

# 矛盾性别偏见对女性职业发展的影响： 从初入职场到领导层困境

孙诚璐

福建师范大学心理学院，福建 福州

收稿日期：2025年5月19日；录用日期：2025年7月1日；发布日期：2025年7月11日

## 摘要

研究旨在探讨矛盾性别偏见(敌意与善意)对女性职业发展的跨阶段影响，通过系统综述揭示其作用机制。研究表明，敌意性别偏见通过直接阻碍女性进入男性主导领域、降低晋升机会及加剧职场歧视显著限制职业发展；善意性别偏见则隐蔽强化传统性别角色，导致女性自我设限、资源分配不公及领导效能低估。二者在职业选择、职场表现与领导层困境中呈现累积效应。未来需深入探究内在心理机制、性少数群体差异及交互影响，以制定针对性干预策略，推动职场性别平等。

## 关键词

矛盾性别偏见，敌意性别偏见，善意性别偏见，女性职业发展

# The Impact of Ambivalent Sexism on Women's Career Development: From Workforce Entry to Leadership Challenges

Chenglu Sun

School of Psychology, Fujian Normal University, Fuzhou Fujian

Received: May 19<sup>th</sup>, 2025; accepted: Jul. 1<sup>st</sup>, 2025; published: Jul. 11<sup>th</sup>, 2025

## Abstract

The study aims to explore the cross-stage impact of ambivalent sexism (hostile and benevolent) on women's career development, revealing its mechanisms through a systematic review. Research indicates that hostile sexism significantly hinders career advancement by directly obstructing women's entry into male-dominated fields, reducing promotion opportunities, and exacerbating workplace

文章引用：孙诚璐. 矛盾性别偏见对女性职业发展的影响：从初入职场到领导层困境[J]. 社会科学前沿, 2025, 14(7): 90-96. DOI: 10.12677/ass.2025.147591

discrimination. Benevolent sexism, on the other hand, subtly reinforces traditional gender roles, leading to women's self-limitation, unequal resource allocation, and underestimation of leadership effectiveness. Both types of bias exhibit cumulative effects across career choices, workplace performance, and leadership challenges. Future research should delve into the underlying psychological mechanisms, differences among sexual minority groups, and interactive effects to develop targeted intervention strategies and promote workplace gender equality.

## Keywords

Ambivalent Sexism, Hostile Sexism, Benevolent Sexism, Women's Career Development

Copyright © 2025 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

在全球范围内，性别平等已取得一定程度的进展，但性别差距以及性别歧视仍然存在，女性职业发展仍然面临重重阻碍，这些阻碍可能与性别偏见带来的自我设限以及外界的不公平对待等有关。

## 2. 矛盾性别偏见(Ambivalent Sexism)

群体偏见指群体成员对内群体成员和外群体成员不一致的一种现象[1]。性别关系与其他群体关系(如民族、种族之间的关系)一样，体现了明显的结构性权力差距。在性别关系中，男性作为主导地位，使得性别偏见在某种程度上反映了对女性的敌意，但性别关系中还存在着相互依赖性[2]，而不是单一的对立。矛盾性别偏见理论(Ambivalent Sexism Theory, AST) [3]基于性别关系的权力差距与相互依赖的共存提出了：敌意性别偏见(Hostile Sexism, HS)和善意性别偏见(Benevolent Sexism, BS)。

敌意性别偏见(HS)，反映了性别关系的对抗性，对象是那些具有竞争力、试图通过其性别、女性主义意识形态或雄心勃勃的职业选择来主导和控制男性的女性。HS 是一种对试图控制男性的女性表示敌意，强调支配型父权来巩固男性特权的意识形态。

善意性别偏见(BS)，反映了性别关系的相互依赖性，对象是恪守传统性别角色的女性。BS 认为女性是柔弱的、缺乏能力的和需要爱护的。BS 以主观上有利的语气出现，使男性享受特权地位，女性处于从属地位，以潜在限制的方式塑造男性和女性的态度和行为。

性别偏见有不同的形式，其中一些会伪装成保护和奉承，但所有形式的性别偏见都会对他人以及女性自身如何看待和对待女性产生负面影响。

## 3. 选择职业：矛盾性别偏见对女性职业选择的影响

敌意和善意的性别偏见通过规范女性和男性的行为方式共同维持了女性选择职业时性别不平等现状。敌意性别偏见对女性在选择职业和进入非传统领域时产生了明显的直接阻碍作用。善意性别偏见则以隐蔽微妙的方式引导女性进入传统性别角色领域，远离男性主导领域。

性别偏见对于职业选择的影响在女性幼儿、青春期已有体现，父母的敌意性别偏见在对女孩的养育中表现为明显的消极和轻视态度[4]，现有的研究发现女孩在这些阶段可能会获得更少的照料投入[5]、更有限的代际职业流动机会[6]，在青少年时期被挫伤未来职业抱负[7]，使女孩在人生一开始就因为失去资源而失去更全面的职业选择机会。父母的善意性别偏见会使其在养育女孩时会展现出传统性别观念，按

照自己认知的社会规范来塑造女孩[4]，使女孩参与更多的刻板印象活动；其次，善意的性别歧视通过传统性别角色的微妙和隐蔽机制，使性别不平等信念内化，代代相传，有研究[8]表明母亲的善意性别偏见预测了女儿的善意性别偏见，女儿的善意性别偏见又负向预测了女儿的学术目标，并正向预测了女儿的传统性别角色目标，这进一步塑造并影响了女孩的职业选择的空间和未来的职业抱负。

不仅早期家庭环境中性别偏见对女性职业选择产生影响，更广泛社会层面上的敌意和善意性别偏见也在影响着女性的职业选择和规划。

敌意性别偏见对挑战传统性别角色的女性持有负面刻板印象，强化了女性无能、不适合领导“非传统”职业和政治机构的观念[9][10]，这种歧视倾向于惩罚那些偏离传统性别规范的女性[11]，拒绝女性进入非传统性别角色行业，从而阻碍了女性进入男性主导的领域，直接限制了女性的职业选择空间。

善意性别偏见则在其友善的伪装下将男孩引导到典型的男性领域，例如工程和数学相关领域，将女孩则引导到典型的女性领域，例如人文社科和艺术相关领域[12][13]。善意性别偏见影响女性对自己的感受和想法。环境中存在善意的性别偏见暗示，例如欣赏女性的刻板印象所擅长的事情，女性可能会以不利于事业成功的方式定义自己，从而损害她们与职业相关的抱负[14]。在亲密关系中，持有善意性别偏见的男性的“男主外女主内”的传统信念更强，持有善意性别偏见的女性更愿意为自己的伴侣牺牲事业，投入到传统性别角色例如家庭主妇中[15]。有研究报告了敌意性别偏见和善意性别偏见对男女学生选择学术专业的影响，结果表明在 STEM 专业中性别偏见态度更为明显[4][13][16]。STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) 领域中的善意性别歧视可能会损害女性对 STEM 的兴趣以及自我效能感、参与感和表现，从而会导致女性脱离 STEM 学科，阻碍女性在学业结束后进入 STEM 行业，并进一步加剧女性在这些男性主导领域的代表性不足，尤其是在女性尚未完全致力于追求 STEM 的情况下[4]。善意性别偏见还与女性较低的学术目标[8]有关。

#### 4. 进入职场：矛盾性别偏见对女性求职的影响

敌意性别偏见通常表现为对职场女性的负面态度，尤其是在男性主导的领域。敌意性别偏见往往使人们认为女性缺乏成功所需的能力，相信女性相对于男性无法在传统的男性就业环境中占据一席之地[17]。这种偏见通过强调个人归因来促进人们对性别收入不平等的接受，促使女性接受同工不同酬，并合理化男性在职场中的优势地位，从而导致在求职者评估中，敌意性别偏见与女性候选人申请男性职位时的负面评价和较低的就业推荐有关[18]，且被视为不够有能力[9]，不适合聘用[19]，这种敌意性别偏见隐含了女性候选人对男性社会地位的威胁。

相比之下，善意性别偏见虽然看似不与直接的职场歧视相关，但它通过更隐蔽的方式巩固性别不平等。善意性别偏见会促使人们支持促进女性就业的公平政策，但这种支持往往仅限于女性化职位，从而加剧职业性别隔离[20]。在职场情境中，善意性别偏见有助于塑造对符合性别角色预期的男女的正面印象[21]，但当女性偏离传统性别角色形象时，善意性别偏见则会引发负面反应，例如，表现出愤怒的女律师会被认为没能力且不适合聘用[21]。此外，观察者往往会因看到女性求职者受到来自善意性别偏见者的优待而推断她能力较差或不值得雇用[22]。

#### 5. 职业发展：矛盾性别偏见对女性职场表现与晋升的影响

敌意性别偏见隐含了女性对男性社会地位的威胁，因此在职场情境中会将女性的成功归因于运气，将失败归因于个人能力，产生更多对于女性工作表现的负面评价[17]，从而影响女性晋升机会。如果女性在就业环境中构成威胁，敌意性别偏见将强化玻璃天花板——玻璃天花板是一种透明的障碍，阻止女性在组织中晋升到一定级别以上[23]，使女性保持在所谓的应有的地位，导致雇佣女性担任经理的建议减少

[18],并在实际劳动仲裁决定中支持解雇女性员工[24]。同时,暴露于敌意性别偏见和善意性别偏见(敌意性别偏见的效果更强)会加剧女性的焦虑和抑郁[25],敌意性别偏见而非善意性别偏见能预测男性性骚扰女性的可能性[26]和对性骚扰的容忍度[27]。总之,敌意性别偏见直接带来了女性糟糕的职场环境。

善意性别偏见使女性的工作很少得到具体的认可和公平的对待。女性较少获得挑战性任务积累经验[28];女性因未达到对人温暖的性别期望而受到伤害,满足了高技术能力的男性标准却受益少于男性[29];善意性别偏见可能会根据较低的女性能力标准(刻板印象为不如男性有能力)来评估杰出女性的能力,而不是根据男性的标准。因此,杰出的女性可能被认为特别有能力(与其他女性相比),但始终不如男性[30],使女性不能和男性一样拥有平等的评价体系和晋升机会。善意性别偏见还导致他人向女性员工提供更多以依赖为导向(而非以自主为导向)的帮助,剥夺女性成长机会,使传统的性别角色永久化,损害女性职业前景[31],同时这导致其他人认为女性能力较差,无论她们是否要求提供帮助[32]。善意性别偏见还可能通过降低自我效能[33]和增加思想侵入[34]来损害女性在工作中的实际表现;塑造了女性的自我定义,与女性较少的领导职位志向相关[14];与女性的主观职业成功[35]和感知的工作表现[33]呈负相关。

## 6. 女性领导者的困境

当女性克服重重障碍,突破玻璃天花板,作为管理者的女性在高权力职位上仍然面临着矛盾性别偏见带来的困境。

敌意性别偏见导致对女性经理的负面态度和负性评价[36],导致对此类非传统类型的女性的公然歧视行为[37],同时使决策者更易选择女性在表现不好的组织担任领导[38],使女性在突破玻璃天花板后,又被推向玻璃悬崖。玻璃悬崖是指与男性相比,女性可能更有可能被分配到风险更高、更不稳定的领导职位[39]。玻璃悬崖的概念表明,更多的女性领导者最终担任的职位已经与绩效不佳相关,意味着女性领导者要为她们被任命之前就注定的失败负责[40],如此,女性领导者的声誉和最终的职业生涯可能会受到损害,而女性在失败风险较高的职位上的失败会进一步加深女性不适合领导职位的刻板印象[41],这样玻璃悬崖职位可能不仅会伤害玻璃悬崖上的特定女性领导者,还会伤害整个工作组织中的潜在女性领导者。

善意性别偏见导致对女性领导者能力的低估,使女性处于边缘领导者地位,承接相比男性更少的关键性、挑战性、发展性任务[28];当女性领导表现出强势的领导行为方式时就不符合大众所期待的传统女性角色特征,而当女性领导表现出柔性行为方式时,则又不符合女性领导所该表现出的行为,使女性领导者处于两难境地,使女性领导者的领导效能不能被公平看待[42]。

## 7. 矛盾性别偏见的作用机制

敌意性别偏见基于性别间的对抗,认为女性不应挑战男性的主导地位,将那些试图打破传统性别角色、展现竞争力和独立性的女性视为对男性特权的威胁,从而产生敌意和歧视。

在职业选择阶段敌意性别偏见通过负面刻板印象和歧视使女性在这些领域面临偏见和排斥直接阻碍女性进入男性主导领域;在女性求职阶段使女性面临负面评价和较低的就业推荐;在女性职业发展过程中将女性的成功归因于运气,将失败归因于个人能力,产生更多负面评价,影响女性晋升机会,强化玻璃天花板;在女性处于领导层时对女性经理产生负面态度和评价,使女性被分配到高风险的玻璃悬崖职位,声誉受损。总之,敌意性别偏见通过打压、歧视、排斥对各阶段女性的职业发展产生影响。

善意性别偏见源于性别间的相互依赖,将女性视为柔弱、需要保护的對象,以看似友善的方式强化传统性别角色,使女性保持从属地位,获取利益。

在职业选择阶段善意性别偏见则引导女性选择符合传统性别角色的职业,导致职业领域的性别隔离;在求职阶段善意性别偏见看似支持女性就业,但往往仅限于女性化职位,加剧职业性别隔离,并且当女

性偏离传统性别角色形象时，也会引发负面反应；在职业发展阶段善意性别偏见使女性获得较少的挑战性任务，被边缘化，评价不公，给予较少的晋升机会；同样，在女性处于领导层时低估女性领导者能力，使女性处于边缘领导者地位，承接较少关键性任务，在领导行为评价上处于两难境地，领导效能被低估。总之，善意性别偏见通过看似善意的关照，将女性隐性地排斥、边缘化、消解女性竞争力、固化女性职业领域对各阶段女性的职业发展产生影响。

尽管敌意和善意性别偏见二者的表现形式不同，一个表现为敌对状态，一个表现为友善状态，但本质上都是由于偏见通过排斥、打压维护了性别不平等，对女性职业发展产生深远影响。

## 8. 研究建议

本文从早期家庭环境开始进行探讨，但仅关注了其对职业发展的影响，父母偏见如何影响女性长足的职业发展以及家庭性别偏见与社会性别偏见如何作用于女性职场还需探讨，父母偏见与社会偏见谁会产生更大的影响？在交互影响下是会加剧还是缓解女性职场困境？

本文关注了女性的几乎整个职业生涯，每个阶段都有性别偏见的影子，是否这些性别偏见会在时间上呈现累积效应还需探讨，突出重围后的领导层女性面对性别偏见时是会更坚韧还是更退缩？

本文在探讨女性领导者的困境时，重点关注了敌意性别偏见带来的玻璃悬崖困境，同时目前研究对善意性别偏见对领导层女性的影响的关注较少，但考虑到善意性别偏见在女性选择职业、初入职场、职业发展中均潜在地给女性带来威胁，那么考虑善意性别偏见对领导层的女性的影响是必要的，同时考虑到领导层属于高权力职位，需要三方考虑，去探讨上级领导层、同级领导层以及下属的善意性别偏见对女性领导层的影响。

目前矛盾性别偏见对女性职业发展影响的研究大多采用实验设计，未来研究应提高生态效度，看见女性的真实职场困境。

目前研究矛盾性别偏见对女性职业发展的影响机制多关注于自我效能感，能力感知等，未来研究应深入探讨以揭示偏见对女性职业发展的内在心理机制。

目前研究主要集中在顺性别、异性恋的性别歧视，在未来应关注性少数、变性、非二元个体，以及其他少数群体是否呈现不一样的职场性别歧视现象。例如性少数群体对异性没有亲密关系上的相互依赖性，那么在这种情况下的矛盾性别偏见又会呈现什么样的影响？这些问题都有待讨论。

## 9. 结论

本文从女性职业发展的各个阶段探讨了矛盾性别偏见对女性职业发展的影响，表明矛盾性别偏见通过敌意和善意的双重机制，对女性职业发展的各个阶段产生了深远的负面影响。敌意性别偏见直接抑制女性进入男性主导领域，减少女性的职业机会和晋升可能；善意性别偏见并不直接影响女性职业发展，而是以隐蔽的方式将女性限制在传统性别角色中，阻碍她们的职业成长和领导力发展。善意性别偏见不仅通过对女性的过度保护支持女性，使她们保持在适当的性别角色和地位，从而可能限制女性晋升到更高职位的机会，还通过降低女性的工作相关志向和能力感知，自我设限，从而对其表现产生负面影响。

## 参考文献

- [1] Brewer, M.B. (1979) In-Group Bias in the Minimal Intergroup Situation: A Cognitive-Motivational Analysis. *Psychological Bulletin*, **86**, 307-324. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.2.307>
- [2] Bareket, O. and Fiske, S.T. (2023) A Systematic Review of the Ambivalent Sexism Literature: Hostile Sexism Protects Men's Power; Benevolent Sexism Guards Traditional Gender Roles. *Psychological Bulletin*, **149**, 637-698. <https://doi.org/10.1037/bul0000400>
- [3] 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>
- [4] Kuchynka, S.L., Salomon, K., Bosson, J.K., El-Hout, M., Kiebel, E., Cooperman, C., *et al.* (2017) Hostile and Benevolent Sexism and College Women's STEM Outcomes. *Psychology of Women Quarterly*, **42**, 72-87. <https://doi.org/10.1177/0361684317741889>
  - [5] Lindström, E. (2012) Gender Bias in Parental Leave: Evidence from Sweden. *Journal of Family and Economic Issues*, **34**, 235-248. <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9324-1>
  - [6] Asiedu, E., Azomahou, T.T., Getachew, Y. and Yitbarek, E. (2021) Share the Love: Parental Bias, Women Empowerment and Intergenerational Mobility. *Journal of Economic Behavior & Organization*, **191**, 846-867. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.09.039>
  - [7] Croft, A., Schmader, T., Block, K. and Baron, A.S. (2014) The Second Shift Reflected in the Second Generation. *Psychological Science*, **25**, 1418-1428. <https://doi.org/10.1177/0956797614533968>
  - [8] Montañés, P., de Lemus, S., Bohner, G., Megías, J.L., Moya, M. and Garcia-Retamero, R. (2012) Intergenerational Transmission of Benevolent Sexism from Mothers to Daughters and Its Relation to Daughters' Academic Performance and Goals. *Sex Roles*, **66**, 468-478. <https://doi.org/10.1007/s11199-011-0116-0>
  - [9] Reilly, E.D., Rackley, K.R. and Awad, G.H. (2016) Perceptions of Male and Female STEM Aptitude. *Journal of Career Development*, **44**, 159-173. <https://doi.org/10.1177/0894845316641514>
  - [10] Watkins, M.B., Kaplan, S., Brief, A.P., Shull, A., Dietz, J., Mansfield, M., *et al.* (2006) Does It Pay to Be a Sexist? The Relationship between Modern Sexism and Career Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, **69**, 524-537. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.004>
  - [11] Barreto, M. and Doyle, D.M. (2022) Benevolent and Hostile Sexism in a Shifting Global Context. *Nature Reviews Psychology*, **2**, 98-111. <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00136-x>
  - [12] Farkas, T. and Leaper, C. (2015) Chivalry's Double-Edged Sword: How Girls' and Boys' Paternalistic Attitudes Relate to Their Possible Family and Work Selves. *Sex Roles*, **74**, 220-230. <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0556-z>
  - [13] Fernández, M.L., Castro, Y.R., Otero, M.C., Foltz, M.L. and Lorenzo, M.G. (2006) Sexism, Vocational Goals, and Motivation as Predictors of Men's and Women's Career Choice. *Sex Roles*, **55**, 267-272. <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9079-y>
  - [14] Barreto, M., Ellemers, N., Piebinga, L. and Moya, M. (2009) How Nice of Us and How Dumb of Me: The Effect of Exposure to Benevolent Sexism on Women's Task and Relational Self-Descriptions. *Sex Roles*, **62**, 532-544. <https://doi.org/10.1007/s11199-009-9699-0>
  - [15] 张珊珊, 谢晋宇, 吴敏. “蜜糖裹砒霜”: 善意性别偏见对女性生涯发展的影响[J]. 心理科学进展, 2019, 27(8): 1478-1488.
  - [16] Ramírez, B.L., i Torné, P.S. and Luque, F.M. (2018) Gender Stereotypes within the University. Does Sexism Determine the Choice of Degree amongst University Students? *Revista Española de Sociología*, **27**, 433-49. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.20>
  - [17] Christopher, A.N. and Wojda, M.R. (2008) Social Dominance Orientation, Right-Wing Authoritarianism, Sexism, and Prejudice toward Women in the Workforce. *Psychology of Women Quarterly*, **32**, 65-73. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2007.00407.x>
  - [18] 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>
  - [19] Warren, C.R., Zanhour, M., Washburn, M. and Odom, B. (2020) Helping or Hurting? Effects of Sexism and Likeability on Third Party Perceptions of Women. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, **48**, 1-13. <https://doi.org/10.2224/sbp.9315>
  - [20] Hideg, I. and Ferris, D.L. (2016) The Compassionate Sexist? How Benevolent Sexism Promotes and Undermines Gender Equality in the Workplace. *Journal of Personality and Social Psychology*, **111**, 706-727. <https://doi.org/10.1037/pspi0000072>
  - [21] Salerno, J.M. and Phalen, H.J. (2019) Traditional Gender Roles and Backlash against Female Attorneys Expressing Anger in Court. *Journal of Empirical Legal Studies*, **16**, 909-932. <https://doi.org/10.1111/jels.12238>
  - [22] Good, J.J. and Rudman, L.A. (2009) When Female Applicants Meet Sexist Interviewers: The Costs of Being a Target of Benevolent Sexism. *Sex Roles*, **62**, 481-493. <https://doi.org/10.1007/s11199-009-9685-6>
  - [23] Cotter, D.A., Hermsen, J.M., Ovadia, S. and Vanneman, R. (2001) The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, **80**, 655-681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
  - [24] Girvan, E.J., Deason, G. and Borgida, E. (2015) The Generalizability of Gender Bias: Testing the Effects of Contextual, Explicit, and Implicit Sexism on Labor Arbitration Decisions. *Law and Human Behavior*, **39**, 525-537. <https://doi.org/10.1037/lhb0000139>

- [25] Spaccatini, F. and Roccato, M. (2020) The Palliative Function of Sexism: Individual Sexism Buffers the Relationship between Exposure to Workplace Sexism and Psychological Distress. *Sexuality & Culture*, **25**, 767-785. <https://doi.org/10.1007/s12119-020-09793-7>
- [26] Begany, J.J. and Milburn, M.A. (2002) Psychological Predictors of Sexual Harassment: Authoritarianism, Hostile Sexism, and Rape Myths. *Psychology of Men & Masculinity*, **3**, 119-126. <https://doi.org/10.1037/1524-9220.3.2.119>
- [27] Russell, B.L. and Trigg, K.Y. (2004) Tolerance of Sexual Harassment: An Examination of Gender Differences, Ambivalent Sexism, Social Dominance, and Gender Roles. *Sex Roles*, **50**, 565-573. <https://doi.org/10.1023/b:sers.0000023075.32252.fd>
- [28] King, E.B., Botsford, W., Hebl, M.R., Kazama, S., Dawson, J.F. and Perkins, A. (2010) 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>
- [29] Biernat, M., Tocci, M.J. and Williams, J.C. (2011) The Language of Performance Evaluations: Gender-Based Shifts in Content and Consistency of Judgment. *Social Psychological and Personality Science*, **3**, 186-192. <https://doi.org/10.1177/1948550611415693>
- [30] 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>
- [31] Shnabel, N., Bar-Anan, Y., Kende, A., Bareket, O. and Lazar, Y. (2016) Help to Perpetuate Traditional Gender Roles: Benevolent Sexism Increases Engagement in Dependency-Oriented Cross-Gender Helping. *Journal of Personality and Social Psychology*, **110**, 55-75. <https://doi.org/10.1037/pspi0000037>
- [32] Becker, J.C., Glick, P., Ilic, M. and Bohner, G. (2011) Damned If She Does, Damned If She Doesn't: Consequences of Accepting versus Confronting Patronizing Help for the Female Target and Male Actor. *European Journal of Social Psychology*, **41**, 761-773. <https://doi.org/10.1002/ejsp.823>
- [33] Jones, K., Stewart, K., King, E., Botsford Morgan, W., Gilrane, V. and Hylton, K. (2014) Negative Consequence of Benevolent Sexism on Efficacy and Performance. *Gender in Management: An International Journal*, **29**, 171-189. <https://doi.org/10.1108/gm-07-2013-0086>
- [34] 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>
- [35] Cheng, P., Shen, W. and Kim, K.Y. (2019) Personal Endorsement of Ambivalent Sexism and Career Success: An Investigation of Differential Mechanisms. *Journal of Business and Psychology*, **35**, 783-798. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09652-9>
- [36] Sakalli-Ugurlu, N. and Beydogan, B. (2002) Turkish College Students' Attitudes toward Women Managers: The Effects of Patriarchy, Sexism, and Gender Differences. *The Journal of Psychology*, **136**, 647-656. <https://doi.org/10.1080/00223980209604825>
- [37] Glick, P. and Fiske, S.T. (2007) Sex Discrimination: The Psychological Approach.
- [38] Acar, F.P. and Sümer, H.C. (2018) Another Test of Gender Differences in Assignments to Precarious Leadership Positions: Examining the Moderating Role of Ambivalent Sexism. *Applied Psychology*, **67**, 498-522. <https://doi.org/10.1111/apps.12142>
- [39] Eagly, A.H., Carli, L.L. and Carli, L.L. (2007) Through the Labyrinth: The Truth about How Women Become Leaders. Harvard Business School Press.
- [40] Ryan, M.K. and Haslam, S.A. (2005) The Glass Cliff: Evidence That Women Are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, **16**, 81-90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>
- [41] Mulcahy, M. and Linehan, C. (2013) Females and Precarious Board Positions: Further Evidence of the Glass Cliff. *British Journal of Management*, **25**, 425-438. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12046>
- [42] 蔡汶珈. 矛盾性别偏见对女性领导效能评价的影响[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中科技大学, 2019.