

高职教师辱虐管理对学生学习绩效的影响研究^{*}

刘加凤

摘要: 研究基于社会交换理论和社会认知理论视角,探讨了教师辱虐管理对学生学习绩效的影响,分析了自我效能感在辱虐管理和学习绩效之间的中介效应。研究以常州高等职业教育园区548名高职学生为对象,结果表明教师辱虐管理程度越高,学生的自我效能感就越低,进而学生的任务绩效和关系绩效也就越低。研究将辱虐管理从管理学引入到教育学领域进行实证分析,验证了辱虐管理与学习绩效之间内在作用机理,期望为后续教育学领域辱虐管理研究提供借鉴和参考。

关键词: 辱虐管理;自我效能感;任务绩效;关系绩效

一、引言

教师是人类灵魂的工程师。但教师因缺乏职业道德,而遭到世人辱骂和鄙视的事件却屡见不鲜,如2017年11月携程亲子园虐童案。我国早就明文规定不允许体罚学生,但非肢体体罚学生的现象却比比皆是。我们必须肯定,教师对我国教育教学发展和进步有着巨大的推进作用,但价值观阴暗的教师给我国教育教学带来的消极影响更值得关注和重视。

高职教师语言上挖苦、辱骂、嘲笑、批评学生,以及忽视学生努力、对学生不理睬等行为,笔者应用管理学中组织领导力理论将其定义为辱虐管理。辱虐管理属于破坏性领导行为,它相对于有效性领导而提出,是近20年来组织领导学研究的热点。辱虐管理最早是2000年由美国学者Tepper提出,他认为辱虐管理是不包括肢体上的接触行为。^[1]辱虐管理,主要是言语的攻击和精神上的摧残,在管理学中被称为非肢体接触类的“冷暴力”。教师辱虐管理给学生造成的伤害是无形的,甚至是毁灭性的,其比肢体伤害更加严重而深远。教师辱虐管理是一种普遍存在的消极行为,它不仅会影响到学生的学习绩效,而且会给学生造成心理和行为的连锁反应,

会促使学生形成消极人生观和价值观,从而影响学生未来的就业、工作、生活等。因而,重视和关注教育界教师对学生的辱虐管理显得尤为重要和有意义。

国外有关辱虐管理研究比中国丰富,纵观国内外针对辱虐管理的研究,主要集中于辱虐管理影响因素、影响结果、中介因素和调节因素四类研究。辱虐管理影响因素即前因变量,研究涉及有组织情境因素、管理者特征和员工特征等。^[2]辱虐管理影响结果即结果变量,研究涉及有职场偏差行为、组织公民行为、建言行为、员工创造力、沉默行为、工作绩效、工作态度和心理健康等。^[3]辱虐管理研究中介因素涉及有心理安全感知、组织认同、组织公平、成员交换关系、消极情绪、自我效能等。辱虐管理研究的调节因素涉及有自我控制能力、工作意义、自我效能、传统性、成员交换关系、代际差异、离职倾向、工作弹性、宽恕行为等。^[4]辱虐管理研究理论有人格特征理论、认知理论、动机理论、资源保存理论、社会交换理论、溢出理论等。^[5]综上所述,辱虐管理研究还处于不断发展和探索的阶段,主要呈现出以下特征:一是辱虐管理前因变量研究较少,且比较零散,还未形成完整的体系。二是辱虐管理结果变量研究相对比较丰富,主要选用资源保存理

收稿日期:2018-01-12

作者简介:刘加凤,常州轻工职业技术学院旅游与烹饪学院副教授。(江苏常州/213164)

^{*} 本文系常州大学高职研究院重点课题“常州高职园区学生提高学习力的研究”(CDGZ2017024)成果之一。