

任职者任务绩效水平对其工作分析评价结果的影响*

——来自电厂设计人员和编辑的证据

李文东^{1,2} 时勘¹ 吴红岩^{1,2} 贾娟³ 杨敏⁴

(1. 中国科学院心理研究所,北京 100101) (2. 中国科学院研究生院,北京 100039)
(3. 北京华信电力实业总公司,北京 100011) (4. 上海外国语大学,上海 200083)

摘要 在控制了个体人口统计学变量和排除组织水平变量的影响下,探讨了电厂设计和编辑两个职位任职者的任务绩效水平对于他们 Occupational Information Network (以下缩写为 O*NET)工作分析问卷评价结果的影响。层次回归结果发现,控制了相关因素后,发电厂设计人员的任务绩效水平显著影响其对技术性技能的水平评价,编辑的任务绩效水平显著影响信息处理的重要性评价和水平评价,在一定程度上证实了“工作分析结果差异来源于真实差异”的理论。

关键词 工作分析, O*NET, 任务绩效。

分类号 B849: C93

1 引言

作为系统的收集、分析工作相关信息(包括工作要求和对任职者的要求)的过程^[1],工作分析在人力资源管理中起着基础性的作用;它是企业的人力资源管理实践,例如招聘、培训和考核等,的基础^[2]。如果工作分析结果不准确,会直接影响到在此基础上的建立的其它人力资源管理实践活动。因此,探讨工作分析结果的影响因素对人力资源管理实践有着重要意义,也因此逐渐成为该领域的研究热点之一^[3-8]。

工作分析收集信息的来源通常是主题问题专家 (Subject Matter Experts),包括任职者、任职者的上级和人力资源管理专家等。对于某个特定工作来说,由不同群体(例如不同的任职者)提供信息,所得的工作分析结果往往存在差异,而且这些差异几乎是不可避免的^[9];这跟工作分析领域最初的研究假设,即认为对特定工作的工作分析结果是没有差异的^[11]是不一致的。综合前人的研究结果,该领域大致有两种理论来解释某一特定工作、针对不同任职者进行工作分析所得结果的差异。一种理论强调

工作分析评价过程中的影响因素,认为某特定工作针对不同群体工作分析结果的差异是评价误差。其中 Morgeson和 Champion (1997)^[6]的研究是该理论导向研究的一个重要代表。Morgeson和 Champion根据社会和认知心理学的研究结果,从工作分析评价的信息加工过程出发,提出了系统的理论框架,阐述了影响工作分析准确性的社会和认知因素^[6]。其中社会因素主要从社会影响过程和自我表现过程分析,而认知方面主要从信息加工系统的局限以及信息加工系统的偏差来阐述。在后来的研究中,他们在一直努力验证这些影响因素的作用^[7]。该理论框架很好的回应了 Harvey^[9]提出的对工作分析结果的差异进行系统研究和理论解释的建议,并极大推动了工作分析结果准确性的研究^[10]。

与第一种理论不同,另一种理论则把工作分析结果的差异归因为有意义的,认为这些差异反应的是真实的工作任务差异或者从事同样工作的任职者的工作方式的差异^[11-13]。该理论导向的研究中比较典型的是对绩效对于工作分析结果影响的探讨(如 Boman等^[11], Sanchez等^[12]),这方面的研究将在下面详细论述。总起来说,某一特定工作针对不

收稿日期: 2005 - 09 - 07

*国家自然科学基金项目(70471060)。

通讯作者: 时勘, E-mail: shik@psych.ac.cn

同人群进行工作分析所得结果之间的差异可以归结为认知差异和真实工作差异两种类型。

近几年来,为了从理论方面更好的解释工作分析结果差异,该领域的研究出现了一些新的研究动向。一方面,有研究者开始将工作性质模型(Job Characteristic Model)理论引入了该领域^[8,14]。工作性质模型主要例如探讨感知到的工作性质(如感知到的技能多样性和自主性)对工作结果变量(如工作满意度)的影响^[15]。感知到的工作性质测量的是任职者对自己在组织中的角色和所从事工作任务广泛认知^[16],相对而言,工作分析所得到的详尽具体的工作任务和任职资格结果可以看作是对工作性质的具体认知^[9,14]。由此,研究者建立了工作分析和工作性质模型研究之间的关系,并开始探讨工作态度变量对于工作分析结果的影响^[8]。

另一方面,该领域的研究开始从个体水平逐渐拓展到了组织水平。其中比较有代表性的是 Lindell等(1998)的研究^[14]和 Van Iddekinge等(2005)的研究^[17]。Lindell等探讨了组织结构的规范化程度、组织规模、计算机技术的应用和与外部组织的接触次数等因素对工作任务重要性和时间花费的影响作用,发现组织因素对任职者工作任务的时间花费评价方面有重要影响^[14]。Van Iddekinge等探讨了工作分析的差异是源于真实差异还是评价者的、职位的或者组织的因素^[17]。研究结果表明,组织水平的变量是工作分析差异的重要来源之一。工作性质模型理论应用和组织水平影响因素的深入探讨是该领域的重要发展方向^[18]。

该领域最早的研究主要关注人口统计学变量,例如性别、年龄、民族、文化程度等因素对于工作分析结果的影响^[5,19~21]。采用前面所述第二种理论,即认为工作分析结果差异反映的是真实工作差异的学者提出了一个重要因素:任职者的任务绩效水平,对于工作分析结果的影响。例如 Boman等(1992)的研究^[11],发现不同任务绩效的任职者对于工作任务花费时间的评价是存在显著差异的。他们认为,不同绩效水平的任职者完成工作任务时,分配时间的策略是不同的:绩效高的销售人员花费更多的时间跟客户打交道。Sanchez等(1998)的研究^[12]也发现,不同任务绩效的任职者对于工作任务重要性的评价是不同的。但是,前人对任务绩效对于工作分析结果的影响研究存在严重的不足。其一,这些研究在探讨工作绩效的影响时,都没有控制任职者的其它个体水平的因素,例如人口统计学变量的影响,

因此对绩效对工作分析结果的影响作用可能是一种不严格的检验。其次,除了个体水平的变量之外,Lindell等^[14]和 Van Iddekinge等^[17]的研究指出,组织情境的因素,例如组织规模和组织跟其它相关组织联系的频率等,对工作分析结果有显著影响,这提示探讨工作分析的影响因素时,应该重视组织因素的影响作用。最后,这些研究都是探讨任务绩效对工作分析的时间花费和重要性评价的影响,没有考虑对其它量表形式(例如水平评价)的可能影响。

针对以上不足,本研究力图更加严格的考察任职者的任务绩效水平对于工作分析结果的影响。首先,探讨任务绩效的影响作用时,严格控制性别、年龄、文化程度和工作年限的作用。其次,本文的两个研究中,每个研究的样本都在一个单位获得,这样就使得组织水平的变量影响是恒定的,从而排除了组织水平因素对工作分析结果的影响。最后,该研究不仅考察任务绩效对工作分析的重要性评价的影响,还考察对工作分析水平评价的影响。

本文主要报告两个研究的结果。第一个研究的研究对象为某研发机构的发电厂设计人员,任务绩效采用的是自评的方法。为了弥补第一个研究样本量较小的局限以及任务绩效和工作分析在同一次调查中进行同时评价可能存在的同方法误差(Common Method Variance)的影响,研究者又在某个出版社选取编辑填写了工作分析问卷,并追踪了他们实际绩效考核中的工作绩效评价结果,进一步探讨工作绩效的作用。通过两个研究(两个职位)来探讨任务绩效对工作分析结果的影响,也提高了研究结果的概括化程度(generalizability)。

2 研究一:电厂设计人员样本的检验

2.1 研究目的

探讨电厂设计人员工作分析结果是否受他们的任务绩效水平的影响。

2.2 方法和程序

2.2.1 研究对象 某研发机构的38名发电厂设计人员参加了工作分析的调查。男性21人,女性17人。平均年龄为26.66岁(标准差为4.11),专科以上学历的人占94.60%;平均工作年限为1.46年(标准差为3.29)。

2.2.2 测量工具

工作分析

研究采用美国劳工部最新开发的Occupational Information Network(O*NET)工作分析系统中的技

能问卷。O*NET工作分析系统是美国劳工部根据工作性质的不断变化开发的一套工作分析系统,综合了多年工作分析研究领域的成果,并且已经取代了职业名称词典,成为美国应用非常广泛的工作分析工具^[18]。在问卷的修订过程中,使用了“翻译-回译”程序来保证不同版本问卷的等价性。问卷的信度和效度已经有人在研究中通过探索性因素分析和验证性因素分析得到了验证^[23]。

问卷采用Likert量表进行双重评价:首先让任职者对某个项目,例如社交洞察力,进行重要性评价,从“不重要”(1)到“极其重要”(5)。然后在七点量表上对该项目进行水平等级(从事这项工作需要的程度有多高)评价,每个项目有三个点进行了锚定,说明该点所代表的程度的含义。例如“社交洞察力”这个项目,三个锚定的点分别是:2(注意到顾客因等候太久而感到愤怒)、4(觉察到一位同事的晋升如何影响一个工作小组)、6(辅导在危险时期的抑郁病人)。

因此该研究中用的工作分析问卷有两个:技能重要性评价问卷和技能的水平评价问卷。两个技能问卷的结构一致,都由三个维度组成:技术性技能(9题)、组织技能(5题)和认知技能(6题)。

任务绩效

任务绩效评定采用自评的方式完成,让任职者在Likert七点量表上(1非常不准确,7非常准确)对四个题目进行评价,主要考虑完成任务的效率和数量等方面。例如:“我总能如期完成上级交给的工作”、“我的工作表现总是能够合乎上级要求的标准”等。因素分析的结果表明,这四个题目共同测量一个因素,解释的方差为60.99%。因此在后面的分析中,采用四个题目的平均分作为工作绩效的分数。

2.2.3 数据处理 采用层次回归分析(Hierarchical Regression Analysis)的方法,在控制人口统计学变量的基础上,探讨任务绩效水平对工作分析结果的影响。

2.3 结果

2.3.1 量表信度检验及相关分析 首先对量表的信度进行检验(由于样本量过少,没有进行验证性因素分析再次检验结构效度),并对绩效和两个工作分析量表的维度分数进行了相关分析,结果见表1。

表1 发电厂设计人员任务绩效和技能的评价量表各维度的平均数、标准差以及相关表

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. 任务绩效	4.51	0.81	(0.65)						
2. 技术性技能(重要性)	2.47	0.66	0.36*	(0.80)					
3. 组织技能(重要性)	2.49	0.91	0.45**	0.76***	(0.83)				
4. 认知技能(重要性)	3.37	0.71	0.18	0.45**	0.35*	(0.79)			
5. 技术性技能(水平)	2.89	1.14	0.38*	0.92***	0.74***	0.39*	(0.83)		
6. 组织技能(水平)	2.79	1.58	0.47**	0.73**	0.95***	0.34*	0.76***	(0.86)	
7. 认知技能(水平)	4.29	1.11	0.24	0.46**	0.38*	0.85***	0.49***	0.38*	(0.81)

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, $n = 38$, 对角线上的数字表示量表的信度(Cronbach's α)系数

从上面对量表的信度分析可以看出,两个量表中每个分量表的信度系数(Cronbach's α)绝大多数在0.70以上(仅仅有一个为0.65),说明使用的量表具有较好的信度。

从上面的相关表中还可以看出,任职者的任务绩效指标跟四个维度分数显著相关:技术性技能和组织技能的重要性评价和水平评价。

2.3.2 任务绩效的影响作用 从相关分析中可以

发现,任务绩效跟技术性技能和组织技能的重要性评价和水平评价显著相关。因此在下一步的分析中,采用层次回归的方法,控制其它相关变量作用的前提下,深入探讨任务绩效的影响。

分别以技术性技能和组织技能的重要性评价和水平评价作为因变量进行了四次层次回归分析。在每一个回归分析中,第一步将人口统计学变量(性别、年龄、工作年限和文化程度)进入方程,第二步

* Li W D, Shi K, Taylor P J. Reconsidering Within - Job Variance in Job Analysis Ratings: Replication and Extension. Journal of Business and Psychology, 2005, under review.

引入任务绩效。层次回归结果如下表 2。

表 2 发电厂设计人员任务绩效作用的层次回归结果

变量	技术性技能的重要性		组织技能的重要性		技术性技能的水平		组织技能的水平	
第一步:控制变量								
性别	0.034	0.074	-0.106	-0.062	-0.012	0.048	-0.011	0.035
年龄	0.074	0.276	-0.083	0.140	0.007	0.224	-0.097	0.132
文化程度	0.296	0.381*	0.069	0.164	0.383	0.466*	0.015	0.113
工作年限	-0.281	-0.284	-0.173	-0.177	-0.269	-0.282	-0.166	-0.170
第二步:自变量								
任务绩效		0.426*		0.472*		0.436*		0.484*
R ²	0.172	0.314	0.077	0.252	0.252	0.398*	0.051	0.235
Adjusted R ²	0.039	0.171	-0.070	0.096	0.128	0.267*	-0.100	0.075
F	1.30	2.20	0.524	1.614	2.023	3.044*	0.339	1.473
R ²	0.172	0.142*	0.770	0.174*	0.252	0.146*	0.051	0.183*

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, $n = 38$, 性别、年龄、文化程度、工作年限和任务绩效所在行的数字表示该变量的标准化回归系数

层次回归的结果表明,在控制了人口统计学变量的可能影响后,任职者的任务绩效水平仍然显著影响技术性技能的水平评价结果,并且整个模型是显著的;其它三个因素虽然标准化回归系数仍然显著,增加的方差解释量也显著,但是整个模型不显著。

为了进一步探讨任务绩效对其它三个技能评价因素的影响,我们进行了偏相关分析:在控制人口统计学变量的情况下,检验任务绩效跟其它三个技能评价因素的相关。偏相关分析结果表明,控制了人口统计学变量后,虽然任务绩效跟组织技能的重要性评价的相关(0.40, $p < 0.05$)和跟组织技能的水平评价相关(0.41, $p < 0.05$)仍然显著,但是跟技术性技能的重要性评价结果的偏相关为0.38,只达到了边缘显著($p = 0.06$)。

3 研究二:编辑样本的检验

3.1 研究目的

采用追踪绩效的方法,探讨某出版社编辑的工作分析结果是否受任务绩效水平的影响。

3.2 方法和程序

3.2.1 研究对象 某出版社 99 位编辑参加了最初的工作分析的调查。两个月后,追踪他们在公司考核中的总体任务绩效情况。排除离职等因素,最后获得 88 个编辑任务绩效的总体评价,流失率为 11.1%。其中男性 18 人,女性 70 人;平均年龄为 29.23 岁(标准差为 5.37),本科以上学历的人占 91.2%;工作年限从 3 个月到 10 年以上,97.8% 在 1 年以上。

3.2.2 测量工具

工作分析

跟研究一一样,采用了 O*NET 的工作分析问卷。除了两个技能问卷之外,还采用了工作活动的重要性和水平问卷,评价方式跟技能问卷类似。工作活动的两个评价问卷的结构是相同的,由五个维度组成:协调发展他人(7 题)、手工体力活动(6 题)、沟通(4 题)、信息加工(4 题)以及推理和决策(3 题)。问卷的信度和效度已经有人在研究中通过探索性因素分析和验证性因素分析得到了验证^[23]。

任务绩效

在进行工作分析评价约两个月后,研究者获得了出版社年度考核的任务绩效数据。该评价主要由任职者的直接上级提供,由任职者的直接上级充分考虑任职者的完成工作任务的数量、质量和效率等情况后,在 Likert 5 分等级量表上对任职者的工作绩效进行综合评价:5 分表示“出色”,4 分表示“优秀”,3 分表示“合格”,2 分表示“待改进”,1 分表示“非常差”。这跟 Tsui 等^[24]测量任务绩效时主要考虑完成任务的数量、质量和效率等方面的策略是一致的。

3.3 结果

3.3.1 量表信度检验及相关分析 跟研究一一样,首先对绩效和四个工作分析量表的维度分数进行了相关分析,结果见表 3 和表 4。

从上面量表信度分析可以看出,四个量表中每个分量表的信度系数(Cronbach's α)绝大多数在 0.70 以上(仅仅有一个为 0.66),说明量表具有较好的信度。

从上面的相关表中还可以看出,任职者的任务绩效评价和水平评价)显著相关。绩效指标跟两个分量表的分数(信息加工的重要性

表 3 编辑任务绩效和工作活动、技能的重要性评价量表各维度的平均数、标准差及相关表

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 任务绩效	3.49	0.742									
2. 协调发展他人	2.18	0.81	0.06	(0.87)							
3. 手工体力活动	1.44	0.58	0.04	0.41**	(0.78)						
4. 信息加工	3.16	0.84	0.31**	0.37**	0.32**	(0.66)					
5. 沟通	3.51	0.70	0.15	0.55**	0.40**	0.47**	(0.78)				
6. 推理和决策	3.65	0.81	0.17	0.44**	0.22*	0.60**	0.51**	(0.70)			
7. 技术性技能	1.77	0.85	-0.02	0.64**	0.67**	0.42**	0.34**	0.33**	(0.92)		
8. 组织技能	2.16	0.81	0.09	0.87**	0.45**	0.37**	0.55**	0.43**	0.63**	(0.81)	
9. 认知技能	3.60	0.70	0.08	0.58**	0.29**	0.51**	0.53**	0.57**	0.45**	0.62**	(0.77)

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, $n = 88$, 对角线上的数字表示量表的信度(Cronbach's)系数

表 4 编辑任务绩效和工作活动、技能的水平评价量表各维度的平均数、标准差及相关表

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 任务绩效	3.49	0.742									
2. 协调发展他人	2.08	1.40	0.03	(0.89)							
3. 手工体力活动	0.83	1.10	0.01	0.49**	(0.81)						
4. 信息加工	3.47	1.33	0.27*	0.46**	0.40**	(0.72)					
5. 沟通	4.03	1.14	0.15	0.64**	0.48**	0.54**	(0.78)				
6. 推理和决策	4.21	1.31	0.07	0.58**	0.34**	0.53**	0.68**	(0.74)			
7. 技术性技能	1.47	1.48	0.00	0.65**	0.70**	0.46**	0.42**	0.40**	(0.92)		
8. 组织技能	2.28	1.37	0.09	0.86**	0.47**	0.40**	0.60**	0.51**	0.58**	(0.81)	
9. 认知技能	4.27	1.04	0.08	0.64**	0.39**	0.50**	0.61**	0.61**	0.47**	0.62**	(0.79)

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, $n = 88$, 对角线上的数字表示量表的信度(Cronbach's)系数

3.3.2 任务绩效的影响作用 从相关分析中可以发现,任务绩效跟信息加工的重要性和水平得分显著相关。因此下一步采用层次回归的方法,控制相关变量的前提下,深入探讨任务绩效的影响。

分别以信息加工的重要性和水平评价作为因变量进行了两次层次回归分析。在每一个回归分析中,第一步将人口统计学变量(性别、年龄、工作年限和文化程度)进入方程,第二步引入工作绩效。层次回归结果如下表 5。

层次回归的结果表明,在控制了工作分析的可能影响因素后,任职者的任务绩效水平仍然显著影响信息加工的重要性评价和水平评价结果。

4 综合分析讨论

该研究在以下几个方面拓展了当前工作分析领域任务绩效对工作分析结果影响的研究。首先,该研究回应了 Lindell 等(1998)的建议^[14],在探讨任务绩效对于工作分析结果影响因素的时候,不仅控

表 5 编辑任务绩效作用的层次回归结果

变量	信息加工的重要性	信息加工的水平
第一步:控制变量		
性别	-0.076	-0.087
年龄	0.055	0.115
文化程度	0.195	0.166
工作年限	-0.188	-0.137
第二步:自变量		
任务绩效	0.327**	0.290**
R^2	0.070	0.170
Adjusted R^2	0.020	0.120
F	1.560	3.430**
R^2	0.070	0.100**

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, $n = 88$, 性别、年龄、文化程度、工作年限和任务绩效所在行的数字表示该变量的标准化回归系数

制了个体水平的影响变量,例如性别、年龄等因素的作用,而且每个研究的调查取样都在一个组织进行,这样使得组织水平因素的作用恒定,较好地控制了

可能的组织水平变量的影响。在一个研究里面同时控制个体水平和组织水平因素的影响,这在前人的研究里面是几乎没有的,本研究似乎是第一次尝试。因此,本研究的结果更具有说服力。同时,研究一的结果显示,在控制了其它相关因素后,工作绩效对技术性技能的重要性评价由显著变成了边缘显著,这也说明控制其它相关因素是必要的。

其次,本研究拓展了任务绩效对于工作分析影响的研究结论。最早对工作绩效作用的探讨,没有发现它对工作分析结果有显著的影响。例如 Wexley和 Silveiman (1978)的研究^[25],没有发现不同绩效水平的任职者在工作任务的重要性和花费时间评价以及对其它任职者素质要求的重要性评价上面有显著差异。Conley和 Sackett(1987)的研究^[26],也没有发现绩效对于工作任务的诸多评价和任职者素质要求评价有显著影响。这些研究没有发现绩效的显著作用可能是因为他们的调查对象在工作中的自主性不足造成的^[11]。相反,Boman等(1992)的研究^[11]发现,任务绩效能够显著影响工作任务的时间花费的评价,Kerber和 Campbell(1987)的研究^[27]也发现,任务绩效能够显著影响工作活动的时间花费评价;Sanchez等(1998)的研究^[12]揭示出任务绩效能够显著影响工作任务的重要性评价。在本研究中,不仅发现绩效能够显著影响工作分析的工作活动(信息处理)的重要性评价,而且还能够影响工作活动的(信息处理)水平评价以及技术性技能的水平评价。这提示工作分析领域的研究者在探讨任务绩效对于工作分析结果的影响时,不仅要考虑到工作任务和工作活动的重要性评价和花费时间评价,而且还要考虑到对工作活动的水平等级的影响。

需要指出的一点是,本研究跟李、时和 Taylor对于人力资源管理绩效对工作分析作用研究的结果^[23]不是非常一致。在他们的研究中,控制了个体水平的变量后,发现绩效对协调发展他人的重要性评价、组织技能的重要性评价以及对推理决策的水平评价都有显著影响。考虑到这些活动和技能对于人力资源管理工作的重要性、信息加工对于编辑工作的重要性以及技术性技能对于设计人员的重要性,可以看出这样的结果带有很大的职位特点,我们将这种差异解释为职位本身的原因造成的。

再次,本研究的结果提示我们需要更多关注对工作分析结果差异解释的第二种理论,即某一特定工作不同群体的任职者工作分析的差异反应的是工作的真实差异,而不仅仅是误差。对于技术性技能

的水平与设计人员绩效的关系,可以解释为不同绩效的设计人员,他们的技术性技能的水平是不同的;对于编辑职位而言,信息处理重要性和水平等级跟任务绩效之间的关系,我们可以解释为绩效水平不同的编辑,他们的信息处理水平是不同的,对信息处理重要性的认识上也是不同的。这都提示我们,绩效对于工作分析结果的影响是具有实际意义的,不仅仅是误差。绩效和工作分析结果因果关系的解释方面,由于二者的复杂关系,目前研究者还没有完全解决这个问题^[11]。根据目前发现的显著相关关系,一方面可以解释为不同绩效的任职者对于工作的认知或者从事工作的方式是不同的,而反过来,也可能正式由于这种差异导致了他们工作绩效的差异。如对发电厂设计人员,可能由于技术性技能的不同导致了绩效的差异。根据前人的研究^[11,28],本研究中研究者更倾向于解释把结果解释成工作绩效不同的任职者对工作的认识或者从事工作的方式是不同的。例如在Boman等(1992)^[11]的研究中,他们对不同绩效的任职者对工作任务花费时间评价的差异更倾向于解释为不同绩效水平的任职者采取不同的时间分配策略,而不是由于不同的时间分配策略导致了不同的绩效。其中的因果关系究竟如何,以后的研究者可以设计更严密的追踪研究,或者采取实验研究或准实验研究的方式来进行深入探讨。

最后,本研究对于人力资源管理实践有着重要的启示。就工作分析信息收集而言,企业中人力资源管理者在进行工作分析时,需要考虑到各种不同绩效水平任职者,广泛收集资料,这样得到的工作分析信息才能更完整、并具有代表性。对于基于工作分析的其它人力资源管理实践,例如招聘选拔、培训和绩效考核等,也应该在工作分析的基础上进行调整,并考虑到不同绩效水平的任职者的实际情况。

本研究也存在这一些有待进一步改善的地方。比如为了控制组织因素的影响,每个研究在一个组织里面进行调查,样本量似乎略显不足;其次该研究仅仅考虑发电厂设计人员和编辑工作,没有涉及其它工作的情况,这也会对研究结论的外部效度带来一些限制。这些都可以作为以后研究的方向。

5 结论与启示

本研究在控制个体水平变量和排除组织因素影响的情况下,探讨了任务绩效对于工作分析结果的影响。得到如下结论与启示:

第一,对任务绩效对工作分析结果影响的探讨,

应该控制个体水平变量的影响。控制了相关因素后,对任务绩效作用的检验更加严格。

第二,不同任务绩效水平的发电厂设计人员,在技术性技能的水平上存在显著差异;不同任务绩效水平的编辑在信息加工的水平上存在显著差异,并且对信息加工对于编辑工作的重要性的认识存在显著差异。

第三,特定工作,不同群体工作分析结果的差异可能是有意义的,不仅仅是评价误差。因此在人力资源管理中实施工作分析的时候,需要搜集不同绩效水平任职者的信息。

参 考 文 献

- 1 McComick E J. Job and task analysis. In Dunnette M D (Ed), Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally, 1976. 651 ~ 696
- 2 Sanchez J I, Levine E L. Accuracy or consequential validity: which is the better standard for job analysis data? Journal of Organizational Behavior, 2000, 21 (7): 809 ~ 818
- 3 McComick E J, Jeanneret P R., Mecham R C. A study of job characteristics and job dimensions as based on the Position Analysis Questionnaire (PAQ). Journal of Applied Psychology, 1972, 56 (4): 347 ~ 368
- 4 Harvey R J, Lozada-Larsen S R. Influence of amount of job descriptive information on job analysis rating accuracy. Journal of Applied Psychology, 1988, 73 (3): 457 ~ 446
- 5 Landy E J, Vasey J. Job analysis: The composition of SME samples. Personnel Psychology, 1991, 44: 27 ~ 50
- 6 Morgeson F P, Campion M A. Social and cognitive sources of potential inaccuracy in job analysis. Journal of Applied Psychology, 1997, 82 (5): 627 ~ 655
- 7 Morgeson F P, Delaney-Klinger K, Mayfield M S et al. Self-presentation processes in job analysis: a field experiment investigating inflation in abilities, tasks, and competencies. Journal of Applied Psychology, 2004, 89 (4): 674 ~ 686
- 8 Conte J M, Dean M A, Ringenbach K L, et al. The Relationship between work attitudes and job analysis ratings: do rating scale type and task discretion matter? Human Performance, 2005, 18 (1): 1 ~ 21
- 9 Harvey R J. Job analysis. In: Dunnette M D, Hough L M (Eds), Handbook of industrial and organizational psychology (Vol 2). 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1991. 71 ~ 164
- 10 Luo F, Wang E. Potential sources of inaccuracy in job analysis (in Chinese). Advances in Psychological Science, 2003, 11 (2): 214 ~ 219
(罗凤英,王二平.职务分析中的不准确性来源.心理科学进展, 2003, 11 (2): 214 ~ 219)
- 11 Boman W C, Dorsey D, Ackeman L. Time-spent responses as time allocation strategies: relations with sales performance in a stockbroker sample. Personnel Psychology, 1992, 45 (4): 763 ~ 777
- 12 Sanchez J I, Prager I, Wilson A. et al. Understanding within-job title variance in job-analytic ratings. Journal of Business & Psychology, 1998, 12 (4): 407 ~ 420
- 13 Tross S A, Maurer T J. The Relationship between SME job experience and job analysis Ratings: findings with and without statistical control. Journal of Business & Psychology 2000, 15 (1): 97 ~ 110
- 14 Lindell M K, Clause C S, Brandt C J et al. Relationship between organizational context and job analysis task ratings. Journal of Applied Psychology, 1998, 83 (5): 769 ~ 776
- 15 Hackman J R, Oldham G R. Motivation through the design of work: test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 1976, 16: 250 ~ 279
- 16 Ilgen D R, Hollenbeck J R. The structure of work: Job design and roles. In: Dunnette M D, Hough L M (Eds), Handbook of industrial and organizational psychology (Vol 2). 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1991. 165 ~ 207
- 17 Van Iddekinge C H, Putka D J, Raymark P H, et al. Modeling error variance in job specification ratings: the influence of rater, job, and organization-level factors. Journal of Applied Psychology, 2005, 90 (2): 323 ~ 334
- 18 Li W D, Shi K. Advances in Job Analysis Studies (in Chinese). Advances in Psychological Science, 2006, in press
(李文东,时勘.工作分析研究的新趋势,心理科学进展, 2006, 已接收,待发表)
- 19 Schmitt N, Cohen S A. Internal analyses of task ratings by job incumbents. Journal of Applied Psychology, 1989, 74 (1): 96 ~ 104
- 20 Avolio B J, Waldman D A. Ratings of managerial skill requirements: comparison of age- and job-related factors. Psychology & Aging, 1989, 14 (4): 464 ~ 470
- 21 Mullins W C, Kimbrough W W. Group Composition as a determinant of job analysis Outcomes. Journal of Applied Psychology, 1988, 73 (4): 657 ~ 664
- 22 Peterson N G, Mumford M D, Boman W C, et al. Understanding work using the occupational information network (O * NET). Personnel Psychology, 2001, 54: 451 ~ 492
- 23 Li W D, Shi K, Taylor P J. Reconsidering within-job variance in job analysis ratings: replication and extensions. Journal of Business and Psychology, 2005, Under review
- 24 Tsui A S, Pearce J L, Porter L W, et al. Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off? Academy of Management Journal, 1997, 40 (5): 1089 ~ 1121
- 25 Wexley K N, Silverman S B. An examination of differences between managerial effectiveness and response patterns on a structured job analysis questionnaire. Journal of Applied Psychology, 1978, 63 (5): 646 ~ 649
- 26 Conley P R, Sackett P R. Effects of using high-versus low-performing job incumbents as sources of job-analysis information. Journal of Applied Psychology, 1987, 72 (3): 434 ~ 437
- 27 Kerber K W, Campbell J P. Correlates of objective performance among computer salespeople. The Journal of Personal Selling & Sales Management, 1987, 7 (3): 39 ~ 50

28 Wright PM, Anderson C, Tolzman K, et al An examination of the relationship between employee performance and job analysis ratings

Academy of Management Proceedings, 1990. 299 ~ 303

The Effects of Job Incumbents' Task Performance on Their Job Analysis Ratings: Evidence From Power Plant Designers and Editors

Li Wendong^{1,2}, Shi Kan¹, Wu Hongyan^{1,2}, Jia Juan³, Yang Min⁴

⁽¹⁾ Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China

⁽²⁾ Graduate University of Chinese Academy of Sciences, Beijing 100039, China

⁽³⁾ Beijing Huaxin Electric Power Industry Company, Beijing 100011, China

⁽⁴⁾ Shanghai International Studies University, Shanghai 200083, China

Abstract

Two surveys were conducted to explore the effects of incumbents' task performance on their job analysis ratings, using four job analysis scales (importance and level rating scales of generalized work activities and skills) from Occupational Information Network (O*NET). We examined these while controlling for such demographic variables as gender, age, tenure and education. In the first study, skill importance, level ratings, and self-rated performance were obtained from 38 power plant designers in one organization. The results of hierarchical regression analyses showed that, after controlling for the individual demographic variables, task performance still had significant impacts on the level ratings of technical skills. However, the partial correlation coefficient between task performance and technical skill importance ratings became marginally significant after controlling for the demographic variables. The second study involved 88 book editors from one publishing company, with task performance ratings collected from their direct supervisors. Hierarchical regression analyses showed that, after controlling for the demographic variables, editor's task performance had significant effects on both importance and level ratings of information processing activities.

These two studies extended existing research on job analysis ratings of identical jobs in several ways. First, we examined the effect of job performance on job analysis ratings with individual demographic variables controlled for. The resulting partial correlations from the first study were different or moderately different from the zero-order correlations without partialling out the demographic variations. Second, following the suggestion by Lindel et al (1998) and Van Iddekinge et al (2005) that organizational level variables may affect job analysis ratings of the same job in different organizations, we explored the influence of task performance on job analysis ratings of one job in one organization. Therefore, in each study, the potential effects of possible organization-level variables on job analysis ratings were controlled for. In many ways, our analyses ensured a relatively stringent evaluation of the effects of job performance on job analysis ratings. Third, the findings indicated that task performance influenced job analysis ratings of many scales, including level ratings and importance ratings. Fourth, consistent with Boman et al (1992), the present results suggest that differences in job analysis ratings may reflect real differences, either among tasks assigned to different job incumbents under identical job titles or differences in ways by which job incumbents complete the same task. One practical implication is that, when conducting job analysis in organizations, practitioners need to consider the potential influence of task performance on incumbents' job analysis ratings as well as individual demographic variables.

Key words job analysis, O*NET, task performance