

# 管理自我效能感与管理者工作态度和绩效的关系<sup>1)</sup>

陆昌勤<sup>2)</sup> 凌文铨<sup>3)</sup> 方俐洛<sup>4)</sup>

(<sup>2)</sup> 北京大学心理系,北京,100871; (<sup>3)</sup> 暨南大学人力资源管理研究所,广州,510632; (<sup>4)</sup> 中国科学院心理所,北京,100101)

**摘要** 自我效能感是控制与激发人类的动机与行为的核心变量。通过实证研究的方式,探讨了管理自我效能感与管理者工作态度和绩效的关系。数据分析方法采用的是结构方程模型。结果发现,管理自我效能感高的管理者,不但对工作具有较高的满意度和卷入度,而且好具有较好的管理效果和较多的管理创新,同时表现出较低的职业紧张水平。

**关键词** 管理者;管理自我效能感;工作态度;工作绩效

**中图分类号** B 849

## Effects of Managerial Self-Efficacy on Managers' Work-Related Attitudes and Performances: An Exploratory Study in China

LU Changqin<sup>2)</sup> LING Wenquan<sup>3)</sup> FANG Liluo<sup>4)</sup>

(<sup>2)</sup> Department of Psychology, Peking University, Beijing, 100871; (<sup>3)</sup> Institute of Human Resource Management, Jinan University, Guangzhou, 510632; (<sup>4)</sup> Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing, 100101)

**Abstract** Self-efficacy is a critical component of social cognitive theory, which is a primary influence on human thought, motivation, and action. Focused on managerial self-efficacy (MSE), this study investigated the effects of MSE on managers' work-related attitudes and performances. About 450 enterprise managers who were from different kinds of organizations in several provinces of China were surveyed. The latent variable path analyses of SEM (structural equation modeling) were used for data analyses. The results showed that: (1) MSE was positively associated with higher management effectiveness and more management innovations, (2) MSE was positively associated with job satisfaction and job involvement, (3) MSE was negatively associated with occupational strains.

**Key words** managers; managerial self-efficacy (MSE); work-related attitudes; performances

## 1 问题的提出

内外工作环境的变化,对个体如何胜任工作提出了更高要求,不但要具备相应的知识和能力,而且还要有完成工作的信心。这种对自身完成任务能力与信心的综合性评价,就是个体的自我效能感。自我效能感(Self-efficacy)是 Bandura 社会认知理论中的核心概念,是“人们对自身完成某项任务或工作行为能力的信念,它涉及的不仅仅是能力本身,而是自己能否利用所拥有的能力去完成工作行为的自信程

度”,直接影响人们的思维、动机与行为<sup>[1]</sup>。有学者认为,自我效能感比其他指标更能预测一个人工作绩效和职业生涯的成功<sup>[2]</sup>。以上观点或结论主要来源于注重自我的西方社会的研究,在中国这样一个与之有较大文化差异的社会是否同样适用?本研究以管理者的管理自我效能感为研究对象,尝试对上述问题进行探索。选择管理自我效能感作为研究对象是基于两方面的考虑,一是管理工作本身是一个复杂的认知领域,二是处于转型期的中国社会,存在诸多不确定性和激烈的竞争。这都需要管理者在工

1) 国家自然科学基金(79870097,70571002)资助项目

收稿日期:2005-06-01;修回日期:2006-01-02

作中具有高的自我效能感。Bandura 等人<sup>[3]</sup>认为,为了提高自我效能感的预测效果,须针对特定任务领域进行研究。本研究是针对管理者在完成管理任务或活动中的自我效能感,即管理自我效能感。根据 Bandura 关于自我效能感的界定,管理自我效能感可以被定义为“管理者对自己能否利用所拥有的能力去完成管理任务的自信程度”。目前,对管理自我效能感结构及测量的研究还没有达成共识<sup>[4]</sup>。

## 2 相关研究概述

Bandura<sup>[1]</sup>认为,自我效能感的作用主要表现在以下4个方面:(1)行为选择;(2)努力程度及坚持性;(3)应对方式及情绪反应;(4)预测绩效和应对行为。工业与组织心理学研究者在研究自我效能感的作用时,主要探讨自我效能感对个体相关工作态度和绩效或行为的影响。

### 2.1 管理自我效能感与工作态度的关系

自我效能感与相关工作态度关系的研究,目前还存在着很大分歧。O'Neill 和 Mone<sup>[5]</sup>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,后来以非裁员组织的员工为研究对象也得出同样的结果。但 McDonald 和 Siegal<sup>[6]</sup>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、工作卷入度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。文献检索发现,不管是在模拟研究中,还是在现场研究中,目前都还没有人对管理自我效能感与上述工作态度变量的关系进行探讨。

### 2.2 管理自我效能感与工作绩效的关系

Wood 和 Bandura 等人<sup>[7]</sup>通过系列的模拟研究发现,管理者管理自我效能感与组织工作绩效呈高度的正相关,相关都在 0.70 以上。现场研究也发现,管理自我效能感与管理者管理工作绩效的相关在 0.26 ~ 0.40 之间,与管理创新的相关为 0.30,而且是区分优秀与平庸管理者或企业家的一项重要指标<sup>[4]</sup>。

### 2.3 管理自我效能感与职业紧张的关系<sup>1)</sup>

目前,在职业紧张研究发现,有关自我效能感的直接和间接调节作用的探讨已受到越来越多研究者的重视<sup>[8]</sup>。在管理者职业紧张研究方面, Singh 和 Mohanty(1996)<sup>[9]</sup>的研究发现,管理自我效能感与管理者的工作焦虑呈显著的负相关。

## 3 研究方法

### 3.1 样本

样本分别来自北京、安徽、山东、内蒙古、广东等地区的企业管理者,共发放 580 份问卷,收回有效问卷 450 份,有效率 77.6%。样本来自不同企业的不同管理部门,具有一定的代表性。其中 234 名来自国有企业,占 52.0%,179 名来自民营企业,占 39.8%,22 名来自三资企业,占 4.9%,15 人来自其他类型企业,占 3.4%。男性 305 人,占 67.8%,女性 144 人,占 32.0%(其中缺失 1 人)。初级管理者 154 名,占 34.2%,中级管理者 219 名,占 48.7%,高级管理者 53 名,占 11.8%(其中缺失 24 名)。年龄最大的 59 岁,最小的 19 岁,平均约为 36 岁。从事管理工作时间最长的 35 年,最短的 1 年,平均约为 9.4 年。

### 3.2 研究工具

#### 3.2.1 管理自我效能感

管理自我效能感是管理者评价自己在完成员工管理、人际协调(沟通)、信息处理、计划、问题解决(创新)、监控等6个方面管理工作任务的自信程度。采用作者研制的管理自我效能感问卷进行测量,共24个项目<sup>[10]</sup>。验证性因素分析( $n = 187$ )结果发现,各项拟合指标都达到或接近理想水平( $\chi^2/df = 2.22$ ,  $GFI = 0.91$ ,  $AGFI = 0.89$ ,  $CFI = 0.93$ ,  $NFI = 0.89$ ,  $RMSEA = 0.05$ )。问卷的同质信度为 0.93。为了检验问卷的效度,研究者在中国远洋集团公司某省分公司收集到了 41 个有效被试样本的年终业绩考核数据,结果发现,管理自我效能感与业绩之间的相关系数为 0.43( $p < 0.01$ )。以上分析说明了,管理自我效能感的测量结果有效、可信。

#### 3.2.2 管理效果

管理效果测量,主要是要求管理者对照考核指标、同事、管理角色、实际效果、成功与否等方面对自己的管理有效性进行评价。采用 Spreitzer<sup>[11]</sup>编制的管理有效性问卷进行测量,共5个项目。本研究随机抽取85名管理者作为预备性研究,对问卷进行了修订(以下各问卷的修订样本同此)。经主成分因素分析只抽出1个有效因子,总方差解释量为72.07%,同质信度为0.88,说明本测量的结果有效、可信。

#### 3.2.3 管理创新

管理创新测量,主要是要求管理者评价自己在工作中的创新行为,如提出新的建议或设想、尝试新

1) 职业紧张包括心理和行为两个方面的反应,故单独列出。

的程序、运用创造性方法解决问题等。采用 Spreitzer<sup>[11]</sup> 编制的管理创新问卷,共 4 个项目。经主成分因素分析只抽出 1 个有效因子,总方差解释量为 61.45%,同质信度为 0.79,说明本测量的结果有效、可信。

### 3.2.4 工作满意度

本研究所测量的工作满意度,是指对工作本身的满意度,共 5 个项目。采用凌文铨等人<sup>[12]</sup> 修订的企业员工满意度量表的分量表——对工作本身的满意度。经主成分因素分析只抽出 1 个有效因子,总方差解释量为 54.06%,同质信度为 0.74,说明本测量的结果可以接受。

### 3.2.5 工作卷入度

工作卷入度是指个体对工作的积极投入程度。采用香港 Siu 等人<sup>[13]</sup> 修订的工作卷入度问卷进行测量,共 6 个项目。经主成分因素分析只抽出 1 个有效因子,总方差解释量为 53.08%,同质信度为 0.78,说明本测量的结果可以接受。

### 3.2.6 职业紧张

职业紧张是工作压力给个体造成的身心健康方面的症状。采用马剑虹等人<sup>[14]</sup> 修订的职业紧张量

表,共 11 个项目。主成分因素分析时只抽出 2 个有效因子,即心理反应和生理反应,累计总方差解释量为 69.61%,同质信度为 0.93,说明本测量结果是有效可信的。

### 3.3 数据分析

主要采用结构方程(SEM, structural equation modeling)中 LISREL 8.3 for Windows 统计软件包进行数据处理,方法是潜变量路径分析。

## 4 结果与分析

### 4.1 相关变量的相关及验证性分析

表 1 的数据显示,管理自我效能感与管理者的管理效果、管理创新、工作满意度和工作卷入度等结果性变量呈显著的正相关,与职业紧张呈显著的负相关。管理自我效能感与各结果性变量之间呈中等程度的相关,其中与管理者的管理效果、管理创新的相关相对较强。由于研究中变量的测量都是采用自我报告的形式,可能会造成测量的误差(common method bias)。为此,采用验证性因素分析来检验测量的聚合和区分效度。

表 1 管理自我效能感与各变量间的相关

Table 1 Correlations between MSE and other main variables

变量	n	M	SD	MSE	ME	MI	JS	JI	ST
MSE	434	182.66	24.64	1.00					
ME	432	19.33	3.06	0.51**	1.00				
MI	405	12.23	2.27	0.54**	0.45**	1.00			
JS	434	14.08	2.43	0.24**	0.18**	0.31**	1.00		
JI	431	24.93	5.01	0.29**	0.29**	0.25**	0.28**	1.00	
ST	424	36.27	10.38	-0.27**	-0.22**	-0.31**	-0.18**	0.08	1.00

说明:MSE—管理自我效能感,ME—管理效果,MI—管理创新,JS—工作满意度,JI—工作卷入度,ST—职业紧张。\*  $p < 0.05$ ,表示在 0.05 水平上显著,\*\*  $p < 0.01$ ,表示在 0.01 水平上显著,以下同。

表 2 测量模型的各种拟合指标比较

Table 2 Goodness of fit summary for measurement models

测量模型	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	CFI
单因素	2 756.64	350	7.88	0.63	0.57	0.15	0.49	0.52
四因素	1 502.33	344	4.37	0.77	0.76	0.10	0.72	0.77
五因素	1 074.46	340	3.18	0.83	0.80	0.08	0.80	0.85
六因素	719.74	335	2.15	0.90	0.89	0.05	0.88	0.92

说明:变量的含义同表 1。六因素模型—MSE、ME、MI、JS、JI、ST 分别测量 6 个因素;五因素模型—ME 和 MI 测量同 1 个因素,其他同上;四因素模型—MSE、ME 和 MI 测量同 1 个因素,其他同上;单因素模型—所有变量测量的是同 1 个因素。

从表 2 可以看出,六因素模型的各种绝对和相对拟合指标都达到或接近理想水平。此外,模型比较结果发现,六因素模型优于五因素模型( $\Delta\chi^2(5) = 354.72, p < 0.01$ )、四因素模型( $\Delta\chi^2(9) = 782.59, p < 0.01$ )和单因素模型( $\Delta\chi^2(15) = 2 036.90,$

$p < 0.01$ )。因此可以判定:尽管管理自我效能感、管理效果和管理创新之间有较高的相关,但它们测量的是不同的内容。这也再次验证了本研究中各变量的测量是有效的。

### 4.2 潜变量路径分析

我们希望通过结构方程模型(structural equation modeling, SEM)这种高级统计方法,来探讨管理自我效能感与上述结果性变量之间的关系,因为结构方程模型在考虑潜变量测量误差的同时,能建立潜变量间的关系,特别是因果关系。

Aderson 和 Gerbing<sup>[15]</sup>认为,在潜变量模型分析过程中,如果发现模型拟合的不理想,其原因可能有三:(1)测量模型拟合比较差,也就是说各潜变量的测量存在问题;(2)结构模型拟合不好,也就是说潜变量之间没有关系或关系很弱;(3)测量模型和结构模型拟合得都不好。因此,他们建议对潜变量模型进行检验时,应该分两步进行,首先检验测量模型的拟合程度,然后再对结构模型的拟合情况进行检验。

表 3 结构模型的各种拟合指标

Table 3 Goodness of fit summary for structural model

$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	CFI
372.40	130	2.87	0.92	0.89	0.06	0.89	0.92

表 2 的结果表明,本研究的测量模型(6 因素模型)在各项指标上都拟合得较为理想。既然测量模型理想,就可以利用潜变量路径分析方法来探讨管理自我效能感与结果性变量之间的关系(本研究所涉及到潜变量,除管理自我效能感外都只有一个维度,参见变量的测量部分。因此,按照通用的做法,以测量这些潜变量的项目直接作为其外显变量或组合成新的外显变量)。表 3 是结构模型拟合的各种指标。从表中可以看出,结构模型各种拟合指标都达到或接近理想水平,因此,结构模型是确实存在的。从图 1 中可以看出,管理自我效能感对管理者的管理效果( $\beta = 0.56, p < 0.01$ )、管理创新( $\beta = 0.68, p < 0.01$ )、工作满意度( $\beta = 0.32, p < 0.01$ )、工作卷入度( $\beta = 0.41, p < 0.01$ )和职业紧张( $\beta = -0.20, p < 0.01$ )等均具有显著的影响效果。也就是说,管理自我效能感高的管理者,具有较好的管理效果和较多的管理创新,对工作有较高的满意度和卷入度,具有较低的职业紧张水平。因此,本研究假设得到全部验证。

## 5 讨论

### 5.1 管理自我效能感与相关工作态度和绩效的关系

路径分析结果表明,管理自我效能感高的管理

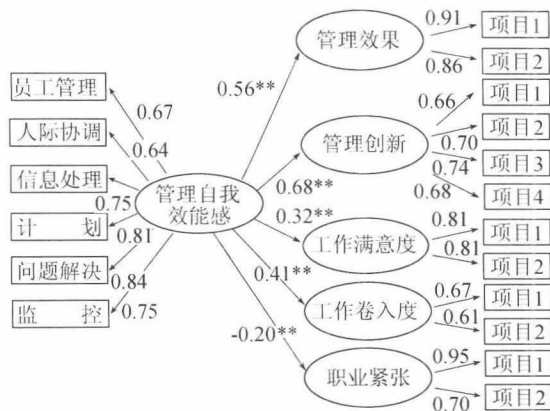


图 1 管理自我效能感影响效果的路径分析图

Fig.1 Standardized path coefficient for the final model of relationships among MSE, work-related attitudes and performance

者,对工作抱有积极的态度,表现出高的工作满意度和卷入度。Bandura<sup>[7]</sup>认为,自我效能感高的个体,由于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,也不会对此产生消极态度。认知评价理论也认为,“在自己可以控制情境中,对胜任能力的感知与对任务的积极态度是互为因果的”<sup>[16]</sup>。

从图 1 也可以看出,管理自我效能感高的管理者,具有较好的管理效果和较多的管理创新。这与陆昌勤等人<sup>[4]</sup>的综述分析结果基本一致。他们发现,管理自我效能感高的管理者,常设置挑战性的目标,更善于授权,能有效解决员工纠纷,能有效地解决问题,能提高员工的认同度和职业自我效能感等等。而这些因素都是管理者工作绩效的重要组成部分,或者能对管理者工作绩效产生直接的积极性影响。管理自我效能感高的管理者,更愿意进行风险投资,能积极适应技术与组织变革,敢于进行产品和市场运作方面的创新,喜欢探索新的、有效管理方法或模式等<sup>[4]</sup>。这些都是管理创新的具体表现形式。

### 5.2 管理自我效能感与职业紧张之间的关系

管理者的工作需求程度相对较高,因而会感受到较大的职业压力。但这些压力是否会给管理者造成严重的职业紧张,还主要取决于个体的认知评价,正如 Cox<sup>[17]</sup>所指出的那样,客观事件本身并不重要,重要的是个体认为这样的事件所蕴涵的要求已超过了自我的应对能力。而自我效能感恰恰是一个很重要的认知评价变量。因此,自我效能感高的管理者,由于相信自己有能力去完成工作任务,即使面对较大的职业压力,也不会体验到严重的职业紧张。

Schaubroeck 等人<sup>[8]</sup>的研究发现,通过提高工作控制感来减轻工作需求给个体所造成的职业紧张,只适用于自我效能感高的个体,对自我效能感低的个体则没有显著的缓解作用。因此,降低个体的职业紧张,仅仅提高其工作控制感是不够的,须提高其工作自我效能感。

以上的分析与讨论结果表明,在中国社会文化背景下,管理自我效能感对管理者的相关工作态度和绩效同样产生了显著的影响。尽管有学者认为,自我效能感及其理论总是在凸现西方的个人主义价值观,在集体主义社会中并不适用,但 Bandura<sup>[18]</sup>认为,不管是个人主义社会还是集体主义社会,高的(个体)自我效能感都是取得成功的关键因素,因为在传统的集体主义社会中,个体为了应对社会与经济的巨大变革,必须建立和维持高的自我效能感。本研究结果支持了 Bandura 的观点。Silbereisen 和 Wiesner (2002)<sup>[19]</sup>的研究也发现,原东德和西德人的自我效能感水平并没有显著差异。当然,本研究也存在着不足,如自我报告所导致的测量误差。在今后的研究,可以采用诸如上司评价等较为客观的测量指标,以提高研究结论的说服力。

## 6 结 论

本研究以管理自我效能感为切入点,探讨了管理自我效能感与管理者的相关工作态度和绩效的影响。结果发现,管理自我效能感高的管理者,不但对工作具有较高的满意度和卷入度,而且好具有较好的管理效果和较多的管理创新,同时表现出较低的职业紧张水平。

## 参 考 文 献

- Bandura A. Social Foundations of Thought and Action: A Social-Cognitive View. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986
- Giles M, Rea A. Career Self-Efficacy: An Application of the Theory of Planned Behavior. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1999, 72: 393-398
- Bandura A. Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York: Freeman, 1997
- 陆昌勤,方俐洛,凌文轻.管理者的管理自我效能感.心理科学进展, 2001, 9(2): 179—185
- O'Neill B S, Mone M A. Investigating Equity Sensitivity as a Moderator of Relations Between Self-Efficacy and Workplace Attitudes. Journal of Applied Psychology, 1998, 83(5): 805-816
- McDonald T, Siegall M. The Effects of Technological Self-Efficacy and Job Focus on Job Performance, Attitudes, and Withdrawal Behaviors. Journal of Psychology, 1992, 126(5): 465-475
- Wood R E, Bandura A. Social Cognitive Theory of Organizational Management. Academy of Management Review, 1989, 14: 361-384
- Schaubroeck J, Merritt D E. Divergent Effects of Job Control on Coping with Work Stressors: The Key Role of Self-Efficacy. Academy of Management Journal, 1997, 40(3): 738-754
- Singh P, Mohanty M. Role Efficacy in Relation to Job Anxiety and Job Status. PsychoLingua, 1996, 26(1): 25-28
- 陆昌勤,凌文轻,方俐洛.管理自我效能感与一般自我效能感关系的初步研究.心理学报, 2004, 36(5): 586—592
- Spreitzer G M. Individual Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. Academy of Management Journal, 1995; 38(5): 1442-1465
- 凌文轻,张治灿,方俐洛.影响组织承诺的因素探讨.心理学报, 2001, 33(3): 259—263
- Siu O L, Lu L, Cooper C L. Managerial Stress in Hong Kong and Taiwan: A Comparative Study. Journal of Managerial Psychology, 1999, 14(1): 6-25
- 马剑虹,梁颖.管理者工作压力的高阶因素结构分析.应用心理学, 1997, 3(2): 21—26
- Anderson J C, Gerbing D W. Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. Psychological Bulletin, 1988, 103: 411-423
- Kanfer R. Motivation Theory and Industrial/Organizational Psychology. In: Dunnette M D. Handbook of Industrial and Organizational Psychology (VI). CA: Consulting Psychologists Press, 1991
- Cox T. Stress. London: MacMillan, 1978
- Bandura A. A Socio-Cognitive View on Shaping the Future. In: Choi S C. Proceedings of the Korean Psychological Association 50<sup>th</sup> Anniversary Conference. Seoul, Korea: HK Mun Publishing, 1996
- Silbereisen R K, Wiesner M. Lessons from Research on Consequences of Germany Unification: Continuity and Discontinuity of Self-Efficacy and the Time of Psychosocial Transitions. Applied Psychology: An International Review, 2002, 51(2): 291-317