

# Analysis of psychological mechanism of acceptance of employee performance feedback

Ying Zhao

Jibei UHV Company, Kangbao, Hebei, 075000, China

## Abstract

In the face of increasingly fierce market competition, companies encounter significant competitive pressures. The growth of any company relies on the collective efforts and dedication of its employees. To better motivate employees, managers often use employee performance as a feedback mechanism. However, the level of employee performance can vary in how it is received by employees. This article explores the psychological mechanisms influencing the acceptance of employee performance feedback, the process of accepting such feedback, the issues present in performance feedback, future development directions, and how employee performance feedback reflects employees' intrinsic needs and psychological states, aiming to achieve more effective employee motivation and enhance work enthusiasm. The article provides a detailed analysis of the psychological mechanisms behind the acceptance of employee performance feedback, offering insights for the personal and overall development of employees in the future.

## Keywords

employee performance, feedback acceptance, psychological mechanism, influencing factors, self-cognition, emotional feedback, behavior performance

## 员工绩效反馈接受度的心理机制分析

赵颖

冀北超高压公司, 中国·河北 康保 075000

## 摘要

在市场竞争日益严峻的当下, 企业面临着诸多的市场竞争压力, 任何一家企业的发展都离不开员工集体的付出和努力, 企业的管理者为了更好的激发员工的表现力, 往往采取员工绩效来作为反馈机制。然而, 员工绩效的高低会带给员工的接受度不同, 通过分析员工绩效反馈接受度的心理机制的影响因素、员工绩效反馈接受度的过程、绩效反馈中存在的问题、未来发展的方向以及员工绩效反馈接受度反应员工的内在需求和心理状态, 以实现更有效的员工激励效应, 进而提升员工工作的积极性。文章突出了员工绩效反馈接受度的心理机制的细致分析, 为未来企业中的员工个人发展和企业的整体发展提供了方向。

## 关键词

员工绩效、反馈接受度、心理机制、影响因素、自我认知、情绪反馈、行为表现

## 1 引言

科技的进步带来的是商业化的竞争, 企业之间的竞争是通过实际的运作和经济效益来区分的, 员工之间的竞争是通过员工绩效反馈接受度作为人力资源管理的判断标准。不论是企业之间的竞争还是员工之间的竞争, 都需要在竞争中发现自身的不足, 企业通过优化资源配置, 调整企业结构等方式进行提升, 员工需要审度自身的不足, 通过学习来达到提升自身的目的, 来适应商业化的竞争。员工绩效反馈接受的心理机制是一个比较复杂的概念, 它涉及员工对绩效反馈的自我认知、反馈的情感以及做出的行为反应等等。

【作者简介】赵颖(1998-), 女, 中国河北康保人, 本科, 助理工程师, 从事工业与组织心理学研究。

## 2 影响因素

员工绩效反馈接受度的心理机制分析涉及到的影响因素较多, 通常包括: 员工的内在因素、团队的整体氛围以及领导的个人风格影响等等, 都是左右员工绩效反馈接受度的关键, 以下从这几个因素逐步分析, 员工绩效反馈接受度的心理机制。

### 2.1 个人内在因素

员工的内在因素包括员工个人心理的成熟能力、性格特点以及个人工作的风格等等, 这些因素会影响他们对绩效反馈的接受程度。通常接受能力较强的员工对于员工绩效的反应相对不会很大, 他会往往思考自己的差距在哪里, 然后通过自己的改善, 来不断优化自己。内心认知相对薄弱的员工, 首先会由于绩效而左右自己的情绪, 这需要一定的时间

恢复后,冷静下来分析差距。因此每一个员工面对员工绩效接受度是不相同,公司和管理者需要针对不同的员工给予不同心理机制的分析,以提升员工的整体能力,帮助企业稳定、健康的发展。

## 2.2 团队氛围

团队氛围是员工的绩效反馈接受心理的影响因素之一。一个支持创新、鼓励反馈和改进的团队氛围,可以激发整个团队的内生动力,更是使得心如团队的员工燃起奋发图强的动力,积极向上的团队氛围使得团队的每一位成员发挥出最大的个人优势,助推整个团队不断向前发展。

国内类似华为、阿里巴巴等大公司的实际案例不难看出,一些公司在开工之前,都会给员工加油,还有做的比较好的日资企业,很多日企的老板在员工下班的时候都会用采用鞠躬的方式,表达对于员工工作一天的辛苦感谢,这种平等的态度营造出来的就是和谐团队氛围。

## 2.3 管理者风格

管理者的个人风格特点也是影响员工绩效反馈接受心理的关键因素之一。喜欢倾听员工心声的领导往往会听到很多员工的不同意见和需求,在倾听的过程中,管理者会在员工中建立起一种自然的信任感,通过倾听不同员工的声音并搜集到较多的建设性的建议,进而增强员工对绩效反馈的接受度。相反,专注自身领导力的领导则是雷厉风行,他们通常以自我为中心,虽然这种风格可以加强整个团队的执行力,但是长久发展的话,会影响整个员工绩效反馈接受度。因此,更多的企业需要一个民主的管理者风格,有利于能激发员工的正面的能量,帮助整个企业、团队积极向前。

# 3 员工绩效反馈接受度的过程

## 3.1 自我认知

员工绩效反馈接受度的过程包括自我的认知、员工情绪的反馈和后续做出的行为反馈。当员工在接收绩效反馈时,如果得到的绩效和他们预期不相符,他们首先会对自身的绩效进行合理的分析,来评估绩效对于自己的影响、是否符合一年来的表现以及自身是否有不足之处等等,这个过程需要一些时间。员工可能会根据过去的经验和期望来对比自己的感受是否存在一定的落差,员工会将绩效反馈与他们自己的内在期许进行对比,如果反馈信息与他们的内心期待相对平衡,他们可能会接受员工绩效的结果,相反,反馈信息与他们的内心期待不符合,他们可能会感到心里上的落差。如果员工之前有过类似的员工绩效反馈的经验或者经历,他们可能因为习惯而逐渐接受这个落差感,使其变成一种习惯和平常心,有时候这种平常心是一种优势,但有时候,也是阻碍个人发展的一个关键因素。

## 3.2 情绪反馈

员工对于自身绩效的情绪反馈是接受度心理分析中最直接的表现部分,绩效反馈往往伴随着比较强烈的情绪反

应。尤其是当员工的绩效和自己的期待差距较大时,情绪将被带到更高的位置。举例说明,通常正面的反馈可能引发喜悦、兴奋等正面的情绪表现形式,而负面反馈则可能引发伤感甚至愤怒等消极情绪表现形式。不论是正面的情绪还是负面的情绪,这些情绪反应都会影响员工对反馈信息的带来的处理行为,也会影响员工接下来的工作态度和在工作行为。

有时候,采用激励性质的员工绩效往往效果更佳,因为会在员工的潜意识中承认员工的表现,从而激发员工的工作热情,为团队带来更多的动力,这在心理学来讲是对他人的认可和自我认可。

## 3.3 行为表现

绩效反馈接受度是在经过员工的自我认知、情绪反馈之后,员工开始逐步冷静,来采取接下来一系列的反应来应对反馈结果。这些反应有时候是正向的,有时候是负面的。可能包括改善自身的学习习惯、调整自身的做事风格、调整自身为人处事的方式等等,员工的后续行为调整不仅影响他们个人的职业发展,还有有利于团队和组织的正面绩效的反馈。但是也有一部分员工采用了摆烂甚至自暴自弃的方式。统计数据表明,在年后的离职率往往比年底要高,原因是一部分员工由于年终绩效较差,而选择拿年终奖后走人,当然还有一部分原因是春招的机会较多,选择跳槽到其他待遇更好的公司。

此外还有一部分员工在面对负面反馈时,会选择寻求有经验的同事、领导以及专业的辅导机构去深造自己,这有助于他们更好地对比和发现自身的短板,并找到改进的方法,有时候,负面情绪的员工可能会根据员工绩效反馈的实际情况来调整自己的未来职业的目标和规划方向。

# 4 绩效反馈的挑战和对策

未来的企业的发展离不开员工绩效反馈接受的心理机制的分析,并且这是一个漫长的过程,需要伴随着企业的发展,来做出不断的改进。绩效反馈在公司绩效管理具有重要意义,有效的员工绩效可以帮助领导与下属建立起相同的目标和信任感,打破企业的管理者和员工之间的心理距离。未来,企业将会加大对于员工反馈接受度的心理机制的构建,通过不断的完善和深入的研究,找到具有针对性的改善方案,固牢管理者和员工之间的信任感,帮助企业制定有效的反馈机制,达到促进绩效管理中改善员工绩效的积极目的。

## 4.1 不同绩效反馈带来的影响

在工作中,当员工收到管理者的绩效反馈,首先他们会将管理者评价与其过往的评价做比较,来判断绩效的反馈是否是真实的,这种对比也是检验管理者的绩效反馈是否具有真实性的一种体现。不论是正向的反馈还是负向绩效反馈,都会对员工有影响,通常正向绩效反馈容易激励员工提高工作的动力和满意度,但有时候,正向绩效反馈可能会导

致绩效整体退缩,一些绩效一向很好的员工,一次或者几次的好的绩效起不起来一点波澜,他们在看这一切再平常不过,并没有什么不同。当员工听到管理者的表扬时,他们可能会被激励去做更多的工作,但当管理者抱怨他们的表现时,他们可能会感觉具有挫败感,甚至选择避开管理者而规避公司安排的任务,这种情况如果长期的发展下去,管理者会产生更多的困惑。当管理者发现对员工绩效反馈经常达不到预期的效果,甚至出现反效果及副作用时,往往更佳倾向于做人员的调整,而不是想一下导致这种现象的根本原因所在。

针对上述的状况,负向绩效反馈有时候也能提供激励性的价值,可以改进员工的整体方向,一般负面的绩效反馈反而更有价值,负向绩效反馈能够提升企业员工的工作积极性,使其不断的自我反思,然后通过不断的学习,他们可以向高屋建瓴的领导学习,学习他们的大局观;可以向优秀的同事学习,学习他们高效的办事效率,还可以向书本学习,书本是最好的老师,通过不同渠道的学习方式,来提升自身的专业力,同时也有利于企业的整体发展。

#### 4.2 反馈的环境的影响

员工的绩效反馈还和反馈的情景环境有关,如果是关怀和人性化的绩效反馈,给到员工的往往更多的是关怀,员工回馈的是理解,员工和管理者可以达到一个双向的目标一致。但是,如果是单项的将员工绩效反馈给员工本身的话,得到的往往是强烈的心理反弹效应,负面的绩效反馈,有时候不但不能激励员工的工作积极性,反而来带的是更多的消极情绪,不利于企业的整体发展。

针对于上述的情况,当管理者向员工表达绩效反馈的时候,需要创建出较好的环境氛围,在一个和谐的环境下,以平等的方式,争取到积极的沟通,必要时,指出该员工的优缺点以及企业未来的发展方向,提出作为管理者的担忧和未来的努力方向,在管理者和员工之间建立有效的同理心,和谐的氛围有利于员工绩效反馈得到更好的效果。

#### 4.3 重复性绩效反馈

实际上,在企业的管理和运转过程中,相同的、重复性的绩效反馈,将对员工产生更大的影响。不论是正向的反馈还是负面的反馈,重复性的性质都会使得整个效果变得平淡,绩效较好的员工获得的奖励和往前一模一样,他们甚至觉得不论怎么工作,都是一样的效果,从而没有更多的工作

积极性,也无心进行创新,公司整体氛围会维持一尘不变的形态。

如果对于绩效较差的员工,管理者给予一直重复性、相同的的绩效的话,管理者则会担心频繁的行为,是否会导致员工产生负面情绪,是否具有针对某一位员工进行的固定行为。并且绩效较差的员工不论是在管理者还是在同时面前将会形成一种固定的印象,导致负面的绩效的员工没有了更多的改善的热情,呈现一种摆烂的态势,这就离辞职不远了。

针对以上情况,需要注意的是,管理者需要秉承着公正的原则,一切以企业的整体利益出发,将员工的绩效按照日常的表现,为人处事的方式以及和整个团队的协作成果等多个方面出发,综合来评估每一位员工的优缺点,同时善于发掘员工的个人优势,找到每一位员工的发光点,发挥出每一位员工的整体优势,将团队中的所有员工形成一种合力。

## 5 结语

员工绩效反馈接受的心理机制是一个复杂且多维的过程,展望未来,基于员工绩效反馈接受度的心理机制分析仍具有广阔的发展空间。它涉及认知处理、情感反应和行为调整等多个方面。为了提高员工对绩效反馈的接受程度,组织应关注员工的心理需求、营造积极的组织文化、采用合适的领导风格,提供有针对性的反馈和培训支持。

### 参考文献

- [1] 张权,林德昌.“新常态”视角下创新型人才激励机制实证研究:基于深圳创新型人才的调查[J].山东工商学院学报,2016,30(3):51-58.
- [2] 王超.管理层持股对公司绩效的作用机理及政策建议[J].经济论坛,2021(10):119-124.
- [3] 李雪梅.高科技企业员工的企业忠诚度与职业忠诚度研究[J].中国经贸导刊,2010(11):95-95.
- [4] 梁拴荣,贾宏燕.创新型人才概念内涵新探[J].生产力研究,2011(10):23-26.
- [5] 张渝.我国创新型人才研究述评[J].科学管理研究,2013,31(1):97-100.
- [6] 苗仁涛,周文霞,刘军,李天柱.高绩效工作系统对员工行为的影响:一个社会交换视角及程序公平的调节作用[J].南开管理评论,2013,16(5):38-50.
- [7] 程德俊,王蓓蓓.高绩效工作系统、人际信任和组织公民行为的关系——分配公平的调节作用[J].管理学报,2011,8(5):727-733.