

辱虐管理视域下高职辅导员管理行为对学生学习效率影响研究

赵 镇¹,吴 红¹,马东升²

(1. 徐州工业职业技术学院 化学工程学院,江苏 徐州 221000;2. 南京理工大学 经管学院,南京 210094)

摘要:以高职学生群体为研究对象,通过主成分因子分析法,来研究在学生情绪管理的调节下,高职辅导员辱虐管理行为对学生学习效率的研究分析,结论为:高职辅导员辱虐管理行为对学生学习效率产生负向影响,学生情绪管理对学习效率产生正向影响,学生情绪管理在高职辅导员辱虐管理行为与学生学习效率之间产生正向作用。

关键词:高职辅导员辱虐管理;情绪管理;学生学习效率

中图分类号:G715 **文献标志码:**A **文章编号:**1009-2080(2022)06-0088-06

在高职院校中,除学习外,学校各类活动占据了学生的主要课余时间,而辅导员是学生课外活动的重要组织和管理者,是学生最直接的管理老师;但近年来,高职院校辅导员在学生管理中,与学生产生的各类矛盾事件经常见诸于各媒体平台,使得高职院校辅导员老师在学生管理中承受了巨大压力。高职辅导员在日常管理行为中,如果出现过度批评或者挖苦或者忽视学生努力等行为,从组织领导力来看属于破坏性领导,是一种典型的负面领导模式^[1],而辱虐管理本质上属于破坏性领导行为^[2],它是由美国学者 Tepper^[3]提出,认为辱虐管理是非肢体的行为,包括语言攻击和身体精神摧残,高职辅导员在管理过程中存在这种不恰当的辱虐管理行为,对学生造成无形的深远的不良影响,过程中学生产生各种情绪,最终对自身的学习效率产生影响。

对于辱虐管理研究目前主要集中于企业组织形式,分析其对员工工作绩效、工作态度等变量关系^[4],探究辱虐管理影响结果、中介因素等^[5],辱虐管理结果变量研究,主要针对于企业员工的工作效

率、员工创造力等^[6],对于中介变量的研究主要集中于自我效能感、心理安全感知等^[6],综上所述辱虐管理研究主要集中在前置变量和中介变量的研究,主要针对于企业组织,而对于高职教师辱虐管理行为研究中,自我效能感作为中介变量对学生学习效率产生影响已被证实^[7],同时,相关研究也表明,个人情绪管理可以归纳为自身能力的一种体现,对个人工作学习目标实现产生影响^[8],基于此,在高职教师辱虐管理行为对学生学习绩效研究中,也表明两者产生重要作用^[2],但在高职辅导员辱虐管理行为对学生学习效率和情绪管理三者关系研究缺乏实证探析,综合以上分析,本文主要研究高职辅导员辱虐管理行为对学生学习效率的影响,验证情绪管理在两者之间是否具有调节作用,以期为高职院校辅导员教育管理不同情绪管理能力的学生时提供指导。理论模型如图 1。

1 理论概述与研究假设

理清高职辅导员辱虐管理行为含义,阐明学生学习效率的内容,解析前者对后面的影响,从理论上建立辱虐管理对于学生学习效率的作用模式,引入学生

收稿日期:2022-04-18
基金项目:徐州工业职业技术学院校级课题(XGY2021G011)。
作者简介:赵镇(1990-),男,山东潍坊人,硕士研究生,助教;马东升(1990-),男,江苏连云港人,博士;吴红(1968-),女,江苏徐州人,教授。

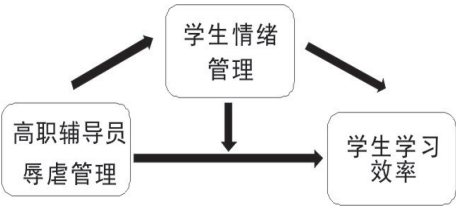


图1 研究理论模型

情绪管理变量来探究其在前两变量中调节作用,从而从理论上剖析三者关系。

1.1 高职辅导员辱虐管理与学生学习效率关系解析

辱虐管理原指不恰当的领导行为,指员工感受到的语言或者非语言破坏行为,但不包含肢体的损害^[9],在高职院校中,辅导员老师所管理的学生在主动性和学习能力上,平均水平弱于本科院校学生,管理难度更大,因此,高职辅导员辱虐管理定义为在教育管理学生过程中,所可能存在的语言或者非语言的负面行为。关于学习效率,目前研究主要集中于两个维度:一是以结果为导向的,目标绩效观,即学习成果;二是着眼于过程测量,指实现目标过程中的关系行为^[10]。因此,本文也选用了 Borman & Motowidlo 的二维绩效结构理论,分别为目标效率和关系绩效^[11]。在两者关系研究中,Zellar 认为辱虐管理削弱了员工与管理者的关系绩效^[12],有关学者也认为辱虐管理破坏了管理者和执行者的关系,降低了目标实现效率^[13],同时也进一步证明辱虐管理能够使关系发生负向质变,致使员工目标绩效实现弱化^[14]。综上所述,提出以下研究假设:

J1:高职辅导员辱虐管理行为对学生目标绩效存在显著负相关关系。

J2:高职辅导员辱虐管理行为对学生关系绩效存在显著负相关关系。

1.2 学生情绪管理调节作用探究

情绪管理可以归结为一种情绪智力,即对自身情绪的认知和控制以及对他人人情的感知和判断^[15],所以情绪管理是对情绪综合表达进行及时的监控、调节以及修正的能力,相关研究也发现高情绪管理者更能掌控情绪,创造力更强,关系管理和目标实现更好^[16],因此,学生情绪管理对学生学习效率也产生影响。而研究也表明正面情绪和负面情绪对员工目标

实现作用不同^[17],学生情绪管理出现负面情绪,降低学生学习积极性,关系处理行为减弱,反之,积极的情绪管理,能够转化负面影响,具备较高的学习效率和关系维护处理行为。综上所述,提出以下研究假设:

J3:学生情绪管理与学生学习效率存在显著正向关系。

J4:学生情绪管理在高职院校辅导员辱虐管理行为与学生学习效率中发挥调节作用。

2 研究设计

2.1 研究样本

本文研究对象主要为徐州、连云港、淮安等几所高职院校的学生,以徐州工业职业技术学院为主要数据挖掘群体,通过问卷星发放问卷,共计回收 489 份问卷,有效问卷 452 份,有效问卷率 92.4%,女生占比 46.2%,男生占比 53.8%,学生干部占比 5.7%,普通学生 94.3%,文科类 45.5%,理工科 54.5%。

2.2 研究变量测量

研究包括高职辅导员辱虐管理行为变量(用 R 表示)量表、学生学习效率变量(用 X 表示)量表、情绪管理变量(Q)量表,采用李克特 5 级量表计分。

2.2.1 高职辅导员辱虐管理行为变量测量

本研究使用了 Tepper 的辱虐管理量表,共计 15 个问题选项^[20]。首先使用 Bartlett 和 KMO 检验,根据运行检测结果显示 KMO 数值 0.851, Bartlett 球体检验显著性 sig. = 0.000,综上所述,高职辅导员辱虐管理行为采用的量表适合因子分析。

表1 “R”量表的 KMO 与 Bartlett 检验表

KMO 和 Bartlett Test		
KMO 取样适切性量数		0.851
近似卡方		1107.102
Bartlett 球形度检验	自由度	76
	显著性	0.000

对问卷数据进行方差最大旋转法,对 15 项问题进行主成分因子分析,查看因子载荷量数据值,Q2、Q10 因子载荷量分别是 0.42、0.47,而剩余 13 项再次进行了主成分因子分析,其因子载荷量都在 0.5 以上,解释量为 57.290%,所以高职辅导员辱虐管理量表结构效度符合要求。

表2 “R”量表因子分析结果

序号	量表题项	因子载 荷量	解释量	克朗巴 哈系数
Q13	高职辅导员管理告诉学生自身没有能力	0.881		
Q5	高职辅导员管理揭露学生以前过失,遭受的挫折	0.879		
Q1	高职辅导员管理经常通过责怪学生来掩饰自己的尴尬	0.853		
Q9	高职辅导员管理中存在因其他事情而责难迁怒学生	0.831		
Q6	高职辅导员管理中存在不礼貌行为	0.810		
Q4	高职辅导员管理经常不讲信用,不履行承诺	0.786	57.290	0.891
Q11	高职辅导员管理中经常无视学生的感受	0.782		
Q14	高职辅导员管理中存在公开评价或贬低学生行为	0.763		
Q12	高职辅导员管理中存在对学生努力学习的不可	0.751		
Q7	高职辅导员管理中存在欺骗学生行为	0.737		
Q3	高职辅导员管理中存在讽刺学生行为	0.659		
Q8	高职辅导员管理中不注重学生隐私	0.572		
Q15	高职辅导员管理中对学生的想法忽视并且认为不切实 际可笑	0.523		

从表2中可以看到克朗巴哈系数为0.891,大于临界值0.8,说明高职辅导员辱虐管理量表信度较好,问卷设计是符合科学设置的。

2.2.2 学生学习效率变量测量

学生学习效率维度,本研究采用 Borman 与 Moto-widlo 开发的目标绩效和关系绩效量表,本量表是成熟且广泛使用的量表^[11]。本文根据高职学生实际情况,对目标绩效量表设置了2个题项,“能够安排自己的学习进度和基本实现指定学习任务”“乐于接收

90

具有挑战性的学习任务”;关系绩效设置2项:“主动维系学习团队或者班级同学关系”“愿意主动帮扶有学习困难或问题的同学”。

先对学生学习效率变量(X)用 Bartlett 和 KMO 检验,检验其与因子分析的切合度,根据运行检测结果显示 KMO 数值 0.725, Bartlett 球体检验显著性 sig. =0.000,综上所述,学生学习效率量表采用的量表适合因子分析。

表3 “X”量表的 KMO 与 Bartlett 检验表

KMO 和 Bartlett Test			
KMO 取样适切性量数			0.725
		近似卡方	339.027
Bartlett 球形度检验		自由度	6
		显著性	0.000

对问卷数据进行主成分因子分析,查看表4因子载荷量数据值,因子载荷量分别都大于0.5,解释量为76.641%和74.319%,所以此量表结构效度符合要求,克朗巴哈系数为0.885和0.847,大于0.8,具有较好的信度,学习效率量表可用于研究问卷调查。

表4 “X”量表因子分析结果

序号	量表题项	因子载 荷量	解释量	克朗巴 哈系数
Q1	能够安排自己的学习进 度和基本实现指定学习 任务	0.897	76.641%	0.885
Q2	乐于接收具有挑战性的 学习任务	0.853		
Q3	主动维系学习团队或者 班级同学关系	0.827	74.319%	0.847
Q4	愿意主动帮扶有学习困 难或问题的同学	0.791		

2.2.3 学生情绪管理变量测量

本文主要研究学生情绪管理,基于此,选用 Wlels 的成熟量表中关于自我情绪管理能力模块,本文主要分析情绪管理的调节作用,所以最后确定了3个选项作为问卷内容题项。对学生情绪管理进行 Bartlett 和 KMO 检验,从表5中可以得出,KMO 检验值0.711,大于0.5, Bartlett 显著性0.000,表明情绪管理量表适合进行因子分析。

表 5 “Q”量表的 KMO 与 Bartlett 检验表

KMO 和 Bartlett Test		
Bartlett 球形度检验	KMO 取样适切性量数	0.711
	近似卡方	132.870
	自由度	3
	显著性	0.000

采用主成分分析法对情绪管理量表进行了因子分析,在表 6 中提取一个因子成分,运行后结果显示,3 个题项因子载荷量都大于 0.5,方差总解释量为 76.385%,所以此量表效度符合要求。

表 6 “Q”量表因子分析结果

序号	量表题项	因子载荷量	解释量
Q1	认为自己是有能力的人	0.883	76.385%
Q2	善于制定目标并努力实现	0.878	
Q3	是遇到困难鼓励自己的人	0.864	

从表 7 中的信度分析中,情绪管理的三个题项的克朗巴哈系数为 0.827,>0.8,表明了量表内部具备较好的一致性,信度符合要求。

表 7 情绪管理量表的信度分析

问卷选项		整体克朗巴哈系数	删除该项后的克朗巴哈系数
学生情绪管理	Q1	0.827	0.765
	Q2		0.759
	Q3		0.800

3 实证分析

3.1 研究变量相关性分析

对自变量高职辅导员辱虐管理行为、因变量学生学习效率、调节变量学生情绪管理进行 Pearson 相关分析,从表 8 中可以分析得出,自变量高职辅导员辱虐管理行为与学生学习效率呈负相关性,即学生接受辅导员老师辱虐管理次数程度越大,学生学习效率效

表 8 变量的 Pearson 相关分析

	高职辅导员辱虐管理行为	学生学习效率	学生情绪管理
高职辅导员辱虐管理行为	1	-0.247**	-0.337**
学生学习效率	-0.247**	1	0.246**
学生情绪管理	-0.337**	0.246**	1

注: * 表示 p<0.05, ** 表示 p<0.01, *** 表示 p<0.001

果就越低;调节变量学生情绪管理与学习效率呈正相关性,情绪管理能力强的学生比情绪管理薄弱的学习效果要好。

3.2 层级回归分析

为进一步验证学生情绪管理对高职辅导员辱虐管理行为与学生学习效率变量之间的调节作用,本文采用了层级回归分析方法进行假设验证。对 3 个量表总得分进行了汇总,并对自变量和调节变量进行中心化处理,两项相乘形成交互项,把性别、身份、专业作为控制变量放入回归方程中得到模型 1,放入自变量目标绩效生成模型 21,加入学生情绪管理获得模型 31,最后引入交互项形成模型 41;在模型 1 后放入关系绩效生成模型 22,加入学生情绪管理获得模型 32,最后引入交互项形成模型 42。从表 9 中运行结果分析,高职辅导员辱虐管理行为对学生目标绩效有显著负向影响(系数为 -0.47,p<0.01),与关系绩效有显著负向作用(系数为 -0.44,p<0.01),J1、J2 假设得到验证;学生情绪管理对学习目标绩效有显著正向作用(系数为 0.216,P<0.01),对关系绩效有显著正向作用(系数为 0.234,P<0.01),J3 假设得到验证;由模型 41 和模型 42 交互项运行结果分析,交互项乘积对学生目标绩效由显著正向影响(系数 0.166,P<0.01),与学生关系绩效有显著正向作用(0.171,P<0.01),J4 假设得到验证。

4 研究总结与展望

高职辅导员辱虐管理行为负向影响学生的学习目标绩效和关系绩效。老师的辱虐管理行为,会给学生带来消极的影响,如不自信,甚至厌恶、无心学习等,如果在此过程中没有外界的引导,学生容易长期消沉下去;而在与周围人的关系上,因为消沉的想法更容易与他人产生矛盾,进而引发关系相处不和谐等问题,最终导致学生学习效率降低。

学生情绪管理对学习效率产生正向作用。有较强情绪管理能力的学生,在面对老师不恰当管理行为时,能够及时调整自我认知,发现、修正和解决问题,以便有更好的状态去完成接下来的学习目标及目标关系的维护;而情绪管理能力较弱的学生,效果相

表 9 层级回归分析

变量	学生学习效率						
	Model 1	Model 21	Model 22	Model 31	Model 32	Model 41	Model 42
性别	0.073	0.007	0.006	-0.003	-0.002	-0.003	-0.002
身份	0.059	0.067	0.069	0.061	0.062	0.003	0.002
专业	-0.226	-0.152	-0.151	-0.159	-0.155	-0.108	-0.107
R1:高职辅导员虐管理行为		-0.47**	-0.44**	-0.417	-0.421	-0.422	-0.416
Q:学生情绪管理				0.216**	0.234**	0.211	0.230
R1. Q						0.166**	0.171**
R²	0.058	0.283	0.288	0.291	0.287	0.325	0.327
调整好 R²	0.036	0.255	0.257	0.276	0.271	0.294	0.296
F 值	3.071	14.696	14.972	12.867	12.827	12.323	12.352
△R²	0.58**	0.127**	0.129	0.026**	0.023**	0.021**	0.022**

注：* 表示 p<0.05,**表示 p<0.01,***表示 p<0.001

反。

学生情绪管理在高职院校辅导员辱虐管理和学生学习效率之间起调节作用。学生情绪管理对辱虐管理和学生学习效率产生正向调节作用。具有较强情绪管理能力学生,面对辱虐管理行为产生积极正向调节能力,更加努力去实现目标;而具有较低情绪管理能力学生,受到辱虐管理后,会不自信甚至厌学,导致学习效率降低。

以高职院校学生为研究对象,分析出不同情绪管

理能力的学生在面对辅导员老师辱虐管理时,对自身学习效率产生不同的影响,可以让辅导员老师对辱虐管理行为有一个清晰认知,帮助辅导员老师把控自己的教育管理行为,但本文研究并未进一步对高职学生群体中情绪管理能力进行具体地分类和细化,在今后的研究中可以用实证来证明学生情绪管理能力的程度,来细分学生类型,让辅导员老师在不同情境下,面对不同学生可以有具体的衡量办法,采取更准确的管理方式。

参考文献:

[1] 张燕君,单浪. 辱虐管理与新生代员工离职倾向的关系—兼论员工情绪智力的调节作用[J]. 西华大学学报: 哲学社会科学版,2018,37(3):6.

[2] 刘加凤. 高职教师辱虐管理对学生学习绩效的影响研究[J]. 高教探索,2018,(3):100-103.

[3] Tepper B J. Consequences of abusive supervision[J]. Academy of Management Journal,2000,(2):178-190.

[4] 刘璐. 辱虐管理对员工离职倾向的影响——以工作嵌入为中介变量[D]. 重庆:西南大学,2019.

[5] 文晓立,陈春花. 辱虐管理影响因素研究述评[J]. 领导科学,2013,(9):13-15.

[6] 李爱梅,华涛,高文. 辱虐管理研究的“特征-过程-结果”理论框架[J]. 心理科学进展,2013,(21):1901-1909.

[7] 梁永奕,严鸣,储小平. 辱虐管理研究新进展: 基于多种理论视角的梳理[J]. 外国经济与管理,2015,(12):59-69.

[8] 孙怀平. 辱虐管理对新生代员工离职倾向的影响研究[J]. 学海,2021,(4):160-161.

[9] Tepper B J. Abusive supervision in work organizations: review, synthesis, and research agenda[J]. Journal of Management,2007,(3):261-289.

[10] Cambell J P,McClov R A,Oppler S H, et al . A theory of performance[A]. In Schmitt N,Borman W C (Eds) Personnel Selection in Organizations[C]. San Francio; Jossey - Bass,1993: 72 - 98.

[11] Borman W C,Motowidlo S J . Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance[A]. In Schmitt N, Borman W C (Eds) ,Personnel Selection in Organizations[C]. San Francio; Jossev - Bass,1993: 73 -98.

[12] Zellars K L,Tepper B J,Duffy M K. Abusive supervision and subordinates’ organizational citizenship behavior[J] Journal of Applied Psychology,2002,(6):106 - 107.

[13] 吴隆增,刘军,刘刚. 辱虐管理与员工表现: 传统性与信任的作用[J]. 心理学报,2009,(6): 510 - 518.

[14] 于桂兰,杨术. 辱虐管理与员工绩效: 员工 沉默的中介作用[J]. 经济管理,2014,(4): 35 -43.

[15] Salovey P, Mayer J D. Emotional intelligence[J]. Imagination,Cognition,and Personality,1990,9(3):185 -211.

[16] Sanchez - Ruiz M J,Baaklini A. Individual and social correlates of aggressive behavior in lebanese undergraduates: the role of trait emotional intelligence[J]. the journal of social psychology,2018,158(3):350 -360.

[17] 张燕君,单浪. 辱虐管理与新生代员工离职倾向的关系—兼论员工情绪智力的调节作用[J]. 西华大学学报 :哲学社会科学版, 2018,(3):87 -92.

Study of the Management Behavior of Higher Vocational Counselors from the Perspective of Abusive Management on the Influence of Students’ Learning Efficiency

ZHAO Zhen¹,WU Hong¹,MA Dong - sheng²

(1Xuzhou Industrial Vocational and Technical College,Xuzhou Jiangsu 221000;
2. Nanjing University of Science and Technology ,Nanjing 210094)

Abstract:This paper takes higher vocational college students as the research object and studies the influence of the abusive management behavior of higher vocational college counselors on students’learning efficiency under the regulation of students’emotional management through principal component factor analysis. The conclusion is as follows: The abusive management behavior of vocational college counselors has a negative effect on students’learning efficiency, while the emotional management of students has a positive effect on the learning efficiency, and the emotional management of students has a positive effect on the relationship between abusive management behavior of vocational college counselors and students’learning efficiency.

key words :higher vocational counselors abuse management;emotion management; student learning efficiency

(责任编辑:丁 洁)