

# 工作中的性别歧视及其与女性主义认同的关系

张廷滔

西南大学心理学部, 重庆

收稿日期: 2024年2月4日; 录用日期: 2024年3月20日; 发布日期: 2024年3月31日

## 摘要

性别歧视是指针对特定性别的不公平不公正的偏见、排斥、束缚和片面看法, 并限制其在各个社会领域中享有平等的地位和权利的行使。许多研究表明, 女性在职场中会更易于成为性别歧视的目标。矛盾性别偏见和性别陈规定型观念对女性所遭受的性别歧视作了具体的阐释和说明。此外, 女性主义的认同水平会影响女性对其在职场中所遭受的性别歧视的敏感度和容忍度。未来研究可以关注女性主义的认同水平如何影响女性对不同类型的性别歧视的看法, 聚焦女性对抗性别歧视的策略及女性主义认同水平在其中所起的作用, 以及探讨性别歧视与女性主义认同的内隐态度联系。

## 关键词

性别歧视, 矛盾性别偏见, 性别陈规定性观念, 女性主义认同

# Sexism in the Workplace and Its Relationship with Feminism Identity

Rentao Zhang

Faculty of Psychology, Southwest University, Chongqing

Received: Feb. 4<sup>th</sup>, 2024; accepted: Mar. 20<sup>th</sup>, 2024; published: Mar. 31<sup>st</sup>, 2024

## Abstract

Sexism refers to the unfair prejudice, exclusion, restraint, and one-sided view of a specific gender, and restricts its enjoyment of equal status and the exercise of rights in all social fields. Many studies show that women experience more gender discrimination in the workplace. Ambivalent sexism and gender stereotypes make a specific explanation of gender discrimination suffered by women. In addition, the level of feminist identity will affect women's sensitivity and tolerance of sexism in the workplace. Future researches can focus on how the level of feminist identity affects women's views on different types of sexism and women's strategies against sexism and the role of feminist identity. Also, scholars can explore the implicit relationship between sexism and feminism.

## Keywords

Sexism, Ambivalent Sexism, Sex Stereotypes, Feminism Identity

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

性别歧视(Sexism)是社会中存在着的普遍现象,并长期存在于漫长的社会历史发展进程中。由于社会经历了漫长的“父权制”男权社会的发展阶段,在性别关系里,女性更容易成为受歧视的对象(石欣, 2019)。有关“性别歧视”的概念与界定,在学界已经有了相对清晰和明确的共识。在 *Encyclopedia of Gender and Society* 中,“性别歧视”被描述为针对性别尤其是针对女性而形成的不公平、不正确的偏见和看法,且这种偏见和看法是出于对父权社会和男性统治的维护(O'Brien, 2009)。中国学者赵辉等人(2008)也在文献中对“性别歧视”的概念进行了定义,其认为性别歧视是施加于某类性别人群的偏见、束缚和排斥,并且这种偏见、束缚和排斥会妨碍这类性别的人群在政治、经济和文化等领域对于其自由以及基本人权的享有和行使。由此可见,性别歧视大致可以被总结为主要是针对女性而言的,社会对女性所形成的束缚、限制和片面看法。虽然自工业化时代以来,随着女性主义和女权运动的兴起和发展,越来越多的女性参与到社会生活和工作中,女性的权利意识和主体意识进一步觉醒,性别平权的思想逐渐深入人心,两性关系和男女平权的问题也逐渐成为了社会关注的重点话题。然而,性别歧视、职场性骚扰等限制和损害女性权益的因素依旧存在,女性的身心福祉并没有得到相同的保障,对性别平等的实现造成了阻力。因此,作者将对工作中的性别歧视和女性主义认同的相关研究进行回溯与梳理,这有利于推动性别平等观念,减少职业生涯中的性别歧视,促进社会和谐稳定,具有重要的社会实践意义。在现实的职场环境中,仍然存在性别不平等的现象,许多证据表明,女性在职业生涯里依旧会比男性遭受更多的歧视和偏见,女性更易成为性别歧视的目标。在工作评估方面,如果评价标准不清晰,女性会被评估为工作能力不如男性(Lenney et al., 1983);在晋升方面,女性的职业上升空间受到更大的限制,比男性面临更大的挑战(Kennedy et al., 2016);在薪资方面,女性在绩效评估和奖金分配上,也很难跟男性获得同等的待遇(Beckman & Phillips, 2005; McGinn & Milkman, 2013)。一项针对我国硕士研究生毕业起薪的调查研究发现,对于硕士学位的毕业生而言,他们的工资待遇有着鲜明的性别差异,表现为女性的平均起薪比男性更少(于苗苗, 刘贤伟, 马永红, 2021)。另外,有文献指出,在我国企业的高管中,男性和女性的所占的数量存在明显差异,男性是女性的四倍有余(魏婧格, 2021)。这些针对女性的性别歧视和偏见仿佛是一种“看不见”的限制,被称之为“玻璃天花板”(Glass Ceiling)(Morrison et al., 1994),即虽然没有形成明文规定但却真切地将女性排除在较高的工作岗位以外从而限制了女性的发展。因此,诸多证据表明女性依然受到许多不平等的对待,更容易成为偏见的对象和受害者,女性的社会地位和权利尤其值得关注。

## 2. 性别歧视的基本形式

### 2.1. 矛盾性别偏见

敌意性别偏见(Hostile Sexism)和善意性别偏见(Benevolent Sexism)从两个角度阐述了不同的性别歧视,二者共同组成了矛盾性别偏见(Ambivalent Sexism)(Glick & Fiske, 1996)。其中,敌意性别偏见是指对

女性存在敌对和负面的情绪与态度,这种偏见形式表现为对女性的贬低、否定和打压(Glick & Fiske, 1996; 陈志霞, 陈剑峰, 2007)。而善意的性别偏见则是指虽然主观上并未对女性有消极的情感与态度,但同时也认为女性应该扮演好传统的性别角色及遵守传统的道德规范,这种偏见形式表现为将女性设想为受男性保护的弱小形象从而突显男性的优越感(Glick & Fiske, 1996; 张珊珊, 谢晋宇, 吴敏, 2019)。由此可见,矛盾性别偏见通过两套系统来阻碍女性的发展:一种是对女性违背传统性别角色的敌意和否定,一种是对女性遵从传统性别规范的赞扬和肯定,而这两种都属于对女性的偏见。其中,善意的性别偏见强调女性的美好软弱以及对于女性的过度保护,期望女性拥有更加崇高的道德品质而不是能力,并对合乎这些标准的女性给予高度评价,这种形式的性别偏见更加难以觉察,更具间接性和隐蔽性,同样限制了女性的发展(Glick et al., 1997)。此外,由于矛盾性别偏见过度宣扬女性的道德品质和贬低女性的突出成就,引出了社会对于男性和女性有着不同的道德要求和标准,即“道德双重标准”。Kennedy 等人(2016)的研究发现,存在道德问题的女性会比存在道德问题的男性遭受到人们更为严厉的处罚。Montgomery 和 Cowen (2020)的研究也发现了类似的结果,他们通过让被试阅读一段新闻材料,材料里描述了一家公司旗下的产品存在缺陷,接着让被试填写对该公司的信任程度和其产品的购买意愿,结果发现,领导者的性别会影响被试的判断,如果公司的产品缺陷由领导者能力问题导致,那么领导者为男性的情况下,被试的信任程度和购买意愿更低;而公司的产品缺陷由领导者道德问题导致,那么领导者为女性的情况下,被试的信任程度和购买意愿更低。这说明人们更看重女性的道德而不是能力,而男性则恰好相反。因此,这些证据都指出在职场中人们对于男性和女性存在不同的能力要求和道德要求。

## 2.2. 性别陈规定型观念

在漫长的人类历史发展中,男、女各自被赋予了不同的性别分工和特定的性别角色,久而久之,人们形成了对于男性和女性固有的、持久的和不同的刻板印象,这种给予性别的刻板印象也被称之为“性别陈规定型观念”,它从描述性和规范性两个方面阐述了对于男性和女性的不同期望和要求(Eagly & Karau, 2002; Kennedy et al., 2016)。性别陈规定型观念的描述性方面刻画了男性和女性各自在社会上扮演的性别角色,以及各自承担的性别分工;而性别陈规定型的规范性方面规定了男性和女性应当扮演的性别角色和应当承担的性别分工(Burgess & Borgida, 1999; Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001; Rudman & Glick, 2001)。通常来说,人们认为男性应承担赚钱养家的责任以及更高的社会责任,因此男性被期望更具代理性(例如:果敢、自信、决断、谋略);而人们认为女性应承担照料小孩、老人,维持关系等家庭责任,则被期望更具公共性和道德规范性(例如:友善、和蔼、宽容)(Heilman et al., 2004)。并且,一旦有人违反或挑战了“性别陈规定型观念”,会遭受比较严重的后果和惩罚。当女性,尤其是女性作为领导者角色出现时,如果她成功并且出色地完成了作为领导者的工作和任务时,会遭受诸多的非议和负面评价,这也被称之为“成功的惩罚”(Hagen & Kahn, 1975; Heilman et al., 2004)。Heilman 等人(1995)的研究发现,当女性成功完成男性擅长的领域的工作时,人们往往会认为其欺诈、刻薄、自私,并在善良、平易近人等维度给予较低的评价。另外,人们对于男性和女性在成功和失败方面的归因方式上面也有所不同,对于男性的成功,人们往往采用内归因的方式,将其成功归结于能力、天赋等方面;而对于女性的成功,人们往往采用外归因的方式,将其成功归结于机遇、运气等方面;而对于男性的失败和女性的失败则采用相反的归因方式(Deaux, 1984; Swim & Sanna, 1996)。由此可见,女性想要达到社会所认可的成功,将会比男性付出更多的成本和更大的代价。

## 3. 女性主义认同

女性主义是从工业时代以来,妇女参加工作,独立意识觉醒后的产物,随着社会主义思潮进一步扩展。随着社会文明的进步与发展,女性的权利意识和主体意识也得到了发展,越来越多的女性开始反抗

性别歧视，以捍卫自身的主体形象及维护自身的合法权益，要求取得和男性平等的权利、义务和地位。“女性主义”一词也慢慢从学院走向民间，进入了公共视野，并影响了许多青年学者和普通民众对于两性关系和性别平等的看法。

### 3.1. 概念及定义

“女性主义”(Feminism)一词来源于西方社会，最早可追溯于法国著名哲学家 Fourier，他主张两性的平等与自由，批判了当时社会文明对女性的压迫以及不公平的婚姻制度给女性带来的伤害(Goldstein, 1982)。此后，这一概念经过漫长的发展，于清朝末年传入中国，伴随着民族解放的大业，推动了我国女性权益的保障和现代化进程，性别平等、妇女解放的思想逐渐深入人心(栾荷莎, 2023)。有关女性主义的学术概念和定义莫衷一是，但其主要围绕女性的经历展开，目的是推动女性在社会各个领域取得平等的权益(Ebunoluwa, 2009)。而女性主义认同(Feminism Identity)是指个体根据女性主义立场、道德和情感所形成的集体认同(郭爱妹, 吴智宇, 2016)。个人的女性主义认同既可以是连续的(例如：对女性主义目标、信念的认同程度)，也可以是二分的(例如：是否自我认同为女性主义者)(Liss et al., 2001)。值得说明的是，并非只有女性才能认同女性主义，任何主张并支持性别平权的人都可以自我认同为女性主义者。

### 3.2. 女性主义认同的发展模型

Downing 和 Roush (1985)根据黑人争取种族平权的身份认同发展阶段提出了女性主义认同的发展模型，将女性主义的认同发展分为五个不同的阶段。首先是被动接受阶段(Pass Acceptance, PA)，此阶段的女性抱有较为传统的性别角色观念，并未觉察或者否认存有性别歧视的现象。二是披露阶段(Revelation, REV)，此阶段的女性开始逐渐意识到性别不平等的存在，并为自己之前遭受歧视、压迫的经历和父权社会对女性传统性别角色的限制感到愤怒和羞耻。三是嵌入-发散阶段(Embeddedness-Emanation, EE)，此阶段的女性开始从男性主导的文化中抽离出来，注重与其他女性的联结和情谊，沉浸于以女性为中心的文学艺术和其他活动中。四是整合阶段(Synthesis, SYN)，此阶段的女性将积极的女性品质融入自我概念，开始以个体而非群体的角度灵活地看待和应该性别歧视。五是积极承诺阶段(Active Commitment, AC)，此阶段为最高的女性主义认同阶段，处于这一阶段的女性踊跃投身于性别平权的事业，积极地发挥个人才能去推动女性权益的平等保障。

除了女性主义认同发展五阶段模型以外，Henley 等人(1998)认为个体的女性主义认同是横向的、多元的，将个体的女性主义认同划分为多样性的女性主义立场，包含保守主义、自由女性主义、激进女性主义、文化女性主义和有色人种女性主义。

Zucker (2004)在前人研究的基础上，发现有一些女性虽然拥护并认同女性主义的理念，也积极地投身女性主义实践活动，但并不自我认同为女性主义者，于是认为个体的女性主义认同由两个方面组成：① 个体对女性主义的态度和信念；② 个体的女性主义身份认同，包含“女性主义者”、不作回答和“非女性主义者”三种。该研究将个体的女性主义信念与身份认同结合起来，丰富和扩展了女性主义认同的概念与内涵。

### 3.3. 女性主义认同的测量

针对女性主义认同的测量，大致可分为自我报告和问卷法两种形式。前者通过几个比较简短的问题询问受试者是否标榜自己为一名女性主义者，而后者采用有客观评价标准的相关量表来衡量受试者对女性主义的认同及态度。目前衡量女性主义的相关量表主要为女性主义发展认同量表，共有 FIS 量表(the Feminist Identity Scale) (Rickard, 1989)、FIDS 量表(the Feminist Identity Development Scale) (Bargad &

Hyde, 1991)和 FIC 量表(the Feminist Identity Composite) (Fischer et al., 2000)三种, 三个量表的建构和制定均来自于前面所述的五阶段模型(Downing & Roush, 1985), 其中, FIC 量表因为随着时代的推移, 是在前两个量表的基础之上进行了综合发展, 它的可靠性与有效性超过了前两个模型, 因此, 它在女性主义相关领域里被大规模应用(郭爱妹, 吴智宇, 2016)。

女性主义认同除了被应用于西方研究的中, 也被一些学者进行了中国的本土化研究和检验。中国学者毛静等人(2021)用中国的女性样本将 FIDS 量表进行了中文修订, 其中 5 个分量表不变, 将原来的 39 个条目修订为 27 个条目, 用来更好地适应并更准确地测量中国女性的女性主义认同发展水平。

#### 4. 女性主义认同与性别歧视的关系

当前, 许多研究者针对女性主义认同与性别歧视的关系进行了探讨。首先, 女性主义认同与个体对性别歧视的感知有关。许多研究发现, 较高水平的女性主义认同既能够正向预测个体对社会和工作中存在的性别歧视和性骚扰的了解程度和容忍度(Henderson-King & Stewart, 1994; Henderson-King & Zhermer, 2003; Levonian Morgan, 1996; Myaskovsky & Wittig, 1997; Szymanski, 2004; Weis et al., 2018; Williams & Wittig, 1997), 还能正向预测个体面对性别歧视和性骚扰会采取更有效的应对策略和方式(Leaper et al., 2013; Leaper & Arias, 2011)。这说明处于女性主义认同较高阶段的女性, 相比于处于较低阶段的女性而言, 似乎对于自身所遭受到的性别偏见和歧视更为敏感, 并且越能够采取有效的方法去应对, 从而维护自身的正当权益。其次, 女性主义认同亦可正向预测女性的自尊心、自信心和幸福感, 负向预测女性的恐同、容貌焦虑和身材焦虑(Anderson, 2012; Cash et al., 1997; Eisele & Stake, 2008; Murnen & Smolak, 2009; Saunders & Kashubeck-West, 2006; Schick et al., 2008)。另外, 女性主义认同还与个体自身的性别歧视程度有关。Zucker 和 Bay-Cheng (2010)的研究表明, 相较于非女性主义者, 自我认同为女性主义者的女性对女性持有更少的敌意性别偏见。Shi 和 Zheng (2020)以中国职业女性为样本的研究也发现了类似的结果, 该研究表明女性主义认同和对女性的矛盾性别偏见呈负相关, 且与对性骚扰的觉察与敏感性呈正相关。这些证据均表明女性主义认同不仅可以提高女性对于性别歧视的敏感性, 减少性别歧视, 还能够促进女性的自我提升, 有益于女性的身心健康。

#### 5. 问题与展望

首先, 当前研究主要聚焦于女性在社会尤其是职业生涯中所遭受的偏见和歧视, 然而, 在女性维护自身权益的过程中, 女性对女性的看法显得尤为重要。在以往的研究中, 女性往往作为遭受歧视和偏见的对象, 然而, 女性不仅是受歧视和偏见的对象, 有时女性也能成为偏见的持有者, 即女性对女性也可能存在一定的歧视和偏见。Montgomery 和 Cowen (2020)的研究发现, 如果女性领导人存在道德问题, 相对于能力问题来说, 人们对于其所带领的组织持更加悲观的态度, 购买意愿更低。虽然在这项研究中, 这种看法并不存在性别差异, 但这似乎说明女性也内化了对待女性领导人的不对称性评价, 即道德上的高标准和能力上的相对宽松。Cooper (1997)的研究指出, 在更加传统的社会中, 女性对女性, 尤其是成功的女性会持有更加消极的态度和看法。而中国由于受到传统儒家文化的影响, 在传统的儒家文化里, 强调“夫为妻纲”和女性的“三从四德”, 从而对女性有着更强的道德规范和要求(Grossmann & Na, 2014)。这可能导致女性更为内化这些比较隐晦的但却阻碍自身职业生涯发展的观念(即道德上的高标准和能力上的相对宽松)。那么, 这是否说明女性也内化了对女性能力方面的宽松和道德方面的高要求呢? 因此, 未来研究可以进一步探讨女性主义认同在女性对其他女性的道德和能力失误方面所起的作用, 考察女性主义认同如何影响女性对于其在职场中所面临的不同类型的性别歧视的看法。

其次, 女性主义认同作为女性自我意识崛起的重要标志, 在女性维护自身权益, 减少社会中的性别歧视中发挥着重要的作用。然而, 目前国内鲜有研究探讨女性对两性的看法中, 女性主义认同所起的作用。鉴于有研究发现, 处于较高女性主义认同阶段的女性, 越能够识别职场中的性骚扰和性别歧视, 且对性骚扰和性别歧视的容忍度更低(Shi & Zheng, 2020)。这似乎说明女性的权利意识越高, 对社会中存在的一些束缚自己的、不公平不公正的观念的敏感度越高, 且越能够采取有效的措施进行相应的对抗。因此, 未来研究可以探讨女性会采取哪些方式与策略来对抗职场中的性别歧视, 以及女性主义认同在其中所起的作用。

再者, 有研究表明, 性别歧视可能会下意识地影响到评估者的看法, 导致系统性地不喜欢女性, 对女性持有负面态度(Gorman, 2005; Reskin, 2000)。这似乎说明针对性别而形成的歧视有时是一种自动化的加工, 作为一种内隐态度从而影响到对他人的评价。因此, 未来可以进行相关的内隐研究, 探讨女性主义认同与性别歧视的内隐关系。

最后, 当前衡量女性主义态度的量表和相关研究大多数是针对女性而言的, 而在追求两性平权, 减少性别歧视的运动中, 男性所扮演的角色也同样值得关注。因此未来研究可以关注男性对女性主义的态度及其影响因素, 修订评估男性的女性主义认同相关量表, 提高男性的两性平权意识, 进一步减少职场中的性别歧视现象。

## 参考文献

- 陈志霞, 陈剑峰(2007). 善意和敌意性别偏见及其对社会认知的影响. *心理科学进展*, 15(3), 464-469.
- 郭爱妹, 吴智宇(2016). 女性主义认同: 理论、研究与实践. *心理学探新*, 36(5), 397-402.
- 栾荷莎(2023). 女性主义术语的概念演变与汉译历程. *哈尔滨工业大学学报(社会科学版)*, 25(4), 110-116.
- 毛静, 贡喆, 王鑫瑶(2021). 女性主义认同发展量表的中文版修订. *心理学探新*, 41(6), 563-569.
- 石欣(2019). *性骚扰认知: 女性主义认同的影响*. 硕士学位论文, 重庆: 西南大学.
- 魏婧格(2021). 企业人力资源管理视角下我国职场性别歧视现象浅析. *中国商论*, (6), 140-141+144.
- 于苗苗, 刘贤伟, 马永红(2021). 我国硕士生起薪的性别差异特征及影响因素. *黑龙江高教研究*, 39(4), 61-66.
- 张珊珊, 谢晋宇, 吴敏(2019). “蜜糖裹砒霜”: 善意性别偏见对女性生涯发展的影响. *心理科学进展*, 27(8), 1478-1488.
- 赵辉, 张积家, 负娜, 孙配贞(2008). 性别歧视语言的心理学研究进展状况. *社会心理科学*, 23(3), 20-2385.
- Anderson, K. J. (2012). Is Feminism Good for Women? In *Women and Mental Disorders, Vols. 1-4* (pp. 1-15). Praeger/ABC-CLIO.
- Bargad, A., & Hyde, J. S. (1991). Women's Studies: A Study of Feminist Identity Development in Women. *Psychology of Women Quarterly*, 15, 181-201. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1991.tb00791.x>
- Beckman, C. M., & Phillips, D. J. (2005). Interorganizational Determinants of Promotion: Client Leadership and the Attainment of Women Attorneys. *American Sociological Review*, 70, 678-701. <https://doi.org/10.1177/000312240507000407>
- Burgess, D., & Borgida, E. (1999). Who Women Are, Who Women Should Be: Descriptive and Prescriptive Gender Stereotyping in Sex Discrimination. *Psychology, Public Policy, and Law*, 5, 665-692. <https://doi.org/10.1037/1076-8971.5.3.665>
- Cash, T. F., Ancis, J. R., & Strachan, M. D. (1997). Gender Attitudes, Feminist Identity, and Body Images among College Women. *Sex Roles: A Journal of Research*, 36, 433-447. <https://doi.org/10.1007/BF02766682>
- Cooper, V. W. (1997). Homophily or the Queen Bee Syndrome: Female Evaluation of Female Leadership. *Small Group Research*, 28, 483-499. <https://doi.org/10.1177/1046496497284001>
- Deaux, K. (1984). From Individual Differences to Social Categories: Analysis of a Decade's Research on Gender. *American Psychologist*, 39, 105-116. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.39.2.105>
- Downing, N. E., & Roush, K. L. (1985). From Passive Acceptance to Active Commitment: A Model of Feminist Identity Development for Women. *The Counseling Psychologist*, 13, 695-709. <https://doi.org/10.1177/0011000085134013>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>

- Ebunoluwa, S. M. (2009). Feminism: The Quest for an African Variant. *The Journal of Pan-African Studies*, 3, 227. <https://consensus.app/papers/feminism-variant-ebunoluwa/c338d3b242005e009316489ffc31330a/>
- Eisele, H., & Stake, J. (2008). The Differential Relationship of Feminist Attitudes and Feminist Identity to Self-Efficacy. *Psychology of Women Quarterly*, 32, 233-244. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00432.x>
- Fischer, A. R., Tokar, D. M., Mergl, M. M., Good, G. E., Hill, M. S., & Blum, S. A. (2000). Assessing Women's Feminist Identity Development: Studies of Convergent, Discriminant, and Structural Validity. *Psychology of Women Quarterly*, 24, 15-29. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2000.tb01018.x>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Glick, P., Diebold, J., Bailey-Werner, B., & Zhu, L. (1997). The Two Faces of Adam: Ambivalent Sexism and Polarized Attitudes toward Women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 1323-1334. <https://doi.org/10.1177/01461672972312009>
- Goldstein, L. F. (1982). Early Feminist Themes in French Utopian Socialism: The St.-Simonians and Fourier. *Journal of the History of Ideas*, 43, 91-108. <https://doi.org/10.2307/2709162>
- Gorman, E. H. (2005). Gender Stereotypes, Same-Gender Preferences, and Organizational Variation in the Hiring of Women: Evidence from Law Firms. *American Sociological Review*, 70, 702-728. <https://doi.org/10.1177/000312240507000408>
- Grossmann, I., & Na, J. (2014). Research in Culture and Psychology: Past Lessons and Future Challenges. *Wiley Interdisciplinary Reviews. Cognitive Science*, 5, 1-14. <https://doi.org/10.1002/wcs.1267>
- Hagen, R. L., & Kahn, A. (1975). Discrimination against Competent Women. *Journal of Applied Social Psychology*, 5, 362-376. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1975.tb00688.x>
- Heilman, M. E. (2001). Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent up the Organizational Ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657-674. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>
- Heilman, M. E., Block, C. J., & Martell, R. F. (1995). Sex Stereotypes: Do They Influence Perceptions of Managers? *Journal of Social Behavior & Personality*, 10, 237-252.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks. *The Journal of Applied Psychology*, 89, 416-427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.416>
- Henderson-King, D. H., & Stewart, A. J. (1994). Women or Feminists? Assessing Women's Group Consciousness. *Sex Roles: A Journal of Research*, 31, 505-516. <https://doi.org/10.1007/BF01544276>
- Henderson-King, D., & Zhermer, N. (2003). Feminist Consciousness among Russians and Americans. *Sex Roles*, 48, 143-155. <https://doi.org/10.1023/A:1022403322131>
- Henley, N. M., Meng, K., O'Brien, D., McCarthy, W. J., & Sockloskie, R. J. (1998). Developing a Scale to Measure the Diversity of Feminist Attitudes. *Psychology of Women Quarterly*, 22, 317-348. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1998.tb00158.x>
- Kennedy, J., McDonnell, M.-H., & Stephens, N. (2016). Does Gender Raise the Ethical Bar? Exploring the Punishment of Ethical Violations at Work. *Academy of Management Proceedings*, 2016, Article 11664. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2016.11664abstract>
- Leeper, C., & Arias, D. M. (2011). College Women's Feminist Identity: A Multidimensional Analysis with Implications for Coping with Sexism. *Sex Roles*, 64, 475-490. <https://doi.org/10.1007/s11199-011-9936-1>
- Leeper, C., Brown, C. S., & Ayres, M. M. (2013). Adolescent Girls' Cognitive Appraisals of Coping Responses to Sexual Harassment. *Psychology in the Schools*, 50, 969-986. <https://doi.org/10.1002/pits.21727>
- Lenney, E., Mitchell, L., & Browning, C. (1983). The Effect of Clear Evaluation Criteria on Sex Bias in Judgments of Performance. *Psychology of Women Quarterly*, 7, 313-328. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1983.tb00846.x>
- Levonian Morgan, B. (1996). Putting the Feminism into Feminism Scales: Introduction of a Liberal Feminist Attitude and Ideology Scale (LFAIS). *Sex Roles*, 34, 359-390. <https://doi.org/10.1007/BF01547807>
- Liss, M., O'Connor, C., Morosky, E., & Crawford, M. (2001). What Makes a Feminist? Predictors and Correlates of Feminist Social Identity in College Women. *Psychology of Women Quarterly*, 25, 124-133. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.00014>
- McGinn, K. L., & Milkman, K. L. (2013). Looking Up and Looking Out: Career Mobility Effects of Demographic Similarity among Professionals. *Organization Science*, 24, 1041-1060. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0778>
- Montgomery, N. V., & Cowen, A. P. (2020). How Leader Gender Influences External Audience Response to Organizational Failures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 118, 639-660. <https://doi.org/10.1037/pspa0000176>
- Morrison, A. M., White, R. P., & Velsor, E. V. (1994). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's*

- Largest Corporations? Updated Edition* (2nd revised ed.). Basic Books.
- Murnen, S. K., & Smolak, L. (2009). Are Feminist Women Protected from Body Image Problems? A Meta-Analytic Review of Relevant Research. *Sex Roles, 60*, 186-197. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9523-2>
- Myaskovsky, L., & Wittig, M. A. (1997). Predictors of Feminist Social Identity among College Women. *Sex Roles, 37*, 861-883. <https://doi.org/10.1007/BF02936344>
- O'Brien, J. (2009). Sexism. In *Encyclopedia of Gender and Society* (pp. 749-751). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412964517.n378>
- Reskin, B. F. (2000). The Proximate Causes of Employment Discrimination. *Contemporary Sociology, 29*, 319-328. <https://doi.org/10.2307/2654387>
- Rickard, K. M. (1989). The Relationship of Self-Monitored Dating Behaviors to Level of Feminist Identity on the Feminist Identity Scale. *Sex Roles, 20*, 213-226. <https://doi.org/10.1007/BF00287993>
- Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive Gender Stereotypes and Backlash toward Agentic Women. *Journal of Social Issues, 57*, 743-762. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00239>
- Saunders, K. J., & Kashubeck-West, S. (2006). The Relations among Feminist Identity Development, Gender-Role Orientation, and Psychological Well-Being in Women. *Psychology of Women Quarterly, 30*, 199-211. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2006.00282.x>
- Schick, V. R., Zucker, A. N., & Bay-Cheng, L. Y. (2008). Safer, Better Sex through Feminism: The Role of Feminist Ideology in Women's Sexual Well-Being. *Psychology of Women Quarterly, 32*, 225-232. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00431.x>
- Shi, X., & Zheng, Y. (2020). Perception and Tolerance of Sexual Harassment: An Examination of Feminist Identity, Sexism, and Gender Roles in a Sample of Chinese Working Women. *Psychology of Women Quarterly, 44*, 217-233. <https://doi.org/10.1177/0361684320903683>
- Swim, J. K., & Sanna, L. J. (1996). He's Skilled, She's Lucky: A Meta-Analysis of Observers' Attributions for Women's and Men's Successes and Failures. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22*, 507-519. <https://doi.org/10.1177/0146167296225008>
- Szymanski, D. M. (2004). Relations among Dimensions of Feminism and Internalized Heterosexism in Lesbians and Bisexual Women. *Sex Roles, 51*, 145-159. <https://doi.org/10.1023/B:SERS.0000037759.33014.55>
- Weis, A. S., Redford, L., Zucker, A. N., & Ratliff, K. A. (2018). Feminist Identity, Attitudes toward Feminist Prototypes, and Willingness to Intervene in Everyday Sexist Events. *Psychology of Women Quarterly, 42*, 279-290. <https://doi.org/10.1177/0361684318764694>
- Williams, R., & Wittig, M. A. (1997). "I'm Not a Feminist, but...": Factors Contributing to the Discrepancy between Pro-Feminist Orientation and Feminist Social Identity. *Sex Roles, 37*, 885-904. <https://doi.org/10.1007/BF02936345>
- Zucker, A. N. (2004). Disavowing Social Identities: What It Means When Women Say, "I'm Not a Feminist, but ....". *Psychology of Women Quarterly, 28*, 423-435. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2004.00159.x>
- Zucker, A. N., & Bay-Cheng, L. Y. (2010). Minding the Gap between Feminist Identity and Attitudes: The Behavioral and Ideological Divide between Feminists and Non-Labelers. *Journal of Personality, 78*, 1895-1924. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2010.00673.x>