

# 管理自我效能感与一般自我效能感的关系\*

陆昌勤<sup>1</sup> 凌文铨<sup>2</sup> 方俐洛<sup>3</sup>

(<sup>1</sup>北京大学心理系, 北京 100871) (<sup>2</sup>暨南大学人力资源管理研究所, 广州 510632) (<sup>3</sup>中国科学院心理所, 北京 100101)

**摘要** 以管理者自我效能感这个具体自我效能感为研究对象, 探讨具体自我效能感与一般自我效能感的关系。结果发现: (1)管理自我效能感和一般自我效能感都对管理者工作绩效有显著影响, 但前者的影响效果更为明显; (2)管理自我效能感对管理者工作态度有显著影响, 但一般自我效能感的影响效果不显著; (3)一般自我效能感主要通过管理自我效能感, 对管理者工作态度和工作绩效产生间接影响。这就证明了: (1)自我效能感可以分为两个操作层次, 即一般和具体, 且前者主要通过后者产生间接作用; (2)要提高自我效能感的预测效果, 须针对具体自我效能感进行研究。

**关键词** 管理者, 管理自我效能感, 一般自我效能感。

**分类号** B849: C93

## 1 研究目的

自我效能感是 Bandura 社会认知理论和社会学习理论中的核心概念, 直接影响人们的思维、动机与行为<sup>[1]</sup>。但目前有关自我效能感的研究还存在着分歧, 主要表现在两个方面: 一是自我效能感概念的界定及测量。Bandura 等人<sup>[2]</sup>认为, 自我效能感只针对特定任务领域而言的, 不是一个一般的个性特质, 因为不同的任务对具体技能与能力的需求各不相同, 导致个体在不同任务领域中的自我效能感水平存在着很大差异。所以, 自我效能感主要指的是具体任务领域的自我效能感(简称具体自我效能感, 下同), 要根据不同的研究领域来建构测量工具, 如教学自我效能感、推销自我效能感、求职自我效能感等。而 Shere、Chen、Schwarzer 等个性心理学家<sup>[3~5]</sup>则认为, 自我效能感既可以看作是状态的, 也可以看作是特质的, 存在着一般自我效能感。一般自我效能感作为一种稳定的个性特质, 是个体应对、处理新的或困难情境的一种总体性自信程度。二是具体自我效能感和一般自我效能感的影响效果以及它们之间的关系。Judge 和 Bono 的元分析研究发现, 一般自我效能感直接影响个体工作态度和工作绩效<sup>[6]</sup>; Chen、Woodruff 等人<sup>[4,7]</sup>认为, 一般自我效能感主要是通过影响具体自我效能感而对工作

绩效产生间接影响; Bandura 等人<sup>[2]</sup>认为, 一般自我效能感与具体自我效能感相比, 对个体在特定任务领域中绩效的预测性差, 甚至没有预测性, 且两者一同作为工作绩效的预测变量时, 如果去掉具体自我效能感这个变量, 一般自我效能感就失去了预测作用。那么, 具体自我效能感与一般自我效能感的关系究竟如何? 它们对个体工作态度和工作绩效的影响效果如何? 目前有关这方面的实证研究偏少。本研究以管理者的管理自我效能感这个具体自我效能感为研究对象, 尝试用现场研究的方式对上述问题进行探索。所谓管理自我效能感, 根据 Bandura 对自我效能感的界定, 我们认为, 就是管理者对自己能否利用所拥有的技能与能力去完成管理工作任务的自信程度的评价。目前, 管理自我效能感结构及测量的研究还没有达成共识<sup>[8]</sup>, 而一般自我效能感结构的单维性得到普遍认同, 且不受文化因素的影响<sup>[5]</sup>。

## 2 研究假设

Bandura<sup>[1]</sup>认为, 自我效能感的影响效果主要表现在以下四个方面: (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。工业与组织心理学者在研究自我效能感影响效果时, 主要集中在两个层面<sup>[9]</sup>: 一是工作态度。

收稿日期: 2003-02-25

\* 国家自然科学基金资助项目(79870097)和重点项目(79930200)

通讯作者: 陆昌勤, E-mail: lucq@pku.edu.cn; 电话: 010-62768927

586

Judge 和 Bono 的元分析研究发现,一般自我效能感与工作满意度的相关为  $0.45(p < 0.01)^{[6]}$ 。而具体自我效能感与相关工作态度变量关系的研究,结果还存在着很大分歧<sup>[9]</sup>。具体到管理自我效能感,目前还没有发现相关的研究。二是工作绩效。Stajkovic 和 Luthans、Judge 和 Bono 分别进行的元分析研究发现,具体自我效能感、一般自我效能感与工作绩效的相关分别为  $0.38(p < 0.01)$  和  $0.23(p < 0.01)^{[10,6]}$ 。Bandura 等人<sup>[11]</sup>以管理游戏为材料进行的系列模拟研究发现,管理自我效能感与工作绩效呈的相关都在  $0.70$  以上( $p < 0.01$ )。现场研究发现,管理自我效能感与管理者工作绩效的相关在  $0.38-0.54$  之间( $p < 0.01$ ),与管理创新的相关为  $0.25(p < 0.01)$ ,且是区分优秀与平庸管理者或企业家的一项重要指标<sup>[8]</sup>。

在社会认知理论看来,自我效能感是控制与激发人类动机和行为的核心理念。自我效能感高的个体,对工作任务更加投入,常设置高的目标并维持高的承诺,且在遇到困境时能坚持不懈,因而就会表现出高的工作绩效<sup>[1]</sup>。高的自我效能感,就意味着管理者相信自己有能力、有信心去解决工作中出现的新问题,应对新生事物,如愿意进行风险投资、变革、产品和营销创新、探索新的管理方法与模式等<sup>[8]</sup>。所以,自我效能感高的管理者,就会表现出高的工作卷入度、好的管理效果和更多的管理创新。Bandura<sup>[1]</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,因而很少会担心自己完不成任务,不会对此产生消极态度。所以,自我效能感高的管理者,工作满意度高。工作满意度和工作卷入度属于工作态度变量,管理效果和管理创新属于工作绩效变量。

一般自我效能感作为涉及个体自信心的一种人格变量,会对个体的工作态度和工作绩效产生直接的影响<sup>[6]</sup>。同时,也会影响到个体在完成具体任务时的信念,即具体自我效能感,进而对工作态度和工作绩效产生间接的影响<sup>[4,7]</sup>。但由于人格变量一般与工作态度与绩效的相关不高<sup>[12]</sup>。因此,一般自我效能感对管理者工作态度和工作绩效的影响作用,要小于针对具体工作情境的管理自我效能感。

综上所述,我们提出如下的研究假设:

假设 1:一般自我效能感对管理者工作态度和绩效有显著影响;

假设 2:管理自我效能感对管理者工作态度和绩效有显著影响,且影响作用显著大于一般自

我效能感;

假设 3:一般自我效能感主要通过管理自我效能感,对管理者工作态度和工作绩效产生间接影响。

## 3 研究方法

### 3.1 被试

北京、安徽、山东、内蒙古、广东等地区的企业管理者,有效样本为 450(有效率为 77.59%)。平均从事管理工作时间约 9.4 年,初、中、高级管理者分别为 154、219 和 53 人(缺失 24 人),其中男性 305 人,女性 144 人(缺失 1 人)。

### 3.2 变量的测量

3.2.1 管理自我效能感的测量 管理自我效能感采用作者研制的管理自我效能感量表进行测量\*,共 24 个项目。为了研制本量表,作者首先在定性和定量分析的基础上,确定了企业管理者的核心工作任务,然后在此基础上初步建构管理自我效能感量表,即要求被试评价自己完成这些核心工作任务的自信程度。经探索性因素分析发现,管理自我效能感由员工管理、人际协调、信息处理、计划、问题解决、监控等六个维度构成。总方差解释量为 70.41%,同质信度(Alpha 系数)为 0.93。随后又抽取 187 名管理者作验证性因素分析,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)。以上分析说明了,管理自我效能感的测量是有效可信的。

3.2.2 一般自我效能感的测量 一般自我效能感采用 Schwarzer 和张建新等人<sup>[5]</sup>建构的一般自我效能感量表中文版进行测量,共 10 个项目,同质信度为 0.91。本研究随机抽取 85 名管理者进行量表修订(以下各量表或问卷的修订样本同此),经主成分因素分析只抽出一个有效因子,总方差解释量为 50.3%,同质信度为 0.82,说明了本测量结果是可以接受的。

3.2.3 管理效果的测量 管理效果采用 Dension 等人<sup>[13]</sup>编制的管理有效性自评问卷进行测量,共 5 个项目。内容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。经主成分因素分析只抽出一个有效因子,总方差解释量为 72.07%,同质信度为

\* 陆昌勤.管理自我效能感研究.中国科学院心理研究所博士学位研究生论文,2001

0.88, 说明了本测量结果是有效可信的。

**3.2.4 管理创新的测量** 管理创新采用 Dension 等人<sup>[13]</sup>编制的管理创新自评问卷进行测量, 共4个项目。内容是要求管理者评价自己在工作中的创新意识, 如提出新的建议或设想、尝试新的程序、运用创造性方法解决问题等。经主成分因素分析只抽出一个有效因子, 总方差解释量为61.45%, 同质信度为0.79, 说明了本测量结果是有效可信的。

### 3.2.5 工作满意度的测量

工作满意度的测量, 采用凌文铨等人<sup>[14]</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, 共5个项目。经主成分因素分析只抽出一个有效因子, 总方差解释量为54.06%, 同质信度为0.74, 说明了本测量结果是可以接受的。

### 3.2.6 工作卷入度的测量

工作卷入度采用香港 Siu 等人<sup>[15]</sup>编制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一个有效因子, 总方差解释量为53.08%, 同质信度为0.78, 说明了本测量结果是可以接受的。

### 3.3 数据分析

主要采用结构方程中(structure equation modeling, SEM)的 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 相关及验证性因素分析

表1 变量间的相关分析

变量	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	MSE	GSE	ME	MI	JS	JI
MSE	434	182.66	24.64	1.00					
GSE	436	27.73	3.86	0.23**	1.00				
ME	432	19.33	3.06	0.51**	0.37**	1.00			
MI	405	12.23	2.27	0.54**	0.36**	0.45**	1.00		
JS	434	14.08	2.43	0.24**	0.12*	0.18**	0.31**	1.00	
JI	431	24.93	5.01	0.29**	0.11*	0.29**	0.25**	0.28**	1.00

注: MSE — 管理自我效能感, GSE — 一般自我效能感, ME — 管理效果, MI — 管理创新, JS — 工作满意度, JI — 工作卷入度。

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , 以下同。

表1的相关分析结果表明, 6个变量之间呈中等程度的相关, 尤其是管理自我效能感、一般自我效能感与管理者的管理效果、管理创新的相关相对较强。但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, 我们采用验证性因素分析来检验测量的聚合和区分效度<sup>[16]</sup>。

表2 测量模型的各种拟合指标比较

测量模型	$\chi^2$	<i>df</i>	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	CFI
单因素模型	1483.08	152	9.76	0.71	0.64	0.15	0.60	0.63
三因素模型	1181.90	149	7.93	0.75	0.68	0.14	0.68	0.71
四因素模型	967.39	146	6.63	0.80	0.74	0.12	0.74	0.77
五因素模型	596.56	142	4.20	0.87	0.83	0.08	0.84	0.87
六因素模型	292.58	137	2.14	0.94	0.91	0.05	0.92	0.95

注: 变量的含义同表1。六因素模型 — MSE、GSE、ME、MI、JS、JI 分别测量六个因素; 五因素模型 — MSE 和 GSE 测量同一个因素, 其他同上; 四因素模型 — MSE 和 GSE 测量同一个因素, ME 和 MI 测量同一个因素, 其他同上; 三因素模型 — MSE、GSE、ME、MI 测量同一个因素, 其他同上; 单因素模型 — 所有变量测量的是同一个因素。

表3 各潜变量在外显变量及误差上的负荷

外显变量	ME	MI	JS	JI	GSE	MSE	误差负荷
ME <sub>1</sub>	0.89						0.21
ME <sub>2</sub>	0.87						0.24
MI <sub>1</sub>		0.67					0.55
MI <sub>2</sub>		0.69					0.52
MI <sub>3</sub>		0.74					0.45
MI <sub>4</sub>		0.67					0.55
JS <sub>1</sub>			0.80				0.36
JS <sub>2</sub>			0.80				0.36
JI <sub>1</sub>				0.67			0.55
JI <sub>2</sub>				0.57			0.67
GSE <sub>1</sub>					0.54		0.71
GSE <sub>2</sub>					0.72		0.48
GSE <sub>3</sub>					0.88		0.23
MSE <sub>1</sub>						0.64	0.59
MSE <sub>2</sub>						0.63	0.60
MSE <sub>3</sub>						0.75	0.44
MSE <sub>4</sub>						0.80	0.36
MSE <sub>5</sub>						0.83	0.31
MSE <sub>6</sub>						0.73	0.47

注: 变量的含义同表1。本研究所涉及的潜变量, 除 MSE 以外都只有一个维度(参见变量的测量部分)。因此, 按照通用的做法, 我们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<sup>[17]</sup>。各潜变量下标数字分别表示其外显变量数目。

从表 2 可以看出, 只有六因素模型的各种拟合指标达到理想水平。六因素模型中各潜变量在外显变量及误差上的负荷见表 3。此外, 模型比较结果发现, 六因素模型优于五因素模型 ( $\Delta\chi^2_{(5)} = 303.98, p < 0.01$ )、四因素模型 ( $\Delta\chi^2_{(9)} = 647.81, p < 0.01$ )、三因素模型 ( $\Delta\chi^2_{(12)} = 889.32, p < 0.01$ ) 和单因素模型 ( $\Delta\chi^2_{(15)} = 1190.50, p < 0.01$ )。因此, 我们可以判定: (1) 尽管管理自我效能感、一般自我效能感与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; (2) 管理自我效能感与一般自我效能感测量的内容也不相同。

### 4.2 潜变量路径分析

**4.2.1 模型假设** 模型 1(无中介模型): 一般自我效能感直接影响管理者工作态度(工作满意度、工作卷入度)和工作绩效(管理效果、管理创新);

模型 2(完全中介模型): 一般自我效能感完全通过管理自我效能感这个中介变量, 对管理者工作态度和工作绩效产生间接影响;

模型 3(部分中介模型): 一般自我效能感对管理者工作态度和工作绩效产生直接影响, 同时又通过管理自我效能感这个中介变量产生间接影响。

**4.2.2 结果与分析** 为了探讨管理自我效能感与一般自我效能感之间的关系, 以及它们对工作态度和绩效变量的影响效果, 我们进行潜变量路径分析。Anderson 和 Gerbing<sup>[18]</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 2 和表 3 的结果表明, 本研究的测量模型在各项拟合指标上都达到理想水平, 也就验证了各变量的测量是有效的。既然测量是有效的, 我们就可以对结构模型进行检验, 以检验各潜变量之间的关系。从结构模型的各种绝对拟合指标(如,  $\chi^2/df$ , GFI, AGFI, RMSEA)和相对拟合指标(如 NFI, CFI)上可以看出, 完全中介模型和部分中介模型都比无中介模型理想, 且完全中介模型也是可以接受的(见表 4)。但通过模型比较发现, 部分中介模型比完全中介模型 ( $\Delta\chi^2_{(4)} = 72.47, p < 0.01$ ) 和无中介模型 ( $\Delta\chi^2_{(5)} = 315.33, p < 0.01$ ) 更为理想。图 1 为部分中介模型的潜变量路径分析图。

表 4 结构模型的各种拟合指标

模型	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	CFI
无中介模型	644.19	148	4.35	0.86	0.82	0.09	0.82	0.85
完全中介模型	401.33	147	2.73	0.91	0.89	0.06	0.89	0.92
部分中介模型	328.86	143	2.40	0.93	0.91	0.05	0.91	0.94

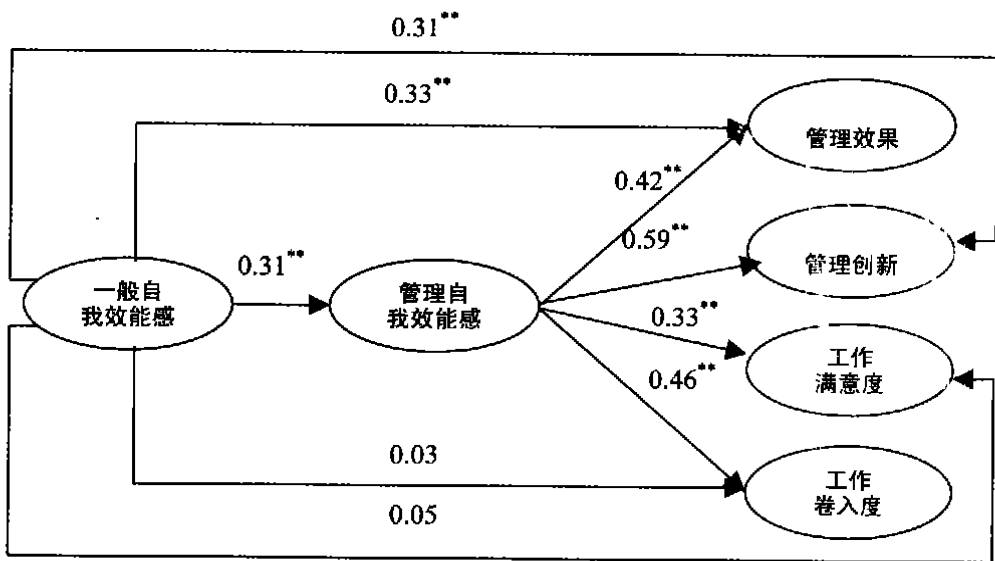


图 1 潜变量路径分析图

从图 1 可看出, 一般自我效能对管理者的管理效果( $\beta = 0.33, p < 0.01$ )、管理创新( $\beta = 0.31, p < 0.01$ )、工作满意度( $\beta = 0.03, p > 0.05$ )、工作卷入度( $\beta = 0.05, p > 0.05$ )均有显著影响。管理自我效能对管理效果( $\beta = 0.42, p < 0.01$ )、管理创新( $\beta = 0.59, p < 0.01$ )、工作满意度( $\beta = 0.33, p < 0.01$ )、工作卷入度( $\beta = 0.46, p < 0.01$ )均有显著影响。

$< 0.01$ )这两个工作绩效变量有显著的影响,但对工作满意度( $\beta = 0.03, p > 0.05$ )、工作卷入度( $\beta = 0.05, p > 0.05$ )这两个工作态度变量没有显著的影响。因而,假设1得到部分验证。而一般自我效能感与上述两个工作态度变量在如此低的相关下(分别为0.12和0.11,见表1)达到显著水平,可能是受大样本影响所致( $N > 430$ )。这与Judge和Bono的元分析研究结果( $r = 0.45$ )存在着差异。我们认为,造成这种差异的原因可能有:(1)研究对象的特殊性。由于工作动机高以及所面对工作的复杂性,管理者一般比其他群体表现出较低的工作满意度。因此,任何变量对其工作满意度的预测效果都不会很高,这也可以从管理自我效能感与其相关得到部分验证(相关系数为0.24,见表1);(2)元分析研究的效标变量是工作满意度,而本研究是对工作本身满意度。对工作本身满意度只是整体工作满意度的一个组成部分,可能“减弱”了一般自我效能感对其的影响效果。(3)元分析研究的一般自我效能感的测量无法统一,有些测量的是具体的或相关的工作自我效能感,可能“放大”一般自我效能感对工作满意度的影响效果。

表1和图1的结果显示,管理自我效能感对管理者的工作满意度、工作卷入度、管理效果、管理创新的影响效果都非常显著( $p < 0.01$ )。相关系数的显著性检验发现,管理自我效能感的影响效果都显著高于一般自我效能感( $p < 0.01$ )。这与Stajkovic和Luthans、Judge和Bono的元分析比较结果基本一致,即具体自我效能感与工作绩效的相关高于一般自我效能感<sup>[10,6]</sup>。因而,假设2得到全部验证。

从表4和图1可以得知,一般自我效能感主要通过影响管理自我效能感这个中介变量,对管理者工作满意度、工作卷入度、管理效果和管理创新产生间接的影响。因而,假设3得到全部验证。

## 5 综合讨论

文献研究发现,有关具体自我效能感与一般自我效能感关系的研究屈指可数。本研究以管理自我效能感为切入点,探讨管理自我效能感与一般自我效能感的关系。从表4的结果可看出,完全中介模型是可以接受的。这就表明,一般自我效能感是完全通过管理自我效能感这个中介变量产生间接影响。而表5的模型比较结果却表明,部分中介模型比完全中介模型更理想。这就进一步说明了,一般

自我效能感在通过管理自我效能感产生间接影响的同时,又能对管理者工作绩效产生直接影响(见图1),但其影响作用显著低于管理自我效能感(见表1和图1)。这样的结果,既不同于Chen、Woodruff等人<sup>[4,7]</sup>的研究,又不同于Bandura等人<sup>[2]</sup>的观点,前者认为一般自我效能感只是通过影响具体自我效能感而对产生间接作用,后者认为一般自我效能感对具体任务绩效的预测性差,甚至没有预测性。我们认为,一般自我效能感作为个体一种稳定的个性特质,它的形成与发展会有赖于个体在不同任务领域中的经验积累(具体自我效能感),因为个体在某领域所建立起来的自我效能感,会在一定程度上迁移到另一个任务领域<sup>[1]</sup>。久而久之,就会形成一种相对稳定的个性特质,即一般自我效能感。因此,一般自我效能感会对个体在不同任务领域中的绩效有一定的预测效果。而一般自我效能感一旦建立起来,变成个体稳定的个性特质,又会影响个体完成具体工作的信念,即具体自我效能感,进而对工作绩效产生间接影响。可是,一般自我效能感作为一种人格变量,可以说是在更抽象层次上操作化的概念,它在预测泛化行为或一般任务绩效上也许会更有效,而与具体自我效能感这个针对具体情境操作化的概念相比,对个体在特定任务领域中的绩效的预测效果差。不少研究也都证实了,一般人格变量与针对具体情境的人格变量相比,不能有效地预测个体在具体任务情境中的绩效<sup>[6]</sup>。这也证实了Bandura等人的观点,即提高自我效能感的预测效果,须针对具体的任务领域来进行研究(具体自我效能感)<sup>[2]</sup>。本研究的另一个不同之处是,探讨了自我效能感与工作态度的关系,尽管发现一般自我效能感对管理者工作态度没有显著影响,但却发现管理自我效能感高的管理者,对工作抱有积极态度,表现出高的工作满意度和工作卷入度。我们认为,自我效能感高的个体,由于相信自己有能力、有信心去完成工作任务,会对行为结果抱有积极的预期,因而会表现出积极的工作态度。

本研究对自我效能感理论的贡献在于,以现场研究的方式证实了:自我效能感可以分为两个操作层次,即一般和具体,但一般自我效能感主要通过具体自我效能感产生间接作用。当然,还需要更多的、针对不同任务领域的自我效能感研究,以进一步验证具体自我效能感与一般自我效能感的关系。

## 6 结论

(1)管理自我效能感和一般自我效能感都对管理

者工作绩效有显著影响, 但前者的影响效果更为明显;

(2)管理自我效能感对管理者工作态度有显著影响, 但一般自我效能感的影响效果不显著;

(3)一般自我效能感主要通过管理自我效能感, 对管理者工作态度和工作绩效产生间接影响;

(4)自我效能感可以分为两个操作层次, 即一般和具体, 但要提高其预测效果, 须针对具体自我效能感进行研究。

## 参 考 文 献

- Bandura A. Social foundations of thought and action: A social-cognitive view. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986
- Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman, 1997
- Sherer M, Maddux J E, Mercandante B, Prentice-Dunn, S, Jacobs B, Rogers R W. The self-efficacy scale: Construction and validation. Psychological Reports, 1982, 51: 663~ 671
- Chen G, Gully S M, Whiteman J, Kilcullen R N. Examination of relationships among trait-like individual differences, state-like individual differences, and learning performance. Journal of Applied Psychology, 2000, 85(6): 835~ 847
- Schwarzer R, Babler J, Kwiatek P, Schroder K, Jianxin Zh. The assessment of optimistic self-beliefs: Comparison of the German, Spanish, and Chinese version of the general self-efficacy scale. Applied Psychology: An International Review, 1997, 46(1): 69~ 88
- Judge T A, Bono J E. Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 2001, 86(1): 80~ 92
- Woodruff S L, Cashman J F. Task, domain, and general efficacy: A reexamination of the Self-efficacy Scale. Psychological Reports, 1993, 72(2): 423~ 432
- Lu C Q, Ling W Q, Fang L L. A review of managerial self-efficacy. Advances in Psychological Science, 2001, 9(2): 179~ 185
- (陆昌勤, 方俐洛, 凌文铨. 管理者的管理自我效能感. 心理科学进展(前心理学动态), 2001, 9(2): 179~ 185)
- Lu C Q, Ling W Q, Fang L L. The past, present and rethinking of researches related to self-efficacy in organizational literature. Psychological Science, 2002, 25(3): 345~ 346
- (陆昌勤, 方俐洛, 凌文铨. 组织行为学中自我效能感研究的历史、现状与思考. 心理科学, 2002, 25(3): 345~ 346)
- Stajkovic A D, Luthans F. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. Psychological Bulletin, 1998, 124(2): 240~ 261
- Bandura A, Jourden F J. Self-regulatory mechanisms governing the impact of social comparison on complex decision making. Journal of Personality and Social Psychology, 1991, 60: 941~ 951
- Hui C H, Gan Y, Cheng K. The conceptualization and validity of Chinese personality at work questionnaire. Acta Psychological Sinica, 2000, 32(4): 443~ 452
- (许志超, 甘怡群, 郑庆章. “华人工作相关人格量表”的编制、意义与效度. 心理学报, 2000, 32(4): 443~ 452)
- Dension D R, Hooijberg R, Quinn R E. Paradox and performance: Toward a theory of behavioral complexity in managerial leadership. Organizational Science, 1995, 6(5): 524~ 540
- Ling W Q, Zhang Z C, Fang L L. The exploring of the influential factors on the organizational commitment. Acta Psychological Sinica, 2001, 33(3): 259~ 263
- (凌文铨, 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
- Podsakoff P M, MacKenzie S B, Lee J Y, Podsakoff N P. Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. Journal of Applied Psychology, 2003, 88(5): 879~ 903
- Kelloway E K. Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide. California: SAGE, 1998
- Anderson J C, Gerbing D W. Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. Psychological Bulletin, 1988, 103: 411~ 423

## RELATIONSHIP BETWEEN MANAGERIAL SELF-EFFICACY AND GENERAL SELF-EFFICACY: AN EXPLORATORY STUDY

Lu Changqin<sup>1</sup>, Ling Wenquan<sup>2</sup>, Fang Lילו<sup>3</sup>

*(<sup>1</sup>Department of Psychology, Peking University, Beijing 100871, China)*

*(<sup>2</sup>Institute of Human Resource Management, Jinan University, Guangzhou 510632, China)*

*(<sup>3</sup>Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China)*

### Abstract

Self-efficacy, as presented in Bandura's social learning and social cognition theories is a construct, which refers mainly to beliefs about specific behaviors in specific situations (specific self-efficacy, SSE). Some researchers have expanded the construct to include a more trait-like variable dubbed general self-efficacy (GSE). Focused on managerial self-efficacy (MSE), the relationship between SSE and GSE was explored by in this research. The results showed that: (1) both MSE and GSE were important variables to predict managers' job performance, but GSE didn't predict well job performance as MSE; (2) MSE has significant correlations with work-related attitudes, but no relationships were found between GSE and work-related attitudes; (3) MSE mediates the relationships between GSE and job performance, and relationships between GSE and work-related attitudes. The above findings support that self-efficacy may be conceptualized as both a state (SSE) and a trait (GSE), but SSE should be given a priority if the objective is to explain the motivational dynamics leading to performance in a specific situation or on a highly specific task.

**Key words** manager, managerial self-efficacy, general self-efficacy.