

# 成就目标定向与社会认知的关系

王雁飞 方俐洛

凌文轮

中国科学院心理研究所(北京 100101)

暨南大学人力资源管理研究所(广州 510623)

**摘要** 目前,社会认知模式已成为教育、体育、工作管理等领域内成就动机和成就行为研究的基础,这种模式集中地体现在对成就活动中决定个体认知与行为的成就目标定向的分析。该文回顾社会认知过程在成就目标定向与结果变量之间的中介作用研究,并对此进行了简要评述。

**关键词** 成就目标定向, 社会认知, 自我监控

**分类号** B849:C91

## 1 引言

当今许多应用心理学家从社会认知的角度来说明个体的成就动机和成就行为。社会认知是一种概念和经验主义的研究,它采用信息加工的模式对认知结构过程进行探讨。他们认为,人类的成就动机并非来源于客观现实,而是来自于人们对它的解释,人们的成就行为受到社会认知因素的影响。目前,社会认知模式已成为教育、体育、工作管理等领域内成就动机和成就行为研究的基础,这种模式集中地体现在对成就活动中决定个体认知与行为方式的成就目标定向(achievement goal orientation)的分析。目前,探讨个体行为过程中社会认知过程的作用是目前成就目标定向研究的热点之一。

## 2 成就目标定向的理论来源及其概念释义

成就目标定向是成就动机研究的前沿课题,是目标设置研究的延伸,是社会认知研究取向在成就动机研究的具体表现。从本世纪30年代起,美国心理学家们就开始了目标的研究,自Locke在前人研究的基础上正式提出目标设置理论(goal setting theory)以来,目标设置研究的取向主要有两种:其一是对目标自身特性的研究,例如目标的明确度、目标的难易程度、个体对目标的接受程度等;其二则集中在对成就情境下个体所采用占有优势的成就目标类型和最终结果的分析,即以社会认知模式为基础的成就目标定向研究,它重视内部动机的维持与增强,强调个体的成就目标定向对动机的影响。心理学家们经过长期的研究,证实有两种成就目标定向:学习目标定向(learning goal orientation)和成绩目标定向(performance goal orientation)对个体的成就行为起着决定性作用,他们认为特定的、占有优势的成就目标定向会影响给定任务的绩效。

### 2.1 学习目标定向

学习目标定向占优势的个体的显著特点是把注意力集中在对任务的把握和理解之上,因此他们倾向于把能力的提高和对任务的掌握和理解程度作为成功的标准。他们在行为中表现出“控制”的反应模式,失败被看作是寻求解决问题的方法和达到特定目标的有效途径。大量研究表明,学习目标定向的概念及相关结构与以下因素有密切相关:(1)注意力集中在学

收稿日期:2000 12 20

习和工作的内在价值；(2)对努力(勤奋)导致成功深信不疑；(3)倾向做更多富有挑战性的工作；(4)在行为中会运用较多的社会认知策略；(5)在完成任务过程中有较高的任务满意感和兴趣。我们可以看到，当学习目标定向占优势时，个体对自身能力的感知是自我指导的，即个体根据自定的标准来判断自身的能力，其行为关注当前任务的完成以及对任务的掌握程度，主观成功感取决于个体的进步和学习。

## 2.2 成绩目标定向

成绩目标定向占优势的个体有向他人展示自己才智和能力的意愿，但极力回避那些可能失败或会表现出自己低能的情境，因此他们倾向于以参照群体来评价自己的成功。当他们的工作绩效较低时，就会怀疑自己的能力，并做出一些非适应性行为，在行动中就会表现出“无助”的反应模式。大量研究表明，成绩目标定向的概念及其相关结构与以下因素有密切相关：(1)完成较容易的任务后有积极的感觉；(2)在行为中较少地利用高效率的社会认知策略；(3)倾向于做挑战性低的工作；(4)行为过程容易被无关因素所干扰。可以看到，当个体的成绩目标定向占优势时，个体将自己的表现和努力程度同他人比较来判断自身能力，其行为关注于自己能力表现的充分性，当其超过他人时就体验到了成功。

## 3 社会认知在成就目标定向与结果变量之间的中介作用研究

绩效反馈是一种十分有价值的资源，个体经常会通过各种方法去寻求，用于改进自己的行为，减少工作中的不确定性，但是这种行为具有很大的个别差异。我们把个体主动寻求绩效反馈的行为称为寻求反馈行为(feedback-seeking behavior)。成就目标定向在个体注意和寻求绩效反馈行为的过程中起着重要作用。

### 3.1 作为中介变量的知觉到的代价(the perceived cost)和知觉到的价值(perceived value)

个体是否产生寻求反馈行为取决于个体对寻求反馈成本和价值的感知。当个体寻求反馈时，个体会面临接收到消极反馈的可能。这些消极反馈信息对于确认无效行为和非标准行为是有用的，但它对于个体来说又不愿意接受的。不同成就目标定向的特有行为反应模式能够较好解释为什么个体在寻求反馈行为过程中会有不同的知觉到的代价和价值，这些因素对个体的后继行为又有着直接影响。

#### 3.1.1 自我知觉到的代价

知觉到的代价也被称作为自我代价(Ego cost)，即个体接收到消极反馈信息时自我所承受的代价<sup>[1]</sup>。Ashford和Comins<sup>[2]</sup>认为对寻求反馈代价的感知是寻求反馈行为决策中的首要因素。他们认为主要有三种寻求反馈代价：(1)努力的成本；(2)面子丢失的成本；(3)推论的成本。以往研究表明，对于消极绩效反馈，成绩目标定向的个体知觉到的代价要多于学习目标定向的个体。Farr等人<sup>[3]</sup>认为，成绩目标定向的个体认为能力是一种固定的特质，绩效反馈是一种对他们现有能力的判断和评价。消极反馈的出现，与他们自己能力有效性的信念产生了冲突。他们不仅会低估自己的能力，同时也会大大高估失败的程度，所以会表现出一些非适应性行为；而学习目标定向的个体则可以比较正确估计失败程度，自我知觉到的代价相对较小，同时他们认为能力是一种可以塑造的特质，消极反馈信息对他们来说，是一种如何有效发展个体自身能力的诊断性信息，所以他们一般不会把它们看作是对自己能力的评估，因此自我知觉到的代价就小一些。

第二种是自我表征代价 (self-presentation cost), 即暴露出个体对行为的不确定性及需要帮助的代价。对个体来说, 做出寻求反馈的行为及表露出寻求反馈的意向, 会使自我有一种潜在的自我表征的代价。Ashford<sup>[1]</sup>认为, 个体在做出寻求反馈行为时需要做出较多努力。研究表明, 成绩目标定向的个体要比学习目标定向的个体会更多的自我表征的代价。

### 3. 1. 2 自我知觉到的价值

研究表明, 成绩目标定向的个体要比学习目标定向的个体对所提供的反馈更敏感, 这种信息会显著影响他们的自我能力的知觉和行为反应的有效性。在寻求反馈行为过程中, 个体认为成绩反馈对于绩效提高和能力发展是否有价值的信念称为效价<sup>[4]</sup>。学习目标定向的个体对能力持有增值理论 (incremented theory), 认为成功与努力付出紧密相关。因此, 寻求反馈对促进他们的能力和绩效非常必要, 具有较大价值。而成绩目标定向的个体对能力的发展持怀疑态度, 这样消极反馈的呈现会降低他们的效价水平, 因此自我知觉到的价值较小。

### 3. 2 作为中介变量的自我监控策略 (self regulation statics)

自我监控 (self-regulation) 是一种监控主体与监控对象为同一客观事物的监控过程。具体说来, 自我监控就是行为主体为了达到预期的目标, 将自己正在进行的实践活动过程作为对象, 不断地对其进行的积极、自觉地计划、监察、检查、评价、反馈、控制和调节的过程<sup>[5]</sup>, 而自我监控策略指控制动机力量转化为行为和工作绩效的认知过程<sup>[6]</sup>。国外研究已经证实, 自我监控策略与成就目标定向有着密切的关系。因为成就目标是激励个体行为的主要原因, 在这种内在动机地推动下, 个体需要选择一定的方法和手段来提高目标行为的有效性, 所以是否运用自我监控策略就会对个体的行为和工作绩效产生某种程度的影响。一些研究者在研究中发现学习目标定向的个体会较多地运用自我监控策略来调节和控制自己的行为, 而成绩目标定向的个体运用自我监控策略的量就少得多。Kanfer<sup>[7]</sup>认为成就目标定向是通过自我监控策略的运用来影响工作绩效的。WandeWalle<sup>[4]</sup>的研究表明, 个体成就目标定向与自我监控策略之间有着极为密切的关系, 学习目标定向的个体在成就情境下会更多的使用以下几种自我监控的策略: 目标设置 (goal setting)、预期的努力 (intended effort)、和预期的计划 (intended planning)、预期的训练 (intended training), 其中后三种是个体意识到的想做什么的行为意向。

#### 3.2.1 目标设置 (goal setting)

Vandewalle<sup>[4]</sup>的研究表明, 学习目标定向与成绩目标定向的个体在目标设定上有明显不同: 学习目标定向的个体行为的目的在于发展自己的能力与技巧, 挑战自我, 因此倾向于设置较困难的目标; 而成绩目标定向的个体则关注是否可以获得关于对自己行为的积极评价, 因而倾向于选择容易的目标, 目的在于避免可能的失败。还有一些研究发现, 学习目标定向与接受挑战任务倾向 (preference for challenging tasks)<sup>[8]</sup>, 运用目标设置策略<sup>[9]</sup>, 和乐观主义<sup>[4]</sup>呈显著正相关; 相反, 成绩目标定向与以上三个概念则呈显著的负相关。所以学习目标定向的个体要比成绩目标定向的个体更愿意接受挑战, 更多地运用目标设置策略, 并对任何事情持乐观态度。

#### 3.2.2 预期的努力 (intended effort)

成就目标定向的不同会影响个体对努力付出 (effort expenditure) 的看法<sup>[10]</sup>。因为学习

目标定向的个体确信努力和勤奋会最终导致成功,努力被看作是达到成就目标重要条件;而成绩目标定向的个体却把能力看做是固定的属性,认为努力并不是发展能力和达到成就目标的唯一途径,相反,他们认为努力付出是恰恰是低能表现。VandeWalle<sup>[11]</sup>在研究中发现,学习目标定向与预期的努力有显著正相关,成绩目标定向与预期的努力呈显著负相关。

### 3.2.3 预期的计划 (Intended Planning)

在困难任务情境下,要想达到成就目标,个体必须对自己的行为有所计划。Shjan<sup>[12]</sup>的研究表明,对于一项特定任务,学习目标定向的个体要比成绩目标定向的个体更倾向首先在内心做一个如何达到目标的计划,但他没有报告预期的计划与两种成就目标定向的关系。Button 等人<sup>[13]</sup>发现成绩目标定向与炫耀想法呈正相关,而学习目标定向与其却没有相关。VandeWalle<sup>[11]</sup>发现学习目标定向与预期的计划和工作持久性呈显著正相关,而成绩目标定向与这两个变量却没有相关。

### 3.2.4 预期的训练 (intended training)

当个体趋向于某一成就目标时,他们会对自己行为的某些方面加以特别训练或注意,以期在任务取得预期效果。但是从严格意义上来说,预期的训练可以作为预期的计划中的一个有机组成部分。Brown 和 Peterson<sup>[14]</sup>的研究表明,学习目标定向与预期的训练呈正相关,成绩目标定向与预期的训练则没有相关。

### 3.3 认知干涉 (cognitive interference)

认知干涉是 Sarason 等人在 1986<sup>[15]</sup>年提出来的,是指由于成绩目标定向的个体对能力有消极归因,坚持性较低,采用低效率的行为策略,因此在面临困难的时候,会经历较多的认知和情感障碍,对后继行为会产生消极影响。他认为有两种认知干涉:与任务相关的认知干涉和与任务不相关的认知干涉,并建构了相应的量表。Hofmann<sup>[16]</sup>通过研究证明成绩目标定向直接影响着个体工作绩效的提高,在这一过程中,认知干涉在认知能力和工作绩效之间起着中介作用。认知干涉增加,则工作绩效呈降低趋势,认知能力和认知干涉之间存在交互作用。认知能力和认知干涉在成绩目标定向和工作绩效这一过程中起中介作用。

## 4 关于成就目标定向与社会认知关系研究的思考

关于成就目标定向与寻求反馈行为与工作绩效之间社会认知过程关系的研究,加深了我们对社会心理机制的认识,为我们今后的研究工作提供了一些有益启示。但是也要看到,目前这一领域的研究也存在着许多不足之处:

(1) 文献调研表明,这一领域内研究较多地受到认知心理学的影响,特别强调信息加工的过程研究,而对社会情境认知研究较少。研究表明,社会认知过程会根据情境的需要,在不同的社会情境中会采取不同的认知策略。

(2) 对个体情感的研究及情感与认知过程的相互作用的研究较少。人的情绪、情感也是一种重要的信息来源,因此关于心情、情绪和情感在认知中的作用研究必不可少。研究表明,心情会影响个体的社会判断和认知加工策略。

(3) 在此领域中干预研究较少。社会认知过程在成就目标定向与行为、绩效中的作用自不待言,如何从教育、培训以及其它社会环境的改变入手,有针对性地控制和干预个体的社会认知过程,是一个既有理论意义,又有应用价值的课题。

(4) 纵观该领域内的研究,大多数为实验室研究,缺乏现场情境性,而且被试主要是心理专业的大学生,因此不论是被试和情境都缺乏现实性。所以其外部效度受到很大怀疑,其结果的应用也应该相当谨慎。

所以,本文认为有必要进一步加强成就目标定向与结果变量内在过程的研究,考察在此过程中起中介作用的其它社会认知变量。同时也要对部分已经获得的研究成果加以重复验证,积极进行跨文化研究。因为这些研究成果可能会因为不同文化背景、具体情境或被试不同而产生不一致。

## 参考文献

- [1]Ashford S J. Self-assessments in organizations. In: Commings L L, Staw B ed. Research in Organizational Behavior. Greenwich, CT: JAI Press, 1989. 133-174
- [2]Ashford S J, Commings L L. Feedback as an individual resource: Personal strategies for creating information. Organizational Behavior and Human Performance, 1983, 32: 370-389
- [3]Farr J L, Hofmann D A, Pingenbach K L. Goal orientation and action control theory: implications for industrial and organizational psychology. In: Copper C L, Pobertson I T ed. International Preview of Industrial and Organizational Psychology, 1993, 8: 191-232
- [4]VandeWalle D M, Coummings L L. A test of the influence of goal orientation on the feedback seeking process. Journal of Applied Psychology, 1997, 82: 390-400
- [5]董奇, 周勇, 陈红兵. 自我监控与智力. 杭州: 浙江人民出版社, 1997. 70-71
- [6] Kanfer R. Motivation theory and industrial and organizational psychology. In Dunnette M D, Hough L ed. Handbook of industrial and organizational psychology. Palo Alto, CA: Consulting Psychology Press, 1990. 75-170
- [7]Kanfer R. Work motivation: new directions in theory research. In: Copper C L, Pervin L T ed. International Review of Industrial and Organizational Psychology, 1992, 7: 1-53
- [8]Ames C, Archer J. Achievement goals in the classroom: Students' learning strategies and motivation process. Journal of Educational Psychology, 1988, 80: 260-267
- [9] Miller R B, Behrens J T, Greene B A, Newman D. Goals and perceived ability: Impact on student valuing, self-regulation and persistence. Contemporary Educational Psychology, 1993, 18: 2-14
- [10]Ames C. Classrooms: Goals, structures, and student motivation. Journal of Educational Psychology, 1992, 84: 261-271
- [11]VandeWalle D M. Development and validation of a work domain goal orientation instrument. Educational and Psychological Measurement, 1996, 57: 995-1015
- [12]Sujan H, Weitz B A, Kumar N. Learning orientation, working smart, and effective selling. Journal of Marketing, 1994, 58: 39-52
- [13]Button S, Mathieu J, Zajac D. Goal orientation in organizational behavior research: A conceptual and empirical foundation. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1996, 67: 26-48
- [14]Brown S P, Peterson R A. The effects of effort on sales performance and job satisfaction. Journal of marketing, 1994, 58: 70-80
- [15]Sarason I G, Sarason B R, Keefe D E, Hayes B E, Shearin E N. cognitive interference: Situational determinants and trait like characteristics. Journal of Performance and Social Psychology, 1986, 51: 215-226
- [16]Hofmann D M. The influence of goal orientation on task performance: a substantively meaningful suppressor variable. Journal of Applied Social Psychology, 1993, 23 (22): 1827-1846