

中文版员工真实性量表的信效度检验

刘兴云^{1,2}, 王詠¹

(1.中国科学院心理研究所心理健康重点实验室,北京 100101;2.中国科学院大学,北京 100049)

【摘要】 目的:检验员工真实性量表(Individual authenticity measure at work, IAM Work)在中国企业员工中应用的信度和效度。**方法:**用IAM Work 中文版对657名企业员工进行测试,在样本中随机抽取214名员工同时施测IAM Work 中文版、Utrecht工作投入量表简版(UWES-9)、建言行为量表和中国企业员工工作幸福感量表,并在两个月后重测。**结果:**验证性因素分析验证了员工真实性的三因素模型。各拟合指标分别为 $\chi^2/df=2.61$, NFI=0.94, CFI=0.96, IFI=0.96, GFI=0.93, AGFI=0.91, RMSEA=0.05。简版量表为 $\chi^2/df=2.99$, NFI=0.97, CFI=0.98, IFI=0.98, GFI=0.96, AGFI=0.94, RMSEA=0.06。所有项目的决断值均显著($P<0.001$),项目与量表总分的相关在0.46~0.77之间。IAM Work 中文版量表和真实的生活、自我异化、接受外部影响的Cronbach's α 系数依次为0.92、0.90、0.93、0.91。简版量表的Cronbach's α 系数依次为0.89、0.83、0.92、0.92。IAM Work 量表两个月后的重测信度为0.79,简版为0.78。IAM Work 中文版总分、简版总分与工作幸福感($r=0.67, 0.58, P<0.01$)、工作投入($r=0.50, 0.43, P<0.01$)与建言行为($r=0.34, 0.23, P<0.01$)呈现显著正相关。**结论:**IAM Work 中文版量表和简版量表具有良好的信效度,适合在中国背景下使用。

【关键词】 员工真实性; 员工真实性量表(IAM Work); 信度; 效度

中图分类号: R395.1

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2016.03.016

Reliability and Validity of the Individual Authenticity Measure at Work for Chinese Employees

LIU Xing-yun^{1,2}, WANG Yong¹,

¹Key Laboratory of Mental Health, Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences,

Beijing 100101, China; ²University of Chinese Academy of Sciences, Beijing 100049, China

【Abstract】 Objective: To test the reliability and validity of the Chinese version of Individual Authenticity Measure at Work(IAM Work). **Methods:** The reliability and validity of the IAM Work was tested using a sample size of 657 employees. To evaluate the validity of the IAM Work, 214 employees were randomly selected to test with the IAM Work, UWES-9, Voice Behavior Scale, and the Employee Occupational Well-being in Chinese Enterprises Scale. These employees were re-tested two months later. **Results:** Confirmatory factor analysis supported the three-factor structure model. The fitted indices are $\chi^2/df=2.61$, NFI=0.94, CFI=0.96, IFI=0.96, GFI=0.93, AGFI=0.91, RMSEA=0.05, and the fitted indices for the short version are $\chi^2/df=2.99$, NFI=0.97, CFI=0.98, IFI=0.98, GFI=0.96, AGFI=0.94, RMSEA=0.06. The critical ratios of all the items were statistically significant($P<0.001$), and the correlations between each item and the total score ranged from 0.46 to 0.77. The Cronbach's α coefficients of the total scale, authentic living, self-alienation, and accepting external influence subscale were 0.92, 0.90, 0.93 and 0.91 respectively. The Cronbach's α coefficients for the short version are 0.89, 0.83, 0.92 and 0.92 respectively. The test-retest reliability after 2 months is 0.79 for the full scale and 0.78 for the short version. The total scores of both the Chinese version of IAM Work and the short version showed significant positive correlations with occupational well-being($r=0.67, 0.58, P<0.01$), work engagement($r=0.50, 0.43, P<0.01$), and the Voice Behavior Scale total score($r=0.34, 0.23, P<0.01$). **Conclusion:** Both Chinese version of IAM Work and the short version are reliable, valid, and suitable for measuring the authenticity of Chinese employees.

【Key words】 Employee authenticity; IAM work; Reliability; Validity

真实性是指个体在日常工作生活中毫无障碍地展示最真切、最核心的自我的一种积极品质。员工真实性则是指员工在工作中毫无障碍地展示最真切、最核心的自我的一种积极品质^[1-3]。研究表明,在控制了性格和人口统计学变量的基础上,员工真实性对幸福感和工作结果的平均预测力为11%^[4]。而

且,真实性比较高的员工在面临工作中的难题时,更愿意表达自己的观点,更少保持沉默。即使是在控制了工作满意度、跳槽的机会、工作期间学习的机会和表达自己观点的机会之后,这种现象仍然存在^[5]。

国外关于真实性的量表有很多,较为经典的有Kernis和Goldman的真实性问卷(authenticity inventory, AI)^[6], Wood等人编制用来测量特质真实性的真实性量表(Authenticity Scale, AS)^[7], Lopez和Rice编制的关系真实性量表(Authenticity in Relationships

【基金项目】 中科院心理所创新项目“国民幸福感指数的建构与影响因素识别”(Y1CX193007)

通讯作者: 王詠, E-mail: wangy@psych.ac.cn

Scale, AIRS)^[8], Walumbwa 等人编制的真实领导力问卷(Authentic Leadership Questionnaire, ALQ)^[9]等。但这些量表都不是专门用来测量员工真实性的。2014年, van den Bosch 和 Taris 以 Wood 等人的研究为基础,编制了工作真实性量表(the Individual Authenticity Measure at Work, IAM Work),它有两个版本,分别包含21个条目和12个条目,都由三个因子(真实的生活、自我异化、接受外部影响)组成,并具有良好的信、效度^[3]。

目前国内关于真实性的研究主要集中在真实领导力方面,员工真实性的研究还尚未起步^[10]。但从已有的研究不难看出,员工真实性对组织发展具有非常重要的作用,对员工真实性进行探讨是非常必要和急迫的。本研究旨在对中文版的IAM Work量表进行信效度的检验,为今后的研究提供有效的测量工具。

1 对象与方法

1.1 对象

利用网络面向全国范围内的员工发布问卷657份,收回有效问卷620份。其中男性271人,女性349人。20~29岁有259人,30~39岁有314人,40~49岁有37人,50岁以上有10人。69人工龄在1年(含)~3年(不含)之间,142人工龄在3年(含)~5年(不含)之间,409人工龄在5年(含)以上。18人具有高中/职高/中专学历,63人具有大专学历,484人具有大学本科学历,55人具有研究生及以上学历。125人为国企员工,104人为外企员工,190人为民企员工,163人为私企员工,38人为中外合资企业员工。180人为普通员工,201人为基层管理者,193人为中层管理者,46人为高层管理者。22人月收入在3000以下,243人月收入在3000~5999,251人月收入在6000~8999,104人月收入在9000以上。147人未婚,464人已婚,7人离异,2人丧偶。在样本中随机抽取214人进行效标效度考察并在两个月后进行IAM Work中文版的重测。其中效标效度有效问卷196份,IAM Work中文版重测有效问卷149份。

1.2 工具

1.2.1 IAM Work 中文版^[3] IAM Work 中文版共有21个条目,3个因子:真实的生活(authentic living),自我异化(self-alienation)和接受外部影响(accepting external influence)。采用1(很不符合)~7点(很符合)计分方式。经原作者 van den Bosch 授权将其翻译成中文。由4名熟悉员工真实性的心理学专业

硕士研究生分别进行独立翻译,再由2名英语专业人员翻译成英文。经课题组讨论修改完毕之后交由原作者修改,最后结合原作者的修改意见形成正式量表。

1.2.2 Utrecht 工作投入量表简版(UWES-9)^[11] 选用张珊珊和张建新修订的中文版量表。该量表包括活力、奉献和专注三个因子,共9个条目。采用7点计分方式,“0”表示“从不”,“6”表示“每天”。分数越高,工作越投入。

1.2.3 建言行为量表^[12] 选用段锦云和凌斌编制的建言行为量表。该量表包括顾全大局式建言和自我冒进式建言两个因子,共11个条目。采用5点计分方式,“1”表示“非常不同意”,“5”表示“非常同意”。分数越高,建言行为越多。

1.2.4 中国企业员工工作幸福感量表^[13] 选用黄亮编制的中国企业员工工作幸福感量表。该量表包括情绪幸福感、认知幸福感、职业幸福感和社会幸福感四个因子,共29个条目。采用7点计分方式,“1”表示“非常不同意”,“7”表示“非常同意”。分数越高,工作幸福感越强。

1.3 统计方法

采用SPSS 22.0统计软件包进行数据分析处理,验证性因素分析采用AMOS 22.0统计软件包完成。

2 结 果

2.1 项目分析

采用临界比率法计算项目的区分度。依据量表总分的高低顺序对被试进行排列,得分前后27%者分别为高分组与低分组。对两组被试在每个项目上得分的差异性进行独立样本 t 检验。结果显示,所有项目的决断值均显著($P < 0.001$)。各项目与量表总分相关系数的绝对值在0.46~0.77之间。见表1。

2.2 结构效度检验

van den Bosch 和 Taris 在研究中验证了三个模型:一阶一因素模型、一阶三因素模型和二阶三因素模型。并且提出了IAM Work量表和IAM Work简版量表^[3]。他们采用最大似然法进行验证性因素分析,取每个因素因子载荷排名前4的组成简版量表^[3]。本研究结果显示,无论是IAM Work量表还是IAM Work简版量表,一阶三因素模型拟合指数均达到测量标准且明显优于一阶一因素模型,同时二阶三因素模型拟合指数也均达到测量标准,说明同原量表一样^[3],中文版的IAM Work在测量中不仅可以用三个因素来表示,也可以拟合成一个因素。

表1 IAM Work量表所有项目决断值以及项目与量表总分的相关系数

项目	r	决断值	项目	r	决断值
1	0.60**	11.74***	12	-0.74**	-29.52***
2	0.53**	11.61***	13	0.64**	12.70***
3	0.47**	9.16***	14	0.57**	11.37***
4	0.51**	10.36***	15	0.54**	11.32***
5	-0.46**	-10.00***	16	0.59**	11.81***
6	-0.60**	-18.43***	17	0.59**	10.98***
7	-0.60**	-19.41***	18	0.46**	11.99***
8	-0.61**	-19.37***	19	-0.73**	-27.59***
9	-0.74**	-27.52***	20	-0.75**	-27.98***
10	-0.77**	-32.63***	21	-0.64**	-20.34***
11	-0.77**	-32.85***			

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

表2 IAM Work量表三个假设模型拟合指数表

模型	χ^2/df	NFI	CFI	IFI	GFI	AGFI	RMSEA
一阶一因素	20.20	0.55	0.56	0.56	0.48	0.36	0.18
一阶三因素	2.61	0.94	0.96	0.96	0.93	0.91	0.05
二阶三因素	2.61	0.94	0.96	0.96	0.93	0.91	0.05

表3 IAM Work简版量表三个假设模型拟合指数表

模型	χ^2/df	NFI	CFI	IFI	GFI	AGFI	RMSEA
一阶一因素	41.47	0.56	0.56	0.56	0.56	0.37	0.26
一阶三因素	2.99	0.97	0.98	0.98	0.96	0.94	0.06
二阶三因素	2.99	0.97	0.98	0.98	0.96	0.94	0.06

2.3 聚合效度和区分检验

IAM Work 中文版和简版的平均方差提取(average variance extract, AVE)、组合信度(composite reliability, CR)、最大共同方差(maximum shared variance, MSV)和平均共同方差(average shared vari-

ance, AVS)如表4所示。IAM Work 中文版子维度“真实的生活”的 AVE 近似为 0.5, 其他因素的 AVE 均大于 0.5, 所有因素的 CR 都大于 0.7^[14], 可见 IAM Work 中文版和简版都具有良好的聚合效度。

另外, 如表4、5、6所示, 各因素的 $CR>AVE>MSV>ASV$ ^[14]; 各维度之间相关在 0.18~0.52 之间, 且小于 AVE 的平方根; 维度与总分相关在 0.63~0.87 之间^[15]。故此认为 IAM Work 中文版和简版都具有良好的区分效度。

表4 IAM Work 中文版和简版的聚合效度

因素	CR	AVE	MSV	ASV
真实的生活	0.98(0.84)	0.48(0.56)	0.31(0.27)	0.18(0.16)
自我异化	0.93(0.92)	0.70(0.75)	0.31(0.27)	0.27(0.24)
接受外部影响	0.91(0.92)	0.68(0.75)	0.22(0.21)	0.13(0.13)

注: 括号外为原版量表的系数, 括号内为简版量表的系数

表5 IAM Work 中文版区分效度

	M	SD	总分	真实的生活	自我异化	接受外部影响
真实的生活	5.64	0.85	0.76**	0.69		
自我异化	3.09	1.48	-0.87**	-0.52**	0.84	
接受外部影响	4.49	1.48	-0.68**	-0.18**	0.46**	0.82

注: 对角线为 AVE 的平方根, 下同。

表6 IAM Work 中文简版区分效度

	M	SD	总分	真实的生活	自我异化	接受外部影响
真实的生活	5.52	1.00	0.63**	0.75		
自我异化	2.97	1.52	-0.85**	-0.45**	0.87	
接受外部影响	4.35	1.57	-0.78**	-0.19**	0.45**	0.87

表7 员工真实性与 UWES-9、建言行为量表和中国企业员工工作幸福感量表之间的相关系数

	真实的生活	自我异化	接受外部影响	总分
工作投入总量表	0.60** (0.55**)	-0.34** (-0.32**)	-0.16* (-0.15*)	0.50** (0.43**)
活力	0.59** (0.51**)	-0.34** (-0.32**)	-0.15* (-0.13)	0.49** (0.41**)
奉献	0.58** (0.52**)	-0.32** (-0.30**)	-0.15* (-0.15*)	0.48** (0.41**)
专注	0.57** (0.58**)	-0.31** (-0.29**)	-0.17* (-0.15*)	0.47** (0.42**)
建言行为总量表	0.63** (0.59**)	-0.07 (-0.03)	-0.02 (-0.01)	0.34** (0.23**)
顾全大局式建言	0.53** (0.41**)	-0.24** (-0.24**)	-0.08 (-0.06)	0.39** (0.30**)
自我冒进式建言	0.50** (0.53**)	0.07 (-0.12)	0.03 (-0.03)	0.20** (0.11)
工作幸福感总量表	0.76** (0.69**)	-0.49** (-0.47**)	-0.23** (-0.20**)	0.67** (0.58**)
情绪幸福感	0.65** (0.61**)	-0.61** (-0.57**)	-0.31** (-0.28**)	0.70** (0.64**)
认知幸福感	0.64** (0.58**)	-0.46** (-0.45**)	-0.18* (-0.14*)	0.58** (0.50**)
职业幸福感	0.74** (0.67**)	-0.32** (-0.29**)	-0.19** (-0.17*)	0.56** (0.47**)
社会幸福感	0.64** (0.58**)	-0.29** (-0.27**)	-0.11 (-0.09)	0.48** (0.39**)

注: 括号外为原版量表与各维度的相关, 括号内为简版与各维度的相关

2.4 信度检验

IAM Work 中文版总量表 Cronbach's α 系数为 0.92。真实的生活、自我异化、接受外部影响的

Cronbach's α 系数依次为 0.90、0.93、0.91。简版 Cronbach's α 系数依次为 0.89、0.83、0.92、0.92。

IAM Work 中文版总量表两个月后的重测信度

为0.79。真实的生活、自我异化、接受外部影响的重测信度依次为0.72、0.71、0.81。简版重测信度依次为0.78、0.70、0.66、0.79。

2.5 效标关联效度

员工真实性总分及各分量表与UWES-9、建言行为量表和中国企业员工工作幸福感测量量表之间的相关系数见表7。

2.6 IAM Work 中文版得分情况

IAM Work 中文版量表总分得分在37~141之间,均分为 103.42 ± 19.16 。其中男性均分(100.42 ± 16.00)显著低于女性均分(105.74 ± 21.01)。总分与性别、工龄显著正相关($r=0.14, P<0.01$; $r=0.12, P<0.01$);与职位显著负相关($r=-0.09, P<0.05$)。简版总分得分在16~81之间,均分为 56.79 ± 12.58 。其中男性均分(54.75 ± 10.63)显著低于女性均分(58.37 ± 13.72)。总分与性别、工龄显著正相关($r=0.14, P<0.01$; $r=0.12, P<0.01$);与职位显著负相关($r=-0.10, P<0.05$)。

3 讨 论

结果显示,IAM Work 中文版量表各项目决断值的绝对值在9.16~32.85之间,各项目与量表总分相关系数的绝对值在0.46~0.77之间,均达到了统计显著性水平,说明量表各项的鉴别力良好。

验证性因素分析的结果与原作者的假设一致。无论是IAM Work 中文版量表还是简版,假设模型的拟合指标都较为理想。另外,两个版本的各因素的 $CR>AVE>MSV>ASV$;各维度之间相关在0.18~0.52之间,且小于AVE的平方根;维度与总分相关在0.63~0.87之间^[14,15]。说明IAM Work 中文版量表和简版量表都符合测量学标准。

IAM Work 中文版量表和简版量表的Cronbach's α 系数分别为0.92和0.89。三个因子的Cronbach's α 系数在0.83~0.93之间。两个版本的Cronbach's α 系数都要优于原作者的结论^[3]。另外,IAM Work 中文版量表和简版量表两个月后的重测信度分别为0.79和0.77。三个因子的重测信度在0.66~0.81之间。表明IAM Work 中文量表和简版量表都具有良好的信度。

如前所述,员工真实性是一种积极品质,指员工能在工作中毫无障碍地展示最真切、最核心的自我^[1-3]。以往的研究发现,真实性较高的员工会表现出更强的工作幸福感、工作投入和建言行为^[3-5]。本研究的结果也显示,员工真实性与工作幸福感,工作投

入,建言行为之间存在着显著的正相关。这说明IAM Work 中文量表和简版量表都具有良好的效标效度,能够反映出员工的真实性水平。具体而言,员工真实性和员工幸福感之间具有强相关关系,其中和情绪幸福感之间相关程度最高,再次印证了员工的真实性对其幸福感有很大的影响,情绪方面尤甚。员工真实性和工作投入具有中等强度的相关。说明在工作中越能接近核心自我,越能表达自己真实情绪、想法、信念的员工,其工作越有活力、越专注,奉献水平也越高,即工作投入水平越高。最后,员工真实性和建言行为(周边绩效)相关较低,说明虽然真实性高的员工更容易出现建言行为,但还有很多其他因素在其中起作用,比如组织氛围、建言的机会^[5]等等。

本研究还表明,男性员工的真实性水平显著低于女性员工,员工真实性与性别、工龄显著正相关,与职位显著负相关。相较于原作者的研究结果,中国员工的真实性总体得分和真实生活分量表的得分更低,而自我异化和接受外部影响得分更高^[3]。这与以往研究结果一致^[16-19]。究其原因,可能是因为个体主义国家中,个人会更多的依据自己的真实情感来规范自己的行为,更容易表达真实的自我。而集体主义国家中,个人将集体的利益放在首位,会更多的顾忌团队和他人的感受,更多的以团队或组织的制度或默许的准则来规范自己的行为,更容易受到外界的影响,所以真实生活的水平更低,自我异化程度更高,更容易接受外部影响,从而导致整体的真实性水平更低。

参 考 文 献

- 1 Kernis MH. Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry*, 2003, 14(1): 1-26
- 2 Seligman ME, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 2000, 55(1): 5-14
- 3 van den Bosch R, Taris TW. Authenticity at work: Development and validation of an individual authenticity measure at work. *Journal of Happiness Studies*, 2014, 15(1): 1-18
- 4 van den Bosch R, Taris TW. The authentic worker's well-being and performance: The relationship between authenticity at work, well-being, and work outcomes. *Journal of Psychology*, 2014, 148(6): 659-681
- 5 Knoll M, van Dick R. Authenticity, employee silence, prohibitive voice, and the moderating effect of organizational identification. *Journal of Positive Psychology*, 2013, 8(4): 346-360

- 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数学-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)