

玻璃天花板的真相——性别刻板印象

张思嫒

福建师范大学心理学院, 福建 福州

收稿日期: 2022年6月17日; 录用日期: 2022年7月29日; 发布日期: 2022年8月5日

摘要

玻璃天花板是指阻碍女性进入高层领导阶层的无形障碍。近年来大量实证研究发现性别刻板印象是造成玻璃天花板现象的重要原因。本文通过对面孔和身材两个方面的性别刻板印象讨论了玻璃天花板的形成原因, 并通过主观的视角讨论了善意性别偏见对职场中男性和女性的影响。从客观的性别刻板印象到主观的性别偏见两方面共同探讨了玻璃天花板的原因。

关键词

玻璃天花板, 面孔性别刻板印象, 肥胖性别刻板印象, 善意性别偏见

The Truth of the Glass Ceiling—Gender Stereotypes

Simiao Zhang

School of Psychology, Fujian Normal University, Fuzhou Fujian

Received: Jun. 17th, 2022; accepted: Jul. 29th, 2022; published: Aug. 5th, 2022

Abstract

The glass ceiling is an invisible barrier that prevents women from entering the top leadership. In recent years, a large number of empirical studies have found that gender stereotype is an important reason for the phenomenon of glass ceiling. This paper discusses the reasons for the formation of the glass ceiling through the gender stereotype of face and figure, and discusses the impact of benevolent sexism on men and women in the workplace from a subjective perspective. From the objective gender stereotype to the subjective gender bias, this paper discusses the causes of the glass ceiling.

Keywords

Glass Ceiling, Face Gender Stereotype, Obesity Gender Stereotype, Benevolent Sexism

Copyright © 2022 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. 玻璃天花板现象

虽然女性的地位和权利已经有了很大的进步和发展,但男女不平等的现象却比比皆是,职场中的女性更是受到了更大的偏见和歧视。无论是外在的相貌身材,还是内在的思想意识,都对职场女性表现出了更严苛的标准和更大的排斥。这不仅损害了女性的切身利益,更把女性置于不平等的天平上。

自18世纪四十年代以来,平权运动已声势浩大的进行了百余年,虽然妇女的权利和地位的平等已经不可同日而语,但社会上仍然有着很大程度的性别偏见。女性的自我发展道路比男性艰难的多,尤其在职场上,对女性的刻板印象带来的偏见和歧视仍明显存在。

男人被看作有成就的、果断的、自主的、有野心的、侵略性的,即能动性;女人被看作善良的、乐于助人的、情绪敏感的、富有同情的,即共生性[1][2][3]。这两个维度构成了性别刻板印象的核心内容。尽管女性在过去几十年里取得了许多进步,但女性仍然被视为比男性更有集体意识,更不主动。性别歧视的一致性模型认为领导者所需的特质与男性的特质更为匹配,与女性的特质不匹配,进一步认为女性无法成功担任领导职位,这就造成了虽然女性在劳动力市场上的分量已经有了质的飞跃,但是他们很少出现在美国商业组织的最高层,仅占财富500强公司董事会的15.2% [4]。这一现象被称为“玻璃天花板”,即阻碍女性进入高层的无形障碍,这一形容仍在女性中引起广泛的共鸣。

除了领导人的高层职位外,在不同的工作领域中,男性在男性主导的领域更受欢迎,如管理者、律师、高竞争、高体力的工作,但女性在女性主导的领域并没有比男性更受欢迎,如文书、秘书、服务员、教师等。在传统的男性领域,女性的代表性也非常不足[2]。

在男性领域的职业中发现了亲女性偏见的反向定型效应,即对男女的评价标准因性别而改变,对女性的标准远低于男性[5]。这种双重标准无疑是性别刻板印象的印证。除此之外,在传统男性领域的职业中,相同的绩效表现也会因性别不同而受到不同的对待,当一个女性犯错误时,相比于男性,会得到更多的惩罚,会被认为比男性更不能胜任工作[6]。并且相比于不成功的男性领导人,在接触一名不成功的女性领导人之后会对之后的女性候选人评价更低,更负面[2]。而当一个女性成功时,成功的女性会比同样成功的男性得到更多的社会惩罚,如喜爱度更低,感知到的敌意更大等。所以女性失败时,会被看作必然,成功时则会被看作例外。无论成功还是失败,女性面临的评价都会更严厉,挑战都会更大。但是当女性表现出女性特质信息,如高共生性、有孩子等时,会抵消一些负面评价和消极态度[1][7]。

无论在哪个领域,女性面临的生存发展环境都比男性严苛的多,更高的门槛,更少的机会,更多的歧视,农耕文明下父权思想却没有因为文明的更替而消失,这对当代女性无疑是巨大的挑战和不公。

2. 玻璃天花板的原因——性别刻板印象

2.1. 面孔性别刻板印象

面孔可以算是最能引人注意的外在条件,相貌对女性往往比对男性更为重要,世人对女人相貌的要

求往往也高于男性，在职场上也不例外。有研究证明面部吸引力越高，预测可得到的薪酬越高[8]。然而 Heilman 的研究[9]证明只有当女性竞选非管理职位时，外表才对她们有利；而当女性竞选管理职位，漂亮女性的薪水、录用推荐度、排名都远低于男性。也就是说，漂亮的女性不仅会因为性别，还会因为外表而受到阻碍，一个女性越漂亮越有魅力，就会被认为越无法担任具有男性特质的工作。除此之外，有研究证明，无论男女，当面孔具有高女性特质(可信度)时，评价都很积极。但是当女性的面孔具有高男性特质时(支配度)，会得到更多的负面评价[10]。也就是说，男性化长相的女性比传统的女性化女性得到了更多的负面评价，如严厉、冷漠、不友好、不值得信任，但是对于反刻板印象的男性却不存在这种负面评价。这种“反弹”效应说明与传统观念相反的女性更不受欢迎，并在女性有利的雇佣决策方面受到歧视[10]。

但是也有研究发现了一些不一样的结果，对于领导能力来说，在低认知容量的条件下，男性面孔和女性面孔被认为有同样程度的领导能力；但在高认知容量条件下，女性的领导能力被认为优于男性[11]。可能的解释是在高认知条件下，个体可能会为了避免性别偏见，出现了刻板印象的过度矫正，导致反刻板印象效应。虽然出现了不同的结果，但也恰恰证明了刻板印象的存在。Rule 等人的研究[12]也证明，当男性和女性具有相同社会角色时，如 CEO，那么他们对面部特征的感知没有明显差异，但男性观察者会认为男性 CEO 明显比女性 CEO 面孔更具统治力，更成熟，也就是说男性观察者对面孔的性别刻板印象的程度可能更深。一项就业决策模拟实验中也证明男性评分者比女性评分者表现出更强的性别角色一致性偏见[5]。

2.2. 肥胖性别刻板印象

除了相貌以外，身材也是重要的外在条件，超重的身材会面临比其他人更多的偏见，肥胖偏见被看作最后一种被社会可接受的歧视形式，几乎没有法律手段来打击肥胖歧视。职场上的肥胖歧视同样严重，超重的人比正常体重的人报告与体重有关的就业歧视的可能性高 12 倍，而超重女性报告的就业相关歧视比男性高 16 倍。肥胖女性比肥胖男性会遭受更大程度的歧视。与肥胖男性相比，肥胖女性得到的工作更不理想、遭受的评价更严厉、更负面、工资也会更低[13]。

O'Brien 等人的研究[14]也证明，肥胖女性在工作选择标准和领导潜力方面都被认为较差。除此之外，有研究证明，与肥胖男性相比，肥胖女性在工作中犯错误时，会受到更严厉的处罚[15]。在薪酬方面，许多研究表明，即使是轻度肥胖的女性也比苗条的女性挣得少得多，但这种工资差异并不出现在轻度肥胖的男性身上[16][17]。在美国，超重的女性和男性每年比平均体重和体重以下的同龄人少挣 1276.64 美元和 146.04 美元[18]。

但是并非所有的研究结果都对女性不利，有研究对肥胖的潜在结构进行分析后发现，与缺乏自我照顾的肥胖女性相比，将肥胖男性个体视为不照顾自己的个体会导致更高层次的厌恶[19]。值得注意的是，对亚洲女性的一项研究中，在显性水平上，亚洲女性参与者表达了对肥胖个体的积极态度；但在内隐水平上，仍然存在对肥胖个体的偏见和歧视[20]。

当女性踏入职场，从外貌到身材，无一不经受着比男性更严苛的标准、更局限的职位选择、更低的薪水、更负面的评价。如果女性想要担任高层职位，就算是无法改变的长相也必须拥有男性所具有的特质，但又会因不符合传统角色而遭受到更大的惩罚。种种的不平等在大多数女性的生活中被默认、被习惯。大多数男性实际上持有更深的性别刻板印象，在性别平等的道路上，不仅需要女性的努力，更需要男性的改变。

2.3. 善意性别偏见

根据矛盾性别主义理论，除了公开地贬低女性、对女性持有不公和偏见态度的敌对性性别偏见，社

会上还存在一种更为可怕的意识形态,即善意性性别偏见(benevolent sexism, BS),这种观点认为,女性应该被男性保护、支持,符合传统角色的女性,如母亲、妻子等,应该给予积极的评价,其本质其实是通过奖励符合男性需求的女性而巩固性别不平等,男性看似在关爱珍惜女性,其实是用一种“家长式”的保护平衡了性别歧视的敌意,限制了女性的社会角色,控制了女性的自身发展[21]。Hammond 的研究[22]发现,高水平 BS 的女性会更愿意为伴侣的事业目标提供支持保障,尽管并不会得到对等的回报。

在被看作是男人领地的职场中,善意性别偏见也明显存在。在招聘过程中,有研究发现,比起 HS 情境,BS 情境下的女性被试们对成为管理和政治领域的领导者更不乐观[23]。Dardenne 等人的模拟招聘实验中[24],尽管女性被试们在认知上不认为 BS 情境的招聘信息有性别偏见含义,却感受到了和 HS 情境下一致的情绪不快。

在工作环境中,虽然 Msaaer 的研究[25]证明,相比 HS 水平越高的被试会更倾向于对女性晋升候选人进行消极评价,被试的 BS 水平的高低对女性晋升候选人的评价既无阻碍也无助益,但是也有实验证明与男性管理者相比,女性管理者受到的负面反馈更少、承担的任务更少、挑战更少。并且高 BS 的男性给女性分配的挑战性任务少于男性,但高 BS 女性却没有这种倾向。但是对于工作中的当事人来说,女性和男性一样希望参与有挑战性的任务[26]。Cassidy 的研究[27]证明,善意性别偏见会减少对男性总统候选人特朗普的反对,并表现出积极态度;但 BS 与女性总统候选人的能力感知却并不成正相关。除此之外,善意性别偏见高的人在评价女性,只有在与另一名女性相比时,才会降低对女性的胜任标准,更容易做出高能力的评价。并且研究发现,善意的性别偏见持有者并不是希望女性不成功,而是期望男性获得成功。

通过将女性描绘成优秀但天真、无能、需要男性保护的图像,而适合低地位角色,善意的性别歧视证明了性别不平等[28]。由此可见,女性会在工作的方方面面受到性别刻板印象的阻碍,看似善意的“女士优先”其实并不是对女性的尊重,而是更深层次的贬低和不平等,更窄的就业领域,更低的职业挑战,更低的评判标准,这些无疑是给女性的职业发展道路雪上加霜。

3. 总结

俗语说“妇女能顶半边天”,这是对平等的歌颂,但当下的环境却没有创造真正的男女平等。当女性踏出家门,像男性一样寻找自我价值时,却得到了歧视和偏见。相比于男性,女性为外貌和身材的刻板印象付出了更大的代价;除了看得见的外形,还有摸不着的主观偏见,看起来善意的性别偏见,更是成为了女性职业发展道路上的拦路虎,无形中不断挤压着女性的生涯发展空间。

参考文献

- [1] Heilman, M.E. and Okimoto, T.G. (2007) Why Are Women Penalized for Success at Male Tasks? The Implied Communitarity Deficit. *Journal of Applied Psychology*, **92**, 81-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.81>
- [2] Manzi, F. and Heilman, M.E. (2020) Breaking the Glass Ceiling: For One and All? *Journal of Personality and Social Psychology*, **20**, 257-277.
- [3] Scott, K.A. and Brown, D.J. (2006) Female First, Leader Second? Gender Bias in the Encoding of Leadership Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **101**, 230-242. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.06.002>
- [4] United Nations Women (2019) Facts and Figures: Leadership and Political Participation. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures#notes>
- [5] Brescoll, V.L., Dawson, E. and Uhlmann, E.L. (2010) Hard Won and Easily Lost: The Fragile Status of Leaders in Gender-Stereotype-Incongruent Occupations. *Psychological Science*, **21**, 1640-1642. <https://doi.org/10.1177/0956797610384744>
- [6] Koch, A.J., D'Mello, S.D. and Sackett, P.R. (2015) A Meta-Analysis of Gender Stereotypes and Bias in Experimental Simulations of Employment Decision Making. *Journal of Applied Psychology*, **100**, 128-161.

- <https://doi.org/10.1037/a0036734>
- [7] Pireddu, S., Bongiorno, R., Ryan, M.K., Rubini, M. and Menegatti, M. (2022) The Deficit Bias: Candidate Gender Differences in the Relative Importance of Facial Stereotypic Qualities to Leadership Hiring. *British Journal of Social Psychology*, **61**, 644-671. <https://doi.org/10.1111/bjso.12501>
- [8] Rule, N.O. and Ambady, N. (2011) Judgments of Power from College Yearbook Photos and Later Career Success. *Social Psychological and Personality Science*, **2**, 154-158. <https://doi.org/10.1177/1948550610385473>
- [9] Heilman, M.E. and Saruwatari, L.R. (1979) When Beauty Is Beastly: The Effects of Appearance and Sex on Evaluations of Job Applicants for Managerial and Nonmanagerial Jobs. *Organizational Behavior and Human Performance*, **23**, 360-372. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(79\)90003-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(79)90003-5)
- [10] Sutherland, C.A.M., Young, A.W., Mootz, C.A. and Oldmeadow, J.A. (2015) Face Gender and Stereotypicality Influence Facial Trait Evaluation: Counter-Stereotypical Female Faces Are Negatively Evaluated. *British Journal of Psychology*, **106**, 186-208. <https://doi.org/10.1111/bjop.12085>
- [11] Sczesny, S. and Kühnen, U. (2004) Meta-Cognition about Biological Sex and Gender-Stereotypic Physical Appearance: Consequences for the Assessment of Leadership Competence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **30**, 13-21. <https://doi.org/10.1177/0146167203258831>
- [12] Rule, N.O. and Ambady, N. (2009) She's Got the Look: Inferences from Female Chief Executive Officers' Faces Predict Their Success. *Sex Roles*, **61**, 644-652. <https://doi.org/10.1007/s11199-009-9658-9>
- [13] Watson, L., Levit, T. and Lavack, A. (2018) Obesity and Stigmatization at Work. *Stigmas, Work and Organizations*. Palgrave, Macmillan. https://doi.org/10.1057/978-1-137-56476-4_2
- [14] O'Brien, K.S., Latner, J.D., Ebner, D. and Hunter, J.A. (2013) Obesity Discrimination: The Role of Physical Appearance, Personal Ideology, and Anti-Fat Prejudice. *International Journal of Obesity*, **37**, 455-460. <https://doi.org/10.1038/ijo.2012.52>
- [15] Bellizzi, J.A. and Hasty, R.W. (2001) The Effects of a Stated Organizational Policy on Inconsistent Disciplinary Action Based on Salesperson Gender and Weight. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, **21**, 189-198.
- [16] Maranto, C.L. and Stenoien, A.F. (2000) Weight Discrimination: A Multidisciplinary Analysis. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, **12**, 9-24. <https://doi.org/10.1023/A:1021942426271>
- [17] Roehling, M.V. (1999) Weight-Based Discrimination in Employment: Psychological and Legal Aspects. *Personnel Psychology*, **52**, 969-1017. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00186.x>
- [18] Judge, T.A. and Cable, D.M. (2011) When It Comes to Pay, Do the Thin Win? The Effect of Weight on Pay for Men and Women. *The Journal of Applied Psychology*, **96**, 95-112. <https://doi.org/10.1037/a0020860>
- [19] Jovančević, A. and Jović, M. (2022) The Relation Between Anti-Fat Stereotypes and Anti-Fat Prejudices: The Role of Gender as a Moderator. *Psychological Reports*, **125**, 1687-1713. <https://doi.org/10.1177/00332941211005123>
- [20] Jiang, W., Tan, J. and Fassnacht, D.B. (2017) Implicit and Explicit Anti-Fat Bias among Asian Females. *Eating and Weight Disorders*, **22**, 457-465. <https://doi.org/10.1007/s40519-016-0290-8>
- [21] Glick, P. and Fiske, S.T. (2001) An Ambivalent Alliance: Hostile and Benevolent Sexism as Complementary Justifications for Gender Inequality. *American Psychologist*, **56**, 109-118. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.2.109>
- [22] Hammond, M.D. and Overall, N.C. (2015) Benevolent Sexism and Support of Romantic Partner's Goals: Undermining Women's Competence while Fulfilling Men's Intimacy Needs. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **41**, 1180-1194. <https://doi.org/10.1177/0146167215593492>
- [23] Rollero, C. and Fedi, A. (2014) When Benevolence Harms Women and Favours Men: The Effects of Ambivalent Sexism on Leadership Aspiration. *Ceskoslovenská Psychologie*, **58**, 535-542.
- [24] Dardenne, B., Dumont, M. and Bollier, T. (2007) Insidious Dangers of Benevolent Sexism: Consequences for Women's Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, **93**, 764-779. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.5.764>
- [25] Masser, B.M. and Abrams, D. (2004) Reinforcing the Glass Ceiling: The Consequences of Hostile Sexism for Female Managerial Candidates. *Sex Roles*, **51**, 609-615. <https://doi.org/10.1007/s11199-004-5470-8>
- [26] King, E.B., Botsford, W., Hebl, M.R., Kazama, S., Dawson, J.F. and Perkins, A. (2012) Benevolent Sexism at Work: Gender Differences in the Distribution of Challenging Developmental Experiences. *Journal of Management*, **38**, 1835-1866. <https://doi.org/10.1177/0149206310365902>
- [27] Cassidy, B.S. and Krendl, A.C. (2019) A Crisis of Competence: Benevolent Sexism Affects Evaluations of Women's Competence. *Sex Roles*, **81**, 505-520. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-1011-3>
- [28] Glick, P. and 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>