Advances in Psychology 心理学进展, 2022, 12(8), 2833-2841
Published Online August 2022 in Hans. http://www.hanspub.org/journal/ap
https://doi.org/10.12677/ap.2022.128338

反馈效价与集体效能感对新兵亲群体行为的预测作用

贺　立[1]，吴朝亮[1]，王乾宇[2*]，郝立君[2]，张　猜[3]

[1]武警后勤学院研究生大队，天津
[2]武警后勤学院军事心理学教研室，天津
[3]武警内蒙古自治区总队医院，内蒙古 呼和浩特

收稿日期：2022年7月12日；录用日期：2022年8月12日；发布日期：2022年8月19日

摘　要

目的：探讨班长反馈效价对新兵亲群体行为的预测作用，以及班长反馈效价与集体效能感对新兵亲群体行为的交互预测作用。方法：实验一通过情境诱发实验范式模拟反馈，采用情绪评定问卷和亲群体行为评定问卷(投入程度和助人时间)对137名新兵进行测量；实验二采用集体效能感量表测量后通过情境诱发实验范式模拟反馈，采用情绪评定问卷和亲群体行为评定问卷对516名新兵进行测量。结果：1) 积极反馈组的投入程度显著高于消极反馈组的投入程度($t = 7.85$, $P < 0.001$)，积极反馈组的助人时间显著高于消极反馈组的助人时间($t = 2.93$, $P < 0.01$)；2) 预测投入程度时，反馈效价的主效应显著($F = 189.96$, $P < 0.001$)，集体效能感的主效应显著($F = 6.69$, $P < 0.01$)。3) 预测助人时间时，反馈效价的主效应显著($F = 11.42$, $P < 0.001$)，集体效能感的主效应显著($F = 13.57$, $P < 0.001$)，反馈效价和集体效能感的交互作用显著($F = 14.634$, $P < 0.001$)。结论：积极反馈比消极反馈预测更强的亲群体行为；集体效能感与反馈效价对亲群体行为具有交互预测作用，在较高的集体效能感新兵中，积极反馈比消极反馈对亲群体行为的预测差异更加显著。

关键词

亲群体行为，反馈效价，集体效能感，新兵

The Predictive Effect of Feedback Valence and Collective Efficacy on Recruits' Pro-Group Behavior

Li He[1], Chaoliang Wu[1], Qianyu Wang[2*], Lijun Hao[2], Cai Zhang[3]

[1]Graduate Brigade, Logistics University of PAP, Tianjin

[*]通讯作者。

文章引用: 贺立, 吴朝亮, 王乾宇, 郝立君, 张猜(2022). 反馈效价与集体效能感对新兵亲群体行为的预测作用. *心理学进展, 12(8)*, 2833-2841. DOI: 10.12677/ap.2022.128338

[2]Department of Military Psychology, Logistics University of PAP, Tianjin
[3]Inner Mongolia Autonomous Region Corps Hospital of Chinese People's Armed Police Forces, Hohhot Inner Mongolia

Received: Jul. 12th, 2022; accepted: Aug. 12th, 2022; published: Aug. 19th, 2022

Abstract

Objective: To explore the predictive effect of squad leader feedback valence on recruits' pro-group behavior, and the interactive predictive effect of squad leader feedback valence and collective efficacy on recruits' pro-group behavior. Methods: In Experiment 1, 137 recruits were measured by using the context-induced experimental paradigm to simulate feedback, using emotion assessment questionnaire and pro-group behavior assessment questionnaire (involvement and helping time). In Experiment 2, 516 recruits were measured by using the collective efficacy scale and then simulated feedback through the context-induced experimental paradigm. Results: 1) The degree of involvement of the positive feedback group was significantly higher than that of the negative feedback group (t = 7.85, *P* < 0.001), and the helping time of the positive feedback group was significantly higher than that of the negative feedback group (t = 2.93, *P* < 0.001). 2) When predicting the degree of involvement, the main effect of feedback valence was significant (F = 189.96, *P* < 0.001), and the main effect of collective efficacy was significant (F = 6.69, *P* < 0.01). 3) When predicting helping time, the main effect of feedback valence was significant (F = 11.42, *P* < 0.001), and the main effect of collective efficacy was significant (F = 13.57, *P* < 0.001). The interaction effect was significant (F = 14.634, *P* < 0.001). Conclusion: Positive feedback induces stronger prediction of pro-group behavior than negative feedback; collective efficacy and feedback valence have an interactive predictive effect on pro-group behavior. In recruits with higher collective efficacy, the difference in pro-group behavior resulting from the two feedbacks was more pronounced.

Keywords

Pro-Group Behavior, Feedback Valence, Collective Efficacy, Recruit

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Open Access

1. 引言

社会性是人的第一属性，在不同社会关系中个体被赋予不同的群体身份，个体从属于群体而存在，群体是个体成长与发展的底色和平台。在个体与群体互动过程中存在着一种积极且有建设性的行为，研究者将其命名为亲群体行为(pro-group behavior)，即个体自然表现出的某种利于群体和群体成员的行为(Kennison, 1990)，它主要包含个体对群体成员的帮助、捐赠或自我牺牲奉献，以及与其它群体的竞争来维护所属群体的利益等行为(Bernhard et al., 2006; Bowles, 2009; De Dreu et al., 2014)。亲群体行为有两个关键要素，一是行为指向自己所在群体及成员，二是行为有利于群体(吕行，2017)。研究发现，表现出亲群体行为的个体必要时愿意对群体做出更大贡献，更倾向与群体保持团结一致(刘晓桐，2017；Swann et al., 2014a)。对群体而言，亲群体行为能提高群体的外在表现，提升群体竞争力(Lang et al., 2021)。亲群体行为与群体凝聚力正相关，这有助于提升成员对群体的认同，提高群体潜力与效能感(秦鹏飞，2016；Chinchilla

et al., 2021)。关于亲群体行为的影响因素的研究表明，亲群体行为本质上属于亲社会行为的一种，影响因素主要有家庭及社会背景相关因素、认知和情感变量、直接情境特征及个体因素等(丛文君，2008)。

反馈(feedback)是指个体获取的关于个人行为表现的评价等信息(Hattie & Timperley, 2007)。研究表明上级反馈是激发成员工作兴趣、行为及创造力等的重要因素，它对员工的动机、绩效及工作满意度等都有显著的影响(王永丽，时勘，2003；Harackiewicz & Larson, 1986; George & Zhou, 2007)。根据效价，反馈可分为积极反馈与消极反馈。积极反馈是指对个体的表现给予一定程度的表扬与肯定，传达的是激励性信息；消极反馈是指对个体的行为进行一定程度的批评与否定，传达的是挫折性信息(杨春，2016)。不同研究对两种反馈的积极效益做了对比，得到了不一样的结论。有研究认为，相比于消极反馈，积极反馈对绩效水平的提升作用更大，也有研究指出消极反馈对行为表现提升更大(龙君伟，2003；邹雨晨等，2018)。上级积极反馈能提高工作绩效、提高自我效能，刺激成员产生积极情绪，增加群体认同融合与亲群体行为(李洋等，2009；Swann et al., 2014b)。而消极反馈更有助于及早纠错、规范成员行为、引起受反馈者的警觉，并调整接下来的反应，成员可能受愧疚影响表现出更多的亲群体行为(Ilies et al., 2013; Lang & Betsch, 2018)。两种反馈对行为结果也有消极影响，以初中生为对象的研究显示，教师积极反馈的奖赏机制削弱了学生学习的内在动机、降低面对挫折的能力；消极反馈降低自我效能、学习兴趣以及催生负面情绪(姚东旻等，2021)。那么，哪种反馈对提高亲群体行为更有积极意义呢？

集体效能感(collective efficacy)是指在某情境中，群体成员对群体能否实现特定目标的共同信念(Bandura, 2000)。研究表明，集体效能感对于群体成员参与群体行动的意愿具有重要的动员作用(殷融，张菲菲，2015)。集体效能感更高的个体，更能为集体挺身而出(Van Zomeren et al., 2004)。高集体效能感表示个体认为所在群体有高度一致性与同一性，这种共同的特征与感觉增强了个体为群体奉献与牺牲的意愿(Swann et al., 2012)。那么集体效能感的水平是否预测个体亲群体行为表现？在反馈预测亲群体行为中，集体效能感能否起到调节作用？

在新兵中进行亲群体行为的研究是有必要的。首先，亲群体行为的本质是让群体及成员获得益处，这与新兵集训中一贯重视的集体主义文化内涵相符合，即个人的需求、欲望及成就有利于群体，群体也相应地满足个人情绪、心理及实际需要(迟毓凯，2005)。新兵表现出亲群体行为即意味着对所在群体开始产生认同融合，在日后可能为群体做出更大贡献(Swann et al., 2009)。其次，新兵集训是他们心理二次发展与角色转换的关键时期，新训班长可能是他们生涯中第一位直接领导，来自班长的教育反馈对新兵心理的影响和行为的塑造具有重要作用。最后，新兵日常生活大部分是班排为单位的集体生活，对所在集体的感知也会对新兵亲群体行为产生影响(赵宝宝，2019)。因此研究新兵班长反馈和新兵集体效能感对新兵亲群体行为的作用具有实际意义。

鉴于此，本研究拟以集训新兵为对象，采用实验研究设计，探讨班长反馈效价对新兵亲群体行为表现的预测作用，以及反馈效价和集体效能感对新兵亲群体行为的交互预测作用。研究提出以下假设：

假设一：班长积极反馈对新兵亲群体行为的预测作用强于消极反馈对新兵亲群体行为的预测作用。

假设二：班长反馈效价与集体效能感对新兵亲群体行为有交互预测作用，在集体效能感高的新兵群体中，积极反馈比消极反馈对新兵亲群体行为的预测差异更加显著。

2. 实验一：反馈效价对新兵亲群体行为的预测作用

2.1. 研究方法

2.1.1. 被试

选取武警某部新兵 137 人，均为男性，平均年龄 20.32 ± 1.55 岁。

2.1.2. 实验材料

实验文字诱发材料。由课题组在对基层士兵访谈基础上编制而成。材料源自对于基层士兵访谈，访谈内容为“请你描述新训期间班长对哪些事的处理方式给你造成了较大的情绪反应，不管是高兴的还是悲伤的？”将文字材料汇总后设计改编一个符合部队新训实际的故事材料，经由心理教研室老师提出修改意见后编制而成。首先，给所有被试呈现相同的背景故事材料“战士李刚某天晚上突然腹痛，连夜去医院就诊，第二天还没有回来。同寝战士王明主动替李刚整理内务，因为一个人干两个人的活，还要赶着去训练，内务没有达到平时的标准，恰逢中队突击检查卫生，李刚王明所在班的成绩在中队垫底，公示榜就贴在队门口。”将被试分为积极反馈组合消极反馈组，后续分别向两组被试呈现不同的故事材料。积极反馈的材料中班长针对王明帮助李刚却没有达到标准进行批评，消极反馈的材料中班长对王明的帮助行为表示肯定。

情绪评定问卷。改编 Gross 和 Levenson (Gross & Levenson, 1995)的情绪评定问卷，共 6 题，分别对积极与消极的情绪体验评分。量表采用 9 级计分法。情绪评定分量表得分越高表示相应的情绪体验越高。本实验中情绪评定问卷内部一致性系数为积极情绪分量表 0.95，消极情绪分量表 0.95。

亲群体行为评定问卷。根据亲群体行为的内涵与部队生活实际编制而成的题目。共 2 题，题目一评定投入程度：“如果你是王明，在经历上述事件后，参加接下来的班级会操，你能投入的程度为？”采用 9 级计分法，得分越高表示新兵投入程度越高。题目二评定助人时间：“如果你是王明，经历上述事件后，第二天是周末，你有一小时的自由活动时间，班长想让你花点时间给小李和小张辅导一下体能，你愿意牺牲掉自己 1 小时自由支配时间的多少分钟进行辅导？”

2.1.3. 实验设计

根据 Carver (Carver, 2004)的“反馈环路”理论，情绪是个体行为调节的产物，外部信息的效价会诱发显著的情绪生理变化。因此反馈诱发后个体情绪的改变可作为诱发成功的依据。据此，本研究拟使用情境诱发实验的范式操纵不同反馈效价，采用单因素被试间设计，自变量为设定情境下的班长反馈效价，因变量为被试的情绪体验以及亲群体行为。

2.1.4. 实验程序

实验按以下四步实施：① 随机分组：随机将被试分为积极反馈组(67 人)和消极反馈组(71 人)。② 实施反馈：积极反馈组被试阅读积极反馈实验文字诱发材料，消极反馈组被试阅读消极反馈实验文字诱发材料。③ 情绪评定：阅读材料后要求被试对新兵王明当时可能产生的情绪感受进行体会与共情，然后填写情绪评定问卷。④ 亲群体行为评定：被试填写亲群体行为评定问卷。

2.2. 结果

2.2.1. 情绪评定

以情绪为因变量的组间差异检验结果显示，积极反馈组的正性情绪得分(22.61 ± 4.73)显著高于消极反馈组的正性情绪得分(4.53 ± 3.47)，($t = 25.63$, $P < 0.001$)；积极反馈组的负性情绪得分(4.02 ± 2.27)显著低于消极反馈组的负性情绪得分(20.68 ± 5.70)，($t = 22.18$, $P < 0.001$)。

2.2.2. 亲群体行为评定

以亲群体行为为因变量的组间差异检验结果显示，积极反馈组的投入程度(8.39 ± 0.99)显著高于消极反馈组的投入程度(6.10 ± 2.17)，($t = 7.85$, $P < 0.001$)；积极反馈组的助人时间(42.18 ± 13.76)显著高于消极反馈组的助人时间(35.07 ± 14.58)，($t = 2.93$, $P < 0.01$)。

3. 实验二：反馈效价和新兵集体效能感对新兵亲群体行为的交互预测作用

3.1. 研究方法

3.1.1. 被试

选取武警某部新兵 516 人，均为男性，平均年龄 20.21 ± 1.60 岁。

3.1.2. 实验材料

集体效能感问卷。张晓峰(张晓峰，2010)修订的 Riggs (Riggs et al., 1994)编制的集体效能感量表中文版，共 7 题，采用 5 级计分法。得分越高表示个体集体效能感水平越高。本实验中集体效能感问卷内部一致性系数为 0.82。

实验文字诱发材料。同实验一。

情绪评定问卷。同实验一。

亲群体行为评定问卷。同实验一。

3.1.3. 实验设计

采用 2 (反馈效价：积极、消极)*2 (集体效能感：高集体效能、低集体效能)组间设计，因变量为被试的情绪体验以及亲群体行为。

3.1.4. 实验程序

实验按以下五步实施：① 根据集体效能感得分分组：让被试填写集体效能感问卷，然后以被试得分的平均数为临界值，将被试分为高集体效能感组(229 人)和低集体效能感组(287 人)，其中高集体效能感组得分为 33.54 ± 1.51，低集体效能感组得分为 25.87 ± 2.48，两组被试的集体效能感问卷得分差异显著，($t = 29.76$, $P < 0.001$)。② 随机分组：随机将被试分为积极反馈组(255 人)和消极反馈组(261 人)。③ 实施反馈：积极反馈组被试阅读积极反馈实验文字诱发材料，消极反馈组被试阅读消极反馈实验文字诱发材料。④ 情绪评定：阅读材料后要求被试对新兵王明当时可能产生的情绪感受进行体会与共情，然后填写情绪评定问卷。⑤ 亲群体行为评定：被试填写亲群体行为评定问卷。

3.2. 结果

3.2.1. 情绪评定

以情绪体验为因变量的组间差异检验结果显示，积极反馈组的正性情绪得分(23.56 ± 4.57)显著高于消极反馈组的正性情绪得分(5.83 ± 4.82)，($t = 42.87$, $P < 0.001$)；积极反馈组的负性情绪得分(4.01 ± 2.36)显著低于消极反馈组的负性情绪得分(19.46 ± 6.35)，($t = 36.75$, $P < 0.001$)。

3.2.2. 投入程度亲群体行为评定

以投入程度为因变量的两因素方差分析结果显示，反馈效价的主效应显著($F = 189.96$, $P < 0.001$)，积极反馈组被试的投入程度(8.56 ± 1.04)显著高于消极反馈组被试的投入程度(6.25 ± 2.47)；集体效能感的主效应显著($F = 6.69$, $P < 0.01$)，高集体效能感组被试的投入程度(7.54 ± 2.32)显著高于消极反馈组被试的投入程度(7.23 ± 2.08)；反馈效价和集体效能感的交互作用不显著($F = 1.145$, $P = 0.29$)。方差分析结果见表 1。

3.2.3. 助人时间亲群体行为评定

以助人时间为因变量的两因素方差分析结果显示，反馈效价的主效应显著($F = 11.42$, $P < 0.01$)，积极反馈组被试的助人时间(43.11 ± 14.34)显著高于消极反馈组被试的助人时间(38.42 ± 15.77)；集体效能感的主效应显著($F = 13.57$, $P < 0.001$)，高集体效能感组被试的助人时间(42.77 ± 15.77)显著高于消极反馈组被

试的助人时间(38.22 ± 14.20)；反馈效价和集体效能感的交互作用显著(F = 14.63, $P < 0.001$)。

进一步简单效应分析发现，在高集体效能感组的被试中，积极反馈组被试的助人时间(47.73 ± 12.63)显著高于消极反馈组被试的助人时间(38.34 ± 16.97)，(F = 29.11, $P < 0.001$)；而低集体效能感组的被试中，积极反馈组被试的助人时间(37.94 ± 14.41)与消极反馈组被试的助人时间(38.52 ± 14.01)不存在显著差异(F = 0.09, $P = 0.77$)。方差分析结果见表 2。

Table 1. ANOVA results for the degree of involvement
表 1. 投入程度的方差分析结果

变异来源	III 型平方和	df	MS	*F*	*P*
截距	27781.077	1	27781.077	7795.391	0.000
反馈效价	676.979	1	676.979	189.961	0.000
集体效能感	23.836	1	23.836	6.688	0.010
反馈效价*集体效能感	4.079	1	4.079	1.145	0.285
误差	1824.657	512	3.564		
总计	30805.455	516			

Table 2. ANOVA results for helping time
表 2. 助人时间的方差分析结果

变异来源	III 型平方和	df	MS	*F*	*P*
截距	839546.764	1	839546.764	3882.070	0.000
反馈效价	2470.219	1	2470.219	11.422	0.001
集体效能感	2934.175	1	2934.175	13.568	0.000
反馈效价*集体效能感	3164.825	1	3164.825	14.634	0.000
误差	110726.480	512	216.263		
总计	976260.809	516			

4. 讨论

本研究以部队新兵为研究对象，采用情境诱发实验的范式，探讨了班长反馈效价和集体效能感对新兵亲群体行为的预测作用。反馈效价反映了外界对个体“行为与目标”的比较，势必引发情绪体验及行为改变的过程(李洋等，2009)。根据反馈环路理论和情感事件理论，来自上级的反馈能直接影响个体感受，积极反馈会使个体产生轻快、激动、欢欣等正性情绪体验，消极反馈则使个体产生悲伤、敌意、焦虑等负性情绪体验(Carver, 2004)。反馈导致的情绪体验能直接预测个体随后如何处理信息、解决问题的行为(George & Zhou, 2007)。基于此本研究设计了反馈诱发实验，情绪评定的结果与研究设想一致，即积极反馈激发了新兵更多的正性情绪，而消极反馈激发了新兵更多的负性情绪。

实验一探讨了班长反馈效价对新兵亲群体行为的预测作用，结果显示，班长积极反馈比消极反馈对新兵亲群体行为的预测作用更强，表明积极反馈更能激发亲群体行为的产生，本研究结果与以往关于反馈效价对员工绩效、亲群体行为、学生学习成绩等的预测作用的研究相一致(王永丽，时勘，2003；杨春，2016)。来自上级的积极反馈与评价会被个体认为更具有启发性，使个体受到鼓励，促进双方的信任与沟通，进而促使个体做出更多利于群体、牺牲自己的亲群体行为(刘思，2018；Gómez et al., 2021)。而上级

的消极反馈有时会被认为附带敌意与偏见，例如批评会或多或少带有威胁意味，这将催生个体的负面情绪，减少亲群体行为的发生。

在实验一的基础上，实验二进一步探讨了反馈效价与集体效能感对新兵亲群体行为的交互预测作用，结果显示，集体效能感高的新兵有更强亲群体行为表现，且以牺牲时间为亲群体行为的评定结果显示集体效能感较高的新兵中积极反馈比消极反馈预测更强的亲群体行为表现；而集体效能感较低的新兵中积极反馈与消极反馈预测亲群体行为表现的差异并不明显。这样的结果表明集体效能感在反馈效价对亲群体行为的预测中起到调节作用。Bandura 认为情绪状态是集体效能感的重要来源，集体效能感高的个体能在积极反馈中体会到更强烈的情绪唤醒，表现出更利于集体的行为(Bandura, 2000)，同时集体效能感高表示个体对所在群体的高度认可，这种认可态度可以通过生理唤醒激发亲群体行为(Swann et al., 2010)。集体效能感在反馈效价对亲群体行为的预测中起的调节作用可以用 Van 提出的个体行为意愿产生的“双路径”模型解释，该模型认为两条路径能预测亲群体行为的产生：一是基于反馈的情绪聚焦(emotion focused)路径，二是基于效能的问题聚焦路径(problem focused)，且两条路径相互影响(Van Zomeren et al., 2012)。当个体感知到其亲群体行为容易使群体获益时，一方面会直接增强亲群体行为的实施意愿；另一方面在受到积极反馈时高集体效能感个体更容易形成及保持积极情绪状态，增加亲群体行为的表现。因此集体效能感高的新兵在受到班长积极反馈后可能受到更多鼓励，情绪高涨，表现更多的亲群体行为。

综上，本研究结果表明班长积极反馈对新兵亲群体行为有积极作用，且高集体效能感强化了积极反馈对亲群体行为的预测作用，这启示我们在新兵集训过程中要建议班长更多采用积极反馈，加强对新兵的积极关注，对新兵的表现给予及时适当的赞许，培养新兵的集体意识，激发更多亲群体行为。同时也要建立有活力的轻松的班级氛围，和谐班级内部关系，帮助新兵树立利于群体的思想观念。班长要多站在班级整体的角度表扬鼓励新兵，提高新兵对班级的归属感、认同感，这也能促进新兵亲群体行为发生。当然，消极反馈导致的行为结果也不能一概而论，例如消极反馈的纠错、规范作用更强(朱光明，2008)，如何更好利用消极反馈的积极效益，是我们需要进一步研究的问题。

参考文献

迟毓凯(2005). *人格与情境启动对亲社会行为的影响*. 博士学位论文, 上海: 华东师范大学.

丛文君(2008). *大学生亲社会行为类型的研究*. 硕士学位论文, 南京: 南京师范大学.

李洋, 方平, 姜媛(2009). 反馈与情绪关系中自我调节的作用. *心理学探新, 29(3)*, 41-45.

刘思(2018). *领导反馈影响员工主动行为的双路径模型研究*. 硕士学位论文, 广州: 暨南大学.

刘晓桐(2017). *认同融合对亲群体以及合作行为的影响——责任感和无懈可击感的中介作用*. 硕士学位论文, 曲阜: 曲阜师范大学.

龙君伟(2003). 反馈干预对绩效的影响研究. *心理科学, 26(4)*, 658-660.

吕行(2017). *不同威胁情景下极端亲群体行为的差异*. 博士学位论文, 武汉: 武汉大学.

秦鹏飞(2016). *群体效能感与群体认同对群体决策中情感预测偏差的影响*. 硕士学位论文, 烟台: 鲁东大学.

王永丽, 时勘(2003). 上级反馈对员工行为的影响. *心理学报, 35(2)*, 255-260.

杨春(2016). *反馈类型对大学生学习成绩的影响: 自我调节学习的中介作用*. 博士学位论文, 长春: 东北师范大学.

姚东旻, 许艺煊, 李昊洋, 郭鸿昌(2021). 教师的表扬或批评如何影响学生成绩——基于 CEPS 数据的中介效应分析. *北京大学教育评论, 19(1)*, 109-133+192.

殷融, 张菲菲(2015). 群体认同在集群行为中的作用机制. *心理科学进展, 23(9)*, 1637-1646.

张晓峰(2010). *武警官兵心理健康与职业压力、社会支持、集体效能的关系研究*. 硕士学位论文, 济南: 山东师范大学.

赵宝宝(2019). *新兵“第一适应期”主动性和心理适应的关系*. 硕士学位论文, 北京: 北京林业大学.

朱光明(2008). *表扬与批评的意义*. 博士学位论文, 北京: 北京大学.

邹雨晨, 丁颖, 张旭然, 李燕芳. (2018) 不同类型反馈对儿童学习效果的影响及性别差异. *心理发展与教育*, *34(5)*, 567-575.

Bandura, A. (2000). Exercise of Human Agency through Collective Efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, *9*, 75-78. https://doi.org/10.1111/1467-8721.00064

Bernhard, H., Fischbacher, U., & Fehr, E. (2006). Parochial Altruism in Humans. *Nature*, *442*, 912-915. https://doi.org/10.1038/nature04981

Bowles, S. (2009). Did Warfare among Ancestral Hunter-Gatherers Affect the Evolution of Human Social Behaviors? *Science*, *324*, 1293-1298. https://doi.org/10.1126/science.1168112

Carver, C. S. (2004). Self-Regulation of Action and Affect. In R. F. Baumeister, & K. D. Vohs (Eds.), *Handbook of Self-Regulation: Research, Theory, and Applications* (pp. 3-39). The Guilford Press.

Chinchilla, J., Vazquez, A., & Gómez, Á. (2021). Identity Fusion Predicts Violent Pro-Group Behavior When It Is Morally Justifiable. *The Journal of Social Psychology*, 1-15. https://doi.org/10.1080/00224545.2021.1948813

De Dreu, C. K. W., Balliet, D., & Halevy, N. (2014). Parochial Cooperation in Humans: Forms and Functions of Self-Sacrifice in Intergroup Conflict. In *Advances in Motivation Science* (Vol. 1, pp. 1-47). Elsevier. https://doi.org/10.1016/bs.adms.2014.08.001

George, J. M., & Zhou, J. (2007). Dual Tuning in a Supportive Context: Joint Contributions of Positive Mood, Negative Mood, and Supervisory Behaviors to Employee Creativity. *Academy of Management Journal*, *50*, 605-622. https://doi.org/10.5465/amj.2007.25525934

Gómez, Á., Bélanger, J. J., Chinchilla, J. et al. (2021). Admiration for Islamist Groups Encourages Self-Sacrifice through Identity Fusion. *Humanities and Social Sciences Communications*, *8*, Article No. 54. https://doi.org/10.1057/s41599-021-00734-9

Gross, J. J., & Levenson, R. W. (1995). Emotion Elicitation Using Films. *Cognition & Emotion*, *9*, 87-108. https://doi.org/10.1080/02699939508408966

Harackiewicz, J. M., & Larson, J. R. (1986). Managing Motivation: The Impact of Supervisor Feedback on Subordinate Task Interest. *Journal of Personality & Social Psychology*, *51*, 547-556. https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.3.547

Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, *77*, 81-112. https://doi.org/10.3102/003465430298487

Ilies, R., Peng, A. C., Savani, K. et al. (2013). Guilty and Helpful: An Emotion-Based Reparatory Model of Voluntary Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*, *98*, 1051-1059. https://doi.org/10.1037/a0034162

Kennison, J. F. (1990). Pro-Group Actions and Fundamental Pro-Groups. *Journal of Pure and Applied Algebra*, *66*, 185-218. https://doi.org/10.1016/0022-4049(90)90084-U

Lang, A., & Betsch, T. (2018). Children's Neglect of Probabilities in Decision Making with and without Feedback. *Frontiers in Psychology*, *191*, Article 191. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00191

Lang, M., Xygalatas, D., Kavanagh, C. M. et al. (2021). Outgroup Threat and the Emergence of Cohesive Groups: A Cross-Cultural Examination. *Group Processes & Intergroup Relations*, *24*, 1-21. https://doi.org/10.1177/13684302211016961

Riggs, M. L. et al. (1994). The Impact of Perceived Group Success-Failure on Motivational Beliefs and Attitudes: A Causal Model. *Journal of Applied Psychology*, *79*, 755-766. https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.755

Swann, W. B., Buhrmester, M. D., Gómez, A. et al. (2014a). What Makes a Group Worth Dying for? Identity Fusion Fosters Perception of Familial Ties, Promoting Self-Sacrifice. *Journal of Personality & Social Psychology*, *106*, 912-926. https://doi.org/10.1037/a0036089

Swann, W. B., Gómez, Á., Buhrmester, M. D. et al. (2014b). Contemplating the Ultimate Sacrifice: Identity Fusion Channels Pro-Group Affect, Cognition, and Moral Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology*, *106*, 713-727. https://doi.org/10.1037/a0035809

Swann, W. B., Gómez, A., Huici, C. et al. (2010). Identity fusion And Self-Sacrifice: Arousal as a Catalyst of Pro-Group Fighting, Dying, and Helping Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, *99*, 824-841. https://doi.org/10.1037/a0020014

Swann, W. B., Gómez, A., Seyle, D. C. et al. (2009). Identity Fusion: The Interplay of Personal and Social Identities in Extreme Group Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, *96*, 995-1011. https://doi.org/10.1037/a0013668

Swann, W. B., Jetten, J., Gómez, A. et al. (2012). When Group Membership Gets Personal: A Theory of Identity Fusion. *Psychological Review*, *119*, 441-456. https://doi.org/10.1037/a0028589

Van Zomeren, M., Leach, C. W., & Spears, R. (2012). Protesters as "Passionate Economists" a Dynamic Dual Pathway Model of Approach Coping with Collective Disadvantage. *Personality and Social Psychology Review*, *16*, 180-199. https://doi.org/10.1177/1088868311430835

Van Zomeren, M., Spears, R., Fischer, A. H. et al. (2004). Put Your Money Where Your Mouth Is! Explaining Collective Action Tendencies through Group-Based Anger and Group Efficacy. *Journal of Personality and Social Psychology, 87,* 649-664. https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.5.649