

极端性转移、启发式、社会称许性对 职务信息完整性的影响*

周洁^{1),2)} 李锋^{1),2)} 王二平^{1),3)}

(¹⁾中国科学院心理研究所,北京,100101; (²⁾中国科学院研究生院,北京,100049; (³⁾通讯作者, E-mail: wangep@psych.ac.cn)

摘要 研究通过 2 × 3 × 2 组间实验设计,探讨极端性转移、启发式和社会称许性对职务信息完整性的影响。多因素方差分析结果表明:a) 极端性转移对职务信息完整性的影响取决于极端性转移程度,高社会称许性条件下极端性转移导致职务信息不完整;b) 启发式策略导致不完整的职务信息,激发内部动机的同时提供典型职务信息,可促使被试进行系统化加工;c) 社会称许性是极端性转移和启发式与职务信息完整性关系的调节变量。

关键词 职务信息完整性; 极端性转移; 启发式; 社会称许性

中图分类号 B 84

Effects of Extremity Shifts, Heuristics and Social Desirability on Job Information Completeness

ZHOU Jie^{1),2)} LI Feng^{1),2)} WANG Erping^{1),3)}

(¹⁾ Institute of Psychology, CAS, Beijing, 100101; (²⁾ Graduate University

of Chinese Academy of Sciences, Beijing, 100049; (³⁾ Corresponding Author, E-mail: wangep@psych.ac.cn)

Abstract The 2 × 3 × 2 between subjects experiment examined the effects of extremity shifts, heuristics and social desirability on job information completeness. The completeness is cooperatively defined as the sum of all job information cross sets by any two providers. The MANOVA results indicated that: a) The extent of extremity shifts had effects on job information completeness. Extremity shifts lead to the incomplete job information under the condition of high social desirability, while under the condition of low social desirability extremity shifts had no effects on job information completeness; b) Heuristics led to the incomplete job information. As being motivated and provided with the typical job information, the participants will engage in systematic processing which makes the job information more complete; c) Social desirability is the moderator of extremity shifts-job information completeness and heuristics-job information completeness relationships.

Key words job information completeness; extremity shifts; heuristics; social desirability

1 问题提出

职务分析是获取职务信息的过程^[1],组织中的人力资源管理均以职务分析为基础^[2]。因此,职务分析的准确性也备受研究者关注^[3]。1997年,Morgeson和Campion^[3]在前人研究基础上提出了职

务分析不准确性的概念框架,并推论这些认知的和社会的不准确性来源可能影响职务分析数据的评定者间信度(interrater reliability)、评定者间一致性(interrater agreement)、职务间区分度(discrimination between jobs)、因素结构维度(dimensionality of factor structures)、平均评定(mean ratings)和完整性

* 国家自然科学基金(70071032)资助项目

收稿日期:2006-04-26; 修回日期:2007-03-19

(completeness)。在此,Morgeson等人第一次提出了完整性概念,并指出极端性转移、启发式、社会称许性等不准确性来源可以导致职务信息不完整^[3]。

极端性转移(Extremity Shifts, EX),又称群体极化(Group Polarization)^[3],指讨论后群体意见倾向于极端的现象,具有明显的方向性,其方向依赖于群体成员最初的判断^[4]。McCauley^[5]指出,任何群体讨论均会发生极端性转移,其普遍存在于涉及讨论的群体决策中。Morgeson等^[3]认为极端性转移使判断者关注和强调某些突出信息而忽略其他信息,从而导致职务信息不完整。1993年,Williams等^[6]采用投资决策任务对极端性转移进行研究,发现小组讨论可以导致结果极化,同质小组讨论的极化程度显著大于异质小组讨论,小组构成的同质性反映了讨论后极端性转移的程度。这为实验操作极端性转移变量,进一步研究极端性转移与职务信息完整性的关系提供了基础。

启发式(Heuristics, HE)是一种区别于系统加工的认知过程^[7]。1974年,Tversky和Kahneman^[8]列举了3种影响个体决策的主要启发式策略:代表性(representativeness)、可用性(availability)以及锚定和调整(anchoring and adjustment)。启发式策略可以减少职务间差异和职务内因素维度,导致不完整的职务信息^[3]。Kulik等^[7]认为,个体是否进行启发式加工取决于情境,清晰可见的启发式线索可以导致启发式加工,影响个体的职务评价。Stasser等^[9]指出,解决判断性问题时,小组讨论的结果往往局限于讨论前所提供的分享信息,这在一定程度上反映了可用信息对职务分析结果的影响。Arvey等人^[10]研究发现,提供的可用职务信息加倍,对职务分析结果并未产生影响,可能的原因是被试对职务内容的描述依赖于启发式的可用性策略,而研究者所提供的职务信息量不够充足,均小于被试经验中的可用信息,因此,提供不同数量的职务信息与完全凭借经验所获得的职务分析结果并无差异。周智红等^[11]应用关键事件技术分析机床销售员职务时发现,没有一名任职者和管理者能够提供全部的职务信息,说明被试经验中的可用信息量小于全部职务信息。这些研究表明所提供的职务信息量、经验中的可用信息量、启发式策略与职务分析结果间密切相关,从而为研究启发式对职务信息完整性的影响提供了有效途径。

社会称许性(Social Desirability, SD)指个体在特

定情境下表现出适应社会或文化规则及标准的倾向^[12]。Canster等^[12]认为社会称许性在组织行为研究中可能产生3种效应:导致变量间虚假相关,掩饰变量间真实相关以及作为调节变量影响其他变量间关系,采用自我报告法的研究通常无法避免社会称许性效应,而且其主要作为调节变量出现。1992年,Moorman等^[13]运用元分析方法探讨社会称许性对组织行为的影响发现,尽管社会称许性的主效应并不显著,但其确是诸多概念关系间的调节变量,从而进一步验证了Canster(1983)的社会称许性效应模型。与此结果不同,Arnold等人^[14]的研究则表明,高社会称许性组被试会夸大复杂作业和高能力要求作业,而低估日常的事物性作业,说明在职务特征重要性评价中,社会称许性变量的主效应显著。而在职务信息完整性研究中,社会称许性的作用究竟如何尚无定论。Morgeson等曾推论,当职务分析结果对组织或个人具有特殊意义时,职务信息可能更不完整^[3],但缺乏相关的研究支持。

事实上,自Morgeson等提出职务分析不准确性来源之后,诸多研究致力于对该框架中的概念进行探讨。Lievens研究了评价者接受的培训对其评价准确性和评定者间信度的影响^[15],William则对评定者间一致性数据进行了精确的统计检验^[16]。2004年,Morgeson和Kelly^[17]通过现场实验研究自我表现在职务分析中的作用,发现任职者自我表现过程可导致其对工作技能和个体能力评价的夸大,首次对上述不准确性来源框架进行了直接验证。然而由于Morgeson等人仅给出了完整性的理论概念,并没有进行操作定义,后续有关职务信息完整性的研究很少。王二平等^[18]将职务信息完整性操作界定为至少两名信息提供者所提供信息交集的并集,研究了信息提供者数量与职务信息完整性间的关系,但并未涉及影响职务信息完整性的认知和社会因素。

本研究探讨极端性转移、启发式和社会称许性对职务信息完整性的影响,首次对不准确性来源理论框架中有关完整性的部分进行直接验证,同时有助于在职务分析实践中控制或利用这些认知及社会因素,提高职务信息的完整性,使职务分析更加准确和有效。研究中采用上述完整性操作定义,选取出租车司机为职务分析的目标职务,应用关键事件访谈法验证如下假设:

H1:任职者同质讨论条件下比任职者、管理者、职务分析员异质讨论条件下提供的职务信息更不

完整。

H2: 仅凭经验条件下与观看典型职务活动录像条件下提供的职务信息完整性没有差异, 但均比观看全部职务活动录像条件下提供的信息更不完整。

H3: 声称比较职务贡献和社会地位条件下比声称获取职务特征条件下提供的信息更不完整。

2 方法

2.1 实验设计

研究为 2 × 3 × 2 组间实验设计, 自变量具体操纵如下:

(1) 通过变换讨论小组中成员的身份(3 名任职者组成的同质组, 任职者、管理者、职务分析员组成的异质组) 操纵极端性转移变量;

(2) 通过变换所提供的信息量(不观看职务活动录像; 观看具有典型职务活动的录像; 观看具有全部职务活动的录像) 操纵启发式变量;

(3) 通过变换研究目的指导语(为了获取职务特征, 为了比较职务的社会贡献和社会地位) 操纵社会称许性变量。

2.2 目标职务

选取职务内变异小且为公众熟悉的出租汽车司机作为目标职务。

2.3 被试

研究被试包括 3 类: 任职者、管理者和职务分析员。任职者为一线出租汽车司机 72 名, 管理者为某出租汽车公司运营队长、副队长 18 名, 职务分析员为具有一定职务分析知识与经验的人力资源专业本科生、研究生 18 名。

2.4 实验材料

2.4.1 职务活动核对表

邀请 3 名职务分析专家根据观察和对任职者的访谈编制《出租汽车司机职务说明书》, 内容包括任职资格、职务概要、主要职责、职责要求、主要作业活动以及作业相关技能。该说明书客观地对出租汽车司机这一职务进行了全面描述。

在职务说明书基础上编制职务活动核对表。表中内容包括职责与作业两方面, 具体涉及: 卫生相关职责(如保持出租车卫生)和作业(如擦洗出租车); 车辆故障相关职责(如及时排除故障, 保证安全行驶)和作业(如定期保养出租车); 公司相关职责(如参加公司要求的活动)和作业(如按时交纳份钱); 乘

客相关职责(如将乘客安全送达目的地)和作业(如选择最佳行车路线); 以及其他方面职责(如遵守行业法规)和作业(如在规定区域等候乘客)。职务活动核对表中每项内容后都有“提及”和“未提及”两个选择, 以用于访谈过程中的结果记录。

2.4.2 职务活动录像

选择 1 名未参加本实验的任职者合作, 根据职务说明书将所有职务活动拍摄下来并进行编辑, 形成具有全部职务活动的长录像。对 10 名不具有出租汽车司机这一职业相关知识及经验的学生和教师进行访谈, 确定为常人所熟悉的典型职务活动, 并对长录像中涉及典型职务活动的部分进行选取和编辑, 形成只具有典型职务活动的短录像。长录像持续 8 分 19 秒, 包括职务活动 18 项; 短录像持续 1 分 45 秒, 包括职务活动 7 项。两种版本录像所呈现的具体职务活动如表 1 所示。

表 1 长录像与短录像包含的具体职务活动

Table 1 Specific job activities in long and short video

职务活动内容	长录像	短录像
检查车况	√	
清洁车辆	√	
自己做简单保养和小故障排除	√	
驾驶汽车	√	√
问候乘客	√	√
询问乘客目的地	√	√
与乘客交流选择行车路线	√	√
与加油站接洽加油或加气	√	
与修理店接洽大型保养和修理	√	
操作计价器	√	√
收钱并撕取发票	√	√
参加公司定期培训	√	
与管理人员接洽缴纳费用和处理乘客投诉	√	
与其他司机交流载客经验	√	
对交通警察进行违章解释	√	
听取路况信息	√	√
过高速路或桥时接洽缴费	√	
路不熟时向行人问路	√	

说明: 表内符号“√”代表录像中包含该项职务活动。

由于短录像是长录像中一个部分的选取, 两种版本的录像在图像质量、音效、拍摄对象、拍摄人员和后期制作上完全一致, 只有录像长度和所包含的内容不同。此外, 研究中呈现的职务活动录像具有丰富的细节, 不仅包含上述作业如何进行, 还可以体现出与作业相关的职责和技能。

2.4.3 其他实验材料

研究的其他实验材料包括声称获取职务特征的

指导语、声称比较社会贡献和社会地位的指导语和半结构化访谈提纲。

声称获取职务特征的指导语为“我们是中国科学院心理研究所的研究人员,正在开展一项国家自然科学基金委员会资助的科研项目。今天,我们请大家一起讨论出租车司机这一职务的内容;目的是为了获取出租车司机这一职务的职务特征。大家所提供的信息仅用于我们的研究目的。”该指导语用于低社会称许性条件。

声称比较社会贡献和社会地位的指导语为“我们是中国科学院心理研究所的研究人员,正在开展一项国家自然科学基金委员会资助的科研项目。今天,我们请大家一起讨论出租车司机这一职务的内容;目的是为了获取出租车司机这一职务的职务特征,进而确定其职务贡献以及出租车司机这一职务在社会中的地位。大家提供的信息仅用于我们该研究项目!”该指导语用于高社会称许性条件。

半结构化访谈提纲中的问题集中在工作职责与作业上,如:出租汽车司机在工作中要履行哪些职责?出租汽车司机在工作过程中需要做哪些事情?

2.5 实验程序

将被试3人一组随机分成18个由任职者组成的同质讨论组和18个由任职者、管理者与职务分析员组成的异质讨论组,并将各讨论组随机分配到不同实验处理下,每种实验处理下均包含3组被试。对仅凭经验进行讨论的小组,由一名主试宣读指导语,按照访谈提纲组织讨论,另一名主试将小组讨论一致认同的结果记录在职务活动核对表上。对于观

看录像后进行讨论的小组,先为其播放录像,再进行与凭经验讨论小组相同的实验程序。两名主试具有丰富职务分析经验并经过严格培训,以保证不同实验处理下讨论组织和结果记录的一致性。

2.6 因变量

本研究中因变量为12种实验处理下各小组的完整性得分。具体计算程序如下:对职务活动核对表中的所有项目进行编码,“提及”编为1,“未提及”编为0;根据完整性操作定义,在各实验条件下计算每两组信息提供者所提供信息交集的并集,作为该实验条件下的完整性集合;根据该集合对各组提及的职务活动进行重新编码,小组讨论提及并在完整性集合内的编为“1”,其余均编为“0”;重新编码后最终编码为“1”的项目总数即为该小组的完整性得分。

3 结果

使用SPSS10.0统计软件包进行数据分析。多因素方差分析(MANOVA)以及简单效应分析结果如表2所示。

由表2可知,极端性转移和启发式两变量的主效应达到0.01显著水平,社会称许性变量的主效应不显著,但社会称许性与极端性转移之间,社会称许性与启发式之间均存在显著的交互作用($P < 0.05$),交互作用图解如图1和图2所示。说明社会称许性、启发式和极端性转移这3个变量不是单独作用于职务信息完整性的,应通过交互作用的简单效应分析来揭示这些变量对职务信息完整性的影响。

表2 以职务信息完整性为因变量的方差分析结果

Table 2 MANOVA results with job analysis information completeness as dependent variable

变异来源	平方和	自由度	均方	F值	显著水平
Within Cells	84.17	27	3.12		
EX(极端性转移)	60.00	1	60.00	19.25	0.000
HE(启发式)	97.40	2	48.70	15.62	0.000
SD(社会称许性)	0.90	1	0.90	0.29	0.596
SD × EX	12.45	1	12.45	3.99	0.046
SD × HE	33.78	2	16.89	5.42	0.011
HE × EX	16.90	2	8.45	2.71	0.085
SD × HE × EX	6.85	2	3.42	1.10	0.348
EX within SD(1)	8.95	1	8.95	1.34	0.255
EX within SD(2)	54.52	1	54.52	8.14	0.007
HE within SD(1)	33.48	2	16.74	3.20	0.050
HE within SD(2)	93.27	2	46.64	8.93	0.001

$R^2 = 0.723$; $R^2 = 0.611$ 。

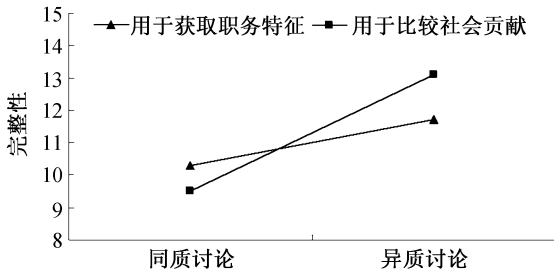


图 1 社会称许性与极端性转移交互作用图解

Fig. 1 Interaction between social desirability and extremity shifts

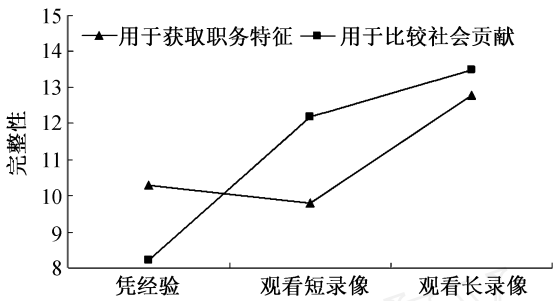


图 2 社会称许性与启发式交互作用图解

Fig. 2 Inaction between social desirability and heuristics

从表 2 中社会称许性与极端性转移交互作用的简单效应分析结果可以看出:在声称获取职务特征的低称许性条件下,异质讨论与同质讨论的完整性之间无显著差异;在声称比较社会贡献和社会地位的高称许性条件下,任职者、管理者、职务分析员异质讨论的完整性显著高于任职者同质讨论的完整性。假设 1 得到部分验证。

另外,表 2 中社会称许性与启发式交互作用的简单效应分析结果表明:在声称获取职务特征的低称许性条件下和声称比较社会贡献及地位的高称许性条件下,小组讨论的完整性结果在启发式的三种水平上差异均达到显著。多重比较结果显示,在低称许性条件下,信息提供者仅凭经验进行判断的完整性与观看短录像进行判断的完整性没有显著差异 ($P = 0.769$),观看长录像进行判断的完整性在 0.05 水平上高于仅凭经验和观看短录像进行判断的完整性 ($P = 0.019, P = 0.013$);而在高称许性条件下,信息提供者观看短录像进行判断的完整性在 0.05 水平上高于仅凭经验进行判断的完整性 ($P = 0.018$),观看长录像进行判断的完整性与观看短录像进行判断的完整性之间差异不显著 ($P = 0.381$)。这一结果部分支持了假设 2。

4 讨论

4.1 自变量操纵的有效性

依据前人研究,同质小组的极端性水平显著大于异质小组^[19],小组构成的同质性反映了讨论后极端性转移的程度^[6]。因此,本研究使用已知群体法 (known group)^[20,21],通过变换小组成员身份对极端性转移变量进行操纵,同质小组讨论代表高极端性转移水平,异质小组讨论代表低极端性转移水平。另外,在对各讨论小组进行访谈的过程中,两名主试也发现同质小组讨论会局限于某类话题,小组成员所提供的信息均比较集中,这在一定程度上反映出其较高的极端性转移程度。

同时,以往文献表明被试凭经验提供职务信息时依赖启发式策略,仅能够提取经验中的可用信息^[7,11],为被试提供不同数量的职务信息,可以有效操作其进行启发式加工的可用信息量^[9,10]。本研究中的典型职务活动信息由不具有该职务知识的学生和教师凭经验提供,小于任职者、管理者和职务分析员经验中的可用信息量^[22],而全部职务活动信息则大于被试经验中的可用信息量^[11]。因此,通过改变所提供的职务信息量控制被试的可用信息,从而操纵其启发式加工策略是有效的。

另外,本研究采用实验指导语引发不同的社会称许性水平。Morgeson 等^[3]认为职务分析结果对组织或个人具有特殊意义时,被试的社会称许性反应更强。在关于社会称许性的另外一个研究中,作者检验了声称获取职务特征的指导语和声称比较社会贡献及地位的指导语所引发的社会称许性差异,发现声称比较职务贡献和社会地位条件下比声称获取职务特征条件下被试的社会称许性水平更高 ($P < 0.05$)^[23],表明通过这两种指导语操纵社会称许性变量是可行的。

4.2 极端性转移对职务分析信息完整性的影响

由研究结果可以看出,低社会称许性条件下极端性转移未对职务信息完整性产生显著影响,而高社会称许性条件下极端性转移导致职务信息不完整。

可能的原因是在声称比较社会贡献和地位的高称许性条件下,任职者同质讨论时更多提及有关出租汽车司机社会地位的情况,不再关注职务本身的特征信息;而异质讨论组成员更关注实验条件和要求^[24],会尽可能提供所知的职务特征信息。这种差

异使极端性转移效应变得十分明显,进而导致了信息完整性的显著差异。可以推断,极端性转移对职务信息完整性的影响取决于极端性转移程度,只有极端性转移效应达到一定程度,才会对信息完整性产生显著影响。

4.3 启发式对职务分析信息完整性的影响

本研究采用自拍录像控制所提供的信息量,并从三个水平上对启发式变量进行操纵,有助于更好的揭示启发式策略及其对职务信息完整性的影响。研究结果表明,在不同社会称许性条件下,启发式对职务信息完整性的影响不同。

在声称获取职务特征的低称许性条件下,被试完全依赖启发式策略提供职务信息^[7]。凭经验和观看典型职务活动录像所提供的信息反映了被试经验中的可用职务特征,启发式策略的使用导致了不完整的职务信息。

在声称比较社会贡献和社会地位的高称许性条件下,被试凭经验提供职务信息时仍依赖启发式策略,而观看职务活动录像时则更倾向于对职务特征进行系统加工,不再通过可用性策略提供信息。因此,观看典型职务活动录像与观看全部职务活动录像所提供的职务信息完整性之间没有差异。Kulik等^[7]曾指出,激发被试内部动机或为被试提供有限的典型职务信息可促使其采用系统化加工过程。从本研究结果看,激发内部动机的同时提供典型职务信息,方可促使被试进行系统化加工。系统加工可以使职务信息更完整,启发式加工则导致职务信息不完整。

实际的组织应用过程中,职务分析、工作态度测量等需要参与者进行系统化加工,提取职务的细节特征,而招聘、职务设计等则需要启发式加工,获得参与者对职务主要维度的认识,因此,了解个体在不同情境下的加工过程十分重要^[7]。本研究不仅验证了启发式对职务信息完整性的影响,还进一步明确了不同情境下个体的加工过程,为扩展理论提供了支持,也为实践应用提供了指导。

4.4 社会称许性对职务分析信息完整性的影响

研究结果显示,社会称许性变量的主效应不显著,在极端性转移和启发式的不同水平上,社会称许性对职务信息完整性也未产生显著影响,假设3没有得到验证。然而,在社会称许性的两个水平上,极端性转移对职务信息完整性的影响不同,启发式对

职务信息完整性的影响也存在差异,说明社会称许性是极端性转移与职务信息完整性以及启发式与职务信息完整性关系的调节变量^[25]。这一结果支持了Ganster和Moorman的观点^[12,13],也是职务信息完整性研究中对社会称许性作用的首次验证。

4.5 不足与展望

为了明确极端性转移程度对职务信息完整性的影响,后续研究可在个体访谈、同质小组讨论和异质小组讨论这三个水平上对极端性转移变量进行操纵。加入个体数据后,极端性转移程度可以进行较精确地量化^[26],从而进一步检验和改进本实验的结果。

另一方面,尽管本研究表明社会称许性在职务分析领域中是一个调节变量,但其调节作用的机制尚不清楚。今后研究中可进一步验证社会称许性变量的作用,并对其作用机制进行深入地探讨。

5 结论

(1) 极端性转移变量对职务信息完整性的影响取决于极端性转移程度。高社会称许性条件下极端性转移导致职务信息不完整,而低社会称许性条件下极端性转移未对职务信息完整性产生显著影响。

(2) 启发式策略导致不完整的职务信息。激发内部动机的同时提供典型职务信息,可促使被试进行系统化加工。

(3) 社会称许性是极端性转移和启发式与职务信息完整性关系的调节变量。

参 考 文 献

- [1] McCormick E J. Job and task analysis//Dunnette M D. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. New York: John Wiley & Sons, 1983. 651-696.
- [2] Gary Dessler. Human Resource Management. (8th). Prentice Hall: 2001. 84-85.
- [3] Morgeson F P, Campion M A. Social and cognitive sources of potential inaccuracy in job analysis. Journal of Applied Psychology, 1997, 82: 627-655.
- [4] Meyers D G, Lamm H. The group polarization phenomenon. Psychological Bulletin, 1976, 83: 602-627.
- [5] McCauley C R. Extremity shifts, risk shifts and attitude shifts after group discussion. European Journal of Social Psychology, 1972, 2 (4): 417-436.
- [6] Williams S, Taormina R J. Unanimous versus majority influences on group polarization in business decision

- making. *The Journal of Social Psychology*, 1993, 133: 199-205.
- [7] Kulik C T, Perry E L. Heuristic processing in organizational judgments. In: Heath L. *Applications of Heuristics and Biases to Social Issues*. New York: Plenum Press, 1994. 185-202.
- [8] Tversky A, Kahneman D. Judgment under uncertainty: heuristics and biases. *Science*, 1974, 185: 1124-1131.
- [9] Stasser G, Stewart D. Discovery of hidden profiles by decision-making groups: Solving a problem versus making a judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1992, 63: 426-434.
- [10] Arvey R D, Davis G A, McGowen S L, et al. Potential sources of bias in job analytic processes. *Academy of Management Journal*, 1982, 25(3): 618-629.
- [11] 周智红, 王二平. 多维效标测量的构成. *心理学报*, 2001, 33(1): 75-81.
- [12] Ganster D C, Hennessey H W, Luthans F. Social desirability response effects: three alternative models. *Academy of Management Journal*, 1983, 26(2): 321-331.
- [13] Moorman R H, Podsakoff P M. A meta analytic review and empirical test of the potential confounding effects of social desirability response sets in organizational behavior research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1992, 65(2): 131-149.
- [14] Arnold, H J, Feldman D C. Social desirability response bias in self-report choice situations. *Academy of Management Journal*. 1981, 24: 377-385.
- [15] Filip Lievens. Assessor training strategies and their effects on accuracy, interrater reliability, and discriminant validity. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86: 255-264.
- [16] William P D, Michael J B, Kristin S C. Accurate tests of statistical significance for r_{WG} and average deviation interrater agreement indexes. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88: 356-362.
- [17] Morgeson F P, Kelly D K, Mayfield M S. Self-presentation processes in job analysis: a field experiment investigating inflation in abilities, tasks, and competencies. *Journal of Applied Psychology*, 2004, 89: 674-686.
- [18] 周洁, 李锋, 王二平, 等. 信息提供者数量对职务信息完整性的影响. *心理科学*, 2006, 29(5): 1226-1229.
- [19] Visser P S, Mirabile R R. Attitudes in the social context: The impact of social network composition on individual-level attitude strength. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2004, 87(6): 779-795.
- [20] Raden D. Strength-related attitude dimensions. *Social Psychology Quarterly*, 1985, 48(4): 312-330.
- [21] Prislin R. Attitude stability and attitude strength: one is enough to make it stable. *European Journal of Social Psychology*, 1996, 26: 447-477.
- [22] 罗凤英. 社会的和认知的不准确性对职务信息完整性的影响. 北京: 中国科学院心理研究所, 2002.
- [23] 李锋. 社会的和认知的不准确性对职务信息完整性的影响. 北京: 中国科学院心理研究所, 2003.
- [24] El-Shinnawy M, Vinze A S. Polarization and persuasive argumentation: a study of decision making in group settings. *MIS Quarterly*, 1998, June: 165-198.
- [25] Baron R M, Kenny D A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 51(6): 1173-1182.
- [26] Friedkin N E. Choice shift and group polarization. *American Sociological Review*, 1999, 64: 856-875.