



博士文丛·教育心理系列
Education/Psychology Series

Atribution and Evaluation of Teachers' Performance
Based on Implicit Perspective

归因与教师绩效评估 —— 基于内隐的视角

◎ 叶映华 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社



博士文丛·教育心理系列
Education/Psychology Series

A ttribution and Evaluation of Teachers' Performance
Based on Implicit Perspective

归因与教师绩效评估

—— 基于内隐的视角

◎ 叶映华 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社



图书在版编目(CIP)数据

归因与教师绩效评估:基于内隐的视角 / 叶映华著.
杭州:浙江大学出版社, 2008.11
(博士文丛. 教育心理系列)
ISBN 978-7-308-06319-7

I. 归… II. 叶… III. 教师-教育评估-研究 IV.
G451.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 163885 号

归因与教师绩效评估——基于内隐的视角

叶映华 著

丛书策划	袁亚春
责任编辑	陈晓菲
封面设计	刘依群
出版发行	浙江大学出版社 (杭州天目山路 148 号 邮政编码 310028) (E-mail: zupress@mail. hz. zj. cn) (网址: http://www.zjupress.com http://www.press.zju.edu.cn) 电话: 0571—88925592, 88273066(传真)
排 版	杭州中大图文设计有限公司
印 刷	杭州杭新印务有限公司
开 本	787mm×1092mm 1/16
印 张	11.75
字 数	204 千
版 次	2008 年 11 月第 1 版 2008 年 11 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-308-06319-7
定 价	23.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话 (0571)88925591

目 录

绪 论	001
第一章 归因的基本理论及应用	006
第一节 归因的基本理论	007
一 海德的通俗心理学	007
二 琼斯和戴维斯的相应推论理论	008
三 凯利的归因三维理论	010
四 韦纳的自我归因理论	011
五 罗特的控制源理论	013
六 归因理论的评价与发展	014
第二节 归因偏差	015
一 基本归因偏差	015
二 自我服务归因偏差	016
三 虚假一致性归因偏差	017
四 行动者—观察者归因偏差	018
第三节 归因的应用研究	019
一 归因与情绪	019
二 归因与自我效能	021
三 归因与幸福感	022
小 结	023
第二章 归因与绩效评估	024
第一节 领导者—员工交互作用的归因过程模型	026
一 领导者—员工交互作用的归因过程模型	026



二	相关的理论假设·····	027
第二节	领导者对低工作绩效的反应模型·····	029
一	领导者对低工作绩效的反应模型·····	029
二	相关的理论假设·····	031
第三节	米切爾的其他相关研究·····	032
一	印象管理研究·····	032
二	群体低工作绩效研究·····	033
三	米切爾理论的扩展·····	034
四	与归因和低工作绩效有关的其他研究·····	035
小 结	·····	037
第三章	外显归因与教师工作绩效评估·····	039
第一节	绩效评估及教师绩效评估研究现状·····	039
一	绩效及绩效评估研究现状·····	039
二	教师工作绩效评估研究现状·····	041
第二节	教师工作绩效评估现状访谈·····	042
一	访谈的基本内容·····	042
二	教师工作绩效评估现状·····	044
第三节	外显因素与教师低工作绩效评估·····	048
一	外显因素影响低工作绩效归因和评估的研究构思·····	048
二	五个影响因素的作用·····	051
三	归因对低工作绩效评估的中介影响作用·····	063
小 结	·····	064
第四章	内隐社会认知对归因研究的启示·····	065
第一节	内隐社会认知理论·····	066
一	内隐态度研究·····	067
二	内隐自尊研究·····	068
三	内隐社会印象和内隐刻板印象·····	068
四	自发特质推理和自发原因推理·····	069
五	内隐人格理论·····	070
第二节	内隐社会认知的测量方法·····	071
一	投射测验·····	071



二 启动测验.....	073
三 内隐联想测验.....	076
第三节 社会认知神经科学的研究现状.....	078
第四节 内隐社会认知对归因研究的启示.....	080
小 结.....	081
第五章 归因的新视角——内隐归因 I	082
第一节 归因产生过程的自发性研究.....	082
一 归因产生的自发性研究.....	082
二 归因对低工作绩效评估的影响.....	085
第二节 归因作用过程的内隐性——内隐联想测验.....	086
一 内隐联想测验设计的思路.....	087
二 归因作用过程的内隐性.....	091
三 基于内隐联想测验的归因过程分析.....	096
小 结.....	098
第六章 归因的新视角——内隐归因 II	100
第一节 研究方法的效度.....	100
一 阈上启动方法的效度研究历史.....	100
二 阈上启动方法与投射方法的结合使用.....	101
三 研究方法的效度.....	103
第二节 归因作用过程的内隐性——阈上启动方法和投射方法.....	103
一 阈上启动方法和投射方法的设计思路.....	104
二 归因作用过程的内隐性.....	105
三 基于阈上启动方法和投射方法的归因过程分析.....	109
小 结.....	113
第七章 内隐归因与教师低工作绩效评估.....	114
第一节 绩效归因的过程及内隐绩效归因对低工作绩效评估的影响	114
一 研究的基本构思.....	115
二 内隐绩效归因.....	116
三 内隐绩效归因对低工作绩效评估的影响.....	118



第二节 绩效归因(内隐和外显)对低工作绩效评估的影响.....	119
一 研究的基本构思.....	119
二 外控归因情景的外显绩效归因与内隐绩效归因对绩效评估 的影响.....	120
三 内控归因情景的外显绩效归因与内隐绩效归因对绩效评估 的影响.....	122
小 结.....	124
第八章 从教师绩效评估走向教师全面绩效管理.....	125
第一节 绩效考核与绩效管理.....	125
一 绩效考核.....	126
二 绩效管理.....	129
第二节 走向教师全面绩效管理.....	134
一 教师绩效管理的动因.....	134
二 教师全面绩效管理.....	140
小 结.....	146
结 语.....	147
一 理论创新	148
二 方法创新	148
三 实践意义	149
视 窗 领导者内隐人格理论与绩效归因和评估.....	151
实验一	151
实验二	153
实验三	155
实验四	157
附 录.....	159
I. 研究使用的外显问卷	159
II. LISREL 语句	162
III. 阈上启动方法效度检验结果	164



IV. 投射测验效度检验结果	169
V. 归因阈上启动实验的启动材料和判断材料	170
VI. 内隐绩效归因判断材料	172
参考文献	173

绪 论

20 世纪 50 年代,利用阈下知觉刺激消费者消费行为的研究引起了人们很大轰动。当时在美国有过这样的报道,广告商向消费者闪现处于阈下知觉水平的广告信息,而消费者并没有意识到已经接受了这些信息,但结果证明这些没有意识到的信息影响了之后消费者的购买行为。这种阈下广告的有效性是在新泽西州电影放映中发现的,屏幕中闪过了爆米花和可口可乐的广告,广告闪过的速度之快,使人们并没有意识到自己已经看到了它们,即被试对广告的感知处于一种阈下知觉水平。但是,这种没有意识到的广告却产生了惊人的效果,在 6 周的实验期间,爆米花销量提高了 57%,可口可乐销量提高了 18%。这个实验的结果虽然受到其他一些实验者没有控制或无法控制的因素的干扰,但仍可以基本说明人的心理活动存在着能够影响人类的行为的无意识的成分。

事实上,从 17 世纪开始,很多心理学家和精神病学家就认为在人的意识以外,还存在无意识的内容。奥地利精神分析大师弗洛伊德尤其以此观点作为其理论的基础。弗洛伊德把人的意识分为意识、前意识和无意识三个部分。如果把意识比成大海中的冰山,那么无意识就是海平面下深不可测的冰底,占据了意识的绝大部分,并认为无意识原因是人类行为的主要原因之一。在内隐记忆研究兴起之前,所有关于无意识的研究仅限于理论领域的讨论和对行为的解释,尚没有学者通过实证研究的方法证明存在着无意识的内容,并证明这些无意识内容对人类行为的影响。相关的理论探索,如弗洛伊德的探索,认为许多神经症患者的病因来源于无意识的影响因素;无意识的内容会通过人类的神经症、梦和笔误口误等途径表现出来。通过实证的方法证明存在着无意识心理现象的研究始于“内隐记忆”即无意识记忆的研究。1987 年,丹尼尔等率先正式提出“内隐记忆”的概念,认为在我们可以意识到的记忆之外还存在一种特殊的内隐记忆,即“过去经验对个体当前活动的一种无意识影响”。^①在这一阶段,记忆心理学家利用再认作业和词干补笔作业等方法研究了内隐

^① 彭聃龄:《普通心理学》(修订版),北京师范大学出版社 2001 版,第 235-241 页。



记忆的容量,保持时间及内隐记忆的其他特点(彭聃龄,2001)。20世纪末,格林伍德等人(Greenwald & Banaji,1995)从内隐记忆的研究中获取灵感,通过实验研究对社会认知过程进行了分离,证明了社会认知过程也包括有意识和无意识两个过程,即外显社会认知和内隐社会认知。最近10年,内隐社会认知的研究成果丰硕,相继对自尊、自我概念、社会刻板行为、攻击性行为 and 人格等心理现象进行了分离,证明存在内隐自尊、内隐自我概念、内隐攻击性行为、内隐人格等(Augoustinao & Walker,1996;Skowronski Lawrence,2001)。此外,社会认知神经科学的研究结果也表明,不同的神经认知系统支持了两种不同的社会认知过程:自动和控制过程(Lieberman,2007)。

对人类行为的归因研究一直是社会心理学研究的重点。那么归因是有意识进行的,还是无意识进行的?或者既有意识的成分,又有无意识的成分?这个问题我们似乎很难一下给出答案。按照内隐社会认知的研究逻辑,使用内隐社会认知的研究方法——内隐联想测验、投射测验和启动测验等,也可能证明内隐归因的存在,即证明归因也是一个双重过程模型,包括内隐和外显两个成分。自发特质推理(spontaneous trait inferences, STI)和自发原因推理(spontaneous causal inferences, SCI),可以说是它的关联研究或前身研究。海辛等人(Hassin, Bargh & Uleman,2002)认为自发原因推理(SCI)包括三点含义:不是根据实验指令进行的;人们通常没有意识到作出原因推论的意图;人们甚至没有意识到作出原因推论本身。兰等进行了三个实验来证明SCI是否发生、内隐原因推理与外显原因推理的比较、SCI是否可以依据扩展到一般且概括的图式中进行解释。结果说明存在自发原因推理,且人们对原因解释的认知渴望并不仅仅激发人们询问原因问题,它同样激发人们的认知系统自发地贴上一个“原因标签”,即使对那些没有明确给出原因的事件也是如此。

已有的很多研究都尝试把社会心理学和管理心理学的研究结合起来探讨管理领域的相关问题,其中结合的比较好的是米切尔有关领导者对低工作绩效归因和反应的研究。米切尔对低工作绩效行为进行了研究后,提出了领导者对低工作绩效的反应模型,在这个模型中,领导者对下属低工作绩效行为的归因是下属低工作绩效行为表现和领导者反应的中介变量。米切尔的模型认为上下级的心理距离,上级对下级的期望、下级行为的后果等都会影响领导者对下级员工行为的归因。理论模型提出后,米切尔又零散地通过实证方法证明了部分模型。米切尔的一系列研究为我们提供了较好的研究启发。

1998年,卢盛忠认为领导者是根据对后进下级行为的表现及所处环境的观察,作出归因的分析与判断;再根据归因结果,作出相应的行为反应(卢盛



忠,1998)。也就是说,先有下属绩效行为,再有领导者归因,最后有领导者反应。但在领导者归因后,除了其能影响领导者对下属行为的反应外,同样也能影响领导者评估,或者说领导者的绩效评估也是领导者反应的一部分。本书在验证米切尔理论模型的基础上,进一步考察了影响绩效归因的外显因素是否也影响了绩效评估,而绩效归因是否起了中介作用。事实上关于绩效评估的研究非常多,许多学者和管理者都在努力探索公平绩效评估的方法,虽然不能达到完全公平,但希望尽可能接近公平(杨华,2001;何育萍,2006)。他们提出了一系列的评估方法,但似乎忽视了或者没有意识到评估者自身的因素对绩效评估公平性所产生的影响。

内隐社会认知的现有研究结果及自发特质推理和自发原因推理等的研究结果给了我们提示:既然人的心理成分中存在无意识内容,人的归因过程应该也是如此,归因应该也是可以分离的,包括意识归因和无意识归因,即外显归因和内隐归因两个成分。假设我们能够证明归因是一个双重过程模型,那么米切尔的模型必然存在缺陷,因为他没有考虑到无意识因素对领导者绩效归因所产生的影响,即没有考虑到绩效归因过程的双重性。内隐绩效归因同时也会影响领导者的绩效评估,绩效归因对绩效评估的影响作用也是双重的,外显绩效归因影响绩效评估,内隐绩效归因也同时影响绩效评估。

教育问题是跨越时空,具有久远价值的问题。虽然其在很多时候被社会、政治和经济问题所掩盖,但我们无法否认它们之间的相互作用。在许多人高呼“教育无用论”的同时(丹尼尔,2005),世界各国花费了很大的人力和物力研究教育中出现的各种问题,如学生问题、学校管理问题、课程问题及教师问题等。在学校教育中,最主要的两个问题便是教师问题和学生问题。关于学生问题的研究已经较多,关于教师问题的研究更多的集中于研究如何让教师更好地服务于教育,而对教师自身的问题关注的相对较少。很多人认为,关心教师的问题就是关心教师的教学问题,关心教师的心理健康问题,关心教师的成长和发展问题等。在这当中,我们似乎忽视了一个最简单的问题,教师首先是人,是一个社会人,他们也同其他企业员工一样关注公平感,而不公平感是教师心理问题的主要来源之一。公平感体现在很多方面,绩效评估应该是最具代表性的。学校中不缺乏对教师的绩效考核,包括质的评估和量的评估,但这些评估都是依据学校这一机构的特点进行的,带有一定的缺陷和封闭性,没有有效地应用管理和经济领域的公平理论和绩效评估理论。

本书的内容主要就是围绕着上述内容逐一展开论证,假设归因过程也包括内隐的成分,假设绩效归因也包括内隐的成分,那么米切尔的模型必然存在



缺陷,影响领导者低工作绩效归因和评估的除了外显因素外,还包括内隐因素。在学校绩效评估领域,米切尔提出的影响领导者低工作绩效归因和评估的外显因素是否影响了中国文化背景下学校领导者对下属教师低工作绩效的归因和评估。除了米切尔提出的外显因素外,内隐绩效归因是否也影响了学校领导者对下属低工作绩效的归因。低工作绩效的归因是否影响了领导者对低工作绩效的评估,是否起了中介作用。最后,即便我们研究了这些影响教师公平绩效评估的因素,我们还是应该形成一种全新的绩效观,学校的绩效考核或绩效评估应该走向更科学全面的绩效管理。鉴于对这些问题的兴趣,作者撰写了《归因与教师工作绩效评估》一书。

在这里需要说明的是以低工作绩效归因和评估为研究的切入点,并不是因为高工作绩效的研究意义或研究价值不如低工作绩效归因和评估,仅仅因为作者认为低工作绩效和高工作绩效在归因和评估的影响作用机制应该是相同的,所以选取其中的低工作绩效归因和评估作为研究的切入点。

本书的主要内容有:第一章,归因的基本理论及应用。主要阐述了海德、托尔曼、琼斯和戴维斯的相应推论理论、凯利的归因三维理论、韦纳的自我归因理论、罗特的控制源理论,并对各个归因理论进行了简单的评价;同时,探讨了几种常见的归因偏差,包括基本归因偏差、自我服务归因偏差、虚假一致性归因偏差和行动者—观察者归因偏差。在第三节,阐述了归因与情绪、归因与自我效能及归因与幸福感的关系。第二章,归因与绩效评估。主要阐述了归因的研究历史与现状,并着重介绍了米切尔提出的领导者—员工交互作用的归因过程模型和领导者对低工作绩效的反应模型。第三章,外显归因与教师工作绩效评估。通过一个访谈研究和实验研究,证明并阐述了上下级心理距离、领导者期望、上下级个体特征相似性程度、下级低工作绩效行为后果、领导者自我服务归因这五个外显因素如何影响学校领导者对下属教师低工作绩效行为的归因和评估,并分析了归因的中介影响作用。第四章,内隐社会认知对归因研究的启示。详细介绍了内隐社会认知研究的一系列成果,和相关的内隐社会认知的研究方法,以及这些成果对归因研究的启示,归因是否也存在内隐的成分。第五章,归因的新视角——内隐归因Ⅰ。在这章中,先通过一个简单的实验探讨归因的内隐性存在于归因产生过程还是存在于归因的作用过程,然后采用内隐联想测验方法证明归因作用过程的双重性,包括内隐归因和外显归因两个过程。第六章,归因的新视角——内隐归因Ⅱ。采用阈上启动方法和投射方法的结合来重复验证归因作用过程的双重性,通过几种不同的方法进行验证以保证研究的效度。第七章,内隐归因与教师低工作绩



效评估。在这一章中先采用阈上启动方法和投射方法证明绩效归因的双重结构,包括内隐绩效归因和外显绩效归因,然后采用结构方程建模方法证明绩效归因对低工作绩效评估的影响作用是双重的:外显绩效归因影响低工作绩效评估,内隐绩效归因影响低工作绩效评估。第八章,从教师绩效评估走向教师全面绩效管理。虽然通过前面的研究我们能够尽可能的找到影响教师公平绩效评估的因素,并尽可能去克服,但是在实践中,我们应该树立全新的绩效管理观,这是一种更综合的绩效管理理念,绩效管理应该包括绩效计划、绩效实施、绩效评估考核和绩效反馈。然后是结语,是对全书的一个简单总结。最后,在视窗中,介绍了有关领导者内隐人格理论对绩效归因和评估影响的研究结果,以丰富本书内隐研究的内容。

本书在写作过程中尽可能地通过精心设计的实验及相关的研究数据来说明作者的观点,力求在实证研究的基础上阐述相关观点,做到用数据阐释事实。

第一章

归因的基本理论及应用

人是寻求意义的动物,也是寻求控制的动物,总希望使自己的行为有明确的引导,也希望对别人的行为有准确的预测和理解。人需要知道相处的其他人对自己有利还是有害,需要知道自己的某种行为会带来积极的还是消极的后果,需要知道其他人行为产生的原因及可能产生的结果。个体达到这种控制感的有效方法是寻求事物间的因果规律。归因(casual attribution)使得人们能够对事物有预见性,从而更好地适应世界;归因使得人们可以知道其他人独特的行为方式;归因使得人们对行为的发生时间、发生影响因素有一定的了解,从而可以预测行为的发生。即便是错误的归因和预见,也起着同样的作用。归因对人的生活有非常重要的意义。

从概念看,归因包括广义和狭义两个方面。广义的归因指人对自然现象、社会现象、精神文化现象等作出解释、说明的过程。从这种意义上说,人的一切认识过程都是一种归因过程。狭义的归因则专指心理学意义上的归因,即根据行为或事件的结果,通过感知、思维、推理等内部信息加工过程而确定造成该结果的原因的认知活动(杨直,2006)。也有学者认为归因指的是一个观察者根据外在的行为作出有关行动者或他本人的内部状态的推论过程(郑全全、俞国良,2003)。关于归因的理论化研究始于20世纪50年代海德(F. Heider)的通俗心理学研究,海德认为在作出因果关系归因时,人们都使用了一条“不变原则”,即寻找关键原因。之后,1956年琼斯(E. E. Jones)和戴维斯(K. E. Davis)提出相应推论理论,依据非共同效果和社会赞许性进行归因。1967、1971年,凯利(K. Kelley)提出了因果归因模型,他认为在归因过程中实体的特异性、一致性和共同性三个基本的推论维度,可称为归因的“协变原则”。1971年,韦纳(B. Weiner)等提出了成功和失败归因理论,把归因维度划分为内因、外因、稳定的和不稳定的四个维度。罗特(J. B. Rotter)也曾曾在1966年提出归因的控制源理论,把人们分成内控性和外控性两种。事实上,在实际生活中,每一个人都有一系列从经验中总结出来的有关人的行为与其原因相联系的想法或理论。这种理论不够系统,也没有得到科学的验证,许多是来自片面的经验,但它们却实际上真正地在指导着每一个人的行为。因此,在探讨



归因理论的同时,还应该充分认识到个体归因的这种特点,个体并不必然依据心理学家们提出的归因理论与方法进行归因。

归因过程通常把个体置于环境与人交互作用的因果网中,对人、事物及事件的因果关系产生知觉、推理和判断,把行为的原因归于人或环境。归因者有时候也会以观察者的身份,站在自身立场的角度去推断其他人的行为的原因。但是不管是对自己的行为归因,或是对他人的行为归因,个体会因为各种原因存在归因偏差,有些原因是客观的,有些则是主观的。可能的归因偏差包括:自我服务归因偏差、虚假一致性归因偏差、行动者—观察者偏差和基本归因偏差。

归因研究之所以重要,一方面在于它是认知理论和行为理论的中间联结部分,是理解人的社会知觉的基础,更重要的是因为它会影响归因者以后的行为,如归因者的情绪、自我效能、心理健康和幸福感等;不同的归因模式会产生积极或消极的归因者反应。个体可以通过一些归因训练来学习可能产生积极反应的归因模式。

在本章中将分三部分对归因的基本理论及其应用进行阐述:一是归因的基本理论,二是基本归因偏差,三是归因的应用研究。

第一节 归因的基本理论

一 海德的通俗心理学

归因的理论化研究开始于海德的研究。海德认为每一个人都有自己关于人类因果解释的基本理论,每一个人通常都是心理学家,朴素的心理学家,他的理论也被称为通俗心理学。他认为,人们有两种强烈的需要:一是形成对周围环境一贯性理解的需要;另一种是控制环境的需要(郑全全、俞国良,2003)。为了满足这种需要,人们会根据各种已知的和未知的信息线索推断发生的行为和事件的原因。因为每一个人都是朴素的心理学家,所以一般人均能够形成对事件因果解释的理解和推论。人们只有对环境中发生的行为事件有一个理解,才能够对这个世界有控制感,如果不能形成这种控制感,个体会觉得无所适从,所以归因每时每刻发生在人们的生活中。

海德的归因理论中,把行为发生的原因分为个人因素与环境因素两个部分。个人因素指行为发生的原因由个人相关因素造成,如:能力、态度、动机、



情绪、人格特质和身体状况等。这些个人性格因素都是相对较稳定的、不大容易发生改变的内因因素,但都有可能影响行为的结果。环境因素是将行为发生的原因解释为由环境相关因素造成,如:工作难度、运气、机遇等。这些因素都是与外在环境相关的因素,也都可能是行为结果发生的原因。行为的结果应该说是由这两个因素共同影响而产生的。当环境因素的影响较小时,那么行为的原因更多的是由个人因素造成;当个人因素的影响较小时,行为的原因,则主要由环境因素所造成。所以海德的归因理论也是环境—个人—单一维度的归因理论。

那么个体是如何作出具体的因果归因的呢?海德认为个体使用了一条“不变原则”(principle of invariance),即寻找关键原因。每一个行为事件的结果都可能存在许多个不一样的原因,但这些原因中应该会有一个关键原因,直接指向这一行为结果。即在许多不同的情况和条件下,某个特定的原因都是和某个具体的结果相伴随出现的,这个特定的原因和特定的结果之间存在紧密联系。如果该特定原因不出现,结果也不会产生,人们就会把行为结果归因于这个特定的原因,这个原则就称为“不变原则”。比如一个人总是在遇到困难的时候抱怨世界不公平、抱怨他人,在其他时候却很愉快,对生活充满乐观;我们就会把这种抱怨和困难联系在一起,把抱怨归于困难而不是归于个体的内在人格因素。

二 琼斯和戴维斯的相应推论理论

琼斯和戴维斯在1956年提出相应推论理论,扩充和发展了海德的归因理论。相应推论指的是,推论出的行动者的内在心理倾向性同这个人的外在行为相符合的一致程度(郑全全、俞国良,2003)。只有当我们可以准确地对个体内在心理倾向进行推论时,我们的归因才会更有信心。从一个人的外在行为表现推论其内在心理倾向这个过程,看起来非常简单,但事实上存在很多影响因素会使这种推论出现偏差。首先,人的行为除了受内在心理倾向影响外,还会受到不由自己控制的外在因素的影响,甚至是无意识因素的影响,因此,用人的外在行为推论其内在心理倾向必然会存在偏差;其次,人是非常复杂的,人的外在行为表现很多时候并不是内在心理倾向的体现,如果我们不能分辨个体外在行为后的真正动机,就很难对行为作出正确的归因,往往容易产生偏差;最后,由于归因者本身对某些外在行为在知识经验上存在欠缺,或者存在一些主观偏见,因此很难通过外在行为表现来推断个体的内在心理倾向。

尽管依据行动者的外在行为表现推论其内在心理倾向是一件非常困难的



工作,但在许多情况下,依据一些信息线索,我们还是能够成功准确地作出归因。这主要依据以下三个判断信息:

第一,非共同效应(noncommon effects)。

共同性既不能解释两个人为什么有相同的行为表现,也不能解释一个人为什么有不同的行为表现,而非共同性却能够对这些问题进行较好的解释。非共同性因素能够为我们提供大量丰富的归因信息,使我们能够对行动者的行为作出准确的归因(杨直,2006)。例如,看电影的时候,大家都很安静,较少发出声音,人们就不能把一个人的沉默归因于他的个性较安静;但如果在讨论的时候,大家都积极地加入讨论,发表各自的看法和观点,他却沉默地不发表观点,也不发出声音,只是一个人安静地坐在那里。第一种情境中的安静是一种共同性因素,而后一种安静则是一种非共同性因素;对于后一种非共同性因素,可以把这种安静沉默的行为归于他的个性较安静。因此,为了准确地依据个体外在行为表现推论其内在心理倾向,可以依据个体的一些非共同性因素。在很多时候,非共同性行为表现更能反应个体真实的内在心理倾向。

第二,社会赞许性(social desirability)。

社会赞许性也可以称为个体行为符合社会要求的程度。社会对不同角色地位的人有不一样的社会要求。如教师应该以教书育人为己责,学生应该按时交作业、团结同学和尊敬师长,体育运动员应该有良好的体育道德风貌,等等。但在对个体的行为进行相应推论的时候,这些符合社会要求的行为能够较好地反映出一个人的内在心理倾向吗?我们能够把这些符合社会要求的行为的原因归于行为者的内在心理倾向吗?琼斯等人在1961年曾通过实验来比较一个人的角色一致行为和角色不一致行为的效果。结果表明,一个角色不一致的行为与角色一致的行为相比,前者能够为我们提供更多的关于内在心理倾向推论的信息。或者说,行为符合社会要求的程度越低,本质归因的可能性越大,而相应推断的可靠性也越高。在归因过程中为什么会出现这种情况?其理由是,与角色期望相一致的行为更多的是我们所在的团体或社会对我们的基本要求,符合这样的要求是个体对自己的基本要求或者角色要求,对个体内在心理倾向性的证明较少。

例如,对于医护人员的社会要求应该是细心的、耐心的和有爱心的。如果医护人员表现出符合社会要求的行为,即表现出耐心和有爱心的行为,我们在把其行为原因归于内在个性特质原因时会很没有把握;但假设医护人员表现出不符合社会要求的行为,即对待病人很粗鲁、对病人的疑问没有耐心地进行解释,此时,我们就会较有把握地把其行为原因归于其内在的本质。