

# 不同胜任力水平下大学生自谦归因对他人评价的影响

毛江华<sup>1</sup> 魏 炜<sup>2</sup> 廖建桥<sup>3</sup> 景珍思<sup>3</sup>

(1. 中南财经政法大学工商管理学院, 武汉 430073; 2. 北京大学汇丰商学院, 深圳 518055;  
3. 华中科技大学管理学院, 武汉 430074)

**摘 要:** 从人际吸引力和胜任力评价两个维度探讨大学生自谦归因对他人评价的影响。以 120 名大学生为样本, 采用 2\*2 的组间情景实验设计, 让被试观测情景材料中不同胜任力水平个体的自谦归因后作出评价, 研究发现, 不同胜任力水平下大学生自谦归因对人际吸引力和胜任力评价上存在交互效应, 当材料中大学生胜任力水平高时, 自谦归因能提高大学生的人际吸引力。然而, 当材料中大学生胜任力水平低时, 自谦归因不仅不能提高人际吸引力, 反而减少了他人对大学生的胜任力评价。

**关键词:** 自谦归因; 人际吸引力; 胜任力评价

**分类号:** B844

## 1 前言

归因指的是个体对自己和他人的行为作出解释推论的过程 (McCabe & Dutton, 1993)。归因普遍存在于人们的日常生活中, 不同的归因风格和方式不仅会影响个体自我的发展 (Cheng & Furnham, 2001; Welbourne, Eggerth, Hartley, Andrew, & Sanchez, 2007), 也会对社会交往产生影响 (Bond, Leung, & Wan, 1982; Mezulis, Abramson, Hyde, & Hankin, 2004)。现有对于归因风格的研究主要将个体的归因方式分为两种: 自利归因 (self-serving attribution) 和自谦归因 (self-effacing attribution)。自利归因, 也称自我强化归因 (self-enhancement attribution) 指的是个体倾向于将成功归功于内部因素, 而将失败归因为外部因素。与之相对的, 自谦归因的个体更多的将成功归功于外部因素, 而将失败归因于内部因素 (刘肖岑, 桑标, 张文新, 2007)。

以往研究发现, 个体不同的归因方式会对个体的行为和人际关系产生影响。例如, 袁莉敏和张日昇 (2007) 通过对大学生的研究发现, 归因方式与乐观和生活满意度显著相关。在对人际关系的影响方面, 张野和李其维 (2010) 发现将学业成功归因为努力的初中生有更好的师生关系, 同时, 对成功做双重归因的学生具有更好的人际关系。刘肖岑等人 (2007) 对大学生的研究发现, 大学生对自谦归因的评价要优于对自利归因的评价, 并且大学生更喜欢

与自谦归因的搭档交往。可以看出, 相比于自利归因的个体, 自谦归因的个体不仅在自我监控、理性决策, 还在他人评价和吸引力等方面具有较大优势 (Hareli & Weiner, 2000)。

尽管自谦归因对人际吸引和人际关系维护的积极影响得到了部分验证, 但这些研究仍存在以下两个局限。首先, 缺乏对归因个体自身特征的考虑。尽管自谦归因对人际吸引具有积极的效应, 但不同的个体在自谦归因时可能出现不一致的结果。例如, Bond 等人 (1982) 指出, 个体的胜任力水平可能会影响自谦归因个体的人际关系效果。其次, 在考察个体归因方式对他人评价的影响效应时指标比较单一。现有对自谦归因的研究大多关注个体自谦对人际吸引力 (如对个体的喜欢程度) 的影响 (刘肖岑, 桑标, 张文新, 2007; 张野, 李其维, 2010; 陈丽, 邹泓, 刘艳, 2011)。根据社会互动理论, 个体对互动对象的社会认知除了人际维度 (反映个体的人际吸引力) 之外, 还有胜任力评价维度 (反映个体的智力、效能等) (Rosenberg & Sedlak, 1972; Fiske, Cuddy, & Glick, 2007)。然而, 目前很少有实证研究将人际吸引力和胜任力评价两个维度作为独立的结果变量来考察自谦归因的影响效应。因此, 理论上有必要从多个评价指标对不同特征个体归因方式的影响效应进行研究。

同时, 实践方面也推动研究进一步探究个体自谦归因的影响效应。在我国, 由于受到传统儒家文

通讯作者: 魏炜, E-mail: weiwei@phbs.pku.edu.cn

化“克己复礼”的影响,自谦归因被作为一种符合社会规范的归因方式得到人们的推崇(苗元江,梁小玲,2012)。然而,进入二十一世纪,随着市场竞争激烈化程度的提升,有关个体是否仍然需要自谦的观点出现了争议。一方面,部分学者认为我们应该继承谦虚的优良传统,通过自谦归因来维护人际和谐和社会稳定(陈丽,邹泓,刘艳,2011)。另一方面,也有学者认为自谦归因代表的是一种软弱或信心不足,个体自谦归因会导致其在激烈的竞争中处于不利地位。例如,Owens等人(2013)指出,由于谦虚的个体将成功归功于外部因素,不夸大自己的成就,因此在组织中可能难以被上级识别,进而导致晋升等机会的减少。此外,Bond等人(1982)的研究也指出,不同于自谦归因在中国对人际关系的积极影响,在美国,个体的胜任力是预测他人喜爱的最佳因素。随着中西方文化的融合,传统与现代的观点在自谦归因上可能出现差异,因此研究有必要对个体自谦的有效性进行更为细致的分析和探讨。

鉴于此,本研究在前人的基础上,旨在解决自谦归因的两个问题。第一,本研究结合归因个体自身的实际胜任力水平,探究不同胜任力水平下自谦归因对他人的影响效应。第二,采用人际吸引力和胜任力评价两个指标对自谦归因的影响效应进行更加全面的探究。尽管自谦归因对人际吸引力的正向影响得到了广泛支持,但自谦归因对胜任力评价的影响并不稳定。同时,尽管个体的实际胜任力对他人的胜任力评价和人际吸引力具有一定的预测作用(Emerson,1976;Auld & Case,1997),但社会信息加工理论指出个体会对他人的其他线索进行加工而进行综合评价(Chen,Takeuchi,&Shum,2013),因此,不同胜任力水平下个体自谦归因是否能对人际吸引力和胜任力评价产生一致的效果仍值得进一步探究。我们提出以下假设:(1)个体自谦归因与人际吸引力显著正相关;(2)个体实际胜任力与他人胜任力评价显著正相关;(3)个体实际胜任力和自谦归因会交互影响对他人的吸引力和他人对个体的胜任力评价。具体的,相对于实际胜任力低的个体而言,具有高水平胜任力的个体自谦归因有更高的人际吸引力,其原因在于高水平胜任力个体的高自谦归因缓解了对他人的压力和威胁(胡金生,黄希庭,2009)。相对于实际胜任力高的个体而言,具有低水平胜任力的个体自谦归因有更低的胜任力评价,其原因在于低水平胜任力个体的高自谦归因无法通过补偿性的自我提升来修复观察者的印象

(Baumeister & Jones,1978)。本研究以中国大学生为被试,采用情景实验的方式,通过让大学生观察情景材料中不同胜任力水平下个体不同程度的自谦归因,之后让大学生对材料中的个体进行人际吸引力和胜任力评价,从而考察不同胜任力水平下自谦归因对人际吸引力和他人胜任力评价的影响。

## 2 研究方法

### 2.1 实验设计与范式

采用2(实际胜任力:高、低)×2(自谦归因水平:高、低)的组间实验设计。被试观察情景材料中个体A的测试过程,其测试结果为高胜任力或低胜任力,个体A对其测试结果进行低自谦归因或高自谦归因。每种情境均有大致相同数量的被试参与,形成一个双因素的实验设计,包含高低水平的胜任力和高低水平的自谦归因。被试根据情境材料中个体A的表现,对个体A的人际吸引力和胜任力评价进行打分。

### 2.2 被试

以某大学124名大学生作为被试,其中17名学生由于没有完成测试,其结果被剔除,剩余有效被试107名。有效样本的平均年龄为19.3岁,其中男生49人,女生58人。不同情境下的有效样本数分布如下:高实际胜任力高自谦归因组31人(男生占45%),高实际胜任力低自谦归因组28人(男生占46%),低实际胜任力高自谦归因组24人(男生占50%),低实际胜任力低自谦归因组24人(男生占46%)。

### 2.3 材料

大学生胜任力操控:本文在实验设计时主要借鉴了Bond等人(1982)的实验方法,他们在研究中国人自谦的影响效应时,首先让被试观看录像,然后要求被试评价录像中人物的胜任力和人物对结果的归因方式。其中,对胜任力的操控是通过让被试做一项填词测试,现场反馈其得分为5分,而告知录像中参与相同实验的人物得分分别为2分(高胜任力)和9分(低胜任力)。因此,录像中人物的胜任力实际上既表现在得分的绝对值上,也表现在与被试测试成绩的相对值上。

本文考虑为了唤起被试对情景材料中个体胜任力的感知,在Bond等人(1982)研究的基础上做出了以下调整:①情景材料中的个体A的胜任力是四次间隔测试的平均分,设置为2.5分(低胜任力)和8.5分(高胜任力),目的是说明个体A的测试结果

不是偶然因素造成的,是稳定的;②在被试的测试结果反馈上,通过预实验挑选了难度较大和难度较小的两套智力测试题,让被试感知不同测试题的难度,从而凸显情境材料中个体 A 的实际胜任力;③在实验任务上采用智力测试题,因为智力测试是个体的一项核心特质,是会被看重的品质,目的是让被试充分融入情境。

**自谦归因水平操控:** 本文对自谦归因的操控是通过材料中实验员反馈个体 A 的平均智力测试得分时,个体 A 对测试结果的自我描述实现的。操纵自谦归因水平高时,大学生将测试得分高的结果归因于外在因素,将测试得分低的结果归因于内在因素,如“我觉得我的智力水平可能并不是很突出,只是这次运气比较好而已,正好题目都是我会做的。如果再有机会做类似测试的话,可能就没有这么好的运气了”或者“我觉得我已经尽力了,我可能本身就不太擅长这类数学和逻辑思维类的问题。如果再有机会做类似测试的话,我也很难预测自己的得分”。操纵自谦归因水平低时,大学生将测试得分高的结果归因于内在因素,将测试得分低的结果归因于外在因素,如“我的智力水平是高于平均水平的,而且我解决数学和逻辑思考类问题的能力也很不错。所以再有机会做类似测试的话,我觉得获得高分也是我意料之中的”或者“我觉得以我的智力水平不至于得分这么低,一定是我今天状态不太好,刚刚做题的时候也有些紧张,所以没有发挥好。如果再有机会做类似测试的话,我觉得我肯定会获得一个比较高的分数”。

**人际吸引力测量:** 采用三个题项分别让被试评

价对情境材料中个体 A 的喜欢程度、未来交往意愿、对沟通的满意度(Kim, Kim, & Kam, 2003),使用七点制,得分越高表示个体的人际吸引力越高。该量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.86。

**胜任力评价测量:** 本文对胜任力的测量直接采用被试对情境材料中个体 A 未来做类似智力测试题目的得分预测。

## 2.4 程序

预实验过程对两套智力测试题进行难度测量。选取 20 位大学生随机分为两组,一组 10 人完成难度较小的智力测试试卷,另一组 10 人完成难度较大的智力测试试卷。结果表明难度较小的智力测试试卷平均得分 8 分(总分 10 分),难度较大的智力测试试卷平均得分 2 分(总分 10 分),表明两套智力测试题在难度上具有区分性。

正式实验要求被试在 10 分钟内独立完成一套包含 10 个题目(每题 1 分)的智力测试试卷。实验员现场对被试的成绩进行打分,并将操控的虚假结果反馈给被试(5 分),让被试对试卷的难易程度有初步的判断,从而进一步凸显情境材料中个体 A 的实际胜任力。被试阅读情境材料,情境材料中描述了个体 A 有间隔的进行 4 次与被试所做题目难易相当的同类型智力测试并获得平均成绩的反馈(2.5 分或 8.5 分)。之后材料中个体 A 对其智力测试成绩进行归因描述和未来成绩预测。随后,请被试填写问卷,内容包括对情境材料中个体 A 的人际吸引力评价、对个体 A 未来做类似一套智力测试的得分预测以及对个体 A 的自谦程度评价。本研究的完整实验流程见图 1。

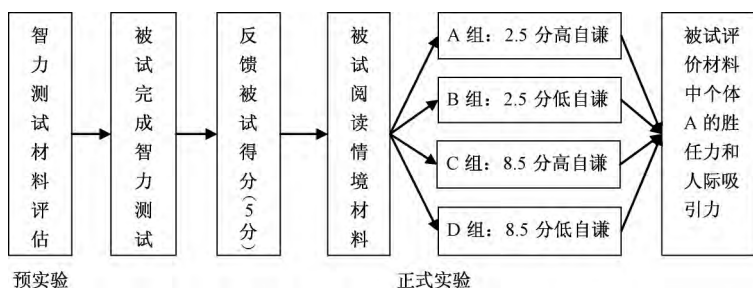


图 1 实验程序

## 3 结果与分析

### 3.1 实验操控的检查

用独立样本 T 检验考察个体 A 在高/低胜任力情境下,被试对个体 A 不同程度自谦归因的差异。在个体 A 高胜任力情况下,被试对个体的低水平自

谦归因( $M = 2.64, SD = 1.03$ )和高水平自谦归因( $M = 5.36, SD = 1.08$ )具有显著的差异( $t = 9.21, p < 0.001$ )。在个体 A 低胜任力情况下,被试对个体的低水平自谦归因( $M = 3.13, SD = 1.36$ )和高水平自谦归因( $M = 4.46, SD = 1.32$ )具有显著的差异( $t = 2.75, p < 0.001$ )。因此,对

自谦归因的操控成功。

### 3.2 个体实际胜任力和自谦归因对人际吸引力的影响

考虑到本研究中自谦归因和实际胜任力都是操控得到的分类变量,根据温忠麟,侯杰泰,马什赫伯特(2003)提出的交互效应分析方法,本文对采用多因素被试间方差分析的一般线性模型进行检验。以个体胜任力和自谦归因水平作为自变量,以人际吸引力作为因变量,进行2(实际胜任力低、实际胜任力高)×2(低水平自谦归因、高水平自谦归因)的方差分析。被试评价的情境材料中个体的人际吸引力的平均值和标准差如表1所示。

表1 观察者评价的个体人际吸引力的平均值和标准差( $M \pm SD$ )

	实际胜任力低	实际胜任力高	综合
低水平自谦归因	3.68 ± 0.94	3.60 ± 1.23	3.63 ± 1.10
高水平自谦归因	3.69 ± 1.29	5.00 ± 1.13	4.43 ± 1.36

方差分析的结果显示,实际胜任力对人际吸引力的主效应显著, $F(1,103) = 7.37, p < 0.01$ ,自谦归因对人际吸引力的主效应显著, $F(1,103) = 9.96, p < 0.01$ 。自谦归因与个体胜任力的交互对人际吸引力的作用显著, $F(1,103) = 9.58, p < 0.01$ 。进一步的简单斜率分析结果显示,当个体实际胜任力高时,自谦归因对人际吸引力的正向影响显著, $F(1,106) = 21.34, p < 0.001$ ;而当个体实际胜任力低时,自谦归因对人际吸引力的影响不显著, $F(1,106) = 0.00, p > 0.05$ 。自谦归因与实际胜任力对人际吸引力的交互作用图如下图2所示。

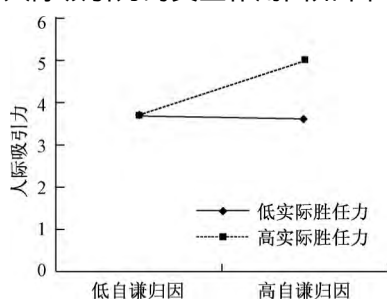


图2 自谦归因与实际胜任力对他人人际吸引力的影响

### 3.3 个体实际胜任力与自谦归因对胜任力评价的影响

以个体实际胜任力和自谦归因水平作为自变量,以他人胜任力评价作为因变量,进行2(胜任力低、胜任力高)×2(低水平自谦归因、高水平自谦归因)的方差分析。被试评价的情境材料中个体的胜

任力评价的平均值和标准差如表2所示。

表2 观察者对个体的胜任力评价的平均值和标准差( $M \pm SD$ )

	低水平自谦归因	高水平自谦归因	综合
实际胜任力低	5.58 ± 1.79	4.33 ± 1.49	4.96 ± 1.75
实际胜任力高	7.25 ± 1.62	7.74 ± 1.24	7.51 ± 1.44

方差分析的结果显示,实际胜任力对他人胜任力评价的主效应显著, $F(1,103) = 72.35, p < 0.001$ ,自谦归因对他人胜任力评价的主效应不显著, $F(1,103) = 1.61, p > 0.05$ 。自谦归因与个体实际胜任力对他人胜任力评价的交互作用显著, $F(1,103) = 8.52, p < 0.01$ 。进一步的简单斜率分析结果显示,当个体实际胜任力高时,自谦归因对胜任力评价的影响不显著, $F(1,106) = 1.37, p > 0.05$ ;而当个体实际胜任力低时,自谦归因对胜任力评价的负向影响显著, $F(1,106) = 4.73, p < 0.05$ 。自谦归因与实际胜任力对胜任力评价的交互作用图如下图3所示。

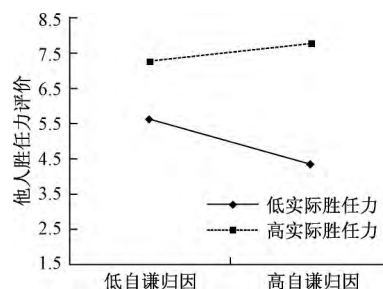


图3 自谦归因与实际胜任力对他人胜任力评价的影响

## 4 讨论

### 4.1 大学生实际胜任力和自谦归因对人际吸引力的影响

本研究发现大学生自谦归因对人际吸引力有显著正向影响,验证假设1。这一结论与以往自谦归因的研究结果相一致(刘肖岑,桑标,张文新,2007;张野,李其维,2010;陈丽,邹泓,刘艳,2011)。同时,本研究还发现胜任力与人际吸引力之间具有显著的正相关关系。在胜任力与人际关系方面,30年前Bond等人(1982)对中国人的研究发现胜任力并不影响人际吸引力。这一差异性的研究结果可能暗示出中国的人际交往模式正在发生变化,个体能力对人际吸引力的影响逐渐增强。其他研究也暗示出类似的结论,例如,徐江等人(2015)发现尽管中国人的互依型自我构建占主导地位,但是个体的独立型

自我构建正在不断提高。随着全球化和市场经济背景下对个体胜任力的关注,中国人在独立型自我构建上的提高可能使得中国传统以情感性关系为主的人际关系模式(杨国枢,2004)逐渐向工具性关系模式转变。事实上,早在 20 世纪末就有学者指出,中国个体人际间的工具性关系正在增加,而情感性人际关系则处于下降趋势(Ho & Chiu,1994)。

本研究还发现实际胜任力调节自谦归因对人际吸引力的影响。当大学生实际胜任力高时,自谦归因能提高人际吸引力。而当大学生实际胜任力低时,自谦归因对人际吸引力的影响并不显著,验证假设 3。胡金生和黄希庭(2009)指出,个体通过自谦可以缓解对他人的压力,维持人际和谐。然而,只有实际胜任力较高的人才会在绩效、成绩等方面给予他人压力,因此,实际胜任力高的个体通过自谦归因可以减少交往对象的压力从而促进双方关系的提升。同时,本研究也发现,当个体实际胜任力低时,自谦归因与人际吸引力的关系并不显著。由此可见,尽管现有研究揭示了自谦归因与人际吸引力之间的直接效应,但这种关系在不同的个体身上会产生差异。本研究的结论进一步丰富了自谦归因与人际吸引力关系的研究成果。

#### 4.2 大学生实际胜任力和自谦归因对胜任力评价的影响

本研究发现,实际胜任力与他人胜任力评价正相关,验证假设 2,这与之前的研究结果相一致(Fiske, Cuddy, & Glick, 2007)。同时,本研究还发现,自谦归因对他人胜任力评价的影响不显著。这表明,尽管自谦归因能有效提升人际吸引力,但却不能影响他人对自己的胜任力评价。这一结论将丰富自谦归因的研究结果,帮我们从更多方面审视自谦归因的有效性。此外,本研究发现,实际胜任力与自谦归因在他人胜任力评价上存在交互作用,验证假设 3。当大学生实际胜任力低时,自谦归因降低了他人对自己的胜任力评价。这与西方的研究结果相同,表明大学生绩效结果不好时自谦归因反而损害了他人对自己的胜任力评价。出现这种情况的原因可能存在两种解释:一种解释是实际胜任力低时自谦归因失去了对自身形象补偿性自我提升的机会(Baumeister & Jones, 1978)。基于补偿性自我提升理论,将失败归因于外部因素,强调的是失败的偶然性,可以表达出个体对自身胜任力的信心,从而能引起观察者对个体未来表现的期待,提高对个体的胜任力评价(Schneider, 1969)。另一种解释是实际胜

任力低的个体自谦归因可能被他人感知为一种符合社会规范的行为。Jones 等人(1961)指出,符合社会规范的行为并不能为个体的特征提供任何信息。因此,个体的自谦归因并不能改变他人对个体的胜任力评价。

本研究还发现,当大学生实际胜任力高时,自谦归因对他人的胜任力评价影响不显著,这一研究结果与以往结论存在差异。我国学者胡金生和黄希庭(2006)对传统典籍中的自谦进行分析,总结了传统自谦的三个动机:和合、远耻和隐显。其中,“隐显”体现了一种以退为进之道,即通过自谦引起“启发式的社会比较”,启发对方奉承性回应(Yoshida, Kojo, & Kaku, 1982)。以往学者也指出,中国传统自谦的“启发式社会比较”功能能使自己的行为符合社会规范、显示礼貌,并能带来积极的效应(Spencer-Oatey & Ng, 2002)。例如, Han(2011)指出成功者的自谦可以引起称赞者对其更强烈的称赞。然而,从本研究的结论可以看出,以往学者提出的中国自谦的“隐显”功能在胜任力评价维度上并没有得到了验证。这一方面可能是由于个体在评价他人胜任力时更多基于客观的指标(例如客观成绩),另一方面可能是由于自谦归因这种符合社会规范的行为所能提供的额外信息较少。

本文的研究也存在一些不足,未来的研究需要加以关注和改善。首先,本文研究的是陌生人之间的社会互动情境,该研究结论能否适用于朋友、同学或有持续互动的团队情境,仍然需要进一步检验。这是由于一方面西方的研究表明,熟悉程度会影响个体的归因方式(Tice, Butler, Muraven, & Stillwell, 1995)。另一方面,在朋友或团队情境中个体的胜任力可能带来同化效应或对比效应,因此可能产生不同的效果。其次,本研究在实验设计时,在操控材料中个体的自谦归因高低时,尽管参照的是之前学者的做法,但部分语句仍涉及到该个体对自己未来测验的预测(例如“如果再有机会做类似测试的话,我觉得我肯定会获得一个比较高的分数”),这一做法有可能干扰被试对材料中个体胜任力的评价,未来的研究需要在实验方面排除这种潜在的影响。此外,尽管本研究在程序上排除了性别可能产生的影响,但性别在人际评价等方面存在差异,因此未来的研究可以进一步探究性别在这个过程中的影响效应。最后,本研究在实验中让大学生做难易程度不同的智力测试题来操控相对胜任力,可能产生社会比较效应影响本文的实验结果。因此,后续的

研究可以在本研究的基础上进行进一步的拓展。

## 5 结论

基于实验研究,本文探讨了大学生自谦归因与实际胜任力对人际吸引力和胜任力评价的交互作用,并得出以下结论。

(1) 大学生自谦归因对人际吸引力具有正向影响。具体而言,大学生的自谦归因程度越高,他人更容易被吸引来建立人际关系。大学生自谦归因对胜任力评价的影响不显著。

(2) 大学生实际胜任力既能使他人产生较高的胜任力评价,也能正向影响对他人的吸引力。

(3) 实际胜任力和自谦归因对人际吸引力和他人胜任力评价具有交互影响。具体而言,当大学生的实际胜任力高时,自谦归因能够促进人际吸引力。而当大学生的实际胜任力低时,自谦归因与人际吸引力之间的关系不显著。当大学生的实际胜任力高时,自谦归因对胜任力评价影响不显著。而当大学生的实际胜任力低时,自谦归因对胜任力评价有显著负向影响。

## 参考文献:

- Auld, C. J. , & Case, A. J. ( 1997) . Social exchange processes in leisure and non-leisure settings: A review and exploratory investigation. *Journal of Leisure Research* , 29( 2) , 183 - 200.
- Baumeister, R. F. , & Jones, E. E. ( 1978) . When self-presentation is constrained by the target's knowledge: Consistency and compensation. *Journal of Personality and Social Psychology* , 36( 6) , 608 - 618.
- Bond, M. H. , Leung, K. , & Wan, K. C. ( 1982) . The social impact of self-effacing attributions: The Chinese case. *The Journal of Social Psychology* , 118( 2) , 157 - 166.
- Chen, Z. , Takeuchi, R. , & Shum, C. ( 2013) . A social information processing perspective of coworker influence on a focal employee. *Organization Science* , 24( 6) , 1618 - 1639.
- Cheng, H. , & Furnham, A. ( 2001) . Attributional style and personality as predictors of happiness and mental health. *Journal of Happiness Studies* , 2( 3) , 307 - 327.
- Emerson, R. M. ( 1976) . Social exchange theory. *Annual Review of Sociology* , 335 - 362.
- Fiske, S. T. , Cuddy, A. J. , & Glick, P. ( 2007) . Universal dimensions of social cognition: warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences* , 11( 2) , 77 - 83.
- Han, K. H. ( 2011) . The self-enhancing function of Chinese modesty: From a perspective of social script. *Asian Journal of Psychology* , 14( 4) , 258 - 268.
- Hareli, S. , & Weiner, B. ( 2000) . Accounts for success as determinants of perceived arrogance and modesty. *Motivation and Emotion* , 24( 3) , 215 - 236.
- Ho, D. Y. F. , & Chiu, C. -Y. ( 1994) . Component ideas of individualism, collectivism, and social organization: An application in the study of Chinese culture. In U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitcibasi, S. -C. Choi, & G. Yoon ( Eds. ) , *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications* ( pp. 137 - 156) . Thousand Oaks, CA: Sage.
- Jones, E. E. , Davis, K. E. , & Gergen, K. J. ( 1961) . Role playing variations and their informational value for person perception. *Journal of Abnormal and Social Psychology* , 63( 2) , 302 - 310.
- Kim, J. , Kim, M. S. , Kam, K. Y. , et al. ( 2003) . Influence of self-construal on the perception of different self-presentation styles in Korea. *Asian Journal of Social Psychology* , 6( 2) , 89 - 101.
- McCabe, D. L. , & Dutton, J. E. ( 1993) . Making sense of the environment: The role of perceived effectiveness. *Human Relations* , 46( 5) , 623 - 643.
- Mezulis, A. H. , Abramson, L. Y. , Hyde, J. S. , & Hankin, B. L. ( 2004) . Is there a universal positivity bias in attributions? A meta-analytic review of individual, developmental, and cultural differences in the self-serving attributional bias. *Psychological Bulletin* , 130( 5) , 711 - 747.
- Owens, B. P. , Johnson, M. D. , & Mitchell, T. R. ( 2013) . Expressed humility in organizations: Implications for performance, teams, and leadership. *Organization Science* , 24( 5) , 1517 - 1538.
- Rosenberg, S. , & Sedlak, A. ( 1972) . Structural representations of implicit personality theory. *Advances in Experimental Social Psychology* , 6 , 235 - 297.
- Schneider, D. J. ( 1969) . Tactical self-presentation after success and failure. *Journal of Personality and Social Psychology* , 13( 3) , 262 - 268.
- Spencer-Oatey, H. , & Ng, P. ( 2002) . Reconsidering Chinese modesty: Hong Kong and mainland Chinese evaluative judgements of compliment responses. *Journal of Asian Pacific Communication* , 11( 2) , 181 - 201.
- Tice, D. M. , Butler, J. L. , Muraven, M. B. , & Stillwell, A. M. ( 1995) . When modesty prevails: differential favor ability of self-presentation to friends and strangers. *Journal of Personality & Social Psychology* , 69( 6) , 1120 - 1138.
- Welbourne, J. L. , Eggerth, D. , Hartley, T. A. , Andrew, M. E. , & Sanchez, F. ( 2007) . Coping strategies in the workplace: Relationships with attributional style and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior* , 70( 2) , 312 - 325.
- Yoshida, T. , Kojo, K. , & Kaku, H. ( 1982) . A study on the development of self-presentation in children. *Japanese Journal of Educational Psychology* , 30( 2) , 120 - 127.
- 陈丽, 邹泓, 刘艳. ( 2011) . 中学生自我提升的特点及其与人际适应的关系. *心理与行为研究* , 9( 3) , 161 - 167.
- 胡金生, 黄希庭. ( 2009) . 自谦: 中国人一种重要的行事风格初探. *心理学报* , 41( 9) , 842 - 852.
- 胡金生, 黄希庭. ( 2006) . 华人社会中的自谦初探. *心理科学* , 29( 6) , 1392 - 1395.
- 刘肖岑, 桑标, 张文新. ( 2007) . 自利和自谦归因影响大学生人际交往的实验研究. *心理科学* , 30( 5) , 1068 - 1072.

- 苗元江,梁小玲. (2012). 谦虚研究述评. *上海教育科研*, (1), 42-45.
- 杨国枢. (2004). 华人自我的理论分析与实证研究: 社会取向与个人取向的观点. *本土心理学研究*, 22(3), 1-80.
- 温忠麟,侯杰泰,马什赫伯特. (2003). 潜变量交互效应分析方法. *心理科学进展*, 11(5), 593-599.
- 徐江,任孝鹏,苏红. (2015). 中国人独立性自我构建和依存性自我构建的代际变迁. *心理学进展*, 5(6), 67-74.
- 袁莉敏,张日昇. (2007). 大学生归因方式,气质性乐观与心理幸福感的关系. *心理发展与教育*, 23(2), 111-115.
- 张野,李其维. (2010). 初中生师生关系,归因方式,成就目标定向与学业成绩的关系. *心理科学*, 33(4), 785-788.

## The Effect of Others' Interpersonal Evaluation toward Undergraduates' Self-Effacing Attribution

MAO Jianghua<sup>1</sup> WEI Wei<sup>2</sup> LIAO Jianqiao<sup>3</sup> JING Zhensi<sup>3</sup>

(1, School of Business Administration, Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan 430073;

2, HSBC Business School, Peking University, Shenzhen 518055; 3, School of Management,

Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430074)

**Abstract:** A 2 (high real competence, low real competence) \* 2 (high self-effacing attribution, low self-effacing attribution) experiment was designed to explore how the interaction between undergraduates' self-effacing attribution and actual competence affect others' evaluation on interpersonal attraction and perceived competence. Data from 120 undergraduate samples indicated that there were significant interaction effects between self-effacing attribution and individual's real competence on observers' perception of interpersonal attraction and competence evaluation. Specifically, when individual's real competence is high, the individual who shows high level of self-effacing attribution has higher interpersonal attraction. When individual's real competence is low, the individual who shows low level of self-effacing attribution gets higher competence evaluation.

**Key words:** self-effacing attribution; interpersonal attraction; competence evaluation