

“双危”还是“保护”？ 自我类别效价对刻板印象改变的影响*

魏 谨¹, 佐 斌²

(1. 武汉城市职业学院旅游与酒店管理学院, 武汉 430070; 2. 中山大学心理学系, 广州 510006)

摘 要:双危假说认为,与单一消极类别群体相比,人们对双消极类别群体的刻板印象改变更消极。为检验评价者自我类别效价是否构成双危假说的边界条件,研究1 激活被试的消极类别来考察评价双方共享一个消极类别后的刻板印象改变,研究2 情境化启动被试的现实类别以考察被试与双类别评价对象共享类别后的刻板印象改变。结果发现:(1)面对双消极类别群体,积极自我类别者的刻板印象改变恶化,表现出“双危”特征,消极自我类别者的刻板印象改变不显著,表现出“保护”特征。(2)消极自我类别评价者对外积极群体的刻板印象改变更积极,积极自我类别评价者对与自己共享一个积极类别的双类别群体的刻板印象改变更积极。总的来说,刻板印象改变受到评价者自我类别效价的调节。

关键词:双危假说;自我归类;自我类别效价;交叉分类;刻板印象改变

中图分类号:B848

文献标志码:A

文章编号:1003–5184(2024)03–0257–07

1 引言

与简单分类相比,使用以多元视角为特征的多重分类(Multiple Categorization)开展社会认知,不仅更贴近人的多样性现实,也被证明是改善刻板印象等社会性偏向的有效方式(Hogg et al., 2017)。然而多重分类并非总是有效的。研究发现,与单一消极类别的黑人或女性相比,黑人女性遭受女性身份与黑人身份的双重贬损,将经历更多身份压力和歧视(Buchanan & Fitzgerald, 2008)。另一项基于50万份工资数据的研究使用性别、种族、年龄和残疾维度发现,双消极类别个体比单一消极类别个体的工资更低,且个体所拥有的消极类别越多,受到的薪酬罚金越高(Woodhams et al., 2015)。研究者因此提炼出双危假说(Double jeopardy hypothesis):与单一消极类别群体或个体相比,双消极类别群体或个体的污名化程度更高,他们可能同时经受两种消极身份的刻板印象压力,受到更严重的偏见与歧视(Kang & Bodenhausen, 2015)。“双危”中的“双”指代个体的两个(或以上)显著的社会类别,“危”则规定了该类别的效价是消极的,同时隐含了评价恶化的可能性结果。

在“双”与“危”的限定下,检验该假说的多重分类研究常具备三大共性:一是通常使用多重分类的

最简操作范式——交叉分类(Cross-Categorization)开展研究,它以使用2个分维度划分群体并开展群际知觉为主要特征(黎倩等, 2009)。交叉分类时,评价双方可形成双内群体(II)、内群体/外群体(IO/OI)和双外群体(OO)四种类别群体(I: In-group, O: Out-group)(Doise et al., 1978)。以性别(男/女)与年龄(老/青)维度为例:对青年女性而言,老年女性是OI群体,老年男性是OO群体,青年女性是II群体,青年男性是IO群体。二是目标群体所属的双类别的效价都是消极的,即每个单一类别的刻板印象评价都是消极的;三是这些研究多以刻板印象改善和偏见降低为主要领域,常用的比较基线是某一简单分类条件下的评价结果,即比较OI和OO与简单外群体O的刻板印象改变差异。

尽管双危现象广泛地存在于社会生活中,但刻板印象形成与改变并非只遵循社会类别信息的简单叠加,因此双危假说可能也存在例外。如尽管人们对“黑人女性”总体刻板印象相对消极,但对其攻击性评价却显著低于黑人。对此Kang在刻板印象内容模型(Stereotype Content Model, SCM)(Fiske et al., 2007)的基础上指出,当目标群体所拥有的两个类别在热情和能力维度上一致时,刻板印象会增强,而当两个类别存在预期冲突时,刻板印象则可能降

* 基金项目:国家社会科学基金重大项目(18ZDA331),湖北省教育厅哲学社会科学研究项目(23G120),武汉市教育科学规划重点项目(2022A084)资助。

通信作者:佐斌, E-mail: zuobin@mail.ccnu.edu.cn。

低甚至消失(Kang & Bodenhausen, 2015)。Kang 等使用类别预期冲突揭示了双危假说例外的心理机制,但这种解释仍立足于类别结合的认知加工视角。类别间在热情或能力维度上的互抗所起到改善刻板印象的作用,本质上还是源于类别刻板印象的叠加(Craig & Lipp, 2018; 宋静静等, 2017)。此时,面对一个双类别消极对象,评价者仍是以第三方视角开展相对客观的社会认知,评价对象的社会类别仍被当作刻板印象改变的唯一因素。

同为社会中人,评价者与评价对象的多重类别共同影响着刻板印象的形成与改变(Damer et al., 2019)。根据社会认同理论(Social Identity Theory)和自我归类理论(Self Categorization Theory)(Hornsey, 2008),评价者自我类别的改变会带来其对自身感知的一系列变化(Reynolds & Subasic, 2016)。尽管这一结论已在简单分类研究中得到了基本共识,但多重分类研究的相关研究仍相对薄弱(Hogg et al., 2017)。评价者对自身类别是积极的或消极的感知,可能构成双危假说例外的边界条件吗?

个体使用类别建构自我概念的过程称为自我归类(Self - Categorization)(Turner, 1999),是通过比较而确定一些类别刺激与自我相同(等同、相似、等价、互换等)的认知聚合过程。经由自我归类,个体将群体规范和外部标准内化为个体规范(Turner et al., 2012)。当个体把自己归类为某一群体成员时,会把自己看作某个社会类别中可交换的范例,社会认知也会因此戴上“群体”的滤镜(Turner et al., 1987)。由于自我归类过程受到自我提升(Self - Enhancement)和减少不确定性(Uncertainty Reduction)两个基本动机的影响(李春, 宫秀丽, 2006)。因此开展自我归类时,个体一般会更倾向于保留或使用积极或重要的类别,分离、回避或弃用相对消极或不重要的类别。自我归类论认为,个体对内、外群体开展积极区分能有效提升自尊。自我归类的积极偏向和自尊动机的驱动,使内群体偏爱和外群体贬损成为一种普遍的群际心理(Abrams & Hogg, 1988)。

然而,社会中的多重类别中难免存在重要却又消极的自我类别,受到类别可及性和匹配性的交互影响(Hornsey, 2008),消极的自我归类也时常发生。当消极类别显著时,个体在心理上就从属于消极群体。简单分类的相关研究发现,除自尊动机外,消极群体成员还可能受到系统公正动机(System Justification Motives)的影响,表现出对内群体的矛盾态度(Jost & Burgess, 2000)和外群体偏爱(Jost et al., 2002)。后续研究发现,消极群体成员并不能完

全抛弃其消极的内群体身份,他们会继续投入认知资源来保护对内群体的看法,在接受不利现状的同时寻找内群体的其他优势,表现出内群体保护(Coull et al., 2001; Owuamalam et al., 2019)。可见,自我归类的差异,即个体使用不同效价(积极/消极)的类别建构自我时,对内外群体的感知与态度有很大影响。尽管相关结论在简单分类的研究中得到了充分验证,但在检验双危假说例外边界的相关研究中,评价者的自我类别效价(积极或消极)常常是被忽略的主观因素。

采用交叉分类范式探讨评价者自我类别效价对刻板印象改变的影响。在类别选择时有两个考虑:(1)交叉类别效价的操作。检验双危假说是否成立,需要目标对象的两个消极社会类别同时显著。为了与简单分类结果比较,将第二类别设置为交叉类别。交叉类别是指评价者与评价对象共享的社会类别,因此,交叉类别既是评价者的自我类别,也是目标群体所属的且评价者要开展印象评价的社会类别。因此,确保交叉类别的消极效价是一个重要条件。根据人本主义观点,自我实现是“个体成为一个有能力的个体”的愿望,因此以低能力为主要特征的类别,更可能成为匹配研究需要的消极类别(Turnley & Bolino, 2001)。(2)现实类别与人工类别的使用。社会心理学研究使用现实类别更具生态效度,如性别、年龄、种族、教育程度、收入、职业等社会维度。而使用人工类别则重在寻找交叉分类影响刻板印象的最低条件(Derous et al., 2012)。接下来将分别在两个研究中使用现实和人工对研究目标进行检验。

研究1将通过激活被试在现实生活中的消极自我类别,检验当评价者和评价对象共享这个消极类别后的刻板印象改变情况。研究2采用遥远星球范式创设一个纯粹的外群体,请被试开展刻板印象评价,此基础上情景化启动被试的现实类别(积极或消极),考察不同类别效价的被试与该外群体成员共享这个积极或消极类别后,刻板印象改变的情况。

2 研究1 自我类别效价对双消极类别刻板印象改变的影响

研究1前测以真实生活中消极类别群体为评价对象,接着启动被试的自我类别效价(积极/消极),后测考察交叉分类后的刻板印象改变情况。双危假说源于种族偏见,中国的种族问题并不凸显。为了匹配双危假说的原始思路,同时兼顾本土国情,拟选择体胖者作为基线类别。体胖者被视作继黑人类别后,最后一种社会可接受的(Social acceptable)污名类别和歧视对象(Puhl & Heuer, 2009)。为了确保

交叉类别效价是消极的,同时兼顾取样便利,拟选择专科类别作为交叉类别。

检验专科生类别是否具有消极效价,需激活被试的专/本科生身份,将采用三元归类任务(Triple Crossed - Categorization Task, TCCT)操作自我归类(Van Dommelen et al., 2015)。该范式是一种评估多重身份的包容性和结构的方法,最初版本由24张虚构人物的“身份证”组成,呈现宗教、国籍和种族三个维度的成员身份,通过创建与被试共享内群体身份的目标,请被试进行双项迫选。该范式有两个突出优势:首先能使被试排除不合适的原型目标;其次,与自我报告法相比,三元分类在激活个体自我类别的同时,能减少社会期望的影响。根据自我归类的积极偏向提出预测,在开展自我归类时,专科生倾向于不使用(在二元归类任务中离出)专科生类别。

在自我归类的基础上,研究1假设:在评价包含专科类别的双消极类别群体时,专科生被试的刻板印象评价无显著改变,本科生被试的刻板印象改变表现出恶化,呈现双危特征。

2.1 被试

通过G*Power软件进行计算(Faul et al., 2009)被试数量,当统计检验力达到0.95时,需要64名被试。随堂收集208份大学二年级专、本科数据,作答用时为 132.12 ± 72.73 秒。删除反应时小于1个标准差的数据和所有项目得分为0或100的数据。对161个数据进行了统计分析:男90人,女71人,专科生77人,本科生84人, $M = 19.78$ 岁, $SD = 1.11$ 岁。使用自我归类开展操作检验后,保留弃用专科类别的专科生作为消极自我类别组(68人),保留本科类别的本科生数据作为积极自我类别组(34人)。

2.2 研究设计与程序

2.2.1 研究设计

研究采取单因素组间设计,自我类别效价(积极/消极)是组间变量。使用能力(Competence)和热情(Warmth)的两个测项加总作为刻板印象评价指标,能力包括:聪明、能干和有效三个评分项,热情包括友善、好心和助人三个评分项,请被试在0~100的滑条上打分,将交叉类别(后测)减去简单分类(前测)所得的刻板印象改变值作为因变量指标。

2.2.2 研究程序

首先,请所有被试在热情和能力两个方面对体胖者群体进行刻板印象评价,将此评价作为基线水平。

其次,请被试开展三元归类任务。使用三元归类任务有两个目的:一是根据自我归类的积极偏向,

检验被试是否将专科生类别作为消极社会/自我类别,如果专科生类别对被试是消极的,那么在自我归类时他会弃用该类别,转而使用其他类别开展自我归类。二是通过该操作激活被试的专科生或本科生类别身份。具体步骤为:首先请被试报告专业(文/理科生)和学历(专/本科生),并这两个信息确认自己的双类别身份。如,一个先后自我报告为理科生和专科生的被试,将在A理科专科生B理科本科生C文科专科生D文科本科生中选择“理科专科生”。接下来是三元归类任务,被试将在双项迫选中回答“你觉得自己和谁是一类?”。如自我归类为“理科专科生”的被试将在A理科本科生和B文科专科生中做出选择。A选项代表被试在自我归类时使用理科类别,弃用专科类别;B选项代表被试在自我归类时使用专科类别,弃用理科类别。

最后,请被试对“体胖专科生”进行热情和能力评价,将此得分作为后测结果。

2.3 结果与分析

2.3.1 操作性检验

89.6%的理科专科生选择弃用自己的专科类别。采用二元logistic回归进行数据分析,自变量是学历(1本科,2专科),因变量是二项迫选结果。整体模型显著 $\chi^2 = 14.36$, $df = 1$, $p < 0.001$,学历主效应显著 $\beta = -1.49$, $p < 0.001$, $OR(95\%) = 0.42$ (0.10~0.52)。结果表明,被试在自我归类时倾向于弃用专科生类别。根据自我归类的积极偏向,专科生类别对被试而言,是相对消极自我类别。

2.3.2 自我类别效价的作用

方差分析表明,自我类别效价的主效应显著 $F(1,100) = 9.23$, $p = 0.003$, $\eta_p^2 = 0.09$,如图1。相对于“体胖者”,自我积极类别被试(本科生)对“体胖专科生”刻板印象显著下降($M \pm SD = -18.36 \pm 28.81$),表现出“双危”特征。而消极自我类别被试(专科生)对“体胖专科生”与“体胖者”的刻板印象改变差异不显著($M \pm SD = -3.63 \pm 19.67$)。

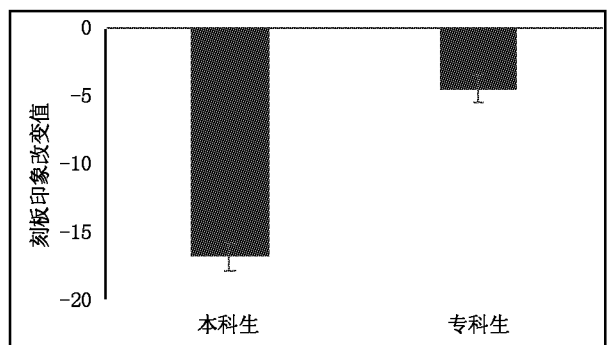


图1 自我类别效价对刻板印象改变的影响

研究 1 使用被试真实的社会类别发现:当评价者与评价对象同属一个消极类别时,交叉分类后刻板印象无显著改变。尽管评价者对自身消极自我类别的确认并未显著改善他们对内群体的刻板印象,但与积极自我类别评价者相比,有效地避免了继续恶化,反映出他们对内群体的保护心态。

3 研究 2 评价双方类别效价对刻板印象改变的影响

研究 1 检验了评价者自我类别在刻板印象改变中的作用:在面对双消极类别对象,消极自我类别评价者时并未发生“双危”效应,而表现为刻板印象保护。但研究 1 选用肥胖者群体作为评价对象无法保证其对被试是一个纯粹的外群体。因此研究 2 使用遥远星球范式构建一个纯粹的外群体,在启动被试自我类别效价的同时,增加评价对象的类别效价作为自变量,考察评价双方类别效价对刻板印象改变的影响。

3.1 被试

征集了 181 名大学生被试,8 人因故退出。使用问卷星收集 173 份有效数据,其中男 58 人,女 115 人, $M=19.71$ 岁, $SD=2.12$ 岁。使用 G*power (Faul et al., 2009) (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2009) 参考效应量设为 $\alpha=0.05$, $f=0.30$ (宋静静, 佐斌, 温芳芳, 谭潇, 赵苗苗, 2017), 样本量足够发现 0.99 以上的检验力。

3.2 研究设计与程序

使用 2(评价对象类别效价:积极/消极) * 2(评价者自我类别效价:积极/消极) 混合设计,评价对象类别效价组内变量,评价者自我类别效价是组间变量,因变量测量参照研究 1,即交叉分类与简单分类的刻板印象之差。

首先使用遥远星球范式(Distant Planetary Paradigm)获得一个简单外群体的刻板印象。该范式以给被试呈现外星球虚拟群体的方式来塑造外群体形象,能排除真实群体先前信念和无关线索的干扰(佐斌等, 2018)。给被试呈现一张外星人图片,介绍“这是一位来自 A 星球的居民,它可以代表外星人的典型样子。”请被试在 0~100 的滑条上对其开展“热情友善”与“聪明能干”的印象评价,两项加总作为外群体刻板印象。

其次操纵评价者自我类别效价,请被试完成 3 分钟英文自我介绍任务,并根据想象结果进行双项迫选,以帽子颜色(黄、黑)作为能力类别效价的可视化标识。黄帽子代表积极类别(高能力),黑帽子代表消极类别(低能力)。被试需要在两个选项中根据自己的真实情况做出选择:“A 黄帽子组:英语

口语能力较强,可以胜任日常英语口语自我介绍”,“双 B 黑帽子组:英语口语能力较低,完成日常英语口语自我介绍比较困难”。

再次操纵评价对象的类别效价,告诉被试 A 星球外星人也完成了口语测试,根据口语表现同样分成黑帽和黄帽组。帽子颜色是评价对象类别效价的标识。

最后请被试分别对黑帽外星人与黄帽外星人图片进行群体印象后测。

3.3 结果与分析

3.3.1 操作性检验 将被试对外星人的印象评价作为基线水平,从高到底进行排列。以前后 27% 和中间 46% 为高、低分值组和中间分值组,单因素方差分析表明,分组显著差异 $F(2, 170) = 363.02$, $p < 0.001$,事后检验显示 3 组间均有显著差异($ps < 0.001$),这说明遥远星球操作是有效的。

被试根据口语表现将自己分为高/低能力组,其中黄帽组 61 人,黑帽组 112 人。性别与自我类别的卡方检验表明,性别对自我类别的影响不显著, $\chi^2 = 1.35$, $p = 0.24$ 。

3.3.2 评价者自我类别与评价对象类别的共同作用

如图 2 所示,评价对象类别效价和评价者自我类别效价的交互作用显著, $F(1, 171) = 96.47$, $p = 0.001$, $\eta_p^2 = 0.36$;评价对象类别效价的主效应显著 $F(1, 171) = 12.74$, $p = 0.001$, $\eta_p^2 = 0.07$;自我类别效价的主效应不显著 $F(1, 171) = 0.89$, $p = 0.35$, $\eta_p^2 = 0.01$ 。简单效应分析表明:当评价对象类别效价为消极时,评价者自我类别效价的作用显著 $F(1, 171) = 15.02$, $p = 0.000$,积极自我类别者(黄帽组)的刻板印象改变的恶化程度显著高于消极自我类别者(黑帽组);当评价对象的类别效价为积极时,积极自我类别者(黄帽组)和消极自我类别者(黑帽组)的刻板印象改变不显著, $F(1, 171) = 2.85$, $p = 0.10$ 。消极自我类别者和积极自我类别者的刻板印象改变均达到显著差异 $F(1, 171) = 27.72$, $p = 0.000$ 和 $F(1, 171) = 69.24$, $p = 0.000$ 。

交叉分类后,积极自我类别评价者(黄帽组)的内群体刻板印象有显著改善;消极自我类别评价者(黑帽组)的内群体刻板印象则无显著改善。该结论验证了研究 1 结果,面对双消极类别对象时,消极自我类别评价者会持“保护”的刻板印象,而积极自我类别评价者则表现出双危的刻板印象。两类评价者都对包含积极类别的双类别对象的印象评价更好。可见,评价对象类别效价对刻板印象改变有重要影响。总体上,不同效价的自我类别评价者对包含积极类别的交叉分类对象评价更高,对包含消极

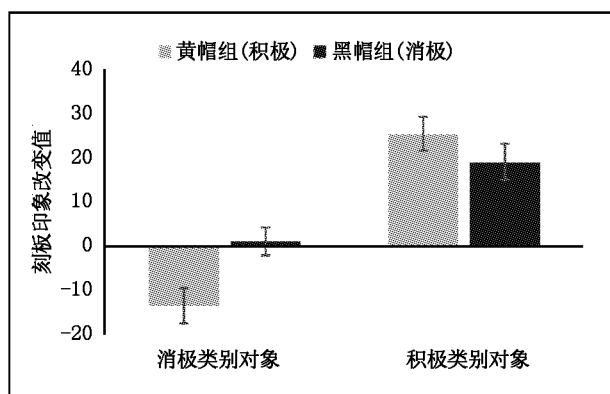


图2 评价者与评价对象类别对刻板印象改变的影响

类别的交叉分类对象评价较低。这体现了刻板化规范的作用,它不仅影响人们对自我类别的感知,也影响对他人的判断。

消极自我类别评价者对与自己共享一个消极类别的交叉分类对象评价较低,积极自我类别评价者对与自己共享一个积极类别的交叉分类对象评价较高,这说明评价对象类别效价对刻板印象改变的作用受到评价者自我类别效价的调节。研究2还发现,消极自我类别评价者进行交叉分类时,对双外积极群体会表现出较高的刻板印象。评价者自我类别效价对个体而言,是相对确定和稳定的,无论评价对象如何改变,评价者自我类别的差异可能是导致刻板印象差异的主观原因。

4 总讨论

社会中的每个人都从属于多个类别,其中不乏重要而消极的自我类别,构成个体挥之不去的内群体身份。过去检验“双危假说”的研究,重视评价对象类别叠加效应对刻板印象改变的影响,忽略了评价者自我类别效价的作用。本研究在多重分类的最简范式——交叉分类中展开,探讨了评价者自我类别效价在刻板印象改变中的影响。由于消极自我类别评价者更可能经历内群体身份偏好与消极自我类别的心理矛盾,因此着重关注消极自我类别个体对双消极类别评价对象的刻板印象改变。

4.1 消极自我归类者的内群体保护

研究1使用现实找那个的双消极类别对象,考察不同效价自我归类者的刻板印象改变,发现消极自我归类者的刻板印象改变并不显著,而积极自我归类者的刻板印象评价则呈现出恶化特征。尽管消极自我类别评价者的内群体刻板印象虽无显著改善,却具有保护作用,遏制了刻板印象恶化。面对一个双消极类别评价对象,评价者通过自我归类,对自我消极类别的效价感知可能构成“双危假说”例外的影响因素。

根据社会认同理论,个体会策略性地保持积极社会认同。当评价一个消极的内群体成员时,可能因为内群体成员身份而对其进行贬损,产生黑羊效应(Black sheep effect)。而当个体本身属于某个消极类别,并对包含该类别的外群体成员开展交叉分类时,相对于单类别外群体,刻板印象的稳定不变恰恰反映了其对内群体成员身份的保护。在刻板印象中表现为“护短”,而非“双危”或“提升”倾向。

类别所负载的消极刻板信息和内外群体身份之间的抗拮,可能是导致这种结果的原因。评价者消极自我类别的激活能有效抗拮刻板印象的双危倾向,这一结果弥补了以往研究只关注评价者内外群体身份(Chen & Li, 2009; Linden et al., 2021),而忽视类别效价的不足,揭示出了评价者自我归类对刻板印象改变的影响。

4.2 刻板印象改变受到评价对象客观特征与评价者主观特征的双重影响

研究2描述的是评价者使用“群体自我”评价双类别“群体中人”的过程,展示了评价者自我类别效价和评价对象类别效价在刻板印象改变中的共同作用。从结果来看,评价对象类别效价对刻板印象改变的主效应显著,充分体现出刻板印象形成与改变的客观性。另一方面,评价者自我类别在刻板印象改变中发挥了重要的调节作用,则反映出刻板印象改变的主观性。

评价者自我类别与评价对象社会类别对刻板印象改变的共同作用,呼应了目前交叉分类的2种解释取向(严磊等, 2018):一种基于类别化视角,强调群体身份的影响;另一种是基于个体化视角,强调类别信息加工,根据个体多重类别信息进行评价(Turner & Crisp, 2010)。一直以来,这两种解释取向常被认为是独立作用的,研究结果体现出这两种机制同时发挥作用的可能。评价者既可从“第三方”视角客观评价多重类别对象,也可以在启动自我归类时作为“当事人”参与刻板印象评价。因此,刻板印象改变受到评价对象客观特征与评价者主观自我感知的双重影响,既具有客观性也存在主观性。

4.3 个体自我与内群体身份的同构性

通过考察评价者自我归类中自我类别效价的作用,加深了对个体自我(我)与内群体身份(我们)的理解,二者并非简单的包含与被包含关系,而是同程互倚,具有同构性。

首先,“我”是“我们”的起点与中心。自我归类是内群体身份的起点与中心。换言之,对外部世界的社会分类始于内部的自我归类。由于自我的多样性与复杂性,自我归类时同样存在类别竞争,个体使

用哪个类别锚定自我,很大程度上决定了其社会分类结果。其次,“我们”是“我”不断更新与丰富的动力。这充分体现在消极类别评价者对消极类别群体的保护性评价,和对积极双外群体对象的积极评价中。这种“内低外高”的评价差异可能促进个体的发展,成为社会流动、社会竞争和社会创造的内在动力。当评价者属于一个消极类别时,更可能会对积极双外群体产生外群体偏爱。也就是说,改善外群体偏见能通过改变评价者对“我”和“我们”的认识来实现。最后,“我们”对“我”具有保护作用。自我类别和群体身份对个体的意义,投射在共享类别身份对群际评价的影响中:一个消极共享内群体身份虽不一定能增加好评,却能有效遏制恶评。以交叉分类为例的多重分类研究,不应只聚焦于印象提升与偏见减少领域,还可以拓展深化到自我防御机制和心理健康领域,推进社会心理学对临床心理学的贡献。

综上所述,评价者通过自我归类,把对“自我”加工融入到对客体对象的评价过程,体现了刻板印象改变中由“我”及“他”的心理视角。

4.4 局限与展望

作为初步探索,现有研究存在一些局限:(1)因变量较单一。以热情与能力作为印象评价的主要维度,研究结果不能简单推广到偏见与歧视领域。(2)被试均为大学生,他们多处于爱憎分明、蓬勃向上的人生阶段,是否对研究结果造成影响,还有待多样本验证。(3)现实生活中的消极自我类别评价者是否存在内群体贬损呢?群体成员对内群体身份的否认及心理机制仍有待研究,今后可对如艾滋病、性少数群体等严重社会污名群体进行验证性研究。

5 结论

积极自我类别者对双消极类别群体的刻板印象显著降低,表现出“双危”特征,消极自我类别者的刻板印象改变则不显著。评价对象类别效价对刻板印象改变的影响,受到评价者自我类别效价的调节作用。

参考文献

- 黎倩,佐斌,胡聚平.(2009).群体交叉分类效应的代数模型及其潜在加工过程.心理科学进展,17(4),863-869.
- 李春,宫秀丽.(2006).自我分类理论概述.山东师范大学学报(人文社会科学版),51(3),157-160.
- 宋静静,佐斌,温芳芳,谭潇,赵苗苗.(2017).交叉分类对刻板印象的影响:穷富与年龄维度交叉为例.心理学探新,37(2),155-160.
- 严磊,佐斌,张艳红,吴漾,杨林川.(2018).交叉分类及其对刻板印象的影响.心理科学进展,26(7),1272-1283.

- 佐斌,温芳芳,吴漾,代涛涛.(2018).群际评价中热情与能力关系的情境演变:评价意图与结果的作用.心理学报,50(10),1180.
- Abrams, D., & Hogg, M. A. (1988). Comments on the motivational status of self-esteem in social identity and intergroup discrimination. *European Journal of Social Psychology*, 18(4), 317-334.
- Buchanan, N. T., & Fitzgerald, L. F. (2008). Effects of racial and sexual harassment on work and the psychological well-being of African American women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 137.
- Chen, Y., & Li, S. X. (2009). Group identity and social preferences. *American Economic Review*, 99(1), 431-457.
- Coull, A., Yzerbyt, V. Y., Castano, E., Paladino, M. - P., & Leemans, V. (2001). Protecting the ingroup: Motivated allocation of cognitive resources in the presence of threatening ingroup members. *Group Processes & Intergroup Relations*, 4(4), 327-339.
- Craig, B. M., & Lipp, O. V. (2018). The influence of multiple social categories on emotion perception. *Journal of Experimental Social Psychology*, 75, 27-35.
- Damer, E., Webb, T. L., & Crisp, R. J. (2019). Diversity may help the uninterested: Evidence that exposure to counter-stereotypes promotes cognitive reflection for people low (but not high) in need for cognition. *Group Processes & Intergroup Relations*, 22(8), 1079-1093.
- Derous, E., Ryan, A. M., & Nguyen, H. H. D. (2012). Multiple categorization in resume screening: Examining effects on hiring discrimination against Arab applicants in field and lab settings. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 544-570.
- Doise, W., Deschamps, J. - C., & Meyer, G. (1978). The accentuation of intra-category similarities. *Differentiation Between Social Groups. Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*, 159-168.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. - G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: Warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences*, 11(2), 77-83.
- Hogg, M. A., Abrams, D., & Brewer, M. B. (2017). Social identity: The role of self in group processes and intergroup relations. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5), 570-581.
- Hornsey, M. J. (2008). Social identity theory and self-categorization theory: A historical review. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(1), 204-222.
- Jost, J. T., & Burgess, D. (2000). Attitudinal ambivalence and the conflict between group and system justification motives in low status groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*,

- 26(3), 293 – 305.
- Jost, J. T., Pelham, B. W., & Carvallo, M. R. (2002). Non – conscious forms of system justification; Implicit and behavioral preferences for higher status groups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38(6), 586 – 602.
- Kang, S. K., & Bodenhausen, G. V. (2015). Multiple identities in social perception and interaction; Challenges and opportunities. *Annual Review of Psychology*, 66, 547 – 574.
- Owuamalam, C. K., Rubin, M., & Spears, R. (2019). Revisiting 25 years of system motivation explanation for system justification from the perspective of social identity model of system attitudes. *British Journal of Social Psychology*, 58(2), 362 – 381.
- Puhl, R. M., & Heuer, C. A. (2009). The stigma of obesity: A review and update. *Obesity*, 17(5), 941.
- Rathje, S., Van Bavel, J. J., & Van Der Linden, S. (2021). Out – group animosity drives engagement on social media. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118(26), e2024292118.
- Reynolds, K. J., & Subasic, E. (2016). “We See Things Not as They Are, but as We Are”: Social Identity, Self – Categorization, and Perception. *Psychological Inquiry*, 27(4), 348 – 351.
- Turner, J. C. (1999). Some current issues in research on social identity and self – categorization theories. *Social Identity: Context, Commitment, Content*, 3(1), 6 – 34.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self – categorization theory*. Basil Blackwell.
- Turner, J. C., Reynolds, K. J., Van Lange, P., Kruglanski, A., & Higgins, E. T. (2012). *Handbook of theories of social psychology*. Sage Publications Ltd, London.
- Turner, R. N., & Crisp, R. J. (2010). Imagining intergroup contact reduces implicit prejudice. *British Journal of Social Psychology*, 49(1), 129 – 142.
- Turnley, W. H., & Bolino, M. C. (2001). Achieving desired images while avoiding undesired images; Exploring the role of self – monitoring in impression management. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 351.
- Van Dommelen, A., Schmid, K., Hewstone, M., Gonsalkorale, K., & Brewer, M. (2015). Construing multiple ingroups; Assessing social identity inclusiveness and structure in ethnic and religious minority group members. *European Journal of Social Psychology*, 45(3), 386 – 399.
- Woodhams, C., Lupton, B., & Cowling, M. (2015). The snowballing penalty effect; Multiple disadvantage and pay. *British Journal of Management*, 26(1), 63 – 77.

Double Jeopardy or Protection? The Influence of the Self – Category’s Valence on Stereotype Change

Wei Jin¹, Zuo Bin²

(1. School of Tourism and Hospitality Management, Wuhan City Polytechnic, Wuhan 430070;

2. Department of Psychology, Sun Yat – sen University, Guangzhou 510006)

Abstract: The Double – jeopardy hypothesis posits that compared to a single negative social category group, people’s stereotypes change more negatively towards dual negative category groups. In order to test whether the self – category valence of the evaluator constitutes a boundary condition for the Double – jeopardy Hypothesis, study 1 activated the negative category of the subjects to examine the change in stereotypes after both the evaluator and the target share a negative category, study 2 primed the subjects’ real categories to examine the change in stereotypes after the subjects share a category with the dual – category target. The results found: (1) Facing dual negative category groups, the stereotype change of those with a positive self – category worsened, showing the “dual threat” characteristic, while the stereotype change of those with a negative self – category was not significant, showing a “protective” characteristic. (2) Evaluators with a negative self – category have a more positive change in stereotypes towards dual out – group positive groups, while evaluators with a positive self – category have a more positive change in stereotypes towards dual – category groups that share a positive category with themselves. Overall, stereotype change is moderated by the evaluator’s self – category valence.

Key words: double jeopardy; self – categorization; valence of self – category; cross – categorization; stereotype change