

凯利的共变理论 (covariation theory)

共变理论由美国社会心理学家凯利 Harold H.Kelley 于 1967 年发表的《社会心理学的归因理论》一书中提出。

它是对海德内外两类归因的发展，把人的行为的发生归因于行为者(本人)、行为对象(人或物)、行为产生的背景或情境等三种原因所致。但就某一特定事件判断归因是否合理还要依据三方面的信息，即独特性、一贯性、一致性。

1、特殊性或区分性 (distinctiveness: similarity in different situations): 被观察者是否对同类其它刺激做出相同的反应? 例如，教师甲在一个特定的情境下只批评了 A，而没有批评其他学生，那么，这个行为就是区别性高的。

2、一贯性 (consistency: similarity over time): 在不同时间点、不同情境中，同一行为人面对同一刺激的反应是否相同? 如果在其他的时间和情境下也有同样的行为，那么一贯性高，否则一贯性低。例如，教师甲总是批评学生 A，还是只有今天批评 A 了。

3、一致性 (consensus: similarity with others): 不同人在面对相同刺激时，行为反应是否与被观察的人行为一样? 例如，所有的教师都批评学生 A，教师甲也批评了学生 A。那么这一行为就是一致性高的。

凯利认为这三个方面信息构成一个**协变(covariation)的立体框架**，根据上述三方面的信息与协变，可以将人的行为归因于行动者、客观刺激物或情境。如果一名员工完成目前工作的水平，与其他类似的工作相同，即低区分性，而在这项工作中其他员工的水平总是和他的水平十分不同(或低或高)，即低一致性，并且他的这一工作绩效无论何时都是稳定的，即高一贯性，则他的管理者或其他任何人在判断他的工作时，都会认为他自己对这一绩效负有主要责任(内部归因)。

韦纳的三维理论 (Three Dimensional theory)

美国心理学家伯纳德·韦纳(B.Weiner,1974)认为，人们对行为成败原因的分析可归纳为以下六个原因：

1. **能力**，根据自己评估个人对该项工作是否胜任；
2. **努力**，个人反省检讨在工作过程中曾否尽力而为；
3. **任务难度**，凭个人经验判定该项任务的困难程度；
4. **运气**，个人自认为此次各种成败是否与运气有关；
5. **身心状态**，工作过程中个人当时身体及心情状况是否影响工作成效；
6. **其他因素**，个人自觉此次成败因素中，除上述五项外，尚有何其他事关人与事的影响因素(如别人帮助或评分不公等)。

以上六项因素作为一般人对成败归因的解释或类别，韦纳按各因素的性质，分别纳入以下三个向度之内：

1、控制点 (因素源 locus of control): 指当事人自认影响其成败因素的来源，是以个人条件(内控)，抑或来自外在环境(外控)。在此一向度上，**能力、努力及身心状况**三项属于**内控**，其他各项则属于**外控**。

2、稳定性 (stability): 指当事人自认影响其成败的因素，在性质上是否稳定，是否在类似情境下具有一致性。在此一向度上，六因素中**能力与工作难度**两项是不致随情境改变的是**比较稳定的**。其他各项则均为不稳定者。

3、可控性 (controllability): 指当事人自认影响其成败的因素，在性质上是否能否由个人意

愿所决定。在此一向度上，六因素中只有努力一项是可以凭个人意愿控制的，其他各项均非个人所能为力。三维度与六因素的结合见下表：

	稳定性		内/外在性		可控性	
	稳定	不稳定	内在	外在	可控	不可控
能力高低	+		+			+
努力程度		+	+		+	
任务难度	+			+		+
运气好坏		+		+		+
身心状况		+	+			+
外界环境		+		+		+

韦纳等人认为，我们对成功和失败的解释会对以后的行为产生重大的影响。如果把考试失败归因为缺乏能力，那么以后的考试还会期望失败；如果把考试失败归因为运气不佳，那么以后的考试就不大可能期望失败。这两种不同的归因会对生活产生重大的影响。

韦纳的归因理论的主要论点：

- 1、人的个性差异和成败经验等影响着他的归因。
- 2、人对前次成就的归因将会影响到他对下一次成就行为的期望、情绪和努力程度等。
- 3、个人的期望、情绪和努力程度对成就行为有很大的影响。