

把脉员工行为背后的原因:工作归因风格问卷的开发*

——基于不同产权主体的研究

潘静洲¹, 韩仁生², 周文霞¹

(1. 中国人民大学劳动人事学院, 北京 100872;

2. 曲阜师范大学教育科学学院, 山东 曲阜 273165)

内容提要:工作归因风格作为重要的认知方式,对于员工的心理与行为有重要的影响。但是,国内至今没有一套工作归因风格问卷问世。本研究开发中国背景下的工作归因风格问卷。通过访谈、开放式问卷以及参考相关文献,形成工作归因风格问卷的初始条目。经过预测和探索性因素分析,对问卷进一步修改,得到正式问卷。问卷分为:积极和消极两个分问卷,每个分问卷包括5个场景,问题涵盖“内外性”、“稳定性”、“普遍性”三个维度,一共包括30个条目。对正式问卷进行探索性因素分析、验证性因素分析等统计分析,结果显示,问卷结构清晰,信效度检验均符合测量学标准。最后,本文探讨了工作归因风格问卷对管理实践的影响和应用,以及研究存在的局限。

关键词:工作归因风格;问卷编制;信度;效度

中图分类号:C936 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2012)01—0104—10

一、问题的提出

员工在面对工作中发生的各种事件时,会自觉或者不自觉地思考其背后的原因,并根据自己所掌握的信息和主观倾向做出解释。这种解释往往带有强烈的个人色彩,可能是真实的,也可能是错误的。但不管得出怎样的原因,都会影响员工进一步的行为。理论界将这种现象称为“归因”。

面对同一个事件,不同的人会归结为不同的原因,而不同的原因又会导致人们不同的心理和行为。然而,归因研究者们认为,人们不仅会根据客观现实条件进行归因,而且每个人的归因倾向具有跨时间跨情景的主观一致性。个体所具有的这种倾向性被称为“归因风格”,即一个人所具有的独特的归因认知方式以及由此所产生的特有的归因倾

向(刘永芳,1998)。自归因理论提出以来,已经引发了大量关于“归因风格”的研究(Furnham, Sadka & Brewin, 1992; Seligman & Schulman, 2006; Xenikou, 2005; Ashforth & Fugate, 2006)。

研究者发现,归因风格与员工的绩效(Seligman & Schulman, 2006)、离职率(Seligman & Schulman, 2006; Proudfoot, Corr, Guest & Gray, 2001)、工作满意度(Silvester, Patterson & Ferguson, 2003)、工作动机(Xenikou, 2005)等众多核心变量都存在密切的关系。因此,归因风格的测量一直是学者们所关注的问题。在工作和职业领域中,国外已经有三个工作归因风格问卷问世(Furnham, Sadka & Brewin, 1992; Kent & Martinko, 1998; Ashforth & Fugate, 2006)。但是,现有的工作归因风格问卷在信度和效度上都存在着一些问题(Patrick, 1994),比如,结

收稿日期:2011-10-24

* 基金项目:中国人民大学科学研究基金(中央高校基本科研业务费专项资金资助)项目成果(12XNH089)。

作者简介:潘静洲(1983-),男,河北石家庄人。博士研究生,研究方向是组织行为学、人力资源管理。E-mail: painepjz@sina.com; 韩仁生(1960-),男,山东招远人。教授,研究方向是人力资源管理、归因理论与管理;周文霞(1960-),女,河北邯郸人。教授,博士生导师,院长助理,研究方向是职业开发与管理等。

构不清晰,问卷信度不高等。而且,目前还没有针对中国背景设计的工作归因风格问卷。大量研究表明,不同的文化背景会影响人们的归因方式,这种跨文化的影响在中西方之间更为明显(Morris & Peng, 1994)。基于此,本研究试图开发中国背景下的工作归因风格问卷。

二、国外工作归因风格问卷述评

工作归因风格是指人们在工作和职业领域所表现出来的归因倾向性。也可以看成是归因风格在工作环境中的表现。目前为止,国外流行的工作归因风格问卷有三个。

1、职业归因风格问卷(OASQ-a)

英国学者 Furnham(1992)开发了第一个“职业归因问卷”(occupational attributional style questionnaire, OASQ-a)。该问卷包括了九个维度:内部性、外部性、稳定性、普遍性、机会、个人控制、他人控制、可预测性、重要性。由工作中的10个情景构成,其中5个是积极事件情景,5个是消极事件情景。问卷的再测信度为0.87,但内部一致性系数不高,各维度处于0.44~0.84之间。1994年澳大利亚学者利用澳大利亚的被试对于Furnham的研究进行了验证,经过主成分分析,建议将归因量表的维度降为两个:控制点和稳定性/普遍性,并提出OASQ-a的效度需要进一步提高(Heaven, 1994)。

Furnham等(1994)对问卷进行了修订,采用了内部性、外部性、稳定性、普遍性和个人控制性五个维度。内部一致性系数也有了一定的提高,但还是不太令人满意,内部一致性系数为0.67。尽管Furnham等宣称他们现在的OASQ-a已经达到了可以接受的信度,但是,OASQ-a作为第一个职业领域归因问卷,在问卷长度、维度结构、内部一致性、结构效度等方面都有待于进一步提高。

2、组织归因风格问卷(OASQ-b)

Kent & Martinko(1995)编制了“组织归因风格问卷”(organizational attributional style questionnaire, OASQ-b)。该问卷没有包含积极事件情景,只由16个工作当中的消极事件构成。有内部性、外部性、可控性、稳定性、普遍性、故意性六个维度。内部一致性系数为0.78,各维度分别为0.68~0.80。在1998年Campbell&Martinko(1998)提出,将归因问卷的维度调整为稳定性、可控性和故意性三个

维度。

OASQ-b在结构和稳定性方面比OASQ-a有了较大的提高,但其只含有消极事件。很多归因研究都表明:人们对于积极事件和消极事件的归因表现有很大的不同,积极事件对于预测人们的行为和影响具有独立而重要的作用。甚至有研究发现,被试对消极事件归因时与EPQ的说谎量表有显著的相关。也就是说,被试对于消极事件的归因的答案可能更容易不真实。所以,只针对消极事件进行考察是不全面的。

3、工作归因风格问卷(WASQ)

美国学者Ashforth(2006)又开发了新的归因问卷“工作归因风格问卷”(work attributional style questionnaire,简称WASQ)。其问卷包括7个积极事件情景和7个消极事件情景。最初其归因问卷预设了控制点、稳定性、可控性、普遍性四个维度,但经过结构方程检验,最后将控制点和可控性、稳定性和普遍性合并,成为两个新维度。内部一致性系数为0.71~0.79,比较令人满意。不过,其所选择的工作情景缺乏代表性。例如,“你赠送给客户一份大礼,但是客户反映却很不满意”,只有销售方面的人员才会与客户接触,而人力资源、会计、保洁、工人等大部分职位的人员都很难有这样的体验。这就可能会影响被试对问卷的填写,从而影响问卷的效度。

综上所述,国外现存的工作归因风格问卷尽管在一定范围内得到了应用,但是,仍然存在一些不足。首先,问卷的结构和维度的选择不稳定,没能找到一个稳定而相对独立的理想结构;其次,在工作情景的选择上,积极、消极事件兼顾和事件选择的代表性都存在争议;再次,由于上面两个因素导致了一些问卷的信效度不高。本研究使用国内样本,试图克服已有问卷的不足,并且结合中国被试的特点,编制适合中国背景的工作归因风格问卷。

三、问卷的形式及初步编制

1、问卷的形式

根据习得无助理论和相关研究,本文选择内外性(即倾向于将原因归结于自己因素还是外界因素)、稳定性(即倾向于将原因归结为稳定性因素还是不稳定性因素)和普遍性(即:倾向于认为原因只

影响特定情景还是有普遍的影响)作为工作风格归因问卷的维度。

问卷形式采取直接评价法(如图2所示),即向被试提供一个发生在工作中的场景,让被试假想自己处于这个场景之中,然后去主观判断造成这个事件的原因是什么,随后根据这个写出的原因,回答以“内外性”、“稳定性”、“普遍性”三个维度设计的问题,如“造成这个事件是由于你的原因,还是其他人或环境的原因?”(内外性)、“这个原因会始终如一的稳定存在,还是会有所变化?”(稳定性)、“这个原因只影响你此类事件,还是会影响你工作中所有事件?”(普遍性)。需要说明的是,写出原因只是帮助被试思考,最终归因风格的分数要取决于三个维度的得分。

2、问卷的编制

通过以下途径收集信息:(1)访谈。访谈39人,分别来自金融、教育、零售、制造等行业;(2)开放式问卷。发放100份,收回87份;(3)参考已有问卷,如WASQ(Ashforth,2006)、OASQ(Furnham,1992)等。对收集的信息进行整理,形成初始问卷,包括积极工作场景10个,消极场景9个。如“如果你所做的工作没有得到期望中的认可”(消极情景)、“如果你获得了一个珍贵的培训机会”(积极情景)。

四、问卷的预测

1、研究样本

选取某公司职工,发出问卷250份,收回207份,回收率82.8%。其中,男性占18.4%,女性占81.2%;初中及以下占1.9%,高中占57.5%,大学及以上占39.9%。

2、研究方法

采用探索性因素分析,通过SPSS13.0实现。

3、结果

对工作归因风格问卷的积极和消极项目分别进行探索性因素分析,提取因子的方法为主成分分析,旋转的方法是极大方差法,设定因子数目为3。探索性因素分析发现,因素结构不够清晰,因素负荷较差。基于此,从以下两个方面对问卷进行了修订:一方面,由于题目过多且部分项目存在问题,对项目按照一定标准进行了筛选。原则是:去掉在因子上的最大负荷小于0.40的项目,去掉共同度低(小于0.30)的项目,删除均衡负荷的项目(即项目最大的两个因子负荷度之差小于0.20)。调整含义不明确、有歧义的条目。经过上述修订后,留下10题;另一方面,对问卷的格式进行了改变,如图1所示。

(一)假设“你的领导给予你一项非常重要的任务”那么你认为							
1. 这是由于你的原因,还是其他人或环境的原因?(在右边1~7中选一个)	外界 ←————→ 自己						
	1	2	3	4	5	6	7
2. 你认为造成此事件的具体原因是: _____							
3. 你所写的原因会始终如一的稳定存在,还是会有所变化?(在右边1~7中选一个)	变化 ←————→ 稳定						
	1	2	3	4	5	6	7
4. 你所写的原因只影响你此类事件,还是会影响你工作中所有事件?(在右边1~7中选一个)	变化 ←————→ 稳定						
	1	2	3	4	5	6	7

图1 改进问卷的格式

新的格式与原来的形式(图2)相比,具有场景突出、避免混淆、语言简练、意义突出、标度明确等优点。对于新编制的问卷,研究者又做了小范围的

预测和访谈,结果也证明,新问卷比原有问卷更清晰更容易理解。

场景(一)你得到了自己期望的工作岗位。

写下这件事的一个主要原因:

1. 这个原因是稳定存在的还是会有所变化?

完全稳定存在 1 2 3 4 5 6 7 完全不稳定

2. 你被调到期望工作岗位是由于你的原因还是由于其他人或者环境的原因?

完全由于其他人或环境因素 1 2 3 4 5 6 7 完全由于我自己

3. 这个因素只影响你完成这项任务,还是也影响你工作中的其他方面?

只影响这个特定的情景 1 2 3 4 5 6 7 影响我工作的所有情景

图2 初始问卷格式

五、正式施测

1、研究样本

本研究数据来源于四家企业的问卷调查。这四家企业分属电力、化工、制造、教育行业。一共发放问卷1000份,收回792份,回收率为79.2%。将收集的样本数据分成两部分,选取其中一部分做探索性因素分析,另一部分做验证性因素分析。具体分布如下:

(1)探索性因素分析样本。随机抽取232个样本作为探索性因素分析的数据。性别结构为:男性占81.9%,女性占17.7%;年龄结构为:30岁以下的占17.7%,30~40岁的占45.3%;40~50岁的占28%,50岁以上的占3%;学历结构为:初中及以下占6.9%,高中占77.9%,大学及以上占15.2%。

(2)验证性因素分析样本。随机抽取560个样本作为探索性因素分析的数据。性别结构为:男性占54.9%,女性占43.7%;年龄结构为:30岁以下的占33.6%,30~40岁的占37.1%;40~50岁的占26.4%,50岁以上的占2.9%;学历结构为:初中及以下占7.2%,高中占54.2%,大学及以上占38.6%。

2、研究方法

探索性因素分析通过SPSS13.0实现,验证性因素分析通过LISREL 8.7实现。

3、结果

(1)探索性因素分析。积极事件探索性因素分析。选择主成分分析提取因子,通过极大方差法进行旋转,得出3个因子。Bartlett球形检验值为1039.270,显著水平小于0.001,说明相关矩阵不可能是单位矩阵。取样适合性KMO值0.773,说明适合做因素分析。因素分析结果如表1所示。可以看到,累计方差解释率达到51.758%,各题项负荷较好,均在0.50以上(除一个为0.49以外)。说明中国工作归因风格问卷的积极情景分问卷的结构维度稳定,各题项反映了维度的含义。

消极事件探索性因素分析。选择主成分分析提取因子,通过极大方差法进行旋转,得出三个因子。Bartlett球形检验值为1115.588,显著水平小于0.001,说明相关矩阵不可能是单位矩阵。取样适合性KMO值0.819,说明适合做因素分析。因素分析结果如表2所示。消极情景分问卷的方差解释

表1 积极事件探索性因素分析结果

题项	因素		
	普遍性	稳定性	控制点
c7	0.793		
c3	0.764		
e9	0.750		
c5	0.720		
c1	0.588		
b5		0.769	
b7		0.768	
b9		0.758	
b1		0.715	
b3		0.569	
a1			0.719
a7			0.689
a9			0.666
a3			0.540
a5			0.490
贡献率%	19.112	18.752	13.894
累计贡献率%	19.112	37.863	51.758

率达到了56.063%,各题项的因子负荷都在0.50以上,说明该问卷的结构清晰。

表2 消极事件探索性因素分析结果

题项	因素		
	稳定性	普遍性	控制点
c4	0.808		
c2	0.748		
c6	0.709		
c8	0.682		
c10	0.597		
b10		0.850	
b6		0.715	
b8		0.707	
b2		0.658	
b4		0.505	
a6			0.774
a4			0.756
a10			0.620
a2			0.615
a8			0.599
贡献率%	20.539	19.475	16.049
累计贡献率%	20.539	40.014	56.063

(2)验证性因素分析。积极事件验证性因素分

析。对数据进行验证性因素分析,结果如表3所示。可以看到三因素的中国工作归因风格问卷的积极场景分问卷的各项拟合指数均符合要求,说明模型拟合良好。研究发现,问卷的三个维度有一定程度的相关,特别是维度二和维度三相关程度较高。那么,三个维度是否可以合并(或者将维度二和维度三合并)?三因素的模型是否是最优的模型呢?CFA技术的关键就在于通过比较多个

模型之间的优劣来确定最佳匹配模型。因此,我们通过对一因素模型和二因素模型的拟合,来检验三因素模型是否具有最优的拟合度。三个模型的验证性因素分析如表3所示。通过三个模型的结果对比,可以看到,三因素模型在各个拟合指数上都要优于其他模型,说明它是三个模型中最佳匹配模型。三维结构模型的完全标准化解如图3所示。

表3 积极情景分问卷的验证性因素分析结果(N=560)

模型	χ^2	df	χ^2/df	GFI	NFI	NNFI	AGFI	CFI	RMSEA
三因素	350.19	87	4.25	0.92	0.92	0.93	0.89	0.94	0.073
二因素	575.01	89	6.46	0.87	0.87	0.87	0.82	0.89	0.106
单因素	433.63	90	4.82	0.79	0.80	0.78	0.72	0.81	0.143

注:二因素模型为将普遍性维度和稳定性维度合并为一个维度。

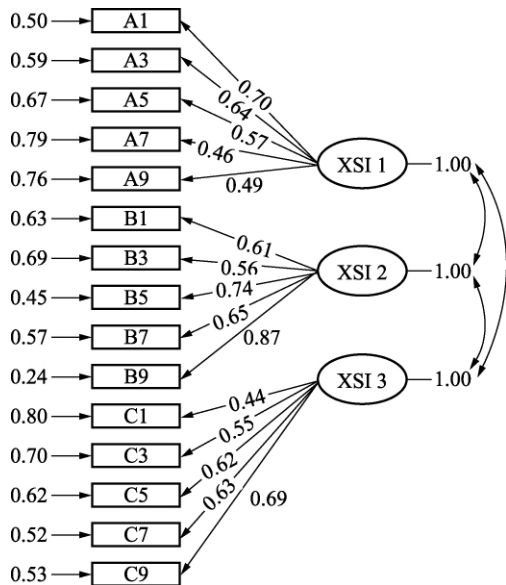


图3 积极情景分问卷三维结构模型的完全标准化解

消极事件验证性因素分析。对消极事件分问卷数据进行验证性因素分析,结果如表4所示。各项拟合指数均符合要求,说明模型拟合良好。与积极情景类似,仍然将一因素模型、二因素模型和三因

素模型进行对比,结果如表4所示。三因素模型与其他模型相比在各个拟合指数上都表现的更好,是最佳模型。三维结构模型的完全标准化解如图4所示。

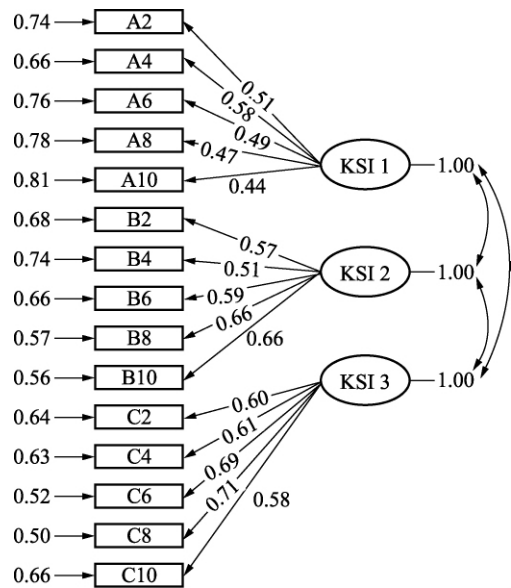


图4 消极情景分问卷三维结构模型的完全标准化解

表4 消极情景分问卷的验证性因素分析结果(N=560)

模型	χ^2	df	χ^2/df	GFI	NFI	NNFI	AGFI	CFI	RMSEA
三因素	288.11	87	3.31	0.93	0.91	0.93	0.91	0.94	0.067
二因素	418.72	89	4.70	0.90	0.88	0.88	0.86	0.90	0.089
单因素	631.16	90	7.01	0.85	0.81	0.81	0.80	0.83	0.115

六、问卷的信效度分析

1、信度分析

通过 SPSS13.0 的处理,得到各维度的内部一致性系数如表 5 所示。本问卷具有良好的信度,尤其较之国外问卷有较大的改善。

表 5 中国工作归因风格问卷的内部一致性系数 (N = 560)

	积极情景				消极情景				总分
	控制点	稳定性	普遍性	分问卷	控制点	稳定性	普遍性	分问卷	
Alpha	0.708	0.812	0.739	0.826	0.621	0.738	0.775	0.793	0.880

2、效度分析

效度分析主要从构念效度和内容效度两方面来进行。

(1) 构念效度。从问卷的探索和验证可以看出,中国工作归因风格问卷有较好的构念效度。两个分问卷中均包含三个清晰的维度。因素所包含的项目意义明确,因素的解释性强,问卷的构念效度良好。

(2) 内容效度。在问卷设计之初,请有关专家

进行评审,以便检查问卷的内容效度,结果表明,问卷具有良好的内容效度。应用本问卷进行测验后,根据数据再次对其进行检验。根据心理测量理论,一个量表的总分与各因素间的相关系数是否显著可以作为检验其内容效度指标(Foster,1995),结果如表 6 所示。从表 6 中数据我们可以发现,总分与三因素均有一定相关,且各因素之间相关的显著性水平均小于 0.05。因此,该问卷具有较好的内容效度。

表 6 中国工作归因风格问卷的各维度及总分相关系数 (N = 560)

	积极控制点	积极稳定性	积极普遍性	积极总分	消极控制点	消极稳定性	消极普遍性	消极总分	总分
积极控制点	1.000								
积极稳定性	0.329	1.000							
积极普遍性	0.300	0.500	1.000						
积极总分	0.687	0.813	0.792	1.000					
消极控制点	0.344	0.218	0.221	0.336	1.000				
消极稳定性	0.255	0.454	0.365	0.473	0.277	1.000			
消极普遍性	0.111	0.373	0.641	0.499	0.214	0.487	1.000		
消极总分	0.304	0.476	0.568	0.592	0.619	0.803	0.798	1.000	
总分	0.565	0.730	0.768	0.902	0.528	0.707	0.719	0.882	1.000

注:上述相关系数均显著 $p < 0.05$ 。

七、讨论

1、本研究的主要结论

对于工作归因风格结构,学术界一直存在争论。很多学者都提出了自己不同的观点。Furnham (1992) 开发的 OASQ - a 最初采用了内部性、外部性、稳定性、普遍性、机会、个人控制、他人控制、可预测性、重要性九个维度。后来修订时删减成五个维度,分别是内部性、外部性、稳定性、普遍性和个

人控制性。Kent & Martinko(1995) 最初提出内部性、外部性、可控性、稳定性、普遍性五个维度,但随后又删减成稳定性、可控性和故意性三个维度。Ashforth & Fugate(2006) 开发的 WASQ 最初也设定了控制点、稳定性、可控性、普遍性四个维度,但经过结构方程检验,最后将控制点和可控性、稳定性和普遍性合并,成为两个新维度。遗憾的是,各个研究最终都没有得出良好的维度结构。Furnham 开发的 OASQ - a 探索性因素分析没有达到预想的效

果。后来澳大利亚学者 Heaven(1994) 利用澳大利亚的被试对于 Furnham(1992) 的研究进行了验证, 经过主成分分析, 也没有支持 Furnham 的结论。

罗胜强(2008) 等认为, 问卷维度的构成方法有三种, 包括潜因子模型、合并模型、组合模型。归因风格的维度构成属于第三种。所谓组合模型就是从不同角度(维度) 将某个构念分成两半, 而各个维度是相互交合的, 这样就将一个构念分成了多个子区域。

根据这种维度构造方法, 本研究认为, 归因维度的选择上, 不能盲目增加数量, 应该符合以下标准: ①有理论意义。也就是说, 要保证从所选择维度的角度去研究归因是有价值的; ②维度之间必须有一定的相关而又相对独立。本研究根据习得无助理论, 选择内外性、普遍性、稳定性三个维度。通过多次试测和检验, 无论探索性因素分析还是验证性因素分析都令人满意。维度的清晰度和稳定性都远远高于现有的工作归因风格问卷

本研究在问卷的编制中, 在以下两个方面做了修订:

(1) 题项的事件场景选择。信度较低是已有问卷的一个突出问题。比如, Furnham(1992) 开发的 OASQ-a 最低的 α 系数只有 0.44, 修订后平均 α 系数也只有 0.67。信度不高与问卷场景的选择有很大的关系。而另一种极端的例子是, 信度很高, 但是问卷的区分度确很低。如 Proudfoot(2001) 编制的 FSASQ 的积极分量表信度是 0.91, 但其控制点和稳定性维度的平均数竟然达到 6.11(区分度并没有报告), 此问卷使用的是 7 点量表, 也就是说, 大部分被试选择了 7 或 6。造成这种现象的原因是场景事件带较强的倾向性(好或坏的倾向), 被试对各场景的回答会趋于一致, 即把好的事情归因于自己(自我服务偏差)。除此之外, 场景选择不合理还会导致被试答题时根据现实中的具体原因作答。而问卷要测的是被试对于此类现象的认知, 这就可能产生测量上的偏差, 造成各场景的同维度答案差异过大, 从而影响维度结构和问卷的内部一致性。基于以上问题, 本研究在事件选择时遵循了以下三个标准: 一是事件具有代表性, 让被试感到熟悉而重要; 二是事件本身没有确切的原因。事件要笼统而模糊, 不同人有不同的看法; 三是事件不带有倾

向性。

(2) 问卷形式设计。问卷的形式对于被试答题有很大的影响。已有问卷的形式散乱, 对被试容易形成误导。而不合理的问卷设计容易使被试误将场景当作原因来答题, 从而影响问卷结构和信效度。新的形式与原来的相比, 具有场景突出、避免混淆、语言简练、意义突出、标度明确等优点。

总之, 本研究在维度选择、情景事件选择、问卷形式等方面做了针对性的修改, 并且经过多次小范围试测和修订, 最终形成了信效度都较高的中国背景下的工作归因风格问卷(CWASQ)。

2、工作风格归因问卷应用价值和意义

当今社会, 员工已经不再只满足于简单的物质回报。雇主需要做的不再仅仅是控制员工的行为, 更重要的是理解员工的心理。因此, 掌握一些基本的心理规律就变得尤为重要。中国社会历来都很看重言语和行为背后的潜台词, 所谓“做什么不重要, 关键是为为什么这么做”。归因风格问卷不仅为理论界提供了学术研究的测量方法, 也为实践领域提供了一个实用的测量工具。

(1) 学术价值。组织行为领域的文献表明, 研究组织中员工的“归因”过程具有重要的意义。组织管理视角下的归因研究最早开始于 19 世纪 80 年代初(Green & Mitchell, 1979), 主要包括两大领域: 领导归因研究和归因风格研究(潘静洲, 周晓雪, 韩仁生, 2009)。归因不仅会影响员工个人的工作满意度(Furnham, Sadka & Brewin, 1992; Furnham, Brewin & Kelly, 1994; Silvester, Patterson & Ferguson, 2003)、工作绩效(Silvester, Patterson & Ferguson, 2003; Corr & Gray, 1995), 而且对于团队和组织层面的领导风格(Dasborough & Ashkanasy, 2002; Waldman & Yammarino, 1999; Gardner & Avolio, 1998)、领导与下属关系(Davis & Gardner, 2004; Martinko 等, 2007) 等变量有重要影响。

因此, 越来越多的国内学者在逐步开展这方面的研究。苏丽娜、刘永芳(2008) 探讨了组织中个体的归因与应激状态的关系, 并得出了与西方不一致的结论; 郑建君、金盛华(2009) 对于领导领域的归因研究进行了总结和评述; 方学梅、刘永芳(2008) 通过研究归因与不公平感的关系, 证明归

因过程是公平判断的认知前提,对公平判断有显著的预测作用;叶映华(2008)对绩效归因过程及领导者对下属低工作绩效归因和评估进行了探讨;杜林致、乐国安(2008)探讨了中国传统文化取向对于管理人员成败归因的影响。纵观国内的组织归因研究,具有以下两个特点:一是研究者大多具有心理学背景,多从心理学的角度进行探讨;二是由于缺乏在中国背景下编制的工作归因风格问卷,研究者们采取各自的方法对归因风格进行测量。这样,测量的信度和效度无法保证,而且由于测量方法不同,研究成果之间难以相互比较和继承,不利于组织归因研究的开展。而工作归因风格问卷(CWASQ)的开发,为管理学研究者提供了具有较高稳定性的测量工具,这也是本研究的贡献之一。

(2) 实践价值。工作归因风格问卷(CWASQ)可以应用于组织的人力资源管理的过程中。

首先,在招聘方面,CWASQ可以帮助雇主选择具有积极归因倾向的员工。诚如前文所述,归因风格是一种长期的归因倾向性,它会对员工入职后的所有事件都产生影响。具有积极归因倾向的员工,在困难和压力面前,表现得更加乐观,能接受更多的挑战(苏丽娜、刘永芳 2008; Proudfoot 2001)。同时,其对于工作的满意程度(Furnham, Sadka & Brewin, 1992; Furnham, Brewin & Kelly, 1994; Silvester, Patterson & Ferguson, 2003)以及对组织忠诚度(Jonathon, Halbesleben & Buckley, 2004)也会更高。因此,在招聘过程中增加对于归因风格的测试,可以有效地帮助组织选择具有积极归因潜质的员工;其次,在培训方面,归因训练可以帮助员工在一定程度上改变归因方式。归因训练最早开展于教育心理学领域,主要帮助学习成绩差的学生建立较积极的归因,从而提高其自信心。近年来,归因训练也逐渐被应用于组织领域。Proudfoot等(2009)报告了认知行为训练对于雇员归因风格的改变。166名金融销售人员经过训练,归因风格、生产效率等

都有显著的提高。在4个月半内,员工的离职率也有明显的降低。可见,归因训练是一种新的通过员工的认知改变行为和绩效的培训方式。CWASQ可以作为检验归因训练的效果的工具,也可以作为前侧,用于甄选需要进行归因训练的员工;再次,绩效方面,归因风格还是工作绩效的风向标。早在1986年, Seligman & Schulman 就通过实证研究证明了积极归因风格的员工有更高的工作绩效。这个结论得到了后来一系列研究的证实(Silvester, Patterson & Ferguson, 2003; Corr & Gray, 1995)。以 Xenikou (2005)为代表的工作动机方面的研究也有力地支持了这一结论。研究表明,积极归因风格与员工的工作动机成正比。也就是说,积极归因风格的个体会具有较强的工作动机,从而可能取得较高的工作绩效。归因风格可以从一个侧面去反映或预测员工的工作绩效。

归因作为一种认知过程,提醒管理者不仅要重视组织行为的结果,而且更要关注员工对行为结果的认知。不同人对于同一行为结果的心理认知往往存在很大差异,而心理认知可能比结果更直接的影响人们的情绪和态度,进而改变人们的行为。在某些情况下,“为什么”也许比“是什么”更重要。

3、本研究不足之处

主要表现在:(1) CWASQ的信效度还有待于进一步的检验。尤其是在积极情景的控制点维度上,内部一致性系数仍然较低;(2)本研究的样本主要取自北京、上海、山东等东部地区,西部的样本较少,今后的研究中可以利用其他地区的样本对本问卷进行检验,增加样本的代表性。

总体来说,本研究开发的“中国背景下的工作归因风格问卷(CWASQ)”经过统计分析,各项目均符合测量学标准,具有较好的信效度。CWASQ可作为测量工具,供今后的相关的归因研究使用。也可以用于公司的人力资源管理实践,为人力资源管理决策提供参考。

参考文献:

[1] Ashforth, B. E. & Fugate, M. Attributional Style in Work Settings: Development of a Measure [J]. Group & Organization Management, 2006, 12 (3).

[2] Campbell, C. R. & Martinko, M. J. An Integrative Attributional Perspective of Empowerment and Learned Helplessness: A

- Multi – method Field Study [J]. *Journal of Management* ,1998 ,(24) .
- [3]Corr ,P. J. & Gray ,J. A. Attributional Style ,Socialization and Cognitive Ability as Predictors of Sales Success: A Predictive Validity Study [J]. *Personality and Individual Differences* ,1995 ,(18) .
- [4]Dasborough ,M. T. & Ashkanasy ,N. M. Emotion and Attribution of Intentionality in Leader – member Relationships [J]. *The Leadership Quarterly* ,2002 ,(13) .
- [5]Davis ,W. D. & Gardner ,W. L. Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader-member Exchange Perspective [J]. *The Leadership Quarterly* ,2004 ,(15) .
- [6]Furnham ,A. ,Sadka ,V. & Brewin ,C. R. The Development of an Occupational Attributional Style Questionnaire [J]. *Journal of Organizational behaviour* ,1992 ,(13) .
- [7]Furnham ,A. ,Brewin ,C. R. & O’ Kelly ,H. Cognitive Style and Attitudes to Work [J]. *Human Relations* ,1994 ,47 ,(12) .
- [8]Gardner ,W. L. & Avolio ,B. J. The Charismatic Relationship: A Dramaturgical Perspective. *Academy of Management Review* [J] ,1998 ,(23) .
- [9]Green ,S. G. & Mitchell ,T. R. Attributional Processes of Leaders in Leader – member Interactions [J]. *Organizational Behavior and Human Performance* ,1979 ,(23) .
- [10]Heaven ,P. C. L. Occupational Attributional Style and Attitudes to Work: An Australian study [J]. *Australian Psychologist* ,1994 ,29 (1) .
- [11]Jonathon ,R. B. ,Halbesleben & Buckley M. R. Attribution and Burnout: Explicating the Influence of Individual Factors in the Consequences of Work Exhaustion(A) . In : M. J. Martinko(Ed.) . *Attribution Theory in the Organizational Sciences: Theoretical and Empirical Contributions*(C) . Greenwich ,CT: Information Age Publishing ,2004.
- [12]Kent ,R. L. & Martinko ,M. J. The Development and Evaluation of a Scale to Measure Organizational Attributional Style [A]. In M. J. Martinko(Ed.) : *Attribution Theory: An Organizational Perspective* [C]. Delray Beach ,FL: St. Lucie Press ,1995.
- [13]Morris ,M. W. & Peng ,K. Culture and Cause: American and Chinese Attributions for Social and Physical Events [J]. *Journal of Personality and Social Psychology* ,1994 ,(67) .
- [14]Martinko ,M. J. ,Moss ,S. E. ,Douglas ,S. C. & Borkowski ,N. Anticipating the Inevitable: When the Attribution Styles of Leaders and Members Clash [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* ,2007 ,(104) .
- [15]Proudfoot ,J. G. ,Corr ,P. J. ,Guest ,D. E. & Gray ,J. A. The Development and Evaluation of a Scale to Measure Occupational Attributional Style in the Financial Services Sector [J]. *Personality and Individual Differences* ,2001 ,(30) .
- [16]Proudfoot ,J. G. ,Corr ,P. J. ,Guest ,D. E. & Dunn ,G. Cognitive – Behavioral Training to Change Attributional Style Improves Employee Well – being ,Job Satisfaction ,Productivity ,and Turnover [J]. *Personality and Individual Differences* ,2009 ,46 ,(2) .
- [17]Seligman ,M. ,Schulman ,P. Explanatory Style as a Predictor of Productivity and Quitting among Life Insurance Sales Agents [J]. *Journal of Personality and social psychology* ,1986 ,(50) .
- [18]Silvester ,J. ,Patterson ,F. & Ferguson ,E. Comparing two Attributional Models of Job Performance in Retail Sales: A Field Study [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* ,2003 ,(76) .
- [19]Waldman ,D. A. & Yammarino ,F. J. CEO Charismatic Leadership: Levels – of – management and Levels – of – analysis effects [J]. *Academy of Management Review* ,1999 ,(24) .
- [20]Xenikou ,A. The Interactive Effect of Positive and Negative Occupational Attributional Styles on Job Motivation [J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology* ,2005 ,14 (1) .
- [21]方学梅 刘永芳 . 从归因视角探讨组织公正感产生机制 [J]. 北京: 心理科学 2008 (31) .
- [22]杜林致 乐国安 . 中国传统文化取向管理人员的成败归因风格研究 [J]. 南昌: 心理学探新 2008 25 (1) .
- [23]刘永芳 . 经典归因理论的最新发展及其存在的问题 [J]. 北京: 社会心理研究 ,1995 (2) .
- [24]潘静洲 周晓雪 . 组织管理中的归因研究综述 [J]. 天津: 社会心理科学 2009 24 (6) .
- [25]苏丽娜 刘永芳 . 工作应激与个体归因特点关系的研究 [J]. 上海: 心理科学 2006 29 (4) .
- [26]叶映华 . 绩效归因过程及其对低工作绩效评估的影响 [J]. 杭州: 应用心理学 2008 ,14 (2) .

To Grasp the Reasons behind Employee's Behavior:

The Development of the Work Attributional Style Questionnaire in Chinese Background

PAN Jing-zhou¹, HAN Ren-sheng², ZHOU Wen-xia¹

(1. Renmin University of China, School of Labor and Human Resources, Beijing, 100872, China;

2. Qufu Normal University, Education Science School, Qufu, Shandong, 273165, China)

Abstract: Attribution theory has been the important topic in the psychology field. With the development of attribution theory, researchers began to expand on the study of attribution theory to research on organization and management field. But the Chinese researchers didn't pay enough attention to the field of occupational attribution style. There is no a questionnaire of Chinese occupational attributional style. At the same time, exciting work attributional style questionnaires developed in western context, contain some drawbacks, such as low reliability, unstable constructs and so on. Based on this, the present study tries to develop "Chinese Work Attributional Style Questionnaire" (CWASQ) and examine its reliability and validity.

The present study developed the Occupation Attributional Style Questionnaire in Chinese context. Through interviews, open questionnaires and the relevant literatures, the researcher formed the first draft of the questionnaire. Through exploratory factor analysis, the first one was revised in some aspects. The results of the formal questionnaire's exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis were satisfactory, while the reliability and validity were good. The final questionnaire includes two sub-questionnaires: positive scenarios and negative scenarios; each type of scenarios is composed by five specific events; each event encompasses three questions corresponding to three dimensions: internality, stability and globality. To sum up, the questionnaire consists of a total of 30 questions.

The contributions of the study include two main points: for one thing, "Chinese Work Attributional Style Questionnaire" (CWASQ) is the first work attributional style questionnaire developed in Chinese context; for another, CWASQ has several improvements compare to the western work attributional style questionnaires, not only in reliability and validity, but also in the questionnaire form. Particularly, these enhancements that are developed according to faults of existing work attributional style questionnaires are dwelled on as below. First of all, in term of constructs, the previous studies didn't reach a consensus on how many and what the dimensions are. Different researches adopted various dimensions, whereas the construct stabilities were not satisfactory on the basis of the results of exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis. This study, in line with learned helplessness theory, used internality, stability and globality to develop questionnaire, while the results of exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis appeared to be better than other ones. In addition, the form of questionnaire was also improved, because the old form is too difficulty and complicated for Chinese people, especially misleading the subjects to confuse the events with real questions, when considering these items. Furthermore, the scenarios were selected well compare to other work attributional style questionnaires, in contract, the old questionnaires have some problems such as a lack of representative, only including negative events and so on. Besides to the theoretical contribution, this study also has some implications for management practices that include recruitment, training and performance evaluation.

Obviously, the study also have some limitation: on one hand, the reliability and validity need to be tested by further studies, especially its reliability of the dimension of internality on positive scenarios. One the other hand, most participants were from eastern area such as Beijing, Shanghai and Shandong and lack of samples from western areas in China.

Key Words: work attributional style; questionnaire; reliability; validity

(责任编辑: 月 才)