

摘 要

项目管理作为目前发展最快和使用最广泛的管理方式之一，其应用领域已经由传统工程建造业延伸到了软件、咨询等知识密集型产业。与传统的工程型项目相比，这类知识型项目所含的不确定性因素大大增加，项目成员的行为等软因素成为影响项目成功的关键因素。因此，对知识型项目成员的行为进行研究是有必要的。

本文采纳了行为经济学中有限理性的基本假设。知识型项目成员作为有限理性行为人，具体表现在有限意志力下产生的自我约束问题和有限自私下产生的公平偏好。受自我约束问题的影响，知识型项目成员会出现进度拖延行为，影响项目进度，导致学生综合症现象。受公平偏好影响，项目成员宁可牺牲自身利益也要报复不公平现象。为了确定知识型项目成员有限理性条件下的进度拖延和公平偏好对工作绩效的影响，本文进行了实证研究。

本文的实证研究主要是采用问卷调查的方式，以不同年龄、性别、教育程度的参与过知识型项目的个体为研究对象，采用 SPSS13.0 软件对问卷数据进行信度和效度分析、方差分析、相关分析和回归分析，对量表进行检验并对研究假设进行验证。数据分析表明，各测量量表具有良好的信度和效度；个体背景变量对进度拖延和工作绩效有一定影响；进度拖延和公平偏好对知识型项目成员工作绩效有显著影响。

最后本文对实证结果进行了分析并提出了几点对策性的建议，并对未来研究进行了展望。

关键词：有限理性；知识型项目；项目成员；工作绩效

Abstract

Project management is one of the fastest-developing and most widely-used management methods. Its application field develops from traditional engineering construction industry to knowledge-intensive industry such as software, consult and so on. Compare with traditional engineering construction project, knowledge process project has more uncertainly factors. Soft factors such as behavior of project member become key factor which effect project success. Therefore, it's necessary to study behavior of knowledge process project member.

The paper adopt bounded rationality basic hypothesis of behavioral economics. As bounded rationality agents, knowledge process project member perform self-control problem grow out of bounded psycho-kinesis and fairness preference grow out of bounded selfish. Because of self-control problem, knowledge process project member occur procrastination behavior and cause project schedule delay which is called Students' syndrome. Because of fairness preference, project member would rather sacrifice self-benefit to revenge unfair phenomena. In order to investigate bounded rationality behavior of project member and influence on their job performance, the paper did empirical research.

Our empirical research took the measure of questionnaire, and chose different age, sex and education level samples which took part in knowledge process project. The paper used SPSS13.0 for statistical analysis, and employed Reliability and Validity Analysis, Variance Analysis, Correlation Analysis and Regression Analysis techniques. Empirical studies indicate that the scales present favorable credibility and validity. The background variables have some influences on the self-control problem and job performance; the self-control problem and fairness preference clearly influence job performance.

Finally, based on empirical analysis, the paper put forward some countermeasure proposals for managers, expectation and suggestion for further research.

Key Words: Bounded Rationality; Knowledge Process Project; Project Member; Job Performance

插图索引

图 1.1	研究技术路线图.....	2
图 2.1	项目分类.....	4
图 2.2	知识型项目.....	4
图 3.1	双曲折现和指数折现曲线.....	21
图 3.2	研究的理论构想.....	27

附表索引

表 3.1	各期完成工作的成本收益	23
表 3.2	幼稚型成员时期 0 决策时的各期效用	23
表 3.3	幼稚型成员时期 1 决策时的各期效用	23
表 3.4	幼稚型成员时期 2 决策时的各期效用	24
表 3.5	成熟型成员时期 0 决策时的各期效用	24
表 3.6	测度指标及其计量题项来源	28
表 4.1	被试样本情况表	32
表 4.2	公平量表信度分析	33
表 4.3	工作绩效量表信度分析	33
表 4.4	进度拖延量表各维度因子分析	35
表 4.5	公平量表各维度因子分析	35
表 4.6	工作绩效量表各维度因子分析	36
表 4.7	年龄的影响分析	37
表 4.8	性别的影响分析	38
表 4.9	文化程度的影响分析	38
表 4.10	项目类型影响分析	39
表 4.11	各变量间的相关矩阵	39
表 4.12	进度拖延对工作绩效及其各维度的回归分析	40
表 4.13	公平各维度与工作绩效的多元回归分析	40
表 4.14	公平对工作绩效及其各维度的回归分析	41
表 4.15	研究假设的验证	42

湖南大学

学位论文原创性声明

本人郑重声明：所呈交的论文是本人在导师的指导下独立进行研究所取得的研究成果。除了文中特别加以标注引用的内容外，本论文不包含任何其他个人或集体已经发表或撰写的成果作品。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中以明确方式标明。本人完全意识到本声明的法律后果由本人承担。

作者签名：彭丹旒

日期：2009年 4月 30日

学位论文版权使用授权书

本学位论文作者完全了解学校有关保留、使用学位论文的规定，同意学校保留并向国家有关部门或机构送交论文的复印件和电子版，允许论文被查阅和借阅。本人授权湖南大学可以将本学位论文的全部或部分内容编入有关数据库进行检索，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存和汇编本学位论文。

本学位论文属于

1、保密 ，在 _____ 年解密后适用本授权书。

2、不保密 。

(请在以上相应方框内打“√”)

作者签名：彭丹旒

日期：2009年 4月 30日

导师签名：



日期：2009年 4月 30日

第 1 章 绪 论

1.1 研究背景与意义

项目管理是目前发展最快和使用最为广泛的管理方式之一，其应用已经延伸到了日常工作领域，它的适用行业也由原来的国防、军工和建筑业，扩展到服务业、制造业，以及软件业、金融业、通讯电子业和传媒业等诸多知识密集型的产业。为与原来的建造型项目相区别，这类项目被定义为知识型项目，其概念的内涵是：知识型项目不仅交付物是知识产品，并且其项目过程是创造而不是转移知识资产的创新过程，实现这一过程的主体则是知识型项目成员和团队。与传统的工程型项目相比，知识型项目所含不确定性因素大大增加，项目成员成为影响项目进度和成效的关键因素。随着知识型项目的增多，专家学者们的关注领域也从项目的技术因素等硬因素转向项目成员行为、情感等软因素，这就涉及到行为科学的研究领域。在这个方面项目管理和行为经济学形成了一定的交叉。

传统经济学的“理性经济人”假设认为人是完全理性的，利己是人的本性，人们在从事经济活动中，追求的是个人利益，没有促进社会利益的动机，然而，现实中的人既有理性的一面，也又非理性的一面，远非主流经济学的“理性经济人”所能涵盖。由于“完全理性”假设超脱于现实，遭到许多质疑和批判。行为经济学用有限理性假设来替代传统经济学中的完全理性假设，较之更加贴近具体现实，并被成功地应用到多个研究领域，如消费者理论、上瘾行为和资产市场等^[1]。行为经济学指出，理性只是人的全部心理的一个组成部分，除此之外，人还有意志和情感，单个个体还具有自身独特的个性倾向性和个性心理特征，人的行为是在这些因素的综合决定下发生的，并且在不同的情景和条件下，人的心理中起作用的因素和机制也会发生变化。大多数时候人的理性并不起主导作用。本文依据行为经济学中有限理性的假设，从知识型项目成员作为有限理性行为人切入，分析他们在有限意志力和有限自私情况下出现的进度拖延和公平偏好对工作绩效的影响，提出对知识型项目成员的激励和完善管理的建议，以期能在一定程度上用于指导实际。

1.2 研究范围界定

知识产品：指价值等于其载体内所蕴含的知识资产价值的产品，如配方、软件、设计方案、咨询报告等均属于知识产品范畴。

知识型项目(Knowledge Process Project, KPP)概念的定义：

最终交付物为知识产品，项目组织在项目过程中创造了该产品所含知识资产的一类项目。知识型项目概念的内涵是：此类项目不仅仅交付物是知识产品，并

且其项目过程是创造而不是转移知识资产的创新过程，实现这一过程的主体则是知识型成员和团队。

本文的研究对象为知识型项目成员，范围包括所有符合知识型项目特征的项目成员，针对该类项目成员在项目进行中受有限理性影响出现的进度拖延和公平偏好与工作绩效的关系进行实证研究分析，提供相关建议。

1.3 研究思路与方法

1.3.1 研究思路

本文主要是对知识型项目成员在有限意志力和有限自私情况下出现的进度拖延和公平偏好对工作绩效的影响进行研究。首先收集和研行为经济学的相关理论和文献，在此基础上用相关理论对知识型项目成员的行为表现进行理论分析；其次，在理论分析的基础上构建模型和提出研究假设；第三，在现有的国内外有关成熟量表的基础上编制正式问卷；第四，使用问卷进行调研样本的选取，对假设进行验证；最后，对理论和实证分析进行总结，并提出管理建议。具体研究技术路线见图 1.1：

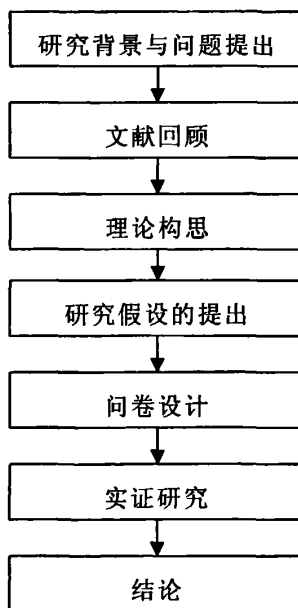


图 1.1 研究技术路线图

按照研究思路，本文的章节安排如下：

第 1 章为绪论。主要介绍了论文的研究背景和研究范围界定以及国内外有关研究现状。

第 2 章为论文研究的理论基础部分，主要明确知识型项目的概念和特征，知识型项目成员的特征，回顾行为经济学的概念和基本理论，对有限理性基本假设

和在其基础上发展的相关理论进行了综述。

第 3 章应用有限理性假设基础上的相关理论对知识型项目成员的行为表现进行分析, 根据分析提出知识型项目成员受有限理性影响出现的进度拖延和公平偏好对工作绩效影响的基本研究假设, 并在现有的国内外有关成熟量表基础上设计本文调查问卷。

第 4 章为实证分析。根据正式调查所得到的数据, 首先检验各个量表的信度和效度, 以明确是否可以利用这些调查数据进行后续的数据分析; 然后对数据进行基本的方差分析, 揭示背景变量对各个变量的影响, 紧接着对数据进行相关分析和回归分析, 对模型中提出的各种假设进行验证, 得出结论。

最后对全文进行总结, 并指出本文的创新点、研究局限并对未来研究方向做出了展望。

1.3.2 研究方法

本文采用理论与实证相结合、定量和定性相结合的研究方法, 论文前三章主要是进行理论分析和问卷设计, 第四章是实证研究部分。具体而言, 本文采用的研究方法有以下几种:

(1) 文献探讨法: 通过阅读国内外关于有限理性及相关理论文献, 收集相关研究成果, 深入了解有限理性假设的内涵和基本理论, 为后续的理论分析和问卷设计奠定基础。

(2) 问卷调查研究法: 本研究主要采用问卷调查的方法, 结合已有研究成果设计问卷并在企业实施抽样调查。

(3) 统计分析方法: 运用 SPSS13.0 统计软件对收集的问卷进行描述性统计分析、信度和效度分析、因子分析、方差分析、相关分析和回归分析等。

第 2 章 相关理论基础和文献综述

2.1 知识型项目

2.1.1 知识型项目概念

学术界对项目概念一般具有如下定义：“一组确定的相关联的活动，具有明确定义的开始和结束点，由个人或组织在时间，成本和目标的约束下来完成。”而本文采用的知识型项目(Knowledge Process Project, KPP)概念来自于任斌(2006)的定义，即：最终交付物为知识产品，项目组织在项目过程中创造了该产品所含知识资产的一类项目^[2]。

与知识型项目相对的即为非知识型项目，而非知识型项目事实上包含了混合型项目，即项目成果中既包括知识产品也包括实物产品。由于所有混合型项目都可以进一步分解成子项目，即“设计”和“建造”两类不同的工作，因此本文使用如图 2.1 的基本分类来进行后文的研究^[2]：

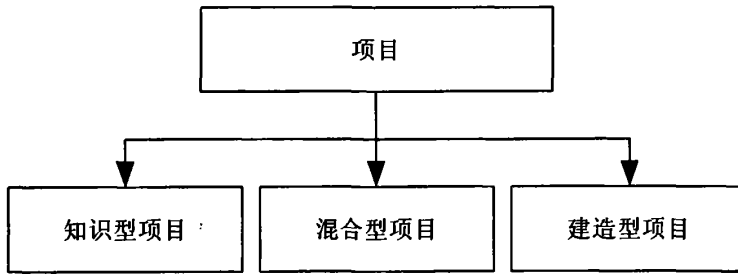


图 2.1 项目分类

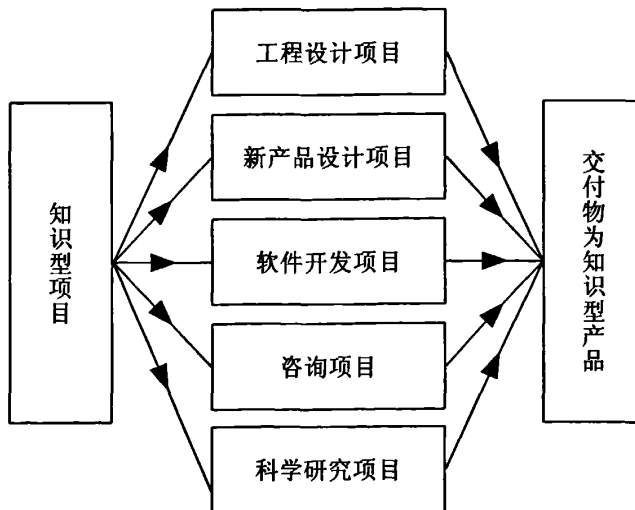


图 2.2 知识型项目

知识型项目概念的内涵是：此类项目不仅仅交付物是知识产品，并且其项目过程是创造而不是转移知识资产的创新过程，实现这一过程的主体则是知识型项目成员和团队。知识型项目包括：工程设计项目、新产品设计项目、软件开发项目、咨询项目、科学研究项目等最终交付物为知识型产品（或称为知识产品）的项目，见图 2.2。

2.1.2 知识型项目特征

（1）目标的模糊性和多变性

知识型项目的成果是知识产品，知识产品的重要特征是效益实现具有间接性，即它不像实物产品可以通过明确的指标对其使用价值进行度量。知识产品的使用价值必须在应用之后通过企业的运作来体现。知识产品效益实现的间接性决定了知识型项目的项目目标上具有模糊性和多变性。

由于客户通常只能描述其期望产品的最终应用后效果，而无法直接提出产品本身应具有的性能指标，所以项目组织必须将客户需求转换成知识产品的性能指标。这种转换过程不可能达到对客户需求的完全映射，而知识产品的许多性能指标本身又无法测度，所以造成客户对自身需求表述的模糊性以及项目组织对客户需求认识的模糊性。而由于这些模糊性，客户在对阶段交付物或最终交付物的验收过程中，通过验证或联想产品的实际应用效果以及与项目组织成员进行沟通和讨论，往往能够深化对自身需求的认识并修正项目组织对其需求的解释，进而提出新的需求表述，这种客户需求的多样性就必然导致项目目标的多样性。

（2）组织的容变性

知识型项目由于项目组织在项目过程中必须随着客户需求的变化不断调整组织的目标和工作思路、方法、工具，同时影响客户，促进其深化对自身需求的认识。这种调整自身和影响客户的行为不再是一种处理例外的行为，而是项目成功的必要手段。容变性(Change-Tolerance)就是指这种组织与环境相互协同，共同进行调整的特性。容变性不同于适应性，适应性仅指被动的对外界环境的变化做出反应，而容变性不仅包括适应性，还包括将环境变化视为项目过程的组成部分，影响环境，与环境共同进化的方面。

（3）管理的轻便性

由于知识型项目的流程是敏捷的，组织是容变的，不能够使用详细的计划来规约项目组的工作，因为这样就会排斥变化，无法达到流程的敏捷和组织的容变。因此，知识型项目过程的另一个特征是管理的轻便性，即进行必要的控制，更多的工作是为项目团队的工作提供支持，创造一个有吸引力的工作环境^[3]。

（4）项目团队工作效能的不稳定性

知识型项目团队的主要特征是工作效能的不稳定性。项目团队的工作效能是指其单位时间内有效完成工作任务的能力。建造型项目组织从事加工作业，不确

定性程度低，项目组织对特定工作任务的工作效能可以在较小的误差范围内确定。按照科学管理理论和经典项目管理理论，建造型项目团队的工作效能可在项目过程中可视为常量，而其对时间积分是一次曲线，这表明项目工作量能够被稳步完成，项目进度可以按计划进行控制。

而知识型项目则完全不同，一方面由于知识资产的创造过程在本质上是创新过程，其高度的不确定性使得知识工作者不存在稳定的工作输出；另一方面，由于存在目标的模糊性和多变性，使得知识型项目团队的工作成果的有效性存在疑问，因此其工作效能具有强烈的不稳定性。

2.1.3 知识型项目成员特征

（1）具有相应的专业特长和较高的个人素质

知识型项目成员所从事的工作，一般需要经过专门的、特殊的专业训练，才能获得在该工作领域中从事创新活动所需要的能力，并且复杂脑力劳动是知识型项目成员主要工作形式。知识型项目成员大多受过系统的专业教育，具有较高学历，掌握一定的专业知识和技能；由于受教育水平较高，知识型项目成员大多具有较高的个人素质，如开阔的视野，强烈的求知欲，较强的学习能力，宽泛的知识层面，以及其他力一面的能力素养。

（2）重视成就和自我价值实现

知识型项目成员通常具有较高的需求层次，往往更注重自身价值的实现。不仅如此，由于对自我价值的高度重视，知识型项目成员同样格外注重他人、组织及社会的评价，并强烈希望得到社会的认可和尊重。

（3）具有很高的创造性和自主性

与体力劳动者简单、机械的重复性劳动相反，知识型项目成员从事的大多为创造性劳动。知识型项目成员的工作过程是通过自己的创意、分析、判断、综合、设计来给产品带来附加价值的过程，这一过程以复杂脑力劳动为主，并注重内在思维性，无形化程度比较高。因此，知识型项目成员更倾向于拥有宽松的、高度自主的工作环境，注重强调工作中的自我引导和自我管理。

（4）工作过程难以实行监督控制

知识型项目成员是在易变和不确定环境中从事创造性的知识工作，其工作过程往往没有固定的流程和步骤，而呈现出很大的随意性和主观支配性，甚至工作场所也与传统的固定生产车间、办公室环境迥然不同，灵感和创意可能发生在任意的工作外时间和场合。因此，对知识型项目成员的工作过程很难实施监控，传统的操作规程对他们也没有意义。

（5）工作成果不易加以直接测量和评价

知识型项目成员的工作成果常常以某种思想、创意、技术发明、管理创新的形式出现，因而往往不具有立竿见影、可以直接测量的经济形态。并且工作过程

非常侧重于集体的智慧和努力，往往需要依靠跨部门、跨专业的联合才能完成工作任务。由上述特点决定，对知识型项目成员特别是个人的工作成果，经常无法采用一般的经济效益指标加以衡量。

(6) 工作选择的高流动性

知识型项目成员由于占有特殊生产要素，即隐含于他们头脑中的知识，而且他们有能力接受新工作、新任务的挑战，因而拥有远远高于传统工人的职业选择权。一旦现有工作没有足够的吸引力，或缺乏充分的个人成长机会和发展空间，他们会很容易地转向其他公司，寻求新的职业机会。所以，知识型项目成员更多地忠诚于对职业的承诺，而非对企业组织做出承诺。

2.2 有限理性

行为经济学(Behavioral Economics)概念由美国经济学家 David Laibson 首先提出，是一门研究在复杂的、不完全理性的市场中投资、储蓄、价格变化等经济现象的科学，是经济学和心理学的有机结合。很多学者则更一般地把行为经济学看成是以人类行为作为基本研究对象，通过观察和实验等方法对个体和群体的经济行为特征进行规律研究的学科。行为经济学的假定基础就是“有限理性”。

2.2.1 有限理性基本假设

传统经济学一般是指古典经济学和新古典经济学的体系。亚当·斯密在研究人类的经济行为时首先提出了理性经济人假设的思想，后来由西尼尔、约翰·穆勒、麦格雷戈等人对理性经济人假设思想作了更为全面深入的描述和精辟的总结提炼。理性经济人假设理论认为，人的一切经济行为都是由人们追求自身经济利益最大化的动机引发的，人类总是存在着尽可能增加自身利益的愿望和行动，并且人们在追求最大化利益的过程中总是表现出利己主义的本性，对于己无利的社会工作和责任具有逃避倾向。新古典经济学在建立其理论体系时承袭了理性经济人假设理论，并进一步把理性经济人的完全理性作为理性经济人最大化行为假设的条件，认为人们在采取行动之前，会主动地搜集和评价有关的信息，对各种可供选择的方案能进行正确的分析和判断，能够洞察现在和预测未来，最终选择的行动方案是对自己代价最小、收益最大的方案。卡尔·布鲁内描述其为：“理性经济人即会计算、有创造性并能获取最大利益的人，是进行一切经济分析的基础^[4]”。也就是说理性经济人包括三大要点：无限理性、无限意志力和无限自私。

新古典经济学对经济主体认识上的这种偏差，对人类行为简单化、机械化、空壳化的定位，使得它主要着眼于对资本、市场、价格、利息和失业等因素进行定量分析，而忽视了对经济现象中人的行为及其心理作用的研究。因此，现实中存在主流经济理论无法解释的悖论，同时经济预测也常常会出现误差。

在此情况下，行为经济学家开始从心理学角度或者借鉴心理学研究的成果来

分析人的心理活动及其行为动机，在上世纪五十、六十年代以后，行为经济学对完全理性理论做出了相应的补充，主要表现在：第一、以有限理性取代完全理性、以寻求满意代替寻求最优。有限理性的概念是阿罗提出的。用他的话来说有限理性就是人的行为“既是有意识的、理性的，但这种理性又是有限的”。在诺斯看来，人的有限性包括两个方面的含义，一是环境是复杂的，在非个人交换形式中，人们面临的是一个复杂的、不确定的世界，而且交易越多，不确定性就越大，信息也就越不完全。二是人对环境的计算能力和认识能力是有限的，人不可能无所不知。西蒙在提出了“有限理性”概念以弥补“完全理性”假设的不足。因为人们在经济生活中无法知道全部备选方案，只能按照头脑中已有的方案进行选择，也就是只能从已知中选择一种，所以，理性具有局限性。并且在经济生活中，既有很多内在的因素发挥作用，但也有很多外在的因素以及不确定的因素同时发生作用，这样理性就不是万能的。因此，他认为行为人在有限理性的基础上，不再是追求最大化，而是根据自己的认知能力和客观条件的限制，选择那些使自己感到满意的行动方案。所以，他提出以满意策略替代最大化策略^[5]。

第二、承认人的行为也有非理性的一面，只把理性行为纳入理性分析的范围之内。帕雷托曾提出人类社会存在着“非逻辑行为”。这些行为涉及价值观、信仰和感性领域，本能和机械地遵从习惯。在现实生活中逻辑行为与非逻辑行为是混杂在一起的^[6]。诺斯在《经济史中的结构与变迁》中认为新古典经济学不能解释人的利他行为，为了解释制度的稳定与变迁，需要超越个人主义的成本—收益计算原则，他把诸如利他主义、意识形态和自愿负担约束等其他非财富最大化行为引入个人预期效用函数，从而建立了更加复杂的、更接近现实的人性假设，从而表明理性主义只能应用在有限的行为分析之中^[7]。

第三、将个人的偏好和目的作为内生变量纳入研究范围。2002年卡尼曼获得诺贝尔奖是因为他把心理研究的成果与经济学融合到了一起，特别是在有关不确定状态下人们如何做出判断和决策方面的研究。他们的实验研究表明，偏好的存在、人们追求偏好的过程以及在基本的决策过程中对信息的评估都不像理性选择理论所假定的那样有效和一致。在传统经济学中，基本的假设是经济人完全理性和自利的，他们会合理利用自己所收集到的信息来估计将来不同结果的各种可能性，然后最大化其期望效用。但是这种假设与人们实际的经济行为相去甚远，卡尼曼等人的研究成果就在于揭示这种理性决策偏离的原因与性质。它的研究表明，人的认知是一个过程，它是受人的性格、知识、文化背景、所处环境与情境等状况影响的，而人的认知水平又会影响到人的决策。正因为人的判断、行为和满足感的差异性，也就决定了人们的经济行为并非与传统经济学的基本假定有很大的不同^[8]。

由此，行为经济学在接受有限理性假定基础上形成了他们关于人的行为的新

假设—有限理性行为人假设。有限理性行为人受有限理性影响表现出有限意志力和有限自私。

(1) 有限意志力

在新古典主义者看来，储蓄是个人效用最大化的结果，在不考虑外部情况的条件下，个人的储蓄水平必定是最优的。储蓄过多或过少就像非自愿失业一样，与模型的基本假定是矛盾的，因此也是不可能的。但现实情况中，储蓄不足似乎是普遍的现象。

行为经济学家用时间偏好不一致性、夸张贴现和有限意志力（自我约束）等理论来解释这一现象。时间偏好不一致性是指现时的消费计划与将来的消费决策之间是冲突的，人们的偏好更倾向于现在，追求即时的满足，这也被称之为自我约束问题。偏好的动态不一致性的一个典型的例子是，人们对不喜欢做的事情都有拖延的习惯，这意味着人们是短视的，他们会对现期的努力赋予一定的贴现，对未来完成一件事情的能力过于乐观。

D.Laibson 正式构造了一个双曲线的贴现函数，描述了人们在自我约束能力上的有限性^[9]。双曲线贴现函数意味着贴现率随时间的增长而递减：人们在面对需要即时做出牺牲而在未来获得收益的抉择时采用较高的贴现率，而如果同样的牺牲被推迟到更远的未来时，人们则倾向于采用较低的贴现率。因此，当人们在面对需要推迟享受的抉择时，如果这种牺牲可以被推迟，那么人们会表现得较有耐心，如果这种牺牲需要在短期内做出，人们则比较缺乏耐心。从消费和储蓄来看，由于现期的消费比未来的消费更有吸引力，人们总是拖延储蓄。

行为经济学家认为，即使人们知道何为最优解，但由于自我约束能力方面的原因，人们无法做出最优选择，往往基于短期利益而非长期利益做出选择。比如由于夸张贴现导致的储蓄不足。

(2) 有限自私

行为经济学家用大量的生活经验和社会实践表明，利他主义、社会意识、公平的品质和观念是广泛存在的。否则就无法解释当代人的环保运动等社会现象以及许多人的超额奉献和献身精神，也无法解释人类生活中大量存在的“非物质动机”或“非经济动机”。

行为经济学家由此设计的“最后通牒”博弈游戏最广为人知。这一游戏的内容如下：假设该博弈由两个参与者，一个被称为提议者(proposer, 简称 p)，另一个称为响应者(responder, 简称 r)。这两个人按一定的规则分配一定数额的钱。具体的分配规则为，提议者 p 向响应者 r 提出一个分配建议，r 可以接受或拒绝这个建议。如果 r 接受，那么 r 和 p 都可以按照该分配建议得到各自的份额；如果拒绝，则双方都一无所获。此时博弈结束。从理论上讲，理性选择的结果应该是，只要 p 提出分配给 r 任意大于零的份额，r 都会接受。而实际情况下，实验结果显示，大

多数情况下提议者给响应者的分配比例不到 70%，而且低于 20% 的分配比例会遭到拒绝。后来，许多学者在不同的地方以不同的金额做了很多实验，结果表明，参与者的行为不会因为性别、年龄、教育程度或计算能力的不同有明显的差异，而且特别令人惊讶的是，奖金的多寡对结果也没多大的影响。例如，在印度尼西亚所做的实验中，参与者可以分享的金额是他们平均月收入的三倍，但当他们觉得对方提议分配的比例太少时，仍然拒绝了。行为经济学家认为，这些有关最后通牒博弈的实验可以说明，理论上理性选择所得出的结果和现实的情况可能大相径庭。世界各地的人大多很看重公平待遇，而不是一味追求最大利益。这种公平性的观念在人们的现实决策中发挥作用，从而使得以理性选择为出发点的行为最后导致一个非理性的现实结果。

有限理性行为人受有限理性影响表现出有限意志力和有限自私。有限意志力，在行为经济学中被发展为自我约束理论。而有限自私在行为经济学中发展为公平偏好理论。

2.2.1 有限理性研究现状

“有限控制力”是人类理性弱化，出现有限理性的重要原因。理性经济人假设的一个重要表现是个体有明确的偏好，能够充分处理信息，并能根据客观条件和资源禀赋，做出使自己利益最大化的决策。理性经济人假定每个人都具有无限意志力追求效用最大化。但是，在经济实践中，人们往往知道何为最优解，却因为有限意志力无法做出最优选择。而由于有限理性产生的有限意志力，在行为经济学中被发展为自我约束理论。

自我约束在行为经济学中主要是从跨期效用最大化与双曲线折现的角度来加以反映的。自我约束就是抑制自我获得即刻的满意与现期短期效用最大化的行为（优势反应），而执行一个能使跨期效用最大化但却不能获得即刻满意的行为（劣势反应）。简言之，自我约束问题就是行为个体存在的现期偏好问题。相对于在未来任意相邻两期对相同效用的现期偏好而言，行为个体对本期与下一期的相同效用的现期偏好的程度更大。

美国加利福尼亚大学伯克利分校的经济学教授 Rabin Matthew，是第一位获得克拉克奖的行为经济学领域的学者，Rabin 教授最为关注的领域是，受自我约束的局限，人们会出现“拖延(procrastination)”和“偏好反转(preference reversal)”等行为。Rabin 认为，人有自我约束的问题，且对即刻的满足有一种时间偏好不一致。这种偏好的普遍含义就是拖延。人们基本上都会拖延，并会推迟做那些想早点做完的不愉快的任务。然而，这种拖延要付出很高的代价。比如说，人们会因为拖延戒烟、节食或是体检而影响寿命。

在研究个人的自我约束问题上，Rabin 规范了对时间偏好不一致的研究，他指出，除了时间一致的折扣之外，人们会比未来福利更重视现有福利。这种现期偏

好意味着在每个时段，一个人会比任何先前时段更加追求即刻的满足。另外，Rabin 在其偏好选择模型中假设，某人面对一系列可能的任务，那么他在每个时段必须完成其中一项任务或是什么也不干。而完成一项任务要求他承受即时的代价，但会产生无穷的延时利益，且每项任务的成本和收益都不同。Rabin 认为，若给了他即刻满足的喜好和他在未来将如何行动的信念，他会做出最佳的行为，此时他的信念反映了他对未来自我约束问题的（成熟的、幼稚的或半幼稚的）理解。对未来自我控制问题的幼稚会导致某人对于他将多快完成现在会拖延的工作持过分乐观的态度，所以这是拖延的一个重要决定因素。

Rabin 不仅关心“自我约束问题”的存在，而且更进一步研究了人自身在何时能够意识到这个问题的存在。他认为人存在“自我约束问题”是显而易见的，重要的是当事人是否意识到这一问题。由此他假设，可以根据对“自我约束问题”意识的程度不同，将人们分为三种不同的类型。第一种是成熟型(sophisticated)，他们充分意识到自身存在“自我约束问题”，并且倾向于准确地预测将来的行为；第二类是幼稚型(naïve)，他们根本没有意识到自身存在的“自我约束问题”，因此会错误地预测自己将来的行为；第三类是偏幼稚型(partially naïve)，这类人能够意识到自身的“自我约束问题”，但低估了这一问题所造成的影响。

为更好地描述三种类型人的行为差异，Rabin 对经典的指数折现效用模型做出修正，发展了双曲线折现模型^[12]。修正后的模型只是比原模型多了一个行为变量 β ，除此之外其它各变量的意义不变。模型中的 β 变量，是为了研究“自我约束问题”而新添加进去的，它描述了人们偏好的不稳定性。特别地当 $\beta < 1$ 时，未来的效用对现在而言变得更小，这表示人们对现期的消费偏好（在经过 δ 调整后）仍然大于将来的消费，通俗地说也就是，人们不愿意等待，而希望马上把未来的东西消费掉的心理。

Rabin 又假设每个人都确实存在着“自我约束的问题”，用 β 表示。但当事人意识到的“自我约束问题”的程度为 $\hat{\beta}$ 。也就是说人们相信在将来自己会遇到“自我约束问题”程度为 $\hat{\beta}$ ，怀有这种想法的同时，人们在某一时点做出能使效用最大化的选择，显然选择是由真正的“自我约束问题”程度 β 决定的。在这一框架下，对于 3 种不同类型的人， β 和 $\hat{\beta}$ 的关系分别为^[12]：

经典的稳定偏好假设中 $\beta = \hat{\beta} = 1$

成熟型假设中 $\beta = \hat{\beta} < 1$

幼稚型假设中 $\beta < \hat{\beta} = 1$

偏幼稚型假设中 $\beta < \hat{\beta} < 1$

Rabin 进而探讨了不同环境下，模型中系数之间的关系。当面临的是一项费力的活动时（比如写书、完成某个项目等）。即刻的满足就等价于拖延工期，当然这会造成回报的减少。且假设 $\delta = 1$ ， $\beta = 0.9$ 。在这种情况下，幼稚型的决策者往

往处境较糟糕。他们对自身的拖延倾向过分乐观，最终在最后一期第 T 期才完成任务，得到最少的报酬。稳定偏好型决策者会在第 1 期完成任务，以取得最大的回报；而成熟型的决策者往往能抵制住拖延的诱惑，在前 3 期内完成任务。

然而当面临的是一项愉快的活动时，即刻的满足等价于马上消费。当然随着时间的推移这项消费的效用是增大的。也就是说人们要在马上消费次佳选择，与耐心等待消费更好的选择之间做出权衡。且假设 $\delta=1$ ， $\beta=0.9$ 。在这种情况下，成熟型的决策者往往处境更糟糕。相对于稳定偏好型决策者在最后一期 T 期才消费，以及幼稚型决策者在 T-10 期消费，成熟型决策者会选择在即期消费。

由此，Rabin 得出了两个主要结论：第一，为某人提供一个附加的任意选择会导致拖延。因为，当一个新的任意选择具有足够高的长期净收益时，人们会计划实施这个新的选择，若该选择相对于即时收益有一个足够大的成本，人们会马上拖延。第二，与不重要的目标相比，人们在追求主要目标时要拖延得更多一些，或者说，递增的重要性会加剧拖延。

自我约束是一个心理学领域的概念，对其所做的研究也是从心理学领域开始的。陈伟民和桑标(2002)将自我约束的具有代表性的定义分为三类：从道德与亲社会行为角度定义自我约束，从气质角度定义自我约束，以及从心理分析角度定义自我约束^[10]。目前行为经济学对自我约束与承诺手段问题的主流研究，所采用的定义接近自我约束的心理分析定义和气质定义。自我约束就是抑制自我获得即刻的满意与现期短期效用最大化的行为，而执行一个能使跨期效用最大化但却不能获得即刻满意的的行为。自我约束在行为经济学中主要是从跨期效用最大化与双曲线折现的角度来加以反映的，人们的跨期偏好往往表现出时间上的不一致性。其中，双曲线折现偏好与这种时间偏好不一致相吻合^[11]。这种时间偏好不一致，就是人们存在的自我约束问题。

在过去的 10 年中，行为经济学家们对自我约束问题的研究从理论与举例分析发展到对自我约束问题的经验研究。经验研究主要有两个目的，第一是对反映现期偏好的双曲线折现模型进行经验支持，第二是试图验证双曲线折现相对于指数折现能更好地解释现实的经济现象与数据。从相关文献来看，几乎所有的研究都是针对 Laibson(1997)以及 O'Donoghue 和 Rabin(1999a)使用的拟双曲线折现模型展开的^{[12][13]}。

Strotz(1956)最早提出了时间偏好不一致的概念，并模型化消费者，提议时间偏好不一致性的表现形式为一种即刻满意的偏好^[14]。这种偏好被以后的研究刻画为双曲线折现偏好，而不是新古典经济学中常见的指数折现偏好。

Loewenstein (1996)研究发现，双曲线折现正是一种典型的时间偏好不一致^[15]。Ainslie 研究了支持时间不一致性偏好的心理学证据，Thaler 和 Loewenstein 等人进行了实证研究，证实人们的偏好随着时间的改变表现出不一致性。

Laibson 研究了时间不一致性偏好对于消费和储蓄的影响,指出在这种偏好下人们选择非流动性资产的原因之一是这种资产会限制自己的选择机会,从而能够维护自身的长期利益。他进而认为由于大幅度提高了资产流动性,现代社会的金融创新将降低社会福利^[5]。

Gruber 和 Kezegi 研究了吸烟上瘾的行为,证明吸烟者的偏好是随时间不一致的偏好,因此制订税率时除了考虑吸烟的一般意义上的外部性,还应考虑其对于吸烟者本人的外部性。他们修正了标准的时间一致性偏好下的 Becker-Murphy 上瘾模型,提出了不一致偏好下的吸烟上瘾模型,并据此估计了最优的烟草消费税率^[16]。

Kocherlakota 研究了时间不一致性偏好对于资产定价的影响,提出了在这种偏好下的一个三阶段资产定价模型,认为对于可重复交易的资产,人们的偏好表现出时间一致性,而对于一次投资即终身持有的资产,时间不一致性偏好则使其定价过高^[17]。

Della Vigna 和 Malmendier(2002)使用健身俱乐部的每个会员健身的次数的时间序列数据对双曲线折现进行了经验研究,发现会员们在取消与健身俱乐部签订的合同方面会普遍拖延^[18]。

Della Vigna 和 Paserman(2005)对工作搜寻决策模型中的自我约束问题进行了研究。他们使用美国青年人跟踪问卷调查研究的数据和收入动力学研究的面板数据检验了“不耐烦”的近似替代变量与失业率减少幅度的关系,研究结果符合双曲线折现模型^[19]。

近来对现期偏向偏好的行为个体的激励研究,主要集中于如何根据行为个体的自我约束问题程度的不同和其对问题认识程度的不同而表现出的异质性来设计激励的模式,其研究主要源于研究者们担忧为了帮助存在自我约束问题而犯错误的人们所设计的干预会严重伤害那些没有犯错误的人们^[20]。综上所述,自我约束理论下的双曲线折现模型已经被广泛应用于各个领域行业,本文将采用这一模型研究知识型项目中的进度拖延问题,即学生综合症现象,并进一步探讨由于自我约束问题引发的进度拖延对知识型项目成员工作绩效的影响。

在理性经济人自利假设基础之上,所有参与经济活动的人只注重自身的利益。但很多著名的经济学家,如 Arrow (1981)、Samuelson (1993)以及 Sen (1995)等都曾指出,在现实中,人们是有限自私自利的,常常也会关心他人的利益,关心物质利益的分配是否公平,这一点经济学不应该完全忽略。有限理性行为人表现出的有限自私,在行为经济学中发展为公平偏好理论。

20 世纪 80 年代以来,实验经济学家们开始在受控的实验室里研究一些竞价博弈行为,以验证理性经济人纯粹自利的假设。几个重要的实验最终导致越来越多的经济学家认识到,纯粹自利假设是有问题的。这几种实验分别是最后通牒博弈^[21]

(Camerer 和 Thaler,1995)、单方指定博弈^[22] (Forsythe 等, 1994)、礼物交换博弈^[23] (Fehr 等, 1993) 和信任博弈^[24] (Berg 和 Dickhaut,1995)。由于这几种实验设计简单明了, 便于实验参与者理解, 由此所推导出的实验参与者的动机具有很强的说服力。

实验的结果无可辩驳, 但重要的是解释影响行为的要素。例如, 最常见的一种观点是实验的实际收益会影响参与者的行为, 收益越大, 参与者会表现得越自私, 但这并没有得到实验的有力支持。Hoffman 和 McCabe (1998) 的实验表明, 实际收益的大小对最后通牒博弈参与者的行为几乎没有产生任何影响^[25]。此后, 其他一些学者的实验也大致证明了这一点。在 camerer (1999) 在印尼进行的最后通牒博弈中, 实验参与者能从中获得相当于三个月收入的收益, 但发现只是回应者愿意接受低份额分配方案的比例稍微提高了一点, 提议者的行为几乎没有发生变化^[26]。Fehr 和 List (2002) 召集了一些来自哥斯达黎加的 CEO 作为实验参与人来进行信任博弈实验, 并对 CEO 和学生在实验中的行为进行对比研究。他们的实验结果显示, CEO 委托人比学生委托人转交了更多的钱。而且, 在给定的转交水平上, CEO 代理人比学生代理人返还了更多的钱。这一结果说明, 相对于学生, CEO 更愿意相信他人, 也更值得信任, 他们具有更强的公平偏好。

包含公平偏好的理论模型可以分为两类: 一类认为人们关心分配的最终结果是否公正。这一类模型认为人们的效用函数不仅包括自己的收益, 也包括他人的收益。另一类模型则认为, 人们不仅关心分配的结果, 而且关心产生这种结果的意图(intention)。相互之间的这种意图必须是互惠、公正的, 也就是说, 如果一方认为对方是善意的, 那么就会报答这种善意行为; 如果一方觉得对方怀有恶意, 那么就会报复恶意行为。

第一类模型是注重分配结果的公平偏好模型。这类模型认为, 人们只在乎物质利益分配的结果, 但是他们在意的并非仅仅是本人分到的物质利益。这一模型的特点是假设相关主体面临着自己利益和他人利益之间的权衡(trade off), 也就是说, 个人必须在本人物质利益和分配结果公平之间进行仔细斟酌才能使个人效用最大化。Charness 和 Rabin (2002) 提出了一个简单的线性效用函数模型, 包含个人的公平偏好^[27]。Charness 和 Rabin 的模型是比较简单的一种。Bolton 和 Ockenfels (2000) 的模型将分配份额而不是绝对差额引入效用函数。他们的模型也能够解释实验经济学中的许多违背自利经济人假设的情况^[28]。

第二类模型则试图将互惠意图纳入模型。这类模型认为, 第一类模型有一个共同的缺点: 假设局中人只关心自己的行为所导致的分配结果, 却不考虑对方采取某种行为所隐含的意图。Rabin (1993) 认为, 人们常常会对他人采取某种行为的意图做出反应。如果感觉他人对自己怀有善意, 那么常常也愿意以善意回报他人; 如果觉得他人想伤害自己, 那么就会采取报复行为, 即使需要付出代价^[29]。

为了将行为意图纳入模型, Rabin 背离传统的博弈论, 采用了 Geanakoplos(1989) 等人首先提出的“心理博弈论”(Psychological game theory)概念^[30]。根据心理博弈论, 效用不仅取决于最终节点的收益, 而且还取决于局中人的信念(belief)。Rabin 的理论无疑做出了开创性的贡献, 因为他的理论模型率先精确地描述了基于互惠意图的公平行为过程, 并且探讨了这一行为的意义。这一模型为研究人的公平偏好提供了一个全新的视角。Dufwenberg 和 Kirchsteiger (1998)将 Rabin 的理论推广为具有 N 个局中人的扩展式博弈, 他们还引入了“序贯对等(sequential reciprocity)均衡”的概念^[31]。他们的模型最主要的创新在于随着博弈的进行, 信念也不断地演化, 特别是明确了关于意图的信念在偏离均衡路径后的形成过程。在信念集既定时, 在每一次正当子博弈中, 策略必须形成一个公平均衡。Dufwenberg 和 Kirchsteiger 将他们的模型用于一些实例中, 比如在“囚徒困境”博弈中, 有条件的合作是一种序贯对等均衡。Falk 和 Fischbacher (1999)也发展了 Rabin 的理论。他们考虑了包括 N 个局中人的扩展式博弈, 这个模型的创新之处是将不完全信息作为变量纳入了模型, 而且还根据公平偏好来衡量善意程度^[32]。

近年来对公平偏好的研究主要有以下文献:

Arrow(1981)、Samuelson(1983)和 Sen(1995)指出, 在现实生活中, 人是有限自私自利的, 常常会关心他人的利益, 关心物质利益的分配是否公平^{[33][34]}。

Agell&Lundborg(1995), Bewley(1998)认为在企业内部工资结构设置时, 相对支付是一个重要约束^[35]; 工人关于公平工资的观点对工资的设置有很重要的影响^[36]。Clark 和 Oswald(1996)认为收入比较对工人工作时的满意度有重要的影响^[37]。

著名行为经济学家 Fehr 和 Schmidt(1999)建立了个人关注与其他人净收益差距的“公平偏好”模型, 并通过实验证实这种模型可以解释许多经济现象, 而基于个人纯粹“自利”假说却无法给出合理的解释^[38]。

Fehr 和 Schmidt 认为“公平偏好”的主体为了抵制非公平产出, 获得更公平的产出宁愿放弃自身的一些物质利益。以自我为中心的公平偏好是指人们不关心存在其他人之间的不公平, 只关心自己的物质支付与他人之间的支付相比较时所出现的不公平。

其中, Dur&Glazer(2005)和 Englmaier&Wambach(2005)将 Fehr&Schmidt(1999)的“公平偏好”模型纳入传统委托—代理理论的框架下研究激励合同设计, 以提高员工的工作绩效^{[39][40]}。

综上所述, 最近几年, 国外学者非常关注公平偏好对组织激励影响的研究。由于公平偏好的存在, 项目成员宁可牺牲自身利益也要报复不公平现象, 团队公平会对员工的工作绩效产生影响, 本文将对此进行实证研究。

2.3 工作绩效

2.3.1 工作绩效概念

对任何组织而言，绩效是实现其目标和使命的基础，各项管理实践一般都围绕绩效而展开，因此绩效历来是组织科学领域中的研究重点。

就个体层面来讲，对员工工作绩效的界定，学术界还存在将其看成是结果还是行为的分歧。倾向于将工作绩效等同于结果的观点认为，工作绩效是在特定的时间内，由特定的工作职能或活动产生的产出记录。Campbell(1983)认为工作绩效是个人帮助组织达成目标的程度。Bernadine 等(1995)认为“工作绩效应该定义为工作的结果，因为这些工作结果与组织的战略目标、顾客满意感及所投资金的关系最为密切”。Kane(1996)指出，工作绩效是“一个人留下的工作成绩或记录，这种东西与目的相对独立存在”。

倾向于将绩效定义为行为的观点则认为，绩效是与员工所在组织的目标一致、由企业员工采取的可升级行动或行为及其产出的结果。Boyatzis(1982)将工作绩效定义为：从事特别的行为以完成工作要求，并维持组织环境条件、政策及程序。Campbell 等(1993)认为绩效应该与结果区分开，因为结果会受系统因素的影响。他给绩效下的定义是“绩效是行为的同义词，它是人们实际的行为表现并能观察到。就定义而言，它只包括与组织目标有关的行动或行为，能够用个人的贡献水平来测量。绩效是组织雇人来做并需做好的事情。绩效由个体控制下的与目标相关的行为组成，不论这些行为是认知的、生理的、心智活动的或人际的”。认为绩效不是工作成绩或目标，其依据主要是：第一，许多工作结果并不一定是个体行为所致，可能会受与工作无关的其它因素影响；第二，员工完成工作的机会并非均等，而且员工的工作表现不一定都与工作任务有关；第三，过于强调结果会导致忽视过程和人际因素，可能会在工作要求上误导员工。

也有观点认为绩效应包括行为和结果两个方面，行为是达到绩效结果的条件之一。Brumbrach(1988)曾提出“绩效是行为和结果。行为由从事工作的人表现出来，将工作任务付诸实施。行为不仅仅是结果的工具，其本身也是结果，是为完成工作任务所付出脑力和体力的结果，并且能与结果分开进行判断”。本文所采用的工作绩效定义包括行为和结果两个方面。

2.3.2 工作绩效结构维度

很多学者针对工作绩效的结构维度进行了研究。以往对于工作绩效的认识是单维的，以工作任务为绩效考核核心内容的思路是绩效考核研究的主流。长期以来，人们一直将工作绩效认定在职务说明书范围之内，个体绩效评估的研究也一直致力于减少评估误差和提高评估的精确度。但是，上世纪 90 年代以来，研究者开始注意到绩效并不仅仅是一个单维的概念，绩效的内涵也不仅仅只是传统意义

上的直接行为结果，也是一个行为过程。这很大程度上是因为研究者认识到，由于组织结构的日益扁平化倾向，岗位工作和职责进一步复杂化和模糊化，组织成员有利于组织的行为实际上已经大大超越了岗位规定的“角色内行为”的范畴，更多的表现为 Katz(1964)提出的“非角色内行为”。这种“非角色内行为”也被称为是“组织公民行为”。Organ(1988)正式给出了组织公民行为的定义，即它是所有由组织成员自发进行的，并且是并未被直接明确的纳入组织正式的薪酬考核体系中的，但确实又是有利于组织的各类行为的总和。这样以往单维的工作绩效显然已经无法涵盖组织公民行为的范畴，要将这部分行为纳入绩效考核的体系，首先必须扩充绩效的内涵。Borman 和 Motowidlo(1993)在参考组织公民行为等概念的基础上提出，应该将工作绩效(job performance)划分为任务绩效(task performance)和周边绩效(contextual performance)。对绩效成分的这一划分，改变了人们传统上把任务绩效以外影响绩效评估的因素当误差来处理的思路，引起了广泛关注和大量的实证研究。

对工作绩效进行划分的基本理论框架之一是 Katz 和 Kahn(1978)提出的三维模型。他们认为员工绩效应该包括三个方面：留在组织中；达到或超过组织所规定的绩效标准；自发地进行组织规定之外的活动。虽然这些行为对组织来一说同样重要，但绩效产生的方式却不同。留在组织中和达到绩效标准是组织所要求的行为，而超过绩效标准和自发地进行组织规定之外的活动是自愿而非规定的行为。Katz 和 Kahn (1976)提出工作绩效的角色内行为与角色外行为理论，将与工作有关的行为分为角色内行为、角色外的行为。这就为任务绩效和周边绩效的划分提供了依据。Organ(1988)提出了组织公民行为，Brief 和 Molowidlo(1986)提出了亲组织行为。

在前人研究基础上，Borman 和 Motowidlo(1993)提出任务绩效和周边绩效的概念。对这二者的定义为：①任务绩效代表着员工从事某些活动的熟练程度，这些活动或者是其本职工作的一部分，或者通过从事某项技术直接贡献于组织的技术层面(technique core)，或通过提供必要的原材料或服务间接贡献于组织的技术层面。Motowidlo&Van Scotter (1994)根据 Borman&Motowidlo (1993)的定义加以引申，将任务绩效界定为一种个人工作结果，这个结果关系到工作者完成组织所指定任务的程度，而且合乎正式角色对个人的要求，包括工作说明书、作业标准程序及主管临时指令。②周边绩效本身并不服务于技术层面，它是指员工在工作以外的努力程度，包括个人自愿执行非正式规定的活动、坚持完成任务的热情、与他人合作并帮助他人、牺牲自我以遵从组织规则，以及赞同、支持与捍卫组织目标的相关行为等。周边绩效之所以重要，是因为其以不同行为方式对组织作贡献，能够塑造组织的、社会的及心理的情境，用以作为任务绩效活动的催化剂，与任务绩效不同，组织无法对周边绩效作强制要求，完全依赖于员工的自觉表现。

从概念上讲,周边绩效与任务绩效存在以下几个方面的差异:第一,任务绩效直接针对技术层面,而周边绩效则与技术层面所在的组织、社会及心理环境关系密切;第二,任务绩效强调任务执行的熟练程度,而周边绩效则强调从事某项工作的主动性或积极性;第三,任务绩效随着组织中工作和职位的不同而有所差异,但周边绩效对于许多工作是共同的,几乎对于所有的工作来说,自告奋勇、坚持、互助、合作、遵守规则等都非常重要;第四,任务绩效来源于从事某项工作的熟练性,与员工的知识、技巧、能力密切相关,而周边绩效则来源于自愿和主动性,这与员工的动机和个性特征密切相关;第五,任务绩效被清晰的列在工作职责范围内,员工要得到报酬就必须完成它,而周边绩效在通常的工作职责范围内并没有明确列出,可以由员工个人酌情掌握。

从考察的内容来看,任务绩效是与具体职务的工作内容密切相关的,同时也是和个体能力、任务熟练程度和工作知识密切相关的绩效,包括两个方面的行为:①直接把原材料转化为产品和服务的活动;②通过补充原材料的供应、分配产品、提供计划、监督和人事职能来保持技术核心顺利高效的运转的活动。而周边绩效所要考核的就是前述的组织公民行为的内容,虽然这些行为对于组织技术核心的维护和服务没有直接的关系,但是从更广泛的企业运作环境和长期的战略目标来看,是非常重要的。周边绩效所考察的行为分为5个方面:①主动执行职务要求以外的任务活动;②在工作时表现出格外的热情以完成自己的任务活动;③帮助他人完成工作或与他人合作工作;④严格的执行组织的规章制度,即使那样会造成个人的不便;⑤贯彻、支持和维护组织目标。Scotter和Motowidlo(1996)进一步将周边绩效概括为两个维度:人际促进维度和工作投入维度。人际促进维度考察的是个体有意增进组织内人际关系的行为,能够增进组织士气。鼓励合作、消除阻碍绩效的因素、帮助同事完成他们的工作。工作投入维度则考察的是个体以自律性行为为中心的,如遵守规定、努力工作、对成功的期望和首创精神等。

任务绩效与周边绩效的区分不只停留在理论探讨上,许多实证研究的结果也表明,任务绩效与周边绩效的确存在显著的不同。任务绩效是员工工作的核心组成部分,也是员工必须完成的行为。组织的效益主要通过员工完成工作任务来体现。周边绩效是一种自愿行为,可以酌情掌握,主要取决于员工个体的动机和态度,它有利于促进组织沟通,改善人际关系,降低紧张的情绪反应,充当组织运行的润滑剂,从而最终提高组织绩效。任务绩效和周边绩效的细化为工作分析、人员选拔、培训、绩效评定、职业生涯、薪酬等人力资源实践方面提供了新的视野。

2.3.3 工作绩效测量

从以往的研究可以看出,由于绩效的难以确切量化,对任务绩效和周边绩效的测量多采用自己、同事或上级评价的方式进行。

任务绩效测量方面, Van Scotterh 和 Motowidlo(1996)开发的任务绩效量表是使用得最多的版本,一般在他们的基础上进行修订。Goodman 和 Svyantek (1999)以绩效评价表为基础设计了基于任务的绩效测量方法,这些题目主要评估员工现在的绩效和提升预期。也有研究者提出针对不同性质的岗位,用上级领导的评价或可以量化的数据来进行测量。王辉、李晓轩和罗胜强(2003)采用团体焦点访谈法,专门编制了与银行出纳员工作有关的任务绩效题目,该任务绩效量表包含 7 个题目,主要从银行出纳员对待顾客的态度和对工作的胜任力两方面进行评估^[41]。题目的设置上与周边绩效有重复之处,导致两个维度相关度较高,结构区分不明显。

周边绩效测量方面, Smith, Organ 和 Near (1983)提出了周边绩效的组织公民行为测量法,主要从利他行为和一般性顺从两个因素进行评估^[42]。Organ(1997)也认为组织公民行为和周边绩效的内涵是统一的,因此可用 OCB 量表直接测量周边绩效。但随着对组织公民行为和周边绩效研究的深入,组织公民行为量表和周边绩效测量内容已经有所不同。最近几年,研究者常使用的是 Van Scotterh 和 Motowidlo(1996)开发的 15 题项量表,涉及周边绩效的两个维度,即人际促进和工作奉献,是目前得到广泛认同和应用的量表。

国内学者王辉等(2003)采用验证性因素分析方法在中国文化情景下检验了任务绩效和周边绩效在结构上的差异,研究结果表明,任务绩效和周边绩效在结构上是可以区分的。这一研究在中国文化情景下支持了任务绩效与周边绩效的双因素绩效模型^[41]。

第 3 章 研究方案设计

3.1 研究的理论构思与假设

3.1.1 知识型项目成员有限理性行为人假设

亚当·斯密在研究人类的经济行为时首先提出了理性经济人假设的思想，后来由西尼尔、约翰·穆勒、麦格雷戈等人对理性经济人假设思想作了更为深入的描述和精辟的总结。理性经济人假设理论认为，人的一切经济行为都是由人们追求自身经济利益最大化的动机引发的，人类总是存在着尽可能增加自身利益的愿望和行动，并且人们在追求最大化利益的过程中总是表现出利己主义的本性，对于己无利的社会工作和责任具有逃避倾向。新古典经济学在建立其理论体系时承袭了理性经济人假设理论，并进一步把理性经济人的完全理性作为理性经济人最大化行为假设的条件，认为人们在采取行动之前，会主动地搜集和评价有关的信息，对各种可供选择的方案能进行正确的分析和判断，能够洞察现在和预测未来，最终选择的行动方案是对自己代价最小、收益最大的方案。在古典经济学家看来，“理性经济人”是经济生活中一般个体的抽象。“理性经济人”的理性体现在出于利己的动机，力图以最小的经济代价去追逐和获得最大的经济利益。因此在古典经济学家那里，理性人假设就成为一种“理性经济人”假设或“最大化原则”。古典经济学家认为，人天生具有追求个人利益的动机，“理性经济人”在通过市场活动追求自身利益的同时也增进了社会利益；“理性经济人”是按照经济理论行事的理性人。

行为经济学家从 20 世纪 80 年代起就大量借鉴认知心理学的研究成果，首先对传统经济学的“理性经济人”这一假定提出了质疑和挑战。他们认为，这种假定偏离了人们普遍的心理本质，无利于解释现实中人的许多经济行为之谜，“有限理性”是行为经济学家提出来的概念，是在基于对经济学“理性经济人”的批判上提出的。对“有限理性”的提出建立在人们经历了对理性—非理性的认识过程中，可以说是介于两者之间的一种状态。本文以行为经济学的有限理性假设为基础，认为知识型项目成员是有限理性行为人。

3.1.2 基于有限理性假设的构思提出过程

项目进度管理对项目成功至关重要，而项目成员工作拖延行为引发的项目进度拖延现象广泛存在。Kerzner 列举了一百多项导致项目出现延误的因素，通过调研发现由于员工未按时完成工作而导致项目进度拖延是最常见的情况^[43]。关键链思想的提出者 Goldratt 将项目成员拖延工作这一现象定义为学生综合症，即：

不管时间定得多长,努力总在完成时间到达前才出现^[44]。类似的理论还有Goldratt法则“项目会把延期积累下来,却绝不会提前”,以及帕金森法则“工作总是拖到规定的时间才能完成,从来不会提前完成”。以上内容仅仅是一种经验观察的总结,至于项目小组成员为何总要把工作拖延到最后一刻才去完成,项目小组作为一个团体为何不能积累每个人提前的时间,却很少有人做出进一步讨论分析,提供理论上的解释。目前关于项目进度拖延的研究主要集中在工程项目上,未对员工拖延行为原因进行深入研究^{[45][46]}。对拖延现象的研究在国外也只是最近一二十年的事,国内对该方面的研究刚刚起步^[47]。近年来行为经济学中关于自我约束理论的研究成果能够解释人们为何常常推迟行动,并在消费者理论、上瘾行为和资产市场等领域得到了成功应用,故本文尝试在项目进度拖延问题中引入自我约束理论。

主流经济学认为偏好是一种基本的、恒定不变的因素。正因为将其作为一个恒量,所以对于同一主体而言,偏好顺序应该具有稳定的一致性。这一假设隐含在 von Neumann 和 Morgenstern 在 1947 年提出的指数效用模型中,时间折现率 δ 在每一期都相同,时间折现率的恒定意味着决策者的跨期偏好是时间一致的,然而心理研究、实证等各方面的分析都说明这一假设与现实不符,人们的偏好存在时间上的不一致性。这种偏好的时间不一致性,就是人们存在的自我约束问题。Ainslie 研究了支持时间偏好不一致的心理学证据, Thaler 和 Loewestein 等人进行了实证研究,证实人们的偏好随着时间的改变表现出不一致性^[48]。O'Donoghue 和 Rabin 采用双曲线折现模型来推导时间偏好不一致这一过程,用双曲线折现率替代了指数折现率,两者的比较见图 1,双曲折现曲线强调短期内的折现率要比长期内大得多,折现率会随着时间的增长而减小。

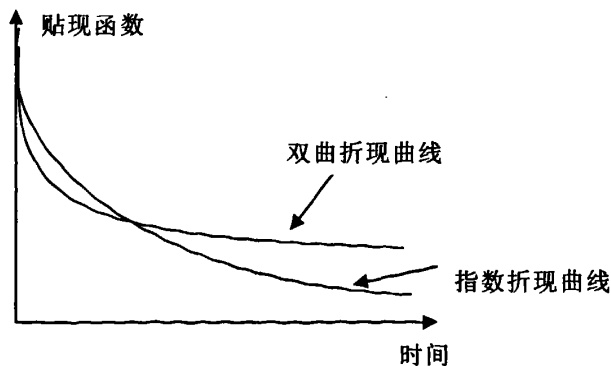


图 3.1 双曲折现和指数折现曲线

双曲线折现模型的主要假设前提是:(1)人们更加偏好目前效用而轻视未来效用,人们的偏好存在时间不一致性。(2)人们对于假设 1 的认识程度存在差异,有的人充分了解自身存在这一特性,有的人对此完全无知,据此可以将人们分为

幼稚型、成熟型、偏幼稚型等不同类型。(3) 由于假设(1)和假设(2)的共同作用,人们的相对偏好会随着时间的变化而变化甚至发生偏好反转^[49]。为更好地描述三种类型人的行为差异,Rabin对经典的指数折现效用模型做出修正,发展了双曲线折现模型,表示为公式(3.1)的 (β, δ) 跨期偏好形式^[13]:

$$U'(u_t, u_{t+1}, \dots, u_T) \equiv \delta^t u_t + \beta \sum_{r=t+1}^T \delta^{r-t} u_r, \quad \forall t, T \geq t, 0 < \beta, \delta \leq 1 \quad (3.1)$$

其中, U' 表示未来各期效用贴现到第 t 期效用总和, u_t 为第 t 期的当期效用。变量 δ 是经典指数折现模型中的折现率。所引入的行为变量 $\beta < 1$ 表示人们主观上更加偏好当前的享受,未来效用向当前的折现率比 δ^{t-1} 更低。Rabin 假设每个人都确实存在着“自我约束问题”,用 β 表示,但当事人意识到的“自我约束问题”的程度为 $\hat{\beta}$,在这一框架下,对于3种不同类型的人, β 和 $\hat{\beta}$ 的关系分别为:成熟型: $\beta = \hat{\beta} < 1$,能充分认识到自身存在的自我约束问题,并倾向于准确地预测自己未来的行动;幼稚型: $\beta < \hat{\beta} = 1$,根本没有意识到自己的自我约束问题,会错误地预测未来的行动;偏幼稚型: $\beta < \hat{\beta} < 1$,能够意识到自身的自我约束问题,但低估了这一问题的影响。

Rabin的模型中将人分为三种类型,为方便研究,本文只考虑两种极端类型:幼稚型和成熟型。假设在某个项目小组有一名成熟型成员和一名幼稚型成员,两位成员分配到同样的任务,要求他们在四天内完成,该任务只需占用每位成员一天的时间来完成,所以在时期 $t \in \{0, 1, 2, 3\}$,他们必须做出行动或拖延的决策,如果行动,则获得的收益为 V ,成本为 C ;如果选择拖延,则到 $t+1$ 期,将面临同样的选择;但如果一直拖延,到了第3期,则必须完成该任务。

两名项目成员都知道如果能提前完成任务会给自己带来各种好处,例如有更多机会来改善工作质量,在工作能力等方面可受到积极评价等等,任务越早完成,收益越大。但对两名成员来说,工作是一项费力的活动,因此工作本身意味着要付出成本(负效用)。这种成本是随着工作的进行即刻发生的,而工作带来的好处(收益)是在未来发生的,属于成本是现期显著的事情,其跨期效用采用 O'Donoghue 和 Rabin(1999)提出的双曲线折现模型中的公式(3.2)计算^[13]:

$$U'(T) = \begin{cases} \beta v_T - c_T, & T = t \\ \beta v_T - \beta c_T, & T > t \end{cases} \quad (3.2)$$

其中, T 表示行为个体在第 T 期完成任务, U' 表示第 t 期做决策时第 T 期的即期效用, V 代表收益, C 代表成本。

假设两名成员的行为参数 β 及折现因子 δ 相同,为简便起见,令 $\beta = 0.5, \delta = 1$ 。各期完成任务的成本收益见表3.1,各期成本即等于所耗工作时间,越早完成任务收益越高。

表 3.1 各期完成工作的成本收益

t	0	1	2	3
成本C	8	8	8	8
收益V	22	20	18	16

采用双曲线效用折现模型对幼稚型和成熟型成员的决策过程进行分析，确定他们的认知完美策略 $s \equiv (s_0, s_1, s_2, s_3)$ ，其中 $s \in (Y, N)$ ，策略 s 规定， $s_t = Y$ 表示成员在时期 t 完成了任务， $s_t = N$ 则表示成员在时期 t 选择了等待。

(1) 幼稚型项目成员的决策过程

在 $t=0$ 期，幼稚型成员开始考虑在哪一天完成工作任务效用最高。

$$U^0(t_0) = \frac{1}{2}v_0 - c_0 \tag{3.3}$$

$$U^0(t_i) = \frac{1}{2}v_i - \frac{1}{2}c_i, \quad (i=1,2,3) \tag{3.4}$$

根据式(3.3)、(3.4)的计算，幼稚型成员在时期0决策时各期效用见表3.2

表 3.2 幼稚型成员时期 0 决策时的各期效用

t	0	1	2	3
跨期效用	3	6	5	4

显然，在 $t=0$ 期，幼稚型成员认为 $t=1$ 期完成任务效用最高，他决定休息一天， $t=1$ 期开始工作，由于幼稚型成员认识不到自己的自我约束问题，他认为自己一定会在 $t=1$ 期完成工作。

等真正到了 $t=1$ 期做决策时，幼稚型成员的各期效用又发生了改变。

$$U^1(t_1) = \frac{1}{2}v_1 - c_1 \tag{3.5}$$

$$U^1(t_i) = \frac{1}{2}v_i - \frac{1}{2}c_i, \quad (i=2,3) \tag{3.6}$$

根据式(3.5)、(3.6)的计算，幼稚型成员在时期1决策时各期效用见表3.3。

表 3.3 幼稚型成员时期 1 决策时的各期效用

t	1	2	3
跨期效用	2	5	4

此时对幼稚型成员来说，在 $t=2$ 期工作效用才是最高的，所以他选择拖延到 $t=2$ 期工作，并认为自己一定会在 $t=2$ 期完成工作。

当时间到了 $t=2$ 期，幼稚型成员的各期效用再次发生变化。

$$U^2(t_2) = \frac{1}{2}v_2 - c_2 \quad (3.7)$$

$$U^2(t_3) = \frac{1}{2}v_3 - \frac{1}{2}c_3 \quad (3.8)$$

根据式(3.7)、(3.8)的计算，幼稚型成员在时期1决策时各期效用见表3.4。

表 3.4 幼稚型成员时期 2 决策时的各期效用

t	2	3
跨期效用	1	4

此时 $t=3$ 期工作成为了幼稚型成员的最佳选择，于是项目工作又被拖延了一天。

直到项目拖到了计划的最后一天， $t=3$ 期，幼稚型成员才不得不开始着手项目工作。因此幼稚型成员的认知完美策略是 $s \equiv (N, N, N, Y)$ 。

(2) 成熟型项目成员的决策过程

所谓成熟型成员即对于自身的自我约束问题有完全清楚的认识，从而能准确预测出自己将来的行动。其决策过程如下：

在 $t=0$ 期，成熟型成员的各期效用与幼稚型成员相同，依据式(3.3)、(3.4)计算，各期效用结果见表3.5。

表 3.5 成熟型成员时期 0 决策时的各期效用

t	0	1	2	3
跨期效用	3	6	5	4

在 $t=0$ 期，成熟型成员同样认为 $t=1$ 期完成任务效用最高，所以成熟型成员决定推迟一天， $t=1$ 期开始工作。但同时，成熟型成员清楚地知道自己在未来会出现偏好反转现象，从而导致工作拖延，因此成熟型成员在 $t=1$ 期时会准时开始工作，有效地控制了拖延行为。成熟型成员的认知完美策略是 $s \equiv (N, Y, N, Y)$ 。

在以上案例中，项目成员虽然非常清楚尽早开始行动，完成工作任务，从长远来看是收益最大化的选择，但由于受自我约束问题影响，他们会为了即刻的享受而将工作任务一拖再拖。不仅影响工作质量，还可能导致整个项目进度的延误。这一分析推导过程较好地解释了项目管理理论中的学生综合症现象、Goldratt法则和帕金森法则，从行为经济学时间偏好不一致角度为他们提供理论支持。帕金森法则和学生综合症现象所描述的正是幼稚型成员在项目管理工作中的具体表现，有的成员缺乏自我约束，同时又认识不到自己的认知缺陷，表现出来就是不断地推迟工作，直到最后期限来临不可能再次拖延的时候才被迫完成。Goldratt法则与

之类似，即使由于某种原因使项目有可能提前完成，在宽松的项目进度下项目组中的幼稚型成员会不断消耗先前产生的时间余量，表现出来就是法则中所说的项目不会积累提前的时间。

从本节自我约束问题对项目成员拖延行为影响的机理分析以及前面相关理论和文献回顾的基础上，本文认为自我约束问题会导致项目成员一再拖延工作，进而影响项目进度和工作绩效。相关理论及国外大量的研究结果证实拖延存在普遍性，且性别、年龄、文化程度等人口学变量对拖延程度存在影响。为了探究自我约束问题的普遍性和严重性，以及对知识型项目成员工作绩效的影响程度，本文将进行实证研究。

主流经济学假设人类行为都是理性且自利的，因此会导致个人和社会整体福利水平的最大化。但Rabin认为，纯粹的自利己无法解释自愿捐献、干旱时的自愿节水、储备能源以解决能源危机以及牺牲金钱而对不公平的待遇进行报复等社会现象，因为人类经济行为的动机不仅仅只是“自利”，也有情感、观念导引和“社会目标”引致的成分。因此，很有必要将社会动机的一种形式——利他或是人们对他人福利的关心纳入经济分析中。

行为经济学家通过最后通牒博弈、单方指定博弈、礼物交换博弈和信任博弈等大量博弈实验证实了人们完全自利的假设并不能成立，以上博弈实验的结果经过反复验证，已经得到绝大多数经济学家的认可。为了解释上述实验中所表现出来的“非自利”行为，许多学者构建了一些新的理论模型。这些理论模型都认为，人们并不是只关心自己的物质利益，他们还有追求公平的社会偏好。包含公平偏好的理论模型可以分为两类：一类认为人们关心分配的最终结果是否公正。这一类模型认为人们的效用函数不仅包括自己的收益，也包括他人的收益。另一类模型则认为，人们不仅关心分配的结果，而且关心产生这种结果的意图。相互之间的这种意图必须是互惠、公正的，也就是说，如果一方认为对方是善意的，那么就会报答这种善意行为；如果一方觉得对方怀有恶意，那么就会报复恶意行为。

第一类模型是注重分配结果的公平偏好模型。这类模型认为，人们只在乎物质利益分配的结果，但是他们在意的并非仅仅是本人分到的物质利益。这一模型的特点是假设相关主体面临着自己利益和他人利益之间的权衡，也就是说，个人必须在本人物质利益和分配结果公平之间进行仔细斟酌才能使个人效用最大化。

第二类模型则试图将互惠意图纳入模型。这类模型认为，第一类模型有一个共同的缺点：假设局中人只关心自己的行为所导致的分配结果，却不考虑对方采取某种行为所隐含的意图。Rabin(1993)认为，人们常常会对他人采取某种行为的意图做出反应。如果感觉他人对自己怀有善意，那么常常也愿意以善意回报他人；如果觉得他人想伤害自己，那么就会采取报复行为，即使需要付出代价。

虽然传统经济学忽略了公平偏好，但是组织行为学一直认为公平问题是影响

人员激励的重要因素(罗宾斯, 2005)^[50], 适度的公平是保证激励效率和公平感的前提条件。

在理论研究方面, 组织行为学把人员激励中的公平问题划分为分配公平、程序公平和互动公平三个方面。J.S.Adams(1965)对分配公平问题进行了开创性研究。他在其《工人关于工资不公平的内心冲突及其同生产率的关系》、《工资不公平时对工作质量的影响》等著作中, 对于报酬的合理性和公平性对于员工工作积极性的影响进行了专门研究, 提出了公平理论。Adams是用社会交换理论的框架来评估公平(equity)的。他认为, 人们判断分配公平与否不仅仅是看收入的绝对值, 更重要的是与参照对象比较的相对值的大小, 即自己收入与付出之比和他人收入与付出之比的比值。Adams提出的公平感主要是指报酬数量分配的公平性, 比较偏重于分配的结果, 后来被称为“分配公正(distributive justice)”或结果公平性。

1975年Thibaut和Walke出版了研究法律程序中的公正问题的专著, 提出了程序公正的结构(过程控制和决策控制的概念), 从而引发了对程序公正的研究以及公正的多维度影响的比较研究, 使组织公正感研究进入了一个新时期。1980年Leventhal等把程序公正的观点用到组织情境中, 提出了程序公正的6条标准。他们认为一个公正的程序必须具备以下特点: 一致性(consistency, 如不因人而异, 因时而异)、无偏性(bias suppression, 如决策者是中立的)、信息的准确性(accuracy of information, 如程序是建立在准确信息的基础之上)、可修正性(correctability, 如存在修改错误结果的申诉程序)、代表性(representation, 如所有相关人员均有发言权)、伦理性(ethicality, 如程序符合人们的道德和伦理标准)^[51]。除了研究过程控制之外, 程序公正研究还产生了另一种思路, 即分析程序的构成部分, 进而制定公正准则对之进行评价, 并以此作为程序公正的内容。Leventhal等(1980)提出, 要使分配程序达到公正, 需要考虑以下7个构成部分: 挑选代理决策者; 建立对预期的报酬获得者进行评价的基本原则; 收集预期的报酬获得者的相关信息; 定义决策过程的结构; 建立有效措施以控制分配者和接受分配者的行为; 建立不满者的申诉程序; 建立改进不公正程序的机制。从此, 学者们逐渐将更多的注意力集中在“程序公正”的问题上来, 组织情境中的公正也被分为2类: 对结果或资源配置的公平感受, 即分配公平或公正; 对用来决定结果或资源配置的过程的公正感受, 即程序公正。

此外, 一些学者还关注到一个问题: 如果员工遇到了不公正的结果或对待, 如何处理这些结果或对待。1986年, Bies和Moag开始关注程序执行时的人际互动方式对公正感的影响, Bies和Moag将之称为“互动公正”(interactional justice)。

因此, 行为经济学中的公平偏好和组织科学中的公正研究结果是一致的。本文将用包括分配公平、程序公平和互动公平三方面的公平对知识型项目成员的工作绩效影响进行研究。

3.1.3 理论框架与基本研究假设

根据以上研究主要内容介绍和理论构思提出过程介绍，本文给出研究的基本框架如图 3.2 所示：

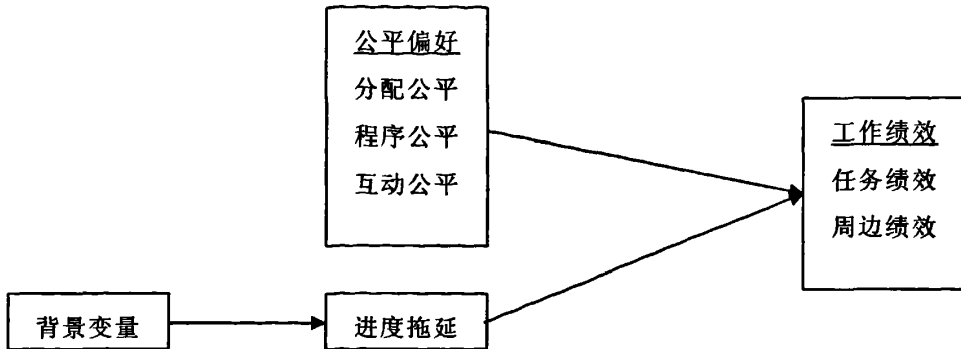


图 3.2 研究的理论构想

根据以上理论推导，本文提出和验证以下研究假设：

假设 1 (H_1)：个人背景变量对项目成员进度拖延有显著影响。

$H_{1.1}$ ：年龄对项目成员进度拖延有显著影响；

$H_{1.2}$ ：性别对项目成员进度拖延有显著影响；

$H_{1.3}$ ：文化程度对项目成员进度拖延有显著影响；

$H_{1.4}$ ：项目类型对项目成员进度拖延有显著影响；

假设 2 (H_2)：进度拖延对项目成员工作绩效有负的显著影响；

假设 3 (H_3)：公平对项目成员工作绩效有正的显著影响；

$H_{3.1}$ ：分配公平对项目成员工作绩效有正的显著影响；

$H_{3.2}$ ：程序公平对项目成员工作绩效有正的显著影响；

$H_{3.3}$ ：互动公平对项目成员工作绩效有正的显著影响；

3.2 问卷的设计

3.2.1 调查问卷的组成与设计

实证研究的方法主要有三种：实验博弈法、案例分析和问卷调查研究法^[52]，本研究采用的是问卷调查研究法。设计合格的调查问卷、科学的选取样本、收集准确及有效的数据等工作是完成本实证研究的基础前提。为了进行本项研究，笔者深入研究相关文献和量表编制理论^[53]，并确定了各变量的最终测度指标如表 3.6 所示。

表 3.6 测度指标及其计量题项来源

变量	测度指标	计量题项	计量题项来源
自我约束量表	拖延程度	GP ₁ ~GP ₁₃	Lay(1986)、甘良梅(2007)
公平量表	分配公平、程序公平、 互动公平	C ₁ ~C ₂₀	林淑姬(1992)、Niehof&Moorman(1993)
工作绩效	任务绩效、周边绩效	Y ₁ ~Y ₁₀	Motowildo&Borman(1993)、Scotter&Motowildo(1996)、陈志霞(2006)

自我约束量表 初始版本是由 Lay(1986)编制的一般拖延量表(General Procrastination Scale, GPS), 它共由二十个描述与拖延相关的行为和感觉的项目组成, 其中包含相反的项目, 例如: 看完图书馆的书, 不管到期没有, 我都会立刻归还。甘良梅(2007)对一般拖延量表进行了修订, 将项目缩减到十三个, 使之更精简和符合中国国情。本文采用的就是该修订版本。该量表采用 Likert 五点计分法, 从“根本不符合”到“完全符合”分别为 1 分和 5 分。其中题项 3、4、6、10、11、12 为反向计分题。量表得分越高表示被调查者在日常生活中越拖延。

公平量表 主要参考的是林淑姬(1992)和 Niehof&Moorman(1993)编制的公平量表。公平量表的目的在于测量项目成员知觉组织在分配、程序、以及互动方面是否符合公平的原则。公平包含 3 个维度, 分别是: (1)分配公平, 指的是组织在资源的分配上是否符合公平原则; (2)程序公平, 指的是组织在决定任何奖惩的决策时, 所依据的决策标准是否符合公平原则; (3)互动公平, 指的是组织在决策之前, 是否与员工沟通、员工意见是否被组织认真考虑、上级领导是否体谅员工等。公平量表包括分配公平分量表 6 题、程序公平分量表 9 题、互动公平分量表 5 题, 共计 20 题。本研究采用 Likert 式 5 点计分, 全为正向题目, 由“1”(完全不符合)至“5”(完全符合)。被试依据自身的实际感受作答, 其在某一题的得分越高, 表示其对该项目的同意程度越高, 反之则越低。

工作绩效量表 本文依据 Motowildo&Borman (1993)对员工绩效的定义, 即员工绩效是所有与组织目标有关的行为且此行为可依个体对组织目标贡献程度的高低予以衡量。研究中, 对于员工绩效的分类, 依据 Motowildo&Borman (1993)根据 Campbell(1990)的分类, 提出的“任务绩效—周边绩效”二维绩效模型, 超越了以往对于绩效的单维(任务绩效维度)理解, 是在研究中应用较为广泛的绩效模型。本文在工作绩效部分同样将工作绩效分为任务绩效和周边绩效两个维度, 分别考察知识型项目成员进度拖延和公平偏好对不同维度工作绩效的影响。

依据 Motowildo&Borman (1994)对任务绩效及周边绩效的定义: (1)任务绩效(task performance): 是指工作者在工作职责范围以内的活动所表现的熟练度。(2)

周边绩效(contextual performance): 是指工作者在其任务活动以外, 对组织效能有贡献的其他活动所表现的熟练度, 包括自愿执行非正式规定活动、坚持完成任务、合作及帮助别人、以及对非正式场合赞同与支持组织目标的热诚^[54]。

工作绩效量表主要参考的是 Scotter&Motowidlo (1996)编制的量表, 其中周边绩效部分最终题项参考了陈志霞(2006)对 Scotter&Motowidlo 周边绩效量表部分进行精简修订后的版本, 从人际促进和工作奉献两个方面进行研究^[55]。最终的工作绩效量表包含任务绩效和周边绩效两个维度, 每个维度分别设置 4 个和 6 个项目, 均为正向题目。该量表采用五点计分法, 从“根本不符合”到“完全符合”分别为 1 分和 5 分。

背景变量 本研究的背景变量主要包括员工性别、年龄、教育程度等人口统计学变量和员工所参与项目的性质变量。

3.2.2 变量的操作性定义和计量项目

自变量从进度拖延和公平两个方面来衡量, 共有 33 个计量项目。其中进度拖延计量题项是 GP₁~GP₁₃。公平从分配公平、程序公平和互动公平三个方面来衡量, 共有 20 个计量项目。各计量指标的题项依次是: C₁~C₆是分配公平, C₇~C₁₅是程序公平, C₁₆~C₂₀是互动公平。

因变量工作绩效从任务绩效和周边绩效两方面来衡量, 共有 10 个计量项目。各计量指标的题项依次是: Y₁~Y₄是任务绩效, Y₅~Y₁₀是周边绩效。

背景变量主要是从个人背景变量(前 3 项)和项目背景变量(第 4 项)来进行分析的, 对各项背景变量的说明如下所示:

1. 性别: [男]、[女], 按“0-1”予以赋值。性别不同会使员工产生不同的行为类别。

2. 年龄: [25 岁及以下]、[26-35 岁]、[35 岁及以上], 并按“0-2”予以赋值。不同年龄段的人受自身阅历影响, 行为表现有较大的差异。

3. 教育程度: [大专及以下]、[大学本科]、[硕士及以上], 并按“0-2”予以赋值。因为所受的教育程度不同, 个体的价值观、需求也会差异。

4. 项目类型: [科学研究]、[产品开发]、[咨询]、[其他], 并按“0-3”予以赋值。项目类型的差异会使员工的行为有差异。

3.2.3 样本选取

本文实证调研的对象是知识型项目成员。在样本的选择方面, 要求被调查的对象必须具有参与过知识型项目的经验, 这些知识型项目包括科研项目, 比如各大高校和科研院所的研究课题; 产品设计项目, 比如各类设计院的建筑设计、工艺路线设计、产品外形设计等, 以及 IT 企业的软件开发项目; 咨询类项目, 比如企业管理咨询、环保咨询等。本文调研的范围涵盖北京、深圳、广州、长沙、成

都、上海 6 个城市。选择以上城市的原因是：第一，这些城市在经济发展方面涵盖了我国经济发达地区和中等发达地区；第二，在地域范围上涵盖了我国的东、中、西部地区，具有较强的代表性；第三，有大量科研院校、IT 企业和咨询公司集中在这些城市。本次总共调研 21 家科研院所、IT 企业、设计院和咨询公司。为保证问卷填写的质量，问卷委托在所调研单位工作任职的朋友、同学作为负责人进行发放和收集，以确保项目团队的每个成员都能有效填写问卷。参与调研的企业名单参见附录 C 列表。

本文的调研方式采用纸质问卷实地调研和网络问卷调研相结合的方式进行，纸质问卷实地调研涵盖面窄，但回收率较高，网络问卷回收率低，但调研应答速度快，到达地域广，两种方式相结合可以有效互补。其中长沙地区的企业全部采用纸质问卷实地调研方式，北京大部分企业调研也是采用纸质问卷，是本人在去北京实习期间收集。其余深圳、广州、成都和上海四个城市的企业均采用网络问卷进行调研，本文的网络问卷在 my3q 在线调查网站制作并公布，网络问卷的地址为 <http://www.my3q.com/home2/239/snowdenise/75570.phtml>，由于不是交费会员，问卷有效期只有半年，目前已经过期。网络问卷的发放方式是先把问卷网址发给所委托的各个单位负责人，再由他们发给自己的同事在线填写。

3.2.4 数据统计方法

对于回收的问卷，依据研究内容和检验假设的需要，本研究将运用 SPSS13.0 分析软件对调查数据进行分析，包括描述性统计、量表的信度和效度检验、方差分析、相关分析和回归分析等。

(1) 描述性统计分析

主要通过频数(Frequencies)、均值(Mean)等统计数据来了解被调查样本的结构和分布情况。本文对被调查者的一些主要特征进行了简单的统计，包括性别、年龄、教育程度和项目性质等，以了解样本在这些特征上的分布情况。

(2) 信度分析

信度分析主要是检验所形成的量表在度量相关变量时是否具有稳定性和一致性。具体来说，是指检验量表内部各个题项间相符合的程度以及两次度量的结果前后是否具有一致性。常用的检验信度指标有三个：稳定性(stability)、等值性(equivalence)和内部一致性(internal consistency)。其中内部一致信度是目前较流行且效果较好的信度评判方法，本研究将采用内部一致性指标对量表的信度进行检验。Cronbach's α 系数是内部一致信度最常用的指标。Cronbach's α 系数越大，表示该变量各个题项的相关性越大，即内部一致性程度越高。美国统计学家 Hair 等认为，Cronbach's α 值大于 0.7，则代表问卷具有高信度，0.5 为最低可接受信度水平^[56]。

(3) 效度分析

效度(validity)是指一个测验能够测到该测验所预测的(研究者所设计的)心理或行为特质的程度。效度包括内容效度、效标关联效度、结构效度三种类型,其中最具有代表性的指标是内容效度和结构效度。

内容效度主要用来反映量表内容切合主题的程度,检验的方法主要采用专家判断法。结构效度主要是用来检验量表是否可以真正度量出所要度量的变量,最理想的方法是利用因子分析来考察量表的结构效度^[57]。

(4) 方差分析

数据的基本分析主要是采用一般线性模型(General Linear Model, GLM)进行多元方差分析(MANCOVA)和一元方差分析(ANCOVA),或进行 T 检验分析等方法以了解项目成员个体差异在自我约束问题以及对工作绩效的影响上是否存在显著性。

由于 T 检验一般只在两个样本之间比较,在实际研究中一旦涉及到比较两组及以上样本差别时,就不能采用 T 检验方法。而 R.A.Fisher 发明的方差分析,可用于两个及两个以上样本均数差别的显著性检验,其基本思想是:通过分析研究中不同变量的变异性对总变异的贡献大小,进而可以确定控制变量对研究结果影响力的大小。

(5) 相关分析

相关是用来描述变量之间关系的测量。相关分析是其他高等统计技术的基础。Pearson 相关适用于两个等距或等比测定的连续变量,其相关指标是 Pearson 系数 r 。本研究利用 Pearson 相关,对分配公平、行为动机公平、自我约束问题、项目成员工作绩效进行了两两相关分析,探讨相互之间的相关程度。

(6) 回归分析

本文将利用回归分析方法探讨公平和自我约束问题对项目成员工作绩效的影响是否显著,并依据标准化回归系数对比各因素的影响重要程度。回归分析的几个主要衡量指标有:

调整后 R^2 系数(R^2),用来测定线性回归的拟合程度。 R^2 越接近 1,表明回归直线的拟合程度越好;反之, R^2 越接近于 0,则表明回归直线的拟合程度就越差,一般 R^2 大于 0.5 为宜。

F 检验,用来进行线性回归方程的显著性检验,F 值越大,说明自变量造成的因变量的变动远远大于随机因素对因变量造成的影响。

标准化回归系数(Beta),当所有的变量标准化后,可以用来比较它们对应的自变量对因变量的影响程度。

第4章 实证研究

4.1 问卷收集及描述性统计分析

本文研究问卷调查采用有条件的简单随机抽样方法进行，样本数据全部来源于问卷调查。随机抽样的条件问卷的填写对象均为知识型项目成员。出于以下几点考虑，本研究的问卷调查采用人工调查与网络调查相结合的方式进行：1.人工发放及回收问卷的方式，工作量大，样本数量有限，涵盖面窄，但回收率较高；2.网络调查受众多客观因素的影响，回收率不能得到有效保证，但网络调查成本低，问卷发放量大，应答速度快，到达地域广，可以有效地弥补人工发放问卷费时、费力的缺点。

本次问卷调查数据获取时间为2008年7月1日至2008年9月30日，共三个月。主要以北京、深圳、广州、长沙、成都、上海6个城市的参与过知识型项目的员工为对象进行了抽样调查，共发放问卷270份，其中网络问卷120份，回收84份，回收率70%，有效问卷76份，有效问卷回收率为63.3%，纸质问卷150份，回收问卷132份，回收率为88%，实际有效问卷121份，有效问卷回收率为80.7%，最终获得实际有效问卷197份，有效问卷回收率为72.9%。有关被调查者的详细信息见表4.1所示。

表 4.1 被试样本情况表(n=197)

人口统计学变量	类别	人数	所占比例
性别	男	116	58.88%
	女	81	41.12%
年龄	25岁及以下	84	42.64%
	26-34岁	75	38.07%
	35岁及以上	38	19.29%
文化程度	大专及以下	31	15.74%
	大学本科	111	56.34%
	硕士及以上	57	28.93%
项目类型	科学研究	51	25.89%
	产品开发	79	40.1%
其他	咨询	45	22.84%
	其他	22	11.17%

4.2 量表信度检验

信度分析主要是检验量表在度量相关变量时是否具有稳定性和一致性。尽管本研究所采用的量表主要是借鉴了国内外比较成熟的量表，已经具有很高的内容

效度，但由于本研究对所借鉴的量表进行了相应的修改，且很有可能受中国文化差异的影响，因此有必要对本研究采用的量表的信度和效度进行检验。常用的检验信度指标有三个：稳定性(stability)、等值性(equivalence)和内部一致性(internal consistency)。本研究采用内部一致性这一指标对量表的信度进行检验。内部一致性的估计方法有很多，常以Cronbach's α 系数来估计。此系数是由Cronbach在1951年提出的，也是目前行为与社会科学研究最常使用的信度，分别针对量表部分进行信度分析。 α 系数越大，表示该变量各个题项的相关性越大，即内部一致性程度越高。依据Nunnally于1978年、Churchill和Peter于1984年所建议的信度标准，即Cronbach's α 系数在0.6以上则为可以接受的信度，0.7以上为较高的信度，大于0.8则表示信度非常好，如果低于0.6，则应考虑重新修订量表。

本文所使用的拖延量表由英文原版翻译和修订而来。初始版本是Lay(1986)编制的一般拖延量表。该量表着重从行为方面测量拖延，5点评分，1代表非常符合，5代表一点儿也不符合。该量表经常被引用，具有良好的信度和效度，本文中GP量表的Cronbach's α 系数为0.811，表明该量表具有较好的内部一致性信度。

公平量表中关于分配公平的问项共6题，此分量表的Cronbach's α 系数等于0.873，已达社会科学量表信度的可接受范围。关于程序公平的问项共9题，此分量表的Cronbach's α 系数等于0.897，已达社会科学量表信度的可接受范围。关于互动公平的问项共5题，此分量表的Cronbach's α 系数等于0.825，已达社会科学量表信度的可接受范围。本研究中整份公平量表的Cronbach's α 系数等于0.893，具有非常好的内部一致性信度，见表4.2。

表 4.2 公平量表信度分析

	Cronbach's α 值
分配公平分量表	0.873
程序公平分量表	0.897
互动公平分量表	0.825
公平总量表	0.893

工作绩效量表信度分析见表4.3。

表 4.3 工作绩效量表信度分析

	Cronbach's α 值
任务绩效分量表	0.831
周边绩效分量表	0.896
工作绩效总量表	0.916

工作绩效量表中关于项目成员任务绩效的问项共4题，此分量表的Cronbach's

α 系数等于 0.831, 已达社会科学量表信度的可接受范围。关于项目成员周边绩效的问项共 6 题, 此分量表的 Cronbach's α 系数等于 0.896, 已达社会科学量表信度的可接受范围。本研究中整份项目成员工作绩效量表的 Cronbach's α 系数等于 0.916, 已达社会科学量表的可接受范围, 具有非常好的内部一致性信度。

4.3 量表效度检验

效度即有效性, 它是指测量工具或手段能够准确测出所需测量的事物的程度。量表的效度是指一个量表在测量某项指标时所具有的准确程度。本研究问卷的效度检验, 主要从内容效度及结构效度两方面来进行。

(1) 内容效度

本研究问卷中各量表的题目设计与来源均是依据相关文献研究, 参照过去学者编制的已经发展成熟的量表、构面与指标。而且问卷填答方式以李克特的五点名目尺度的填答方式进行, 使被调查者直接针对答案点选即可, 缩短答题时思考时间, 以减少填答者的负担并增加答案可靠性, 因此本研究问卷具有相当的内容效度。

(2) 结构效度

本研究中的结构效度利用因子分析来检验。因子分析是多元统计分析技术的一个分支, 其主要目的是浓缩数据。它通过研究总多变量之间的内部依赖关系, 探求观测数据中的基本结构, 并用少数几个假想变量来表示基本的数据结构, 这些假想变量即为因子。因子分析中用于评价结构效度的主要指标有累积方差贡献率、因子载荷量和变量共同度等。重点从以下两个方面来检验量表的结构效度: 第一, 公共因子应与设计时假设量表的几个重要主题一致, 且公共因子的累计方差贡献率至少达到 40%; 第二, 每个问题条目都应在其中一个公共因子上有较高载荷量 (大于 0.4), 而对其它公共因子的载荷量较低^[58]。

构造因子变量的方法主要采取两种: 一是根据特征值的大小确定, 一般取大于 1 的特征值; 二是根据因子的累计方差贡献率来确定, 一般方差的累计贡献率应在 80% 以上。为使因子变量更具有可解释性, 可以通过因子矩阵的旋转来进行, 旋转的方法有正交旋转、斜交旋转、方差极大法旋转等。本文以主成份分析法萃取特征值大于 1 的因子, 采用最常用的方差极大法旋转, 将绝对值 0.5 设为最低的显著因子载荷量 (factor loading), 并且该因子载荷量和其他因子载荷量间必须大于 0.3 的差异^[59], 并对各变量进行因子分析后将所萃取的因子、载荷量、特征值以及累计方差贡献率等进行整理列表。

在因子分析前, 要先进行 Bartlett 球体检验及 KMO 样本测度, 以检验各问项之间是否具有相关性。只有当这个相关性较高时, 才适合做因子分析。通过 KMO 值判断数据是否适合做因子分析的一般标准如下: 当 KMO 值达到 0.90 以上时, 非常

适合做因子分析；当KMO值达在0.80-0.90之间时，很适合做因子分析；当KMO值达在0.70-0.80之间时，比较适合做因子分析；当KMO值达在0.60-0.70之间时，不太适合做因子分析；当KMO值在0.50-0.60之间时，做因子分析很勉强；当KMO值小于0.5时则不适合做因子分析。

对拖延量表的题项进行KMO测试，KMO值为0.814，Bartlett值为797.372，达到显著，适合进行因子分析。采用主成分分析法对GP量表进行探索性因素分析，并进行方差最大正交旋转，以特征值大于1作为因子提取标准，共析出一个因子，其累计解释方差为56.879%。该结果验证了量表结构的合理性。表4.4列出了因子分析结果。

表 4.4 进度拖延量表各维度因子分析

因子名称	操作指标	旋转后因子载荷量	特征值	累计方差贡献率
进度拖延	GP8	0.767	6.229	56.879%
	GP11	0.751		
	GP10	0.699		
	GP13	0.699		
	GP9	0.695		
	GP12	0.681		
	GP6	0.678		
	GP2	0.674		
	GP4	0.665		
	GP5	0.628		
	GP1	0.607		
	GP7	0.54		
	GP3	0.518		

对公平量表 3 个维度下的题项进行 KMO 测试，KMO 值为 0.872，Bartlett 值为 687.341，达到显著水平，适合进行因子分析。表 4.5 列出了因子分析结果。

表 4.5 公平量表各维度因子分析

因子名称	操作指标	旋转后因子载荷量	特征值	累计方差贡献率
分配公平	C2	0.734	4.21	23.142%
	C1	0.725		
	C4	0.691		
	C5	0.669		
	C6	0.633		

	C3	0.597		
	C7	0.737		
	C8	0.731		
	C9	0.709		
	C11	0.692		
程序公平	C12	0.676	3.77	45.783%
	C10	0.652		
	C13	0.623		
	C15	0.614		
	C14	0.595		
	C20	0.771		
	C16	0.768		
互动公平	C17	0.703	3.42	61.035%
	C19	0.649		
	C18	0.587		

由表 4.5 的数据结果可以发现，采用主成分分析法对公平量表 20 个题项的数据进行探索性因素分析，并进行方差最大正交旋转，以特征值大于 1 作为因子提取标准，共析出三个因子，得到三个因子分别为分配公平、程序公平和互动公平，符合三维度结构，三个维度的累计解释变异量达到 61.035%，说明公平量表因子结构清晰，具有较好的解释能力。

表 4.6 工作绩效量表各维度因子分析

因子名称	操作指标	旋转后因子载荷量	特征值	累计方差贡献率
任务绩效	Y1	0.792	4.398	43.979%
	Y2	0.765		
	Y4	0.73		
	Y3	0.625		
	Y5	0.772		
	Y8	0.77		
周边绩效	Y9	0.758	3.699	67.201%
	Y6	0.677		
	Y10	0.579		
	Y7	0.552		

对工作绩效量表 2 个维度下的题项进行 KMO 测试，KMO 值为 0.793，接近

0.8, Bartlett 值为 731.552, 达到显著水平, 适合进行因子分析, 表 4.6 列出了因子分析结果。

由表 4.6 可以发现, 采用主成分分析法对工作绩效量表 10 个题项的数据进行探索性因素分析, 并进行方差最大正交旋转, 以特征值大于 1 作为因子提取标准, 共析出两个因子, 得到两个因子分别为任务绩效、周边绩效, 符合二维度结构, 两个维度的累计解释变异量达到 67.201%, 说明工作绩效量表因子结构清晰, 具有较好的解释能力。

4.4 背景变量的影响分析

个体背景变量(包括年龄、性别、教育水平等)会对很多变量构成影响。为了探究各个维度在人口统计变量上的差异, 本文运用方差分析来揭示背景变量对知识型项目成员自我约束问题以及进而对工作绩效的影响差异, 以了解知识型项目成员个体差异在其自我约束问题的影响上是否存在显著性。根据研究需要, 本文选取研究问卷中所确定的年龄、性别、学历等三个背景变量, 并且将它们作为自变量, 将自我约束问题以及工作绩效分别作为因变量, 运用方差分析方法, 来确定背景变量对它们的影响。

4.4.1 年龄的影响

对于不同年龄的知识型项目成员, 统计结果发现, 随着年龄的增长, 知识型项目成员的自我约束能力提高, 拖延程度降低, 35 岁及以上年龄段得分平均值最低, 不同年龄项目成员进度拖延存在显著性差异($P < 0.05$)。这可能是因为随着年龄的增长, 项目成员认知水平提高, 越来越意识到自己的拖延行为和拖延带来的危害, 自我约束能力提高, 因此会采取一些措施来减少他们的拖延行为。

从表 4.7 的得分平均值可以看出, 随着年龄的增长, 项目成员的工作绩效、任务绩效、周边绩效都是提高的, 但工作绩效及其各维度在年龄段之间的差异并不显著($P > 0.05$)。

表 4.7 年龄的影响分析

	25 岁及以下		26-34 岁		35 岁及以上		F 值	Sig.
	平均值	标准差	平均值	标准差	平均值	标准差		
进度拖延	2.79	0.55	2.45	0.58	2.15	0.57	4.58	0.013
工作绩效	3.55	0.61	3.70	0.63	3.76	0.69	0.600	0.552
任务绩效	3.48	0.68	3.63	0.67	3.94	0.66	0.943	0.394
周边绩效	3.55	0.61	3.70	0.63	3.76	0.67	0.483	0.619

4.4.2 性别的影响

性别属于二分变量, 采取独立样本 t 检验方法分析检验拖延行为在性别方面是

否存在差异,结果如表 4.8 所示。从得分平均值可以看出,不同性别的知识型项目成员的拖延程度基本相同,没有显著差异($P>0.05$),说明男性和女性在自我约束能力方面没有显著差异。在工作绩效方面,从得分均值来看,男性与女性没有差异,但男性的任务绩效比女性高,而女性的周边绩效得分比男性高,但不同性别知识型项目成员的任务绩效和周边绩效均不存在显著差异($P>0.05$)。

表 4.8 性别的影响分析

	男		女		t 值	Sig.
	平均值	标准差	平均值	标准差		
进度拖延	2.63	0.59	2.62	0.63	0.090	0.762
工作绩效	3.62	0.66	3.62	0.61	0.036	0.617
任务绩效	3.58	0.73	3.51	0.70	0.347	0.921
周边绩效	3.66	0.70	3.72	0.73	-0.292	0.944

4.4.3 文化程度的影响

从表 4.9 中的得分平均值的总体分布来看,项目成员学历为硕士及以上学历的自我约束能力最强,拖延程度最低,但学历对自我约束问题的影响不存在显著差异($P>0.05$)。

表 4.9 学历的影响分析

	大专及以下		本科		硕士及以上		F 值	Sig.
	平均值	标准差	平均值	标准差	平均值	标准差		
进度拖延	2.42	0.69	2.65	0.56	2.70	0.63	0.821	0.444
工作绩效	3.70	0.73	3.58	0.71	3.81	0.74	3.193	0.041
任务绩效	3.63	0.62	3.52	0.65	3.92	0.65	5.420	0.039
周边绩效	3.76	0.61	3.65	0.67	3.70	0.71	4.703	0.048

不同文化程度知识型项目成员工作绩效存在显著差异($P<0.05$),就任务绩效来看,硕士及以上最高,其次大专及以下,本科相对最低。本文的理解是,硕士及以上由于专业技术能力相对较高,任务绩效自然相对较高。大专及以下由于文化程度相对较低,其职业期望相对较低,因此职业满足感相对较高,工作比较努力,在任务绩效上有可能超过本科生。这一点从周边绩效的均值上得到了证实,大专及以下相对其他各组而言在周边绩效上的均值是最高的。

4.4.4 项目类型的影响

从表 4.10 的得分平均值可以看出,对于不同的项目类型,做咨询类的知识型项目成员在自我约束能力上表现最差,拖延程度最严重,得分值最高,但不同项目类型对项目成员进度拖延的影响不存在显著差异($P>0.05$)。

对于不同的项目类型,从得分平均值可以看出,做产品开发类的知识型项目

成员在工作绩效、任务绩效和周边绩效上表现最好，得分值最高，但不同项目类型下项目成员的工作绩效不存在显著差异($P>0.05$)，见表 4.10。

表 4.10 项目类型影响分析

	科学研究		产品开发		咨询		其他		F 值	Sig.
	平均值	标准差	平均值	标准差	平均值	标准差	平均值	标准差		
进度拖延	2.47	0.63	2.66	0.53	2.85	0.64	2.51	0.70	1.157	0.332
工作绩效	3.48	0.79	3.74	0.57	3.48	0.74	3.61	0.50	0.851	0.471
任务绩效	3.27	0.89	3.73	0.63	3.48	0.69	3.55	0.69	1.663	0.183
周边绩效	3.69	0.88	3.74	0.62	3.49	0.83	3.67	0.52	0.399	0.754

4.5 相关分析

表 4.11 各变量间的相关矩阵(n=197)

	进度拖延	分配公平	程序公平	互动公平	任务绩效	周边绩效
进度拖延	1					
分配公平	-0.225	1				
程序公平	-0.305**	0.379**	1			
互动公平	-0.131	0.276*	0.798**	1		
任务绩效	-0.429**	0.253*	0.398**	0.318**	1	
周边绩效	-0.431**	0.236*	0.576**	0.442**	0.633**	1

**在显著水平为 0.01 时（双侧），相关显著。*在显著水平为 0.05 时（双侧），相关显著。

相关分析是对两个变量之间的相关程度进行计算。在计算相关系数时，只需要掌握两个变量的观测数据，并不考虑其他相关变量对这两个变量可能产生的影响。相关系数的大小，表示关联性的强度。积差相关的值介于+1 与-1 之间，两个变量的积差相关系数越接近 1，则表示两个变量间的关联强度越强，相反的越接近 0，表示两个变量间的关联强度越弱。为了研究各变量之间的关系，也为后续的研究做准备，本文进行了变量间的相关分析。各变量间的相关矩阵如表 4.11 所示。

从相关分析表可以看出，各个变量之间都存在相关性。除进度拖延和分配公平、互动公平之间的相关系数较低外，其余变量之间的相关都非常显著($P<0.01$)。

4.6 回归分析

相关性分析证明各个变量之间有正向关系的存在，但无法说明其中的因果关系。因此，本研究进行回归分析，对研究假设进行验证，来研究各个变量之间的因果关系。

4.6.1 进度拖延对工作绩效及其各维度的影响

以进度拖延作为自变量，知识型项目成员工作绩效作为因变量，进行回归分析，结果如表 4.12 所示。

表 4.12 进度拖延对工作绩效及其各维度的回归分析

		工作绩效	任务绩效	周边绩效
未标准化系数	β 的估计值	-0.512	-0.518	-0.505
	标准误差	0.110	0.127	0.123
标准化系数	Beta 分配	-0.475	-0.429	-0.431
F 值		21.618	16.655	16.852
R^2		0.226	0.184	0.185
t 值		-4.650	-4.081	-4.105
显著性水平		0.000	0.000	0.000

从表 4.12 的回归分析结果可以看出，进度拖延对工作绩效整体的回归，F 值为 21.618，进度拖延可以解释工作绩效 22.6% 的变异量，回归系数为 -0.475，对应的 T 检验 P 值均小于 0.001，说明进度拖延对工作绩效有负向显著影响。进度拖延与工作绩效的两个维度的回归系数分别为 -0.429，-0.431。 β 值的大小说明了预测力的强弱。由此可以看出，进度拖延对任务绩效的预测力比其对周边绩效的预测力更强一些。假设 H_2 得到检验。

4.6.2 公平各维度对工作绩效的影响

利用多元线性回归分析方法理清公平三个维度与项目成员工作绩效的关系，可以得出各维度对工作绩效的影响是正向还是负向影响及其影响的显著程度，并且根据标准化回归系数的可比性可以得出各维度对工作绩效的影响重要程度。

本文以知识型项目成员工作绩效作为因变 y ，以公平三个维度分配公平、程序公平和互动公平作为自变量 (x_1-x_3)，进行多元线性回归分析。具体分析结果见表 4.13。

由表 4.13 分析结果可以看出，调整后的判定系数 $R^2=0.573$ ，说明拟合优度较好，相伴概率 $P=0.000<0.001$ ，且回归系数与 0 有显著差别，说明回归方程有意义。公平各维度对工作绩效的回归，公平的 3 个维度对工作绩效呈显著正向影响，其中程序公平对工作绩效的解释力最强 ($\beta=0.641$ ， $t=3.586$ ， $p<0.001$)，其次为分配

公平 ($\beta=0.097, t=1.282, p<0.017$), 最后为互动公平 ($\beta=0.093, t=1.184, p<0.021$)。综上判断, 假设 H_{3-1} 、 H_{3-2} 、 H_{3-3} 公平三个维度分配公平、程序公平和互动公平对项目成员的工作绩效产生正向显著影响。

表 4.13 公平各维度与工作绩效的多元回归分析

	回归系数 β	t 值	p 值
分配公平	0.097	1.282	0.017
程序公平	0.641	3.586	0.001
互动公平	0.093	1.184	0.021
	$R^2=0.591$		
回归方程的拟合优度	调整的 $R^2=0.573$		
和整体显著性	F 统计量=21.761		
	p 值=0.000		

4.6.3 公平对工作绩效及其各维度的影响

以公平整体作为自变量, 知识型项目成员工作绩效作为因变量, 进行回归分析, 结果如表 4.14 所示。

表 4.14 公平对工作绩效及其各维度的回归分析

		工作绩效	任务绩效	周边绩效
未标准化系数	β 的估计值	0.552	0.486	0.618
	标准误差	0.108	0.129	0.116
标准化系数	Beta 分配	0.511	0.400	0.525
	F 值	26.152	14.134	28.138
	R^2	0.261	0.160	0.275
	t 值	5.114	3.759	5.305
	显著性水平	0.000	0.000	0.000

从表 4.14 可以看出, 公平对工作绩效整体的回归, F 值为 26.152, 公平可以解释工作绩效 26.1% 的变异量, 回归系数为 0.511, 对应的 T 检验 P 值均小于 0.001, 说明公平对工作绩效有正向显著影响。公平与工作绩效的两个维度的回归系数分别为 0.400, 0.525。 β 值的大小说明了预测力的强弱。由此可以看出, 公平对周边绩效的预测力比其对任务绩效的预测力更强一些。假设 H_3 得到检验。

4.7 假设检验结果

依据知识型项目成员背景变量影响分析以及各变量间相关分析与回归分析的结论, 我们对本文所提出的研究假设进行检验。

标准化回归系数 Beta 数值为正数，表明该自变量对因变量有正向影响，反之则表示该因素有负向影响。Beta 数值所对应的相伴概率 P 值小于 0.05 则表明该因素的影响为显著影响，且 P 值越小，影响越显著。检验的结果如表 4.15 所示。

表 4.15 研究假设的验证

研究假设		检验结果
	H_1 : 个人背景变量对项目成员进度拖延有显著影响	部分支持
	H_{1-1} : 年龄对项目成员进度拖延有显著影响;	支持
H_1	H_{1-2} : 性别对项目成员进度拖延有显著影响;	拒绝
	H_{1-3} : 文化程度对项目成员进度拖延有显著影响;	拒绝
	H_{1-4} : 项目类型对项目成员进度拖延有显著影响;	拒绝
H_2	进度拖延对项目成员工作绩效有负的显著影响;	支持
	H_3 : 公平对项目成员工作绩效有正的显著影响。	支持
H_3	H_{3-1} : 分配公平对项目成员工作绩效有正的显著影响;	支持
	H_{3-2} : 程序公平对项目成员工作绩效有正的显著影响;	支持
	H_{3-3} : 互动公平对项目成员工作绩效有正的显著影响;	支持

依据表 4.15 中显示的研究假设验证结果表明，本文背景变量假设中假设 H_1 里有 H_{1-2} 、 H_{1-3} 和 H_{1-4} 三项完全不成立，即知识型项目成员个人的性别、文化程度和所参与的项目类型对其个人的进度拖延影响并不显著；假设 H_2 和 H_3 均得到了证实。

结 论

本研究基于知识型项目蓬勃发展，项目成员行为对项目成功作用越来越不容忽视的背景，以知识型项目成员作为本文的研究对象，通过对国内外学者相关理论及其研究成果的梳理并以此为基础，探讨知识型项目成员受有限理性影响出现的进度拖延和公平偏好对工作绩效的影响和关系。

本文通过对有限理性下知识型项目成员出现的进度拖延和公平偏好对工作绩效影响的相关内容进行机理分析与实证研究，得出以下主要结论：

(1) 个人背景变量对知识型项目成员进度拖延以及工作绩效的影响各不相同。对进度拖延影响差异较为显著的背景变量有年龄，年龄越大，进度拖延能力越强，拖延程度越低；而对工作绩效影响差异较为显著的背景变量有文化程度，硕士及以上工作绩效最高，其次是大专及以下和本科。

(2) 本文各个变量之间都存在显著相关性。除进度拖延和分配公平、互动公平之间的相关系数较低外，其余各变量之间的相关都非常显著($P < 0.01$)。其中进度拖延与程序公平、任务绩效、周边绩效显著负相关，其余各变量间显著正相关。也就是说进度拖延能力越强，任务绩效和周边绩效越高。而团队公平度越高，任务绩效和周边绩效越高。

(3) 通过回归分析发现，自变量进度拖延对因变量工作绩效及其两个维度任务绩效和周边绩效有显著预测力。在工作绩效的两个维度—任务绩效和周边绩效二者中，进度拖延对任务绩效的预测力更强一些。

(4) 自变量团队公平对因变量工作绩效及其两个维度任务绩效和周边绩效有显著预测力。在工作绩效的两个维度—任务绩效和周边绩效二者中，团队公平对周边绩效的预测力更强一些。

基于从行为经济学有限理性视角对知识型项目成员工作绩效的实证研究，本文提出以下几点政策建议：

(1) 知识型项目成员应不断加强自身的学习修炼。研究结论中指出，对知识型项目成员工作绩效影响较为显著的背景变量是文化程度。随着文化程度的增长，个体的认知水平也不断提高，是可以经过自身努力得到提升的。由得分均值可以看出，拥有硕士及以上学历的知识型项目成员工作绩效最高。因此，知识型项目成员应不断加强自身的学习修炼，提高自身认知水平，才能不断提升工作绩效。

(2) 本文研究结果表明项目成员进度拖延对工作绩效有显著影响。为了缓解这一问题，可以从以下几方面着手，首先，帮助项目成员了解自身认知缺陷。项目成员一再拖延工作，除了自我约束问题，还因为项目成员对于自身自我约束问题缺乏认识。虽然自我约束问题可能是一种普遍性的个体特性，但其对自身这一

问题的认知偏差则是可以得到改善的,研究结论中指出,对知识型项目成员进度拖延影响差异较为显著的背景变量是年龄,年龄在35岁及以上的项目成员进度拖延程度最轻,这是因为随着年龄的增长个体的认知水平慢慢提升。本文案例中的成熟型成员,其自我约束问题仍然存在,但是由于对于这一问题有足够清醒的认识,成熟型成员有效地控制了项目进度拖延。所以,纠正项目成员对于自我约束问题的认知偏差是改善他们拖延行为的有效方法。其次,压缩幼稚型成员的工作进度表,给予其较少的机动时间,将这些机动时间留给项目经理掌握,分配给整个项目,也可以使幼稚型成员的拖延行为得到改善。最后,增加拖延成本,当拖延工作的成本足够大时幼稚型成员就不会拖延工作。使拖延工作的即刻效用降低也可以避免幼稚型成员的拖延行为。

(3) 研究结果表明公平对项目成员工作绩效有显著影响。项目经理如果要激发项目成员表现出更高水平的工作绩效,一定要重视项目成员的公平偏好,保障团队公平。鉴于程序公平对项目成员工作绩效的正向影响程度最大,只有让项目成员切实感受到项目经理在决策过程中对他们的尊重,才能提高他们对项目团队的信任感,从而表现出更好的工作绩效,应首先重视提升项目成员的程序公平感,即项目经理要给予团队成员更多的关心,坚持以人为本,加强与项目成员的沟通交流,要关心团队成员的成长和发展,重视团队成员的主体性和参与性,并在制定与团队成员相关的决策时做出合理的解释,充分考虑团队成员自身的特点。此外,分配公平和互动公平对于项目成员工作绩效也有显著正向影响,因此可以通过调整组织人力资源管理制度和加强企业文化建设来提高项目成员的团队公平感。

本研究本着科学、准确的原则进行理论推导与实证研究,但是由于本人能力及时间的限制,还存在许多不足和尚需探讨的问题,主要表现在以下几个方面:

(1) 问卷的主观性。本研究采用问卷调查法,虽然在实际的调查中力求符合科学的原则。但被调查者根据其主观认知来填答问卷,这种回答很可能受被调查者自身情感因素和实际环境等因素的干扰。这就导致问卷调查的主观性。比如工作绩效量表的测量项目,采用的是自评的方式,被试者在填写时会受到自我称许性的影响,自我评价偏高。

(2) 研究范围可能存在的局限性。本研究集中讨论的是知识型项目成员有限理性行为对工作绩效的影响,主要选取了进度拖延和公平偏好两个方面,不排除还可能其他因素有重要影响而本研究没有考虑。

(3) 研究样本的局限性。虽然本研究中问卷调查抽样城市具有较高的代表性,但调查抽样主要依据本人以及单位负责人的个人关系资源进行,这就可能会导致抽样的片面性。

针对本文的研究局限和研究中的进一步思考,未来的相关方面的研究可以从

以下几个方面展开：

(1) 行为经济学中以有限理性假设为基础，提出的理论还有很多，未成一个体系，本文仅选取了两个主要的理论，其它理论是否可以用于分析知识型项目成员的有限理性行为，值得进一步研究。

(2) 本文对知识型项目成员工作绩效的测量采取的是自评方式，如果能采用自评与他评相结合的方式对其进行测量，将使研究结果更精确。

(3) 针对研究结论如何提出具体的、可操作性的措施来提高知识型项目成员的工作绩效。任何学术研究的最终目的都是为能够服务于实践，本文也不例外，因此在本文研究基础上怎样给出具体的、可操作性的措施来提高知识型项目成员的工作绩效是很有实际意义的。

参 考 文 献

- [1] Faruk Gul, Wolfgang Pesendorfer. Self-control, revealed preference and consumption choice. *Review of Economic Dynamics*, 2004(7): 243-264
- [2] 任斌. 知识型项目及其过程模型研究: [湖南大学硕士学位论文]. 长沙: 湖南大学工商管理学院, 2006, 19-20
- [3] Jim Highsmith, Alistair Cockburn. Agile Software Development: The Business of Innovation. *IEEE Computer*, 2001, 34(9): 120-122
- [4] 勒帕日. 美国自由主义经济学. 北京: 北京大学出版社, 1985, 24
- [5] 西蒙. 管理行为. 北京: 北京经济学院出版社, 1998, 87-95
- [6] 胡荣. 社会经济地位与网络资源. *社会学研究*, 2003(1), 121-127
- [7] 诺斯. 经济史中的结构与变迁. 上海: 上海三联书店, 1994
- [8] 丹尼尔·卡尼曼, 弗农·史密斯. 行为经济学和实验经济学的基础. 张燕晖. *国外社会科学*. 2003(1), 79-83
- [9] David Laibson. Life-cycle consumption and hyperbolic discount functions. *European Economics Review*, 1998(48): 861-871
- [10] 陈伟民, 桑标. 儿童自我控制研究述评. *心理科学进展*, 2002, 10(1), 65-70
- [11] Hoch S, Loewenstein G. Time-inconsistent preferences and consumers selfcontrol. *Journal of Consumer Research*, 1991(17): 492-507
- [12] Laibson D. Hyperbolic discounting and golden eggs. *Quarterly Journal of Economics*, 1997, 112: 443-477
- [13] O'Donoghue Ted, Rabin Matthew. Doing it now or later. *American Economic Review*, 1999, 89(1): 103-124
- [14] Strotz Robert H. Myopia and inconsistency in dynamic utility maximization. *Review of Economic Studies*, 1956, 23(3): 165-244
- [15] Loewenstein G. Out of control: visceral influence on behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 1996, 65: 272-292
- [16] Gruber Jonathan, Koszegi Botond. Is addiction rational? Theory and evidence. *Quarterly Journal of Economics*, 2001, 116(4): 1261-1303
- [17] Kocherlakota Narayana R. Looking for evidence of time-inconsistent preferences in asset market data. *Quarterly Review*, 2001, 25(3): 13-21
- [18] Della Vigna S, Malmendier U. Overestimating self-control: evidence from the health club industry. *Mimeo*, 2002(2): 353-402
- [19] Della Vigna S, Paserman M D. Job search and impatience. *Journal of Labor*

Economics, 2005, 23: 527-588

- [20] 龚六堂. 贴现因子、偏好和行为经济学. 财经问题研究, 2004, 249(8): 3-9
- [21] Camerer C F, Thaler R H. Ultimatums, dictators and manners. *Journal of Economic Perspectives*, 1995, 9(2): 209-219
- [22] Forsythe R, Horowitz J L, Savin N E. Fairness in simple bargaining games. *Games and Economic Behavior*, 1994(6): 347-369
- [23] Febr E, Kirchsteiger G, Riedi A. Does fairness prevent market clearing? An experimental investigation. *Quarterly Journal of Economic*, 1993, 108(2): 437-759
- [24] Berg J, Dickhaut J, McCabe K. Trust, reciprocity and social history. *Games and Economic Behavior*, 1995(10): 122-142
- [25] Hoffman, Elizabeth, Kevin MccCabe, Vernon Smith. Behavioral foundations of reciprocity: experimental economics and evolutionary psychology. *Economic Inquiry*, 1998(36): 335-371
- [26] Camerer, Lisa A. Raising the stakes in the ultimatum game: experimental evidence from Indonesia. *Economic Inquiry*, 1999, 37(1): 47-59
- [27] Charness G, M Rabin. Understanding social preferences with simple tests. *Quarterly Journal of Economics*, 2002(91): 151-172
- [28] Bolton, Gary E, Ockenfels, Axel. A theory of equity, reciprocity and competition. *American Economic Review*, 2000(100): 166-193
- [29] Rabin Matthew. Incorporating fairness into game theory and economics. *American Economic Review*, 1993, 83(5): 1281-1302.
- [30] Geanakoplos, John, Pearce, David, Stacchetti, Ennio. Psychological games and sequential rationality. *Games and Economic Behavior*, 1989(1): 60-79
- [31] Dufwenberg, Martin, Kirchsteiger Georg. A theory of sequential reciprocity. *Tilburg University Working Paper*, 1998, 55-79
- [32] Falk, Armin, Fischbacher Urs. A theory of reciprocity. *University of Zurich Working Paper*, 1999, 233-257
- [33] Samuelson, Paul A. Alt truism as a problem involving group versus individual selection in economics and biology. *American Economics Review*. 1993(83): 143-148
- [34] Sen, Amartya. Moral codes and economic success. *Edward Eldar Press*, 1995, 276-279
- [35] Agell, Jonas, Per Lundborg. Theories of pay and unemployment: survey evidence from Swedish manufacturing firms. *Scandinavian Journal of Economics*. 1995

- (97): 295-307
- [36] Bewley, Truman. Why not cut pay. *European Economics Review*, 1998(2):459-490
- [37] Clark, Andrew E, Andrew J Oswald. Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 1996(1): 359-381
- [38] Fehr E, K Schmidt. A theory of fairness, competition, and cooperation. *Quarterly Journal of Economics*, 1999, 114: 769-816
- [39] Robert Dur, Amihai Glazer. Optimal contracts when a worker envies his boss. CESifo Working Paper Series, 2004(9): 153-157
- [40] Florian Englmaier, Achim Wambach. Optimal incentive contracts under inequity aversion. IZA Discussion Paper, 2005(9): 206-211
- [41] 王辉, 李晓轩, 罗胜强. 任务绩效与情境绩效二因素绩效模型的验证. *中国管理科学*, 2003, 11(4): 79-84
- [42] Smith C A, Organ D W, J P Near. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 1983, 68(4): 653-663
- [43] Kerzner Harold. 项目管理计划进度和控制的系统方法. 杨爱华. 北京: 电子工业出版社, 2002, 248-271, 249-273
- [44] Goldratt. 关键链: 突破项目管理的瓶颈. 北京: 电子工业出版社, 2006, 92-100
- [45] 王家远, 申立银, 郝晓冬. 公共建设项目工期延误风险研究. *深圳大学学报理工版*, 2006, 23(4): 303-308
- [46] 汤蒂莲, 胡鹏, 卢引军. 市政工程工期延误原因分析及思考. *现代经济*, 2007, 6(9): 43-44
- [47] 蒙茜, 郑涌. 拖延研究述评. *西南师范大学学报(人文社会科学版)*, 2006, 32(4): 9-12
- [48] 叶德珠. 基于时间偏好不一致的信用卡利率结构设计. *数量经济技术经济研究*, 2004(8): 134-142
- [49] Jeong-Yoo Kim. Hyperbolic discounting and the repeated self-control problem. *Journal of Economic Psychology*, 2006, 27(3): 344-359
- [50] 罗宾斯. 组织行为学. 中国人民大学出版社, 2005
- [51] Leventhal G. S, Karuza J, Fry W R. Beyond fairness: A theory of allocation preference. New York: Springer-Verlag, 1980, 167-218
- [52] DwerF. Robert, Channel-Member Satisfaction: Laboratory Insights. *Journal of Retailing*, 1980, 56(2): 45-65
- [53] 罗伯特·F·德威利斯. 量表编制理论于应用. 魏勇刚, 龙长权, 宋武. 重庆: 重庆大学出版社, 2004, 66-107

- [54] 韩翼, 廖建桥. 组织成员绩效结构理论研究述评. 管理科学学报, 2006, 9(2): 86-94
- [55] 陈志霞. 知识员工组织支持感对工作绩效和离职倾向的影响: [华中科技大学博士学位论文]. 武汉: 华中科技大学管理学院, 2006, 81
- [56] Hair Joseph F Jr, Rolph E Anderson, Ronald L Tatham, William C Black. Multivariate Data Analysis, 5th ed, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1998, 118
- [57] 林清山. 心理与教育统计学. 台湾: 东华书局出版, 1997, 23-25
- [58] 余建英, 何旭宏. 数据统计分析与 SPSS 应用. 北京: 人民邮电出版社, 2003, 117-125
- [59] 薛微. SPSS 统计分析方法及应用. 北京: 电子工业出版社, 2004, 251-253

致 谢

两年多的研究生学习在此即将告一段落。在本文完稿之际，开题的困惑、撰写的迷茫、焦灼及执著，种种感受都在此刻涌上心头。三年来，湖南大学工商管理学院培养了我，有太多的人需要向他们道一声感谢！

首先，要特别感谢我的导师单汨源教授。在湖南大学攻读硕士学位期间，他不仅在学术上给予我悉心的指导，更传授了我们很多有关待人接物的做人哲学和生活上的关心帮助。在论文写作期间，从论文选题、资料查找、论文结构制定、调研到最终定稿，每一步都渗透了他的心血。他深厚的学术功底，严谨的治学态度，对学术的永无止境的探索精神，对学生永不疲倦的悉心教导，深深地教育和激励着我，让我一生受益不尽。师恩似海，终生不忘！

同时还要感谢三年来传授我多方面知识，同样给予我学习上许多关心帮助的湖南大学工商管理学院的各位老师。研究生学习期间，是他们给了我许多教益和帮助。本文的完成离不开他们的指导和支持，在此一并对所有师长致以我深深的谢意！

还要感谢梯队的各位师兄师姐、师弟师妹以及吴炜炜、黄婧、唐胜辉、江黎明和张冠群等同学，不论是在学业还是生活上，他们都给予了我很多的帮助，本文的完成离不开他们的帮助和支持。感谢室友郭艳梅、欧阳亮、黄雪及2006级全体同学，他们让我感受到集体的温暖和快乐。

最后，感谢我的父母和家人，为了我的学业，他们奉献和牺牲了很多，他们将永远是我前进的动力，正是他们的支持和鼓励让我走到了今天，并将不断前进！

彭丹旎
2009年4月

附录 A 攻读学位期间所发表的学术论文目录

- [1] 单汨源, 彭丹旒. 基于时间偏好不一致的项目进度管理研究. 科技管理研究, 2009 年第 6 期

附录 B 研究问卷

尊敬的先生/女士：

您好！

非常感谢您百忙之中抽出时间填写这份问卷！本问卷采用不记名方式填答，所得到的信息将用于湖南大学工商管理学院硕士学位论文的撰写过程，您所提供的信息对此次学术研究的过程和结果具有重要的意义。本次调查所获资料仅供整体分析和理论课题研究之用，决不会进行个别处理和用于任何商业途径，请您放心回答，真诚感谢您的支持与合作！

湖南大学工商管理学院

2008年5月

您是否以项目成员的身份参与过知识型项目，如果是，请填写以下问卷

一、个人基本资料：(请在所选项上划√)

- 1) 性别： A 男 B 女
- 2) 年龄： A 25岁及以下 B 26-34岁 C 35岁及以上
- 3) 文化程度： A 大专及以下 B 本科 C 硕士及以上
- 4) 您所参与的项目为： A 科学研究 B 产品开发 C 咨询 D 其他(请注明) _____

以下问题中，1-5表示您的同意程度，1完全不同意，2比较不同意，3难以判断，4比较同意，5完全同意，随着数字的增大，同意程度增强，请在在相应的数字上画“√”。

二、本部分旨在了解您的自我约束情况(单选)

- | | | | | | |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. 我经常发现自己在做几天前就应该要做的事情..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. 我在要交任务之前才完成它..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. 读完借阅的书籍之后，不管是否到期，我都会立即归还给图书馆... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. 早晨到了起床时间，我总是马上就起来..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. 信写完后，我可能会放几天才寄出..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. 我总是迅速回电话..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. 即使是非常简单、容易完成的工作，我也很少会在几天内做..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. 我总是推迟必须要做的工作..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. 在为最后期限做准备时，我经常浪费时间做其他事情..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. 我通常在工作任务布置之后很快开始做它..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. 我通常提前完成任务..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. 我通常会完成一天内计划好的所有事情..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. 我经常说“明天再做”..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

三、本部分旨在了解您所在项目团队的公平情况。(单选)

1. 就我的工作量而言, 公司给我的薪资是公平合理的.....	1	2	3	4	5
2. 就我所承担的工作责任而言, 公司给我的薪资是公平合理的.....	1	2	3	4	5
3. 与其它同事的工作表现相比, 我的薪资报酬是公平合理的.....	1	2	3	4	5
4. 与相同工作或职务的同事相比, 我的薪资报酬是公平合理的.....	1	2	3	4	5
5. 我认为分配结果能够反映我对公司所做的贡献.....	1	2	3	4	5
6. 我认为公司对于表现特殊贡献的员工, 给予的奖励是公平合理的...1	2	3	4	5	
7. 我认为项目经理会本着公平的原则来制定工作决策.....	1	2	3	4	5
8. 我认为项目经理在制定工作决策前, 会充分考虑全体项目成员的需要和意见.....	1	2	3	4	5
9. 我认为项目经理在制定工作决策时, 会去收集准确且完整的信息...1	2	3	4	5	
10. 项目成员可以对项目经理所制定的工作决策提出疑问或表达不同意见.....	1	2	3	4	5
11. 对于项目成员关于项目经理所做出决策的相关疑问, 项目经理会进行清楚的解释并提供一些相关信息.....	1	2	3	4	5
12. 公司方面所做的决策均能被全体员工所接受.....	1	2	3	4	5
13. 项目经理能与我坦诚交流.....	1	2	3	4	5
14. 项目经理会以尽量公平的方式来处理与工作有关的决策.....	1	2	3	4	5
15. 项目经理在评估我的绩效表现时, 会收集、依据正确的信息.....	1	2	3	4	5
16. 当公司决策与我的工作相关时, 项目经理会考虑我的个人需求	1	2	3	4	5
17. 当决策的制定与我的工作有关时, 项目经理会和我讨论该决策的用意.....	1	2	3	4	5
18. 当决策的制定与我的工作有关时, 项目经理会以真诚的态度与我商量.....	1	2	3	4	5
19. 当决策的制定与我的工作有关时, 项目经理会向我提供合理的解释	1	2	3	4	5
20. 当公司方面产生对我不利的决策时, 项目经理会为我做适当辩护...1	2	3	4	5	

四、本部分旨在了解您最近所参与项目的工作绩效。(单选)

1. 我能够准确地完成自己的工作目标.....	1	2	3	4	5
2. 我总是在规定的时间内完成工作任务.....	1	2	3	4	5
3. 我的工作质量保持了很高的水准.....	1	2	3	4	5
4. 我的平均工作效率相当高.....	1	2	3	4	5
5. 我只谈论那些对同事或团队有益的事情.....	1	2	3	4	5
6. 在团队里, 我公平地对待他人.....	1	2	3	4	5
7. 在团队里, 我主动地帮助他人.....	1	2	3	4	5
8. 我有时利用休息时间工作以保证任务按时完成.....	1	2	3	4	5

9. 我对工作格外努力.....1 2 3 4 5
10. 我通常主动热情地解决困难的工作.....1 2 3 4 5

问卷到此全部结束，请检查是否有漏答之处。再次感谢您的热心支持！

附录 C 调研企业名单

地区	编号	企业名称
	1	中国数码集团
北京	2	网御神州科技(北京)有限公司
	3	中国电子信息产业发展研究院
	4	北京悠视互动科技有限公司
深圳	5	深圳华为技术有限公司
	6	中兴通讯股份有限公司
	7	金蝶国际软件集团有限公司
长沙	8	湖南省建筑设计院
	9	中大畅想管理咨询有限公司
	10	长沙中联重工科技发展股份有限公司
	11	湖南丰汇银佳科技有限公司
成都	12	中南大学中国城市竞争力研究所
	13	湖南省信托投资有限责任公司
	14	成都市风景园林规划设计院
广州	15	华为成都研究所
	16	广东申菱空调设备有限公司
	17	广州中国科学院工业技术研究院
	18	广州立白企业集团有限公司
上海	19	药明康德新药开发有限公司
	20	SBTI 中美六西格玛管理咨询有限公司
	21	上海企达企业管理咨询有限公司