

# 元刻板印象：概念辨析、作用机制与未来展望

姚椿波

福建师范大学心理学院，福建 福州

收稿日期：2026年3月2日；录用日期：2026年4月14日；发布日期：2026年4月23日

## 摘要

元刻板印象是个体关于外群体如何看待自己所属群体的信念，是理解群际关系的关键心理变量。文章系统梳理了元刻板印象的概念内涵、形成机制、影响效应及测量方法。分析表明，元刻板印象具有情境性、认知性和行为性特征，其激活受权力感知、群体认同、偏见水平等因素调节。消极元刻板印象既可引发威胁效应损害认知与情绪，也可能激发阻抗效应；积极元刻板印象则表现出促进效应与窒息效应的双刃剑特性。当前研究在测量方法、跨文化比较及干预策略等方面存在局限。未来应深化效应边界探索，发展内隐测量技术，加强跨学科与跨文化整合研究。

## 关键词

元刻板印象，认知影响，群际关系，威胁效应

# Meta-Stereotype: Conceptual Differentiation, Mechanism and Future Directions

Chunbo Yao

School of Psychology, Fujian Normal University, Fuzhou Fujian

Received: March 2, 2026; accepted: April 14, 2026; published: April 23, 2026

## Abstract

Meta-stereotype refers to an individual's beliefs about how outgroup members view their own group, serving as a key psychological variable in understanding intergroup relations. This paper systematically reviews the conceptual connotation, formation mechanisms, influence effects, and measurement methods of meta-stereotype. The analysis shows that meta-stereotype possesses contextual, cognitive, and behavioral characteristics, and its activation is moderated by factors such as

power perception, group identity, and prejudice level. Negative meta-stereotype can not only trigger threat effects that impair cognition and emotion, but also elicit resistance effects; positive meta-stereotype exhibits the double-edged sword characteristics of both promotion effects and choking effects. Current research has limitations in measurement methods, cross-cultural comparisons, and intervention strategies. Future research should deepen the exploration of boundary conditions, develop implicit measurement techniques, and strengthen interdisciplinary and cross-cultural integration research.

## Keywords

Meta-Stereotype, Cognitive Influence, Intergroup Relations, Threat Effect

Copyright © 2026 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. 元刻板印象的概念与特征

群际关系研究是社会心理学核心议题，刻板印象作为理解群际认知的关键概念已积累丰硕成果。然而，传统研究聚焦于“我如何看待外群体”的单向认知过程，未能揭示群际互动中双向的元认知机制。Vorauer 等人[1]提出“元刻板印象”概念，指个体关于外群体成员如何看待自己所属群体的信念，实现了从“我如何看他们”到“我认为他们如何看我”的视角转换。

元刻板印象捕捉了群际互动中的“评价焦虑”心理。个体在群际接触中不仅关注自身对外群体的看法，更关切外群体对自己的评价[2]。这种“被看”的觉知深刻影响互动质量：消极预期易诱发群际焦虑、回避行为乃至敌对态度[3]；积极预期则可能促进信任与合作。因此，元刻板印象是理解群际态度固化维持、冲突加剧及和谐构建的关键变量。

近年来，研究群体从族裔扩展至年龄、性别、职业等领域，议题从现象描述深入作用机制探索。学者揭示了激活条件[4]、效价特征[5]、认知后果[6]及行为效应[7]。但该领域仍面临诸多问题：积极与消极元刻板印象的作用边界何在？如何与文化情境交互？如何设计干预策略？这些问题亟待系统梳理。

## 2. 元刻板印象的概念内涵与形成机制

### 2.1. 概念界定与多维特性

元刻板印象指个体关于外群体成员如何看待自己所属群体的信念[1]，超越了传统“主体-客体”的单向认知模式，引入“元认知”的反思性视角。这一概念的核心在于，个体不仅持有对外群体的刻板印象，同时也会思考外群体如何评价自己所在的群体。相关思想在 Krueger [8]、Sigelman 与 Tuch [9]的研究中已见端倪。

Lichtenberger [10]提出元刻板印象的三维特性：情境性指信念植根于特定社会环境，随外群体变化而调整，同一内群体在不同外群体眼中的形象可能截然不同；认知性涉及个体对自我刻板印象与元刻板印象关系的评估，当两者一致时可能强化认同，不一致时则可能引发认知失调或自我怀疑；行为性体现为个体应对评价的行为策略，如回避接触、选择性交流或防御性反应，这些行为反过来又会影响群际关系的走向。

### 2.2. 内容与效价的偏向性

元刻板印象内容广泛覆盖民族、年龄、性别、职业及特殊群体，揭示了其多样性和普遍性。不同群

体间普遍存在着关于彼此如何被对方看待的信念系统，这些信念深刻影响着群际互动的质量。

效价维度呈现明显消极偏向：尽管存在积极案例，如女性对男性持有积极元刻板印象[11]，但多数研究证实元刻板印象往往是消极的[1][12]。例如，荷兰摩洛哥青少年认为荷兰人会以“犯罪的”“好斗的”等负面词汇形容他们[5]。这种消极性反映了群体间普遍存在的偏见与误解。

形成机制方面，群内元知觉通常更积极，群际元知觉则倾向消极[13][14]。Ames [15]指出，群体内部常用投射策略，个体倾向于将自己的积极特质投射到内群体成员身上；群体间则多用刻板化策略，依赖概括性印象预期外群体看法。Gómez [16]的格式塔印象理论认为，元刻板印象作为总体印象，其整体性加工方式容易忽略个体间的差异性信息，从而加剧偏差。此外，研究常选择存在竞争或历史冲突的群体，其元刻板印象更为消极，反映了群体间深刻的矛盾与隔阂。

### 2.3. 激活的多维度条件

元刻板印象激活需要具体条件，尤其是群际接触的介入[4]。与刻板印象的自动激活不同，元刻板印象的激活更多依赖于个体对群际情境的觉知。贺雯等人[17]系统总结了激活条件：外群体评价是激活的基石，个体感知到被评价时元刻板印象最易浮现；无权力感促使在权力关系中处于相对低位的群体更关注优势群体看法[18]；移情可能增强个体对他人评价的敏感性[19]；公共自我意识和群体认同使个体更在意内群体形象，高认同者更易激活；偏见水平高者更易预期外群体的负面评价[20]；内外控倾向中，外控者更易受评价影响而产生情绪反应[21]。

由此可得知，元刻板印象激活是情境因素、个体感知与特质因素共同作用的结果，这些条件相互交织，共同决定其在群际关系中的表现形式和影响力。

## 3. 元刻板印象的影响效应

元刻板印象的效价差异显著影响着个体在群际关系中的认知、情感及行为反应。研究表明，无论是消极还是积极的元刻板印象，其影响效应均呈现出复杂性和多维性，既可能带来负面后果，也可能激发积极应对，这取决于具体的情境条件和个体因素。

### 3.1. 消极元刻板印象的“双重效应”

消极元刻板印象一方面通过威胁效应损害个体功能，另一方面可能通过阻抗效应激发积极应对。

威胁效应表现为认知损害与情绪困扰。当个体担忧外界对其群体的负面看法可能成为现实时，会产生恐惧和压力，损害群际期待，诱发消极情绪[22]。研究表明，消极元刻板印象激活后，个体自尊与幸福感显著降低[23][24]，甚至可能引发愤怒和敌意，导致对外群体的攻击性增加、合作意愿下降[7][25]。在认知层面，消极元刻板印象大量消耗工作记忆容量，直接导致认知任务表现下降[26]，这一效应在老年人群中尤为显著[27][28]。李梦文等人[29]通过 N-back 任务发现，激活消极元刻板印象的老年人认知表现明显逊色，为负面效应提供了实证支持[30]。威胁还触发恐惧和应激反应，进一步消耗认知资源[31]，形成情绪与认知的恶性循环[32]。

阻抗效应指个体以积极行动反驳消极评价，维护内群体形象。当个体感知到内群体面临负面评价威胁时，可能通过做出与消极元刻板印象相悖的行为来挑战外群体的偏见认知。Hopkins 等人[33]发现，面对消极元刻板印象，群体成员表现出更多亲社会行为。Hausmann [34]证实，在某些情境下消极元刻板印象反而激发更高的成就动机和表现水平。例如，老年人面对“认知衰退”的刻板印象时，部分个体会通过加强认知训练来反驳预期，这种阻抗反应有助于维护自我价值感。

### 3.2. 积极元刻板印象的“双刃剑”效应

积极元刻板印象既能产生促进效应，也能引发窒息效应[35]，展现出鲜明的双刃剑特性。

促进效应体现于改善群际接触预期。Owuamalam 等人发现,积极元刻板印象相较于消极元刻板印象更能减少问题反应,促进积极的群际互动意愿。Vezzali [36]证实,积极元刻板印象带来更高的互动享受、信任感和舒适度。Matera 等人[37]发现,诱发正面元刻板印象的非聋人对聋人社区成员的态度更为有利,表明积极元刻板印象可能通过改变对外群体的预期,促进群际态度的积极转化。

窒息效应指积极元刻板印象在某些情况下降低群际接触预期或损害认知表现。老年人有时因自认不符“睿智”“慈祥”等积极特质而产生压力,担心无法满足外群体的积极预期,进而产生群际回避倾向[38][39]。Dong 等人[40]发现,积极元刻板印象激活降低了高难度工作记忆任务表现,核心自我评价起调节作用。Vázquez 等人[35]指出,群体成员持有的积极元刻板印象数量是关键决定因素:数量多时易产生促进效应,数量有限或与自我认知不一致时则可能诱发窒息效应。

### 3.3. 对认知加工与群际互动的深层影响

元刻板印象通过认知资源占用和应激反应深刻影响认知加工。当注意力被元刻板印象相关的担忧占据时,可用于当前任务的工作记忆容量相应减少。孙亚文等人[6]对随迁儿童的研究发现,元刻板印象威胁通过群际焦虑的中介作用影响工作记忆表现,揭示了“激活→焦虑唤起→资源占用→表现下降”的影响路径。

元刻板印象激活与群际焦虑密切相关。消极元刻板印象显著提升群际焦虑水平,而积极元刻板印象未能有效缓解焦虑。在群际交互中,群体成员更关注被拒绝或被消极评价的可能性[41],这种担忧导致互动回避、沟通不畅等消极后果[42]-[44]。

代际互动中,Finkelstein 等人[45]揭示年长工人担忧年轻同事的负面评价,却未能意识到年轻同事对其责任感和勤奋工作的正面看法。Weiss 与 Perry [46]进一步指出,老年人对年龄元刻板印象的感知会通过影响其能动性自我概念和刻板印象威胁体验,进而作用于求职自我效能等关键工作结果。在存在代际疏离现象的社会背景下,信息不对称促使人们依赖元刻板印象理解自己在其他年龄段群体中的形象[47]。消极元刻板印象损害跨年龄互动预期,通过影响互动意愿和质量,最终影响组织效能和员工福祉[48]。

## 4. 元刻板印象的测量方法与研究评述

### 4.1. 测量方法回顾

直接测量法是元刻板印象研究中最传统且应用最广泛的方法,主要包括特征词评定法和量表法。特征词评定法先通过文献分析或开放式问卷收集外群体对内群体可能持有的刻板印象特征词,形成词表,再要求被试评估外群体对这些特征的认同程度。Finkelstein 等人[45]采用此法开展年龄元刻板印象研究,收集了不同年龄段员工对彼此持有的元刻板印象内容,发现各年龄段间存在共同的正面与负面刻板印象,且元刻板印象与直接刻板印象部分重叠但非完全一致。量表法将元刻板印象测量标准化,Ryan 等人[49]开发测量工具,聚焦年轻员工元刻板印象与印象管理的关系,强调元刻板印象意识作为长期心理倾向的影响。直接测量法操作简便、数据易于量化,但易受社会赞许性影响,被试可能不愿承认受消极元刻板印象影响,且只能捕捉意识层面内容,难以揭示动态变化过程。

间接与动态测量法为克服直接测量局限而发展。日记研究法要求参与者连续记录日常经历的元刻板印象事件及相应反应,能捕捉其在自然情境中的浮现过程和即时影响,揭示波动规律。情境实验法通过操纵群际接触情境激活元刻板印象,测量其认知、情绪和行为后果,能提供因果效应的证据,但人工情境的外部效度有待检验。隐式测量能减少自我觉察偏差,捕捉无意识层面的影响,对不愿公开承认受刻板印象影响的被试尤为有效。常用范式包括内隐联想测验(IAT)等[50],通过测量概念间自动化联结的反应时,间接推断内隐态度。

## 4.2. 现有研究局限

尽管元刻板印象研究已取得进展,但仍存在多方面局限。第一,测量方法标准化不足。目前缺乏公认的标准化测量工具,不同研究采用的特征词列表、量表条目和实验范式差异较大,导致研究结果难以直接比较和累积,制约了领域的整合发展。

第二,研究内容存在领域局限。当前研究主要集中在族裔、性别、年龄和职业等传统领域,对新兴社会群体(如网络社群、亚文化群体)的元刻板印象研究几乎空白,限制了我们全面理解其在不同社会情境中的表现形式和作用机制。

第三,研究深度有待加强。多数研究停留在现象描述层面,对元刻板印象的形成原因、变化过程及深层心理机制探讨不足。现有研究较多关注“是什么”和“有何影响”的问题,对“如何形成”“如何变化”“如何干预”等过程性问题的探讨相对薄弱。

第四,研究方法多样性不足。现有研究多采用问卷调查、实验等量化方法,质性研究方法(如深度访谈、焦点小组)应用较少。质性研究的缺失使我们难以理解元刻板印象在个体生活世界中的具体呈现方式和意义建构过程。

第五,文化视角缺失。元刻板印象具有显著的文化差异,但当前研究大多集中在西方文化背景下,缺乏跨文化比较和验证。中国本土文化背景下的元刻板印象研究尤为匮乏,传统文化中的“面子”“关系”等概念如何与元刻板印象相互作用,是有待开拓的领域。

第六,整合性理论框架尚未形成。元刻板印象研究涉及心理学、社会学、传播学、管理学等多个领域,但当前研究往往局限于单一学科视角,缺乏跨领域整合。一个整合认知、情感、动机和社会文化因素的综合性理论框架有待构建。

## 5. 未来研究方向与结论

### 5.1. 未来研究展望

基于对现有研究的系统梳理,未来元刻板印象研究可从以下方向深入拓展。

深化效应边界条件研究。现有研究虽已揭示阻抗效应与窒息效应的存在,但对其发生条件的认识仍较模糊。未来研究应系统考察个体差异、情境因素及文化背景的调节作用。例如,在阻抗效应方面,可以探究:核心自我评价高的个体是否更容易在消极元刻板印象激活后产生阻抗反应?当群体边界具有渗透性时(如年龄、职业),阻抗效应是否会弱化?在窒息效应方面,可检验:当积极元刻板印象内容与个体的自我概念不一致时,窒息效应是否更易发生?感知到的群体内一致性如何调节积极元刻板印象的影响?这些问题的回答将有助于绘制元刻板印象效应的完整图景。

开发精细化干预策略。当前元刻板印象干预研究尚处起步阶段,缺乏经过实证检验的有效方案。未来研究可借鉴刻板印象威胁领域经验,针对不同效应开发差异化干预。针对威胁效应,可设计“情境重构”干预:引导个体将群际接触情境重新定义为学习和交流机会而非评价场合;同时可提供“资源注入”策略,如通过肯定内群体价值提升个体心理资源。针对窒息效应,可尝试“自我肯定”干预:在激活积极元刻板印象前,引导个体反思个人核心价值观,强化身份安全感;或通过“外群体多样化”干预,帮助个体认识到外群体对“睿智”“慈祥”等特质的理解具有多元性,降低其满足单一标准的压力。干预研究应从实验室走向现场,在工作场所、学校等真实情境中检验其有效性和可持续性。

拓展方法论体系。一是加强质性研究,通过深度访谈、焦点小组等方法,深入理解个体在特定群际情境中元刻板印象的浮现过程、意义建构及应对策略。二是开发标准化内隐测量工具,借鉴 IAT、AMP 等范式,设计能有效捕捉元刻板印象自动激活及其效应的内隐指标,减少社会赞许性干扰。三是开展纵

向追踪研究, 探究元刻板印象在个体发展历程中的变化轨迹及其与群际接触史的动态关系, 超越横断研究对因果推断的限制。

推进跨文化与跨学科整合。跨文化研究可从具体问题切入: 例如, 集体主义文化(如中国、日本)下的个体, 因更关注群体形象与他人评价, 是否比个人主义文化(如美国、西欧)下的个体更容易因消极元刻板印象产生阻抗效应而非威胁效应? 可以通过跨文化实验设计, 同时激活消极元刻板印象, 测量两国被试在后续任务中的努力程度和表现, 检验文化对反应模式的调节作用。又如, “面子” 关切在中国文化中具有核心地位, 那么高面子意识的个体在面临外群体负面评价时, 是否会表现出更强的群际焦虑? 面子得失的计算是否影响其应对策略选择? 这些本土化问题的探究将丰富元刻板印象理论的文化适应性。同时, 促进心理学、社会学、传播学、管理学等多学科对话, 整合认知、情感、动机与社会结构因素, 构建更具解释力的综合性理论框架。

## 5.2. 结论

元刻板印象作为个体关于外群体如何看待自己所属群体的信念, 是理解群际关系的关键心理变量。本文系统梳理了元刻板印象的概念内涵、形成机制、影响效应及测量方法, 揭示了其在群际互动中的复杂作用: 消极元刻板印象既可引发威胁效应损害个体功能, 也可能激发阻抗效应促进积极应对; 积极元刻板印象既可能润滑群际互动, 也可能在特定条件下产生窒息效应。当前研究在测量标准化、内容广度、方法多样性和文化视角等方面仍存在局限。未来研究应深化效应边界探索, 开发有效干预策略, 拓展方法论体系, 并加强跨文化与跨学科整合。深入探究元刻板印象的心理机制与文化适应性, 对促进群际理解、化解群际冲突、建设和谐社会具有重要的理论价值和现实意义。

## 参考文献

- [1] Vorauer, J.D., Main, K.J. and O'Connell, G.B. (1998) How Do Individuals Expect to Be Viewed by Members of Lower Status Groups? Content and Implications of Meta-Stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, **75**, 917-937. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.4.917>
- [2] Owuamalam, C.K., Tarrant, M., Farrow, C.V. and Zagefka, H. (2013) The Effect of Metastereotyping on Judgements of Higher-Status Outgroups When Reciprocity and Social Image Improvement Motives Collide. *Canadian Journal of Behavioural Science*, **45**, 12-23. <https://doi.org/10.1037/a0030012>
- [3] Finchilescu, G. (2010) Intergroup Anxiety in Interracial Interaction: The Role of Prejudice and Metastereotypes. *Journal of Social Issues*, **66**, 334-351. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2010.01648.x>
- [4] Vorauer, J.D., Hunter, A.J., Main, K.J. and Roy, S.A. (2000) Meta-Stereotype Activation: Evidence from Indirect Measures for Specific Evaluative Concerns Experienced by Members of Dominant Groups in Intergroup Interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, **78**, 690-707. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.78.4.690>
- [5] Kamans, E., Gordijn, E.H., Oldenhuis, H. and Otten, S. (2009) What I Think You See Is What You Get: Influence of Prejudice on Assimilation to Negative Meta-Stereotypes among Dutch Moroccan Teenagers. *European Journal of Social Psychology*, **39**, 842-851. <https://doi.org/10.1002/ejsp.593>
- [6] 孙亚文, 贺雯, 罗俊龙. 随迁儿童元刻板印象威胁对工作记忆的影响: 群际焦虑的中介作用[J]. *心理学报*, 2015, 47(11): 1349-1359.
- [7] Finkelstein, L.M., King, E.B. and Voyles, E.C. (2015) Age Metastereotyping and Cross-Age Workplace Interactions: A Meta View of Age Stereotypes at Work. *Work, Aging and Retirement*, **1**, 26-40. <https://doi.org/10.1093/workar/wau002>
- [8] Krueger, J. (1996) Personal Beliefs and Cultural Stereotypes about Racial Characteristics. *Journal of Personality and Social Psychology*, **71**, 536-548. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.3.536>
- [9] Sigelman, L. and Tuch, S.A. (1997) Metastereotypes: Blacks' Perceptions of Whites' Stereotypes of Blacks. *Public Opinion Quarterly*, **61**, 87-101. <https://doi.org/10.1086/297788>
- [10] Lichtenberger, E.J. (2004) The Accuracy of Meta-Stereotypes Applied to Career and Technical Education. Doctoral Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- [11] Koudenburg, N. and Gordijn, E.H. (2011) “My Date Can Call Me Sweet, but My Colleague Can't” Meta-Stereotypic

- Behavioral Intentions as a Function of Context and Liking of the Outgroup. *Social Cognition*, **29**, 221-230. <https://doi.org/10.1521/soco.2011.29.2.221>
- [12] Owuamalam, C.K. and Zagefka, H. (2011) Downplaying a Compromised Social Image: The Effect of Metastereotype Valence on Social Identification. *European Journal of Social Psychology*, **41**, 528-537. <https://doi.org/10.1002/ejsp.805>
- [13] Hornsey, M.J., Trembath, M. and Gunthorpe, S. (2004) “You Can Criticize Because You Care”: Identity Attachment, Constructiveness, and the Intergroup Sensitivity Effect. *European Journal of Social Psychology*, **34**, 499-518. <https://doi.org/10.1002/ejsp.212>
- [14] Tropp, L.R. and Bianchi, R.A. (2007) Interpreting References to Group Membership in Context: Feelings about Intergroup Contact Depending on Who Says What to Whom. *European Journal of Social Psychology*, **37**, 153-170. <https://doi.org/10.1002/ejsp.340>
- [15] Ames, D.R. (2004) Strategies for Social Inference: A Similarity Contingency Model of Projection and Stereotyping in Attribute Prevalence Estimates. *Journal of Personality and Social Psychology*, **87**, 573-585. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.5.573>
- [16] Gómez, Á. (2002) If My Group Stereotypes Others, Others Stereotype My Group...and We Know. Concept, Research Lines and Future Perspectives of Meta-stereotypes. *International Journal of Social Psychology: Revista de Psicología Social*, **17**, 253-282. <https://doi.org/10.1174/02134740260372982>
- [17] 贺雯, 孙亚文, 罗俊龙. 元刻板印象及其对群际关系的影响[J]. 心理科学进展, 2014, 22(8): 1294-1302.
- [18] Lammers, J., Gordijn, E.H. and Otten, S. (2008) Looking through the Eyes of the Powerful. *Journal of Experimental Social Psychology*, **44**, 1229-1238. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2008.03.015>
- [19] Galinsky, A.D. and Moskowitz, G.B. (2000) Perspective-Taking: Decreasing Stereotype Expression, Stereotype Accessibility, and In-Group Favoritism. *Journal of Personality and Social Psychology*, **78**, 708-724. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.78.4.708>
- [20] Anseel, F. (2011) A Closer Look at the Mechanisms of Perceived Job Discrimination: “How I Think You Think about Us”. *International Journal of Selection and Assessment*, **19**, 245-250. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2011.00552.x>
- [21] He, W., Sun, Y.W. and Luo, J.L. (2014) Meta-Stereotype and Its Impacts on Intergroup Relations. *Advances in Psychological Science*, **22**, Article No. 1294. <https://doi.org/10.3724/sp.j.1042.2014.01294>
- [22] Vorauer, J.D. and Kumhyr, S.M. (2001) Is This about You or Me? Self- versus Other-Directed Judgments and Feelings in Response to Intergroup Interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **27**, 706-719. <https://doi.org/10.1177/0146167201276006>
- [23] Gordijn, E.H., Vacher, L. and Kuppens, T. (2017) “To Serve and Protect” When Expecting to Be Seen Negatively: The Relation between Police Officers’ Contact with Citizens, Meta-Stereotyping, and Work-Related Well-Being. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, **27**, 253-268. <https://doi.org/10.1002/casp.2310>
- [24] Owuamalam, C., Issmer, C., Zagefka, H., Klaßen, M. and Wagner, U. (2014) Why Do Members of Disadvantaged Groups Strike Back at Perceived Negativity Towards the In-Group? *Journal of Community & Applied Social Psychology*, **24**, 249-264. <https://doi.org/10.1002/casp.2165>
- [25] Ma, Y., Dang, Q. and Zhang, B. (2021) Effect of Metastereotypes on Female Cooperative Behaviour and the Mediating Role of Intergroup Anxiety. *Asian Journal of Social Psychology*, **25**, 155-169. <https://doi.org/10.1111/ajsp.12474>
- [26] Beilock, S.L. and Gray, R. (2007) Why Do Athletes Choke under Pressure? In: Tenenbaum, G. and Eklund, R.C., Eds., *Handbook of Sport Psychology*, 3rd Edition, John Wiley & Sons, 425-444.
- [27] Bal, P.M., de Lange, A.H., Van der Heijden, B.I.J.M., Zacher, H., Oderkerk, F.A. and Otten, S. (2015) Young at Heart, Old at Work? Relations between Age, (Meta-)stereotypes, Self-Categorization, and Retirement Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, **91**, 35-45. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.002>
- [28] Oliveira, E. and Cabral Cardoso, C. (2018) Stereotype Threat and Older Worker’s Attitudes: A Mediation Model. *Personnel Review*, **47**, 187-205. <https://doi.org/10.1108/pr-11-2016-0306>
- [29] 李梦文, 贺雯, 陈晓燕. 消极元刻板印象对老年人认知表现的影响[J]. 心理科学, 2021, 44(2): 384-390.
- [30] Oldenhuis, H.K.E. (2007) I Know What They Think about Us. Doctoral Dissertation, University of Groningen.
- [31] Beilock, S.L. and DeCaro, M.S. (2007) From Poor Performance to Success under Stress: Working Memory, Strategy Selection, and Mathematical Problem Solving under Pressure. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, **33**, 983-998. <https://doi.org/10.1037/0278-7393.33.6.983>
- [32] Voyles, E., Finkelstein, L. and King, E. (2014) A Tale of Two Theories: Stereotype Threat and Metastereotypes. *Industrial and Organizational Psychology*, **7**, 419-422. <https://doi.org/10.1111/iops.12171>
- [33] Hopkins, N., Reicher, S., Harrison, K., Cassidy, C., Bull, R. and Levine, M. (2007) Helping to Improve the Group Stereotype: On the Strategic Dimension of Prosocial Behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **33**, 776-788. <https://doi.org/10.1177/0146167207301023>

- [34] Hausmann, M. (2014) Arts versus Science—Academic Background Implicitly Activates Gender Stereotypes on Cognitive Abilities with Threat Raising Men’s (but Lowering Women’s) Performance. *Intelligence*, **46**, 235-245. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2014.07.004>
- [35] Vázquez, A., Yzerbyt, V., Dovidio, J.F. and Gómez, Á. (2016) How We Think They See Us? Valence and Difficulty of Retrieval as Moderators of the Effect of Meta-Stereotype Activation on Intergroup Orientations. *International Journal of Psychology*, **52**, 26-34. <https://doi.org/10.1002/ijop.12260>
- [36] Vezzali, L. (2017) Valence Matters: Positive Meta-Stereotypes and Interethnic Interactions. *The Journal of Social Psychology*, **157**, 247-261. <https://doi.org/10.1080/00224545.2016.1208140>
- [37] Matera, C., Stefanile, C. and Brown, R. (2015) The Role of Meta-Stereotypes in Intergroup Relations: The Case of Deaf People. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, **22**, 1-15.
- [38] Fowler, C. and Gasiorek, J. (2020) Implications of Metastereotypes for Attitudes toward Intergenerational Contact. *Group Processes & Intergroup Relations*, **23**, 48-70. <https://doi.org/10.1177/1368430217744032>
- [39] Fowler, C. and Gasiorek, J. (2019) Age Metastereotypes and the Content of Imagined Interage Conversations. *Communication Research*, **48**, 257-290. <https://doi.org/10.1177/0093650219849351>
- [40] Dong, T., Xu, L. and He, W. (2023) Is Positivity Always Beneficial? the Effect of Positive Meta-Stereotypes on Working Memory and Their Mechanism. *Acta Psychologica Sinica*, **55**, 1344-1357. <https://doi.org/10.3724/sp.j.1041.2023.01344>
- [41] Bosson, J.K., Haymovitz, E.L. and Pintel, E.C. (2004) When Saying and Doing Diverge: The Effects of Stereotype Threat on Self-Reported versus Non-Verbal Anxiety. *Journal of Experimental Social Psychology*, **40**, 247-255. [https://doi.org/10.1016/s0022-1031\(03\)00099-4](https://doi.org/10.1016/s0022-1031(03)00099-4)
- [42] Luksyte, A., Waite, E., Avery, D.R. and Roy, R. (2013) Held to a Different Standard: Racial Differences in the Impact of Lateness on Advancement Opportunity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **86**, 142-165. <https://doi.org/10.1111/joop.12010>
- [43] MacInnis, C. and Hodson, G. (2012) “Where the Rubber Hits the Road” En Route to Inter-Group Harmony: Examining Contact Intentions and Contact Behaviour under Meta-Stereotype Threat. *British Journal of Social Psychology*, **51**, 363-373. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2010.02014.x>
- [44] Ståhl, T., Van Laar, C. and Ellemers, N. (2012) The Role of Prevention Focus under Stereotype Threat: Initial Cognitive Mobilization Is Followed by Depletion. *Journal of Personality and Social Psychology*, **102**, 1239-1251. <https://doi.org/10.1037/a0027678>
- [45] Finkelstein, L.M., Ryan, K.M. and King, E.B. (2013) What Do the Young (Old) People Think of Me? Content and Accuracy of Age-Based Metastereotypes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **22**, 633-657. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2012.673279>
- [46] Weiss, D. and Perry, E.L. (2020) Implications of Generational and Age Metastereotypes for Older Adults at Work: The Role of Agency, Stereotype Threat, and Job Search Self-Efficacy. *Work, Aging and Retirement*, **6**, 15-27. <https://doi.org/10.1093/workar/waz010>
- [47] Vorauer, J.D. (2006) An Information Search Model of Evaluative Concerns in Intergroup Interaction. *Psychological Review*, **113**, 862-886. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.113.4.862>
- [48] Finkelstein, L.M., Voyles, E.C., Thomas, C.L. and Zacher, H. (2020) A Daily Diary Study of Responses to Age Metastereotypes. *Work, Aging and Retirement*, **6**, 28-45. <https://doi.org/10.1093/workar/waz005>
- [49] Ryan, K.M., King, E.B. and Finkelstein, L.M. (2015) Younger Workers’ Metastereotypes, Workplace Mood, Attitudes, and Behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, **30**, 54-70. <https://doi.org/10.1108/jmp-07-2014-0215>
- [50] Uhlmann, E.L., Leavitt, K., Menges, J.I., Koopman, J., Howe, M. and Johnson, R.E. (2012) Getting Explicit about the Implicit: A Taxonomy of Implicit Measures and Guide for Their Use in Organizational Research. *Organizational Research Methods*, **15**, 553-601. <https://doi.org/10.1177/1094428112442750>