

目标取向和工作经验对绩效的效应*

金杨华

(浙江工商大学工商管理学院, 杭州 310035)

摘要 通过两个样本调查,对目标取向和工作经验量表进行了结构检验,并探讨了目标取向和工作经验对个体绩效的效应模式。结果表明:学习目标取向和工作经验定性成份与绩效间存在中等程度相关;在控制了人口统计学变量的效应后,学习目标取向对绩效具有显著的预测效应;工作经验定性成份与绩效间的关系受到学习目标取向缓冲,在学习目标取向低分组,工作经验定性成份对个体绩效更具预测力。

关键词 目标取向,工作经验,个体绩效。

分类号 B849:C93

1 引言

现代组织中工作的复杂性和变动性逐渐增强,如何使个体在动态环境中维持良好的绩效水平,是工业与组织心理学研究的热点问题^[1]。目标取向(goal orientation)作为相对稳定的个体差异因素,对个体在动态复杂情景中的绩效有重要影响^[2]。根据以往在教育领域及工作情景中的研究结果,研究者通常把目标取向划分为学习目标取向和绩效目标取向两个维度^[3,4]。学习目标取向高的个体注重通过寻求挑战和掌握新情景来发展自身综合能力;而高绩效目标取向的个体在工作中关注寻求满意评价和避免不良绩效。与绩效目标取向相比,学习目标取向对个体绩效的影响更大^[5,6]。

工作经验(work experience)作为影响个体绩效的过程性因素,在管理实践中得到了广泛应用^[7,8],然而,对工作经验的研究却滞后于实践提出的要求^[9]。从研究历史看,工作经验概念的发展可以分为定量阶段和整合阶段^[10]。在定量阶段,工作经验通常根据工龄、资历或从事某项任务的数量进行衡量,但工作经验定量概念忽视了工作任务的挑战性和复杂性差异。针对这方面的不足,Quinones, Ford 和 Teachout^[11]等提出了工作经验的整合概念模型,认为工作经验的测量应该包含时间成份、数量成份和定性成份。其中,工作经验定性成份尤为重

要,它主要反映工作任务的挑战性和复杂性^[9]。工作经验整合概念的提出使工作经验研究进入新的阶段。

目标取向作为相对稳定的个体差异因素,工作经验作为影响绩效的过程性因素,以往研究分别支持了两者对个体绩效的预测效应。但是,很少有研究对目标取向与工作经验的联合效应进行检验。Dweck^[12]曾对目标取向与工作经验的交互影响进行理论阐述,认为目标取向会影响个体在工作经历中对信息反馈的寻求,进而影响其通过工作经验掌握提升技能的程度。Hofmann 等也认为高学习目标取向的个体更倾向于把失败经验和困难任务看成是学习机会,能不断的在工作中提高绩效表现^[13]。基于以往研究,Tesluk 和 Jacobs 提出了学习目标取向等个体差异变量会缓冲工作经验向工作结果变量迁移的理论假设。我们认为目标取向和工作经验除了分别会对绩效产生影响外,其交互作用对绩效也会产生影响,目标取向会缓冲工作经验与绩效间的关系。为了考察目标取向、工作经验和个体绩效间的关系,本研究采用分层回归技术,对目标取向和工作经验在预测个体绩效时的效应进行分析,结果对了解目标取向和工作经验在个体绩效上的效应模式有一定的理论意义。

收稿日期:2004-03-12

* 国家自然科学基金资助项目(70301011)。

通讯作者:金杨华, E-mail: jinyanghua@163.com, 电话: 0571-85028591

2 研究方法

2.1 被试

样本 1 为预试样本,主要用于目标取向和工作经验量表的预试和修订。调查共发放问卷 180 份,回收有效问卷 136 份,其中男性 89 人,女性占 47 人。调查对象中 59 人为一般职员,37 人为基层管理人员,30 人为中层管理者。被试平均年龄 30 岁,平均工龄 7.1 年。

正式调查在 8 家企业发放问卷 400 份,回收有效问卷 326 份。其中男性 202 人,女性 115 人,缺失 9 人。调查对象中 160 人为一般职员,75 人为基层管理人员,66 人为中层管理者,缺失 25 人。被试平均年龄 29 岁,平均工龄 6.9 年。

2.2 研究工具

个体目标取向测量采用 Button、Methieu 和 Zajac^[2]等的目标取向量表;工作经验量表在 Quinones、Ford 和 Teachout^[11]等提出的整合概念基础上编制,从工作经验的定性成份、时间成份和数量成份三个方面进行评价;工作绩效问卷以 Campbell^[14]、Motowidlo 和 van Scotter^[15]等的研究为基础,从任务绩效、工作奉献和人际促进三个方面对个体绩效进行整体评价。

2.3 统计方法

采用 SPSS 11.0 软件进行基本统计分析、探索性因素分析和分层回归分析等;以 EQS 5.7 结构方程建模软件进行量表的维度检验。

3 结果

3.1 目标取向量表的结构维度探索和检验

以预试样本调查为基础,对目标取向量表的 16

个项目进行了探索性因素分析,采用主成份法、根据陡阶检验结果抽取两个因素。

分析结果表明,目标取向量表因子结构中的项目分布符合问卷原有构思,学习目标取向和绩效目标取向两个因子共解释了 45.6% 的变异量。

在正式样本调查中,运用验证型因素分析对目标取向量表进行了结构维度检验。根据 MacCallum 和 Roznowski 等^[16]的建议,验证性因素分析中对目标取向量表的项目进行了合成,并以合成的观测值作为分析基础。本研究选用 *GFI*、*AGFI*、*NFI*、*CFI*、*IFI* 和 *SRMR* 作为评价标准,其中 *GFI*、*AGFI*、*NFI*、*CFI*、*IFI* 越接近 1,说明模型与数据的拟合度越好,这些指标在 0.90 以上,认为模型和观测数据间较为拟合。*SRMR* 作为标准化均方根残差,一般认为,*SRMR* 小于 0.08,说明模型与观测数据拟合较好^[17]。

表 1 目标取向量表的因子结构($n = 136$)

项目	因素 1:学习目标取向	因素 2:绩效目标取向
V05	0.76	
V09	0.76	
V15	0.73	
V01	0.72	
V08	0.70	
V06	0.70	
V04	0.66	
V16	0.51	
V07		0.71
V14		0.69
V13		0.66
V10		0.61
V12		0.55
V11		0.48
V03		0.43
V02		0.37

注:V01 表示目标取向量表的第一个项目;项目因素荷重小于 0.30 的值均未显示。

表 2 目标取向量表的验证型因素分析结果($n = 326$)

模型假设	χ^2	<i>df</i>	<i>NFI</i>	<i>CFI</i>	<i>IFI</i>	<i>GFI</i>	<i>AGFI</i>	<i>SRMR</i>
独立模型	814.20	15						
二维模型	39.20	8	0.95	0.96	0.96	0.96	0.90	0.07

表 2 呈现了目标取向量表验证型因素分析的各项指标,结果验证了个体目标取向的两维模型,说明个体目标取向量表具有较好的构思效度,支持了工作情景下学习目标取向和绩效目标取向的区分。

3.2 工作经验量表、绩效问卷的结构检验

工作经验量表由 10 个项目组成,分别测量工作经验的定性成份、时间成份和数量成份。在预试样

本,采用因素分析主成份法、依据凯泽标准进行因素抽取并进行方差最大旋转,分析结果如表 3 所示。

探索性因素分析结果得到了工作经验的定性、时间和数量三个成份,其中,工作经验定性成份、时间成份和数量成份的变异解释率分别为 27.17%、22.22%、21.06%,总变异解释率为 70.45%。

在预试研究基础上,正式调查样本中对工作经

验量表进行了结构验证。同时,也对工作绩效问卷进行了结构检验。分析结果如表 4、表 5 所示。

从表中可以看出:工作经验量表和绩效量表在 NFI、CFI、IFI、GFI 和 AGFI 指标都在 0.90 以上,标准化根均方残差小于 0.08。指标显示工作经验量表和绩效问卷具有良好的构思效度。

3.3 量表内部一致性和主要变量间的相关分析

从表 6 可以看出工作经验量表各子维度、目标取向量表各子维度以及绩效问卷的内部一致性系数在 0.73~0.91 之间,表明各量表具有较好的内部一致性。

从相关矩阵可以得到:(1)在工作经验的三个成份中,时间成份与工龄相关最高,其次是定量成份,定性成份与工龄相关最低;(2)工作经验定性成份、学习目标取向与总体绩效之间存在中等程度相关,相关系数在 0.01 水平显著;(3)工作经验各成份与个体绩效中的任务绩效关系更紧密;(4)跟工龄、数量成份、时间成份相比,工作经验定性成份与绩效间的关系更紧密;跟绩效目标取向相比,学习目标取向与绩效间的关系更紧密。

3.4 目标取向、工作经验对绩效的回归效应模式

为了能够进一步检验目标取向和工作经验对个体绩效的影响。表 7 呈现了工作经验、目标取向对

总体绩效的分层多元回归结果。研究在控制了性别、工龄、职位层次和教育程度等人口统计学变量的回归效应后,工作经验对总体绩效具有显著的增量效应($\Delta R^2=0.17, p<0.001$),工作经验定性成份对总体绩效的回归系数显著($\beta=0.49, p<0.001$);在界定了人口统计学变量和工作经验对绩效的回归效应后,研究在第三步引入学习目标取向和绩效目标取向变量,分层回归结果发现目标取向对总体绩效同样具有显著的增量效应($\Delta R^2=0.26, p<0.001$),学习目标取向对总体绩效的回归系数显著($\beta=0.57, p<0.001$)。

表 3 工作经验量表的因子结构(n= 136)

项目	因素 1:定性成份	因素 2:时间成份	因素 3:数量成份
V02	0.84		
V01	0.84		
V04	0.78		
V03	0.65		
V06		0.93	
V05		0.90	
V07		0.72	
V08			0.86
V09			0.84
V10			0.75

注:V01 表示工作经验量表的第一个项目;项目因素荷重小于 0.30 的值均未显示。

表 4 工作经验量表的验证型因素分析结果(n= 326)

模型假设	χ^2	df	NFI	CFI	IFI	GFI	AGFI	SRMR
独立模型	1430.68	45						
三维模型	91.08	31	0.94	0.96	0.96	0.95	0.91	0.06

表 5 工作绩效问卷的验证型因素分析结果(n= 326)

模型假设	χ^2	df	NFI	CFI	IFI	GFI	AGFI	SRMR
独立模型	1674.05	36						
三维模型	79.65	23	0.95	0.97	0.97	0.95	0.90	0.04

表 6 量表内部一致性和主要变量间的相关矩阵

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 工龄	—									
2. 定性经验	0.13*	0.84								
3. 时间经验	0.40**	0.37**	0.81							
4. 数量经验	0.28**	0.31**	0.34**	0.76						
5. 学习目标	-0.05	0.45**	0.03	0.06	0.85					
6. 绩效目标	-0.03	0.03	0.10	0.14*	0.13*	0.73				
7. 任务绩效	0.02	0.50**	0.16**	0.13*	0.52**	0.09	0.84			
8. 人际促进	0.03	0.24**	0.02	-0.02	0.47**	0.14*	0.50**	0.80		
9. 工作奉献	0.18**	0.28**	0.10	0.04	0.53**	0.08	0.54**	0.65**	0.90	
10. 总体绩效	0.09	0.39**	0.11	0.06	0.59**	0.13*	0.78**	0.86**	0.88**	0.91

注:** $p<0.01$ * $p<0.05$; 对角线上的斜粗体数据表示各测验维度的内部一致性。

表 7 目标取向、工作经验对总体绩效的分层回归结果

	变量	第一步	第二步	第三步
第一步	人口统计学变量			
	性别	0.08	0.11*	0.07
	工龄	0.05	0.07	0.10
	职位层次	0.09	-0.06	-0.03
	教育程度	0.02	-0.05	-0.03
	R^2 (Adjusted R^2)	0.02 (0.01)		
第二步	工作经验			
	工作经验时间成份		-0.09	-0.02
	工作经验数量成份		-0.06	-0.03
	工作经验定性成份		0.49***	0.18**
	R^2 (Adjusted R^2)		0.19*** (0.17)	
	ΔR^2		0.17***	
第三步	目标取向			
	学习目标取向			0.57***
	绩效目标取向			0.02
	R^2 (Adjusted R^2)			0.45*** (0.43)
	ΔR^2			0.26***

注: * $p < 0.10$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

从表 7 工作经验、目标取向对绩效的分层回归结果可以得到:工作经验定性成份和学习目标取向是总体绩效的主要预测指标。在随后工作经验和目标取向对绩效的交互效应研究中,主要以这两个指标为分析基础。表 8 呈现了交互效应检验结果,从表中可以看出,学习目标取向和工作经验定性成份

的交互项解释了主效应以外的一小部分独特变异($\Delta R^2 = 0.01$),此外,在回归方程中引入了交互项后,工作经验定性成份的回归效应减弱,而交互项对总体绩效存在一定的预测效应。说明在学习目标取向不同水平,工作经验定性成份对绩效存在不同的回归效应。

表 8 学习目标取向和定性工作经验对绩效的分层回归结果

	变量	第一步	第二步	第三步
第一步	人口统计学变量			
	性别	0.08	0.07	0.08
	工龄	0.05	0.09	0.09
	职位层次	0.09	-0.03	-0.03
	教育程度	0.02	-0.02	-0.02
	R^2 (Adjusted R^2)	0.02 (0.01)		
第二步	主要预测变量			
	定性工作经验		0.16**	-0.07
	学习目标取向		0.58***	0.49***
	R^2 (Adjusted R^2)		0.44*** (0.43)	
	ΔR^2		0.42***	
第三步	交互项			
	学习目标取向 \times 定性工作经验			0.28
	R^2 (Adjusted R^2)			0.45*** (0.43)
	ΔR^2			0.01

注: * $p < 0.10$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

为了识别学习目标取向和工作经验定性成份的交互作用模式,图 1 展示了高、低学习目标取向组工作经验定性成份对总体绩效的回归曲线。参照 Ferris 和 Witt 等^[18]的方法,回归分析中选取工作经验定性成份在正负 1 标准差之间的数据,图中可以看出学习目标取向的主效应,同时,在学习目标取向低分组,工作经验定性成份对绩效更有预测力。

4 讨论

在教育心理学领域,个体目标取向与绩效的关系已经得到了诸多研究支持。但是,在工作情景下,目标取向与绩效关系的实证研究还相对较少。此外,目标取向作为相对稳定的个体差异因素,在工作过程中其效应才能充分显现出来。因此,结合个体

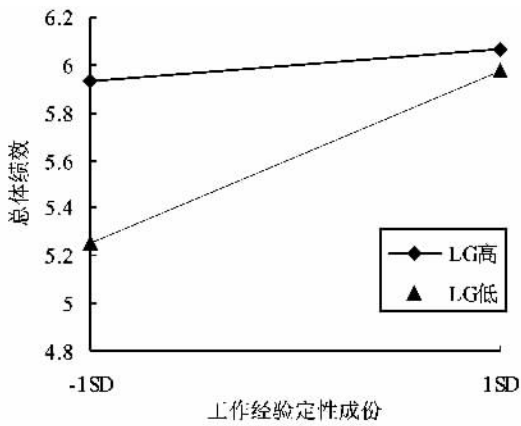


图1 高、低学习目标取向组工作经验定性成份对绩效的回归效应

注:LG代表学习目标取向;图中只显示了±1标准差之间的数据。

差异因素和工作过程因素,综合考察目标取向和工作经验这两个绩效前因变量的联合效应,具有一定的理论意义。

本研究对目标取向、工作经验与绩效的关系在工作情景下进行了检验。从研究结果看,工作经验三维模型(时间成份、数量成份和定性成份)得到了数据支持,其中工作经验定性成份与绩效存在显著相关。同时,工作经验各成份与任务绩效相关更密切,与人际促进和工作奉献绩效维度相关较弱,说明工作经验更多的影响个体核心工作任务的达成。与Button、Mathieu和Dweck等的研究结论一致,本研究认为个体目标取向包含学习目标取向和绩效目标取向两个维度,学习目标取向与绩效存在中等程度相关,而绩效目标取向与工作绩效相关较低。这说明在工作情景中,学习目标取向高的员工可以通过寻求富有挑战性的工作任务、努力获取和掌握新技能,不断提升自身综合能力,从而维持良好的工作绩效。

分层多元回归分析结果同样支持了目标取向和工作经验对个体绩效的显著预测效应。学习目标取向和工作经验定性成份是工作绩效的两个重要预测指标。因此,在将来绩效影响因素及人事测评等领域的工作中,应该把学习目标取向和工作经验定性成份纳入预测指标范围。此外,本研究认为工作经验定性成份与绩效间的关系受到学习目标取向缓冲,在学习目标取向低分组,工作经验定性成份对个体绩效更有预测力。学习目标取向低的员工在接受任务挑战和学习主动性方面相对较弱,如果在工作中能多承担一些挑战性任务,其效果会比较明显。

然而,对于学习目标取向高的员工,本身具有主动寻求挑战性任务的动机,其工作挑战性和复杂性程度在总体上较高,因此,工作经验定性成份对绩效的预测效应反而没有低学习目标取向组高。

本研究仅对目标取向、工作经验和绩效间的关系进行了初步探讨,对于目标取向和工作经验交互作用机制还有待继续研究。本研究的不足主要表现在:未能采用纵向研究或区组设计(cohort designs)思路对目标取向与工作经验间的交互作用机制进行深入检验,单纯的横切面研究在实验控制上相对比较薄弱;此外,研究虽然考虑了管理者工龄、职位层次和教育程度等人口统计学变量,但未能对组织层面的影响变量进行检验,这些方面都还有待进一步研究。

5 结论

(1)工作经验三维模型和目标取向两维模型在工作情景下得到了验证。工作经验和目标取向对个体绩效的预测均存在显著贡献,相对于工作经验的时间成份和数量成份而言,工作经验定性成份与个体绩效间的关系更紧密;学习目标取向对工作绩效的预测力要远高于绩效目标取向,学习目标取向是个体绩效的有效预测指标。

(2)对学习目标取向和工作经验定性成份间的交互作用进行了初步探讨,在学习目标取向低分组,工作经验定性成份对个体绩效具有更好的预测力。学习目标取向和工作经验定性成份的交互作用还有待进一步检验。

参 考 文 献

- 1 Steele-Johnson D, Beaugard R S, Hoover P B, et al. Goal orientation and task demand effects on motivation, affect, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 85: 724~738
- 2 Button S B, Mathieu J E, Zajac D M. Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1996, 67: 26~48
- 3 Dweck C S, Leggett E L. A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 1988, 95: 256~273
- 4 Schraw G, Horn C, Thorndike-Christ T, et al. Academic goal orientation and students' classroom achievement. *Contemporary Educational Psychology*, 1995, 20: 359~368
- 5 VandeWalle D, Brown S P, Cron W L, et al. The influence of goal orientation and self-regulation tactics on sales performance;

- A longitudinal field test. *Journal of Applied Psychology*, 1999, 84: 249~259
- 6 Colquitt J A, Simmering M J. Conscientiousness, goal orientation, and motivation to learn during the learning process: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 1998, 83: 654~665
- 7 Kolz A R, McFarland L A, Sliverman S B. Cognitive ability and job experience as predictors of work performance. *The Journal of Psychology*, 1998, 132: 539~548
- 8 Hunter J E, Hunter R F. The validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 1984, 96:72~98
- 9 Tesluk P E, Jacobs R R. Toward an integrated model of work experience. *Personnel Psychology*, 1998, 51: 321~355
- 10 Yang Z Y, Jin Y H. The integrated model of work experience (in Chinese). *Ergonomics in China*, 2002, 8: 32~35
(杨正宇,金杨华.工作经验的整合概念及其研究进展. *人类工效学*, 2002,8: 32~35)
- 11 Quinones M A, Teachout M S. The relationship between work experience and job performance: A conceptual and meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 1995, 48: 887~910
- 12 Dweck C S. Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 1986, 41: 1040~1048
- 13 Hofmann D A, Jacobs R R, Baratta J E. Dynamic criteria and the measurement of change. *Journal of Applied Psychology*, 1993, 78: 194~204
- 14 Campbell J P, McHenry J J, Wise L L. Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 1990, 43: 313~333
- 15 Motowidlo S J, van Scotter J R. Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 1994,79: 475~480
- 16 MacCallum R C, Roznowski M, Necowitz L B. Model modifications in covariance structure analysis: The problem of capitalization on chance. *Psychological Bulletin*, 1992, 111: 490~504
- 17 MacCallum R C, Austin J. Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annual Review of Psychology*, 2000, 51: 201~226
- 18 Ferris G R, Witt, L A, Hochwarter W A. Interaction of social skill and general mental ability on job performance and salary. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86: 1075~1082

EFFECTS OF GOAL ORIENTATION AND WORK EXPERIENCE ON PERFORMANCE

Jin Yanghua

(School of Management, Zhejiang Gongshang University, Hangzhou 310035, China)

Abstract

Based on confirmatory factor analysis of goal orientation and work experience, this study tested the effects of goal orientation and work experience on individual performance under working settings. Results demonstrated that learning goal orientation and qualitative work experience were moderately related to performance. Hierarchical multiple regression analysis tested the interaction effects of learning goal orientation and qualitative work experience, controlling for demographic characteristics. The results indicated that the relationship between qualitative work experience and performance were stronger between employees low in learning goal orientation than high in learning goal orientation. Implications of the results and directions for future researches are also discussed.

Key words goal orientation, work experience, individual performance.