

<<归因与教师绩效评估>>

图书基本信息

书名：<<归因与教师绩效评估>>

13位ISBN编号：9787308063197

10位ISBN编号：7308063194

出版时间：2008-11

出版时间：浙江大学出版社

作者：叶映华

页数：181

字数：204000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<归因与教师绩效评估>>

内容概要

20世纪50年代，利用阈下知觉刺激消费者消费行为的研究引起了人们很大轰动。当时在美国有过这样的报道，广告商向消费者闪现处于阈下知觉水平的广告信息，而消费者并没有意识到已经接受了这些信息，但结果证明这些没有意识到的信息影响了之后消费者的购买行为。这种阈下广告的有效性是在新泽西州电影放映中发现的，屏幕中闪过了爆米花和可口可乐的广告，广告闪过的速度之快，使人们并没有意识到自己已经看到了它们，即被试对广告的感知处于一种阈下知觉水平。但是，这种没有意识到的广告却产生了惊人的效果，在6周的实验期间，爆米花销量提高了57%，可口可乐销量提高了18%。这个实验的结果虽然受到其他一些实验者没有控制或无法控制的因素的干扰，但仍可以基本说明人的心理活动存在着能够影响人类的行为的无意识的成分。

<<归因与教师绩效评估>>

书籍目录

绪论第一章 归因的基本理论及应用 第一节 归因的基本理论 一 海德的通俗心理学 二 琼斯和戴维斯的相应推论理论 三 凯利的归因三维理论 四 韦纳的自我归因理论 五 罗特的控制源理论 六 归因理论的评价与发展 第二节 归因偏差 一 基本归因偏差 二 自我服务归因偏差 三 虚假一致性归因偏差 四 行动者—观察者归因偏差 第三节 归因的应用研究 一 归因与情绪 二 归因与自我效能 三 归因与幸福感 小结第二章 归因与绩效评估 第一节 领导者—员工交互作用的归因过程模型 一 领导者—员工交互作用的归因过程模型 二 相关的理论假设 第二节 领导者对低工作绩效的反应模型 一 领导者对低工作绩效的反应模型 二 相关的理论假设 第三节 米切爾的其他相关研究 一 印象管理研究 二 群体低工作绩效研究 三 米切爾理论的扩展 四 与归因和低工作绩效有关的其他研究 小结第三章 外显归因与教师工作绩效评估 第一节 绩效评估及教师绩效评估研究现状 一 绩效及绩效评估研究现状 二 教师工作绩效评估研究现状 第二节 教师工作绩效评估现状访谈 一 访谈的基本内容 二 教师工作绩效评估现状 第三节 外显因素与教师低工作绩效评估 一 外显因素影响低工作绩效归因和评估的研究构思 二 五个影响因素的作用 三 归因对低工作绩效评估的中介影响作用 小结第四章 内隐社会认知对归因研究的启示 第一节 内隐社会认知理论 一 内隐态度研究 二 内隐自尊研究 三 内隐社会印象和内隐刻板印象 四 自发特质推理和自发原因推理 五 内隐人格理论 第二节 内隐社会认知的测量方法 一 投射测验 二 启动测验 三 内隐联想测验 第三节 社会认知神经科学的研究现状 第四节 内隐社会认知对归因研究的启示 小结第五章 归因的新视角——内隐归因 第一节 归因产生过程的自发性研究 一 归因产生的自发性研究 二 归因对低工作绩效评估的影响 第二节 归因作用过程的内隐性——内隐联想测验 一 内隐联想测验设计的思路 二 归因作用过程的内隐性 三 基于内隐联想测验的归因过程分析 小结第六章 归因的新视角——内隐归因 第一节 研究方法的效度 一 阈上启动方法的效度研究历史 二 阈上启动方法与投射方法的结合使用 三 研究方法的效度 第二节 归因作用过程的内隐性——阈上启动方法和投射方法 一 阈上启动方法和投射方法的设计思路 二 归因作用过程的内隐性 三 基于阈上启动方法和投射方法的归因过程分析 小结第七章 内隐归因与教师低工作绩效评估 第一节 绩效归因的过程及内隐绩效归因对低工作绩效评估的影响 一 研究的基本构思 二 内隐绩效归因 三 内隐绩效归因对低工作绩效评估的影响 第二节 绩效归因(内隐和外显)对低工作绩效评估的影响 一 研究的基本构思 二 外控归因情景的外显绩效归因与内隐绩效归因对绩效评估的影响 三 内控归因情景的外显绩效归因与内隐绩效归因对绩效评估的影响 小结第八章 从教师绩效评估走向教师全面绩效管理 第一节 绩效考核与绩效管理 一 绩效考核 二 绩效管理 第二节 走向教师全面绩效管理 一 教师绩效管理的动因 二 教师全面绩效管理 小结结语 一 理论创新 二 方法创新 三 实践意义视窗 领导者内隐人格理论与绩效归因和评估 实验一 实验二 实验三 实验四 附录 I. 研究使用的外显问卷 . LISREL语句 . 阈上启动方法效度检验结果 . 投射测验效度检验结果 V. 归因阈上启动实验的启动材料和判断材料 . 内隐绩效归因判断材料参考文献

<<归因与教师绩效评估>>

章节摘录

第一章 归因的基本理论及应用 人是寻求意义的动物，也是寻求控制的动物，总希望使自己的行为有明确的引导，也希望对别人的行为有准确的预测和理解。

人需要知道相处的其他人对自己有利还是有害，需要知道自己的某种行为会带来积极的还是消极的后果，需要知道其他人行为产生的原因及可能产生的结果。

个体达到这种控制感的有效方法是寻求事物间的因果规律。

归因 (casual attribution) 使得人们能够对事物有预见性，从而更好地适应世界；归因使得人们可以知道其他人独特的行为方式；归因使得人们对行为的发生时间、发生影响因素有一定的了解，从而可以预测行为的发生。

即便是错误的归因和预见，也起着同样的作用。

归因对人的生活有非常重要的意义。

从概念看，归因包括广义和狭义两个方面。

广义的归因指人对自然现象、社会现象、精神文化现象等作出解释、说明的过程。

从这种意义上说，人的一切认识过程都是一种归因过程。

狭义的归因则专指心理学意义上的归因，即根据行为或事件的结果，通过感知、思维、推理等内部信息加工过程而确定造成该结果的原因的认知活动（杨直，2006）。

也有学者认为归因指的是一个观察者根据外在的行为作出有关行动者或他本人的内部状态的推论过程（郑全全、俞国良，2003）。

关于归因的理论化研究始于20世纪50年代海德（F. Heider）的通俗心理学研究，海德认为在作出因果关系归因时，人们都使用了一条“不变原则”，即寻找关键原因。

之后，1956年琼斯（E. E. Jones）和戴维斯（K. E. Davis）提出相应推论理论，依据非共同效果和社会赞许性进行归因。

1967、1971年，凯利（K. Kelley）提出了因果归因模型，他认为在归因过程中实体的特异性、一致性和共同性三个基本的推论维度，可称为归因的“协变原则”。

1971年，韦纳（B. Weiner）等提出了成功和失败归因理论，把归因维度划分为内因、外因、稳定的和不稳定的四个维度。

罗特（J. B. Rotter）也曾在1966年提出归因的控制源理论，把人们分成内控性和外控性两种。

.....

<<归因与教师绩效评估>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>