

# 绩效反馈对高校学生干部自我功效的影响

苟朝莉,牟延林

(重庆商学院,重庆 400067)

**摘要:**本研究采用现场实验方法,以高等学校学生干部为研究样本,探讨了绩效反馈中反馈目的、反馈源和反馈信息对高等学校学生干部自我功效的影响。

**关键词:**绩效反馈;360度绩效反馈;自我功效;高校学生干部

**中图分类号:**F642.0

**文献标识码:**A

**文章编号:**1008-5831(2000)02-0100-04

## The Effect of the Performance Feedback on Self-efficacy to the College Student Cadres

GOU Chao-li, MU Yan-lin

(Chongqing Institute of Commerce, Chongqing 400067, China)

**Abstract:** This study takes the college student cadres as the research samples to explore how the purpose, source and information in the performance feedback process effect the self-efficacy of college student cadres by means of on-the-spot experiments.

**Key words:** performance feedback; 360 degree performance feedback; self-efficacy representatives; college student cadre

自我功效(self-efficacy)又称自我效能感,是 Bandura 1977年提出的新概念,指人们对自己实现特定领域行为目标所需能力的信心或信念。Stajkovic等(1998)通过元分析表明自我功效与工作绩效之间具有显著的正相关,Lindsley等(1995)认为自我功效和工作绩效之间的关系是一种螺旋模型关系,即工作绩效影响自我功效,自我功效反过来又影响绩效,交替作用,形成良性或恶性循环。近年来的研究表明:工作绩效反馈对自我功效将产生很大影响,而反馈源、反馈信息性质和反馈目的在绩效反馈中亦起重要作用。

因此,我们以高等学校学生干部为样本,通过实验评价与反馈高校学生干部管理工作、学习和生活,认识绩效反馈对自我功效的现实影响。

### 一、研究方法

#### (一)研究被试

本实验研究的被试是某商学院院团委、院学生会干部以及金融投资、法学、计算机、旅游管理、工商管理、经济贸易、会计学、商务策划八个系的团总支、

学生会干部以及部分班级的班长、团支部书记。共计264人,其中男133人、女131人。

#### (二)实验设计

本实验设计为 $2 \times 2 \times 3$ 的现场实验。因素1为绩效反馈目的,分为发展目的和奖励、提升目的;因素2为反馈来源数量,分为360度绩效反馈源(包括来自上级老师、同级干部同学、下属一般同学三种反馈源)和只有上级老师的反馈源;因素3为反馈信息的性质,包括正面、负面、正负面混合信息三种性质。另外还设置一个控制组。

#### (三)实验材料

本现场实验采用纸笔实验,分为评价材料和反馈材料。以《高等学校学生干部评价表》为评价依据,然后根据不同的评价源对每一位学生干部在《高等学校学生干部评价表》上的评价结果和实验设计要求对每一位学生干部制定绩效反馈表(具体见下面的实验程序)。

#### (四)因变量测量

本研究选取自我功效为因变量,采用 Shere 在

1982年编制的一般自我功效测验方法(即GSE),我国研究者张小林(1999)对该问卷进行了修订,修订后的问卷内部一致性系数为0.75。

#### (五)实验程序

首先,由研究者本人或主管学生工作的教师介绍:本次将对高校学生干部的工作、学习和生活进行一次调查,以便完善学生管理。然后用自我功效量表(GSE问卷)对所有的学生干部被试进行前测,同时要求被试完成《高等学校学生干部评价表》,即完成自评。

其次,对学生干部进行评价,对一部分学生干部采取360度绩效评价方法(参评被试172名),即由该学生干部的上级老师、同级干部同学和下属一般同学来评价,对另一部分学生干部则只由上级老师评价(参评被试92名)。并且一律采用匿名评价方法。所有的评价者均由研究者本人或主管该学生干部的上级或老师随机确定,但评价者必须对该学生干部被试比较了解。

其三,对《高等学校学生干部评价表》的自评、上级老师评价、同级干部同学评价和下属一般同学评价的结果进行分类,对每一个学生干部被试制作一个绩效反馈表,在反馈表中既要区别不同性质的反馈信息,同时又要区分360度评价结果和只有上级老师的评价结果。具体分为三大类:第一大类为比较差的评价,其反馈信息存在两种情况:一是360度负面绩效反馈信息;二是仅有上级老师提供的负面反馈信息;第二大类为比较好的评价;第三大类为好与不好都存在的评价。它们的反馈信息都存在两种情况。在所有反馈材料中用“……较好(得分较高)”表示反馈正面信息;用“……较差(得分较低)”表示反馈负面信息。

其四,将反馈表反馈给每一位学生干部被试(控制组学生干部被试除外)。在反馈前由研究者将反馈表中的一些概念和评价维度向学生干部被试进行解释,并将反馈结果发给每一位学生干部,然后,再分组处理:(1)对参加奖励、提升反馈目的组的学生干部,由研究者或其上级主管教师宣布:本次评价反馈是用于本年度评选优秀学生干部和今后用于干部选拔的依据。(2)对参加培训和发展反馈目的组的学生干部,由研究者或其上级主管老师讲:本次评价反馈的目的是为了紧接下来的学生干部培训工作所用,以提高大家的管理水平和个人素质为目的。

其五,用GSE问卷对所有学生干部被试进行后

测(包括控制组的学生干部)。

最后,采用SPSS8.0统计软件进行数据处理。

## 二、结果统计

(一)实验组和控制组在自我功效上的前测和后测的平均数检验

表1 前测和后测平均数差异显著性检验

组别		T值及显著性
控制组		-0.92
实验组	培训目的×正面信息×360度反馈	1.40
	培训目的×正面信息×上级反馈	1.13
	培训目的×负面信息×360度反馈	2.57*
	培训目的×负面信息×上级反馈	3.05**
	培训目的×正+负面信息×360度反馈	-2.27*
	培训目的×正+负面信息×上级反馈	0.07
	奖励目的×正面信息×360度反馈	-3.12**
	奖励目的×正面信息×上级反馈	-2.16*
	奖励目的×负面信息×360度反馈	2.54*
	奖励目的×负面信息×上级反馈	2.22*
	奖励目的×正+负面信息×360度反馈	2.18*
奖励目的×正+负面信息×上级反馈	-2.19*	

注:\*表示 $P < 0.05$ ,\*\*表示 $P < 0.01$ ,下同。

从表1可见,控制组在没有反馈处理的情况下,在自我功效的测量分数上,前测和后测差异不显著,因而,如果实验组在这类指标的测量分数上有显著的前测和后测差异,都应归于实验处理的效应。

12个实验处理组在自我功效上的前测和后测检验:(1)培训目的×反馈正面信息×360度绩效反馈组、培训目的×反馈正面信息×仅有上级反馈组、培训目的×提供正面和负面的反馈信息×仅有上级反馈组三个实验处理组的自我功效分数在前测和后测上没有显著性的差异,说明通过这些实验处理,被试的自我功效没有发生改变。(2)培训目的×反馈负面信息×360度绩效反馈组、培训目的×反馈负面信息×仅有上级反馈组、奖励目的×提供负面反馈信息×360度绩效反馈组、奖励目的×提供负面反馈信息×仅有上级反馈组、奖励目的×提供正面和负面反馈信息×360度绩效反馈组五个实验处理组的自我功效分数在前测和后测上有显著性差异,且前测大于后测,说明通过这些实验处理,被试的自我功效降低了。(3)培训目的×提供正面和负面反馈信息×360度绩效反馈组、奖励目的×提供正面反馈信息×360度绩效反馈组、奖励目的×提供正面反馈信息×仅有上级反馈组、奖励目的×提供正面和负面反

馈信息 × 仅有上级反馈组四个实验处理组的自我功效分数存在前测和后测上的显著性差异,并且前测分数小于后测分数,说明实验处理使被试的自我功效有所增加。

对控制组和实验组在后测自我功效上得分的方差分析结果( $F = 2.94, P < 0.01$ )表明:不同的实验处

理条件之间对自我功效分数的影响有显著性差异。

(二)不同实验处理条件下对自我功效的主效应及交互作用

在不同实验处理条件下,自我功效分数的因子方式方差分析如表2。

表2 自我功效在不同实验处理条件下因子式方差分析的主效应及交互作用

实验处理 因变量		主效应			二阶交互作用			三阶交互作用
		反馈目的(A)	反馈信息(B)	反馈源(C)	A × B	A × C	B × C	A × B × C
自我功效	F值	0.13	4.98**	3.93*	1.42	1.19	1.86	5.26**
	显著性	0.719	0.008	0.049	0.244	0.277	0.159	0.006

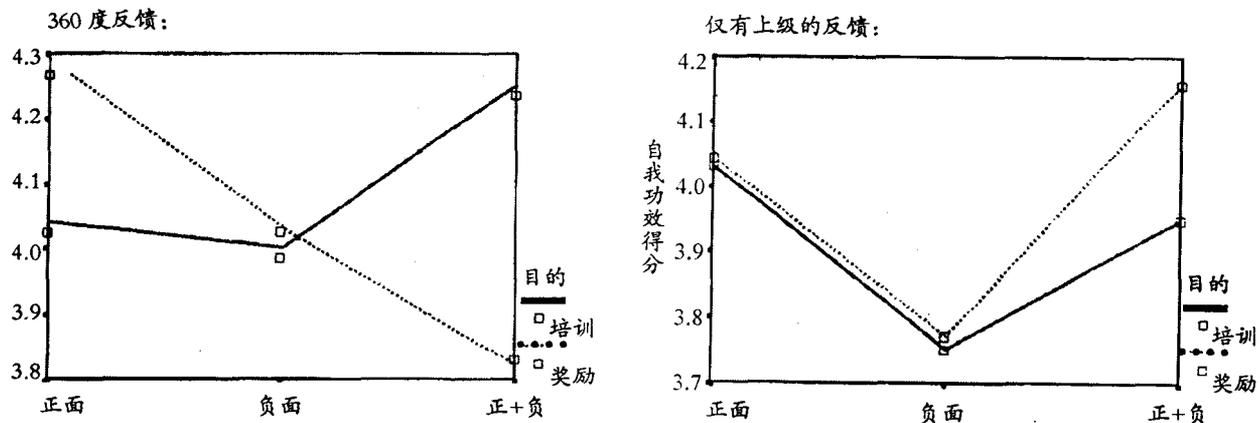


图1 反馈目的、反馈信息和反馈源对自我功效得分的三阶交互作用

从表2可见:反馈信息和反馈源在自我功效上有显著的主效应,反馈目的在自我功效上的主效应极不显著。也就是说仅仅提供负面反馈信息和仅仅只有上级反馈都会使自我功效得分低于其它实验处理条件下的自我功效得分。另外,反馈目的与反馈信息、反馈目的与反馈源以及反馈信息与反馈源之间的二阶交互作用不具有显著性。但反馈目的、反馈信息和反馈源在自我功效的得分上有显著性的三阶交互作用(图1)。

图1表明:在不同的反馈源条件下,不同的反馈目的在提供不同性质的反馈信息后的自我功效得分是不同的,提供正面反馈信息用于培训目的后的自我功效得分低于用于奖励目的后的自我功效得分;提供负面反馈信息是用于培训目的和用于奖励目的后的自我功效得分基本相同;当同时提供正面和负面反馈时用于培训目的的自我功效得分高于用于奖励目的的自我功效得分。在仅有上级反馈条件下,

提供正面反馈信息和提供负面反馈信息,两种反馈目的的自我功效得分一致,即两种反馈目的在提供正面信息时的自我功效得分高于提供负面反馈信息时的自我功效得分;当同时提供正面和负面反馈信息时,用于奖励目的的自我功效得分高于用于培训目的的自我功效得分。

### 三、讨论及结论

绩效反馈对高等学校学生干部自我功效的影响分析:首先,反馈目的在自我功效分数上的主效应不显著,而反馈目的在与反馈信息和反馈源组成的一些二阶和三阶交互作用中有显著性。这说明反馈目的单独作用不明显,只有和其它一些因素组合其作用才能体现。其次,反馈信息对自我功效的主效应明显,在提供反馈信息类型的主效应中,仅仅提供负面反馈信息的负面作用比较大,它会显著降低自我功效,这种研究结果与 Baron(1988)的研究结果比较一致,我们在实验处理中所提供的负面反馈信息

基本上与 Baron 在其研究中的非建设性批评条件相似。在非建设性批评信息下,被试会生气、紧张、不合作、不妥协,会降低目标设置和降低自我功效。其三,反馈源处理的效果比较明显,它在自我功效上主效应显著。即 360 度绩效反馈比仅有上级反馈会增强自我功效,而这种效应会提高被试的工作绩效,这也说明了 360 度绩效反馈会增进学生干部的工作绩效。当然由于实验条件的限制(比如选择被试的数量等),我们仅仅选择了仅有上级反馈一个对照的反馈源实验组来比较 360 度绩效反馈组的效应,如果还设立一个同学评价反馈组,可能学生干部被试的反应会有所不同。其四,三种实验处理的交互作用,在自我功效测量指标上,360 度绩效反馈会使不同反馈目的条件下的自我功效在提供负面反馈信息后得到增强,培训目的比奖励目的在提供正面反馈信息后的自我功效要高;而同时提供正面和负面反馈信息后,如果是 360 度绩效反馈,那么培训目的条件下的自我功效要高于奖励条件下的自我功效,如果仅有上级反馈,结果刚刚相反。也就是讲,培训目的 × 提供正面和负面反馈信息 × 360 度绩效反馈、奖励目的 × 提供正面信息 × 仅有上级反馈、奖励目的 × 提供正面和负面反馈信息 × 仅有上级反馈等条件下会增强自我功效,培训目的 × 提供负面反馈信息 × 仅有上级反馈、奖励目的 × 提供负面反馈信息 × 仅有上级反馈等实验处理下的自我功效会降低。

本研究克服了目前模拟实验的缺陷,以高等学校学生干部作为研究对象,实验任务是学生干部的管理工作、学习和生活评价与反馈,这种现场实验研究有如下优点:第一,参与对学生干部进行评价的同学和老师对该学生干部的工作、学习和生活都比较了解;第二,由于是对学生干部自身的工作、学习和生活的评价,因而,学生干部被试对实验比较投入;第三,研究结果对我国高等学校的学生工作有一定的现实指导意义,有利于进行学生干部的素质教育和培训。

研究进一步表明:仅向学生干部提供负面反馈

信息的负面作用比较大,它会降低学生干部的自我功效;360 度绩效反馈比仅有上级和老师反馈会增强学生干部的自我功效;绩效反馈中的反馈目的、反馈信息和反馈源对学生干部的自我功效存在显著的交互作用。

#### 参考文献:

- [1] Bandura, A. Self-efficacy mechanism in human agency[J]. *American Psychologist*, 1982,37(2): 122-147.
- [2] Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change[J]. *Psychological Review*, 1977,84(2):191-215.
- [3] Baron, R. A. Negative effects of destructive criticism: impact on conflict, self-efficacy, and task performance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1988,73(3):199-207.
- [4] Church, A. H. & Bracke, D. W. Advancing the state of the art of 360-degree feedback[J]. *Group & Organization Management*, 1997,22(2):149-161.
- [5] Frankel, L. P. Using 360-degree feedback instruments: Holding up the mirror[J]. *Employment Relations Today*, 1997, Spring 37-50.
- [6] Kluger, A. N., Denisi, A. The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory[J]. *Psychological Bulletin*, 1996,119(2):254-284.
- [7] Lindsley, D. H., Brass, D. J., Thomas, J. B. Efficacy-performance spirals: A multilevel perspective[J]. *Academy of Management Review*, 1995,20(3):645-678.
- [8] Stajkovic, A. D., Luthans, F. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis[J]. *Psychological Bulletin*, 1998, 124(2):240-261.
- [9] Viswesvaran, D S. Ones, Frank L. Schmidt. Comparative analysis of the reliability of job performance ratings[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1996,81:557-574.
- [10] 张鼎昆,方俐洛,凌文轻.自我功效感的理论及研究现状[J]. *心理学动态*,1999,7(1):39-43.
- [11] 张小林.团队工作心理准备特征与功效感关系的实证研究[D].杭州:浙江大学博士论文,1999.
- [12] 冯明.360度绩效反馈作用机制研究[D].杭州浙江大学博士论文,2000.