

4. 父母教养方式对大学生人格特征的影响。

表4结果表明:父母情感温暖与理解、母亲的惩罚严厉和母亲的拒绝否认对外倾性有显著预测作用,解释率为4%~8%;父母情感温暖与理解、惩罚严厉、过分干涉,父亲的拒绝否认、过度保护及母亲偏爱对宜人性有显著预测作用,解释率为4%~18%;母亲的过分干涉和偏爱对责任感因子有显著预测作用,解释率为4%~7%;父母的情感温暖和母亲的过分干涉对开放性因子有显著的预测作用,解释率为2%~11%。

表4 各因素间的回归分析

	入选因子	Beta	R ² (累积)	F
外倾性	父情感温暖与理解	0.29	0.08	15.33***
	母情感温暖与理解	0.26	0.07	12.09***
	母惩罚严厉	0.21	0.04	7.74**
	母拒绝否认	-0.19	0.04	6.66*
宜人性	父情感温暖与理解	0.20	0.04	7.08**
	父惩罚严厉	-0.37	0.14	27.85***
	父过分干涉	-0.24	0.06	10.96***
	父拒绝否认	-0.36	0.13	26.15***
	父过度保护	-0.17	0.03	5.43*
	母情感温暖与理解	0.34	0.12	23.13***
	母惩罚严厉	-0.22	0.05	9.33**
	母过分干涉	-0.45	0.20	43.07***
	母偏爱	-0.43	0.18	38.96***
	母过分干涉	-0.26	0.07	12.13***
责任感	母偏爱	-2.75	0.04	7.53**
	父过度保护	-0.18	0.03	5.91*
神经质	父惩罚严厉	0.23	0.05	9.77**
	父偏爱	0.15	0.02	3.92*
	父拒绝否认	0.25	0.64	11.77***
	父过度保护	0.18	0.03	5.74*
	母过分干涉	0.27	0.07	13.56***
	母偏爱	0.26	0.07	12.52***
	母拒绝否认	0.19	0.04	6.51*
开放性	父情感温暖与理解	0.18	0.03	6.02*
	母情感温暖与理解	0.33	0.11	21.20***
	母过分干涉	-0.15	0.02	4.04*

三、结论

通过对个性特征和父母教养方式的相关性进行详尽考察,对影响大学生个性特征发展的父母教养方式因素进行分析,得出如下结论:

1. 父母教养方式在性别上没有差异,但在是否为独生子女、城乡、父母受教育程度等因素上有显著差异;
2. 大学生个性特征在性别、是否为独生子女、城乡上有显著差异;
3. 大学生的个性特征与父母教养方式中的大

多因子显著相关;

4. 父母情感温暖与理解、母亲的惩罚严厉和母亲的拒绝否认对外倾性有显著预测作用,父母情感温暖与理解、惩罚严厉、过分干涉,父亲的拒绝否认、过度保护及母亲偏爱对宜人性有显著预测作用,母亲的过分干涉和偏爱对责任感因子有显著预测作用,父母的情感温暖与理解和母亲的过分干涉对开放性因子有显著的预测作用。

(责任编辑:周晶)

实证分析中的时间分离技术初探*

广西大学商学院 王宝荣
 广西大学教育学院 周永红
 广西民族大学管理学院 刘二丽

一、问题的提出

探索工作绩效的影响因素和绩效改进的途径,是管理学研究的永恒课题。100多年来,从科学管理理论、行为科学到现代管理的理论丛林,关于工作绩效与其前因变量关系的研究从未停息,并且不断发展。从研究方法看,实证分析将理论依据与经验证据结合起来,弥补了规范分析的不足,在解释和预测社会现象方面具有独特的优势,因而越来越受到研究者的重视。工作绩效与其前因变量关系领域的实证分析有迅速增长趋势。

经验证据的收集是实证分析的一个关键环节。在工作绩效与其前因变量关系的实证分析中,经验证据的收集大多经过量表开发、选择被试、施测等若干步骤。现有研究在施测时多采取一次发放调查问卷,收集被试个人特征、态度与行为、工作绩效等问题的自评或他评价意见。这种做法实际上模糊了时间概念,很可能测量到的是被试很长一段时间的表现,例如被试的自评很可能并非反映特定任务的近期工作态度和工作绩效,而是反映其多年的工作态度和工作绩效。在这种情况下测量到的相关性,往往混合了因素间的多种影响,导致不能反映变量之

* 本文为国家自然科学基金项目“小型团队领导者工作绩效及其前因变量关系模型探索式研究”(70962007)的阶段性成果。

间真实的因果关系。这也使得工作绩效与工作态度、工作行为等前因变量关系的研究陷于一种困境：大量实证分析证实工作绩效与个体能力、工作态度、工作行为等因素具有相关性，却难以界定这种相关性是否反映因果关系（Judge et al. 2001；李儒林、张进辅，2005；Nathan A. Bowling, 2007）。在实证分析中导入时间分离技术，利用时间差来分离因素之间的相互影响，是解决这一问题的一种可行方法。

二、时间分离技术的机理

时间分离技术是一种分阶段测量方法，其做法是将被试的工作根据其“投入-转化-产出”过程分解为若干阶段，不同的阶段测量不同的变量，以达到对两个相关因素之间的相互影响（例如能力、态度对绩效的影响和绩效对能力、态度的反向影响）进行分离的目的。采用时间分离技术进行测量，应该在前面的阶段测量自变量（能力、态度等），在后面的阶段测量因变量（绩效）。在这一过程中，尽管被试在执行任务时取得的阶段性成果（绩效的组成部分之一）会反过来对其能力和工作态度产生影响，但由于时间很短，其影响是有限的，甚至是不显著的，变量之间的相关性将主要反映单向的因果关系。时间分离技术的原理是：事物之间的影响是一个过程，需要一定的时间才能产生效果，对测量的时间进行控制，便可以将事物之间某一方面的影响效果控制在不显著的水平，从而使其他方面的影响效果显现出来。

可以借助综合激励理论来解释时间分离技术的机理。波特和劳勒（1968）提出的综合激励理论较为系统地论述了工作绩效与个体特征、工作态度、工作行为等变量之间互相影响的过程。这个过程既包含了工作态度、工作行为等变量对工作绩效的影响，也包含了工作绩效对工作态度、工作行为等变量的影响，这两种影响在时间上是可以分离的。如果在投入阶段测量态度（动机）、行为等变量，在其后产出阶段测量绩效，二者的相关系数反映的是态度和行为对绩效的影响，此时态度和行为是前因变量，绩效是后果变量，是一种单向的因果关系。如果在产出阶段测量绩效，在其后投入阶段测量态度和行为，二者的相关系数反映的是绩效对态度和行为的影响，此时绩效是前因变量，态度和行为是后果变量，也是一种单向的因果关系。如果对工作绩效与工作态度、工作行为的相互影响过程不加区分，所测量的

是被试在较长时期内的绩效、态度和行为，此时绩效变量和态度、行为变量的相关系数所反映的是二者之间的相互影响，二者互为因果。时间分离技术之所以能够揭示工作绩效与其前因变量之间单向的因果关系，其作用机理在通过时间分离，施测时使后果变量“没有时间”对前因变量产生反向影响，从而使工作绩效与其影响因素之间的因果关系得以凸现出来。

三、时间分离技术的应用条件

（一）变量的界定

在工作绩效与其前因变量关系的研究中，工作绩效、胜任力特征、工作态度、工作行为等变量之间的界限经常是模糊的。主要表现在：①工作绩效是指行为还是指结果一直未有定论；②胜任力特征的界定过于宽泛；③工作态度与工作行为未作严格区分。在工作绩效与其前因变量之间的界限模糊不清的情况下，连测量的是什么变量都不清楚，更谈不上有效分离变量之间的相互影响和循环作用。因此，采用时间分离技术的前提条件之一就是合理界定有关的变量。

我们认为，为了区分工作绩效和胜任力、工作态度、工作行为等前因变量，首先就要将工作绩效界定为“结果”，即个体或团体的工作行为所带来的符合服务对象要求的工作成果。这样的界定可以避免工作绩效与工作态度、工作行为互相混淆。其次，要将员工的心智模式、行为模式与一时一事中表现出来的态度和行为区分开来，前者是员工所具有的持久稳定的个体特征，属于胜任力范畴；后者是员工在特定工作、特定时间上的情感、认知和表现，属于工作态度和工作行为。再次，将个人付出努力的意愿和实际付出的努力区别开来，前者是动机，属于工作态度；后者是实际行动，属于工作行为。经过这样的界定，工作绩效、胜任力特征、工作态度、工作行为互相分离，成为各自独立的变量，才有可能分离变量之间的相互影响和循环作用。

（二）工作绩效累积过程的识别

从逻辑上看，动机产生行为，行为产生结果。由此可以推论，工作态度影响工作行为并通过工作行为影响工作绩效，工作态度、工作行为是工作绩效的前因变量。但是，由于工作绩效存在着一个累积过程，最终的工作成果是由阶段性的工作成果累积而成的，在这个累积过程中工作绩效会反过来影响工

作态度和工作行为。为了有效测量工作态度、工作行为对工作绩效的预测作用(即以工作态度、工作行为为预测变量的单向因果关系),需要识别工作绩效累积过程,选择合适的测量时点,以对上述循环作用进行分离。

我们认为,应将工作绩效区分为最终绩效、过程绩效、周边绩效。最终绩效是指个体或团体的工作行为所带来的、符合服务对象要求的最终工作成果,过程绩效是指在形成最终绩效之前所取得的阶段性工作成果,周边绩效是指个体或团体的行为对工作环境产生的积极影响。工作绩效的累积过程就是过程绩效、周边绩效转化为最终绩效的过程,工作绩效对工作态度、工作行为的反向影响就发生在这一转化过程。如果在这一转化过程之后测量工作态度和工作行为,它们与工作绩效的相关性就包含了这些变量之间的相互影响或循环作用;如果在这一转化过程之前测量工作态度和工作行为,它们与工作绩效的相关性就只反映单向的因果关系,就可以达到剔除工作绩效对工作态度和工作行为的影响,分离循环作用的目的。

(三)测试时点的选择

测试时点的选择对于有效分离工作绩效的反向作用至关重要。测试时点的选择应考虑测试对象所承担任务的工作分解结构及所在组织的绩效反馈与激励机制。首先,过程绩效到最终绩效的转化过程有多长,包含多少个环节,取决于任务阶段的划分。而任务阶段的划分首先取决于任务性质及其工作分解结构。在建筑工程项目中,企业会根据工程项目的特点及其工作分解结构,划分任务节点(阶段),设立每一个节点的绩效目标,各个节点的绩效最后累积为项目的绩效。了解工作分解结构,在上一节点之前测量态度与行为,下一节点之前测量绩效,有助于分离反向作用。其次,绩效反馈及激励机制是工作绩效反作用于工作态度和行为的诱因。在实地调查中,我们了解到绩效反馈对银行营业网点员工的工作态度和行为有明显的调节作用,是员工改变工作态度和行为的信号灯。尽管每天每时员工的业绩都在变化,但员工工作态度和行为的明显变化往往发生在每月每季绩效考核结果公布之后。绩效反

馈的这种影响还会因激励机制而增强,绩效考核与薪酬挂钩越紧密,绩效考核结果公布之后员工工作态度和行为的变化就越明显。换言之,工作绩效对工作态度和行为的反向作用并非发生在员工取得工作绩效之时,而是发生在员工获得绩效反馈信息之时,在绩效考核与薪酬紧密挂钩时尤其如此。考虑到这一点,我们认为:为了有效分离工作绩效的反向作用,应根据被调查对象所在企业的绩效反馈周期和激励方式来选择测试的时点,在绩效反馈之前进行测试。

(四)测量过程的控制

对测量过程的控制有两个关键点:①对工作的投入产出全过程进行跟踪。调查者需要界定清楚工作绩效是指哪些工作的绩效,这些工作的起点和终点在哪里,会在什么时间产生哪些阶段性成果,什么时间产生最终成果。对于不同的调查对象而言,这些时间点是不同的。调查过程要与调查对象所承担工作的投入产出过程相匹配。在大样本调查的情况下,对调查对象工作的投入产出全过程进行跟踪是一项十分艰巨的任务,调查者需要制订严密的调研工作计划并及时推进。②保持调查对象的合作意愿。采用时间分离技术需要在多个时点对同一调查对象的有关特征进行反复测量。为了保证所有的样本都是配对样本,调查时还需要收集被调查对象的姓名、联系方式等个人信息。这些做法增添了调查对象的麻烦和顾虑,如何争取调查对象的合作成为一个困难而又关键的问题。在时间分离技术的应用过程中要保持调查对象的合作意愿,如下四个方面是关键:第一,便利。要简化测量量表和程序,调查方式和时间要照顾调查对象的需要,尽量减少对调查对象工作和生活的干扰;第二,安全。要让调查对象感觉到其填写的信息受到严密的保护,并且不会对其产生不利影响;第三,情感。要利用调查对象与其上级、同事、朋友的情感,以及调查者与调查对象的良好沟通和交流,增强与调查对象的情感纽带;第四,互惠。要让调查对象在参与调查的过程中也能获益。

(责任编辑:晨晓)