的反应时)。

从表 2 可以得到，两类任务在反应时上存在显著差异( $t = -3.962, p < 0.001$ )，表现为相容任务的反应时明显低于不相容任务的反应时。这说明，当表示高的形容词与积极词联系在一起的反应时要明显快于高的形容词与消极词联系在一起的反应时；当表示矮的形容词与消极词联系在一起的反应时要明显快于矮的形容词与积极词联系在一起的反应时。

由表 3 可以得到，相容任务和不相容任务反应时之差在性别上不存在差异。即是不管是男生还是女生，都存在着身高内隐偏见，而且都是倾向于高个子与积极词相联系，矮个子与消极词相联系。由此可见，身高内隐偏见是存在的，即是人们倾向于高的形容词与积极词联系，矮的形容词与消极词联系。

#### 3.2. 实验 2 结果

实验共有 120 名被试，采用列联表卡方检验分析被试简历筛选的结果。结果见表 4。

**Table 4.** Differences of the admission intention of different heights in resume selection

**表 4.** 不同身高在简历筛选上录取意愿的差异

	录取	不录取	$\chi^2 p$
男高		17	13
男低		5	25
		17.018	0.001
女高		17	13
女低		20	10

从表 4 中可以得出, 经列联表卡方检验, 不同身高在简历筛选上存在显著的录取意愿的差异( $X^2 = 17.018, p = 0.001$ ), 表现为更倾向于录取高个子的求职者, 不录取矮个子的求职者。

#### 4. 讨论

本实验采用经典的内隐联想实验范式对两种不同身高(高、矮的形容词)的内隐偏见进行了比较全面的研究, 这个实验结果论证了身高内隐联想偏见的存在, 并且, 人们倾向于将高个子与积极的品质联系在一起。此外, 我们还发现, 身高对简历筛选确实存在显著影响, 即在简历筛选的过程中, 人们更倾向于录取高个子的人。

在中国的文化背景下, 人们都倾向于将身高高的人与积极词相联系, 将身高矮的人与消极词相联系, 因此, 对高个子或是矮个子内隐偏见确实存在(黄道理, 2008)。尤其是我们在第一次看到一个人时, 往往会根据一个人的身高判断一个人是否好接触, 这就产生了身高刻板印象, 有了身高刻板印象以后, 就容易产生身高内隐偏见; 甚至会产生对于身高的歧视。身高内隐偏见的经历会导致个体产生诸多的心理问题, 譬如抑郁、自卑等等。国外和国内均有实验发现, 人们倾向于高个子比较具有亲和力, 而矮个子更具攻击性。此外, 身高内隐偏见在性别上不存在明显的差异。因此, 也就是说, 在我们的生活中, 大部分的人, 无论男生女生, 都是具有身高内隐偏见的。因此, 对于身高内隐偏见的问题急需得到重视。比如, 调整身高偏见的认知, 开展无身高竞争的活动, 让人们更少地采用身高偏见对待个体。

此外, 实验二也发现, 身高对简历筛选存在明显的影响, 在筛选的过程中人们更倾向于选择高个子的求职者。但是在录取/不录取原因的开放式问题中, 可以发现, 原因大体都分为六个方面: 身高、能力、专业知识、实践经历、生活态度、自我评价。因此, 对于大学生来说, 虽然求职过程(这里主要指简历筛选)中存在身高偏见, 人们更倾向于录取高个子。但是, 除了身高原因, 更重要的是提高自己的能力与修养, 尤其是我们的专业知识及技能、能力(包括组织管理、沟通交流、学习合作)强、对待生活的态度应积极向上。所以在大学期间我们应该努力学好专业知识、多参加实践, 理论与实践相结合, 增强自己的能力, 这才是最关键的。即使生活中确实存在身高内隐偏见, 身高确实对简历筛选有影响, 但是我们要很乐观地对待未来的职业生涯, 只要自己的能力足够强、知识储备充足, 就一定能得到伯乐赏识的(张璐璐, 2005)。比如, 采用事先双盲筛选人才机制, 通过对求职者的能力进行确认筛选。

本研究通过证实身高内隐偏见的存在以及身高对于简历筛选决策的影响, 尝试提出减少身高偏见的方法, 以期进一步丰富偏见的相关实证研究。但由于被试群体是大学生, 未来研究可选取不同年龄阶段、不同工作的人群进行调查, 以期扩大研究结果的推广程度。总而言之, 本研究旨在通过对于身高内隐偏见对简历筛选的研究, 使用用人单位意识到自身潜意识中存在的偏见现象, 在简历筛选时缺乏的公平性, 以后尽量克服这种偏见, 这对关于人员选拔的简历筛选具有一定的启发意义。而对于大学生而言, 在以后工作中能帮助他们合理接受身高偏见的存在, 做到与人为善, 同时做到自己克服这种偏见, 并且在投递简历的时候找清自己定位, 学会在以后的面试中用自己的才智克服用人单位中对于身高偏见的刻板印象。

#### 参考文献

- 陈静思(2016). 中国劳动力市场的“身高歧视”分析. *低碳世界*, (30), 206-208.
- 崔馨淇(2014). *体型内隐刻板印象及体型对招聘决策的影响研究*. 硕士学位论文, 西安: 陕西师范大学.
- 胡志海(2005). 大学生职业性别刻板印象的内隐研究. *心理科学*, 28(5), 1122-1125.
- 黄道理(2008). *身高刻板印象的研究*. 硕士学位论文, 苏州: 苏州大学.
- 李连雨(2008). *相貌刻板印象及其对面试决策的影响研究*. 硕士学位论文, 广州: 暨南大学.
- 秦霖(2014). *简历文本信息内容与空间位置对简历筛选影响的眼动研究*. 硕士学位论文, 开封: 河南大学.

- 孙里宁(2006). *体型的刻板印象研究*. 硕士学位论文, 上海: 华东师范大学.
- 汤炯, 邓云龙, 常宪鲁, 唐秋萍, 袁秀洪(2006). 大学生性别、身高和体重指数与身体自我满意度的关系. *中国临床心理学杂志*, 14(5), 537-540.
- 王德友(2007). *人员选拔决策中的内隐认知机制的实验研究*. 硕士学位论文, 广州: 暨南大学.
- 张璐璐(2005). *简历筛选认知过程模型探索*. 硕士学位论文, 上海: 华东师范大学.
- 张智勇(2006). 基于职业的内隐年龄偏见. *应用心理学*, 12(3), 214-218.
- 张中学, 宋娟(2007). 偏见研究的进展. *心理与行为研究*, 5(2), 150-155.
- About, F. E., & Doyle, B. A. (1996). Does Talk of Race Foster Prejudice or Tolerance in Children? *Canadian Journal of Behavioural Science*, 28, 161-170. <https://doi.org/10.1037/0008-400X.28.3.161>
- Chu, S., & Geary, K. (2005). Physical Stature Influences Character Perception in Women. *Personality and Individual Differences*, 38, 1927-1934. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.10.004>
- Modin, V. B. (2006). Commentary: The Associations between Height, Cognition, and Education and Their Relevance for Health Studies. *International Journal of Epidemiology*, 35, 663. <https://doi.org/10.1093/ije/dyl087>
- Shepperd, J. A., & Strathman, A. J. (1989). Attractiveness and Height the Role of Stature in Dating Preference, Frequency of Dating, and Perceptions of Attractiveness. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 15, 617-627. <https://doi.org/10.1177/0146167289154014>