

大学生对普通高校求职者工作能力的内隐污名:来自SEB的证据

沈潘艳^{1,2,3}, 辛勇^{2,3}, 兰继军¹

(1.陕西师范大学心理学院,西安710062;2.西南科技大学法学院,绵阳621010;

3.四川绵阳未成年人心理成长指导与研究中心,绵阳621010)

【摘要】 目的:考察重点高校大学生对普通高校求职者是否存在工作能力的内隐公众污名,同时考察普通高校大学生对自身工作能力是否存在内隐自我污名。**方法:**采用刻板解释偏差测量问卷对106名重点高校学生和81名普通高校学生进行测量。**结果:**重点高校大学生和普通高校大学生均对普通高校求职者工作能力强的行为做了更多的解释;他们倾向于将普通高校求职者工作能力强的行为归因为外部因素,将其工作能力弱的行为归因为内部因素,对重点高校求职者行为的归因正好与普通高校求职者相反。**结论:**重点高校大学生对普通高校求职者存在工作能力的内隐公众污名,普通高校大学生对自身工作能力存在内隐自我污名。

【关键词】 公众污名;自我污名;内隐;刻板解释偏差

中图分类号: R395.1

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2016.03.009

Implicit Stigma to the General College Candidate' Working Ability among University Students with SEB

SHEN Pan-yan^{1,2,3}, XIN Yong^{2,3}, LAN Ji-jun¹

¹School of Psychology, Shaanxi Normal University, Xi'an 710062, China;

²Institute of Law, Southwest University of Science and Technology, Mianyang, Sichuan 621010, China;

³Research and Instruction Center of Mianyang Adolescents' Psychological Growth, Mianyang, Sichuan 621010, China

【Abstract】 Objective: To explore whether the famous university students have implicit public stigma to the general college candidate' working ability, and explore whether the general college students have implicit self-stigma to themselves. **Methods:** 106 students from the famous university and 81 students from the general college finished the Stereotypic Explanatory Bias Questionnaires. **Results:** Both students from the famous university and general college made more explanation for the positive behaviors of the general college candidate. For the candidates who graduated from the general college, the participants were inclined to attribute their positive behaviors to internal factor and attribute their negative behaviors to external factor. For the candidates who graduated from the famous university, the attribution was just the opposite as those candidates from general college. **Conclusion:** The famous university students have implicit public stigma to the general college candidate' working ability, the general college students have implicit self-stigma to themselves.

【Key words】 Public stigma; Self-stigma; Implicit; Stereotypic explanatory bias

污名(Stigma)是一种标志或标签,表明被污名对象具有不受欢迎的负面特性,导致其个人价值和社会身份被贬损,是对被污名对象的消极态度^[1]或消极刻板印象^[2],可分为公众污名和自我污名。公众污名(Public Stigma)是大多数社会群体对被污名群体持有刻板印象、表现出敌对行为的现象。自我污名(Self-stigma)是被污名群体成员将污名化态度指向自己而产生的反应^[3]。公众污名与自我污名紧密联系,自我污名是公众污名的延续^[4]。

如今,非985和211高校求职者在就业时经常会遭遇“学历歧视”的尴尬,即招聘单位要求应聘者毕业于985或211高校,否则不予考虑。甚至不少985或211高校的硕士或博士都因本科是非985或211高校而遭到拒绝。这种现象之所以存在,其中一个原因可能是因为人们对非985和211高校求职者存在工作能力污名,即认为非985和211高校的求职者工作能力不如985或211高校的求职者。大学生是就业场中的主角,他们对于非985和211高校的求职者是否存在工作能力污名呢?在“学历歧视”中,985或211高校学生处于相对优势的地位,非985和211高校大学生则是受害者。由于这两类群体在这一事件中的处境不同,本研究将分别探讨他们对非985

【基金项目】 四川省心理健康教育研究中心项目;西南科技大学繁荣哲学社会科学支持计划项目(13sxt009);西南科技大学实验室开放基金项目(15xnf28)

通讯作者:兰继军

和211高校求职者工作能力的污名态度,即985或211高校学生对非985和211高校求职者的工作能力是否存在公众污名,非985和211高校学生对自身的工作能力是否存在自我污名?为了叙述的方便,将985或211高校统称为重点高校,非985和211高校统称为普通高校。

随着内隐社会认知(Implicit Social Cognition)概念的提出^[5],内隐态度逐渐成为了态度研究的热点。研究表明,外显态度和内隐态度并不一定一致,内隐态度更加真实可靠^[6,7],且更能预测人们未来的真实行为^[2]。刻板解释偏差(Stereotypic Explanatory Bias, SEB)是人们在与其刻板印象不一致的情境中所表现出的解释偏差。这种方法将归因作为切入点,并引入了实际生活情境,能自然激发个体的内隐态度^[8]。众多研究证实刻板解释偏差是测量内隐态度的一种有效方法^[9-11]。

1 对象与方法

1.1 被试

大学生187人,其中重点高校学生106人,普通高校学生81人。为了避免被试在刻板解释偏差问卷中看到自己学校的校名,所选取的被试均不是刻板解释偏差问卷中所选取的重点高校和普通高校的学生。

1.2 刻板解释偏差问卷的编制

1.2.1 主语的确定 第一步,在教育部网站公布的985或211高校以及非985和211高校名单中,挑选出20所985或211高校作为重点高校概念词,20所非985和211高校作为普通高校概念词。为了避免学校名称中出现有关学校学科特色的信息,所选取的高校名称均为四个字,即“**大学”,而非“**师范大学”、“**理工大学”、“**交通大学”等。第二步,随机选取大学生30人(非正式实验的被试),请他们就这些高校的著名程度进行1-5级评分,分数越高表示该高校越著名,属于重点高校;分数越低表示该高校越不著名,属于普通高校。第三步,计算每所高校的平均得分,分别选取得分最高和得分最低的8所高校作为本实验中重点高校和普通高校的概念词。第四步,将选取的重点高校概念词和普通高校概念词分别与16个姓氏(例如,小王、小吴等)组合成为刻板解释偏差问卷中SEB项目的主语,即求职者。在此仅仅出现求职者的姓氏而无名字,是为了避免求职者名字中可能隐含的性别信息。

1.2.2 行为事件的确定 第一步,在对大学生、高

校教师和人力资源主管等人员访谈的基础上,初步确定了代表求职者在应聘或工作中表现工作能力强的行为事件各4项。代表工作能力强的行为事件是:得到公司高层的赏识、被微软录用、被评为先进工作者、带领大家将一小企业发展为国内龙头企业;代表工作能力弱的行为事件是:年终考核不合格、多次应聘被拒、撰写的方案被否定、毕业三年未找到工作。第二步,随机选取大学生30人(非正式实验的被试),请他们就这些行为事件所代表工作能力的强弱程度进行1-5级评分,分数越高表示该行为代表工作能力越强,分数越低表示该行为代表工作能力越弱。第三步,计算两类行为事件的平均得分并进行差异检验,结果发现,两类行为事件的得分差异显著($t_{(29)}=12.328, P<0.001$),这表明两类行为事件的代表性较强。

1.2.3 问卷的形成 将确定的每个行为事件同时与一个重点高校求职者和一个普通高校求职者匹配,这样就形成了16个SEB项目。为了防止被试在同一份问卷中同时读到有关重点高校求职者和普通高校求职者同一个行为事件的SEB项目,设计了两个版本的SEB问卷(“SEB问卷1”和“SEB问卷2”),将涉及重点高校求职者和普通高校求职者同一行为事件的SEB项目分别放到两个版本的问卷中。在问卷中还插入了4句无关的中性句子,称为填充项目。4个填充项目的主语无学校和名字信息,只有姓氏(例如,小张、小李等),所描述的是日常生活事件,如“小张昨天晚上打了一个通宵的网络游戏”。这样,两个版本的SEB问卷均包括8个SEB项目(重点高校求职者工作能力强的行为、重点高校求职者工作能力弱的行为、普通高校求职者工作能力强的行为、普通高校求职者工作能力弱的行为各2项)和4个填充项目。“SEB问卷1”和“SEB问卷2”虽然内容有所不同,但所包含的项目类别相同,属于同质性问卷。为了平衡疲劳效应,避免被试前面多写后面少写给实验带来的影响,分别将两个版本的12个项目随机排列,在随机排列的基础上将12个项目进行拉丁方排序成12种形式的问卷。这样,每个版本12种形式的问卷内容相同,但顺序不一样,可以在被试间平衡疲劳效应。

1.3 施测过程

将“SEB问卷1”或“SEB问卷2”随机发放给被试,进行纸笔测验。测验时告知被试这是一个发散性思维测验,要求被试根据前半句的题干填写任何想到的理由。

1.4 实验设计

本实验采用2*2*2的混合实验设计。其中自变量A为被试的学校(被试间设计),分为重点高校和普通高校2个水平;自变量B为SEB项目中求职者(被试内设计),分为重点高校求职者和普通高校求职者2个水平;自变量C为SEB项目中行为事件与刻板印象的一致性(被试内设计),分为一致和不一致2个水平。行为事件与刻板印象一致是指重点高校求职者与工作能力强的行为组合、普通高校求职者与工作能力弱的行为组合;不一致是指重点高校求职者与工作能力强的行为组合、普通高校求职者与工作能力弱的行为组合。因变量为被试给每个SEB项目做出的归因数量。

1.5 数据处理

由两名心理学专业教师充当评分者,分别对SEB项目中被试填写的内容进行分类编码并计算SEB分值。如果被试填写的内容是关于行为事件的理由,则每写出一条理由记1分;如果被试的回答仅仅是简单重复了行为事件的意思或应该出现的后续行为,则将其视为无效回答不以计分。如SEB项目“毕业于**大学的小王,多次被评为公司先进工作者”,若被试填写“他工作认真”或“他很能干”,这种回答提供的是一个理由,记1分;若被试回答的是“他该请客吃饭了”,这一回答写出的是主人公该有的后续行为,则不记分。两个评分者都完成SEB分值计算后,对评分者评分的一致性进行检验,结果表明两个评分者的评分较为一致($r=0.89, P<0.001$)。最后,取两个评分者评分的平均值作为下一步计算分值的根据。

2 结 果

2.1 总体的SEB分值

针对被试的每份问卷,首先计算出四类句子解释的总数量:重点高校求职者工作能力强的解释总数,记为FF;重点高校求职者工作能力弱的解释总数,记为FM;普通高校求职者工作能力弱的解释总数,记为MM;普通高校求职者工作能力强的解释总数,记为MF。用与刻板印象不一致的解释总数减去与刻板印象一致的解释总数,这样针对SEB项目中不同的求职者,每位被试都有两个SEB分值($SEB1=FM-FF, SEB2=MF-MM$)。在理论上,如果被试对求职者不存在任何系统的刻板印象,则被试对行为与刻板印象一致和不一致的句子的解释总数应该没有差异,即SEB与0不存在显著差异。反之,如果被试

对求职者存在显著的刻板印象,则SEB分值与0将存在显著差异。实验所获得的SEB分值见表1。从表1可以看出,重点高校大学生和普通高校大学生的SEB1和SEB2分数均显著高于0。

表1 SEB分值统计表(*t*检验,与0比较)

被试	n	M	SD	<i>t</i>
SEB1(重点高校求职者)	106	0.63	1.98	3.29***
普通高校求职者	81	0.64	1.89	3.05**
SEB2(重点高校求职者)	106	0.54	1.90	2.92***
普通高校求职者	81	0.56	1.70	2.95**

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$

表2 SEB3均值情况表

求职者	一致性	M	SD
重点高校求职者	一致(工作能力强的行为)	-1.52	1.91
	不一致(工作能力弱的行为)	1.39	2.42
普通高校求职者	不一致(工作能力强的行为)	1.45	2.54
	一致(工作能力弱的行为)	-1.70	1.83

2.2 内-外归因情况下SEB测量的结果

分别计算被试做出内归因和外归因的数量,将后者减去前者得到SEB3。

首先分析了被试学校(A因素)、求职者(B因素)和行为与刻板印象的一致性(C因素)对SEB3的影响。三因素方差分析结果发现,行为与刻板印象的一致性主效应极其显著($F_{(1,185)}=248.81, P<0.001$),被试学校的主效应不显著($F_{(1,185)}=0.18, P>0.05$),求职者的主效应不显著($F_{(1,185)}=0.02, P>0.05$),A和B的交互作用不显著($F_{(1,185)}=2.89, P>0.05$),A和C的交互作用不显著($F_{(1,185)}=1.61, P>0.05$),B和C的交互作用不显著($F_{(1,185)}=0.69, P>0.05$),A、B、C三者的交互作用也不显著($F_{(1,185)}=0.02, P>0.05$)。SEB3在不同求职者和行为与刻板印象一致或不一致情况下的均值见表2。从表2可以进一步看出,重点高校求职者工作能力弱的SEB3>0,而工作能力强的SEB3<0;普通高校求职者的情况正好相反。

3 讨 论

SEB1、SEB2和SEB3的实验结果均表明,被试对于求职者的态度较为一致,他们均认为重点高校求职者工作能力更强,普通高校求职者工作能力更弱。从群体偏爱来看,重点高校学生存在内群体偏爱,普通高校学生存在外群体偏爱。研究表明,优势群体会出现内群体偏爱,弱势群体则会对外群体存在外群体偏爱^[12],这说明在重点高校大学生认为自己是一个相对优势的群体,而普通高校大学生则认为自己是弱势群体。

人们在对个体的行为、情绪反应等做出归因时,往往会将与刻板印象不一致的行为归因为外部原因或内部不稳定因素,将与刻板印象一致的行为归因为内部稳定因素^[13,14]。对SEB3的分析发现,大学生倾向于将重点高校求职者工作能力强的行为归因为内部因素,如能力、人格特点等,将其工作能力弱的行为归因为外部因素,如运气、家境、他人帮助等;对普通高校求职者行为的归因正好与重点高校求职者相反。举例来说,当行为事件为“被微软公司录用”且主语为重点高校求职者时,被试写出的原因多为“专业技能强”、“具有丰富的编程经验”;但当主语为普通高校求职者时,被试写出的原因多为“有亲戚在微软”、“有‘干爹’帮忙”。这表明重点高校求职者工作能力强的行为符合大学生对其的刻板印象。如当SEB项目为重点高校求职者工作能力强的行为时,不少被试写出了这样的话语:“正常”、“重点大学培养出来的学生就是好”。但当普通高校求职者出现工作能力强的行为时,被试往往持怀疑态度,如有被试直接写出了这样的话语:“不可能”、“HR脑子进水了”、“做梦呢吧”、“走狗屎运了”、“在微软当清洁工吧”、“肌肉发达,可以当搬运工”。

本研究发现,重点高校大学生对普通高校求职者存在工作能力的公众污名,普通高校大学生对自身工作能力存在自我污名。对于被污名者而言,他们必定会采取一定的策略来应对这种污名,其中最为基础的应对策略就是否定策略,即通过否定污名的准确性或否定污名与自我的相关性来维持自我的完整性^[15]。在本研究中,同样发现不少普通高校大学生(甚至有个别重点高校大学生)使用否定策略来应对工作能力污名。如当SEB项目为“普通高校求职者工作能力强的行为”时,有被试写出了类似这样的话语:“没人规定普通大学的毕业生不能这样,好的大学也有人渣,稍差的大学也有牛人”、“毕业于普通院校的学生也同样具有好的能力”、“成绩学历学校永远不是最成功的关键因素,最重要的是人本身”、“学历背景与能力不挂钩。”这反映出普通高校大学生对于重点高校-普通高校求职者较为矛盾的态度:一方面对自身工作能力存在自我污名,但同时又否定这种污名。这可能是由于普通高校大学生一方面受当前就业现状,尤其是就业市场中客观存在的“学历歧视”的影响,从而认可了这种污名。如不少被试在回答中直接写到了有关求职者学校方面的原因:“毕业于好学校”、“学校牛,被人高看一头”、“学校没有名气”、“**大学不是一流名牌大学,毕业

于此,故不受重视”、“学校名气影响了找工作,很多公司想要985、211”。另一方面,他们也深知毕业学校与工作能力并无直接因果关系,所以才会否定这种污名。

事实上,求职者毕业于重点高校还是普通高校,主要是由高考的分数决定的,这并不能代表其大学毕业时工作能力的强弱。但当出现了“学历歧视”,当人们戴着“有色眼镜”看待普通高校求职者时,往往不能全面客观地评价他们。这种片面主观的评价会导致他们在求职时遭到否定、拒绝和排斥。同时,当普通高校大学生感受到社会对其工作能力的负面态度时,势必会产生威胁感,这种威胁感会对其在应聘中、工作中的行为表现产生不利的影响。现实生活中我们也会发现,不少普通高校大学生认为自己毕业学校不好,在找工作时缺乏自信、甚至自暴自弃、应付了事。不仅如此,由于普通高校大学生身份是在一上大学时就固定了,几乎没有改变的可能性,因此不少普通高校大学生在日常的学习和生活中会出现缺乏学习动力和信心、敷衍了事、自暴自弃等不良行为。而这样的应对方式往往又会导致他们在残酷的就业市场中缺乏竞争力,从而验证了普通高校求职者工作能力污名。

应对普通高校求职者工作能力污名,首先需要国家相关政策的推进,消除就业中的各种歧视,营造出公平合理的就业环境。其次,研究表明,无偏见动机能对自动激活的刻板印象进行调整,从而表现出无偏见行为^[16],因此招聘单位应该主动调整对普通高校求职者工作能力的污名态度,不要以校取人。普通高校大学生不要自轻自贱,而是要重视自身能力的培养,用实力证明自己。此外,研究还表明,反刻板印象信息能够减弱刻板印象威胁效应,抑制刻板印象^[17,18]。因此,普通高校应多给学生提供普通高校学生求职成功的案例,提升学生求职效能感。

参 考 文 献

- 1 Yang LH, Kleinman A, Bruce G, Link, et al. Culture and stigma: Adding moral experience to stigma theory. *Social Science and Medicine*, 2007, 64(7): 1524-1535
- 2 张宝山,俞国良. 污名现象及其心理效应. *心理科学进展*, 2007, 15(6): 993-1001
- 3 Corrigan PW, Kerr A, Knudsen L. The stigma of mental illness: Explanatory models and methods for change. *Applied and Preventive Psychology*, 2005, 11(3): 179-190
- 4 陶鹏. 公众污名,自我污名和媒介污名:虚拟社会泛污名化现象的三维解读. *广东行政学院学报*, 2014, 26(1): 39-44

- 6 Kernis MH, Goldman BM. A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2006, 38: 283-357
- 7 Wood AM, Linley PA, Maltby J, et al. The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization and the development of the authenticity scale. *Journal of Counseling Psychology*, 2008, 55(3): 385-399
- 8 Lopez FG, Rice KG. Preliminary development and validation of a measure of relationship authenticity. *Journal of Counseling Psychology*, 2006, 53(3): 362-371
- 9 Walumbwa FO, Avolio BJ, Gardner WL, et al. Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 2008, 34(1): 89-126
- 10 王震, 宋萌, 孙健敏. 真实型领导: 概念、测量、形成与作用. *心理科学进展*, 2014, 22(3): 458-473
- 11 张珊珊, 张建新. 领导-团队投入匹配对团队绩效的影响: 团队满意度氛围的作用. *心理科学*, 2014, 37(1): 140-145
- 12 段锦云, 凌斌. 中国背景下员工建言行为结构及中庸思维对其的影响. *心理学报*, 2011, 43(10): 1185-1197
- 13 黄亮. 中国企业员工工作幸福感的维度结构研究. *中央财经大学学报*, 2014, 10: 84-112
- 14 Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE. *Multivariate data analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 2010
- 15 Pavlou PA, Liang HG, Xue YJ. Understanding and mitigating uncertainty in online exchange relationships: A principal-agent perspective. *MIS Quarterly*, 2007, 31(1): 105-136
- 16 Suh EM. Culture, identity consistency, and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2002, 83(6): 1378-1391
- 17 English T, Chen S. Culture and self-concept stability: Consistency across and within contexts among Asian Americans and European Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2007, 93(3): 478-490
- 18 Robinson OC, Lopez FG, Ramos K, et al. Authenticity, social context, and well-being in the United States, England, and Russia: A three country comparative analysis. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 2013, 44(5): 719-737
- 19 Church AT, Katigbak MS, Ibanez-Reyes J, et al. Relating self-concept consistency to hedonic and eudaimonic well-being in eight cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 2014, 45(5): 695-712

(收稿日期:2015-10-23)

(上接第424页)

- 5 Greenwald AG, Banaji MR. Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 1995, 102(1): 4-27
- 6 吴明证. 态度强度对内隐—外显态度关系的调节作用研究. *心理科学*, 2005, 28(2): 388-391
- 7 杨治良, 高桦, 郭力平. 社会认知具有更强的内隐性——兼论内隐和外显的“钢筋水泥”关系. *心理学报*, 1998, 30(1): 1-6
- 8 Sekaquaptewa D, Espinoza P, Thompson M, et al. Stereotypic explanatory bias: Implicit stereotyping as a predictor of discrimination. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2003, 39(1): 75-82
- 9 俞海运, 梁宁建. 刻板解释偏差测量. *心理科学*, 2005, 28(1): 42-44
- 10 陈晓惠, 方明, 余益兵. 大学生内隐心理疾病污名的刻板解释偏差研究. *中国临床心理学杂志*, 2012, 20(6): 846-848, 853
- 11 陈晓惠, 毕兰凤, 余益兵. 大学生对农民工的内隐身份污名: 基于刻板解释偏差的探索. *中国临床心理学杂志*, 2013, 21(3): 372-375
- 12 Jost JT, Pelham BW, Carvallo MR. Non-conscious forms of system justification: Implicit and behavioral preferences for higher status groups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2002, 38(6): 586-602
- 13 李林仙. 关于性别角色刻板观念的一些研究. *心理学动态*, 1995, 4: 17-22
- 14 张艳红, 佐斌. 情绪性别刻板印象的归因解释. *中国临床心理学杂志*, 2011, 19(5): 578-581
- 15 柴民权, 管健. 代际农民工的社会认同管理: 基于刻板印象威胁应对策略的视角. *社会科学*, 2013, 11: 54-65
- 16 张陆, 佐斌. 偏见的消融——无偏见动机的抑制作用. *中国临床心理学杂志*, 2013, 21(6): 912-915, 923
- 17 宋淑娟, 刘华山. 反刻板印象信息对减弱性别刻板印象威胁效应的作用. *中国临床心理学杂志*, 2014, 22(3): 386-389
- 18 王美芳, 杨峰, 顾吉有, 等. 反刻板印象对内隐性别刻板印象的影响: 情绪的调节作用. *中国临床心理学杂志*, 2015, 23(3): 726-430, 462

(收稿日期:2015-11-04)