

# 社会支配倾向对职业性别隔离的作用机制

程香娟<sup>1</sup>, 王含怡<sup>2</sup>, 佟 畅<sup>3</sup>, 包呼格吉乐图<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>内蒙古师范大学, 内蒙古 呼和浩特

<sup>2</sup>首都师范大学, 北京

<sup>3</sup>思特雅大学, 马来西亚 吉隆坡

Email: \*baohuge@imnu.edu.cn

收稿日期: 2021年4月16日; 录用日期: 2021年5月20日; 发布日期: 2021年5月27日

---

## 摘 要

该研究基于社会支配理论, 通过模拟招聘情境, 采用实验法探究社会支配倾向高低和个体的内隐性别偏见对招聘选择的影响。结果显示, 无论是慈善机构和证券公司, 选择女性候选人的倾向显著高于男性; 社会支配倾向高低对招聘选择没有显著影响; 在为证券公司招聘人才时, 性别偏见水平高分组和低分组被试选择女性候选人人数显著高于男性。该结果不但说明了职场招聘中存在职业性别隔离现象, 并且阐明了女性角色在大学生群体中发生的变化。

## 关键词

职业性别隔离, 性别偏见, 慈善机构, 证券公司

---

# Social Selection Mechanism for Occupational Gender Segregation

Xiangjuan Cheng<sup>1</sup>, Hanyi Wang<sup>2</sup>, Chang Tong<sup>3</sup>, Hugejiletu Bao<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Inner Mongolia Normal University, Hohhot Inner Mongolia

<sup>2</sup>Capital Normal University, Beijing

<sup>3</sup>UCSI University, Kuala Lumpur Malaysia

Email: \*baohuge@imnu.edu.cn

Received: Apr. 16<sup>th</sup>, 2021; accepted: May 20<sup>th</sup>, 2021; published: May 27<sup>th</sup>, 2021

---

## Abstract

Based on the theory of social domination, this study uses the experimental method to explore the

\*通讯作者。

**influence of social domination tendency and implicit gender bias on recruitment choice by simulating the recruitment situation. The results show that both charities and securities companies are more likely to choose female candidates than male ones; the level of social dominance has no significant effect on recruitment choice; when recruiting talents for securities companies, whatever high gender bias group or low gender bias group, the rate of choosing the number of female candidates was significantly higher than that of male candidates. The results not only show that there is occupational gender segregation phenomenon in workplace recruitment, but also illustrate the changes of female roles in college students.**

## Keywords

Occupational Gender Segregation, Gender Bias, Charitable Organization, Securities Company

Copyright © 2021 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

十九大指出，城乡区域发展的收入差距依然较大，人民群众在很多方面都面临着难以解决的问题，其中包括居住、就业、教育、养老、医疗等。对于现今的就业形势，人民的就业问题仍然是急需解决的大事[1]。要想人民得到充分的就业保障，男女性都得到应有的职位，对于女性就业的公平问题也就随之而来[2]。这个问题绝非子虚乌有，1995年9月4日江泽民主席在联合国第四次世界妇女大会上明确提出的男女平等问题。2018年的3月7日，智联招聘发布的一份《2018中国女性职场现状调查报告》显示，女性整体收入低于男性22%。由此而来，女性的充分就业问题引起了学者们的关注，研究者们从不同方面对其进行了研究。

职业性别隔离指因为存在社会系统性因素，不同的工作职位将会选择招聘不同性别的人，使得另一性别的人被排除门外，是劳动力市场上性别歧视的主要方式之一[3]。这种现象长期发展不仅会造成就业不充分，失业女性化和贫穷女性化，而且阻碍信息交流和创新的发展，更高层次的性别隔离也会对经济生产力造成危害[4]。大量研究表明，在职业的招聘中，存在着较为普遍的职业性别隔离现象[5]，其范围延展度扩展到各个国家[6]。美国研究者通过对软件工程行业调查研究发现，在软件质量监督方面雇佣的员工中，女性占比显著高于其他软件子专业[7]。对土耳其职场中存在的职业性别隔离研究的一项研究发现，土耳其女性更有可能被雇佣在薪资较低的工作岗位和在整个阶层结构中排名较低的职业中[8]。然而，职业性别隔离现象在不同年龄阶段的人群中却存在着不同的结果。对中国25个省/市/自治区儿童及青少年的职业期望信息进行调查，结果发现我国儿童和青少年的职业期望存在显著的性别分化，远高于劳动力市场中实际的职业性别隔离水平。女孩职业期望的平均社会经济地位和声望水平高于男孩，女性更多地希望冲破传统的职业性别隔离，可以从事“男性职业”[9]。大学生男性的职业性别隔离现象也在发生着变化，研究者调查一个特殊的语言病理学和听力学培训项目(偏公益性项目)中男生对性别失衡的看法。结果发现男性大学生不相信职业的性别特征，也不认为职业是“女性独有”的，更愿意参加到公益培训项目中[10]。瑞典一项研究中对超过三百万不同出生时间(1985~1993; 1990~1998; 2003~2011)、年龄和时期的人群进行职业注册后八年的纵向追踪，结果显示从事性别隔离职业的男女在未来就业率和社会失业率方面的差异会随着时间的推移而减少。当年轻群体进入工作市场中，在不平等的职业中面临着较少的困难[11]。从以上研究我们可以发现，青年一代在校期间男性和女性对职业的选择存在与真实职场中截然不同的现象，这对

女性来说尤其如此,然而,她们在青春期表现出更倾向于在男性主导的职业中工作,而在之后的实际工作中却存在着较大差异。在一般水平上,成年期的职业比青春期的偏好更具性别隔离性[12]。针对理想和现实之间的差距,至关重要的是如何解决职业性别隔离。大学生作为理想和现实接壤的群体,身为社会职场中新兴的一代,对其的研究对解决职业性别隔离问题具有重要意义。研究者大多从社会经济以及市场的角度着手来解决职业性别隔离问题,很少有学者从个人心理的角度来解决这个问题[13],也极少有研究者对此进行实验研究。然而,要想解决职业性别隔离问题,必须社会和个人共同努力。

社会支配倾向是从社会支配理论中衍生而来的,该理论试图解释以群体为基础的不平等是如何产生的,以及按阶层的形式组织的社会是如何延续下来的[14]。社会支配倾向理论是一个概念上面的准则解释对于底部的社会的压迫和层次阶级,社会支配理论中最重要的观点是社会支配倾向不同水平,在社会群体中对于不同的阶层职位之间有不不同的态度和行为[15][16]。Pratto 首次在 1994 年提出了社会支配倾向的概念,其内涵为个体心中希望隶属于自己的内群体优于和支配外群体的程度[17]。即个体对社会中存在的不同层级之间差异的认同程度,其中较为明显的是认同优势的群体支配劣势群体的程度。对于职业性别隔离现象,西方心理学家们认为和个体存在的刻板印象和对男性(或女性)的偏见有关,研究者们证明出在大脑的传统印象中,存在男性能力高于女性的思想,从古到今,仍然有男女偏见[18]。研究表明,社会支配倾向较高的人倾向于选择有利于维持和增加自己地位的组织,而社会支配倾向较低的人倾向于选择帮助弱势机构,进而减少社会的不平等。

那么这种现象到底是基于社会原因所造成的还是个人原因所造成的呢?研究者采用问卷法探究被试的个人职业选择和其社会支配倾向高低之间的关系。结果发现不同性别的被试将会选择不同社会阶层的招聘单位,男性倾向于进入高社会阶级的职业,而女性倾向于选择低社会阶级的职业。这是男女性自己选择的结果。除此之外,社会选择对其的影响也做出了进一步的实验证明。研究者模拟创建公司招聘场景,将被试作为招聘者,为公司选择出合适的人才,探究社会大环境的选择的影响。研究结果表明,社会阶层较高的公司(例如:证券公司)招聘者倾向于选择男性。社会阶层较低的公司(例如:慈善机构)则倾向于选择女性,这是社会大趋势下选择的结果[19]。但是这种结果并没有达到显著的水平。

一系列的研究表明,对男性(或女性)的偏见在社会支配倾向和职业性别隔离中具有较大的影响[20][21]。Pratto 的研究结果证明,高低社会支配倾向者对于性别和群体存在明显的偏见[22]。但是, Dambrun 等人的实验证明得到了相反的结果,即高低社会支配倾向者对特定群体之间的偏见并不显著[23]。基于此,近年来关于两者之间的关系存在着争议,

因此,本研究尝试从社会支配倾向的角度出发,以大学生为被试群体,使用内隐联想测验的方式测量性别偏见、问卷测量社会支配倾向,招聘情境的模拟来测量职业性别隔离,将三者联系起来进一步探讨性别和社会支配倾向之间的关系以及他们两者对于女性充分就业的影响,以期从职场招聘、社会支配倾向以及性别偏见的角度来改善就业市场上的女性不充分就业现象。

## 2. 实验研究

### 2.1. 工具

#### 2.1.1. 社会支配倾向量表

社会支配倾向量表(SDO)采用 Sidanius 等人编制,王垒等人修订的中文版[24]。该量表主要包括反对平等主义、支持基于群体的支配和支持排外主义三个维度,共 16 题,该量表在本研究中信效度良好。

#### 2.1.2. 内隐性别偏见

本实验采用内隐联想测验来测量个体的性别偏见。其中内隐材料词初步选定 25 个,经过收集问卷

120 份, 选取得分高的 10 个词撰写进入内隐联想测验程序中进行实验。

内隐联想测验(IAT)实验程序: 被试坐在计算机面前, 根据屏幕显示的指导语进行操作, 仅涉及“A”和“5”。整个内隐联想测验都在电脑上进行。施测共分为七个阶段: 七个部分依此进行, 被试需要按照指导语中的提示将所呈现的词进行归类反应。例如在第三个阶段中, 要求被试在计算机屏幕上呈现无责任心(消极词)和张豪杰时按 A 键反应, 在呈现有沟通力(积极词)和赵雅静时按 5 键反应。测验过程中被试在保证正确的基础上尽量较快的做出反应按键, 由计算机记录其反应时和正确率。

### 2.1.3. 招聘材料

4 份简历: 2 份男生, 2 份女生。简历均包括求职者的基本信息、自我评价、求职意向(两份应聘慈善机构, 两份应聘证券公司)、教育背景、工作经验、以及大学期间获得的荣誉奖项。经科研小组 12 名学生以及四位老师的轮流建议下进行匹配使得 4 名求职者的能力处于同一水平线。

两家公司的介绍及招聘要求: 慈善机构和证券公司。

## 2.2. 实验材料及研究程序

本研究招募的被试均来自周口某大学, 在实验中随机将被试分为 6 组, 其中每组各一人。实验共分为三个部分, 第一部分是模拟招聘情境, 分别为慈善机构和证券公司两个情境, 让被试想像自己是公司主管, 为公司招聘最合适的人员(各一名); 第二部分要求被试根据指导语, 完成社会支配倾向问卷; 第三部分要求被试打开电脑桌面上的内隐联想测验(IAT)实验程序, 按照指导语完成该部分测验。其中, 进行招聘任务时, 将呈现在计算机上面的招聘要求通过 ABBA 法来减少由于不同公司的前后顺序因素而导致的误差。另外, 为了减少噪音以及一些无关因素的影响, 将被试分为六组, 每组一个人, 在实验室的六个单独的小房间中进行实验。

### 2.3. 被试

采用方便取样法在周口某大学随机招募被试 80 人, 删除漏填的无效数据三人, 最后剩下 77 人, 数据回收率 96.2%。年龄分布在 18 到 24 之间, 其中男生 40 人(52.6%), 女生 37 人(47.4%)。

## 2.4. 研究结果

### 2.4.1. 不同性质机构的招聘偏见

**Table 1.** Recruitment bias of different types of organizations

**表 1.** 不同性质机构的招聘偏见

招聘单位	选择男性频次	选择女性频次	X <sup>2</sup>	P
慈善机构	29	49	5.13*	0.024
证券公司	25	53	10.05*	0.002

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 。

如表 1 所示, 招聘者倾向于将女性应聘者招聘进入慈善机构( $X^2 = 10.05, p < 0.05, df = 1$ ), 在证券公司招聘中, 被试也倾向于选择女性应聘者( $X^2 = 5.13, p < 0.05, df = 1$ )。

### 2.4.2. 社会支配倾向对招聘偏见的作用

为了更好地使得社会支配的倾向与其他人招聘偏见之间的关系变得更加清楚了, 本课题研究通过基于统计学中 33% 的原理, 把被试划分为社会支配的倾向高分组( $n = 21$ )和社会支配的倾向低分组( $n = 22$ ), 从而可以考察到社会支配的倾向是否在招聘时有偏见的作用。

**Table 2.** Chi square test of social dominance tendency and recruitment choice (charities)**表 2.** 社会支配倾向与招聘选择的卡方检验(慈善机构)

社会支配倾向分组	选择男性频次	选择女性频次	X <sup>2</sup>	P
高分组	6	15	0.72	0.396
低分组	9	13		

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 。

**Table 3.** Chi square test of dominance tendency and recruitment choice (securities companies)**表 3.** 社会支配倾向与招聘选择的卡方检验(证券公司)

社会支配倾向分组	选择男性频次	选择女性频次	X <sup>2</sup>	P
高分组	9	12	0.19	0.663
低分组	8	14		

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 。

如表 2 和表 3 的研究结果表明, 当被试为慈善机构合理地选用恰当的人才时, 无论是对于社会支配倾向的高分组或者对于社会支配倾向的低分组都呈现出了一致的倾向性。慈善机构的选拔中引进了更多的女性候选人。证券企业公司的候选人中女性也占据了较大的比例, 得到了与其他慈善部门相似的结果。另外, 社会支配倾向高分组与低分组的招聘者在选择女性与男性候选人员之间的统计学上没有明显的差异。

#### 2.4.3. 性别偏见对招聘影响

为了明了男性(或女性)偏见与招聘选择的联系, 该研究根据统计学上 33%的原则将招聘者分为两部分: 性别偏见高分组( $n = 26$ )以及性别偏见低分组( $n = 19$ ), 从而探究男性(或女性)偏见对招聘选择产生的影响。

**Table 4.** Chi square test of gender bias and recruitment choice (charity)**表 4.** 性别偏见与招聘选择的卡方检验(慈善机构)

性别偏见分组	选择男性频次	选择女性频次	X <sup>2</sup>	P
高分组	7	19	1.14	0.286
低分组	8	11		

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 。

**Table 5.** Chi square test of gender bias and recruitment choice (securities companies)**表 5.** 性别偏见与招聘选择的卡方检验(证券公司)

性别偏见分组	选择男性频次	选择女性频次	X <sup>2</sup>	P
高分组	12	14	4.55*	0.03
低分组	3	16		

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 。

表 4 和表 5 的结果说明, 当被试为慈善机构合理地选用恰当的人才时, 无论是对于性别偏见程度高分组, 或者对于性别偏见的低分组都呈现出了一致的选择倾向性, 相对于选择男性应聘者( $n = 15$ )都倾向与选择更多的女性应聘者( $n = 30$ )进入慈善机构, 但是两者之间在统计学上并没有显著差异。为证券公司合理的选用恰当的人才时, 无论是对于性别偏见高分组, 或者对于性别偏见的低分组都更加倾向于把女

性应聘人员纳入自己所需要的候补人员之中。并且男性(或女性)偏见分组中的低分组与高分组招聘者在选择男性应聘者( $n = 3$ )或女性应聘者( $n = 16$ )时卡方检验的结果显著( $X^2 = 4.55, p < 0.05, df = 44$ )。

### 3. 讨论

关于职业性别隔离,过去的研究者多从社会地位、名声、阶层性质等视角来划分,本研究依然延续了乔志宏等研究者把职业划分为增加阶层差异的职业和减少阶层差异的职业的方法,因而将其分为证券公司和慈善机构两种类型[19]。本文尝试从生理机制中的性别因素以及个人性格中的社会支配倾向角度出发来探讨外部原因中的社会因素对招聘选择的影响。关于性别因素多数研究者使用问卷法来进行测量,而此方法很明显会收到社会赞许效应的影响,即某一行为是社会大众人群所希望、期待、接受的,个人就会为了避免受到谴责而选择大众所喜欢的行为。本实验为了避免这种影响,选择采用内隐联想测验的方法来测量个人的性别偏见。

以往研究了不同的性别对招聘选择的影响,结果均显示招聘者倾向于将更多的女性招聘进入慈善机构作为候补人员,将更多的男性招聘进入证券公司作为候补人员。本研究探讨的不同性质机构的招聘偏见,结果发现无论是慈善机构还是证券公司都存在显著的性别差异,即均将女性选拔进入职业性别隔离程度较大的公司。此结果与李汪洋等人对青少年和儿童的期望职业调查结果——女性倾向于就职经济地位和声望较高的职业相似[9]。与2020年对德国、美国和英国的职业性别隔离现象的调查研究发现女性开始比男性更倾向于从事更有声望和更高地位的职业也不谋而合[8]。但与乔志宏等人的研究结果不同,与真正职业领域存在的现状也有些不符[13]。导致此结果的原因主要有以下几个方面。首先,社会大趋势的不断发展境遇下,女性在社会中彰显出愈加重要的作用,越来越多的女性杰出者出现在大众的视野中,导致大众对于女性的态度有所改观;其次,随着文化的普及教育,男尊女卑的思想逐渐淡化,这种现象尤其出现在95后一代,因而在这种平等的文化熏陶下,出现了对女性进入到增加阶层差异的职业表现出更为宽容和赞同的态度;再者,大学生群体作为即将踏入职场的群体,其尚未受到职场中潜移默化的对于性别偏见的影响,因而,其所具有的思想更为纯粹和积极。最后,在本研究中,虽然被试在性别上达到了匹配的水平,但是由于是在师范院校,女性的基数大,在各种活动中表现自我的机会显然大于男性,所以男性不可避免的要受到优秀女性的影响,因此也更为相信女性的各方面能力。由此可见,对于女性进入到增加阶层差异的职业被越来越多的人所接受。

Pratto 研究发现,被试的社会支配倾向水平的高低和在招聘过程中选择男性或女性的偏见之间相关不显著[6]。在本研究中,我们将被试的社会支配倾向水平分为高低两组后。在慈善机构组以及证券公司组,无论高分组还是低分组,招聘者倾向于选择女性应聘者作为自己公司的候补人员,但是这种选择并没有达到显著水平。与 pratto [6]和乔志宏[19]得出了相同的结果。这主要是因为男性所扮演的职业角色不成比例地加剧了基于群体的不平等,而女性所扮演的角色不成比例地削弱了基于群体的不平等,最后出现了大体平等的结果。出现了此结果和政府整顿就业市场、建立了生育保障制度、创造女性接受教育的条件、增加女性自主就业的意识中建立的主导作用密切相关。

最后,在证券公司招聘过程中,性别偏见和招聘选择之间在统计学水平上存在了显著的差异。但是在慈善机构的招聘选择中,却未表现出显著差异。此结果与以往研究结果不同[25],在证券公司的招聘选择中,性别偏见地分组的招聘者倾向于选择女性应聘者作为公司候补人员,达到了0.03水平的显著差异,说明个体的偏见越低,对于女性就越持宽容的态度。慈善机构作为一种减少阶层差异的职业,不管是在性别偏见水平的高分组还是低分组的招聘者,在选择男女应聘者的人数无显著差异。此结果更加有利的证明了在大学生群体中对于男女性应聘者的平等态度。

该研究结果具有较大的社会意义。近年来,随着各种政策的发展、性别平等意识的不断普及、女性

受教育水平的提高和公众对男女平等的倡导,其所表现的效果首先在大学生和儿童身上得到了彰显。我们的研究使用大学生为研究对象,得出对女性愈加平等的招聘选择,无不显示出新兴职场力量对职场性别平等发展所表现出的良好趋势。然而,职场真实情况为教育等行业女性占主导但男性比例略有提升,科研技术服务等行业女性比例上升较快但目前还是男性占比较大[26]。对于真实职场和大学生理想中的招聘仍然存在的较大的差异,针对不同年龄段人群和不同社会阅历人进行对比研究是必要的。同时,此结果给予我们一个警示,尽管劳动力市场仍然存在性别隔离,但随着年轻一代的发展,趋向于更平等的平衡。然而,要想使得大学生的性别平等意识得到维持,避免从一个极端走向另一个极端。国家仍需出台相关政策来牵制职场招聘过程中的性别偏见现象,媒体传递的信息要能够使得青少年得到恰当的引导,不断提高女性的受教育水平。长此以往,在不远的将来,必将实现真正意义上的男女平等。

#### 4. 结论

- 1) 在社会阶层不同的公司中存在招聘者对性别的偏见。无论是慈善机构还是证券公司都倾向于选择女性应聘者作为公司候补人员。
- 2) 社会支配倾向水平的高低和被试的招聘选择之间没有关系。
- 3) 在证券公司中,性别偏见对于招聘选择具有影响且倾向于选择女性应聘者,但是在慈善机构中,这种影响并不存在。

#### 参考文献

- [1] 薛平. 不忘初心,牢记使命是新时代中国共产党人的前进动力[J]. 品位经典, 2019(8): 41-42.
- [2] 林凌敏. 影响两性职业选择差异的心理因素研究[D]: [硕士学位论文]. 苏州: 苏州大学, 2009.
- [3] 李贺, 张明. 关于中国职业性别隔离的研究综述[J]. 消费导刊, 2009(15): 138.
- [4] Scarborough, W.J. (2020) Occupational Gender Segregation and Economic Growth in U.S. Local Labor Markets, 1980 through 2010. *PLoS ONE*, **15**, e0227615. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0227615>
- [5] Pratto, F. and Shih, M. (2000) Social Dominance Orientation and Group Context in Implicit Group Prejudice. *Psychological Science*, **11**, 515-518. <https://doi.org/10.1111%2F1467-9280.00299>
- [6] Pratto, F., Stallworth, L.M., Sidanius, J. and Siers, B. (1997) The Gender Gap in Occupational Role Attainment: A Social Dominance Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, **72**, 37-53. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.72.1.37>
- [7] Santiago, C. (2021) Hiring and Intra-Occupational Gender Segregation in Software Engineering. *American Sociological Review*, **86**, 60-92. <https://doi.org/10.1177%2F0003122420971805>
- [8] Gedikli, C. (2020) Occupational Gender Segregation in Turkey: The Vertical and Horizontal Dimensions. *Journal of Family and Economic Issues*, **41**, 121-139. <https://doi.org/10.1007/s10834-019-09656-w>
- [9] 李汪洋, 谢宇. 中国儿童及青少年职业期望的性别差异[J]. 青年研究, 2016(1): 75-83+96.
- [10] du Plessis, S. (2018) Male Students' Perceptions about Gender Imbalances in a Speech-Language Pathology and Audiology Training Programme of a South African Institution of Higher Education. *South African Journal of Communication Disorders*, **65**, Article No. a570. <https://doi.org/10.4102/sajcd.v65i1.570>
- [11] Gonäs, L., Wikman, A., Alexanderson, K. and Gustafsson, K. (2019) Age, Period, and Cohort Effects for Future Employment, Sickness Absence, and Disability Pension by Occupational Gender Segregation: A Population-Based Study of All Employed People in a Country (>3 million). *Canadian Journal of Public Health*, **110**, 584-594. <https://doi.org/10.17269/s41997-019-00216-1>
- [12] Alm, S. (2015) Dreams Meeting Reality? A Gendered Perspective on the Relationship between Occupational Preferences in Early Adolescence and Actual Occupation in Adulthood. *Journal of Youth Studies*, **18**, 1077-1095. <https://doi.org/10.1080/13676261.2015.1020928>
- [13] 邓威. 论禁止招聘广告中的女性就业歧视[J]. 现代商贸工业, 2008, 20(5): 268-269.
- [14] 李琼, 郭永玉. 社会支配倾向研究述评[J]. 心理科学进展, 2008, 16(4): 644-650.
- [15] 李琼, 郭永玉. 社会支配倾向, 社会地位与对农民工的偏见的关系[C]//中国心理学会. 第十二届全国心理学学术

- 大会论文摘要集, 北京: 中国心理学会, 2009: 306.
- [16] 王沛, 吴薇, 谈晨皓. 社会支配倾向研究的回顾与展望[J]. 心理科学, 2017, 40(4): 992-996.
- [17] Sidanius, J., Pratto, F. and Bobo, L. (1994) Social Dominance Orientation and the Political Psychology of Gender: A Case of Invariance? *Journal of Personality and Social Psychology*, **67**, 998-1011. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.67.6.998>
- [18] 李二. 职业性别隔离的国际比较研究[D]: [硕士学位论文]. 沈阳: 沈阳师范大学, 2016.
- [19] 乔志宏, 郑静璐, 宋慧婷, 蒋盈. 阶层差异职业性别隔离的影响机制——基于社会支配倾向视角[J]. 心理学报, 2014, 46(5): 691-701.
- [20] 于泳红. 大学生内隐职业偏见和内隐职业性别刻板印象研究[J]. 心理科学, 2003, 26(4): 672-675.
- [21] Kteily, N.S., Sidanius, J. and Levin, S. (2011) Social Dominance Orientation: Cause or 'Mere Effect'? Evidence for SDO as a Causal Predictor of Prejudice and Discrimination against Ethnic and Racial Outgroups. *Journal of Experimental Social Psychology*, **47**, 208-214. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2010.09.009>
- [22] Ho, A.K., Sidanius, J., Pratto, F., Levin, S., Thomsen, L., Kteily, N., *et al.* (2012) Social Dominance Orientation: Revisiting the Structure and Function of a Variable Predicting Social and Political Attitudes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **38**, 583-606. <https://doi.org/10.1177%2F0146167211432765>
- [23] Duckitt, J., Wagner, C., Du Plessis, I. and Birum, I. (2002) The Psychological Bases of Ideology and Prejudice: Testing a Dual Process Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, **83**, 75-93. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.83.1.75>
- [24] 王明姬, 施俊琦, 王垒. 社会比较倾向量表的修订[C]//中国心理学会. 第十届全国心理学学术大会论文摘要集. 北京: 中国心理学会, 2005: 275-276.
- [25] 孙希芳. 女领导职业发展面临的性别偏见及应对策略[J]. 领导科学, 2020(23): 83-86.
- [26] 邱红, 张凌云. 我国流动人口就业特征及分性别异质性研究[J]. 经济纵横, 2020(7): 84-91.