

系绩效关系中起中介效应。

三、研究方法

(一) 研究对象

本研究样本来自于常州大学城高职园区五个高职学校的专科生, 共计发放问卷 600 份, 剔除信息不全、不能通过逻辑检测问卷, 最终得到有效问卷 548 份。其中男性 281 人, 占 51.3%, 女性 267 人, 占 48.7%; 党员 12 人, 占 2.2%, 学生干部 23 人, 占 4.97%; 普通学生 513 人, 占 93.6%; 理科 246 人, 占 44.9%, 文科 302 人, 占 55.1%。

(二) 研究变量

辱虐管理借鉴使用 Harris (2007) 的被广泛使用的并已在中国广泛验证的量表。^[19] 该量表根据高职学生理解能力和表达习惯, 共编制了 10 个项目, 如“我的老师会贬低我”“我的老师说我的想法是愚蠢的”等。本研究中该量表 Crobach's α 为 0.93。

自我效能感借鉴 Ralf (1981) 编制的自我效能感量表, 它已经被验证可以用来测量个体自我效能感。^[20] 根据高职学生的个性特征, 将该量表修改为 8 个项目, 如“我相信, 我能完成任何学业”“如果我尽力, 我一定能解决学习上的问题”等。本研究中该量表 Crobach's α 为 0.89。

学习绩效借鉴 Borman 和 Motowidlo 开发的任务绩效和关系绩效量表, 该量表已得到广泛使用和验证。^[21] 根据高职学生学习绩效和实际情境, 量表共编制了 8 个项目。其中, 任务绩效测量如“我能计划自己的学习进度”“我希望自己被安排具有挑战性的学习任务”等; 关系绩效测量如“我乐于维护学习团队同学关系”“我会主动帮助学习困难的同学”等。本研究中任务绩效和关系绩效量表 Crobach's α 分别为 0.91 和 0.87。

控制变量由学生性别、身份和学科性质因素组成, 因其可能会影响学生的自我效能感和学习绩效。本研究从高职学生个体层面, 获得其性别、身份和学科性质等数据资料。

(三) 研究程序

为了保证调查量表的信度和效度, 研究调查量表在采用前人研究的成熟量表基础之上, 结合对高职教师和学生的访谈结果对量表进行了针对性和适用性地修改。根据调查需要和修订后的量表, 研究设计了调查问卷, 根据问卷预调查分析结果, 修改

形成正式调查问卷。问卷采用李克特的 5 点计分法, 由高职学生独立现场作答。

研究使用 SPSS22.0 和 AMOS22.0 统计分析软件, 对调查获得的数据进行分析。一是对变量进行探索性因素分析, 检验共同方法偏差问题; 二是对数据进行描述性统计分析, 用相关性分析验证变量之间依存关系; 三是采用回归法检验假设。

四、研究结果

(一) 共同方法偏差检验

鉴于本研究自变量、因变量和中介变量是由学生在同一时间内填写完成问卷所有题项, 因此数据可能存在共同方法偏差。首先, 研究采用探索性因子分析对四个因子(辱虐管理、自我效能感、任务绩效和关系绩效)进行单因素检验, 未旋转情况下第一个因子的解释方差只有 29.8%, 表明它们之间不存在共同方法偏差问题。其次, 为进一步验证共同方法偏差, 研究对四因子模型和单因子模型分别采用了验证性因子分析, 对比分析模型与数据的拟合效果, 详见表 1。结果发现, 四因素模型比单因素模型与数据有更好的拟合效果。由此可见, 问卷数据没有出现共同方法偏差现象。

表 1 四因子和单因子模型拟合比较

适配指标	理想要求标准	四因素模型	单因素模型
χ^2/df	<3	1.619	2.055
NFI	>0.9	0.917	0.633
CFI	>0.9	0.908	0.625
GFI	>0.9	0.971	0.746
RMSEA	<0.08	0.07	0.19
SRMR	<0.5	0.43	0.94

(二) 描述性统计与分析

本研究运用 SPSS 软件对所有变量的均值、标准差、相关系数和信效系数进行描述性统计分析, 见表 2。表中四个变量信度系数均高于 0.8, 说明测量变量内部项目之间具有较高的一致性。

数据统计结果表明, 辱虐管理对自我效能感 ($r = -0.41, P < 0.01$) 存在显著负向影响。辱虐管理对任务绩效 ($r = -0.36$) 和关系绩效 ($r = -0.27$) 也存在显著负向影响。各变量之间的依存关系, 为后续假设检验奠定了基础。