

## 运动员预期情绪和自我效能对任务表现的影响

彭多宝<sup>1</sup> 刘中猛<sup>1</sup> 周路路<sup>2</sup>

1. 中国射击学院, 石家庄;

2. 衡水学院, 衡水

**摘要** | 预期情绪影响人们对后续行为的选择, 本研究通过实验法, 以运动员为被试, 考察运动员对即将完成任务的预期感受如何影响其任务表现。结果发现, 预期情绪和反馈的交互作用显著, 预期低时, 给予积极和消极反馈, 被试感受差异不大, 但答题正确数量上, 积极反馈明显更多; 预期高时, 积极反馈提高运动员感受, 但两组正确答题数量基本一致。积极反馈时, 情绪感受一致性在预期情绪影响任务坚持性(用时)上起完全中介作用。个体自我效能感水平解释了为何预期高低时运动员任务表现不同, 预期情绪水平会随着个体自我效能感水平的变化显著预测运动员在任务中所付出的时间努力。结论: 运动员对即将完成任务的预期影响任务表现, 并通过情绪感受一致性和自我效能感影响个体坚持性, 根据运动员对任务预期给予恰当反馈能够促进表现。

**关键词** | 预期情绪; 反馈; 情绪感受一致性; 自我效能感; 任务表现

Copyright © 2024 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



人们对未来或者即将发生的事情的判断与思考往往对当下的行为具有重要的指导作用, 我们把这种对未来情景的心理建构, 以及根据心理建构组织当前的行为的现象定义为情景预见 (Baird et al., 2011; Demblon and D'Argembeau, 2014)。利用情景预见, 人们可以进行合理计划和准备, 并谨慎地利用机会和管理风险。情景预见中比较关键的一环即是对情绪的预测, 即对未来事件的情绪反应的预测。由于对于运动员而言, 在经历瞬息万变的运动情境中, 做出准确判断和决策, 以有利于运动表现是一项重要的决策能力, 体育竞技过程又是考验运动员根据预判做出决策的过程, 而人类的预测系统主要包含认知预测和情感预测。

基金项目: 2022年河北省体育科技课题 (2023JT07)。

通讯作者: 周路路, 衡水学院讲师, 研究方向: 运动员情绪调节。

文章引用: 彭多宝, 刘中猛, 周路路. 运动员预期情绪和自我效能对任务表现的影响 [J]. 中国心理学前沿, 2024, 6 (4): 566-575. <https://doi.org/10.35534/pc.0604064>

## 1 情绪预测的相关理论

### 1.1 情绪在预测人们行为中的作用

有关于情绪对人们行为和判断的直接影响，一直存在两种主要相矛盾的观点。其一情绪作为行为的直接原因的观点，即情绪引起冲动，进而导致行为，如恐惧导致逃跑，愤怒导致攻击等（DeWall et al. 2015）。此观点认为行为本身就包含在情绪中，因此，有学者提出，人们行为和判断的基础是他们当前的情绪（Loewenstein et al., 2001; Baumeister et al., 2007）并为人们普遍接受。但这一假设也遭到一些实证研究的挑战，很多研究发现，情绪引起行为的多样性很难使某一种情绪对行为产生可靠的预测（Schwarz and Clore, 1996; Bernstein and Matthew, 2019）。其二情绪的反馈系统理论，认为情绪与行为之间的关系密切，但并不是直接关系，而是间接关系。情绪情感主要作为一种反馈系统，强调事后对行为的评估反应，是一种回溯性的认知加工（DeWall et al. 2015）。理论中包含了事件后的体验式情绪也包含了无意识情绪（自动化的情感反应，由过去情感反应的习惯化模式形成），该理论强调，人们学会预测哪些行为导致哪些可能的情绪，这种预期能够帮助人们选择后续的行为，因此，某种行为是为了寻求某种情绪体验，而不是情绪驱动行为（Baumeister et al., 2007）。对情绪作为反馈系统视角的验证较少，仍然处于初步验证阶段。

情绪预测对于目标追求行为的引导，除了可能会影响人们对行为的选择和判断之外，动机理论也强调期望的情绪结果会激励人们对目标的坚持性和努力程度，同时，预测的准确性也影响了任务中的表现（Kaplan et al. 2020）。

### 1.2 情绪感受与目标坚持性和表现的关系

阿特金森（Atkinson, 1957, 1964）的成就动机模型，认为人们目标追求是与其成功与价值的组合，预期成功是指一个人相信自己或者认为自己有能力完成某项任务的信念；成功价值指个体感知到的目标的可获得性。因此，对自己有信心的人会增加对目标的追求，坚持性好，因此也会导致更好的表现，而信心较少就会减少对目标的追求（Bandura, 1986）。也有研究表明，感知到成功的价值越高，目标可获得性越强，个体的投入也越大（Feather, 1988）。这种矛盾的原因在于期望—价值理论提出成功的期望和激励价值是负相关的，目标越是不可实现，它的感知价值就越高。因此，看似不可实现的目标可能比可实现的目标具有更大的激励价值，因为个体高估了他们对最终是否达到这个目标所经历的情感反应的强度（Wilson and Gilbert, 2003）。尤其是与任务相关的负面情绪不但会导致个体自我效能感降低，而且还会进一步导致更强烈的负面情绪预测，因此，也就降低了情绪预测的准确性（Cotet and Veresezan, 2015）。自我效能感和任务难度是情感预测准确性的相关预测因子，执行认知任务前的自我效能感直接影响个体的目标定向和任务中的努力程度及表现（Stoeber et al., 2008）。显然，在完成目标任务过程中，情绪预测会影响自我效能感对完成任务中努力程度和表现的预测，探究二者相互影响的机制对于提高人们完成目标任务的水平有直接影响。

### 1.3 自我效能感在情绪预测影响任务表现中的作用

情绪预测偏差具有动机的基础，与对任务的坚持和努力有关，但是否会受到目标可获得性以及自我

效能的影响？在格雷特米尔（Greitemeyer, 2009）的研究中已经证实了被试对一些无法解决的任务比控制组更加坚持，因此，相对于可解决的任务来说就遭到了忽略，从而降低了整体成绩，因此预期的情感会导致对无法达到的目标更少的回避。但是实验中的被试并不知情这些任务是不可解决的，而实际生活中，人们会对目标的可获得性进行评估，并且个体的自我效能水平也会影响目标的实现，因此，尚不清楚当人们意识到目标不可实现时，预期的情绪是否也会影响对目标的坚持性和表现。对目标的追求受到预期情绪的影响，情绪预测是普遍存在偏差的，即会过高地估计未来的情绪体验强度和持续的时间，但是情绪预测的准确性，也即情绪预测与感受情绪的一致性是否也会影响对目标的坚持性和表现。当前感受的情绪和预期的情绪都属于有意识的情绪，对其量化的方式是基于对情绪状态的自我报告，这依赖于人们对自己感觉的主观评价，而不是它们情绪状态的客观指标。与采用面部表情阈下启动方法对无意识情绪的测量相比，这种主观的测量会带来较大误差，从而削弱情绪对行为和判断的直接影响（Winkielman et al. 2005）。

## 2 目前研究及研究假设

情绪对行为判断的直接影响仍然存在较大的争议，尤其是情绪作为反馈理论仍然没有得到足够实证研究的支持。然而，情绪预测已经在较多领域展开研究，如职业决策（Wilson and Gilbert, 2005）、疾病诊断（Qian et al., 2020）、社会人际交往、健康和消费等领域（Ellis et al., 2018; Lin et al., 2020），研究表明，在人们做出某些选择或者某些偶然行为后（如帮助别人），预期的情绪感受比即时的情绪感受更好地预测选择行为（DeWall, 2015）。但需要注意的是这些文献的研究中更加关注的是对特定结果或特定选择的决策，而不是需要持续努力才能完成的任务，在现实生活中，人们对目标任务的持续性和努力程度决定了个体能否获得成功。预期的情绪和感受的情绪在强度和效价上的差异能够体现预期和感受的情绪之间的差异大小能够导致不同的绩效表现（Kaplan et al., 2020）。因此，本研究将采用情绪预测与感受情绪之间一致性这一指标。此外，个体对目标可获得性的感知以及对目标的结果期待，即自我效能水平的高低会影响对目标任务的持续性和表现（Stoerber et al., 2008）。虽然没有证据显示情绪对自我效能感有显著的影响，但是情绪极有可能是自我效能感影响目标坚持行和表现的干预变量。由此，研究提出以下假设：

假设 1：预期情绪对目标坚持性及表现均有影响，且预期的情绪比当下感受到的情绪对目标坚持性和任务表现有更好的预测能力。

实验 2：自我效能感影响被试对目标坚持性及表现，高自我效能感被试的目标坚持性及表现更佳；感受情绪、预期情绪与情绪预测准确性（一致性）及自我效能感对目标坚持性和表现有预测作用。

## 3 研究方法

### 3.1 实验被试

招募 150 名各项目运动员，要求智力正常，视觉正常，无严重情绪困扰。排除标准：使用 BDI（贝克情绪量表）BDI>13 分排除；实验中途退出（无任何特殊原因），完成任务用时过短（少于 10s，每个

阶段实验至少包含 15 个任务, 预备实验中被试用时最少在 10s 以上, 用时过短可能反映被试表现敷衍)。最终得到 143 份有效数据, 其中男性 50 名, 年龄在 14 ~ 20 岁之间。

## 3.2 实验设计

实验设计为 2\*2\*2 混合设计(情绪和反馈为组间变量; 自我效能感为组内变量), 其中自变量为组别(预测组、控制组)和反馈形式任务后的反馈(积极、消极)及自我效能感(高、低); 因变量为坚持性、表现; 情绪预测一致性(绝对值表示一致性高低)。

## 3.3 实验材料

图形推理测验(CRT), (Raven's Progressive Matrices)是非文字智力测验, 一共由 60 张图案组成, 按逐步增加难度的顺序分成 A、B、C、D、E 五组, 每组所用的解题思路基本一致, 而各组间的题型略有不同。适用范围很广, 6 岁以上任何年龄的被试, 不同语言、不同文化背景、不同职业、有无心理障碍的人都能使用, 由于图形任务较好地规避了运动员可能存在的文化水平差异, 因此能够反应情绪预测水平对任务表现的影响。采用 PsychoPy 3.0 对实验进行编程。

## 3.4 实验程序

所有被试收到提示信息: 为了获得高于平均水平的测试分数, 你必须正确地完成至少 30 个任务, 不限时间, 尽可能多地完成较多任务。期间可随时退出这项测试。任务结束后给出反馈: 根据被试任务完成的情况给予正反馈: “你已经解决了 30 多个任务测试结果高于平均水平” 或者负反馈 “你完成少于 30 个任务, 因此没有获得高于平均水平的成绩” 收到反馈后, 所有被试对他们当时的感受从 -5 (坏) 到 5 (好) 进行评分。

预测组: 如果你的测试分数高于平均水平 / 低于平均水平, 你有什么感觉?

控制组: 提示信息后直接进入任务。

自我效能感: 使用伯莱茨 (Spreitzer, 1995) 授权量表中的能力维度 (例如, “我对我完成任务的能力充满信心”; 1= 强烈反对 7= 强烈同意), 量表常用来评估任务状态下的个人的工作自我效能感 (Tangirala and Ramanujam, 2012)。

## 3.5 统计分析

采用 SPSS 24.0 对数据进行整理和分析, 主要使用多因素重复测量方差分析, 回归分析, 调节效应检验等方法。

# 4 结果

## 4.1 操纵检验

对预期高低分组的被试在情绪自我评估上做独立样本 T 检验, 结果 (表 1) 显示高预期组在情绪评

估上显著大于低预期组，高预期组情绪感受更加积极，二低预期组情绪感受偏消极，表明对预期情绪的实验操纵是成功的。对反馈高低分组的被试在反馈后正确答题数量、反馈会后正确题目数量和反馈后用时进行独立样本 T 检验，结果 (表 1) 所示，高反馈组显著高于低反馈组，说明对反馈的实验操纵式成功。

表 1 不同预期情绪高低分组的情绪自我评估差异分析

Table 1 Difference analysis of emotional self-assessment between high and low prospective emotion group

变量	分组	N	M	SD	t	p
预期情绪	高预期	72	3.19	1.15	15.39	0.00
	低预期	71	-1.83	1.81		
反馈后答题数量	高反馈	71	8.14	9.05	2.53	0.01
	低反馈	72	4.94	6.99		
反馈后正确答题数	高反馈	71	5.57	5.97	2.19	0.03
	低反馈	72	3.64	5.26		
反馈后用时	高反馈	71	149.14	207.39	2.10	0.04
	低反馈	72	83.62	191.46		

#### 4.2 不同预期情绪和反馈组的被试完成任务的差异检验

以预期分组、反馈分组为自变量，以反馈后正确答题数量、回答题目数、答题总用时为因变量做多元方差分析，结果 (表 2) 显示，误差方差的莱文等同性检验结果不显著 ( $p>0.126$ )，方差齐，说明多元方差分析检验结果成立。由校正模型可知，预期高低和不同反馈的不同组合条件下被试在完成任务总用时 ( $p=0.001$ ) 和答题正确数量 ( $p=0.046$ ) 均有显著差异，预期分组与反馈分组在答题总用时和正确答题数量上交互作用显著。

表 2 预期分组与反馈分组影响任务表现的主体间效应检验

Table 2 Test of inter-subject effect of prospective and feedback group on task performance

	因变量	平方和	自由度	均方	F	p	偏 $\eta^2$
修正模型	总用时	4408570.84	9	489841.20	6.83	0.00	0.23
	答题正确数	1393.43	9	154.82	6.05	0.00	0.21
截距	总用时	44347184.49	1	44347184.49	618.78	0.00	0.75
	答题正确数	65541.98	1	65541.98	2563.79	0.00	0.93
预期高低	总用时	459908.49	1	459908.49	6.410	0.01	0.03
	答题正确数	10.07	1	10.07	.39	0.53	0.00
反馈分组	总用时	2494786.98	4	623696.74	8.70	0.00	0.14
	答题正确数	1132.00	4	283.00	11.07	0.00	0.18
预期高低 * 反馈分组	总用时	1464999.15	4	366249.78	5.11	0.00	0.09
	答题正确数	251.75	4	62.93	2.46	0.04	0.05
误差	总用时	14835330.92	139	71668.26			
	答题正确数	5291.84	139	25.56			

两因素两水平简单效应分析表明, 当预期低时低反馈组在总用时上与高反馈组没有显著差别, 但在高预期时, 低反馈组总用时明显低于高反馈组, 因此, 随着预期水平的提高, 较高水平的积极反馈对促进被试增强表现更有利。在正确答题数上, 高反馈组在低预期和高预期下均明显高于低反馈组, 但随着预期水平的提高, 高反馈组会进一步增强任务表现。

### 4.3 有中介的调节效应检验

采用皮尔逊相关分析, 对情绪感受一致性和任务表现的各个指标进行相关分析, 结果发现, 反应任务表现的反馈后用时指标与感受一致性呈显著正相关 ( $r=0.26, p<0.05$ ), 因此, 对感受一致性在预期情绪影响反馈后用时的中介作用, 反馈调节预期情绪影响反馈用时的前半段路径, 采用 PROCESS3.4 进行分析, 结果如表 3 所示。中介作用显著, 情绪感受一致性在预期情绪影响反馈后用时中起中介作用。并且这种中介作用在高低反馈组中差异显著 ( $CI=[1.04, 177.13]$ ) 在低反馈 (及消极) 反馈组中感受一致性的中介作用更强, 而在高反馈组中, 中介作用较弱。消极反馈情况下, 被试的感受一致性越高越能预测被试在任务中的反应, 消极反馈情况下, 预期越高, 用时越长。这反映了被试期待越高, 付出越多, 不管是否得到更多的正面反馈。

表 3 预期情绪、反馈和感受一致性对反馈后用时的回归分析

Table 3 Regression analysis of prospective emotion, feedback and perceived consistency on post-feedback time

变量	非标准化系数	<i>t</i>	[ LLCI, ULCI ]	<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>
常量	-589.75	-2.89*	[ -996.05, -183.45 ]	0.45	0.20
预期情绪	434.11	3.09**	[ 154.84, 713.39 ]		
感受一致性	23.35	3.29**	[ 9.26, 37.44 ]		
反馈	374.49	3.09**	[ 133.18, 615.79 ]		
预期情绪 * 反馈	-223.63	-2.08*	[ -382.46, -64.80 ]		

注: \* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$ , 以下同。

### 4.4 自我效能感调节效应检验

采用皮尔逊相关分析, 对情绪感受一致性和任务表现的各个指标进行相关分析, 结果发现, 反应任务表现的反馈后用时指标与感受一致性呈显著正相关 ( $r=0.37, p<0.01$ ), 因此, 对感受一致性在预期情绪影响反馈后用时的中介作用, 采用 PROCESS 3.4 进行分析, 结果如表 4 所示。自我效能感在总的用时上起完全中介作用, 反映了运动员虽然在任务表现上收到预期情绪的影响, 但个体自我效能感水平解释了为何预期高低时运动员任务表现不同, 预期情绪水平会随着个体自我效能感水平的变化显著预测运动员在任务中所付出的时间努力。

表4 预期情绪、自我效能感对反馈后用时的回归分析

Table 4 Regression analysis of prospective emotion and self-efficacy on post-feedback time

变量	非标准化系数	<i>t</i>	BootCI	<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>
常量	3.58	-1.15	[-2.07, 4.36]	0.51	0.25
预期情绪	2.49	1.02	[-1.33, 18.22]		
自我效能感	4.11	3.08**	[0.65, 8.75]		

## 5 讨论

### 5.1 预期情绪和反馈条件下运动员不同任务表

情绪预测帮助人们判断后继的行为和决策是否对自己有益 (Miloyan and Suddendorf, 2015)。但是, 情绪预测的研究表明, 虽然人类善于预测事件可能是积极的还是消极的, 但是也会表现出系统性地情绪预测偏差, 包括过高估计未来情绪反应的强度和持续时间 (Loewenstein et al. 2000)。实验中也得到与前认研究类似的结果, 预期高低显著影响了运动员在任务坚持性和反应准确性, 预期较高, 即预期能得到较为理想结果的被试更为积极地参与任务, 坚持性更好, 反应准确程度也更高。

反馈能够给个体带来对任务预期进行检测的机会, 同时也验证了个体预期是否会有偏差。情绪预测偏差是否有利于人们的行为与表现? 这一点上, 以往研究结论仍然存在分歧。对于积极事件的情绪预测, 人们往往因为追求事件的解释而降低事件带来的愉悦感 (Wilson et al., 2005); 对于消极事件, 人们又常常通过心理防御或合理化而消除或减小对不良刺激的影响 (Colombo et al., 2020), 但是也会因为可能造成的损失而产生厌恶, 进而出现不理智的行为选择, 这种厌恶损失本身是由于情感预测造成的 (Fu et al. 2018)。实验中也反映出当被试处于低反馈时, 及得到任务中作答正确率较低时, 运动员对后续任务的坚持性受到影响, 这也反映了被试为了进一步降低这种厌恶感而对自己行为的调整。

情绪预期和反馈的交互作用显著, 说明在不同预期条件下给予不同反馈也会影响被试在任务中的坚持和表现。预期低时, 给予积极和消极反馈, 被试感受差异不大, 但答题正确数量上, 积极反馈明显跟多; 预期高时, 积极反馈提高学生感受, 但两组正确答题数量基本一致。这在以往研究中较少探讨, 此结论可以为在运动员训练和比赛中给予合适反馈提供有益借鉴。

### 5.2 感受一致性、自我效能感和反馈在预期情绪影响任务表现中的作用

情绪的动机性假说, 认为情绪感受和体验能够直接影响个体对未来发生事件的努力程度 (Morewedge and Buechel, 2013)。威廉姆斯等人 (Williams et al., 2012) 通过聚合交叉设计的方法, 发现 10 分钟步行运动中, 被试的当下情绪感受直接能够激励和预测未来 6 ~ 10 个月参加身体运动的情况。基于 245 项有关当前情绪对人们行为和判断的中介作用的元分析研究中发现, 当前情绪的中介作用显著 (95% 置信区间为 0.20-0.24) (DeWall et al., 2015)。但情绪预期往往因为人们的喜恶产生偏差, 研究也证明情绪感受与预期情绪评估的一致性对人们行为表现是有重要影响的, 预期情绪通过感受一致性显著影响了后续任务用时, 同时反馈也在情绪预期影响感受一致性中起调节作用, 说明反馈能够改变因预测偏差引

起的行为表现。

以往研究(Kaplan et al., 2020)验证了情感预测准确性一定程度上预测个体自我报告的日常工作绩效,但研究主要是通过让被试报告自己对生活工作时间的表现水平的评估,并未通过更为严格的因果推论方式进行验证。本研究进一步发现了自我效能感在预期情绪影响任务表现中起完全中介作用,即个体自我效能感越高越能够在预期情绪水平较高时帮助个体达成任务表现的目标。情绪预测偏见一直是被重视的研究话题,且存在较大文化差异,集体主义文化中的人比个人主义文化中的人更不可能表现出影响偏见,因为他们不太关注目标事件。因此,可以想象,在集体主义文化中,情感预测对目标持久性和绩效的重要性较小。动机性情感预测偏差与情感预测准确性,两者在研究中都有用,前者主要对一些判断决策任务,而后者主要用来评估任务过程中具体的表现如何。二者哪一个更有效,未来研究应该探讨的。

## 参考文献

- [1] 孟慧, Steve Jeong, 范津砚, 等. 目标定向的因素结构及其与自我效能感、目标设置和绩效关系的初步研究[J]. 心理科学, 2003(1): 160-161, 163.
- [2] Baird B. Back to the future: autobiographical planning and the functionality of mind-wandering[J]. *Conscious Cogn*, 2011(20): 1604-1611.
- [3] Balcetis E, Dunning D. See what you want to see: Motivational influences on visual perception[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2006(91): 612-625.
- [4] Clore G L, Gasper K, Garvin E. Affect as information[M]//JP Forgas/. *Handbook of Affect and Social Cognition*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2000: 121-144.
- [5] Colombo D. Biased Affective Forecasting: A Potential Mechanism That Enhances Resilience and Well-Being[J]. *Frontiers in Psychology*, 2020, 11(2): 1-11.
- [6] Demblon J, D'Argembeau A. The organization of prospective thinking: evidence of event clusters in freely generated future thoughts[J]. *Conscious Cogn*, 2014(24): 75-83.
- [7] David M, Williams, Shira Dunsiger, et al. Does Affective Valence During and Immediately Following a 10-Min Walk Predict Concurrent and Future Physical Activity? [J]. *Society of Behavioral Medicine*, 2012(44): 43-51.
- [8] Coteş C D, E A Vereşezan. Affective Forecasting in a Negative Feedback Task[J]. *Journal of Evidence-Based Psychotherapies*, 2015, 15(2): 237-249.
- [9] DeWall C N. How Often Does Currently Felt Emotion Predict Social Behavior and Judgment? A Meta-Analytic Test of Two Theories[J]. *Emotion Review*, 2015, 8(2): 136-143.
- [10] Fu L S. Reduced framing effect: Experience adjusts affective forecasting with losses[J]. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2018(76): 231-238.
- [11] Greitemeyer T. Affective prediction paradigm[J]. *Society for Personality and Social Psychology*, 2009, 35(2): 172-186.
- [12] Kaplan S. The effect of affective prediction accuracy on self-reported task performance[J]. *Plos One*, 2020, 15(7): 1-10.
- [13] Lin Y T. The application of affective forecasting in the field of consumption[J]. *Journal of Marketing*, 2020, 84(5): 60-78.

- [ 14 ] Qian G Y. Emotion prediction: the doctor-patient relationship in the medical field [ J ] . *Social Behavior and Personality*, 2020, 48 ( 2 ) .
- [ 15 ] Wilson T D, D T Gilbert. Affective Forecasting [ J ] . *Current Directions in Psychological Science*, 2005, 14 ( 3 ) : 131-134.
- [ 16 ] Winkielman P. The role of unconscious emotion in behavior and its research methods [ J ] . *Pers Soc Psychol Bull*, 2005, 31 ( 1 ) : 121-135.
- [ 17 ] Loewenstein G F, Weber E U, Hsee C K, et al. Risk as feelings [ J ] . *Psychological Bulletin*, 2001 ( 127 ) : 267-286.
- [ 18 ] John P K. Bernstein, Matthew Calamia. Dimensions of driving-related emotions and behaviors: An exploratory factor analysis of common self-report measures [ J ] . *Accident Analysis and Prevention*, 2019, 12 ( 3 ) : 21-46.
- [ 19 ] Hull C L. *Essentials of behavior* [ M ] . New Haven, CT: Yale University Press, 1951.
- [ 20 ] Toates F. *Motivational systems* [ M ] . Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1986.
- [ 21 ] Schwarz N, Clore G L. How do I feel about it? Informative functions of affective states [ M ] //K Fiedler, J Forgas. *Affect, Cognition, and Social Behavior: New Evidence and Integrative Attempts*. Toronto: Hogrefe International, 1988: 44-62.
- [ 22 ] Stoeber J, Hutchfield J, Wood K V. Perfectionism, self-efficacy, and aspiration level: Differential effects of perfectionistic striving and self-criticism after success and failure [ J ] . *Personality and Individual Differences*, 2008, 45 ( 4 ) : 323-327.
- [ 23 ] Carey K, Morewedge, Eva C, et al. Motivated Underpinnings of the Impact Bias in Affective Forecasts [ J ] . *Emotion*, 2013, 13 ( 6 ) : 1023-1029.
- [ 24 ] Feather N T. Values, valences, and course enrolment: Testing the role of personal values within an expectancy-value framework [ J ] . *Journal of Educational Psychology*, 1988 ( 80 ) : 381-391.
- [ 25 ] Wilson T D, Gilbert D T. Affective forecasting [ M ] // M P Zanna. *Advances in experimental social psychology*. San Diego, CA: Academic Press, 2005: 345-411.

## Influence of Athletes' Prospective Emotion and Self-efficacy on Task Performance

Peng Duobao<sup>1</sup> Liu Zhongmeng<sup>1</sup> Zhou Lulu<sup>2</sup>

1. *China Shooting Academy Shijiazhuang;*

2. *School of Education, Hengshui University, Hengshui*

**Abstract:** Prospective emotions affect people's choice of follow-up behavior. This study used experimental methods to examine how athletes' prospective feelings about the task to be completed affect their task performance. The results showed that the interaction between prospective emotion and feedback was significant. When the prospect was low, positive and negative feedback were given, and the participants' feelings were not significantly different, but the number of correct answers was significantly more positive feedback. When the prospect is high, positive feedback improves the athlete's feeling, but the number of correct answers in the two groups is basically the same. When positive feedback is given, the consistency of emotional feelings plays a complete mediating role in the influence of prospect emotions on task persistence (time). The level of individual self-efficacy explains why the athletes' task performance is different when the prospect is high and low. The prospective emotional level will significantly predict the athletes' time effort in the task with the change of individual self-efficacy level. Conclusion: Athletes' prospect of the task to be completed affects task performance, and affects individual persistence through emotional consistency and self-efficacy. Giving appropriate feedback based on athletes' prospect of the task can promote performance.

**Key words:** Prospective emotion; Feedback; Emotional feeling consistency; Self-efficacy; Task performance