

内隐职业年龄刻板印象对简历选择倾向的影响

陈 歆

广西师范大学教育学部，桂林

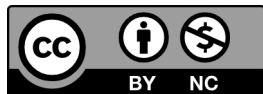
摘 要 | 鉴于目前国内低龄老年人群再就业的兴起和就业市场普遍限制年龄的矛盾，本研究从内隐层面探讨了年轻人针对女性职业的年龄刻板印象及其对简历选择倾向的影响。结果发现，年轻人普遍存在针对女性职业的内隐年龄刻板印象，即在一些职业上他们更偏好年轻女性，在另一些职业上则更偏好老年女性，但该刻板印象并不会直接影响与预测招聘场景中的简历选择倾向。

关键词 | 年龄刻板印象；简历；女性；内隐；职业

Copyright © 2025 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

刻板印象这一术语自 1922 年提出以来，一直受到社会心理学领域的广泛关注。对刻板印象的理论建构也经历了从内容模型（stereotype content model, SCM）到融“群际情绪—刻板印象—行为趋向”为一体的系统模型（behaviors from intergroup affect and stereotypes map, BIAS Map）的发展^[1, 2]。刻板印象是人们头脑中存在的关于某人或某一类人的固定印象。它多与事实不符，有时是错误的，是人际交往中产生偏见的主要原因^[3]。纵观各大招聘平台，招募信息普遍设置年龄限制，国家层面也不乏有“35岁以下”等用人要求，基于职业的年龄刻板印象显而易见。但学术界针对职业年龄刻板印象展开的研究数量较少且并未区分老年男性和老年女性。持有该刻板印象的人倾向于认为某些职业适合年轻人，是年轻人的职业，而另外一些职业则更适合年长者，是老年人的职业。刻板印象指导我们的社会行为，并经常支配我们寻求、注意和记住的信息^[4]，内隐认知特定类别定义

的模板指出：内隐C是介导R的内省未识别（或不准确识别）的过去经验痕迹。在这个模板中，C是一个构念的标签，R命名了被认为受该构念影响的反应类别（如客观评价判断）。正如前人研究所表明的那样，当有限的个性化信息可用时，例如在简历筛选中，基于类别的信息（例如年龄）将具有更强的作用，因此群体刻板印象（例如关于老年人与年轻人）可能很容易被激活，影响人们如何判断他人^[5, 6]。决策（如人事评估、录用）有众多影响因素，其中内隐认知可以在有意判断的基础上进行并产生无意的歧视^[7]，例如扎尼博尼（Zaniboni）从能力和干劲两方面选取描述好坏员工的词汇作为内隐联想测验的属性材料探究内隐刻板印象与简历评估的关系，结果发现内隐年龄刻板印象能够影响人们对年轻和年长男性的简历评估，表现为该刻板印象对年长求职者的简历评价有更多的负面影响。然而有研究者在以热情和能力维度词汇测得内隐年龄刻板印象后未能发现后续招聘场景中简历选择的差异^[8, 9]。国内学者张陆曾指出

作者简介：陈歆，广西师范大学教育学部硕士在读，研究方向：社会认知。

文章引用：陈歆. 内隐职业年龄刻板印象对简历选择倾向的影响 [J]. 中国心理学前沿, 2025, 7 (1) : 76–80.

<https://doi.org/10.35534/pc.0701014>

内隐联想程序 (implicit association test, IAT) 中的属性类别标签会对刻板印象的测量效果产生影响, 2009年, 他对属性标签展开研究, 在均选取男名和女名作为刻板对象标签的情况下, 使用不同的属性类别标签进行IAT测验, 发现两个IAT效应差异显著, 使用“坚硬/柔软”作为属性类别标签的IAT效应要显著大于使用“家具/衣服”作为属性类别标签的IAT效应。据此, 内隐刻板印象对简历选择影响的稳定性有待进一步验证^[10, 11]。

目前有关年龄刻板印象对人事决策的影响还存在其他争议。大部分研究都未对刻板印象进行存在性检验或仅检验外显层面, 仅一篇研究从内隐和外显两方面对年龄刻板印象进行了检验, 结果发现外显年龄刻板印象能够对年轻男性的简历甄选产生积极影响, 对老年男性影响不显著, 而内隐年龄刻板印象对老年男性的简历甄选产生消极影响, 对年轻男性影响不显著, 最终结果表现为给予年轻男性面试的机会。然而研究中的求职对象仅针对男性, 因此, 我们想知道内隐年龄刻板印象对女性求职者的作用是否也同样如此。

第七次全国人口普查数据显示, 人口发展面临的挑战之一是老龄化进一步加剧, 60岁以上人口比上个十年提高了5个百分点以上, 65岁以上提高了4个百分点以上。随着年轻人口占比的逐渐减少和老龄人口占比的逐渐增多, 为满足社会发展需要, 新时代老龄工作意见鼓励60~69岁之间的低龄老年人继续发挥余热, 他们身体尚且健康且仍具有劳动能力。社会各界积极关注并响应, 目前招聘场上的银龄聘用公告时有发布, 低龄老年人开始重新走入职场。综上, 本研究旨在调查年轻人是否存在针对女性的内隐职业年龄刻板印象, 这种刻板印象是否会对招聘场景中简历的选择倾向造成影响。

卡迪 (Cuddy) 等人基于SCM的温暖、能力和热情等维度展开对不同行为倾向的预测情况调查进而提出BIAS Map, 该模型指出温暖刻板印象决定积极的行为倾向, 减弱积极的伤害并引发积极的促进行为 (如帮助); 能力类型决定被动行为倾向, 削弱被动伤害 (如忽视) 和引发被动的促进行为 (如关联); 还提出了掺杂两种因素而形成的受钦佩、被憎恨、被嫉妒和可怜的群体等不同群体所能产生的行为类型。总之, 该模型认为虽然情绪比刻板印象更能预测行为倾向, 但刻板印象本身对行为倾向也具有预测作用^[2]。因此, 我们提出假设一: 年轻人普遍存在针对女性的内隐职业年龄刻板印象, 且在招聘场景中, 该刻板印象能够影响与预测简历的选择倾向。而基于国内学者张陆提出的IAT中的属性类别标签会对刻板印象的测量效果产生影响^[10], 我们猜测这种影响会延续到后续对刻板印象与其他变量之间的因果关系; 同时BIAS Map模型的提出主要基于外显测量, 而外显测量具有一定的主观性, 参与者的真实态度不一定“真实”, 其结果存在不适用于内隐层面的可能性, 故提出假设二: 年轻人普遍存在针对女性的内隐职业年

龄刻板印象, 但在招聘场景中, 该刻板印象不会影响且不能预测简历的选择倾向。

2 方法

2.1 实验一: 内隐职业年龄刻板印象测量

2.1.1 被试

线下招募65名毕业后有意向从事招聘工作的大学生参与者, 实验后剔除错误率超过20%的参与者1名, 以及删除存在极端数据的参与者1名, 最终实际有效参与者为63名 (男性18名, 女性45名), 平均年龄 $M=20.55$ 岁, $SD=2.06$ 岁, 数据有效率为96.9%。

2.1.2 实验设计

采用单因素被试内设计。自变量为概念刺激与属性词的一致性 (一致vs不一致), 因变量为参与者的内隐职业年龄刻板印象, 通过对数处理后的反应时平均值来表示。

2.1.3 实验材料和程序

参考佐斌等人 (2021)^[12] 所做的研究, 使用E-prime2.0编制“语义启动范式”程序。该范式的基本逻辑为: 如果参与者持有内隐职业年龄刻板印象, 在老年女性化职业启动后, 参与者对老年女性图片的反应时更短; 在年轻女性化职业启动后, 参与者对年轻女性图片的反应时更短。程序中使用的目标图片选自杨涛 (Yang, 2020)^[13] 等人开发的清华面部表情数据库中的中性表情图片, 启动词为前期预实验得到的5个典型老年女性化职业名称和5个典型年轻女性化职业名称, 目标材料为已评定过的典型老年女性和年轻女性图片各5张。

具体而言, 在每一个试次中, 先呈现启动词 (职业名称), 再呈现目标图片, 要求参与者对目标图片进行按键反应。其中, 在语义一致条件下, 启动老年女性职业后呈现老年女性图片, 或启动年轻女性职业后呈现年轻女性图片; 在语义不一致条件下, 启动老年女性职业后呈现年轻女性图片, 或启动年轻女性职业后呈现老年女性图片。为避免误差, 按键与匹配试次均进行了平衡, 正式实验总共100个试次, 实验材料均通过计算机屏幕呈现, 整个实验过程中电脑屏幕及座椅位置固定, 参与者根据指导语做按键反应, 电脑程序自动记录其反应时。每个试次的流程为: 屏幕中央十字呈现500ms注视点后, 呈现启动词500ms, 启动词与目标图片之间设有50ms白屏, 在目标图片界面记录被试反应按键及反应时。

实验开始前, 调整屏幕分辨率并打开键盘大写按键。邀请参与者到指定实验室进行实验, 根据参与者的身高等调整计算机及座椅的位置, 并向参与者强调位置的合适性。屏幕呈现指导语前主试简单说明重点要求如集中注意力、电脑死机或白屏时请呼叫主试等, 呈现指导语时主试进行简单讲解后离开隔间, 被试按照指导语

独立开始正式实验,实验结束后给予被试现金报酬。实验指导语如下:“这是一项词语辨别任务,看到老年女性图片,请按D键,看到年轻女性图片,请按K键,不需要对其他内容做反应。理解规则后请按空格键进入练习模块。”

2.1.4 实验结果

配对样本 t 检验结果显示,启动词与目标图片一致部分和不一致部分的反应时差异达到了显著水平($t=4.973, p<0.001$),启动词与目标图片不一致条件下的反应时($M=703.24, SD=282.37$)显著长于一致条件下的反应时($M=537.71, SD=156.77$),即在类似于“主播”之类的年轻化女性职业名词出现后,参与者会对名词后呈现的年轻女性图片做出更快的判断,而在类似于“媒人”之类的老年化女性职业名词出现后,参与者会对接下来呈现的老年女性图片做出更快的判断,这表明在所调查的群体中普遍存在针对女性的内隐职业年龄刻板印象。

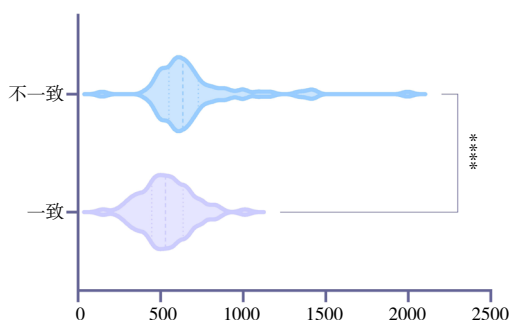


图1 内隐职业年龄刻板印象的t检验

Figure 1 T-test of implicit occupational age stereotypes

2.2 实验二:内隐职业年龄刻板印象对简历选择的影响

2.2.1 被试和实验设计

实验二的参与者与实验一相同,在实验一测验3天后,召集同一批参与者继续参与实验二并给予现金报酬。实验采用单因素(内隐职业年龄刻板印象强度:高强度vs低强度)被试内设计,因变量为参与者的简历选择频数。

2.2.2 实验材料和程序

实验需要6份纸质简历,简历经过标准化后长度控制在一页,存储为PDF文档并打印成纸质版,具体标准化过程如下:

简历包含七部分:证件照片、基本信息(姓名、性别、出生年月、民族、政治面貌和籍贯)、求职意向(即职位名称)、学习与工作经历、技能证书、特长爱

好和自我评价。6张证件照片,除图片尺寸、背景色、光线等因素统一外,衣物也要求统一,并且照片中人物相貌的吸引力无显著差异。照片同样选自杨涛(Yang, 2020)等人开发的清华面部表情数据库中的中性表情图片但不同于实验一,初步筛选的12张照片性别均为女性,且均未化妆,面部擦有的防晒霜、有色润肤霜未能掩盖体现年龄的皮肤纹理。使用 Adobe Photoshop 2018将图片底色调成统一的蓝色($R=49, G=170, B=239$)统一服装为黑色西装、白色衬衫和红色领带,照片尺寸均为标准1寸证件照。制作完毕后,招募35名相同年龄段的参与者对6张老年女性证件照和6张年轻女性证件照的年龄、外貌吸引力、愉悦度、熟悉度、能力、可靠性和温暖度进行5点评分,挑选出上述维度均无显著差异,且主观感知年龄段和实际年龄段相符的6张证件照制作简历。

为了控制可能存在的影响,研究中使用马赛克遮挡住姓名部分并告知参与者遮盖的目的是为了避免求职者的信息泄露。求职者性别统一为女性;老年女性的出生年月在1964年1月至1969年12月(60~69岁)之间随机选择,年轻女性的出生年月在1989—1996年1月(23~35岁)之间随机选择;民族统一为汉族;政治面貌统一为共产党员;籍贯统一为广西桂林。教育背景部分为了避免学校排名对结果造成影响,毕业院校采用笔者自编的名字,学历统一为本科;为避免重复,所学课程参考多所师范大学本科相应专业培养计划,事后访谈参与者都表明这几份简历的内容相似度极高,毕业院校均为未知水平。

工作经历部分基于《中华人民共和国职业分类大典(2022版)》中的工作分析材料改写。技能证书部分结合相应职位报名表和《国家职业资格目录(2021年版)》确定职业资格及技能证书。每位应聘者设置2~4个特长不等,包含文艺、运动方面的特长爱好。自我评价部分的字数控制在80~100字之间,内容主要包含对自己专业能力的肯定与符合职业要求的个性特征的说明。为了避免简历选择受到学习与工作经历等简介内容影响,采用扎尼博尼(Zaniboni, 2019)^[8]的方法,使用两个版本的简历集。现实中的招聘人员需要对招聘结果负责或者承担一定的后果,例如增加关于后续赔偿金和毁约等相关内容的工作量,阻碍学校或学院发展等^[14],为提高研究的生态效度,在简历选择的指导语中加入对后果的描述。

参与者来到实验室后,主试说明实验的模拟场景、解释指导语并要求参与者在主试退场后直接选择简历,最后询问参与者对实验目的的理解、对简历的看法以及选择某份简历的原因等。

2.2.3 实验结果

将反应时按照前后30%来划分刻板印象强度水平并进行卡方检验,结果显示个体持有的刻板印象强度不会影响简历选择倾向,具体而言,刻板印象高的参与者中

有28.57%选择了老年求职者的简历, 71.43%选择了年轻求职者的简历; 刻板印象低的参与者有23.81%选择了老年求职者的简历, 76.19%选择了年轻求职者的简历, 总体而言无论刻板印象的强度高还是强度低, 年轻求职者的简历被选择的可能性都会更大, 也就是说求职者的年龄特征对简历选择的影响更大。逻辑回归分析结果同样不显著 ($p=0.63$), 表明内隐职业年龄刻板印象无法直接预测简历选择倾向, 支持了假设二二的观点。

3 讨论

研究结果支持了两个假设, 即年轻人普遍存在针对女性的内隐职业年龄刻板印象, 但在招聘场景中, 该刻板印象不会影响且不能预测简历的选择倾向。SCM和BIAS Map强调了热情和能力是群体刻板印象的核心, 它们是引发不同行为的起源, 进而形塑了不同的情感与行为反应。SCM和BIAS Map的有机结合关注群际和内群体, 证明热情和能力是不同目标、不同知觉者和不同文化中的社会判断的统一维度, 其起源于社会结构这一变量, 进而引发情感和行为结果。在凯特 (Kite) 等人的研究中没有发现老年女性与老年男性相比, 可雇佣性评级存在双重衰老标准, 一些先前的研究表明, 由于所谓的老龄化双重标准, 这可能是意料之中的: 女性比男性更容易被归类为“老”。因此, (消极的) 年龄刻板印象对女性的影响比男性小^[15], 这有可能是造成刻板印象影响及预测作用不显著的原因之一。当有限的个性化信息可用时, 相比于被激活的群体刻板印象, 激活主体——基于类别的信息 (例如年龄) 对行为的影响作用可能更强, 这也许是大部分被试都会先考虑求职者年龄后排除一部分简历的原因。

本研究进一步验证与挑战了BIAS Map理论模型的部分内容, 同时支持了外显与内隐认知的双通道理论。在前人文献的基础之上, 本研究进一步细化了针对女性职业的年龄刻板印象并结合具体情境探究了现实影响, 呼应银铃时代发展的同时也希望能引起人们对不同年龄女性职场的关注与重视。以往针对性别刻板印象的研究会选取男性和女性参与者进行比较分析, 有学者指出职业年龄刻板印象不存在性别差异, 由于招募参与者的条件有限, 本研究未能探究不同年龄参与者选择简历的情况, 未来可以尝试探索。目前关于内隐刻板印象的测量方式发展蓬勃, 未来可以结合不同范式和不同属性类别标签进行比较研究, 深入探讨属性标签对内隐刻板印象与因变量之间可能存在的调节作用。本研究的因变量为选择频数, 直接的选择可能无法体现参与者的思考过程, 同时简历被选中不代表成功入职, 中间还要经历面试、培训等过程, 后续可比较并跟踪探讨刻板印象对简历评估、选择倾向、面试及录取等的综合影响。本研究仅选取了年龄中性职业作为最终简历抉择岗位, 未来可以尝试拓宽岗位类别。根据BIAS Map的观点, 情绪通常调节

刻板印象与行为倾向的关系, 未来也可以在内隐层面加以验证三者的关系。

4 结论

研究得出以下结论: 年轻人普遍存在对女性的内隐职业年龄刻板印象, 该刻板印象不影响招聘场景中的简历选择倾向。

参考文献

- [1] 庞小佳, 张大均, 王鑫强, 等. 刻板印象干预策略研究述评 [J]. 心理科学进展, 2011, 19 (2): 243-250.
- [2] Cuddy A J C, Fiske S T, Glick P. Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map [J]. Advances in experimental social psychology, 2008 (40): 61-149.
- [3] 朱智贤. 反映论与心理学 [J]. 北京师范大学学报, 1989 (1): 46-52.
- [4] Fiske S T. Stereotyping, prejudice, and discrimination [J]. The handbook of social psychology, 1998 (1/2): 357-411.
- [5] Abrams D, Swift H J, Drury L. Old and unemployable? How age-based stereotypes affect willingness to hire job candidates [J]. Journal of Social Issues, 2016, 72 (1): 105-121.
- [6] Deros E, Decoster J. Implicit age cues in resumes: Subtle effects on hiring discrimination [J]. Frontiers in Psychology, 2017 (8): 1321.
- [7] Greenwald A G, Banaji M R. Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes [J]. Psychological review, 1995, 102 (1): 4.
- [8] Zaniboni S, Kmicinska M, Truxillo D M, et al. Will you still hire me when I am over 50? The effects of implicit and explicit age stereotyping on resume evaluations [J]. European journal of work and organizational psychology, 2019, 28 (4): 453-467.
- [9] Kleissner V, Jahn G. Implicit and explicit measurement of work-related age attitudes and age stereotypes [J]. Frontiers in Psychology, 2020 (11): 579155.
- [10] 张陆, 佐斌, 叶娜. IAT的属性类别标签效应研究 [J]. 中国临床心理学杂志, 2009, 17 (4): 454-456.
- [11] 张智勇, 刘江娜. 基于职业的内隐年龄偏见 [J]. 应用心理学, 2006 (3): 214-218.
- [12] 佐斌, 戴月娥, 温芳芳, 等. 人如其食: 食物性别刻板印象及对人物评价的影响 [J]. 心理学

- 报, 2021, 53 (3) : 259–272.
- [13] Yang T, Yang Z, Xu G, et al. Tsinghua facial expression database – A database of facial expressions in Chinese young and older women and men: Development and validation [J] . PloS one, 2020, 15 (4) : e0231304.
- [14] Krings F, Sczesny S, Kluge A. Stereotypical inferences as mediators of age discrimination: The role of competence and warmth [J] . British Journal of Management, 2011, 22 (2) : 187–201.
- [15] Kite M E, Stockdale G D, Whitley Jr B E, et al. Attitudes toward younger and older adults: An updated meta-analytic review [J] . Journal of social issues, 2005, 61 (2) : 241–266.

The Influence of Implicit Occupational Age Stereotypes on Resume Selection Tendencies

Chen Xin

Faculty of Education, Guangxi Normal University, Guilin

Abstract: Given the current rise of reemployment among young and elderly people in China and the contradiction between age restrictions in the job market, this study explores the implicit occupational age stereotypes of young people towards women and their impact on resume selection tendencies. The results showed that young people generally have implicit age stereotypes about female occupations, that is, they prefer younger women in some occupations and older women in others. However, this stereotype does not directly affect the resume selection tendency in predicted recruitment scenarios.

Key words: Age stereotypes; Resume; Female; Implicit; Occupation