

绩效反馈方式与学生骨干习得性无助关系的研究

涂礼 王新宇 刘霄萌 郭娜
中国民航大学

DOI:10.12238/mef.v4i2.3456

[摘要] 习得性无助是人们经历一系列挫折与失败后,产生的消极心理情感,难以相信自己在今后相似情境中仍具有解决问题与克服困难的能力。学生骨干团队在推动学生工作高效进行方面起着重要作用,学生骨干的心理状态、工作能力和工作效率对学生工作质量与效率产生较大影响。通过对学生骨干的观察、培养与研究,发现习得性无助心理现象在一定程度上影响学生骨干参与学生工作的效率与质量。本次研究利用量表分析、归因分析等方法找出学生骨干产生习得性无助的原因,基于归因理论,提出制定合理绩效考核反馈方式的建议,从而提升学生骨干工作的积极性和效能感。

[关键词] 学生骨干; 习得性无助; 归因理论; 绩效反馈; 消融对策

中图分类号: G64

文献标识码: A

Research on the Relationship between Performance Feedback and the Learned Helplessness of the Backbone Students

Li Tu, Xinyu Wang, Xiaomeng Liu, Na Guo
Civil Aviation University of China

[Abstract] Learned helplessness is the negative psychological emotions that people produce after experiencing a series of setbacks and failures. For example, it is difficult to believe that they will still have the ability to solve problems and overcome difficulties in similar situations in the future. The student backbone team plays an important role in promoting the efficient progress of student work. And their mental state, work ability and work efficiency have a greater impact on the quality and efficiency of student work. Through the observation, training and research of the backbone of students, it is found that the psychological phenomenon of learned helplessness affects the efficiency and quality of them participating in student work to a certain extent. This research uses scale analysis, attribution analysis and other methods to find out the reasons for the learnt helplessness of the backbone of students, and based on the attribution theory, proposes suggestions to formulate reasonable performance evaluation feedback methods, so as to enhance the enthusiasm and effectiveness of the backbone of the students.

[Key words] student backbone; learned helplessness; attribution theory; performance feedback; ablation strategy

1 研究背景

深入观察学生骨干的管理生活,往往能发现在工作中遭受的挫折与失败会对其工作积极性与工作绩效产生负面效应,长此以往学生骨干会表现出害怕失败、自我否定、丧失斗志、悲观绝望的情绪,这会对骨干的特定情景应对能力起到破坏作用,产生认知障碍,严重影响学生工作的效率与效果。基于此现象,本文发现习得性无助相关理论与学生骨干现存问题具有一定重合度。具

有习得性无助心理的学生骨干通常都表现为低自我概念、低自我效能感。自我概念,简单理解就是指自我认同感,自我效能感则指的是对自身能力与水平的认知。为了消融此类消极心理,努力增强骨干的自我概念与自我效能感,应该让学生骨干乐于去获得实现自我价值的成功体验,从而达到一种完美的内在驱动力,即成就动机。因此本文将基于归因理论研究学生骨干习得性无助的影响因素,主要定位于成就动机、自我概念、

自我效能感三个方面,讨论在绩效反馈中消融习得性无助感的对策。

2 研究介绍

2.1 对象

研究主要针对大学中参与管理学生工作的学生骨干,主要从4所高校(中国民航大学、天津大学、天津中医药大学、天津师范大学)中采用整群抽样的方法抽取参与管理工作的本科生作为研究对象,运用问卷调查法收集研究数据,共收回有效问卷207份。

表1 描述性统计&相关性分析 (n=207)

Variable	y	x1	x2	x3	x4	x12	x34	x13	x24	x123	x124	x134	x234
Mean ± Std. (高绩效)	3.063 ± 1.154	3.601 ± .713	3.539 ± .694	3.377 ± .643	3.514 ± .679	3.570 ± .576	3.446 ± .560	3.489 ± .537	3.527 ± .542	3.506 ± .486	3.552 ± .497	3.498 ± .495	3.477 ± .486
Corr. (高绩效)	1.000	0.084	0.012	0.256*	0.296*	0.059	0.326*	0.209*	0.193*	0.159*	0.181*	0.287*	0.256*
Mean ± Std. (低绩效)	3.063 ± 1.154	3.478 ± .676	3.077 ± .786	3.227 ± .687	3.036 ± .855	3.278 ± .611	3.132 ± .644	3.353 ± .553	3.057 ± .578	3.261 ± .513	3.197 ± .517	3.247 ± .537	3.114 ± .516
Corr. (低绩效)	1.000	0.313*	0.161*	0.392*	0.483*	0.276*	0.530*	0.435*	0.470*	0.390*	0.487*	0.555*	0.522*

*代表通过置信度检验, $p=0.05$

2.2 方法

本文立足于伯纳德·韦纳的归因理论,将认知和情感进行成败因果分析,基于归因理论设计量表型调查问卷,确定能力(x_1)、努力(x_2)、环境(x_3)、机会(x_4)为一级基本因子;按控制源归类为内控因子(x_{12})、外源因子(x_{34}),按稳定性归类为稳定因子(x_{13})、不稳定因子(x_{24}),以此作为二级归类因子;通过交叉组合方法,得到内控稳定因子(x_{123})、内控不稳定因子(x_{124})、外源稳定因子(x_{134})、外源不稳定因子(x_{234}),以此作为三级交叉因子。

3 统计学分析

本文主要利用stata15SE统计软件对实验数据进行描述性统计、相关性分析。用y表示无助感得分,分数越高表示无助感越强,用 x_n 表示各归因因子变量得分。在高绩效与低绩效前提下,对各变量进行描述性统计,得到207名研究对象各个变量的平均值、方差;分析各因子 x_n 与无助感得分y的相关性,通过其相关程度反映归因风格对习得性无助心理的影响,同时对相关系数进行置信度检验,如表1。

4 结论

(1)内控归因风格能够削弱习得性无助感。以上研究结果表明,内控类因子与无助得分的相关系数普遍偏低,说明当学生骨干将绩效结果归因于内部可控范围内时能够尽量避免产生习得性无助心理。

(2)成功的绩效体验能有效消融习得性无助感。对比绩效成败两种情形,绩效成功时各因子的相关系数均小于失败情况下对应因子的相关系数,说明高绩效结果能够让骨干获得成功的体验感,提升其自信心,消融习得性无助。

(3)不可避免经历绩效失败时,归因于努力因素的消融效果最佳。在绩效失败的情况下,努力因子的相关系数明显低于其他各因子,说明当学生骨干在参与学生工作时难以避免要经历失败时,将失败结果归因于努力因素可以最大程度削弱失败经历对骨干心理的破坏性。

(4)本文将习得性无助与绩效反馈管理定位于学生骨干这一新对象,将在一定程度上丰富原有理论体系。习得性无助一直作为教育心理学的研究内容,其研究成果已广泛应用于教育领域,但对于有着管理生活的学生骨干来说,习得性无助的研究还有待进一步深入。并且相较于企业管理,学生骨干具备其独有特性,不同的绩效反馈方式对学生骨干习得性无助心理的作用和影响也值得去探究。

5 制定绩效反馈方式的建议

设计恰当的绩效反馈方式,纠正具有习得性无助感骨干的归因定势,降低无助感体验:

(1)引导学生骨干将绩效成果归因于内控性因素。实验分析发现,当学生骨干在工作中将自身的绩效成果归因于外源性因素时,会更容易导致其产生习得性无助心理,而引导学生骨干将绩效成果归因为内控性因素就能有效降低学生骨干的习得性无助感。内控风格的归因会促使学生骨干提升能力、不断努力,当获得绩效成功反馈时又反过来增强自我概念、提高自我效能感,形成良性循环;而获得绩效失败反馈时也会起到激励骨干继续努力的效果。

(2)绩效反馈时适当增强学生骨干的自我概念和自我效能感。绩效失败的情况相较于绩效成功更容易造成学生骨干的习得性无助状态,因此一方面要关注学生骨干自身的能力与工作态度,灵活设定

恰当的绩效任务,减少失败的体验;另一方面在绩效失败的情况下,要积极引导纠正学生骨干的归因定势,鼓励其归因为努力因子等相关系数更低的归因因子,从而从而减少学生骨干的习得性无助感,提高学生骨干团队整体工作水平。

基金项目:

2021年中国民航大学资助科研项目:绩效反馈方式与学生骨干习得性无助关系的研究(编号:IEYCAUC2020117)的研究成果。

[参考文献]

[1]王凤娇,崔林.积极心理学视角下大学生英语学习习得性无助感的对策分析[J].英语广场,2021(03):91-93.

[2]靳蔚云.大学生习得性无助现象的成因及对策分析[J].现代交际,2019(21):153+152.

[3]杜高明.大学生"习得性无助"行为问题的思考[J].乐山师范学院学报,2007(12):137-140.

[4]纪伟,刘丽丽,李影.习得性无助的研究综述[J].吉林省教育学院学报(学科版),2011,27(06):98-99.

[5]朱倩.应用归因理论探析外语学习者的情感因素[J].辽宁教育行政学院学报,2009,26(01):62-64.

[6]徐爽,张乾宁子,吴锐.习得性无助归因方式与学习倦怠的关系[J].中国学校卫生,2018,39(04):612-614.

[7]黄光扬.SCL-90及MMCS在学业受挫大学生中的应用报告[J].中国心理卫生杂志,1997(05):42.

[8]游旭群.关于绩效反馈类型和方式的实验研究[J].心理学报,1991(3):250-257.

作者简介:

涂礼(1999--),女,汉族,湖南省常德人,2018级财务管理专业本科在读。

王新宇(2000--),女,汉族,山东省烟台人,2018级工商管理专业本科在读。

刘霄萌(2001--),女,汉族,内蒙古包头市人,2019级交通运输专业本科在读。

郭娜(1994--),女,汉族,山西省太原人,助教,硕士,研究方向:思想政治教育。