

观点采择对高中生内隐职业声望刻板印象的影响

韦 延

广西师范大学教育学部，桂林

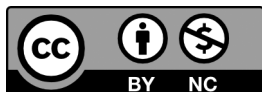
摘 要 | 职业平等的理念虽然早已深入人心，但人们的职业声望刻板印象仍根深蒂固。高中生正处于职业探索与价值观形成的关键阶段，以往研究缺乏对其职业声望刻板印象及其影响因素的实证探讨。本研究以广西某中学58名高中生为被试，采用内隐联想测验（IAT）范式，旨在了解高中生的内隐职业声望刻板印象现状，并探究观点采择策略对高中生内隐职业声望刻板印象的影响。结果表明，高中生群体普遍存在内隐职业声望刻板印象，启动观点采择能显著降低内隐刻板印象的效应值。本研究有助于丰富高中生职业生涯规划的研究内容，并为后续研究优化生涯教育实践提供理论参考。

关键词 | 观点采择；职业声望刻板印象；内隐联想测验

Copyright © 2026 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

在当今社会，职业声望犹如一把无形标尺，人们借此衡量不同职业在社会结构中的位置。受传统观念中对仕途追求的影响，个体容易对光鲜亮丽的职业持有天然滤镜，社会声望成了其中的考量标准。与此同时，人们会对一些社会声望较低的职业存在某些偏见，社会对职业的评价呈现出鲜明的刻板化倾向。这种刻板印象不仅体现在个体的职业选择上，更渗透到日常的人际交往与社会评价中，影响正确职业观念的塑造。对高中生来说，职业声望刻板印象会对高中生将来的择业取向和人生价值观带来影响。若高中阶段学生未能树立合理的职业观，可能会阻碍其共情能力的培养，以及友好、谦逊、公平、正义等个人品质的发展。

1.1 职业声望刻板印象

以往研究认为职业声望刻板印象是职业刻板印象

的一类分支，它体现着公众对某一职业社会地位的想法与态度，往往受到职业收入、学历要求、工作环境、社会影响力等因素的影响。佐斌、温芳芳指出，职业声望刻板印象在一定程度上能够体现社会对各个职业的评价高低状况。不同社会成员对职业的向往程度往往存在差异，这就使得他们对不同职业有着独特的看法（佐斌，温芳芳，2011）。程利娜的研究发现，大学生群体更倾向于选择社会地位高的职业且对社会地位低的职业抱有偏见（程利娜，2008）。职业声望刻板印象不仅影响着个体对职业的认知和态度，还对职业选择、职业发展以及社会的职业结构产生深远影响。本研究将职业声望刻板印象定义为，个体对不同社会声望职业的固定化认知倾向，反映出社会对职业地位的评价差异。

关于职业声望刻板印象的测量方法主要分为外显测量与内隐测量。外显测量主要使用量表与问卷等相关研究工具。侯东辉等人通过自编职业态度调查问卷，

作者简介：韦延，广西师范大学教育学部（学生），研究方向：发展和教育心理学。

文章引用：韦延. (2026). 观点采择对高中生内隐职业声望刻板印象的影响. *中国心理学前沿*, 8(7), 1100–1106.

<https://doi.org/10.35534/pc.0807162>

验证职业性别刻板印象在外显层面的存在（侯东辉，2009）。周秀艳曾采用自编的职业刻板印象问卷，对大学生性别角色、职业性别刻板印象、职业兴趣的关系展开考察（周秀艳，2011）。外显测量方法操作简便，能够直接获取个体的主观看法。然而，王秀贵的研究发现，外显测量方法存在一定局限性，容易受到社会期望和自我报告偏差的影响，难以完全精准地反映个体的真实态度（王秀贵，2012）。而内隐测量最常使用的是由格林沃德设计的内隐联想测验，该测验通过计算机分类任务，测量两类词之间自动化联系的紧密程度，并以反应时作为指标来评估内隐态度（Greenwald, 1998）。除内隐联想测验之外，还有启动任务与投射测验。姜晓琳等人提到，启动任务通过呈现与职业相关的词汇或图片，观察个体在后续任务中的反应变化，进而揭示其潜在的职业刻板印象（姜晓琳，2010）。

1.2 观点采择

观点采择最早由Selman提出，指个体区分自己与他人观点，并能够领悟这些观点之间关系的能力（Selman, 1980）。随后，Shantz将观点采择描述为一个过程，即个体根据常识并结合具体情境信息，对角色特性意义进行猜测（Shantz, 1983）。Davis等认为观点采择能增加对他人的积极评价（Davis M H et al., 1996）。郑金香、张文新将社会观点采择分为认知与情感两类（Davis, 1996）。丁芳则认为观点采择是他人角度考虑并且能有效理解他人的行为与情感（丁芳，2002）。Galinsky等将观点采择定义为从他人本身或者他人所处的情境出发来推测他人的观点或态度（Galinsky & Moskowitz, 2002）。

Batson等人开展实验让被试想象目标人物的感受，这是想象他人的一种方式（Batson et al., 1997）。连淑芳则采用了想象自己的方式，在观点采择条件下要求被试想象自己作为“一位IT行业的女总经理”度过典型的一天，并记录他人对自己的评价（连淑芳，杨治良，2009）。Cartei等人利用声音的性别相关线索的变化来研究儿童的内隐职业刻板印象（Cartei et al., 2020）。视频辅助和图片呈现等方法也被用于观点采择的操纵，如Todd以视频为辅助，向被试展现目标对象一段非常不幸的遭遇（Todd et al., 2012）。阮征采用呈现图片的方式，并比较了想象自己与想象他人两种观点采择操纵方法的不同，发现对于老年人内隐偏见来说，将自己想象成目标老年人能够使其显著降低，而只是想象目标老年人却没有达到这个效果（阮征，2015）。

1.3 观点采择对职业刻板印象的影响

观点采择是一种可以有效减少刻板印象的策略，个体通过观点采择能更深入地体会他人的想法与感受，拥有更包容的心态，弱化一些主观偏见。Galinsky和Moskowitz的研究发现，观点采择能够减少对不同群体的刻板印象表达，使个体对目标群体的评价更为积极

（Galinsky & Moskowitz, 2002）。观点采择促使个体将自我概念投射到外群体成员身上，赋予对方积极的自我特质。其影响机制主要体现在情感与认知的重构方面。从情感路径来看，观点采择通过激发同情和共情焦虑，削弱负面情绪，进而减少刻板印象（Batson et al., 1997）。而从认知路径来看，Dovidio的研究指出观点采择促使个体进行情境归因（如将贫困归因于环境而非个人懒惰），而非特质归因（Dovidio, 1986）。此外，Wang等人研究发现，在关系流动性高的环境中，观点采择激发个体建立新关系的动机，进而通过自我-目标群体重叠减少刻板印象（Wang et al., 2018）。

阮征研究发现，观点采择的效果受采择对象规模的调节，个体层面的想象能够有效减少偏见，但群体层面的想象效果相对较弱（阮征，2015）。刘聪慧提出，高权力个体的刻板印象较难直接通过观点采择操作，还需要结合个体化信息提示等其他策略（刘聪慧，2014）。另有研究表明，在观点采择与消极肥胖刻板印象之间，自我与他人重叠起到中介作用，而在观点采择与积极肥胖刻板印象之间，自我-他人重叠和同理心均起到中介作用（Wu & Zhang, 2021）。这意味着观点采择能够促进心理融合并产生共情关注，对改善积极和消极的肥胖刻板印象均具有重要意义。

观点采择对外显职业刻板印象的影响体现在外显刻板印象的改善作用。李金苒通过实验发现，要求被试想象从事反刻板职业后，外显职业性别刻板印象显著降低，尤其在女性被试中更为明显（李金苒，2013）。孙炳海等人发现，观点采择需借助共情反应的中介作用才能影响外显行为，单纯认知层面的干预可能效果有限（孙炳海等，2011）。观点采择对内隐职业刻板印象的影响主要体现在内隐刻板印象的减弱。连淑芳和杨治良通过内隐联想测验（IAT）发现，观点采择能显著降低了性别-职业刻板印象的内隐效应，却无法完全消除（连淑芳，杨治良，2009）。部分研究还揭示了观点采择影响内隐刻板印象的中介变量，如江欣悦所发现的自我-他人重叠在观点采择与内隐污名间起部分中介作用（江欣悦，2017）。

观点采择作为一种有效的社会认知策略，在减少刻板印象和职业刻板印象方面发挥着重要作用。个体能够使用观点采择来更好地理解 and 接纳他人以及不同职业群体，并以此减少刻板印象。然而，目前关于观点采择与刻板印象、职业刻板印象的研究仍存在一些不足之处，存在研究样本的代表性、研究方法的多样性，以及观点采择策略的长期效果等问题。既往研究多集中于职业性别刻板印象的探讨，而对职业声望相关的刻板印象关注较少，故本研究拟采用内隐联想测验（IAT）范式，测量高中生群体的内隐职业声望刻板印象的效应值，并通过想象写作任务实施观点采择的实验操纵，检验观点采择策略对职业声望刻板印象的效果。

2 研究方法

2.1 研究目的

本研究旨在探究与了解高中生内隐职业声望刻板印象的现有特点及观点采择对高中生内隐职业声望刻板印象的影响。

2.2 研究假设

假设1：高中生对职业声望存在内隐刻板印象，即更倾向于将大众认知中高社会评价职业与正面特质相联系，而大众认知中低社会评价职业则更容易被关联为负面特质，被试在完成不相容任务时的正确反应时显著长于相容任务的反应时。

假设2：观点采择策略能够有效降低高中生内隐职业声望刻板印象，未接受观点采择启动的被试在两类任务中的内隐效应值显著大于接受启动的被试。

2.3 研究被试

被试为广西某中学的58名在校高一学生，将被试随机分到观点采择组和无观点采择组，男女被试各占一半。参与实验的被试均为习惯使用右手且裸眼视力或矫正视力正常的青少年。经数据处理后共纳入有效样本50例，随机分为实验组与对照组各25人。其中，实验组含11名男生与14名女生，对照组含12名男生与13名女生。

2.4 实验设计

实验采用2组别（观点采择vs.无观点采择）×2任务类型（相容vs.不相容）的混合实验设计。其中组别是被试间变量，任务类型是被试内变量。因变量是被试的正确反应时和内隐效应值，即相容任务与不相容任务两部分均值的差值比上总体标准差。组别的操纵方式为将被试随机分为2组，观点采择组的被试需要完成想象自我写作训练，以此启动观点采择，而无观点采择组则不需要进行该写作训练的启动。任务类型分为2个水平，相容任务需要被试将高社会声望职业词与积极属性词进行联结归类，不相容任务则需要被试将低社会声望职业词与消极属性词进行联结归类。

2.5 实验材料

根据方家琪的研究，收集到10个职业词，包括大

众认为的高社会声望职业（如律师）和低社会声望职业（如农民）（方家琪，2017）。使用E-prime2.0软件设计了职业声望刻板印象的内隐联想测验。根据前人胡志海等人的研究，确定10个积极的属性词（如体面），10个消极的属性词（如低微）（胡志海，2005）。

采用的观点采择策略写作任务指导语为“请您想象并写出，假如你是一名踏实肯干的农民，你具有很强的创新精神和坚韧不拔的品质，你靠自己的勤劳与智慧发家致富，并拥有了自己较为满意的幸福生活。但大众普遍赋予这个职业消极评价，他们认为农民见识短浅，一辈子也不会有很大的成就。请你以第一人称，根据你的工作表现、内心感受、对自己的评价三个方面来对这种偏见进行反驳。请注意文明用语。时间3~5分钟，总体字数不少于100字。”当被试完成书写任务以后，需要对自己代入的程度进行1~6分的评分。通过这种情景代入的方式引导被试进入目标人物的视角，并通过质疑偏见性评价来促进被试对目标角色的积极认知。这一过程的目的在于验证观点采择的有效性，确保被试在代入角色后能够更倾向于使用积极词汇进行评价，从而为后续实验结果提供可靠的理论支持。

2.6 实验范式

在实验中，被试被随机分配至观点采择组与无观点采择组，并根据电脑屏幕显示的指导语进行操作。实验环境为安静、光线适宜且温度舒适的实验室。被试需完成的IAT实验流程包含七个阶段，其中第四阶段的“相容联合辨认”与第七阶段的“不相容联合辨认”为正式测试环节，主要通过这两部分的反应时间差异来分析结果。为帮助被试熟悉实验流程，其余五个阶段均作为练习。在练习环节中，系统会提供正误反馈以引导被试，而正式测试则不提供反馈。被试需根据直觉尽可能又快又准地完成按键。

实验组的被试在完成观点采择任务后，需要依据屏幕引导进入IAT测试环节；而控制组的被试则直接按照IAT实验的七个步骤进行按键反应。为避免顺序效应对结果的干扰，相容联合辨认任务与不相容联合辨认任务的顺序在实验中随机安排，这种设计确保了两组被试在任务流程上的可比性，同时通过随机化顺序减少潜在的实验偏差。具体实验范式程序如表1所示。

表1 实验流程

Table 1 Experimental procedure

实验顺序	任务描述	操作要求	举例
1	目标词辨认	高声望职业 -F 低声望职业 -J	律师 -F 农民 -J
2	属性词辨认	积极词汇 -F 消极词汇 -J	体面 -F 低微 -J
3	相容联合辨认（练习）	高声望职业 -F，积极词汇 -F 低声望职业 -J，消极词汇 -J	律师 -F；体面 -F 农民 -J；低微 -J
4	相容联合辨认（正式）	高声望职业 -F，积极词汇 -F 低声望职业 -J，消极词汇 -J	律师 -F；体面 -F 农民 -J；低微 -J

续表

实验顺序	任务描述	操作要求	举例
5	相反属性词辨认	积极词汇 -J, 消极词汇 -F	体面 -J; 低微 -F
6	不相容联合辨认 (练习)	高声望职业 -F, 消极词汇 -F 低声望职业 -J, 积极词汇 -	律师 -F; 低微 -F 农民 -J; 体面 -J
7	不相容联合辨认 (正式)	高声望职业 -F, 消极词汇 -F 低声望职业 -J, 积极词汇 -J	律师 -F; 低微 - 农民 -J; 体面 -J

2.7 数据处理

根据Greenwald对原始数据的处理要求, 将本实验中收集到的数据记录并整理到Excel表格中, 剔除错误率在20%以上的数据, 并将低于300毫秒的反应时数据按300毫秒计算, 高于3000毫秒的数据按3000毫秒计算 (Greenwald A G et al., 1998)。只计算第四部分与第七部分, 即正式实验部分的反应时数据。为了得到更为准确的正确反应时与内隐效应值, 在上述操作之后, 还需对数据进行优化。为减少被试操作初期可能出现的习惯误差影响, 实验数据处理时剔除了每个实验区块 (Block) 的首个试次记录。进一步对剩余有效试次的反应时数据进行自然对数转换 ($\ln(RT)$), 并计算各被试转换对数后的平均反应时, 将其作为统计分析指标。再将相容与不相容两部分得到的均值相减, 并除以数据的标准差, 得到效应值。研究结果部分所呈现的数据均为转换后数据。

3 研究结果

3.1 正确反应时结果

接受观点采择启动的被试与未接受观点采择启动的被试在相容与不相容任务中的正确反应时 (转换后的自然对数) 的描述性统计结果如表2所示。

表2 正确反应时的描述性统计结果

Table 2 Descriptive statistics of correct reaction times

组别	相容任务 ($M \pm SD$)	不相容任务 ($M \pm SD$)
有观点采择组	6.73 $\pm$ 0.22	7.03 $\pm$ 0.23
无观点采择组	6.60 $\pm$ 0.15	7.13 $\pm$ 0.25
总体	6.67 $\pm$ 0.20	7.08 $\pm$ 0.24

为进一步探究组别与任务类型对正确反应时的影响, 采用 2×2 重复测量方差进行分析, 结果如表3所示。

表3 2×2 重复测量方差分析对正确反应时的分析结果

Table 3 Results of the 2×2 repeated-measures ANOVA

on correct reaction times

变异来源	MS	df	F	p
组别	0.01	1	0.07	0.800
任务类型	4.28	1	273.26	<0.001
任务类型 $\times$ 组别	0.30	1	18.94	<0.001

数据结果表明, 组别的主效应不显著, 即不同组的被试在完成IAT任务时的整体正确反应时不存在显著差异, $F(1, 46) = 0.07, p > 0.05$ 。任务类型的主效应显著 $F(1, 46) = 273.26, p < 0.001$ 无论是接受还是未接受观点采择的被试在完成相容任务时 ($M \pm SD = 6.67 \pm 0.20$) 的正确反应时显著短于不相容任务 ($M \pm SD = 7.08 \pm 0.24$), 说明被试在实验中表现出显著的内隐职业声望刻板印象, 即更容易将大众认知中高社会评价职业与积极词汇、低社会评价职业与消极词汇进行关联。这种反应模式反映了被试在无意识层面对职业声望的社会认知倾向。该结果支持被试存在显著职业声望内隐效应的假设。组别与任务类型的交互效应显著, $F(1, 46) = 18.94, p < 0.001$ 。进一步进行简单效应分析, 固定组别, 比较任务类型差异, 在完成相容任务时, 接受观点采择的被试反应时显著长于未接受观点采择的被试 ($p = 0.028$); 在完成不相容任务时, 两组被试的反应时无显著差异 ($p = 0.164$), 即组别因素对正确反应时的影响仅在相容条件任务水平下显著, 而在不相容任务水平下不显著。

3.2 内隐效应值结果

在分析两组被试的内隐效应值差异之前, 还需对观点采择操作的有效性进行检验。以4为检验值, 即自评分数达到4分及4分以上为有效观点采择的期望值。采用单样本 t 检验将观点采择组被试自评分数与检验值进行比较, 结果发现 $t = 5.25, p < 0.001$, $Cohen d$ 为0.8, 说明该写作任务操作性有效。以内隐效应值为因变量, 为检验观点采择启动是否能够有效减少被试的内隐职业声望刻板印象, 本研究采用独立样本 t 检验, 以被试反应时转换成自然对数后的均值进行计算, 对观点采择组与控制组在相容联合任务和不相容联合任务中的内隐效应值 (两任务反应时差值除以标准差) 进行比较分析, 结果如表4所示。

表4 内隐效应值的描述统计结果

Table 4 Descriptive statistics of implicit effect sizes

有观点采择组 ($M \pm SD$)			无观点采择组 ($M \pm SD$)		
相容任务	不相容任务	效应值	相容任务	不相容任务	效应值
6.73 $\pm$ 0.22	7.04 $\pm$ 0.23	0.72 $\pm$ 0.35	6.69 $\pm$ 0.15	7.13 $\pm$ 0.25	1.18 $\pm$ 0.33

为进一步验证这一差异的显著性, 对两组的效应值

进行独立样本 t 检验分析,结果如表5所示。

表5 不同组别内隐效应值的独立样本 t 检验结果
Table 5 Independent-samples t -test results for implicit effect scores between groups

组别	效应值 ($M \pm SD$)	t	p
有观点采择组	0.72 $\pm$ 0.35	-4.82	<0.001
无观点采择组	1.18 $\pm$ 0.33		

结果显示 $t = -4.82$, $df = 48$, $p < 0.001$ 。表明观点采择对被试的内隐效应值具有显著影响,差异在0.001水平上具有统计学意义。即被试在接受观点采择启动后,其完成两类任务时反应时间的标准化差值显著低于未接受观点采择启动的被试,显示出启动观点采择对内隐职业声望刻板印象具有一定的削弱作用。

4 讨论

4.1 高中生存在内隐职业声望刻板印象原因分析

高中生存在明显的内隐职业声望刻板印象,该结果与以往研究一致(方家琪,2017)。首先从家庭教育角度进行分析,父母的职业价值观、社会地位及对子女的职业期望等因素可能会影响高中生的职业声望刻板印象。白福宝等人在研究中发现,积极家庭行为与高中生的自我概念清晰性、职业规划能力呈显著正相关;消极家庭行为则与上述两项能力表现出显著负相关关系(白福宝等,2024)。王献玲采用问卷调查的方式,对普通高中的职业生涯规划课程现状进行探究,发现大多数学校没有重视职业生涯规划课程的设计与规划,完善度与执行度都较低(王献玲,2002)。职业规划课程缺乏实践环节,学生对职业了解多停留在常识层面,加上学校评价体系常将成绩与未来职业关联,一定程度上强化了职业声望刻板印象。

从社会比较心理机制分析学生个人层面原因,高中生正处于自我认同形成阶段较为容易受到社会比较心理的影响。在学校与社交环境中,他们会不自觉地将自己的家庭背景、未来职业规划与他人进行比较。当看到身边同学的家庭背景优越,规划从事高社会评价职业时,会产生压力和焦虑,进而更倾向于追求该类型的职业。拥有良好经济条件的家庭能够给孩子提供更为便利的职业探索渠道,包括课程学习、网络设备、高质量社会资源等(辛璐等,2019)。

4.2 观点采择对内隐职业声望刻板印象的影响

在IAT实验中,通过配对 t 检验发现被试的内隐效应显著,这表明被试在内隐层面上更倾向于将积极词汇与大众认知中高社会评价职业、消极词汇与低社会评价职业相联系。观点采择对内隐职业声望刻板印象的影响可以从正确反应时与内隐效应值两个角度进行分析。实验

结果发现,观点采择启动并不能使被试的总体正确反应时快于无观点采择启动的被试。该结果的潜在解释为实验分类任务难度较低,两组被试均可通过控制加工快速完成按键反应,掩盖了组别整体反应时差异。

考虑到高中生在进行想象代入时可能面临一定难度,实验通过设置导向性较强的引导语帮助被试更有效地表达对反刻板印象的积极认知评价。在写作过程中观点采择策略在被试的内隐层面强化了对反刻板印象的认同感。但在2名被试的回答中,也看到了被试个人对农民这个职业的刻板评价,他们的描述是“种地就算种很多,种的时间很长,也不会有很大的成就”,“对于偏见,我很失落,因为我更向往高楼大厦的城市,而不是只困于小小的土地”。表明观点采择虽无法彻底消除内隐职业声望刻板印象,但在被试表现出更多积极认知时却也能够显著削弱这种刻板印象的影响力。

认知失调理论指出,当个体的观念和行为不一致时,会产生心理上的紧张和不快感,为了减少这种失调,个体往往会调整自己的态度(Festinger, 1957)。在职业声望刻板印象的情境中,被试原本持有如“大众高社会评价职业与积极属性相连,低社会评价职业与消极属性相连”的刻板认知。但在观点采择任务里,要求被试站在大多数人所认为的低社会评价职业从业者(如农民)的角度进行反驳,这一行为与他们原有的刻板认知产生冲突。为了缓解认知失调带来的不适,被试会调整对该职业的态度,减少消极刻板印象,增加积极评价。比如,当被试认真思考“假如自己是踏实肯干且发家致富的农民”这一情境并进行反驳后,会意识到农民职业并非像刻板印象中那样消极,进而在后续的IAT实验中,对不相容任务的反应时间缩短,体现出观点采择对刻板印象的改变作用。

基于自我认同理论分析,自我认同是个体对自己身份和价值的认知与感受,构建自我认同是个体在发展中努力追求的核心目标(孙名之,2018)。在观点采择任务中,被试以第一人称对职业偏见进行反驳,这一过程促使被试将自己与目标职业角色建立联系,在表达对目标职业的积极评价时,也在一定程度上构建了与该职业相关的自我认同。当被试说出“我靠自己的勤劳与智慧发家致富,我很厉害”时,他们在内心将自己与农民角色的积极特质相融合,这种新的自我认同影响了他们对职业声望的看法。被试会更加认同目标职业的价值,进而削弱职业声望刻板印象,在IAT实验中表现为对不相容任务的反应时缩短。

5 本研究局限与未来研究展望

5.1 本研究局限

被试选取存在局限性。本研究样本范围较为狭窄,由于不同地区文化、经济发展水平不同,加上学生职业

观念差异较大,因此难以代表更广泛的高中生群体。后续研究应扩大样本涵盖范围,持续纳入不同地区、不同层次学校学生,提高研究结果的普适性。

实验材料较为单一,实验材料中的职业词与属性词仅各有10个,且随着社会职业不断发展丰富,这些词汇缺乏与时俱进的特征。无法全面反映职业声望相关概念的复杂性。

观点采择策略深度不足,对观点采择的激活检验仍需要完善。尽管实验中设置了引导性的指导语,一定程度上帮助被试进行观点采择,但是由于指导语内容相对简单,未能充分考虑被试在代入过程中可能遇到的较为复杂的心理变化。后续可设计更丰富的引导内容。比如,增加背景故事与情感共鸣点,进一步增强观点采择效果。

5.2 未来研究展望

在未来的研究中,可持续扩大研究对象的数量和范畴,进一步探明更多群体内隐职业声望刻板印象的机制与特点。若条件更为充足,还可以探究不同文化背景下职业声望刻板印象差异,为职业教育和文化交流提供参考。

在技术使用方面可结合眼动技术、脑电技术等生理测量手段,更精准地捕捉被试在实验过程中的心理变化,深入了解内隐职业声望刻板印象的神经机制与生理表现。以现有观点采择策略为基础,不断探索更有效的干预方法,如结合角色扮演、小组讨论等活动,形成更为综合的干预方案,并长期跟踪干预效果,为降低职业声望刻板印象提供更具实践价值的策略。

6 研究结论

本研究通过内隐联想测验,测量内隐层面的职业声望刻板印象。进一步探讨观点采择策略对该刻板印象的干预效果,经过数据采集处理与分析,得出以下结论:

(1) 职业声望刻板印象在高中生内隐层面普遍存在。

(2) 当观点采择策略成功启动时,能够有效削弱内隐职业声望刻板印象。

参考文献

- [1] 佐斌,温芳芳. (2011). 职业刻板印象:自我卷入与评价偏向. *中国临床心理学杂志*, (2), 149-153.
- [2] 程利娜. (2008). 大学生内隐职业刻板印象的验证及其对就业的启示. *科技信息(学术研究)*, (1), 21, 23.
- [3] 侯东辉,郝兴昌. (2009). 高中生内隐和外显职业性别刻板印象关系. *心理科学*, (4), 850-853.
- [4] 周秀艳. (2011). 大学生性别角色与职业刻板印象、职业兴趣的关系研究(硕士学位论文). 山东师范大学.
- [5] 王秀贵. (2012). 大学生性别角色与职业性别刻板印象的

关系. *中国健康心理学杂志*, (8), 1248-1249.

- [6] Greenwald A G, McGhee D E & Schwartz J L K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1464-1480.
- [7] 姜晓琳,王鹏,王美芳. (2010). 大学生性别、性别角色与职业性别刻板印象的关系. *中国临床心理学杂志*, (3), 366-368.
- [8] Selman R. (1980). An analysis of "pure" perspective taking: Games and the delights of deception. In *The growth of interpersonal understanding: Developmental and clinical analyses* (pp. 49-68). Academic Press.
- [9] Shantz C U. (1983). Social cognition. In P. H. Mussen (Ed.), *Handbook of child psychology* (Vol. 3, pp. 495-555). Wiley.
- [10] Davis M H, Conklin L, Smith A & Luce C. (1996). Effect of perspective taking on the cognitive representation of persons: A merging of self and other. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(4), 713-726.
- [11] 丁芳. (2002). 论观点采择与皮亚杰的去自我中心化. *山东师范大学学报(人文社会科学版)*, (6), 111-113.
- [12] Galinsky A D & Moskowitz G B. (2000). Perspective-taking: Decreasing stereotype expression, stereotype accessibility, and in-group favoritism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(4), 708-724.
- [13] Batson C D, Polycarpou M P, Harmon-Jones E, Imhoff H J, Mitchener E C, Bednar L L, Klein T R & Highberger L. (1997). Empathy and attitudes: Can feeling for a member of a stigmatized group improve feelings toward the group? *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), 105-118.
- [14] 连淑芳,杨治良. (2009). 观点采择对内隐刻板印象的影响研究. *心理学探新*, 29(6), 75-78.
- [15] Cartei V, Oakhill J, Garnham A & Reby D. (2020). "This is what a mechanic sounds like": Children's vocal control reveals implicit occupational stereotypes. *Psychological Science*, 31(8), 957-967.
- [16] Todd A R, Galinsky A D & Bodenhausen G V. (2012). Perspective taking undermines stereotype maintenance processes: Evidence from social memory, behavior explanation, and information solicitation. *Social Cognition*, 30(1), 94-108.
- [17] 阮征. (2015). 观点采择方式和采择对象规模对老年人内隐偏见的影响(硕士学位论文). 苏州大学.
- [18] Dovidio J F, Evans N & Tyler R B. (1986). Racial stereotypes: The contents of their cognitive representations. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22(1), 22-37.
- [19] Wang C S, Lee M, Ku G & Leung A K. (2018). The cultural boundaries of perspective-taking: When and why

- perspective-taking reduces stereotyping. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(1), 1–16.
- [20] 刘聪慧. (2014). 权力对职业性别刻板印象的影响研究 (硕士学位论文). 苏州大学.
- [21] Wu Y & Zhang Y. (2021). The impact of perspective taking on obesity stereotypes: The dual mediating effects of self-other overlap and empathy. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 643708.
- [22] 李金苒. (2013). 观点采择对职业性别刻板印象的影响 (硕士学位论文). 华中科技大学.
- [23] 孙炳海, 苗德露, 李伟健, 张倩. (2011). 大学生的观点采择与助人行为: 群体关系与共情反应的不同作用. *心理发展与教育*, (5), 491–497.
- [24] 江欣悦. (2017). 观点采择对内隐艾滋病污名的影响及其机制 (硕士学位论文). 宁波大学.
- [25] 方家琪. (2017). 高中生内隐职业声望刻板印象及其内容的实验研究 (硕士学位论文). 辽宁师范大学.
- [26] 胡志海. (2005). 大学生职业性别刻板印象的内隐研究. *心理科学*, (5), 1122–1125.
- [27] 白福宝, 温燕, 王钊妮. (2024). 高中生家庭功能与职业规划能力的关系——自我概念清晰性的中介作用. *龙岩学院学报*, 42(5), 105–109.
- [28] 王献玲. (2022). 普通高中学生职业生涯规划的现状与改进策略. *教学与管理*, (3), 25–29.
- [29] 辛璐, 周文霞, 唐方成. (2019). 职业成功观清晰度的前因变量及其作用机制——社会认知生涯理论 (SCCT) 视角. *经济管理*, 41(4), 127–141.
- [30] Festinger L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press.
- [31] 埃里克森 E. H. (2018). *同一性: 青少年认同机制* (孙名之译) (第2版). 中央编译出版社.

The Impact of Perspective-taking on High School Students' Implicit Stereotypes of Occupational Prestige

Wei Yan

Faculty of Education, Guangxi Normal University, Guilin

Abstract: Although the concept of occupational equality has long been widely recognized, people's stereotyped perceptions of occupational prestige remain deeply entrenched. Senior high school students are at a critical stage of career exploration and value formation, yet existing empirical research lacks investigations into their occupational prestige stereotypes and the underlying influencing factors. The present study recruited 58 senior high school students from a middle school in Guangxi as participants and adopted the Implicit Association Test (IAT) paradigm. It aimed to explore the characteristics of implicit occupational prestige stereotypes among adolescents and explore the effect of perspective-taking strategies on such implicit stereotypes. The results revealed that implicit occupational prestige stereotypes were prevalent among the student sample, and priming perspective-taking significantly reduced the effect size of implicit stereotypes. This research expands the body of literature on adolescent career planning and provides theoretical implications for future studies seeking to refine career education practices.

Key words: Perspective-taking; Occupational prestige stereotype; Implicit association test