

习得性乐观生成的心理机制与作用机理探索

王鉴忠¹, 宋君卿²

(1. 辽宁大学 商学院, 辽宁 沈阳 110136; 2. 辽宁大学 经济学院 辽宁 沈阳 110136)

摘要: 人们越来越富有,为什么却未能越来越快乐?企业员工普遍乐观水平较低,严重影响工作绩效和组织效能。习得性乐观作为人的一种心理资本,是组织行为学研究的核心课题之一。习得性乐观形成的关键在于个体能否做到凡事正面思维。正面思维主要表现在“语言模式、注意的内容、理性性质和思维风格”四个方面,并由此构成了习得性乐观生成的四种心理机制,即“成长式框架积极语言模式、选择性注意正面信息、理性信念、乐观解释风格”。未来的研究应将习得性乐观正面思维作为重要的调节变量开展系列实证研究,以丰富和完善现有的组织行为学理论。

关键词: 习得性乐观;心理机制;正面思维;成长式框架积极语言模式;选择性注意正面信息;理性信念;乐观解释风格

中图分类号:F270 文献标志码:A 文章编号:1000-2154(2017)06-0037-11

DOI:10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2017.06.004

王鉴忠,宋君卿.习得性乐观生成的心理机制与作用机理探索[J].商业经济与管理,2017(6):37-47.

A Probe into the Psychological Mechanism and Function of Learned Optimism

WANG Jian-zhong¹, SONG Jun-qing²

(1. Business School, Liaoning University, Shenyang 110136, China;

2. School of Economics, Liaoning University, Shenyang 110136, China)

Abstract: Why can't people accordingly get extra happiness when they get extra wealth? The universal low level of employee optimism has increasingly influenced both job performance and organizational effectiveness. Optimism, being a psychological capital, serves as one of the core subjects of positive organizational behavioral study. The learned optimism formation depends on the individual positive thinking in handling all things. Positive thinking is mainly embodied in the four aspects of "language patterns, attention content, rational nature and thinking style", and thus it constitutes four psychological mechanisms of the learned optimism, i. e. "growth-framed positive language mode, selective attention to positive information, rational belief, optimistic explanatory style". Learned optimism and positive thinking should be as important moderating variable to carry out the series of empirical research in the future, to enrich and improve the existing theory of organizational behavior.

Key words: learned optimism; psychological mechanism; positive thinking; growth-framed positive language mode; selective attention to positive information; rational belief; optimistic explanatory style

收稿日期:2017-01-03

基金项目:国家社会科学基金项目“习得性乐观视角下创业企业家创业失败的情绪修复研究”(17BGL101);浙江省自然科学基金项目“员工和谐心智模型对工作绩效的作用机理研究”(Y13G020094)

作者简介:王鉴忠,男,副教授,管理学博士,主要从事积极组织行为学研究;宋君卿,女,副教授,经济学博士,主要从事人力资本研究。

一、引言

改革开放以来,我国企业家已经有1200多人先后因各种压力自杀^[1]。富士康、华为等企业员工跳楼自杀已不是新闻了。我国企业员工在面临当前经济与社会转型的巨大压力背景下,频现心理健康问题。员工普遍乐观水平较低,呈现悲观状态,严重影响工作绩效和组织效能(崔佳颖等,2014)^[2]。伴随着科学技术的迅猛发展,人类自我控制感增强的同时,却出现了这样的悖论:人们不是越来越乐观,相反,而是越来越多的人陷入了悲观无助的境地。积极心理学创始人美国心理学家塞利格曼研究表明:“在测验过成千上万的人后,我发现很多人是悲观的,有很大一部分人甚至有严重的悲观倾向。”“抑郁症是悲观的终极表现。现在抑郁症正大肆流行而且自杀的流行范围比艾滋病更广。现在严重抑郁症的人数比50年前多了10倍,女性患病率是男性的2倍,而且发病率比上一代人提早10年^[3]。”那为什么同样的压力情境下为何有的人不堪重负,有的人却能乐观向上,这无疑与个体的乐观与悲观心理机制息息相关。

美国组织行为学家 Luthans 于2002年提出了积极组织行为学概念并受到学术界的广泛关注。积极组织行为学是对与积极性相联系的人力资源优势和心理能力的研究与应用,有利于提高员工个体和组织绩效。除了“自我效能、希望、情绪智力、坚韧”等,Luthans 认为“乐观”是其最核心的内容(The Heart of POB)。乐观是个体重要的心理资本之一,它将超越人力资本和社会资本,并通过有针对性的投入和开发而使个体获得竞争优势^[4]。

国内外学者对乐观的概念、类型、结构维度与测量、影响因素等均进行了系统的研究,但对乐观研究的重点与难点即乐观如何生成的心理机制,表现形式与作用机理的探索却存在不足。本文试图在梳理习得性无助到乐观理论演进的基础上,深入系统地探索习得性乐观生成的心理机制与作用机理。这对人们保持乐观的工作心态,减轻工作压力、消除职业倦怠、避免员工反生产行为、激发组织积极情绪、增强员工组织公民行为,提高员工工作敬业度和满意度、最终提高组织效能,赢得企业可持续竞争优势等都将具有重要的理论与实践意义。

二、理论溯源:习得性无助到习得性乐观

习得性无助是组织行为学领域一个极其重要的研究问题,也是心理学历史上最有影响力的40项经典实验之一。习得性无助现象的发现源于美国心理学家塞利格曼对动物学习过程的探索。塞利格曼1967年对狗进行了电击实验研究。实验结果发现,当电击不可逃避时,狗从这种体验中习得了无助^[5]。在这之后的几十年间,学者们展开了对人类习得性无助的广泛研究。研究表明,人类身上也普遍存在类似经历不可控事件后导致的习得性无助,影响人们的情绪、攻击性以及生理状况^[6]。塞利格曼认为,当一个人控制特定事件的努力遭受多次失败后,他将停止这种尝试。如果这种情形出现太过频繁,这个人就会把这种控制缺失的知觉泛化到所有的情景中,甚至泛化到实际上可以控制的情境中。于是,他(或她)开始感到自己像一颗“命运的棋子”任人摆布,无助而抑郁。这种现象称之为“习得性无助”^[7]。习得性无助的内涵实际上就是指,人的一种特殊的消极心理状态。人在经历了特殊的“不可控事件”学习情景后,导致了当下和日后即使在他能够控制,在有所作为的情境中,也会产生无助的认知缺陷,情绪上沮丧、低自尊,行为上去动机、被动和不思进取。这种习得性无助现象广泛存在于社会和企业组织之中。近年来学者们继而进行了很多实证研究。研究表明,组织文化^[8]、人格特质^[9]、组织公平^[10]、工作特性^[11]等与员工习得性无助有显著的相关性。习得性无助不仅与职业倦怠、生产率低下、职业高原、离职率上升有关,而且对个体自身的学习和职业发展造成危害,同时也大大降低了组织绩效^[12-13]。

随着积极心理学运动的兴起,学者们由关注人的心理“问题”,转向了聚焦于人的“优势和美德”。上世纪80年代开始,学者们的研究包括美国心理学家塞利格曼也由上个世纪的“习得性无助”转向了“习得性乐观”。塞利格曼研究认为:一个在有挑战性工作上获得成就的人除了“能力和动机”外,还取决于第三个

因素“乐观”。乐观是人在遭遇负性事件时呈现出来的暂时的、偶然的、非人格化的一种解释风格。有关乐观概念的界定较为有影响力的学者 Tiger 认为,“乐观是一种情绪和态度,与对未来的社会或物质生活的期望相关——一种对自己有益或者能带给自己愉悦的社会期望的评价^[14]。”由此,我们可以看出乐观具有的特征:一是乐观是一个人的主观上对未来的期望,是一种心境和态度,不是客观的;二是乐观取决于个人对其所在情境的认知评价。如果评价是有利的,就会产生乐观,反之就会悲观。有关乐观类型的研究,最具代表性的有两种:一是塞利格曼提出的习得性乐观(Learned Optimism),其含义是指乐观可以而且能够通过后天的学习来获得。二是气质性乐观(Dispositional Optimism)。它是一种稳定的人格特质,有25%的遗传度,是对生活中未来好结果的总体期望,相信未来好事会多于坏事^[15]。此外,还有忧虑型理性乐观也称防御性悲观^[16]、大乐观和小乐观^[17]、状态乐观^[18]等。鉴于习得性乐观可以通过后天的学习,组织的培训与开发获得,习得性乐观的研究具有更大的理论和实践价值,因此,本文着重探索的则是习得性乐观形成的心理机制。与此同时,学者们开发了有关乐观测量的多种问卷,如“乐观测量问卷、乐观解释风格问卷、期望价值评定法、生活定向测验、个人和社会乐观评定问卷—扩展版。此外,学者们对乐观形成的影响因素如遗传^[19]、个人习得经验、重大生活压力事件、教育方式等^[20]也做了很多研究。在此基础上,学者们对习得性乐观的功能与作用及其对个体和组织行为其他变量的影响做了大量的实证研究,显示了乐观研究的理论和实践价值。最经典的研究是塞利格曼于1985年在美国大都会保险公司对15000名员工进行了针对乐观解释风格的研究。结果表明,“乐观组业务员”业绩第一年就要比“悲观组业务员”高出21%,第二年差距增大到57%。可见,乐观对个人绩效的显著影响^{[3]96}。此外,实证研究发现,习得性乐观有助于工作绩效的提升,离职率的降低,对组织公民行为有显著的影响^[21],对身体健康有显著地预测作用^[22],有助于组织健康和员工的工作投入等^[23]。国内学者任俊对乐观进行了系统的研究并基于乐观提出了乐商的概念,认为乐商是比智商和情商更能决定命运的因素^[24]。国内外学者们虽然对乐观的概念、类型、作用、测量及其影响因素做了很多研究,但对习得性乐观形成的心理机制与作用机理的探索远不够系统和深入。特别是本土国内研究至今没有一篇探索习得性乐观生成机理的论文,即乐观如何形成,其内含的心理机制及其作用机理是怎样的?这种心理机制呈现出的内容和形式特点又是怎样的?

三、习得性乐观生成的心理机制及其作用机理

由于乐观是指“能带给自己愉悦的社会期望的评价”,预期未来会发生积极事情的心理倾向,是以积极思维为核心的认知方式,其核心要素是“正面认知评价”^[25]。故习得性乐观从认知的视角来看,其生成的关键即是凡事能够做到“正面思维”。正面思维是一种“积极自动化的思想(positive automatic thoughts PATs)”,也是个体遭遇负性事件时潜在心理调节机制^[26]。正面思维能够使人在遇到负性事件时能看到光明的一面,并能以正确的思想思考问题并能控制他所遇到的事件^[27]。个体即使在遭遇负性事件时之所以能够做到正面思维,是因为人是主体能动的,具有“使用符号、深谋远虑、替代学习、自我调节和自我反思能力^[28]。”相反,如果个体存有不断重复的负面思维、消极的认知偏见、缺乏对未来积极预期会导致人的悲观抑郁、习得性无助,影响人的职业生涯的发展^[29-30]。因为思维最切实的指标是语言,具有框架效应。思维的实现与基础是个体感知事物时“概念”的建构与运用,这涉及到思维关注的具体对象与内容。思维认知的单元是信念。思维一旦形成信念,具有“功能固着”特性,并有理性与非理性之分。理性信念与非理性信念会使个体的思维在看待事物时呈现出自动化的思维特征,即“乐观还是悲观的”解释风格^{[31]352-355}。因此,正面思维因其“语言模式、关注的内容、理性性质和思维的特征”的不同,具有以下四种不同的表现形式,从而构成了习得性乐观生成的四种心理机制。

(一) 成长式框架积极语言模式与作用机理

人的乐观与否与其思维所用的语言是密不可分的。习得性乐观从其正面思维所运用的语言来看,其生成的心理机制源于成长式框架积极语言模式。很多语言学家研究表明,语言影响、制约着我们的思维方式。

人的语言范畴一旦形成了连贯的系统,就能决定一个人的世界^[32]。语言结构通过引导、制约人的认知活动,从而对人的心理和行为产生影响。语言不同,使用者的思维与心理效应也不同。语言是一种系统,内含有序的结构与规则用来表达意义和呈现经验,人们运用语言这种精神工具进行心理操作。美国心理学家 Myers 在研究“思维与语言”问题时指出,人们描述问题的方式存有一种“框架效应”,隐含着人的思维的焦点和方向,会影响人们的认知和情绪感受。即便是描述同一问题,信息即使是对等的,由于“框架不同”也会导致不一样的效果。比如,一位外科大夫说“某人手术死亡率是10%”,与“成功率是90%”信息是一致的,但病人却会认为前者的风险会大一些。因为前者关注的焦点是“死亡”,后者则是“成功”^{[31][35]}。神经语言程序学家 Dilts 也曾指出,话语不仅描绘我们的体验,也常常为体验设立框架。框架会“标记”体验、指引注意,它会极大地影响对具体体验与事件的解释和回应方式。因此,每一个人的语言模式在描述事物时都会产生定框的作用,而且这种定框性的思考往往在潜意识中进行。个体的神经语言程式通常共有的典型框架主要有“结果反馈和问题失败”两种框架^[33]。“结果反馈”框架,实际上从积极心理学视角来说,就是关注“效果、成长、优势与美德”的乐观积极语言模式框架,我们可称之为“成长式框架”。乐观正面思维的人持有这种语言模式,在看待负性事件时,认为失败只是一种反馈,会以一种倾向关注效果,如何改进、提升,发挥优势资源的视角,带着积极愉悦的情绪,运用“负性事件正面表达”、“负性刺激正面反应”的方式去进行认知和评判,从而有效地让人醒觉,使人变得乐观,促进成长。相反,“问题失败”框架则是一种陷于问题,注意自身弱点,阻碍人的发展的“限制性框架”消极语言模式。习得性乐观生成的心理机制“成长式框架积极语言模式”特征及其作用机理主要表现在“关注焦点、词语性质与表达方式”上。

1. 关注成长与效果,运用正面词语。具有乐观心态持有成长式框架积极语言模式的人,首先,关注的焦点是自身的优势、美德、成长、实际的结果与效果,以及达成结果所需要的资源,聚焦于问题解决之道,并以未来达成目标的可能性为导向。反之,持有限制性框架消极语言模式的人,客观上会陷入“挫败式框架效应”中,总是聚焦于问题,聚焦于恼人的症状,并据此寻找症状的原因。其次,个体在语言表达上就是无论看待什么事情即便是负性事件也会常用“正面词语。”这种正面词语内含着积极正向的信念、价值观和行为准则(Believe-Values-Rules),具有动感、活力,文字里显示着行动的力量,有利于人获得乐观。相反,悲观心态负面思维的人则多用“负面词语。”负面词语隐含着消极的限制性信念、价值观和行为准则,是封闭、静态、受动的、自我伤害式的,透露出很强的无力感和挫败感,易使人引发习得性无助。较为典型的正

表1 语言模式与框架效应

语言模式		限制性框架	成长式框架
聚焦		问题、弱点	优势美德、实际效果、成长目标
词语性质		负面词语	正面词语
成长与伤害三个关键点常用词语	能力	我没有能力或我不会	我有能力或我会
	希望	我没有可能	我要再试一试
		我毫无希望	我相信、我期盼
价值	我没资格或不配	我生来就是冠军!	
其他		弱点多;没文化	发挥优势特长;爱学习
		我年龄大了;我从未做过...	我成熟了;我机会来了...
表达方式		负面表达	正面表达
负性事件	创业失败	破产了,我完蛋了	我一定要东山再起夺回损失
	公司解雇	我被开除了	我将开启新的职业生涯
	失恋	我被人甩了	我自由了
心理效应		习得性无助	习得性乐观

上述两种语言模式与框架效应,例句见表1。

2. 表达方式:负性事件正面表达。神经语言程序学创始人 Bandler^[35]认为,语言模式有其内在深层的结构,人所说出来的话语要经过扭曲、删减、归纳三个程序,12种形式才可呈现出来。限制性框架消极语言模式经过这样的三个程序过滤后,其语言信息多有认知偏差,会对人的身心发展造成负面影响。成长式框

积极语言模式经过人脑的加工后留下的是对人的生命和成长有意义、有价值的正面信息,能够促进人的身心健康成长。其具体的表达程序可称之为“负性事件正面表达”。其含义是,即便一个人遭遇负性事件如挫败、羞辱等,在描述的时候也要用积极正面的语言,肯定的语气来表达。做到凡事“负性刺激,正面反应;只有肯定,绝不否定”。比如,一个人创业失败、公司破产没钱了,一无所有,如果这个人具有乐观心态正面思维,他就会用成长式框架积极语言程序来表达:我一定要总结经验,夺回损失,东山再起。相反,限制性框架消极语言程序表达式为:破产了,钱没了,我完蛋了。成长式框架积极语言模式赋予人积极的信念,激发成长动机,导致人习得性乐观。限制性框架消极语言模式会不断贬损、抵消人的积极能量,会引发习得性无助。因为信念的正负强弱,具有罗森塔尔效应^[36],能够导向自我实现,即信念是自我实现的预言^[37]。心理学家所做的心理学实验表明,人的积极语言信念能激发人的积极情绪和行为,并产生与其预设信念相一致的结果。一个人之所以必须而且能够在思维与语言上做到“负性事件正面表达”是因为人不同于一般的动物,是以主体的方式存在的智能生命。正如组织行为学家自我决定理论的提出者 Deci(2000)所指出的,人具有自我决定的胜任能力、内在动机和需要^[38]。人的价值与尊严就在于人作为主体拥有自由自为、自觉创造的主体性本质特征。正如心理学家 Frankl(1992)所言:你所拥有的任何东西都可能被剥夺,唯独人性最后的自由无法剥夺,也就是说,在任何境遇中选择自己生活方式和态度的自由无法被剥夺^[39]。

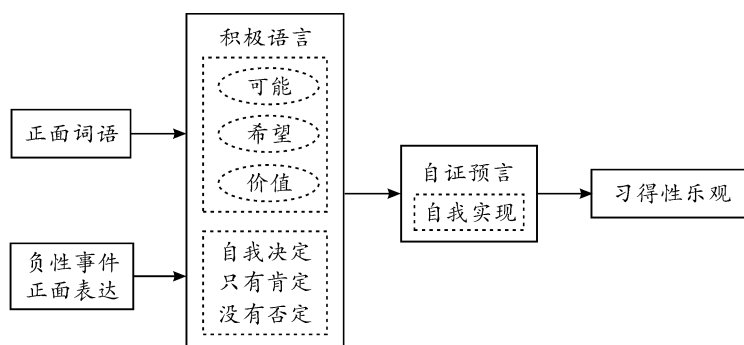


图1 习得性乐观生成的心理机制一:成长式框架积极语言模式及作用机理

以上乐观生成的心理机制成长式框架积极语言模式及其作用机理见图1。

(二) 选择性注意正面信息与作用机理

习得性乐观从正面思维注意的内容来看,其生成的心理机制即是指选择性注意正面信息。注意是现代认知心理学极为重要的研究问题。注意是心理活动或意识对一定对象的指向与集中。注意的最重要功能是对信息的选择性。选择性注意是一种对感知到的各种信息进行选择性特定的加工筛选,同时有意识忽略其他无关信息的认知过程,是个体对同时出现的多种刺激信息选择一种进行注意,而忽略其他的刺激信息^[40-41]。以往经典的注意的认知理论如过滤器模型理论^[42-43]、衰减理论^[44]心理资源模型也称中枢资源分配理论^[45]等都旨在阐明注意的选择性功能。因此,一个人要变得乐观,就要学会选择性注意正面信息,即注意积极的、有价值意义的、有利于人保持愉悦心情,能够不断成长的信息。

习得性乐观生成的选择性注意心理机制与作用机理主要体现在以下两个方面:

1. 无条件启动选择性注意负面信息抑制机制。具体做法是,遇到负性事件立即发出心理暗示指令:必须忽视、屏蔽、冻结负面信息,如“羞辱、伤害、打击、挫败”等。抑制机制其机理是控制和抑制不利因素处于低激活水平,这样才有利于个体有效激活对相关目标正面信息的选择性注意。正如 Tippe(1985)等研究所指出的,对目标信息的指向性激活和对无关信息的主动抑制是个体认知过程中选择性注意的两个重要标准和心理机制^[46]。这里关键的是,个体要必须具备一种抑制控制能力,即抵制无意识激活负面信息反应倾向的能力^[47]。个体由于受到本能心理防御机制的影响,在遭遇负性事件时会本能自动地激活“刺激-反应”自我保护机制。大多数人会习惯性地沿着负性事件产生的负面信息进行选择性注意。所以要能够做到自动、主动地“抑制”负面信息需要个体自觉地进行长期练习、培养。

2. 无条件启动选择性注意正面信息兴奋激活机制。其具体内涵是,遇到负性事件立即发出心理期待指令:“这件事对我有哪些好处?”可称之为“负性事件正面注意”。其原理是,使注意立即并持续地处于觉醒、警界状态,并对正面信息进行快速地主动加工,即迅速侦查、辨识、分辨、决定直至发挥长期增强效应,最

后找到正向因子,保持积极乐观心态^[48]。

总之,习得性乐观生成的正面思维选择性注意正面信息的心理机制与作用机理具体表现为,个体在遭遇负性事件时,要学会立即启动“选择性注意”思维程序,而且必须无条件地抑制负面信息,将思维的注意力选择性地聚焦于“正面信息”上,获得对负性事件的正面认知评价,从而激发积极情绪和行为,最终形成乐观。这是习得性乐观生成的最核心的心理机制,也是决定一个人,无论是在学习、生活还是工作中永远保持乐观心态最坚实的心理基础。有了这种心理机制,个体在遇到负性事件时即使也会产生抑郁等消极情绪,但会极大地减轻负面情绪的程度,缩短调适时间,使个体以最短的时间度过心理危机,走向积极乐观的人生坦途。“你把注意力放在哪里,哪里就会成长,而且会成为你永久存在的东西。远离否定的事物,把注意力放在你真正想要的肯定的事物上^[49]。”反之,“注意力偏见”则会导致人的焦虑、抑郁^[50]。

选择性注意正面信息的具体操作方法,主要有以下几点:以企业员工在年终绩效考评中被评为“差等”为例:(1)转换注意视角:由注意这是“糟糕的事”转向认为,这是职业成长中“正常的事”。由“不满、拒斥”,“我表现不错,为何把我评差等?是否领导故意压制人?”转向“接纳与反思”,要看到绝大多数人的成长都会经历“创伤与磨练”。(2)转换注意焦点:由注意负面信息如“扣奖金、自尊伤害、晋升受阻”等,转向正面信息注意:“考评差等,对我有何积极意义?”如“警示并会激励自己发愤图强,压力就是动力,提高胜任力与工作绩效,避免自己将来被淘汰。祸兮福之所倚。”(3)转换注意标准或者参照系:即用一个比自己更严重、更糟糕、甚至可称之为灾难的人和事作为自己认知关照的标准或参照系,并以此缓解压力、痛苦情绪,让自己看到希望,变得乐观。如当年在联想工作清华毕业的硕士孙宏斌,年仅26岁,竟被判刑3年,出狱后依然从零开始创业,经过多年的奋斗今天依然成为国内非常成功的职场人士,而我今天只是一次年终考评差等算得了什么?从而注意正面信息:“强将手下无弱兵。这或许是领导对自己的鞭策而不是压制。”“感谢生活给了我磨练和成长的机会。当我能够平和地承受和面对时,我的内心就会变得更强大。

综上,习得性乐观生成的选择性注意正面信息心理机制与作用机理如图2所示。

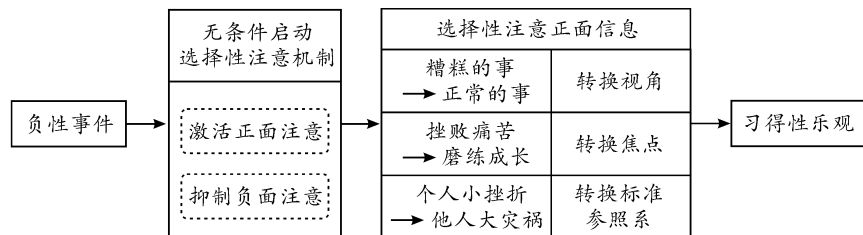


图2 习得性乐观生成的心理机制二:选择性注意正面信息及作用机理

(三) 理性信念与作用机理

习得性乐观作为一种积极的认知评价方式,即正面思维,那么其思维的性质无疑多是客观科学理性的,其存在的意识形式也多是“理性信念”。而人的非理性信念是一种自我攻击和伤害式推理方式。实际上,非理性信念往往是一种过分情绪化的、缺少科学理性、极端、偏执、单向度、非逻辑、绝对化的认知方式。美国应用心理学家 Ellis(1995)认为,乐观的人主要运用理性信念思考各种问题,悲观的人则相反。只要你感到烦恼,你就很可能正在以一种荒谬愚蠢的方式在思考、感受和行动^[51]。Ellis(2006)对此进行了深入的剖析,并将这种非理性信念归纳为以下几点:要求的绝对化;推论过度化;后果恐怖化;忍受夸大化^[52]。与其相反,习得性乐观心理机制正面思维所要求的理性信念则表现为:

要求理性化,即看待任何问题不要绝对化。具体表现为,一个人在遭遇“个人成长受挫、工作生活环境糟糕、人际关系或两性关系受伤害”时,都应该理性客观地去认知评价,从而无条件地接纳、并平和地面对它;

推论合理化,即对遇到的负性事件理性客观地看待、推理,不贴标签、不以偏概全;

后果正常化,即你所遇到的任何困难、挫折、伤害、失败等要视为人生中正常的现象,是生命本身的题中之意,不要将之恐怖化;

忍受适应化,即增强自己的挫折容忍度,相信时间是最好的疗愈者,不要将一点不幸之事过分夸大、言过其实。正如美国心理学家 Haidt(2006)所言,人都有一个幸福的“适应原则”,即“当人类认识到自己碰到极端情况时,就会去适应,而且不只是习惯,还会自我矫正。”“从长远来看,人生际遇如何其实并不重要,不管是好运还是厄运,我们最后都会回归自己的的幸福起点,即大脑默认的快乐程度,这基本上是由基因决定的^[53]。”

实际上大多数的人都能够忍受几乎每一件你所不喜欢的东西,从而不要将自己的不幸任意夸大化。

上述习得性乐观正面思维理性信念的作用机理主要表现在,认知行为改变理论即“ABC理论^[54]”的应用上。其内在作用机理为:通常人们认为,人的情绪和行为反应C(consequence)是直接由诱发事件A引起的,即A(adversity)引起了C。ABC理论指出,诱发事件A只是引起情绪及行为反应的诱发原因,而人们对诱发事件所持的看法、理解、习惯性的认知评价即信念B(beliefs),即你的认知评价方式才是引起人的情绪及行为反应的更关键的因素。合理的信念促成人的理性正面思维、会引起人们对事物的适度的情绪反应,最终能够经历负性事件恢复乐观心态;而不合理的信念即非理性负面思维则相反,会导致不适当的情绪和行为反应。当人们坚持某些不合理的信念,形成习惯性的非理性负面思维时,就会陷入消极悲观的情绪状态之中,严重的将会导致情绪障碍如抑郁症等。理性情绪行为改变的训练就是教会人们如何运用D(disputation)反驳非理性错误信念B,从而转变成乐观理性的信念B',从而将消极情绪及后果C转变成积极的后果C',即:A→B'→C'。

Ellis的理性情绪行为改变理论源于美国心理学家Arnold(1960)提出的情绪理论——“认知评价理论^[55]。”Arnold认为,情绪的产生除了刺激事件本身的激发外,关键是对“刺激事件”所做出的好与坏的评价。刺激事件本身并不直接决定情绪的性质。同一刺激事件,如果评估不同,就会产生不同的情绪反应。情绪产生的机理过程可简化为:“刺激事件→评估→情绪→行动”。评估的结果如果是“有利”,就会引发高兴、希望等积极肯定的情绪体验,并会喜欢抑或企图接近、接纳刺激物;如果是“有害”,就会引起责备、抱怨、悲伤、抑郁、痛苦等否定的情绪体验,并会厌恶、排斥、企图躲避刺激物;如果是“无关”,情绪即是平和、坦然的,就会对刺激事件予以忽视。问题是,大多负面思维的人在其评估自己遇到的“负性刺激事件”时,受到非理性的错误信念的误导,过度地只看到了“有害”的一面,导致悲观抑郁。

上述习得性乐观生成的心理机制理性信念及其作用机理如图3所示:

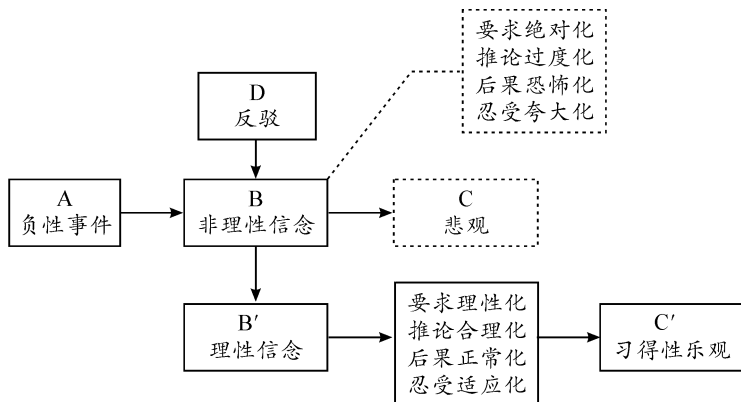


图3 习得性乐观生成的心理机制三:理性信念及作用机理

(四) 乐观解释风格与作用机理

从正面思维的特征来看,习得性乐观是指一种“乐观解释风格”。这最早由塞利格曼研究习得性无助的成因“消极解释风格”转变而来。塞利格曼在其一个长达35年的经典研究中发现,悲观解释风格是造成身体疾病的危险因素之一。悲观解释风格是指个体用来解释坏事件的习惯方式。“你对厄运的解释习惯和你的解释风格,不仅仅是你在失败时嘴里说出来的话。它是一种习惯性的思维方式,是你在童年期或青少年期养成的。你的解释风格表明了你是乐观还是悲观^[56]。”个体长期以来形成的“乐观解释风格”,久而久之,就形成了习得性乐观生成的重要心理机制之一。其内含以下三个维度:

1. **暂时性与永久性。**这是乐观解释风格的时间维度。具有乐观心态的人在面对厄运解释原因时认为这只是暂时的,遇到成功的事情归因却是永久的。这种人因此会强化自信、获得希望与成长。而悲观心态负面思维的人则与之相反,认为发生在自己或他人身上的负性事件是永久的,遇到成功的事情归因却是暂时的。这种人就会因此而伤害自尊、丧失自信,陷入绝望。

2. **普遍性与特定性。**这是乐观解释风格的空间维度。具有乐观心态的人在面对负性事件解释原因时认为这是“特定的”,遇到自己成功的事情归因却是“普遍的”。而悲观心态负面思维的人则与之相反。

3. **内在性与外在性。**这是如何看待自己,控制人行为的人格化维度。具有乐观心态的人在面对负性事件时会做外部归因,怪罪别人或环境(外在化),遇到好的事情发生时就归功于自己(内在化)。悲观心态负面思维的人则与之相反。

乐观解释风格的作用机理为:

第一,个体自身遇到负性或正性事件,并被认为是可控事件。负性事件是指个体遭遇到的违背自我意愿受到的意外、挫折或伤害性事件。正性事件是指个体遇到的好事、取得的成绩和荣誉等。

第二,个体产生认知心理反应,对遇到的事件进行解释归因。如果遇到的是“负性事件”会作“暂时的、特定的、外部的”归因,比如是因努力不够、机会不好和任务难度大所致,反之,遇到“正性事件”会作“永久的、普遍的、内部的”归因,比如是因能力强、聪明、素质好等所致;

第三,乐观解释风格对人的心理、生理、行为的影响。总体上乐观解释风格保护了人的自尊、心理上强化了自信、激发了人的积极情绪、成就动机,使人获得希望,生理上免疫力上升、更加健康,行为上变得进取、主动、勇于挑战。

为此,习得性乐观心理机制正面思维乐观解释风格的作用机理,可简化为:

(负性事件 →外部的、特定的、暂时的原因,如任务难 + 努力不够 + 运气不好等) + (正性事件 →内部的、普遍的、稳定的如能力强、聪明、素质好等) →心理上保护自尊自信、激发成就动机,对未来充满希望喜悦 → 生理上免疫力提升有益健康 →行为上更加积极主动,创造高绩效,最终赢得丰盛人生。如图4所示:

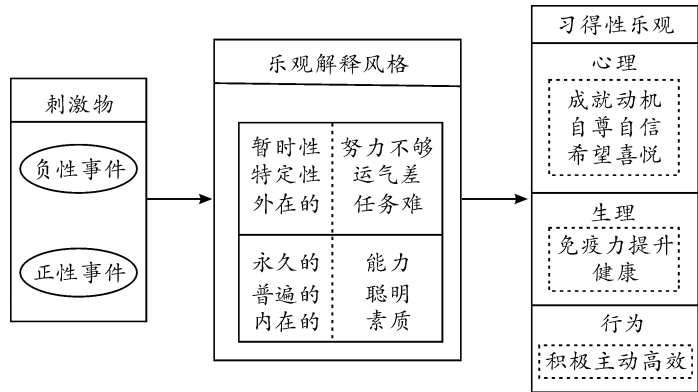


图4 习得性乐观生成的心理机制四:乐观解释风格与作用机理

综上,习得性乐观通过正面思维四种表现形式从不同的视角揭示了其生成的心理机制与作用机理。需要注意的是,个体形成习得性乐观所运用的正面思维的成长式框架语言模式、选择性注意正面信息、理性信念及其乐观解释风格并不是孤立地产生作用,而是彼此有着内在的有机联系和相互渗透,甚至有时是整合在一起共同作用的。概括起来,其整体的理论模型如图5所示:

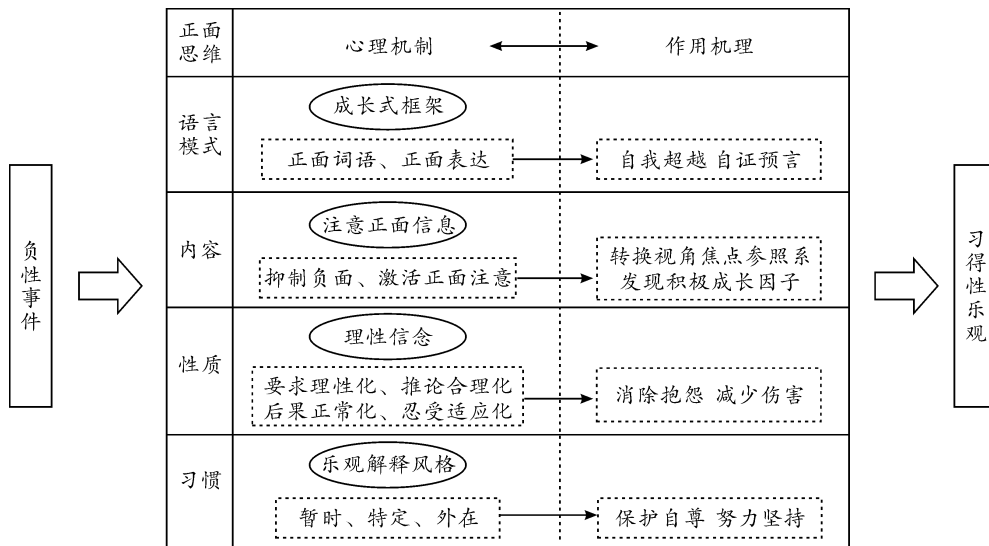


图5 习得性乐观生成的心理机制与作用机理理论模型

四、结论与未来研究展望

本文基于习得性乐观的认知要素“正面认知评价”即正面思维作为分析的整体框架,依据认知心理学等相关理论成果,从思维所用的“语言、注意的内容、性质和风格”几个方面较为系统地探索并提出了“成长式框架积极语言模式、选择性注意正面信息、理性信念、乐观解释风格”四种习得性乐观生成的心理机制,并对其作用机理进行了阐述。本文的研究不仅弥补了学术界对乐观生成的心理机制这一重点和难点问

题研究的不足,而且研究观点具有很强的操作性,这对人力资源管理与开发,尤其是习得性乐观心理资本开发具有重要的实践启示:乐观作为一种心理资本或积极心理能力是可以通过上述四种心理机制,经过后天不断地努力学习、练习以及组织的培训开发能够获得的。个体如果具有了“乐观”这一心理资本将会极大地改善自己的工作心态,能够坦然面对现实,深信“凡事皆有其生命意义”的价值观,具有实时解决问题的惊人能力。这将为企业赢得市场竞争优势创造有利条件。

与此同时,本文的研究为组织行为学未来的研究开辟了新的研究空间,提供了新的研究思路:习得性乐观正面思维本身可作为重要的调节变量在组织行为学相关研究中发挥作用。传统的组织行为学研究如与工作态度有关的变量如“工作满意度、工作参与度和组织承诺”等问题,与情绪有关的变量如情绪劳动、职业倦怠问题,与员工行为有关的变量如离职倾向、反生产行为等问题,研究者们的思路大多归因于组织层面的自变量所致,如组织制度、公司治理水平、薪资待遇、组织公平、破坏性领导如辱虐管理等客观因素。无疑,这些研究揭示了上述自变量与因变量之间的相关性,这对管理实践中的企业组织如何寻找最佳管理实践,持续进行员工管理上的创新,具有一定的指导意义。可管理实践面临的严峻挑战和新的科学问题是:组织层面的问题如公司治理水平、组织公平、用人机制和分配制度、领导力水平等,对于特定时空下的组织中的员工个体来说很难凭一己之力去改变,员工的弱势地位使他们面对组织的负面情境时几乎是无能为力的。那么,根据传统的研究结论可知,员工存有的以下因变量负面问题如“降低组织公民行为、离职倾向、工作倦怠、甚至反生产行为、组织报复行为”等就是顺理成章、天经地义的行为。上述传统的组织行为学研究的理论范式对管理实践中员工的自我管理、职业成长乃至组织的健康发展将会带来严重的消极影响。换言之,传统组织行为学的研究主题的隐喻在于:因为员工遇到的自变量“组织情境太差”,所以就会导致因变量“反生产行为”。其消极后果是,为员工只会抱怨组织存在的客观问题,漠视自身应该具有和努力培养的积极人格特质如内在动机、自我效能、组织公民行为、克服障碍与达成目标的创造力、心理韧性、职业工匠精神等提供了片面的理论依据。特别是对于那些刚刚离开大学校门走向职场的莘莘学子而言,现有的理论与实证研究将有可能误导他们在职场中会采取非组织公民行为以应对在企业工作中遭遇的种种问题抑或危机;选择的不是乐观向上、正面思维,向困难挑战、履行与企业荣辱与共、为企业的成长做出独特贡献的社会责任,而是不断地负面思维、整天消极抱怨、以致以频繁跳槽的方式来化解工作中的危机,结果不仅制约了个人的职业成长,也影响了组织的可持续发展。

本文的研究充分揭示了美国心理学家班杜拉社会认识论观点:人具有个体的自主性,具有自我主导的能力。人的行为绝不是由环境奖惩单向度控制的,而是由人的认知信念、行为和环境交互作用的产物。人至少部分是自己命运的建筑师。人的成就来源于先天潜能、习得的胜任能力、反思性思维和高水平自我驱动影响。不论在任何领域,优秀的成就都需要显著地自我约束和坚韧不拔^[57]。因此,未来的研究,应在传统研究重视组织情境变量的理论模型上有所创新,即以本文的研究作为重要的理论基础,重新构建新的理论模型,将个体的“习得性乐观、正面思维及其潜变量如乐观解释风格、理性信念等”作为调节变量纳入到新的理论模型中。为此,首先要根据上述研究将“正面思维”的本土化量表开发出来,为后续的研究创造条件。其次,通过系列的实证研究来支持本文的研究结论,最终通过本文定性的研究与未来实证研究建立和丰富新的组织行为学理论。这无疑将会开辟组织行为学新的研究领域,同时对人力资源管理与开发实践提供强有力的理论指导。

参考文献:

- [1]曹晓波.近30年1200多企业家自杀 过度追求事业忽视健康[N].法制周报,2011-06-13(4).
- [2]崔佳颖,李娜.我国企业员工乐观解释风格研究[J].财经问题研究,2014(12):99-104.
- [3]塞利格曼.活出最乐观的自己[M].洪兰,译.北京:万卷出版公司,2010:5-11.
- [4]LUTHANS F, YOUSSEF C M, AVOLIO B J. Psychological capital: developing the human competitive edge[J]. Journal of Asian Economics, 2007, 8(2): 315-332.
- [5]SELIGMAN M E, MAIER S F. Failure to escape traumatic shock[J]. Journal of Experimental Psychology, 1967, 74(1): 1-9.
- [6]OLIVEIRA E C. Vicariously learned helplessness: the role of perceived dominance and prestige of a model[J]. The Journal of

- General Psychology, 2014, 141(3):280–295
- [7] ABRAMSON L Y, SELIGMAN M E, TEASDALE J D. Learned helplessness in humans: critique and reformulation[J]. *Journal of Abnormal Psychology*, 1978, 87(1):49–74.
- [8] SAXENA S, SHAH H V. Effect of organizational culture on creating learned helplessness attributions in R&D professionals: a canonical correlation analysis[J]. *The Journal for Decision Makers*, 2008, 33(2):25–45.
- [9] BADHWAR N. The milgram experiments, learned helplessness, and character traits[J]. *Journal of Ethics*, 2009, 13(2):257–289.
- [10] TAYFUR O, BAYHAN K. The mediating effects of emotional exhaustion cynicism and learned helplessness on organizational justice-turnover intentions linkage[J]. *International Journal of Stress Management*, 2013, 20(3):193–221.
- [11] JEFFREY P, BOICHUK W B. Learned helplessness among newly hired salespeople and the influence of leadership[J]. *Journal of Marketing*, 2014, 78(1):95–111.
- [12] SAILER U, FLORIAN P H S. Effects of learned helplessness on performance and event – related potentials in a learning task [J]. *International Journal of Psychophysiology*, 2010, 77(3):288–342.
- [13] ODABASI B. The effect of learned helplessness to the success[J]. *International Journal of Academic Research*, 2013, 5(4):125–133.
- [14] TIGER L. Optimism; the biology of hope [M]. New York: Simon&Schuster, 1979:18.
- [15] SCHEIER M F, WEINTRAUB J K, CARVER C S. Coping with stress: divergent strategies of optimists and pessimists[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 51(6):1257–1264.
- [16] NOREM J H, CANTOR N. Defensive pessimism: harnessing anxiety as motivation[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 51(6):1208–1217
- [17] LUTHANS F, YOUSSE C M. Emerging positive organizational behavior[J]. *Journal of Management*, 2007, 33(3):321–349.
- [18] KLUEMPER D H, LITTLE L M, DEGROOT T. State or trait: effects of state optimism on job-related outcomes[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2009, 30(2):209–231.
- [19] HEINONEN K, RAIKKONEN K. Self-esteem in early and late adolescence predicts dispositional optimism-pessimism in adulthood; a 21-year longitudinal study[J]. *Personality & Individual Differences*, 2005, 39(3):511–521.
- [20] PAOLANTONOO M D. The cruel optimism of education and education’s implication with “passing-on” [J]. *Journal of Philosophy of Education*, 2016, 50(2):147–159.
- [21] NIRANJANA P, PATTANAYAK B. Influence of learned optimism and organisational ethos on organisational citizenship behaviour; a study on Indian corporations[J]. *International Journal of Human Resources Development & Management*, 2005, 5(1):85–98.
- [22] HEATHER N R, MICHAEL F S. Greenhouse, optimism and physical health: a meta-analytic review[J]. *The Society of Behavioral Medicine*, 2009, 37(3):239–256.
- [23] STANDER F W. leadership as a source of optimism, trust in the organisation and work engagement in the public health care sector[J]. *South African Journal of Human Resource Management*, 2015, 13(1):1–12.
- [24] 任俊, 彭年强, 罗劲. 乐商: 一个比智商和情商更能决定命运的因素[J]. *心理科学进展*, 2013(4):571–580.
- [25] SCHEIER M F, CARVER C S. On the power of positive thinking: the benefits of being optimistic[J]. *Current Directions in Psychological Science*, 1993, 2(1):26–30.
- [26] LIGHTSEY O R, JOHNSON E, FREEMAN P. Can positive thinking reduce negative affect? a test of potential mediating mechanisms[J]. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 2012, 26(1):71–88.
- [27] GRAFTON B, ANG C, MACLEOD C. Always look on the bright side of life: the attentional basis of positive affectivity[J]. *European Journal of Personality*, 2012, 26(2):133–144.
- [28] 班杜拉. 思想和行动的社会基础——社会认知论[M]. 林颖, 译. 上海: 华东师大出版社, 2007:25–29.
- [29] LANG T J, BLACKWELL S E, HARMER C J, et al. Cognitive bias modification using mental imagery for depression: developing a novel computerized intervention to change negative thinking styles[J]. *European Journal of Personality*, 2012, 26(2):145–157.
- [30] EMILY B, COREY A, REED R S. et al. Neuroticism, negative thinking, and coping with respect to career decision state[J]. *The Career Development Quarterly*, 2015, 63(4):333–347.
- [31] 迈尔斯. 心理学[M]. 黄希庭, 译. 北京: 人民邮电出版社, 2013:352–355.
- [32] SAPIR E, MANDELBAUM D G. Culture, language and personality[M]. Oakland: University of California Press, 1964:471–473.

- [33] ROBERT D, TIM H, SUZI S. Beliefs: pathways to health and well-being[M]. Portland: Metamorphous Press, 2012:240.
- [34] 罗伯特·迪尔茨. 语言的魔力:谈话转变信念之NLP技巧[M]. 谭洪岗,译. 北京:北京世图出版社,2009:15.
- [35] BANDLER R. 神奇的结构[M]. 王建兵,译. 北京:世界图书出版公司北京公司,2013:19.
- [36] ROSENTHAL R, JACOBSON L. Pygmalion in the classroom[J]. Urban Review, 1968, 3(1):16-20.
- [37] MERTON R K. The self-fulfilling prophecy[J]. The Antioch Review, 1949, 8(2):193-210.
- [38] RYAN R M, DECI E L. Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions [J]. Contemporary Educational Psychology, 2000, 25(1):54-67.
- [39] 维克多·弗兰克尔. 活出生命的意义[M]. 吕娜,译. 北京:华夏出版社,2014:79.
- [40] DRIVER J. A selective review of selective attention research from the past century[J]. British Journal of Psychology, 2001, 92(1):53-78.
- [41] HANDY T C, KAM J W. Mind wandering and selective attention to the external world[J]. Canadian Journal of Experimental Psychology, 2015, 69(2):183-189.
- [42] BROADBENT D E. Immediate memory and the shifting of attention[J]. Perception & Communication, 1958(9):210-243.
- [43] DEUTSCH J A, HOWARTH C I. Some tests of a theory of intracranial self-stimulation[J]. Psychological Review, 1963, 70(5):444-460.
- [44] TREISMAN A M. Verbal cues, language, and meaning in selective attention[J]. American Journal of Psychology, 1964, 77(2):206-219.
- [45] TVERSKY A, KAHNEMAN D. Availability: a heuristic for judging frequency and probability [J]. Cognitive Psychology, 1973, 5(2):207-232.
- [46] TIPPER S P. The negative priming effect: inhibitory priming by ignored objects [J]. Quarterly Journal of Experimental Psychology, 1985, 37(4):571-90.
- [47] NEILL W T. Inhibitory and facilitatory processes in selective attention [J]. Journal of Experimental Psychology: Human Perception and performance, 1977, 3(3):444-450.
- [48] NEUMANN E, DESCHERPER G. Costs and benefits of target activation and distractor inhibition in selective attention [J]. Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition, 1991, 17(6):1136-1145.
- [49] 露易丝·海. 生命的重建[M]. 徐克茹,译. 北京:中国宇航出版社,2009:70-71.
- [50] RICHARDS H J, VALERIE B, NICK D. Exploring the function of selective attention and hypervigilance for threat in anxiety [J]. Clinical Psychology Review, 2014, 34(1):1-13.
- [51] ELLIS A. Changing rational-emotive therapy (RET) to rational emotive behavior therapy (REBT) [J]. Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy, 1995, 13(2):85-89.
- [52] 艾理斯. 让你快乐起来的心理自助法[M]. 李迎潮,译. 北京:中国人民大学出版社,2010:95.
- [53] 海特. 象与骑象人[M]. 李静瑶,译. 杭州:浙江人民出版社,2012:99-100.
- [54] ELLIS A. Overcoming destructive beliefs, feelings, and behaviors: new directions for rational emotive behavior therapy[M]. New York: Prometheus Books, 2001:585-586.
- [55] AMOLD M B. Emotion and personality [J]. Psychosomatic Medicine, 1960, 23(4):367-368.
- [56] PETERSON C, SELIGMAN M E. Pessimistic explanatory style is a risk factor for physical illness: a thirty-five-year longitudinal study [J]. Journal of Personality & Social Psychology, 1988, 55(1):23-27.
- [57] 班杜拉. 思想和行动的社会基础——社会认知论[M]. 林颖,译. 上海:华东师大出版社,2007:55-56.



(责任编辑 束顺民)