

组织行为学中自我效能感研究的历史、现状与思考^{*}

陆昌勤

方俐洛

凌文轮

(北京大学心理系, 100871) (中科院心理所, 北京 100101) (暨南大学, 广州, 510632)

1 引言

自我效能感(Self-efficacy)是由美国著名心理学家 Bandura 于 20 世纪 70 年代提出的概念。它是社会认知理论的核心概念, 直接影响人们的思维、动机与行为(Bandura, 1977)。文献检索结果显示, 到目前为止(1999 年底), 以“自我效能感”为主题词的文献超过 4000 条。可见, 自我效能感已经逐渐成为心理学和社会学中一个重要的研究领域。从 20 世纪 80 年代中期开始, 工业和组织心理学家逐渐关注自我效能感在组织行为领域中的应用研究, 而且这方面的研究也呈现逐年增多的趋势。特别是现在, 随着世界经济结构的调整, 竞争的日趋激烈, 组织变革的频繁, 技术的不断发展, 要求人们对工作或职业具有较高的自我效能感。本文将对工业和组织行为领域中的自我效能感研究作一综述回顾。

2 自我效能感的界定和测量

2.1 自我效能感定义 所谓自我效能感, 是指“人们对自身完成某项任务或工作行为的信念, 它涉及的不是技能本身, 而是自己能否利用所拥有的技能去完成工作行为的自信程度”(Bandura, 1986)。从定义中可以看出: (1) 自我效能感并不是技能, 而是个体完成特定任务或行为的自信程度; (2) 自我效能感只针对特定任务领域而言的, 并不是一个一般的个性特质。因为在不同的任务领域, 对技能的需求也各不相同。因此, 一个人在不同任务领域中的自我效能感水平是存在着很大差异。

2.2 自我效能感测量 自我效能感的测量需直接针对所研究领域的工作活动和行为, 它不是一个人直接对自己某方面能力的评估, 而是对某些特定活动和行为能够做得怎么样的自我评估”(Bandura, 1997)。因此, 要测量自我效能感, 首先要确定所研究的具体任务领域; 其次要确定这种任务领域所包括的系列活动。这些活动必须能够涵盖所研究任务领域的所有方面, 而且还必须具有一定的难度。这就是自我效能感测量所必须遵循的两项原则, 即“领域特殊性”和“领域完整性”。传统自我效能感的测量主要包括两个部分, 即水平(magnitude)和强度(strength)。这种测量形式要求被试首先判断自己能否完成该项工作活动(水平), 然后再判定自己完成这项活动的信心有多大(强度)。到 20 世纪 90 年代中后

期, 研究者发现, 用单一、多等级的 Likert 量表型式测量自我效能感同样有效。这也得到了 Bandura 的认同。所以, 现在的研究者在测量自我效能感时一般都采用单一的 Likert 量表型式。

3 自我效能感的影响效果

3.1 自我效能感与工作绩效及相关工作行为关系的研究

Sadri & Robertson 于 1993 年对以前有关自我效能感与工作绩效及相关行为关系的研究进行了元分析。结果发现: 总体上, 自我效能感与实际工作绩效的相关为 0.40, 与行为选择和意向的相关为 0.34; 自我效能感与实际工作绩效在模拟研究中的相关为 0.60, 最高的达到 0.85, 远高于现场研究中的 0.37; Stajkovic & Luthans 于 1998 年对以前的研究也进行了元分析, 结果表明: 自我效能感与工作绩效的相关为 0.38, 与 Sadri & Robertson 的结果基本相似, 而且也发现在模拟研究中的相关高于现场研究。国内的研究也表明, 自我效能感对保险推销员的工作绩效和下岗人员重新就业有较高的预测效用(张鼎昆, 1999; 宋照礼, 1999)。现在有一种观点, 认为用自我效能感比用能力能够更好地预测一个人对职业生涯选择和事业的成功(Elliot, 1997)。这种观点有一定的道理, 因为自我效能感的测量是建立在个体有完成某项任务或工作活动的胜任能力(或潜在的能力)的基础上, 而且还测量个体能否利用能力去完成工作或工作活动的自信程度。

3.2 自我效能感和相关工作态度关系的研究

Mone(1994)以正在进行裁员组织的员工为研究对象, 发现自我效能感与离职意愿存在着正相关, 与工作满意度和组织承诺存在着负相关。Mone(1998)后来以非裁员组织的员工为研究对象也得出了同样的结果。但 McDonald(1992)以正在经历技术变革的技术人员为研究对象却发现, 自我效能感与工作满意度和承诺水平存在着显著的正相关, 与离职意愿、工作懒散呈显著的负相关。不少研究也证实了这种结果。国内的研究也发现, 自我效能感高的保险推销员具有较高的工作满意度。Bandura(1986)曾提出这样的一种假设: 由于自我效能感高的个体相信自己能够控制工作任务, 因此很少会担心自己会完不成任务, 也就不会对此产生消极态度。目前, 这方面的研究还存在着分歧。

3.3 自我效能感和职业紧张的研究

* 本研究受国家自然科学基金资助(项目编号 79870097, 九五重点项目 79930200)。

自我效能感对员工如何应对工作中的应激源有直接的影响。Jex 等人(1992; 1999)的研究表明,自我效能感是外界应激源与职业紧张的重要中介变量;自我效能感低的员工,职业紧张更为严重。Bandura(2000)认为,职业紧张干预的需求—控制模型必须考虑自我效能感这个变量,才能提高其预测效果。因为那些需要对各种环境因素进行控制的、需求程度高的工作,对自我效能感高的个体并不会造成过度紧张,而自我效能感低的个体则会感到非常紧张。因此,仅仅通过提高工作控制程度,而不是通过提高员工的自我效能感来降低职业紧张将会有害无益。而且对自我效能感高的员工而言,工作负荷不满也是一种应激源,它使员工感觉到组织环境限制其潜能的发挥,无法进行个人职业生涯设计,同样会产生紧张感。自我效能感低的员工将会长期处于职业紧张状态之中,久而久之,也就会产生工作倦怠感(burnout)。工作倦怠感是一种身体和心理消耗过度、精力衰竭的综合症。在工作倦怠感研究领域颇有建树的 Leiter(1992)也认为,自我效能感是影响工作倦怠感的关键变量,而且是一个整合性的变量。一些现场研究结果也证实了这种假设。国内有关管理者职业紧张的研究也发现,个体控制感是影响其职业紧张的重要变量(马剑虹, 1997)。而个体控制感又是影响自我效能感的一个很重要变量。

4 自我效能感的影响因素

Bandura(1986)认为个体自我效能感的形成和发展主要受以下 4 个方面的影响:首先是个体过去行为的结果;其次是他人成功或失败经验的示范效应;再者是他人的评价和劝说;最后是情绪状态。在工业和组织行为学研究领域中,研究者主要探讨下列因素对个体自我效能感的影响:(1)前绩效;(2)能力观或成就目标;(3)目标设置水平;(4)反馈方式;(5)知觉到的任务可控制性;(6)领导行为;(7)内/外控;(8)情绪特征。

5 自我效能感的干预研究

目前,对个体的自我效能感进行干预主要有三种策略:

(1)给个体提供有关任务特征、任务复杂程度、任务环境等信息,并指导其如何更好地控制这些因素;(2)提供培训以直接提高个体工作能力或指导个体如何恰当地运用能力去完成工作;(3)帮助个体了解完成任务所需的行为的、分析的和心理的策略。策略(1)和策略(2)主要包括一些常规的方法,如在职培训、工作模拟和示范、评价技术和评价中心、导师制、咨询、工作轮换、实习制等。但由于自我效能感是个体对自己完成任务或工作活动的自信程度的评价,因此,个体因素对其自我效能感的改善至关重要。策略(3)主要是针对那些可塑的、内部的因素,而且这些因素是个体可以控制的,并对自我效能感的影响最为直接、明显。策略(3)主要包括以下一些方法:运用咨询和指导等劝阻形式,帮助个体理解行为策略(如观看示范)、分析策略(如决策程序)、心理策略(如心理放松)的优势与不足,并学会适时加以综合运用;通过培训改变个体错误的归因,提高其动机水平;设置合理的阶段性目标,以获取成功的经验;运用积极的反馈方式,使个体感觉到组织的积极支持等。

6 国内外研究存在的不足

尽管在工业和组织行为领域中自我效能感研究取得了一定的突破,但还存在着以下的不足:

6.1 复杂任务领域自我效能感研究和现场研究偏少。因此,如何准确地测量个体在复杂任务领域的自我效能感以及职业自我效能感还有待加强;

6.2 自我效能感与相关工作态度关系的研究结果还存在分歧。分歧的原因何在?是否受到情境因素,如组织发展现状、行业发展状况、个体受教育水平等的影响?如组织裁员就可能对它们之间的关系产生影响,甚至使之产生逆转。这些都需实证研究加以探讨;

6.3 自我效能感的实证干预研究比较少。如果干预研究的问题解决不了,将会限制自我效能感理论在工业和组织行为研究领域的效用。

(接第 354 页)养这一因素中,学生人格特征的外向性与学生素养不存在显著差异,这说明学生的外向或内向是一个与学

生素养高低无关的因素。

表 2 不同班风状况下学生自评人格特征的差异性分析(双侧 t 检验)

| | 总分 | | 集体荣誉感 | | 学风 | | “干群”关系 | | 班级凝聚力 | | 学生素养 | |
|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 高 | 低 | 高 | 低 | 高 | 低 | 高 | 低 | 高 | 低 | 高 | 低 |
| | (N=537) | (N=477) | (N=580) | (N=434) | (N=480) | (N=522) | (N=580) | (N=434) | (N=587) | (N=427) | (N=439) | (N=575) |
| 外向性 | 5.59±1.03 | 5.37±1.20 | 5.57±1.03 | 5.39±1.07 | 5.60±1.07 | 4.86±1.42 | 5.57±1.05 | 5.38±1.20 | 5.47±1.06 | 5.52±1.19 | 5.57±1.06 | 5.43±1.16 |
| 宜人性 | 5.77±0.84 | 5.55±1.04 | 5.75±0.83 | 5.55±1.07 | 5.68±1.15 | 5.05±1.44 | 5.76±0.85 | 5.53±1.05 | 5.69±0.87 | 5.62±1.03 | 5.77±0.84 | 5.58±1.00 |
| 尽责性 | 5.83±0.88 | 5.57±1.03 | 5.80±0.87 | 5.57±1.06 | 5.94±1.05 | 5.21±1.46 | 5.82±0.88 | 5.55±1.05 | 5.73±0.92 | 5.67±1.02 | 5.84±0.88 | 5.60±1.01 |

*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

4 小结

一个班级的班风由集体荣誉感、学风、“干群”关系、班级凝聚力和素养等五个主要因素构成;班风与班主任的人

格特征、学生的人格特征三者之间存在一定的相关,其中班主任的人格特征与班风的关系可能远比学生的密切,同时班风的好坏本身也可能对二者构成影响。