ICBISS 2021

DPU 博仁大學

Authorized Training Center

เครือข่ายวิจัยประชาชื่น Prachachuen Research Network

Chinese Taipei Comparative Education Society

Taiwan Association of Business Schools

DPU International Conference on Business Innovation and Social Sciences 2021

Symposium session

Bangkok, Thailand | 19 - 21 May 2021

Table of Contents

Business Management Session

The Empirical Study on the Influence of the Brand Image of Domestic Cosmetics on Consumers' Buying Intention …….1
Hongrui Ma Kelvin C. K. Lam

The Impact of Green Consumption Cognition on Green Purchasing Intention: From the Perspective of Face Awareness ……..…11
Ying Zhu Szeting Chen

The Impact of Interpersonal Conflict at Work on Employees' Work Engagement: Based on the Mediating Role of Negative Work Rumination and the Moderating Role of Resilience ……20
Pengcheng Chen

Business Strategic Analysis of Conch Enterprise Entering the North China Market …….29
Han Ding Kelvin C.K. Lam

The Influence of Inclusive Leadership and Empowerment Behavior on Employee Followership: Sense of energy as the Mediating Variable and Trust as the Moderating Variable ……39
Chenyang Li

The Effect of emotional Blackmail on Employees' Behavior Deviations: The Moderating Effect of Supervior Care and the Mediating Effect of Cynicism ……..…..49
Tingxi Shen

The stimulation of paradoxical leadership to employees' constructive deviant behavior Team climate is the mediating variable……...58
Yusi Yi

The Influence of Human Capital Investment on Job Development: Personal Charm as Mediator……67
Zhen Yang

The Influence of Team Knowledge Heterogeneity on Team Cohesion……75
Weika Zhang

Study on the Influence of Social Capital on the Users Stickiness - Taking Value Co-creation as Mediator and Subjective Norm as Moderator……84
Xu Li

The Influence of Vlogger Characteristics on Irrational Consumption—To Explore the Moderating Effect of Consumer Emotion and Consumer Loyalty and The Mediating Effect of Para-social Interaction ……..93
Wenqian Liang

The Influence of Charismatic Leadership and Employee Psychological Ownership on Unethical Behaviors of Pro-organizations: The Moderation g Variables of Leadership Business Ethics and Company Reputation ……..103
Jie-Wen Zhang

Research on the Influence of Abusive Management on Employees' Knowledge Hiding: The Mediating Role of Deontic Justice……...112
Zhongyu Shen

The Influence of Customer Bullying on Employees' work Attitude: Psychological Distance as the Mediator and Self-compassion As the Moderator……..121
Wang Xinzhu

Research on the Relationship between the Characteristics of Overseas Dispatched Personnel and Deployment Effectiveness: The Moderating Effect of Multidimensional Perceptual Organizational Support in the Context of Cultural Integration……128
Jiayu Guo

The Effect of Workplace Incivility on Thriving at Work: The Mediating Role of Negative Work Rumination, the Moderating Role of Future Work Self Salience……137
Ziyi Wang

The Influence of Service-oriented Leadership on Employees' Innovative Behavior……145
Litian Ouyang Guocheng Cai

The Relationship between Core Self-evaluation and Employee Knowledge Sharing Behavior……..154
Guocheng Cai Litian Ouyang

Perception of Decent Work from Psychological Attribution Tendency: The Moderating Role of Job Burnout…….162
Xuefei Li

The Viral Marketing and Conformity on Online Purchase Decision-making: Mediated by Perceived Risk and moderated by Social Identity Demand…….169
Xiayao Chen

The Influence of Employee Impression Decoration on Role Performance in Intergenerational Inheritance Companies: The Mediating Role of Individual Sense of Responsibility……..178
Pei Yu

The Influence of Perceived Mismatch and Perceived No-growth on Job Involvement of Employees ……..187
Chaofen Guo

The Impact of Differential Atmosphere on the Willingness to Share Tacit Knowledge: Organizational Trust as the Mediating Variable, Psychological Contract and Organizational Climate as the Moderating Variables……..196
Haifeng Shi

A Research on the Impact of Work Exclusion on Employees Enterpring Behavior——Taking Organizational Support as the Mediator Variable and Fairness Sensitivity as the Moderator……205
Zhenghao Liu

The Impact of Organizational Intelligence on Adaptive Performance……215
Xintong Zhang

The Influence of Leaders' Partiality on Employees' Emotional Exhaustion and Performance: Taking Relationship Conflict as the Mediator, Mood Restoration as the Moderator……..223
Huatao Zhou

The Influence of Proactive Personality and Differential Leadership on Employee's In-role Performance: Organizational Justice as the Mediating Variable, Emotional Labor and Proactive Personality are the Moderating Variables……233
Dongxue Zhang

The Influence of Humorous and Friendly Leadership and Exchange-oriented Leadership on The Performance of Employees and Their Willingness to Share Tacit Knowledge: Positive Psychological Traits are The Moderating Variables……243
Chenrui Huang1 Dr. Sze-Ting Chen

The Influence of Transformational Leadership and Authoritarian Leadership on Employee voice behavior: Psychological Capital is the Mediator, the Perception of Insider Identity is the Adjustment ……253
Jin-hui Ren

The Impact of Experience Marketing on Brand Attitudes: Perceived Value as The Mediating Variable, Product Involvement as The Moderating Variable……..262
Yan Li

Research on the Influence of Perceived Differential Climate on Engagement: Affective Career Commitment as Mediating Variable and Inclusive Leadership as Moderating Variable……271
Tianxiao Yan

The Effect of Perceived Organizational Support on Career Calling Under Psychological Contract —The Moderating Effect of Perceived Climate of Team Cha-xu……279
Lingfeng Zhu

The Impact of Event Marketing on Brand Attachment in the Context of Mobile Internet: The Word-of- mouth on the Internet as the Moderating Variable……..288
Shuhan Zhu Sze-Ting Chen

The Effect of Over-qualification on Promotive and Prohibitive Voice Behavior: The Mediating Role of Role Breadth Self-efficacy and the Moderating Role of Interactive Justice……296
Zhaoyang Ou

Education Management Session

The Influence of Professional Satisfaction, Professional Commitment and Learning Input to Art College Students in Shandong Province, China……..307
Wang Lin

The Effect of Group Attachment on Group Learning Behavior of College Students in Beijing…….317
Jinji wang Lian Liu

The Effect of Perceived Class Atmosphere on Conformity Learning Behavior of Secondary Vocational School Students in Liaoning Province……..327
Lian Liu Jinji Wang

The impact of college students' benign stress on learning burnout: using coping styles as mediating variables…….335
Yuanyu Liu

The impact of unplanned impulsive traits on procrastination behavior of college students in Xi'an—with willpower as a moderating variable……344
Luyue Tang

The Impact of the Goal Orientation on Learning Engagement of Undergraduate College Students in Qingdao: Taking Academic Emotion as A Mediating Variable……353
Mengxin Guo

Research on the Relationship between Teachers' Job Performance and Teacher Burnout in Zhejiang Province, China, with Engagement as the Mediating Role……...362
Yuting Wu

The relationship between classroom climate and mental health among college students in Guangzhou, China……...372
Lingge Chen

Prepare the Children for Entering the Kindergarten, Teacher-child Interaction and Children's Separation Anxiety: As an Example in Guiyang Kindergarten……379
Huaiyu Min

The Influence of Achievement Goal Orientation on Academic Achievement of English Major University Students in Tianjin: Metacognitive Capability as A Mediator……..387
Zhelu Zhao

Impact of Cognitive Style on the Partial Subjects Behavior of Guiyang Primary School Students in China……...397
Yuan Yan

The Influence of Professional Identity on Learning Achievement Motivation of University Students Majored in Tourism Major in Yunnan Province……..405
Qingyuan Tan

The Influence of College Students' Psychological Resilience and Academic Self-efficacy on Learning Motivation: Taking a University in Wuhan as an Example……413
Zhuoying Zhang

The Influence of Locus of Control of Senior High School Students in Remote Areas of Guizhou Province on Test Anxiety: Using Coping Style as Mediating Variable……..421
Yanchen Wang

The Impact of Shandong University Students' Personality on Academic Burnout: Taking Academic Self-efficacy as A Mediating Variable……429
Tian Zhao

The Influence of Social Anxiety on Mobile Phone Dependence of University Students in Shandong Province: The Moderation of Self-Control……438
Yi Liu

The Influence of Parenting Styles from Students' Perception on University Students' Academic Achievement in Shandong Province: Taking Academic Self-Efficacy as A Mediating Variable……...447
Yuyu Kong

The Impact of Vocational College Students' Narcissistic Personality on Entrepreneurial Intention in Beijing, China: The Mediation of Entrepreneurial Self-efficacy…….455
Sunyu Gao

The Impact of Organizational Commitment on Turnover Intention of Substitute Teachers in Public Primary Schools in Xuzhou……..465
Kexuan Zhu

The Influence of College Teachers' Transformational Leadership Perception on Creativity in Shanxi Province – Taking Work Stress as A Mediator……474
Kang Huo Jinji Wang

The Impact of Vocational College Students' Entrepreneurial Education Experience on Entrepreneurial Intentions in Huai'an, Jiangsu Province: The Mediation of Achievement Motivation……...484
Wei Liu

Analysis of the Difference between Professional Values and Employability of Chinese Students in Thailand under Different Background Variables…….493
Xueyan Li

The Influence of Subjective Well-being on Employment Pressure of University Students in Dezhou City in China…….. 502
Weicheng Meng

The Impact of COVID-19 Discrimination Perception on Mental Health: The Moderating Role of Mindfulness…….511
Rongbing Tian

The Impact of Challenges and Obstacles Pressure on Work Innovation Behavior of College Teachers in Shijiazhuang, Hebei--The Moderating Effect of Emotional Intelligence……520
Dongxue Li

An Empirical Study on the Influence of Psychological Inferiority complex on Achievement Motivation of High School Students……530
Minsi He

The Influence of Perceived Teacher Support on Learning Input by College Students in Chongqing: The Mediating Role of Academic Self-efficacy……..539
Xiao Feng

The Influence of Parenting Styles on Adolescents' Mental Health in Chengde, Hebei Province: the Mediating Role of Self-Esteem…….548
Qing Wang

The Relationship between School Adjustment and Subjective Well-being of College Students in Hunan Province: The Mediating Effect of Perception School Climate……..557
Xiaoling Nie

The Influence of Organizational Atmosphere on Teacher's Work Input in Hebei Province — Taking Active Personality Trait as A Mediator……..567
Tianqi Wen

An Empirical Study of College Counselor Competency on Job Performance in Henan Province……..576
Ziyue Gao

Influence of Interpersonal Relations on Pro-social Behavior of College Students in Hengyang City, Hunan Province……..586
Yingwen Qin

The Influence of Social Support on Mental Resilience of Preschool Teachers in Guangdong Province: The Mediating Role of Self-Efficacy……...596
Xian Bei

The Influence of Vocational Identity of College Counselors in Putian City on Work Effort: Taking Psychological Capital as Intermediary Variable…….604
Xiaoqi Wu

The Influence of Family Sex education Communication on Adolescent Sexual Mental Health in Qinhuangdao City, Hebei Province: Self-Esteem as A Mediator……612
Jiahui Chen

Explore the relationship between self-acceptance and psychological well-being of Chinese students in Thailand…….620
Xinyi Wang

The impact of the fear of COVID-19 among Chinese students in Thailand under the new crown pneumonia epidemic on student classroom participation……628
Lifu Yin

The Influence of Psychological Capital of Preschool Teachers on Professional Identity in Jinan City, Shandong Province, China: Taking Career Success Perception as a Mediator……..638
Lingda Kong

The influence of academic emotion on learning Burnout of higher vocational students in Weifang city, Shandong Province -- Taking learning input as the mediating variable……..646
Yadi Yu

The Influence of Online Teaching Atmosphere on Learning Burnout of College Students in Shandong Province in the COVID-19 -Teacher Emotional Support as A Moderator…….655
Zitong Zhang

The Influence of Understanding Social Support on Subjective Well-Being of Higher Vocational PE Teachers in Shaanxi Province……663
Bowen Dong

The Influence of College Curriculum Experience in Shandong Province on College Students'Academic Performance……672
Fengtian Kou

The Influence of Self Efficacy on Test Anxiety Of Medical College Students in Xi'an——Social Support as The Mediating Variable…….681
Yanhao Zhao

工商管理

The Empirical Study on the Influence of the Brand Image of Domestic Cosmetics on Consumers' Buying Intention

Hongrui Ma[1] Kelvin C. K. Lam[2*]
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
3106710137@qq.com

Abstract

Foreign brands have good brand images in China and occupy a certain market share. This paper selects the brand image of domestic cosmetics as an independent variable, brand resonance as an intermediary variable, product involvement as a moderating variable, and consumer purchase intention as a dependent variable. Quantitative research methods are used to issue questionnaires to domestic cosmetics consumers to explore domestic products, to study the influence of cosmetics brand image on consumer purchase intention. The conclusions of the research will help Chinese domestic cosmetics brands realize the importance of improving consumers' purchase intentions by improving brand image.

Keyword: brand images**;** brand resonance**;** product involvement**;** consumer purchase intention

国产化妆品品牌形象对消费者购买意愿的影响

马宏蕊 [1] 林正杰 [2*]
博仁大学 中国东盟国际学院
3106710137@qq.com

摘要

国外的品牌在中国国内拥有良好的品牌形象，占据了一定的市场份额。本文选取中国国产化妆品品牌形象作为自变量，品牌共鸣作为中介变量，产品卷入度作为调节变量，消费者购买意愿作为因变量，采用定量研究方法，向国产化妆品消费者发放调查问卷，探究中国国产化妆品品牌形象对消费者购买意愿的影响。研究得到的结论将有助于中国国产化妆品品牌意识到通过改善品牌形象来提升消费者购买意愿的重要性。

关键词：品牌形象；品牌共鸣；产品卷入度；消费者购买意愿

1. 绪论

1.1 研究背景

化妆品是中国零售行业中一个有相当规模的消费品，尤其是对于女性消费者而言，化妆品的重要性更胜一筹。根据2019年中华人民共和国国家统计局的数据资料显示，2018年中国化妆品行业的市场销售金额突破4100亿元，比2017年增长12.3%。按照化妆品市场销售规模来看，中国仅次于美国位居全球第二。然而，从市场平均规模来看，中国人均化妆品的消费金额却远远处于全球落后水平。因此，未来中国化妆品行业及市场的发展空间极大。尽管中国化妆品行业及市场的发展空间极大，但是中国化妆品市场的竞争格局却呈现出较为畸形的局面。何小云（2012）的研究提到现阶段海外化妆品品牌在中国化妆品市场中有着非常广的客户基础，市场竞争力非常强，如欧莱雅、雅诗兰黛、海蓝之谜等品牌。这些海外化妆品品牌拥有强大的品牌形象及优秀的研发能力，促使其在中国市场中得到迅速的发展，占领了一定比例的市场空间与份额。当然，在市场竞争的推动下，国产化妆品品牌在近年来也得到了一定程度的扩张与发展，如珀莱雅、丸美及百雀羚等国产化妆品品牌借助于高性价比优势，在化妆品行业中树立了自身的品牌形象。根据知名机构智研咨询的研究观点，未来化妆品行业的市场竞争主要依靠品牌形

象竞争，良好的品牌形象决定了消费者对品牌的整体感知，品牌形象在消费者购买意愿及决策中具有非常重要的作用。因此了解中国国产化妆品品牌形象与消费者购买意愿之间的关系，对中国国产化妆品的发展有着重要的意义。

1.2 研究目的

本文以国产化妆品消费者为研究对象，分析国产化妆品品牌形象、产品卷入度、品牌共鸣与消费者购买意愿之间的关系，研究所得到的结论助于中国国产化妆品品牌认识到通过改善品牌形象来提升消费者购买意愿的重要性。

1.3 研究问题

本文一共包括四个研究问题：

第一中国国产化妆品通过加强树立其积极良好的品牌形象，是否能够加强消费者的品牌共鸣感？

第二消费者对国产化妆品品牌有更多的个人依附感时，是否会有更强烈的购买意愿？

第三中国国产化妆品能否通过加强树立其积极良好的品牌形象提高消费者购买意愿？

第四当产品卷入度提高后，品牌形象对于消费者购买意愿的影响是否会加强？

1.4 研究意义

理论意义：本文分析中国国产化妆品品牌形象对消费者购买意愿的影响，弥补了当前学者对中国国产化妆品品牌形象对消费者购买意愿影响的研究不足。同时，在本文的研究中，还引入了品牌共鸣作为中介变量，产品卷入度作为调节变量，研究所得到的结果观点有助于丰富化妆品品牌形象对消费者购买意愿影响的研究成果。实践意义：本文的研究从消费者角度作为出发点，分析中国国产化妆品品牌形象对消费者购买意愿的影响，并且分析品牌共鸣的中介作用和产品卷入度的调节效果，研究所得到的结论将有助于中国国产化妆品品牌意识到通过改善品牌形象来提升消费者购买意愿的重要性。

2. 文献综述

2.1 品牌形象

国内外学者对品牌形象的概念进行了不少的研究与探讨。胡媛媛（2018）提出品牌涵盖了企业、产品的具体要素信息，能够象征企业或者产品。Divyasre (2019) 研究认为品牌是粘合客户忠诚度的重要指标，通过品牌可以增强与客户之间的粘性。Saxena and Dhar (2017) 研究认为品牌形象是在针对特定细分市场并定位服务或产品的背景下制定更好的战略营销决策的基础。Dirsehan and Kurtulus (2018) 研究认为，品牌形象就是指产品功能、特征等多个方面的象征，体现了产品的多个方面。李清欢（2019）研究认为，品牌形象是指在特定时期内，消费者民众对特定某个企业或者产品的态度、判断和总体印象。本文选择的品牌形象概念采取李清欢（2019）的研究成果，即品牌形象的概念是指消费者对企业或者商品的态度与印象。

从当前国内外学者的研究量表来看，王洋（2015）将品牌形象分为五个维度的衡量标准概括较为全面，而且相较于Hsieh（2002）和 Ataman（2006）等人，其量表是在贝尔模型和何小云研究的基础上，结合国产化妆品品牌发展实际而做出的探讨与总结，更加针对贴合化妆品这一行业，更为适用于本文的研究。因此，本研究在设计品牌形象量表时借鉴王洋（2015）的品牌形象研究量表。对于这一研究量表中的五个维度，企业形象是指社会公众和企业员工对企业整体的印象和评价，张宝诚（2011）采用五点李克特量表评分将企业形象分为热忱、令人振奋、干练、魅力、精实这五个构面，其中振奋和干练两个形象因素最为凸显，鉴于本文研究对象是国产化妆品，因此问卷设计中选取了热忱维度中令人愉悦、振奋维度中的具有创新性、干练维度中的可信赖、魅力维度中的高质感这几个问题选项，精实维度中的吃苦耐劳和艰苦卓绝这两个选项并不符合化妆品研究的需要，因此本文并未采纳。

2.2 品牌共鸣

共鸣本来是心理学层面的一种概念，对品牌共鸣而言，其是管理学与心理学之间交叉的研究结果。Keller (2003) 认为品牌共鸣指的是消费者与品牌之间的共同认可程度。张宇（2008）提出品牌共鸣是企业的品牌与消费者在心理层面形成的共同反应，也代表了消费者对企业品牌的认可程度。Divyasre (2019) 提到品牌共鸣指的是消费者与品牌之间的一种粘合度，这种粘合

度越高，说明品牌共鸣越强。贾明明和胡旺盛（2019）研究认为品牌共鸣为消费者对品牌的一种感官体验。Raut et al. (2020) 通过研究发现，品牌共鸣是消费者对品牌的认可和消费者与企业品牌的联系程度，这是一种心理上的反射。本文选择的品牌共鸣概念采取Raut et al. (2020) 的研究成果，即认为品牌共鸣是指消费者对品牌的认可和消费者与企业品牌的联系程度。

Keller (2008) 从品牌共鸣的概念作为切入点，首先介绍品牌共鸣的概念，其次将品牌共鸣分为行为忠诚度、社区归属感、态度依附以及主动介入四个方面的维度，最后对这四个方面维度采用相应的题项进行衡量与介绍。本研究在构建品牌共鸣研究量表时，借鉴Keller (2008) 的研究量表。

2.3 产品卷入度

产品卷入度概念的提出时间非常早，Bloch (1981) 根据价格、对消费者的重要性、购买所涉及的风险水平和耐用性等特征将产品分为高卷入度产品和低卷入度产品。Traylor (1983) 将产品卷入清晰地定义为，某些产品类别或多或少对于消费者个人的生活、自我的态度、认同感，以及与世界其他地方的关系产生的影响。Goldsmith and Emmert (1991) 研究认为，产品卷入度指的是消费者对某个商品类别所葆有的有热情、感兴趣并因该类产品变得兴奋的感觉。高价格的、重要的、涉及风险的和自我表现的产品一般是高卷入度的，这类高卷入度的产品经常需要消费者付出时间与精力成本去购买；与之刚好相反的，即是低卷入度的产品。本文选择的产品卷入度概念支持Goldsmith and Emmert (1991) 的研究观点，即产品卷入度是消费者对某个商品类别所葆有的有热情、感兴趣并因该类产品变得兴奋的感觉。

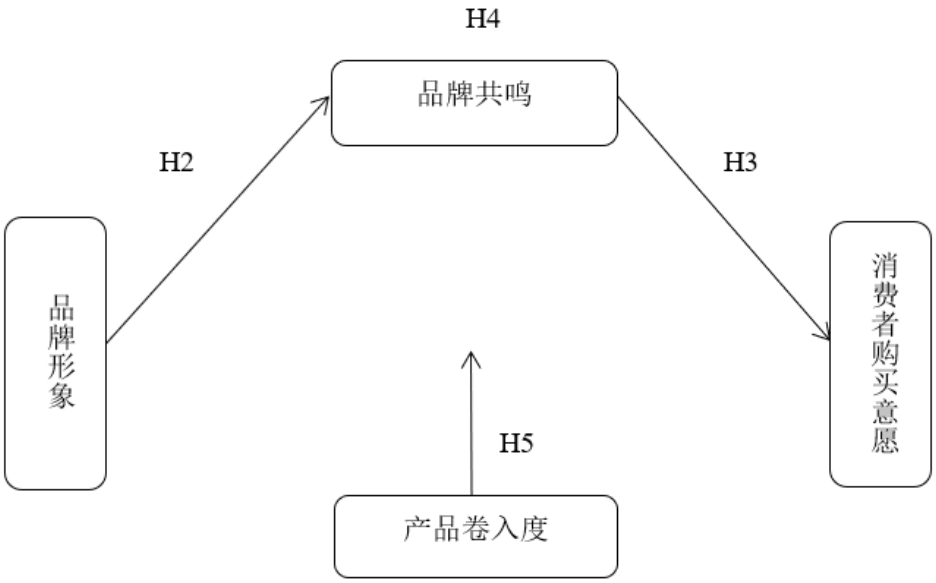
魏华和黄金红（2017）对产品卷入度的衡量是在个人涉入量表的基础上进行地改进，采用了“该产品的评论内容是我关注的、该产品的评论内容对我有价值、该产品的评论内容是我所需要的、我愿意花费心思研究该产品的评论内容”这四个问题对产品卷入度进行了测量，这比原先学者对产品卷入度的测量量表更加精确和全面，使得对这一变量的衡量更加有效，所以本研究在设计产品卷入度研究量表时借鉴魏华和黄金红（2017）的产品卷入度研究量表。

2.4 消费者购买意愿

国内外学者对消费者购买意愿的衡量量表进行不少的探讨，各个学者从不同的角度切入，对消费者购买意愿进行量表设计。Fishbein (1967) 认为意愿是从事或开展某一特定行为的概率，消费者购买意愿就是指消费者购买某一商品或者体验某一服务的可能性，因此，从这一角度而言，意愿代表了消费者的一种态度，由其态度来预测其行为走向。Schiffma and Kanuk (2000) 的研究观点也认可了前面学者的结论，认为消费者购买意愿是消费者购买商品的可能性。林振旭（2007）以网络购物行业作为研究案例，研究认为消费者购买意愿是消费者做出购物决策的倾向性，这个倾向性的高低就是购买意愿的高低。Hurgobin *et al.* (2020) 以服装行业作为研究案例，研究认为，消费者购买意愿是指消费者购买某一商品或者服务的意向程度，是反映消费者购买的重要倾向性指标。Zeren et al. (2020) 研究认为，消费者购买意愿是指消费者购买商品的倾向程度。本文选择的消费者购买意愿概念支持林振旭（2007）的研究观点，即认为消费者购买意愿是消费者做出购物决策的倾向性，这个倾向性的高低就是购买意愿的高低。

国内外学者对消费者购买意愿的衡量量表进行不少的探讨，本文对消费者购买意愿的衡量量表，借鉴魏永浩（2014）的研究成果，从消费者对品牌的青睐程度、是否会向朋友推荐购买、当需要时是否会立刻购买、有经济条件是否会购买四个方面对消费者购买意愿进行相应的衡量。

2.5 研究框架



图一研究架构图
资料来源：本研究整理

2.6 研究假设与推论

Aaker (1992) 研究认为品牌形象是消费者非常关注的一方面内容，消费者对品牌形象的重视，会成为其购买决策的重要组成部分，因此，品牌形象是会对消费者购买意愿产生影响。王洁和张晓霞（2018）以便利店作为研究对象，研究发现便利店品牌形象的良好程度是影响消费者购买意愿的重要因素之一。贾雯（2019）以服装行业作为研究对象，研究发现，消费者对服装行业品牌形象的重视程度非常高，服装品牌形象越好，则市场附加值越高，消费者购买意愿也会越强。因此，本文提出：

研究假设1：中国国产化妆品品牌形象对消费者购买意愿有着显著的正向影响；

杨健平和马书明（2015）研究认为，商品品牌形象的树立会使得消费者对其的好感得到增强，即能够增强消费者对品牌的共鸣感。因此，本文提出：

研究假设2：中国国产化妆品品牌形象对品牌共鸣有着显著的正向影响。

Holt (2004) 发现品牌共鸣是影响消费者购买意愿的重要因素之一，通过建立品牌与消费者之间的共鸣心理能够显著地提升消费者的购买意愿，来促进商品的销售。霍维亚（2017）通过研究发现，品牌共鸣对消费者购买意愿具有显著的正向影响，也就是说消费者对商品品牌的共鸣越强，则其越倾向于购买该商品。因此，本文提出：

研究假设3：品牌共鸣对消费者购买意愿有着显著的正向影响；

马向阳等（2016）首先从理论层面阐述品牌共鸣对消费者购买意愿的影响，并且还分析介绍品牌共鸣在品牌形象对消费者购买意愿影响中的作用。其通过问卷调查收集研究样本，利用数据统计分析软件进行实证研究，研究结果显示，品牌共鸣对消费者购买意愿具有显著的正向影响，品牌共鸣的提升有助于增强消费者购买意愿；而且品牌共鸣在品牌形象对消费者购买意愿的影响中发挥中介作用。因此，本文提出：

研究假设4：品牌共鸣在品牌形象对消费者购买意愿影响中起中介作用。

魏华和黄金红（2017）从理论角度分析了产品卷入度的作用，其研究认为，产品卷入度是影响消费者购买意愿的重要因素，而且产品卷入度也会成为调节变量在品牌形象对消费者购买意愿影响中发挥相应的作用。朱丽叶、袁登华和张静宜（2017）以实证研究方法对产品卷入度的调节作用进行了验证，从验证结果来看，产品卷入度的调节作用是成立的。杨烨（2019）的研究结论也证实了产品卷入度的调节作用。因此，本文提出：

研究假设5：产品卷入度在中国国产化妆品品牌形象对消费者购买意愿的影响中起重要的调节作用。

3. 研究方法与设计

3.1 变量操作性定义与衡量

3.1.1 品牌形象

操作性定义：品牌形象是指在特定时期内，消费者民众对特定某个企业或者产品的态度、判断和总体印象（李清欢，2019）。

衡量：衡量量表借鉴了王洋（2015）的品牌形象研究量表：包括企业形象、产品形象、使用者形象、营销形象、服务形象五个维度，共24个题项。

3.1.2 品牌共鸣

操作性定义：Keller (2003) 研究认为品牌共鸣体现了消费者与品牌之间的共同认可程度，一定程度上反映了消费者对品牌的认可程度。

衡量：衡量量表借鉴了Keller (2008) 的研究量表，包括行为忠诚、态度联结、社区感和积极参与四个方面，分为9个题项进行测量。

3.1.3 产品卷入度

操作性定义：Goldsmith and Emmert (1991) 研究认为产品卷入度指的是消费者对某个商品类别所葆有的有热情、感兴趣并因该类产品变得兴奋的感觉。

衡量：衡量量表借鉴了魏华和黄金红（2017）的产品卷入度研究量表，共4个题项。

3.1.4 消费者购买意愿

操作性定义：消费者购买意愿就是消费者购买某一产品或者某种服务的主观概率 (Dodds, 1991)。

衡量：衡量量表借鉴了魏永浩（2014）的研究量表：包括是否愿意购买、能否推荐朋友购买、购买产品所获得的价值、购买的概率四个方面，共4个题项。

3.2 调研方法

本文采用定量研究方法，主要是问卷调查法和统计分析法。问卷调查法具体操作为研究者借助于淘宝、天猫等电子商务平台的化妆品使用交流分享微信群组秉承随机抽样原则向选购国产化妆品的消费者发放本文的调查问卷，统计分析法为在问卷调查获得研究样本数据的基础上分析化妆品消费者对国产化妆品品牌品牌形象、产品卷入度、品牌共鸣以及购买意愿之间的数据，运用相关性分析和回归分析对各个变量的关系进行论证研究。吴齐殷等人（2018）提出很多的社会科学研究设计都是借由横断研究的设计用于讨论一些现象，比如探索性描述性的研究往往就是借用横断面研究。横断面研究的优点是最为简便省钱，最适合描述取向的研究；但缺点是无法捕捉社会进行的历程与变迁。所有的变相都只有单一时间点的测量，因此很难在变量间建立现实的次序，以至完全排除自变量与因变量之间的共变现象。

3.3 样本选择及数据收集

本文研究对象为化妆品消费者，研究总体为全部的化妆品消费者。对于问卷调查的发放，将采用线上和线下相结合的发放模式。根据Israel (1992) 母体容量为10000时，当置信水平设定在95%，样本量应不低于385。为了保证回收的样本量达到385的最低容量水平，本文通过线下和线上渠道分别发放四百份问卷。

本研究线下问卷发放400份，在家人的帮助下选择在青岛市流动人员最多的华润万象城、百盛购物中心和凯德广场三个商场，向选购国产化妆品的消费者发放本文的调查问卷。线上问卷发放400份，借助于淘宝、天猫等电子商务平台的化妆品使用交流分享群等微信群组向选购国产化妆品的消费者发放本文的调查问卷。为避免出现同一个人反复参与问卷调查的情况，本研究在发放线上问卷时在安全与权限中选择防重复填写，即同一IP地址、同一台电脑或手机只能提交仅此一份调查问卷。本研究共发放800份问卷，回收487份问卷，其中线下回收97份，回收率为24.2%；线上回收390份，回收率为97.5%。这主要是因为受新冠肺炎疫情影响，线下问卷的便利性大打折扣，所以线下问卷的回收率远远低于线上。经剔除问卷调查结果填写不完整以及问卷调查填写结果一致的无效问卷后，得到有效调查问卷449份，计有效回收率：56.1%。

4. 数据分析

4.1 回归分析

从表一品牌形象对消费者购买意愿影响的回归分析结果来看，回归分析模型的R^2为0.567，Adj. R^2为0.563，说明品牌形象及个体特征可以解释消费者购买意愿变化的56.30%。回归分析模型的F检验值为147.952，对应的P值小于1%显著性水平，说明回归分析模型在统计意义上是显著有效的。品牌形象的回归系数为0.600，回归系数通过了1%显著性水平下的T检验，说明品牌形象对消费者购买意愿具有显著的正向影响，符合本文的研究假设1。同时，回归模型的DW值为1.641，处于合理区间，说明回归模型不存在自相关问题。各变量的VIF值均小于5，说明回归模型的各个变量之间也不存在多重共线性问题。从品牌形象对品牌共鸣影响的回归分析结果来看，回归分析模型的R^2为0.586，Adj. R^2为0.582，说明品牌形象及个体特征可以解释品牌共鸣变化的58.20%。回归分析模型的F检验值为159.820，对应的P值小于1%显著性水平，说明回归分析模型在统计意义上是显著有效的。品牌形象的回归系数为0.533，回归系数通过了1%显著性水平下的T检验，说明品牌形象对品牌共鸣具有显著的正向影响，符合本文的研究假设2。同时，回归模型的DW值为1.852，处于合理区间，说明回归模型不存在自相关问题。各变量的VIF值均小于5，说明回归模型的各个变量之间也不存在多重共线性问题。从品牌共鸣对消费者购买意愿影响的回归分析结果来看，回归分析模型的R^2为0.573，Adj. R^2为0.571，说明品牌共鸣及个体特征可以解释消费者购买意愿变化的57.10%。回归分析模型的F检验值为151.324，对应的P值小于1%显著性水平，说明回归分析模型在统计意义上是显著有效的。品牌共鸣的回归系数为0.549，回归系数通过了1%显著性水平下的T检验，说明品牌共鸣对消费者购买意愿具有显著的正向影响，符合本文的研究假设3。同时，回归模型的DW值为1.701，处于合理区间，说明回归模型不存在自相关问题。各变量的VIF值均小于5，说明回归模型的各个变量之间也不存在多重共线性问题。

4.2 中介作用分析

从表一回归作用分析结果来看，模型2的R^2为0.567，模型2的Adj. R^2为0.563，说明品牌形象及个体特征可以解释消费者购买意愿变化的56.30%。而模型3的R^2为0.638，Adj. R^2为0.635，比模型2有了一定程度的提升，说明品牌形象、品牌共鸣及个体特征可以解释消费者购买意愿变化的63.50%。模型3的F检验值为183.239，F检验值对应的P值小于1%显著性水平，说明模型3也是显著有效的。品牌形象和品牌共鸣的回归系数析分别为0.328和0.286，并且通过了1%显著性水平下的T检验，说明品牌共鸣在品牌形象影响消费者购买意愿关系中起到中介作用，符合本文的研究假设4。同时，模型2中品牌形象的回归系数通过了1%显著性水平下的T检验，模型3中品牌形象和品牌共鸣均通过了1%显著性水平下的T检验，说明品牌共鸣在品牌形象影响消费者购买意愿关系中起部分中介效应。

4.3 调节作用分析

从表一调节作用的分析结果来看，品牌形象与产品卷入度交互项的回归系数为0.212，并且通过了1%显著性水平下的T检验，而且模型4的R^2比模型3有了一定程度的提高，且模型4也通过1%显著性水平下的F检验。同时两者交互项的VIF值低于5，说明不存在多重共线性问题。因此，本文认为，产品卷入度在品牌形象对消费者购买意愿影响中具有正向调节作用，符合本文的研究假设5。

表一 本文总表——各作用分析结果

变量	模型 1		模型 2		模型 3		模型 4	
	系数	VIF	系数	VIF	系数	VIF	系数	VIF
（常量）	2.345***		1.056***		1.013***		0.979**	
性别	-0.058	1.005	-0.024	1.007	-0.021	1.008	-0.018	1.009
年龄	-0.080	1.005	-0.060	1.008	-0.051	1.009	-0.047	1.010
学历	0.032	1.001	0.035	1.001	0.028	1.009	0.028	1.011
收入	0.013	1.002	0.007	1.002	0.005	1.031	0.004	1.065
购买频率	0.018	1.003	0.008	1.003	0.004	1.003	0.002	1.009
品牌形象			0.600***	1.005	0.428***	2.040	0.318***	3.971
产品卷入度					0.193***	2.076	0.236***	2.328

交互项				0.212*** 4.151
R^2	0.033	0.567	0.628	0.659
Adj. R^2	0.026	0.563	0.624	0.656
F 检验值	5.082**	147.952***	175.392***	206.381***
DW 值	1.712	1.641	1.634	1.619

备注：模型 1、模型 2、模型 3 和模型 4 的因变量均为消费者购买意愿；***代表 P 值小于 0.001，**代表 P 值小于 0.01，*代表 *P* 值小于 0.05。
数据来源：数据统计分析软件。

5. 结论与建议

5.1 研究结论

本文可以得到以下几方面研究结论：

品牌形象与品牌共鸣、消费者购买意愿之间具有显著的正相关关系。同时，品牌共鸣与消费者购买意愿之间具有显著的正相关关系。由此可知品牌形象对于建立品牌共鸣和提升消费者购买意愿的重要性，正如杨建平和马书明（2015）研究所得，树立良好的商品品牌形象会增强消费者对其的好感，进而提高消费者购买此产品的动机。因此如何在消费者心中建立一个正面且受认同的品牌形象，是一个值得研究探讨的关键课题。此外，品牌形象除了会直接对消费者购买意愿有所影响外，也会通过品牌共鸣而间接对消费者购买意愿有所影响，也就是说当消费者与品牌之间产生更多的品牌共鸣时，品牌形象将更能影响消费者购买意愿。这与马向阳等人（2016）和霍维亚（2017）的研究结果一致。还有，品卷入度越高的产品，消费者会花费更多的时间与精力去收集产品的相关资讯，因而品牌形象对消费者购买意愿的影响越显著。这与魏华和黄金红（2017）的研究结果一致。

5.2 研究建议

本文建议对策具体体现在以下三方面：

一，提升国产化妆品牌的品牌形象。可以拓宽国产化妆品品牌的宣传面，借助互联网、网红平台宣传国产化妆品品牌，利用一些知名网红进行流量推销使得更多的消费群体了解国产化妆品品牌。同时坚持线上与线下相结合的销售渠道，利用线上渠道增加客户流量，为国产化妆品带来销售收入，借助线下平台让更多的消费者了解国产化妆品品牌。

二，增加国产化妆品与消费者之间的互动以提高品牌共鸣。可以尝试线上与线下平台，和消费者进行产品推广与互动会，培养越来越多的消费者群体，对国产化妆品品牌形成共鸣感。

三，增强产品附加值以增加消费者与国产化妆品的产品卷入度。国产化妆品要增加产品的研发投入，对化妆品进行持续的研发，增强化妆品的功能作用。确保产品的质量可靠，建立质量可控的保障体系。

5.3 研究局限性

本文的局限性主要体现在以下两方面：一方面，研究对象的局限性。本文的研究是以国产化妆品作为研究对象，国产化妆品与其他的消费品具有一定的差异与区别，而且国产化妆品的消费群体以女性为主，因此，本文研究的结论是否适用于其他消费行业有待商榷。另一方面，变量相对较少。本文的研究变量选取了品牌形象、品牌共鸣和产品卷入度，除上述变量外，还有其他很多变量对消费者购买意愿具有影响，但本文没有考虑进去。

参考文献

陈晓永（2001）。品牌概念全新演绎。*中外管理导报，*（01），33-34。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=a64f5fb1e881c98ba34aefbb6796e897&site=xueshu_se

邓里文（2010）。体育营销提升品牌价值研究。*企业管理生产力研究，*（4），233-236。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=d8a57812b8bb91ba65730231ee8dbb4d&site=xueshu_se

杜学美、丁璟妤、谢志鸿、雷丽芳（2016）。在线评论对消费者购买意愿的影响研究。*管理评论，28*（3），112-117。https://wenku.baidu.com/view/47753a82d838376baf1ffc4ffe4733687e21fc35.html

郭秀英、吕佳祥、吴兴明（2006）。品牌形象评价方法研究。*商业研究，*（22），175-178。https://wenku.baidu.com/view/aadeaa1925284b73f242336c1eb91a37f011320d.html

何小云（2012）。*化妆品品牌形象构成因素的实证研究* [硕士论文，西南财经大学]。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10651-1012508641.htm

胡媛媛（2018）。*服装品牌形象对消费者购买意愿的影响研究* [硕士论文，甘肃政法学院]。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-11406-1018095784.htm

霍维亚（2017）。*基于文化融合和创新的品牌共鸣研究—以环意国际旅行社为例* [硕士论文，西安工业大学]。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10702-1017720604.htm

贾明明、胡旺盛（2019）。短视频 APP 品牌体验与品牌共鸣影响用户忠诚的实证研究。*齐齐哈尔大学学报（哲学社会科学版），*（05），73-77。https://www.zhangqiaokeyan.com/academic-journal-cn_journal-qiqihar-university-philosophy-social-science-edition_thesis/0201269410310.html

贾雯（2019）。品牌形象对消费者购买意愿的影响分析—以服装行业为例。*现代营销（经营版），*（05），100-102。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=154q0g509w1108406h5m02v077562738&site=xueshu_se

江琳（2020）。新零售背景下生鲜电商消费者购买意愿的影响因素研究。*华北理工大学学报（社会科学版），*20（02），25-31。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=113v0rh0vq020tq069430t2030485704&site=xueshu_se

李清欢（2019）。*国家品牌形象对消费者购买意愿的影响研究：基于信任和产品卷入度的作用分析* [硕士论文，上海外国语大学]。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10271-1019111280.htm

林振旭（2007）。*网站特性与风险认知对消费者网络购买意愿影响之研究* [硕士论文，复旦大学]。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10246-2007168638.htm

罗子明（2001）。品牌形象的构成及其测量。*北京工商大学学报（社会科学版），*（4），19-22。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=fb10f41f845cb6b6c1814adcfcb66861&site=xueshu_se

马向阳、陈琦、郑春东（2016）。区域品牌定位与整合营销传播研究—以天津滨海新区为例。*天津大学学报（社会科学版），*12（02），113-118。http://www.cqvip.com/QK/71135X/201107/33364760.html

王洁、张晓霞（2018）。便利店品牌形象对消费者购买意愿的影响—基于品牌认同的视角。*高等财经教育研究，21*（03），80-85。https://wenku.baidu.com/view/7a8da157588102d276a20029bd64783e08127d1e.html

王俊文（2019）。品牌定位在市场营销中的重要性研究。*农家参谋，*（18），204-205。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1x3t06t0k8220mr06g2k0g20y5085442&site=xueshu_se

王连森（2004）。基于符号学的“整体品牌”概念。*北京工商大学学报（社会科学版），*（5），72-77。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=8ae1ca3c5ffd110a23963699b53e7623&site=xueshu_se

王洋（2015）。*化妆品品牌形象对消费者购买意愿的影响研究* [硕士论文，大连理工大学]。万方数据 http://d.wanfangdata.com.cn/thesis/Y2823418

魏华、黄金红（2017）。在线评论对消费者购买决策的影响—产品卷入度和专业能力的调节作用。*中国流通经济，31*（11），78-82。https://wenku.baidu.com/view/9817a58429160b4e767f5acfa1c7aa00b42a9d40.html

魏永浩（2014）。*品牌关系质量视角的企业微博互动对消费者购买意愿的影响研究* [硕士论文，北京邮电大学]。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/article/cdmd-10013-1015526434.htm

吴齐殷、张明宜、陈怡蒨（2018）。寻找机制与过程：长期追从研究的功用。*量化研究学刊，1*（2），1-26。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1d4t00a0uy2d0gm0vy7d0vk05n491951&site=xueshu_se

杨健平、马书明（2015）。手机品牌形象对消费者购买意愿影响研究。*经营管理，*（6），78-79。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=aa2fdcf2e316804744a99576fd16db5c

&site=xueshu_se
杨晓蕾、正公（2014）。O2O 模式下消费者购买意愿影响因素研究。*中国林业经济*，（6），26-29。https://wenku.baidu.com/view/280dad6610a6f524cdbf8563.html
张宝诚（2011 年 4 月 28 日）。*消费者眼中的企业形象*。经济日报。https://www.cpc.org.tw/zh-cn/sp/contents/122
张峰（2011）。基于顾客的品牌资产构成研究述评与模型重构。*管理学报，8*（4），552-558。https://wenku.baidu.com/view/39672d3870fe910ef12d2af90242a8956becaa9b.html
张蔚（2006）。从品牌概念的不同演绎探析品牌的本质。*当代经理人*，（9），27-29。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-DDJR200609056.htm
张宇（2008）。品牌共鸣获得品牌忠诚度的重要途径。*商场现代化*，（1），194-196。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=724f44d17af2ec1b46cc6ffe5cc51d8c&site=xueshu_se
郑文清、肖平（2011）。基于顾客的品牌资产创建模型研究。*商业研究*，（6），14-18。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=e8e442a0caf0bee3cc87b06c1d85b6e2&site=xueshu_se
朱丽叶、袁登华、张静宜（2017）。在线用户评论质量与评论者等级对消费者购买意愿的影响——产品卷入度的调节作用。*管理评论，29*（2），88-93。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1f5017094b2a2e625c1e3ecb4358e53d&site=xueshu_se
Aaker, D. A. (1991). *Managing Brand Equity: Capitalizing on the Value of a Brand Name.* Free Press.
Aaker, D. A. (1992). *Building Strong Brands*. The Free Press.
Aaker, J. L. (1997). Dimensions of brand personality. *Journal of Marketing Research*, *34*(3), 347–356. https://www.scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2672914
Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research, Reading*. Addison-Wesley.
Ataman, M. B., Van Heerde, H. J., & Mela, C. F. (2010). The long-term effect of marketing strategy on brand sales. *Journal of Marketing Research*, *47*(5), 866-882. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=cdc162c38226ba70de56953f772b8dfe&site=xueshu_se
Bickart, B., & Schindler, R. M. (2001). Internet forums as influential sources of consumer information. *Journal of Interactive Marketing*, *15*(3), 31-40. https://www.scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1714070
Bloch, P. H., & Richins, M. L. (1983). A theoretical model for the study of product importance perceptions. Journal of Marketing, 47(3), 69-81. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/002224298304700308
Bullmore, T. (1984). The brand and its image re-visited. *International Journal of Advertising*, *3*(3), 235-238. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02650487.1984.11105020
Dirsehan, T., & Kurtuluş, S. (2018). Measuring brand image using a cognitive approach: Representing brands as a network in the Turkish airline industry. *Journal of Air Transport Management*, *67*, 85-93. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=7360fa942ebe7472ff979e7cb97e5668&site=xueshu_se
Divyasre, V. S. (2019). Brand resonance: Concept and influence of relationship marketing dimensions with reference to online shopping portals. Indian Journal of Public Health Research and Development, 10(6), 118-122. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=177v0t707a0q0mk0ev2n02r09j747252&site=xueshu_se
Doney, P. M., & Cannon, J. P. (1997). An examination of the nature of trust in buyer-seller relationships. *Journal of Marketing*, *61*(2), 35-51. https://www.scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1605737
Fazio, R. H. (1990). Multiple processes by which attitudes guide behavior: The mode model as an integrative framework. *Advances in Experimental Social Psychology*, *23*(C), 75-109. https://www.oalib.com/references/7973661
Godes, D., & Mayzlin, D. (1991). Using online conversations to study word-of-mouth communication. *Marketing Science*, *23*(4). https://www.scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2730456
Goldsmith, R. E., & Emmert, J. (1991). Measuring product category involvement: A multitrait-multi

method study. *Journal of Business Research*, *23*(4), 363-371. https://ideas.repec.org/a/eee/jbrese/v23y1991i4p363-371.html

Holt D. (2004). *How Brands Becomes Icons: The Principles of Cultural Branding.* Harvard Business School Press.

Hsieh, M. H. (2002). Identifying brand image dimensionality and measuring the degree of brand globalization: A cross-national study. *Journal of International Marketing*, *10*(2), 46-67. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=934c0a85af967a5e9c4177328117498d&site=xueshu_se

Huber, F., Vollhardt, K., Matthes, I., & Vogel, J. (2010). Brand misconduct: Consequences on consumer-brand relationships. *Journal of Business Research*, *63*(11), 1113-1120. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1x2g0tv0026m0890vc3f0090xf350139&site=xueshu_se

Hurgobin, Y., Le Floch, V., & Lemercier, C. (2020). Effect of multiple extrinsic cues on consumers' willingness to buy apples: A scenario-based study. *Food Quality and Preference*, *81* (April). https://doi.org/10.1016/j.foodqual.2019.103860

Israel, G. D. (1992, November). *Determining sample size. University of Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agriculture Sciences*, EDIS, Florida. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=3e8ea220707e2b9efbbdb58cf3238e85&site=xueshu_se

Keller, K. L. (1995). *Strategic Brand Management*. Prentice Hall.

Keller, K. L. (2002). Brand synthesis: The multidimensionality of brand knowledge. *Journal of Consumer Research*, *29*(4), 595-600. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=ce0c7cb7c4ca78ccdb91239e4991926a

Keller, K. L. (2008). *Building, Measuring, and Managing Brand Equity*. Prentice Hall.

Keller, K. L.（2014）。*品牌战略管理（第四版）*（吴水龙、何云译）。人民大学出版社出版。

Kotler, P., & Keller, K. L. (2012). *Marketing Management*. Pearson Education.

Martensen, D. A., Peter, P. M., & Cynthia, K. R. (2000). Executive decision about adoption of information Technology in small business: Theory and Empirical Test. *Information Systems Research*, (2), 171-195. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=dca7910d9c20e51256a0887b2d00d3ff&site=xueshu_se

Ratchford, B. T., Talukdar, D., & Lee, M. S. (2001). A model of consumer choice of the internet as an information source. *International Journal of Electronic Commerce*, *5*(3), 7-21. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1b65a4a7465b15408f3e034071535e83&site=xueshu_se

Raut, U. R., Brito, P. Q., & Pawar, P. A. (2020). Analysis of brand resonance measures to access, dimensionality, reliability and validity. *Global Business Review*, *21*(1), 162-175. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1w4u08d0yp4m0p00jq2f0ve0xw613158&site=xueshu_se

Rindfleisch, A., Wong, N., & Burroughs, J. E. (2006). Seeking certainty via brands: An examination of materialism and brand resonance. *Association for Consumer Research*，1-44. https://www.researchgate.net/publication/229046139

Saxena, N. K., & Dhar, U. (2017). Brand image: A seasoned review. *Asian Journal of Management*, *8*(1), 103-106. https://ajmjournal.com/HTML_Papers/Asian%20Journal%20of%20Management__PID__2016-8-1-16.html

Traylor, M. B., & Joseph, W. B. (1984). Measuring consumer involvement in products: Developing a general scale. *Psychology & Marketing*, *1*(2), 65-77. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/mar.4220010207

Trump, R. K. (2014). Connected consumers' responses to negative brand actions: The roles of transgression self-relevance and domain. *Journal of Business Research*, *67*(9), 1824-1830. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1b7902u0cu040cn08h5c0gf0yy732788&site=xueshu_se

Zeren, D., Kara, A., & Arango Gil, A. (2020). Consumer ethnocentrism and willingness to buy foreign products in emerging markets: Evidence from Turkey and Colombia. *Latin American Business Review*, *21*(2), 145–172. https://doi.org/10.1080/10978526.2019.1697186

The Impact of Green Consumption Cognition on Green Purchasing Intention: From the Perspective of Face Awareness

Ying Zhu[1*] Szeting Chen[2]
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
997964260@qq.com

Abstract

In recent years, green consumption gradually appears in people's vision. But many consumers still stay in the level of consciousness about green consumption in China. Therefore, it is very important to explore the influencing factors of consumers' green purchasing behavior. In this paper, we consider the traditional knowledge-confidence-action model. Through the online questionnaire, this paper explores the impact of green consumption cognition and green perception value attitude on green purchase, and how face consciousness regulates the above relationship. The expected result is that green consumption cognition has an impact on green purchasing intention through green perception value, and people with high face consciousness are more likely to have prosocial behavior. Based on the results and conclusions, we hope to enrich the researches of China's local consumer behavior and provide guidance for enterprises to promote green products.

Keywords: Green consumption cognition, green perception value, green purchase intention, face awareness.

1. Introduction

In recent decades, the global economic and social development has been Attracting a lot of attentions, but the sacrifice behind the "brilliance" is the environment. Especially in haze, land desertification, shortage of resources and energy, and global warming, which have become increasingly prominent. Moreover, people have become more concern about environmental protection. In the face of increasingly severe environmental problems, it has become a global consensus to control the deterioration of the environment, improve the efficiency of resource use, and achieve sustainable development.

In the 1960s, in order to better protect the environment in emerging markets, most of researchers focus on people how to effectively promote green consumer behavior and green consumption behaviors are very fruitful, but considering China's unique culture, the concept of face, emphasizing human sentiment, and the concept of pomp, extravagance and wasteful behaviors often appear in the Chinese market. This seems to be contrary to the connotation of green consumption. People are wondering that Chinese traditional cultural values can promote consumers' green buying behavior? In order to answer this question, this article attempts to combine the relevant knowledge of psychology and consumer behavior, based on the perspective of face awareness, comprehensively consider green consumption cognition, green perception value and green consumption intention, and explore the mechanism of its effect, hoping to solve Green development issues in the context of our country provide suggestions for relevant decision-making.

The main purpose of this article is to explore the factors that affect consumers' green buying behavior and the interaction between various factors from a psychological level. Hope to provide some theoretical extended for the expansion of the green marketing market for enterprises. Specifically, it is mainly divided into the following aspects: (1) Based on the data of the questionnaire, a preliminary understanding of the overall overview of consumers' green buying behavior, and a descriptive analysis of consumers' demographic characteristics and green buying behavior; (2) Combining psychology and consumer behavior to explore the

mechanism of green consumption cognition, green perception value, and green purchasing intention. On the basis of relevant research, construct the research framework of this article, analyze the factors that may affect green buying behavior, and find out the main influencing factors; (3) According to the research results and conclusions of this article, which can help the government to control environmental pollution and enterprises. Carry out green marketing to provide theoretical support.

2. Literature review

2.1 Green consumption concept

Regarding the definition of green consumption cognition, Zhang (2017) started from the perspective of cognition. She proposed that cognition can be understood as the activity or process of cognition, that is, the information processing process of the brain [33]. After receiving the information, simplify and process first, and then form a concept for judgment. Brian (2001) proposed that green consumption awareness is mainly divided into two dimensions: environmental knowledge and environmental awareness [2]. Environmental knowledge refers to consumers' mastery and understanding of natural environmental knowledge; environmental awareness refers to consumers' awareness of environmental issues. Xiao (2015) proposed that many people simply understand green perception as the understanding and purchase behavior of a certain green product, and a correct understanding of green perception requires consumers to be concerned about resource and environmental issues while addressing these issues [28]. Carry out in-depth thinking, and take the initiative to protect the environment and save resources. Ye (2019) believes that green cognition not only includes knowledge about green consumption, but also has to be able to understand and recognize, and eventually rise to behavior [29]. Therefore, this article believes that the perception of green consumption is not only the consumer's understanding of green consumption knowledge, but also the consumer's own awareness of the resource environment and the awareness of green consumption.

2.2 Green perception value

The concept of green perceived value comes from perceived value, which can be traced back to 1969. Kotler (1969) proposed that the level of consumer satisfaction determines the level of consumer perceived value. People have gradually realized that merely improving the quality of products or improving the deficiencies within the enterprise can no longer retain customers, [17] but to produce products that consumers want. Later, marketing master Peter Drucker proposed in 1954 that what customers buy and consume is not products but value, which is the prototype of perceived value. The scholar Michael Porter (1985) pointed out that "competitive advantage ultimately comes from the value that the company creates for customers that exceeds the cost of the product itself [19]. If the price of the product provided by the company can be lower than its opponent but has the same benefits, or it can provide more than other products. The unique value of the opponent has more than compensated for the high price, so the company has a relatively competitive advantage." Zeithaml (1988) formally put forward the concept of perceived value, that is, consumers' overall evaluation of product utility based on the perception of income and payment [31]. He believes that the producer cannot control the consumer's perceived value, which is determined by the consumer's inner feelings.

2.3 Green purchasing intention

Intention refers to a behavioral tendency, which is a variety of mental activities that an individual takes place before his behavior occurs. In terms of the occurrence of a specific behavior, generally speaking, the stronger the intention, the higher the probability that people are willing to complete the behavior, and they are willing to make more efforts for this (Fishbein & Ajzen, 1975). From the above definition, it can be concluded that the stronger the intention of people to implement a certain behavior, the higher the possibility of actual behavior [5].

Hong (2019) believes that intention refers to the willingness of an individual to perform a certain behavior without external influence [8]. As for the definition of green consumption intentions, there is no uniform conclusion in the academic circles. Most scholars believe that green purchasing intentions refer to consumers' tendency to implement green consumption and willingness to make certain efforts for green consumption. Lin (2019) pointed out through research that green consumption intentions are mainly affected by the subjective norms of green consumption, [14] intuitive control of green consumption, and green consumption attitudes, which in turn affect consumers' actual green consumption behavior. Yu (2001) believes that green purchase intention refers to consumers' willingness to purchase green products and services for the purpose of environmental protection or pollution reduction [30].

2.4 Face Consciousness

Lin (2002) pointed out that face is deeply rooted in Chinese society. It is an important aspect of understanding Chinese social behavior and Chinese traditional culture [12]. Face is psychological, not physiological. It is the most delicate standard in interpersonal communication. According to impression management theory, Goffman (1995) pointed out that face is the positive social value that others think they should obtain when they are recognized by others in a specific social interaction [7]. Whether a person has face or not depends on others' evaluation of himself. Zhai (2006) believes that face is a personal identification behavior and psychology after impression modification in order to cater to a certain social circle [32]. Wan (2018) believe that consumers' face is the need for consumers to show their self-identity by groups and society through some consumption activities [21]. Li *et al.* (2006) have constructed the concept of consumers' face [13]. The purpose of consumers to buy some products is to protect, enhance or save face. What they mainly care about is the symbolic value of products [3]. To sum up, this paper believes that face is mainly the positive social evaluation consumers hope to get from others in their consumption activities, so as to obtain psychological satisfaction.

3. research method

3.1 Research frame diagram

This article mainly explores the impact of green consumption cognition on green buying behavior. The research framework is as follows:

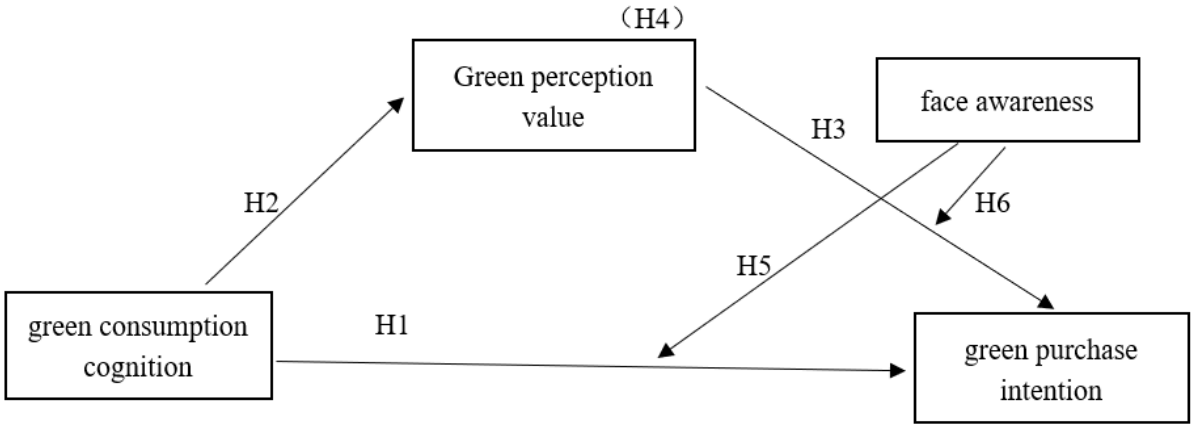


Figure 3.1 Research framework diagram
Source: compiled by this research

3.2 Variable measurement and research hypothesis

3.2.1 Green consumption cognition and green purchase intention

Bandura believes that cognition is the basis of behavior, and that the subject's cognition, environment, [10] and behavior are mutually independent and interact with each other (Kefu, 2013). Cognition is the product of an individual's mental activity, and it is the process of storing, coding, reconstructing, forming concepts and making judgments about the information during the activity. The change of behavior does not happen overnight. Most individual behavior

changes follow the knowledge-belief-behavior model, in which cognition is the basis of behavior change (Westbrook *et al.*, 1991). Based on this theoretical model [25], Ye (2019) studied the influence mechanism of green cognition and green emotion on green consumption behavior [29]. The research divides green cognition into three dimensions, namely resource and environmental knowledge, perception of resource and environmental issues, and individual green responsibility cognition. The research shows that green cognition has a positive impact on consumer behavior. Zhang (2012) also divides the perception of green consumption into three dimensions [34], namely perception of resource and environmental issues, knowledge of green products, and awareness of green consumption. The results of the study found that the green consumption awareness has a direct positive effect on the intention of green consumption behavior, and the knowledge of green products has no direct effect on the purchase behavior. Zhang (2017) adopted a broad cognition definition [33], and defined green consumption cognition as the psychological activity of consumers' understanding and evaluation of green consumption. The research results show that green consumption cognition is related to consumer values and green consumption in the context of Chinese culture. There is a significant intermediary effect among consumer behaviors. Bagozzi (1981) confirmed through research that the perception of green consumption will significantly positively affect green purchase intentions [1]. This article proposes hypotheses:

H1: Green consumption cognition will positively influence green purchasing intention.

H1a: Green consumption knowledge will positively affect green purchasing intention;

H1b: Green consumption awareness will positively affect green buying intention.

3.2.2 Green consumption cognition and green perception value

Dao (2016) explored the psychological process of green consumption behavior by combing the literature [4]. He decomposed the psychological process of green consumption into cognitive, emotional and conscious processes. The cognitive process centers on green attitudes, which are influenced by values, environmental awareness, environmental knowledge and cultural factors. Cognition can be understood as a cognitive activity or process of cognition, and green consumption cognition can be understood as a complex series of memories, synthesis, and judgments of green product information and green consumption behavior-related knowledge and information by consumers based on the previous content. These processes will create an impression on consumers' psychology, and they will continue to deepen and improve (Zhang & Sun, 2015). Fred (1989) pointed out that the perception of green consumption mainly includes environmental knowledge and environmental awareness. Perceived green value is the perception of value that consumers get after comparing what they gain and what they lose from green products and services [6]. Therefore, perceived green value is subjective. When consumers' awareness of green consumption is gradually increasing, that is, consumers are willing to actively understand environmental knowledge and form an awareness of environmental protection [9], believing that green consumption is their own obligation and can even sacrifice some personal interests. And put forward the hypothesis:

H2: Green consumption cognition will positively affect green perception value

H2a: Green consumption knowledge will positively affect green perception value;

H2b: Green consumption awareness will positively affect green perception value

3.2.3 Green perception value and green purchase intention

Green perception value refers to the overall evaluation of green products and services formed by consumers after measuring the benefits and costs of green products and services (Zhao & Ai, 2017). Lee (2020) found through research on green cosmetics that consumers' perceived green value has a significant positive impact on purchase intentions [11]. Zhang (2017) found that consumers' perceived value has a greater impact on their intention to purchase agricultural products through their research on green agricultural products. The main reason is that green agricultural products are cyclical and perishable. Mackinnon (2016) constructed the

relationship between green perceived value, green trust, and green purchase intention based on perceived value theory and trust theory [15]. The results of the study found that both green perception value and green trust have an impact on green purchase intention, and green perception value positively regulates the relationship between green trust and green purchase intention. As a symbol and symbol of green products [18], it can show that consumers are concerned about the environment, and can convey a sense of environmental protection and responsibility to others (Li & Yu, 2021). As environmental knowledge gradually gains popularity among the people [20], consumers' environmental awareness is also rapidly increasing as the environment is gradually deteriorating.

H3: Green perception value have a positive impact on green purchase intention.

3.2.4 The mediating role of green perception value

In the traditional knowledge-belief-behavior model, cognition is the foundation. Individuals use the knowledge they have acquired to think [22], and after they rise to beliefs, they generate positive values and change individual behaviors (Feng, 2019). Wang, (2015) expanded the model on this basis. They believe that consumers' ecological civilization behavior generally follows the traditional model [23], but it does not follow this path alone. Cognition not only directly affects ecological civilization behavior, but also have an indirect effect on behavior by influencing beliefs. Wasim (2020) also reached a similar conclusion through values-attitude-behavior. He believes that green perceived value can be used as an intermediary to influence green buying behavior [24]. In summary, this article believes that green consumption awareness can not only directly affect green purchase intentions [26], but also influence green purchase intentions through green perceived value. Based on the above discussion, this article proposes hypotheses:

H4: Green perception value play a mediating role between green perception and green purchasing intention.

3.2.5 Face awareness and green buying intention

The theoretical basis that faces awareness affects consumer behavior is the theory of impression management. People have the psychology of actively spreading positive impressions when interacting with others. The motivation of impression management will make people restrict their behaviors in accordance with social norms recognized by others, sometimes even willing to sacrifice one's own interests to get a good impression of others. (Goffman, 1955) And China is a typical collectivist society. Chinese people value the opinions of others more. Therefore, people with high face consciousness will care more about the social attributes of products. Scholars such as Yu (2020) studied how use context and price level adjust the influence of face awareness on the purchase intention of green products, and found that face awareness will affect the purchase intention of green products in an open context. Wu *et al*. (2015) explored the influence of Chinese traditional cultural values on environmental protection behavior [27]. They divided the influence of cultural values on people into independent self-construction and dependent self-construction, and the corresponding ones are individualistic culture. And collectivist culture, research has found that consumers' dependent self-construction has a significant impact on their green buying behavior. De *et al*. (2015) found that compared with the personal self with lower face awareness, the personal self with higher face awareness is significantly more likely to try ecological behaviors, and that social value orientation and in-group identification are important for ecological consumption behavior. Will have an impact, face awareness plays a moderating role in the above relationship. Therefore, the research on the influence of face consciousness on consumer behavior has more theoretical support. Based on the reading of related literature, this article divides face awareness into two dimensions, namely, gaining face and maintaining face. Make the following assumptions:

H5: Face awareness plays a positive moderating role between green consumption cognition and green buying intention;

H6: Face awareness plays a positive moderating role between green perception value and green purchase intention.

4. Data analysis

4.1 Questionnaire recovery

This article collected a total of 584 questionnaires online through the questionnaire star software, of which 546 were valid questionnaires, and 38 invalid questionnaires were deleted. The valid questionnaires accounted for 93.5% of the returned questionnaires. The 38 deleted questionnaires are mainly sample data with inconsistent answers to repetitive questions, answering time less than 30 seconds, and answers to one value. Because there are 34 questions in this questionnaire, it is less likely to be answered carefully in less than 30 seconds, so these questionnaires are deleted to avoid interference with subsequent research.

4.2 Hypothesis test

This article mainly uses the method of establishing structural equation model to verify the direct effect and the mediating effect, and the method of hierarchical regression to verify the moderating effect:

Table 4.1 Direct effect

			Standardization	S.E.	C.R.	P
M	<---	X	.977	.035	27.833	***
Y	<---	X	0.717	0.585	1.983	.027
Y	<---	M	0.784	0.618	-2.484	.008

Note: X stands for green consumption perception, M stands for green perceived value, Y stands for green purchase intention

It can be seen from Table 4.1 that the three standardized coefficients are all positive numbers values are all less than 0.01. It shows that green consumption perception has a significant positive impact on green purchase intention; green perception value has a significant positive impact on green purchase intention; green consumption perception has a significant positive impact on green perception value. It can be seen that H1, H2 and H3 in this article are all valid.

Table 4.2 Mediation effect

			estimate	Bootstrap Bias-Corrected CI 5%		result
				Lower	Upper	
M	<---	X（direct effect）	.663	.468	5.889	***
Y	<---	M（direct effect	.184	.188	.272	***
Y	<---	X（direct effect）	.245	.739	10.295	***
Y	<---	X（indirect effect）	.498	.432	.615	***

Note: X stands for green consumption perception, M stands for green perceived value, Y stands for green purchase intention

It can be seen from Table 4.2 that the direct and indirect effects between the variables are both significant, indicating that there is a partial mediating effect, that is, H4 is established.

Table 4.3 Moderating effect

	M1					M2			
	Beta	t	P	VIF		Beta	t	P	VIF
Constant		253.295	.000	4	Constant		.478	.000	

	X Centralization	.514	10.509	.000	4.268	T Centralization	.392	5.956	.000	3.105
	T Centralization	.457	9.339	.000	3.029	M Centralization	.240	3.641	.000	4.335
	Interactive 1	.181	4.965	.000	4.559					
	Interactive2						.126	3.464	.001	3.541
R^2		.929					.925			
Adj R^2		.932					.929			
F		24.650***					26.452***			

It can be seen from Table 4.3 that the interactivity 1 and 2 are both significant and positive, and the change in the R-square is also significant, indicating that face awareness will positively regulate the impact of green consumption cognition, green perception value and green purchase intention.

5. Research result

5.1 Research conclusion

Based on the research results of many scholars, this article uses green consumption cognition as the independent variable, green purchase intention as the dependent variable, green perception value as the intermediary variable, and face awareness as the moderating variable, and conducts the empirical analysis of the above theoretical framework. Analyze and test the hypotheses put forward, and draw the following conclusions: As consumers' green consumption cognition and green perception value increase, their green purchase intentions will increase; green perception value has a direct intermediary role in green consumption perception and green purchase intention; face awareness will positively regulate green consumption perception, The relationship between green perceived value and green purchase intention.

5.2 Research contribution

First of all, with the development of my country's economy and the accumulation of residents' wealth, various unreasonable consumer behaviors are increasing. Consumers have different perceptions of green consumption, which will lead to different consumption behaviors. And people's consumption behavior will not only be affected by cognition, but also by the external environment and culture, so its mechanism of action is actually more complicated. This article mainly discusses the mechanism of green consumption cognition and green perception value on the intention of green purchase behavior. The conclusions of the study will help the government and enterprises to take corresponding measures to better guide people to green consumption.

Secondly, this article uses questionnaire surveys to truly understand consumers' green consumption perceptions and green buying behaviors in some regions of my country, and conduct in-depth discussions on various variables from multiple dimensions, and dig deeper into the internal relationships of various variables. Which helps to discover the internal factors of consumer behavior.

Finally, this article serves as an empirical study to explore the mechanism of green consumption perception, green perception value, and green purchase behavior intention. The results and conclusions of the research can provide theoretical support for companies to carry out green marketing and expand the green product consumer market. And this article creatively uses face awareness as a moderating variable, which will help companies from a new perspective, that is, how to use face to improve consumers' purchasing intentions for green products, thereby promoting the actual occurrence of green buying behavior.

6. References

[1] Bagozzi, R. P., Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Canonical correlation analysis as a special case of a structural relations model. *Multivariate Behavioral Research*, *5*(04), 27-29. https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27

[2] Brian, R. M., Teisl, F., Alan L., & Matthew, R. (2001). US consumers'willingness to pay for green electricity. *Energy Policy*, *24*(11), 917-925. https://doi.org/10.1007/BF01048012

[3] Carlson, L., Grove, S. J., & Kangun, N. (1993). A content analysis of environment advertising claims: A matrix method approach. *Journal of Advertising*, *22*(3), 27-39. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.082

[4] Dao, J. G. (2016). An empirical study on green product information and green consumer behavior willingness-taking green consumer attitudes as an intermediary variable. *Journal of Yichun University*, *38*(1), 60-64. https://doi.org/10.1108/PR-08-2018-0290

[5] Fishbein, M., & Ajzen, I. (1972). *Attitudes and Opinions*. Annual Review of Psychology. https://bit.ly/2RsQB8B

[6] Fred, D., Davis, R. P., Bagozzi, & Paul R. W. (1989). User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models. *Management Science*, *4*(8), 319-341. https://doi.org/10.3916/C62-2020-01

[7] Goffman, E. (1955). On face-work: An analysis of ritual elements in social interaction. *Psychiatry*, *18*(3), 386-403. https://bit.ly/3xTY8Ox

[8] Hong, W., Bao, L. M., & Ru, B. (2019). How does green product knowledge effectively promote green purchase intention?. *Sustainability*, *15*(4), 60-72. https://bit.ly/2R53lSV

[9] Judith, P., & Nick, B. (1991). The Green consumer revelation: how the availability of environmentally friendly products has really affected household purchasing patterns. *Management Research News*, *22*(05), 198-208. https://doi.org/10.1109/5.771073

[10] Kefu, L. (2013). Research on the influence mechanism of consumer innovation on green consumption behavior. *Nankai Management Review*, *23*(4), 106-132. https://doi.org/12.1549/5.671674

[11] Lee, S. H., & Workman, J. (2020). How do face consciousness and public self-consciousness affect consumer decision-making?. *Journal of Open Innovation: Technology Market, and Complexity*, *78*(04), 219-228. https://doi.org/40.6109/5.771052

[12] Li, J., & Su, C. (2007). How face influence consumption: A comparation study of American and Chinese consumers. *International Journal of Market Research*, *49*(2), 273-256. https://doi.org/25.5609/5.879073

[13] Li, Y. S., & Ma, C.Y. (2006). Analysis on the characteristics of green consumption behavior in the era of circular economy. *Consumer Economy*, (8), 23-26. https://doi.org/23.1909/5.991043

[14] Lin, L., & Leckie, K. (2019). The influence of green brand innovativeness and value perception on brand loyalty: the moderating role of green knowledge. *Journal of Strategic Marketing*, *34*(1), 3-22. https://doi.org/45.2209/5.771676

[15] MacKinnon, J. A., Johnston T. M. S., & Pinkel, R. (2008). Strong transport and mixing of deep water through the Southwest Indian Ridge. *Nature Geoscience*, *78*(11),1-3. https://doi.org/67.3309/9.881093

[16] Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, *50*(4), 12-15. https://doi.org/57.1909/5.977107

[17] Mehdi, M., Robert L., Mullen, T., & Rafi, L. M. (2006). Natural frequencies of a structure with bounded uncertainty. *Journal of Engineering Mechanics*, *35*(12), 29-34. https://doi.org/60.1891/1.771971

[18] Meilisa, W. (2020). Kontribusi green perceived value, green perceived risk, green trust, dan green awareness dalam meningkatkan green phurchase intention. *Jurnal Inspirasi*

Bisnis dan Manajemen, *22*(1), 412-414. https://doi.org/77.5609/2.971674

[19] Paul, C. S. (2000). New environmental theories: toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues*, *56*(03), 407-424. https://doi.org/24.5679/6.787675

[20] Tinsley, H. E., & Tinsley, D. J. (1987). Uses of factor analysis in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, *12*(34), 414-424. https://doi.org/17.9009/3.991075

[21] Wan, W. B. (2018). *Environmental values, green consumption awareness and green consumption behavior*. [Master's thesis, Huazhong Agricultural University], CNKI. https://bit.ly/3xNPyRr

[22] Wang, L., Feng, W., & Xin-an, Z. (2019). Why does energy-saving behavior rise and fall? A study on consumer face consciousness in the Chinese context. *Journal of Business Ethics*, 12(02), 561-573. https://doi.org/78.8909/4.781074

[23] Wang, Q., You, Y., & Liu, M. (2015). The empirical effect of face gain on impulse buying. *Journal of Beijing University of Posts and Telecommunications*, *17*(3), 80-89. https://doi.org/60.9809/8.7891070

[24] Wasim, A., & Zhang, Q. Y. (2020). Green purchase intention: effects of electronic service quality and customer green psychology. *Journal of Cleaner Production*, *22*(C), 1173-1182. https://doi.org/99.1909/7.781075

[25] Westbrook, R. A., & Oliver, R. L. (1991). The dimensionality of consumption emotion patterns and consumer satisfaction. *Journal of Consumer Research*, *18*(1), 84-91. https://doi.org/56.1909/1.981073

[26] Woodruff, R. B. (1997). Customer value: the next source for competitive advantage. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *25*(2), 139-153. https://doi.org/90.7809/5.971076

[27] Wu, L. C., & Wang, J. M. (2014). Discrimination of related concepts between green consumption behavior and green psychology. *Knowledge Economy*, *1*(16), 18-29. https://doi.org/60.1899/2.871075

[28] Xiao, L. G., & De, R. L. (2015). A review of research on face awareness and consumption behavior of Chinese local consumers. *Foreign Economics and Management*, *37*(11), 63-71. https://doi.org/22.1969/1.781073

[29] Ye, N. (2019). Research on the influence mechanism of green cognition and green emotion on green consumption behavior. *Journal of Nanjing University of Technology*, (4), 61-74. https://doi.org/11.1107/9.171093

[30] Yu, C. L., Zhu, X. D., Wang, X., & Zhang, Y. F. (2020). Face awareness and green product purchase intention-the moderating effect of usage situation and relative price. *Management Review*, *31*(11), 139-148. https://doi.org/90.1209/9.771073

[31] Zeithaml, V. A. (1988). Consumer perceptions of price, quality, and value: a means-end model and synthesis of evidence. *Journal of Marketing*, *52*(7), 2-22. https://doi.org/77.1207/9.971573

[32] Zhai, X. W. (2006). *Chinese Social Psychology Review*. Social Sciences Literature. https://bit.ly/3trLuTm.

[33] Zhang, T. S. (2017). *Research on the influence mechanism of consumer values on green consumption willingness under the background of Chinese culture*. [Doctoral dissertation, Jilin University], CNKI. https://bit.ly/3uuwVzV

[34] Zhang, X. A. (2012). Chinese people's outlook on face and conspicuous luxury consumption behavior. *Journal of Marketing Science*, *8*(1), 76-94. https://doi.org/99.1609/4.671093

The Impact of Interpersonal Conflict at Work on Employees' Work Engagement: Based on the Mediating Role of Negative Work Rumination and the Moderating Role of Resilience

Pengcheng CHEN
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University, Thailand
892259615@qq.com

Abstract

In the field of organization, interpersonal conflicts occur at any time, and interpersonal conflicts can cause pain for employees, which in turn affects their health, and ultimately affects the development of the company. This article mainly explores the impact of interpersonal conflict on employees and their organizations. Therefore, this article introduces three variables, negative work rumination, work engagement and resilience, and establishes a new theoretical model for discussion. This research adopts the questionnaire survey method to randomly distribute questionnaires on the internet, then collect them, conduct data analysis, and finally draw conclusions. The hypothesis of this article is that interpersonal conflict positively affects negative work rumination, and negative work rumination negatively affects work engagement. Resilience has a negative moderating effect between interpersonal conflict and work engagement.

Keywords: Interpersonal Conflict; Negative Work Rumination; Resilience; Work Engagement

工作中的人际冲突对员工工作投入的影响：基于消极工作反刍的中介作用以及心理弹性的调节作用

陈鹏程
博仁大学 中国东盟国际学院
892259615@qq.com

摘要

在组织领域中，人际冲突随时都在发生，而人际冲突会造成员工痛苦，进而影响到员工身健康，最后会影响到企业的发展。本文主要是探究人际冲突对员工自身以及组织有什么样的影响，所以本文引入消极工作反刍、工作投入和心理弹性三个变量，建立一个新的理论模型进行探讨。本研究采用问卷调查法，在网络上随机发放问卷，然后进行回收，进行数据分析，最后得出结论。本文的假设是人际冲突正向影响消极工作反刍，消极工作反刍负向影响工作投入，心理弹性在人际冲突与工作投入之间有负向调节作用。

关键词：人际冲突、消极工作反刍、心理弹性、工作投入

1. 绪论

1.1 研究背景

冲突是社会上的一种普遍现象，它无处不在，已经遍布各个领域，比如在心理学、营销、组织行为等领域(Wall & Callister, 1995)。冲突的种类有很多，比如人与人之间的价值冲突、种族冲突、信仰冲突、思维方式冲突等等。冲突产生的原因也有很多，在营销领域中，顾客和销售人员会因为对产品或服务的理解不同而产生分歧；销售人员之间可能因为竞争关系产生冲突，也可以说是为了各自的利益。在组织行为领域中，冲突有两种说法，一种说法是有关于竞争的

独立现象，另一种说法是当一方阻碍了另一方的利益或企图阻碍另一方的利益时，冲突已经开始了，是一个动态的过程。

为了保证组织的长远发展，必须要依靠员工。有的组织采用奖励制度，努力工作就会有回报，诱发员工产生发自内心的积极状态，但也有可能带来员工之间的恶性竞争；有的组织对员工的身心健康不管不顾，一味的对员工进行压榨，长此以往，企业的员工会不愿意工作，甚至排斥工作。而工作投入对于组织来说非常重要，因为它有助于组织提高利润 (Demerouti & Cropanzano, 2010; Macey & Schneider, 2008)。工作投入的员工常常会有新的思路，也会主动产生学习的行为，Bakker, Demerouti and Lieke (2012) 研究发现，工作投入与主动学习呈正相关关系，工作投入水平高的一些员工比起另外一些员工更加尽职尽责。所以组织需要抓住重心，促进员工与组织的共同发展，工作反刍就是组织当下应该关注的。工作反刍其实是一个中性词，是表现出员工的真实情绪反应，自己本身没有消极和积极之分，但是它会随着员工心中所想的而发生变化。工作反刍是指专注于工作经历，在工作时间之外还常常沉浸于或重复回想以前的工作经历 (Frone, 2015)。前人的研究大部分集中于消极工作反刍，因为痛苦的经历与悲惨的遭遇总是难以忘记的，特别是心眼比较小的一类人，心里放不下，一闭上眼全都是痛苦的回忆。如果员工有这一类特质，那么员工就会渐渐的不想工作，甚至排斥工作，这不仅对员工自身有害，还会影响到企业的发展。而除此之外，还有积极的工作反刍，当员工在组织中有愉快的工作经历，就会产生积极的工作反刍，长此以往，员工会逐渐喜欢上工作，会更加努力的工作，因此，本文研究消极工作反刍是非常有必要的。只要当组织中的人际冲突减少，组织内部和谐，员工都有积极的工作反刍，那么企业就会发展的更好。

1.2 研究目的

人际冲突在组织中已经是普遍现象，而员工会由于人际冲突而感到难受与痛苦，这样对员工来说是不利的。在工作场所中，人际冲突是普遍存在的，在员工的工作时间中，25%到 50%的时间会产生人际冲突，而解决冲突需要花费上级 30%到 42%的时间 (Zhang & Huo, 2015)。员工在遭受到领导或同事例如冷漠相对、嘲讽、诋毁、辱骂等不公平对待时，会导致员工感受到难受与痛苦，不仅会影响到员工自身以及工作，还会阻碍企业的发展。同时员工作为组织的核心力量，其自身与组织也是密切相关的。因此本文研究人际冲突对员工自身和组织有什么样的影响就显得尤为重要。

通过整理国内外的资料发现，人际冲突大部分与文化、反生产行为等有关，本文是以发生在组织领域中的普遍现象展开，探究人际冲突对员工、组织产生什么影响。通过本文研究，具体分析出人际冲突对消极工作反刍、消极工作反刍对工作投入的影响，同时讨论出员工的心理弹性有什么样的作用，消极工作反刍是否介导了人际冲突与工作投入之间的关系，从而了解到人际冲突会对组织产生什么样的影响，供企业家与学者们进行参考。

1.3 研究意义

经过整理文献，本文在人际冲突的基础上，引入其他变量，构建出新的理论框架，应用了情感事件理论与持续性认知理论，拓展了对人际冲突的研究思路，为后来学者的研究提供一些帮助。在工作反刍上，本文提出了双面性，也为未来研究的学者展现不一样的思路，对积极方面的工作反刍搭建新的桥梁。

在实践上，工作中的人际冲突是难以避免的，本研究通过会导致探讨人际冲突可能带来员工消极工作反刍，从而导致工作投入降低，来帮助企业管理者理解员工在遭受人际冲突后工作投入度下降的逻辑。同时也引导企业管理者关注员工自身的身心健康，多重视培养员工的心理弹性，这样可以减少人际冲突的不良反应，为企业的永续经营带来帮助。

2. 文献探讨和假设发展

2.1 理论基础

情感事件理论是指在工作环境中有积极或消极的工作事件产生，这些工作事件会引发个体的情感反应，情感反应会进一步影响到个体的态度与行为。情感事件理论有两条路径：第一种是情感驱动行为，第二种是态度驱动行为 (Weiss & Cropanzano, 1996)。比如，员工在工作中感

受到很大的工作压力时，员工就会烦躁不安，心浮气躁，会产生不好的情绪，那么这种不好的情绪，就可能导致员工做出一些不利于组织的事情，像工作倦怠、反生产行为等。

持续性认知理论是指持续性认知可能带来有益的结果，也可能不会带来有益的结果，主要取决于所思考内容的价值和思考时的心境 (Watkins, 2008)。比如，人的抽烟行为，如果个体持续性的意识到抽烟有害身体健康，那么个体就可能对抽烟产生抵触，会引导个体以后不抽烟，那么对于个体的身体健康而言是一种好的结果。

2.2 人际冲突对消极工作反刍的影响

人际冲突是在人与人交往过程中普遍存在的现象，学术界对此的观点分化成为两派，Schmidr and Kochan (1972) 认为冲突为包含竞争意图的独立现象，例如故意阻碍他人目标的达成等。Thomas and Schmidt (1976) 认为应将冲突看作一个由一系列冲突事件组成的动态过程，例如一方感知到另一方的阻碍，冲突过程就开始了。Thomas (1992) 指出了这一术语的两个广泛用途。第一种是指个人内部不相容的反应倾向，例如，行为冲突，在行为冲突中，一个人必须选择是否采取特定的行动方针，或角色冲突，其中一个人必须在几组相互竞争的角色需求之间作出选择。第二种用途是指不同的个人、群体、组织或其他社会单位之间发生的冲突；因此，术语是人际冲突、群体间冲突、组织间冲突和国际冲突。在这里，我们将重点放在第二种用途上 (Thomas, 1992; Wall & Callister, 1995)。Barki and Hartwick (2001) 汇总了人际冲突的构思研究，提出了“人际冲突是指发生在相互依赖方之间的一种动态过程，是当双方感知到相互意见分歧且目标的实现受阻时，反映出负面情绪的过程。”该定义归纳出人际冲突的三大属性：意见分歧 (disagreement)、负面情绪 (negative emotion) 和干涉行为 (interference)，它们分别反映出人际冲突在认知、情感和行为三方面的不同要素，同时它们也是与冲突发生的情境紧密相连的 (Barki & Hartwick, 2004)。有研究指出，成为人际冲突的目标通常伴随高水平工作不满意感，从而导致旷工、沮丧等反生产行为 (Frone, 2015)。

反刍思维最初由于在抑郁症患者身上的高出现率而受到学者的关注。这些反刍聚焦在抑郁想法及相关症状的表现上，被称为抑郁性反刍 (depressive rumination)，是一种非适应性的反应风格，属于个体特质 (Nolen-Hoeksema, 1987)。反刍的定义有许多种，其中最广泛的是将反刍定义为围绕未完成目标的一组想法，即使需要这些想法的环境要求没有出现，这些反复性的想法也会产生 (Martin & Tesser, 1996)。由于人们面临着越来越多的职场压力，如时间压力、工作量大、职场冲突等，导致员工下班后还会继续思考工作相关事务，这使得员工无法有效地从身心层面脱离工作，研究者开始关注非工作时间与工作相关的反刍，将反刍研究延伸到职场领域 (Cropley, 2003)。Brosschot, Gerin and Thayer (2006) 将持久认知广义的定义为一个或多个应激源认知表征的重复或慢性激活，认为持久认知就是工作反刍，所以在测量上也使用持久认知量表。工作反刍是指无意中启动的、保存的思想，没有明显的外部暗示，反过来又阻碍恢复，增加身体的某些症状、焦虑和抑郁 (Cropley & Purvis, 2003)。Cropley and Zijlstra (2011) 将工作反刍定义为在工作之外思考与工作相关的问题和事件的倾向。员工可能会反复思考重要项目的截止日期，一项未完成的任务，即将召开的会议，或者他们可能会持续地思考直线经理或同事对他们说过的负面事情。Cropley and Zijlstra (2011)还提出三种工作相关的反刍：情感反刍、问题解决沉思、脱离。情感反刍是一种认知状态，情感反刍的特点是有侵入性的、普遍的和反复的想法出现，注意力主要指向与工作相关的感受 (Nolen-Hoeksema, Wisco & Lyubomirsky, 2008)。问题解决沉思，在情感方面是负性的，是指为了解决方案的进一步推动，对解决问题的方法持续性的思考(Pravettoni, Cropley, Leotta & Bagnara, 2007)。在脱离工作方面，指的是在精神上远离工作和在非工作时间内避免与工作有关的反刍的能力 (Cropley, Michalianou, Pravettoni & Millward, 2012)。有学者指出，当人们难以脱离工作时，他们往往会被与工作有关的消极思想所占据 (Sonnentag, 2018)。

人际冲突是在工作中来自同事、主管或他人等人际间的不友善对待，包括被忽视或者被沉默以对，被当众羞辱，说话时被恶意打断，以及在工作中与他人发生争执等(Spector & Jex, 1998)。根据情感事件理论，工作中的事件会引发个体的情感反应，会进一步影响到人的行为 (Weiss & Cropanzano, 1996)。当员工在组织中遭受到人际冲突时，员工可能会被嘲笑，甚至被羞辱，这对员工来说是负面的工作事件，因此会引发员工负面的情感反应。比如消极工作反刍，

这是一种负面的情绪反应，员工会专注于这些痛苦或悲惨的经历，无法自拔，还会引起员工在深夜偷偷哭泣等行为。因此本文做出以下假设：

H1：工作中的人际冲突正向影响员工消极工作反刍

2.3 消极工作反刍对工作投入的影响

Lodahl and Kejner (1965)第一次提出工作投入的定义，将工作投入界定为是指员工对其工作心理的一种认同程度或工作在心目中的重要程度。Lawler and Hall (1970) 则认为工作投入是员工认为工作是否影响自己的形象，与自尊有关。换句话说，如果员工认为工作能给自己带来更好的形象，那么员工就愿意或主动积极的去工作，员工就会有更高工作投入度。Rich *et al.* (2010) 根据前人的研究发现，工作投入不仅仅是单维度概念，而是一个多维的概念，是体现出员工在工作中的表现，是连接员工的人格特质、组织因素和工作绩效的完美构念。Schaufeli, Salanova and González-Romá (2002) 从其他的角度对工作投入进行定义，认为工作倦怠和工作投入是可以联系或者独立的，但并非是两个极端，只是觉得可以存在某种关系。将工作投入建立在幸福感的维度上，分为两个维度：快乐和激发。在组织中，如果有员工的快乐程度和激发水平太低，则说明工作倦怠，如果员工的快乐程度和激发水平高，则说明工作投入。经过推导后，Schaufel *ea al*.(2002) 认为工作投入是具有专注、奉献与活力的三个特征，且与工作有关的积极情绪与状态。Chughtai and Buckley (2008) 认为活力是工作投入的身体方面，他认为较高的活力水平表明个体愿意在工作中投入精力，在面对困难时，能保持毅力，不容易变得疲倦。专注是工作投入的情感方面，是指把心思都花在工作上，在工作中投入一颗真诚的心，奉献精神表明个人在工作中的心理参与以及认同工作是有意义的 (Schaufeli *et al*., 2002)。后来的学者提出，工作投入的活力维度，可以加深个体的认知过程，以此来刺激个体的主动行为 (Parker, Bindl & Strauss, 2010; Parker & Griffin, 2011)。根据拓展—建构理论 (Fredrickson, 2001)，积极的情感（如喜悦，兴趣和满足感）具有暂时扩大人的思想与行动范围并建立其个人资源（从身体和智力资源到社会和心理资源）的能力。例如，喜悦通过创造玩耍和创造力的冲动来拓宽资源。兴趣是另一种积极的情感，它激发人们探索，吸收新信息和新经验并不断成长的欲望 (Fredrickson & Losada, 2005)，所以工作投入的员工会表现的更好，因为在工作中他们会经常有积极的情感，并且愿意接受新的经验。

消极工作反刍是指专注于消极的工作经历，并在工作时间之外仍沉浸于或重复的回想那些消极的工作经历，消极工作反刍也是一种持续性的负面情绪反应 (Frone, 2015)。而工作投入是一种与工作相关的、积极的工作状态 (Schaufeli et al., 2002)。根据持续性认知理论，持续性认知可能带来有益的结果，也可能不会带来有益的结果，主要取决于所思考内容的价值和思考时的心境 (Watkins, 2008)。当员工有消极工作反刍时，说明员工常常沉浸于过去某些痛苦或悲惨的工作经历，无法自拔，长此以往，员工可能会害怕去工作，甚至会排斥工作，所以会影响员工对工作的积极状态，减少对工作的投入。因此，本文做出以下假设：

H2：员工消极工作反刍会负面影响工作投入

2.4 消极工作反刍对人际冲突与工作投入的影响

有学者发现，工作投入与主管对工作绩效的评价呈正相关 (Bakker & Bal, 2010; Halbesleben & Wheeler, 2008)，工作投入的员工经常会拥有积极的情绪，快乐的人对工作中的机会更加敏感，对他人的付出更积极，乐于助人，并且更加自信和乐观。而人际冲突是在工作中受到来自同事、主管或他人等人际间的不友善对待，包括被忽视或者被沉默以对，被当众羞辱，说话时被恶意打断，以及在工作中与他人发生争执等 (Spector & Jex, 1998)，这是属于负面事件的一种，对员工来说，会让员工感到痛苦。消极工作反刍是指专注于消极的工作经历，并在工作时间之外仍沉浸于或重复的回想那些消极的工作经历，消极工作反刍也是一种持续性的负面情绪反应 (Frone, 2015)。有研究表明，当工人在工作中面临高水平的工作需求和压力时，他们在非工作时间内脱离工作时遇到更大的困难 (Cropley & Purvis, 2003; Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2010; Sonnentag & Fritz, 2015)。此外，在苛刻的工作环境中，人们往往被要求施加各种类型的自我控制（例如，停止冲动行事，抑制情绪的表达或限制注意力远离干扰）(Sonnentag *et al*., 2010)。Watkins (2008) 认为, 反刍究竟是产生建设性还是非建设性的结果, 取决于反刍思维是帮助了还是阻碍了朝向目标的进程。工作反刍，虽然一般定义并不限制其状态，但反刍通常被视为一个

消极的过程，涉及对经历过的负面事件或情绪的重复思考 (Watkins, 2008; Whitmer & Gotlib, 2013)。

通过情感事件理论可知，负面的工作事件会引起员工的负面情感反应，而负面的情感反应会让员工产生不好的行为 (Weiss & Cropanzano, 1996)。当员工遭受到工作中的人际冲突时，员工的就会感到痛苦与难受，而人最难忘记的就是悲惨与痛苦的经历，因此会引发员工负面的情感反应，导致员工产生消极工作反刍。而后员工会通过消极的情感反应会做出一些不好的行为，比如说员工常常想起工作中被人嘲笑，被人凌辱，那么员工就不会想去工作，对工作产生抵触的情绪，甚至完全排斥工作，导致员工自身不能全身心投入到工作中，也就是会减少对工作的投入程度。因此，我们做出如下假设：

H3：消极工作反刍在人际冲突与工作投入之间有中介作用

2.5 心理弹性的调节作用

心理弹性 (resilience) 的定义最早是来源于物理学的启发，Lazarus (1993) 认为心理对某些事件的弹性和金属的弹性相似，也能够在热胀冷缩的情况下发生变化。心理弹性是指面对压力或创伤时的积极适应 (Luthar, Cicchetti & Becker，2000)。科学意义上的心理弹性概念，在学界上尚未有一致而确切的概念。回顾以往大量相关文献，不同研究者对心理弹性的定义有不同的偏重，大体上可以分为三类：能力性定义、结果性定义和过程性定义。第一种能力性定义，心理弹性是个体本身所具有的某种特质或能力，即人们处在压力情境或困难时，能发展出合适的积极的应对策略，它着重关注心理弹性的本质。Cicchetti and Garmezy (1993) 主张心理弹性是个体自身的一种能力，这种能力能够使个体在面对压力刺激时恢复和采取相应行为来适应环境，是一种适应性品质，是个体所具有的特征。Wagnild and Collins (2009) 认为心理弹性是一种人格特质，能促使个体在压力和挫折情况下积极适应。第二种结果性定义，强调把心理弹性看作一个结果，即个人在遭受威胁或创伤后依然能保持积极的适应性的一种结果。心理弹性是即使在重大灾难或危机下，却仍然产生适应性的、发展良好的结果和现象 (Masten, 2007) 。第三种过程性定义，强调个体与环境之间的互动过程，认为心理弹性是一个系统的，能够根据环境和自身进行动态调节的适应过程。有的学者专注于研究保护因素与危险因素的作用过程，主张心理弹性是个体在重大的压力或生活威胁下的心理适应能力，这种适应能力是动态的，包含了各自因素的互动，他们各自发挥功能并相互作用，为个体成功适应环境提供动力机制 (Luthar, Cicchetti & Becker, 2000)。

Richardson (2002) 将心理弹性定义为：一是在压力和逆境中能良好应对的能力，二是能够从压力和逆境中得到积极的成长。Connor and Davidson (2003) 认为心理弹性是个体一种良好适应过程，并指出它是一种个体有效应对负面生活事件的能力。世界卫生组织也对心理弹性做出解释，它是个体通过保护性因子来降低危险性因子带来伤害的结果，是一种积极适应过程。Tugade and Fredrickson (2004) 则认为心理弹性较强的个体能够从压力事件或逆境中获得积极的情绪。

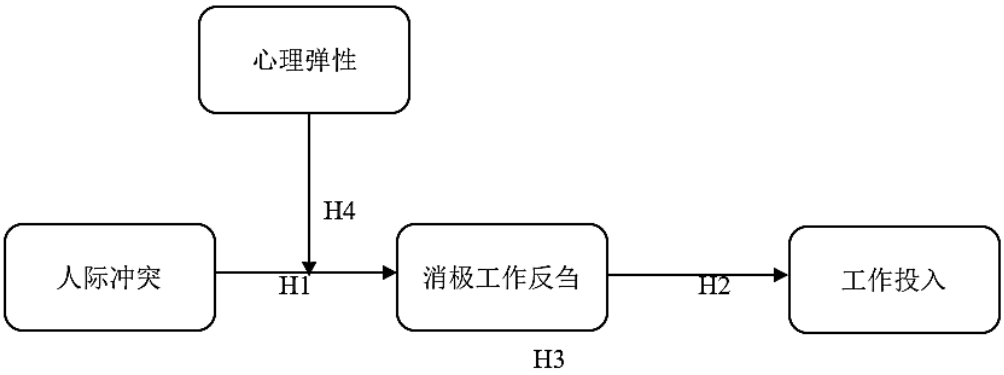
心理弹性是指个体所具备的一种能力或者品质，它能够使个体承受住高水平破坏的同时，还能减少破坏带来的不良影响，是一种积极的人格特质(Campbell-Sills & Stein, 2007)。情感事件理论是指员工在工作中遭遇的情感事件会影响员工的情感反应及行为后果(Weiss & Cropanzano, 1996)。根据此理论可知，负面事件会引起负面的情感反应，负面的情感反应会造成不好的行为，所以我们可预测工作冲突会正向影响消极工作反刍。基于情感事件理论，不同的性格员工在面对负面事件时，所作的反应是不同的，比如有的员工具备积极的人格特质，而这种人在面对负面的工作事件时，可能会减少其带来的不良影响 (Weiss & Cropanzano, 1996)。而当员工心理弹性很大时，会大大增加员工的承受能力，同时还能降低因负性事件产生的不良影响。反之，员工则会表现出承受能力很低，会因为负性事件而产生负面的影响，甚至会越陷越深，加重负面的影响。因此，我们做出如下假设：

H4：心理弹性在人际冲突与消极工作反刍之间有负向调节作用

3.研究方法与设计

3.1 研究框架

本研究以情感事件理论与持续性认知理论为基础，为研究人际冲突与工作投入之间的关系，以消极工作反刍为中介变量，以心理弹性为调节变量，构建了如图一所示研究框架图。



图一 研究框架图

资料来源：本研究整理

3.2 变量的衡量

对人际冲突的衡量，本文采用 Spector and Jex (1998) 编制的人际冲突量表，一共有“在工作中，他人常常与我发生争执”、“在工作中，他人常常向我叫嚷”、“在工作中，他人常常粗鲁对待我”、“在工作中，他人常常对我做恶意事件”四个题项，用于测量员工在工作中与他人冲突的情况，有较好的信效度。

对消极工作反刍的衡量，本文采用了 Frone (2015) 编制的消极和积极工作反刍量表 (NAPWRS) 中的消极工作反刍分量表，一共包含"在下班后，我仍会想起消极的工作事件"、"在下班后，我也会被工作中的消极方面所困扰"、"即使我离开工作，也会回想到工作中发生的坏事"、"即使我离开工作，也不断思考工作中发生的消极事情"4 个题项，具有很好的信效度。其实对工作反刍的测量量表有很多，但是前人的研究有局限性，只探究了负面的工作反刍，而本文的观点是工作反刍具有两面性，因此那些测量方式与本文不符合，选择使用 Frone (2015) 编制的量表。

对工作投入的衡量，本文采用了 Balducci, Fraccaroli and Schaufeli (2010) 编制的简版工作投入量表(UWES-9)，一共有三个维度，每个维度三个题项，共 9 个题项。例如活力维度中的“在工作中，我感觉到自己迸发能量”、“在工作中，我感觉到自己坚强和充满活力”、“当我非常努力工作的时候，我会觉得高兴”。对工作投入的测量量表有 5 个，但在本文的定义中将工作投入划分为三个维度，因此合适的量表只有两个，分别是 Schaufeli *et al*. (2002) 提出的工作投入量表(UWES)和 Balducci *et al*. (2010)根据 UWES 编制的工作投入简表 (UWES-9)，而 UWES-9 的信效度都很好，又是近几年编制的，题项简单明了，在近几年的研究中被广泛使用，因此选择 UWES-9 来测量工作投入。

对心理弹性的衡量，本文采用了 Campbell-Sills and Stein (2007) 编制的心理弹性简表 (CD-RISC)，一共有 10 个题项。例如“我能够适应变化”、“我能够应付一切事情”、“我会尝试着用幽默去看待问题”、“应对压力能够使我变得更加坚强”等题项，表现出良好的信效度。

3.3 研究对象

本研究采用随机抽样的方式，利用问卷调查法以中国员工为研究对象，并不局限于某一产业的员工。考虑到个人资源以及研究过程的执行，问卷以网络方式发出，通过各个平台发放，在一定程度上保证了调查范围的宽广。根据本文需要调查的内容进行问卷编制，问卷的编辑主要是采用各个学者已经编制出很成熟的量表。由于量表的原版是英文的，因此会翻译为中文，再回译成英文看看是否与原来想表达的意思一致，通过与专家讨论保证翻译的准确性。然后经过整理文献，找到可能会影响到本研究的一些控制变量，比如员工的性别、年龄、工作年限等，同时在问卷的设计中会有一题“请问您现在是否为员工”，以此来分辨出，我们的调查结果是否符合本文所研究的内容。最后汇总成一份完整的问卷，经检查问卷可行后进行问卷发放，配合红包作为回馈来提高受测者的填写认真程度。

本研究采用李克特五点评分法，由1、2、3、4、5来分别表示“非常不同意”、“不同意”、“不确定”、“同意”、“非常同意”。Roman, Tominc and Milfelner (2020) 在研究中发现高于 500 的样本数值能使研究结果具有一定的可靠性。因此，本研究拟选取 500 作为样本数，以降低样本不足导致的偏差。

4. 预期研究成果

4.1 预期成果

在问卷回收以后，本研究会对所得问卷进行筛选，将 500 份问卷当中因为填写完整度不足，或全部选择相同的答案归为无效问卷，防止无效问卷干扰研究数据。在剔除无效问卷后，共得到若干份有效问卷。本研究在回收数据之后，要进行数据分析，主要采用描述性统计、信度分析、 效度分析、验证性因子分析、相关分析、回归分析等。

在得出数据分析结果后，根据所得到的数据对每一个假设进行讨论，得出研究成果。预计获取的数据足以支撑研究假设：工作中的人际冲突正向影响员工消极工作反刍、员工消极工作反刍会负面影响工作投入、消极工作反刍在人际冲突与工作投入之间具有中介效果，心理弹性在人际冲突与消极工作反刍之间有负向调节作用，各个假设得以证实。在此基础上结合本研究背景，给出相关建议：本研究预期，工作中的人际冲突会加强员工的消极工作反刍，从而导致员工的工作投入降低，企业管理者需要投入更多的关注在人际交往的矛盾中，帮助员工更好的从人际冲突的负面影响中走出来。同时也应当培养提高员工的心理弹性，这样可以减少员工的消极工作反刍，以此为企业管理者提供一个可供参考的管理视角。

参考文献

Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(1), 189-206.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Lieke, L. (2012). Work engagement, performance and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 555-564.

Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric properties of the Italian version of utrecht work engagement scale (UWES-9): A cross-cultural analysis. *European Journal of Psychological Assessment, 26*(2)*,* 143.

Barki, H., & Hartwick, J. (2004). Conceptualizing the construct of interpersonal conflict. *International Journal of Conflict Management*, *15*(3), 32-43.

Barki, H., & Hartwick, J. (2001). Interpersonal conflict and its management in information system development. *MIS Quarterly*, *25*(2), 195-228.

Brosschot, J. F., Gerin, W., & Thayer, J. F. (2006). The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health. *Journal of Psychosomatic Research*, *60*(2), 113-124.

Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the connor–davidson resilience scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress: Official Publication of The International Society for Traumatic Stress Studies*, *20*(6), 1019-1028.

Cicchetti, D., & Garmezy, N. (1993). Prospects and promises in the study of resilience. *Development and Psychopathology*, *5*(4), 497-502.

Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, *18*(2), 76-82.

Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L. J. (2012). The relation of post-work ruminative thinking with eating behaviour. *Stress and Health*, *28*(1), 23-30.

Cropley, M., & Millward Purvis, L. (2003). Job strain and rumination about work issues during leisure time: A diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *12*(3), 195-207.

Cropley, M., & Zijlstra, F. R. (2011). Work and rumination. *Handbook of Stress in The Occupations*, *24*(1), 487-503.

Demerouti, E., Cropanzano, R., Bakker, A., & Leiter, M. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, *65*(1), 147-163.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, *56*(3), 218-226.

Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, *60*(7), 678-686.

Frone, M. R. (2015). Relations of negative and positive work experiences to employee alcohol use: Testing the intervening role of negative and positive work rumination. *Journal of Occupational Health Psychology*, *20*(2), 148-160.

Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work and Stress*, *22*(3), 242-256.

Lawler, E. E. & Hall, D. (1970). The relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, *54*(4), 305-312.

Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, *44*(1), 1-22.

Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, *49*(1), 24-33.

Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). Research on resilience: Response to commentaries. *Child Development*, *71*(3), 573-575.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, *1*(1), 3-30.

Martin, L. L., & Tesser, A. (1996). Some ruminative thoughts. *Advances in Social Cognition. 9*(1), 1-48.

Masten, A. S. (2007). Resilience in developing systems: Progress and promise as the fourth wave rises. *Development and Psychopathology*, *19*(3), 921-930.

Nolen-Hoeksema, S. (1987). Sex differences in unipolar depression: evidence and theory. *Psychological Bulletin*, *101*(2), 259-282.

Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., & Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking rumination. *Perspectives on Psychological Science*, *3*(5), 400-424.

Parker, S. K., Bindl, U., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management, 36*(4), 827-856.

Pravettoni, G., Cropley, M., Leotta, S. N., & Bagnara, S. (2007). The differential role of mental rumination among industrial and knowledge workers. *Ergonomics*, *50*(11), 1931-1940.

Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2011). Understanding active psychological states: Embedding engagement in a wider nomological net and closer attention to performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *20*(1), 60-67.

Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, *58*(3), 307-321.

Rozman, M., Tominc, P., & Milfelner, B. (2020). A comparative study using two SEM techniques on different samples sizes for determining factors of older employee's motivation and satisfaction. *Sustainability*, *12*(6), 1-15.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., & González-Romá, V. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*(1), 71-92.

Schmidt, S. M., & Kochan, T. A. (1972). Conflict: Toward conceptual clarity. *Administrative Science Quarterly*, *17*(3), 359-370.

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, *95*(5), 965-976.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, *36*(1), 72-103.

Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, *38*(1), 169-185.

Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. Journal of *Occupational Health Psychology*, *3*(4), 356-367.

Thomas, K. W. (1992). Conflict and conflict management: Reflections and update. *Journal of Organizational Behavior*, *13*(3), 265-274.

Thomas, K. W., & Schmidt, W. H. (1976). A survey of managerial interests with respect to conflict. *Academy of Management Journal*, *19*(2), 315-318.

Tugade, M. M., Fredrickson, B. L., & Feldman Barrett, L. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*, *72*(6), 1161-1190.

Wagnild, G. M., & Collins, J. A. (2009). Assessing resilience. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, *47*(12), 28-33.

Wall Jr, J. A., & Callister, R. R. (1995). Conflict and its management. *Journal of Management*, *21*(3), 515-558.

Watkins, E. R. (2008). Constructive and unconstructive repetitive thought. *Psychological Bulletin*, *134*(2), 163-206.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior, 18*(3), 1-74.

Zhang, L., & Huo, X. (2015). The impact of interpersonal conflict on construction project performance: a moderated mediation study from China. *International Journal of Conflict Management*, *26*(4), 479-498.

Business Strategic Analysis of Conch Enterprise Entering the North China Market

Han DING[1*] Kelvin C.K. LAM[2]
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
Email: 1310031161@qq.com[1*]

Abstract

At present, there are many opportunities and challenges in the domestic market of China's cement industry. This article takes China's leading cement company Conch Cement as the research object, and selects 10 Conch Cement management employees as interviewees through semi-structured interviews to obtain effective research data. Use STP strategy theory and sustainable development theory, combined with Porter's five-force competition model, SWOT and Ansoff matrix analysis tools to analyze corporate strategy, and finally summarize the strategy of Conch Cement to enter the northern China market that is currently being planned and implemented path. The research conclusion is to clarify the key competitiveness of Conch Cement and its own strengths and weaknesses, identify the current opportunities and challenges, and finally use Conch Cement's competitive advantages and sustainable development strength to sort out and clarify the current target market development strategy path.

Keywords: Conch Cement; Northern China Market; Entry into the Target Market; Oligopoly

海螺企业进入中国北方市场的经营策略分析

丁涵 [1*] 林正杰 [2]
博仁大学 中国东盟国际学院
电子邮件信箱: 1310031161@qq.com[1*]

摘要

当前中国水泥行业的国内市场存在诸多机遇与挑战，本文以中国水泥龙头企业海螺水泥为研究对象，通过半结构化访谈选取了 10 位海螺水泥管理层员工作为受访对象以获取有效研究资料。运用 STP 战略理论和可持续发展理论，结合波特五力竞争模型、SWOT 和安索夫矩阵各分析工具进行企业战略分析，最终归纳总结出海螺水泥现下正在规划与实施的进入中国北方市场的策略路径。研究结论以明确海螺水泥的企业关键竞争力与自身优劣，识别当下所面临的机遇与挑战，且最终通过海螺水泥的竞争优势和可持续发展实力为其梳理与明晰当下的目标市场发展策略路径。

关键词：海螺水泥；中国北方市场；进入目标市场；寡头化

1. 绪论

本章节为绪论篇，以为理清研究思路与为后续研究做铺垫。首先阐述了本研究的研究背景，以引发研究目的、研究问题、研究意义与研究流程，分述如下。

1.1 研究背景

于 2020 年 10 月 29 日，中国共产党的第十九届中央委员会第五次全体会议落幕，会议纲要指出：完善新型城镇规划战略，充实城镇规划建设管理，促进老东北地区经济复苏和城镇建设；且对企业绿色发展、乡村振兴、社会建设、健康安全发展等各重点领域的建设思路作出工作部署。刘志彪（2019）自 2019 年中国新材料产业总产值增长至 4.5 万亿元，2011 年中国新材料的产业总体产值只有 0.8 万亿元。实际上一方面中国近年的发展与导向极大程度地刺激了中国水泥行业需求，产业结构调整加快推进了行业内部兼并整合。另一方面，陈昆（2017）水泥行业

作为建筑材料业的上游产业，对建筑材料业依赖较强更与国民经济增速有较高关联度。尤其是固定资产投资的增速，因此该行业对宏观经济的周期变化颇为敏感。近年水泥市场需求增速大幅回落，行业内产能过剩现象普遍，产品供过于求。在该行业的市场竞争当中想获得一席之地就必须降低各项成本以增强企业竞争优势。

此外，中国强调，加快促进生态文明的建设，节约能源，减少有害环境物体排放量的绿色化标准越愈严格，而水泥等建筑材料行业本身具备的高污染、高能耗等特性使水泥企业的运营成本剧烈攀升，与此同时，经济发展促使原材料、人力、能源物流等生产要素的价格急速上调，这另水泥相关企业面临着外部宏观经济政策、行业环境变化、内部运营环境等诸多挑战与威胁。

1.2 研究目的

随着中国的逐年发展与当下环保与可持续、积极开展大型基建的政策颁布，可持续发展战略推进且深入各个建材企业的核心。在多层面的复杂环境下使得中国水泥行业机遇和挑战并存，加之新冠疫情的影响，李琛（2020）针对中国当前整个水泥行业的“夕阳”化势态，其本身存在的高污染、高耗能特性使得水泥产品与市场，在中国政策导向的可持续发展长期道路中存在产业转型改革的必要性与迫切性。而海螺水泥作为中国水泥行业龙头企业，该企业的问题在整个行业中极具代表性，值得深入的探讨与研究。

具体目的如下：本文将会深入分析以海螺水泥企业目前自身的特点，与当下企业发展所面临的内外部环境主要问题进行探讨，进而为针对海螺水泥目前的各个目标市场现况分析研究整理提供总思路与路径。研究分析海螺水泥的目标市场进入策略现状对其稳固市场份额、进一步扩大与延伸企业规模、提升对于中国水泥市场的控制力、从而拓展海螺水泥的目标市场份额和提升企业的综合企业竞争力存在必要性与思考路径，亦可进一步认识企业的向上获利空间与企业的经营风险，利于企业正确把握在复杂局面中的市场发展走向。

1.3 研究问题

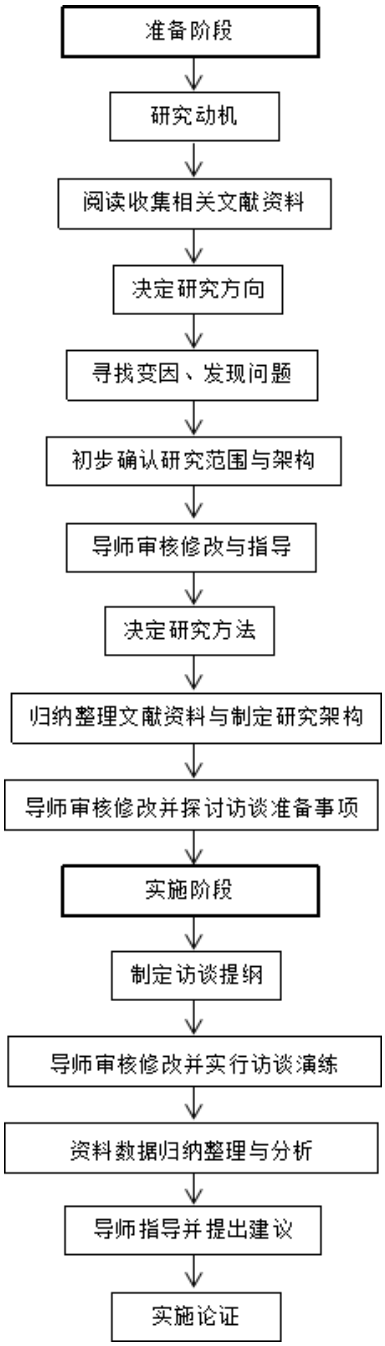
本小节将提出 3 大待解决问题假定，研究问题 1 与研究问题 2 的主干问题外分别有 3 个延伸问题，及其问题假定之成因的简要分析，再于文章后续章节加以验证，分述如下。研究问题 1，海螺水泥企业的主要竞争力有哪些？另，资源、能力、供应链那一项是企业的关键竞争优势？企业所处行业外部面临的威胁有哪些？；研究问题 2，企业内部环境态势如何？另，企业内部有哪些主要的优势劣势？企业当前所面临的机遇与挑战有哪些？；研究问题 3，在错综复杂的市场环境下，企业如何有效进入目标市场？

1.4 研究意义

提及水泥行业绿色化转型为响应中国可持续政策而迫在眉睫，陈金星（2016）大部分相关研究基于单一的成本管控、产业链调整的角度找到其研究的切入口，长此以往致使该行业相关企业的市场营销方向研究呈现出空白的缺口。本文章从市场-产品-服务三个细分角度，以海螺水泥为案例，通过在当前复杂激烈的宏观背景和市场环境中该企业内外部市场环境的剖析、归纳、整理，深入探讨该行业企业经营过程中如何通过优化目标市场选择的战略稳固当前市场份额、扩大企业规模以占据有利市场地位。此外，本文在运用波特五力竞争模型和 SWOT 分析工具的基础上，再运用安索夫的成长份额矩阵理论，从市场-产品的角度作切入探索水泥行业市场营销的新视角分析案例企业的市场战略。以上为本文章的实际意义和理论意义。

1.5 研究流程

本文研究流程具体分为两大阶段，即初期准备阶段与后期实施阶段。具体内容如下图示。



图一 研究流程图

2. 文献综述

本章节首先依次提出引用的两大相关理论为之后的案例分析奠定理论基础，其次阐述市场战略相关分析工具与模型的应用、作用及其研究成果现状，最后得出本文研究创新点与研究框架，分述如下。

2.1 STP 战略理论

在 1990 年代，Philip Kotler 进一步完善了 Wendellsmith 的市场细分理论，最终形成了成熟的 STP 理论，即包含：市场细分、选择目标市场、市场定位。张湘湘和程宗钰（2011）STP 理论是指企业依据特定市场细分来确认自身的目标市场，且最后把服务或者产品放置在选择的目标市场中一特定位置的事实。具体来说，Notta.O. & Vlachvei.A (2015) 市场细分是指，根据不同的客户需求对服务或者产品的市场进行选择细分的一个过程。Aghazadeh H (2015) 目标市场为公司选择从细分市场进入的细分市场，这也是公司最有利的市场组成部分。叶生洪（2005）市

场定位是在公司的市场营销过程里确定目标市场中特定位置的产品或服务的过程。换句话说，它确定服务或者产品在目标市场内的竞争地位，也被称为“竞争性之定位”。

2.2 可持续发展理论

自 20 世纪 60 年代初期，人类逐渐意识到世界经济发展同资源环境间的种种矛盾，且开始提出了可持续发展理论。其思想到理论形成的过程，李龙熙（2005）是人类对人地关系的认知逐渐重视的过程。彭念一与陈曜（2003）研究可持续发展的条件是可持续发展的概念与传统经济学之间的桥梁。它是指在资源枯竭的前提下指导商人行为，有效分配资源并实现整个社会和几代人的社会福利最大化的一种方法。孙志强等人（1999）其理论内涵包括经济的可持续、环境的可持续和社会的可持续。封志明等人（2017）煤炭、矿产、水泥等建材行业的可持续发展要求相关企业的业务行为活动符合该理论原则。樊杰等人（2015）企业亦可通过坚持资源的节约利用、循环再利用等方式不断提高其生产率、扩大其规模，最终增强企业市场竞争力获取市场有利地位。

2.3 波特五力竞争模型

Porter, M.E. (1981) 学者的波特五力竞争模型于中国的水泥行业的营销战略研究也应用颇为广泛。该模型认为，每一种行业内存在五种决定其竞争与程度的力量，刘静颐与邸召强（2011）这五种力量结合便会影响该项产业吸引力。Michael Porter 指出其本质核心在于：企业赢得市场竞争优势之关键是该企业所处行业之盈利能力，和该企业在所处行业内部的相对竞争地位。想参与市场竞争，企业的首要任务应是对营销其获利能力的五种竞争因素进行系统分析以考量后续企业的竞争态势。而企业的竞争势态取决于购买者之议价能力、供应商之议价能力、同业竞争者之竞争程度、新进入者之威胁、替代品之威胁此五种竞争力，且每一种竞争力都受到许多经济技术的因素影响。房昌琳（2007）可行战略的建议必须首先包括对这五种力量的识别和评估，不同行业的各种力量的特征和重要性各不相同。

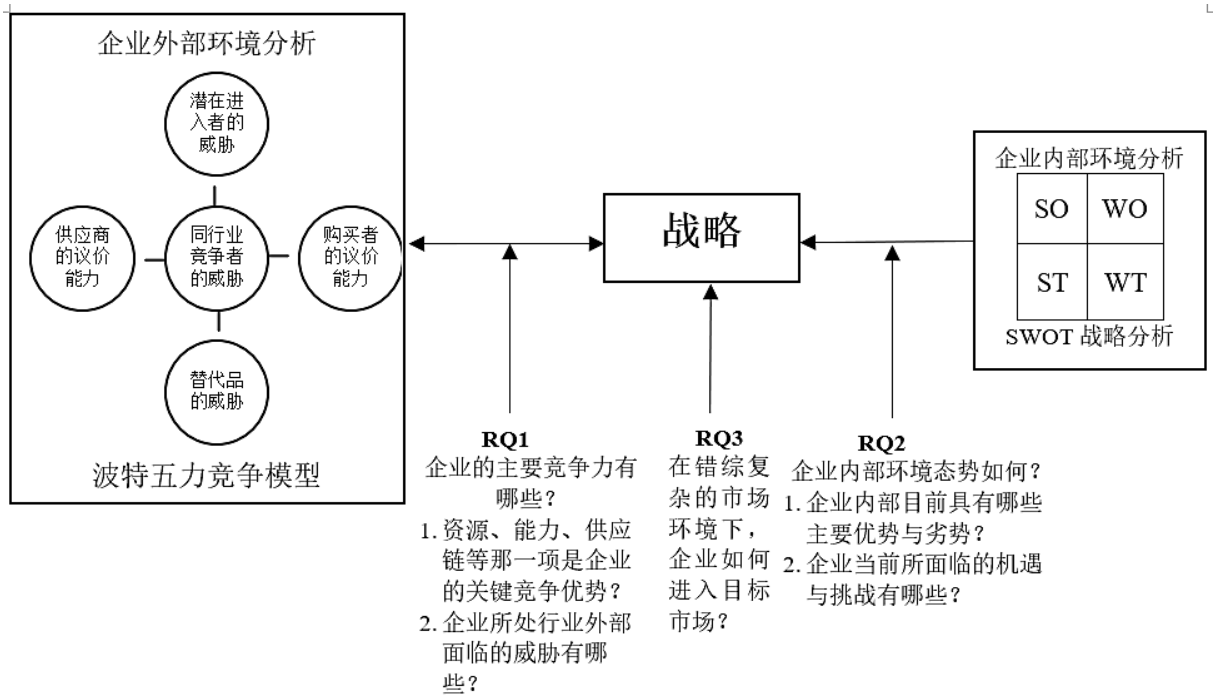
2.4 SWOT 分析工具

本文章应用 SWOT 分析法来分析案例企业内部的竞争态势。SWOT 分析法又称“态势分析法”，是以 1980s 资源学派学者为代表的将企业之内部分析，与以能力学派学者为代表的外部环境分析（产业竞争环境）结合，Kajanusa (2004) 所形成的结构化的、平衡系统的一项分析体系。由分析案例企业的优势、劣势、机会和威胁，能够针对所研究案例所处的内外情况进行准确且系统的研究，进而依据分析的结果去制定该案例之发展战略及对策。经文献查阅，刘德辉（2015）等学者将 SWOT 应用到相关水泥企业的市场营销战略分析中。申彧（2009）该分析工具可以对企业当下所处情境进行全面而系统的精准判断。

2.5 安索夫的成长份额矩阵

安索夫的成长份额矩阵（Ansoff Matrix）为学者 Igor·Ansoff 于 1957 年提出的矩阵模型，是以产品和市场两大维度组成的二维四象模型成长矩阵，该矩阵是在市场营销战略中应用尤为广泛的分析模型之一，其是把四种市场-产品的组合以及与之对应的市场营销策略区别开来，熊广勤（2012）该矩阵的主要逻辑为公司能够选择不同的四种成长性方案战略以达成公司收入增加的目标。二维四象模型的核心步骤即：市场渗透：汤亚楠（2011）专注于公司当前的产品市场组合，并努力增加其产品市场份额；市场开发：使用现有的产品去开拓新市场；产品延伸：昀熙（2012）向现有的顾客介绍推荐新的产品；多元化经营：为了将新产品推向新市场。

2.6 研究框架



图二 研究框架图

3. 研究方法与设计

本章节主要针对研究对象进行研究方法与设计，包括介绍所采用的访谈方式及其抽样，说明访谈提纲的大致内容，以及研究参与者与相关资料的收集与分析，以为研究结果内容作铺垫分析，分述如下。

3.1 研究方法

3.1.1 内容分析法

内容分析是一种科学的方法，可以对研究对象的内容进行详细分析，并通过现象捕捉本质。1952 年 Bernard Berelson 把内容分析解释为邹菲（2006）“一个对存在鲜明特征的传播信息内容可进行的客观、系统与定量描述之研究方法”。在对公司的所有沟通方法进行了彻底调查之后，创建了内容分析方法的广泛定义。中国学者邱俊平和邹菲（2003）简单地将内容分析概括为一种科学方法，用于对研究内容进行详细分析，并通过现象来了解其实质。Vincent J. (2007)该定义清楚地证明了内容分析方法对隐式信息的分析能力。对于内容分析法的具体优势而言，冯明与张怡阁（2012）其拓宽了学者们可研究资源领域的范围，同时提高了分析过程的安全性且降低成本性。

3.1.2 案例分析法

欧阳桃花（2004）案例研究是通过了解的公司其经营情况，于公司相应的管理问题对于某一个真实的公司管理情景而做出的具有客观性表述分析，以进行对其的案例分析。针对案例的研究存在的基本要求是：首先案例研究是基于公司或行业事件以及研究目标来理解、分析、总结和得出鼓舞性和代表性结论的，案件的价值和内容是典型的。第二，信息真实可靠。第三，是透过将理论与实践相结合来分析问题并提出解决方案。案例研究显着的好处之一是，研究人员可以从案例中获取大量研究数据。学者刘麟童（2019）也将该方法运用与相关水泥企业的营销策略研究中。因此，本研究围绕市场相关战略课题，运用案例套用加以分析可清晰、直观且高效的体现出研究结论。

3.1.3 深度访谈法

杨善华与孙飞宇（2005）深度访谈法是作为案例的研究中一个最主要且重要之数据来源。深度访谈方法是定性研究中常用的一种数据收集方法，不仅增加了数据收集的多样性，而且还帮助研究者了解受访者对问题的想法和态度。还可以通过提问和回答的互动过程来澄清问题，

以了解受访者的内心的真实的感受和行为认知。曾锦与邓艳红（2013）典型的访谈包括开放化访谈、结构化访谈和半结构化访谈。其中本文采用的半结构化访谈要求采访者在面试前准备一系列采访问题，要求采访者需要保持灵活开放的态度。同时，应根据受访者的反应提出后续问题。

3.2 资料收集

3.2.1 扎根理论

扎根理论 (Grounded theory) 被视为，是质性研究方法里颇为科学且有效的方法之一，该理论早期由 Galsser & Strauss 于 1976 年提出与发展。扎根理论实质是，李志刚（2007）是经过资料收集和分析的系统化作用而挖掘发展且暂时性被验证过的一种理论，在某一特定场合可以代指一种研究的方法，而在另一个场合可能是代指基于此方法而得出的一种研究结论。孙晓娥（2011）扎根理论强调了理论的发展，它扎根于收集的现实数据以及数据与分析之间的持续交互作用，其基本目的是建立基于经验数据的理论。扎根理论的主要思想体现在，Suddaby (2006) 三重译码的过程内，分别为开放性译码、主轴性译码和选择性译码。本研究会根据扎根理论对所有受访信息进行编码，以方便后续在研究结果分析处进行概念化范畴化的整理以提取本研究所需的关键信息。

3.2.2 研究对象与抽样

Cousin G (2005) “我们想通过研究一个特殊案例来深入理解这个问题，而特殊案例只是为了完成任务的一个工具，是为了解决的问题的本身而非案例。”此研究中所选择的被访谈对象的基本原则是，能够完整并清晰地阐述研究问题，可以提供丰富全面的资料，以便能够进行深度分析的案例企业。

安徽海螺水泥股份有限公司（简称：海螺水泥），于成立 1997 年 9 月，同年与 2002 年分别在 H 股与 A 股成功上市，该公司为中国目前龙头的水泥产品生产商，亦是中国水泥行业中先进生产力之代表。并在上世纪九十年代中后期开创其独有的“T”型战略，成功将企业的生产成本与运输成本大幅降低以迅速占据了行业优质市场，拥有强势的综合竞争力优势。据海螺水泥官网资料显示，海螺集团的产业涉及水泥、节能环保、化学建材、装备制造等多个领域，水泥制造是整个海螺集团的主导产业也是安徽海螺集团的支柱板块。海螺水泥主营业务为生产销售水泥、骨料以及商品熟料。

自两千年初推动国家西部建设，且并购多家企业扩大规模及产能后至今稳步进入全球水泥行业市场。历经如此多年发展，海螺水泥已然成为中国水泥行业龙头，中国水泥协会（2020）2020 年行业平均值 2223.03 亿元，而排名第二的华新水泥同年行业平均市值仅为 287.49 亿元，且在去年海螺水泥荣登 2020 年福布斯全球企业 2000 强的榜单，排名第 312 位。目前，旗下百余家子公司分别分布在中国华东、华南、西部地区等 18 个省份、市及自治区，和印尼、缅甸、柬埔寨等国，净利润位居同行业第一。更是荣获世界美誉“世界水泥看中国，中国水泥看海螺”。

立意抽样又称作判断抽样，尤家荣（1987）是研究者依据自身主观的一些经验或一定程度的标准从总体的样本中选取的被判断为是最具有代表性的单位作为样本的一种抽样方式。本文共有 10 个访谈对象，即研究参与者，分别由海螺水泥中高层领导与中层管理层领导两部分构成。具体的联系途径为该企业的人力资源部门，笔者通过向该部门领导表述本文的研究诉求与需求，如参与受访的受访者条件为：工龄在 4 年及以上；职位级别在中层管理层员工及以上；岗位职能可密切符合研究问题要求以保证其有能力给予笔者想要收集的关键信息，如：受访人员基本涵盖海螺水泥企业内部的各个核心部门与大型制造厂或水泥厂，通过不同部分的员工以得知海螺水泥的销售、制造、生产、技术与发展等基本核心企业现状以获取针对本文研究主题的关键信息一手资料。同时受访人员需要符合在企业发展、企业战略、掌握实际经营情况与生产作业线等相关岗位工作的人员等条件。选取适宜的受访者共 10 人，即中高层管理层 5 人，中层管理层员工 5 人。因此在受访的时间安排上根据受访者个人工作时间与情况而定。（备注：下方表格中，以受访者职位级别由高到低进行排序，并且应受访者要求均采用非实名。）

表一 访谈对象信息表

访谈对象	性别	年龄	工龄	岗位部门	职位
戴先生	男	47	5	成产品质	处长
杨女士	女	41	9	销售处	副处长
吴先生	男	38	4	制造厂	厂长
丁先生	男	50	7	一线技术	副厂长
梁先生	男	41	5	矿山厂	副厂长
汪先生	男	47	6	对外合作	部长
汪先生	男	31	5	采购部	部长
王先生	男	32	5	销售部	部长
虞女士	女	34	5	发展部	副部长
李先生	男	37	4	国际业务	副部长

3.2.3 访谈提纲

苏敬勤与崔淼（2011）深度访谈的目的在于笔者可以为研究获取足够多且有效的真实信息。本文章的访谈大纲是围绕本研究的三大研究问题而分为了三大主要板块，即：企业的核心竞争力、企业内部环境势态以及企业如何有效进入目标市场，本文章的访谈大纲统共 15 题。访谈提纲是通过笔者与导师的反复讨论，后与海螺水泥人力资源部的初步沟通探讨后形成，海螺水泥人力资源部表示十分理解与支持受访者的研究采访工作，同时也表示所有受访者在不涉及泄露海螺水泥企业机密（以防竞争对手搜集竞争情报）的情况下，会迎合目前企业已发布信息、新闻等，以及目前海螺水泥的实际现实状况尽全力辅助笔者的本次研究访谈工作。最终落实在实际的访谈中，采访者会根据受访者的实际情况、性格、表达力与访谈时长等因素酌情收集信息，灵活切换问题，且受访者有权力拒绝回答个别问题。

3.3 实施流程

3.3.1 访谈过程

对于受访者的访谈统共用了近三周半的时间，在此之前已于导师探讨了本文章所要应用的访谈提纲。受当前全球新冠疫情的影响，以及笔者本人在国外留学不能与受访者面对面的交谈的前提下，本次受访均采用线上电话访谈形式。由海螺水泥人力资源部针对性的对各个受访者下达采访通知，再做好合理实践安排后同笔者联系，每一位受访者平均进行 1 次的半结构化访谈，各别受访者在时间状态允许的情况下进行过二次访谈，每次访谈时长平均为 1 小时。在每一次的访谈中笔者均有通过笔记的形式进行记录，以便于研究后期进行资料整理与分析。

3.3.2 资料分析

依据扎根理论，数据搜集和数据处理分析应同时进行，本文章具体分为以下四个步骤：一是仔细阅读资料，熟悉数据，对每一位被访谈者的访谈文字形成一个整体的图像。二是将收集到的全部受访者的音频资料与笔记内容结合并转化成文字，已构成本研究基本数据资料。且将每一位受访者的资料统一进行编号标注，如根据性别初步划分为：F-1/M-1 等；且依据受访者的单个问题进行一对一详细标注编号，如第一位女性受访者回答的第 1 个研究问题标注为：F-1-R1A。其中，编码结尾的“A”代表该受访者对第 1 个研究问题的第一次回答，如有第二次回答则标注编码为：F-1-R1B。同时再举例，如第一位男性受访者对第 2 个研究问题进行了第二次回答时，则标注编码为：M-1-R2B。（等等以此类推）三是在此之后通过受访者们在访谈摘录表中的高频词汇进行文字上的整理，以进一步统一概念，以增强数据敏感性。四是对每个研究问题分别进行梳理与归纳分析，以此总结归纳出影响海螺水泥目标市场选择的战略因素，最终运用于研究有关之有效模型。

在分析数据的过程中，研究者经历了反复且密集数据资料整理归纳过程，目的是始终保持着敏感性与开放性从而小心谨慎的得出分析结果。为确保资料整理的精准性与有效性，研究者与导师经过反复的沟通为确保这些资料可以证实有效的反映出受访者对各类问题的精准表述，运用使用专门处理和分析定性数据的软件对所有受访者的回答与信息进行了更为细致的筛选与编码，且通过与导师的反复沟通梳理出了上述研究步骤。

3.3.3 预期研究结论

在后续的论文研究写作中，笔者会通过扎根理论对所有受访者的访谈资料进行统一的概念化、范畴化的整理与归纳，以提取对本研究主题存在针对性的关键信息，并且进一步明确海螺水泥当前存在企业战略，以及正在计划实施的目标市场进入战略，目的是为本研究进一步明确研究主题的界定。同时，在研究问题 1 处将结合波特五力竞争模型进行海螺水泥所处外部环境分析，研究问题 2 处结合 SWOT 分析工具进行海螺水泥内部态势分析，研究问题 3 处结合安索夫的成长份额矩阵分析海螺水泥进入目标市场的方法。

通过当前已有的受访者资料及二手资料的整理前提下，目前本研究的预期结论如下：针对研究问题 1：海螺水泥的主要竞争力。海螺水泥的关键核心竞争优势主要是："T"型战略规划获得的水泥物流运输成本，拥有富饶石灰石资源(即：水泥主要生产原料）、地理位置、供应链系统和先进的水泥线生产技术支撑；海螺水泥企业所处行业外部面临的威胁主要来自于：水泥原材料成本价格（煤炭和电力）的上涨、水泥同质化严重、同行业内企业间竞争加剧，水泥远距离运输的物流成本管控。

针对研究问题 2：海螺水泥的内部环境态势。通过梳理企业内部目前具有哪些主要优势与劣势；企业当前所面临的机遇与挑战，运用 SWOT 分析工具得出了海螺水泥现下的四组策略及规划路径。首先， SO：预备加大公关宣传力度，计划大规模发展战略（兼并重组），同时运用资金优势把握产业转移进入目标市场的机遇；WO：贯彻"T"型战略布局，正在努力集中资源加速高质量水泥生产，打造海螺水泥"乡村"建设主力军小组。（尤其西北地区）；ST：正在努力降低生产及运输成本，进行企业环保投资力度的加大，以加强节能减排技术杠杆，同时运用品牌与商誉优势加大宣传扩大兼并；WT：正在计划新型低污染低耗能水泥产品的研发，和计划降低多级化代理商分销现状。

针对研究问题 3：海螺水泥进入目标市场的方法。首先在此处结论中明确具体市场：海螺水泥着重进军中国北方的华北及东北水泥市场。当前海螺水泥的市场进入策略如下：正在通过"散改集"的新运输形式，北上帮助北方产能过剩的水泥企业进行熟料南下；正在加速研发"绿色化水泥"新产品，积极响应目前国家节能减排、低耗能的风向标；实施企业外设垃圾焚烧、发展余热发电力度等环保减排项目等增加主营业务结构；规划在西北的山区乡村和未来的东北城镇地区，设置当地的海螺水泥技术服务的城乡结合站点。

参考文献

陈金星（2016）。*华信水泥企业环保业务发展战略研究* [硕士论文，华中科技大学]。中国知网 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10487-1018801743.htm

陈昆（2017）。*H 水泥有限公司发展战略研究* [硕士论文，南华大学]。中国知网 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10555-1018032592.htm

樊杰、王亚飞、汤青、周侃（2015）。全国资源环境承载能力监测预警（2014 版）学术思路与总体技术流程。*地理科学，35*（1），1-10。 https://wenku.baidu.com/view/dd15155aaaea998fcd220e44.html

房昌琳（2007）。基于波特五力模型分析的企业发展策略探讨。*企业经济，7*（8），21。 https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTEMP-QUIT200708024.htm

封志明、杨艳昭、闫慧敏、潘韬、李鹏（2017）。百年来的资源环境承载力研究：从理论到实践。*资源科学，39*（3），379-395。 https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZRZY201703001.htm

冯明、张怡阁（2012）。内容分析法在企业管理研究中的应用评述。*科学决策，7*（2），83-94。 https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-KXJC201202010.htm

李琛（2020）。产业政策对水泥行业复工复产的影响分析。*中国水泥，7*（3），10。 https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZJZB202003010.htm

李龙熙（2005）。对可持续发展理论的诠释与解析。*行政与法(吉林省行政学院学报)，1*（5），35-37。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFD2005-XZYF200501000.htm

李志刚（2007）。扎根理论方法在科学研究中的运用分析。*东方论坛，8*（4），90-94。 https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=10057110-200708-2007-4-90-

94-a
刘静颐、邸召强（2011）。应用波特五力模型分析电力设计行业竞争现状。*中国集体经济，12*（1），1-17。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZJTG201112052.htm
刘德辉（2015）。冀东水泥股份有限公司发展战略研究 [硕士论文，燕山大学]。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10216-1015902219.htm
刘志彪（2019）。长三角区域市场一体化与治理机制创新。*学术月刊，10*（2）,35-79。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1w7w00j0bk7h0290n23g0jk0rp513541&site=xueshuse
刘麟童（2019）。东一建材公司水泥产品营销策略研究 [硕士论文，吉林大学]。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10183-1019148673.htm
欧阳桃花（2004）。试论工商管理学科的案例研究方法。*管理评论，7*（2），100-105。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-LKGP200402019.htm
彭念一、陈曜（2003）。可持续发展观与价值理论的扩展。*财经科学，1*（1），20。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-CJKX200301004.htm
邱均平、邹菲（2003）。国外内容分析法的研究概况及进展。*图书情报知识，6*（12），6-8。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFD2003-TSQC200306001.htm
申彧（2009）。SWOT 分析法的应用进展及展望。*知识经济，7*（9），76。https://wenku.baidu.com/view/cad4532b29160b4e767f5acfa1c7aa00b52a9da3.html
世界环境与发展委员会（1997）。*我们共同的未来*。吉林人民出版社。
苏敬勤、崔淼（2011）。探索性与验证性案例研究访谈问题设计，理论与案例。*管理学报，8（10）*，1428。http://qikan.cqvip.com/Qikan/Article/Detail?id=39270595
孙晓娥（2011）。扎根理论在深度访谈研究中的实例探析。*西安交通大学学报（社会科学版），31*（6），87-92。http://www.cqvip.com/qk/82119x/201106/40091306.html
汤亚楠（2011）。战略选择工具-安索夫矩阵浅析。*China's Foreign Trade，9*（28）,103-105。https://wenku.baidu.com/view/24a0cf0d6a0203d8ce2f0066f5335a8102d2669a.html
熊广勤（2012）。战略性新兴产业发展的金融支持国际比较研究。*现代管理科学*，2（1），89-91。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-XDGL201201030.htm
杨善华、孙飞宇（2005）。作为意义探究的深度访谈。*社会学研究，9*（5），53-68。https://www.docin.com/p-2083300998.html
叶生洪（2005）。论目标市场营销战略模型。*商业时代，15*（1），12-18。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-SYJJ200515025.htm
尤家荣（1987）。判断抽样的基本程序。*财会通讯，5*（1），105-106。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=dde9c2e42145850b22f888f811d6da96&site=xueshu_se
昀熙（2012）。伊戈尔·安索夫：战略管理的鼻祖。*现代企业文化，12*（13），52-53。http://www.cqvip.com/main/none.aspx?lngid=41849945
张湘湘、程宗钰（2011）。STP 战略应用分析实例。*全国商情（理论研究），8*（4），111-118。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-QGSQ201104008.htm
张志强、孙成权、程国栋、牛文元（1999）。可持续发展研究：进展与趋向。*Doctoral dissertatio，36*（1），21-25。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-DXJZ199906012.htm
邹菲（2006）。内容分析法的理论与实践研究。*评价与管理，4*（4），71-77。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=2798aa6fb3ebd45928e39ce792b3d4da&site=xueshu_se
曾锦、邓艳红（2013）。质性研究中深度访谈的研究。*濮阳职业技术学院学报，1*（2），50-52。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-PYJY201301036.htm
Ansoff, H. I. (1957). Strategies for diversification. *Harvard business review*, *35*(5), 113-124. https://www.casrilanka.com/casl/images/stories/2017
Cousin, G. (2005). Case study research. *Journal of geography in higher education*, *29*(3), 421-427. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03098260500290967
Miika Kajanusa. (2004). The use of value focused thinking and the A'WOT hybrid method in tourism management. *Tourism Management*,*7* (25), 499-506.

https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0261517703001201

Notta O, Vlachvei A. (2015). Changes in Marketing Strategies during Recession. *Procedia Economics & Finance*, *24*(11), 485-490. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115006152

PORTER M E. (1991). Towards a dynamic theory of strategy. *Strategic Management Journal*, *12*(2), 95-117. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smj.4250121008

Porter, M. E. (1981). The contributions of industrial organization to strategic management. *Academy of management review*, *6*(4), 609-620. https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.1981.4285706

Vincent J. Duriau, Rhonda K. Reger & Michael D. (2007). Pfarrer. A Content Analysis of the Content Analysis Literature in Organization Studies: Research Themes, Data Sources, and Methodological Refinements. *Organizational Research Methods*, *10*(1), 5-34. https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1094428106289252

The Influence of Inclusive Leadership and Empowerment Behavior on Employee Followership: Sense of energy as the Mediating Variable and Trust as the Moderating Variable

Chenyang LI
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
Email: 1132999703@qq.com

Abstract

Leadership is a current hot topic. Only good leadership can enable employees to work more actively, stimulate their enthusiasm for work, and improve corporate competitiveness. In recent years, the topic of leadership research in the field of organization and management indicates that the effectiveness of leadership requires Based on the value orientation and behavior of subordinates, there is no leadership without followers and following behavior. Following is the process in which subordinates accept the influence of the leader and actively follow the leader. Following behavior is the positive behavior of subordinates in this process. Therefore, this study uses two kinds of leadership behaviors, inclusive leadership and leadership empowerment behavior. The employees of Jinan enterprises adopt a random sampling method, and it is estimated that 630 questionnaires will be issued to explore the influence on the following behaviors of employees, and to explore the mediating role of their employees' sense of energy and the moderating role of trust.

包容型领导、领导授权赋能行为对员工追随行为的影响：另以能量感为中介变量，信任为调节变量

李晨阳
博仁大学 中国东盟国际学院
电子邮件信箱: 1132999703@qq.com

摘要

领导力作为当前的热门话题，领导力能够促使员工积极的努力工作，激发员工的工作热情，提高企业竞争力，近年来组织管理领域有关领导力研究的主题表示，领导的有效性需要建立在部属价值取向与行为方式的基础之上，因而没有追随者和追随行为就没有领导力。追随是部属接受领导者的影响并主动跟随领导者的过程，追随行为是部属在这个过程中的积极行为表现，因此本研究以两种领导力行为，包容型领导、领导授权赋能行为对山东济南市企业的员工采取随机抽样的方式，预计发放 630 份问卷来探讨包容型领导、领导授权赋能行为是否会影响员工的追随行为，并探讨其员工能量感的中介作用以及信任的调节作用。

关键词：包容性领导；领导授权赋能行为；追随行为；能量感；信任

1. 绪论

1.1 引言

领导力作为当前的热门话题，领导力能够促使员工积极的努力工作，激发员工工作热情，提高企业竞争力，近年来组织管理领域有关领导力研究的主题表示，领导的有效性需要建立在部属价值取向与行为方式的基础之上，因而没有追随者和追随行为就没有领导力，追随是部属接受领导者的影响并主动跟随领导者的过程，追随行为是部属在这个过程中的积极行为表现（马剑等人，2020），因此本研究以两种领导力行为，包容型领导、领导授权赋能行为来探讨

对员工的追随行为的影响。能量感作为一种积极情绪的表达 (Baker & Cross, 2003)，可以表现员工积极的状态，帮助员工尽可能的发挥自己的能动性进而实现有效的工作，已被证实会对员工行为产生重要影响，员工对于领导的信任行为作为员工能动性行为的体现，员工与领导互动中产生良好关系质量推动员工产生积极行为的重要因素 (Darvish & Farzane-dokht, 2011)，因此以能量感作为中介，信任来作为调节探讨信任对于两种领导行为下员工的追随行为。

基于以上背景，以员工为主要发展对象，发挥员工的能动性，为现代企业中一种良好的获得持续竞争优势方式。在此基础上本研究探讨包容型领导和领导赋权授能对于员工追随的影响，员工能量感作为中介的影响，以及在员工信任的调节下对员工追随的影响机制具有重要的现实性。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

1. 丰富了影响员工追随行为的因素研究成果

领导力作为当前的热门话题，领导力能够促使员工积极的努力工作，激发员工工作热情，提高企业竞争力，近年来组织管理领域有关领导力研究的主题表示，领导的有效性需要建立在部属价值取向与行为方式的基础之上，因而没有追随者和追随行为就没有领导力。追随是部属接受领导者的影响并主动跟随领导者的过程,追随行为是部属在这 个过程中的积极行为表现（马剑等人，2020）、本研究以包容型领导和领导赋权授能为自变量、员工追随行为为中介变量、信任为调节变动丰富了对于员工追随行为研究，对于研究员工追随行为的影响因素提供了理论补充。

2. 丰富了员工能量感的研究

目前的员工能量感的内容是非常少的，学术界目前普遍认可能量感是情绪强度的一种表达，且现有研究都认为能量感是一种积极的状态，可以帮助员工有效地工作 (Dutton, 2003)。Baker and Cross (2003) 研究认为能量感是一种情绪表达现象，它允许人类通过在不同的生活环境中使用自己一些力量来表达精神或情感职责，个人的热情和活力有助于个人参与创造性的工作，而对于员工产生能量感的因果变量研究较少，因此本研究通过以包容型领导和领导赋权授能为自变量、员工追随行为为中介变量、信任为调节，丰富了员工能量感的相关研究。

1.2.2 实践意义

本文章紧扣现代管理的热点，如何提高员工的工作热情，而这与其领导的领导力息息相关，好的领导力能够激发员工的工作热情，其内在工作动机，从而更好的积极投入的工作当中，提高企业的竞争力，而没有追随者和追随行为就没有领导力，领导力又如何影响员工的行为，因此本研究从包容性领导与领导授权赋能两种领导力为视角研究探讨如何影响员工的追随行为，为企业提供很好参考建议。

2.文献综述

2.1 包容性领导与员工追随行为的关系

包容型领导开放、容易接近，随时为部属提供工作上的帮助、支持和积极沟通,当部属感知到其可用性时，会以尊敬学习、有效沟通、积极执行等追随行为做出能动反应和互惠交换。包容型领导和追随行为都强调领导与部属间的互动, 包容型领导关注部属需求、保护部属利益、鼓励部属参与会提高部属的信任（朱晓妹等人，2016），基于信任部属会有更多的积极行为作为回馈（张璐等人，2015）。包容型领导尊重认可部属，包容其观点和失败,部属遭遇失败时不会丧失信心反而具有更加积极的情绪体验（古银华等人，2017），积极情感则能强化部属的敬业精神、进取精神和责任感、执行力，使员工产生追随行为（许晟等人，2015）。同时，包容型领导有助于提升部属的心理授权（刘冰等人，2017），有关追随行为的研究则发现心理授权与追随行为正相关（李浩澜等人，2015），同时马剑等人（2020）的研究当中认为包容性领导的包容部属的错误，与部属共同探讨新的问题，关心部属，能够提高员工的在工作当中的积极情绪，使员工更加积极地与领导进行的互动建立良好的关系质量，从而提高员工的追随行为，Hollander (2009) 通过“领导者——追随者”互动的视角认为包容型领是领导者基于尊重员工、认同员工、对员工进行反馈以及承担责任四个方面与员工共同完成目标，而员工愿意贡献自我，愿意追随领导作出的决定，这为包容型领导与追随行为的关系提供了一些间接证据。

H1，包容型领导会正向影响员工追随行为。

2.2 领导授权赋能行为与员工追随行为的关系

王辉等人（2008）认为领导授权赋能行为是领导与下属互动的一个过程，领导通过赋予员工权力以激发其内在动机和自我效能感的一种管理过程，领导授权赋能行为是领导者通过下放权力来影响员工的认知与行为，增强其自我效能感，同时领导授权赋能行为能够使员工感受到组织归属感，认同感，增加员工的心理授权，工作积极情绪 (Arnold *et al*., 2000)，同样的领导授权赋能行为使员工在工作中获得更多信息、资源及反馈的同时也具有更大的责任感和决策自主权，更容易也更乐于提高工作绩效，从而使自身和组织共同获益，实行授权赋能行为能够促进员工的心理授权感知，从而产生对于领导的认可，信赖 (Konczak *et al*., 2000)，然而有关追随行为研究则发现心理授权与追随行为正相关（李浩澜等人，2015），赵慧军（2013）将追随行为作为研究对象，认可，信赖是员工追随领导的表现行为之一，因为领导授权行为通过对于部属进行权力授予提高员工对于领导，组织的信任，提高员工的心理授权从而提高员工的追随行为，因此提出假设：

H2，领导赋权授能会正向影响员工追随行为。

2.3 包容性领导、能量感、员工追随行为之间的关系

Hollander (2009) 通过“领导者——追随者”互动的视角认为包容型领是领导者基于尊重员工、认同员工、对员工进行反馈以及承担责任四个方面与员工共同完成目标，而员工愿意贡献自我，愿意追随领导作出的决定，他认为包容型领导是实现“领导——员工”之间双向互动、实现双赢的有效方式。包容性领又被认为，为了相互利益能够完成事情的关系，其本质是“和人们一起做事，而不是对人们做事”，并把尊重竞争和合作看作一个参与过程的重要部分。章璐璐等人（2016）验证了包容性领导能够使员工持续保持积极的工作情绪与状态，愿意贡献自我，更加投入的工作，Echols (2009) 从领导者特质的角度认为包容型领导可以通过为员工树立榜样来鼓励、认可员工的工作，以此激发员工自身潜能，工作能量感，能量感是员工的一种持续状态的积极情绪状态，能量感往往反应个人的热情和活力，是一个人有能力和渴望从事特定行为或承担任务的感觉，是一种积极的工作情绪状态 (Darvish & Farzane-dokht, 2011)，而包容性领导下员工能够使员工保持积极的工作情绪状态，员工通过感知领导的信任，关心，尊重，认可，而产生积极的工作情绪状态，激发员工的工作能量感，包容性领导下员工表现出工作的活力与热情，激发员工的潜能，能量感同时也是员工完成任务的潜能，能量感是工作中的一种能力，即为员工采取行动或完成工作的潜能 (Welbourne & McLaughlin, 2013)，基于上述的学者的观点包容性领导是与员工互动的一个过程且能够增加员工的能量感，因此提出假设 H3；

H3，包容性领导会正向影响员工能量感

同时能量感往往反应个人的热情和活力，是一个人有能力和渴望从事特定行为或承担任务的感觉，是积极的影响状态，倾向于积极履行职责，有助于个人去参与创造性的工作 (Darvish & Farzane-dokht, 2011)，追随力表现为积极承担责任、服务、挑战、变革等方面的勇气。Bjugtad *et al*. (2006) 认为追随力是支持领导工作、执行领导命令的能力。追随力大多被描述为意愿和能力，且常用服从、合作、团结等词来描述，原涛与凌文辁（2010）追随力为追随者在追随过程中表现出的人际技能、积极的工作能力以及个人品德等特质，而追随行为是追随力的行为表现。而上述文献中，能量感能够使员工更加积极的工作，是一种积极的工作情绪状态，而积极的情绪状态能够增加员工的工作满意度，对于组织，领导的信任，从而愿意追随领导，也既是说能量感能够增加员工的追随行为，因此提出假设 H4；

H4，员工能量感会正向影响员工追随行为

基于 H3 与 H4 以及追随力是员工与领导互动的由于其感知到积极的情绪而产生的行为，包容性领导能够激发员工的积极情绪，能量感，而能量感使员工渴望渴望从事特定行为或承担任务的感觉，使员工产生工作满意，而这种积极情绪工作满意下的员工更加愿意追随领导（赵慧军，2013）。通过以上述文献也就是说包容性领导下员工产生工作满意和工作热情这种能量感，而这种能量感的满足使员工工作中更加愿意积极的工作，信任依赖领导，从而追随领导。因此结合本研究，包容性领导正向增减员工的能量感感知，而这种能量感的感知满足能够增加员工的追随行为，包容性领导通过其员工的能量感感知，从而影响其追随行为，因此提出假设：

H5，能量感在包容性领导与员工追随行为之间具有部分中介作用

2.4 领导授权赋能行为、能量感、员工追随行为之间的关系

王辉等人（2008）认为领导授权赋能行为是领导与下属互动的一个过程，领导通过赋予员工权力以激发其内在动机和自我效能感的一种管理过程，认为领导授权赋能行为是领导者通过下放权力来影响员工的认知与行为，增强其自我效能感，领导授权赋能行为对员工内在动机和工作行为起作用。正如 Arnold *et al*. (2000) 指出，领导授权赋能行为是领导者赋予员工权力并提高员工工作能力的管理行为，这种行为能够激发员工的内在动机和信念，给员工和组织带来利益，这类通过授权方式来激发员工内在动机和心理感知的管理行为，能量感往往反应个人的热情和活力，是一个人有能力和渴望从事特定行为或承担任务的内在动机以及自我效能感觉，是积极的情绪状态 (Darvish & Farzane-dokht, 2011)，能量感是工作中的一种能力，能量强调的是员工工作时的潜在能力，即为员工采取行动或完成工作的潜力以及自我效能感 (Welbourne & McLaughlin, 2013)，基于上述文献领导授权赋能行为能够激发员工的内在动机与自我效能感，而内在动机和自我效能感是员工能量感的体现，因此领导的授权赋能行为能够增加员工的能量感，因此提出假设 H6；

H6，领导授权赋能行为会正向影响员工能量感

王辉等人（2008）认为领导授权赋能行为是领导与下属互动的一个过程，领导通过赋予员工权力以激发其内在动机和自我效能感的一种管理过程，而能量感往往反应个人的热情和活力，是一个人有能力和渴望从事特定行为或承担任务的内在动机以及自我效能感觉，是积极的情绪状态 (Darvish & Farzane-dokht, 2011)，而员工对于领导者这种权利下放行为能够增强员工的自我效能感，激发员工的内在动机使其感受到良好的工作体验，而良好的工作体验，使员工能够认可领导的这种行为是正确的使其更加信赖领导 (Konczak *et al*., 2000)，也既是说领导授权行为通过正向影响其内在动机与自我效能感的能量感进而影响员工的追随行为。因此提出假设 H7;

H7，能量感在领导授权赋能行为与员工追随行为之间存在中介作用

2.5 信任的调节作用

信任对双方之间的直接沟通有积极的影响，员工对主管较为信任时，更倾向于愿意依赖主管提供的信息，并会主动发言和建言，同时基于信任部属会有更多的积极行为作为回馈（张璐等人，2015）。包容型领导尊重认可部属，包容其观点和失败，部属遭遇失败时不会丧失信心反而具有更加积极的情绪体验，（古银华等人，2017），因此包容性领导下员工能够产生主观的积极情感，积极进行建言而不怕自我的观点被否定（齐蕾，2019）主观积极情感则能强化部属的敬业精神、进取精神和责任感、执行力，因而追随行为成为其回馈选择的结果（许晟等人，2015），也既是说信任下的员工会产生更多的积极回馈，而包容性领导下的回馈为追随行为，因此本研究推论出，信任能够正向调节包容性领导与员工追随行为之间的关系。综上所述提出假设：

H8，信任正向调节包容性领导与员工追随行为之间的关系

能量感往往反应个人的热情和活力，是一个人有能力和渴望从事特定行为或承担任务的内在动机以及自我效能感，是积极的情绪状态 (Darvish & Farzane-dokht, 2011)，信任能够增加员工的内在动机，而内在动机为能量感的体现，而在上述假设中提到内在动机能够上下级关系信任会影响上下级之间的关系，员工对主管方面，员工对主管信任水平能够有效预测员工对主管的满意度、对主管管理效率的积极评价和互动公平感知水平 (Pappas & Flaherty, 2008)。有学者认为，当员工对领导的信任水平较高时可能会通过支持、服从等行为来表达忠诚，进而促进绩效提升 (Holtz & Harold, 2008)。内在动机的员工对于领导者这种权利下放行为能够增强员工的自我效能感，内在动机使其感受到良好的工作体验，而良好的工作体验使员工感知领导的这种行为是正确的使其更加认可，信赖领导 (Konczak *et al*., 2000)，信赖、支持、服从等都是员工追随行为的表现，也就是说信任会增加员工的内在动机的感知从而产生认可、信赖、服从的员工追随行为，而内在动机、自我效能感是能量感的体现，因此提出假设 H9；

H9，信任正向调节能量感与员工追随行为之间的关系

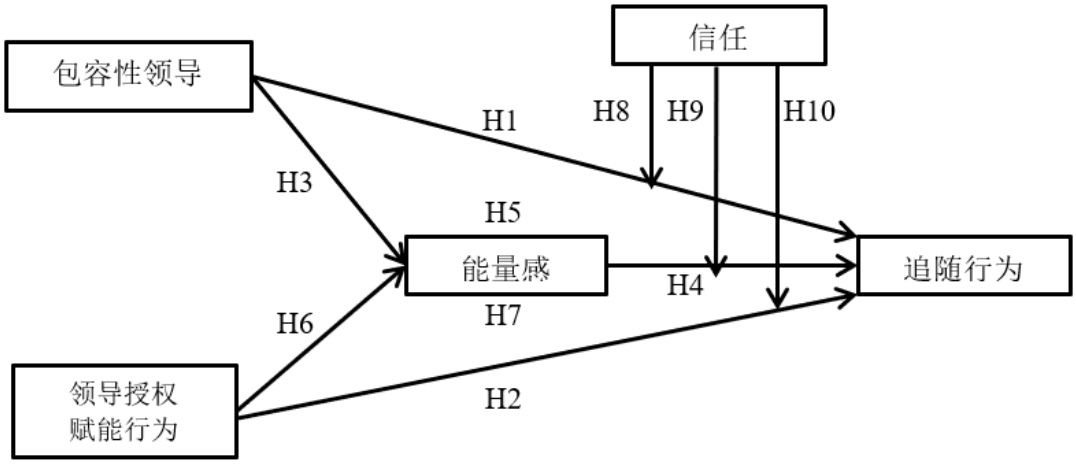
信任是影响员工在工作中的内在动机水平的重要因素，对领导的信任能够增加员工对主管所陈述的目标和内在动机的认可，进而提升员工独立工作的能力和主动性，有效提高员工承担

风险的意愿以及参与战略决策过程的积极性 (Nienaber *et al*., 2015)。同样的领导授权赋能行为能够刺激员工的内在动机，从而影响员工的追随行为 (Darvish & Farzane-dokht, 2011)，而信任能够增加员工的内动机，也即是说信任会通过增加领导授权赋能下员工的内在动机，从而增强其员工追随行为，因此，信任会增强领导授权赋能与员工追随行为之间的关系，因此提出假设H10；

H10，信任正向调节领导授权赋能行为与员工追随行为之间

2.6 研究框架图

本研究基于上述参考文献与支撑理论构建出本研究的研究框架图，如下图一所示：



图一 研究框架图

资料来源：本研究整理

3.1 变量的操作性定义与衡量

3.1.1 包容型领导的操作性定义与测量工具

包容性领导的操作性定义认可 Carmeli *et al*. (2010) 的定义，包容性领导为领导愿意听取员工的意见，喜欢与员工一起为实现组织目标献言献策，并能及时注意到新的外部机会，而员工愿意跟随领导，信任领导，这些特质会促使包容性领导与员工之间建立高质量的关系，认为包容性领导包含开放性 (Openness)、亲和性 (Accessibility)及可用性 (Availability) 三个维度。

3.1.2 包容性领导的衡量

包容性领导的衡量参照 Carmeli *et al*. (2010) 开发的三维度 9 题项的的量表，该量表的三个维度分别是开放性、可用性以及亲和性；其中开放性包含领导听取下属新观点、留意新机会以及探讨新方法等内容；可用性包含交流相关问题、愿意帮助下属以及善于解答问题等内容；亲和性包含愿意倾听倾诉、鼓励下属寻求帮助以及探讨突发问题等内容，这三个维度 9 个测量题项可以应用于一般的组织情境。如下表一所示：

表一 包容性领导量表

维度	测量项目	来源
开放性	领导愿意倾听新的观点	Carmeli *et al*. (2010)
	领导能留意新的机会，从而提高工作进程	
	领导愿意讨论期待的目标以及达到目标的新途径	
亲和性	领导鼓励我在出现新问题时找他/她	
	领导可以被找来讨论新出现的问题	
	领导乐于同下属探讨遇到的突发问题	
可用性	如果有问题时，随时可以找领导咨询	
	领导一直存在于团队中—随时可以找到他	
	我想向领导咨询专业问题时，随时可以找到他	

资料来源：本研究整理

3.1.3 领导赋权授能操作性定义

领导授权赋能行为的操作性定义认可王辉等人（2008）的定义从个人发展支持、过程控制、权力委任、参与决策、结果和目标控制、工作指导六个维度进行衡量，认为领导授权赋能行为

能够很好的激发员工的内在动机和工作兴趣，是一种有效的管理行为，实行领导授权赋能行为对员工和组织均有益。

3.1.4 领导赋权授能的衡量

认可国内学者王辉等人（2008）的量表，如下表二所示：

表二 领导赋权授能量表

维度	题项	资料来源
个人发展支持	我的主管很关心我的个人成长和职业生涯的规划	王辉等人（2008）
	我的主管经常给我提供培训和学习的机会	
	我的主管允许我工作中失误，使我能够从中学到东西	
	我的主管会因为我工作任务完成出色而为我争取升职的机会	
	我的主管会因为我工作任务完成出色而为我争取加薪的机会	
过程控制	我的主管经常为我创造露脸和锻炼的机会	
	我的主管会严肃地指出我工作中的过错	
	我的主管经常询问我的工作进展情况	
	我的主管会因为我没有完成工作目标而予以严肃的批评	
权力委任	我的主管会定期抽查我的工作是否在顺利进行	
	我的主管不干涉我职权范围的工作	
	我的主管充分授权，让我全面负责我所承担的工作	
	我的主管给我相应的权限，让我在工作中能自主决策	
记过和目标控制	我的主管注重工作目标	
	我的主管为我设定工作目标，并要求我确保完成	
	我的主管按时考核我的工作是否完成	
	我的主管注重工作结果	
参与决策	在工作中遇到问题，我的主管积极倾听一我的意见和建议	
	在做决策时，我的主管尊重和重视我的建议	
	我的主管经常创造机会使我能充分发表自己的意见	
	涉及到我的工作时，我的主管在做决策前会会征求我的意见	
工作指导	我的主管经常鼓励我，增强我的信心	
	当我在工作中遇到困难，我的主管及时给以帮助	

资料来源：本研究整理

3.1.5 能量感的操作性定义

能量感的操作性定义认可 Quinn and Dutton (2005)的定义能量是一种员工持续的情绪状态，是一种积极的情感冲动，没有特定事件指向的持久的情感状态，员工具有能感是员工会试图选择那些能提升自己能量的活动或事件，反之则会回避因而，能量会影响人的预期及其在活动中的投入，高能量的员工会积极的看待事情并期待积极事情的发生，能量感可以表现员工积极的状态，帮助员工尽可能的发挥自己的能动性，实现有效的工作。

3.1.6 能量感的衡量

本研究认可 Quinn and Dutton (2005)的量表，如下表三所示：

表三 能量感量表

维度	题项	资料来源
能量感	在工作中，我积极主动、精力充沛	Dirks and Ferrin (2002)
	我充满干劲，完成本职工作	
	在工作日，我觉得自己充满活力	
	我有足够的精力完满地完成本职工作	
	早晨开始工作时，我拥有足够的精力面对新的一天	
	工作时，我充满热情	
	单位的工作给予了我正能量	
	工作时，我生气勃勃、充满活力	

资料来源：本研究整理

3.1.7 员工追随行为的操作性定义

员工追随行为的操作性定义认可马剑等人（2020）的定义员工追随者与领导者互动过程中

的所表现出的较为稳定的行为倾向和行为方式，员工追随行为是产生于与领导的互动过程中其所表现出的能改善领导结果的多方面积极行为和特质是追随力产生的行为结果，并从精神追随和行动追随两个维度进行测量。

3.1.8 员工追随行为的衡量

本研究认可马剑等人（2020）的量表，如下表四所示：

表四 员工追随行为量表

维度	题项	资料来源
精神追随	我对领导所安排任务的潜在意图能够完全领会	马剑等人（2020）
	领导安排任务时不需要向我详细说明，我能做到心领神会	
	我的工作成果令领导满意	
	我乐于时刻追随领导	
	我乐意服从领导的工作安排	
	我对领导表示信任	
	我经常向领导积极建言、出谋划策	
	我会主动找领导进行工作进展的汇报	
	我会积极与领导探讨解决问题的具体办法	
行动追随	我会尽心尽力完成领导安排的任务，力求达到最佳效果	
	我做任务时遇到困难会想尽办法去克服	
	我会与领导的计划或决策唱反调	

资料来源：本研究整理

3.1.9 信任的操作性定义

信任的操作性定义认可 Aryee *et al*. (2002) 信任行为双方有信心不会通过彼此劣势获，认为信任是指被信任者有能力对信任者采取不利行为时仍愿意承担风险，将自身置于不利地位将信任定义为一种心理状态，这种状态会基于对他人意图或行为的积极期望而损害依赖他人的意愿和接受脆弱性的意图，并从情感信任与认知信任进行测量。

3.1.10 信任的衡量

认可 Aryee *et al*. (2002) 的量表，如表五所示；

表五 信任量表

维度	题项	资料来源
情感信任	我和领导之间由很好的默契，可以很轻易的分享彼此的感觉，想法	Aryee *et al*. (2002)
	我可以很放心地告诉领导我的困难，他会很建设性、很关心的帮助我	
	如果我告诉领导我的困难，他会很建设性、很关心的帮助我	
	在我们的工作关系上，双方都做出了相当多的情感沟通	
认知信任	根据我对领导的了解，我毫不怀疑他她）的才能和专业素养	
	领导对工作的投入程度很高，有较强的奉献精神	
	工作上其他的同事和领导互动时，都认为他时值得信任的	
	我可以信任领导不会因为他粗心而使我的工作变得更困难	

资料来源：本研究整理

3.2 研究方法

3.2.1 研究对象和问卷收集

包容性领导与领导授权赋能行为，为工作场所当中存在的两种领导方式，因此本研究采取随机抽样的方式对访问对象进行问卷调查，考虑到问卷收集的便利性与可得性选取本人所在的山东济南的员工为研究对象，为了保证问卷的有效性采取 Tinsley (1987) 的建议，样本数因在与问卷题项数比例为 1：5——1:10 之间为最佳，本研究共 63 个题项，故因发放 315—630 之间，同时综合 Sudman(1976)的建议，有效样本应在 500—1000 之间，因此本研究采取 1:10 的比例，预计发放 630 份问卷，主要为线上与线下结合的方式进行发放，线上通过问卷星链接在 QQ、微信、朋友所在的企业群进行问卷发放，线下通过好友进行问卷代发，为了保证问卷的有效回

收，采取不记名方式进行填写、并附赠礼品来使填答者更加愿意真实有效的填答。

3.2.2 分析工具与分析方法

采用统计分析法，首先剔除无效问卷，然后对数据进行描述性统计分析、信度分析、结构方程式验证，量表适配度检验、相关系数分析、适配度分析、中介检验、调节检验分析、从实证角度验证变量之间的关系，验证研究假设。

4. 预期研究成果

本研究预期能得到的研究成果如下：1.包容型领导对员工追随行为有正向影响，2.领导赋权授能对员工追随行为有正向影响，3.包容性领导对员工能量感有正向影响，4.员工能量感对员工追随行为有正向影响，5.能量感在包容性领导与员工追随行为之间具有中介作用，6.领导授权赋能行为对员工能量感有正向影响，7.能量感在领导授权赋能行为与员工追随行为之间具有中介作用，8.信任对包容性领导与员工追随行为之间具有正向调节作用，9.信任对能量感与员工追随行为之间具有正向调节作用，10.信任对领导授权赋能行为与员工追随行为之间具有正向调节作用。

参考文献

曹元坤、黄晓波、谭娟（2008）。值得关注的管理学前沿：追随问题研究。*當代財經，8*（7），118-123。

范恒、张怡凡（2017）。主动的员工更具创造力吗？知识探索的中介作用与信任领导的调节作用。*中国人力资源开发，10*（5），64-75。

古银华、苏勇、李海东（2017）。包容型领导，积极情绪与工作绩效的关系研究。*浙江工商大学学报，31*（4），66-75。

李浩澜、宋继文、周文杰.（2015）。中国文化背景下变革型领导风格对员工追随力的作用机制。*中国人力资源开发，5*（15），47-55。

刘冰、孙艳、齐蕾（2017）。包容型领导对关系冲突的影响——基于心理授权与分配公平的视角。*财经问题研究，4*（12），107-113。

马剑、刘力钢（2020）。包容型领导,关系认同与追随行为关系研究——权力距离的调节作用。*河北工业科技，37*（2），59-68。

齐蕾、刘冰、魏鑫（2019）。包容型领导对员工建言行为的双重作用机制研究。*商业经济与管理，39（10）*，40-48。

王辉、武朝艳、张燕、陈昭全（2008）。领导授权赋能行为的维度确认与测量。*心理学报，40*（12），1297-1305。

许晟、熊文光、袁庆妃（2015）。不同组织氛围对追随力的影响：员工情感状态的中介效应。*商业研究，61*（9），137-142。

原涛、凌文辁.（2010）。追随力研究述评与展望。*心理科学进展，18*（5），769-780。

张璐、胡君辰、吴泳臻（2015）。真实型领导对下属追随力的影响机制：信任与领导-成员交换的作用。*中国人力资源开发，21*（6），55-64。

章璐璐、杨付、古银华（2016）。包容型领导: 概念, 测量及与相关变量的关系。*心理科学进展，24*（9），1467-1477。

赵慧军（2013）。追随行为的探索性研究。经济与管理研究，4（4），106-110。

赵慧军、席燕平（2015）。员工追随行为结构验证及其对工作绩效的影响。*中国人力资源开发，27*（15）40-46。

钟熙、付晔、王甜（2019）。包容性领导，内部人身份认知与员工知识共享——组织创新氛围的调节作用。*研究与发展管理，31*（3），109-120。

周文杰、宋继文、李浩澜（2015）。中国情境下追随力的内涵，结构与测量。*管理学报，12*（3），355-364。

朱晓妹、孔令卫、郝龙飞、陈驰茵.（2016）。包容性领导能促进科研人员提升创新绩效吗?——一个有中介的调节作用模型。*科技管理研究，36*（2），112-126。

Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire: The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior, 21*(3), 249-269.

Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, *Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 23*(3), 267-285.

Baker, W., Cross, R., & Wooten, M. (2003). Positive organizational network analysis and energizing relationships. *Positive organizational scholarship: Foundations of a New Discipline, 44*(4), 328-342.

Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L., & Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological Bulletin, 142*(11), 1227-1274.

Bhanthumnavin, D. (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. *Human Resource Development Quarterly, 14*(1), 79-97.

Booysen, L. A., Ferdman, B. M., Gallegos, P. V., Hartel, C. E., Mor-Barak, M., Nishii, L. H., & Wasserman, I. C. (2013). Inclusion at work: practices and insights. In Academy of Management Proceedings

Bowers, K. W., Robertson, M., & Parchman, M. L. (2012). How inclusive leadership can help your practice adapt to change: The most effective leaders realize that everyone's input is valuable. *Family Practice Management, 19*(1), 8-24.

Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal, 22*(3), 250-260.

Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal, 22*(3), 250-260.

Carpenter, M. A., & Fredrickson, J. W. (2001). Top management teams, global strategic posture, and the moderating role of uncertainty. *Academy of Management Journal, 44*(3), 533-545.

Carsten, M. K., Uhl-Bien, M., West, B. J., Patera, J. L., & McGregor, R. (2010). Exploring social constructions of followership: *A qualitative study. The Leadership Quarterly, 21*(3), 543-562.

Chaleff, I. (1997). The courageous follower: Standing up to and for our leaders. *Nassp Bulletin, 81*(586), 119-129.

Chen, T. J. (2015). Impact of transformational leadership behaviors and psychological optimism on subordinate performance in Taiwan's tourism hotel industry. *Open Journal of Social Sciences, 3*(7), 174-189.

Dirks K T, Ferrin D L (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 611-628.

Darvish, H., & Farzane-dokht, N. (2011). Studying the effect of leader-member exchange in creating energy and creativity at workplace: a case study at alzahra university. *International Journal of Academic Research, 3*(2), 52-77.

Dutton, J. E., & Heaphy, E. D. (2003). The power of high-quality connections. Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline. Academy of Management Journal, 56(10), 263-278.

Echols, S. (2009). Transformational/servant leadership: A potential synergism for an inclusive leadership style. *Journal of Religious Leadership, 8*(2), 85-116.

Holtz, B. C., & Harold, C. M. (2008). When your boss says no! The effects of leadership style and trust on employee reactions to managerial explanations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81*(4), 777-802.

Konczak, L. J., Stelly, D. J., & Trusty, M. L. (2000). Defining and measuring empowering leader behaviors: Development of an upward feedback instrument. *Educational and Psychological Measurement, 60*(2), 301-313.

Nienaber, A. M., Romeike, P. D., Searle, R., & Schewe, G. (2015). A qualitative meta-analysis of trust in supervisor-subordinate relationships. Journal of Managerial Psychology. 30(5), 507-534.

Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. Academy of *Management Journal, 56*(6), 1754-1774.

Pappas, J. M., & Flaherty, K. E. (2008). The effect of trust on customer contact personnel strategic behavior and sales performance in a service environment. *Journal of Business Research, 61*(9), 894-902.

Quinn, R. W., & Dutton, J. E. (2005). Coordination as energy-in-conversation. *Academy of Management Review, 30*(1), 36-57.

Schwartz, T., & McCarthy, C. (2007). Manage your energy, not your time. *Harvard Business Review, 85*(10), 63-73.

Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal, 49*(6), 1239-1251.

Sudman, S. (1976). Sample surveys. *Annual Review of Sociology, 2*(1), 107-120.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(6), 1063-1069.

Welbourne, T. M., & McLaughlin, L. L. (2013). Making the business case for employee resource groups. *Employment Relations Today, 40*(2), 35-44.

Tinsley. (1987). Uses of factor analysis in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 34(4), 414-424.

The Effect of emotional Blackmail on Employees' Behavior Deviationg: The Moderating Effect of Supervior Care and the Mediating Effect of Cynicism

Tingxi SHEN
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
Email: 1099182606@qq.com

Abstract

More and more scholars are beginning to pay attention to the negative behavior in the organization. The suspicion, self-interest, and intrigue in the enterprise can easily cause employees to have negative emotions towards the organization. Cynicism is a typical negative behavior. Representative of emotions, negative emotions towards the organization will cause employees to make negative behaviors. Based on the perspective of emotional event theory, this article aims to explore the impact of employee emotional blackmail on employees' deviant behavior in the workplace. What factors are involved? This study introduces two variables, cynicism and supervisory care, to construct a new theoretical framework. Taking a random sampling method in Weifang, Shandong Province, 500 questionnaires are expected to be distributed to reveal the relationship between emotional extortion, cynicism, supervisory care, and employees' deviant behaviors in the workplace.

情绪勒索对员工行为偏差的影响研究：基于主管关怀的调节作用和犬儒主义的中介作用

沈廷曦
博仁大学 中国东盟国际学院
电子邮件信箱：1099182606@qq.com

摘要

越来越多的学者开始关注组织中存在的负向行为，企业中的怀疑、自利、勾心斗角等现象极易使员工产生对组织的负向情绪，而犬儒主义作为一个及其典型的负向情绪的代表，对组织的负向情绪会导致员工做出负向行为。本文基于情感事件理论的视角，旨在探究员工情绪勒索对员工职场偏差行为的影响，其中涉及哪些因素？本研究引入了犬儒主义、主管关怀两个变量进行探讨，构建出新的理论框架。对山东潍坊采取随机抽样的方式，预计发放 500 份问卷，揭示情绪勒索、犬儒主义、主管关怀与员工职场偏差行为之间的关系。

关键词：情绪勒索；员工行为偏差；主管关怀；犬儒主义

1. 绪论

1.1 引言

置身于快节奏变化且浮躁功利的社会环境，企业中的怀疑、自利、勾心斗角等现象极易使员工产生对组织的负向情绪，员工负向情绪会降低员工的组织承诺和工作绩效，影响团队绩效和组织变革(Chiaburu *et al*., 2013)。组织如何管理员工负向情绪，提升员工对组织的奉献度和归属感，已成为当前组织行为学研究的热点问题，而犬儒主义作为一种特定的负向情绪格外受到关注。员工犬儒主义是员工拒绝相信组织和主管管理实践（如组织变革、新政策的实施等）的一种负向情绪。高犬儒主义的员工认为组织缺乏诚信、具有怀疑领导的动机，害怕组织变革而产生无助、沮丧的情绪，对组织失去信心而玩世不恭、碌碌无为(Johnson & Leary‐Kelly, 2003)。在当前组织外部竞争日趋剧烈、互联网及信息技术日益普及的组织大变革时代，员工犬儒主义

严重阻碍了组织变革过程，降低员工犬儒主义是提升组织管理效率、推进组织变革的一个重要环节。主管的风格是一种重要的组织情境变量，在组织中深刻影响到员工的心理经历和情感状况，是员工积极或消极情绪形成的主要来源 (Hetland *et al*., 2011)。近年来随着领导者道德失范事件增多如欺压员工，故意刁难员工，抢夺员工成绩为己用等，道德水平日益成为领导者关键考核指标，变革型领导作为新型领导风格受到广泛关注。犬儒主义是怀疑和沮丧等负向情绪的结合体，而变革型领导规范自我、以己示人、正直诚信，作为一种积极正向的领导风格，能让员工相信组织实践、产生乐观的积极情绪，可以推断变革型领导会对员工犬儒主义起到一定的抑制作用 (Kalshoven *et al.,* 2011)。主管关怀为人正直、诚信、利他、关心员工，能满足员工的心理需要，减少员工心理负面的存在，员工在组织中的工作事件对员工工作态度和行为的影响效果在很大程度会受到员工个体的影响，这意味着研究者在讨论员工情感反应和员工工作态度的关系时要关注主管关怀的作用。而目前对主管关怀的研究多集中在直接效应上，忽视了员工个体的差异化对主管关怀作用发挥方向和程度的影响。因此，本研究主要考虑到情绪勒索这一现象的普遍存在，引入犬儒主义这一反映员工对组织情绪的变量，从员工的视角出发，探究主管关怀、情绪勒索与犬儒主义之间的权变关系，以考察在中国社会中，情绪勒索对员工偏差行为的影响机制，以及主管关怀的调节作用，提出了犬儒主义的前因后果，更是探讨情绪勒索与员工偏差行为的内部机制。并提出本研究的研究问题；情绪勒索是否使员工产生偏差行为？并以犬儒主义为中介，主管关怀为调节探讨其反应机制。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

本研究主要探讨情绪勒索对员工职场偏差行为的影响，并进一步揭示犬儒主义在两者之间的中介作用以及主管关怀对情绪勒索与犬儒主义之间关系的调节作用，丰富了现有情绪勒索和员工职场偏差行为的研究成果，为后续的研究学者提供一定的参考。首先，虽然组织中存在的负向行为已引起西方学者的极大关注，但有关情绪勒索和员工职场偏差行为在国内的研究还处在探索阶段。主管关怀的研究为领导行为提供新的视角，对进一步开发领导力、提高领导有效性具有推动作用，同时也能揭示出主管关怀对组织的作用机制。此外，由于消极行为造成的影响远远大于积极行为，因此，研究组织的负向行为更有意义。其次，国内现有的针对情绪勒索产生行为结果的研究主要是从员工的积极行为例如组织公民行为、建言行为等出发，很少关注员工遭受情绪勒索后表现出的职场偏差行为。本文从员工的角度出发，探讨中国情境下犬儒主义的前因后果，丰富了情绪勒索和员工职场偏差行为的理论研究，扩大了理论研究的文化范围，有助于提高相关理论在中国情境下的适用性。最后，本研究在考察情绪勒索对员工职场偏差行为的预测作用之后，进一步探究犬儒主义在两者之间的中介作用，以及主管关怀在情绪勒索和犬儒主义之间的调节作用。通过犬儒主义解释情绪勒索破坏了员工对管理者的认知从而产生职场偏差行为，再分析主管关怀对情绪勒索与犬儒主义之间的抑制作用。

1.2.2 实践意义

经济全球化的趋势愈演愈烈，企业面临巨大的生存挑战。在追求低成本的同时，企业必须要注意组织背后的隐性损失，关注组织中的负向行为，尽可能降低组织成本，减少对员工的身心伤害，增强组织竞争力。由于情绪勒索和职场偏差行为给组织带来的影响是灾难性的，因此在实践意义上，本研究为构建和谐组织和提高组织竞争力提供一定的帮助。首先，在中国情境分析情绪勒索的负向影响作用，提醒管理者自觉规范自身行为，有意识地避免实施情绪勒索，减少对员工态度、行为和心理的消极影响。其次，对于组织而言，充分认识情绪勒索的危害性，建立健全的甄别机制、干预机制快速识别和预防情绪勒索的发生，从而减少员工的职场偏差行为。最后，本研究加入犬儒主义作为中介变量探讨情绪勒索对员工职场偏差行为的内在影响机制，建议组织采取有效的措施创建公平的企业文化，营造和谐、友好的组织氛围，减少员工互动不公平感。加入主管关怀作为调节变量，对企业管理价值观多元化的员工提出具有一定参考价值的建议。

2. 文献综述

2.1 理论基础

2.1.1 社会交换理论

社会交换理论是用来解释人的社会性行为的，在于分析两个主体或多个主体相互之间的行为互动，当人的付出没有得到公平的回报或没有达到预期时，人就会变得愤怒 (Homans, 1974)。

2.1.2 情感事件理论

情感事件理论是指刺激个体进行评估、产生短暂或长久情绪反应的事件，积极情感事件会带来积极情绪，消极情感事件则会引起负面情绪，进而影响人的行为 (Weiss & Cropanzano, 1996)。

2.2. 主管关怀对员工的影响

Martinez (2003) 对墨西哥移民所拥有和经营的墨西哥组织进行了研究，发现主管通过在组织内部提供员工福利以及组织外部提供个人需求来表达关怀。以往学者们对主管关怀的关注较少。近年来，随着对主管关怀探究的增多，发现主管关怀对员工的工作态度、工作绩效等均会产生影响 (Farh *et al*., 2006)。Farh *et al*. (2006) 还指出，主管关怀可以提高员工对组织的认同感，增强组织承诺。Wu *et al*. (2012)以中国大陆企业为研究对象，发现若主管具备关怀风格，可以获取员工情感上的信任，促使员工发自内心的为组织做事。Chen *et al*. (2011) 在台湾背景下进行研究，指出主管关怀可以促进员工的两类绩效，一类是角色内绩效，另一类是角色外绩效。杨国亮与卫海英（2012）对家长式领导的研究则与魏蕾与时勘（2010）的实证研究，当主管属于关怀风格时，员工的工作投入会显著提高。李庭阁等人（2016）指出主管关怀可以积极促进员工的角色内绩效一任务绩效。Lin *et al*. (2016) 研究表明主管关怀可以通过改善主管-成员交换关系促进员工的创造力。伊默等人（2017）则指出，主管关怀可以通过积极推动员工的内部人身份感知促进下属做出创新行为。朱其权等人（2017）以中国 28 家经历过组织重大变革的研发机构为研究对象，发现主管关怀可以有效获得员工对变革的拥护，对员工变革情感承诺产生积极影响。徐悦等（2017）研究发现主管关怀对员工建言行为产生积极的促进作用。魏华飞等（2018）认为主管关怀能够正向影响员工的创新绩效。夏天添等（2019）指出，当主管具备关怀下属的风格时，员工做出组织公民行为的概率会增大。

2.3 情绪勒索对员工偏差行为的影响

情绪勒索是指员工在组织中主管或同事要求其做某些事来实现主管或同事的目标，主管和同事的这种行为导致员工自己有种不舒服的感觉，这种现象被称为情绪勒索 (Forward *et al*., 1997)。职场偏差行为是指员工刻意的违反组织内在重要规范，由此损害了组织及组织内部其他人利益的行为 (Bennett & Robinson, 2000)。本文的职场偏差行为分为两个部分：人际偏差与组织偏差。基于社会互动的观点，攻击行为是有目的性的而且具有目标导向 (Becker, 1974)。因此当攻击的来源是工作场所中的管理者或同事时，员工可能会对管理者或同事直接进行攻击，当个体没有能力或者不情愿去报复挫折的直接来源时，就会改选较为可得或者威胁性较小的目标进行替代攻击，所以人际间的不当对待能够促发职场偏差行为。而且情绪勒索行为会导致员工挫折感的产生，而挫折、不公平以及对自我的威胁等不愉快的职场体验都会引发员工的职场偏差行为。与攻击相关的研究发现，个体会选择以报复的方式来对他人的攻击行为作为反应。个体会针对那些伤害他们的人做出报复。而管理者被认为是最显著的恃强凌弱行为的来源。因此，不论是理论或是实证研究都认为情绪勒索行为和报复、攻击行为是有所关联的。由此可见，情绪勒索行为正对员工职场偏差行为具有预测作用。根据社会交换理论可知，个体不仅进行物质交换，而且更注重精神交换，需要的是尊重和公平待遇，个体在交换过程中遵循的是互惠原则，既有正面的互惠，也存在消极的负面的互惠 (Homans, 1974)。当员工受到不正当的对待之后会还以负面的行为，所以员工很有可能在遭遇了情绪勒索之后表现出职场偏差行为。根据情感事件理论，积极的工作事件会导致员工积极的行为，消极的工作事件会导致员工有消极的行为 (Weiss & Cropanzano, 1996)。情绪勒索对员工来说是消极的工作事件，所以当员工遭受到情绪勒索之后，会做出负向的行为，例如职场偏差行为、工作倦怠等。Lin *et al*. (2020) 通过对旅行社的研究发现，员工对情绪勒索的感知越高，越容易造成员工工作的挫败感，从而增加员工的离职意向。由此，本文提出

假设 H1a：情绪勒索正向影响员工的人际导向偏差行为

2.4 情绪勒索对犬儒主义的影响

犬儒主义是指员工对组织的态度，表现为负面的信念、情感和相关的行为 (Dean *et al*., 1998)。因为主管或同事的人际行为决定了犬儒主义，而员工对犬儒主义的知觉影响到个体对主管、同事以及组织的反应，包括态度、认知、行为和情感各个方面，所以犬儒主义可以预测到与主管、同事或组织有关的后果。根据社会交换理论可知，个体不仅进行物质交换，而且更注重精神交换，需要的是尊重和公平待遇，个体在交换过程中遵循的是互惠原则，既有正面的互惠，也存在消极的负面的互惠 (Homans, 1974)。根据社会交换理论，犬儒主义是员工对于自己和主管或同事交换质量的感知，当员工遭受到情绪勒索之后，员工会感觉到不舒服，甚至难受，员工就会觉得不公平，为什么我要被这样对待呢？最后会导致员工对主管、同事及组织产生不好的感觉，会认为这样的组织不好。特别是遭受到来自主管的情绪勒索，员工不得不遵从主管的意愿去做，主管是一个组织的代表，因此会影响到员工对组织有不好的态度。根据情感事件理论，积极的工作事件会导致员工积极的行为，消极的工作事件会导致员工有消极的行为 (Weiss & Cropanzano, 1996)。情绪勒索对员工来说是一种负面的工作事件，因此会导致员工产生负面的情绪，而犬儒主义就是员工对组织的负面情绪表现，出现对于组织的不信任，失望，难过等。Yasmin (2020) 对犬儒主义的研究发现，职场欺凌对犬儒主义有正向影响，其认为职场欺凌是犬儒主义的诱导因素之一，负面的工作事件会提高员工的犬儒主义。因此，本研究提出：

假设 H2：情绪勒索正向影响员工的犬儒主义

2.5 犬儒主义对员工偏差行为的影响及中介作用

犬儒主义是指员工对组织的态度，表现为负面的信念、情感和相关的行为 (Dean *et al*., 1998)。职场偏差行为是指员工刻意的违反组织内在重要规范，由此损害了组织及组织内部其他人利益的行为 (Bennett & Robinson, 2000)。根据社会交换理论可知，个体不仅进行物质交换，而且更注重精神交换，需要的是尊重和公平待遇，个体在交换过程中遵循的是互惠原则，既有正面的互惠，也存在消极的负面的互惠 (Homans, 1974)。前面的假设已经推论出，当员工遭受到情绪勒索后，会感到难受，会有不公平的想法，而员工处于这种组织当中，会觉得组织不好，会让员工对组织产生不好的态度。根据社会交换理论可知，当员工基于这种不公平的心态，觉得组织不好，会导致员工做出负向的行为。当员工是高犬儒主义时，员工会认为组织不好，员工对组织会有较多的负面信息，因此会做出损害组织利益的行为，而员工觉得组织不公平时，比如主管和同事沆瀣一气，获得很多好处，而自己很努力，却没有回报，因此员工也会做出损害组织成员利益的行为。本文将员工遭遇的不公平对待的类型进行归纳时发现管理者的一些行为，例如不友好、不尊重、不礼貌地对待员工等，这些行为和本文研究的情绪勒索相关。根据社会交换理论，情绪勒索导致员工知觉到互动的不公平，会造成员工对组织产生不好的感官，而员工将有动机来解决这种不公平，促使他们通过不同的方法来减少不公平的感觉，而职场偏差行为就是其中一种行为表现用来减少不公平的感觉。Peplinski (2014) 提出犬儒主义代表了管理者和下属进行“交换"的质量，情绪勒索也意味着管理者和下属较低的“交换”质量,而较低的“交换”质量则会在以主管为导向的攻击方面得以强化。李宁琪与易小年（2010）通过实证研究证实了情绪勒索与下属组织公平感之间的显著的负向相关关系。郑清扬（2005）探讨了组织公平对职场偏差行为的影响，得出结论组织公平的不同维度对偏差行为的不同维度分别有影响，即当员工感知分配公平时，相应地减少对人际导向或组织导向的偏差行为，程序公平下对组织导向偏差行为起正向影响，而犬儒主义对人际导向偏差的起正向影响。张晶晶等（2015）提出的组织不公正的系统理论分析和假设，可以看出员工经历的负面事件或活动导致组织不公正，而这些负面事件或活动中包含了和情绪勒索相关的行为，例如受到管理者恶意的批评和当众嘲笑等，并且对关于组织公平和职场偏差行为的文献总结得出组织公平的三个维度即分配公平、程序公平、犬儒主义都可以预测员工职场偏差行为，其中互动不公平的预测作用比其他两种不公正感更强烈。分配公平、程序公平、犬儒主义都可以作为员工职场偏差行为的预测因子，比其他两种不公正，互动不公平对职场偏差行为的预测作用更强。何轩（2009）也证实了中国情境下的组织具有较强的人格化特点，而犬儒主义的程序化特点较弱，代表领导和员工之间的人际互动，对中国组织中的各种绩效有更好的预测作用。那么从另一个角度来说，当员工遭遇

情绪勒索，其知觉到犬儒主义感的提高继而也会通过表现职场偏差行为抵消互动不公平感，从而达到他们所认为的公平。Tong *et al*. (2020) 利用员工低组织认同感与犬儒主义的交互作用，预测了员工对组织的负向行为。因此，本研究提出：

假设 H3a：员工犬儒主义对人际导向偏差行为有正向影响

假设 H3b：员工犬儒主义对组织导向偏差行为有正向影响

假设 4a：员工犬儒主义在情绪勒索与人际导向偏差行为之间有中介作用

假设 4b：员工的犬儒主义在情绪勒索与组织导向偏差行为之间有中介作用

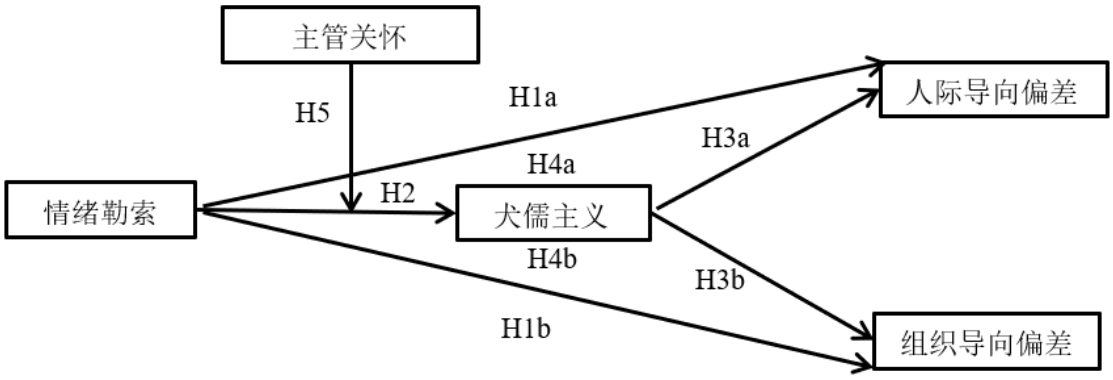
2.6 主管关怀在情绪勒索和犬儒主义之间的调节作用

情绪勒索是指员工在组织中主管或同事要求其做某些事来实现主管或同事的目标，主管和同事的这种行为导致员工自己有种不舒服的感觉，这种现象被称为情绪勒索(Forward *et al*., 1997)。犬儒主义是指员工对组织的态度，表现为负面的信念、情感和相关的行为(Dean *et al*., 1998)。主管关怀是指领导者对下属个人福祉发自内心的一种认同，并做出个别、全面而持久的关怀（樊景立、郑伯埙，2000）。根据情感事件理论，积极的工作事件会使员工产生积极的情绪，积极的情绪会导致员工有积极的行为，而消极的工作事件会使员工产生消极的情绪，消极的情绪会导致员工有消极的行为 (Weiss & Cropanzano, 1996)。对员工来说，情绪勒索属于消极的工作事件，当员工在组织中遭受到情绪勒索后，员工会认为受到不公平的对待，产生消极的情绪，因此会促使员工做出负向行为。在这情况之下，主管关怀高的时候，员工得到了来自主管的关怀，这是积极的工作事件，因此会使员工产生积极的情绪，比如主管对我的关心、给与我帮助等，会使员工感到开心与感动，所以会抵消一部分员工感受到的不公平，使负面情绪变得更少，所以主管关怀会减弱情绪勒索与犬儒主义之间的关系。反之，当主管关怀低的时候，员工就会越来越感到不公平，就会产生更多的负面情绪，会做出对主管或其他的偏差行为，同时也会伤害组织的利益来满足自己所需要的公平，所以主管关怀会增强员工情绪勒索与犬儒主义之间的关系。Abbas *et al*. (2020) 发现主管关怀能通过降低员工对组织的不满，从而减少员工的离职意向。主管关怀不仅如此，主管还能通过对员工工作上的帮助以及对员工生活上的嘘寒问暖，能获得员工的好感，同时让员工感受到好的组织氛围，提高员工对组织的认同(Qiu, 2021)。由此，本文提出

假设 H5：主管关怀对情绪勒索与犬儒主义之间有负向调节作用

2.7 研究框架图

本研究基于上述参考文献与支撑理论构建出本研究的研究框架图，如下图一所示：



图二 研究框架图

资料来源：本研究整理

3. 研究方法

3.1 变量的操作性定义与衡量

3.1.1 情绪勒索的操作性定义与衡量

本研究结合了 Forward et al. (1997) 提出的定义，本文将其界定为员工在组织中，主管或同事要求其做某些事来实现主管或同事的目标，主管和同事的这种行为导致员工自己有种不舒服的感觉。对情感勒索的测量，本文采用的是 Chen (2009) 编制的情感勒索简版量表，该量表一

共有 12 个项目，使用了 Likert 5 点量表，选项 1=非常不同意，2=不同意，3=普通，4=同意，5=非常同意，此量表的信度较好，被广泛使用，如表 3.1：

表二 情绪勒索量表

变量	题项
情绪勒索	1.别人用威胁的语言对我提出要求。 2.别人用威胁词来表达需求。 3.别人为了得到想要的东西而责怪我。 4.如果你不听我的话，就会有后果。 5.别人为了取悦我而给予某人特殊待遇。 6.别人说没有我的帮助，他们不可能成功，这让我感到内疚。 7.如果我不能满足某人的需要，我会感到懊悔。 8.别人抱怨我自私，却不认为他们是自私的。 9.别人会让我感到内疚。 10.别人缺乏合作的关系。 11.别人为了实现目标而威胁我会。 12.如果我不听别人的话，他会恨我的。

资料来源：Forward *et al.* (1997)

3.1.2 犬儒主义的操作性定义与衡量

本研究参考了 Dean *et al*. (1998) 提出的定义，本研究将其定义为员工对组织的态度，表现为负面的信念、情感和相关的行为。对犬儒主义的测量，本研究采用 Dean *et al*. (1998) 根据犬儒主义的定义，开发设了包含有 14 个问项犬儒主义量表，采用李克特五点计分法，从 1—5 得分越高，代表犬儒主义水平越高，如下表二：

表二 犬儒主义量表

变量	题项
犬儒主义	1.我认为公司说一套做一套。 2.公司的政策目标和实践时常不一致。 3.公司奖励不当，希望员工做某事却对另外的员工进行奖励。 4.当公司宣传做某事时，我怀疑公司是否真的会去做。 5.公司说的和实际做的时常不相同。 6.当我想到公司时，我感到生气。 7.当我想到公司时，我感到厌恶。 8.当我想到公司时，我感到沮丧和失望。 9.当我想到公司时，我感到紧张焦虑和不安。 10.我对公司外的朋友抱怨公司内发生的事情。 11.对于公司的负面事件，我与同事们彼此间用“心照不宣”的眼神交流。 12.我经常向别人说起公司事务的运作方式。 13.我经常在别人面前批评公司的政策和实践。 14.我经常嘲笑公司的口号和倡议。

资料来源：Dean *et al*. (1998)

3.1.3 员工偏差行为的操作性定义与衡量

本研究借鉴了 Bennett & Robinson (2015)提出的定义，本研究将其界定为组织中的员工刻意违反组织内的重要规范，由此损害了组织及组织内部其他成员利益的行为，分为两种情况：人际偏差与组织偏差。对员工偏差行为的测量，本研究采用了 Bennett & Robinson (2000) 舍弃了危害程度的分类标准，把员工职场偏差行为重新整理为组织偏差和人际偏差的二维结构，并开发了对应的量表，各分量表的 Cronbach’s α 系数分别是 0.82 和 0.79，具有良好的信度和效度，得到了大量学者的支持和验证。如下表三与表四；

表三 人际偏差行为量表

变量	题项
人际偏差行为	1.在工作中嘲笑别人。 2.在工作中说一些伤害别人的话。 3.在工作中发表民族、宗教或种族言论。 4.在工作中诅咒某人。 5.对某人开玩笑。 6. 在工作中对别人表现出粗鲁的举止。 7.在工作场合让某人难堪。

资料来源：Bennett & Robinson (2015)

表四 组织偏差行为量表

变量	题项
组织偏差行为	8.未经允许擅自拿走工作财物。 9.花太多时间做白日梦而不是工作。 10.伪造收据，虚报出差费用。 11.在工作场中休息时间比规定时间长。 12.未经允许上班迟到。 13.在工作场地乱扔垃圾。 14.故意在工作中拖延、降低工作效率。 15.与未经授权的人讨论公司机密信息。 16.在工作中使用违禁药物或饮酒。 17.工作上不太努力。 18.为获得加班费而有意拖延工作。

资料来源：Bennett & Robinson (2015)

3.1.4 主管关怀的操作性定义与衡量

本研究借鉴了（樊景立、郑伯埙，2000）提出的定义，本研究将其界定为主管对下属个人福祉发自内心的一种认同，并做出个别、全面而持久的关怀。对主管关怀的测量，本研究采用的是郑伯埙等人（2003）编制的主管关怀量表，共计 5 个题项。该量表在中国的研究中均进行验证，结果表明其具有良好的信效度。如下表五

表五 主管关怀量表

变量	题项
主管关怀	1.主管经常关心我的身心健康。 2.主管对我的照顾扩及到我的家人。 3.主管经常关心我的日常生活。 4.当我遇到困难时，我的主管会给予帮助。 5.我的主管会对相处久的下属给予细致的照顾。

资料来源：本研究整理

3.2 研究方法

3.2.1 研究对象和问卷收集

根据本文的研究方向，研究对象为企业中的员工，然后对于地域的选择，因为我的家乡在山东潍坊，我的资源与人脉都在潍坊，因此我预计在山东潍坊进行问卷调查，本研究的抽样方式选择随机抽样，家长式领导是根植在文化影响的基础上，而地域上的近邻体现的是地域性文化差异较小，受地域性文化的影响，人们对事物看法也较为一致，调查数据不会出现较大的偏差和波动。其次对于企业的选择，我们并不用区分何种企业是具有家长式领导风格的企业。因为家长式领导虽然起源于家族企业，但是其领导方式不仅广泛存在于中国大陆及台湾的家族企业中，而且在各种组织中都陆续得到验证（Farh & Cheng, 2000；郑伯埙等，2003）。将编制好的问卷通过纸质版发送、电子版问卷和网络问卷工具（问卷星）填写等方式获取样本数据。本研究参考 Sudman (1976) 的建议，其所需样本数应在 500 至 1000 之间为佳，以及 Ghiselli *et al.* (1981)，问卷发放数量至少是题项的 5-10 倍，本研究共 56 题，因此发放为 280—560 之间，因此本研究预计发放 500 份问卷，

3.2.2 分析工具与分析方法

本研究首先对回收问卷进行问卷筛选，剔除无效问卷，然后采用统计分析法，对样本数据进行描述性统计分析、信度分析、相关系数分析、适配度分析、中介检验、调节检验分析、结构方程式验证，适配度检验，从实证角度验证变量之间的关系，验证研究假设。

4. 预期研究成果

本研究预期能得到的研究成果如下：1.情绪勒索会正向影响员工的人际导向偏差行为、2.情绪勒索会正向影响员工的犬儒主义、3.员工犬儒主义对人际导向偏差行为具有正向影响、4.员工犬儒主义对组织导向偏差行为具有正向影响、5.员工犬儒主义在情绪勒索与人际导向偏差行为之间具有中介作用、6.员工的犬儒主义在情绪勒索与组织导向偏差行为之间具有中介作用、7.主管关怀对情绪勒索与犬儒主义之间有负向调节作用。

参考文献

樊景立、郑伯埙（2004）。华人组织的家长式领导：一项文化观点分析。*本土心理学研究，13*（1），127-180。

何轩（2009）。互动公平真的就能治疗“沉默”病吗?—以中庸思维作为调节变量的本土实证研究。*管理世界，4*（11），128-134。

李宁琪、易小年（2010）。组织公平、辱虐管理及员工工作倦怠关系实证研究。*科技与管理，12*（4），46-49。

李庭阁、张伽进、黄少宇（2016）。家长式领导与部属工作绩效之关系：探讨情绪劳动演出的中介效果。*人力资源管理学报，16*（3），93-129。

魏华飞、刘欣欣、李岩潞（2018）。仁慈领导对员工创新绩效的影响：员工情绪状态和组织支持感的作用。*东北农业大学学报，16*（1），12-20。

魏蕾、时勘（2010）。家长式领导与员工工作投入：心理授权的中介作用。*心理与行为研究，8*（2），88-93。

夏天添（2019）。真诚型领导对组织创新的研究—基于经验取样法的研究。*技术经济与管理研究，3*(3)，62-66。

徐悦、断锦云、李成艳（2017）。仁慈领导对员工建言的影响：自我预防和自我提升的双重路径，*心理与行为研究，6*（8），839-845。

杨国亮、卫海英（2012）。家长式领导对组织创新绩效的影响。经济与管理研究，7，91-100。

郑伯埙（1995）。家长权威与领导行为之关系：一个台湾民营企业主持人的个案研究。*中央研究院民族学研究所集刊，9*（12），33-43。

郑伯埙、周丽芳、樊景立（2000）。家长式领导量表：三元模式的建构与测量。*本土心理学研究，14*(3)，64-78。

郑伯埙、周丽芳、黄敏萍（2003）。家长式领导的三元模式冲国大陆企业组织的证据。本土心理学研究，20（5），209-252。

郑清扬（2005）。组织公平与职场偏差行为关系之研究。*文大商管学报，10*（1）， 75-99。

朱其权、龙立荣、孙海法、罗攀峰（2017）。仁慈领导与变革管理对员工变革情感承诺作用效果研究。*管理学报，14*（2），205-212。

Abbas, M., Habib, H., & Kazi, U. (2020). Impact of Paternalistic Leadership on Turnover Intention: Evidence from The Banking Industry of Karachi, Pakistan. *Reviews of Management Sciences, 2*(1), 86-98.

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85*(3), 349-360.

Chen, S. Y. (2009). Types of customer emotional blackmail perceived by frontline service employees. *Social Behavior and Personality: an international journal*, *37*(7), 895-903.

Chen, S. (2010). Relations of Machiavellianism with emotional blackmail orientation of salespeople. *Procedia - Social and Behavioural Sciences*, *5*(14), 294-298.

Chen, X. P., Eberly, M. B., Chiang, T. J., Farh, J. L., & Cheng, B. S. (2014). Affective trust in Chinese leaders: Linking paternalistic leadership to employee performance. *Journal of Management, 40*(3), 796-819.

Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 83*(2), 181-197.

Dean, J. W., Brandes P., & Dharwadkar, R. (1988). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review, 23*(2), 341-352.

Hetland, H., Hetland, J., Andreassen, C. S., Pallesen, S., & Notelaers, G. (2011). Leadership and fulfillment of the three basic psychological needs at work. The Career Development International, 16(5), 507–523.

Homans, G. C. (1974). Social behavior: Its elementary forms (Revised ed.). Harcourt Brace Jovanovich.

Hu, H. H. (2012). The influence of employee emotional intelligence on coping with supervisor abuse in a banking context. Social Behavior and Personality: *An International Journal, 40*(5), 863-874.

Johnson, J. L., & O'Leary‐Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, *Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 24*(5), 627-647.

Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. The leadership quarterly, 22(1), 51-69.

Lin, W. R., Chen, H. T., & Luo, S. T. (2020). Relationships among emotional blackmail, job frustration, turnover intention for tour leaders. Anatolia, 1-12.

Peplinski, M. S. (2014). Perceived organizational support, organizational cynicism and employee well-being [Doctoral dissertation]. University of Waikato.

Qiu, L. (2021). The Impact of Paternalistic Leadership on Organization Identification: A Moderated Mediation Model. *E3S Web of Conferences*, 235, 02077. https://doi.org/10.1051/e3sconf/202123502077

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal, 38*(2), 555-572.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1997). Workplace deviance: Its definition, its manifestations, and its causes. In R. J. Lewicki, R. J. Bies, & B. H. Sheppard (Eds.), *Research on negotiation in organizations*, *6* (3-27). Elsevier Science/JAI Press.

Robinson, P. H., Cahill, M. T., & Bartels, D. M. (2010). Competing Theories of Blackmail: An Empirical Research Critique of Criminal Law Theory. *Texas Law Review*, 89, 291. https://www.researchgate.net/publication/44129582_Competing_Theories_of_Blackmail_An_Empirical_Research_Critique_of_Criminal_Law_Theory

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal, 38*(2), 555-572.

Tong, J., Chong, S., Chen, J., Johnson, R. E., & Ren, X. (2020). The Interplay of Low Identification, Psychological Detachment, and Cynicism for Predicting Counterproductive Work Behaviour. *Applied Psychology*, *69*(1), 59-92.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, 18, (1‐74). Elsevier Science/JAI Press.

Wu, M., Huang, X., Li, C., & Liu, W. (2012). Perceived interactional justice and trust‐in‐supervisor as mediators for paternalistic leadership. *Management and Organization Review, 8*(1), 97-121.

Yasmin, U. (2020). Impact of Workplace Bullying on Employee Cynicism by Considering Emotional Labour as a Mediator and Core Self-Evaluation as a Moderator. [Doctoral dissertation, Capital University], https://thesis.cust.edu.pk/UploadedFiles/MMS183040.pdf

The stimulation of paradoxical leadership to employees' constructive deviant behavior Team climate is the mediating variable

Yusi YI
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
975452223@qq.com

Abstract

In the current development of social and economic environment, the relationship between enterprise leadership model and employees has become a hot issue. Therefore, the main purpose of this study is whether paradoxical leadership can stimulate employees' constructive deviant behavior, and indirectly stimulate employees' constructive deviant behavior by mediating and regulating team atmosphere and tradition. This study selected 500 employees from some small and medium-sized private enterprises as the research object, and finally selected 407 effective samples for data analysis. SPSS and Amos were used to test the reliability and validity of the two statistical software, and the relationship between the framework was analyzed, and the research hypothesis was finally tested.

Keywords: Paradoxical Leadership; Employee's Constructive Deviant Behavior; Team Atmosphere; Traditional

悖论型领导对员工建设性越轨行为的激发：以团队氛围为中介变量

易宇思
博仁大学 中国东盟国际学院
975452223@qq.com

摘要

在当下的社会与经济环境的发展当中，企业领导模式与员工之间的关系已经是当下的热点问题。因此，悖论型的领导是否会激发员工的建设性越轨行为为本研究的主要目的，并以团队氛围与传统性做中介与调节作为大环境间接的激发员工的建设性越轨行为的产生。本研究选取了国内一些私企类的中小企业当中的 500 名员工进行发放调查问卷作为研究对象，最后选用有效样本 407 名进行数据分析。并采用 SPSS 与 AMOS 两大统计类软件进行描述性信效度分析检验，并对框架之间的关系进行分析，对研究假设做最后的检验。

关键词：悖论型领导；员工建设性越轨行为；团队氛围；传统性

1. 研究背景

社会与经济环境的循序发展中，企业员工的处事态度以及领导的模式已经是当下人力资源当中一个热度不小的问题，并且已经引来了广大学者的关注与研究（谢琳，2014）。

员工的流动性逐渐增强已经不是常见的问题，对企业来说，关注员工的职业成长问题和领导层该具备的素质具有重要意义（谢琳，2014）。在如今经济全球化与强烈的竞争关系的背景下，使得企业会面临各种各样的管理悖论，吴圆圆（2018）认为组织的需求和员工的个性化需求、稳定还是动荡、集权还是分权、利益的短期迅速化还是长期发展等等。悖论问题都有着双面性，都不一定能在根本上解决，袁楚芹（2019）指出悖论的本质认为万事万物皆有正和反两面，这两面同时存在却又相互斗争，直到达到对立而统一的平衡状态。

本文主要研究的是悖论型的领导和员工的建设性越轨行为，主要是采用调查法和实证分析

法来探索悖论型的员工是否会激发员工额建设性的越轨行为，以团队氛围作为中介作用以及传统性的调节作用。本研究主要有以下三个研究目的：

第一，本研究从悖论型管理方式的角度，来研究悖论型领导对员工建设性越轨行为的影响，研究的学者主要是从积极性和消极性两个领导的风格去研究是否会使员工产生员工的建设性越轨行为，缺乏悖论型领导对员工建设性越轨行为的研究。本研究运用悖论管理的领导方式，结合阴阳平衡、优化管理的方面研究悖论型领导与员工建设性越轨行为之间所存在的关系。

第二，本研究通过引用团队氛围，在组织环境当中，员工是否会为了组织或企业的共同利益而间接的影响员工建设性越轨行为的激发，丰富悖论型领导对员工的中间作用的研究，探究此领导模式是否会通过团队氛围这个组织环境来激发员工的建设性越轨行为。

第三，在中国的情境下，员工是否会维持敬业精神，维护企业或组织的形象是组织所提倡的现象，这些现象都会给企业带来积极的影响，传统性对自身的影响主要表现在员工的行为特征方面，高传统性的员工思想区趋于保守，研究探索员工通过传统性的视角，探索员工是否会因为心理方面而去激发建设性的越轨行为。

2.文献综述与研究假设

2.1 悖论型领导的概念与维度

悖论是一个逻辑学的词语，普遍来说可以推导出两个结论，例如形式为：如果 A 事件发生，则推论出非 A，非 A 发生则推倒出 A (Lewis, 2000)。因为组织的复杂性，大众广泛关注什么样的领导风格可以解决复杂的环境。后来 Zhang (2015) 有结合西方领导理论和中国传统文化的阴阳哲学，明确的提出了“悖论型领导”的概念 (paradoxical leadership)。领导者将面临持续的竞争需要来满足组织结构化需求 (Cleggetal, 2002; Lewis, 2000)。

Zhang et al. (2015) 认为悖论型领导可以分为两种，其中一种是人员管理者的悖论型领导，另外一种是在企业中长期发展的悖论型领导。人员管理中的主要针对的是最基层的基层领导，悖论型领导这个领导行为同时满足两个条件，分别是个体的需求和组织的需求，这两个即矛盾又和谐，这也是属于一种看似竞争但是又相互关联的矛盾关系（谭乐，2020）。朱颖俊（2019）表示为了可以更加准确的理解悖论型领导的内涵，从 3 个视角更全面的梳理悖论型领导的涵义，第一，特质与认知视角。从悖论型领导所具备的认知复杂性和情绪平静性等特质与“二者都”思维方式来理解悖论式领导。第二，行为视角。强调悖论式领导所展现出看似矛盾实际上却相互联系的行为，这种行为能够帮助领导者在复杂环境下，面对组织与员工需求时，可以安抚和解决相对立的矛盾。第三，能力视角。该定义强调悖论式领导超越矛盾的能力，具体表现为接纳能力、差异化能力和整合能力。

基于这么一些即矛盾又有关联的存在，并从所得出的量表中验证此领导行为的时效性，Zhang (2015) 提出了下文测量维度中的五个维度：将自我和他人的中心相结合；维持亲密的同时又保持着距离感；对待下属一视同仁但也会存在个体差异；严格执行所下发的任务并保持着灵动性；维护决策控制的同时允许有不同的声音（罗瑾琏，2015）。

2.2 员工建设性越轨行为的概念与维度

越轨行为是指偏离或者违反一定社会行为规范的行为。亦称离轨行为或者偏离行为，也称偏差行为。Robinsion (2009) 等把越轨行为定义为“违反组织的重要规范，威胁到组织或者其他成员利益的自愿自发行为”。 默顿指出，当社会的文化与结构之间存在紧张或冲突时，越轨就可能产生（李红，2014）。还有的学者认为员工做出建设性越越轨行为的目的是改善组织内部和成员之间的利益。然后这个动机并没有伤害到社会和企业组织内部人员的利益。因此，领导的模式也是间接的影响着员工是否会产生建设性的越轨行为的基础条件（王艳子, 2019）。

根据之前所说到的越轨行为与建设性越轨行为的解释，对员工建设性越轨的行为的衡量角度也有两种,分别为组织导向和人际导向所构成。还有一种是由故意性、偏离规范性和道德性三个维度构成，对于员工建设性越轨行为有很多影响因素，例如：外向型人格、责任心、感情认同、自我效能等（王弘钰，2018）。建设性越轨行为这个行为是一个有目的有计划的行为。

虽然大多数的学者都认为建设性越轨行为属于一个多维度的构念，但是任然没有达到共识，

测量的方法也存在不足。现在最为普遍的是采用涵盖式术语的测量，Galperin (2002) 将建设性越轨行为分成三个维度，一共 16 个题项，分别分成创新性、挑战型、与人际型的建设性越轨行为。王弘钰与崔智淞（2018）在整理建设性越轨行为的概念后，认为前者忽略了对打破组织内规范的测量，而且在传统思维严重的大环境下，问题更加突出提出了“违反正式规定”和“违反非正式规范”的 7 项二维度量表（赵靖宇，2020）。

2.3 员工传统性的概念与维度

中国具有五千多年悠久历史，在拥有所以在企业管理的基础上，也融合了传统性（杨国枢，1989）。中国深受儒家文化的影响，其价值观也受到了相应的影响。遵从权威是传统性的核心内涵，高传统意识的员工则会无条件的听从领导的调遣，既有可能为了组织的需求去放弃个人的需求。低传统性的则会通过“公平交换”的原则来实现共赢。Li (2015) 认为中国的传统作为一种本土文化，增强工作满意度，来影响工作绩效，作者得出结论发现，积极影响员工工作绩效的不是工作满意度，而是组织承诺。在 1989 年我国的学者杨国枢（1989）第一次提出了中国人传统性这一概念，他将传统性定义为是个个体对中国传统儒家理论中既定的等级关系的接受程度，在传统文化中强调的是人与价值观之间的感情联系。

杨国枢（1989）依据传统性的五个维度开发了中国本土测量量表，及遵从权威、孝敬亲祖、男权主义、安分守成、宿命自保五个维度，他们认为遵从权威是最重要的维度，所以杨国枢开发的量表针对遵从权威的15个题项中抽取了五个载荷最高的题项来组成最新的五个传统性量表。例如，“按照长辈所得出的经验来说，要听取长辈所说的教导”、“在组织中，应该听取在高处位置的教导及布置的任务”（田雅楠,1989）。因而本研究关于传统性的测量，来源于中国个人传统性量表中的遵从权威的量表（于米,2012）。彭正龙和梁东（2011）的研究表明，高传统性的员工大多会从自我的价值出发，忠诚的充当着自己作为下级的角色，不会轻易的反驳领导的决定，低传统性的员工，则忠诚度没有那么强，会更容易偏向于自我的价值。在组织研究领域，研究者们将员工的传统性当成员工态度及行为之间的调节作用，服从的态度决定了员工之间的效能以及组织行为之间的关系（顾远东等，2014）。采用杨国枢（1989）做研究的五个维度开发的量表进行检验分析，针对“遵从权威”作为最主要的维度，经研究，该量表被证实有良好的信效度。

2.4 团队氛围的概念与维度

“氛围”代指对周围环境产生的一些认知，与大脑产生联系，从而了解周围的环境（史洁慧，2015）。Lewin (1936) 在研究动机理论的第一次就提出了心理氛围这一概念，他认为氛围的个体共同和个体形成的认知是有相似的部分，这当中涵盖了个体对社会环境有的认知有着共同性，造就了氛围概念的核心，这也就是组织行为对于氛围研究的起点。就比如，当一个团队在执行领导下达的任务，因为完成的出色，而得到领导的嘉奖，那么此时该团队的团队氛围会有所提高（史洁慧，2015）。Litwin and Stringer (1936) 这两位学者的认为，氛围是在生活与工作中直接或者间接的所产生的一种可预测的属性，它影响着企业组织成员的动机与行为，还有学者认为，氛围时组织实践与程序的结果，不同的组织实践与程序产生不同的组织氛围（吴钊阳与邵云飞，2016）。

团队氛围的维度在 Becklean (1968) 的认知下，团队的氛围不是必须得要在很大的范围中进行测量的，可以包括成员的上进心、责任感、和谐度等。Litwin (1936) 将团队氛围分成了九个维度：对于团队的认同程度、工作结构、责任感、奖励、主动承担风险、以人为本、团队内部信任关系、标准一致且团队内部透明的竞争制度（史洁慧，2015）。West (1998) 将团队的氛围划分成为了四个维度，依次是：任务导向、愿景、创新支持以及参与安全，还认为任务导向是更好的完成工作，提高工作绩效，与维度中的愿景相联系，通过已有程序，使其有更高的工作绩效（张一等人，2020）。

2.5 悖论型领导对团队氛围的影响

经过研究发现，悖论型的领导是包含 Zhang (2015) 所提出的五个维度的领导模式。在团队氛围这个中介变量中，悖论型的领导在维持决策的同时允许自主性，使员工对自己的工作的具

体实施有着绝对的自主权，当领导只做些大的决策，使员工增强自信心，从而激发员工在感情认知的同时创造出感情承诺并表现出创造性行为（袁楚芹,2019）。

悖论型的领导的目的是为了达到一定的平衡，对于员工有更高的要求，对企业是需要敢于冒险的领导（苏勇、雷霆,2018）。悖论型领导根据悖论管理理论给下属安排目标，让员工自主分配工作计划，但也会对其有着相应的监督，适当的给予团队一定的自主性，员工才会有归属感，通过归属感，增强团队之间的氛围，在团队氛围的监督促使下，使员工会为了集体利益实现目标而去努力（袁楚芹, 2019）。

如果说个人的因素是悖论型的领导所形成的因素，那么组织上的情景就是结构上的因素，组织的结构为悖论型的领导提供一个氛围，在团队氛围当中进行融合，形成一个有意义有价值的资源（朱颖俊等人, 2019）。陈永进等（2018）认为领导的决策非常重要，运用不同种类的员工在不同的大环境当中促进员工的创造力，领导要起到带头作用，激励员工积极的态度，要员工作为一个集体，共同创造良好的团队氛围，实现共同的组织需求的目标。

H1：悖论型领导对团队氛围有显著的正向影响。

2.6 团队氛围对悖论型领导与员工建设性越轨之间的中介作用

当组织企业当中的员工在企业中受到领导的平等对待，与领导有一视同仁的交流与沟通，他们的相处很和谐。团队氛围主要体现于：领导通过分享自己的目标以及措施，会促使员工有着更加积极的工作态度，对于领导的这种分享以及沟通交流的方式使员工有更加强烈的心理安全感，并与团队员工进行沟通交流来产生新的想法（余义勇,2020）。可见，高团队氛围可以促使员工与领导之间的交流，减少不同领导模式所带来的消极。影响悖论型的领导的处事风格可以激发员工的建设性越轨行为。

朱少英等人（2008）研究了变革型的领导、团队氛围、知识共享与团队绩效之间的关系，他们的研究表明团队氛围与知识共享正相关，团队氛围正面影响了团队的绩效，团队所存在的价值观也影响着团队的氛围（孙海发、刘海山,2007）。团队氛围的隐性机制是与团队创新相挂钩的，所以团队氛围作为领导模式与员工行为之间的中介作用，团队氛围起着决定性的作用（朱少英等人, 2008）。

由此可以得出在团队氛围对悖论型领导与员工建设性越轨行为之间起到中介作用（罗瑾琏,2015）。信任通常是被当作追随对领导的观点，是会被提升到团队或者氛围水平，大量的研究表明，信任是成功的关键，所以说团队氛围在领导和员工的行为之间是可以起到调节的作用。其次，根据社会交换理论，当员工的主要思维实在组织的需求上时，员工会因为自己的团队利益而去打破常规，这表明，团队的关系与建设性越轨行为的关系有着密切的联系（李红,2014）。

H2：团队氛围对悖论型领导与员工建设性越轨行为之间起到中介作用

2.7 传统性对悖论型领导与员工建设性越轨之间的调节作用

员工的传统性会促使员工完成领导所布置的任务，随着时代的递增，不同的员工有不同的作为，会在领导的影响下做出的行为也是会起到缓冲或者激化的作用，员工的传统性在职场有很明确的表现，对于传统性表现高的员工来说，当他进入组织中，如果能很快很好的融入组织，那么员工将会对组织贡献自己的力量。张亚军（2015）认为随着时代的变迁，员工的传统性与之前相比也有着很大的差异性。基于社会学习理论，领导良好的言行举止对员工有带头性的作用，在传统性的中国大环境中，领导的价值观念也会在潜移默化的影响着员工（王帅，2019）。

在组织当中，高传统性员工承认与领导之间的位置区别，即使存在独裁专制，但仍会绝对服从，并对环境有较高的忍耐力，所以，具有高传统性的员工能更加遵从组织的权威，对于组织更加有归属感，因此能够更好的融入组织，也会起到调节作用；而低传统性的员工是倡导平等，他们是独立并追求实现自我价值的，会想办法降低风险来积极事实新颖的想法。他们敢于为了实现自己的价值而去打破组织的规则与制度，通过悖论型领导的两者都的理论，员工出于回报，他们会做一些利于组织的事情，所以较低传统性的员工会强化悖论型领导对员工建设性越轨行为的积极影响效果（顾远东等，2014）。

H3：员工传统性负向调节悖论型领导与员工建设性越轨行为之间的关系

2.8 悖论型领导对员工建设性越轨行为的影响

苏勇（2018）指出，在管理过程中随着环境趋向高度复杂与动态变化，悖论式领导能够灵活转变管理风格，采取有益于组织发展的领导行为。通过前文对悖论型领导以及员工建设性越轨行为的分析，得出悖论型领导的的五个维度，可以很好的解决员工的建设性的越轨行为。

通过五维度当中的“维护决策控制的同时允许有不同的声音”(Zhang, 2015), 会使员工在组织中感受到组织带来的支持感，从而激励员工的工作积极性，促使员工做出不同于以往的行为，面对这种有利于组织的发展，员工会更加愿意为了组织而激发建设性越轨行为（赵靖宇, 2020）。Zhang (2015) 提出的“维持亲密的同时又保持着距离感”使员工认识到领导者的魅力，对待员工即平等又重视个性化的需求，使员工体会到一种领导并没偏心，对待下属一视同仁的感知，满足之间的平衡，建立高质量的相处关系（杨柳,2019）。Zhang (2015) 所提出的维度“严格执行所下发的任务并保持着灵动性”，在领导给授权给员工决策与下达任务时，领导给予员工一定的自主性，灵活决定完成的方法，使员工不必担心领导的过多干涉而受到责骂，更能促进员工方心的进入工作，增强员工的归属感（杨柳，2019）。Zhang (2015) 所提出的“将自我和他人的中心相结合”，领导下发一些权利让员工自主的处理细节，使员工获得强烈的归属感，激发主人翁的意识，使员工自我感知中感知到自己是属于这个集体当中的，集体的利益与自身的努力使息息相关的，从而激发员工为了利益而去打破常规规则（王帅, 2019）。

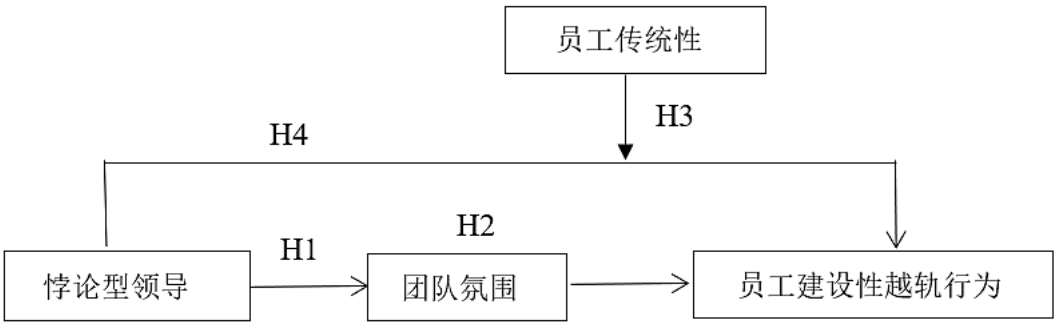
Zhang (2015) 提出的“将自我和他人的中心相结合”;“维持亲密的同时又保持着距离感”;“对待下属一视同仁但也会存在个体差异”;“严格执行所下发的任务并保持着灵动性”;“维护决策控制的同时允许有不同的声音”这五个维度分别作为独立的概念分析发现，悖论型领导对员工建设性越轨行为有着显著的正相关影响。

H4: 悖论型领导对员工建设性越轨行为有正向的影响。

3. 研究方法与设计

3.1 研究框架

通过研究悖论型领导对员工建设性越轨行为激发的影响形成研究框架，引入团队氛围作为一个中介变量来调节悖论型领导对员工建设性越轨行为的激发，再引入传统性这个大环境来调节团队氛围与员工建设性越轨行为之间的关系。



图一 研究框架图

资料来源：本研究整理

3.2 操作型定义变量

悖论型领导。Zhang (2015) 等学者认为悖论型领导可以人员管理者的悖论型领导和在企业中长期发展的悖论型领导两种。朱颖俊（2019）表示悖论型的领导属于一个综合的概念，是通过个人的特质、行为能力来实现对个人或者组织的影响；从行为视角的角度，更加能体现出自身的独特性。以此得出悖论型的三大基本特质：包容性、矛盾性和灵活性。本文采用 Zhang 等人（2015）基于东方阴阳哲学观编制的测量量表，共五个维度，22 个题项。

建设性越轨行为。早期有学者认为建设性的越轨行为是一种独立的构念，为了维护集体的利益而去打破常规的自愿性的行为，是以改善环境为目标的动机（李红、刘洪，2014）。默顿

指出，当社会的文化与结构之间存在紧张或冲突时，越轨就可能产生（李红，2014）。建设性越轨行为是在组织当中规则与组织绩效以及福利相冲突时，员工主动去打破原则，来维护自身的利益。由领导者认同这份创新，但又无法做出相应决策时，员工和领导就会产生紧张情绪，从而激发员工的建设性越轨行为。本文采用 Cameli 等（2002）的量表，共 16 个题项，包含三个维度，创新型建设性越轨行为、挑战性越轨行为、人际型越轨行为。

团队氛围。根据 Jehn 和 Malmix (2001) 的研究，确定了测量团队氛围的 3 个测量问项。在企业组织的团队氛围中，多数体现出来的是企业组织当中员工与领导的关系，相对于员工来说，组织所做出的承诺，体现是的一种积极的关系；但是相对组织而言，企业组织成员对企业所做出的承诺是有利于团队绩效的。

员工传统性。Li (2015) 认为中国的传统作为一种本土文化，增强工作满意度，来影响工作绩效，得出结论发现，积极影响员工工作绩效的不是工作满意度，而是组织承诺。杨国枢（1989）第一次提出了中国人传统性这一概念，他将传统性定义为是个个体对中国传统儒家理论中既定的等级关系的接受程度，在传统文化中强调的是人与价值观之间的感情联系。以上可以得出，遵从权威是传统性的核心内涵，高传统意识的员工则会无条件的听从领导的调遣，既有可能为了组织的需求去放弃个人的需求。

3.3 研究方法

本文主要采用文献回顾法、调查法、统计分析法、抽样调查法。

样本:本研究的研究对象主要是为国内一些企业当中不同阶层的不同部门的领导与员工。Zhang 等学者认为悖论型领导可以分为两种，其中一种是人员管理者的悖论型领导，另外一种是在企业中长期发展的悖论型领导。人员管理中的主要针对的是最基层的基层领导，悖论型领导这个领导行为同时满足两个条件，分别是个体的需求和组织的需求，这两个即矛盾又和谐，这也是属于一种看似竞争但是又相互关联的矛盾关系。（谭乐，2020）

样本数：故选取了企业当中的 500 名员工进行问卷调查，基于 Zhang (2015) 所提出的样本数的重要准则，即大部分的研究样本的信赖区间在 30-400 之间，样本数应在研究变量的十倍以上。研究的题项最多有 23 项，因此发放的问卷至少在 230 以上，鉴于可能有无效问卷的产生，所以向其企业发放 500 份调查问卷（袁楚芹，2019）。

抽样渠道：由于当下疫情的影响，决定采用线上发放问卷的方法，通过和企业的相关负责人的沟通后到企业进行委托调研、网络的渠道等方式进行问卷的发放。为了确保样本的真实性与准确性，会事先告知填写本次问卷的领导及员工此份调查问卷是不记名、不公开，具有保密性的，仅仅用于学术研究，请放心做答。

分析方法：在数据分析的这一方面主要是采用 SPSS 25.0 进行数据分析。本研究需要用到的具体的实证分析的方法有描述性分析、信度分析、效度分析、相关性分析。描述性分析，本研究主要是企业的员工的信息分布；信效度分析，信度分析主要是用于评估测量工具的可信程度，效度分析主要是用于评估测量题项与理论概念之间的相符程度。参考 Cronbach's α的系数大小来考察，若 Cronbach's α的系数大于 0.7 时，即代表该量表可用。若该系数大于 0.9 则表示该量表有很好的信度。若小于 0.7 时,则表示该量表信度有问题，需要重新考虑（尤霞光与曹国如，2015）；相关性分析，杜秀英（2012）认为 Pearson 相关分析主要是用来探讨变量与变量之间的关联程度，以检验变量之间是否显著相关。若系数为正数，则表示变量之间正相关，假如系数越大，则表示变量之间越密切；若系数为负数，则表示变量之间负相关。

4. 预期研究成果

本文主要研究的是悖论型的领导和员工的建设性越轨行为，主要是采用调查法和实证分析法来探索悖论型的员工是否会激发员工额建设性的越轨行为，以团队氛围作为中介作用以及传统性的调节作用。

在得到所发出的调查问卷中的真实有效的问卷的数据后，采用 SPSS 与 AMOS 统计软件进行有效数据的检验与分析。将其数据与变量之间进行相互讨论 ，从而得出研究成果。预计所得出的数据是能够支撑之前所提出的假设：悖论型领导对团队氛围有着正向的影响、团队氛围对悖论型领导与员工建设性越轨行为之间起到中介作用、员工传统性的负向调节悖论型领导与员

工建设性越轨行为之间的关系、悖论型领导对员工建设性越轨行为有着显著的正向影响。所得出的假设成果得以证实。

参考文献

安和平（2005）。中国人口预测的自回归分布滞后模型研究。*统计与决策，2005*（16），4-7。

陈永进、杨汶洁、杨莹、耿博艺、张潇（2018）。基层领导干部决策力的现状研究——以重庆市为例。*天津商业大学学报，38*（5），36-41。

杜秀英（2012）。基于Pearson相关分析的期刊引用关系研究。*科技文献信息管理，26*（2），18-23。

范黎波、杨金海、史洁慧（2017）。女性领导力特质对员工绩效的影响研究：基于团队氛围的中介效应。*南京审计大学学报，14*（4），34-43。

顾远东、周文莉、彭纪生（2014）。组织支持感对研发人员创新行为的影响机制研究。*管理科学，27*（1），109-119。

李红、刘洪（2014）。组织中的建设性越轨行为研究回顾与展望。*外国经济与管理，36*（8），45-52。

刘燕君（2019）。领导力研究新取向：基于悖论视角。*现代管理科学*，316（7），118-122。

彭正龙、梁东、赵红丹（2011）。上下级交换关系与知识员工反生产行为：中国人传统性的调节作用。*情报杂志*，30（4），196-200。

秦伟平、姜岩、吴圆圆、胡凡（2020）。悖论式领导对员工建言行为的影响机制研究。*南京财经大学学报，2020*（3），64-72。

史洁慧（2015）。*女性领导力特质、团队氛围与员工绩效研究。*[博士论文，对外经济贸易大学]，知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CDFD&dbname=CDFDLAST2017&filename=1017002342.nh&v=hZkzROSF9Dn0v34lO4OVeXzEcEc9wPf3PexQ45VUUH3J%25mmd2FdWIZrgRWmE4kIhO8%25mmd2FWc

孙法海、刘海山（2007）。高管团队价值观、团队氛围对冲突的影响。*商业经济与管理，2007*（12），32-38。

苏勇、雷霆（2018）。悖论式领导对员工创造力的影响：基于工作激情的中介作用。*技术经济，37*（9），10-17。

谭乐、蒿坡、杨晓、宋合义（2020）。悖论式领导：研究述评与展望。*外国经济与管理*，42（4），63-79。

田雅楠（2019）。悖论型领导对员工建设性越轨行为的激发机理研究。*外国经济与管理，41*（3），4-69。

王弘钰、崔智淞、孙艳伟（2018）。建设性越轨行为形成机制及其对创新绩效的影响。*商业研究，8*（5），3-117。

王艳子、田雅楠（2019）。悖论型领导对员工建设性越轨行为的激发机理研究。*外国经济与管理，41*（3），4-69。

王昭辉（2018）。悖论型领导如何让员工两全其美——心理安全感和工作繁荣感的多重中介作用。*外国经济与管理，40*（3），107-120。

吴钊阳、邵云飞、赵卫东（2016）。成员-团队匹配和氛围对创业团队绩效的影响。*技术经济与管理研究，235*（02），30-34。

谢琳（2014）。*领导行为模式对员工职业成长的影响机制研究* [硕士论文，兰州大学]。知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201501&filename=1015514330.nh&v=UCp9EDIhVsgln83XZdIYfJjQYo0oWZTlK1UL5gwUDZiloMhS0OWhx%25mmd2BQ%25mmd2FYmTcL64T

杨国枢、余安邦、叶明华（1989）。中国人的个人传统性与现代性：概念与测量。载于杨国枢、杨光国，*中国人的心理行为*（241-306）。桂冠图书公司。

杨柳（2019）。悖论型领导对员工工作投入的影响：有调节的中介模型。*心理科学，42*（03），646-652。

袁楚芹（2019）。*悖论式领导对个体及团队多层面创造力的影响效应研究* [博士论文，华南理工

大学]。知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CDFD&dbname=CDFDLAST2020&filename=1019623429.nh&v=cdaJxUYyDUp4JhVpAVSsT8by%25mmd2BCtIhBw8Q2oqqCsQKG4%25mmd2BKY%25mmd2FEwl4rqfs7nZgO%25mmd2BVFO

于米（2012）。*组织公平、员工建言与工作产出的关系研究* [博士论文，吉林大学]。知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CDFD&dbname=CDFD1214&filename=1012358304.nh&v=on8hsjKliodWGnjq6UL6OEb7C%25mmd2FyTgz%25mmd2FQIuo2pFlxS%25mmd2FFaskRxUNVlopb5Wnp4U8mX

余义勇、杨忠（2020）。团队领导跨界行为如何影响团队创造力？——基于知识整合和团队氛围的整合视角。*科学学与科学技术管理，41*（12），129-144。

朱晓妹、黄艳、何勤、杜辉、任晶晶（2019）。安全的组织氛围会让员工实现职业召唤吗？组织认同与包容性领导的作用。*中国人力资源开发，36*（10），32-44。

张亚军、张金隆、张千帆（2015）。权威和授权领导对员工隐性知识共享的影响研究。*管理评论，29*（9），130-139。

郑志明、罗瑾琏（2009）。正确识别和处理两种不同的越轨行为。*中国人力资源开发*，2009（7），34-36。

张一、周小芬、李鑫（2020）。信息系统创新性使用意愿的影响因素探究——基于员工企业家精神和团队氛围理论。*兰州工业学院学报*，27（06），98-105。

朱少英、齐二石、徐渝（2008）。变革型领导、团队氛围、知识共享与团队创新绩效的关系。*软科学*，22（11），1-4,9。

朱颖俊、张渭、廖建桥、王雪婷（2019）。鱼与熊掌可以兼得：悖论式领导的概念、测量与影响机制。*中国人力资源开发*，36（08），31-46。

赵靖宇（2020）。*组织支持感知对员工建设性越轨行为的影响机理研究* [硕士论文，山西大学]。知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202101&filename=1020811189.nh&v=i2zD%25mmd2BUfmiERQLoNlvR%25mmd2FVCraT0%25mmd2FA0ccL8OzKx%25mmd2BWleIUzxdKyQKLY8MWxfUX7MUpxu

Becklean, W., & Kinkead, M. (1968). *The Organizational Audit: A Management Assessment Technique*. Harvard Business School.

Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin,* 107(2), 238-246.

Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. Wiley.

Dahling, D. E. (2003). Constructive and destructive in organizations. *Academy of Management Review, 28*(4), 622-632.

Farh, J. L., Earley, P. C., & Lin, S. C. (1997). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society. *Administrative Science Quarterly, 42*(3), 421-444

Galperin, B. L. (2002). *Determinants of deviance in the workplace: An empirical examination in Canada and Mexico.* Concordia University.

H, Li., & Ngo, H. Y. (2017). Chinese traditionality, job attitudes, and job performance: A study of Chinese employees. *Evidence-based HRM, 5*(2), 139-150.

Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (2006). *Multivariate data analysis (6th ed.)*. New Jersey.

Kura, K. M., Shamsud, F. M., & Chauhan, A. (2016). Organizational trust as a mediator between perceived organizational support and construetive deviance. *International Journal of Business and Society, 17*(1), 1-18

Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling (2nd ed.)*. The Guilford Press.

Litwin, G. H., & Stringer., Jr, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School.

Lewis, M. W. (2000). Exploring paradox: Toward a more comprehensive guide. *Academy of Management Review, 56*(3), 58-77.

Marsh, H. W., Balla, J. R., & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103(3), 391-410.

McDonald, R. P., & Moon-Ho, R. H. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analysis. *Psychological Methods*, 7(1), 64-82.

Randel, A. E., Dean, M. A., & Ehrhart, K. H. (2016). Leader inclusiveness, psychological diversityclimate, and helping behaviors. *Journal of Mangerial Psychology, 31*(1), 216-234

Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176-189.

Smith, W. K., & Tushman, M. L. (2005). Aanaging strategic contradictions: A top management model for managing innovation streams, *Organization Science*, 16(5),552-536.

Smith, W. K., & Lewis, M. W. (2011). Toward a theory of paradox: A dynamic equilibrium model of organizing. *Academy of Management Review*, 36(2),381-403.

Vadera, A. K., Pratt, M. G., & Mishra, P. (2013). Constructive deviance in organizations: Integrating and moving. *Journal of Management*, 39(5),1221-1276.

West, M. A. (1990). The social psychology of innovation in groups. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies* (309–333). John Wiley & Sons.

Zhang, Y., Waldman, D. A., Han, Y. & Li, X. (2015). Paradoxical Leader behaviors in people management: Antecedents and consequences. *Academy of Management Journal*, 58(2), 538-566.

The Influence of Human Capital Investment on Job Development: Personal Charm as Mediator

Zhen YANG
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
319147199@qq.com

Abstract

The importance of human capital to career development has become increasingly prominent. This study aims to explore the impact of human capital investment on job development and establish a research model with personal charm as an intermediary variable. On the basis of literature review, this paper sorts out the concepts and theories related to human capital investment and job development. Taking personal charm as the path, there is no relevant research of this type at present. The method of convenient sampling was adopted to conduct the questionnaire survey, and the final number of questionnaires was 400. Taking employees of enterprises and public institutions in Zhengzhou as the research object, data analysis is carried out through correlation analysis and regression analysis. The results show that human capital investment has a positive impact on job development, and personal charm plays a mediating role between human capital investment and job development.

Keywords: Human Capital Investment; Personal charm; Job Development

人力资本投资对工作职位发展的影响：以个人魅力为中介

杨圳
博仁大学 中国东盟国际学院
319147199@qq.com

摘要

人力资本对职业发展的重要性日渐突显出来，本研究意在探讨人力资本投资对工作职位发展的影响，以个人魅力作为中介变项，建立研究模型。本文在文献综述的基础上梳理了人力资本投资和职位发展的相关概念和理论，以个人魅力作为路径来看，目前并无此类型相关研究。采用方便抽样的方法进行问卷调查，最终得到问卷数量为 400 份。以郑州市企事业单位职员为研究对象，通过相关分析、回归分析等进行数据分析。研究结果表明，人力资本投资对职位发展有正向影响，个人魅力在人力资本投资与职位发展间有中介作用。

关键词：人力资本投资；个人魅力；职位发展

1. 绪论

1.研究背景

当今劳动者的工作职位发展压力越来越大，人人都想通过对职位发展来获得更优越的待遇。而如今的状况是人才供大于求，职位却是有限的，在职位发展中往往同时有很多人一起竞争。伴随着 21 世纪技术的加快变革、经济全球化的急速发展，面对高强度的工作任务和压力，以及对处理愈加复杂的人际关系的需要，更高的岗位意味着对高学历、高水平的人才需求越来越大。要想提高需要进行人力资本投资，以获得更大的竞争优势。人力资本是指劳动者对自身教育、培训、实践经验等方面的投资而获得的知识与技能的积累，以期获得更高的生产技能，从而获得更高的收入 (Schultz, 1968) 。

近年来人力资本投资成为了国家、家庭和个人共同关注的重要问题，个体想要在竞争残酷的环境中得到经济地位和职场上的成功，仅凭经验显然是不够的。拥有自律、自信、良好的个

人魅力和人际关系以及富有创新精神已然成为当代优秀工作者必不可少的潜在要求，优秀工作者也需要平台实现他们的能力价值。所以，无论是国家还是用人单位，首先要弄清楚人才对于组织与社会的核心需要，然后才能有的放矢地制定相关的政策，不断优化宏观的社会背景和微观的工作环境，以此提高对人才的吸引力（刘昕，2018）。另外，合理的职位发展机制是激励员工实现组织目标并充分展现其个人能力价值的有效途径。

因此，在这样一个重视人才的时代背景下，研究对人力资本投资提升个人魅力，为争取更大的竞争优势从而帮助工作中的职位发展很有必要。在中国劳动市场环境下，同一岗位上的员工，卓越的个人魅力以及组织内部的公平可以帮助在其工作岗位上获得更多职位发展的机会。根据这些，不论从理论角度还是实践角度都非常有必要立足于劳动者的实际情况，开展人力资本投资对于职位发展的影响研究。本研究立足于公务员的视角来对课题进行研究，公务员隶属国家公职人员，有着严格的选拔和晋升制度，并且人员容量大适合数据采集及分析，因此选取郑州市企事业单位职员为研究对象进行探讨。

1.2 研究目的与研究问题

随着时代的进步，工作职位中要求的标准越来越高，职位发展压力也日益增大。所有职场中的人都会面临的一个非常重要的问题，就是在工作中职位的发展。所有人都会希望能够尽快发展到更高的职位。当个人条件满足不了职位要求的时候，就需要对人力资本进行投资来提升自己，为自己创造条件。职位发展意味着更好的待遇及级别的变化，更高的职位意味着更好的综合素质，故而需要不断的提升。目前学者们对于人力资本与工作职位发展之间的研究相对较少，故希望通过本文研究人力资本与工作职位发展的关系，提升个人的竞争力，为职位发展制造条件。

本文研究人力资本投资与工作职位发展的关系，了解在职场中职位发展中人力资本的现状，探讨人力资本投资在职位发展中所发挥的效果，探讨人力资本投资后个人魅力的变化对职位发展的影响，研究组织公平存在于人力资本投资和职位发展之间产生的变化及影响，丰富职位发展与人力资本投资的关系文献。

根据上述的研究背景与研究目的，提出本研究之问题：

A.郑州市企事业单位职员人力资本投资对工作职位发展的影响如何？

B.郑州市企事业单位职员人力资本投资对个人魅力的影响如何？

C.郑州市企事业单位职员个人魅力对工作职位发展的影响如何？

D.郑州市企事业单位职员个人魅力在人力资本投资对工作职位发展是否有中介效果？

2.文献综述

2.1 人力资本投资与职位发展的关系

人力资本与职位发展的关系问题是研究职位发展领域的主要问题之一，符健春等人（2008）通过问卷调查，发现人力资本对职位发展的影响关系非常复杂。其中，社会资本分别起着中介作用和缓冲作用。Judge and Bretz (2001) 研究发现，教育水平能反映出人力资本的投入程度，在一个企业中教育水平高的人更容易获得发展和提升的机会。

王水珍等人（2016）通过数据调查，发现教育对职位发展等有促进作用，受过高等教育的群体比只受过基础教育的群体在职位发展上可以获得的机会更多，在职位发展方面比只受过基础教育的群体有非常大的优势。

人力资本贬值是阻碍职位发展的因素，而社会关系的变化则会引起人力资本的贬值。Wang (2016) 得出社会关系作为外部环境变量可以通过降低工作中的压力而维系人的健康从而使人能适应外部环境的变化进而抑制人力资本贬值，但不同的社会关系的影响强度不一致，甚至有的会诱发工作压力而降低人力资本水平从而促进人力资本贬值阻碍职业发展。

根据以上理论分析与经验研究结果，本研究提出假设：

H1：人力资本投资对职位发展存在正相关关系。

2.2 人力资本投资与个人魅力的关系

从上世纪起，就有研究指出人力资本投资会对个人的个人魅力造成影响。学者吴震棚与韩文秀（2004）在参考了大量文献的基础上，对人力资本的内涵进行了深刻思考，探索性地扩展

了人力资本的内涵认为个人的人力资本除了智能和体能资本外，还应包括人的信誉、个人魅力、社会关系和公共知名度等。学者刘名远与范一清（2018）的研究表明，教师的人力资本投资与教师的个人魅力密不可分。教师属于高人力资本储存的群体，个人魅力会使其影响教师自认职业魅力。房国忠等人（2017）的研究中提出人力资本投资不能仅关注于经理的发展与大学生就业，更需关注于个人魅力与教育方面的研究。王晖（2007）在提出企业双因素理论后补充，市场经济的发展在人力资本投资方面需要充足的规划，同时为了企业与员工的双赢，更需注重企业愿景与个人魅力。肖建华与赵莹（2018）在针对创业者的人力资本投资研究中表明个人魅力需要得以提升。

这些相关学者的研究表明了人力资本投资与自我效能间的紧密关联，当个人进行一定的人力资本投资时，其技能将提升，也因此而提高个人魅力。

根据以上理论分析与经验研究结果，本研究提出假设：

H2：人力资本投资对个人魅力存在正相关关系。

2.3 个人魅力在人力资本投资与职位发展间的关系

创业者的个人魅力与感召力成为企业凝聚力的主要来源,这对保证决策高效率和企业初期凝聚力起了决定作用，同时对职位发展起到转折点的作用（马建浩，2005）。陈潇翔（2013）认为正领导者的影响力来自于职位权力影响和非职位权力影响，职位权力影响是合法产生的职务地位所赋予的权威影响。非职位权力影响则是由领导者的品德修养、人格形象、胆识魅力、知识内涵、情感心理等个人素质综合而形成的自然影响力,也就是人们常说的人格魅力。领导者的素质在单位中具有举足轻重的作用,会对单位的事业发展产生重大影响，而领导者非职位权力影响力的大小则完全决定于领导者的个人素质。

卢国田（2014）校长的形象和威望主要来自两个方面：一是与其职位密切相关的权力；二是与其个人素质密切相关的人格魅力。前者对教职工的影响力有强制性和时限性，而后者对教职工的影响力则是非强制性和恒久性，它不会因权力而消失。李选（2017）认为，能在专业或领导管理职位上发挥影响力的声音包含个人魅力。

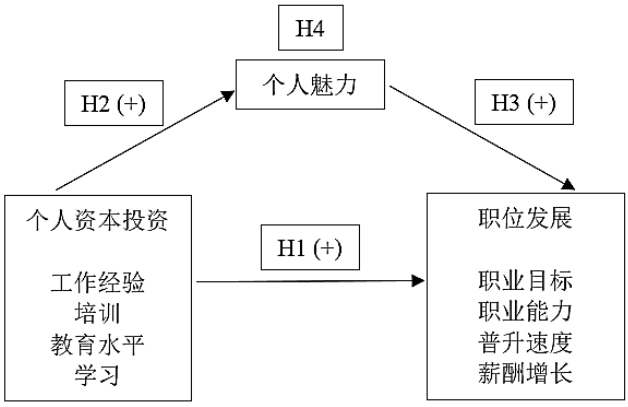
郑晓霞等人（2019）在有关于图书馆工作人员的研究中表明，应加强人力资本投资，这样会尽可能的留住人才，同时需要按照特长安排相对应岗位发挥个人专长，这对于职位发展是有必要的。姚春序与刘艳林（2013）强调领导个人魅力的重要性，并提出加强人力资本投资有利于领导在企业的发展。康永久（2008）发现自恋人格障碍者心理治疗的过程中发现自恋与领导的相关性:自恋者由于被他人知觉为外向、自信,且富有魅力,很容易任职管理职位。方向北（2013）研究中表明越来越多的娱乐及体育明星依靠自己的个人魅力和出众外表说服选民为其投票，但明星仅仅凭借一张脸当选,没有工作经验和综合实力，他们无法胜任繁重而复杂的政府工作。

根据以上理论分析与经验研究结果，本研究提出假设：

H3：个人魅力对职位发展存在正相关关系。

H4：个人魅力在人力资本投资与职位发展中起到中介作用。

2.4 研究框架



图一 研究框架图

资料来源：本研究整理

2.5 衡量量表

人力资本投资量表：采用学者郭文臣等人（2019）编制的人力资本投资量表，包括工作经验（3 个题项）、培训（3 个题项）、教育水平（3 个题项）、学习力（3 个题项）组成。量表总解释变异量为 72.65%，总信度为.883。教育水平、工作经验、学习和培训的四个维度的 Cronbach's α 系数 0.759、0.766、0.754 和 0.894，总量表的 Cronbach's α 系数为.851。因此，人力资本投资量表的总体信效度较好。

职位发展量表：采用中国学者翁清雄与席酉民（2010）开发设计的职位发展量表, 包含职业目标（4 个题项）、职业能力（4 个题项）、晋升速度（4 个题项）和薪酬的增长速度（3 个题项），共计 4 个维度 15 个条目。本研究中整体 Cronbach's α 系数为.877, 该问卷信度较好，四个题项的 Cronbach's α 系数依次为为.844,.838,.848,.734。

个人魅力量表：由尤志文于 2000 年修订而成。该量表 13 个题项，原量表的信度值均在 0.7 以上，信度较好。对此量表进行验证性因素分析，证明模型拟合指数良好。以上题目的评分均采用五点计分法，1-5 分表示得分从低到高。得分越高，绩效越高。

3.研究方法

3.1 研究方法与研究工具

本研究综合运用文献研究法、问卷调查法来进行研究。文献分析法，根据之前对人力资本投资、个人魅力和职位发展的研究。本研究对相关文献进行分析和总结，并进行系统的归纳整理，然后以人力资本理论理论、职业发展理论做为理论基础，以个人魅力为路径，对研究进行假设并设计研究框架。

问卷调查法和其它研究方法比较,他的好处在于调查动机强,能应付大量的调查对象同时收集，便捷、方便、成本低。可以在同样的时间里收集到更多信息（鲁志鲲，1993）。此次研究的调查问卷是由人力资本投资、个人魅力和职位发展三个量表组合编制而成，再获取第一手数据资料后，先是对资料进行整理，随后删除无效问卷，确保形成研究需要的研究样本，再以此为基础展开研究。

Gorsuch and McPherson (1989) 认为在正式问卷对象的人数上，建议样本数至少是题数最多之量表题数的五倍，且要大于一百为原则。以本研究而言，最多题数之量表为职位发展量表，共计 15 题，取其十倍为 150 份，考虑会过程中存在无效问卷，为此阶段预计发放 400 份问卷正式问卷。研究所需的数据均来自问卷调查，发放与收集方式主要通过问卷星进行数据采集，通过描述分析、相关分析、回归分析等方法探寻郑州市企事业单位的人力资本投资对于工作职位发展的影响。

3.2 研究对象

本研究分析郑州市企事业单位的职员人力资本投资与工作中职位发展之间的关系。随着时代的发展，劳动者的工作职位发展竞争压力越来越大，人人都想通过职位发展来获得更优越的待遇。而如今的状况是人才供大于求，职位却是有限的，在职位发展中往往同时有很多人一起竞争。要想提高需要进行对人力资本的投资，以获得更大的竞争优势。人力资本是劳动者对自身教育、培训、实践经验等方面的投资而获得的知识与技能的积累，以期获得更高的生产技能，从而获得更高的收入，得到职场上职位的发展 (Schultz, 1968) 。由于本研究所需的样本容量需求大，需采用调查问卷的方式进行调查。本文选取的郑州市企事业单位作为一个人口基数大，工作层级多，职位发展制度明确具有代表意义。因此本文将选取此郑州市企事业单位的成员作为本研究的研究对象。

本研究将选取该公司的 400 名人员作为研究对象。本研究将采取方便抽样方法，为了使问卷的发放与回收顺利，问卷有效率高，联系人为被试的管理者，施测时利用休息时间以部门为单位发放调查问卷，指导员工按照指导语要求规范作答，完成后当场收回问卷。

根据 Fanning (2005) 所推导出出来的样本计算公式，抽样误差不超过 5%，母体范围在较为庞大的情况下，样本数需达到数量不少于 400 份，为获取更加精准的数据，研究的有效样本量应大于 400。本研究调查问卷，最终确定有效问卷数 400 份，以此为基础展开分析。

4.研究结果分析

4.1 相关分析

为了解郑州市企事业单位人力资本投资、个人魅力、职位发展之间的相关性，本研究采用 Pearson 相关分析对三者之间进行相关性检验。如表一所示，人力资本投资与职位发展呈显著正相关(r=.635，p<0.001)，即人力资本投资越高，其职位发展也就越好；人力资本投资与个人魅力呈正相关(r =.189，p<0.001)，即人力资本投资越高，其个人魅力也就越好；个人魅力与职位发展呈正相关(r=.210，p<0.001)，即个人魅力越高，其职位发展也就越好。

表一 人力资本投资、职位发展和个人魅力之间的相关分析表

相关性	人力资本投资	个人魅力	职位发展
人力资本投资	1		
个人魅力	.189***	1	
职位发展	.635***	.210***	1

资料来源：本研究整理

4.4 回归分析

本研究探讨郑州市企事业单位职员人力资本投资、个人魅力与职位发展的影响情形，以及个人魅力在人力资本投资与职位发展两个变量之间的中介效果。为求研究严谨度，根据 Baron and Kenny (1986) 所提出的观点，以阶层回归分析验证学习策略变项的中介效果是否存在，并根据分析结果进行讨论。

Baron and Kenny (1986) 提出，中介效果应满足以下条件：A.自变项对因变项有显著预测效果；B.自变项对中介变项有显著预测效果；C.当自变项与中介变项同时投入回归模型后，中介变项的预测效果显着时，自变项的预测效果下降，则为部分中介，自变项的预测效果消失，则为完全中介。

为了避免预测变项与交互作用项相关性过高而产生共线性问题，可参考 Aiken et al. (1991) 作法，将自变项与调节变项之值透过线性平移至 0，再计算相乘积，并以变异膨胀因素 (VIF) 作为共线性检验指标，倘若 VIF 值大于 10 时，即表示变项间具明显的共线性问题。

因此，为了了解郑州市企事业职员人力资本投资、个人魅力对职位发展的预测效果，以人力资本投资为自变量，个人魅力为中介变量，职位发展为因变量。采用阶层回归方式进行分析，如表二所示：

表二 人力资本投资通过个人魅力对职位发展的阶层回归分析表

	模式 1	模式 2	模式 3	模式 4	模式 5
变项	职位发展	职位发展	个人魅力	职位发展	职位发展
	Beta	Beta	Beta	Beta	Beta
性别	-.053	.069**	-.074	.069	.074**
学历	-.010	.072**	.014	.197***	.045
工作年限	.206***	.046	.010	-.009	.071**
人力资本投资		.834***	.187***		.823***
个人魅力				.207***	.059**
F 值	8.511***	322.463***	5.635***	12.792***	261.688***
R^2	.046	.711	.041	.089	.714
△R^2		.664			.003
VIF	1.003	1.048	1.048	1.008	1.043

注：*p＜.05 **p＜.01 ***p＜.001

资料来源：本研究整理

在模型一中，以回归分析性别、学历、工作年限对职位发展的影响关系，通过分析结果发现，R^2为.046，表示性别、学历、工作年限可以解释4.6%的变异量。

在控制了背景变量的情况下，模型二中，以回归分析人力资本投资对职位发展的影响关系，通过分析结果发现，R^2为.711，表示人力资本投资可解释职位发展 71.1%的变异量，其标准化回归系数 β 值为.834，并达到显著水平($p<0.001$)，表示人力资本投资对职位发展具有正向显著影响，即人力资本投资越高，职位发展越好。通过工作经验的积累，加强组织内部的培训，以及提升自己的教育水平以及增强学习对人力资本进行投资可以对职位发展有帮助。根据样本组织内岗位、部门、职员所接受的职位及要求不同，对职员人力资本的要求不相同的，所以这可能导致人力资本的高低对于组织内职员职位发展整体上影响不尽相同。对于郑州市企事业单位这样的体制内单位，有严格的规章制度和办事流程，对服从上级安排这一点上体现得更加明显，领导多数情况下有绝对的权威，很多事情在实践操作中是规范化或是标准化的。所以当两人或以上同时需要职位发展时，如果上级领导更偏向于其他人，这时人力资本就显得尤为重要。人力资本的优势可以使其发展的更顺利，所以不管从什么方面来讲在工作中进行人力资本投资都对职位发展有好的影响。

在控制了背景变量的情况下，模型三中，以回归分析人力资本投资对个人魅力的影响关系，通过分析结果发现，R^2为.041，表示人力资本投资可解释个人魅力 4.1%的变异量，其标准化回归系数 β 值为.187，表示人力资本投资对个人魅力具有正向影响，即人力资本投资越高，个人魅力越高。人力资本是一个囊括了许多因素，比如知识、文化、涵养等等，这些都可以成为提升个人魅力的条件。所以当人力资本的提升后，个人魅力也会随之增加，相应人际关系也会变好，对人脉的积累以及原有人脉的积累都有很大帮助。组织内部是一个整体，所以在工作中有较好的个人魅力以及人脉关系是很有必要的，使得能更好的融入人群中，拓展交际圈，有利于以后的发展。

在控制了背景变量的情况下，模型四中，以回归分析个人魅力对职位发展的影响关系，通过分析结果发现，R^2为.089，表示个人魅力可解释职位发展 8.9%的变异量，其标准化回归系数 β 值为.207，表示个人魅力对在职业发展具有正向影响，即个人魅力越高，职位发展越好。对于郑州市企事业单位这样的体制内单位，由于工作的需要，往往上下级之间关系的处理尤为重要，所以有较好的个人魅力的存在往往会对工作职位上有很大的帮助。由于工作单位的特性，大部分职员的工作都为管理型，在工作上需要进行统筹协调、有条不紊地组织和安排各类事务，在组织中中起着承上启下的作用，所以需要有一定的个人魅力去协调好人际关系，并且要处理各项事务，通常需要面对的是很重的工作压力，所以往往管理的职位对于人力资本的标准会比其他岗位更高一些。郑州市企事业单位属于国家直接管控的单位，进行职位发展时对职员的政治面貌必然会一定的要求，无论是在人才甄选录用还是提拔过程中都很可能有要求政治面貌良好，政治面貌良好的前提就是需要一定的个人魅力。政治面貌良好、个人魅力好组织在考虑职位发展的时候就会优先考虑。

再有就是上级关系上，领导多数有一定的决定权及权威，有时候领导一句话就可能对职员的职位发展产生影响。这时有了良好的个人魅力就会体现出人际关系方面的优势，间接使领导产生好感，从而有利于职位发展。

在控制了背景变量的情况下，模型五中，同时将人力资本投资与个人魅力加入回归模型中，以阶层回归检验个人魅力在人力资本投资与职位发展的中介效果。通过分析结果发现，R^2为.714，表示热力资本投资与个人魅力可共同解释职位发展71.4%的变异量，其标准化回归系数β为人力资本投资 (β=.823)，个人魅力 (β=.059)，且均达到显著水平 ($p<0.001$)，对比模型五与模型一，人力资本投资标准化回归系数由（β=.834，$p<0.001$）变为（β=.823，$p<0.001$）说明个人魅力在人力资本投资与职位发展间起到部分中介作用。在阶层回归中VIF皆小于10，因此，人力资本投资、个人魅力、职位发展之间彼此之间没有共线性。

5. 结论与讨论

本研究基于人力资本投资理论及职业发展理论，探讨企事业单位职员工作时在进行人力资

本投资后对职位发展的影响。本研究运用数据统计分析的方法，将研究假设逐一验证，结果如表三所示。研究结果表明：郑州市企事业单位职员在人力资本投资方面越高，对职位发展有积极的影响，即人力资本投资对职业发展有正向影响。郑州市企事业单位职员在人力资本投资方面越高，对个人魅力方面有积极的影响，即人力资本投资对个人魅力有正向影响。当引入入中介变量个人魅力后，人力资本投资对职业发展影响显著，即个人魅力对职位发展具有正向影响，因此个人魅力在人力资本投资与职业发展之间具有中介效应。

表三 假设验证结果汇总

序号	研究假设	检验结果
H1	人力资本投资对职位发展存在正相关关系	成立
H2	人力资本投资对个人魅力存在正相关关系	成立
H3	个人魅力对职位发展存在正相关关系	成立
H4	个人魅力在人力资本投资与职位发展中起到中介作用	成立

资料来源：本研究整理

人力资本投资作为一种新兴的人力资本提升方式，受到越来越多个人和企业关注。面对全球范围内经济快速的发展、越来越高的技术标准、更加高强度的工作节奏和压力以及更加密切的人际关系需求。全社会都应重视人力资本投资，国家应以市场需求为导向，针对不同人口开展不同的职业教育培训等活动，提高国民人力资本积累。同时国家应该因势导利，引导人民进行有针对性的人力资本投资并提供就业管理服务，避免造成人力资源的浪费。企业人力资本投资对企业绩效有重大影响。企业应结合自身的特点和需要，对劳动者开展适当的职业教育与培训并及时准确地提供职业信息，提高企业整体人力资本素质。个人应结合自身情况进行有针对性的人力资本投资，以增强自身的综合竞争力，迅速提升自己，达到自己的目标。

在对待人力资本投资的问题上，不能一概而论，而应该具体分析每种人力资本投资的表现特点，根据不同劳动者的具体情况采用不同的提升策略，才能充分发挥各种人力资本投资的优势，做到事半功倍。通过对于持有不同职位发展的劳动者应针对性的调整，这对于劳动者的投资具有很大的意义。在人力资本越发重要的今天，我们应更加关注不同需要人力资本投资劳动者的发展，这对于人力资本投资的推动具有深远的影响。

通过本研究发现人力资本投资对制造业劳动者职位发展是有良好帮助的，提升个人魅力的目的是使劳动者能将其应用到职位发展当中，提高人力资本。通过众多的研究不难发现，对于人力资本的评判标准仍是以学历为核心。虽然学习是教育的最佳场所，但现如今的社会主要多元化的人才。单一的学历已经无法满足社会对于劳动者的认可。在社会快速发展的今天，对于人在的评判标准已经从学历变为了综合素质高，所以加强劳动者对人力资本的投资与制定相应公平正义的职业发展机制刻不容缓。国家以及组织内部应制定和完善相关劳动力市场的法律法规，制定和完善人力资源开发政策，建立公平正义的职位发展制度，充分保证社会流动性，从制度上破除障碍，为所有劳动者提供公平的发展平台和环境。

参考文献

陈潇翔（2013）。领导者需努力提高非职位权力影响力。*学习月刊*，*4*，13-17。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-YKXX201304024.htm

方向北（2013）。后苏联体育明星的迥异从政路。*世界博览*，*1*，7-12。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-BLSJ201301016.htm

房国忠、马红玉、徐铮（2017）。基于时空纬度的国内教育人力资本投资研究综述。*管理观察*，*35*，49-52。http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1674-2877.2017.35.020

符健春、付萍（2008）。人力资本与职业流动的关系研究:社会资本的角色。*人类工效学*，*14*（3），36-40。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-XIAO200803010.htm

郭文臣、崔晓跃、李婷婷（2019）。组织与员工责任共担人力资本投资对组织绩效的影响研究。*科技与管理*，*021*（005），102-108。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-KUJI201905015.htm

康永久（2008）。回归生活世界的教育学。*教育研究*，*6*，24-30。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-JYYJ200806007.htm

李选（2017）。护士引领发声——迈向持续发展目标。*中国护理管理，17*（7），867-869。http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1672-1756.2017.07.002

刘名远、范一青（2018）。人力资本产权视角下教师激励机制创新研究。*河北农业大学学报（农林教育版），20*（1），103-107。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-HBND201801024.htm

刘昕（2018）。优秀人才最看重什么。*人民论坛，13*，67-69。http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1004-3381.2018.13.025

卢国田（2014）。提升校长领导力促进学校内涵发展。*基础教育参考，5*，68-74。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-JQJY201405015.htm

鲁志鲲（1993）。问卷调查法。*中小学管理，5*，55-58。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZXXG199305024.htm

马建浩（2005）。浅议和借鉴中小企业的人力资源管理。*金融经济，6*，58-67。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-JRJJ200506084.htm

王晖（2007）。晋商人身顶股制折射人本管理智慧。*黑龙江科技信息，3*，74。

王水珍、王舒厅（2017）。人力资本失灵与马太效应:教育对职业分层的两极分化。*华中科技大学学报（社会科学版），31*（2），88-95。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-HZLS201702015.htm

翁清雄、席酉民（2010）。职业成长与离职倾向:职业承诺与感知机会的调节作用。*南开管理评论，3*（02），119-131。http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1008-3448.2010.02.014

吴震棚、韩文秀（2004）。人力资本概念的扩展。*天津大学学报（社会科学版），2*，15-17。http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1008-4339.2004.02.018

肖建华、赵莹（2018）。智力资本视角下创业企业创新竞争力关键影响要素研究。*科技进步与对策，35*（3），87-94。http://dx.chinadoi.cn/10.6049/kjjbydc.2017040094

姚春序、刘艳林（2013）。魅力型领导与下属工作投入:双维认同构念的中介机制。*心理科学，36*（4），942-948。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-XLKX201304032.htm

尤志文（2000）。*个人魅力*。上海人民出版社。

郑晓霞、刘文科、李彦丽（2019）。图书馆馆长的权威与魅力——基于巴纳德的理论视角。*图书馆研究，39*（1），1-2。http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1003-725X.2009.01.001

Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions.* sage.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: Asocial Cognitive Theory*. Englewood Clisff, Prentiee-Hall.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(6), 1173. https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173

Fanning, E. (2005). Formatting a paper-based survey questionnaire: Best practices. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, *10*(1), 12. https://doi.org/10.7275/s84t-8a63

Gorsuch, R. L. & McPherson, S. E. (1989). Intrinsic/extrinsic measurement: I/E-revised and single-item scales. *Journal for The Scientific Study of Religion*, 348-354. https://doi.org/10.2307/1386745

Judge, T. A., & Bretz Jr, R. D. (1994). Political influence behavior and career success. *Journal of Management*, *20*(1), 43-65. https://doi.org/10.1177/014920639402000103

Schultz, T. W. (1968). Institutions and the rising economic value of man. *American Journal of Agricultural Economics*, *50*(5), 1113-1122. https://doi.org/10.2307/1237297

Wang, J. (2016). Knowledge creation in collaboration networks: Effects of tie configuration. *Research Policy*, *45*(1), 68-80. https://doi.org/10.1016/j.respol.2015.09.003

The Influence of Team Knowledge Heterogeneity on Team Cohesion

Weika ZHANG
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
Zhangwk0720@gmail.com

Abstract

In the increasingly competitive market environment, more and more enterprises have appeared the phenomenon of team knowledge heterogeneity, mainly used to enrich and improve the integration of internal knowledge, so as to promote the team has a broader and deeper knowledge reserves, team knowledge heterogeneity and its internal knowledge sharing, conflict and integration of the inevitable link, but also affect the enterprise and its performance. Mergers and acquisitions pay more and more attention to the differentiation between team members, and put forward higher requirements for team cohesion. Team cohesion is the soul of sustainable development of merger and acquisition enterprises, and team cohesion is closely related to the knowledge of team members. The purpose of this paper is to explore the influence of team knowledge heterogeneity and knowledge integration on team cohesion, to better understand the mechanism between team knowledge heterogeneity and team cohesion, to take workplace friendship and interpersonal trust as adjustment variables, to explore in depth the role of workplace friendship in regulating team knowledge heterogeneity and team cohesion, and to adjust the mechanism of interpersonal trust to knowledge integration and team cohesion. to provide better help for the management of mergers and acquisitions. On the basis of reading a lot of literature, this paper discusses the relationship between the five variables through the theories of team knowledge heterogeneity, knowledge integration, team cohesion, workplace friendship and interpersonal trust. In this paper, snowball sampling, literature analysis and questionnaire survey methods are used to investigate some merger and acquisition team personnel in Jinan City, and the results of the survey using SPSS 25.0 software for correlation analysis, regression analysis.

Keywords: Knowledge heterogeneity; Knowledge integration; Cohesion; Workplace friendship; Interpersonal trust

团队知识异质性对团队凝聚力的影响

张惟恺
博仁大学 中国东盟国际学院
Zhangwk0720@gmail.com

摘要

在日益竞争激烈的市场环境中，越来越多的企业出现了团队知识异质性现象，主要用于对内部知识的整合进行丰富化和精炼，从而推动团队具备更加广泛和深刻的知识储备，团队知识异质性与其内部知识的分享、冲突和整合之间存在必然联系，同时也会影响到企业及其绩效。并购企业越来越重视团队成员间的差异化，对团队凝聚力提出了更高的要求。团队凝聚力是并购企业得以可持续发展的灵魂，同时，团队的凝聚力与团队成员对于知识的认知密不可分。本文旨在探索团队知识异质性、知识整合对团队凝聚力的影响，以更好地了解团队知识异质性与团队凝聚力之间的作用机制，加入了职场友谊和人际信任作为调节变量，深入探讨职场友谊对团队知识异质性和团队凝聚力的调节作用，以及人际信任对知识整合和团队凝聚力的调节机制，为并购企业的管理实际提供更好的帮助。本文在通过阅读大量文献的基础上，通过对团队知识异质性、知识整合、团队凝聚力、职场友谊和人际信任等相关理论，探讨五个变量之间的关系。

本文采用滚雪球抽样，运用文献分析法和调查问卷法，对在济南市的多家并购企业的团队在职人员进行问卷调查，并利用 SPSS 25.0 软件对调查结果进行相关性分析、回归分析等。

关键词: 团队；知识异质性；知识整合；凝聚力；职场友谊；人际信任

1. 绪论

1.1 研究现实背景

随着经济全球化进程的加快以及企业规模的日益扩大，并购已成为企业拓展充实自身实力、市场的有效手段。近年来，新兴经济体中并购的经济表现引起了学术界的广泛关注。盘伟贵（2021）也指出随着市场经济不断地发展与进步，很多企业都开始利用并购重组的方式来实现增值、扩张的战略发展目标。然而在企业实施并购、重组的过程中，必须对现有资源进行重新优化与整合，以此来不断提高企业在市场上的竞争实力，而且可以帮助企业更好地应对不断变化的市场竞争环境（张弘，2016）。随着并购后的企业资源整合，在背景多元化下，团队的成员在知识背景、价值观、工作态度、文化、年龄和性别等各方面属性有着较大差异（冉爱晶，2017）。知识整合是企业加大创新能力和组织绩效的条件和基础。王娟茹等人（2020）对有着知识的异质性的整合过程，其实就是对内隐知识表现出来的过程，也就是对于有可利用价值的新知识和概念能更好的吸收和理解，更好的能够与企业现有的知识进行更好的与组织现有知识基础更好融合，一方面能够促进组织知识库的更新，快速的产生新知识。史晓彤（2015）的研究指出最大化地协调和利用成员特有的专长，将团队知识转化为有价值的资源提升团队绩效，进而取得竞争优势，成员间如何通过沟通协作，有效共享知识进而整合知识，使其得到充分利用十分关键。Okhuysen and Eisenhardt (2002) 在对比知识共享与知识整合概念中提到，知识整合是指个体成员组合相互的信息以创造出新知识。与此同时，吴一穹与顾琴轩（2017）了解到团队凝聚力是影响团队成功或绩效的重要因素，随着全球的经济的不断发展，市场竞争的日趋激烈，有越来越多的企业采用团队共同工作的方式，相较于过去传统的组织模式，实行以团队为基础的工作方式有许多优点，它不但能跨越部门，有效整合员工的各项知识，并且让它的运转方式有更好的效率，可以帮助企业习惯于多变环境。张丽红等人（2018）指出团队凝聚力的形成以及演变是个人在特定情境下认知方式的不同和行为策略在团队任何的时期内通过任务和人际的相互的互动来可以保存、学习和递进以此形成相同认知策略的过程。

国内学者对团队异质性的研究则主要聚焦于高管团队，而缺少对其他类型团队研究的关注（冉爱晶, 2017）。有的研究将指出团队异质性会产生两种问题，一方面认为团队异质性出现团队内的矛盾和隔膜，从而对团队的绩效水平产生不约而同的影响，另一方面认为团队成员背景的多元化可以帮助团队的凝聚和决策（白静雅，2018）。

职场友谊是员工在工作环境中，个人与其他员工互动产生的密切程度感受，而员工之间存在这种亲密、信赖、互相依存的关系会深深影响工作场所氛围与工作绩效表现。因此，职场友谊会对组织有直接性或间接性影响关系，且拥有职场友谊的员工与其团队或群体建立合作的关系会影响其人际关系、知识分享及敬业贡献等行为 (Nielsen *et al.,*2000) 。随着人类社会的不断进步，社会结构日益复杂，社会经济成分和经济主体以及社会组织日益多元化，因而社会组织的运行和管理成本不断增加。郑伯壎（1999）对人际信任的研究结果表明：提高人际信任，可以促进人们之间的沟通，有利于人们的协作，增强组织凝聚力，提高工作效率，合理配置资源，从而降低组织运行和管理成本。高素质的成员固然是组织发展的必然要素，但在这成员之间如果缺乏人际信任的粘接和润滑作用，也无法让组织整体达到高效率的运行。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

本文主要是从团队成员知识异质性为基础，通过知识整合的作用来探讨对团队凝聚力的影响，已有对知识整合研究大都聚焦于整体企业或行业层面：Yang (2005) 以中国高技术行业企业层面研究了知识整合，探讨知识整合与新产品绩效间关系以及市场和制造能力；Smith (2002) 基于 136 家技术企业探讨了知识整合。对于团队层面的知识整合研究是对企业整体环境影响因素的有力补充。

同时，通过查阅近年来的相关资料，发现目前学者们大多只研究人际、组织、结构和情感这四个方面对团队凝聚力的影响，存在着一定不足和空白点（于智超，2013）。有关团队凝聚力概念、维度和测量的研究结论同研究对象一样零散，分布于体育团队（郭纪岩, 2020）、学生团队（唐芬，2020）以及军事团队（冯婷，2020）等领域，与本次研究领域不同，结论不容易进行有效对比，致使难以有效整合。因此本文从团队层面展开，通过后期实证研究，加入两个调节变量，能够在新的方向奠定基础，探讨出好的研究结果。

1.2.2 现实意义

知识是企业的一种重要的特殊资源，只有通过广泛的传播和知识的整合，才能令其发挥出最大的效益（杨静等人，2008），本研究是对团队知识异质性与团队凝聚力的有益探索，通过对知识整合做为中介变量的假设和检验，探索团队与团队凝聚力之间的内在作用机制，对于团队改善知识整合效果，提高团队凝聚力提供一定的理论指导，根据研究的结果，提出促进团队凝聚力的一些建议和措施，对于企业实践有一定的借鉴意义。

本文在团队凝聚力的层面下为企业提出了新的视角：即团队知识的视角，为企业提出不一样的管理手法和激励的手段来面对企业内的各个部门，帮助并购企业通过管理部门效能来提升团队凝聚力的整体水平，来对整个企业的绩效进行全面的提升。

在以往的研究中，团队知识异质性往往会影响团队的创造力以及创新力，但是对团队凝聚力的研究并不多见，通过查阅相关文献发现，学者们认为凝聚力和创造力有着紧密的关系(John & Ricky, 1993)，是创新工作行为的一个重要的前因变量 (Woodman et a1.,1993)。Yating Wang et al. (2019) 通过研究证实了团队凝聚力能够促进创新。Hulsheger and Anderson (2009) 通过元分析也证实了团队凝聚力与团队创 造力正相关。Mark and Scott (2002) 研究指出团队凝聚力有利于提升团队的生产力，提高团队成员的士气和工作满意度，帮助团队进行内部的沟通，利于团队成员之间的合作交流，知识碎片整合成新的知识和技术，形成团队的内聚力，提升团队创造力。由此看来，凝聚力可以作为团队创造力前因结果，作为团队知识异质性的后因结果，并且有有一定的研究创新性。

1.3 研究目的

在如今激烈的市场竞争下，企业不停地谋求可持续发展，尤其对于并购企业而言，完善企业对员工知识的统一性对团队凝聚力存在潜移默化的作用（赵宜萱，2014）。本次研究旨在帮助企业找到影响团队凝聚力的因素，优化企业内部的管理机制。

A. 通过阅读大量的参考文献，探讨并验证团队知识异质性对团队凝聚力的影响，对影响团队凝聚力的前因变量进行补充和丰富。

B. 本文将团队异质性作为前因变量，团队凝聚力作为结果变量，知识整合作为中介变量，探讨知识整合在他们两个之间的中介效果。通过对某企业的实证调查分析来验证此假设。

C. 本文加入职场友谊作为团队知识异质性与团队凝聚力之间的调节变量，实证探讨职场友谊在它们两个之间的强弱调节作用。以及将人际信任作为知识整合与团队凝聚力之间的调节变量，实证探讨人际信任在它们两个之间起到的调节作用。

D. 希望根据此研究结论，结合企业管理经验，为并购企业在针对团队凝聚力的影响方面作出积极有效的提升措施，帮助企业走上可持续的发展道路。

1.4 研究问题

本文将知识整合作为中介因素探讨团队知识异质性对员工凝聚力的影响，建立一个新的研究框架，并提出以下研究问题:

1.团队成员知识异质性对团队凝聚力是否会产生负向影响？

2.团队成员知识异质性对知识整合之间是否会产生影响？

3.知识整合对团队凝聚力是否会产生正向影响？

4.团队成员知识异质性对团队凝聚力是否受职场友谊的影响，其调节作用是否是负向的？

5.知识整合对团队凝聚力是否受人际信任的影响，其调节作用是否是正向的？

2. 文献探讨与研究假设发展

2.1 理论基础

Wiig (1997) 对知识管理给出的概念为，在组织面对其知识资产时，系统且明确的对其进行充分的探索和运用，从而推动组织内的相关工作获得更高的绩效；Alle (1997) 对知识管理的定义为，将组织的默会知识转变为明晰之时，从而方便对知识进行分享、更新和补充。即知识管理的研究范畴主要包括知识的形成过程和方式以及人们对知识学习利用的方法，通过对知识进行充分的利用，从而最大限度的转变现有知识的形式，将其变为生产力。知识管理的作用不只是停留于增添了新内容和新概念于管理理念中，更重要的是对管理模式进行了前所未有的变动和改革。O'Dell and Grayson (1998) 对知识管理给出的定义为，在合适的时间给出正确的知识，有针对的为成员提供所需内容，帮助其展开正确的行动，从而提高组织绩效，并且这个过程具备持续性的特点。因此，本研究通过知识管理理论基础进行铺垫，并购企业作为前提环境，来探究这知识整合作为中介变量如何影响团队知识异质性对团队凝聚力的影响。

2.2 团队知识异质性对知识整合的影响

在团队中，往往存在大量零散的异质性知识，只有有效整合了这些异质性知识，才可以让其体现重要的价值，才可以使团队竞争力持续提升，要想让团队获得更多的价值，就要有效的管理异质性，并且还要积极推动知识共享。不断增强知识整合水平，能够让各种资源得到进一步的整合，并且进一步获得更多的新知识。

通过研究发现，知识异质性、知识共享的关系是非常密切的。很多西方国家的专家表示，如果群体中存在比较突出的异质性，其中的成员如果有相同的知识背景，往往就会更好的进行沟通，而如果成员的知识背景存在明显的差别，就很难进行沟通 (Wiersema & Bantd，1992)。

通过研究发现，正是因为存在教育差异化，个体之间才会更加积极的开展沟通，可以这么理解，因为存在知识异质性，会让成员更有动力进行学习、探索，可以为知识融合提供一定的促进作用，对知识整合是非常有帮助的（段光、杨忠，2014）。

Littlepage *et al.* (1997) 通常长期探究表示，个体间在很多方面都有比较显著的差异性，这样就会让成员并不认同对方的知识，这样就会影响彼此之间的沟通，会为分享知识设限，成员对对方的知识不了解，对他们的能力也就不够认同，无法感受到一起处理难题的重要性，也就很难信任对方，就无法进一步开展知识共享等活动 (Littlepage *et al.,* 1997)。

综上所述，本研究可以推论出以下假设：

H1:团队知识异质性对知识整合有负向影响

2.3 知识整合对团队凝聚力的影响

Grant (1996) 通过长期的研究表示，成员积极开展协作，将自身的知识充分展示出来，可以让其竞争力持续提升。并且，如果知识整合程度进一步提升，同样可以看做是，成员的交流更加顺畅。刘泽双与杜若璇(2018)通过长期的探索，表示，通过知识整合的方式，可以让团队资源得到合理的使用，这需要成员积极进行学习、运用。Johnson (1989) 通过长期的探究表示，如果成员在合作过程中表现的比较消极，团队很难产生良好的凝聚力；如果成员在合作过程中表现的比较积极，团队很容易产生良好的凝聚力，并且获得良好的收益。

陈静（2010）通过长期的探索，表示，人是主导知识整合的重要力量，这就为了达到一直的目标，积极开展的有意识的活动。Festinger (1950) 表示，凝聚力非常重要，它是意志力的一种，可以将所有人联系起来，一起努力拼搏，不断的奋斗，直至达到团队的重要目标。如果团队拥有比较出色的知识整合程度，成员就会有一致的想法，可以积极的实现相关的目标。知识整合能力比较突出的情况下，成员就会主动的进行交流，并且良好的开展写作，他们的目标都是一致的，就会产生凝聚力。

综上所述，本研究可以推论出以下假设：

H2:知识整合对团队凝聚力具有正向影响

2.4 团队知识异质性对团队凝聚力的影响

Gregory *et al.* (1999) 通过长期的研究了解到，如果团队的异质性比较高，其成员就很难认同对方，也不利于合作的深入；如果团队的异质性比较低，其成员就很容易认同对方，这对合作的深入是非常有帮助的。相关的专家通过深入分析发现，成员彼此的吸引力非常重要，会对团队凝聚力产生一定的影响，如果成员中，彼此有着良好的吸引力，就会产生比较高的凝聚力 (Stokes，1983；Wright & Duncan,1986)。如果成员彼此的各个方面都存在比较明显的相似性，

往往就会使团队拥有更加突出的凝聚力 (Yalom，1995)。

刘慧敏等人（2018）通过长期的研究表示，团队成员相似的知识背景和知识结构能降低相互沟通的障碍，使团队表现出更大的凝聚力和稳定性。如果一个团队中成员的姓别、年龄、种族、专业知识、价值观和人格等差异较大，那么说明这个团队中的知识异质性就较高 (Blau，1977)，那么成员间对事物的看法以及对团队目标完成上很难达成统一，就会不利于团队凝聚力的产生。

综上所述，本研究可以推论出以下假设：

H3:团队知识异质性对团队凝聚力具有负向影响

2.5 职场友谊的调节作用

因为团建工作的持续深入，职场友谊的重要性也逐渐凸显出来，它是影响人们关系的重要成因。它可以让两个人在短时间内变得亲近，让人们彼此对知识、利益等进行分享（蔡尉，2012）。Campion (1993) 通过长期的研究了解到，职场友谊非常重要，它会对合作氛围起到重要的推动作用，加深合作，还能让差异性减弱。

许多研究如 Morrison (2004) 指出职场友谊可以改善员工的工作经验及合作功能，职场培养友谊关系能改善员工的参与感，员工建立起友谊时工作会比较快乐，友好情谊更可提升团体的凝聚力。

在开展工作期间，由于职场友谊的存在，会让彼此的关系更加紧密，彼此更加信赖对方（梁进龙，2006）。Steer and Braunstein (1976) 利用相关的案例进行了探索，并且表示，如果员工拥有比较高的职场友谊指数，就会更加认同团队，就会存在比较突出的凝聚力，让其归属感更加明显 (Frank，1957)，如果团队凝聚力比较好，就会拥有和谐美好的氛围，让大家彼此进行包容(Bednar & Lawlis，1971)。按照前面的分析，本文表示，通过职场友谊，能够使由于知识异质性产生的凝聚力下降的问题得到有效的缓解。

综上所述，本研究可以推论出以下假设：

H4:职场友谊在团队知识异质性和团队凝聚力之间起负向调节（减弱）作用

2.6 人际信任的调节作用

信任作为人际关系质量的一个重要维度，反映的是一个人在多大程度上相信他人并愿意按照他人的说法、做法和决定去行事，具体地，同事信任反映的是员工对他人的胜任力以及按公平、可靠和道德的方式行事的信心。由于现代企业的发展需要同事之间的共同合作才能更好地完成任务，这使得职场中的信任在过去的十多年里变得越来越重要，组织发展的实践也已证明，同事信任对于维持个人和组织的高效都大有裨益，信任关系能够产生知识互补效应，即在信任的基础上，人们更加愿意分享自己的知识，也更加愿意接纳别人的知识。

Hosmer (1995) 通过研究表示，信任非常重要，它是交易双反达到道德要求的重要期望，认为对方拥有诚实的品质，可以去推进一系列有利我方的活动。彭泗清（2003）根据自身的研究情况，针对性的构建了相应的关系—信任模型，表示，信任程度、关系密切度是一种正比关系，可以这么理解，如果有更加紧密的关系，那么他们就会更加信任彼此。他表示，通过关系运作可以进一步形成信任。

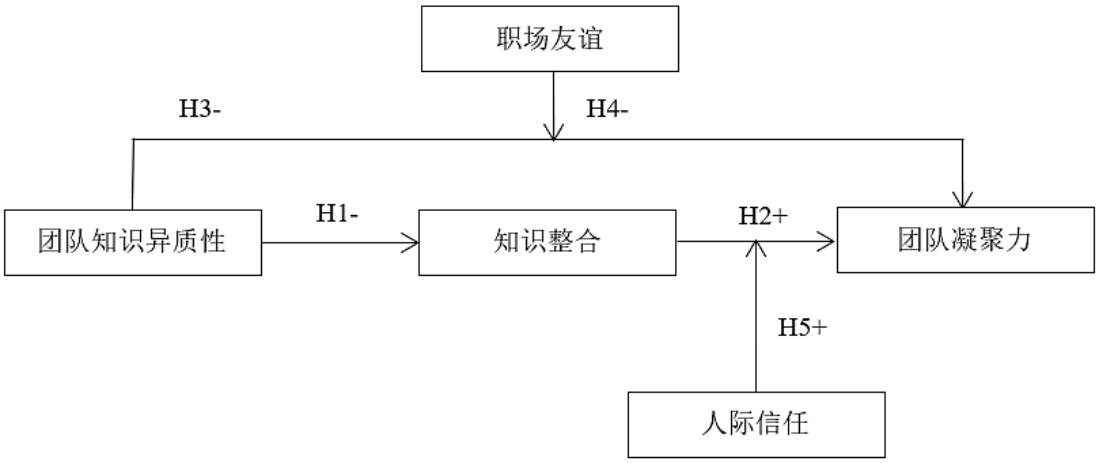
信任可以使团队成员更加紧密的进行协作，保持良好的互动，让团队凝聚力进一步增强 (Powell, 1990)。Politis (2003) 通过长期探索发现，保持良好的信心，可以促进彼此的交流，并且获得更多的知识。如果成员间对彼此比较信任，沟通效率就会大大提升，相应的知识整合程度同样就会比较高(Grant 1996)。

Dirks and Ferrin (2001) 长期在该领域进行探索，并且针对性的构建了人际信任调节模型，通过该模型可以看到，信任并不会直接关系到结果变量，不过，在另外的一些对结果变量起到作用的因素中，信任会起到一定的调节作用。在研究中发现，在相应的预测变量模型里面，人际信任往往会起到重要的调节效果。按照之前的探索可以看到，对团队凝聚力产生重要作用的成因就有知识异质性、知识整合。本文表示，人际信任会正向调节团队的知识整合、凝聚力。

综上所述，本研究可以推论出以下假设：

H5:人际信任在团队知识整合和团队凝聚力之间起正向调节作用

综上所述，本研究建立了理论模型，模型如下图一：



图一 研究理论模型
资料来源:本研究整理
注:“+”为正向(增强）影响 “-”为负向（减弱）影响

3. 研究方法

3.1 样本选择

样本选择是研究的非常重要的一环，样本质量决定着研究结论的适用性（李怀祖，2004）本篇研究通过对团队内部成员的调查，深入探讨研究团队知识异质性对团队凝聚力的影响。根据本研究的实际目的，在选取问卷发放对象时，对企业进行界定，最后选定了有过并购经历方面的企业，通过问卷星平台，进行问卷的发放与收集工作，由于人力和财力所限，本次调查问卷的发放主要集中在济南市的多家企业，整个过程中的调查是采用滚雪球调查的方式进行，选取的样本必须符合本研究的要求，否则此问卷将没有意义，在这个过程中，由于新冠疫情的诸多因素，作者身在泰国，无法进行现场发放，在山东省内均由父母及朋友代替转发发放。

3.2 样本抽样数

抽样样本多少合适，这个问题没有定论，要考虑项目和因素的多少，目前希望发放 500 份的问卷一般，样本大小为 100 太少，200 还说的过去，300 良好，500 很好，1000 非常好。探究变量相关关系或因果关系的，受试者至少在 30 人以上，进行因素分析时，题项数与预测试样本数的比例大约为 1:1 至 1:10 之间（吴明隆，2012）

3.3 描述性统计分析

首先，对样本的人口统计信息进行描述性统计分析，利用 SPSS 软件得出变量的样本数和百分比。

3.4 信度分析

Cronbach's α 系数能够用来检验本研究课题中变量量表的可靠性。一般意义上认为该数值在 0.65-0.7 为可接受区间，则表示量表具有优良的信度；在 0.7-0.8 之间表明信度很好;α 系数值在 0.8-0.9 时，说明信度非常好;低于 0.7 则表明量表内在信度较差，如果 α 系数较低，则需要对此量表进行修订（曹雅清，2014）。

3.5 效度分析

该方法的运用可以说明量表信息能否验证变量的情况，主要进行两方面的分析:内容和结构。本研究中使用的变量量表已被大量国内外学者验证使用过，内容效度有较高的保证。结构效度通过因子分析法进行分析，能够体现出决定量表的因素数量，同时能够将题项与因素相对应起来，对本研究的各个变量的结构效度进行检验（于智超，2013）。

3.6 相关性分析

该分析方法能够体现各个变量间存在的关系，通过统计分析的方式进行表现，能够描述其中存在的测度，判断其中的关系显著与否，从而获得本次研究构建模型中的变量关系（周孟宣，2020）。

3.7 回归分析

本研究将使用 SPSS 统计软件检验变量之间的回归关系，检验各变量之间的回归关系，例如，我们探讨团队知识异质性对知识整合的影响的影响，并将员工的年龄、性别、职位、学历、工作年限作为控制变量加入到回归方程中，检验回归模型统计表中的回归方程解释变异量是否有大幅度的增加，以此来检验假设是否成立。

3.8 研究工具

本篇研究采用了问卷问卷调查法对团队知识异质性、知识整合、团队凝聚力、职场友谊以及人际信任的理论模型进行验证，本文对 5 个量表采用李克特 5 点计分,根据被调研者的情况给予 1 到 5 分来衡量。具体设计步骤如下：

A.查阅资料，分析各个学者对各个变量的定义，结合量表，对各个变量进行测试。

B.完成前期的准备调研工作，对结果进行分析。

C.把选定的量表与导师进行讨论，将变量进行适当的修正。

D.进行预调研，确认量表的信效度是否优良，对量表不足之处进行调整，最后形成完整的调查问卷。

测量工具如下：

①团队知识异质性：基于对文献的参考和整理，本文将借鉴 Jehn *et al.*(1999) 的定义，将团队知识异质性定义为个体拥有的多样性知识之间存在的差异，具体表现在知识背景、认知方式、知识结构上等方面存在的差异。

②知识整合；本文梳理已有文献，将知识整合定义为团队内部和团队之间通过各种手段(如知识网络、 团队学习、会议)共享各类知识，深入挖掘内部知识与外部知识相互之间的联系，按照组织创新目标，对知识进行重新构建，促进目标的实现。

③团队凝聚力:本研究在分析了各类文献对团队凝聚力的定义后，本文结合 Carron (1982) 提出的定义，将本文团队凝聚力定义为团队内成员为了共同追求组织目标与任务达成而紧密结合在一起的动态过程。

④职场友谊：为清楚和方便统计数据，本文把职场友谊限定在同一工作场所内。本文比较认同梁进龙（2006）的观点，认为职场友谊反应了组织中的的人际关系。友好的人际关系能够让员工充分感受到周围同事的支持，并与同事分享工作和生活方面的事情。

⑤人际信任：本文基于研究情景，对人际信任的定义进行了归纳和整理，采纳了 McAhister (1995) 对人际信任的定义，是指个体确信且愿意基于他人的语言、行动和决定采取行动的程度。

4. 预期研究成果

在问卷回收以后，本研究会对所得问卷进行甄选，找出其中无效的问卷，防止无效问卷干扰研究数据。在所有发出的问卷当中，一定会出现部分无效问卷，在剔除无效问卷后，共得到若干份有效问卷。之后开始对数据进行编码并将其输入 Excel 建立档案，方便后期分析。本研究将会使用 SPSS 与 AMOS 统计软件，来对各项数据进行检验分析。

正式分析之前，要对所收集的数据进行前测分析，本此研究对 98 份样本进行预测试，利用“问卷星”平台，通过长辈及朋友的转 发后采用滚雪球的抽样方式进行发放，能在较短的时间内完成调查，问卷回收后去除无效问卷，有 70 份有效问卷。本文采用当下学术界普遍认可的以测量信度的指标 Cronbach’s Alpha 值来测量各变量的信度，一般认为 Alpha 值大于 0.6 为可以接受的信度，大于 0.7 表示具有较好的信度，大于 0.8 就表示量表具有很高的信度。本研究以 Cronbach’s Alpha 值大于 0.7 为标准衡量信度，通过前测的信度分析，团队知识异质性，知识整合，团队凝聚力，职场友谊，人际信任的 Cronbach α 的值分别为 0.684,0.9520.936,0.948 和 0.937,CITC 的值均大于 0.4，表明量表具有良好的信度及相关性，因此测量具有良好的信度。

相关数据分析结果以后，根据数据对每一个变量与假设进行讨论，本研究预期可以得出以下研究成果，预计所获数据足以支撑研究假设:团队知识异质性对知识整合有负向影响，知识整合对团队凝聚力具有正向影响，团队知识异质性对团队凝聚力具有负向影响，职场友谊在团队知识异质性和团队凝聚力之间起负向调节作用，人际信任在团队知识整合和团队凝聚力之间

起正向调节作用。各个主假设与子假设得以证实。

参考文献

白静雅（2018）。*大学生创业团队异质性对团队绩效的影响研究—团队互动的中介作用* [硕士论文，山西财经大学]。万方 https://d.wanfangdata.com.cn/thesis/ChJUaGVzaXNOZXdTMjAyMTAyMDESCUQwMTU3ODQxMhoIMTRiaGlwZjg%3D

陈静（2010）。*社会资本理论视角下的知识整合能力研究* [硕士论文，天津大学]。万方 https://d.wanfangdata.com.cn/thesis/ChJUaGVzaXNOZXdTMjAyMTAyMDESCFkxODc0NjQ0GggycDQ3d3N1cg%3D%3D

冯婷、胡雪慧、苏景宽（2020）。军队医院护士长变革型领导行为与聘用护士的团队凝聚力及团队绩效的关系。*广西医学，42*（23），3135-3139。

郭纪岩（2020）。篮球运动中团队凝聚力的培养意义。*文体用品与科技，*（15），105-106。

李怀祖（2004）。*管理研究方法论*。西安：西安交通大学出版社。

黎正忠（2006）。*并购企业文化整合的影响因素及策略* [博士论文，暨南大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CDFD9908&filename=2007045663.nh

梁进龙（2006）。*工作场所友谊与员工创造力关系之研究* [博士论文，中国文化大学]。台湾 https://hdl.handle.net/11296/7c4hkn

廖述平、张丽红（2018）。基于个体认知的团队凝聚力演化过程研究。*西部经济管理论坛，29*（5），91-96。

刘慧敏、耿柳、李壮壮（2018）。知识异质性与人格特质组合的交互作用对创新绩效的影响。*科技管理研究，38*（16）1-9。

盘伟贵（2021）。企业并购重组存在问题与对策研究。*商讯*，（01），117-118。

冉爱晶（2017）。*跨文化团队异质性对绩效的多层次影响研究* [硕士论文，大连理工大学]。万方 https://d.wanfangdata.com.cn/thesis/ChJUaGVzaXNOZXdTMjAyMTAyMDESCFkzMzc3MzEyGghycWJtcmthZw%3D%3D

唐芬（2020）。高校学生团队管理存在的问题及对策研究。*现代交际，*（13），163-164。

王娟茹、杨苗苗、李正锋等（2020）。跨界搜索、知识整合与突破性创新。*研究与发展管理，32*（3），111-122。

吴一穹、顾琴轩（2007）。团队凝聚力构念维度与测量研究。*工业工程与管理，22*（4），162-169。

杨静、季晓芬、柳小芳、宝贡敏（2008）。国外知识共享氛围理论研究述评。*科学学与科学技术管理，*（4），112-115。

于智超（2013）。*团队凝聚力对团队效能的影响研究* [硕士论文，山东财经大学]。万方 https://d.wanfangdata.com.cn/thesis/ChJUaGVzaXNOZXdTMjAyMTAyMDESFVhXQzIwMTMwODIxMDAwMDAxMzEyNhoIeXZpY2YyMW4%3D

张弘（2016）。企业并购重组的管理整合实践。*价值工程，35*（11），80-81。

张洁梅（2010）。*企业并购后的知识整合研究* [硕士论文，河南大学]。万方 https://d.wanfangdata.com.cn/thesis/ChJUaGVzaXNOZXdTMjAyMTAyMDESCFkxNjk0MDU2GghuOGs4ZzhlMw%3D%3D

张珣、徐彪（2018）。企业并购情境下群际冲突对员工信任的影响机制研究——一个有中介的调节模型。*商业经济与管理*，（9），46-55。

赵宜萱、白晓明、赵曙明（2014）。员工利他主义对团队凝聚力的影响研究。*管理学报，11*（11），1631-1638。

郑伯壎（1999）。华人人际关系研究的困境与出路。*本土心理学研究*，（12），203-214。

Blau, P. M. (1977). *Inequality and Heterogeneity – A Primitive Theory of Social Structure*. The Free Press.

Campion, M. A., Medsker, G. J., & Higgs, A. C. (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. *Personnel Psychology*, *46*, 823-850.

Carron, A. V. (1982). Cohesiveness in sport groups: Interpretations and considerations. *Journal of Sport*

Psychology, *4*(2), 123—138.

Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). The role of trust in organizational settings. *Organization Science*, *4*, 450-467

Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, *17*(2), 109-122.

Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics, *Academy of Management Review*, *20*(2), 379-403.

Hulsheger, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). Team-level predictors of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *The Journal of applied psychology*, *94*(5), 1128-45.

Johnson, W., & Johnson, T. (1989). *Cooperation and Competition: Theory and Research*. Interaction Book Company.

Karen, A. J., Gregory, B. N., & Margaret, A. N. (1999). Why differences make a difference: A field study of diversity, conflict and performance in workgroups. *Administrative Science Quarterly*, *44*(4), 741-763.

Littlepage, G., Robinson, W., & Reddington, K. (1997). Effects of task experience and group experience on group performance, member ability, and recognition of expertise. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *69*, 133-147.

Mark, S., & Scott, C. (2002). The Process-outcome connection in foreign policy decision making: a quantitative study building on group think, *International Studies Quarterly*, *46*, 45-68.

Morrison, R. (2004). Informal relationships in the workplace: Associations with job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions. *New Zealand Journal of Psychology*, *33*(3), 114-128.

Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship sale. *Educational and Psychological Measurement*, *6*(4), 628-643.

Okhuyesn, G. A., & Eisenhardt, K. M. (2002). Integrating knowledge in groups: How formal interventions enable flexibility. *Organization Science*, *13*(4), 370-386.

Politis, J. D. (2003). The connection between trust and knowledge management: What are its implications for team performance. *Journal of Knowledge Management*, *7*(5), 55-66.

Powell, W. W. (1990). Neither Market nor Hierarchy; Network Forms of Organization. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, *12*, 295-336. JAI Press. https://www.uvm.edu/pdodds/files/papers/others/1990/powell1990a.pdf

Richard, W. W., John, E. S., Ricky, W. G. (1993). Toward a Theory of Organizational Creativity. *The Academy of Management Review*, *18*(2), 293-321.

Robert, L., P'Goyal, S., & Maruping, L. (2008). *Diversity and conflict in teams: A faultline model perspective*. Academy of Management Annual Meeting Proceedings.

Smith, K. A., & DeGregorio, D. D. (2002). In press. Bisociation, discovery, and entrepreneurial action. *Strategic Entrepreneurship: Creating an integrated mindset*. Blackwell.

Wang, Y., Tang, C., Naumann, S. E., & Wang, Y. (2019). Paternalistic leadership and employee creativity: A mediated moderation model. *Journal of Management & Organization*, *25*(1), 137-156.

Yang, J. (2005). Knowledge integration and innovation: Securing new product advantage in high technology industry. *The Journal of High Technology Management Research*, *16*(1), 121-135.

Study on the Influence of Social Capital on the Users Stickiness - Taking Value Co-creation as Mediator and Subjective Norm as Moderator

Xu LI
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
956911026@qq.com

Abstract

In 2020, impact of COVID-19. Offline entertainment, social activities are greatly restricted, online games greatly fill the cultural and entertainment needs of Internet users. The depth of online games now combines the social interaction of acquaintances and strangers in the game, and from the phenomenon observed in life, online games have gradually developed into a social way. Based on the theory of social capital and the theory of value creation, this study discusses the influence of social capital on user stickiness, introduces value creation as intermediary variable, subjective norm as regulating variable, chooses Honor of Kings player group as research object, adopts snowball sampling method, and distributes questionnaire. The expectation is as follows: social capital has a significant positive impact on the value of co-creation, and the value of co-creation has a significant positive impact on user stickiness, while the value of co-creation, as an intermediary, affects the relationship between social capital and user stickiness. Subjective norms as regulation affect the relationship between social capital and co-creation value.

Keywords: Online Games; Social Capital; Co-create Value; Subjective Norms; User Stickiness.

社会资本对用户粘性影响研究–共创价值为中介变量，主观规范为调节变量

李旭
博仁大学 中国东盟国际学院
956911026@qq.com

摘要

2020 年，受新冠肺炎疫情影响，线下娱乐，社交等活动受到较大限制，网络游戏极大的填补了网民的文化和娱乐需要。现在的网络游戏深度结合了游戏内熟人和陌生人社交，同时从生活中观察到的现象来看，网络游戏已逐渐发展成为了一种社交方式。本研究基于社会资本理论和价值共创理论来探讨社会资本对用户粘性的影响，引入共创价值为中介变量，主观规范为调节变量，选择《王者荣耀》玩家群体为研究对象，采取滚雪球的抽样方法，进行问卷发放，期望得出结论如下：社会资本对共创价值有显著正向影响，共创价值继而对用户粘性有显著正向影响，而共创价值作为中介，影响社会资本对用户粘性的关系，主观规范作为调节，影响社会资本对共创价值的关系。

关键词：网络游戏；社会资本；共创价值；主观规范；用户粘性

1. 绪论

网络空间中的在线游戏必须是社交性的,随着网络游戏技术的发展趋势，游戏玩家交流和互动的能力得到了极大的发展(Yee, 2006)。游戏能够拉近人与人的关系以及获得更多娱乐享受,同时手机游戏是高纵横比的社交互动和交流的自然环境，并且还可以提供建立友谊和情感联系的机会这项科学研究证实，在线游戏中的社会发展和互动长期以来一直是手机游戏幸福感的重

要组成部分（Cole & Griffiths，2007）。随着游戏行业的发展也导致了游戏行业竞争的激烈，游戏厂商开始关注与玩家的价值共创活动，目的是为了通过消费者参与价值共创，企业能够进一步的提升产品或服务的质量，降低成本，提升效率发现市场机会，发明新产品，改进现有产品，提高品牌知名度，提升品牌价值，获得好的口碑等等（李朝辉，2013）。Zhang *et al.* (2019) 提出顾客参与价值共创不仅能够带给顾客独特与难忘的体验，而且还能够帮助企业提升品牌资产。马向阳等人（2016）认为新一代年轻人更看重通过价值共创将自身的社会资本转化为享乐价值。王新新等人（2012）提出消费者互动产生的共创价值可以提高品牌忠诚度，也印证了共创价值对于企业是有利的。中国消费者具有很强的从众和跟随心理，在面对新事物时，其行为决策容易受到他人言语或行为的影响，主观规范这样的社会压力在中国的文化情境下尤为明显 (Hee, 2000)。从与企业合作的角度，如果重要关系人对于顾客参与价值共创的预期越大，顾客与企业的关系越紧密，则顾客参与价值共创的态度就越积极（肖萌、马沁海，2019）。Nimbisan and Baron (2009) 认为成员感受到的更高的参与社区的社交性和享乐性效益来自于高水平的社区交互。

1.1 研究动机

研究人员应该不仅仅看到网络游戏占用了玩家时间，更应该看到客观事实下网络游戏带来的娱乐方式以及社交方式的转变，正视游戏是一种社交需求（王昕宁，2018）。在马斯洛需求理论中,社会交往的需要是人的基本需要之一,而网络游戏可以满足这种需要，玩家的人际关系不仅会在现实世界，同样在虚拟世界中也可以产生虚拟的人际关系。随着社交游戏交流沟通和社会化变得越来越重要，因此便需要从与过去不同的角度来探讨网络游戏，通过吸收和利用社会资本理论以及价值共创理论，探讨玩家在游戏内外拥有的社会资本对使用社交游戏的价值感受来研究社会关系对于用户粘性的影响和市场发展前景具有非常大的帮助。

1.2 研究目的

本研究主要探讨社会资本对用户粘性的影响，研究的目的如下:

1、探讨社会资本对用户粘性的影响
2、探讨社会资本对共创价值的影响
3、探讨共创价值对用户粘性的影响
4、探讨共创价值对社会资本与用户粘性关系的影响
5、探讨主观规范对社会资本与共创价值关系的影响

1.3 研究问题

本文针对“社会资本对用户粘性的影响”这一问题进行探讨，主要讨论社会资本，共创价值，主观规范及用户粘性的内在关联，考虑到几个变量间的作用影响，通过后续的研究方法、理论构建和实证进一步分析如何影响用户粘性。

2.文献综述

2.1 社会资本定义

Pierre (1986) 认为社会资本是实际或潜在资源的集合体，那些资源和对某些持久的网络的占有密不可分。这一网络是大家共同熟悉的，得到公认的，而且是一种体制化的网络，通过集体拥有的资本的支持提供给他的每一个成员。Coleman (1988) 提出社会资本是由它的功能定义的，它并不是一个单一实体，而是由一系列不同实体组成的，它们有两个共同点：第一、由社会结构的某些方面构成；第二、能促进处于某一社会结构中个体或组织的特定行为。与任何新媒体一样，对互联网影响的评估往往会立即两极分化为不切实际的乌托邦和反乌意愿 (DiMaggio *et al.*, 2001)。这项研究涉及个人和虚拟社区的社会影响。到目前为止，适用的研究分为三个粗略的群体：描述最初的开创性努力的研究，显示互联网改善了人们的生活的研究，以及揭示互联网及虚拟社区问题的研究。现在著名的 “Home.net” 研究是第一个纵向跟踪互联网使用和影响的研究之一 (Kraut *et al.*，1996)。该研究显示了互联网可能导致孤立和抑郁，因为一些用户会花更少的时间与离线的朋友和家人在一起，以便增加线上的实质性关系的参与。然而，在研究小组的后续报告中，可能是因为受试者的家人在网上加入了他们从而导致这些影响在很大程度上消失了(Kiesler *et al.*, 2002)。Wellman *et al.* (2003) 通过研究发现互联网的积极影响

是补充而不是取代以前的人类交流。但是 Nie and Erbring (2002) 认为互联网是一个孤立的媒介,同时指出早期的受试者都是年轻富有的人群，对横断面数据的因果关系提出了假设。Putnam (2000)认为社会资本指的是社会组织的某种特征，例如，信任、规范和网络，它们可以通过促进合作行动而提高社会效率。Lin (2001) 则认为社会资本是投资在社会关系中并希望在市场上得到回报的一种资源，是一种镶嵌在社会结构之中并且可以通过有目的的行动来获得或流动的资源，社会资本以关系网络的形式存在。

2.2 共创价值定义

Normann and Ramirez (1993) 最早提出企业想要在市场全球化以及科技技术日益发展的背景下赢得竞争需要关注企业自身的价值创造系统,并通过案例分析进一步指出创造价值需要企业和消费者在关系、知识技能等方面达成更好的契合，通过互动实现价值的创造。Ramirez (1999) 着眼于工业领域中的生产活动，并提出了价值共同生产(Value Co-production) 概念，认为消费者不是纯粹的价值消耗者，企业、消费者等各主体可以通过多次互动参与到生产过程中实现价值的共同生产。随着学者们开始将价值共创运用到虚拟社区中。张婧与何勇(2014)从资源互动观的角度指出,网络成员之间的互动为资源整合提供了平台,从而为实现共创价值提供了契机。Vargo (2008) 指出共创价值本质上是不同的服务系统的参与，通过交换过程形成资源的整合和使用而创造的价值；服务系统可以是企业、顾客及其他参与方。Schau (2009) 提出共创价值是消费者价值，其主要指友情、情感关怀等情感体验价值。张新圣（2017）则认为顾客是主导者，企业是合作者；主要发生于各个环节的价值创造认为价值是共同创造的，顾客与企业是共同创造者，双方作用是相当的。邓强（2018）基于 S-O-R 理论 (Stimulus-Organism-Response,S-O-R) 和社会交换理论提出了社群体验对消费者价值共创意愿的影响模型，虚拟品牌社群中互动体验、信息体验、娱乐体验会通过顾客承诺的中介作用在不同程度上影响消费者价值共创意愿。

2.3 用户粘性定义

粘性 (Stickiness) 的概念最早出现于经济领域，包括价格粘性、工资粘性、成本粘性等概念，指的是这些因子不易随着需求、劳动量和销售额等因素变化而变化,趋向于维持原有水平，具有粘着性。随着互联网时代来临，消费者的规模和行为特征发生了很大的变化，由于网络便利性的存在，用户面临更多的选择机会,网站提升用户留存率需要花费更多成本。对于粘性的探讨主要从网站角度和用户角度出发

(1) 基于网站角度的网站粘性

从网站自身属性角度来定义粘性，指的是网站能够吸引消费者的所具备的一些特性。早期研究关注网站的外在属性，通过改变网站的外观设计、网站链接、页面结构等因素来增强对顾客的吸引力。Gillespie (1999) 认为粘性指网站在能够吸引用户多次访问的基础上，尽可能地促使用户对网站内容进行深度了解，并增加在线时间。Holland *et al.* (2001) 认为对具有网络使用经验的用户来说，网站粘性一定程度上代表了用户对于网站的忠诚度,可以从重复使用频率、访问时间等维度进行衡量。Choi (2013) 则将粘性定义为了网站的会员转化能力以及用户停留时间延长。

(2) 基于用户角度的用户粘性定义

网站通过页面的创新设计或者搜索引擎的快速响应等属性的改变不会直接产生粘性作用，必须通过用户的体验才能发挥出作用，因此学者们在研究消费者心理和行为的过程中将粘性概念的关注点从网站自身属性角度转移到了用户即网站使用者的角度 (Zauberman, 2003)。Li *et al.*（2006）提出用户粘性是消费者对于网站的再次使用承诺，不会轻易被外部潜在转换力或者营销手段影响，会坚持对偏好网站的持续使用。杜伟军（2009）认为重复使用度、依赖度和忠诚度是决定用户粘性作为用户对网站的三大特征，忠诚度被归纳为粘性的表现之一。张明明（2015）认为用户基于对产品或平台过往的积极体验，而在心理上产生的持续使用期望以及依赖程度。吴璇莹（2019）基于游戏角度提出玩家对于手机游戏持续且频繁的使用行为，并且会产生持续到将来的使用意愿。

2.4 主观规范定义

主观规范的概念源自理性行为理论 (Theory of Reasoned Action, TRA)。Ajzen and Fishbein (1977) 共同提出理性行为理论，认为个体的态度倾向和主观规范能够影响该个体的行为意向，

而行为意向又是决定其行为的直接因素。这一理论是基于个体的行为受意志控制这一假设之上，但个体对行为的意志控制受很多因素的干扰，因此该假设严重的束缚了理论的应用，大大的降低了理性行为理论的解释力度，因此 Ajzen (1985) 改进了理性行为理论，增加了知觉行为控制变量，初步地提出了计划行为理论 (Theory of Planned Behavior，TPB) 。计划行为理论包括五个要素，分别是：态度 (Attitude)、主观规范 (Subjective Norm) 、知觉行为控制 (Perceived Behavioral Control) 、行为意向 (Behavior Intention) 和行为 (Behavior)。

主观规范是指人们在决定执行某个行为时所感受到的来自外界的压力的认知，人们通过感受外界的行为准则、期望、规范以及想去顺从外界期望的行为动机而产生的行为准则。它反映的是对某个个体相对重要的他人或团体，对该个体在做决策时候的影响大小程度 (Ajzen & Fishbein，1977)。一个人在执行某一行为时，会产生来自于某种社会压力的认知，人们通过感知外界环境的行为标准、期望、规范，受到其影响，并产生试图顺从这些期望的动机，进而产生了某种规范自身行为的认知压力。史烽与潘延杰 (2010) 认为个人主观意志、周围文化环境及社会价值观会影响人们在决定是否采取某种行为。换言之，如果一个人觉得那些对他有重要影响的人认为他应该采取某种行为或作出某种反应，那么他很有可能就会按照他们的建议去执行相应的行为。

2.5 研究推论

2.5.1 社会资本与用户粘性之关系

在虚拟社区中,成员都是匿名的,而且在地理上相互分离。所以打破陌生感和距离感,实现对社群的融入,对用户粘性起着至关重要的作用。实现融入最好的办法是通过社会互动 (Huemer *et al.*,2004) 。程志超与吴印博（2017）认为社会互动联结意味着较多的社会互动,有助于个体对其他成员产生熟悉感,拉近心理上的距离,产生融人感；同时社会互动联结反映了个体在社区中社会关系的数目和强度,所以,社会互动联结会促进个体在社区中获取各种资源,最终产生用户粘性。张玉红（2012）认为现实生活中真实的社交关系会嫁接到虚拟社区中，通过成员之间不断的互动会促使彼此关系越来越紧密，最终提高社区忠诚度。Cheng (2012) 也指出,在线社会资本作为一种无形力量,将成员捆绑在一起并且增加了成员对社区的承诺,进而会导致社区忠诚。郦晓月（2020）基于社会资本视角指出，通过线上线下的交流活动，增加用户间互动的机会从而增进互信互相帮助，进而增加用户对社区的粘性。因此做出以下假设：

H1：社会资本会正向影响用户粘性；

2.5.2 社会资本与共创价值之关系

Muniz and Guinn (2001) 在其经典文献中肯定了虚拟品牌社群促进人际关系的纽带角色，同时依据双因素理论，社会资本属于顾客参与虚拟品牌社群共创价值的“激励因素”。Wasko and Faraj (2005) 首次在虚拟网络中探讨社会资本对社区成员进行知识共享的影响并指出，社区成员在互动中形成的关系资本正向影响成员间的知识共享;虚拟社区中的组织公民行为指的是社区成员愿意主动做出对虚拟社区或成员有益的行为，如回应求助、知识共享、积极参与社区活动等。消费者通过与社区平台人员以及其他消费者就产品、品牌进行互动实现功能利益如产品的更新或情感收益如自我成就感、声誉等，最终实现企业/社区价值或顾客价值的共创。社会资本会通过社区成员的虚拟社区感知的中介作用正向影响组织公民行为的产生（徐光等人，2016）。杨敏与王静娴（2020）基于社会资本视角，发现社会资本的积累是共创价值的核心机制，同时社会资本会正向积极的影响共创价值。因此做出以下假设：

H2：社会资本会正向影响实用价值；

H3：社会资本会正向影响享乐价值；

2.5.3 共创价值与用户粘性之关系

See *et al.* (2014) 运用价值共创理论来分析电子口碑如何影响消费者价值共创，进而促进社交网站中消费者的购买意愿，证明了消费者价值共创有利于顾客购买意愿的产生。李先国等人（2017）论证了虚拟品牌社群感知价值是促使顾客对于新产品的购买意愿的关键构成要素。Luo (2015) 对 286 名受访者进行了问卷调查，并应用结构方程实体模型分析了虚拟知名品牌在社会营销中的使用价值是否共同为客户创造了个人行为。知名品牌与客户之间的关系，以及对知名品牌社区营销服务承诺和客户忠诚度的影响。范志国等人（2016）对虚拟社区品牌认同，

共创价值和客户知名品牌忠诚度之间的关系进行了研究，证实了客户共创价值对知名品牌忠诚度具有积极影响。朱丽叶（2018）以小米手机社区营销为调查目标，将共创价值分为自发参与和公司发起，并对客户对于不同类型共创价值发起方式进行了深入分析。因此做出以下假设：

H4：实用价值正向影响用户粘性；

H5：享乐价值正向影响用户粘性

2.5.4 共创价值中介作用假设推论

李佳（2012）通过社交网络下网络口碑、价值共创对消费者购买意愿的影响研究发现价值共创作为中介变量会正向影响购买意愿。巫月娥（2019）基于互联网+大规模定制的模式，以共创价值为中介变量建立了互联网+大规模定制顾客参与价值共创行为对共创价值及忠诚影响理论模型，发现参与互联网+大规模定制模式的根本就是要“激活用户”，实现用户从产品体验到参与产品定制的过程。把生产链转向用户群，将以生产为中心转变为以用户为中心，形成“用户闭环”，进而提升顾客的满意度及忠诚度。杨一翁等人（2020）以共创价值为中介变量建立了互动和品牌资产的桥梁，发现当顾客形成共创价值体验之后，才会使用户的忠诚度提高，从而提升品牌资产。在虚拟品牌社群中，消费者进行价值共创既能够为企业带来长期经济利益，如经济价值、品牌资产和顾客资产 (Hartmann，2015)，也能为消费者创造顾客价值，如使用价值、体验价值、情境价值 (Payne，2008)。

因此做出以下假设：

H6：实用价值对社会资本与用户粘性的关系具有中介作用；

H7：享乐价值对社会资本与用户粘性的关系具有中介作用；

2.5.5 主观规范调节作用

Laver *et al.* (2003) 在研究中证实了社会因素对顾客行为具有调节效应。对于顾客提出更多的服务改进、帮助其他客户和传播积极口碑的公民行为来说，顾客的外部压力作用很大；因此主观规范越高，其社会资本对于用户共创价值的作用越明显 (Yi, 2013; Laver *et al*., 2003) 。李颖琦与王宇露 (2010) 在研究虚拟学习社区中用户的知识共享行为时，将主观规范作为调节变量，研究主观规范对共享态度、感知的行为控制与知识共享之间关系的调节作用。研究结果发现主观规范调节了利他主义、自我效能、组织支持和知识共享之间的关系。孟宇星（2013）在研究微博平台用户持续使用意愿时，将主管规范作为调节变量，发现主观规范对网络外部性、期望确认与感知价值之间确实具有调节作用。Shan and King (2015) 的研究表明重要社交成员可以对顾客执行特定行为的选择产生实质性的影响。Shamim *et al*. (2016) 的研究证明,主观规范积极影响顾客价值共创态度。肖萌与马钦海（2019）从资源理论出发，证实了主观规范在关系资本与共创价值行为具有调节作用。故做出以下假设：

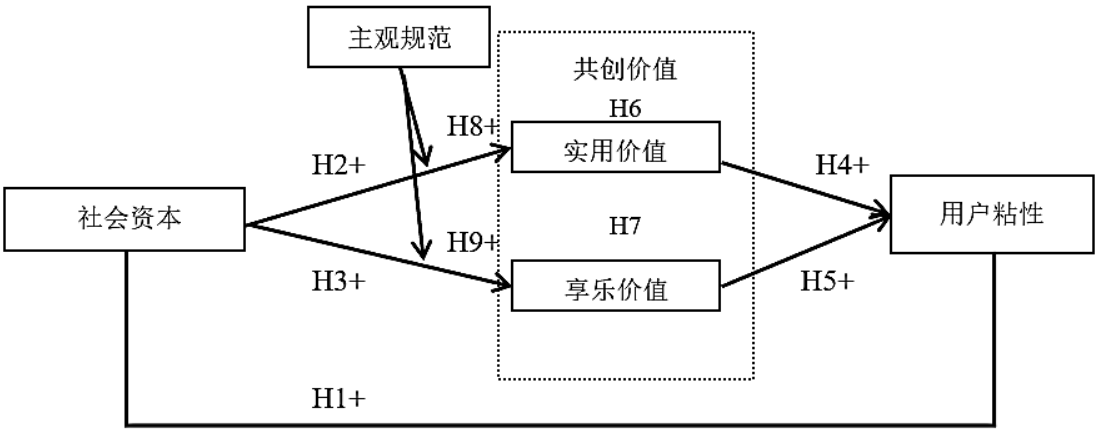
H8：主观规范在社会资本与实用价值间的关系起到正向调节作用；

H9：主观规范在社会资本与享乐价值间的关系起到正向调节作用。

3. 研究方法与设计

3.1 研究框架图

根据已有文献的搜索与整理探讨，本研究的研究框架由四个变量组成，分别为社会资本、共创价值、主观规范以及用户粘性，分析变量之间的关系，建立研究框架如下图所示:



图一：研究框架图
资料来源：本研究整理

3.2 变量操作型定义与衡量

本研究有四个主要的研究变量，“社会资本”“共创价值”“主观规范”“用户粘性”。根据本文的研究框架以及研究目的、文献探讨，分别对这四个变量的定义及衡量做出阐述。

3.2.1 社会资本操作型定义与衡量

本研究社会资本的操作性定义为：社会资本是玩家通过在游戏虚拟社区中聊天交友、资讯分享以及对游戏素材的再创作等互动行为所建构。

本研究参考 Williams (2006) 的量表通过翻译并加以修改，将原题项的游戏修改为《王者荣耀》，以线上/线下纽带资本、线上/线下桥梁资本设计问卷题项，共有 14 个题项，采用五点李克特量表 (Likert's Scale) 计分，作为判断对社会资本的整体评估。

3.2.2 共创价值操作型定义与衡量

本研究共创价值的操作性定义为：在游戏虚拟社区中通过不同玩家的信息交换形成资源的整合和使用，所共同创造的用户价值。实用价值：玩家通过直接使用游戏或虚拟社区获得段位的提高或是技术的上升以及更加便利的获得游戏资源或相关资讯；享乐价值：玩家通过直接使用游戏或虚拟社区获得的心理满足和精神需求，如心情放松、精神愉快等。

本研究参考金立印（2007）、Kim (2014)、王燕（2016）的量表翻译并加以修改，将原题项 Play WOW 改为《王者荣耀》、社区改为游戏社区，结合张明立与涂剑波 (2014) 的相关研究从实用价值和享乐价值的构面设计问卷题项，共有 6 个题项，采用五点李克特量表 (Likert's Scale) 计分，作为判断对共创价值的整体评估。

3.2.3 主观规范操作型定义与衡量

本研究主观规范的操作性定义为：玩家的重要关系人或群体对其参与行为的社会压力。

本研究采用 Fishbein and Ajzen (1975)、Hsu and Lu (2004)、白羽（2014）、陈珍珠（2018）的量表翻译并加以修改，将原题项网络游戏改为《王者荣耀》、将原题项亲人、朋友、同学、同事等整合为对我重要的人，结合史烽与潘延杰（2010）的相关研究从信息影响和规范影响的构面设计问卷题项，共有 4 个题项，采用五点李克特量表 (Likert's Scale) 计分，作为判断对主观规范的整体评估。

3.2.4 用户粘性操作型定义与衡量

本研究用户粘性的操作性定义为：玩家对于游戏持续且频繁的使用行为，是用户一种会持续到未来的主观意愿。

本研究采用 Li (2006)、Lin (2007)、吴璇莹（2019）的量表翻译并加以修改，将原题项的该款游戏修改为《王者荣耀》，从用户行为的角度设计问卷题项，共有 4 个题项，采用五点李克特量表 (Likert's Scale) 计分，作为判断对社会资本的整体评估。

3.3 研究对象与数据收集

许霜（2017）研究表明《王者荣耀》游戏形成了一种“开黑”文化，其实也就是一种娱乐方式的崛起，类似于打麻将、打球。甚至在游戏风靡的阶段，游戏玩的不好没有关系，但不会游

戏，就无法融入同事和朋友共同的话题，在社交圈子中会被无形“孤立”。因此，本研究的母体为《王者荣耀》玩家；本研究发放问卷主要针对的是《王者荣耀》玩家群体中游玩超过一定时间并且使用虚拟社区进行交流的玩家。

米子川等人（2016）提出对于处于社会网络中的人们而言，由于无法获取抽样框等原因，在利用传统的概率抽样方时，很难有效地获取所需信息，解决这一问题的重要途径就是利用滚雪球抽样。因此本研究采取滚雪球的抽样方法，通过让参与《王者荣耀》拥有一定段位并且使用虚拟社区进行交流的的同学、朋友、同事填写数据，再通过他们推荐给结识社区的其他成员填写，进而实现数据的不断收集。为确保回收问卷的真实性，采取现金红包的方式确保受测人尽可能的认真填答问卷。

参考吴万益（2011）的相关研究，透过样本数公式计算本研究正式样本数，当样本数量为384份是误差为5%，Z统计量为95%。因此确定搜集问卷384份以确保研究的准确性。参考洪永泰（2003）所提出的膨胀样本概念，将抽样人数膨胀为预定有效样本数的 1.2 倍，最后得出应抽取的膨胀样本人数为461人。以此为标准发放500份问卷，避免在问卷回收是发生意外，或收到无效问卷（吴明隆，2003）。

3.4 数据分析方法

采用统计分析法，对样本数据进行编码输入，并利用 SPSS 和 AMOS 对数据进行描述性统计分析、信度分析、相关系数分析、适配度分析、中介检验、调节检验分析、结构方程式验证因子分析，量表适配度检验，从实证角度验证变量之间的关系，验证研究假设。

3.5 预试问卷信度分析

吴明隆（2003）认为预试对象应与正式问卷发放对象属性一致。正式受测者为王者荣耀玩家群体，本次预试受测者也为王者荣耀玩家群体,预测样本应为 50-100 为最佳（吴明隆，2003），本研究由于时间关系选取最小值50个样本。本研究预试问卷通过网络渠道进行发放，本研究预试问卷共计50份，针对50份有效问卷进行信效度分析。

表一 各问项校正的项总计相关性分析

变量	题项编号	校正项总计相关性 (CITC)	删除该题项后 α 系数	变量 Cronbach’s α 系数
社会资本	1	0.732	0.775	0.837
	2	0.744	0.764	
	3	0.681	0.829	
	4	0.672	0.747	
	5	0.674	0.745	
	6	0.665	0.752	
	7	0.619	0.829	
	8	0.692	0.798	
	9	0.806	0.745	
	10	0.615	0.832	
	11	0.531	0.739	
	12	0.624	0.689	
	13	0.526	0.765	
实用价值	14	0.725	0.627	0.769
	15	0.623	0.628	
	16	0.585	0.713	
	17	0.703	0.569	
享乐价值	18	0.670	0.423	0.703
	19	0.549	0.698	
	20	0.556	0.692	
主观规范	21	0.647	0.479	0.755
	22	0.657	0.470	
	23	0.568	0.537	
用户粘性	24	0.694	0.442	0.830
	25	0.520	0.810	
	26	0.645	0.792	
	27	0.735	0.748	
	28	0.741	0.746	

资料来源：本研究整理

信度分析用于研究定量数据的回答可靠准确性，本研究使用 Nunnally (1978) 提出的 Cronbach's α 值标准；第一：首先分析 α 系数，如果此值高于 0.8，则说明信度高；如果此值介于 0.7~0.8 之间，则说明信度较好。

校正的项总计相关性 (Corrected Item-Total Correlation, CITC) 值，比如某维度对应 5 个题项，那么此 5 个题项之间的相关关系情况则使用此指标进行表示，通常此值大于 0.4 即说明某题项与另外的题项间有着较高的相关性（吴明隆，2003），预试测试时常使用 CITC 值这一指标。人口统计变量不作具体分析。由上表可知，各问项 CITC 值均超过 0.5，且去项后 α 系数未超过因此说明与其他题项有较高的相关性。按上述资料，本问卷可进行后续正式问卷发放和分析。

4.预期研究结果

期望得出结论如下：社会资本对共创价值有显著正向影响，共创价值继而对用户粘性有显著正向影响，而共创价值作为中介，影响社会资本对用户粘性的关系，主观规范作为调节，影响社会资本对共创价值的关系。

网络游戏不仅给我们带来片刻的轻松娱乐，也在潜移默化中影响着知识、文化、社会规范以及价值观的传播。尤其是互联网技术不断发展，游戏市场日益扩充也开始影响和改变着越来越多的年轻人。游戏玩家在进入游戏内外的虚拟社群后必然伴随着互动行为的发生（冯杨帆，2020）。魏华等人（2011）提出在自我决定理论中,社会交往的需要是人的基本需要之一,而网络游戏可以满足这种需要,因此网络游戏中的社交动机也很有可能会影响玩家的游戏意向。

参考文献

程志超、吴印博（2017）。社会资本视角下虚拟社区知识共享对用户粘性的影响机制研究。*情报科学，35*（12），16-21。http://journal12.magtechjournal.com/jwk3_qbkx/CN/Y2017/V35/I12/16

杜伟军（2009）。*基于用户粘性度的 B2C* [硕士论文，复旦大学]。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10246-2010058913.htm

黄少华、徐静（2015）。国外网络游戏研究综述—以 MMORPG 为例。*淮阴师范学院学报，37*(1)，106-111。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-HYSZ201501019.htm

金立印（2007）。虚拟品牌社群的价值维度对成员社群意识、忠诚度及行为倾向的影响。*管理科学，11*（2），36-45。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-JCJJ200702005.htm

李先国、陈宁颉、张新圣（2017）。虚拟品牌社区感知价值对新产品购买意愿的影响机制一基于群体认同和品牌认同的双中介视角。*中国流通经济，31*（2），93-100。http://qikan.cqvip.com/Qikan/Article/Detail?id=674345653

李朝辉、金永生、卜庆娟（2014）。顾客参与虚拟品牌社区价值共创对品牌资产影响研究—品牌体验的中介作用。*营销科学学报，10*（4），109-124。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-YXKX201404011.htm

马向阳、王立斌、白寅、孙颖（2016）。"二次元"文化下虚拟社区敌对性忠诚的形成机制研究。*工业工程与管理，21*（5），93-97。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-GYGC201605014.htm

宁连举、张玉红（2014）。虚拟社区感对用户忠诚度影响的实证研究。*技术经济，33*（11），7-15。http://bjb.zjlib.cn/CN/abstract/abstract239.shtml

肖萌、马钦海（2019）。顾客资源对顾客价值共创行为的影响研究—感知控制和主观规范的调节作用。*东北大学学报，21*（2），150-155。http://xuebao.neu.edu.cn/social/CN/abstract/abstract2304.shtml

王昕宁（2018）。*社会资本对游戏社区用户感知价值的影响研究* [硕士论文，湖南大学]。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10532-1018114218.htm

吴麟龙、汪波（2015）。虚拟品牌社区对品牌关系的影响机制研究—以小米社区为例。*管理案例研究与评论，8*（1），71-83。http://jmcs.dlut.edu.cn/CN/abstract/abstract315.shtml

杨敏、王静娴（2020）。声誉耗散对供应链价值共创的影响研究—基于社会资本积累视角。*技术与经济管理研究，7*（6）, 74-79。http://jsjjyyj.soripan.net/sell/itemid-127613.shtml

Ajzen, F. M., & Belief, I. (1975). Attitude, intention and behaviour: An introduction to theory and research. *Philosophy & Rhetoric, 41*(4), 842-844. https://www.researchgate.net/publication/233897090_Belief_attitude_intention_and_behaviour_An_introduction_to_theory_and_research

Chen, W. (2013). The implications of social capital for the digital dividesin America. *The Information Society, 29*(1), 13-25. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01972243.2012.739265?journalCode=utis20

Cole, H., & Griffiths, M. D. (2007). Social interactions in massively multiplayer online role-playing gamers. *Cyberpsychology & Behavior, 10*(4), 575-583. https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1137351

Guenther, K. (2004). Pull up a chair and stay awhile: Strategies to maximize site stickiness. *Online, 28*(6), 55-57. https://pascal-francis.inist.fr/vibad/index.php?action=getRecordDetail&idt=16260146

Hsu, C. L., & Lu, H. P. (2004). Why do people play on-line games? An extended TAM with social influences and flow experience. *Information & Management, 41*(7), 853-868. https://www.scirp.org/(S(oyulxb452alnt1aej1nfow45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1884615

Payne, A., Storbacka, F. K.，& Frow, P. (2008). Managing the co-creation of value．*Journal of The Academy of Marketing Science，36*(1), 83-96．https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1659126

Putnam, R. D. (1993). The prosperous community. *American Prospective, 13*(1), 35-42. https://prospect.org/infrastructure/prosperous-community-social-capital-public-life/

Vargo, S. L., & Lusch, R. F. (2004). Evolving to a new dominant logic for marketing. *Journal of Marketing, 68*(1), 1-17. https://courses.ischool.berkeley.edu/i210/f07/readings/VargoLusch.pdf

Wasko, M. M. L., & Faraj, S. (2005). Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice. *MIS Quarterly, 29*(1), 35-57. https://dl.acm.org/doi/10.5555/2017245.2017249

Wellman, B., Salaff, J., Dimitrova, D., Garton, L., & Haythornthwaite, C. (1996). Computer networks as social networks: Collaborative work, telework, and virtual community. *Annual Review of Sociology, 22*(1), 213–238. https://www.academia.edu/871085/Computer_Networks_as_Social_Networks_Collaborative_Work_Telework_and_Virtual_Community

Zhang, C. X., Fong, L. H. N., & Li, S. N. (2019). Co-cration experience and place attachment: Festival evaluation. *International Journal of Hospitality Management, 81*(8), 193-204. https://nottingham-repository.worktribe.com/output/2605000

Zwass, V. (2010). Co-creation: Toward a taxonomy and an integrated research perspective. *International Journal of Electronic Commerce, 15*(1), 11-48. http://www.ijec-web.org/v15n1/p011full.pdf

The Influence of Vlogger Characteristics on Iirrational Consumption—To Eexplore the Moderating Effect of Consumer Emotion and Consumer Loyalty and The Mediating Effect of Para-social Interaction

Wenqian LIANG
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University.
892324256@qq.com

Abstract

With the development of social media, due to its strong communication power and influence, a large number of ordinary people have begun to transform the vlogger. Therefore, vlogger has become a hot topic in the contemporary era. At the same time, with the rise of vlogger and the increase of consumer income level, people will produce irrational consumption This paper constructs irrational consumption from the characteristics of vlogger and consumer loyalty as well as consumer sentiment through literature review to develop the hypothesis of this paper,set up the vlogger characteristics (Attraction, professional, redibility, similarity) as the independent variable, The theoretical model of irrational consumption behavior as dependent variable, para-social interaction as mediating variable, and consumer loyalty and consumer emotion as moderating variable. This paper uses the previous mature scale for reference, designs questions combined with the research objects, issues 505 questionnaires, 383 of which are valid, and processes the data with data software.

Keyword: Vlogger; Para-social interaction; Vlogger features; Consumer loyalty; Consumer Sentiment

微录客特性对非理性消费的影响——探讨消费者情绪及消费者忠诚度的调节效果及准社会互动的中介效果

梁文谦
博仁大学 中国东盟国际学院
892324256@qq.com

摘要

现社会的媒体发展，由于其强大的传播力和影响力带来了不小的商业效应，不少素人开始转型微录客，因此微录客成为当代的热门话题。同时，随着消费者收入水平的提高，人们冲动购买行为也是迅速提高。本研究将采用文献研究法，通过发放调查问卷，在准社会互动理论下，探索微录客对非理性消费行为的影响因素，建立以微录客特性（吸引力、专业性、可信性、相似性）为自变量，非理性消费行为为因变量，准社会互动为中介变量，消费者忠诚度及消费者情绪为调节变量的理论模型。本文借鉴前人成熟量表，并结合研究对象设计题项，发放问卷505 份，其中有效问卷 383 份，运用数据软件对数据进行处理。

关键词：微录客；准社会互动；微录客特性；消费者忠诚度；消费者情绪

1. 绪论

随着互联网的快速发展，出现了很多社交媒体以及 App，必然也会出现新的营销模式。如下图一所示，越来越多的人开始进入互联网，互联网的普及率有近 10%的增长率其中大部分人热忱于网购，为新媒体的发展奠定了基础。

图一 2013-2020 年前 3 月中国国民规模及互联网普及率变化统计情况
资料来源：前瞻产品研究院整理（2020）

截至 2019 年底，微博月活跃用户达到 5.16 亿，微博的强社交属性让它依然是各个热点内容输出与品牌曝光的重要途径（资料来源：西瓜数据微博版，2020）。曾经品牌都会在实体店进行广告宣传（电视广告、明星代言）和报纸媒体的软文宣传，它的投入费用高、信息传递速度慢，数据不同步，而客户个性化强，单一的产品并不能满足客户个性化的需求（传统营销模式百度百科,2020）。市场发展速度过慢，也难以适应“新常态”的发展。而 Vlog（Vlog Blog; Video Log）同时增长了 Vlog 广告的发展趋势，赞助商会通过数据审查，利用具有高影响力的微录客来展开营销，提高消费者对于产品的吸引力。

现在的电子商务已经发展到社会化商务阶段（胡丽霞，2017），博主们与消费者通过社交媒体的互动越来越频繁，诱发非理性消费行为的因素中社会性因素的地位越发突出。本文选用微录客的四个维度作为自变量，包括可信性、专业性、吸引力以及相似性，对于信息源的特性大部分学者维度都是可信性、专业性、吸引力三个维度，例如王晓敏（2018）。本研究又通过查找顾丽琴（2020）和胡丽霞（2017）等其他文献支在在自变量中添加相似性维度，通过更多自变量维度来进行实证研究。随着社交媒体的发展，引发了准社会互动理论学术研究的新领域（顾丽琴，2020）。为了从不同角度研究微录客对非理性消费行为的影响，因此本研究在文献支撑下选择变量，自变量的维度以及调节变量和因变量都不同。就研究层面，其他研究者都是想要帮助品牌以及媒体人更好进行推广，而本研究也想从消费者出发，让消费者了解这种互动关系感情，因为其互动产生情感共鸣造成非理性消费行为，让消费者正确看待。一般认为消费者忠诚度是一种偏好态度，它会使消费者在某一时间内产生重复购买的行为（庄小将，2015）。而基于准社会互动关系，消费者的重复购买和重复推荐会对非理性消费行为产生调节作用，消费者忠诚度越高越容易形成非理性行为。

由此,本研究在准社会互动理论下，将探索微录客对非理性消费行为的影响因素，消费者忠诚度及消费者情绪作为调节变量，以此建立本文的理论模型并通过实证研究进行验证。

2. 文献综述与研究假设发展

微录客特性的概念与定义

首先我们要从 Vlog 开始解释，它就是博客的一种类型，全称是 Video blog 或 Video log，意

思是视频记录，视频博客、视频网络日志。早有研究结果强调，媒体的角色吸引力对媒体用户的准社会互动关系强正向影响作用。媒体角色属性主要包括角色吸引力、角色专业性以及角色相似性等。Ohanian (1990) 将吸引力，专业性和可信性描述为信息源的三个属性。因此本研究我们将微录客的属性分类为四个：吸引力，专业性和可信性以及相似性。

吸引力。媒体角色的吸引力可以分为两类：外表吸引力和心理吸引力 (Icoglu *et al.,*2001) 根据先前的研究，外表吸引力被定义为美丽迷人的面孔和完美的身材，而心理吸引力则表示消费者对媒体角色的熟悉程度或消费者对媒体角色相似的感知程度。Kahle and Homer (1985) 表示两种类型的吸引力都增强了媒体角色和用户之间的沟通了解的效果。

专业性。Berlo (1969) 讲到专业性是人际互动的重要影响因素，被定义为“权威性”、“能力”，都是指个体具备的相关领域的知识量。Kelman (1961) 研究指出专家的意见比非专家的意见更值得信任；Li (2016) 通过实证得出博主的专业性与关注者感知的准社会互动关系有正向关系。Wangenheim and Bayón (2004) 发现用户对媒体角色的专业知识越认可，其信息传播的影响就越大。而消费者更倾向于与专业性高的博主进行互动，听取其推荐意见，越能促使准社会互动关系形成从而产生购买行为。

可信性。可信性指接收者认为信息来源真实或诚实的程度 (Hovland *et al.* 1953)。研究表明，与非专家相比，用户更愿意与专家交流，并且愿意根据专家的意见来改变自己的行为，因为专家的专业性使得其可信性更高。根据先前的研究，媒体角色的可信性对口头信息的接受程度具有统计学上的显着影响，因此对消费者态度和购买意愿也有影响 (Park, 2009) 。

相似性。相似性是指产生互动的两个人在性格、学历、社会地位以及喜好等方面相似度。有研究表明相似性是彼此喜欢的先决条件。Turner (1993) 研究表明媒体角色在行为、价值观和思维模式等素质方面和受众的相似程度也能正向影响受众对于双方准社会互动关系强度的感知。与明星相比，微录客的推荐更受普通消费者欢迎，更能加大消费者的购买行为，因为微录客与明星在社会地位以及收入程度与消费者更接近。

准社会互动的概念与定义

准社会互动又被成为“类社会互动”(Para-social Interaction, PSI) 最早由霍 Horton and Richard 在 1956 年提出了这个概念，其被用来研究人和传播科技间的互动关系。用来描述我们和明星在荧幕前较熟悉实际上并不回应，而且说是我们想象的一种社会关系和互动。在营销领域， Labrecque (2014) 将准社会互动定义为一种虚幻的体验， 在社交媒介中使媒体人物和消费者进行互动，好像在进行了真实互动。

消费者忠诚度的概念与定义

Oliver (1997) 顾客忠诚是顾客对其所偏爱企业或品牌的深刻承诺，在未来持续一致地重复购买和消费，进而产生的反复购买同一企业、同一品牌或品牌系列的行为，而不管情境或营销力量的影响如何，不会产生转换行为。刘爽和杨念梅（2003）认为：虽然顾客忠诚是分为认知、意动、情感、行为四个维度，但是最终能够真正对顾客忠诚产生真正影响的是消费者的购买行为，包括最终购买和重复购买。如果消费者通过沟通了解产品的各类信息、产品使用的经验和评价、商家提供的承诺之后接受产品并最终产生购买行为或者重复购买行为，我们可以认为该消费者对该产品忠诚。

消费者情绪概念与定义

邹瑶瑶（2012）表示情绪是人对外界事物满足于内心需要的一种感受，反映了即时的心理状态，它是由主观感受、心理反应、生理反应和表达反应相互作用所引发的情感反应。Rook and Gardner (1993) 认为情绪是主观所感知的情感状态，是个体属性的表现。Bagozzi *et al.* (1988) 等认为情绪来自于个体对某个事件或想法的认知，是一种精神状态，这种精神状态通常还会伴随身体上的表现。还有学者指出消费者情绪是个体对产品或服务的属性与个体感知自己获得的消费价值的情感反应（王晓敏，2019）。

非理性消费行为概念与定义

现实生活中，实际消费行为不是理性的，因此 Simon (1955) 提出了有限理性理论，他认为人们会因认知成本等因素的限制而做出不完全理性的决策，这样的决策虽然不完全理性但令其

满意。前景理论指出，消费者会根据参考点的不同而导致非理性购买决策。例如，消费者在面对同样的可口可乐，不同的售卖场所消费者的消费行为不同。如果可乐是在小卖部售卖，消费者只愿意付 3 元一瓶，而如果是在快餐店售卖时，消费者愿意支付 4 倍的价格。黄德海（2000）认为非理性消费是消费者在各种因素影响下做出的不合理的消费决策。

专业性对准社会互动的影响

Berlo (1969) 讲到专业性是人际互动的重要影响因素，被定义为“权威性”、“能力”，都是指个体具备的相关领域的知识量。Kelman (1961) 研究指出专家的意见比非专家的意见更值得信任；Li (2016) 通过实证得出博主的专业性与关注者感知的准社会互动关系有正向关系。在社交媒体中，在某个领域的知识量以及专业度是决定其地位、影响力的关键。Wangenheim and Bayón (2004) 发现用户对媒体角色的专业知识越认可，其信息传播的影响就越大。而消费者更倾向于与专业性高的博主进行互动，听取其推荐意见，越能促使准社会互动关系形成从而产生购买行为。

因此本文提出如下假设：

H1:微录客特性正向影响准社会互动。

H1a：微录客的专业性会正向影响准社会互动。

吸引力与准社会互动之间的关系

在对吸引力的影响先前研究中，消费者也受到媒体角色吸引力的影响，并且通常媒体角色越有吸引力，用户接受度就越高 (Na, Hong & Cho, 2005) 。外表吸引力决定了消费者第一印象，因此本研究认为当消费者首次关注微录客时，外表漂亮、帅气的微录客更容易吸引他们的目光，使其更愿意进一步了解而产生互动行为。胡丽霞（2017）表示根据人际吸引理论，对外表吸引力高的个体更容易让人感到亲切，产生更高的互动意愿，对他人的态度及行为上的影响也跟更大。

因此本文提出如下假设：

H1b：微录客的吸引力会正向影响准社会互动。

相似性与准社会互动之间的关系

相似性是指产生互动的两个人在性格、学历、社会地位以及喜好等方面相似的程度（胡丽霞，2017）。有研究表明相似性是彼此喜欢的先决条件。当个体感知到与他人的相似度越高的时候，个体的感知风险以及不确定性就会降低，也会更愿意与其发生互动 (Lee & Watkins，2016)。当消费者认为自己与微录客相似性越多，就越与其产生互动，从而进一步加强他们之间单方面的友谊。与明星相比，微录客的推荐更受普通消费者欢迎，更能加大消费者的购买行为，因为微录客与明星在社会地位以及收入程度与消费者更接近。因此本文提出如下假设：

H1c：微录客的相似性会正向影响准社会互动。

可信性与准社会互动之间的关系

研究者们表示 (Hovland *et al.* 1953) 可信性指接收者认为信息来源真实或诚实的程度。Hovland *et al.* (1953) 认为信息源可信性在信任中是非常重要的因素，并起到关键性作用，即可信赖性。随着社交媒体的发展，用户可以通过平台获得大量在线信息，因此信息源的可信性成了在线互动沟通的重要因素。研究表明，与非专家相比，用户更愿意与专家交流，并且愿意根据专家的意见来改变自己的行为，因为专家的专业性使得其可信性更高。根据先前的研究，媒体角色的可信性对口头信息的接受程度具有统计学上的显着影响，因此对消费者态度和购买意愿也有影响 (Park, 2009) 。

因此本文提出如下假设：

H1d：微录客的可信性会正向影响准社会互动。

准社会互动与非理性消费行为之间的关系

实证研究证明了准社会互动与购买行为之间的正向关系。Lee and Watkins (2016) 证明 YuTube 的受众对微录客感知准社会互动与奢侈品牌价值以及对该奢侈品的购买意向均有正面影响. Rubin (2002) 研究指出准社会互动象征着积极地媒体使用，它可以影响受众的态度以及行为。顾丽琴（2020）对传统媒体研究发现，消费者感知到的真实性、观看频率以及吸引力增强

了媒体用户和媒体人物之间的准社会互动。消费者感知对微录客的准社会互动越强烈，越倾向于接受其建议，产生冲动购买欲望的可能性与强度越大。

综上所述，本文提出如下假设：

H2：准社会互动会正向影响非理性消费行为。

准社会互动的中介作用

准社会互动是指媒体人物通过各种社交媒体与媒体用户进行非面对面的、单向的互动而产生的互动关系。Rubin, Perse and Powell (1985) 分析了观众与脱口秀节目主持人之间的准社会互动关系，发现观众视主持人为一个可靠的信息源，进而对主持人的感知会影响到观众的态度以及行为。同理微录客作为信息源，博主的专业性、吸引力、可信性、相似性，加上消费者对其感知，当微录客与观看 Vlog 的消费者准社会互动增强时，消费者会对微录客产生单方面的友谊，认为 微录客 是自己的朋友，会将自己与其拥有的东西进行比较，从而产生购买欲望的可能性会大大增加形成购买行为。Kwlman (1961) 研究指出专家的意见比非专家的意见更加可靠，更值得受众信赖。对于消费者而言，通过社交媒体认证的博主其专业性比朋友或者普通人的观点更具有说服力。消费者更倾向与专业性强的博主进行互动，频繁的准社会互动会让消费者对其专业性越来越认可，进而对产品产生好感并且以囤货为由进行重复购买，形成非理性消费行为。

综上，本研究提出以下假设：

H3 主假设：准社会互动在微录客特性和非理性消费行为之间起中介作用。

H3a：准社会互动在专业性和非理性消费行为之间起中介作用。

Hartman *et al.* (2011) 研究证实了在电视主持人的外表吸引下，观众会受到强烈的准社会互动。美国心理学家洛钦斯提出的“首因效应”,指交往双方形成的第一次印象对今后交往关系的影响，也就是先入为主”带来的效果。第一印象可能不是最好的印象，但是最鲜明、最牢固的，并且决定着以后双方交往的进程（资料来源：百度百科）。Conway.*et al.* (1991) 研究发现观众对于电视主持人的好感程度会受到其外表吸引力的强烈影响，并进一步对观众感知准社会互动产生影响。消费者对吸引力高的博主更容易发生亲切感，愿意与其产生互动，消费者感知对准社会互动越强烈，会越倾向于接受其建议，产生非理性消费行为的可能性越大。

H3b：准社会互动在吸引力和非理性消费行为之间起中介作用。

当个体感知到与他人的相似度越高的时候，个体的不确定性就会降低，也会更愿意其发生互动 (Lee & Watkins, 2006)。其他研究也表明越相似的人相处起来越会产生积极并且愿意主动交流的态度。认知导向理论指出，人们为了与自身的人之状态保持平衡，会被那些有着相似态度、价值观、信念的人所吸引（胡丽霞，2017）。消费者与喜爱、性格等条件相似的博主会产生更多的互动，通过产生的积极互动会促进消费者的购买行为，面对不需要的产品也会因为与博主的相似度以及之间的情感互动而产生消费行为。

H3c：准社会互动在相似性和非理性消费行为之间起正向中介作用。

杨强等人（2018）表示可信性是指信息源被受众认为值得信赖的程度，信息源越可信则个体越容易被影响即产生心理内化。微录客可信性越高，消费者越会贴近与其互动关系。个人以客观和诚实的方式感知到信息传递源的程度构成了个人对来源的可信赖程度 (Sally *et al.,* 2017)。信息来源的可信性对口头信息的接受具有统计学上的显着影响，因此对态度和购买意愿也有影响 (Park, 2009)。Sally *et al.* (2017) 提出了一个假设，即观看者观看视频博客后，观看者对视频博客的信任度会影响内容共享的意图及其对视频博客中所展示产品的态度。因此也可以应用到本研究，微录客的可信性对准社会互动有积极作用，消费者对其产生信任强度会产品的态度以及对改变购买意愿，通过对微录客的信任程度来决定非理性购买行为。

H3d：准社会互动在可信性和非理性消费行为之间起中介作用。

消费者忠诚度的调节作用

消费者购买行为是受到消费者忠诚度衡量的。Dick and Basu (1994) 认为真实的消费者忠诚是消费者的重复购买行为与积极的态度倾向的共同作用。研究发现，消费者并不会因为满意度而有较高的忠诚度，转换壁全的影响也由于消费者满意程度的不同而有所不同，消费者的不同满意程度也会使其转换壁鱼有所不同（杨勇攀，2013）。现代消费者虽然开始从网上购物，但

是依旧会有重复购买以及信任产品的行为。对于消费者的忠诚度主要因素还是产品本身。消费者对微录客单方面好感度增强，形成准社会胡互动关系，在此条件下如果微录客的 Vlog 中展示的产品是消费者多次重复购买且有一定偏爱程度，消费者会更容易产生非理性购买行为。

综上，本研究提出以下假设：

H4：消费者忠诚度在准社会互动和非理性消费行为之间起到正向调节作用。

消费者情绪的调节作用

研究表明，顾客在进入店铺或商场后的情绪状态易受到一些具体事件的影响。例如，其他顾客对自己的态度、店员的热情程度、商场环境等（程璐璐，2012）。同理，在微录客介绍情况下，其专业性越高，消费者积极情绪越高，越容易造成非理性消费行为。前苏联心理学家彼得罗夫斯基认为情绪是对某种比较固定的情感的直接的、一时性的体验。Robert *et al.* (2004) 提出，顾客在感受到的服务刺激与即时的情绪状态呈现出正比例关系。这种关系会继续影响非理性消费行为。比如。消费者会因微录客的专业性、吸引力等因素情绪高涨进而继续观看视频，加大微录客的关注度，从而产生非理性消费行为。Hollywood *et al.* (2007) 表示积极情绪状态虽是短时间的情感状态，但对消费行为具有长期影响，尤其是对顾客心理、认知方面的影响更加明显。因此微录客特性虽然只会让消费者情绪产生短暂的积极情绪，还是会产生或者长期的消费行为。

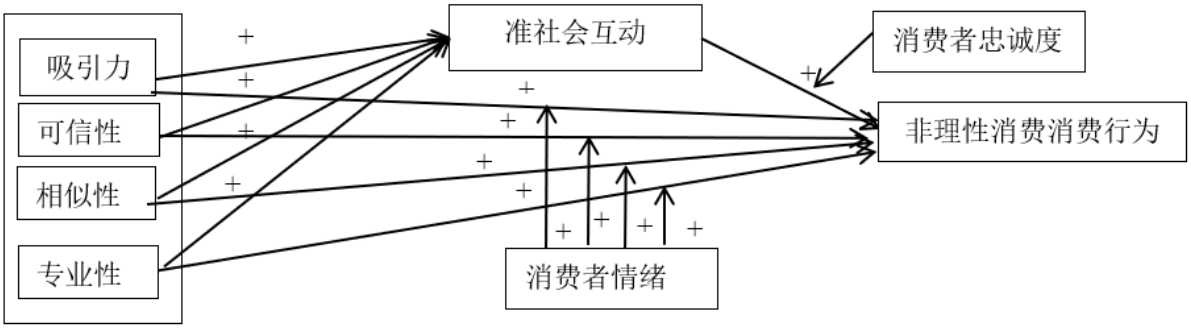
H5 主假设：消费者情绪在微录客特性和非理性消费行为之间起加上正向调节作用。

H5a：消费者情绪在专业性和非理性消费行为之间起加上正向调节作用。

H5b：消费者情绪在吸引力和非理性消费行为之间起加上正向调节作用。

H5c：消费者情绪在相似性和非理性消费行为之间起加上正向调节作用。

H5d：消费者情绪在可信性和非理性消费行为之间起加上正向调节作用。



图二 研究框架图

资料来源：本研究整理

3. 研究方法与设计

各个变量的测量采用李克特 Likert 5 点量表。从 1 到 5 分别表示非常不同意、不同意、无意见、比较同意、非常同意。

3.1.1 微录客的操作型定义与衡量

Icoglu *et al.* (2001) 研究表示媒体角色的吸引力可以分为两类：外表吸引力和心理吸引力。本研究的吸引力特指外表吸引力，外表吸引力的定义是指媒体角色（微录客）在长相、着装打扮等外在表现方面的吸引力或影响力（王瑶，2019）。而心理吸引力则表示消费者对媒体角色的熟悉程度或消费者对媒体角色相似的感知程度。Berlo (1969) 讲到专业性是人际互动的重要影响因素，被定义为“权威性”、“能力”。都是指个体（微录客）具备的相关领域的知识量。相似性是指个体（消费者）感知互动对象（微录客）在信仰、教育、社会地位等方面相似的程度（胡丽霞,2017）。可信性指接收者（消费者）认为信息来源（微录客）真实或诚实的程度 (Hovland *et al.*, 1953)。

本文对微录客特性的测量借鉴 Lee and Watkins (2016) 等人开发的成熟量表，并结合本研究进行了一定程度的情境性修改，共包含三个维度：可信性、专业性、吸引力、相似性。其中，

可信性包括四个题项，专业性包括三个题项，吸引力包括三个题项，相似性三个题项。因此微录客特性共由十三个题项组成。

3.1.2 准社会互动的操作型定义与衡量

媒体角色并不能够完全掌握受众的信息和心理诉求，这种单边性的互动关系被称为准社会互动（PSI），又称为“类社会互动”、“拟社会互动”等，由 Horton and Richard 于 20 世纪 50 年代末提出。本研究对准社会互动重新定义为：准社会互动是指媒体人物（微录客）通过各种社交媒体（微博等 App）与媒体用户（消费者）非面对面的、单向的互动而产生的互动关系。

本文对准社会互动的测量借鉴 Lee and Watkins (2016) 开发的成熟量表，并结合本研究进行了一定程度的情境性修改，准社会互动共由八个题项组成。

3.1.3 非理性消费行为的操作型定义与衡量

黄德海（2000）认为非理性消费是消费者在各种因素影响下做出的不合理的消费决策。

本研究根据以上文献认为非理性消费行为定义是区别于理性消费行为，在情绪、畸形等因素下做出的消费决策。本研究采用 Rook (1987) 的自由回忆法，即让被调查者回想最近一次的购物经历，以此次经历为参考回答问卷，此方法可以了解被调查者在购买时的主观感受，用该方法得到的数据可靠性较高。

本文对非理性消费行为的测量借鉴 Hirschman (2012) 开发的成熟量表，并结合本研究进行了一定程度的情境性修改，非理性消费行为共由四个题项组成。

3.1.4 消费者忠诚度的操作型定义与衡量

Newman and Werbel (1973) 对消费者忠诚定义指消费者不断重复购买某种品牌的产品，并且仅考虑这种品牌的产品，不去收集其他品牌类似产品的相关信息。本研究对消费者忠诚度概念理解为消费者会持续重复购买该产品，并对某一产品及服务产生归属感以及保持积极态度。

本文对消费者忠诚度的测量借鉴 Reynolds (1999)、Srinivasan (2002) 、Li (2007) 开发的成熟量表，并结合本研究进行了一定程度的情境性修改，消费者忠诚度共由五个题项组成。

3.1.5 消费者情绪的操作型定义与衡量

本文结合 Beatty and Ferrel (1998) 的定义，将积极情绪定义为：消费者在消费过程中产生的愉悦、兴奋等积极感觉。邹瑶瑶（2012）表示情绪是人对外界事物满足于内心需要的一种感受，反映了即时的心理状态，它是由主观感受、心理反应、生理反应和表达反应相互作用所引发的情感反应。本研究认为消费者情绪的定义是消费者由于主观因素以及客观因素引发的情感反应。

本文中消费者情绪的测量借鉴 Donovan and Rossiter (1994) 开发的量表，并根据实际研究对象进行相应的调整，并由专家讨论最终形成量表，其中，愉悦情绪包含 3 个题项，唤起情绪包含 3 个题项。

3.2.1 抽样方法

本研究考虑到问卷回收数据的有效性和随机性，本研究采用了滚雪球抽样法抽样调查与线上、线下调查多种渠道相结合的方式进行(王晓敏，2018）。

3.2.2 抽样对象

本文的被调查者包括不同职业、不同年龄的人，涉及不同地区，因为不同职业以及年龄对微录客的看法是不同，而不同地区和收入的消费者对进行冲动购买行为的程度也不同，本文根据各控制变量得到更好的有效数据。

3.2.3 抽样份数

前测问卷发放了 88 份，文献中表示样本数统计学中通常以 30 为界，为大样本(30 以上)和小样本(30 以下)，但是 30 个样本数对于社会调查来说不够，所以要扩大样本规模到 88 份（钟柏昌和李艺，2012）。而正式问卷样本数应该以问卷题的倍数（10 倍以上）。（程璐璐，2012）。本文共有 36 个题项，避免无效问卷，本研究决定发放 500 份调查问卷。

4. 预期贡献

4.1研究结论

研究以准社会互动为中介，来研究微录客与消费者之间的互动关系，探索微录客对消费者非理性消费行为的具体影响，并且微录客营销机制已经在市场的热火程度不可小觑，而企业可以通过博主与消费者之间的互动，更好的利用社交媒介进行推广销售活动，发挥博主特性以促进产品购买。

（1）微录客特性的相似性通过准社会互动中介作用对消费者非理性消费行为有正向影响。

（2）微录客特性会正向影响准社会互动。在现实人际互动过程中对受众产生影响的因素也可被认为是影响准社会互动的因素。

（3）消费者忠诚度在准社会互动与消费者非理性消费行为之间有正向调节作用，假设检验得出不支持。

5.2 管理意义

本文在准社会互动理论、非理性消费行为理论的基础上，建立并验证能够解释网微录客对消费者非理性消费行为影响的结构模型，丰富并加深了对于微录客现象的理论研究。

微录客特性与吸引力对消费者情绪具有显著的正向影响，因此企业在利用微录客进行产品的营销时，应该尽量寻找具有姣好的外表吸引力或者较高的人格魅力的微录客，如此便增加了消费者产生愉悦、唤起情绪的可能性，从而使消费者冲动性购买行为发生的概率增加。一个完美的营销者不仅要有沟通交流能力还要拥有所销售产品的专业知识。而部分微录客为了满足一时的欲望，对产品并没有过多了解，就对产品进行宣传，而当顾客对产品进行咨询时并不能准确的对产品进行介绍，并没有给消费者带来好感情产生积极的情绪，因此很短的时间内便消失。综上所述，企业应建立微录客特性（如吸引力、专业性等）的培育机制，从而增加消费者对微录客的信任，此外，还应注重消费者在购物过程中情绪的唤起，采取适当的策略唤起消费的愉悦心理从而增加其冲动性消费行为。

参考文献

菜鸟学堂（2020）。2020 年 Q1 季度微博数据分析报告。https://xw.qq.com/cmsid/20200423A0O5WV00

程路路（2012）。*网络购物消费者的品牌忠诚度影响因素研究* [硕士论文，中南林业科技大学]。中国知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a360316a7f51ca4f0f3b66d93778abab8&lang=gb

CNNIC（2020）。第 46 次《中国互联网络发展状况统计报告》。http://cnnic.cn/gywm/xwzx/rdxw/202009/t20200929_71255.htm

顾丽琴、高永玲（2020）。Vlogger 对消费者购买意愿的影响研究—以准社会互动为中介。*消费市场，2020*（9），43-47。

胡丽霞（2017）。*电商网红粉丝冲动购买机制研究—基于准社会互动视角* [硕士论文，东北财经大学]。中国知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a52e922bf657e03f0c96c43e440423f8c&lang=gb

黄德海（2000）。理性与非理性消费行为刍议。*河北经贸大学学报，21*（3），80-81。

李艺、杨晓乐（2016）。顾客非理性消费行为机理探析。*沈阳工业大学学报(社会科学版)，9*（5），449-458。

刘爽、杨念梅（2003）。客户忠诚度和企业利润的相关性研究。*北京市财贸管理干部学院学报，19*（3），31-35。

吕显涛（2010）。面向顾客非理性消费行为的营销策略研究。*科技和产业，10*（1），42-44。

前瞻网（2020）。*2020 年中国互联网行业发展现状分析：网民规模突破 9 亿人、数字经济成为发展新引擎*。https://www.sohu.com/a/392197213_114835

王晓敏（2018）。*网红特性对消费者冲动性购买行为的影响研究* [硕士论文，天津理工大学]。中国知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a0b180b2d210baed35eae9adfa117bec7&lang=gb

王瑶（2019）。*准社会互动理论视角下的微博网红电商属性对粉丝消费行为影响研究* [硕士论文，西安外国语大学]。中国知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a1b9060394091f8813a14251999163bff&lang=gb

谢看（2018）。*微商营销中顾客忠诚度影响因素研究* [硕士论文，福建师范大学]。中国知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3aba61d6b4651d244c371572ebd71c658a&lang=gb

邹遥遥（2012）。*企业员工压力的社会干预工作研究* [硕士论文，南京大学]。中国知网南京大学 https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=b3f9c3649249a84fde4c77147a047e8c&site=xueshu_se

杨强、张康、王晓敏（2018）。“网红”信息源特性对消费者购买意愿的影响研究——一个被调节的中介模型。*经学与管理，18*（11），65-68。

杨勇攀（2013）。*网购消费者忠诚影响前因研究* [博士论文，西南财经大学]。中国知网 https://nxgp.cnki.net/kcms/detail?v=3uoqIhG8C447WN1SO36whHG-SvTYjkCc7dJWN_daf9c2-IbmsiYfKjdieNQqCsoxrKh-3LYDQkmZw3b6yQDeCrVbzxaPeJ7D&uniplatform=NZKPT

于亚莹（2015）。*网络环境下的非理性购买行为研究* [硕士论文，南京理工大学]。中国知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a9bb4a90ae1f24c826c5ea38d186804be&lang=gb

庄小将（2015）。服务质量对消费者忠诚度的影响—基于淘宝网店的实证研究。*技术经济与管理研究，2015*（12），57-61。

Askari, M. Y., & Refae, G. A. E. (2019). The rationality of irrational decisions: a new perspective of behavioural economics. *International Journal of Economics and Business Research, 17*(4), 388-401.

Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, *16*(1), 74-94.

Beatty, S. E., & Ferrell, M. E. (1998). Impulse buying: Modeling its precursors. *Journal of Retailing*, *74*(2), 169-191.

Berlo, D. K., Lemert, J. B., & Mertz, R. J. (1969). Dimensions for evaluating the acceptability of message sources. *Public opinion quarterly, 33*(4), 563-576.

Conway, J. C., & Rubin, A. M. (1991). Psychological predictors of television viewing motivation. *Communication Research*, *18*(4), 443-463.

Dick, A. S., & Basu, K. (1994). Customer loyalty: toward an integrated conceptual framework. *Journal of the academy of marketing science, 22*(2), 99-113.

Donovan, R. J., Rossiter, J. R., Marcoolyn, G., & Nesdale, A. (1994). Store atmosphere and purchasing behavior. *Journal of retailing*, *70*(3), 283-294.

Horton, D., & Richard, W. R. (1956). Mass communication and para-social interaction: Observations on intimacy at a distance. *Psychiatry Investigation*, *19*(3), 215-229.

Hovland (1954). Communication and Persuasion: Psychological Studies of Opinion Change. *Journal of Business Research, 16*(5), 355-357.

Hollywood, L. E., Armstrong, G. A., & Durkin, M. G. (2007). Using behavioural and motivational thinking in food segmentation. *International Journal of Retail & Distribution Management, 14*(2), 89-103.

Hartmann, T., & Goldhoorn, C. (2011). Horton and Wohl revisited: Exploring viewers' experience of parasocial interaction. *Journal of communication*, *61*(6), 1104-1121.

Icoglu, O., Erdogan, Y., Gunsel, B., & Tekalp, A. M. (2001). User preference matching for smart browsing of media contents. In Storage and Retrieval for Media Databases. *International Society for Optics and Photonic, 2001*(4315) 330-340.

Kahle, L. R., & Homer, P. M. (1985). Physical attractiveness of the celebrity endorser: A social adaptation perspective. *Journal of consumer research*, *11*(4), 954-961.

Kandampully, J., & Suhartanto, D. (2003). The role of customer satisfaction and image in gaining customer loyalty in the hotel industry. *Journal of Hospitality & Leisure Marketing*, *10*(1-2), 3-25.

Kelman, H. C. (1961). Processes of opinion change. *Public opinion quarterly*, *25*(1), 57-78.

Koles, B., Wells, V., & Tadajewski, M. (2018). Compensatory consumption and consumer compromises: a state-of-the-art review. *Journal of Marketing Management, 34*(1-2), 96- 133.

Lee, J. E., & Watkins, B. (2016). YouTube vloggers' influence on consumer luxury brand perceptions and intentions. *Journal of Business Research*, *69*(12), 5753–5760.

Labrecque, L. I. (2014). Fostering consumer–brand relationships in social media environments: The role of parasocial interaction. *Journal of interactive marketing*, *28*(2), 134-148.

McCroskey, J. C., & McCain, T. A. (1974). The measurement of interpersonal attraction.*Speech Monographs,21*(41), 261-266.

Na, J. K., Hong, D. Y., & Cho, K. S. (2005). A study on the message source effect: Focusing on word of mouth. *Journal of Tourism Management Research*, *25*(3), 155-173.

Newman, J. W., & Werbel, R. A. (1973). Multivariate analysis of brand loyalty for major household appliances. *Journal of Marketing Research*, *10*(4), 404-409.

Nugraha, A., & Setyanto, R. P. (2018). The effects of vlogger credibility as marketing media on brand awareness to customer purchase intention. *Journal of Research in Management*, *1*(2).1-10

Ohanian, R. (1990). Construction and validation of a scale to measure celebrity endorsers' perceived expertise, trustworthiness, and attractiveness. *Journal of Advertising*, *19*(3), 39-52.

Oliver, R. L. (1999). Whence consumer loyalty? *Journal of Marketing*, *63*(4), 33-44.

Park, J., & Lennon, S. J. (2006). Psychological and environmental antecedents of impulse buying tendency in the multichannel shopping context. *Journal of consumer Marketing*. *Journal of Consumer Marketing, 10*(4), 736-3761.

Park, C., & Lee, T. M. (2009). Information direction, website reputation and eWOM effect: A moderating role of product type. *Journal of Business research*, *62*(1), 61-67.

Reynolds, K. E., & Beatty, S. E. (1999). Customer benefits and company consequences of customer-salesperson relationships in retailing. *Journal of retailing, 75(1)*, 11-32.

Rook, D. W., & Gardner, M. P. (1993). In the mood: Impulse buying's affective antecedents. *Research in consumer behavior*, *6*(7), 1-28.

Rubin, A. M., Perse, E. M., & Powell, R. A. (1985). Loneliness, para-social interaction, and local television news viewing. *Human Communication Research*, *12*(2), 155-180.

Stern, H. (1962). The significance of impulse buying today. *Journal of Marketing*, *26*(2), 59-62.

Turner, J. R. (1993). Interpersonal and psychological predictors of para-social interaction with different television performers. *Communication Quarterly*, *41*(4), 443-453.

Wangenheim, F. V., & Bayón, T. (2004). The effect of word of mouth on services switching: Measurement and moderating variables. *European Journal of Marketing*, *9*(7), 21-28.

The Influence of Charismatic Leadership and Employee Psychological Ownership on Unethical Behaviors of Pro-organizations: The Moderatin g Variables of Leadership Business Ethics and Company Reputation

Jie-Wen ZHANG
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
821947125@qq.com

Abstract

In recent years, scandals by domestic companies have occurred frequently. For example, the Sanlu milk powder incident, the Changchun vacation vaccine incident, etc., enterprises and corporate leaders paid too much attention to their own performance and interests, which caused the contradiction between economy and society to become increasingly prominent. Because leaders have important resources in the organization, they may have an important impact on employee behavior. Therefore, from the perspective of leadership factors, this article selects charismatic leaders that have received much attention and admiration in recent years. Based on the perspective of employee cognition, it constructs charismatic leadership, employee psychological ownership, pro-organizational unethical behavior, and leadership business ethics. The relationship model between company reputations deeply analyzes the influence of charismatic leadership on the unethical behavior of pro-organizations, and its influence mechanism, to help companies embark on a path of healthy and sustainable development.

Keywords: Charismatic leadership; Psychological ownership; Pro-organizational unethical behavior; Leadership business ethics; Company reputation

魅力型领导、员工心理所有权对亲组织不道德行为影响：以领导商业道德和公司声誉为调节变量

张文婕
博仁大学 中国东盟国际学院
821947125@qq.com

摘要

近年来，国内企业的丑闻事件频有发生。如：三鹿奶粉事件、长春假疫苗事件等，企业及企业领导者过多关注于自身绩效和利益，从而就造成了经济与社会之间的矛盾日益凸显。由于领导者在组织中掌握着重要资源，因而对员工的行为可能会造成重要的影响。因此，本文从领导因素层面出发，选取了近些年来备受关注和推崇的魅力型领导，基于员工认知角度，构建了魅力型领导、员工心理所有权、亲组织不道德行为、领导商业道德和公司声誉之间的关系模型，深入剖析魅力型领导对亲组织不道德行为的影响，以及其影响机制，帮助企业走上健康持续发展的发展道路。

关键词：魅力型领导；员工心理所有权；亲组织不道德行为；领导商业道德；公司声誉

1. 引言

21 世纪以来，随着社会的不断发展与进步，组织的内部环境和外部环境在面临着不断地变化，不确定性和复杂性在不断增加，越来越多的企业在面临着如何在竞争激烈的环境中生存下去。例如，为了谋求利益，员工将从事不道德的活动（破坏损害公司声誉的重要文件，隐瞒公

司产品和服务的风险和劣势，故意向供应商合作伙伴提供产品和服务缺陷等）或保护公司的权益。具体案例也不少见：2001 年，美国安然公司卷入了巨额财务报表欺诈案，安然公司高管通过“账外”合作关系寻求公司利益。上述真正的公司丑闻是所有公司员工受贿，偷窃，隐瞒等。欺骗和其他不道德的方式为组织谋取利益，误导投资人，公司高管对这些事情了如指掌却置身事外，有意隐瞒，最终导致公司破产。2008 年，许多服用三鹿集团生产的婴儿奶粉的婴儿查出了结石，随后警方在其婴儿奶粉中发现了化学原料三聚氰胺；2018 年，长春市被发现存在疫苗欺诈行为，在社会发展中引起强烈反响，同时也为公司带来了破产的结局。但是当人们在阐述这些事实的时候却又理所当然的认为是在为公司的利益着想，心安理得的作出这些不道德甚至违法的事情（王晓辰等人，2018）。

许多学者例如：Castille *et al.* (2018) 认为具有较高马基雅维利主义倾向的个人更可能参与亲组织不道德行为。Matherne and Litchfield (2012) 以及吴明证等人（2016）认为员工拥有较高的组织承诺和对组织的归属感很容易减少他们自己的社会道德管理决策和个人行为规范，从而因为组织做出不道德的事。Alexandra (2012) 认为在企业中组织支持感与员工亲组织不道德行为呈显著的正向影响。Herchen (2012) 探讨了员工会通过组织亲组织不道德行为的接受程度进行判断能否从事这类行为。张永军等（2017）研究发现家长式领导的三个维度都可以影响亲组织不道德行为的产生。林英晖与程垦（2017）证实了我国差序式领导与员工亲组织不道德行为之间的相关性，而领导-成员交换这一变量的加入，都对亲组织不道德行为呈显著正相关。

因为这种行为在短期内确实为组织带来了一些利益，Umphress and Bingham (2010) 将这种类型称为亲组织不道德行为，因为它可以增强公司的竞争优势，争取高质量的客户和稀缺的资源来帮助公司带来高回报。如何有效防止在亲组织不道德行为在工作场所中产生是企业持续发展的关键因素。Umphress and Bingham (2011) 认为，亲组织不道德行为是个体进行可以促进组织运行和员工有效工作，同时违反了社会发展的关键价值观、道德素质标准和有关法律法规，它的发生既不是工作上的明文规定，更不是由上级管理者指使命令导致的，而是由员工自发做出来的，只要员工出发点是为了组织而非个人，该行为就可以定义为亲组织不道德行为。夏福斌（2014）提出了基于我国的独特圈子文化，将亲组织的不道德行为定义为员工为了组织作出的不道德行为，是对社会发展价值观，标准，习俗，法律和行为的违反。该定义包含两种特征：利他维度：在不损害组织利益的情况下对组织成员有利；亲组织维度：在不损害组织成员利益的情况下对组织有利。王晓辰（2018）提出两个层面的亲组织不道德行为：个体层面：员工自愿进行不符合道德准则的行为，其目的是为了促进组织发展，当个体在组织中进行亲组织不道德行为，该行为会逐渐蔓延，继而发展变化为组织层面的亲组织不道德行为；组织层面：当组织内的不道德气氛很高时，组织成员可能会受到某种程度的内化，这将导致为了组织的利益不约而同的从事不道德行为。

因此，我们必须深入分析由组织的不道德性质引起的行为，并在该制度的基础上明确提出一些建议或建议，以帮助公司管理者减少这种行为的发生。

本项研究试图从认知能力和情感，考虑并整合我国背景下的社会认同基础理论和社会发展互换基础理论，针对这五个方面之间的联系展开探讨：魅力型领导对员工亲组织不道德行为的影响，心理所有权在这个方面起到怎样的中介效果，领导商业道德在魅力型领导与亲组织不道德行为之间的调节作用以及公司声誉在心理所有权与亲组织不道德行为之间的调节作用。

2. 文献回顾与研究假设

2.1 魅力型领导与亲组织不道德行为

House (1977) 最早在他的论文中首次提出了魅力型领导的定义，他认为具有超凡魅力的领导者可以让下属接受并拥护自己的价值观和信念，对管理者的准确性充分而坚定的信任，并且跟随管理者并模仿他们的个人行为；可以让下属员工认识到组织的总体目标，并对完成目标有明确的责任感。

如今，学术界已经广泛发现，领导的风格会影响到员工的个人行为（田启涛，2017）。魅力型领导会通过设定更高的目标和塑造领导角色形象，会鼓励下属超出工作预期。此外，它将

给予员工人性化的关怀，关心他们的要求，并使下属的价值观与组织的价值观相匹配，以便他们可以专注于更高的企业战略目标。。

魅力型领导可能会通过自身各种的行为表现来影响员工的态度和情感，使员工作出亲组织不道德的行为。首先，魅力型领导通过自身展现的魅力更容易获得下属对自己的认同、尊敬和追随 (Effelsberg *et al.,* 2014)，这有利于各部门建立良好的情感和有效的沟通，社会发展交流的基本理论认为，上下级关系的维持是基于两者之间的资源交换（林英晖，2016），员工表现出亲组织不道德行为，一方面是为了组织利益着想，也可能是为了更好地回报组织和领导。其次，领导对企业愿景的鼓励也可以使下属认识到工作要求，同时，鼓励下属执行更困难的目标和任务，这在一定程度上引起了下属更多的需求，这在一定程度上 增强员工的工作积极性，但是较高的工作热情度就可能会导致员工为了实现组织目标利益而忽略道德标准做出不道德行为。此外，领导的人性化关怀还可以根据下属的需求和困难，在很大的程度上改善领导与团队成员之间的关系，进而导致下属的亲组织不道德的行为发生。过去的科学研究还证实，工在组织中的工作热情和领导层的交流对员工的亲组织不道德行为存在影响 (Kong, 2016) 因此，本文认为，魅力型领导可能对员工亲组织非伦理行为的产生了一定的推动作用。根据上述分析，提出本文的第 1 个假设：

H1：魅力型领导对亲组织不道德行为有正向影响。

2.2 魅力型领导与心理所有权

Furby (1991) 基于心理学对所有权进行探讨，指出了所有权是心理状态下的一种占有，它将使每个人都感到占有是一种自我的扩展，核心为拥有感，这样个体对于目标物的责任感就会被引出来，从而影响到人们的行为方式，刺激个人维护目标物。

Pierce *et al.* (2001) 对于个人心理层面的动机，探讨了心理所有权的产生机制。认为以下三种途径有助于产生个体的占有感：一是对目标物的“控制”，二是对目标物的“亲密了解程度”，三是个体投入程度。心理所有权高的员工往往赋予了自身更高的责任感和使命感，愿意为组织作出一些不属于自己角色范围内的事情。心理所有权会使员工在企业里产生“家”的感觉，能够提高员工的心理安全感，更加安心地去完成组织的任务，可以自由的表达自己的想法，不会去担心自己的利益受到损害 (Cannon & Edmondson, 2001)。此外心理所有权产生的自我效能可以让员工产生自我激励从而完成组织下达的更具有挑战的任务。

魅力型领导会通过对员工制定更高的目标，充分调动员工的自我效能感，激励员工去挑战更高难度的组织任务，让员工更好地参与到企业建设中来，自主的完成企业任务 (Shamir.*et al.*, 1993)。魅力型领导会让员工充分了解组织的价值观、组织目标、组织绩效等要素，会使员工感到他们对组织有着更好的了解，而且魅力型员工通过关注与关心下属需求，对下属需求有一定的敏感度，来增强与下属之间的亲密联系 (Waldman & Yammarino, 1999)。因此，极容易产生对组织的心理所有权。

Pierce *et al.* (2001) 认为，员工对目标物的参与程度，与产生心理所有感的程度呈正向影响。魅力型领导通过对愿景的描述，员工无条件地接受领导，对领导具有情感依赖的心理状态，结果是员工愿意服从他们的领导，这增加了对工作的投入程度。员工投入的情感，时间和精力越多，目标物所带来的占有感就越强。根据上述分析，提出本文的第 2 个假设：

H2：魅力型领导对员工心理所有权有正向影响。

2.3 心理所有权对亲组织不道德行为

在我国，讨论心理所有权的行为的影响具有更现实的意义。因为，我们中国人对信任和家的要求相对明显。杨国枢(2005)对于华人社会取向的分析，认为家族取向是最为重要、最为基本的社会取向。并强调中国人大家庭情感内部交流的现实主义要点包括：团结，信任，关心，繁荣与衰落，使命感和归属感。Pierce *et al*. (2001) 在研究中也表明了心理所有权会让员工对企业产生“家”的感觉，并把企业看作是属于自己的一部分。也就是说，一旦出现家族主义情感，中国人会将自己与家庭视为一体，在家庭中产生强烈的归属感，将自己的情感依附于家庭，此时已经不再是一个独立的个体；关心家庭；与家庭荣辱与共；对家族的未来有责任感（杨国枢，1995)。换句话来说，企业中的员工对企业产生心理依附感和心理安全感，就会对组织这个大环境产生一体的感受，把组织视为自己的一部分，与组织的荣辱与共，对组织充满了责任感。

当员工在高度的心理所有权状态下，会对组织产生强烈的责任感以及归属感，从而激发了员工对于企业的保护欲和占有欲（丁吉祥，2017）。虽然组织上的不道德行为似乎有利于公司的权益，但从长远来看，这种个人行为将对组织和社会的发展造成极大的损害和伤害（陈默、梁建 2017）。所以当员工对公司的心理所有权足够高时，员工可能会对组织出于一种责任感，在面对亲组织不道德这种短期有利长期有害的行为时，考虑到组织到未来，本这对企业负责的态度，去减少这种行为的产生。根据上述分析，提出本文的第 3 个假设：

H3：心理所有权对亲组织不道德行为有负向影响。

2.4 领导商业道德的调节作用

龙静云（1996）在结合美日、西欧和香港等资本主义国家和地区，认为领导的商业道德是领导参与商业利益的实践活动而产生和发展的，这用于专门指导和控制商业道德的职业道德、心理状态、想法和个人行为实践的总和。石霏（2005）提到所谓领导商业道德，领导在从事商业活动，应当提高素养，协调商业服务与外部环境利益关系的善恶价值，以及个人行为应遵循的社会道德标准和职业道德规则的总和。

Moore (2008) 员工出于对领导者的追随、模仿，员工会产生亲组织不道德行为，即使员工意识到这是不道德的行为，也会通过道德推脱来降低自身的愧疚感，以此来实施亲组织不道德行为。庄贵军等人（2010）在研究中表明，当领导的商业道德高时，员工在面对不道德的事情时，即使对道德认知感不变，也会因为出于害怕权威或者是处罚，来降低自身作出不道德的行为。Umphress and Bingham (2011) 研究了在去道德化的调节作用下，员工更容易去做亲组织不道德的行为。Herchen *et al.* (2012) 表明，不道德的领导会给员工树立不好的榜样，促使员工实施亲组织不道德行为。由此说明，道德在亲组织不道德方面会起到一个调节作用。

据社会发展和学习的理论，领导者经常成为组织中员工学习和效仿的对象，从而提高员工的道德伦理意识，减少亲组织非伦理行为；反之，领导的不道德行为也会增加员工实施亲组织非伦理行为的概率。House (1992) 因此提出，领导的商业道德行为也将受到员工的追随和模仿，从而增强了员工的道德道德观念，减少了组织上的非道德个人行为。基于以上对于文献的分析，本文认为魅力型领导的商业道德会让员工出于追随和模仿领导的行为，影响员工的商业道德水平，从而对亲组织不道德行为产生影响。根据上述分析，提出本文的第 4 个假设：

H4：领导商业道德在魅力型领导与亲组织不道德行为之间起到负向的调节作用。

2.5 公司声誉的调节作用

Charles (1996) 对公司声誉的定义更具象征意义，认为公司声誉是在与其他领先竞争对手打交道时，根据一个公司过去的行为和未来前景对所有利益相关者产生在认知层面的吸引力。强调了公司声誉具有认知性，并且公司声誉是全体利益相关者看法的总和，具有一定内在可比的标准。Charles *et al.* (2000) 提出了企业声誉是品牌形象，信念，情感和知识相互影响的结果，是集体关系的定义，并且具有广泛的影响力。Davies *et al.* (2003) 认为很多因素可以影响到公司声誉，其中最重要的利益相关者是员工和消费者。他认为，企业信誉是个性化和品牌形象的融合，个性化意味着企业内部员工如何看待企业，品牌形象意味着企业外部利益者如何看待企业，尤其是消费者对企业的评价。

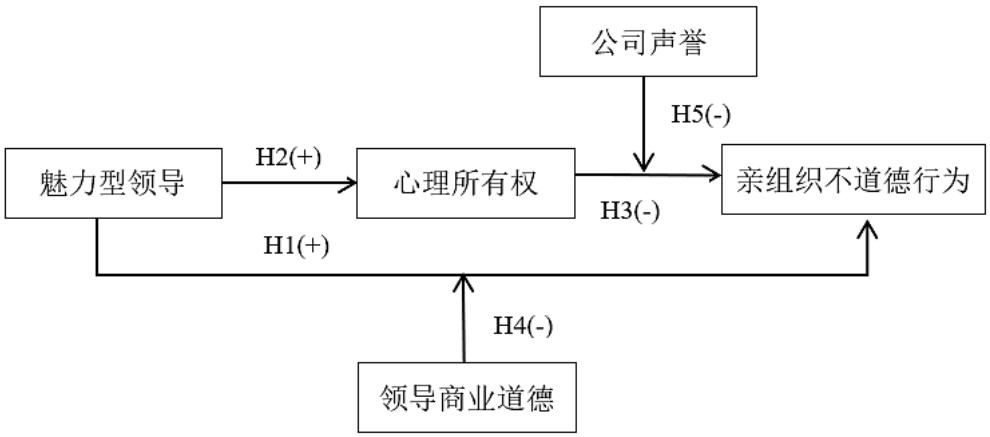
缪荣与茅宁（2003）指出公司声誉是公众认知转变的，需要不断的正向强化，一旦遭到破坏，就必须重新来过，公司声誉的建立必须得到各种利益相关者的支持和认可，这是社交网络中利益相关者的评估，是对其协同作用的结果。

有研究表明，员工在从事亲组织不道德行为，对他人利益造成实质损害后，会产生情绪耗竭；长期来看，企业从事亲组织不道德行为从而得到的短期获利代价可能是牺牲长期更多的利益；作为亲组织不道德行为的接受者，企业在作出损害顾客的行为后，可能会伤害顾客的感情，从而失去顾客，降低自己的企业绩效（王桃林等人，2020）。而这些都是关乎公司声誉的利益相关者，有亲组织不道德行为的企业可能会导致失去利益相关者的认同。

Pierce *et al.* (2001) 的研究发现了员工的心理所有权越高，自身的责任意识就会越高，高强度的责任感会让员工去完成更多的工作并且投入更多的精力来为企业效力，积极承担企业的社会责任。当员工感受到公司声誉可能会因为亲组织不道德行为而受损失，基于高度的责任感和对自我身份的感知，可能会抑制亲组织不道德行为的产生。因此，本文提出 5 个假设：

H5：公司声誉在员工心理所有权与亲组织不道德行为之间起到负向的调节作用。

综上，本研究提出一个被调节的中介模型，如图一所示。



注：“+”为正相关，（−）为负相关

图一 研究假设模型

数据源：本研究整理

3. 研究方法

3.1 样本及数据收集

本文在对企业内部员工对上级领导感知的调查和分析基础之上，来研究魅力型领导对亲组织不道德行为的影响。本研究的问卷调查和发放对象是山东地区潍坊市歌尔股份有限公司全体在职员工，此公司是一家综合实力较为优秀的私营企业，企业发展规模较大，产业链健全。顾安鹏等人（2006）中国受到本土文化影响，人们不会轻易向不认识的人公开自己的内心想法，若问卷发放者为陌生人，拒访率会增高。笔者在前期对该公司内部成员进行采访，并随即接触该公司的员工，组织内员工会基于问卷法发放者的信任，在填写问卷的时候可以更安心的填写自己的真实情况，为问卷调查数据提供了真实性，减少了无效问卷的产生机率。故选择此公司作为研究样本。

对于魅力型领导风格和其他群体变量的调查,是基于对这些管理者直接下属的感知去衡量的,因此调查对象为这些管理者的直接下属（董临萍等人，2010），所以选择人群为企业的全体下属员工作为符合本研究的研究母体。

随着信息化发展的时代，人们对于调查问卷的发放方式已经不仅仅只是纸质版的，电子版问卷系统如今更受大众欢迎。“问卷星”的广泛使用就是个很好的例子，它的系统非常专业，有需求的用户可以在线上设计自己的调查，包括后期数据采集等都十分方便，帮助用户实时掌握调查状况（靳亚南，2015）。因此本研究调查问卷会通过“问卷星”进行发放与收集。

本研究基于对于选择量表的分析与整理，确定了包含73个题项的问卷。根据Tinsley (1987)提出的观点，建议题项与样本数的比例为1：5到1：10之间，来获取客观的研究数据。所以本研究将七倍量表题项数量的人员作为样本容量，所以预计调查问卷发放人数为650人。

本研究采用的是简单随机抽样法，抽样过程中该公司提供企业全部在职人员名单，打乱顺序编好后进行抽取。该方法较为简单容易操作。各个样本被调查几率几乎一致，各自独立，不会存在关联或者排斥的现象，采用该方法获得的方差最大程度上与总体参数靠近，所以可以更好地体现实际情况（邵洁波，2003）。本文在前期会采用预测试的方式发放135份问卷来进行前测，确保量表拥有良好的信度和效度来进行后续数据分析。

3.2测量工具

（1）魅力型领导：本研究综合 House (1977)以及 House (1992)对魅力型领导的概念，本研究将魅力型领导定义为：在组织环境中，领导对于内外部环境高度敏感，善于发现和关心下属的需求；善于运用愿景激励，激励员工奋发向上；员工对领导十分忠诚，与企业的价值观保持高度一致；领导具有个人冒险精神，为了达成组织目标采取出人意料的行为。

Conger and Kanungo (1997) 对魅力型领导的测量具有优良的信度和效度，之后，许多科学研究也证实了等级量表的适用性，并已被广泛使用。本文也将采用 C-K 量表，共 20 个题项。此量表选用的是李克特 5 点量。

（2）心理所有权：本研究借鉴 Pierce *et al.* (2001) 对心理所有权的定义，即当员工对企业出现“拥有感”并且认为公司是“我的”时，就说明员工已经对企业产生了心理所有权，而且这种感觉越强，就说明员工对企业产生的心理所有权就越高。本研究中员工的心理所有权指的是员工把企业作为目标物而产生的占有感。

根据研读有关心理所有权的相关资料和参考文献以及心理所有权的概念和定义，本次研究采用的是 Avey *et al.*(2009)建立的心理所有权的多维度量表。认为心理所有权由自我效能、责任感、归属感、自我身份 4 个维度构成。每个维度有 3 个测量题项，共有 12 个题项。此量表采用的是李克特 5 级量表。

（3）亲组织不道德行为：本文认为，采用 Umphress and Bingham (2011)解释的定义最为合理，即，亲组织不道德行为是个体进行可以促进组织运行和员工有效工作，同时违反了社会发展的关键价值观，道德素质标准和有关法律法规，它的发生既不是工作上的明文规定，更不是由上级管理者指使命令导致的，而是由员工自发做出来的，只要员工出发点是为了组织而非个人，该行为就可以定义为亲组织不道德行为。

查阅了国内外相关参考文献后，最经常采用的是 Umphress *et al.* (2010) 在提出这一概念时制定和设计出来的亲组织不道德行为量表。该量表在我国已经得到了广泛使用和检验，同时具有较好的信度和效度。因此本研究也将采用这一量表作为调查问卷，量表共 6 个题项，量表共 6 个题项。此量表选用的是李克特 5 点量。

（4）领导商业道德：本文结合龙静云（1996）、石霏（2005）等发表的内容，本研究将领导商业道德定义为：领导商业道德是指在从事经营活动中，依据社会舆论、个人信念和价值观来保持的，健全的管理者的素质、善恶价值观和公司内外部环境权益以及个人情操，都应在行为上应遵循的社会道德和职业道德的总和。

本研究采用的是田莉等人（2015）编制的针对领导者商业道德标准的问卷（如表 3.4 所示）。这种量表的应用已经十分普遍了，一共设置了 5 个题项。这个量表在基于中国情境下的领导者们的商业道德有一定的适普性，根据题项也可以很好地反映出商业道德与在商业活动中发生的不道德事件之间的关系。此量表采用的是李克特 5 级量表。

（5）公司声誉：本文基于 Fombrun (1996) 的研究，将公司声誉定义为：从情感和认知两个方面即过去的行为和未来前景的判断，同时也包含主观认知，在与其他领先竞争对手打交道时，根据一个公司过去的行为和未来前景对所有利益相关者产生在认知层面的吸引力。强调了公司声誉具有认知性，并且公司声誉是全体利益相关者看法的总和，具有一定内在可比的标准。

本研究是基于中国国情下，研究的中国企业的公司声誉，所以本研究应用的量表为缪荣与茅宁（2007）的七因子指标测量，七因子包含了中国企业声誉有关的专用因子，用来评价中国公司声誉会更加的全面和完整。此量表采用的是李克特 5 级量表。

4. 预期研究成果

4.1 预期资料分析方法

（1）样本描述性统计分析：对样本的基本情况进行叙述。本研究将通过 SPSS 统计软件首先对性别、年龄、职级、公司员工在职时间、学历等 5 个控制变量进行描述性统计分析，通过样本数、百分比和累计百分比来了解样本的基本情况。

（2）信效度分析：本研究主要通过 Cronbach’s α 系数来检验量表的内部一致性，一般来说数值在 0.9 以上，代表新都优良；α 系数在 0.8-0.9 之间，代表信度很好；在 0.7-0.8 之间，代表信度一般；低于 0.7，代表信度较差，则需要即使修订量表。

（3）效度分析可以说明量表信息是否可以被验证，主要分为内容和结构两方面。本研究将采用 AMOS 统计软件对本研究的各个变量的结构效度进行检验。此前需先通过 KMO 检验和球 Bartlett 形检验，当 KOM 统计量小于 0.5 时不适合进行因子分析。Bartlett 球形检验统计量的 Sig 数值小于 0.01 时，可以认为各变量之间存在显著相关性。

（4）变量间的相关性分析：在利用回归分析去检验各个变量之间的因果关系之前，需要对变量之间的相关性进行检验分析，本研究将使用 SPSS 统计软件，通过 Person 系数来检验包含控制变量在内的各个变量之间的相关性。以了解变量之间是否存在显著的相关关系，从而为下一步的回归分析奠定良好的基础。

（5）回归分析：本研究直接效应和调节变量均采用的回归模型为阶层回归分析。回归分析能够获得各个变量间的存在的回归关系，从而检验各变量之间的回归关系如何。通过回归系数 β 和总体决定系数 R^2 等来检验预测变量对因变量的预测效果以及影响力的大小。

4.2 预期结果

在调查问卷收集之后，本研究会对问卷作出详细检查，剔除无效问卷，将有效问卷进行编码，创建 Excel 档案，以便于后期对数据的处理。

通过统计软件对各项数据进行分析后，根据所得的数据对研究假设及变量进行讨论，最终得出研究结果。本文预计所获得的的数据可以支撑本文的观点：魅力型领导正向影响亲组织不道德行为；魅力型领导正向影响员工心理所有权；员工心理所有权负向影响亲组织不道德行为；领导商业道德削弱了魅力型领导与亲组织不道德行为之间的影响；公司声誉削弱了员工心理所有权对亲组织不道德行为之间的影响。

亲组织不道德行为是一个新的流行的学术研究主题。本项研究研究了魅力型领导对组织不道德行为的危害，并扩展了造成亲组织不道德行为的前因变量。本项研究探索了员工心理所有权在两者之间的中介作用，并扩展了领导风格与亲组织不道德中间的中介探索，这项科学研究填补了中介变数在两者之间进行研究的空白，扩展了人们对这些机制的理解。本研究还加入了公司声誉和领导商业道德作为调节变量，从领导个人层面以及组织层面两方面进行对员工亲组织不道德行为的调节作用的探讨。在此基础之上，本研究将会结合研究背景提出相关建议：研究结果表明，正向的领导风格依旧会导致“阴暗面”的产生，企业领导者应该重视企业社会责任和对员工行为的指导，魅力型领导极容易让员工产生追随行为，所以领导者应该建立完善的道德体系，用社会和企业道德规范严格要求自己，起到良好的带头作用，通过自身的商业道德，来增强员工对道德的感知。同时管理者应该创造一个良好的组织氛围，维护自身公司声誉，通过员工对公司的心理所有权心理来增强员工与公司为一体的概念，一荣俱荣，一损俱损，以此来减少员工为了组织做出不道德的行为，利于企业长久健康的发展。

参考文献

陈默、梁建（2017）。高绩效要求与亲组织不道德行为:基于社会认知理论的视角。*心理学报, 49*（01），94-105。

丁吉祥（2017）。道德推脱对员工不道德亲组织行为的影响—心理所有权的调节作用。*市场周刊(理论研究)，*（04），143-145。

董临萍、吴冰、黄维德（2008）。魅力型领导风格、群体效能感与群体绩效—中国企业情境下的实证研究。*经济管理,*（Z2）, 82-87。

顾安朋、莫文能、赖元薇、蔡杰儿（2006）。关于中国人拒答和不愿真实填答市场调查问卷问题的探讨。*市场研究,*（07），60-61。

靳亚南（2015）。借助“问卷星”设计的调查问卷在现代教育技术装备管理中的应用。*中国现代教育装备,*（02），4-7。

林英晖、程垦（2017）。差序式领导与员工亲组织非伦理行为:圈内人和圈外人视角。*管理科学, 30*（3），35-50

龙静云（1996）。制约我国商业道德建设的社会因素与对策研究。*华中师范大学学报（哲学社会科学版)，*（02），24-29。

缪荣、茅宁（2003）。公司声誉管理模型探讨。*管理现代化，*（03），20-23。

缪荣、茅宁（2007）。中国公司声誉测量指标构建的实证研究。*南开管理评论，*（01），91-98。

邵洁波（2003）。抽样方法的实用分析。*职大学报（自然科学版）*,（04），10-11。

石霏（2005）。*市场经济发展中的日常道德与商业道德* [硕士学位论文,中央民族大学]。 中国知

网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD0506&filename=2005066993.nh&v=0RcnWOGRoNlqkP9voeyyVZreJBC%25mmd2BYRQi11GJ0f8Wip55nUudUfDflmFS4%25mmd2FQCol%25mmd2Bp

田莉、张玉利、唐贵瑶、魏立群（2015）。遵从压力或理性驱动?新企业政治行为探析。*管理科学学报，18*（03），16-30。

田启涛（2017）。服务型领导对员工顾客导向组织公民行为的影响机制——责任知觉的中介与领导权力感知的调节效应。*经济经纬，34*（01），112-117。

王桃林、张勇、周浩、张军伟（2020）。亲组织不道德行为的负面效应及其作用机制。*心理科学进展，28*（08），1246-1255。

王晓辰、高欣洁、李清（2018）。亲组织非伦理行为对员工职业发展的影响:一个跨层的被调节中介。*心理科学，41*（3），646-652。

王晓辰、应莺（2018）。变革型领导如何影响员工亲组织非伦理行为？一个被调节的中介作用模型。*财经论丛，*（03），97-104。

吴明证、沈斌、孙晓玲（2016）。组织承诺和亲组织的非伦理行为关系:道德认同的调节作用。*心理科学，39*（02），392-398。

夏福斌（2014）。*员工不道德亲组织行为的前因与后果研究* [博士学位论文,东北财经大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CDFD&dbname=CDFDLAST2015&filename=1015550193.nh&v=Qn6%25mmd2Bb0je27SQ%25mmd2FLohJwWFORIqDzGf9DzyhMdZKYsAtm%25mmd2FON6NydiH4IZ7XbswgHsuy

杨国枢（2005）。中国人的社会取向:社会互动的观点。*中国社会心理学评论，*（01）, 21-54。

张永军、张鹏程、赵君（2017）。家长式领导对员工亲组织非伦理行为的影响:基于传统性的调节效应。*南开管理评论，20*（02），169-179。

庄贵军、范明远、曾仕龙（2010）。企业政策因素对灰色采购行为倾向的影响。*管理科学学报，13*（10），40-54。

Alexandra, I. (2012). *Unethical pro-organizational behaviors: Antecedentsand boundary conditions*.

Avey, B. J., Avolio, J. B., Crossley, D. C., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*; *30*(1)，173-191.

Cannon, M. D., & Edmondson, A. C. (2001). Confronting failure: Antecedents and consequences of shared beliefs about failure in organizational work groups. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *22*(2), 161-177.

Castille, C. M., Buckner, J. E., Thoroughgood, C. N. (2018). Prosocial Citizens Without a Moral Compass? Examining the Relationship Between Machiavellianism and Unethical Pro-Organizational Behavior. *Journal of Business Ethics*, 1-12.

Charles Fombrun. (1996). *Reputation: Realizing value from the corporate image.* Harvard Business School Press.

Charles, J., Fombrun, Naomi, A., Gardberg, &Michael, L. Barnett. (2000) “Opportunity Platforms and Safety Nets: Corporate Citizenship and ReputationalRisk”, *Business & Society Review*, *105*(1),85-106.

Conger, J. A., Kanungo, R. N., Menon, S. T., & Mathur, P. (1997). Measuring charisma: Dimensionality and validity of the Conger-Kanungo scale of charismatic leadership. *Canadian Journal of Administrative Sciences,14*(3), 290-302.

Davies, G., Chun, R., Da Silva, R. V., & Roper, S. (2003). *Corporate Reputation and Competitiveness*. Psychology Press.

Effelsberg, D., Solga, M., & Gurt, J. (2014). Transformational leadership and follower's unethical behavior for The benefit of the company: A two study investigation. *Journal of Business Ethics*, *120*(1), 81-93.

Fombrun, C. J., Gardberg, N. A., & Barnett, M. L. (2000). Opportunity platforms and safety nets: Corporate citizenship and reputational risk, *Business & Society Review*, *105*(1), 85-106.

Furby, L. (1991). Understanding the psychology of possession and ownership: A personal memoir and

an appraisal of our progress. *Journal of Social Behavior and Personality*, *6* (6), 457-463.

Herchen, J., Cox, M., & Davis, M. (2012). *Mitigating Unethical Pro-organizational Behavior: Need for Cognition and Ethical Leadership*. Academy of Management Annual Conference, Boston, MA.

House, R. J. (1977). A 1976 Theory of charismatic leadership. In J. G. Hunt and L. L. Larson(eds). *Leadership: The cutting edge*. Southern Illinois University Press.

House, R. J. (1992). Charismatic leadership in service-producing organizations. *International Journal of Service Industry Management*, *3*(2), 5-16.

Kong, D. T. (2016). The pathway to unethical pro-organizational behavior: Organizational Identification as a joint function of work passion and trait mindfulness. *Personality & Individual Differences*, *93,* 86-91.

Matherne, C. F., Litchfield, S. R. (2012). Investigating the relationship betweenaffective commitment and unethical pro-organizational behaviors:The role of moral identity. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, *9*(5),35-46.

Moore, D. A., & Healy, P. J. (2008). The trouble with overconfidence. *Psychological Review*, *115*(2), 502.

Pierce, J. L., Kosovo,T., & Dirks, K. T. (2001). Forthcoming: Towards a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, (26), 298-310.

Shamir, B., House, Robert, J., Arthur, & Michael, B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership:a self-concept based theory. *Organizati onScience*, *4*(4),577-594.

Tinsley, H. E., & Tinsley, D. J. (1987). Uses of factor analysis in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, *34*(4), 414.

Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011). When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization Science, 22*(3), 621-640.

Umphress. E. E., Bingham. J. B., & Mitchell. M. S. (2010). Unethical behavior in the name of the company: The moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, *95*(4), 769-780.

Waldman, D. A., & Yammarino, F. J. (1999). CEO charismatic leadership: Levels-of-management and levels-of-analysis effects. *Academy of Management Review*, *24*(2), 266-285.

Research on the Influence of Abusive Management on Employees' Knowledge Hiding: The Mediating Role of Deontic Justice

Zhongyu SHEN
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
542913914@qq.com

Abstract

Abusive Supervision, a typical destructive form of leadership at the workplace, has gained extensive attention in the scholarly community. There are several empirical research on abusive supervision that not only damage the mind of the individual, but also affect the interpersonal interaction and the corporate interests of the team as a result of individual negative work behaviors such as knowledge hiding behavior. This study would analyze the direction of improvements in work behavior from the factor of perspective of a third person who perceives abusive behavior and the mechanism of influence.

Keywords: Abusive supervision; Knowledge hiding; Deontic justice; Psychological Ownership

辱虐管理对员工知识隐藏的影响研究：道义公平感中介作用

申忠宇
博仁大学 中国东盟国际学院
542913914@qq.com

摘要

辱虐管理作为职场中典型的破坏性领导方式在学术界被广泛关注，有许多实证研究辱虐管理不仅对个体的心里上带来伤害，同时也会影响到团队的人际关系以及组织利益，例如个体的知识隐藏行为。本文将从员工的视角出发，研究感知到来自管理者的辱虐行为对其工作行为变化路径以及其中的影响机制。本文选择了道义公平感作为中介变量，在社会交换理论的背景下探究成员在辱虐管理的作用下，对个体知识隐藏行为的影响。同时以辱虐管理作为自变量，知识隐藏作为因变量。希望能够通过探究导致知识隐藏行为的前因来帮助组织有效防治这种消极大于积极的工作行为的发生。

关键词：辱虐管理；知识隐藏；心理所有权；道义公平感

1. 绪论

1.1 研究背景

为了实现组织经济效益，调动员工的工作效力，企业在内部领导模式与管理方式上一直在不断摸索前行。如果管理者不能正确处理上下级之间的关系，下属的工作积极性不仅会严重受挫，甚至会引起职场反生产行为。Tepper (2017) 指出辱虐管理损害了个人、单位和组织的利益。在中国企业文化背景下，领导与员工之间存在着不容抗拒的权力差距，这种差距赋予管理者权威，并间接导致领导辱虐行为的出现（李佳颖，2020）。本文将以员工视角出发探讨，既当个体受到不公平对待时是否会引起个体的道义不公感，从而引发个体的消极工作行为。

知识问题被人广泛关注，知识不但可以通过优化流程来提升绩效，而且可以在原有的基础上进行创新，进而发挥更大的功效，所以知识管理被越来越多的被企业所重视，也越来越成为企业获得持续竞争优势的重要来源。由于员工的知识隐藏行为在知识型组织中普遍存在，因此成为知识型组织发展的重要障碍（张克英等人，2008）。Lee *et al.* (2018) 指出，辱虐管理导致员工情绪耗竭，抑制员工知识分享行为。肖小虹等人（2015）从社会认同视角出发，发现辱虐

管理通过降低员工组织认同感削弱员工知识分享意愿。组织的竞争优势是产生新知识和熟练应用知识的能力，在这一过程中成员紧密依赖、知识广泛分享和行动高度协调是成功的关键（王文哲，2010）。故此本研究认为心理所有权能够较好的诠释个体的工作行为及对组织中的辱虐情景的态度。

1.2 研究动机

在组织中，个人可以通过拥有的知识来提升自己在组织中的权力和地位。Peng (2013) 指出大多数员工会对知识产生很强的所有权感，因为知识对他们在组织中的存在是非常重要的，所以在不必要的情况下组织成员都在尽可能的隐瞒自身所掌握和拥有的知识，对一些浅显和通识的知识表露认同感。辱虐管理影响到了组织绩效同时也破坏了组织内部的人际和谐（范世根，2020）。本研究关注辱虐管理对员工知识隐藏行为所起的影响作用，从实践分析上讨论辱虐管理所起到的破坏性结果，并努力从根源处避免辱虐管理的形成，故而能够从另一方面促进员工积极且于组织有利行为的产生，让员工得到施展自己的潜能与价值的环境。综上所述本研究将重点放在了知识隐藏的前因变量上，既辱虐管理是否或如何对个体行为及组织发展产生影响，探索影响知识隐藏的根源因素，为组织中的实践提供理论依据。

1.3 研究意义

1.3.1 实践意义

已有研究指出，知识隐藏破坏人际关系，削弱员工创造力，不仅影响员工个人发展，还损害团队新产品开发绩效，阻碍新政策制定，对组织发展具有显著的消极影响（范世根，2020）。因此，探索知识隐藏前因变量及内在机制对组织发展具有重要的意义。鼓励和引导员工主动分享知识，促进组织内部知识的高效流动成为理论界和实业界普遍采取的策略。本研究通过围绕心里所有权建立员工的所有权感和责任感，如何地减少辱虐管理员工的负面工作行为，为组织中员工知识共享行为的管理方针提供思路。本文从员工视角提出辱虐管理的危害性，为组织管理敲响警钟，指出道义公平感和心理所有权的重要性，促使企业管理者更加注重道德和公平，加强个体的道义公平感知，从而使个体在组织中做出更加积极的正面回馈。

1.3.2 理论意义

本研究试图以消极领导风格为切入点，探索知识隐藏三维度的前因变量。此外，受到文化差异和权利距离的影响国外的研究不一定符合我国的现实情况，本研究以中国文化的背景下探索知识隐藏的前因变量及影响路径。

尽管辱虐管理相关的的先前研究已有不少，但大多数都是以迫害者为出发点，受害方和第三方，三种角色不仅存在相互关联，而且存在相互转化的可能性，例如，受害方可能对第三方实施惩罚行为（王端旭、郑显伟，2014）。本文认为辱虐管理不仅仅对受辱员工造成了负面影响，同时也对第三者（同事）产生了影响所以，本文重点针对个体的道德公平感对其知识共享意愿的作用机制进行分析研究。以往研究以围绕直接性的辱虐管理居多，忽略了旁观者的感受。Tepper (2007) 指出，不同的下属对于主管的虐待行为可能存在不同的感知。在组织中，主管针对任一下属实施辱虐管理，都会引起多个同事的工作效率。本文从员工的视角出发，以下属来评估组织中感知到的辱虐管理的程度，本文欲探讨辱虐管理间接效应的发生层面，更全面的反映组织中辱虐管理的具体情况。

本研究将站在道义公平的角度，提出道义公平感在间接辱虐管理下的作用机制，本研究欲探讨辱虐管理是否会引发下属的不公平感知。本文以受害者研究对象，探讨辱虐管理对多个员工以及旁观者的影响机制。

1.4 研究问题

知识隐藏被定义为隐瞒其他人要求的知识和信息项的故意决定(Connelly, 2012)。人们普遍误以为知识隐藏和知识共享是相对的两个行为 (Peng, 2013) 。

（1）探讨辱虐管理、心理所有权、道义公平感与知识隐藏之间的关系，Mitchell (2007) 遭受辱虐管理的员工可能会选择直接报复主管引发主管或受侵犯的员工替代性地报复组织或他人，引起组织导向职场偏差行为和人际导向职场偏差行为。本文将探讨当个体感受到辱虐管理的行为是对自身的工作行为带来了什么样的影响。本文提出，心理所有权调节了辱虐管理与知识隐

藏行为之间的关系，而道义公平感削弱了人际公平和辱虐管理与知识隐藏行为之间的关系。在道义公平感较低的情况下，来自受迫害者的辱虐管理影响对知识隐藏行为的影响相对较弱。

（2）本文进一步研究了心理所有权与知识隐藏行为之间的联系，以及为什么某些下属与其他人不同，倾向于做出知识隐藏行为。组织的管理中员工的信念和归属感可以作为抵消领导辱虐行为的手段。具体来说，人们发现质疑、知识的复杂性、知识的相关程度，心里所有权感知程度和知识分享氛围的建立与知识隐藏行为有关 (Connelly, 2012)。

（3）知识隐藏仍然很普遍。据报道，《财富》500 强企业每年因未能分享知识而损失至少 315 亿美元 (Babcock, 2004) 。本文将探究的角度放在何时以及何种因素的影响下会隐藏知识。现今越来越多的组织将竞争优势建立在知识管理的基础上，知识需要组织建立一个系统的管理流程和知识的利用手段。知识管理的主要任务之一是采取措施阻止个人隐藏知识让他们在组织内分享他们的知识或信息。在知识管理领域中有很多的学者对知识分享进行研究，同时组织内现状是关注人们为什么和何时分享他们的知识，组织也采取了许多行动来促进知识共享，但其效果仍然不能达到管理层的期望(Babcock, 2004)。本文认为想要提高知识共享的效率我们不能只把眼光看在知识共享的促进上，我们需要深挖是什么原因造成的知识隐藏，并以此塑造一个知识共享的氛围环境才能有效的提高知识分享的效用。

2.文献综述

2.1 辱虐管理

辱虐管理前身是暴君行为。Ashforth (1994) 指出暴君行为指管理者为一己私利使用职权，冷酷且蛮横地虐待下属的领导行为。Tepper (2007) 总结出辱虐管理的四个特征，既主观性、故意性、感知性、持续性。Keashly and Maclean (1994) 在研究中也表明，主管在组织中的辱虐管理行为会明显降低员工在组织中的工作满意度，进而使得员工出现工作倦怠等不良情绪。许刚全等人（2018）指出，管理者的辱虐行为会使员工产生压力和负面情绪，进而促使员工容易产生对组织不利的行为例如知识隐藏行为。Lee *et al.* (2013) 则指出违反直觉的结论，员工经历中低程度的辱虐管理时会表现出更多的创造力与创新。Oh and Farh (2017) 指出员工对辱虐管理的经历、评价及应对手段的过程中，情绪经历与工作行为呈正相关关系。Zhang and Liu (2018) 指出下属可能会通过采取积极而不是消极的应对策略来防止自己远离未来的辱虐管理。

2.2 心里所有权

李锐等人（2012）提出心理所有权受领导者的领导方式影响，并在其研究中得出破坏型领导与员工心理所有权呈负相关，同时，也验证出员工集体主义倾向可以正向影响心理所有权。张姝（2020）指出当正式所有权与对目标物所有权期望一致时，正式所有权可以预测心理所有权。Parker *et al*. (1997) 指出员工对工作自主性的拥有感与心理所有权正相关。Avey *et al*. (2009) 指出员工与组织之间积极的交换关系会促进员工产生对组织回报的责任感，从而对组织形成心理所有权。梁果（2014）经实证研究发现组织公平、组织认同和组织授权都可以经由工作投入来影响促进性心理所有权。

2.3 道义公平感

Cropanzano and Mitchell (2005) 指出道义公平感的核心是道德原则问题。当组织中存在不公平现象时，尽管这些现象没有关切道其的切身利益，个体也会为了抵制这种现象而做出努力，出于人道主义、追求公平本身并不仅时满足自己的私利。Brown *et al*.（2005）指出伦理型领导通过双向沟通以及强化和决策等方式在其追随者中激发道义公平感。李佳颖（2020）员工会将伦理道德内化为自身的责任感以及道德义务，从而在判断公平与否时会更加注重道义。赵君（2014）经过实证研究证实了伦理性领导行为对员工道义公平感存在了正相关关系。同时，员工为了向伦理型领导看齐，会努力提高自身道德水平，更加注重组织公平，进而对自身道义公平感起到提升作用。Mayer *et al*.（2012）指出高道德认同的群体他们在日常生活中也更加关注公平问题，当出现不公平现象时，他们会试图反抗，甚至惩罚不道德行为实施者。O'Reilly and Aquino (2011) 的研究表明，高道德认同水平的个体更易察觉到不公平现象，并且产生情绪反应，例如道德愤怒。

2.4 知识隐藏

Polanyi (1962) 率先提出隐性知识的概念，他提出关于知识，我们知道的远比我们所表达出来的多得多，以此为背景，我们要重新定义下人类知识。Connelly (2012) 认为知识隐藏可以定义为保留其他人要求的知识和信息的故意决定。知识隐藏得到了学术界和实践界的重视。但目前的现实是，尽管人们已经做了很多努力去加强组织内的知识共享，但是效果非常微弱 (Hislop, 2002)。关于知识共享意愿的界定，李雯（2017）将它定义为一系列涉及信息交换或帮助他人意愿的行为，也可以理解为员工在公司愿意与其他成员贡献自己知识的投入程度。组织并没有“拥有”员工的智力资产，故不能强迫员工把他们的知识传递给组织的其他成员(Kelloway, 2000)。外学者们还发现，基于社会认同理论，个体的组织心理所有权水平越高，实施亲组织伦理行为的可能性就越大(Effelsberg *et al*., 2014)。

2.5 研究假设发展

2.5.1 辱虐管理对知识隐藏的影响

Wu and Lee (2015) 指出辱虐管理消耗员工心理资本，负向影响员工知识分享行为。Lee *et al*. (2017) 指出辱虐管理造成员工情绪耗竭从而减少员工知识分享行为。赵红丹与夏青（2019）指出消极情绪作为知识隐藏主要诱因之一，是员工知识隐藏行为产生重要前因变量。在组织中个体的行为准则基于背后的资源分配，例如当一个员工能够持续得到上司的赞许那么该员工的组织内地为、薪资、权利、自尊都能得到相应的提升，上司所能掌控的工作分配也代表着这些资源的分配，故此领导者其本身也是一种资源。当一个个体持续感受到来自上级领导的辱虐，会认为是失去了领导的信任和认可，所以会面临着丧失这些领导所能分配的背后资源，员工面对资源损失时会出于自身保护，通常会优先采取措施阻止损失进一步增加，例如积累知识、规避建言行为等。基于此本研究提出以下假设：

H1：辱虐管理会正向影响员工知识隐藏。

2.5.2 道义公平感的中介作用

O’Reilly and Aquino (2011) 指出个体的道义公平感作为感性直觉判断，对其自身行为有着重要影响。当个体道义公平感降低时，随之会产生道德愤怒，为了扭转这种不平的现象个体会产生伺机报复的心里。赵君 (2014) 伦理氛围会强化道德标准和伦理价值，从而使员工在社会化过程中增强对伦理价值的认同，并鼓励员工从伦理视角看待公平，个体的道义公平也随之增强。Ferguson and Barry (2011) 旁观者虽然并不直接参与到消极的职场不文明行为交互中，但其作为知情的第三方会受到二次伤害或害怕自己也成为被主管或同事不文明对待的目标 (Robinson *et al*., 2014)。赵君 (2014) 提出道义公平感较高的员工更愿意进行利他行为。李志成与喻玲（2020）职场中不文明行为会引发个体的道义不公平，而旁观者纠正道义不公平的过程和方式均会对其自身的工作有效性(工作绩效和创造力) 产生消极作用。基于此本研究作出以下假设：

H2：辱虐管理会通过道义公平感的中介作用，对员工知识隐藏行为产生间接的正向影响。

2.5.3 心理所有权的调节作用

Tepper (2010) 下属对辱虐管理的反应可能在性质和严重程度上有所不同。辱虐管理是工作中破坏性的压力源之一，尽管辱虐管理的结果不益，但并非每个人都会认为领导者的辱虐行为时虐待，它可以通过个体的心理特征减轻辱虐管理对员工的情绪影响，有些员工认为这是一种“督导”、“严爱”。Van and Pierce (2004) 指出心理所有权不仅影响个体对组织的认同和拥有感，还影响个体对行为的管理与控制，故而心里拥有权的高低不同展现了不同的员工工作态度和行为上的差异。综上所述基于心里所有权的程度，同一种行为在有的员工看来可能是辱虐管理行为，而在另外的员工看来则不是，上级表现出的行为是否为辱虐管理行为，主要取决于员工的心理感知。本研究认为个体的心理所有权程度越高，辱虐管理对道义公平感的负向影响越弱。

严丹与张立军（2010）认为公平感能够给员工带来某种主人身份的责任意识，使他感到有责任留在企业中并为其做出贡献。王智宁与孟丽君（2019）指出当员工的工作心理所有权水平较低时,其对工作的责任感较弱。此外，不同心里拥有权的员工基于自我调节和认知对于相同上司和相同的领导风格也会产生差异，高心里拥有权的员工会认为努力工作是为了我们的组织更好的发展，低心里拥有权的员工会认为工作是做给上级的，从而表现出不同的工作态度和行为。孙金花等人（2019）指出在没有现实利益关系驱使的作用下,当知识持有者感知自身的经

验、技巧等隐性知识属于自我所有时,会主动与他人进行交流共享,以此获得满足感。Skarlicki and Kulik (2004) 员工察觉到组织中存在不公平现象后极可能以消极的行为对待。本研究认为员工心理所有权程度越高，道义公平感对员工知识隐藏的负向影响作用越弱。基于此本研究提出以下假设：

H3：心理所有权在辱虐管理对道义公平感的负向影响作用中起负向调节作用。

H4：心理所有权在道义公平感对知识隐藏的负向影响作用中起正向调节作用。

3. 研究方法与设计

3.1 研究框架

本研究选定辱虐管理、道义公平感、知识隐藏及心理所有权做为研究变量，其中辱虐管理是自变量，道义公平感作为中介变量，知识隐藏作为因变量，心理所有权作为中介变量，这些变量一起构成了本研究的理论模型。

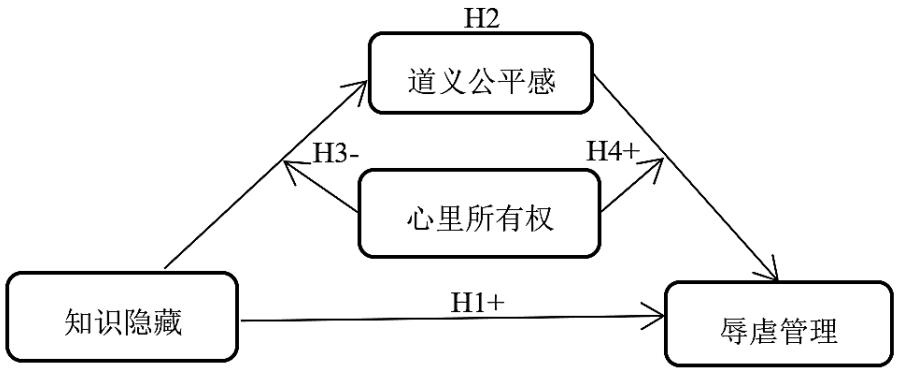


图 3.1 研究框架图

资料来源：本研究整理

3.2 变量操作型定义与维度

3.2.1 辱虐管理

Tepper (2000) 的研究指出辱虐管理既员工感知到的管理者持续怀有敌意的语言和不信守诺言，但不包括身体接触当领导者有意且持续的另下属感受到被不公对待。本研究参考了 Tepper (2000) 年提出的辱虐管理维度结构及相关量表，这一量表也在我国诸多学者进行反复翻译修订后，在中国已经有了被实测的先例，且该量表的信度和效度也得到了检验。本研究依旧沿用了这个辱虐管理单维度量表中的 9 个题项，在每一个题项中都会分别从语言羞辱、领导者敌意、不遵守承诺三个方面呈现出来自领导的辱虐管理行为。

3.2.2 知识隐藏

Connely (2012) 认为知识隐藏是指员工没有尽心尽力为同事答疑解惑，包括推托、装傻及合理隐藏，知识隐藏不恶意拒绝且不主动分享。本文采用Connely (2012) 开发的12题项量表。该量表通过逃避、装聋作哑、合理化方面体现出了个体对知识隐藏的程度。

3.2.3 心理所有权

Pierce (2011) 指出心理所有权既“个体对所接触的目标物的全部或其中一部分产生拥有感，而目标物可能是物质的也可能是非物质的，这种心里状态就是心理所有权”。此外 Pierce (2004) 的研究表明心理所有权是指身份的感知，当个体持续关注目标，对其产生责任感并持续性投入情感和行为而产生的拥有感。

3.2.4 道义公平感

Beugre (2012) 的研究认为道义公平感既个体感知到周边有辱虐或破坏性的行为发生，个体也会体会到相似的情感经历，情绪也会被感染，第三方可能会做出的反应，沉默亦或隐性报复。道义公平感既个体感知到周边有辱虐或破坏性的行为发生，个体也会体会到相似的情感经历，情绪也会被感染。本研究采用了 Beugre (2012) 年开发出的量表，该量表从道德义务、道德责任、道德愤怒体现出个体体验到辱虐对待时的情绪变化以及进而发生的行为，例如采取对施虐者隐性报复的意愿。

3.3 样本选取

本研究认为辱虐管理不仅仅存在于政治领域，此外辱虐管理这种破坏性管理方式依然存在于受教育程度相对较低的工种，以及薪资水平低的群体中。Whitman *et al.* (2013) 指出政治技能高的管理者不太可能会用辱虐管理对下属进行行为上的管控，辱虐管理大多发生在中低阶层中。蔺琳（2014）认为现场管理的方式使个体对辱虐管理的感受较为深刻，例如生产制造为重心、劳动密集型企业、基层员工文化水平不高的组织中。同时文晓立（2014）指出相比西方的员工，中国企业，尤其是劳动密集型的制造业、服务业中的下属在组织中感到更多来自领导者的辱虐。李红（2014）指出中国本土企业辱虐行为的工作环境普遍存在在从事着劳动密集型的产品制造业，由于占劳动力绝大多数的一线员工缺乏专业技能，可替代性极高，得不到重视和认可。严丹（2010）指出在中国传统文化和权利距离的影响下，组织的管理者“家长式”管理，权利、地位薪酬、晋升及业绩考核往往是管理者决定的，这种缺乏监督的权利往往导致管理者的行为缺乏约束性最终助长了辱虐行径一而再再而三的发生。为进一步验证本研究变量之间的关系及基于本文对变量之间的定义既下级员工对上司的行为影响打分，故此本文选择了产品制造业组织内的中下层成员是本研究的主要调查对象。同时根据马跃如等人（2018）的建议本文将把调查时间尽量回避事件时间，例如发薪日、产量周、交工日等时段以免影响数据准确性。本研究变量设计辱虐管理及影响行为，考虑到话题较为敏感本文决定将调查方式定为网络匿名调查，通过扫码填写问卷，样本数据将直接回复至问卷平台。吴明隆（2011）建议，样本量是题项数 10 倍是，因子分析结果比较稳定可靠。故本研究调查预期回收 44*10=440 份问卷。

3.4 资料分析方法

（1）描述性统计通过 SPSS 对样本的基础信息进行归纳，并对涉及到的变量进行均值及方差的计算。再本文采用单因素方差分析对人口统计特征变量与各研究变量是否存在显著差异 (P＜0.05) 进行检验。划分为三组及以上的变量采用单因素方差分析方法。如受教育程度高中、本科、硕士。

（2）信度分析研究者通常以克隆巴赫 α 系数作为内部一致性检验的指标，α 系数越高则代表信度效果越好，本文也将以 α 的系数判断量表的信度。

（3）效度分析在统计学中中最常用的方法就是因子分析。因子分析可以将具有相同本质的变量归为同一因子，若所提取的因子与理论架构相似，则可以说此量表具有建构效度。在进行因子分析前本文将先进行 KMO 和巴特利特球形检验。

（4）相关性分析本文将利用 SPSS 对变量之间的关系进行研究。本文通过相关分析探究变量之间的正负相关性，对本文提出的假设进行初步的验证。

（5）本文将通过回归分析对四个变量之间的因果关系假设进行进一步验证。

4. 预期研究成果

4.1 预期研究成果

本研究希望通过这次调查，了解组织中辱虐管理对员工知识隐藏行为的影响及发生路径，员工的知识隐藏行为是否及如何通过个体的道义公平感产生影响，在心理所有权的调节下如何对知识隐藏的行为产生调节作用。本研究将对所得的 418 份问卷进行分析，筛除对数据产生影响的无效问卷后，本文会通过 SPSS 和 AMOS 软件进行数据检验分析。并通过数据的分析结果对本文提出的假设进行论证。本文希望能够通过探讨辱虐管理对知识隐藏的影响给组织领导者启示作用，正确引导员工之间的知识共享为公司增加价值，深入思考员工为何不愿意，不情愿并且不热衷于与同事共享知识，同时对管理者如何正确处理上下级关系给出建议。本研究将通过围绕心里所有权建立员工的所有权感和责任感，如何地减少辱虐管理员工的负面工作行为。为组织中员工知识共享行为的管理方针提供思路。

4.2 实务意义

首先，本文的研究结果表明，在生产加工与服务行业管理者的辱虐管理不仅会给员工的心理和情感造成伤害，还会进一步影响其工作行为，应当引起足够的重视。我国的组织情境下，受到中庸思想及高权力距离的影响，员工对于领导的辱虐管理可能较少直接发生激烈冲突或者采用当面提出异议的方法，而是在工作中悄悄地减少主动性行为或者对同事实施不良的行为的

方法寻找心理的平衡。这不仅不会让上司意识到其不当行为的严重后果，还会加剧上下级的矛盾，更加影响组织的健康成长和绩效。本研究提出道义公平感加入研究中也是同时也是希望组织管理者管理的同时也能意识到道义的重要性，注重美德关注公平。本研究调查表明，当下属感知到组织中存在不公平现象时，即使没有发生在自己身上，也同样会因同事的知识隐藏行为隐性报复给自身带来负向影响，进而对工作行为产生不良影响。因此，管理者要避免下属在组织中体会到较多的道义不公平感，尽量减少强权压制以及高压政策，而应该创造一种积极的伦理氛围，让下属意识到组织及领导者对他们的尊重和友好，从而加强个体的道义公平感知，进而做出积极的正面回馈。

其次，针对不同类型的员工采取的管理方式要有所不同。本研究通过实证研究发现不同心理所有权的员工对于主管辱虐管理的反应的程度不同，组织应该针对心理所有权水平不同的员工采取不同的管理和激励方式。尤其要重视心理所有权高的员工，这类员工对组织有较高的归属感和依赖感，在感觉到组织的正面激励时忠诚度较高，甘愿为组织奉献，在某些情况下甚至愿意牺牲自己的利益成全组织的成长。同时组织应加强对管理人员的冲突管理、愤怒管理、团队沟通与合作方面的培训，让管理者能正确的认知自身的行为与后果的预知以提升领导力。

最后，企业应加强对员工心理所有权的认知和理解，分析员工心理所有权的情况，可以通过对员工进行培训、提升员工的工作技能水平、构建积极的企业文化和氛围、建立一种积极建言的激励机制、让员工分享企业业绩改善的成果等激励措施来提高员工的心理所有权，从而减少隐藏行为。最终达到员工主动建言献策，提升企业竞争力的目的。

参考文献

范世根（2020）。*授权型领导对知识隐藏行为的影响机制研究* [硕士学位论文，西南大学]。知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?doi=10.27684/d.cnki.gxndx.2020.002612&dbcode=CMFD

李佳颢（2020）。*同事辱虐管理对个体工作表现的影响* [硕士学位论文，浙江工商大学]。知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname= CMFD202001&filename=1020717524.nh

李锐、凌文辁、柳士顺（2012）。组织心理所有权的前因与后果: 基于 “人-境互动”的视角。*心理学报，44*（9），1202-1216。

李雯（2017）。*伦理型领导对员工知识共享行为的影响研究* [硕士学位论文，西安外国语大学]。知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201702&filename=1017821517.nh

李红（2014）。*辱虐管理对员工建设性越轨行为的抑制效应研究* [博士学位论文，南京大学]。硕博论文网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CDFDLAST2020&filename=1015313417.nh

李志成、喻玲（2016）。职场不文明行为对旁观者工作有效性的影响: 道义公平的视角。*管理评论，32*（6），232-243。

梁果、赵琛徽（2019）。心理所有权如何影响员工行为——探讨领导-部属交换和团队关系冲突的调节效应。*珞珈管理评论*，（1），74-90。

蔺琳（2014）。*辱虐管理对企业环境绩效的影响机制研究* [博士学位论文，西南财经大学]。知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname= CDFD1214&filename=1014402891.nh

马跃如、余航海、 夏冰（2016）。破坏性领导对员工离职意愿的影响研究。*贵州财经大学学报，36*（2），46-53。

孙金花、刘芫、胡健（2019）。感知知识个人所有权与隐性知识共享意愿——知识付费调节作用下的中介效应。*现代情报，39*（5），80-88。

汪忠、黄瑞华、张克英（2006）。知识型动态联盟知识产权风险防范体系构建.*研究與發展管理，18*（1），90-96。

王文哲（2010）。知识型组织中技术竞争情报的价值及其实现。*情报科学，28*（8），1165-1169。

王智宁、孟丽君（2016）。团队反思对员工创造力的跨层影响。 *科技进步与对策*，36（16），140-146。

王端旭、郑显伟（2014）。伦理型领导对员工任务绩效的影响。*人类工效学*，20（5），1-6。

文晓立（2014）。*领导者价值观、辱虐管理与下属绩效关系的实证研究* [博士学位论文，华南理工大学]。知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CDFD1214&filename=1014063100.nh

吴明隆（2011）。*问卷统计分析实务：SPSS 操作与应用*。重庆大学出版社。

严丹、张立军（2010）。组织公平与组织公民行为-组织承诺的调节作用实证研究. *工业工程，13*（5），106-111.

赵君（2014）。*员工道义公平的前因和结果研究* [硕士学位论文，浙江大学]。知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201401& filename=1014167992.nh

赵红丹、夏青（2019）。人际不信任， 消极情感与知识隐藏行为研究。*科研管理，40*（8），284-292。

张亚军、张金隆、肖小虹、张千帆（2015）。威权领导对信息系统用户行为的影响研究。*工业工程与管理，20*（04），166-122。

张姝（2020）。*支持型主管行为对员工创新行为的影响* [硕士学位论文，中国矿业大学]。知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname= CMFD202101&filename=1020645684.nh

Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior, 30*(2), 173-191.

Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, *47*(7), 755-778.

Babcock, P. (2004). Shedding light on knowledge management. *HR Magazine*, *49*(5),46-50.

Beugre, C. D. (2012). Development and validation of a deontic justice scale. *Journal of Applied Social Psychology*, *42*(9), 2163-2190.

Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, *17*(6), 595-616.

Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, *33*(1), 64-88.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, *31*(6), 874-900.

Effelsberg, D., Solga, M., & Gurt, J. (2014). Transformational leadership and follower's unethical behavior for the benefit of the company: A two-study investigation. *Journal of Business Ethics*, *120*(1), 81-93.

Ferguson, M., & Barry, B. (2011). I know what you did: The effect of interpersonal deviance on bystanders. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*(1), 80-94

Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 219-230.

Hislop, D. (2002). Mission impossible? Communicating and sharing knowledge via information technology. *Journal of Information Technology*, *17*(3), 165-177.

Keashly, L., Trott, V., & MacLean, L. M. (1994). Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation. *Violence and Victims*, *9*(4), 341-357.

Lee, S., Yun, S., & Srivastava, A. (2013). Evidence for a curvilinear relationship between abusive supervision and creativity in South Korea. *The Leadership Quarterly*, 24(5),724–731.

Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journa*l, *55*(1), 151-171.

Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology, 92*(4), 1159-1161.

Oh, J. K., & Farh, C. L. (2017). An emotional process theory of how subordinates appraise, experience, and respond to abusive supervision over time. *Academy of Management Review*, 42(2), 207–232.

O'Reilly, J., & Aquino, K. (2011). A model of third parties' morally motivated responses to mistreatment in organizations. *Academy of Management Review*, *36*(3), 526-543.

Peng, H. (2013). Why and when do people hide knowledge?. *Journal Knowledge Management*, *17*(3),

398-415.

Polanyi, M. (1958). *Personal knowledge*. Chicago University Press.

Parker, S. K., Wall, T. D., & Jackson, P. R. (1997). "That's not my job": Developing flexible employee work orientations. *Academy of Management Journal*, *40*(4), 899-929.

Robinson, S. L., Wang, W., & Kiewitz, C. (2014). Coworkers behaving badly: The impact of coworker deviant behavior upon individual employees. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *1*(1), 123-143.

Skarlicki, D. P., & Kulik, C. T. (2004). Third-party reactions to employee (mis) treatment: A justice perspective. *Research in Organizational Behavior*, *26*, 183-229.

Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, *33*(3), 261-289

Tepper, B. J., Simon, L., & Park, H. M. (2017). Abusive supervision. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 123-152.

Van, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(4), 439-459.

Whitman,M. V., Halbesleben, J. R. B.,& Shanine, K. K. (2013). Psychological entitlement and abusive supervision. *Health Care Management*, 38, 248–57.

Wu, W. L., & Lee, Y. C. (2016). Do employees share knowledge when encountering abusive supervision? *Journal of Managerial Psychology*, *31*(1), 154-168.

Zhang, J., & Liu, J. (2018). Is abusive supervision an absolute devil? Literature review and research agenda. *Asia Pacific Journal of Management,* 35(3), 719-744.

The Influence of Customer Bullying on Employees' work Attitude：Psychological Distance As the Mediator and Self-compassion As the Moderator

Wang Xinzhu
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit Unversity
735494028@qq.com

Abstract

Judging from the status quo of major banks, in the past, customers tried to work with banks based on the purpose of buying safe and high-yield fixed deposits, grabbing high-interest wealth management products, and winning limited-selling bank deposits or commemorative coins, etc. Good staff. However, nowadays, on the one hand, with the development of commercial banks, banking products are becoming more and more diversified, and customers have a wider range of choices. On the other hand, customers have a sound complaint channel, and banks have strict service attitude assessment standards. Therefore, it is not uncommon for bank staff to seek customers. However, there are two sides to everything. Although the rights and interests of customers are protected to the greatest extent, the bullying behaviors of customers towards staff have become more and more intense: yelling in the work hall, constantly making unreasonable requests, and insulting words if they fail to meet their wishes Yelling at him, and even more aggressive behaviors of imposing fists and kicks. Therefore, from the perspective of employees, this article uses psychological distance as an intermediary and self-compassion as an adjustment. It mainly studies the impact of customer bullying on employees' work attitudes.

Keywords: Customer bullying; Psychological distance; Self-compassion; Employee work attitude

顾客欺凌对于员工工作态度的影响：以心理距离为中介，以自我同情为调节

王薪竹
博仁大学 中国东盟国际学院
735494028@qq.com

摘要

从各大银行的现状来看，过去是顾客基于买到安全又有高收益的定期存款、抢到高利率理财产品、争取到限量发售的银行积存金或纪念币等等目的而想方设法与银行工作人员交好。然而如今，一方面，随着商业银行的发展，银行产品越来越多样化，客户也有了更广泛的选择。另一方面客户有了健全的投诉渠道，银行又有着严苛的服务态度考核标准，因此银行工作人员有求于客户的现象就屡见不鲜。然而凡事有两面，尽管客户的权益受到了最大程度的保障，但顾客对于工作人员的欺凌行为也愈演愈烈：工作大厅大喊大叫、不断提出无理要求，达不到自己的意愿就包含侮辱性词汇的破口大骂，更有甚者还有施加拳脚的过激行为。因此本文从员工的角度出发，以心理距离为中介，自我同情为调节，主要研究了顾客欺凌对员工工作态度的影响。

关键词：顾客欺凌、心理距离、自我同情、员工工作态度

1. 绪论

本章主要讲述顾客欺凌状况的社会背景以及员工工作态度的现状，根据当前社会现状指出研

究的目的、研究问题以及研究意义。

1.1 研究背景

当前市场的发展越来越繁荣，各行各业中企业之间的竞争日渐激烈，这也意味着员工与消费者之间的关系不知不觉间产生了天翻地覆的变化。各企业为满足消费者需求留住客户，对于一线员工的工作态度要求越来越高，促进了顾客欺凌现象的滋生。从各大银行的现状来看，过去是顾客基于买到安全又有高收益的定期存款、抢到高利率理财产品、争取到限量发售的银行积存金或纪念币等等目的而想方设法与银行工作人员交好。然而如今，一方面，随着商业银行的发展，银行产品越来越多样化，客户也有了更广泛的选择。另一方面客户有了健全的投诉渠道，银行又有着严苛的服务态度考核标准，因此银行工作人员有求于客户的现象就屡见不鲜。然而凡事有两面，尽管客户的权益受到了最大程度的保障，但顾客对于工作人员的欺凌行为也愈演愈烈：工作大厅大喊大叫、不断提出无理要求，达不到自己的意愿就包含侮辱性词汇的破口大骂，更有甚者还有施加拳脚的过激行为。这一现象不仅体现在银行员工与客户关系上，在医院、服务行业、营销行业等场所都十分普遍。那么这些行为会对员工对于客户群体产生怎样的影响，其后果又是什么？本文将以顾客欺凌为研究背景，以员工的心理距离(Psychological distance)为中介，以自我同情 (self compassion) 为调和因素，分析其对员工工积极性的影响。

1.2 研究目的

顾客欺凌行为对于员工而言不仅是言语上的侮辱和心灵上的创伤，还有可能波及个人工资奖金等影响个人收入。这些都使得员工的心理产生一系列的波动从而影响工作态度。因此本文以工作满意度理论为基础，分析顾客欺凌对于员工与顾客的心理距离和员工的情绪倦怠的后果，以及对于员工工作态度所产生的影响。尽管顾客欺凌行为对于员工有着难以计算的负向影响，但员工是否会有自我防御的心理机制呢？因此，我们从员工被欺凌后自我调节的角度出发，分析其对与顾客欺凌与员工工作态度之间的调和性效果。

1.3 研究问题

顾客欺凌如何影响员工工作态度？

顾客欺凌是否会扩大员工对于顾客群体的心理距离？

心理距离的扩大是否会影响员工工作态度？

1.4 研究意义

21CN 聚投诉所发布的银行业投诉统计报告显示，仅 2018 年 10 月 4 日至 10 月 10 日一周，其共受理全国金融消费者投诉就有二百一十九件。在当前社会，客户的权益保障渠道十分便捷，权利在最大可能上获得了保障。然而权利无人监管很多时候就催生了异化的权力、威胁的权力，这对于处于一线的金融从业者而言，客户是监督他们服务态度最好的衡量，但有时候无理的违规要求和被投诉的威胁也成为员工对于整个客户群体心理距离扩大的直接原因。因此本文以此现象为现实基础，分析顾客欺凌是否会扩大员工与顾客心理距离，继而造成员工情绪倦怠从而使一部分员工产生消极的工作态度。同时，不排除有员工产生自我同情心理作为正向的心理调节因素，继续以好的工作态度面对客户，谨以此为企业管理提供建议。

顾客欺凌对于员工来说，无论是在员工工作上还是个人生活中都会产生一定的负向情绪，这种负向情绪很多时候会扩大员工对于客户群体的心理距离继而产生工作上的心理疲劳最后导致员工工作态度随意。客户产生负向情绪可以投诉可以发泄给工作人员，然而工作人员却无处排解不公，当情绪从量变转而变成质变，就会导致员工对于工作满意度的下降以及对工作态度的消极。对于企业而言，长此以往必然会造成企业无法留住人才，影响企业的发展等等后果。

本文以工作满意度理论为基础，研究员工对于顾客欺凌的情绪变化，为企业更好的留住人才提供参考。不但如此，也希望有更多的人在关注顾客满意与顾客与企业关系维护和企业绩效的同时，能够更多的关注员工的心理健康。

2.文献综述

本章研究工作满意度理论、顾客欺凌、心理距离和自我同情对于员工工作态度的影响并据此提出研究假设。

2.1 理论基础

心理防御机制(Psychological Defense Mechanism)是指当个体在社会生活以及工作中遇到打击、困境以及各类具有冲突性质的紧张情况时，为缓解内心的烦恼和焦虑，自然而然产生的心理保护机制，目的在于能够有效维持个体与外在环境之间的心理平衡，帮助个体更快的饿适应并解决当下境况。在本文中，当员工受到顾客凌虐后，必然会产生一系列心理波动，出于对自身心理的保护以及客观条件的限制，员工的心理防御机制就会发挥出积极的作用，帮助员工意识到这是由于工作性质和工作环境导致的，是为了大局而忍受的欺凌，并且尽快适应合理应对所处环境。当然，同样可能出现由于欺凌的程度较深，超出员工能够消化的心理范畴，心理防御机制不能保护个体心理收到的创伤，从而对于工作产生消极和否定。

2.2 顾客欺凌

顾客欺凌指的是员工对顾客服务过程中，员工对于顾客不友好对待的感知，这是一种不平等的交际与对待。顾客欺凌与差评或者抱怨不同，顾客在这一时刻不仅仅是顾客，而是一位欺凌者，对于员工会产生实质的心灵或身体上的伤害。顾客欺凌具体表现有语言侮辱、贬损骚扰、肢体侵犯、被提出不合理不平等要求等等。这在本质上就是对于员工的不尊重非常规的行为，对于员工有强烈的负面影响。赵金金与刘博（2019）指出顾客欺凌对于员工的心理资源与社会和个人疏离感都会产生消耗。本文中认为顾客欺凌对于员工会产生强烈的心灵伤害，扩大员工对于客户的心理距离，加大工作的情绪倦怠，对工作态度产生十分严重的消极影响。顾客欺凌是客户通过对员工有意或无意的日常冲突所产生的，它不仅影响着组织以及员工的心理活动和工作态度，也影响着其它客户的相关体验。

2.3 心理距离

心理距离在本文中是指员工对于客户乃至客户群体亲近或接纳的一种个人感知，是一种员工心理上的主观距离，分为时间距离、空间距离、社会距离和不确定因素等。蒋多与何贵兵（2017）认为，心理距离的远近能够影响个人决策。李婷婷与李艳军与刘瑞涵（2016）还指出，心理距离对于个人对外界人或事物的信任和形成有着很大影响。综合上述研究，本文认为，心理距离对于员工的个人感知和决策都有很大的影响，很容易影响员工工作态度。

2.4 员工工作态度

员工工作态度就是员工对于工作在思想上的认知，工作态度也可以用积极和消极来形容。在工作中，员工的工作态度可能会受到多种因素的影响，工作态度对于员工的工作幸福感以及职业发展都有一定的影响。不但如此，当前社会职场竞争十分激烈，员工的工作态度很多时候还影响着办公效率和所完成工作的质量。办公效率快，工作效率高，组织和领导也会对个人能力发出肯定；反之，员工的工作态度差，凡事消极怠工，必然不利于员工的身心健康和职业发展。另外，员工的工作态度对于职场以及社会的人际关系也有一定的关联。当员工的工作态度积极，笑脸迎人能力突出，那么对于人际关系也会有正向的影响。若员工的工作态度十分消极，那么职场的限制也会加大。杜鹏程与姚瑶与房莹与王成城（2018）表示，冲突的管理方式不利于员工工作态度和满意度。实际上，无论从组织内部还是员工与客户之间的冲突，都是不利于员工工作态度的正向发展的。

2.5 自我同情

自我同情在本文中指的是员工面对与客户的冲突时对于自己的处境所产生的的怜悯和同情。自我同情最早源于东方的佛教文化，目的是告知修行者人生的痛苦数不尽，所以人们要通过修习佛法自我调节。后来通过文化的融合与演变，逐步转化为一种遇到痛苦时的应激和调节反应。王仁华与王忠军（2017）指出，自我同情是面对痛苦时的有效策略。这也表明自我同情在员工面对与客户矛盾时，具有缓解自身心理压力的调节作用。当员工遭受到外来无端的批评与暴力，对于自我的宽容能会让员工意识到，无论是谁做这一份工作都会面临当前场景，人无完人，当下所受到的痛苦是工作性质和客户造成的，与员工本身无关。这样的想法一旦产生，员工对于个人的自责以及愧疚都会大大减轻。当意识到自己是为了工作与组织而忍让受到欺凌，也会在心中进行自我升华，从而摆脱痛苦。

2.6 变量关系、假设和框架

2.6.1 顾客欺凌与心理距离之间的交互关系

顾客欺凌是顾客与员工关系不平等的一种体现，在二者交流沟通的过程中，员工可能感受到

顾客的言语暴力、骚扰或不尊重，还可能被提出非常不礼貌的要求，这些行为都是违反正常的消费环境秩序的，然而出于酒店公关或员工对于工作的需求，事情就被平息下来。尽管如此，员工所感受到的不公平对待和欺凌行为是无法被员工个人所忽视的，因此伴随着顾客欺凌的严重性，员工对于顾客甚至于对工作的心理距离也就会逐渐加大，这会直接导致员工对于工作的满意度下降，使得员工的工作压力上升。根据多项研究表明，员工的心理距离越大，对顾客和工作的芥蒂加深，当员工无法再合理排解心中的压力，生活幸福感与工作幸福感越来越低，也就会导致员工的离职率升高。

2.6.2 心理距离与员工工作积极性之间的交互关系

根据目前我国服务行业的现状，员工受到委屈通常无法得到相应合理的安慰。而在受到工作中的不公与欺凌行为时，通常也被告知忍让。忍让是中华民族的一项传统美德，是指遇到事情不计较一时的高低要胸怀全局。然而员工在受到欺凌时通常只能低不能高，长此以往，员工就会不断产生消极情绪，进而对这类事物产生警觉，不信任感逐渐加强，与顾客逐渐形成较大的心理距离。由于员工的负面情绪无法被妥善的安抚，员工也就不会真诚的感知客户所需，并且以少说话、少犯错为宗旨，工作积极性随之下降，对工作的倦怠与疲乏感不断上升。这样的情绪十分不利于良好的顾客关系，企业也应该发布相应方案来环节员工的心理距离加强员工工作的积极性。

2.6.3 自我同情与心理距离和员工工作积极性之间的关系

随着东西方文化的发展与融合，人们认识到自我同情对于个体具有很强的调节作用。在本研究中，当员工受到顾客不公正对待甚至贬损侮辱时，员工无法正面反击，就可以通过自我同情来调节心中的负向情绪。若调节的效果好，可以一定程度上减缓心理距离的增加以及工作积极性的降低。无论是哪一种工作，员工都会或多或少的感受到不同岗位上的负向情绪，然而不同的员工在克服痛苦感受上的主观能动性不同。主观能动性使得员工在面对痛苦环境时保持清醒，以员工本身为中心，合理看待顾客的行为并且尽力从痛苦情绪中走出来，以工作为主，调整好合理的心理距离，积极面对工作。

杨璟与申传刚与逯付荣（2017）表示，顾客欺凌行为会降低员工的工作满意度并且会加强离职倾向。顾客欺凌对于员工无论从心理上还是精神上都具有相当大的影响。许峰与李帅帅（2018）表示，心理距离可以影响个人感知以及决策。顾客欺凌会使得员工认为与客户群体间的心理距离加大，从而影响员工的工作态度。然而，从员工的个人角度来看，员工的主动性自我同情又会对于情绪倦怠有调整恢复的作用，可以减轻顾客欺凌现象对于员工工作态度的影响。基于以上分析，本研究提出假设如下：

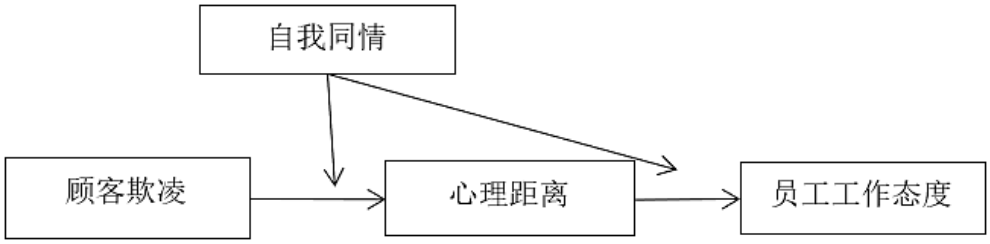
H1:顾客欺凌负向影响员工工作态度

H2:顾客欺凌正向影响心理距离

H3:心理距离负向影响员工工作态度

H4:自我同情对于顾客欺凌和心理距离之间有正向调节作用

H5:自我同情对于心理距离和员工工作态度之间有正向调节作用



图一 研究框架图

资料来源：本研究整理

3. 研究方法

本文的研究方法包含了文献研究法、问卷调查法和数据分析法，先通过已有的研究文献对于顾客欺凌、心理距离、员工工作态度以及自我同情的相关研究进行整理，然后通过问卷调查方法

收集资料最后通过 SPSS 数据处理软件进行数据分析。

3.1 问卷设计

本研究首先通过匿名的方式采取问卷调查，同时在问卷中附上调查者的个人信息、调查目的以及联系方式。这是为了最大可能的确保问卷的真实有效性。其次问卷中需涉及被调查者的基本信息，包括但不限于学历、性别、工作性质、年龄。最后问卷需要从四个变量的角度分别以成熟的量表进行问卷调查。问卷采用 Likert 五点式量表衡量，从 1=完全不符合到 5=完全符合对于被调查者进行数据收集。

3.2 顾客欺凌

（1）操作性定义

顾客欺凌的操作型定义是指在员工每日的工作中，对于顾客对工作人员的粗暴对待、不合理要求、辱骂贬损的次数以及顾客对员工的欺凌程度进行衡量。

（2）衡量

本研究的顾客欺凌采用 Wang（2011）发布的顾客欺凌与服务破坏关系量表，该量表的信度和效度均在 0.8 以上，这表示量表的信效度较好。被访者需根据个人真实感受作答，通过 Likert 五点式衡量，以 1、2、3、4、5 进行问卷回答后将数字进行累加，分数高则表明员工对于顾客欺凌感知的程度也就越强。量表具体内容如下：

表一 顾客欺凌量表

变量	题项	资料来源
顾客欺凌	1.拒绝聆听你的话？ 2.打断你，插话？ 3.提出你无法实现的要求？ 4.提出相关讨论？ 5.怀疑你的能力？ 6.对你大吼大叫？ 7.对你说攻击性的言语？	Wang,Liao,&Zhan. (2011).

3.3 心理距离

（1）操作性定义

心理距离的操作型定义是指个体对于另一个体或群体亲近、接纳或者不好接触的情绪感知。

（2）衡量

本研究对于心理距离这一变量采用 Salzmann and Grasha（1991）开发的心理距离量表，该量表共有 22 个题目。本研究选择了与本文相关性高的 5 个问题进行测量，以此衡量员工对顾客的心理距离。量表如下：

表二 心理距离量表

变量	题项	资料来源
心理距离	1. 和专业背景不同的人交流困难 2. 与和我来自不用地方的顾客沟通存在障碍 3. 意见不同时，我不会向顾客提出看法 4. 只有在实际工资达到我的期望时才努力工作 5. 我不会主动与和我有矛盾的顾客尝试沟通解决问题	Jan, & Grasha. (1994).

3.4 员工工作态度

（1）操作性定义

员工的工作态度的操作型定义是员工对于在组织安排的工作，在工作过程中对于工作环境、工作内容等的思想认知，由于工作态度同样可以理解为员工对于工作的满意度，因此本文使用工作满意度量表来进行员工工作态度的测量。

（2）衡量

本文中对于员工的工作态度这一变量，借鉴了 Eisenberger, Cummings, Arlemi and Lynch (1997) 研究的工作满意度量表，分析员工对于工作态度和积极性。量表如下：

表三 工作满意度量表

变量	题项	资料来源
工作满意度	1.我很乐意推荐我的朋友干我这份工作 2.假如重新选择，我还是会选择现在这份工作 3.总的来说，我对现在自己的工作很满意	Eisenberger,Cummings,Armeli, & Lynch. (1997).

3.5 自我同情

（1）操作性定义

自我同情的操作型定义是指个人在面对不利于自己的环境或面对痛苦时对自身产生的怜悯情感，这种情感可以缓解自身的痛苦获得心灵上的安慰。

（2）衡量

本文中对于自我同情这一变量，采用了 Neff（2003）编制的自我同情量表，选择与本文关联性最强的 11 个问题进行调查，该量表信效度均为 0.8 以上，具有较好的参考性。量表如下：

表四 自我同情量表

变量	题项	资料来源
自我同情	1. 当我做错某些重要的事就不断想到自己的不足。 2. 对于自己不喜欢的性格，能够包容和理解。 3. 我会用平和的心态面对令人痛苦的事。 4. 当我沮丧的时候，我觉得周围的大多数人比我快乐。 5. 当我遇到磨难时，我会关心自己、善待自己。 6. 当我遇到烦恼的事情时，我会尝试让情绪保持稳定。 7. 当我做错了某些重要的事，我感觉到是独自一人承受失败。 8. 当我沮丧的时候，我会不断的想到曾经所犯的错误。 9. 我觉得大部分人与我一样，都有缺陷。 10. 我通常不能接受，自己的缺点与不足。 11. 我不会容忍与接受，自己性格中那些自己不喜欢的部分。	Neff . (2003).

3.6 预期成果

本研究的母体为企业员工，研究对象为已经参加工作的群体，预计回收问卷数量为 1000 份，主要通过微信、朋友圈、微博、QQ 等网络渠道，以转载或分享链接的方式发放问卷，当问卷数量达到 1000 份时，需要对问卷进行甄别和筛选。其中，对于答题时间不足 30 秒、问卷有超过 3 个连续重复选项、信息不完整等问卷进行无效问卷处理，剔除此类问卷，不足以成为数据分析对象。另外，本问卷还会对不同群体的问卷内容进行 T 检验，当单个样本间不显著时，表明总体具有很好的代表性，可以使用。最后将各有效问卷进行 Excel 编档整理，方便后期数据分析的使用。本研究通过 SPSS26 进行描述性统计分析，会进行量表的极端组比较、同质性检验、信度与效度检验、回归分析、中介效应检验等分析方法。由于使用 Excel 进行数据分析有以下缺点：1. Excel 无法快速合并不同来源的信息。2. Excel 电子表格在进行数据规划时，用时要更长。3. 电子表格操作更复杂，需要个人手动输入数据分析公式等。以此为参照，使用 SPSS26 进行描述性统计分析具有以下优点：1. 该软件能够合并不同来源的信息。2. SPSS26 数据分析功能更全、效率高，数据分析结果更直观。3. SPSS26 数据分析操作不需要编程，只要了解原理就能够能到准确的分析结果。

通过一系列的数据分析得到最终的结果后，本研究将根据数据结合前期的研究假设得出研究结果。本研究预期所有数据均能够支持研究假设，顾客欺凌负向影响员工工作态度；心理距离负向影响员工工作态度；自我同情对于顾客欺凌和心理距离之间有正向调节作用；自我同情对于心理距离和员工工作态度之间有正向调节作用。

根据上述预期，以本文的研究背景、目的和意义为基础，提出以下建议：1. 肯定顾客欺凌的客观存在，思考其发生的原因是否与企业环境相关并思考出相应的应对策略。在企业的角度上，顾客就是上帝。然而当顾客产生人格侮辱与人身伤害时，酒店也应想出相应的应对策略以减少此类事件的发生。顾客欺凌不仅是员工的侮辱，对于企业的经营环境也会造成不良影响。2. 还原顾客欺凌的真相，对于顾客及员工进行双向心理疏导。在顾客欺凌发生时，企业的管理者应找出矛盾的第一责任方与矛盾的发起人。如是员工的疏忽则应首先对顾客进行赔礼道歉及相应赔偿，如是顾

客的一意欺凌，则首先应对于涉事员工与顾客进行隔离，由领导层出面调解，严重者可通过法律途径进行处理。而后对于员工应多加安抚，进行相应补贴，最大可能减少员工的心理距离，促使员工发挥心理同情的调节作用，平衡自身工作态度。3. 对于一线员工进行培训并开设员工矛盾心理调节室。培训应包含顾客欺凌案例分析、员工心理素质培养以及员工遭遇欺凌时的自我保护。一方面，在培训中降低员工对于服务过程的心理预期，让员工认清工作本质，使员工有相应心理准备并能够在危急关头进行自我保护。另一方面，对于被欺凌员工设立矛盾心理调节室，使员工感受到企业的关怀，平衡员工工作态度，保证企业发展。

参考文献

杜鹏程、姚瑶、房莹、王成城（2018）。组织内冲突管理方式对员工工作态度的影响机制研究。*经济管理研究*,*18*（3），72-86。

蒋多、何贵兵（2017）。心理距离视角下的行为决策。*心理科学进展*, *25*（11），1992-2001。

李婷婷、李艳军、刘瑞涵（2016）。心理距离情境对农户农资购买决策中初始信任的影响-信息处理模式的中介机制。*管理学报*, *13*（11），1690-1701。

王仁华、王忠军（2017）。自我同情：聚焦自我的应对策略。*心理研究*, *10*(6)，9-18。

许峰、刘帅帅（2018）。南疆地区目的地形象与旅游者行为意向-感知价值与心理距离的中介作用。*经济管理*,17（1），156-171。

杨璟、申传纲、逯付荣（2017）。顾客欺凌行为对酒店员工的生活满意感及离职倾向的影响研究。*旅游科学*, *31*（6），52-64。

赵金金、刘博（2019）。顾客欺凌对酒店一线员工工作疏离感的影响机制-自我损耗视角的分析。*商业研究*,19（5），01-09。

Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P.D. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, *82*(5), 812-820.

Neff K D. (2003). The development and validation of a scale to measure self-compassion, *Self & Identity*, *2*(3), 223-250.

Salzmann, J., & Grasha, A. (1991). Psychological size and psychological distance in manager-subordinate relationships, *Journal of Social Psychology*, (5), 629-646.

Wang, M., Liao, H., Zhan, Y., & Zhan,Y. (2011). Daily customer mistreatment and employee sabotage against customers: examining emotion and resource perspectives [J], *Social Science Electronic Publishing*, *54*(2), 312-334.

Research on the Relationship between the Characteristics of Overseas Dispatched Personnel and Deployment Effectiveness: The Moderating Effect of Multidimensional Perceptual Organizational Support in the Context of Cultural Integration

Jiayu GUO
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
857441449@qq.com

Abstract

Due to the high cost and high failure rate of overseas assignment, the adaptability of expatriates has attracted extensive attention of overseas scholars. Although the existing theories and preliminary empirical evidence show that the cross-cultural adaptation of expatriates will change over time, the existing research lacks the research on the process of their adaptation to achieve substantial improvement of corporate interests or employee performance. Based on the substantive research, this paper will explore how expatriates experience cross-cultural adaptation to improve their work performance. Based on the integration of theoretical research on perceptual organizational support in different disciplines, Nowadays, in the environment of economic globalization, international human resources have become the main strategic tool for multinational companies to enhance their competitive strength. How to improve the management of expatriates has become an increasingly arduous challenge, so the conclusions of this paper can provide some effective reference value for multinational enterprises. this paper explores how the expatriates enhance their fundamental value process through the regulation of perceptual organizational support, and puts forward the corresponding conceptual model.

Keywords: Overseas assignment; Cultural intelligence quotient; Cross cultural adaptation; Perceived organizational support; Deployment effectiveness

海外派遣的人员特质与部署效能的关系研究：以文化融合背景下多维知觉组织支持为调节效果

郭家禹
博仁大学，中国-东盟国际学院
857441449@qq.com

摘要

由于海外派遣的高额成本及高失败率，外派人员的适应性情况引起了海外学者的广泛关注，尽管现有的理论和初步的实证证据表明外派人员的跨文化适应会随随时间发生变化，但是既有研究缺乏对其适应以达到对公司利益或员工绩效有实质性提升过程的探究。基于实质性研究，本文将深入探索外派人员如何经历跨文化适应以至达到提高其部署效能的过程。在整合不同学科领域关于知觉组织支持的理论研究，以此来探索企业外派人员如何通过知觉组织支持的调节来提升其根本价值过程，并提出相应的概念模式。

关键词：海外派遣；文化智商；跨文化适应；知觉组织支持；部署效能

1. 绪论

本章节主要阐述了本文的研究背景、研究动机与目的，研究创新与重要性和研究问题，以及初步明确本文的定位与研究流程，明确研究的整个布局结构。

1.1研究背景

随着经济的全球化快速发展，世界各地企业之间的经济交流日趋频繁。同时在“一带一路”倡议背景下，跨国公司外派人员数量急剧增加。外派人员不仅承担着在母公司与海外子公司之间进行知识转移以提升经济绩效的使命，也肩负着帮助中国企业海外子公司获取社会合法性、融入东道国社会以提升子公司社会绩效的重任。近年来，中国经济建设取得重大成就，对外贸易、对外投资和外汇储备均稳居世界前列，坚持推动全面开 放新格局成为经济发展的必然趋势。

有别于已有研究，本项目深入探究可持续外派管理的配置条件，能够从制度层面为相关政府部门制定跨国企业对外投资政策提供决策依据与战略指导（唐贵瑶，2020）。在这样的时代潮流中，企业走向国际，更加追求资源的优化配置。对于母公司而言，为了子公司更好地发展，需要做好人员外派的选拔工作。这有助于推动企业跨国经营水平的提高，从而帮助企业在东道国有更好的发展。围绕外派员工这一研究对象，对于国际化企业来说，他们在进行外派员工管理时存在外派失败的问题，这一问题成为他们日常管理中的一大瓶颈。受到文化背景差异的影响，不同的外派员工对于行为方式的选择不同，同时在态度以及价值观上也各有特色，人们在语言、生活习惯、知识、文化差异上有着不同的理解，从而造成了冲突和碰撞的出现。受此影响，在企业在外派员工时，如何对其加强管理，提高其价值成果，越来越重要。

外派人员在海外取得的成绩不佳，或者员工或家庭未能适应国际社会，是外派经理人提前回国的关键原因。除上述可量化损失外，其他损失还包括缺少优秀外派人员，或因外派人员撤离而中断客户与东道国的关系。对外派人员而言，可能会导致家庭不理解和不和谐的无形代价。尽管成本太高，但对于外国公司来说，外派人员的数量仍在不断增长，这不仅是为了控制技术专长，而且也是为了开拓新市场或提高国际管理技能。在跨国公司的发展及其战略优势中，外派人员扮演着重要的角色。他们将当地的隐性专门知识与国际公司的显性知识结合起来，设计和执行一项公司计划，以适应东道国的环境特点和总部的全球战略标准，从而创造特定的竞争力。因此，外派人员反映了全球公司未来的相对利益。这份工作的成功与否将影响这些外籍人士在国外的表现。

外派失败会直接或间接的导致一些损失，这些损失是巨大的。一旦外派失败，就会面临高额的外派失败成本，这一风险对于任何外派企业来说都是不想承担的，但是，企业在国际经营中还必须要继续进行人员外派，这主要是由经济全球化的必然性决定的，经济全球化的发展需要熟练掌握和运用不同文化的人员去操作，也就是说，跨文化现象是一种必然趋势，这种趋势决定着相关的能力人员必须要进行外派，将外派员工作为重要的战略资源。

1.2研究动机与目的

在一个不同于自己成长环境的国家或文化中工作、生活，个体通常会面临一些独特挑战，即跨文化适应问题。高效的国际人力资源管理是企业国际化经营获取核心竞争的关键因素，外派是其中至关重要的组成部分，外派人员跨文化适应状况的好坏与否对企业全球战略实施、东道国公司发展有重要的影响。海外派遣虽可给公司、管理者提供成长和发展的机会，但同时也需要外派人员能够有效适应新颖的工作需求与职责，学习新的文化规范。相比在国内工作，常驻海外的员工需应对异域陌生而复杂的工作和生活环境，大部分外派任务失败是因为员工不能适应海外新环境，因此外派人员可能会因为跨文化不适而提前离开岗位，或外派员工无法达到公司的预期目标。外派失败成本很高，不仅会损害企业的形象和声誉，使企业失去商业机会、人才，导致财务、专业和人际成本还会降低外派员工个体的自尊、使其产生压力、不利于职业发展等，一次失败的外派工作给公司带来的直接经济损失；间接损失可能会产生的结果包括损害潜在顾客、供应商关系、与东道国与政府关系受影响、生产力降低、丧失商业机会或者对其他员工产生误导和负面示范效应等。外派人员面临严峻的问题是既定事实，必须引起学者和实践者的重视。如何解决外派人员与东道国的黏性以此来稳定或提高员工的部署效能，是有必要且值得仔细探究的。

所以基于实质性研究，本文将深入探索外派人员如何经历跨文化适应以至达到提高其部署效能的过程。虽然外派员工研究在众多学科领域已有丰富的积累，但企业外派人员转变的过程缺乏坚实的理论支撑且对其他学科领域的理论借鉴不够。因此，本文旨在整合不同学科领域关于知觉组织支持的理论研究，以此为基，探索企业外派人员如何通过知觉组织支持的调节来提升其根本价值过程，并提出相应的概念模式。□

1.3研究意义

外派员工是跨国企业在国外拓展业务的关键角色。外派员工在东道国的社会文化适应情况，不仅影响外派员工的职业计划，更会对企业的发展带来重大影响。以往研究表明，跨文化适应情况良好的员工对外派任务的满意度高，能顺利完成外派任务。而海外跨文化适应不佳的员工则出现工作表现低下的问题，有的甚至会提前回国，增加企业的外派成本。今天，“一带一路”的建设更需要众多精通文化且熟悉业务的“跨文化人才”。“一带一路”沿线覆盖 60 多个国家，这些国家在历史传统、语言文化、社会规章制度和宗教信仰等方面各有不同，了解外派人员在海外的适应情况，找出影响外派人员跨文化适应情况的关键因素，并针对性的采取措施改善其跨文化适应情况，成为企业管理者和跨文化研究者的关注点。

外派人员在东道国异文化环境中经常遭受到文化冲击,因此,外派员工在新的社会文化环境中需要经历一个适应或调整过程。如果不能较好地适应,就会影响外派人员的工作和生活满意程度,甚至造成外派人员身心方面的问题,影响到外派员工的绩效和外派的成功（Black，2001）。因此,在跨文化环境中的适应被认为是外派成功的本质因素，它能够较好地预测外派绩效与外派成功。因此，系统性分析影响外派人员跨文化适应的核心要素以及影响机制,将能够帮助跨国企业有效组织和管理外派人员的工作,实现组织经营的国际化。

因此,本文从面向未来的外派人员绩效管理视角,以特质激活理论和组织支持为基础，抓住跨国公司外派人员绩效管理的特殊性和作用，并结合其发展状况，建立起跨国公司外派人员绩效管理的组织支持。此外，通过跨国公司外派人员绩效管理问题分析，找出其关键问题是绩效管理模式选择和实施，因为它决定了绩效管理的侧重点，同时存在不完整性缺陷而绩效管理过程控制，决定了绩效管理结果与跨国公司绩效期望值之间的差距。

1.4研究重要性与创新性

现阶段的理论研究成果中，针对于知觉组织支持的研究成果大多都是针对于影响作用进行研究，对于知觉组织支持的维度细分层次以及针对于跨文化环境下的外派员工的组织支持是较少的。因此，本文以知觉组织支持作为调节变量针对外派员工、跨文化适应及部署效能的影响进行具体分析，能够丰富现阶段的理论研究成果。现阶段国内外学者围绕外派人员跨文化适应的前因，影响因素和结果及相关的调节和控制变量进行了丰富的讨论。然而，尽管现有的理论和初步的实证表明外派人员的跨文化适应会随随时间发生变化，但是既有研究缺乏对其干预跨文化适应以达到对公司利益或员工绩效有实质性提升过程的探究。

跨文化适应作为外派员工表现的衡量指标，现有的外派研究大多直接将其作为结果变量，深入探讨它的各项前因变量。然而，很少有学者探讨跨文化适应的影响作用，其中介作用的研究更是存在盲区。本研究不仅从理论层面探讨了知觉组织支持影响外派部署效能的作用机制，也论证了跨文化适应的三个维度在以上两者之间的中介效应。将知觉组织支持作为调节的研究变量，将焦点放在如何通过知觉组织支持来黏合外派员工文化智商、跨文化适应以及部署效能的方向上，所以将其作为调节变量进行研究，从而达到丰富我国跨文化研究的目的。企业通过提供有效组织支持，改善外派员工所因跨文化环境不适所带来的压力及工作上的困扰，从而提升其在工作中的表现，进一步为国际企业管理外派员工提供有益参考。

2.文献综述

本章介绍了几个主要研究变量外派员工文化智商、跨文化适应、组织支持和员工部署效能的定义和其之间的联系，为下文开展模型构建和假设研究奠定理论基础。

2.1外派部署效能的概念和维度划分

通过对早期研究进行分析发现，在对部署效能含义进行探讨时，研究人员有着不一样的理解。受到研究目的不同的影响,所提出的相关概念也存在差异。这主要是由关注点不同造成的，其中，有些研究对于结果相对重视，有些对于行为相对重视，还有对二者均重视。

早期的管理者提出，个体员工完成工作任务以后，会产生一定的成果，这便是部署效能(Ghafoor & Khan, 2011)。在管理者看来，当任务完成以后，其所产生的结果是至关重要的。Kalmer (2015)提出，在对部署效能进行分析时，需要结合当地文化的实际情况。通过理论可以发现，其对部署效能提出了新的理解，结合东道国的实际状况，以其文化基础作为出发点，合

理安排外派员工的工作，使其与国民展开良好地交流，从而顺利完成外派任务。

在此基础上，Kraimer *et al*．(2015) 通过进一步归纳总结，开发了包括情景绩效和任务绩效的外派员工绩效二维量表。其中，情景绩效是指对外派工作十分重要的角色外行为表现，比如在东道国建立良好的人际网络，适应当地商业惯例等；任务绩效是用来衡量员工是否达到技术要求和工作目标。总的来说在对绩效进行探究的过程中，不再局限于结果变量的范围内，取而代之的是对于行为变量的应用，这在一定程度上推动了学科理论的进步，同时也促进了企业管理水平的提高。同时将个体层面作为基础，进而对部署效能进行探讨，通过对个性特征、知识技能、自我效能的分析，使得部署效能得到更好地展现，并对其中的相关性进行分析 Kraimer (2015)。通过研究可知，在对这些因素进行应用时，能够对任务绩效产生一定影响，从而发挥其在预测上的功能。

因此本文将根据 Kraimer(2015)的定义，用外派部署效能用来衡量外派员工对外派任务的完成情况，主要划分为与特定的外派工作完成结果相关的任务绩效和具体任务，以及对组织目标有促进作用的情境绩效作为相关维度来对本文的研究进行分析。

2.2文化智商的概念和维度划分

“文化智商”（CQ）是人们在异质文化环境中收集、处理文化信息并做出文化判断与行为选择，以便更好地适应多元文化环境的能力(Earley & Ang，2003)。

文化智商高者在跨文化沟通时，对于脸部表情和手势及其他非口语的感受较为敏感，也较有动机学习新环境的文化。文化智商高者较能应对新文化的冲击和挑战，且能够适应地主国文化(Earley & Ang，2003)。因此，具有高文化智商文化的外派人员能够借由理解各种文化的相异之处，调适自己的行为和思考方式，让自己能够在不同文化下仍然维持好的表现。

文化智商代表了个人在现代文化环境中收集和处理信息、做出决策和采取适当措施应对新社会的能力。用这个指标可以衡量人们理解与适应不同文化环境的能力。文化智商的水平详细地反映了其自身的信仰、欲望、行为和个性。在最初的文化智力的形成则受到了资自身所处的国家和区域的文化、组织文化的影响。因此，最初形成的文化智商，先天因素较多一些，也会受到一般智力、情绪智力等方面的影响。在后期，随着个人在一定的环境所给予的激励、平衡调整等方面的影响，文化智力也会得到提高。按此理解，在后天的培训和努力，也能够改进文化智力水平，并逐步成为一种后天的优势。

文化智商高者比文化智商低者有更好的适应力，无论是工作环境或非工作环境都有更好的适应。同时跨文化适应是个人适应新文化的能力，必须从认知开始，在拥有持续的动机并了解该调整的部分，将这个过程付诸行动后，才能成功适应新的文化。外派人员需要在不同文化中能够适应跨文化带来的冲击，在异国文化下亦能适应当地气候、环境、价值观，才能达到工作上产生较好的表现，达成个人职生涯目标和自身目标，因此，对于外派人员和跨文化适应来说，最重要的考虑因素之一就是文化智商。

2.3跨文化适应的概念和维度划分

在跨文化的环境中工作，不同国家的文化习俗、行为规范会给外派员工带来文化冲击，由于害怕打破禁忌或不道德的行为，这会导致焦虑或不适。但是，外派员工可以通过自我调适，在逐渐适应跨文化环境的过程中缓解文化冲击。在有关外派员工的研究领域，跨文化适应被视为个体在不同文化环境中的心理舒适程度和行为适应性。目前一些学者对跨文化适应从不同角度进行了多维度系统分析并提出 跨文化适应涉及两个方面：心理适应和社会文化适应。心理适应与压力极其应对机制有关，是指个体在新的文化情境下能够有效应对压力，保持良好的心理状态和生活满意度；社会文化适应是行为方面的适应，这可以确保外派人员能够适应东道国的文化并与当地人接触。

跨文化适应最初被心理学领域学者提出被当作一个心理适应程度来看待，主要是针对外派员工看其在东道国有怎样的感受，是个体的一个适应过程，这一适应过程伴随跨文化背景，要在这一前提下进行生活和工作，个体要对新环境和新文化进行重新认知，即从认知到熟悉。

Black(1991)提出了包括一般适应，互动适应和工作适应的三维跨文化适应模型，它被广泛应用于研究外派人员的跨文化融合。一般适应是指个体对外国生活和文化的一般条件的适应，如食物、交通系统、购物、娱乐和气候等；工作适应是指外派员工对新的工作环境和职责的适

应，例如任务、责任、以及与领导和同事的关系；互动适应是指工作或非工作的外籍人士与东道国居民之间的成功接触与合作。

2.4知觉组织支持的概念和维度划分

感知到的组织支持是一个整体的观点，对外派员工的承诺和他们的福祉的价值。组织支持理论认为，员工感受到组织的帮助，因为假定的组织支持是基于互惠的概念，因为他们有责任感。除了考虑组织的需要外，他们觉得有义务帮助组织实现其目标；知觉组织支持能够满足员工的社会和情感需求，使员工感受到感恩、关怀和认同，促进外派员工与公司其他员工之间的协作和认同，组织支持强化会提升员工的认知，即如果他们有努力的工作成果，企业就会有投入，这种信念会提高员工的组织绩效、工作满意度、增加士气和提高组织参与度。

iEsenberger *et al.* (2006) 认为知觉组织致辞的组织协助是组织拟人化的一种功能。他们的研究指出，员工觉得公司会尊重他们的承诺，并为他们在组织中的满意度着想。知觉组织支持可能是由公司如何处理员工和影响员工的意愿，以证明组织支持，导致各种机制的归属。外派员工将通过组织提供的各种形式的服务来了解组织是否重视他们，并由此产生一种合作意识。其实质是工人的行为和行动，完全依赖于组织的资金或支持。员工的信心是一种信念，员工对公司如何处理他们有印象。他们在感知和总结之后评估组织的心态。当符合内心的标准时，员工对公司的意见和信心通常是有利的，拥有乐观价值观的员工会发现，在自己的承诺和公司的组织支持之间更容易达成平衡。外派员工将在互惠的基础上加强对组织的忠诚度，并更加努力地为组织做出贡献。

本研究假设知觉组织支持是一个整体术语，归因机制通常是整个公司对员工的承诺和对员工幸福感的关注程度的重视程度。通过众多的社会关系，如薪酬、角色、工作财富、组织战略等，员工可以培养对公司的忠诚度, 感知到的组织支持会影响组织如何对待员工。相反，公司看待员工的方式会影响外派员工对工作场所感受的表达。

社会交换理论认为，知觉组织支持是员工认为组织支持其贡献及关心其福利的程度。组织给外派人员提供的资源支持的多少与外派人员对组织支持感知的程度是息息相关的。当外派人员处于新的文化环境中时，外派任务使得他们在工作或生活上 有相当大的改变，此时组织若能提供较多的支持与 协助，不仅可以降低外派人员的压力及不确定感，并且有助于外派人员提升部署效能，弱化跨文化的不适对部署效能带来的消极作用。如果组织给外派人员提供足够的经济支持 以维持他们在东道国的正常的生活水平，外派人员的外派适应的效果就比较好。有部分学者的研究也已经证明了外派人员的组织支持感有助于外派适应情形。同时组织支持感是对组织一种描述性的信念，所反映的是对整个组织的态度，工作满意度是一种情感取向的态度，因此从逻辑上可以推论组织支持感与工作满意度有相关性，并可提高其部署效能。

2.5理论假设

2.5.1 外派员工文化智商影响部署效能的假设

随着对跨文化能力的不断探讨，有学者认为应把它看作是个体的一种普遍能力，而不仅限于从一种文化到另一种文化的过渡，Earley and Ang (2003) 基于大量研究提出了“文化智商”这一更综合描述跨文化能力的概念，他们认为，文化智商是指一个人在新文化背景下能够有效适应的能力，即个人在新文化背景下收集和处理信息、做出决策和采取适当有效措施以适应新文化的能力。有时，具有较高文化智商的个人能够应对不熟悉的挑战，理解不同社会之间的细微差别，轻松克服争端。许多研究已证实了个体在个性和能力方面的特征差异对个人部署效能具有一定的预测性，因此，个体的特征差异可以用来解释为什么一些外派人员在外派任务上的绩效表现要优于其他人。由于文化智力本身就是在跨文化情境中解释个体能力的概念且具有动态性，因此，文化智力更能够预测不同文化背景下外派人员的绩效表现。在特定的情境中，有针对性的预测变量更适用于特定的工作和工作环境。

Earley and Ang (2003) 指出，文化智商的高低，是其自身所具备的价值观、期望、 态度及个性等方面综合体现。在最初的文化智力的形成则受到了资自身所处的国家和区域的文化、组织文化的影响。因此，最初形成的文化智商，先天因素较多一些，也会受到一般智商、情绪智商等方面的影响。在后期，随着个人在一定的环境所给予的激励、 平衡调整等方面的影响，文化智力也会得到提高。按此理解，在后天的培训和努力，也能够改进文化智力水平，并逐步成

为一种后天的优势。在文化智商的提出之后，关注跨文化适应力的学者对与跨文化背景下的外派员工的跨文化适应力进行了研究，一般来说，在跨文化背景下，文化智商高的人对不同文化的理解程度较深，愿意并且能够能通过自身行为的修正来适应环境，从而工作更加得心应手，创造好的部署效能。反之，文化智商较低的人对跨文化工作情境更加不适应，难以创造较好的部署效能。基于以上分析，本文提出以下假设:

H1 外派员工文化智商对部署效能有正向显著影响

2.5.2 外派员工文化智商影响跨文化适应的假设

许伊药（2011）发现动机性文化智商和认知性文化智商会对社会文化适应、决策具有正向影响；同时，认知文化智商通常对个体活动的成功具有积极的预测作用，而动机文化智商和行为文化智商对个体的社会和文化适应具有有益的影响，且行为性文化智商也可有效预测个体的任务绩效。而一般情况下，外派工作是一段较为长期的经历。外派员工不仅需要胜任相关工作，还需要适应东道国的整体生活条件，并且能够融入当地社会，从而实现劳逸结合以及良好平衡自己的工作和生活，以顺利完成外派使命。因此跨文化适应便是外派员工进行有效自我调整的重要因素。外派人员在外派任务中能否顺利过渡对外派成功至关重要，对外派人员而言，他们在东道国的工作任务或许是全新的任务，即使是与母国相近的工作任务，但也由于不同的文化背景，使得外派任务对他们来说也是陌生的，而文化智力较高的人员可以更好地完成工作角色的转换，从而更有效地执行外派任务。基于以上分析，本文提出以下假设:

H2 外派员工文化智力对跨文化适应有正向显著影响

2.5.3 跨文化适应影响部署效能的假设

关于部署效能与跨文化适应之间的关系，国外学者 Bhaskra (2005) 及他的团队已经开始进行研究，其结果表明，并且发现跨文化适应良好的外派员工会表现出较高的绩效水平，而不能适应东道国文化生活的外派员工，将会承受巨大的心理压力，致使工作效率低下。由此得出结论，能够较好适应跨文化生活与工作的外派员工，在诸如时间、能力、心理资本等资源的利用上更加有效率，从管理者的视角出发，越能够较好适应东道国工作，并能够与当地居民更加友好互动的外派员工，表现出的部署效能也相对突出。因此，本研究提出以下假设：

H3 跨文化适应对部署效能有正向显著影响

2.5.3 跨文化适应的中介作用

外派员工在海外的适应能力是影响外派任务成功与否的重要原因。有效的提高外派员工的跨文化适应力，可以有效降低外派任务失败率。在这一过程中，也可以发现跨文化适应受的不仅仅是工作岗位的影响，也有外派个体的影响因素。首先自身知识技能良好，工作能力突出；其次对于陌生的环境不具有排斥性，可以较快地接受新环境和新岗位；再次是交际能力突出，与来自东道国的同事、合作伙伴等能够较快地建立友谊，面对不同文化背景成长的人可以接纳与融合；最后是可以求同存异，对于文化冲击所带来的冲突和不适，可以调整自己，可以使自己融入到东道国的大环境中去，并在外派的岗位中取得高价值成果。相反，如果，在新的环境中总会出现各种不适感和排斥感，甚至面对原本熟悉的工作而手足无措，继而出现不满或者自暴自弃的情况，影响工作的正常开展。因此对外派人员的有效管理及调整显得尤为重要。

当个体处于一个新的环境下，其个人特质和工作结果之间的关系会更加清晰。外派员工如果具有较高的跨文化适应力，他们会有更多的动力去体验文化差异，对新环境有更积极的评估，能够更好地适应跨文化环境。他们在工作方面的适应，能让他们更好地完成外派任务和工作，生活方面的适应也能减轻他们的压力和对工作的影响。因此，本研究提出以下假设：

H4 跨文化适应在文化智商与部属效能之间有中介效果

2.5.4 知觉组织支持的调节作用

根据文化智力的定义和相关研究可以发现，文化智力的作用机制是基于文化知识储备，通过对跨文化情境的分析和对自身行为的监控，决定应对跨文化情境所应持有的认知、情感和行为倾向，最终有效解决跨文化情境中的困难，化解压力源，达到长期适应。这种应对和解决跨文化情境中困难和矛盾的综合能力会影响他们对应对困难程度以及可利用应对资源的评估，决定他们如何应对压力，采用怎样的策略来应对压力，进而最终影响外派人员跨文化适应的过程以及结果。

有研究发现，来自组织的支持能促进外派人员适应跨文化环境，主要是通过提供一定的行为规范信息来帮助外派人员减少文化差异引起的不确定性(Ashford，1997)。组织支持一般同时指母公司组织和东道国组织，主要有经济支持、提供培训机会、归国安排以及其他对家庭的支持(Luthans & Avolio，2007)。足够的经济支持提高个体的生活水平，有利于跨文化适应。同时组织支持能为个体在必要的时候提供较充足的资源，满足个外派人员跨文化适应过程中应对各种困难的需求。因此，本研究提出以下假设：

H5a 调整适应支持对文化智商与跨文化适应的关系中有正向调节效果

H5b 职业发展支持对文化智商与跨文化适应的关系中有正向调节效果

H5c 福利支持对文化智商与跨文化适应的关系中有正向调节效果

组织支持理论认为，组织支持能够更好地衡量组织所提供帮助的有效性。组织支持是指体现在员工在工作过程中组织对其贡献和幸福的重视与关心相关的有效管理以及调节手段，在外派情景下组织支持可以使外派人员感知到公司对其贡献和幸福的重视关心程度。通过有效的组织支持可以对员工的组织直至感增加，对员工的组织承诺，工作满意度及角色外行为都有显著的促进作用，并且在角色发生转变时，组织支持对员工的适应和绩效起着相当重要的作用，有效的组织支持在外派管理上对外派员工有有效的调节作用，公司对外派人员的支持（包括任务指导、生涯指导、心理支持等）与外派人员的工作满意度有显著的正相关系。同时工作满意度又有效的提高了外派人员的心理认同从而达到高效的工作效果以求得良好的部署效能。因此，本研究提出以下假设：

H6a 调整适应支持对文化智商与部属效能的关系中有正向调节效果

H6b 职业发展支持对文化智商与部属效能的关系中有正向调节效果

H6c 福利支持对文化智商与部属效能的关系中有正向调节效果

当外派人员得到组织支持时，就能获得更多资源和帮助，与同事之间的互动增加，减少了陌生环境造成的不确定性，通过组织的指导和协助，在处理业务和应对危机时会更有信心(Eisenberger, 2006)。可见这些来自组织的支持无疑能有效帮助个体可以调解文化智商与跨文化环境快速磨合，从而提高工作满意度和外派绩效。组织支持同时意味着良好的人际关系和个体对自身能力肯定，能有效促进个体的积极性。此外，组织支持会造就融洽的工作氛围，促使个体间接的感受到来自上级或组织的支持。总而言之，组织支持对外派人员在跨文化环境下的工作和生活适应有一定影响，能帮助外派人员降低跨文化环境下的不确定性，提高跨文化适应程度或工作满意度从而影响部署效能．因此，本研究提出以下假设：

H7a 调整适应支持对跨文化适应与部属效能的关系中有正向调节效果

H7b 职业发展支持对跨文化适应与部属效能的关系中有正向调节效果

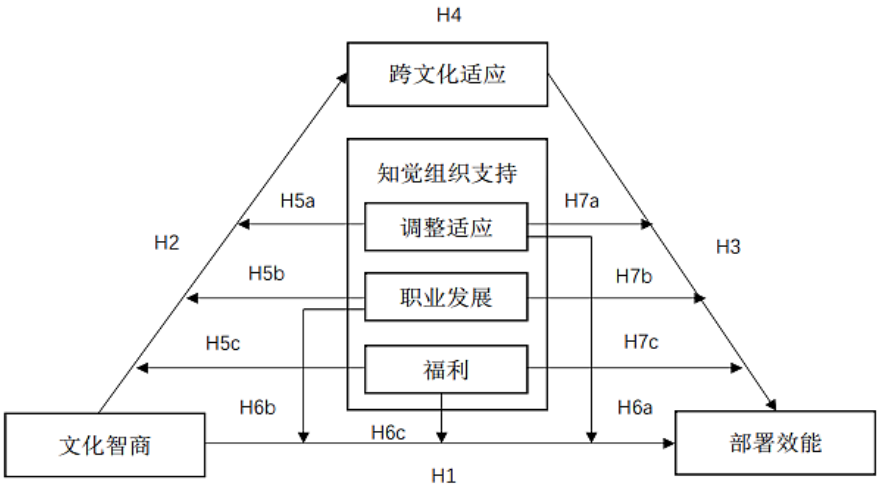
H7c 福利支持对跨文化适应与部属效能的关系中有正向调节效果

3. 研究方法与设计

本章依托前文的理论基础和文献综述，针对需调研的对象，设计相应的调查方式来收集数据资料，并通过整理相关文献的研究，了解研究框架中变量的测量题项和确定数据分析的方法，以此来帮助验证上述的研究假设。

3.1研究框架

本研究所构建的研究模型，为自变量在中介变量的影响下影响因变量的模型，具体内容为:将外派员工作文化智商为自变量，采取跨文化适应为中介变量，同时视外派员工的部署效能为因变量，将组织支持作外派员工与部署效能的调节变量，构建研究架构，具体参考下图一。根据参考文献与前人所做研究可以得出，本架构中所采取的变量均具有测量可操作性，由此可以确定本架构可行。



图一 研究框架图

3.2问卷设计与分析方法

本文基于对大量相关书籍文献等资料的梳理及仔细深入阅读研究的基础上，对部署效能及其相关变量进行归纳整理，同时有针对性地对典型跨国公司的员工进行了实地考察调研，获取第一手资料和数据以帮助本文研究。其中主要采用如下几种研究方法：

（1）文献分析法。本文充分利用了中国知网 CNKI、中国期刊网等网络资源和图书馆藏中关于跨文化管理的文献和资料，并收集了国内外在该问题的主要研究成果。

（2）问卷调查法。问卷调查法采用书面提问的方式，是用预先选取设计一组调查目标有关的问题，通过接受调查者的回应来收集资料的调查方法。本文基于前人的研究结果，编制合适的调查问卷，深入多家跨国公司开展问卷调查，收集第一手数据，并在此基础上进行研究。

（3）定量分析法。在实地调研和资料分析的基础上，对问卷调研的数据进行定量分析，本研究收集数据采用 SPSS 24.0 为主实施分析，使用邱皓政（2006）的分析标准，信度（变数 Cornbach's α 大于 0.7）、聚合（变数 CR 大于 0.6）与区别效度（AVE 开根大于变数相关系数）、AVE（变数 AVE 大于 0.5）、模型拟合指数（X2/DF 小于 3）、相关性分析（变数间 p 值小于或等于 0.05，即变数间显著影响）与多层次回归模型（3 层次调节分析，以自变×调节变数=交互项 P 值小于或等于 0.05，即调节变数显著影响）。

3.3 样本的选取与资料来源

本研究的调查对象是国际化企业的中国外派员工．为了提高研究的可行性和确保调查数据的准确性，主要调查跨国企业中的中国外派员工。调查范围包括泰国、英国、 韩国、澳大利亚等全球多个国家。克服了地域单一的限制，考虑了不同文化、法律、经济和政治环境对中国外派员工的不同影响，为获取至少 500 份研究样本。由于本研究的调查对象分布广泛，而且问卷回收存在一定难度，主要采取两种方式以解决这个问题。一是笔者通过各种途径寻找正被公司外派到其他国家的同学、朋友，并及时回收问卷。二是笔者联系海外派遣服务企业相关负责人例如：北京外企人力资源服务有限公司等海外派遣服务企业，清楚告知问卷目的，并请他们在公司内通过 QQ，微信，电子邮件，以问卷星二维码的方式发放并回收问卷，考虑到时间、成本和考量严谨等因素，因此本研究选择通过网络问卷的方式发放调查研究，采用随机抽样的方式。问卷会基于前文已又文献当中量表的题项并结合本文的研究背景，初步设计问卷。

4. 预期成果

综上所述，经过有效的数据分析可得出本文的研究结论，外派员工文化智商对部署效能有正向显著影响，同时外派员工文化智力对跨文化适应有正向显著影响，跨文化适应在文化智商与部署效能中起中介作用，而有效的知觉组织支持可以调节文化智力、跨文化适应与部署效能之间的关系，通过组织支持的干预使外派员工能够有效适应跨文化的陌生环境以提高其工作效能，削弱其负向影响增强其正向效果，所以知觉组织支持在三者关系中起正向调节作用。如今

经济全球化的上午环境中，国际人力资源成为跨国公司提升竞争实力的主要战略工具。而有效的国际人力资源管理的一个重要部分就是对跨国外派人员的管理，如何帮助外派人员更好的适应外派工作和生活成为跨国企业外派管理的重点，而如何改善对外派人员的管理已成为一项日益艰巨的挑战，因此本文的研究结论可以为跨国企业提供一些有效的参考价值。

参考文献

唐贵瑶、陈琳、陈扬（2020）。绿色人力资源管理与企业绩效：企业规模的调节作用。*南开管理评论 20*（4），19-23。

王宝（2012）。跨文化适应研究文献简要综述。*兰州交通大学学报*。*31*（5），105-107。

吴会香（2010）。企业文化适应性与企业绩效关联性的实证研究。 *产业与科技论坛.26*（10），110-113。

许伊药（2011）。*企业外派人员个性特征、文化智力影响员工绩效的研究*。智胜文化。

Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1991). The other half of the picture: Antecedents of spouse cross-cultural adjustment. *Journal of International Business Studies*, *22* (3), 461-477.

Black, S. (2001). Work role transitions: a study of american expatriate managers in japan. *Journal of International Business Studies*, *19* (2), 277-294.

Bhaskar-Shrinivas, P., Harrison, D.A., & Luk, S. D. M. (2005). Input-based and time-based models of international adjustment: Meta-analytic evidence and theoretical extensionsf. *The Academy of Management Journa*l, *48* (2), 257-281.

Earley, P. C., & Ang, S. (2003). Cultural intelligence: individual interactions across cultures. *Stanford, CA: Stanford University Press. 9*(1), 78-102.

Eisenberger, R. (2006). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 8*(7), 698-714.

Ghafoor, S., & Khan, U. F. (2011). Facilitating expatriates cross cultural adjustment a case study of expatriates from pakistani organization on foreign assignments. *Journal of Asian Scientific Research*, *7* (4),176-193.

Kraimer, M. L., & Wayne, S..J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. .*Journal of Management, 30* (2), 209-237.

Kraimer, D., & Kahn, R. L. (2010). The social psychology of organizations.. *Administrative Science Quarterly*, *10* (1), 118-120.

Kraimer, M. L., Wayne, S. J., & Jaworski, R. A. (2015). Sources of support and expatriate performance: The mediating role of expatriate adjustment. *Personnel Psychology*.*54* (1), 71-99.

Luthans, F., Avolio, B. J., & Avey J. B. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, *60* (3), 32-34.

Munchus, G. (1987). An Analysis of Needs and a System of Development for an Employee Assistance Programme. *Journal of Managerial Psychology*, *2*(3), 3-5. https://doi.org/10.1108/eb004417

The Effect of Workplace Incivility on Thriving at Work: The Mediating Role of Negative Work Rumination, the Moderating Role of Future Work Self Salience

Ziyi WANG
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University, Thailand
982051680@qq.com

Abstract

Workplace incivility are a common phenomenon of anti-social behavior in today's workplaces, and more and more employees have experienced some form of workplace incivility behaviors. Employees who experience workplace incivility are more likely to endure negative emotions and cause negative consequences at work. After reviewing the literature and based on the affective events theory and self-determination theory, this research will examine the influence of workplace incivility on thriving at work, as well as the mediating mechanism of negative work rumination and the regulating mechanism of future work self-salience. This study takes the employees of Chinese companies as the research object, adopts questionnaire surveys to conduct surveys, and will make recommendations based on the survey results , investigate the harmful effects of workplace incivility on employees, and the intervention methods that can help employees reduce the harm of negative speech.

Keywords: Workplace Incivility; Thriving at Work; Negative Work Rumination; Future Work Self Salience

职场不文明对工作旺盛感的影响：探讨消极工作反刍的中介效果、未来工作自我清晰度的调节效果

王梓屹
泰国博仁大学 中国东盟国际学院
982051680@qq.com

摘要

职场不文明这种反社会行为现象普遍的出现在工作场所当中，许多员工表示自己经历过某种形式的职场不文明行为。这类员工更有可能承受负面情绪，造成工作上的负面后果。本研究将基于情感事件理论与自我决定理论，检验职场不文明对工作旺盛感的影响，以及消极工作反刍的中介作用机制与未来工作自我清晰度的调节作用机制。本研究以中国企业员工为研究对象，采取问卷调查的方式进行调查，并根据调查结果提出建议，调查研究员工遭受职场不文明的有害影响，以及能够帮助员工减少负面言论伤害的干预方式。

关键词：职场不文明；工作旺盛感；消极工作反刍；未来工作自我清晰度

1. 绪论

1.1 引言

职场不文明 (Workplace Incivility) 被认为是“工作场所最普遍的反社会行为形式之一” (Cortina, 2008)，而这种行为现象普遍的出现在如今的工作场所当中 (Cortina *et al.*, 2017)。有学者研究调查发现，调查人员中近一半的受访员工表示自己每月至少有一次在工作中受到粗鲁的对待 (Porath, 2015)。职场不文明与一系列消极的工作和非工作的结果变量有关，包括降低工作满意度和提高离职意向 (Lim & Lee, 2011)，超负荷的职业倦怠 (Sliter *et al.*, 2010)，降低生活和健康满意度 (Lim & Lee, 2011) 等。工作旺盛感 (Thriving at Work) 作为一种在工作中个人既充满

活力又充满学习感的心理状态 (Spreitzer *et al.*, 2005)，也会受到工作环境的负面影响。有研究证据表明职场不文明与工作旺盛感之间存在着负向的影响关系 (Nawaz *et al.*, 2020)，经历职场不文明的员工更有可能承受负面情绪，因此不太可能体会到在工作中体验学习的重要性。

虽然研究表明经历职场不文明会导致目标的负面结果(Schilpzand *et al.*, 2016)，造成这种关系的基本作用机制与中介作用机制尚不清楚。有研究表明，工作场所虐待的经验与消极工作反刍 (Negative Work Rumination) 呈正相关 (Schilpzand *et al.*, 2016)。Wang *et al.* (2013) 发现，当员工受到顾客更多的虐待时，员工更有可能在晚上对负面体验进行反思。消极的工作反刍还会对各种工作和非工作相关的结果产生负面的影响。例如产生超负荷的工作疲劳 (Querstret & Cropley, 2012)，以及增加员工的工作压力 (Kosir *et al.*, 2015)等，使员工的工作热情受挫。

未来工作自我清晰度 (Future Work Self Salience) 的定义是基于未来工作自我上提出的，用来形容对个人未来工作定位的清晰度和描绘的程度 (Strauss *et al.*, 2012)。如果一个员工有着清晰的未来工作自我清晰度时，员工的就业理想与抱负，会使他们的人生意义感增强，进而提高职业使命感 (Zhang *et al.*, 2017)。有研究表明，未来工作自我清晰度作为员工的内在动机，会促使个体降低自我情感需要，提高对职业发展的关注，进而调动大量资源聚焦于工作角色和任务，提高个体对工作的奉献和专注水平。相反，未来工作自我清晰度低的个体没有一个清晰的、基于未来工作的自我图像，很少感知到未来理想和当前的差距 (Strauss *et al.*, 2012)。

虽然经历了职场不文明会产生工作相关结果的负面影响的结论已被证实 (Schilpzand *et al.*, 2016)，但其对工作旺盛感这种员工工作心理状态的影响还有待考证，以及消极工作反刍是否能在其中起到中介作用尚不清楚。未来自我清晰度能否帮助员工坚定自我，提高对工作的精力与热情？因此本研究将以职场不文明为自变量，检验其对工作旺盛感的影响，以及消极工作反刍的中介作用机制与未来工作自我清晰度的调节作用机制。本研究旨在扩充职场不文明会产生工作相关结果的负面影响的中间作用机制，理解职场不文明会影响这些负面结果的部分成因，探索能帮助个员工减少负面言论和行为的伤害的干预的方式。根据本研究，建议员工可以通过对未来工作规划与确定定位的方式缓解负面情绪，维持工作热情。组织可以通过实施支持性政策、向员工塑造岗位前景印象，帮助员工理解事业意义的方式培养员工的未来工作自我清晰度。同时，告知组织关于员工遭受职场不文明的有害性，建议组织创造一个欢迎和包容性强的工作环境，加强对员工工作环境的调查监管，帮助减轻职场不文明造成的负面谣言的负面结果。

1.2 研究意义

1.2.1 现实意义

本研究可扩充职场不文明会产生工作相关结果的负面影响的中间作用机制，理解职场不文明会影响这些负面结果的部分成因。研究发现表明，职场不文明对员工的工作结果造成有害的影响，而沉溺于消极的经历对那些经历职场不文明的人是有害的。因此，使用中断或干预的方式来帮助个员工管理和减少负面的言论和行为的伤害非常重要。如 Querstret and Cropley (2012) 回顾了 19 项干预研究，并建议基于正念和认知行为干预作为促进积极工作成果的有效策略。除了努力减少消极的反刍行为外，还应个人培养积极的反刍行为，以改善心理健康和与工作有关的行为结果 (Frone, 2015)。例如 Seligman *et al.* (2005) 制定的“生活中的三件好事”的干预措施，要求个人写下在这一天中进展顺利的三件事，以及这些事件的原因。这种训练鼓励人们沉思和反思每天发生在他们身上的美好事物。他们发现这种干预可以增加个人的幸福感，减少抑郁。将这一程序应用于工作场所中时，员工会写下每天发生在他们身上的几次积极的工作经历，可能会随着时间的推移减少消极的沉思，促进积极的工作沉思，从而导致工作满意度的提高和职业倦怠的减少。此外，本研究发现表明，未来工作自我清晰度较强的员工可以减轻职场不文明对工作结果的有害影响。因此，员工可以通过对未来工作规划与确定定位的方式缓解负面情绪，维持工作热情。组织可以通过实施支持性政策、向员工塑造岗位前景印象，帮助员工理解事业意义的方式培养员工的未来工作自我清晰度。同时，告知组织关于员工遭受职场不文明的有害性，建议组织创造一个欢迎和包容性强的工作环境，加强对员工工作环境的调查监管，帮助减轻职场不文明造成的负面谣言的负面结果。

1.2.1 理论意义

本研究以多种方式扩展先前的研究。首先，本研究的调查结果可以为职场不文明会造成员

工工作方面的负面影响这一论点增加实证依据，进一步阐述职场不文明这种反社会行为现象的有害性，并进一步研究调查了职场不文明与造成的负面后果之间的边界条件，将消极工作反刍作为其中的重要边界条件进行介绍，研究其中介作用机制，从而提供实证性贡献。同时，以情感事件理论为基础，从员工的情感反应作用于工作行为的路径，解释职场不文明、消极工作反馈与工作旺盛感的影响作用路径。本研究还从将未来工作自我清晰度作为一种动机资源的角度，运用自我决定理论的内在动机对未来工作自我清晰度的个体差异进行解释，将未来工作自我清晰度作为缓冲条件，研究其对职场不文明负面效果的调节作用，为此作用提供理论驱动的解释，丰富和扩充职业不文明对工作方面产生效果的作用机制研究。

2.文献综述

2.1 理论基础

2.1.1 情感事件理论

情感事件理论 (Affective Events Theory, AET) 由 Weiss and Cropanzano (1996) 提出，该理论指出员工在工作场所遭遇的情感事件能够影响员工的情感反应以及行为后果。根据该理论的解释，个体在工作中经历积极或消极的情感事件之后，这些有关工作事件的体验会触发个体的情感反应，这些情感反应会对个体的工作行为产生刺激。情感事件理论进一步阐述了情感反应作用于工作行为的两条路径，一条是直接影响个体的工作行为，称为情感驱动行为 (Affect-Driven behaviors)，即工作事件通过情感反应直接影响行为。另一条是通过影响个体的工作态度直接作用于个体的工作行为，叫做判断驱动行为 (Judgment-Drivenbehaviors)，即通过工作事件引发情感反应影响工作满意度从而由此间接影响行为，这同时又被称为态度驱动行为，在经过考虑之后对工作现状做出整体的评价判断，例如“这样的工作下去并不会带来好的结果”，从而对目前的现状作出相应的决策 (Weiss & Cropanzano, 1996)。在本研究中职场不文明是一种消极的情感事件，当员工面临职场不文明事件的时候，员工会感觉自己在职场受到了排挤和不尊重的对待，然后会让员工产生一种负面得情绪，如果这种情绪得不到有效的处理，可能会导致员工长时间得沉浸于这些痛苦悲伤得经历，产生持续性的负面情感反应，这种反应被称为消极工作反刍 (Demsky, *et al.*, 2019)，消极反刍可能会消耗个体的情感和认知资源，让员工长时间的沉浸在负面的情感反应中 (Frone, 2015).，这样可能会让员工没有精力积极的去对待工作，进而可能会影响个人的心理状态,降低自身的工作旺盛感，而工作旺盛感本身就是一种积极的心理状态 (Shahid *et al.*, 2020)，本研究以此解释职场不文明、消极工作反刍与工作旺盛感之间的影响。

2.1.2 自我决定理论

自我决定理论 (Self-Determination Theory, SDT) 由 Legault (2013) 提出，已成为心理学领域最广泛研究和应用的理论之一，自我决定理论在方法和分析层次上解释行为现象的能力。可以肯定的是，该理论扩展到内在动机和外在动机的更广泛表述 (Ryan *et al.*, 1985)，解释了动机，健康，个人目标，关系满意度和其他重要问题方面的个体差异。从技术上讲，内在动机与“为自己着想”或对其内在的兴趣和享受而从事的活动有关 (Deci & Ryan, 2000)，玩耍，探索和好奇心产生的活动是内在动机行为的例证，因为它们不依赖于外部动机或压力，而是提供自己的满足感和欢乐。Froiland and Worrell (2016) 的研究表明，内在动机预示了调查者的敬业度，这反过来又预示了较高的成绩，这证明了内在动机的重要性。而未来工作自我清晰度是一种驱动个体为实现职业目标而实施主动行为的个人动机性资源，将个体注意力从情感需要转移到职业发展需要（徐洋洋等人，2019）。当员工构建了清晰的未来工作自我时，个体内在职业抱负增加其人生意义感，进而提高职业使命感 (Zhang, *et al.*, 2017)。这种内在动机促使个体降低自我情感需要，提高个体对工作的奉献和专注水平（徐洋洋等人，2019）。因此本研究采用自我决定理论来解释自我未来工作清晰度的调节影响。

2.2 职场不文明对工作旺盛感的影响

在工作环境中的积极感觉以及幸福和快乐可以促进学习和和活力。Spreitzer *et al.* (2005) 发现尊重会影响繁荣的两个方面。即活力和学习。员工在工作环境中受到同事和上级的尊敬和尊重时，他们可以学习新的知识和技能，并感到更有活力。职场不文明属于一种违背工作场所互相尊重的规则、伤害意图不明确、低强度的越轨行为，其表现为比较粗鲁、没有礼貌以及对他

人的不尊重 (Rau-Foster , 2004) 。情感事件理论指出员工在工作场所遭遇的情感事件能够影响员工的情感反应以及行为后果。根据该理论的解释，个体在工作中经历积极或消极的情感事件之后，这些有关工作事件的体验会触发个体的情感反应，进而影响到心理状态。当员工在职场中感知到自己遭到的不尊重、排斥等情况越多，员工对工作的情感就越消极，职场不文明增加员工的心理负担，会让员工感受到自己受到排挤和不公平的对待，让其对工作可能会产生厌恶感，无法实现自己的个人价值，导致无法接受自己现有的工作，最终会降低自己本身的积极的心理状态，工作上的繁荣是指一种积极的心理状态。因此本研究提出假设：

H1：职场不文明对工作旺盛感产生负向影响。

2.3 职场不文明对消极工作反刍的影响

消极工作反刍是专注于消极的工作经历，并在工作时间之外仍沉浸于或重复的回想那些消极的工作经历，也是一种持续性的负面情绪反应 (Frone, 2015)。工作场所发生的不文明行为，如贬低或贬损他人的对象，被人质疑自己的资历，经常被人打断等，情感事件理论指出，工作中得事件会引发个体得情感反应，当员工遭受职场不文明之后，员工会感受到自己在工作中受到同事们的排挤，然后会让员工产生一种负面的情绪，如果这种情绪得不到有效的处理，可能会导致员工长时间得沉浸于这些痛苦悲伤的经历，产生持续性的负面情感反应。更有可能会导致员工在经历消极工作经历后，在非工作时间进行反刍，这种反应被称为消极工作反刍。研究也发现，消极的工作经历可以触发消极的工作反刍 (Frone, 2015)。因此，本研究提出假设：

H2：职场不文明对消极工作反刍产生正向影响。

2.4 消极工作反刍对工作旺盛感的影响

积极的情感资源有助于促进任务的焦点和探索，因为积极的情绪状态或情感反应有助于个人参与到他们的环境 (Boyd, 2015)。正如 Spreitzer *et al.* (2005) 所指出的，当一个人体验到积极情绪时，他们往往会更清楚需要做什么，并拥有资源，使他们能够以更大的热情去试验和探索他们的环境。消极反刍一种个人消极的情感反应，可能会消耗个体的情感和认知资源 (Frone, 2015)，让员工长时间的沉浸在负面的情感反应中，这样可能会让员工没有精力积极的去对待工作，进而可能会影响个人的心理状态。而工作旺盛感是个体在工作中同时经历“生命力”和“学习”的一种持续的心理状态 (Spreitzer *et al.*, 2005)。因此本研究提出假设：

H3：消极工作反刍对工作旺盛感产生负向影响。

2.5 未来工作自我清晰度的调节作用

未来工作自我清晰度是指一个人对自身未来工作自我想象的清晰度和轻松度 (Strauss *et al*., 2012)，它为个人提供了一个不同于他目前想要成为的形象。这种差异可以让他专注于改变。相关研究表明，未来工作自我清晰度正向影响积极职业行为和职业适应能力 (Strauss *et al.*, 2012)。因此这类型得员工拥有明确得目标，可以专注于自身得职业生涯规划。根据自我决定理论，内部动机具有适应性, 与员工的注意力集中、工作卷入、良好的工作绩效、尤其是创造性存在正相关，自主动机在简单的工作任务中对工作绩效虽然不表现出显著性的促进作用, 但却与工作满意度和主观幸福感显著性地正相关。未来工作自我清晰度作为员工的一种自我动机，这可能会激励员工们自身的动力，使他们更加注重于实现工作目标和人生价值，将注意力与重心放在未来发展上，可能会为了个人目标容忍或忽略来自职场中对他的不文明行为，从长远考虑，依旧对工作保持热情，因此，提出假设：

H4：未来工作自我清晰度负向调节职场不文明对消极工作反刍之间的关系。

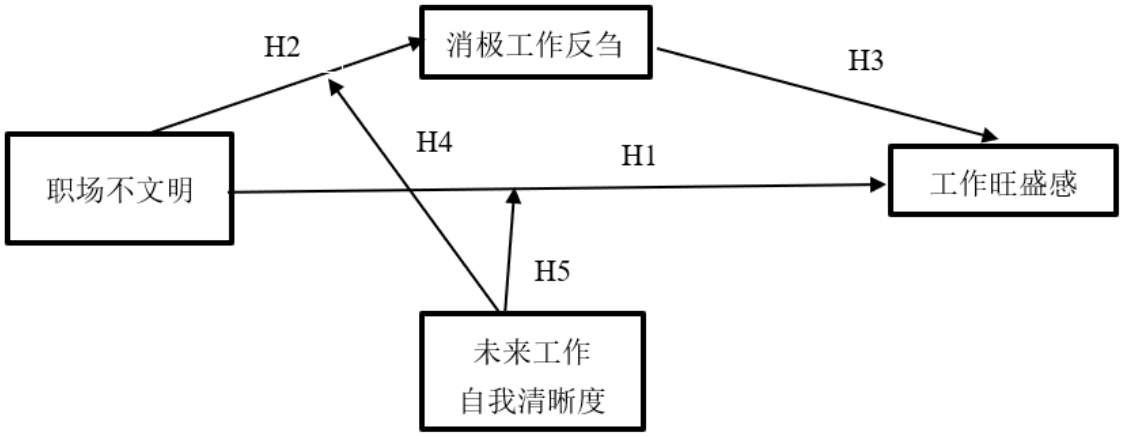
H5：未来工作自我清晰度负向调节职场不文明对工作旺盛感的影响。

3. 研究方法与设计

3.1 研究框架

情感事件理论指出员工在工作场所遭遇的情感事件能够影响员工的情感反应以及行为后果。根据该理论的解释，个体在工作中经历积极或消极的情感事件之后，这些有关工作事件的体验会触发个体的情感反应，这些情感反应会对个体的工作行为产生刺激 (Weiss & Cropanzano, 1996)。因此，本研究认为员工在遭受职场不文明后有可能会产生消极的工作反刍，从而降低员工自身的工作旺盛感，同时引入未来工作自我重视作为调节变量，检验未来工作自我重视较

高的员工是否可以有效缓解职场不文明所带来的负面影响。下图一为本研究的研究框架图。



图一 研究框架图

资料来源：本研究整理

3.2 变量的测量

本研究测量变量所采用的所有原始量表均来自于英文文献，在使用前全部采用翻译—回译的方法进行处理，并与国内学者翻译后的译文进行对比。经过多次修改，首先使量表语言翻译更加简洁明了并贴合研究情境，最终确定量表题项译文。

3.2.1 职场不文明的操作性定义与测量工具

职场不文明本研究采用 Cortina *et al.* (2001)的定义：曾经受到上司或同事不礼貌，粗鲁或屈尊的行为的影响程度。本研究采用 Cortina *et al.* (2001)制定的职场不文明量表，一共 7 个题项。量表采用 Likert 五点计分，计分方式从“完全不同意”到“完全同意”依次计 1 到 5 分，得分越高，说明受到不文明的影响的程度越高。

表一 职场不文明量表

题项	资料来源
1.同事或领导经常会忽视我，或自认为比我还优秀 2.同事或领导很少注意我的陈述，或对我的观点不感兴趣 3.同事或领导有时候会对我做出贬低或贬损的评论 4.同事或领导在公开场合或私下，经常以粗俗的方式跟我讲话（比如说打断我说话） 5.同事经常把我忽略或排除在同事圈子之外 6.领导或同事经常会怀疑我对所负责事情的判断力 7.同事们在讨论私人问题时经常把我排除在外	Cortina *et al*. (2001)

资料来源：本研究整理

3.2.2 消极工作反刍的操作性定义与测量工具

消极工作反刍本研究采用 Frone (2015).的定义：个体沉浸在消极工作经历的一种程度。本研究采用的 Frone (2015).开发的量表，一共 4 项题项。计分方式从“完全不同意”到“完全同意”依次计 1 到 5 分，得分越高，受访者的消极工作反刍的程度越高。

表二 消极工作反刍量表

题项	资料来源
1.我在下班后，脑海中仍然会回想到工作中的消极事件 2.即使你离开了工作岗位，你也会发现自己被工作的消极方面所影响 3.即使不在工作的时候，也会回想到工作中发生的不好的事情 4.即使不在工作的时候，也会想到工作中曾经发生的消极的事情	Frone (2015)

资料来源：本研究整理

3.2.3 工作旺盛感的操作性定义与测量工具

工作旺盛感本研究采取 Porath *et al.* (2012) 的定义：个体内心充满积极的活力和学习的程度。采用 Porath *et al.* (2012)所制定的激情量表，采用 Likert 五点计分，让受访者自评自己的工作旺盛感，一共 10 个题项，两个维度（学习、活力）各 5 个题项。计计分方式从“完全不同意”到“完全同意”依次计 1 到 5 分，得分越高，受访者的工作旺盛感越高。

表三 工作旺盛量表

维度	题项	资料来源
学习	1.我发现自己经常学习	Porath *et al*. (2012)
	2.随着时间的流逝，我会继续学习到越来越多的东西	
	3.我看到自己在不断进步	
	4.我没有学习	
	5.作为一个人，我成长了很多	
活力	6.我觉得自己充满活力	
	7.我感觉我自己精神充沛	
	8.我觉得自己精力不充沛	
	9.我感到警觉和清醒	
	10.我期待着新的一天	

资料来源：本研究整理

3.2.4 未来工作自我重视的操作性定义与测量工具

未来工作自我重视本研究采用 Strauss *et al.* (2012) 的定义：个人可以清晰，轻松地想象他们未来的工作和生活的程度。本研究采用的是 Strauss *et al.* (2012) 制定的量表，采用 Likert 五点计分，让受访者自评自己的未来工作自我重视，计分方式从“完全不同意”到“完全同意”依次计 1 到 5 分，得分越高，说明受访者的未来工作自我重视越强。

表四 未来工作自我重视量表

题项	资料来源
1.我很清楚我想在未来的工作中成为什么样的人，做什么样的事。	Strauss *et al*. (2012)
2.这个未来对我来说是很容易想象的	
3.我可以很容易地想象我未来的工作	
4.我很明确对未来的目标	
5.在我的脑海中，我想要什么样的未来和我的职业规划，我非常清楚。	

资料来源：本研究整理

3.3 研究对象

根据相关研究，职场不文明的现象在组织中比较普遍，并对个人和组织产生了负面的影响(Opengart *et al.*, 2019)，所以本研究的研究对象为中国企业的员工，再加上企业在职人员为正在与职场密切接触的人群，关于本研究主题能更加容易理解与体会，进而可以给出更为真实的调查结果。因此本研究预计通过员工的个人角度来审视职场不文明行为，对其工作旺盛感的影响，也可以更好的观察行为中的深涵，并观察到消极工作反刍与未来工作自我重视的作用机制。由于本研究的对象是中国企业的员工，根据本研究资源的有限性和便利性，所以本研究预计采取便利抽样的方法进行调查。问卷发放的方式分为两种，在线和线下，线上通过亲戚的微信群发放电子问卷，线下为本人及协助者到企业进行现场发放。

本研究采用 Likert(1932) 之 5 级评分法，该量表由一组陈述组成，每一陈述有“非常同意”、“同意”、 “不一定”、“不同意”、 “非常不同意”五种回答，分别记为 5、4、3、2、1，每个被调查者的态度总分就是他对各道题的回答所得分数的加总，这一总分可说明他的态度强弱或他在这一量表上的不同状态。根据 Dillman (2000) 推导之样本计算公式，在 95%信心水准下，抽样误差不超过 5%，母体范围在极大值的情况下，有效样本数须达到 384 人。为了

获得更加精准的数据，本研究有效样本量应大于 384 份，所以拟定发放问卷 500 份。

4. 预期贡献

在问卷回收以后，本研究会对所得问卷进行甄选，找出其中无效问卷，防止无效问卷干扰研究数据。在 500 份问卷当中，会有若干份问卷因为填写完整度不足，或全部选择相同的答案而被归类为无效问卷。在剔除无效问卷后，共得到若干份有效问卷。之后开始对数据进行编码并将其输入 Excel 建立档案，以利于后期分析。本研究将会使用数据分析软件，来对各项数据进行检验分析。

在得出数据分析结果后，根据数据对每一个变量与假设进行讨论，得出研究成果。预计所获数据足以支撑研究假设：职场不文明正向影响消极工作反刍、消极工作反刍负向影响工作旺盛感、职场不文明负向影响工作旺盛感、未来自我清晰度可以负向调节职场不文明对工作旺盛感的影响、未来自我清晰度可以负向调节职场不文明对消极工作反刍的影响，各个主假设与子假设得以证实。

在预计研究结果的基础上，本研究会结合本研究背景，给出相关建议：员工可以通过对未来工作规划与确定定位的方式缓解负面情绪，维持工作热情。组织可以通过实施支持性政策、向员工塑造岗位前景印象，帮助员工理解事业意义的方式培养员工的未来工作自我清晰度，同时，告知组织关于员工遭受职场不文明的有害性，建议组织创造一个欢迎和包容性强的工作环境，加强对员工工作环境的调查监管，帮助减轻职场不文明造成的负面谣言的负面结果。

参考文献

徐洋洋、林新奇、习怡衡（2019）。孤独的员工何时会更投入：未来工作自我清晰度和变革型领导的干预效应研究。*南开管理评论，22*（5），79-89。

Boyd, N. M. (2015). Introducing thriving at work to the field of community psychology. *Journal of Community Psychology*, *43*(6), 794-809.

Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, *6*(1), 64-80.

Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review, 33*(1), 55-75.

Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Magley, V. J., & Nelson, K. (2017). Researching rudeness: The past, present, and future of the science of incivility. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 299-313.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The" what" and" why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268.

Demsky, C. A., Fritz, C., Hammer, L. B., & Black, A. E. (2019). Workplace incivility and employee sleep: The role of rumination and recovery experiences. *Journal of Occupational Health Psychology, 24*(2), 228-240.

Dillman, D. A. (2000). Procedures for conducting government-sponsored establishment surveys: Comparisons of the total design method (TDM), a traditional cost-compensation model, and tailored design. *In Proceedings of American Statistical Association, Second International Conference on Establishment Surveys*, 343-352.

Froiland, J. M., & Worrell, F. C. (2016). Intrinsic motivation, learning goals, engagement, and achievement in a diverse high school. *Psychology in the Schools, 53*(3), 321-336.

Frone, M. R. (2015). Relations of negative and positive work experiences to employee alcohol use: testing the intervening role of negative and positive work rumination. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*(2), 148-160.

Košir, K., Tement, S., Licardo, M., & Habe, K. (2015). Two sides of the same coin? The role of rumination and reflection in elementary school teachers' classroom stress and burnout. *Teaching and Teacher Education, 47*, 131-141.

Legault, L. (2013) Self-Determination Theory. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 91*, 486-491.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 55-80.

Lim, S., & Lee, A. (2011). Work and nonwork outcomes of workplace incivility: Does family support help?. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*6(1), 95-111.

Nawaz, M., Abid, G., Arya, B., Bhatti, G. A., & Farooqi, S. (2020). Understanding employee thriving: The role of workplace context, personality and individual resources. *Total Quality Management & Business Excellence, 31*(11-12), 1345-1362.

Opengart, R., Reio Jr, T. G., & Ding, W. (2019). Workplace incivility and job satisfaction: Mediating role of emotion management. *International Journal of Adult Vocational Education and Technology , 10*(2), 1-16.

Porath, C. (2015). The costs of bad behavior: And what leaders can do to manage it. *Organizational Dynamics, 44*, 254-257.

Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior, 33*(2), 250-275.

Querstret, D., & Cropley, M. (2012). Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(3), 341-353.

Rau-Foster, M. (2004). Workplace civility and staff retention. *Nephrology Nursing Journal, 31*(6), 702-703.

Ryan, R. M., Connell, J. P., & Deci, E. L. (1985). A motivational analysis of self-determination and self-regulation in education. Research on motivation in education: *The Classroom Milieu, 2*, 13-51.

Schilpzand, P., De Pater, I. E., & Erez, A. (2016). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior, 37*, S57-S88.

Shahid, S., Muchiri, M. K., & Walumbwa, F. O. (2020). Mapping the antecedents and consequences of thriving at work. *International Journal of Organizational Analysis. 29*(1), 78-103.

Sliter, M., Jex, S., Wolford, K., & McInnerney, J. (2010). How rude! Emotional labor as a mediator between customer incivility and employee outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(4), 468-481.

Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science, 16*(5), 537-549.

Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: how salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 580-598.

Wang, M., Liu, S., Liao, H., Gong, Y., Kammeyer-Mueller, J., & Shi, J. (2013). Can't get it out of my mind: Employee rumination after customer mistreatment and negative mood in the next morning. *Journal of Applied Psychology, 98*(6), 989-1004.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior, 18*(3), 1-74.

Zhang, C., Hirschi, A., Herrmann, A., Wei, J., & Zhang, J. (2017). The future work self and calling: The mediational role of life meaning. *Journal of Happiness Studies, 18*(4), 977-991.

Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist, 60*(5), 874-884.

The Influence of Service-oriented Leadership on Employees' Innovative Behavior

Litian Ouyang [1*] Guocheng Cai[2]
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
VorfeedOuyang@Gmail.com[1*]

Abstract

Innovation is an important source of an organization's competitive advantage and the first driving force for its development. This article takes the in-service employees from various enterprises in the construction area as the research object, and uses the questionnaire survey method to analyze the recovered data using data analysis software. The intention is to explore the relationship and mechanism of action between service-oriented leadership and employee innovation behavior. Research can not only enrich the related research results of service-oriented leadership and employee innovation behavior, but also has certain guiding reference value for the current enterprise to promote employee innovation and achieve the company's development goals.

服务型领导对员工创新行为的影响

欧阳黎天 [1*] 蔡国城 [2]
博仁大学 中国东盟国际学院
VorfeedOuyang@Gmail.com[1*]

摘要

创新是组织获得竞争优势的重要来源，引领发展的第一动力。本文以来自福建地区各类企业的在职员工为研究对象，利用问卷调查法，对回收得到的数据利用数据分析软件进行数据分析。意在于探索服务型领导与员工创新行为之间的影响与联系。研究不仅能丰富服务型领导与员工创新行为的相关研究成果，更是对于当下企业促进员工创新，以达公司发展目的有着一定的指导参考价值。

关键词：服务型领导；员工创新行为；核心自我评价；主动性人格

1. 引言

在科技、经济飞速发展的当下，各个行业市场日渐饱和，公司和组织所面对的竞争日渐加剧。一个组织、公司想要在当下变幻莫测、竞争激烈的市场中脱颖而出，获得一个良好的发展，击败同类公司。一个卓越的领导者和富有创造力的员工是必不可少的，传统来说，一个好的领导者，他的领导在公司组织的发展竞争中，可谓是起到事半功倍的作用。而员工是组织中将计划、任务具体实施、转变为工作的一个重要力量。员工会根据自身所学到的知识还有经验结合所面临的任务问题，开展并完成工作，最终达成组织发展的目的。传统型的领导模式要求员工必须最佳程度地发挥自己的能力投身于工作中，完成公司、组织所要求达到的目标。服务型领导与传统的领导不同，服务型领导着重于服务下属，他们会将服务放在第一位，将下属的利益和需求放在第一位，超过自己的利益与需求，真正地做到为员工服务而不是单纯的指挥员工工作。在服务上使员工更明智，更自由和更好地管理自己，这样可以提升下属的潜力。这也是如今成功的公司在领导方面成功的原因。

首先，在理论上来说，综合考虑到服务型领导的领导模式来对员工创新行为进行研究的成果较少，更多的学者都是探究家长式领导、幽默型领导等其他的领导模式。因此本文选择服务型领导这一领导模式为出发，并考虑个人内在的影响因素，通过数据分析他们之间与员工创新行为的关系。其次，在实践过程中，员工创新行为的发生可以为企业、组织带来源源不断的发

展动力，且员工的创新行为很容易受到员工个人特质的影响，所以本文意在探讨核心自我评价和主动性人格等个人特质对其创新行为的影响效应，得出的结论对进一步发掘员工的创新能力具有一定的实际指导意义。并且，本研究的研究成果可以让领导者为进一步激发员工的创新行为能力制定更加科学有效的管理方式，从而激励员工在工作中越来越多的进行自我发挥，产生创新行为为公司发展助力。

2. 理论基础与研究假设

2.1 社会交换理论

社会交换理论 (Social Exchange Theory) 由社会学家 Homans (1958) 提出的，互惠互利是双方之间利益交换的前提与义务。Blau (1956) 认为在互惠互利的利益交换过程中，因为不知道利益交换的对方是否会赐予回报和能否按照约定的时间赐予回报，所以他认为这样的利益交换行为是存在着必然的风险性。

2.2 整体交互作用理论

为探测影响个别成长的情境身份、动态特征和多变量之间的相互作用，Magnusson and Stattin (1998) 提出了整体交互作用理论，该理论认为人——情境体系是一个整合的、庞大和动态的整体,个体则是其中一个部分，且具有自己的目标; 人与情境的交互作用有着整体、统合、时间性、动态、组织、新异、微小效果和放大八个原则。当个人并非独立于他们所处的境地时，人会与环境构成一个完整，复杂和动态的系统。整体互动理论就是从整体的视角起源的。它研究了个体整体的生理，心理，行为和环境之间的相互作用，并提倡采用多元方法研究人与境之间的模式。例如职业成功是员工个人特征（如人格、价值观、技能）和情境特征（组织支持、领导行为）所共同作用而来的结果 (Seibert and Kraimer, 2001) 。

2.3 相关变量概念

Greenleaf (1977) 率先提出了服务型领导 (Service-oriented Leadership) 的概念。他觉得，一个伟大的领导者是应当把服务他人、服务组织和服务社会放在第一位，自身的好处与利益总是不急着考虑。所以检验服务型领导的领导行为效果好坏的最好办法便是判定在他的带领下享受服务领导的人是否有一些不同往日的进步。

Amabile (1996) 认为，创新行为意味着就某事件产生了新的、有效的想法。员工创新行为模型可以将员工的创新行为 (Employees' Innovative Behavior) 分为两个阶段：想法产生和想法实施。Scott and Bruce (1994) 认为，创新型员工创新行为始于自我形成对问题独到的看法。最终形成了上市产品或服务的多个阶段，这是一个旨在产生，推广和实践思想的复杂过程。

Judge *et al*. (1998) 将核心自我评价 (Core Self-Evaluation) 定义为最基本的一个人的价值、能力和潜力。他们认为，核心自我评价是一种潜在的、广泛的、高阶的人格特征，这会在潜意识中影响自身，他人以及整个世界的自我评估。

主动性人格 (Proactive Personality) 最早是由 Bateman and Crant (1993) 提出的，典型主动性人格相对来说比较稳定，受到环境因素的影响较小，通常可以采取积极的措施来应对环境的变化并抓住机遇并采取持续性措施以实现目标。

2.4 服务型领导与员工创新行为

领导者作为组织的 "基准"，领导者会在潜移默化中影响员工的行为。不同的领导风格对员工有着不同的影响。领导影响员工的方式是在不知不觉中在心理层面因素来影响员工的。正面的领导，如授权型领导、仁慈型领导等，通常会通过鼓励、包容、授权等方式，提高员工的自我效能、内部人身份感知等，促进员工的创新行为的产生（沈伊默等人，2017） 。

另外，在组织中，领导与不同成员间的距离是不同的，员工总是会将自己的利益关系与领导进行内心交互。领导对其的积极、消极影响都会增加或减弱两者之间的相互利益交换关系。具备服务型特质的领导者会尽力激发下属的潜能和满足下属的需要，而较少地关注领导者自身的个人需求。根据现有学者的相关研究，服务型领导包含了主动性、倾听、同情、治愈、说服、远见、诚实、谦逊、鼓励、利他、信任、授权、服务等多种结构特征,有助于激发公务员的创新行为。首先，服务型领导强调员工的个人发展，将员工的个人利益和需求置于自身之上，基于社会交换理论的互惠原则，当下属感受到领导者的关爱时,会谋求恰当的方式进行回报，而

积极参与创新，改进工作效率和流程，从而提升员工绩效就是较好的一种回报方式。基于以上，本研究推论服务型的领导行为正向影响员工的创新行为；当领导的领导行为偏向于服务型，那么员工的创新行为会频繁发生，进而提出假设：

H1：服务型领导的领导行为正向影响员工创新行为的发生

2.5 核心自我评价的中介作用

郑馨怡等人（2017）研究发现，组织的自尊对创新行为有显著的积极影响，自尊心强的员工会不断通过学习来掌握新技术、新方法，以提高自己的创新能力。Judge (1998) 认为，一般自我效能感通过思维，动机和行为等方面来影响工作绩效。通常，具有较高自我效能感的人更倾向于设定更高的目标，执行艰巨的任务并表现出更多的创造性。基于以上，本研究推论服务型的领导行为会给予员工足够的自尊感，有利于提升其核心自我评价；员工对其核心自我评价水平越高，其员工的创新行为会频繁发生，进而提出假设：

H2：服务型领导的领导行为正向影响员工的核心自我评价

H3：员工的核心自我评价会正向影响员工创新行为的发生

2.6 主动性人格的调节作用

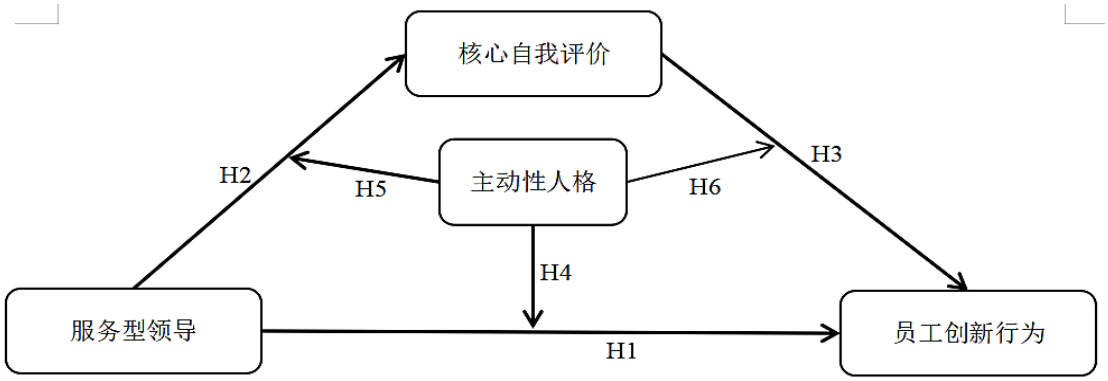
创新是一项具有风险的活动，依据资源保存理论，员工在拥有足够的资源之前是不会从事创新活动的（江辛等人，2018）。创新行为首先取决于创意的产生。丰富的学识、足够的观察能力、激进的人格特质能够促进创新性想法的产生 (Csikszentmihalyi, 1997)。创造性想法来源于工作实践，足够的知识储备能为员工的创造力夯实基础; 主动性的人格能为员工创新带来源源不断的动力; 个人的冒险特质则能降低其从事风险工作时产生的不安，从而促进员工创新行为。基于以上，本研究推论领导和员工人格越具有主动性，其自身对自我的肯定认知与创造性想法也会愈加丰富，进而提出假设：

H4：主动性人格起到正调节作用，即会增强服务型领导对员工创新行为的影响

H5：主动性人格起到正调节作用，即会增强服务型领导对核心自我评价的影响

H6：主动性人格起到正调节作用，即会增强核心自我评价对员工创新行为的影响

2.7 研究框架图



图一 研究框架图

3.研究方法

3.1 数据搜集与研究样本

本研究采用问卷调查法，预测试于 2020 年 10 月至 2020 年 11 月进行。正式问卷的发放采用便利抽样的方式进行，时间为 2020 年 11 月至 2020 年 12 月。研究对象大多为福建省内的在职员工，因新冠疫情的影响，问卷统一采用问卷星网络问卷的形式进行发放回收。共发放 577 份网络问卷，回收 577 份网络问卷，回收率 100%。将所手机问卷中答案全部相同，前后答案矛盾过多的问卷设定为无效问卷，因此共删除问卷 41 份，得到有效问卷 536 份，有效率为 92.89%。其中，男性 323 人（60.3%），女性 213 人（39.7%）；25 岁及以下 78 人（14.6%），26-30 岁 68 人（12.7%），31-35 岁 53 人（9.9%），36-40 岁 45 人（8.4%），41-45 岁 72 人（13.4%），45-50 岁 82 人（15.3%），50-55 岁 110 人（20.5%），55 岁及以上 28 人（5.2%）；已婚 407 人（75.9%），未婚 129 人（24.1%）； 大专及以下 196 人（36.6%），本科学历 299 人（55.8%），硕

士及以上 41 人（7.6%）；工作年限一年以内 46 人（8.6%），1-3 年 47 人（8.8%），3-5 年 55 人（10.3%），5-10 年 48 人（9.0%），10 年以上 340 人（63.4%）；平均月收入水平 3000 元以下 96 人（17.9%），3001-7000 元 317 人（59.1%），7001-15000 元 97 人（18.1%），15000 元以上 26 人（4.9%）。

3.2 变量的测量

本研究的变量包括服务型领导、员工创新行为、核心自我评价和主动性人格。问卷中所使用的各量表均在翻译已有的经典量表的基础之上，直接进行引用或调整后进行引用。

服务型领导取自高中华与赵晨(2014)基于 Liden *et al*.(2008)所修改后的直接测量服务型领导共 7 个题目的单一维度量表 SL。题项内容包括“当我遇到个人问题而非工作问题时，也会向上司寻求帮助”、“我的上司强调回报社区的重要性”等。为克服答项的“趋中效应”，提升答卷可信度，本研究遂采用 6 点等迫式计分法，回答从“非常不同意”到“非常同意”共六个答项，得分越高表明个体感知服务型领导行为水平越高。删去可能有误差的相关题项后，经过验证性因子分析发现 χ^2=8.376（DF=2），RMSEA=0.077，SRMR=0.008，TLI=0.992，CFI=0.997，GFI=0.996，NFI=0.990，各项目因子载荷均大于 0.88，模型拟合良好，具有良好的结构效度。同时，因子的平均方差萃取 AVE 值为 0.795，组合信度 CR 值为 0.939，说明量表有较高的收敛效度。问卷的 Cronbach α 系数为 0.939。

员工创新行为取自张振刚等人（2016）所直接开发的直接测量员工创新行为共 8 个题目的单一维度量表 EIB。题项内容包括“我经常寻找机会改善工作方法与工作流程”、“我经常尝试采用新的方法解决工作中出现的问题”等。为克服答项的“趋中效应”，提升答卷可信度，本研究遂采用 6 点等迫式计分法，回答从“非常不同意”到“非常同意”共六个答项，得分越高表明个体发生员工创新行为的可能性越高。删去可能有误差的相关题项后，经过验证性因子分析发现 χ^2=11.188（DF=2），RMSEA=0.093，SRMR=0.011，TLI=0.989，CFI=0.995，GFI=0.944，NFI=0.984，各项目因子载荷均大于 0.87，模型拟合良好，具有良好的结构效度。同时，因子的平均方差萃取 AVE 值为 0.771，组合信度 CR 值为 0.931，说明量表有较高的收敛效度。问卷的 Cronbach α 系数为 0.930。

核心自我评价取自翻译过后的 Judge *et al*.(2003)所直接开发的直接测量核心自我评价共 12 个题目的单一维度量表 CSE。题项内容包括“我有信心获得人生中应有的成功”、“有时我会感到沮丧”等。为克服答项的“趋中效应”，提升答卷可信度，本研究遂采用 6 点等迫式计分法，回答从“非常不同意”到“非常同意”共六个答项，得分越高表明个体对自我的核心自我评价水平越高。删去可能有误差的相关题项后，经过验证性因子分析发现 χ^2=18.468（DF=9），RMSEA=0.044，SRMR=0.017，TLI=0.989，CFI=0.994，GFI=0.988，NFI=0.990，各项目因子载荷均大于 0.69，模型拟合良好，具有良好的结构效度。同时，因子的平均方差萃取 AVE 值为 0.571，组合信度 CR 值为 0.888，说明量表有较高的收敛效度。问卷的 Cronbach α 系数为 0.886。

主动性人格取自张振刚等人（2016）所直接开发的直接测量主动性人格共 17 个题目的单一维度量表 PP。题项内容包括“看到别人处在在困难中，我会尽我所能提供帮助”、“我擅长将问题转化为机会”等。为克服答项的“趋中效应”，提升答卷可信度，本研究遂采用 6 点等迫式计分法，回答从“非常不同意”到“非常同意”共六个答项，得分越高表明个体的主动性人格倾向越高。删去可能有误差的相关题项后，经过验证性因子分析发现 χ^2=19.250（DF=5），RMSEA=0.073，SRMR=0.016，TLI=0.986，CFI=0.992，GFI=0.989，NFI=0.984，各项目因子载荷均大于 0.81，模型拟合良好，具有良好的结构效度。同时，因子的平均方差萃取 AVE 值为 0.681，组合信度 CR 值为 0.914，说明量表有较高的收敛效度。问卷的 Cronbach α 系数为 0.914。

4. 结果

4.1 各变量的描述性统计与相关性分析

各变量的描述统计及相关性分析如表一所示。结果显示，各研究变量之间均存在显著正相关性。

表一 各变量的描述性统计及相关性分析 (N = 536)

	M ± SD	1	2	3	4
服务型领导(1)	4.162 ± 0.042	1			
员工创新行为(2)	4.323 ± 0.042	0.517***	1		
核心自我评价(3)	4.113 ± 0.031	0.495***	0.514***	1	
主动性人格(4)	4.330 ± 0.037	0.565***	0.594***	0.714***	1

注1：*为p<0.05 水平，**为p<0.01，***代表p<0.001 时，达到显著水平，下同；注2：所有数值通过四舍五入保留三位小数，下同。

4.2 中介效应检验

采用 Process 中的 Model 4，在控制年龄、工作年限和职位的情况下对核心自我评价在服务型领导与员工创新行为之间关系中的中介效应进行检验。结果(见表二)表明，服务型领导对员工创新行为的预测作用显著(β =0.517 , t =0.037, p<0.001)，且当放入中介变量核心自我评价后，服务型领导对员工创新行为的直接预测作用依然显著 (β =0.348 , t =0.040 , p <0.001)。服务型领导对核心自我评价的正向预测作用显著(β =0.495 , t =0.038, p <0.001)，核心自我评价对员工创新行为的正向预测作用也显著(β =0.342 , t =0.040 , p <0.001)。

表二 核心自我评价的中介模型检验

	回归方程(N=536)		系数显著性					
	结果变量	预测变量	B	β	SE	t	LLCI	ULCI
1	员工创新行为	服务型领导	0.517	0.517	0.037	13.966***	0.445	0.590
		R				0.517		
	拟合指标	R^2				0.268		
		F				195.057***		
2	核心自我评价	服务型领导	0.495	0.495	0.038	13.155***	0.421	0.569
		R				0.495		
	拟合指标	R^2				0.245		
		F				173.061***		
3	员工创新行为	服务型领导	0.348	0.348	0.040	8.700***	0.269	0.427
		核心自我评价	0.342	0.342	0.040	8.553***	0.264	0.421
		R				0.597		
	拟合指标	R^2				0.356		
		F				147.283***		

此外，服务型领导对员工创新行为影响的直接效应及核心自我评价的中介效应的bootstrap95%置信区间的上、下限均不包含 0 (见表三)，表明服务型领导不仅能够直接影响员工创新行为，还能够通过核心自我评价的中介作用影响员工创新行为。直接效应（0.348）和间接效应（0.169）分别占总效应（0.517）的 67.31%和 32.69%。

表三 间接效应、直接效应和总效应分解表

效应类型	效应值	Boot 标准误	Boot CI 下限	Boot CI 上限	效用占比
总效应	0.517	0.037	0.444	0.590	
直接效应	0.348	0.040	0.269	0.427	67.31%
间接效应	0.169	0.027	0.118	0.224	32.69%

4.3 调节效应检验

采用 Process 中的 Model 59，在控制年龄、工作年限和职位的情况下对模型进行检验。结果(见表四、五) 表明，将主动性人格放入模型后，服务型领导与核心自我评价的交互项对员工创新行为(β = 0.050, t = 1.597, p <0.01)及核心自我评价(β = 0.012, t = 0.500, p <0.05) 的预测作用均显著，说明主动性人格不仅能够在服务型领导对员工创新行为的直接预测中起调节作用，而且能够调节服务型领导对主动性人格的预测作用。核心自我评价与主动性人格的交互项对核心自

我评价的预测作用显著(β = -0.089, t = -3.147, p <0.001)，说明主动性人格能够调节核心自我评价对员工创新行为的预测作用。

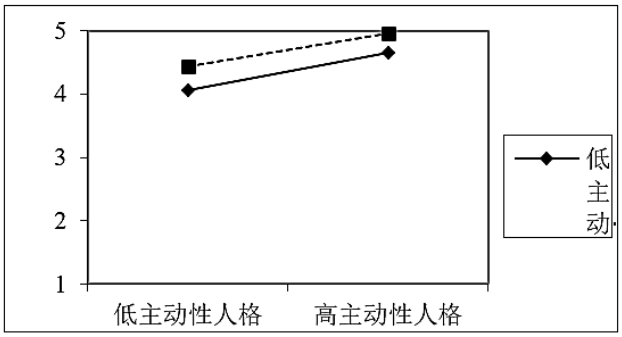
表四 调节效应检验

	回归方程(N=536)		系数显著性				
	被调节变量	预测变量	β	SE	t	LLCI	ULCI
1	核心自我评价	服务型领导	0.137	0.037	3.735***	0.065	0.210
		主动性人格	0.641	0.037	17.392***	0.568	0.713
		服务型领导 x 主动性人格	0.012	0.024	0.500***	-0.035	0.059
		R			0.722		
	拟合指标	R^2			0.522		
		F			193.470***		
2	员工创新行为	服务型领导	0.245	0.041	6.226***	0.175	0.337
		核心自我评价	0.119	0.048	2.472***	0.024	0.214
		主动性人格	0348	0.051	6.829***	0.248	0.448
		服务型领导 x 主动性人格	0.050	0.031	1.597***	-0.012	0.112
		核心自我评价 x 主动性人格	-0.089	0.028	-3.147***	-0.144	-0.33
		R			0.649		
	拟合指标	R^2			0.421		
		F			77.113***		

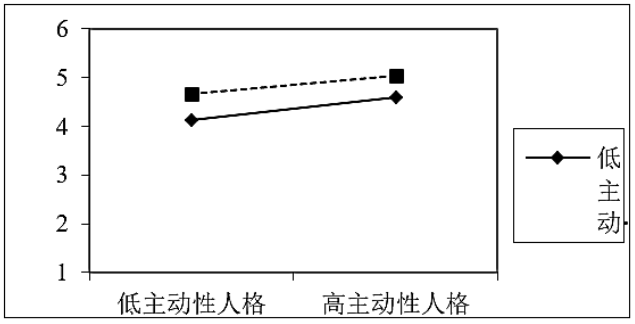
简单斜率分析表明，由图二可知，对于主动性人格水平较高(M + 1SD)的被试，服务型领导对员工创新行为产生的显著的正向预测作用(*simple slope* = 0.257, t = 2.346, p <0.05)；对于主动性人格水平较低(M - 1SD)的被试，服务型领导对员工创新行为也具有显著的正向预测作用(*simple slope* = 0.298, t = 6.663, p <0.01)，表明个体随着主动性人格水平的提高，服务型领导对员工创新行为的预测作用呈逐渐升高的趋势，主动性人格起正调节作用。

由图三可知，对于主动性人格水平较高(M + 1SD)的被试，服务型领导对核心自我评价产生的正向预测作用不显著(*simple slope* = 0.183, t = 1.671, p >0.05)；而对于主动性人格水平较低(M - 1SD)的被试，服务型领导对核心自我评价具有显著的正向预测作用(*simple slope* = 0.237, t = 5.299, p <0.01)，表明低主动性人格的个体随着主动性人格水平的提高，服务型领导对员工核心自我评价的预测作用呈逐渐升高的趋势，主动性人格起部分正调节作用。

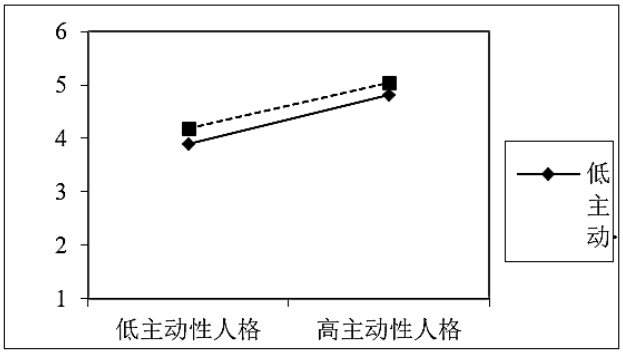
由图四可知，对于主动性人格水平较高(M + 1SD)的被试，核心自我评价对员工创新行为产生显著的正向预测作用(*simple slope* = 0.419, t = 3.825, p <0.01)；对于主动性人格水平较低(M - 1SD)的被试，核心自我评价对员工创新行为也具有显著的正向预测作用(*simple slope* = 0.463, t = 10.353, p <0.01)，表明个体随着主动性人格水平的提高，核心自我评价对员工创新行为的预测作用呈逐渐升高的趋势，主动性人格起正调节作用。



图二 高低水平主动性人格与服务型领导对员工创新行为交互影响的差异图



图三 高低水平主动性人格与服务型领导对核心自我评价交互影响的差异图



图四 高低水平主动性人格与核心自我评价对员工创新行为交互影响的差异图

在主动性人格的三个水平上，核心自我评价在服务型领导与员工创新行为关系中的中介效应也呈逐渐升高的趋势(见表五)，即随着被主动性人格水平的提升，服务型的领导行为更容易通过提高员工的核心自我评价水平进而促进员工创新行为发生。

表五 在主动性人格不同水平上的直接效应和中介效应

效应类型	主动性人格	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
直接效应	4.293(M-1SD)	0.214	0.045	0.126	0.303
	4.330(M)	0.260	0.042	0.179	0.342
	4.367(M+1SD)	0.307	0.056	0.197	0.417
有调节的中介效应	4.297(M-1SD)	0.025	0.012	0.005	0.051
	4.330(M)	0.015	0.009	0.001	0.037
	4.367(M+1SD)	0.004	0.012	-0.013	0.032

4.4 假设结果汇总

本研究基于研究模型提出各研究假设，经数据统计分析后，现将结果整理如表六所示：

表六 研究假设结果汇总

假设内容	假设验证
H1 服务型领导的领导行为正向影响员工创新行为的发生	成立
H2 服务型领导的领导行为正向影响员工的核心自我评价	成立
H3 员工的核心自我评价会正向影响员工创新行为的发生	成立
H4 主动性人格起到正调节作用，即会增强服务型领导对员工创新行为的影响	成立
H5 主动性人格起到正调节作用，即会增强服务型领导对核心自我评价的影响	部分成立
H6 主动性人格起到正调节作用，即会增强核心自我评价对员工创新行为的影响	成立

资料来源：本研究整理

5.讨论

本研究在社会交换与整体交互作用的理论视角下，以核心自我评价为中介变量、主动性人格为调节变量构建了一个有调节的中介模型，明确了服务型领导是如何影响员工创新行为的，及在什么条件下服务型领导行为对员工创新行为的影响更显著的问题。以往的研究大多探究的

是探究家长式、幽默式领导行为对员工创新行为的影响，因此本研究的结果不仅能丰富不同领导行为对员工创新行为的影响机制研究，更能让领导者为进一步激发员工的创新行为能力制定更加科学有效的管理方式，从而激励员工在工作中越来越多的进行自我发挥，产生创新行为为公司发展助力。

5.1 核心自我评价的中介作用

探讨核心自我评价在服务型领导对员工创新行为之间关系中的中介作用，不仅有助于从整体交互作用的视角揭示服务型领导通过何种因素对员工创新行为产生影响，而且有助于我们揭示影响员工创新行为的多种机制。本研究发现，服务型领导不但能够正向影响员工创新行为，也能够通过核心自我评价的中介作用影响员工创新行为发生。本研究的结果也印证了整体交互作用理论的观点，即人与情境是一个整合的、复杂和动态的整体，个体是其中的一部分(Magnusson and Stattin, 1998)，员工个人特征和情境特征会相互作用、互相影响，领导者的行为会影响员工的态度和感知。

5.2 主动性人格的调节作用

本研究基于整体交互作用理论构建了一个条件过程模型，对主动性人格在服务型领导、核心自我评价和员工创新行为三者之间关系中的调节作用进行了考察。本研究发现，主动性人格能够对服务型领导与员工创新行为的关系中起到正调节作用，还能够在“服务型领导—核心自我评价—员工创新行为”这一中介过程中起到部分正调节作用。本研究的结果表明主动性人格可以促进员工创新行为的发生，能进一步促进激发员工的自我发挥，为公司的持久发展提供助力。

5.3 研究的意义与不足

本研究探索更容易激发员工创新行为的途径，提升员工的自主创新能力来为企业、组织实现发展的目标；让领导者为进一步激发员工的创新行为能力制定更加科学有效的管理方式，从而激励员工在工作中越来越多的进行自我发挥，产生创新行为为公司发展助力。本研究从不同的领导行为进行分析，由于员工创新行为的重要性，在以往的研究和实践中虽然给予了其足够的重视，但也希望能够拓宽不同领导特质对员工创新行为研究思路。

本研究虽然得到了部分研究结果，但也存在很多不足之处。首先，会影响员工创新行为的因素众多，本研究的模型无法完全解释影响员工创新行为的整体机制；其次，样本的选择无法代表所有类型的员工。例如工作于更偏向扁平化的组织结构中的员工，或者是自由职业者；那么领导者的影响可能会很小，在这时，本研究的模型很可能无法有效地进行预测。在进行后续的研究时，研究者可以针对不同类型的员工进行更加精准的探究。

参考文献

江辛、王永跃、温巧巧（2018）。学习目标导向对员工创新行为的作用机制研究。*科研管理，39*（10），100-107。

沈伊默、周婉茹、魏丽华、张庆林（2017）。仁慈领导与员工创新行为: 内部人身份感知的中介作用和领导－部属交换关系差异化的调节作用。*心理学报，49*（08），1100-1112。

张振刚、余传鹏、李云健（2016）。主动型人格、知识分享与员工创新行为关系研究，*管理评论，28*（4），123-133。

郑馨怡、李燕萍、刘宗华（2017）。知识分享对员工创新行为的影响：基于组织的自尊和组织支持感的作用。*商业经济与管理，*（1），24-33。

Ambile, T. M., & Contir, C. (1996). Assessing the work environment for creativity, *Academy of Management Journa1*, *39*(5),1154-118.

Blau, P. M. (1956). Social mobility and interpersonal relations. *American Sociological Review*, *21*(3), 290-295.

Beteman, T. S.,& Crant, J. M.(1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, *14*(2),103-118.

Csikszentmihalyi, M. (1997). Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention. *Adult Education Quarterly*,*43*(12),823-824.

Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, *63*(6), 597-606.

Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2003). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, *90*(2), 257-268.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, *83*(1), 17-34.

Liden, R. C., Wayne, S. J. Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: development of a multi-dimensional measure and multi-level assessment. *Leadership Quarterly*.*19*(2),161-177.

Magnusson, D., & Stattin, H. (1998). Person-context Interaction Theories. In W. Damon & R. M. Lerner (Eds.), *Handbook of child psychology: Theoretical models of human development* (685-759). John Wiley & Sons Inc.

Scott, S., & Bruce, R. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *The Academy of Management Journal*, *37*, 580-607.

Seibert, S. E.,& Kraimer, M. L. (2001).The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, *58*, 1-21.

The Relationship between Core Self-evaluation and Employee Knowledge Sharing Behavior

Guocheng Cai[1*] Litian Ouyang[2]
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
Email: 1493615330@qq.com[1*]

Abstract

Core Self-evaluation is a higher order of personality traits, knowledge sharing between employees can promote quickly between the members of the organization of the scope of knowledge and working efficiency, this study wants to explore the core self-evaluation of the influence degree of the knowledge sharing behavior of employees, and to join the psychological security as intermediary variable in the model, servant leadership as a moderator variable. This study has important practical value for the management of modern organizations.

Key words: Core Self-evaluation; Service-oriented Leadership; Psychological Security; Employee knowledge sharing behavior.

核心自我评价对员工知识分享行为的关系研究

蔡国城 [1*] 欧阳黎天 [2]
泰博仁大学 中国东盟国际学院
电子邮件信箱：1493615330@qq.com[1*]

摘要

核心自我评价是一种比较高阶的人格特质，员工之间的知识分享可以快速提升组织内部成员之间的知识范围和工作效率，本研究想要探索核心自我评价对员工知识分享行为的影响程度，并在模型中加入心理安全作为中介变量，服务型领导作为调节变量。本研究对于现代组织的管理具有重要的实际价值。

关键词：核心自我评价；服务型领导；心理安全；员工知识分享行为。

1. 引言

受现代知识种类快速增长，市场环境复杂程度日益提高，为了保持企业适当的市场竞争力，企业对于员工能力的需求快速增长。员工通过工作从企业获取报酬，但是技术是不断发展的，企业的产品或服务都在更新迭代，知识在这一过程中扮演的角色不可或缺。陈雄文（2013）归纳了知识的分类从内容角度有：纯粹理性、实践理性和技术工艺；从来源角度有：直接经验、间接经验和内省经验；从知识所具有的性质角度分类有：显性知识和隐形知识。现如今，员工想要在如此复杂的环境中获得足够的知识和技能来应对工作和生活，必须要通过多种渠道来获取不同的知识。对于现有知识的收集、内化和分享是非常重要的环节，通过知识的收集、内化和分享，可以有力地促进知识的管理和创新，从而提高整体的工作效率。

张振刚、余传鹏与李云健（2016）知识分享是知识分享者与接受者之间的一种沟通过程，知识分享者通过演讲、教授、著作等方式将自身知 识外部化，知识接受者通过倾听、模仿、阅读等方式将接受到的知识内部化。杨玉浩与龙君伟（2008）认为，知识分享行为是个体或组织将本身所拥有的知识（内隐知识或外显知识），通过恰当的方式有选择地传递给其他的个体或组织，并能够使这些知识以原有或新的形式再现的过程。

Bharadwaj and Menon (2000) 研究发现企业内的知识共享不仅可以提升组织能力 ，还能影响到内部员工的知识基础 ，进而对员工创新行为产生影响，提升企业创新绩效。所以在日常生产和生活中，员工的知识分享行为可以极大的提高组织的效率和生产力，可以创造出更多的社

会价值。在此背景之下，本研究根据已有的研究成果，通过问卷调查法对员工核心自我评价与员工知识分享行为之间的关系进行研究。这将能够使企业的管理者和员工了解自身特质，进而引导员工改善部分特质，从而增加员工之间的知识分享行为。

2. 理论基础与研究假设

2.1 相关理论

2.1.2 整体交互作用理论

Magnusson and Stattin (1998) 提出了整体交互作用理论。该理论提出的目的是为探测影响个别成长的情境身份、动态特征和多变量之间的相互作用。该理论认为人和情境体系是一个整合的、庞大且动态的一个复杂整体。个体是整体一个组成部分，而且个体具有自己的行动目标; 人与情境的交互作用遵守整体、统合、时间性、动态、组织、新异、微小效果放大这七个原则。当个人并非独立于他所处的情境时，人会与环境构成一个完整，复杂和动态的系统。整体交互理论就是从整体的视角起源的。 它研究了人整体的生理，心理，行为和环境之间的相互作用，并提倡采用多元方法研究人与境之间的模式。例如职业成功是员工个人特征（如人格、价值观、技能）和情境特征（组织支持、领导行为）所共同作用而来的结果 (Seibert & Kraimer, 2001)。

2.2 核心自我评价与员工知识分享行为

吴盛（2003）认为知识分享行为是一种人际间的社会互动行为。行为通常具有利己或者利他属性，人与人之间的知识分享行为可以带来互动，也可以满足自我表达的需求，从而达到他人的肯定和认可，然后拉近之间的关系程度。Hooff and Ridder (2004) 的研究认为知识分享行为是个体之间相互交换知识的过程。知识分享行为的本质就是一种交换的过程，只是这种交换行为的标的是知识，目的是通过交换获得对方的优势。王莉与刘海兵（2018）认为个人特质会影响员工的个人感知和工作中的行为。许多企业在招聘时采用问卷测试或者自我介绍的方式来了解面试者的个人特质，这样有利于面试人员快速了解面试者的简单个人特质，从而初步筛选适合企业的面试者，拥有相对较为积极的个人特质更加有利于沟通的进行和工作的开展。而 Judge (1997) 提出的核心自我评价 (Core Self-evaluation) 的目的是为了寻找到预测工作满意度的人格因素。Judge， Locke，Durham and Kluger (1998) 提出核心自我评价包含单个人的自尊、自我效能控制点和情绪稳定性。且核心自我评价是一种人格特质，它具有广泛性、潜在性和高阶性等特质。一般来说，拥有高自尊水平的个人会认为自己的行为是有价值的。进而提出假设：

H1：核心自我评价会正向影响员工知识分享行为的发生。

2.3 心理安全的中介作用

心理安全反映个体的内部心理状态及自我感知。Kahn (1990) 认为心理安全是员工认为在表现及展示真实自我的时候，不用担心这种行为会遭受负面性的后果或打击而影响到自己的个人地位、自我形象或者职业生涯。王忠诚与杨建锋（2018）认为心理安全是在表现自我时，员工相信个人地位、形象、职业生涯等不会受到负面性评价的心理感知，也是员工在群体、组织及人际互动中能感受到人际安全的一种共享信念。以上学者对于心理安全的定义大致相同。当人的心理安全感知足够高的时候，人们在表现真实的自我的时候不会去怕这种行为带来负面的影响。而核心自我评价较高的通常会对于自身的认知较为全面，外来的负面评价对于心理波动反应较小。凌斌、段锦云与朱月龙（2010）认为员工若感知到更多的心理安全，则参与企业管理的程度更高。进而提出以下假设：

H2：核心自我评价会正向影响心理安全。

H3：心理安全会正向影响员工知识分享行为。

2.4 服务型领导的调节作用

服务型领导的概念最初由Greenleaf提出。它是一种通过情绪支持、信任和授权下属、具有利他导向等特点的人性化的领导方式 (Liden，2008) 。它是一种以人作为重点的领导方式或者风格，特征是强调服务组织成员为根本，提高员工对领导和组织的信任、尊重和认同；强调以员工为中心开展工作，不仅要协助员工提升工作所需的知识和技能，也要提高员工对工作和自身的价值感知，从而提高员工的内在动力；最后是强调领导者自身的带头作用，通过良性行为产生示范效应。服务型领导通常会给组织内部带来积极效应，而且这种积极效应会影响多种态

度和行为。进而提出以下假设：

H4：服务型领导起正向调节作用，即正向调节核心自我评价对员工知识分享行为的影响。

H5：服务型领导起正向调节作用，即正向调节核心自我评价对心理安全的正向影响。

H6：服务型领导起正向调节作用，即正向调节心理安全对员工知识分享行为的正向影响。

3. 研究方法与设计

根据第二章对核心自我评价、员工知识分享行为、亲社会性规则违背和感知上级信任相关理论的综述和本章设计的研究模型，同时结合实际研究需要对各变量的定义界定和调查量表的选择如下：

3.1 数据收集与样本简况

本文的研究采用问卷调查法，预试问卷的发放于 2020 年 10 月至 2020 年 11 月进行。正式问卷的发放采用便利抽样的形式进行，于 2020 年 11 月至 2020 年 12 月进行。研究的对象选择的是福建省和江苏省内的在职员工，通过委托企业的人事部门进行发放。本研究全部采用网络途径收发问卷，共发放问卷 577 份，收回问卷 577 份，回收率为 100%。回收后将回收问卷中答题时间过短、答案全部相同以及答案前后矛盾的问卷认定为无效问卷，予以删除，共删除无效问卷 41 份，得到有效问卷 536 份，有效率为 92.89%。数据显示，被调查者中：性别分布为：女性为 213 人(39.74%)，男性为 323 人（60.26%）。婚姻状况为：未婚 129 人（24.07%），已婚 407 人（75.93%）。年龄分布情况为：25 岁及以下 78 人 （14.55%）；26-30 岁 68 人 (12.69%)；31-35 岁 53 人(9.89%)；36-40 岁 45 人(8.39%)；41-45 岁 72 人(13.43%)；45-50 岁 82 人(15.30%)；50-55 岁 110 人(20.52%)；55 岁及以上 28 人(5.22%)。受教育状况为：大专及以下 196 人（36.6%），本科学历 299 人（55.8%），硕士及以上 41 人（7.6%）。工作年限状况为：一年以内（包含一年）46 人（8.6%），1-3 年 47 人（8.8%），3-5 年 55 人（10.3%），5-10 年 48 人（9.0%），10 年以上 340 人（63.4%）。收入状况为：月收入水平 3000 元以下 96 人（17.9%），3001-7000 元 317 人（59.1%），7001-15000 元 97 人（18.1%），15000 元以上 26 人（4.9%）。

3.2 变量定义及衡量

本文研究所使用的量表采用众多学者研究检验过的量表，同时经过部分学者的翻译和校对，以确定本研究所涉及量表的内容效度。本研究采用 Likert 量表计分，为了减弱答题结果可能出现的“趋中效应”，提升问卷的信效度，本研究于是采用 6 点等迫式计分法，回答从“非常不同意”到“非常同意”合计六个选项。具体如下：

核心自我评价采用的是 Judge *et al*. (1998) 对于核心自我评价这一主题的定义，定义是：核心自我评价是个体对于自身价值、能力和才能最基础的评判估计。对核心自我评价的测量工具是采用 Judge et al. (2003)开发的用于测量核心自我评价的量表 CSES。题项内容包括“我有信心获得人生中应有的成功”、“有时我会感到沮丧”等。题项得分越高表明个体对自我的核心自我评价水平越高。删去可能有误差的相关题项后，经过验证性因子分析发现 χ^2=18.468（DF=9），RMSEA=0.044，SRMR=0.017，TLI=0.989，CFI=0.994，GFI=0.988，NFI=0.990，各项目因子载荷均大于 0.69，模型拟合良好，具有良好的结构效度。同时，因子的平均方差萃取 AVE 值为 0.571，组合信度 CR 值为 0.888，说明量表有较高的收敛效度。问卷的 Cronbach α 系数为 0.886。

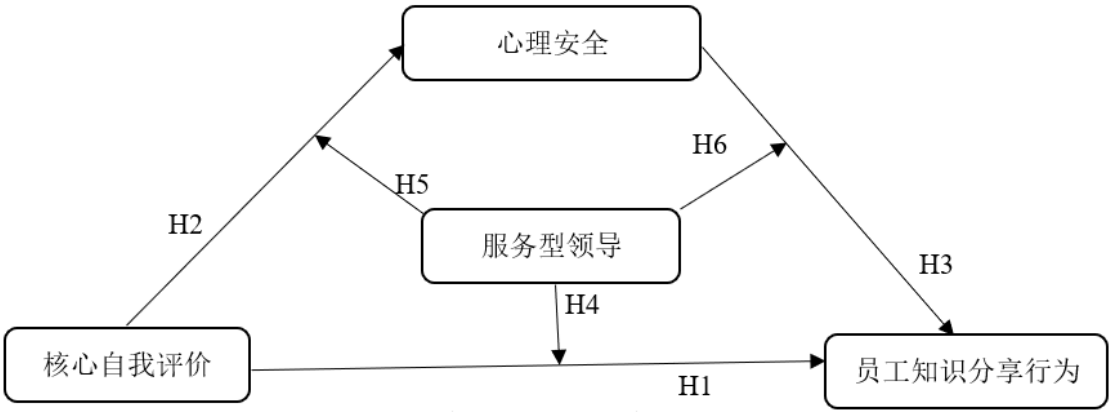
员工知识分享行为采用杨玉浩与龙君伟（2008）编制开发了中国背景下员工知识分享行为的量表，通过对之前学者已有的研究成果进行归纳和总结，在此基础上，制定了访谈提纲和计划，先对少数员工进行深度访谈，之后根据结果编制开放式问卷，对更多的受试者进行调查。删减部分题目到最后形成一个拥有 15 道题目共三个维度（协同精神、躬行表现、分享质量）的量表。经过验证性因子分析 χ^2=5.484（DF=51），RMSEA=0.091，SRMR=0.029，TLI=0.952，CFI=0.963，GFI=0.926，NFI=0.955，各项目因子载荷均大于 0.84，模型拟合良好，具有良好的结构效度。同时，各因子的平均方差萃取 AVE 值分别为 0.806、0.773、0.761，组合信度 CR 值分别为 0.943、0.932、0.927，说明量表有较高的收敛效度。问卷的 Cronbach α 系数分别为 0.943、0.931、0.926。

服务型领导取自高中华与赵晨(2014)基于 Liden *et al*. (2008) 所修改后的直接测量服务型领导共 7 个题目的单一维度量表 SL。题项内容包括“当我遇到个人问题而非工作问题时，也会向

上司寻求帮助”、“我的上司强调回报社区的重要性”等。删去可能有误差的相关题项后，经过验证性因子分析发现 χ^2=8.376（DF=2），RMSEA=0.077，SRMR=0.008，TLI=0.992，CFI=0.997，GFI=0.996，NFI=0.990，各项目因子载荷均大于 0.88，模型拟合良好，具有良好的结构效度。同时，因子的平均方差萃取 AVE 值为 0.795，组合信度 CR 值为 0.939，说明量表有较高的收敛效度。问卷的 Cronbach α 系数为 0.939。

心理安全取自李召敏与赵曙明（2017）基于 Liang *et al.* (2012) 开发的心理安全量表，是包含 5 道题目的单一维度量表 PS。题项内容包括“我能够表达关于我工作的真实感受”、“我能在工作中自由地表达我的想法”等。删去可能有误差的相关题项后，经过验证性因子分析发现 χ^2=4.878（DF=2），RMSEA=0.085，SRMR=0.014，TLI=0.981，CFI=0.994，GFI=0.991，NFI=0.992，各项目因子载荷均大于 0.79，模型拟合良好，具有良好的结构效度。同时，因子的平均方差萃取 AVE 值为 0.678，组合信度 CR 值为 0.894，说明量表有较高的收敛效度。问卷的 Cronbach α 系数为 0.893。

3.3 研究框架图



图一 研究框架图

4. 结果

4.1 描述性统计和相关性分析

表一描述性统计与相关性分析（N=536）

	M±SD	1	2	3	4
核心自我评价(1)	4.114±0.714	1			
心理安全(2)	3.807±0.781	.499**	1		
服务型领导(3)	4.162±0.969	.496**	.524**	1	
员工知识分享行为(4)	4.325±0.818	.656**	.601**	.542**	1

注 1：*为 p<0.05 水平，**为 p<0.01，***代表 p<0.001 时，达到显著水平，下同；

注 2：所有数值通过四舍五入保留三位小数，下同。

4.2 中介效应检验

本研究的中介效应检验采用 Process 中的 Model 4，在控制年龄、工作年限和职位的情况下对心理安全在核心自我评价与员工知识分享行为之间关系中的中介效应进行检验。结果(见表二)表明，核心自我评价对员工知识分享行为的预测作用显著(β =0.752 , t =20.091, p<0.001)，且当放入中介变量心理安全后，核心自我评价对员工知识分享行为的直接预测作用依然显著 (β =0.544 , t =4.175 , p <0.001)。核心自我评价对心理安全的正向预测作用显著(β =0.499 , t =13.302, p <0.001)，心理安全对员工知识分享行为的正向预测作用也显著(β =0.381 , t =10.624 , p <0.001)。

表二 心理安全的中介模型检验

	回归方程(N=536)		系数显著性					
	结果变量	预测变量	B	β	SE	t	LLCI	ULCI
1	员工知识分享行为	核心自我评价	0.656	0.752	0.037	20.091***	0.678	0.825

		R			0.656			
	拟合指标	R^2			0.431			
		F			403.636***			
2	心理安全	核心自我评价	0.499	0.499	0.041	13.302***	0.465	0.627
		R			0.499			
	拟合指标	R^2			0.249			
		F			176.954***			
3	员工知识分享行为	核心自我评价	0.348	0.544	0.039	4.175***	0.338	0.937
		心理安全	0.342	0.381	0.036	10.624***	0.311	0.452
		R			0.728			
	拟合指标	R^2			0.530			
		F			300.532***			

此外，核心自我评价对员工知识分享行为影响的直接效应及心理安全的中介效应的bootstrap95%置信区间的上、下限均不包含 0 (见表三)，表明核心自我评价不仅能够直接影响员工知识分享行为，还能够通过心理安全的中介作用影响员工知识分享行为。直接效应(0.544)和间接效应(0.208)分别占总效应(0.752)的 72.34%和 27.66%。

表三 间接效应、直接效应和总效应分解表

效应类型	效应值	Boot 标准误	Boot CI 下限	Boot CI 上限	效用占比
总效应	0.752	0.150	0.336	0.927	
直接效应	0.544	0.043	0.457	0.626	72.34%
间接效应	0.208	0.031	0.151	0.273	27.66%

4.3 调节效应检验

采用 Process 中的 Model 59，在控制年龄、工作年限和职位的情况下对模型进行检验。结果(见表三、四) 表明，将服务型领导放入模型后，核心自我评价与服务型领导的交互项对员工知识分享行为(β = 0.067, t = 2.281, p <0.05)的预测作用均显著，说明服务型领导不仅能够在核心自我评价对员工知识分享行为的直接预测中起调节作用，核心自我评价与服务型领导的交互项对心理安全(β = 0.051, t = 1.698, p >0.05)的预测作用不显著，不能调节核心自我评价对心理安全的预测作用。心理安全与服务型领导的交互项对元知识分享行为的预测作用显著(β = -0.096, t = -3.231, p <0.01)，说明服务型领导能够调节心理安全对员工知识分享行为的预测作用。

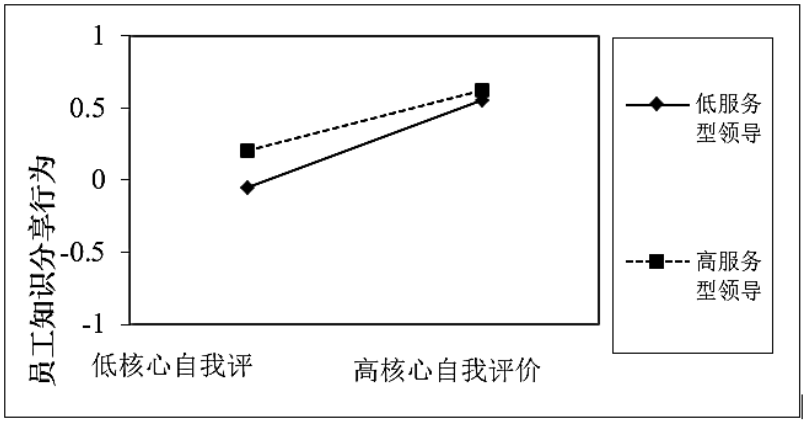
表四 调节效应检验

	回归方程(N=536)				系数显著性		
	被调节变量	预测变量	β	SE	t	LLCI	ULCI
1	心理安全	核心自我评价	0.329	0.040	8.160***	0.250	0.409
		服务型领导	0.375	0.040	9.340***	0.296	0.454
		核心自我评价 x 服务型领导	0.067	0.029	2.281*	0.009	0.124
		R			0.598		
	拟合指标	R^2			0.357		
		F			98.556***		
2	员工知识分享行为	核心自我评价	0.431	0.036	12.056***	0.361	0.501
		心理安全	0.305	0.036	8.462***	0.234	0.376
		服务型领导	0.162	0.036	4.484***	0.091	0.233
		核心自我评价 x 服务型领导	0.051	0.030	1.698	-0.081	0.111
		心理安全 x 服务型领导	-0.096	0.030	-3.231**	-0.154	-0.38

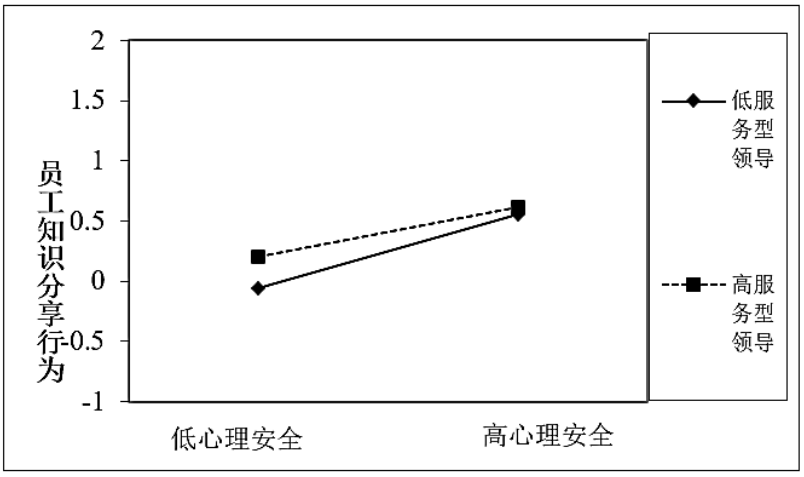
	R	0.748
拟合指标	R^2	0.559
	F	134.565***

进一步简单斜率分析表明对于服务型领导水平较高的被试，核心自我评价对员工知识分享行为产生较低的正向预测作用；而对于服务型领导水平低的被试，核心自我评价对员工知识分享产生较为显著的正向预测作用，这表明随着服务型领导水平的提高，核心自我评价对员工知识分享行为的预测作用呈缓慢升高趋势，服务型领导起正向调节作用。

由图三可知，对于服务型领导水平较高的被试，心理安全对员工知识分享行为产生显著的正向预测作用；而对于服务型领导水平较低的被试，心理安全对员工知识分享行为也产生显著的正向的预测作用，且预测程度强于服务型领导水平高的被试。这表明随着服务型领导水平的提高，心理安全对员工知识分享水平的预测作用呈升高的趋势，服务型领导起正向调节作用。



图二 高低水平服务型领导与核心自我评价对心理安全交互影响差异图



图三 高低水平服务型领导与心理安全对员工知识分享行为交互影响差异图

在服务型领导的两个水平上，心理安全在核心自我评价与员工知识分享行为关系中的中介效应也呈逐渐升高的趋势，即随着被服务型领导水平的提升，核心自我评价更容易通过提高员工的心理安全水平进而促进员工知识分享行为发生。

5.讨论

本研究在整体交互作用的理论视角下，以心理安全为中介变量、服务型领导为调节变量构建了一个有调节的中介模型，明确了核心自我评价是如何影响员工知识分享行为的，及在不同心理安全对员工知识分享行为的影响更显著的问题。以往的研究大多探究的是外部因素对员工知识分享行为的影响，因此本研究的结果不仅能丰富不同程度核心自我评价对员工知识行为的影响机制研究，更能让管理者为进一步激发员工的知识分享行为能力提供更为有效的管理方式，从而激励员工在工作中尽可能多的吸收和利用知识，产生分享行为来提升自身和企业的竞争力。

5.1 心理安全的中介作用

探讨心理安全在核心自我评价对员工知识分享行为之间关系中的中介作用，不仅有助于从整体交互作用的视角揭示核心自我评价通过何种因素对员工知识分享行为产生影响，而且有助于我们揭示影响员工知识分享行为的多种路径。本研究发现，核心自我评价不但能够正向影响员工知识分享行为，也能够通过心理安全的中介作用促进员工创新知识分享发生。本研究的结果也印证了整体交互作用理论的观点，即人与情境是一个整合的、复杂和动态的整体，个体是其中的一部分(Magnusson and Stattin, 1998)，员工个人特征和外部情境会相互作用、互相影响，管理者的行为会影响员工的态度和感知。

5.2 服务型领导的调节作用

本研究基于整体交互作用理论构建了一个条件过程模型，对服务型领导在核心自我评价、心理安全和员工知识分享行为三者之间关系中的调节作用进行了考察。本研究发现，服务型领导能够在低水平时对核心自我评价与员工知识分享行为的关系中起到正调节作用，还能够在“核心自我评价—心理安全—员工知识分享行为”这一中介过程中起到部分路径正调节作用。本研究的结果表明服务型领导可以促进员工知识分享行为的发生，从而可以带来员工认知、企业效率等方面的提升，增加企业和员工的竞争力。

5.3 研究的意义与不足

本研究探索更容易激发员工知识分享行为的途径，提升员工知识分享意愿来为企业、组织提高效率和竞争力；让管理为进一步激发员工的知识分享意愿制定更加科学有效的管理模式，从而激励员工在工作中越来越多的进行知识或经验的分享，提高效率为公司添砖加瓦。本研究从核心自我评价开始分析，由于员工知识分享行为的重要性，在以往的研究和实践中给与了一定的关注，但是外部环境对于员工知识分享意愿和行为的影响依旧存在。本研究虽然得到了部分研究结果，但也存在很多不足之处。首先，会影响员工知识分享行为的因素在不同维度有很多，本研究的模型无法完全解释影响员工知识分享行为的整体机制；其次，简便抽样所得的样本无法代表所有类型的员工。例如依靠知识获取报酬的员工，或者有直接竞争关系的员工；那么管理者的的影响可能会很小，在这时，本研究的模型很可能无法有效的进行预测。在进行后续的研究时，研究者可以针对不同行业的员工进行更加全面的研讨。

参考文献

陈雄文（2013）。*管理学大辞典*。上海辞书出版社。

樊斌、鞠晓峰（2008）。企业知识共享的正负效应分析。*学术交流，4*（4），88-91。

倪晓丽、钱玉燕、王渭玲（2007）。*社会心理学*。西安交通大学出版社。

王红丽、张筌钧（2016）。被信任的代价：员工感知上级信任、角色负荷、工作压力与情绪耗竭的影响关系研究。*管理世界，8*，110-125。

王莉、刘海兵（2018）。大五人格与员工建言行为：组织认同的中介效应。*兰州交通大学学报，3*, 116-121。

王雁飞、朱瑜（2012）。组织社会化、信任、知识分享与创新行为：机制与路径研究。*研究与发展管理，4*（2），34-46。

王忠诚、杨建锋(2018)。伦理型领导、心理安全与员工创新行为的关系研究。*东岳论丛，39*（8），118-125。

杨玉浩、龙君伟（2008）。企业员工知识分享行为的结构与测量。*心理学报，40*（3），350-357。

张玮、张茜(2015)。企业基层员工心理安全感与沉默行为的关系。*经营与管理，9*，140-142。

张振刚，余传鹏，李云健（2016）。主动型人格、知识分享与员工创新行为关系研究。*管理评论，28*（4），123-133。

Bentler, P. M., & Chou, C. P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods & Research, 16*(1), 78-117.

Chao-min Chiu, Meng-Hsiang Hsu, & Eric T.G. Wang. (2006). Understanding knowledge sharing in virtual communities： An integration of social capital and social cognitive theories. *Decision Support Systems. 42*(3), 1872-1888.

Dahling, J. J., Chau, L. S., Mayer, M. D., & Gregory, B. J. (2012). Breaking rules for the right reasons? An investigation of pro-social rule breaking. *Journal of Organizational Behavior, (33),* 21-42.

Greenlead, R. (1991). The servant as leader. The Robert K Greenleaf Center. Atlanta.

Judge, T. A. (1997). The dispositional cause of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior, 19,* 151-188.

Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology, 90*(2), 257-268.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83*(1), 17-34.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engngemem and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal, 4*(33), 692—724.

Kathleen, M. Eisenhardt. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review，14*(1), 57-74.

Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant Leadership: Development of a Multidimensional Measure and Multi-level Assessment. *The Leadership Quarterly, 19*(2), 161-177.

Magnusson, D., & Stattin, H. (1998). *Person-context interaction theories.* In W. Damon & R. M.

Morrison, J. J., Chau, L. S., Mayer, M. D., & Gregory, B. J. (2012). Breaking rules for the right reasons？ An investigation of pro-social rule breaking. *Journal of Organizational Behavior, 33,* 21-44.

Sundar Bharadwaj, & Anil Menon. (2000). Making Innovation Happen in Organizations: Individual Creativity Mechanisms, Organizational Creativity Mechanisms OF Both? *Journal of Product Innovation Management, 17*(6), 424-434.

Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior, 58*(1), 1-21.

Sheng Wang，& Raymond, A. Noe. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review, 20*(1), 115-131.

Tuten, T. L., Urban, D. J., & Bosnjak, M. (2002). Internet surveys and data quality: A review. *Online Social Sciences, 1,* 7-26.

Vardaman, J. M., Gondo, M. B., & Allen, D. G. (2014). Ethical climate and pro-social rule breaking in the workplace. *Human Resource Management Review, 24*(1), 108-118.

Zhang, Y., Waldman, D. A., Han, Y. L. & Li, X. B. (2015). Paradoxical leader behaviors in people management: Antecedents and consequences. *Academy of Management Journal, 58*(2), 538-566.

Perception of Decent Work From Psychological Attribution Tendency: The Moderating Role of Job Burnout

Xuefei LI
China-ASEAN International College，Dhurakij Pundit University
761499773@qq.com

Abstract

Based on this research question, this research establishes a relationship model from locus of control to decent work perception. It uses convenience sampling to study employees in Chongqing, partly involving cities such as Sichuan and Guizhou. Electronic questionnaires Release for testing. It is estimated that 620 method questionnaires will be used for data analysis through Structural Equation (SEM). The expected results are: locus of control have a positive impact on employee complaining behavior; employee complaining behavior have a negative impact on their decent work perception; employee complaining behavior have a negative impact on all five dimensions of decent work perception (Decent work rewards, Decent sense of the job, decent sense of career development, decent sense of professional recognition, Decent working atmosphere); employee complaining behavior about locus of control and decent work perception there is an intermediary effect; job burnout positively regulates the relationship between locus of control and employee complaining behavior.

Keywords: locus of control; employee complaining behavior; job burnout; decent work perception

影响体面劳动感知的心理归因倾向：工作倦怠的调节作用

李雪菲
博仁大学 中国东盟国际学院
761499773@qq.com

摘要

本研究探讨员工的归因倾向如何影响体面劳动感知。基于此研究问题，建立内控-外控归因倾向到体面劳动感知的关系模型，采用便利抽样的方式，主要对重庆地区的从业人员进行研究，部分涉及四川、贵州等城市，电子问卷发放施测。预计方法问卷 620 份，通过结构方程(SEM)进行数据分析，预期结果为：外控倾向正向影响抱怨；抱怨负向影响体面劳动感知；抱怨负向影响体面劳动感知的五个维度（工作回报、工作岗位、职业发展、职业认可、工作氛围）；抱怨在外控倾向与体面劳动感知之间存在中介效果；工作倦怠正向调节外控倾向与抱怨的关系。

关键词：内控-外控倾向；体面劳动感知；员工抱怨行为；工作倦怠

1.绪论

1.1 研究背景

体面劳动不仅国际劳工组织的战略目标，还是中国一直致力于实现的目标，体面劳动的研究也逐渐由宏观走向微观。自 1996 年第 87 届国际劳工大会首次提出“体面劳动”以来，更多的是将它作为一个广义的概念提出，因为研究难度较大，所以目前学术界对体面劳动的研究主要集中在概念的界定 (Florence, 2003)、量表的研发 (Jeannette *et al.*, 2005)、实证研究 (Paredes *et al.*, 2008)等三个方面，目前我国对此的研究成果较少，且极少有研究者从心理角度研究体面劳动 (Pereira *et al.,* 2019)。而体面劳动感知则是个体对体面劳动的内心感受，是一种对所从事工作的

主观态度，是一种微观表现，与之相关的研究正处于探索阶段，研究成果更是寥寥无几。且随着 COVID-19 致使的经济社会改革和逐年递增的就业需求，体面劳动已经成为政府、企业和员工个体共同关注的焦点问题，它对构建和谐劳动关系和实现“中国梦”有着深远的意义。

1.2 研究目的

由于过往体面劳动的研究大多过度关注制度层面（宏观）的指标，而忽视了个体层面（微观）。因此本研究从体面劳动个体层面（即，体面劳动感知）出发，运用文献研究法、问卷调查法和统计分析法，通过实证研究来探索中国企业员工体面劳动感知的心理归因倾向。

本研究主要探索内控-外控倾向对抱怨的影响；探讨员工抱怨行为对体面劳动感知的影响；揭示抱怨在心理控制源对体面劳动感知间的中介作用；验证工作倦怠对内控-外控倾向与员工抱怨行为关系的调节作用。

1.3 研究意义

理论意义

体面劳动感知的相关研究目前处于探索阶段，关于体面劳动感知的研究更多的是对其量表的修订和对其结果变量的探讨，对前因变量的研究几乎没有。本研究将体面劳动感知作为因变量，探讨影响体面劳动感知的心理控制机制，为体面劳动感知前因变量的研究提供实证依据。

本研究丰富工作倦怠在中国情境下的理论研究。以往学者对于工作倦怠的前因变量研究大致可分为个人层面和工作资源层面两个层面，很少以行为作为工作倦怠调节变量进行研究。

在目前的相关研究中，抱怨则多以消费者为研究对象，对企业员工的工作状态问题关注较少，因此本研究对抱怨和体面劳动感知的关系进行研究，探索员工抱怨行为对体面劳动感知及其五个维度，为组织行为方面的深入研究提供新的思路。

实践意义

马斯洛的需要层次理论指出，个体的需求是多种多样的，劳动者对自身体面劳动的感知会随着其成长与发展需求的变化而变化，创造让劳动者“体面劳动”的环境和氛围只是实现体面劳动的必要前提，而让劳动者在这样的环境和氛围中感知到工作的体面性，提升其劳动尊严感才是体面劳动能否真正实现的关键。因此，从感知的角度动态分析企业员工体面劳动的实现路径，对于实现宏观体面劳动的个体转化具有重要的现实意义。

本研究通过实证分析，了解现阶段中国企业员工体面劳动感知的侧重点，有利于企业帮助员工的正确感知体面劳动，提高员工企业自豪感、劳动尊严感以及工作热情，从而提高企业绩效。

组织中都存在内控-外控倾向的员工，所以本文从心理控制角度，探讨工作倦怠对员工抱怨行为的调节机制，让企业管理者重视员工抱怨行为，为企业建立良好工作氛围，实现以人为本的管理方式，打造企业和员工“共赢”的局面。

2. 文献探讨与假设发展

2.1 理论基础

知觉公平理论学派是以公平激励理论和社会交易理论的主要观点为基础归纳延伸而来的。公平理论指出，交换双方很多时候不是追求“绝对”的利益平等，而是追求一种投入产出比的平等。该理论广泛流行于组织行为学和人力资源研究领域，主要是用来预测与判别组织冲突时个体行为与表现。Adams and Jacobsen (1964) 认为，正常情况下，个体往往会在企业内部或者组织内冲突发生以后，把自己或者相近的参考系作为付出的一方，在权衡收益后才形成主观层面的知觉公平水平。Bies and Shapiro (1987) 认为，个体在进行抱怨的过程中，知觉公平理论可以是衡量其心理状态的一个指标。综上所述，在个体与组织的互动过程中，知觉公平感知会影响个体的行为方式。当个体认为组织的供给达到了自己的心理预期水平，那个体一般就不会产生抱怨或工作倦怠等感知或行为；反之，那个体一般就会产生上述感知或行为。

2.2 内控-外控倾向对员工抱怨行为的影响

内控-外控倾向（Locus of Control，简称 LOC）也被译为心理控制源或内外控人格特质。最早 Rotter (1966) 将内控-外控倾向定义为个体行为对行为事件结果的控制归因为本身因素还是外部环境的一种倾向。Levy *et al.* (2004) 在此基础上，界定了工作情景下内控-外控倾向的定义，

为个体将雇佣中获得的奖励和结果（薪水、晋升等）看作是由个人的行为所导致（内控），还是由个体无法控制的其它因素所造成（外控）。

员工抱怨又叫员工申诉，而抱怨在《辞海》中的解释是“心中不满，诉说别人的不对”。较早 Bagozzi *et al.* (1999)将抱怨定义为是一种发泄愤怒和挫折感并寻求补偿的方式。Fang et al. (2016)认为抱怨是员工对其雇用条款和条件的任何方面或与组织管理有关的其他问题的不满。

与具有外控倾向的员工相比，内控型员工会更少的抱怨（Krishnan & Valle, 1979）。相反，外控性员工在面临不好的结果时，更容易将原因归结于外部因素，并为自己找借口（Basgall & Snyder, 1988; Snyder *et al.*, 1983），从而会表现出更多的抱怨行为。相比外控者而言，内控者少了更多对于外部工作条件的抱怨，取而代之的是对自身的思考和对自己提出更高的工作要求（刘祯，2013）。因此，提出假设：

H1：外控倾向对员工抱怨行为有着正向预测作用

2.3 员工抱怨行为对体面劳动感知的影响

体面劳动的概念是第 87 届国际劳工大会上国际劳工组织局长 Juan Somavia 首次提出的，即“在自由、平等、安全和保障人格尊严的条件下，不论男女均能获得体面的、生产性的工作机会”。而体面劳动感知的概念基本上都是通过对体面劳动概念延展而来的。它是个体的内心感受，是个体对所从事工作的一种主观态度（刘伟等人，2013）。毛冠凤等人（2014）对体面劳动感知的定义和维度划分，体面劳动感知是指个体在工作过程中所感受到的工作回报、工作岗位、职业发展、职业认可和工作氛围五个方面的体面程度。

目前没有关于员工抱怨行为和体面劳动感知关系的直接研究，但是已经有一些关于行为对心理感知的相关研究。一般来说，行为是能够影响个体对事物的感知的，Wu *et al.* (2018)也提到负面的行为会影响自我的认知。而员工抱怨行为是因为受到不公平待遇等不合心意的原因后可能产生的负面行为，体面劳动感知是感知自己得到组织、社会、他人认可以及对职业和工作内容认可的程度，因此，提出假设：

H2：抱怨行为对体面劳动感知有着负向预测作用

工作回报体面感指个体对从组织获得的包括工资、福利等物质收入方面的体面程度的感知。Price (1976) 等学者研究表明，相对于不抱怨者而言，抱怨者受过的教育程度更高，且降职、离职的经历更多，晋升的经历更少。一般情况下，晋升的最直接表现就是加薪，而员工的工作回报感知体主要体现在薪酬待遇上；如果在同一水平城市，同一行业的同等工作，个体的薪资都大致相同，那么当个体工作薪资高于同行业平均水平时，个体对工作回报的感知就会更大。Rubel and Kee (2015)也指出，薪资的变化以及这种变化方向和公平性会影响个体对体面劳动的感知。除了薪酬方面以外，福利也是工作回报的重要组成部分。根据组织行为学家赫兹伯格的双因素理论，薪酬和福利为保健因素，只能消除不满意感，只有激励因素才能带来满意感，从而让员工感到体面，因此，本研究提出假设：

H2a：抱怨行为对工作回报体面感有着负向预测作用

工作岗位感知很大程度体现在工作环境以及工作负荷方面。抱怨还具有传染性，当某个员工开始抱怨时，会向其他员工传播负面情绪（陆露、刘军，2016），但可能很快就会有越来越多的员工加入到抱怨的行列，而这些行为反应可以产生负面影响的工作环境 (Lena & Jan, 2013)。工作负荷方面，合理的工作量可以提高工作效率，但是超负荷的工作量容易让员工产生疲劳感。而抱怨作为一种常见的、破坏性小的发泄行为，随着长时间的抱怨，也可能会出现拒绝完成工作任务、破坏公司财产等过激行为，有研究表明，负面行为会加重疲劳感 (Srivastava & Dey, 2020)。因此，本研究提出假设：

H2b：抱怨行为对工作岗位体面感有着负向影响

职业发展体面感指个体对在组织中感受到的职业发展前景的好坏程度。组织支持感作为工作岗位感知的主要组成部分，许多研究表明，组织支持感与工作满意度成正比，组织支持感高会导致工作满意度更高 (Zumrah & Boyle, 2015; Albalawi *et al.*, 2019; Maan *et al.*, 2020)。所以，当员工因为不满产生抱怨行为时，可能会负向影响组织支持感；而感知的组织支持与职业发展满意度显著正相关 (Tansky & Cohen, 2001)。因此，本研究提出假设：

H2c：抱怨行为对职业发展体面感有着负向影响

工作氛围体面感指个体在组织中所感受到的工作氛围优劣程度，它决定人们在组织内部工作时的心态和情绪，对人们的态度和行为产生重要影响。抱怨行为往往是个体对消极感知后的表达，Kauffeld and Meyers (2009)研究表明，抱怨会在沟通中循环传播，即随着时间的推移，抱怨会导致更多的抱怨，最终会导致群体情绪，从而导致企业产生恶性的工作氛围。且有相关研究指出中，情绪氛围的传递会直接或间接地影响到其他个体或工作亲体的认知、态度和行为(Barsade, 2002)。因此，本研究提出假设：

H2d：抱怨行为对工作氛围体面感有着负向影响

职业认可体面感指个体目前所从事的职业得到社会的认可程度或他人的评价状况。它是工作回报，工作岗位，职业发展，工作氛围各方面情况的综合体现，在很大程度上反映社会的主流价值观。研究表明，当员工沉浸在积极、鼓舞人心的工作环境中，会对组织产生认同感(Men & Yue, 2019)，从而增强对职业的认同感；但当员工沉浸在抱怨行为时，会通过不自觉的夸大事情的严重性和范围来获得听众的认同，长此以往，会负向影响个体对某些职业的认同感知；且社会认可度是工作回报、工作岗位、职业发展和工作氛围各方面情况的综合体现，因此，综合前文提出的文献与假设，本研究提出假设：

H2e：抱怨行为对职业认可体面感有着负向影响

综上所述，提出假设：

H3：体面劳动感知负向调节外控型员工与抱怨行为的关系

2.4 工作倦怠的调节作用

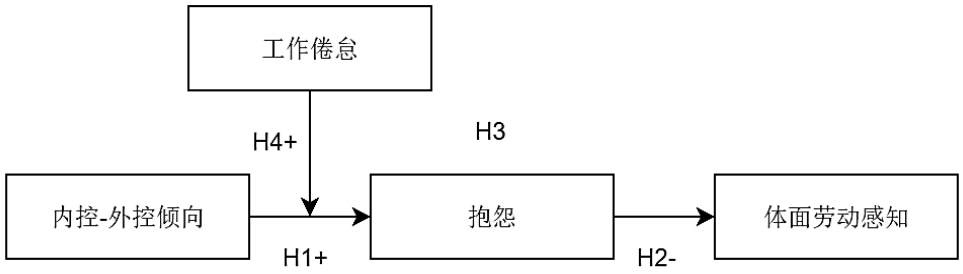
工作倦怠又叫职业倦怠, 国内也有学者将它翻译为“工作衰竭”、“职业枯竭”、“职业过劳”等。Schaufeli and Greenglass (2001)认为工作倦怠是在长期面临具有强烈情感需求的工作环境下，所产生的生理、情感和心理的耗尽状态。李超平与时勘（2003）将工作倦怠定义为指个体面对自己的工作，不能有效的应对，而后又经过长时间累积而产生的一种反应，其中包括情绪衰竭、玩世不恭和成就感低三个维度。

外控型员工认为成功的关键认为成功的关键在于运气，他们将行为结果寄托在外界因素上；而内控型员工则认为成功的关键在于自己，他们把所有的结果都寄托在自己上。因此外空型员工更容易受到外界因素的影响。Deligkaris *et al.* (2014)研究中提到，精疲力尽的人经常会抱怨困难；有研究人员提出，人格可以通过其对内在状态的影响来影响行为 (Zellars *et al.*, 2004)。

H4：工作倦怠正向调节外控倾向与抱怨行为的关系

3.研究方法

3.1 研究框架



图一 本研究之框架
资料来源：本研究整理

3.2 变量的衡量

内控-外控倾向本研究采用的是 Spector (1988) 研发的工作环境下的内控-外控倾向量表(Work Locus of Control Scale, WLCS) 进行测量。该量表同质信度、构想效度、效标效度均较理想，且其在中国应用的可行性和有效性均较高。由于内控-外控归因倾向是通过内控和外控的高低程度来表达的，即对于同一个问题，高度的内控就意味着低度的外控。所以研究者为调研对象的认同程度达到分值越高越外控，分值越低越内控的统一标准，将对象认同程度由低到高的分值进行设计的同时还将其中八个项目进行逆向评分。该量表由 16 个题项组成，内部一致

性系数介于 0.75-0.85 之间，采用 Likert 6 点计分，只考察个体间认知的差异，没有中间选项，依“完全不同意”到“完全同意”分别给予 1-6 分，其中还对 8 个项目进行了逆向评分。

体面劳动感知本研究采用的是毛冠凤等人（2014）研发的体面劳动感知量表，该量表共 16 个题目，题项描述的均是体面劳动感强的情形，内部一致性系数介于 0.65-0.78 之间，采用 Likert 5 点计分进行测量，1 代表“完全不同意”，5 代表“完全同意”。

抱怨本研究采用的是余璇等人（2018）参照 Brown and Chandrashekaran (1998)对显性抱怨与隐性抱怨的调查表进行修订的量表，该量表由 7 个题项组成，采用 Likert 6 点计分，内部一致性系数为 0.863，符合测量标准。

工作倦怠本研究采用的是李超平和时勘（2003）研发的符合中国国情的 MBI-GS 量表，该量表具有较好的构想效度。整个量表包含情绪衰竭、玩世不恭、成就感低三个维度，且他们的内部一致性系数分别为：0.88、0.83 及 0.82，在国内的有效性和适用性也得到了证明。量表共 15 个题项，其中成就感低落维度采用逆向评分的方式。整个量表采取 Likert 5 点计分方式。

3.3 研究对象

本研究采取便利抽样的抽样方法，主要对重庆地区企业在职员工进行调查，部分涉及四川、贵州等地区的企业在职员工。重庆作为中国中西部地区唯一直辖市，又是中共中央西南局、西南军政委员会驻地和西南地区政治、经济、文化中心。因此，选取中国重庆市作为样本主要收集地具有较强代表性。

本研究调查问卷共包含三个部分。第一部分，向调查者说明调查者姓名和本次调查目的，并保证所调查数据的隐秘性和用途；第二部分，各变量量表题项，包括内控-外控倾向量表 16 题、体面劳动感知16题、抱怨量表7题、工作倦怠量表15题，该部分问卷是通过与导师探讨，在不改变原意的情况下，进行小范围的修正，以确保每个题项通俗易懂，避免歧义的产生，且使之更适合本研究所探索的内容；第三部分，个人属性的统计，包括性别、年龄、婚姻状况、文化程度、公司性质、工作年限、于目前就业单位工作年限和目前就业单位的工作职务 8 项基础信息。

根据 Ghiselli *et al.* (1981)提出发放的问卷数量至少应是题项的 5-10 倍，本研究共 62 题，应发放问卷数 310-620 份，因存在无效问卷的情况，故拟定发放问卷 620 份。目前已联络了两家企业，争取同意，预计 2 月 20 日-3 月 5 日期间发放问卷 620 份问卷。

本次问卷是通过与导师探讨，在不改变原意的情况下，进行了小范围的修改，以确保每个题项通俗易懂，避免歧义的产生。问卷的收集采用匿名形式，因疫情原因，主要通过电子问卷发放施测，少部分进行纸质问卷的发放。其中，电子问卷发放的方式主要通过“问卷星”中生成的链接和二维码在微博、微信、QQ 等社交网络方式进行发放；少量通过企业邮箱投递的方式进行发放；而纸质问卷发放方式则是通过委托他人到已沟通好的公司进行填写。

4. 预期研究成果

在问卷回收后，为防止无效问卷干预研究数据，本研究将会对所收回的问卷进行严格的筛选。首先将连续 10 题答案一致、所有答案存在明显规律、个人属性部分出现明显冲突（如：工作年限小于在目前单位工作时间）的问卷予以剔除；然后因“内控-外控归因倾向”量表分数越高越外控，分数越低越内控，内控-外控间无明显界限，所以，在将反向题重新进行编码后，将正向题和反向题分别加总求平均值，相减后若为 0，则剔除该问卷；最后，为增加研究的准确性，目测筛选出不符合“内控-外控归因倾向”量表的得分大多数（至少 10 题）在区间[1,3]或者[4,6]要求的问卷，予以剔除。后将通过 SPSS 与 AMOS 统计软件，来对各项数据进行检验分析。

在得出数据分析结果后，根据数据对每一个变量与假设进行讨论，得出研究成果。预计所获数据足以支撑研究假设：外控倾向正向影响员工抱怨行为；员工抱怨行为负向影响体面劳动感知；员工抱怨行为负向影响体面劳动感知的五个维度（工作回报体面感、工作岗位体面感、职业发展体面感、职业认可体面感、工作氛围体面感）；抱怨在外控倾向与体面劳动感知之间存在中介效果；工作倦怠正向调节外控倾向与抱怨行为的关系。

根据预计研究结果，理论上，本研究对体面劳动的研究从宏观层面转向微观层面，拓展了体面劳动的研究领域。以往对体面劳动的研究更多是针对国家层面的，对各个国家体面劳动水平进行测量和横向比较，或是从国家、社会等宏观角度探讨劳动者的个人发展、全面发展与社会福利等之间的关系，或是实现体面劳动的意义、途径等一些宏观上的问题。而本文的研究是从微观个人层面出发，探讨体面劳动感知的心理归因倾向。这有利于体面劳动理论体系的构建与完善，并为有效的解释员工体面劳动感知增添一种全新的逻辑。

实践上，企业管理者应意识到员工抱怨的重要性，将员工的抱怨行为列入组织管理工作中关键点之一，在员工抱怨行为发生时，及时探询员工产生抱怨的缘由与内容。本研究证明，内控-外控倾向员工会因抱怨感知到不同程度的体面劳动，工作倦怠会加剧抱怨的发生。因此，组织有责任采取一些措施以减少企业中过度的抱怨行为，如建立起能够匹配员工个人爱好、社交、休闲方面的平台，享受员工创造的经济效益的同时，为员工提供更多私人空间，劳逸结合，缓解员工工作倦怠；构筑合理的沟通机制与交流平台，给与员工足够的组织支持感和合理的工作资源，营造良好的组织氛围等。这些措施都有助于组织管理者及时发现问题处理问题，从源头疏通，达到降低抱怨行为，提高员工的体面劳动感的目的。

本研究结合本研究可能存在的不足，给出相关建议：在研究的取样方面，在条件的允许下，可能扩大样本的范围，企业、地域等，也可以选取某一特定行业进行研究，以增加研究结论的准确性；企业应重视员工的抱怨管理问题，建立并完善企业抱怨管理机制，营造和谐的工作氛围，帮助员工正确感知体面劳动，提高员工对企业的自豪感和工作的热情；关于体面劳动感知的实证研究并不多，可以考虑将其他心理或行为变量纳入这个构念模型中，对体面劳动感知进行全面的探索，以丰富体面劳动感知的理论体系。

参考文献

李超平、时勘（2003）。分配公平与程序公平对工作倦怠的影响。*心理学报，35*（5），677-684。

刘伟、宋鸿、毛冠凤（2013）。体面劳动感知的影响因素探析及概念模型构建。*中国管理现代化研究会、复旦管理学奖励基金会.第八届（2013）中国管理学年会——组织行为与人力资源管理分会场论文集*，314-321。

刘祯（2013）。心理控制源的概念及主要研究关系。*社会科学管理与评论，20*（02），59-72。

陆露、刘军（2016）。职场抱怨行为：定义、理论基础与影响因素。*中国人力资源开发，26*（09），6-14。

毛冠凤、刘伟、宋鸿（2014）。体面劳动感知研究：量表编制与检验。*统计与决策，2014*（14），86-89。

余璇、刘旭红、丁小琴（2018）。薪酬不满意感对员工抱怨及工作倦怠的影响研究。*西南石油大学学报，20*（01），52-57。

Adams, J. S., & Jacobsen, P. R. (1964). Effects of wage inequities on work quality. *The Journal of Abnormal and Social Psychology, 69*(1), 19–25.

Albalawi, A. S., Naugton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019). Perceived organizational support, alternative job opportunity, organizational commitment, job satisfaction and turnover intention: A moderated-mediated model. *Organizacija, 52*(4), 310-324.

Bagozzi, R. P., Gopinath, M., & Nyer, P. U. (1999). The role of emotions in marketing. *Journal of the academy of marketing science, 27*(2), 184-206.

Barsade, S. G. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly, 47*(4), 644-675.

Basgall, J. A., & Snyder, C. R. (1988). Excuses in waiting: External locus of control and reactions to success-failure feedback. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(4), 656-662.

Bies, R. J., & Shapiro, D. L. (1987). Interactional fairness judgments: The influence of causal accounts. *Social Justice Research, 1*(2), 199-218.

Deligkaris, P., Panagopoulou, E., Montgomery, A. J., & Masoura, E. (2014). Job burnout and cognitive functioning: a systematic review. *Work & stress, 28*(2), 107-123.

Fang, L. C., Duan, Y. & Xie, H. (2016). Workers' grievances and resolution mechanisms in chinese manufacturing firms: key characteristics and the influence of contextual factors. *The International Journal of Human Resource Management, 27*(18), 1-23.

Florence, B. (2003). A family of decent work indexes. *International Labor Review, 142*(2), 213-238.

Ghiselli, E. E., Campbell, J. P. & Zedeck, S. (1981). *Measurement theory for the behavioral sciences*. WH Freeman.

Jeannette, W. L., Pollin, R., & James, H. (2005). Decent work in America: The 2005 work environment index. *Econ Paper, 2*(1), 1-4.

Kauffeld, S., & Meyers, R. A. (2009). Complaint and solution-oriented circles: Interaction patterns in work group discussions. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 18*(3), 267-294.

Krishnan, S., & Valle, V. A. (1979). Dissatisfation attributions and consumer complaint behavior. *Advances in Consumer Research, 6*(1), 445-449.

Lena, A., & Jan, J. (2013). One hundred years of inertia: An expos? of the concept of the psychosocial work environment in swedish policy and research. *Nordic Journal of Working Life Studies, 3*(1), 5-29.

Levy, P. E., Cober, R. T., & Norris-Watts, C. (2004). Specific personality measures. *Comprehensive Handbook of Psychological Assessment, 1*(4), 130-148.

Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal, 6*(1), 1-12.

Men, L. R., & Yue, C. A. (2019). Creating a positive emotional culture: Effect of internal communication and impact on employee supportive behaviors. *Public Relations Review, 45*(3), 1-12.

Paredes, G., Roderick, J. L., Yves, F., Cedric, L., & Edmundo, W. (2008). Decent work in santo andre: results of a multi-method case study. *Habitat International, 32*(2), 172-179.

Pereira, S., Dos Santos, N.R. and Pais, L. (2019), Empirical research on decent work: A literature review, *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology, 4*(1), 1-15.

Price, J., Dewire, J., Nowak, J., Schenkel, K., & Ronan, W. (1976). Three studies of grievances. *Personnel Journal, 55*(1), 33-37.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied, 80*(1), 1-28.

Rubel, M. R. B., & Kee, D. M. H. (2015). Perceived fairness of performance appraisal, promotion opportunity and nurses turnover intention: The role of organizational commitment. *Asian Social Science, 11*(9), 183-197.

Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health, 16*(5), 501-510.

Snyder, C. R., Higgins, R. L., & Stucky, R. J. (1983). *Excuses: Masquerades in search of grace*. Wiley-Interscience.

Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology, 61*(4), 335–340.

Srivastava, S., & Dey, B. (2020). Workplace bullying and job burnout. *International Journal of Organizational Analysis, 28*(1), 183-204.

Tansky, J. W., & Cohen, D. J. (2001). The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: An empirical study. *Human Resource Development Quarterly, 12*(3), 285-300.

Tax, S. S., Brown, S. W., & Chandrashekaran, M. (1998). Customer evaluations of service complaint experiences: implications for relationship marketing. *Journal of Marketing, 62*(2), 60-76.

Wu, L. Z., Birtch, T. A., Chiang, F. F., & Zhang, H. (2018). Perceptions of negative workplace gossip: A self-consistency theory framework. *Journal of Management, 44*(5), 1873-1898.

Zellars, K. L., Hochwarter, W. A., Perrewe, P. L., Hoffman, N., & Ford, E. W. (2004). Experiencing job burnout: The roles of positive and negative traits and states. *Journal of Applied Social Psychology*, *34*(5), 887-911.

Zumrah, A. R., & Boyle, S. (2015). The effects of perceived organizational support and job satisfaction on transfer of training. *Personnel Review. 44*(2), 236-254.

The Viral Marketing and Conformity on Online Purchase Decision-making: Mediated by Perceived Risk and moderated by Social Identity Demand

Xiayao CHEN
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University.
490062579@qq.com

Abstract

The current generation is the era of rapid development of the Internet. More and more consumers choose to make purchases online. viral marketing is a common method of online marketing. It is a common method that uses the principle of word-of-mouth communication. Conformity, the need for social identity, as a common psychology of consumers, is easily affected by the way of word-of-mouth communication, but the consumer's perceived risk has an impact on the purchase method to a certain extent. Adopt the method of combining theory with practice, put forward hypotheses based on theoretical analysis, and make nuclear explosion marketing and online purchases from the crowd. The method shows the impact to be studied. Taking online consumers as the research object, this study directly distributed questionnaires on the Internet and conducted random sampling. It is expected to issue 500 questionnaires, so as to explore the impact of nuclear marketing and conformity on online purchasing decisions under the influence of social identity regulation and perceived risk. The research has expanded relevant research ideas and research directions in certain Chengdu areas, enriched relevant research content, provided a certain reference basis for studying consumer behavior, and provided follow-up research recommendations.

Keywords: Viral Marketing; Conformity; Network; Perceived Risk; Social Identity

核爆式营销与从众心里对网络购买决策的影响:以知觉风险为中介，社会认同需求为调节作用

陈夏垚
博仁大学 中国东盟国际学院
490062579@qq.com

摘要

现世代是网络飞速发展的世代，越来越多的消费者选择在网络进行购买，核爆式行销（Viral Marketing）是在网路行销中一种常的用手段，而利用口碑传播的原理进行的一种常用手段，而从众心理（Conformity），社会认同需求作为消费者的一种常用心理，并且容易被口碑传播的方式影响，但消费者的知觉风险（Perceived Risk）又在一定程度上对购买决策产生影响，并且对核爆式行销和社会认同有一定的分析规避作用，研究核爆式营销与从众心里对网络购买决策的影响，对研究消费者行为有积极的意义。本研究的研究目的旨在研究在大网络时代下，核爆式营销对消费者的影响，以及在核爆式营销的情况下，消费者从众心理对消费者购买决策行为的影响，以及在核爆式营销的影响下，消费者的知觉风险与社会认同需求对消费者购买行为的影响程度的不同。同时本研究也意在可以为企业提供合理的网络行销的方式，利用消费者的口碑以及从众心理，结合自身的条件，使用更适合自己的网络行销方式。本研究以网络消费者为研究对象，直接在网络上采取网络发放问卷并进行随机抽样的方式，预计发放 500 份问卷，来探索核爆式营销与从众心里在社会认同的调节与知觉风险的影响下，对网络购买决策的影响。

关键词：核爆式行销；从众心理；网络；知觉风险；社会认同

1. 绪论

1.1 引言

近年来，网络飞速发展，各类社交媒如微博、微信、YouTube、推特，交易平台如淘宝、天猫、亚马逊、eBay 等依赖网络的交流方式层出不穷，越来越多的人选择在网络上进行信息获取，一些刷屏级别的营销传播现象越来越多，有的品牌可以在一夜之间变成人尽皆知的“网红”品牌。如，华为（HUAWEI）Nove8 系列新品手机的推广以及 P50 系列的曝光；游戏科学（GameScience）公司研发的单机动作游戏《黑悟空：神话》在 YouTube 有 700 多万播放量，在哔哩哔哩（BiliBili）甚至有三千万播放量，一百多万的转发量。这些优质的内容以及庞大的观看转发量，公司通过在社交网络上发布优质的在线内容包括但不限于文章、图片、视频、互动、广告一系列的方式，来引发消费者主动的分享，从而使该内容像病毒一样传播，核爆一样发散，这种传播方式就是核爆式行销，而这核爆式行销就是在各类平台，通过公众讲资讯公布出去，利用口碑传播来获得更多的消费者。

核爆式营销是利用口碑传播，将一些推介从一位用户直接的、带有个人思考的、对于被传播着可信的，且有意义的方式传播出去，让用户彼此间接触进行传播，这种传播也称为“耳语”（刘瑾，2016）。由于各类软件的飞速发展，对于网络传播的方式已经不仅仅局限于互相认识的用户之间的交流或者传播给熟识的人，也有通过抖音短视频快速传播，淘宝可以直接询问其他已购买的用户对产品的想法，也有通过 Youtuber 打广告，令喜爱的观看用户了解主播推广的产品。这类口碑传播依赖于用户之间的交流，而从众心理就是个人容易受外界人群的行为或现象的影响，从而表现出符合公众舆论或者大多数人的行为，同时因为社会认同需求，害怕承当由于不合群而产生的社会排斥，而选择根据大众的想法，或者专家的推荐，从而选择消费。而知觉风险，是消费者能够知觉到的，在消费者购买决策中隐含的某种不确定性，消费者购买前可能无法预知自己的购买是否正确。

1.2 研究意义

1.2.1 研究对象

在研究对象方面。网络获取信息资源，网络消费是大部分消费者选择的方式，消费者更愿意不需要花费更多的时间在逛街，浏览实体产品的情况下购买产品，而消费者选择购买产品的原因，在自己查找产品的情况下，也有从他人口中得知，从网络主播处了解，从网络广告处了解等方式，由于信息的不确定性，所以消费者自己对产品的感知也十分重要，而在这种情况下，消费者的知觉风险和从众心理哪一部分对消费者的影响更大，对企业研究消费者有一定的影响。本文选取网络消费者为研究对象，在消费者对行销的感知情况，大众的影响，消费者知觉风险等相关研究中丰富考量范围，从而丰富相关研究的内容。

1.2.2 研究视角

在研究视角方面。从众心理，社会认同都对消费者的决策影响有文献研究，核爆式行销的行销方式有文献研究，而知觉风险也是研究消费者的主要研究方向，而将核爆式行销与从众心理相结合，在网络信息爆炸的时代下，研究消费者的网络购买决策的研究，是在一定程度上扩展了研究思路，同时用消费者知觉风险，社会认同需求作为中介与调节，填补空白，丰富相关的研究内容，为企业研究消费者行为，以及企业的行销方式发展提供了一定的参考依据。

2.文献综述

2.1 网络购买决策的定义

消费者购买决策（Purchase Decision）是指消费者谨慎地评价某一产品、品牌或服务的属性并进行选择、购买能满足某一特定需要的产品的过程。广义的消费者购买决策是指消费者为了满足某种需求，在一定的购买动机支配下，在可供选择的两个或者两个以上的购买方案中，经过分析、评价、选择并且实施最佳的购买方案，以及购后评价的活动过程。是一个系统的决策活动过程，包括需求的确定、购买动机的形成、购买方案的抉择和实施、购后评价等环节（程云行、李毅彩、石功雨，2010）。而网络购买决策（Network Purchase Decision）就是基于网络的情况下，消费者进行的购买决策。

2.2 网络购买决策的衡量

随着近几年网络的高速发展，网购已经成为当代社会的一个重要购物形式，1975 年美国学者菲什拜因（Fishbein）与阿耶兹（Ajzen）提出理性行为理论（Theory of Reasoned Action，TRA 理论），这个理论是假设人都是理性人（Rational Actor）并且人在决定做出某一个行为时会提前根据得到的信息来决定自己的行为意向。此类模型主要是用于研究态度和个人的行为准则是如何有意识地影响个人的行为意向和行为。20 世纪 50 年代纽曼（Von Neumann）和摩根斯坦（Morgenstern）在公理化假设的基础上，运用逻辑和数学工具，建立不确定条件下对理性人选择进行分析的框架,称为期望效用函数理论（Expected Utility Theory）。1954 年 Savage 提出主观期望效用理论模式（Subjective Expected Utilities，SEU 模式）是建立在纽曼和摩根斯坦所设计的公理体系基础上，其包含效用关系的完备性（Completeness）、传递性（Transitivity）与替换性（Substitution）、决策者偏好的一致性（Preference）等，但后来的研究发现该理论的优势原则和无差异原则与现实决策不符。后有 Gilboa 和 Sehmeidler 提出的多先验期望效用模型进行修改和补充。1955 年西蒙（Simon）提出了有限理性模型（Simmon's Bounded Rationality Model），用满意标准和有限理性标准，改用“社会人（Hypothesis of Social Man）”取代“经济人（Economic man）”，大大拓展决策理论的研究领域，以未必能够做出效用值最大化的决策。该理论认为消费者在做最终的购买决策之前受各方限制，不可能收集到所需产品的全部信息，且每个消费者获得信息的能力不同，有高有低。除此之外，内外部因素也会影响消费者的购买决策。1970 年卡尼曼（Kahneman）和阿莫斯.特沃斯基（Amos Tversky）研究并提出前景理论（Prospect Theory），是修正了主观期望理论进而发展来的。前景理论是目前关于消费者决策理论当中比较有说服力的理论（李茹，2018）。

2.3 核爆式行销的定义

核爆式行销（Viral Marketing）又称病毒式营销、病毒性营销、基因营销。核爆式营销是一种对受众产生影响，以牺牲成本的方式推广商品和服务，并通过目标受众自觉或不自觉地参与产品信息的传播。核爆式营销的本质是，原始信息，作为一个现成的营销信息的想法，被核爆式地传播，作为推荐观看的信息。因此，信息与优势相联系，而不是强加的广告吸引力。在互联网上传播信息最有效的方式之一是社交网络。社交网络是影响公众舆论的有力工具。他们影响商业、政治和社会。由于大量参与者的自由互动，信息在社交网络中的传播具有与流行病学相似的特点（Utakaeva，2019）。学术界最早提出核爆式行销的概念的学者是是贾维逊（Steve Jurvetson）和德雷伯（Tim Draper）。核爆式行销的销售方式的来源主要是基于口碑营销（Word-of-mouth Communication），现在称为耳语（Buzz）的一种营销方式，而相对于口口相传的口碑营销的方式，核爆式行销是在互联网的基础上产生的，如 1996 年创立的 Hotmail，在推广自己的邮箱服务的时候，就采用了病毒营销的模式，在邮件中设置一个连接，每个收到 Hotmail 邮件的用户，都可以轻易的通过此连接注册 Hotmail，通过这样的方式，让每个用户都成为 Hotmail 的免费的宣传者（周丕化，2013），此方式让 Hotmail 在创建一年多的时间里，就获得了多达 1200 多万的用户注册量。最早进行探讨营销方式以核爆式，即病毒式进行行销的，是由 Douglas Rushkoff 所著的《媒体病毒：流行文化中的潜藏议题》（Media Virus: Hidden Agendas in Popular Culture）中提到，让用户“感染”用户的宣传方式，一则消息传达到“易感染”用户身上，用户接着“感染”其他“易感染”用户。而最终界定定义核爆式营销的学者是史蒂夫・尤尔维森（Steve Jurvetson）和蒂姆・德雷珀（Tim Draper）通过 Hotmail 的成功原因分析后提出。而随着网络高速发展的现代，核爆式营销的手段被逐渐接受且使用程度较高。

2.4 核爆式行销的衡量

自 1997 史蒂夫・尤尔维森（Steve Jurvetson）提出核爆式行销以来，世界的学者对核爆式行销进行大量的研究，2000 年美国电子商务顾问 Ralph F·Wilson 博士在其发表的研究中将一个有效的核爆式行销战略的基本要素归纳为 6 个方面。也有研究表明，成功实施核爆式行销需要五个步骤。而社交媒体是支持和促进核爆式营销的 Web 2.0 应用程序。核爆式行销有助于在客户中激发口碑（Hausmann，2012）。也有研究表明核爆式行销是一种功能强大但是危险的营销工具（Klopper，2002）。同时，对核爆式行销的研究还有，核爆式行销的机遇和风险，影响核爆式行销的因子，消费者传递营销的影响因素动机，核爆式营销的由来及发展，对核爆式行销

界定一个框架，也有文献研究在核爆式行销中，不同的角色行为造成的后果，而在社会化网络中，不同的成员影响力不同，所造成的可传播的能力也不同，并开创出一系列算法等。

2.5 从众心理的定义

从众心理（Conformity）作为一种普遍存在的社会心理和行为现象，从众是指迫于群体压力，人们在知觉、判断、认识方面表现出符合大多数人一致的行为倾向。20 世纪 30 年代美国社会心理学家谢里夫的 “游动错觉实验”和 40 年代所罗门·阿希的“线条实验”对从众心理研究做出了重要贡献， 实验表明人们在群体压力下极容易出现从众倾向。 平时人们常说的“随大流”与“人云亦云”都是从众行为的体现。 从众行为在我们的生活中随处可见，俗话说“枪打出头鸟”，当大多数人都选择同一个观点的时候，很少有人愿意去做一个“另类”或“偏离者”，避免成为“异类”促使人们改变自己原本的态度，而去选择从众行为作为保护自己的交往策略（明艳、李慧征，2020）。从众心理的研究主要有对从众行为的心理探析，提出应该摒弃盲目从众 ,鼓励理性从众;用正确的人生观、价值观独立思考问题、分析问题（李云捷、伍永亮等，2008）。从众心理的成因及对策，从网络微博角度分析从众心理，人们对 “从众”一直有两种态度:肯定和否定。而从众具有两重性:积极和消极。其消极的一面是因求共性而束缚了思维，抑制了个性发展，扼杀了创造力，使人墨守成规变得没有主见;其积极的一面是有助于学习他人所长，吸取他人的智慧和经验，扩大自己的视野，克服盲目自信和固执己见，调整自己的思维方式、以便减少误会等不必要的烦恼（高涵，2012）。大学生从众心理的分析，社会对从众心理的影响等。

2.6 从众心理的衡量

早在 1956 年，心理学家所罗门·阿希（Solomon Eliot Asch）就进行了一次经典性研究一三垂直实验，阿希从众实验（Asch Conformity Experiments）。他让美国斯沃斯莫尔学院的 50 名男生参加了一项“视力测试”。阿希把一个真的参与者和七个同谋者在一个房间里这些同盟军事先就他们在面对直线任务时的反应达成了一致。真实的参与者并不知道这一点，并被引导相信其他 7 名参与者也和他们一样是真实的参与者。 房间里的每个人都必须大声说出哪条比较线（A, B 或 C）最像目标线。答案总是显而易见的。真正的参与者坐在最后一排，最后给出答案。阿希感兴趣的是，真正的参与者是否会遵从多数人的观点。阿希的实验还有一个控制条件，即没有同谋，只有一个“真正的参与者”，阿希测量了每个参与者同意多数人观点的次数。平均而言，大约有 32%被置于这种情况下的参与者在关键试验中顺从了明显错误的大多数。在 12 个关键试验中，大约 75%的参与者至少遵守一次，25%的参与者从未遵守。在对照组中，在没有服从同盟者的压力下，不到 1%的参与者给出了错误的答案。为什么参与者这么容易顺从呢?当他们在实验结束后接受采访时，大多数人说他们并不真的相信自己的答案，而是因为害怕被嘲笑而跟着小组走或者被认为是“特有的”。他们中的一些人说，他们真的相信这个小组的答案是正确的。显然，人们服从有两个主要原因:因为他们想融入群体，即规范影响，因为他们相信群体比他们更了解情况，即信息影响（McLeod，2008）。

2.7 社会认同需求的定义

社会认同理论的创建者 Tajfel（1978）将社会认同定义为：“个体认识到他属于特定的社会群体,同时也认识到作为群体成员带给他的情感和价值意义。”塔菲尔和特纳提出社会认同是“一个社会的成员共同拥有的信仰、价值和行动取向的集中体现，本质上是一种集体观念,它是团体增强内聚力的价值基础”。劳伦斯和贝利提出社会认同是“这样一些关系，诸如家庭纽带、个人社交圈、同业团体成员资格、阶层忠诚、社会地位等”。沙莲香（2002）认为,认同是心理学中用来解释人格结合机制的概念,是维系人格和社会及文化之间互动的内在力量。王春光（2001）则将社会认同视为“对自我特性的--致性认可、对周围社会的信任和归属、对有关权威和权力的遵从等等。”张文宏、雷开春（2009）则认为对于社会认同的理解都是发生在个体对自我社会身份、特性的回答当中,社会认同（Social identifcation）指个体对其社会身份的主观确认（张敏，2013）。

2.8 社会认同需求的衡量

社会认同是影响群体成员行为的重要因素。Tajfel 等 (1970）认为社会认同是个人对于自己属于某一特定社会群组的认知。Ellemers 等（1999）则认为社会认同主要包括三个成分:认知、

效价和情感。认知即自我分类，指个体对自己属于某一社会群体的认知觉察;效价即群体自尊，指个体赋予群体身份的价值内涵;情感即情感承诺，指个体对于群体的情感卷入。Preece (2005）认为社会认同是个人因为贡献而获得社区中其他成员的接纳和认可。Riketta（2005）认为社会认同其实是个人自我概念的一部分，它来源于个人感觉到自身属于某个群体的认知以及由此产生在情感与价值上与群体的一种联结。杨骏豪(2009）认为社会认同感是一种心理状态，它让个人感觉到自己属于某个群体，是某个群体中的一员。Dongwon （2011）认为社会认同是个人对自己在社会群组中的会员资格以及情感重要程度的认知（程国民，2015）。本研究讲社会认同需求定义为对群体的情感认同，将自我认定为喜好某一类产品中的一员的一种情感归属性的心理状态。

2.9 知觉风险的定义

知觉风险（Perceived Risk）又称感知风险。知觉指的是个人在选择、组织并解释外来信息，然后产生内心世界有意义事物的一个过程（Berelson & Steiner，1964）。 而知觉风险是指消费者在购买产品或服务的过程中，由于无法预知决策结果，所必须面对的一种不确定性（钟浩，2007）。知觉风险的概念，最早由 Bauer（1960）所提出，他指出，消费者的任何行为，都无法产生确定的预期后果，而且这些后果，有可能会是不愉快的;因而，消费者行为是风险的承担，且许多消费者的行为现象，可以用知觉风险的概念来解释。Cox（1967）有关知觉风险理论的研究指出,知觉风险的基本假设在于消费者行为是目标导向（Goal oriented）的，消费者的购买行为，都有一组购买目标，并希望购买的产品能与其目标配合。当消费者的主观知觉不能确定何种购买最能配合或满足他可以接受的目标水平，或者从事购买的结果不能达到预期目标时，即会产生知觉风险。然而，在消费者心中，其购买目标可能从未明白地定义，因为消费者不愿意明白地说出，他们所面对的购买情景是有风险的。在意识阶层里，消费者甚至从未想过有风险，但他们的行为却可能受到潜意识里知觉到风险的影响（田阳，2006）。

2.10 知觉风险的衡量

最早提出测量感知风险方法的学者是 Cunningham（1965），他采取的方法称为“双因素模型”。Cunningham 直接询问调查对象对风险的主观感受，在测量上采取顺序尺度，然后以不确定性乘以结果的危害性来计算感知风险。这一模型在之后的 30 年是研究的主流模型。而 Bettman（1973）则采取的是相加的方法。他将感知风险分为处理过的风险（Handled Risk）和固有风险（Inherent Risk）。Peter 和 Ryan（1976） 使用感知风险的构面来计算感知风险。他们测量了各个构面项目.上的“损失的严重性”和“损失的可能性”，同时将它们与品牌偏好相联系，得出了感知风险的测量模型。Dowling 和 Staelin（1994） 构建的测量模型与 Bettman（1973） 有些相似，他们将总体感知风险（Overall Perceived Risk, OPR）分为特定产品风险（ProductSpecific Risk,SR）和产品类别风险（ProductClass Risk, PCR）。其中，特定产品风险指的是消费者对于某一种产品类别中某一个具体产品所感知到的风险;产品类别风险指的是消费者对于在某一种产品类别里所有的产品都会感知到的风险（朱俊，2011）。

2.11 变量间的相关性

2.11.1 网络购买决策与知觉风险、核爆式营销的相关性

消费者行为是目标导向（Goal oriented）的，消费者的购买行为都会有购买目标即需求，并希望购买的的产品与购买目标能够相一致。当消费者的主观知觉不能确定何种购买最能配合或满足他可以接受的目标水平，或者从事购买的结果不能达到预期目标时，即会产生知觉风险（田阳，2006）。而核爆式行销能够快速的在客户群体中激发口碑，提供大量在线信息，大量在线信息的可获得性使得消费者的购买决策过程变得费力，而应对大量的选择和来自各种不同在线来源的大量信息，消费者采用合适的决策策略他们不断地调整自己的决策策略（Karimi，2018）。研究表明，在消费者购买的各个阶段，知觉风险的水平是不同的。在认知需要阶段，知觉风险不断增加；开始收集信息后，风险开始减少；知觉风险在方案评价阶段继续降低；在购买决策前，由于决策的不确定性，风险轻微上升；假设购买后消费者达到满意状态，则风险继续走低（Mitchell，1999）。综上所述提出假设 H1、H5。

H1：核爆式行销对知觉风险有影响。

H5：知觉风险会影响网络购买决策。

2.11.2 从众心理与知觉风险的相关性

非正式约束和群体压力的存在可以促使消费者从众消费行为的发生（曹洪剑、姚炳洪，2003）。而有关从众行为与知觉风险的研究有学者在研究中，以叙述的形式提到一些。而心理安全是网络购买重要的消费心理之一，消费者看到已经参与团购的人数以及人数的飙升，会提升其心理安全（张莹，2011）。霍庆华（2007）在对网络团购的研究中指出心理是重要的影响因素。心理因素方面包括价格、服务和放心。中国人受传统思想的影响，从众心理相对其他国家重，认为“人多力量大”，供应商不敢得罪众人，因此会提供质量好的产品及满意的服务，与众人一起买也更加的安全、放心（朱俊，2012）。而 2015 年 Karimi 的研究表明知识水平低的人的决策过程密集，也更容易收从众心理的影响，知识含量高的决策者则过程较低，有更好的知觉风险，综上所述提出假设 H2。

H2:从众心理对知觉风险产生影响。

2.11.3 社会认同需求与核爆式行销、知觉风险的相关性

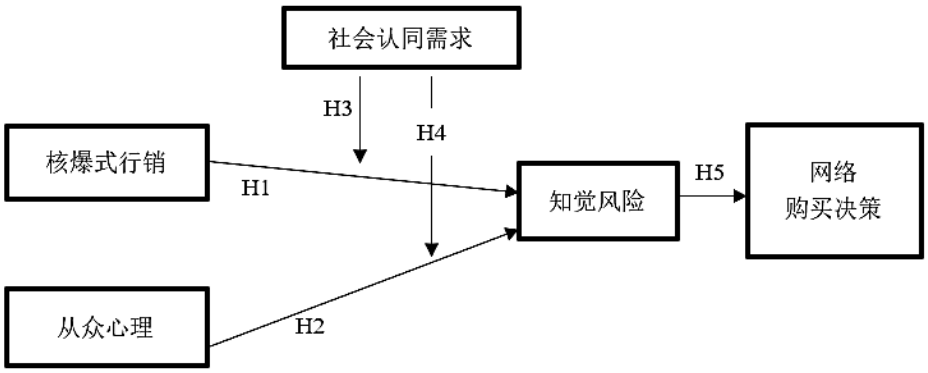
Y. Chen 等人发现大量的信息对消费者的购买决策起着积极的作用。然而，也有研究表明，信息数量的增加会导致信息过载，从而降低处理效率（Gao 等，2012）。而核爆式营销恰恰是利用大量信息的宣传方式，社会认同需求是人需找信息的原因之一，所以本研究认为，在社会认同需求的影响下，核爆式行销的效果会产生不同程度的改变。而从众心理是指人们表现出的符合与大多数人一致意见的行为倾向。这种倾向有很大一部分原因是来自人们对社会认同感的认知，迫切的需要表现出自身与群体是相符的状态。所以本研究认为，社会认同需求很大程度的影响从众心理。综上所述本研究提出 H3、H4。

H3：核爆式行销影响知觉风险受社会认同需求的调节。

H4：从众心理影响知觉风险受社会认同需求的调节。

2.12 研究框架图

本研究基于以上 H1、H2、H3、H4、以及 H5 构建本研究的框架图，如下图一所示：



图一 研究框架

资料来源：本研究整理

3. 研究方法与设计

3.1 变量定义与衡量

3.1.1 网络购买决策

关于网络购买决策的测量，主要是了解消费者是否有网络消费，以及消费者本身对网络消费的看法及频率等方面，本研究采用徐静（2013）的测量表进行改编。如表一：

表一 消费者网络购买决策的测量量表

变量	题项	来源
网络购买决策（Network Purchase Decision）	L1：我经常在网络上购物（半年二十次以上）。 L2：我有时间便会到购物网上看看。 L3：我喜欢在网络上购物。 L4：我有许多购物平台。 L5：我经常购买性价比高又实用的产品。	徐静（2013）

L6：网购能给我带来乐趣，风险微不足道

资料来源：本研究整理、徐静（2013）

3.1.2 核爆式行销

本研究核爆式行销的测量表基于朱俊（2011）的量表以及程国民（2015）提供的量表，加入对核爆式行销的理解进行修稿，具体测量如表二：

表二 核爆式行销的测量量表

变量	题项	来源
网络购买决策（Network Purchase Decision）	H1：我了解什么是核爆式行销。 H2：我受其他消费者对商品的评价影响购买。 H3：我会受广告很大的影响购买产品。 H4：我会频繁参加各种销售活动。 H5：我会经常分享转发各种产品信息。	朱俊（2011） 程国民（2015）

资料来源：本研究整理、朱俊（2011）、程国民（2015）

3.1.3 从众心理

鉴于从众心理有部分需求与团购需求相似，本研究采用朱俊（2011）的问卷进行改编，加入了从众心理因素的理解，具体测量如表三：

表三 从众心理的测量量表

变量	题项	来源
从众心理（Conformity）	B1：我网购受朋友的影响很大。 B2：我关注朋友使用的品牌。 B3：我关注商品是否名牌。 B4：我喜欢购买购买人数多的产品。	朱俊（2011）

资料来源：本研究整理、朱俊（2011）

这里的 B1 区分于 H2 是，用来测试是否有从众心理同时也可以表明决策者的决策思维更偏向于群体大社会，还是圈子小社会。

3.1.4 社会认同需求

关于社会认同需求方面的测量，本研究根据程国民（2015）年所提供的社会认同需求为中介进行修改，加入网络购买因素，具体测量如表四：

表四 社会认同需求的测量量表

变量	题项	来源
社会认同（Social Identity）	C1：我觉得我与其他购买者身份是类似的。 C2：我觉得我与其他购买者形成了一个群体。 C3：我喜欢频繁的登陆平台。 C4：我经常查看是否有新的产品上架。 C5：我非常喜欢和别人购买同样的产品。	程国民（2015）

资料来源：本研究整理、程国民（2015）

3.1.5 知觉风险

本研究主要了解消费者是否具有知觉风险，以及消费者知觉风险的程度，以田阳（2006）的量表进行选取，具体测量如表五：

表五 知觉风险的测量量表

变量	题项	来源
知觉风险（Perceived Risk）	Q1：我担心产品不具有我想要要的功能。 Q2：我担心产品买到假货或存在瑕疵。 Q3：我担心产品是否物有所值。 Q4：购买产品的过程会花费我大量的时间。 Q5：我担心购买不当影响我的社会形象。 Q6：我担心产品的售后问题。	田阳（2006）

资料来源：本研究整理、田阳（2006）

3.2 研究方法

3.2.1 研究对象和问卷收集

本研究选择 18 至 55 岁的消费者以分层随机抽样的方式进行调查：分为 5 个等级，从 1 到 5 依次为“15-25”“26-35”“36-45”“46-55”“55 以上”。问卷将会在设计完成之后先进行一次前测确保问卷的信效度。保证新效度之后进行正式的问卷发放，问卷问题可能设计隐私，本研究为确保填写者答题的真实性，将会在开头明确表明问卷仅用于数据收集与测试，不会泄露填写者任何隐私等相关保证。由于本研究主要研究方向为网络购买行为，因此本文采用网络问卷的形式在各个社交平台进行发放，如微信、QQ、Facebook 等，预计发放 500 份问卷。从回收的问卷中进行筛选，最后从分层选取的数值中进行调查。

3.2.2 分析工具与分析方法

剔除无效问卷后，运用结构方程来对数据进行一个统计与分析，运用描述性统计分析，T 检验（Student's t test），验证性因子分析等统计方法来进行数据的处理。

4. 预期研究成果

本研究预期会得到以下研究结果：1、核爆式行销对知觉风险有负面影响，2、从众心理对知觉风险有负面影响，3、社会认同需求影响核爆式行销与从众心理对知觉风险的关系，4、核爆式行销与从众心理影响网络购买决策，5、知觉风险负向调节核爆式行销与从众心理对网络购买决策的影响。

参考文献

蔡嘉龙（2019）。*探究学习与在线评论对消费者购买意愿影响比较研究*［硕士学位论文，北京邮电大学］。

曹虹剑、姚炳洪（2003）。对从众消费行为的分析与思考。*消费经济，19*(5)，42-45。

程国民（2015）。*微信公众平台用户参与行为影响因素研究*［硕士学位论文，西南政法大学］。

程云行、李毅彩、石功雨（2010）。*市场营销学*。化学工业出版社。

高涵（2012）。微博转发的从众心理研究。*中州大学学报，29*(3)，58-61。

李茹（2018）。*跨境电商信用评价对消费者网络购买决策的影响实证研究。*［硕士学位论文，北京邮电大学］。

李姗姗（2014）。*善因营销对消费者知觉风险的影响研究*［硕士学位论文，东北师范大学］。

李云捷、伍永亮、张同航（2008）。从众行为的心理探析。*山东省青年管理干部学院学报:青年工作论坛，2008*(1)，75-76。

刘瑾（2016）。*基于移动互联网时代下的经济型酒店微信营销策略探析*［硕士学位论文，上海师范大学］。

刘燕、纪成君（2010）。食品消费者风险认知的研究。*中国食物与营养，2010*(11)，46-49。

明艳、李慧征（2020）。从众心理影响下网络教学对成人英语教学的影响及反思。*辽宁经济职业技术学院。辽宁经济管理干部学院学报，20*(01)，137-139。

彭聃龄（2003）。普通心理学。*北京师范大学出版集团，2003*(1)，329-330。

田阳（2008）。高新技术产品的消费者知觉风险-结构与测量。*现代管理科学，2008*(6)，16-18。

王学鸿（1999）。论价格弹性与消费决策的辨证关系。*大理师专学报，1*(2)，1-3。

徐静（2013）。*基于结构方程的网络购买决策的关键影响因素研究*［硕士学位论文，东华大学］。

俞雅文（2018）。*马斯洛需要层次理论在初中“道德与法治”课教学中的运用研究*［硕士学位论文，扬州大学］。

张敏（2013）。社会认同的概念本质及研究维度解析。*理论月刊，2013*(10)，137-139。

钟浩（2007）。*不同生活型态人群的知觉风险对信用卡消费金额的影响研究*［硕士学位论文，浙江大学］。

钟一舰、张菱珊、李潇楠（2012）。知觉风险与消费决策关系研究现状及发展趋势。*社会心理科学，27*(3)，18-23。

周丕化（2013）。*病毒式营销及其在开放平台中的应用*［硕士学位论文，浙江大学］。

朱俊（2012）。网络团购感知风险的影响因素研究［硕士学位论文，浙江财经学院］。

Ellemers, N., Kortekaas, P., & Ouwerkerk, J. W. (1999). Self-categorisation, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European journal of social psychology*, *29*(2-3), 371-389.

Gao, J., Zhang, C., Wang, K., & Ba, S. (2012). Understanding online purchase decision making: The effects of unconscious thought, information quality, and information quantity. *Decision Support Systems*, *53*(4), 772-781.

Hausmann, A. (2012). Creating 'buzz': opportunities and limitations of social media for arts institutions and their viral marketing. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, *17*(3), 173-182.

Heath, C., & Soll, J. B. (1996). Mental budgeting and consumer decisions. *Journal of consumer research*, *23*(1), 40-52.

Karimi, S., Holland, C. P., & Papamichail, K. N. (2018). The impact of consumer archetypes on online purchase decision-making processes and outcomes: A behavioural process perspective. *Journal of Business Research*, *91*, 71-82.

Karimi, S., Papamichail, K. N., & Holland, C. P. (2015). The effect of prior knowledge and decision-making style on the online purchase decision-making process: A typology of consumer shopping behaviour. *Decision Support Systems*, *77*, 137-147.

Klopper, H. B. (2002). Viral marketing: a powerful, but dangerous marketing tool. *South African Journal of Information Management*, *4*(2),1-1.

McLeod, S. (2008). Asch experiment. *Simply Psychology*. http://www.simplypsychology.org/asch-conformity.html

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review,50* (4), 370–96.

Mitchel, V. W. (1999). Consumer perceived risk; conceptualizations and models. *European Journal of Marketing*, *33*(1), 163-195.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1978). Intergroup behavior. *Introducing social psychology*, 401-466.

Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. *Scientific american*, *223*(5), 96-103.

Utakaeva, I. K. (2019). Mathematical model of viral marketing. *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1353, No. 1, p. 012122). IOP Publishing.

Wilson, R. F. (2000). The six simple principles of viral marketing. *Web marketing today*, *70*(1), 232.

Zhao, M., Hoeffler, S., & Zauberman, G. (2011). Mental simulation and product evaluation: The affective and cognitive dimensions of process versus outcome simulation. *Journal of Marketing Research*, *48*(5), 827-839.

The Influence of Employee Impression Decoration on Role Performance in Intergenerational Inheritance Companies: The Mediating Role of Individual Sense of Responsibility

Pei Yu
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
42190058@qq.com

Abstract

In social interaction, people always prefer to meet the expectations of organizations and others about their roles, and Spencer (2007) suggests that the impression decoration can be explained in terms of how to deepen the connection between face, communication, and identity. Impression decoration is one of driving forces in individual behavior and its influence on job application, leadership member relationship exchange, role performance and organizational citizenship behavior were widely studied. Therefore, this study will explore the relationship between impression decoration and role performance in intergenerational inheritance companies and investigates the mediating role of individual sense of responsibility and the moderating roles of work engagement and perceived superior trust in the above relationship to construct a research framework. Taking the employees of 6 small intergenerational inheritance companies in Zhejiang Province as the research object, 500 subjects were randomly selected to conduct questionnaire surveys and data analysis using SPSS and AMOS software. At the same time, the expected contribution of this study is expounded in practice and academic aspects.

Keywords: Impression Decoration; Role Performance; Individual Sense of Responsibility; Work Engagement; Perceived Superior Trust

代际传承企业员工印象整饰对角色绩效的影响：个体当责感的中介作用

于沛
博仁大学 中国东盟国际学院
42190058@qq.com

摘要

在社会互动中人们总是青睐于满足组织和他人对自身角色的期望，而如何深化面子、交际、身份三者间联系，Spencer (2007) 提出可以从印象整饰角度进行阐释。其近年来被广泛运用在求职应聘、领导成员关系交换、角色绩效和组织公民行为中，成为驱动个体行为的重要力量。故本研究以个体当责感为中介变项，工作投入与感知上级信任为调节变项建构研究框架，探讨代际传承企业员工印象整饰与角色绩效间之关系。以浙江省 6 家中小代际传承企业员工为调研对象，随机抽取 500 名被试者进行问卷调查，运用 SPSS 及 AMOS 软件进行数据分析，并阐述本研究的预期实务和学术贡献。

关键词：印象整饰；角色绩效；个体当责感；工作投入；感知上级信任

1. 绪论

代际传承企业近年来在全球经济生活中演绎着日益紧要的角色。然而在大占比的雇佣模式下其却并未形成举贤为用的组织机制，很多代际传承企业内外交困、走向衰败（周新德，2007）。究其原因是因为企业管理的核心是人力资源管理，其重点是对员工角色绩效的管理，而且员工如何在领导和同事中存续一个良好且正面的印象来赢得更多优质的资源，进而在升职

加薪以及获取组织和自我角色绩效的良性衡量是尤为重要的(柯维伟，2009）。基于此，本研究以浙江省中小代际传承企业中的员工为研究对象，探讨印象整饰对员工自我角色绩效衡量有何影响，这是本研究亟待探讨的问题。与此同时，纳入个体当责感为中介变项，工作投入和感知上级信任为调节变项，归纳出下列研究问题：(a)印象整饰是否会影响角色绩效？(b)印象整饰是否会影响个体当责感？(c)个体当责感是否会影响角色绩效？(d)个体当责感是否会对印象整饰和角色绩效产生中介作用？(e)工作投入对印象整饰和角色绩效间是否起调节作用？(f)感知上级信任对个体当责感和角色绩效间是否会起调节作用？

2. 文献综述

2.1印象整饰

2.1.1定义

赵斌与赵艳梅（2019）认为印象整饰与自身所期待的某种身份维持有关，是个体采取一些举措去强化与目标对象的信息沟通，旨在建立、维持或者精练自身在目标对象心中的形象。Michael (2003) 从更为积极的角度假定人们出于个体、群体和组织目标的实现去积极的运用印象整饰策略，从而在影响他人对自己印象的同时也影响个体对自身的印象。当你面对同事的时候你希望展现的是自己亲和友善的一面，而当你面对组织中的上级时你更多的希望展现自己果敢有能力的一面，因此印象整饰通常是伴有策略性的，它不是虚构自身莫须有的能力而是个体有规划的展现自我优良的某些方面 (Guadagno & Cialdini, 2007)。陈启山与温忠麟（2010）认为印象整饰是一种相对稳定的人格特质，指在他人对自己形成印象的过程中主体通过一定的方式对客体产生影响的过程，体现出个体在社交过程中就心理倾向和自我呈现的调控力方面对环境或自身行为的关注，其在求职面试或角色绩效以及晋升等方面发挥着巨大的作用。本研究结合Michael (2003) 观点，认为印象整饰是个体为了自身目标的实现而对自身的能力进行有规划的自我展现，并积极付出努力加强与目标对象的沟通，进而影响目标对象及自身在工作能力及工作方式方面对自己的正面印象。

2.1.2维度

本研究参考Jones and Pittman (1982) 从人际互动的角度并结合研究需要仅就讨好、自我宣传、以身作则三个维度进行探讨。其中讨好主要是对上级的聚焦，是个体对目标对象想法的拥护和颂赞；以身作责是下属对工作的聚焦，是指通过严于律己、公而忘私的举动来赢得目标个体的赞许；自我宣传是下属对自我的聚焦，指个体主动向上级展示自身的能力和优点来博得目标上级的关注认可。

2.2角色绩效

基于角色理论，组织中员工会根据他人对自己角色的期望和认知来调整自身的表现并直接体现在其自身的绩效上。何琪（2007）认为绩效应是以人为本的人性理念，要相信每个个体都可以主动的发挥其创造性和积极性，他们皆具备自我完善和自我实现的潜能。Mayer *et al.* (1995) 认为当研究目标是针对个人整体表现进行衡量时一般采用主观、知觉性的衡量方式，即自我评估管理，即指员工根据自身的工作表现进行衡量管理。赵红梅与赵天忆（2010）认为员工对其角色绩效的自我评价的不同之处就是在于它是自我管理的核心，此关注点是绩效管理取得成功的重要因素，尊重员工对绩效的自我角色管理既能在工作中激起员工个体的成就感，又能展示出对员工进行自我职业规划的尊重，增强其自尊心和自信心，使组织和员工皆会从中获益。Griffin (2007) 认为工作角色绩效既涵盖其工作岗位中的正式规定的职能及任务的表现，又包括在组织中通过与他人友好合作来达成相同的团队或组织目标的实现。本文参考Campbell *et al.* (1993)、何琪（2007）之论述，将角色绩效定义为组织成员对自身完成组织对其角色期望、规定或正式化角色需求的衡量。本文参考Griffin (2007)、Mayer *et al.* (1995) 的研究将其进行单维度探讨。

2.3个体当责感

社会选择与判断模型是以「直觉政治家」的隐喻为前提的，结合了角色理论、符号互动理论和印象整饰理论中权威学者所推崇的观点,认为维持他们在目标观众眼中的社会形象和地位是驱动当责和进行选择判断的基本社会权变因素，因为每个个体都希望在他人心中树立杰出的

形象 (Tetlock, 1992)，Frink and Klimoskis (1998) 从角色理论视角出发将个体当责当成了人际期望的影响效果变量, 认为当责要确保行动责任能交出成果，其目的是在执行过程中要积极改进绩效以确保任务的完成而非推脱与指责，本研究结合Frink and Klimoskis (1998)、Tetlock (1992)的观点认为个体当责感是当责个体为了维护在委托人眼中的社会形象与身份在增进绩效的过程中积极主动、恪尽职守以保证工作的完成而非推卸谴责，并会向委托人阐述自己决策和行为。对个体当责行为的测量国内外学者均有不同的维度研究，但更多的学者倾向于将个体的当责感当作整体结构进行针对性的测量, 本研究将采用Hochwarter *et al.* (2003) 的单维度量表进行探讨。

2.4工作投入

Schaufeli *et al.* (2002) 认为工作投入代表着对自身的工作个体所感受到的浓烈的责任感并愿意为之献出承诺的意愿，工作绩效的好坏是与自身紧密相关的，它是员工将乐于奉献、专注一心、充满活力的状态投入到工作中的一种精神体现。李宏伟（2010）认为员工对工作的正面认知即是工作投入，他以个体工作情境为背景进行活力考量，认为当他们在工作时身体充满力量，情绪正向富有能量，认知积极极具活力。王珏（2009）认为当员工意识到如果努力工作就可以获得良好的绩效评价进而也会提升自身的劳动报酬时，员工就会充满活力更加努力的工作，如此一来员工的工作投入程度亦会获得良性的增长。本研究结合李宏伟（2010）、王珏（2009）观点认为工作投入是员工的一种积极的心理特质，在工作进程中他们积极融入且精力充沛。本文参考Schaufeli *et al.* (2002)，将工作投入依活力单维度进行探讨。

2.5感知上级信任

由于华人社会的独特性，在研究华人企业的信任关系时应考虑信任方向的问题。Lau (2007)首次提出了感知信任这个概念，他基于中国背景指出感知信任是个体在心理意识中产生的。领导为了组织目标的顺利实现依据下属的可信任度进行任务的分配期望下属做出与自己预期相匹配的行动，并在此决策中自愿承担有可能被伤害的风险（丁夏齐、林丽，2007）。刘萃林（2013）提出感知上级信任是员工的一种主观感知，他是下属接受来自上级额依赖意愿和约束契约并自愿遵守并完成契约的意愿。本研究结合丁夏齐与林丽（2007）、刘萃林（2013）观点认为感知上级信任是下属意识到上级对自身的信任程度后由此转化为信任感知，在其采取行动时对上级形成倚赖进而做出与上级预期相一致的行为感知。Gillespie (2003) 是基于信任是一种行为意向设计的问卷，此问卷的有效性经过多位学者验证，在本研究参考Gillespie (2003) 的观点, 将感知上级信任依单维度进行探讨。

2.6变量之间的相互关系

2.6.1印象整饰与角色绩效

Gundersen and Tinsley (1996) 通过研究证实下级印象整饰行为对绩效的主效应显著，说明在对员工角色进行绩效评判时除了实际的工作业绩，印象整饰行为也是影响其角色绩效的主要因素之一。Wayne and Liden (1995) 验证得出未使用印象整饰的员工得出的评价低于使用印象整饰的员工，印象整饰对员工角色绩效衡量有着重要的影响。Deory and Zaidman (2007) 认为在日常工作中使用以管理者为核心对象的印象整饰方法，如：讨好或赞美管理者等可以提升管理者对他们的喜爱程度，使自身在面临决策制定时能获取领导者更多的支持，更有利于年终对自我角色绩效的衡量；而通过以身作则或者自我宣传等手段则有利于给管理者留下敬业的印象，会使管理者对其委以重任继而赢得高水平绩效。据此本文提出以下假设：

H_1：印象整饰会正向影响员工角色绩效。

H_{1a}：讨好式印象整饰会正向影响角色绩效。

H_{1b}：以身作则式印象整饰会正向影响角色绩效。

H_{1c}：自我宣传式印象整饰会正向影响角色绩效。

2.6.2印象整饰与个体当责感

在面对组织中有限的发展或晋升机会时，员工倾向主动附和组织所期待的形象，表现出当责行为，以此向组织和权力持有者传达与自身相关的正面信息（崔勋，2014）。其次中国人具有较强的好胜心，在意与他人的对比，并为此会不断地鞭策自己，尤其是在组织中与自己背景相似的同事，印象整饰动机会激发出不甘人后、勇于当责的行为来维护与加强自身形象与地位（杨国枢、陆洛，2009） 。Frink and Ferris (1998) 在研究中指出印象整饰的潜在动机会「如：

以身作则、自我宣传等」会激发个体的当责行为。据此本文提出以下假设：，

H_2：印象整饰会正向影响个体当责感。

H_{2a}：讨好式印象整饰会正向影响个体当责感。

H_{2b}：以身作则式印象整饰会正向影响个体当责感。

H_{2c}：自我宣传式印象整饰会正向影响个体当责感。

2.6.3个体当责感与角色绩效

Turusbekova *et al.* (2007) 对个体当责与个体其他组织行为之间的关系，如：动机、任务绩效、对管理系统的信息和态度等进行了探究，研究发现具有较高个体当责行为的个体其组织行为产出也较高。个体当责行为与个体任务绩效、关系绩效、工作压力和工作满意度之间存在正相关关系 (Hall, 2005)。Riketta and Landerer (2002) 针对德国一所健康服务组织的员工进行了问卷调查，结果显示当责对角色绩效有正向影响。据此本文提出以下假设：

H_3：个体当责感会正向影响角色绩效。

2.6.4个体当责感在印象整饰与角色绩效间之关系

在组织中员工会根据关注对象期望的不同而调整自身的角色扮演认知，以求与关注主体之间建立一种良性的人际交往预期，而追求个体自我印象及地位最大化的动机会影响个体的当责感，在管理留给他人的正面印象时个体当责感知亦会提升 (Todd & Gavin, 2011)。在角色期望理论中当角色的发送者是角色承担者的上级时，每个个体都期望给目标对象留下良好的印象以获取更多的机会，此契机下会促使他们表现出更多的当责行为（高璠、宋培琳，2012），同时个体当责行为产生的激励对提升自身的角色绩效是起着非常关键的影响（魏江茹等人，2014）。基于此，本文提出研究假设：

H_4：个体当责感在印象整饰与角色绩效间具有中介作用。

H_{4a}：个体当责感在讨好式印象整饰与角色绩效间具有中介作用。

H_{4b}：个体当责感在以身作则式印象整饰与角色绩效间具有中介作用。

H_{4c}：个体当责感在自我宣传式印象整饰与角色绩效间具有中介作用。

2.6.5工作投入在印象整饰与角色绩效间之关系

Harter (2002) 通过对企业进行数据调研后发现员工的工作投入程度与其自身绩效息息相关，工作投入越多其角色绩效和员工忠诚度也会获得提升，工作投入对其具有正向影响作用。Brooke (2014)发现个体在认知和情感方面对工作投入越高，对工作的认可度越高，在此契机下，个体会更加认真的对待当下的工作并在工作中与同事友好相处并充分发挥自己的才能来提高自身的角色绩效。基于上述工作投入、印象整饰和角色绩效三者间的关系，印象整饰会正向影响角色绩效 (Kacmar & Carlson, 1999)，因此，当员工高度工作投入，印象整饰对角色绩效之正向影响就会增强。基于此本文提出以下假设：

H_5：工作投入在印象整饰和与角色绩效间具有正向调节作用。

H_{5a}：工作投入在讨好式印象整饰和与角色绩效间具有正向调节作用。

H_{5b}：工作投入在以身作则式印象整饰和与角色绩效间具有正向调节作用。

H_{5c}：工作投入在自我宣传印象整饰和与角色绩效间具有正向调节作用。

2.6.6感知上级信任在个体当责感与角色绩效间之关系

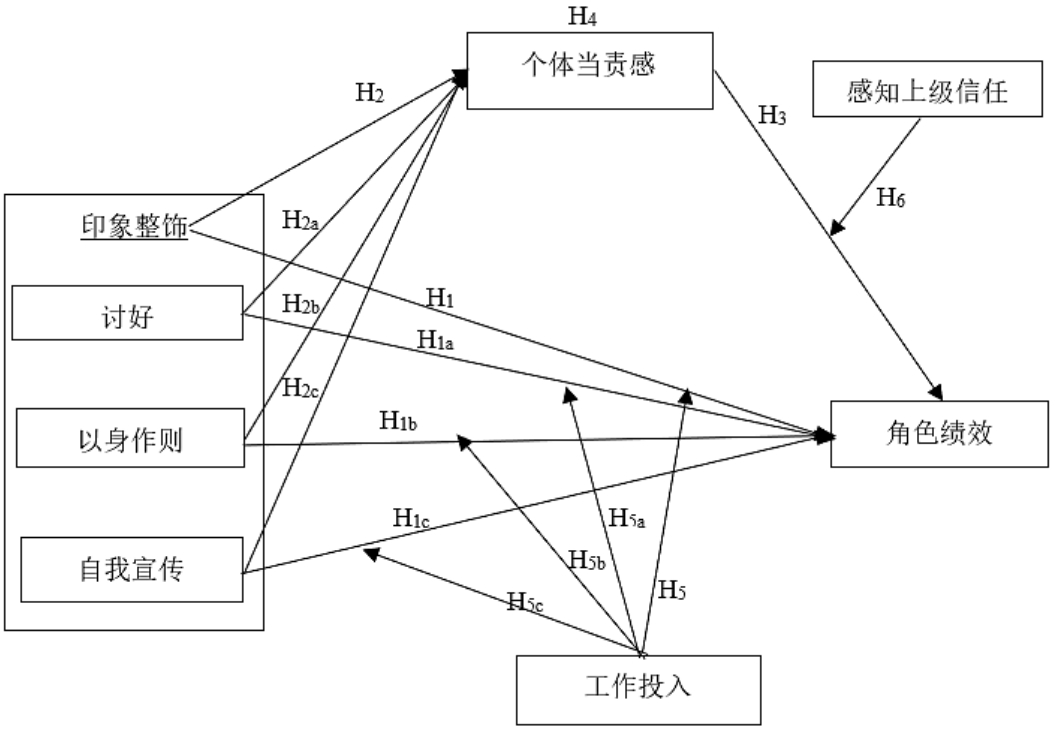
感知到上级信任会对角色绩效产生正向影响，当下属感知到来自于上级的信任时下级会获得一种「自己人」的心理认知后会更加努力的工作提升自己的绩效（刘萃林，2013）。基于内在工作动机理论，正向信念和积极期望会提高员工的绩效表现，上级指派下属完成重要任务的决策是上级对下属知识、能力和品格依赖的体现，此举会使员工拥有强烈的认同感和自主感，会让员工身份归属感增强，进而使得员工在工作中会有更优质的角色绩效展现 (Gillespie, 2003)。综合上述感知上级信任、个体当责感和角色绩效三者间关系，个体当责感正向影响角色绩效 (Schlenker *et al.*, 1994) ， 因此，当员工高度感知上级信任，个体当责感对角色绩效之正向影响就会增强。基于此，本文提出以下假设：

H_6：感知上级信任在个体当责感和角色绩效间具有正向调节作用。

3. 研究方法与设计

3.1研究框架

通过印象整饰三个维度、角色绩效、个体当责感、工作投入、感知上级信任分析后，本文主要探讨印象整饰对角色绩效的影响，同时个体当责感是否在二者之间具有中介作用，工作投入是否对印象整饰和角色绩效具有调节作用，感知上级信任是否对个体当责感和角色绩效具有调节作用进行验证。据此提出本文的研究假设，构建研究框架，如图一所示：



图一 研究框架
资料来源：本研究整理

3.2操作性定义与衡量

3.2.1印象整饰

本研究对印象整饰之操作性定义为：代际传承企业员工为了自身目标的实现有策划的展现自身富有能力的一面，同时强化与目标对象的沟通来影响目标对象及自身在工作能力及工作方式方面对自己的正面印象。其中讨好是指代际传承企业员工对上级想法的拥护和颂赞，以身作则是指代际传承中的企业员工通过一些严于律己、公而忘私的举动来赢得目标上级的赞许，自我宣传是代际传承企业员工主动向上级展示自身的能力和优点进而获得领导的赞赏。

3.2.2角色绩效

本研究对角色绩效之操作性定义为：代际传承企业员工对自身完善和实现组织期望方面的衡量。

3.2.3个体当责感

本研究对个体当责感之操作性定义为：代际传承企业员工为了维护在委托人眼中的社会形象与身份在增进绩效的过程中秉持严谨、积极主动以保证工作的完成而非推卸谴责，并会向上司阐述自己决策和行为。

3.2.4工作投入

本研究对工作投入之操作性定义为：代际传承企业中员工在面对工作时始终保持热忱且一丝不苟，并转化为积极的融入状态，即便遇到各种问题企业员工仍坚持不懈，充满活力。

3.2.5感知上级信任

本研究对感知上级信任之操作性定义为：代际传承企业员工在工作进程中借由自主感知到

的上级对自身的信任而形成的内心的仰赖，并在此基础上自觉遵守约定以达成合作意愿的感知。

3.3研究对象与数据收集

现今中国代际传承企业正处于高速发展阶段，且主要集中在东部地区，其中浙江省更是我国代际传承企业的先发地区，故本研究以中国浙江省 6 家中小规模代际传承企业的员工为研究母体。随机抽样是根源于实证主义的定量研究方法之一，调查对象整体内每个部分被抽中的机会是均等的，是一种完全依照机会均等原则进行的抽样调查，可以保证样本的代表性（贾俊平，2006），故本研究对 6 所代际传承企业员工采用随机抽样。先将问卷通过问卷星进行编制，形成问卷链接，然后通过家人协助将问卷链接经各企业领导投放至其工作群，让员工自主进行填写，并对回收问卷中每一题项作答时间低于 2 秒的无效问卷进行剔除 (Huang *et al.*, 2012)。同时 Comrey (1988) 建议如果量表条目数量在 40 以下，平均样本需达到 150 份，最佳样本数在 200 以上，考虑到无效问卷的存在，本研究合计发放 500 份问卷。

3.4研究工具

本研究收集的数据为电子调查问卷，为避免受访者受心理暗示等因素的影响，问卷将第一部分设定为涵盖各个变量所有题项的内容，第二部分为受访者年龄、性别、收入等基本信息，各个量表的测量均采用 Likert 5 点评分法，并将使用 SPSS 与 AMOS 软件工具进行信效度分析、回归分析、中介和调节效果检验。

3.5资料分析

3.5.1信度分析

若Alpha大于0.8 表示内部一致性极好，Alpha在0.6至0.8表示较好，而低于0.6表示内部一致性较差（贾俊平，2006）。

3.5.2效度分析

本研究采用的结构效度可以说明量表的结构与设计者制表的理论构想是否一致，测量结果的各内在成分是否与设计者打算测量的畛域一致。若KMO检验系数大于0.7，Bartlett球形检验的统计量达到显著，则该量表可以进行因素分析。其萃取因素的方法使用主成分分析法，并以直交转轴的最大方差法进行转轴，因子载荷的门坎值为0.5，在所属的因素里的因子载荷量若大于0.5，就代表具有良好的结构效度（刘朝杰，1997）。区分效度表示测量不同特质和内涵的结果之间不应有太大的相关性，通过AVE根号值来进行判断；收敛效度用来检验问卷里不同的题项可否用来测量同一个变量，通过标准化因子载荷、CR和AVE来进行衡量（倪宗瓒，2003）。

3.5.3相关分析

若两变数正相关时*R*值为正，其介于-1到1之间；反之则为负相关。同时*R*值越趋近于1或者-1时表明二者相关性越强，当愈接近0时则表明相关性越弱；当*R*值等于零时则说明二者不相关（张林泉，2014）。

3.5.4回归分析

回归分析用来说明变量之间具体的数量因果关系，本文在完成相关分析的基础上对自变量印象整饰与因变量角色绩效进行阶层回归分析，以检验自变量对因变量的影响力。同时由于阶层回归中较容易出现共线性的问题，因此在分析时同时进行多重共线性检验，若VIF < 10才能说明没有共线性问题，以及进行Durbin-Waston检验，当DW ≈ 2时说明残差与自变量互为独立（张林泉，2014）。

3.5.5中介检验

Baron and Kenny (1986) 提出了检验中介变量最普遍应用的回归方法，在该回归方程中若 a 显著说明自变量与中介变量存在线性关系，若 c 显著说明自变量与因变量存在线性关系，若 b 显著说明中介变量与因变量存在线性关系，则代表自变量通过中介变量对因变量产生影响，而当检验结果为完全中介时 c'不显著，当其为部分中介时则 c'为显著。

3.5.6调节检验

在本研究中，基于多元回归的调节效应的分析中将自变量和调节变量进行去中心化处理，然后再产生乘积项，最后进行多元回归分析(温忠麟等人，2012)。

4. 预期贡献

4.1预期学术贡献

本研究创新性的将员工个体当责感作为中介变量，工作投入和感知上级信任分别作为不同路径的调节变量进行了研究，探讨了角色绩效衡量过程中普遍存在的一个影响因素，即下属印象整饰行为对角色绩效衡量过程具有何种作用以及中间的路径为何 (Gundersen & Tinsley, 1996)，以及在中国背景下代际传承企业下属印象整饰行为的三种策略对其角色绩效衡量的影响，并结合本研究后续的实证分析可丰富本土印象整饰对角色绩效影响的研究发展。同时在后续研究中将对回收的有效问卷继续进行实证分析，预计所获取数据足以支撑研究假设，即：印象整饰及其各维度正向影响角色绩效，印象整饰及其各维度正向影响个体当责感，个体当责任感正向影响角色绩效，个体当责感在印象整饰及其各维度与角色绩效间具有部分中介作用，工作投入在印象整饰与角色绩效间具有正向调节作用，感知上级信任在个体当责感和角色绩效间具有正向调节作用。

4.2预期实务贡献

本研究可协助企业知晓员工的讨好、以身作则、自我宣传等策略可以促进其积极行为的产生，而过度的恳求策略则阻碍积极行为的产生（王健菊、陈艺丹，2016)，因此在进行员工招聘和晋升选拔时要选择能正确运用印象整饰的员工。同时亦可提醒员工在日常的工作中要加强与上级的互动，了解上级关注的方向，对自身的能力进行有规划、有谋略的展示，懂得适当的推销自己，让自身的优势展示于阳光之下，据此来获得上级更多的信任，为自己赢得更多的权益。

参考文献

陈启山、温忠麟（2010）。印象整饰和心理控制源对组织中逢迎行为的影响。*心理科学，33*（3），741-743。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=410d0fdff842b61156a31c531e1a159f&site=xueshuse

崔勋（2014）。组织政治知觉对组织公民行为的影响辨析：基于国有员工印象管理动机的考察。*南开管理评论，17*（2），129-141。https://wh.cnki.net/article/detail/LKGP201402014

丁夏齐、林丽（2007）。下属组织公民行为对领导信任下属的影响。*应用心理学，13*（4），379-384。https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=10066020-200712-13-4-379-384-a

高璠、宋培琳（2012）。员工个体当责、组织支持感与工作绩效关系的实证分析。*管理学家，11*（1），3-24。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-PGLX201211003.htm

何琪（2007）。绩效管理：走出绩效考核的困境。*上海行政学院学报，3*（1），60-69。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-SHXY200701007.htm

柯维伟（2009）。现代企业人力资源管理的核心及内容。*长三角, 3*（8），85-89。http://www.cqvip.com/main/none.aspx?lngid=671769074200916168

李宏伟（2010）。*股份制商业银行领导行为、员工工作满意度及工作投入的关系研究* [硕士论文，东北财经大学]。知网空间 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10173-1011065394.htm

刘朝杰（1997）。问卷的信度与效度评价。*中国慢性病预防与控制，5*（4），174-177。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZMXB704.016.htm

刘萃林（2013）。*组织员工被信任感影响因素的实证研究* [硕士论文，浙江大学]。知网空间 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10335-1013145892.htm

贾俊平（2006）。*应用统计学*。中国人民大学出版社。

倪宗瓒（2003）。*医学统计学*。高等教育出版社。

王建菊、陈艺丹（2016）。基于印象管理的员工建言行为研究。*学术论坛，10*（3），15。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZGSM201630078.htm

王珏（2009）。期望理论在组织管理中的运用。*邢台学院学报，24*（4），221-22。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-XTSF200904006.htm

魏江茹、许菁、黄卫东（2014）。关系型、创新型心理资本对创新行为的影响研究：基于印象预期视角。*南京邮电大学学报，16*（3），32-38。

https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=njydxyxb-shkxb201403005
温忠麟（2012）。*调节效应和中介效应分析*。教育科学出版社。
杨国枢、陆洛（2009）。*中国人的自我：心理学的分析*。重庆大学出版社。
张林泉（2010）。相关分析与回归分析应用辨析。*哈尔滨职业技术学院学报，4（3）*，123-124。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-HERZ201004063.htm
赵斌、赵艳梅（2019）。印象管理动机对员工创新行为的影响机制。*科技进步与对策，36*（5），145-153。https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=kjjbydc201905022
赵红梅、赵天忆（2010）。绩效评价中主管评价与自我评价的差异性研究。*江南大学学报，9*（6），79-84。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-WXQS201006016.htm
周新德（2007）。家族企业的危机管理及危机预警系统的构建。*技术经济，26*（12），55-59。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTEMP-JSJI200712016.htm
Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182. https://psycnet.apa.org/buy/1987-13085-001
Brooke, R. B. (2014). *Employee Authenticity's Influence on Engagement, Coworker Interactions, and Perceived Effectiveness.* [Master Degree Thesis, State University of Arizona], Google Scholar https://scholar.google.co.th/
Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). Personnel selection in organizations, *Academy of Management Review,18*(4), 783-785. https://www.researchgate.net/publication/285088146_Personnel_Selection_in_Organizations
Comrey, A. L. (1988). Factor analytic methods of scale development in personality and clinical psychology. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 56*(1), 754-761. https://psycnet.apa.org/buy/1989-07084-001
Deory, A., & Zaidman, N. (2007), Impression management behavior: Effects of the organizational system. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 290-308.https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940710733106/full/html
Frink, D. D., & Ferris, G. R. (1998). Accountability, impression management and goal setting in the performance evaluation process. *Human Relation, 51*(10), 1259-1283. https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872679805101003
Frink, D. D., & Kliomoski, R. J. (1998). Toward a theory of accountability in organizations and human resource management. *Research in Personal and Human Resources Management, 16* (7), 1-51. https://psycnet.apa.org/record/1998-07789-001
Gillespie, N. (2003). Measuring trust in working relationships: The behavioral trust inventory. *Journal of Applied Psychology, 5*(3), 1-55. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=3edf25b9f82a33f88bc7f2dab118a39b
Griffin, M. A., & Parker, N. S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *The Academy of Management Journal, 50*(2), 327-347. https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMJ.2007.24634438
Guadagno, R. E., & Cialdini, R. B. (2007). Gender difference in impression management in organizations: A qualitative review. *Sex Roles, 56*(8), 483-494. https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11199-007-9187-3
Gundersen, D. E., & Tinsley, D. B. (1996). Empirical assessment of impression management biases: The potential for performance appraisal error. *Journal of Social Behavior and Personality, 11*(5), 57-76. https://search.proquest.com/openview/59d296ff03bee93cc355bb363d8ac68b/1?pqorigsite=gscholar&cbl=1819046
Harter, J. K. (2002). Business unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268-279. https://psycnet.apa.org/buy/2002-12397-006
Hall, A. T. (2005). *Accountability in organizations: An examination of antecedents and consequences.* [Doctoral dissertation, State University of Florida], Elibrary https://diginole.lib.fsu.edu/islandora/object/fsu%3A182468/
Hochwarter, W. A., Kacmar, C., & Ferris, G. R. (2003). *Accountability at work: An examination of antecedents and consequences.* Paper Presented at the Annual Meeting of the Society for Industrial and Organization Psychology, Washington, American.

https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=501f92a137f4b08fc97816331d8b9767&site=xueshuse

Huang, J. L., Curran, P. G., Keeney, J., Poposki, E. M., & DeShon, R. P. (2012). Detecting and deterring insufficient effort responding to surveys. *Journal of Business and Psychology, 27*(1), 99-114. https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-011-9231-8

Jones, E. E., & Pittman, T. (1982). Toward a general theory of strategic self-presentation. *Psychological Perspectives on the Self, 1*(9), 231-262. https://www.researchgate.net/publication/248124372

Kacmar, M., & Carlson, D. (1999). Effectiveness of impression management tactics across human resource situations. *Journal of Applied Social Psychology, 29*(6), 1293-1315. https://psycnet.apa.org/record/1999-11517-010

Lau, D. C., Liu, J., & Fu, P. P. (2007). Felling trusted by business leaders in China: Antecedent and the mediating role of value congruence. *Asia Pacific Journal of Management, 24*(3), 321-340. https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10490-006-9026-z

Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review, 20*(3), 709-734. https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1995.9508080335

Michael, R. B. (2003). Positive impression management and its influence on the revised NEO personality inventory: A comparison of analog and differential prevalence group designs. *American Psychological Association, 15*(3), 333-339. https://psycnet.apa.org/record/2003-08831-012

Riketta, M., & Landerer, A. (2002). Organizational commitment, accountability and work behavior: A correlational study. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 30*(7), 653-660. https://www.ingentaconnect.com/content/sbp/sbp/2002/00000030/00000007/art00003

Schlenker, B. R., Britt, T. W., Pennington, J., Murphy, R., & Doherty, K. (1994). The triangle model of responsibility. *Psychological Review, 101*(4), 632-652. https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0033-295X.101.4.632

Spencer, O. H. (2007). Theories of identity and the analysis of face. *Journal of Pragmatics, 39*(4), 639-656. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0378216606002608

Tetlock, P. E. (1992). The impact of accountability on judgment and choice: Toward a social contingency model. *Advance in Experimental Social Psychology, 25*(2), 331-376. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0065260108602877

Todd, R., & Gavin, F. (2011). The relationship between psychology strain self-regulation and informal accountability for others. *International Journal of Management and Marketing Research, 4*(1), 1-18. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1880441

Turusbekova, N. (2007). *Individual Accountability: The Interplay Between Task, Social Context and Personality Attributes.* [Doctoral dissertation, State University of Groningen], Google Scholar https://scholar.google.co.th/

Wayne, S. J., & Liden, R. C. (1995). Effects of impression management on performance ratings: A longitudinal study. *Academy of Management Journal, 38*(1), 232-260. https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256734

The Influence of Perceived Mismatch and Perceived No-growth on Job Involvement of Employees

Chaofen Guo
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University, Thailand
631381991@qq.com

Abstract

With the rapid development of education and economy, the increasing pressure of job competition leads to the fact that the qualification of workers in the company is higher than that of work, which has a negative impact on the employees and the company. In recent years, scholars have conducted relevant research on how to make it have a positive impact. Therefore, this study takes perceived mismatch and perceived no-growth as independent variables, takes job crafting as mediating variables, psychological empowerment and organizational climate as moderating variables, and makes hypotheses on whether work engagement has a positive impact. Through the data analysis of the electronic questionnaire distributed to the employees of Internet enterprises in Hangzhou City, this paper verifies the hypothesis and puts forward relevant suggestions for Internet enterprises.

Keywords: Perceived Mismatch; Perceived No-growth; Job Crafting; Job Involvement; Psychological Empowerment

知觉不匹配、知觉无成长对员工工作投入的影响

郭超芬
博仁大学 中国东盟国际学院
631381991@qq.com

摘要

在教育水平和经济的快速发展下，致使公司内员工出现资质高于工作的情况，对员工和公司产生了不利影响。因此本研究探讨资质过剩感的两个维度即知觉不匹配和知觉无成长对工作投入的关系，并以工作重塑为中介变量，心理授权和组织氛围作为调节变量，建构了相关假设与研究框架。通过对杭州市互联网企业员工发放电子问卷进行数据分析以验证假设，并对互联网企业提出相关建议。

关键词：知觉不匹配；知觉无成长；工作重塑；工作投入；心理授权

1. 绪论

随着的社会环境的变化和发展以及人口数量的增多竞争压力的增强。在大部分公司工作的主要是员工个人的知识、技术、经验、教育背景超出工作需求。（刘培琪等人，2018）。导致出现这种状况的影响因素主要有四方面。一、企业竞争压力，职位有限，以及相关人力成本促使企业优先选择学历较高、工作经验丰富且技术能力水平高的人。二、教育方面，学校扩招以及相关职业技术类学校的创办，使得人们的教育水平知识和专业技能提升。三、个人方面，竞争压力下人们不断地学习知识或技术以提高竞争优势，但环境导致群体性的主动学习使竞争压力不减反增，个体逐步对工作岗位心理期望下调(Wassermann *et.al.*, 2017)。四、工作内容结构固定，在企业中基层员工的工作内容相对固定，没有根据员工的能力进行适当的调整。这四方面原因造成了员工个人的知识、技术、经验、教育背景超出工作需求。对于员工来说提高竞争力是为了在职场中寻找优质的工作岗位和晋升，但因此可能造成员工对所在的工作岗位产生自己能力超过岗位需求即资质超出工作需求的感知被称知觉不匹配，而因能力高于工作需求导致员工认为从事的工作内容枯燥无聊并且无法为自己带来学习机会和成长的感知被称为知觉无成长，

知觉不匹配和知觉无成长是资质过剩感的两个维度 (Johnson & Johnson, 1996)。Sikora *et al.* (2016) 认为不管是对企业还是对个人而言都有必要分析资质过剩感的积极和消极面。而目前关于资质过剩感的概念是单维或是多维还不存在定论，部分学者认同知觉不匹配和知觉无成长这两个维度的划分。因此，本研究以杭州互联网公司为对象探讨知觉不匹配和知觉无成长对员工工作投入的积极影响，以及通过引入工作重塑、心里授权和组织氛围以探究是否能改变或增强其积极影响，以心里授权和组织氛围作为调节变量提出以下研究问题：a) 知觉不匹配和知觉无成长维度是否存在积极行为的影响。b) 探讨知觉不匹配、知觉无成长对工作投入影响。c) 研究工作重塑是否具备中介作用，以及心理授权和组织氛围对其所产生的影响。

2. 文献综述

2.1 知觉不匹配、知觉无成长

2.1.1 定义

目前关于资质过剩感的概念是单维或是多维还不存在定论，部分学者认为资质过剩感是一个二维概念，并且认同知觉不匹配和知觉无成长这两个维度的划分 (Sikora *et al.,* 2016)。知觉不匹配是个人感知到工作能力与工作不相符，知觉无成长是个人在当前工作中没有学习和成长的空间的感知(Johnson & Johnson, 1996)。知觉不匹配是指员工认为其能力超出职位需求的意识，也关注个体特征和职位的匹配度(Fine & Nevo , 2008)。资质过剩感是指从个体感知到的自身的知识，技能和教育背景是否超出工作需求，体现出员工对自身工作和能力的直观感受(Maltarich *et al.*, 2011)。本文结合研究需要采用 Johnson and Johnson (1996)提出的资质过剩感是个人与工作不匹配的一种形式，这种不匹配可分为知觉不匹配以及知觉无成长。知觉不匹配是个人感知到工作能力与工作不相符及工作能力。知觉无成长是个人在当前工作中没有学习和成长的空间的感知。

2.1.2 维度

本文根据研究需要采用 Johnson and Johnson (1996) 提出资质过剩感的知觉不匹配和知觉无成长两个维度。知觉不匹配是指自身认为所具备的能力和职位需求不匹配。知觉无成长是指感受不到工作所带来的任何发展和自身的成长。

2.2 工作重塑

2.2.1 定义

工作重塑的概念由 Wrzesniewski and Dutton (2001)提出，并认为这一概念是早期工作设计理论的延续和拓展。工作重新设计是指对于个体来说是自己主动为了改变自己的工作现状因此去调整自身工作的部分来满足自身的情绪状态同时对企业带来益处(Kulik & Oldham, 1987)。Leana *et al.* (2009) 认为工作重塑这一概念是从员工角度出发是个体对自身相关工作进行调整和改变。本文采用 Wrzesniewski and Dutton (2001) 提出的工作重塑是员工为使工作符合自身需求，对工作做出的主动性改变行为。

2.2.2 维度

本文采用 Wrzesniewski and Dutton (2001)提出的任务重塑维度即员工主动改变工作任务，类型以及改变工作方式。

2.3 工作投入

2.3.1 定义

Maslach *et al.* (2001) 工作投入是员工的一种积极状态。员工在企业中高度融入工作所展现出对工作的专注与积极的态度是员工实现自我的一种方式 (Salanova *et al*., 2002) 。工作投入本质是员工所展现出的状态即自身的积极性，对工作上具有自我的贡献精神和对工作的专注（马跃如、郭小闻，2020）。本文采用 Schaufeli and Bakker (2003) 提出的工作投入定义即员工在工作中表现出的对工作积极状态。

2.3.2 维度

本文采用 Schaufeli and Bakker (2003) 提出的工作投入三个维度中的专注维度，全心全意甚至忘我的投入工作。

2.4 心理授权

2.4.1 定义

心里授权是一种员工对自身能力能够控制工作情况和减少被限制的内心感知（王国猛等人，2016）。Thomas and Velthouse (1990)认为心理授权是个体对自我内心的感受，是能否推动工作继续的一种动力。主要注重于个体的个人感受，即在工作中个体对于所处的工作岗位中所能感受到的组织或者上级对其在工作内容和其他方面的授权情况（段锦云、黄彩云,2014）。本文采用 Spreitzer (1995)提出的心理授权实质是员工对自己被赋予权力和工作自主控制的感受。

2.4.2 维度

本文采用 Spreitzer (1995)心理授权中提出的自主性维度，并将其定义为员工对自己把握工作内容的权限和自由度的程度的感知。

2.5 组织氛围

2.5.1 定义

组织氛围不仅是员工对外部状况的心理感知也是对组织工作环境的一种反应，也是可以被员工通过各方面所感受到的一种组织特质（顾远东、彭纪生，2010)。王丹（2012）认为组织氛围是组织内相关规章制度和领导方式在员工内心感知的反应。本文采用陈维政与李金平（2005）组织氛围的定义即员工受到组织环境的影响的心理感知同时也是对组织内部环境中相关情况的体现的内心感受。

2.5.2 维度

本文采用李金平（2005）提出的管理风格维度。管理风格是员工对组织内是否重视并鼓励员工发表意见和工作的领导风格的感受。

2.6.1 知觉不匹配与工作投入的关系

知觉不匹配作为资质过剩感的其中一个维度是员工对能力同工作要求的感知，是内心对现状和自身情况差异的感知(Johnson & Johnson, 1996)。当个体感知到现状与心理感知的差异时会通过不断调节自身来努力减少这种差异，因此员工会通过自身调节去解决这种得不到重视的问题，如努力的工作，表现出良好的工作状态和行为(Bandura, 1991)。员工认为自己本身有较高的教育水平、经验和能力，能为员工带来自身有较高能力完成工作的自信，表现出更多的主动行为(Zhang et al., 2016)。工作投入除了受情绪因素影响，也会受个人能力、自我效能感以及精神状态的影响(胡少楠、王脉，2014)。知觉不匹配是员工对能力超出工作要求，与工作要求不相符的感知源于资质过剩感(Johnson & Johnson, 1996)。资质过剩感与工作投入存在正相关(Ma, 2016)。Smith and Heather (2015) 认为员工能力高于工作需求和工作行为态度相关。因此，本研究提出当员工认为自身能力超出工作需求即知觉不匹配对员工工作投入有正向影响。假设如下：

H_1: 知觉不匹配对工作投入起正向影响。

2.6.2 知觉无成长与工作投入的关系

知觉无成长是员工对自身能力与工作需求不匹配的感知，知觉无成长是资质过剩感的其中一个维度 (Johnson & Johnson, 1996)。资质过剩感员工对自身有着较积极的自我评价，认为自己本身有较高的教育水平、经验和能力，更倾向于维持自身积极形象的行为。同时也能为员工带来自身有较高能力完成工作的自信，表现出更多的主动行为(Zhang *et al.*, 2016)。而员工的这种感知能为组织带来一些积极影响，包括员工的主动行为，同时和工作投入存在正相关(Ma, 2016)。刘蕴（2019）认为投入水平高的个体，往往更看重他们的工作任务。知觉无成长员工对工作任务更加看重 (Johnson & Johnson, 1996)。因此，本研究提出当员工知觉无成长对员工工作投入度有正向影响。假设如下：

H_2: 知觉无成长对工作投入起正向影响。

2.6.3 心理授权在知觉不匹配与工作投入间的关系

心理授权是上层为满足员工内心需求层面进行的授权行为，员工被授权时的心理感知。从而激发内在工作动机(Bhatnagar, 2012)。心里授权中自主性维度会影响员工工作开始和后续的工作行为（李超平，2006）。员工越高的自主性感知有可能表现出积极性从而影响员工投入工作的程度（时勘，2010）。工作投入是受到个人状态以及自我效能感等方面影响的工作状态(胡少楠、王脉，2014)。知觉不匹配作为员工主观感知认定工作需求同能力不匹配源于资质过剩感(Johnson & Johnson, 1996)。资质过剩感与工作投入存在正相关(Ma, 2016)。心理授权中自主性

会促使个体采取利于其发展的行为影响工作投入(Schaufeli & Bakker, 2004)。因此，本研究提出当员工感受到心理授权高时，知觉不匹配对工作投入之正向影响就会增强。假设如下：

H_3：心理授权在知觉不匹配与工作投入间起正向调节作用。

2.6.4 心理授权在知觉无成长与工作投入间的关系

员工授权感知程度高使其认为对自身工作拥有独立决定权，对工作态度和行为产生积极的认知以及体验感 (王顺江，2012)。张军伟等人（2018）认为个体的自我感受的变化促使个体提升工作成功完成的信心和动机是心理授权所要达到的目的。知觉无成长源于资质过剩感员工认为工作无法带来自身学习和成长(Johnson & Johnson, 1996)。资质过剩感与工作投入存在正相关(Ma, 2016)。而员工越高的自主性感知有可能表现出积极性，从而影响员工投入工作的程度（时勘，2010）。因此，本研究提出当员工心理授权感知到在工作上独立性和自主权高时，知觉无成长对工作投入之正向影响就会增强。假设如下：

H_4：心理授权在知觉无成长与工作投入间起正向调节作用。

2.6.5 知觉不匹配与工作重塑的关系

工作要求与工作资源同员工能力和工作意愿之间的不匹配状态是对工作进行改变即工作重塑的诱因（赵小云、李福华，2019）。对于员工来说工作重塑是对工作的重新设计使员工的工作和能力相匹配，进而改变员工的工作情绪和行为（魏新，2018）。员工知觉不匹配是对自身到能力高于工作需求的一种心理感知 (Johnson & Johnson, 1996)。Tims and Bakker (2010) 认为工作重塑是员工对工作进行的为符合自身需求的自发性改变从而满足自身需求。员工在工作的需求得不到满足的情况下，会期望于改变现状(Fine & Nevo, 2008)。员工对工作和自身不匹配的感知会促使员工工作重塑并产生正向影响(Wrzesniewski & Dutton, 2001)。因此本研究提出知觉不匹配是员工能力和工作的不匹配感知，作为工作重塑诱因促使员工进行工作重新设计并采取积极的改变行为。假设如下：

H_5: 知觉不匹配和工作重塑成正向影响。

2.6.6 知觉无成长与工作重塑的关系

员工的主观想要改变的想法对于工作重塑是一种对工作改变的动力，这种动力促使员工根据自身的能力对相关任务进行改变（田启涛，2017）。工作重塑行为的动因包括个体层面的如工作意义，个人特质等而对于工作重塑而言个体的使命感对其进行工作重塑有一定的影响(Wrzesniewski & Dutton, 2001)。员工在工作中需要获得意义以体现自身价值，员工认为当所从事工作是缺乏挑战性和枯燥的。这种情况会使员工会产生改变现状的想法(Maynard *et al.*, 2006)。知觉无成长是员工认为自身工作枯燥无法促使其学习和成长的感知会产生对工作的不满足(Johnson & Johnson, 1996)。工作重塑是员工为达到能力和需求同工作任务相符合对工作做出的主动性改变行为(Tims & Bakker, 2010)。因此，本研究提出当员工认为自身在工作中感知不到成长和学习，会促使员工采取积极的行为去改变即工作重塑。假设如下：

H_6: 知觉无成长和工作重塑成正向影响。

2.6.7 工作重塑和与工作投入的关系

工作重塑是个体在工作任内容、资源以及人际关系方面的改变。工作重塑是在组织工作中获得工作意义感的途径之一(Wrzesniewski & Dutton, 2010)，工作重塑作为员工的自发性行为，当员工通过改变工作内容时，工作重塑正向影响工作投入(Tim & Bakker, 2012)。工作重塑可以通过提高员工工作满意度，对个体的工作意义感、工作投入和工作绩效等有积极影响(Maria et al., 2012)。在工作重塑中工作资源能够促使个体提升对工作投入(Wrzesniewski, 2001)。工作投入作为一种积极的状态需要动力作为驱动，工作重塑的任务重塑作为员工对工作的主动改变，本质是为寻求自身工作满足从而正向影响工作投入(Parker & Collins, 2010)。因此本文提出当员工感受到工作重塑程度高时，会增强自己的内心动力从而提高对工作的投入。假设如下：

H_7: 工作重塑对工作投入起正向影响。

2.6.8 工作重塑在知觉不匹配与工作投入间的关系

工作投入作为员工的一种积极的心理和行为的状态，会受到个体自身和环境的影响（刘蕴，2019）。知觉不匹配是员工对其能力超出工作要求的感知 (Johnson & Johnson, 1996)。这种认知会促使员工渴望对目前的工作现状进行改变(Fine & Nevo, 2008)。而工作重塑作为对工作的重新

设计满足了员工对其工作的需求（魏新，2018）。对于员工来说工作重塑是对工作的重新设计使员工的工作和能力相匹配，进而改变员工的工作情绪和行为（魏新，2018）。员工能力和工作的需要得不到满足的情况下，员工期望改变现状(Fine & Nevo, 2008)。员工主动的工作重构能够影响员工自身从而提高工作投入（吕旭宁、白新文，2017）。因此，本研究提出知觉不匹配即员工认为能力高于工作需求,将使员工增强工作重塑的想法和行动，当工作重新设计后,满足了员工的需求从而提升工作投入。假设如下：

H_8: 工作重塑在知觉不匹配和工作投入的关系中起中介作用。

2.6.9 工作重塑在知觉无成长与工作投入间的关系

当员工无法在工作场所充分发挥自己的能力，也无法参与和能力相匹配的工作，同时无法获得新知识或者技能的情况下会渴望对目前现状进行改变(Fine & Nevo, 2008)。工作重塑作为对工作的重新设计满足了员工对其工作的需求（魏新，2018）。对于工作重塑而言个体因工作意义和工作特征会促使员工采取主动的工作设计行为以满足需求(Wrzesniewski *et al.*, 2001)。知觉无成长是员工认为自身工作枯燥无法促使其学习和成长的感知，员工会产生对其工作的不满足感(Johnson & Johnson, 1996)。而当个体的自主、能力以及归属的需要得到满足之后会促进其主动行为动机（吕旭宁、白新文，2017）。工作重塑正向影响工作投入(Tim & Bakker, 2012)。因此，本研究提出当员工知觉无成长，则会促使员工进行工作重塑从而提高工作投入。假设如下：

H_9: 工作重塑在知觉无成长和工作投入的关系中起中介作用。

2.6.10 心理授权在知觉不匹配与工作重塑间的关系

心理授权本质是给予员工授权使员工信任组织的心理感知并产生主动性行为，其中自主性维度能够起到影响工作态度和行为的作用 (Erdogan & Bauer, 2009)。组织对其的支持会改善员工的心理状态和工作资源的获取从而促进工作重塑（赵小云、李福华，2019）。心理授权对于员工的工作态度和工作行为等具有积极影响，良好的心理状态以及对自身情况的认知有助于提高员工的积极性 (Jordan, 2017)。知觉不匹配的本质是个人能力超出工作要求的感知 (Johnson & Johnson, 1996)。员工有相对应的自主性会提高工作专注度，影响员工对工作重新设计从而改变自身工作环境（刘晶，2013）。因此，本研究提出当员工认定自身能力超出工作要求即知觉不匹配，员工从而希望改变自身从事的工作环境内容，员工感受到心理授权高时，会增强知觉不匹配对工作重塑之正向影响。由此提出如下假设：

H_{10}：心理授权对知觉不匹配与工作重塑的关系起正向调节作用。

2.6.11 心理授权在知觉无成长与工作重塑间的关系

段锦云与黄彩云（2014）认为心理授权注重的是个体的自身感受，是员工在工作中对自己从事工作中被授予工作范畴相关的权限的内心感知。赵小云与李福华（2019）认为组织方面的相关支持有助于改善员工工作的态度，进而促使其重塑工作。Berg (2010) 表明发挥员工主动性的工作任务能够促进个体的自主性与能力发挥，对工作重塑产生积极的影响。知觉无成长的员工则认为自身工作没有学习和发展的空间(Johnson & Johnson, 1996)。员工产生不满足从而促使自身改变现状。对于这种类型的员工给予其一定的自主权才能够更好地发挥才能，表现出主动行为(Spitzmueller, 2016)。在工作中员工感知到的被授予的自由决定或自我管理权对其重塑行为有着积极影响 (Wrzesniewski et al., 2001)。因此，本研究认为提出员工心理授权高时，知觉无成长对工作重塑之正向影响就会增强。假设如下：

H_{11}：心理授权对知觉无成长与工作重塑的关系起正向调节作用。

2.6.12 组织氛围在工作重塑与工作投入之间的关系

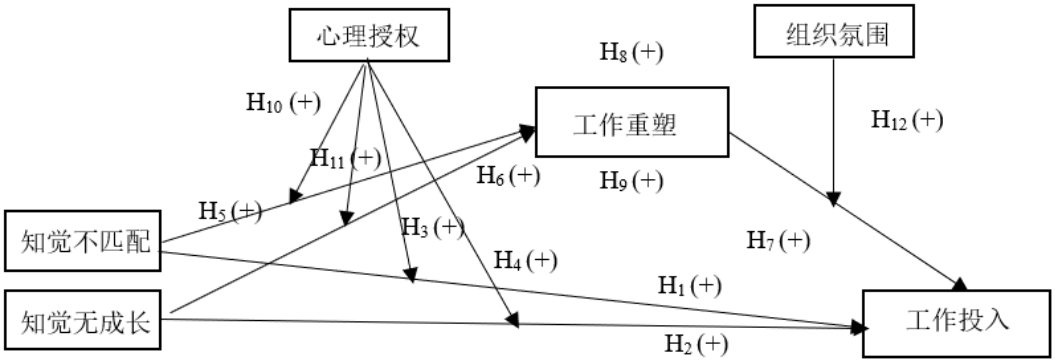
员工对组织氛围的感知可以帮助员工认识到组织内部具体情况，对自身所处的环境有一个良好的感受对员工有积极影响（许晟，2015）。组织内管理风格不同会对员工的工作积极性和对工作的投入程度产生不同影响，管理风格对工作投入有明显关联（李金平，2006）。组织氛围作为积极因素同时能够对工作重塑的有一定的积极效果 (Maslach *et al*., 2001)。工作重塑作为员工的主动改变工作内容德行为，正向影响工作投入(Tim & Bakker, 2012)。当员工对工作进行工作重塑进而提高工作投入，当他感知到组织氛围较高时,会增强员工工作重塑对工作投入的正向关系。由此提出以下假设：

H_{12}: 组织氛围对工作重塑与工作投入的关系起正向调节作用。

3. 研究方法与设计

3.1 研究框架

通过第二章对相关文献的探讨和叙述，本研究认为员工知觉不匹配，知觉无成长对工作投入有影响，在工作重塑的中介效果下对工作投入有所影响；心理授权对知觉不匹配，知觉无成长与工作投入之间具有调节效应；组织氛围对工作重塑与工作投入之间有调节效果；心理授权对知觉不匹配，知觉无成长与工作重塑之间具有调节效应。由此提出研究框架，如图一所示：



图一 研究框架图

3.2 操作型定义及衡量

3.2.1 知觉不匹配和知觉无成长

本研究对知觉不匹配和知觉无成长的操作性定义为：知觉不匹配是互联网企业员工认为自己的能力和现有工作不相符。知觉无成长是互联网企业员工在工作中发现工作内容枯燥无聊或者毫无挑战性。

3.2.2 工作重塑

本研究把工作重塑的操作性定义为互联网企业员工在工作中主动改变工作任务内容、类型以及工作方式。

3.2.3 工作投入

本研究把工作投入中专注维度的操作性定义为互联网企业员工全心全意，甚至忘我的投入工作。

3.2.4 心理授权

本研究把心理授权操作性定义为互联网企业员工感受到自己在工作中对工作有一定程度上的自主程度以及控制权。

3.2.5 组织氛围

本研究把组织氛围的操作性定义为互联网企业员工对目前企业管理方式以及关注员工意见和个人因素的程度直接看法。

3.3 研究母体与抽样方法

互联网企业是知识、技术密集型企业，拥有专业技术、知识和信息的知识型员工，对企业的市场竞争力以及未来发展尤为重要（杨纳，2017）。杭州市作为经济发展程度较高，工作竞争压力较大的城市，互联网企业在杭州逐步建立形成体系（中国互联网就业洞察白皮书，2019）。本文采用电子问卷的调查方法，选定杭州市的互联网企业知识型员工作为调查对象，在企业的微信、QQ 员工群发放问卷的随机抽样方式。通过在问卷中增加矛盾问题以剔除无效问卷，以达到调查问卷中数据的可靠性。为确保样本数其信赖水平较高并保持在 5%误差左右，样本数至少需要 384 人（张卫军等人，2015）。问卷回收了 684 份并剔除无效问卷,将对收集到的问卷数据运用 SPSS 和 AMOS 软件进行分析。

3.4 数据分析方法

3.4.1 描述性统计分析

本文使用 SPSS 软件对本文研究对象相关特征进行分析。描述性统计分析是为了相关数据的准确性在正式分析前对调查总体数据的分析统计方法，即对调查对象特征如年龄，性别，受教育情况等数据进行内在规律的描述性分析（张丁丁，2018）。

3.4.2 效度分析

信度是衡量测量问卷能否一致地、稳定地测得目标测量项的指标，反映的是问卷的可靠性。本研究采用克隆巴赫系数，其系数值高于 0.8 说明信度高（田冰，2019）。

3.4.3 效度分析

效度是指通过测量工具能够准确测出所需测量的对象的程度。在具体操作中需通过分析 KMO 值来判断。当此值高于 0.8 则效度高（梁建，2008）。

3.4.4 相关分析

相关性的变量或者元素之间需要存在一定的联系才可以进行相关分析，相关性大小根据相关系数进行判断和描述，包括正相关、负相关和无线性相关（佟昕、宋婕，2011）。

3.4.5 回归分析

回归分析是指对变量间是否具有密切关系，对一个变量或者多个变量与因变量之间是否存在线性或非线性关系回归分析，以发现变量间是否存在因果关系（佟昕、宋婕，2011）。

3.4.6 中介效果检验

温忠麟（2004）表明中介效应检验主要是检验自变量作用于中介变量的效应和中介变量作用于因变量的效应是否存在，以及在自变量作用于因变量效应中起作用的程度。

3.4.7 调节效果检验

在调节效应的分析中具体数据分析时则会对自变量和调节变量做中心化处理并根据R^2变化显著的判断和交互项显著性验证是否存在调节作用（温忠麟等人，2004）。

4. 预期贡献

4.1 理论贡献

本研究从员工角度去探索知觉不匹配和知觉无成长两个维度以研究对工作投入的影响。并把工作重塑作为中介变量，心里授权和组织氛围作为调节变量进行研究。对于资质过剩感国外学者研究较多，国内研究主要针对其负面影响并作为一个整体研究，近几年开始逐步研究其可能会带来的积极影响。因此本研究探究其带来积极影响，并采用资质过剩的知觉不匹配和知觉无成长两个维度以研究对工作投入的影响的研究能够进一步完善相关研究理论。

4.2 实务贡献

对于企业而言，在对员工进行面试时会优先选择能力，学位经验等较为优秀的人，而通过企业的层层选拔最后留下的优秀或者突出的个体对于企业来说是得力的人才。因此，对于企业来说通过研究员工知觉不匹配和知觉无成长的是否具有正向影响，以及研究如何对知觉不匹配和知觉无成长的员工进行合理的支持和带动员工的主动性，不仅能够帮助员工合理的配置工作结构，发挥员工能力和满足员工内心需求,增强工作投入，同时可以帮助企业了解并根据知识型员工实际情况对企业中工作管理方式和结构的调整，为企业带来正向影响。

参考文献

陈明淑、向琴（2019）。资质过高感与员工创造力:反馈寻求行为与组织创造力支持感的作用。*中国人力资源开发，36*（09），6-17。http://www.cqvip.com/qk/91123x/201909/7002912107.html

陈颖媛、邹智敏、潘俊豪（2017）。资质过剩感影响组织公民行为的情绪路径。*心理学报，49*（1），72-82。http://journal.psych.ac.cn/xlxb/CN/lexeme/showArticleByLexeme.do?articleID=3922

陈维政、李金平（2005）。组织气候研究回顾与展望。*外国经济与管理，23*（8），18-25。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-WGJG200508002.htm

佟昕、宋婕(2011)。谈统计学中的相关与回归分析。*辽宁经济职业技术学院学报，10*(05), 17-18。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-LNJJ201105009.htm

顾远东、彭纪生（2010）。组织创新氛围对员工创新行为的影响:创新自我效能感的中介作用。*南开管理评论*，*2*（01），30-41。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-LKGP201001005.htm

黄盼盼（2010）。组织氛围对员工敬业度的影响分析。*中国人力资源开发*，*14*（01），18-21。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-ZRZK201001007.htm

胡少楠、王脉（2014）。工作投入的概念，测量，前因与后效。*心理科学进展*，*22*（12），197-198。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-XLXD201412014.htm

蒋景清（2002）。*组织气候、组织承诺与组织公民行为关系之研究－以 C 工厂为例*。[硕士论文，国立中山大学]，NDLTD https://hdl.handle.net/11296/t9xwt5

李珲、丁刚（2019）。资质过剩对新生代员工创新绩效的作用机理-工作塑造的中介作用与职业延迟满足的调节效应。*技术经济与管理研究*，*34*（06），3-9。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-JXJG201906001.htm

刘蕴（2019）。团队成员交换与工作绩效的关系－工作投入的中介作用与集体主义的调节作用。*企业经济*，*38*（04），95-101。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-QUIT201904014.htm

吕旭宁、白新文（2017）。工作重塑对科研机构知识产权人员工作投入、满意度和工作绩效的影响。*科学管理研究*，*35*（02），77-80。http://www.kxglyj.cn/index.php?m=content&c=index&a=show&catid=96&id=2157

马跃如、郭小闻（2020）。组织支持感、心理授权与工作投入－目标导向的调节作用。*华东经济管理*，*34*（04），120-128。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-HDJJ202004014.htm

上海艾瑞咨询（2019）。*2019 年中国互联网就业洞察白皮书（企业篇）*。http://report.iresearch.cn/report/201902/3335.shtml

时勘（2015）。集体主义氛围感知对工作投入影响－组织认同的中介作用。*现代管理科学*，*1*（9），6-8。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-XDGL201509002.htm

田启涛（2018）。服务型领导唤起员工工作重塑热情机制研究。*软科学*，*32*（6），70-73。https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10288-1020806657.htm

王顺江、陈荣、郑小平（2012）。心理授权对员工满意、忠诚和绩效影响的实证分析。*系统工程*，*2*（05），61-67。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-GCXT201205011.htm

温忠麟、张雷、侯杰泰（2006）。有中介的调节变量和有调节的中介变量。*心理学报*, *38*（3），448-452。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-XLXB200603018.htm

肖君萍（2020）。组织氛围、内在动机与员工创新能力。*中小企业管理与科技*，*2*(10)，116-117。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-ZXQX202010055.htm

杨纯、周帆（2013）。资质过剩研究回顾与展望。*人类工效学*，*19*（3），90-95。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-XIAO201303020.htm

赵小云、李福华（2019）。中小学教师的组织支持感、工作重塑与主观职业成功的关系。*教师教育研究*，*31*(02)，15-21。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-GDSZ201902003.htm

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *12*(4), 393-417. https://doi.org/10.1080/13594320344000165

Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, *4*(2), 215-232. https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01330.x

Fine, S., & Nevo, B. (2008). A Phenomenon of overqualification in personnel psychology. *International Journal of Testing* ,*7*(4), 327–352. https://doi.org/10.1080/15305050701632213

Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a overqualification scale across work settings. *The Journal of Psychology*, *1*(36), 425-441. https://doi.org/10.1080/00223980209604169

Lawrence, G. A. (2010). Workaholism *and Expansion and Contraction Oriented Job Crafting: The Moderating Effects of Individual and Contextual Factors*. [Doctoral dissertation, Syracuse

University], Syracuse University Libraries https://surface.syr.edu/mgt_etd/9/

Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress and Well-being*, *10*(1),1-42. https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2012)0000010005

Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynaxd, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*(3), 279-296. https://doi.org/10.1037/a0022709

Ma, C. (2016). *Perceived Overqualification, Empowering Leadership, and Role Clarity: A Three-way Interaction Effect on Work Engagement.* [Master's Thesis, Australian National University], ANU Library http://hdl.handle.net/1885/107334

Maltarich, M. A., Reilly, G. & Nybrg, A. J. (2011). Objective and subjective overqualification: Distinctions, relationships, and a place for each in the literature. *Industrial and Organizational Psychology*, *4*(2), 236-239. https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01332.x

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 97- 422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, *27*(4), 509-536. https://doi.org/10.1002/job.389

Schaufeli, W. B., Salanova, M. V., & Bakker, A. B. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(04), 701-716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Spreitzer, G. M. (1995). An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *American Journal of Community Psychology*, *23*(5), 601-629. https://doi.org/10.1007/BF02506984

Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*, *37*(5), 635-653. https://doi.org/10.1002/job.2054

Sikora, D.M., Thompson, K.W., Russell, Z.A. & Ferris, G.R. (2016). Reimagining overqualified human resources to promote organizational effectiveness and competitive advantage. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, *3*(1), 23-42. https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2015-0012

Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empower，an interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management review*, *15*(4), 666-681.

Tims, M., Bakker A. B. (2013). Job crafting at the team and individual level implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management*, *38*(4), 427-454. https://doi.org/10.1177/1059601113492421

Tomas, I. E., & Erdogan, B. (2018). Perceived overqualification, relative deprivation, and person-centric outcomes: The moderating role of career centrality. *Journal of Vocational Behavior*, *107* (8), 233-249. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.003

Vogel, R. M., Rodell, J. B., & Lynch, J. W. (2016). Engaged and productive misfits: How job crafting and leisure activity mitigate the negative effects of value incongruence. *Academy of Management Journal*, *59*(5), 1561-1584. https://doi.org/10.5465/amj.2014.0850

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, *26*(2), 179- 201. https://doi.org/10.1037/a0022709

Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, *37*(1), 61-84. https://doi.org/10.1002/job.2024

The Impact of Differential Atmosphere on the Willingness to Share Tacit Knowledge：Organizational Trust as the Mediating Variable, Psychological Contract and Organizational Climate as the Moderating Variables

Haifeng Shi
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
86908413@qq.com

Abstract

In recent years, there has been an increase in employee turnover or conflicts with leaders due to dissatisfaction with the company's leadership management style. This will have a huge negative impact on the trust between the organization and employees, which will cause employees to lose confidence and hope in the organization, and affect the effective knowledge sharing between employees. The sharing of knowledge is very important for most companies now, especially in some cultural industries, which require frequent sharing and exchange of experience between employees to generate new ideas. Experience is a type of tacit knowledge. In daily life, it is mainly a summary of useful work derived from long-term and dedicated work. Compared with written knowledge, it is more difficult to share, but more effective and pragmatic. This study explores the relationship between the differential atmosphere and the willingness to share tacit knowledge, and investigates the mediating role of organizational trust and the moderating roles of psychological contract and organizational climate in the above relationship.

Keywords: Differential Atmosphere; Share Tacit Knowledge; Organizational Trust; Psychological Contract; Organizational Climate

差序氛围对隐性知识分享意愿的影响：以组织信任为中介变量，心理契约和组织气候为调节变量

史海峰
博仁大学 中国东盟国际学院
86908413@qq.com

摘要

近年来，由于对公司领导管理方式不满意而出现的员工离职或者是与领导之间的冲突逐渐增多。这对组织和员工之间的信任就会带来巨大的负面影响，从而会让员工对组织失去信心和希望，影响到员工之间有效的知识分享。而知识的分享对于现在大多数的企业都很重要，尤其是一些文化产业，更需要员工之间频繁的分享交流经验来产生新的创意。经验就是隐性知识的一种，在日常生活中主要是长期、专一的从事一种工作后得出来的一些有益于工作的总结，相对于书面形式的知识更加难以分享，却更加的有效和务实。故本研究将以组织信任作为中介变量, 并以心理契约和组织气候作为调节变量，研究差序氛围和隐性知识分享意愿的关系，并建构研究框架，作为后续实证研究的基础。

关键词：差序氛围；隐性知识分享意愿；组织信任；心理契约；组织气候

1. 绪论

组织内领导对员工的区别对待现象广泛的出现在各种组织群体中，「近水楼台先得月」的想法充斥在大多数的企业员工的脑海中。戚璇（2016）认为家文化及泛家族化倾向在中国的各种组织中普遍存在,传统家庭的固有功能目前已经逐渐地转移并内化在各类微观组织之中。李倪（2014）认为常见的经验和实证研究认为有利的社会比较信息会给人带来快乐，但是不利的信息会使人们将注意力集中在和同事相比自己缺乏的方面。人们面对不利信息的时候就会产生一些负面的影响，例如嫉妒或者排斥。隐形知识作为一种具有高度个性化色彩的知识，其作用的发挥与人的主观能动性有着密切的关联性（陈洛，2013）。本研究以较为具有中国社会特点的变量「差序氛围」为核心关注点，探究了一定情境中组织中领导区别对待对员工隐性知识分享意愿造成的影响。丰富了差序氛围作用自变量的研究。本研究分析验证了差序氛围感知对隐性知识分享意愿的影响，而差序氛围是具有特色的、较有价值的变量，隐性知识分享则对企业的创新和进步至关重要，研究二者的关系对丰富差序氛围感知作用后果的研究具有重要意义。本研究差序氛围和隐性知识分享的定义和设计问卷更加的贴合我国的社会背景，研究得到的结果对我国企业的帮助更加的深入和具体。加入组织气候这一调节变量，可以让组织管理者从多方面，更加细致的剖析组织内部员工对隐性知识分享意愿高低的原因，可以更好的提高组织内员工的知识分享意愿。结合现有的相关文献，本研究探讨以下问题。1.差序氛围对组织信任的影响是否受到心理契约的调节？2.组织信任对隐性知识分享意愿的影响是否受到组织气候的调节？3.组织信任是否在差序氛围和隐性知识分享意愿中起到了中介作用？

2. 文献综述

2.1 差序氛围

2.1.1 定义

王莹（2013）认为差序氛围是指组织中成员围绕领导和管理者所形成的关系疏密的差异程度。朱瑜与谢斌斌（2018）认为差序氛围感知的概念来源于差序格局, 它反映了个体对组织内部人与人特别是领导与下属之间关系疏密状态的感知。与西方学者应用较为广泛的「领导－成员交换差异」的概念相比较，「差序氛围」的概念，能够更好的反映中国文化的情景，所以多被中国学者所采用。陈志霞与典亚娇（2018）研究认为差序氛围是指组织内部成员之间的关系亲疏远近差异以及以此为依据所采用的不同人际互动法则及差异化、偏私化的组织资源分配。本研究采用朱瑜与谢斌斌（2018）对差序氛围的定义，将此变量定义为一种组织氛围，即员工在工作中感觉领导对员工的态度以及表现出来的一种远近的关系。

2.1.2 维度

现有的研究中，差序氛围的变量研究主要分为两个方面。

A.基于个体视角的单向感知维度

王斐霖（2020）认为把这一变量操作化为员工对领导在工作中不公平行为的感受，主要包括互相依赖、偏私对待、亲信角色三个维度。互相依赖是指成员与领导之间的亲密程度和相互信任的程度，偏私对待就是指领导在员工升迁的方面有没有偏袒的现象出现，亲信角色是指是否有员工因为在某些事情在更合领导的意思而获得信任。

B.基于人际互动的情境维度

Krackhardt and Hanson (1993) 研究出一个针对组织关系测量的量表，主要包括员工情感网络维度和员工对领导情感网络维度的看法。该量表可以通过对员工的调查，有效地衡量组织中的非正式网络。通过对员工的调查很好的测度出组织内的非正式关系网。

本研究主要是对员工个体方向进行研究，所以使用王斐霖（2020）研究中所使用的差序氛围分为的三个维度，即互相依赖、偏私对待、亲信角色进行研究。

2.2 心理契约

2.2.1. 定义

杨雨婷（2016）有人提出心理契约是个体的贡献与获得组织的愿望之间的一种合作，组织将根据个体的期望提供一种合作。这是指公司与员工之间的隐性书面合同，其核心是员工满意度。杨杰与凌文辁（2003）对心理契约进行了定义并分为两种类型。心理契约实际上是关于双

方相互权利和义务的一系列假设或主观协议。这些假设并不是不可变的，而是具有多变性和模糊性，同时将其分为本我立场型和组织立场型。本研究采用杨雨婷（2016）的研究将心理契约定义为员工对自己的付出会得到组织怎么样的回报的一种心理期望。

2.2.2 维度

Kickul and Lester (2001) 分析总结以前有关心理契约员工感知的雇主责任的大量研究，他们发现所有心理契约内容都与两个基本的承诺有关，一是与工作结果完成有关的承诺，二是与工作本身性质有关的承诺。他们由此提出心理契约应该分为外在契约和内在契约两个维度。管瑶（2016）把心理契约分为三个维度：交易契约、关系契约、发展契约。交易契约是纯粹的物质交易，一般会在一定时间内以货币形式支付。关系契约追求的是社会交际和情感方面的满足，在期限上不受限制。发展契约在一定程度上和关系契约有关系，发展契约是个人更加注重在组织中的角色和未来个人的发展。本研究将使用管瑶（2016）对心理契约划分的三个维度：交易契约、关系契约、发展契约。

2.3 组织信任

2.3.1. 定义

将信任用组织的角度来对待，目前学者将其划分为两个角度：组织之间的信任和组织内部人员信任。本研究主要研究的是组织内信任作为中介变量带来的影响，所以关于组织间信任的定义就不做过多的描述。刘雄（2020）认为组织内信任指的是，一方相信自己基于对对方的预期，相信对方所采取的行为都是利于自己的利益的，不管自己是否有能力控制或监督对方而愿意将自己的脆弱暴露给对方。席酉民（2004）认为组织信任是指员工相信大多数的员工都会对组织有利，并一直拥有所有成员从事任务的义务和权力。本研究采用刘雄（2020）的定义，将组织信任定义为员工对员工和领导的一种基于对对方的预期，认为对方所采取的行为都是对自己有利的。

2.3.2 维度

肖鹏（2014）的研究认为组织信任包括四个维度：胜任力、开放性和诚实、员工关怀、可靠性。胜任力是指组织所具有的领导力和员工对组织的看法是积极的；开放性和诚实维度是组织面向员工共享信息的数量和准确性；员工关怀是在日常生活中，组织所表现出的对员工的关心、同情和包容；可靠性指员工可以持续依靠他们的同事、团队、供应商和组织的程度。

林钲琴（1996）认为，组织内信任分为三种：同级信任，意为同事之间的信任；上级信任，与上级之间的信任关系；组织信任是指对组织的规划和发展的信任。根据林钲琴（1996）的组织信任划分，根据本研究的具体研究方面将组织信任的维度划分为同事之间的信任和与上级之间的信任关系。同事之间的信任是指在组织内和个体处于同一人事阶层并且工作上有交集的其他个体之间的信任，与上级之间的信任是指个体与其领导个体之间的信任。

2.4 组织气候

2.4.1. 定义

林贤（2017）认为广义上的组织气候是指组织内客观存在的一种环境，诸多影响组织发展的因素的合集，是一个组织所形成的群体气氛，包括人际关系、领导方式、工作作风以及成员之间的心理相融程度等，它体现了一个组织的价值观、人际关系状况、态度、领导水平、制度构成等。组织氛围与组织内部环境的相对永久性特征有关。这是一种独特的组织风格。它是许多可测量的工作环境属性的集合。它是一个多维概念，可以直接或直接或由组织成员直接创建。可以根据组织成员的主观感知来衡量间接感知或感受。同时，组织氛围可以通过对组织成员的感知来对员工的行为和工作效率带来影响。它是组织系统与组织内员工行为之间的桥梁。（李金平，2006）。本研究采用林贤（2017）的研究将组织气候定义为是一种组织内部成员可以感受的氛围。

2.4.2 衡量维度

通过回顾综合量表，发现有 4 个因素一直贯穿于所有研究中，据此提出 4 个核心维度，工作结构指组织设定的工作目标和工作方法明确程度；个体自主性指员工可以发表自己看法的程度；奖励指组织对员工公正公平的物质奖励；温暖、体谅和支持指组织关心员工，同事间彼此关心的程度（崔益艳，2013）。

李金平（2006）在研究中将组织气候分成三个维度：人际关系、管理风格、组织科层性。人际关系指成员间彼此的关系是融洽还是有隔阂，是互相熟悉还是都不认识,即成员之间感受到的人际之间的融洽程度。管理风格是指成员感受到管理者是否将官僚主义降到最低，自己是否能有效的表达自己的想法，即成员对其管理者风格的看法。组织科层性指组织成员感受组织内是否有良好的组织与规划,在组织内是否感受受到制度、程序的限制,以及是否鼓励创新以及个人自主的程度等。总之即组织内成员感受到的组织结构设计的有效性以及组织内形式化、受拘束的程度。本研究采用李金平（2006）对组织气候的维度划分，根据本研究的研究方向将组织气候选择管理风格此一项维度进行研究，即成员感受到管理者是否将官僚主义降到最低，自己是否能有效的表达自己的想法，即成员对其管理者风格的看法。

2.5 隐性知识分享意愿

2.5.1. 定义

隐性知识的定义最早由英国科学家波兰尼提出。他认为知道如何做而无法编码或具体阐明的知识是隐性知识（康媛媛，2012）。Solano (2010) 从创造视角认为知识共享意愿作为进行共享行为的前提，是一方将自己的知识、经验、见解传递给另一方的一种意愿，并且在理想的状态下，共享和接收双方有着一样的意图。本研究采用 Solano (2010) 的观点认为，隐性知识分享意愿是互动的主动方都应该具有一种分享意愿如进行传递的意愿与能力、学习的意愿，接收方应具有接收的意愿与能力和学习的能力，而传递的信息又有难以交流和高度个人化的特点。

2.5.2 衡量维度

谷静（2015）的研究对隐性知识分享意愿进行了归纳总结，其主要包括四点：认知及语言、时间、价值和距离。其中认知及语言指的是知识共享中知识交流主体之间的交流与接收能力；时间指的是在知识共享过程中的时间成本；价值指的是共享者会考虑这种知识的共享对于接受者来说是否符合其自身或者客观的需要，从而产生价值；距离因素指的是隐性知识之间的共享如同信息的传播一样具有一定的噪音和失真现象，多级传播有可能导致知识的失真。

张红梅（2019）认为当前学术界关于隐性知识共享的研究刚刚起步，已有的研究多是从隐性知识共享的影响因素、形成机制及产生的效果三个角度来探索的。综合以上学者的看法，本研究将以单维度对该变量进行研究。

2.6 研究假设

2.6.1 差序氛围和组织信任之间的关系

Luo *et al.* (2015, 2016) 利用圈层结构模型研究了差序氛围在个体层面的影响效应，结果显示，差序氛围对个体在组织承诺、组织信任及员工角色外行为等方面的影响在不同群体间存在差异。Wang and Yen (2012) 在圈层结构模型中提出，越靠近圈层中心的其组织归属感越强，对组织的信任度越高，不同位置成员的组织信任水平存在显著差异。当组织差异的氛围很强时，由于将个人之间的差异外包，员工之间的横向联系被打破，工作中的边缘化程度增加以及他们的组织自我意识减弱，个人更容易与他人进行比较。综上所述，本研究推论出以下假设：

H1：差序氛围负向影响组织信任。

H2：差序氛围负向影响员工对同事的信任水平。

H3：差序氛围负向影响员工对领导的信任水平。

2.6.2 组织信任和隐性知识分享意愿之间的关系

张浠铃（2013）认为，当员工产生信任时，组织内成员之间的沟通有效性也会提高，此时员工愿意把自己的特长和技能展示出来，从而增进知识共享，这同样可以间接地影响到创造型构想的产生。学者在符号互动论的研究中提出类似的观点，认为信任的产生主要来自人际间的情感、情绪、态度和价值观的互动，且认为信任可以促进组织团队合作，个体之间若形成无条件信任，那么个体会主动愿意与他人分享知识（刘雄，2020）。周淑怡（2016）研究表明，提高员工组织内信任能够明显增加员工的建言行为，促进组织的良性发展。信任是一种潜在的心理状态，会影响个体认知、意愿和行为(Morrow *et al.*, 1994)。综上所述，本研究推论出以下假设：

H4：组织信任正向影响隐性知识分享意愿。

H5：员工对同事的信任水平正向影响隐性知识分享意愿。

H6：员工对领导的信任水平正向影响隐性知识分享意愿。

2.6.3 组织信任在差序氛围和隐性知识分享意愿之间的中介关系

隐性知识共享作为一种组织公民行为，其影响因素包括了个人的心理因素及外部因素等多方面。组织重视员工工作和生活，并且在某些时刻给予一定的帮助和关系，员工也会更加的做一些对组织有力的行为，也会更加乐意与其他成员共享自己的知识。（张红梅，2019）。

刘雄（2020）研究认为，无论是情感信任或是认知信任，均可以对知识分享有明显的作用，同时，认知信任对复杂知识分享的作用要比情感信任对复杂知识分享的作用强烈。他还提出当个体对他人产生无条件信任时，那么他会自愿进行知识分享或信息分享，信任可以促进知识分享和主动合作；信任不足会严重影响知识分享意愿。综上所述，本研究推论出以下假设：

H7：组织信任在差序氛围和隐性知识分享意愿之间起中介作用。

2.6.4 心理契约和组织信任之间的关系

Robinson (1996) 研究发现，心理契约直接影响组织信任，从而降低他们后续对组织的贡献，并把初始信任作为心理契约破裂及其后果之间的中介变量和缓冲变量，深入研究了信任在员工心理契约破裂过程中的作用机制。马丽波（2008）认为，心理契约的无形规则可以促使员工不断地用心理期望检查自己的发展和组织发展，并促使员工在动态的环境中不断地调整自己的行为，从而与组织保持良好的关系。个人职业发展与组织发展紧密相连，个人目标建立在组织发展平台上，从而提高了对组织的忠诚度； 心理契约可以使员工发展自己的主动性并激发他们的工作热情。尤强林与赵泽洪（2010）研究将心理契约划分为交易型、关系型和团队成员型，并研究其与上下级信任关系的构建，证明了二者之间存在相关关系。当心理契约高时，差序氛围对员工的信任水平的负向关系会减弱; 当心理契约高时，差序氛围对领导的信任水平的负向关系会减弱，爰综上所述，本研究推论出以下假设：

H8：心理契约的调节作用对差序氛围和组织信任的负向关系产生负向影响。

H9：心理契约的调节作用对差序氛围和员工对领导的信任的负向关系产生负向影响。

H10：心理契约的调节作用对差序氛围和员工对同事的负向关系产生负向影响。

2.6.5 组织气候和隐性知识分享意愿之间的关系

谢荷锋与马庆国（2007）认为如果组织成员之间没有冲突，那么组织成员之间就会存在联系，员工就有意在组织内部分享隐性知识。Bock *et al*. (2005) 影响知识共享意愿主要包括内外动机，外在动机关注的是目标驱动原因。自我价值感、公平、创新和归属感这四种外部动机均对知识分享意愿有促进作用。从社会学视角分析，公平信任气候、容忍失败、信息自由流动的创新气候以及归属感三种组织气候都能正向影响隐性知识分享的意愿。当组织气候高时，对员工的信任水平正向影响隐性知识分享意愿的关系会增强; 另当组织气候高时，对领导的信任水平正向影响隐性知识分享意愿的关系会增强,爰综上所述，本研究推论出以下假设：

H11：组织气候会加强组织信任而增加隐性知识分享意愿的影响。

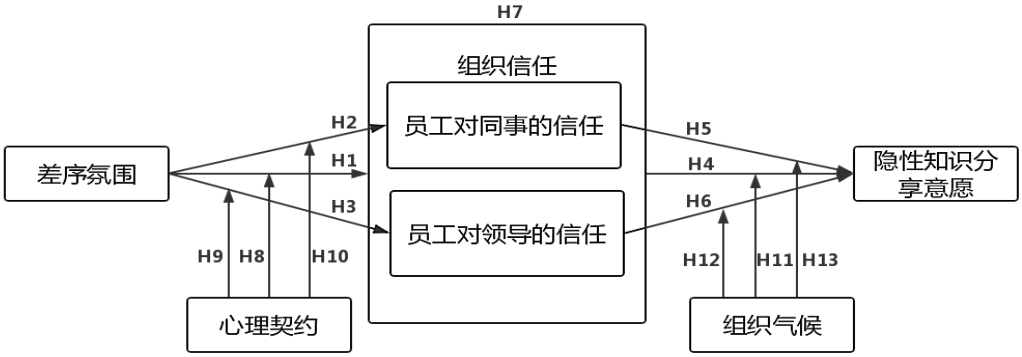
H12：组织气候会加强员工对领导的信任而增加隐性知识分享意愿的影响。

H13：组织气候会加强员工对同事的信任而增加隐性知识分享意愿的影响。

3. 研究方法与设计

3.1 研究框架

基于社会交换理论以及上述文献，本研究所提到的变量都是有两个或以上单位组成的。社会交换理论的本质就是双方的交易，无论这种交易是物质上的或者是其他的，差序氛围从员工角度来看，也可以理解为当员工认为差序氛围高的时候，其付出和回报可能会不成正比。继而引发组织信任危机，无论是组织层面的还是个人层面的。而隐性知识分享意愿的根本就是知识所有人是否想把知识进行分享，那么影响知识所有人作出这个决定就是其本人认为这个分享行为发生后，在某个环境下能得到些什么。那么来说，对环境的判断变的至关重用，由此提出组织信任对隐性知识分享意愿的影响和组织气候所带来的调节作用。基于以上叙述，本研究研究框架图，如图所示：



3.2 操作性定义与衡量

3.2.1 差序氛围

操作型定义：员工在日常的工作中感觉领导会出现由其主观意识导致对员工的态度差异和关系的远近。

衡量：研究采用王斐霖（2020）结合其他学者量表后开发的量表，由员工本人填写自身对组织差序氛围感知状况，共计 10 个题项。

3.2.2 心理契约

操作性定义：员工在完成组织下发的任务后，组织给予的回报是否满足了员工的预期的心理期望。

衡量：本研究心理契约量表采用管瑶（2012）的心理契约量表项目。该量表共有 11 个题目。

3.2.3 组织信任

操作性定义：员工认为组织内的人员（同事和领导）对自己的行为都是有益的，会毫无保留的将自己想法与其他人分享。

衡量：本研究根据刘雄（2020）和孟立娟（2017）关于组织信任研究时使用的量表，该量表共有 7 个题目。

3.2.4 组织气候

操作型定义：员工感知到的组织的特有的风格，并通过这种感知进一步的影响员工的工作和态度。

衡量：量表使用的是李金平（2006）关于组织气候测量的量表，该量表共有 5 个题目。

3.2.5 隐性知识分享意愿

操作型定义：员工对于自己在工作和生活总结出来的有益的经验告知他人的主动性。

衡量：本研究将使用陈洛（2013）年使用的测量隐性知识分享意愿的量表。该量表共 4 题。

3.3 抽样对象与数据收集

研究对象主要是针对浙江地区的文化企业基层员工。将调查范围和对象定为浙江地区的文化企业基层员工的原因是 2019 年的《浙江文化产业发展成果发布：高质量发展文化产业，高水平建设文化浙江》数据显示浙江省文化产业增加值占 GDP 的比重，自 2013 年突破 5%以来，至 2018 年占 GDP 的比重高达 7.5%，远高于全国水平 3.2 个百分点。文化产业的根本就是创新，去用新的创意来博得消费者的青睐。雷俊霞（2015）指出创意产业属于知识密集型产业，各企业不可能拥有实现自己发展的所需求的所有知识资源；其企业为了提升知识创新的水平，要以自己所拥有的知识资源优势为依托，充分提升外部知识的吸收与转化水平，以上行为均以知识共享作为基础。

本研究选择的分层抽样方法为概率抽样中的一种，也叫类型抽样法。它是从一个可以分成不同子总体的总体中，按规定的比例从不同层中随机抽取样品的方法。这种方法的优点是，样本的代表性比较好，抽样误差比较小。（刘光仪，1985）。

Roscoe (1975) 提出的样本数量皆适用 30 以上 500 以下的样本数（信赖区间）和在多变量研究里（包括多元回归分析），样本数应为研究变项之倍数（通常是 10 倍或以上）。研究问卷

中题项有 37 项，因此发放问卷应为至少 370 份，考虑到有无效问卷的存在，所以本研究预计发放 500 份问卷。选取浙江省杭州市和浙江省金华市分别一家公司进行分卷发放，发放数量皆为 250 份。问卷最后回收数量为 447 份。

问卷通过问卷星进行发布并回收。对收集来的有效问卷中的实际选项来打分，并出总得分。本研究选定量统计数据分析软件对收集到的数据进行实证分析验证，但是问卷结构和内容的可信度和有效性则还必须要进行信效度进行衡量。

3.4 数据分析方法

本研究利用定量统计数据分析软件对收集到的数据进行实证分析验证本研究提出的研究模型和假设，具体包括信度与效度、回归分析，中介效应检验与调节效应检验等。

4. 预期研究贡献

本研究以较为具有中国社会特点的变量「差序氛围」为核心关注点，探究了一定情境中组织中领导区别对待对员工隐性知识分享意愿造成的影响。丰富了差序氛围作用自变量的研究。本研究分析验证了差序氛围感知对隐性知识分享意愿的影响，而差序氛围是具有特色的、较有价值的变量，隐性知识分享则对企业的创新和进步至关重要，研究二者的关系对丰富差序氛围感知作用后果的研究具有重要意义。差序氛围如何发挥其影响效果的解释机制目前还不够完善。

本研究研究差序氛围对隐性知识分享的影响的实践意义具体体现在：本研究差序氛围和隐性知识分享的定义和设计问卷更加的贴合我国的社会背景，研究得到的结果对我国企业的帮助更加的深入和具体。加入组织气候这一调节变量，可以让组织管理者从多方面，更加细致的剖析组织内部员工对隐性知识分享意愿高低的原因，可以更好的提高组织内员工的知识分享意愿。

参考文献

陈洛（2013）。*知识员工心理契约类型、人际信任、隐性知识共享意愿的关系研究* [硕士论文，西南财经大学]。知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3aea4b0a3ce5bef241a473cc10da915b6b&lang=gb

陈志霞、典亚娇（2018）。组织差序氛围：概念、测量及作用机制。*外国经济与管理，040*（6）, 86-98。

崔益艳（2013）。*组织气候、员工情绪智力与员工沉默行为研究* [硕士论文，南京师范大学]。知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201401&filename=1013338407.nh

谷静（2015）。*知识型员工隐性知识共享意愿研究——基于心理所有权视角* [硕士论文，安徽大学]。知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a7b468e82332c608d5244e44ffb145e6c&lang=gb

管瑶（2012）。*心理契约，组织信任与员工沉默关系实证研究* [硕士论文，天津财经大学]。知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a3382689ad47bdeba2b56667538672ac4&lang=gb

康媛媛（2012）。科研人员隐性知识共享问题初探。*安徽科技，6*（5），34-35。

雷俊霞（2015）。创意产业集群知识共享的创新策略研究。*管理世界，6*（5），180-181。

李倪（2014）。*差序氛围知觉对组织公民行为的影响* [硕士论文,河南大学]。知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201501&filename=1014393820.nh

李金平（2006）。*组织气候对员工工作投入和组织承诺影响的实证研究* [硕士论文，四川大学]。知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a5ea80e7d0c7e663e56875ea801b6db46&lang=gb

林贤（2017）。组织气候对员工工作态度的影响研究。*中小企业管理与科技，500*（04），105-106。

林钲琴（1996）。组织公正、信任、组织公民行为之研究：社会交换理论之观点。*管理科学学报，13*（3），391-415。

刘光仪（1985）。《统计方法应用》国家标准的制订。*应用概率统计，3*(1)，90-92。

刘雄（2020）。*组织内信任，隐性知识分享意愿与员工创造力的关系* [硕士论文，东北财经大学]。知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a617ab767824e5fa3fa7366aec413df4c&lang=gb

马丽波（2008）。基于心理契约视角的组织信任与行为关系研究。*吉林工商学院学报，24*（06）, 13-17。

孟立娟（2017）。*知识员工工作满意度、组织信任对知识分享意愿的影响研究* [硕士论文，广西师范大学]。知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201801&filename=1017213262.nh

戚璇（2016）。中国传统家文化及其在组织中的泛化研究综述。*中国劳动关系学院学报，30*（6），104-108。

王斐霖（2020）。*差序氛围感知对员工工作投入的影响研究：有调节的中介模型* [硕士论文，山东大学]。知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a2c4f91374eb2a46138d9ffc26328a152&lang=gb

王莹（2013）。*差序氛围对员工心理授权的影响研究* [硕士论文，江西大学]。知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201402&filename=1013284313.nh&v=hChp6ylAE4pGPjHCiILW%25mmd2FySf8lZESrnmNlyUsI9xIvNu4ohkFNGLPBoP1QvsPjh6

席酉民、杜永怡、刘晖（2004）。组织成员对组织信任的影响因素及其作用关系研究。*经济管理，9*（18）, 40-46。

肖鹏（2014）。*组织公平、组织信任与员工沉默的关系研究* [硕士论文，天津师范大学]。知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a16488fe717f01aabbd0e42a42e705b9b&lang=gb

谢荷锋、马庆国（2007）。组织氛围对员工非正式知识分享的影响。*科学学研究，9*（02），118-123。

杨杰、凌文辁（2003）。方俐洛心理契约破裂与违背刍议。*暨南学报(哲学社会科学)，12*（3），58-64。

杨雨婷（2016）。基于心理契约的员工关系管理分析。*人力资源管理，8*（11），32-34。

尤强林、赵泽洪 (2010)。心理契约理论与上下级信任关系的构建。*领导科学，3*（15）, 51-53。

张红梅（2019）。*组织支持感对员工隐性知识共享意愿的影响研究* [硕士论文，河南大学]。知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a3c348cd4bdadb9e792f7a9cc9030c921&lang=gb

张浠铃（2013）。*授权领导与员工创新行为的关系：组织信任与知识分享作用研究* [硕士论文，华南理工大学]。知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201402&filename=1013318731.nh

浙江省文化产业创新发展研究院（2020），2019 浙江文化产业发展成果发布：高质量发展文化产业，高水平建设文化浙江。http://edu.zjol.com.cn/zt15858/ztgjk15860/202001/t20200109_11559751.shtml

周淑怡（2016）。*组织信任、工作嵌入与建言行为的关系研究* [硕士论文，东华大学]。知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201602&filename=1016707433.nh

朱瑜、谢斌斌（2018）。差序氛围感知与沉默行为的关系：情感承诺的中介作用与个体传统性的调节作用。*心理学报，50*(5), 539-548。

Bock, G. W., & Kim, Y. G. (2002). Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resources Management Journal*, *15*(2), 14-21.

Kickul, J., Lester, S. W., & Finkl, J. (2002). Promise breaking during radical organizational change: Do justice interventions make a difference? *Journal of Organizational Behavior, 23*(4), 469-488.

Krackhardt, D., & Hanson, J. R. (1993). Informal networks: The company behind the chart. *Harvard Business Review, 71*(4), 104.

Luo, J. D., & Cheng, M. Y. (2015). Guanxi circles' effect on organizational trust: Bringing power and vertical social exchanges into intraorganizational network analysis. *American Behavioral Scientist, 59*(8), 1024-1037.

Luo, J. D., Cheng, M. Y., & Zhang, T. (2016). Guanxi circle and organizational citizenship behavior: Context of a Chinese workplace. *Asia Pacific Journal of Management, 33*(3), 649-671.

Morrow, J. L. Jr., Hansen, M. H., & Pearson, A. W. (1994). The cognitive and affective antecedents of general trust within cooperative organizations. J*ournal of Managerial Issues, 16*(1), 48-64.

Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly, 41*(4), 574-599.

Roscoe, M. B. (1975). The experiential aspects of consumption: Consumer fantasies. *Computer Supported Cooperative Work, 1*(4), 231-245.

Solano, J. (2010). Interdependent preferences and reciprocity. *Journal of Economic Literature, 43*(2), 392-436.

Wang, H. K., & Yen, Y. F. (2012). Examining the mechanisms linking guanxi, norms and knowledge sharing: The mediating roles of trust in Taiwan's high-tech firms. *International Journal of Human Resource Management, 23*(19), 4048-4068.

A Research on the Impact of Work Exclusion on Employees Enterpring Behavior——Taking Organizational Support as the Mediator Variable and Fairness Sensitivity as the Moderator

Zhenghao LIU
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
956247841@qq.com

Abstract

From the perspective of work exclusion and taking organizational support, this research attempts to construct a research framework of work exclusion, enterpring behavior, taking organizational support, and fairness sensitivity based on social exchange theory. Through an effective online questionnaire survey and regression analysis of 247 employees in small and medium-sized enterprises in Xi'an, we explored the relationship between work exclusion and enterpring behavior, and further verified the mediating role of taking organizational support on the relationship between work exclusion and enterpring behavior. Fairness sensitivity regulates the relationship between taking organizational support and employee initiative. To sum up, this research discusses the influence of work exclusion on the relationship between employees' aggressive behaviors. Based on the research results, it creates a harmonious atmosphere for the group, reduces the negative effects of work exclusion, and provides management suggestions for increasing employees' aggressive behaviors.

Keywords: Work exclusion; Enterpring behavior; Taking Organizational support; Fairness sensitivity

工作排斥对员工进取行为的影响研究——以团体支持感为中介变量，公平敏感性为调节变量

刘征浩
博仁大学，中国-东盟国际学院
956247841@qq.com

摘要

本研究从工作排斥和团体支持感的角度，根据社会交换理论尝试构建工作排斥、员工进取行为、团体支持感与公平敏感性的研究框架。通过对西安市中小型企业 247 位员工的有效网络问卷调查以及回归分析，探索工作排斥对员工进取行为之间的关系，进一步验证团体支持感对工作排斥与员工进取行为之间关系的中介作用，公平敏感性调节团体支持感与员工进取之间的关系。综上，本研究对工作排斥对员工进取行为之间关系的影响进行讨论，根据研究结果，为团体创造一个和谐的氛围，减少工作排斥的负面影响以及增加员工进取行为提供了管理建议。

关键词：工作排斥；员工进取行为；团体支持感；公平敏感性

1. 绪论

本章欲探讨的内容正是为此次研究理清研究思路，为后续章节的具体研究分析做好铺垫。内容共包含研究背景、研究目的、研究问题、研究意义和研究流程五个部分。

1.1 研究背景

排斥充斥在我们日常的生活当中，你的同事从来不叫你一起吃午餐，你提问题时你的老师从来当做没听见，这些都是被排斥的表现。在心理学方面研究中，社会排斥已经得到广大研究

者的认可，研究也取得了很大的进展，所以管理学的研究者逐渐把目光聚焦于更小的范围内的排斥——工作排斥逐渐受到了人们的关注。工作排斥是一种主观的感受 (Ferris *et al.* , 2008b)，员工在工作中是否真正受到了排斥以及排斥的等级都与被排斥人的性格、经历有很大关系。排斥破坏成员间的人际关系，需要员工花费更多的时间和更多的精力去修复人际关系（乐嘉昂、彭正龙、高源，2013）。工作的排斥性是一种具有一种破坏机体功能的人际关系，不仅可能会对被排斥者经常患有严重的睡眠障碍，记忆力下降和减退，抑郁症的水平上升，缺少自我的效能感和无法体验幸福（刘小禹、刘军、许浚、吴蓉蓉，2015）和日常生活中的其他困难和问题；在现实的工作中，表示因为自己的同事孤立，心理困难或者受挫，工作效率不高，对于工作的要求不明确和对于工作的缺乏安全感 (Stale , 2003; Nele , 2009)，甚至可能造成一些被排斥者对团体的利益做出消极的行为，对团体产生负面影响 (Ferris *et al.* , 2008b)。

1.2 研究目的

国外学者们在 Ferris *et al.* (2008b) 的研究基础上针对在工作环境中所排斥的各种有可能会直接导致员工的心理及其工作活动行为上发生的变化而深入地展开研究，例如，工作压力、服务绩效、工作管理绩效以及工作资源的投入，我国的学者还对于工作地点被排斥所带来的影响做出了一些探索性的研究，比如抑郁、离职倾向、建言行为和团体公民行为。因此，本研究以社会交换理论为基础展开。具体目的如下：本研究结合社会交换理论，以互惠原则中的双方不能单独获利 (Gouldner ,1960) 为基础建立了影响员工进取行为的基础模型；从工作排斥层面来探索员工进取行为的影响因素，能够丰富员工进取行为相关研究。

1.3 研究问题

工作排斥在企业中经常发生，通过对文献的回顾，团队人际关系因素(Tae-Yeol *et al.*，2015)可能直接或间接地影响了员工进取行为的发生。因此，本研究具体研究问题如下：工作排斥会对员工进取行为如何产生影响；团体支持感对员工进取行为如何产生影响；团体支持感在工作排斥和员工进取行为中如何起到作用。

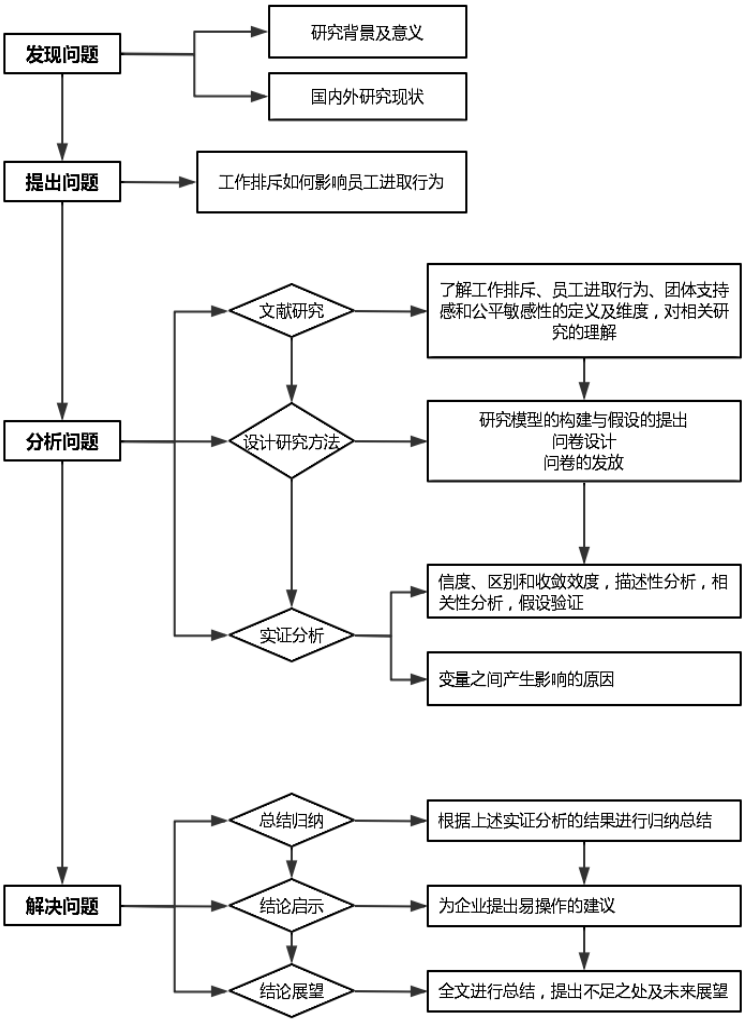
1.4 研究意义

首先，本研究丰富了关于工作排斥方面。本文使用团体支持感作为中介变量来调查它是否在影响结果变量的工作排斥过程中扮演中介角色，无论是完全的中介角色还是部分的中介角色，并将研究扩展到排斥与沟通之间的中介角色。本文采用了检测样本的方式进行验证，以便于验证工作排斥和员工进取行为间的相互关系。研究结果将为双方的观点提供新的理论支持。此外，使用中国公司员工作为研究样本来调查工作排斥对员工进取行为的影响，丰富了当地对工作排斥的研究。

其次，本研究丰富了团体支持感方面。当前关于企业的团体支持感前因变量的研究主要局限于三个主要的影响因素，即企业的薪酬与工作环境，团体的公正与上级的支持。其他影响因素的研究较少，尤其是他的上司和同事。尚不清楚员工的某些负面人际行为是否会影响员工的团体支持感。

1.5 研究流程

本次研究根据“发现问题——提出问题——分析问题——解决问题”的思路制定研究流程。具体内容如下图所示。



图一 研究流程图

2. 文献综述

本章节主要是通过整理相关文献的研究，探讨工作排斥、员工进取行为、团体支持感、公平敏感性的定义，确定在中国国情背景下的工作排斥、员工进取行为、团体支持感、公平敏感性的各个维度，并结合相关理论分析四个变量之间的关系，提出假设推论，构建研究框架。

2.1 工作排斥的概念研究和维度划分

工作排斥最早是由 Hitlan (2006) 提出的，他认为，在一些工作场合被排斥主要是在某些个人或群体被其他人或群体孤立，拒绝或者被忽视的一些工作情境中的一种社会现象。后来，Ferris *et al.* (2008b) 还深入地研究了员工在职场所环境中的一些主观排斥和消极现象，并提出了员工在职场所环境中的这种排斥情况就是员工的一种主观情绪和感觉，即员工能够直接感知到的这种主观情绪和感觉往往是被别人所忽视，孤立和排斥或者被工作群体小组，这一点得到了广泛重视和认可。由于本文的主要研究对象是公司员工，因此，在充分结合国内外市场上现有的关于其工作环境中被排斥的理论和定义之后，本课题将其中的工作被排斥理论定义为一个企业员工在其工作环境中的生活场所与其上司、同事之间的交往、沟通和参加共事活动的过程中所可能会遭遇到的自愿或非自愿的压迫，行为上的被压迫或忽视。

关于工作排斥的研究，Ferris *et al.* (2008a) 探讨了工作中排斥的含义和范围，认为排斥工作是单维的，试图发展工作排斥的十项量表并没有引起学者的注意。Hitlan and Jennifer (2009) 基于先前的研究发现职场排斥可以分为上级排斥、同事的排斥和语言排斥。同事间的排斥会引发

员工低程度的组织的自尊，加强工作紧张感，以及主管对员工的绩效评价也不会很理想。蒋奖等人（2011）基于中国企业背景下将工作排斥划分为两维构念，分别为上司排斥和同事排斥两个排斥源，这样的划分符合中国企业等级制度观念较强的组织情境。结合文章的调查背景和研究内容选取蒋奖等人（2011）的维度，将工作排斥分为上司排斥和同事排斥。

2.2 员工进取行为的概念研究和维度划分

大多数关于员工进取行为的定义认为自发性是前瞻性和变革性的基础，是员工自发的做出的角色内外界限模糊的可能超出本职之外的工作，完成自己设定的更高的目标而不是组织分配的目标。Crant (2000) 在整合了以往有关员工进取行为的研究之后，主动的改善当前环境或创造新环境，尝试着去挑战当前的现状，而不是被动地去适应这个现状。Parker *et al.* (2010) 根据先前的研究进行讨论，认为工作中的员工进取行为就是让事情发生，预见和预防问题，抓住机会。本文借鉴已有的研究 Crant (2000) 的定义，与本文内容相结合，将员工进取行为定义为主动的改善当前环境或创造新环境，试图去挑战现状，努力完成自己的各项工作目标任务，并且勇于承担责任，而不是被动地适应现状。

有关进取行为的维度划分，Campbell (2000) 通过对领导研究、组织公民行为和角色扩展机制三类文献分析，认为员工进取行为的工作态度拥有四个特征，表现为主动性、坚定自信、创造性和风险获取特征。通过特征将进取行为划为三个维度：Campbell (2000) 认真态度是对待工作积极向上的态度、Parker et al. (2006) 积极建言是个体提出想法或亲身践行去更改或改善工作环境和万景霞（2008）勇于承担是员工对自己在实际业务工作中所作的需要应当承担的一种责任、义务的一种高度自觉。积极建言和勇于承担与员工进取行为有共通的特性，本次研究将选取积极建言和勇于承担维度，与认真态度组成此变量的维度。

2.3 团体支持感的概念研究和维度划分

关于团体支持感的定义，Eisenberger *et al.* (1986) 在研究中首次提出了一种对于团体的支持理论，当一个员工了解到他们正从其上级或者是团体那里得到一些支持时，他们会以更积极的方式去回报于团体。Rhoades *et al.* (2001) 添加情境因素后，团体支持感是指员工是否相信自己的团体在有利或不利的情况下对待他们，以及他们是否重视自己的贡献。在中国企业背景下凌文辁等人（2006）认为，团体支持感是企业中的员工如何正确地看待自己所在的团体对其贡献以及关心自己利益的一种表现。根据本文研究内容将引用 Eisenberger *et al.* (1986) 的关于团体支持感定义为一种使得员工能够以自己努力的事业或者工作及对团体的忠诚来换取企业或者个人对其的回报与重视。

对于团体支持感的维度，McMillan (1997) 将其分为工具性支持和情感性支持，这一划分方法得到广大学者的认可。工具性支持即支持员工完成工作所需的工具、信息、培训、工具和设备，情感性支持是一种与工作相关的支持，以尊重和关心员工内心状态为主，生活相关的支持为辅（宝贡敏、刘枭，2011）。

2.4 公平敏感性的概念研究

Richard *et al.* (1987) 提出了公平敏感性的概念，一个人在某些方面对于公平的各种偏好可能会迫使一个人在某些方面为了自己的利益而做出一致但又具有区分性的反应。Allen and White (2002) 则使用实验方法来检验三种类型的人对不公平情况具有相当敏感性的反应的差异，研究发现：在不公平的情况下，自私的员工反应更强烈，表明其对不好结果的容忍度很低；而无私的员工的反应则最不强烈，表明其对不好结果的容忍度高。通过本文的研究内容，借鉴之前的相关研究，将公平敏感度定义为对于公平的各种不同偏好，这样的偏差会造成个体在某些方面对于公平或者是不公平的后果具有稳定和个性化的反映。

关于公平敏感性的维度，Davison (2008) 认为先前的《公平敏感性量表》存在缺陷。《公平敏感性量表》把无私与自私分开作为连续统一体的两种目标，测量的结果仅仅有一个维度，公平敏感性高的结构可以说是多维的，无私与自私可以被认为是两个不同的维度，可能是相关也或许不相关。此次研究将选用 Davison (2008) 的两个维度：偏好投入和偏好获取。

2.5 假设推论

2.5.1 工作排斥影响员工进取行为的假设

工作排斥是一种负面情绪和互动体验，个体的归属感会降低，会感觉到不被尊重，社会方面的需求得不到应有的满足，很容易触发一些不良的情绪。Ferris *et al.* (2008b) 指出，由于工作的排斥行为会对团体的发展带来极大的破坏力，工作的排斥行为会导致使得员工们觉到挫败和沮丧，产生焦虑甚至是情绪耗竭等现象，同时将会大大减少个人对于团体的一些情绪和承诺，驱使其做出一些不利于团体健康发展的行为。研究表明工作排斥感知高的员工，更容易发生对企业或其他员工消极的行为，如越轨行为、破坏行为等，从事积极行为的频率也较低，会严重影响到工作绩效（赵秀清、孙彦玲，2017；于鲁宁、彭正龙，2018）。相反，在高凝聚力及良好人际关系环境下的员工，更能够在组织决策和改进过程中表达他们的观点、意见及乐于分享信息一些有价值的信息（杜星铖、郑亭亭，2018）。因此根据以上的研究内容，本文提出以下假设：H1 工作排斥对员工进取行为存在负向影响；H1a 上司排斥对积极建言存在负向影响；H1b 上司排斥对认真态度存在负向影响；H1c 上司排斥对勇于承担存在负向影响；H1d 同事排斥对积极建言存在负向影响；H1e 同事排斥对认真态度存在负向影响；H1f 同事排斥对勇于承担存在负向影响。

2.5.2 工作排斥影响团体支持感的假设

团体支持感被认为是一种直接的、行为上的交换模型，团体可以通过给予员工各种福利、关爱、价值上的支持和承认，从而换取了员工对于团体的忠诚、认同和承诺（沈伊默、袁登华、张华、杨东、张进辅、张庆林，2009）。由于在工作排斥则阻碍了这种交流关系，进而导致使得企业中的员工被边缘化，从而使得企业中的员工身份和认同感减弱，自身的价值观也得不到承认，进而减少了个人对团体的付出，而个人低付出的成本也为团体将其划分为低价值个体寻找了依据，从而促使了双方之间的资源相互交换，进入了一种恶性循环（马跃如、郭小闻，2020）。Shoss *et al.* (2013) 表明对上司领导者的非人际交往会严重破坏员工对团体的情感依恋，并对团体支持感产生负面影响。被排斥在外的员工在他们的工作中无法获得同事们的支持，在工作和生活中也会遇到困难。没有一个同事表现出自己的关心和帮助，也没有一个同事会分享自己的工作成果，更不用说是否会得到对工作中做出的价值和贡献上给予肯定和承认（于维娜、樊耘、张婕、门一，2015）。因此根据以上的研究内容，本文提出以下假设：H2 工作排斥对团体支持感存在负向影响；H2a 上司排斥对情感性支持具有显著负向影响；H2b 上司排斥对工具性支持具有显著负向影响；H2c 同事排斥对情感性支持具有显著负向影响；H2d 同事排斥对工具性支持具有显著负向影响。

2.5.3 团体支持感影响员工进取行为的假设

Rhoades *et al.* (2001) 通过研究发现，团体支持感会影响员工对团体的态度和看法，进而团体员工的行为会影响动力。Morrison (2000) 也指出，如果员工意识到团体对建议的支持，他们将愿意表达建议。基于互惠原则，当通过团体支持感满足人员需求时，他们将对团体产生信任和认同感，从而产生实现团体目标的动力和义务感。工具性支持与管理者的外在动机有关，为了获得更大的工具性利润，员工将积极寻求并参与协作，并与其他部门协作，以帮助他们在团体内形成社交网络，参与社交学习并促进知识流动以提高应对技能矛盾的问题（凌文辁、杨海军、方俐洛，2006）。情感性支持主要是关怀，尊重和信任。情感性支持将持续影响员工的个人发展，这将导致强烈的团体归属感和团体认同感，个人目标和决策将与团体目标保持一致，并将充分利用原始工作的优势，提高工作效率(Simosi , 2010)。

2.5.4 团体支持感的中介作用

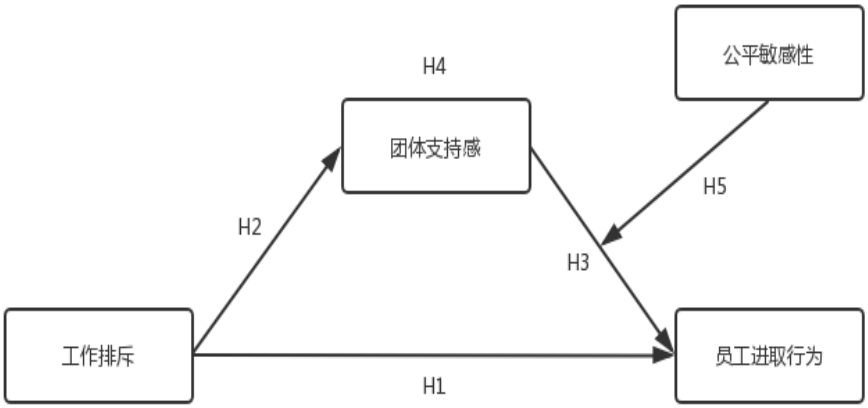
基于社会交换理论和互惠原则，团体可以通过给予员工各种福利、关爱、价值上的支持和承认，从而换取了员工对于团体的忠诚、认同和承诺（沈伊默、袁登华、张华、杨东、张进辅、张庆林，2009）。团体支持感越高会进一步影响工作偏好行为的影响(Chen *et al.* , 2004)。 魏江茹（2010）的研究发现，减少员工的团体支持感会导致团体公民行为的减少。而被排斥的员工将被忽略、排挤并与团体中的其他人员分开，从而导致失去归属感，减少的团体支持感将阻止员工自愿为团体做出贡献（吴隆增、刘军、许浚，2010）。也就是说，团体支持感在工作排斥与员工进取行为之间起着重要的中介作用。刘维民与何爽（2009）表明，团体支持感在组织与个体积极行为的关系中起着中介作用。本研究认为，当员工感到工作排斥越高时，会使团体支持感越低，从而降低员工的进取行为。因此根据以上的研究内容，本文提出以下假设：H4 团

体支持感在工作排斥与员工进取行为之间起中介作用

2.5.5 公平敏感性的调节作用

Richard *et al.* (1987) 提出的公平敏感性观点给我们从事公平领域的理论与实践研究工作带来了一个新的眼光，明确地指出了在不公正的情况下，不同敏感性相比他们对不公正立场的看法也是不同。Thomas *et al.* (2011) 认为，团体支持感会正向影响进取行为。Blakely *et al.* (2005) 认为公平敏感度是影响进取行为的重要因素，发现无私的企业员工一般都具有更高的团体进取水平，而其他两种情况下的企业员工所具有的团体中进取行为则是跟随企业中公平感的改变而发生改变。基于以上三者之间的关系，团体支持感是进取行为的重要影响因素，团体支持感正向影响进取行为。因此，当员工偏好付出时，团体支持感对员工进取行为影响就会增加。因此根据以上的研究内容，本文提出以下假设：H5 公平敏感性在团体支持感与员工进取行为中起调节作用。

2.6 研究框架



图二 研究框架图

3. 研究方法与设计

本章节主要是针对需调研的对象，设计相应的调查方式来收集数据资料，并通过整理相关文献的研究，了解研究框架中变量的测量题项和确定数据分析的方法，以此来帮助验证上述的研究假设。

3.1 问卷设计

本研究课题组的研究主要内容是关于利用问卷调查这一方法用来搜集所有企业进行科学研究统计工作时所需要的相关数据，具有较好的测量信效度数据保证。设计问卷主要由三个方面组成：调查导入语、受访者的基础信息和相关的变量测算数据。相关的变量量表主要包括对工作场所的排斥、团体支持感、公平敏感性、员工进取行为等几个相关的变量，调查的内容主要涉及到企业中员工的各种人口特点进行了统计，即调查对象的个体性别、年级、学历、受教育水平等情况以及在工作排斥、员工进取行为、团体支持感及公平敏感性等信息（罗玲，2016）。都是采用 Likert -5 点相关的量表进行评价，“1”代表非常不同意，“5”代表非常同意。本研究所涉及的所有变量均采用员工自评方式来收集数据。

表一 工作排斥测量题项

一级指标	二级指标	问项
X1:工作排斥（蒋奖、鲁峥嵘、张雯，2011）	X11:上司排斥	X111:我在工作中遇到困难时向上司求助，上司不予理睬
		X112:上司对我的实际工作取得的成果视而不见
		X113:我提出的合理建议和构思得不到上司的采纳
		X114:即使工作表现突出，上司也不推荐我加薪、评优、晋升等
		X115:即使我能胜任，上司也不交给我重要任务
	X12:同事排	X121:同事选择集体活动时从不考虑我的建议

	斥	X122:在遇到疑惑问题向其他同事提出咨询时，同事们一概不予理会或者敷衍了事的回应 X123:在工作场合其他人将我排除在聊天之外 X124:当我进入办公室时，同事们选择离开 X125:同事去吃午饭时没叫我，也不问我是否需要带什么

资料来源：本研究整理

表二 团体支持感测量题项

一级指标	二级指标	问项
X2:团体支持感（McMillin, 1997、陈志霞，2006）	X21:工具性支持	X211:单位将一定会尽心为我们提供优越的工作环境与条件设备 X212:单位将尽力给予我们在这份工作中必须要求的培训或者其他相关的支持 X213:单位将尽量为我们提供本职业工作必须要求的人才与信息支撑
	X22:情感性支持	X221:单位关心我的个人感受 X222:单位关心我的福利 X223:单位会关心我的健康 X224:单位会尽力为我解决生活和家庭的后顾之忧 X225:单位尊重我的意见

资料来源：本研究整理

表三 员工进取行为测量题项

一级指标	二级指标	问项
Y:员工进取行为（Costigan *et al.*, 2006、Van Dyne *et al.*, 1998、万景霞，2008)	Y1:积极建言	Y11:和公司的同事交流自己的观点，即使这些观点和大家的不一样 Y12:鼓励其他人参与到那些对我自己有影响的事情或者工作任务当中 Y13:对某些事情特别关注，因为我觉得自己对这些事情的一些想法可能会派上用场 Y14:向大家介绍自己新的一些想法，或者对改进工作流程的建议
	Y2:认真态度	Y21:我对这个工作表现出了很强的动机和很高的热情 Y22:我在工作上不怕冒风险，并且勇于尝试新的东西 Y23:工作上一有问题出现，我就会马上采取行动进行解决 Y24:我会主动的阐述与工作相关的一些观点和意见，而不是等到被问时才说
	Y3:勇于承担	Y31:我在犯错后勇于认错 Y32:我做事情不利时是否愿意接受处罚 Y33:我在做事过程中尽职尽责

资料来源：本研究整理

表四 公平敏感性测量题项

一级指标	二级指标	问项
X3:公平敏感性(Davison , 2008)	X31:偏好投入	X311:为公司奉献对我来说更重要 X312:帮助他人对我来说更重要 X313:我更关心我能对公司做出的贡献 X314:我努力工作将会使公司获利 X315:我的工作哲学是付出比索取跟重要
	X32:偏好获取	X321:从公司获益对我来说更重要 X322:关注自己利益更重要 X323:我更关心我从公司得到的利益 X324:我努力工作将会使自己受益 X325:我的工作哲学是只有我关心自己，没有其他人会关心我

资料来源：本研究整理

3.2研究对象与抽样

本文将采用随机抽样的方式，通过在写字楼楼下进行扫描二维码填写问卷的方式，以中小型企业从事工作的员工以及员工的同事为调查研究对象，王峰（2019）认为西安地处中国腹地，在发展上具有辐射全国的地理优势，并且通过“一带一路”促进当地的中小型企业发展，以电子问卷的方式进行发放，通过问卷星进行搜集资料数据，Mueller (1997) 认为单纯的结构方程模型分析的样本数量至少在100以上，200以上更佳，所以本次研究的有效数量控制在200至300之间。因此，为了保证此次调研的信度和效度，本次问卷调研计划共发放300份问卷，希望回收有效问卷250份。

3.3 确定数据分析方法

本研究收集数据采用 SPSS 24.0 为主实施分析，使用邱皓政（2006）的分析标准，信度（变数 Cornbach's α 大于 0.7）、聚合（变数 CR 大于 0.6）与区别效度（AVE 开根大于变数相关系数）、AVE（变数 AVE 大于 0.5）、模型拟合指数（X2/DF 小于 3）、相关性分析（变数间 p 值小于或等于 0.05，即变数间显著影响）与多层次回归模型（3 层次调节分析，以自变×调节变数=交互项 P 值小于或等于 0.05，即调节变数显著影响）。相关性分析被用来确定工作排斥、团体支持感和员工进取行为之间的影响。使用多层次回归模型确定公平敏感性在团体支持感对员工进取行为之间的调节作用。

4. 预期成果

本研究为团体创建和谐环境，减少被排斥的负面影响以及增加员工进取行为提供了观点。员工进取行为作为员工职责之外的利团体行为，不仅可以反映公司的问题，而且可以为公司做出贡献。此外，不同职能部门和行业的个人特征也不同，因此工作的排斥及其影响也不同。给管理层一种监督的形式，提醒他们除了考虑员工的表现外，还应该考虑在团体中创建一个和谐的环境，以减少工作的排斥并促进进取的行为。

帮助管理层了解在工作排斥和员工进取行为之间团体支持感和公平敏感性的重要作用。对于管理者来说，了解排斥与员工进取行为之间的心理转变，并提醒管理者要通过实践来重视对员工的团体支持感支持，这可以减少在工作的排斥导致降低对团体支持感。同时，从员工的角度来看，团体支持感也可以得到改善。本研究使用公平敏感性作为团体支持感和员工进取行为的适度变化，如果此调整成立，可以使管理层可以通过降低敏感性来增加员工进取行为。

参考文献

宝贡敏、刘枭（2011）。感知组织支持的多维度构思模型研究。*科研管理，32*(02)，160-168。

陈志霞（2006）。*知识员工组织支持感对工作绩效和离职倾向的影响*［博士学位论文，华中科技大学］。知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CDFD9908,filename=2008024689.nh

杜星铖、郑亭亭（2018）。职场排斥对员工反生产行为的影响：道德推脱的中介作用。*现代经济信息，4*(12)，19-21。

蒋奖、鲁峥嵘、张雯（2011）。工作场所排斥问卷的编制及信效度检验。*中国临床心理学杂志，19*(06)，720-724。

乐嘉昂、彭正龙、高源（2013）。职场排斥与强制性公民行为影响机制研究。*华东经济管理，27*(02)，106-111。

凌文辁、杨海军、方俐洛（2006）。企业员工的组织支持感。*心理学报，20*(02)，281-287。

刘维民、何爽（2009）。组织支持研究进展综述。*社会心理科学，9*(05)，49-53。

刘小禹、刘军、许浚、吴蓉蓉（2015）。职场排斥对员工主动性行为的影响机制——基于自我验证理论的视角。*心理学报，47*(06)，826-836。

罗玲（2016）。*工作嵌入、组织承诺与员工建言行为的关系研究*［硕士学位论文，苏州大学］。知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201701,filename=1016221355.nh

马跃如、郭小闻（2020）。组织支持感、心理授权与工作投入——目标导向的调节作用。*华东*

经济管理，34(04)，120-128。
沈伊默、袁登华、张华、杨东、张进辅、张庆林（2009）。两种社会交换对组织公民行为的影响:组织认同和自尊需要的不同作用。*心理学报，41*(12)，1215-1227。
万景霞（2008）。*事业单位员工责任感的实证研究*[硕士学位论文，重庆大学]。硕博士论文网 http://www.wanfangdata.com.cn/details/detail.do?_type=degree&id=D319997。
王峰（2019）。增长极理论背景下西安经济发展。*区域治理，22*(48)，96-98。
吴隆增、刘军、许浚（2010）。职场排斥与员工组织公民行为：组织认同与集体主义倾向的作用。*南开管理评论，13*(03)，36-44。
于鲁宁、彭正龙（2018）。职场排斥对组织公民行为的影响:一个有调节的中介模型。*预测，37*(01)，22-28, 35。
于维娜、樊耘、张婕、门一（2015）。需求-供给契合对组织认同影响的差异性研究。*管理科学，28*(06)，65-79。
赵秀清、孙彦玲（2017）。职场排斥对员工创新行为的影响——知识共享和消极情绪的作用及互动。*科技进步与对策，34*(20)，147-153。
Allen, R. S., & White, C. S. (2002). Equity sensitivity theory: a test of responses to two types of under-reward situations. *Journal of Managerial Issues, 14*(4), 435-451.
Blakely, G. L., Martha, C. A. & Robert, H. M. (2005). The Moderating Effects of Equity Sensitivity on The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business and Psychology, 20*(2), 259-273.
Campbell, D. J. (2000). The proactive employee: Managing workplace initiative. *Academy of Management Executive, 14*(3), 52-66.
Chen, Z. X., Samuel, A., & Cynthia, L. (2004). Test of a mediation model of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior, 66*(3), 457-470.
Costigan, R. D., Insinga, R. C., & Berman, J. J. (2006). The Effect of Employee Trust of the Supervisor on Enterprising Behavior: A Cross-Cultural Comparison. *Bus Psychol, 21*(2), 273–291.
Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management, 26*(3), 435-462.
Davison, H. K., & Mark, N. B. (2008). The multidimensionality of the equity sensitivity construct: integrating separate benevolence and entitlement dimensions for enhanced construct measurement. *Journal of Managerial Issues, 20*(1), 131-150.
Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology, 71*(2), 500-507.
Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). When Silence isn't Golden: Measuring Ostracism In The Workplace. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 8*(1), 1-6.
Gouldner. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review, 25*(2), 161-178.
Hitlan, R. T., & Jennifer, N. (2009). The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviours: An interactionist perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 18*(4), 477-502.
Hitlan, R. T., Kelly, K. M., Schepman, S., Schneider, K. T. & Zárate, M. A. (2006). Language exclusion and the consequences of perceived ostracism in the workplace. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *10*(1), 56-70.
McMillan, R. C. (1997). *Customer Satisfaction and Organizational Support for Service Providers*. [Doctoral Dissertation, University of Florida], ProQuest Dissertations Publishing https://www.proquest.com/openview/c0620f4fa74d0d79f38ab574aa442392/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y
Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organization al silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review, 25*(4), 706-731.
Mueller, R. O. (1997). Structural equation modeling: Back to basics. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 16*(4), 353-369.
Nele, D. C., Elfi, B. & Hans, D. W. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress, 23*(3), 206-224.
Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management, 36*(4), 827-856.

Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology, 91*(3), 636-652.

Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support.*The Journal of applied psychology, 86*(5), 825-836.

Rhoades, L., Eisenberger, R., Armeli S., & Rexwinkel, B. (2001). Reciprocation of perceived organiza tional support. *The Journal of applied psychology, 86*(1), 42-51.

Richard, C. H., John, D. H. & Edward, W. M. (1987). A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. *The Academy of Management Review, 12*(2), 39-45.

Shoss, M. K., Eisenberger, R., Restubog, S. L. D., & Zagenczyk, T. J. (2013). Blaming the organization for abusive supervision: the roles of perceived organizational support and supervisor's organizational embodiment. *The Journal of applied psychology, 98*(1), 158-168.

Simosi, M. (2010). The Role of Social Socialization in the Socialization Content and Newcomers' Affective Commitment. *Relationship between Journal of Managerial Psychology, 25*(3), 301-327.

Stale, E., Helge, H., & Cary, C. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice.* CRC Press.

Tae-Yeol, K., Zhi, Q. L., & James M. D. (2015). Leader–member exchange and job performance: The effects of taking charge and organizational tenure. *Journal of Organizational Behavior, 36*(2), 216-231.

Thomas, W. H. N., & Daniel, C. F. (2011). Affective organizational commitment and citizenship behavior: Linear and non-linear moderating effects of organizational tenure. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 528-537 .

Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal, 41*(1), 108-119.

The Impact of Organizational Intelligence on Adaptive Performance

Xintong Zhang
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
1450793490@qq.com

Abstract

Based on the research perspective of social exchange theory and rational behavior theory. This article mainly discusses the ever-changing social environment. For organizations, the level of adaptive performance requires the organization to establish a unique management system to adapt to the internal and external environments. The generation of organizational wisdom requires the improvement of the personal wisdom of the employees in the organization and the timely adjustment of the collective to the internal and external environment. Therefore, how to affect adaptive performance is the subject of this article. And find knowledge sharing as an intermediary role, and deviant innovation as a moderating role. Based on the literature, this research will propose: What is the relationship between organizational intelligence and adaptive performance? Are the two positively correlated; what is the relationship between knowledge sharing and adaptive performance? Whether the two are positively correlated; as a moderating variable, how is deviant innovation regulated in the relationship between knowledge sharing and adaptive performance; how does knowledge sharing mediate the relationship between organizational wisdom and adaptive performance as a mediating variable?

Keywords: Organizational Intelligence, Adaptive Performance, Knowledge Sharing, Deviant Innovation

组织智慧对适应性绩效的影响

张鑫铜
博仁大学，中国-东盟国际学院
1450793490@qq.com

摘要

基于社会交换理论与理性行为理论的研究视角。本文主要探讨当今社会环境不断变化，对于组织而言，适应性绩效的高低，需要组织建立独特的管理制度进行对内外部环境的适应。而组织智慧的产生就需要组织中的员工个人智慧提升以及集体对于内外部环境及时的做出调整，所以，对于怎样会影响适应性绩效是本文要研究的。并找到知识共享作为中介作用，越轨创新作为调节作用。本研究将依据文献提出：组织智慧与适应性绩效是什么关系？两者是否为正相关；知识共享与适应性绩效使什么关系？两者是否为正相关；越轨创新作为调节变量，在知识共享和适应性绩效关系中是怎么样调节的；知识共享作为中介变量是怎样中介组织智慧对于适应性绩效的关系？

关键词：组织智慧，适应性绩效，知识共享，越轨创新

1. 引言

随着农业经济、工业经济不断发展，在 21 世纪的今天，知识经济逐渐在企业发展中占领一席之地，这就意味着组织的管理模式以及经营模式也在发生改变。Quinn (1992) 的相关文献指出了，通过提高组织智慧是增强知识的先决条件。而组织智慧不是天然形成的，需要经过日积月累的沉淀，组织在面对不断变化的外部环境，根据先前的经验对企业内部环境也不断做出调整，表明了企业想要长期生存就需要在组织中不断改进决策与创新，以便提高业务绩效增强

组织的长期前景。

考虑到这一广泛的背景，我们开始关注于将概念化以不同的方式进行组织管理实践：提供具有实际意义的“理论”。组织关注的知识经济源于将个人智慧细化为组织智慧，这种智慧不断在员工中传播和巩固，使组织智慧成为员工行为的一部分。当今组织的特点是不断变化的，在变化多端的环境中员工通过有效的学习并整合、共享和创造知识，而其中员工共享不是单方面的过程，是组织中有关不同个体之间或不同部门之间学习范畴的一种集体信念或行为准则(Morrman&Miner,1998)，员工对于工作环境中的适应性表现是对其行为过程进行及时评价并且及时给组织反馈，以便做出调整, 从而极大的提升绩效。

本研究动机在于，员工和组织间的关系其实也是一种社会经济交换，员工通过个体私下知识共享交流或集体之间的交流为组织智慧得以提高适应性绩效，同时探讨了员工在知识共享的过程中产生的越轨创新（即：私下创新和违命创新）对适应性绩效成功产生的消极影响或失败产生的积极影响做了讨论。所以本研究基于社会交换理论与理性行为理论，从组织和员工行为的角度出发，以知识共享来分析适应性绩效的影响因素，加入越轨创新为调节变量，多角度探讨适应性绩效。实用目的而言，探讨影响适应性绩效的多种影响因素有利于提高组织及时应对内外部环境措施的多维度能力，提升绩效。出于学术目的，当前关于适应性表现的研究主要来自西方学者，而在我国这方面的研究相对较少。

2. 文献综述

2.1 社会交换理论

Gouldner (1960) 提出了社会交换理论 (Social Exchange Theory)，是指员工和组织之间的交换关系，具有其典型性特征，对于能够提供最多报酬的组织或者是雇主有着更多的青睐，根据衡量自身的社会交往水平进行报酬的衡量，为了得到报酬，员工也要付出一定的报酬。同时认为:处在社会关系当中的双方,需要付出相对应的代价，得到相对应的利益回报，该动态被称为社会互动的“启动装置”。具体来说，社会交换是指对人际关系中的社会心理、社会行为等之间针对性的交换及其渗透调整,这也解释了本文相关变量的研究理论。

2.2 理性行为理论

理性行为理论来自社会心理学，被认为是认知行为研究中最基本，最有影响力的理论之一。Fishbein 和 Ajzen (1975) 提出的理性行为理论是最具代表性的理论之一。它主要用于分析态度如何自觉地影响个体行为，并专注于基于认知信息的态度形成过程。它的基本假设是人们是理性的，在进行某种行为之前，将结合各种信息来考虑自己的行为意义和后果。因此，在个人的主观态度或行为规范的控制下，人们倾向于能够取得令人满意的结果，并能够以满足他人期望的方式行动。而本文主要运用到知识共享中进行分析，多维度的组织智慧对知识共享（即:知识共享意愿和知识共享行为）的影响，以及知识共享对适应性绩效的影响，这也是本文变量的最早理论基础，使本文研究更富有准确性。

2.3 组织智慧

二十世纪六十年代，Wilensky 提出了关键性的问题，即：知识与决策的关系，提出的“组织智慧”的概念为组织方面的研究迈出了重要的一步，但是，当时并没有引起过多学者的关注。直到 1992 年，Matsuad 才将组织智慧引入到组织管理领域中。作为社会和个人认知的关键驱动力，智慧是执行精神和心理活动的推动力。除个人以外，智慧在组织层面同样也很重要，组织智慧定义通常是基于个人的智慧认识和定义而制定的，从外部收集信息的能力，组织产生不同的市场和技术方案，解释环境信号，进行转移客户对产品设计结果的需求(Haeckel&Nolan,1993)。到被定义为是企业作为一个整体的能力，基于收集信息产生的知识并有效地采取行动为了适应组织周围的环境而产生的知识 (Halal,1998)。依据以前的经验以及接收到的新知识应对内外部环境，实现长期的稳定发展。最新的研究表明了价值观作为组织智慧的核心（廖冰、纪晓丽、盛国庆，2004），组织智慧被视为由领导人的气质与能力、创造能力、应变力、组织的协同力、组织文化组成部分构成的构造。所以组织智慧除了组织与环境的相互作用外，还源于组织员工个人的相互作用下，也就是不能独立于人类之间的关系。

2.4 知识共享

Nahapiet and Ghoshal (1998) 认为，通过员工之间的沟通和组合过程，可以在组织内创建新知识。其中，交流和结合通过连接以前不相关的观念和知识，或者通过以新的方式重新结合先前连接的观念和知识，从而创造了新知识。同时，知识是一种至关重要的组织资源，可以在竞争激烈且动态经济获得一个竞争优势，对于组织而言，有必要但不足以依靠专注于以下方面的人员配备和培训系统选择具有特定知识，技能，能力或能力的员工，或帮助员工获得这些知识(Wang&Raymond,2010) 考虑到知识创造的重要性，研究人员已开始探索公司如何开发这种独特的能力。因此，知识共享是与组织的个人或部门之间的学习类别相关的集体信念或行为规则。

2.4.1 组织智慧与知识共享

产生智慧的基础，即：个人和组织，导致混淆谁或什么在组织环境中有智慧，从而导致组织智慧现象的减少。尽管毫无疑问，组织智慧与个人智慧通过聚合机制有关。个人成员的智慧积累成为组织智慧，跨层次转移(例如：个人的智慧被转化和编纂为组织智慧)和分配(例如：组织智慧嵌入在组织成员互动和参与的结构化思维和行动模式中)，正如 Glynn (1996) 所指出的那样，个人和组织智慧之间的分界线太不精确，很容易允许区分这些结构。同时，组织中的个体及其相互作用的互动、知识、行为、认知、感觉、情感和功能文化，虽然在概念上不同，但是相互依赖的，而不是独立的或反对的。所以，个人和组织或集体现象之间的关系是解释组织智慧的核心。

组织中的信息传递与传递包括“上情下达”和“下情上达”两种。在传统的组织结构下，信息的上下传递渠道单一，加之信息只能逐层传递，使得信息传递缓慢。而随着信息技术的发展，信息化成为组织扁平化的基础，知识员工是企业的载体。扁平式的组织所削减的中间层次不是权力层次、决策层次或监督层次，而只是信息的中转站，使组织内外、上下之间的信息传递更为方便、直接使得信息在上下级之间的直接甚至跨级传递成为可能，客观上为大幅度压缩中间管理层次提供了技术上的支持。并且随着信息双向传递速度的加快，高层管理人员更容易在第一时间获取市场信息并且做出快速反应的能力。此外，信息技术的出现，还加速了知识和技能在员工之间的共享，这也为促进企业的竞争力打下了基础。在组织和管理中，注意力都应该集中在一个组织中的知识单位之间的互动上。

Huber (1991) 提出了从认知角度组织智慧的组成部分是信息处理能力的构建，如获取信息的能力、其解释、传播、存储和实施获取信息的能力是指一个组织从各种来源收集数据的能力。解释信息的能力是指以有意义的方式构造，过滤，组织和构架信息的能力。信息传播能力是组织中的员工通过各种方式在组织内分发和共享信息的能力。除了从认知维度外，从社会实践的规范方面，组织发展的连续性是基于内外部环境对社会活动的反复监督的。当行为者反应性地监视他们的行为并存储或合并这些行为供未来使用时，将发生行为的常规化 (Berends et al,2003)。为了利用先前存在的规则和资源，然后复制它们，员工们必须“了解”它们，知识意味着个人了解和理解他们行为的情况和他们所遵循的规则。所以，当员工有能力有资源时，就会促进与其集体之间的知识、信息分享并不断地传承下去。然而，员工并不一定依赖于现有的结构，因为他们私下有权采取其他行动，这意味着复制系统的方法中包含了变化的种子 (Sydow et al,1998)。知识渊博的员工的互动去执行行为，虽然违背了常规化的规则，但同样会让员工之间的知识共享得到交流与促进，这也可称作智慧。所以，本文提出如下假设：

H1:组织智慧对知识共享有显著的正向影响。

2.5 适应性绩效

适应性表现是指广泛的适应性行为，也就是说当工作需求发生变化时，一项任务的学习可以有效地转移到另一项任务的行为上。(陶祁、王重鸣,2006)。虽然适应性不是一个新的概念，但组织正在经历的变化的速度和类型只会继续增长，这使得组织中的实践者对理解和增强工作场所的适应性越来越感兴趣。例如，技术和自动化的发展继续改变工作任务的性质(Patrickson,1987)，迫使员工学习新的方法和知识以执行其工作，从而在不同的工作中具有竞争力。一些研究人员认为，除了改变行为之外，适应性表现还反映了改变的意愿或能力(Cronshaw&Jethmalani,2005)。在全球经济中，许多工作要求员工需要越来越适应不确定性，才能在这些不断变化和变化的环境中有效运作。虽然个人需要适应的属性，组织中发生适应的过程是重要的，但在我们对试图预测的工作绩效要求有一个坚实的理解之前，不能准确地指定哪

些属性导致适应性绩效或这种适应是如何发生的。

2.5.1 组织智慧与适应性绩效

Conte (1999) 提出了社会智慧描述个人通过涉及社会感知（理解社会情感线索的能力）和社会推断（潜在动机和特征推断的能力）来对他人的情绪、动机和欲望作出适当反应的能力，一般等同于情感智慧，特别是在组织发展环境中的情感能力。人们感知和解释外部刺激确定他们的反应以适应环境特征，提供缓冲的组织资源帮助组织进行了调整内部环境承受外部压力。组织的核心竞争力受阻或允许组织以调整其战略和资源分配等结构以适应不断变化的状况。

智慧代表了一些具有现实生活后果的自适应功能，组织智慧的主要结果是与创新有关。它由产生新想法的活动，并将其转化为具有商业和/或社会价值的新产品/服务或流程组成(Rose et al,2005）。此外，创新需要在不习惯的情况下同时采取快速和创造性的行动，这意味着它需要组织信息 (Glynn,1996)。换句话说，智慧是组织创新成功的基础，同样，通过创新能力的变化，可以观察到组织智慧对组织绩效的影响。员工通过分享他们在组织中有关人际关系的知识和专门知识来促进该进程方面发挥重要作用。组织智慧组成部分中的集体情绪智慧，对拥有不同劳动力并被复杂的社会文化环境包围的商业组织至关重要。必须通过对组织文化、战略和结构实施适当的支持性干预措施，以提高组织适应性绩效为目标。为了实现这一点，组织应该不断接受挑战，建立基础设施。

本文将组织智慧与绩效联系起来是由动态能力逻辑支持，该逻辑认为企业的优势在于其能力重新配置其资源，功能和例行程序，以寻求新的机会和性能优势。先前，许多学者从不同的角度定义了动态能力。他们认为，动态能力就是整合、重建、获取和释放资源的过程，以适应快速变化的外部环境的能力。基于组织学习的观点，则认为动态能力是一种稳定的集体学习行为模型，企业通过它可以系统地产生和改变操作实践，获取和保持可持续竞争力的重要力量，企业及时感知市场变化，快速整合资源进行创新，满足日益多元化、个性化的客户需求从而追求绩效改进。随着互联网技术的深度整合，企业组织结构面临着巨大的创新压力和变革挑战，企业迫切需要寻求一种灵活、适应性最强的结构，给员工更多的自主权，帮助公司快速适应新环境。与以往的层次组织结构相比，组织扁平化提供了灵活、多维、多方向的信息传输渠道，使卓越的资源平台和战略层面提供资源、资金和专业支持，这在很大程度上提高了组织整合资源的能力帮助企业在快速变化的市场环境中增强感知机会的能力，只有通过资源的整合，才能激励团队创新绩效的提高，促进了企业的发展。得出本文以下假设：

H2:组织智慧对适应性绩效有正向影响。

2.5.2 知识共享与适应性绩效

Drucker (1993) 指出，一个基于知识和经济的社会是一种以管理为导向的社会模式，而管理的主要目的是为了使知识产生效果或有效实施知识管理以促进企业的平稳运转。Zollo and Winter (2002) 认为，一个组织应该将个人拥有的知识转变为组织知识，并保持学习过程、知识共享和重用，包括新知识的转化和开发能力，以增强适应和响应不断变化的环境的动态能力，为企业提供了战略灵活性和自由，掌握外部环境的趋势，系统地将知识整合到组织。Ahmand and Karim (2019) 认为知识共享在组织规模的含义是研究最多的主题，有关知识共享影响的文献,在组织层面，知识共享员工之间的关系会影响组织绩效、学习以及业务流程效率。

Nahapiet and Ghoshal (1998) 认为员工之间的合作是企业社会氛围的一个关键方面，它推动了知识交流和组合过程。当团队成员之间的合作水平较高时，创造力就会得到增强。所有员工都可能创造一些价值，动态行业的公司可能更依赖于知识工作者通过新方式交流和组合信息的能力。因此，知识工作者之间强大的合作环境将通过增加他们之间有价值和独特信息的相互交流，对企业绩效产生积极影响。通过员工意愿取得的表现以及行为能力，增加知识共享和对组织的承诺的组织或团队薪酬 (Delaney&Huselid,1996)；以及培训和绩效评估，以促进雇员的成长和发展，并获得了公司特有的知识，使企业能够在动态环境中创新和超越竞争对手，是集体员工交流和结合知识的能力的结果。

同时，Holyoak (1991) 提出了适应新的或动态的和不断变化的情况经常需要个人来解决新的和不熟悉的问题。因此，适应性性能的一个方面已经被学者认为是员工解决当今工作环境和组织所面临的非典型、定义错误和网络问题的有效性。由于技术进步的快速步伐和对组织中持

续学习的日益重视而变得重要，今天的员工越来越多地面临技术创新，这方面的表现要求员工将复杂的事情或情况带到他们想要的目的，或为新的，困难的问题开发创造性的解决方案，所以，这就需要员工学习新的工作方法或学习不同的技能集或任务来重新进行新的工作方式(Thach&Woodman,1994)。同样，持续学习涉及正在进行的规划和参与发展的过程，以准备预期的未来工作需求，员工根据先前的经验以及现有的知识进行交流、共享，不断促进组织的绩效，提升个人面对应急性事件以及多变的环境的能力。所以，得出本文如下假设：

H3:知识共享对适应性绩效有显著的正向作用。

2.6 越轨创新

新思想的演变往往需要一种动态的转变：当第一次提出时，新思想往往被拒绝，因为它们被认为是奇怪、不可行的，但这些同样的想法后来可能会导致社会背景接受为有用和突破的结果 (Staw,1995)。所以创造力对员工施加了明确的压力，迫使他们从事不符合要求的行为，而不是符合要求的行为。如果我们能找到特别受这种压力影响的群体，我们就应该期望在这些群体中发现相当高的越轨行为率，这是因为他们通常对自己所处的社会状况作出反应。组织为员工提供有限程度，通常得到许可 (Staw,1990)。所以创造性越轨行为的提出是员工已经产生了一个新想法，并认为它值得追求，但组织已经事先了解并指示停止该工作，员工依旧使用一些工作时间或其他组织资源来非法地追求该想法。这可能也有助于违反者产生新的见解，重新定义问题，提炼新的想法。黄伟 (2017) 拟议的越轨创新（即：私人创新）是指个人的独立和隐蔽的期望，它有益于组织的创新行为。越轨创新是由个人在没有正式组织支持的情况下发起的，通常对于高级管理人员来说是未知的，并且有望对改善组织绩效产生帮助。个人追求创新独立性与组织对创新过程的责任之间的冲突导致了越轨创新的出现。

2.6.1 越轨创新与适应性绩效

一个组织的创新往往依赖于员工的主动行动，他们采取行动来发展自己的想法，并获得组织决策者的认可。为了实现这一点，员工有时会采用非正统的方法，忽视正式的结构来进一步阐述他们的想法的潜力,并促进他们的实施。他们在没有正式合法性的情况下工作，并收集自己的资源，直到足够清晰的情况允许做出明智的决定。最后，他们绕过正式的沟通渠道，说服高层管理人员相信他们的想法的优点。这就是越轨创新中的私下创新维度，组织可以考虑规范这种特定异常形式的员工创业行为，以保护计划中的创新活动的效率和有效性。此自下而上的活动是在“地下”进行，因此很难通过管理措施加以控制，但 Augsdorfer (2005) 学者认为此项活动是积极的，组织可以扩大其能力，以进一步阐述想法，关于一个想法的可行性和潜力的进一步信息也有助于在稍后阶段作出更知情的选择决定，从而避免过早地评估一个萌芽的想法，所以对于组织进行的私下创新活动有利于及时适应内外部环境影响，从而提升绩效。

同时，Merton (1968) 观察到，一个社会系统可能缺乏提供所有个人的能力由能够获得他们需要的合法手段来实现其文化定义的目标，一个组织可能相对更重视实现其文化规定的目标，而不是执行其社会结构手段，这一事实可能会削弱其规范的执行，所以，当社会背景也更强调其目标而不是其规范的执行时，越轨的比率将会更高。这也是当组织已经事先明确了解员工的一个新想法并想要进一步探索时，要求其停止进行但员工依旧违反组织的命令，非法地追求新的想法，其创造性越轨行为同样促进激进新思想的演变，这种被描述为“建设性的”违规行为，尽管违反了组织层面的规范，但它们使本组织能够灵活地应对创造性固有的不确定性，从而促进绩效的发展。

所以，对于个人层面，越轨创新失败，员工可能面临受到处罚的后果，如降级、罚款、上级责骂、不重视甚至被迫离开，但是越轨创新也会给个人带来好处，比如提高员工探索能力，提高员工对项目的认可，利用分散资源提高个人创新绩效与创造力等 (Criscuolo,2014)。此外，员工的越轨创新行为可能会给上级带来一种地位感，从而增加了上级的监督行为。从整个组织的角度来看，员工的越轨创新是一把双刃剑。一方面，异常创新的成功可以给组织带来根本性的创新,提高组织创新竞争力，提高组织管理效率。另一方面，员工的越轨行为本质上是一种异常行为，不利于组织体系和组织管理的实施。此外，员工的越轨创新行为会降低组织其他成员对实施底线的期望，使更多的人参与越轨创新创新行为，过度偏离创新行为会分散员工注意力，分散组织资源，不仅降低员工的效率和创新效率，不利于组织目标的实现。此得出以下两

种假设：

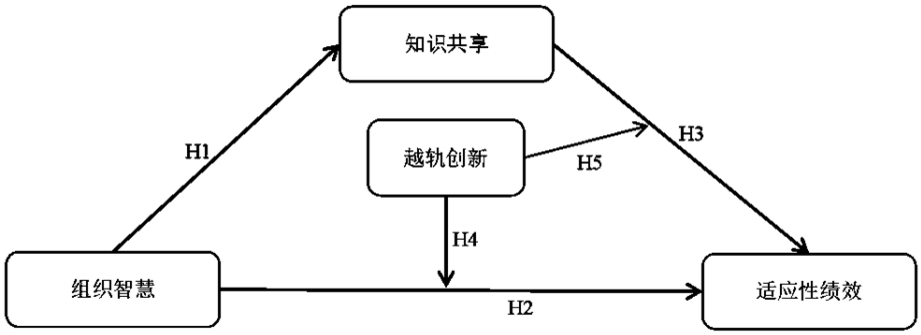
H4:越轨创新起正调节作用，即增强组织智慧对适应性绩效的影响。

H5:越轨创新起正调节作用，即增强知识共享对适应性绩效的影响。

3. 研究方法与设计

3.1 理论模型

通过对前文的分析与整理，本文将组织智慧作为自变量，适应性绩效作为因变量，把知识共享设为中介变量，进一步的探讨越轨创新在知识共享对适应性绩效产生的影响，从而建立相关的理论模型（如图一）。



图一 研究框架图

3.2 变量操作定义及衡量

3.2.1 组织智慧

本研究结合以上学者的研究成果以及综合了研究对象的实际情况，主要借鉴参考了 Ercetin (2004)、Ercetin et al (2007)、Falletta (2008)、何立 (2009) 和 Ercetin (2011) 等学者的测量置表，题项内容包含为：“公司能够成功的运用自身拥有的知识和信息进行预测和决策”、“公司鼓励员工创新，容忍创新失败”等 7 项。

3.2.2 适应性绩效

陶祁和王重鸣（2006）认为，自适应绩效模型既具有组织间的一致性，又具有组织的特殊性，但其应用与人格理论相同。相同的人格量表可以用来衡量不同人格的人。其编制的自适应绩效量表的理论概念来自 Pulakos (2000) 的研究结果。他们提出了八个方面，即：处理紧急情况或危机情况，处理工作压力，创造性地解决问题，处理不确定性和矛盾之处。预测性工作方案，学习任务，技术和程序，人机适应性，文化适应性和身体适应性。陶奇和王崇明（2006）基于八维自适应绩效理论和对相应维度的描述，针对管理状况编制了 45 个度量问题，并将其纳入评估问卷，进行管理培训，探索在这种情况下的绩效模型的使用的想法。

问卷调查分为两个阶段：第一阶段为测试和验证阶段段，第二阶段为正式调查阶段，由最终的 45 道题目中保留了 25 道题，题项包含“主动了解其他部门的工作氛围或需要”、“采取必要方法使得知识和技能跟上潮流”、“处理紧急问题时通常思维清晰并且主次分明”等。验证性因素分析证实了问卷的构想效度，内部一致性分析与相关分析的结果也表明该问卷具有较好的效度与信度。

3.2.3 知识共享

田立法（2015）对员工知识共享的测量选用了 Collins (2006) 开发的问卷，他将该问卷翻译成中文，问卷包括知识共享意愿和知识共享行为两个维度，分为“我愿意共享自己的专业知识，帮助企业有效实施新项目或新想法”、“对遇到的工作问题，我们能够熟练地通过交流和共享知识使问题得以解决”等 7 道题。知识共享意愿和行为的内部一致性系数分别为 0.82 和 0.76，验证性因素分析表明，知识共享与其他变量具有良好的区分效度。

3.2.4 越轨创新

本文将越轨创新分为两个维度：私下创新和创造性越轨行为。黄伟（2017）采用了 Criscuolo (2014) 开发的越轨创新量表，同时选取了 Lin (2016) 开发的违命创新量表，依据本文分为“我能基于工作计划灵活地安排工作任务，从而挖掘新的、潜在的、有价值的商业机会”、

“除了研究我的主管批准的想法外，我还努力通过收集信息和再次尝试来改进被拒绝的想法”等共 14 道题。经检验结果量表的信效度指数都达到了良好水平，对主动性人格进行有效性的测量。

3.3 研究对象与数据收集

本研究对上文所述的组织智慧、适应性绩效、知识共享以及越轨创新的影响理论模型进行验证。本文的调查问卷设计过程首先审阅文献，比较过往学者量表测量各个变量；其次探讨修正量表使用方法；接着前期预调研，并对其结果进行准确分析；最后对量表进行修正，并编制最终问卷。本论文主要通过实证研究的方法，已问卷调查和统计分析的形式对相关问题进行研究。本研究的总体是吉林省的银行及石油公司的领导和员工。根据非概率抽样的特性，本文采用计划抽样中的判断抽样法。

3.4 数据分析方法

本论文主要通过问卷调查的方式进行数据的收集，问卷共分为五个设计部分：第一部分是调研声明以及个人的基本信息；第二部分是组织智慧测量的内容；第三部分是适应性绩效测量内容；第四部分有关于知识共享的测量：第五部分是越轨创新的测量。问卷采取匿名的形式进行填写，被访问者根据自身的真实情况进行填写。本研究主要通过 SPSS 模式对样本的数据进行处理。其分析的内容主要包括 以下几个内容，分别为：描述性统计、内部一致性信度、效度、相关、回归、中介效应、调节效应等各个方面的分析以及模型检验。

4. 预期研究贡献

依据本研究问题及研究框架，定位在企业组织层次。以往对于组织智慧的研究大多在西方国家，有较少的国内学者进行讨论分析。在动态不连续环境中出现组织管理的各种问题，组织智慧在组织管理中就显得尤为重要，是树立企业特有的一种形象。而拥有了组织智慧，一定程度上也会促进组织的适应性绩效，对于内外界环境适时的做出调整与反应。作为中介变量的知识共享可以调节组织智慧对于适应性绩效的影响，越轨创新作为调节变量，在知识共享影响适应性绩效的过程中，高度的越轨创新会对其产生强烈的影响效果，这项研究有望为企业提供有关管理实践的宝贵建议。但该研究仍有诸多不足，本研究的调查对象大多都是在中低管理层规模的背景下进行的，但高层管理对于组织管理中仍至关重要，有待后续调查的完整。

参考文献

何立（2009）。*企业组织智为的内容结构及相关研巧*。 暨南大学。

黄伟、相国鹏、杜运周、刘洋（2017）。越轨创新与个体创新绩效的关系研究——地位和创造力的联合调节作用。 *南开管理评论，20*（1），143-154。

廖冰、纪晓丽、盛国庆（2004）。 组织智慧“6-C”结构模型的探忖阴。 *商业研究，16*，136-138。

陶祁、王重鸣（2006）。 管理培训背景下适应性绩效的结构分析。*心理科学，29*（3），614-617。

田立法（2015）。高承诺工作系统驱动知识共享：信任关系的中介作用及性别的调节作用。*管理评论，27*（6）, 148-159。

Ahmad, F., & Karim, M. (2019). Impacts of knowledge sharing: A review and directions for future research. *Journal of Workplace Learning, 31*(3), 207-230.

Augsdorfer, P. (2005). Bootlegging and path dependency. *Research Policy*. *34*(1), 1-11.

Berends, H., Boersma, K., & Weggeman, M. (2003). The structuration of organizational learning. *Human Relations*, *56*(9), 1035-56.

Conte, R. (1999). Social intelligence among autonomous agents. *Computational& Mathematical Organization Theory*, *5*(3), 203-28.

Criscuolo, P. (2014). *Going Underground: Bootlegging And Individual Innovative Performance*. Informs.

Cronshaw, S.F., & Jethmalani, S. (2005). The structure of workplace adaptive skill in a career inexperienced group. *Journal of Vocational Behavior*, *66*, 45-65.

Delaney, J.T., & Huselid, M.A. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, *39*, 949-969.

Drucker, P. F. (1993). *Post-Capitalist Society*. Butterworth Heinemann.

Ercetin, S.S., & Cetin, B., & Potas, N. (2007). Multi-Dimensional organizational intelligence scale (muldimorins). *World Appiled Sciences Journal*, *2*(3), 151-157.

Ercetin, S.S. (2004). The abilities related to the organizational intelligence and their action dimensions at schools. *Res.Educ.Reform*, *9*(3).

Ercetin, S.S., Potas, N., & Hamedoglu, M.A. (2011). Using multi-dimensinal organizational intelligence measurements to determine the institutional and managerial capacities of technical edducation institutions for girls. *African Journal of Business Management*, *5*(27), 11256.

Falletta, S. (2008). HR intelligence: Advancing people research and analytics. *IHRIM journal*, *12*(3), 21-31.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Beliefs, Attitudes,Intention and Behaviour: An Introduction to Theory and Research*. Addison-Wesley.

Globocnik, D., & Salomo, S. (2015). Do formal management practices impact the emergence of bootlegging behavior? *Journal of Product Innovation Management*, *32*(4), 505-521.

Gouldner, A. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review,* (25), 161-78.

Glynn, M. A. (1996). Innovative genius: A framework for relating individual and organizational intelligences to innovation. *Academy of Management Review*, *21*, 1081-1111.

Haeckel, S. H., & Nolan, R. L. (1993). The roal of technology in an information age: transforming symbols into action. In The Institute for information Studies, *The Knowledge Economy: The nature of information in the 21st century*. The Aspen Institute.

Halal, E.W. (1998). Organisational intelligence: What is it and how can managers use it. *Strategy&Business*. Fourth Quarter:1-4.

Holyoak, K. J. (1991). Symbolic connectionism: Toward third-generation theories of expertise. In K. A. Ericsson & J. Smith (Eds.), *Toward ageneral theory of expertise* (301-335). Cambridge University Press.

Huber, G. P. (1991). Organizational learning: the contributing processes and the literatures, *Organization Science*, *2*, 88-115.

Matsuad, T. (1992). *Oranizational intelligence: Its Signisficance as a process and as a product*. The Japan Society for management information.

Mainemelis,C. (2010). Stealing fire: Creative deviance in the evolution of new ideas. *Academy of Management Review*, *35*(4), 558-578.

Merton, R. K. (1968). *Social theory and social structure*. Free Press.

Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, *23*, 242-266.

Patrickson, M. (1987). Adaptation by employees to new technology. *Journal of Occupational Psychology*, *59*, 1-11.

Pulakos, E. D. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, *85*(4), 612-614.

Rose-Anderssen, C., Allen, P. M., Tsinopoulos, C., & McCarthy, I. (2005). Innovation in manufacturing as an evolutionary complex system. *Technovation*, *25*, 1093-1105.

Staw, B. M. (1995). Why no one really wants creativity. In C.M. Ford & D. A. Gioia (Eds.), *Creative action in organizations: Ivory tower visions and real world voices* (161-166). Sage.

Staw, B. M. (1990). An evolutionary approach to creativity and innovation. In M. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*. Wiley.

Sydow, J., Well, B., & Windeler, A. (1998). Networked networks: financial services networks in the context of their industry, *International Studies of Management &Organizations, 27*(4), 47-75.

Thach, L., & Woodman, R.W. (1994). Organizational change and information technology: Managing on the edge of cyberspace. *Organizational Dynamics*, *23*(1), 30-46.

Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, *20*(2), 115-131.

Wllensky, H. (1976). *Organizational Intelligence*. basci books.

Zollo, M. & Winter, S, G. (2002). Deliberate Learning and the Evolution of Dynamic Capabilities. *Organization Science*, *13*(3), 339-351.

The Influence of Leaders' Partiality on Employees' Emotional Exhaustion and Performance: Taking Relationship Conflict as the Mediator, Mood Restoration as the Moderator

Huatao ZHOU
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
451251112@qq.com

Abstract

Leadership is the key factor for an organization to achieve its goals. How to improve employees' performance and make their leaders sacrifice their personal interests to achieve organizational interests, so as to enhance the competitiveness of enterprises, is a problem that managers must face. Reviewing the previous literature, there are few studies on the relationship between leader bias and employee performance, emotional exhaustion, relationship conflict as a mediating variable, and mood repair as a moderating factor, This leads to the decline of employee performance and the increase of emotional exhaustion, which is also the main research point of this paper. This paper intends to use structural equation model to explore, theoretically, enrich the literature extension of the relationship between leader bias and employee performance, emotional exhaustion. In practice, we hope to help the leaders in the right direction of leadership, and to better help the managers to adjust the management style of the staff's psychological state, emotional changes, behavior and other mechanisms; At the level of organizational development, it is of great practical significance to promote the sound development of organizational environment.

Keywords: Leadership Partiality; Relationship Conflict; Emotional Exhaustion; Employee Performance; Mood Restoration

领导偏私对员工情绪耗竭、工作绩效的影响：以关系冲突为中介变量，心情修复为调节变量

周华涛
博仁大学 中国东盟国际学院
451251112@qq.com

摘要

领导是组织达成目标的关键因素。如何提高员工绩效，使其领导牺牲个人利益，以达成组织利益，从而提升企业竞争力，是管理者必须面对的问题。回顾以往文献，领导偏私对员工绩效、情绪耗竭，关系冲突为中介变量以及心情修复作为调节彼此间的作用关系的研究较少，并且本文通过视角转换将领导偏私对待的圈外人为出发点，探讨圈内人与圈外人间诱发的关系冲突，从而导致员工绩效下降以及情绪耗竭增加，这也是本文的主要研究点。本文欲采用结构方程模型来探讨，理论层面上，丰富了领导偏私与员工工作绩效、情绪耗竭关系的文献延伸。在实务上，希望有助于领导者正确的领导方向，对员工心理状态、情绪变化、行为方式等机制能够更好的帮助管理者管理方式的调整；在组织发展层面上，为促进组织环境的良性发展，提供重要实践指导意义。

关键词：领导偏私；关系冲突；情绪耗竭；员工工作绩效；心情修复

1. 绪论

随着科技的飞速发展，市场竞争力也在不断增速。学者们开始对东方本土文化理论体系研

究的关注度增强。在中国传统社会里，儒家文化一直影响着国人，以血缘关系的搭建方式，从家庭发展到企业中。人们会依据尊尊、亲亲模式进行人际互动关系的构建。此外，在职场人际互动中，组织内员工在价值观等方面存在差异，从而造成同事间在职场内相处不和谐，如：钱丹扬（2020）的研究发现，差序式领导的管理风格最大的特点是对下属的偏私，即把下属从圈内人与圈外人分为两类。此外，领导对圈内人会给予更多偏私对待，从而对员工心理状态与处事风格产生影响。而圈外人基于利益竞争、心理压力源、不公平感等便会做出不同职场行为（林英晖、程垦，2017），其中消极行为会造成员工情绪耗竭，进而影响工作绩效。

2. 文献综述

2.1 工作绩效

2.1.1 工作绩效的定义

陈胜军（2007）认为工作绩效可从三个方面划分：即个人绩效、组织绩效与团体绩效。其概念是指职员在对待工作时能够体现出的工作状态、业务能力、行为表征并且能够与组织目标达成一致。

2.1.2 工作绩效的影响因素

人格特性、工作表现、价值观、能力是作为当前研究的主要内容。其中五大人格特征、主动人格与工作绩效具备相关性，而外向、自觉、开放与亲和力特性与工作绩效呈现显著正向相关，神经质与工作绩效具有负向相关性 (Frieder *et al*., 2018)。然而，从团队情境来看，Khawaja *et al*. (2020) 的研究发现，企业社会责任对团队绩效有直接的影响效果，其中团体身份与团体效能起到部分中介作用，进而促进团体绩效。

2.2 情绪耗竭

2.2.1 情绪耗竭的意涵

Wright and Cropanzano (1998) 认为情绪耗竭是心绪资源耗损殆尽而导致身心疲惫的消极状态，即在企业中，员工在面对复杂人际互动时，所耗损的时间成本越大，强度越高则越容易造成情绪失衡，从而导致情绪耗竭。

2.2.2 情绪耗竭理论

情绪耗竭是由学者Gross (1998) 提出，即个体情感变化受到工作情境的外部边界而变化，从而形成不同外部资源对自身感受的体会与回馈。此外，当个体在职场内进行事件观察时，自身有限情感资源将会大量耗损，使自身关注视角更多关注于工作以外的事情，仅有少量情感资源留在工作情境中，从而导致自身能量损耗超载而情绪耗竭。

2.3 领导偏私

2.3.1 领导偏私的定义

领导偏私是指上级领导对待下属职员出现的心理状态（田在兰、黄培伦，2013）。当下属受到上级领导关爱时会对工作做出更多的建言意见，同时能够得到更多的晋升空间与薪酬奖赏的机会。

2.3.2 领导偏私的影响因素

王琳（2018）在个体方面从上司的照顾交流、提升奖赏、宽容对待三个维度，以亲自我或亲社会倾向作为调节变量从上司差序式管理风格对员工工作绩效呈现显著正向影响。而刘淑威（2018）的实证研究是以道德为衡量标准，即当资源被获取时，发起者与被偏者的差序关系越密切，旁观者给予其行为的道德评判越低，反之则越高。

2.3.3 领导偏私对情绪耗竭的影响

外群体偏爱理论认为圈外人与圈内人的个体在组织边界形成交互渗透性，圈外人试图改变自身地位。圈内人受到领导者从企业里对在工作中照顾交流、鼓励奖赏、宽容亲信的较多支持（王兴，2018），而圈外人则会对自身产生消极感知，即无法受到领导的赏识，从而导致自身剥夺感增加（钱丹扬，2020）。虽然员工感知到上级管理者的支持程度与公共服务动机可以减缓员工因情绪耗竭使自身主动性降低的组织公民行为，但是这些因素对于形成负性心理、耗损大量情感资源个体的情绪耗竭反而增加 (Wisanupong & Sue, 2020)。

据此，本文做出以下假设：

H_1:领导偏私对情绪耗竭具备正向影响。

H_{1a}:照顾交流对情绪耗竭具备正向影响。

H_{1b}:鼓励奖赏对情绪耗竭具备正向影响。

H_{1c}:宽容亲信对情绪耗竭具备正向影响。

2.3.4 领导偏私对员工工作绩效的影响

根据调节焦点理论，圈内成员与管理者间的权力距离小，圈外人则会把更多的关注度放在自身与圈内人员的差距上，从而导致圈外人员增加在心理上的疏离感（武优璇、李耘涛，2020）。此外，Mccormack *et al*. (2018) 的研究表明，差序式领导的偏私对待越强，职场隔离所导致个体负性情绪、心理等所产生的消极影响越大，进而增加员工的离职意愿、减少员工工作幸福感。王瑰磊（2017）的研究发现，宽容亲信对员工工作积极性具有负向影响。虽然照顾交流、鼓励奖赏对工作积极性具有正向影响，但是作为圈外人来说，获得企业资源与领导支持的程度较低，从而影响工作态度，进而降低工作积极性。

据此，本文做出以下假设：

H_2:领导偏私对员工工作绩效具备负向影响。

H_{2a}:照顾交流对员工工作绩效具备负向影响。

H_{2b}:鼓励奖赏对员工工作绩效具备负向影响。

H_{2c}:宽容亲信对员工工作绩效具备负向影响。

2.4 关系冲突

2.4.1 关系冲突的定义

关系冲突是指组织成员内的个体竞争，基于需求、利益、目标的无法协调从而造成在情绪、语言、行为上的漠视、明争暗斗的冲突，在个体间相互作用而产生 (Wachsmuth *et al*., 2018)。

2.4.2 领导偏私对关系冲突的影响

领导偏私会使工作环境形成差序格局。管理者对圈内人与圈外人的资源分配不同，圈内人对上司有感恩心理，从而促进员工在职场中做出更多的积极行为。反之，圈外人得到领导的资源分配较少，则员工会与上司间距离疏远，从而导致员工不公平感增加，使员工认知偏误，进而耗损大量认知资源（王禹，2020）。当群体内发生不公正事件时，处于弱势群体的成员将选择激烈行为改变在群体内的弱势地位 (Richeson & Trawalter, 2005)。此外，差序式领导对非道德亲组织行为具有正向影响，从而造成员工耗损大量情绪资源去从事工作以外的事情，导致与同事间关系冲突(Greenbaum *et al*., 2014)。

据此，本文做出以下假设：

H_3:领导偏私对关系冲突具备正向影响。

H_{3a}:照顾交流对关系冲突具备正向影响。

H_{3b}:鼓励奖赏对关系冲突具备正向影响。

H_{3c}:宽容亲信对关系冲突具备正向影响。

2.4.3 关系冲突与员工工作绩效间的关系

员工间互相排斥可能取决于个体与其他同事间关系互动的良好程度。边缘化则反映出个体与其他同事间的距离，即个体与组织内其他成员的亲疏程度，而被边缘化的员工则位于群体的边缘，同事排斥的提升会导致职场边缘化增强（叶仁荪、倪昌红、黄顺春，2015），即圈外人与组织的中心位置较远，某些个体基于自身性格特质，不能适应组织内纷争而被边缘化变成边缘人员，从而导致心理孤独感增加。刘芸（2018）的研究认为：人际关系不和谐，促使员工也会做出职场攻击行为，导致员工间嫉妒心理与恶意行为的发生，进而造成自身负性情绪增强。因此，个体消极情绪越强，便会降低员工对待工作的专注程度。

据此，本文做出以下假设：

H_4:关系冲突对工作绩效具备负向影响。

2.4.4 关系冲突与情绪耗竭间的关系

员工在高竞争性工作环境下会遭受巨大的压力与挫折感，从而导致其被卷入人际冲突中，而遭遇职场欺凌的缘由来自负面工作条件所触发的行为压力结果，进而造成员工间相互情感虐待(Karkkainen *et al*., 2017)，即作为圈外人个体主动对圈内人进行冲突事件的发生高于圈内人的

行为倾向，此种关系的发生是建立在职场成员间彼此大量耗费的情感资源 (Alan *et al*., 2017)。

据此，本文做出以下假设：

H_5:关系冲突对情绪耗竭具备正向影响。

2.4.5关系冲突在领导偏私与情绪耗竭间的关系

在职场情境中，对于公共资源、事件认知等因素存在意识形态冲突与偏见，从而导致负面情绪的发生。而人格异质性、负面情绪与偏见与较低的从属意图呈正相关 (Chadly & Jarret, 2020)。其中部分组织内成员有追随领导者与非追随者之分，非追随者在自身感知等因素与其行为呈负向关系，情绪疲惫来自工作中不安全感，即去个性化与个体成就感显著预测员工心理风险感知 (Santiago *et al*., 2021)。

据此，本文做出以下假设：

H_6:关系冲突在领导偏私与情绪耗竭间的关系具备中介效果。

2.4.6关系冲突在领导偏私与工作绩效间的关系

Meng and Steven (2019) 的研究发现，个体认知多样性正向预测群体内关系冲突，进而降低个体组织公民行为，其中员工行为与领导风格间的互动存在显著差异性，即领导偏私对待员工可能导致工作氛围发生改变，减低员工的工作满意度，进而对员工工作绩效起到负向影响效果 (Engin & Serdar, 2021)。

据此，本文做出以下假设：

H_7:关系冲突在领导偏私与工作绩效间的关系具备中介效果。

2.5 心情修复

2.5.1 心情修复的定义

刘启刚（2009）将其定义为个体依据主观意识能够合理对待客观社会情形，并且对自身心理从内到外部做出审视与评判，运用一定的方法对自身心情进行修复。

2.5.2 心情修复的影响因素研究

Radoslaw *et al*. (2019) 的实证研究表明，情绪智力可以正向预测员工主观幸福感，如：生活满意度。而情绪智力包含情绪注意力、情感理解与心情修复，其中心情修复能够显著预测员工主观幸福感。Shagini *et al*. (2020) 的研究发现，情绪智力中的情感理解正向预测压力型工作任务，而自我效能感在其中起到完全中介效果。

2.5.3 心情修复对关系冲突与员工工作绩效间的关系

心情修复是情绪智力中的一个维度，可以正向预测员工主观幸福感，如：生活满意度 (Radoslaw *et al*., 2019)，并且可以调节冲突解决策略与工作场所挫败感、组织公民行为间的作用关系 (Aimen & Danish, 2020)。此外，员工积极心理资本中的自我效能感、希望和韧性能够降低角色冲突，提升员工正义态度，进而促进员工绩效 (Denise & Guy, 2020)。

据此，本文做出以下假设：

H_8:心情修复对关系冲突与员工工作绩效间的关系具备负向调节作用。

2.5.4 心情修复对关系冲突与情绪耗竭间的关系

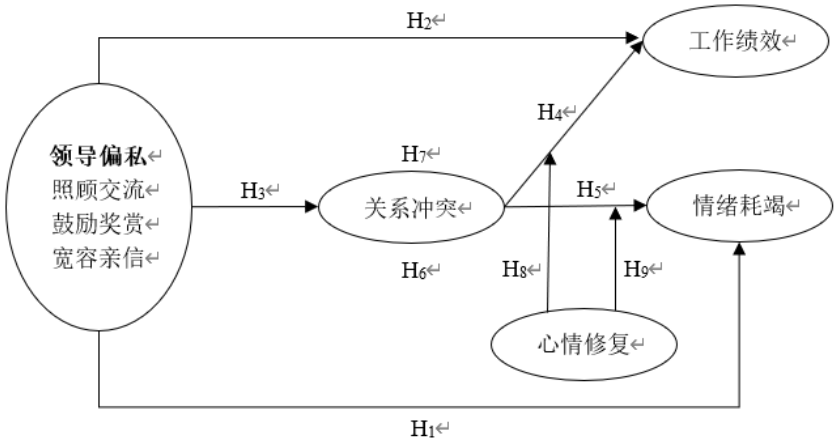
情绪耗竭是工作倦怠其中的一个维度。不同事件类型对员工感知产生不同的潜在刺激，从而导致情绪变化。心理授权包含自我效能感因素，当个体能够管控自身的负性情绪时，自我效能感则可以较少受到消极情感的干扰。据此，当员工具备高心理授权时对工作倦怠具有负向影响，与此同时对个体竞争优势具备正向影响。因此，积极情感可以调节员工对待消极事件的态度(Waugh, 2020)。

据此，本文做出以下假设：

H_9:心情修复对关系冲突对情绪耗竭间的关系具备负向调节作用。

3. 研究方法与设计

3.1 研究框架



图一 研究框架图

资料来源：本研究整理

3.2 操作性定义与衡量

领导偏私是指管理者对所欣赏的下属职员在工作场所中进行优越于其他员工特别关怀的表现方式（姜定宇、张苑真，2010）。本篇论文采用学者姜定宇与张苑真（2010）开发的成熟量表。对领导偏私进行量表设计，采用里克特5点计分方法，一共14个题项，1代表非常不同意，5代表非常同意。得分越高代表领导偏私的程度越深。从三个维度进行划分，即照顾交流、鼓励奖赏与宽容亲信，整体的克隆巴赫系数为0.926，信度良好。

关系冲突是指组织团队内的个体成员因利益争夺、目标不同等矛盾的出现从而造成在情绪、认知、行为从而导致的漠视、勾心斗角等矛盾的具体表现 (Wachsmuth *et al*., 2018)。本篇论文所选用Spector and Paul (1998) 开发的量表。其计分方法采用李克特5点计分方法进行操作，1分代表非常不同意，5分代表非常同意，并且其信效度良好。题目示例如：在您的单位，您与其他同事在性格上不合拍。

工作绩效是指职员在对待工作时能够体现出的工作状态、业务能力、行为表征并且能够与组织目标达成一致（陈胜军，2007）。本篇论文选取汪新艳（2008）的成熟量表，总体题项10题，采用李克特5点评分法，从非常不同意到非常同意，由1分到5分，得分越高，表明工作绩效越高。题项示例如：我会按照规定标准完成工作任务。

情绪耗竭选取学者Wright and Cropanzano (1998) 的概念界定，即员工间在处理人际关系时，所大量耗损有限心理资源使自身情感失衡的消极表现，即心绪资源耗损殆尽而导致身心疲惫的消极状态。据此，量表则选取Maslach and Jackson (1986) 编制的6题项量表。采用李克特5点计分方法，1分代表非常不同意，5分代表非常同意。得分越高，表明情绪耗竭损耗越大。

心情修复是个体根据主管意识能够合理对客观社会情形，并且对自身心理做出内外审视（刘启刚，2009）。因此，论文选取Hamilton *et al*. (2009) 作为心情修复量表。总共题项10题，采用李克特5点计分方法，1代表非常不同意，5代表非常同意，得分越高，表明心情修复程度越好。

3.3 样本收集与资料来源

本文拟选取的调查对象为企业员工，所选择的城市是中国北京市的城六区，即东城区、西城区、朝阳区、丰台区、石景山区、海淀区。采用分层抽样方法。选取中国北京市作为样本收集地带具备很强代表性，其中主要从城六区东部、西部、南部与北部选取国有企业、股份制企业与民营企业的员工进行问卷星与微信群、QQ群相结合的方式进行问卷收集。由于本人在泰国，可以联系到的企业有5家，企业样本量较少，后期再进行样本收集工作则通过企业部分员工与亲朋好友再次通过网络与微信朋友圈与群组进行收集。

Tinsley and Tinsley (1987) 认为，问题数量与样本数量的占比情况大致在1:5到1:10的区间范围之内，本文拟定发放问卷500-1000份，由于会收到无效问卷等情况的发生，实际期待回收的问卷数量大于500份为最佳，故本篇论文期望收回问卷600份。

4. 研究结果与结论

4.1 描述性统计分析

本篇论文总体样本量采集715份，其中删除同一作答题项26份，缺失样本15份，有效样本674份，有效占比94.2%。其中男性290人，女性384人，所占比例分别为43%和57%。从婚姻情况来看，未婚者268人，已婚者406人，其比例为39.8%与60.2%。年龄分布上，25岁（含）以下的人群数量为69人，占比10.2%；26-30岁人群数量为283人，比例为42%；31-40岁为189人，占比28%；41岁以上受访者数量为133人，比例为19.7%。文化程度来看，受访者大专（含）以下人群23人，占比3.4%；大学学历者344人，占比51%；硕士学历者196人，比重29.1%；博士学历者111人，比例为16.5%。个人月收入上，4000元以下人群47人，占比7%；4001-6000元受访对象数目为126人，比重18.7%；6001-8000元人数为231人，比例为34.3%；8001-10000元的受访人数为99人，占比14.7%；10001-15000元人数为88人，占比13.1%；15000元以上月收入者为83人，占比12.3%。最后从企业性质来看，国有企业员工的人数最多为314人，占比46.6%；其次是股份制企业237人，比例为35.2%；民营企业人数为84人，占比12.5%

4.2 相关性分析

本篇论文采取Pearson相关分析法对各变项间的线性相关程度进行分析。数值界定标准为两两变项的相关系数小于0.7为不存在高度线性相关（陈志方，2020）。本文领导偏私之照顾交流、鼓励奖赏、宽容亲信与总体变项领导偏私间呈正相关关系；关系冲突与领导偏私、照顾交流、鼓励奖赏、宽容亲信呈正向关系；工作绩效与领导偏私、照顾交流、鼓励奖赏、宽容亲信、关系冲突呈负向关联；情绪耗竭与工作绩效呈负相关，其他变项呈正相关；心情修复与工作绩效呈负相关，其他变项正相关，并且两两变项间的相关指标均在0.7以下，据此，所有变项间的线性相关程度较低。

4.2 效度分析

Fornell and Larcker (1981) 认为收敛效度评定标准是各项因子载荷系数高于0.6；组合信度数值CR高于0.7；平均AVE数值高于0.5。本篇论文领导偏私的组合信度CR数值为0.948，其AVE数据是0.646。关系冲突的组合信度CR为0.87，其平均变异数AVE抽取值为0.52。工作绩效的组合信度CR为0.889，其平均变异数AVE抽取值是0.503。情绪耗竭的组合信度CR为0.874，其AVE数据为0.538。心情修复的组合信度CR为0.917，其平均变异数AVE抽取值为0.552。

Netemeyer *et al*. (1990) 认为AVE平方根数值应大于各个变项相关系数并且AVE平方根数值满足大于0.5的统计检定标准，则表明量表具备良好的区别效度。本篇论文领导偏私之照顾交流、鼓励奖赏、宽容亲信维度与关系冲突、工作绩效、情绪耗竭、心情修复的AVE平方根数值分别为0.781，0.836，0.720，0.714，0.728，0.734，0.741，0.751各项数据均高于0.5并且大于每项数值的相关系数。据此，量表具备良好的区别效度。

4.3 结构方程模型检定

Steiger (1990) 认为，模型拟合程度的检定标准通常以RMSEA作为评定准则，即当RMSEA<0.01的情况下，拟合程度非常好；当RMSEA<0.05时，模型拟合程度表示较好；当RMSEA<0.1时则为最低接受程度。此外，指标GFI的评定标准为GFI>0.9表示较好。而CMIN /df的拟合最低可被接受程度为CMIN /df<5；AGFI>0.9通常以0.9作为评定标准。据此，本篇论文则依据上述学者的拟合程度检定准则对模型拟合指标进行检定，其实证数据是，X^2/df数值为1.990，GFI为0.922，AGFI为0.908，RMSEA为0.038，所有实证结果均符合学术标准，故此模型拟合度良好。

4.4 路径分析结果

本文以AMOS23版本软件通过结构方程模型建立对各变项间进行实证分析，由下表一的路径分析结果表明，领导偏私之照顾交流、鼓励奖赏维度对情绪耗竭具备正向影响，符合P<0.001 的显著水准，假设 H_{1a} 与 H_{1b} 验证成立。领导偏私之宽容亲信对情绪耗竭的正向影响，不符合 P<0.05 的显著水平，据此，H_{1c} 假设不成立。其原因为本文的研究视角以关系冲突为中间变项，领导偏私之宽容亲信维度，可能造成圈内人在对于工作情境或事件发生源的轻重程度，并且结合直接效应检验结果来看，圈内人在工作任务中的小过失可能会使管理者对其有较多宽恕，而站在圈外人则成为事件发生的旁观者，进而自身表现更多为亲自我行为，无过多关注度

放在其事件中，而保持中立沉默态度。领导偏私之照顾交流、鼓励奖赏、宽容亲信维度对员工工作绩效具备负向影响，符合 P<0.001 的显著水准，呈非常显著水平，故 H_{2a}, H_{2b} 与 H_{2c} 假设验证成立。领导偏私之照顾交流、鼓励奖赏、宽容亲信维度对关系冲突具备正向影响的验证中，显著水准符合 P<0.001 的统计学水平，呈非常显著效果，故 H_{3a}, H_{3b} 与 H_{3c} 验证成立。最后，在关系冲突对工作绩效、情绪耗竭的通路中，其估计系数均符合统计学非常显著水准，故 H_4 与 H_5 成立。

表一 检定结果

路径			Estimate	S.E.	C.R.	假设	P值
情绪耗竭	<---	照顾交流	0.199	0.044	4.760	H_{1a}	.000***
情绪耗竭	<---	鼓励奖赏	0.115	0.032	2.859	H_{1b}	.004**
情绪耗竭	<---	宽容亲信	0.051	0.045	1.125	H_{1c}	.260
工作绩效	<---	照顾交流	-0.223	0.050	-5.715	H_{2a}	.000***
工作绩效	<---	鼓励奖赏	-0.150	0.037	-3.944	H_{2b}	.000***
工作绩效	<---	宽容亲信	-0.179	0.052	-4.174	H_{2c}	.000***
关系冲突	<---	照顾交流	0.286	0.050	6.449	H_{3a}	.000***
关系冲突	<---	鼓励奖赏	0.162	0.038	3.668	H_{3b}	.000***
关系冲突	<---	宽容亲信	0.329	0.052	6.789	H_{3c}	.000***
工作绩效	<---	关系冲突	-0.400	0.051	-8.822	H_4	.000***
情绪耗竭	<---	关系冲突	0.500	0.047	9.879	H_5	.000***

注：$P \leqq 0.05^{*}$；$P \leqq 0.01^{**}$；$P \leqq 0.001^{***}$

资料来源：本研究整理

4.5 中介效应检定

由下表二的实证结果表明，关系冲突在领导偏私与情绪耗竭、工作绩效的总体中介通路中，其估计值为 0.651 和-0.780，并且在 Bias-corrected 与 Percentlle 95%的信赖区间的数据不包括 0，且符合 P 值显著性水准，由此，其中介作用具有统计学意义。此外，在间接效果中，其估计值为 0.291 与-0.131，P 值符合显著性水准，在 Bias-corrected 与 Percentlle 95%的信赖区间内不包含 0，据此，关系冲突在领导偏私与情绪耗竭、工作绩效通路中具备中介效果。最后，从直接效应的数值显示，其估计值为 0.360 和-0.648，且在 Bias-corrected 与 Percentlle 95%的信赖区间内不包括 0，因此，关系冲突在领导偏私与情绪耗竭、工作绩效关系中具备部分中介效果。故 H_6 与 H_7 假设验证成立。

表二 中介效应检验

	Estimate	BC\PC p value	95% Confidence Interval	
			BC	PC
Inirect effect				
领导偏私─关系冲突─情绪耗竭	.291	.000/.000	.191~.406	.191~.406
领导偏私─关系冲突─工作绩效	-.131	.036/.047	-.241~ -.013	-.233~ -.033
Direct effect				
领导偏私—情绪耗竭	.360	.001/.001	.212~.511	.210~.504
领导偏私—工作绩效	-.648	.000/.000	-.831~ -.492	-.835~ -.493
Total effect				
领导偏私—情绪耗竭	.651	.000/.000	.566~.724	.567~.725
领导偏私—工作绩效	-.780	.000/.000	-.851~ -.704	-.832~ -.764

注：$P \leqq 0.05^{*}$；$P \leqq 0.01^{**}$；$P \leqq 0.001^{***}$

资料来源：本研究整理

4.6 调节效应检定

由下表三的分析结果表明，H_8 心情修复调节关系冲突对工作绩效的调节通路中，验证成立。而在心情修复对关系冲突与情绪耗竭间的作用关系中，大于 P<0.05 的显著水准，不符合统计学验证标准，故 H_9 验证不成立。其原因可能是在工作情境中，员工间因冲突事件源产生的摩擦，可能造成个体在心理上的烙印，此项说明可能是基于员工在心理层面的感知与认知出发对于情绪触动的隐形心理表征。

表三 调节效应检定结果

路径	Estimate	S.E.	C.R.	假设	P值
关系冲突*心情修复—工作绩效	.254	.050	5.768	H_8	.000***
关系冲突*心情修复—情绪耗竭	.030	.042	.663	H_9	.507

注：$P \leqq 0.05^{*}$；$P \leqq 0.01^{**}$；$P \leqq 0.001^{***}$

资料来源：本研究整理

4.7 结论

本篇论文主要探究领导偏私对员工情绪耗竭、工作绩效，以关系冲突为中介变量以及心情修复作为调节变项的影响研究，并且通过视角转换将领导偏私对待的圈外人为出发点，探讨圈内人与圈外人间诱发的关系冲突，从而导致员工绩效下降以及情绪耗竭增加。强化了领导者在偏私维度上实证研究与区分，并且得到相应的假设验证，通过实证分析表明，员工间因公共资源分配不等从而造成圈外人与圈内人形成关系冲突，而关系冲突进一步导致员工情绪耗竭提高与工作绩效下降。此外，本文引用外群体偏爱理论、情绪耗竭理论并结合当前时代背景通过对东方文化社会情境里企业管理者以及员工给予最大化贡献。对学界：期望领导者因员工不同人格特质、价值观等从而平衡对待下属关注度。对业界：希望员工自身能够合理调控情绪并且可以通过有效正念训练或业余活动调节自我。对后续研究者：期望未来研究能够扩大研究视角可以从跨文化背景下，引入西方文化打开研究突破口。因此，理论上，强化领导偏私与员工情绪耗竭、工作绩效间关系的文献拓展。实务上，期望有利于管理者树立正确领导方向，对职员情绪状态、行为表征等可以更好对管理方式的改善；组织发展上，可以增加组织情境的良性发展，提供重要实践指导意义。

参考文献

陈胜军（2007）。*关系绩效理论与实践*。对外经济贸易大学出版社。

陈志方（2020）。中国货币政策的有效性评估—基于皮尔森相关系数的分析。*中国商论，6*，48-49。

林英晖、程垦（2017）。差序式领导与员工亲组织非伦理行为:圈内人和圈外人视角。*管理科学，30*（3），35-50。

刘启刚（2009）。*青少年情绪调节:结构、影响因素及对学校适应的意义* [硕士论文，吉林大学]。硕博士论文网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10183-2009098192.htm

刘淑威（2018）。*人际关系差序性对偏私行为道德评价的影响* [硕士论文，浙江大学]。硕博士论文网http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10335-1018115602.htm

刘芸（2018）。组织中人际冲突预测因素及消极效应研究进展。*心理医生，24*（25），6-8。

钱丹扬（2020）。*差序式领导对员工绩效的影响机制研究：基于自我概念视角* [硕士论文，西北师范大学]。硕博士论文网 http://62.234.5.31/kns/brief/default_result.aspx

田在兰、黄培伦（2013）。差序式领导理论的发展脉络及与其他领导行为的对比研究。*科学与科学技术管理*，34（4），150-157。

汪新艳（2008）。*知识员工组织公平感对工作绩效的影响机制研究* [硕士论文，华中科技大学]。硕博士论文网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10487-2009173344.htm

王瑰磊（2017）。*差序式领导对员工主动行为的影响研究* [硕士论文，中南林业科技大学]。硕博士论文网 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10538-1017118303.htm

王琳（2018）。*差序式领导对员工工作绩效的影响研究—以个人主义、集体主义取向为调节变量* [硕士论文，浙江理工大学]。硕博士论文网 http://62.234.5.31/kns/brief/default_result.aspx

王兴（2018）。差序式领导与“偏心”管理艺术。*领导科学，18*（25），22-24。

王禹（2020）。*差序氛围对职业召唤的影响：自尊和心理授权的作用* [硕士论文，中国科学技术大学]。硕博士论文网 http://62.234.5.31/kns/brief/default_result.aspx

武优璇、李耘涛（2020）。差序式领导与员工行为取向研究。*人力资源管理，30*（11），104-107。

叶仁荪、倪昌红、黄顺春（2015）。职场排斥、职场边缘化对员工离职意愿的影响：员工绩效的调节作用。*组织行为与人力资源管理，8*（27），14-28。

张苑真、姜定宇（2010）。华人差序式领导与部署效能。*本土心理学研究，4*（33），109-177。

Aimen. M., & Danish, A. S. (2020). Conflict resolution strategies and workplace frustration and organizational citizenship behavior: The moderating role of emotional intelligence. *Social Science Research Network, 15*(1), 1-42.

Alan, K. G., Matthew. M., & Martin, S. B. (2017). Workplace bullying and work engagement: A self-determination model. *Journal of Interpersonal Violence, 35*(22), 4686-4708.

Ana, B. B., Radoslaw. R., Cristina, T. N., & Carles. A. (2019). Emotional intelligence structure and its relationship with life satisfaction and happiness: New finding from the bifactor model. *Journal of Happiness Studies*, *21*(6), 2031-2049.

Chadly. S., & Jarret, T. C. (2020). Ideological conflict and prejudice: An adversarial collaboration examining correlates and ideological symmetries. *Social Psychological and Personality Science, 12*(1), 42-53.

Denise. S., & Guy. N. (2020). The impact of high-performance work practices on workplace bullying. *Human Resource Management Journal, 30*(2), 312-326.

Engin. U., & Serdar. A. (2021). The effect of role ambiguity and role conflict on job performance in the hotel industry: The mediating effect of job satisfaction. *Tourism and Management Studies*, *17*(1), 45-58.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39-50.

Frieder, R. E., Gang. W., & In-Sue. O. (2018). Linking job relevant personality traits, transformational leadership and job performance via perceived meaningfulness at work. *The Journal of Applied Psychology*, *103*(3), 324-333.

Greenbaum, R. L., Quade, M. J., Mawritz, M. B., & Crosby. D. (2014). When the customer is unethical: The explanatory role of employee emotional exhaustion onto work-family conflict, relationship conflict with coworkers, and job neglect. *Journal of Applied Psychology, 99*(6), 1188-1203.

Gross, J. J. (1998). Antecedent and response-focused emotion regulation: divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(1), 224-237.

Hamilton, N. A., Karoly. P., Gallagher. M., Stevens. N., Karlson. C., & Mccurdy. D. (2009). The assessment of emotion regulation in cognitive context: the emotion amplification and reduction scales. *Cognitive Therapy and Research, 33*(3), 255-263.

Karkkainen. R., Saaranen. T., Hiltunen. S., Ryynanen, O. P., & Rasanen. K. (2017). Systematic review: Factors associated with return to work in burnout. *Occupational Medicine, 67*(6), 461-468.

Khawaja. F., Aymen. S., Rabia. B., & Muhammad, B. S. (2020). Revisiting the relationship between corporate social responsibility and organizational performance: The mediating role of team outcomes. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *27*(4), 1630-1641.

Maslach. C., & Jackson, S. E. (1986). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, *12*(7), 837-851.

Mccormack, H. M., Macintyre, T. E., Oshea. D., Herring, M. P., & Campbell, M. J. (2018). The prevalence and causes of burnout among applied psychologists: A systematic review. Frontiers in Psychology, *9*(1897), 1-19.

Meng. Q., & Steven, J. A. (2019). The influence of cognitive style diversity on intra-group relationship conflict, individual-level organizational citizenship behaviors and the moderating role of leader

member exchange. *International Journal of Conflict Management, 30*(4), 1126-1132.

Netemeyer, R. G., Johnston, M. W., & Burton, S. (1990). Analysis of Role Conflict and Role Ambiguity in a Structural Equations Framework. *Journal of Applied Psychology, 75*(2), 148-157.

Paul. E., & Spector, S. F. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology, 34*(3), 356-367.

Richeson, J. A., & Trawalter. S. (2005). On the categorization of admired and disliked exemplars of admired and disliked racial groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, *89*(4),517-530.

Santiago. G., Ricardo, F. D., Luis. B., Michael, P. L., Alvaro, F. Z., Barbara, O. B., & Alejandra, A. L. (2021). Value conflict, lack of rewards, and sense of community as psychosocial risk factors of burnout in communication professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(2), 365-372.

Shagini. U., Marina. F., & Elise. B. (2020). Emotional intelligence and performance in a stressful task: The mediating role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences, 156*(10), 1-6.

Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estination approach. *Multivariate Behavioral Research, 25*(2), 173-180.

Tinsley, H, E. A., & Tinsley, D. J. (1987). Uses of factor analysis in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology, 34*(4), 414-415.

Wachsmuth. S., Jowett. S., & Harwood, C. G. (2018). On understanding the nature of interpersonal conflict between coaches and athletes. *Journal of Sports Sciences*, *36*(17), 1955-1962.

Waugh, C. E. (2020). The roles of positive emotion in the regulation of emotional responses to negative events. *American Psychological Association, 20*(1), 54-58.

Wisanupong. P., & Sue. F. (2020). Tired from working hard? Examining the effect of organizational citizenship behavior on emotional exhaustion and the buffering roles of public service motivation and perceived supervisor support. *Public Performance and Management Review, 43*(6), 1260-1291.

Wright, T. A., & Cropanzano. R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology, 11*(3), 486-493.

The Influence of Proactive Personality and Differential Leadership on Employee's In-role Performance: Organizational Justice as the Mediating Variable, Emotional Labor and Proactive Personality are the Moderating Variables

Dongxue ZHANG
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
973634323@qq.com

Abstract

This study explores how proactive personality as an independent variable is affected by emotional labor interference affects its performance in the role, and how it is used as a moderating variable from the perspectives of insiders and outsiders to influence differential leadership behavior (Partiality and biased treatment) Self-transformation process, etc. This study adopted a stratified random sampling method. The sample subjects were health technicians from hospitals with lower, lower, and higher levels in six urban areas of Beijing. 900 online questionnaires were issued, and 524 valid questionnaires were finally recovered. The effective recovery rate is 70.1%. The results of empirical research show that using proactive personality traits as a moderating variable has a positive effect, and helps to improve the feelings and performance of outsiders who are subjected to the biased leadership of the group. In addition, emotional labor strategies will also affect the performance of proactive personality employees on their intra-role performance.

员工前摄型人格、差序式领导对员工角色内绩效之影响：以组织公平感为中介变量，以情绪劳动、前摄型人格为调节变量

张东雪
博仁大学 中国东盟国际学院
973634323@qq.com

摘要

本研究探讨前摄型人格作为自变量受到情绪劳动干扰如何影响其角色内绩效，又作调节变量在圈内人、圈外人视角下，如何影响差序式领导行为（偏私及偏恶对待）下自我转化过程等。本研究采用分层随机抽样方法，样本对象为北京市六个城区内一级含以下、二级、三级及以上医院的卫生技术人员，发放 900 份线上问卷，最终收回有效问卷 524 份，有效回收率 70.1%。通过实证研究结果表明将前摄型人格特质作为调节变量具有正向影响，有助改善圈外人员工受到差序式领导偏恶对待产生的感受和效能表现。另外情绪劳动策略也会影响前摄型人格员工对角色内绩效的表现。

关键词：前摄型人格；差序式领导；组织公平感；情绪劳动；角色内绩效

1. 绪论

在竞争日趋激烈的营商环境中，面对社会经济转型驱动，知识经济则成为组织重要资源及核心竞争力，员工良好的绩效和态度不仅帮助组织提高运行效率，而且还促进组织的发展创新和活力。然而在组织管理活动中，由于企业文化、领导的管理风格和方式的不同会影响员工角色内绩效（文晓立，2014）。在华人传统文化的氛围下，领导通常掌握了更多的决策权和话语权，领导根据与自己关系的亲疏远近将下属划分为“圈内人”和“圈外人”（林英晖、程垦，2017），进而采取差异化管理。面对与圈内人不公平的人际关系和领导过度关系化时，圈外人感受到自己没有被公平对待而产生负面情绪压力，为了代偿这种压力可能会导致员工产生消极

行为，不仅会导致员工工作投入的主动性降低而影响员工角色内绩效产出，还会影响组织运行，妨害到组织利益（郭婧，2019；谢守祥、吕紫璇，2019）。有研究表明差序式领导风格不一定只带来负面影响，有可能作为一种差序式激励策略，而在领导的管理方式是行之有效时，会促使下属员工对自己个人效能的增加，并使组织从中获益（陶厚勇等人，2016）。另外角色内绩效依赖于个体一定的自我构念和角色认同（屠兴勇等人，2017；Hughes *et al*., 2019），所以基于社会交换理论、社会认知理论及组织公平理论，当加入前摄型人格自变量并作调节变量，探讨在一个积极因素的作用下，差序式管理风格是否会成为正向激励作用，使员工找到自我心理平衡点，创造新的角色内绩效。

2. 文献探讨与假设发展

2.1 员工前摄型人格对角色内绩效的影响

员工与组织签订劳动关系后，表现在履行工作岗位的明确而具体规定的职责、任务 (Katz & Kahn , 1978)；持续性产出、获得权益且能被评测的行为结果 (Borman & Motowidlo, 1997)，这也成为在实际工作任务中将此作为基本岗位职责和回报的条件(Vigoda, 2000)，角色内绩效的表现反应了一个员工能力水平(Hughes *et al*., 2019)。而前摄型人格作为一种相对稳定的内在的个人特质或行为倾向的结果，具有识别机会敏锐且会根据各方条件变化来设定职业目标，无惧情境因素（如领导管理行为）制约（田密、郑国强，2020），并积极主动采取措施以此推动或创立新环境变化(Crant, 2000), 具有很强的个体自主性和目的性，通过行动改变现状以实现自我需求价值。

而影响角色内绩效的因素包括员工自身因素（个人特质等）和情境因素（激励政策、领导等）（吕霄等人，2016），另外员工人格因素也会与工作压力产生交互作用，有能力的员工在遇到挑战时会认为是一种机遇（彭芹，2007），员工为了提升其角色内的绩效会付出大量的心血、以高质量完成任务，从而产生积极影响；当个人能力不足则会认为是一种阻断性压力，角色内绩效因此降低（周霞、赵冰璐，2019）。在情境因素方面，信任氛围直接增加了成员与领导之间的互动关系，正向促进其角色内绩效（屠兴勇等人，2017），杨晓等人（2015）研究中也证实领导-成员与领导-成员社会交换关系的位置转换关系成为一种积极激励作用，对员工任务绩效具有正向影响；反之，“关系弱”员工会没有动力做出更好的绩效，只保持在职责之内不出差错即可的心态。因此从个人行为视角来看，前摄型人格的员工希望在组织中获得成就与地位，被领导重视和任用（杨晓等人，2015），以此达成自己的目标或获取目标资源，就要对自己份内工作用心投入，促使自己与组织目标匹配，并对其劳动成果负责。在高度渴望的鞭策下其主动性会变强，会想方设法的达成自己的目标，进而提升自己个人效能，促进使角色内绩效（叶莲花，2007；王文婷等人，2019；吕霄等人，2016）。但如果前摄型人格的员工没有因积极主动性而从组织中获益，可能的原因在于其个人目标于组织目标不匹配导致。因此，本文提出以下假设：

H1: 前摄型人格对角色内绩效有正向影响。

2.2 情绪劳动的调节作用

Hochschild (1993) 在频繁与他人互动交流的工作场所内，以达到企业规定的职位工作目标的劳动形式，这种劳动形式具有商品化的交换价值，且具有可观察性 (Ashforth & Humphrey, 1993)，因此，对其外在情绪表达产生的情绪价值更为关注（熊懿、张兴贵，2011）。Morris and Feldman (1996) 基于社会情境在人际交往过程中，个体通过有预期目标的计划，将自己内在心理活动按照符合组织要求的情绪表达行为的实际过程，Grandey *et al*. (2013) 同意此观点但强调了情绪在心理加工的一系列内在过程，即输出与工作要求相符合的情绪表达。而 Hochschild (1993) 将情绪劳动的表现分浅层扮演和深层扮演。浅层扮演是一种与内心感受无关紧要的基于工作要求的面部情绪表达以及外部行为展示，可能具有掩饰性“面具”效果。而深层扮演会以个体内心真实感受的情绪表达，但外在职责要求与内心不一致时，需要迎合组织目标要求，主动心理建设使之适应，表里如一（麻彦坤等人，2020）。

当员工个人状态和工作情境（工作目标）不一致时就会产生情绪劳动，而员工情绪不稳定则会对角色内绩效产生显著的负向影响 (Raja & Johns, 2010)，其中个人特质是影响个人情绪劳

动变项的重要因素（傅慧、段艳红，2013），以往研究发现，外倾性、随和性、神经质对表层扮演负向预测变量, 也就是员工会对被服务的对象以伪装的、假象的情绪互动；而外倾向和随和性的真实情绪表现是正向预测变量，也就是对服务对象真情流露，以真实想法展示情绪(Grandey *et al*., 2013)。外倾性对积极情绪更敏锐（廖化化、彦爱民，2015），神经质对消极情绪更敏锐，在情绪策略的调节作用中外倾性较少对积极展示规则感到痛苦。另外研究发现前摄型人格特质与外倾性人格特质显著正相关，其具有积极主动行为倾向，有创造环境的特质。这样的员工乐于交际，并能轻松驾驭情绪劳动进程，他们情绪劳动行为则有可能产生能积极的效用(Grandey *et al*., 2013; Joseph *et al*., 2015)。也有研究发现具有自主性的员工对表层扮演、情绪枯竭较少 (Goldberg & Grandey, 2007)，也可以正向预测深层扮演与工作满意度，而深层扮演则有利于缓解其倦怠体验和促使工作绩效增长（刘戈，2015）。因此，本研究提出以下假设：

H2: 情绪劳动对前摄型人格的员工与其角色内绩效有干扰作用。

H2a: 浅层扮演情绪劳动会对前摄型人格员工角色内绩效有负向影响。

H2b: 深层扮演情绪劳动会对前摄型人格的员工角色内绩效有正向影响。

2.3 差序式领导对员工角色内绩效的影响

姜定宇和张菀真（2010）在前人研究的基础上，认为在人治主义的氛围下，组织中的领导者会依据“关系”的不同采取不同的管理方式（郑伯埙，1995b），对个人偏好的下属（圈内人）给予偏私对待，而对其他员工（圈外人）则会按规定办事。而 Jiang *et al.*(2014) 在姜定宇和张菀真（2010）研究基础上指出圈内人不只是会获得团队资源，还需要做出一定贡献予以交换，并且提出对圈外人偏恶对待表现在，资源分配较少、严苛及少赋权、互动关系的疏离冷漠等依照规章程序处理方式，而这种行为会引起下属的不公平感（姜定宇、张菀真，2010；郑伯埙，1995b）。

基于关系判断，领导对圈内人下属的分类标准及员工认为领导偏好的圈内人关系分类对员工角色内绩效有重要影响（付博等人，2019），当上级领导对圈内人员工偏私时，将其作为一种基于个人关系的投资回报。被“护着”的圈内人下属（接受领导的回报）同时会对上级领导充满感激和认可，隐形的增强了领导在其心中的地位，对领导的信任和尊敬感会提升，对工作积极主动投入其中。而与领导的关系较为疏远的圈外人，因与工作任务或机会相关的一手信息都无法及时了解，较少拥有与圈内人同样的途径获取资源和奖励，因此会产生心理上的不平衡（感到被偏恶对待），久而久之会影响其工作效能甚至表现出消极行为（谢守祥、吕紫璇，2019；郭婧，2019）。当员工面对晋升机会缺失时，其在组织内扮演的工作角色的产出就会降低，因为无法识别自己内部人身份而影响角色内绩效（周霞、赵冰璐，2019）。因此，本文提出以下假设：

H3: 差序式领导对圈内人偏私及对圈外人偏恶对员工角色内绩效的具有影响。

H3a: 差序式领导对圈内人偏私与员工角色内绩效具有正向影响。

H3b: 差序式领导对圈外人偏恶与员工角色内绩效具有负向影响。

2.4 差序式领导、组织公平感及角色内绩效之间的影响

Adams(1965) 描述组织公平是人们所得到资源分配结果的公平性的感知，也就是资源分配的多寡基于什么水平标准上是合理的一个价值判断。及员工对于涉及到自身利益的组织规则、政策以及管理行为、结果分配平衡的主观心理公平与否的感受、知觉、判断 (Greenberg, 1990; Niehoff & Moorman , 1993; Cropanzano *et al*., 2001)。汪新艳（2009）注重员工受到组织公平对待的程度，主要包括薪资福利、晋升机会和尊重等方面的公平。而任庆华（2016）提出公平问题的感受，主要表现在对组织的制度、政策和领导方式等方面。

由于管理风格因人而异，同时又被文化特色所影响，差序式领导他们通常会根据下属的性格、办事效率和与自身的相似性等特征将其区别对待（郑伯埙，1995b），这种差序式管理风格既有以领导完成工作为目的激励，也有纯粹个人偏好的影响。在他们的“关系圈中”圈内人大多被委以重任或培养，给以力所能及优厚的资源和尊重，而在其圈外的则一般化对待，表现为规矩而严苛呆板、甚至不近人情管理方式（姜定宇、张菀真，2010；郭婧，2019）。因此认为工作场所内回报的结果分配是有区别的（汪新艳，2009），差异化管理可能会增加组织内成员被边缘化的现象，如圈外人发现得不到领导的关注就会产生与靠近领导的圈内人所获的待遇、

信息渠道等对比，发现自己所处困境而又无法接近资源掌控者，无法获得圈内人的待遇就会有失落感，认为受到不公平对待（郑伯埙，1995b；宋尚昊、韩康，2020）。但是在领导公平的氛围下，他们认为组织的分配程序也很公平，而自己的薪资待遇不够高是因为自己个人的原因造成的，因此反而会更加努力地工作（马超等人，2014），尤其作为领导的圈内人的员工。公平关系是人际交往中最满意的社会关系。其主要原因在于“关系”作为多方社会交换和判断的依据，上级领导的行事风格直接影响员工的行动取向，因此得到上级支持对于角色内绩效更具影响力（付博等人，2019）。组织公平感的缺失会直接危害到员工的利益分配、人际关系、工作效能等，其组织公平与心理契约有关，作为一种隐性的却具有主动性和灵活性的虚拟契约，可以用高情感投入组织维系关系和产出效能（任庆华，2016）。因此，提出如下假设：

H4: 差序式领导对圈内人偏私及对圈外人偏恶对员工组织公平感具有影响。

H4a: 差序式领导对圈内人偏私会正向影响员工组织公平感。

H4b: 差序式领导对圈外人偏恶会负向影响员工组织公平感。

H5: 组织公平感正向影响角色内绩效。

2.5 组织公平感在差序式领导对员工角色内绩效的中介作用

从社会交换角度看，确定一种关系公平与否要看在双方交换过程中每个人到均等的利益、根据情况按需分配及按贡献分配利益，且通过社会规则的制约，双方目标物（资源）的拥有情况及占据交换关系主导地位人之间的人际互动力量不平衡时，个体公平感缺失，缺乏奋斗的精神支持，其工作投入减少导致角色内绩效降低（马超等人，2014）。因此，本文提出以下假设：

H6: 组织公平感对差序式领导与员工角色内绩效具有中介作用。

H6a: 组织公平感在差序式领导偏私对待圈内人与员工角色内绩效的关系中具有中介作用。

H6b: 组织公平感在差序式领导偏恶对待圈外人与员工角色内绩效的关系中具有中介作用。

2.6 员工前摄型人格的调节作用

差序式领导对圈内人和圈外人的差别对待也成为了一种差序激励管理手段，因为有圈内人偏私对待的对比，在面对差序式领导的区别对待时，前摄型人格的员工更可能主动采取行动（李晓玉等人，2018），因此作为具有前摄型人格圈外人会以成长需求为动机的表现来改变或赢得领导的青睐，改变领导对自己的归类（姜定宇、郑伯埙，2014）。而在这里组织公平感则被认为是一个非常重要的影响个体特征表达的情境因素。前摄型人格高的员工会为了自己的预期目标，想方设法去满足、实现，并将目标分段化，以此抵消最初高的不公平感，将感受到圈内人与自己的差别（不公平感受）逐渐降低或被取代，因为他们希望在组织中获得成就与地位，被领导重视和任用（任庆华，2016），以此达成自己的目标或获取目标资源。同时具有前摄型人格的圈内人的员工，会凭借自己的能力基础，理所当然的认为被偏私对其是非常公平的，即使自己获取的资源等比别人多。前摄型人格较低的个体则展现出相反的行为模式，习惯于并喜欢依靠他人来推动变革。因此，本文提出以下假设：

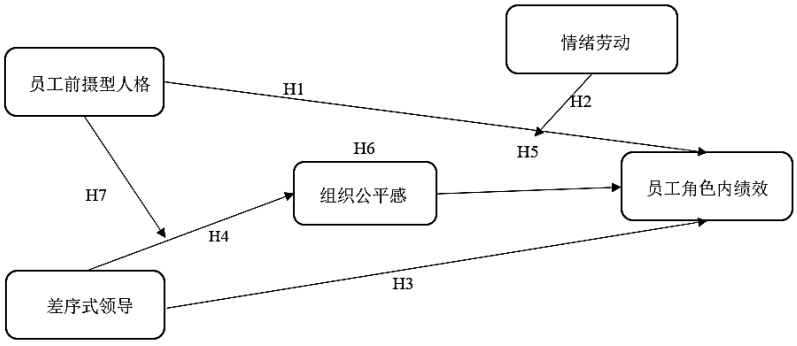
H7: 员工前摄型人格正向调节差序式领导管理与组织公平感的关系。

H7a: 员工前摄型人格正向调节差序式领导对圈内人偏私对待与组织组织公平感的关系。

H7b: 员工前摄型人格正向调节差序式领导对圈外人偏恶对待与组织组织公平感的关系。

2.7 研究框架

经过对文献的梳理和本研究问题，提出研究框架，如图 2.1 所示：



图一 研究框架图

资料来源：本研究整理

3. 研究方法与设计

3.1 变量测量

角色内绩效本研究采用 Eisenberger *et al.*(2010) 的员工自评方式对自己工作角色内绩效的评测量表。前摄型人格采用 Bateman and Crant (1993) 17 个项目前瞻性人格量表，同时借鉴叶莲花（2007）量表，缩减后选出所需 8 个题项。情绪劳动采用 Grandey (2003) 2 个维度的量表，缩减后选出所需 8 个题项。差序式领导采用姜定宇与张菀真（2010）差序式领导对圈内人偏私及 Jiang *et al.*(2014) 差序式领导对圈外人偏恶两个维度测量。组织公平感采用 Niehoff and Moorman (1993) 量表，同时借鉴汪新艳（2009）编制量表作为测量依据，根据本研究缩减为 10 项问题。

3.2 研究对象与数据收集

本研究调研对象的总体样本选取为北京市的卫生技术人员（包括护士、医师等），北京市共 16 个区，因此本研究将选取 6 个主城区（东城、西城、朝阳、丰台、石景山、海淀区），以便通过研究者自身资源渠道来发放及获取问卷；同时将 6 个城区内的医院按等级（一级含以下、二级、三级及以上）分为 3 层，按已注册卫计人员配比分配问卷，根据北京市卫生健康委信息中心（2020）统计 2019 年北京市注册卫生技术人员 29.7 万人（截止 2019 年末），其中六大城区为 18.9 万人，而一级含以下、二级、三级及以上医院注册卫生技术人员分别约占比 10%、35%、55%。Ghiselli *et al.* (1981) 提出发放问卷数量至少应是题项问卷数量 5-10 倍，本研究共计 58 题，因此拟随机发放 900 份问卷，于 2 月中旬开始发放。通过拜托医院同学、朋友、医院领导等在下班、会议间歇等工作场所内，随机请碰到的医务人员帮忙在线填写问卷，并答题完提交即可获取一定数额的红包作为答谢。截止 3 月 1 日最后收回 747 份，剔除遗漏值或乱答等无效问卷，收回有效问卷 524 份，有效率 70.1%。本文采用 SPSS 23.0 和 AMOS 进行数据分析。评价标准为 Likert 五点量表,“1=非常不同意”、“2=不同意”、“3=一般”、“4=同意”、“5=非常同意”。

4. 数据分析

4.1 描述性统计

本研究共采集有效数据 524 份，在性别方面男性低于女性比例，其原因在调查总体为医疗机构；从年龄层次来看，21-30 岁人群占比 59.7%；同时年资和职称作为职业晋升的先置条件，调研数据中 1-10 年年资者共占有 76.6%，且无职称和初级职称人数共占比 87.6%，说明在医疗体系内的中年轻化的力量居多；学历方面中专占比 9.9%最少，以大专、本科共占比 76.5%，硕士及博士共占比 13.5%，较符合中国人口学历分布情况，同时随着教育理念的提高，医疗卫生系统的学历要求在不断提升；而从受试者从业分布来看，以二级和三级医院及以上各占比 41.6%和 48.7%，而一级含以下的基层医疗机构较少，有可能的原因在于问卷随机发放的渠道不同。

4.2 信度分析

根据研究结果可知前摄型人格、对圈内人偏私、对圈外人偏恶和组织公平感量表的 Cronbach's Alpha 值分别为 0.921、0.924、0.927、0.922 都在 0.9 以上，表示其信度分析结果十分可靠；而浅层扮演、深层扮演和角色内绩效量表的 Cronbach's Alpha 值分别为 0.803、0.875、0.872 都大于 0.8，说明其信度较高，符合学术界普遍对信度的标准(Hair *et a1*., 1998)。

4.2 收敛效度及区别效度

整体构面验证性因子分析结果，前摄型人格(PP)、对圈内人偏私(DLP)、对圈外人偏恶(DLB)、组织公平感(OJ)、浅层扮演(ELSP)、深层扮演(ELDP)和角色内绩效(IRP)共 7 个潜变量，题项的标准化因子载荷均在 0.5 以上，组合信度 CR 值介于 0.804~0.927 之间大于 0.8，显著高于标准 0.7，各维度平均方差萃取量值（AVE 值）介于 0.508~0.639 之间，均在标准值 0.5 以上(Fornell & Larcker, 1981)，说明本文量表具有较好的收敛效度。从表一数据可知，各维度的 AVE 大于 0.5，且 AVE 的平方根值分别为 0.712~0.799 之间大于 Pearson 相关系数 (Hair *et al*.,1998)，说明量表有很好的区别效度。

表一 区别效度

	PP	DLP	DLB	OJ	ELSP	ELDP	IRP
PP	**.772**						
DLP	.451**	**.741**					
DLB	-.467**	-.469**	**.733**				
OJ	.407**	.502**	-.576**	**.736**			
ELSP	.244**	.203**	-.323**	.228**	**.712**		
ELDP	.440**	.311**	-.403**	.276**	.412**	**.799**	
IRP	.464**	.406**	-.563**	.477**	.347**	.524**	**.761**
AVE	.597	.550	.538	.543	.508	.639	.580

注：*p＜0.05, ** p＜0.01, *** p＜0.001
资料来源：本研究整理

4.3 整体结构方程模型分析

根据整体结构方程拟合指数χ^2/df值为 1.492 小于 3，适配性较好。RMR 值为 0.039， SRMR 值为 0.031，RMSEA 的值为 0.031 小于 0.08 (Hu & Bentler, 1999，适配理想。AGFI 值为 0.966、GFI 值为 0.997、CFI 的值 0.999 都高于评价标准 0.9 (Hair *et al*.,1998)，说明拟合指标均符合标准，具有良好的拟合效果。

表二 整体结构模型假设路径

假设路径			非标准化路径参数	标准误差	*t*	*P*	假设结果	标准化路径参数
角色内绩效	<---	前摄型人格	.120	.041	2.717	.007	H1 成立	.131
角色内绩效	<---	前摄型人格*浅层扮演	-.185	.041	-4.482	***	H2a 成立	-.205
角色内绩效	<---	前摄型人格*深层扮演	**.072**	**.033**	**1.600**	**.109**	**H2b 不成立**	**.062**
角色内绩效	<---	对圈内人偏私	.172	.045	3.935	***	H3a 成立	.162
角色内绩效	<---	对圈外人偏恶	-.264	.059	-4.174	***	H3b 成立	-.235
组织公平感	<---	对圈内人偏私	.405	.053	7.694	***	H4a 成立	.357
组织公平感	<---	对圈外人偏恶	-.417	.051	-8.181	***	H4b 成立	-.395
角色内绩效	<---	组织公平感	.163	.051	3.220	***	H5 成立	.164
组织公平感	<---	对圈内人偏私*前摄型人格	.263	.051	5.193	***	H7a 成立	.242
组织公平感	<---	对圈外人偏恶*前摄型人格	.247	.042	5.888	***	H7b 成立	.281

注：* p＜0.05, ** p＜0.01, *** p＜0.001
资料来源：本研究整理

从表二路径分析结果可以看出：前摄型人格对员工角色内绩效有非常显著的正向影响效果；差序式领导对圈内人偏私对角色内绩效有极显著正向影响效果；差序式领导对圈外人偏恶对角色内绩效有极显著负向影响效果；差序式领导对圈内人偏私对组织公平感有极显著正向影响效果；差序式领导对圈外人偏恶对组织公平感具有极显著负向影响效果；组织公平感对角色内绩效具有极显著正向影响效果，因此直接效应 H1、H3a、H3b、H4a、H4b、H5 得到验证为成立。而前摄型人格与浅层扮演交互项对角色内绩效具有极显著的负向影响效果；对圈内人偏私与前摄型人格交互项对组织公平感、对圈外人偏恶与前摄型人格交互选项对组织公平感均具有极显

著的正向影响效果，因此调节效应中 H2a、H7a、H7b 得到验证为成立。而前摄型人格与深层扮演交互项对角色内绩效正向影响假设中 $p>0.05$ 为不显著，因此 H2b 不成立。

表三 Bootstrap 中介效应

中介假设	中介效应值	95%置信下区间	95%置信上区间	显著性	假设结果
对圈内人偏私-组织公平感-角色内绩效	0.049	0.020	0.084	0.000	H6a 成立
对圈外人偏恶-组织公平感-角色内绩效	-0.053	-0.092	-0.023	0.000	H6b 成立

注：*P＜0.05, **P＜0.01, ***P＜0.001

资料来源：本研究整理

从表三可知两条中介路径的中介效应值均显著，且通过 95%置信上区间及下区间，区间中不包含 0 值，且 $p<0.05$，说明中介效应存在，当中介变量组织公平感变量加入模型后，自变量依然显著影响因变量，可以认定为部分中介，因此验证了 H6a、H6b。

5. 研究结论与局限

5.1 研究结论

从本研究结果中看出，管理者对员工角色内绩效的影响，可以通过对员工动机和机会鉴别进行管理，因此领导对下属的归类很大程度决定了其管理效能的实现。同时领导是资源的实际掌控和赋权者，资源分配公平与否不仅影响员工个人利益，也间接影响整体绩效水平。另外，以前摄型人格特质为调节变量，在这种以成就、目的动机需要为前提下，其对组织公平的感受及角色内绩效产生显著得正向影响或削弱负向感知。而且也论证了圈内人和外人在情境制约因素下，可能会以转换身份来改善及工作感知环境。因此，在差序式管理中对于圈外人员工的合理激励方式是的管理策略的核心要素。

5.2 研究贡献

对于学界：第一，以往对差序式领导的研究对针对圈内人偏私这一方面，本研究增加了学术研究中以员工自我感知视角出发差序式领导对圈内人偏私及对圈外人偏恶对待的研究对比意义。第二，将前摄型人格特质作为调节变量，实证研究结果表明其有助于改善员工作为圈外人受到差序式领导偏恶对待产生的感受和效能表现。

对于业界：一是，组织中员工作为内生动力源，关注员工的行为倾向有助于检验和发现管理行为中的弊端和有效性，也为管理者在录用、任用人的时候提供新的考虑。二是，本研究提到的内、外群体可在一定条件转化下具有渗透性的动态的持续的过程，因此本研究证实了具有前摄型人格这一积极倾向行为特质的圈外人员工，在做转化的过程中对自己及圈内人员工绩效的整体影响，对外人员工来说得到圈内人的帮助和支持可以减少转换过程中的阻碍，加快进程获得领导的优质资源分配；而对圈内人员工而言，外人员工作为合作对象，不仅有利于自己在工作绩效更好的表现，而且建立了某种恩惠帮扶的互助关系，双方都有利益可图，但同时也会感受的地位威胁，因此圈内人与圈外人之间动态的合作竞争双赢的氛围中，内、外群体转化产生的某种意义上的威胁可能成为督促双方进步的诱因，为管理者提供一种反向激励管理策略，以提高整体绩效，有差别的等级关系也成为竞争合作的优势条件，使组织内部处于活力运作状态。

5.3 研究局限性

本研究存在以下局限性：第一，处于时间、正面临的社会性情境制约。且调研对象为医务人员，因此调查结果能否推论到企业组织中、不同地区及行业类别的员工，尚需进一步验证。第二，研究维度上的限制，未来学者在这些变量的研究中可以细致化探讨，以增加学界对此类研究变量影响因素的说服力度。

5.4 研究建议

第一，研究对象可以扩大范围或者针对性行业研究，进一步探索在与组织环境因素作用下，员工自身感受及互动，对个人效能的影响。或者从组织角度出发以配对样本方式分析不同视角下的差序式氛围造成的影响关系。第二，可以进一步探讨前摄型人格与差序式领导风格中积极作用，对整体团队对的效能的影响和团队之间关系冲突等之间的调和作用及其效果的研究。第

三，以情感承诺为支撑的关系氛围中，情绪劳动对团队内的差序式管理行为的中介关系，探讨可能与个体-组织匹配环境下，其在内的影响关系如何。通过相关变量之间的探讨形成新的有助于管理界和学界引发思考的新支线，同时探讨的结果有益于业界管理增加可能性的策略。

参考文献

北京市卫生健康委信息中心（2020）。*2019 北京市卫生工作统计资料*。http://www.phic.org.cn/sy/

傅慧、段艳红（2013）。情绪劳动研究述评与展望。*管理学报，10*（9），1399-1404。

付博、于桂兰、 梁潇杰（2019）。上下级关系实践对员工工作绩效的 “双刃剑” 效应：一项跨层次分析。*科研管理，8*，273-283。

郭婧（2019）。差序式领导对员工行为取向的影响。*劳动保障世界，21*，45-46。

姜定宇、张菀真（2010）。华人差序式领导与部属效能。*本土心理学研究，*（33），109-177。

姜定宇、郑伯埙（2014）。华人差序式领导的本质与影响历程。*本土心理学研究，12，*（42），285-357。

吕霄、樊耘、张婕、李春晓（2016）。前摄型人格对角色内绩效的影响：个性化交易和员工创新行为的作用。*科学学与科学技术管理，37*（8），170-180。

李晓玉、党广龙、高昂、高冬东（2018）。差序式领导对离职意向的影响：主动性人格与职场排斥的作用。*心理研究，11*（05），444-451。

林英晖、程垦（2017）。差序式领导与员工亲组织非伦理行为：圈内人和圈外人视角。*管理科学，*（3），35-50。

廖化化、彦爱民（2017）。情绪劳动的内涵。*管理学报，12*（2），306-312。

刘戈（2015）。*北京市三级甲等综合医院护士情绪劳动的现状研究* [博士论文，北京协和医学院]。知网空间 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10023-1015353567.htm

马超、薛电芳、毛重琳（2014）。组织公平感对离职意图的影响。*华南师范大学学报，*（01），74-82。

麻彦坤、朱芬、李星杭（2020）。情绪劳动：内涵、影响及研究趋势。*焦作师范高等专科学校学报。36*（4），32-37。

彭芹（2007）。*信访工作人员工作压力, 人格特质与工作绩效关系研究* [硕士论文，浙江大学]。知网空间 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10335-2007071134.htm

任庆华（2016）。组织公平感缺失的危害及对策探析。*领导科学，*（12），7-9。

宋尚昊、韩康宁（2020）。差序式领导何以影响员工从失败中学习：妒忌感的中介作用。*领导科学，*（16），63-66。

田密、郑强国（2020）。前瞻性人格研究述评及未来展望。*现代管理，10*，923-925。

陶厚勇、章娟、李玲（2016）。差序式领导对员工利社会行为的影响。*中国工业经济，*（03），114-129。

屠兴勇、张琪、王泽英、何欣（2017）。信任氛围、内部人身份认知与员工角色内绩效：中介的调节效应。*心理学报，49*（1），83-93。

王文婷、菅利荣、郭秋云（2019）。前摄型人格、工作形塑与员工创新绩效——基于冗余资源的调节。*技术经济，38*（12），16-23。

汪新艳（2009）。中国员工组织公平感结构和现状的实证解析。*管理评论，21*（9），39-47。

文晓立（2014）。*领导者价值观、辱虐管理与下属绩效关系的实证研究* [博士论文，华南理工大学]。知网空间 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10561-1014063100.htm

谢守祥、吕紫璇（2019）。“差序格局”下领导—部属关系及其行为取向研究。*领导科学，*（02），42-26。

熊懿、张兴贵（2011）。情绪劳动研究：回顾与展望。*心理学进展, 1,*27-34。

杨晓、师萍、谭乐（2015）。领导—成员交换社会比较、内部人身份认知与工作绩效：领导—成员交换关系差异的作用。*南开管理评论，18*（4），26-35。

叶莲花（2007）。*企业员工前瞻性人格的结构及相关研究* [硕士论文，暨南大学]。知网空间

https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10559-2007192241.htm
郑伯埙（1995b）。差序格局与华人组织行为。*本土心理学研究，*（03），142-149。
周霞、赵冰璐（2019）。晋升机会缺失对知识型员工角色内绩效的影响:内部人身份感知与知识共享氛围的作用。*科学管理研究，*（06），142-147。
Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology* (267-299). Academic Press.
Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional Labor in service roles: the influence of identity. *Acadmy of Management Review, 18*(1), 88-115.
Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, *14*(2), 103-118.
Blakely, G. L., Srivastava, A., & Moorman, R. H. (2005). The effects of nationality, work role centrality，and work locus of control on role definitions of OCB. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 12*(1), 103-117.
Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance, 10*(2), 99-109.
Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management, 26*(3), 435-462.
Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J., & Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. In G. R. Ferris (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management,* (1-123). Elsevier Science/JAI Press.
Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G., & Steiger-Mueller, M. (2010). Leader–member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology, 95*(6), 1085-1105.
Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39-50.
Grandey, A. A. (2003). When"the show must go on": Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-ratedservice delivery. *Academy of Management Journal, 46*(1), 86-96.
Grandey, A. A., Diefendorff, J. M., & Rupp, D. E. (2013). *Bringing Emotional Labor into Focus: A Review and Integration of Three Research Lenses*. Routledge/Taylor & Francis Group.
Goldberg, L. S., & Grandey, A. A. (2007). Display rules versus display autonomy: Emotion regulation, emotional exhaustion, and task performance in a call center simulation. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 301–318.
Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management, 16*(2), 399-432.
Ghiselli, E. E., Campbell, J. P. & Zedeck, S. (1981). *Measurement Theory for the Behavioral Sciences.* W.H. Freeman.
Hochschild, A. R. (1993). *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling.* University of California Press.
Hughes, D. E., Richards, K. A., Calantone, R., Baldus, B., & Spreng, R. A. (2019). Driving in-role and extra-role brand performance among retail frontline salespeople: Antecedents and the moderating role of customer orientation. *Journal of Retailing, 95*(2), 130-143.
Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Prentice-Hall.
Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55.
Jiang, D. Y., Cheng, M, Y., Wang, L., & Baranik, L. (2014). *Differential Leadership: Reconceptualization and Measurement Development.* Paper presented at the meeting of the 29th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Phychology, Hawaii, US state. https://www.siop.org/Portals/84/SIOP%20Docs/SIOP%20Conference%20Presentations/2014ACProgram.pdf
Joseph, D. L., Jin, J., Newman, D. A., & O'Boyle, E. H. (2015). Why does self-reported emotional intelligencepredict job performance? A meta-analytic investigation of mixed EI. *Journal of Applied Psychology, 100*(2), 298–342.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. Wiley.

Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review, 21*(4), 986-1010.

Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal, 36*(3), 527-556.

Raja, U., & Johns, G. (2010). The joint effects of personality and job scope on in-role performance, citizenship behaviors, and creativity. *Human Relations, 63*(7), 981-1005.

The Influence of Humorous and Friendly Leadership and Exchange-oriented Leadership on The Eerformance of Employees and Their Willingness to Share Tacit Knowledge: Positive Psychological Traits are The Moderating Variables

Chenrui Huang[1*] Dr. Sze-Ting Chen[2]
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
599026149@qq.com[1*]

Abstract

Nowadays, the competition of enterprises or organizations is becoming more and more fierce, and employees are one of the important capitals of enterprises. Giving full play to the initiative of employees is crucial to the innovation and sustainable development of enterprises or organizations. Explore exchange leaders and humorous leaders, which are more energy-efficient to motivate employees' work performance and potential, and consciously and voluntarily share their own implicit knowledge? This study takes leadership style as an independent variable, employee behavior as a dependent variable, and introduces positive psychological traits as a moderating variable. Using Pearson correlation analysis and structural equation model analysis on 480 employees of state-owned enterprises in Fujian Province, a comparative study was conducted on the effects of exchange-based leadership and amicable humorous leadership on role performance and willingness to share implicit knowledge. The results of the research examine the moderating effect of positive psychology and prove the effectiveness of humorous leadership on employee performance and knowledge sharing.

幽默亲和型领导与交换型领导对员工角色内绩效和员工内隐知识分享意愿的影响：正向心里特质为调节变量

黄谌锐 [1*] 陈思婷 [2]
博仁大学 中国东盟国际学院
599026149@qq.com[1*]

摘要

现如今企业或组织的竞争越来越激烈，而员工是企业重要资本的之一，充分发挥员工的积极主动性对企业或组织的创新和持续发展至关重要。探讨交换型领导和幽默型领导那个更能效激励员工的工作绩效和潜能，自觉自愿地分享自己的内隐知识？本研究以领导的领导方式为自变量，员工行为为应变量，并引入正向的心理特质作为调节变量。对 480 份福建省国营企业员工的数据采用 Pearson 相关分析和结构方程模型分析，对交换型领导与亲和型幽默领导对角色内绩效和内隐知识的分享意愿的作用效果进行比较研究。研究结果考察了正向心理的调节作用，并证明了幽默型领导的对员工绩效和知识分享的有效性。

关键词：幽默亲和型领导；交换型领导；角色内绩效；内隐知识分享；正向心理特质

1. 绪论

现如今市场的竞争趋于白热化，而领导是企业的核心动力，也是企业文化的创造者，领导的个人行事风格也必然影响下属，员工是企业最基本的构成单位，企业的创新能力很程度大取决于员工的创造力水平。然而在组织的实际运行中由于相关制度、管理人员或员工个人感觉的偏差等原因，组织内的员工多多少少会累计一些不满，并由此导致员工工作绩效的降低。哪种领导风格能提高员工的工作绩效并增加员工的满意度使员工做出更多角色外绩效呢？这也是很

多企业想要知道的答案。所以通过研究对比两种不同领导方式对角色内绩效和员工内隐知识分享，找到合适的领导方式提高员工的绩效并激发员工的知识分享意愿提高创造力水平对于组织提高生产效率，企业获得市场竞争力，促进企业间良性竞争都具有重要的现实意义。

本文研究目的在于对幽默亲和型领导与交换型领导对角色内绩效和内隐知识分享的影响进行探讨和比较，两种领导方式的哪一个对企业员工行为的作用效果更有效？以及员工的正向心理特质在领导的风格与员工行为之间究竟起到什么样的作用？并以正向心理特质调节变量。在此基础上本文归纳出以下的研究问题：第一，亲和型幽默领导对角色内绩效和员工内隐知识分享会不会有影响？第二，交换型导对员部属效能和员工内隐知识分享会不会有影响？第三，探讨正向心理特质作为调节变量在交换型领导与角色内绩效和内隐知识分享之间的影响，以确定正向心理特质是否具有调节效果。第四，探讨正向心理特质作为调节变量在幽默亲和型领导领导与角色内绩效和内隐知识分享之间的影响，以确定正向心理特质是否具有调节效果。

2. 文献综述

2.1 员工角色内绩效

2.1.1 角色内绩效的定义

学界普遍认同基于角色理论将绩效划分为角色内绩效和角色外绩效，Borman and Motowidlo (1997) 指出绩效是反映员工在工作岗位的明确规定的职责和任务的完成情况。Vigoda(2000)认为角色内绩效是指对员工的本职工作，而本职工作可以认为是职位说明书规定范围之内的基本的岗位职责和岗位任务。本研究整合以往研究者们对角色内绩效定义认为角色内绩效就是员工在确定雇佣关系后，员工必须要完成和履行的工作岗位的明确的职责、任务和能被评测的行为结果。

2.1.2 角色内绩效的测量

早期的角色内绩效研究中广泛使用 Mott (1972) 开发的 7 题项绩效测量量表。Williams and Anderson (1991) 根据角色绩效定义和工作说明要求，对 O'Reilly and Chatman (1986) 编制的角色绩效量表进行了修订，将量表的 3 个题项扩展为 7 个题项。孙思睿与刘帮成（2019）将该表删去反向题，提高了内部一致性，该量表得到了学者们的普遍认同和应用。

2.1.3 影响角色内绩效的因素

屠兴勇等人（2017）研究发现情绪智力对角色内绩效显著影响。陈秋月（2020）的研究发现正念与员工角色内绩效呈显著正相关关系，工作投入在正念对员工角色内绩效的影响中发挥部分中介作用。Arshadi (2011) 通过实证研究证实了组织支持感能有效促进员工的角色内绩效。

2.2 员工内隐知识分享意愿

2.2.1 内隐知识分享意愿的定义

Polanyi(1958)首先提出隐性知识的概念，他认为：“人有两种类型的知识。一种是可以通过书面等形式表达的显性知识，另一种就是隐性知识。”有学者的观点认为内隐知识虽然很难被表达出来，但是人员们可以通过不断的进行互动，传播与交流以及外显化的动作来表达，因此内隐知识还是可以被成员们之间进行分享的。Senge (1997) 认为知识共享是学习的一个过程，依赖于双方互动才能使知识的转入方具备有效行为能力。Solano (2010) 则认为知识共享意愿作为进行共享行为的前提，是一方将自己的知识、经验、见解传递给另一方的一种意愿，且希望在理想状态下，知识的接受者也能有知识的传播者一样的分享意图。

2.2.2 内隐知识分享意愿的维度与测量

内隐知识测量比较成熟的是 Bock *et al*., (2005) 开发的量表。他把知识划分为显性知识和隐性知识，测量两种类型的知识共享意愿，分别含 2 项条款和 5 项条款，内部一致性信度分别为 0.93 和 0.92。而王立清与李鸿飞（2014）开发了一个包含四个维度的量表，维度分为：组织交流、人际互动、教育指导和知识共享意愿。Cummings (2004) 把知识分为一般概念、特殊需求、分析技术、发展报告和项目结果五类，按不同类型知识的共享按频繁程度由低到高进行划分，该量表的测量重点在于知识传递的频繁程度，没有考虑到受体对知识的接收程度质量如何。

2.2.3 内隐知识分享意愿的影响因素

蔡丽玲（2014）对同事评价、同事公平与知识分享及个人创新的关系的研究中发现，内隐

知识分享意愿对个人创新有显著的正向影响。蒋晴波（2017）对内隐知识的影响因素做了归纳总结包括：员工性格与责任、员工心理状态、知识自身特性、人际关系、组织支持、组织氛围、隐性知识复杂性和文化差异等复杂因素。通过上述的整理归纳，本文得出知识自身特性、拥有者、需求者和外部环境三方面是影响内隐知识分享的主要因素。

2.3 幽默亲和型领导

2.3.1 幽默亲和型领导的定义

幽默亲和型领导来自于领导幽默，Cooper *et al.* (2018) 认为领导幽默是指领导者在与下属互动中分享有趣事件使下属感到有趣的程度。领导幽默可以分行为观和特质观，在特质观下认为领导幽默是领导的个人特质看，不同幽默感的领导在幽默的创造、理解、和对待幽默的态度等方面都不一样(Thorson & Powell, 1993)。在行为观下则认为领导的幽默是领导者在人际交往，沟通中故意表现出来的一种行为。这种行为目的是出于领导者希望与下属发展愉悦的人际关系、缓解紧张状况、引起注意或留下深刻印象。

2.3.2 幽默亲和型领导的维度与测量

幽默亲和型领导属于领导幽默的一个维度，最早由 Martin *et al*. (2003) 对幽默风格进一步细分，在众多幽默测量量表的基础上提出了幽默风格模型，开发了共包括 32 个条目的幽默风格量表（Humor Styles Questionnaire, HSQ）分为亲和型幽默、自强型幽默、嘲讽型幽默和自贬型幽默四个维度。以及石冠峰等人（2017）参考了 Martin *et al*. (2003)幽默测量量表和王雅萍的研究后开发的幽默型领导量表，量表包含亲和型与攻击型两个维度，采用 Likert 7 点计分。

2.3.3 幽默亲和型领导的相关研究

在幽默亲和型领导的相关研究中，亲和型领导幽默不但会影响员工的工作投入和工作绩效等（Goswami *et al*., 2016）。还能够激发员工更多角色外行为。亲和型领导幽默与包容型领导的概念有些相似之处，两者均有利于建构和谐的上下级关系，其目的都是为了创造轻松自由的工作环境景（景保峰、周霞，2019）。

2.3.4 幽默亲和型领导对员工角色内绩效的影响

石冠峰等（2017）也发现幽默型领导能够显著影响领导与下属之间的关系质量。员工会用提高创造力来报答领导的亲和型幽默，反之则用降低创造力来报复。而亲和型领导幽默可以拉进领导与员工的距离促进关系和谐，所以幽默亲和型领导可能会降低员工与领导的距离感，使员工感受到被认可对组织的认同感增加，促使员工诱发报答领导的心理并正向影响其角色内绩效。根据上述分析本研究提出假设：

H1:幽默亲和型领导对员工角色内绩效有正向影响。

2.3.5 亲和型领导幽默对员工内隐知识分享意愿的影响

一些员工希望基于分享知识来提高他们的专业优势、声誉和地位，这些员工期望获得组织和他人的尊重、认可和满足感，因此会有更多的组织公民行为，从而会积极的共享隐性知识。亲和型领导幽默不仅可以正向影响员工的工作投入和工作绩效等，还能够激发员工更多的角色外行为。所以当领导亲和幽默时可能使员工感受到满意与激励从而更愿意分享内隐知识。根据上述分析本研究提出假设：

H2:幽默亲和型领导对员工内隐知识分享意愿有正向影响。

2.4 交换型领导

2.4.1 交换型领导的定义

交换型领最早由 Burns(1978)提出。Bass (1985) 在 Burns (1978) 的基础上提出了一个范围更广、更为精确的交换型领导和变革型领导学说，并将交换型领导分为 3 个维度。Bass (1985) 提出交换型领导是建立在社会交换理论和领导成员交换理论基础上的，领导给出工作方向和奖励，员工通过努力工作来满足自身的需求。国内学者陈文晶与时勘（2007）的研究将交换型领导定义为：领导主动了解员工的需求，运用各种措施来激励员工。一方面明确组织的目标，提出工作的具体要求，另外一方面，主动满足员工的物质和精神要求。

2.4.2 交换型领导的维度与测量

交换型领导的的测量通常采用 Bass (1985) 开发的多要素领导行为问卷 (MLQ) 中关于交换型领导风格的测量。吴静吉与林合懋（1998）参考 Bass (1985) 的量表开发了交换型领导的测

量量表，包括 7 个维度。姚艳虹与荆延杰（2008）构建了在本土化背景下的交易型领导的结构维度，增设了支持、典型示范、中庸之道和无为而治 4 个维度。

2.4.3 交换型领导的影响因素研究

刘晖等人（2012）通过研究发现，组织学习显著中介交换型领导与组织创新的关系。一些学者从中华文化背景下的情景出发对交换型领导的研究后提出加强交换型领导更加符合中国企业的现实特点。李晓青等人（2013）对四个城市的企业员工的调查数据进行了实证分析，结果却显示，变革型领导并没有显示出比交换型领导更高的领导有效性。他指出在我国目前的转型期背景下，交换型领导也可以发挥出领导作用，帮助提高员工工作绩效。

2.4.4 交换型领导对员工角色内绩效的影响

冯彩玲与杨锡雨（2018）的研究表明交换型领导行为对工作绩效的提升具有积极的促进作用；交换型领导中的权变奖励和权变惩罚对工作绩效同样具有积极的促进作用；交换型领导可以促进员工的工作投入，权变奖励和权变惩罚对工作投入也可以起到显著的促进作用；工作投入在交易型领导和工作绩效之间具有完全中介作用。当员工确定了雇佣关系后就相当于与交换型领导进行了约定，进行等价交换，员工为了履行契约获得奖励回报就会保证工作投入从而正向影响员工的角色内绩效。根据上述分析本研究提出假设：

H3:交换型领导对员工角色内绩效有正向影响。

2.4.5 交换型领导对员工知识分享意愿的影响

朱少英等人（2008）有关于领导力与知识共享关系的研究中发现交换型领导对员工的知识共享绩效在赏罚分明时呈现正相关，在赏罚不明的情况下负相关并不显著。交换型领导的权变奖励与积极例外管理都会给予员工正确的监督和激励，属于赏罚分明，明确的奖励或惩罚使得下属可以较好的分辨出什么样的行为是受领导欢迎的而什么样的行为不是。所以当领导赏罚分明时下属会有更强的知识分享意愿。根据上述分析本研究提出假设：

H4:交换型领导对员工内隐知识分享意愿有正向影响。

2.5 正向心理特质

2.5.1 正向心理特质的概念

正向心理特质来自于正向心理学，是正向心理学的内的一部分。正向心理学具体包含了 24 种正向的个人特质，包括自我决定、防御机制、乐观、爱、美德、等。这些正向的个人特质，在正向心理学发展前许多都被研究过，随着正向心理学的兴起，有关研究再次成为研究热点。征呈皇（2006）认为正向心理就是指遇到挑战或挫折时，人会産生解决问题的企图心，并不断学习，强化正向力量解决问题。

2.5.2 正向心理特质的维度与测量

本研究将采用周进南（2017）依据正向人格特质量表（VIA-IS），并听取专家指导和部分企业员工的看法后编写的 10 项核心积极人格特质量表。该量表为 Likert5 点量表，信度达到 0.8。

2.5.3 正向心理特质与交换型领导和内隐知识分享三者间的关系

根据 Peterson and Seligman (2004) 提出的正向心理特质有六大美德包括 24 种特质，拥有正向心理特质的员工能公平公正的对待他人和看待事物，并乐于帮助他人提供建议解决问题。交换型领导的特质是赏罚分明，明确的奖励或惩罚使得员工可以较好的分辨出什么样的行为是受领导欢迎的而什么样的行为不是。所以拥有正向心理特质的员工会更加认可交换型领导的赏罚，并积极工作乐于帮助其他同事从而加强交换型领导与员工内隐知识分享意愿的正相关关系。根据上述分析本研究提出假设：

H5:正向心理特质对交换型领导和员工内隐知识分享意愿之间有正向调节作用。

2.5.4 正向心理特质与交换型领导和员工角色内绩效三者间的关系

员工角色内绩效是员工劳动合同中明确的，员工必须要完成的任务，而交换型领导则是与员工做公平交易来达成目标。所以当员工确定了雇佣关系后就相当于与交换型领导进行了约定，进行等价交换，所以员工为了履行契约获得奖励回报就会保证工作投入从而正向影响员工的角色内绩效。根据上述分析本研究提出假设：

H6:正向心理特质在交换型领导和员工角色内绩效之间有正向调节作用。

2.4.5 正向心理特质与亲和幽默型领导和员工角色内绩效三者间的关系

当领导对下属亲和幽默时会拉进与员工的距离提高领导成员关系的质量。拥有正向心理特质的员工会认为领导对自己的亲和型幽默是对自己的认可与支持，让员工产生回报心理。员工为了维持与领导的关系并希望从领导处获得更多支持会增加投入提高自己的角色内绩效甚至是角色外绩效。根据上述分析本研究提出假设：

H7:正向心理特质在幽默亲和型领导和员工角色内绩效间有正向调节作用。

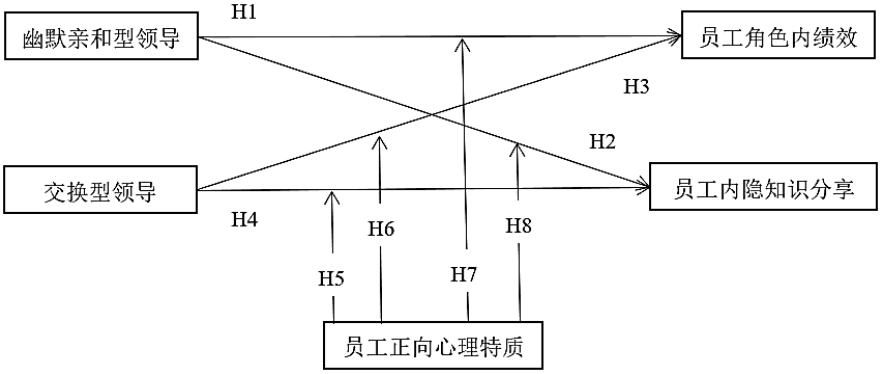
2.4.6 正向心理特质与亲和型幽默领导和员工内隐知识分享意愿三者间的关系

当领导在日常工作中对员工使用亲和幽默缓解工作压力，愉悦气氛，那么员工出于回报和想要获得领导更多支持的心理就会表现的更加积极主动。正向心理 24 种特质中的团队精神和感激会使得员工更加愿意通过内隐知识的分享作为对领导的回报。根据上述分析本研究提出假设：

H8:正向心理特质在幽默亲和型领导和员工内隐知识分享意愿之间有正向调节作用。

3. 研究方法与设计

3.1 研究框架



图一研究框架

3.2 研究对象与数据收集

问卷正式发放时采取分层随机抽样方式，分层随机抽样将总体单位按其属性分成若干类型或层，然后在类型或分层中随机抽取样本，这样容易抽取出具有代表性的样本。本研究的总体是福建省的国营企业，2020 年当地的总人口为 3973 万人，共有 9 个区，本研究将分为 4 个层选取 4 个区按人口比例分配问卷，泉州区占比 40%、福州区占比 30%、厦门区占比 20%、南平区占比 10%，然后从中随机抽取新生代国营企业员工作为样本。问卷以问卷星网络问卷方式和线下在各国营企业中对企业员工随机进行发放，根据吴明隆与涂金堂（2011）的研究建议测试样本人数应为预试题目数量的 3~5 倍，由于本研究对象为福建地区，而地区性的研究，建议抽取 500~1000 人较为合适(Sudman,1976)，所以预计共将发放 700 份问卷，实际回收有效问卷有效数据为 480 份。将使用 SPSS、AMOS 等数据分析软件，对所提出的假设进行信度效度验证；最后对收集到的数据进行多元回归统计分析，以探确定研究变量之间的关系，检验本研究提出的相关研究假设。

3.3 资料分析

3.3.1 描述性统计分析

本研究根据所接收的有用的问卷，以描述性统计方法对其进行初阶剖析，通过梳理后给予量化，求得样本资料的人数、平均数、标准差及百分比等统计资料，从而了解有效样本的受试者特质及其在各个维度上的差异性、分布状况。

3.3.2 信效度分析

信度分析：本研究判断 Cronbach's α 的系数，如果 α 值大于或等于 0.7，则表示信度非常好；反之小于 0.5，则表示信度偏低，不能接受。

效度分析：本研究之结构效度检测将从收敛效度和区别效度两个方面进行分析。收敛效度一般指的是各衡量题项是否反映了同一个特性，采用多种测量手段对特定特性的相似度进行测定；收敛效度主要通过验证性因素分析的组合信度和平均变异数萃取量来实现衡量。

3.3.3 相关分析

本研究采用 Pearson 相关分析来确认维度间的关联性，从而分析研究框架中两两变量之间的关系。相关系数越高，关系越密切；反之越不相关。还可以检验两变量间是否存在共线性及方向。

4. 数据分析

4.1 描述性统计

本次调查的性别方面以男性居多，有 256 人，占比 53.3%；出生年份主要集中在 1996-1999 年的受试者，有 238 人，占比 49.6%，其次为 1990-1995 年的受试者，有 147 人，占比 30.6%，而 2000 年以后出生的受试者最少，有 95 人，占比 19.8%；学历方面，主要集中在大专学历，有 198 人，占比 41.3%，其次为本科学历，有 135 人，占比 28.1%，高中及以下与硕士及以上学历的人数最少，分别有 86 人与 61 人，各占样本数的 17.9%与 12.7%。工作年限主要以 2-4 年为主，有 344 人，占比 71.7%，其次为 1 年以内的，有 104 人，占比 21.7%，5-7 年与 7 年级以上的分别有 7 人，分别占比 3.3%。职位方面，普遍集中在普通员工，有 400 人，占比 83.3%，初级的有 48 人，占比 10%，中级的有 24 人，占比 5%，高级的有 8 人，占比 1.7%。综上所述，本次调查的样本结构与实际调查对象企业的结构基本符合，说明本次调查的 480 份问卷具有代表性，可以代表本次调查的研究对象。

4.2 区别效度与相关性分析

本研究采 AVE 法验证本研究之区别效度检定，变量的平均变异萃取量 AVE 开根号须大于该构面与其他构面之间的相关系数，代表变量之间具有区别效度(Fornell & Lacker, 1981)。表 4.8 中对角线，且粗体字为 AVE 值的平方根，各变量的 AVE 开根号均大于水平与垂直的相关系数，说明本文采用的变量具有区别效度。相关性分析是变量之间的线性关系，表一显示，各变量之间都具有显著的正向相关关系，初步验证本文假设。

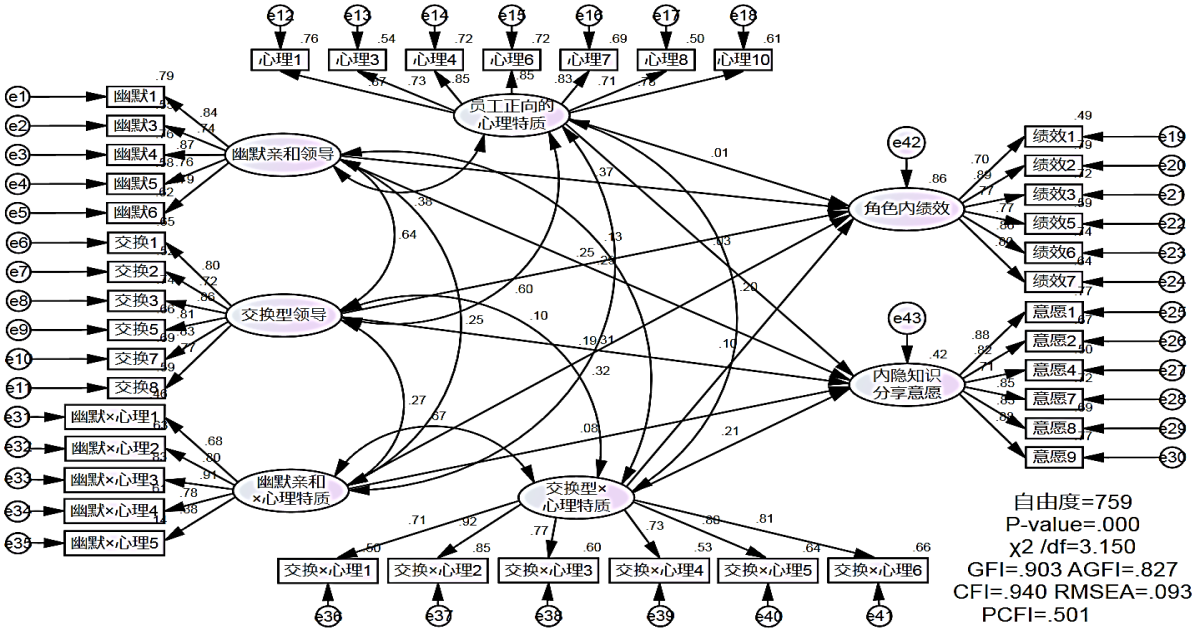
表一 区别效度与相关性分析表

变量	1	2	3	4	5
1 幽默亲和型领导	**0.811**				
2 交换型领导	.639**	**0.818**			
3 员工正向的心理特质	.380**	.598**	**0.802**		
4 员工角色内绩效	.461**	.403**	.655**	**0.829**	
5 内隐知识分享意愿	.456**	.507**	.544**	.524**	**0.806**
平均值	3.667	3.100	2.917	3.133	2.983
标准差	1.447	1.741	1.565	1.134	1.545
峰度	-0.767	-0.173	0.139	-0.609	0.082
偏度	-0.907	-1.757	-1.576	-0.417	-1.595
AVE	.658	.669	.65	.643	.688

注：**表示 $p<0.05$

资料来源：本研究整理

4.3 结构方程模型



图二 结构方程模型

图中可以看出，χ^2/df=3.150<5，适配良好；GFI=0.903>0.9，适配良好；AGFI=0.827>0.8，适配良好；CFI=0.940>0.9，适配良好；RMSEA=0.093>0.08，适配一般，PCFI=0.501>0.5，适配良好；RMR=0.054<0.08；SRMR=0.040<0.08 适配良好，通过适配指标可以发现，各指标均通过适配标准，可以认为结构方程式的模型拟合指标较好，数据与模型的匹配程度较好。

表二 结构方程式路径汇总表

路径	β	S.E.	C.R.	*p*	结果
幽默亲和领导→角色内绩效	.368	.102	4.643	***	成立
幽默亲和领导→内隐知识分享意愿	.294	.010	3.153	***	成立
交换型领导→角色内绩效	.253	.032	2.695	.009	成立
交换型领导→内隐知识分享意愿	.309	.004	4.744	***	成立
员工正向的心理特质→角色内绩效	.001	.065	0.041	.967	不显著
员工正向的心理特质→内隐知识分享意愿	.003	.003	-0.515	.607	不显著
幽默亲和型×心理特质→角色内绩效	.194	.068	2.142	.035	成立
幽默亲和型×心理特质→内隐知识分享意愿	.081	.064	1.031	.302	不成立
交换型×心理特质→角色内绩效	.103	.051	2.541	.011	成立
交换型×心理特质→内隐知识分享意愿	.208	.035	4.278	***	成立

资料来源：本研究整理

5. 结论与讨论

表三 研究假设结果

假设	结果
H1：幽默亲和型领导对角色内绩效的正向影响	支持
H2：幽默亲和型领导对内隐知识分享意愿的正向影响	支持

H3：交换型领导对角色内绩效的正向影响	支持
H4：交换型领导对内隐知识分享意愿的正向影响	支持
H5：正向心理特质在交换型领导与员工内隐知识分享意愿间有正向调节作用	支持
H6：正向心理特质在交换型领导与角色内绩效间有正向调节作用	支持
H7：正向心理特质在幽默亲和型领导与角色内绩效间有正向调节作用	支持
H8：正向心理特质在幽默亲和型领导与员工内隐知识分享意愿间有正向调节作用	不支持

资料来源：本研究整理

5.1 研究建议

从研究结果来看不论交换型领导还是亲和幽默型领导都对员工绩效和知识分享有显著的促进作用，并且员工的正向心理特质也能起到显著的调节作用，据此本研究提出以下建议。重视领导幽默在组织中的作用，企业在任用领导人员时应注意考察，通过考察筛选出品行端正，亲和幽默的领导，鼓励领导使用幽默与下属建立良好的上下级关系，同时不应忽略传统交换型领导所起到的作用应该，两种领导方式可以共同作用取长补短。

培养员工的正向心理特质，提高员工积极性，使员工在面对困难时，尤其是在面对消极事件时，仍然淡定地对其消极事件进行解析。企业也可以通过一些娱乐活动来缓解员工的工作倦怠和紧张，增加积极情绪体验，有利积极人格特质的养成。

5.2 研究局限性

样本代表性不足。本研究选择的调研对象仅限于福建国企的新生代员工，由于不同地区的文化和经济存在差异，同一个研究可能会产生不同结果，因此，本研究的普适性仍还有待于进一步检验。此外，有部分问卷填写时间较短不排除无效问卷的可能性，大数据是否会影响结果也是可以研究的方向。

本研究涉及员工与领导关系、工作绩效等敏感问题，而问卷皆是使用员工自评的方式，所以不排除存在回答者的答案不真实的情况会对研究有所影响。因此问卷以后要尽量规避这类问题带来的误差。

参考文献

蔡丽玲（2014）。*同事评价、同事公平与知识共享及个人创新的关系研究* [博士论文，浙江大学]。中国知网 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10335-1014240108.htm

陈秋月（2020）。*正念对员工角色内绩效影响机制研究* [硕士论文，山东大学]。中国知网 http://zwtsk.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=1020064434.nh&dbcode=CMFD&dbname

陈文晶、时勘（2007）。变革型领导和交易型领导的回顾与展望。*管理评论，19*（9），22-29。

冯彩玲、杨锡雨（2018）。交易型领导对工作绩效的影响——工作投入的中介作用。*鲁东大学学报(自然科学版)，34*（2），178-183。

蒋晴波、徐森（2017）。知识共享主要影响因素研究的文献综述。*经营与管理，17*（12），102-106。

景保峰、周霞（2019）。领导幽默研究述评与展望。*外国经济与管理，41*（3），70-84。

刘艳菊（2011）。*非正式组织中个体间的关系对隐性知识共享影响的实证研究* [硕士论文，西安电子科技大学]。中国知网 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10701-1011077043.htm

刘晖（2012）。*交易型领导和变革型领导对员工行为影响研究* [博士论文，辽宁大学]。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10140-1014149487.htm

李晓青（2013）。LMX 中介作用下变革型、交易型领导有效性研究.*重庆大学学报（社会科学版），19*（6），57-62。

石冠峰、毛舒婷、王坤（2017）。幽默型领导对员工创造力的作用机制研究：基于社会交换理论的视角。*中国人力资源开发，17*（11），17-31。

屠兴勇、张琪、王泽英、何欣（2017）。信任氛围、内部人身份认知与员工角色内绩效：中介的调节效应。*心理学报，49*（1），83-93。

孙思睿、刘帮成（2019）。变革情境下高承诺工作系统何以提升责任行为：灵丹妙药还是情境

受限？*中国人力资源开发，36*（12），37-52。
王立清、李鸿飞（2014）。企业文化与隐性知识共享关系研究。*图书馆学研究， 14*（10），93-98。
吴静吉、林合懋（1998）。转型領导量表与交易領导量表的建立。*测验年刊，45*（2），57-87。
吴明隆、涂金堂（2012）。*SPSS 与统计应用分析*。五南。
姚艳虹、荆延杰（2008）。中国文化背景下企业交易型领导的结构研究。*湖南大学学报（社会科学版），22*（4），64-68。
征呈皇（2006）。*正面思考的威力*。商业周刊。
周进南（2017）。*辽宁省企业员工核心积极人格特质实证研究* [硕士论文，辽宁大学]。中国知网 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10140-1017076927.htm
朱少英、齐二石（2008）。团队领导者行为与知识共享关系的实证研究。*科学管理研究， 26*（2），14-16。
Arshadi, N. (2011). The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating Role of Felt Obligation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences 30*, 1103-1108.
Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations.* Free Press.
Burns, J. M. (1978). *Leadership.* Harper & Row.
Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance, 10*(2), 99-109
Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly, 29,* 87-111.
Cooper, C. D., Kong, D. T., & Crossley, C. D. (2018). Leader humor as an interpersonal resource: Integrating three theoretical perspectives. *Academy of Management Journal,61*(2), 769-796.
Cummings, J. N. (2004). Work Groups, Structural Diversity, and Knowledge Sharing in a Global Organization. *Management Science, 50,* 352-364.
Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves P, Becker, T.E., Gonzalez-Morales, M.G., & Steiger-Mueller, M. (2010). Leader-member exchange and affective organizational commitment: the contribution of supervisor's organizational embodiment. *The Journal of Applied Psychology. 95*(6), 1085-1105.
Goswami, A., Nair, P., Beehr, T., & Grossenbacher, M. (2016). The relationship of leaders' humor and employees' work engagement mediated by positive emotions: Moderating effect of leaders' transformational leadership style. *Leadership & Organization Development Journal,37*(8), 1083-1099.
Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). Multivariate Data Analysis (5th ed). Prentice-Hall.
Martin, R. A. (2003). Positive Psychological Assessment. In S. J. Lopez, & C. R. Snyder (Eds). *Sense of Humor In Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures* (313-326). Washington, DC.
Mott, P. E. (1972). *The Characteristics of Effective Organizations.* Harper Collins Publishers.
Michael, P. (1958). *Personal Knowledge*. Routledge, London.
O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 492-499.
Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification. American Psychological Association*. Oxford University Press.
Senge, P. M. (1997). The Fifth Discipline. *Measuring Business Excellence, 1*, 46-51.
Solnao, J. (2010). Interdependent preferences and reciprocity. *Journal of Economic Literature, 43*(2), 392-436.
Seligman, M. E. (2004). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment.* Simon and Schuster.
Sudman, S. (1976). *Applied Sampling*. Academic Press.
Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and*

Classification. Oxford University Press.

Thorson, J. A., & Powell, F. C. (1993). Development and validation of a multidimensional sense of humor scale. J*ournal of Clinical Psychology, 49*(1), 13-23.

Vigoda, E. (2000). Internal Politics in Public Administration Systems: An Empirical Examination of its Relationship with Job Congruence, Organizational Citizenship Behavior, and In-Role Performance. *Public Personnel Management, 29*(2), 185-210.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management, 17*(3), 601-617.

The Influence of Transformational Leadership and Authoritarian Leadership on Employee voice behavior: Psychological Capital is the Mediator, the Perception of Insider Identity is the Adjustment

Jin-hui REN
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
729295237@qq.com

Abstract

With the advent of the era of big data, the competition between companies is becoming more and more fierce. How companies will obtain favorable information to grasp customer and market needs and how to make quick solutions has become an important factor. Employees as front-line contacts can be faster To discover the problem, how leaders accept the opinions of employees is particularly important. Therefore, this chapter takes Transformational Leadership and authoritarian leadership as independent variables and Employee Voice Behavior as dependent variables to carry out research. The intermediary factors of psychological capital and the perception of insider identity The adjustment variables are used to study the relationship between the variables, and to determine the research framework, which provides a firm foundation for this article

Keywords: Transformational Leadership; Authoritarian Leadership; Psychological Capital; Employee Voice Behavior；Insider Identity

转换型领导与威权型领导对员工建言行为的影响：以心理资本为中介，内部人身份感知为调节变量

任金辉
博仁大学 中国东盟国际学院
729295237@qq.com

摘要

随着大数据时代的到来，企业之间的竞争越来越激烈。企业如何获得有利的信息来把握客户和市场的需求，如何快速做出解决方案已成为一个重要因素。员工作为一线联系人可以更快地发现问题，领导者如何接受员工的意见就显得尤为重要。因此，本章以转换型领导和威权型领导为自变量，以员工建言为因变量进行研究。心理资本的中介因素和内部人身份的感知，使用调整变量来研究变量之间的关系，并确定研究框架，为本文提供了坚实的基础。

关键词：转换型领导；威权型领导；员工建言；心理资本；内部人身份感知

1. 绪论

信息共享成为掌握先驱的重要条件，在现代化企业中模式跟结构也不在是单一形式的，同时也面临着更加复杂的问题，如何在市场中找到可靠有用的信息，是掌握市场先机的重要条件，如何掌握市场的先机，让公司信息与时俱进，需要公司有广泛的信息渠道。本章节主要阐述此次研究背景以及研究创新点。

1.1 研究背景

现在企业当中不单单希望员工完成自己份内的工作，在企业当中更加希望员工能积极主动发表建议和准确的意见，促进组织更好的发展。在企业发展过程中存在领导者未能及时发现不

足之处，更不能及时改善出现的漏洞，而员工建言可有效发现组织存在的问题、改善组织当前的不足（高昂，2015）。国际上的学术界越来越关注华人在组织行为上的研究，建言对于员工来说不仅仅存在本身，同时也会受到领导者的影响，在华人组织当中研究领导对员工建言行为必不可少。

1.2 研究创新点

虽有学者研究领导型态对员工建言的研究不算少见，但是前因变量基本都是单一的形式，本研究增加前因变量，对研究领导风格更加细化和深入，更加全面说明积极型和消极型领导对员工建言的影响。其次以往关于领导风格对建言行为的影响多是通过组织支持、组织承诺、工作满意度等变量进行的（李洁，2018）。本研究选取员工心理资本作为领导风格对建言行为的影响的中介变量，以往关于员工建言是研究西方的领导行为，西方领导家庭工作观念不同于国内情况，对深入考虑中国企业中领导模式以及员工心理的研究相对缺乏和不足。本研究可丰富员工在心理资本与建言的内容。

2. 文献综述与研究假设

2.1 员工建言定义

员工他认为当员工对组织不满意时，员工通常会通过退出、建言、忠诚于组组织，之三种行为来调正自己人认知的失调（宿晴慧，2018）。

在研究建言行为过程中不在局限于模型分析，而是通过构建研究框架，将建言作为员工角色外进行分析，研究角色外行为发现，员工的建言行为实质上就是一种富有挑战和建设的行为在构建框架之后，认为员工的建言行为都是为了促进组织的发展，目的是以服务团队（耿丽华2016）。

李月梅（2016）对建言行为进行了进一步的解释,他们指出建言行为是员工有意识地表达与改进工作相关的意见、信息和想法的一种个人动机行为合作为目的导向的行为学者在研究建言行为过程中不在局限于模型分析，而是通过构建研究框架，将建言作为员工角色外进行分析，学者研究角色外行为发现，员工的建言行为实质上就是一种富有挑战和建设的行为。

2.2员工建言对企业影响

单纯的管理层智慧在众多管理问题面前显得很无力，充分发挥员工智慧，对组织生存和发展显得尤为重要。现实中很多案例可以佐证集体智慧事关企业成败，尤其是在竞争日趋激烈的今天，调动员工积极性，鼓励员工参与到建言献策的行为中，对于提升企业竞争力至关重（秦晓莉，2014）。

员工发生建言一般是由个体主动提出，改善工作流程或组织运作情况的新想法或新建议,有利于提高组织效率,能够为企业发展提供新思路（朱萍，2013）。员工作为公司制度的唯一实践者，可以清楚了解到在制度实施中存在不合理的现象，更加可以在在此实践中发现不利于企业的行为（许龙，2017）。

2.2 转换型领导定义

转换型领导被认为“领导于员工之间增加默契度与行为动机产生的一种过程，领导通过强有力的价值观和对未来美好愿景，让员工产生崇拜与信任，对领导者发自内心的尊敬并且愿意追随领导者，愿意在领导者手下做出一番成绩，让员工可以为了维护公司利益而乐于奉献（孟慧、赵娟，2002）。

Pillai and Schriesheim (1999)认为转换型领导是指影响员工在态度行为上改变，并增强对组织的使命感与责任感。他强调领导者往往激发员工自己完成任务，来改变固有的组织文化架构，并配合管理者策略。转换型领导者具有魅力特质，对跟随自己的员工有着较强影响力度，激发下属舍弃自身利益为组织多做贡献，并且针对不同员工来满足需求，对下属在智力上有持续开发，使员工自愿完成组织设立的目标。

2.3 转换型领导内容

转换型领导包括四个个要素，德行垂范和个性化关怀、愿景激励和领导魅力这四个要素的组合可以使任何组织的领导者实施必须进行的变革（崔美英，2013）。魅力型领导跟下属之间有着强烈的关系，下属会以领导为榜样并模仿领导的举动，员工对领导绝对的忠诚并且愿意把

领导的愿景当成自己的去完成（许骁，2017）。愿景激励指的是领导者通常以智力来挑战员工解决问题，开发他们创造性的去解决问题。通过智力激励可以让员工超越自身的局限，将眼光放长远，并且在不断的进步（胡红芝、毛才盛，2010）。

2.4 转换型领导对员工建言行为的影响

研究表明转换型领导的风格特征，德行垂范和个性化关怀、愿景激励和领导魅力属于正向积极行为（童金根等人，2012）。建言行为是一种兼具挑战性和促进性的角色外行为,是员工主动挑战现状或者提出一些建设性建议（刘洁，2018）。梁建与唐京（2009）认为以员工建言行为为研究对象,证明了转型领导通过提高员工的工作主动性来激发员工建言行为的产生。许骁（2019）转换型领导性格、行为、管理能力等因素的会让员工觉得他们的工作成果和工作过程中被纳入他们的行为给企业发展,以确保员工和管理者跟上步伐。鼓励员工采取持续的创新行为，以寻求集体利益，从而增强企业的创新能力。变革型领导者有能力向员工描述、构建和灌输组织愿景:变革型领导者可以刺激员工的高层需求，即个人发展的需求，以提高员工的能力;变革型领导者可以获得更好的组织绩效（张京，2013）。转换型领导的行为特征可以拉近员工与领导者之间的距离，员工在感受身边环境对自己安全时，便会产生积极行为，而转换型领导回给人营造出和蔼有能力富有责任感的形象，则会对建言有正向影响，由此本文做出以下假设：

H1：转换型领导对员工建言行为有显著正向影响

2.5 威权型领导概念

领导方式都跟传统文化有关联。中国几千年来的封建制度和儒家思想的“三纲五伦”强调的等级和服从。造成中国领导方式不同于西方领导方式，具有鲜明清晰的特点。对以往家长式领导领导内涵进行归纳和总结：在人为治理环境当中，表现出如父亲般的仁慈和道德廉洁性的领导方式（陶凯来，2019）。家长式领导进行了维度划分即威权领导、德行领导、仁慈领导。威权领导普遍存在于华人社会，是家长式领导的重要维度之一，威权领导包含完全命令与惩罚剥削独裁以及使用临时奖赏形式的仁慈专断两种极端类型。宋金城（2018）认为威权领导是指领导者强调个人权威不容挑战，并且对下属严密控制和要求下属绝对服从命令的一种领导方式。

2.6 威权型领导的特征

威权领导主要包括四个方面:专权作风、形象整饰和教诲行为、贬低下属能力。威权领导贬抑下属能力会漠视下属的建议,对于下属为组织所做的贡献,不给予鼓励和表扬,挫伤下属做出一些主动性行为的积极性。在下属发生建言行为是会对员工惩罚，在此作用下员工为避免受到惩罚从而会减少建言甚至不建言（荆晓，2018）。威权领导形象整饰方面领导者非常在乎自身形象,在自己工作上不希望员工给出建议。威权领导教诲行为方面,强调威权领导对下属严格的绩效要求,而不希望他们对工作提出过多的意见或建议。俞萍（2015）认为威权领导的这些行为会影响员工建言的积极性。同时也会在组织中形成注重绩效,拒绝员工自主表达意愿的环境。

2.7 威权式领导对建言行为的影响

个体的心理状态、动机和行为会受到所处周围环境中的因素影响。作为组织中的掌权者,领导的一些行为,在组织内制定颁布的一些政策,为组织成员提供的支持和帮助,及对组织成员的领导和控制等,都会影响员工的外部感知,也影响着员工的行为（闫红，2018）。认为中国的员工由于受到传统文化中中的上尊下卑的影响,威权型领导在工作中出现的行为对下属情绪态度以及行为都存在消极影响(陶凯来,2018）。

刘冰等人（2017）认为威权领导存在负面的一些影响，会减少组织下属一些自主性的产生。威权领导对员工的压力和不安全感，会导致员工的内心抵抗权威的领导力,并让员工感受到叛军和面临下降,导致工作中的独立性和自主性。

威权型领导下建言行为作为一种主动性行为,下属在作出建言行为之前会评估可能产生的结果,进而减少建言行为（李月梅，2016）。威权领导形象整饰方面强调威权领导会为了维护自身权威形象,不希望下属对自己的工作有任何的建议。威权领导教诲行为方面,强调威权领导对下属严格的绩效要求,而不希望他们对工作提出过多的意见或建议。这些研究表明威权在企业当中有效性遭到质疑，而且经常伴随着负面结果，由此本文的得出以下假设：

H2：威权型领导负向影响员工建言

2.8 转换型领导对心理资本的影响

胡豪（2020）认为领导行为对员工情感具有重要影响，当领导者采用变革型的领导方式时，会对员工进行目标指导、个人关怀和组织帮助，在这个过程中，员工会基于自我认识，产生相应的个人情绪和情感体验，并通过行为表现出来。

转换型领导与员工的心理资本高度相关，其每个维度和整体构念都对心理资本有正向响，熊正德等人（2018）研究证实相对于人力资本和社会资本，心理资本对员工创新绩效的影响作用更大，员工心理资本越高，越乐意完成具有挑战性的任务，并且心理资本能够促进员工产生更多的创新想法，领导具有一定的能力与耐心去培养属下,可激励来自员工的互惠互利行为,积极性可能表现出来螺旋上升与下降以及“ 传染效应”这实际反映了领导者在影响下属心理资本过程中的重要作用。面对压力或逆境，变革型领导者可以站起来，让下属不仅能坚持变革还能最终取得成功。所有这些都有助于提高下属的韧性。此说转换型领导正向影响心理资本从而有助于建言行为的产生。由此本文得出假设：

H3：转换型领对心理资本有正向影响

2.9威权型领导对心理资本的影响

威权领导主要包括四个方面:专权作风、形象整饰和教诲行为、贬低下属能力。威权领导贬抑下属能力会漠视下属的建议,对于下属为组织所做的贡献,不给予鼓励和表扬,挫伤下属做出一些主动性行为的积极性。（张慧玲，2020）员工的心理资本特点是，具有稳定性和持久性可以影响个体的行为结果，心理资本是一种积极的心理状态，并且可以通过某些渠道感知获得与发展心理资本可以帮助个体提高满足感与成功率，并且在此过程产生的满足感与绩效又促进心理资本的提升，当威权风格领导下会激发员工坚韧的性格，并且提高员工的心理资本。由此我们得出以下假设：

H4：威权型领导对心理资本有着正向影响

2.10心理资本与员工建言关系

心理资本基于积极的心理学范式，将关注点聚焦于人的积极方面和优点，并且体现个人对未来的信心、希望、乐观和毅力，关注个人或组织在面对未来逆境中的自我管理能力。员工发生建言一般是由个体主动提出，改善工作流程或组织运作情况的新想法或新建议,有利于提高组织效率,能够为企业发展提供新思路。员工的心理资本变化可以更好的为员工主动性做支撑，并且可以促进员工建言的产生。

心理资本会作用于个体、群体和组织层面的相关结果变量。该种效应模型在目前的研究种占据主流地位。心理资本构念的提出与进一步发展，离不开积极组织行为学的推动因此学者们普遍认为心理资本与员工心理和行为会产生积极作用（周瑜 2020）。由此我们得出以下假设：

H5：心理资本对员工建言有着正向影响。

2.11内部人身份感知概念

席剑（2020）提出内部人身份感知，将其定义为员工认为自己是组织的内部人的程度，这是组织与员工的情感联系，也是员工自我身份的一种感知。作为公司成员对个人隐私空间和对环境的接受程度，用来测量下属对企业的归属感。仲绍玲（2019）认为员工对组织“主人翁”或者“内群体成员”身份的感知的强弱决定了员工是否感知到自己是组织的内部人。内部人身份感知程度传递着组织成员“内群体”身份的感知，更为重要的是他们结合中国背景与文化，分析指出在中国的特定情境下，假如组织成员在组织中感受到很强的内群体身份感知时，时常会采取回报组织的行动，譬如以主人翁标准严于律己且能带动他人，使组织发展朝更好的方向迈进（贾殷，2018）。

2.12内部人身份认知的构成

对于内部人身份认知存在相关存在的维度，目前国内外研究者对其有着比较一致的见解,即内部人身份感知是单一存在的维度,这点可以从众多研究者那里得到有力的证明。国内外学制都采用了Stamper and Masterson (2002) 的观点,基本上没有人在对内部人身份认知的维度上有更深的研究。

Stamper and Masterson (2002) 开发了一个10条目量表，通过主成分分析后得到两个维度。一个维度包含与文中所提的PIS预期概念相符的7个题项，即“组织的内部人身份”；另一个维度用来描述成员的中心性程度，包含3个题项。在计算各项的 CITC 值后，将第二个维度的3个题项剔除，从而提高了整体的信度。而在第一个维度中，题项“这个组织让我感觉自己很重要”与变量组织支持感有所重合，因而被剔除。最终，内部人身份感知的测量量表变为一个单维度、6 题项量表。该量表在 Chen and Aryee (2007) 以中国全职员工为研究对象的研究中被翻译成中文，经过验证，显示出良好的信度

2.13内部人身份认与两种类型领导和心理资本的关系

Stamper and Masterson (2002)提出的，并且在二人的实证研究中，对内部人身份感知进行了界定，认为内部人身份感知是表示“组织内部的个体在他或她自己的组织中感知到自己是否为组织内部人员的程度。内部人身份感知是一个员工评估自己与组织关系的指标,当员工具有高内部人身份感知时,会觉得组织是信任自己的,自己与所在的团体和周围的环境已融为一体,因而具有高度的主人翁精神,不仅可以完成属于自己的任务，更会要求一些超过自己工作以外的任务,比如增加组织公民行为、减少工作偏差行为。刘春雨（2019）证实根据社会交换理论,如果一个员工发自内心的认为其所在的企业重视支持自己,就会产生内部人身份感知,为了回报组织,员工会在完成当前工作职贵的前提下,为更好实现组织目标而努力改善当前工作状态,推动组织变革与创新,做出更多有利于组织的长期发展的行为。由此我们得出假设：

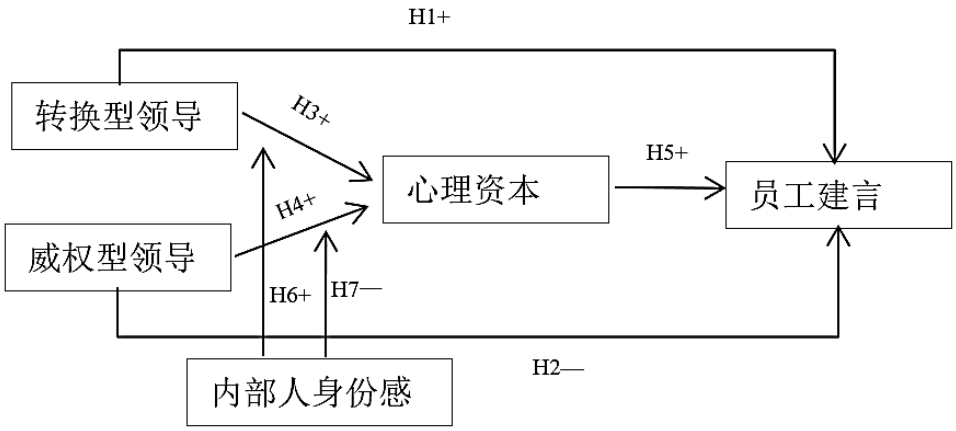
H6：内部人身份认知对转换型领导与心理资本之间有着正向调节作用

内部人身份认知较低时，下属没有候得组织以及领导者的重视、，比如培训的机遇、绩效的指导、升职的机会等，他们会觉得自己被孤立甚至边缘化，即使被上司放宽政策也很难摆脱对局外人角色的认知，从而对组织使命感不太强烈。李秀杰（2018）研究了内部人身份感知的调节作用，其中员工的工作表现包括员工的工作绩效和员工的组织公民行为，研究结果表明，内部人身份感知在领导权利分享行为通过组织自尊对工作绩效和组织公民行为的影响过程中起到显著调节作用。由此本文得出以下假设：

H7：内部人身份认知对威权型领导之间有着负向调节作用

3. 研究方法与设计

3.1 研究框架



注：（+）为正相关，（-）为负相关

图一 研究假设模型

数据源：本研究整理

3.2 转换型领导操作定义与衡量

转换型领导是指“领导和下属之间彼此互相提升成熟度和动机水平的过程”，这些领导通过令人鼓舞的理想和道德价值观(包括自由、公平、平等、和平和人权等)，让部属油然而生一种对领导者的尊敬和乐于追随的服从感，使得员工能为集体的利益而牺牲自己的个人利益。

本研究主要对转换型领导对员工建言影响。所以选择采用李超平和时堪开发的TLQ问卷,将

转换型领导分为四个个维度测量，共有26道题。

3.3 威权型领导

荆晓（2020）威权划分为两类；其一式教诲规劝式领导，表现为指导员工取得成功，提升指导员工取得成功，提升员工个人发展，更好的完成工作任务；期二为负面导向的独裁领导，表现以个人为中心，则不利于员工行为和工作。这些研究表明威权在企业当中有效性遭到质疑，而且经常伴随着负面结果。

选择的是国内学者最常用的也是比较符合中国文化情景的量表，郑伯勋等（2000）所编制的三元家长式领导量表中的威权领导子量表。该威权领导量表共包括13个题项，其中包括威服维度3个、专权维度2个、隐匿维度2个、严峻维度3个、教诲维度3个。

3.4 内部人身份感知

内部人身份认知代表着员工在某一特定组织内能够感知到其内部成员身份的程度。内部人身份认知强调员工对自身身份的界定，直接关注员工对组织的认知与情绪。组织承诺是个体心理层面的重要产出变量，体现了员工对组织的一种肯定的态度或心理倾向。在操作测量方面我们采取开发的六个条目的量表，并设立六个问题得以研究如我强烈的感觉我是工作组织的一份子，我的工作组织让我相信我是其中一员，我觉得我不被包括在组织内等。

3.5 心理资本

王春芳（2020）认为心理学上的心理资本中的韧性是指个体在面临压力时的有效应对和适应的心理机制，如复原和成长 ；不仅指个体在遭遇非正常事件后的坚忍不拔、顽强持久的调适恢复能力，更强调个体在遭受重创后的成长和浴火重生。王寒雪（2020）研究发现心理资本的测量主要测量员工心理资本状况，主要借鉴侯二秀等人(2013)开发的员工心理资本量表,符合中国文化情境。本文结合研究背景和角度，用于测量员工心理资本，其中1-4题测量心理资本维度。

3.6 员工建言

刘洁（2018）对建言量表修订从内部动机的视角将建言划分为亲社会型建言、防御性建言和默许建言三个维度。亲社会型建言指员工以合作为导向来为组织表达与工作有关的建议。防御型建言指员工担心个人受到危险，产生恐惧，而进行自我保护的一种方式，默许建言是一种顺从建言，员工不想特殊化，被动性的对组织表示支持一种方式。采用田在兰（2014）测量建言行为的方法，包括计数法、量表法、实验法。计数法未明确目标更明确 ，将量表中的他人改为领导。并且增加题项。实验法改量表有明确的背景，只用于员工建言的研究，量表针对于中国组织中严格遵循量表的开发程序，其中五个测量题测量促进性建言，六个题项测出抑制性建。

3.7 样本收集与资料来源

本文拟选取的调查对象为天津企业员工作为样本，采用分层抽样的方式，对天津五个区域企业进行抽样调查：滨海新区、河西区、静海区、东丽区，北辰区。其原因是本篇论文的研究主题主要是组织管理领域，并且整体研究方向是以企业员工作为研究主体并且进行理论与数据分析。本文选择天津市本本研究的调查对象主要是针对天津地区的大型企业中基层员工，母体也就是天津地区的员工。天津科技企业在天津占据较多份额，高新技术企业1208家，新增科技企业1.2万家，累计达到8.5万家，已经超过全部工业总产值一般，利润达到60%（雷鹏，2017）。密集的企业分布使调查更加方便。选取中国天津市为样本在及其密集的商业全当中，其成效度较高，代表性较强，主要以问卷星，微信的方式收集问卷。

3.8 描述性统计分析

通过描述统计图表或数学方法，对数据的分布状态、数字特征和随机变量之间关系进行估计和描述（李彭禹，2017）。本研究利用频率分配来了解受测者之分布情形，分析天津市员工中的性别、年龄加以了解本研究样本之结构。

3.9 信度分析

问卷的设计是否合理可以通过信度分析来进行检查，主要检测结果是否存在稳定性和一致性，马颖楠（2015）Cronbach's α 系数法来对量表的内在信度进行衡量。α 值越高则说明量表的信度越好，一般需要 α 系数大于 0.7，如果系数在 0.9 以上，表示量表的信度很好；如果在 0.8-

0.9 之间，表示量表的信度可以接受。如果系数在 0.7-0.8 之间，表示量表有些项目需要修订；系数小于 0.7，则说明问卷需要重新设计。

3.10 效度分析

效度即有效的程度,是指测量工具或手段能够准确测出所需测量的事物的程度,简单地说就是指一个测验的准确性、有用性。通常包括三种类型:内容效度、效标关联效度和建构效度。由于本研究中的转换型领导、威权型领导、支员工建言的测量采用的是比较成熟的量表,因此,可基于预先建立的理论用验证性因子分析法,检验观测变量的因子个数和因子载荷是否与基于预先建立的理论的预期一致。朱萍（2013）进行KMO和Bartlett's球形检验。通常认为，KMO数值在0.9以上，非常合适；0.8-0.9，很合适；0.7-0.8，合适；0.6-0.7，勉强合适；0.5-0.6，很勉强；0.5以下，不合适。Bartlett’s球形检验卡方值的显著性*P*值小于或者等于0.05时，表示可以作因子分析。

3.11 相关分析

张璐（2018）认为相关分析在统计分析中的作用是多方面的，具体概括如下：判断变量之间有无联系；确定相关关系的表现形式及相关分析方法；把握相关关系的方向与密切程度；为进一步采取其他统计方法进行分析提供依据；可以用来进行预测。本研究主要探究转换型领导、威权型领导和内部人身份感知、心理资本、员工建言进行相关析，探究各个变量之间的相关性。

4. 预期研究成果

4.1预期结果

通过统计软件对各项数据进行分析后，根据所得的数据对研究假设及变量进行讨论，最终得出研究结果。通过本文得到的数据所有问题假设都得到支持：转换型领导正向影响员工建言，威权型领导负向影响员工建言，转换型型领导正向影响心理资本，威权型领导正向影响心理资本，心理资本在转换型领导与威权型领导之间有着中介作用，内部人身份感知对转换型领导与威权型领导对员工建言之间有着调节作用。

研究结果表明，正向的领导风格依旧会积极影响员工活动的产生，另外在企业当中威权型领导会增强对员工的心理资本，员工更加容易形成坚韧的性格，在员工心理方面，积极的性格需要组织环境和组织氛围的支持，心理资本的不断加强可以更好的让员工产生主动性行为，促使员工更加主动的建言产生对企业有有利的结果，此研究还发现，积极的领导方式会让员工内部人感知越明显，对组织产生信任感、归属感，从而使加强员工的心理资本，其二负向的领导风格会降低员工内部人身份的感知，在组织当中难以找到归属感。

4.2研究贡献

领导与员工之间得关系虽然不是新的研究主题。但是本项研究转换型领导对员工建言之间的关系时，加入威权型领导的前因变革量，使其研究对象更加丰富，多方面刨析对员工建言的影响，丰富领导型态对员工建言行为的研究，后加入心理资本为中介变量，充分利用员工心理历程及变变化，深层次的研究领导影响员工建言时的心理话题，增添在本土企业当中员工心理资本和内部人身份感知的变化，可更好的掌握员工心理状态使其更好的投入工作。

4.3研究建议

对企业当中应更加注重领导素质培养，利用领导个人魅力来促使员工为组织多贡献，让领导在组织当中起到良好带头作用，企业在培养领导时应该更加注重员工内在与外在因素，实行个性化管理的方式。在后续研究中可多关注员工心理变化，站在符合中国情景的企业角度中实时分析，另外企业在培养领导时应该更加注重员工内在与外在因素，在选取量表时应考虑到实用性，制作符合当代企业状态的可实行量表，可将调查对象范围扩大，保证样本的代表性与准确性。

参考文献

崔美英（2012）。转换型领导的个案分析。*中文核心期刊要目总览，02*（18）,83-84。

高昂（2015）。*差序领导对员工建言行为机制研* [河南大学，硕士论文]。中国知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a086bd0335b4adae8b4d9

9c5710f36137&lang=gb

耿丽华（2018）。*谦卑型领导对员工建言影响的研究-以中铁五局B公司为例* [硕士论文，贵州财经大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202001&filename=1019263543.nh&v

侯二秀、陈树文与长青（2013）企业知识员工心理资本维度构建与测量，*管理评论，25*（02），115-125。

胡豪（*2020*）。*变革型领导对组织公民行为的影响研究 ：心理资本的中介作用和权力距离的调节作用* [硕士论文，江西财经大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202002&filename=1020762329.nh&v=G%25mmd2F1fbv7YiBGNZ1UH0ZM5KxRn0NTPa9rx

胡红芝、毛才盛、 孙遇春（2010）。转换型领导对中小型外贸企业离职率的影响，*企业管理，482*（10）,162-164。

贾殷（2018）。*组织气氛对员工建言行为的影响—内部人身份感知的调节效应* [硕士论文，河南工业大学]。中国知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a6e88e7

荆晓（2018）。*威权领导对工作投入的影响研究-领导成员交换为调节变量* [硕士论文，东北财经大学]。中国知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a763075c33760f161c1ce1bdda2e22b76&lang=gb

孔明（2007）。*基于工作流的办公自动化系统的研究与实现* [硕博论文，大连海事学院]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2007&filename=2007062777.nh&v

李月梅（2016）。*威权领导对员工建言的影响：员工正直的作用* [硕士论文，苏州大学]。中国知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3aea7cb75e3d2d83195a2970122d258fa3&lang=

李洁（2020）。*家庭环境对高职生学习怠倦的影响：心理资本的中介作用* [硕士论文，西北师范大学]。中国知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a008105c00921065d5b1adcd311f61f57&lang=gb

刘春雨（2019）。*仁慈领导对主动行为的影响—基于内部人身份感知的中介作用和传统性的调节作用* [硕士论文，东北财经大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202002&filename=1020024336.nh&v

雷鹏（2017）。*京津冀京津冀地区金融资源配置效率研究* [硕士论文，北京地质大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201801&filename=1017126238.nh&v=rZzX1bQueWpnlN7i94D97

李澎禹（2017）。统计分析软件 SPSS 特点及其应用分析。*数字化用户，23*（32），153-154。

廖敏（2016）。社会管理创新视角下的行政执法方式变革研究。*法制博览，16*（33），56-57。

李秀杰（2018）。*组织认同对员工工作绩效的影响—以内部人身份感知为调节* [硕士论文，浙江理工大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201901&filename=1018192340.nh&v

梁建、唐京（2009）。员工合理化建议的多层次分析:来自本土连锁超市的证据。*南开管理评论，12*（03），125-134。

秦晓莉（2014）。*大连消费需求对产业链的需求* [硕士论文，大连交通大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201301&filename=1013523141.nh&v=3M4axa9xsjSgeu3sE%25mmd2Fg6DMAPT8oJu8o688UTNz1Un56d9CcZhnDExNUokJX28UJk

石洪波、吕亚丽（2007）。因子分析降维对分类性能的影响研究。*自然科学，07*（06），556-561。

宋金城（2019）。*威权领导对员工离职倾向研究* [硕士论文，贵州财经大学]。中国知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a394614895fae6834e25bba4f427accf7&lang=gb

田在兰、黄培伦、尚航标（2014）。基于自我认知理论的领导授权赋能行为对员工建言行为的

影响。*领导科学，14*（23），33-36。

童金根、梅强、孙锐（2017）。企业转换型领导、组织情绪能力与研发人员创新行-集体主义导向的调节作用 。*科技管理研究，17*（18），16-22。

唐菁（2011）。*家长式领导对员工建言行为的影响：心理资本的中介作用* [硕士论文，华中科技大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201302&filename=1013016129.nh&v

陶凯来（2019）。*威权型领导对公职人员建言行为的影响研究* [硕士论文，贵州大学]。中国知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3acb47efc2720f6a79a88611de688aac81&lang=gb

王寒雪（2020）。*领导授权赋能行为对员工创新绩效的影响：心理资本的中介作用* [硕士论文，吉林大学]。中国知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a8088d10221d708c65ac231c56b70e243&lang=gb

王春芳（2020）。新时代大学生心理资本探究。*丝路文化，20*（12），108-109。

席剑（2020）。*家长式领导、内部人身份感知对民营生产型企业员工出勤主义行为的影响:传统性的调节作用* [硕士论文，安徽师范大学]。中国知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a0fa8312a2b6d88666da3fd61909e5757&lang=gb

熊正德、姚柱、张艳艳（2018）。人力资本、社会资本和心理资本对新生代知识型员工创新绩效影响研究。*社会科学版，32*（06），36-67。

闫红（2018）。*团队授权与威权领导与组织绩效之间的研究影响* [硕士论文，上海交通大学]。中国知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a12f6b4aa1334f8ba62866401a47a4bbe&lang=gb

俞萍（2015）。*威权领导对员工沉默行为的影响研究—心理授权的中介作用* [硕士论文，浙江理工大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201502&filename=1015546582.nh&v=If

张慧玲（2020）。*领悟社会支持对高职学生就业能力的影响—心理资本的中介作用* [硕士论文，华中师范大学]。中国知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a1edc432c84b2e7c35f30d7568764a855&lang=gb

张悦（2020）。*领悟社会支持对高中生应对方式的影响—心理资本的中介作用* [硕士论文，山西大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202101&filename=10

张京（2013）。*变革型领导与员工绩效的跨层次研究* [硕博论文，中国地质大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CDFD&dbname=CDFD1214&filename=1014158088.nh&v=bXRA

张璐（2019）。*基于反收购视角的上市公司控制权争夺的研究—以鄂武商A为例* [硕博论文，阜阳师范学院]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202001&filename=1019613582.nh&v

郑伯埙、周丽芳、樊景立（2000）。家长式领导量表:王元模式的建构与测量。本土*心理学研究，14*（02），16-35。

仲绍玲（2019）。*知识型员工内部人身份感知对建言行为的影响研究：以组织支持为调节变量* [硕士论文，辽宁大学]。中国知网 https://kdoc.cnki.net/kdoc/docdown/pubdownload.aspx?dk=kdoc%3anhdown%3a034a9a7d0d5ba4686283c23bb828c0a5&lang=gb

Chen, Z. X., & Aryee, S. (2007). Delegation and employee work outcomes: An examination of the cultural context of mediating processes in china. *Academy of Management Journal, 07*(1), 22-50.

Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission. *Journal of Nursing Administration, 35*(6), 304-309.

Pillai, R. C. A., & Schriesheim, E. S. (1999). Williams, Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactionl leadership:two-sample study. *Journal of Mangement ， 25*(6), 897-933.

Stamper, C. L., & Masterson, S. S. (2002). Insider or outsider? how employee perceptions of insider status affect their work behaviory. *Journal of Organizational Behavior, 23*(02), 875-894.

The Impact of Experience Marketing on Brand Attitudes: Perceived Value as The Mediating Variable, Product Involvement as The Moderating Variable

Yan LI
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
931607343@qq.com

Abstract

In the context of experience economy, the experiential marketing model will deepen consumers' experience and experience. With consumers as the core, consumers will then generate brand attitudes from the emotional and cognitive directions. In experiential marketing, consumers are defined as a combination of rationality and sensibility, and they believe that when consumers make purchase decisions, they not only rely on the appearance and basic functional benefits of the product, but also on their own experience and feelings and the satisfaction of their own needs. degree. This article discusses the effect and mechanism of experience marketing on brand attitudes. It divides brand attitudes into two dimensions: individual experience and shared experience. At the same time, it introduces the intermediary variables of perceived value and the moderating variables of product involvement to deeply analyze experience marketing. The next two dimensions, perceived value, product involvement and the impact mechanism on brand attitudes, construct a theoretical model and put forward research hypotheses. Expected research results: individual experience and shared experience respectively have positive effects on brand attitude; individual experience and shared experience respectively have positive effects on perceived value; perceived value has a positive effect on brand attitude; perceived value is in individual experience The influence of shared experience on brand attitudes is part of the intermediary effect, and product involvement plays a positive role in regulating perceived value and brand attitude, as well as shared experience and brand attitude.

Keywords: Experience Marketing; Brand Attitude; Perceived Value; Product Involvement

体验营销对品牌态度的影响：以知觉价值为中介变量，产品涉入度为调节变量

李焱
博仁大学 中国东盟国际学院
931607343@qq.com

摘要

在体验经济背景下，体验营销模式会加深消费者的体验感受，以消费者为核心，那么消费者进而会从情感与认知方向产生品牌态度。体验营销中将消费者界定为理性与感性的结合体，并认为当消费者做出购买决策时不仅仅依靠产品的外观和基本功能效益，更多的观主自身的体验感受以及自身需求的满足程度。本文探讨了体验营销对品牌态度的影响效果以及作用机理，将品牌态度划分为个体体验与共享体验两个维度，同时引入知觉价值的中介变量以及产品涉入度的调节变量，深入的剖析体验营销下两个维度、知觉价值、产品涉入度对品牌态度的影响机制，构建理论模型提出研究假设。预期研究结果：个体体验与共享体验分别对品牌态度具有正向的影响；个体体验与共享体验分别对知觉价值有正向的影响；知觉价值对品牌态度具有正向的影响；知觉价值在个体体验与共享体验对品牌态度的影响均是部分中介作用，产品涉入度在知觉价值与品牌态度中以及共享体验与品牌态度中起到了正向调节的作用。

关键词：体验营销；品牌态度；知觉价值；产品涉入度

1. 绪论

每当我们作为消费者走进商场的时候，出售手机的店铺会提供真机的展示，走进一家彩妆店里面有可以试用的样品，电脑的售货区还可以真实的去体验一下这款电脑的流畅程度以及是否与自己“般配”。就是这样的一种体验类的营销模式，使消费者做出购买决策之前不仅仅可以考虑产品与服务的基本功能属性，还可以做到在购买或是消费的同时衡量其是否能满足身心需求以及情感的偏好，这就是消费者通过体验营销所达到美妙的体验。体验营销的最终目标是让消费者可以选购符合自己，满足自己需求的商品与服务，消费者的购买行为根本上是消费者对品牌的看法，即品牌形象所决定。在品牌的推广与传播活动中，了解消费者的品牌态度是企业应该精准掌握的并且这也是企业需要进一步深入研究的方向，只有了解到消费者的品牌态度，企业才能够知道应该传播怎样的信息，向谁传播信息会更加的有效，进而做出不同的运营决策与营销策略。

2.文献综述

2.1 品牌态度

2.1.1 定义

Schiffman (1994) 认为态度是心理倾向是通过学习而养成的，这种倾向是针对某一特定的主体所持有的永恒的评估。Kotler (1996) 将态度定义为个体对于某一事物或者观点持有的一种持续性的感知，包括喜好、厌恶、情绪和行动的状态。Best and Coney (2000) 提出态度的定义：态度是人们对所在位置上产生的某些方面的动机、情感和认知过程的持久系统，是对于某一事物不喜欢或者喜欢的结果倾向。结合学者们对态度的定义，可以发现态度是一种具有持久性的倾向，不仅包括了对事物的认知与评价，还能够看出态度可以进行学习。那么对于的态度的定义更倾向于 Koltler (1996) 的观点，因此本文对态度的定义将沿用学者 Koltler (1996) 的理论并基于此理论进行探讨。

Fishbein and Ajzen (1980) 提出品牌态度就是消费者对某一特定品牌所抱有的连续的偏爱和厌恶偏向。Sengnpta and Fitzismon (2000) 认为当消费者接触到来自品牌属性的信息和提醒的时候，就会根据获得的信息与以往的经验，对品牌产生内在的心里评估。丁家永（2005）指出消费者通过多种渠道所获得经验，包括消费后产生的经验、亲友或他人给予的间接经验、以及通过宣传所获得的情感体验，所产生的对某一品牌积极与消极的评价，从而产生是否进行购买的心理决定。胡晓红（2009）对品牌态度所提出的定义为消费者通过获取信息对某一品牌的整体性评价，主要受到其对该品牌的相关品牌信息和相关品牌想象的影响。李琼与吴作民（2008）认为品牌态度一般取决于消费者对品牌特质及其受欢迎程度的认知。本研究结合 Sengnpta and Fitzismon (2000) 给出品牌态度的定义：品牌态度会根据以往的判断以及相关经验，在心理层面上对某一品牌所传递的信息和营销手段进行研判，那么这个研判极大程度上反映了消费者的品牌态度。

2.1.2 影响因素

Woodside (2008) 从消费者心里和营销角度对品牌的故事内容进行分析并发现，叙述故事的形式可以唤起消费者对品牌的感知。Steinmann (2015) 进一步验证了社群中消费者之间的对话交流风格对品牌态度和营销效果的显著正向影响。Hollebeek (2014) 在关于消费者品牌参与对品牌影响的研究中进行了归纳，认为消费者在认知、情感、行动上的深度参与对消费者的品牌意识、注意度、品牌态度、关系和忠诚方面都具有正向的影响。Tamara (1999) 指出消费者的体验会影响其对产品或品牌态度的关注点 Lia and Bernd (2010) 研究发现，不同消费者偏好不同的体验诉求，在五种体验划分类型下，体验诉求将调节品牌态度与购买意愿的影响。不难发现，关于营销与体验方向的研究都证实了，不同的营销形式、顾客参与度、体验方向上都对品牌态度具有一定的影响。

2.2 体验营销

2.2.1 定义

体验营销最早期的定义是由学者 Pine and Gilmore (1998) 提出其主要定义是企业在制定营销活动时应该以服务为基础，产品为中心，从而创造出令消费者印象深刻且回味无穷的活动。Gautier (2003) 提出，体验营销区别于传统的营销模式，并不应局限于感性的体验，其根本目的是为了促进产品销售，期望在企业和消费者之间建立一种深厚的关系。汪涛与崔国华（2003）的研究中提到体验营销的定义：企业应该通过设计相应情景和安排事件来设计消费者体验，吸引顾客沉浸其中并使顾客产生深刻印象的营销过程。李修林（2005）的观点与 Pine and Gilmore (1998) 类似，认为体验营销是企业从情境出发，将重心放在服务上，将素材放在产品上，来塑造消费者感官体验，改变其思维与行为方式的营销活动。宋明元（2011）则认为体验营销是顾客消费时，企业通过感官营销使其个性化地参与其中形成互动，创造一种顾客生理上和精神上的美好愉悦的感受，在品质保证的基础上的一种感性诉求。本文对体验营销的定义认为体验营销是消费者在实际的消费过程中，通过网络互动进行产品信息搜集与已购买消费者的经验分享，消费者在了解产品过后，企业为消费提供具有创造力与富有意义的体验，令消费者身体与精神上的到极大的满足，使消费者对产品与服务留下深刻的印象，从而影响消费者行为的营销手段。

2.2.2 维度

Shcmitt (1999) 以个体心理认知的过程为基础，将体验划分为视觉与听觉的感官、情绪、思维、行为、互动关系体验 5 个维度。Terry and Diana (2003) 也是从体验的整体论出发，认为体验存在着发现、评价、获得、整合和拓展五个阶段。宁连举（2013）认为在线社区包括可用、享乐、社交、适用四种体验。曲霏（2015）认为非交易型虚拟社群包含功利、享乐及社交体验。沙振权（2010）提出在线品牌社群体验包含信息、娱乐以及互动 3 个体验维度。黄敏学（2015）在分析个体参与社群的动机上，进一步验证沙振权维度划分的合理性。范志国（2014）在此基础上，新增服务体验。Schmitt (1999) 的体验战略模块的经典程度是公认的理论，其理论是从消费者的心理角度出发，以顾客体验为导向，具有权威性更富有实践意义，本文将借鉴该理论并结合 Chang and Chieng (2006) 的研究，将体验营销分为个体体验与共享体验两个维度，其中个体体验是关乎消费者的生理与心理上的体验包括感官体验、情感体验与认知体验；共享体验是与消费者产生联结的体验包括行为体验与互动体验两种，进行实证研究。

2.2.3 体验营销与品牌态度的关系

Yoon and Ji(2011)以咖啡的品牌为研究对象，得出不同类型的感官体验对品牌态度的影响作用各有不同，其中感官体验对消费者的品牌态度影响作用最大，品牌的标识、颜色以及标语都是在感官体验中对消费者产生影响的主要因素。Chang and Chieng (2006) 将品牌体验分为个体体验和共享体验，其中个体体验分为认知体验和情感体验，共享体验分为思考体验、行动体验和互动体验，并对上海和台北两个地区的咖啡连锁店进行调查实证研究发现，个体体验对品牌态度都有显著的影响;而上海地区共享体验对品牌态度有显著的积极影响。Yoon and Ji (2011) 认为感官线索本身可以影响品牌态度，通过对咖啡品牌的研究，证实了五种感官影响中，视觉的影响作用最大，即品牌的标志和内在颜色对品牌态度的形成发挥重要的作用。Pullman (2004) 认为消费者对产品体验的情感情绪以及美好的感觉将会对其最终体验效果和品牌态度产品直接的影响。本文认为，来自感官上的体验能够刺激消费者对该品牌产品的认知，进而对品牌态度产生相应的影响，因此提出如下的假设。

H1a：个体体验会对品牌态度产生正向的影响。

Pham (2004) 在研究中指出，积极的体验能够刺激消费者的感觉，并能够通过情感、认知和行为吸引消费者。Kozinets (2002) 证明了品牌体验可以很好地加强对某一品牌的吸引力，进而提高消费者的品牌态度。可以发现，随着体验感的增强消费者对于品牌的认知与情感也会走高，本文认为体验营销中的共享体验会对品牌态度产生正向积极地影响，故提出如下假设。

H1b：共享体验对品牌态度存在正向影响

2.3 知觉价值

2.3.1 定义

Zeithaml(1988)基于顾客的视角指出，知觉价值有四个特点，它们分别是理想的，成本低，具有质量保证，收支平衡。Flint (2002) 从预期价值、价值观和价值评估三个角度来阐述，认为知觉价值是消费者期望从产品或服务中取得与放弃的价值权衡比较。Kotler (2003) 指出，知觉

价值是总顾客价值与总顾客成本的差额。而在成海清（2007）看来，知觉价值是顾客接触的企业和产品形象，功能，特点与自我需要的一致性程度的感知和评价。因此本文认为知觉价值是消费者基于感知收益与感知损失之间的权衡，通过对商品或服务的功能、价值、效用的综合感受与自己的期望做一个综合评估，从而得到品牌产品认知和精神象征的价值评价。

2.3.2 知觉价值与体验营销的关系

魏天威（2008）通过研究基于顾客价值的体验营销体系，认为体验是知觉价值的重要推动因素。赵艳艳（2010）基于顾客价值视角的体验营销指出：体验是知觉价值新的影响因素，在体验营销的过程中，消费者对体验的感知其实质上就是对价值的感知。饶婷婷（2012）在研究顾客体验对 B2C 服装品牌感知价值的影响中得出结论，良好的体验对消费者知觉价值有显著的正向影响，积极的购物体验更有利于提高情感价值和心理价值；积极的互动体验除了能提高情感价值外还能够增强社会价值；积极的体验更是对情感价值。信息价值心理价值具有重要的影响。良好的体验可以使消费者产生身心愉悦的感知，那么对产品以及品牌的信赖进而加深从而获得更高的知觉价值。体验营销对于激发消费者内心深处的情感，提升消费者知觉价值的作用更加明显。因此提出以下假设。

H2a：个体体验对知觉价值会产生正向的影响。

H2b：共享体验对知觉价值会产生正向的影响。

2.3.3 知觉价值与品牌态度的关系

Mattson(1997)指出，如果消费者在购物之前能够对某种品牌产品或者服务的信息掌握的很充分，那么就有助于消费者形成较为准确的期望值，从而在购物后能够有一个积极的品牌态度。并进一步研究了旅游业和博物馆消费者群体的知觉价值，他也认为知觉价值对促成消费者正面态度有积极的影响。因此提出以下假设。

H3：知觉价值将会对品牌态度产生正向的影响。

2.3.4 知觉价值，品牌态度，体验营销的关系

杨龙与王永贵（2002）基于供应商观点提出的消费者知觉价值模型中，营销因素是营销因素之一。郑文清（2012）认为以往研究重点在营销策略对品牌资产的直接影响作用，即从购买前直接到购买后，而忽略了购买过程中消费者的体验，以及由体验而产生的顾客感知价值，其认为若顾客没有获得知觉价值，就不会产生品牌认知。郑文清等人（2014）的研究中提到知觉价值在营销策略与品牌忠诚度的影响过程中，具有正向的中介作用，这种中介作用具体表现为营销策略能够为消费者带来知觉价值，那么较高的知觉价值会提高消费的品牌忠诚度。不难发现消费者的知觉价值一直存在，当消费者在营销过程中有了知觉价值，那么品牌的态度就会被敲定。消费者对品牌的态度作为购买前重要的衡量标准，消费者的体验会。不难发现消费者的知觉价值一直存在，当消费者在营销过程中有了知觉价值，那么品牌的态度就会被敲定。因此提出如下假设。

H4：知觉价值在社群体验营销对品牌态度的影响中起到中介作用。

2.4 产品涉入度

2.4.1 定义

Zaichkowsky(1985)表示涉入主张个体根据自身的价值观、喜好与需求对事物所感受到的重要程度与关联程度。并将涉入理论按照性质与对象进行划分，按照对象分类涉入包括：广告涉入、产品涉入、购买涉入；按照性质的不同分为：情境涉入、持续性涉入、反应涉。本文主要引用 Zaichkowsky(1985)研究中提到的产品涉入作为变量进行讨论本文的研究，本文认为产品涉入便是消费者所认为产品对自身的重要程度。

2.4.2 产品涉入，知觉价值，品牌态度的关系

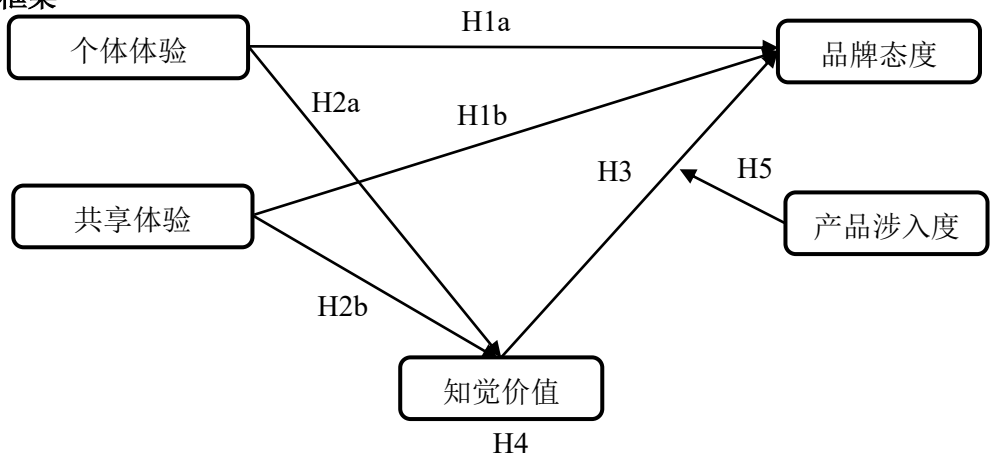
张中科与王春和（2009）产品涉入度对消费行为所产生的影响主要体现在不同产品涉入度的消费者在信息收集方式和购买决策过程中表现出不同的行为和态度。消费者不同程度的产品涉入度在信息收集、品牌偏好、品牌差异感知、产品使用等方面存在差异 (Zaichkowsky,1985)。对于高涉入者而言，他们非常重视产品的各种相关信息，包括产品的性能，产品的特征和与产品相关的品牌等，不仅如此，他们对产品已经构成很深的认知并且很难改变，因此，他们对自己所喜好的相关产品品牌具有很高的忠诚度（张锋，2016）。相反，对于低涉入者而言，他们

不是很重视产品的品牌形象以及产品的特征等，更不会主动的去搜集产品信息，而只是被动的接受一些产品信息的传播。故提出如下假设。

H4：产品涉入度对知觉价值与品牌态度间起到调节作用。

3.研究方法与设计

3.1 研究框架



资料来源：本研究整理

3.2 操作行定义与衡量

3.2.1 体验营销

根据 Schmitt (1999) 的理论本文认为体验营销应是企业在设计营销活动时将感官、情感、思考、行动、关联五个方面加入到营销理念当中，最终将体验营销分为个体体验与共享体验两个维度。体验营销的操作性定义为消费者针对品牌产品的体验所感知到的最终体验。个体体验的量表主要参考了 Brakus (2009)，Sahin (2011)，李海廷（2003）的研究，而共享体验的量表则主要参考的是 Schmitt (1999)，Brakus (2009)，张振兴与边雅静（2011），李阳（2011）所提出的的量表。共计得到衡量题项共 10 题，均采用 Likert 五点量表进行衡量。

3.2.2 品牌态度

品牌态度是指当购买决策者接收品牌属性的刺激时，会对依据过去经验与信息的获得，产生心理内在的评估历程，最后透过个体所持之认知因素评价与情感因素评价来影响行为意图 (Sengnptaandh & Fitzismon,2000)。借鉴 Bagozzi (2001)的量表，通过进行语句的修改以符合本文研究对象的情境，共计得到衡量题项共 9 题，每题均采用 Likert 五点量表进行衡量

3.2.3 知觉价值

顾客知觉价值是消费者基于感知收益与感知损失之间的权衡，通过对商品或服务的功能、价值、效用的综合感受与自己的期望做一个综合评估，从而得到品牌产品认知和精神象征的价值评价。本文采用 Sweeney (2001)，葛瑶（2016）的知觉价值量表，共计得到衡量题项共 10 题，每题均采用 Likert 五点量表进行衡量

3.2.4 产品涉入度

本文研究的产品涉入度沿用 Zaichkowsky (1985) 的定义，产品涉入度是指产品对于消费者的重要程度，是消费者根据自身心理需要、价值倾向与偏爱而理解并接受的产品与自身的关联度。本研究采用 Laurent and Kapferer (1985) 以及谭改姣（2016）所提出的消费者产品涉入构成作为测量消费者在产品的搜寻、评价以及时间、金钱和努力的投入努力程度的工具，共计得到衡量题项共 10 题，每题均采用 Likert 五点量表进行衡量

3.3 研究对象

进行问卷调查的主要研究对象是黑龙江省关于服装、数码科技产品（手机、数码相机、智能家居等）、彩妆等可以再通过实体店面体验与具有网上社群信息搜集体验的消费者，结合线上问卷方式，研究中采用分层随机抽样的方式，首先将黑龙江省分成五个城市，选取黑龙江省 2019 年 GDP 排名前五的城市，考虑到不同消费水平的城市对产品的体验感受与品牌态度有所不同，这样有利于呈现不同城市消费者的体验与态度。其中的五座城市分别位于省内东西南北

中五个省内地区，抽取五个城市中的万达广场相应店铺进行问卷发放，每座城市发放问卷 100 份，问卷发放时间为期 10 天，问卷采用问卷星的形式发放，所以收回的问卷均完整的填写。最终将问卷收回整合为黑龙江省数据，由于问卷中涉及到 52 个问题，所以将填写问卷时间小于 90 秒的问卷进行删除。其中发放的店铺有：小米体验店、华为体验店、SEPHORA 美妆店、NIKE 品牌店、ADIDAS 品牌店，ASUS 品牌店、LENOVO 品牌店委托店员引导消费者对问卷进行扫取问卷星二维码填写。

3.4 分析方法

本研究将利用 SPSS25.0 以及 AMOS18.0 对收集到的数据进行实证分析来验证本文提出的研究模型与假设包括描述性分析、信度分析、效度分析、中介效应检验与调节效应检验。

3.4.1 描述性分析

李一玫（2016）描述性统计分析主要是用来统计分析样本的基本特征。郭雪婷（2015）描述性统计分析只要是通过变量得分的频率、均值和标准差等统计值来了解调查样本的分布情况。本文的描述性分析会针对调查者的基本特正进行简单分析，得出相对应的平均数、变异数、频数以及比例配置来了解样本的基本分布情况。

3.4.2 信度分析

Likert 量表中最常用的信度检验方法就是 Cronbach's α 系数法，通过条目删除前后 α 系数的变化程度来衡量子量表的内在信度，以检验条目是否能够达到编制本身含义在测量设计的理论构面，以及所测量同一构面的所有条目内在一致性程度如何。洪楠（2003）指出，任何测量或量表的信度系数如果在 0.90 以上则表示信度极佳。对于可接受的最低信度系数，学者们都有着不同的看法。虽然不同学者的看法各有不同，但如果信度系数在 0.60 以下，那么就需要重新修订研究工具。本文将以 0.70 的临界值为标准，当出现删除某个条目，其所属维度的信度系数 α 值增加，那么则表示该条目可以删除。

3.4.3 效度分析

由于研究中采用了学者的成熟量表，但对量表问题进行了语序的修改与语义的调整来符合本研究，因此先采用 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)和 Bartlett’s sphericity test 即巴特利特球度检验来判断样本是否适合进行因子分析。KMO 值进行判断的标准为 KMO 值＞0.90 非常适合；0.8-0.9 表示适合；0.7-0.8 表示一般；0.6-0.7 表示勉强适合；0.5-0.6 表示不适合；＜0.50 表示不能接受，一般情况下 Bartlett’s sphericity test 只要达到显著水平即可。进而采用主成分分析法与方差最大法旋转求解共同因子。表示方差最大旋转法的目的在于是转轴后的每一个公共因素的负载向正负 1 或 0 靠近，这样有利于解释公共能因素的实际含义，其中因子的载荷要小于 0.50。本研究将采用特征值大于 1 决定因子提取数量，因子载荷小于 0.50，提取因子的累计方差解释要不低于 60%，同时跨因子符合超过 0.40 的条目要进行删除。

3.4.4 相关性分析

相关性分析是检验两个变量间的相关性最常用的统计方法，相关分析主要分析变量间的线性关系，研究变量间线性相关的密切程度和相关方向（郭雪婷，2015）。本研究采用 Pearson 相关分析法，来检查体验营销、品牌态度、知觉价值以及产品涉入度间的相关关系，得出变量间的相关系数以及显著性。当量变量具有显著性时，相关系数的正负，便决定了两个变量间的正相关与负相关关系，但相关系数也并不是越大越好 Corso(2007)在研究中指出，如果相关系数大于 0.75 那么两个变量之间就可能存在共线性关系。

3.4.5 结构方程模型

戴明叶（2014）基于结构方程模型对顾客满意度的研究中指出，结构方程的模型具有五大特点：第一，具有理论先验性，从变量的确定到变量关系的假设到参数设定到模型的修正与参数估计，各个步骤都建立在理论的基础之上，那么结构方程模型是一种验证性的统计方法而非探索性；第二，可同时处理测量与分析问题，不仅能够估计变量的误差，还可以评估信效度，可将隐变量也就是无法直接观测的变量用显变量的模型化分析来评估；第三，以协方差的运算为核心，那么结构方程便可观测多个联系变量间的关联情况同样可以反映理论模型与实际数据间的差异；第四，适用于大样本的统计分析，结构方程蘑菇型所用的样本数据越大那么统计分析的稳定性与指标的适用性便越好，一般情况下 200 以上的样本数能使得分析结果较为稳定；

第五，包含不同统计技术，重视多重指标的运用，其融合了因子分析和路径分析两种统计方法。结构方程模型可以了解到自变量与因变量的总效用、直接效用与间接效用，那么通过观察自变量与因变量间的直接效用大小与显著性，便可了解到中介变量是否在自变量与因变量间起到了中介作用，调节作用的影响又是怎样的。因此本研究将运用结构方程模型对体验营销、品牌态度、知觉价值以及产品涉入度进行验证性因子分析，在此基础上建立完整的结构模型，进行分析并检验研究假设。

4.预期成果与贡献

本文预计所收集到的数据会支持本文的研究假设：体验营销维度下的个体体验与共享体验分别会对品牌态度产生正向的影响；体验营销维度下的个体体验与共享体验分别会对知觉价值产生正向的影响；知觉价值会在体验营销维度下的个体体验与共享体验分别对品牌态度的影响中具有部分中介的作用；产品涉入度会对知觉价值与品牌态度间具有正向调节的作用。

以往学者对于品牌态度概念的研究只停留在通过改善品牌自身来改善与消费者之间的关系，以此使消费者对品牌甚至企业产生正向态度，而品牌社群的出现使企业认识到，企业不仅可以通过传统方式，还能够建立品牌社群，令使用同一品牌的消费者之间形成联系，他们不仅是产品的体验者更是产品的推广者，进而改善和影响对品牌的态度。因此本文引用的态度理论同时结合了前沿话题，体验对品牌态度的影响理论更加充实，因而在研究内容的选取方面，具备一定的前沿性，希望能有一定的探索价值。本研究将从综合的视角，以体验营销的不同维度为切入点，构建有调节变量(产品涉入度)的中介模型，进而探讨体验行为对于品牌态度的影响差异性。因而本文在研究视角的选取方面，以综合视角来探讨中顾客体验影响品牌态度的作用机理，具有一定的独特性。希望本研究的研究结果可以为未来的学术研究贡献一份力量以及在未来的品牌发展战略实施过程中提供部分参考。

参考文献

成海清、李敏强（2007）。顾客价值概念内涵、特点及评价。*西北农林科技大学学报（社会科学版），07*（2），34-38。

戴明叶（2014）。*基于结构方程模型的顾客满意度研究* [硕士论文，湖南师范大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201402&filename=1014243682.nh&v=rqCN%25mmd2FiGnZHWp6VJBeJvwYvffejn%25mmd2B3MSll8ixlnbvVQRbk8GM0xgEaK2Flkr3Rocb

丁家永（2005）。品牌延伸的策略选择及深层次心理机制。*商业时代，05*（32），32-33。

范志国、郭靖丽（2014）。虚拟品牌社群体验对消费者购买意愿影响的实证研究——基于感知不确定性的中介效应。*工业技术经济，33*（11），29-37。

葛瑶（2016）。*服务体验对品牌关系影响的实证研究——感知价值的中介作用* [硕士论文，安徽财经大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201701&filename=1017026398.nh&v=pO3lXFZHDpVNv%25mmd2FZ%25mmd2BByixcoXyVzAf%25mmd2FurUXNz5Y%25mmd2B8m9lwcCYaBnfPJUQsMSGcXhkLZ

郭雪婷（2015）。*网购类 APP 品牌体验对消费者使用意愿的影响研究* [硕士论文，华南理工大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201601&filename=1015988757.nh&v=zUkkjnmPSTm%25mmd2F%25mmd2BJwxLi7mx0GAWlFsWmz9ZVheaa6ax%25mmd2BNGqs7lLWiOSIgkYuAwZUIy

洪楠（2003）。*SPSS for Windows 统计产品和服务解决方案教程*。清华大学出版社。

胡晓红（2009）。家庭沟通模式对青少年品牌态度的影响研究。*南开管理评论，12*（4），36-43。

黄敏学、廖俊、周南（2015）。社区体验能提升消费者的品牌忠诚度吗—不同体验成分的作用与影响机制研究。*南开管理评论，18*（03），151-160。

李海廷（2003）。基于体验层次的品牌竞争策略。*当代财经，03*（11），61-64。

李琼、吴作民（2008）。广告态度和品牌态度作用机制研究综述。*中国广告，08*（11），137-140。

李修林（2005）。体验营销与品牌塑造。*管理世界，05*（1），156-157。

李阳、高媛、谢佩洪、攀彗（2011）。低卷入产品品牌体验如何影响品牌忠诚度。*市场营销，11*（7），126-128。

李一玫（2016）。*生鲜电商产品特征对消费者感知风险与购买意向的影响关系研究* [硕士论文，华南理工大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201701&filename=1016771130.nh&v=jn5oI1ioMXt4vq1uiLIgjv%25mmd2FL6rmuR9G2aqjBRnN1mtoD0UScpFSVRTCsjGfgEE9r

宁连举、冯鑫（2013）。基于虚拟社区体验的四元互惠战略模式。*科研管理，34*（9），151-160。

曲霏、陈婷（2015）。非交易型虚拟社区用户体验对持续使用意向的影响研究。*情报杂志，34*（9），185-191。

饶婷婷（2012）。*顾客体验对 B2C 服装品牌感知价值的影响研究* [硕士论文，北京服装学院]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201301&filename=1013125322.nh&v=ktHqnrW87Fx5PQLP3bfwU%25mmd2B5b7%25mmd2B0NerbWzTUw9LzJsPL7MzvneHAvwyekZwCyn7%25mmd2FD

宋明元（2011）。*3G 体验对顾客购买意愿的影响研究* [硕士论文，大连理工大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2011&filename=1011109735.nh&v=v%25mmd2BZHsbWr9gzsnRHJxrwAuLYY0iMCsnOeVVjUetdgds3t8VZEpmzJH30TjksGPrz7

沙振权、蒋雨薇、温飞（2010）。虚拟品牌社区体验对社区成员品牌认同影响的实证研究。*管理评论，22*（12），79-88。

谭改姣（2016）。*购物网站品牌资产对顾客购买意向影响的研究——产品涉入度的调节作用* [硕士论文，大连工业大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201701&filename=1016288979.nh&v=51%25mmd2BbTrog5OnP%25mmd2BSIHxaiDPvnKdstpCj3KcWxubP8Ez0tlmA52kCHNqOV%25mmd2FMaBXqsS1

汪涛、崔国华（2003）。经济形态演进背景下体验营销的解读和构建。*经济管理，3*（20），43-49。

魏天威（2008）。*基于顾客价值的体验营销体系研究* [硕士论文，吉林大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2008&filename=2008064603.nh&v=qeoUYsd8DnPnItMd62PFewxFzU2aS28pF1UBn8HL0bjvQEVMElMCbZvaJIezECWL

杨龙、王永贵（2002）。顾客价值及其驱动因素剖析。*管理世界，02*（6），146-147。

张锋、邹鹏、于渤（2016）。附属产品促销定价对消费者价格评估的影响：产品涉入度的调节作用。*管理评论，28*（10），141-152。

张中科、王春和（2009）。产品涉入调节下的口碑传播对消费者品牌转换意愿影响研究。*消费经济，25*（03），47-50。

张振兴、边雅静（2011）。品牌体验——概念、维度与量表构建。*企业管理，11*（10），177-179。

赵艳艳（2010）。*基于顾客价值视角的体验营销研究* [硕士论文，中国海洋大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2011&filename=1011029881.nh&v=e2KrId1azPmvb9VC3It1AmF7wMqLoJojeMTZEwO5BQkXMF4mDT%25mmd2Ft8wGKEqkYDNl6

郑文清（2012）。基于顾客体验的品牌资产提升研究。*文化产业研究，12*（1），50-58。

Bagozzi, R. P., Lee, K. H., & Loo, M. F. V. (2001). Decisons to donate bone marrow: The role of attitudes and subjective norms across culture. *Psychology and Health, 01*(16), 45-48.

Best, R. J., & Coney, K. A. (2000). *Consumer Behavior Building Marketing Strategy*. China Machine Press.

Brakus, J. J., Schmit, B. H., & Zarantonello, L. (2009). Brand experience: What is it? How is it measured? Does it affect loyalty?. *Journal of Marketing, 73*(3), 52-68.

Fishbein, M., Ajzen, I., & Belief, A. (1975). *Belief Attitude Intention and Behavior An Introduction to Theory and Research Reading*. Addison Wesley.

Flint, D. J., Woodrui, R. B., & Gardial, S. F. (2002). Exploring the phenomenon of customers' desired value change business to business context. *Journal of Marketing, 02*(66), 102-107.

Gautier, A. (2003). Why experiential marketing is the next big thing. *New Zealand Marketing Magazine, 03*(9), 8-15.

Hollebeek, L. D., Glynn, M. S., & Brodie, R. J. (2014). Consumer brand engagement in social media: Conceptualization, scale development and validation. *Journal of Interactive Marketing, 28*(2), 149-165.

Kafer, J. N., & Laurent, G. (1985). Measuring consumer involvement profile. *Journal of Marketing, 22*(1), 41-53.

Kotler, P. (2003). A three-part plan for upgrading your marketing department for new challenges. *Strategy and Leadership, 32*(5), 4-9.

Kotler, P., & Scheff, J. (1996). Crisis in the arts: The marketing response. *California Management Review, 39*(1), 28-52.

Kozinets, R. V., Sherry, J. F., Deberry-Spence, B., & Duhachek, A. (2002). Themed flagship brand stores in the new millennium theory, practice, prospects. *Journal of Retailing, 78*(1), 17-29.

Laurent, G., & Kapferer, J. N. (1985). Measuring consumer involvement profiles. *Journal of Marketing Research, 22*(1), 21-34.

Mattson, L. J. (1997). The dynamics of the services delivery process: A value-basedapproach. *International Journal of Research in Marketing, 15*(4), 14.

Pham, M. T. (2004). The logic of feeling. *Journal of Consumer Psychology, 14*(4), 360-369.

Pine, B. J., & Gilmore, J. H. (1998). Welcome to the experience economy. *Harvard Business Review, 76*(4), 97-105.

Pullman, M. E., & Gross, M. A. (2004). Ability of experience design elements to elicit emotions and loyalty behaviors. *Decision Sciences, 35*(3), 551-578.

Sahin, A., Zehir, C., & Kitap, H. (2011). The effects of brand experiences, trust and satisfaction on building brand loyalty an empircial research on global brands. *Procedia Social and Behavioral Seciences, 11*(24), 1288-1301.

Schiffman, L., Bednall, D., Cowley, E., Cass, A. O., Watson, J., & Kanuk, L. (1994) *Consumer Behaviour*. Prentice Hall Australia.

Schmitt, B. (1999). Experiential marketing: How to get customers to sense, feel, think, act, and relate to your company and brands. *New York: The Free Press, 76*(4), 36-42.

Sengupta, J., & Fitzsimons, G. J. (2000). The effects of analyzing reasons for brand preferences: Disruption or reinforcement. *Journal of Marketing Research, 37*(3), 318-330.

Sweeney, J. C., & Soutar, G. N. (2001). Customer perceived value: The development to a multiple item scale. *Journal of Retailing, 77*(2), 203-220.

Woodside, A. G. (2008). Commentary on the essence of business marketing theory, research and tactics: Contributions by the journal of business-to-business marketing, by lichtenthal, mummalaneni, and wilson. *Journal of Business-to-Business Marketing, 15*(2), 218-233.

Yoon, S. J., & Ji, E. P. (2011). Do sensory and appeals influence brand attitude?. *Journal of Business Research, 65*(11), 1534-1542.

Zaichkowsky, J. L. (1985). Conceptualizing involvemengt. *Journal of Advertising, 15*(2), 4-34.

Zeithaml, V. A. (1988). Consumer perceptions of price, quality and value: A means-end model and synthesis of evidence. *Journal of Marketing, 52*(3), 2-22.

Research on the Influence of Perceived Differential Climate on Engagement: Affective Career Commitment as Mediating Variable and Inclusive Leadership as Moderating Variable

Tianxiao YAN
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
1394796402@qq.com

Abstract

According to the different entry points of self-control, this study establishes two different mediating models, positive and negative, to explore the two effects of employee self-control on followership. According to the characteristics of the research, this research takes enterprise employees as the survey object, and uses the form of questionnaire to conduct investigation and research. It is estimated that 500 questionnaires will be distributed and sample data will be analyzed. Based on conservation of resources theory and self-determination theory, it investigates the influence of employee self-control through career adaptability on followership, the influence of self-control through harmonious work passion on followership, and the moderating role of self efficacy in it. Through the research results, employees can understand how to grasp personal self-control to obtain favorable work results, and rationally use the motivational support of self efficacy to promote the rational allocation of organizational employees and provide empirical support for the company's better development plan.

Keywords: Perceived Difference Order Climate; Affective Career Commitment; Engagement; Inclusive Leadership

差序氛围感知对敬业度的影响研究：以情感型职业承诺为中介变量，以包容性领导为调节变量

延晓添
博仁大学 中国东盟国际学院
1394796402@qq.com

摘要

差序氛围在中国的本土组织环境中普遍出现，并对员工的工作结果产生负面影响。本研究将根据情感事件理论和自我调节理论，调查差序氛围感知的中介作用路径，和缓解其负面影响的边界条件。研究选取中国企业的基层员工作为主要研究对象，探讨差序氛围感知通过情感型职业承诺对员工敬业度的影响。通过研究，建议通过包容性领导来缓解差序氛围的不公平感知从而降低其带来的负面影响。管理者应注意不同下属之间交往时的公平性，营造组织内公正氛围，充实组织内部的社会资本。

关键词: 差序氛围感知；情感型职业承诺；敬业度；包容性领导

1. 绪论

在管理界，差序氛围的格局在中国的本土组织环境中普遍的出现，并且在企业发展的进程中会造成员工的组织信任降低 (Wang *et al.*, 2012)，从而影响员工的敬业度（陶厚永等人，2016），以及会造成员工沉默（朱瑜、谢斌斌，2018）和漠视（于伟、张鹏，2016）等，因此员工对差序氛围的感知所获得的信息，很有可能会使他们产生工作方面的负面影响，员工敬业度(Employee Engagement)就是其中之一。

因此差序氛围感知通过什么运作机制、如何对员工产生负面影响，以及如何缓解差序氛围感知对员工工作方面的负面影响是值得探讨的问题。本文根据情感事件理论，探讨员工差序氛围感知对员工工作方面的负面影响，调查员工通过对差序氛围的感知而产生的低情感型职业承

诺如何影响员工敬业度，研究差序氛围感知的中介路径和作用机制。同时在自我调节理论的角度，探讨包容性领导的作用。

2. 文献综述

本文根据情感事件理论以及自我调节理论，建立本研究的框架模型，将差序氛围感知、情感型职业承诺、员工敬业度、包容性领导带入到框架中进行讨论。

2.1 情感事件理论

情感事件理论 (affective events theory, AET) 是由Weiss and Cropanzano (1996) 提出，该理论指出员工在工作场所遭遇的情感事件能够影响员工的情感反应以及行为后果。根据该理论的解释，个体在工作中经历积极或消极的情感事件之后，这些有关工作事件的体验会触发个体的情感反应，这些情感反应会对个体的工作行为产生刺激。

此外，情感事件理论进一步阐述了情感反应作用于工作行为的两条路径，一条是直接影响个体的工作行为，称为情感驱动行为(Affect-driven Behaviors)，情感驱动行为的路径，即工作事件通过情感反应直接影响行为，如在工作中遇到问题或不愉快，因心情不好而迟到甚至是旷工。另一条是通过影响个体的工作态度直接作用于个体的工作行为，叫做判断驱动行为(Judgment-drivenbehaviors)，即通过工作事件引发情感反应影响工作满意度从而由此间接影响行为，这同时又被称为态度驱动行为，例如员工由于长期不断的积累消极情感体验导致工作满意度等工作态度发生变化，从而导致离职而不只是一时的情绪冲动，同时在经过考虑之后对工作现状做出整体的评价判断，例如“这样的工作下去并不会带来好的结果”，从而对目前的现状作出相应的决策 (Weiss & Cropanzano, 1996)。

情感事件理论是指注意力脱离环境特征，转向活动近因的感性反应，首先是直接的反应，在本研究中差序氛围感知是员工感知到组织对他区别对待，自己没有办法享受到和部分同事同等的待遇以及感知到资源分配不均的问题（朱瑜、谢斌斌，2018），这个时候员工会感觉组织对自己是不公平的，为什么付出了与同事一样的努力，但是还是被领导差别对待，无法融入到领导的圈子里，个体在这种情况下很容易造成自身的认知冲突，不断地怀疑自己，这样很容易产生消极的情绪，表现出对组织的不满（黄攸立等人，2018），随后，员工可能会无法像以前一样继续好好的工作，从而可能会降低自身的敬业程度，但员工如果能够感觉得到领导对于员工本身的相互尊重、平等、信任和员工一起共同制定目标完成目标，从而激发员工的工作满意，积极情绪 (Carmeli et al., 2010)，认为领导是公平的，尊重自己的，从而反过来思考自我是不是自我本身的原因导致的差异，从而降低员工的差序氛围感知。

2.2 差序氛围感知

从员工个体角度出发，差序氛围感知指的是员工对团队中以领导为中心的人际关系疏密差异程度及分配不均的感知，主要是一种员工感知到组织不公平的一种内心感受。相关实证研究证明差序氛围感知对员工的认知和行为都会产生显著的影响（于伟、张鹏，2016；朱瑜、谢斌斌，2018；黄攸立等人，2018）。于伟与张鹏（2016）研究指出组织差序氛围会破坏员工彼此之间的横向关系。朱瑜与谢斌斌（2018）研究结果表明，当员工感知到的差序氛围越高的时候，会认为组织是存在不公平的。彭正龙与赵红丹（2011）指出，团队差序氛围与知识共享及团队创新绩效显著负相关。黄攸立等人（2018）的研究则指出员工在差序氛围的情境下，不公平对待的管理方式与员工公平公正的价值观相违背，易于导致员工认知失调，使员工产生压抑、愤怒等负面情绪，处理这些负面情绪会消耗员工的情绪资源，从而会降低自身的心理授权。因此员工的差序氛围感知越高，个体会认为组织存在不公平的现象，对个体的情感、认知以及行为都会造成比较严重的负面影响。

2.3 情感型职业承诺

现有的情感型职业承诺的前因研究方面，现有研究主要从低阶交换因素(如薪酬)、组织社会化和高阶交换因素(如公平)三个方面展开 (Cohen, 2007)。在低阶交换因素方面，Oliver (1990)，Igbaria&Greenhaus (1992) 等学者在其研究中发现薪资水平及晋升机会对员工的情感型组织承诺均有正向影响；而高阶交换因素研究结果证实了交换型、魅力型、服务型等领导风格会对员工情感型组织承诺产生促进作用；在员工组织交换质量方面，员工感知的组织交换公平 (Cheng，2014)、组织支持 (Pazy & Ganzach，2009) 及组织信任 (Wong&Sohal，2002) 等均被证实是情感

型组织承诺的有效前因变量；此外，学者们还发现一些针对决策制定过程、管理技能培训、组织声誉提升及信息分享的入力资源实践措施对情感型组织承诺的形成也有正向影响 (Chadwick *et al*., 2015)。

情感型组织承诺的结果变量研究则主要集中在员工工作态度和工作行为两个方面。相关实证研究还验证了情感型组织承诺对建言行为 (Wang *et al*., 2014)、创新性行为 (Ng *et al*., 2010) 及管家行为 (康勇军等人，2018) 等工作场所行为的正向影响。

2.4 包容性领导

西方从互动关系视角提出包容性领导指管理者与下属进行有效的沟通、交流和互动中展现出的涵盖开放性、有效性和易接近性三类特征的一种领导风格。国内在借鉴西方概念的同时，也开始结合中国本土情境来归纳总结包容性领导的内涵。如李燕萍等人（2012）认为包容性领导是领导与下属之间互为的过程。方阳春与金惠红（2014）认为在特定的中国本土情境下，包容性领导除去鼓励开放式沟通合作、培养认可员工、合理发挥员工优势、平等对待员工并与其实现双赢之外，还应能够包容员工的失败。刘决（2016）则在李燕萍等人（2012）的研究基础上，认为包容性领导不仅是一种“以人为本”的理念，同时能够“以身作则”。

过往对包容性领导的前因研究非常少。一些学者发现影响包容性领导的因素主要体现在个体特质和组织环境方面。在个体特质方面，学者研究认为人口学特征是影响包容性领导的重要因素（景保峰，2017），诸如年龄、性别、受教育水平等 (Bernstein & Bilimoria，2013)。在组织环境方面，学者研究发现组织文化因素、社会因素、政策规定等会影响到包容性管理实践 (Kugelmass，2003)。关于包容性领导作用效果研究要集中在员工个体和团队、组织三个层次上。从个体层面来说，相关学者研究发现当领导表现出包容性的行为时，譬如易开放、易接近、愿意在工作中为员工提供支持和帮助，员工会表现出积极的态度和行为 (Hirak *et al.*, 2012)。从组织层面来说，包容性领导能够影响组织氛围的形成，如差错管理氛围、雇佣关系氛围（孔靓等人，2020；刘决等人，2016），促进组织绩效 (Gloria, 2016)。

2.5 员工敬业度

Kahn (1990)首先提出了员工敬业度的概念，认为敬业的员工在身体，认知和情感上都参与其工作角色，并体验到一种意义感（投资于绩效表现的奖励），心理安全感（一种信任感），以及工作中的安全性和可用性。随后，有学者认为工作敬业度的概念是与倦怠截然相反的 (Maslach, *et al.*, 2001)，Schaufeli and Bakker (2010)认为工作敬业度是一种精力充沛，对工作有强烈的认同感。它更是一种沉浸、奋斗、专注、专注和参与的精神动力，是一种可自由支配的努力，通过在工作角色中投入身体、认知和情感能量来实现。

影响个体工作敬业度因素包括工作环境因素和个体因素。研究环境因素时，Kahn (1990)发现与工作投入相关的心理条件有三种:意义、安全和可用性。在唯一对Kahn (1990)模型进行实证检验的研究中，May *et al.* (2004)发现，意义、安全性和可用性与敬业度显著相关。不仅如此，工作环境创造的公平感，会给员工很大的信任感(Agarwal, 2014)。同时个体因素也会影响到员工的敬业度。其中情感资源作为一种个人资源的子类型，它能够诱发积极的态度和表现，因此它们也可能诱发投入(Brunetto *et al*., 2012)。性格也会影响到工作投入度的形成。Akhtar *et al.* (2015)研究证明外向性和神经质作为工作参与的预测因素的重要性，从而支持了工作参与的情感动机状态。此外，自我效能、心里契约等个体因素也都会影响到个体的工作敬业度(Soares & Mosquera, 2019; Chan *et al.*, 2019)。

2.6 研究假设

2.6.1 差序氛围感知对情感型职业承诺的影响

员工在员工在差序氛围的情境下，不公平对待的管理方式与员工公平公正的价值观相违背，易于导致员工认知失调，处理这种认知差异会消耗认知资源，资源倾斜的不公平感，人际冲突的情绪对立，易于使员工产生压抑、愤怒等负面情绪（黄攸立等人，2018）。情感事件理论指出员工在工作场所遭遇的情感事件能够影响员工的情感反应以及行为后果(Weiss & Cropanzano, 1996)，在本研究中差序氛围感知是员工感知到组织对他区别对待，自己没有办法享受到和部分同事同等的待遇以及感知到资源分配不均的问题（朱瑜、谢斌斌，2018），这个时候员工会感觉组织对自己是不公平的，为什么付出了与同事一样的努力，但是还是被领导差别对待，无

法融入到领导的圈子里，个体在这种情况下很容易造成自身的认知冲突，不断地怀疑自己，这样很容易产生消极的情绪，表现出对组织的不满（黄攸立等人，2018）。刘得格与时勘（2015）研究辱虐管理对员工情感承诺的研究当中，员工的消极情绪使员工从感情上脱离其所在的组织和工作环境，降低情感承诺。在朱瑜、谢斌斌（2018）。差序氛围感知与沉默行为的关系的研究中，差序氛围感知通过使员工产生消极情绪从而降低员工在工作当中的情感承诺。综上所述，本研究提出假设：

H1：差序氛围感知负向影响情感型职业承诺

2.6.2 情感型职业承诺对员工敬业度的影响

低情感职业承诺下会使员工产生对于组织的不信任，使员工从感情上脱离其所在的组织和工作环境（朱瑜、谢斌斌 2018），而员工的敬业度则是员工对于组织的信任，依附而产生的(Lu *et al*. 2016)，而地情感职业承诺则破坏这种信任与依附。在本研究中，消极情绪易于导致员工认知失调，然后才导致员工产生压抑、愤怒等负面情绪（黄攸立等人，2018），处理这些负面情绪会消耗员工的资源，而工作敬业度是一种一种沉浸、奋斗、专注、专注和参与的精神动力，是一种可自由支配的努力，通过在工作角色中投入身体、认知和情感能量来实现(Schaufeli and Bakker, 2010)，敬业度高的员工从事工作的个人精力充沛(Schaufeli, 2006).因此当个体的资源被消极情绪消耗后，可能没办法集中精力沉浸于工作活动中，而消极情绪是降低员工情感型职业承诺的因素。综上所述，本研究提出假设：

H2：低情感型职业承诺正向影响员工敬业度

H3：低情感型职业承诺在差序氛围感知与员工敬业度之间起中介作用。

2.6.3 包容性领导的调节效果

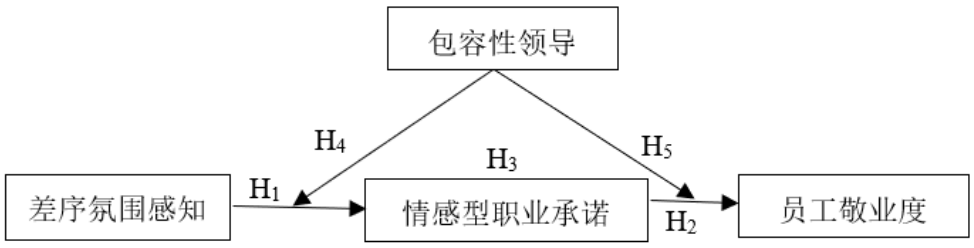
在本研究中，当员工感知到组织中的差序氛围较高时，员工会感受到自己被领导差别对待，感觉自己受到了不公平的待遇（朱瑜、谢斌斌，2018），而包容性领导下，员工感知，领导者与下属建立一种相互依存、相互依赖领导-成员关系，即突出领导与下属之间的平等、相互尊重，领导者与员工共同制定发展目标或目标达成，这种共同发展激发员工的潜质和价值(Nembhard & Edmondson, 2006)。因此本研究认包容性领导可以缓解差序氛围感知所产生的消极情绪而产生的低情感型职业承诺与低员工敬业度。本研究提出假设：

H3：包容性领导负向调节差序氛围感知对情感型职业承诺的负向影响。

H4：包容性领导负向调节情感型职业承诺对员工敬业度的正向影响

2.7 研究框架

本研究根据情感事件理论，探讨员工差序氛围感知对员工工作方面的负面影响，调查员工通过对差序氛围的感知而产生的低情感职业承诺如何影响员工敬业度，研究差序氛围感知的中介路径和作用机制。同时在包容性领导调节角度，探究，使差序氛围感知降低对于情感职业承诺的影响继而降低敬业度，构建本研究的研究框架图如图一所示：



图一 研究框架图

资料来源：本研究整理

3. 研究方法

本章主要交代差序氛围感知、情感型职业承诺、包容性领导与敬业度的操作性定义和量表的题项，以及研究对象的选取、数据收集的方式与预计会用到的数据分析的方法。

3.1 变量操作型定义

本节总共要解释的变量定义共有五个。分别是差序氛围感知、情感型职业承诺、包容性领

导与敬业度。

3.1.1 差序氛围感知测量方式

本研究选取刘贞妤（2003）研究提出的差序氛围感知三维度量表，即相互依附、偏私对待、亲信角色。量表题项一共 11 题，计分方式从“完全不同意”到“完全同意”依次计 1 到 5 分，得分越高，说明受到个体感知到的领导差别对待的程度越高。

3.1.2 情感型职业承诺测量方式

本研究选取情感型职业承诺。Green and Liden(1980) 的量表被用于测量情感型职业承诺。该量表包括 8 个题项，样本题项如下“我很高兴进入目前的职业”。问卷采用 5 分制的李克特量表(1=完全不同意，5=非常同意)对结果予以衡量。

3.1.3 敬业度测量工具

本研究采用 Schaufeli *et al.* (2006) 所制定 UWES-9 量表，且该工具可用于积极组织行为的研究。该量表一共 9 个题项，每个维度各 3 个题项。采用 Likert 五点计分，让受访者自评自己的和谐式工作激情，计分方式从“完全不同意”到“完全同意”依次计 1 到 5 分，得分越高，受访者的在工作中的活力、奉献和专心越高。

3.1.4 包容性领导测量工具

本研究参考了方阳春与金惠红（2014）的测量量表，共 19 项题项，采用五点计分方式，1 为非常不同意，5 为非常同意，得分越高感知的包容性领导越强。

3.2 研究对象与数据收集的方式

本研究的调查对象为在中国企业工作的员工，有相关研究指出，差序氛围感知是指员工对组织内部以个体为核心的人际关系亲疏程度的一种感知（朱瑜、谢斌斌，2018），领导会依据部属与其交换质量的高低将部属划分为三个圈子：“内圈”、“外圈”、“中间圈”，不同圈层遵循不同的互动法则(许惠龙与梁钧平，2007)。也就是根据亲疏远近的不同，对待方式也有所不同。本研究只选取基层员工作为主要研究对象，根据本研究资源的有限性和便利性，本研究将采用便利抽样的方法，问卷发放的方式分为两种，线上和线上。线上通过家里亲戚的工作群发放问卷星的链接，线下为本人及协助者当公司里进行现场发放。

根据 Dillman (2000)推导之样本计算公式，在 95%信心水准下，抽样误差不超过 5%，母体范围在极大值的情况下，样本数须达到 384 份。为了获得更加精准的数据，本研究预计收集 500 份。

3.3 数据分析方法

在本研究过程中，利用统计软件作数据处理分析工具。根据研究需求，再对本研究欲使用的分析方法进行逐一说明。

3.3.1 描述性统计分析

主要分析研究对象的性别、年龄、职业、学历、月收入、拥有子女的个数、年龄和性别。通过分析各个题目的频数、百分比和累积百分比来得知研究对象的基本背景信息统计,以及样本特征和基本态度情况分析 (Hwang & Hyun, 2017)。

3.3.2 相关分析

相关分析是研究两个变量数据之间的密切度和密切关系情况，以及相关分析是研究有没有关系。目的是探究变量间的相关程度，线性相关系数主要包括：Pearson 相关系数。为了考察各研究变量间是否显著相关，将其作为下一步统计回归分析基础。

3.3.3 信度分析

信度可以理解为问卷内容的一致性和稳定性。通常衡量问卷内容一致性的是利用 Cronbach's Alpha 系数来判断。Cronbach's Alpha 系数介于 0 和 1 之间，如果 Cronbach's Alpha 系数的值越大则表示问卷内容的一致性越高。为确保问卷内容的稳定性和可靠性，通常 Cronbach's Alpha 系数大于 0.6 即可。

3.3.4 信度分析

本研究量表皆为以前学者研究成果，信效度经过检验，较良好。之后再对研究模型进行模型拟合度分析（如 GFI, AGFI, IFI, CFI, RMSEA, SRMR 等）以及用于描述结构效度的组成信度(CR)和平均方差萃取量(AVE)。

3.3.5 回归分析

本研究采用线性回归(Linear Regression)并画出调节效应图，线性回归是利用数理统计中回归分析，来确定两种或两种以上变量间相互依赖的定量关系的一种统计分析方法，运用十分广泛。

4. 预期贡献

本研究会对所得问卷进行甄选，找出其中无效问卷，防止无效问卷干扰研究数据。在回收问卷当中，会有若干份问卷因为填写完整度不足，或全部选择相同的答案而被归类为无效问卷。在剔除无效问卷后，共得到若干份有效问卷。之后开始对数据进行编码并将其输入 Excel 建立档案，以利于后期分析。本研究将会使用 SPSS 与 AMOS 统计软件，来对各项数据进行检验分析。

本研究将通过文献综述整理了本研究对于变量间的相关文献以及假设关系，以及理论基础，理论上为后续研究该领域，涉及该研究变量提供参考，并将补足对于差序氛围感知对于员工敬业度的研究理论，反应机制，以及其包容性领导的调节作用，研究员工差序氛围对于员工敬业度的影响机制，扩展差序氛围的研究，透过包容性领导的介入，分析其包容性领导对于员工感知差序氛围而产生的情感，行为上起到怎样作用的双调节路径，为该差序氛围感知的研究提供视角。

对于企业而言该研究将为企业提供了差序氛围感知对于员工工作当中员工的工作情感，工作活力，工作当中对于组织的奉献，对于工作的态度专心程度的影响，使企业了解差序氛围对于员工产生的危害，不仅是会造成员工心理上的情感伤害，还会影响到员工工作当中的工作态度行为，从而为企业提供一个参考，使了解差序氛围的危害，从而更好的管理员工，本研究将从包容性领导力视角研究其缓解差序氛围造成的影响，包容性领导在短期可能无法起到很好的抑制作用，但对于长期来说较为有效，为企业提供一个良好的参考。

参考文献

陈志霞、典亚娇（2018）。组织差序氛围：概念，测量及作用机制。*外国经济与管理。40*（6），86-98。

黄攸立、王禹、魏志彬、刘志迎（2018）。差序氛围对职业召唤的影响：自尊和心理授权的作用。*中国人力资源开发，34*（9），16-28。

乐国安、纪海英（2007）。班杜拉社会认知观的自我调节理论研究及展望。*南開學報（哲學社會科學版），2007*（5），118-125。

刘军、章凯、仲理峰（2009）。工作团队差序氛围的形成与影响：基于追踪数据的实证分析。*管理世界，8*（92），92-101。

刘贞妤（2003）。*差序气氛对部属工作态度与行为之影响* [硕士学位论文，台湾东华大学]。硕博士论文网 https://hdl.handle.net/11296/kb4769

马鹏、蔡双立。（2020）。“和为贵”—中庸思维背景下组织间冲突的规避逻辑。企业经济,（11），24-31。

马伟、苏杭（2020）。差序氛围感知对员工创新行为的影响。*科技进步与对策，37*（21），136-143。

彭正龙、赵红丹（2011）。*团队差序氛围对团队创新绩效的影响机制研究——知识转移的视角，29*（8），1207-1215。

宋一晓、陈春花、陈鸿志（2015）。领导关爱下属行为，员工表面和谐价值观与员工沉默行为。*中国人力资源开发，23*，38-45。

陶厚永、章娟、李玲（2016）。差序式领导对员工利社会行为的影响。*中国工业*

许惠龙、梁钧平（2007）。探析组织内的“圈子”现象。*中国人力资源开发，12*, 36-39。

于伟、张鹏（2016）。组织差序氛围对员工漠视行为的影响：职场排斥和组织自尊的作用。*海洋之神学报，*（10），122-128。

赵君、赵书松（2016）。发展式绩效考核对反生产行为的影响—探讨组织承诺和领导政治技能

的作用。*软科学*，66-70。

郑伯埙（1995）。*差序格局与华人组织行为*。本土心理学研究。

朱瑜、谢斌斌（2018）。差序氛围感知与沉默行为的关系：情感承诺的中介作用与个体传统性的调节作用。*心理学报，50*（5），539-548。

Agarwal, U. A. (2014). Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. *Personnel Review, 43*(1), 41-73.

Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D., & Chamorro-Premuzic, T. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences, 73*, 44-49.

Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review, 18*(1), 88-115.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International, 13*(3), 209–223.

Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 248-287.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 1-26.

Barsky, A., & Kaplan, S. A. (2007). If you feel bad, it's unfair: A quantitative synthesis of affect and organizational justice perceptions. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 286.

Brunetto, Y., Teo, S., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: Explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal, 22*(4), 428-441.

Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O. L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: Test of a chain model. *International Journal of Manpower, 38*(6), 819-833.

Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W., & Scruggs, R. S. (2014). Workaholism, work engagement and work–home outcomes: Exploring the mediating role of positive and negative emotions. *Stress and Health, 30*(4), 287-300.

De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management, 23*(3), 318-330.

Erdogan, B., & Liden, R. C. (2006). Collectivism as a moderator of responses to organizational justice: Implications for leader-member exchange and ingratiation. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 1–17.

Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewé, P. L., Brouer, R. L., Douglas, C., & Lux, S. (2007). Political skill in organizations. *Journal of Management, 33*(3), 290-320.

Fida, R., Paciello, M., Tramontano, C., Fontaine, R. G., Barbaranelli, C., & Farnese, M. L. (2015). An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: The roles of stressors, negative emotions, and moral disengagement. *Journal of Business Ethics, 130*(1), 131-144.

Fischer, A. H., & Roseman, I. J. (2007). Beat them or ban them: the characteristics and social functions of anger and contempt. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*(1), 103.

Frijda, N. H. 1993. Moods, emotion episodes, and emotions. In M. Lewis & J. M. Haviland (Eds.), *Handbook of emotions* (pp. 381-403). New York: Guilford Press.

Gilbert, P. (1997). The evolution of social attractiveness and its role in shame, humiliation, guilt and therapy. *British Journal of Medical Psychology, 70*(2), 113-147.

Glomb, T. M., & Tews, M. J. (2004). Emotional labor: A conceptualization and scale development. *Journal of Vocational Behavior, 64*(1), 1-23.

Hwang, K. K. (1987). Face and favor: The Chinese power game. *American journal of Sociology*, *92*(4), 944-974.

Hwang, K. K. (2000). Chinese relationalism: Theoretical construction and methodological considerations. *Journal for the Theory of Social Behaviour, 30*(2), 155-178.

Isen, A. M. (2001). An influence of positive affect on decision making in complex situations: Theoretical issues with prac- tical implications. *Journal of Consumer Psychology, 11*(2), 75-85.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal, 3*3(4), 692-724.

Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management, 11*(3), 251-259.

Kessler, R. C., Barker, P. R., Colpe, L. J., Epstein, J. F., Gfroerer, J. C., Hiripi, E., & Zaslavsky, A. M. (2003). Screening for serious mental illness in the general population. *Archives of General Psychiatry*, *60*(2), 184-189.

Kristjánsson, K. (2003). On the very idea of "negative emotions". *Journal for the Theory of Social Behaviour, 33*(4), 351-364.

Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 28*(4), 737-761.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout. Annual Review of Psychology, 52*(1), 397-422.

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*(1), 11-37.

Nazir, O., & Islam, J. U. (2020). Influence of CSR-specific activities on work engagement and employees' innovative work behaviour: an empirical investigation. *Current Issues in Tourism, 23*(24), 3054-3072.

Penhaligon, N. L., Louis, W. R., & Restubog, S. L. D. (2013). Feeling left out? The mediating role of perceived rejection on workgroup mistreatment and affective, behavioral, and organizational outcomes and the moderating role of organizational norms. *Journal of Applied Social Psychology, 43*(3), 480-497.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, 12*, 10-24.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Peasurement, 66*(4), 701-716.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial. *Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 30*(7), 893–917.

Soares, M. E., & Mosquera, P. (2019). Fostering work engagement: The role of the psychological contract. *Journal of Business Research, 101*, 469-476.

Wang, H. K., Tseng, J. F., & Yen, Y. F. (2012). Examining the mechanisms linking guanxi, norms and knowledge sharing: the mediating roles of trust in Taiwan's high-tech firms. *The International Journal of Human Resource Management, 23*(19), 4048-4068.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*(6), 1063-1070.

Wei, L. Q., Chiang, F. F., & Wu, L. Z. (2012). Developing and utilizing network resources: Roles of political skill. *Journal of Management Studies, 49*(2), 381-402.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior, 18*(3), 1-74.

Zellars, K. L., Perrewé, P. L., Rossi, A. M., Tepper, B. J., & Ferris, G. R. (2008). Moderating effects of political skill, perceived control, and job‐related self‐efficacy on the relationship between negative affectivity and physiological strain. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 29*(5), 549-571.

The Effect of Perceived Organizational Support on Career Calling Under Psychological Contract —The Moderating Effect of Perceived Climate of Team Cha-xu

Lingfeng Zhu
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
751328556@qq.com

Abstract

Nowadays, the fierce competition environment forces enterprises to need more talents to join, and in the face of increasingly complex workplace environment, the traditional incentive strategies in the past have been ineffective, and career calling has gradually attracted the attention of the business and academic circles. Enterprises hope to bring higher performance by guiding employees to produce career calling. In view of the influence of career calling, this study takes the psychological contract of Chinese employees as the perspective, and explores the relationship between perceived organizational support and career calling based on psychological contract through the method of questionnaire survey. And the moderating effect of perceived differential atmosphere on the effect of perceived organizational support on career calling. This study focused on two variables: perceived organizational support and career calling. This paper discusses the role of organizational support in career calling and puts forward some contributions to the strategy of promoting the enterprise forward.

Key words：Perceived Organizational Support；Psychological Contract；Career Calling；The Perceived Climate of Team Cha-Xu

基于心理契约下组织支持感对职业召唤的影响 —以差序氛围感知为调节

朱凌峰
博仁大学 中国东盟国际学院
751328556@qq.com

摘要

现如今，激烈的竞争环境迫使企业需要更多人才加入，而面对日益复杂的职场环境，过去传统的激励策略早已成效甚微，职业召唤开始逐渐受到企业界和学术界的关注。企业希望通过引导员工产生职业召唤从而带来更高的绩效。针对职业召唤的影响，本研究以中国员工的心理契约为视角，通过问卷调查的方法，探究基于心理契约条件下组织支持感与职业召唤之间的关系如何？以及差序氛围感知在组织支持感对职业召唤影响中的调节作用。本研究关注组织支持感与职业召唤这两个变量。探讨组织支持感如何对职业召唤产生作用，丰富相关领域的研究，为推动企业前进的策略提出一些贡献。

关键词：组织支持感；心理契约；职业召唤；差序氛围感知

1. 绪论

1.1 研究背景

随着信息时代的不断发展，部分企业所面临的全球化和国际竞争日益激烈，使得现今的工作环境正在发生巨大变化。在竞争激烈的企业工作环境中，企业期望员工的工作时间更长更为有效，从而完成更多的任务，并且在面对多变和不确定性的工作中有较强的适应能力。与此同时员工个体在就职选择上不再单纯的只在乎物质上的奖励和岗位晋升空间。并且，对一个人的

一生而言工作在其人生的日子中占据了很大一部分时间，人们将一生里许多的年华都贡献给了自己的工作和职业。完成工作的意义感以及来自于社会责任的自我价值实现同样能够给予其带来极大的满足感。根据现有的研究证实，员工的工作态度、行为都受到职业召唤的正向影响（裴宇晶、赵曙明，2015）。企业高层希望通过唤起员工的职业召唤从而推动企业及员工绩效的上升（胡利利、谭楠楠、熊璐，2017）。对企业而言，如何有效的唤起企业员工的职业召唤这一驱动力可以算作人力资源管理问题中的又一关键所在。

1.2 研究问题

国外有许多学者都验证了职业召唤对员工和组织的正向作用 (Schwoerer，2018)，而目前与职业召唤如何塑造的相关文献较少，有必要从新的角度对相关领域进行补充，当组织提供给企业员工一定的支持时能否激励他们形成职业召唤？以及中国特有的差序氛围环境下是否会对职业召唤的产生带来影响？通过研究各变量之间的关系来探索组织支持感对员工职业召唤的影响。将心理契约作为中介变量，怎样影响组织支持感对员工的职业召唤？差序氛围是否对其起到调节作用？本文希望通过对这些问题的探讨，进而发现企业管理过程中存在的缺陷与改进之处，让企业人员在其岗位上发挥出更大优势。

1.3 研究目的

从现有文献来看，在中国文化背景下，有关于组织支持感以及职业召唤的相关研究还十分有限。由于样本来源、样本大小、测量方法等方面的差异，在讨论两者关系强度方面存在较大差异，具体机理有待进一步探讨。因此，本研究的重点是阐明组织支持感、心理契约与职业召唤之间的关系和影响机制，并将差序氛围感知作为调节变量，为相关领域做出贡献。

1.4 研究方法

（1）文献研究方法：阅读、整理、归纳大量关于组织支持感、心理契约、职业召唤、差序氛围感知等方面的文献。了解研究的发展过程、趋势和现状，为之后的实证研究做好充分的准备。

（2）问卷调查法:在文献阅读和梳理的基础上,结合我国实际背景从而选择合适成熟的量表,在其基础上进行局部小范围的题项调整,使其更符合本研究的实际需要。调查过程中,主要用问卷星、电子邮件的方式在线发放问卷,汇总出原始数据,并运用数据处理软件对数据进行分析。

（3）统计分析法：本文预计使用 Spss、Excel 等软件对原始数据进行统计和数据分析，其中包含描述性统计分析、信度分析、相关分析和回归分析、中介效应检验等，经过验证分析数据的信度和效度以及假设是否成立，并根据其结果得出相关结论。

2. 文献综述

2.1 心理契约

该概念最早由 Argyris（1960）提出，用来解释上下级之间的关系。他认为，企业在日常中如果能够尊重职工的非正式行为和想法，将会有效降低员工的不良行为和情绪。由于各学者的研究视角各有侧重，因此心理契约的定义并没产生一致的答案。

中国学者对心理契约的研究方向主要来源于国外。随着研究学者对心理契约的研究不断深化，从以往相对于广义的观点、定性研究转向狭义的心理契约观点、定量研究，这使得有关心理契约的定义更加清晰和专业。郭彤梅（2016）侧重于狭义的心理契约实证研究，认为心理契约是组织管理者与员工之间通过各种形式的承诺而形成的一系列主观感知，被另一方感知。

魏峰（2017）运用纽带来形容员工与组织之间的心理契约，认为其是职工与企业对彼此责任和使命的共识。因为资源和调查的限制以及考虑到实验研究的方便操作性，本文的观点与中国的主流观点一致，选择采用狭义的心理契约定义。心理契约可以视作为员工与组织之间非正式的内隐契约，它表现为员工在为组织贡献时所期望获得的某项具体的工作回报。

2.2 组织支持感

于 Eisenberger（1986）在 1986 年发表于自己的文章，他认为是职工对组织如何处理员工的工作成果以及是否在意职工利益的感受与体会。以员工的角度来根据企业重视自己与否进行评判。

目前，我国企业规范化程度较低，陈志霞与陈传红（2018）提到中国员工的成绩绩效受到组织支持感的干预程度相当的高。提高职工的组织支持感会对企业和员工的各自发展具有重要

作用，并且组织支持感对职工的绩效提高有直接的正向影响作用（梁国庆，2015），这说明当职工感知到组织的支持后，会产生对自身工作的肯定，认为自己的工作是有价值的。因此，他们的工作意愿和对待工作的热情会有所提高，工作投入水平也将随之增大。

总结近年来各学者对组织支持感的影响观点，能够从中总结出组织支持感是组织与员工之间的重要指标，是员工能够感知到组织对自身贡献的价值肯定、工作支持以及对员工利益的反馈。

2.3 职业召唤

召唤（calling）这一词最早用于西方的宗教领域，20 世纪社会学学者们发现哪怕是最为普通的劳动者也会在工作中产生目标感和使命感，他们会因为对社会提供效益而产生自豪和满足。Bellah（1985）将其带入到管理学研究中，将职业召唤定义为一种工作价值观，是一种把自身与职业相关联并通过自身的职业来达成自我实现的现象。

Heslin （2005）的研究中提到，存在职业召唤的员工看待工作中的投入是必要且有价值的，他们会主观性的定义自己的成功，认为成功与否，无需和他人比较也不在于大众的评判标准，而在于自身是否对其认可。可以认为，职业召唤受到外部因素和内在因素两个方面的影响。通过外部因素对员工个人产生一定吸引的同时，个体也在内在因素中主观认同组织。两者相辅相成使得员工认同职业的社会意义，在工作中有充足的自我实现感。

于帆（2011）将职业召唤从工作和个人的视角进行探讨，区别了其与责任感之间的差别，前者更多的是强调个人的自我价值实现与达成集体和社会利益的同一性。

从以上的论述中可以发现职业召唤的几个较为明显的特点：（1）它是一种对待工作的驱动力和内心认同（2）员工可通过此感受到自我价值实现和满足感（3）有利他性，具体体现为在工作中帮助他人，会考虑集体的利益。

2.4 差序氛围感知

在研究的长流中，有专家提出了差序氛围的概念并放入到组织管理的研究中。中国企业的高层管理者会根据职工的忠诚度、身份关系远近、表现出色高低进行评估和分类。依据评估的结果产生一定的区别对待，员工也会因为“圈内圈外”的属性使得组织对其的信任和资源分配产生差异。组织内部从而产生一种偏差氛围，即差序氛围。刘贞妤（2003）提到差序氛围的出现是企业高层以自我为中心，来对员工进行区别管理而造成的。

于伟与张鹏（2016）在自己的文献中指出在一个具有浓厚差序氛围的组织中，员工获得的关注和资源待遇会因为“圈内外”的身份而产生差别，这种现象的感知加剧了员工的职场排斥感，并使员工的职场自尊受到损伤，因此引发员工的消极行为。王红艳与陈志霞（2018）也提到在差序氛围较弱的组织中，圈子现象较少，不同下属从领导者那里获得的资源没有显著差异。差序氛围感知不明显。员工的组织支持感较强，自发产生的积极行为较多。

如上所述，差序氛围是一类客观存在的组织氛围，是中国社会背景下的一种独有的特别现象。这种氛围不仅反映了员工与领导者之间的关系，也体现了组织资源和权力的分配。但在研究其对员工态度和行为的影响时，更值得关注的是员工的感知行为。差序氛围与差序氛围感知虽然定义有所差别，但均采用同一份量表。本研究将具体研究员工个体层面对差序氛围的感知，即差序氛围感知。

2.5 研究假设

2.5.1 组织支持感与职业召唤

曾海洋与李中斌与马俊（2016）的研究表明，组织支持对员工工作积极性有显著积极影响。可以从中看出组织支持感的提高使得员工工作积极性得到增强。孙健敏与陆欣欣与孙嘉卿（2015）在组织支持感与工作投入的变化关系和相关条件中验证了组织支持感与工作投入之间的相关性。研究发现，当组织支持感水平较低时，由于员工的工作动机有限，此时会出现工作投入水平不高的情况。从外部因素的角度看来，当员工感受到了来自组织的支持时，使得其认为自身的贡献得到了回报，员工便会从组织的利益角度出发从而付出更多努力。

卢纪华（2013）认为员工部分的心理需求会通过组织支持感来满足。裴宇晶与赵曙明（2015）认为职业召唤是个体感知到自己在职业领域的重要性。从内在因素的角度来看，组织支持感满足了个体的使命感和自我价值实现。Hobfoll（2011）认为组织中如果存在资源限制的

情况下，个体则会在策略选择上更注重防御策略从而保证现有资源得以保存。因此可以推断通过组织支持感对员工的反馈，会对其形成职业召唤的内外因素两个方面造成影响。

根据以上研究推论，组织支持感对员工的职业召唤起到了激励的作用。因此本文推出假设：

H1：组织支持感对职业召唤有正向影响

2.5.2 心理契约的中介作用

近年来，大量学者针对组织支持感与心理契约的关系进行了探讨。中国学者王思年（2006）探讨了组织支持感与心理契约的相关关系，认为组织支持感对心理契约有显著的预测作用。肖金岑与赵秀文（2015）证明了组织支持感对心理契约的积极影响，并指出当员工感到组织支持感遭受损失而降低时，会使其心理契约更容易破裂。袁勇志与何会涛（2010）研究证实，组织支持感有助员工与组织之间形成有效的心理契约。Suazo（2011）指出心理契约的违背是员工产生消极行为的主要原因，组织支持感可以缓解心理契约的违背和消极行为。

从现有研究可以看出，组织对员工的支持在被其感知后会形成组织支持感。如果这一过程是积极的，则会促进员工心理契约的发展，反之则会使得心理契约破裂，从中可以猜测组织支持感可以改善组织与员工之间的心理契约。

陈铭薰与方妙玲（2014）以高科技技术人员为调查对象，讨论了心理契约在对员工工作行为中的重要性，发现员工心理契约违背的程度越深，其产生不负责的对待本职工作的现象越频繁。

田喜洲与左晓燕（2014）在研究中提到，员工目前所处的职业发展阶段不同会对自身的职业召唤程度产生影响。在个体的初期职业阶段，因为资源累积较少的原因，更多的只是和组织达成交易型的心理契约。而处于职业阶段的后期时，大部分个体都能对自身的职业召唤方向有着清楚的认知。同时由于积累了一定的资本让其能够更为自由地实现职业召唤。员工会为了达成自我价值实现而付出更多努力。

结合以上员工的心理契约与职业召唤相关的推论发现，当员工感受到组织支持感而达成有效的心理契约时，自身通过努力而产生的效益得到了回报，稳定的关系让员工的自我价值实现得到了认可从而促进职业召唤的构建。因此提出本研究假设描述为:

H2：组织支持感会正向影员工的心理契约

H3：员工的心理契约会正向影响职业召唤

H4：心理契约在组织支持感与职业召唤之间起中介作用

2.5.3 差序氛围感知的调节作用

刘军与章凯与仲理峰（2009）在研究中发现，在差序氛围存在较为强烈的团队中，不同的团队成员从资源拥有者那里获得了更多的心理和物质资源，而在差序氛围较弱的团队中，不同成员获得资源不均的现象较少。

Kinicki（2010）指出差序氛围的环境中存在的资源配置不均与人际关系疏远使得员工个体不能有效的获得领导和同事的支持性资源，在各种差异资源限制下，员工也许不会作出职业召唤的决策投入。可见差序氛围的产生会影响组织资源分配的差异，使得职工间的需求与组织间的供给出现不匹配的情况，公平感能够促进职工与组织之间形成健康的社会交流关系，因为公平感会导致员工有义务采取对组织而言有利的行动来回馈组织。浓厚差序氛围下的员工承受着组织不公正的对待，或者被要求进行与能力不匹配的严格任务。即便能力与要求匹配，也会存在不公平的心理感受，抱有抵触或不作为的情绪。

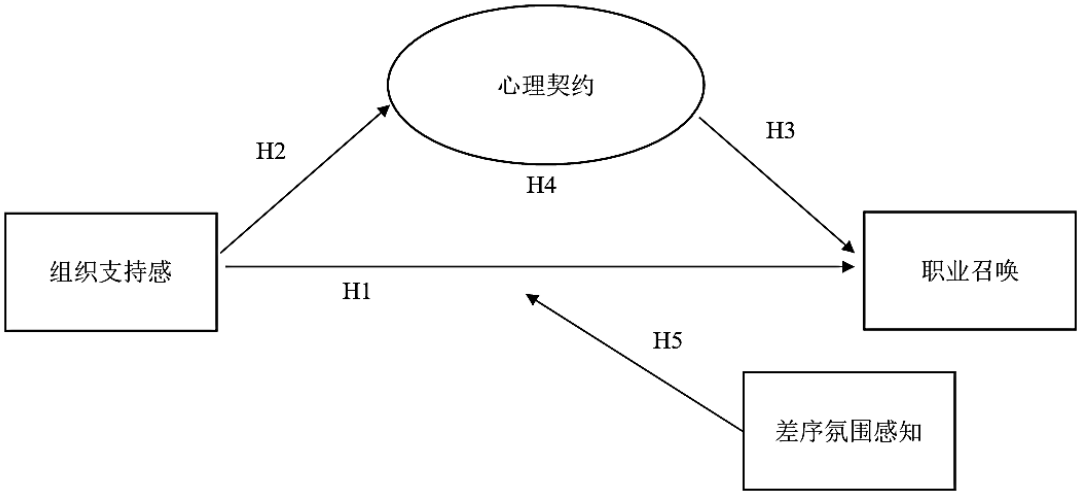
罗忠恒与林美珍（2017）提到高程度差序氛围的组织环境会削弱员工对组织的归属感，降低员工对自身的价值认同，使员工缺乏对组织的归属感。因此可以推断在高差序氛围下，会对员工形成心理契约的构建产生阻碍。

基于以上论述，过高的差序氛围使得员工间资源出现分配差异，而员工与组织之间的聘用关系是建立在员工对企业的信赖和双方平等付出和回报的期望基础上的。一旦失衡，员工会认为组织不够支持自己，感受到心理契约的违背，在工作中寻找自我价值实现的目标感减弱影响员工的职业召唤。因此提出假设：

H5：差序氛围感知在组织支持感对职业召唤的影响中启到负向的调节作用

3.研究方法

3.1 研究框架图



图一 研究框架图

3.2 变量的衡量

3.2.1 组织支持感量表

根据中国学者凌文栓（2006）所编制出测量员工对组织支持感感知程度的三维度量表，一共19个项目，反应了工作支持、利益关系以及价值认同并通过李克特五点法对量表进行测量。详细题项见下表一。

表一 组织支持感量表

	衡量题项
组织支持感	1. 我出色的完成工作时,公司都会注意到我 2. 公司不会一有机会就利用我做事 3. 公司能够允许我提出合理改变工作环境的要求 4. 公司能在我遇到困难时帮助我 5. 公司希望我的能力与担当相匹配 6. 公司给我提供晋升的机会 7. 公司会奖励我在本职工作以外的额外工作 8. 公司认为我对于公司来说能起到很大作用 9. 我提出离职要求时,公司会极力挽留我 10. 公司认为辞退我是企业较大的损失 11. 在合适的时候,如果我离职,公司也会招回我,而不是雇佣新人 12. 当公司获得了更多利润时,也给增加我的薪资水平 13. 公司会考虑我得到合适的薪资待遇的问题 14. 公司做出的决策如果影响到我,公司会把我的利益考虑在内 15. 公司愿意给我提供帮助,让我发挥最大才干 16. 公司重视我的意见 17. 公司会因为在工作中的突出成绩而骄傲 18. 公司能在我需要帮助时,给我提供帮助 19. 公司关心我的生活工作需求

3.2.2 职业召唤量表

采用 Dobrow （2011）的职业召唤量表,中国学者马娟（2016）对其进行改进而制作的中译版在研究中表现出了优秀的信效度,因此本研究采用马娟（2016）译制的 Dobrow 职业召唤量表，通过李克特五点量表进行测量。详题见表二。

表二 职业召唤量表

	衡量题项
职业召唤	1.我热爱我现在的工作 2.与其它工作相比,我还是更喜欢现在的工作 3.现在的工作赋予我巨大的满足感 4.我愿意为现在的工作而作出一些牺牲 5.当我向别人介绍自己的时候,我第一个想到的是我的工作 6.即便遇到阻碍,我仍然会选择继续现在的工作 7.我觉得现在的工作是我生命中的一部分 8.我觉得我命中注定会从事现在的工作 9.我现在的工作总是不断浮现我的脑海中

续表二 职业召唤量表

	衡量题项
职业召唤	10.即使当我不做现在的工作时,我也会经常思考工作相关的事 11.如果放弃现在的工作,我会觉得失去了意义 12.对我来说,现在的工作让我感动和满足

3.3.3 心理契约量表

根据中国学者刘燕（2014）的量表细分为 3 个维度，从发展型心理契约和关系型心理契约以及交易型心理契约三个维度设计题项，并采用李克特 5 点量表进行测量，详情见表三

表三 心理契约量表

	衡量题项
心理契约	1.组织为您提供整体福利（包括薪酬、假期等） 2.组织为您提供医疗保险 3.组织为您提供有竞争力的薪酬 4.组织为您提供公平的薪资 5.组织的薪酬与绩效挂钩 6.组织给你提供成长的机会 7.组织给您职业生涯发展机会 8.组织为您提供晋升机会 9.这是一份富有挑战的工作 10.这是一份赋予更高职责的工作 11.这是一份有趣的工作 12.这是一份能够被充分授权的工作 13.组织为您提供完成工作所需要的设备材料 14.组织为您提供高效完成工作所需要的资源 15.您的工作是安全稳定的 16.组织给您尊重 17.组织为您提供良好的工作环境 18.您会受到组织公平对待

3.3.4 差序氛围感知量表

采用学者刘贞妤（2003）开发的量表本文根据中国员工的实际情况将其分为两个维度，偏私对待以及相互依附，通过李克特五点量表进行测量，详情见表四

表四 差序氛围感知量表

衡量题项	
差序氛围感知	1.企业内部有些员工与领导者具有亲属关系 2.领导与某些员工接触频繁 3.领导会与个别员工的感情较亲密 4.在企业中,领导有特别信任的员工

续表四 差序氛围感知量表

衡量题项	
差序氛围感知	5.有些员工对领导者的决策有影响力 6.我感觉领导者对员工差别待遇比较大 7.有些员工升职速度比其他人快 8.领导者会把私人事情交给个别员工处理

3.3 问卷设计

在全面回顾和深入了解现有文献的基础上，在明确每个变量定义的前提下，根据本文的研究需要，考虑到本研究是在中国进行的。因此在国外学者已开发量表的基础上，选择学者改进过的适合中国背景的量表。在问卷设计中，尽量使语言清晰易懂，避免歧义、避免诱导问题。

本问卷主要包括指导语、问卷主体和个人基本情况。为保证被调查者自愿、真实、认真地回答问卷：（1）卷首指导语。放入作者的个人信息并承诺问卷只用于学术研究，不会以任何形式泄露被调查者的身份信息（2）问卷主体部分。包括组织支持感量表、心理契约量表、差序氛围感知量表、职业召唤量表、被调查个人基本情况五个部分。被测评者根据内心的真实想法,在最接近的选项下打勾。（3）个人情况涵盖性别、年龄、学历等因素，以保证调查数据的真实性。

3.4 研究对象

样本集中在广州、深圳、上海这些一线城市，一线城市由于资源丰厚，吸引的人才来自于全国各地，样本更具有代表性。结合本研究的主题，为保证研究对象的准确性，研究样本选择企业中的普通职员和中、基层管理人员。不包括公司高层管理者。本次抽样所涉及的行业有：金融业、制造业、科研开发与服务零售业。

3.5 调查方法

本研究采用方便抽样，使用网络发放的方式来搜集相关数据，在样本数的确定上，Bentler and Chou（1987）指出在母群体数量未知的情况下纳入研究个体数量的 5 到 10 倍作为所需要的有效样本数。Tuten（2002）提到由于网络问卷的方式有着成本低廉、回收方便、可收集大量样本等优点，故采用网络问卷的形式收集，保证问卷调查不受空间和时间的干扰。使用问卷星设计网络问卷，并通过微信、qq 等社交平台进行投放。同时为了降低被调查者乱填的可能性。在填写者作答完毕后设置了随机金额 2 到 5 元的红包以鼓励其认真填写。从而保证数据的质量和真实性。

调查以匿名方式进行，并对受访者的信息保密，问卷的筛选标准是：（1）过短的回答时间（2）填写的答案表现出明显规律，如连续多题答案一致等（3）答案前后表现出明显矛盾

4. 预期研究成果

4.1 理论意义

以往涉及到职业召唤的研究中大部分都在探究职业召唤对员工行为、态度的影响，着力于探讨职业召唤和结果变量之间的作用，而对员工的职业召唤前因变量的研究少之又少。本文以心理契约为中介研究组织支持感对职业召唤的影响作为一个新的研究方向，对现有的研究提供了补充。且之前的研究中，大多数都是在研究职业召唤转化过程中正面因素的作用，没有考虑到负面因素对职业召唤形成过程的影响。差序氛围作为中国企业情景下特有的环境，会带来不公平感、人际关系疏远等消极影响，加入了差序氛围感知这一变量丰富了探究职业召唤潜在影

响的认知领域，为后续研究带来启发作用。

4.2 管理启示

目前，员工在职场中仅将工作视为认为任务难以驱动自身的工作热情，且在考虑员工产生的效益之内的提升物质奖励无法获得有效成效。本研究通过探讨组织支持感、心理契约、职业召唤、差序氛围感知之间的关系，理清职业召唤的形成机制。让企业的管理者更多的了解到塑造员工职业召唤时的有利条件和负面影响。积极改进有利之处从而有的放矢。正视修正不利因素并且对症下药，让企业与员工充分认识形成职业召唤的过程中组织支持感的积极作用，在工作中正确的给予员工必要的工作资源和心理援助，让组织与员工之间的期望有效的传递，以保证员工有充沛的工作热情与心理韧性来对面工作上的困难与挑战。提高企业的竞争优势，在当前激烈的竞争环境下占据优势地位。

参考文献

曾海洋、李中斌、马俊（2016）。组织支持感对工作投入的影响、特质性感恩的调节作用。*企业经济，16*（5），121-127。

陈铭薰、方妙玲（2014）。心理契约违背对员工工作行为的影响的研究——以高科技产业为例。*辅仁管理评论，19*（2），1-3。

郭彤梅（2016）。基于心理契约的知识型员工激励机制研究。*经济问题，55*（3），57-61。

胡利利、谭楠楠、熊瑞（2017）。职业召唤研究评述。*生产力研究，17*（11），156-160。

梁庆国、张玮（2015）。知识型员工组织支持感对工作投入的影响-心理资本的中介作用。*经管研究，15*（9），135-137。

凌文栓、杨海军、方俐洛（2006）。企业员工的组织支持感。*心理学报，38*（2），281-287。

刘军、章凯、仲理峰（2009）。工作团队差序氛围的形成与影响：基于追踪数据的实证分析。*管理世界，188*（8），92-101。

刘燕（2014）。*心理契约违背对员工行为选择策略的影响机制研究* [博士学位论文，吉林大学]。硕士论文网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CDFD&dbname=CDFDLAST2015&filename=1015504190.nh&v=8lN0dQlr0llKQFuRTPSSLHpeR6Q0hA2pATVoFookK0JBIoKygf99ylwxRYembUgb

刘贞妤（2003）。*差序格局对部属工作态度与行为之影响* [硕士论文，台湾东华大学企业管理研究所]。硕士论文网 https://hdl.handle.net/11296/kb4769

卢纪华、陈丽莉、赵希男（2013）。组织支持感、组织承诺与知识型员工敬业度的关系研究。*科学学与科学技术管理，34*（01），147-153。

罗忠恒、林美珍（2017）。授权型领导对员工服务导向行为的影响、差序氛围的调节作用。*领导科学，17*（14），19-22。

马娟（2016）。*知识型员工职业召唤对工作满意度的影响研究-心理契约的中介作用* [硕士学位论文，广东财经大学]。硕士论文网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201701&filename=1016915706.nh&v=CNJmZhT%25mmd2FHAk5zzxBOzunh%25mmd2BBFHvhIQlnKRpGCTaQAkyuAsQdHtqrkbm4dPsS9UFXR

裴宇晶、赵曙明（2015）。知识型员工职业召唤、职业承诺与工作态度关系研究。*管理科学，28*（2），103-114。

田喜洲、左晓燕（2014）。工作领域呼唤研究新进展探析。*外国经济与管理，14*（6），60-69。

汪洪艳、陈志霞（2018）。绩效考核政治对员工组织公民行为的影响--差序氛围的调节作用。*经济经纬，35*（01），92-99。

王思年（2006）。组织支持、心理契约与企业员工激励研究。*理论界，26*（04），204-206。

魏峰、贝玉莲、刘宇（2017）。基于 CSSCI 文献计量分析的国内心理契约研究知识图谱与研究热点评述。*管理学报，14*（09），1414-1420。

肖金岑、赵修文（2015）。组织支持感、心理契约、员工忠诚度三者关系的实证研究。*人力资源管理，15*（03），30-33。

于帆（2011）。*优秀员工职业操守指导手册*。金盾出版社。

于伟、张鹏（2016）。组织差序氛围对员工漠视行为的影响：职场排斥和组织自尊的作用。*中央财经大学学报，16*（10），122-128。

袁勇志、何会涛（2010）。组织内社会交换关系对心理契约违背影响的实证研究。*中国软科学*，*10*（2），122-131。

Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior.* Tavistock Publications.

Bellah, R. N., & Madsen, R., & Sullivan, W. M., & Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of The Heart: Individualism and Commitment in American Life*. University of California Press.

Bentler, P. M., & Chou, C. P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods & Research*, *16*(1), 78-117.

Chen, J., May, D. R., Schwoerer, C. E., & Augelli, B. (2018). Exploring the boundaries of career calling: The moderating roles of procedural justice and psychological safety. *Journal of Career Development*, *45* (2), 103-116.

Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The Development of a Scalemeasure, *Personnel Psychology*, *64*(4), 1001- 1049.

Eisenberger, R., & Huntington, R., & Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived or ganizational support. *Canadian Metallurgical Quarterly*, *71*(3), 500-507.

Heslin, P. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, *05*(26), 113-136.

Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *84*(1), 116-122.

Suazo, M., & Eugene, F., & Stone, R. (2011). Implications of psychological contract breachA-perceived or ganizational support perspective. *Journal of Managerial Psychological*, *26*(5), 66-382.

Tuten, T. L., & Urban, D. J., & Bosnjak, M. (2002). Internet surveys and data quality: A review. *Online Social Sciences*, *02*(1), 7-26.

Wu, J. B., & Tsui, A. S., & Kinicki, A. J. (2010). Consequences of differentiated leadership in groups. *Academy of Management Journal*, *53*(1), 90-106.

The Impact of Event Marketing on Brand Attachment in the Context of Mobile Internet: The Word-of- mouth on the Internet as the Moderating Variable

Shuhan Zhu[1*] Sze-Ting Chen[2]
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
877128860@qq.com

Abstract

In recent years, the mobile Internet has developed rapidly and greatly changed people's production and life. At present, mobile Internet is convenient and fast characteristics, the consumer market has a huge impact. However, the Internet is a double-edged sword, the network reputation is its sharp edge. Network word-of-mouth can affect consumers' preferences, affect their choices, and then affect consumers' dependence on the brand. This paper will study the impact of enterprise event marketing on brand dependency in the context of mobile internet, in which mobile Internet and event marketing are arguments, brand dependency is dependent variables, and network word-of-mouth will be used as adjustment variables to explore the relationship between the four variables, with the aim of providing reference for enterprise marketing activities.The research objects are consumers who use mobile Internet shopping, so the data collection is distributed through the Internet, mainly for the northeastern region of mainland China. The main interviewees are consumers in the three northeastern provinces through WeChat groups, Moments, QQ groups and related forums, etc. Promote the questionnaire and collect survey data in places where online consumers are concentrated.

Keywords：Mobile Internet；Event Marketing；The Word-of- mouth on the Internet；Brand Attachment

移动互联情境下事件营销对品牌依附的影响：网络口碑位为调节变量

祝书瀚[1*] 陈思婷[2]
博仁大学 中国东盟国际学院
877128860@qq.com

摘要

近几年，移动互联网呈高速发展，并极大地改变了人们的生产生活。目前，移动互联正以便捷、快速的特点，对消费市场产生巨大的影响。但是，互联网是一把双刃剑，网络口碑是其上锋利的刃。网络口碑可影响消费者的喜好，影响其选择，进而影响消费者对品牌的依附。本文将就移动互联情境下，企业事件营销对品牌依附的影响进行研究，其中，移动互联及事件营销为自变量，品牌依附为因变量，网络口碑将作为调节变量，探讨四个变量间的关系，旨在为企业营销活动提供参考。研究对象为采用移动互联购物的消费者，因此数据收集采用网络发放的方式，主要面向中国大陆东北地区，主要受访人员为东北三省消费者，通过微信群、朋友圈、QQ 群及相关论坛等网络消费者集中的地方推广调查问卷，并对调查数据进行收集。

关键词：移动互联；事件营销；网络口碑；品牌依附

1. 绪论

1.1 研究背景

移动互联是移动互联网的简称，指将互联网技术、平台、商业模式、应用与移动通信技术相结合，实现用户端通过移动终端与互联网的连接，并获取信息。当前，移动互联已成为最具市场潜力的科技产品，并获得大批量顾客群。移动互联正以便捷、快速的特点，对消费市场产生巨大的影响。易观智库数据指出，截至 2018 年年底，互联网用户达 2.88 亿，环比增 18.52%，市场规模达 637 亿元，同比上涨 64.2%。另外，在去年 637 亿元的市场规模中，除去流量费，移动互联网服务收入已高达到 342 亿元，其中无线音乐、手机游戏、手机阅读逐渐成主要移动娱乐的主流应用，而手机购物呈井喷式增长。登陆感兴趣的网站、经营社交网络、听喜欢的音乐、搜索喜爱的明星，前数字化时代的被动接受信息已被个性化选择所取代，被动的信息接受被主动搜索、个性化应用取代，传统营销模式受到极大的挑战，新型营销模式开始受到广泛重视，大量数据被收集，各大企业、单位正通过网络大数据跟踪用户的行为习惯，利用人口统计学及个人偏好，通过精心策划的事件，渗入到每个移动互联终端，影响消费者的行为与心理偏好，从而影响消费者的品牌依附感。

事件营销借助移动互联的影响，可更广泛、深远地影响消费终端市场，从而达到提升销量的目的。江澄（2013）在对京东价格战进行研究后指出，影响事件营销的成功因素可以包括内外两种因素，内因如营销计划、网络平台的选择、幕后推动作用等因素；外因则指事件营销本身所起到的推动作用，如网络用户的参与程度、媒体的配合程度等。对于企业而言，要实现持续的经济效益，保证产品持续稳定地发展，必须要整个企业内外部有利资源，运用好环境为企业带来的红利，及企业产品本身的优势，从而通过有效的事件处理，对企业产品进行宣传。在公共热点事件发生及发展过程中，有组织、有目的地实施营销活动，包括产品和服务，从而提高品牌的曝光率，达到吸引人眼球的目的。于苗（2010）在其研究中指出，事件的属性，即消费者参与性、话题性、趣味性、接近性、创新性会影响消费者的行为反应，进而影响消费者对商品企业属性的评价，并做出消费行为性反应。也有研究利用识别理论、平衡理论对匹配性、合适度及契合度进行研究指出，消费者通过在事件营销过程中的获取的感知变化和信息处理，来决定是否做出购买行为，从而对品牌产生依附心理。企业运用事件“造势”或“借势”都是运用一定手段，创造具有吸引消费者注意的轰动效应，从而使品牌强烈刺激消费者的购买意愿，改变其心理，从而形成品牌依附。骆靖（2012）则在其研究中指出，事件营销活动中，企业必须注重传播效果、营销成本及与目标顾客的交互性，否则将影响事件营销的整体效果。目前，学术界对移动互联情境下事件营销活动对消费者的品牌依附情况的研究还较少，多数研究集中在事件营销活动的品牌依附性，没有考虑移动互联、网络口碑这些特殊因素的影响作用，因此有一定的研究空间。本文基于上述情况，以消费者作为研究对象，通过文献的整理与分析及消费者调查，探讨在移动互联情境下，通过网络口碑作为调节变量，通过调查与分析，探讨事件营销对品牌依附的影响作用。旨在为当前移动互联情境下，商家制定事件营销模式等行为提供借鉴。

2. 文献探讨与假设发展

1.2 品牌依附

品牌依附又名品牌依赖，最早起源于品牌爱情，对于其真正的内涵，不同的研究从不同的角度对此进行了理解。品牌依附是消费者的一种心理作用，它表现为消费者对产品的痴迷、忠诚及发自内心的喜爱。品牌依附是消费者与公司产品及商品建立起来的一种深厚的感情，这种感情上的依附是确保消费者品牌忠诚度的重要内容，它具有长期性、持久性及强烈性。

综合上述研究的观点可认为，品牌依附 (Brand Attachment) 是一种心理状态，是消费者对品牌产生的依恋情感，消费者对具有依附心理的品牌往往会表现出积极、正面的态度。在分享的过程中，多数表达赞美与喜爱的情感，并忽略负面的信息。消费者的脑海中浮现某种品牌时，必将自己与其所代表的生活方式、个性心理等连接在一起，并通过使用该品牌来表达自己具备同样的特点。消费者对某种品牌的依附心理越强烈，表明其是一位获利性消费者，愿意出更多价码购买该品牌，这就是品牌的溢价效果。因此，消费者一旦对某种品牌产生依附心理，必将

持续购买。企业在当前激烈的市场竞争活动中进行营销活动时，获得消费者的品牌依附情绪非常必要。 本文研究将品牌依附的定义为消费者对品牌产生的具有正面积极的依恋的心理情绪，并对该产品实现持续购买。

品牌依附的内涵主要有两方面：一为“品牌-自我连接”，另一个为“品牌-显要性”。“品牌-自我连接”是指当消费者使用该品牌时，会将品牌所代表的生活方式及个性体验与自己进行关联，并认定自己与该品牌具有相同的特性。“品牌-显要性”则是指消费者对于该品牌相关的感觉被唤醒的频率。因此，在不少企业中，将品牌依附视为品牌获利性、顾客忠诚度的重要指标。情绪依附有三个指标分别为热爱、热忱与连接。品牌依附可以说是消费者与品牌的连接性，其强度越强，消费者对品牌的依附感就越强。消费者在使用某品牌时，对品牌的感觉及想法会被一同唤醒，并将自己与品牌相连接，并认为该品牌能代表某部分的自己。

1.3 移动互联

移动互联是移动互联网的简称，是指在互联网技术、平台、商业模式下，其与移动通信技术相结合并进行实践活动的总称。移动互联可从广义与狭义上来区分，广义上的移动互联是指用户通过任何移动终端通过协议接入互联网的行为；狭义则是指用户通过手机终端接入 WAP 网站。便捷的移动支付、多元的消费观念及营销手段，使社会变成了一种消费狂欢，这即折射出当前人们对高品质生活的追求，又反映出具有购买力的中产阶级群体正在扩大，利用好消费狂欢，适时进行营销策划，使移动互联下的消费行为利大于弊，正是所有研究们正在研究的问题（马悦，2019）。5G 时代的来临，移动终端设备的更新及技术的发展，不断地为移动互联网的发展注入新的活力。对于移动互联的定义，有研究从接入方式对移动互联进行研究指出，移动互联指移动终端通过移动网络接入互联网，并支持终端移动接入的状态；但是当前移动互联已不仅仅是个技术概念，移动互联网上更是承载着庞大的数据信息，终端用户通过移动终端接入互联网，获取所需信息，满足个人需求。也有研究总结指出，移动互联是移动互联网的简称，是以互联网作为基础，将互联网技术、平台、模式、应用与移动通信技术相结合的实践活动。用户通过移动终端，对互联网信息进行访问，获取信息，同时享受网络信息带来的服务便利（刘沁娴，2018）。

移动互联是目前最具发展前景及市场潜力的科技产物，也是当前市场营销的重要方向。本文所研究的移动互联是采用后者，即技术的基础上的互联网服务的应用。

1.4 事件营销

樊志育（1993）指出，事件营销要求企业必须对内外部资源进行整合营销，在产品特点及服务中，融合当前热点及活动，形成新的话题及热点，从而产生品牌效应，提高销量。企业为传播某种特定的信息给目标消费者时，设计或利用的热点事件。他基于参与者与赞助者目标的关系对事件营销进行了进一步的解释，事件可以是直接的事件，也可以是间接的事件。直接的事件即参与者与赞助者的目标顾客直接重叠，如展会、峰会等。而间接的事件的参与者有可能没有被赞助者划定为目标顾客，他们有可能是受到媒体的宣传或口碑宣传而慕名参与到事件活动中的，如足球比赛、奥运会等。基本上述观点，本文认为，事件营销是指企业为扩大品牌知名度，提高销售量，加强消费者对品牌的印象而利用一些热点事件或制造热点事件，推动品牌传播的一系列的营销活动。

1.5 网络口碑

消费者的网络口碑在某种程度上扮演着“购买助理”的角色，当其他消费者在产生购买决策时，会将网络口碑与商品信息及企业信息进行对比，往往网络口碑会增加决策信心。艾瑞咨询在对美国消费者进行网络调查时发现，92%消费者在网络购物时会选择搜索网络口碑，46%消费者认为网络口碑对购物决策产生了积极的影响，而 43%消费者则表示网络口碑对购物决策产生了消极影响。《2018 年中国网民购买决策研究报告》指出，网络口碑能够影响消费行为。而在 2013 年《中国网络购物市场研究报告》中指出，网络口碑对消费者选择哪家购物网站的影响最大。通过文献综合研究指出，网络口碑对产品销售是产生影响的，但口碑的数量、评级或效价、评论者的特征等因素对销售额的影响大小结论各不一致，不同行业即不同产品特征下的网络口碑对销售额也产生着不同的影响，进而对网络口碑对事件营销与品牌依附达成之间的关系的影响也不一致，表明网络口碑对消费者行为反映的影响会因评论的特点及产品特性等的不

同而不同（张艳辉、李宗伟，2016）。网络口碑是互联网情境下出来的，一种以网络用户通过网络分享等渠道，对公司的产品或服务进行宣传的一种模式。相比于传统口碑，网络口碑的传播面积更广泛，接收人群更多，且更复杂。网络口碑有几大特征：（1）传播的匿名性。首先，网络用户采用匿名或化名的方式在网络上表达自己的观点，由于用户使用的匿名性，使分享者不必担心真实身份暴露，因此更能畅所欲言，表达真实观点。但也由于其匿名性，分享者身份不易被察觉，也有可能是企业工作人员或第三方受委托人。（2）形式与传播渠道的多样性。相比于传统口碑传播的口口相传，网络口碑的传播形式及渠道可谓多种多样，短视频、微博文字、使用分享等均可能成为网络口碑的传播形式，电子邮件、网页、网络社区等均有可能成为网络口碑的传播渠道。（3）传播范围广泛。分享者可以不受任何时间及空间的限制，随时随地通过手机等移动设备进行口碑分享，表达自己对某样产品的观点，其分享的对象也不局限于亲朋好友，更多地是与自己观点相同的网络社交圈或相关评论平台。（4）传播效率高。分享者在信息分享后，有可能在几秒内被上万人阅读或收听、收看，使网络口碑的传播效率极高。（5）相对可控。相比于传统口碑的传播性，网络口碑具有可控性，即企业可通过各种手段对产品的网络口碑进行控评。由于网络口碑传播的以上特点，其对企业产品的营销活动必将产生较大的影响，因此在移动互联情境下，开展事件营销活动时，必须要网络口碑的影响作用，以便提高消费者对品牌的认可程度。目前，西方研究已就此项问题，通过模型的建立、数据的分析等方进行了深入的研究。但是，西方人多为个人主义倾向，对于产品的选择更倾向于个人感受，而中国人则为集体主义倾向，更注重群体对产品的喜好而进行群体依附。西方人抗风险能力强，产品选择随意，中国人抗风险能力弱，更倾向于挑选具有固定好感的品牌。因此，西方研究对于移动互联下营销活动的网络口碑的研究不一定适用于中国人使用，建立相关数据模型，并对数据进行分析，探讨适应于中国社会的网络事件营销活动的口碑的影响作用十分必要。

当前，企业已越来越重视网络口碑的作用，并根据这些有价值的信息制定合理的事件营销策略，西欧主要从销售计划战略、沟通策略、产品战略、服务策略、价格策略、竞争策略等几方面进行研究，探讨网络口碑对企业营销策略产生的影响。当前还没有专门对网络口碑对企业事件营销策略的影响的文献，更多的是提出相关建议，消除负面影响等。因此，如何网络口碑评论帮助企业制定营销策略是目前研究的方向之一。

1.6 研究假设

本文基于相关文献进行研究，主要论述事件营销、网络口碑与品牌依附几者的关联性，采用逻辑推导的方式构建理论模型。研究表明，品牌依附会受事件营销的影响。基于上述情况，提出研究假设：一是事件营销，二是网络口碑，三为品牌依附。其中，事件营销是自变量，品牌依附是因变量，网络口碑是调节变量。

（1）移动互联对品牌依附的影响

以互联网为媒介的电子商务平台为消费者购买带来了便利，提高了结算效率及商家产品出货速度，解决了产品的地域限制、时间限制等一系列问题。研究指出，消费者购买商品时一般都较为仓促，选择及支付的便捷性会极大的缩短购买时间的长短，直接影响消费者购买行为。Quest Mobile 在中国移动互联春季大报告中指出，移动互联网增速愈缓，用户价值进入深度挖掘阶段，消费者对移动互联的依赖性加强，但移动购物行业用户规模在逐渐扩大，消费者群体发生巨大改变，新的消费者主要来自 24 岁以下年轻消费者及三四线消费者，表明渠道下沉。CNNIC 调查结果显示，八成网络消费者对网络品牌具有较高的依赖性。赵太宣（2019）在其研究中指出，网络经济促进了定制化消费及个性化消费，实现了消费的多样化，解决了消费的边界化，改善了信息不对称、增强了物流服务的质量、减少了现实消费的成本等问题，对居民消费具有较高的促进作用，有利于提高消费者的品牌依附性。因此，提出假设：

H1：移动互联对品牌依附具有正向作用

（2）事件营销与品牌依附的影响

根据过往研究可知，移动互联网是最有影响力的信息传播媒介，企业信息融入到热点事件中在移动互联上进行传播，将取得比传统媒介更快速、更优的宣传效果。企业通过事件营销，对企业形象进行整合营销，在移动互联上传播，进而可取得更多消费者的关注。而事件营销会通过对企业形象的营销及构建，从而获得更多消费者的关注，进而推动企业产品的销售，达到

销售的目的（谢择月、蔡东芳，2019）。从消费者行为学的角度来看，企业事件营销满足了消费者自己的需要、目标及价值时，消费者为发生“卷入”针对卷入对象不同，可分为广告卷入、产品卷入或购买决策卷入导致消费者卷入心理的影响因素有个人因素、目标或刺激因素、情境因素。事件营销通过制造满足消费者的情境进行营销活动，提高消费者与品牌间的关联程度，并对品牌产生强烈的依附心理。基于上述分析提出假设：

H2：事件营销对品牌依附具有正向作用

（3）网络口碑对移动互联与品牌依附达成之间的关系的影响

移动互联的兴起使越来越多消费者通过网络了解产品信息、购买产品，并在网络上分享自己的使用体验，产生品牌的网络口碑。网络口碑作为一种新型的品牌口碑，即包含消费者使用体验，降低商品市场交换中信息不对等而引起的购买风险，也能够使消费者通过对比，选择更适合自己的产品。艾瑞咨询数据指出，网络口碑对消费者购买决策起着重要的影响作用。从 2003 年丰田“霸道”事件，到 2019 年西安奔驰事件，互联网时代，消费者已由过去的被动接受品牌转向主动影响品牌，越来越多企业认识到网络传播及网络口碑对消费者品牌依附的影响作用。口碑能够比其他沟通方式更能影响消费者对品牌的依附性。王兴琼（2019）通过问卷调查和数据分析后指出，在移动互联上的品牌依附心理相关性研究上，网评使用习惯（网络口碑）和网评奖励效果对品牌依赖具有显著正向影响，其中，网评使用习惯的影响力大于网评奖励效果。购物平台上关于某种品牌的网络口碑会塑造消费者行为，并影响其对品牌的依附性。陈姚（2014）在研究中指出，网络口碑的传播者、接收者及网络口碑信息三方面特征均会对消费者品牌依附产生显著性影响。基于上述研究，做出假设：

H3：网络口碑对移动互联与品牌依附达成之间的关系起正向调节作用

（4）网络口碑对事件营销与品牌依附达成之间的关系的影响

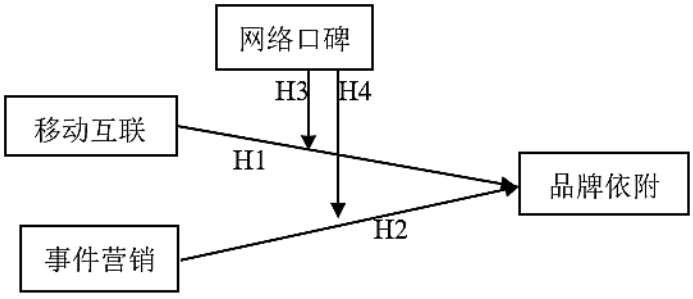
移动互联背景下，多元化背景消费者对信息的反馈各不相同，由于网络口碑主体常带有较强的主观性，因此，信息效价即网络口碑内容有正面性也有负面性，而多数消费者在网络消费时会参考网络口碑，消费者的主体判断会受网络口碑的影响，进而影响决策，即网络口碑对品牌依附产生影响。但是，网络口碑的主观性会造成消费者获得的信息模糊，口碑的质量也影响消费者获得重要信息因素的多少。在进行事件营销过程中，网络口碑有可能对事件营销的效果及顾客的品牌依附感产生影响。吕鹏（2013）将产品涉入变量加入到网络口碑信息来源可信度对消费者品牌依附模型中指出，网络口碑及产品涉入对消费者品牌依附产生显著性影响。企业营销成功与否，网络口碑的影响十分重要，树立良好口碑的营销事件与营销组织已受到企业的广泛关注及认可，影响消费者的认同感，从而对消费者品牌依附产生重要影响。基于上述情况的影响分析，做出假设：

H4：网络口碑对事件营销与品牌依附达成之间的关系起正向调节作用

3. 研究设计

3.1 研究框架

本研究包含移动互联、网络口碑、事件营销、品牌依附变量。按照前面提到的研究背景、研究动机与目的及文献探讨来移动互联与事件营销为自变量，品牌依附为因变量，网络口碑调节变量。



图三 研究架构图

资料来源：本研究整理

3.2 变量的操作性定义与衡量

调查问卷是本文信息收集的重要方法与途径，其设计质量与结论的正确性与有效性直接相关。本次问卷都以消费者行为作为调查核心，根据以往经验，本文所有变量因子的测量题项均参考已由相关文献应用的成熟量表。对因子测量题项数量来看，某个因子测量题项越多，其概念本身就越有可能得到反映。采用模型进行检验和识别，则至少需要三个拥有变量的测量题。但同时测量题目不宜过多，过多的题项会影响收集与分析的难度，进而影响拟合优度检验效果。因此，模型一般选择变量测量题项为三个或四个。

（1）事件营销

事件营销的内容、对象、目的都是该营销活动的主要元素，其基本特征表现为参与者可以直接进行体验；事件营销活动的参与者对事件本身所做出的反应能够体现此类活动的特征，如参与者的参与性、趣味性等。根据以往研究中对事件营销活动的总结，认为事件营销必须与产品具有相似性，且能够与消费者消费心理契合度高。卢芸（2014）则通过实证研究认为，事件营销传播的有效性与目标消费者的习惯有关，因此消费者的关注度、参与度与接受度是事件营销传播的有效性，综合上述文献，可从消费者关注度、参与度及接受度三个要素对事件营销的有效性进行衡量。本文参考王好（2019）文献中的量表，将事件营销量表分为相关性及属性两个二级量表，详见量表设计如下：

表一 事件营销的量表

题项	内容
S1	我很容易参与商家事件营销活动
S2	商家的事件营销活动活动一直是热点话题
S3	想到商家的事件营销活动活动我就能联想到品牌
S4	商家的事件营销活动能够引起我的好奇心
S5	商家的事件营销活动贴近我的生活
S6	商家的事件营销活动及其产品符合我的消费需求
S7	该事件营销满足我的购买欲望

（2）移动互联

在移动互联购物情境下，品牌销售已不再受地域、品牌推广商等因素的影响，消费者在购买某种产品时，会面临更多的选择。官网、代购、代理商等均可能同时直接面对消费者，拉近了消费者与品牌间的距离，但也同时影响了品牌对消费者的依附心理。从消费者的购买行为上来看，吸引消费者的因素与网站产品信息、网站设计的生动性和服务速度密切相关，上述因素如果不能及时反馈，消费者的品牌依附度会有一定下降。但是，也有研究指出，消费者在移动互联情境下，由于面临更多选择，他们则更倾向于某种与他们个性更契合的品牌，因此其品牌依附度也明显增强。基于上述讨论，根据王好（2019）文献的量表，将移动互联与品牌消费行为量表设计如下：

表二 移动互联的量表

题项	内容
O1	我习惯在网上购买喜爱的品牌
O2	在移动网络购买喜爱的品牌让我感到方便
O3	移动互联网让我能更专注于购买我喜爱的品牌
O4	在移动网络上，我很少更换同类产品的其他品牌
O5	我喜爱的品牌只能在移动互联网上购买

（3）网络口碑

网络口碑的界定包括两种形式，一种为单独的网络口碑，一种为没有在线评论同他形式的网络口碑进行区分，统称为网络口碑。但多数研究认为在线讨论只是网络口碑的一种形式，本文所指的是一种单独形式的网络口碑，即消费者购物后在产品相关网页上发表的或赞美或批评的评论，即正面在线讨论和负面在线讨论。效价是口碑理论中研究得最多的维度，信息效价则是口碑内容的正面与负面两种。在网络上拥有较多正面网络口碑的产品的购买率是其他产品 2 倍。一星口碑的影响力要大于 5 星的影响。从上述研究可知，正面的口碑可增强消费者购买信心，而负面的口碑则削弱消费者购买信心，进而影响企业商品事件营销的效果。因此，本文网

络口碑量表参考马艳丽（2014）文献中的相关讨论，将网络口碑分为正向、反向两个二级量表，设计量表如下：

表三 网络口碑量表

题项	内容
P1	我非常关注喜爱的品牌的网络口碑
P2	网络口碑的好坏会影响我对品牌的选择
P3	购买前，我会搜索产品的相关评伦
P4	正面的网络口碑会让我对品牌产生喜爱
P5	负面的网络口碑会影响我对品牌的喜爱
P6	负面的网络口碑会让我放弃商家的品牌

（4）品牌依附

品牌依附可以说是品牌与个人自我之间最强的连接纽带，这不仅包含了品牌在消费者记忆中的连结作用，在使用某种品牌的时候，消费者会不由自主地将品牌与个人进行关联，自主地认为品牌的某个部分代表个人。本文品牌依附参考赵国杰（2019）文献中的相关讨论，将品牌依附分为行为、心理两个二级量表，设计量表如下：

表四 品牌依附量表

题项	内容
Y1	我喜欢一种品牌，会一直购买商家的品牌产品
Y2	我有固定购买的品牌的产品
Y3	我喜欢抢购喜爱的品牌的限量产品
Y4	我认为购买喜爱的品牌的产品能够让我的心里感到满足
Y5	我认为购买喜爱的品牌的产品是对生活的认同

3.3 抽样方法

研究对象为采用移动互联购物的消费者，因此数据收集采用网络发放的方式，主要面向中国大陆东北地区，主要受访人员为东北三省消费者，通过微信群、朋友圈、QQ 群及相关论坛等网络消费者集中的地方推广调查问卷，并对调查数据进行收集。首先制定预问卷，问卷部分主要围绕两方面内容展开：一为了解补测对象的基本情况，调查控制变量；二为引导被调查人对事件营销活动进行理解。被调查人员个人信息包括性别、年龄、家庭收入等基本信息。在此使被调查人员能够回忆此前参与过的事件营销活动，从而为调查做准备。问卷第二部分设计 23 个题项，主要测量指标为事件营销、网络口碑、品牌依附。所有题项采用李思特五级量表，其分值含义设置如下：5 分表示非常同意，4 分表示同意，3 分表示一般，2 分表示不同意，1 分表示非常不同意。

根据预问卷分析结果，对题项进行修正，按上述渠道发放正式问卷，正式问卷预计发放 600 份，确保回收率在 90%左右。

4. 预期贡献

4.1 研究贡献

移动互联对企业事件营销产生了巨大的影响作用，在大环境下，事件营销借助移动互联的高传播性能够在全国甚至全球形成较高的品牌影响力，从而提高品牌的知名度与曝光率。

本文研究的贡献在于探讨移动互联情境下的事件营销对消费者品牌依附心理的影响作用，并提出网络口碑的调节作用，对于移动互联下企业事件营销具有借鉴意义。

4.2 管理意涵

移动互联时代，事件营销趋势明显，在品牌推广及品牌依附方面发挥着重要的作用。企业应把握机遇，极大地挖掘事件营销的作用，提高消费者对品牌的依附心理。研究移动互联情境下事件营销对品牌依附的影响作用在企业品牌营销及管理方面有以下几方面意义：

（1）移动互联的快速且广泛传播性使消费者由传统的被动接受品牌到主动接受，甚至会因网络口碑影响品牌的接受度，企业在进行事件营销推广上，应建立“以消费者为中心”的思想，提高对消费者参与事件营销活动的积极性与接受性，注意对品牌网络口碑的影响作用，及时控制负面口碑对品牌带来的不利影响，提高消费者对品牌的信任度。

（2）企业在进行品牌事件营销活动时，在信息内涵、关键词设置等方面贴合目标消费者的需求，使其呈现出的品牌内涵与消费者心理达到一致，引导消费者感受品牌内涵，从而提高消费者对品牌的依附。

参考文献

陈姚（2013）。*基于微博平台的网络口碑对消费者品牌态度的影响研究* [硕士论文，安徽财经大学]。

樊志育（1993）。*广告学原理*。上海人民出版社。

江澄（2013）。自残”还是营销？ ——从 “京东价格战” 事件谈网络事件营销的传播策略。*网络时代，13*（8），298-299。

刘沁娴（2018）。*基于心理账户的移动互联网消费行为研究* [硕士论文，北京经济管理学院]。

卢芸（2014）。*网络事件营销传播效果模型构建及实证研究* [硕士论文，武汉理工大学]。

吕鹏（2013）。*网络口碑信息来源可信度、产品涉入对消费者品牌态度的影响研究* [硕士论文，湖南湘潭大学]。

骆靖、宋倩、王笑楠（2012）。网络环境下事件营销策略浅析。*品牌营销，12*（07），101。

马悦（2019）。互联网社会下的消费狂欢探因。*今传媒，4*（7），152-153。

马艳丽（2014）。冲突的在线评论对消费态度的影响。*经济问题，15*（04），37-40。

王兴琼（2018）。消费者网评使用习惯对网评效应的影响研究：网评奖励效果的中介和调节效应探索。*重庆工商大学学报（社会科学版），11*（16），7-15。

王好（2019）。*事件营销对消费者购买行为影响研究——基于心理契约视角* [硕士论文，西安理工大学]。

谢择月、蔡东芳（2019）。浅析事件营销策略——以支付宝为例。*管理与营销，9*（04），228-229。

于苗、李敬强（2010）。事件营销的作用机制及消费者特征的调节作用研究——以百货商店为对象。*北京工商大学学报(社会科学版)*，10（25），59-65。

张艳辉、李宗伟（2016）。在线评论有用性的影响因素研究——基于产品类型的调节效应。*管理评论，10*（10），123-132。

赵太宣（2019）。网络经济对居民消费的促进作用研究。*经济师，9*（05），5。

赵国杰（2019）。网络口碑与信任倾向对再传播意愿之影响——探讨智能手机的产品涉入与品牌依附的调节作用。*营销策略，19*（06），74-75。

The Effect of Over-qualification on Promotive and Prohibitive Voice Behavior: The Mediating Role of Role Breadth Self-efficacy and the Moderating Role of Interactive Justice

Zhaoyang OU
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
757694718@qq.com

Abstract

With the rapid development of China's higher education, more and more highly educated graduates reduce their career expectations in order to find a job in time. Therefore, the phenomenon of "over-qualification" is becoming more and more common. In recent years, scholars have gradually turned to study the positive factors of overqualified employees. How to make overqualified employees play a positive role in the enterprise and encourage them to give positive advice, so as to promote the development of the enterprise, has become a problem that managers must face. This study mainly discusses the influence mechanism of overqualified employees on promoting and restraining voice, and takes role breadth self-efficacy as a mediating variable. In addition, in the organizational environment, interactive justice can promote the formation of voice atmosphere, so interactive justice is introduced as a moderating variable to guide overqualified employees to develop in a positive direction, In order to create greater value for the whole organization, this paper theoretically enriches the influence mechanism of overqualification on promoting and restraining voice. In practice, it inspires leaders to guide employees' emotions and behaviors to develop in a positive direction through correct management methods, to protect employees' physical and mental health, to stimulate employees' subjective initiative, so as to promote employees' positive suggestions.

资质过剩感对促进性和抑制性建言行为的影响：角色宽度自我效能的中介作用和互动公平的调节作用

欧兆阳
博仁大学 中国东盟国际学院
757694718@qq.com

摘要

随着中国高等教育事业的迅速发展，越来越多的高学历毕业生为了能够及时找到工作而降低职业期望，由此，“资质过剩”现象越来越普遍。近年来学者们逐渐转向研究资质过剩感的正向影响因素，管理者如何使资质过剩的员工对企业产生积极作用，促使他们积极建言，从而促使企业发展，成为管理者必须面对的问题。本研究主要探讨资质过剩感对促进性和抑制性建言的影响机制，并且将角色宽度自我效能作为中介变量，此外，在组织环境中，互动公平能够促使建言氛围的形成，因而引入互动公平作为调节变量，以期能够引导资质过剩员工朝着积极的方向发展，从而为整个组织创造更大的价值，本文在理论层面上，丰富了资质过剩感对促进性和抑制性建言的影响机制。在实务上，启示领导通过正确的管理方式引导员工情绪和行为朝积极的方向发展，保障员工身心健康，激发员工主观能动性，从而促使员工积极建言。

关键词：资质过剩感；促进性建言；抑制性建言；角色宽度自我效能；互动公平

1. 绪论

Liu and Wray (2012) 发现，通过统计数据显示，全球有相当大比例的劳动者从事与其能力不匹配的低要求工作。其中在全球工作者中有近一半的劳动者（47%）认为当前自己的才能

被浪费，尤其是中国有84%的员工感觉自己被“大材小用”，大部分员工都认为自己的职位不匹配自己的教育水平。于圆圆（2019）发现目前有些高教育水平的人才不得不放低要求，而且由于缺乏社会实践经验，新步入社会的员工出现了高学历低就业的情况，某些基础岗位不能帮助释放他们全部的能力，“大鱼”也不得不栖身在不适合自己的“小鱼塘”中 生存。在学术界，该现象被称为资质过剩，本质就是“教育过度”。 “小鱼塘”很难让“大鱼”完全释放自己的才能，由此会使员工认为自我价值无法得到实现，找不到工作的意义，从而产生不满、忧虑等消极情绪，也会影响员工的幸福感、工作满意度、组织忠诚度等等，进而产生反生产行为，对企业造成损害。周晔等人（2020）则认为，虽然资质过剩感是员工的负面感受，但也表明员工具备符合更高工作要求的能力，因此，员工的积极行为，如建言行为、创造力，也可能被他们过人的才能激发出来，员工的资质过剩感可能会促进员工建言。因此，赵李晶等人（2018）发现了一个悖论：对企业来说，资质过剩的员工究竟是发展的源泉还是阻碍发展的拖累？

综上所述，本研究的目的是以资质过剩感为自变量，员工建言行为为因变量，从自我调节的心理机制出发，并且将建言行为划分为两个子维度，即促进性建言和抑制性建言，来探讨资质过剩感对促进性建言和抑制性建言的影响的机制，并且引入角色宽度自我效能作为中介变量，将互动公平作为调节变量，通过实证分析来探讨这些变量间的关系，以及资质过剩感影响促进性和抑制性建言这一机制的中介效应和调节效应，期望为企业管理资质过剩员工提供借鉴意义。

2. 文献综述

2.1 资质过剩感的定义

Erdogan *et al*. (2011)指出不仅仅是教育水平或学历，包括个人经验、知识技能及工作能力等多个方面一起构成了“资质”。他们认为资质过剩是一种个体自我感知的结果，指员工个人感知到自己的工作能力、经验及教育水平等超过了实际职位需求的水平。程豹等人（2019）回顾过往文献发现，资质过剩感是在教育过剩的基础上，加入了知识技能、经验及学历等标准概括出来的，是指员工将自身所具备的专业知识技能、工作经验、能力和学历与工作实际要求进行鉴别，从而发现自身资质远超过工作需要。本研究依据程豹等人（2019）认为资质过剩感就是员工个体感知到自身资质超出实际工作岗位所需，并且认知到自身才能无成长且没有发展空间。

2.2 促进性建言的定义

陈倩倩等人（2017）认为促进性建言是提出促进组织效率和提高组织竞争力的建议，员工自发提出改善组织的建议与方法的行为。李方君与钟旭朋（2020）认为促进型建言是以积极正面的方式提出如何改进组织的具备创造性的方案，关注的是组织的未来发展，而不是立即对组织产生影响，对于组织的挑战性小，因而容易受到欢迎，风险较低。本研究依据李方君与钟旭朋（2020）将促进性建言定义为个体受到自身意愿的激励，具有强烈的建设性意图，且为了组织长期健康发展为导向的主动的组织公民行为。

2.3 抑制性建言的定义

Liang *et al*. (2012)认为抑制性建言是员工个体针对组织低效率的程度、不利于组织发展的行为等现象，即针对组织中现存或潜藏的问题所提出建议或解决方案。刘生敏与廖建桥（2016）认为抑制性建言主要是指员工针对组织有害的工作问题或者行为从而表达意见。李方君与钟旭朋（2020）认为抑制型建言则是以消极负面的方式表现出意见，它只是指出组织过去和当前存在的问题，并没有提出方案来解决问题，只起到及时止损的作用，而且容易使组织感受到被挑战的氛围，容易被同事看作制造麻烦，具备高人际风险的特征。本研究依据李方君与钟旭朋（2020）认为抑制性建言是一种包含了对现状的批评以及以改变现状为导向的建设性意见，更强调关注组织运行的负面问题，针对工作中现存或潜在的问题所提出的建议或解决方案。

2.4 角色宽度自我效能的定义

Parker (1998)认为自我效能只是个体对于自己在特定范围内是否有能力完成某一行为的信心或者说判断，而角色宽度自我效能更强调个体在规定某一范围之外或者说不确定性的环境下，个体具备的更广泛和更积极的能力使其相信自己始终能够做到主动的灵活应对复杂多变的环境。

与自我效能相比，角色宽度自我效能更关注员工本职工作以外的主动性行为和整合性的工作。程城（2019）认为员工实施角色外行为的“能力信心”就是角色宽度自我效能，角色宽度自我效能的核心是员工更广泛和积极的工作能力。在复杂多变的环境中，员工即使面对困难，依然能够表现超出这些范围的工作能力，且有信心做好上述一系列工作。本研究依据程城（2019）认为角色宽度自我效能就是员工感知到自己在本职工作要求之外具备更宽泛的工作能力，并且自愿承担这一角色，具体来说，就是在具备主动性意愿的同时还具有一定的能力，从而会主动实施角色外行为。

2.5 互动公平的定义

何军强（2014）认为互动公平关注的是个体与他人之间一对一的沟通，团队中员工通常互动交流的对象是其直属领导，因此下属往往期望上级能在沟通过程中公平对待自己。所以，互动公平就是领导是否用尊重的方式对待下级。赵敏（2019）结合中国文化背景，发现90后新生代员工更加关注人际平等尊重。其将互动公平定义为员工个体之间在沟通过程中感知到的公平感，特别是在与领导进行信息的传递和反馈。本研究在赵敏（2019）探讨互动公平的基础上，将组织内部沟通过程中，员工感受到的来自于领导的尊重感和价值感的程度，称为互动公平。

2.6 变量间关系及研究假设

2.6.1 资质过剩感与促进性建言的关系

周建涛与廖建桥（2013）认为员工的学历越高，其就具有越多的知识和技能，也就是说员工的资质过剩越强，从而可能越会积极建言。马乐（2018）基于自我调节理论，认为资质过剩的员工为了实现自身目标，会以积极心理态度看待自身的工作能力，花费更多的精力与时间主动提出建设性的意见，期望自己的工作效能与胜任力得到认可。周晔等人（2020）认为资质过剩的员工在完成本职工作之外，对于企业目前的问题或未来发展，因为自身具备超出岗位需求的才能，有精力和能力提出建设性的意见。综上所述，当员工感知到资质过剩越强，为了改变现状，会提出创新性的想法和建议，积极主动采取促进性建言。因此，本研究提出以下假设：

H_1：资质过剩感正向影响促进性建言行为。

2.6.2 资质过剩感与抑制性建言的关系

Hu *et al*. (2015) 认为往往是感知资质过剩的员工，在预期行为有效时，即使处于不利的环境，也会积极主动建言，来改变组织现状。汪鲁斌（2017）认为员工感知到资质过剩变强后，会通过自我调节机制来决定行为的投入程度，因而会积极行动来改变现状或者减少消极情绪对自己的干扰，因此，资质过剩的员工会增加建言行为来应对目前不利的环境。肇玲（2017）认为即使不满意岗位，资质过剩的员工仍然选择任职，可能是因为员工认为该岗位或者该企业能够帮助自己进一步发展或者说有前途，因此，员工可能会更加积极地想发挥自身的能力以求改变现状，针对组织现存问题提出意见。综上所述，当员工感知到资质过剩越强，为了指出或者说警告组织中现存或潜在的问题，将会直接坦率的提出自己的意见，采取抑制性建言。因此，本研究提出以下假设：

H_2：资质过剩感正向影响抑制性建言行为。

2.6.3 资质过剩感与角色宽度自我效能的关系

Zhang *et al*. (2016) 研究发现，拥有丰富经验和高水平技能的员工，会感觉目前工作要求相对简单，容易完成，因此，为了不浪费自己的才能和价值，会评估工作所需的资源和限制，如果工作负荷和要求限制较少，资质过剩的员工就会积极主动去完成超出自己工作范围之外的任务，从而获得他人的认可和激励。所以，资质过剩的员工会把这种积极体验归因为自己的能力所得，资质过剩越强，角色宽度自我效能也越强（姚如双，2018）。王朝晖（2019）认为一方面，资质过剩的员工会因为自我实现而积极挑战复杂的工作任务，这将促使他们过高的评价自己的能力，从而为创造性活动花费更多的激情和时间。另一方面，如果资质过剩的员工更好地、更快地完成工作，表明员工充满自信完成工作任务，尝试提出建设性的想法，由此角色宽度自我效能也会随之变强。高中华与苑康康（2019）研究发现角色宽度自我效能的影响因素之一是资质过剩。资质过剩的员工期望得到他人的鼓励和认可，为了获得内心的平衡，基于自我调节的需要，会主动去实施一系列角色外任务。因此，资质过剩越强，也就越是增强了员工的角色宽度自我效能。综上所述，假如资质过高的员工以积极的心理状态看待自己的资质过高，认为

自己拥有更高的能力和更丰富的知识和经验时，更有可能参加超出本身工作范围之外的任务，并且有自信能够完成它们。因此，本研究提出以下假设：

H_3：资质过剩感正向影响角色宽度自我效能

2.6.4 角色宽度自我效能与促进性建言的关系

段锦云与魏秋江（2012）通过研究发现，员工自我效能感越高，越有可能建言，自我效能感对员工建言行为是正向影响的。段锦云与张倩(2012)指出自我效能感对员工建言行为正向影响。角色宽度自我效能高时，员工有自信面对工作中存在的问题，相信自己能够自主有效地处理问题；而具有低自我效能感的员工，面对问题可能容易放弃。王萌萌（2014）认为员工的角色宽度自我效能较高时，会使他们相信自己具备更好的交流能力、并且能够游刃有余的处理好企业存在的问题。因此，角色宽度自我效能较高的员工，因为他们的自信程度较高，其对建言行为持肯定的态度，因此，会积极建言。反过来说，缺乏信心会使员工更慎重地对待建言。另外，通过实证分析，发现角色宽度效能越强显著正向影响建言行为。较高的角色宽度自我效能会促使员工更加容易采取促进性建言。综上所述，当员工产生一种自我价值的实现感，员工在组织内部的角色宽度自我效能得到增强，员工为了获得同事和领导的认可和赏识，内在的积极性就会被提高，从而促使员工执行角色外主动行为，建言献策。因此，本研究提出以下假设：

H_4：角色宽度自我效能正向影响促进性建言行为

2.6.5 角色宽度自我效能与抑制性建言的关系

张光磊等人（2018）认为较高的角色宽度自我效能使员工相信自身能力，也就更愿意贡献自己的力量帮助企业发展，比如说，提出改进工作程序、工艺的建议，或者针对组织现存问题提出变革的意见。高中华与苑康康（2019）认为较高角色宽度自我效能的员工更容易完成具有挑战性的工作，员工消极的情绪也会因这种积极的心理状态而削弱，更强的心理承受能力也会促使员工更好的实施主动性行为。方迪慧（2020）认为具有主动性的个体会是组织变革的支持者和实施者，员工角色宽度自我效能较高，更愿意为组织做出贡献，因此，会主动实施建设性越轨行为与其他角色行为。综上所述，角色宽度自我效能越强，员工为了组织现行的健康运行，就越会针对现存问题提出意见，也就是采取抑制性建言。因此，本研究提出以下假设：

H_5：角色宽度自我效能正向影响抑制性建言行为

2.6.6 角色宽度自我效能在资质过剩感与促进性建言之间的关系

王朝晖（2019）认为资质过剩的员工具有较高的角色宽度自我效能，会积极主动地，针对企业的新产品、服务等提出新颖、具有建设性的想法。员工会主动加入具备创造性的过程中来面对因为资质过剩所造成的人与工作不匹配的心理失调感，面对这种心理失调感，如果不采取有效的行动就可能造成更加恶化的结果。因此，如果进行诸如促进性建言、创新行为这些具有建设性、复杂的工作，就可以缓解这种落差感。另外，高角色宽度自我效能还可以帮助资质过剩的员工凭借更多的心理资源来帮助自己克服因为实际工作条件和自身资质差异所造成的心理失调感。因此，本研究基于王朝晖（2019）的论述，认为角色宽度自我效能在资质过剩与促进性建言之间发挥了中介作用。总而言之，一方面，由于资质过剩感会导致“心理落差”，从而促使员工不断调节自身来实现目标。如果员工能够通过积极建言等主动性行为来解决工作要求，那就能缩小这种“心理落差”。另一方面，因此，具有高角色宽度自我效能的员工越会感知到资质过剩，也就会促使他们充满信心，进而积极建言献策。因此，本研究提出以下假设：

H_6：角色宽度自我效能在资质过剩感对促进性建言的影响中起中介作用

2.6.7 角色宽度自我效能在资质过剩感与抑制性建言之间的关系

Zhang *et al*. (2016) 研究发现，资质过高的员工会感觉到自己在完成职责之外的工作后，仍然有足够的资源去做其他工作，并且希望被组织的领导认可以及被同事尊重，因此为了获得内心的平衡，更有可能因为自我调节的需要而产生角色外行为。姚如双（2018）认为资质过剩员工具有较高的角色宽度自我效能，从而产生更多的创造力，因此他们相信自己能够主动尝试具有创造性的角色外行为。高中华与苑康康（2019）研究发现资质过剩是角色宽度自我效能的影响因素之一，而角色宽度自我效能对员工主动性行为有积极的影响。因此，拥有高角色宽度自我效能的资质过剩的员工更倾向于主动建言。综上所述，本研究认为角色宽度自我效能会促使资质过剩的员工针对组织现存或潜在的问题提出意见。因此，本研究提出以下假设：

H_7：角色宽度自我效能在资质过剩感对抑制性建言的影响中起中介作用

2.6.8 互动公平在资质过剩感与促进性建言之间的关系

何轩（2009）发现中国文化环境下组织更加重视领导与员工的沟通和人际关系，领导经常员工进行社会交换，给予员工关怀和尊重，期望增强他们对于组织的归属感，因此，互动公平可以有效地减少员工的沉默行为，反过来说，就能够促使员工建言。何军强(2014)认为变革导向型的组织角色外行为就是建言行为，基于公平理论，它会受到组织氛围的影。在不公平的组织氛围下，个体成员为了平衡自己感知到的不公平，通常会提高或降低组织公民行为。因此，互动公平能有效预测员工的组织公民行为，进而也会对角色外的建言行为产生影响。周晔等人（2020）研究发现，互动公平通过影响员工对资质过剩的归因，从而影响建言动机，调节资质过剩感和员工建言的关系。当互动公平低时，员工会倾向于将资质过剩归因为组织整体公平氛围较低，认为即使自己积极建言，也难以得到重视，反而会引发人际关系冲突，因此建言动机较低。而当互动公平高时，员工会努力发挥自己的能力，建言动机较强。综上所述，当处于高互动公平的组织氛围中，员工由于资质过剩，更具备能力和信心，期望得到领导的认可和赏识，从而愿意积极建言获得领导认可。因此，本研究提出以下假设：

H_8：互动公平在资质过剩感对促进性建言的影响中起正向调节作用

2.6.9 互动公平在资质过剩感与抑制性建言之间的关系

Farndale *et al*. (2011)认为组织建言氛围的基本条件是组织公平，可以有效激励员工建言。而员工判断组织是否公平最显著的启发条件是互动公平，互动公平高时，资质过剩的员工会认为自己处于一个相对安全的建言环境中，因此更乐意发挥自己的才能，从而积极建言。段锦云与张倩（2012）认为良好的组织公平是构成组织建言氛围的必要因素，因此，互动公平会增强员工建言，特别是抑制性建言，促使员工主动为组织建言献策。王丽（2015）认为领导行为的一种表现是互动公平，它可以提高员工对领导的信任程度和支持感，减少员工对于建言可能导致不利结果的顾虑，进而促进建言行为。刘安妮与周浩（2015）认为领导对员工的信任、尊重、礼貌，而员工心理安全感的重要来源就是领导对自己的公平对待，基于社会交换的互惠原则，为了回报领导，员工就会主动进言献策。因此，本研究提出以下假设：

H_9：互动公平在资质过剩感对抑制性建言的影响中起正向调节作用

2.6.10 互动公平在角色宽度自我效能与促进性建言之间的关系

王丽（2015）互动公平有助于建言氛围的形成，而组织的建言氛围越强烈，领导越会欢迎员工主动表达他们的想法和建议，员工对建言风险的顾及减低了，员工就会为了得到领导的欣赏和重视，积极参与建言。当互动公平越强，建言氛围也会变得更加强烈，从而促使角色宽度自我效能相同的个体，在高互动公平的组织中，积极主动提出建设性的建言。周晔等人（2020）认为，当互动公平低时，员工会判断组织公平氛围和建言氛围较低，从而因为组织内部的不正之风，认为即使自己积极主动实施角色外行为，也难以得到关注，反而会破坏现有人际关系，弊大于利，削弱了建言意愿。而当互动公平高时，员工会将资质过剩归因于领导还没有发现自己的能力，因而角色宽度自我效能高时，越会积极主动展示自己的才能和信心，此时，员工的促进性建言的意愿就越加强烈。因此，本研究提出以下假设：

H_{10}：互动公平在角色宽度自我效能对促进性建言的影响中起正向调节作用

2.6.11 互动公平在角色宽度自我效能与抑制性建言之间的关系

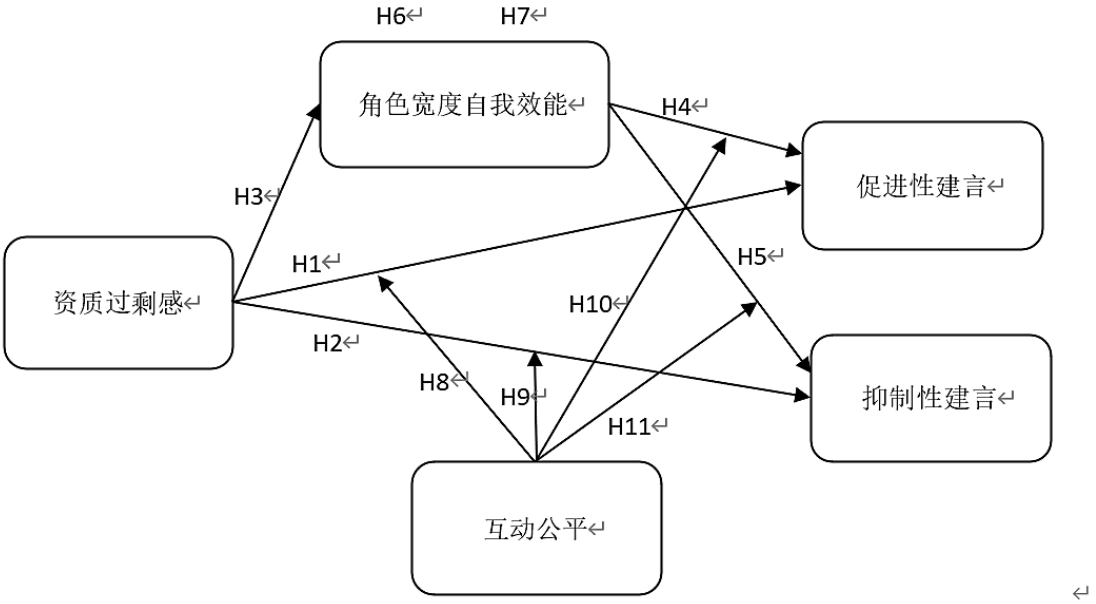
段锦云与张倩（2012）发现良好的组织公平氛围是构成组织建言氛围必要的因素，因此，互动公平有助于建言氛围的形成，从而增强员工建言，特别是抑制性建言的动机，促使员工更加主动批评组织现存问题，并表达自己的意见。王丽（2015）认为组织内部的互动公平有助于员工的抑制性建言。员工越感受到高互动公平，就越可能为组织建言。当员工角色宽度自我效能越强时，就越会积极采取角色外行为，互动公平能够强化员工企图建言的行为，因此，当处于互动公平的建言氛围中，角色宽度自我效能越强，员工更具备能力和信心，希望采取角色外行为，对组织现存负面进行批评，从而促使员工的抑制性建言行为。因此本研究提出以下假设：

H_{11}：互动公平在角色宽度自我效能对抑制性建言的影响中起正向调节作用

3. 研究方法与设计

3.1 研究框架

本研究探讨了资质过剩感、角色宽度自我效能、互动公平、促进性建言以及抑制性建言变量间的关系，提出了11个假设。因此本研究构建了如下图一所示的研究框架。



图一 研究框架图

资料来源：本研究整理

3.3 变量的操作性定义与衡量

3.2.1 资质过剩感的操作性定义与测量工具

本研究对资质过剩感的操作型定义为：“资质”由实际的工作能力、专业知识及技能、工作经验、教育水平或学历等多个维度构成，个体感知到自身资质远超实际工作岗位所需的就是资质过剩感。本研究采用杨纯（2014）开发的中文量表，从实际的工作能力、专业知识及技能、工作经验、教育水平或学历等多方面测量员工的资质过剩感，并且将其当成一个整体概念。量表共9个题项，计分采用Likert 5点评分法。

3.2.2 促进性和抑制性建言的操作性定义与测量工具

本研究认为促进性建言的操作性定义是员工为了提高组织绩效和组织变革，从而自愿表达新建议的行为。抑制性建言的操作性定义是员工为了防止组织受到进一步的伤害，从而自愿指出组织中可能存在的问题。本研究采用Liang *et al.* (2012) 开发的中国本土化二维度建言行为量表，测量量表包含两个维度，促进性建言1-5题项，抑制性建言6-10题项。量表计分采用Likert 5点评分法。研究中十道题目的一致性信度系数为0.885，信度良好。

3.2.3 角色宽度自我效能的操作性定义与测量工具

本研究认为角色宽度自我效能的操作性定义就是指员工感知自己是否具备在完成本职岗位工作外更宽泛和积极的能力，支持自己有自信能够与人更好地进行沟通、有能力处理好组织内部出现的复杂的问题、并且能够针对企业存在的问题提出相应的解决方法，比如解决公司长远的问题、更好地设计组织流程、与客户和供应方良好沟通等。目前，大部分研究采用的是Parker *et al.* (1998) 开发的7个高因子载荷测量结果的量表，显示出了较好的内部一致性（张光磊等人，2018）。因此，本研究沿用Parker *et al.* (1998) 的量表，共7个题项。

3.2.4 互动公平的操作性定义与测量工具

本研究认为互动公平的操作性定义就是在与同事尤其是领导沟通或者交换信息的过程中，是否感觉到有被尊重，领导或同事有没有采取礼貌、尊重的方式对待自己。本研究选择了舒睿与梁建（2015）开发的关于中国本土化的互动公平量表。该表采用Likert 5点法计分，该表主要包括“上级对你尊重吗”、“上级和你沟通时清楚吗”等9个题项。

3.3研究对象与数据收集

本研究的母体选择是中国湖南省建设银行的员工，各城市的员工共计一万多人。考虑到资源的有限性和便利性，以及时间和成本等因素，本研究将湖南省的建设银行员工按不同年龄层划分，采取分层抽样方法选取样本。本研究问卷发放的方式分为两种，线上和线上，线上通过银行工作的微信群发放问卷星平台编写的问卷链接，线下为本人到建设银行里进行现场发放，为了保证目标群体更愿意的填答本研究的问卷，本研究预计采取奖励填答的方式，比如在说微信群发红包，为了提高数据的真实性和有效性，问卷发放前会强调匿名填写。Tinsley and Tinsley (1987)认为，问题数量与样本数量的占比情况大致在1:5到1:10的区间范围之内，为了获得更加精准的数据，考虑到会收到无效问卷等情况，实际期待回收的问卷数量大于500份为最佳，故本篇论文期望收回问卷600份。据此，本研究总共发放668份，其中剔除无效回答、漏答的问卷30份，删除选项回答明显与题项表述不契合和同一重复题目前后填答不一致的问卷16份，最后得到有效问卷622份，有效占比93.11%。

3.4 资料分析方法

3.4.1 描述性统计分析

叙述性统计是指对于人口统计学变量中信息基本资料调查，并且对所调查资料进行有效收集与记载。运用数理知识、建立基本模型，从而对数据进行分析验证（黄芳铭，2005）。本篇论文通过对人口统计学变项进行描述性统计分析，说明变量间的平均情况、标准差，以及频次分布情况等，从而对调查样本资料进行分析。

3.4.2 信度分析

采用普遍使用的内部一致性信度，通过cronbach's alpha来判断问卷的信度水平。首先，本研究将测量总量表的α值，然后观察α值，最好在0.8以上，这表明信度非常好，而如果低于0.6则说明一致性较差，需要重新编制量表。然后，再看项已删除的α值是否与总量表α值相近，如果项已删除的α值之间没有明显的波动，表明总量表的信度比较好，那么就可以接下去用同样的方法测试资质过剩感、角色宽度自我效能、促进性建言、抑制性建言及互动公平的α值。

3.4.3 效度分析

本篇论文采用目前被广泛使用的因素分析法，通过KMO样本充分性检验值、Bartlrtt球形检验值来检验变量是否是适合做因子分析。首先利用KMO和Barltlett的球形度检验，然后观察KMO值，KMO值只有在大于0.5时才能进行因子分析，且KMO值越接近1效果越好。而Barltlett球形检验检验的是数据的显著性，如果其显著性水平低于0.05就能说明数据服从正态分布，可以进行因子分析。

3.4.4 相关分析

Pearson 相关系数主要反映变量间的线性相关程度。数值越大表明变量间的线性相关程度越大，反之，则越小。如果两变量间的数学符号为正，则表明变量间呈正向关系。通常以数值 0.7 进行界定，如果两变量间的数值小于 0.7，则表明变量间相关不存在共线性问题。本篇论文则采用此标准进行相关性分析。此系数只能代表自变量与因变量线性关系的强弱以及方向。另外，还要注意变量关系的显著性水平，表示非常显著时 sig 值小于 0.01；表示比较显著 sig 值小于 0.05；表示显著 sig 值小于 0.5。

3.4.5 回归分析、中介检验和调节检验

本研究将背景变项作为控制变项放至回归模型中，采用回归分析方法，验证各变量间的预测或者因果关系。本文依据温忠麟等人（2006）提出的中介效果验证路径及参考标准，来验证角色宽度自我效能在资质过剩感对促进性和抑制性建言影响中的中介作用。本文采用层次回归分析方法来验证互动公平在模型中的调节作用。

4. 预期研究结果

4.1 预期结果

本文一共提出了 11 个假设，按照上述分析方法，通过对 622 份有效问卷收集得来的各项数据，进行编码并将其输入 Excel 建立档案，再使用 SPSS 统计软件对各项数据进行信效度分析、

相关分析、回归分析、中介检验以及调节检验。在得出数据结果后，根据数据分析变量间关系，论证研究假设，得出研究结果。

预计所获数据足够支持研究假设，得出以下预期结果：首先，资质过剩感对促进性建言有显著正向影响，资质过剩感对抑制性建言有显著正向影响，资质过剩感对角色宽度自我效能有显著正向影响，即 H_1，H_2，H_3 假设成立；其次，角色宽度自我效能对促进性建言有显著正向影响，角色宽度自我效能对抑制性建言有显著正向影响，即 H_4，H_5 假设验证成立。还有，在验证中介效果的实证分析中，角色宽度自我效能在资质过剩感对促进性建言的影响中起部分中介作用，角色宽度自我效能在资质过剩感对抑制性建言的影响中起部分中介作用，即 H_6，H_7 假设成立。最后，在调节效应的检验中，互动公平在资质过剩感对促进性建言的影响中起正向调节作用，互动公平在资质过剩感对抑制性建言的影响中起正向调节作用，即 H_8，H_9 假设成立。互动公平在角色宽度自我效能对促进性建言的影响中起正向调节作用，互动公平在角色宽度自我效能对抑制性建言的影响中起正向调节调节作用，即 H_{10}，H_{11} 假设成立。

4.2学术贡献

基于预期研究结果，可以发现本研究的学术贡献体现在以下几点：第一，本文创新性地将员工建言行为分为促进性建言和抑制性建言来研究资质过剩感对它们的影响，验证了资质过剩感正向影响促进性建言；资质过剩感正向影响抑制性建言，丰富了资质过剩感正向影响机制的研究。第二，过往关于资质过剩感积极结果的研究相对较少，本研究发现互动公平由于容易被员工感知，具有一定的公平启发效应，可能成为员工做出建言决策的重要根据，高互动公平会激励资质过剩感高的员工积极建言。第三，本研究从自我调节理论视角出发，角色宽度自我效能在资质过剩员工的自我调节过程中发挥了重要的作用，引入角色宽度自我效能做中介变量，打开了资质过剩感和促进性建言以及抑制性建言之间关系的“黑箱”，在一定程度上丰富了资质过剩感与建言行为之间中介机制的研究，并且为未来研究提供一点思路上的创新。

4.3建议

本篇论文基于预期研究结果的基础上，并且结合研究背景、相关文献及理论给予建议。预期结果表明资质过剩感正向影响促进性建言和抑制性建言，而高互动公平会激励资质过剩感高的员工积极建言，并且角色宽度自我效能在资质过剩员工的自我调节过程中发挥了重要的作用，因此，本研究建议组织管理者应该积极看待员工的资质过剩，并通过正确的方式引导员工朝积极的方向发展。此外，应该想方设法给资质过剩的员工提供具有挑战性的任务和成长空间大的工作，重视他们的才能，肯定他们对组织做出的贡献，满足他们情感的需求，从而激发资质过剩的员工主动去做对组织有益的事情，促进组织绩效。还有，管理者应该为员工营造一个有归属感、上下级互动公平、和谐的组织氛围，形成良好的激励环境，因为高互动公平的组织氛围可以鼓励那些大材小用的员工积极建言，员工可以展示自己的才能，实现自我价值，提高自己，这也有助于企业提高识人用人的准确性，从员工处获得积极建言，从而达成企业和员工的双赢。

参考文献

陈倩倩、樊耘、张旭、于维娜（2017）。领导者信息共享与集体主义对员工促进性建言的影响机制研究。*管理学报，14*（10），1523-1531。

程豹、周星、郭功星（2019）。资质过剩感知影响员工职业满意度的认知路径。*经济管理，41*（02），107-121。

程城（2019）。上级发展性反馈对员工主动创新行为的影响研究 [硕士论文，华南理工大学]。中国知网，https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202001&filename=1019621094.nh

段锦云、张倩（2012）。建言行为的认知影响因素、理论基础及发生机制。*心理科学进展，20*（01），115-126。

段锦云、魏秋江（2012）。建言效能感结构及其在员工建言行为发生中的作用。*心理学报，44*（07），972-985。

方迪慧（2020）。*先斩后奏：变革型领导对员工建设性越轨行为的影响研究* [硕士论文，江西师范大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202002&filen

ame=1020637687.nh
高中华、苑康康（2019）。角色宽度自我效能感回顾与展望。*管理现代化，39*（05），105-109.
何轩（2009）。互动公平真的就能治疗“沉默”病吗?——以中庸思维作为调节变量的本土实证研究。*管理世界*，（04），128-134。
何军强（2014）。*互动公平对员工建言行为的影响机制研究* [硕士论文，西南财经大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201501&filename=1014403545.nh
黄芳铭（2005）。*结构方程模式：理论与应用*。中国税务出版社。
李方君、钟旭朋（2020）。促进型和抑制型建言的差异。*心理科学进展，28*（11），1939-1952。
刘安妮、周浩（2015）。互动公平感对员工进谏上司的影响及其内在机制研究。*软科学，29*（01），78-81。
刘生敏、廖建桥（2016）。“禽”中纳谏:多层次真实型领导对员工和团队抑制性建言的影响。*管理工程学报，30*（02），142-151。
马乐（2018）。*资质过高感知对员工建言行为的影响* [硕士论文，上海师范大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201802&filename=1018211301.nh
舒睿、梁建（2015）。基于自我概念的伦理领导与员工工作结果研究。*管理学报，12*（07），1012-1020。
王丽（2015）。*互动公平对员工建言行为的影响及其作用机制研究* [硕士论文，南京大学]。中国知网，https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201502&filename=1015313596.nh
王朝晖（2019）。员工资质过剩感与创新行为关系研究:社会认知理论的视角。*科技与经济，32*（03），65-69。
王萌萌(2015)。*IT 企业领导授权行为、角色宽度自我效能感与员工建言行为的关系研究* [硕士论文，东北财经大学]。知网空间 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201502&filename=1015549881.nh
汪鲁斌（2017）。*资质过剩感与员工建言：领导征询的作用* [硕士论文，苏州大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201801&filename=1018026984.nh
温忠麟、张雷、候杰泰（2006）。有中介的调节和有调节的中介变量。*心理学报*。*38*（3），448-452。
于圆圆（2019）。*池小鱼大亦欢游？员工的主观资质过剩对职业成功的影响*。[硕士论文，暨南大学]，中国知网，https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFDTEMP&filename=1020705324.nh
杨纯(2014)。*资质过剩对员工工作形塑及工作脱离行为影响研究* [硕士论文，浙江大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201501&filename=1014359255.nh
姚如双（2018）。*资质过剩感对员工创造力影响机制研究* [硕士论文，中南财经政法大学]。中国知网，https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201902&filename=1018105303.nh
肇玲（2017）。*资质过高感知对员工建言的影响研究* [硕士论文，东北财经大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201802&filename=1018076603.nh
张光磊、周金帆、张亚军（2018）。精神型领导对员工主动变革行为的影响研究。*科研管理，39*（11），88-97。
赵敏（2019）。*90 后新生代员工互动公平感对员工创新行为影响的实证研究*[硕士论文，湖南大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202002&filename=1020602559.nh
赵李晶、张正堂、宋锟泰（2018）。资质过剩对员工建言行为的影响机制研究——内部人身份认知和心理特权的作用。*经济经纬，35*（06），101-106。
周晔、黄旭、谢五届(2020)。资质过剩感会激发员工建言吗?——基于公平启发视角.*管理评论，32*（8），1-12。
周建涛、廖建桥（2013）。能者多言:员工建言的一个权变模型。*管理学报，10*（05），685-692。

Erdogan B, & Bauer T N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: the moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, *94*(2), 557-565.

Erdogan B, Bauer TN, Peiro J M, & Truxillo D M. (2011). Overqualified employess: Making the best of potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology, 4*, 215-232.

Elsetouhi A. M., Hammad A. A., Nagm A. E. A. (2018). Perceived Leader Behavioral Integrity and Employee Voice in Smes Travel Agents: The Mediating Role of Empowering Leader Behaviors. *Tourism Management*, *65*(4), 100-115.

Farndale E., Ruiten J. V., Kelliher C. (2011). The Influence of Perceived Employee Voice on Organizational Commitment: An Exchange Perspective. Human Resource Management, *50*(1), 113-129.

Hu J., Erdogan B., & Bauer T N. (2015). There Are Lots of Big Fish in This Pond: The Role of Peer Overqualification on Task Significance, Perceived Fit, and Performance for Overqualified Employess. *Journal of Applied Psychology*, *100*(4), 1228-1238.

Liu S, & Wang M. (2012). Perceived Overqualification: A Review and Recommendations for Research and Practice. *Research in Occupational Stress & Well Being*, *10*(1),1-42.

Liang J., Farh C. I. C., & Farh J. L. (2012). Psychological Antecedents of Promotive and Prohibitive Voice: A two-Wave Examination. *Academy of Management Journal*, *55*(1), 71-92.

Parker S K. (1998). Enhancing Role Breadth Self-Efficacy: The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions. *Journal of Applied Psychology*, *83*(06), 835-852.

Tinsley, H, E. A., & Tinsley, D. J. (1987). Uses of factor analysis in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology, 34*(4), 414-415.

Zhang M J., Law K S., & Lin B. (2016). You Think You Are Big Fish in a Small Pond? Perceived Overqualification, Goal Orientations, and Proactivity at Work. *Journal of Organizational Behavior*, *37*(01), 61-84.

教育管理

The Influence of Professional Satisfaction, Professional Commitment and Learning Input to Art College Students in Shandong Province, China

Wang Lin
China-ASEAN International College,Dhurakij Pundit University
wlcdefgab@163.com

Abstract

This research took 430 art majors from three universities in Shandong Province as the sample. The Professional Satisfaction Scale, the Professional Commitment Scale and the Learning Input Scale were conducted investigations and studies. And the data was analyzsed statistically. The results of the study found that there are no significant difference in professional satisfaction, professional commitment, and learning input among art students of different genders and places of origin in Shandong Province; professional satisfaction has a significant positive impact on learning input professional satisfaction has a significant positive impact on learning investment and professional commitment; the professional satisfaction has a significant positive impact on professional commitment;the professional commitment shows partial mediation.

Keywords: Professional Satisfaction; Professional Commitment; Learning Input

中国山东省艺术专业生之专业满意度对学习投入的影响研究：以专业承诺为中介变项

王琳
博仁大学 中国-东盟国际学院
wlcdefgab@163.com

摘要

本研究以山东省三所高校的 430 名艺术专业大学生为研究对象，采用专业满意度量表、专业承诺量表和学习投入量表进行调查研究，以进行统计软件分析。研究结果发现,不同性别以及生源地的中国山东省艺术专业大学生在专业满意度、专业承诺、学习投入上不存在显著差异；中国山东省艺术专业大学生专业满意度对专业承诺与学习投入有显著正向影响；中国山东省艺术专业大学生专业承诺对学习投入有显著正向影响；中国山东省艺术专业大学生专业承诺在专业满意度与学习投入中起到部分中介作用。

关键词：专业满意度；专业承诺；学习投入

1.绪论

山东省作为中国的艺考大省，艺术人才众多，在艺术领域上表现出较高的实力，在学校方面，艺术的发展也尤为迅速。艺术专业大学生作为长期从事艺术活动的群体，现已成为一些学者们关注与研究的对象（戴菲，2013）。关注学生的学习投入状况，正是反应学生的主动性是否得到发挥，学生是否能在和谐的环境中健康成长并积极地去学习。前人研究指出，学习投入水平越高的学生越容易产生自豪感与满足感，而且使用深层认知策略学业成绩也更高(Skinner, 2012)。吴芳（2017）通过对影响学习投入因素进行相关研究中发现，大学生对所学专业的满意程度将会影响到大学生的学习投入。高校注重专业建设，增强大学生的专业满意度。高校教

育分专业进行，学生作为受教育者，其专业满意度的高低对学生的学习状态和信心有很大的影响，因此大学生的专业满意度应该得到足够的重视（贾文华，2009）。中国的高等教育招生主要分为按大类招生和按专业招生，按大类招生对学校和专业自身的要求较高，因此在大多数高校仍然是按专业招生（刘新颜，2016）。按专业招生就会出现学生对专业的不同看法，当学生对专业的满意度出现不同时，会使他们在学习投入上也表现出不同的做法。刘寒梅、燕展与朱从书（2012）研究发现，专业满意度能够显著预测学习投入，也就是说专业满意度越高的大学生，更加心甘情愿地为学习付出努力，能坚持所学，并且能在学习中获得乐趣和成就感。专业承诺是大学生学习动力的来源，对于所学专业的情感和学习的责任感促使着大学生努力学习（张浩，2005）。周柏强（2014）通过对大学生专业满意度、学习责任心、专业承诺之间的关系进行研究，研究结果表明专业满意度与专业承诺具有显著影响。因此，通过对艺术专业大学生的研究，了解他们的学习现状，提高学习投入水平，有利于加强学校管理，针对学生需求，制定适宜的管理制度，从而提高大学生的学习质量。

2.文献探讨

2.1 学习投入

随着工作投入的研究深入，当专家学者将研究对象从员工转向学生时，学生的学习认知、学习态度、心理承受能力和价值感等品质受到关注，学习投入逐渐成为关注的焦点（郭继东、刘林，2016）。早期的研究主要集中在学生的行为表现和学习时间方面；随着研究的不断深入，研究者们对学习投入的研究逐渐拓展到行为投入、情感投入和认知投入等不同方面（钟定国、行金玲，2017）。学习投入反映学生在学习中的积极表现，对学生巧极品质的培养有着积极的促进作用（张信勇，2015）。学生在学习时的精力投入与时间投入共同构成学习投入，同时也是学生学习精神面貌的反馈。强调学生学习的真实情况，从学生个体角度研究分析心理因素，不断提高学生学习投入，推动学生学习发展，作为提升高等学校教育质量的主要途径（崔文琴，2012）。

2.2 专业满意度

Oliver (1997)提出了顾客满意度的概念，他认为顾客满意是顾客的需求得到满足后所呈现的一种心境，顾客对商品和购买时的服务是否能够满足自身的需求以及满足的程度的思考与度量。在大学的学习过程中，专业满意度代表学生对所学专业的一种特殊态度，表现为一种感受或情感反应（卢雪松，2008），是学生专业学习中的收获与期望比较后的一种心理差值（姚琳，2010）。西方国家对专业满意度的研究在 20 世纪 60 年代就已经开始，由于中国高等教育发展的特点，对专业满意度的研究较晚，研究的方式也大多都借鉴国外（王婧、梁丹，2012）。但随着专业化程度不断加深，专业建设不断完善，中国对专业满意度的研究也逐渐增加。由于学生个体差异的存在，加之学习是一个持续性的过程，对专业的心理感受就带有明显的差异性（郭咏梅、黄樱，2010）。这种主观感受表示着学习者学习的喜欢程度或愿望、需求的满足程度，它对学生学习行为和心理健康有着重要的影响（戴菲，2013）。

2.3 专业承诺

大学教育的学科是按专业分类的，实际上是为了学生能在将来适应不同的社会工作在做准备(凌文铨、方俐洛、白利刚，1999）。大学毕业生是具备某一个方面专业知识和专业技能，能够从事某一个领域的专业性人才，这些专业知识和技能就来自其在大学期间的专业学习。Aranya (1981)认为，专业承诺即是个人对专业设置目标及价值观的一种认可，并且个人愿意为专业服务，希望能保持其专业成员身份的一种意愿。Aryee (1992)则认为专业承诺是个人对专业的认可，确定相应目标，并在行动上表现出他的能力和实现目标的意愿。大学生对自己所学专业的看法和认识，势必影响其在学期间的行为，进而影响其学习效果。借鉴组织行为学里承诺的概念，大学生对待自己所学专业的态度也有了一个专业承诺的概念（张晓、王有智，2010）。连榕、杨丽娴与吴兰花（2005）也认为专业承诺主要表现在由态度转化为行为。他们认为大学生的专业承诺是指大学生认同所学专业，并愿意付出相应努力的积极的态度和行为。专业承诺作为评估学生对专业的认可程度以及满意度，高等教育专业性较强(范燕燕、于志君、徐建平、陈蕾、唐晓、张情，2014）。

3. 研究假设

3.1 不同背景变项下在专业满意度、专业承诺与学习投入上的差异研究。

陈芳与刘冬岩（2014）通过对不同性别不同地域的大学生进行研究，结果显示，男生在活力因子上得分要稍高于女生，但是差异不显著。女生在奉献和专注因子上得分均显著高于男生，在学习投入总体得分方面，女生显著高于男生。不同地域的大学生在学习投入上不存在显著差异，并且在活力、奉献、专注上不存在显著差异。张信勇（2015）通过对高校不同专业大学生的专业承诺在学校类别、性别、年级、专业和生源地上进行研究，结果显示都存在差异，男生的理想承诺高于女生，而女生的规范承诺比男生高。不同年级学生在活力维度、奉献维度、专注维度上存在显著的差异（牛羊，2014）。王敏（2017）研究结果显示，旅游管理学生对本专业的总体满意度不高，学生的性别、年级、报考志愿、学校和专业要素等都会对专业满意度产生一定影响。

综上所述，通过以往的背景变项相关研究对专业满意度、学习投入与专业承诺的差异进行探讨发现，其在不同的人口背景变项下大多数都有着明显的差异显著性，基此，本研究根据以上的结论提出假设一 。

H1：山东省高校不同性别与地域的艺术专业生在专业满意度、专业承诺、学习投入上存在显著差异。

H1a：山东省高校不同性别的艺术专业生在专业满意度、专业承诺、学习投入上存在显著差异。

H1b：山东省高校不同生源地的艺术专业生在专业满意度、专业承诺、学习投入上存在显著差异。

3.2专业满意度对学习投入的影响研究

专业满意度对学习投入的关系借鉴工作满意度与绩效的关系，抽象为满意度与绩效之间的关系，此类研究在企业中较多（张楚宁，2017）。伴随着高等教育的不断改革与发展，大学生的专业选择越来越自由，但大学生的学习投入水平处于中等偏下的水平（崔文琴，2012）。刘寒梅等人（2012）研究发现，专业满意度能够显著预测学习投入，也就是说专业满意度越高的大学生，更加心甘情愿地为学习付出努力，能坚持所学，并且能在学习中获得乐趣和成就感。基此，本研究提出假设二。

H2：山东省高校艺术专业生专业满意度对学习投入具有显著正向影响。

3.3专业满意度与专业承诺的影响研究

苏洋（2016）通过对11所全日制在校大学生进行研究，结果显示，专业满意度与专业承诺呈显著正向影响。回归分析表明，师资力量、课程建设、专业前景和实践实习可以显著预测情感承诺，课程建设和专业前景可以显著预测理想承诺，师资力量、学风建设和实践实习可以显著预测规范承诺，课程建设和专业前景可以显著预测继续承诺。基此，本研究提出假设三。

H3：山东省高校艺术专业生专业满意度对专业承诺具有显著正向影响。

3.4专业承诺与学习投入的影响研究

韩文娟（2013）通过对上海某行业高校理科、工科和管理学科共学生作为研究对象进行调查分析发现，专业承诺及其各个维度与学习投入及其各个维度之间均呈显著正向影响，即专业承诺越高，学习投入水平越高。这也与常识及行业高校学生现状非常符合。基此，本研究提出假设四。

H4：山东省高校艺术专业生专业承诺对学习投入具有显著正向影响。

张信勇（2015）通过路径分析方法发现社会支持通过专业承诺影响学习投入，专业承诺呈部分中介作用。由此可见，专业满意度能够正向影响专业承诺，所以专业承诺越高，学习投入就越高，进而通过专业承诺的影响产生中介效果。 因此本研究假设专业承诺在专业满意度与学习投入之间产生中介作用。本研究推出假设五。

3.5专业承诺在专业满意度与学习投入间的中介作用

H5：山东省高校艺术专业生专业承诺在专业满意度与学习投入之间起到中介作用。

3.6 研究对象

本研究选取山东地区三所普通高等院校艺术专业大学生为研究对象，调查对象涵盖山东地区的综合类大学与艺术类专业院校，三所学校地区分布于山东的东部、中部与西部，学校分布较均匀，样本具有一定的代表性，可以推论整体。本研究采用便利抽样的方式将三所学校的所有艺术专业大学生作为母群体，从母群体中抽取一部分个体进行调查。依据在正式问卷对象的人数上，建议样本数至少为题数最多之量表题数的五倍，并且要大于一百为原则 (Gorsuch, 1983)。本研究最多题数之量表为专业承诺量表，共计27题，取其十五倍为405份。考虑会有无效问卷，因此，正式问卷发放450份。三所学校各发放150份问卷。回收后，剔除作答时间不足3分钟、作答有明显规律的问卷，最终保留有效问卷430份。

3.7 研究工具

本文旨在探讨山东省高校艺术专业学生专业满意度对学习投入的影响以及专业承诺与各变项间的影响。本研究采用问卷调查法，包括三个量表，专业满意度量表、专业承诺量表、学习投入量表进行测量。

4. 研究结果

4.1 描述性统计分析

分析结果整理如表 4.1 所示。本研究采用采用 Likert 五点量表，从表中可以看出，艺术专业大学生的专业满意度 (*M*=3.665，*SD*=0.510) 大于 3，所以受试者的专业满意度为中上程度。艺术专业大学生专业承诺 (*M*=3.667，*SD*=0.610) 以及各维度均大于 3，所以受试者的专业承诺为中上程度。艺术专业大学生学习投入 (*M*=3.692，*SD*=0.624) 以及各维度均大于 3，所以受试者的学习投入为中上程度。

表 4.1 描述性统计摘要表（*n*=430）

	平均值	标准差
专业满意度	3.665	0.510
专业承诺	3.667	0.610
情感承诺	3.512	0.595
理想承诺	3.431	0.612
规范承诺	3.522	0.632
继续承诺	3.644	0.456
学习投入	3.692	0.624
活力	3.632	0.619
奉献	3.721	0.544
专注	3.577	0.656

资料来源：本研究整理

4.2 验证性因素分析

A. 专业满意度量表验证性因素分析

专业满意度适配度指标如表 4.2 所示可以看出，验证性因子分析拟合指标结果每一个拟合指标都达到指标，显示该模式适配度良好，具有较好的聚合效度。

表 4.2 专业满意度验证性因素分析表

项目	适配指标	运算结果	适配判断
χ2 自由度比	＜3	1.242	适配
SRMR	＜0.10	0.031	适配
RMSEA	＜0.10	0.034	适配

GFI	＞0.900	0.942	适配
AGFI	＞0.900	0.938	适配
NFI	＞0.900	0.946	适配
CFI	＞0.900	0.953	适配
IFI	＞0.900	0.927	适配
PNFI	＞0.900	0.580	适配
PGFI	＞0.900	0.432	适配
CR	＞0.7	0.808	
AVE	＞0.5	0.517	

资料来源：本研究整理

B.专业承诺量表验证性因素分析

专业承诺适配度指标如表 4.3、4.4 所示可以看出，验证性因子分析拟合指标结果每一个拟合指标都达到指标，显示该模式适配度良好，具有较好的聚合效度。

表 4.3 专业承诺验证性因素分析表

项目	适配指标	运算结果	适配判断
χ2 自由度比	＜3	2.019	适配
SRMR	＜0.10	0.042	适配
RMSEA	＜0.10	0.060	适配
GFI	＞0.900	0.898	可接受
AGFI	＞0.800	0.860	适配
NFI	＞0.900	0.876	可接受
CFI	＞0.900	0.857	可接受
IFI	＞0.900	0.869	可接受
PNFI	＞0.900	0.605	适配
PGFI	＞0.900	0.571	适配

资料来源：本研究整理

表 4.4 专业承诺验证性因素分析表

变项	CR	AVE
情感承诺	0.862	0.467
理想承诺	0.889	0.509
规范承诺	0.853	0.601
继续承诺	0.776	0.448

资料来源：本研究整理

C.学习投入量表验证性因素分析

学习投入适配度指标如表 4.5、4.6 所示可以看出，验证性因子分析拟合指标结果每一个拟合指标都达到指标，显示该模式适配度良好，具有较好的聚合效度。

表 4.5 学习投入验证性因素分析表

项目	适配指标	运算结果	适配判断
χ2 自由度比	＜3	1.983	适配
SRMR	＜0.10	0.042	适配

RMSEA	＜0.10	0.077	适配
GFI	＞0.900	0.897	适配
AGFI	＞0.900	0.854	适配
NFI	＞0.900	0.907	适配
CFI	＞0.900	0.926	适配
IFI	＞0.900	0.931	适配
PNFI	＞0.900	0.738	适配
PGFI	＞0.900	0.632	适配

资料来源：本研究整理

表 4.6 学习投入验证性因素分析表

变项	CR	AVE
活力	0.881	0.554
奉献	0.884	0.565
专注	0.759	0.589

资料来源：本研究整理

4.3 不同背景变项差异分析

A. 性别在专业满意度、专业承诺与学习投入差异性分析

结果如表 4.7 所示，不同性别的艺术专业大学生在专业满意度上（ t=1.379）不存在显著差异。不同性别的艺术专业大学生在专业承诺上 （t=1.104）不存在显著差异。不同性别的艺术专业大学生在学习投入上 （ t=2.862）不存在显著差异。基此，性别分析结果在山东省高校艺术专业大学生的专业满意度、专业承诺与学习投入皆无显著差异。

表 4.7 不同性别 t 检定分析表

变项	平均数（标准差）		t
	男生	女生	
专业满意度	3.637（0.576）	3.563（0.643）	1.379
专业承诺	3.564（0.439）	3.610（0.561）	1.104
情感承诺	3.532（0.466）	3.673（0.524）	0.511
理想承诺	3.532（0.518）	3.450（0.632）	1.112
规范承诺	3.430（0.412）	3.612（0.510）	0.439
继续承诺	3.622（0.634）	3.542（0.612）	0.582
学习投入	3.583（0.631）	3.639（0.563）	2.862
活力	3.619（0.522）	3.527（0.432）	3.112
奉献	3.463（0.662）	3.575（0.439）	1.532
专注	3.593（0.510）	3.632（0.660）	2.544

资料来源：本研究整理

B. 地域在专业满意度、专业承诺与学习投入差异性分析

结果如表 4.8 所示，不同地域的艺术专业大学生在专业满意度 (t=0.204)不存在显著差异。不同地域的艺术专业大学生在专业承诺上 （t=0.577） 不存在显著差异。不同地域的艺术专业大学生在学习投入上（t=1.936）不存在显著差异。基此，性别地域结果在山东省高校艺术专业大学生的专业满意度、专业承诺与学习投入皆无显著差异。独立样本 t 检定分析结果整理如表 4.8 所示。

表 4.8 不同地域 *t* 检定分析表

变项	平均数（标准差）		*t*
	城镇	农村	
专业满意度	3.363（0.457）	3.517（0.482）	0.204
专业承诺	3.564（0.439）	3.610（0.561）	0.577
情感承诺	3.532（0.466）	3.673（0.524）	0.369
理想承诺	3.532（0.518）	3.450（0.632）	1.443
规范承诺	3.430（0.412）	3.612（0.510）	0.512
继续承诺	3.622（0.634）	3.542（0.612）	0.610
学习投入	3.583（0.631）	3.639（0.563）	1.936
活力	3.619（0.522）	3.527（0.432）	2.314
奉献	3.463（0.662）	3.575（0.439）	3.153
专注	3.593（0.510）	3.632（0.660）	2.675

资料来源：本研究整理

4.4 相关分析

如表 4.9。对角线为 1 的相关系数都达显著，相关系数在 0.470-0.720 之间，未超过 0.8，为中低相关（邱皓政，2009）没有共线性问题。

表 4.9 专业满意度、专业承诺与学习投入相关分析表

变项	1	2	3	4	5	6	7	8
1 专业满意度	1							
2 情感承诺	.653**	1						
3 理想承诺	.614**	.578**	1					
4 规范承诺	.543**	.511**	.612**	1				
5 继续承诺	.529**	.530**	.479**	.506**	1			
6 活力	.491**	.484**	.475**	.610**	.504**	1		
7 奉献	.511**	.607**	.532**	.518**	.720**	.470**	1	
8 专注	.471**	.665**	.587**	.493**	.489**	.700**	.575**	1

注：**p<.010

资料来源：本研究整理

4.5 回归分析

如表 4.10 所示，在模型 1 中，以专业满意度为自变项，专业承诺为依变项进行回归分析。结果显示，标准化回归系数 β 值为.611，达显著水平（p＜.001），且标准化回归系数为正数，证明专业满意度对专业承诺具有显著正向影响。Adj R^2为.416，表示专业满意度可以解释 41.6%的专业承诺，因此该结果符合 Baron and Kenny (1986)所提出的模型 1。

在模型 2 中，以专业满意度为自变项，学习投入为依变项进行回归分析。结果显示，标准化回归系数 β 值为.689，达显著水平（p＜.001），且标准化回归系数为正数，证明专业满意度对学习投入具有显著正向影响。Adj R^2为.235，表示专业满意度可以解释 23.5%的学习投入，因此该结果符合 Baron and Kenny (1986)所提出的模型 2。

在模型 3 中，以专业承诺为自变项，学习投入为依变项进行回归分析。结果显示，标准化回归系数 β 值为.463，达显著水平（p＜.001），且标准化回归系数为正数，证明专业承诺对学习投入具有显著正向影响。Adj R^2为.374，表示专业承诺可以解释 37.4%的学习投入，因此该结果符合 Baron and Kenny (1986)所提出的模型 3。

在模型 4 中，同时以专业满意度与专业承诺为自变项，学习投入为依变项进行回归分析，结果显示解释变异量 Adj R^2增加了.062，专业满意度与专业承诺的标准化回归系数 β 值分别为.409 和.388，均达显著水平（p＜.001），所以专业满意度对专业承诺具有显著正向影响。再加入专业承诺后，专业满意度对学习投入的显著性还在，但是标准化回归系数下降了，由.689 下降到.409，证明专业承诺在专业满意度与学习投入中具有部分中介作用，因此该结果符合 Baron and Kenny (1986)所提出的模型 4。

表 4.10 中介效果回归分析摘要表

依变项	专业承诺		学习投入	
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
自变项				
专业满意度	.611***	.689***		.409***
中介变项				
专业承诺			.463***	.388***
Adj R^2	.416	.235	.374	.436
F	119.201***	42.720***	50.053***	47.493***

注：***p<.001

资料来源：本研究整理

5.结论与讨论

本研究目的是探讨性别与地域对三个变项间的差异，以及三个变项之间的影响关系，经研究分析，本研究结论如下说明。

5.1 专业满意度、专业承诺与学习投入现况分析

本研究结果显示，不同性别与地域艺术专业大学生在专业满意度、专业承诺与学习投入之间不存在显著差异，造成这一结果其原因可能是因为与本研究受试者不同，本研究受试者是艺术类大学生，其他专业的大学生的研究结果存在一定不同，且艺术专业学生与普通大学生在选择专业上有所不同，艺术专业学生比普通学生对专业的选择有更多的自由，有充分的信息选择到自己喜欢与适合自己的专业就读。且研究地区是山东省，山东省是艺术人才大省，因专业与教育资源有差异，因此导致研究结果有差异。由此可见，不同地区与不同专业的性别对专业满意度有差异，后续研究者可通过不同地区与专业的男生女生对专业满意度进行研究。

5.2 专业满意度、专业承诺与学习投入间的关系

本次研究发现，专业满意度与学习投入呈显著正向影响，说明受试者专业满意度水平越高，学习投入水平就越高，这个结果与刘选会（2017）研究结果相同。专业满意度水平越高，学习投入水平越高。专业选择与确定对大学生的学习投入影响很大,制约着他们专业深造投入。专业承诺与学习投入呈显著正向影响，专业承诺的强度将决定大学生学习投入努力的程度，学生专业承诺水平越高，在学习过程中投入越多，越能促进目标和成功的实现（赵锦山，2012）。专业满意度与专业承诺呈显著正向影响，专业满意度是影响专业承诺的一个重要因素，两者之间的关系为，专业满意度越高，学习承诺水平越高。这说明对自己专业越满意，越愿意投入更多的时间和精力来学习专业知识，能坚持所学，并能在学习中获得乐趣和成就感（刘寒梅，2014）。

5.3 专业承诺的中介作用

本研究通过回归分析专业承诺是否在专业满意度与学习投入之间有中介作用，山东省艺术专业大学生的专业承诺在专业满意度与学习投入之间具有部分中介作用，且专业满意度可以通过专业承诺间接影响学习投入。所以提高学生的专业满意度与专业承诺更有利于学生的学习。

6.研究限制及建议

在研究对象方面，由于人力物力的限制，本研究在调查的取样范围上局限于以大学生为研究对象。研究人群范围有限，未从全国的范围进行考察，样本数量较少，可能在结果上产生误差问题，在推广这些研究结果时应谨慎。

本次调查研究的结果显示，山东省艺术专业学生专业满意度总体处于中等偏上水平，且艺术专业大学生专业满意度总分与学习投入呈显著正相关，同时艺术专业大学生专业满意度可解释学习投入 24.1%的变异量，因此，艺术专业大学生专业满意度对其学习投入有着重要影响，提高艺术专业大学生满意度能够有利于提高他们学习投入的水平。

根据专业承诺与学习投入的关系特点，作为行业高校的管理人员，学生的就业意愿应提前去了解。行业高校目前对学生的关注点仍集中在学习成绩、综合能力及心理健康等方面，而对学生的就业意愿往往并不十分重视，抱持顺其自然的态度（何力，2018）。因此，我们应该提前对学生的就业意愿进行调查，加强专业背景及前景的宣传，让学生从更多角度、更加全面地了解所学专业及所服务行业的特点与要求，从而达到提升专业承诺的目的，进一步提高学生学习投入水平。

本研究重点对艺术专业大学生进行了调查，但是艺术专业的学生中还包括高职和研究生、博士生层面。虽然都是艺术专业，但不同层次的学生对专业的感知是否相同的，本研究中的影响因素是否会对他们依旧产生影响等。可在抽样上注意覆盖专科、独立学院等多类院校多种专业，样本量大，不仅能根据层次和高校类型的不同进行分类分析，也能使样本更具有代表性、结论更具有针对性，增强实际应用的价值。

参考文献

崔文琴（2012）。当代大学生学习投入的现状及对策研究。*高教探索，5*(6)，67-71。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-GJTA201206014.htm

陈芳、刘冬岩（2014）。大学生学习投入现状调查与建议——以福建省三所本科院校为例。*教育评论，7*(9)(12-14。http://www.cqvip.com/QK/97172X/201404/49400826.html

戴菲（2013）。高校艺术类学生专业满意度调查分析。*社会心理科学，28*(7)，853-855。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-SHXL201307021.htm

范燕燕、于志君、徐建平、陈蕾、唐晓、张情（2014）。对口本科与普通本科护生见实习前专业承诺现状比较及影响因素分析。*高校医学教学研究，4*(1)，5-10。https://www.docin.com/p-1215023115.html

郭继东、刘林（2016）。外语学习投入的内涵、结构及研究视角。*江西师范大学学报（哲学社会科学版），14*(6)，181-185。https://www.ixueshu.com/document/99b122264be0bceef0f5061457fe80c2318947a18e7f9386.html

郭彤梅（2016）。基于SEM的专业满意度研究——以太原工业学院经济与管理系为例。*教育理论与实践，36*(18)，11-13。https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&filename=JYLL201618005

何力（2018）。我国大学本科专业教育满意度影响因素分析一基于四川大学本科教育满意度数据的分析。*成都大学学报（社会科学版），29*(1)，97-105。http://d.wanfangdata.com.cn/periodical/cddxxb-shkxb201801015

刘新颜（2012）。大学生专业满意度与心理适应能力的关系研究。*中国校外教育，44*(22)，51-53。http://qikan.cqvip.com/Qikan/Article/Detail?id=42668576

贾文华（2009）。认知风格与大学生专业学习满意度研究。*社会心理科学，12*(6)，88-92。http://www.cqvip.com/Main/Detail.aspx?id=32654236

凌文铨、方俐洛、白利刚（1999）。我国大学生的职业价值观研究。*心理学报，3*(3)，88-89。https://www.docin.com/p-202038745.html

连榕、杨丽娴、吴兰花（2005）。大学生的专业承诺、学习倦怠的关系与量表编制。*心理学报，37*(5)，632-636。http://d.wanfangdata.com.cn/periodical/xlxb200505009

刘选会（2017）。大学生专业满意度、学习投入度与学习效果的关系研究。*高教探索，19*(2)，58-63。https://www.ixueshu.com/document/e9d0c5b740fa83068d8ddd5aa96c0266318947a18e7f9386.html

卢雪松（2014）。专业选择的影响因素与专业满意度关系的研究。*高教高职研究，28*(11)，89-90。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-WJZZ200833109.htm

刘寒梅、燕展、朱从书（2012年11月30-12月2日）。*大学生专业满意度与专业承诺的相关研究。*[专题演讲]。2012第十五届全国心理学术会议，广州，广东省。

刘寒梅（2014）。*大学生专业满意度及其与专业承诺的关系研究* ［硕士论文，长江大学教育系］。

王婧、梁丹（2012）。高校学生专业满意度调查。*中国健康心理学杂志，20*(12)，1896-1898。https://www.ixueshu.com/document/d0253ee499dc77f7318947a18e7f9386.html

王敏（2017）。旅游管理专业学生专业满意度的调查研究。*市场论坛，29*(1)，81-84。https://www.zhangqiaokeyan.com/academic-degree-domestic_mphd_thesis/020313427555.html

银园（2013)。*艺术高考热现状研究——以山东省为例*［硕士论文，河北大学艺术系］。

张信勇、卞小华、徐光兴（2008）。大学生的学习投入与人格坚韧性的关系。*心理研究，1*(6)，72-76。 https://www.ixueshu.com/document/7430b9410cebbc74.html

张晓、王有智（2010）。大学生研究性学习与专业承诺、成就动机的关系。*中国健康心理学杂志，18*(12)，1502-1503。https://www.docin.com/p-861094513.html

张浩（2005）。大学生专业承诺与生涯管理。*华东经济管理，4*(1)，225-227。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-HDJJ200406071.htm

Aranya, N., Polloek, J., & Anemic, J. (1891). An examination of Professional in public accounting. *Organizations Society, 6* (4), 271-280. http://doi.org/10.1016/0361-3682(81)90007-6

Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and of career commitment. *Vocational Behavior, 40,* 288-305. http://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90052-2

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social. psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51,* 1173-1182. http://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173

Gorsuch, R. L. (1983). *Factor Analysis.* Lawrence Erlbaum Associates.

Oliver, R. L. (1989). Processing of the satisfaction response in Consumption: A suggested Framework. and Research propositions. *Journal of Consumer Satisfaction, Dissatisfaction and Complaining Behavior, 9* (2), 78-81. http://doi.org/101177/109467050032003

Skinner, R. (2012). Long-term effects of cancer therapy in children functional effects, late mortality and long-term follow-up. *Paediatrics & Child Health, 22* (6), 248-252. http://doi.org/10.1016/j.paed.2012.02.008

The Effect of Group Attachment on Group Learning Behavior of College Students in Beijing

Jinji WANG[1] Lian LIU[2*]
China-ASEN International College, Dhurakij Pundit University
929907220@qq.com

Abstract

In this study, the relationship between group attachment and herd learning behavior of college students in Beijing was discussed. Data of students from two universities in Beijing were obtained by convenient sampling. A total of 500 questionnaires were issued, 480 were actually recovered, and 480 were valid, with an effective recovery rate of 96%. The results showed that there is no significant difference in group attachment and group learning behavior among college students of different genders in Beijing; There is no significant difference in group attachment and group learning behavior among college students of different grades in Beijing. The group attachment of Beijing university students has a significant positive effect on group learning behavior.

Keyword: Conformity; Conformity learning behavior; Attachment; Group attachment; College students'

北京市大学生团体依恋对从众学习行为的影响

王晋冀[1] 刘恋[2*]
博仁大学 中国-东盟国际学院
929907220@qq.com

摘要

本研究探讨北京市大学生团体依恋和从众学习行为之间的关系，以便利抽样的方式获取北京市 2 所大学学生的数据，共计发放 500 份问卷，实际回收 480 份，取得 480 份有效问卷，有效回收率为 96‰。经数据分析结果显示，不同性别的北京市大学生在团体依恋和从众学习行为上没有显著差异；不同年级的北京市大学生在团体依恋和从众学习行为上没有显著差异；北京大学生的团体依恋对从众学习行为达显著正向影响。

关键词：从众；从众学习行为；依恋；团体依恋；大学生

1.绪论

社会学中把个体受到群体影响而在自己的知觉、判断、认识上表现出符合于公众、舆论或多数人的行为称之为从众(Conformity)(Baron *et al*., 1996)。“从众”是一种比较普遍的社会心理和行为现象,人们普遍具有从众心理。在大学校园中,从众现象也很普遍（姚建银，2009）。大学生从众的相关研究表明，大学生在恋爱、就业、违纪、消费、学习等诸多方面存在着从众现像（刘宁宁，2012）。而在大学中，学习仍是大学生活的主旋律。学习从众行为是大学生群体从众行为最重要的一种表现形式（王秀玉，2018）。在校园里我们往往可以看到这样一种现象，班级之间，寝室之间，呈现出不同的学习状况，好的班级越来越好，差的班级越来越差，有的一个宿舍的同学都拿到学习奖学金，而有的宿舍却人人都挂科，更严重者因学习不合格而停学或退学的学生也集中在某个班或某个宿舍（薛小荣、田云章，2009）。对大学生从众学习行为的影响因素进行研究，发现群体和情境被普遍认为是影响从众行为的因素（宋官东，1997）。群体的内聚力和责任感是影响从众学习行为的因素之一，群体内聚力强，个体就会对群体存在

更强依恋性，则容易出现从众学习行为（王建，1990）。由于大学生在心理上还不成熟，情感上还没有规律，社会经验还不够丰富，人生观尚未完全形成，因此在日常的生活和学习中容易出现的从众行为（谭先明、王玉昕，2004；孙红梅、欧阳静静，2018）。形成正确的团体依恋内部模型，可以促进产生积极的从众学习行为，当大学生对班级或团体产生积极的依恋模型后，为了融入团体内，就会产生与团体成员或团体期望相一致的行为 (Lott & Lott, 1961; McGhee & Teevan, 1967; 宋官东，1997; Li & Zeng, 2017)。

依恋理论 (Attachment Theory) 最初由Bowlby (1973) 在二十世纪六十年代提出，用于解释婴儿与其主要照顾者形成的紧密情感联接。此外，Bowlby (1973)提出内部工作模型 (Internal Working Model)，以此模型说明早期的依恋经验终其一生都将对个体产生影响，他也指出依恋虽然主要在婴儿期与孩童期建立，但却不是静止不动的关系，内部工作模型是可以被修正及改变，这是一种横跨生命全程的动力过程 (Feeney & Noller, 1996)。随着年龄的增长，个体从早期全然依赖父母生存，转变成逐渐减少与父母的相处时间，但依恋却不会因此而完全消失。从生命全称的发展观点来看，Ainsworth (1991)认为个体会与他人建立其他的依恋，产生情感联结，如与伴侣、团体的联结。团体是青年时期团体网络中的重要一环，他们会比过去花费更多的时间与团体相处，并且认为和团体接触及建立关系是重要的发展 (Ainsworth, 1991; Engels *et al.*, 2002; Staddon, 2016)。依恋理论的学者认为，不管是在集体主义还是个人主义的文化背景下，对团体的亲密性和归属感是人类的基本需求(Markin *et al.*, 2010; Guo, 2017)。

依人民网舆情数据中心《2017-2018中国高校社会影响力排行榜》的数据，北京市的高校影响着全国的教育，对全国其他高校具有很强的影响力。而北京DY学院与北京CM大学两所高校作为北京市人民政府、国家新闻出版广电总局和中华人民共和国教育部重点建设的“双一流”高校，在相关领域拥有很高的地位。一方面，大学生从众行为中从众学习行为，占比高达54.21%，中国相关研究又主要集中在恋爱及消费上，对于从众学习行为研究极少（薛小荣、田云章，2009；齐原，2011；李真，2019）。另一方面，以往多是对于团体依恋、人际关系和从众学习行为之间两两关系的研究，且对于从众学习行为定义不清晰，大部分又以质性研究为主，量化研究很少。因此选取此两所高校，期待能够得出比较具有代表性和准确性的研究结论。

综上所述，本研究意在通过北京大学生的团体依恋以及从众学习行为的现状分析，探讨北京大学生团体依恋对从众学习行为的影响，目的是以帮助大学生积极的面对大学的生活与学习，以期为中国高校大学生班级管理与学生管理提供借鉴。

2.文献综述

本章针对各变量收集整理相关文献，从团体依恋的相关研究、从众学习行为的相关研究以及团体依恋与从众学习行为之间的关系方面加以探讨。

团体依恋

Bowlby (1977)界定依恋为一种个体与具有特殊意义的他人形成牢固的情感纽带的倾向，它能为个体提供安全和安慰，产生于婴儿与其父母的相互作用过程中，是一种感情上的联结与纽带。Fraley and Shaver (2000)在以往研究的基础上提出团体依恋关系区别于其他亲密关系的条件如下：(a)将依恋对象作为寻求和保持亲近的目标；(b)在压力情景下把依恋对象作为寻求保护和支持的对象；(c)在探索外部世界时，将依恋对象作为安全基地。团体依恋是团体成员与所属团体之间建立的一种特殊的情感联结，成员在团体活动中受到关心、尊重及帮助等，团体为成员提供一个展示自我的舞台，因此成员对团体产生特殊的归属感和安全感。前人研究者对团体依恋的定义，如表一所示。

表一 团体依恋定义汇总表

学者（年代）	团体依恋的相关定义
Smith *et al.* (1999)	个体根据对其所属团体所产生的认同和情感联结也能发展出对团体的内部心理表征，称为团体依恋 (Group Attachment)。
韦耀阳（2008）	团体成员之间在情感上存在的一种相互影响和相互依赖的心理状态。
曾本君（2010）	为满足团体成员的安全感、归属感、自尊并使团队成员有机会实现自我价值的过程中，团体成员和团体之间建立起来的一种亲密、持久的关系

资料来源：研究者整理

综上所述，本研究将团体依恋定义为团体成员与所属团体建立的一种以满足个体需要与愿望，最终实现自我价值的特殊情感联结。

相关实证研究发现，团体依恋可预测很多重要变量，包括与团体有关的情绪、与团体共享的时间和活动、社会支持、集体自尊和解决冲突的方法等 (Smith *et al.*, 1999)。有研究表明，团体依恋在和团体成员的亲密关系作用下影响着个体的亲社会行为，并且这种依恋关系在不同的团体中会有所不同 (Baldassarri & Grossman, 2013)。韦耀阳（2013）的研究则表明年级变量在团体依恋上的得分差异显著，大四年级在团体依恋总分最高；不同性别大学生在团体依恋上有显著差异（王辰辰等人，2016）。

综上所述，不同性别、年级的在团体依恋上的差异情形不同。由此，本研究推出假设1：

H1：不同性别、年级的北京市大学生在团体依恋上有显著差异。

H1a: 不同性别的北京市大学生在团体依恋上有显著差异。

H1b: 不同年级的北京市大学生在团体依恋上有显著差异。

从众学习行为

David (1996)则将从众行为定义为，由于真实的或想象的群体压力而导致行为或态度的改变的现象。时蓉华（2007）也认为从众是在群体的影响和压力下，个体放弃自己的意见而采取与大多数人相一致行为的心理状态。俞国良（2009）则将从众行为定义为群体成员行为或信念上的改变，这种改变是真实的或想象的群体压力的结果。从众是一种很普遍的社会心理现象也是个体社会化的一条重要途径。大学生的从众学习行为，作为从众行为的表现之一（徐克选，2018）。目前中国的研究者安晓静与张爱菊（2016）将从众学习行为定为，个体在学习生活中受到所属群体的影响，改变自己的观念和行为，使之与大多数人相一致的心理状态和行为表现。

综上所述，本研究将对从众学习行为定义为，个体在学习过程中，因受到所在团体的压力与期望，个体选择放弃原有意愿，并采取与团体内大多数成员相一致的学习行为。从众学习行为可以是积极或消极的，例如集体学习、合作学习、集体旷课、宿舍集体迟到等行为，团体即为3个人以上的群体，包括班集体、舍友、社团成员等。

从众行为的相关研究很多，但从众学习行为的相关研究很少，研究者根据研究情况进行相关人口学变量探讨，了解研究对象特征在从众学习行为上的差异情况，在进一步的研究中加以控制，以减少研究中的外部干扰，从众学习行为在相关人口学变量研究中的差异情形如下。雷婷与李培培（2013）的研究结果显示不同性别的从众行为无显著差异，不同年级的大学生从众行为有显著差异。此外，安晓镜与张爱菊（2016）的研究表明男生在学习过程中的从众行为显著高于女生，独生子女与否无显著差异。Amelia and Usman (2020)的研究结果却显示，性别对青少年的依从性没有显著预测作用。

综上所述，不同背景变项在从众学习行为上的差异情形不同，可能是因为研究对象或地区不同。本研究的研究对象是北京市大学生，结合实际情况，将探讨不同背景变项的大学生在从众学习行为上是否有显著差异。由此，推出研究假设2。

H2：不同性别、年级的北京市大学生在从众学习行为上有显著差异。

H2a: 不同性别的北京市大学生在从众学习行为上有显著差异。

H2b: 不同年级的北京市大学生在从众学习行为上有显著差异。

团体依恋与从众学习行为之间的关系

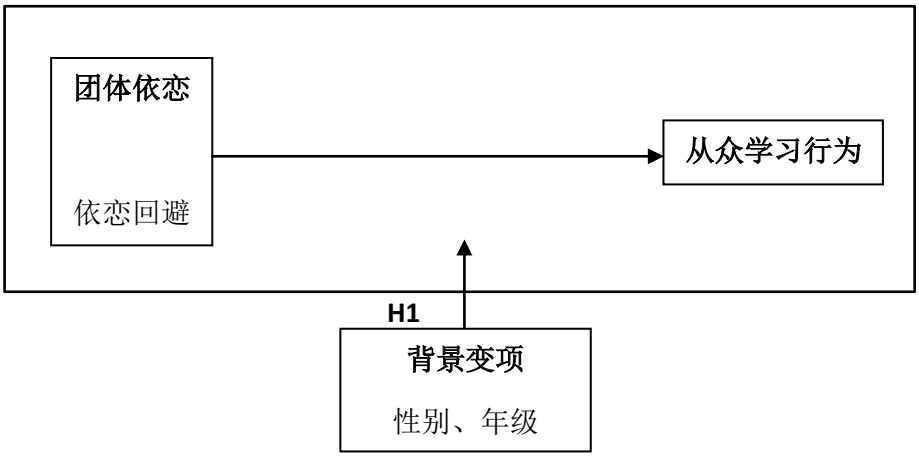
梳理关于团体依恋与从众学习行为的相关研究，发现依恋是决定行为的一个重要因素（张咏梅，2006）。刘林涛（2016）的研究则指出团体依恋对社交行为有一定的影响；团体依恋也可以正向预测亲社会行为(Maria & Gustavo, 2004; Gustavo *et al*., 2007; Oldfield *et al*., 2015)。王冰（2017）的研究也发现大学生团体依恋对冒险行为呈显著影响。大学生体育团体对于体育从众学习行为具有显著影响(Lu & Yao, 2014; 杨阳、程诚，2018)。李锦萍等人（2016）的研究结果显示，依恋程度与学校团结可以显著负向影响初中生的攻击性行为。Taat (2015) 的研究也表明，团体依恋对从众学习行为有显著影响，且团体依恋可以预测15.6%的从众学习行为。换言之，大学生团体依恋对其行为有显著影响。从众学习行为是行为的一种。由此可知，当与集体之间建立起情感联结之后，就有可能与集体一起努力学习，产生从众学习行为。由此，可以推论研究假设4。

H3：大学生团体依恋对从众学习行为达显著正向影响

3.研究方法与设计

研究框架

本节根据研究目的和文献探讨的结果，拟定研究架构，以了解各个变量之间的关系与内涵，本研究主要目的在于探讨背景大学生团体依恋、从众学习行为之间的关系，故本研究的研究框架如图一所示。



图一 研究框架图
资料来源：本研究整理

研究假设

根据研究目的、研究框架和文献综述，提出具体假设，如下：

H1：不同性别、年级的北京大学生在团体依恋上有显著差异。

H1a: 不同性别的北京大学生在团体依恋上有显著差异。

H1b: 不同年级的北京大学生在团体依恋上有显著差异。

H2：不同性别、年级的北京大学生在从众学习行为上有显著差异。

H2a: 不同性别的北京大学生在从众学习行为上有显著差异。

H2b: 不同年级的北京大学生在从众学习行为上有显著差异。

H3：北京大学生团体依恋对从众学习行为达显著正向影响。

研究对象

本研究以2020年度北京市DY学院、CM学院两所全日制大学大一至大四的学生为抽样对象。

其中DY学院是北京市人民政府、国家新闻出版广电总局和中华人民共和国教育部重点支持建设的艺术高校，是中国著名的"双一流"高校，学校现有全日制在校生3000余名（截至2019年2月）。CM学院是中华人民共和国教育部直属的信息传播领域行业特色大学，国家"世界一流学科建设高校"，国家"211工程"重点建设高校，国家"985工程"优势学科创新平台建设高校，现有全日制在校生15000余名（截至2019年11月）。本研究拟以两所学校为，分别做为北京市艺术类、综合类学校的代表，期待能够得出比较具有代表性和准确性的研究结论。

研究工具

本研究采用李同归（2012）以亲密关系量表为基础编制的团体依恋量表（GAS），共32题，包括两个维度分别为团体依恋回避16题、团体依恋焦虑16题，采用Likert七点量表。其中8个项目是反向记分，分别为团体依恋回避维度2、8、13、14、15、16题；团体焦虑维度9与10题。量表分数高说明依恋回避或依恋焦虑水平高。由答题者根据题目所描述的情况与自己的心理特征的同意程度在“完全不赞同”、“比较不赞同”、“有点不赞同”、“说不清”、“有点赞同”、“比较赞同”、“完全赞同”。七个选项中选择一个，并在相应的数字上打“√”。依序给予1、2、3、4、5、6、7分。此量表还采用组织认同、集体自尊、Rosenberg (1999)自尊量表等作为效标考察其信效度，采用项目因子分析(Item Factor Analysis, IFA)进行数据分析，单变量残差分析的结果表明GAS的CCFA模型与实证数据的拟合程度优良, 该量表具有良好的构想效度和效标效度，验证了Smith *et al* (1999)对团体依恋概念二因子结果的框架。此量表中依恋回避和依恋焦虑维度的Cronbach's α系数分别为.82和.77。量表整体的Cronbach's α系数为.75。

本研究采用Xu (2020)编制的《从众学习行为量表》，共9题，此量表单一维度，采用Likert五点量表，由受试者就题目叙述的内容，与其平日实际行为表现之符合程度，“完全不赞同”、“比较不赞同”、“说不清”、“有点赞同”、“完全赞同”。选出最合适的一项。所有题项因素负荷量介于.806至.930之间，KMO值为.931，总解释变异量67.3%，Cronbach's α系数为.947。

4.研究结果与分析

描述统计

本研究对北京市两所高校DY学院与CM学院的在校大学生，通过问卷星进行网络问卷的发放。共发放问卷500份，回收480份，有效问卷480份（96%）。共有性别和年级2个人口变量，结果显示，在性别方面，男生占46.7%，女生占53.3%，与北京市2018年普通高校大学生男生占48.4%，女生占51.6%（北京市统计局，2019）相近。在年级方面，大一116人，占比24.2%、大二173人，占比36.0%、大三78人，占比16.3%、大四113人，占比23.5%。

差异分析

4.2.1 性别

本研究将北京大学生的不同性别设为两组：男生和女生，对其进行独立样本 *t* 检定检验，用以了解男生和女生在团体依恋及从众学习行为上的差异情形：不同性别大学生在团体依恋 (t=0.301，p=.763) 与从众学习行为 (t=0.927，p=.354) 上皆未达显著，经 *d* 效果检验，效果量 *d* 皆在 .2 以下，几乎没有效果。根据研究结果：不同性别的北京大学生在团体依恋、从众学习行为上没有显著差异。因此，研究假设H1a、H2a不成立，如表二所示。

表二 不同性别的大学生在团体依恋、从众学习行为上的差异情形摘要表（*N*=480）

变项名称	男生		女生		*t*	*p*	*d*
	M	*SD*	*M*	*SD*			
团体依恋	4.020	0.749	3.999	0.733	0.301	.763	.020
从众学习行为	3.926	1.450	3.802	1.473	0.927	.354	.124

注：男生224人，女生256人
资料来源：本研究整理

4.2.2 年级

本研究将北京大学生年级分为四组：大一、大二、大三、大四，采用单因子变异数分析进行考验，用以了解不同年级的大学生在团体依恋及从众学习行为的差异情形。本研究中 ANOVA 变异数的差异如达显著水平，则根据检定变异数同构型显著与否情况，选用不同的检定方法，进行事后比较。变异数不同质时，事后比较采用 Dunnett T3 method 检定。由表二可知：不同年级的大学生在团体依恋 (*F*=0.516，*p*=.672)上未达到显著水平；不同年级的大学生在从众学习行为 (*F*=0.218，*p*=.884) 上未达到显著水平。进行Levene 检定后团体依恋 (*F*=1.166，*p*=.322)未达显著；在从众学习行为 (*F*=0.065，*p*=.978)未达显著，数据表明各样本之变异数没有显著差异。因各组样本之平均数没有显著差异，故无需进行事后检定。根据研究结果：不同年级的北京市大学生在团体依恋、从众学习行为上无显著差异。因此，研究假设H1b、H2b不成立，如表三所示。

表三 不同年级的大学生在团体依恋、从众学习行为上的差异情形摘要表（*N*=480）

变项名称	平均数(标准差)				*F*	*p*
	大一	大二	大三	大四		
团体依恋	3.994 (0.710)	4.009 (0.759)	3.940 (0.719)	4.072 (0.759)	0.516	.672
从众学习行为	3.897 (1.473)	3.851 (1.457)	3.750 (1.478)	3.911 (1.464)	0.218	.884

注：大一：116人，大二：173人，大三：78人，大四113人
资料来源：本研究整理

相关分析

本节使用皮尔森相关性检验方法，对团体依恋及从众学习行为进行相关性检验，用以判断变项之间可能存在的相关性，由表四可得知，团体依恋与从众学习行为呈显著正相关(*r*=.245，*p*<.01)。

表四 团体依恋、从众学习行为之间的相关分析（*N*=480）

变量	**团体依恋**	**从众学习行为**
团体依恋	1	
从众学习行为	.245**	1

注：*p<.05；**p<.01
资料来源：本研究整理

回归分析

由表五得知，以回归分析检验团体依恋对从众学习行为的影响。通过分析结果发现，团体依恋对从众学习行为有显著正向预测作用 (β=.245，*p*<.001)，说明被试北京市大学生的团体依恋

程度越高，则从众学习行为越高。因此，研究假设H3成立。

表五 团体依恋对从众学习行为之回归分析表（*N*=480）

	因变项 从众学习行为			
	B	SE	β	VIF
控制变项				
性别	-.113	.130	-.093	1.002
年级	-.009	.059	-.007	1.002
自变项				
团体依恋	.484***	.088	.245***	1.001
R^2		.062		
Adj R^2		.056		
F		10.433***		
df		3		

注1：***p<.001

注2：性别中男生为实验组；女生为对照组；年级为连续变项

资料来源：本研究整理

5.结论与建议

本章依据研究结果归纳为结论，并与以往的研究进行对照。藉由了解北京市大学生团体依恋与从众学习行为的现状，在不同背景变量下的差异情形，以及两者之间的关系探讨，提出相关建议。

研究结论

5.1.1 团体依恋的现况

本研究发现，北京市大学生整体团体依恋处于中等水平，与周春秀等人（2017）的研究结果一致。这个结果说明北京市大学生对团体依恋关系较认可，大学社团、班集体、非正式组织等团体作为日常开展学习的人际场所，可以满足大学生的合群心理与归属感，从而更好的融入大学的学习与生活。本研究结果验证Bowlby (1973)的依恋理论，大学的学习生活多以团体集体形式进行，为了融入集体形成与团体与团体成员之间的情感联结，有时就不得不放弃个性，表现出与团体需求或团体成员相一致的心理或行为（谭先明、王玉昕，2004; Zhou, 2019）。个体对某个团体的依恋焦虑或依恋回避都可能会影响个体在团体中的表现(Simith *et al.*, 1999; Rom & Mikulincer, 2003)。

5.1.2 从众学习行为的现况

本研究发现，北京市大学生整体从众学习行为处于中上水平，与安晓镜与张爱菊（2016）的研究结果一致，大学生从众学习行为较普遍。大学生会表现出对团体接纳或认可的焦虑和渴望，担心自己被团体所疏远，因此会更积极的融入团体并主动寻求在团体中表现，从而放弃自身的个性或想法，产生与团体需求相一致的从众行为(Smith *et al.*, 1999; 李同归、刘飒，2012)。

5.1.3 团体依恋与从众学习行为的现况

本研究结果表明，北京市大学生团体依恋对从众学习行为有显著正向影响，即大学生的团体依恋程度越高，从众学习行为表现就越多，这与Lu and Yao (2014)、Taat (2015)、Kurland and Siegel (2016) 的研究结果一致。这一结果验证Bowlby (1973)的依恋理论，依恋的内部工作模型是可以被修正和改变的，随着年龄的增长，个体会建立其他的依恋，团体则是青少年网络中的重要一环，青少您与团体接触和建立关系是重要的发展(Ainsworth, 1991; Feeney & Noller, 1996; Engels *et al.*, 2002)。大学生作为一个心智尚未成熟的特殊群体，性格特点表现为渴望获得认可，但自尊心敏感，在关于选择、价值观、判断力方面尚不成熟，因此大学生在很多方面会受到来自团体的影响(Cui & Li, 2018; Guo, 2017; Ferenczi *et al.*, 2016)。大学生会表现出对团体接纳或认

可的焦虑和渴望，担心自己被团体所疏远，因此会更积极的融入团体并主动寻求在团体中表现，从而放弃自身的个性或想法，产生与团体需求相一致的从众行为（陆毅有为，2018；Phung, 2020）。在大学生众多的从众行为中，从众学习行为又是最重要的一种从众行为。例如，一个班为保住三好班级的荣耀，班级成员全体在放学后自觉的进行自习，从而班级整体成绩提升；同一间宿舍大部分成员都对网络游戏感兴趣，新生为了融入宿舍集体从而与宿舍其他成员一起开始玩网络游戏，从而新生学习成绩越来越差。

5.2 研究建议

本研究使用的从众学习行为量表的局限性。本研究使用的从众学习行为的测量工具为单一维度，不能全面的体现大学生在学习过程中的从众学习行为。后续研究可以考虑以更科学严谨的抽样方法与更多的样本数，增强结论的说服力与可靠信。学校还应当充分发挥学生"正式团体"和"非正式团体"的作用。大学生很容易在社团组织中出现从众行为，但这种从众行为可以是积极的，也可以是消极的，因此学校应加强对社团组织的管理和引导。大学生的从众不可避免，这就要求教育者把握、选择引导的时机，适时引导，循循善诱，因材施教，改变不良的从众学习行为。作为大学生应加强自我意识和思维的独立性，培养自身的求知欲，在当今网络时代，信息渠道发达，面对困难时可以通过网络寻求相关知识，从而解决问题。

参考文献

安晓镜、张爱菊（2016）。地方高校大学生学习过程中的从众行为及对策研究-以邢台学院为例。*邢台学院学报，3*，172-174。https://10.3969/j.issn.1672-4658.2016.03.048

谷志娟（2014）。中职生学习状况调查分析。*现代企业教育*(20)，152-152。https://10.3969/j.issn.1008-1496.2014.20.147

国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010）。http://www.china.com.cn/policy/txt/201003/01/content_19492625.htm

卢美贵（1990）。*班级气氛与学习*。载于吴清山、李锡津、 刘缅怀、庄贞银、卢美贵(主编)，*班级经营*(435-466 页)。心理出版社。

雷婷、李培培（2013）。中国大学生从众行为的实验研究。*青年科学(教师版)，7*，28。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=8945bfd9ed62adf984cd161172729bd8&site=xueshu_se

李君亮（2012）。*从众心理对大学生思想政治教育的影响研究以海口经济学院为例*［硕士论文，海南大学］。https://10.3969/j.issn.1002-2589.2013.26.182

李蓓蕾、邓林园、高婷、张莉莉、陈珏君（2018）。学校类型对初中生班级环境与核心自我评价关系的调节作用——北京市城市公立初中和打工子弟初中的多群组结构方程模型分析。*教育学报，*(6)，17。https://10.14082/j.cnki.1673-1298.2018.06.014

梁雪彩（2015）。*大学生学习遵从行为调查与教育管理策略研究*［硕士论文，东北大学］。https://CNKI:CDMD:2.1017.299456

刘中礼、张智林（2012）。初中班级团体动力环境与班级学生集体成长的关系研究。*广东教育(综合版)*，（7），45-47。https://10.3969/j.issn.1005-1422-D.2012.07.019

钱雅文（2009）。中学生从众心理的成因与教育疏导。*教学与管理*，44-45。https://CNKI:SUN:JXGL.0.2009-12-022

邱皓政（2006）。*量化研究与统计分析*。五南图书出版公司。

邱皓政（2009）。*科学研究与量化方法*。载于邱皓政（主编），*量化研究与统计分析*。重庆大学出版社。

邱皓政（2013）。*量化研究与统计分析：SPSS（PASW）数据分析范例解析*。重庆大学出版社。

邵敏（2012）。班级管理巧用“从众心理”。*科教导刊，11*，161-162。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=eac087e65d8cd08fe39b6aadbb656483&site=xueshu_se

全永丽（2014）。大学生从众心理探究。*长春大学学报，24(4)*，483-485。https://10.3969/j.issn.1009-3907.2014.02.017

吴笛（2016）。借鉴”羊群效应”群提高班级管理水平的研究。*成才之路*，(29)，100。https://10.3969/j.issn.1008-3561.2016.29.091

王红瑞（2012）。不同班级环境类型中职生学业行为差异比较研究。*中国健康心理学杂志，20*（8），1207-1208。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=147r0pf06g7r0av0311k0gm0mp610402&site=xueshu_se

魏静（2017）。*从众心理对大学生思想政治教育的影响研究*［硕士论文，西安工业大学］。http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10702-1017195046.htm

吴武典（1979）。国小班级气氛的因素分析与追踪研究。*国立台湾师范大学教育心理学系教育心理学报，12*，133-156。http://10.6251/BEP.19790601.10

王秋芳（2019）。*国小学生正向情绪、班级气氛与教师教学信念对学习自我效能感之多层次研究*［硕士论文，国立台南大学］。台湾硕博士论文知识加值系统 https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=I.5eI4/record?r1=1&h1=6

杨家懿（2013）。*高中职餐旅群学生公正知觉、班级气氛及学习动机之相关研究*［硕士论文，国立高雄餐旅大学餐旅教育研究所］。台湾硕博士论文知识加值系 https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=I.5eI4/record?r1=1&h1=9

杨亚红（2018）。中学生的从众心理探析。*甘肃教育，620*(24),32。https://CNKI:SUN:GSJY.0.2018-24-028

朱智贤（1987）。心理学的方法与问题。*北京师范大学学报：社会科学版（01）*，52-61。http://qikan.cqvip.com/Qikan/Article/Detail?id=1002715723

周琳（2019）。*从众心理与青少年网络游戏成瘾的关系——班级氛围的调节作用*［硕士论文，华中师范大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202001&filename=1019205555.nh&v=MTA0OTRubFc3M0JWRjI2RjdHNEc5VEpxcEViUElSOGVYMUx1eFlTN0RoMVQzcVRyV00xRnJDVVI3cWZiK1JvRmk=

周晓虹（1990）。*群体动力学理论*。载于周晓虹（主编）。*现代西方社会心理学流派*（104-106 页）。南京大学出版社。

张晓燕（2019）。重组班级环境促进幼儿群体角色优化。*学前教育研究*，(3)，12。https://CNKI:SUN:XQJY.0.2019-03-012

张佳慧（2014）。*利用从众心理提高大学生思想政治教育效果研究*［硕士论文，哈尔滨工程大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201801&filename=1017244251.nh&v=MDA2NjFGMjZHYkc4R3RQSnJwRWJQSVI4ZVgxTHV4WVM3RGgxVDNxVHJXTTFGckNVUjdxZVp1ZHNGeXZuVkwzTFY=

Asch, S. (1951). Effect of group pressure upon the modification and distortion of judgments. *Journal of Marketing Research, 16*, 394-400. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=b3ff198761627d961c204b10e55db7e1&site=xueshu_se

Asch, S. E. (1952). *Social psychology*. Prentice-Hall, Inc. https://doi.org/10.1037/10025-000

Asch, S. E. (1956). Studies of independence and conformity: I. A minority of one against a unanimous majority. *Psychological Monographs: General and Applied, 70*(9), 1-70. https://doi.org/10.1037/h0093718

Amelia, D., & Usman, O. (2020). *The influence of self-efficacy, peer conformity, parenting style, and academic procrastination on student cheating behavior*. https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3512423

Charles A. K., Sara B. K., (1973). *Conformismo*. Tópicos de Psicologia Social.

Çengel, M., & Türkoğlu, A. (2014). Classroom climate: A review on description, scales and dimensions: classclimate,measurement tools for classclimate, dimensions of classclimate,literature review. *Journal of Human Sciences, 11*(2), 1236-1263. https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/3101/1391

Flanders, N. A. (1965). *Teacher Influence, Pupil Attitude and Achievement*. University of Minnesota.

Garling, T., & Golledge, R. G. (1993). *Behavior and Environment: Psychological and Geographical Approaches*. Elsevier.

Huertas A., & Medioni G. (1986). Detection of intensity changes with subpixel accuracy using Laplacian-Gaussian masks. *IEEE-PAMI, 8*, 651-664. https://10.1109/TPAMI.1986.4767838

Lewin, K. (1951). *Field theory in social science (D. Cartwright, Ed.).* New York, 165. https://psycnet.apa.org/record/1951-06769-000

Patrick, H., Ryan, A. M., & Kaplan, A. (2007). Early adolescents' perceptions of the classroom social environment, motivational beliefs, and engagement. *Journal of EducationalPsychology, 99*(1), 83-98. https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.1.83

Ryan, A. M., & Patrick, H. (2001). The classroom social environment and changes in adolescents' motivation and engagement during middle school. *American Educational Research Journal, 38*(2), 437-460. https://doi.org/10.3102/00028312038002437

Samdahl, D. M., & Christensen, H. H. (1985). Environmental cues and vandalism: an exploratory study of picnic table carving. *Environment & Behavior, 17*(4), 445-458. https://doi.org/10.1177/0013916585174002

Xu, C. (2020. July. 17). *The Impact of College Students' Learning Adaptation on Learning Conformity Behavior in Hengyang City, Hunan Province-Taking Peer Attachment as a Moderator*. Digital transformation and Globalization 2020 (DTGT), Bangkok, Thailand. http://elearning4.pim.ac.th/pimconference/index.php/2020/07/12/cho1/

The Effect of Perceived Class Atmosphere on Conformity Learning Behavior of Secondary Vocational School Students in Liaoning Province

Lian LIU[1] Jinji WANG[2]*
China-ASEN International College, Dhurakij Pundit University
820823407@qq.com

Abstract

The purpose of this study is to explore the effect of perceived class atmosphere on conformity learning behavior of secondary vocational school students in Liaoning Province**.** A total of 1005 questionnaires were collected from 2 secondary vocational colleges in Liaoning Province by convenient sampling method, and 500 valid questionnaires were obtained**.** The results showed that there were significant differences in class atmosphere and herd learning behavior among secondary vocational students with different background variables; class atmosphere of secondary vocational students had a significant positive impact on conformity learning behavior**.** The conclusion of this study is that the perceived class atmosphere of secondary vocational school students has a positive predictive effect on conformity learning behavior**.**

Keywords: Class Atmosphere； Conformity Learning Behavior ; Secondary Vocational School Students

辽宁省中职生感知班级气氛对从众学习行为的影响

刘恋[1] 王晋冀[2*]
博仁大学 中国-东盟国际学院
820823407@qq.com

摘要

本研究旨在探讨辽宁省中职学生感知班级气氛对从众学习行为的影响。采用便利抽样的方式从辽宁省 2 所中职院校共抽取 1005 份问卷，得到有效问卷 500 份。经数据分析结果显示，不同背景变项在中职生班级气氛、从众学习行为中部分有显著差异；中职生班级气氛对从众学习行为达显著正向影响。本研究结论为中职生感知班级气氛对从众学习行为具有正向预测作用。

关键词：班级气氛；从众学习行为；中职生

1.绪论

2010 年《国家中长期教育改革和发展规划纲要》指出政府要履行发展中等与高等职业教育的本职工作，因此中职教育在教育领域愈加受到重视。中等职业学校的调整，将会使学校规模扩大，学生人数增加，由此学校管理将面临着新的状况与问题，其中学生从众学习行为日趋凸显出来。在辽宁省，中职学校的学生多数都是中考中的落榜生（谷志娟，2014），这些学生大多内心茫然，慢慢变得依赖他人、模仿他人，从而没有自我，出现从众现象（谷志娟，2014；吴笛，2016）。积极的群体和气氛可能会使学生产生积极的从众学习行为，例如讨论学习、小组学习，而消极的群体和气氛则极有可能会让学生做出一系列消极的从众学习行为（钱雅文，

2009），例如抄袭、厌学。这使在校园中发挥积极的从众学习行为显得尤为重要。由此，对以即将步入社会的中职生来说，有必要对从众学习行为问题进行深入的研究。

群体动力学认为，为了追求群体的生存与运转，群体必须对其内部成员施加一定的压力以确保某些行为与态度上的一致性（周晓虹，1990），这样的集体压力可视为一种环境暗示，会促使个体在心理产生一定的认知与情绪，其知晓在此环境下被限制及可被允许的行为，进而做出适合的反应，例如选择从众（朱智贤，1978；Samdahl & Christensen, 1985；Garling & Golledge, 1993）。吴武典（1979）认为，班级气氛相当于是一种社会压力亦或是环境压力。也有研究表明，班级气氛的变化会影响到学生的类似的从众学习行为。例如，班级环境气氛的变化，会有效增加同伴互动体验，促进中学生角色群体化（张晓燕，2019），并且积极气氛积极行为更多，消极气氛，互动更有限，负面行为的频率高于正面行为(Çengel & Türkoğlu， 2016)。同时，刘中礼与张智林（2012）的研究中也表明，在班级气氛中，教师对学生的了解程度、班级凝聚力、同学间和谐程度均与班级的集体学习表现、德育表现也呈显著相关。也有研究指出，在中学生班级中，群体人数越大、聚合力越强、群体的目的性越统一等，易使学生产生从众行为（邵敏，2012）。在林姿吟（2013）的研究中指出，班级气氛其本质上是一种特质班级风格，主要包含四个重要因素，团结、目标、民主、及满意，其均与班级规模、凝聚力、教师对学生的管理、同学间和谐度密不可分。因此推论，班级气氛可能是影响中职学生从众学习行为之重要因素之一。

综上所述，本研究以班级气氛为自变量，从众学习行为为依变量进行研究测量。并通过对这些问题的探讨和之后的问卷调查，分析辽宁省中职生学生的从众学习行为的影响因素，以期能为中职院校了解学生班级气氛、从众学习行为相关问题提供相关建议与理论支持。

2. 文献综述

本章针对各变量收集整理相关文献，从班级气氛、从众学习行为的相关研究以及班级气氛与从众学习行为之间的关系方面加以探讨。

2.1 班级气氛相关研究

最早，班级气氛是由 Flander (1960) 所定义，认为班级气氛是指班集体中学生、老师的共同心理特质。随后国际各学者也相继对其做出定义，看法不一，例如，吴武典（1979）认为班级气氛表现为一种社会压力或环境压力。而卢美贵（1990）认为班级中各成员相互之间影响，久而久之自然而然地形成一种独特气氛，其影响着班集体中每个人的思想、观念和行为模式，即为班集体中学生、老师的共同心理特质或倾向。另外，王秋芳（2019）则认为班级气氛是在一个班级中，师生之间、同侪之间互动而形成的班级特质，影响班集体成员的知觉和行为模式，进而形塑出相类似的态度和价值观。基于不同学者均对班级气氛拥有不同的看法，其对班级气氛的定义和维度划分也均有所不同，本研究将融合多个研究者的定义，将班级气氛定义归纳为在班级情境中，由教师、学生以及物质环境交互过程中所产生的一种特质班级风格，继而促进班级成员形成共同的行为特质或倾向，此特质风格会影响每一个成员的思想、观念及行为模式。将班级气氛直接细致划分维度，采用团结、目标、民主、满意四个面向，探讨班级气氛（林姿吟，2013）。

王红瑞（2012）的研究结果表明，中职生班级环境的师生关系、同学关系存在显著性别差异和年级差异。接续，杨家懿（2013）的研究结果表明，中职学生在性别及年级上对班级气氛均有显著差异，男生在民主、目标及满意上显著高于女生，且一年级的目标表现显著高于二年级；一年级的满意表现显著高于三年级。周琳（2019）的研究结果也显示，班级气氛在性别存在显著差异，男生显著高于女生，在年级上，高年级显著高于低年级。

基于上述分析，本研究提出研究假设:

H1:不同性别、年级在辽宁省中职生感知班级气氛上有显著差异。

H1a:不同性别在辽宁省中职生感知班级气氛上有显著差异。

H1b:不同年级在辽宁省中职生感知班级气氛上有显著差异。

2.2 从众学习行为的相关研究

最早，从众行为定义是在社会心理学领域，Asch (1952)在研究中提到的多数人效果(Majority Effect)，指当大多数人的行为或者想法是错的时候，被观察者仍可能会服从多数人的意见，且表现与他们一致，此亦可视为一种群体压力 (Charles & Sara, 1973)。而 Huertas and Medioni (1986)的研究指出，在所有年龄层中，青年更容易产生从众行为。中职生作为一个成长期的特殊群体懵懂转为成熟，产生从众行为的可能性亦非常大。目前还没有研究者对中职生从众学习行为做出明确的界定，在梳理从众学习行为的内涵的过程中发现，过往研究学生从众行为的内涵中一般包含了宿舍、班级、老乡、社团等群体，概念上也与认从行为、顺从行为、服从行为、盲从行为、学习从众、逃课从众相关（李君亮，2012；张佳慧，2014；全永丽，2014；梁雪彩，2015）。以此推断，学者在研究时，都在探讨学生主体与客群体之间的行为。客群体包含班级同学、舍友等。如果一个寝室、班级有着良好的风气就会带动全体成员努力学习，同学之间也会互相帮助探讨学习方法，共同进步。他们在学习方法、学习态度等方面就会比较容易从众（张佳慧，2014；魏静，2017）。同时在 21 世纪，也有学者对从众学习行为的相关概念进行研究，类似群体学习、同伴互动体验、学生角色群体化等（张晓燕，2019；刘中礼、张智林，2012）。

雷婷等人（2013）的研究结果显示不同性别的从众行为无显著差异，不同年级的大学生从众行为有显著差异。而周琳（2019）的研究显示，不同性别、不同年级的中学生从众行为有显著差异，且安晓镜、张爱菊（2016）的研究表明男生在学习过程中的从众行为显著高于女生。但也有研究表明，性别对青少年的依从性没有显著预测作用(Amelia & Usman, 2020)。

基于上述分析，本研究提出研究假设:

H2:不同性别、年级在辽宁省中职生从众学习行为上有显著差异。

H2a:不同性别在辽宁省中职生从众学习行为上有显著差异。

H2b:不同年级在辽宁省中职生从众学习行为上有显著差异。

2.3 班级气氛与从众学习行为的相关研究

群体动力学认为，为了追求群体的生存与运转，群体必须对其内部成员施加一定的压力以确保某些行为与态度上的一致性（周晓虹，1990），而此一致性行为，发生在学生群体的学习行为中即为从众学习行为。班级气氛作为班集体中的一种社会压力亦或是环境压力则默默暗示影响着每个学生们，这种压力伴随着其知识与过往经验，会使其趋从多数人的认知或者行为（吴武典，1979；Samdahl & Christensen, 1985）。有研究表明，班级环境气氛的变化，会有效增加同伴互动体验，促进中学生角色群体化（张晓燕，2019），并且积极气氛积极行为更多，消极气氛，互动更有限，负面行为的频率高于正面行为(Çengel & Türkoğlu, 2016)。同时，刘中礼与张智林（2012）的研究中也表明，在班级气氛中，教师对学生的了解程度、班级凝聚力、同学间和谐程度均与班级的集体学习表现、德育表现也呈显著相关；在中学生班级中，群体人数越大、聚合力越强、群体的目的性越统一等，易使学生产生从众行为（邵敏，2012）。

故此，笔者提出猜想，中职生感知班级气氛对从众学习行为可能具有显著影响。

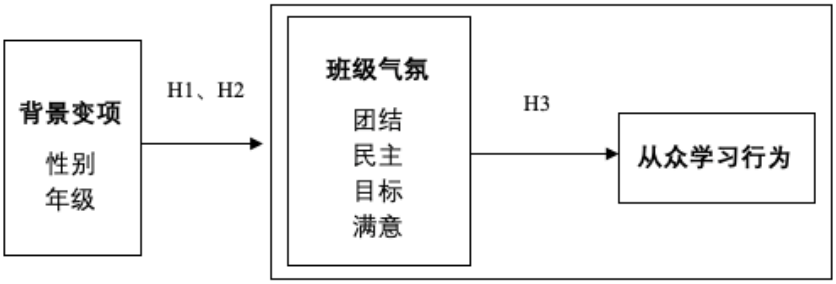
基于上述分析，本研究提出研究假设:

H3:辽宁省中职生感知班级气氛对从众学习行为达显著正向影响。

3. 研究方法与设计

3.1 研究框架

依据群体动力学理论，本研究认为以班级气氛为自变项，从众学习行为为因变项，其具有显著预测作用，将研究框架设定如下。



图一 框架结构图

3.2 研究对象

本研究选取 2020 年度辽宁省 JS 学院和 JJ 技术学校两所中职学校一年级至三年级在校学生为研究对象，采用便利抽样的方式通过问卷星进行网络问卷的发放。共发放问卷 1100 份，其中有效问卷 500 份（45.4%）。共有性别和年级 2 个人口变量，结果显示，男生占总人数的 52%，女生占总人数的 48%，一年级占比 37.2%，二年级占比 39.2%，三年级占比 23.6%。

3.3 研究工具

本研究采用林姿吟（2013）的《班级气氛量表》，共 18 题项，4 个维度：团结、民主、目标、满意，采用 Likert 五点量表，题目计分方式由完全不符合得、常常不符合得、有些符合得、常常符合得、完全符合得依序给予 1、2、3、4、5。适配度指标：卡方自由度比为 3.583，RMR=.069，SRMR=.053，AGFI=.862；NFI=.940，TLI=.946，CFI=.956，RFI=.927，IFI=.956； PNFI=.780，PCFI=.793 均达到适配标准。内部一致性系数为.952。

本研究选取 Xu, C.（2020）编制的《从众学习行为量表》，共 9 道题项，单一维度，采用 Likert 五点量表，题目计分方式由一点也不像我、有一点点像我、有些像我、很像我、非常像我 1、2、3、4、5 分。适配度指标：RMR=.073，SRMR=.046，AGFI=.828； NFI=.947，TLI=.922，CFI=.952，RFI=.913，IFI=.952； PNFI=.579，PCFI=.582 均达到适配标准。内部一致性系数为.925。

4. 研究结果

4.1 描述性统计

本研究班级气氛和从众学习行为的测量量表均为李克特五点量表，平均数为 3。据分析结果发现，受试中职生班级气氛整体（M=3.262）处于中等偏上水平，团结（M=3. 336），目标（M=3. 226），民主（M=3. 231），满意（M=3. 256）。也均处于中上水平，其中受团结和满意影响最大。从众学习行为是单一构面，受试中职生从众学习行为（M=3. 1913）也处于中上水平。

4.2 差异分析

4.2.1 不同性别、不同年级辽宁省中职生之班级气氛差异性分析

以独立样本 t 检定分析结果发现：不同性别的辽宁省中职生在班级气氛整体（t=-3.587, p=0.000）及团结（t=-3.517, p=.000）、目标（t=-3.100, p=.002）、民主（t=-2.293, p=.022）与满意构面上（t=-2.840, p=.005）均存在显著差异，通过比较平均值发现女生均大于男生。

以单因子独立样本 ANOVA 分析结果发现：不同年级的中职生在团结、目标、满意三个构面上有显著差异。当进行 Levene 检定变异数同质时事后比较用邓奈特 T3 检定及 Scheff 法(邱皓政，2013)。在团结构面经 Levene 检定（p=.022，F =3.844）达显著，则证明变异数同质，用 Scheff 法及邓奈特 T3 进行事后检定，发现一年级得分（M=3.632）显著高于二年级（M=3.296）；在目标构面上经 Levene 检定（p=.033，F =3.437）达显著，变异数同质，用 Scheff 法及邓奈特 T3 进行事后检定，发现三年级得分（M=3.566）显著高于二年级

（M=3.217）；在满意构面经 Levene 检定（p=.005，F =5.343）达显著，则证明变异数同质，用 Scheff 法及邓奈特 T3 进行事后检定，发现三年级得分（M=3.751）显著高于二年级，（M=3.264）。

4.2.2 不同性别、年级辽宁省中职生之从众学习行为的差异性分析

以独立样本 t 检定分析结果发现：不同性别辽宁省中职生在从众学习行为（t=1.969）存在显著差异，通过比较平均值发现男生（M=3.366）大于女生 （M=3.064）。

以单因子独立样本 ANOVA 分析结果发现：以 ANOVA 分析结果显示：三个年级的中职生在从众学习行为（F=1.765，p=.173）上无显著差异。

4.3 相关分析与回归分析

统计学上，开展相关分析之宗旨是取决阐明不同连续变量的线性关联特性，由线性关联的根底上向前钻研相互变量的诠释和预测关系则为回归分析（邱皓政，2006）。本研究以相关分析为基础，进一步检定辽宁省中职生班级气氛对从众学习行为的影响。其相关分析以及回归分析结果如表一、表二所示。

表一 班级气氛与从众学习行为之间的相关分析（N=500）

	1	2
1 班级气氛	1	
2 从众学习行为	.165**	1

注：**p<.01

资料来源：本研究整理

Pearson 相关分析结果显示，班级气氛与从众学习行为的相关系数为.165，p 值呈显著（p＜.01），达显著正向低相关，说明班级气氛越好，中职生的从众学习行为越高。

控制性别、年级背景变项，以回归分析检验班级气氛对从众学习行为的影响，结果如表二所示。通过分析结果发现，其中，班级气氛对从众学习行为有显著正向预测作用 **(** β=.167, p<.01**)**，说明被试中职生的班级气氛程度越高，则从众学习行为越高；团结构面**(** β=.155, p<.01**)**、目标构面**(** β=.151, p<.01**)**、民主构面**(** β=.137, p<.01**)**均对从众学习行为有显著正向预测作用，说明被试中职生的班级越团结、目标越具体、越民主，则其从众学习行为越高，其中，班级气氛可以解释 2.5**%**的从众学习行为（Adj R^2=.025）。

表二 班级气氛对从众学习行为之回归分析表（N=500）

	因变项 从众学习行为			
	B	SE	β	VIF
控制变项				
性别	-.086	.089	-.043	1.006
年级	-.015	.058	-.011	1.006
自变项				
团结	.149**	.043	.155**	1.000
目标	.147**	.043	.151**	1.004
民主	.127**	.041	.137**	1.000
满意	.070**	.040	.079	1.008
班级气氛	.201***	.053	.167***	1.003
Adj R^2		.025		
F		4.962**		
df		3		

注：$^{**}p<.01$；$^{***}p < 0.001$
资料来源：本研究整理

5. 结论与建议

本章以上研究结果归纳为结论，并与以往的研究进行对照。藉由了解辽宁省中职生感知班级气氛与从众学习行为的现状，在不同背景变量下的差异情形，以及两者之间的关系探讨并提出相关建议。

5.1 研究结论

A. 班级气氛与从众学习行为之现况与差异分析

通过描述性统计数据分析，就本研究对象辽宁省中职生而言，其班级气氛及各维度的现况都处于中上水平，说明辽宁省中职生班级可能都具有比较好的班级环境与氛围，学生间友爱团结，具有积极地奋斗目标，学生对班级的管理以及学习气氛都较为满意。从性别看，在团结、目标、民主满意四个构面，以及班级气氛整体上存在显著差异，均为女生大于男生，这与周琳（2019）的研究结果不一致，可能与本研究为中职院校有关。而从年级看，二年级的团结数值显著高于一年级，三年级的目标与满意数值显著高于二年级，这与杨家懿（2013）的研究结果不一致，可能是因为研究地域以及专业上的差异，本研究的研究对象为辽宁省的中职生，所涵盖的专业范围广泛，而且学生对班级的认同感是随时间，以及班级的进步递增的，因此可能随着年级的增加学生对班级的团结、目标与满意也随之增加。

在从众学习行为上本研究发现，辽宁省中职生整体从众学习行为处于中上水平，与安晓镜与张爱菊（2016）的研究结果一致，中职生从众学习行为较多。不同性别的中职生在从众学习行为上具有显著差异，男生大于女生；不同年级的中职生在从众学习行为上均无显著差异。与雷婷等人（2013）在性别上的研究结果一致，在年级上的结果不一致，可能是其用 32 个样本数做实验研究的原因。

B.班级气氛与从众学习行为影响关系

本研究结果表明，辽宁省中职生班级气氛对从众学习行为有正向影响，即中职生的班级气氛越好，从众学习行为越多，与 Neckerman (1996) 、Ryan & Patrick (2001) 、Patrick et al. (2007)、吕倩（2015）及张晓燕（2019）的研究结果一致。也验证了群体动力理论，即班级气氛所产生的团体动力会影响成员的从众学习行为，中职生在学习的过程中会因为班级气氛，其包括班级是否团结，目标是否一致，班级是否民主和对班级的满意程度从而产生相一致的从众学习行为，在一个中职班级中，同学之间团结友爱，并且有互相认同的集体目标，班级决策民主，学生就会产生与集体相一致的学习知识行为，例如合作学习、协作学习、集体学习等。反之，一个班级气氛不健康的团体，同伴之间存在隔阂，同学们不认同班级的集体目标，或者是专制的班级，则不会产生以上类似的集体学习知识的行为。

5.2 建议

本研究以辽宁省 2 所中职院校的中职生为研究样本做问卷调查，建议后续研究可以考虑以更科学严谨的抽样方法，或辅以观察法、访谈法等方式，增强结论的说服力与可靠信。据本研究结论给出的实务建议是教师可以多组织集体活动，培养一致的班级目标，决策民主，定期召开班会，关注学生人际关系问题，让学生与班集体融为一体，营造良好的班级气氛，促进学生产生从众学习行为。

参考文献

安晓镜、张爱菊（2016）。地方高校大学生学习过程中的从众行为及对策研究-以邢台学院为例。*邢台学院学报，3*，172-174。https://10.3969/j.issn.1672-4658.2016.03.048

谷志娟（2014）。中职生学习状况调查分析。*现代企业教育*(20)，152-152。https://10.3969/j.issn.1008-1496.2014.20.147

国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010）。http://www.china.com.cn/policy/txt/201003/01/content_19492625.htm

卢美贵（1990）。班级气氛与学习。载于吴清山、李锡津、刘缅怀、庄贞银、卢美贵(主编)，*班级经营*(435-466 页)。心理出版社。

雷婷、李培培（2013）。中国大学生从众行为的实验研究。*青年科学(教师版)，7*，28。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=8945bfd9ed62adf984cd161172729bd8&site=xueshu_se

李君亮（2012）。*从众心理对大学生思想政治教育的影响研究以海口经济学院为例*［硕士论文，海南大学］。https://10.3969/j.issn.1002-2589.2013.26.182

李蓓蕾、邓林园、高婷、张莉莉、陈珏君（2018）。学校类型对初中生班级环境与核心自我评价关系的调节作用—北京市城市公立初中和打工子弟初中的多群组结构方程模型分析。*教育学报，*(6)，17。https://10.14082/j.cnki.1673-1298.2018.06.014

梁雪彩（2015）。*大学生学习遵从行为调查与教育管理策略研究*［硕士论文，东北大学］。https://CNKI:CDMD:2.1017.299456

刘中礼、张智林（2012）。初中班级团体动力环境与班级学生集体成长的关系研究。*广东教育（综合版)*，（7），45-47。https://10.3969/j.issn.1005-1422-D.2012.07.019

钱雅文（2009）。中学生从众心理的成因与教育疏导。*教学与管理*，44-45。https://CNKI:SUN:JXGL.0.2009-12-022

邱皓政（2006）。*量化研究与统计分析*。五南图书出版公司。

邱皓政（2009）。科学研究与量化方法。载于邱皓政（主编），*量化研究与统计分析*。重庆大学出版社。

邱皓政（2013）。*量化研究与统计分析：SPSS（PASW）数据分析范例解析*。重庆大学出版社。

邵敏（2012）。班级管理巧用“从众心理”。*科教导刊，11*，161-162。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=eac087e65d8cd08fe39b6aadbb656483&site=xueshu_se

全永丽（2014）。大学生从众心理探究。*长春大学学报，24*(4)，483-485。https://10.3969/j.issn.1009-3907.2014.02.017

吴笛（2016）。借鉴“羊群效应”群提高班级管理水平的研究。*成才之路*，(29)，100。https://10.3969/j.issn.1008-3561.2016.29.091

王红瑞（2012）。不同班级环境类型中职生学业行为差异比较研究。*中国健康心理学杂志，20*（8），1207-1208。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=147r0pf06g7r0av0311k0gm0mp610402&site=xueshu_se

魏静（2017）。*从众心理对大学生思想政治教育的影响研究*［硕士论文，西安工业大学］。http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10702-1017195046.htm

吴武典（1979）。国小班级气氛的因素分析与追踪研究。*国立台湾师范大学教育心理学系教育心理学报，12*，133-156。http://10.6251/BEP.19790601.10

王秋芳（2019）。*国小学生正向情绪、班级气氛与教师教学信念对学习自我效能感之多层次研究*［硕士论文，国立台南大学］。https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=I.5eI4/record?r1=1&h1=6

杨家懿（2013）。*高中职餐旅群学生公正知觉、班级气氛及学习动机之相关研究*［硕士论文，国立高雄餐旅大学餐旅教育研究所］。https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=I.5eI4/record?r1=1&h1=9

杨亚红（2018）。中学生的从众心理探析。*甘肃教育，620*(24)， 32。https://CNKI:SUN:GSJY.0.2018-24-028

朱智贤（1987）。心理学的方法与问题。*北京师范大学学报：社会科学版（01）*，52-61。http://qikan.cqvip.com/Qikan/Article/Detail?id=1002715723

周琳（2019）。*从众心理与青少年网络游戏成瘾的关系——班级氛围的调节作用*［硕士论文，华中师范大学］。https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202001&filename=1019205555.nh&v=MTA0OTRubFc3M0JWRjI2RjdHNEc5VEpxcEViUElSOGVYMUx1eFlTN0RoMVQzcVRyV00xRnJDVVI3cWZiK1JvRmk=

周晓虹（1990）。群体动力学理论。载于周晓虹（主编）。*现代西方社会心理学流派*（104-106 页）。南京大学出版社。

张晓燕（2019）。重组班级环境促进幼儿群体角色优化。*学前教育研究*，(3)，12。https://CNKI:SUN:XQJY.0.2019-03-012

张佳慧（2014）。*利用从众心理提高大学生思想政治教育效果研究*［硕士论文，哈尔滨工程大学］。https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201801&filename=1017244251.nh&v=MDA2NjFGMjZHYkc4R3RQSnJwRWJQSVI4ZVgxTHV4WVM3RGgxVDNxVHJXTTFGckNVUjdxZVp1ZHNGeXZuVkwzTFY=

Asch, S. (1951). Effect of group pressure upon the modification and distortion of judgments. *Journal of Marketing Research, 16*, 394-400. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=b3ff198761627d961c204b10e55db7e1&site=xueshu_se

Asch, S. E. (1952). *Social psychology*. Prentice-Hall, Inc. https://doi.org/10.1037/10025-000

Asch, S. E. (1956). Studies of independence and conformity: I. A minority of one against a unanimous majority. *Psychological Monographs: General and Applied, 70*(9), 1-70. https://doi.org/10.1037/h0093718

Amelia, D., & Usman, O. (2020). *The influence of self-efficacy, peer conformity, parenting style, and academic procrastination on student cheating behavior*. https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3512423

Charles A. K., Sara B. K., (1973). *Conformismo*. Tópicos de Psicologia Social.

Çengel, M., & Türkoğlu, A. (2014). Classroom climate: A review on description, scales and dimensions: classclimate,measurement tools for classclimate, dimensions of classclimate,literature review. *Journal of Human Sciences*, *11*(2), 1236-1263. https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/3101/1391

Flanders, N. A. (1965). *Teacher Influence, Pupil Attitude and Achievement*. University of Minnesota.

Garling, T., & Golledge, R. G. (1993). *Behavior and Environment: Psychological and Geographical Approaches*. Elsevier.

Huertas A., & Medioni G. (1986). Detection of intensity changes with subpixel accuracy using Laplacian-Gaussian masks. *IEEE-PAMI, 8*, 651-664. https://10.1109/TPAMI.1986.4767838

Lewin, K. (1951). Field theory in social science (D. Cartwright, Ed.). New York, 165. https://psycnet.apa.org/record/1951-06769-000

Patrick, H., Ryan, A. M., & Kaplan, A. (2007). Early adolescents' perceptions of the classroom social environment, motivational beliefs, and engagement. *Journal of EducationalPsychology, 99*(1), 83-98. https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.1.83

Ryan, A. M., & Patrick, H. (2001). The classroom social environment and changes in adolescents' motivation and engagement during middle school. *American Educational Research Journal, 38*(2), 437-460. https://doi.org/10.3102/00028312038002437

Samdahl, D. M., & Christensen, H. H. (1985). Environmental cues and vandalism: an exploratory study of picnic table carving. *Environment & Behavior, 17*(4), 445-458. https://doi.org/10.1177/0013916585174002

Xu, C. (2020. July. 17). *The Impact of College Students' Learning Adaptation on Learning Conformity Behavior in Hengyang City, Hunan Province-Taking Peer Attachment as a Moderator*. Digital transformation and Globalization 2020 (DTGT), Bangkok, Thailand. http://elearning4.pim.ac.th/pimconference/index.php/2020/07/12/cho1/

The impact of college students' benign stress on learning burnout: using coping styles as mediating variables

LIU YUAN YU
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
278542056@qq.com

Abstract

This research aims to explore the impact of benign stress on college students' learning burnout, and use coping styles as mediating variables.

Using the questionnaire survey method, 1,000 questionnaires were distributed to college students. The research tools used the Simple Coping Style Scale, the Learning Burnout Scale and the Benign Stress Scale.

The results of the study found that there was no significant difference between college students' benign stress, coping style and learning burnout; college students' benign stress had a significant positive impact on learning burnout; college students' benign stress response had a significant positive impact on their styles; college students' coping styles had a significant effect on learning burnout Significantly positive impact. The positive coping style of college students has no mediating effect in benign stress and learning burnout; while the negative coping style has a partial mediating role in benign stress and learning burnout.

Keywords：College students; benign stress;coping styles; learning burnout

大学生良性压力对学习倦怠的影响：以应对方式为中介变项

刘远禹
博仁大学 中国-东盟国际学院
278542056@qq.com

摘要

本研究旨在探讨大学生良性压力对学习倦怠影有什么样的影响，以应对方式为中介变项采用问卷调查方法，向大学生发放 1000 份问卷。研究工具采用简易应对方式量表、学习倦怠量表和良性压力量表。

研究结果发现，大学生在良性压力、应对方式和学习倦怠不存在显著差异；大学生良性压力对学习倦怠有显著正向影响；大学生良性压力对应对方式有显著正向影响；大学生应对方式对学习倦怠有显著正向影响。大学生积极应对方式在良性压力和学习倦怠中并没有中介作用；而在良性压力和学习倦怠中消极应对方式存在部分中介作用。

关键词：大学生；良性压力；应对方式；学习倦怠

1.研究背景

1.1 研究背景

近年来，伴随着市场经济和社会的不断成长，大学生们逐渐产生了实用主义、拜金主义、享乐主义思想的观念，他们在学习上放浪形骸、对学习逐渐丧失了热情，使学生明显对学习缺乏了动力和兴趣（陈芳芳、戴佳玲，2011）。此时的大学生已经产生了荒废课业的现象，也就是说，这时的大学生已经开始陷入了学习倦怠的处境（鲍乐，2019）。在学习过程中产生倦怠的问题在当前高校也较为普遍，既有学习者本身的问题，也和学校和整个社会大背景相关（鲍乐，2019）。在大学学习这个关键的时刻，大学生也讨厌这种衰竭学习的心理状态，即使不情愿，但不得不学习，长此以往就会产生烦躁的情绪，导致出现焦虑等各种不适的心理状态，间

接会影响他们的学习成果，还会造成身心疲惫，同时也会造成大学教育资源的浪费。因此，如何缓解帮助大学生在学习过程中的产生组学习倦怠问题已成为现阶段极需解决的问题（刘皓宇、张笑笑，2019）。

然而，在这种倦怠情绪影响下的大学生，他们学习注意力通常很难集中，逐渐导致学习的效率低，产生学习困难，还会感到学习生活无聊，最后讨厌校园里的生活，逃学，放纵身心，导致学业失败。甚至至终身厌恶读书，视学习为惶恐（徐广荣，2009）。而产生这种倦怠感也是在持续压力下的导致的结果（吴艳等人，2015）。在当代社会竞争激烈的状况下，对个人素质的要求越来越高，造成了学生学习负担重，思想压力大，有些高校学生在压力面前容易产生畏据进而失去学习信心（黄卫平、李潜，2007）。在这样的压力环境下，一些大学生对学习也逐渐失去了积极性，出现了学习上的障碍，对学习结果和过程也都失去了奋斗的心理。何季霖（2017）也发现影响大学生学习倦怠其实有很多因素，学习压力就是其中之一，它对学习倦怠现象的产生具有一定的预测作用。 鲍作臣等人（2011）通过对黑龙江省某高校大学生进行调查分析，在心理健康方面的压力, 强迫、抑郁、人际关系敏感等心理问题表现比较突出。在现实生活适应这方面的压力，主要是自我控制，人际关系，学，这三项 占 62 .44%的比例, 其次的几个方面如情感问题, 自信与自卑等问题也是困扰当代大学生的很重要问题。因此,可以看出黑龙江省大学生所面临各种复杂的压力问题，而我们应该考虑如何帮助大学生克服心理的障碍学会正确的对待压力问题并加以疏导解决。

今天的学生正在社会和压力的影响下做出人生的决定。而如何应对压力也是大学生所承受的挑战，压力会产生倦怠的原因也是由于学生长期的来自学习压力对学习没有兴趣，而造成的一种情感缺失、消极倦怠的症状（崔晓佳、李志，2009）。杨丽娴等人（2005）认为改善压力对倦怠的影响，应对方式其实中间扮演者重要的角色(Yang *et al.*, 2016)。而良性压力作为一种很重要的心理品质和积极的情绪，可以在缓解心压力，发泄不良情绪、调节心理健康保持身心健康发展等方面发挥重要作用（刘文华等人，2015）。良性学习压力了学提高了学生们的学习生活，也丰富了学生的内心心理的体验，学生如果能用适当的方法对待压力问题，他就会变得逐渐自信，越来越成熟（曹德辉，2003）。由于良性压力会产生积极的健康的思想，帮助人们提高效率，实现目标，并按时完成任务。它有助于建立更高的自尊心，实现自我本身的价值。人们认为，良性压力为生活带来欢乐和兴奋，通常来完成工作场所的艰巨任务或获得工作场所上级的赞赏。这时的良性压力可能对自己本身是有帮助的，并且是能激发人们积极完成更多的事情。(Datt & Washington,2015)。

良好的应对方式可以适当降低个人对应激事件的心理应激水平，不良的应对方式则可以加强该应激事件对个体产生的负面影响（杨燕飞，2012）。而应对方式也是影响学习倦怠的因素（任竹妮、王艾敏，2012）。消极的应对方式是个人在遭遇困难时，通常采取逃避，退缩的方式，所以当大学生遭遇学习困难时，也会采用相同的方式来选择逃避，积极应对方式的学生主要偏向于挑战困难、积极处理问题，当解决问题之后，鼓励自己，从而产生巨大的成就感（徐创、隋红，2014）。积极应对方式的学生，可以清楚的知道自己本身所面临的困境是可以去克服的，经过判定之后选择积极克服问题的方式解决问题，所以，他们的学习倦怠程度也会较低；消极应对方式的学生则相反，当他们遭遇困境时通常会选择躲避问题，想进办法向外界表达自己不满的情绪，想表达的是怎样逃避困难，避开不安的情绪，却根本没有想去如何解决问题，不但感受不到成就感，而且情绪上会受到困扰，导致根本不想学习，最终导致学习倦怠产生（刘秋萍，2012）。

另外，良性压力也会导致应对方式的改变。良性压力作为一种重要的心理品质于大学生的心理健康与应对方式之间产生密切的联系，大学生的如何应对方式直接关系到其心理健康的发展状况的良好， 积极的应对方式有助于抑制大学生情绪的负面影响，消极的应对方式会导致学生的出现负面情绪，导致大学生心里健康水平下降，所以说良性压力和大学生应对方式的之间是相互影响的，学校应该加强对大学生良性压力的教育，使学生在遇见压力问题时可以采取成熟的应对方式，保障同学们的身心健康，（王光明，2014）。

综合上文分析，本研究认为探讨良性压力对学习倦怠的关系，可以有效的让当代大学生清楚怎么从积极的方面正确的看待压力问题，从压力中找到积极的一面，而积极应对方式的学生

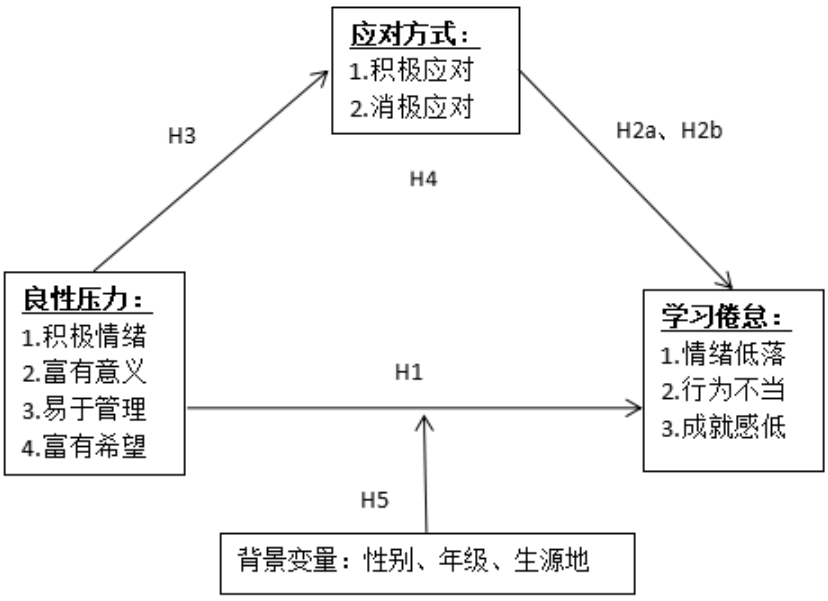
喜欢用积极的态度去迎接挑战面对问题，消极应对的学生遇到问题，容易懈怠，纠结，进而影响很多问题，可能会给自己造成挫折，加强积极应对减少消极应对方式从而影响学倦怠程度的降低，并且在面对良性压力的同时选择用合适的应对方式解决学生对学生产生的倦怠的问题，并在大学生生活中对学习不再抗拒，从积极的角度正确对待自己的学习生活。

1.2 研究问题

A. 黑龙江省高等院校大学生的良性压力对学习倦怠有什么样的影响？
B. 黑龙江省高等院校大学生的良性压力与应对方式之间有什么样的影响？
C. 黑龙江省高等院校大学生应对方式和学习倦怠之间有什么样的影响？
D. 黑龙江省高等院校大学生应对方式在良性压力和学习倦怠之间是否有中介关系？

2.研究方法

2.1 研究框架



图一 研究框架图
资料来源：本研究整理

2.2 研究对象

本研究对象是针对黑龙江省某高等院校大学生。采用随机抽样的方法共发放 1100 份问卷，回收有效问卷 993 份，回收率为 90.2%。

2.3 研究工具

2.3.1 大学生良性压力量表

研究采用刘文华等人（2015）修订后的大学生良性压力量表，该量表有 4 个维度，包含积极情绪、富有意义、易于管理和富有希望，总共有 17 个项目。

问卷采用 6 点记分法，从完全不符合到完全符合，1 到 6 符合程度由低到高。Cronbach's α .938，效度.903，该量表具有良好的信效度.

2.3.2 大学生学习倦怠量表

本研究采用由连榕等人（2005）参照 Maslach 的量表编制，三个维度，情绪低落、行为不当、和成就感低。量表共 15 个项目，采用 5 点计分，Cronbach's α .877，效度.848 此量表具有不错的信度。

2.3.3 简易应对方式量表

本研究选用由解亚宁（1998）简易应对方式量表共 20 个题目，采用 4 点计分法，从 0 分到 3 分，分为两个维度一是积极应对，二是消极应对。Cronbach's α .918，效度.905，该量表具有良好的信效度。

3.研究结果

3.1 描述性统计

因本研究大学生良性压力、学习倦怠的测量量表均为李克特 5 点计分量表，平均数为 3.而简易应对方式则为 4 点计分量表，平均数为 2。根据分析结果发现，高等院校大学生学习倦怠（*M*=3.077,*SD*=0.627）大于 3，因此，被试者有着中等的学习倦怠水平，而高等院校的大学生行为不当和情绪低落感受均低于 3 属于中等偏下的水平，成就感低属于中等偏上的现况，说明高等院校大学生在学习生活中普遍存在着成就感低的感受。高等院校大学生良性压力的平均（*M*=3.510, *SD*=0.670）大于 3，故被试者有着中等偏上的良性压力水平。高等院校大学生应对方式（*M*=2.762，*SD*=0.525）大于 2，因此，被试者有着中等偏上的良好应对方式水平。

表 1 描述性统计（N=993）

	平均数	标准差	偏态系数	峰度系数
学习倦怠	3.077	0.627	0.029	2.187
良性压力	3.510	0.670	-0.759	2.201
应对方式	2.762	0.525	-0.336	1.436

3.2 不同背景变项在良性压力、学习倦怠和应对方式上的差异分析

性别的高等院校大学生在学习倦怠上、良性压力和应对方式上不存在显著性差异。不同年级高等院校大学生在学习倦怠、良性压力和应对方式上无显著性差异。不同高等院校生源地大学生在学习倦怠和应对方式上均无显著性差异。而不同生源地的大学生在良性压力上有显著差异。城镇大学生的良性压力明显高于农村大学生的良性压力。

表 2 不同背景变项在良性压力、学习倦怠和应对方式上的差异分析

变项名称	平均数（标准差）					
	男生		女生		*t*	*p*
学习倦怠	3.109（0.790）		3.067（0.566）		0.747	.455
良性压力	3.521（0.823）		3.507（0.614）		0.239	.811
应对方式	2.735（0.656）		2.771（0.476）		-0.780	.436
	大一	大二	大三	大四	*F*	*p*
学习倦怠	2.959（0.481）	3.102（0.624）	3.068（0.551）	3.077（0.626）	1.761	.153
良性压力	3.612（0.554）	3.509（0.665）	3.517（0.591）	3.460（0.763）	1.402	.241
应对方式	2.809（0.482）	2.760（0.505）	2.772（0.482）	2.739（0.594）	0.947	.417
	农村		城镇		*t*	*p*
学习倦怠	3.065（0.556）		3.087（0.682）		-0.561	.575
良性压力	3.459（0.604）		3.555（0.719）		-2.262	.024
应对方式	2.751（0.499）		2.772（0.545）		-0.627	.531

3.3 三个变项之间的预测分析

3.3.1 相关分析

本研究为了探讨各变项之间的相关性。采用 Pearson 相关分析，分析结果如结果显示：在良性压力的的积极情绪、富有意义、和富有希望维度均与学习倦怠维度情绪低落不达显著。而良性压力与应对方式和学习倦怠各构面均显著正相关，说明大学生良性压力和应对方式程度越高，学习倦怠水平越高。

表 3 应对方式、良性压力对学习倦怠相关矩阵

变项名称	1 行为不当	2 成就感低	3 情绪低落	4 积极情绪	5 富有意义	6 易于管理	7 富有希望	8 积极应对	9 消极应对
1	1								
2	.335***	1							
3	.791***	.071*	1						
4	.192***	.620***	-.006	1					
5	.175***	.598***	.010	.837***	1				
6	.507***	.117***	.573***	.081*	.143***	1			
7	.209***	.644***	.012	.782***	.791***	.161***	1		
8	.116***	.517***	-.006	.668***	.671***	.073*	.690***	1	
9	.404***	.174***	.404***	.200***	.192***	.562***	.281***	.337***	1

3.4 回归分析

3.4.1 积极应对，良性压力和学习倦怠的分析

Baron and Kenny(1986)认为中介效果是用三个回归模式分别进行验证，模式 1：自变项对中介变项有着正向显著影响；模式 2：自变项对依变项有显著正向影响；模式 3：中介变项对依变项有显著正向影响；模式 4：中介变项的加入后，自变项对依变项的影响减弱，或有不显著的情形时，则为完全中介。若影响减弱后，自变项对依变项仍然有显著的效果，则为部分中介。

因此，研究结果发现：首先在第一个回归模型中，以良性压力为自变量，积极应对是中介变量进行分析，结果显示，β =.701，达到显著水平（*p*<.001***），且 β 值为正数，表示良性压力对积极应对有显著正向影响，此结果符合 Baron and Kenny(1986)所提出的模式一。

在第二个回归模型中，以良性压力为自变量，学习倦怠为依变量进行分析，结果显示，β =.403，达到显著水平（*p*<.001***），且标准化回归系数为正数，表示良性压力对学习倦怠有显著正向影响，此结果符合 Baron and Kenny(1986)所提出的模式二。

在第三个回归模型中，以积极应对为中介变量，学习倦怠为依变量进行分析，结果显示，β =.204，达到显著水平（*p*<.001***），且标准化回归系数为正数，表示积极应对学习倦怠有显著正向影响，此结果符合 Baron and Kenny(1986)所提出的模式三。

在第四个回归模型中，以良性压力为自变量，学习倦怠为依变量，积极应对为中介变量进行分析，结果显示 β =.510，达到显著水平（*p*<.001***），且标准化回归系数为正数，加入中介变项效果后存在标准化回归系数上升仍然达显著，没有意义，表示积极应对方式在良性压力之间没有中介效果此结果符合 Baron and Kenny(1986)所提出的模式四。

表 4 积极应对、良性压力对学习倦怠的影响的回归分析

	Mode1 控制变项（β）	Mode2（x-m）	Mode3（m-y）	Mode4（x-y）	Mode5（x,m-y）
依变项	学习倦怠	积极应对方式	学习倦怠	学习倦怠	学习倦怠

性别（男）	.040	-2.093*	.049	.039	.032
生源地（农村）	-.013	.030	-.009	.017	.022
大二	.120*	.004	.130***	.152***	.152***
大三	.070	.006	.078	.095*	.096*
大四	.106*	-.025	.127***	.150***	.146***
自变项（x）	--	.701***	--	.403***	.510***
中介变项（m）	--	--	.204***	--	-.153***
R^2	.007	.493	.048	.168	.180
$AdjR^2$	.002	.490	.042	.163	.174
F	1.395	160.094***	8.322***	33.134***	30.813***
df	5	6	6	6	7

3.4.2 消极应对、良性压力和学习倦怠的分析

首先在第一个回归模型中，以良性压力为自变量，消极应对为中介变量进行分析，结果显示，β =.360，达到显著水平（*p*<.001***），且标准化回归系数为正数，表示良性压力对消极应对有显著正向影响，此结果符合 Baron and Kenny(1986)所提出的模式一。

在第二个回归模型中，以良性压力为自变量，学习倦怠为依变量进行分析，结果显示，β =.403，达到显著水平（*p*<.001***），且标准化回归系数为正数，表示良性压力对学习倦怠有显著正向影响，此结果符合 Baron and Kenny(1986)所提出的模式二。

在第三个回归模型中，以消极应对为中介变量，学习倦怠为依变量进行分析，结果显示，β =.403，达到显著水平（*p*<.001***），且标准化回归系数为正数，表示消极应对学习倦怠有显著正向影响，此结果符合 Baron and Kenny(1986)所提出的模式三。

在第四个回归模型中，以良性压力为自变量，学习倦怠为依变量，积极应对为中介变量进行分析，结果显示，β =.282，达到显著水平（*p*<.001***），且标准化回归系数为正数，加入中介变项效果后存在标准化回归系数下降仍然达显著，表示消极应对方式在良性压力之间有中介效果，且是部分中介效果。此结果符合 Baron and Kenny(1986)所提出的模式四。

表 5 消极应对、良性压力对学习倦怠的影响的回归分析

	Mode1 控制变项（β）	Mode2 （x-m）	Mode3 （m-y）	Mode4 （x-y）	Mode5 （x,m-y）
依变项	学习倦怠	消极应对方式	学习倦怠	学习倦怠	学习倦怠
性别（男）	.040	.005	.037	.039	.038
生源地（农村）	-.013	.015	-.008	.017	.012
大二	.120*	-.004	.134***	.152***	.153***
大三	.070	.020	.071	.095*	.089*
大四	.106*	.067	.094*	.150***	.128*
自变项（x）	--	.360***	--	.403***	.282***
中介变项（m）	--	--	.437***	--	.336***
R^2	.007	.131	.197	.168	.266
Adj R^2	.002	.126	.192	.163	.261
F	1.395	24.863***	40.371***	33.134***	50.946***
df	5	6	6	6	7

4.讨论与建议

4.1.1 良性压力、应对方式和学习倦怠特点讨论

通过上述数据分析结果发现，黑龙江省高等院校大学生良性压力处于中等偏上水平。说明大学生在生活中有着一定的心里警觉在面对压力的状态时也会产生积极幸福的情绪状态，并且

促进追求自己本身的积极向上的状态（张文娟，2015）。性别无显著差异良性压力；年级、生源地有显著于良性压力。这说明在年级单一维度、生源地上有波动，其形成与发挥作用并依赖于年级、生源地等因素，对良性压力未来后续的研究可以往其他方深层次进行探索。

黑龙江高等院校大学生应对方式处于中等偏上水平，消极应对方式比积极应对方式的水平低。Vaillan (1975)对应对方式的分类，体现正反两方面的内在态度与性格。大学生更倾向于积极面对解决问题，努力克服困难，其应对方式是较为成熟的。性别、年级、生源地在应对方式维度上没有显著差异。

黑龙江省高等院校大学生有着中等程度之学习倦怠。大学生在刚进入校园时，面临着新环境的冲击感，不能很好的适应学习生活，导致学习效率大打折扣。可能会因为一次的学业失败感 到成就感低，对学习失去动力，长此以往会对学习失去信心，产生厌烦学习的状态。大学生的学习负担并不太多，但是课余时间参与较多的社团活动，或是沉迷与游戏，逐渐怠慢学习，因此不能及时解决学习中的问题，长时间就会产生倦怠、沮丧、缺乏兴趣等情绪低落特征（李军等人，2014）。从整体看性别、年级、生源地无显著差异于学习倦怠，但是大学生情绪低落会因为年级而对产生显著差异。大学生成就感低会因为生源地的不同对其产生差异。可能主要是不同年级的主要学习负荷不同，以及学习目标追求不同。例如大一学生课较多并对新的学习环境感到陌生难以适应；大二、大三需通过英语四六级考试；大四则面临着毕业实习、论文、就业等压力。而城镇的大学生可能接触的东西很多，见识比农村的学生多，所以就会感到在学习上成就感低。建议未来研究可以加入其他背景变量，对学习倦怠进行更深入严谨的探索。

4.1.2 良性压力、应对方式和学习倦怠关系影响讨论

根据结果得知，良性压力显著正相关于学习倦怠，并且具有显著的正向影响。良性压力的产生除自身的积极向上感，为了降低学习倦怠的产生，应着重调整降低自身的良性压力，并促进良性压力的正确转化。通过研究结论可知，良性压力对应对方式显著正相关，并且具有显著正向影响。良性压力与应对方式各维度具有密切关系。回归分析后发现，良性压力对积极应对方式有显著正向影响，良性压力对消极应对方式有显著正向影响说明被试者良性压力程度越高其应对方式越高。所以，应根据良性压力程度的不同针对积极应对与消极应对的影响制定不同的策略与方法，从而使个体积极应对方式提升。所以当个体在学习生活中遇见挫折时，应该调整心态乐观面对，努力解决，克服倦怠(刘秋萍，2012）。消极应对显著正相关于学习倦怠，并且具有显著正向影响。在学习生活中面对极端的现状，往往想避免面对困难，不想解决问题让自己产生自我幻想安慰，以为会发生某种奇迹改变现状，在学习中也会采取同样的消极方式。因此，应该尽量选择积极正面之应付方法面对学习倦怠，尽量较少采取或避免选用消极的应对方式来处理学习倦怠情形（崔晓佳、李志，2009）。

4.1.3 良性压力、应对方式和学习倦怠中介作用讨论

本研究结果分析支持了大学生消极应对方式在其良性压力、学习倦怠有中介作用之研究假设。结果显示，在黑龙省高等院校大学生消极应对方式在良性压力和学习倦怠产生部分中介的作用。 从中介模型可以看出，高等院校大学生良性压力对学习倦怠的产生具有重要的间接效应，因此为了缓解、降低大学生学习倦怠水平，首先应该对大学生进行专业的心理课程辅导，了解大学生的良性压力的产生，这样使得学生充分的了解自己的心里状态，找到适合自己的精神状态进入学习生活（刘在花，毛向军，2013）。同时，大学生良性压力也可以经由应对方式间接效果作用与学习倦怠。因此，想要达到预防学习倦怠的目标，应该注意大学生的应对方式，减少消极应对的态度，给与其调节自身目标状态，掌握处理学习问题的方法和策略（郭彩琴，2015）。

4. 3 对未来的研究建议

A. 研究对象

本次研究仅以小范围做问卷调查研究，故无法将施测对象扩大到黑龙江省的所有的市、县学校，由于研究对象范围比较小，因此推论有限，而在未来的研究中可以扩大研究对象的范围，增加不同年龄阶段的学生，如高中生、初中生，增加研究人数，以便了解不同对象的差异情形，获取更加详细的结果，提高研究的准确性和推论性（徐建华、李媛，2015）。

B. 研究方法

本研究采用横断研究。测量结果仅代表单一状况的情形，本研究的数据搜集采用问卷调查方法，虽然收集资料的方式快速，并对研究现况有了初步的了解，却无法深入问题的核心，再者，因受试者的个人主观想法，情绪等，使填答的结果也会受到影响，无法达到统计上的差异性。因此，建议在未来的相关研究上，除问卷调查法之外，可以采取更多样的研究方法，来进行深入的探讨，增加访谈记录，让分析结果更加具有代表性，提供更有效的分析和参考，从多方面去解决问题（陈羽洋，2015）。

参考文献

鲍作臣、贾洪武 、刘春娇、王 晶（2011）。大学生心理压力调查分析。*齐齐哈尔医学院学报，11*，1808-1809。http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=QQHB201111074&DbName=CJFQ2011

鲍乐（2019）。心理资本对大学生学业倦怠现象的影响机制:积极心理的中介作用。*艺术科技，03*，283-284。http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=YSKK201903220&DbName=CJFQ2019

陈芳芳、戴佳玲（2011）。当代大学生学习倦怠的成因及对策。*科教导刊，04*，206-207。http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=KJDS201103122&DbName=CJFQ2011

陈羽洋（2015）。访谈法在市场调研中的运用。*现代商业，14*，273-274。 http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=XDBY201514152&DbName=CJFQ2015

曹德辉（2003）。小学“良性压力教育”实验与思考。*教育导刊（上半月），04*，15-18。http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=JYDK200304004&DbName=CJFQ2003

郭彩琴（2015）。大学生学业自我效能感、 应对方式与学习倦怠的关系研究。*当代继续教育，04*，81-84。http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=HDAJ201504020&DbName=CJFQ2015

何季霖（2017）。大学生学习压力、心理资本与学习倦怠的关系研究。湖北函授大学学报，*15*，39-41。http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=HBHS201715015&DbName=CJFQ2017

黄卫平、李潜（2007）。大学生学习倦怠原因及对策。*思想教育研究，04*，54-5。 http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=SIXI200704019&DbName=CJFQ2007

刘秋萍（2012）。*农村初中生学习压力、应对方式和学习倦怠关系研究* ［硕士论文，杭州师范大学］。

刘文华、王公平、王明辉（2015）。大学生良性压力问卷的修订。*中国健康心理学杂志，07*，1046-1050。http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=JKXL201507026&DbName=CJFQ2015

刘皓宇、张笑笑（2019）。大学生学习倦怠现状与自我概念的相关研究。*邵阳学院学，（自然科学版），03*，97-103。http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=SYXZ201903015&DbName=CJFQ2019

刘在花、毛向军（2013）。学习压力对在职研究生学习倦怠的影响： 社会支持的调节作用。*中国特殊教育年，01*，79-84。http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=ZDTJ201301018&DbName=CJFQ2013

连榕、杨丽娴 、吴兰花（2005）。大学生的专业承诺、学习倦怠的关系与量表编制。*心理学报，37* (5)，632-636。http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=XLXB200505008&DbName=CJFQ2005

任竹妮、王爱敏（2012）。中职护士学习倦怠现状及影响因素调查。*护理学杂志，27*（4），68-69。 http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=HLXZ201204038&DbName=CJFQ2012

王光明（2014）。积极心理学对大学生应对方式的影响及二者的关系。*才智，25*，199-199。

http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=CAIZ201425178&DbName=CJFQ2014

吴艳、李碧、吴苏霖、陈萃（2015）。自尊在学习压力对中学生学习倦怠影响中的调节作用。*中华行为医学与脑科学杂志，01，*56-58。http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=ZGXX201501023&DbName=ZHYX2015

徐创、隋红（2014）。特质应对方式与学习倦怠的关系： 一般自我效能感的中介效应。*中国健康心理学杂志, 22*（3）, 420-422。http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=JKXL201403046&DbName=CJFQ2014

徐广荣（2009）。大学生学习倦怠原因与对策研究。*赤峰学院学报（自然科学版），25（06），*150-151。http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=CFXB200906070&DbName=CJFQ2009

解亚宁（1998）。简易应对方式量表信度和效度的初步研究。*中国临床心理学杂志，*（02），53-54。http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=ZLCY802.017&DbName=CJFQ1998

杨丽娴、连榕、张锦坤（2008）。中学生学习倦怠与人格关系。*心理科学，30*（6），1409-1412。http://epub.ccc.gou5juan.com/kcms/detail/detail.aspx?FileName=XLKX200706030&DbName=CJFQ2007

Bentler, P.M., & Mooijaart, A. B. (1989). Choice of strucrural model via parsimony:A rationale based on precision. *Psychological Bulletin, 106*(2), 315-317. http://epub.ccc.gou5juan.com/kns/detail/detail.aspx?FileName=SJPD12110106410624&DbName=SJPD1989

Datt, P., & Washington, A. (2015). Impact of stress on work performance and career development–Application of Herzberg's theory for handling stress effectively. *International Journal of Education and Research, 3*(6), 127-138. http://www.doc88.com/p-5925273064326.html

The impact of unplanned impulsive traits on procrastination behavior of college students in Xi'an—with willpower as a moderating variable

Tang Luyue
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
936489558@qq.com

Abstract

This research aims to explore the influence of unplanned willpower and impulsive traits on procrastination behavior of college students in Xi'an, and establish a research model with willpower as a moderating variable. This study uses convenience sampling to conduct a questionnaire survey, taking college students in Xi'an as the research object. A total of 800 questionnaires were distributed, 700 were actually collected, and the effective recovery rate was 87.5%. The research tool "General Procrastination Behavior Scale, BIS-11 Impulsivity Scale, College Student Willpower Test Scale" questionnaires were analyzed by SPSS22.0 statistical software. The results of the study found that the impulsive traits of Xi'an universities have a significant positive effect on procrastination behavior; the willpower decisiveness and toughness of Xi'an college students have a significant positive impact on procrastination behavior; the willpower toughness of Xi'an college students is one of the impulsive traits Unplanned acts as an enhanced moderator for procrastination.

西安市大学生冲动特质之非计划对拖延行为的影响—以意志力为调节变项

唐露玥
博仁大学 中国-东盟国际学院
936489558@qq.com

摘要

本研究旨在探讨西安市大学生意志力、冲动特质之非计划对拖延行为的影响，并以意志力为调节变项，建立研究模式。本研究采用便利抽样进行问卷调查，以西安市大学生为研究对象，总计发放问卷 800 份，实际回收 700 份，有效回收率为 87.5%。研究工具《一般拖延行为量表、BIS-11 冲动性量表、大学生意志力测试量表》调查问卷，经 SPSS22.0 统计软件执行分析。研究结果发现，西安市大学冲动特质非计划对拖延行为有显著正向影响；西安市大学生意志力果断性、坚韧性对拖延行为有显著正向影响；西安市大学生意志力坚韧性在冲动特质之非计划对拖延行为上起到增强调节作用。

关键词：冲动特质之非计划；拖延行为；意志力；大学生

1.研究背景与动机

近年来，拖延行为已经成为人们日常生活中普遍存在的一种现象（宋梅歌等人，2015）。Steel (2007)认为拖延是指一种非理性的行为，个体从而做出不利于后果的行为， 使得个体将任务或计划推迟的一种行为。在如今这个发展快速，追求效率的时代里，拖延成为了阻碍人们在完成目标时所出现的一种行为，因此将必做的事无端拖延，让人们浪费时间、失去机会，从而出现焦虑的情绪和压力（崔燕等人，2008）。大学时期是培养学生独立生活和个人成长的重要阶段，大学生的拖延行为通常表现在学习、生活与他人交往等多个方面（楚翘等人，2010）。大学生做为国家的未来与希望，因此受到了较多研究者们的关注。有研究显示有 95.7%的大学

生存在着不同程度的拖延（单泓博等人，2016）。由此可知，探究大学生拖延行为是十分必要的，并且拖延对大学生的成长与发展有着直接的影响关系。

杨会芹等人（2007）对 209 名大学生进行了冲动特质的调查，研究结果显示大学生冲动特质的平均值为 66.5，这说明有较多的学生存在着冲动特质。冲动特质是指受到内外部环境的刺激，缺乏深思熟虑，快速做出不恰当或冒险的行为，并且没有能力解决面对消极的事件(Moeller *et al*., 2001)。李献云等人（2011）认为冲动非计划是指对待生活、工作没有计划、有目标。陈超男与肖崇好（2014）认为冲动性行为在日常生活中是常出现的，如冲动消费、不能长时间完成工作学习等一系列不得当的行为。大学生正处于成长阶段，身心不够成熟，做事没有计划性；不论是在生活、还是学业中都容易冲动行事。因此，本研究将探讨大学生的冲动特质之非计划。

过去对拖延行为的影响因素进行研究，发现个性特质因素冲动性会影响拖延行为，并且冲动性与拖延行为呈正相关（宋梅歌等人，2015）。Gustavson *et al*. (2014)认为拖延是冲动的副产物，人们之所以推迟计划内的行为，其原因是无法有效抵抗外界的诱惑。Van Eerde (2003)认为人之所以会出现拖延决策任务，其原因可能是缺乏冲动性控制，个体为了获得更多的利益，而放弃眼前的诱惑。因此，对于冲动性的个体来说，只要是与学习、工作无关的事情，任务是要简单有趣的，比如：玩游戏等，更能够吸引冲动性个体的目光；而那些枯燥、乏味，需要付出较长时间和努力的任务，比如：写论文、背诵课文等，则会受到冲动性个体的拖延（张纯霞、冯廷勇，2018）。由此可知，冲动是会影响个体的需求和动机，并且冲动特质高的个体更容易拖延。因此，本研究将进一步探讨大学生冲动特质之非计划对拖延行为的影响。

意志力是指个体能够自觉地明确目标，根据目标从而支配、调节自己的行动，克制种种阻碍，从而实现目的的心理素质（张红英，2007）。意志力对于个体的日常生活中的各种结局都有着积极的影响，并能够减少拖延的发生(Job *et al*., 2015)。基于张红英（2007）与 Job *et al*. (2015)的研究，认为意志力可能会在冲动特质之非计划与拖延行为关系中起到调节作用。

综上所述，本研究将探讨各变项之间的关系，以陕西省西安市大学生为例。先探讨冲动特质之非计划与拖延行为之间的影响，再探讨意志力对拖延行为的影响，并以意志力为调节变项，探讨意志力在冲动特质之非计划与拖延行为之间能否起到调节的作用。

2.文献综述

2.1 拖延行为

随着研究者们对拖延行为观点的不断扩展，并提出了不同的定义与见解。Ferrair *et al*. (1992)认为拖延是指个体常常故意把不必要的工作、任务推迟，如临交任务时才会开始完成工作、作业等；或是在本应该就结束的时间下没有完成任务的，或是计划了很久的任务需要放很久才去完成的。包翠秋（2007）认为大学生的拖延行为更为普遍，并且会对个人的身心和学业带来负面的影响。大学生产生拖延的原因有很多，主要是因为承受失败的能力低、容易产生焦虑、消极、厌倦学业任务等；拖延还会影响到学生的学业、身心健康、情绪（丁凌云，2011）。根据本次研究内容，将采用 Ferrair *et al*. (1992)对拖延行为的定义，认为拖延是指人们原本有充足的时间去完成任务，但却将任务拖欠到最后一刻，才完成的不理性行为。姚康（2019）从大学生的性别对拖延行为进行了分析，研究结果显示大学生的性别在拖延行为有差异。因此提出以下假设 1-1: 西安市性别大学生在拖延行为上存在显著差异。

2.2 冲动特质之非计划

通过查阅有关冲动性的研究发现，研究者们认为冲动特质包含非计划这一方面。Moeller (2001)认为冲动特质非计划是一种多维的人格特质，是指那些具有这些特质的个体受到内在或外在的刺激作用之下，往往对目标没有计划，从而迅速地做出反应，并且不考虑这些反应是否会对自己或者他人造成不利的影响。综合文献内容，本研究 将采用 Moeller(2001)对冲动特质之非计划所定义的文献。胡春梅等人（2018）从青少年的性别对冲动特质进行研究，研究结果显示男生的冲动性高于女生。因此本研究根据以上的结论提出以下假设 1-2:西安市不同性别大学生在冲动特质之非计划上存在显著差异。

2.3 意志力

在过去研究中发现，研究者们对于意志力的定义大多一致，并都认为意志力具有调节行动的能力。Karoy (1993)认为意志力属于自我调节的一种能力。陈录生与马剑侠（2002）认为意志力是指个体可以主动地确定目标后，能够战胜重重困难，调节自己的行动，实现完成任务的心理过程。张红英（2007）认为意志力是指个体自觉地明确目标，并根据自己的目标从而调节自己的行动，不畏惧困难，勇敢克服，意志力具有开启与停止的能力，在个体需做出行为时，能够起到关键的作用，还可以控制和调节个体的行为。综合以上文献，本研究将采用张红英（2007）对意志力的定义，认为意志力是根据个体信念，从而调节自身行动，并且意志力具有积极的作用，可以使得个体克服困难。马玉洁与李伟（2016）研究发现性别对大学生意志力有着显著的影响。因此本研究根据以上的结论提出以下假设 1-3:西安市不同性别大学生在意志力上存在显著差异。

2.4 冲动特质之非计划与拖延行为的相关研究

根据以往研究发现冲动与拖延之间存在正向的影响，冲动特质的个体，做事缺乏专注性，自制能力差，很容易被其他事情所吸引，而拖延行为的个体普遍自制力与调控能力弱，不能进行有效的自我管理，并且冲动特质越高，则拖延行为越明显（史桂蓉等人，2016）。宋梅歌等人（2015）认为冲动的人更倾向于立即采取行动，并且冲动得分越高的人越容易拖延。冲动性个体偏好较小的奖赏，高拖延者也更容易被立即得到的短期奖赏和满足所吸引，通过研究发现，冲动性与拖延之间是显著正相关的（王有智、罗静，2009）。以上有关拖延行为的研究发现，拖延与冲动特质密切相关，因此冲动特质之非计划会影响拖延行为，冲动特质之非计划越高的个体越容易出现拖延。由此提出以下假设 2：西安市大学生冲动特质之非计划对拖延行为有显著正向影响。

2.5 意志力与拖延行为的相关研究

有关部分意志力的研究，发现意志力具有调节行动的能力，并且意志力对自身的发展都有着积极的影响。Job *et al*. (2015)研究发现意志力能够预测出个体的拖延行为，意志力较强的个体会正向积极的面对生活与学习，并且很少会出现拖延现象。楚珺蘩（2016）认为学生之所以会出现拖延的现象，是因为学生的意志力较为薄弱，且没有较强的时间观念；通过学生对意志力的培养，从而调动学生的积极，减少拖延的发生，帮助学生们改善不良习惯。在以上文献中，可发现意志力能够影响个体拖延的发生。通过加强个体的意志力，拖延也会逐步减少，由此提出以下假设 3：西安市大学生意志力对拖延行为有显著正向影响。

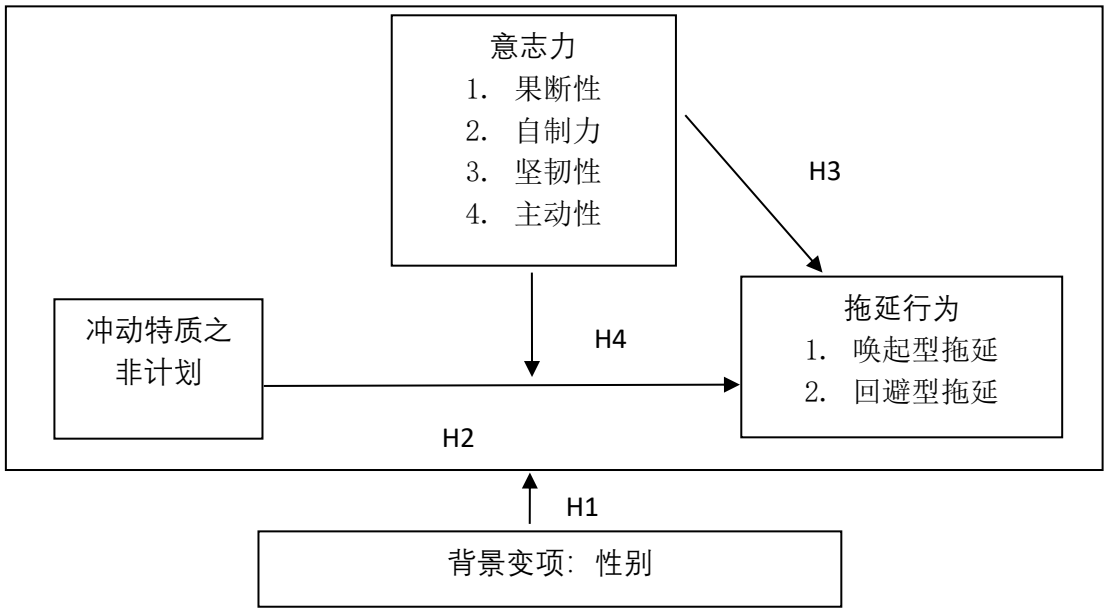
2.6 意志力与冲动特质之非计划、拖延行为的相关研究

在探讨意志力的文献时发现，个体在遇到诱惑时，会缺乏意志力，做出冲动性决策，个体便会选择简单任务满足即时需求（利振华等人，2018）。崔新民（2007）认为冲动性是与自制力相反的不良意志品质，通常表现为不能约束自己的行动，意气用事、放纵的倾向；冲动性个体做事草率、莽撞，不考虑事情的后果，这就是缺乏意志调节的结果。有研究发现意志力对拖延行为也起到了调节作用，通过意志力能够合理安排时间，可以改善拖延（石巧品，2015）。以上研究可以发现，意志力具有调节的作用，能够调节个体行为的能力，并能够约束个体所要做出冲动、不理智，缺乏思考的事情。因此本研究认为意志力能够调节冲动特质对拖延行为的影响。由此提出假设 4：西安市大学生意志力在冲动特质之非计划与拖延行为中起到调节作用。

3.研究方法与设计

3.1 研究框架图

本研究选取西安市大学生为研究对象。探讨西安市大学生冲动特质之非计划、拖延行为、意志力的现况，冲动特质之非计划与拖延行为之间的关系，意志力与拖延行为之间的关系，以及意志力在冲动特质之非计划与拖延行为之间所起到的调节作用。



图一研究框架图
资料来源：本研究整理

3.2 研究对象与工具

本研究以西安市大学的大学生为研究对象，采用方便抽样，共发放问卷 800 份，有效问卷 700 份。将使用张茹（2014）修订的《一般拖延行为量表》，该量表的 Cronbach's α 系数为.867；李献云等人（2011）修订的《BIS-11 冲动性量表》，该量表的 Cronbach's α 系数为.810；杨君玉（2009）编制的《大学生意志力测试量表》，该量表的 Cronbach's α 系数为.860，进行相关的研究。对回收后的调查问卷进行整理、筛选，并使用 SPSS 22 版软件为统计检定分析工具，对实证数据进行分析。本研究将进行描述性统计、差异分析、Pearson 积差相关、回归分析。

4.研究结果

4.1 背景变量之描述性统计

本研究将对西安市大学生发放了问卷，共发放 800 份，有效问卷 700 份。在样本中男生人数为 225，占总人数的 32.1%，女生人数共 475 人，占总人数的 67.9%。

本研究冲动特质之非计划、拖延行为和意志力的测量量表均为李克特五点量表，中位数为 3。跟据分析结果发现，大学生的意志力(M=2.452, SD=0.394)，(t=-36.745, p=.000)可知被试者有着中下程度的意志力。大学生的拖延行为(M=2.207, SD=0.742)，(t=-28.236, p=.000)可知被试者有着中下程度的拖延行为。大学生的冲动特质之非计划(M=2.586, SD=0.650)，(t=-23.438, p=.000)可见大学生有中下程度的冲动特质之非计划。

4.2 不同性别在冲动特质之非计划、拖延行为与意志力的差异分析

如下表 4.1 所示，分析结果发现：不同性别大学生在拖延行为(t=-0.426, p=.671)、唤起型拖延(t=-0.168, p=.867)、回避型拖延(t=-0.627, p=.531)上不存在显著差异；不同性别大学生在冲动特质之非计划(t=-0.752, p=.452)上不存在显著差异；整体来说不同性别大学生在意志力上没有显著差异(t=-1.576, p=.116)。在主动性维度上有显著差异(t=-2.820, p=.005)，且女生的主动性(M=2.470, SD=0.588)高于男生的主动性(M=2.443, SD=0.641)。

表 4.1 不同性别在拖延行为、冲动特质非计划、意志力的 *t* 检定摘要表

变项名称	平均数（标准差）		*t*	*P*
	男	女		
拖延行为	2.188（0.833）	2.215（0.696）	-0.426	.671
唤起型拖延	2.201（0.846）	2.212（0.692）	-0.168	.867
回避型拖延	2.175（0.895）	2.219（0.780）	-0.627	.531
冲动特质非计划	2.557（0.729）	2.600（0.609）	-0.752	.452
意志力	2.416（0.428）	2.469（0.376）	-1.576	.116
果断性	1.817（0.519）	1.930（0.435）	-0.538	.591
主动性	2.443（0.641）	2.470（0.588）	-2.820	.005
自制力	2.929（0.731）	2.974（0.612）	-0.798	.425
坚韧性	2.477（0.708）	2.502（0.590）	-0.467	.641

$p<.05$；$p<.01$；$p<.001$
资料来源：本研究整理

4.3 Pearson 积差相关

本研究为探讨各变项之间的相关性，分析结果如表 4.2 所示，可知大学生冲动特质之非计划正相关于拖延行为各构面，说明大学生冲动特质之非计划越高拖延行为越高；冲动特质之非计划与果断性、主动性、坚韧性呈显著正相关，说明大学生冲动特质之非计划越高则果断性、主动性、坚韧性越高。冲动特质之非计划与自制力呈显著负相关，说明大学生冲动特质之非计划越高自制力越低；意志力的果断性、主动性、坚韧性与拖延行为各构面呈显著正相关，说明大学生意志力中的果断性、主动性、坚韧性越高拖延行为越高。自制力与拖延行为各构面呈显著负相关，说明大学生自制力越高拖延行为越低。

表 4.2 大学生冲动特质之非计划、意志力对拖延行为的相关矩阵

变项	1	2	3	4	5	6	7
1	1						
2	.154***	1					
3	.439***	.473***	1				
4	-.440***	.193***	-.088*	1			
5	.443***	.497***	.641***	-.057	1		
6	.454***	.165***	.383***	-.297***	.360***	1	
7	.472***	.152***	.403***	-.313***	.339***	.806***	1

注：*$p<.05$；**$p<.01$;***$p<.001$
注：1：非计划、2：果断性、3：主动性、4：自制力、5：坚韧性、6：唤起型、7：回避型

资料来源：本研究整理

4.4 回归分析

冲动特质非计划为自变量，意志力为调节变量，拖延行为为依变量，以背景变现纳入回归模型中进行多元阶层回归分析。其分析结果如下表 4.3。

4.3 冲动特质之非计划对意志力调节多元阶层回归分析摘要表

依变现	Model1	Model2	Model3	Model4
背景变项				
男生	-.034	-.012	.000	-.020
自变项	--	--	--	--
冲动特质非计划	--	.488***	.270***	.285***
调节变项				
意志力主动性	--	--	.018	.035
意志力果断性	--	--	.215***	.217***
意志力自制力	--	--	-.179***	-.212***
意志力坚韧性	--	--	.096*	.097*
交互作用	--	--	--	--
非计划 x 主动性	--	--	--	.076
非计划 x 果断性	--	--	--	.017
非计划 x 自制力	--	--	--	.006

表 4.3 冲动特质之非计划对意志力调节多元阶层回归分析摘要表（续）

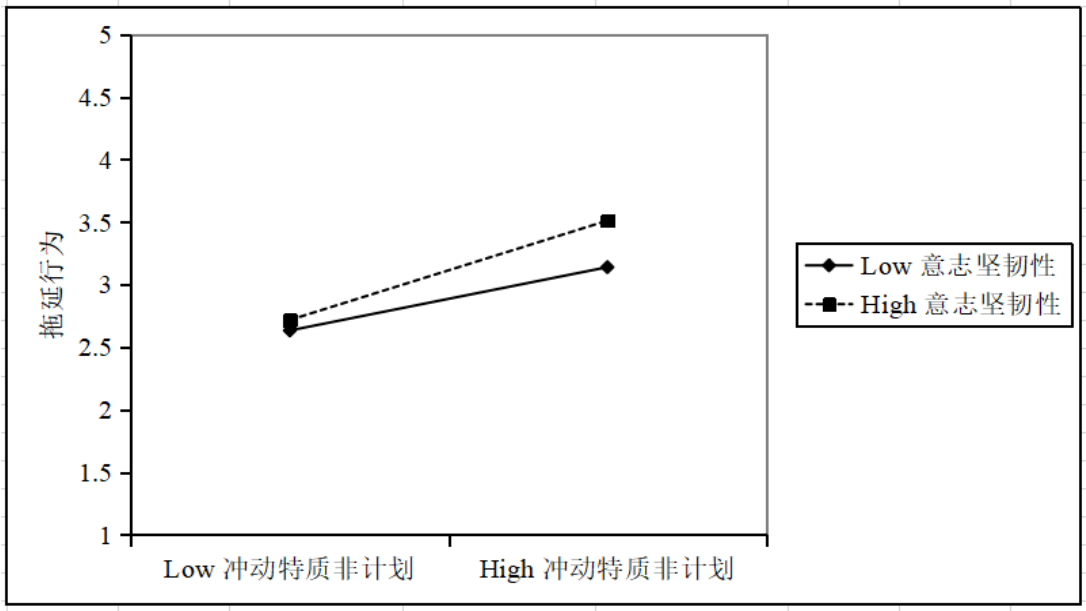
非计划 x 坚韧性	--	--	--	.120**
R^2	.011	.247	.326	.357
Adj R^2	.003	.240	.315	.343
F	1.295	32.498***	30.247***	25.321***
Df	(6,693)	(1,692)	(4,688)	(4,684)

注：参照组为女生
资料来源：本研究整理

在表 4.3，模型 2 中可以看出大学生冲动特质非计划为.488，达显著。冲动特质非计划对拖延行为具有正向显著影响，即大学生冲动特质非计划越高，拖延行为越高。模型 3 可以看出大学生意志力果断性为.215，达显著。意志力果断性对拖延行为具有正向显著影响，即大学生意

志力果断性越高，拖延行为越高；大学生意志力自制力为-.179，达显著。意志力自制力对拖延行为具有负向显著影响，即大学生意志力自制力越高，拖延行为越低；大学生意志力坚韧性.096，达显著。意志力坚韧性对拖延行为具有正向显著影响，即大学生意志力坚韧性越高，拖延行为越高。模型 4 可以看出只有非计划与大坚韧性的交互作用达显著，说明学生冲动特质非计划与意志力坚韧性交互作用，对拖延行为有显著预测力，显示意志力坚韧性在冲动特质非计划对拖延行为之关系中具有正向调节效果。

图二所示，在冲动特质非计划比较低的状况下，意志力坚韧性不会影响对拖延行为的关系，并且拖延行为会比较少；但在冲动特质非计划比较高的状况下，意志力坚韧性越坚强，拖延行为就会增加，意志力坚韧性具有增强调节的作用。



图二意志力的调节作用
资料来源：本研究整理

5.结论与建议

5.1 研究结论

根据上述研究结果发现，本研究假设 1 不成立；假设 2、3、4 均成立。描述性统计数据分析中发现西安市大学生冲动特质之非计划具有中下水平。说明西安市大学生普遍具有较高的冲动特质。这与张东军等人（2014）的研究结果相同，大学生们的冲动特质水平处于中下水平。由此可知大学生们普遍存在冲动特质，由于大学生正处于成长阶段，心智不够成熟，对于学习、生活没有计划性，且自控力较差，因此容易出现冲动特质。拖延行为水平为中等偏下水平，说明西安市大学生普遍存在拖延现象。李洋（2010）研究发现，大学生的拖延水平较低，且较多的学生都想要减少拖延的发生。西安市大学生意志力的现况为中等偏下水平，说明西安市大学生意志力水平一般。赵萍（2019）调查发现大学生意志力品质一般，大学生的意志力果断性水平较低，有接近六成的学生表示自己在做选择的时候会犹豫不决，这说明大学生从小听从父母安排，缺乏独立自主的能力，使得学生们在做决定时不够果断；在坚韧性方面水平较好，有六成的学生表示基本每天会按时作息，但有六成的学生在遇到需要下决定做的事时，第二天劲头就会消失，可以说明大学生的意志力不够坚定；因此需要通过一些运动，从而加强自身的自制力，自制力较为薄弱，抵抗不住诱惑。

不同性别大学生在冲动特质之非计划、拖延行为中不存在显著差异；胡春梅等人（2018）调查高中学生时发现高中生处在青春期阶段，容易暴躁、易怒，因此男生的冲动特质较高。西安市不同性别大学生在意志力主动性上存在显著差异。根据本研究结果发现，大学生冲动特质

之非计划对拖延行为有着正向显著影响关系；张纯霞与冯廷勇（2018）研究发现冲动的人更拖延，个体更容易被诱惑所吸引，从而做出行动，造成拖延。因此需改善学生的非计划开始，制定目标，规划自己的学习生活，合理的安排时间通过对个体冲动特质的改善，拖延行为也会随之减少。

西安市大学生意志力坚韧性在冲动特质之非计划与拖延行为之间具有增强的调节作用。李洋（2020）研究发现坚韧性个体会根据周围环境的变化调整心态和行为。由此可知，意志力坚韧性个体会跟随周围人的抉择，因此做出的行为就会发生变化，增强冲动特质，出现拖延行为。

5.2 研究限制及建议

本研究以问卷的形式进行发放，由于受到各种外在环境的影响以及人群的限制，因此推论有限，无法将研究对象扩及到所有地区，使得样本缺乏有代表性。通过本研究调查，提出了实务建议：1.降低大学生冲动特质，减少拖延行为；需要大学生们合理地安排规划学习与生活，有目标、计划性的完成学习，制定计划表，时刻提醒自己所要完成的任务，或是限定时间做完一件事情；选择安静，不被打扰的环境下学习，集中注意力，不被其他事物所分心；与同学、朋友之间相互督促，共同完成学习任务，效率就会有所提高。当学生的冲动特质进行改善后，拖延行为也会随之减少。2.提高大学生意志力，降低冲动特质对拖延行为的影响；通过提高大学生的意志力，从而降低冲动特质、改善拖延，学生可以提高学习效率，幸福感与生活成就感也会有所提升（张予芊，2019）。首先，让学生意识到自身出现的问题，通过调动自身的意志力来减少拖延的发生，进行对意志力与时间管理进行训练，提高学生的意志力水平，进而减少拖延行为的发生。

参考文献

包翠秋（2007）。*大学生拖延行为与自尊、自我效能的关系研究—归因方式的中介效应分析* [硕士论文，西南大学]。道客巴巴 http://www.docin.com/p-351793479.html

陈超男、肖崇好（2014）。冲动性的研究现状与展望。*惠州学院学报，34*（1），70-75。https://www.doc88.com/p-5009585177864.html

陈录生、马剑侠（2002）。意志与教育：意志的概述。载于陈录生、马剑侠（主编），*新编心理学*（164 页）。北京师范大学出版社。

楚翘、肖蓉、林倩（2010）。大学生拖延行为状况与特点研究。*中国健康心理学杂志，18*（8），970-972。https://wenku.baidu.com/view/754813fef705cc175527099f.html

楚珺蘩（2016）。大学生拖延症的危害及应对策略研究。*科技展望，20*（1），344。https://wenku.baidu.com/view/1c6f603b0166f5335a8102d276a20029bd64639a

崔新民（2007）。*中等职业学校“问题学生”行为及其意志力培养的研究* [硕士论文，苏州大学]。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10285-2008120642.h

丁凌云（2011）。浅析拖延现象的心理学理论。*考试周刊，14*，217-218。https://www.docin.com/p-294383625.html

单泓博、张璐瑶、卫敏、辛永娟、全善爱、李晏(2016)。大学生自我控制在拖延与焦虑关系间的中介效应。*中国心理卫生杂志，30*（8），624-628。https://www.doc88.com/p-7754591060225.html

胡春梅、张晓燕、何华敏（2018）。青少年感觉寻求、冲动性的发展特点。*研究实践，16*（1），20-24。https://wenku.baidu.com/view/6ddca9e4b5daa58da0116c175f0e7cd18525189a.html

李献云、费立鹏、徐东、张亚利、杨少杰、童永胜、牛雅娟（2011）。Barratt 冲动性量表中文修订版在社区和大学生人群中应用的信效度。*社会精神病学，25*（8），610-615。https://wenku.baidu.com/view/7f110bc5d5bbfd0a795673db.html

李飞、苏林雁、耿耀国（2006）。Barratt 冲动性量表用于儿童的信度和效度初步研究。*中国临床心理学杂志，14*（2），115-117。https://www.docin.com/p-835817487.html

利振华、窦凯、聂衍刚（2018）。远离“诱惑”：预先承诺对跨期决策的调控机制及其神经基础。*心理科学进展，26*（10），1869-1877。https://www.doc88.com/p-7834819896074.html

马玉洁、李伟（2017）。大学生的意志力发展及其对职业的影响。*浙江工商大学学报，5*（140），119-128。https://www.doc88.com/p-9119769900666.html

宋梅歌、苏缇、冯廷勇（2015）。拖延行为的时间取向模型。*心理科学进展，23*（7），1216-1225。https://wenku.baidu.com/view/3cb2c9abf46527d3250ce038.html

史桂蓉、金胜姬、徐鑫鑫、李海涛（2016）。大学生手机依赖与冲动行为、拖延行为的相关性。*中国健康心理学杂志，24*（6），916-920。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-JKXL201606034.htm

李海涛（2016）。大学生手机依赖与冲动行为、拖延行为的相关性。*中国健康心理学杂志，24*（6），916-920。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-JKXL201606034.htm

李洋（2010）。*大学生学习拖延及干预研究* [硕士论文，天津大学]。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10056-1011263407.htm

王有智、罗静（2009）。高低拖延者的冲动性特征与延迟折扣差异研究。*心理科学，32*（2），371-374。https://wenku.baidu.com/view/7a3fd3f69e3143323968934a.html

杨君玉（2009）。*论国防教育对大学生意志力的影响—以漳州师范学院为例* ［硕士论文，厦门大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2009&filename=2009181611.nh&v=MjM0NzViUElSOGVYMUx1eFlTN0RoMVQzcVRyV00xRnJDVVI3cWZiK1JuRnkvblY3N0pWMTI3RjdLd0g5Zk5ycEU=

张红英（2007）。论大学生意志品质形成与发展影响的因素。*东华大学学报（社会科学版），7*（1），75-77。https://www.doc88.com/p-273407054926.html

张东军、王丽娜、张捷、杨世昌（2014）。大学生冲动性与心理健康水平的相关研究。*中国健康教育，30*（2），144-146。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZGJK201402014.htm

张茹（2014）。*执行功能、自我调节与大学生拖延的相关研究* ［硕士论文，华中科技大学］。谷歌学术 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10487-1015014963.htm

Van,E.W. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and Individual Differences*, *8*, 1401-1408. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886902003586

Ferrari, J. R. (1992). Psychometric validation of two Procrastination inventories for adults: Arousal and avoidance measures. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, *14*, 97-110.

Gustavson, D. E., Miyake, A., Hewitt, K. J., & Friedman, N. P. (2014). Genetic Relations Among Procrastination, Impulsivity, and Goal-Management Ability: Implications for the Evolutionary Origin of Procrastination. *Psychological Science*, *25*(6), 1178-1188.

Job, V., Walton, G. M., Bernecker, K., & Dweck, C. S. (2015). Implicit theories about willpower predict self-regulation and grades in everyday life. *Journal of Personality and Social Psychology*, *108*(4), 637-647. https://www.semanticscholar.org/paper/Implicit-theories-about-willpower-and-their-for-and-Bernecker/3f90cc45b16fb7c65639d29a14cdd145ffe62d48?p2df

Job, V., Bernecker, K., Miketta, S., & Friese, M. (2015). Implicit theories about willpower predict the activation of a rest goal following self-control exertion. *Journal of Personality and Social Psychology*, *109*(4), 694-706.

Moeller, F. G., Barratt, E. S., Dougherty, D. M., Schmitz, J. M., & Swann, A. C. (2001). Psychiatric Aspects of Impulsivity. *The American Journal of Psychiatry*, *11*, 1783-1793. https://www.docin.com/p-1952494952.html

Karoy, P. (1993). Mechanisms of self regulation: A systems view. *Annual Review of Psychology*, *44*, 23-52.https://www.deepdyve.com/lp/annual-reviews/mechanisms-of-self-regulation-a-systems-view-9kJkZrgmPL

The Impact of the Goal Orientation on Learning Engagement of Undergraduate College Students in Qingdao: Taking Academic Emotion as A Mediating Variable

Mengxin GUO [1*]
[1*] Dhurakij Pundit University
879975056@qq.com

Abstract

The purpose of this research is to explore the impact of goal orientation and academic emotions on learning input in Qingdao undergraduate universities. Using the questionnaire survey method, 777 undergraduate students from Qingdao undergraduate colleges were selected as the research object. The results found that there are some significant differences in achievement goal orientation, academic mood, and learning investment among undergraduate college students of different population backgrounds in Qingdao. ; The achievement goal orientation of Qingdao undergraduate college students has a significant positive impact on learning input; the enjoyment and pride dimensions of academic emotion have a significant positive impact on learning input, and the boredom, despair, anger, and anxiety dimensions of academic emotion have a significant positive impact on learning input. Significant negative impact; achievement goal orientation has a significant positive impact on all dimensions of academic emotion; each dimension of academic emotion plays a part of mediating role between achievement goal orientation and learning input.

Keywords: Learning engagement; Achievement goal orientation; Academic mood; College students

青岛本科院校大学生成就目标定向对学习投入的影响：以学业情绪为中介变项

郭梦馨 [1*]
[1*]博仁大学
879975056@qq.com

摘要

本研究旨在探讨青岛本科院校大学生成就目标定向、学业情绪对学习投入的影响。采用问卷调查法，以立意抽样的方式抽取 777 位青岛市本科院校大学生为研究对象，结果发现，青岛不同人口背景的本科院校大学生在成就目标定向、学业情绪、学习投入上存在部分显著差异；青岛本科院校大学生的成就目标定向对学习投入有显著正向影响；学业情绪之享受、自豪维度对学习投入有显著正向影响，学业情绪之无聊、绝望、愤怒、焦虑维度对学习投入有显著负向影响；成就目标定向对学业情绪之各维度有显著正向影响；学业情绪之各维度在成就目标定向与学习投入之间起到部分中介作用。

关键词：学习投入；成就目标定向；学业情绪；大学生

1.引言

Kuh (2001)指出检验教育质量高低的标准就是学生的投入程度。学生的学习过程至关重要，它是学习成绩优良的导向，所以说，研究大学生学习投入的情形及特点等因素具有重要意义（王学坚，2011）。学习投入是检验学生学习过程和学习成绩的一个指标（倪士光、伍新春，

2011），也是一种状态，表现为学生全神贯注于学习中，以高昂的热情、积极向上的态度，完成学习任务；涉及活力、奉献、专注三个维度（Schaufeli, 2002）。因此，学习投入对于本科院校大学生的培养就显得极为重要。

已有研究表明，成就目标定向能有效预测学生在学习活动中的学习投入水平（黄海雁等人，2017）。成就目标定向是一种发展主体在生活中对学习、工作以及各种任务事项上所获得的成就、成功的知觉(Ames, 1992)。Linnenbrink and Pintrich (2002)提出的目标作用模型认为，目标能够产生不同的动机和情感过程，且目标、动机和情绪过程与不同的认知和行为过程有关。因此，不同目标取向的学生在学习中有各自不同的行为，他们在学习中投入的时间、精力也不同，并逐渐形成相对稳定的行为反应模式(Mega & Beni, 2014)。王学坚（2011）通过其研究得出，成绩趋近目标、掌握目标与大学生的学习投入有显著正相关的结果，且成绩趋近目标与掌握目标对学习投入程度有显著的正向影响。所以说，个人的成就目标定向对其学习投入状况有着重要影响（黄海雁等人，2017）。

通过以往的研究结果发现，学业情绪也是影响学习投入的关键要素。学业情绪即学生在学习中所感受经历到的和学业有关的各种情绪，包括在成功或失败后学生的情绪，和在平日学习、课堂作业以及测试中不同的情绪体验（俞国良、董妍，2005）。高洁（2016）的研究中指出学业情绪会在一定的时期内形成独特的心理环境，进而影响个体的学习行为，其研究发现，学生的情绪感受是影响其学习投入的关键要素。认知—动机理论认为情绪可以影响学生从事某项活动的动机。当学生具有积极的学业情绪时，会促进学生的学习投入，良好的情绪会加强学生的学习动机；当学生有不良的学业情绪时，会对学习造成负面的影响，并影响其学习投入程度(Pekrun *et al.*, 2002)。张阮钰（2014）以初中生为研究对象，在其研究中得出，学生的学业情绪与学习投入有显著的相关性；积极的学业情绪越多，则学习投入程度越高，反之消极情绪体验则会降低学习投入程度。

另外，成就目标也是影响学业情绪的主要因素之一，它为学生以后了解自己的成就提供了认知背景，不同的成就目标将产生不同的学业情绪（蒋燕玲，2010）。Linnenbrink and Pintrich (2002)指出双向不对称理论解释和说明了成就目标与学业情绪之间的关系，该理论指出心境会影响学生的班级设置及个人目标，个人目标又会影响学业情绪。宋海芳（2013）以高中生为研究对象，结果发现，高中生成就目标定向与学业情绪呈显著相关，其中掌握回避、成绩回避、成绩趋近对学业情绪具有显著的正向预测作用，而掌握趋近则会对学业情绪存在负向预测作用。

综上所述，本研究旨在探讨变量之间的关系，来了解本科院校大学生成就目标定向与学业情绪对学习投入之影响。过去对于研究成就目标定向、学业情绪与学习投入的相关研究，大多数都只是探讨两两相关；而本研究以成就目标定向为自变项，学习投入为依变项，加入学业情绪的中介变项，探讨三者的关系，并以青岛本科院校大学生为研究对象，弥补研究空白，作为本研究的创新点。同时，本研究既是对成就目标定向的开拓研究，也是对探讨学习投入、培养大学生在学习过程中的学习状态有很重要的实践意义；而且为后续研究提供了理论依据和帮助。

本研究的主要研究目的是：

A. 探讨青岛本科院校大学生成就目标定向、学业情绪与学习投入的现况；

B. 探讨青岛本科院校大学生成就目标定向对学习投入的影响；

C. 探讨青岛本科院校大学生成就目标定向对学业情绪的影响；

D. 探讨青岛本科院校大学生学业情绪对学习投入的影响；

E. 探讨青岛本科院校大学生学业情绪在成就目标定向与学习投入之间的中介作用。

2.研究方法

2.1 研究对象

采用立意抽样的方式进行研究，选取青岛地区三所本科院校的在校大学生为研究对象进行问卷调查。三所学校涵盖了青岛综合类、理工类、农林类等不同学科性质的本科院校，且所处地区不同，各校均为重点关注大学。问卷发放 900 份，其中学校 A 抽样 300 份、学校 B 抽样 300 份、学校 C 抽样 300 份。实际回收 900 份，有效问卷为 777 份，有效回收率为 86%。

2.2 研究工具

2.2.1 个人背景变项

本研究样本的基本资料包括性别：男生、女生。

2.2.2 学习投入量表

本研究所采用的是由 Schaufeli *et al.* (2002)编制，并由方来坛等人（2008）修订的学习投入量表，该量表共 17 个题项，包括活力（6 题）、奉献（5 题）和专注（6 题）三个维度，采用七点计分法。该量表最终适配指标卡方自由度比(2.127), GFI (.879), AGFI (.831), SRMR (.034), RMSEA (.078), NFI (.931), CFI (.962), IFI (.962), RFI (.914), PNFI (.747), PGFI (.627)均达到标准，表明该量表的建构效度良好。分量表「活力」、「奉献」、「专注」的 Cronbach's α 系数分别为：.940，.944，.952，总量表的 Cronbach's α 系数为.976，表明该量表具有良好的内部一致性信度。

2.2.3 成就目标定向量表

本研究采用的是刘惠军等人（2003）编制的成就目标定向量表，该量表包括掌握趋近目标定向（8 题）、掌握回避目标定向（5 题）、成绩趋近目标定向（9 题）和成绩回避目标定向（6 题）四个维度，共 28 个题项，采用五点记分法。该量表最终适配指标卡方自由度比(2.173), SRMR (.065), RMSEA (.079), NFI (.806), CFI (.884), IFI (.885), PNFI (.721), PGFI (.642)符合标准，刘敏熙与陈宥羽（2012）指出 NFI, IFI, CFI 值皆大于 0.8，亦为可接受范围内；GFI(.771), AGFI(.725), RFI(.783)没有达到标准；整体而言，该量表的建构效度可接受。分量表「掌握趋近目标定向」、「掌握回避目标定向」、「成绩趋近目标定向」、「成绩回避目标定向」的 Cronbach's α 系数分别为：.945，.901，.935，.912，总量表的 Cronbach's α 系数为.970，表明该量表具有良好的内部一致性信度。

2.2.4 学业情绪量表

本研究所采用的学业情绪量表是由 Francisco *et al.* (2015)修正的，AEQ-PA 量表的课堂相关学业情绪量表，该量表有六个维度：无聊、绝望、愤怒、焦虑、享受、自豪，每个维度各 4 题，共 24 题；采用五点计分法；且量表具有良好的信效度(Francisco *et al.*, 2015)。该量表主要是针对学生数学课程的学业情绪研究，本研究根据研究目的、内容等进行一定程度的调整与修正后，最终适配指标大部分达到标准，整体而言，该量表的建构效度可接受。分量表「无聊」、「绝望」、「愤怒」、「焦虑」、「享受」、「自豪」的 Cronbach's α 系数分别为：.933，.921，.916，.858，.897，.898，总量表的 Cronbach's α 系数为.946，表明此量表具有良好的内部一致性信度。

3.研究结果

3.1 研究框架图

本研究的研究架构，如图 3.1 所示。

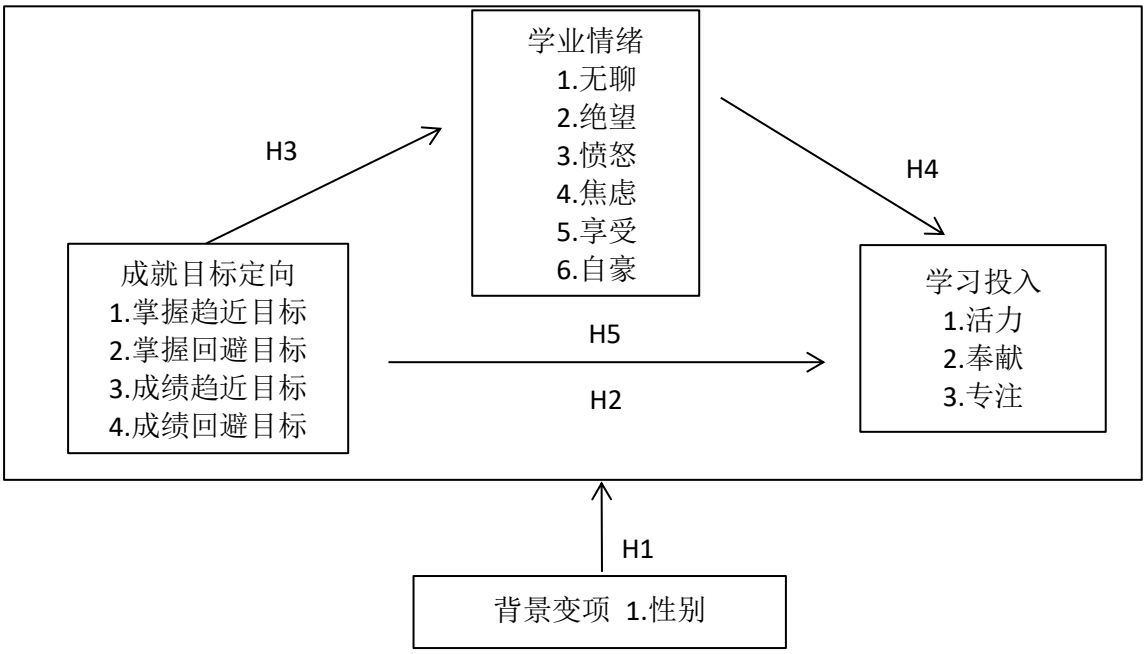


图 3.1 研究框架图

资料来源：本研究整理

3.2 描述性统计

本研究对青岛市本科院校在校大学生发放问卷，共900份，回收900份，有效问卷777份。在本研究样本中的男生人数为 313，占总人数的 40.3%，女生 464 人，占总人数的 59.7%。

描述性统计分析结果发现，本科院校大学生的平均成就目标定向(M=3.507, SD=0.924) 大于 3，故被试者有着中度偏上之成就目标定向水准。本科院校大学生的平均学业情绪 (M=3.486, SD=0.725) 大于 3，故被试者有着中度偏上之学业情绪水准。本科院校大学生的平均学习投入 (M=4.874, SD=1.570)大于 4，可见被试者有中度偏上的学习投入水准。

3.3 背景变项在成就目标定向、学业情绪、学习投入上的差异分析

本研究为了检定不同性别本科院校大学生在成就目标定向的差异性，采用独立样本 t 检定进行分析，结果发现：不同性别的本科院校大学生在成就目标定向(t=-0.715, p=.475)、掌握趋近目标定向(t=-1.268, p=.205)、掌握回避目标定向(t=-0.385, p=.700)、成绩趋近目标定向(t=-0.768, p=.443)与成绩回避目标定向(t=0.014, p=.989)上不存在显著差异。

不同性别的本科院校大学生在学业情绪(t=-3.143, p=.002)、绝望(t=2.232, p=.026)、愤怒(t=2.361, p=.018)、享受(t=-2.744, p=.006)与自豪(t=-2.371, p=.018)上存在显著差异。在无聊(t=1.903, p=.057)与焦虑(t=0.449, p=.654)维度上不存在显著差异。

不同性别的本科院校大学生在学习投入(t=-0.772, p=.440)、活力(t=-0.587, p=.557)、奉献(t=-0.625, p=.532)与专注 (t=-0.966, p=.335)上不存在显著差异。

3.4 Pearson 积差相关分析

Pearson 积差相关分析结果如表 3.1 所示。成就目标定向的各构面显著正相关于学习投入各构面及学业情绪之绝望、愤怒、焦虑、享受与自豪构面；在成就目标定向的掌握回避目标定向、成绩趋近目标定向与成绩回避目标定向显著正相关于学业情绪之无聊构面；学业情绪之绝望、愤怒、焦虑、享受、自豪构面对学习投入各构面呈显著正相关。

表 3.1 成就目标定向、学业情绪对学习投入相关矩阵

变项	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1												
2	.775***	1											
3	.852***	.784***	1										
4	.539***	.736***	.664***	1									
5	.025	.203***	.162***	.406***	1								
6	.178***	.320***	.284***	.580***	.804***	1							
7	.130***	.282***	.254***	.518***	.853***	.855***	1						
8	.258***	.478***	.395***	.623***	.705***	.742***	.802***	1					
9	.857***	.662***	.752***	.479***	.006	.186***	.157***	.279***	1				
10	.755***	.670***	.775***	.470***	.089*	.177***	.197***	.371***	.828***	1			
11	.761***	.563***	.609***	.431***	-.031	.133***	.098**	.150***	.716***	.566***	1		
12	.852***	.647***	.719***	.435***	-.021	.134***	.087*	.195***	.782***	.678***	.844***	1	
13	.819***	.617***	.698***	.469***	-.019	.160***	.115**	.205***	.784***	.651***	.865***	.895***	1

注 1：*p<.05; **p<.01; ***p<.001

注 2：1 代表掌握趋近目标定向、2 代表掌握回避目标定向、3 代表成绩趋近目标定向、4 代表成就回避目标定向、5 代表无聊、6 代表绝望、7 代表愤怒、8 代表焦虑、9 代表享受、10 代表自豪、11 代表活力、12 代表奉献、13 代表专注

资料来源：本研究整理

3.5 回归分析

本研究探讨青岛本科院校大学生成就目标定向、学业情绪与学习投入的影响情形，以及学业情绪在成就目标定向与学习投入两个变量之间的中介效果。因此，以成就目标定向为自变量，学业情绪之无聊、绝望、愤怒、焦虑、享受、自豪维度分别为中介变量，学习投入为依变量，进行结构方程模型(SEM)回归分析。

A.学业情绪之无聊中介效果验证

研究结果显示，成就目标定向正向显著预测学习投入，其标准化回归系数为.796，达显著水平(p＜.001)；成就目标定向正向显著预测学业情绪之无聊维度，标准化回归系数为.213，达显著水平(p＜.001)；学业情绪之无聊维度负向显著预测学习投入，标准化回归系数为-.194，达显著水平(p＜.001)。成就目标定向通过学业情绪之无聊这一变量对学习投入的间接效果为-.041(p＜.01)，直接效应为.796(p＜.01)，总效应为.755(p＜.01)。

B.学业情绪之绝望中介效果验证

成就目标定向正向显著预测学习投入，其标准化回归系数为.811，达显著水平(p＜.001)；成就目标定向正向显著预测学业情绪之绝望维度，标准化回归系数为.372，达显著水平(p＜.001)；学业情绪之绝望维度负向显著预测学习投入，标准化回归系数为-.152，达显著水平(p＜.001)。成就目标定向通过学业情绪之绝望这一变量对学习投入的间接效果为-.057(p＜.01)，直接效应为.811(p＜.01)，总效应为.754(p＜.01)。

C.学业情绪之愤怒中介效果验证

成就目标定向正向显著预测学习投入，其标准化回归系数为.804，达显著水平(p＜.001)；成就目标定向正向显著预测学业情绪之愤怒维度，标准化回归系数为.322，达显著水平(p＜.001)；学业情绪之愤怒维度负向显著预测学习投入，标准化回归系数为-.154，达显著水平(p＜.001)。成就目标定向通过学业情绪之愤怒这一变量对学习投入的间接效果为-.050(p＜.01)，直接效应为.804(p＜.01)，总效应为.754(p＜.01)。

D.学业情绪之焦虑中介效果验证

成就目标定向正向显著预测学习投入，其标准化回归系数为.860，达显著水平(p＜.001)；成就目标定向正向显著预测学业情绪之焦虑维度，标准化回归系数为.478，达显著水平(p＜.001)；学业情绪之焦虑维度负向显著预测学习投入，标准化回归系数为-.220，达显著水平(p＜.001)。成就目标定向通过学业情绪之焦虑这一变量对学习投入的间接效果为-.105(p＜.01)，

直接效应为.860(p＜.01)，总效应为.755(p＜.01)。

E.学业情绪之享受中介效果验证

成就目标定向正向显著预测学习投入，其标准化回归系数为.342，达显著水平(p＜.001)；成就目标定向正向显著预测学业情绪之享受维度，标准化回归系数为.784，达显著水平(p＜.001)；学业情绪之享受维度正向显著预测学习投入，标准化回归系数为.526，达显著水平(p＜.001)。成就目标定向通过学业情绪之享受这一变量对学习投入的间接效果为.412(p＜.01)，直接效应为.342(p＜.01)，总效应为.754(p＜.01)。

F.学业情绪之自豪中介效果验证

成就目标定向正向显著预测学习投入，其标准化回归系数为.604，达显著水平(p＜.001)；成就目标定向正向显著预测学业情绪之自豪维度，标准化回归系数为.760，达显著水平(p＜.001)；学业情绪之自豪维度正向显著预测学习投入，标准化回归系数为.198，达显著水平(p＜.001)。成就目标定向通过学业情绪之自豪这一变量对学习投入的间接效果为.151(p＜.01)，直接效应为.604(p＜.01)，总效应为.755(p＜.01)。

本研究参考 Bootstrap 中介效果结构方程模式分析的标准，进行间接效果的分析。从现有资料随机抽取 N 个样本，若 N 为 5，重复抽取 100 次，所获得的样本则为 500，越多次数其次数分配会更接近母体分配（郑怡君、蔡俊杰，2016）。有调查研究指出最少重复抽取 1000 次才能计算信赖区间(Efron & Tibshirani, 1993)。间接效果在 95%信赖区间内不包含 0，达显著水准，说明具有中介效果(Mackinnon, 2008)；直接效果在 95%信赖区间内包含 0，说明直接效果不显著，则为完全中介。间接、直接效果在 95%信赖区间内不包含 0，达显著水准，则为部分中介（郑怡君、蔡俊杰，2016）。具体分析见表 3.2。

表 3.2 检验中介效果显著水准之 Bootstrap 分析

路径	标准化之间接效应值	95%效果信赖区间	
		下限	上限
成就目标定向-无聊-学习投入	-.041**	-.062	-.023
成就目标定向-绝望-学习投入	-.057**	-.082	-.037
成就目标定向-愤怒-学习投入	-.050**	-.071	-.032
成就目标定向-焦虑-学习投入	-.105**	-.141	-.074
成就目标定向-享受-学习投入	.412**	.334	.485
成就目标定向-自豪-学习投入	.151**	.069	.224

注：*p<.05; **p<.01; ***p<.001

资料来源：本研究整理

由上表可知，学业情绪之无聊、绝望、愤怒、焦虑、享受、自豪为中介的间接效应值显著，中介路径的 95%信赖区间都没有包含 0；间接、直接效果在 95%信赖区间内不包含 0，都达显著水准，所以为部分中介。因此，学业情绪之无聊、绝望、愤怒、焦虑、享受、自豪维度在成就目标定向对学习投入的影响中发挥部分中介作用。

4.讨论与结论

4.1 成就目标定向、学业情绪、学习投入之现况分析

就本研究对象青岛市本科院校大学生而言，其成就目标定向具有中等偏上水平，其中掌握趋近目标定向的得分最高，说明大学生在学习目标的设定上大多数注重自己能力的提高和对于新知识的掌握。学业情绪现况处于中等偏上水平，其中学业情绪之自豪的得分最高，其次是学业情绪之享受，说明大学生在学习过程中积极情绪多于消极情绪，更多体验到的是自豪与享受。这与吴霜（2012）与张灵利（2014）的调查结果大致相同，其研究结果发现，学生在学习时体验到的积极情绪多于消极情绪。学习投入现况处于中等偏上水平，其中奉献维度的得分最高，说明大学生学习投入程度普遍较高，每一位学生都会为自己的目标而努力。

4.2 不同背景变项在成就目标定向、学业情绪、学习投入之差异

不同性别在成就目标定向中不存在显著差异，具体到各个维度也不存在显著差异。不同性别在学业情绪上存在显著差异，说明青岛本科院校大学生会因男女性别不同，而对学业情绪产生显著的差异性，其中，绝望、愤怒、享受与自豪构面有着显著差异。此结果与吕京京（2013）、吴霜（2012）的研究结果部分相同，其研究表明不同性别在学业情绪上具有显著差异。这说明学业情绪的发展与学生的心理年龄特征和生理发展特点密切相关（吕京京，2013）。不同性别在学习投入中不存在显著差异，具体到各个维度也不存在显著差异，说明青岛市本科院校大学生不会因为性别不同，而对学习投入产生显著差异。这与严卫华（2016）的调查结果一致，其研究结果表明不同性别在学习投入中不存在显著差异。

4.3 成就目标定向与学习投入的影响关系

本科院校大学生成就目标定向对学习投入呈正向显著关系，说明被试者成就目标定向越高，则学习投入越高。这与周方（2015）的研究结果大致相同，其研究对象为大学生，结果表明成就目标定向会影响学生的学习投入，认为通过自身努力能够达到增强各项能力或提升各项成绩的个体，就会更好的投入到学习中。

4.4 成就目标定向与学业情绪的影响关系

成就目标定向对学业情绪之无聊、绝望、愤怒、焦虑、享受、自豪均呈正向显著关系，说明被试者成就目标定向越高，则学业情绪之各维度越高。这与吴霜（2012）、石清玲（2012）的研究结果大致相同，其研究结果均表明成就目标定向对学业情绪有显著地预测作用。过去有研究者提出成就目标定向中的成绩回避目标定向能够正向影响绝望、焦虑（Pekrun *et al.*, 2006）。由于本研究的研究对象皆属于重点高校本科学生，学习能力较强，在掌握趋近目标定向上的得分也较高，所以当教学要求相对被试而言是较低时，被试容易感觉到无聊（Tuominen-Soini, 2012）。由此可见，成就目标是影响学业情绪的一个重要因素，它为学生了解以后的成绩提供了认知背景，不同的成就目标会产生不同的学业情绪（石清玲，2012）。

4.5 学业情绪与学习投入的影响关系

本科院校大学生学业情绪之享受、自豪对学习投入呈正向显著关系，学业情绪之无聊、绝望、愤怒、焦虑对学习投入呈负向显著关系，说明被试者积极学业情绪（如享受、自豪）越高，学习投入程度越高，消极学业情绪（如无聊、绝望、愤怒、焦虑）越高，则学习投入程度越低。这与王庆玲（2019）、李丹阳（2016）的研究结果大致相同，其结果表明积极学业情绪对学习投入有显著正向影响，消极学业情绪对学习投入有显著负向影响。积极的学业情绪可以有效的激发学生们的学习热情，使学生能够在学习时体验到快乐、体会到知识的价值，从而能更好地投入学习；而消极的学业情绪则会降低学生们的学习激情，使其在学习过程中产生抵触情绪，无法更好地在学习中投入精力（王庆玲，2019）。

4.6 学业情绪的中介效果

本研究以结构方程模型(SEM)回归分析学业情绪是否为成就目标定向影响学习投入的中介变项，结果显示，青岛本科院校大学生的学业情绪之无聊、绝望、愤怒、焦虑、享受、自豪在成就目标定向与学习投入之间具有部分中介作用，即成就目标定向可以透过学业情绪之无聊、绝望、愤怒、焦虑、享受、自豪而间接影响于学习投入。这与雍挺俊（2018）的研究结果部分相似，其认为学生心理韧性、学业情绪和学习投入之间都显著相关，学业情绪在学生的心理韧性和学习投入间起到部分中介作用。同时罗琳（2012）的研究结果证实，成就目标、学业情绪与学习成绩是显著相关的，学业情绪作为中介变量，起到了显著的效果。

4.7 建议

帮助大学生树立正确的成就目标定向，以提高学习投入。学校可通过心理健康教育，让学生懂得正确的自我评价方式，将关注点由外部条件转向内部本质，注重自身长期的发展（杨媛媛，2015）。明确了自身的价值取向，学习时才不会出现盲目、缺乏行动力等问题，才能全身心的投入学习。加强大学生积极的学业情绪，以提高学习投入。学校应为学生心理健康发展营造良好的环境与氛围，使学生心理素质稳固向上发展，促使学生用饱满的激情、积极向上的情绪与态度开展学习生活，从而提高学习投入程度（李丹阳，2016）。

参考文献

方来坛、时勘、张风华（2008）。中文版学习投入量表的信效度研究。*中国临床心理学杂志，16*（6），618-620。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD2008&filename=ZLCY200806022&v=oFMhAN66zS1lGAtzm0%25mmd2B4hCQkWOBWZEcmwLttQN4UzKsswitCGo%25mmd2BoreGF3QSn9Z6N

高洁（2016）。在线学业情绪对学习投入的影响——社会认知理论的视角。*开放教育研究，*（2），89-95。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2016&filename=JFJJ201602020&v=CCByvXHWcfWlXSUkp7bFUkrRf1xDPBOlhH9RUtK8d6rLLoSuLiSrfVkmpxnUng5%25mmd2F

黄海雁、许国成、付莹（2017）。大学生成就目标定向与学习投入的关系：时间管理倾向的中介作用。*心理学探新，37*（4），375-379。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2017&filename=XLXT201704015&v=WtvpZ2FBaillude7UXW70c3Vd5ci0UxH%25mmd2BjN8WKSSrpVvNelJbCOv83HRufFcRuA0

蒋燕玲（2010）。*初中生学业成绩、成就目标与学业情绪的关系研究* ［硕士论文，湖南师范大学］。

李丹阳（2016）。*初中生心理资本、学业情绪与学习投入之间的关系* ［硕士论文，河北师范大学］。

李勇（2019）。动因、特征与借鉴：区域教育近代转型探究——以青岛为例。*青岛职业技术学院学报，*（1），77-82。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2019&filename=QDJY201901018&v=qwS3RlN2S3VZsCz9Y524dx4jgzHt0xmdQ0UHZ7ii%25mmd2FFW2wdwFh1vwusfgeVwujtMQ

刘惠军、郭德俊（2003）。考前焦虑、成就目标和考试成绩关系的研究。*心理发展与教育，18*（2），64-68。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD2003&filename=XLFZ200302011&v=WuyfdLLeBVM1vN6RnXhmg2F6iQ3Nh827KvLZ65hmZ%25mmd2BALzfMmjsmboeskfG5y9WMa

刘敏熙、陈宥羽（2012 年 6 月 6 日）。*承诺型人力资源管理实务对顾客满意度之影响—以情感性承诺、服务导向组织公民行为为中介效果*［研讨会演讲］。2012 年第十五届科技整合管理研讨会，台北市，台湾。http://www.scu.edu.tw/ba/2012conference/papers/new_page_3.htm

罗琳（2012）。*初中生的成就目标、学业情绪与学习成绩的相关研究* ［硕士论文，东北师范大学］。

吕京京（2013）。*初中生学业情绪现状及干预研究*［硕士论文，苏州大学］。

倪士光、伍新春（2011）。学习投入：概念、测量与相关变量。*心理研究，4*（1），81-87。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD2011&filename=OXLY201101016&v=BEcKBdrPx3iTJW276LVqV5PfUv4hsysnX18SI9urJAu6P%25mmd2FDMsxWGo%25mmd2FrhGdWaLwzg

彭仁晃（2000）。*国民小学实施学校本位教师进修现况及其成效之研究* ［硕士论文，国立台北教育大学］。

石清玲（2012）。*父母教养方式、成就目标定向对中学生学业情绪的影响* ［硕士论文，江西师范大学］。

宋海芳（2013）。*高中生学业情绪特点及其与完美主义、成就目标定向的关系* [硕士论文，内蒙古师范大学]。

王庆玲（2019）。*农村小学班级环境、学业情绪与学习投入的关系研究* ［硕士论文，山东师范大学］。

王学坚（2011）。*大学生成就目标定向、学业自我效能感与学习投入关系研究* ［硕士论文，哈尔滨师范大学］。

吴霜（2012）。*初中生学业自我效能感、成就目标定向、学业情绪与学习成绩的关系研究* ［硕士论文，延边大学］。

严卫华（2016）。*大学生积极情绪对学习投入与学习自我效能感的影响研究* ［硕士论文，上海师范大学］。

颜童文（2006）。*国民小学组织动态能耐、组织健康气候与学校创新经营关系之研究* ［博士论文，国立政治大学］。

杨媛媛（2015）。*高中生成就目标定向与学习投人：压力知觉、心理一致感的多重中介作用* ［硕士论文，山西大学］。

雍挺俊（2018）。*藏汉中学生心理韧性、学业情绪和学习投入关系的对比研究* ［硕士论文，聊城大学］。

俞国良、董妍（2005）。学业情绪研究及其对学生发展的意义。*教育研究，26*（10），39-43。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD2005&filename=JYYJ200510007&v=qB%25mmd2BWVOgCGEeOd%25mmd2FAiZ%25mmd2FkVCoWGKjp1D%25mmd2FlIal36ZZ7indgkcCURbRwkHnPzyaKjbOA7

湛淼（2017）。*大学生的心理灵活性、学习投入、成就目标定向的关系* ［硕士论文，西北师范大学］。

张灵利（2014）。*初中生的班级环境、成就目标定向对学业情绪的影响研究* ［硕士论文，武汉体育学院］。

张阮钰（2014）。*初中生学习投入、学业自我概念与学业情绪相关研究* ［硕士论文，曲阜师范大学］。

郑怡君、蔡俊杰（2016）。Bootstrap 中介效果结构方程模式分析。*体育学系学刊，*（15），102-114。https://ir.ntupes.edu.tw/handle/987654321/60

周冰阳（2018）。*高中生心理资本、成就目标定向与学习投入的关系研究* ［硕士论文，河北大学］。

周方（2015）。*大学生未来时间洞察力、成就目标定向与学习投入的关系* ［硕士论文，四川师范大学］。

Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, Structures, and Student Motivation. *Journal of Educational Psychology, 84*(3), 261-271. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0663.84.3.261

Efron, B., & Tibshirani, R. (1994). *An introduction to the Bootstrap*. CRC press.

Francisco, P., Lourdes, M., Vera, M., & Cristina, S. (2015). The Achievement Emotions Questionnaire: Validation for Pre-adolescent Students. *European Journal of Developmental Psychology, 12*(4), 472-481. https://doi.org/10.1080/17405629.2015.1040757

Kuh, G. D. (2001). Assessing What Really Matters to Student Learning. *Change, 33*(3), 10-17. https://doi.org/10.1080/00091380109601795

Linnenbrink, E. A., & Pintrich, P. R. (2002). Motivation as an enabler for academic success. *School Psychology Review, 31*(3), 313-327. https://doi.org/10.1080/02796015.2002.12086158

MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to Statistical Mediation Analysis*. Lawrence Erlbaum Associates. https://www.jstor.org/stable/20640610

Mega, C., Ronconi, L., & De Beni, R. (2014). What makes a good student? How emotions, self-regulated learning, and motivation contribute to academic achievement. *Journal of Ed-ucational Psychology, 106*(1), 121-131. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0033546

Pekrun, R., Elliot, A. J., & Maier, M. A. (2006). Achievement goals and discrete emotions: A theoretical model and prospective test. *Journal of Educational Psychology, 98*(3), 583-597. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0663.98.3.583

Pekrun, R., Goetz, T., Titz, W., & Perry, R. P. (2002). Academic emotions in students' self-regulated learning and achievement: A Program of qualitative and quantitative research. *Educational Psychologist, 37*(2), 91-105. https://doi.org/10.1207/S15326985EP3702_4

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71-92. https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015630930326

Tuominen-Soini, H. (2012). *Student motivation and well-being: Achievement goal orientation profiles, temporal stability, and academic and socio-emotional outcomes* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Helsink. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37422/studentm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Research on the Relationship between Teachers' Job Performance and Teacher Burnout in Zhejiang Province, China, with Engagement as the Mediating Role

Yuting WU
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
Email：577157523@qq.com ; 619570020095@dpu.ac.th

Abstract

This research aims to explore the relationship among college teachers' performance, engagement and job burnout in Zhejiang province. After the reliability and validity of the questionnaire were tested, the results were as follows:

There are some significant differences among different genders, ages, educational backgrounds, and working years on the job performance, engagement and job burnout of college teachers in Zhejiang Province. The job performance of college teachers has a significant positive impact on their job burnout. The job performance of college teachers has a significant positive impact on their engagements; College teachers' engagements have a significant positive impact on their burnout. And teachers' engagement has an mediating effect on job performance and job burnout.It is expected that this study can provide some data and theoretical support for the research of teachers' job burnout.

Keywords: Job Performance; Engagement; Job Burnout; College Teachers

中国浙江省高校教师工作绩效与教师职业倦怠的关系研究，以敬业度为中介作用

吴玉婷
博仁大学 中国-东盟国际学院
电子邮件信箱：577157523@qq.com ; 619570020095@dpu.ac.th

摘要

本研究旨在探讨浙江省高校教师工作绩效、敬业度、职业倦怠之间的关系。对其问卷进行信效度检验后，以描述分析、差异性检定、回归分析以及中介效果检验，研究结果如下：

不同性别、年龄、学历对浙江省高校教师工作绩效、敬业度、职业倦怠存在部分显著差异；浙江省高校教师工作绩效对高校教师职业倦怠具有显著正向影响；浙江省高校教师工作绩效对高校教师敬业度具有显著正向影响；浙江省高校教师敬业度对高校教师职业倦怠有显著正向影响；浙江省高校教师敬业度在工作绩效与职业倦怠中起到中介作用。期望本研究能够为教师职业倦怠问题的研究提供一些数据和理论支撑

关键字：工作绩效；敬业度；职业倦怠；高校教师

1.研究背景

在当今社会经济市场条件下，企业间的各种竞争来自于企业中各类人才的竞争，而在学校教师组织中也是如此。学校正承载着国家政策未来的发展和社会的期待，中国之《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020 年)》明确指出，全面提高高等教育质量和培养人才质量将是高等教育未来工作中的重要方向。拥有高水准的教育质量，是高等教育发展和延续的生命线，是衡量、修正和规划高等学校教育人才培养、科学研究、社会服务和文化传承等各个环节

的关键要素。而决定高等教育发展的因素是高校的教师（薛成龙、邬大光，2017）。在社会上，随着人们对高等教育的持续关注和要求的不断提高, 高校教师的压力也与日俱增。近年来，随着中国教育发展步伐不断加快，中国教育水平也在逐步提高。高校是作为知识传授与创造、科学研究与发展、社会服务与创新的重要载体，是当代社会发展与进步的支柱性力量（李娇月，2019）。截至 2017 年，全国各类高等教育在学总规模达到 3779 万人，全国共有普通高等学校 2631 所（含独立学院 265 所），较上年增加 35 所，增长 1.35%。普通高等学校教职工 244.30 万人，较上年增加 3.82 万人，增长 1.59%；高校对教师数量需求增长的同时，对于教师的教学水平和科研水准的要求也不断提升（朱恩东，2019）。李军（2007）指出高校教师工作绩效考核要明确考核目标，突出高校教师在目标考核中的主体地位，构建一体化教师绩效评价指标体系，对教师工作绩效考核评价产生公平化、客观化。教师工作绩效是学校发展的关键因素，教师工作绩效决定教师的工作效率和工作完成的质量，进而决定学校的教学和科研质量，最后决定学校的整体建设和未来发展。是高校教师在开展教学、科研、社会服务工作中进行的所有活动及其取得的成效（王宁、粟娟，2015）。另外，宋丰练与王勤（2017）通过调查发现高校教师的职业压力表现出普遍性、差异性、阶段性、多维性的特点，且高校教师肩负教学、研究、服务等多重任务。兰继军、徐晶瑜、杜叶婷与杜瑾（2016）在对高校青年教师职业压力的研究中表示 46%的教师感到压力较大并表现在教育教学过程中知识更新、工作绩效考核指标、收入情况、工作负荷量等方面。因工作时间长、工作量大、强度高，工作绩效水平不达标等原因，则更容易使个人产生身心疲惫的状态，若个体不能有效缓解职业压力，不善合理应对工作中的挫折，则极其容易产生职业倦怠的现象（徐富明，2003）。而忠诚教育事业，献身教育事业，为教育事业奉献，是每一位教师必须具备的最基本的职业道德品质。叶泽来（2010）指出部分教师缺乏敬业精神，不能全身心的投入到教育教学的工作中，导致绩效水平过低。教师敬业问题源于“工作敬业”的研究，工作敬业是目前积极心理学关注的问题之一（杨新国，2008）。郭涛（2013）指出关于员工敬业度的研究不仅引起企业管理界与管理咨询实践的重点关注，随着时间的推进，在学术界关于此方面的研究也逐渐活跃起来。因此，研究高校教师敬业度与教师工作绩效间关系的问题，不仅可以有针对性的提升教师个人工作绩效水平，也可以缓解一定程度上教师的职业倦怠，同时也对教师个人未来发展具有指导作用（吴凡，2015）。

2.文献综述

“工作绩效” (Job Performance) 的研究可以追溯到 Taylor (1911) 提出科学管理理论时期，通过制定工作定量，实施按件计酬的方法，以提高工作绩效和工作效率。Jones and Vroom (1964) 则认为工作绩效是能力和激励的函数，其中能力取决于员工的素质、资源等，激励取决于员工的期望和组织的承诺。而 Bernardin and Beatty (1984) 将工作绩效定义为在一定的时间内，从事特定的劳动所完成的产量记录。且为员工所做的、同组织目标紧密相关的、可测量的行为，所谓工作绩效是指个体为实现组织目标而发生的一系列可评价的行为。工作绩效是组织管理研究的热点和重点话题。学术界主要从结果导向、行为导向、结果和行为综合导向划分工作绩效（侯鹏艳，2019）。蔡永红与林崇德（2001）着手于基本理论对教师绩效划分成教师任务型绩效和关系性绩效，在此基础上，本文把工作绩效划分为两个维度，分别为任务绩效和关系绩效。此外，中国学者对教师工作绩效的研究逐渐增多，有的关注工作绩效的影响因素，已有文献认为主要来自个人、组织和工作三方面影响。王惠（2011）针对高校教师的工作绩效评价进行研究，认为高校教师工作绩效评价要结合高校自身特色，健全和完善绩效考评体系，以达到公平公正的效果。另外，姚纪文（2019）通过实证研究指出不同学历的高校教师在工作绩效的科研方面存在显著差异。同时，潘平（2019）指出男女教师在各种原因上导致两者在性别上的绩效水平的差异，高校教师在整体工作绩效上与年龄之间没有显著差异，教师教龄在工作绩效方面的表现上没有显著差异，工作绩效与高校教师学历之间存在显著差异

“敬业”是中华民族优秀传统道德范畴和规范的一个重要组成部分，其具有的道德内涵，直接来源于“敬”杨新国（2008）。最早对工作敬业进行研究的是 Kahn (1992) 通过实证研究指出“敬业度” (Engagement) 是指组织成员以自我投入到工作角色中，在体力上、情感上，以及认知上完成自己的工作并在其中表现自我，是一种积极的、追求最佳角色表现的状态。中国学

者曾晖与赵黎明（2009）则认为员工敬业度是一种对待工作的持久、积极的情绪和动机唤醒状态，随时可以全身心地投入到工作中，并在工作过程中伴随有愉悦、自豪、鼓舞的体验；工作时感觉时间过得很快，不容易疲倦;面对困难及压力，有很高的承受力，一旦进入工作角色，就不愿意从工作中脱离出来，并愿意付出额外的工作努力。所谓敬业度是指个体在工作中对工作产生的责任感，并能全身心的投入到工作中，积极主动地完成一项本职工作或有所超越。郭涛（2013）则在对高校教师敬业度影响因素研究指出敬业度就是员工积极投入到自身工作之中，并伴随有绩效的表现，并在文献和实证研究的基础上构建高校教师敬业度的三个维度,包括投入工作、认同组织、主动参与。本研究对象为高校教师，因此结合高校教师工作特点与职业特点，将运用郭涛（2013）所提出之敬业度理论中建构提出的三个维度以用作本次高校教师敬业度的维度。自 Kahn (1992) 首先在理论上对敬业度进行研究之后，针对企业员工敬业度的研究逐渐丰富起来，个人因素、工作因素、组织制度因素、组织氛围四大类因素都会影响敬业度。后续，梁建平等人（2014）通过实证研究指出在教龄层面，不同教龄体育教师的职业敬业感呈现出不同程度的差异，不同性别体育教师的职业敬业感呈现出显著性差异水平。另外，刘金培等人（2018）通过实证研究指出乡村教师的敬业度在学历层面有显著性差异。同时，刘骝（2019）通过实证分析指出高校教师敬业度及各维度在性别上不存在显著差异。

“职业倦怠”(Job Burnout) 最早由 Freudenberger (1974) 提出，指对个人精力的过多要求，而付出与回报不匹配的失败感觉和精神疲惫。Pines and Aronson (1988) 将倦怠解释为由于长期沉溺于要求情感付出的情境而导致的一种身心，以及情感耗竭的症状与状态。所谓职业倦怠是指在工作付出和回报的过程中产生不匹配的感觉，所付出的劳动达不到想要的满足从而产生身心的疲劳。另外，Maslach and Jackson (1986) 提出倦怠状态会产生的三种维度：情感耗竭 (Emotional Exhaustion) 、人格解体 (Depersonalization) 、以及工作成就感降低 (Reduced Personal Accomplishment)。本文将以 Maslach and Jackson (1986)提出之倦怠理论以探究高校教师之职业倦怠。相关教师作为研究的对象，田栋（2008）通过研究发现，工作倦怠是职校教师在不适应工作压力时的一种极端反应。此外，易福侠（2019）通过实证研究指出男教师较女教师更容易产生倦怠，男教师更容易出现去个性化，女教师则有明显的低成就感，情感耗竭维度无显著差异;在年龄方面，男女职业倦怠总体差异不明显，但在情感耗竭维度存在显著差异。岳永红与庞辉辉（2019）则指出具有初级职称且学历较高的教师在情感耗竭、非人性化表现方面明显高于其他职称教师，而高级职称教师且学历较高在非人性化、情感耗竭和个人成就感方面状态均好于其他职称教师。

工作要求—资源模型 (Job Demands-Resources Model, JD-R) ，每种职业都有影响工作者身心健康及工作状况的独特因素，所有这些加深对职业心理健康的认识和理解，其因素可归为工作要求和工作资源。Demerouti, Bakker, Nachreiner, and Schaufeli (2001) 在 JD-R 模型的初始形态中，工作要求和工作资源分别对应健康受损过程和动机激发过程，工作要求是身心健康受损过程的主要预测变量，工作要求过高或持续时间过长会导致身心健康受损，并产生职业倦怠。基此，Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, and Schaufeli (2007) 研究发现个体资源与工作资源具有交互作用，且个体资源可以独立地作为敬业度的前因变量，身心状态良好的员工能够更好地调动他们的工作资源，在工作中也表现得更加敬业。Backer and Jaffe (2003) 则通过实证研究表明工作要求与工作倦怠的情感衰竭纬度存在高相关，而工作资源缺乏则与倦怠的去人格化、自我效能感维度存在高相关。但是，关于工作绩效的研究大多倾向于商业层面如企业员工绩效问题、企业绩效管理问题等等，而针对高校教师群体工作绩效的文献资料较少，研究较为薄弱（潘平，2019）。因此，本次研究想要针对高校教师为主体，对工作绩效进行研究创新。基于对现有文献资料的梳理，发现在中国的相关研究中对教师的研究相对较少。职业倦怠的早期研究始于西方，中国在这一范畴和领域进行本土化研究的时间并不长，研究手段较为单一，研究方向显得有些单一，使得所获得的数据信息不够全面，所得出的结论存在着一定的不足（陈莎，2018）。因此本研究通过对高校教师工作绩效的研究，试图探究在学校这一社会环境下，更深入的了解高校教师情况，以及职业倦怠行为的产生。并加入敬业度为中介作用，探讨敬业度在工作绩效和职业倦怠之间产生的影响。

3.研究方法

3.1 被试

本研究选取浙江省各 5 所重点大学，普通本科大学，职业专科类的在职教师为代表，对浙江省 15 所高等院校教师发放问卷，共 457 份，回收 457 份，问卷是以网络问卷的形式发放，故不存在漏填情况。考察了性别、年龄、学历这 3 个人口变量，结果显示，在性别方面女生占 52.7%，共 241 人，男生占 47.3%，共 216 人。在年龄方面，22-30 岁的占比 29%，31-40 岁的占比 53.1%，41-55 岁的占 18%。在学历方面，专科占比 6.8%，本科占比 59.3%，硕士占比 31.2%，博士占比 2.7%。

3.2 研究工具

A.工作绩效量表。朱恩东（2019）问卷中引入 (Van Scooter, Motowidlo, & Cross, 2000) 发表的关系绩效量表中的项目，任务绩效项目通过文献探讨、职务分析、团体焦点访谈、征询专家意见、信息整合、修改等过程编制而成。工作绩效量表的 Cronbach' s Alpha 系数值为 0.929，表明量表的内部结构一致性程度很高，量表的信度非常好。KMO=0.792>0.7，Bartlett 的球形度检验的显著性概率为 0.000，小于 0.01，可以进行因子分析，效度良好。

B.敬业度量表。郭涛（2013）在借鉴中西方外相关研究的基础上将各种量表进行结合，自编高校教师教师敬业度李克特 5 点量表，且将敬业度划分成三个维度，分别为投入工作，认同组织，主动参与，计算得到整体问卷的 Cronbach's Alpha 系数为 0.953，KMO 值为 0.917，该量表在系统的检验后具有良好的信效度。

C.职业倦怠量表。齐亚静、伍新春与胡博（2016）在 MBI 的基础上修订而成的适用于中国教师的职业倦怠量表，共计 22 个项目，其中关于工作倦怠的问卷包括情绪耗竭、去个性化、低成就感三个维度，共计 9 个项目、13 个项目为背景变项。该量表的内部一致性信度为 0.90，验证性因素分析结果如下:□2/df = 1.942，GFI = 0.902， NFI = 0.943，TLI = 0.967，CFI = 0.971，RMSEA = 0.054，表明该量表结构效度良好。

4.结果与分析

4.1 工作绩效、敬业度、职业倦怠对性别，年龄，学历的差异分析

A.工作绩效、敬业度、职业倦怠对性别的差异分析。

变项名称	男		女		t	p	d	差异比较
	M	SD	M	SD				
关系绩效	3.850	0.687	3.651	0.883	3.425	.001	.199	男>女
工作绩效	3.835	0.615	3.709	0.758	2.482	.013	.126	男>女
工作投入	3.993	0.691	3.867	0.813	2.269	.024	.126	男>女
主动参与	4.049	0.691	3.885	0.912	2.963	.003	.180	男>女
敬业度	3.987	0.551	3.874	0.712	2.420	.016	.113	男>女
低成就感	4.043	0.720	3.873	0.887	2.859	.004	.170	男>女
非人性化	3.880	0.832	3.734	0.946	2.232	.026	.146	男>女
职业倦怠	3.903	0.651	3.754	0.822	2.731	.006	.149	男>女

B.工作绩效、敬业度、职业倦怠对年龄的差异分析。

变项名称	22-30 岁		31-40 岁		41-55 岁		*F*	*p*	事后比较
	M	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*			
任务绩效	3.586	0.854	3.829	0.779	4.020	0.547	13.996	.000	2;3>1 3>2
关系绩效	3.609	0.832	3.757	0.806	3.928	0.699	6.622	.001	3>1
工作绩效	3.598	0.778	3.793	0.683	3.974	0.513	12.783	.000	2;3>1 3>2
组织认同	3.761	0.863	3.949	0.710	3.981	0.666	5.248	.005	2;3＞1
主动参与	3.878	0.885	3.953	0.856	4.134	0.647	4.079	.017	3＞1；2
敬业度	3.828	0.744	3.943	0.613	4.041	0.523	4.780	.009	3＞1
低成就感	3.829	0.897	3.984	0.808	4.066	0.672	4.009	.019	3＞1
非人性化	3.671	0.997	3.831	0.876	3.934	0.752	3.932	.020	3＞1
职业倦怠	3.708	0.853	3.854	0.726	3.924	0.608	4.071	.017	3＞1

C.工作绩效、敬业度、职业倦怠对学历的差异分析。

变项名称	专科		本科		硕士		博士		*F*	*p*	事后比较
	M	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*			
任务绩效	3.561	0.941	3.746	0.792	3.906	0.706	4.093	0.658	4.657	.003	3>2
关系绩效	3.413	0.959	3.723	0.799	3.835	0.754	4.023	0.727	4.808	.003	3;4>1
工作绩效	3.487	0.845	3.734	0.710	3.871	0.617	4.058	0.598	5.976	.001	3;4>1
工作投入	3.680	0.860	3.886	0.787	4.027	0.680	4.278	0.460	5.010	.002	4＞1；2

4.2 工作绩效、敬业度、职业倦怠相关分析

为了研究变量之间的逻辑关系。他们指出，相关系数范围 0.900 以上为非常高度相关，0.700-0.900 为高度相关，0.500-0.700 为中度相关，0.300-0.500 为低度相关，0.000-0.300 为甚少相关，如果变量间显著值小于或等于 0.050、0.010、0.000，则表明，变量间具有显著相关性。相关分析的结果显示，工作绩效、敬业度、职业倦怠之间均存在两两显著正相关，显著性系数均小于 0.010，且相关系数均小于 0.500，为中低相关，可以做回归分析，具体见下表 1。

表 4.23 工作绩效、敬业度、职业倦怠相关分析表

	工作绩效	敬业度	职业倦怠
变项		皮尔逊相关系数 sig.（双尾）	
1.工作绩效	1		
2.敬业度	.398**	1	
3.职业倦怠	.397**	.423**	1

注：**p<.01
资料来源：本研究整理

4.3 中介效果回归分析摘要表

本研究探讨浙江省高校教师工作绩效、敬业度与职业倦怠倦怠的影响情形，以及敬业度在工作绩效与职业倦怠两个变量之间的中介效果。为求研究的严谨度，本研究根据 Baron and Kenny (1986) 所提出的观点，以阶层回归分析验证应对按时变项的中介效果是否存在，并根据分析结果进行讨论。Baron *et al.* (1986) 认为中介效果的检定应以三个回归模式来验证，即模式 1：自变量对中介变量有显著正向影响；模式 2：自变量对依变量有显著正向影响；模式 3：中介变量对依变量有显著正向影响；模式 4：中介变量与自变量对依变量的回归模式中，中介变量会对依变量有显著影响，而且因中介变量的加入，自变量对依变量的影响减弱，甚至呈现不显著的情形。若影响减弱后，自变量对依变量已无显著的影响效果，则称为完全中介；若影响减弱后，自变量对依变量仍有显著的影响效果，则称为部分中介。因此，以工作绩效为自变量，敬业度为中介变量，职业倦怠为依变量，以及将背景变量纳入回归模型进行阶层回归分析。其分析结果如下表 2 所示：

表 2 中介效果回归摘要表

依变项	敬业度		职业倦怠	
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
1.背景变项				
性别	-.038***	-.055***	-.048***	-.043***
年龄	-.004***	-.017***	.018***	-.016***
学历	.029***	-.017***	.001***	-.026***
2.自变项				
工作绩效	.383***	.389***		.270***
3.中介变项				
敬业度			.411***	.311***
R^2	.166	.164	.186	.245
Adj R^2	.160	.159	.180	.239
F	28.935***	28.694***	33.269***	39.374***

注：***p<0.001
资料来源：本研究自行整理

首先在第一个回归模式中，以工作绩效为自变量，敬业度为依变量进行分析，结果显示 Adj R^2 =.160，表示工作绩效可解释敬业度 16%的变异量，其标准化回归系数 β 为.383，达到显著水平 (p<.001)，且其标准化回归系数为正数，表示工作绩效对敬业度具有正向显著影响，此结果符合 Baron *et al.* (1986) 所提出的模式 1。

第二个回归模式中，以工作绩效为自变量，职业倦怠为依变量进行分析，结果显示 Adj R^2 =.159，表示工作绩效可解释职业倦怠 15.9%的变异量，其标准化回归系数 β 为.389，达到显著水平 (p<.001)，且其标准化回归系数为正数，表示工作绩效对职业倦怠具有正向显著影响，此

结果符合 Baron *et al.* (1986) 所提出的模式 2。

在第三个回归模式中，以敬业度为自变量，职业倦怠为依变量进行分析，结果显示 Adj R^2 ＝.180，表示教师敬业度可解释职业倦怠入 18.0%的变异量，其标准化回归系数 β 为.411，达到显著水平 (p＜.001)，且其标准化回归系数为正数，表示敬业度对职业倦怠具有正向显著影响，此结果符合 Baron *et al.* (1986) 所提出的模式 3。

最后，在第四个模式中，同时以工作绩效与敬业度为自变量，以职业倦怠为依变量，结果显示其解释变异量 Adj R^2增加.059，其工作绩效与职业倦怠的标准化回归系数 β 分别为.270 和.311，均达到显著水平 (p＜.001)，且其标准化回归系数为正数，可见，工作绩效与敬业度对职业倦怠均有正向显著影响，在加入中介敬业度变量之后，工作绩效对职业倦怠的标准化回归系数 β 由.389 下降至.270。且仍达显著水平 (p＜.001)，自变量对依变量的影响减弱，自变量对依变量仍有显著的影响效果，则表示敬业度在工作绩效对职业倦怠的影响关系中，具有部分中介的作用。此结果符合 Baron *et al.* (1986)所提出的模式 4。

5.讨论

5.1 工作绩效、敬业度和职业倦怠的现况分析

工作绩效。在人口学相关研究差异分析中发现，不同性别、年龄、学历、在工作绩效上存在显著差异，与潘平（2019）的研究结果部分不一致，在性别和学历的研究结果方面达到一致，在年龄这一方面的研究结果不一致，造成这一研究结果的原因可能是研究地区的教育资源不同或者是采用的样本数大小的不同，造成高校教师工作绩效在年龄方面是否存在显著差异；本研究的研究结果与姚纪文（2019）在不同学历对工作绩效的研究结果相一致。本研究的研究结果为不同性别在工作绩效上存在部分显著差异，不同年龄在工作绩效上存在显著差异，不同学历在工作绩效上存在显著差异。

敬业度。本研究的研究结果为不同性别在敬业度上存在部分部分显著差异，不同年龄在敬业度上存在部分显著差异，不同学历在敬业度上存在部分显著差异。与刘骝（2019）和郭涛（2013）的研究结果部分不一致，其研究结果显示性别在敬业度中的两个维度有显著差异，而刘骝（2019）则通过研究表明不同性别在敬业度不存在显著差异。可见在不同的研究中，性别对于敬业度的影响结果有差异，后续研究可通过不同性别对应对方式差异进行考量，以及对于学历教育程度的研究结果存在差异的可能原因是面向的调查对象不同，本研究分别抽取重点大学，普通大学以及专科类大学三种不同类型的学校进行研究。但本研究与梁建平、赵晋喜与叶昌全（2014）的研究结果相一致，在不同学历，不同性别方面，敬业度均存在显著差异。

职业倦怠。本研究的研究结果为不同性别在敬业度上存在部分显著差异，不同年龄在职业倦怠上存在部分显著差异，不同学历在职业倦怠上不存在显著差异，与易福侠（2019）在性别、年龄上研究结果一致。但与李西（2019）的关于性别对职业倦怠的差异影响的研究调查结果不一致，造成这一结果的原因可能是因为李西（2019）是从工作-家庭方面来对职业倦怠进行的研究，而本研究并未对高校教师的家庭生活方面做研究。与汤舒俊（2010）针对学历对职业倦怠的影响研究结果不一致，造成这一原因的可能是因为调查对象不同或者是随着时间的推送，对于高校教师的录用针对学历方面越来越严格，所以会造成这一结果的差异。

5.2 工作绩效对职业倦怠的正向影响讨论

工作绩效对职业倦怠呈正向显著关系，即高校教师的工作绩效越好，高校教师的职业倦怠程度会越高。如果情绪衰竭的个人情感资源的过度耗用，导致高校教师疲惫不堪，对工作失去以往的动力，机械的重复以往的工作，必然会对绩效产生影响 ，教师缺乏足够的自信心去完成工作，因此在工作中缺乏动力和激情，最终导致较低的绩效结果，而较低的绩效结果会反作用于教师的个人成就感，如此恶性循环只会导致情况越来越差。

5.3 工作绩效对敬业度的正向影响讨论

工作绩效对敬业度呈显著正向影响。说明高校教师的工作绩效越高，教师对其工作的敬业度也会越高，这与翁朝葵（2014）调查发现吻合敬业度对于个人绩效、组织绩效、工作满意度、利润等变量具有积极作用，敬业度越高，对个人、组织都会产生强烈的满足感，进而获得应得的利润。

5.4 敬业度对职业倦怠的正向影响讨论

敬业度对职业倦怠呈显著正向影响。说明高校教师的敬业度越高，在工作中遭受挫折时，发挥自己的主观能动性去战胜面前的挑战，从而走出倦怠。促使自身受各类压力刺激形成源源不绝之动力，所遇难题瓶颈也会想方设法完成，成就感油然而生，热爱工作保持积极向上的作风。这与郭涛（2013）的调查发现吻合

5.5 敬业度的中介效果

本研究结果表明，浙江省高校教师敬业度在高校教师工作绩效与职业倦怠的关系中起到部分中介作用。即工作绩效可以透过敬业度而间接影响职业倦怠。这与 Hakanen, Bakker, and Schaufeli (2006) 的研究结果相似，其认为在工作中工作的负荷量，学生的负面行为以及工作环境很容易会导致职业倦怠，从而产生较低的工作能力，而员工对工作的控制程度，以及主观的支持，社会氛围等方面的工作资源达到满足时，对工作会产生相应的敬业度，在工作的敬业度提升之后，会有满意的工作绩效，同时，反方向来说，工作资源的缺乏可能会产生职业倦怠。

教师的职业倦怠问题不仅关系到教师个人的心理健康，更关乎学生的成长。全社会人民都应该重点关注教师的职业倦怠问题，有助于形成尊师重教的社会风气，建立起全社会的教师支持网络。本研究只对其中比较明显的问题进行了分析和讨论。作者的研究能力有限，还有很多问题需要进一步分析和探讨。期望本研究能够为教师职业倦怠问题的研究提供一些数据和理论支撑。

参考文献

陈莎（2018）。*民办高校公共英语教师职业发展困境及对策* [硕士论文，江西财经大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201802&filename=1018127988.nh&v=tyQ4cludF16Eh%25mmd2BPtDaoIYuECekKIwitHfLk%25mmd2F9%25mmd2BS8pzQ8xjIZE2fS73IDu4E%25mmd2BvfLQ

蔡永红、林崇德（2001）。绩效评估研究的现状及其反思。*北京师范大学学报（人文社会科学版），4*，119-126。https://wenku.baidu.com/view/aa5ef9bf48fe04a1b0717fd5360cba1aa8118c34.html

郭涛（2013）。*高校教师敬业度影响因素及其与工作绩效的关系研究* [博士论文，天津大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CDFD&dbname=CDFD1214&filename=1013005003.nh&v=4pyFJEXsDmQE4GHkdQKfJOH7cJsWgviWzG4tDG9IVkak3GglTeptNtIO5PHCrrgr

侯鹏艳（2019）。*个人—企业价值观匹配、工作绩效与员工工作幸福感研究* [硕士论文，陕西科技大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201902&filename=1019072877.nh&v=gMVouDUV9v3sp6M1LyM5aF%25mmd2Bc5ta0NDAWU%25mmd2BH2qB8tLIYNiEvMEkCtMmrLlc4XZcbV

李娇月（2019）。*高校教师高绩效工作系统感知及其影响研究* [硕士论文，延边大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202001&filename=1019050720.nh&v=UdG8p4VgpFEja3hf2c6qu6FpymwVTofjMtIXm7MUj2xSPHrls9Sr1N%25mmd2FYBwT9H1vd

梁建平、林用彬、赵晋喜、叶昌全（2014）。体育教师社会角色结构认知研究。*北京体育大学学报，9*，91-99。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1h5c04g0941w0e00xa2d0e90at435220&site=xueshu_se

刘金培、朱磊、倪清（2018）。组织氛围如何影响知识型员工敬业度：基于工作倦怠的中介效应研究。*心理与行为研究, 16*（3），394-401。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=ccfbc3ceef13c12b331bb7e5457d8d4c&site=xueshu_se

刘骝（2019）。高校教师敬业度影响因素及对策研究。*理论探索，161*（13），33-35。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1y0308n0m3290v60sd6g06t04e616774&site=xueshu_se

李军（2007）。高校教师绩效管理体系的构建。*高等教育研究，1*，54-58。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=599975467fa3c5ac68dc305a2410e9e0&site=xueshu_se

兰继军、徐晶瑜、杜叶婷、杜瑾（2016）。高校教师工作压力状况及其调适策略。*当代教师育，09*（01），66-68。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=c6256be7a0df30d3b6a6459390bc08e6&site=xueshu_se

李西（2019）。*高校教师职业倦怠影响因素及对策研究—以C学院为例*[硕士论文，西南交通大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202001&filename=1019692412.nh&v=BwqNWt5M8Hb%25mmd2BOJT1XD%25mmd2BiwECI6%25mmd2FFSEi4ZCmlJfe3XtsK265lKl%25mmd2FdPSYJwNdDoc12R

潘平（2019）。*高校教师职业压力与工作绩效关系研究* [硕士论文，西南大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201902&filename=1019913867.nh&v=MKuBDpzRYhxNmqy3lsblniO0rpTPNegBa9Drb7QiUv57nHO%25mmd2FnX%25mmd2FVkHWNf%25mmd2BjiT7xn

齐亚静、伍新春、胡博（2016）。教师工作要求的分类—基于对职业倦怠和工作投入的影响研究。*教育研究，2*，119-126。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=c5bb61ac88f7597cc4bd0a1f9562507e&site=xueshu_se

宋丰练、王勤（2017）。高校教师工作压力的现状分析及应对策略。*文教资料，29*，127-130。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=bdd29c605a26b6ea51c0f1e594144665&site=xueshu_se

汤舒俊（2010）。高校教师工作家庭冲突与职业倦怠:社会支持的中介作用。*教育学术月刊，9*，35-38。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=333b32fd1f61d6c66cc5f55bf40c242f&site=xueshu_se

吴凡（2015）。 *高校教师敬业度与工作绩效关系研究* [硕士论文，西安理工大学]。

王宁、粟娟（2015）。地方民族大学教师工作绩效分析。*教书育人，09*，38-40。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=e0694a36a7c55abdc0a0cd62ea71eab1&site=xueshu_se

薛成龙、邬大光（2017）。中国教育科研参考。*中国高等教育学会，412*（18），1-12。https://www.sohu.com/a/345081509_120340327?scm=1002.44003c.fe0165017c.PC_ARTICLE_REC

徐富明（2003）。中小学教师的工作压力现状及其与职业倦怠的关系。*中国临床心理学杂志，11*（3），195- 197。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=cbe42fcf8789d860d839e4f5a72c23f3&site=xueshu_se

易福侠（2019）。积极心理品质视域下高职院校教师职业倦怠实证研究。*南昌航空大学学报，3*，23-26。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1r5b0240eg1r0ah0qp1k00r04k088796&site=xueshu_se

姚纪文（2019）。*高校教师工作压力与工作绩效关系研究-以天津市为例* [硕士论文，天津商业大学]。

杨新国（2008）。*中小学教师工作敬业的实证研究* [博士论文，西南大学]。 中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CDFD&dbname=CDFD9908&filename=2008094114.nh&v=MpY5dw66TCAeuNO99onp2JmSJS1kiCQGwyi0C3bN5uF1KshCq4cEp%25mmd2FP2V6Fs%25mmd2FgYs

叶泽来（2010）。*中小学教师职业道德建设机制研究* [硕士论文，重庆师范大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2011&filename=2011012124.nh&v=E7%25mmd2FAsfGGaUXXlxPSQEMIqJb0%25mmd2BcaQWG%25mmd2FDqROOqDcRRKJ4v%25mmd2FKBOaOQHTXAi7kNRmd2

朱恩东（2019）。*高校青年教师不同工作价值取向对工作绩效的影响研究* [硕士论文，内蒙古财经大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202001&filename=1019219736.nh&v=lYEQNDhZKKiyrE8EnykFSWEDvW69PM9raOh6n6wnnBZAsgIqz%25mmd2BuNc7N10vBCXIt%25mmd2B

曾晖、赵黎明 (2009)。企业员工敬业度的结构模型研究。*心理科学, 32*（1），231-235。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=a5115fba15328cea75ce338855385a97&site=xueshu_se

Backer, D. C., & Jaffe, A. H. (2003). Gravitational Waves Probe the Coalescence Rate of Massive Black Hole Binaries. *The Astrophysical Journal, 24*(11), 1035-1084. https://xueshu.baidu.com/usercen

ter/paper/show?paperid=6eaf4570d5434fd230fb567116db28ed&site=xueshu_se

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=b047884082b8b48ec6e8a853d09b38f6&site=xueshu_se&hitarticle=1

Bernardin, H. J., & Beatty, R. W. (1984). *Performance appraisal: Assessing human behavior at work.* Kent Publishing Company.

Britt, T. W., Banone, P. T., & Asler, A. B. (2001). Deriving benefits from stressful events：The role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(1), 53-63. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=0586028d7de29a1c4e85a6a8cd2920ee&site=xueshu_se

Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands—Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=0919197d3d37b543da9e38fdec4d2a67

Freudenberger, J. (1974). Staff Burn-Out. *Social Issues, 30*(1), 159-165. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=861feb0bd4d23663938a7eba61e25e62&site=xueshu_se

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495-513. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=aa942804d23d66cf626c8b52e4eed47b&site=xueshu_se

Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations, 45*(4), 321–349. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=8be378ce45bdcd8f1ab219c0caf72ac1&site=xueshu_se

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99-110. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=e7fa528550263b7b8f8b33a40b960e73&site=xueshu_se

Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. Free Press.

Van Scooter, J. R., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. (2000). Effects of Task Performance and Contextual Performance on Systemic Rewards. *Journal of Applied Psychology, 85* (4), 526-535. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=f09fb50c020f2ce149ef4de25c8fb516&site=xueshu_se

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management, 14*(2), 121-141. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=c5c7521c9ab3870681c98f09ac2fb410&site=xueshu_se&hitarticle=1

The relationship between classroom climate and mental health among college students in Guangzhou, China.

Ling Ge CHEN
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
chandamao@163.com

Abstract

The purpose of this study was to investigate the influence of classroom climate on the psychological well-being of college students in Guangzhou, China, and a convenience sampling method was used to conduct a questionnaire survey. A total of 1000 questionnaires were collected from three Guangzhou universities, 211 invalid questionnaires were screened out, and 789 questionnaires were actually collected, with a validity rate of 78.9%. The valid questionnaires were analyzed by SPSS and AMOS statistical software, and the research tool was "Research Questionnaire on Class Climate and Psychological Health of College Students". The results of the study are as follows: There were no significant differences in class climate between college students of different genders; There is a significant difference in mental health among college students of different genders; There is a significant positive influence of class atmosphere on the mental health of Guangzhou college students.

Keywords: college students; classroom climate; psychological well-being

中国广州市大学生班级氛围与心理健康的关系

陈令格
博仁大学 中国-东盟国际学院
chandamao@163.com

摘要

本研究旨在探讨中国广州市大学生班级氛围对心理健康的影响，研究对象为广州市大学生，采取便利抽样的方式，进行问卷调查。共选取三所广州高校，总计收回问卷 1000 份，筛除无效问卷 211 份，实际收回 789 份，问卷有效率为 78.9%。以《大学生班级氛围与心理健康的研究调查问卷》为调查工具，有效问卷经 SPSS 与 AMOS 统计软件进行数据分析。研究结果如下：

不同性别的大学生在班级氛围上均不存在显著差异；不同性别的大学生在心理健康上差异显著；广州高校大学生班级氛围对心理健康具有显著正向影响。

关键词：大学生；班级氛围；心理健康

1.引言

随着中国高校大学生人数逐年增多，一些源于学生心理问题而引发的案情也开始浮现。从马加爵杀人案，到林森浩投毒案。种种残忍行为背后体现的问题是大学生心理健康状况不容乐观，完善高校心理健康教育迫在眉睫。大学生心理健康发展是社会、家庭和大学生自身的共同愿望，也是国家和国民对培养人才、提升素质的期望，大学生的心理健康对国家、社会和家庭都有着不容忽视的必要性和重要性（吴霞，2015）。心理健康(mental health)是指一种持续的、高效而满意的心理状态（巢传宣、陈红，2017）。在这种心理状态下人们的身体、智能以及情感能保持心理和谐、身心平衡、情感理智，且适应能力较好，自身的潜能也能得到充分发挥（方立成，2016）。因此有必要探究大学生心理健康的影响因素，以期为促进大学生的心理健康提供实证依据，进而促进大学生心理健康的发展，并可推动未来的相关研究。

江光荣（2004）在研究中提出，影响学生心理健康的另一个重要因素就是班级氛围，班级氛围(Classroom Climate)是指由班级内成员在长期交往活动中形成的人际气氛，其中包含师生关系、同伴关系和班级组织三个方面（郭伯良，2004）。从 Maslow 需求层次理论中可知，个体有人际交往的需求。良好的同伴关系能增进个体间的情感沟通，能使个体获得心理上的满足感，减少负面情绪，从而维持个体健康的心理状态（彭英杰，2003）。梁素彦（2015）研究表明，良好的班级氛围有助于提高班级凝聚力、提高学习效率，是增进学生心理健康的重要因素。尽管班级氛围已经开始引起学者的关注，但是中国探究班级氛围对心理健康影响的实证研究仍然较少（梁素彦，2015；温迎、陈建新，2019；夏磊，2019；刘占波，2019）。因此，有必要进一步探讨大学生班级氛围与心理健康的关系，以期在理论上丰富大学生班级氛围与心理健康领域的相关内容。目前中国学者对班级氛围以及心理健康的关系等方面做的研究存在着以下两方面的不足：

A.以往学者对心理健康的研究有很多，但较少探究班级氛围与心理健康的关系（黄敏儿、戴健林，1997；袁贵勇，2008；凌苏心、陈卫旗，2000）。

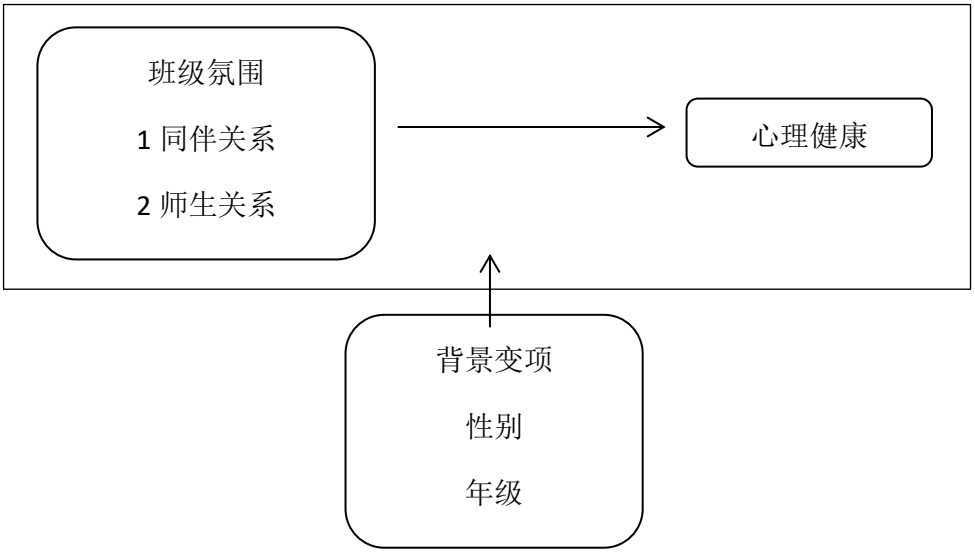
B.在研究对象上较少探究大学生班级氛围与心理健康的关系（夏磊，2019；刘占波，2019）。

综上所述，本研究不仅探究了班级氛围对心理健康的影响，而且进一步将研究对象扩大至大学生群体，本研究的主要目的如下，框架图详见图一：

A.探讨中国广州大学生班级氛围和心理健康的现况。

B.中国广州大学生在不同背景变量上的班级氛围和心理健康存在的差异。

C.探讨中国广州大学生班级氛围对心理健康的影响。



资料来源：本研究整理

2.方法

2.1 被试

采用便利抽样方法选取了广州市三所公立全日制的国家示范性高等职业院校 1000 名大学生作为被试，以班级为单位进行发放、回收，施测前严格按照量表指导语事项行施测，问卷于两周内完成回收，并控制了被试的三个背景变量：性别、年级、专业。剔除无效问卷 211 份后保留有效问卷 789 份，回收率为 78.9%。其中的男生共 313 人，占总人数的 39.7%。女生共 476 人，占总人数的 60.3%。大一学生人数为 387 人，占比 49%，大二学生人数为 160 人，占比为 20.3%，大三学生人数为 168 人，占比为 21.3%%，大四年级有 74 人，占比为 6.5%。专业共分为五类，其中工学类有 566 人，占比为 71.7%，理科类共有 80 人，占比为 10.2%，艺术类共有 52 人，占比为 6.6%，管理类共有 67 人，占比为 8.5%，文科类共有 24 人，占比为 3%。

2.2 研究工具

A.沃里克-爱丁堡积极心理健康量表

刘永闯等人（2016）将 Tennant *et al.* (2007)编制的沃里克-爱丁堡积极心理健康量表进行了翻译和修改。该研究中沃里克-爱丁堡积极心理健康量表的内部一致性信度 Cronbach α 为.93，重测信度为.79 (*P*＜.01)。验证性因子分析结果为 CFI=.885，GFI=.846，NFI=.872，TLI=.864，RMSEA=.120。WEMWBS 中文版共 14 个项目，采用 5 点计分，1 代表从不；2 代表很少；3 代表有时；4 代表经常；5 代表总是，分值越高代表积极心理健康水平越高。

B.学生感知班级氛围量表

量表共 26 题，分为师生关系、同伴关系和班级组织 3 个维度，陈斌斌与李丹（2009）验证性因素分析的结果表明：χ^2 =427.40，*df* =167，GFI=.91，RMSEA=.06，各项目的因素负载量均在.39 以上，问卷具有较好的结构效度和项目信度。同伴关系、师生关系、班级组织这三个维度的 Cronbach' s α 信度系数分别是.82、.85、.72。采用 5 点计分制，1 表示从不如此，2 表示偶尔如此，3 表示有时如此，4 表示经常如此，5 表示总是如此，每个维度各项分数的平均分为该维度的分数，该量表总分越高代表学生感知的班级氛围越良好。

3.结果

3.1 差异分析

不同性别的广州高校大学生在班级氛围与心理健康上是否存在差异，以下将以平均数、标准差与独立样本 *t* 检验加以分析，如表一所示。

表一 不同性别的大学生班级氛围与心理健康的 *t* 检验分析(N=789)

构面	男生		女生		*t* 值	*p* 值	差异比较
	M	*SD*	*M*	*SD*			
班级氛围	**4.139**	**0.603**	**4.155**	**0.625**	**-0.364**	**.716**	**-**
师生关系	4.267	0.686	4.228	0.713	0.756	.450	-
同伴关系	4.062	0.720	4.024	0.765	0.703	.482	-
班级组织	4.107	0.669	4.203	0.664	-1.978	.048	女＞男
心理健康	**3.814**	**0.702**	**3.608**	**0.741**	**3.890**	**.000**	**男＞女**

注：“-”为无显著差异

不同性别大学生在整体班级氛围上，*F* 检定的 *p* 值(*p*＜0.05)不显著，代表男生、女生之变异数没有显著差异，符合变异数同质的基本假设。*t* 检定的 *p* 值不显著，代表男生、女生在整体的班级氛围的平均数没有显著差异，故不需要比大小。仅在维度“班级组织”上存在差异，男生(*M*=4.107, *SD*=0.669)，女生(*M*=4.203, *SD*=0.664)，表示广州高校男生在感知班级组织氛围上高于女生，但在感知整体的班级氛围上男女生不存在显著差异。

不同性别的大学生在心理健康上，*F* 检定的 *p* 值(*p*＞0.05)不显著，代表男生、女生之变异数没有显著差异，符合变异数同质的基本假设。在 *t* 检定的 *p* 值达显著(*t*=3.890, *p*=.000)，代表男生、女生在心理健康的平均数具有显著差异，比较大小后发现，男生(*M*=3.814, *SD*=0.702)，女生(*M*=3.608, *SD*=0.741)，表示广州高校男生的心理健康水平高于女生。

综上所述，不同性别在变量上的差异比较结果可知，不同性别的大学生在心理健康上有显著差异，而在班级氛围上男生、女生没有显著差异。

3.2 各变量维度的相关分析

各变量的相关分析结果如表二所示，班级氛围与心理健康之间呈现正相关，且达显著水平(*r*=.538，*p*＜.001)，属中相关，说明大学生班级氛围越良好，心理健康状态越好。

表二 各变量维度相关分析

维度	1	2	3	4
1 师生关系	1			
2 同伴关系	.692***	1		
3 班级组织	.744***	.834***	1	
4 心理健康	.550***	.685***	.564***	1

注：*, p<.050；**, p<.010；***, p<.001.*

3.3 回归分析

模型一中，以回归分析检验背景变量对心理健康的预测作用，如表三所示。通过分析结果发现，R^2为.019，表示大学生性别、年级、专业可解释大学生心理健康 1.9%的变异量。

模型二，检验班级氛围对心理健康的影响关系，如表三所示。通过分析结果发现，R^2为.551，表示班级氛围可解释心理健康 55.1%的变异量，其标准化回归系数 β 为.740，并达到显著水平(p＜.001)，且标准化回归系数为正数，表示班级氛围对心理健康具有显著正向影响，即是说大学生班级氛围越好，心理健康状况越好。

表三 大学生班级氛围的回归分析表

变量	心理健康	
	模型一	模型二
女生	-.136***	-.148***
大二	.013	-.020
大三	-.018	-.014
大四	-.017	-.020
理科类	.046	.040
艺术类	.021	.039
管理类	-.014	.005
文科类	-.019	.013
班级氛围		.655***
R^2	.019	.447
F	5.157**	158.724***

注：1.*, p<.050；**, p<.010；***, p<.001.*；
2.性别（男生）、年级（大一）、专业（工学类）为参照组

4.讨论

分析数据发现，大学生有着偏上的班级氛围程度。这与刘占波（2019）对山东大学生班级氛围的研究结果：学生感知的班级氛围中度偏下，可能是研究对象上存在地域差异导致。其中大学生感知到的师生关系的氛围最为良好，其他依次是班级组织与同伴关系。表示，现今的大学生感知到的整体的班级氛围较为良好，其中在班级氛围上对感知到的师生之间的关系最为满意。

根据结果可知，大学生在心理健康上有着中度偏上的程度，与胡凯（2003）针对 3000 名长沙大学生做的心理健康的研究结果：大学生的心理健康状况处于中等偏下的情况不符合，原因可能是调查的时间相距较大，近年来，学生的心理健康状态有所改善以及学校加大开展的心理健康教育的力度、家长也对学生心理健康问题的逐渐关注（王琼，2018）。

在不同性别上高校大学生的班级氛围不存在显著的差异，且与以往的以小学生为研究对象进行班级氛围研究的结果：女生比男生更能感知到良好的班级氛围（李梦娜等人，2015；刘兴哲，2015；张莎梅，2017；白燕军，2017；江洁玲，2018），结果不符，原因可能是研究对象的不一致，小学的女生可能在生理和心理上都比男生要早发育一些（龚定宏，2014），因此对班级氛围的感知就会有显著差异。而大学中的男女生心理发展程度相当，因而对班级氛围的感知差异不显著（李丹等人，2015）。

本研究的心理健康变量不分维度，不同性别的大学生在心理健康上存在显著差异，经过比较后发现：男生在心理健康上的得分显著高于女生。这与黄慧（2011）在广西大学生心理健康的研究结果：男生的心理健康总体水平明显高于女生，相符合。这可能是女大学生的个性特征、身心发展特点及社会因素，心理困扰和冲突较男生多（胡烨妃，2010）。

从本研究的结果来看，大学生的班级氛围可以显著正向影响心理健康，即班级氛围越良好，个体的心理健康状况越佳（曹传宣、李青，2018）。此结果与张薇（2014）、郝红征（2012）的研究结论相似：班级氛围与心理健康呈显著正相关。

因本研究采用线上问卷作为资料搜集工具，有一定的局限性。若能加入访谈法或参与观察法等研究方法或是进行现场问卷发放，将对广州高校大学生的班级氛围、心理健康有更进一步的了解。因在被试人群上的限制，本研究所回收的正式问卷数据各项比例略有失衡，未来研究中可扩大研究范围，增加不同类型、不同等级的高校；完善研究对象的比例问题。

研究结果表明，大学生的班级氛围对心理健康有着显著正向影响。因此，营造大学生良好的班级氛围，有利于增强大学生心理健康的发展。提出建议如下：学校可以通过组织班集体活动增强大学生的班级集体感，从而促进良好班级氛围的营造；教师可适时给予学生鼓励与信任，创建和谐的师生关系，促成良好班级氛围；学生之间则应友善互助，形成良性竞争，从而共同促进班级氛围的提升。

5.结论

研究得到以下结论：

A.广州大学生班级氛围和心理健康的现况属于中等偏上程度。

B.不同性别的大学生在的班级氛围和心理健康存在的差异；不同年级、专业无显著差异存在。

C.班级氛围对心理健康有着显著正向影响。

参考文献

白燕军（2017）。*小学生感知的班级氛围,自我概念与欺负行为的关系*［硕士论文，四川师范大学教师教育与心理学院］。

巢传宣、陈红（2017）。班级环境调节大学生心理压力与心理健康的关系。*南昌工程学院学报*，95-101。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-NCSB201702020.htm

巢传宣、李青（2018）。大学生班级环境量表的编制。*南昌工程学院学报，37*（2），100-105。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-NCSB201802026.htm

陈斌斌、李丹（2009）。学生感知的班级人际和谐及其与社会行为的关系。*心理发展与教育，25*（2），41-46。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-XLFZ200902006.htm

方立成（2016）。青少年心理健康十大标准。*妇女生活：现代家长，*（4），59-59。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-FNVX201604036.htm

郭伯良（2004）。*班级气氛对农村儿童社会行为及其与学校适应关系的影响*［博士论文，香港中文大学中央教育科学研究所］。

郝红征（2012）。创设良好班级氛围促进心理健康成长。*学周刊：C,*（1），97-97。https://d.wanfangdata.com.cn/periodical/xzk-c201201104

胡凯（2003）。试论我国大学生心理健康现状及心理教育的内容和方式。*医学与社会，16*（1）52-54。http://med.wanfangdata.com.cn/Paper/Detail/PeriodicalPaper_yxysh200301019

胡烨妃（2010）。*大学生心理健康，心理资本与专业性心理求助态度的关系研究*［博士论文，

浙江理工大学心理研究所]。
黄慧（2011）。*大学生心理资本与心理健康的相关性研究* ［博士论文，广西师范大学政治与行政学院］。
江光荣（2004）。中小学班级环境：结构与测量。*心理科学，*（4），839-843。https://d.wanfangdata.com.cn/periodical/xlkx200404018
江洁玲（2018）。*小学高年级班级氛围与自我效能感对学业情绪的影响* ［博士论文，广州大学教育学院］。
李丹、宗利娟、刘俊升（2013）。外化行为问题与集体道德情绪， 集体责任行为之关系：班级氛围的调节效应。*心理学报，45*（9），1015-1025。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-XLXB201309008.htm
李梦娜、史慧静、张喆、郭锦萍、徐心儿（2015）。班级氛围对随迁子女校园欺负行为的影响。*中国学校卫生，36*（002），194-197。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-XLXB201309008.htm
梁素彦（2015）。营造良好班级氛围提高随班就读儿童心理健康。*学周刊：下旬，*（9），97-97。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-XZHK201527104.htm
凌苏心、陈卫旗（2000）。广州大学生心理健康状况与教育对策。*心理科学，23*（5），628-629。https://d.wanfangdata.com.cn/periodical/xlkx200005035
刘兴哲（2015）。*小学生班级氛围，学业情绪与学业成绩的关系研究* ［硕士论文，上海师范大学教育学院］。
刘永闯、郭丽娜、刘堃（2016）。社区老年人抑郁水平与觉知压力的关系及其调节和中介变量变量分析。*中国心理卫生杂志，30*（8），607-611。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZXWS201608013.htm
刘占波（2019）。*大学生自我效能感对创造力的预测：班级氛围的调节作用* ［硕士论文，山东师范大学心理健康教育系］。
彭英杰（2003）。学生间良好同伴关系的意义及影响因素。*班主任之友，*（10），7-9。 http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-BZRZ200310002.htm
邱政皓（2005）。*社会与行为科学的量化研究与统计分析*。五南图书出版公司。
邱政皓（2008）。*量化研究与统计分析*。五南图书出版公司。
王琼（2018）。关于我国青少年健康工作的研究和思考。*中国医药导报，15*（27），150-153，165。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-YYCY201827038.htm
温迎、陈建新（2019）。心理测评在大学生心理健康状况调查中的应用—以湖北大学某学院为例。*心理学进展，9*（6），1088-1093。https://doi.org/10.12677/AP.2019.96134
吴明隆（2000）。*SPSS 统计应用实务（Vol. 9）*。中国铁道出版社。
吴明隆（2003）。*SPSS 统计应用学习实务：问卷分析与应用统计*。知城数位科技。
吴霞（2015）。*改革开放以来大学生心理健康教育研究*［博士论文，西南大学教育系］。
夏磊（2019）。*创意自我效能感对中小学生创造力的影响：班级氛围的调节作用* ［硕士论文，山东师范大学教育系］。
杨维忠、张甜、刘荣（2015）。*SPSS 统计分析与行业应用案例详解*。清华大学出版社。
于嘉欣（2019）。大学生心理健康教育的现状，问题及对策。*中外企业家，*（25），178。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZWQY201925178.htm
袁立新、曾令彬（2007）。生活事件、社会支持、应付方式及自我效能感对心理健康的影响。*中国健康心理学杂志，15*（1），33-36。http://jkxl.chinajournal.net.cn/editorc/webpublication/paperdigest.aspx?paperid=jkxl200701014&iscnki=ck01
张莎梅（2017）。*认知需求对创造力的预测：班级气氛的调节作用* ［硕士论文，山东师范大学教育系］。
张薇（2014）。班级心理环境的调节作用。*内江师范学院学报，*（10），69-72。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-NJSG201410014.htm
赵必华、郭俊俏、张鑫、潘友兰（2019）。沃里克-爱丁堡积极心理健康量表中文版在中学生群体中的信效度。*中国临床心理学杂志，27*（2），286-289。http://www.cnki.com.cn/Article/C

JFDTotal-ZLCY201902016.htm

李丹、宗利娟、刘俊升（2013）。外化行为问题与集体道德情绪，集体责任行为之关系：班级氛围的调节效应。*心理学报*，*45*（9），1015-1025。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-XLXB201309008.htm

Deborah, M. (2020). Go Team! A Pilot Study into Group Norms and Cohesion. *New directions in Teaching and Learning English Discussion,* (8), 160-167. https://doi.org/ 10.14992/00019192

Ezekiel, M., & Fox, K. A. (1959). *Methods of correlation and regression analysis: Linear and Curvilinear* (3rd ed.). John Wiley.

Gazelle, H. (2006). Class climate moderates peer relations and emotional adjustment in children with an early history of anxious solitude: A child environment model. *Developmental Psychology, 42*(6), 1179. https://psycnet.apa.org/record/2006-20488-016

Gorsuch, R.L. & Venable, G.D. (1983). Development of an" age universal" IE scale. *Journal for the Scientific Study of Religion,* 181-187. https://doi.org/10.2307/1385677

Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. l. (2006). *Multivariate data analysis*, 6th (Ed.) London, UK: Prentice-Hall.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55. https://doi.org/10.1080/10705519909540118

Kaiser, H. F., & Rice, J. (1974). Little jiffy, mark IV. *Educational and Psychological Measurement, 34*(1), 111-117. https://doi.org/10.1177/001316447403400115

Nazeri, R. (2016). *Relationships between Self-Concept, Self-Efficacy, Classroom Atmosphere and Mathematics Achievement of Iranian High School Students* [Unpublished doctoral dissertation]. Universiti Teknologi Malaysia. http://eprints.utm.my/id/eprint/78971/1/RezaNazeriPFP2016.pdf.

Saber, S. (2017). Prediction of Communication Skills Based on Psycho-Social Class Atmosphere and Social Anxiety of High School Students. *Salamat Ijtimai (Community Health), 4*(2), 127-136. https://journals.sbmu.ac.ir/ch/article/download/14949/12811

Somersalo, H., Solantaus, T., & Almqvist, F. (2002). Classroom climate and the mental health of primary school children. *Nordic Journal of Psychiatry, 56*(4), 285-290. https://doi.org/10.1080/08039480260242787

Stewart-Brown, S. L., Platt, S., Tennant, A., Maheswaran, H., Parkinson, J., Weich, S., Tennant, R., Taggart, F., & Clarke, A. (2011). The Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS): A valid and reliable tool for measuring mental well-being in diverse populations and projects. *Journal of Epidemiology and Community Health, 65*(2), A38–A39. http://dx.doi.org/10.1136/jech.2011.143586.86

Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., Parkinson, J., Secker, J., & Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS): *development and UK validation. Health and Quality of Life Outcomes, 16*(4), 687–695. https://doi.org/10.1186/1477-7525-5-63

Prepare the Children for Entering the Kindergarten, Teacher-child Interaction and Children's Separation Anxiety: As an Example in Guiyang Kindergarten

Huaiyu MIN
Dhurakij Pundit University
823813387@qq.com

Abstract

The purpose of this research is to explore the influence of different variables on children's separation anxiety by parents and teachers in a kindergarten in Guiyang, Guizhou Province, and establish a research model. A questionnaire survey was used to study parents and teachers of a kindergarten in Guiyang City, Guizhou Province. A total of 540 questionnaires were distributed, of which 60 were teachers and 480 were parents, and 540 were actually collected. The research tool "Child Hand Puppet Interview Separation Anxiety Scale,The questionnaires of the Questionnaire of the Status Quo of Interaction between Teachers and Children in Kindergarten and the Questionnaire of Parents Participation in Preparing for Kindergarten Entry, and analyzed by SPSS 22.0 statistical software The results of the study found that a kindergarten in Guiyang City had a positive and significant influence on the social emotions of the kindergarten preparation; the dependence in teacher-child interaction had a negative influence.

入园准备、师幼互动对幼儿分离焦虑的影响：以贵阳市某幼儿园为例

闵怀玉
博仁大学
823813387@qq.com

摘要

本研究旨在探讨不同变量在贵州省贵阳某幼儿园的家长和老师的入园准备和师幼互动对幼儿分离焦虑的影响，并建立研究模式。采用问卷调查，以贵州省贵阳市某幼儿园的家长和老师为研究对象，总计发放问卷 540 份，其中老师 60 份，家长 480 份，实际回收 540 份，研究工具《儿童手偶访谈分离焦虑量表、幼儿园师幼互动现状调查量表、家长参与幼儿入园准备量表》调查问卷，经 SPSS 22.0 统计软件执行分析。研究结果发现，贵阳市某幼儿园在入园准备中的社会情绪存在正向显著影响；师幼互动中的依赖性存在负向影响。

关键词：入园准备；师幼互动；分离焦虑；家长和老师

1.研究背景

每一位小朋友在进幼儿园的时候都会遇到一个问题，那就是分离焦虑，就是小孩子离开父母以后产生的不安情绪。李巧仙（2018）的有关统计资料显示，在小班新入园孩子中，分离焦虑持续一周的占 15%，持续两周的占 65%，持续三周以上的占 20%，由此可见，极少有幼儿没有分离焦虑症。

教师做好幼儿入园准备对缩短幼儿分离焦虑的影响：朱桑丽（2018）指出幼儿入园前自理能力提高，孩子也会大大地增强自信心，从而也会降低幼儿入园的分离焦虑。沈秋苹（2017）指出入园准备好的幼儿在入园后能够很快适应幼儿园的生活，对于缓解幼儿分离焦虑有大用处。常亮（2009）研究发现为了了解幼儿入园准备，增强入园准备的意识，做好相应的入园准备，

让幼儿顺利适应幼儿园新生活。王玲艳（2008）的研究指出入园前，家长要经常带孩子到幼儿园参观，让幼儿感受幼儿园的环境，体验幼儿园的生活，这样在一定程度上能降低幼儿初到一个陌生环境所产生的不安全感。在入园前积极合理地进行准备，可有效降低幼儿入园的焦虑，让孩子更快适应新生活，没有积极准备或准备不充分，幼儿在入园后容易出现入园焦虑、陌生人焦虑、分离焦虑，进而引起入园适应困难，不利于孩子自身健康及良好人格的形成（李钊，2013）。程敏（2009）研究发现当环境变得更为熟悉更为亲切的时候离开父母的焦虑将会得到适当的降低。吕音（2007）研究发现幼儿在入园前家长包办一切，产生严重依赖心理，独立性差，入园后有些生活自理方面需要自己动手，心理压力相对增强，一定程度上会影响入园适应。在开学之前先带幼儿去幼儿园里熟悉环境，这样可以更好的熟悉老师和幼儿园。徐建华（2015）指出有研究者提倡“提前入园、混龄体验”的新模式，并开发了“新生入园 28 天”的园本混龄体验课程，专门用于对新入园幼儿第一个月的教育。幼儿本身入园准备提高生活自理能力、社会活动能力（与同学相处能力），语言表达能力、以及养成良好的卫生习惯等。

师幼互动会缓解幼儿入园分离焦虑。田方（2014）研究指出互动应该是教师和全体幼儿的互动，既可以有教师与小组的互动，也可以有教师与个体的互动，这三种方式可以相互补充。史金娥（2007）指出老师与幼儿的互动是指与同伴、教师和周围环境通过动作、语言、图像、符号、作品等方式形成的对话、合作、协调与分享的相互作用和共同建构的过程。马闫（2012）研究指出缓解幼儿初入园焦虑症状的对策，可以从幼儿家长，及幼儿园配合家长的角度探讨如何使幼儿能够更好适应幼儿园生活。幼儿焦虑如果得不到及时关注且持续时间过长，会极大地影响幼儿对的适应，从而影响到幼儿的心理发展，甚至会影响其将来的创新能力和社会性发展。王艳梅（2014）研究指出当幼儿长时间处于焦虑不安的情绪中使幼儿对社会产生畏惧感。闫泸（2018）发现教师积极主动的态度对于缓解幼儿的焦虑情绪尤为重要，一位好教师善于利用自身所具备的优势来引导幼儿，形成良性循环帮助幼儿早日摆脱分离焦虑的困扰。老师与幼儿的互动缓解幼儿离开父母之间的焦虑。陆雪莲（2017）研究指出，在师幼互动的过程中，有效地通过老师的定位，去的引导者幼儿，从而有效地促进师幼互动的发展。但是没有同时探讨过入园准备和师幼互动对幼儿分离焦虑的影响。

研究目的

本研究想要了解在幼儿接受教育的过程中，入园准备和师幼互动是否能影响幼儿入园的分离焦虑症。因此，本研究目的通过对入园准备和师幼互动对幼儿入园分离焦虑进行调查和研究。

研究问题

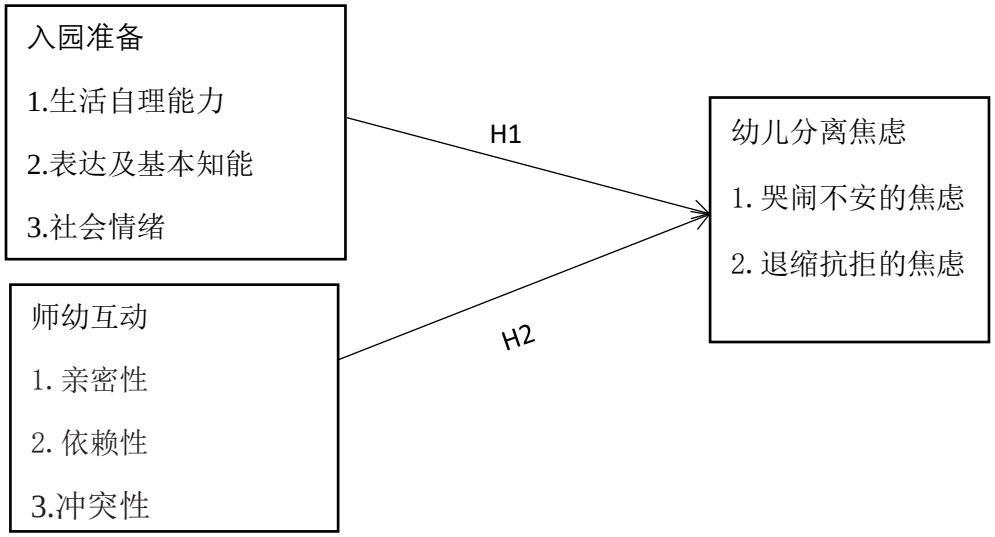
本研究依照上述背景提出以下研究问题：

问题 1：贵阳市某幼儿园的幼儿入园准备对幼儿分离焦虑影响为何？

问题 2：贵阳市某幼儿园的师幼互动对幼儿分离焦虑影响为何？

2.研究方法

2.1 框架图



2.2 研究假设

本研究依据第二章的文献探讨提出研究假设如下

H1:贵阳市某幼儿园的入园准备会影响幼儿的分离焦虑。

H2:贵阳市某幼儿园的师幼互动会影响幼儿的分离焦虑。

2.3 研究对象

为了研究贵阳市某幼儿园的幼儿入园准备情况、老师和幼儿之间的互动与幼儿分离焦虑的影响。本研究之研究对象为两个部分，第一部分是贵阳市某幼儿园的幼儿家长，通过调查480名家长了解幼儿的分离焦虑。第二部分是贵阳市某幼儿园的 60 位老师。本研究对贵州省贵阳市某幼儿园发放问卷，家长共发放 500 份，回收 490 份扣除未填答完整问卷 10 份，得到有效问卷 480 份，回收率 90%。教师发放问卷共 80 份，收回 70，扣除未填答完整问卷 10 份，得到有效问卷 60 份，回收率 90%。因为教师性别都是女性，所以没有老师的性别描述分析。本研究调查程序针对入园准备、师幼互动以及幼儿分离焦虑的相关研究，着手进行材料收集与文献探讨、问卷调查、收集与分析 60 位老师与 480 名家长，分别是 1 位老师对应 8 位家长，1 对 8。一一对应进行数据分析，并且在一张问卷上有两个部分，第一个部分是访问家长幼儿的分离焦虑，第二个部分是师幼互动，先让家长把问卷填完后，老师在进行调查。

2.4 研究工具

2.4.1 入园准备量表

本研究采用吕淑芳与陈若琳（2007）所编制“家长参与幼儿入园准备量表”为主要量表来源。入园准备维度包含四项维度：生活自理能力、表达与基本知能、社会情绪及卫生习惯四项。量表采用李克特氏（Likert）五点量表。KMO 值为.901，信度的 Cronbach’s α 系数为.952。

2.4.2 师幼互动量表

本研究选取 Pianta （1992）编制的“幼儿园师幼互动现状调查量表”作为引用。包含三个维度：包括亲密性、依赖性和冲突性。KMO 值为.869，总量表信度系数 Cronbach’s α 在为.701。

2.4.3 分离焦虑量表

本研究中也观察到陈静（2011）针对 3 至 5 岁幼儿与母亲的分离焦虑。编制的量表，幼儿分离焦虑行为量表两个维度包括：哭闹不安的焦虑及退缩抗拒的焦虑二部分，KMO 值为.900，总量表信度系数 Cronbach’s α 为.801。

3.研究结果

3.1 背景描述性统计

描述性统计分析结果如表 1 所示，因为本研究感知入园准备、师幼互动和分离焦虑的测量量表均为李克特五点量表，平均数为 3。据分析结果发现，某幼儿园的分离焦虑(*M*=3.534,

SD=0.544) 大于 3，故被试者有着中度偏上。某幼儿园的平均师幼互动(*M*=3.574, *SD*=0.505) 大于 3，故被试者有着中度偏上，某幼儿园的入园准备(*M*=3.291, *SD*=0.526)，大于 3，故被使者有着中度偏上。

表 1 背景描述性统计

	平均数	标准差	偏差	峰度
哭闹不安的焦虑	3.510	0.633	-0.273	-0.549
退缩抗拒的焦虑	3.552	0.526	-0.352	0.659
分离焦虑	3.534	0.261	-0.214	-1.000
亲密性	3.586	0.609	-0.148	-0.837
依赖性	3.611	0.544	-0.331	-0.626
冲突性	3.473	0.620	-0.445	-0.215
师幼互动	3.574	0.531	-0.292	-1.059
生活自理能力	3.322	0.766	-0.157	-0.380
卫生习惯的建立	3.279	0.505	-0.090	0.490
表达与基本知能	3.292	0.322	-0.120	0.398
社会情绪	3.261	0.279	-0.098	-0.564
入园准备	3.291	0.292	0.330	-0.924

3.2 入园准备、师幼互动与分离焦虑的差异分析

本研究为探究不同性别某幼儿园入园准备差异性，采用独立样本以 t 检定分析。分析结果发现：入园准备在性别上无显著差异。

表 2 不同性别在入园准备 *t* 检定摘要表

变项名称	平均数（标准差）		*t*	*p*
	男	女		
入园准备	3.246(0.502)	3.324(0.541)	-1.609	.108

3.3 三个变项间的预测分析

统计学上，涉及两个连续变项的关系通常以线性相关的形式进行分析，开展相关分析之宗旨是取决阐明不同连续变量的线性关联特性，由线性关联的根底上向前钻研相互变量的诠释和预测关系则为回归分析。

表 3 相关性摘要表

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 哭闹不安的焦虑	1											
2. 退缩抗拒的焦虑	.125***	1										
3. **分离焦虑**	.913***	.409***	1									
4. 亲密性	.251***	-.031	.217***	1								
5. 依赖性	.217***	.369***	.349***	.382***	1							
6. 冲突性	.351***	.217***	.409***	.028	.137***	1						
7. **师幼互动**	.428***	.224***	-.482***	.812***	.468***	.350***	1					
8. 生活自理能力	.082	-.113*	.028	.285***	.227***	.011	.342***	1				
9. 卫生习惯的建立	.106**	.124***	.147***	.311***	.006	.192***	.348***	.151***	1			
10. 表达与基本知能	.216***	.322***	.329***	.014	.319***	.345***	.281***	.126***	.122***	1		
11. 社会情绪	.266***	.162***	.309***	.106*	.283***	.057	.238***	.108*	133***	.182***	1	
12. **入园准备**	.163***	.145***	-.208***	.370***	.161***	.230***	.456***	.203***	.970***	.109**	.077	1

3.4 回归分析

A.入园准备对分离焦虑之回归分析

通过分析结果发现，生活自理能力(β=.067, *p*>.001)、卫生习惯的建立(β=.122, *p*>.001)、表达与基本知能（β=.166, *p*>.001）、社会情绪（β=.251, *p*>.001）对分离焦虑有显著影响。

表 4 入园准备各维度对分离焦虑之线性回归

依变项：分离焦虑				
	B	*SE*	β	VIF
性别	.187***	.044	.170***	1.005
生活自理能力	.056	.040	.067	1.467
卫生习惯的建立	.100	.040	.122	1.579
表达与基本知能	.135	.039	.166	1.497
社会情绪	.171***	.031	.251***	1.313
R^2		.262		
$AdjR^2$		.254		
F		33.639***		
df		（5, 474）		

注：*p<.05，**p<.01，***p<.001

B.师幼互动对分离焦虑之回归分析

通过分析结果发现，亲密性(β=.009, *p*>.001)、依赖性(β=-.117, *p*<.001)、冲突性（β=.140, *p*>.001）对分离焦虑有显著影响。

表 5 师幼互动各维度对分离焦虑之线性回归

依变项：分离焦虑				
	B	*SE*	β	VIF
亲密性	.008	.053	.009	1.738
依赖性	-.120***	.056	-.117***	1.446
冲突性	.100	.043	.140	1.809
R^2		.017		
$AdjR^2$		.011		
F		2.766*		
df		（3, 276）		

注：*p<.05，**p<.01，***p<.001

4.讨论

4.1 入园准备对幼儿分离焦虑的影响

教师做好幼儿入园准备对缩短幼儿分离焦虑的影响：徐秀英（2013）指出如果充分做好幼儿入园的准备，能让孩子尽快适应幼儿园生活的环境，又能缩短幼儿分离焦虑。吴会会（2017）提出消除分离焦虑恐惧的最好办法就是让幼儿熟悉环境家长可以在入园前带孩子参观幼儿园，熟悉幼儿园环境，初步体验幼儿园的生活。家长可以提前带幼儿去园里进行参观，对园里的环境有进一步的了解，缓解入园时环境陌生对幼儿焦虑的影响（张春炬，2017）。刘少英（2009）提出当幼儿入园前，为了让教师更快的了解幼儿，能更好的帮助幼儿解决分离焦虑。

4.2 师幼互动对幼儿分离焦虑的影响

师幼互动会缓解幼儿入园分离焦虑。张雪玲（2017）在研究中指出建立积极的师幼互动，消除幼儿入园分离焦虑。张婧雅（2017）在研究中发现教师应在了解幼儿的基础上，积极主动

地发起与幼儿的互动。在与幼儿互动的过程中，教师应给予鼓励，给予更多的关注，引导其表达自己的想法，并提供给幼儿之间更多的相互交流的机会。在师幼互动中，教师与幼儿建立良好的师幼关系。马玲亚（2005）指出幼儿比较敏感，在进入陌生环境后，如果不能及时得到教师的有效引导和良好的师幼互动，他们的分离焦虑情绪会日渐加深，形成恶性循环。范秀娟（2001）指出在老师与幼儿互动时，互动次数多，态度温和，可以缓解幼儿分离焦虑，由此产生良性的循环。

5.建议

5.1 实务意义

A.重点关注家长在幼儿入园准备时的工作，减少分离焦虑

本文结论指出，某幼儿园的入园准备与分离焦虑存在正向显著影响，建议加强入园准备工作。一方面需要让家长在幼儿入园前给予安慰，并让幼儿在入园前熟悉环境与老师，同时也让老师熟悉家长与幼儿。从而避免幼儿在入园后感到不安、焦虑等，另一方面教师可以在入园前进行家访，从而开始熟悉幼儿与家长。

B.加强师幼互动

每个幼儿的个性都具有个体差异，入园时有的孩子积极、制动、独立性强，他们能在各项自主活动中活的无穷的乐趣；有的孩子被动、依赖型强，常需要的达到老师的肯定、帮助与鼓励；有的孩子比较内向，等等。老师与幼儿相处时，避免出现消极情绪。因此教师与不同特点的幼儿进行交往与互动时，应采用不同的交往方式和知道策略，去满足不同幼儿的发展需要。

5.2 未来研究建议

A.研究方法。本研究的数据搜集采用的是问卷调查，从家长和老师的角度开展的研究，方法不够全面。因此，在以后的研究过程中应该尝试更多的测评方式，可以从另外的角度进行研究，再结合问卷、访谈等手段进行多方位、多方法、更加客观、深入地对入园准备和分离焦虑进行研究。

B.研究对象。本研究基于时间、地理与资源的考量，仅以小范围问卷做调查研究，故无法将施测对象扩及到所有幼儿园。由于研究对象范围较小，只选取贵阳市某幼儿园的教师、家长。建议未来的研究中可扩大研究对象和范围，增加研究样本人数，以便了解不同对象的差异情形，获致更详尽的结果，提高研究的准确性。因为本研究调查对象只有一所幼儿园，所以，可以扩大幼儿园的调查对象，多调查几所幼儿园，扩大老师的调查规模。

C.研究变项。未来研究者可以探讨更多影响分离焦虑的因素，以便更好的了解分离焦虑从而减少幼儿的分离焦虑。沈丽华（2015）提出缓解小班家长焦虑，家长的焦虑是一个新的构面。另外增加研究对象，扩大研究范围，不止调查一所幼儿园，多调查几所幼儿园，避免出现性别失衡。曾雪琪（2013）研究指出分离焦虑是幼儿初入园时的常见表现，也是新教师不得不面对的严峻挑战。

参考文献

常亮、邹若维（2009）。全面做好学前儿童的入园准备。*时代教育，5*（06），25-28。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=66530adb1da05e59b5918b36b45d05ef&site=xueshu_se

陈静（2011）。*母亲与幼儿分离焦虑及幼儿在园所适应的关联*［硕士论文，台北市辅仁大学］。http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10636-1018157577.htm

程敏（2009）。关注婴幼衔接帮助孩子做好入园准备。*早期教育，25*（12），161-162。https://wenku.baidu.com/view/b310ed9c6337ee06eff9aef8941ea76e58fa4a28.html

丁晓慧（2016）。幼儿教育中的师幼互动。*幼儿教育，24*（13），45-47。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=e7159e91485d18051c437bb0b72e3645&site=xueshu_se

范秀娟（2001）。小班新入园幼儿适应性情况的调查研究。*教育科研，54*（3），57-60。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=f2e7d87785363b77f19ab728458debac&site=xueshu_se

姬玉环（2017）。幼儿家长关于入学准备认识的现状调查及思考。*好家长，01*（74），5-8。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1n3m0rg0wn5p0x80gn5h0gy099632364&site=xueshu_se

李巧仙（2018）。小班幼儿分离焦虑问题的实践研究。*幼儿教育，7*（23），222-224。https://wenku.baidu.com/view/6e5caf65302b3169a45177232f60ddccda38e694.html

李钊（2013）。*幼儿入园焦虑问题研究*［硕士论文，福建师范大学］。https://www.ixueshu.com/document/14eb51fb9bac6366318947a18e7f9386.html

刘少英（2009）。帮助入园幼儿缓解分离焦虑的有效措施。*读与写，11*（06），234-235。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=b3494d76558a2f402b61225e7f1d7013&site=xueshu_se

林崇德（2003）。*心理学大辞典（下卷）*。上海教育出版社。https://www.hanspub.org/reference/ReferencePapers.aspx?ReferenceID=123963

陆雪莲（2017）。积极有效的师幼互动促进共同成长。*科学教育，4*（05），3-7。https://www.fx361.com/page/2018/0123/2762007.shtml

吕淑芳、陈若琳（2007）。家长参与新生幼儿入园准备及幼儿在幼稚园适应之相关研究。*辅仁民生学志。3*（2），85-103。https://wenku.baidu.com/view/ee5d748674c66137ee06eff9aef8941ea66e4b66.html

马玲亚（2005）。对幼儿园师幼互动若干问题的思考。*中华女子学院学报,17*（02），57-59。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=6a8a47dde1d4040ca224b006a3dc58fb&site=xueshu_se

马闫（2012）。关于儿童入园焦虑期的研究。*才智，5*（31），101-103。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=d2eab445aadedbc29d0ccb8811a59cbe&site=xueshu_se

沈丽华（2015）。缓解小班家长焦虑。*幼儿教育，5*（3），100-105。https://wenku.baidu.com/view/04829b6e11661ed9ad51f01dc281e53a59025155.html

沈秋苹（2017）。幼儿入园不适应与入园准备。*学前教育，7*（10），23-24。https://wenku.baidu.com/view/5d5a3afdd3f34693daef5ef7ba0d4a7303766c5a.html

史金娥（2007）。在“互动”中消除幼儿的分离焦虑。*教育教学研究，7*（19），104。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=8e88b8e75d2616aa3b93381398386aa2&site=xueshu_se

田方（2014）。幼儿园半活动情境下的师幼互动研究。*心理教育，55*（35），167-168。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=487203f94d71c179795647bebaf8f776&site=xueshu_se

王玲艳（2008）。如何帮助孩子做好入园准备。*教育导刊，4*（45），67-68。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=4e2b85b53f4704078dc7245e3e2eec71&site=xueshu_se

王文乔（2008）。教育机会均等视野下师幼互动研究。*《教育导刊：下半月》，4*（04），4-7。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=5515e866809e1eb589804277f2d8f248&site=xueshu_se

吴会会（2017）。缓解幼儿入园分离焦虑的有效措施。*学校教育研究，5*（13），13-16。https://wenku.baidu.com/view/7d830b5acdbff121dd36a32d7375a417866fc1f5.html

曾雪琪（2013）。幼儿园新教师有效应对幼儿分离焦虑的思考与研究。*教育研究，87*（23），30-37。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=11450m30805j0rb0ab4j0gn0f6215392&site=xueshu_se

徐建华（2015）。有效缓解新生入园焦虑的策略：提前入园与混龄体验。*学前教育研究，2*（12），58-60。 https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=873f70b53926b19cb194aa49ea6b2be4&site=xueshu_se

徐秀英（2013）。家园合力做好小班孩子的入园准备。*校外教育，14*（01），168-169。https://wenku.baidu.com/view/34a0003abc23482fb4daa58da0116c175f0e1e88.html

闫沪（2018）。师幼互动对小班幼儿入园分离焦虑影响的相关研究。*教育心理，8*（416），154-157。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=b8c1298f2ecd566cf3026157c54cc63c&site=xueshu_se

张春炬（2017）。幼儿入园焦虑的成因及缓解措施。*科学教育，11*（04），36-37。https://wenku.baidu.com/view/73441117f4335a8102d276a20029bd64783e628d.html

张婧雅（2017）。让幼儿在积极有效的师幼互动中发展。*教育科研，2*（441），46-47。https://wenku.baidu.com/view/73441117f4335a8102d276a20029bd64783e628d.html

张雪玲（2017）。缓解幼儿入园分离焦虑的策略。*中华少年，10*（30），3。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=aedd739d0cef3cd146a2c6c327fdf6e3&site=xueshu_se

朱桑丽（2018）。新入园幼儿分离焦虑原因和对策的研究。*小学科学版，1*（02），37。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=3324129da9011cab254cce58fec12317&site=xueshu_se

Peleg, O., Halaby, E., &Whaby, E. N. (2006).The relationship of maternal separation anxiety and differentiation of self to children's separation anxiety and adjustment to kindergarten: A study in Druze families. *Journal of Anxiety Disorders, 20*(3) , 973-995. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0887618506000193

Pianta, R.C. (1994). Patters of relationships between children and kindergartern teschers Journal. *School Psycholopy Review, 32*(1), 15-31. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=dab8ca04f988f5e123808f0725b695e5&site=xueshu_se

The Influence of Achievement Goal Orientation on Academic Achievement of English Major University Students in Tianjin: Metacognitive Capability as A Mediator

Zhelu ZHAO
Dhurakji Pundit University
954761884@qq.com

Abstract

The purpose of this study was to explore the effects of achievement goal orientation and metacognitive capability on academic achievement of English majors in Tianjin, China. Metacognitive capability was used as a mediator variable to establish a research model. In this study, convenience sampling was used to conduct a questionnaire survey, and English majors from Tianjin Language University were taken as the research objects. The results showed that there were significant differences in achievement goal orientation, metacognitive capability and academic achievement among English majors of different genders in Tianjin. Achievement goal orientation had a significant positive effect on academic achievement and metacognitive capability had a partial mediating effect between achievement goal orientation and academic achievement.

Keywords: Achievement Goal Orientation; Metacognitive Capability; Academic Achievement; English Major of University Student

天津市英语专业大学生成就目标定向对学业成就的影响：以元认知能力为中介作用

赵蛰露
博仁大学
954761884@qq.com

摘要

本研究旨在探讨中国天津市英语专业大学生是成就目标定向、元认知能力对学业成就的影响。并以元认知能力作为中介变项，建立研究模式。本研究采用便利抽样进行问卷调查，以天津市语言类大学对英语专业大学生为研究对象。研究结果发现，天津市英语专业大学生不同性别在成就目标定向、元认知能力及学业成就上存在显著差异。在不同年级上，成就目标定向、元认知能力及学业成就上不存在显著差异。成就目标定向对学业成就有正向显著影响，元认知能力在成就目标定向与学业成就间具有部分中介作用。

关键词：成就目标定向；元认知能力；学业成就；英语专业大学生

1.研究背景与动机

随着经济的发展与社会的进步，人才已经逐渐的成为了一个国家强有力竞争力的保障。学业成就是学生的学习结果，是衡量学习效果最重要的指标。学业成就的内涵随着人们认识的发展而逐渐丰富（韩映雄、李超，2017）。学业成就有狭义和广义之分。狭义的高等教育学业成就仅指学习成绩。广义的高等教育学业成就是学生进入高等教育领域至步出高等教育领域这一段时期内所获得的综合性发展，它不仅指学习成绩，还包括高等教育入学机会本身与接受高等教育之后的工作搜寻结果（钟云华，2012）。

成就目标定向是一个重要的动机变量，它可以从解释个体的成就动机和成就行为，以社会认知角度出发（李斑斑、徐锦芬，2014）。在当前的社会环境中, 英语作为国际通用语言，其在国际外交场合与国际科研领域, 早已成为了国际官方指定的一种语言，在全世界纸质刊物中, 半数以上都在使用英语进行出版（杨曦，2015）。进入英语全球化时期, 英语学习对个人能力提升、社会发展以及国家富强都具有深远意义。国内 80%以上的大学都开设了英语专业，虽然附和市场开展专业，但由于扩招存在盲目性，导致英语专业毕业生“遇冷”，逐渐失去了原本的竞争优势（蒋雯雯，2017）。所以，英语专业大学自身的学业成就优秀显的越发重要。

大学生元认知能力的研究具有非常大的实践意义。大学生元认知能力的研究在大学生教育领域应用的最大价值就在于能最大限度地发挥大学生的潜能（刘建金，2010）。正因为元认知能力对于认知活动具有如此重要的意义, 范宜平等人（2017）将元认知能力称为“认知能力的核心”, 而它的这种独特地位也就决定了的研究意义。

天津作为新一线发展城市，地理位置独特，市区-滨海新区双城模式格局优秀，发展前景好。区别于一线城市的快节奏生活模式，天津作为全国最有幸福感的城市，可以为大学生提供一个良好的学习大环境（张伟，2018）。

成就目标定向理论作为心理学新兴的概念逐渐受到各国学者关注。本文以英语专业大学生为研究对象，将元认知能力引入到成就目标定向与学业成就之间，研究结果有助于分析成就目标定向对学业成就的作用机制，可以使英语专业大学生更加关注元认知能力的使用方式，为成就目标发展提供理论基础，对学生学习的提升具有重要意义。大学作为教学的最终场所，也是和社会发展最紧密的一环，大学生的总体质量将决定社会的走向。在教育竞争逐渐激烈的今天，社会对高成就的大学生寄予期望，因此，这一研究具有广泛的指导意义和深远的现实意义，同时多元化的评判标准可以促进教育政策的改革。

综上，本研究教育心理学相关理论和研究，将“成就目标定向”、“学业成就”、“元认知能力”这三个变量整合到一个模型中，并综合现有研究成果构建了成就目标定向、学业成就、元认知能力的回归模型，尝试考察这三个变量之间的关系及其内在的影响机制，为提升英语专业大学生学业成就的影响机制作进一步拓展。

2.文献综述

2.1 成就目标定向

目前，许多心理学家都认为人们的社会行为会受到社会认知因素的影响，也或者说正是这些社会认知因素决定着个体的行为。在许多研究领域，社会认知模式已成为研究成就动机和成就行为的基础，这一模式集中体现在分析成就目标定向，即成就目标定向决定着个人的认知和行为方式（王雁飞等人，2003）。成就目标定向是将认知因素引入成就动机研究中后所产生的概念，在当代西方心理学研究中受到越来越多的学者们的关注。对于成就目标定向，不同研究者对其提出不同的定义。Dweck (1988) 认为，成就目标定向是一个有计划的认知过程，其具有认知、情感和行为的特性。Pintrich (2000) 认为成就目标定向是关于个体追求成就任务的理由，对目标认知的表征，它反映了个体对成就任务的一种内在认知取向，是一个关于目标、胜任、成功、能力、努力、错误和标准的有组织的结构系统。王雁飞等人（2001）认为，成就目标定向是个体关于成就情境、成就活动、成就活动目标、成功的意义和成功标准认知的信念系统，它是个体努力展示自己的能力，并使自己的行为更为有效的内在特质。目标内容理论的观点已经在各个领域得到验证，它的研究成果值得不同领域的参加者和指导者借鉴 (Lindwall *et al*., 2016; Otero-López & Villardefrancos, 2015) 。

尽管不同学者对成就目标定向的具体定义不同，但是他们都认为成就目标定向是指个体对从事成就活动的目的或意义的知觉。因为不同个体对追求成功或成就的原因的认知是不同的，因而不同个体持有不同的目标信念。这些目标信念一般会影响个体在一定情境下所表现的动机的性质。从而为个体对事件的解释和反应提供了一个框架，最终形成不同的情感、认知和行为模式。

2.2 学业成就

著名学者郑日昌（1999）指出，学业成就是经过一定的教学和训练所获得的知识和技能，它是在一个比较明确的、相对限定的范围内的学习效果，成就的大小是相对而言的，每一个人都可以在自己能力所及的范围内做出应有的贡献。姚本先（2003）对学业成就的看法是：从整体上对学生在校期间的各种表现进行的一种综合性评价，包括学习成绩、综合能力和整体素质等诸多方面。李飞（2009）则认为，学业成就能够体现大学生在校学习活动的结果与综合素质，能够直接反应高校的教育质量，学业成就不能只用学业成绩来衡量，还包括大学生的认知水平、学习能力以及自我评价等许多方面的内容。卢智泉（2002）指出，从学生自身角度考虑，影响学生学业成就的最主要因素是学生的努力程度。王雁飞（2011）在关于大学生心理资本、成就目标定向与学业成就关系的研究中将学业成就定义为：大学生在某一时期内的学习结果、学习行为和学习态度的总和。学者潘相振（2009）认为学业成就，不仅是学生的成绩，而且还要考虑学生的态度变化，道德涵养等规范方面。学业成就为成就目标定向理论在教育实践中的具体体现（郭龙健等人，2012）。

各学科之间对学业成就评价的判断存在差异，影响因素复杂，学生发展中心思想没有得到很好贯彻，致使本应包含多个维度和多个因素的大学生学业成就评价极度简单化（张勤、李学，2019）。学业成就分为现有水平和潜在水平两种类型：按照当前流行的知识与能力、过程与方法、情感态度与价值观三维分法，知识与能力是相对较为容易检测的内容，可简要概括为现有水平，而过程与方法、情感态度和价值观难以用传统考试衡量，表现的周期更长并且充满变数（夏欢欢、钟秉林，2018）。

2.3 元认知能力

元认知能力最早出现于 20 世纪 70 年代的西方认知心理学领域，随后逐渐引起了心理学家、教育学家广泛关注和研究。元认知能力的风靡在于它更新了传统的对不同认知领域界限的认识。传统观念将个体的认知活动区分为感觉、知觉、记忆、言语的范畴，这样的划分强调了各个范畴间的区别性和特异性，割裂了个体认知活动的整体性和联系性。元认知使认知领域各范畴得以重新整合，实现了将人作为一个完整的人来研究。

Corkill (1979) 认为，元认知能力就是对认知现象的知识和认知的能力，是对自己的认知状态和过程的知觉和调节的能力。Flavell (1979) 将元认知描述为一个人如何学习的知觉以及何时理解和不理解的知觉;如何使用适当的信息去完成一个目的的知识;判断一个具体认知任务的要求的能力;什么策略能达到什么目标的知识;以及能够去评价在任务和目标完成过程中和完成后的进程。

Gourgey (1998) 认为元认知加工是内在的、监督和控制认知过程的执行性过程， 通过元认知一个人能够定义一个任务或问题的特征选择有用的心理和物理表征； 选择实施该任务的最有用的策略、配置资源（比如时间）；激活己有的相 关知识；注意任务如何进行的反馈信息；使反馈信息能够改善执行任务的成绩。 Watzlawick (1984) 认为元认知能力的任何定义都应当至少包括如下观念： 一个人的知识、过程、认知和情感状态的知识；有意识地深入地监控和管理自己的知识、过程、认知和情感状态的能力。Kluwe (1982) 认为元认知是思维主体具有某些有关自己思维和他人思维的知识（陈述性知识），并且思维主体能够监控和管理自己思维的过程（程序性知识）。Hartman (1998) 认为，元认知是个体在完成一个任务的前、中、后关于任务要求和认知策略的自我交流。

2.4 成就目标定向、学业成就与元认知能力的关系

学者倪云清与郑友奇（2019）选取 120 名英语专业大学生为被试, 调查分析了英语专业大学生成就目标定向与元认知能力的关系。研究发现:掌握接近目标与元认知能力总分及其 4 个维度呈显著正相关;成就目标定向对元认知能力具有预测作用, 掌握接近目标对元认知能力总分的预测作用更加显著;掌握接近目标与元认知能力存在显著的线性关系。

心理学者 Harackiewicz (1997) 通过对学生成就目标定向的研究发现掌握目标与成绩目标虽然相互独立，但是不一定相互排斥，部分学生可能会同时拥有两种不同的目标定向, 多元目标定向有利于学生学业成就的提高。

周炎根与桑青松（2010）的研究发现成就目标定向中的掌握目标对大学生的学业成就具有

直接和间接的预测作用。

Somuncuoğlu *et al.* (1998) 研究发现：成就目标定向中的高学习目标定向与深层认知和元认知策略有显著正相关；成就目标定向的成绩回避目标定向与深层认知和元认知策略呈现负相关。

刘芳（2013）在中职学校抽取学生调查了元认知策略的运用情况,并对实验班级的学生进行了 15 周的元认知策略培训,在探讨元认知策略的运用是否和英语学业成就之间存在显著的正相关，结果表明认知策略运用水平和英语学业成就之间存在正相关的关系,同时元认知策略培训能提高中职生元认知策略的使用水平。

3.研究方法

3.1 研究对象与研究方法

本研究选取天津市唯一一所语言性大学英语专业的学生为研究对象。由于国际化的发展与社会的推动，英语已经从一门单一的学科变为了一种自身能力。虽然英语专业高端人才缺口非常大，但由于英语专业大学生学业成就并不能升任导致错失良机。成就目标定向作为一种内隐力的体现，元认知能力更是让学生清晰的了解学习，在英语专业大学生这一特殊的群体中显得越发重要。本研究选取天津市唯一一所语言性大学英语专业的学生 360 名英语专业英语学生作为研究对象。本研究采用便利抽样,使用问卷调查法是由于目的性强,标准化程度高,能同时对大量被调查者施测，可在短时间内收集到大量研究材料（鲁志鲲，1993）。Gorsuch and McPherson (1989) 认为在正式问卷对象的人数上，建议样本数至少为题数最多之量表题数的五倍，且要大于一百为原则。以本研究而言，最多题数之量表为成就目标定向表，共计 29 题，取其十倍为 290 份，考虑会有无效问卷，为此阶段预计发放 360 份问卷正式问卷。

3.2 研究工具

成就目标定向量表：采用国内学者刘惠军与郭德俊（2003）编制的成就目标定向量表，该量表包括四个维度包括掌握趋近目标，掌握回避目标、成绩趋近目标以及成绩回避目标。本次测试成就目标定向的信度系数为 .885，成绩趋近目标、掌握趋近目标、成绩回避目标、掌握回避目标 4 个维度的信度系数分别为 .916、 .924 、.958 、.935 ，均大于 .700，说明成就目标定向量表以及量表内各维度的可信度较好。本次测试在成就目标定向量表的 29 个题目一共提取出 4 个因子，4 个因子的方差解释度共计为 80.101%，说明题目内容对成就目标定向的解释度良好。

学业成就自评表：由王雁飞于 2011 年修订而成。该量表包括学业奉献量表（3 个题目）、学习绩效量表（6 个题目）、人际促进量表（6 个题目）和客观成绩绩效量表（4 个题目）四个分量表，共 19 个题目。以上题目的评分采用六点评分法，1-6 分表示得分从低到高。得分越高，绩效越高。本次测试学业成就的信度系数为 .987 ，学业奉献、学习绩效、人际促进、客观成绩 4 个维度的信度系数分别为 .938 、.966 、.963 、.939 ，均大于 .700，说明学业成就自评以及量表内各维度的可信度较好。本次测试在学业成就自评量表的 19 个题目一共提取出 4 个因子，4 个因子的方差解释度共计为 86.992%，说明题目内容对学业成就的解释度良好。

本文将选取由学者张旺峰（2019）编制的元认知能力量表，该量表包括元认知计划（7 题）、元认知监控（6 题）、元认知调节（6 题）、元认知评价（5 题），共 24 个题目。本次测试元认知能力的信度系数为 .968 ，元认知计划、元认知监控、元认知调节、元认知评价 4 个维度的信度系数分别为 .954 、.945 、.952 、.937 ，均大于 .700，说明元认知能力量表以及量表内各维度的可信度较好。本次测试在元认知能力量表的 24 个题目一共提取出 4 个因子，4 个因子的方差解释度共计为 81.802%，说明题目内容对元认知能力的解释度良好。

4.研究结果与分析

4.1 样本描述性分析

本研究设置的大学生基本资料包括性别及年级。在有效样本（N =360）中，从性别分布看，男生 148 人，占 41.1%，女生 212 人，占 58.9%。由于英语专业的特殊性，在在男女比例方面未能达到 1：1。从年级分布看，大一 92 人，占 25.6%，大二 87 人，占 24.2%，大三 95 人，占

26.4%，大四 86 人，占 23.9%。分布相对平均。具体数据如表一所示。

表一 研究问卷有效样本基本资料表（*N*=360）

统计变量	类别	样本数	百分比（%）
性别	男	148	41.1
	女	212	58.9
年级	大一	92	25.6
	大二	87	24.2
	大三	95	26.4
	大四	86	23.9

本研究采用平均数与标准差对天津市英语专业大学生成就目标定向进行分析，得分越高则代表成就目标定向越高，得分越低则代表成就目标定向越低。受试者在成就目标定向得分之描述统计结果如表二所示。天津市英语专业大学生成就目标定向的项目平均分为 3.153 分，标准差为 0.313，高于理论中值，这说明天津市英语专业大学生成就目标定向属于中等偏上水平。从各维度上来看，分数最高的是掌握趋近目标，表明天津市英语专业大学生成就目标定向的掌握趋近目标较高。其他维度依次为成绩趋近目标、掌握回避目标、成绩回避目标。

表二 天津市英语专业大学生成就目标定向的描述性统计分析表（*N*=360）

量表指标	题数	平均分	标准差	最低分	最高分
成绩趋近目标	9	3.645	1.111	11	44
掌握趋近目标	9	3.669	1.134	11	45
成绩回避目标	6	2.285	1.170	9	29
掌握回避目标	5	2.380	1.051	6	25
成就目标定向（整体）	29	3.153	0.313	70	124

本研究采用平均数与标准差对天津市英语专业大学生学业成就进行分析，得分越高则代表学业成就越高，得分越低则代表学业成就越低。受试者在学业成就得分之描述统计结果如表三所示。天津市英语专业大学生学业成就的项目平均分为 4.407 分，标准差为 1.463，高于理论中值，这说明天津市英语专业大学生学业成就属于中等偏上水平。从各维度上来看，分数最高的是人际促进，表明天津市英语专业大学生学业成就的人际促进较高。其他维度依次为学业奉献、学习绩效、客观成绩。

表三 天津市英语专业大学生学业成就的描述性统计分析表（*N*=360）

量表指标	题数	平均分	标准差	最低分	最高分
学业奉献	3	4.414	1.579	3	18
学习绩效	6	4.409	1.447	8	35
人际促进	6	4.431	1.539	7	35
客观成绩	4	4.361	1.407	5	24
学业成就（整体）	19	4.407	1.463	28	106

本研究采用平均数与标准差对天津市英语专业大学生元认知能力进行分析，得分越高则代表元认知能力越高，得分越低则代表元认知能力越低。受试者在元认知能力得分之描述统计结果如表四所示。天津市英语专业大学生元认知能力的项目平均分为 3.662 分，标准差为 1.109，高于理论中值，这说明天津市英语专业大学生元认知能力属于中等偏上水平。从各维度上来看，

分数最高的是元认知评价，表明天津市英语专业大学生元认知能力的元认知评价较高。其他维度依次为元认知监控、元认知调节、元认知计划。

表四 天津市英语专业大学生元认知能力的描述性统计分析表（*N*=360）

量表指标	题数	平均分	标准差	最低分	最高分
元认知计划	7	3.642	1.080	9	33
元认知监控	6	3.672	1.160	6	29
元认知调节	6	3.652	1.122	7	29
元认知评价	5	3.688	1.178	5	25
元认知能力（整体）	24	3.662	1.109	34	110

4.2 差异分析

本研究为了解不同的人口统计变量在天津市英语专业大学生在成就目标定向、元认知能力及学业成就上是否存在显著差异，分别以性别、年级作为因子，进行独立样本 *t* 检定与 ANOVA 单因子变异数检定进行差异性分析。

不同性别在天津市英语专业大学生成就目标定向、元认知能力及学业成就上是否存在差异，以下将以平均数、标准差与独立样本 *t* 检验加以分析。本研究将受试大学生的不同性别设为两组：A. 男性，B. 女性，其分析结果如表五所示。

表五 不同性别在成就目标定向、学业成就和元认知能力上的差异分析表（*N*=360）

量表指标	男生（*n*=148）		女生（*n*=212）		*t*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
成就目标定向	89.784	9.552	92.590	8.555	-2.918	.000
学业成就	80.297	29.750	68.127	26.146	-1.966	.000
元认知能力	84.818	24.936	90.029	24.936	-1.833	.002

根据研究结果得到，不同性别的天津市英语专业大学生在成就目标定向、元认知能力及学业成就中均显著差异。

不同年级在天津市英语专业大学生成就目标定向、元认知能力及学业成就上是否存在差异，对其进行单因素方差检验 (ANOVA)，本研究将受试大学生的年级设为四组：A. 大一，B. 大二，C. 大三，D. 大四，其分析结果如表六所示。

表六 不同年级在成就目标定向、学业成就和元认知能力上的差异分析表（*N*=360）

量表指标	大一（*n*=92）		大二（*n*=87）		大三（*n*=95）		大四（*n*=86）		F	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*		
成就目标定向	92.304	8.528	90.103	9.321	91.210	9.693	92.105	8.645	1.083	.356
学业成就	86.652	25.983	80.103	30.408	81.600	28.805	86.630	25.500	1.334	.263
元认知能力	90.402	24.822	84.172	28.730	86.337	27.931	90.662	24.581	1.260	.288

根据研究结果得到，不同年级的天津市英语专业大学生在成就目标定向、元认知能力及学

业成就均没有显著差异。

4.3 相关分析

为了解天津市英语专业大学生成就目标定向、元认知能力与学业成就之间的相关性，本研究采用 Spearman's 相关分析对三者之间进行相关性检验。相关分析验证。由表七可知，成就目标定向与元认知能力呈正相关 (r =.507，p <0.01)，即成就目标定向越高，其元认知能力也就越高；成就目标定向与学业成就呈正相关 (r =.560， p <0.01)，即成就目标定向越高，其学业成就也就越高；元认知能力与学业成就呈正相关 (r =.559，p <0.01)，即元认知能力水平越高，其学业成就也就越高。

表七 成就目标定向、学业成就和元认知能力上的相关分析表（N=360）

变量	成就目标定向	元认知能力	学业成就
成就目标定向	1		
元认知能力	.507**	1	
学业成就	.560**	.559**	1

4.4 回归分析

本研究探讨天津市英语专业大学生成就目标定向、元认知能力与学业成就的影响情形，以及元认知能力在成就目标定向与学业成就两个变量之间的中介效果。为求研究严谨度，根据 Baron and Kenny (1986)所提出的观点，以阶层回归分析验证元认知能力变项的中介效果是否存在，并根据分析结果进行讨论。

表八 成就目标定向通过元认知能力对学业成就的阶层回归分析表

因变量	Model1 控制变量 学业成就	Model2 学业成就	Model3 元认知能力	Model4 学业成就	Model5 学业成就
性别	.103	-.034	-.039	.008	.003
年级	.004	-.001	.006	-.007	-.006
成就目标定向	——	.898***	.892***	——	.078***
元认知能力	——	——	——	.989***	.920***
R^2	.011	.798	.786	.979	.980
Adj R^2	.005	.797	.784	.979	.980
F	1.930	470.228***	435.109***	5447.422***	4338.936***
df	（2, 357）	（3, 356）	（3, 356）	（3, 356）	（4, 355）
VIF	1.000	1.024	1.024	1.009	4.667

在模型一中，以回归分析背景变量对学业成就的影响关系。

在模型二中，以回归分析成就目标定向对学业成就的影响关系，通过分析结果发现，R^2 为.798，表示成就目标定向可解释学业成就 79.8%的变异量，其标准化回归系数 β 值为.898，并达到显著水平 (p <0.001)，表示成就目标定向对学业成就具有正向显著影响，即成就目标定向越高，学业成就也越高。

在模型三中，以回归分析成就目标定向对元认知能力的影响关系，通过分析结果发现，R^2 为.786，表示成就目标定向可解释元认知能力 78.6%的变异量，其标准化回归系数 β 值为.892，并达到显著水平 (p <0.001)，表示成就目标定向对元认知能力具有正向显著影响，即成就目标定向越高，元认知能力也越高。

在模型四中，以回归分析元认知能力对学业成就的影响关系，通过分析结果发现，R^2为.979，表示元认知能力可解释学业成就 97.9%的变异量，其标准化回归系数β值为.989，并达到显著水平 (p ＜0.001)，表示元认知能力对学业成就具有正向显著影响，即元认知能力越高，学业成就也越高。

在模型五中，同时将成就目标定向与元认知能力加入回归模型中，以阶层回归检验元认知能力在成就目标定向与学业成就间的中介效果。通过分析结果发现，R^2为.980，表示成就目标定向与元认知能力可共同解释学业成就98.0%的变异量。成就目标定向标准化回归系数β为.078，达到显著水平。元认知能力标准化回归系数 β 为.920，并达到显著水平 (p ＜0.001)，说明元认知能力在成就目标定向与学业成就中起到部分中介作用。

在阶层回归中 VIF 皆小于 10，因此，成就目标定向、元认知能力和学业成就彼此之间没有共线性。

5. 结论与讨论

天津市英语专业大学生都非常关注成就目标定向及元认知能力，并且学业成就较高。学生的性别会影响成就目标定向的认知也会影响元认知能力及学业成就。学生的年级不会影响成就目标定向的认知元认知能力及学业成就。

研究结果发现，天津市英语专业大学生成就目标定向对学业成就有显著正向影响，当加入中介变量元认知能力后，成就目标定向对学业成就显著，元认知能力对学业成就仍有显著的正向影响，因此元认知能力在成就目标定向与学业成就之间具有部分中介效应。

在对待成就目标定向分类的问题上，不能一概而论，而应该具体分析每种成就目标定向的表现特点，根据不同学生的具体情况采用不同的引导策略，才能充分发挥各种成就目标定向的优势，做到事半功倍。通过对于持有不同成就目标定向的学生教师应因材施教，这对于学生成就的提高具有基石般的意义。在教育越发重要的今天，我们应更加关注不同成就目标定向学生的发展，这对于教育的推动具有深远的影响。同时，英语专业的大学生作为特殊的一类群体更加应该受到重视。

通过本研究发现元认知能力对天津市英语专业大学生学习是有良好帮助的，加强元认知能力的目的是使学生能将其应用到学习中，提高学习效率。由于中国对于元认知能力的研究相比于国外起步较晚，因此更多的关注元认知能力有助于提升中国大学生的学习能力。

通过众多的研究不难发现，我国对于学业成就的评判标准仍是以学业成绩为核心。虽然大学是教育的最终场所，但现如今的社会主要多元化的人才。单一的成绩指标已经无法满足社会对于大学生的认可。在社会快速发展的今天，对于人在的评判标准已经从学习成绩好变为了综合素质高。所以加强学生个人综合能力的发展与出台相应多元化的教育评判机制刻不容缓。

被试的选取不够广泛。由于研究时间、地点、经费有限，研究仅选取了一所语言类大学的学生为被试，研究了各变量之间的关系。对于国内其他语言类高校没有进行选择，因此研究具有一定的局限性（周涛，2012）。在今后的研究中可以选择更多的语言类大学进行研究的扩展，可扩大样本的选择，做到细分研究对象，使研究更全面，结论更加客观。

研究的方法有待改进。研究仅采用了问卷调查法，问卷调查法虽然具有可操作强等优点，局限性也是不可忽视的（秦晓晴，2011）。今后可以采用更多的方法，如研究方法上也可采取定性与定量研究方法的结合开展研究，在运用问卷分析进行量化研究的同时，也可采用访谈法、田野调查法、观察法等质性研究法，以了解学生的深度想法。

参考文献

范宜平、龚少英、王义玮、王祯（2017）。学习任务, 学习者元认知对大学生媒体多任务行为的影响。*心理学进展，7*（7），8。https://www.zhangqiaokeyan.com/academic-journal-cn_psychological- progress_thesis/0201264118417.html

郭龙健、申继亮、姚海娟（2012）。学习环境, 成就目标定向对学业情绪和学业成就的影响:基于物理学科的研究。*心理学探新, 32*（2），153-153。http://qikan.cqvip.com/Qikan/Article/Detail?id=42062409

韩映雄、李超（2017）。中小学生学业成就的影响因素。*吉林师范大学学报(人文社会科学版), 045*（001），80-87。http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.2096-2991.2017.01.012

蒋雯雯（2017）。英语专业就业现状及就业问题研究——以四川外国语大学英语学院为例。*校园英语旬刊*，11。http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1009-6426(x).2017.11.011

李斑斑、徐锦芬（2014）。成就目标定向对英语自主学习能力的影响及自我效能感的中介作用。*中国外语, 000*（003）, 59-68。https://d.wanfangdata.com.cn/periodical/CASS_50316895

李飞（2009）。大学生特殊群体心理健康教育的思考。*科技信息*，（1），23。http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1001-9960.2009.01.140

刘芳（2013）。中职生元认知策略的运用与英语学业成就关系的实证研究。*文理导航(下旬)*，(4)，21-22。https://d.wanfangdata.com.cn/periodical/wldh-x201304020

刘惠军、郭德俊（2003）。考前焦虑、成就目标和考试成绩关系的研究。*心理发展与教育, 19*（002），64-68。http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1001-4918.2003.02.012

刘建金（2010）。大学生元认知能力培养的战略反思——以外语教学为进路研究。*战略决策研究, 000*（005），47-51。https://d.wanfangdata.com.cn/periodical/gdcjzyxyxb201005008

卢智泉（2002）。家庭因素对学生学习成绩的影响。*上海教育科研*，（4），36。http://dx.chinadoi.cn/10.3760/cma.j.issn.1674-6554.2000.01.007

鲁志鲲（1993）。问卷调查法。*中小学管理*，5，55-58。http://www.cqvip.com/QK/80978X/199305/4001493879.html

倪云清、郑友奇（2019）。英语专业大学生成就目标定向与元认知能力的关系研究。*教学研究，042*（003），21-26。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-JIYJ201903004.htm

潘相振（2009）。学业成就的心理因素探究。*健康心理学杂志*，2009，45-46。https://d.wanfangdata.com.cn/periodical/jkxlxzz200910037

王雁飞（2011）。大学生心理资本、成就目标定向与学业成就关系研究。*高教探索*，（6），128-148。http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1673-9760.2011.06.025

王雁飞、方俐洛、凌文铨（2001）。关于成就目标定向理论研究的综述。心理科学，*24*（1），85-86。http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1671-6981.2001.01.022

王雁飞、凌文辁、朱瑜（2003）。成就目标定向理论中的中介变量研究。*心理科学*，（2），366-367。http://qikan.cqvip.com/Qikan/Article/Detail?id=10157440

夏欢欢、钟秉林（2018）。大学生学习结果评价:高等教育质量保障的新视角。*中国高等教育*，(12)，21-24。https://d.wanfangdata.com.cn/periodical/zggdjy201812008

杨曦（2015）。浅析学习英语的重要性。*同行*，2015，148。http://cpfd.cnki.com.cn/Article/CPFDTOTAL-TXZZ201509001130.htm

姚本先（2003）。小学语文教科书中人物的心理学研究。*心理科学*，（2），17。http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1671-6981.2003.01.020

张勤、李学（2019）。教学质量标准与大学生学业成就。*当代教育理论与实践，11*（02），99-103。http://dx.chinadoi.cn/10.13582/j.cnki.1674-5884.2019.02.018

张旺峰（2019）。大学生成就目标定向、元认知策略与学业成绩研究。*湖北工业大学学报，34*（01），89-94。http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1003-4684.2019.01.021

张伟（2018）。天津促进京津冀高等教育协同发展的对策研究。*科学发展·协同创新·共筑梦想——天津市社会科学界第十届学术年会优秀论文集(下)*，1129-1135。http://cpfd.cnki.com.cn/Article/CPFDTOTAL-TJKL201409003031.htm

郑日昌（1999）。心理测量学。*人民教育出版社*。

钟云华（2012）。阶层背景对大学生学业成就影响的实证分析。*高教发展与评估*，（2），114-121, 126。 https://d.wanfangdata.com.cn/periodical/jtgjyj201202019

周炎根、桑青松、葛明贵（2010）。大学生自主学习、成就目标定向与学业成就关系的研究。*心理科学*，（01），196-199。https://d.wanfangdata.com.cn/periodical/xlkx201001052

Corkill, A. J. (1996). Individual differences in metacognition. *Learning and Individual Differences*, *8*(4), 275-279. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-742460-6.50016-5

Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and

personality. *Psychological Review*, *95*(2), 256-273. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.95.2.256

Gorsuch, R. L., & McPherson, S. E. (1989). Intrinsic/extrinsic measurement: I/E-revised and single-item scales. *Journal for The Scientific Study of Religion*, 348-354. https://doi.org/10.2307/1386745

Gourgey, A. F. (1998). Metacognition in basic skills instruction. *Instructional Science*, *26*(1-2), 81-96. https://link.springer.com/article/10.1023/A:1003092414893

Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., Carter, S. M., Lehto, A. T., & Elliot, A. J. (1997). Predictors and consequences of achievement goals in the college classroom: Maintaining interest and making the grade. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*(6), 1284-1236. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.73.6.1284

Hartman, H. J. (1998). Metacognition in teaching and learning: An introduction. *Instructional Science*, 1-3. https://www.jstor.org/stable/23371261

Kluwe, R. H. (1982). Cognitive knowledge and executive control: Metacognition. *In Animal Mind—human Mind*, 201-224. Springer.

Lindwall, M., Weman-Josefsson, K., Sebire, S. J., & Standage, M. (2016). Viewing exercise goal content through a person-oriented lens: A self-determination perspective. *Psychology of Sport and Exercise*, *27*, 85-92. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2016.06.011

Otero-López, J. M., & Villardefrancos, E. (2015). Compulsive buying and life aspirations: An analysis of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Individual Differences*, *76*, 166-170. https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.013

Pintrich, P. R. (2000). An achievement goal theory perspective on issues in motivation terminology, theory, and research. *Contemporary Educational Psychology*, *25*(1), 92-104. https://doi.org/v10.1006/ceps.1999.1017

Somuncuoğlu, Y., & Yıldırım, A. (1998). Öğrenme stratejileri: Teorik boyutları, araştırma bulguları ve uygulama için ortaya koyduğu sonuçlar. *Eğitim ve Bilim*, *22*(110), 31-39. http://213.14.10.181/index.php/EB/article/download/5354/1510

Watzlawick, P. (1984). Self-fulfilling prophecies. *The Production of Reality: Essays and Readings on Social Interaction*, 392-409. https://doi.org/10.1016/0022-0531(81)90038-7

Impact of Cognitive Style on the Partial Subjects Behavior of Guiyang Primary School Students in China

Yuan Yan [1 *]
[1*]Dhurakij Pundit University
1367167963@qq.com

Abstract

This study explores the impact of Chinese Guiyang primary school students' Cognitive Style on Partial Subjects Behavior. The survey is based on a public elementary school with children in grades five and six in Guiyang City as the research object, with students in one school as the parent group. The study adopted use convenience sampling to collect samples, distribute and collect them in the form of a questionnaire survey network, and survey 326 pupils in a primary school in Guiyang. The statistical methods used in the research include correlation analysis and regression analysis. Research results: The four dimensions of cognitive reflection, adjustment, monitoring, and planning have a positive and significant impact on the dominant subjects of primary school students' Partial Subject Behavior, while the monitoring and planning of Cognitive Styles have negative effects on the disadvantaged subjects of primary school students' Partial Subject Behavior Significant impact.

中国贵阳小学生认知方式对偏科行为的影响

闫苑 [1 *]
[1*]博仁大学
1367167963@qq.com

摘要

探讨中国贵阳小学生认知方式对偏科行为的影响。调查是以贵阳市五、六年级两个年级学童的一所公立小学为研究对象，将一所学校的在校学生作为母群体。研究拟采用便利抽样方式进行样本采集，以问卷调查法网络的形式进行发放与回收，对贵阳市一所小学的 326 名小学生进行调查。研究所使用的统计方法包含有相关分析、回归分析等。研究结果：认知方式的反思、调节、监控、计划性四维度对小学生偏科行为的优势学科均有正向显著影响，认知方式的监控和计划性对小学生偏科行为的劣势学科有负向显著影响。

关键词：小学生；偏科行为；认知方式

1.研究背景

根据，杨芮涵（2015）调查显示，部分小学生仍存在明显的偏科行为现象，学校里的偏科行为现象不仅会阻碍小学生的全面发展，而且不利于长期教育，因此解决这一问题是一项紧迫的任务。王遵蓉（2018）在我国，对偏科行为的研究是从群体和个体两个方面展开的，研究对象是普通学生。在对群体偏科产生原因的探讨中，大多是从教育政策和方针等宏观方面来研究的，而在对个体偏科产生原因的探讨中，则主要是从性别、文理科、智力结构和学科兴趣等微观方面进行研究（张锦，2019）。除了以往研究得出的影响因素外，是否还有其他因素，这也是为了弥补国内研究的不足，本研究期望能找出这些因素，为教育研究做出贡献。用认知方式这个变量来解决偏科行为很有可能会得到很好的效果，因此，才迫切需要对偏科行为进行研究，为偏科行为提供切实有效的帮助。

刘恩山与徐洪林（2003）不同的认知方式会影响学习者的学习效果，因此，教师在选择教学策略时，就应要考虑到教学策略对学生认知方式的影响。Witkin（1954）认知方式，也称之

为认知风格，是单独个体处理讯息过程当中在组织里表现出来的个性化、一致性的方式。此外，刘心悦（2020）研究指出认知方式是学生用来处理信息（包括接收，存储，转换，提取和使用信息）的不同方式。毛志远（2012）在认知特点上有五个方面，第一个方面是感知、注意和记忆的发展；第二个方面是想象力和思维的发展；第三个方面是情绪的发展；第四个方面是意志的发展；第五个方面是性格的发展，因此，在小学开展有效的教育，使学生形成优良的认知方式是十分紧要的。

刘恩琪等人（2017）研究指出认知方式与偏科行为的关系问题一直是教育研究领域的重要议题。唐一鹏等人（2020）指出虽然不同的学习策略都对小学生的学习具有正向促进作用，但是认知方式更能够帮助小学生提高偏科行为的学习成绩，也就是说认知方式对小学生来说是更为有效的学习策略。还有，曹端喜等人（2020）研究发现，学生的认知方式与偏科行为学业水平成绩之间呈现高度的正相关，因此，不难看出学生的学习偏科行为成绩与认知方式之间有必然的联系。本研究目的是为了探讨贵阳市小学生在认知方式对偏科行为的影响。

2.文献综述

据赵杰（2009）与谢妮（2004）认为，偏科行为是指特别喜欢一门或几门科目，成绩好的学生；同时，不喜欢一门或几门科目，成绩让老师和家长都不尽如人意的学生。刘洋（2008）与郭社峰（2009）认为，偏科行为是指一门或几门掌握较好，在全班乃至全校名列前茅的科目，但另一门或几门科目处于中等偏下水平。袁祖望（2010）认为，偏科行为是指重视智育教育而忽视其他方面的教育。梦遥（2004）认为，狭义的偏科行为是指各学科发展不协调，多指同一学生不同学科成绩差异较大；广义的偏科行为是指一个人的天赋不全，某些方面优秀，但在某些方面却很一般，也就是通常所说的，是专才，而不是通才。张丽娜（2020）对偏科行为的定义是在日常学业里，学生在成绩上反馈出来的某些学科分数持续较低，也或者是学生对一些科目的态度特别冷淡和不感兴趣，都可以被称作为偏科行为。本研究对偏科行为的定义是一个学生某个学科总学不好，尤其是经过一段时间努力后仍不见起色，就会对某个学科的学习兴趣变淡，甚至产生恐惧和排斥心理，最终导致偏科行为。

李会丽（2016）认知方式是指在人们对事物、现象或人的认知过程中，对个人偏好的信息处理方式，也被称为认知风格。段彩彬（2019）研究指出认知方式是人类在认知活动当中所首选偏爱的信息加工方式。认知方式又被称作为认知风格，是指单独个体加工讯息中在组织里所表现出来的个性化与一贯的形式（Tennant，1988）。Ellis（1999）认知方式是指人们感知、概念化的方式，组织和回忆信息，并且是个体学习者在学习途中解决难题的特殊方式。Robertson（1985）认知方式是指信息加工方法，并且个体用于完成任何给定的任务。Keefe（2019）认知方式是指个体学习者特有的认知、情感和生理等行为，通过这些行为可以相对稳定地反映出学习者对于学习环境的感知、交流和反应，且是具有持续性的一系列方式，它可以反映出学习者行为的深层原因。曹端喜等人（2020）对认知方式的定义是个体在知识、意识、思维、记忆和理解等认知活动在组织中对讯息进行加工的独特而稳定的风格。本研究对认知方式的定义是个体对外界稳定的感性组织形式，它是人们对接收到的各种信息的处理策略。

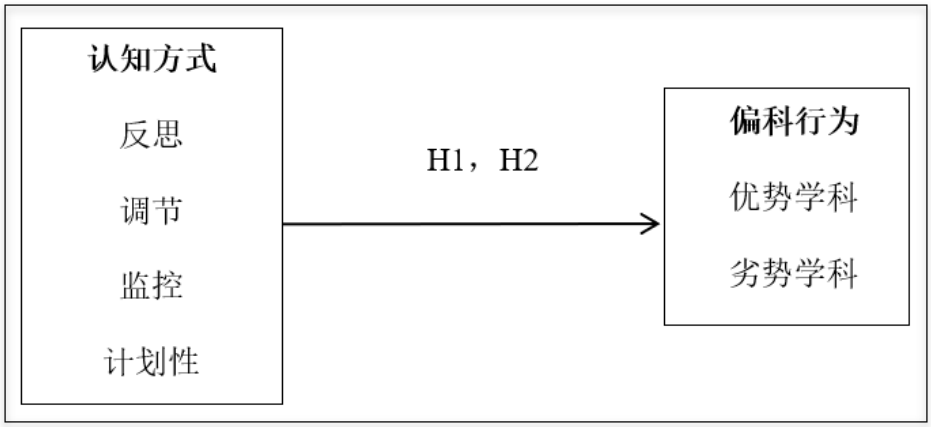
刘恩琪等人（2017）研究指出认知方式与偏科行为的关系问题一直是教育研究领域的重要议题。刘宁与李寿欣（2004）研究表明，以场独立型和场依存型认知方式理论为基础，认为学生的认知方式对偏科行为学业成绩的影响是繁杂的也是非线性的。另外，易苏浅（2013）研究指出对偏科行为的研究上在探讨偏科行为的原因时，大部分都归结为在国家政策、社会影响、学校教育、家庭教育、学生自身的认知方式因素当中。李珍（2018）认知方式作为学习的重要手段，对学生的学习偏科行为成绩有着重要影响。至于认知方式对学生偏科行为学习成绩的影响，目前的研究主要集中在认知方式与总体成绩、认知方式与学习成绩的关系上（刘瑞华，2011）。认知方式与偏科行为学业成绩的关系，其原因可能是：首先，学业成绩的评价指标不一致，有的使用总分，有的使用学科分数；评价形式也不同，有的使用分数，有些使用教师的主观评价（李寿欣、陈红敏，2002）。刘宁与李寿欣（2004）研究表明，以场独立型和场依存型认知方式理论为基础，认为学生的认知方式对偏科行为学业成绩的影响是繁杂的也是非线性

的。张宏如与沈烈敏（2005）研究表明，认知方式对学生的学习成绩有显著影响，而认知方式之所以能影响偏科行为，是因为偏科行为学生在学习不同学科时采用了不同的认知方式。在学习优势学科时，更容易学习，会不自觉地反思和总结自己的学习策略和方法，从而制定出适合自己的进一步学习计划，使本学科的学习成绩更加理想；而学习劣势学科时，由于学习困难，他们在反思和总结自己的学习策略和经验时，往往不知所措，很难找到合适的学习方法，这使得这门学科的学习成绩更不尽如人意（胡志海、梁宁建，1999）。丁小燕（2007）认知方式影响偏科行为学生的偏科类型，但却不影响偏科行为学生的偏科程度。因此，本研究欲探讨小学生认知方式对偏科行为的影响。

3.研究方法

3.1 研究框架

在本研究中，根据 Witkin（1954）提出的认知方式理论（场独立型和场依存型、反省型和冲动型）以及 Gardner（1983）的多元智力理论为理论基础，认知方式分为反思、调节、监控、计划性四个维度，偏科行为分为优势学科和劣势学科（刘瑞华，2011），背景变项有性别和年级两个变项，一是为了探讨不同个人背景变项对贵阳市小学生认知方式和偏科行为之差异；二是为了探讨贵阳市小学生在认知方式对偏科行为的影响。



图一 研究框架图
资料来源：本研究整理

3.2 研究假设

本研究根据文献综述及研究框架提出以下假设：

H1：贵阳市小学生认知方式对优势学科有正向的显著影响

H2：贵阳市小学生认知方式对劣势学科有正向的显著影响

3.3 研究对象

本研究选取贵州省为研究对象的地区是因为，贵州地处西部欠发达地区，教育资源相对匮乏，教育方面存在诸多问题，如科学建设薄弱，教师流动大，师资队伍结构不合理等问题，待研究过后更能凸显出偏科行为的状态（李彦西，2010）。吴世俊（2020）贵州的教育事业迎来了前所未有的发展机遇，完善贵阳市地方教育体系，促进偏科行为学生的良性发展，以贵阳市地区一所小学作为代表性研究对象有助于为将来学者研究偏科行为得以参照。而本次调查的对象为贵州省市级的一所国家示范性重点小学，创建于建国时期，在这近 60 年的漫长岁月里，该校已培养出万千的学子，同时也是贵阳市云岩区教育局首批新优质学校培育的对象，但学校的规模与师资还是相对比较匮乏，因此，学生们学习的积极性与成绩普遍都不是很出众，这也是选择这所学校做为研究对象的原因。为了方便调查以及样本数据得到的精确性，本研究拟以上述一所学校为例，作为贵州省市级的一所国家示范性重点小学的代表，期待能够得出比较具有代表性与准确性的研究结论。另外，如何更好地对小学生进行德育，一直是教育工作者的问

题。20 世纪末到本世纪初，随着我国经济、政治、文化的深入发展，一股“汉学热”席卷整个文化领域，使中国传统文化中的道德伦理价值取向思想再次受到人们的热切关注。以道德伦理为导向的中国传统文化为小学生道德教育提供了新的方向。

本研究以贵阳市一所公立小学五、六年级两个年级学童为研究对象,本研究中的两个量表中题项最多的偏科量表的题数的 3-5 倍（吴明隆，2010），发放预试问卷 120 份,最终获得有效问卷 120 份，有效回收率为 100%。正式问卷于 2020 年 4 月 28 日进行发放，五年级和六年级的学生一个年级随机抽取各抽选出 3 个班，抽到的班级全部进行调查一个班 50-60 人之间，学生在教室利用自己的手机进行线上问卷方式填答，填答时间大概是 10 分钟，共有 6 个班级 326 名的学生。最终获得有效问卷 326 份，有效回收率为 100%。

3.4 研究工具

3.4.1 认知方式量表

采用 Pintrich（1993）编制的“学习动机策略量表(Motivated Strategies For Learning Questionnaire)”，学习动机策略量表是美国最著名的测量自主学习的量表，因此具有可靠的信效度指标。张媛媛（2018）也曾用过此量表在小学生的服务型英语学习下学习动机及学习策略的研究分析中，因此，可以说明本量表同样适用于小学生。量表为自陈式量表，所拮取的“认知策略的使用”这一部分的题项包含有四个维度：反思、调节、监控、计划性，整体量表共 44 个项目，采用 Likert 七点量表形式 ,本研究采用了量表里的“认知策略的使用”这一部分的题项 23-35 题，量表总体内部一致性系数为.918，符合测量学标准，效度卡方自由度比 3.179，RMR=.056、RMSEA=.079、AGFI=.896、NFI=.956、CFI=.934、IFI=.735、GFI=.825。

3.4.2 偏科行为量表

采用刘瑞华（2011）编制的偏科主观评估量表，曲筱莹（2014）也曾使用过此量表，而且此量表的信效度和区分度等指数良好，因此，适用于本研究偏科行为小学生的研究对象。该量表有 20 个题项，其中分为对优势学科的态度和对劣势学科的看法两个部分组成，优势学科部分分为意愿、情感、效能、策略、认知五个维度，采用 Likert 五级评分制，量表的优势学科部分和劣势学科部分的内部一致性系数分别为.923 和.915，符合测量学标准，偏科行为（优势学科）效度卡方自由度比 2.59，RMR=.057、RMSEA=.044、AGFI=.725、NFI=.940、CFI=.960、IFI=.912、GFI=.950，偏科行为（劣势学科）效度卡方自由度比 3.207，RMR=.054、RMSEA=.052、AGFI=.726、NFI=.920、CFI=.950、IFI=.911、GFI=.930。

4.研究结果

4.1 相关分析

根据表一显示，反思与调节有显著正相关相关系数是在.650；反思与监控有显著正相关，相关系数是在.659；反思与计划性有显著正相关，相关系数是在.639；反思与优势学科有显著正相关，相关系数是在.410；调节与计划性有显著正相关，相关系数是在.641；调节与优势学科有显著正相关，相关系数是在.575；调节与劣势学科有显著正相关，相关系数是在.459；监控与计划性有显著正相关，相关系数是在.628；监控与优势学科有显著正相关，相关系数是在.666；监控与劣势学科有显著正相关，相关系数是在.542；计划性与优势学科有显著正相关，相关系数是在.646；计划性与劣势学科有显著正相关，相关系数是在.515；优势学科与劣势学科有显著正相关，相关系数是在.473，其中最大值的调节与监控有显著正相关，相关系数是在.681；最小值的反思与劣势学科有显著正相关，相关系数是在.317；因此以上均没有共线性问题存在。

表一 相关性分析表

相关性	*M*	*SD*	反思	调节	监控	计划性	优势学科	劣势学科
反思	5.107	1.202	1					
调节	5.374	1.371	.650***	1				
监控	5.798	1.323	.659***	.681***	1			

计划性	5.630	1.313	.639***	.641***	.628***	1		
优势学科	4.335	1.358	.410***	.575***	.666***	.646***	1	
劣势学科	4.874	2.307	.317***	.459***	.542***	.515***	.473***	1

注:*p＜.05 **p＜.01 ***p＜.001

4.2 回归分析

由表二的研究结果可知，在优势学科构面的回归模型中，模型1以性别作为背景变项参照组进行分析，其标准化回归系数为.031，达到显著水平（p＜0.01），在模型2中，同时以反思、调节、监控、计划性作为自变项，以优势学科作为依变项，控制了背景变项后，研究结果显示，其标准化回归系数分别为.416达到显著水平(p＜.01)，.583、.686、.653达到显著水平(p＜.001)。反思、调节、监控、计划性对优势学科有显著正向影响，可以解释48.6%的优势学科构面偏科行为。所以H1成立。

由表三的研究结果可知，在劣势学科构面的回归模型中，模型1以性别作为背景变项参照组进行分析，其标准化回归系数为-.098，达到显著水平（p＜.001），在模型2中，同时以反思、调节、监控、计划性作为自变项，以劣势学科作为依变项，控制了背景变项后，研究结果显示，反思的标准化回归系数为.114未达到显著水平，调节的标准化回归系数为-.011未达到显著水平，监控的标准化回归系数为-.409达到显著水平(p＜.001)，计划性的标准化回归系数为-.239达到显著水平(p＜.01)。除反思和调节外，监控、计划性对劣势学科有显著负向影响，可以解释31.5%的劣势学科构面偏科行为。所以H2成立。

表二 优势学科构面回归分析表

变项	模型 1 优势学科		模型 2 优势学科	
	β	*t*	*β*	*t*
性别	.031	16.689**	.031	16.689**
反思			.416	8.086**
调节			.583	12.705***
监控			.686	16.366***
计划性			.653	15.290***
F		4.274**		60.491***
R^2		.001		.486
ΔR^2		-		.478

注1:*p＜.05 **p＜.01 ***p＜.001

注2:参考组为性别“1”代表男生，“2”代表女生

表三 劣势学科构面回归分析表

变项	模型 1 劣势学科		模型 2 劣势学科	
	β	*t*	*β*	*t*
性别	-.098	14.127***	-.005	-.116
反思			.114	1.764
调节			-.011	-.123
监控			-.409	-4.578***
计划性			-.239	-2.399**
F		3.156**		29.386***
R^2		.010		.315
$\triangle R^2$		-		.304

注1:*p＜.05 **p＜.01 ***p＜.001

注2:参考组为性别“1”代表男生，“2”代表女生

5. 结论与建议

5.1 结论

本研究结果表明：认知方式的反思、调节、监控、计划性四个维度，在不同程度上对小学生的优势学科构面及劣势学科构面的整体偏科行为均有显著影响，认知方式的反思、调节、监控、计划性四个维度对小学生偏科行为的优势学科构面有正向显著影响，认知方式除了反思和调节维度以外，监控、计划性对小学生偏科行为的劣势学科构面有负向显著影响，所以说，解决偏科行为的方法，还是要从一个好的认知方式作为突破口，自然就会减少偏科行为的产生。这与 Witkin（1954）提出的场依存型和场独立型认知方式理论一致，在学生出现有偏科行为时，找到学生适合的不同认知方式特点是关键，因为只有清楚的了解到不同学生的认知特点才能查漏补缺，纠正他们的偏科行为。张军翎（2008）认知方式的反思、调节、监控和计划性四个维度主要是指偏科行为学生对学习过程的总结和反思，并制定相应的计划。另外，要想有一个好的认知方式就要摆脱束缚自己的枷锁，才能颠覆自己的认知方式，要改变自己的认知方式，首先就要推翻自己的认知方式，要了解更多他人对世界的认知方式。同时，要减少偏科行为的方式，谢妮（2004）加强薄弱环节，如果你对自己不擅长的科目做一点分析，你会发现，虽然有些内容你会一问三不知，但有些内容你也略知一二，并不是所有的内容都是一窍不通的，这是一种普遍现象，如果你能做“地毯式的清扫工作”，找出一个一个的弱点，并逐一攻破它们，你就会逐渐恢复对这些科目的兴趣。另外，最重要的还是要把基本的知识理解透彻，这样才可以更容易去分析难解的题目。

5.2 实务建议

本研究结果表明：认知方式的反思、调节、监控、计划性四个维度，在不同程度上对小学生的优势学科构面及劣势学科构面的整体偏科行为均有显著影响，认知方式的反思、调节、监控、计划性四个维度对小学生偏科行为的优势学科构面有正向显著影响，认知方式除了反思和调节维度以外，监控、计划性对小学生偏科行为的劣势学科构面有负向显著影响，所以说，解决偏科行为的方法，还是要从一个好的认知方式作为突破口，自然就会减少偏科行为的产生。首先，教师在教学中可以加强学生不擅长的科目，小学生要把最基本的知识理解透彻。其次，小学生在学习擅长的科目时，也可以更加强地去努力学习，稳固自身在擅长学科中的优势。最后，小学生的认知方式也应该加强监控和计划性，提升劣势学科的成绩。

5.3 研究建议

认知方式是影响偏科行为的重要因素之一，但在具体研究中还存在一些问题和不足，研究领域有待进一步拓展，研究方法也有待进一步完善，该研究领域未来可能的发展方向主要包括以下几个方面：

在研究方法上本研究的研究方法是采用了问卷调查法的方式，虽然对偏科行为的现况和学生偏科行为对不同学科的态度做了研究，但研究方法还是比较单一，因此，对于关于偏科行为学生的研究可以考虑更多的方法结合访谈、问卷等方式去做这方面的研究。

本研究在研究对象上仅抽取了贵阳市一所小学五、六年级的学生进行施测，基于方便的原则，仅选取了贵阳市的小学，因此样本覆盖的范围就不够广泛，代表性尚有所欠缺。今后的研究学者可以考虑不同学校性质和地区变量，将研究对象扩展到不同地区和性质的学校，并且加大样本量，探讨不同学校性质对偏科行为的影响。

在研究变项上, 未来的研究者可以探讨更多影响偏科行为的因素，以便更好的认识到偏科行为从而减少学生的偏科行为。刘倩茹等人（2017）表明解决学生的偏科行为，自我控制也是一个很重要的影响因素，所以，之后的研究者研究类似的题目的话，也可以加入自我控制作为中介变项来做研究。

参考文献

曹端喜、王后雄、丁弘正（2020）。高中生化学学习元认知能力的现状调查分析。*教学研究，2 2*（5），22-26。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1v2u0x90y85w0em 0yx040xj05r657623&site=xueshu_se

丁小燕（2007）。高中生个体偏科现状及影响因素研究。*南京师范大学学报，2*（1），9-22。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=ad6fae992f314e44b3509c982a17a497&site=xueshu_se

段彩彬（2019）。翻转课堂对不同认知方式大学生学习兴趣和成绩的影响。*沈阳医学院学报，4*（2），184-187。https://wenku.baidu.com/view/2566e8b757270722192e453610661ed9ac515552.html

郭社峰（2009）。对语文偏科生的辅导。*新作文（教育科学研究），1*（5），62。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=d17182dd10b035ee1ca1a9ddcee0d6ea&site=xueshu_se

侯公林、章志量、吴晓山、沈浪泳（1997）。场独立性——依存性认知方式性别差异的实验研究。*健康研究，2*（1），24-27。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid= 9cf6f0b6f847f1bbe0c87d7dcc4e442c&site=xueshu_se

金玉华、李寿欣（2006）。沉思——冲动型认知方式的研究与进展。*山东理工大学学报（社会科学版），22*（1），80-83。https://d.wanfangdata.com.cn/periodical/sdlgdxxb-shkx200601019

李会丽（2016）。*父亲参与教养与 3.5-6.5 岁幼儿延迟满足能力的关系* ［硕士论文，河北师范大学］。豆丁网 https://www.docin.com/p-1917422824.html

李茂能（2002）。量化研究的品管：统计考验力与效果值分析。*国民教育研究学报，1*（8），1-24。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=a5911889594 1c15cbc0851f1f9ce53c1&site=xueshu_se

李寿欣、陈红敏（2002）。高一学生认知方式与学科内容对文章阅读迁移的影响。*心理发展与教育，1*（4），52-55。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-XLFZ 200204010.htm

李珍（2018）。基于素质教育下小学生偏科问题的研究。*课程教育研究-上，1*（7），183。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=0a3b9950ad438505949 3303f0bc6edab&site=xueshu_se

刘恩琪、高伟伟、刘兆敏（2017, 5, 4-31）。*元认知与学业成绩的关系：有意走神和自发走神的中介作用* [口头发表]。2017 The 20th National Conference on Psychology，重庆，中国。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1f7c0810we3v 0870hy380ad0tg733613&site=xueshu_se

刘恩山、徐洪林（2003）。运用概念图进行生物教学对学生认知方式的影响。*学科教育，7*（1），36-40。https://wenku.baidu.com/view/703781abf12d2af90342e66b.html

刘宁、李寿欣（2004）。关于学生认知方式与学业成绩关系的探讨。*济南教育学院学报，1*（6），65-68。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=8a7a23c07c 0f1c6a7651c2af01727652&site=xueshu_se

刘倩茹、桑文宁、刘妍君（2017）。从自我延迟满足能力看小学生偏科现象。*教育现化，1*（47），379-381。http://www.doc88.com/p-5137813200453.html

刘瑞华（2011）。*中学生学习偏科的心理学实证研究* ［硕士论文，上海师范大学］。道客巴巴网 http://www.doc88.com/p-3095597856748.html

刘心悦（2020）。*认知方式对 4-6 年级小学生“图形与几何”知识学习的影响研究*。［硕士论文，内蒙古科技大学包头师范学院］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/ CDMD-18127-1020624159.htm

刘洋（2008）。克服偏科。*中学生数理化（七年级数学人教版），1*（3），50-51。https://wenku.baidu.com/view/5ffb9add872458fb770bf78a6529647d27283493.html

马艳云（2012）。偏科小学生转化的实验研究。*现代基础教育研究，1*（3），19-24。http://www.cqvip.com/QK/71201X/201203/43646783.html

毛志远（2012）。浅谈小学生的认知特点和读书习惯的培养。*楚雄师范学院学报，1*（7），70-74。https://wenku.baidu.com/view/025910d9fbb069dc5022aaea998fcc22bcd 1430 b.html

梦遥（2004）。考研，也要慎防偏科。*大学时代，1*（12），36-37。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1b7r0xg0nf300tv0682s0rk013295868&site=xueshu_se

钱正莲、贾鸿鹏（2017）。小学高年级数学偏科现象成因研究及对策。*新课程.中旬，1*（8），1。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-XKCH201708427.htm

曲筱莹（2014）。小学生偏科的心理因素分析。*湖北广播电视大学学报，34*（4），149-150。https://wenku.baidu.com/view/c325127e844769eae109ed6c.html

唐一鹏、王闯、胡咏梅（2020）。如何提升中小学生的学业成绩？——基于学习策略与教学策略改进的视角。*科学教育，10*（3），93-105。https://www.sohu.com /a/388272146_498166

王遵蓉（2018）。小学高年级数学偏科现象成因及对策研究。*新课程导学，1*（32），3。https://wenku.baidu.com/view/fd2b25305afafab069dc5022aaea998fcc2240c2.html

吴明隆（2010）。*问卷统计分析实务：SPSS 操作与应用*。重庆大学出版社。

谢妮（2004）。把握原因纠正孩子偏科。*中华家教，1*（9），34。https://wenku.baidu.com/view/17bf9f8dedf9aef8941ea76e58fafab068dc4442.html

杨芮涵（2015）。小学生偏科现象的成因及对策研究。*学园，1*（22），136-138。https://wenku.baidu.com/view/6205ab74af02de80d4d8d15abe23482fb4da0222.html

易苏浅（2013）。杭州市中高段小学生偏科现状调查分析。*基础教育，1*（3），1-3。https://wenku.baidu.com/view/3ab84de4f8c75fbfc77db2ab.html

袁芳（2020）。隐喻能力研究综述。*现代语言学，8*（2），162-171。https://wenku.baidu.com/view/92712a8d4228915f804d2b160b4e767f5acf80ca.html

袁祖望（2010）。四省区高考新方案试图解决的基本问题分析。*江苏高教，1*（1），36-38。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1u0h0e70qn2g0pq 04t4k08r0md613497&site=xueshu_se

张锦（2019）。小学学优生偏科现象的研究。*教育界，1*（2），101-102。https://wenku.baidu.com/view/282062e26337ee06eff9aef8941ea76e58fa4a02.html

张丽娜（2020）。浅谈如何在小学教学中培养学生的创造性。*现代教育探索，1*（3），4-8。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1c0c0vf06u030840bj4k 0p90cp467429&site=xueshu_se

张媛媛(2018)。服务型英语学习下学习动机及学习策略分析研究。*中国校外教育，653*（33），98-99。https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=156f04p0g k210r60qm2a0rk066362474&site=xueshu_se

赵杰、郭云岭（2009）。学生偏科的原因及应对策略。*山西教育教师科学，1*（7），53。https://wenku.baidu.com/view/dc5cdd0abeeb19e8b8f67c1cfad6195f302be846.html

Ellis, R. (1999). *Learning a Second Language Through Interaction*. Auckland: Ansiz.

Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: the Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books.

Keefe, C. R. (2019). Reproducible, interactive, scalable and extensible microbiome data science using QIIME 2. *Nature Biotechology, 37*(9), 852-857. https://www.nature.com/ articles/s41587-019-0209-9

Pintrich, P. R., Smith, D. A. F., & Garcia, T., et al. (1993). Reliability and predictive validity of the motivated strategies for learning question naire (MSLQ). *Educational and Psychological Measurement, 53*(6), 801-813. https://www.scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1672109

Robertson, T. S. (1985). A propositional inventory for new diffusion research. *Journal of Consumer Research, 11*(4), 849-867. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=baab1863e34698fd92baa5faf517383e&site=xueshu_se

Tennant, W. (1988). Chemical structure, Salmonella mutagenicity and extent of carcinogenicity as indicators of genotoxic carcinogenesis among 222 chemicals tested in rodents by the U.S. NCI/NTP. *Mutation Research, 204*(1), 17-25. https://www.tandfonline.com/doi/ref/10.3109/10408444.2010.494175

Witkin, H. A., Lewis, H. B., Hertzman, M., Machover, K., Meissner, P. B., & Wapner, S. (1954). *Personality through perception: an experimental and clinical study,* Harper.

The Influence of Professional Identity on Learning Achievement Motivation of University Students Majored in Tourism Major in Yunnan Province

Qingyuan Tan
Dhurakij Pundit University
3014633866@qq.com

Abstract

The purpose of this study was to explore the impact of professional identity on learning achievement motivation of tourism majors in Yunnan Province. In this study, three universities in Yunnan Province tourism professional students as the research object, a total of 300 questionnaires were sent by random purposive, and 140 valid questionnaires were collected. There are significant positive effects on professional achievement. The research results show that the professional identity and learning achievement motivation of tourism majors in Yunnan Province are relatively good, and the level of professional identity may affect the behavior of students, such as learning enthusiasm, professional development, employment intention, etc.

Keywords: Yunnan Tourism College Students; Professional Identity; Learning Achievement Motivation

云南省旅游专业大学生专业认同对学习成就动机的影响

谭清元
博仁大学
3014633866@qq.com

摘要

本研究旨在探讨云南省旅游专业大学生专业认同对学习成就动机的影响。研究以云南省三所高校的旅游专业大学生为研究对象进行问卷调查，以随机抽样的方式共发送 300 份问卷，回收问卷 140 份有效问卷。研究结果发现，专业认同对学习成就动机有显著正向影响。通过研究结果可知，云南省旅游专业大学生专业认同和学习成就动机都相对较好，专业认同感的高低会影响学生的各项行为表现如：学习积极性、专业发展、就业意向等。

关键词：云南省旅游专业大学生；专业认同；学习成就动机

1.研究背景

中国国家旅游局（2017）公布的统计数据显示，近年来中国旅游人数为 13003 万人次，国内旅游 17.12 亿人次，中国是旅游大国，根据国际旅游专家预测，保持到 2020 年，中国会成为世界最大的旅游人数接待国，云南作为民族特色鲜明的边疆地区理所当然成为国外游客的首选地。强大的旅游市场需要强大的旅游人才来支撑，然而，长期以来中国许多地区不仅在人才培养的数量上不能和中部、沿海地区抗衡，而且在人才培养质量上也稍显不足。从中国目前培养的旅游本科人才中可以发现这样一个问题，学校只是按照课程大纲要求和指定课程来培养学生，不主动了解社会需要的人才类型及素质要求从而造成了严重人才培养不当（刘海鸿、吕林欣，2019）。如此，在供与需之间就形成一个很大的缺口，相对于繁荣的旅游业现象，中国旅游专业大学毕业生就业流失率在不断增加（马慧莉，2019），因此这是需要探究的问题。本文透过实证研究对云南省旅游管理专业大学生专业认同方面进行研究，通过发放问卷的方式对云南省旅游专业大学生的专业认同度进行调查，并搜集资料进行分析，研究云南省旅游专业大学生专业认同的内涵和学习成就动机的基础理论。

中国学者杨宏与龙喆（20192009）对有关高等学校学生的“专业认同”内涵的定义主要分为两类：一类认为专业认同属于“自我认同”的一部分，并属于“自我认同”与“自我发展”的重要部分。Erikson(1963)对“自我认同”的研究，指一种自信的心理表现是青少年身心健康的标志。Grolevant(1987)则将自我认同划分为强制性认同与选择性认同，前者是无法被个人过多考虑决定的要素，如性别认同，后者指在社会环境下得到的认定，如领域认同。专业认同是青年人自我发展的重要内容，专业认同指对选择的专业感不感兴趣，跟据专业选择工作，认可专业与工作的价值，感受到能够在工作中表现自己，有能力把专业知识发挥到工作中，希望把这份工作作为个人终身发展的目标。此外，安芹与贾晓明（2006）认为专业认同包含四个维度：对专业的了解或认知，对专业的态度和情感，积极学习专业的动机及其引起学习的行为，由以上维度而产生的良好的专业的学习效果。张田与孙卉（2008）则认为专业认同包含三个维度：认知、情感和持续，认知是学习者对自己所学专业的了解，情感是学习者在学习过程中获得的心理上的安全和情感愉悦满足，持续是由内在情感愉悦和满足感的直接结果，它直接导致积极的行为动机与显性的行为效果。而刘永存与王顶明（2007）、Tajfel（1978）认为专业认同属于“社会认同”，由个体认识到他们属于一个特定的社会群体，又认识到作为群体成员给他们带来的情感与价值意义，社会认同就源于群体成员身份，个体用来定义本身社会身份的总和。黄涛（2008）认为专业认同是在专业学习和研究领域中个体的自我表达，包括对自己将会拥有或已经拥有某一专业群体成员身份的明确认识，对所学专业，所属群体的态度和情感以及相应的行为表现，包括专业价值感、专业学习观、专业投入行为、目标与计划四个维度。邢清清(2009)则认为专业认同考察的是专业社会化和发展,是一个社会学习的过程,包括在专业角色下根据新的价值观,态度和自我认同成分的发展而必须学习的专业知识和技能。

学习成就动机建立在成就动机理论基础上，主要代表人物是 Atkinson（1953），学习成就动机是个体通过努力学习克服障碍、施展才华、努力快而好地解决某一问题的愿望或倾向。它在人们对成就需要的基础上产生，是推动个体乐于从事自己认为重要的或有价值的学习并力求获得成功而奋斗的一种内在动力。学习成就动机是学生特有的，它是具有学习意义的动机，在学习活动中，学习成就动机是一种主要的学习动机（Atkinson，1953）。学习成就动机不具有多样性，因此，对它的解释也就不存在各种各样的形式,也因此没有产生多种理论派别,从学习成就动机的侧面对其产生及对学习的影响做解释,Weiner（1974）归因理论中说“对学习成就动机的解释，就如在心理学中许多其他重要的概念一样，也可以把它主要归到两个类别中：认知学派的观点和心理学派的观点。”在学习成就动机中学生的主动性越来越受到广泛关注，Bateman and Crant（1993）提出了主动性人格这个概念，人和环境是互相作用于彼此，环境可以影响一个人的行为，人也可以有意识地改变外部环境，高主动性的人格往往会主动行动去改变周围环境，他们能够及时地发现和抓住机会，他们也会更早地发现问题并及时解决问题。此外，梁美花与赵成彬（2019）认为坚持性是指个体对其行动目的能够坚持，同时能在行动中保持顽强毅力的意志品质，并且能够在长期相信自己的决定是合理的，不逃避困难，不屈服于压力，通过不懈地努力来实现自己的决定。张林与张向葵（2003）也认为学习坚持性是学生遇到学习困难与障碍或外界刺激时依然坚持努力的程度，大学生的主要任务是学习，其学习坚持性对学业成绩对学业成绩有重要的影响，也是一种良好的学习品质。而肖之芳（2014）认为心理因素中智商高的人记忆力和思维能力较强，因此其学习成绩更好，学习成绩好与不好另一方面取决能力问题，学习能力低下或缺乏相关的素养，如注意力不能集中，基础知识薄弱等，将不会有高的学习效率。即使有了学习能力，学习效率也不一定高。因为有的人并不能将自己的学习能力发挥到最佳水平。这又至少可分为两种原因。第一种原因是没有有效地利用自己的心理资源，比如人们常说的心理素质不好，包括情绪不稳定，易于激动，对失败过于担忧，挫折承受力差，以及掌握不住学习的规律，使用了学习效率低的学习方法等，另一种情况是自己本身就不愿意去学习（徐学绥，2012）。

据此，本研究将探究云南省旅游专业大学生专业认同对学习成就动机的影响。本研究以云南昆明三所知名大学分别是 A 大学、B 大学、C 大学的旅游专业学生为研究对象，通过联系旅游系的老师在课堂中让学生协助填写网络问卷 300 份，回收问卷 129 份,剔除无效问卷 111 份,有效回收率达到 0.53%。具体分布情况如下：就性别人数比例而言，女性比男性多，占 0.68%；

在本研究中大学生的女性与男性比例为 17:8。在年级上，大四样本较多，达 0.75%，大一为 0.02%，大二为 0.04%，大三为 0.17%，大一至大三的占比低于 0.5%。

2. 研究设计

2.1 研究样本

本研究以云南昆明三所知名大学分别是 A 大学、B 大学、C 大学的旅游专业学生为研究对象，通过联系旅游系的老师在课堂中让学生协助填写网络问卷 300 份，回收问卷 129 份,剔除无效问卷 111 份,有效回收率达到 0.53%。具体分布情况如下：就性别人数比例而言，女性比男性多，占 0.68%；在本研究中大学生的女性与男性比例为 17:8。在年级上，大四样本较多，达 0.75%，大一为 0.02%，大二为 0.04%，大三为 0.17%，大一至大三的占比低于 0.5%。本研究使用《专业认同量表》和《学习成就动机量表》对云南省旅游专业大学生的专业认同和学习成就动机进行测量。

2.2 研究工具

本研究使用《专业认同量表》和《学习成就动机量表》对云南省旅游专业大学生的专业认同和学习成就动机进行测量。

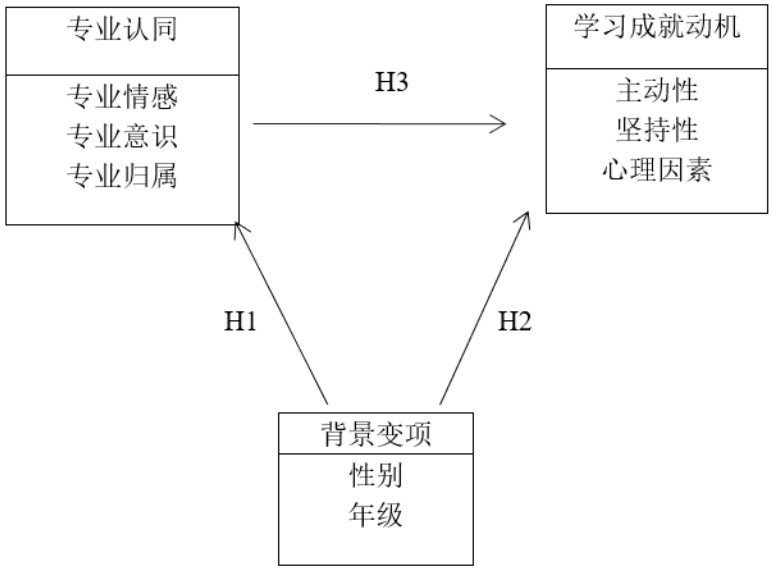
本研究参考黄涛（2008）的量表，以中国云南省旅游专业大学生为对象编制了《专业认同量表》，该量表分别为专业情感、专业意识、专业归属三个维度，共有 12 个题目，问卷采用 Likert 式 5 点计分，从 1.完全不同意，2.基本不同意，3.不确定，4.基本同意，5.完全同意，被试得分越高，表明专业认同状况越好。该量表的一致性系数为 0.919，因素负荷量指数均达 0.7 以上，证明该量表信效度良好。从研究对象的角度出发，以信效度良好为基准，挑选维度及内容最为符合本研究想探讨内容的黄涛（2008）编制的量表作为测量专业认同的研究工具。

本研究采用余安邦与杨国枢（1989）编制的学习成就动机量表，该量表分为主动性、坚持性、心理因素三个维度，共有 12 个题目，问卷采用 Likert 式 5 点计分，从 1.完全不同意，2.基本不同意，3.不确定，4.基本同意，5.完全同意，被试得分越高，表明学习成就动机状况越好。本量表的两个因子内部一致性 α 系数在 0.70 左右，属于可接受范围，量表已经得到中国学者（肖志玲，2002）的修订并被广泛采用和证明。

2.3 研究方法

采用 SPSS 统计软件进行统计分析。主要采用信效度分析、描述统计分析、差异分析、相关分析、回归分析等。以 α＝0.05 为检验标准。

2.4 研究框架



图一 研究框架

3. 研究分析

3.1 专业认同和学习成就动机的描述性统计研究

整体专业认同感的得分（*M*=2.633，*SD*=0.836），各个维度的得分从高到低排序：专业归属（*M*=2.028，*SD*=0.683）得分最高，专业意识（*M*=1.976，*SD*=0.641）其次，最后是专业情感（*M*=1.970，*SD*=0.560）。整体学习成就动机的得分（*M*=1.986，*SD*=0.567），各个维度的得分从高到低排序：坚持性（*M*=3.014，*SD*=0.913）得分最高，主动性（*M*=2.727，*SD*=0.688）其次，最后是心理因素（*M*=1.969，*SD*=1.419），具体如表 1 所示。

表 1 专业认同和学习成就动机之描述性统计摘要表

维度	*M*（平均数）	*SD*（标准差）
专业情感	1.970	0.560
专业意识	1.976	0.641
专业归属	2.028	0.683
主动性	2.727	0.688
坚持性	3.014	0.913
心理因素	1.969	1.419

资料来源：本研究整理

3.2 专业认同和学习成就动机的差异性分析

对可能影响在云南省旅游专业大学生的专业认同和学习成就动机的人口变量进行分析，不同性别在专业认同感和学习成就动机的差异分析结果如表 2 所示，研究结果发现不同性别在专业认同上男性比女性高，此研究结果与张涵（2019）的研究一致，但是差异不显著，不同性别在学习成就动机上有显著差异。

表 2 云南省旅游专业大学生专业认同和学习成就动机在不同性别上的差异

变量	性别	标准差	平均数	*t*
专业认同	男	0.514	2.041	1.210
	女	0.620	1.925	1.197
学习成就动机	男	0.753	2.992	6.016***
	女	0.740	2.231	6.022***

注：***p<0.001
资料来源：本研究整理

不同年级在云南省旅游专业大学生的专业认同和学习成就动机的差异分析结果如表 3 所示，不同年级在专业认同中没有显著差异，但在学习成就动机中有显著差异，大二、大三及大四在学习成就动机分别显著高于大一学生。研究证明不同年级在学习成就动机上做得都相对较好，通过秦攀博（2009）分析其原因是大一学生刚刚进入大学生活，对大学的生活、学习、环境、融入班集体充满好奇与兴趣，注意力还没有完全集中在学习上，从大二开始逐渐融入大学的学习氛围，开始朝着自己所选专业的方向努力学习，进入大三后对自己所学的专业知识有一定的收获，并取得优异的成绩，最后大四开始要面对的是实习、写专业论文及考虑自己毕业之后的就业选择。

表 3 云南旅游专业大学生专业认同和学习成就动机在不同年级上的差异

变量	年级	平均数	标准差	*F*	事后比较
专业认同	大一	1.850	1.208		
	大二	2.107	0.447	0.657	
	大三	2.044	0.478		

	大四	1.940	0.582		
学习成就动机	大一	2.133	0.774		
	大二	3.201	0.486	8.904***	2＞1
	大三	2.961	0.793		3＞1
	大四	2.380	0.810		4＞1

注：***p<0.001
资料来源：本研究整理

3.3 专业认同和学习成就动机的相关分析

按照统计学原理，在对把变量进行回归分析之前，首先要对研究所涉及的所有变量进行相关分析，以皮尔森相关分析来了解云南省旅游专业大学生专业认同和学习成就动机各变量及各维度的相关情形。于伟与张彦（2009）研究指出变量间的相关程度一般用相关系数 r 的绝对值来表示，r 越接近于 1，表示变量间的相关程度越高，r 越接近于 0，变量间的相关程度则越低。

本节主要探讨云南省旅游专业大学生的专业认同和学习成就动机两个变量之相关程度，由皮尔森相关系数分析，如表 4 所示。

表 4 云南旅游专业大学生的专业认同和学习成就动机的相关分析

变量	平均数	标准差	专业认同	学习成就动机
专业认同	1.986	0.567	1.000	
学习成就动机	2.633	0.836	.311***	1.000

注：***p<0.001
资料来源：本研究整理

通过皮尔森相关系数分析发现，云南省旅游专业大学生专业认同和学习成就动机之间均存在显著正相关并且是中相关。张涵（2019）认为如变量间相关系数在 0.30-0.70 范围之内，各维度之间是否存在共线性问题，本研究将继续通过回归分析继续探讨云南省旅游专业大学生专业认同与学习成就动机两者之间是否存在共线性问题以及两个变量之间的关系。

3.4 专业认同和学习成就动机的回归分析

专业认同对学习成就动机的影响由相关分析得出专业认同与学习成就动机之间呈显著正相关，因此以专业认同为自变量，学习成就动机为因变量，进行回归分析，如表 5 所示。

表 5 专业认同对学习成就动机的回归分析

自变量	β	t	VIF	调整后 R^2	R^2	F
专业认同	.311	3.847***	1.000	.090	.097	14.797***

研究来源：本研究整理

结果显示，专业认同与学习成就动机两变量之间的 *VIF* 值为 1，因此无共线性问题存在，且表 5 显示专业认同与学习成就动机的标准化回归系数 β 值为 0.311，显着性检定的 t 值为 3.847，表明专业认同对学习成就动机有显着正向预测作用，可以解释量为 9.7%，分析结果显示研究假设成立。此结果与（刘莹、孔繁丹，2016；孙晓艳，2018；马莉慧，2019）的研究结果一致。

4.结论与讨论

人口统计差异总结。本研究的抽样对象为大学生，在性别方面，男女比例为 37:33，年级方面大一 5 人，占 0.03%；大二 17 人，占 0.12%；大三 39 人，占 0.27%；大四 79 人，占 0.56%。总体来看，云南省旅游专业大学生专业认同和学习成就动机的平均数在 1.891 到 2.121 之间，表明云南省旅游专业大学生有着中水平的专业认同感和较高的学习成就动机，说明旅游专业的学生对于本专业的专业认同度总体上偏低，学习热情度不够，同时也表明目前云南省旅游专业大

学生的专业认同和学习成就动机将要付出很多的提升。

人口统计学变量云南省旅游专业大学生专业认同的差异分析。本研究结果表明云南省旅游专业大学生不同性别在专业认同上男性比女性高，但是差异不显著，不同年级在专业认同中没有显著差异。研究结果与张涵（2019）的研究一致。入学动机的不同使男生在专业认同感上高于女生，男生有更强的内部动机，多因自身对旅游感兴趣而选择旅游专业，由兴趣而产生的动力使自己能够对专业表现得更积极，主动参与学习活动（李媛媛，2019）。

人口统计学变量云南省旅游专业大学生学习成就动机的差异分析。本研究结果表明不同性别在学习成就动机上有显著差异，并且不同年级在学习成就动机中也有显著差异，大二、大三及大四在学习成就动机分别显著高于大一学生，研究证明不同年级在学习成就动机上做得都相对较好。这与蔺国伟与林立军（2019）研究结果一致说明学习成就动机随着年级的增高而逐渐增加，因为大一开设的旅游管理专业课较少，随着年级的增高专业课开设的逐渐增多，学习成就动机也会逐渐提升。大二年级学生的学习成就动机高于其他年级的学生，大学在大二开始进入旅游专业课程教学开设旅游专业基础课程，学生对旅游专业课程的学习投入较多，在经过一系列旅游专业知识分类的学习后学生对旅游专业的学习成就动机也有所提升（郇秀红，2016）。

专业认同和学习成就动机的关系研究。本研究发现，专业认同与学习成就动机有显著正向影响。本研究对云南某高校 300 名旅游专业大学生进行调查发现，对专业认同和学习成就动机的分析，云南省旅游专业大学生专业认同和学习成就动机都相对较好，本文通过调查问卷的方式调查了云南省三所学校中旅游专业大学生的专业认同和学习成就动机的数据显示，云南省旅游专业大学生专业认同感和学习成就动机情况较好。本研究与杨小林（2018）、高蕾（2013）、张兴梅（2006）、张建育与李丹（2016）的研究一致。

建议。本研究结果显示旅游专业大学生的专业认同与学习成就动机之间均存在显著正相关并且是中相关。专业认同感的高低会影响学生的各项行为表现如：学习积极性、专业发展、就业意向等，因此积极培养学生的旅游专业认同感，加强旅游专业本科的核心教材建设，因为教材是课程的核心，但目前的教材缺乏系统、深入和全面性，很多旅游专业的教材过于陈旧，教材的时效性十分重要，任课教师没有使用好旅游专业的核心教材，在授课过程中可靠性的文本框架较少，导致教师在授课时把控不准重点从而影响对旅游专业学生的培养质量（马洁，2011）。建立课程共享机制，通过网络的方式将优秀的旅游专业课程资源放到公开的平台，让旅游专业学生能够共享到优秀资源（胡涤飞，2012）。增强旅游专业学科自信，提高教师的职业归属感，提高旅游专业教师的政治素养通过与旅游专业发展较好的国家的高校进行国际院校合作，在寒暑假期间将中国旅游专业教师外派到合作国家的院校进行专业知识交流，帮助旅游专业教师在交流中丰富自己的专业知识取长补短，旅游系教师是旅游专业学生学习和引导未来进入旅游行业最重要的人，教师不仅仅要传授知识还对学生的生活进行指引，塑造学生的品格，充当学生人生的领路人。

参考文献

安芹、贾晓明（2006）。高校心理咨询员专业认同的初步研究。*中国临床心理学杂志，14*（2），203-206。https://doi.org/www.ixueshu.com/document/369e1fdd40b87525.html

高蕾（2013）。*山西省 Y 市高职院校学生专业认同调查研究*。https://doi.org/xs.qianlun tianxia.com/article/CMFD-1013307893.html

胡涤飞（2012）。硕士研究生专业认同研究——基于暨南大学的调查。*学位与研究生教育*，(4)，53-57。https://doi.org/www.cqvip.com/QK/81975X/201204/41799597.html

郇秀红（2016）。*大类招生背景下的大学生专业选择现状及机制研究*［硕士论文，北京理工大学］。知网 https://doi.org/xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1x1t0mq05x000800mj0 j0tp0nm598842&site=xueshu_se

黄涛（2008）。*上海市硕士研究生专业认同问卷的编制及相关研究*［硕士论文，上海师范大学］。万方数据 https://doi.org/d.wanfangdata.com.cn/thesis/Y1313735

孔繁丹（2016）。*X 大学跨学科硕士生专业认同变动的影响因素研究*。https://doi.org/xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=00fed1963e042a60cf1fa82847326c1a&site=xueshu_se

李媛媛（2019）。*Z 大学师范生专业认同及其影响因素研究* ［硕士论文，浙江师范大学］。知网 https://doi.org/cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10345-1019222293.htm

梁美花、赵成彬（2019）。动机对贵州省不同年级大学生体育锻炼坚持性影响的研究。*凯里学院学报，2*，92-95。https://doi.org/www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-QDNS201902019.htm

蔺国伟、林立军（2019）。旅游管理本科生专业认同对本行业就业意愿的影响研究。*文化创新比较研究，3*（28），193-195。https://doi.org/xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show? paperid=1v5v04q0cv0d0650es7w0t90hf620669&site=xueshu_se

刘海鸿、吕林欣（2019）。旅游管理本科人才供需现状调查与分析。*旅游纵览，8*，208-209。https://doi.org/www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-LZHB201908105.htm

刘莹（2016）。*旅游管理专业本科生专业认同研究*。https://doi.org/xueshu.baidu.com/ usercenter/paper/show?paperid=00542c6484a4485059570cea20b55658&site=xueshu_se

马洁（2011）。全日制教育硕士专业认同研究——以首都师范大学为例。*贵洲师范学院学报*，(9)，69-73。https://doi.org/www.cqvip.com/QK/96913A/20119/39859338.html

马莉慧（2019）。*旅游专业本科生专业认同对择业意向的影响研究* ［硕士论文，辽宁师范大学］。知网 https://doi.org/cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10165-1019041212.htm

秦攀博（2009）。*大学生专业认同的特点及其相关研究* ［硕士论文，西南大学］。知网 https://doi.org/xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=8329c49fd9ee6520613b1eb273d5f02d&site=xueshu_se

孙晓艳（2018）。*中职旅游学生学习自我效能感、学习动机与学习成绩的关系研究*［硕士论文，辽宁师范大学］。知网 https://doi.org/cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10165-1018173052.htm

王顶明、刘永存（2007）。硕士研究生专业认同调查。*中国高教研究，23*（8），18-22。 https://doi.org/wenku.baidu.com/view/b1489fa0f524ccbff1218452.html

肖志玲（2002）。*大学生学业自我效能感与成就动机关系研究* ［硕士论文，华中师范大学］。知网 https://doi.org/wap.cnki.net/touch/web/Dissertation/Article/10511-2003033208.html

肖之芳（2014）。关于影响学习成绩心理因素的研究及其启示。*陕西青年职业学院学报，2*，25-27。https://doi.org/r.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=SXQG201402008&dbcode= CFJD&dbname=CFJD2014&v=

邢清清（2009）。语言学习者的专业认同。*当代教育科学，3*，62-64。https://doi.org/ www.ixueshu.com/document/c5951ac9594994eed688a3b1f5e4d00a318947a18e7f9386.html

徐学绥（2012）。高等职业院校学生学习成就动机的特点及其对学业成绩的影响。*校园心理*，3，230-233。https://doi.org/www.ixueshu.com/document/422fe730888ea87f318947a18e7f93 86.html

杨宏、龙喆（2009）。大学生专业认同的内涵研究。*中国电力教育，22*，152-153。https://doi.org/www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=10070079-200911-201001150038-201001150038-152-153

杨小林（2018）。*藏族职高生的未来时间洞察力与职业成熟度的关系：专业认同，文化认同的影响机制*［硕士论文，华中师范大学]。维思文库 https://doi.org/www.vswenku.com/p-1723430.html

于伟、张彦（2009）。基于 logit 模型的影响旅游专业本科生择业意向因素的实证分析。*旅游论坛，2*（3）*471-474*。 https://doi.org/www.shuzirc.com/paper/mzJ3cXcBvy5Za23Rtt6Z.html

余安邦、杨国枢（1989）。社会取向与自我取向成就动机：概念分析与实证研究。*中央研究院民族学研究所集刊，7*，51-89。https://doi.org/www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=P20140611001-198906-201406230018-201406230018-51-98

张涵（2019）。*山东省教育经济与管理专业硕士研究生专业认同研究* ［硕士论文，山东财经大学］。知网 https://doi.org/wap.cnki.net/touch/web/Dissertation/Article/10456-1019138674.nh.html

张建育、李丹（2016）。大学生的专业认同及其与成就动机，学习满意度关系。*中国健康心理学杂志，24*（4），*562-565*。 https://doi.org/www.ixueshu.com/h5/document/2748d45327f7 62db90633c5e79788329318947a18e7f9386.html

张林、张向葵（2003）。中学生学习策略运用、学习效能感、学习坚持性与学业成就关系的研

究。*心理科学，26*（4），603-607。https://doi.org/wenku.baidu.com/view/50847973f242336c1eb95ea9.html

张田、孙卉、贾林祥（2008）。大学生专业认同状况及其影响因素研究。*中国健康教育，24*（11），842-844。 https://doi.org/www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZGJK200811012.htm

张兴梅（2006）。*新疆双语实验班学生的学习成就动机和学业成败归因的研究* ［硕士论文，新疆师范大学］。知网 https://doi.org/r.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=2006129954. nh&dbcode=CMFD&dbname=%E4%B8%AD%E5%9B%BD%E4%BC%98%E7%A7%80%E7%A1%95%E5%A3%AB%E5%AD%A6%E4%BD%8D%E8%AE%BA%E6%96%87%E5%85%A8%E6%96%87%E6%95%B0%E6%8D%AE%E5%BA%93&v=

Atkinson, P. A. (1983). The reproduction of the professional community. In R. Dingwall and P. Lewis (eds.), *The Sociology of the Professions*. Macmillan.

Atkinson, J. W. (1953). The achievement motive and recall of interrupted and completed tasks. *Journal of Experimental Psychology, 46*(6), 381–390. https://doi.org/10.1037/h0057286

Bateman T. S., & Crant J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior, 14*(2), 103-118. https://doi.org/10.1002/job.4030140202

Erikson, E. H. (1963). *Childhood and Society.* Norton & Company. https://doi.org/wwnorton.com/books/9780393310689

Grotevant, H. D. (1987). Toward a process model of identity formation. *Journal of Adolescent Research, 2*(3), 203-222. https://doi.org/10.1177/074355488723003

Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. Academic Press.

Weiner, B. (1974). *Achievement motivation and attribution theory*. General Learning Press.

The Influence of College Students' Psychological Resilience and Academic Self-efficacy on Learning Motivation：Taking a University in Wuhan as an Example

Zhuoying ZHANG[1 *]
[1*]Dhurakij Pundit University
1767040525@qq.com

Abstract

The college level is a turning point for students, and learning motivation is an important factor in students' learning. Therefore, this study explores the relationship among college students' academic self-efficacy, psychological flexibility, and learning motivation, and the mediating role of academic self-efficacy between the two. A questionnaire survey was conducted with freshmen to senior students from a university in Wuhan. Convenient sampling was used as the sampling method. A total of 760 questionnaires were issued and 700 valid questionnaires were collected. The results showed that: College student' psychological flexibility has a significant positive impact on Learning Motivation; College student' psychological resilience has a significant positive impact on Academic Self-efficacy; College student' Academic Self-efficacy has a significant positive impact on Learning Motivation; Academic Self-efficacy plays a partly mediating role in psychological flexibility and Learning Motivation.

大学生心理弹性、学业自我效能感对学习动机的影响：以武汉某大学为例

张卓颖[1 *]
[1*]博仁大学
1767040525@qq.com

摘要

大学阶段为学生的一个转折点，而学习动机则是学生学习的重要因素，故本研究探讨大学生学业自我效能感、心理弹性、学习动机三者间的关系及学业自我效能感在两者之间的中介作用。以武汉某大学大一到大四大学生为研究物件进行问卷调查，抽样方法采用方便抽样，共发放760份问卷，回收有效问卷700份。结果发现：大学生心理弹性对学习动机有显著正向影响；大学生心理弹性对学业自我效能感有显著正向影响；大学生学业自我效能感对学习动机有显著正向影响；学业自我效能感在心理弹性与学习动机中具有部分中介作用。

关键字：心理弹性；学业自我效能感；学习动机

1.研究背景

以教育为导向，中国把“全面提高高等教育质量”作为教学五大议题之首，而青少年作为祖国的未来，在学业和心理上的发展一直备受关注（李春荣，2019），我们会发现，在同等环境下，不同的个体面对同一个挫折或困境会产生不同的行为，一部分个体都可以从低水平状态恢复如初，因此提高大学生的心理弹性，关注大学生心理值得被重视（纪宇，2018）。

陈杰等（2020）研究发现心理韧性对学业自我效能感有正向影响，弹性较高的学生可以更好地应对环境,并在其中取得更多的成功经验从而增强他们的学业自我效能感。再者，心理弹性与学习动机也有密切关系，学习是学生阶段的主要任务与活动，学习动机直接推动着学生学

习活动的开展，所以对学习动机加以探究一直是教育心理学方面关注重点（谢心怡，2015）。Martin 与 Marsh（2008）研究表明学生心理弹性与学习动机呈正向影响，高弹性学生在学习中遇到挫折时其学习动机受到消极影响较少，而弹性较低的学生则相反。另外，池丽萍与辛自强（2006）指出学业自我效能感可以用于学习动机的培养和维持。杨颖等（2018）的研究表明学业自我效感和学习动机有显著正相关，效能感对学习动机有正向影响。因此本文以大学生做调查，意图探讨心理弹性、学业自我效能感、学习动机三者之间的关联，进一步分析其大学生心理弹性对学习动机的内在因素，探讨学业自我效能感在心理弹性和学习动机中是否存在中介作用。

综上所述，本文研究目的为：

A. 探讨大学生心理弹性对学业自我效能感影响。

B. 探讨大学生心理弹性对学习动机影响。

C. 探讨大学生学业自我效能感对学习动机影响。

D. 探讨大学生学业自我效能感是否在心理弹性与学习动机间具有中介作用。

2.文献综述

Rutter（1987）将弹性定义为一个动态过程，是一个与危险因素产生交互作用的因素或保护过程。再者，心理弹性的定义可分为：结果性定义，认为个体在遭受困境之下，心理弹性仍旧可以使个体发展顺利、适应较好等的一类现象，强调把心理弹性看作一个结果（Masten, 2001）。能力性定义是指个体应对负面事件的能力，是个体所具备从负面经历中及时恢复并有所适应的某种特性（陈楠，2017）。因此，本研究在前人研究基础之上，采用个体的结果性定义，把心理弹性定义为注重把心理弹性看做一个结果，即使面临严重困境，依旧能够保持积极适应性、良好发展的一种结果。

暴占光与张向葵（2005）对学习动机的定义是增强学生的学习活动并保持其已激发起的学习活动，使得其学习行为最终有一定目标的一种机制。学习动机作为一种内部驱动力，可以直接影响学生学习，起到启动、维持及定向的作用（田澜，2006）。Dörnyei（1998）定义学习动机为激发个体，产生学习欲望、持续学习行为并到达预期目标或受其他因素影响，导致学习的欲望有所降低，最终停止学习行为的一系列环节。汪玲与郭德俊（2003）提出学习动机的两个定义：一是对学习动机的一般理解，另一个是从一个复杂的系统来理解学习动机。综上所述，本研究主要参照 Dörnyei（1998）的观点，把学习动机定义为对学习进行引发和保持，是推动人之行为的一种内在力量，是个体的内在过程，具有动态性，欲望表现越强，学习动机则越强。

自我效能感是由 Bandura（1977）提出，是指个人猜测和预判自己是否有能力完成特定的一项行动，高自我效能感能够增强个体的动机水平，而自我效能感低则会削弱动机水平。边玉芳（2003）认为学业自我效能感包括能力和控制力，能力感是学生对自己是否具备足够的能力完成学习任务的判断；控制感是指学生对学习任务有无把握以及能否控制学习行为的判断。年静（2006）定义学业自我效能感，运用操作性定义的方法，认为其是指学生对自己本身应付学业任务所需实力的评价以及自信程度。”综上所述本研究综合前人的定义,采用年静（2006）和边玉芳（2003）的定义加以延伸把学业自我效能感定义为个体对自身能否控制学习行为的把握感与是否有能力完成学业任务的自信程度。

心理弹性作为一种动态形式，在变化中对个体的学习动机达成动态调控,高心理弹性者能更好地调整自身心态，形成良好情绪情感体验与自我认知（吕梦思等，2017）。陈秋珠等（2019）研究发现，心理弹性能正向影响学习动机，高心理弹性者够通过个人的心理弹性重建，并有较高的自我保护意识，会主动防范学习中产生的风险，以更加积极的态度投入学习，进而使其学习动机保持在较高的水平。赵竟（2018）根据胡月琴与甘怡群（2008）的研究将心理弹性分为个人力和支援力两个维度，发现心理弹性与学习动机内部动机之间具有链式中介效应，即压力既直接作用于个人力，也能通过支持力间接作用于个人力进而降低压力对内部动机的消极影响。综上所述，可发现心理心理弹性会影响学习动机，因此本研究提出研究假设：

H1:大学生心理弹性对学习动机有显著影响。

王安妮与张静平（2015）的研究发现心理弹性与自我效能感的各构面显著相关，心理弹性

强的个体明显自我效能感总分高于弹性弱的，即心理弹性越强学业自我效能感越高，弹性对其呈正向影响。武帅等（2016）研究发现心理韧性越差，学业自我效能感水平越弱，反之韧性越高，学业自我效能感越高，两个变量间呈显著影响。陈杰等（2020）发现具有高心理韧性的学生可以更好地应对环境，随着成功经验的累加，加强了学生的学业自我效能感。综上所述，心理弹性及其维度与学业自我效能感及其构面都呈正相关，心理弹性对学业自我效能感呈显著影响。因此本研究提出第二个研究假设：

H2:大学生心理弹性对学业自我效能感有显著正向影响

陈维亚（1999）定义被看作内在的心理驱动因素与外在的环境诱导因素共同作用之结果为学习动机。甯良强（2009）研究发现学业自我效能感与学习动机呈正相关，说明高学业效能感的个体对自身的实力与事件的结果的自信程度高，因此会表现出较为强的学习动机，学习动机随学业自我效能感提高而增强。徐倩倩（2018）发现大学生学业效能感能够显著的预测学习动机，学业自我效能感与学习动机显著正相关，效能感越高，个体评价自身学习实力越高,他们会愿意做一些有挑战性的事情，这类人往往有正确的归因, 而反之效能感低的人在经历事情失败后，又不愿提升自身的能力，学习动机随之而降低。综上文所述，本研究提出研究假设：

H3:大学生学业自我效能感对学习动机有显著正向影响

根据归因理论个体学业自我效能感在发生事件时，高自我价值感的个体将事件归因于能力、努力等内部因素；而低自我价值感的个体则归因于运气等外部因素（朱韩兵，2010）。外在归因如运气、背景等对心理弹性有显著预测作用，内在归因如努力对心理弹性有显著正向预测作用（王自梅，2020）。归因理论对于学习动机高的个体往往将事情归因于内在可以改变和控制的力量，个体会产生积极情绪，效能感高，从而引发更强烈的学习动机（傅蕾，2019）。杨丹（2017）探究学业自我效能感在心理弹性和学业成绩中的中介作用，心理弹性对学业自我效能感回归系数达到了显著性水平，效能感起到中介作用。杨娟（2016）研究发现学业自我效能感与学习动机呈显著影响，学业自我效能感则起到部分中介作用。梁慧（2011）研究结果表明，努力归因与内归因能正向预测心理弹性，如若个体将成功归因为努力、能力强，则学业自我效能感较高，相反若将失败归因于自身的能力低，则效能感下降。本研究采用归因理论，归因理论能够用于引导和维持学生的学习动机，是关于个体对自己或他人行为结果作出解释的理论，从而加以预判后续的行为（关伟与郭莉莉，2018）。因此就归因理论，心理弹性可以提升学业自我效能感，从而加强学生的学习动机。

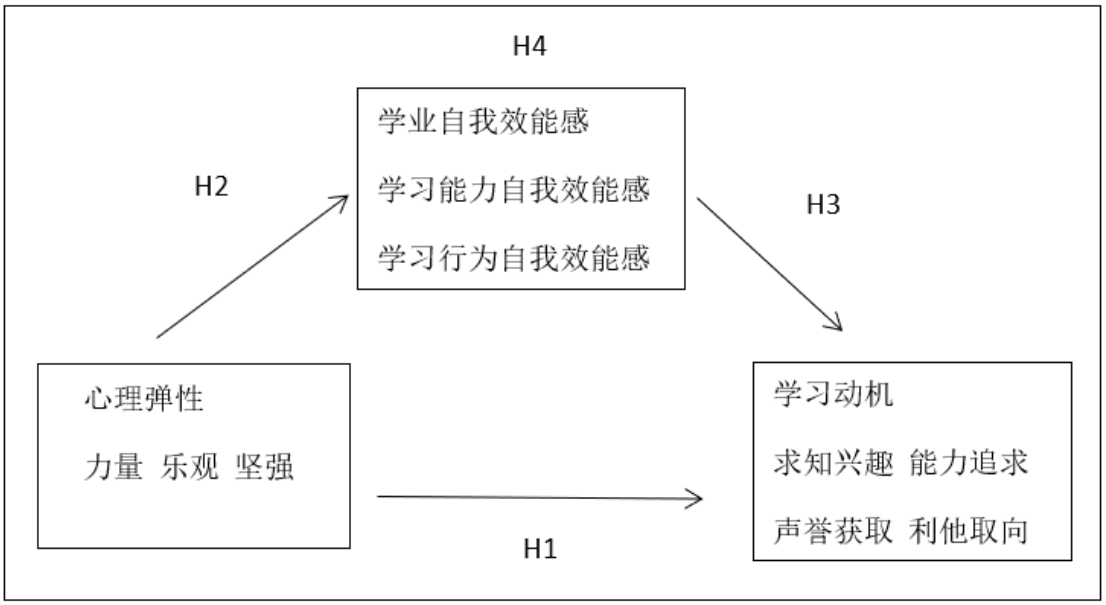
综上研究所述，学业自我效能感在心理弹性与学习动机两者中具有中介作用，本文拟将学业自我效能感为中介变量，企图构建心理弹性，学业自我效能感与学习动机这三者之间的模型，进一步对心理弹性对学习动机的影响进行探究。综上所述，本研究提出第四个研究假设：

H4：大学生学业自我效能感在心理弹性与学习动机之间起到中介作用。

3.研究方法

3.1 研究框架

本文采用的理论为归因理论，该理论为学习动机研究之心理学基础（王悦，2017），其认为个体对其成败的解释会影响其后续的动机（来茹茹，2013）。而学业自我效能感是自身对能否成功执行学习内容的预测和自信（高娟，2014），自我效能感越高，越容易将成功归因于内部原因而自我效能感越低将失败归因于外部条件（王宝勇，2001）。池丽萍与辛自强（2006）研究发现学生学业自我效能感的高低影响了学生的动机水平，学业自我效能感高学生自信心充足，学习的动机也较高。故本研究心理弹性为自变量，而学习动机则为因变量，学业自我效能感为中介变量，中介模型如下：



图一 研究框架图

资料来源：本研究整理

3.2 研究假设

根据以上对于三个变量之间理论和文献综述分析，本研究提出如下几点假设：

H1：大学生心理弹性对学习动机有显著正向影响

H2：大学生心理弹性对学业自我效能感有显著正向影响

H3：大学生学业自我效能感对学习动机有显著正向影响

H4：大学生学业自我效能感在心理弹性与学习动机中起到中介作用

3.3 研究物件

以武汉某重点大学700名在校大一至大四大学生进行问卷调查，武汉市是中国大学生数量最多，大学生最为密集城市在武汉提取样本具有广泛性与代表性，而武汉某重点大学是教育部直属高校，已成为中国三大行业人才培养基地（中华人民共和国教育部，2020）。同时，武汉某重点大学在培养的学生在专业素质以及综合能力领域都具备较高的水平（胡璟等，2020），具有代表性。本文采用方便抽样，吴明隆（2010）指出建议正式问卷中题目最多的分量表之题目数3-5倍为问卷的预试阶段人数，以本研究而言，最多题数之问卷为《学习动机量表》，共计26题，取其5倍为以上130份，预试阶段预试发放130份问卷以检验问卷信度和效度。正式发放大一到大四四个年级每个年级各190份问卷，一个年级5个班，一个班38个人，共发放760份问卷，最终获得有效问卷700份，有效回收率92.1%，其中男生211（30.1%），女生489（69.9%）。

3.4 研究工具

3.4.1 心理弹性量表

本研究采用由于肖楠（2007）对韧性量表修改过后的量表（Conner-Davidson Resilience Scale)，共有 25 个题，有乐观，坚韧，力量这三个维度，其中力量有 8 个题（1-8），乐观有 4 个题（9-12），坚韧有 13 个题（13-25）。删掉两题后, 心理弹性量表总体 Cronbach's α 系数为.944，最终得出三个维度具有 Cronbach's α 系数分别为：.872、.680、.928。量表 *p* 值达到显著，整体适配指标指数 RMR=.029、RMSEA=.068、AGFI=.871、NFI=.892、CFI=.915、IFI=.916。

3.4.2 学习动机量表

本研究采用的量表是田澜（2006）编写的动机量表，采用五点计分法，共有 34 个题。该量表共分为求知兴趣、能力追求、利他取向和声誉获取这四个维度。求知兴趣为 9 个题项（1-9），能力追求为 6 个题项（10-15）；声誉获取为 5 个题项（16-20），利他取向为 6 个题项（21-26）。删掉四题后,学习动机量表 *p* 值达到显著，整体其量表适配指标指数 RMR=.047、RMSEA=.082、AGFI=.823、NFI=.863、CFI=.884、IFI=.885 学习动机量表总体的 Cronbach's α

系数为.930,四个维度具有的 Cronbach's α 系数分别为：.903、.829、.831、.910。

3.4.3 学业自我效能感量表

本研究采取的量表为梁宇颂（2000）所编制的学业自我效能感量表，有学习能力与学习行为两个维度，共 22 个题,其中学习能力自我效能感分为 11 个题项（1-11），学习行为自我效能感分为 11 个题项（12-22），采用 5 点计分评价。删除三题后，学业自我效能感量表 *p* 值达到显著，整体其量表适配指标指数 RMR=.025、RMSEA=.080、AGFI=.852、NFI=.888、CFI=.906、IFI=.906。学业自我效能感量表总体的 Cronbach's α 系数为.955，两个维度具有的 Cronbach's α 系数为：.938、.890。

4.研究结果

4.1 相关分析

由表一所示，相关分析结果表明，心理弹性与学习动机呈显著正相关(p<.001)，相关系数为.586，说明心理弹性越高学习动机越高。心理弹性与学业自我效能感呈显著正相关(p<.001)，相关系数为.629，说明心理弹性越高学业自我效能感越高。学业自我效能感与学习动机呈显著正相关(p＜.001)，相关系数为.638，说明学业自我效能感越强，对学习动机的投入也就越高，对学习越投入。

表一 相关分析摘要表

	心理弹性	学习动机	学业自我效能感
心理弹性	1		
学习动机	.586***	1	
学业自我效能感	.629***	.638***	1

注 1：*p＜.05 **p＜.01 ***p＜.001

4.2 回归分析

根据上述相关分析结果，本研究采用回归方法进一步检验学业自我效能感在心理弹性与学习动机之间的中介效应。采取的是温忠麟与叶宝娟（2014）提出的中介效应检验流程，结果见表二。在第一个回归模型中，以心理弹性为自变量，学习动机依变量进行分析，其标准化回归系数为.588，达到显著水平（p＜0.001），R^2 为.373，心理弹性能解释学习动机 37.3%的变异量，表示心理弹性对学习动机呈正向显著影响。第二步中，研究结果发现，其标准化回归系数为.626，达到显著水平（p＜0.001），心理弹性能够解释学业自我效能感 39.8%的变异量（R^2＝.398），表示心理弹性对学业自我效能感呈正向显著影响。在第三步中，同时以心理弹性与学业自我效能感作自变量，以学习动机作依变量，控制了背景变向后，研究结果显示，其标准化回归系数为.301 和.457，达到显著水平（p＜.001），心理弹性、学业自我效能感总分对学习动机总分的联合解释率是 49.9%（R^2＝.499），表明心理弹性与学业自我效能感对学习动机有显著影响，加入中介变项后，且比较模型 1 到模型 3，显著性还在，β 值下降，所以是部分中介。

表二 学业自我效能感在心理弹性对学习动机之间的中介作用摘要表

	Model 1		Model 2		Model 3	
变项	学习动机		学业自我效能感		学习动机	
	β	t	β	t	β	t
性别	-.059	-1.940	.045	1.512	-.080	-2.921**
年级	-.172	-5.647***	.027	0.894	-.184	-6.756***
心理弹性	.588	19.505***	.626	21.210***	.301	8.713***
学业自我效能感					.457	13.211***
F 值	137.901***		153.617***		172.847***	
$\triangle R^2$	-		-		.126	

R^2	.373	.398	.499

注 1：女生=0

注 2：*p＜.05 **p＜.01 ***p＜.001

5.结论与建议

5.1 结论

在本研究中，通过资料分析可知，大学生的心理弹性整体水平及其各维度与学业自我效能感整体水平及其各维度呈显著正相关，这说明心理弹性越高的学生表现出的学业自我效能感水平较高，反之心理弹性水平越低学业自我效能感较低，心理弹性对学业自我效能感具有正向影响。这与王安妮与张静平（2015）的研究发现心理弹性与学业自我效能感的各构面间正相关得结果相一致。本研究认为可能是因为弹性水平高的学生，在学习中碰到困难会以良好心态进行自我修复，其不会过多的产生失落感，并将注意力集中在寻找解决办法上，效能感随即得到了提高，而心理弹性水平较低的大学生则相反，学业自我效能感随之而降低。

5.1.1 大学生心理弹性对学习动机的影响

本研究结果表明，大学生心理弹性总体状况良好，心理弹性各维与学习动机均显著相关，有显著正向影响，研究结果符合本研究的研究假设。这表明，心理弹性越强，学习动机越高；反之，学习动机则越低。这与陈秋珠等（2019）研究发现学生心理弹性与学习动机存在显著的相关的结果相一致。本研究认为产生这种情况可能是因为个体的内外学习动机都会一定程度在学习过程中受到困难与挫折的影响，当学生没有摆正正确的心理弹性之时，会产生消极情绪失去学习兴趣，学习动机则降低，但弹性水平较高的学生，能够很快的恢复过来，以积极的心态来面对挫折，学习动机也随之提高。

5.1.2 大学生学业自我效能感对学习动机的影响

甯良强（2009）研究发现学业自我效能感与学习动机呈正相关，本研究结果与前人相一致。本研究发现大学生的学业自我效能感整体水平及其各维度与学习动机整体水平及其各维度呈显著正相关，大学生学业自我效能感对学习动机有显著正向影响。学生的效能感越强，学习的兴趣越高，学习动机则越强，从而激发学习动机。本研究认为可能是因为效能感越高的学生，容易能够体验到成就感对自身也具有客观的认知，专心投入到学习当中，所以学习动机也随之加强，而效能感较低的学生，对自身的实力评价不高，对自身能力的自信缺乏逐渐抵触学习，学习动机也随即下降。

5.1.3 学业自我效能感的中介作用

本文以学业自我效能感中介变量，探讨大学生学业自我效能感在心理弹性与学习动机中的中介作用。通过对三者做回归分析发现，心理弹性和学业自我效能感均能显著预测学习动机，心理弹性能直接影响学习动机的水平，心理弹性越强，则学习动机越高，这与陈秋珠等（2019）研究发现，心理弹性能正向影响学习动机研究结果一致。且加入学业自我效能感后的学习动机回归系数显著，从所建立的模型来看，学业自我效能感在心理弹性与学习动机之间起部分中介作用，心理弹性可以通过自我效能感间接影响学习动机，这说明大学生学业自我效能感在心理弹性与学习动机之间有中介作用，即心理弹性可以通过自我效能感对学习动机产生预测作用，心理弹性越高学习动机则强；心理弹性也能够通过提高或降低学生的学业自我效能感水平间接影响到学生的学习动机程度，具有相同心理弹性水平的学生，学业自我效能感越高时，学生在遇到困境和挫败的时候，能及时加以修复，且具有坚持性，因而学习动机随之加强；而学业自我效能感越低则相反，可能会产生逃避的行为学习动机则随之降低。

5.2 建议

本研究在前人的理论之上，引入学业自我效能感，并探究其在心理弹性和学习动机间中介作用，本研究仍存在不足。研究条件存在局限性，本研究采用的是问卷调查法，得到的结果较为主观不够客观性，未来研究可以试着同时引入学业自我效能感与认知情绪调节作为中介变量。同时本研究侧重于关注心理弹性通过学业自我效能感对学习动机的作用，但如何提高动机，缺乏实证研究，在今后的研究中可转变研究重心，将实践操作与理论研究二者相结合，若未来时

间条件允许，可以从大一新生开始跟踪研究，定期对同一组受试者进行相关内容的测试调查，并结合本研究之前的研究结果相比较，得到更有说服力客观的结果。

参考文献

暴占光、张向葵（2005）。自我决定认知动机理论研究概述。*东北师大学报（哲学社会科学版)，6*（6），141-146。https://doi.org/10.3969/j.issn.1001-6201.2005.06.027

边玉芳（2003）。*学习自我效能感量表的编制与应用*［硕士论文，华东师范大学］。

陈杰、赵维燕、王鹏飞、臧云菲、张焜（2020）。学业自我效能感在心理韧性与大学生学业延迟满足中的中介作用。*医学教育研究与实践，28*(2)，285-288。

陈楠（2017）。*初中生心理控制源、心理弹性与考试焦虑的关系研究*［硕士论文，牡丹江师范学院］。

陈秋珠、徐慧青、郑美妮（2019）。学前教育学生专业认同感与自主学习动机的关系：心理弹性和学习倦怠的序列中介效应分析。*陕西师范大学教育学院学前教育研究，5*（10），56-66。https://doi.org/10.13861/j.cnki.sece.2019.10.005

陈维亚（1999）。学生学习动机的形成与发展。*中国教育学刊，10*（5），10-15。

池丽萍、辛自强（2006）。大学生学习动机的测量及其自我效能感的关系。*心理发展与教育，2*（2），64-70。https://doi.org/10.3969/j.issn.1001-4918.2006.02.012

傅蕾（2019）。内部归因有助于激发学习动机?—基于开放教育学习者自我效能感中介效应的分析。*开放教育研究，25*（6），93-102。https://doi.org/10.13966/j.cnki.kfjyyj. 2019.06.010

高娟（2014）。*中学生情绪智力、家庭环境对学业自我效能感的影响*［硕士论文，内蒙古师范大学］。

关伟、郭莉莉（2018）。积极归因训练激发学生学习动机。*社会科学，1*（7），69-70。https://doi.org/10.1007/s00058-018-3658-5

胡璟、何丹妮、邓丝羽（2020）。基于微信平台的大学生就业选择与策略分析传播与版权。*武汉理工大学法学与人文社会学院，5*（6），140-142。

胡月琴、甘怡群（2008）。青少年心理韧性量表的编制和效度验证。*心理学报，40*（8），902-912。https://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2008.00902

纪宇（2018）。*大学生认知情绪调节对心理弹性的干预研究—基于辩证行为疗法*［硕士论文，东北师范大学］。

来茹茹（2013）。*高中生地理学习动机激发与培养对策研究—以新疆尉犁一中为例*［硕士论文，陕西师范大学］。

李春荣（2019）。*初中生学业情绪、心理弹性与学习成绩的关系研究*［硕士论文，阜师范大学］。

梁宇颂（2000）。*大学生成就目标、归因方式与学业自我效能感的研究*［硕士论文，华中师范大学］。

梁慧（2011）。*农村留守儿童心理弹性与一般自我效能感、归因方式的关系研究*［硕士论文，曲阜师范大学］。

吕梦思、席居哲、罗一睿（2017）。不同心理弹性者的日常情绪特征：结合体验采样研究的证据。*心理学报，49*（7），928-940。https://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2017.00928

年静（2006）。*职校生学业自我效能感探索*［硕士论文，华东师范大学］。

甯良强（2009）。高职生学业自我效能感与学习动机的关系。*青少年心理发展与教育，6*（5），24-27。https://doi.org/10.3969/j.issn.1673-8950.2009.05.007

田澜（2006）。大学生学习动机问卷初步编制。*社会心理科学，21*（88），682-686。

汪玲、郭德俊（2003）。元认知与学习动机关系的研究。*心理科学，26*（5），62-66。https://doi.org/10.1007/s10143-002-0228-7

王安妮、张静平（2015）。高三学生心理弹性影响因素：社会支持与学业自我效能感。*中国健康心理学杂志，23*（12），86-89。https://doi.org/10.13342/j.cnki.cjhp.2015.12.022

王宝勇（2001）。*初中生人格特质、归因方式、家庭教养方式与自卑的关系研究延边*［硕士论文，延边大学］。

王悦（2017）。*归因理论视角下高中生地理学习动机的激发策略研究* ［硕士论文，哈尔滨师范大学］。

王自梅（2020）。*初中生归因方式对学业压力的影响：心理弹性的中介作用及其干预* ［硕士论文，河北大学］。

温忠麟、叶宝娟（2014）。中介效应分析：方法和模型发展。*心理科学进展，22*（5），731-745。https://doi.org/10.1080/0966369X.2013.879105

吴明隆（2010）。*问卷统计分析实务 SPSS 操作与应用*。重庆大学出版社。

武帅、谢一鸣、吴晓凡、杨绍清（2016）。职高生心理韧性、学业自我效能感与学习倦怠的关系。*河北联合大学学报（医学版），18*（2），135-138。https://doi.org/ 10.19539/j.cnki.2095-2694.2016.02.018

谢心怡（2015）。*初中生社会支援感、心理弹性与学习动机的关系研究* ［硕士论文，湖南师范大学］。

徐倩倩（2018）。学前教育学生专业认同感与自主学习动机的关系：心理弹性和学习倦怠的序列中介效应分析 。*学前教育研究，31*（2），46-50。https://doi.org/ 10.13861/j.cnki.sece.2019.10.005

杨丹（2017）。*高三学生心理弹性、学业自我效能感、考试焦虑与学业成绩的关系* ［硕士论文，贵州师范大学］。

杨娟（2016）。*薄弱学校班级环境、学业自我效能感与中学生学习动机的关系* ［硕士论文，西北师范大学］。

杨颖、杨凡、贺昭婵、蔡双、伍祖梅（2018）。大学生学习动机与学业自我效能感的关系—以贵州新建本科院校为例。*集美大学学报，19*（06），33-36。

于肖楠（2007）。自我韧性量表与 Connor-Davidson 韧性量表的应用比较。*心理科学，30*（5），12-15。https://doi.org/10.16719/j.cnki.1671-6981.2007.05.035

赵竟（2018）。大学生压力与内部学习动机：心理韧性的中介作用。*中北大学学报（社会科学版），3*（20），105-109。

中华人民共和国教育部（2020）。*中国成人教育*。中国成人教育杂志社。

朱韩兵（2010）。*大学生归因风格对职业自我效能感的影响*［硕士论文，华东师范大学］。

Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, *2*(1), 21-41. https://doi.org/10.1111/1467-839X.00024

Dörnyei, Z. (1998). Motivation in second and foreign language learning. *Language Teaching*, *31*(3), 117-135. https://doi.org/10.1017/S026144480001315X

Martin, A. J., & Marsh, H. W. (2008). Academic buoyancy: Towards an understanding of students' everyday academic resilience. *Journal of School Psychology*, *46*(1), 53-83. https://doi.org/10.1016/j.jsp.2007.01.002

Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist, 56*(3), 227-238. https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227

Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, *57*(3), 316-331. https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1987.tb03541.x

The Influence of Locus of Control of Senior High School Students in Remote Areas of Guizhou Province on Test Anxiety: Using Coping Style as Mediating Variable

Yanchen WANG[1*]
[1*]Dhurakij Pundit University
809712844@qq.com

Abstract

This study explores the influence of locus of control on test anxiety of senior high school students in remote areas of Guizhou Province: the mediating role of coping styles. The data of 2 high school students in Yanhe County were obtained by convenient sampling. A total of 500 questionnaires were distributed, 450 of which were actually collected, and 450 valid questionnaires were obtained. The effective recovery rate was 90%. According to the results of data analysis, the locus of control of high school students has a significant negative impact on test anxiety; the problem-oriented coping style of high school students has a significant negative impact on test anxiety: the emotional coping style of high school students has a significant positive impact on test anxiety; The locus of control of high school students has a significant positive effect on the coping style of pointing emotion problems; the locus of control of high school students has a significant negative impact on the coping style of pointing emotion; the coping style of high school students plays a part of the mediation between the locus of control and test anxiety effect.

Keywords: Locus of control; Test anxiety; Coping style

贵州省边远地区高中生心理控制源对考试焦虑的影响：以应对方式为中介作用

汪彦辰 [1 *]
[1*]博仁大学
809712844@qq.com

摘要

本研究探讨贵州省边远地区高中生心理控制源对考试焦虑的影响：以应对方式为中介作用。以便利抽样的方式获取沿河县 2 所高中生的资料，共计发放 500 份问卷，实际回收 450 份，取得 450 份有效问卷，有效回收率为 90%。经资料分析结果发现，高中生心理控制源对考试焦虑有显著负向影响；高中生指向问题应对方式对考试焦虑有显著负向影响：高中生指向情绪应对方式对考试焦虑有显著正向影响；高中生心理控制源对指向情问题应对方式有显著正向影响；高中生心理控制源对指向情绪应对方式有显著负向影响；高中生应对方式在心理控制源与考试焦虑之间起到部分中介作用。

关键字：心理控制源；应对方式；考试焦虑

1.研究背景

沿河土家族自治县位于贵州省东北角，其中以土家族为主体的少数民族人口占总人口的61.2%，是全国四个单一土家族自治县之一（沿河土家族自治县人民政府，2019）。贵州省边远地区由于经济的落后，其教育也相对落后，由于特殊的地理文化环境、经济条件等,其教育问

题又呈现出其特殊性（廖朝芬，2019）。这使得该地区学生在其心理控制源、应对方式和考试焦虑上有其独特的地域特点。

在中国的教育活动中，何林姣（2013）指出各行各业的人员都要进行考试，考试已经成为中国选拔合格人才的最大标准，这些考试对于高中学生而言，分析和处理问题的能力不够客观，加上学习压力较大，容易产生学习厌倦心理及出现考试焦虑情绪，甚至影响到自身的身心健康。在过去研究中刘金同等（2005）发现高中生轻度考试焦虑的发生率为 28.8%，中度考试焦虑的发生率为45.0%，严重考试焦虑的发生率为26.2%。考试焦虑引起的不适发生率为55.8%。霍甲众（2013）的研究表明，许多学生因受考试前和考试中情绪状态的干扰而影响水平的发挥，考不出真实的成绩，这种状况又进一步干扰考试后的情绪体验，对以后的学习也产生不良影响。在中国一考定终身的高考模式下，高中生的考试焦虑已不容忽视。

2.文献综述

心理控制源是指个体与周围环境相互作用时，对事件结果或行为的归因，简单来说，心理控制源是一种归因方式，是个体对事件或行为结果的归因（李燕梅，2016）。根据前人研究发现，马燕（2013）研究得出心理控制源的维度外控性、机遇性与成熟应对、不成熟应对存在显著影响，且控制源可以有效预测应对方式。李倩（2010）得出心理控制源的机遇维度、有势力他人维度对不成熟的应对方式具有显著正向影响，对成熟的应对方式具有显著负向影响；内控性对成熟的应对方式具有显著正向影响，对不成熟的应对方式具有显著负向影响。许德镇（2010）指出控制源内控型与应对方式有着紧密关系，倾向内控型的个体更加倾向于使用解决问题的应对方式。而背景和机遇因子在自责、幻想和合理化维度上呈正相关，在退避维度上呈负向影响也就是说外控型在面对问题时更

多地采取幻想、合理化的应对方式。内控制型个体能积极面对问题，并想法设法去解决，外控型个体在面对问题时，更加倾向于幻想、合理化将问一题的原因归咎于外部，与自身的关系不大。石怡等（2015）指出心理控制源中的内控性对积极应对有显著正向影响，机遇、有势力他人对消极应对有显著负向影响。

综上所述，心理控制源的内外控会导致个体采取不同的应对方式，心理控制源对应对方式有显著影响。基于以上结论，本文提出了第一个假设：

H1：贵州省边远地区高中生心理控制源对应对方式有显著向影响。

H1a：贵州省边远地区高中生心理控制源对指向问题应对有显著正向影响。

H1b：贵州省边远地区高中生心理控制源对指向情绪应对有显著负向影响。

考试焦虑是一种青少年常见的消极情绪体，他们会过分担心考试失败并渴望获得好成绩从而产生的一种紧张的精神状态（杨子英，2013）。在这种紧张的精神状态下，会导致学生对待考试过分紧张、担忧的复杂情绪反应。比如，考前头痛失眠、对自我的消极认知，上了考场反应迟钝、大脑空白、做题全无思路，考后过于担忧和懊悔等（钱泞泞，2014）。赵娜（2014）研究得出心理控制源内控型维度，能够显著负向预测考试焦虑水平，说明内控型的学生考试焦虑水平一般较低；心理控制源有势力的他人维度，能够显著正向预测考试焦虑，说明学生越是相信他人能够左右自己的生活事件，其考试焦虑水平也会比较高。陈楠（2017）研究得出心理控制源能够显著正向影响考试焦虑，且内控型个体遇事不会选择逃避埋怨，而是主动积极地寻求最佳方案解决问题。相反，外控型学生倾向于相信机遇、运气和有势力的他人等不可控因素，在困境面前，会习惯性地呈现消极悲观的心态，因此焦虑感越高。

梳理相关文献可以发现不同的心理控制源会引申出不同的考试焦虑状况。基于以上结论，本文提出了第二个假设：

H2：贵州省边远地区高中生心理控制源对考试焦虑有显著正向影响。

应对方式是指当个体面对困境和压力时候，摆脱困境的认知和行为努力，它有两种方式，一种是找到解决问题方法、寻求帮助等积极的方式，而另一种是逃避、压抑等消极的方式（胡小兵，2013）。所以学生如果在考试焦虑前和考试后没有一个良好的心理应对方法，势必会不利于中学生良好的身心发展。有研究显示，应对方式可以作为考试焦虑的一个重要影响因素，

采用问题解决等积极的应付方式会相对降低考试焦虑程度，而采用消极的应对方式，如自责、幻想、逃避等,会增加考试焦虑（王雅娟，2016）。代景华等（2004）以高中生为被试研究其应对方式与考试焦虑间的关系，得出相同的结论，积极应对对考试焦虑有显著负向影响，消极应对与考试焦虑呈显著正向影响。黄高贵与吴燕（2001）以高考生为物件来研究，探讨了考试焦虑与应付方式的关系，将应付方式分为问题指向性应付方式和情绪缓冲性应付方式。结果显示，考试焦虑总分对指向问题性应付方式呈显著负向影响,与指向情绪性应付方式呈显著正向影响。

综上所述，本文主要深入探讨应对方式是否直接影响考试焦虑，以及应对方式之中介效果能否使考试焦虑与各构面生成间接影响。由于本文将应对方式分为指向问题应对方式的积极行为和指向情绪应对方式的消极行为，因此对考虑焦虑也会产生促进或缓解的作用。基于以上结论，本文提出了第三个假设：

H3：贵州省边远地区高中生应对方式对考试焦虑有显著影响。

H3a：贵州省边远地区高中生指向问题应对对考试焦虑有显著负向影响。

H3b：贵州省边远地区高中生指向情绪应对对考试焦虑有显著正向影响。

综上所述，心理控制源、应对方式、考试焦虑有着密切相关，Heider（1982）认为归因理论的事件有两种原因：一种是内在因素，如情绪、态度、个性和能力；另一种是外部因素，如外部压力、天气、形势等。本文对心理控制源的定义正是基于归因理论的基础，将控制源分为内控制源和外控制源，心理学家 Seligman（1975）认为，外在控制是认为自己尽力也不能与事项的终局一致；反之，事件结局与努力一致时，则为内在控制。何辉等（2014）的研究发现个体可采取应对方式来影响心理控制源与情绪之间的关系，起到中介作用。中介作用得以实现来源于 Weiner（1972）的归因理论，他认为不同归因模式的选择将对人们的行为结果产生重大影响，如果人们将事件结果归因于内部因素，往往会采取更为积极的应对方式，相反当人们把事件的结果归因于外部因素，往往不会采取主动应对方式。因此，本研究将以应对方式作为中介变量，探究心理控制源与考试焦虑的影响关系。

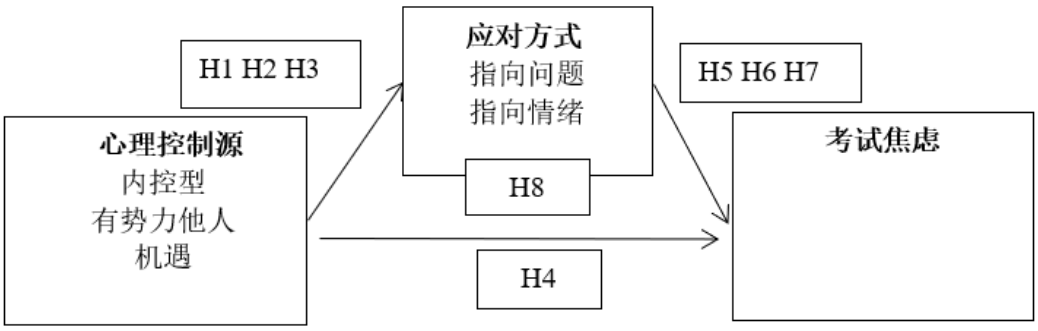
基于以上研究，应对方式具有影响心理控制源和考试焦虑二者之间关系的中介作用，本文拟将应对方式为中介变量，试图建立心理控制源、应对方式与考试焦虑三者之间的关系模型，探索心理控制源影响考试焦虑的心理机制。基于以上结论，本文提出了第四个假设：

H4：贵州省边远地区高中生应对方式在心理控制源与考试焦虑之间起到中介作用。

3.研究方法

3.1 研究框架

根据归因理论，本研究认为心理控制源、应对方式与考试焦虑三个变量之间具有中介效果，所以提出研究框架，研究框架如图一所示：



图一 研究框架图

资料来源：本研究整理

3.2 研究假设

本研究根据文献综述及研究框架提出以下假设：

H1：贵州省边远地区高中生心理控制源对应对方式有显著影响。

H1a：贵州省边远地区高中生心理控制源对指向问题应对有显著正向影响。

H1b：贵州省边远地区高中生心理控制源对指向情绪应对有显著负向影响。
H2：贵州省边远地区高中生心理控制源对考试焦虑有显著负向影响。
H3：贵州省边远地区贵州省边远地区高中生应对方式对考试焦虑有显著影响。
H3a：贵州省边远地区高中生指向问题应对对考试焦虑有显著负向影响。
H3b：贵州省边远地区高中生指向情绪应对对考试焦虑有显著正向影响。
H4：贵州省边远地区高中生应对方式在心理控制源与考试焦虑之间起到中介作用。

3.3 研究物件

本研究选取便利抽样的方式对沿河县二所高中学校 500 名学生进行问卷调查。正式问共发放 600 份问卷，最终收回问卷 500 份，剔除无效问卷 50 份，最终获得有效问卷 450 份，有效率为 90%，其中男生为 245（54.4%）人，女生为 205（45.6%）人。贵州边远地区经济文化发展相对滞后，少数民族人口众多，更多的保存和承续着本民族的语言和文化，地域和经济发展的限制，使边远地区留守儿童也较多，很多孩子留在老人身边或寄宿在学校，加之学校对学生的心理健康不够重视，中学生的心理问题比较多（杨春蕊，2017）。该地区学生在其心理控制源、应对方式和考试焦虑上有其独特的地域特点，样本具有一定的地域代表性，是很有价值的研究物件。

3.4 研究工具

3.4.1 心理控制源量表

Levenson（1974）年所编制的 IPC（Internali-ty Powerful Others and Chance Scale）量表。共 24 个题项，3 个维度，即内控性、有势力的他人及机遇。每一个分量表包含 8 个条目。采用五点计分法。心理控制源 IPC 三个子量表的 Cronbach's α 系数为.943、.920、.928。说明量表具有良好的信度。卡方自由度比（2.416），RMR=.066、SRMR=.051、RMSEA=.056、AGFI=.870、NFI=.879、RFI=.866、IFI=.925、TLI=.917、CFI=.925、PNFI=.793、PCFI=.834、CN=227。

3.4.2 应对方式量表

本研究将采用陈树林与黄鑫（2000）的中学生应对方式量表。该量表共有 36 个题项，量表包含两个分量表，即"指向问题的应对"子量表和"指向情绪的应对"子量表。指向问题应对量表有问题解决 7 个条目，寻求社会支援 7 个条目、积极合理化解释 5 个条目，三个因子；指向情绪的应对子量表包含忍耐 4 个条目、逃避 4 个条目、发泄情绪 4 个条目、幻想否认 5 个条目，四个因子。采用李克特五点计分法。该量表应对方式可以基本概括青少年面对压力时采取的策略，各项目因子负荷均在 0.4 以上，各个子量表的 Cronbach's α 系数为：指向问题子量表.959、指向情绪子量表.957。说明量表具有良好的信效度。卡方自由度比（2.416），RMR=.095、SRMR=.061、RMSEA=.056、AGFI=.810、NFI=.832、RFI=.815、IFI=.895、TLI=.883、CFI=.894、PNFI=.754、PCFI=.810、CN=214。

3.4.3 考试焦虑简表

考试焦虑简表是 Taylor 与 Deane(2002)根据 Spielberger(1980)TAI(Test Anxiety Inquiry)对考试焦虑量表 TAI 进行了缩减。Taylor 与 Deane(2002)将考试焦虑 TAI 量表的 20 个问题根据题目与维度的相关性缩减到了 5 个问题，经过对 333 名大学生测试，它具有良好的重测信度和结构效度，可作为 TAI 的替代品。董云英等（2011）对其进行了译制，并在大学群体中进行了施测。考试焦虑 TAI 中文版各项目与总分的相关系数为.71-.80（平均 p<.001，内部一致性 Cronbach's α 系数为.810，间隔 1 周的重测信度为.810（p<.001）。量表的 Cronbach's α 系数为：.911，说明此量表具有良好的信效度。卡方自由度比（2.690），RMR=.030、SRMR=.019、RMSEA=.061、AGFI=.963、NFI=.987、RFI=.974、IFI=.992、TLI=.983、CFI=.992、PNFI=.493、PCFI=.496、CN=504。

4.研究结果

4.1 相关分析

由表 1 所示，相关分析结果表明，指向问题应对与指向情绪应对呈显著负相关，相关系数为-.569；在心理控制源与考试焦虑呈显著负相关，相关系数为-.363；心理控制源与指向问题应

对呈显著正相关，相关系数为.596；与指向情绪应对呈显著负相关，相关系数为-.538；指向问题应对与考试焦虑之间呈显著负相关，相关系数为-.474；指向情绪应对与考试焦虑呈显著正相关，相关系数为.591。
指向问题应对与心理控制源的相关系数是.596,这个是最大值。考试焦虑与指向问题应对相关系数是-.474，这个是最小值。

表 1 相关分析摘要表

变项	心理控制源	指向问题应对	指向情绪应对	考试焦虑
心理控制源	1			
指向问题应对	.596***	1		
指向情绪应对	-.538***	-.569***	1	
考试焦虑	-.363***	-.474***	.591***	1

注 1：*p＜.05 **p＜.01 ***p＜.001
资料来源：本研究整理

4.2 回归分析

根据上述相关分析结果，本研究采用回归方法进一步检验指向问题应对在心理控制源与考试焦虑之间的中介效应。本研究根据 Baron 与 Kenny（1986）所提出的观点，以阶层回归分析验证应对按时变项的中介效果是否存在，并根据分析结果进行讨论。结果见表 2。
首先，在第一步中，心理控制源对指向问题应对方式具有显著正向影响，（β＝.607，p＜.001）。在第二步中，心理控制源对考试焦虑具有显著负向影响（β＝-.384，p＜.001）。在第三步中，指向问题应对方式对考试焦虑具有显著负向影响。（β＝-.460，p＜.001）在第四步中，将心理控制源、指向问题应对、控制变量与考试焦虑一并带入回归方程建立模型，心理控制源（β＝-.166，p＜.001）、指向问题应对（β＝-.359，p＜.001）可见，心理控制源与指向问题应对方式对考试焦虑有显著负向影响，在加入指向问题应对方式变量之后，且比较模型2到模型4心理控制源对考试焦虑的标准化回归系数β由-.384下降到了-.166，说明指向问题应对方式在心理控制源与考试焦虑之间有着部分中介作用。

表 2 指向问题应对在心理控制源对考试焦虑之间的中介作用摘要表

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
变项	指向问题		考试焦虑		考试焦虑		考试焦虑	
	β	t	β	t	β	t	β	t
性别	.053	1.409	-.087	-2.036*	-.070	-1.706	-.068	-1.671
年级	.042	1.081	-.196	-4.476***	-.168	-4.023***	-.181	-4.348***
居住地	.133	3.446***	-.113	-2.581**	-.045	-1.073	-.065	-1.550
心理控制源	.607	16.140***	-.384	-8.981***			-.166	-3.241**
指向问题					-.460	-11.206***	-.359	-7.025***
F 值	68.414***		28.119***		40.031***		34.810***	
R^2	.381		.202		.265		.282	
$\triangle R^2$	-		-				.080	

注：*p＜.05 **p＜.01 ***p＜.001
资料来源：本研究整理

根据上述相关分析结果，本研究采用回归方法进一步检验指向情绪应对在心理控制源与考试焦虑之间的中介效应。本研究根据 Baron 与 Kenny（1986）所提出的观点，以阶层回归分析验证应对按时变项的中介效果是否存在，并根据分析结果进行讨论。结果见表 3。
首先，在第一步中，心理控制源对指向情绪应对方式具有显著负向影响，（β＝-.544，p

＜.001）。在第二步中，心理控制源对考试焦虑具有显著负向影响（β＝-.384，p＜.001）。在第三步中，指向情绪应对方式对考试焦虑具有显著正向影响。（β＝.583，p＜.001）在第四步中，将心理控制源、指向情绪应对、控制变量与考试焦虑一并带入回归方程建立模型，心理控制源（β＝-.094，p＜.001）、指向情绪应对（β＝.533，p＜.001）可见，心理控制源与指向情绪应对方式对考试焦虑有显著影响，在加入指向情绪应对方式变量之后，且比较模型 2 到模型 4 心理控制源对考试焦虑的标准化回归系数β由-.384 降到了-.094，说明指向情绪应对方式在心理控制源与考试焦虑之间有着部分中介作用。

表 3 指向情绪应对在心理控制源对考试焦虑之间的中介作用摘要表

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
变项	指向情绪		考试焦虑		考试焦虑		考试焦虑	
	β	t	β	t	β	t	β	t
性别	-.053	-1.342	-.087	-2.036*	-.060	-1.622	-.058	-1.573
年级	-.016	-0.402	-.196	-4.476***	-.181	-4.757***	-.187	-4.922***
居住地	-.106	-2.587**	-.113	-2.581**	-.047	-1.232	-.057	-1.480
心理控制源	-.544	-13.650***	-.384	-8.981***			-.094	-2.124*
指向情绪					.583	15.685***	.533	12.067***
F 值	48.814***		28.119***		71.966***		58.929***	
R^2	.305		.202		.393		.399	
$\triangle R^2$	-		-				.197	

注：*p＜.05 **p＜.01 ***p＜.001
资料来源：本研究整理

5.结论与建议

5.1 研究结论

5.1.1 高中生心理控制源对应对方式的影响

本文研究结果表明心理控制源对应对方式有着显著的影响作用心理控制源对指向问题有显著正向影响，心理控制源对指向情绪有显著负向影响。李倩（2010）研究证明了心理控制源的内控性对指向问题的应对方式具有正向的预测效果，对不指向情绪的应对方式具有负向预测效果。本研究还发现，高中生心理控制源倾向于内控性时更多采用指向问题的应对方式，而心理控制源倾向于机遇或有势力的他人，则会更多指向情绪的应对方式。这与已有研究结果是一致的（刘美婷，2010；王桂平与陈会昌，2011）。证明心理控制源倾向于内控性的个体在遇到问题时会做出解决问题、寻求帮助等指向问题应对行为，克服遇到的困难，达到一种平衡的状态。而心理控制源倾向于机遇或有势力的他人的个体在遇到问题时，会选择逃避等指向情绪的应对方式。

5.1.2 高中生心理控制源对考试焦虑的影响

根据本文的相关分析结果表明，贵州省边远地区高中生心理控制源对考试焦虑有着显著的负向影响，这与已有陈楠（2017）、代景华等（2004）的研究结果较为一致，内控性个体在遇到困难和挫折时往往不会选择逃避埋怨，而是选择积极通过自身努力克服困难，通过个人能力解决问题，因此其善于通过解决问题而改善自己的焦虑情绪，从而不易产生焦虑感，内控性对考试焦虑发挥着负向影响作用，阻碍了考试焦虑情绪的产生。相反，外控性人格倾向于将事情结果归因于机遇、有势力的他人等不可控因素，在遇到困境时对外物依赖程度较高，不利于及时解决问题，容易产生焦虑情绪，对考试焦虑起着积极的推动作用。

5.1.3 高中生应对方式对考试焦虑的影响

本研究结果表明，应对方式对考试焦虑有显著影响，指向问题应对对考试焦虑有显著的负

向影响，指向情绪应对对考试焦虑有显著的正向影响。该研究结果与张瑜（2016）的研究结果较为相似，研究发现解决问题和合理化解释对于考试焦虑有负向的预测作用，逃避、自责、幻想、忍耐对考试焦虑有正向的预测作用。与黄高贵与吴燕（2001）的结果也一致，研究结果显示，考试焦虑总分对指向问题性应付方式呈显著负向影响,与指向情绪性应付方式呈显著正向影响。此结果与大多数的研究结果都较为一致，积极解决问题、寻求社会支持和对问题进行合理化解释都是积极的应对方式，它有助于问题的解决，从而减轻考试焦虑对自身的影响，阻碍考试焦虑情绪的产生。而忍耐、逃避、发泄、幻想都属于消极的应对方式，它不利于问题的有效解决，只会加剧失败结果，从而又对学生的考试焦虑程度加重，形成恶性循环，对考试焦虑情绪的产生发挥着积极的推动作用。

5.1.4 应对方式在心理控制源与考试焦虑间的中介效果

本研究之所以选择应对方式作为中介变量，是因为考虑到心理控制源是较为稳定的因素，不太会随着个体焦虑值的变化而变化，而应对方式会随着任务难度及情景的变化而变化，所以本文选择应对方式为中介变量进行分析。根据本文检验结果发现，应对方式两个维度分别在心理控制源与考试焦虑间起到了部分中介的作用。应对方式主要包含指向问题维度和指向情绪维度二种，采取指向问题应对方式的人即使面临困境也能乐观面对并积极解决问题，能够将困难挫折归因于自身因素，表现出心理控制源的内控性特点，通过自身努力改善困境，从而能够避免或减少考试焦虑情绪的产生。相反，采取指向情绪应对方式的人在遇到困难和挫折时不善于调控自己的情绪和行为，而归因于机遇或有势力的他人等不可控因素，容易导致自身压力过大，从而产生考试焦虑情绪。这一研究结果与张微（2015）的研究结论较为相似，应对方式两个维度分别在心理控制源和考试焦虑具有部分中间效应。

5.1.5 研究建议

目前，国内对高中生考试焦虑的研究大多是理论探索或实证研究，干预研究相对较少。希望今后在高中生考试焦虑领域的研究更多的是干预性研究，这样也可以为学校心理健康教育探索一条更科学有效的途径，进而帮助青少年身心健康成长。另外，从研究方法来看，今后的研究可将问卷法、访谈法、观察法、干预法多种方法联合使用，综合多种研究方法的优势，由此得到的研究结论更有说服力。在内容方面，本研究探讨了心理控制源对考试焦虑的作用机制，在中介变量的选择上只引入指向问题应对和指向情绪应对的变量，没有将其他心理因素，例如方面心理控制源、感知社会支援、自我效能感等。因此，在后续研究中，可以将更多心理变量纳入模型的研究中，进一步丰富和完善心理控制源对考试焦虑的作用机制研究。从而提高高中生的心理健康水平，促进学生全面发展，让高中生的学习生活更加美好，让他们一生受益。

参考文献

陈楠（2017）。*初中生心理控制源、心理弹性与考试焦虑的关系研究*［硕士论文,牡丹江师范学院］。

陈树林、黄鑫（1999）。考试焦虑和应对方式关系初探。*健康心理学杂志，7*（1），42-44。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-JKXL199901021.htm

代景华、阎克乐、王海民（2004）。高中生考试焦虑应对方式社会支援关系的研究。*中国行为医学科学，13*（5），548-549。https://doi.org/10.3760/cma.j.issn.1674-6554. 2004.05.039

董云英、周仁来、高鑫、焦锋、郭伟（2011）。考试焦虑简表在大学生中应用的信效度。*中国心理卫生杂志，11*（25），872-876。https://doi.org/10.3969/j.issn.1000-6729. 2011.11.015

何辉、白洁、董及美（2014）。*大学生心理控制源对抑郁的影响: 应对方式的中介作用*［硕士论文，华中师范大学］。

何林姣（2013）。*高三学生考试焦虑认知干预团体辅导手册的编制及应用*［硕士论文，云南师范大学］。

黄高贵、吴燕（2001）。考试焦虑与自我接纳以及应付方式关系的研究。*中国心理卫生杂志，15*（5），301-302。https://doi.org/10.3321/j.issn:1000-6729.2001.05.004

霍甲众（2013）。*初三学生考试焦虑、自我效能感、学业成绩的关系研究*［硕士论文，辽宁师范大学］。

胡小兵（2013）。*大学生自我同情，应对方式与主观幸福感的关系*［硕士论文，河南大学］。
李倩（2010）。*高职大学生心理控制源、情绪和应对方式的关系研究*［硕士论文，河北师范大学］。
李燕梅（2016）。*大学生心理控制源、学业自我效能感与学习自主性的关系研究*［硕士论文，湖南师范大学］。
廖朝芬（2019）。贵州少数民族农村地区义务教育学生厌学及教师解决厌学问题的对策探讨。*贵州教师教育学校，17*（3），100-101。https://doi.org/10.3969/j.issn.1674-120X. 2019.17.051
刘金同、孟宪鹏、徐清艺、张燕（2005）。高中生考试焦虑与应对方式的关系。*中国公共卫生，3*（18），143-145。https://doi.org/10.11847/zgggws2005-21-09-07
刘美婷（2010）。*大学生心理控制源、应对方式与迷信心理的关系*［硕士论文，曲阜师范大学］。
马燕（2013）。大学生心理控制源、焦虑与应对方式的关系研究。*河南科技学教育科学学院，6*（6），78-80。https://doi.org/10.3969/j.issn.1673-6060.2013.06.025
钱泞泞（2014）。*高中生考试焦虑影响因素及其对策研究*［硕士论文，内蒙古师范大学］。
石怡、周永红、曾垂凯（2015）。大学生心理控制源与学校适应：应对方式的中介作用。*中国临床心理学杂志，3*（23），538-540。https://doi.org/10.16128/j.cnki.1005-3611. 2015.03.034
王桂平、陈会昌（2011）。中学生面临学习应激的应对方式及其与控制点、自尊和心理健康的关系。*中国心理卫生杂志，5*（6），431-434。https://doi.org/10.3321/j.issn: 1000-6729.2001.06.026
王雅娟（2016）。初中生考试焦虑与应对方式的关系研究。*中小学心理健康教育，23*（3），13-20。https://doi.org/10.3969/j.issn.1671-2684.2016.23.003
许德镇（2010）。*上海地区硕士研究生心理控制源与主观幸福感的相关研究*［硕士论文，上海师范大学］。
沿河土家族自治县人民政府（2019）。*人口民族*。百度百科。https://baike.baidu.com/item/ %E6%B2%BF%E6%B2%B3%E5%9C%9F%E5%AE%B6%E6%97%8F%E8%87%AA%E6%B2%BB%E5%8E%BF/8837070?fr=aladdin
杨子英（2013）。*初高中衔接期学生应对方式与考试焦虑的关系研究*［硕士论文，辽宁师范大学］。
杨春蕊（2017）。*贵州边远地区中学生的心理健康状况调查分析*［硕士论文，云南师范大学］。
张微（2015）。*武汉体院艺表专业学生心理控制源、应对方式和主观幸福感的相关研究*［硕士论文，武汉体育学院］。
张瑜（2016）。*学生自我效能感、应对方式与考试焦虑的关系研究*［硕士论文，郑州大学］。
赵娜（2014）。*初中生心理控制源、学业自我效能感对考试焦虑的影响*［硕士论文，内蒙古师范大学］。
Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182. https://doi.org/10.1037/ 0022-3514.51.6.1173
Heider, F. (1982). *The psychology of interpersonal relations*. Psychology Press.
Levenson, H. (1974). Activism and powerful others: Distinctions within the concept of internal-external control. *Journal of Personality Assessment, 38*(4), 377-383. https://doi.org/10.1080/00223891.1974.10119988
Seligman, M. E. (1975). *Helplessness: On depression, development and death*. Freeman.
Taylor, J., & Deane, F. P. (2002). Development of a short form of the Test Anxiety Inventory (TAI). *The Journal of General Psychology, 129*(2), 127-136. https://doi.org/10.1080/ 00221300209603133
Weiner, B. (1972). Attribution theory, achievement motivation, and the educational process. *Review of Educational Research, 42*(2), 203-215. https://doi.org/10.3102/ 00346543042002203

The Impact of Shandong University Students' Personality on Academic Burnout: Taking Academic Self-efficacy as A Mediating Variable

Tian ZHAO[1*]
[1*]China-ASEN International College, Dhurakij Pundit University
945837660@qq.com

Abstract

This study adopted the questionnaire method for the data collection to investigate academic burnout and academic self-efficacy among 490 college students in Shandong Province, China, aiming to further explore the influence of personality on academic burnout and the mediating role of academic self-efficacy. Descriptive statistics, one-way analysis of variance, correlation and regression were used to analyse the data.The results of the study found that there were no significant differences in personality, academic burnout, and academic self-efficacy among college students of different genders and different grades in Shandong Province. Academic self-efficacy had a mediating effect on the relationship bettwen personality and academic burnout. Hence, academic self-efficacy were able to impact on personality and academic burnout.

Keywords: College Students; Personality; Academic Burnout; Academic Self-Efficacy

中国山东大学生人格对学业倦怠的影响——以学业自我效能为中介变量

赵天 [1*]
[1*]博仁大学 中国-东盟国际学院
945837660@qq.com

摘要

本研究以人格为基础，采用问卷调查法对中国山东省高校 490 名大学生进行学业倦怠、学业自我效能调查，旨在进一步探究人格对学业倦怠的影响，以及学业自我效能的中介作用。研究结果发现，山东省不同性别、不同年级的大学生在人格、学业倦怠和学业自我效能上没有显著差异；人格对学业倦怠有正向显著影响，而学业自我效能在人格与学业倦怠之间具有完全中介作用。因此，学业自我效能对人格对学业倦怠之间能产生影响之间能产生影响。

关键字：大学生；人格；学业倦怠；学业自我效能

1.绪论

随着社会的不断进步，国内经济得到了高速增长，创新能力的提升需要大量的专业化人才。张霞（2018）指出近几年中国高校扩招，大学生人数逐渐增加，使得高校对大学生的要求越来越多。学生不仅要完成学业，还必须参加学校的各种实践活动以及社交活动，处理人际关系，导致大学生学业任务明显加重，学业倦怠现象逐渐明显。

Freudenberger (1974) 首次提出倦怠的定义，认为个体因无法应对精力、力量和资源的过度需求，所导致的衰竭状态。后来，Mashlach (1981) 通过对服务行业的研究再次定义倦怠，认为倦怠是从事‘服务于人’职业个体会产生一系列的情绪衰竭、非人性化和个人成就感低下的综合征；并细化出反应倦怠水平的三个维度，分别是情绪衰竭 (Emotional Exhaustion) 、去人性化

(Depersonalization) 又叫做讥诮态度(Cynicism)、低个人成就感(Diminished Personal Accomplishment)。

宋霞（2017）指出个体的积极人格因素可以负向预测其学业倦怠水平，有研究表明，大五人格的神经质(Neuroticism)和外倾性(Extraversion)维度在这种预测作用中占有主要地位。则对学业倦怠产生影响的个体特征因素主要包括人格特征、自尊、应对风格、承诺等。目前为止已有多项研究已经证实,人格特征在总体上与学业倦怠存在着相关（李纳娜，2009）。

刘发勇（2008）通过分析研究各高校学生人格特点及其与个体学习效能感的关系，发现在人格与学业自我效能的研究中，除了精神质（P）与学能效感、内外向（E）没有达到显著性相关水平而外，其余因子均存在两两相关。

综上所述，大学生人格及学业自我效能的出现问题都会使其产生学业倦怠的可能。本研究通过对这两个变量的探讨来了解，分析大学生的学业倦怠，同时也希望社会大众对大学生学业倦怠多一些认识，降低大学生学业倦怠的学生比例。

2.文献综述

本章通过对以往文献的梳理，给出人格、学业倦怠，以及学业自我效能的概念定义，同时梳理了人格、学业倦怠以及学业自我效能的相关研究，然后结合以往的文献研究进行了整理。

2.1 人格对学业倦怠的相关研究

粟丹等人（2016）则以德阳地区大学生作为被试来研究大五人格与学业倦怠的相关性。在该研究中采用连榕教授（2005）编制的大五人格量表采用简式量表。通过研究发现，大学生在人格维度上的外向性、开放性、亲和性和严谨性得分较高。另外，毛晋平与何炎芬（2008）认为，神经质对学习适应性有负向预测作用。高神经质得分会降低学习适应性，低神经质得分可以预测高学习适应性。从回归分析的角度看，以大五人格的各因子作为子变量来研究大五人格对学习倦怠的预测作用，结果表明神经质可以对学业倦怠做出正向估测，开放性和严谨性能够负向估测学业倦怠，这说明不是所有的大五人格维度都能够用来估测学业倦怠，另外在预测方向上也存在着正负之分。基于以上研究，本研究推出假设一。

H1: 山东大学生大五人格对学业倦怠具有显著影响。

2.2 人格对学业自我效能的相关研究

刘发勇（2008）通过分析研究各高校学生人格特点及其与个体学习效能感的关系，发现在人格与学业自我效能的研究中，除了精神质（P）与学能效感、内外向（E）没有达到显著性相关水平而外，其余因子均存在两两相关。此外，在张美艳（2010）的《大学生人格特质、学业自我效能感、学习适应性与心理健康的关系研究》中，相关分析表明，大学生的外向性、开放性、学习适应性与心理健康之间的关系，大五人格的宜人性、谨慎性与学业自我效能感、学习适应性、心理健康间存在明显的正相关关系，情绪性与学业自我效能感、学习适应能力、心理状态和情绪健康之间存在显著正相关关系，学业自我效能感、学习适应性与心理健康呈显著正相关。基于以上研究，本研究推导出假设二：

H2：山东大学生大五人格对学业效能具有显著影响

2.3 学业自我效能对学业倦怠的相关研究

王兴梅（2012）学生学业自我效能感水平越高，学生意识形态发展程度越深，对自己已掌握的知识技能运用自如，能够积极、乐观的面对学习生活，且对自己能否解决学习问题的信念高，体验到的成功感多，学习的动力和兴趣强，出现学习倦怠的概率低，相反，如果学生的学习倦怠情况严重，就会对学习失去动力，无法调动学习积极性，学业自我效能感水平降低。潘琳（2019）通过数据分析实践发现学业自我效能感总分同学生学业懈怠总分之间存在明显的负相关关系。赵莉等人（2011）通过对护理本科生的研究发现学业自我效能感与学习倦怠呈负相关关系，学业自我效能感、学习能力、行为自我效能感与学业倦怠呈显著负相关。而阚少兴（2015）以初中生为研究对象，研究结果表明，学业自我效能感与学习倦怠呈显著负相关。此外，廖川英（2016）以初中生为研究对象，结果表明，学业自我效能感与学习倦怠呈负相关，但学业自我效能感与学习倦怠的三个维度（身心疲惫、学业疏离和学业成绩低下）之间存在着

不同的关系，学业自我效能感与身心耗竭没有显著相关性，而与学业疏离、低成就感呈负相关。基于上述研究，本研究推出假设三。

H3：山东省大学生学业自我效能感对学业倦怠有显著影响

2.4 人格、学业自我效能、学业倦怠的相关研究

在人格、学业倦怠与学业自我效能感的关系上，人格特征对学业自我效能感有显著的正向影响。李涛（2015）研究发现：大学生学业倦怠与人格的神经质、外倾性、精神质三个维度欧存在显著相关，人格维度对大学生的学业倦怠具有预测作用，而甘怡群等人（2007）的调查表明,一般自我效能、自尊以及学业倦怠三者之间呈显著负相关。王伟等人（2016）人格特质对大学生学业自我效能感有显著的正向影响。而张静（2012）人格特征对英语学习适应性既有直接负向预测作用，又具有以学业自我效能和学习成绩为中介作用的间接预测作用。另外，孙鉴等人(2009) 过去的研究成果，分析发现学生自我效能感与学习倦怠呈负相关关系。赵飞飞等人（2020）研究则指出学业自我效能感及其 2 个维度与学习倦怠呈负相关。胡舒兰（2011）研究还发现自我效能感对学业倦怠有负向影响，这种结果并不难理解，低自我效能感个体在应对学业压力和考试焦虑时更容易产生情绪耗竭现象，不能从学习过程中获取成功体验和成就信念，更无法真正体会学习的真正乐趣和价值，从而产生各种人际疏离，学业回避行为。另外，从学业倦怠的内涵结构看来，其也与自我效能感存在千丝万缕的联系，学业倦怠结构中本身就包含低效能感这一下维变量。徐欣颖（2010）在研究中也表明，自我效能感对学业倦怠中的情绪低落和成就感低两个维度有显著的预测作用。学业自我效能感、学习能力自我效能感和学习行为自我效能感越低，学习倦怠程度越高。基于以上研究，本研究推出假设四。

H4：山东省大学生学业自我效能感在人格与学业倦怠之间具有中介作用。

3.研究方法与设计

3.1 研究框架

本研究主要探讨山东省大学生人格、学业倦怠、学业自我效能之间的相互关系，同时探讨背景变量性别在各个变量上的差异情况。在本文研究框架中，人格为自变量；学业倦怠为因变量，学业自我效能为中介变量。研究框架如图 1 所示

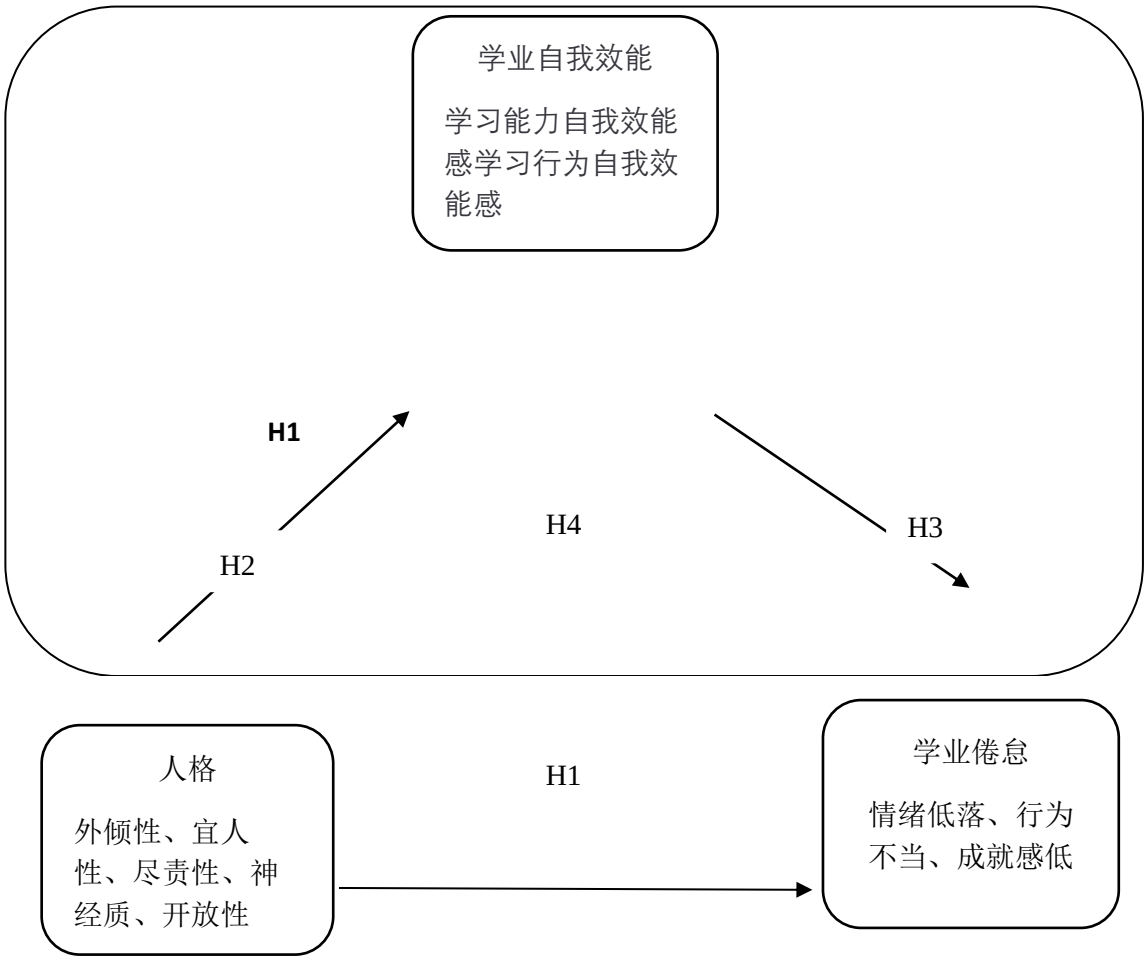


图 1 研究框架图

3.2 研究对象

研究以 2020 年度山东省 JN 学院、QS 大学、QF 学校三所具有代表性的高校学生为样本。采用方便抽样的方式通过问卷星进行网络问卷的发放。共计发放 490 份问卷，取得 490 份有效问卷，有效回收率为 100%。

3.3 研究工具

本研究采用朱小佳（2012）根据中国的文化背景对该 Costa and McCrae (1988) 编制大五人格量表进行翻译和修订。，该问卷共 42 道题，包含大五人格的 5 个维度，其中包含外倾性、宜人性、尽责性、神经质、开放性，采用 Likert 五点计分，1-5 完全不同意完全同意，反向评分问题则相反。其 Cronbach's alpha 数分别为，开放性为 0.66、责任感 0.82、外倾性 0.78、宜人性 0.77、神经质 0.84。

本研究采用连榕、杨丽娴与吴兰花（2005）根据 MBI 理论，制定适用于中国大学生的学业倦怠量表。该问卷包括三个维度，分别为情绪低落、行为不当和成就感低，各维度包括不同数量的题项，其中情绪低落包含 8 道题项，行为不当包含 6 道题项，成就感低包含 6 道题项，共 20 个题项，量表使用五点计分法。该量表总分反映学生在学业上的倦怠程度情况，得分高的学生学业倦怠程度高。连榕等人（2005）的研究中，数据表明，量表的内部一致性系数为 0.865。验证性因子分析的指标范围为 0.87～0.91。

4.研究结果

4.1 信效度分析

本研究通过对山东省大学生人格、学业倦怠、学业自我效能感量表及其维度的信度分析，探讨其内在一致性。一般以 Cronbach's α 系数作为判断指标，Cronbach's α>0.7 说明量表的信度较好（吴明隆，2013）。总体人格量表的 Cronbach's α 系数为.779，学业倦怠量表的 Cronbach's α 系数为.937，学业自我效能感量表的 Cronbach's α 系数为 0.781，量表各维度的 Cronbach's α 系数均大于 0.7，结果表明，量表的信度较好，各因子维度具有一定的可靠性和代表性。量表信度如表 4.1 所示：

4.1 人格、学业倦怠、学业自我效能各量表信度

变量	项数	Cronbach's α 系数
人格	34	.779
学业倦怠	16	.937
学业自我效能	22	.781

资料来源：本研究整理

本文对人格量表、学业倦怠量表和学业自我效能感量表进行了 KMO 测验和 Bartlett 球形测验。结果见表 4.3，表明该量表适用于探索性因素分析。

表 4.2 山东省大学生人格、学业倦怠、学业自我效能 KMO 统计量及 Bartlett 球形检验结果

名称	*KMO*	*χ2*	*df*	*p*
人格	.933	6392.622	561	0.000
学业倦怠	.952	4273.627	120	0.000
学业自我效能	.909	3849.027	231	0.000

资料来源：本研究整理

通过对人格、学业倦怠、学业自我效能三个构面分别进行主成分提取分析及
最大方差法旋转后，每个维度的特征值及累计方差解释量如表 4.4 所示，表明每个维度的因素载荷水平较好。

4.2 相关分析

梁吉业、冯晨娇与宋鹏（2015）通过对个体身高遗传问题进行研究分析，在以往文献资料的基础上，创新性地提出相应理论定义，认为这种相关性可以定义为“当一个变量发生变化时，另一个变量或多或少地发生相应的变化”，用来衡量相关性的统计量一般被称作相关系数。关联关系可分为强项和弱项。大多数相关系数用 0 表示不相关，1 表示完全相关，值越小，相关性越弱。本研究拟采用 Pearson 相关分析以检视人格、学业倦怠、学业自我效能三者之间的关联。

Pearson 相关分析结果显示，人格、学业倦怠、学业自我效能均存在显著相关(p＜.005)，其中人格与学业倦怠存在显著正相关(p＜.005)，人格和学业自我效能存在显著正相关(p＜.005)；学业倦怠与学业自我效能存在显著正相关(p＜.005)。

表 1 人格、学业倦怠、学业自我效能相关分析

构面	*M*	*SD*	1	2	3
人格	3.628	0.340	1		
学业倦怠	4.036	0.527	.213**	1	
学业自我效能	3.773	0.408	.608**	.339**	1

注：p＜.05**
资料来源：本研究整理

4.3 回归分析

根据本研究，人格特质、学业倦怠与学业自我效能感三者间的具体数据指标分析，可以发现高校学生学习懈怠情况与学业自我效能感之间存在显著的相关关系，上述变量之间均存在显著的相关系，因此，本研究还将对人格、学业倦怠对于职业倦怠的进行回归分析。

表 2 人格、学业倦怠、学业自我效能回归分析

	Model 1 学业倦怠	Model 2 学业自我效能	Model 3 学业倦怠
控制变项			
性别	-.022	.043	-.041
年级	.027	.016	.027
自变项	-	-	-
人格	.327**	.729**	.013**
中介变项	-	-	-
学业自我效能	-	-	.431**
R^2	.048	.374	.117
Adj. R^2	.042	.370	.110
F	8.166**	96.680**	16.104**

注：** p<0.05
资料来源：本研究整理

在模型一中，以回归分析人格对学业倦怠的影响关系，通过分析结果发现，R^2 为 48%，表示人格可解释学业倦怠 48% 的变异量，其标准化回归系数 β 值为.327，并达到显著水平（p ＜ 0.05），表示人格对学业倦怠具有正向显著影响。

在模型二中，以回归分析人格对学业自我效能的影响关系，通过分析结果发现，R^2 为 37,4%，表示人格可解释学业倦怠 37.4%的变异量，其标准化回归系数 β 值为.729，并达到显著水平（p ＜0.05），学业自我效能感与学业自我效能感间存在明显的正相关关系。

在模型三中，同时将人格与学业倦怠加入回归模型中，采用分层回归方法检验了学业自我效能感在人格与学业倦怠之间的媒介职能。通过分析结果发现，R^2 ＝11.7%，表示人格与学业

自我效能可共同解释学业倦怠 11.7%的变异量，其标准化回归系数β为人格（β =.013），学业自我效能（β =.431），且均达到显著水平（p ＜0.05），研究表明，学业自我效能感在人格和学业倦怠中起着完全中介作用。

5.结论与建议

5.1 研究结论

本文以山东省 490 名大学生为调查样本，研究讨论山东省大学生人格、学业倦怠和学业自我效能感的现状和发展特征，并对三者间的具体相关关系和回归关系进行了详细地探讨，以证实其中介作用人格、学业倦怠与学业自我效能感。假设验证如下表所示。

表 3 研究假设验证情况

	研究假设	验证情况
H1	山东大学生大五人格对学业倦怠具有显著影响。	成立
H2	山东大学生大五人格对学业效能具有显著影响。	成立
H3	山东大学生学业自我效能对学业倦怠具有显著影响。	成立
H4	山东大学生学业自我效能在人格与学业倦怠之间具有中介效果。	成立

资料来源：本研究整理

5.1.1 人格对学业倦怠有显著正向影响

通过山东省大学生人格对学业倦怠回归分析结果得知，人格与学业倦怠存在显著正向影响。这与以往的研究结果相同，吴琼（2017）个体的人格特征决定个体的行为，因此大五人格与学业倦怠二者间的具体联系和影响情况应当成为研究的热点。通过实证分析，本研究结果表明大五人格与学业倦怠二者之间存在着紧密的联系。据此，验证本研究的假设 H1，即山东大学生大五人格对学业倦怠有显著影响。

5.1.2 人格对学业自我效能有显著正向影响

通过山东省大学生人格对学业自我效能回归分析结果得知，人格与学业自我效能存在显著正向影响。这与以往的研究结果想同，张美艳（2010）研究结果表明，外向性、开放性、宜人性和谨慎性与学业自我效能感之间存在正相关关系。通过实证分析表明，大五人格与学业自我效能二者之间存在紧密的联系，据此，验证本研究的假设 H2，即山东大学生大五人格对学业自我效能感有显著影响。

5.1.3 学业自我效能对学业倦怠有显著正向影响

通过对山东省高校学生学习效能感和学习懈怠情况之间展开回归分析，发现二者之间存在着较为明显的正相关关系，符合过去的研究结论。张霞（2018）的研究结果表明，学业自我效能感与学业倦怠呈显著负相关关系，学业倦怠程度较高，表明学生学习效能感越低。通过实证研究，本研究结果表明，学业自我效能与学业倦怠二者之间存在紧密的联系，据此，验证本研究的假设 H3，即山东大学生学业自我效能对学业懈怠有显著影响。

5.1.4 学业自我效能的中介作用

通过相应的数据研究分析发现大学生的人格特征对学业倦怠之间存在着显著的正相关关系，在引入中介变量之后，学生的人格特征与学习效能感之间存在着显著正相关关系，回归系数显著增加。并且分析指出学业自我效能感在学生人格与学习倦怠之间具有完全的中介作用。通过实证研究，本研究的结果验证了本研究的假设 H4，即山东大学生学业自我效能在人格与学业倦怠之间具有中介效果。

5.2 研究建议

提高对大学生学业倦怠的重视程度，朱艳（2007）通过查阅文献发现，目前对于学习倦怠现象研究较为广泛的大部分是普通本科大学生乃至硕士研究生等群体，但对于高校大学生这一较的学业倦怠研究仍旧比较匮乏。此外，常小全（2020）通过在学校的教学经验，希望能够通过本文对高校大学生学习的相关心理、行为和现象加以研究，从而在本职教学工作基础上，为维护学生的身心健康，提升学习效率以及推动高校日常教学及管理工作的改进提供一些理论依据，也有助于教育科研机构和专家学者更加重视高校的教育问题，为高等教育改革创新提供参考。

对大学生的学生从生活、学习、人际社交、身心健康等等方面都要重视及时发现和解决问题，有效提升高校学生对自我学习效能感，缓解学习压力，优化学习环境，促进学业水平持续提高。

参考文献

甘怡群、奚庄庄、胡月琴（2007）。核心自我评价预测学业倦怠的新成分：集体自尊。*北京大学学报(自然科学版)，43*（5），709-715。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD2007&filename=BJDZ200705023&v=tz8IvlPBmfkebSpq2eH%25mmd2FnQQnv7u88FxYANu4ke7R8QnvkgFSDEx8OoVLkH8CBeRI

阚少兴（2015）。*初中生核心自我评价、学业自我效能感与学习倦怠的关系研究* ［硕士论文，杭州师范大学教育学院］。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201601&filename=1015446418.nh&v=MDY0NDV4WVM3RGgxVDNxVHJXTTFGckNVUjdxZmJ1WnRGeXJsVUx6UFZGMjZHN2U4R05YTnA1RWJQSVI4ZVgxTHU=

李纳娜（2009）。*硕士研究生学业倦怠分析* ［硕士论文，华东师范大学心理与认知科学学院心理学系］。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2009&filename=2009187902.nh&v=MDEwNTBoMVQzcVRyV00xRnJDVVI3cWZidVp0RnlybFc3ck1WMTI3RjdLd0dkak1yWkViUElSOGVYMUx1eFlTN0Q=

连榕、杨丽娴、吴兰花（2005）。大学生的专业承诺、学习倦怠的关系与量表编制。*心理学报，*(5)，632-636。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD2005&filename=XLXB200505008&v=MmwWrwR2tPtyYHHxyIVwVk%25mmd2Byw6kKINPG95%25mmd2B2X0ANz0lHzzu3s4DH58G9T5kxIVtR

梁吉业、冯晨娇、宋鹏（2015）。大数据相关分析综述。*计算机学报, 39*（94）, 1-20。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2016&filename=JSJX201601001&v=bxPHpdr0D1yr3u9ejV3m4badmVqZfibgPP%25mmd2BstzL403GioI%25mmd2Bb9BugmXBRDxAhXTwx

廖川英（2016）。*初中生心理韧性、学业自我效能感与学习倦怠的关系研究* ［硕士论文，新疆师范大学教育科学学院］。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201602&filename=1016903654.nh&v=mCIqKODqEndC8nu%25mmd2B9E23CRmvKIUDWu7gJZAVoDO8eQA2gqKNBUd0E24FBRttKNc2

刘发勇（2008）。*独立学院大学生人格特征与学业自我效能的相关研究* ［硕士论文，贵州师范大学教育学院］。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2008&filename=2008103164.nh&v=MjU3NzkxRnJDVVI3cWZidVp0RnlybVdyL09WMTI3RnJLNEhkREtxNUViUElSOGVYMUx1eFlTN0RoMVQzcVRyV00=

毛晋平、何炎芬（2008）。大学生大五人格与学习适应性的关系研究。*中国临床心理学杂志, 16*（2），200-201。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD2008&filename=ZLCY200802031&v=oFMhAN66zS1SRO4yuKkQH3ipBHcJj5IVpdeFtT810BCyt6ARWHpuqNl18SsEJoo2

宋霞（2017）。*初中学业倦怠与自我效能感、情绪弹性的关系研究* ［硕士论文，广西民族大学教育科学学院］。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201801&filename=1017087662.nh&v=MDY0MzdJUjhlWDFMdXhZUzdEaDFUM3FUcldNMUZyQ1VSN3FmYnVadEZ5cm5XN3JMVkYyNkdiT3dHZGZLclpFYlA=

粟丹、凌辉、全宏艳（2016）。衡阳地区大学生学习倦怠与大五人格的想关性。*中国健康心理志, 6*（9），1381-1384。https://wap.cnki.net/touch/web/Journal/Article/JKXL201609027.html

孙鉴、甘怡群、刘君与陈惠（2009）。高校研究生完美主义与应对方式:自我效能感的中介作用。*中国临床心理学杂志, 5*（6），729-732。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD2009&filename=ZLCY200906027&v=4%25mmd2FyIU436NWYFACHPe1Rv0sVoXOrCZGFFJOedrM1vUDREhMpEJDaVNOdRsw6nwMMp

王伟、雷雳、王兴超（2016）。大学生主动人格对学业成绩的影响：学业自我效能感和学习适应的中介作用。*心理发展与教育,*（3），579-586。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2016&filename=XLFZ201605008&v=HBo3NlueoVDezq5MXlas91j6gQ5uv86EpNb6dk1tc1nQ7sMlXeu7ZdYxOA4DAuva

王兴梅（2012）。*高中生学业自我效能、成就动机对学习倦怠的影响研究*［硕士论文，四川师范大学教师教育学院］。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201301&filename=1012502565.nh&v=MTkyMzVUcldNMUZyQ1VSN3FmYnVadEZ5cmdWcjdNVkYyNkhMYTRITlRLcXBFYlBJUjhlWDFMdXhZUzdEaDFUM3E=

吴琼(2017）。*大五人格与大学生学业倦怠的关系:无聊倾向的中介作用*［硕士论文，鲁东大学应用心理系］。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201801&filename=1017140817.nh&v=MjUzNDdTN0RoMVQzcVRyV00xRnJDVVI3cWZidVp0RnlyZ1ZML0lWRjI2R2JLOEh0bk5xSkViUElSOGVYMUx1eFk=

徐欣颖（2010）。大学生学业倦怠及相关影响因素研究。*思想理论教育,*（17），79-82。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD2010&filename=SLLJ201017016&v=HTldtGi2SPmQOgUl%25mmd2FcF7k0pUoC3lDOCBqVOivsrWrMuETCKPgzwWw1zjbnOg7Bxm

张静（2012）。高中生英语学习适应性与人格、学业自我效能感、学业成绩的关系。*河南科技学院学报，4*（4），81-85。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD2012&filename=ZJXY201204026&v=WXm0e2CdEifktCjx5OCeSExiEeUqGUh4CVhDzCabED88oEVijGkB3A9%25mmd2BUD6uXCzt

张美艳（2010）。*大学生人格特质、学业自我效能、学习自适应与心理健康的关系的研究*［硕士论文，济南大学发展与教育心理学系］。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2012&filename=1011284754.nh&v=MDE1NjhHdGJKcTVFYlBJUjhlWDFMdXhZUzdEaDFUM3FUcldNMUZyQ1VSN3FmYnVadEZ5cmhWcjNBVkYyNkg3R3c=

张霞（2018）。*大学生自我效能感、自我控制与学业倦怠的关系研究*［硕士论文，河南大学应用心理学系］。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201901&filename=1018143186.nh&v=MTYwNjU3cWZidVp0RnlyaFVyck9WRjI2RnJLOEhkREVxWkViUElSOGVYMUx1eFlTN0RoMVQzcVRyV00xRnJDVVI=

赵飞飞、卢益东、黄武（2020）。医学生学习倦怠 学业自我效能感和社会支持的关系研究。*校园心理，18*（3），231-233。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2020&filename=YXXL202003024&v=8CeLmk8gXaiUU%25mmd2BiqIUYjRoDzemrIFJgnYpmLtxEeap0ViZ2etgflzy3HxwQFzp2%25mmd2B

赵莉、沈军、谭敏（2011）。本科护生专业承诺、学习倦怠与学业自我效能感的关系研究。*中华行为医学与脑科学杂志，11*（5），453-455。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDZHYX&filename=ZGXX201105033&v=MYXt1a5%25mmd2BmL%25mmd2FEMwrJmsJuQZ6Ae9%25mmd2Fr0BNqQleuPjOFKIeOoVnqG33qK7FuxzyQji%25mmd2F4

朱小佳（2012）。*大五人格量表（BFI）的初步修订*［硕士论文，扬州大学应用心理系］。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201401&filename=1013181274.nh&v=btobZcO1qwU8wfeB4rLR7Kz5qCWio5VV41EjCabcIUHrO%25mmd2FkQp%25mmd2F2a%25mmd2FUKOyVkXL0H0

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues, 30*(1),159-165.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99

The Influence of Social Anxiety on Mobile Phone Dependence of University Students in Shandong Province：The Moderation of Self-Control

Yi LIU
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
519411267@qq.com

Abstract

The purpose of this study is to explore the effects of social anxiety and self-control on mobile phone dependence among college students in Shandong Province, and to establish a research model with self-control as the moderating variable.

In this study, convenience sampling was used to conduct a questionnaire, taking three schools college students in Shandong Province as the research object, 337 valid questionnaires were collected, the research were analyzed by SPSS statistical software.

The research results showed that there are significant differences in social anxiety, self-control among college students of different gender in Shandong Province; There are significant differences in mobile phone dependence among college students of different grade in Shandong Province; Social anxiety of college students in Shandong Province has a significant positive impact on mobile phone dependence; Self-control of college students in Shandong Province has a significant positive impact on mobile phone dependence; There is no moderating effect of self-control between social anxiety and mobile phone dependence among college students in Shandong Province.

Key words: Social Anxiety; Self-control; Mobile Phone Dependence

山东省大学生社交焦虑对手机依赖的影响：自我控制的调节作用

刘怡
博仁大学 中国-东盟国际学院
519411267@qq.com

摘要

本研究旨在探讨山东省大学生社交焦虑、自我控制对手机依赖的影响，以自我控制作为调节变项，建立研究模式。

本研究采用便利抽样，以山东省 3 所院校大学生为研究对象，回收有效问卷 337 份，经 SPSS 统计软件执行分析。

研究结果发现，山东省不同性别的大学生在社交焦虑、自我控制上存在显著差异；不同年级的大学生在手机依赖上存在显著差异；山东省大学生社交焦虑对手机依赖有显著正向影响；山东省大学生自我控制对手机依赖有显著正向影响；山东省大学生自我控制在社交焦虑与手机依赖之间不存在调节作用。

关键词：社交焦虑；自我控制；手机依赖

1.绪论

1.1 研究背景与动机

教育部（2016）印发《教育信息化「十三五」规划》的通知：计划 2020 年普遍达到「人人皆学、处处能学、时时可学」。「互联网+教育」课程学习平台意味着我们将摆脱场地、资源等其他财力物力的限制，学生可随时随地方便快捷的交流，解决各类难题（吴政，2016）。但这并不是主张学生以教育为借口沉迷互联网，中国互联网络信息中心（2019）发布的第 44 次《中国互联网络发展状况统计报告》显示，截止到 2019 年 6 月，中国手机网民的规模达到了 8.47 亿，在网民中的占有比例高达 99.1%。在这一群体中，大学生是新兴主体，他们享受手机使用的愉悦感，逐渐出现了对手机依赖的现象，这影响正常生活和学业，产生了不良后果（邱致燕等，2014）。因此，对于处在教育信息化时代的大学生而言，有必要对其手机依赖进行进一步的研究。

对影响手机依赖的因素进行探究，发现社交焦虑是影响手机依赖的一个重要因素。基于当下互联网的快速发展，人们更加追求网络社交，这种方便快速的社交方式，使得人们不愿进行面对面交往，若强制改变，则会产生不同程度的社交焦虑。社交焦虑水平过高的个体对人际关系更敏感，更害怕受到伤害，他们很难直接去面对面地与人交往（Ezoe, 2009）。手机或成为他们与人交流的媒介，脱离现实社交仍可以表达自己的想法，这给社交焦虑的人提供了交往控制感（Joinson, 2004）。本研究将进一步探究社交焦虑对于大学生手机依赖的影响。

研究发现，自我控制是影响手机依赖的因素之一。研究结果发现自我控制能力是预测手机依赖的最有效的因素（Hyoungkoo *et al*., 2012）。较差的自我控制能够预测不良的生活方式和行为问题（Tangney *et al*., 2004）。自我控制能负向预测大学生的手机依赖行为，Bianchi 与 Phillips（2005）提出不良行为的出现由低自我控制造成，自我控制感的缺失使得一些大学生对手机产生依赖行为。因此，本研究欲探讨大学生自我控制对手机依赖之关系影响。

通过相关研究了解到社交焦虑、自我控制是影响手机依赖的因素，并且自我控制可能存在调节作用。例如刘丹（2018）认为高自我控制的个体能及时调控自己的冲动行为和激烈情感，自我控制能在环境变量和个体偏差行为的关系中起到一定的调节作用，其研究结果表明：自我控制总分在同伴手机使用与中学生手机依赖中的负向调节效应显著。因此本研究将探究自我控制作为调节变项在社交焦虑对手机依赖的影响的研究。

1.2 研究目的

本研究基于问卷调查，检测社交焦虑、自我控制与手机依赖之间是否存在本研究所假设的调节关系，并将性别、年级作为控制变项，对山东省大学生进行问卷调查，因此本研究的自变项为社交焦虑，依变项为手机依赖，调节变项为自我控制，采取结构方程式进行主要研究分析。

故本研究主要研究目的如下：

目的一：探讨不同人口背景的大学生在社交焦虑、自我控制和手机依赖上的差异情形；

目的二：探讨山东省大学生社交焦虑对手机依赖的影响；

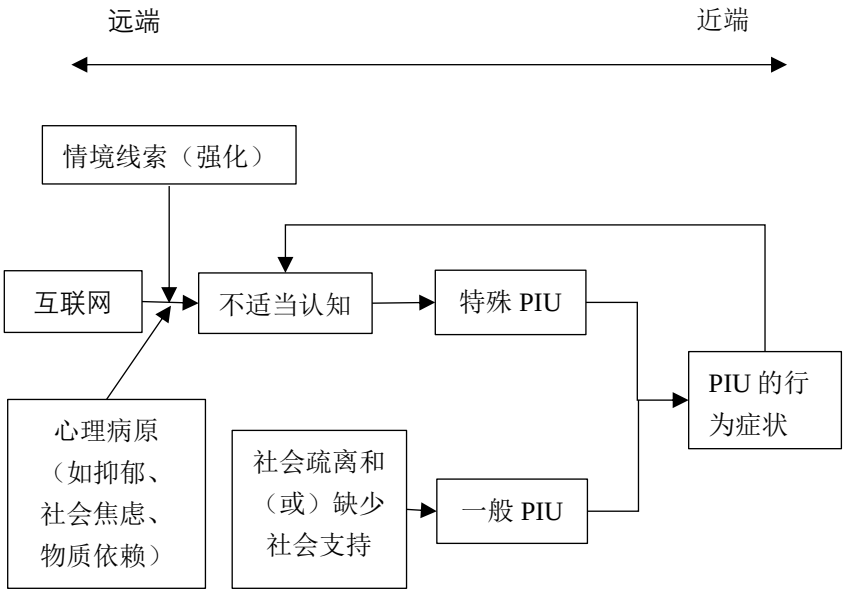
目的三：探讨山东省大学生自我控制对手机依赖的影响；

目的四：探讨山东省大学生自我控制在社交焦虑与手机依赖之间的调节作用。

2.文献综述

2.1 手机依赖及其相关研究

理论基础为病理性互联网使用（Pathological Internet Use; PIU）的认知—行为模型。该理论将 PIU 认定为动态发展的过程，由病原、发展和结果三部分组成，突出强调不适当认知在 PIU 发展中的重要作用（陈秋珠，2006）。Davis（2001）认为有两种类型的病理性互联网使用，特殊 PIU 和一般 PIU。本次研究属于一般 PIU，即一般的、多方面的互联网过度使用，也许包括在网上没有明确目的地消磨时间，一般 PIU 多发生在当个人由于互联网独特的交往情境而产生问题时。为了解释 PIU 的发展过程，Davis（2001）根据影响病症产生的密切性划分了远端原因和近端原因。在病症的发展过程中，开始产生的因素称为远端因素，在发展过程中处于终点位置则为近端因素。为了更直观的理解病理性互联网的认知-行为模式，如图一。



图一 病理性互联网的认知-行为模式

资料来源：Davis, R. A. (2001). A cognitive-behavioral model of pathological internet use. *Computers in Human Behavior*, *17*(2), 187-195.

熊婕等（2012）依据国内外已有的研究成果，融合与手机成瘾相关联的内容，参考当代大学生的整体状况，经历了访谈、预测、正式施测的步骤，确定了具备良好参考价值项目的大学生手机成瘾倾向量表（Mobile Phone Addiction Tendency Scale, MPATS），贾广珍等（2018）在研究中使用此量表，其 Cronbach's α 系数为.88，能够很好的测量手机依赖。通过对手机依赖的相关研究发现，研究者从性别、年级、专业及社会环境等方面，对手机依赖的影响因素进行差异分析（黄海等，2014）。由于研究对象个体背景不同，故对手机依赖的相关研究结果有差异，本研究将从性别和年级方面对手机依赖进行相关研究。

2.2 社交焦虑及其相关研究

刘雪（2014）在研究中提到，目前全球范围内继抑郁、酗酒后的第三大心理问题就是社交障碍。社交焦虑对人们生理、心理等方面都带来了消极后果，严重阻碍了广大患者的健康心理与正常社会功能的发展。Leary（1983）依据临床经验编制交往焦虑量表（Interaction Anxiousness Scale, IAS），用于评价个体主观社会焦虑的倾向独立于行为之外。钟华华（2018）在对社交焦虑的相关研究中，使用此量表对社交焦虑进行研究，其 Cronbach's α 系数为.803，具有良好的信度。根据对大学生社交焦虑的差异分析发现，众多研究分别从年级、性别、生源地、专业和是否独生等人口学变量上进行分析（钟华华，2018；胡珊珊，2015）。由于研究对象个体背景不同，故对社交焦虑的相关研究结果有差异，本研究将从性别和年级方面对社交焦虑进行相关研究。

2.3 自我控制及其相关研究

自我控制包含两个特征，一是自我控制是一种有意识的、自觉的行为反应能力，二是它以实现长远的计划为目标（李琼、黄希庭，2012；Hagger *et al*., 2010）。谭树华与郭永玉（2008）对大学生自我控制量表（Self-Control Scale, SCS）修订并进行验证性因素分析和信、效度检验。安晓斌等（2019）在对自我控制的相关研究中，使用此量表对自我控制进行研究，其 Cronbach's α 系数为.829，具有良好的信度。关于自我控制的差异分析主要集中在性别、年级、专业、家庭经济状况、是否独生等方面（易洁美，2013；李菁，2015）。由于研究对象个体背景不同，故对自我控制的相关研究结果有差异，本研究将从性别和年级方面对自我控制进行相关研究。

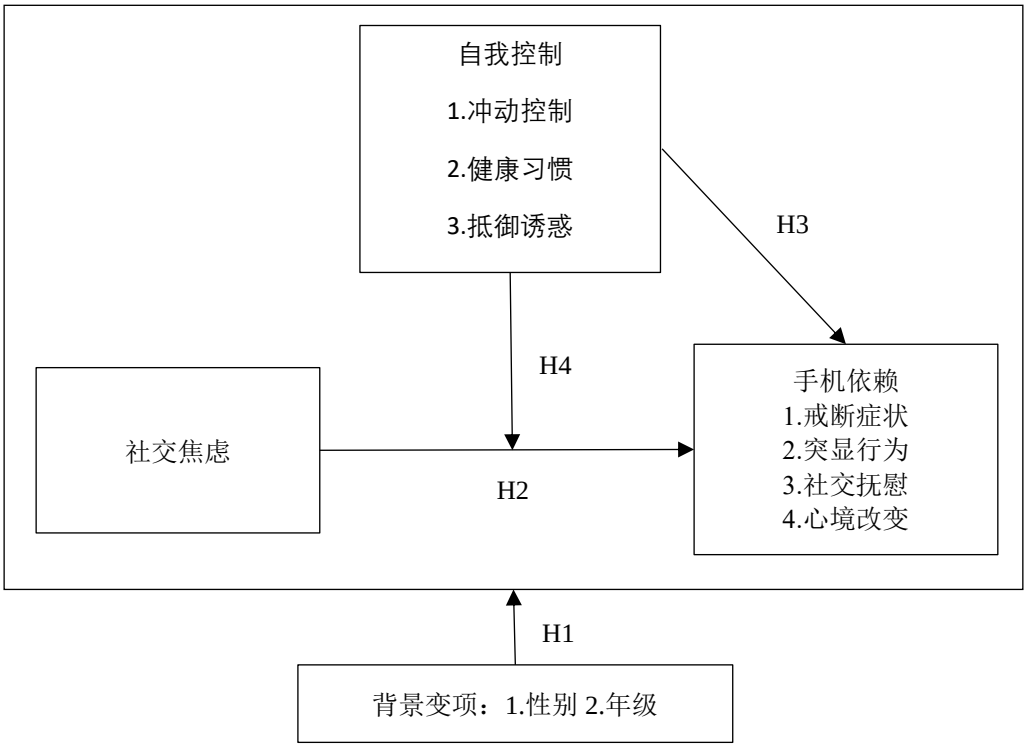
2.4 社交焦虑、自我控制对手机依赖的影响研究

有研究尝试说明社交焦虑如何对手机依赖产生影响。手机依赖可能是对负面事件和消极情绪的回避（Kim *et al*., 2015）。Park 等（2008）的研究显示手机依赖的群体有过高的人际焦虑和孤独感。胡珊珊（2015）证实社交焦虑可以对手机依赖进行有效的预测。冯晶等（2014）的研究显示，低自我控制者在手机使用中通常会无法自拔花费大量时间，最后导致手机依赖。因而自我控制能力是衡量手机依赖的一个重要标准。自我控制能力越低，个体对上网时间的把控越弱，越容易手机依赖。良好的自我控制作为一种积极的应对资源，能够提高自我评价的水平，在社交中表现出更大的信心，体验到较高的自尊水平，因而对于他人的评价持理性的认知，增加自我暴露的可能性，降低社交焦虑水平（Kocovski & Endler, 2000; Blackhart *et al*., 2015）。张国超与陈明（2020）的研究表明，消极的自我控制会降低自我表露的机会，知觉到更强烈的排斥威胁，增加个体的社交焦虑水平，体验更多的不安全感和情感孤独，这些现实中的消极体验，容易提高个体对虚拟网络的认同，希望通过网络补偿社交方面的不足，从中获取情感支持和归属感，为了继续保持快感和逃避痛苦，从而过度依赖手机。

3.研究方法与设计

3.1 研究框架

依据病理性互联网使用的认知-行为模型理论，本研究认为社交焦虑、自我控制与手机依赖三个变量之间具有调节效果，所以提出研究框架，如图二所示。



图二 研究框架图
资料来源：本研究整理

3.2 研究假设

本研究依据研究动机与研究目的，透过文献探讨的过程，提出以下研究假设：
H1：山东省不同人口背景的大学生在社交焦虑、自我控制和手机依赖上存在显著差异。
H2：山东省大学生社交焦虑对手机依赖有显著正向影响。
H3：山东省大学生自我控制对手机依赖有显著负向影响。
H4：山东省大学生自我控制在社交焦虑与手机依赖中起到调节作用。

3.3 研究对象与方法

本研究采用问卷调查法，研究选取山东省 3 所高等院校大学生为研究对象，调查对象来自山东省理工类、综合类、师范类等不同学科性质的高等院校，并且在各学校分布较均匀，样本代表性强，可以推论总体。研究选取便利抽样的方式进行研究。本研究对山东省 3 所高等院校大学生发放问卷共 488 份，回收有效问卷 337 份。

3.4 研究工具

手机依赖量表为熊婕等（2012）编制的「大学生手机成瘾倾向量表」，共 16 个题目，包含 4 个维度：戒断症状、突显行为、社交抚慰和心境改变。采用 Likert 5 点计分，总量表和各维度的 Cronbach's α 系数分别为.83、.80、.64、.68 和.55，具有良好的信度和效度。

本文采取的社交焦虑量表为Leary（1983）依据临床经验编制的「交往焦虑量表」，含 15 个题目，为自陈量表，采用 Likert 5 点计分，第 3、10、15 题为反向计分，其他题目为正向计分。Cronbach's α 系数为.81，信度和效度均良好。

本文采取的自我控制量表为谭树华与郭永玉（2008）修订的「大学生自我控制量表」，共 19 个题目，包含 5 个维度，分别为冲动控制、健康习惯、抵御诱惑、专注工作和节制娱乐。采用 Likert 5 点计分，1、5、11、14 题为反向计分，其他题目为正向计分。Cronbach's α 系数为.862，方差累积解释率为 53.7%，该量表信、效度均良好。

3.5 数据分析方法

本研究调查问卷资料回收后，经过筛选与整理，转成有用的数据，作为本研究各项数据，并使用 SPSS 软件作为统计检定分析工具，进行实证数据统计及分析。依据研究假设需要，采取各项分析方法，如下所述：描述性统计、信度分析、效度分析、差异性分析以及调节效应。

4.研究结果分析

4.1 描述性统计与差异分析

分析结果如表一所示，高等院校大学生的平均手机依赖(*M*=2.798, *SD*=0.860)小于 3，故被试者有着中度偏下之手机依赖水准，其中更多的体现在戒断症状上。高等院校大学生的平均社交焦虑(*M*=3.061, *SD*=0.844)大于 3，故被试者有着中度偏上之社交焦虑水准。高等院校大学生的平均自我控制(*M*=2.908, *SD*=0.623)小于 3，可见大学生有中度偏下的自我控制，其中更多的自我控制体现在抵御诱惑上。

关于不同背景变项在社交焦虑、自我控制与手机依赖上的差异分析结果如表二、三所示。山东省不同性别的大学生在社交焦虑、自我控制上存在显著差异；不同年级的大学生在手机依赖上存在显著差异。

表一 描述性统计摘要表

	平均数	标准差
手机依赖	2.798	0.860
社交焦虑	3.061	0.844
自我控制	2.908	0.623

表二 不同性别在社交焦虑的 *t* 检定摘要表

变项名称	平均数（标准差）		*t*	*p*	*d*
	男生	女生			
社交焦虑	2.880(0.907)	3.192(0.771)	-3.313	.001	-.375
自我控制	2.805(0.604)	2.982(0.628)	-2.593	.010	-.286

表三 不同年级在社交焦虑的 ANOVA 检定摘要表

变项名称	平均数（标准差）					*F*	*p*	事后比较	η
	大一	大二	大三	大四	研究生及以上				
手机依赖	2.463 (0.808)	2.905 (0.574)	2.931 (0.902)	2.758 (0.904)	2.955 (0.949)	3.279	.012	5>1	0.195

4.2 变项间的预测分析

相关分析结果如表四所示，社交焦虑与手机依赖的戒断症状、突显行为、社交抚慰和心境改变维度呈现显著正向相关，自我控制的冲动控制、健康习惯、专注工作和节制娱乐维度与手机依赖的戒断症状、突显行为、社交抚慰和心境改变维度呈现显著正向相关，自我控制的抵御诱惑维度与手机依赖的戒断症状、社交抚慰、和心境改变维度呈现显著负向相关。说明社交焦虑程度越高，手机依赖程度越高；自我控制的冲动控制、健康习惯、专注工作和节制娱乐能力越强，手机依赖程度越高；抵御诱惑的能力越强，手机依赖的程度越低。

表四 社交焦虑、自我控制对手机依赖相关矩阵

变项	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1									
2	.793***	1								
3	.687***	.607***	1							
4	.762***	.722***	.611***	1						
5	.596***	.519***	.581***	.519***	1					
6	.457***	.495***	.379***	.480***	.504***	1				
7	.446***	.442***	.443***	.377***	.511***	.507***	1			
8	-.132*	-.051	-.116*	-.112*	-.100	-.022	.068	1		
9	.451***	.479***	.398***	.444***	.476***	.585***	.534***	.050	1	
10	.393***	.491***	.374***	.423***	.448***	.715***	.601***	-.051***	.528***	1

注 1：*p<.05; **p<.01; ***p<.001

注 2：1=戒断症状，2=突显行为，3=社交抚慰，4=心境改变，5=社交焦虑，6=冲动控制，7=健康习惯，8=抵御诱惑，9=专注工作，10=节制娱乐

本研究探讨山东省高等院校大学生社交焦虑、自我控制与手机依赖的影响情形，以及自我控制在社交焦虑与手机依赖两个变量之间的调节效果。本研究根据温忠麟等（2005）提出的调节效应分析方法，首先对社交焦虑、自我控制的各维度，冲动控制、健康习惯、抵御诱惑、专注工作和节制娱乐做中心化变换，然后采用多元分层回归分析验证社交焦虑与自我控制各维度的交互项对手机依赖的预测作用是否显著。以社交焦虑为自变项，自我控制为调节变项，手机依赖为依变项，以及将背景变项纳入回归模型进行多元分层回归分析，其分析结果如表五所示。

表五 自我控制调节效果回归分析摘要表

依变项	Model1	Model2	Model3	Model4
背景变项	(Y)	(X-Y)	(X.M-Y)	(X.M.XM-Y)
女生	.088	-.026	-.031	-.027
大二	.187**	.192***	.190***	.190***
大三	.197**	.205***	.175***	.171***
大四	.159*	.215***	.201***	.197***
研究生及以上	.212**	.230***	.185***	.183***
自变项	-	--	-	-
社交焦虑	-	.635***	.424***	.434***
调节变项	-	-	-	-

冲动控制	-	-	.147*	.149*
健康习惯	-	-	.103	.109*
抵御诱惑	-	-	-.070	-.072
专注工作	-	-	.130*	.129*
节制娱乐	-	-	.038	.026
交互作用	-	-	-	-
社交焦虑*冲动控制	-	-	-	-.006
社交焦虑*健康习惯	-	-	-	-.045
社交焦虑*抵御诱惑	-	-	-	-.010
社交焦虑*专注工作	-	-	-	.013
社交焦虑*节制娱乐	-	-	-	.070
R^2	.046	.434	.512	.514
Adj R^2	.031	.423	.495	.490
F	3.171**	42.122***	30.999***	21.178***
df	(5, 331)	(6, 330)	(11, 325)	(16, 320)

在模型 1 中，以性别和年级为控制变项进行分析，结果显示 Adj R^2=.031，表示背景变项可以解释 3.1%的手机依赖。

在模型 2 中，以性别和年级为控制变项，社交焦虑为自变项进行分析，结果显示，Adj R^2=.423，表示背景变项和社交焦虑可以解释 42.3%的手机依赖，社交焦虑的标准化回归系数 β 为.635，达到显著水平(p<.001)且标准化回归系数为正数，表示社交焦虑对手机依赖具有显著正向影响。

在模型 3 中，以性别和年级为控制变项，社交焦虑、自我控制各维度为自变项进行分析，结果显示，Adj R^2=.495，表示背景变项、社交焦虑和自我控制各维度可以解释 49.5%的手机依赖，其中社交焦虑的标准化回归系数 β 为.424，达到显著水平(p<.001)，冲动控制的标准化回归系数 β 为.147，达到显著水平(p<.05)，专注工作的标准化回归系数 β 为.130，达到显著水平(p<.05)，而健康习惯、抵御诱惑和节制娱乐的标准化回归系数均不显著。

在模型 4 中，以性别和年级为控制变项，社交焦虑、自我控制各维度及社交焦虑与自我控制各维度的交互项为自变项进行分析，结果显示，Adj R^2=.490，表示背景变项、社交焦虑、自我控制各维度以及社交焦虑与自我控制各维度的交互项可以解释 49%的手机依赖，而交互项回归系数均未达到显著水平，表示自我控制在社交焦虑对手机依赖的影响关系中，不具有调节效应。

5.研究结论与讨论

5.1 现况分析

通过描述性统计数据分析得出，大学生在日常生活中对社交产生了不正确的情绪，任由网络的发展而不及时认知到自己的问题，对自我的身心健康极度受损，社交焦虑的情绪也会被不断放大，故社交焦虑水平为中等程度。胡珊珊（2015）也在研究大学生控制源、社交焦虑和手机依赖倾向的关系研究中得出，大学生整体的社交焦虑呈中等水平。可能对于当代大学生来说，外界环境具有极大的吸引性，在各种层面无法达到自我控制的标准，对于各种新鲜事物具有无限探索的需求，因此自我控制水平较为一般。刘媛娟（2017）在中学生自我控制、领悟社会支持与手机依赖的关系研究中也得出中学生自我控制水平一般。手机依赖水平中等偏下，这与武娇（2018）的研究结果基本一致。并没有想象中的严重，其可能性为大学生将更多的精力转移到学习上，对于手机的使用并非完全必需，根据其他途径也可掌握知识，从而提高自身业务水平。

通过差异分析得出，在校园生活中，女生在处理生活和学习方面会产生更多的考虑，大多数女性个体的个性偏内向，在公共场合中较为矜持和内敛，那么女性个体在社交场合更容易产生焦虑情绪。而男生之间的相处方式可能更加简单，他们敢于尝试，敢于冒险，承担风险的能

力也更强，不易产生焦虑情绪。这与钟华华（2018）的研究结果一致。在成长过程中，女生可能受家庭和社会的影响，能够更加感性的思考问题，多一分判断能力，而且女生在生理和情感上较男生而言成熟早，其自我控制的调节能力和意识要强于男生。本研究中研究生及以上年级的大学生手机依赖水平高于大一年级，可能是大一新生从高中封闭式学习过渡到开放式学习的环境中，尚未完全解放自己，对手机没有达到依赖的程度，而研究生阶段，通过大学四年的考验，能够明确区分学习和娱乐时间，拥有更多的手机使用时间，则更容易产生手机依赖。

5.2 变项间的影响分析

根据研究结果得知，社交焦虑显著正相关于手机依赖，具有显著的正向影响，说明社交焦虑情绪会增加其手机依赖程度。教师们应注意到个体是否具有社交焦虑情绪，主要表现在，在与不熟悉的人交往过程中，或者被成为关注的焦点时，容易产生紧张与担忧，惧怕别人的负面评论，并将这些表现在肢体动作和语言表情上，在上述描述情形中，给与个体一定的鼓励和解围，疏导个体的社交焦虑情绪，使其更自然的融入团体中，用一种舒服的姿态打开交往圈，从而降低个体对于手机的依赖性（钟华华，2018）。

根据研究结果得知，自我控制显著正相关于手机依赖，具有显著的正向影响，说明自我控制能力会增加其手机依赖程度。依据本依据结果分析，推测在当下「互联网+教育」的背景下，当今大学生进行学习的过程中需多次使用手机，即大学生的专注工作情况，以此分析，专注工作的程度提高了，手机依赖程度同步提高。而在抵御诱惑方面，大学生在面对外界纷扰时，仍能不忘初心，坚持本我，实现自我价值，对手机等娱乐设备的使用能够有所减少。易洁美（2013）在研究中写到，从自我控制的认知一情绪双因素模型来看，自我控制是认知和情绪两个既相对独立又互相联系系统共同作用的结果。据此推断，可能是本研究中被试者的受认知和情绪因素的影响，导致研究结果出现偏差。

本研究结果不支持山东省大学生自我控制在社交焦虑与手机依赖中起到调节作用。结果显示，山东省大学生自我控制在社交焦虑与手机依赖中没有起到调节作用。

从调节模型来看，社交焦虑与自我控制的交互作用项对手机依赖不具有调节效应，自我控制虽对手机依赖有直接影响，但在与社交焦虑进行联合作用时，反倒有所约束，不可发挥全部作用。即被试者处于社交焦虑状态中，不具备优良的健康习惯，无法在此状态下发挥控制作用。具有社交焦虑的大学生亦容易发脾气，对自我的情绪宣泄无法控制，则冲动控制能力也有所衰减。同时社交焦虑会影响专注工作的能力，情绪的不确定性使得工作能力无法达到正常状态下认真专注。若想从根本上解决手机依赖的问题，仅从社交焦虑与自我控制方面思考是不妥帖的。

5.3 建议

本研究旨在探讨山东省大学生社交焦虑、自我控制与手机依赖的关系。为了对未来研究有所参考，基于本研究的研究发现和结论，提出以下建议。

（1）学校开放社团分类，划分不同圈子，提供自由社交的场地，使共同兴趣爱好的个体更好的融洽交流，对社交焦虑个体更加友好。

（2）教师营造良好的班级氛围，帮助社交焦虑个体打开心扉，对学生持鼓励态度，促进焦虑个体开展社交，课堂效率也会提高。

（3）鼓励手机软件公司开发具有健康教育意义的功能与软件，积极良好的手机使用将会促进手机依赖个体投入到现实生活中，从而养成良好习惯。

（4）建议个体进行手机依赖测试，从自我发现解决问题，根据本次调查结果反馈，部分个体处在不自知的情况下，需要外界事物对其唤醒。

参考文献

安晓斌、李志勇、臧萍（2019）。大学生主观幸福感与手机成瘾倾向的关系：自我控制的中介作用。*湖北第二师范学院学报，36*（5），55-59。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-PXYJ201905012.htm

陈秋珠（2006）。病理性互联网使用的认知-行为模式述评。*心理科学，1*，137-139。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-XLKX200601035.htm

胡珊珊（2015）。*大学生控制源、社交焦虑与手机成瘾倾向的关系研究*［硕士论文，北京理工

大学]。
教育部（2016）。*教育部关于印发《教育信息化“十三五”规划》的通知*。http://www.moe.gov.cn/srcsite/A16/s3342/201606/t20160622_269367.html
教育部（2020）。*“停课不停学”不是单纯的上网课*。http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5147/202002/t20200212_420201.html
刘丹（2018）。*中学生同伴影响与手机成瘾的关系：自我控制的调节效应* [硕士论文，河南大学]。
刘雪（2014）。*青年人社交焦虑、应对方式和手机依赖倾向的相关研究* [硕士论文，南京师范大学]。
刘媛娟（2017）。*中学生自我控制、领悟社会支持与手机依赖的关系研究* [硕士论文，闽南师范大学]。
邱致燕、张斌、徐沁格、朱楠、崔润红（2014）。大学生手机成瘾问题探析及其危害控制。*沈阳农业大学学报（社会科学版），16*（6），693-696。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-SYLD201406015.htm
谭树华、郭永玉（2008）。大学生自我控制量表的修订。*中国临床心理学杂志，16*（5），468-470。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZLCY200805010.htm
黄海、王欢、吴和鸣（2014）。大学生人格特征与手机依赖的关系: 社交焦虑的中介作用。*中国临床心理学杂志，22*（3），447-450。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-ZLCY201403015.htm
武娇（2018）。*大学生手机依赖与无聊感的关系：自我控制的中介作用* [硕士论文，上海师范大学]。
吴政（2016）。*“互联网+教育”课程学习平台评价分析及发展策略研究——以网易云课堂和腾讯课堂为例* [硕士论文，华中师范大学]。
熊婕、周宗奎、陈武、游志麒、翟紫艳（2012）。大学生手机成瘾倾向量表的编制。*中国心理卫生杂志，26*（3），222-225。http://www.cnki.com.cn/article/cjfdtotal-zxws201203017.htm
易洁美（2013）。*大学生自我控制力的现状调查及其与健康生活方式和情绪的关系* [硕士论文，湖南师范大学]。
中国电信网（2019）。*第 44 次《中国互联网络发展状况统计报告》（全文）*。http://www.cac.gov.cn/2019-08/30/c_1124938750.htm
钟华华（2018）。大学生大五人格、社交焦虑和手机成瘾倾向的关系研究。*潍坊工程职业学院学报，31*（1），42-47。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-WFJY201801011.htm
Bianchi, A., & Phillips, J. G. (2005). Psychological predictors of problem mobile phone use. *Cyberpsychology & Behavior*, *8*(1), 39-51. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15738692/
Davis, R. A. (2001). A cognitive-behavioral model of pathological internet use. *Computers in Human Behavior*, *17*(2), 187-195. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0747563200000418
Ezoe, S., Toda, M., Yoshimura, K., Naritomi, A., Den, R., & Morimoto, K. (2009). Relationships of personality and lifestyle with mobile phone dependence among female nursing students. *Social Behavior and Personality: an international journal*, *37*(2), 231-238. https://www.ingentaconnect.com/content/sbp/sbp/2009/00000037/00000002/art00013
Hyoungkoo, K., Hyung, J. W., & Jung, K. K. (2012). Self as an antecedent of mobile phone addiction. *International Journal of Mobile Communications*, *10*(1), 65-84. https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=b3d0b00c8c828a68e68bf662838adbcc&site=xueshu_se
Joinson, AN. (2004). Self-esteem, interpersonal risk, and preference for e-mail to face-to-face communication. *Cyberpsychology and Behavior*, *7*(4), 472-478. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15331035/
Leary, M. R. (1983). Social anxiousness: the construct and its measurement. *Journal of Personality Assessment*, *47*(1), 66-75. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/6834234/
Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, *72*(2), 271-322. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15016066/

The Influence of Parenting Styles from Students' Perception on University Students' Academic Achievement in Shandong Province: Taking Academic Self-Efficacy as A Mediating Variable

Yuyu KONG
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
1466400157@qq.com

Abstract

This study used cluster sampling method to conduct questionnaire survey, taking college students from a university in Shandong Province as the sample. A total of 500 question- naires were extracted. The analysis was performed by statistical software. The results of the study found that there were no significant differences in Parental rearing styles, Academic self-efficacy and Academic achievement among college students of different genders in a university in Shandong Province; Parental rearing styles had a positive and significant impact on Academic achievement, while Academic self-efficacy was in the Parenting styles It has a completely mediating role with Academic achievement.

山东省某高校大学生知觉的父母教养方式对学业成就的影响:以学业自我效能感为中介变量

孔禹煜
博仁大学 中国-东盟国际学院
1466400157@qq.com

摘要

本研究旨在探讨中国山东省某高校大学生知觉的父母教养方式、学业自我效能感对学业成就的影响，并以学业自我效能感作为中介变项，建立研究模式。本研究采用量化研究，以随机抽样方法进行问卷调查研究，以山东省某所高等院校的大学生为研究对象，总计发放问卷 500 份，有效样本数 491 份，有效回收率为 98%，经统计软件执行分析。研究结果发现，山东省某高校不同性别的大学生知觉的在父母教养方式、学业自我效能感和学业成就上没有显著差异；父母教养方式对学业成就有正向显著影响，而学业自我效能感在父母教养方式与学业成就之间具有完全中介作用。

关键词：大学生；父母教养方式；学业成就；学业自我效能感

1.绪论

在当前的中国教育体系中，越来越多的家庭和学校认识到教育的重要性，这不仅会影响未来学生的知识水平和学生生活的总体发展，还会影响一个国家和国家的核心竞争力，自然，随着社会对高素质学生精英的需求增加，公众的关注自然会集中在培养教育最前沿的大学的人才上，高等教育学院是为国家和社会提供高素质学生精英的主要仓库，衡量学生精英素质的一个重要标准是他们的学习成就（王鹏军，2012）。因此，研究大学生学业成就的影响因素和机制具有重要意义。

山东省高校教育机制与各种环境因素的不稳定影响，影响了山东省大学生在校的学业成就水平，导致山东省大学生学业成就水平降低（梅海玲，2010）。学习是人类进步和发展的重要途径，也是一个人终生都面临的重要任务，学生的最终学业成就关系着学生的命运和未来，既然大学院校是为社会提供高素质、高质量人才的主要场所，高校应逐渐完善教育体制,提高学生学业成就水平,从而可以培养出更多的高质量人才（宋少华，2009）。根据以上依据全面了解

高校大学生学业成就水平低下造成的影响，当前应该对高校进一步完善教育体制提供有效途径和理论依据从而提高学生学业成就水平，高等院校才能更好的向社会输出优质人才，提升高等院校学生学业成是当前极为关键的目标，学业成就才是作为衡量大学生学习成果的重要指标（王秀丽，2008）。在已有研究中，对影响因素的探讨占了比重的 60.53%，比排在第二位的干预措施研究高 46 个百分点（王文博，2014）。总得看来，在当今现行的教育体制下，衡量教育质量的众多指标中，学业成就依然占有着重要地位，关于大学生学业成就的研究不仅在数量上占了绝对重要性的优势，而且其中大部分采取了定量研究，对影响学生学业成就提高的因素及其影响进行定量分析，进而基于不同研究视野，从不同角度提出改进和干预策略来提高学生的学业成就（温佩泽，2014）。知识的创新在不断加速，人们想要在变化的时代中寻求发展，就必需要持久学习，近几年学业成就的研究一直是教育界关注的重点课题之一（王姗姗、邱均平，2014）。因此学生学业成就及其影响因素的探讨具有重要意义，结合本文研究对象与实际研究目的，本文参考王雁飞等人（2011）提出的观点，将学业成就定义为大学生在大学生涯中一定时期内的学习成果、学习行为和学习态度的总和。

影响大学生学业成就的因素有许多种，但是父母是陪伴大学生步入社会和开始适应社会生活的第一任导师，也是早期开始影响大学生学业成就的重要因素之一，父母教养方式是对子女具体行为培养和塑造的过程（胡瑞等人，2017）。黄韫臻与林淑惠（2012）研究结果发现，父母教养方式对大学生的学业成就等变量有显著影响。父亲、母亲情感温暖方面的理解对大学生学业成就呈显著正相关（王鹏军，2012）。方平等人（2003）对父母教养方式不同的维度进行研究分析后发现，父母教养方式不同维度都显著影响子女的学业成就。对于大学生而言，学业成就是现阶段最重要的目标，因此学生对自己的学业成就更加关注，学生想要取得更好的教育更离不开家庭的投入。教育投入的众多主体中，家庭一直是一个不可或缺的存在，父母的投入受到了更多的重视（吴亚凡，2016），结合本文研究对象与实际研究目的，因此本文借鉴 Darling and Steinberg (1993) 比较受到人们普遍认可的定义，父母的养育方式被认为是父母对孩子的态度与行为的各个方面所表达的场景和感受的结合，它是稳定的，不会随情况改变，它可以反映出亲子关系的实质。

随着研究者们的不断深入,研究学者们不再寻求两者之间简单的直接关系,而是开始对在这个影响过程中起关键作用的中介变量进行探讨，学者刘玲花（2010）研究发现，父母教育方式和学业自我效能感有很大关系，学业自我效能感的定义借鉴(Fredricks et al. 2005) 提出的观点，学业自我效能感是用来评估学习者自己是否可以使用自己的能力或技能来完成学业生涯中学业任务的信心评价，这是对学习者的学习行为和学习能力的判断和控制的使用，在自己在学习中个人的主观感受和判断。同时刘玲花（2010）指出学业自我效能感与学业成就存在关联性，它表明，学业成就不仅受父母的教育方式的影响，而且还受学生的学业自我效能感的影响，大学生的学业自我效能感也是影响学业成就的重要因素之一（曹文飞、张乾元，2013）。杨明媚（2011）采用问卷调查法随机抽取 480 名学生，通过相关分析，回归分析，结构方程模型等统计方法，研究表明学生家庭与学业成绩呈现出显著负相关，与学业自我效能也呈现出显著负相关，但是父母教育方式通过学业自我效能感可以影响学业成就。由此可见，通过相关的研究我们可以发现三者之间关系存在密切联系，也可以解释为父母教养方式可能通过人的内部因素（例如学业自我效能)进而影响学生的学业成就(Bandura，1977)，学业自我效能感在两者之间存在的中介效果也是重要影响因素，父母的教养方式和学生自身的学业自我效能感是影响大学生学业成就的重要因素。因此，树立正确的父母教养方式和加强学生在学校的学业自我效能感对提升学生学业成就水平有十分密切的关系（黄维利，2012）。

山东是中国经济最发达的省份之一，中国经济实力最强的省份之一，也是发展较快的省份之一，2019 年 1 月 24 日，中国国务院印发《国家职业教育改革实施方案》，提出将启动实施中国特色高水平高等职业学校和专业建设计划，山东省响应改革实施中国特色高水平高职学校和专业创建计划，山东省 15 所高职院校入选，ESI 综合排名上榜高校达到 21 所，其中 6 所高校进入中国高校综合排名前 100 位。因此，本研究通过以山东省某高校大学生为研究对象，运用问卷调查法，探究山东省某高校大学生父母教养方式、学业自我效能感以及学业成就三者之间的关系。以期望从父母教养方式和学生个体的学业自我效能感视角找到提高大学生学业成就的

新途径。

基于上述的研究背景和动机，本研究旨在探讨山东省某高校大学生父母教养方式、学业自我效能感、学业成就之间的影响关系及中介效果。

2.研究方法

2.1 研究样本

对山东省某高校的大学生参加此次调研，故发放 500 份调研问卷，联系受访高校的学生会干事协助发放与回收问卷，要求学生会干事进行随机抽样方法，以学校为母群体，对班级进行简单随机抽样方法进行抽取样本，然后进行问卷发放，问卷发放后需要求学生当面完成问卷，并由学生会干事在填答过程中指导学生按照要求规范作答并当场收回问卷。

在正式问卷对象的人数上参考 Tinsley and Tinsley (1987) 的观点，发放问卷数量应与题项数量结合，题项数与样本数的比例应在为 1:5 至 1:10 之间。本文问卷题项数共 83 道题，考虑到问卷题数偏多，以最小比例 1:5 为本文参考比例，因此本文至少需要有效样本 415 份，考虑到部分问卷可能为无效问卷，因此本文共发放 500 份调研问卷。研究所需的数据均来自问卷调查，发放与收集方式主要通过问卷星进行数据采集。

2.2 研究工具

（一）父母教养方式量表

本研究采用蒋奖(2010)修订的中文版简式父母教养方式问卷作为研究工具，该问卷的信效度已在诸多研究中得到证实，本研究中量表的 Cronbach's α 系数为 0.809。量表共有 42 道题目，该量表分为父亲和母亲共 6 个维度,每部分 21 题,父亲与母亲分别有 3 个维度分为拒绝、情感温暖、过度保护，且父亲与母亲量表题目内容相同。量表采用 4 点计分法,1 表示“从不”,4 表示“总是”，第 20、41 题反向计分。

（二）学业成就量表

本研究采用王鹏军(2012)根据王雁飞(2002)编制的绩效评价量表按照心理测量学修订问卷的标准程序进行了修订，使之适合于大学生的测量，最终得到修订后的《大学生学业成就量表》，该问卷的信效度已在诸多研究中得到证实，本研究中量表的 Cronbach's α 系数为 0.965。量表共有 19 道题目，该量表分为学习奉献、人际促进、任务绩效和总绩效 4 个维度。量表采用 6 点计分法，1 表示“非常符合”，6 表示“非常不符合”分数越高学业成就越显著。

（三）学业自我效能感

本研究采用梁宇颂(2000)参考 Pintrich and DeGroot (1990) 编制的学业自我效能问卷中的有关维度后，针对中国大学生的学习特点自编而成《中国大学生学业自我效能问卷》，该问卷的信效度已在诸多研究中得到证实，本研究中量表的 Cronbach's α 系数为 0.985。量表共有 22 道题目，该量表分为学习能力自我效能感和学习行动自我效能感 2 个维度。量表采用 5 点计分法，1 表示“非常不同意”，5 表示“非常同意”分数越高代表效能感越高。

3.研究结果

3.1 各变量的描述性统计

父母教养方式量表采用 4 点计分法，因此其理论中值为 2 分，父母教养方式的项目均分为 2.587 分，标准差为 0.261，高于理论中值，这说明山东省某高校父母教养方式属于中等偏上水平。学业成就量表采用 6 点计分法，因此其理论中值为 3 分，学业成就的项目均分为 4.888 分，标准差为 0.699，高于理论中值，这说明山东省某高校学业成就属于中等偏上水平。学业自我效能感量表采用 5 点计分法，因此其理论中值为 2.5 分，学业自我效能感的项目均分为 3.876 分，标准差为 0.435，高于理论中值，这说 明山东省某高校学业自我效能感属于中等偏上水平。由表一所示。

表一 山东省某高校大学生父母教养方式、学业成就和学业自我效能感的描述性统计分析表

维度	题数	*M*	*SD*
父母教养方式（整体）	42	2.587	0.261
学业成就（整体）	19	4.888	0.699
学业自我效能感（整体）	22	3.876	0.435

资料来源：本研究整理

3.2 差异分析

在现阶段的山东省某高校中，不同性别的大学生在父母教养方式上，t 检定之 p 值不显著，代表男生、女生在父母教养方式的平均数上没有显著差异，故不需要进一步做差异间的分析推论。学业成就方面，不同性别的大学生在学业成就上，t 检定之 p 值不显著，代表男生、女生在学业成就的平均数没有显著差异，故不需要进一步做差异间的分析推论。学业自我效能感方面，不同性别大学生在学业自我效能感上，t 检定之 p 值不显著，代表男生、女生在学业自我效能感的平均数没有显著差异，故不需要进一步做差异间的分析推论，由表二所示。

表二 不同性别在父母教养方式、学业成就和学业自我效能感上的差异分析表

维度	男生（223）		女生（268）		*t*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
父母教养方式	2.621	0.260	2.566	0.302	1.840	.203
学业成就	4.922	0.641	4.861	0.745	1.044	.297
学业自我效能感	3.907	0.404	3.854	0.461	1.189	.235

资料来源：本研究整理

3.3 相关分析

在本研究采用 Pearson 相关分析对三者之间进行相关性检验。相关分析验证。由表三所示，父母教养方式与学业成就呈显著正相关 (r =.150，p <0.01)，即父母教养方式水平越高，其学业成就也就越高；父母教养方式与学业自我效能感呈显著正相关 (r =.142， p <0.01)，即父母教养方式水平越高，其学业自我效能感也就越高；学业成就与学业自我效能感呈显著正相关 (r =.823，P <0.01)，即学业成就水平越高，其学业自我效能感也就越高。

表三 山东省某高校大学生父母教养方式、学业成就和学业自我效能感的相关分析

变项	父母教养方式	学业成就	学业自我效能感
父母教养方式	1		
学业成就	.150**	1	
学业自我效能感	.142**	.523**	1

注：** *p<0.01*

3.4 回归分析

本研究探讨山东省某高校父母教养方式、学业成就与学业自我效能感的影响情形，以及学业自我效能感在父母教养方式与学业成就两个变量之间的中介效果。为求研究严谨度，根据 James and Brett (1984)，Baron and Kenny (1986)所提出的观点，以阶层回归分析验证学业自我效能感变项的中介效果是否存在，并根据分析结果进行讨论。

Baron and Kenny (1986) 提出，中介效果应满足以下条件：A.自变项对因变项有显著预测效果；B.自变项对中介变项有显著预测效果；C.当自变项与中介变项同时投入回归模型后，中介变项的预测效果显着时，自变项的预测效果下降，则为部分中介，自变项的预测效果消失，则为完全中介。

为了避免预测变项与交互作用项相关性过高而产生共线性问题，可参考 Aiken et al. (1991) 作法，将自变项与调节变项之值透过线性平移至 0，再计算相乘积，并以变异膨胀因素 (VIF)

作为共线性检验指标，倘若 VIF 值大于 10 时，即表示变项间具明显的共线性问题 (Myers, 1990)。

因此，为了解山东省某高校大学生父母教养方式、学业成就对学业自我效能感的预测效果，以父母教养方式为自变量，学业自我效能感为中介变量，学业成就为因变量。采用阶层回归方式进行分析。如表四所示。

表四 父母教养方式透过学业自我效能感对学业成就的阶层回归分析表

	模型 1	模型 2	模型 3	VIF
变项	学业成就	学业自我效能感	学业成就	
	β	β	β	
自变项				
父母教养方式	.402***	.237**	.091	1.201
中介变项				
学业自我效能感			.315***	3.130
F 值	11.265***	10.035**	514.951***	
R^2	.023	.020	.679	
Adj R^2	.022	.020	.679	
$\triangle R^2$			.657	

注：****p<0.001*

在模型一中，以回归分析父母教养方式对学业成就的影响关系，通过分析结果发现，R^2为 2.3%，表示父母教养方式可解释学业成就 2.3%的变异量，其标准化回归系数 β 值为.402，并达到显著水平(p＜.001)，表示父母教养方式对学业成就具有正向显著影响，即父母教养方式越高，学业成就也越高。

在模型二中，以回归分析父母教养方式对学业自我效能感的影响关系，通过分析结果发现，R^2为 2.0%，表示父母教养方式可解释学业自我效能感 2.0%的变异量，其标准化回归系数 β 值为.237，并达到显著水平(p＜.01)，表示父母教养方式对学业自我效能感具有正向显著影响，即父母教养方式越高，学业自我效能感也越高。

在模型三中，同时将父母教养方式与学业自我效能感加入回归模型中，以阶层回归检验学业自我效能感在父母教养方式与学业成就间的中介效果。通过分析结果发现，R^2=67.9%，表示父母教养方式与学业自我效能感可共同解释学业成就 67.9%的变异量，其标准化回归系数 β 为父母教养方式(β =.091)，且未达到显著水平(p<.001)，学业自我效能感(β =.315)，且达到显著水平(p<.001)，在中介步骤模型三中，父母教养方式无法直接显著影响学业成就，但可以通过学业自我效能感显著影响学业成就，因此学业自我效能感在父母教养方式与学业成就中起到完全中介作用。

在阶层回归中 VIF 皆小于 10，因此，父母教养方式、学业自我效能感和学业成就彼此之间没有共线性。

4.结论与建议

4.1 研究结论

综本研究经由统计的项目分析、探索性因素分析、验证性因素分析与信效度分析后，得知《山东省某高校大学生知觉的父母教养方式、学业自我效能感和学业成就之调查问卷》具有一定的信效度，本节首先说明山东省某高校大学生知觉的父母教养方式、学业自我效能感与学业成就的现况，其次整理背景变量对各研究变量之差异情形、各变量间之相关及父母教养方式、学业自我效能感对学业成就的影响情形，最后探讨学业自我效能感在父母教养方式与学业成就的中介作用回归结果。

4.1.1 父母教养方式、学业自我效能感与学业成就的现况及差异

山东省某高校大学生知觉的父母教养方式的现况属于中上程度，呈现良好状态。本研究结果显示，山东省某高校父母教养方式各维度得分由高到低依次为母亲情感温暖、父亲情感温暖、母亲过度保护、父亲过度保护、父亲拒绝、母亲拒绝，这与邓兆杰等人（2015）在研究与父母教养方式， 主观幸福感的关系实证分析中的研究结果一致，表明大学生在父母教养方式中更容易受到母亲情感温暖的影响。其次，通过背景变量性别对山东省某高校父母教养方式的数据可知，不同性别在山东省某高校父母教养方式上无显著差异。

山东省某高校大学生知觉的学业自我效能感的现况属于中上程度，呈现良好状态。本研究结果显示，山东省某高校的学业自我效能感各维度得分由高到低依次为学习能力自我效能感、学习行为自我效能感，这与刘里里（2009）学习自我效能感和专业承诺的现状及其关系研究中研究结果一致，表明大学生更倾向于学习能力自我效能感。其次，通过背景变量性别对山东省某高校学业自我效能感的数据可知，不同性别在山东省某高校学业自我效能感上无显著差异。

山东省某高校大学生知觉的学业成就的现况属于中上程度，呈现良好状态。本研究结果显示，山东省某高校的学业成就各维度得分由高到低依次为人际促进、总绩效、任务绩效、学习绩效，这与杨娜（2016）大学生情绪智力， 自我效能感与学业成就关系研究中研究结果一致，表明大学生对学业成就的自身评价更倾向于人际促进。其次，通过背景变量性别对山东省某高校学业成就的数据可知，不同性别在山东省某高校学业成就上无显著差异。

综上研究结果可知，山东省某高等院校的大学生对自己的家庭氛围与学习状态都达到了良好的水准，比如在父母教养方式量表中普遍认为的父母教养方式的水平偏高，更认同自己母亲持有一种温暖关怀的家庭氛围，且对自己的成长有益。在学业成就量表中学生普遍认可自己的学习能力，认同于自己在学校中的人际关系，这有助于提高学生自己学业成就的整体水平。另外，在学业自我效能感量表中的题项，多数学生认可自己对待学习的积极态度，学生普遍认为自己的学习能力较强，呈现积极向上的学习水平。此外学生的性别并不会影响自身对父母教养方式、学业自我效能感和学业成就的认知，因此山东省某高校大学生在性别对父母教养方式，学业自我效能感与学业成就上没有体现出明显的差异情况。

4.1.2 山东省某高校三者之间的实证关系

通过山东省某高校父母教养方式对学业成就的回归分析结果得知，父母教养方式与学业成就存在显著正向影响，即父母教养方式水平越高，学业成就水平也就越高。这与徐希铮（2014），尚红艳（2018）和仝义涛（2012）等人已往研究结果一致，即山东省某高校大学生知觉的父母教养方式对学业成就具有显著正向影响。

通过山东省某高校父母教养方式对学业自我效能感的回归分析结果得知，父母教养方式与学业自我效能感存在显著正向影响，即父母教养方式水平越高，学业自我效能感也就越高。这与李文秀（2015）和刘玲花（2010）研究父母教养方式和学业自我效能感关系的研究结果一致。据此，即山东省某高校大学生知觉的父母教养方式对学业自我效能感具有显著正向影响。

通过山东省某高校学业自我效能感对学业成就的回归分析结果得知，学业自我效能感与学业成就存在显著正向影响，即学业自我效能感越高，学业成就也就越高。这跟蔡文伯与杨丽雪（2019）和曹文飞与张乾元（2013）对学业自我效能感和学业成就的影响的研究结果一致。据此，即山东省某高校大学生知觉的学业自我效能感对学业成就具有显著正向影响。

本研究结果发现，父母教养方式对学业成就有显著正向影响，当加入中介变量学业自我效能感后，父母教养方式对学业成就不具有显著影响，但学业自我效能感对学业成就具有显著的正向影响，因此学业自我效能感在父母教养方式与学业成就之间具有完全中介效应，即山东省某高校大学生知觉的学业自我效能感在父母教养方式与学业成就之间具有中介效果。

通过三者之间的实证研究结果可知，山东省某高校大学生知觉的父母教养方式和学业自我效能感都会正向影响学业成就，当加入中介变量学业自我效能感后，父母教养方式失去显著效果，且学业自我效能感起到完全中介作用。

4.2 建议

根据本研究结果显示，山东省某高校父母教养方式会正向影响学业成就，因此建议学校开展家长会，表明父母教养方式与家庭氛围对大学生的学习环境重要性，根据相关分析可知，父

亲与母亲的情感温暖维度对学业成就有着显著相关，因此父母情感温暖的参与直接影响大学生学业成就水平，父母的情感温暖参与会影响大学生的学习能力与交际能力，有自信有学识的学生会认为自己有能力追求成功，即有较高的父母情感温暖参与最终影响孩子的学业成就。

其次，对于升入大学的学生,父母应给孩子营造一个良好的家庭氛围，无论孩子的学业成就水平理想与否，父母都应尽可能多地给予子女关心、理解和支持，父母在教育子女的过程中,应该不断完善自己的教养方式，在教养与爱之间寻找一个有力的平衡点。

在学业自我效能感方面，可以明确学业自我效能感对于高学生学业成就水平着越来越重要的作用。首先，有必要为大学生创造更多成功的机会。一般来说，当学生成功完成一定难度的学习任务时，他们对学习会更加自信，自我效能感也会增强。学业成功一般会增强学生的学业自我效能感，而学习经历失败则会降低大学生的学业自我效能感，要为学生设立一定的标准，经常性地为大学生创设一些成功的机会，这会是培养大学生提升良好的学习自我效能感的首要任务。

参考文献

蔡文伯、杨丽雪（2019）。少数民族大学生学业自我效能感,学习策略与学业成就的关系研究。*民族教育研究, 2*（1），11。

曹文飞、张乾元（2013）。大学生自我效能感,学习动机与学业成就关系的研究。*新乡学院学报, 27*（4），131-134。

邓兆杰、黄海、桂娅菲、牛露颖、周春燕（2015）。大学生手机依赖与父母教养方式,主观幸福感的关系。*中国心理卫生杂志, 29*（1），68-73。

方平、熊端琴、郭春彦（2003）。父母教养方式对子女学业成就影响的研究。*心理科学, 1*（1），78-81。

胡瑞、梁宗保、张光珍、邓慧华（2017）。情绪教养视角:父母元情绪理念与儿童心理社会适应。*心理科学进展, 25*（4），599-608。

黄维利（2012）*高中生父母教养方式、学业自我效能感与学业成绩的关系研究*［硕士论文， 山东师范大学］。知网空间 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10445-1012338741.htm

黄韫臻、林淑惠（2012）。父母婚姻关系,教养方式,个体休闲满意度与大学生幸福感之相关探讨-以台中市六所大专院校为例。*台中教育大学学报, 26*（1），99-122。

蒋奖、鲁峥嵘、蒋苾菁、许燕（2010）。简式父母教养方式问卷中文版的初步修订。*心理发展与教育, 26*（1），94-99。

李志峰（2013）。*家庭背景对学业成绩的影响研究，以济南市为例*［博士论文,山东师范大学］。教育论文网 http://www.51papers.com/lw/70/27/wz1981480.htm

梁宇颂（2000）。*大学生成就目标,归因方式与学业自我效能感的研究*［硕士论文,华中师范大学］。万方数据 http://d.wanfangdata.com.cn/thesis/Y378601

刘玲花（2010）。*大学生学业延迟满足,学业自我效能感和父母教养方式的关系研究*［博士论文,河南大学］。万方数据 http://d.wanfangdata.com.cn/thesis/Y1692967

刘玲花（2010）。*大学生学业延迟满足,学业自我效能感和父母教养方式的关系研究*［博士论文,河南大学］。万方数据 http://d.wanfangdata.com.cn/thesis/Y1692967

梅海玲（2010）。*山东省高等教育区域分布研究*［硕士论文，大连理工大学］。知网空间 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10141-2010112033.htm

尚红艳（2018）。*大学生的父母教养方式、成就动机与学业成就的关系研究*［硕士论文，山西财经大学］。知网空间 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10125-1018125806.htm

宋少华（2009）。*新形势下山东省大学生就业问题研究*［硕士论文,山东师范大学］。知网空间 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10445-2009126173.htm

王鹏军（2012）。*父母教养方式,心理资本与大学生学业成就的关系*［硕士论文,山东师范大学］。知网空间 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10445-1012340070.htm

王鹏军（2012）。*父母教养方式,心理资本与大学生学业成就的关系*［硕士论文,山东师范大学］。知网空间 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10445-1012340070.htm

王姗姗、邱均平（2014）。中国教育评价研究的进展与趋势—基于两类数据源的计量分析。*重庆大学学报, 20*（5），70-75。

王文博（2014）。*大学生积极情绪与学业成就的关系，学业投入的中介作用*［硕士论文, 陕西师范大学］。知网空间 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10718-1015605386.htm

王秀丽（2008）。中国中小学生学业成就研究述评。*现代教育科学, 1*（1），64-67。

王雁飞（2002）。*企业员工成就目标定向研究*［博士论文, 中国科学院心理研究所］。万方数据 http://d.wanfangdata.com.cn/thesis/Y468512

温佩泽（2014）。*义务教育阶段学业成就影响因素研究*［硕士论文, 东北师范大学］。知网空间 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10200-1014363889.htm

吴亚凡（2016）。*政府引导家庭教育投入研究*［硕士论文，湖南农业大学］。知网空间 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10537-1017039596.htm

杨明媚（2011）*农村中学生家庭功能、学业自我效能感与学业成绩的关系研究*［硕士论文, 华中科技大学］。知网空间 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10487-1012016146.htm

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*, 191-215.

Darling, N., & Steinberg, L. (1993). Parenting style as context: An integrative model. *Psychological bulletin, 113*(3), 487-496.

Pintrich, P. R., & De Groot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology, 82*(1), 33-40.

Tinsley, H. E., & Tinsley, D. J. (1987). Uses of factor analysis in counseling psychology research. *Journal of counseling psychology*, 34(4), 414.

The Impact of Vocational College Students' Narcissistic Personality on Entrepreneurial Intention in Beijing, China: The Mediation of Entrepreneurial Self-efficacy

Sunyu GAO
China-ASEAN International College,Dhurakij Pundit University
1098171980@qq.com

Abstract

This research mainly explores the influence of narcissistic personality on entrepreneurial intention of vocational college students' in Beijing, China, and the mediation role of entrepreneurial self-efficacy between narcissistic personality and entrepreneurial intention. Taking vocational college students in Beijing, China as the research object,252 valid questionnaires were collected. The results are as follows:The narcissistic personality of vocational college students' in Beijing, China significantly positively affects their entrepreneurial intentions;The narcissistic personality of vocational college students' in Beijing, China significantly positively affects entrepreneurial self-efficacy;The entrepreneurial self-efficacy of vocational college students' in Beijing, China significantly positively affects entrepreneurial intentions;The entrepreneurial self-efficacy of vocational college students' in Beijing, China has a Partial mediation between narcissistic personality and entrepreneurial intention.

Keywords: Vocational College Students; Narcissistic Personality; Entrepreneurial Intention; Entrepreneurial Self-efficacy

中国北京高职生自恋性人格对创业意向的影响研究：创业自我效能感的中介作用

高孙禹
博仁大学 中国-东盟国际学院
1098171980@qq.com

摘要

本研究主要探讨中国北京高职生自恋性人格对创业意向的影响，以及创业自我效能在自恋性人格和创业意向之间的中介作用。以中国北京高职生为研究对象，采用便利抽样的方式回收有效问卷 252 份，研究发现：中国北京高职生自恋性人格显著正向影响创业意向；中国北京高职生的自恋性人格显著正向影响创业自我效能；中国北京高职生的创业自我效能显著正向影响创业意向；中国北京高职生的创业自我效能在自恋性人格与创业意向间存在部分中介作用。

关键词：高职生；自恋性人格；创业意向；创业自我效能

1.前言

根据教育部对全国高校毕业生人数统计发现 2019-2020 年毕业生数量，约为 900 万左右，高校大学生毕业人数的持续升高造成岗位需求与就业市场供给的比例失衡，就业形势严峻，给政府，学校，社会及大学生个人带来了巨大的压力（黄维，2020），因此，大学生创业意向的议题，就显得尤为重要。中国教育信息网（2017）通过麦克思研究院联合中国社科院在2017年发表《2017年中国大学生就业报告》，数据显示在这五年里，2011年至2017年大学毕业生毕业之后选择创业的百分比比率从1.6%上升到3.0%，将近涨了一倍。

自恋性人格特质是用于描述个人生活中行为模式的结构。Koh (1996)将先决条件定义为内部控制，成就需要，适度的冒险水平，创新性，高水平的自信心和高度的模糊容忍度。另一些研究中分析了各种各样的特征，因此，本研究选取自恋性人格特质，因为自恋性人格特质对个体的创业自我效能有强烈的影响（Krueger & Carsrud, 1993 ; Crant & Bateman, 2000）。目前已有的研究指出创业自我效能对创业意向存在中介影响（Chen *et al*., 1998）。DeNoble *et al*. (2007) 通过样本，观察到创业意图与创业自我效能之间的正面关系。在最近的相关研究中，Borchers and Park (2010) 对美国大学生进行了调查，观察了创业意图与创业自我效能之间的正相关关系。

目前已有的研究指出创业自我效能对创业意向存在中介影响（Chen *et al*., 1998）。DeNoble *et al*. (2007) 通过样本，观察到创业意图与创业自我效能之间的正面关系。在最近的相关研究中，Borchers and Park (2010) 对美国大学生进行了调查，观察了创业意图与创业自我效能之间的正相关关系。但是，这些研究并没有以自恋性人格作为研究中介。

然而过去对大学生创业意向的研究大多都是本、专科大学生（刘敏，2016；李海垒、张文新，2015；蒋承等人，2018），但是面对高职生的相关研究相对较少（徐烨、郭福春，2015），而谢正富与孙龙涛（2017）研究发现，高职生的创业意愿高于本科生，存在差异性。本研究选取北京市 3 所高职院校的学生作为研究对象，张军与沈杰（2012）对高职院校的高职生进行了相关方面的调查，发现北京高职院校高职生在创业方面的研究还处于发展初期，但此 3 所高职院校对创业方面教育支持占 60%左右，所以本研究选取此 3 所高职院校高职生为调查对象。

综上所述，本研究探讨中国北京高职生自恋性人格、创业意向以及创业自我效能三者两两者之间的关系，以及创业自我效能在自恋性人格对创业意向影响中的中介作用，以期为高职院校大学生创业中，提供一些有效的帮助，提供参考。

1.1 研究目的

A.探讨中国北京高职生自恋性人格对创业自我效能的影响；

B.探讨中国北京高职生创业自我效能对创业意向的影响；

C.探讨中国北京高职生自恋性人格对创业意向的影响；

D.探讨中国北京高职生创业自我效能在自恋性人格对创业意向影响间的中介作用。

1.2 研究问题

A.中国北京高职生自恋性人格是否影响创业自我效能？

B.中国北京高职生创业自我效能是否影响创业意向？

C.中国北京高职生自恋性人格是否影响创业意向？

D.中国北京高职生创业自我效能在自恋性人格对创业意向影响间是否存在中介作用？

2.文献综述

2.1 自恋性人格定义

人格社会心理学家发现自恋是一种存在于正常人群的普遍现象。自恋在非临床领域并不是一种人格障碍，而是个体长期存在的人格特点（赵静、张海钟，2007）。 Campbell *et al*. (2004) 认为自恋主要来源于遗传因子和早期亲属关系的结合，因此一个人的自恋程度是相对稳定且持久的。Kohut (1966) 认为自恋不一定是病理性的，但存在着从婴儿期延伸至成年期的独立发展顺序。在其健康的形式上，成熟的自恋会产生如幽默和创造力的行为。在临床和非临床角度出发的自恋者试验对象中，试验结果显示自恋特质至少在短期内可以对自恋者的职业生涯起到有利的影响（Furnham & Crump, 2014）。刘荣（2009）认为自恋者是种持续的个人品质而非病理性人格。自恋者对自我高度关注，对于他人的羡慕和注意有着持续的需求，夸大自我重要性，自己相对于他人更有优越感。

综上所述，从临床心理学对自恋的概念进行的界定，会有一定的局限性，这个角度是把自恋当成一种变态人格而不是常态人格，不利于研究实际生活中自恋的影响（张瑜, 2015）。有学者认为自恋是一种正态分布的人格特征，而不是作为一种人格障碍的更严重表现（Pincus & Lukowitsky, 2010; Miller & Campbell, 2008）。

2.2 创业意向定义

Krueger *et al*. (2000) 提出创业活动是一连串有计划的行为，创业者的想法和创业意向是创立新事业的基础，亦是创业流程的起点。意向能引导我们的注意力朝向特定的目标，以实现事件的心理状态，同时直接影响行为的因素（Bird, 1988）。 Beck and Ajzen (1991) 认为创业意向可视为开展新事业的计划，意向为预测未来个人行为及组织结果。Krueger and Carsrud (1993) 提出当一个人出现希望能拥有自己的事业或者创立新事业的想法和态度时，是创业意向形成的开始，是了解创业过程的必要核心。创业意向也是指个体有准备创业的想法，从而进行创业。束方银（2013）将创业意向定义为个人实现创业行为的意向，包括有进行创业的想法、可能进行创业的程度以及决定进行创业并有创业行为的意向。

学者对于创业意向概念的界定多是在借鉴国外研究基础上进行归纳总结。李琴等人（2018）则提出创业意向其实是大学生个体在将来很有可能实施创业活动的一种强烈的信念。

2.3 创业自我效能定义

林玉卿（2010）在研究创业者议题时候提出，当创业人员对自己的创业进行规划的时候，认为自己能够完成此项工作的信念，以及认为自身已经存在创业所需要的能力，并且相信自己可以成功的完成特定任务的信念，这样的信念将影响创业者所做出的选择，抱负、下多少心力在一项特定任务上，以及所面对的困难和能够忍受挫折的能力。由此可知，信念对于对于创业行为的影响，甚至可作为启发创业意图以及创业风险承担的能力。

Bandura 的创业自我效能被创业方面的学者们引用后，进行了重新定义——创业自我效能(Entrepreneurial Self-efficacy)，创业自我效能(Entrepreneurial Self-efficacy)是各位研究人员将自我效能感加入到创业研究领域之后，所提出的一个新定义，指的是个体相信自己能够成功扮演不同的创业角色，并且可以成功完成创业的信念强度（Boyd & Vozikis, 1994）。

2.4 自恋性人格与创业意向

不同的人格特质的人，行为和思考模式往往不同，做事情的态度和自信的心的差异也很大。范巍与王重鸣（2005）对大学生进行了调查，在众多特质中，自恋性人格、责任感、开放性对创业意向存在较高的影响。在自恋性人格的相关研究中，也发现创业者却是存在一些共同的特质促使他们能够创业成功。丁桂凤与候亮（2017）所做的研究结果提出大学生显性、隐性自恋性人格都能够正向影响创业意向。Mathieu and St-Jean (2013) 研究发现自恋性人格与创业意向正相关。而大学生中有一部分人是有强烈创业意向，甚至有些大学生在校期间已经开始创业，这些学生和其他毕业找工作的学生在个性上是存在一些差别的。由此提出本研究假设 H1：

H1：中国北京高职生自恋性人格正向影响创业意向。

2.5 自恋性人格与创业自我效能

创业者自恋性人格被认为是影响创业成功的十分重要的因素，与创业过程和创业产出都存在着密切关系（刘依冉等人，2020）。高度自恋的人一般会有强烈追求人目标的动机，渴望寻求关注，自我改进（Forsyth *et al*., 2012）。即便是在面对相反的事实是，高度自恋的人也会认为自己将来或者以后能够比别人做得更好（Mathieu & St-Jean, 2013）。自恋会鼓励其产生更高的自信与信念。Brookes (2015) 研究发现，自恋程度高的人会对自己实现目标有更高的自信，自恋性人格提高并影响创业自我效能。Campbell *et al*. (2004) 研究发现自恋性人格倾向于看见自己的积极评价，因为相信自己会产生积极的结果，进而影响到创业自我效能。由此提出本研究假设 H2：

H2：中国北京高职生自恋性人格正向影响创业自我效能。

2.6 创业自我效能与创业意向

Boyd and Vozikis (1994) 研究自我效能感对创业意向与行动之影响关系，认为创业自我效能程度愈高者在早期的生涯发展其创业意向愈高，展现创业行动的机率愈高。Chen *et al*. (1998) 通过实证研究发现，创业自我效能与学生愿意开创自己的事业即创业意向呈现显著正相关。孙杨与张向葵（2014）通过采用大五人格量表、创业自我效能量表、创业意向量表，对 2000 多名在校大学生的调查研究发现，创业自我效能对创业意向有显著的正向预测作用。叶千祯（2009）以回归分析自我效能感与创业意向之影响关系结果得知，当能力和信念越高，其创业意向的程度越高。这表示，在创业前，对可能面对的困难挫折，其个体本身获得创业资源的能

力和坚定信念，是可以使个体渡过难关的，从而提高个体本身的创业意向。由此提出本研究假设 H:3：

H3：中国北京高职生创业自我效能正向影响创业意向。

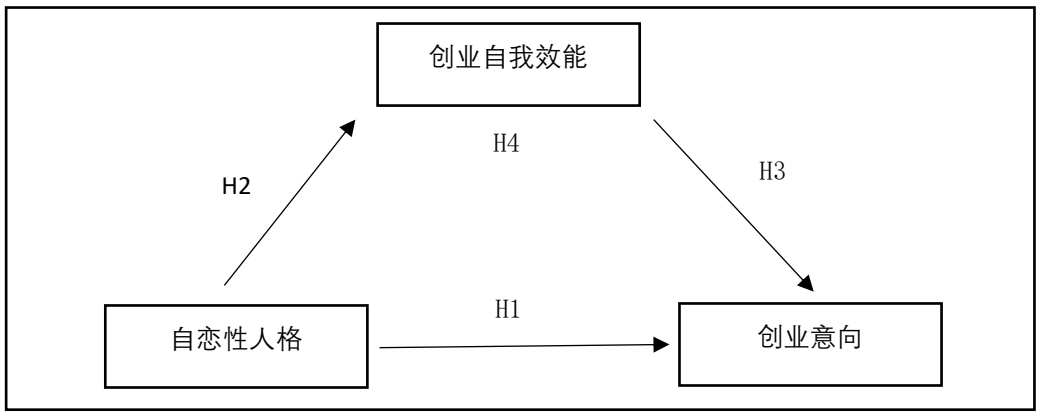
2.7 创业自我效能在自恋性人格与创业意向的关系间的中介作用

根据对以往的研究进行分析，显示创业自我效能经常在个体的认知间扮演者中介变量这一角色（李厚锐等人，2018；李欠强等人，2018；闫华飞、蒋鸽，2019；程灵、方晓斌，2016，许慧、郝丽，2019）。李厚锐等人（2018）发现创业自我效能在创业意愿与创业学习之间存在中介作用。李欠强等人（2018）通过研究，发现高校创业教育对大学生创业意愿有显著的积极影响，并且创业自我效能起到部分中介的作用。闫华飞等（2019）研究发现创业自我效能在创业学习与机会识别中起部分中介作用，在创业学习与机会开发中起完全中介作用。程灵等（2016）研究发现，创业潜能和在校外实习满意度的关系之间，创业自我效能具有中介效果。许慧与郝丽（2019）验证了创业自我效能在创业意愿和创业教育间起中介作用。由此可以看出，创业自我效能在过去与创业相关的研究中常常扮演着重要的中介角色。由此提出本研究假设 H:4：

H4：中国北京高职生创业自我效能在自恋性人格与创业意向间存在中介作用。

3.研究设计

3.1 研究框架



图一 研究框架
资料来源：研究者自行整理

3.2 研究假设

H1：中国北京高职生自恋性人格正向影响创业意向。

H2：中国北京高职生自恋性人格正向影响创业自我效能。

H3：中国北京高职生创业自我效能正向影响创业意向。

H4：中国北京高职生创业自我效能在自恋性人格与创业意向间存在中介作用。

3.3 研究对象

本研究采用便利抽样，，对北京 3 所高职院校高职生进行调查，发放 400 份，剔除无效问卷，实际有效问卷 252 份，详情见表一：

表一 样本情况（N=252）

背景变量	类别	样本数	百分比
性别	男	199	79%
	女	53	21%
年级	大一	136	54%
	大二	61	24.2%
	大三	55	21.8%

资料来源：研究者自行整理

3.4 问卷检验

本研究正式问卷分别为“自恋性人格量表”、“创业自我效能量表”以及“创业意向量表”

3.4.1 自恋性人格量表

本研究量表采用自恋性人格量表（NPI-16），测量被测试者的自恋性人格倾向（Ames et al. , 2006），该量表用于对一般人群自恋的测量，有 16 个项目，单维度。本研究的 Cronbach's α 值 =0.927，说明自恋性人格正式量表内部一致性良好。组合信度（CR）=.929，大于参考值.600，平均变异萃取量（AVE）=.505，大于参考值.500。说明自恋性人格量表的收敛效度良好。

3.4.2 创业自我效能量表

研究量表采用 Krueger *et al*. (2000) 创业自我效能量表，单项维度，共 6 个问题。本研究的 Cronbach's α 值=0.848，说明创业自我效能正式量表内部一致性良好，组合信度（CR）=.856，大于参考值.600，平均变异萃取量（AVE）=.505，大于参考值.500，说明创业自我效能量表的收敛效度良好。

3.4.3 创业意向量表

本研究量表采用 Linan and Chen (2009) 的创业意向量表用多题项来测量个体的创业意向，共 4 题，单维度。本研究的 Cronbach's α 值=0.850，说明创业意向正式量表内部一致性良好，组合信度（CR）=.861，大于参考值.600，平均变异萃取量（AVE）=.615，大于参考值.500，说明创业意向量表的收敛效度良好。

4.结果分析

4.1 相关分析

三个量表量表采用的是采用李克特（Likert Scale）五点尺度衡量，中国北京高职生“自恋性人格”平均分为3.041，“创业自我效能”平均分为3.357，“创业意向”平均分为3.433，。据此，可以看出高职生“自恋性人格”、“创业自我效能”、“创业意向”均处于中等偏上水平。

为了解本研究三个变量之间的具体相关性，本研究将中国北京高职生的“自恋性人格”、“创业自我效能”和“创业意向”三者进行相关性分析。由表二可知：中国北京高职生的“自恋性人格”与“创业自我效能”的相关系数为 0.632，*p* 值小于参考值 0.001，有达显著，具有统计学意义，“自恋性人格”与“创业自我效能”存在显著正相关；中国北京高职生的“自恋性人格”与“创业意向”的相关系数为 0.544，*p* 值小于参考值 0.001，有达显著，具有统计学意义，“自恋性人格”与“创业意向”存在显著正相关；中国北京高职生的“创业自我效能”与“创业意向”的相关系数为 0.688，*p* 值小于参考值 0.001，有达显著，具有统计学意义，“创业自我效能”与“创业意向”存在显著正相关。在对三个变量的相关分析中，不存在严重的共线性问题。详情见表二：

表二 各变量描述性分析相关性分析

变量	M	SD	自恋性人格	创业自我效能	创业意向
自恋性人格	3.041	.700	1		
创业自我效能	3.571	.620	.632***	1	
创业意向	3.433	.700	.544***	.688***	1

注：1.*p＜0.05 **p＜0.01 ***p＜0.001。
资料来源：研究者自行整理

4.2 回归分析

此小节将采用阶层回归分析，来检验“创业自我效能”的中介效果。

由表三可知，在 Model 1 中，自恋性人格对创业意向的 β 值=0.234，t 值=6.750，p 值小于参考值 0.001，达显著，说明自恋性人格可以显著正向影响创业意向，本研究提出的研究假设 H1 成立；在 Model 2 中自恋性人格对创业自我效能的 β 值=0.483，t 值=9.880，p 值小于参考值 0.001，达显著，说明自恋性人格可以显著正向影响创业自我效能，本研究提出的研究假设 H2 成立；在 Model 3 中，加入中介变量创业自我效能，自恋性人格对创业意向的 β 值=0.114，t 值=2.975，p 值小于参考值 0.01，达显著，创业自我效能对创业意向的 β 值=0.247，t 值=5.846，p 值小于参考值 0.001，达显著，说明创业自我效能可以显著正向影响创业意向，本研究提出的研究假设 H3 成立，且在 Model 1 中，自恋性人格对创业意向的 β 值 0.234 大于 Model 3 中，自恋性人格对创业意向的 β 值 0.114。创业自我效能在自恋性人格对创业意向的影响中起部分中介作用，本研究提出的研究假设 H4 成立，在 Model 3 中，所有的 VIF 值均小于参考值 10，不存在共线性问题。

表三 创业自我效能在自恋性人格对创业意向影响中的中介作用检验

变量	Model 1 创业意向		Model 2 创业自我效能		Model 3 创业意向		
	β	t	β	t	β	t	VIF
自恋性人格	.234	6.750	.483	9.880	.114	2.975	1.700
创业自我效能					.247	5.846	2.061
R^2	.756		.515		.786		
AdjR^2	.752		.507		.782		
F	191.701***		65.497***		180.795***		

注：1. *, p <0.050; **, p <0.010; ***, p <0.001. β 为标准化回归系数.
资料来源：本研究自行整理

5.结论及建议

5.1 中国北京高职生自恋性人格、创业意向和创业自我效能的现况处于中等偏上水平

本研究结果显示，中国北京高职生的自恋性人格处于中等偏上水平，此结果与姜红梅与于红军（2015）的研究结果相一致，这说明中国北京高职生在意别人对自身的看法，希望得到表扬和认可，夸大自己在组织中的重要性，认为自己在各方面比别人更加优秀，认为自己应该比别人得到更多的待遇和权利。

中国北京高职生创业自我效能的整体水平处于中等偏上水平，此结果与陈小容（2016）的研究结果一致，这说明中国北京高职生对自己能够成功创业的信心很高，信念较强，这可能也

是因为本研究所选取的 3 所北京高职院校对创业教育的高度重视，进而对本校高职生的创业自我效能产生了影响。

中国北京高职生创业意向的整体水平处于中等偏上水平，此结果与王心焕等人（2016）的研究结果一致，这说明中国北京高职生未来打算去创业的主观行为和态度是十分强烈的，这可能也是因为本研究所选取的 3 所北京高职院校对创业教育的高度重视，进而对本校高职生的创业意向产生了影响。

5.2 中国北京高职生自恋性人格、创业意向、创业自我效能的关系

5.2.1 中国北京高职生自恋性人格显著正向影响创业意向

本研究结果显示，中国北京高职生自恋性人格显著正向影响创业意向，此结果与范巍与王重鸣（2005）、丁桂凤与候亮（2017）的研究结果相一致。自恋性人格高的高职生更加在意别人对自身的看法，希望得到表扬和认可，夸大自己在组织中的重要性，认为自己在各方面比别人更加优秀，认为自己应该比别人得到更多的待遇和权利，而这种心理，认为可以通过创业来得到别人的认可，获得别人的赞扬，因此，自恋性人格越高，越想要去闯一闯，创业意向也会越高。

5.2.2 中国北京高职生自恋性人格显著正向影响创业自我效能

本研究结果显示，中国北京高职生自恋性人格显著正向影响创业自我效能，此结果与 Mathieu and St-Jean (2013)、Brookes (2015)的研究结果相一致。在临床和非临床角度出发的自恋者试验对象中，试验结果显示自恋特质至少在短期内可以对自恋者的职业生涯起到有利的影响（Furnham & Crump, 2014），自恋者对自我高度关注，对于他人的羡慕和注意有着持续的需求，夸大自我重要性，自己相对于他人更有优越感。自恋性人格会在短期内对其职业生涯起到有利的影响，信念也就会加强，而创业自我效能就是一种创业信念，所以可以发现，自恋性人格越高，创业自我效能也会越高。

5.2.3 中国北京高职生创业自我效能显著正向影响创业意向

本研究结果显示，中国北京高职生创业自我效能显著正向影响创业意向，此结果与 Boyd and Vozikis (1994)、Chen et al. (1998) 、孙杨与张向葵（2015）、叶千祯（2009）的研究结果相一致。其实这不难理解，创业自我效能是对进行创业的一种信念，当一个人对做一件事的信念越来越高时，其就会对这件事进行实施，而创业意向说的是进行创业的行为，创业自我效能越高，创业意向必定也会越高。因此，在进行创业的时候，高职生应当运用合理的方式，提高自身的创业信念，也就是创业自我效能，从而来提高创业意向。

5.2.4 中国北京高职生创业自我效能在自恋性人格与创业意向间起到部分中介作用

本研究结果显示，中国北京高职生创业自我效能在自恋性人格对创业意向间起到部分中介作用，国内以此为研究课题的相对较少，所以可以参考的研究结果较少，不过据之前的相关研究发现，创业自我效能能够作为中介变量，在大五人格与创业相关研究之间起到中介作用，（李厚锐等人，2018；李欠强等人，2018；闫华飞、蒋鸽，2019；程灵、方晓斌，2016，许慧、郝丽，2019）。由此也可以看出，自恋性人格在创业自我效能的加入后影响降低，创业自我效能起到了部分中介作用，说明除了自恋性人格以外，进行创业的信心、信念、自我效能感也是非常重要的。高职生自恋性人格和创业自我效能均可以促进其产生更高的创业意向，自恋性人格也可以通过创业自我效能来促进高职生产生更高的创业意向。

5.3 研究建议

5.3.1 加强高职生自恋性人格

基于本研究的研究结果显示，自恋性人格对创业意向与创业自我效能显著正向影响，具有较高的自恋性人格有助于提高其本身的创业意向与创业自我效能，所以我们要加强自恋性人格，因此本研究提出以下建议：

可以通过心理学相关课程，来加强高职生的自恋性人格。给高职生自我表现的机会，以此来提高高职生的自恋性人格。给予高职生尊重，使高职生的自恋性人格得到提高成立专门的创业课题研究小组研究提高自恋性人格的有效方法。

5.3.2 培养高职生创业自我效能

本研究结果显示，创业自我效能对创业意向显著正向影响，创业自我效能可显著正向影响

创业意向，所以我们要加强创业自我效能。因此本研究提出以下建议：

可以定期的举办名人讲座，邀请创业成功人士、校友分享成功经验，为有创业意向的高职生树立榜样，加强其创业自我效能。由研究结果可以看出创业自我效能能够显著正向影响创业意向，那么在创业指导课程中，可以适当的加入对创业自我效能的相关研究。成立专门的创业课题研究小组研究提高创业自我效能的有效方法。加强高职生关于企业家所需技能与能力的培养。

5.3.3 研究变量建议

本研究的因变量为自恋性人格，中介变量为创业自我效能，但在文献探讨的过程中发现，影响创业意向的因素有很多，比如：大五人格中每种人格都会影响到创业意向（孙杨、张向葵，2014），丁桂凤与候亮（2017）研究发现，自尊对创业意向也会产生重要影响，并且能够从外部环境视度为出发点，分析校园创业氛围等的调节作用。这也说明，创业意向的影响因素有很多，路径多种多样，所以，建议未来创业相关研究者可加入其他的变量或路径来进行相关探讨。

参考文献

陈小容（2016）。基于目标设定的高职生创业自我效能感影响因素分析——基于重庆高职院校创业教育的调研。*职业技术教育*（08），67-70。

程灵、方晓斌（2016）。大学生实习满意度、创业自我效能对其创业潜能的影响研究。*福建江夏学院学报*，（05），103-111。

丁桂凤、候亮（2017）。大学生自恋与创业意向的关系。*中国心理卫生杂志*，*31*（2），156-161。

范巍、王重鸣（2005）。个体创业倾向与个性特征及背景因素的关系研究。*人类工效学*，（01），33-35。

范巍、王重鸣（2006）。创业意向维度结构的验证性因素分析。*人类工效学*，（01），14-16。

黄维（2020）。疫情发展：高校毕业生就业面临挑战。*中国大学生就业*，（4），9-11。

姜红梅、于红军（2015）。大学生自恋人格、社会适应和自尊关系研究。*黑龙江高教研究*，（07），136-139。

蒋承、李宜泽、黄震（2018）。大学生创业意向影响因素研究——基于对北京大学学生的调查。*高教探索*，（01），120-123。

李海垒、张文新（2015）。大学生的主动性与创业意向的关系：创业知识的中介作用。*心理发展与教育*，（03），264-270。

李厚锐、朱健、李旭（2018）。创业学习对大学生创业意愿的影响研究——基于创业自我效能的中介作用。*现代管理科学*，（03），97-99。

李欠强、詹安琪、杨蒙琪、陈苒（2018）。高校创业教育、大学生创业自我效能与创业意愿。*科技创业月刊*，（05），57-61。

李琴、齐文娥、杨学儒、李尚蒲（2018）。创业教育对大学生在校创业行为及毕业后创业意愿的影响。*复旦教育论坛*，（04），65-72。

林群新（2019）。医学院校大学生创业自我效能感的中介作用研究——基于大五人格与创业意向的关系。*南昌教育学院学报*，（02），105-109。

林玉卿（2010）。*以自我效能为中介变量探讨创业机会辨识与其影响因素之研究*［硕士论文，立高雄应用科技大学］。台湾博硕士论文知识加值系统 https://hdl.handle.net/11296/au58y7

刘敏（2016）。大学生创业意向及其影响因素分析。*创新与创业教育*，（01），25-28。

刘荣（2009）。*自尊、自恋与攻击行为的关系研究*［硕士论文，苏州大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/article/cdmd-10285-2009118242.htm

刘依冉、郝喜玲、李晓依（2020）。连续创业情境下自恋人格与关键创业行为变化机理。*心理科学进展*，（07），1083-1092。

孙杨、张向葵（2014）。大学生创业意向与人格关系中创业自我效能感作用的路径模型。*心理与行为研究*，（06），806-812+818。

王心焕、薄赋徭、雷家骕（2016）。创业教育对大学生创业意向的影响研究——兼对本科生与高职生的比较。*清华大学教育研究*，（05），116-124。

谢正富、孙龙涛（2017）。大学生创业意愿影响因素实证分析——基于襄阳市四所高校的调查。*湖北文理学院学报*，（09），78-85。

徐烨、郭福春（2015）。高职生创业压力、创业自我效能与创业意向的关系。*高等工程教育研究*，（02），164-168。

许慧、郝丽（2019）。大学生创业教育对创业意愿的影响研究——基于创业自我效能感的多重中介效应。*科技和产业*，（08），103-109。

闫华飞、蒋鸽（2019）。创业学习对机会识别与开发的影响研究：创业自我效能的中介作用。*科技与经济*，（01），71-75。

叶千祯（2009）*影响女性创业意图因素之研究—以社会网络为中介变量*［硕士论文，国立高雄应用科技大学］。台湾博硕士论文知识加值系统 https://hdl.handle.net/11296/vnb9ec

张军、沈杰（2012）。北京高职院校就业创业教育现状分析及对策。*北京工业职业技术学院学报*，（04），64-67。

张瑜（2015）。*自恋与亲社会行为的关系研究：自我提升与成败反馈的作用*［硕士论文，陕西师范大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10718-1015724473.htm

赵静、张海钟（2007）。自恋研究进展。*精神医学杂志*，（01），52-57。

中国教育信息网（2017）。*大学毕业生创业潮来临 成功率却仅有5%*。http://zx.chinaedu.edu.cn/jycy/cyxm/201710/t20171031_29278.html

Ames, D. R., Rose, P., & Anderson, C. P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of Research in Personality*, *40*(4), 440-450.

Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, *4*(3), 359-373.

Bandura, A. (1997). Behavior theory and the models of man (1974). In J. M. Notterman (Ed.), *The evolution of psychology: Fifty years of the American Psychologist* (p. 154–172). American Psychological Association.

Beck, L., & Ajzen, I. (1991). Predicting dishonest actions using the theory of planned behavior. *Journal of Research in Personality*, *25*(3), 285-301.

Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention. *Academy of Management Review*, *13*(3), 442-453.

Borchers, A. S., & Park, S. H. (2010). Understanding entrepreneurial mindset: A study of entrepreneurial self-efficacy, locus of control and intent to start a business. *The Journal of Engineering Entrepreneurship*, *1*(1), 51-62.

Boyd, N. G., & Vozikis, G. S. (1994). The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *18*(4), 63-77.

Brookes, J. (2015). The effect of overt and covert narcissism on self-esteem and self-efficacy beyond self-esteem. *Personality and Individual Differences*, *85*, 172-175.

Campbell, W. K., Goodie, A. S., & Foster, J. D. (2004). Narcissism, confidence, and risk attitude. *Journal of Behavioral Decision Making*, *17*(4), 297-311.

Chen, C. C., Greene, P. G., & Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, *13*(4), 295-316.

Crant, J. M., & Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: the impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, *21*(1), 63-75.

DeNoble, A., Ehrlich, S., & Singh, G. (2007). Toward the Development of a Family Business Self-Efficacy Scale: A Resource-Based Perspective. *Family Business Review*, *20*(2), 127-140.

Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, *97*(3), 557–579.

Furnham, A. & Crump, J. (2014). A Big Five facet analysis of sub-clinical narcissism: Understanding boldness in terms of well-known personality traits. *Personality and Mental Health*, *8*(3), 209-217.

Kohut, H. (1966). Forms and transformations of narcissism. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, *14*(2), 243-272.

Krueger Jr, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing, 15*(5-6), 411-432.

Krueger, N. F., & Carsrud, A. L. (1993). Entrepreneurial intentions: Applying the theory of planned behaviour. *Entrepreneurship & Regional Development*, *5*(4), 315-330.

Liñán, F., & Chen, Y. W. (2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *33*(3), 593-617.

Mathieu, C., & St-Jean, É. (2013). Entrepreneurial personality: The role of narcissism. *Personality and Individual Differences*, *55*(5), 527-531.

Miller, J. D., & Campbell, W. K. (2008). Comparing clinical and social-personality conceptualizations of narcissism. *Journal of Personality, 76*(3), 449-476.

Pincus, A. L., & Lukowitsky, M. R. (2010). Pathological narcissism and narcissistic personality disorder. *Annual Review of Clinical Psychology*, *6*, 421-446.

The Impact of Organizational Commitment on Turnover Intention of Substitute Teachers in Public Primary Schools in Xuzhou

Kexuan ZHU
Dhurakij Pundit University
710736187@qq.com

Abstract

The research aimed to explore the impact of organizational commitment on turnover intention of substitute teachers in city public primary schools in Xuzhou. In this study, convenience sampling was used to conduct a questionnaire survey. Substitute teachers in city public primary schools in Xuzhou were taken as the research object.Perform analysis.The research results found that organizational commitment of substitute teachers in primary schools has a negative and significant effect on turnover intention;substitute teachers of city public primary schools of different genders have significant differences in turnover intention; the organizational commitment of substitute teachers in primary schools had a 31% variance in predicting turnover intention.

Keywords: Substitute Teachers; Organizational Commitment; Turnover Intention

徐州市公办小学代课教师组织承诺对离职倾向的影响

朱珂萱
博仁大学
710736187@qq.com

摘要

本研究旨在探讨徐州城市公办小学代课教师组织承诺对离职倾向的影响，采用便利抽样进行问卷调查，以徐州市城市公办小学的代课教师作为研究对象。经执行分析，研究结果发现，小学代课教师组织承诺对离职倾向具有负向显著影响；不同性别之小学代课教师在离职倾向有显著差异；小学代课教师的组织承诺有预测离职倾向 31%的变异量。

关键词：代课教师；组织承诺；离职倾向

1.研究背景与动机

纵观发达国家义务教育工作的发展，教育发展的重点一直都是师资力量，并且，教育改革越深入，师资力量越被重视（魏玮、高有华，2015）。小学教育一直以来是我国基础教育重要的组成部分，在基础教育中发挥着启蒙性、奠基性的作用（熊梅、王敏，2019）。但是，校园里有一群忙碌却不被重视的教师群体，他们就是代课老师。代课教师是指没有正式编制，在一线从事教育教学工作的人员（许珍珍，2018）。张河森（2014）认为，城市小学代课教师存在“付出-回报”失衡、心理压力大、权益保障缺乏等问题，这也导致了他们流动性较大。一方面呈现女多男少，年轻力壮；资质充分，具备条件；教龄较短，来源多样等特点，另一方面存在多方签约，权责不明；差别待遇，收入较少；工作任务重，心理落差大；见异思迁，逢考必考等困境（黄道主、张文言，2013）。由此可以看出，城市小学代课教师的现状并不乐观，离职情况非常普遍，如何降低小学代课教师的离职率已成为基础教育实践中亟待解决的问题。

从 20 世纪 50 年代起，国外就开始有大量的学者研究和探讨员工的离职问题，然而与离职问题相比，西方学者更关注的却是离职倾向（秦晓军，2016）。中国学者黄翠与朱昌平（2020）

也认为，离职倾向是预测离职行为的最佳变量。员工在一特定组织工作一段时间，经过一番考虑后产生的蓄意要离开组织的想法或倾向，就被称为离职倾向(Mobley, 1977)。简单来说，离职倾向是指员工自愿离开组织的意图（徐辰雪，2014）。

在影响教师离职倾向的内在因素中，组织承诺被认为是最重要的因素之一。张玉芬（2019）建立结构方程模型，实证检验了员工组织承诺的三个维度对离职倾向均具有显著影响，其影响大小依次为情感承诺、持续承诺以及规范承诺。田辉（2014）也证实了组织承诺各维度对离职倾向存在显著的负向影响，情感承诺和持续承诺对离职倾向的影响作用明显大于规范承诺的作用。王润娜等人（2020）的研究表明，提高组织承诺，可以有效降低员工的离职倾向。由此可见，组织承诺可以负向影响员工的离职倾向，组织承诺越高，离职倾向越低。

综上，本研究主要是以城市公办学校的小学代课教师为研究对象，以组织承诺为切入点，以离职倾向为结果变量，探究和揭示组织承诺对离职倾向的影响。希望能为城市公办小学的管理者提供代课教师管理建议，为降低代课教师离职率提供指导和借鉴。

2.文献综述

2.1 理论基础-社会交换理论

1950 年代后期社会交换理论兴起，它是用社会学、心理学和经济学的相关理论从微观角度研究人类行为 (Homans, 1958)。组织和员工之前关系的建立，就是员工用对组织的忠诚与自己的劳动换取组织给予的报酬，在不同文化背景下这种组织和员工的交换关系都是存在的，组织和员工交换关系的建立过程就是社会交换关系的形成过程 (Rhoades & Eisenberger, 2002)。组织为了员工建立满意的工作环境，员工就容易对组织产生忠诚（刘小平，2011）。根据社会交换理论，个体对组织越忠诚，离职倾向随之越低。

2.2 离职倾向

“离职倾向”在相关研究里也有“离职意愿”和“离职意向”的说法。离职倾向被认为是预测离职行为最有效的变量（黄翠、朱昌平，2020）。

Porter *et al*. (1974)提出，员工在对工作出现不满情绪的时候所展现出的逃避行为就叫做离职倾向。Mobley (1977)则认为，离职倾向是员工在一个特定的组织从事一段时间工作，经过一番考虑之后出现的蓄意要离开组织的倾向或想法。香港学者樊景立（1978）根据前人的研究提出，离职倾向是指个体从现供职工作岗位离开并找寻其他工作岗位意愿思想的强度。秦刚亮（2013）表明，员工因为个人原因、环境原因、工作原因、企业原因等出现的离开现有组织工作岗位的意愿，寻求新工作机会的意向及行为表现就被称为离职倾向。徐辰雪（2014）将离职倾向定义为员工自愿离开组织的意图。杜嫱与刘鑫桥（2019）认为离职倾向是组织对员工不再有吸引力，员工已经产生离开的想法。本研究中离职倾向采用台湾学者樊景立（1978）的定义，即离职倾向是指个体从现供职工作岗位离开并找寻其他工作岗位意愿思想的强度。

赖运成（2019）对幼儿教师进行研究发现，幼儿教师离职倾向的影响因素较多，其中有性别、年龄、学历等个体因素，以及职业承诺、社会支持等内在因素。杜嫱、刘鑫桥（2019）在研究关于高校教师离职倾向的调查数据显示，女性教师的离职倾向更弱，传统观念认为女性即便在职场上受挫，也能将重心转移、回归至家庭。

因此，本研究将对离职倾向在徐州城市公办小学代课教师背景变量（性别）上是否存在差异进行差异检验，了解性别对徐州城市公办小学代课教师离职倾向的影响是否存在显著差异。

2.3 组织承诺

组织承诺一直以来都是管理学和组织行为学的研究热点（吕智宇，2017）。美国的社会学家 Becker (1960)最早对组织承诺下了定义，他指出，组织承诺是指员工随着对组织的“单方投入”的增加而产生的一种甘愿全身心地参加组织各项工作的心理倾向。社会学家 Wiener (1982)将组织承诺看作是一种内化的行为规范，并认为组织承诺是使行动符合组织目标和利益的内化了的规范压力的整合。加拿大学者 Allen and Meyer (1990)将组织承诺定义为员工对其与其组织之间关系的一种心理态度，包含了员工对于是否愿意继续留在目前组织的决定。 我国学者凌文辁与张治灿（2000）在多年的实证研究基础上指出：组织承诺是员工对于现有组织在情感、态度上的认可，以及乐意承担其作为组织成员所要承担的责任和义务。刘小平与王重鸣（2002）

指出，组织承诺是指员工对自己所在单位在思想上、感情上和心理上的认同和投入。徐碧琳与李涛（2011）从狭义的角度认为组织承诺涉及员工的感情依恋、身份识别及对组织活动的参与程度，强烈的组织期望、组织目标的信念及愿意为组织的发展贡献自己努力的特征。基于前人的研究（Becker, 1960; Wiener, 1982; Allen & Meyer, 1990; 凌文辁、张治灿，2000；刘小平、王重鸣，2002；徐碧琳、李涛，2011），本研究将教师组织的承诺总结为对组织的情感支持和不离开组织的坚定决心。

Meyer and Allen(1991)将组织承诺分为三个维度，即情感承诺（Affective Commitment）、继续承诺（Continuance Commitment）和规范承诺（Normative Commitment），情感承诺是指员工对组织的心理依赖、身份认同和内心卷入，继续承诺是指对离开组织所带来损失的感知，规范承诺是指继续工作的责任感。基于以上讨论可以发现，组织承诺的结果变量多种多样，而现有的研究中，用情感承诺、规范承诺、持续承诺这三个维度衡量组织承诺。

凌文辁、张治灿（2001）研究中针对企业 3236 名员工施测“中国职工组织承诺问卷”，对其数据进行单因素方差分析、SNK 多重比较检验和交叉分析，得出结论：在情感承诺、规范承诺和经济承诺方面，男女之间没有显著差异，而男性理想承诺的比例大大高于女性，女性机会承诺的比例高于男性。崔勋（2011）在研究中表明，性别差异对个体的情感承诺与交易承诺存在显著，女性的情感承诺高于男性，而男性的交易承诺高于女性。而戴亦兰、曹曦（2015）认为，不同性别员工对组织承诺各维度的感知差异不大。基于学术界的不同结论，本研究将对组织承诺在徐州城市公办小学代课教师背景变量（性别）上是否存在差异进行差异检验，了解性别对徐州城市公办小学代课教师组织承诺的影响是否存在显著差异。

2.4 组织承诺与离职承诺的关系研究

许多实证研究中(凌文辁、张治灿，2000；崔勋，2003)表明，组织承诺是预测离职倾向的良好指标。国内研究者以来自不同学校类型的教师为研究对象，探讨了教师心理资本与离职倾向之间的关系。徐富明与周治金（2007）本研究以获得教育学硕士学位的中小学教师为样本，结果得出职业承诺和组织承诺对离职意愿有显著的负向影响。刘红梅等人（2010）以中学教师为研究对象，结果显示组织承诺负向影响离职倾向，其情感承诺对离职倾向存在显著负影响。田辉（2014）研究发现，组织承诺三维度（持续承诺、情感承诺、规范承诺）对离职倾向均具有显著的负向影响，其中情感承诺和持续承诺对离职倾向的影响明显高于规范承诺的影响，说明员工在涉及离职问题时，更多地考虑对组织的情感和现实因素，而责任感的影响却较小。鲍巧云等人（2014）采用方便抽样的方法，对锦州市三甲医院 598 名护士进行了离职倾向和组织承诺的问卷调查，结果显示组织承诺对离职意愿存在负相关；护士离职意愿水平受科室、职称、学历、年龄、月收入、护龄等人口学特征的影响。戴亦兰（2015）在他的实证研究中指出，组织承诺及其 5 个分维度（持续承诺、情感承诺、规范承诺、经济承诺、理想承诺）与离职倾向有关系，且经济承诺显著负向影响离职倾向。潘丽（2014）对民办高等职业技术学院教师进行了实证研究，发现组织承诺对离职倾呈现负相关，组织承诺水平可用来预测离职倾向，在五个维度（情感承诺、机会承诺、经济承诺、规范承诺、理想承诺）中，情感承诺的预测效果最佳。

由上述可知，组织承诺和离职倾向关系密切，研究者较一致认为组织承诺可以负向预测离职倾向。

3.研究方法

3.1 研究对象

本研究的研究对象为徐州市城市公办小学的代课教师。从 2014 年、2018 年两届国家级教学成果获奖情况来看，江苏省连续两届获奖数量均排名第一，两届共获得 46 项（熊梅、王敏，2019）。徐州是江苏省的教育大市，全市有 2144 所各类、各级的学校，总量在全省占近六分之一（徐州市教育局，2017）。江苏作为教育大省，现有的城市代课教师现状研究普遍都是对苏南学校的研究（邵泽斌，2016；金欢，2019）而徐州作为苏北的重要城市，却未曾有过对城市公办小学代课教师的研究。代课教师即没有事业编制的临时教师，是教师队伍中的一个特殊群体（张河森，2014）。本研究的研究对象是指徐州市城市公办小学中，没有教师编制、无需参加区教育局及以上统一考试且长期受聘的代课教师群体。本问卷的发放对象是 18 所徐州城

市公办小学的代课教师，涵盖了徐州市区的 5 个市辖区，分别是：云龙区（含徐州新城区）、鼓楼区、泉山区、贾汪区、铜山区。共 144 个样本，从性别分布看，男生 37 人，占 26.53%，女生 107 人，占 73.47%。

3.2 测试流程

本研究采用问卷调查法。与其它研究方法相比,问卷调查法目的性强,标准化程度高,能同时对大量被调查者施测，可在短时间内收集到大量研究材料（鲁志鲲，1993）。

参考 Tinsley and Tinsley (1987)的观点，发放问卷数量应与题项数量结合，题项数与样本数的比例应在为 1:5 至 1:10 之间。本文问卷题项数共 22 道题，以 1:5 为本研究参考比例，因此本研究至少需要有效样本 110 份，考虑到部分问卷可能为无效问卷，因此本文共发放 140 份研究问卷。

为了使问卷的发放与回收顺利，问卷有效率高，采用便利抽样的方式，施测时利用教师空闲时间以学校为单位线上发放调查问卷，指导代课教师按照指导语要求规范作答，完成后收回问卷。

3.3 研究工具

3.3.1 组织承诺量表

针对组织承诺量表，本研究所采用的是 Allen and Meyer (1996)研发出的组织承诺量表，该量表包含 3 个维度，18 个项目，分别是情感承诺 6 个项目、规范承诺 6 个项目、持续承诺 6 个项目 。该量表三个维度上检测得到的 Cronbach's α 值分别为情感承诺 0.733、持续承诺 0.705 、规范承诺 0.869，内部一致性较高（凌玲，2012）。

3.3.2 离职倾向量表

国内研究对离职倾向的测量多数采用的是 Farh *et al.* (1998)研制的离职倾向量表，该量表由 4 个题项组成，属于多题项间接测量总体离职意愿的形式，且在多次的实证研究中（邢强、陈自强，2009；胡志红，2012；艾娟、杨桐，2016），该量表表现出较好的内部一致性与重测信度。对该量表进行因素分析只得到一个因素，且该量表的 α 系数为 0.84，同质性信度为 0.78，因此该量表较可靠（胡志红，2012）。 综上所述，本研究采用 Farh *et al.* (1998)所编制的离职倾向量表作为城市公办小学代课教师离职倾向测量工具。

4.研究结果与分析

4.1 样本数据收集

本研究设置的代课老师的基本资料包括性别。在有效样本 (*N* =144)中，从性别分布看，男生 37 人，占 26.53%，女生 107 人，占 73.47%。具体数据如表 4.1 所示。

表 4.1 研究问卷有效样本基本资料表（*N* =144）

统计变量	类别	样本数	百分百比（%）
性别	男	39	25.7
	女	108	74.3

资料来源：本研究整理

4.2 描述性统计

4.2.1 组织承诺现况分析

本研究采用平均数与标准差对组织承诺进行分析，得分越高则代表组织承诺越高，得分越低则代表组织承诺越低。由于组织承诺量表采用李克特 5 点计分法，因此其理论中值为 3 分。受试者在组织承诺各构面得分之描述统计结果如表 4.2 所示。组织承诺的项目均分为 2.537 分，标准差为 0.575，低于理论中值，这说明代课教师组织承诺属于中等偏下水平。从各维度来看，分数最高的是持续承诺，项目均分为 2.753 分，标准差为 0.666，表明代课教师组织承诺的持续

承诺较高，其它维度依次为情感承诺承诺（*M* =2.390 分，*SD* =0.754）、规范承诺（*M* =2.468 分，*SD* =0.726）。

表 4.2 代课教师组织承诺的描述性统计分析表（*N* =144）

维度	题数	*M*	*SD*
情感承诺	6	2.390	0.754
规范承诺	6	2.468	0.726
持续承诺	6	2.753	0.666
组织承诺（整体）	18	2.537	0.575

资料来源：本研究整理

4.2.2 离职倾向现况分析

本研究采用平均数与标准差对代课教师离职倾向进行分析，得分越高则代表代课教师的离职倾向越高，得分越低则代课教师离职倾向越低。由于离职倾向量表采用 5 点计分法，因此其理论中值为 3 分。受试者在离职倾向得分之描述统计结果如表 4.3 所示。代课教师离职倾向的项目均分为 3.524 分，标准差为 0.790，高于理论中值，这说明代课教师的离职倾向较高。

表 4.3 代课教师离职倾向的描述性统计分析表（*N* =144）

维度	题数	*M*	*SD*
离职倾向	4	3.524	0.790

资料来源：本研究整理

4.3 差异分析

本研究为了解不同的性别统计变量在代课教师组织承诺、离职倾向上是否存在显著差异，以性别进行独立样本 *t* 检定差异性分析。以下将以平均数、标准差与独立样本 *t* 检验加以分析。本研究将受试代课教师的不同性别设为两组：(A) 男性，(B) 女性，其分析结果如表 4.4 所示。

表 4.4 不同性别的代课教师在组织承诺、离职倾向的差异分析表（*N* =144）

维度	男生（37）		女生（107）		*t* 值	*p* 值
	M	*SD*	*M*	*SD*		
组织承诺	2.694	0.543	2.483	0.579	1.933	0.055
离职倾向	3.291	0.859	3.605	0.752	-2.113**	0.036**

注：***p<0.001，**p<0.01，*p<0.05

数据显示，不同性别的代课教师在组织承诺上，*t* 检定之 *p* 值不显著，代表不同性别的代课教师在组织承诺没有显著差异，即男教师和女教师在规范承诺和持续承诺的平均数没有显著差异，故不需要比大小。离职倾向方面，不同性别的代课教师在离职倾向上，*t* 检定之 *p* 值显著，代表不同性别的代课教师在离职倾向的平均数有显著差异，男教师的离职倾向比女教师低。根据研究结果得到，不同性别代课教师在组织承诺上没有显著差异，在离职倾向上男教师要低于女教师。

4.4 相关分析

为了解代课教师组织承诺与离职倾向之间的相关性，本研究采用 Pearson 相关分析对两者之间进行相关性检验。相关分析验证。由表 4.5 可知，组织承诺的三个维度分别与离职倾向的相关性，情感承诺与离职倾向呈显著负相关 (r =-.446，p*** <0.000)，即情感承诺越高，其离职倾向越低；规范承诺与离职倾向呈显著负相关（r =-.426，p*** <0.000）。以上相关分析结果初步说明，随着代课教师在情感承诺、规范承诺方面的感受水平的增强，代课教师的离职倾向会降低。

表 4.5 代课教师组织承诺和离职倾向的相关（r）分析（N=144）

变项	情感承诺	规范承诺	持续承诺	离职倾向
情感承诺	1	.724**	*.265***	-.446***
规范承诺	.724***	1	.397***	-.426***
持续承诺	.265**	.397***	1	.111
离职倾向	-*.446***	-.426***	.111	1

注：***p<0.001，**p<0.01，*p<0.05

4.5 回归分析

本研究探讨代课教师组织承诺对离职倾向的影响情形。为了了解预测效果，在不控制人口变量的影响下，分别采以情感承诺和规范承诺两个维度为自变量，离职倾向为因变量，进行回归分析。结果如表 4.6 所示，情感承诺、规范承诺对离职倾向有负向预测作用，即情感承诺和规范承诺能正向影响离职倾向，预测力为 31%。

表 4.6 代课教师组织承诺对离职倾向的回归分析表

因变量	自变量	R^2	R^2	F	β	t
离职倾向	情感承诺	.310	.295	20.955***	-.287	-2.688**
	规范承诺				-.388	-3.336**
	持续承诺				-.385	4.242***

注：***p<0.001，**p<0.01，*p<0.05

5.结论与建议

组织承诺与离职问题是组织与人力资源管理中非常重要的主题。本研究借鉴国内外相关研究成果，利用抽样调查研究方法分析代课教师的个人特征对组织承诺与离职意愿的影响；同时，也分析了组织承诺对员工离职的影响。

研究结果表明，代课教师组织承诺属于中等偏下水平，从各维度看分数最高的是持续承诺，表明代课教师组织承诺的持续承诺较高；受试者在离职倾向得分之描述统计结果说明代课教师的离职倾向较高。在差异分析研究结果得到，不同性别代课教师在组织承诺上没有显著差异，这一结论与戴亦兰、曹曦（2015）研究相符。在离职倾向上男教师要低于女教师。以上相关分析结果初步说明，随着代课教师在情感承诺、规范承诺方面的感受水平的增强，代课教师的离职倾向会降低；在回归分析结果显示情感承诺、规范承诺对离职倾向有负向预测作用，这一研究结论与鲍巧云等人（2014）、戴亦兰（2015）、潘丽（2014）等相关研究结论相一致。

为了充分发挥代课教师的能力以及留住优秀代课教师，本研究对学校行政管理者提出以下建议：一、重视对代课教师专业素养的培养和引导，给他们提供更多的机会去学习实践。对新

老教师教育交流和经验共享开展活动，提供有利条件让代课教师有机会参加有针对性的校本培训和校外培训，提高其专业素养和教育教学能力，帮助他们尽快从新手教师成长起来。二、针对表现优异的代课教师，给予一定物质和精神奖励，创设良好的办公环境，积极帮助代课教师解决生活中一定的困难，让教师直接感受到组织的温暖，增强代课教师对组织的承诺。三、在参加工作的最初几个月，代课教师的工作经历对感情承诺的形成至关重要，此时，学校应当在生活工作中给予初任和年轻的新手教师更多的关注和关爱。例如，开新教师座谈会、开展新教师的各种联谊或团建活动等。通过这些方式，最终降低离职倾向，安心认真工作，实现基础教育质量的稳步提高。

对未来研究的建议有：一、本研究主要采用的是问卷调查方法，此方法虽然能对整体情况进行分析，但缺乏对研究结果深层次的调查研究。因此，若在问卷调查基础上结合实地访谈等质性调查研究，研究结果会更有说服力。二、研究徐州城市公办小学代课教师和编制教师组织承诺、离职倾向的关系，扩大代课教师样本范围，将编制教师与代课教师研究结果进行对比，深化研究结果的推论程度。三、本研究中由于时间和篇幅所限，没有涉及更多的个人特征对代课教师组织承诺和离职倾向的差异性研究，以及没有考虑代课教师内在的心理因素。

本研究最大的研究局限，是被试小学覆盖面不够广。本研究只选取了市区 18 所徐州城市公办小学的代课教师，这 18 所小学的代课教师是否能推论到整个徐州城市公办小学的代课教师，这有待进一步研究。若能将更多的公办小学作为研究对象，将能够更好的把研究结果推论到整个徐州城市公办小学，对代课教师的组织承诺和离职倾向就能有更深刻和客观的探讨。本研究的研究局限之二，在于所使用的研究方法的局限性。本研究采用问卷调查法作为研究的方法，虽然能较为方便和快速地获得所需的样本数据，但是受到了一些限制，比如很难控制代课教师在填写问卷时的情景、态度、心情等因素，很难观察代课教师当时的内心感受，也无法确定受试代课教师能否真正理解问卷每一题所表达的意涵，因此，无法判断数据是否更接近事实。基于此，如果能把问卷调查法和访谈法等研究方法相结合，会使该研究的样本数据更加可靠和真实，更能推论到整个徐州城市公办小学的代课教师身上。

参考文献

艾娟、杨桐（2016）。幼儿教师职业认同，职业弹性对离职倾向的影响。*教师教育学报*，（01），33-41。

鲍巧云、徐莉、李红叶（2014）。临床护士组织承诺与离职意愿的相关分析。*护理研究：上旬版，28*（2），414-417。

崔勋（2003）。员工个人特性对组织承诺与离职意愿的影响研究。*南开管理评论， 6*（4），4-11。

戴亦兰、曹曦（2015）。企业新生代员工组织承诺与离职倾向关系研究。*企业技术开发，34*（2），57-59。

杜嫱、刘鑫桥（2019）。 高校教师离职倾向及学术权力感知的作用——基于“2016 年全国高校教师发展调查”的实证分析。*中国高教研究*，（9），9。

樊景立（1978）。纺织厂女作业员离职行为之研究。

胡志红（2012）。*幼儿教师的情绪劳动及其与工作满意度、离职倾向的关系*［硕士论文，山东师范大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2012&filename=1012340078.nh&v=XWPzSXgfpvLOsJLQCbx%25mmd2BTlct35l8XcJVv1A%25mmd2Fvzotf64DfUWskOsDx5QRjdF9XPT1

黄翠、朱昌平（2020）。工作满意度、组织承诺对应用型高校教师离职倾向的影响研究。*黄山学院学报，22*（4），104-107。

黄道主、张文言（2013）。城市代课教师的特点、困境及对策。*教育学术月刊*，（5），37-40。

金欢（2019）。城市公办小学代课教师职业适应状况的调查研究——以 SZ 市部分学校为例。*科教文汇（中旬刊）*，（5）），23。

凌玲（2012）。*员工培训对组织承诺、离职倾向的影响机理研究——以可雇佣性为中介变量*［博士论文，西南财经大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=

CDFD&dbname=CDFD1214&filename=1012509712.nh&v=UIRvHVDqenN5Izg1YHhtA9sUH9Yx7h0alMV0MJL2QGbKIBHxgQhEo1UXTpM6Mcqe

凌文辁、张治灿（2000）。中国职工组织承诺的结构模型研究。*管理科学学报，3*（2），76-81。

刘红梅、汤永隆、刘玲爽（2010）。中学教师工作满意度及组织承诺与离职倾向的关系研究。西南农业大学学报：*社会科学版，*（1），265-267。

刘小平（2011）。员工组织承诺的形成过程:内部机制和外部影响——基于社会交换理论的实证研究。*管理世界，*（011），92-104。

刘小平、王重鸣（2002）。中西方文化背景下的组织承诺及其形成。*外国经济与管理，24*（1），17-21。

鲁志鲲（1993）。问卷调查法。*中小学管理，*（05），55-58。

吕智宇（2017）。组织承诺理论研究—定义、测量与影响因素。*价值工程，36*（11），234-237。

秦刚亮（2013）。*民营企业员工离职倾向实证研究*［博士论文，中国地质大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201302&filename=1013266141.nh&v=8Ea2OGpdySGhNFLy9b7TJUPQR%25mmd2BCi%25mmd2BcEHNdcKn9qNikqx4nGffTd1Lk55gNehNHHd

秦晓军（2016）。工作满意度、组织承诺与离职倾向关系的研究综述。*内蒙古科技与经济，*（7），42-44。

邵泽斌（2016）。流动儿童就学引发的城市代课教师问题解析。*教育发展研究，*（20），1-7。

田辉（2014）。组织公平、组织承诺与离职倾向关系研究。*学习与探索，*（2），114-118。

王润娜、王丹、王筱桐（2020）。工作价值观对员工组织承诺和离职倾向影响研究。*中国物价，*（4），59-62。

魏玮、高有华（2015）。中小学教师流动存在的问题与对策研究。*教育探索*，（3），14-16。

邢强、陈自强（2009）。组织气氛与幼儿教师离职倾向的关系研究。*教育测量与评价：理论版，*（3），12-17。

熊梅、王敏（2019）。改革开放 40 年我国小学教育教学改革：特征、成就和展望。*四川师范大学学报（社会科学版），*（01），78-85。

徐碧琳、李涛（2011）。基于网络联盟环境的工作满意度、组织承诺与网络组织效率的关系研究。*南开管理评论，*（1），36-43。

徐辰雪（2014）。员工离职倾向研究进展综述。*经营与管理，*（4），124-128。

徐富明、周治金（2007）。中小学教师在职攻读教育硕士专业学位的职业承诺和离职倾向。*高等教育研究，28*（4），40-44。

许珍珍（2018）。我国近十年城市中小学代课教师研究述评。*教育科学论坛，*（19），24。

徐州市教育局（2017）。*对市政协十五届一次会议第 4257 号提案的答复*。http://jyj.xz.gov.cn/govxxgk/jyj/2017-08-22/904f4cca-ed4d-4b88-bd64-a2e0a6da7a7a.html

张河森（2014）。城市公办中小学代课教师问题研究——基于武汉市 6 所公办中小学的调查。*教育与经济，*（4），64-69。

张玉芬（2019）。可雇佣性对离职倾向的影响研究——组织承诺的中介作用。*武汉商学院学报，*（4），13。

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology , 63* (1), 1-18.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior , 49* (3), 252-276.

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology , 66* (1), 32-40.

Farh, J. L., Tsui, A. S., Xin, K., & Cheng, B. S. (1998). The influence of relational demography and guanxi: The Chinese case. *Organization science , 9* (4), 471-488.

Homans, & George, C. . (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology, 63*(6), 597-606.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review , 1* (1), 61-89.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology , 62* (2), 237-240.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology , 59* (5), 603-609.

Rhoades, L. , & Eisenberger, R. . (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *J Appl Psychol, 87*(4), 698-714.

Tinsley, H. E., & Tinsley, D. J. (1987). Uses of factor analysis in counseling psychology research. *Journal of counseling psychology, 34*(4), 414-415.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review , 7* (3), 418-428.

The Influence of College Teachers' Transformational Leadership Perception on Creativity in Shanxi Province – Taking Work Stress as A Mediator

Kang HUO[1*] Jinji WANG[2]
China-ASEN International College, Dhurakij Pundit University
410455793@qq.com

Abstract

This research aimed to explore the relationship among the transformational leadership perception, work stress, and teacher's creativity among college teachers in Shanxi Province. The data of teachers in 3 colleges and universities in Shanxi Province is obtained by convenient sampling. A total of 600 questionnaires were issued and 580 were actually collected. 580 valid questionnaires were obtained, and the effective recovery rate was 96%. The results of data analysis show that the perception of transformational leadership in colleges and universities in Shanxi Province has a significant positive impact on teacher creativity; the perception of transformational leadership in colleges and universities in Shanxi has a significant positive impact on work pressure; The work pressure of college teachers in Shanxi Province has a significant positive impact on teachers' creativity; the work pressure of teachers in Shanxi Province is in the perception of transformational leadership Part of the intermediary role with teachers' creativity.

Keyword: Transformational leadership Perception; Work Stress; Creativity; College teachers

山西省高校变革型领导感知对教师创造力的影响—以工作压力为中介变量

霍康[1*] 王晋冀[2]
博仁大学 中国-东盟国际学院
410455793@qq.com

摘要

本研究探讨山西省高校教师变革型领导感知、工作压力、教师创造力之间的关系，以便利抽样的方式获取山西省 3 所高校教师的数据，共计发放 600 份问卷，实际回收 580 份，取得 580 份有效问卷，有效回收率为 96%。经数据分析结果显示，山西省高校变革型领导感知对教师创造力达显著正向影响；山西省高校变革型领导感知对工作压力达显著正向影响；山西省高校教师工作压力对教师创造力达显著正向影响；山西省高校教师工作压力在变革型领导感知与教师创造力之间起到了部分中介作用。

关键词：变革型领导感知；工作压力；教师创造力；高校教师

1.绪论

中国于2015年提出大众创新，万众创业的号召，在此背景下，创造力逐渐受到国家的重视（杜刚、李亚光，2015）。而在全球化的风潮中，创造力即国际竞争力，创造力对于21世纪的每个成功的国家都具有重要影响（汤超颖等人，2011）。而在中国深入实施科教兴国和人才强国战略的过程中，缺少在各行各业中具有拔尖领军式的创新人才已成为制约中国建设创新型国家的主要因素（刘彭芝等人，2013）。创新人才培养关键靠学校教育，依赖于科学有效的教育教学对创新型人才的培养 (Andiliou & Murphy, 2010)。由此可知，无论中国或其他国家对创造

力之重视，创造力对于国家发展之重要性不言而喻（张忠仁、范景亮，2000）。

创造力的研究兴起于上个世纪50年代的心理领域 (Guilford, 1950)。早期的学者及理论对创造力定义的观点着重在产品本身或是产品发展程序的结果 (Amabile, 1983; Shalley, 1991; Woodman *et al*., 1993; Zaltman *et al*., 1973)。教师的创造力则是教师本身产出全新且有用的想法，并且经由表达意见的行为而产生 (Zhou & George, 2001)。在当今快速变化的商业环境中，高校的生存和发展都离不开持续不断的创新 (Amabile, 1988)。领导作为工作场所的一个重要情境因素，无疑会对教师创造力产生影响 (Tierney, 2008)。变革型领导 (Transformational Leadership) 最早由Downton (1973) 在 Rebel Leadership 一书中提出，随后经过Burns (1978) 和Bass (1985) 等人的不断发展，形成变革型领导理论。Burns (1978)对变革型领导风格的涵义进行界定，指出变革型领导风格是领导者具有更高的素质和观念，使下属了解自己的使命，激励下属努力工作。同时，相关学者在研究创造力的过程中，发现工作压力是影响创造力的一个重要影响因素（周浩、龙立荣，2011；刘新梅等人，2015）。近年来，许多学者开始运用交互视角来研究多重因素对教师创造力的共同作用，根据交互作用的观点，个人因素和情境因素（工作因素和工作环境因素）的共同作用会对教师创造力产生效应（刘野，2017；张星，2018；董昊，2019）。伴随着工作设计本身越来越复杂和多变，工作压力不可避免的成为教师工作时的一种情境因素，对教师产生创造力有着非常重要的影响（童兴，2016）。

山西省高校中教师是学校教学、科研及其他各项管理工作的骨干（牛永新，2003）。山西高校教师总体思想进步，自我实现动机较强，但工作压力大，期待高校能为教师营造健康的职业成长环境，促进教师队伍的科学管理（冯爱红、罗社管，2019）。因此，本研究将选取山西省A、B、C三所高校的教师作为研究对象，对山西省教师工作压力对教师教师创造力的影响进一步研究，以期待可以得出具有代表性和准确性的研究结论。

综上所述，本研究将引入变革型领导、教师工作压力、教师创造力三个变量，进一步分析变革型领导对教师创造力及教师工作压力影响的内在因素，并试图探讨教师工作压力在两者之间的中介作用，以帮助高校管理者积极的面对教师的生活和工作，为变革型领导管理院校提供借鉴。

2.文献综述

本章针对各变量收集整理相关文献，从变革型领导感知、工作压力及教师创造力之间的关系方面加以探讨。

2.1 变革型领导感知与教师创造力之相关研究

梳理关于变革型领导与教师创造力的相关研究，发现工作压力是决定行为的一个重要因素（李玲等人，2018）。在中国目前的经济和社会发展阶段，变革型领导行为比交易型领导行为更能提高教师的创造力（孟磊，2008）。变革型领导对教师创造力有积极的正向影响（姜波，2015）。变革型领导对教师创造力起作用已有比较一致的肯定，但影响过程如何还未定论（王语，2013）。在现实的管理情境中，可通过对领导者进行变革型领导培训，从组织、激励和培训三个方面培养高创造力的教师（范保珠，2011）。冯彩玲（2017）的研究表明变革型领导感知对员工创新行为存在显著正向影响。变革型领导是领导风格的一种，亦是权力的体现方式，而创造力属于创激因素（蔡亚华等人，2013）。由此，可以推论研究假设1。

H1：山西省高校变革型领导感知对教师创造力达显著正向影响。

2.2 高校变革型领导感知与工作压力之相关研究

梳理关于高校变革型领导与工作压力的相关研究，发现高校变革型领导是决定工作压力的一个重要因素。已有研究表明，变革型领导和员工反生产行为存在负相关，变革型领导氛围越高，员工的反生产行为会越少。变革型领导与工作压力负相关，变革型领导氛围越高，员工的感知的工作压力会越低（周雪君，2013）。变革型领导风格中的智力激发维度与员工工作压力显著负相关，这表明领导对员工的智力激发越多，员工的工作压力就越小（义洁萍，2009）。蔡亚华等人（2015）的研究表明变革型领导感知对教师工作压力存在显著正向影响。由此，可以推论研究假设2。

H2：山西省高校变革型领导感知对教师工作压力达显著正向影响。

2.3 工作压力与教师创造力之相关研究

梳理关于工作压力与教师创造力的相关研究发现，工作压力是影响教师创造力的重要因素之一。高校应科学地看待工作压力对教师创造力的影响，正确区分挑战性工作压力与阻碍性工作压力，控制挑战性工作压力在合理的范围内，并尽量减少阻碍性工作压力（刘新梅等人，2016）。发现尽责心可以调节时间压力对员工创造力的曲线关系。具体表现为当教师尽责也低时，教师处于中等时间压力时创造力最低；当教师尽责也高时，时间压力对员工创造力的影响不显著（童兴，2016）。林与川（2016）的研究根据压力认知激活理论，对工作压力进行拆分，分析挑战性和阻断性压力对组织创造力的差异化影响效应，发现了挑战性压力对组织创造力感知正向影响作用。挑战性压力与创新自我效能感、教师创新工作行为显著正相关；阻碍性压力与创新自我效能感、教师创新工作行为显著负相关；创新自我效能感与教师创新工作行为显著正相关（张星，2018）。由此可以推论研究假设6。

H3：山西省高校教师工作压力对教师创造力达显著正向影响。

2.4 高校变革型领导感知、工作压力与教师创造力之相关研究

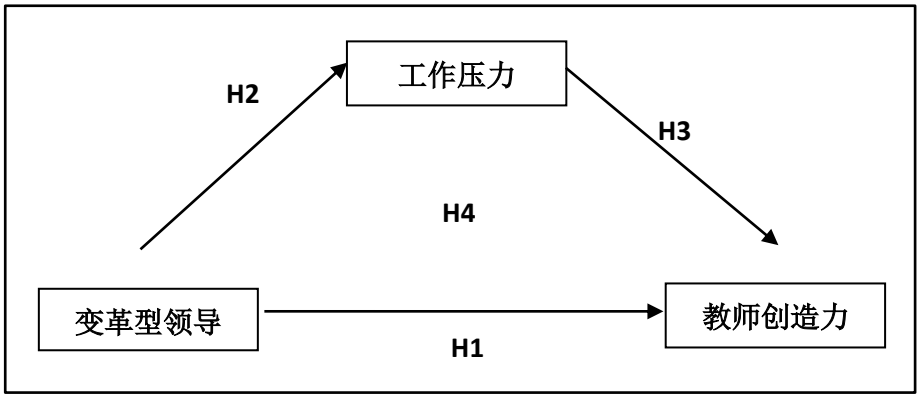
梳理关于三者之间相关的研究发现，变革型领导对教师创造力有显著的正向影响，即领导者越多地展现出变革型领导风格，教师的创造力水平就越高（刘野，2017）。当面对着会对自身利益有切实影响的组织变革的时候，不管是男性还是女性都会保持较为强烈的意识，都会产生工作压力，并最终对其适应性绩效产生影响（曹婷婷，2019）。领导者在实际领导过程中应加强个人领导风格的培养，通过展示个人魅力行为特点或者给教师以领导关怀等，让教师感受到领导的重视与关心，从而为教师营造一个良好的工作氛围，缓解教师在工作过程中承受的工作压力，进而起到提高教师工作绩效的目的（义洁萍，2009）。根据压力认知激活理论，对工作压力进行拆分，分析挑战性和阻断性压力对组织创造力的差异化影响效应，发现了挑战性压力对组织创造力正向影响作用（林与川，2016）。挑战性压力在性别、工作职务和工作部门方面差异显著，阻碍性压力在性别和工作部门方面差异显著；工作卷入在婚姻状况、年龄、工作年限、教育程度和工作职务方面差异显著；组织支持感在工作年限和工作职务方面差异显著；员工创造力在年龄、工作年限、工作职务和工作部门方面存在差异显著（卓晓倩，2017）。变革型领导感知对教师创造力既有正向的作用，又有负向的作用，即变革型领导感知会增加挑战性工作压力感知从而提高教师创造力，又同时会减轻负荷性工作压力从而抑制教师创造力（蔡亚华等人，2015）。挑战性压力与创新自我效能感、教师创新工作行为显著正相关；阻碍性压力与创新自我效能感、教师创新工作行为显著负相关；创新自我效能感与教师创新工作行为显著正相关（张星，2018）。通过中介效应分析，工作压力以及工作压力的各个维度均在变革型领导对员工反生产行为的影响过程中起部分中介作用（周雪君，2013）。换言之，工作压力可能在变革型领导感知与教师创造力之间起到中介作用。由此，可以推论研究假设4。

H4：山西省高校教师工作压力在变革型领导感知与教师创造力之间具有中介作用。

3.研究方法与设计

3.1 研究框架

本节根据研究目的和文献探讨的结果，拟定研究架构，以了解各个变量之间的关系与内涵，本研究主要目的在于探讨山西省高校教师变革型领导感知、工作压力、教师创造力之间的关系，故本研究的研究框架如图一所示。



图一 研究框架图
资料来源：本研究整理

3.2 研究假设

根据研究目的、研究框架和文献综述，提出具体假设，如下：

H1：山西省高校变革型领导感知对教师创造力达显著正向影响。

H2：山西省高校变革型领导感知对教师工作压力达显著正向影响。

H3：山西省高校教师工作压力对教师创造力达显著正向影响。

H4：山西省高校教师工作压力在变革型领导感知与教师创造力之间具有中介作用。

3.3 研究对象

本研究以2020 年度山西省A大学、B大学、C大学三所高校教职员工为研究对象，其中A大学为师范类院校是山西省311工程高校，首批国家级一流本科高校，学校共有专任教师1249人（数据截止到2020年6月），B大学为教育部首批新工科研究与实践项目实施高校，学校共有专任教师1266人（数据截止到2020年4月），C大学为山西省首批创新创业教育改革示范高校，学校共有教职工2727人（数据截止到2020年1月）。本研究拟以三所学校分别作为山西省教育类、工科类、创新改革类高校的代表，期待能够得出比较具有代表性和准确性的研究结论。

3.4 研究工具

本研究采用李超平与时勘（2005）修订的有中国特色的变革型领导量表 (Multifactor Leadership Questionnaire)，该量表包括 4 个维度，德行垂范、愿景激励、个性化关怀与领导魅力，共有 26 个测量项目。其中德行垂范包括6个题项，愿景激励包括6个题项，个性化关怀包括6个题项，魅力感召包括6个题项。该量表采用 Likert 五点计分，由受试者就题目叙述的内容，与其平日实际行为表现之符合程度，从“非常不同意”、“不太同意”、“普通”、“有点同意”、“非常同意”中，选出最合适的一项。其中德行垂范Cronbach’s α系数为0.838、动机鼓舞Cronbach’s α系数为0.844、个性关怀Cronbach’s α系数为0.846、魅力感召Cronbach’s α系数为0.823。总量表的Cronbach’s α系数为0.936，此量表具有良好的信效度。

本研究采用的是由Cavanaugh *et al*. (2000) 开发的《挑战-阻碍性压力量表》，共有11个条目，其中6个题项测量挑战性压力，5个题项测量阻碍性压力等。量表均采用Likert 5 点计分法，1-5表示被调查者对每个条目的压力感知情况，从“不会造成压力”到 “造成极大压力”。挑战阻碍性压力量表的Cronbach’s α值为0.882，量表的Cronbach’s α值均在0.7以上，可见量表具有良好的内部一致性。

本研究采用的是由Zhou and George (2001) 所开发的《个人创造力量表》(Individual Creativity Scale)。此量表共计13题，采用Likert七点计分，由受测者依自身情况勾选“非常不同意”、“不同意”、“有点不同意”、“无意见“、“有点同意”、“同意”与“非常同意”等七种答案，分别给予1-7分。该量表Cronbach’s α达0.96。

4.研究结果与分析

4.1 相关分析

统计学上，涉及两个连续变项的关系通常以线性相关的形式进行分析，开展相关分析之宗旨是取决阐明不同连续变量的线性关联特性，由线性关联的根底上 向前钻研相互变量的诠释和预测关系则为回归分析。其中，积差分析体现连续变量之间包含的线性关系范围标准，积差关联性系数越大说明线性关联越强（邱皓政，2006）。

根据Pearson积差相关分析结果显示，变量两两间均呈显著正向中相关（p<.01，0.219≤r<0.283）其中变革型领导感知对教师创造力呈显著正向相关（p<.01， r=0.283），变革型领导感知对工作压力呈显著正相关（p<.01， r=0.260），工作压力对教师创造力呈显著正相关（p<.01， r=0.219），所有变量两两间均具有显著性，且不存在高相关，因此变量间不存在共线性问题，具有统计学意义。根据研究变革型领导、工作压力与教师创造力的各个构面均呈显著正相关，说明变革型领导感知越多，工作压力也就越大，在面对压力的情况下高校教师创造力行为表现越多。如表一所示。

表一 变革型领导、工作压力以及教师创造力之间的相关分析（N=580）

	1	2	3
1 变革型领导	1		
2 工作压力	.260**	1	
3 教师创造力	.283**	.219**	1

注：**p<.01
资料来源：本研究整理

4.2 回归分析

4.2.1 变革型领导对教师创造力之回归分析

以回归分析检验变革型领导对教师创造力的影响。通过分析结果发现，变革型领导对教师创造力有显著正向预测作用 **(**β=.287，p<.001**)**，说明被试山西省高校的变革型领导感知程度越高，则教师创造力越高。如表二所示。

表二 变革型领导对教师创造力之回归分析表（N=580）

	因变项 教师创造力			
	B	SE	β	VIF
自变项				
变革型领导	.669***	.118	.287***	1.000
R^2		.084		
Adj R^2		.078		
F		13.235***		
df		4		

注： ***p<.001
资料来源：本研究整理

4.2.2 变革型领导对工作压力之回归分析

以回归分析检验变革型领导对工作压力的影响。通过分析结果发现，变革型领导感知对工作压力有显著正向预测作用 **(**β=.264, p<.001**)**，说明被试山西省高校的变革型领导感知程度越高，则工作压力越高。如表三所示。

表三 变革型领导对工作压力之回归分析表（*N*=580）

	因变项 工作压力			
	B	*SE*	β	VIF
自变项				
变革型领导	.433***	.066	.264***	1.000
R^2		.082		
Adj R^2		.076		
F		12.836***		
df		4		

注： ***p<.001
资料来源：本研究整理

4.3 工作压力对教师创造力之回归分析

以回归分析检验工作压力对教师创造力的影响。通过分析结果发现，工作压力对教师创造力有显著正向预测作用 **(**β=.221, p<.001**)**，说明被试山西省高校教师的工作压力程度越高，则教师创造力程度越高。如表四所示。

表四 工作压力对教师创造力之回归分析表（*N*=580）

	因变项 教师创造力			
	B	*SE*	β	VIF
自变项				
工作压力	.315***	.058	.221***	1.012
R^2		.051		
Adj R^2		.044		
F		7.649***		
df		4		

注1： ***p<.001
资料来源：本研究整理

4.4 工作压力之中介效果检验

本研究探讨山西省高校教师变革型领导感知对工作压力、教师创造力的影响情形，以及工作压力在变革型领导感知与教师创造力两个变项之间的中介效果。为求研究的严谨度，本研究根据 Baron and Kenny **(**1986**)** 所提出的观点，以阶层回归分析验证应对按时变项的中介效果是否存在，并根据分析结果进行讨论。

在 Model 1 中，以变革型领导为自变项，以教师创造力为因变项进行分析，分析结果显示 *F*=13.235 达显著水准（p<.001），Adj R^2 =.078，表示变革型领导对教师创造力的解释变异量为 7.8**%**，其标准化回归系数 β 值为.287 为正值，表示变革型领导对教师创造力具有显著正向预测作用，此结果符合 Baron and Kenny **(**1986**)** 提出的模式一。

在 Model 2 中，以变革型领导为自变项，以工作压力为因变项进行分析，分析结果显示 F=12.836 达显著水准（p<.001），Adj R^2 =.076，表示变革型领导对工作压力的解释变异量为 7.6**%**，其标准化回归系数 β 值为.264 为正值，表示变革型领导对工作压力具有显著正向预测作用，此结果符合 Baron and Kenny **(**1986**)** 提出的模式二。

在 Model 3中，以变革型领导与工作压力为自变项，以教师创造力为因变项进行分析，分析结果显示F=13.676达显著水准（p<.001），Adj R^2 =.099，变革型领导的β值由.287下降为.246，达到显著水准（p<.0.05），而工作压力的β值为.155达显著水准（p<.001）且为正值，由此可见，表示在加入工作压力变项后，工作压力在变革型领导与对教师创造力的预测关系中具有部分中

介的作用。此结果符合Baron and Kenny (1986) 提出的模式三。因此，以变革型领导为自变项，工作压力为中介变项，教师创造力为依变项，纳入回归模型进行阶层回归分析。其分析结果如表五所示。

表五 工作压力之中介效果检验（*N*=580）

	Model 1	Model 2	Model 3
		因变项	
	教师创造力	工作压力	教师创造力
自变项	-	-	-
变革型领导	.287***	.264***	.246***
中介变项	-	-	-
工作压力	-	-	.155***
R^2	.084	.082	.107
Adj R^2	.078	.076	.099
F	12.235***	12.836***	13.676***
△R^2			.023 (M3-M1)

注1： *p<.05； **p<.01； ***p<.001

资料来源：本研究整理

5.结论与建议

本章依据研究结果归纳为结论，并与以往的研究进行对照。藉由了解山西省高校教师变革型领导感知、工作压力以及教师创造力之间的关系探讨并提出相关建议

5.1 研究结论

本研究结果表明，变革型领导感知对教师创造力有显著正向影响，即山西省高校的变革型领导感知程度越高，则教师创造力越高。这与李明昊（2017）、田虹与田佳卉（2020）、张征与王叶雨（2020）的研究结果一致。在中国目前的经济和社会发展阶段，变革型领导行为比交易型领导行为更能提高教师的创造力（孟磊，2008）。变革型领导对教师创造力有积极的正向影响（姜波，2015）。领导政治技能对于教师创造力存在着显著的正向影响（周慧琳，2018）。自我独立性作为激发动机的内在动力，自我领导作为激发动机所采取的行为认知反应，都有助于满足关系需要，进而激发教师的创造力（郁巧玲，2015）。变革型领导是高校未来的主导领导方式，教师的创造力是高校获得长远发展的持续动力，如何使教师的创造力得到更好的发挥，是变革型领导的一个重要责任（王影，2012）。

本研究结果表明，变革型领导感知对工作压力有显著正向影响。即山西省高校的变革型领导感知程度越高，则工作压力越高。这与义洁萍（2009）、周雪君（2013）、周鹭（2016）的研究结果一致。感知到的变革型领导风格对教师工作压力的影响已获得多方的证实，由此可看出变革型领导感知的重要性。Cavanaugh *et al*. (2000) 根据压力来源的不同进一步将压力区分为挑战性压力 (Challenge Stress)和阻断性压力 (Hindrance Stress)。Lazarus and Folkman (1984)提出的压力与应对的交易模型认为压力是个体对人—情境的交互作用的主观评判。压力不取决于环境输入，而是取决于个体对输入和个体应对能力等方面的关系的评估。变革型领导感知能激发教师获得更高自我意识，使他们在工作中能体会到自我存在的价值感，能激励教师付出更多的努力，让教师表现出的高工作绩效完成组织目标，但工作压力也会相应增加，这又与压力源理论研究结果相一致（Lazarus & Folkman, 1984; 李超平、张翼，2009；赵申苒等人，2015）。

本研究结果表明，山西省高校教师工作压力对教师创造力有显著正向影响，即山西省高校教师的工作压力程度越高，则教师创造力程度越高。这与杨福诚（2008）、林与川（2016）、张星（2018）的研究结果一致。根据创造力研究的观点，教师创造力受到个体特征和情境因素的共同影响（童兴，2016）。教师在工作场所对工作压力的感知，能够逐渐引导教师的调节体系，促使教师形成不同的调节焦点（侯敏等人，2014）。本研究表明，工作压力会诱发促进型调节焦点，继而提升教师创造力。根据不同的工作压力类型与教师创造力之间的不同影响结果，

组织可以有针对性地对不同的工作压力类型采取不同的应对措施，发挥工作压力的积极作用，最大限度地减少工作压力的消极作用，从而最大限度提升教师创造力。例如，为教师设计具有高度挑战性的任务，为教师设定创造力的目标，给予教师适当的工作负荷量以及时间压力，以提高教师对工作压力的感知。同时营造良好的组织氛围减少教师对消极工作压力的感知。

本研究结果表明，山西省高校教师工作压力在变革型领导感知与教师创造力之间起到了部分中介作用，也就是说山西省高校教师变革型领导感知既直接影响教师创造力，又通过工作压力对教师创造力产生影响。既验证Bass **(**1985**)** 变革型领导理论，又与Cavanaugh *et al***. (**2000**)** 压力源理论、Amabile **(**1983**)** 创造力成分理论相一致。造成人员的工作压力来自很多方面，但组织因素中，主管的领导风格是重要因素之一（周雪君，2013）。近年来，许多学者开始运用交互视角来研究多重因素对教师创造力的共同作用，根据交互作用的观点，个人因素和情境因素（工作因素和工作环境因素）的共同作用会对教师创造力产生效应（刘野，2017；董昊，2019）。伴随着工作设计本身越来越复杂和多变，工作压力不可避免的成为教师工作时的一种情境因素，对教师产生创造力有着非常重要的影响（童兴，2016）。本研究的三个变量分别为变革型领导、工作压力、教师创造力，分别对应Bass**(**1985**)** 变革型领导理论中的权力、情景及激发创新，这支持了本研究地结果。

5.2 研究建议

5.2.1 实务建议

给高校领导的建议。高校领导在给教师分配任务时，可以适当地增加积极工作要求并减少消极工作要求，以激励教师表现出更高的创造力水平。具体地，如给教师分配与之能力相匹配且有一定难度的任务，但高校领导应该谨慎把握积极工作压力的**"**度**"**，使得教师感知到适度的积极工作压力 **(**Shalley et al**.**, 2009**)**。同时，高校领导在制度设计等方面应该尽量减少不必要的繁文缛节和组织政治，为教师制定清晰的任务分工，减少教师感知到的消极工作压力（张桂平、廖建桥，2015），促使教师认为以自己的能力可以完成这样的一份任务并且能够获得一定的发展，进而提高教师的创造力。高校领导要想使教师化压力为创造力，还要倡导参与型领导风格。参与型领导通过鼓励员工参与决策可以增加员工对工作要求的控制感和自信感，强化工作压力的积极作用，进而促进教师对促进型调节焦点的选择，表现出更高的创造力水平。具体来讲，高校领导可以通过有针对性的培训，提升管理者鼓励员工参与决策的意愿及技能（向常春、龙立荣，2013）。如为教师提供更大的工作自主权，更多的关心、支持、信息和影响等资源，并在决策前征询教师意见，与教师共享信息和观点，来促进教师创新。

给高校教师的建议。高校教师应提升自身的共情能力，增强自身的组织认同感（陈梦然，2013）。一方面，在面对工作压力时，应提升自身的专业能力与情绪调节能力，另一方面，在面对组织因素时，应加强自身的人际调节能力与人际沟通能力，从而降低工作压力所带来的消极影响。在日常工作中，遇到挑战或困难时，应积极的与领导及相关负责人进行沟通，向有经验的同事学习（席宏晔，2017）。日常生活中，应当加强自身对管理知识的了解，多于管理者进行沟通，进而能更好领会领导的意见和建议，在业务能力方面，应当多参与一些校内校外学术竞赛或学术研讨会，与同行业学者相互交流学习，拓宽自己的认知及知识水平，进而提升自己的创造力思维（戴万亮等人，2019）。在高校环境内，组织因素是影响个人能力与团队协作的重要因素，因此，应当处理好个人、同事、领导三者之间的关系，学习、生活及人际的关系，进而在面对来自变革型领导的工作压力时，可以做出正当积极的调节，从而更好的完成工作，发挥自己的创造力。

5.2.2 研究局限与后续研究展望

本研究是一个横断研究设计。本质上是一个相关研究，不能表示结果的因果性。未来研究可以增加质性研究与实验研究设计以深化研究广度。未来可辅以观察法、访谈法等方式，可以考虑使用长期追踪设计，深化研究广度（金哲华、俞爱宗，2011）。之后研究可增加质性研究以深化研究广度。本研究主要是以量化的问卷调查法进行资料的搜集，虽然可以进行广泛的调查研究，但会因为研究者对研究主题缺乏了解，受配合度，主观意愿等因素而影响调查的结果。未来可辅以观察法、访谈法等方式，深化研究广度（罗天平等人，2019）。

参考文献

蔡亚华、贾良定、尤树洋、张祎、陈艳露（2013）。差异化变革型领导对知识分享与团队创造力的影响：社会网络机制的解释。*心理学报，45*（5），585-598。http://journal.psych.ac.cn/xlxb/CN/Y2013/V45/I5/585

蔡亚华、贾良定、万国光（2015）。变革型领导与员工创造力：压力的中介作用。*科研管理，36*（8），112-119。http://www.cqvip.com/qk/95604x/201508/665801671.html

董昊（2019）。*绩效薪酬对员工创造力的影响研究*［硕士论文，山西财经大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201902&filename=1019119369.nh&v=uYDNl3EZ7dTauJQ%25mmd2Bea5YCGY1MvN%25mmd2BRO021QJCI4Btv0SbJehErS0wL7MjVCiob46U

范保珠（2011）。基于变革型领导理论视角下的员工创造力影响研究。*企业导报，000*（18），187-188。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-QYDB201118126.htm

冯彩玲（2017）。差异化变革型领导对员工创新行为的跨层次影响。*管理评论，29*（5），120-130。http://www.cqvip.com/qk/96815x/201705/672254652.html

侯敏、江琦、陈潇、朱梦音、闫秀峰、向岭（2014）。教师情绪智力和工作绩效的关系:工作家庭促进和主动行为的中介作用。*心理发展与教育，30*（2），160-168。http://www.devpsy.com.cn/CN/Y2014/V30/I2/160

贾俊平、何晓群、金勇进（2015）。*统计学（第6版）*。中国人民大学出版社。

金哲华、俞爱宗（2011）。*教育科学研究方法*。科学出版社。

李超平、时勘（2005）。变革型领导的结构与测量。*心理学报，37*（6），803-811。http://journal.psych.ac.cn/xlxb/CN/Y2005/V37/I06/803

李超平、张翼（2009）。角色压力源对教师生理健康与心理健康的影响。*心理发展与教育，25*（1），114-119。http://www.devpsy.com.cn/EN/abstract/abstract420.shtml

李玲、王建平、李欣悦（2018）。学校变革型领导与教师组织承诺的关系研究。*教育学报，014*（004），66-78。http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-XKJY201804012.htm

李明昊（2016）。*变革型领导对员工创造力的影响机制研究*［硕士论文，西南科技大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10619-1017204740.htm

刘彭芝、周建华、张建林（2013）。整体构建大中小学创新人才培养新模式的研究与实践。*教育研究*，（1），58-64。http://www.cqvip.com/qk/71525x/201311/47940909.html

刘新梅、韩骁、崔天恒、白杨（2015）。工作压力， 情绪状态与员工创造力的关系研究。*统计与信息论坛，30*（7），84-89。http://www.cqvip.com/qk/80157x/201507/665389798.html

罗天平、郭杏儿、谭小婷、张国麟（2019）。质性研究与定量研究优势结合实践。*科技传播，229*（4），199-200。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-KJCB201904094.htm

邱浩政（2000）。*量化研究与统计分析*。五南图书出版公司。

汤超颖、朱月利、商继美（2011）。变革型领导， 团队文化与科研团队创造力的关系。*科学研究，29*（2），275-282。http://www.cqvip.com/qk/93202x/201102/36491960.html

童兴（2016）。*时间压力、工作复杂性对员工创造力的影响——尽责心和信任的调节作用*［硕士论文，南京大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201602&filename=1016135756.nh&v=eGNn%25mmd2FGIJcOMOJ%25mmd2F8zdysLQvMwRQUHYVN82%25mmd2FxAqkGgfcUCbcEsZCnO7FGn%25mmd2FbixErBG

王影（2012）。变革型领导对员工创造力的影响研究——以创意自我效能感为中介变量。*经济论坛*，（3），159-162。http://www.cqvip.com/qk/96315x/201203/41771512.html

杨福诚（2008）。*国民小学教师人格特质、工作压力对创造力影响之研究—创造力工作环境节制效果之验证*［硕士论文，长荣大学］。华艺线上图书馆 https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?DocID=U0015-1906200821290600

郁巧玲（2015）。*自我认知与员工创造力的关系——基于基本心理需要理论*［硕士论文，苏州大学］。华艺线上图书馆 http://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh1?DocID=D657013

张征、王叶雨（2020）。差异化变革型领导对员工创新绩效的跨层次影响。*科技进步与对策，3*

7（12），146-153。http://www.kjjb.org/fileup/HTML/2020-37-12-017.htm

张忠仁、苑景亮（2001）。影响创造力发展的社会环境因素。*锦州师范学院学报（哲学社会科学版）*，*22*（2），49-52。http://www.cqvip.com/qk/82944x/200002/4668539.html

赵申苒、高冬东、唐铮、李宗波、王明辉（2015）。员工资质过高感知对其创新行为和工作满意度的影响机制。*心理科学*，（2），433-438。https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-XLKX201502029.htm

周浩、龙立荣（2011）。工作不安全感， 创造力自我效能对员工创造力的影响。*心理学报*，*43*（08），929-940。http://journal.psych.ac.cn/xlxb/CN/Y2011/V43/I08/929

周雪君（2013）。*变革型领导、工作压力与反生产行为的关系研究* ［硕士论文，广州大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201401&filename=1014111119.nh&v=2h6XSu9LgItLzJSqaEgkwW0B25lkVuWOIr8QrBzbSr7Gv0q8bNe2%25mmd2F4QowoLuO3Se

卓晓倩（2017）。*挑战-阻碍性压力对员工创造力影响的实证研究* ［硕士论文，湖南大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201802&filename=1018039586.nh&v=ssOnWZf%25mmd2FYRDFctfQiMu%25mmd2FQB99lIb1sgZ1H7nD%25mmd2B1JicjvWa87dXNUXtr91%25mmd2Fa0xpuFt

Amabile, T. M. (1983). The social psychology of creatibity: A componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, *45*(2), 357. https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.2.357

Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, *10*(1), 123-167. http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Amabile_A_Model_of_CreativityOrg.Beh_v10_pp123-167.pdf

Andiliou, A., & Murphy, P. K. (2010). Examining variations among researchers,and teachers,conceptualizations of creativity: Areview and synthesis of contemporary research. *Educational Research Review, 5*(3), 201-219. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2010.07.003

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(6), 1173-1182. https://10.1037//0022-3514.51.6.1173

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Prformance beyond Epectations.* Free Press.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., & Roehling, M. V. (2000). An Empirical Examination of Self-reported Work Stress Among US Managers. *Journal of Applied Psychology*, *85*(1), 65-74. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65

Downton. (1973). *Rebel Leadership.* Macmillan Pub Co.

Guilford, J. P. (1950). Creativity. *American Psychologist. 5*, 444-454. https://doi.org/10.1037/h0063487

Lazarus, R. S. & Flokman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping.* Springer publishing company.

Shalley, C. E. (1991). Effects of productivity goals, creativity goals, and personal discretion on individual creativity. *Journal of Applied Psychology, 76*(2), 179. https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.2.179

Tierney, P. (2008). Leadership and employee creativity. In J. Zhou., & C. E. Shalley. (Eds.), *Handbook of Organizational Creativity* (pp.95-124). Lawrence Erlbaum.

Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *The Academy of Management Review, 18*(2), 293-321. https://doi.org/10.5465/amr.1993.3997517

Zaltman, G., Duncan, R., & Holbek, J (1973). *Innovations and Organizations.* John Wiley & Sons.

Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *The Academy of Management Journal, 44*(4), 682-696. https://doi.org/10.5465/3069410.

The Impact of Vocational College Students' Entrepreneurial Education Experience on Entrepreneurial Intentions in Huai'an, Jiangsu Province: The Mediation of Achievement Motivation

Wei LIU
China-ASEAN International College,Dhurakij Pundit University
352270877@qq.com

Abstract

This research mainly explores the impact of higher vocational students' entrepreneurial education experience on entrepreneurial intentions in Huai'an, Jiangsu Province, and the mediating role of achievement motivation between entrepreneurial education experience and entrepreneurial intentions. Taking vocational students from Huai'an City, Jiangsu Province as the research object, 826 valid questionnaires were collected using convenience sampling.The study found that the entrepreneurial education experience of vocational students has a positive and significant impact on entrepreneurial intentions; Vocational students' entrepreneurial education experience has a positive and significant impact on achievement motivation; The motivation of vocational college students has a positive and significant influence on entrepreneurial intention; The motivation of higher vocational education plays a part of mediating role between entrepreneurial education experience and entrepreneurial intention.

Keywords: Vocational College Students; Entrepreneurship education experience ; Entrepreneurial Intention; Achievement motivation

江苏省淮安市高职生创业教育体验对创业意向的影响：成就动机的中介作用

刘薇
博仁大学 中国-东盟国际学院
352270877@qq.com

摘要

本研究主要探讨江苏省淮安市高职生创业教育体验对创业意向的影响，以及成就动机在创业教育体验和创业意向之间的中介作用。以江苏省淮安市高职生为研究对象，采用便利抽样的方式回收有效问卷 826 份，研究发现：高职生创业教育体验对创业意向具有正向显著影响；高职生创业教育体验对成就动机具有正向显著影响；高职生成就动机对创业意向具有正向显著影响；高职生成就动机在创业教育体验与创业意向之间具有部分中介作用。

关键词：高职生；创业教育体验；创业意向；成就动机

1.前言

当今中国社会掀起了大众创业、万众创新的热潮 (艾娟等人，2016)。创新创业是时代赋予大学生的历史使命，在“双创”时代下，对大学生提出了更高的要求，培养大学生的创新创业能力显得尤为重要。（金文奖、许丹超，2020）。江苏省作为中国教育大省之一，省内高校众多，近年来毕业的大学生均在 50 万人以上，毕业后计划留在江苏发展的大学生高达 70%，就业环境竞争非常激烈，在这种情况下创业成为一种重要的就业方式（赵莉等人，2018）。李禄峰

（2019）近年来随着高校的扩张以及经济发展、产业结构调整，大学生就业形势日趋严峻。倡导并鼓励在校大学生进行积极的自主创业是解决大学生目前就业难现状的重要举措。金文奖与许丹超（2020），在国家全力支持“双创”的背景下，在高校创业教育蓬勃发展的热潮中，高校创业教育的实施情况得到学术界的广泛关注。相比较，高职学生会面临更大的就业压力。因为创业的硬性指标、准入门槛相对较低，而且蕴藏发展潜力。高职院校的创业教育和本科学校相比，相对起步较迟。

创业意向的重要前置因素之一是大学生的创业教育体验（王新奇，2019）。创业教育体验是大学生在参与高校创业教育过程中形成的直接的感觉感受。高职学生在创业教育体验中，可以增强自己对创业的理解认识，从而就会影响到创业意向。学生通过体验创业教育，可以激发创业热情、培养创业意识、提升创业技能这些都会影响到创业意向。

对于在校大学生而言，当智力和能力差别不大时，成就动机的强弱对其创业意向的影响至关重要。（张凯竣、雷家骕，2012）。当代大学生，都比较有主见、有想法，毕业后选择自主创业的大学生数量越来越多。刚毕业的大学生创业激情比较高，但结果往往不容乐观。我们需要关注在成就动机的加强上，为了充分了解大学生创业意向的影响因素，有效解决当前大学生创业过程中存在的意识差，就有必要在研究成就动机的基础上对大学生创业意向进行分析 (艾娟等人，2016)。

陶漫等人（2018）研究发现体验越多的成功经验进而会影响其追求成功的动机。创业的风险比较高，个体要有较高的成就动机，才会采取创业行为，其创业意向相应越强。大学生的成就动机强，进而产生创业意向。梅云等人（2019）研究中得出成就动机和创业自我效能感在情绪智力与大学生创业意向之间起链式中介作用。王本贤与朱虹（2015）研究结果表明，追求成功动机和避免失败动机在大学生前瞻性人格对创业意向的作用中均起到部分中介效应。大学生成就动机的高低必然会强化或弱化创业教育体验与创业意向的关系，故本文将成就动机引入本研究模型，作为中介变量进行分析。

本研究以高职学生为研究对象，旨在探讨创业教育体验、成就动机、创业意向三者的关系，并分析成就动机在模型的中介作用，从而在理论上给予实践一些些指导性建议。根据理论研究和实证分析的结论，对高校开展创业教育以及大学生进行创业提出对策建议和理论支撑。

1.1 研究目的

A.探讨高职生创业教育体验对创业意向的影响情形；

B.探讨高职生创业教育体验对成就动机的影响情形；

C.探讨高职生成就动机对创业意向的影响情形；

D.探讨高职生成就动机在创业教育体验对创业意向影响间的中介作用。

1.2 研究问题

A.高职生的创业教育体验对创业意向的影响为何？

B.高职生创业教育体验对成就动机的影响为何？

C.高职生成就动机对创业意向的影响为何？

D.高职生成就动机在高职生创业教育体验对创业意向中的中介效果为何？

2.文献综述

2.1 创业教育体验定义

创业教育体验是大学生通过参与学校的创业教育课程，个体的体验感受（王新奇，2019）。由于创业教育体验是比较新的概念所以从学生参与度、学生满意度两个方面进行讨论。学生参与度的概念一方面指是在教育实践中投入的时间和精力，还有一方面关注学校能够促进学生参与教学活动的服务环境（谭福河、吴隽，2016）。学生满意度的概念来自于顾客满意度，指的是大学生在接受教育后，对期望和自己要求满足程度的主观评价（李姝琦，2017）。现在被广泛应用到大学生对高等教育满意度的测评方面。综上所述，本文对创业教育体验的定义为：高职生对学校创业相关的体验的行为态度，认可程度和满意度。

2.2 创业意向定义

意向的概念最早来源于社会心理学中，是一种早期的心理体现，能够预示将来会采取某特

定行为 (Linan & Santos, 2007)。创业意向的众多研究中，国内外关于创业意向的内涵和定义说法众多，至今没有达到统一。其中，相对被认可的是 Krueger (1994)的观点，指出潜在创业者实施具体的创业活动前，先要有创业意向。一些研究者将创业意向界定为个体在创业前的一些准备行为，比如计划，准备，努力等因素 (Yao *et al*., 2016)。综上所述，本研究讨论的群体是高职生，他们缺少创业相关的资源如资金、经验、人脉等，其创业意向会受到自身及外在环境等因素的影响。本文关于创业意向的定义是高职生通过学校创业教育的体验，对创业有了更加系统的了解，学习了创业知识、培养了创业需要的一些个体品质，增强了创业意识，提高了创新创业能力，有创业的打算并且会在未来付诸实际创业行为的心理准备状态。

2.3 成就动机定义

Murry (1938)最早提出成就动机，是自愿完成任务，并追求完美的一种内在推动力量。张春兴（1992），提出了自我取向成就动机、和社会取向成就动机的概念，成就动机定义为个体追求成就的内在动力。张德与赫文彦(2001)把成就动机界定为为了实现目的，主动、坚持完成任务的个体内在动力。徐金凤（2015）认为成就动机是个体的心理要素。综上所述，本文关于成就动机的概念定义为：高职生自愿去追求有价值有意义的工作，可以通过学习而改变的人格特质，是一种内在推动力量。

2.4 创业教育体验与创业意向

创业意向的重要前置因素之一是大学生的创业教育体验 (Fayolle & Gailly, 2013)。创业教育体验的参与度反映了大学生的行为态度，同时也是自身的创业态度，参与度越高，就会更好理解创业活动，增强自己的信心，从而创业意向更加强烈。满意度是学生对创业教育学习最直接的反馈（李静薇，2013）。李姝琦（2017）提出高校的创业教育如果得不到学生的认可，学生创业付诸于实践的可能性也大大降低。也就是说，学生的创业教育体验满意度影响其创业意向。黄颖等人（2017）研究表明，积极参加创业课程的大学生，通过系统的创新创业课程的学习，增强了开展创业活动的信心，体验到乐趣进而容易提升大学生创业意向。

高职生通过体验创业教育，还可以激发他们对待创业的激情，提升个人的品质，锻炼培养了创业相关技能，提升创业意向，从而影响到最终的创业行为（周小虎等人，2015；巫蓉、李红兰，2016）。由此提出本研究假设 H1：

H1：高职生创业教育体验对创业意向具有正向显著影响。

2.5 创业教育体验与成就动机

成就动机对理解和分析个体行为具有重要意义（孙小傅、况小雪，2020）。Kehler *et al*. (2014)创业教育体验是通过创业教育，使得知识和技能的增加。许多学者提出并验证了使用教育或培训“干预”来提高个人的创业成就动机 (Baughn & Cao , 2008)。Luca *et al*. (2013)探索了参加创业培训和未参加创业培训的大学生个体人格特征的差异，发现积极参加创业培训的学生独立性、成就动机水平更高，他们也有更高的积极主动的人格。所以可以得出，大学生创业教育的参与度影响其成就动机。Ajiwibawani and Subroto (2017)想要提高学生对创业的兴趣，学校要更新理论，改革创业相关的课程体系，活动模式。生对学校创业教育体验满意度越高，就会激发学生对创业的积极性和自信心，创业教育参与度越高，进而提高学生们想要取得成功的动机。

大学生创业教育的体验将直接影响创业教育的开展效果。接受过创业教育的学生更勇于承担风险，善于发现机会（王新奇，2019）。大学生参与度越高，会获得更多创业相关的知识，提高自身技能，越能强化创业教育对成就动机的影响；而高校学生在创业教育体验中的满意度越高，就越会增强学生挖掘自身优势，追求成功。（徐金凤，2015）。由此提出本研究假设 H2：

H2：高职生创业教育体验对成就动机具有正向显著影响。

2.6 成就动机与创业意向

大学生创业意向影响因素中，成就动机是影响个体创业意向的重要因素。（赵婧，2015）。成就动机水平高的大学生，面对挑战时积极性高，主动发展自己的潜能，整合有用资源，完成任务，较强的适应能力（罗杰等人，2019）。而创业需要面对的挑战较大，学生害怕失败。基于这样的说法，只有勇于冒险，才有创业的意向，成就动机显著影响学生的创业意向 (Dwijayanti, 2015)。陶漫等人（2018）分析成就动机对创业意向、创业态度的影响关系，研究

结论是成就动机正向显著影响创业意向。周洁文（2019）研究指出成就动机强的大学生，对自己严格要求，在创业过程中更加理性，竭尽全力解决困难。由此提出本研究假设 H3：

H3：高职生成就动机对创业意向具有正向显著影响。

2.7 成就动机在创业教育教育体验与创业意向的关系间的中介作用

丁桂凤与候亮（2017）研究指出，成就动机在大学生人格特质与创业意向关系中发挥了部分中介作用。梅云等人（2019）研究指出成就动机在情绪智力创业意向间起到中介作用。陈丹筠等人（2020）研究结果表明，创造性人格能通过成就动机的中介作用影响大学生创新自我效能感，成就动机在创造性人格和大学生创新效能感之间起到部分中介作用。高职生成就动机的高低对创业教育体验与创业意向的关系有强化或弱化的作用。结合 H2 和 H3，本研究认为创业教育体验对创业意向的影响，可能是通过成就动机实现的。创业教育体验提升了大学生成就动机，进而影响创业意向。由此提出本研究假设 H4：

H4：高职生成就动机在创业教育体验与创业意向之间具有中介作用。

3.研究设计

3.1 研究框架

本研究以创业教育体验为自变量、创业意向为因变量，成就动机为中介变量，探讨分析高职生创业教育体验与创业意向的相关关系，以及成就动机在两者之间的中介作用。

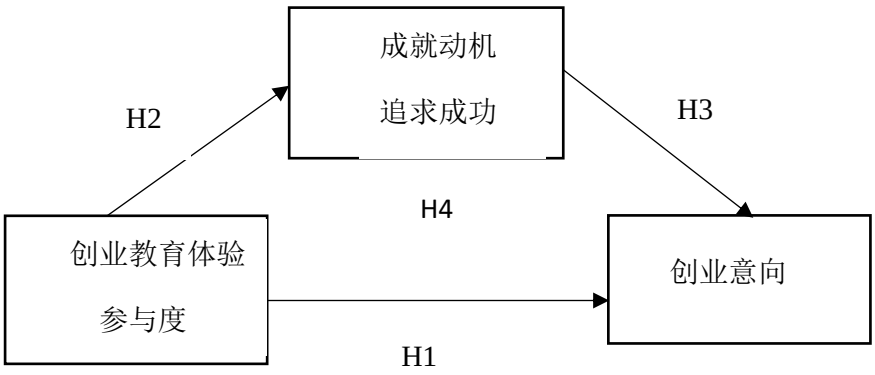


图 1 研究框架图
资料来源：本研究整理

3.2 研究假设

通过文献综述，本研究提出以下 4 个研究假设：

H1：高职生创业教育体验对创业意向具有正向显著影响。

H2：高职生创业教育体验对成就动机具有正向显著影响。

H3：高职生成就动机对创业意向具有正向显著影响。

H4：高职生成就动机在创业教育体验与创业意向之间具有中介作用。

3.3 研究对象

本研究采用便利抽样，对江苏省仅有的三所省属公办高职院校高职生进行调查，考虑到施测群体主要为大二和大三的学生，其中大三的学生大多数在外实习或工作，故通过问卷星 APP 的形式制作电子问卷，网络收集的方式采集数据。避开学生准备期末考试和准备离校的时间段，请班主任、任课教师协助调查。在施测前要与研究对象的班级教师进行事先的沟通，告知研究意图。为保证问卷数据的客观真实性，向研究对象说明问卷结果的保密性，比如：填写权利自由、身份保密、资料匿名等，不要求受试者填写真实姓名，并且说明研究目的。

正式问卷回收919份，有效问卷826份，问卷有效率为89%。在调查对象中，男生258人，占32%，女生568人，占68%；大二学生463人，占56%，大三学生363人，占44%；参加过创新创业大赛的学生248人，占30%，未参加过创新创业大赛的学生578人，占70%。

3.4 问卷检验

本研究正式问卷分别为创业教育体验量表、成就动机能量表以及创业意向量表。

3.4.1 创业教育体验量表

本研究量表采用创业教育体验量表，测量被测试者的创业教育体验（王新奇，2019），量表包括参与度、满意度两个维度，共4道题，采用5点计分。本研究的Cronbach's α值=0.915，说明创业教育体验正试量表内部一致性良好。RMR=0.022，小于参考值 0.080，达标；GFI=0.975，大于参考值0.900，达标；AGFI=0.934，大于参考值0.800，达标；NFI=0.982，大于于参考值0.800，达标；IFI=0.984，大于参考值0.900，达标；TLI=0.970，大于参考值0.800，达标；CFI=0.984，大于参考值 0.900，达标；RMSEA=0.094，小于参考值 0.100，达标。整体指标均达到适配标准，表明该模型的拟合度良好，该量表的结构效度良好。

3.4.2 成就动机量表

本研究采用叶仁敏（1988）译制的成就动机量表，包括追求成功动机与避免失败动机两个维度，每部分15道题，采用5点计分（艾娟等人，2016）。追求成功动机得分减掉回避失败动机得分即为成就动机得分，所以将追求成功和避免失败分开来验证。本研究的 Cronbach's α 值=0.955，说明成就动机正试量表内部一致性良好。

追求成功量表 RMR=0.039，小于参考值 0.080，达标；GFI=0.773，小于参考值 0.900，未达标；AGFI=0.698，小于参考值 0.800，未达标；NFI=0.862，大于参考值 0.800，达标；IFI=0.870，接近参考值 0.900；TLI=0.848，大于参考值 0.800，达标；CFI=0.870，接近参考值0.900，达标；RMSEA=0.129，接近参考值 0.100，达标。整体指标能达到适配标准，表明该模型的拟合度良好，该量表的结构效度良好。

避免失败量表 RMR=0.030，小于参考值 0.080，达标；GFI=0.858，接近参考值 0.900；AGFI=0.810，大于参考值 0.800，达标；NFI=0.900，大于于参考值 0.800，达标；IFI=0.909，大于参考值0.900，达标；TLI=0.894，大于参考值0.800，达标；CFI=0.909，大于参考值0.900，达标；RMSEA=0.106，接近参考值 0.100。整体指标均达到适配标准，表明该模型的拟合度良好，该量表的结构效度良好

3.4.3 创业意向量表

本研究量表采用 Linan and Chen (2009) 的创业意向量表用多题项来测量个体的创业意向，单维度，共4道题，采用5点计分。本研究的Cronbach's α值=0.928，说明创业意向正试量表内部一致性良好。RMR=0.007，小于参考值0.080，达标；GFI=0.991，大于参考值0.900，达标；AGFI=0.957，大于参考值 0.800，达标；NFI=0.994，大于于参考值 0.800，达标；IFI=0.900，大于参考值0.900，达标；TLI=0.985，大于参考值0.800，达标；CFI=0.995，大于参考值0.900，达标；RMSEA=0.088，小于参考值 0.100，达标。整体指标均达到适配标准，表明该模型的拟合度良好，该量表的结构效度良好。

4.结果分析

4.1 共同方法变异性检验

由于对高职生创业教育体验、成就动机和创业意向的测量是同一时间进行的，研究对象填答时可能会出现类化问题，影响研究结果的准确性。本小节将采用单因子方法，对所有题项进行未旋转主要成分因素分析，结果如表二，KMO 系数为 0.962，大于参考值 0.800，Bartlett 球形检定 P 值为 0.000，达显著，符合 Podsakoff *et al*. (2003) 提出的共同方法变异性检验标准，提取出的特征值大于 1 的因子共有 5 个，第一个因子的解释变异量为 42.006%，低于参考值 50%（Podsakoff *et al*., 2003）由此可以得出，本研究正式问卷回收的数据不存在共同方法变异性问题，可以继续进行接下来的数据分析。

4.2 相关分析

三个量表量表采用的是采用李克特（Likert Scale）五点尺度衡量，江苏省淮安市高职生创

业教育体验平均分为 3.395， 成就动机平均分为 3.321，创业意向平均分为 3.316。据此，可以看出高职生创业教育体验、成就动机、创业意向均处于中等偏上水平。

为了解本研究三个变量之间的具体相关性，本研究将江苏省淮安市高职生的创业教育体验、成就动机和创业意向三者进行相关性分析。由表二可知：江苏省淮安市高职生的创业教育体验与成就动机的相关系数为 0.684，*p* 值小于参考值 0.001，有达显著，具有统计学意义；江苏省淮安市高职生的创业教育体验与创业意向的相关系数为 0.544，*p* 值小于参考值 0.001，有达显著，具有统计学意义；江苏省淮安市高职生的成就动机与创业意向的相关系数为 0.572，*p* 值小于参考值 0.001，有达显著，具有统计学意义。在对三个变量的相关分析中，所有的相关系数都没有超过 0.800，说明没有高相关性，不存在严重的共线性问题，如表三所示。

表一 各变量描述性分析相关性分析

变量	M	SD	创业教育体验	成就动机	创业意向
创业教育体验	3.395	0.708	1		
成就动机	3.321	0.533	0.684***	1	
创业意向	3.316	0.765	0.544***	0.572***	1

注：1.*p＜0.05 **p＜0.01 ***p＜0.001。
资料来源：研究者自行整理

4.3 回归分析

此小节将对江苏省淮安市高职生的成就动机在创业教育体验对创业意向影响的中介作用进行探讨。本研究将创业教育体验作为自变量，成就动机作为中介变量，创业意向作为因变量，来建构中介模型。采用阶层回归分析的方式检验成就动机在创业教育体验对创业意向的中介效果。

由表三可知，在 Model 1 中，创业教育体验对创业意向的 β 值=0.540，t 值=18.505，p 值小于参考值 0.001，达显著，说明创业教育体验可以正向显著影响创业意向，本研究提出的研究假设 H1 成立；在 Model 2 中创业教育体验对成就动机的 β 值=0.682，t 值=26.739，p 值小于参考值 0.001，达显著，说明创业教育体验可以正向显著影响成就动机，本研究提出的研究假设 H2 成立；在 Model 3 中，加入中介变量成就动机，创业教育体验对创业意向的 β 值=0.293，t 值=7.743，p 值小于参考值 0.01，达显著，成就动机对创业意向的 β 值=0.362，t 值=9.539，p 值小于参考值 0.001，达显著，说明成就动机可以正向显著影响创业意向，本研究提出的研究假设 H3 成立，且 Model 3 中，创业教育体验对创业意向的 β 值 0.293 小于 Model 1 中，创业教育体验对创业意向的 β 值 0.540，且达显著。成就动机在创业教育体验对创业意向的影响中起部分中介作用，本研究提出的研究假设 H4 成立，在 Model 3 中，所有的 VIF 值均小于参考值 10，不存在多重共线性问题。

表二 成就动机在创业教育体验对创业意向影响中的中介作用检验

变量	Model 1		Model 2		Model 3		
	创业意向		成就动机		创业意向		
	β	*t*	*β*	*t*	*β*	*t*	VIF
创业教育体验	.540	18.505***	.682	26.739***	.293	7.743***	1.902
成就动机					.362	9.539***	1.903
R^2	.312		.475		.381		
AdjR^2	.309		.472		.377		

F	93.223***	185.422***	100.951***

注：1. *, p <0.050; **, p <0.010; ***, p <0.001. β 为标准化回归系数.
资料来源：本研究自行整理

5.结论及建议

5.1 各研究变量现况分析

研究结果显示，江苏省淮安市高职生的创业意向平均数为 3.316，这意味着高职生的创业意向观念处于中等以上水平，所以更需要关注。高职生创业教育体验会显著提升创业意向，从数据来看，高职生创业教育体验的平均数为 3.395，高职生创业教育体验满意度总体水平，说明大部分高职生对学校的创业教育持有积极和肯定态度。因此，应该提高高职生创业教育体验的参与度、满意度，进而提升高职生的创业意向。高职生成就动机整体平均数为 3.321，整体处于中等偏上水平。

5.2 江苏省淮安市高职生创业教育体验、成就动机、创业意向的关系

5.2.1 高职生创业教育体验对创业意向具有正向显著影响

本研究结果显示高职生创业教育体验对创业意向具有正向显著影响，这与曾君等人（2018）、李姝琦（2017）、黄颖等人（2017）等学者的研究结论一致。具体而言：高职生在创业教育活动中的参与度越高，就会主动去学习相关的创业知识，积极参加创业相关的竞赛、实践，
从而就会提高自身的创业意向，在毕业后创业的可能性就越大；高职生创业教育体验中满意度越高，表示对学校创业教育教学的认可，也会影响其创业意向；对于高校来说先要提高学生的参与度，还要提高学生对创业教育的满意程度。

5.2.2 高职生创业教育体验对成就动机具有正向显著影响

本研究结果显示，高职生创业教育体验对成就动机具有正向显著影响。这与徐金凤（2015）、王新奇（2019）、Ajiwibawani and Subroto (2017)、孙小傅与况小雪（2020）等学者的研究结论具有一致性。高职生的创业教育体验是直观的感受，通过学习，提高了技能，就越能强化创业教育体验对成就动机的影响作用。高职生创业教育体验好，就会增强高职生信心，追求成功提高成就动机。

5.2.3 高职生成就动机对创业意向具有正向显著影响

本研究结果显示，高职生成就动机对创业意向具有正向显著影响。这与孙跃等人（2011）、赵婧（2015）、罗杰等人（2019）等学者的研究结论具有一致性。陶漫等人（2018）指出成就动机正向显著影响创业意向。周洁文（2019）指出成就动机强的学生，对自己严格要求，更加理性。梅云等人（2019）想要提升大学生的创业意向，就要提高大学生成就动机水平。成就动机有助于激发高职生的创业意向，并且能够帮助高职生应对创业过程中遇到的各种挫折。

5.2.4 高职生成就动机在创业教育体验与创业意向之间具有部分中介作用

高职生创业教育体验可以直接正向显著影响高职生的创业意向，当引入成就动机这一中介变量时，高职生创业教育体验对创业意向的影响降低，所以高职生成就动机在创业教育体验对创业意向之间具有部分中介效果。究其原因可能是因为，高职生在创业教育体验获得直接经验和间接经验，有助于帮助他们增强信心，进而增强高职生创业意向。

5.3 研究建议

通过上述研究结论可知，高职生创业教育体验和成就动机都可以正向显著影响创业意向，并且成就动机在创业教育体验对创业意向的影响过程中起部分中介效果。因此，根据以上研究结论，本研究提出高校应该以提高高职生的创业教育体验为基础，以加强成就动机为抓手，以提升高职生的创业意向为目的，构建三位一体的培养策略。具体实施建议如下：

5.3.1 提升创业教育体验，突出能力培养

提升创业教育普及率，提高高职生创业教育参与度，高校要营造良好的创业氛围，让高职生对创业活动有较全面、系统的认识和了解，增强其创业意向；本研究验证了学生参与度越高，成就动机越高，创业意向越高，高校的创业教育要引导学生参与。高校要注重了解学生的

创业需求，创业教育课程体系的设置，能够满足不同层次的高职生的创业需求。把创业教育和专业教育进行融合，培养高职生的综合能力，提高创业能力。让高职生感知创业教育的价值所在，使高职生创业教育体验满意度得到提升。

5.3.2 激发高职生成就动机，提升创业意向

创业是高风险、高挑战性的活动，就要求创业个体拥有高成就动机，本文也验证了成就动机越高，创业意向越强。高校应尽可能帮助学生提供施展才能的平台，多开展丰富的创业实践活动让学生在实践中积累经验，能够系统、有效为高职生提供创业实践机会、创业指导，来增强高职生的创业意向。高校可以利用榜样的影响作用，邀请专家学者开展创业主题讲座，分享成功经验，高职生进一步获取替代性经验，发挥榜样的力量，强化成就动机，让高职生能够积极主动参与到创业活动和实践中。

5.3.3 加强高校创业支持，营造创业氛围

创业本身风险较大，高职生群体相对来说社会经验、资金、人脉资源等都比较缺乏，因此高职生创业离不开政府政策的扶持。高校要加大支持力度，加大经费投入，为高职生参与创业教育提供物质保障。帮助高职生了解国家的相关政策，申请创业补贴、担保货款、就业补贴及保险补贴等；引入风险投资，拓宽高职生创业资金筹备渠道，提高高职生的创业积极性和创业成功率。

参考文献

艾娟、周海燕、严晶华、黄红霞（2016）。成就动机与创业意向的关系：自我效能感的中介作用。*创新与创业教育*，01，78-80。

曾君、姚丹、龚丽萍（2018）。创新创业教育满意度对创业意向的影响研究。*创新与创业教育*，*9*（6），42-48。

陈丹筠、梁国栋、王雨函（2020）。创造性人格对大学生创新自我效能感的影响：成就动机的中介作用。*中国健康心理学杂志*，*28*（8），1272-1276。

丁桂凤、候亮（2017）。大学生自恋与创业意向的关系。*心理卫生评估*，*31*（2），156-161。

黄颖、张淑林、古继宝（2017）。创业教育对专业学位研究生创业意愿影响研究。*研究生教育研究*，(37)，36-42。

金文奖、许丹超（2020）。大学生创业意识和创业教育满意度测评分析—以温州职业技术学院为例。*经济研究导刊*，*8*，65-75。

李静薇（2013）。*创业教育对大学生创业意向的作用机制研究*［博士论文，南开大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CDFD&dbname=CDFD1214&filename=1014171410.nh&v=MDQ4MTViUElSOGVYMUx1eFlTN0RoMVQzcVRyV00xRnJDVVI3cWZidWRzRnkvblZMdkFWRjI2R3JLL0g5WE5yNUU=

李禄峰（2019）。创新教育程度对大学生创业倾向的影响机制探讨。*安阳师范学院学报*，116-120。

李姝琦（2017）。民办高校创新创业教育满意度及影响因素研究。*智库时代*，（2），115-116。

罗杰、吴丹萍、刘振会（2019）。核心自我评价对大学新生适应的影响：成就动机的中介作用。*贵州示范大学学报*，*37*(4)，95-100。

梅云、程可心、刘建平、叶宝娟（2019）。情绪智力对大学生创业意向的影响： 成就动机和创业自我效能感的链式中介作用。*心理学探新*，*39*，173-178。

孙小傅、况小雪（2020）。成就动机研究综述。*教育教学论坛*，（6），84-85。

孙跃、胡蓓、杨天中（2011）。基于成就动机的大学生创业意愿影响因素研究。*科技管理研究*，*13*，130-134。

谭福河、吴隽（2016）。基于学生感知收获的创新创业教育质量测评探索。*专家论坛*，*2*（21），1-4。

陶漫、胡文靖（2018）。基于人格五因素模型的成功创业大学生人格特质研究：问题与可能。*河北农业大学学报*，（03），14-17。

王本贤、朱虹（2015）。前瞻性人格与创业意向的关系：成就动机的中介效应。*中国高等教育*，

42-44。
王新奇（2019）。*大学生创业教育体验对创业行为倾向的影响研究*［硕士论文，山东大学］。中国知网 https://cnki001.zsafw.com:8011/kns/brief/Default_Result.aspx?txt1sel=FT%24%25%3D%7C
巫蓉、李红兰（2016）。大学生创业意向及其与家庭人格的关系。*继续教育研究*，（11），24-26。
徐金凤（2015）。*大学生成就动机创业自我效能感与创业意向关系研究*［硕士论文，延边大学］。中国知网 https://cnki006.zsafw.com:8011/kns/brief/Default_Result.aspx?txt1sel=FT%24%25%3D%7C
张春兴（1992）。*张氏心理学辞典*。上海辞书出版社。
张德、赫文彦（2001）。关于成就动机的几个问题。*心理科学，24*（1），94-95。
张凯竣、雷家骕（2012）。基于成就目标理论的大学生创业动机研究。*科学学研究，8*，1222-12230。
赵婧（2015）。基于成就动机的大学生创业意向演技。*湖北经济学院学报（人文社会科学版），12*（10），146-147。
赵莉、冶萍、肖华杰、黄瑶樨、卿兰霜、贺一鸣(2018)。“互联网+”环境下江苏省高校大学生就业创业的选择研究。*科教文汇*，132-133。
周洁文（2019）。高校大学生科技创业的心理影响因素及其对策研究。*科技经济导刊，27*（25），143-144。
周小虎、陈莹、王帅彬（2015）创业认知的形成机制—双加工系统及其选择研究。*管理学案例研究与评论，8*（4），367-379。
Ajiwibawani, M. P., & Subroto, W.T. (2017). The Effect of Achievement Motivation, Adversity Quotient,and Entrepreneurship Experience on Students Entrepreneurship Attitude. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *7*(9), 441-450.
Dwijayanti, R. (2015). Pengaruh pendidikan kewirausahaan, locus of control, dan kebutuhan beprestasi terhadap pembentukan sikap kewirausahaan mahasiswa. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan, 3*(1), 170-180.
Fayolle, A., & Gailly, B. (2013).The Impact of Entrepeneurship Educationon Entrepreneurial Attitudes and Intention: Hysteresis an d Persistence. *Journal of Sma11 Business Management*, *53*(1),75-93.
Krueger, N., & Brazeal, D. V. (1994). Entrepreneurial Potential and Potential Entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*. (3),91-104.
Linan, F., & Chen, Y. W. (2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *33*(3), 593-617.
Linan, F., & Santos, F. J. (2007). Does social capital affect entrepreneurial intentions?. *International Advances in Economic Research*, *13*(4), 443-453.
Murry. H. A. (1938). Exploration sinper sonality.New York:Oxford University Press.
Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, *88*(5), 879-903.
Yao, X., Wu, X., & Long, D. (2016).University students’entrepreneurial tendency in China: Effect of students’ perceived entrepreneurial environment.Journal of *Entrepreneurship in Emerging Economies*, *8*(1),60-81.
Kehler,R.T., Wennberg,K., & Kim,P.H.(2014). Practice makes perfect: entrepreneurial-experience curves and venture performance. *Journal of Business Venturing*, *29*, 453-470.
Baughn,C.C.,&Cao,J.S.R.(2008).Normative Social and Cognitive Predictors of EntrepTeneurial Interest in China,Vietnam and the hilippines.Journal of Developmental Entrepreneurship, *11*(1), 57-67.
Luca, M. R., Cazan, A. M. and Tomulescu, D. (2013), “Entrepreneurial Personality in Higher Education” . *Procedia-Social and Behavioral Sciences* ,*84*(9),1045-1049.

Analysis of the Difference between Professional Values and Employability of Chinese Students in Thailand under Different Background Variables

Xueyan LI
China-ASEAN International College,Dhurakij Pundit University
1048956296@qq.com

Abstract

This research mainly explores the differences between the professional values and employability of Chinese students in Thailand under different background variables and the relationship between the two. Convenience sampling was used to conduct a questionnaire survey of Chinese students in Thailand A University. 300 questionnaires were returned, of which 279 were valid questionnaires. The research results show that the professional values of Chinese students in Thailand can positively and significantly affect employability; and in all dimensions of professional values, girls score significantly higher than boys; science and engineering students score significantly higher on the two dimensions of health care and development factors Liberal arts students score significantly higher than science and engineering students in prestige status; only-children score significantly higher than non-only children in prestige status, and non-only children score significantly higher in health and development factors than only children.

Keywords: Chinese students studying in Thailand; professional values; employability; differences

在泰中国留学生职业价值观与就业能力在不同背景变量下的差异性分析

李雪艳
博仁大学 中国-东盟国际学院
1048956296@qq.com

摘要

本研究主要探讨在泰中国留学生职业价值观与就业能力在不同背景变量下的差异以及二者之间的关系。采用便利抽样的方式，对泰国 A 大学的在泰中国留学生进行问卷调查。回收问卷 300 份，其中有效问卷为 279 份。研究结果显示：在泰中国留学生职业价值观能正向显著影响就业能力；且在职业价值观各维度中，女生得分显著高于男生；理工科学生在保健因素与发展因素两个维度上得分显著高于文科生，在声望地位上文科生得分则显著高于理工科学生；独生子女在声望地位上得分显著高于非独生子女，非独生子女在保健因素与发展因素上的得分则显著高于独生子女。

关键词：在泰中国留学生；职业价值观；就业能力；差异

1.引言

时代发展迅速，学生就业难问题越来越凸显（谢婧怡，2019）。而就业能力则是影响大学生就业的关键因素（黄存良、程利娜，2016）。随着社会环境对当代大学生的需求发生转变，社会更重视学生的能力而非单一的学历，更重视学生团队协作能力与个人能力共同发展而非只重视个人能力（张天华、柴伟强，2020）。现国内外对于可就业能力的研究多侧重于可就业能

力对求职行为（McArdle *et al*., 2007）和工作绩效（Fugate & Kinicki, 2008）的影响，且很大一部分研究是以企业员工为对象的，对大学生的可就业能力的影响因素以及作用机制的探讨相对薄弱（何安明、姚予丹，2018）。

朱晓妹等人（2012）研究发现，就业预期过高是导致大学生就业困难的一个很重要的因素。大学生对职业选择的态度、认识存在着不足（叶松、李少龙，2016）。张萌（2020）指出，大学生在面临职业生涯重大选择，确定未来工作方向的时候，往往是出现各种纠结的时候，此时，职业价值观对人们的决策和行为起着关键的引导作用。大学生职业价值观影响着其职业的选择与发展（徐亚楠、高威，2020），也对其就业能力具有重要影响（屈家安、郑行之，2018）。后张丽（2018），傅晓林与陆素菊（2020），王金吉与叶倩茹（2019），李慧惠（2016）以及方可等人（2016）在此基础上增加性别、生源地与是否独生子女等背景变项，探讨各因素在此类背景变项下的差异。

随着国家极力提倡“一带一路”政策，泰国作为东盟的门户，成为我国学生留学的主要考虑国家之一（沈姝涵、陈奕桦，2017）。泰国出入境事务处显示，2015 年在泰国居住的中国公民有 9 万人之多（Fernquest & Wangkiat, 2016）。2017 年，在泰的留学生共 16910 人，其中来自中国的留学生数量位列第一，占在泰海外留学生总数的 37.85%，远超其他国家的留学生（何妍，2020）。随着在泰国留学的中国留学生不断增长（Chen, You, & Chen, 2018），对于在泰中国留学生这一群体的相关研究也得到重视。

综上，本研究探讨在泰中国留学生职业价值观对就业能力的关系，也对比不同性别、生源地与是否独生子女在职业价值观和就业能力中的差异。

1.1 研究目的

A.探讨在泰中国留学生的职业价值观与就业能力的关系。

B.探讨在泰中国留学生性别对职业价值观和就业能力的差异。

C.探讨在泰中国留学生专业对职业价值观和就业能力的差异。

D. 探讨在泰中国留学生是否独生子女对职业价值观和就业能力的差异。

1.2 研究问题

根据本研究的研究目的及文献梳理，提出以下研究问题。

A.在泰中国留学生的职业价值观与就业能力的关系为何？

B.在泰中国留学生性别对职业价值观与就业能力是否有显著差异？

C.在泰中国留学生专业对职业价值观与就业能力是否有显著差异？

D.在泰中国留学生是否独生子女对职业价值观与就业能力是否有显著差异？

2.文献综述

2.1 职业价值观的定义

苗涛（2019）认为，职业价值观又称工作价值观，就业价值观，是个人价值观体系重要组成部分，是个体在职业领域的价值认知以及从事职业行为的态度和信念，它直接影响个人的职业选择与行为，是个体职业活动的内在动力和指导系统。一个人的价值观直接会影响人的行为选择，而大学生的职业价值观则是影响其职业选择的关键（张天华、柴伟强，2020）。个人职业价值观从职业选择角度决定人生未来的发展，影响生活质量和生活方式（李宇涵等人，2020）。吴菲（2020）认为，学生职业价值是其对职业的态度和选择，反映了其自身价值观的导向。国内学者对于职业价值观的定义比较抽象，更加贴近价值观的本质。

因此，本文将职业价值观定义为个体从职业选择角度对于职业的认知、态度及内在动力和指导系统，也是个人价值观的重要组成部分。

2.2 职业价值观的相关研究

王艳等人（2016）在研究女大学生在职业价值观时发现，女大学生在各维度的得分均高于男大学生，而大学生的职业价值观在自我发展这一维度上，在是否是独生方面也存在显著差异，非独生子女显著高于独生子女。李明与喻茜（2017）发现，是否为独生子女和家庭收入高低在才能发挥、自我实现、社会地位与声望和工作环境与福利保障方面不存在显著差异。女生的职业价值观水平在发展提升维度上显著高于男生，平均值达 4.2359（$p<0.01$），且除家庭维护维度

外对其余维度的关注程度均略高于男生（陈莹颖、谭艳霞，2017）。白蓉（2017）分析女大学生的职业价值发现女大学生职业价值观在年级、性别、专业取向及家庭背景方面存在较为明显的差异。

综上，本研究提出假设：

H1：在泰中国留学生性别对职业价值观具有显著差异。

H2：在泰中国留学生专业对职业价值观具有显著差异。

H3：在泰中国留学生是否独生子女对职业价值观具有显著差异。

2.3 就业能力的定义

马永霞等人（2019）认为大学生就业能力是大学生实现最初就业、维持就业和必要时获得新的就业机会所需要的能力既需要满足企业雇主的需求，也满足大学生个人的需要。不仅包括外部获得的显性知识技能，还包括自身习得的隐性知识技能，也就是大学生就业的“软实力”（赵明，2018）。也有学者认为，大学生就业能力指个体在校期间，通过学习和实践获得的就业机会所并应具备的专业能力、人格取向、应对能力以及发展能力等外显的人格特质总和，是一种综合能力，既包括个人的人力资本价值，又包括个人人力资本价值的转化能力，严重影响大学生的发展与生存（郭欣，2017）。张晶（2018）认为，就业能力是个人完成组织需求任务的一种能力，且能够保持这种职业状态的能力及特性。

综上所述，本研究参考马永霞等人（2019）对于就业能力的定义，将其定义为大学生实现最初就业、维持就业和必要时获得新的就业机会所需要的素质与能力的行为。

2.4 就业能力的相关研究

左杨与孔晓妮（2018）通过对山东省三所高校 2016 届毕业生进行问卷调查，发现专业特质公因子、经营特质公因子和心理特质公因子与大学生的就业状况紧密相关，都对毕业生就业产生正向影响；研究还发现，就业市场中存在性别歧视，女性毕业生的就业机会远低于男性毕业生，而且在公因子值较低时，歧视更大。张页（2018）得出的结论与之相似，研究结果显示高职大学生心理资本及其两个子维度（事务性与人际型）在性别上存在着明显性差异且男生优于女生，经过事后检验发现，艺术类学生与理工类学生不存在明显差异，且二者均与文史类学生存在明显的差异；职业能力方面文史类学生也明显低于理工类和艺术类学生。韩菁（2016）的研究也支持了这一结论。陈晓红（2019）对 457 位即将毕业的高职学生进行问卷调查发现:不同性别、是否独生子女、不同专业、是否参加学校社团或协会、不同成长地学生的就业能力存在显著差异。

综上，本研究提出假设：

H4：在泰中国留学生性别对就业能力具有显著差异。

H5：在泰中国留学生专业对就业能力具有显著差异。

H6：在泰中国留学生是否独生子女对就业能力具有显著差异。

2.5 职业价值观与就业能力的相关研究

聂佳曼（2014）对医学生的职业价值观进行研究得出，医学生的职业价值观在性别上存在显著差异，女生相较男生更重视职业价值观中的保健因素，男生相较女生更重视职业价值观中的发展因素。胡文斌等人（2019）随机抽取杭州 4 所高校的 615 名大学生发现，职业价值观正向显著影响就业能力。王艳等人（2016）通过对中部某省 379 名大学生的职业价值观、就业能力和职业决策自我效能感的关系进行研究也证实了这一点，其发现职业价值观和就业能力存在显著相关。

综上，本研究提出假设：

H7：在泰中国留学生的职业价值观与就业能力之间存在显著相关。

3.研究设计

3.1 研究假设

H1：在泰中国留学生性别对职业价值观具有显著差异。

H2：在泰中国留学生专业对职业价值观具有显著差异。

H3：在泰中国留学生是否独生子女对职业价值观具有显著差异。

H4：在泰中国留学生性别对就业能力具有显著差异。
H5：在泰中国留学生专业对就业能力具有显著差异。
H6：在泰中国留学生是否独生子女对就业能力具有显著差异。
H7：在泰中国留学生的职业价值观与就业能力之间存在显著相关。

3.2 研究框架

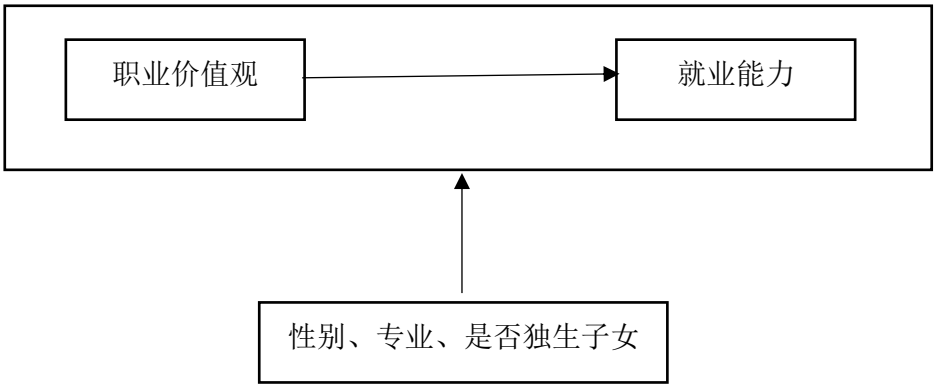


图 1 研究框架图
资料来源：本研究自行整理

3.3 研究对象

本研究采用便利抽样的方式，对泰国 A 大学的在泰中国留学生进行问卷调查。回收问卷 300 份，除去填答没有区别性或信息缺失较多的无效问卷，有效问卷为 279 份，有效回收率为 93%。其中男生 125 人，占 44.8%，女生 254 人，占 55.2%；文科生 138 人，占 49.5%，理工科学生 141 人，占 50.5%；独生子女 160 人，占 57.3%，非独生子女 119 人，占 42.7%。

3.4 研究工具

3.4.1 职业价值观量表

本研究采用了凌文辁等人（1999）开发的大学生职业价值观量表，量表分为“声望地位”、“保健因素”以及“发展因素”三个维度，共 22 题。采用 Likert5 点计分，其中，“1=最不重要”、“2=比较不重要”、“3=一般”、“4=比较重要”、“5=最重要”，得分越高表明被试者在职业价值观上的水平越高。量表的 Cronbach’s α 值为 0.952，内部保持高度一致性。大学生职业价值观模型整体适配度 $x^2/DF=2.689$，RMR=0.064，RMSEA=0.078，GFI=0.845，AGFI=0.809，NFI=0.859，CFI=0.906，因此大学生职业价值观模型整体适配度较良好。

3.4.2 就业能力量表

研究采用了施炜（2012）编制的大学生就业能力量表，链表分为“情绪调试能力”、“自我发展能力”、“人际交往能力”、“专业能力”以及“求职应聘能力”五个维度，共 30 题。采用 Likert5 点计分，其中，“1=很差”、“2=差”、“3=一般”、“4=强”、“5=很强”，得分越高表明被试者在就业能力上的水平越强。量表的 Cronbach’s α 值为 0.973，内部保持高度一致性。大学生就业能力模型整体适配度 $x^2/DF=2.029$，RMR=0.036，RMSEA=0.061，GFI=0.933，AGFI=0.819，NFI=0.877，CFI=0.933，因此大学生就业能力模型整体适配度较良好。

4.研究结果

4.1 各背景变量 *t* 检定差异分析

本研究以在泰中国留学生职业价值观与就业能力的各维度为因变量，以性别为自变量进行独立样本 T 检定，不同性别的学生在职业价值观各维度上均具有显著差异，女生在职业价值观各维度的平均分分别为 3.769、4.044、4.023，男生平均得分分别为 3.618、3.883、3.848，女生的各项得分均显著高于男生，假设 1 成立。不同性别的学生在就业能力中情绪调试能力、人际交往能力以及求职应聘能力三个维度上具有显著差异，其中，在女生在情绪调试能力中的平均

得分为 3.858，高于男生的平均分 3.758，在人际交往和求职应聘能力上男生的平均得分分别为 3.788、3.851，高于女生的平均分 3.769、3.827；而不同性别的自我发展能力和专业能力没有显著差异，假设 4 不成立。详见下表 1：

表 1 各指标在性别上的差异

变量	维度	男（n=125）		女（n=154）		*t* 值
		M	SD	M	SD	
职业价值观	声望地位	3.618	.910	3.769	.757	-1.488*
	保健因素	3.883	.907	4.044	.713	-1.627*
	发展因素	3.848	.893	4.023	.705	-1.787**
就业能力	情绪调试能力	3.758	.874	3.858	.697	-1.040*
	自我发展能力	3.872	.783	3.764	.925	1.054
	人际交往能力	3.788	.743	3.769	.888	.185*
	专业能力	3.716	.885	3.844	.751	-1.308
	求职应聘能力	3.851	.772	3.827	.932	.231*

注：* $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$
资料来源：本研究自行整理

本研究以在泰中国留学生职业价值观与就业能力的各维度为因变量，以专业为自变量进行独立样本 *t* 检定，不同专业的学生在职业价值和就业能力各维度上均具有显著差异，假设 2、假设 5 成立。其中，在声望地位、人际交往能力与求职应聘能力上，文科学生的得分显著高于理工科学生，其他维度则理工科学生得分显著高于文科学生。详见下表 2：

表 2 各指标在专业上的差异

变量	维度	文科（n=138）		理工科（n=141）		*t* 值
		M	SD	M	SD	
职业价值观	声望地位	3.759	.733	3.643	.919	1.167*
	保健因素	3.901	.927	4.041	.668	-1.449**
	发展因素	3.899	.909	3.990	.672	-.952**
就业能力	情绪调试能力	3.785	.876	3.841	.677	-.608**
	自我发展能力	3.804	.969	3.842	.716	-.370***
	人际交往能力	3.815	.705	3.743	.905	.733**
	专业能力	3.743	.925	3.830	.690	-.889**
	求职应聘能力	3.962	.743	3.715	.925	2.457

注：* $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$
资料来源：本研究自行整理

本研究以在泰中国留学生职业价值观与就业能力的各维度为因变量，以是否独生子女为自变量进行独立样本 *t* 检定，无论是否独生子女的学生在职业价值和就业能力各维度上均具有显著差异，假设 3、假设 6 成立。其中，在声望地位、人际交往能力及求职应聘能力方面独生子女的得分显著高于非独生子女，其他维度则非独生子女得分均高于独生子女。详见下表 3：

表 3 各指标在是否独生子女上的差异

变量	维度	独生子女（n=160）		非独生子女（n=119）		*t* 值
		M	SD	M	SD	
职业价值观	声望地位	3.797	.712	3.630	.905	1.730**
	保健因素	3.867	.933	4.113	.574	-2.723***
	发展因素	3.847	.909	4.076	.598	-2.527***

就业能力	情绪调试能力	3.751	.883	3.898	.611	-1.650***
	自我发展能力	3.738	.973	3.939	.634	-2.092***
	人际交往能力	3.834	.651	3.738	.910	1.026***
	专业能力	3.754	.922	3.831	.645	-.814**
	求职应聘能力	3.924	.660	3.777	.958	1.519***

注： * $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$
资料来源：本研究自行整理

4.2 相关分析

保健因素与声望地位的相关系数为 0.558，p 值小于参考值 0.001，有达显著，具有统计学意义；发展因素与声望地位的相关系数为 0.600，与保健因素的相关因素为 0.646，p 值均小于参考值 0.001，有达显著，具有统计学意义；情绪调试能力与声望地位的相关系数为 0.618，与保健因素的相关因素为 0.586，与发展因素的相关系数为 0.630，p 值均小于参考值 0.001，有达显著，具有统计学意义；自我发展能力与声望地位的相关系数为 0.576，与保健因素的相关因素为 0.536，与发展因素的相关系数 0.582，与情绪调试能力的相关系数为 0.675，p 值均小于参考值 0.001，有达显著，具有统计学意义；人际交往能力与声望地位的相关系数为 0.633，与保健因素的相关因素为 0.541，与发展因素的相关系数为 0.582，与情绪调试能力的相关系数为 0.697，与自我发展能力的相关因素为 0.652，p 值均小于参考值 0.001，有达显著，具有统计学意义；专业能力与声望地位的相关系数为 0.598，与保健因素的相关系数为 0.554，与发展因素的相关系数为0.595，与情绪调试能力的相关系数为0.700，与自我发展能力的相关系数为0.650，与人际交往的相关系数为 0.691，p 值均小于参考值 0.001，有达显著，具有统计学意义；求职应聘能力与声望地位的相关系数为 0. 519，与保健因素的相关系数为 0. 554，与发展因素的相关系数为 0. 570，与情绪调试能力的相关系数为 0. 634，与自我发展能力的相关系数为 0. 572，与人际交往能力的相关系数为 0. 608，与专业能力的相关系数为 0. 600，p 值均小于参考值 0.001，有达显著，具有统计学意义。且相关系数均小于 0.8，无共线性问题，假设 7 成立。详见下表 4：

表 4 职业价值观与就业能力各维度的相关分析

维度	1	2	3	4	5	6	7	8
1 声望地位	1							
2 保健因素	.558***	1						
3 发展因素	.600***	.646***	1					
4 情绪调试能力	.618***	.586***	.630***	1				
5 自我发展能力	.576***	.536***	.582***	.675***	1			
6 人际交往能力	.633***	.541***	.582***	.697***	.652***	1		
7 专业能力	.598***	.554***	.595***	.700***	.650***	.691***	1	
8 求职应聘能力	.519***	.554***	.570***	.634***	.572***	.608***	.600***	1

注： * $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$
资料来源：本研究自行整理

5.总结与建议

5.1 职业价值观的特点研究

研究结果显示，在泰中国留学生职业价值观处在中等以上水平，女生在职业价值观三个维

度上的得分显著高于男生，和陈莹颖与谭艳（2017）的研究结果相同。造成此结果的原因可能是因为现社会对于性别角色的转变，女生相对以前更加男性化，再加上本研究的研究群体为在泰的中国留学生，为年轻群体，接受程度高，受社会影响度高，导致女生得分显著高于男生。文科生在声望地位上的得分显著高于理工科学生，理工科学生的保健因素和发展因素显著高于文科生，与白蓉（2017）的研究结果部分相似；造成此结果的原因可能是因为理工科学生比较重视福利与发展，而文科生更重视声望地位。独生子女和非独生子女在家庭结构等方面具有差异，与王艳等人（2016）的研究结果相同；而且，非独生子女在家庭中可能经济压力较大，导致非独生子女在保健因素和发展因素上得分显著高于独生子女；而独生子女相对比较自我，在声望地位上的得分显著高于非独生子女。

5.2 就业能力的特点研究

研究结果显示，在泰中国留学生就业能力处在中等以上水平，性别在自我发展能力及专业能力上不显著，与左杨与孔晓妮（2018）研究结果不同，造成此结果的原因可能是因为目前男女社会地位较为平等，不同性别的人在自我发展与专业能力上差不多；在情绪调节能力上，女生得分显著高于男生；在人际交往和求职应聘能力上，男生得分显著高于女生，造成此结果的原因可能是因为男生在与别人的交流上更具有优势，而女生则比较在意自己的情绪调节。可能受专业特性的影响，理工科学生较为理性，文科生较为感性，理工科学生在情绪调试能力、自我发展能力以及专业能力上的得分显著高于文科生，与韩菁（2016）的研究结果相似，文科生则是在人际交往能力及求职应聘能力上的得分高于理工科学生。非独生子女在情绪调试能力、自我发展能力以及专业能力上的得分显著高于独生子女，与陈晓红（2019）的研究结果相同，造成此结果的原因可能是因为非独生子女家庭内部有较多的比较，竞争意识相对独生子女较高，导致非独生子女在这三个维度的就业能力得分较高；而独生子女则相对自我，性格特征较为明显，在人际交往能力与求职应聘能力上具有优势。

5.3 职业价值观与就业能力的关系

在泰中国留学生职业价值观各维度与就业能力各维度显著正相关，与胡文斌等人（2019）的研究结果相同，又因价值观是个人对事物的理解与态度，会影响人的行为选择，因此，大学生的职业价值观也会对其就业能力产生影响。同时，也告诉我们树立良好职业价值观的重要性，强化正确的职业价值观有利于提高学生的就业能力，为以后进入职场做准备。

5.4 研究建议

在泰中国留学生久居海外，结业后有回中国就业，也有定居泰国的，针对这两种情况本研究建议学校组织相关的活动，帮助在泰中国留学生了解现下泰国社会和中国社会的就业市场，建立相对完善职业价值观；也建议在泰留学生多主动关注相关就业信息，提前了解自己的就业偏向，争取在学习期间有针对性地培养就业相关的能力。

参考文献

白蓉（2017）。女大学生职业价值观的调查研究。*教育现代化*，(49)，128。

陈晓红 (2019)。高职院校学生就业能力差异的实证研究——基于 A 职业学院的调查分析。*广东水利电力职业技术学院学报，2*，59-64。

陈莹颖、谭艳霞 (2017)。高职生职业价值观现状和培育途径。*广东交通职业技术学院学报，2*。

方可、梁丽、罗贤 (2016)。大学生心理资本状况调查与统计分析。*高教探索*，123-128。

傅晓林、陆素菊（2020）。独生子女与非独生子女职业价值观区域差异研究——以上海和山东两地的中学生为例。*职业教育(中旬刊)*，(06)，3-7。

郭欣 (2017)。*中国当代大学生就业能力培养研究*［博士论文，吉林大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10183-1017153154.htm

韩菁（2016）。心理资本对大学生就业能力的影响。*教育导刊：上半月*，(11)，44-47。

何安明、姚予丹（2018）。大学生社会支持， 心理资本与可就业能力的关系。*信阳师范学院学报 （哲学社会科学版）*，27-30。

何妍（2020）。试论经济学视角下的赴泰留学。*知识经济*，(12)，28-29。

胡文斌、王璐、胡丽 (2019)。职业价值观与大学生就业能力的关系：专业承诺的中介作用。*教育现代化*，(47)，11。

黄存良、程利娜 (2016)。不同群体对大学生就业能力的认知差异及其比较。*教育与职业*，*21*，67-70。

李慧惠(2016)。男性独生子女大学毕业生职业价值观和择业效能感的关系。*中外企业家*，*36*。

李明、喻茜 (2017)。大学生职业价值观的现状研究。*长沙理工大学学报：社会科学版*，*32*(2)，119-124。

李宇涵、游晨、石宏卫 (2020)。新时代大学生职业价值观调查研究。*管理观察*，(17)，113-114。

凌文辁、方俐洛、白利刚 (1999)。我国大学生的职业价值观研究。*心理学报*，*31*(3)，342-348。

马永霞、张雪、施翰(2019)。大学生就业能力的“双顾客”满意度评价研究。*教育与经济*,*3*。

苗涛 (2019)。立足 “95 后” 大学生的职业价值观，探索高校创业教育体系研究。*传播力研究*，(23)，167。

聂佳曼（2014）。*医学生学业压力、职业价值观和学校归属感的相关研究* ［博士论文，河北师范大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10094-1015541671.htm

屈家安、郑行之 (2018)。大学生职业价值观实证研究。*中国成人教育*，(15)，65-71。

施炜 (2012)。*普通高校本科毕业生就业能力提升对策的研究* ［博士论文，中国矿业大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10290-1012032575.htm

王金吉、叶倩如 (2019)。独立学院大学生可就业能力调查——以湖南省某独立学院为例。*知识经济*，*30*。

王艳、王伟、雷雳 (2016)。大学生职业价值观与就业能力: 职业决策自我效能感的中介作用。*教育理论与实践*，(9)，3。

吴菲 (2020)。职业院校学生职业价值观现状与对策研究。*科技风*，(07)，246-256。

谢婧怡 (2019)。经济全球化背景下职业价值观理论研究述评。*全国流通经济*，(22)，50。

徐亚楠、高威 (2020)。大学生职业价值观对职业选择影响的调查研究——以内蒙古科技大学为例。*内蒙古科技与经济*，(1)，8。

叶松、李少龙 (2016)。从就业素质和能力看 90 后大学生的职业价值观。*教育教学论坛*，(37)，65-66。

张晶 (2018)。大学生职业价值观特点及其与就业能力的关系探究。*智库时代*，(49)，122。

张丽 (2018)。职业院校护理实习生职业价值观调查与分析。*卫生职业教育*，*22*。

张萌 (2020)。*职业价值观对大学生就业质量的影响——工作搜寻策略的中介作用* ［硕士论文，华东师范大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202002&filename=1020636149.nh&v=YSJozU68nFuOpqbJnwRBUJJ0sfAlqYSMXBast0EBCitgcRbd4bGsqjTZ7CMMN7ys

张天华、柴伟强 (2020)。大学生职业价值观培育的对策探析。*辽宁工业大学学报（社会科学版）*，(03)，93-96。

张页（2018）。高职大学生心理资本与职业能力的相关调查。*浙江工贸职业技术学院学报*，*18*（02），8-12。

赵明 (2018)。隐性知识视角下大学生就业软实力的提升。*江苏高教*，(1)，21。

朱晓妹、丁通达、连曦 (2012)。大学生就业预期的影响因素研究回顾。*黑龙江高教研究*,*30*(4), 58-62。

左杨、孔晓妮（2018）。“互联网+” 背景下大学生就业能力研究 ——基于山东省高校毕业生的调查与分析。*山东工商学院学报*。*32*（5），116-122。

Chen, P., You. X., & Chen, D. (2018). Mental Health and Cross-cultural Adaptation of Chinese International College Student in a Thai University. *International Journal of Higher Education*, *7*(4), 133-142.

Fernquest, J., & Wangkiat, P. (2016). New wave of Chinese coming to live in Thailand. *Bangkok Post*, *23*.

Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change., *Journal of Occupational and Organizational Psychology. 81*(3), 503-527.

McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital., *Journal of vocational behavior*. *71*(2), 247-264.

The Influence of Subjective Well-being on Employment Pressure of University Students in Dezhou City in China

Weicheng MENG
China-ASEAN International College,Dhurakij Pundit University
792244127@qq.com

Abstract

As the number of college students is increasing year by year, and the growth rate of new jobs is slow, this has caused many college students to face the problem of employment pressure. Therefore, this research starts from how to relieve the employment pressure of college students, and explores the impact of Dezhou college students' subjective well-being on employment pressure. Taking Dezhou college students as the research object, this study adopts the questionnaire survey method, using intentional sampling as the sampling method, and collecting valid questionnaires 213 The study found that there is no difference in the subjective well-being of college students of different genders and grades in Dezhou; there is no difference in the employment pressure of college students of different genders and grades in Dezhou; the subjective well-being of college students in Dezhou has a significant impact on employment pressure Negative influence.

Keywords: University Students;subjective Well-being;Employment Pressure

中国德州市大学生主观幸福感对就业压力的影响探究

孟维程
博仁大学 中国-东盟国际学院
792244127@qq.com

摘要

由于大学生的人数在逐年增加，而新增就业岗位增速缓慢，这导致许多大学生都面临就业压力的问题。于是本研究从如何缓解大学生就业压力出发，探讨德州市大学生主观幸福感对就业压力的影响，以德州市大学生作为研究对象，本研究采用问卷调查法，以立意抽样为抽样方式，回收有效问卷 213 份，研究发现：德州市大学生不同性别、年级大学生在主观幸福感上不存在差异；德州市大学生不同性别、年级大学生在就业压力上不存在差异；德州市大学生主观幸福感对就业压力有显著的负向影响。

关键词：大学生；主观幸福感；就业压力

1.前言

康迪与杨雪（2020）指出新时期下，供给侧结构性改革进一步调整了市场经济结构在我国经济增速放缓的政策下，劳动力需求大大减少，新增就业岗位增速缓慢进入劳动力市场的毕业就业人数却只增不减，这与经济发展速度相矛盾，就业岗位的减少加大的大学生的就业压力。除此之外，2020 年疫情对中国的经济产生了巨大冲击，特别是以往大量吸纳大学生就业的中小微企业陷入困境，部分行业出现降薪、裁员、倒闭风潮，导致就业岗位数量减少，加大了毕业生的就业压力（程一杰，2020）。

在近几年学者的研究下，政策、高校扩招、疫情等原因都直接或者间接增加了当下大学生的就业压力（康迪、杨雪，2020；马明艳，2016；王迎冬、姚铭，2020；王斐然，2020）。然而，过大的就业压力对大学生来说并不是一件好事，这会降低大学生的学习效率和工作能力，影响大学生就业，甚至会引起生理疾病，危害大学生身心健康，这关系到大学生本人的未来，

关系到家庭的和谐幸福，关系到国家的高级人才配置问题，甚至影响到社会稳定与经济发展，因此解决大学生就业问题迫在眉睫（田圣会，2010；罗茜，2016）。同时 2020 年大学生就业压力报告（2020）指出当前大学生结构性矛盾突出，就业压力大，就业形式不容乐观，面对此问题各方应积极响应政府政策，以缓解大学生就业压力。

Shmotkin (2005) 从大学生自身心理认知出发，探讨解决大学生就业压力的解决之道，首次将主观幸福感描绘为个体在面对压力或可能性逆境时的动态能动系统，提出主观幸福感可以构成一个良好的心理环境以实现对“敌对世界场景的调控”。在此之后 Lyubomirsky et al.（2005）构建并以元分析的方式论证了主观幸福感与职场人生成功（包括就业压力）之间的因果关系。所以本研究也欲从国外学者 Shmotkin (2005) 的观点出发，从大学生自身的心理与认知分析大学生就业压力的解决之道，这也是本研究的创新之处。

在主观幸福感的角度来说，哲学上的幸福感在是某种程度上快乐的体现（廖申白，2014），而高幸福感具体的表现是个人所产生的积极情绪（乐观、信心）大于消极情绪（焦虑、愤怒）的结果，如果焦虑、愤怒、抑郁这些消极情绪发展过度，甚至超过积极情绪的积累，就会破坏心理平衡，产生心理压力（Gutierrez et al., 2005；韩威，2007）。刘芷含（2019）在研究中也指出通过激发大学生积极情绪，提高其生活质量，以有效提升主观幸福感来达到降低就业压力的目的，所以综上所述，主观幸福感可以作为应对压力的成因，对就业压力进行相应的调控。

同时，针对地区、时间等不相同的条件，使得关于大学生年级和性别在主观幸福感、就业压力中是否存在差异的问题，在以往研究结果中都存在不确定性（王小明，2015；李莉，2010；胡译文，2014；唐健，2019；柳中华，2010；范航等人，2019；龚琛琛，2015）。因此本研究将年级和性别作为背景变量，分别探讨与主观幸福感、就业压力的差异关系。

关于研究对象的选取，根据杨光军（2012）的研究发现德州市的大学生存在就业不平衡的问题。段刚（2020）指出在疫情防控下，德州市大学生的就业情况相比较之前出现了很大的波动，同时企业招聘方式也由线下面试转变成为了线上面试也会影响大学生的就业情况。同时 2017 德州市 A 大学招生计划（2017）指出，2017 年招生人数比 2016 年增加 15%左右，而大幅的扩招必然给大学生带来更大的就业压力，因此本研究选取德州市唯一一所本科院校 A 大学的学生作为研究对象。马爱平（2016）在研究中表明，不仅仅是毕业生，其他各年级的学生也会存在较高的就业压力，所以本研究将 A 大学的四个年级都列为了研究对象。

1.1 研究目的

A.探讨德州市大学生不同年级、性别在主观幸福感上的差异。

B.探讨德州市大学生不同年级、性别在就业压力上的差异。

C.探讨德州市大学生主观幸福感对就业压力的影响。

1.2 研究问题

A.德州市大学生不同年级、性别是否在主观幸福感上存在差异？

B.德州市大学生不同年级、性别是否在就业压力上存在差异？

C.德州市大学生主观幸福感是否影响就业压力？

2.文献综述

2.1 主观幸福感的定义

最早，Bradburn (1969) 指出建构了情感平衡理论,提出幸福感由积极和消极情感所构成,认为幸福是人们将积极情感和消极情感相比较而得到的整体判断。Suhetal (1999) 认为主观幸福感有着更为复杂的结构，它是一个宽泛的现象范畴。苗元江（2015）指出幸福感是人们以社会经济、文化背景和价值取向为基础，对自我存在状态的主观心理体验，是由动机、目标、认知、情感、人格等心理因素与外部因素交互作用而形成的一种心理状态概念是主观幸福感与客观幸福感的统一。但是，传统意义上主观幸福感是还是个人所具有的一种独特的心理状态，是个体根据自己设定的标准对生活质量所做的整体评价，是衡量个人生活质量的综合性心理指标（陈霜洲、韦洪涛，2008）。是一种由期望、需要等心理状态是否得到满足时引起的一种快乐与否的主观情感体验（洪好，2011）。也是人的潜能得到充分发挥时的感受，当面对有价值的活动就可以产生快乐，而过于容易的活动让人厌烦，过于困难的活动使人焦虑，当人们投入到一种

难度与其能力相匹配的活动中时,就会产生一种幸福感（Qiao et al., 2020）。陈抗（2010）通过研究对象的角度分析，发现个体可以对自身的主观幸福感进行评估，认为主观幸福感是个体依据自定的标准对自己生活状况的一种体现。

目前，关于主观幸福感的概念由很多，但应用最为广泛的是 Dicner et al. (1984) 对主观幸福感的定义（黄毅、赵永刚，2014），即主观幸福感是个体依据自定的标准对其生活质量的整体的评价，包括生活满意度（人们判断评估自己生活环境的整体质量状况）和情感体验（生活中自己经历的积极情感和消极情感）两个部分。因此，通过整理上述研究的基础上结合自身的思考，将主观幸福感定义为：主观幸福感是个体从主观感受出发，依据自定的评价标准对其生活状况的总体质量进行评估的一种积极与消极的情绪体验。

2.2 就业压力的定义

Selye (1975) 将压力一词的含义引入到社会学领域，表示其对某一个社会情境的破坏力量，往往出现于需求难满足或未满足的情形，也就是说，在特定的生活情境下，如果一个人在追求目标的过程中需求没有得到满足，那么将会产生一种紧张状态，而这种状态则是压力。Lazarus and Folkman (1984) 认为压力是“刺激—反应”之间的交互作用动态关联，将压力的过程分成四个环节，潜在压力源、对潜在压力源的认知评价、应对、压力反应，Schafer (2000) 将压力定义为: 压力是个体生理和心理上的唤醒，这种唤醒是由施加于它们的需求所导致的。这强调人与环境的关系，既考虑人的特征，也考虑环境特征，并压力类型划定为三类，积极压力、中性压力、不良压力，田胜会（2010）将大学生就业压力定义为大学生与就业压力源交互作用过程中,所产生的身心受压迫的状态，刘微微（2020）根据压力的交互作用理论，将就业压力定义为学生生对就业这一潜在压力源的认知判断结果，就业压力越大，说明毕业生觉得离开校园进入社会工作这一改变对自己的威胁越大，从侧面表明毕业生对就业结果的预估不乐观，当进入次级评估阶段，个体觉得自己有能力应对就业压力，并采取以成功就业为目标的应对方式时，就能适应压力，产生积极高效的压力作用结果；而当个体认为自己应对能力不足，无法采取有效的就业应对措施时，就会陷入以情绪波动为中心的应对状态，无法适应压力，产生低效甚至不良的压力反应，对就业质量产生负向影响。

关于压力的概念 Lazarus and Folkman（1984）压力交互作用应用的最为广泛（田胜会，2010）。而田胜会（2010）将其理论应用大学生就业压力上，结合其观点，通过整理上述文献并且结合自身思考，故本研究将就业压力定义为个体与潜在就业压力源交互的一种紧张状态。

2.3 背景变量与主观幸福感以及就业压力

关于不同性别、年级在主观幸福感上的差异问题，王济荣（2020）研究发现大学生主观幸福感在年级上存在显著差异，大一学生的主观幸福感最低。叶欢（2015）指出年级在主观幸福感上没有显著差异，原因是现如今和谐、幸福和积极的校园文化建设使得学生的心理健康和生活满意度都有着不错的水平；Kanonire et al.（2020）指出主观幸福感在性别上存在差异。胡译文（2014）不同性别在主观幸福感上不存在差异，原因是现如今，人们的思想观念发生了很大的变大，女性已经作为主体站在同男性平等的位置上，在激烈的竞争环境中，女性承担着同男性一样的工作，男女在情绪体验上逐渐趋于一致；由于目前对于不同性别、年级在主观幸福感上的差异研究结果不一致，所以本研究将此部分作为研究内容进行讨论研究，并提出研究假设：

H1：大学生背景变量在主观幸福感上存在差异。

H1a：大学生不同性别在主观幸福感上存在差异。

H1b：大学生不同年级在主观幸福感上存在差异。

关于不同性别、年级在就业压力上的差异问题，唐建（2019）指出大学生就业压力在年级上不存在明显的差异，大学生都面临在未来职业选择的困难，都能够感受到来自就业的压力。龚琛琛（2015）研究发现就业压力方面大二与大一生、大三生存在显著差异，其原因是所调查学校大二年级开设了职业指导课程；唐建（2019）指出女生的就业压力比男生高，由于受传统思想的影响，性别歧视问题并没有得到彻底的解决，女性在就业市场中仍然占据弱势地位，由此给女性大学生产生了一定的压力，其次在就业竞争环境中，大学女毕业生在就业市场中也找不到相应的对女性有一定支持的政策或措施。刘玲（2012）指出不同性别在就业压力上不存在显著差异，随着高校的扩招，毕业生基数在不断加到，不管男生女生都有着庞大的待就业群体，

所以男生女生都会产生就业压力；由于目前对于不同性别、年级在就业压力上的差异研究结果不一致，所以本研究将此部分作为研究内容进行讨论研究，并提出研究假设：

H2：大学生背景变量在就业压力上存在差异。

H2a：大学生不同性别在就业压力上存在差异。

H2b：大学生不同年级在就业压力上存在差异。

2.4 主观幸福感与就业压力

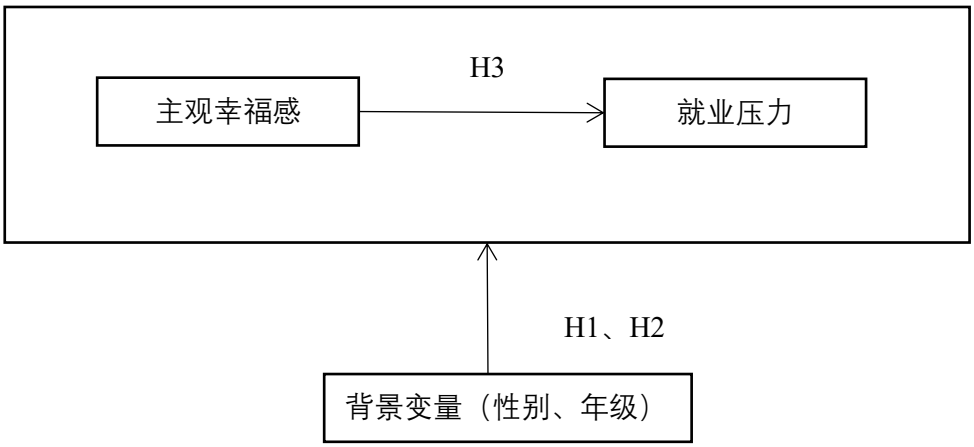
关于大学生就业压力与主观幸福感的关系的研究，胡译文（2014）指出主观幸福感的各维度对就业压力都有预测作用，保持自信、乐观积极的心态就能健康的应对待就业过程中的问题。刘芷含（2017）当我们采取适当方式促使大学生积极情绪增加时，提升其主观幸福感，最终可以实现就业压力的逐步纾解。刘芷含（2019）通过问卷法对 490 名高校毕业班学生进行调查，证实了主观幸可以对大学生就业压力起到预测作用。结合以上研究，可以看出就业压力与主观幸福感的关系得到了一定的实证支持，所以本研究认为主观幸福感能够显著预测就业压力，提高个体的主观幸福感有助于减小就业压力。所以提出假设：

H3：主观幸福感对大学生就业压力具有负向显著影响。

3.研究设计

3.1 研究框架

本研究根据研究动机与研究目的，通过文献探讨，构建研究框架图如下图一所示。



图一 研究框架图

资料来源：本研究自行整理

3.2 研究假设

本研究根据研究动机与研究目的，通过文献探讨，结合相关研究与因果关系，于文献探讨中得出研究假设，其研究假设如下：

H1：大学生背景变量在主观幸福感上存在差异。

H1a：大学生不同性别在主观幸福感上存在差异。

H1b：大学生不同年级在主观幸福感上存在差异。

H2：大学生背景变量在就业压力上存在差异。

H2a：大学生不同性别在就业压力上存在差异。

H2b：大学生不同年级在就业压力上存在差异。

H3：主观幸福感对大学生就业压力具有负向显著影响。

3.3 研究对象

本研究选取德州市大学在校生进行调查，杨光军（2012）的研究发现德州市的大学生存在就业不平衡的问题。段刚（2020）指出在疫情防控下，德州市大学生的就业情况相比较之前出现了很大的波动，同时企业招聘方式也由线下面试转变成为了线上面试也会影响大学生的就业

情况。因此采用立意抽样法对德州市 A 大学进行问卷调查，每个年级发放一个班，由于大学每个班级人数有浮动，所以总计发放数量为 240 份，通过剔除无效问卷，现回收有效问卷共 213 份，其中大一为 42 份（占比为 20%）；大一为 67 份（占比为 31%）；大一为 73 份（占比为 34%）；大一为 31 份（占比为 15%）。其中男生为 87 人（占总人数比为 41%）；女生为 136 人（占总人数比为 59%）.

3.4 就业压力量表

研究量表选用柳中华（2010）编制的《大学生就业压力问卷》，共 14 题，经过对资料的收集分析，得出问卷 Cronbach's α 值=0.937，说明大学生就业压力正式量表内部一致性良好。CMIN/DF=1.517，参考值为小于 3，此项达标；RMR=0.054，参考值为小于 0.08，此项达标；RMSEA=0.049，参考值为小于 0.08，此项达标；GFI=0.928，参考值为大于 0.900，此项达标；AGFI=0.901，参考值为大于 0.900，此项达标；NFI=0.933，参考值为大于 0.900，此项达标；IFI=0.976，参考值为大于 0.900，此项达标；TLI=0.972，参考值为大于 0.900，此项达标；CFI=0.976，参考值为大于 0.900，此项达标；总上所述，说明模型适配度良好。平均变异数抽取量为 0.523；组合信度为 0.938，均达到标准，故此说明问卷收敛效度较好。

3.5 大学生主观幸福感量表

研究量表选用 Joseph et al.（2004）编制的《幸福感量表》，共 25 题，其中积极的想法、感觉和身体体验维度 12 题，消极的想法、感觉和身体体验维度 13 题，经过对资料的收集分析，得出问卷 Cronbach's α 值=0.982，说明大学生就业压力正式量表内部一致性良好。CMIN/DF=2.135，参考值为小于 3，此项达标；RMR=0.027，参考值为小于 0.08，此项达标；RMSEA=0.073，参考值为小于 0.08，此项达标；GFI=0.790，参考值为大于 0.900，此项不达标；AGFI=0.751，参考值为大于 0.900，此项不达标；NFI=0.906，参考值为大于 0.900，此项达标；IFI=0.948，参考值为大于 0.900，此项达标；TLI=0.942，参考值为大于 0.900，此项达标；CFI=0.947，参考值为大于 0.900，此项达标；总上所述，说明模型适配度良好。积极的想法、感觉和身体体验维度平均变异数抽取量为 0.705；组合信度为 0.966，消极的想法、感觉和身体体验维度平均变异数抽取量为 0.736；组合信度为 0.973，均达到标准，故此说明问卷收敛效度较好。

4.研究结果与分析

4.1 差异分析

本研究为了解不同的人口统计变量在就业压力、主观幸福感上是否存在显著差异，分别以性别、年级作为因子，进行独立样本 t 检定与 ANOVA 单因子变异数检定进行差异性分析。

不同性别在就业压力、主观幸福感上是否存在显著差异，将以平均数、标准差与独立样本 t 检验加以分析。性别的两组设置分别为男生和女生，分析结果如表一所示，结果显示主观幸福感 p 值为 0.247，大于显著标准 0.05，所以此项不显著，说明现阶段研究对象中，主观幸福感在性别上没有差异；就业压力 p 值为 0.077，大于显著标准 0.05，所以此项不显著，故假设 H1 不成立，说明现阶段研究对象中，就业压力在性别上没有差异。

表一 不同性别在变量上的差异分析表

变量	男生（87）		女生（126）		t 值	p 值
	M	SD	M	SD		
主观幸福感	3.248	0.837	3.372	0.723	-1.161	0.247
就业压力	2.553	0.964	2.325	0.849	1.821	0.077

资料来源：研究者自行整理

不同年级在就业压力、主观幸福感上是否存在显著差异，将以平均数、标准差与加以 ANOVA 单因子变异数检定进行分析。年级分为四组设置分别为大一、大二、大三和大四，分析结果如表二所示，结果显示，不同年级的大学生在主观幸福感与就业压力上，F 值对应的

p>0.05，不显著，故假设 H2 不成立，代表大一、大二、大三和大四在主观幸福感与就业压力上不存在显著差异。

表二 不同年级在变量上的差异分析表

变量	大一（42）		大二（67）		大三（73）		大四（31）		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
主观幸福感	3.364	0.819	3.293	0.775	3.265	0.756	3.455	0.754	0.507
就业压力	2.554	0.980	2.425	0.857	2.396	0.881	2.271	0.956	0.602

资料来源：研究者自行整理

4.2 相关分析

本研究采用的就业压力量表为李克特（Likert Scale）五点尺度衡量，主观幸福感量表为四点量表，通过对收集资料进行分析得出，“就业压力”平均得分为 2.418，处于中等偏下水平。“主观幸福感”平均得分为 3.321，处于中等偏上。

在大学生就业压力与主观幸福感的具体相关性方面，对就业压力与主观幸福感进行相关分析，分析结果如表四所示，结果说明“就业压力”与“主观幸福感”的相关系数为-0.787，P 值小于参考值 0.001，故达显著，且不存在严重的共线性问题，具有统计学意义，因此可以说明“就业压力”与“主观幸福感”存在显著负相关，

4.3 回归分析

此小节将验证主观幸福感对于就业压力的预测作用，将采用线性回归分析来进行操作，研究结果如表三所示，结果显示，标准化回归系数 β=-0.787，t=-18.532，p 值小于参考值 0.001，达显著，说明主观幸福感可以显著负向影响就业压力，说明假设 H3 成立。

表三 回归分析表

变量	就业压力	
	β	*t*
主观幸福感	-.787	-18.532
R^2	.619	
AdjR^2	.618	
F	343.436***	

注：1. ***, p <0.001. β 为标准化回归系数.

资料来源：本研究自行整理

5.结论及建议

5.1 不同性别、年级大学生在主观幸福感与就业压力上不存在显著差异

本研究结果显示，不同性别在主观幸福感上不存在显著差异，此结果与李凤华等人（2016）的研究结果一致，这说明同性别大学生家庭背景、教育经历、当前环境、所接受教育基本相同，生活内容较为简单，无过多的家庭压力和事业压力。加之现代社会传统性别观念有所改变，女性的社会角色和社会地位也相应改变，能受到更多平等的待遇与尊重，与男性没有差异。

不同年级在主观幸福感上不存在显著差异，此结果与叶欢（2015）的研究结果一致，这说明现如今信息时代使得大学生有了多种提升幸福感的手段，其次，和谐、幸福和积极的校园文化建设使得学生的心理健康和生活满意度都有着不错的水平，所有说不同年级在主观幸福感上不存在显著差异。

不同性别在就业压力上不存在显著差异，此结果与乔婷婷（2010）的研究结果一致，这说明现如今就业岗位处于多元化的方式，也使得男生女生都能在岗位中找到自身的定位，也就使

得不同性别在就业压力上不存在显著差异。

不同年级在就业压力上不存在显著差异，此结果与唐建（2019）的研究结果一致，这说明在当今的环境下，大学不断扩招，使得毕业生人数也在逐年增加，而就业岗位却增速缓慢，无论是那个年级的学生都面临着就业压力的巨大考验。

5.2 大学生主观幸福感对就业压力的影响

研究结果表明，大学生主观幸福感显著负向影响就业压力，此结果刘芷含（2017）的研究结果一致。这说明当我们采取适当方式促使大学生积极情绪增加时，通过提升其主观幸福感并最终实现就业压力的逐步纾解，具体来说，提高积极情绪是获得幸福感的一个途径，而积极情绪作为一种主观的心理，能缓冲生活中的重大事件带来的身体上的非特异性的反应，这种非特异性的反应是自身和环境的交互作用，即压力，也就是说当大学生感受到外界从业相关未知事件的刺激时，积极情绪会起到缓冲的作用，减缓刺激，疏解心理上产生的就业压力。所以提高主观幸福感可以达到舒缓就业压力的目的。

5.3 研究建议

5.3.1 研究实务建议

研究表明，大学生主观幸福感显著负向影响就业压力，也就是说，当主观幸福感减小时，就业压力就会增加，反之就业压力增加时，就业压力就会减小，所以，为了缓解大学生就业压力，就要正确引导学生树立正确的幸福观，获得积极情绪，提高主观幸福感。幸福观与价值观、人生观有着密切的联系，是比较稳定、深层次的、系统化的价值选择体系，是幸福评价标准和评价思想的综合观念形态，对幸福感具有导向与动力作用，因此正确的幸福观是人幸福的重要源泉，而拥有积极情绪，人们往往会更积极乐观，更倾向于使事物朝好的方向发展，容易体验到成功的喜悦。

因此本研究提出以下建议：大学生要积极参加学校的组织实践活动，例如素质拓展活动，可以活动中获得快乐，认知自我的价值，来增强自身的积极情绪，进而提高主观幸福感来达到缓解就业压力的目的；学校可以加强幸福观教育课程，使大学生在教育中获得正确得幸福观与价值观，使学生正确认识生活中得消极事件，减少消极情绪得产生，提高幸福感缓解就业压力。

5.3.2 未来研究建议

就业问题是所有大学生都将面临的问题，无论是选择继续升学，还是选择择业工作，是始终存在的问题，而在大学生从象牙塔式的大学进入社会就业的过程中，是自我认知与新的环境的交互作用，在面对未知的来自与新环境的困难，难免会产生压力，压力或大或小，而为了帮助大学生更好的应对，缓解就业压力就显得尤为重要，而在本研究中虽然通过提升大学生积极情绪，进而增加大学生的主观幸福感可以达到缓解就业压力的目的，但是大学生的生活满意度、心理健康也会对主观幸福感产生影响，进而影响就业压力，而由于本研究的局限性，没能一一证明，并且在影响程度上还有很大研究空缺，希望未来的研究者能够继续研究探讨，帮助大学生更有效的缓解就业压力。

参考文献

程一杰（2020）。新冠疫情对就业的影响及对策建议。*中国发展观察，2020*（02），40-42。

陈霜洲、韦洪涛（2008）。对苏州地区大学生总体幸福感的调查研究。*苏州教育学院学报，25*（4），86-88。

陈抗（2010）。*大学生孤独感、社会支持状况对主观幸福感的影响研究*［硕士论文，华东师范大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/article/cdmd-10269-1011034738.htm

段刚（2020）。疫情防控下德州市大学生就业对城乡建设的影响分析。*农村经济与科技，496*(20)，250-251。

德州市大学招生计划（2017）。*2017 招生计划*。https://www.zjut.cc/article-90637-1.html

范航、李丹丹、刘燊,、方圣杰、张林（2019）。主观幸福感代际传递:有调节的中介效应。*心理科学，042*（004），841-847。

龚琛琛（2015）。大学生学习倦怠一般自我效能感与就业压力应对方式的关系研究。*校园心理，13*(006)，378-381。

黄毅、赵永刚（2014）。亚里士多德主义伦理学对美德的辩护。*吉首大学学报（社会科学版），35*（5），41-45.

胡译文（2014）。*高职毕业生的就业压力与主观幸福感、人格特征的相关研究* ［硕士论文，湖南师范大学］。万方 http://d.wanfangdata.com.cn/thesis/Y2730287

康迪、杨雪（2020）。新时期供给侧改革对大学生就业的影响研究。*农家参谋，669*(19)，246-246。

廖申白（2014）。从亚里士多德的“实现活动”到杜威的“特殊功能”--序郦平《功能实践与道德生活的可能性》。*学习与探索，2014*（12），1-4。

刘芷含（2017）。大学生就业压力纾解新道:基于主观幸福感功能性角色的概念框架。*现代大学教育，2017*（2），103-108。

刘芷含（2019）。大学生就业压力与主观幸福感：双向中介效应。*中国临床心理学杂志，27*（2），378-382。

李莉、马剑虹（2003）。大学生职业决策自我效能及其归因研究。*应用心理学，9*(4)，3-6。

李凤华、刘琴、龙理良、赵英、奉水东（2016）。大学生应对方式、自我效能感与主观幸福感的关系。 *中国健康心理学，24*（9），1320-1324。

刘玲（2012）。*硕士研究生择业效能感与就业压力、成就动机、心理健康的关系研究* ［硕士论文，胡北大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/article/cdmd-10512-1013172744.htm

刘微微（2020）。*研究生就业压力、就业力和就业质量关系研究----基于 2020 届“双一流”高校硕士毕业生的实证分析* ［硕士论文，华东师范大学］。IDATA，https://search.cnki.net/doc_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD202002&filename=1020636027.nh&df=yk1ZthzQWNXUwIWNNFDa1gzbiJjSaxGVhVjcKlDdUpmaSVVWjlDWNl2Y01UVOtGdGVmR5c0RJVlSLhWZlFEdrg2Tn1UeMN2SrQlaZN1M2pVZnJTQkh3Rmx0RjJzaMJDNuBjRLlHU3MmQ2QnTT9UaEp1MipFTS92K

柳中华（2010）。*大学生就业压力、职业决策自我效能感与择业焦虑的关系* ［硕士论文，哈尔滨工程大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/article/cdmd-10217-1011020536.htm

罗茜（2016）。*大学生就业压力问题研究* ［硕士论文，湖南师范大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10542-1016076120.htm

马爱平（2016）。*大学生就业压力、职业决策自我效能感与人格特质的关系研究* ［硕士论文，广西师范大学］。中国知网 https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=fe369276d5038dc01ab8d7103c440096&site=xueshu_se

苗元江、姚棚（2015）。兴趣研究述评。*教育导刊，000*（011），45-49。

马明艳（2016）。毕业生就业压力、心理弹性与主观幸福感的关系研究。*社会心理科学，31*（178），32-35。

乔婷婷（2010）。*大学生主观幸福感与学业成就归因、就业压力的关系研究* ［硕士论文，华东师范大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10269-2010199874.htm

唐健（2019）。*大学生职业决策自我效能、入世出世心理与就业压力的关系及干预研究* ［硕士论文，江西师范大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10414-1019130123.htm

田圣会（2010）。*大学生就业压力实证研究* ［博士论文，武汉大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/article/cdmd-10486-2010166426.htm

王斐然（2020）。在双创背景下绘画艺术治疗对大学生就业压力的影响。*财富时代，2020*（08），176-177。

王迎冬、姚铭（2020）。大学生积极心理资本对就业压力的影响。*石家庄学院学报，22*（03），141-149。

王济荣（2020）。大学生心理韧性与主观幸福感的关系研究。*中国新通信，22*(07)，174-175。

王小明（2015）。就业压力对高职生主观幸福感、心理焦虑的影响—心理资本的调节作用。*中国劳动，72*(24)，51-57。

杨光军（2012）。大学生就业信心指数测度及其实证研究——以山东省德州市为例。*内蒙古科技与经济，000*(024)，6-7。

叶欢、陈挺、李强（2015）。高职高专生学校适应性和主观幸福感研究。*改革与开放，000*（016），78-81。

中国大学生就业报告（2020）。*《2020 秋季大学生就业报告》——智联招聘*。https://www.sohu.com/a/452016152_120968537

Bradburn, N. M. (1969). The structure of psychological well-being. *Social Service Review, 44*(3).

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, *95*(3), 542-575.

Gutierrez, J. L. G., Jimenezb, B. M., Hernandez, E. G., & Penacoba, C. (2005). Personality and subjective well-being:big five correlatesand demographic variables. *Personality and Individual Differences*, *38*(7), 1561–1569.

Joseph, S., Linley, P. A., Harwood, J., Lewis, C. A., & McCollam, P. (2004). Rapid assessment of well-being: The short depression-happiness scale (SDHS). *Psychology and psychotherapy: Theory, research and practice*, *77*(4), 463-478.

Kanonire, T., Federiakin, D. A., & Uglanova, I. L. (2020). Multicomponent framework for students' subjective well-being in elementary school. *School Psychology*, *35*(5).

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. *Journal of Health and Social Behavior, 1984, 21*(3), 219-239.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success?. Psychological Bulletin, *131*(6), 803-855.

Li, Q., Li, Y., Li, K., Chen, L., & Chen, K. (2020). Study on the influence of subjective well-being on travel mode selection. *Physics Letters A*, *384*(34), 126867.

Selye, H. (1975). Confusion and controversy in the stress field. Journal of Human Stress. *Journal of human stress*, *1*(2), 37-44.

Shmotkin, D. (2005). Happiness in the face of adversity : reformulating the dynamic and modular bases of subjective well-being. *Review Of General Psychology*, *9*(4), 291-325.

The Impact of COVID-19 Discrimination Perception on Mental Health: The Moderating Role of Mindfulness

Rongbing Tian[1*]
[1*]China-ASEAN International College,Dhurakj Pundit University
Email:rongbingtian@gmail.com

Abstract

This study uses a questionnaire survey method and takes 367 college students in Wuhan as the research objects. It mainly explores the relationship between COVID-19 discrimination perception, mindfulness and mental health, and further explores the impact of discrimination perception on mental health and mindfulness in COVID-19 The moderating effect between perception of discrimination and mental health. After data analysis, it was found that: (1) The perception of COVID-19 discrimination is not significantly related to mindfulness, is signifi cantly negatively related to mental health, and has a significant negative impact on mental health. (2) Mindfulness is significantly positively correlated with mental health and has a significant positive impact on mental health (3) Mindfulness has a significant regulatory effect in the above relationship: Mindfulness weakens the negative impact of COVID-19 discrimination perception on mental health.

Keywords:COVID-19 perceived discrimination; mindful;mental health;Wuhan's college students

COVID-19 歧视知觉对心理健康的影响：正念的调节作用

田溶冰 [1*]
[1*]博仁大学 中国-东盟国际学院
rongbingtian@gmail.com

摘要

本研究采用问卷调查法，以 367 位武汉市大学生为研究对象，主要探讨 COVID-19 歧视知觉、正念与心理健康之间的关系，并进一步探讨歧视知觉对心理健康的影响与正念在 COVID-19 歧视知觉与心理健康之间的调节作用。资料分析后结果发现：（1）COVID-19 歧视知觉与正念无显著相关，与心理健康显著负相关，并对心理健康有显著负向影响。（2）正念与心理健康显著正相关，对心理健康有显著正向影响 （3）正念在歧视知觉与心理健康的关系中具有显著调节效果：正念弱化了 COVID-19 歧视知觉对心理健康的负向影响。

关键词：COVID-19 歧视知觉；武汉外地大学生；正念；心理健康

1.研究背景与动机

目前2019年新型冠状病毒(2019-nCoV)造成死亡人数已超过98万(World Health Organization, 2020)。新冠状病毒传染病(COVID-19)大流行是全世界突发性的、造成大规模死亡的负面创伤性灾难事件，是引起公众产生压力紧张情绪的外部刺激来源(Bilgili, 2020；昌敬惠等人，2020)，而在此次疫情中，区域污名化、群体标签等疫情歧视现象也在全球各区域大范围内持续不断的蔓延(BBC, 2020)，对应激状态下受歧视群体的心理造成巨大压力影响，导致个人失眠障碍等问题(Wen *et al*., 2020)，加剧其恐慌、焦虑等消极情绪反应 (Roy *et al*., 2020；Liu *et al*., 2020)，由此引发的各类群体间的暴力仇视冲突事件不断 (Bilgili, 2020)，从而引起了外界各方的持续关注。

歧视知觉是个体主观认知到的个人及所在群体由于所属群体身份而受到有区别的或者不公平的对待(申继亮等人, 2009)，例如 COVID-19 期间在中国因高感染风险被强制隔离的人群(Xin

et al., 2020)，中国国际游客与留学生(Zheng *et al.*, 2020)，武汉地区感染者(Liu *et al.*, 2020)等群体由于身份特征在 COVID-19 疫情中遭受了社会普遍的不公平对待(Wen *et al.*, 2020)，申继亮等人（2009）指出这种有区别的或不公正的对待可以表现为社会他人实际的回避性、攻击性的行为动作，也可以表现为轻蔑的、拒绝性的态度、侮辱性的语言等。近期相关研究指出突发性灾难事件导致的歧视知觉会导致个人的心理健康状况产生改变，如抑郁或焦虑(Roy *et al.*, 2020；Liu *et al.*, 2020)、烦躁不安(Wen *et al.*, 2020)、情绪障碍(Zheng *et al.*, 2020)等，对个人日常生活造成严重困扰(Roy *et al.*, 2020)。但过去研究发现正念能帮助个人以开放和接纳的态度接受当下察觉到的一切感受和想法(Brown & Ryan, 2003；Kabat-Zinn & Hanh, 2009)，改善个人歧视知觉下产生的不良心理状况(Shallcross & Spruill, 2018；Duan & Wang, 2019；Thoroughgood *et al.*, 2020)。

作为中国首个在校大学生超过百万的城市(赵莉, 2013)，中国武汉地区是 COVID-19 疫源区(Lu *et al.*, 2020)，也是受到外界疫情歧视、污名化最为严重的区域 (周叶中, 2020)，其中武汉外地大学生因为数量庞大，感染风险高，流动性强，正是最受关注的逆境压力群体之一(中国南方都市报, 2019)，有关武汉外地大学生此次疫情中返乡遭受歧视而产生抑郁、焦虑失眠等心理健康问题的各类媒体报道屡见不鲜(新浪新闻, 2020)。武汉外地大学生在 COVID-19 大流行期间普遍感觉自己有受到区别不公对待的遭遇，如返乡个人信息被泄露，被他人持续电话骚扰谩骂等，更一度成为微博热议话题(张新庆, 2020)。由此可见，由 COVID-19 歧视知觉对武汉外地大学生造成的不良心理状况问题不容忽视。此外，Liu *et al.* (2020) 指出 COVID-19 歧视知觉这种新型歧视对个人心理健康的影响具有长期性，Duan & Wang（2019）指出包括太极、瑜伽等冥想经验对学生心理健康具有显著正向作用，然而迄今为止，没有任何先前研究探讨过 COVID-19 疫情歧视对武汉外地大学生心理健康的影响，因此，本研究主要借助于在控制冥想经验的情况下，探讨 COVID-19 歧视知觉对武汉外地大学生心理健康的影响、正念在 COVID-19 歧视知觉与心理健康关系中的调节作用，进一步了解其影响机制，帮助武汉外地大学生更好的学会面对生活中出现的歧视压力环境，个人可以更积极地面对负面情绪和生活挑战，同时为政府及相关机构提供相应正念训练的理论依据。

2.文献探讨

2.1 COVID-19 歧视知觉与心理健康

Folkman and Lazarus (1984) 的压力应对理论指出歧视是影响逆境群体的重要压力源。基于此，相关研究发现，歧视知觉会使个体处于一种应激状态，并最终导致抑郁、焦虑情绪等一系列的压力反应(Annalakshmi & Venkatesan, 2018；Cho *et al.*, 2020)，是心理健康的重要风险因素(Szaflarski & Bauldry, 2019)。

一向针对韩国年轻人的调查研究表明，个人日常感知到的歧视会导致不良的心理健康状况，感知到的歧视越严重，抑郁症状越显著(Kim *et al.*, 2019)，Lowe *et al.* (2019) 发现美国穆斯林大学生因校园生活中对其种族群体身份的歧视知觉，而加剧了其紧张情绪与广泛性焦虑程度，出现失眠障碍。相关研究表明，遭受污名化歧视的群体比其他群体在遭受负面生活事件中承担更多创伤压力(Flores *et al.*, 2010)，其中尤其是有突发性灾难事件遭遇的年轻人，例如在经受新冠疫情这一突发性灾难后，由于误导性和偏见性的媒体报道加剧了社会污名化，对疫情高风险地区的人群造成了更大的心理压力(Wen *et al.*, 2020)，因受他人语言或行为上排斥(Wen *et al.*, 2020；Zheng *et al.*, 2020)，与其他群体中的个人相比在资源与机会上的不平等(Pirtle, 2020) 而感到他人与社会有区别的不公平对待(Xin *et al.*, 2020)，在这种歧视知觉的影响下，逆境中的个体容易因无法适应这种环境压力，而增加对不良心理症状的易感性(Goldberg, 1972)，使得其更容易对自我丧失信心(Zheng *et al.*, 2020)，面对困境退缩畏惧(Ma & Miller, 2020)，不愿与社会他人联系(Liu *et al.*, 2020)，导致抑郁与焦虑程度更高(Xin *et al.*, 2020；Roy *et al.*, 2020；Ma & Miller, 2020)，从而对心理健康产生显著负面影响(Xin *et al.*, 2020；Villa *et al.*, 2020；Roy *et al.*, 2020；Ma & Miller, 2020；Duan *et al.*, 2020；Zheng *et al.*, 2020)，因此提出本研究假设 H1：COVID-19 歧视知觉对武汉外地大学生心理健康具有显著负向影响。

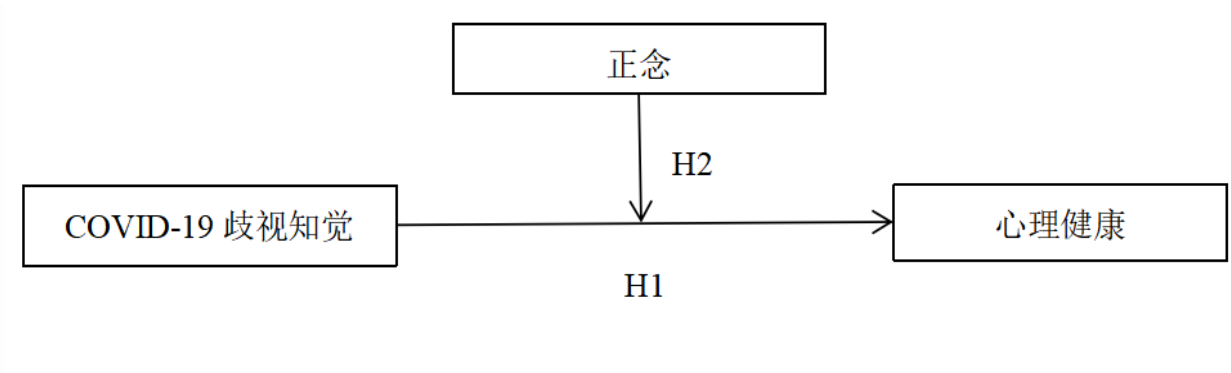
2.2 COVID-19 歧视知觉、正念与心理健康

一项纵向研究表明正念中对当下不做评判的专注与觉察，有助于个体应对日常生活中的压力 (Donald *et al*., 2016)。根据压力缓冲理论(Cohen & Wills, 1985)，Creswell and Lindsay (2014) 的研究指出，正念可以减少个人对逆境压力负面的评价，缓解压力反应，降低压力给个人带来的消极作用。实证研究发现正念作为一种个人特质(Brown & Ryan, 2003)，能帮助大学生以接纳的态度应对消极情绪感受(Klainin-Yobas *et al*., 2016)，以更为客观积极的角度看待压力的产生过程(Ramli *et al*., 2018)，使个人抑郁、焦虑等消极情绪相应减少，对其心理健康具有正向显著影响(Barnes & Lynn, 2010；陈思佚等，2012；Bakker & Moulding, 2012；Mahoney *et al*., 2015；Bergin & Pakenham, 2016) 。Sun *et al*. (2020) 基于 COVID-19 疫情影响的调查研究中发现正念是中国大学生心理健康的保护因素，正念水平高的个体在应对遇到的重大歧视事件时个人的心理调整和适应能力更好(Shallcross & Spruill, 2018)，近期相关研究指出，正念在歧视知觉与抑郁等不良心理症状之间具有缓冲调节作用(Mahoney *et al*., 2015；Bergin & Pakenham, 2016；Shallcross & Spruill, 2018；Duan & Wang, 2019；Thoroughgood *et al*., 2020) 。此外 Duan & Wang（2019）指出包括太极、瑜伽等冥想经验对学生心理健康具有显著正向作用，因此，本研究认为正念可以调节日常生活中 COVID-19 歧视知觉对武汉外地大学生心理健康的负向影响，进而提出本研究假设 H2：

正念对 COVID-19 歧视知觉与武汉外地大学生心理健康之间的关系具有显著负向调节作用。

3.研究设计

依据本研究目的、文献探讨与理论推演，本研究假设 COVID-19 歧视知觉是影响武汉外地大学生心理健康的一个负面因素，并提出正念在 COVID-19 歧视知觉与武汉外地大学生心理健康之间具有调节作用，研究框架图如图一所示。



图一：研究框架
资料来源：本研究整理

3.1 研究对象与研究方法

本研究采用问卷调查法，在 2020 年 9 月 1 日至 10 月 7 日期间，使用在线问卷收集武汉四所大学的样本，该四所大学外地大学生数量均超过 65% (新浪新闻, 2020)，因此具有一定的样本代表性。所有参与者都是来自武汉地区的外地大学生，所有受访者在填写前都已充分理解本研究目的，并同意参加这项研究。收据收集全过程采用匿名处理的方式，共采集有效样本 367 份，总共 96%的数据是有效的。在本研究有效样本中，178 名(48.5%)为男大学生，189 名(51.5%)为女大学生，124 名(33.8%)为独生子女，243 名(66.2%)为非独生子女。此外，246 名(67.1%)学生曾经有过冥想练习经验，包括过去参与的瑜伽、太极选修课等活动，121 名(32.9%)从未接受过这种培训。

3.2 研究变项的衡量

COVID-19 歧视知觉（COVID-19 Perceived Discrimination）主要参考申继亮等人 (2009) 的研究观点，定义为在 COVID-19 疫情中，个体主观认知到的个人及所在群体由于所属群体身份

而受到有区别的或者不公平的对待，主要包括群体知觉和个体知觉两个构面。并使用申继亮等人 (2009) 编制的国内通用的歧视知觉问卷，依本研究目的进行语义上的适当修订，用于测量武汉外地大学生的 COVID-19 歧视知觉，共 6 题，采用 likert 5 点计分，总分越高，表明个体歧视知觉越强，本研究中经因素分析后 KMO=.833（p＜.001），Cronbach 's α=0.867。

正念（Mindful）采用 Brown and Ryan (2003) 的观点，将正念定义为对当下日常生活中情绪与感觉的即时体验的非判断性的觉察与专注程度的一种特质正念。使用该研究中的正念注意觉知量表（Mindful Attention Awareness Scale, MAAS）以了解个体能否接受并察觉到当下的所有经验。共 15 个题项，采用 likert 5 点计分，分数越高，正念水平越高。本研究中的中文版 MAAS 是由陈思佚等（2012）修订而成，在该研究中用于大学生群体，信效度良好，本研究中经因素分析后 KMO=.775（p＜.001），Cronbach 's α=0.870。

心理健康（Mental Health）参考 Goldberg (1972) 的研究观点，将心理健康定义为个体能够适应环境压力的一种良好且正常的心理状态，单一维度，其中文版一般性健康问卷(12-item General Health Questionable,GHQ-12)在中国大学生人群中信效度良好(李艺敏、李永鑫，2015)，共 12 题，采用 likert 5 点计分，总分越高，心理健康状况越好，本研究中心理健康整体量表经因素分析后 KMO=.866（p＜.001），Cronbach 's α=0.926。

4.资料分析与研究结果

各变项的平均数、标准差及变项间的相关系数，如表一所示：其中 COVID-19 歧视知觉与正念（r=-.126;p＞0.5）之间无显著相关关系，正念与心理健康显著正相关（r=.473;p＜.001），而 COVID-19 歧视知觉与心理健康（r=-.232; p＜.001）显著负相关，因此假设 1 得到相关分析结果的初步支持。此外，在人口统计变项中，冥想经验与 COVID-19 歧视知觉显著负相关（r=-.157;p＜0.5），与正念（r=.269;p＜0.5）、心理健康（r=.354;p＜0.5）显著正相关，因此将其选为本研究控制变项，以排除冥想经验对武汉外地大学生心理健康的影响。

表一 变项平均数、标准差及相关系数

变项	平均数	标准差	1	2	3	4	5
3.冥想经验			.164	.018			
4.COVID-19 歧视知觉	4.328	0.814	.072	.026	-.157*		
5.正念	3.632	0.783	.553	.030	.269*	-.126	
6.心理健康	3.526	0.754	.256	.172	.354*	-.232***	.473***

资料来源：本研究整理

注：*: p<.05, **: p<.01,***: p<.001

4.1 方程式 COVID-19 歧视知觉对心理健康的影响

根据表二中，M1 与 M2 的回归分析结果，在控制冥想经验后，COVID-19 歧视知觉对心理健康的负向影响达显著，回归系数 β = -.219（p < .001）。因此，本研究假设 1：COVID-19 歧视知觉对心理健康具有显著负向影响得到验证支持。

表二 COVID-19 歧视知觉、正念与心理健康之回归分析

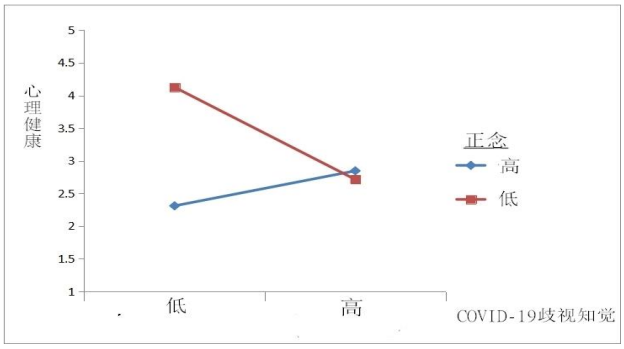
	心理健康			
	M1	**M2**	**M3**	**M4**
控制变项				
冥想经验	.157*	-.113*	.124*	.119*
自变项				
COVID-19 歧视知觉		-.219***	-.227***	.437
调节变项				
正念			.421***	.673***

交互作用项				
COVID-19 歧视知觉*正念				-.487*
R^2	.053	.098	.271	.302
$\triangle R^2$	.053	.045	.173	.031
F	3.634*	5.281***	10.290***	10.299***

注：*: p<.05, **: p<.01,***: p<.001
资料来源：本研究整理

4.2 正念在 COVID-19 歧视知觉与心理健康之间的调节作用

表二中 M3 的结果显示，正念对心理健康具有显著正向影响（$\beta = .421$；$p < .001$），且与 M2 相比整体模式对心理健康的解释变异量有所提升（$\triangle R2 = .173$, $p < .001$），说明个人正念水平较高的武汉外地大学生心理健康状况较为良好。此外，M4 加入 COVID-19 歧视知觉与正念的交互项之后，对心理健康的解释变异量进一步提升（$\triangle R2 = .031$, $p < .001$），因此正念在 COVID-19 歧视知觉与心理健康之间具有显著的调节效果（$\beta = -.487$；$p < .05$）。将回归分析中，正念对 COVID-19 歧视知觉与心理健康关系的调节效果，如图 2 所示：当个人正念水平越高时，COVID-19 歧视知觉与心理健康的负向关系减弱，趋向正向关系；反之，当个人正念水平越低时，COVID-19 歧视知觉与心理健康的负向关系增强。换言之，正念可以显著的改善、降低 COVID-19 歧视知觉对个人心理健康造成的负面影响。



图二：调节效果图
资料来源：本研究整理

5.讨论与建议

本研究以压力应对与缓冲的理论观点(Folkman & Lazarus, 1984；Cohen & Wills, 1985)，证实了 COVID-19 歧视知觉对武汉外地大学生心理健康有显著负面影响，且正念对因歧视知觉压力对心理健康产生的负面情绪的影响具有保护作用，本研究贡献其一在于为基于 COVID-19 歧视这一新型歧视的正念有关的干预研究奠定理论基础，填补了有关 COVID-19 歧视知觉、正念、与心理健康关系的研究空白。研究结论与文献(Shallcross & Spruill, 2018；Thoroughgood *et al*., 2020)部分结果一致，即在歧视压力情境下，正念是个人心理健康重要的保护因素。另外，本研究发现当正念水平高时，COVID-19 歧视知觉与心理健康趋向正向关系，这一研究结果与有关种族、职场等长期性类型歧视知觉研究结果(Shallcross & Spruill, 2018；Thoroughgood *et al*., 2020)主要区别在于在面对 COVID-19 这一灾难类型歧视事件压力时，高正念水平个体自我调整与适应性更高 (Shallcross & Spruill, 2018) ，因此不同类型歧视事件知觉下，个人正念对其与心理健康间关系的影响有所不同，这亦为本研究的贡献之一。

目前尽管 COVID-19 的传播已经因为各国封锁城市和限制交通而得到控制(Bilgili, 2020)，但因 COVID-19 歧视对个人造成的心理健康负面影响仍在持续(Liu & Modir, 2020)。Liu *et al*. (2020) 基于临床研究调查发现此次 COVID-19 疫情歧视知觉会使武汉居民面对更大的压力，产

生更多的焦虑等负面心理情绪，进而发展成为创伤后压力综合症，而个人特质正念可以通过冥想练习来增强(Quaglia *et al*., 2016)，因此正念训练对低正念水平个体在应对由歧视现象引起的社会创伤性压力时具有压力缓冲作用(Thoroughgood *et al*., 2020)，有助于心理健康。故此，本研究建议可以将更多干预重点放在促进正念训练作为对正念水平低的大学生人群的社会心理干预上，以增强年轻一代的在面对 COVID-19 歧视时有利于个人适应性管理的个人正念特质：一方面，学校及政府部门应组织心理工作者为武汉外地大学生持续开展提供相应的正念训练知识培训；另一方面，鼓励大学生个人日常生活中多进行瑜伽、太极等个人冥想锻炼活动。

本研究限制与对未来研究建议主要在于：第一，本研究采用立意抽样的方式，仅针对武汉地区大学生 COVID-19 歧视知觉进行了调查研究，而目前因疫情导致的各类歧视现象仍在全球大范围蔓延，因此，未来可以拓展至其他地区或国家进行研究，以探讨本研究模型的可泛化程度，在不同人群之间的适用性；第二，在研究对象方面，未来还可对受感染的武汉外地大学生与未受感染的武汉外地大学生进行有关歧视知觉、正念与心理健康的比较研究；第三，在研究设计方面，后续研究还可以增加纵向研究，以不同的时间点再次检视，进一步验证 COVID-19 歧视知觉、正念与心理健康之间的因果关系。

参考文献

BBC 中文网 (2020)。*肺炎疫情：种族歧视开始蔓延全球*。https://www.bbc.com/zhong wen/simp/world-51454984

昌敬惠、袁愈新、王冬 (2020)。新型冠状病毒肺炎疫情下大学生心理健康状况及影响因素分析。*心理学探新*, *40*(2), 171。

陈思佚、崔红、周仁来、贾艳艳 (2012)。正念注意觉知量表 (MAAS) 的修订及信效度检验。*中国临床心理学杂志*, *20*(2), 148-151。

李艺敏、李永鑫 (2015)。12 题项一般健康问卷 (GHQ-12) 结构的多样本分析。*心理学探新*,*35*(4), 355-359。

申继亮、胡心怡、刘霞 (2009)。 留守儿童歧视知觉特点及与主观幸福感的关系。*河南大学学报（社会科学版）*，*49*(6)，116-12。

新浪新闻 (2020)。*从武汉返乡学生：感觉自己像瘟神，大家拿着名单躲我们*。https://news. sina.com.cn/c/2020-01-27/doc-iihnzhha4858547.shtml

张新庆(2020)。*警惕疫情不等于社会歧视*。中国科学报 http://news.sciencenet.cn/sbhtmlnews / 2020/2/353165.shtm

赵莉 (2013)。*武汉在校大学生人数突破 118.33 万 属全球城市第一*。中国凤凰网 http://hb.ifeng. com/news/fygc/detail_2013_10/11/1314535_0.shtml

中国南方都市报 (2020)。*遏制疫情蔓延，也要警惕污名和歧视*。https://m.mp.oeeee.com/a/ B A A FRD000020200126254009.html

周叶中 (2020)。*污名化新冠肺炎疫情的错误做法应彻底摒弃*。中国人民网 http://opinion. people.com .cn/n1/2020/0318/c1036-31638419.html

Annalakshmi, N., & Venkatesan, M. (2018). Perceived discrimination among students in higher education. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, *9*(5).

Barnes, S. M., & Lynn, S. J. (2010). Mindfulness skills and depressive symptoms: A longitudinal study. *Imagination, Cognition and Personality*, *30*(1), 77-91.https://doi.org/10.2190%2FIC.30.1.e

Brown, K. W., Weinstein, N., & Creswell, J. D. (2012). Trait mindfulness modulates neuroendocrine and affective responses to social evaluative threat. *Psychoneuroendocrinology*, *37*(12),2037-2041. https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2012.04.003

Bakker, K., & Moulding, R. (2012). Sensory-processing sensitivity, dispositional mindfulness and negative psychological symptoms. *Personality and Individual Differences, 53*(3), 341–346. https://doi:10.1016/j.paid.2012.04.006.

Buchanan, Z. E., Abu-Rayya, H. M., Kashima, E., Paxton, S. J., & Sam, D. L. (2018). Perceived discrimination, language proficiencies, and adaptation: Comparisons between refugee and non-refugee immigrant youth in Australia. *International journal of intercultural relations*, *63*, 105-112.https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.10.006

Bergin, A. J., & Pakenham, K. I. (2016). The stress-buffering role of mindfulness in the relationship between perceived stress and psychological adjustment. *Mindfulness, 7*(4) 1–12. https://doi.org/10.1007/s12671-016-0532

Bilgili, G. Ö. (2020). Mental Health Consequences of COVID-19 Disaster. *Infect Dis Clin Microbio l* , *2*, 42-45.

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, *98*(2), 310.https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310

Creswell, J. D., & Lindsay, E. K. (2014). How does mindfulness training affect health? A mindfulness stress buffering account. *Current Directions in Psychological Science*, *23*(6), 401-407. https://doi.org/10.1177%2F0963721414547415

Creswell, J. D., Pacilio, L. E., Lindsay, E. K., & Brown, K. W. (2014). Brief mindfulness meditation training alters psychological and neuroendocrine responses to social evaluative stress. *Psychoneu roendocrinology*, *44*, 1-12.https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2014.02.007

Duan, W., & Wang, Z. (2019). Dispositional mindfulness promotes public health of the obesity population by reducing perceived discrimination and weight stigma concerns. *Journal of Public Health*, *27*(2), 195-202.https://doi.org/10.1007/s10389-018-0938-0

Duan, W., Bu, H., & Chen, Z. (2020). COVID-19-related stigma profiles and risk factors among people who are at high risk of contagion. *Social Science & Medicine*, *266*, 113425. https://doi. o rg/10.1016/j.socscimed.2020.113425

Donald, J. N., Atkins, P. W., Parker, P. D., Christie, A. M., & Ryan, R. M. (2016). Daily stress and the benefits of mindfulness: Examining the daily and longitudinal relations between present-moment awareness and stress responses. *Journal of Research in Personality*, *65*, 30-37. https://doi.org/10.1016/j.jrp.2016.09.002

Everett, B. G., Saint Onge, J., & Mollborn, S. (2016). Effects of minority status and perceived discrim ination on mental health. *Population Research and Policy Review*, *35*(4), 445-469. https://doi.org/10.1007/s11113-016-9391-3

Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (pp.150-153). New York: Springer Publishing Company.

Flores, E., Tschann, J. M., Dimas, J. M., Bachen, E. A., Pasch, L. A., & de Groat, C. L. (2008). Perce ived discrimination, perceived stress, and mental and physical health among Mexican-origin ad ults. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences, 30*(4), 401–424. https://doi.org/10.1177/0739986308323056

Flores, E., Tschann, J. M., Dimas, J. M., Pasch, L. A., & de Groat, C. L. (2010). Perceived racial ethni c discrimination, posttraumatic stress symptoms, and health risk behaviors among Mexican Ame rican adolescents. *Journal of Counseling Psychology, 57*(3), 264–273. https://doi.org/10.1037/a0020026

Goldberg, D. P. (1972) . *The detection of psychatric illness by questionnaire*. Oxford: Oxford Univers ity Press.

Heads, A. M., Glover, A. M., Castillo, L. G., Blozis, S., Kim, S. Y., & Ali, S. (2020). Perceived Discrimination and Risk Behaviors in African American Students: the Potential Moderating Roles of Emotion Regulation and Ethnic Socialization. *Journal of racial and ethnic health disparities*, 1-13.https://doi.org/10.1007/s40615-020-00807-6

Kabat-Zinn, J., & Hanh, T. N. (2009). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. Delta.

Klainin-Yobas, P., Ramirez, D., Fernandez, Z., Sarmiento, J., Thanoi, W., Ignacio, J., & Lau, Y. (2016). Examining the predicting effect of mindfulness on psychological well-being among undergraduat e students: A structural equation modelling approach. *Personality and individual differences*, *91*, 63-68.https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.11.034

Kim, K., Jung, S. J., Cho, S. M. J., Park, J. H., & Kim, H. C. (2019). Perceived Discrimination, Depre ssion, and the Role of Perceived Social Support as an Effect Modifier in Korean Young Adult s. *J ournal of Preventive Medicine and Public Health*, *52*(6), 366.https://doi.org/10.3961/jpmph.19.114

Liu, D., Baumeister, R. F., Veilleux, J. C., Chen, C., Liu, W., Yue, Y., & Zhang, S. (2020). Risk factors associated with mental illness in hospital discharged patients infected with COVID-19 in Wuhan,

China. *Psychiatry Research*, *292*, 113297.https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113297

Lowe, S. R., Tineo, P., & Young, M. N. (2019). Perceived discrimination and major depression and ge neralized anxiety symptoms: in Muslim American college students. *Journal of religion and healt h*, *58*(4), 1136-1145.https://doi.org/10.1007/s10943-018-0684-1

Lu, R., Zhao, X., Li, J., Niu, P., Yang, B., & Bi, Y. (2020). Genomic characterisation and epidemiology of 2019 novel coronavirus: implications for virus origins and receptor binding. *The Lancet*, *395* (10224), 565-574.https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30251-8

Liu, Y., Finch, B. K., Brenneke, S. G., Thomas, K., & Le, P. D. (2020). Perceived discrimination and mental distress amid the COVID-19 pandemic: Evidence from the understanding America stud y. *American journal of preventive medicine*, *59*(4), 481-492. https://doi.org/10.1016/j. amepre.20 20.06.007

Liu, S. R., & Modir, S. (2020). The outbreak that was always here: Racial trauma in the context of CO VID-19 and implications for mental health providers. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*.http://doi.org/10.1037/tra0000784

Mahoney, C. T., Segal, D. L., & Coolidge, F. L. (2015). Anxiety sensitivity, experiential avoidance, an d mindfulness among younger and older adults age differences in risk factors for anxiety sympto ms. *The International Journal of Aging and Human Development*, 81(4), 217–240.https://doi.or g/10.1177%2F0091415015621309

Ma, H., & Miller, C. (2020). Trapped in a Double Bind: Chinese Overseas Student Anxiety during the COVID-19 Pandemic. *Health Communication*, 1-8. https://doi.org/10.1080/ 10410236. 2020. 1775439

Pirtle, W. N. L. (2020). Racial capitalism: A fundamental cause of novel coronavirus (COVID-19) pandemic inequities in the United States. *Health Education & Behavior*. https://oi.org/10. 1177%2F1090198120922942

Quaglia, J. T., Braun, S. E., Freeman, S. P., McDaniel, M. A., & Brown, K. W. (2016). Meta-analytic evidence for effects of mindfulness training on dimensions of self-reported dispositional mindfulness. *Psychological assessment*, *28*(7), 803.https://doi.org/10.1037/pas0000268

Ramli, N. H., Alavi, M., Mehrinezhad, S. A., & Ahmadi, A. (2018). Academic stress and self-regulation among university students in Malaysia: Mediator role of mindfulness. *Behavioral Sciences*, *8*(1), 12.https://doi.org/10.3390/bs8010012

Roy, D., Tripathy, S., Kar, S. K., Sharma, N., Verma, S. K., & Kaushal, V. (2020). Study of knowledge, attitude, anxiety & perceived mental healthcare need in Indian population during COVID-19 pandemic. *Asian Journal of Psychiatry*, 102083.https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102083

Riehm, K. E., Holingue, C., Kalb, L. G., Bennett, D., & Stuart, E. A. (2020). Associations between media exposure and mental distress among US adults at the beginning of the COVID-19 pandemic. *American journal of preventive medicine*.https://doi.org/10.1016/j.amepre.2020.06.008

Shallcross, A. J., & Spruill, T. M. (2018). The protective role of mindfulness in the relationship between perceived discrimination and depression. *Mindfulness*, *9*(4), 1100-1109. https://doi.org/ 10.1007/s12671-017-0845-4

Szaflarski, M., & Bauldry, S. (2019). The effects of perceived discrimination on immigrant and refugee physical and mental health. *Advances in medical sociology*, *19*, 173. https://doi.org/ 10. 1108%2FS1057-629020190000019009

Sun, S., Goldberg, S. B., Lin, D., Qiao, S., & Operario, D. (2020). Psychiatric symptoms, risk, and protective factors among university students in quarantine during the COVID-19 pandemic in China. *medRxiv*.https://doi.org/10.1101/2020.07.03.20144931

Thoroughgood, C. N., Sawyer, K. B., & Webster, J. R. (2020). Finding calm in the storm: A daily inve stigation of how trait mindfulness buffers against paranoid cognition and emotional exha ustion following perceived discrimination at work. *Organizational Behavior and Human Decision Proc esses*, *159*, 49-63.https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.02.004

Villa, S., Jaramillo, E., Mangioni, D., Bandera, A., Gori, A., & Raviglione, M. C. (2020). Stigma at the time of the COVID-19 pandemic. *Clinical Microbiology and Infection*. https://doi.org/10.1016/ j.cmi.2020.08.001

World Health Organization. (2020). *Coronavirus disease (COVID-19) outbreak situation*. https://ww w.who.int/emergencies/diseases/novelcoronavirus-2019

Wen, J., Aston, J., Liu, X., & Ying, T. (2020). Effects of misleading media coverage on public health crisis: A case of the 2019 novel coronavirus outbreak in China. *Anatolia*, *31*(2), 331 -336. https: //doi.org/10.1080/13032917.2020.1730621

Xin, M., Luo, S., & Li, L. (2020). Negative cognitive and psychological correlates of mandatory quara ntine during the initial COVID-19 outbreak in China. *American Psychologist*,*75*(5), 607. http://d oi.org/10.1037/amp0000692

Zheng, Y., Goh, E., & Wen, J. (2020). The effects of misleading media reports about COVID-19 on Chinese tourists' mental health: a perspective article. *Anatolia*, *31*(2), 337- 340. https://doi.org/ 10.1080/13032917.2020.1747208

The Impact of Challenges and Obstacles Pressure on Work Innovation Behavior of College Teachers in Shijiazhuang, Hebei--The Moderating Effect of Emotional Intelligence

Dongxue LI
China-ASEAN International College,Dhurakij Pundit University
446936697@qq.com

Abstract

Colleges and universities pay more and more attention to the innovative behavior of teachers' work, which leads to great work pressure on teachers. Based on the theory of two-dimensional structure of stressors, this paper divides stressors into challenging stressors and hindering stressors to explore the mechanism of challenging and hindering stressors on College Teachers' innovative behavior. In order to analyze the mechanism of challenge and hindrance stressors on job innovation behavior, we introduced emotional intelligence variables to construct the regulatory mechanism model of challenge hindrance stressors on job innovation behavior.

Keywords: Challenge hindrance stress; college teachers; work innovation behavior; emotional intelligence

河北石家庄市高校教师挑战阻碍压力对工作创新行为的影响--情绪智力的调节作用

李冬雪
博仁大学 中国-东盟国际学院
446936697@qq.com

摘要

高校对教师工作创新行为的日益重视致使教师产生了巨大的工作压力。本文借鉴压力源二维结构理论，把压力源分为挑战性压力源和阻碍性压力源，以探讨挑战性和阻碍性两种压力源对高校教师工作创新行为的作用机理。引入情绪智力变量构建挑战-阻碍压力源对工作创新行为的调节机制模型，以分析挑战性与阻碍性压力源对工作创新行为的作用机理。

关键词：挑战-阻碍压力；高校教师；工作创新行为；情绪智力

1.前言

随着中国科技水平的提高和知识经济的发展，高校越来越重视教师的工作创新能力，创新成果的丰硕与否已成为高校排名的重要评价指标，决定着高校的整体实力和国际化水平（王仙雅，2014）。为争创世界一流大学，高校不断加大科研工作考核力度，不但缩短了考核周期，而且增加了考核任务量，要求教师必须发表一定数量、一定级别的学术文，承担一定档次的课题研究，并且对未能达到考核要求的教师采取告诫、缓聘、低聘等处理，使教师感受到了前所未有的工作压力（顾远东、王勇明、彭纪生，2010）。一项来自肖玲玲（2018）高校教师职业压力的调查数据显示，在经济、科研、教学等压力中，对副教授和教授而言，科研压力居于首位，对讲师而言，科研压力仅次于经济压力，排在第二位。并且，鲍威与王嘉颖（2012）研究证明高校教师是需要重点关注的高压力群体。

纵观中国高校现实情境，张桂平与廖建桥（2012）认为有相当一部分教师选择面对工作压力挑战迎难而上，他们主动挖掘研究领域的新问题、钻研新方法、提高工作创新能力。这意味

着高校教师面对压力一定程度上能激发教师的科研动力，获得丰富的工作成果。同时方阳春(2013）认为压力在促进科研成果的同时，也衍生了许多隐患。如：学术造假、学术抄袭等现象频频发生，并且很多教师产生了不同程度的压力症状，严重影响了教师的身心健康，使教师产生情绪智力心态，甚至出现了英年早逝的现象，如清华大学的焦连伟和高文焕，华东师大的廖平胜等。那么，压力对工作创新竟起促进还是阻碍作用？需要对高校教师工作创新压力进行分析认识。

事实上，压力研究的奠基者 Selye（1978）提出压力有好坏之分，Selye 认为“压力源”，即压力产生的来源，压力源是导致个体产生压力的因素。秉承压力源存在好坏之分的思想，Cavanaugh *et al.*（2000）提出了挑战性与阻碍性压力源的概念，认为挑战性压力源是会导致积极工作结果出现的压力源，而阻碍性压力源会导致消极工作结果的出现。Cavanaugh *et al.*（2000）的研究成果开辟了压力研究领域的新思路，不仅解释了以往研究中压力与工作创新之间关系不一致的现象，而且有助于区分压力源的类型，提升压力管理的有效性和针对性，因而他们的研究成果受到了学者们的广泛认同（李宗波，李锐，2013）。然而，王仙雅(2014）认为目前很少有学者把这一研究成果应用到教师教学和科研工作创新的情景中，也可能存在不同类型的压力源，一些压力源属于挑战性，而另一些压力源属于阻碍性，那么探讨挑战性和阻碍性压力源与工作创新的关系，验证两种类型的压力源是否会对工作创新产生差异性影响就显得尤为重要。

Kleysen(2001)、Messmann and Mulder(2014)在研究教师创新工作行为时提出了五阶段说，并认为创新工作行为包括探索机会、产生创新构想、创新构想推动、寻求支持及实践应用等。纵观现有文献，挑战阻碍性压力源与工作创新之间并不是简单的线性关系，而是存在复杂的调节机制（LePine,2005)。根据压力交互理论和个体差异理论，王光辉（2018）认为个体从受到外部刺激到产生一系列身心及行为反应是一个复杂的过程，其中会受到个体差异变量影响。鉴于此，本文引入情绪智力变量，进一步剖析挑战-阻碍性压力源作用于工作创新的内在机理，力图为保障中国高校科研工作健康有序、和谐发展提供有益指导。

Mayer and Salovey（1997）提出了情绪智力四因素模型，认为情绪智力包括：情绪感知与表达能力、情绪对思维的促进能力、情绪的理解与分析能力和情绪的控制能力。教师的职业性质决定了研究教师的情绪智力十分必要。教师要控制自己的消极情绪，以积极的情绪感染学生，并且在科研过程中教师也需要全神贯注，以提高科研成果的质量，日常工作中的人际关系，克服组织中的各种冲突，也需要具备一定水平的情绪智力（王仙雅，2014）。

关于情绪智力与工作创新的研究。李迎柳（2012）认为具有较高情绪智力的个体更倾向有较高的创造力。高丽等人（2013）发现情绪智力可通过心理授权影响科研人员的创新能力。杨群（2018）研究表明高校教师情绪智力对工作绩效具有重要影响,从而在影响教师工作创新行为。

总结情绪智力的调节作用发现，彭晓斌（2013）验证了情绪智力在挑战阻碍压力与主管幸福感之间起调节作用。史烽等人（2018）发现情绪智力在授权型领导与员工创新行为之间起调节作用，即员工的情绪智力越高，授权型领导对员工创新行为的促进作用越显著。

从以往的研究来看，大多是研究教师压力源与工作创新两者的关系（方阳春，2013；张桂平、廖建桥，2012），以及情绪智力与工作创新的关系和作用机制（李迎柳，2012；彭晓斌，2013；史烽等人，2018）。因此，本研究把这三个变量结合起来进行研究，在研究高校教师的挑战-阻碍压力源对其工作创新的影响过程当中，基于 French *et al.*（1982)个体-环境理论为基础，此理论是工作压力研究领域中运用最广泛的理论之一。该理论从员工个人视角和环境视角对工作的压力程度对他们的工作成效有显著的影响。史烽等人（2018）曾将情绪智力作为工作创新的调节变量，于是加入高校教师情绪智力这一变量，预测情绪智力在高校教师挑战-阻碍压力源与其工作创新关系中的作用机制，可以对促进高校教师更好的投身于工作创新事业进而实现其职业成功提出一些参考建议。

河北省属于首都经济圈，石家庄作为河北的省会，在大力发展首都经济圈的过程中离不开尖端人才，离不开高校教育，离不开高校人力资源管理研究（李付青，2014）。教师作为高校人资管理对象，而创新教育的根本是要有创新型教师（包彩花，2006），为提高河北教育大省

的高校教师工作创新能力。本文以河北石家庄高校教师为研究对象。

1.1 研究目的

A.探究河北高校教师挑战性压力源对工作创新的影响。
B.探究河北高校教师阻碍性压力源对工作创新的影响。
C.探究河北高校教师情绪智力对工作创新的影响。
D.探究情绪智力在高校教师挑战性压力源与工作创新之间的调节作用。
E.探究情绪智力在高校教师阻碍性压力源与工作创新之间的调节作用。

1.2 研究问题

A.河北高校教师挑战性压力源对工作创新的预测力为何？
B.河北高校教师阻碍性压力源对工作创新的预测力为何？
C.河北高校教师情绪智力对工作创新的预测力为何？
D.情绪智力是否在高校教师挑战性压力源和工作创新之间的调节作用？
E.情绪智力在高校教师阻碍性压力源与工作创新之间的调节作用？

2.文献综述

2.1 挑战-阻碍压力的意涵

Cavanaugh *et al*.（2000）定义压力源发现工作压力可以分为挑战性压力和阻碍性压力。挑战性压力是对个体自我成长和职业生涯发展有促进作用，并且给个体带来积极影响的一类压力源，如高工作负荷、高工作要求、工作范围和时间压力等。卓晓倩（2017）认为个体面对挑战性压力时虽也会产生危机感和紧迫感，但个体认为一旦克服，就能对自身潜能的挖掘、绩效的提高、工作能力的提升以及职业生涯的发展产生促进作用，带来较高的收益与回报，从而激发个体采取有效的措施应对工作困难、努力取得成果并产生较高的个人成就感。阻碍性压力则是妨碍个体成长，给个体和组织带来消极影响的一类压力源，包括角色模糊、角色冲突、角色负载过重和组织政治等。面对阻碍性压力的个体认为组织施加的压力阻碍其个人的成长和能力的发挥，认为现有的努力将来无法得到回报，从而削弱工作动力，导致个体工作满意度下降，离职率升高等。

因此本研究认为压力包括挑战性压力和阻碍性压力两个维度，其中挑战性压力是个人能够控制的，克服之后会带来较高的成就感，而阻碍性压力源则是个体难以控制的，即便克服这些压力也只会只能达到基本的工作保障。

2.2 教师工作创新行为意涵

教师工作创新行为定义为：教师在日常工作中主动更新教育理念，为提高教学效率及质量而积极探索、设计、推动、实施新颖的教学方案的过程。这种取向将组织行为领域中个体工作创新行为的概念拓展到教育领域。Janssen（2003）提出的员工工作创新行为三阶段受到多数学者的认可和支持，即产生创新想法、促进创新想法和实施创新想法。Nemerzitski（2013）将教师工作创新行为定义为教师自愿并且有能力提出新想法、模式并实践的过程。但是，对三阶段的教师工作创新行为结构并不是完全的认可。Borasi and Finnigin（2010）认为教师一直以来都是直接将想法转化成行动来为学生和学校服务的，因此产生创新想法和实施创新想法是极其重要的。而 Sok（2013）认为能够产生创新想法是最重要的。李明军等人（2016）认为教师工作创新行为是教师在教学中主动更新教学观念，提出设计并实践新颖教学方案的过程。

2.3 情绪智力意涵

Salovey and Mayer（1990）首次提出了“情绪智力”概念，把情绪智力定义为个体认知、评价、管理和控制自己或他人情绪的能力。Goleman(1995)用“情商 EQ”代替情绪智力进行问题的阐述，使情商这一术语得以广泛流传。情商与情绪智力意义相同，在日常生活和实践中多用情商一词，而在学术研究领域更多的是使用情绪智力。

中国学者王晓钧等人（2008）认为情绪智力是属于情绪的认知结构，认为情绪智力中包含四个非常重要的因素，分别是对自己情绪觉知的认知能力、对他人情绪觉知的社会情绪认知能力、情绪思维能力和情绪的监察能力。许远里（2004）认为情绪智力是一种加工情绪信息和处理情绪性问题的能力，这一观点和沙洛维和梅耶对情绪智力的界定比较贴切，将情绪智力作为

认知智力的一个特殊部分。徐小燕等人（2002）则认为情绪智力是影响个体学习、工作和生活是否能够获得成功的一种非认知心理能力。 周惠（2019）认为中国学者较有代表性的是许远理(2004)的研究，构建了情绪智力三维结构理论。三个维度分别指：对象维度（面向自己、面向他人、面向生态环境）；操作维度（感知与体验、表达与评价、调节与控制）；内容维度（积极情绪和消极情绪）。

2.4 挑战-阻碍压力源与工作创新行为的关系

张星（2018）发现近年来，研究者倾向于从压力的性质来探讨其对创新行为的影响。Cavanaugh *et al*.(2000)对压力的性质进行了区分，将压力分为挑战性压力和阻碍性压力。在此基础上，中国学者杜鹏程等人（2014）探讨了不同性质的压力对创造力和创新行为的影响研究，发现挑战性压力对个体创造力、创新行为均有正向影响，而阻碍性压力则相反。孙健敏等人（2018）发现领导-成员交换与辱虐管理在挑战性压力对员工创新行为影响中起调节作用，当领导−成员交换水平高、辱虐管理水平低时, 挑战性压力源与员工创新行为正相关。袁凌与卓晓倩(2016)对 394 名企业员工调查发现挑战性压力对员工创造力具有显著正向影响，阻碍性压力对员工创造力具有显著负向影响。当前研究主要集中在组织行为领域，缺少针对挑战性-阻碍性压力与教师工作创新行为的直接研究，这也正是本研究的创新之处。由此提出本研究假设 H1：

H1：高校教师挑战阻碍压力源正向影响工作创新行为。

2.5 高校教师的情绪智力与工作创新行为的关系

情绪智力是在感知到变化情绪的基础上，促进思维的活跃和紧张，理解情绪的相关信息，运用情绪的正面作用，从而对情绪进行调控，进一步增强情绪的认知水平。孔苓（2016）发现创新行为最终是由员工自身引起的,员工情绪智力与其创新行为的影响是一种相互作用的复杂过程，创新行为的发生本身是一个全面的过程，即创新行为能够组成复杂情感的一部分，情绪智力能够有效促进创新行为的产生。朱苏丽等人(2010)研究认为不愿意创新的群体其散漫的态度会导致行为的不利，同时还可能会促进或抑制其行为过程。同时，对于情绪智力水平教高的个体，能够有效的察觉并利用情绪产生的一系列信息，并在情绪调控过程中提升个体的发散性思维，最终促使创新行为实现；而个体在消极的情绪状态下，会进行深度思考，思考有利于想出有效的、高度创新的解决方案。罗谨链等人（2013）发现情绪智力水平高的个体能够对自身的感知状态有清晰明确的认识，也能够积极调整自身内在的情绪状态，为创造力的最大发挥激发出最好的状态，使得其创新行为水平越高，反之亦然。由此提出本研究假设 H2：

H2：高校教师情绪智力正向影响工作创新行为。

2.6 高校教师情绪智力在挑战-阻碍压力源与工作创新行为的之间的调节作用。

Boyd and Vozikis (1994) 研究自我效能感对创业意向与行动之影响关系，认为创业自我效能程度愈高者在早期的生涯发展其创业意向愈高，展现创业行动的机率愈高。Chen *et al*. (1998) 通过实证研究发现，创业自我效能与学生愿意开创自己的事业即创业意向呈现显著正相关。孙杨与张向葵（2014）通过采用大五人格量表、创业自我效能量表、创业意向量表，对 2000 多名在校大学生的调查研究发现，创业自我效能对创业意向有显著的正向预测作用。叶千祯（2009）以回归分析自我效能感与创业意向之影响关系结果得知，当能力和信念越高，其创业意向的程度越高。这表示，在创业前，对可能面对的困难挫折，其个体本身获得创业资源的能力和坚定信念，是可以使个体渡过难关的，从而提高个体本身的创业意向。由此提出本研究假设 H3：

H3：情绪智力在挑战-阻碍压力源与工作创新行为的之间起调节作用。

研究假设

H1：高校教师挑战阻碍压力源正向影响工作创新行为。

H2：高校教师情绪智力正向影响工作创新行为。

H3：情绪智力在挑战-阻碍压力源与工作创新行为的之间起调节作用。

2.7 研究框架

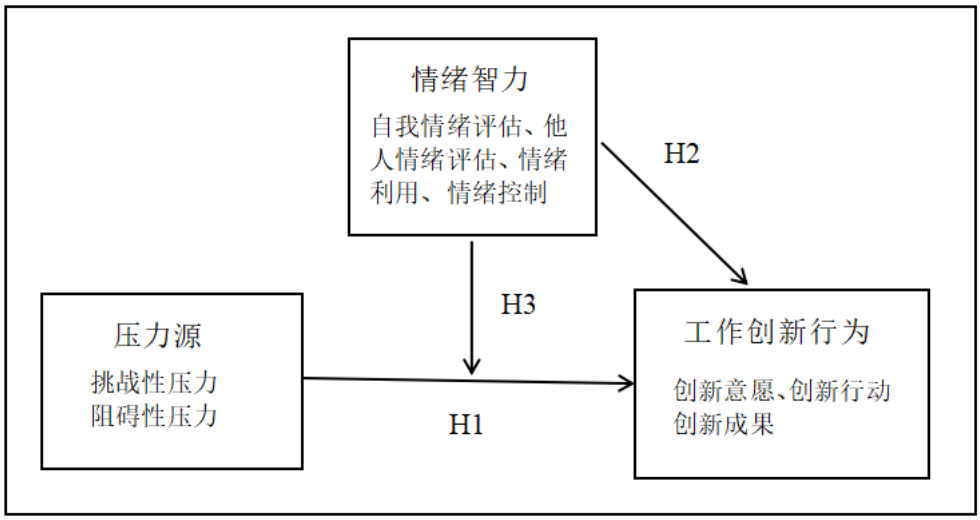


图 1 研究框架图

3.研究设计

3.1 研究对象

本研究采用便利抽样，，对石家庄 6 所高职院校高职生进行调查，实际发放 300 份，剔除无效问卷，有效问卷 240 份，详情见表一：

表一 样本情况（N=240）

背景变量	类别	样本数	百分比
性别	男	126	52.5
	女	114	47.5
教龄	5 年以下	96	40.0
	6-10 年	31	12.9
	11-15 年	30	12.5
	16-20 年	49	20.4
	21 年以上	34	14.2

资料来源：研究者自行整理

3.2 问卷检验

本研究正式问卷分别为“挑战-阻碍性压力源量表”、“工作创新行为量表”以及“情绪智力量表”

3.2.1 挑战-阻碍性压力源量表

本研究量表采用挑战-阻碍性压力源量表，挑战阻碍压力量表总体的 Cronbach’s α 系数为 0.968；而通过从两个维度的层面展开研究探讨，最终得出“挑战性压力源”与“阻碍性压力源”两个维度具有的 Cronbach’s α 系数分别是 0.949 和 0.946。通过对上文提及到的信度分析判别标准进行查阅能够发现，本调查采用的教师挑战阻碍压力量表是具有科学性、稳定性与 可靠性的，能够满足信度要求。问卷中的教师挑战阻碍压力量表效度良好。

3.2.2 工作创新行为量表

采用张敏与张凌(2012)编制的工作创新行为测量问卷包括三个维度：创新意愿(1-4 题)、创新行动(5-10 题)和创新成果(11-16 题)，总计 16 项题目，仍然采用李克特 5 点计分(1=“完全不符合”，5=“完全符合”)。工作创新行为量表总体的 Cronbach’s α 系数为 0.979；而通过从各个维度

的层面展开研究探讨，最终得 出“工作创新”三个维度的 Cronbach’s α 系数分别是 0.927、0.941、0.946。通过对上文提及到的信度分析判别标准进行查阅能够发现，本调查采用的工作创新行为量表是具有科学性、稳定性与可靠性的，能够满足信度要求。由此可见，问卷中的工作创新行为量表结构效度良好。

3.2.3 情绪智力量表

用 Wong and Law(2002)编制的 WLEIS 量表共 16 个题目，每个维度 4 个题目，采用李克特五点法进行评分，从完全不符合、比较不符合、不清楚、比较符合到完全符合。得分越高说明情绪智力水平越高。量表将情绪智力划分为四个维度：自我情绪评估（1-4 题）、他人情绪评估（5-8 题）、情绪管理（9-12 题）以及情绪利用（13-16 题），无反向题目。情绪智力量表总体的 Cronbach’s α 系数为 0.980 ；而通过从各个维度的层面展开研究探讨，最终得出“自我情绪评估”“他人情绪评估”“情绪管理”“情绪利用”维度（共四个维度）具有的 Cronbach’s α 系数分别是 0.916、0.925、0.918、0.926 通过对上文提及到的信度分析判别标准进行查阅能够发现，本调查采用的情绪智力量表是具有科学性、稳定性与可靠性的，能够满足信度要求，由此可见，问卷中的情绪智力量表效度良好。

4.结果分析

4.1 相关分析

本节使用皮尔森相关性检验方法，对挑战阻碍压力源、工作创新行为及情绪智力进行相关性检验，用以判断变项之间可能存在的相关性，由表二可知；挑战阻碍压力源与工作创新行为呈正相关，情绪智力与工作创新行为呈正相关，因此本研究继续 探讨工作创新行为在挑战阻碍压力与情绪智力之间的调节效果。

表二 各变量描述性分析相关性分析

变量	挑战阻碍压力源	工作创新行为	情绪智力
挑战阻碍压力源	1		
工作创新行为	0.559**	1	
情绪智力	0.673**	0.522**	1

注：1.*p＜0.05 **p＜0.01 ***p＜0.001。
资料来源：研究者自行整理

4.2 回归分析

此小节将对高校教师的“情绪智力”在“挑战阻碍压力”对“工作创新行为”影响的调节作用进行探讨。本研究通过文献探讨，将“挑战阻碍压力”作为自变量，“情绪智力”作为调节变量，“工作创新行为”作为因变量，来建构调节模型。采用阶层回归分析，来检验“情绪智力”的调节效果。

由表三可知，在 Model 1 中，调整后 R^2为 0.275；F 值为 18.602***；在 Model 2 中，调整后 R^2为 0.450；F 值为 1224.13***；在 Model 3 中，调整后 R^2为 0.962；F 值为 929.63***；说明变量之间的线性关系是显著的。由于在 Model 3 中模型系数显著，这说明高校教师的情绪智力在挑战阻碍压力对工作创新行为影响起调节作用。

表三 情绪智力在挑战阻碍压力与工作创新行为影响的调节作用检验

变量	Model 1 工作创新行为		Model 2 工作创新行为		Model 3 工作创新行为		
	β	*t*	*β*	*t*	*β*	*t*	VIF
挑战阻碍压力	-1.159	6.750	-.483	9.880	-.114	2.975	1.124
情绪智力			.467	7.998	.247	5.846	1.349
挑战阻碍压力×情绪智力					-.259	5.007	1.412
R^2	.275		.450		.962		
$AdjR^2$	.275		.175		.512		
F	18.602***		1224.13***		929.63***		

注：1. *, p <0.050; **, p <0.010; ***, p <0.001. β 为标准化回归系数.
资料来源：本研究自行整理

5.结论及建议

在高校的管理实践中，教师感知到的压力性质对创新工作行为的影响非常大，分清不同性质的压力，区别对待，对高校教师的管理工作至关重要。本研究向管理者提供合理化的建议，认为高校教师应该从分类管理压力、合理提供组织支持等层面入手，激发高校教师创造力，以此提高校的核心竞争力。首先，分类管理工作压力。从高校角度而言，管理者应该认清压力并非都是负面消极的，要善于对压力的性质进行区分，增强高校教师挑战性压力，如明确工作岗位职责，合理安排工作量，给予时间紧迫感，为高校教师制定合理的职业生涯发展规划等，适当的压力有助于增强高校教师情绪智力程度，激发高校教师工作创新行为；同时，也要注意削弱阻碍性压力，如规范岗位职责说明书，简化办事程序，避免组织政治等，规避不必要的压力，为高校教师提供更好的工作环境。从高校教师自身的角度而言，应该积极争取富有挑战性的工作任务，适度拓展工作范围，增强工作责任意识等。其次，关注高校教师情绪智力程度。在新高校教师的组织社会化进程中，重点关注高校教师的情绪智力程度，增强高校教师对工作的认同感，如提高高校教师工作控制感，改变工作设置与标准。通过高校教师建设和营造和谐工作氛围等来提高员工情绪智力程度，激发高校教师工作潜能。最后，把握好组织支持的“度”。为员工提供支持时应该视实际情况而定，加强监督与管理，避免过犹不及。具体言之，在高校教师面对阻碍性压力时，组织应该给予足够的支持，物质层面如：构建合理薪酬体系，改善工作条件，完备晋升奖励机制等；精神层面如：关心高校教师福利，重视高校教师对高校的贡献，降低组织沟通成本等。但当高校教师面对挑战性压力时，管理者则应该把握分寸，适当给予支持与帮助，使高校教师将主要精力集中于工作，避免过度支持引发的负面效果。

参考文献

阿依努尔·许库尔（2019）。情绪智力、团队创新氛围对员工创新行为影响多层次研究。*智库时代*，1，77-79。

包彩花（2006）。高校教师的创新素质结构及其重要性。*内蒙古民族大学学报*，3，121-123。

鲍威、王嘉颖（2012）。象牙塔里的压力——中国高校教师职业压力与学术产出的实证研究。*北京大学教育评论*，10（1），124-138。

陈礼花（2018）。二孩时代下双元压力对高校女教师工作家庭冲突的影响研究:多重身份的视角。*教育观察*，7（7），4-7。

陈权、施国洪（2013）。大学生情绪智力与创业能力关系实证研究。*高校教育管理*，7（3），109-114。

陈叶梓（2017）。*教师情绪理解的影响因素及认知加工特点* ［博士论文，上海师范大学］。中国知网 http://tc.zpmobi.cn/https/77726476706e6973746856265737421fbf952c46933665b774687a98c/kns/Detail?sfield=fn&QueryID=14&CurRec=1&recid=&FileName=1017154028.nh&DbName=CDFDLAST2017&DbCode=CDFD&yx=&pr=&URLID=

方阳春（2013）。工作压力和社会支持对高校教师绩效的影响。*科研管理，34*（5）：136-143。

冯惠玲(2012)。高校科研考核改革的深度探索与思考。*中国高等教育*，5，20-23。

高丽、曲如杰、时勘（2013）。心理授权与情绪智力对科研人员创新绩效的影响。*人类工效学*，1，16-18。

顾远东、王勇明、彭纪生（2010）。绩效考核对高校教师工作满意度的影响：职业压力的调节作用。*管理学报，7*（1），75-81。

李付青（2014）。*河北高校人力资源管理存在的问题和对策* ［硕士论文，武汉工程大学］。中国知网 https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e6973746856265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201501&filename=1015538429.nh&v=Wma8RytQ%25mmd2BmaJVyF7blDWKBoyOe4PbU5IMQ1Szxiw2WZEGe5LdgfvGjvFIs1nTk8P

李明军（2016）。*中小学教师创新工作行为的影响因素及其作用机制* ［博士论文，陕西师范］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10718-1017049902.htm

李迎柳（2012）。*情绪智力与员工创造力关系研究* ［硕士论文，东北财经大学］。中国知网 https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e6973746856265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201302&filename=1013163761.nh&v=ZV7tHOo47OQ376w4ggj7mfj%25mmd2BSxAgLBF6zqUr%25mmd2BM8aV7kfMcoqt%25mmd2Bj33aC9TZ531i7V

李宗波，李锐（2013）。挑战性-阻碍性压力源研究述评。*外国经济与管理*，5，40-59。

刘晖、杜明明、杨一、刘婷婷（2017）。人口统计学变量对员工创新能力的影响。*宿州学院学报*，3，26-29。

刘晓静、刘京丽（2015）.高校教师创新能力提升策略探索。*教育探索*，294，89-94。

卢菲菲（2011）。教学学术: 高校教学质量提高的关键点。*高等理科教育*，4，19-26。

陆昌勤（2006）。21 世纪的流感：幸福的杀手。*人民论坛*，6，16-18。

罗瑾琏、杜冲、黄良志（2013）。员工情绪智力向员工创造力的转化研究。*企业经济, 32*(6), 42-47。

彭晓斌（2013）。*挑战—阻碍性压力对企业员工主观幸福感影响的实证研究* ［硕士论文，湖南大学］。中国知网 https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e6973746856265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201402&filename=1014233320.nh&v=fmiKQJi8ZlUWB9FTwRqv1qnCw1BlbgTmi6Cf9utIz4YFX76ojqv%25mmd2BRPYwC2HG0Sas

邱皓政（2006）。*量化研究与统计分析：SPSS 中文视窗版资料分析范列解答*。重庆大学出版社。

史烽、安迪、蔡翔（2018）。授权型领导对员工创新行为的影响研究：心理资本和情绪智力的作用。*中外管理*，9，37-40。

舒晓兵，廖建桥(2002)。工作压力研究：一个分析的框架——国外有关工作压力的理论综述。*华中科技大学学报*，5，121-124。

孙健敏、陈乐妮、尹奎（2018）。挑战性压力源与员工创新行为:领导-成员交换与辱虐管理的作用。*心理学报*，4，1-14。

唐莉、胡光元、刘维树、杨寓涵、赵炜（2017）。创新型城市的基础科研发展评估： 基于深圳的实证分析。*公共行政评论*，6，47-65。

田艳明（2017）。*中学教师技术压力水平及其影响因素研究* ［硕士论文，华中师范大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10511-1017266726.htm

王光辉（2018）。探究挑战性——阻碍性压力源对高校教师工作的影响。*经济与管理科学*，08，58-59。

王仙雅（2014）。*挑战-阻碍性科研压力源对高校教师科研绩效的影响机制研究*［博士论文，天津大学］。中国知网 https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CDFD&dbname=CDFDLAST2015&filename=1015041347.nh&v=levxUDM0A92xiKwOLCIbl5ZrdntJXLYEhKaFiMFXKwPOKxlQC%25mmd2Fxq4EpjwiLzpbbz

肖玲玲（2018）。*半岛都市报*。http://news.eastday.com/eastday/13news/auto/news/china/20180910/u7ai8048010.html

肖伟平、马勇军（2009）。国外“教师情绪智力”研究述评。*外国教育研究*，3，48-52。

杨群（2018）。*高校教师情绪智力与工作绩效的关系研究*［硕士论文，华中师范大学］。中国知网 https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201802&filename=1018243268.nh&v=LgvyFhvHAiHQ1VgZGiyKiW%25mmd2Fz4%25mmd2Fqv9lQUiQmVt26nWPL77FJ4hLS3W8VPmnJiYTM0

袁凌、卓晓倩（2016）。挑战-阻碍性压力与员工创造力关系研究：工作卷入的中介作用。*科技进步与对策*，2，130-136。

袁小平（2019）。人口统计学变量下的小学教师情绪智力调查研究。*吉林省教育学院学报，10*（35），110-114。

张星（2018）。*挑战性-阻碍性压力、创新自我效能感与教师创新工作行为的关系研究*［硕士论文，山西师范大学］。中国知网 https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201901&filename=1019025350.nh&v=GjoUIv7u%25mmd2FUL3lF1k68zmlYzANB3gdtn%25mmd2BbihVTqbFg2AkmUU0eAGtwVZ8ruiNFFWA

张桂平、廖建桥（2012）。科研压力对高校学术不端行为的作用机制研究——组织支持和学术自尊的调节效应。*科学学研究*，30（12），1781-1788。

郑庭雨（2020）。*国中教师工作家庭冲突、五大人格特质与创新教学行为之关系研究*［硕士论文，台湾师范大学］。中国知网 https://hdl.handle.net/11296/c3rjhp

周诗敏、康宛竹（2018)。挑战-阻碍性压力对科研人员绩效的影响研究——有调节的调节模型。*科技与经济，2*（31），75-79。

周云（2019）。*高校青年教师职业压力现状与对策研究*［硕士论文，郑州大学］。中国知网 http://tc.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421feef468c6933665b774687a98c/kcms/detail?v=3uoqIhG8C475KOm_zrgu4lQARvep2SAkOsSuGHvNoCRcTRpJSuXuqfdfVfSlIn3Wx3PukdYg7AzMGQxxNKJzvb7r5K9t6pdy&uniplatform=NZKPT

中华人民共和国教育部（2018）。*教育部教师[2018] 2 号文件《教师教育振兴行动计划（2018—2022 年）》的通知*。http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201803/t20180323_331063.html

Bhagat.R.S., Allie.S.M.,& Ford.D.L.Jr.(1995). Coping with stressful life events: an empirical analysis.In: Rick Crandall, Pamela Perrewe Occupational Stress: A Handbook. *New Jersey: Prentice Hall*, *3*(5),45-53.

Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W.(2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S managers.*Journal of Applied Psychology*,*85*(1),65-74.

Fredluthans(1978). The Contingency Theory of Management: A Path Out Of the Jungle. *Business Horizons*,*16*(3),67-73.

French, J. R. P., Jr, Caplan, R. D., & Van, Harrison, R.(1982). The mechanisms of job stress and strain. *Chichester, England: Wiley*,*3*(7),5-11.

Karasek, R. A. (1979).Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign . *Administrative Science Qrarterly, 24*(8),285-308.

Le,Pine,J.A., Podsakoff, N. P.,& Le,Pine, M. A.,(2005) . A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. T*he Academy of Management Journal*,*48*(5), 764-775.

Mayer, J. D, & Salovey, P.(1997). Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators. *New York: Basic Books*,*3*(8),31.

Sauter, S. L.,& Hurrell, J. J.Jr. (1989). In: Sauter S L, Hurrell J J Jr, Cooper C Led. Job Control and Worker Health. Chichester, England: Wiley. *Introduction*. *7*(11),13-20.

Selye, H.(1978).The stress of life . *New York: Mc Graw-Hill.9*(6),113-117.

Spector, P. E.(1987). Interactive effects of perceived control and job stresses on affective reactions and health outcomes for clerical workers . *Work and Stress*, *1*(2), 155-162.

An Empirical Study on the Influence of Psychological Inferiority complex on Achievement Motivation of High School Students

Minsi HE
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit Unversity
Email 695459526@qq.com

Abstract

High school is an important period for adolescent development, so the mental health of high school students has always been a hotspot of contemporary psychology research. The purpose of the research report is to explore the influence of inferiority complex on achievement motivation of high school students. Adler's personality theory as the theoretical basis for research, the study took high school students as the research object and collects date by issuing questionnaires. In this study, a total of 450 online questionnaires were distributed, 448 points were recovered and 400 valid questionnaires were obtained after deleting invalid questionnaires. The conclusion is that there were extremely significant gender and grade differences in inferiority complex among high school students. There is no significant gender difference in achievement motivation of senior high school students, and there are some significant age differences in grades. There is a significant negative correlation between inferiority complex and achievement motivation in senior high school students.

Keywords: achievement motivation; inferiority; high school student

心理自卑感对高中生成就动机影响的实证研究

何敏思
博仁大学 中国-东盟国际学院
Email：695459526@qq.com

摘要

高中时期是青少年发展的一个重要时期，因此高中生心理健康问题一直是当代心理学研究的热点。本研究主旨在探讨高中生自卑感对成就动机的影响，以 Adler 的人格理论为理论基础进行研究，以高中生为研究对象，通过发放问卷收集数据，本次研究共发放网络问卷 450 份，回收 448 份，在删除无效问卷共取得有效问卷 400 份。得出结论，高中生自卑感有极显著的性别和年级差异，高中生成就动机不存在显著的性别差异，在年级上存在部分显著的年级差异，高中生自卑感与成就动机存在显著负相关。

关键词：成就动机；自卑感；高中生

1.研究背景及动机

高中生处于心理变化异常敏感的年纪，在学校与他人的对比，也要面对家庭尤其是父母期望带来的巨大压力，必然会造成心理不平衡，产生强烈的自卑感。因此，本研究是通过对高中生自卑感与成就动机二者之间的影响因素的分析，探讨在高中生心理自卑感对成就动机的影响，从而找出帮助高中生更好的应对心理自卑感的方法，并通过研究的结果分析，对高中生的心理健康预防和心理调节能力提升有所启示。杨艳（2009）成就动机体现了个体追求成功的需要或欲望，是个体愿意积极地去处理那些有意义的、重要的工作，并努力把它完成好的一种内在驱动力。成就动机直接关系到个体是否能够主动地学习，并取得相应学习成就以及学生当前及今

后的发展状况。这些自卑感对正值发展年龄的高中生的身心成长和学习状态都会带来诸多不利影响，同时也会影响高中生成就动机的形成。邓楠楠（2010）就在其研究中指出自卑的个体对自身持否定态度，认为自己低人一等，没有获得成功的能力，所以总是压抑自己的成就需要，回避挑战，尽量避免失败体验，这样就进一步加重了自卑感，同时对其追求成就的动机也更加微弱，就导致了一个恶性循环。蒋山花等人（2015）的研究就认为，自卑感与成就动机显著负相关，自卑感能显著影响成就动机，其他研究者也赞成这个观点（柳建兴与林敏，2013；王小，2014；原英，2017；章俐俐 2019）。因此，自卑感对成就动机的影响是本研究的主要研究动机。结合本研究的研究背景与动机，本研究的研究目的如下：（1）自卑感对高中生成就动机是否有影响。（2）高中生背景变量在自卑感上是否存在差异。（3）高中生背景变量在成就动机上是否存在差异。

2.文献分析与研究假设

2.1 自卑感背景变量的相关研究

赖泳（2016）以赣州市重点中学 200 名高中生为研究对象，辅以问卷调查、访谈等方式进行调查并得出结论：高中生普遍存在一定的自卑倾向，在学业自卑和体能自卑上表现得相对明显。周鑫妤（2019）以留守大学生为研究对象，分别使用问卷调查与访谈法进行研究，得出结论：自卑感可以被外界因素有效干预。高杨（2018）以大学生为研究对象，发放 550 份问卷进行调查，得出结论：自卑感可以对其他因素起调节作用。耶荣（2018）以小学生为研究对象进行研究发现，积极的外界干预可以显著降低小学生的自卑感。宋雪莹（2019）对延吉市 S 中学的全校 200 名学生以问卷调查的形式进行调查并得出结论：中学生的自卑感现象比较普遍，各个维度上的自卑感都比较强，且存在差异性。原英（2017）通过以中职学生为研究对象，通过发放 466 份问卷进行研究，得出结论：中职学生的自卑感存在显著的性别差异。倪才勇（2019）以初中生为研究对象，使用网络问卷方式进行调查指出，自卑感在性别上存在显著差异。 因此，本研究做出以下研究假设：

H1：高中生背景变量在自卑感上存在差异。

H1a：高中生年级在自卑感上存在差异。

H1b：高中生性别在自卑感上存在差异。

2.2 成就动机背景变量的相关研究

贺敏等人（2007）采用成就动机量表对高中生进行了问卷调查，调查显示：高中生的成就动机不存在显著的性别和年级差异。郭少琛（2013）认为高中生的成就动机水平有显著的性别和年级差异。吴柳（2015) 在研究之后认为成就动机在年龄上存在显著差异，高中生追求成功动机显著低于平均水平，避免失败动机显著高于平均水平；同时成就动机在性别上存在差异，男生追求成功动机显著高于女生。杨辉（2016）以高中生为研究对象进行调查，得出结论：高中生成就动机在性别与年级上存在显著差异，男生追求成功动机显著高于女生，高一年级追求成功动机显著高于高二、高三。赵凯（2017）对 551 名高中生以网络问卷的形式进行调查，得出高中生成就动机在年级和性别变量上存在显著差异。祁思涵（2018）认为初中生成就动机在性别、父母学历水平上有显著差异。赵博艺（2020）抽取长春、郑州、洛阳、商丘等地的高校 482 名高中生进行问卷调查，得出高中生成就动机在性别上存在显著差异。综上所述，本研究认为成就动机容易受到内部、外部双因素影响，内部因素例如心理自卑感、成败动机等，外部因素例如家庭教养方式、周遭环境等。因此，提出以下研究假设：

H2：高中生背景变量在成就动机上存在差异

H2a：高中生年级在成就动机上存在差异。

H2b：高中生性别在成就动机上存在差异。

2.3 自卑感对成就动机之影响研究

Adler(1919)的人格理论的提出，自卑是一种普遍存在的心理现象，无论性别、年龄、职业、身体状况如何，人们都或多或少地感受着自卑，即产生自卑感。然而，自卑会促使人们去努力克服自卑，追求成功，成为人格发展的动力，产生成就动机。邓楠楠（2010）认为自卑的个体对自身持否定态度，认为自己低人一等，没有获得成功的能力，所以总是压抑自己的成就需要，

回避挑战，同时他们为了保护脆弱的自尊心，尽量避免失败体验。由于对各种机会的回避，自卑者无法进行深入的自我认识与完善，自身能力也得不到提高，这样就进一步加重了自卑感，同时追求成就的动机也更加微弱，就导致了一个恶性循环。蒋山花等人（2015）的研究指出，将个体的自卑及其各个维度与成就动机及其两个维度进行相关分析，发现自卑与成就动机显著负相关。造成这种情况的原因可能是：一方面，自卑感强的人认为自己低人一等，没有获得成功的能力，总是压抑自己的成就需要，回避挑战，同时他们为了保护脆弱的自尊心，尽量避免失败体验；另—方面，自卑感强的人对外界极为敏感，常常夸大眼前的任务而轻视自己，从而缺乏追求成功的勇气。由于对各种机会的回避，自卑者无法进行深入的自我认识与完善，自身能力也得不到提高，这样就进一步加重了自卑感，同时追求成就的动机也更加微弱，形成了一个恶性循环。刘妍（2015）认为自卑的学生常常产生消极的自我暗示，认为自己不行，不敢主动承担责任，总是极力避免自己的失败。所以，学生的自卑程度越高，在成就动机上就越倾向于避免失败。因此，本研究亦认为自卑感对成就动机有负向的影响，其假设如下：

研究假设：自卑感对成就动机有负向的影响。

3.研究方法与设计

3.1 研究框架

通过已有文献梳理可以看出，自卑感和成就动机之间有密切关系，因此本研究特此提出以下研究框架如图 1：

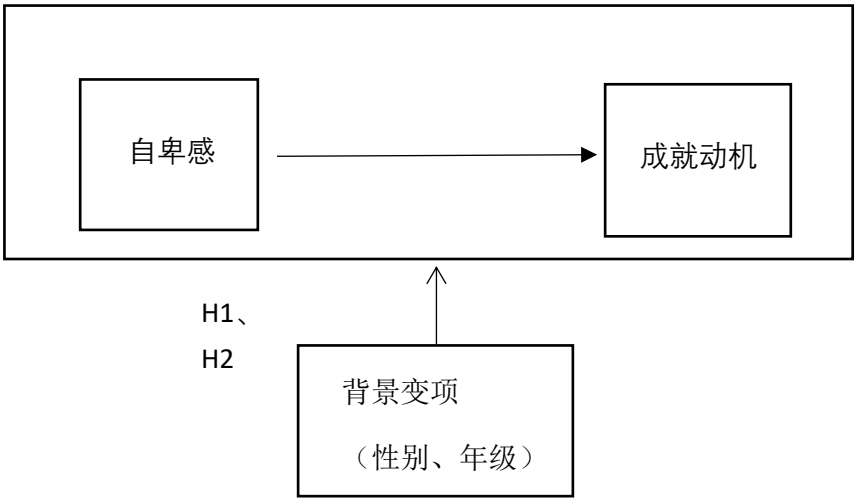


图 1 研究框架

3.2 研究假设

针对以上研究动机、研究综述以及研究框架提出以下假设：

H1：高中生背景变量在自卑感上存在差异。

H1a: 高中生年级在自卑感上存在差异。

H1b: 高中生性别在自卑感上存在差异。

H2：高中生背景变量在成就动机上存在差异

H2a: 高中生年级在成就动机上存在差异。

H2b: 高中生性别方式在成就动机上存在差异。

H3：自卑感对高中生成就动机有显著负向影响。

3.3 抽样方法

本研究分析高中生自卑感与成就动机二者关系。抽取宜春市具有代表性的重点中学 A 学校为问卷发放学校，该校的高一至高三的高中年级学生，以网络问卷的形式便利性发放问卷。

A. 预试样本取样

本研究先进行问卷预试，以检验各量表的信、效度，因本研究使用的家庭教养方式量表、

自卑感量表以及成就动机量表均属于成熟量表，因此在预试中进行信度分析，检验是否适用于本研究样本。预试的抽样方式是以便利取样的方式，以 Tinsley and Tinsley（1987）建议，每个题项数与样本数的比例大约为 1：5 至 1:10 之间为基准，以三个量表的总数 66 题的五倍，发放 330 份预试问卷。本次预试问卷选取 A 中学进行发放，预试问卷进行回收后开始各量表的计算，以求取量表信、效度与各构面具体内涵，形成正式问卷。本研究预试施测日期为 2020 年 11 月 7 日至 2021 年 1 月 21 日，以便利取样方式，请认识或有意愿的高中老师协助发放给学生填答，在删除无效问卷后共回收的有效的预试问卷为 300 份，并进行各量表之预试，求取量表信、效度与各构面具体内涵，形成正式问卷。

B. 正式样本取样

因为本研究采用问卷调查法，所以正式问卷依旧以发放网络问卷为主。鲁志鲲（1993）提出，与其它研究方法相比,问卷调查法目的性强,标准化程度高,能同时对大量被调查者施测，可在短时间内收集到大量研究材料。抽样方式为立意抽样法，李志强与蔡宏宇（2014）则认为立意抽样法具有简便易行，符合调查目的和特殊需要，可以充分利用调查样本的已知资料，被调查者配合较好，资料回收率高等优点。Sudman（1976）的研究观点指出，调研中母体的分布区域特征决定了样本数量，分布特征为地区性的研究，其所需的样本数量应在 500 至 1000 之间。万聪（2014）指出网络问卷调查和传统问卷调查相比有独特的优势，例如成本较低、数据回收方便、可重复使用、方便修改。因此本研究决定采用网络问卷为主要的调查研究方式，本次正式问卷调查施测日期为 2021 年 2 月 1 日至 2 月 21 日。针对高中生三个年级，以方便取样的形式每个年级计划发放问卷超过 180 份，一共 540 份正式问卷，在剔除无效问卷后共计回收有效问卷 500 份。

3.4 研究工具

3.4.1 自卑感量表

自卑感量表(FIS)由 Group(2002)关于中国中学生群体对 Fleming and Courtney(1984)的“自卑感量表”的基础上进行了修订。重新修订过后的量表一共有 36 个项目，划分为五个维度，具体测量的是个体在自尊（01-07 题）、社交自信（08-19 题）、外貌（20-26 题）、学习能力（26-31 题）和体能（32-36 题）的自卑感程度这几个方面。量表采用莱克特 5 级评分，得分越高，显然自卑感就越强。该量表的分数和社会期望倾向并没有关系，避免了受到社会期望作答偏差的影响，信度的一般判断方法为：大于 0.8 最好，大于 0.7 可行，大于 0.6 需修正量表，整体而言各构面量表之信度皆有超过或达到 Hair, Anderson, Tatham and Black (1998) 所建议可接受 0.7 之标准为佳，该量表进行本次研究时 Cronbach's a 为 0.960，符合使用要求。

自卑感量表的基本拟合指标中，本量表的 CMIN/DF 值为 2.747，符合小于 3 最优标准值的使用要求；其次 RMR 值为.014，符合小于.050 的最优标准值使用要求；GFI 为.924，已达大于.900 的要求；AGFI 为.989，达到大于 0.800 的要求；NFI 为.877，接近于大于等于.900 的标准，显示本量表有相当良好的适配度；IFI、TLI、CFI 分别为.918、.911 和.917，皆达.900 的标准；RMSEA 为.113，虽然大于不超过.080 的最优标准值，但 p 值仍小于.00，表示理论模式与观察资料还是有不错的适配度。以上结果表示自卑感量表在整体适配度的考验，显示出理论模式与观察资料的适配度尚可接受。

影响自卑感的因素有五个，自尊，社交自信，学习能力，外貌和体能，从每一个维度来看，在本次研究的自卑感量表中，自尊的 CR 和 AVE 分别为.830 和.592，社交自信的 CR 和 AVE 是.951、.620，学习能力的 CR 和 AVE 是.851、.525，外貌的 CR 和 AVE 是.841、.718，外貌的 CR 和 AVE 是.874、.583，符合效度的使用要求。

3.4.2 成就动机量表

成就动机量表(AMS)采用的是由叶仁敏（1992）译制且修改的量表的中文版量表。量表采用五级计分模式，分别对应着非常不符合、有些不符合、不能确定、有些符合和非常符合五个不同的程度，受测者根据自己的具体情况选择与之相对应的项目。量表包括 30 道题目，由两个分量表组成，一个是追求成功动机分量表，另一个是避免失败动机分量表。其中有 15 个题目是测量与追求成功有关的动机称为追求成功动机（Ms），另外 15 题与防止和避免失败的动机有关称为避免失败动机（Mf)。该量表在本次研究时的 Cronbach's α 为 0.966，符合使用要求。

本次研究的成就动机量表的 CMIN/DF 值为 2.631，符合小于 3 最优标准值的使用要求；其次 RMR 值为.103，不符合但接近小于.050 的最优标准值使用要求；GFI 为.969，远超大于.900 的要求；AGFI 为.977，达到大于.800 的要求；NFI 为.865，接近于大于等于.900 的标准；IFI、CFI 分别为.908 和.976，皆达.900 的标准；TLI 的值为.895，非常接近于最优标准值大于.900；RMSEA 为.078，接近不超过.080 的最优标准值。以上结果表示自卑感量表在整体适配度的考验，显示出理论模式与观察资料的适配度尚可接受。

影响成就动机的因素有两个，追求成功和避免失败，从本次研究的每一个维度来看，在成就动机量表中，追求成功删题后的 CR 和 AVE 分别为.961 和.611，避免失败的 CR 和 AVE 是.970、.684，均符合效度的使用要求。

4.研究结果

4.1 自卑感与成就动机的差异分析

4.1.1 基本资料分析

从样本性别分布来看，性别中男性是最多的，男性占有 192 个，占百分比 48%，女性占有 208，占百分比 52%。在年级中，高二年级的人数最多，达到了 168 人，占百分比 40.5%，其次是高一年级的学生，人数为 152 人，占比达 39.5%，最后是高三年级的学生，有 80 人，占比达 20%。在家庭成分中，非独生子女的人数是最多的，有 279 人是非独生子女，占百分比达 69.8%，独生子女有 121 人，占百分比 31.2%。309 人是与父母居住在一起，占百分比 77.3%，91 人是寄宿制学生，占百分比 22.7%。

4.1.2 差异性分析

表 4.1 高中生在自卑感与成就动机在性别上差异分析

	男生（n=192）		女生（n=208）		*t*
	平均值	标准差	平均值	标准差	
自卑感	3.200	0.791	2.654	0.718	7.204***
成就动机	2.674	0.837	3.379	0.809	-8.562

注：***p<.001

资料来源：本研究整理

由表 4.1 可知，高中生的自卑感在性别上存在显著差异，这种差异体现在；男生在自卑感平均值为 3.2，显著高于女生的 2.654；而男生和女生在成就动机上没有存在显著差异。

表 4.2 高中生在自卑感与成就动机在年级上差异分析

	高一（n=152）		高二（n=168）		高三（n=80）		*F*
	平均值	标准差	平均值	标准差	平均值	标准差	
自卑感	2.480	0.567	3.420	0.709	2.688	0.778	83.294***
成就动机	3.605	0.666	2.376	0.632	3.360	0.829	137.968***

注：***p<.001

资料来源：本研究整理

由表 4.2 可知，高中生在自卑感和成就动机方面有极显著的年级差异，这种差异体现在；高二年级自卑感平均值为 3.42 显著高于高一年级的 2.48 和高三年级的 2.688，高一年级的自卑感平均值 2.48 在三个年级中最低；而高一年级的成就动机平均值 3.605 则高于高二年级和高三

年级，在 ANOVA 的分析中，高二年级的成就动机与高一年级和高三年级存在显著差异，高一年级和高三年级在成就动机上不存在显著差异。由此可以得出研究假设二：

4.2 相关性分析

通过 SPSS 对两变量的分析显示，变量自卑感与成就动机的相关系数为-0.833，且该系数在5%水平下是显著的，因为有关的数字比零大，所以自卑感与成就动机两者出现显著的的负相关联系，由于相关性分析仅能考察两两变量之间的关系，有一定的局限性，以下将进一步采用回归分析方法对以上所建立的模型进行深入分析。

4.3 回归分析

为得到分析自卑感对高中生成就动机的影响状况，如下使用线性回归研究法，对前文里设计出的三种回归样式实行研究。

首先使用获取的所有样本数值，向回归模型一实行估算，得到以下表中的估算结果。

表三 自卑感与成就动机的回归结果

变量	回归系数	t 统计量值	Sig.	共线性统计量 VIF
常数项	5.751***	61.416	0.000	
自卑感	-0.833***	-30.015	0.000	1.000
R^2	0.694			
调整 R^2	0.693			
F 统计量值	900.924			
Sig.(F 统计量)	0.000			

在上述回归结尾能够知道，此样式估算的 R^2 是 0.694，拟合优势略高，F 总和量是 900.924，对应的 Sig 数据是 0.000，比 0.01 要小，表明样式总体在 1%程度下是显著的，这时候，其他变量共线性总和量 VIF 数据全比 10 小，表明不会有很多共线性情况，估算结局还是理想的。

通过采用线性回归分析方法，对所建立的回归模型进行分析可知，本文的所有假设都得到了与预测结果一致的结论。所以，如果高中生心理自卑感增加的话，其成就动机就会相应的下降，即自卑感对成就动机有负向的影响。

5.研究与建议

5.1 分析与讨论

5.1.1 针对高中生自卑感的分析与讨论

本次研究的对象皆为 2000 年后出生的中国新生代高中生，他们的特点是独生子女数量急剧减少，“4+2+2”的家庭模式成为普遍情况。随着人们生活水平的日益提高，物质资源的不断充裕，家长们对孩子们的要求总是极力给予满足，隔代教养更是给孩子造成了更多的宠溺和过分的迁就。在这样的环境中成长起来的孩子，家长在满足孩子需求的同时，也为孩子的人生做了许多不切实际的规划。但是每一名孩子的认知水平不同，学校又将学习成绩作为评价学生能力的唯一标准。许多学生在考试当中得不到家长所期望的成绩，他们屡次承受着考试所带来的挫败感和来自老师和家长的否定，长期得不到肯定和赞扬，久而久之，便会造成心理失衡，并形成思维定势，认为自己就是无能，比不上他人，产生自卑心理，从而，做出错误的自我认知，产生负面、消极的自我印象。尤其是当他们进入到学校以后，家长们便会简单的将学习成绩作为衡量子女表现的唯一标准，一旦学习成绩出现问题，家长对其的期待值会出现巨幅下滑。这种期待值的直线下降加剧了学生的自我否定，他们开始自暴自弃，丧失进取的勇气和信心，变得更加消沉。

在现实生活中，也会存在一些高中生的自卑感是源于不可避免的一些缺陷和不足，比如有的高中生可能在容貌上存在一些短板，也有的高中生可能在肢体上存在一些缺陷，在这种情况下，他们在日常生活的交往中往往不敢与人直视，害怕别人关注自己的缺陷，总是很敏感，担心别人的只言片语，这些都是造成自卑的因素。还有些高中生来自单亲家庭或者是孤儿，他们会羡慕其他同学有着幸福的家庭而感到自卑，他们会极力掩饰自己的家庭情况，尽量对其避而

不谈。这些不良的心理暗示会影响到学生的学习成绩，成绩差进一步加剧了学生的自卑感，形成恶性循环。

研究表明：高中生的自卑心理存在显著的性别差异，男生的自卑感强于女生。这一结果可能是由于男性往往在社会上承担着更多的责任。在这种社会形势的影响下，男生往往因为自己成绩差，担心未来在社会上是否有立足之地, 担心能否考入理想的大学，因而他们往往会否认自我的价值，自我效能感较弱，缺乏向上的进取动机，形成较高的自卑感。女生恰恰相反：女生虽然成绩不好，但随着社会上一些不良观念在网络上潜移默化的影响，往往认为即使没有什么能力，只要长得好、会打扮，以后找个男人嫁了就行，所以她们往往不担心自己将来在社会上的地位。说明社会和传统文化对高中生有着较深远的影响。在学业自卑方面，男生的学业自卑程度极显著高于女生，这可能是因为社会和家庭往往对男性有更高的期望和要求，希望他们能够出人头地、光宗耀祖。当男生的成绩不佳时，家长往往会有更多的指责和数落，他们也就会更自卑。调查中还发现在外表自卑方面，存在显著的性别差异，男生的外表自卑程度显著高于女生，这可能是因为女生可以通过化妆、头饰等方法使自己更漂亮，男生却不可以。说明男高中生对自己的外表关注且不满意。这也说明随着时代的发展，男高中生对自己的外表形象越来越关注，他们也意识到个人形象在社会生活中的重要性。

在年级的差别上，从自卑感差异分析上来看，差异还是比较明显的。在外表自卑方面，高二学生的外表自卑程度显著高于高一学生，高一学生的外表自卑程度较弱。这可能是因为：高二学生已经经历了一年的高中生涯，对高中生涯的认识有了更多的压力和家长过高的期望，而高一的学生刚刚入学，还处在适应学校的过程当中，还未从初中的思考模式中完全解脱出来，对于学习压力的认识还不明显。高三则因为应对高考，频繁的模拟考试和机械式的反复刷题导致其已经没有多余的精力去关系其他的外表等方面，因此自卑感反而有所降低。

5.1.2 针对高中生成就动机的分析与讨论

通过对高中生成就动机的性别差异进行分析，可以发现:不同性别的高中生，在成就动机方面，不存在显著的差异。

对高中生成就动机的年级差异进行分析，发现：不同年级的高中生，在成就动机方面，存在显著的差异。高二年级的成就动机与高一年级和高三年级存在显著差异，高一年级和高三年级在成就动机上不存在显著差异。

很多高中生在经过高中一年生涯后，自信心会遭受一定程度的打击，这是由于高二学生摆脱了高一时期的想法，开始感受到了学习压力和父母期望带来的巨大心理负担，成就动机处于较弱的阶段。而进入高三后，学习成绩的稳定使得大部分高中生有了清晰而准确地成就目标，因此成就动机反而趋于稳定提升的状态。

5.2 研究结论

通过以上研究和对研究结果的分析，得出以下结论：

第一，在高中生自卑感方面，有极显著的性别和年级差异，男生在自卑感的极显著高于女生，高二年级在自卑感的程度显著高于高一年级和高三年级。

第二，高中生成就动机不存在显著的性别差异，在年级上存在部分显著的年级差异，高一年级则在成就动机上高于高二年级和高三年级，高二年级的成就动机与高一年级和高三年级存在显著差异，高一年级和高三年级在成就动机上不存在显著差异。

第三，高中生自卑感与成就动机存在显著负相关，其中自卑感得分与避免失败因子得分显著正相关，自卑感得分与追求成功因子得分显著负相关。

5.3 研究建议

通过此次调查分析发现，自卑感作为一个典型的心理问题一直对高中生的成就动机有着潜移默化的影响，而成就动机又直接决定着其学习成绩与高中生的未来成就。因此，要重点从高中生的心理问题入手，强化高中生的自我认知能力，提高其未来的成就水平。

首先，为了提高学生的自信心，降低自卑感，就要增强他们的自我调适能力。目前，中国的校园心理辅导中心已初具规模，无数受过专业培训并具有专业资质的教师开始在全国各所中学为学生展开团体和个体心理辅导，很多学校还专门开设了相关心理健康课程。通过这一系列的心理健康活动，去帮助学生正确认识自我，提升自信心，克服自卑感。希望高中生可以通过

这些活动深入了解心理健康的重要意义，自觉地将学到的内容与自身情况相对照，积极地发现问题，建立起正确地对待自卑的态度，如果不幸遇到了相关心理问题也可以通过求助于校园心理咨询教师，获得科学有效而又及时的心理疏导，缓解心理压力，提高心理素质，远离自卑带来的不利影响，健康的享受校园生活。

其次，应鼓励学生积极参加学校的社团活动，在活动中激发他们的成就动机水平。繁重的学习压力和考试压力只会积累高中生的挫败感，应该通过校内外的各项活动，给学生提供一个展示自我的平台，让学生在活动中获得成功的体验，学会正确客观地评价自己。老师更应该从多个角度、全方位的评价学生，并随时给予鼓励，找到学生的闪光点，引导学生学会发现自己的优点和长处。学生获得的成功体验越多，就越能拥有较强的成就动机水平。

最后，可以在高中生入学之初，学校在开学典礼期间就可以举办一定场次的心理健康相关讲座活动，让新入学的高中生对心理健康有一个初期印象，当学生真的遇到类似问题时能及时发现并及时与家长或学校联系，及时发现及时处理，彻底杜绝心理健康问题因发现不及时造成的长期危害。

参考文献

邓楠楠（2010）。*高中生父母教养方式、自卑感和成就动机之间的关系研究* ［硕士论文，河北师范大学］。知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2012&filename=1011036203.nh&v=CsFJs91LbqwUWc7xVbPTh7OUhlPA4tiIYoo8LC%25mmd2Fl9peRQvlkdk032KZ63Z1CAcH%25mmd2B

高杨（2018）。*大学生人际压力与网络欺凌的关系：社会兴趣的调节及自卑感中介效应* ［硕士论文，沈阳师范大学］。知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201802&filename=1018159863.nh&v=xV6xDCqk0ptFFTyuvE0AdErAifVBYx00zl7PXQvIAmN6pAWwcHw72B8hL9TA800E

蒋山花，王勋，张振（2015）。新大学生社会比较与成就动机的关系，*自卑的中介作用。心理技术与应用，24*，10-16。

刘妍（2015）。*中职生父母教养方式、自卑感和成就动机之间的关系研究* ［硕士论文，天津师范大学］。知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201502&filename=1015598702.nh&v=JQDxgLBEIgRpxODRJvfOwFNifNVwPOAcsJ0kYj5YhTE3HAg7F8bQ%25mmd2F5vG%25mmd2FEwkITEL

赖泳（2016）。*高中生自卑感调查及其干预研究 ——以赣州市某中学为例*［硕士论文，重庆师范大学］。知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201602&filename=1016140689.nh&v=iGb%25mmd2BVxxj%25mmd2F2o3TuHCwAfBUw7i9stRQ6FVOP2zA7hK9Sn8Y6ULDIjFqoqRIgt39wpi

倪才勇（2019）。*体育运动对初中生人际关系的影响：自卑感的中介作用* ［硕士论文，扬州大学］。知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202001&filename=1019188750.nh&v=NzlPsidqVZgmdnOtHSnNOE0i%25mmd2BDGiZ3Sjlpmy1hm7wQR1lsZ2KMd1Itl8fTv2hep7

谢肇静（2018）。*父母教养方式对高中生生涯成熟度的影响——成就动机的中介作用* ［硕士论文，天津师范大学］。知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201802&filename=1018266470.nh&v=568Bmx7aW8QcjOQTsn%25mmd2F%25mmd2FEi3L69PC9bo8sK10%25mmd2BJ6%25mmd2Fj4ZdLX9YxASCvJAxqoBZT6VU

原英（2018）。*中职学生社会支持、自卑感与专业承诺的关系研究* ［硕士论文，哈尔滨师范大学］。知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201802&filename=1018024195.nh&v=oKE%25mmd2B3Yg3AjpBdF4pUmDhHw9NYNMQc3cxcfcLf0DNOx8sSwq4BsxtGOAKDywbCn58

章俐俐（2019）。*生涯辅导助力非重点普高习得性无助学生的发展* ［硕士论文，浙江省宁波市第四中学］。知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLASN2019&filename=ZXXK201919008&v=iaUnAf%25mmd2FHt2%25mmd2B22yf6DFoqsALRcl0ZyRYQIzjqf6iKZTmYCWe6UDVbSZ2EWHcRbAKW

赵博艺（2020）。高*中生家庭教养方式对成就动机的影响——学业自我效能感的中介作用*［硕士论文，吉林大学］。知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202002&filename=1020642411.nh&v=96IS87M%25mmd2FAZN%25mmd2FAPbhKcZuPcPtRUz%25mmd2Bz3z1rBHi81qoAplnF8a%25mmd2BOINDZKlUsxJqc3ZW

赵辉（2004）。家庭环境因素与大学生成就动机的相关研究。*中国健康心理学杂志，12*(05)，325-326。

The Influence of Perceived Teacher Support on Learning Input by College Students in Chongqing: The Mediating Role of Academic Self-efficacy

Xiao FENG
China-ASEAN International College,Dhurakij Pundit University
1622959785@qq.com

Abstract

In the current background of deepening the teaching reform of higher education, we should pay special attention to the study of college students' learning engagement (Wang, 2011). Therefore, based on the self-efficacy theory of Bandura (1977), this study explored the relationship among college students' perceiving of teacher support, academic self-efficacy, and learning engagement in Chongqing. The objects of this study are college students in Chongqing, and the data of two universities in Chongqing are collected by random sampling. A total of 300 questionnaires are issued,253 actual valid questionnaires.For the valid questionnaires, SPSS and AMOS statistical software were used to conduct reliability analysis, descriptive statistical analysis, regression analysis and other analytical methods to analyze and test the data. The results show that : (1) In Chongqing, college students' perceiving of teacher support has a significant positive impact on learning engagement; (2) In Chongqing, college students' perceiving of teacher support has a significant positive impact on academic self-efficacy; (3) In Chongqing, college students' academic self-efficacy has a significant positive impact on learning engagement; (4) In Chongqing, college students' academic self-efficacy plays a partially mediating role in the relationship between perceiving of teacher support and learning engagement.

Keywords: Students' Perceiving of Teacher Support; Learning Engagement; Academic Self-efficacy

重庆市大学生感知教师支持对学习投入的影响：以学业自我效能感为中介变量

冯筱
博仁大学 中国-东盟国际学院
1622959785@qq.com

摘要

在当前深化高等教育教学改革的背景下，我们尤其应当重视大学生的学习投入问题的研究（王学坚，2011）。因此，本研究以 Bandura (1977)自我效能理论为基础，探讨重庆市大学生感知教师支持、学业自我效能感和学习投入之间的关系。研究对象为重庆市大学生，以随机抽样的方式获取该地区两所大学的数据，共计发放问卷 300 份，实际有效问卷 253 份。对有效问卷使用 SPSS 和 AMOS 统计软件进行信度分析、描述性统计分析、回归分析等分析方法对数据进行分析检验。结果表明：（1）重庆市大学生感知教师支持显著正向影响学习投入；（2）重庆市大学生感知教师支持显著正向影响学业自我效能感；（3）重庆市大学生学业自我效能感显著正向影响学习投入；（4）重庆市大学生学业自我效能感在感知教师支持与学习投入间起到部分中介作用。

关键词：学生感知教师支持；学习投入；学业自我效能感

1.前言

高等教育是国家发展水平和发展潜力的重要标志，本科生是高素质专门人才培养的最大群体，本科阶段是学生世界观、人生观、价值观形成的关键阶段，本科教育是提高高等教育质量的最重要基础（中华人民共和国教育部，2018）。而大学生的学习投入度是影响高等教育质量的一个关键因素（林杰等人，2020），同时也是大学生获得学业成功和促进大学生成才的关键（廖友国，2011）。因此在当前深化高等教育教学改革的背景下，我们尤其应当重视大学生的学习投入问题的研究（王学坚，2011）。以往相关研究表明，学生感知教师支持可以正向预测学习投入（段雪婷等人，2019；傅美芹，2018）。而且 Bassi *et al.*（2007）在关于学业自我效能感与学习投入关系的研究发现，学业自我效能感可以正向预测学生的学习投入。

学习投入是学生在学习的准备和进行活动中有积极的态度，充实的精力，能全身心的沉浸在自己的学习中的状态(Schaufeli *et al.*, 2002)。学生感知教师支持是指学生在学习生活中所知觉到的教师对其支持的态度和行为（李维、白颖颖，2018）。学业自我效能感是学生面对任务时具备成功完成该学习任务的自信心与评价（梁宇颂，2000）。

学生感知到的教师支持行为不属于个体内部动机范畴，而属于外部支持，当学生感知到越多的外部支持越能够帮助其树立自信、更加乐意去接受学业挑战和学业困难（刘佳，2020），因为自我效能感是一个重要的认知中介(Bandura, 1989)，从而影响学习投入。因此，本研究以 Bandura（1977）自我效能感理论为基础，把学生感知教师支持、学业自我效能感与学习投入这三个变量联系起来，并作为中介变量。以此来探讨重庆市大学生的感知教师支持对学习投入的影响，同时探讨学业自我效能感的中介作用。

重庆市是全国最大的直辖市，并且是全国人口最多的城市，因此重庆市的高等教育问题不容忽视。而近年来，重庆市的高等教育发展迅速，规模逐年扩大。截止 2020 年 6 月 8 日，重庆市共有 26 所本科院校，在校人数达 470302 人（中华人民共和国教育部，2020）。A 大学是一所国立综合性大学，也是全国重点大学。民国时期就位居当时十大国立大学之列，是当时最杰出的国立大学之一。多学科协调发展并且有多个学科优势，其多个学科均处于当时全国较高水平（蓝剑锋、张瑾，2019）。B 大学是一所具有 65 年悠久办学历史的教学研究型大学，以工科为主，多学科协调发展，其特色和优势就是信息科学技术，因此构建了“专业+信息技术”的人才培养模式（韦柳琴，2016）。

因此，将重庆市这两所具有代表性的高校大学生作为研究对象，以此来探讨重庆市大学生的感知教师支持对学习投入的影响，同时探讨学业自我效能的中介作用。

研究目的

A.探究重庆市大学生感知教师支持对学习投入的影响；

B.探究重庆市大学生感知教师支持对学业自我效能感的影响；

C.探究重庆市大学生学业自我效能感对学习投入的影响；

D.探究重庆市大学生学业自我效能感在学生感知教师支持与学习投入之间的中介作用。

研究问题

A.重庆市大学生的感知教师支持对学习投入是否有正向预测作用?

B.重庆市大学生的感知教师支持对学业自我效能感是否有正向预测作用?

C.重庆市大学生学业自我效能感对学习投入是否有正向预测作用?

D.重庆市大学生学业自我效能感在感知教师支持与学习投入之间是否起中介作用?

2.文献综述

2.1 学生感知教师支持定义

学生感知教师支持是指学生感受到教师对自己选择和决定的支持，并能从课任教师那里获得有价值的信息、获取情感体验的认同并且感受到较小的压力(Deci & Ryan, 1987)。而欧阳丹（2005）认为学生感知教师支持行为是指学生在学习生活中所知觉到的教师对其支持的行为态度，在进行项目分析和因素分析后，产生了三个学生感知教师支持行为的结构，分别是学习支

持、情感支持、能力支持。贾娟（2012）将感知到的教师支持定义为中学生在学习生活中，感受到其教师对他们的积极关注、关心、理解以及给予学生鼓励和支持的行为。

本研究参考欧阳丹（2005）的定义，将学生感知教师支持定义为，学生在学习生活中感知到的教师对其支持的行为和态度，这些行为和态度分为三个方面即学习支持、能力支持和情感支持。

2.2 学习投入定义

投入在《现代汉语大词典》中的解释是置身其中，全身心的做一件事情（郭忠新、阮智富，2000）。

Newman (1992)指出，学生对学习的投入就是学生在学习过程中，为了使学习得到提高，能够掌握所学的知识和技能等而付出的心理投入和努力。Schaufeli *et al.* (2002)指出学习投入是学生在学习的准备和进行活动中有积极的态度，充实的精力，能全身心的沉浸在自己的学习中的状态，包括活力、奉献和专注这三个维度。张信勇与卞小华（2008）将学习投入定义为学生在学习时表现出来的一种持续的、充满积极情感的学习状态。方来坛等人（2008）是这样定义学习投入的，是个体在学习、科研和就业时表现出来的一种持久、积极、完整的情绪状态，活力、奉献以及专注是学习投入的三个核心特征。

本研究中将学习投入定义为为学生在学习情境中，对所需要学习的知识与技能投入的时间和精力，并伴随快乐的情感体验。

2.3 学业自我效能感定义

Bandura (1977)将学业自我效能感定义为，学生在学习能力上所具有的自信心和对学习的主观评价。

郭占基等人（1998）将学业自我效能感定义为学生在学习活动中对自己学习和作业能力的主观评价。梁宇颂（2000）提出学业自我效能感是学生面对任务时具备成功完成该学习任务的自信心与评价，其中包括，学习能力自我效能感和学习行为自我效能感，学习能力效能感是指个体对自己能否顺利完成学业并且取得良好成绩的信心，学习行为效能感是指个体能否使用学习方法达到学习目标。

本研究将学业自我效能感定义为，学生认为自己能够成功完成学习任务，所具备自信心和能力。包括学习能力自我效能感和学习行为自我效能感这两个维度。

2.4 学生感知教师支持与学习投入

研究发现，学生感知的教师支持能够积极影响学生的学习投入(Midgley *et al.*, 1989；Skinner & Belmont, 1993；Furrer & Skinner, 2003)。中学生感知到的教师支持对学习投入有显著的预测作用（黄小洁、曾毅茵，2011）。迟翔蓝（2017）提出，在教学过程中，教师的自主支持行为正向影响学生的学习投入程度。

综上所述，本研究提出研究假设 H1：重庆市大学生的感知教师支持对学习投入有正向预测作用。

2.5 学生感知教师支持与学业自我效能感

自我效能感理论认为，个人所能感受到重要他人的尊重、鼓励等可以提高个人的自我效能感，而尊重、鼓励等均是教师支持行为的具体表现(Bandura, 1977)。有实证研究也发现，学生感知到的支持均对学业自我效能感有正向预测作用(Dacre & Qualter, 2012)。也就是说，感知到教师支持水平越高的学生，其学业自我效能感水平越高。高杨（2014）的研究发现教师对学生的情感支持越多，学生的自主学习能力越强，对自身要求越高，学业拖延的情况越少发生。刘英伟（2017）在研究了农村寄宿学生的相关学习情况后，发现农村教师对寄宿学生的情感支持将对学生的学业自我效能感产生积极的预测作用。

综上所述，本研究提出研究假设 H2：重庆市大学生的感知教师支持对学业自我效能感有正向预测作用。

2.6 学习投入与学业自我效能感

Bassi *et al.* (2007) 在研究中探讨了学业自我效能感和学习投入的关系，研究表明，学生如果有较低的学业自我效能感，学习兴趣也相对较低，不太愿意在学习上花时间，而学业自我效能

感高的学生，对学习的兴趣比较高，在学习上更愿意花时间。研究发现，在控制了之前的学习投入水平的基础上，学业自我效能感对于学习投入依然存在着积极影响(Avey *et al*., 2010)。Ouweneel *et al*. (2011) 在关于学业自我效能感与学习投入关系的研究发现，学业自我效能感可以正向预测学生的学习投入。也就是说，具有较高学业自我效能感的学生，往往会为自己设定更高的学业目标，为了完成这些目标，他们会投入更多的努力。

廖友国（2010）在研究中探讨了了大学生的学习价值观、学业自我效能感以及学习投入三者关系，发现学业自我效能感作为中介变量对学习投入有预测作用。王学坚（2011）研究发现，大学生学业自我效能感会学习投入产生正向影响。学生在学习活动中能否持续地并且努力地投入，直到学习任务结束，这也受到学生学业自我效能感的影响（朱丽雅，2012）。甘良梅与贾绪计（2015）在做高职生自我效能感、专业承诺与学习投入的关系研究时，发现高职生自我效能感、专业承诺与学习投入之间都有正向影响，高职生自我效能越高其学习投入越大。严卫华（2015）探讨了大学生积极情绪对学习投入与学习自我效能感的影响，研究发现，积极情绪会促进学生学业自我效能感提高，学生的学业自我效能感对学习投入也会产生影响。学业自我效能感作用于学习投入，学习投入也可以反作用与学业自我效能感。在新媒体视阈下，学习投入高的学生，更容易激发学习的动机和学习热情，学生的学习投入存在 年级上的显著差异，变现为低年级学生比高年级学生的学习投入高（刘凌霜，2016）。

综上所述，本研究提出研究假设 H6：重庆市大学生学业自我效能感对学习投入有正向预测作用。

2.7 学业自我效能感在学生感知教师支持与学习投入关系间的中介作用

学生感知的教师支持是学生学业自我效能感形成过程中不可忽视的重要因素（李维与白颖颖，2018）。Bandura (1977) 自我效能感理论认为，受通过人的认知形成的对自我行为能力与行为结果的期望的影响，而且个体对自己能力的评价结果，这种评价结果又会影响人们的选择和具体行为的结果。个人所能感受到重要他人的尊重、鼓励等可以提高个人的自我效能感，而尊重、鼓励等均是教师支持行为的具体表现。有实证研究也发现，学生感知到的教师支持均对学业自我效能感有正向预测作用(Dacre & Qualter, 2012)。学业自我效能感能够影响学生的学习投入（雷浩等人，2015）。

Patrick *et al*. (2007) 的研究结果显示学业自我效能在社会学习环境变量（包括教师支持、对交互的鼓励、对相互尊重的鼓励和同学支持）和学习投入的关系中发挥部分或完全中介作用。在 Ferrell (2012)的研究中，假定自我效能是学习环境变量与学习投入影响关系的中介变量。研究结果发现教师支持与同学支持正向预测自我效能，而自我效能正向预测认知投入。杨振芳等人（2016）研究发现，学生感知到的教师支持对其学业自我效能感与学习投人均具有显著的正向预测作用，学业自我效能感在感知教师支持影响学习投入的过程中起部分中介作用。

综上所述，本研究认为学业自我效能是学生感知教师支持和学生学习投入影响关系中的一个中介变量，并提出研究假设 H4：重庆市大学生学业自我效能感在感知教师支持与学习投入之间起中介作用。

3.研究设计

3.1 研究框架

本节依据研究目的和文献探讨的结果，拟定研究架构，以了解各个变项之间的的关系及内涵。本研究主要目的是在探讨大学生感知教师支持、学业自我效能感和学习投入之间的关系，故本研究框架如图 3.1 所示：

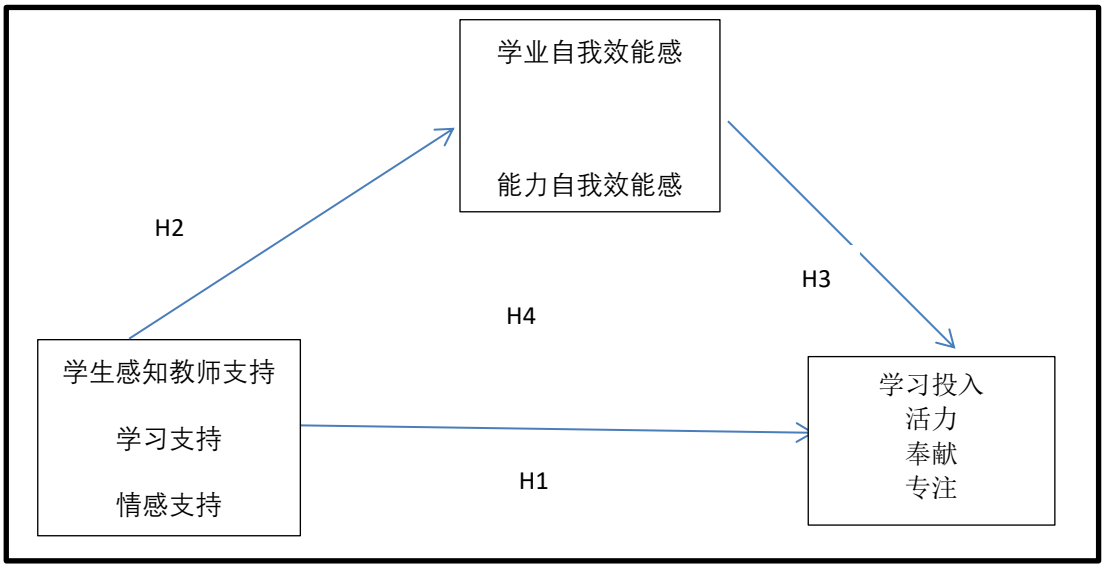


图 3.1 研究架构图
资料来源：研究者自行整理

3.2 研究假设

H1：重庆市大学生的感知教师支持对学习投入有正向预测作用；
H2：重庆市大学生的感知教师支持对学业自我效能感有正向预测作用；
H3：重庆市大学生学业自我效能感对学习投入有正向预测作用；
H4：重庆市大学生学业自我效能感在感知教师支持与学习投入之间起中介作用。

3.3 研究对象

本研究以重庆市两所公办大学的学生为研究对象，不分专业。采用随机抽样的方式，发放调查问卷 300 份，每所高校发放 150 份。剔除无效问卷，实际有效问卷 253 份。有效回收率为 84.3%。其中男生 145 人，女生 155 人，大一 80 人，大二 106 人，大三 114 人。

3.4 研究工具

3.4.1 大学生感知教师支持问卷

本研究问卷采用欧阳丹（2005）编制的大学生感知教师支持问卷，共有 19 个题目，有学习支持、情感支持和能力支持三个构面。本研究的 Cronbach's α 值为.875，说明大学生感知教师支持问卷内部一致性良好。本研究 KMO 值为.893，Bartlett 球形检验显著性为.000，效度良好。

3.4.2 大学生学习投入问卷

本研究问卷采用由方来坛等人（2008）修订的大学生学习投入问卷，共有 17 个项目，包括活力、奉献和专注三个构面。本研究的 Cronbach's α 值为.887，说明大学生学习投入问卷内部一致性良好。本研究 KMO 值为.905，Bartlett 球形检验显著性为.000，效度良好。

3.4.3 大学生学业自我效能感问卷

本研究问卷采用由梁宇颂（2004）修订的大学生学业自我效能感问卷，共有 22 个项目，包括学习能力自我效能感和学习行为自我效能感两个构面。本研究的 Cronbach's α 值为.832，说明大学生学业自我效能感问卷内部一致性良好。本研究 KMO 值为.812，Bartlett 球形检验显著性为.000，效度良好。

4.结果分析

4.1 相关分析

为了解本研究三个变量之间的具体相关性，本研究将重庆市大学生感知教师支持、学习投入、学业自我效能感三者进行相关性分析。由表一可知：感知教师支持与学习投入的相关系数为.635，*p* 值小于参考值.001，有达显著，具有统计学意义，感知教师支持与学习投入存在显著

正相关；感知教师支持与学业自我效能感的相关系数为.573，*p* 值小于参考值.001，有达显著，具有统计学意义，感知教师支持与学业自我效能感存在显著正相关；学习投入与学业自我效能感的相关系数为.629，*p* 值小于参考值.001，有达显著，具有统计学意义，学习投入与学业自我效能感存在显著正相关。在对三个变量的相关分析中，不存在严重的共线性问题。详情见表一：

表一 各变量描述性分析相关性分析

变量	感知教师支持	学习投入	学业自我效能感
感知教师支持	1		
学习投入	.635***	1	
学业自我效能感	.573***	.629***	1

注：.*p＜.05 **p＜.01 ***p＜.001。
资料来源：研究者自行整理

4.2 回归分析

此小节将对重庆市大学生学业自我效能感在学生感知教师支持对学习投入影响的中介作用进行探讨。本研究通过文献探讨，将"学生感知教师支持"作为自变量，"学业自我效能"作为中介变量，"学习投入"作为因变量，来建构中介模型。采用阶层回归分析，来检验"学业自我效能"的中介效果。

由表二可知，在 Model 1 中，感知教师支持对学习投入的 β 值为.647，*t* 值为 12.622，*p* 值小于参考值.001，达显著，说明感知教师支持可以显著正向影响学习投入，本研究提出的研究假设 H1 成立；在 Model 2 中感知教师支持对学业自我效能感的 *β* 值为.542，*t* 值为 10.011，*p* 值小于参考值.001，达显著，说明感知教师支持可以显著正向影响学业自我效能感，本研究提出的研究假设 H2 成立；在 Model 3 中，加入中介变量学业自我效能感，感知教师支持对学习投入的 *β* 值为.427，*t* 值为 7.765，*p* 值小于参考值.01，达显著，学业自我效能感对学习投入的 *β* 值为.407，*t* 值为 7.460，*p* 值小于参考值.001，达显著，说明学业自我效能感可以显著正向影响学习投入，本研究提出的研究假设 H3 成立，且在 Model 1 中，感知教师支持对学习投入的 *β* 值.647 大于 Model 3 中，感知教师支持对学习投入的 *β* 值.427。学业自我效能感在感知教师支持对学习投入的影响中起部分中介作用，本研究提出的研究假设 H4 成立，在 Model 3 中，所有的 VIF 值均小于参考值 10，不存在共线性问题。详情见表 2：

表二 学业自我效能在感知教师支持对学习投入影响中的中介作用检验

	Model 1		Model 2		Model 3		
变量	学习投入		学业自我效能		学习投入		
	β	*t*	*β*	*t*	*β*	*t*	VIF
性别（男生）	.034	.698	.043	.837	.017	.374	1.004
大一	.013	.238	-.082	-1.424	.046	.933	1.264
大二	.055	.999	-.105	-1.808	.098	1.948	1.289
感知教师支持	.647	12.622	.542	10.011	.427	7.765	1.544
学业自我效能					.407	7.460	1.515

R^2	.407	.340	.516
$AdjR^2$	.397	.329	.506
F	42.519 ***	31.934 ***	52.643 ***

注：1. *, p <.050; **, p <.010; ***, p <.001. β 为标准化回归系数.

2. 性别、年级为类别变项，其中男生为实验组，女生为参照组；大一、大二为实验组，大三为参照组。

资料来源：本研究自行整理

5.结论及建议

5.1 重庆市大学生感知教师支持、学习投入与学业自我效能感的关系

5.1.1 重庆市大学生感知教师支持显著正向影响学习投入

本研究结果显示，重庆市大学生感知教师支持显著正向影响学习投入，此结果与 Midgley *et al.* (1989)、Skinner & Belmont (1993)、Furrer & Skinner(2003)、迟翔蓝（2017）的研究结果相一致。即在教学过程中，学生感知到的教师支持行为越多，学生的学习投入程度越高。具体而言，感知教师支持能促使学生对学业任务付出更多的努力、体验到积极的学业情绪、面对困难时更可能坚持下来。

5.1.2 重庆市大学生感知教师支持显著正向影响学业自我效能感

本研究结果显示，重庆市大学生感知教师支持显著正向影响学业自我效能感，此结果与 Dacre & Qualter (2012)、Soenens *et al*. (2005) 的研究结果相一致。也就是说大学生感知到教师支持水平越高的学生，其学业自我效能感水平越高。学生感知到的教师支持行为不属于个体内部动机范畴，而属于外部支持，当学生感知到越多的外部支持越能够帮助其树立自信、更加乐意去接受学业挑战和学业困难。

5.1.3 重庆市大学生学业自我效能感显著正向影响学习投入

本研究结果显示，重庆市大学生学业自我效能感显著正向影响学习投入，此结果与 Bassi *et al.* (2007)、Ouweneel *et al.* (2011)、王学坚（2011）、林杰等人（2020）的研究结果相一致。这说明大学生的学业自我效能感越高，学习投入度越高。学业自我效能感能够提升学生学习的自信心和积极性，因而学业自我效能感越高，越有利于提高大学生的学习投入度。

5.1.4 重庆市大学生学业自我效能感在感知教师支持与学习投入间起到部分中介作用

本研究结果显示，重庆市大学生学业自我效能感在感知教师支持与学习投入间起到部分中介作用，国内以此为研究课题的相对较少，所以可以参考的研究结果较少，不过据之前的相关研究发现，学业自我效能是一个很重要的中介动机变量，学业自我效能在教师支持和学习投入的关系中发挥显著的中介作用（迟翔蓝，2017）。此外，Ferrell(2012) 的研究发现自我效能在教师支持和同学支持与学生认知投入的关系中发挥中介影响作用。这说明除了感知教师支持以外，促进自信心和积极性的学业自我效能感也是很重要的。大学生感知教师支持和学业自我效能感均可以促进其产生更高的学习投入度，学生感知教师支持也可以通过学业自我效能感来促进大学生产生更高的学习投入度。

5.2 研究建议

5.2.1 构建有益的高校教育环境促进教师支持

教师是高校环境中的活动主体，其行为不可避免地要受到整体学校环境的影响。因此，要发挥教师支持的积极影响，高校需要创造积极的教育环境。首先，学校管理人员需要认同教师支持对学生学习投入积极作用，鼓励教师在教学中为学生提供学习支持、情感支持和能力支持，促进学生基本心理需要的满足。其次，学校需要将教师支持纳入教师考核环节，以此引起教师对教师支持的重视，引导教师的支持行为。

5.2.2 提升学生的学业自我效能

首先，教师可以向学生提出合理的学业期望。教师期望能为学生的学习投入提供外部激励，激发学生探索的欲望。其次，为学生提供及时的指导和帮助。“传道、授业、解惑”是教师根本的职责所在。当学生遇到难题或困惑时，教师需要及时响应学生寻求帮助的需求，帮助学生更好地掌握所学知识。反过来，这也能促进学生在今后学习中继续向教师寻求帮助的意愿。并且，教师要为学生提供更多适应性帮助而不是权宜性帮助，引导学生学会思考，帮助学生掌握学习的方法。最后，为学生提供客观的学习反馈。教师反馈是学生对自我效能进行评价的权威参考。因此，积极的教师反馈会激励学生继续努力，将优秀作为一种习惯。

参考文献

迟翔蓝（2017）。*基于自我决定动机理论的教师支持对大学生学习投入的影响机制研究* ［硕士论文，天津大学］。知网 https://wap.cnki.net/touch/web/Dissertation/Article/10056-1019894429.nh.html

方来坛、时勘、张风华（2008）。中文版学习投入量表的信效度研究。*中国临床心理学杂志，16*（6）， 618-620。

甘良梅、贾绪计（2015）。高职生自我效能感与学习投入的关系。*宁波大学学报（教育科学版），*（2），111-115。

郭占基、路海东、刘晓明（1998）。小学生学业自我效能感的培养与提高实验研究报告。*现代中小学教育，*（2），57-58。

郭忠新、阮智富（2000）。*现代汉语大词典*。汉语大词典出版社。

高杨（2014）。*教师期望与成就动机、学业拖延的关系研究* ［硕士论文，陕西师范大学］。知网 https://wap.cnki.net/touch/web/Dissertation/Article/10718-1014402658.nh.html

黄小洁、曾毅茵（2011）。初中生学业成就与学习投入的关系：一个有调节的中介模型。*中小学心理健康教育，*（21），4-8。

黄忠东、庄妍（2016）。大学生学习投入现状及与生活满意度的关系探究。*继续教育研究，*（10），123-126。

贾娟（2012）。*教师情感支持及其对中学生自尊， 学业自我效能感的影响研究* ［硕士论文，西南大学］。知网 https://wap.cnki.net/touch/web/Dissertation/Article/10635-1012342189.nh.html

梁宇颂（2000）。*大学生成就目标归因方式与学业自我效能感的研究* ［硕士论文，华中师范大学］。华艺线上图书馆 https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh1?DocID=Y378601

梁宇颂（2004）。大学生学业自我效能感与心理健康的相关性研究。*中国临床康复，8*（24），4962-4963。

廖友国（2011）。大学生学习投入问卷的编制及现状调查。*集美大学学报（教育科学版），12*（2），39-44。

雷浩、徐瑰瑰、邵朝友、桑金琰（2015）。教师关怀行为与学生学业成绩的关系:学习效能感的中介作用。*心理发展与教育，31*（2），188-197。

刘英伟（2017）。*父母与教师自主支持对农村寄宿制高中生学业自我效能感的影响:自我调控的中介作用* ［硕士论文，辽宁师范大学］。知网 https://wap.cnki.net/touch/web/Dissertation/Article/10165-1017089983.nh.html

刘凌霜（2016）。新媒体视阈下大学生思想政治理论课学习心理调查－基于学习方式、 学习投入和学业自我效能感的关系。*中国健康心理学杂志，24*（12），1808－1812。

林杰、刘衍玲、彭文波（2020）。大学生学业情绪与学习投入的关系：学业自我效能感的中介作用。*中国特殊教育，238*（4）。

蓝剑锋、张瑾（2019）。“成长型”高校校史资源开发的问题与对策 —以重庆大学为例。*新闻研究导刊，10*（1），29－31。万方数据库 http://dx.chinadoi.cn/10.3969/j.issn.1674-8883.2019.01.014

欧阳丹（2005）。*教师期望、学业自我概念、学生感知教师支持行为* ［硕士论文，广西师范大学］。华艺线上图书馆 https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh1?DocID=Y784638

韦柳琴（2016）。重庆邮电大学：“专业+信息技术”人才培养模式。*高考金刊，*（7）。知网 https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-GKJK2016Z1109.htm

王学坚（2011）。*大学生成就目标定向、学业自我效能感与学习投入关系研究* ［硕士论文，哈尔滨师范大学］。华艺线上图书馆 https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh1?DocID=D678892

严卫华（2015）。*大学生积极情绪对学习投入与学习自我效能感的影响研究* ［硕士论文，上海师范大学］。知网 https://wap.cnki.net/touch/web/Dissertation/Article/10270-1016132233.nh.html

杨振芳、陈庆文、陆铁素（2016）。城乡接合部小学生感知教师支持对学习投入的影响研究。*现代中小学教育，32* （4）。

中华人民共和国教育部 （2018）。 *教育部关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见*。http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/s7056/201810/t20181017_351887.html

中华人民共和国教育部 （2020）。 *高等教育普通本专科学生数*。http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2019/gd/202006/t20200611_464825.html

张红兵（2012）。大学生感知到的教师支持、自我决定动机与学业情绪的关系 ［硕士论文，哈尔滨工程大学］。知网 https://wap.cnki.net/touch/web/Dissertation/Article/10217-1012516953.nh.html

张信勇、卞小华（2008）。高中生的学习投入及其与应激的关系。*中国健康心理学杂志，11*（44），1246－1248。

Avey, J. B., Luthans, F., & Smith, R. M. (2010). Impact of positive psychological capital on employee wellbeing over time. *Journal of Occupational Health Psychology,* (15), 17-28.

Bassi, M., Steca, P., Fave, A. D., & Caprara, G. (2007). Academic Self-Efficacy Beliefs and Quality of Experience in Learning. *Youth Adolescence,* (36), 301-312.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy:Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2),191-215.

Bandura, A. (1989).*Social learning theory*.Liaoning People's Publishing House.

Dacre, P. L., & Qualter, P. (2012). Improving emotional intelligence and emotional self-efficacy through a teaching intervention for university students. *Learning and Individual Differences,22* (3), 306–312.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 53*(6), 1024-1037.

Furrer, C., & Skinner, E. (2003). Sense of relatedness as a factor in children’s academic engagement and performance. *Journal of Educational Psychology, 95*(1), 148-162.

Midgley, C., Feldlaufer, H., & Eccles, J. S. (1989). Student teacher relations and attitudes toward mathematics before and after the transition to junior high school. *Child Development, 60*(4), 981-992.

Newmann, E. (1992). Student engagement and achievement in American secondary schools. *Teachers College*, 62-91.

Ouweneel, E., Pascale, M., Blanca, L., & Schaufeli, W. B. (2011). Flourishing students: A longitudinal study on positive emotions, personal resources, and study engagement. *Journal of Positive Psychology, 6*(2), 142-153.

Patrick, H., Ryan, A. M., & Kaplan, A. (2007). Early adolescents' perceptions of the classroom social environment, motivational beliefs, and engagement. *Journal of Educational Psychology, 99*(1), 83-98.

Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., & Marques-Pinto, A. (2002). Burnout and engagement in university students:A cross-national study. *Journal of Cross-cultural Psychology,* (5), 464-481.

Skinner, E. A., & Belmont, M. J. (1993). Motivation in the classroom: Reciprocal effects of teacher behavior and student engagement across the school year. *Journal of Educational Psychology, 85*(4), 571-581.

The Influence of Parenting Styles on Adolescents' Mental Health in Chengde，Hebei Province: the Mediating Role of Self-Esteem

Qing WANG
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit Unversity
750557388@qq.com

Abstract

The purpose of this study is to explore the relationship between parenting styles and mental health in Chengde'Hebei Province'and whether there is an intermediary role for self-esteem.In this study, 519 high school students from 3 high school in Chengde,Hebei Province were sampled using a convenient sampling method.A total of 496 valid questionnaires were recovered.The results showed that parents' care had a significant positive effect on mental health, parents' overprotection had a significant negative effect on mental health, and self-esteem had a partial mediating effect between parents' care and mental health.

Keywords: Parenting Styles ; Self-esteem ; Mental Health ; Adolescents

河北省承德市父母教养方式对青少年心理健康的影响：自尊的中介作用

王晴
博仁大学 中国-东盟国际学院
750557388@qq.com

摘要

本研究旨在探讨河北省承德市父母教养方式与青少年心理健康的关系，自尊在其中是否存在中介作用。本研究采用便利抽样的方式抽取河北省承德市 3 所高中 519 名高中生参与研究，共回收 496 份有效问卷。研究结果发现，母亲关怀、父亲关怀对心理健康有正向显著影响，母亲过度保护、父亲过度保护对心理健康有负向显著影响，自尊在母亲关怀、父亲关怀和心理健康间具有部分中介作用。

关键词：父母教养方式；自尊；心理健康；青少年

1.研究背景与动机

1.1 研究背景

随着社会的发展，现阶段青少年心理健康问题成为社会、教育部门及家庭等重点关注的问题之一。青少年的心理健康成长和社会化是个体发展过程中的重要时期（李宝丽，2020）。李芳与高美（2020）认为心理健康是指心理各方面状态良好，保持人格完整，能调整心态和外界协调一致，积极面对生活。当今教育正不遗余力地追求高质量和全面性，我国对青少年心理健康教育的重视也达到前所未有的程度，但青少年自身仍问题不断（罗伟、吴际，2019）。

冯桂明（2013）认为一个人的成功，是社会教育、学校教育和家庭教育三者有机的结合和相辅相成，共同完成的，而家庭教育是其中最基本和最重要的条件。目前，中国对国家和学校层面的教育理念较为重视，对家庭层面的教育理念的关注尚不够，由此导致一系列问题的出现（冯立伟、张新立，2020）。贾双黛与张洛奕（2020）认为父母教养方式是家庭教育的重要方面。父母教养方式是父母在对其子女进行抚养和教育的过程中使用的一整套手段和方法，它是父母教养态度、教养行为和非语言表达的集合，是一种稳定的行为倾向（马罕，2015）。

青少年处于探索同一性、建立身份认同的关键期，进入青春期之后，自我意识增强，内心冲突增加，对异性充满好奇，心理敏感，在意他人看法，情绪波动大，易受周围事件影响，是心理问题的高发期（林崇德，2009）。对于高中生而言，其心智发展日趋成熟。有效的心理健康教育，有助于促使学生树立正确的人生价值观（张方礼，2018）。李卫红（2010）认为高中是人生成长的关键时期，心理逐步从不成熟走向成熟。这个时期是人格塑造的理想时期，也是心理问题高发阶段。而刘玉路与李新影（2015）则认为父母的教养方式对青少年问题行为产生重要影响。

自尊是个体在社会比较的过程中所获得的有关自我价值的积极的评价与体验（魏晓娟，2016）。朱芳琴等人（2011）认为父母教养方式是影响青少年社会化发展及心理健康的重要因素之一，是个体自尊发展早期最重要的影响因素，它往往在人的一生中持续地发挥作用。这就说明，父母教养方式影响青少年心理健康，同时父母教养方式影响自尊，自尊影响青少年心理健康。所以本研究推论自尊在父母教养方式和青少年心理健康间具有中介作用。因此本研究的研究目的在于河北省承德市父母教养方式对青少年心理健康的影响，并探究自尊在两者之间的中介效应。

1.2 研究目的

本研究以河北省承德市的高中生为研究对象，探讨父母教养方式、自尊、青少年心理健康之影响，主要研究目的如下：

A.探讨河北省承德市父母教养方式对青少年心理健康的影响；

B.探讨自尊对青少年心理健康的影响；

C.探讨河北省承德市父母教养方式对自尊的影响；

D.探讨自尊在河北省承德市父母教养方式对青少年心理健康的中介效果；

2.文献综述

2.1 父母教养方式

Perris (1980)认为父亲教养方式中最重要的作用是父亲对孩子的特有教养行为。父母教养方式(Parenting Style) 是指在抚养子女的日常活动中所表现出来的一种对待子女的行为模式和行为倾向(Darling & Steinberg, 1993)。父母的教养方式既包括父母履行其职责的专门的目标定向的行为，也包括非目标定向的教养方式，诸如姿势、语调的变化或是情绪的自然流露（陈世民、张莹、陆文春，2020）。而梁曦予（2019）认为父母用自己的行为和语言对子女产生真实的影响和教育，具有时空的广延性，语言的独特性，实施随机性的特点。父母的一言一行、一举一动都会对子女起到言传身教的作用，会在潜移默化中对他们的成长、道德品行及未来的发展方向产生深远的影响（赵琦，2020）。

2.2 心理健康

心理健康指的是一种持续的心理状态，在这种状态下，个人是具有生命活力的，拥有积极的内心体验，以及良好的社会适应能力，还能够有效地发挥个人的身心潜力和积极的社会功能（刘华山，2001）。王亚茜（2020）认为心理健康指无精神疾患，个性特征无显著变化，心理活动与自身年龄、行为及所处社会文化背景相一致。心理健康定义为个体的心理与行为、自己和他人、自己和社会之间的关系处于和谐的状态（徐辉，2015）。宝家怡与赵敏（2017）认为心理健康是一个人整体健康以及主观幸福的基础，良好的心理状态可以作为青少年的重要资源，对其正向发展至关重要。心理健康是与心理异常相对应的概念，是指青少年在内外环境允许的条件下保持最佳的心理状态（张珺，2020）。

2.3 自尊

自尊是一个人在对待自己的态度上表现出来的对自我价值的判断(Coopersmith, 1967)。魏运华（1997）认为自尊是指个体在社会比较过程中获得的有关自我价值的积极的评价与体验。自尊(Self-Esteem) 是自我概念的一个重要方面，它对人类认知、情绪、行为与动机都有着深远且有利的影响（赵映霞，2008）。自尊是个体对其自身价值的一种积极的认知评价，是个体在不断追求自身价值实现过程中的一种内在的与自我信息相关的认知加工活动过程（蔡晓惠，2016）。

2.4 父母教养方式、自尊与心理健康的关系

2.4.1 父母教养方式与青少年心理健康之相关研究

根据郭治斌与林丽华（2018）研究认为家庭是人生活的重要场所，影响个人的心理健康。家庭与青少年心理健康教育之间存在着千丝万缕的联系，对孩子的影响较大（于秀春，2017）。父母亲采取消极的方式，使孩子焦虑心理加重，使心理健康状况越来越差。父母采取积极的教养方式，如情感温暖、被理解，则会缓解焦虑，心理素质提高。所以，父母的教养方式对孩子的心理健康状况起重要作用和影响（李祚山等人，2003）。因此，父母教育是青少年心理健康的重要影响因素，父母积极的教养有利于青少年的心理健康发展，减少青少年心理健康问题的出现。父母消极的教养方式可能会对青少年心理健康产生影响。

由此，本研究提出 H1：父母教养方式对心理健康具有显著正向影响。

2.4.2 父母教养方式与自尊之相关研究

陈燕玲与樊富珉（2000）认为高中是一个人心理成长的主要阶段，此时，对成长起最重要作用的是家庭。聂昕时（2015）认为父亲和母亲的教养方式和孩子的自尊有主要的关系。王绍华（2012）的研究发现自尊与父母教养方式有显著。青少年自尊和父母教养方式各个维度都有着紧密联系，父母的教养方式能较好的预测青少年自尊的发展（韩雪、李建明，2008）。杜雪娇（2015）的研究发现当代高中生自尊水平和家长的情感成正向相关；和父亲严厉惩罚孩子或过度保护和母亲过分干涉因子成负相关。这表明，家长的教养方式使子女形成良好的自尊。因此，积极的教养方式会通过情感支持增强子女的自尊, 而消极的教养方式会抑制孩子的自尊。所以，父母教养方式对青少年的自尊具有影响作用。

由此，本研究提出 H2：父母教养方式对自尊具有显著正向影响。

2.4.3 自尊与青少年心理健康之相关研究

自尊是心理健康的核心（李虹，2004）。根据王靖原与徐凯（2008）研究认为自尊密切联系心理健康。自尊水平高的青少年有利于调节自己的心境，缓解面对困难时的精神病性及心理应急症状等。周宇峰与胡春霞（2012）认为自尊是对自我价值的积极或消极的评价，是影响心理健康的重要因素。因此，青少年自尊水平较强，心理健康水平较强。自尊水平较低，心理健康水平也就较低。所以，自尊对青少年心理健康具有影响作用。

由此，本研究提出 H3：自尊对青少年心理健康具有显著正向影响。

2.4.4 父母教养方式与青少年心理健康、自尊之相关研究

陈渝（2019）认为由于父母教育方式的不同，青少年也会产生不同的心理反应，一般来说，良好的、民主的教育方式会对青少年产生积极的促进作用，而压迫性质的教育方式则会进一步激发青少年的逆反心理，并且对青少年的心理健康发展起到消极作用。叶晓云(2010)的研究认为家庭教养方式影响孩子的自尊水平，而自尊又影响着孩子的人际关系及其心理健康。贺郁舒等人（2016）的研究认为自尊作为个体自我系统的核心之一，其发展状况不仅与青少年的心理健康有着直接的联系，而且对青少年整个人格和行为的发展有着重要影响。夏醒（2014）的研究则认为，自尊与心理健康及其各因子都存在着及其显著性负相关，说明自尊得分越高，心理健康水平就越高；反之，心理健康水平会随着自尊得分的降低而下降。钱铭怡与肖广兰（1998）的研究发现自尊可能是父母养育方式影响子女心理健康水平的重要中介因素。

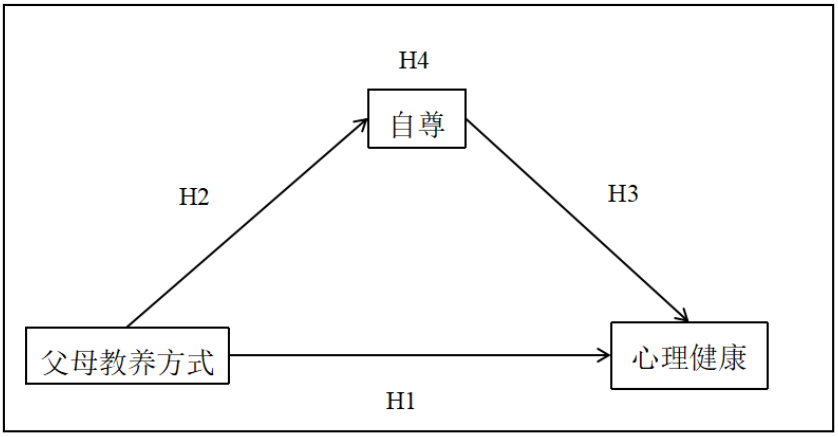
这说明，父母教养方式可以影响青少年的心理健康和自尊，同时自尊影响了青少年的心理健康。综上所述，本文的目的在于父母教养方式对青少年心理健康的影响，并探讨父母教养方式与心理健康之间，自尊可以作为中介效应。

由此，提出 H4：自尊在父母教养方式与青少年心理健康间具有中介效果。

3.研究方法

3.1 研究框架

本文探讨河北省承德市父母教养方式、青少年心理健康、自尊的相互关系。在本文研究框架中，父母教养方式为自变项；青少年心理健康为因变项；自尊为中介变项。研究框架如图一所示：



图一 研究框架图

3.2 研究对象

本研究选取河北省承德市市区内的 3 所高中的高中生作为研究对象。选取的 3 所高中，其中包含两所普通高中，一所艺术高中。采用便利抽样的方法，骆雯与张宁（2017）认为有效样本数目与问卷题项数成一定的比例关系，比例大约为 1：5 至 1：10 之间，但是样本总数若在 300 人以上则可不考虑比例。本研究问卷题数共 46 题，取其 10 倍为 460 份，考虑会有无效问卷，为此发放 500 份正式问卷。其中两所普通高中各抽样 200 份、艺术高中抽样 100 份。

3.3 研究工具

父母教养方式量表：本研究采用 Parker *et al*. (1979) 编制的父母教养方式量表。该量表分为母亲版教养方式和父亲版教养方式，本研究采用父亲版教养方式和母亲版教养方式两版量表。该量表包括两个维度，分别是：关怀维度(12 个题目)、和过度保护（13 个题目），共 25 个题目。以上题目的评分采用四点计分法，0、1、2、3 分别表示非常不符合、比较不符合、比较符合、非常符合。PBI 内部一致性信度在.740-.851 之间，重测信度在.619-.765 之间。

一般健康量表：本研究选取 Goldberg (1972) 编制的一般健康量表。该量表有 6 项为积极性项目，回答“很少”或“从不”者视为异常；6 项为消极性项目，回答“经常”或“有时”者视为异常。共 12 个题目。以上题目的评分采用四点计分法，1、2、3、4 分表示从不、很少、有时、经常。得分范围在 12-48 分之间，克隆巴赫系数为.80，大于.700，说明一般健康量表的可信度较好。

自尊量表：本研究采用 Rosenberg (1965) 的自尊量表。该量表 5 个项目是正向计分，5 个项目是反向计分。共 10 个题目，采四点计分法，1、2、3、4 分别表示非常符合、符合、不符合、非常不符合。总分在 10-40 分之间，总分值越高，表示自尊水平越高。克隆巴赫系数为.85，大于.700，说明自尊量表的可信度较好。

4.研究结果与分析

为了解河北省承德市父母教养方式、青少年心理健康、自尊三者的关系，以及自尊在父母教养方式与青少年心理健康之间的中介作用，本研究调查问卷回收后，利用统计软件对问卷调查得到的数据进行统计分析，经过筛选与整理，作为本研究的各项数据，进行实证数据统计分析。具体分析方法包括描述性分析、相关分析、回归分析。

4.1 样本描述性分析

本研究设置的高中生基本资料包括性别、年级和家庭是否是独生子女。在有效样本（*n*=496）中，从性别分布看，男生 247 人，占 49.8%，女生 249 人，占 50.2%。从年级分布看，高一 174 人，占 35.1%，高二 166 人，占 33.5%，高三 156 人，占 31.5%。从家庭是否是独生子女来看，是独生子女的为 377 人，占总数的 76%，不是独生子女的为 119 人，占总数的 24%，具体数据如表一所示。

表一 研究问卷有效样本基本资料表（*n*=496）

背景变项	类别	样本数	百分比（%）
性别	男	247	49.8
	女	249	50.2
年级	高一	174	35.1
	高二	166	33.5
	高三	156	31.5
是否独生子女	是	377	76
	否	119	24

资料来源：本研究整理

本研究采用平均数和标准差对河北省承德市母亲教养方式、父亲教养方式、心理健康以及自尊进行分析，本文量表均采用 4 点尺度计量，因此最小值为 1，最大值为 4。由表二可知，母亲关怀、母亲过度保护的平均值分别为 2.820、2.884，父亲关怀、父亲过度保护的平均值分别为 2.804、2.859。母亲关怀和过度保护高于父亲关怀和过度保护。心理健康的平均值为 2.911，说明河北省承德市高中生的心理健康水平处于中等水平偏下。自尊的平均值为 3.009，得分越多，代表自尊水平越好，得分越低，自尊水平越差，因此说明河北省承德市高中生的自尊水平处于中等偏上的水平。

同时标准差的数值在 0.576-0.704 之间，标准差较小，由此表明数据的波动较小，数据较为稳定。Kline (2015) 指出，偏度系数的绝对值小于 3，峰度系数绝对值小于 3 时，被视为常态分配。因此通过观察四个量表的偏度和峰度绝对值均小于 3，满足回归分析的先决条件，可以进一步进行回归分析。

表二 描述性统计分析

变量	平均值	标准差	偏度	峰度
母亲关怀	2.820	0.576	-0.578	-0.874
母亲过度保护	2.884	0.620	-0.792	-0.596
父亲关怀	2.804	0.587	-0.592	-0.900
父亲过度保护	2.859	0.593	-0.773	-0.601
心理健康	2.911	0.704	-0.822	-0.536
自尊	3.009	0.609	-0.954	0.051

资料来源：本研究整理

4.2 相关分析

为了解河北省承德市父母教养方式、自尊和心理健康之间的相关性，本研究采用 Pearson 相关分析对三者之间进行相关性检验。相关分析验证。由表三可知，母亲关怀与母亲过度保护存在正相关（r=.710，p<.001）；母亲关怀与自尊呈现正相关（r=.619，p<.001）；与心理健康呈正相关（r=.726，p<.001）。母亲过度保护与自尊呈现正相关（r=.650，p<.001）；与心理健康呈正相关（r=.392，p<.001）。自尊与心理健康呈正相关（r=.676，p<.001）。

表三 河北省承德市母亲教养方式、自尊和心理健康的相关分析（*n*=496）

变项	母亲关怀	母亲过度保护	自尊	心理健康
母亲关怀	1			
母亲过度保护	.710**	1		
自尊	.619**	.650**	1	
心理健康	.726**	.392**	.676**	1

注：*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

资料来源：本研究整理

由表四可知，父亲关怀与父亲过度保护存在正相关的关系（*r*=.729，*p*<.001）；父亲关怀与自尊呈现正相关（*r*=.606，*p*<.001）；与心理健康呈正相关（*r*=.685，*p*<.001）。父亲过度保护与自尊呈现正相关（*r*=.640，*p*<.001）；与心理健康呈正相关（*r*=.374，*p*<.001）。自尊与心理健康呈正相关（*r*=.676，*p*<.001）。

表四 河北省承德市父亲教养方式、自尊和心理健康的相关分析（*n*=496）

变项	父亲关怀	父亲过度保护	自尊	心理健康
父亲关怀	1			
父亲过度保护	.729**	1		
自尊	.606**	.640**	1	
心理健康	.685**	.374**	.676**	1

注：*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

资料来源：本研究整理

4.3 回归分析

为了解河北省承德市父母教养方式、自尊对青少年心理健康的预测效果，分别以母亲关怀、母亲过度保护，父亲关怀、父亲过度保护为自变量，自尊为中介变项，心理健康为因变项。采用阶层回归方式进行分析自尊的中介效果。

表五 母亲关怀、母亲过度保护透过自尊对心理健康的回归分析表

	模型一	模型二	模型三	模型四	VIF
变项	心理健康 Beta	自尊 Beta	心理健康 Beta	心理健康 Beta	
自变项					
母亲关怀	.903***	.316***		.736***	2.204
母亲过度保护	-.249***	.426***		-.475***	2.359
中介变项					
自尊			.676***	.530***	1.896
F 值	311.582***	220.974***	415.416***	394.342***	
R^2	55.8%	47.3%	45.7%	70.6%	
Adj R^2	55.7%	47.1%	45.6%	70.4%	

注：*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

资料来源：本研究整理

在模型一中，以回归分析母亲关怀、母亲过度保护对心理健康的影响关系，通过分析结果发现，R^2为.558，表示母亲关怀、母亲过度保护可解释心理健康 55.8%的变异量，其标准化回归系数 β 值分别为.903、-.249，并达到显著水平(p＜0.001)，表示母亲关怀对心理健康具有正向显著影响，母亲过度保护对心理健康具有负向显著影响。

在模型二中，以回归分析母亲关怀、母亲过度保护对自尊的影响关系，通过分析结果发现，R^2为.473，表示母亲关怀、母亲过度保护可解释自尊 47.3%的变异量，其标准化回归系数 β 值分别为.316、.426，并达到显著水平(p＜0.001)，表示母亲关怀和母亲过度保护对自尊具有正向显著影响。

在模型三中，以回归分析自尊对于心理健康的影响关系，通过分析发现，R^2为.457，表示自尊可解释心理健康 45.7%的变异量，其标准化回归系数 β 值为.676，并达到显著水平(p＜0.001)，表示自尊对心理健康具有正向显著影响。

在模型四中，同时将母亲关怀、母亲过度保护与自尊加入回归模型中，以阶层回归检验自尊在母亲关怀、母亲过度保护与心理健康间的中介效果。通过分析结果发现，R^2＝.706，表示

母亲关怀、母亲过度保护与自尊可共同解释心理健康 70.6%的变异量，其标准化回归系数 β 为母亲关怀(β=.736, p＜0.001)，自尊(β=.530, p＜0.001)，母亲关怀的 β 值原为.903，现为.736，β 值下降，但显著性还在，说明自尊在母亲关怀与心理健康中起到部分中介作用。在阶层回归中 VIF 皆小于 10，因此，母亲关怀、母亲过度保护、自尊和心理健康彼此之间没有共线性。

表六 父亲关怀、父亲过度保护透过自尊对心理健康的回归分析表

	模型一	模型二	模型三	模型四	VIF
变项	心理健康 Beta	自尊 Beta	心理健康 Beta	心理健康 Beta	
自变项					
父亲关怀	.881***	.297***		.711***	2.296
父亲过度保护	-.268***	.424***		-.511***	2.463
中介变项					
自尊			.676***	.572***	1.821
F 值	249.706***	202.261***	415.416***	353.157***	
R^2	50.3%	45.1%	45.7%	68.3%	
Adj R^2	50.1%	44.8%	45.6%	68.1%	

注：*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001
资料来源：本研究整理

在模型一中，以回归分析父亲关怀、父亲过度保护对心理健康的影响关系，通过分析结果发现，R^2为.503，表示父亲关怀、父亲过度保护可解释心理健康 50.3%的变异量，其标准化回归系数 β 值分别为.881、-.268，并达到显著水平(p＜0.001)，表示父亲关怀对心理健康具有正向显著影响，父亲过度保护对心理健康具有负向显著影响。

在模型二中，以回归分析父亲关怀、父亲过度保护对自尊的影响关系，通过分析结果发现，R^2为.451，表示父亲关怀、父亲过度保护可解释自尊 45.1%的变异量，其标准化回归系数 β 值分别为.297、.424，并达到显著水平(p＜0.001)，表示父亲关怀和父亲过度保护对自尊具有正向显著影响。

在模型三中，以回归分析自尊对于心理健康的影响关系，通过分析发现，R^2为.457，表示自尊可解释心理健康 45.7%的变异量，其标准化回归系数 β 值为.676，并达到显著水平(p＜0.001)，表示自尊对心理健康具有正向显著影响。

在模型四中，同时将父亲关怀、父亲过度保护与自尊加入回归模型中，以阶层回归检验自尊在父亲关怀、父亲过度保护与心理健康间的中介效果。通过分析结果发现，R^2＝.68.3，表示父亲关怀、父亲过度保护与自尊可共同解释心理健康 68.3%的变异量，其标准化回归系数 β 为父亲关怀(β= .711, p＜0.001)，自尊(β=.572, p＜0.001)，父亲关怀的 β 值原为.881，现为.711，β 值下降，但显著性还在，说明自尊在父亲关怀与心理健康中起到部分中介作用。在阶层回归中 VIF 皆小于 10，因此，父亲关怀、父亲过度保护、自尊和心理健康彼此之间没有共线性。

5.结论与讨论

本文的结果发现，河北省承德市父母教养方式的母亲关怀、父亲关怀对青少年心理健康有显著正向影响，母亲过度保护、父亲过度保护维度对青少年心理健康有显著负向影响，当加入中介变量自尊后，父母教养方式的母亲关怀和父亲关怀两个维度对青少年心理健康呈显著正向影响，自尊对青少年心理健康仍有显著正向影响，因此自尊在父母教养方式的母亲关怀、父亲关怀与青少年心理健康之间具有部分中介效果。高中阶段是青少年身心发展的重要阶段，在这一阶段内，他们开始加倍关注自己的相貌以及身材等特征。同时，心理上也会呈现出一些特点，他们心理上渴望独立，但又缺乏生活能力与社会经验，这使得他们在某种程度上依赖于自己的

父母。所以，他们对自己的变化感到迷茫和困惑，而在面对这些困惑的时候，他们又缺少应有的指导，从而产生错误的应对方式，最终更加重他们内心的困扰，引发一系列的心理健康问题。所以，积极的父母教养方式能够增加青少年的自尊水平，减少青少年的心理问题。

本研究限制与对未来研究建议主要在于：一、研究对象方面，由于研究时间、地点、经费有限，研究仅选取了河北省承德市市区内的三所高中的学生为被试，研究各变量之间的关系。对于国内其他地区的高中没有进行选择，因此研究在广泛性与代表性上有一定的欠缺。在今后的研究中可以选择更多地区的高中进行研究的扩展，使研究更全面，结论更加客观，降低局限性。二、研究方法方面，本研究仅采用了问卷调查法，未来可辅以访谈法、观察法等方式，更加深入地探讨，这些不足期望在未来的研究中得到改善。三、研究变项方面，本研究针对父母教养方式对心理健康的影响，以及自尊的中介作用展开研究，但青少年的心理健康不止会受到父母教养方式与自尊的影响。因此建议后续研究者可以加入其他变项进行相关探讨，使青少年心理健康的研究结果更加完备与深入。

参考文献

宝家怡、赵敏（2017）。青少年心理健康促进研究现状。*中国学校卫生，038*（002），317-320。
蔡晓惠（2016）。青少年自尊发展特点。*考试周刊，*（26），159-160。
陈世民、张莹、陆文春（2020）。父母教养方式的影响因素综述。*中国临床心理学杂志，*(04)，857-860。
陈燕玲、樊富（2000）。家庭教育与中学生自尊个案研究的启示。*当代青年研究，*(02)，33-34+29。
陈渝(2019)。家庭教育对农村青少年心理健康的影响研究。*山西农经，*(09)，16-17+19。
杜雪娇（2015）。当代高中生自尊与父母教养方式的关系研究。*中国校外教育旬刊，*(z2)，16-17。
冯桂明（2013）。我国家庭教育目前存在的问题及其对策探析。*商，000*(025)，324-324。
冯立伟、张新立（2020）。不当家庭教育理念对青少年心理健康的影响。*教育探索，*(06)，79-81。
郭治斌、林丽华（2018）。青少年自尊、家庭亲密度及逆反心理的关系研究。*福建医科大学学报(哲学社会科学版)，19*(01)，2+31-34。
韩雪、李建明（2008）。高中生父母教养方式与自尊关系的研究。*中国健康心理学杂志，016*(001)，105-107。
贺郁舒、凌宇、傅益方、曾一方（2016）。青少年自尊在家庭环境与希望感中的中介作用。*中国学校卫生，37*(3)，456-458。
胡胜利（1994）。高中生心理健康水平及其影响因素的研究。*心理学报，*（02），153-160。
贾双黛、张洛奕（2020）。父母教养方式与高中生问题行为的关系。*心理月刊，*(18)，76-78。
李宝丽（2020）。青少年心理健康与家庭功能相关性的研究。*试题与研究，*(17)，132。
李芳、高美（2020）。小学生心理健康、自尊和自信的关系研究。*中小学心理健康教育，*(34)，20-23。
李虹（2004）。心理健康的测量：自尊量表和情感量表的比较。*心理发展与教育。*
李卫红（2010）。高中生心理健康状况调查及分析。*民族高等教育研究，16*(002)，133-134。
李祚山、唐加祥、赵楠（2003）。转型期大学生心理健康与父母养育方式研究。*重庆师范大学学报(自然科学版)，20*(4)，83-87。
梁曦予（2019）。不良的家庭教育对青少年心理健康的负面影响探析。*国际公关，*(11)，127。
林崇德（2009）。*发展心理学。*人民教育出版社。
廖倬语（2020）。浅谈影响青少年心理健康的因素及解决办法。*科技风，*（03），214。
刘华山（2001）。心理健康概念与标准的再认识。*心理科学，*(04)，481-480。
刘玉路、李新影（2015）。父母教养方式对青少年问题行为及性别差异影响。*中国公共卫生，31*(12)， 1655-1657。
骆雯、张宁（2017）。浅谈问卷调查法应用原则。*新西部(理论版)，*(11)，136-137。

罗伟、吴际（2019）。父母教养方式对青少年人际关系的影响研究。*广西师范学院学报(哲学社会科学版)*，(04)，109-114。

马罕（2015）。高中生父母教养方式与心理健康相关分析。*中国健康心理学杂志*，(12)，1878-1881。

聂昕时（2015）。自尊问题的研究综述。*中国校医，029*(003)，234-235。

钱铭怡、肖广兰（1998）。青少年心理健康水平，自我效能，自尊与父母养育方式的相关研究。*心理科学*，(06)，553-555。

邱思武、潘莲（2020）。父母教养方式对青少年心理健康影响的研究。*深圳中西医结合杂志，258*(05)，174-175。

王靖原、徐凯（2008）。论青少年自尊的心理意义及其培养。*科教文汇*，(17)，33。

王亚茜（2020）。儿童青少年心理健康重要性的分析及干预对策。*现代医学与健康研究电子杂志*，(09)，113-115。

王绍华（2012）。高中生自尊与父母教养方式的关系及启示。*四川教育学院学报*，(04)，101-104。

魏晓娟（2016）。青少年自尊的发展特点及家庭影响因素研究。*青少年学刊，000*(003)，16-20。

魏运华（1997）。自尊的结构模型及儿童自尊量表的编制。*心理发展与教育，13*(3)，31-38。

夏醒（2014）。*高中生自尊、社会支持与心理健康的关系研究* ［硕士论文，扬州大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201501&filename=1014359546.nh

徐辉（2015）。心理健康含义和标准的再思考。*马克思主义学刊，000*(002)，206-213。

徐莉（2016）。*家庭教养方式对青少年心理健康的影响研究* ［硕士论文，华北水利水电大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201701&filename=1016274749.nh

叶晓云（2010）。自尊与父母教养方式关系研究综述。*潍坊教育学院学报*，(03)，26-27。

于秀春（2017）。研究家庭与青少年心理健康教育的关系。*文化创新比较研究，1*(004)，62-63。

张方礼（2018）。高中生心理健康教育的策略。*科学咨询，612*(11)，14-14。

张珺（2020）。心理健康与青少年成长成才研究。*中国青年研究*，(5)，114-118。

赵琦（2020）。浅谈家庭教育与孩子的成长。*现代职业教育*，(20)，144-145。

赵映霞（2008）。我国青少年自尊研究的现状及影响因素的分析。*法制与社会，000*(005)，226-227。

周宇峰、胡春霞（2012）。亲子沟通与青少年自尊的关系研究。*河南教育学院学报(哲学社会科学版)*，(04)，84-87。

朱芳琴、郑志丹、李利（2011）。高中生的自尊及其与父母教养方式的关系研究。*知识经济*，(04)，76。

Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem.* W. H. Freeman & Co.

Darling, N. , & Steinberg, L. . (1993). Parenting style as context: an integrative model. *Psychological Bulletin, 113*(3), 487-496.

Goldberg, D . P .(1972).*The detection of psychatric illness by questionnaire.* Oxford University Press.

Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling.* Guilford publications.

Parker, G., Tupling, H., & Brown, L. B. (1979). A parental bonding instrument. *British journal of medical psychology*, *52*(1), 1-10.

Perris, C., Jacobsson, L., Linndström, H., von Knorring, L., & Perris, H. (1980). Development of a new inventory for assessing memories of parental rearing behaviour. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, *61*(4), 265-274.

Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale (RSE). *Acceptance and Commitment Therapy*, *61*(52), 18-19.

The Relationship between School Adjustment and Subjective Well-being of College Students in Hunan Province: The Mediating Effect of Perception School Climate

XiaoLing NIE
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
921417838@qq.com

Abstract

School is the main place for students to study and live. Whether the school adapts to and perceives the good school climate will affect the subjective well-being of college students. In this study, 684 college students from three universities in Hunan Province were investigated by questionnaire to understand the current situation of school adaptation, perceived school climate and subjective well-being, and the relationship between school adaptation, perceived school climate and subjective well-being. The research conclusions are as follows: first, there are some differences in school adaptation, perceived school climate and subjective well-being between gender and students' origin Secondly, school adaptation significantly positively predicted subjective well-being; thirdly, school adaptation significantly positively predicted perceived school climate; fourthly, perceived school climate significantly positively predicted subjective well-being; fifthly, perceived school climate partially mediated between school adaptation and subjective well-being.

Keyword: School adaptation;Perception of school climate;Subjective well-being

湖南省大学生学校适应与主观幸福感的关系：以感知学校氛围为中介作用

聂晓玲
博仁大学 中国-东盟国际学院
921417838@qq.com

摘要

学校是学生学习和生活的主要场所，学校适应与感知学校氛围是否良好会给大学生主观幸福感带来影响。本研究对湖南省大学生三所高校 684 名在校大学生为对象，通过问卷调查了解学校适应、感知学校氛围及主观幸福感的现况，学校适应、感知学校氛围与主观幸福感之间的关系，研究结论一：性别与生源地在学校适应、感知学校氛围与主观幸福感上存在部分差异情况；二：学校适应显著正向预测主观幸福感；三：学校适应显著正向预测感知学校氛围；四：感知学校氛围显著正向预测主观幸福感；五：感知学校氛围在学校适应和主观幸福感之间起部分中介作用。

关键词：学校适应；感知学校氛围；主观幸福感

1.研究背景与动机

学校是学生学习和生活的主要场所，是影响大学生身心发展的重要微环境。现实当中的一部分大学生却遇到各种各样的心理问题，面对不熟悉的老师与同学，难以适应新环境，内心出现孤独感，有的大学生找不到生活的意义，内心充满着迷茫、无聊与空虚；无法适应大学的学习等一系列问题（黄燕琼，2019）。因此，王秀军（2017）提出从了解和提高学生在学校适应与其主观幸福感是便捷而有效的途径。卢谢峰（2003）编制《大学生适应性量表》时发现主观

幸福感的水平与总量表各维度间相关显著，人际适应性与职业准备相关系数最高。姜涛等人（2019）研究表明学校适应性能对主观幸福感具有预测作用。近年来，对主观幸福感影响因素的探究上，国内外研究者大多研究大学生的新生入学、家庭环境、社会支持、人格和应对方式等方面，而学校环境因素的考量一直未受到足够的重视。学校气氛相关研究强调组织属性，忽视了个体对学校气氛感知的差异性、互动性。缺乏从学生角度出发探讨。学校作为大学生日常学习和生活的主要场所地，必然是影响学生身心发展阶段的重要系统。学校氛围感知对学生的认知方面有影响作用（李梦娜等人，2015）。还会对学生的情感适应、幸福感和社会行为产生重要影响（朱键军等人，2015）。刘伟生等人（2013）研究湖南省大学生主观幸福感的生活满意度一般，有 6.61%的大学生对现在的生活不满意。陈朝晖与喻文龙（2014）研究湖南省免费师范生发现男生消极情感高于女生。王琴琴（2010）研究湖南省大学生结果显示，高焦虑大学生与低焦虑大学生在主观幸福感、积极消极情感方面存在显著差异。因此，湖南省大学生主观幸福感现状水平是值得研究和关注的。

综合以上，本研究目的为了解湖南省大学生学校适应、感知学校氛围与主观幸福感的现况，并考量学校适应、感知学校氛围与主观幸福感之间的关系与影响。为相关研究提供参考，使学校的教育者、管理者、家长了解湖南省大学生的现状与需求，从而提升学生主观幸福感，为其个体发展提供切实的帮助。

2.文献探讨

2.1 理论基础

发展情境论（Developmental Contextualism）是著名发展理论学家 Lerner 提出的一种新的发展理论，强调个体与情境的双向互动，其情境的物理环境是指学校的建筑、教室、家庭地理位置等；情境的社会成员指同伴、教室、朋友等。随情境推移的情境变量变化，例如学校教育改革、环境设施更换等会对学生个体产生不同影响。Eccles *et al.*(1996)提出在交互作用的基础上可能循环影响作用的研究创新取向，青少年的已有发展水平与其所处环境之间的良好拟合会促进青少年成就动机与学业成就的发展。如果青少年自身特征与其所处情境（家庭、学校、教师、同伴等）之间交互适应良好，完备的学校教育与社会环境支持会让他们得到良好的发展。张庆、孙清萍（2014）基于该理论，研究认为情境需要以及情境与个体拟合优度发展是大学生思想道德发展与教育的落脚点和主要路径。因此大学生个体发展会受到内部环境遗传因素和外部环境情境变化的影响，并具有随时间推移动态性的发展变化。

2.2 学校适应、感知学校氛围与主观幸福感的相关研究

2.2.1 背景变项对学校适应、感知学校氛围与主观幸福感的影响

张爽等人（2020）研究发现感知学校氛围在性别上存在显著差异。王姝雯（2020）研究结果显示感知学校氛围在年级和家庭居住地上差异显著。初中生中女生的学校适应显著高于男生（孙宇、徐敏，2020）。曾练平等人（2020）研究发现女生的学校适应水平高于男生，其中同伴关系性别差异显著。杨洪猛（2020）发现性别、年级、生源地、专业在主观幸福感上存在差异。综上所述，本研究提出假设一：不同背景变量（性别、专业、年级、生源地）对学校适应、感知学校氛围与主观幸福感存在差异。

2.2.2 学校适应与主观幸福感的相关研究

张金勇（2013）认为的学校适应性指个体在面对新环境时，与环境的交互作用下，通过调整自身心理以达到适应周边新环境，顺利完成学业的状况。Diener *et al.*（1995）认为主观幸福感包括认知成分，指对生活的满意度，即自己对于生活质量整体的评估；及积极情感，指个体在实际生活中感受到的积极的情感体验；消极情感指个体在实际生活中感受到的消极情感体验。主观幸福感总分与学校适应性各构面呈现显著的正相关，角色适应相关性最高，且角色适应和身心症状因子对主观幸福感最具有预测力（张金勇，2013）。校园氛围在早期对学校适应有一定的预测（覃凤荣，2019）。综上，推论研究假设二：湖南省大学生的学校适应对主观幸福感有正向预测作用。

2.2.3 学校适应与感知学校氛围的相关研究

Jia *et al.* (2009)认为校园氛围感知是指个体对影响其行为和心理的校园人文环境特征的主观

感受，这里主要指对教师关系、生生关系、个体自主机会的主观感受。余益兵（2006）的研究表明良好的适应性与感知到的高质量的学校气氛有关。谭千保（2009）的研究也表明处在不同班级气氛类型的学生表现出了不同的学校适应性，班级气氛对学校适应有显著的预测性。说明良好的适应性与高质量、积极的学校气氛有关，而适应不良的情况则与消极的学校气氛有关。由此可以推论，研究假设三：湖南省大学生的学校适应对感知学校氛围有正向预测作用。

2.2.4 感知学校氛围与主观幸福感的相关研究

潘孝富与程正方（2001）研究结果得出学校氛围对学生的心理健康产生重要影响。积极的同伴关系、教师和管理者奖惩制度的一致性以及教师纪律管理的共识等对学生的学业成绩产生显著影响，在学校中学生获得良好的学业成就能增强其对学业的满意度及幸福感（鲍振宙等人，2013）。张兴旭等人（2019）研究认为，同伴与师生关系均能正向预测主观幸福感。根据上述研究结果，提出研究假设四：湖南省大学生的感知学校氛围对主观幸福感有正向预测作用。

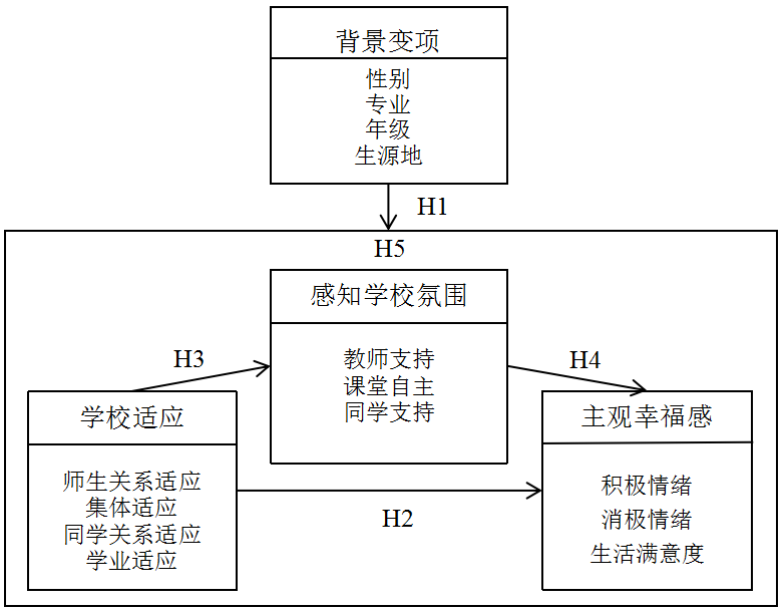
2.2.5 学校适应、感知学校氛围与主观幸福感的相关研究

发展情境论是指人的发展是通过发展中的个体与其所处情境间的持续交互作用实现的，个体的发展变化过程在本质上是渐成的。其情境的物理环境是指学校的建筑、教室、家庭地理位置等；情境的社会成员指同伴、教室、朋友等。发展情境论强调人具有可塑性与可调节性，通过建立和调整个体与所处情境的拟合优度模型来实现个体的积极发展（Blok *et al.*, 2005）。陈明华等人（2012）分析数据表明，教师行为、班级气氛及学习满意度与主观幸福感具有正向分布的关系。余益兵与葛明贵（2010）研究得出学生感知学校氛围对学校适应具有显著的预测作用。姜涛等人（2019）研究得出学校适应性和社会支持对主观幸福感有预测作用。综上所述，提出假设五：感知学校氛围在学校适应和主观幸福感之间起中介作用。

3.研究设计

3.1 研究框架

本研究依据前述研究目的、研究假设，对本研究之相关变项提出研究架构，如图一所示。



图一 研究架构

资料来源：本研究整理

3.2 研究方法与对象

本研究采用问卷调查法，结合数据分析可以厘清湖南省大学生学校适应、感知学校氛围与主观幸福感之间的关系。研究对象拣选湖南省三所包括文科类、理工类等不同学科性质的高等院校，由于大四通常实习在外，因而研究对象为大一、大二、大三学生，样本具有一定的代表

性。在预试对象的人数上，Comrey(1988)研究提出量表题项数若少于 40 题，建议中等样本数量约为 150 份，较佳的样本数量为 200 份。本研究以便利抽样的方式进行研究。在做地区性研究时，样本人数以 500-1000 人之间最佳（Sudman, 1976；转引自吴明隆，2003）。本研究三个量表分别为 31 题、25 题和 23 题，正式问卷经立意取样后需共取得 684 份有效样本，符合上述原则。由此，预试阶段预计发放 200 份问卷左右，以检验问卷信、效度；正式问卷预计发放 700 份左右。

3.3 研究工具

邓颖琦与顾海根（2007）改编的《学校生活适应关系量表》，共 31 题，该量表经预试分析后共 29 题，采用 4 点计分，“从来没有”到“总是如此”，得分越高，说明个体的学校适应越好。包括师生关系适应、集体适应、同学关系适应、学业适应 4 个维度。采用 Jia *et al.*（2009）编制的《校园氛围感知问卷》，共有 25 题，经预试分析后共 24 题，采用 4 点计分，“从来没有”到“总是如此”，包括教师支持、课堂自主、同学支持 3 个维度。主观幸福感采用 Diener *et al.*(1985)编制，郑雪等人(2004) 修订的生活满意度量表(Satisfaction with Life Scale，SWLS)和 Watson *et al.*(1988)编制，邱林等人(2008) 进行修订的正负情绪量表(Positive and negative emotion scale，PANAS)两个量表，生活满意度量表共有 5 道题目，为 7 点评分，从完全不赞同到非常赞同。正负情绪量表共有 18 个情绪词，积极和消极 9 各个，5 点计分。

4.结果分析

4.1 描述统计

本研究的研究对象基本情况为，男生 461 人，占 67.3%。女生 223 人，占 32.6%；年级方面，大一至大三的学生人数为 133 人、296 人、255 人，比例为 19.4%、43.3%、37.3%；文科 247 人，占 36.1%，理科 417 人，占比 60.9%；乡村共 415 人，占 60.6%，城镇共 269 人，占 39.3%。

从表一，描述性统计分析结果可知，湖南省大学生学校适应的平均分为 2.533，学校适应得分在 2.5 分以上的湖南省大学生视为学校适应良好，结果显示有 442 人符合，即 64.6%的湖南省大学生学校适应情况良好。湖南省大学生感知学校氛围的平均分为 2.407，感知学校氛围总分在 2.5 分以上的湖南省大学生视为感知学校氛围良好，结果显示有 253 人符合，即 37%的湖南省大学生感知学校氛围情况良好。湖南省大学生主观幸福感的平均分为 2.963，生活满意度得分在 4 分以上的湖南省大学生视为对生活满意度高，结果显示有 564 人符合，即 82.4%的湖南省大学生对生活满意。正负情绪得分在 3 分以上的湖南省大学生视为情绪较佳，结果显示有 557 人符合，即 81.4%的湖南省大学生一周内情绪较佳。

表一：各变项之描述性统计分析结果

	（学校适应） 师生关系适应 集体适应 同学关系适应 学业适应	（感知学校氛围） 教师支持 课堂自主 同学支持	（主观幸福感） 生活满意度 积极情绪 消极情绪
M	（2.533） 2.679 2.545 2.513	（2.407） 2.547 2.246 2.246	（2.963） 3.387 2.835 2.767

	2.398		
	（0.847）	（0.816）	（0.832）
	0.733	0.795	0.838
SD	0.924	0.785	1.024
	0.845	1.093	0.927
	0.814		

4.2 不同背景变项在各变项上的差异分析

4.2.1 不同性别、专业、生源地在学校适应、感知学校氛围与主观幸福感的差异分析

运用独立样本 *t* 检验，对假设 H1 进行验证，分析结果如表一所示。

表二：不同性别在学校适应、感知学校氛围与主观幸福感之差异分析（*N*=684）

构面与变项	平均数（标准差）		*t*	*p*	*d*
	男	女			
学校适应	2.194（0.856）	2.142（0.735）	1.498	.196	.155
师生关系适应	2.027（0.729）	2.220（0.623）	1.475	.198	.036
集体适应	2.197（0.765）	1.913（0.695）	2.832	.103	.192
同学关系适应	2.330（0.853）	2.064（0.746）	1.660	.113	.123
学业适应	2.225（0.820）	2.373（0.622）	2.932	.093	.060
感知学校氛围	2.206（0.933）	2.150（0.804）	3.274	.041	.373
教师支持	2.356（0.820）	2.223（0.845）	3.228	.153	.496
课堂自主	2.029（0.823）	2.083（0.766）	4.705	.036	.289
同学支持	2.233（0.948）	2.146（0.835）	2.954	.233	.452
主观幸福感	2.585（0.747）	2.657（0.777）	1.855	.025	.154
生活满意度	3.686（0.886）	3.204（0.804）	3.347	.002	.136
积极情绪	2.249（0.830）	2.348（0.748）	1.064	.058	.274
消极情绪	2.120（0.831）	2.399（0.845）	1.395	.041	.233

由表二可知，不同性别在湖南省大学生学校适应及构面上不存在显著差异。性别在湖南省大学生感知学校氛围（t=3.274，p＜0.05）上存在差异，同时不同性别的湖南省大学生在课堂自主存在显著差异，女大学生在课堂自主的的得分（平均值 M=2.083，标准差 SD=0.766）显著高于男大学生（平均值 M=2.029，标准差 SD=0.823），且小效果（d=.373）。性别在湖南省大学生主观幸福感（t=1.855，p＜0.05）上存在差异，同时不同性别的湖南省大学生在生活满意度上存在显著差异，男大学生的得分（平均值 M=3.686，标准差 SD=0.886）显著高于女大学生（平均值 M=3.204，标准差 SD=0.804），不具有小效果（d=.154）。

表三：不同生源地在学校适应、感知学校氛围与主观幸福感之差异分析（*N*=684）

构面与变项	平均数（标准差）		*t*	*p*	*d*
	乡村	城镇			
学校适应	2.034（0.932）	2.025（0.623）	2.273	.037	.053
师生关系适应	2.182（0.834）	2.774（0.696）	1.675	.164	.099
集体适应	2.292（0.850）	1.827（0.788）	2.730	.013	.170
同学关系适应	2.063（0.812）	2.247（0.715）	2.236	.054	.021
学业适应	2.092（0.921）	2.068（0.638）	1.222	.145	.035
感知学校氛围	2.049（0.755）	2.061（0.680）	1.024	.159	.193
教师支持	1.956（0.806）	2.192（0.875）	0.875	.168	.027
课堂自主	2.146（0.734）	1.977（0.733）	1.928	.091	.065
同学支持	2.322（0.827）	2.272（0.868）	1.332	.142	.159
主观幸福感	2.319（0.747）	2.457（0.827）	1.989	.357	.027
生活满意度	3.236（0.886）	3.334（0.837）	2.154	.227	.036
积极情绪	2.204（0.830）	2.248（0.926）	1.533	.375	.086
消极情绪	2.104（0.831）	2.870（0.831）	2.743	.157	.015

由表三可知，不同生源地在湖南省大学生学校适应（*t*=2.273，*p*＜0.05）上存在差异，同时在集体适应存在显著差异，生源地为乡村的大学生在集体适应的的得分（平均值 *M*=2.292，标准差 *SD*=0.850）显著高于来自城镇的大学生（平均数 *M*=1.827，标准差 *SD*=0.788），未达到小效果（*d*=.053）。

不同专业在湖南省大学生学校适应、感知学校氛围与主观幸福感及构面上不存在显著差异。

4.2.2 不同年级在学校适应、感知学校氛围与主观幸福感的差异分析

运用单因素 ANOVA，将年级设定为因子，变异数分析结果如表四所示。

表四：不同年级在学校适应、感知学校氛围与主观幸福感之差异分析（*N*=684）

变项名称	平均数（标准差）			*df*	*F*	*p*	Eta
	大一	大二	大三				
学校适应	2.028（0.628）	2.178（0.714）	2.103（0.711）	2	0.228	.182	.034
师生关系适应	2.204（0.755）	2.030（0.730）	2.414（0.687）	2	1.032	.109	.011
集体适应	1.925（0.714）	2.180（0.727）	2.230（0.623）	2	2.089	.074	.013
同学关系适应	1.985（0.734）	1.925（0.694）	2.326（0.703）	2	0.183	.204	.048
学业适应				2	1.387	.087	.025

	2.023（0.613）	2.049（0.602）	2.193（0.723）				
	2.105（0.844）	2.245（0.773）	2.290（0.638）				
感知学校氛围				2	0.957	.183	.035
	2.024	2.159	2.324				
教师支持	（0.825）	（0.839）	（0.739）	2	0.726	.204	.027
课堂自主	2.027	2.023	2.225	2	1.273	.116	.045
同学支持	（0.718）	（0.726）	（0.689）	2	1.538	.062	.078
	2.124（0.712）	1.938（0.711）	2.103（0.664）				
	3.244（0.844）	2.956（0.773）	2.469（0.638）				
主观幸福感				2	0.496	.238	.046
	2.594	2.588	2.214				
生活满意度	（0.825）	（0.839）	（0.739）	2	1.278	.190	.015
积极情绪	2.035	3.068	2.235	2	0.930	.212	.049
消极情绪	（0.718）	（0.726）	（0.689）	2	1.435	.135	.083
	2.265（0.712）	2.357（0.711）	2.552（0.664）				

由表四分析结果可知，不同年级的湖南省大学生在学校适应、感知学校氛围与主观幸福感及各构面上不存在显著差异。综上所述，背景变项（性别、专业、生源地、年级）对学校适应、感知学校氛围与主观幸福感存在部分差异。H1 部分成立。

4.3 学校适应、感知学校氛围与主观幸福感之相关分析

本研究对学校适应、感知学校氛围与主观幸福感进行 Person 相关分析，以了解变项相关程度是否达统计显著水平，结果表五所示。

表五：学校适应、感知学校氛围与主观幸福感之相关分析（*N*=684）

变项与构面	学校适应	感知学校氛围	主观幸福感	生活满意度	正负情绪
1.学校适应	1				
2.感知学校氛围	.502**	1			
3.主观幸福感	.517***	.424***	1		
4.生活满意度	.620**	.554**	.736***	1	
5.正负情绪	.298*	.248**	.675***	.613***	1

注：*p＜0.05; **p＜0.01; ***p＜0.001

由表五可知，学校适应与感知学校氛围、主观幸福感、生活满意度及正负情绪呈显著正相关，分别呈中度相关、中度相关、中度相关、低度相关；感知学校氛围与主观幸福感、生活满意度及正负情绪呈显著正相关，分别呈中度相关、中度相关、低度相关；主观幸福感与生活满

意度和正负情绪呈显著正相关，分别呈高相关与中度相关；生活满意度与正负情绪显著正相关，呈中度相关。

4. 4 感知学校氛围在学校适应与主观幸福感之间的中介作用

在差异分析中，性别与生源地存在显著差异，因此将性别与生源地设为回归模型控制变项，并转换为虚拟变项。

表六：感知学校氛围中介作用之回归分析（*N*=684）

投入变项	感知学校氛围		主观幸福感	
	Model1	Model2	Model3	Model4
性别	.025	.020	.045	.064
生源地	.098	.056*	.011	.028**
学校适应	.348***	.515***		.248***
感知学校氛围			.660***	.613***
R^2	.293	.338	.410	.521
Adj R^2	.289	.427	.435	.320
F	194.045***	95.140***	131.326***	223.154***

注 1：*p＜0.05 **p＜0.01 ***p＜0.001

注 2：性别编码 0=男，1=女

注 3：生源地 0=乡村，1=城镇

从表六可知，在 Model1 中，学校适应可以解释感知学校氛围 29.3%的变异量，标准化回归系数 β 值为.348，达到显著水平（p＜.001），其 β 值为正数，表示湖南省大学生学校适应显著预测感知学校氛围，H3 成立。Model2 中，生学校适应可以解释主观幸福感 33.8%的变异量，标准化回归系数 β 值为.515，达到显著水平（p＜.001），其 β 值为正数，表示湖南省大学生学校适应显著预测主观幸福感，H2 成立。Model3 中，感知学校氛围可以解释主观幸福感 41%的变异量，标准化回归系数 β 值为.660,达到显著水平（p＜.001），其 β 值为正数，表示湖南省大学生感知学校氛围应显著预测主观幸福感，H4 成立。Mode4 中，同时以学校适应、感知学校氛围为自变项，主观幸福感为依变项，解释变异量 R^2 较之前有显著增加，达到.521，说明校适应与感知学校氛围共同解释主观幸福感 52.1%的变异量。加入感知学校氛围后，学校适应对主观幸福感的解释变异量增加了 18.3%。感知学校氛围对主观幸福感的标准化回归系数 β 为.613，达到显著水平（p＜.001），但是学校适应对主观幸福感的标准化回归系数从.515 下降至.248，且仍达到显著水平（p＜.001），表示感知学校氛围在学校适应与主观幸福感中起到部分中介作用，H5 成立。

5.结论与建议

5.1 研究结论与讨论

5.1.1 学校适应、感知学校氛围与主观幸福感之现况分析

由研究结果可知，学校适应 64.6%的湖南省大学生学校适应情况良好，本研究发现大学生学校适应良好，可能有地域差异，同时也部分反映湖南省大学生有较高的适应水平，能积极主动投入学习和人际交往中。37%的湖南省大学生感知学校氛围情况一般。其一是可能本研究样本仅来源于三所高校，代表性存在不足，其二是可能学生所处的群体、环境对个体的影响有消极的一面，同学之间特有的相处方式、特殊的价值观，面对校园人际关系等不同的行为规范，都有可能带来不够积极的校园氛围感知。82.4%的湖南省大学生对生活满意。81.4%的湖南省大

学生一周内情绪较佳。刘珍（2020）研究结果发现大学生普遍比较乐观，幸福感较高。可见，湖南省主观幸福感现况有所提高。

5.1.2 学校适应、感知学校氛围与主观幸福感之差异分析

在性别方面，大学生感知学校氛围存在显著差异，女生课堂自主高于男生，说明在自主课堂中，女生更能感受到课堂的有效性，与小组之间的合作催生自主学习的原动力，感受教师善于引导营造的和谐氛围。同时大学生主观幸福感上也存在显著差异，男生生活满意度高于女生，可能女生的成长阶段内心越来越丰富，感知细腻，对自己的要求高，日常生活渴望高质量，过快的生活节奏，学习压力大等，导致她们生活满意度低。生源地方面，大学生学校适应存在显著差异，乡村集体适应高于城镇，可能是由于现代信息发达，抱有对生活探索了解更多的新鲜事物，乡村的学生生活环境相对闭塞，也许在遇到新环境时有更多的心理准备与生活适应准备，接触人和事上更懂事乐观，因此相较于城市的学生适应情况更好。同时说明乡村学生交际能力比城镇的学生强，他们与同学相处上更加积极热情，也许是以往生活背景与环境对学习生活状况造成影响，性格单纯活泼与身边同学打成一片，找到舒适的交友方式。学校可以增加文娱活动，社团文化，吸引学生们一起探索尝试，改善城镇学生不主动交友的现况，增强他们的社会交往的兴趣。

5.1.3 学校适应、感知学校氛围与主观幸福感的关系

学校适应与感知学校氛围呈正向相关的关系，说明学生学校适应越好感知到的学校氛围越好。学生在学校情境中生活习惯、学业成就等方面促进了学生感知到教师高投入、重视同伴团队合作，认可学校管理等良好的学校氛围。学校适应与主观幸福感呈正向相关的关系，说明学生在大学期间对自身形成正确认识及好的学习态度，达成学业成就促进他们获得高水平主观幸福感。感知学校氛围与主观幸福感呈正向相关的关系，说明当学生感知到学校师生平等、同学互助、秩序井然和纪律良好时，学校生活使得他们拥有更多的积极情感和较少的消极情感。研究结果表明湖南省大学生感知学校氛围在学校适应与主观幸福感之间起部分中介作用，即学校适应可直接对主观幸福感产生正向影响，也能通过感知学校氛围对主观幸福感产生间接影响，学校氛围越积极，学生在学校的适应情况越好，其主观幸福感水平会越高。因此，要促进湖南省大学生主观幸福感水平，不仅要重视个体内部因素，学生在校适应情况，也要重视外部环境因素，学生感知到学校氛围的作用。学校要营造良好的校园氛围与学习环境，完善课堂自主相关机制，使学生能够更加投入参与进来。同时鼓励大学生多参加社会实践，兼职等，提高他们的人际交往与社会实践能力，增强学生的自信心从而适应学校生活，提高主观幸福感水平。教师应积极调整或反思教学方式，以帮助学生提高学习效率，同时注意学生发展的顺序性、不均衡性，循序渐进地促进学生身心发展与适应。个体应摆正积极的心态多参加学校活动，锻炼自己的各方面能力，学会独立思考，如何挖掘自己的潜力，寻找新的学习思路以及尽快的适应大学生活以及未来的道路。

5.2 研究限制

由于本研究人力、物力等条件的限制，只对湖南省三所高校的大学生进行了研究，使得样本选择的容量不够大，在人口统计学变量中选取不够均匀化，导致本研究所做推论有限，影响到结论的外部效度。其次是调查方式采用问卷调查法，其便利性高，研究对象采用自陈式问卷，可能当时情绪或环境的影响会导致研究结果的客观性，或本研究采用问卷题目所限，无法广泛涵盖研究之范围，导致研究不够深入广泛。

参考文献

鲍振宙、张卫、李董平等（2013）。校园氛围与青少年学业成就的关系:一个有调节的中介模型。*心理发展与教育，29*（1），61-70。

陈朝晖、喻文龙（2014）。地方师范院校免费师范生主观幸福感研究。*教师教育论坛*，（04），70-74。

陈明华、涂建平、邓俊（2012）。高职生幸福感的校园因素的调查研究。*职业技术*，（1），122-122。

邓颖琦、顾海根（2007）。学校生活适应量表(LASS)大学版修订报告。*中国临床心理学杂志*，

（03），250-252。
姜涛、贾蕊、郑宇姝、兰洪成（2019）。大学生学校适应、社会支持对主观幸福感的影响。*牡丹江师范学院学报(社会科学版)*，（05），123-130。
李梦娜、史慧静、张喆、等（2015）。班级氛围对随迁子女校园欺负行为的影响。*中国学校卫生，36*（2），194-197。
刘伟生、刘亚丽、李华蓉、孙幻、朱超飞、周建强（2013）。湖南省大学生主观幸福感调查报告。*湖南工业大学学报(社会科学版)*，（05），128-133。
卢谢峰（2003）。*大学生适应量表的编制与标准化*［硕士论文，华中师范大学］。中国知网 http://m.cnki.net/mcnki/literature/detail?datatype=CMFD&instanceID=2003086789.nh
潘孝富、程正方（2001）。学校组织健康与学生心理健康的相关性研究。*心理发展与教育，17*（2），59-64。
孙宇、徐敏（2020）。初中生领悟社会支持与学校适应的关系——情绪智力的中介作用。*内江师范学院学报*，（10），7-12。
覃凤荣（2019）。*中学生感知的校园氛围对其社会情绪健康、学校适应影响的追踪研究*［硕士论文，湖南师范大学］。中国知网_http://m.cnki.net/mcnki/literature/detail?datatype=CMFD&instanceID=1019673657.nh
谭千保、陈字（2007）。班级环境对初中生学校适应的影响。*中国临床心理学杂志*，（15），51-55。
王琴琴（2010）。*不同焦虑水平大学生的社会支持与主观幸福感的关系研究*［硕士论文，湖南师范大学］。中国知网 https://m.cnki.net/mcnki/literature/detail?datatype=CMFD&instanceID=2010127720.nh
王姝雯（2020）。学校氛围的研究综述。*当代教育实践与教学研究*，（07），248-249。
王秀军（2017）。大学生适应与总体幸福感的关系研究:心理弹性的中介作用。*现代教育化，28*，265 -268。
杨洪猛（2020）。大学生社会支持、自我和谐与主观幸福感的关系研究。*教育理论与实践*，（21），30-33。
余益兵（2006）。*初中生感知的学校气氛与学校适应的关系*［硕士论文，安徽师范大学］。中国知网 http://m.cnki.net/mcnki/literature/detail?datatype=CMFD&instanceID=2006185489.nh
张金勇（2013）。大学生学校适应性与主观幸福感的调查研究。*贵州师范大学学报：自然科学版，31*（1），37-39。
张庆、孙清萍（2014）。发展情境论视域下大学生思想道德发展与教育路径分析。*山东青年政治学院学报*，（6），57-60。
张兴旭、郭海英、林丹华（2019）。亲子、同伴、师生关系与青少年主观幸福感关系的研究。*心理发展与教育*，（04），458-466。
郑雪、王玲、邱林、严标宾（2003）。大学生主观幸福感及其与人格特征的关系。*中国临床心理学杂志*，（02），28-30。
朱键军、张卫、喻承甫等人（2015）。学校氛围和青少年病理性网络游戏使用的关系:有调节的中介模型。*心理发展与教育，31*（2），46-56。
Blok, H., Fukkink, R., Gebhardt, E., & Leseman, P. (2005). The relevance of delivery mode and other programme characteristics for the effectiveness of early childhood intervention. *International Journal of Behavioral Development, 29*(1), 35-47.
Diener, E., Suh E., Smith H., Shao L.（1995）National differences in reported well-being: Why do they occur? *Social Indicators Research,* (34), 7-32.
Eccles, J. S., Lord, S. & Buchanan, C. M. (1996). School transitions in early adolesce-nce: What are we doing to our young people?*Transitions through adolescenc-e: Interpersonal domains and context*, 251-284.
Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Personality and Social Psychology, 54*(6), 1063-1070.

The Influence of Organizational Atmosphere on Teacher's Work Input in Hebei Province — Taking Active Personality Trait as A Mediator

Tianqi WEN
China-ASEAN International College,Dhurakij Pundit University
1016237591@qq.com

Abstract

The purpose of this study is to explore the relationship between organizational atmosphere, teacher engagement and active personality in colleges and universities in Hebei Province.400 formal questionnaires will be distributed. The result of this study is that the active personality trait can regulate the organizational atmosphere of colleges and universities and teachers' work input.The data research results show that the organizational climate of colleges and universities has a positive predictive effect on teachers' work engagement; active personality has a positive predictive effect on teachers' work engagement; the active personality of college teachers has a moderating effect between the organizational climate and work engagement.

Keywords: College Teachers; Active Personality; Work Input; Organizational Climate

河北省高校组织氛围对教师工作投入的影响-以主动型人格特质为调节变量

温天琦
博仁大学 中国-东盟国际学院
1016237591@qq.com

摘要

本研究旨在探讨河北省高校组织氛围、教师工作投入、主动型人格之间的关系。研究方法采用问卷调查法，以便利抽样方式，针对河北省两所高校发放问卷，正式问卷发放 400 份。本研究预期结果主动型人格特质在高校组织氛围与教师工作投入之间具有调节作用。数据研究结果表明，高校组织氛围对教师工作投入具有正向预测作用；主动型人格对教师工作投入具有正向预测作用；高校教师主动型人格在组织氛围与工作投人之间具有调节作用。

关键词：高校教师；主动型人格；工作投入；组织氛围

1.前言

近年来，随着国家对高等教育的重视，针对高校教师的工作投入相关研究也随之受到关注。教师是高校发展的第一资源，高校教师队伍是建设人力资源强省、强国的重要支撑（陈水平，2020）。本文以河北省高校教师队伍建设为研究对象，旨在从更深、更广的理论视角认识问题、探析成因、提出对策，为加强高校教师队伍建设，促进河北省高等教育及经济社会发展提供依据。从目前的研究来看，高校教师队伍建设的理论和方法还在探索中。为了丰富和发展高校教师队伍建设，需要建立以高等教育管理体制为依托，具有较强针对性的，适合河北省高校教师队伍建设的理论来指导实践。通过对河北省高校教师现状和问题的研究,不仅可以为高校教师工作投入提供理论依据，而且也可以为相关的实践研究指明方向。因此，为了优化河北省高校教师工作投入,进行有关河北省高校教师工作投入的研究具有重要的理论意义（谢株琳，2009）。工作投入是目前管理实践和学术研究领域广泛关注的概念，是组织提高绩效和获得竞争优势的重要途径，Lodahl and Kejner (1965）第一个率先提出工作投入，并且他把工作投入定义为员工

心理层面对自己所从事的工作的一个认同程度，或者也可以这样理解，目前所从事的工作在员工自己心中的重要性。接着 1970 年，Lawler and Hall 也提出他们的观点,员工认为他们在工作中的努力程度在很大程度上影响自己的形象，并把它们称之为工作投入。随后，Maslach (1997)在对工作投入深入研究后，重新提出了一个新的定义，它主要是指员工在工作过程中对工作的一直以来的那种积极向上的状态。结合前人的研究，Schaufeli *et al.* (2002）也是从工作倦怠和工作投入的关系来界定工作投入的定义的,他们认为虽然工作投入和工作倦怠代表两种截然不同的工作状态，但两者应该是既相互联系又相互独立的关系。于是，Schaufeli *et al.* (2002) 对工作投入进行界定，工作投入是员工在工作过程中表现出来的一种积极向上的情趣或者是一种精力饱满的状态，可以用活力、奉献、专注来概括形容。其中活力是个体在工作的过程中，精力充沛，心情愉悦，非常有干劲，不易被工作中的困难击倒，能坚持到底;奉献是指员工在工作时充满热情，感觉自己的工作丰富有意义，从而表现出一种高度投入状态;专注是用来形容员工在工作时会沉浸其中，容易忘记时间，不受周围环境影响的积极状态。Bakker *et al.*（2011）则区分工作投入和工作狂，他们认为工作狂是过分的沉溺于工作中，是为完成某种任务或目标而努力工作，源于一种强大的内在驱动力。但工作投入是一种轻松、愉快的工作状态，它是一种乐趣而没有强迫性的驱动力。

在中国比较有代表性的观点有李金平（2006）对工作投入的定义提出自己的观点，工作投入是员工心理上对目前所从事工作的投入程度，或者理解为目前工作对自我满足的重要程度。焦海涛（2008）则通过研究，认为工作投入是员工对其工作的参与程度，是一种心理层面的认同感，或者工作对自我的重要性，其與李金平的观点基本达成一致，。另李宏伟（2010）将工作投入的概念界定为，一种在工作中应该保持的积极满意的情绪和认知状态。2012 年，王祯的观点是工作投入不仅包括认知，还应赋予其情感和行为。当员工投入到工作中，可以保持一种工作能力和工作意愿相结合的情感激活状态。陈维政等人(2006)认为，工作投入就是指员工对其目前工作的投入程度。相关研究显示，当工作投入较高时，个体会将自己的精力投入到角色行为中，并在角色中展现自我。反之，当工作投入较低时，个体则会将自我抽离于工作角色之外，以避免自己创造出工作角色所需要的绩效，并有可能产生工作倦怠和离职意愿（陈水平，2020）。师资队伍建设与教师培养是一所学校的办学水平的重要衡量标准，而教师工作投入又是教师教学能力的重要体现,教师工作投入的高低与教学任务完成的及时性具有举足轻重的作用（刘慧，2020）。

李新翠(2016)认为教师工作投入是指教师从事工作的一种积极的状态。而刘锦涛和周爱保(2016)认为教师工作投入是指教师对其本职工作的积极主动的态度和热爱程度,它不仅影响教师自身的生活质量及专业成长,也会影响学生的健康成长。更会影响学校的教育质量。教师工作投入的概念自从诞生以来就受到学界的广泛关注,然而并没有达成共识，要深入研究教师工作投入，厘清教师工作投入的概念就显得非常有必要。因此，高校教师是否能够合理有效地进行工作投入，是保证教学质量、提高教育水平的关键（陈水平，2020）。

Lewin（2003）在研究群体动力学时发展并提出组织氛围的概念，认为组织氛围是个体对组织环境共同的知觉和体验，即个体认知图式中相同或相似的部分，这种知觉决定着个体的动机和行为，并随着环境刺激的不同而发生变化。同时 Lewin（2003）开始对组织氛围进行实证研究,进一步明确组织氛围的研究方向。孟欣欣（2018）研究表明工作投入是组织中的成员对自身所处的工作环境进行主观认知后产生的态度行为，容易受到工作环境的影响,组织氛围会直接或间接地对工作投入产生一定程度的影响。何漂（2010）则认为营造良好的组织氛围,可以有效提高员工的工作投入。在相关研究中,均把学校组织氛围作为可能会影响全校学术创新成功与否的一个因素。

主动性是个体根据自己设定的预期目标而展开行动，直接作用于环境，而不依赖他人的推动的行为品质。主动性是由个体需要、动机以及价值观、理想、抱负等的推动。这一概念源自于社会互动理论（Parker，1930）。Lewin（1938）否定行为主义关于人机械被动地适应环境的观点，强调个体会积极主动地适应甚至是改变周围的环境。早在 1938 年，心理学家 Lewin 就对主动性人格进行讨论，他认为主动性人格是人格特质的一种，强调个体自发去改变和适应环境的主动性，这种特质受到遗传和环境两者相互作用的影响。Bateman and Crant（1993）则在组

织行为的研究中首次提出主动性人格的概念，所谓主动性人格就是影响个体主动行为的人格特质，是在个体遭遇情境阻力时，不受束缚，坚忍不拔地探索新途径，识别机遇，主动采取行动一改变外部情境的行为倾向。

梳理组织氛围和工作投入的相关研究可知，陈维政与李金平（2006）通过实证研究得出组织氛围对员工的工作投入有影响,其中组织氛围的管理风格维度与人际关系维度对工作投入的影响都有显著性,且管理风格维度影响程度略大于人际关系维度。孟欣欣（2018）研究表明工作投入是组织中的成员对自身所处的工作环境进行主观认知后的产生的态度行为，容易受到工作环境的影响,组织氛围会直接或间接地对工作投入产生一定程度的影响。王峰与张晔（2017）则采用组织氛围和工作投入量表对 351 名医护人员进行了调查发现，组织氛围和工作投入都有显著的正相关。何漂（2010）认为营造良好的组织氛围,可以有效提高员工的工作投入。

关于主动性人格与工作投入的研究，马超（2019）研究发现主动性人格水平高的员工，会积极探索以及改变现有环境，敢于挑战，相信自己能够克服困难，因此不会采取消极的态度，其工作投入水平相对较高。Bateman (1993) 提出高主动性人格的员工拥有积极进取、坚韧不拔的品质，更有可能表现出高水平的工作投入。王胜男（2015）认为高主动性个体表现更为积极，主动性人格对工作投入的正向预测作用。

整理主动性人格的调节作用，张凯丽等人（2018）认为，主动性人格正向调节离职倾向与帮助行为的负向关系,即高主动性人格的员工在相同水平离职倾向下会做出更少帮助行为。钟建安等人（2013）则认为主动性人格在社会支持与工作投入之间均起到调节作用，高主动性员工的工作投入水平显著地受到社会支持、工作投入的影响。杨菲（2019）研究表明主动性人格在工作指向非工作角色整合与工作投入的关系中起调节作用。主动性人格能够缓冲在工作指向非工作角色整合对工作投入的负面影响。

2007 年，河北省共有 88 所普通高校(其中本科院校 30 所，专科院校 58 所)。按隶属关系分，中央部委 4 所，地方部门 70 所，民办高校 14 所。全省普通高校共有教职工 86152 人，比.上年增加 5343 人。普通高校专任教师 52809 人(全国排第 10 名)。教师是高校发展的第一资源，高校教师队伍是建设人力资源强省、强国的重要支撑。本文以河北省高校教师建设为研究对象，旨在从更深、更广的理论视角认识问题、探析成因、提出对策，为加强高校教师队伍建设，促进河北省高等教育及经济社会发展提供依据（谢株琳，2009）。截至 2010 年底，全省共有 110 所普通高校(其中本科院校 52 所,专科院校 58 所)。根据河北经济年鉴 2010 年整理得出的数据显示，全省共有专任教师 60,769 人,比上年增加 2,375 人,是 2000 年(1.9 万)的 3.13 倍。教师中具有研究生学历的比例由 2000 年的 23. 8%提高到 2010 年的 64.3%;其中,具有博士学位教师占全省总数的 85.4%。其中本科院校远远超过全国平均水平（张杰等人，2012）。

综上所述，本研究欲探讨河北省高校组织氛围与主动型人格对教师工作投入之关系，并验证高校组织氛围与各变项间的影响。因此本研究先探讨河北省高校组织氛围与教师工作投入的关系，再探讨主动型人格与教师工作投入的关系，并以主动型人格为调节变项，探讨主动型人格在高校组织氛围与教师工作投入之间是否具有调节效果。

1.1 研究目的

A.了解河北省高校组织氛围及教师工作投入的现状。

B.探讨河北省高校组织氛围对教师工作投入的影响。

C.主动性人格对河北省高校组织氛围的影响。

D.探讨主动性人格对高校学校组织氛围与教师工作投入的调节作用。

1.2 研究问题

A.河北省高校组织氛围及教师工作投入的现状为何？

B.河北省高校组织氛围对教师工作投入的影响为何？

C.主动性人格对河北省高校组织氛围的影响为何？

D.主动性人格对高校学校组织氛围与教师工作投入是否具有调节作用？

2.文献综述

2.1 组织氛围定义

组织氛围一词源于 Tomas (1926）提出“认知地图”的概念，为组织氛围研究的奠定基础，即个体通过对周围环境的认知和感受，在大脑中形成的一种来描述其认知的地图, 从而获得对环境的真正理解。1930 年, Lewin 提出“团体氛围”，并认为它是员工对组织氛围的共同感知，或者是员工之间形成的“认知地图”的形似部分。1936 年，在场地论的研究中，Lewin 又第一次提出心理气氛 (Psychological Climate)，这是组织氛围研究的源头，其核心思想是人类的行为随着个人及其环境而变化，想要真正了解人类的行为必有先了解行为产生的情景（Lewin, 1936）。

2.2 工作投入定义

工作投入是目前管理实践和学术研究领域广泛关注的概念，是组织提高绩效和获得竞争优势的重要途径，Lodahl and Kejner (1965）第一个率先提出工作投入，并且他把工作投入定义为员工心理层面对自己所从事的工作的一个认同程度，或者也可以这样理解，目前所从事的工作在员工自己心中的重要性。接着 1970 年，Lawler and Hall 也提出他们的观点,员工认为他们在工作中的努力程度在很大程度上影响自己的形象，并把它们称之为工作投入。80 年代末期，Kahn（1990）在研究中同时提出工作投入和工作不投入，他认为可以用生理、认知和情绪三个词来解释工作投入，并且研究过程中对工作投入作明确清晰的定义，即员工个体通过对自己的控制以达到与工作中扮演的角色融合在一起（Kahn，1990）。1997 年，Maslach and Leiter 从另一个角度定义工作投入，他们把工作投入看成是工作倦怠的积极地那一面，即工作投入是一个将原来不重要的、无意义的工作转化为具有挑战性、成就感、有意义的工作的过程。随后，Maslach (1997) 在对工作投入深入研究后，重新提出一个新的定义，它主要是指员工在工作过程中对工作的一直以来的那种积极向上的状态。结合前人的研究，Schaufeli et al. (2002）也是从工作倦怠和工作投入的关系来界定工作投入的定义的,他们认为虽然工作投入和工作倦怠代表两种截然不同的工作状态，但两者应该是既相互联系又相互独立的关系。于是，Schaufeli et al. (2002) 对工作投入进行界定，工作投入是员工在工作过程中表现出来的一种积极向上的情趣或者是一种精力饱满的状态，可以用活力、奉献、专注来概括形容。其中活力是个体在工作的过程中，精力充沛，心情愉悦，非常有干劲，不易被工作中的困难击倒，能坚持到底;奉献是指员工在工作时充满热情，感觉自己的工作丰富有意义，从而表现出一种高度投入状态;专注是用来形容员工在工作时会沉浸其中，容易忘记时间，不受周围环境影响的积极状态。Bakker et al.（2011）则区分工作投入和工作狂，他们认为工作狂是过分的沉溺于工作中，是为了完成某种任务或目标而努力工作，源于一种强大的内在驱动力。但工作投入是一种轻松、愉快的工作状态，它是一种乐趣而没有强迫性的驱动力。

2.3 主动型人格定义

主动性是个体根据自己设定的预期目标而展开行动，直接作用于环境，而不依赖他人的推动的行为品质。主动性是由个体需要、动机以及价值观、理想、抱负等推动的（陈慧，2017）。这一概念源自于社会互动理论（Parker，1930）。心理学家 Lewin（1938）提出个体行为模式公式 B=f（P*E）个体（P）和其身处的环境（E）之间的相互作用决定了个体的行为（B）。Lewin（1938）否定行为主义关于人机械被动地适应环境的观点，强调个体会积极主动地适应甚至是改变周围的环境。世纪年代后，在 Lewin 模式研究的基础上，Bandura（1985）提出三元交换作用理论，该理论指出个体、行为、环境三者之间是双向互动作用的。早在 1938 年，心理学家 Lewin 就对主动性人格进行讨论，他认为主动性人格是人格特质的一种，强调个体自发去改变和适应环境的主动性，这种特质受到遗传和环境两者相互作用的影响。

2.4 高校组织氛围与教师工作投入

已有文献在部分情境下对于组织氛围和工作投入两变量间的关系进行多方面研究。例如，李金平（2006）在其研究中深入分析组织氛围各维度对工作投入及组织承诺各维度之间的影响机制,得出组织氛围对员工工作态度存在显著的影响作用的结论。

梳理组织氛围和工作投入的相关研究可知，陈维政与李金平（2006）通过实证研究得出组织氛围对员工的工作投入有影响,其中组织氛围的管理风格维度与人际关系维度对工作投入的

影响都有显著性,且管理风格维度影响程度略大于人际关系维度。此外，孟欣欣（2018）研究表明工作投入是组织中的成员对自身所处的工作环境进行主观认知后的产生的态度行为，容易受到工作环境的影响,组织氛围会直接或间接地对工作投入产生一定程度的影响。王峰与张晔（2017）则采用组织氛围和工作投入量表对 351 名医护人员进行调查发现，组织氛围和工作投入都有显著的正相关。而何漂（2010）认为营造良好的组织氛围,可以有效提高员工的工作投入。换言之，高校组织氛围对教师工作投入可能具有显著影响。由此可以推论研究假设一。

H1：河北省高校组织氛围对教师工作投入达显著正向影响。

2.5 主动型人格与教师工作投入

关于主动性人格与工作投入的研究，马超（2019）研究发现主动性人格水平高的员工，会积极探索以及改变现 人格对工作投入的正向预测作用。换言之，主动型人格对教师工作投入可能具有显著影响。主动性人格和工作投入的相关研究显示:主动性人格与工作投入的三个维度均达到显著水平，说明主动性人格对工作投入有显著影响（董浩,2011）。因此，学校组织氛围和主动性人格对教师工作投入具有一定的相关性。由此可以推论研究假设二。

H2：主动型人格对教师工作投入达显著正向影响。

2.6 主动型人格对教师工作投入与组织氛围的调节作用

整理主动性人格的调节作用，张凯丽等人（2018）认为，主动性人格正向调节离职倾向与帮助行为的负向关系,即高主动性人格的员工在相同水平离职倾向下会做出更少帮助行为。钟建安等人（2013）则认为主动性人格在社会支持与工作投入之间均起到调节作用，高主动性员工的工作投入水平显著地受到社会支持、工作投入的影响。杨菲（2019）研究表明主动性人格在工作指向非工作角色整合与工作投入的关系中起调节作用。主动性人格能够缓冲在工作指向非工作角色整合对工作投入的负面影响。

综上所述，本研究推论主动型人格特质在高校组织氛围与教师工作投入之间 具有调节作用。由此可以推论研究假设三。

H3：主动型人格对河北省高校教师工作投入与高校组织氛围具有调节作用。

2.7 研究假设

H1：高校组织氛围正向影响教师工作投入。

H2：主动型人格正向影响教师工作投入。

H3：主动型人格在高校组织氛围与教师工作投入之间起调节作用。

2.8 研究框架

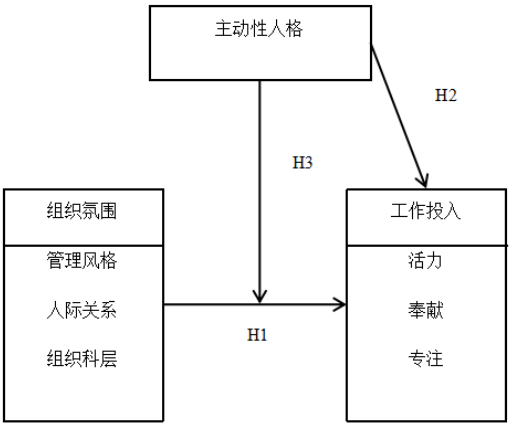


图 1：研究框架

3.研究设计

3.1 研究对象

本研究采用便利抽样，对河北省 2 所高校教师进行调查，正式问卷实际发放 400 份，剔除无效问卷，实际有效问卷 371 份，详情见表一：

表一 样本情况（N=371）

背景变量	类别	样本数	百分比
性别	男	147	39.6%
	女	224	60.4%
年龄	20-30	281	75.7%
	30-40	66	17.8%
	40-50	11	3%
	50 以上	13	3.5%

资料来源：研究者自行整理

3.2 问卷检验

本研究正式问卷分别为“组织氛围量表”、“工作投入量表”以及“主动型人格量表”。

3.2.1 组织氛围量表

本研究量表采用组织氛围量表，组织氛围量表总体的 Cronbach's α 系数为 0.960；而通过从三个维度的层面展开研究探讨，最终得出“组织科层”、“管理风格”与“人际关系”三个维度具有的 Cronbach's α 系数分别是 0.949、0.946 和 0.960。通过对上文提及到的信度分析判别标准进行查阅能够发现，本调查采用的组织氛围量表是具有科学性、稳定性与可靠性的，能够满足信度要求。问卷中的组织氛围量表效度良好。

3.2.2 工作投入量表

研究量表采用工作投入量表选择荷兰学者 Schaufeli (2002) 等编制 UWES 工作投入量表，三个维度（活力 1-6、奉献 7-10、专注 11-16），共 16 个问题。采用李克特 5 点计分(1=“完全不符合”，5=“完全符合”)。工作投入量表总体的 Cronbach's α 系数为 0.960；而通过从各个维度的层面展开研究探讨，最终得出“工作投入”三个维度的 Cronbach's α 系数分别是 0.895、0.891、0.903。通过对上文提及到的信度分析判别标准进行查阅能够发现，本调查采用的工作投入量表是具有科学性、稳定性与可靠性的，能够满足信度要求。由此可见，问卷中的工作投入量表结构效度良好。

3.2.3 主动型人格量表

本研究量表采用根据主动性人格的概念，Bateman et al.（1993）专门开发自陈式“主动性人格量表”后由 Seibert et al. (1999)简化后的 10 项目量表共 10 题，单维度。主动型人格量表总体的 Cronbach’s α 系数为 0.960 ；而通过从各个维度的层面展开研究探讨，最终得出维度 Cronbach’s α 系数为是 0.952 通过对上文提及到的信度分析判别标准进行查阅能够发现，本调查采用的主动型人格量表是具有科学性、稳定性与可靠性的，能够满足信度要求。而能够解释的信息变异量为 75.157% ，因素负荷量均大于 0.45。保留该量表 10 题。由此可见，主动型人格量表效度良好。

4.结果分析

4.1 相关分析

本节使用皮尔森相关性检验方法，对组织氛围、工作投入及主动型人格进行相关性检验，用以判断变项之间可能存在的相关性，由表二可知；组织氛围与工作投入呈正相关，主动型人格与工作投入呈正相关，因此本研究继续探讨主动型人格在组织氛围与工作投入之间的调节效果。详情见表二：

表二 各变量描述性分析相关性分析

变量	组织氛围	工作投入	主动型人格
组织氛围	1		
工作投入	0.619**	1	
主动型人格	0.551**	0.795**	1

注：1.*p＜0.05 **p＜0.01 ***p＜0.001。
资料来源：研究者自行整理

4.2 回归分析

此小节将对“主动型人格”在“组织氛围”与“工作投入”的调节作用进行探讨。本研究通过文献探讨，将“组织氛围”作为自变量，“主动型人格”作为调节变量，“工作投入”作为因变量，来建构调节模型。采用阶层回归分析，来检验“主动型人格”的调节效果。

由表三可知，在 Model 1 中，调整后 R^2 为 0.200；F 值为 118.245***；在 Model 2 中，调整后 R^2 为 0.333；F 值为 289.878***；在 Model 3 中，调整后 R^2 为 0.439；F 值为 148.112***；说明变量之间线性关系是显著的。由于在 Model 3 中模型系数显著，这说明主动型人格在高校组织氛围对教师工作投入影响中起调节作用。

表三 主动型人格在组织氛围对工作投入影响中的调节作用检验

注：1. *, p <0.050; **, p <0.010; ***, p <0.001. β 为标准化回归系数.

变量	Model 1 工作投入		Model 2 工作投入		Model 3 工作投入		
	β	t	β	t	β	t	VIF
组织氛围	2.014	14.057	1.978	9.260	2.122	9.194	1.598
主动型人格			2.123	17.257	2.076	14.917	2.097
组织氛围×主动型人格					2.352	3.011	2.273
R^2	.200		.333		.439		
AdjR^2	.621		.133		.106		
F	229.774***		389.901***		259.228***		

资料来源：本研究自行整理

5.结论及建议

主动性人格同工作投入的关系，相关分析结果表明，主动性人格与工作投入及其各维度存在极其显著的正相关关系，显著性水平达到 1%。层次回归分析结果进一步表明，主动性人格对工作投入及其各维度不同程度的预测作用。主动性人格在活力、奉献和专注维度的显著性程度达到 P<0.01。以上数据分析结果表明随着主动性人格水平的增加，教师的工作投入程度也逐渐提高。即：提升教师的主动性人格水平，可以正向促进教师的活力、奉献和专注精神，从而增加教师整体工作投入水平。主动性人格水平高的教师，会积极探索以及改变现有环境，敢于挑战，相信自己能够克服困难，因此不会采取消极的态度，其工作投入水平相对较高。

研究证实具有主动性人格的个体在工作中会有更加积极主动的表现，往往工作投入程度更高。因此，高校应重视教师主动性人格的遴选和培养。在人才招聘环节，除了关注个体的教育背景、能力水平、工作经验等信息外，还要注意个体的人格特质。可以采取心理测评、性格测

试和面试等方式，通过观察和测试结果，挑选出主动性人格水平较高的候选者。对于主动性人格水平较低的个体，应加强指导和培训，尽可能强化其主动性行为；而对于主动性人格水平较高的个体，则要给予一定的权利，提供相应的物质及精神上的激励。首先，赋予教师更多的决策自主权。减少一些不必要的限制和约束，让教师有一定权力自己去选择完成任务的方式，掌控工作任务进行的节奏。并鼓励教师积极发言，提出自己的观点和看法，培养教师“主人翁精神，促使教师积极融入到组织和工作中。同时，也要重视同事之间的沟通交流。同事的支持，反映了对自身能力的认可与肯定，大家能够默契配合，齐心协力完成一定的任务。同事的支持有利于构建良好的人际关系，营造和谐的组织氛围。在遇到问题时，得到同事的热情帮助，能够有效缓解教师的工作压力，增强自己克服困难的信心和勇气，从而提升教师工作的积极主动性和投入程度。

通过对组织氛围与工作投入及其分维度进行两两分析发现:组织氛围对工作投入具有显著正向影响。教师能否较好的投入到工作当中，不仅与其自身的能力与努力程度相关，还会受到诸多外在因素的影响。良好的组织氛围会直接影响教师的心情，好的心情又会直接影响教师的工作态度，提高工作效率，产生事半功倍的效果。开明的管理风格能够使教师感受到自身的能力价值被很好得体现，更容易使教师产生参与感，积极地投身到工作当中；同时融洽的人际关系又是开展工作的依托，在当前的组织模式中，个体很难独立完成一项工作，它需要协调各种组织中的人际关系合作，所以说融洽的人际关系有助于工作的顺利开展。 组织氛围的管理风格和人际关系对员工的奉献、专注和活力有正向影响。深入来讲，开明的管理风格可以帮助教师明确工作任务的方向与进程，并将可实现的阶段性目标与宏观愿景相结合，使教师既对目前可期的工作全身心的专注与奉献，同时又对未来充满憧憬，更加具有前进的动力与活力。恰如其分地把握工作与休闲之间的度，顾及个人需求与情绪感受，能够使教师充满活力，以更加专注的精神面貌来展现自身的能力。融洽的人际关系会自然而然的减少同事之间的隔阂与不信任感，更加轻松和谐的人际关系，也会使教师心情愉快充满活力，较容易得到需要的工作资源和领导同事的支持,把更多的精力专注于工作中。与此同时，教师在感受到组织所能给予的相对自由的独立自主的空间时，也会更加愿意为企业奉献自身的价值。以上就是我的研究结论与建议。

参考文献

陈维政（2006）。织织气候对员工工作投入及组织承诺的影响作用研究。*管理科学,* 19(6)，18-23。

李金平（2006）。*组织气候对员工工作投入和组织承诺影响的实证研究*［硕士论文，四川大学］。中国知网 https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2007&filename=2006186704.nh&v=UvjW7LkoHAqmzj%25mmd2BuknRN8wsGEyUT3wLTMSGnSDiX5%25mmd2BtZIbyYRrY1VVe7lrWUEovM

李宏伟（2010）。*股份制商业银行领导行为—员工工作满意度及工作投入的关系研究*［硕士论文，东北财经大学］。中国知网 https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e697374686562657737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2012&filename=1011065394.nh&v=PP5M%25mmd2FDeNYzju43coQcEKMdxuECRpU3lItprgcpnUGLaqAnrloEbV5q%25mmd2BgwP8JX6DT

李敏（2016）。*高校组织氛围对学生知识共享与创造力的影响研究*［硕士论文，天津大学］。中国知网 https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201801&filename=1018055687.nh&v=FZcrE6NqqUl0UwOBhTOaTXJiz8e97p4CwY7CQ%25mmd2Fe7cF3Mlu9g2aZGCwCIrIIuUJBQ

李新翠（2016）。中小学教师工作投入与工作量状况调查。*中国特殊教育, (05),* 83-90。

刘锦涛、周爱保（2016）。心理资本对农村幼儿教师工作投入的影响:情绪调节自我效能感的中介作用。*中国临床心理学杂志, 24 (06)*，1069。

焦海涛（2008）。*企业员工工作投入的相关因素研究*［硕士论文，曲阜师范大学］。中国知网 https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/

kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2008&filename=2008125372.nh&v=jxHdbko5Nvvdn39SC6TqrhYBdeQTHWrMsh0bxjID5mr4PcDsuqyQ1pEKDmMtNbqK

马超（2019）。*主动型人格对工作投入的影响：工作要求与资源的调节作用*［硕士论文，电子科技大学］。中国知网 https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202001&filename=1019850627.nh&v=w4ygpbnydSdG2m9bpM534qRjxkMZbRvFkspjSzclyVR2jEibBORBA8U7JthXVGmB

孟欣欣（2018）。*组织氛围及其对员工工作投入的影响研究—以经济型酒店为例*［硕士论文，暨南大学］。中国知网 https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201802&filename=1018889393.nh&v=ESHmgcwMWI5KyjSqDwtWzS7OybkB5nPr%25mmd2B6rGlpNgVmHuJw%25mmd2FZS4mSWVT4HB%25mmd2BkH4LT

王峰、张晔（2017）。组织氛围、情绪智力和医护人员工作投入三者之间显著相关。*心理研究，10（1）*，64-69。

王胜男（2015）。主动性人格和工作投入：组织支持感的调节作用。*中国健康心理学杂志，23*（4），524-527。

谢株琳（2009）。*河北省高校教师队伍建设问题研究*［硕士论文，燕山大学］。中国知网 https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2010&filename=2010018865.nh&v=o4rWdpoWARK5jb%25mmd2Ff2HBj7%25mmd2BDdm5ZN29qCSRFHBdH1KyufwtHwWJUnq9yVKsNt5rFy

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, *33*(4), 692-724.

Bandura A. (1985) Model of Causality in Social Learning Theory. In: Mahoney M.J., Freeman A. (eds), *Cognition and Psychotherapy* (pp. 81-99). Springer.

Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(1), 4–28. https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352

Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology, 49*(1), 24–33. https://doi.org/10.1037/h0021692

Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology, 54*(4), 305–312. https://doi.org/10.1037/h0029692

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Jossey Bass.

Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, *24*(4), 389‐416. https://doi.org/10.1002/job.198

Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71–92 . https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Schneider, B. (1975). Organizational climates: *An essay. Personnel Psychology, 28,* 447–479.

An Empirical Study of College Counselor Competency on Job Performance in Henan Province

ZiyueGAO
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University
1466035176@qq.com

Abstract

As higher education has entered the stage of popularization, college counselors, as an important part of college teachers, have been paid more and more attention to as guides and guides on the path of healthy growth of college students. It has become an important task to strengthen the quality construction of college counselors, enhance their competence and performance. This paper constructs a research framework by sorting out the relevant literature to discuss the influence of counselor's mental strength on job performance. This research takes high counsellors in Henan Province as the research object. With questionnaire survey method and intention sampling as the sampling method, a total of 418 valid questionnaires are collected. The research finds that there is no difference between the gender and age of counsellors in Henan Province on their competence and work performance. There are differences in competence and job performance between teaching years. The competence of college counselors in Henan province has a positive and significant effect on job performance.

Keywords：Competency; Job performance; college counselor

河南省高校辅导员胜任力对工作绩效的实证研究

高紫玥
博仁大学 中国-东盟国际学院
1466035176@qq.com

摘要

随着高等教育跨入普及化阶段，高校辅导员作为高校教师队伍的重要组成部分，大学生健康成长道路上的指导者和引路人，越来越被重视。加强高校辅导员队伍的素质建设，提升辅导员的工作胜任力，提高辅导员的工作绩效，已成为重要课题。本文通过对相关文献整理构建了一个研究框架,探讨辅导员神人力对工作绩效的影响。本研究以河南省高辅导员为研究对象，采用问卷调查法，以立意抽样为抽样方式，共回收有效问卷418份，研究发现河南省辅导员性别、年龄对胜任力和工作绩效不存在差异；教龄在胜任力和工作绩效方面存在差异;河南省高校辅导员胜任力对工作绩效有正向显著影响。

关键词：辅导员；胜任力；工作绩效

1.绪论

教育部对外公布2019年全国教育事业发展统计公报显示2019年，全国各类高等教育在学总规模4002万人（向勤如，2020）。然而，高校辅导员在教育人、引导人、培养人、塑造人的过程中发挥着不可忽视的作用，其能力大小和素质高低直接影响着他对工作的胜任度，进而紧密关联着大学生的健康成长和全面发展（王静，2010）。随着高校学生人数的增加尤其是在新时代背景下，外部环境化对学生的思维养成、行为习惯、理想信念等造成了极大影响。基于这客观因素的变化要求辅导员胜任力也要不断提升,辅导员各项能力已无法满足学生的各项需求（王涓涓，2020）。

众多研究中发现，胜任力是影响工作绩效的重要因素(Parry, 1998；Spencer, 1993；梁涛，2012)。其中Parry(1998)，指出胜任力是一个包含知识、态度及技能的相关集群体，是影响一个人工作的最主要因素，也与工作绩效具有相关性，且胜任力可以透过训练与发展加以提升工作绩效。Spencer (1993)提出了冰山模型來解释胜任力的项目与特性，认为胜任力是指一个人所具有的潜在基本特质，而这些潜在的基本特质不但与其工作或职位上的绩效表现有关，同时也可以影响或预期工作行为以及绩效表现的好坏。梁涛（2012）在对高校辅导员群体的研究时发现，胜任力与工作绩效之间呈显著正影响，胜任力对工作绩效有明显正向预测作用。

同时，针对地区、时间等不相同的条件，使得关于辅导员性别和年龄，教龄在胜任力和工作绩效是否存在差异的问题，在以往研究结果中都存在不确定性（梁涛，2012；季岩砚，2010；司省厂，2015；罗媛媛，2019；吕中科，2007；徐彦红，2009）。因此本研究将性别和年龄，教龄作为背景变量，分别探讨与胜任力、工作绩效三者的差异关系。

在研究对象上河南作为全国第一教育人口大省,省内高校从1949年的1所到现在2020年的151所高校, 在校生也从800人到今天的220万以上 ,实现了河南高等教育里程碑式的历史性突破(河南商报 , 2020)。随着高校的增加, 对高校辅导员这支队伍的日益重视。因此本研究以河南省四所普通高等院校辅导员为研究对象。

综上所述，本研究以河南省高校辅导员作为研究对象欲了解剖析河南省辅导员在性别、年龄、教龄在胜任力和工作绩效方面存在的差异和河南省高校辅导员胜任力对工作绩效的影响。为能提供未来教育或相关研究之参考以此作为研究目的的基础，展开深入探讨。

2.文献综述

2.1胜任力定义

McClelland(1973)提出“胜任力”这个概念他把直接影响工作业绩的个人条件和行为特征称为胜任力。McClelland(1998)指出胜任力，是指能够将高绩效者和一般绩效者区分开来的个人的深层次特征，包括知识、技能、特质、自我概念、动机、态度、价值观等。胜任力指一个人能够有效地完成工作所具备的基本特点。胜任力指一个人所具有的内在的、稳定的特性．它可以是知识，动机、特质，技能、自我印象、社会角色等(Boyatizis, 1982)。岳龙华与戚玉静（2006）认为胜任力是高绩效的经理或管理者所具备的知识、技能和品质。仲理峰与时勘（2003）认为胜任力是能把某职位中表现优异者和表现平平者区别开来的个体潜在的、较为持久的行为特征。这些特征可以是认知的、意识的、态度的、情感的、动力的或倾向性的等等。彭剑峰与饶征（2003）认为胜任力是驱动员工产生优秀工作绩效的各种个体特征的集合，反映的是可以通过不同的方式和途径表现出来的知识、技能、个性与内驱力。它是判断一个人能否胜任某项工作的起点，是驱动并区分绩效好坏差异的个人特征的总和。徐建平（2004）根据自己的研究领域，把胜任力定义为：在学校教育教学工作中，能将高绩效表现优秀的教师与一般普通教师区分开来的个体潜在的特征，主要包括能力、自我认识、动机以及相关的人格特点等个人特性。刘子斐与王建芳（2007）认为胜任力是指特质，技能，自我形象或社会角色，态度，价值观，知识等能够可靠测量，能有效区分本职与其他职位，并能产生高绩效的个体特征。Spence(1994)能将某一工作中表现优异者与表现平平者区分开来的个人的潜在的、深层次特征，它可以是动机、特质、自我形象、态度或价值观、某领域的知识、认知或行为技能。王重鸣（2001）认为胜任力是指导致高管理绩效的知识、技能、能力以及价值观、个性、动机等特征。

目前关于胜任力的定义有很多，但McClelland(1973)首次提出胜任力概念并且应用最为广泛，McClelland(1998)指出胜任力，是指能够将高绩效者和一般绩效者区分开来的个人的深层次特征，包括知识、技能、特质、自我概念、动机、态度、价值观等。因此通过整理本研究将胜任力定义为可以将高低绩效者区分的行为特征，包含了能够有效地完成工作所具备的基本特点。

2.2工作绩效定义

工作绩效(Job Performance)是指在工作中一个员工对于该工作的贡献价值，可以为工作中的产品数量，或者是产品质量, 也可以是生产力（梁涛，2012）。

Jex (1998) , Edwards (1991)整合多位学者的看法，认为个人与工作绩效可从两种视角切入，

一为需求与能力观点，另一为需求与供给观点，需求与能力乃是指 个人能力与工作所需能力间的契合，需求与供给的观点则是指个人的需求与工作属 性的契合，人格特质与工作绩效之间的关系应属于需求与供给，为个人人格特质上 的需求与工作所供给的属性之间的配合。Campbell (1990)认为工作绩效是员工或者组织成员完成企业或者组织交代或规定的任务时所表现出来的行为。Schermerhorn(2000)则将工作绩效定义为工作中的个人或团体所表出任务达成的质与量。所以，工作绩效可由员工的行为面和任务的结果面来加衡量。Borman and Motowidlo (1993)将工作绩效定义为：可以测量的，与组织目标有关的行为，主要表现为努力达成组织的任务；自愿从事非本身份内的工作；乐于协助同侪或顾客；遵循组织的工作规则和运作程序；全力支撑组织的政策与目标。段斌（2011）将员工绩效定义为在某个特定的时间里，员工为了组织的发展目标而贡献自己力量的行为，或者由员工特定的活动和岗为职责形成的结果。

本研究根据Borman and Motowidlo (1993)的定义和上述文献的整理结合，将工作绩效定义为将工作绩效定义为可以被测量的，与工作目标有关的结果。

2.3 背景变量与胜任力和工作绩效

关于性别、年龄、教龄在胜任力的差异上。顾倩，杨继平（2006）采用自编问卷对高校辅导员胜任力进行了调查。研究结论表明，高校辅导员的胜任力普遍较低，同时学生本身的个体差异也辅导员的胜任力要求水平也有所不同，大学辅导员胜任力的自评在性别之间、行政人员和老师之间，优秀与否均无显著差异。梁涛（2012）在研究中表明，年龄、性别、教龄对胜任力有显著的差异。徐彦红（2009）在研究结论中表明，年龄和教龄对胜任力有显著差异，其中51岁以上年龄段、工作在8年以上的胜任力较高。不同性别高校辅导员的胜任力水平影响不大。

由于目前对于不同性别、年龄、教龄对胜任力的差异研究结果不一致，所以本研究将此部分作为研究内容进行讨论研究，并提出研究假设：

H1：高校辅导员在不同性别在胜任力上存在差异。

H1a：高校辅导员在不同年级在胜任力上存在差异。

H1b：高校辅导员在不同教龄在胜任力上存在差异。

关于性别、年龄、教龄在工作绩效的差异上。范琳雪（2017）在研究中表明性别在高校辅导员工作绩效上有显著差异，不同年龄段对工作绩效的差异不同，教龄对工作绩效的影响是有显著差异的，随着工作年限的增长，高校辅导员获得的经验越丰富，对日常事物的处理也更加的娴熟，能有更多的时间思考和学习，参与优秀辅导员评比也更加有竞争力。 季岩砚（2010）在研究中表明，高校辅导员性别、年龄、教龄对工作绩效均无显著差异。

由于目前对于不同性别、年龄、教龄对工作绩效的差异研究结果不一致，所以本研究将此部分作为研究内容进行讨论研究，并提出研究假设：

H2：高校辅导员在不同性别在工作绩效上存在差异。

H2a：高校辅导员在不同年级在工作绩效上存在差异。

H2b：高校辅导员在不同教龄在工作绩效上存在差异。

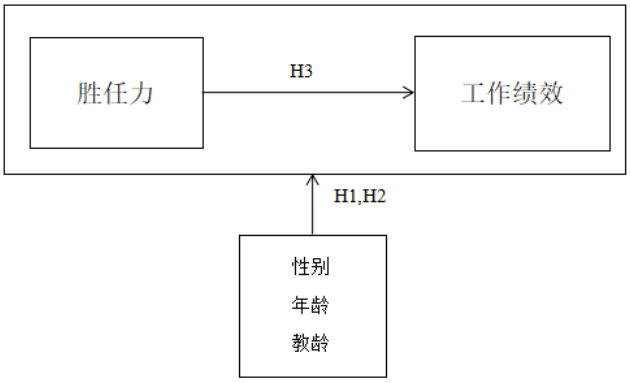
2.4 胜任力与工作绩效

胡杨成与葛红（2014）通过问卷调查高校教师胜任力对工作绩效的影响，其结果显示，高校教师胜任力可以有效预测工作绩效。宋艳（2012）研究发现胜任力的各维度对于工作绩效的各维度有整体或局部的正向影响。张庆龙等人（2015）通过实证分析验证了胜任力的各级因子能显著预测其总体工作绩效，并且显著影响其中的任务绩效维度和内驱绩效维度。廉慧丽（2018）实证检验了高校行政管理人员胜任力对其工作绩效有显著正向影响。Spencer & Spencer (1993)提出了冰山模型來解释胜任力的项目与特性，认为胜任力是指一个人所具有的潜在基本特质，而这些潜在的基本特质不但与其工作或职位上的绩效表现有关，同时也可以影响或预期工作行为以及绩效表现的好坏。Heffernan and Flood(2000)提出胜任力与组织绩效是有关的，高绩效的组织很可能是采用以能力为主，亦指能在绩效高的组织里能找到具有高胜任力的员工。

所以本研究认为胜任力能够显著预测工作绩效，故提出假设：H3:高校辅导员胜任力对工作绩效有正向显著。

3.研究设计

3.1研究框架



资料来源：本研究整理

3.2研究假设

根据研究目的,文献综述,研究架构，归纳本研究的假设如下：

H1：高校辅导员在不同性别在胜任力上存在差异。

H1a：高校辅导员在不同年级在胜任力上存在差异。

H1b：高校辅导员在不同教龄在胜任力上存在差异。

H2：高校辅导员在不同性别在工作绩效上存在差异。

H2a：高校辅导员在不同年级在工作绩效上存在差异。

H2b：高校辅导员在不同教龄在工作绩效上存在差异。

H3：高校辅导员胜任力对工作绩效有正向显著。

3.3研究对象

河南作为全国第一教育人口大省,省内高校从1949年的1所到现在2020年的151所高校，在校生也从800人到今天的220万以上 ,实现了河南高等教育里程碑式的历史性突破（河南商报 ，2020）。因此本研究以河南省四所普通高等院校辅导员为研究对象。

本研究采用取抽样方式为立意抽样法，李志强、蔡宏宇（2014）立意抽样法具有简便易行，符合调查目的和特殊需要，可以充分利用调查样本的已知资料，被调查者配合较好，资料回收率高等优点。

本次调查针对高校辅导员，每所学校所有专业的大一至大四的辅导员发放问卷120份，共计500份问卷，收回有效问卷480份。Sudman(1976)的研究观点指出，调研中母体的分布区域特征决定了样本数量，分布特征为地区性的研究，其所需的样本数量应在500至1000之间。采取发放方式为网络问卷，万聪（2014）网络问卷调查和传统问卷调查相比有独特的优势，例如成本较低、数据回收方便、可重复使用、方便修改。

3.4研究工具

3.4.1胜任力量表

采用梁涛(2012)编制的胜任力量表, 经过对资料的收集分析，得出问卷整体Cronbach's a 值为 0.970，符合大于 0.7 的标准。CMIN/DF=1.361，参考值为小于 3，此项达标；RMR=0.041，参考值为小于 0.08，此项达标； RMSEA=0.055，参考值为小于 0.08，此项达标；GFI=0.981，参考值为大于 0.900，此项达标； AGFI=0.847，参考值为大于 0.900，此项不达标；NFI=0.934，参考值为大于 0.900，此项达标； IFI=0.982，参考值为大0.900，此项达标；TLI=0.987，参考值为大于 0.900，此项达标；总上所述，说明模型适配度良好，具有较高信效度。

3.4.2工作绩效量表

采用季岩砚(2010)高校辅导员工作绩效量表, 经过对资料的收集分析，得出问卷整体 Cronbach's a 值为 0.823，符合大于 0.7 的标准。经过对资料的收集分析， 得出问卷 Cronbach's α 值 =0.966，说明 高校辅导员工作绩效量表量表内部一致性良好。CMIN/DF=1.108，参考值为小于 3，此项达标；RMR=0.035，参考值为小于 0.08，此项达标； RMSEA=0.035，参考值为小于 0.08，此项达标；GFI=0.929，参考值为大于 0.900，此项达标； AGFI=0.89，参考值为大于 0.900，此项不达标；NFI=0.964，参考值为大于 0.900，此项达标； IFI=0.996，参考值为大0.900，此项达标；TLI=0.995，参考值为大于 0.900，此项达标；总上所述，说明模型适配度良好，具有较高信效度。

4.研究结果与分析

4.1 描述性统计

本研究以河南省4 所高校辅导员为研究对象，发放共计 500 份问卷，回收问卷 491份，回收率为 98.2%。其中有效问卷 418 份，无效问卷 73 份，有效问卷回收率 85.13%，针对个人信息中的性别、年龄、教龄基本资料如表 4.1 所示。

表一 个人信息频率统计（*N*=418）

题项	选项	次数	百分比
性别	男	201	48.09%
	女	217	51.91%
年龄	18-25 岁	71	16.99%
	26-30 岁	112	26.79%
	31-35 岁	79	18.9%
	36-40岁	102	24.4%
	41-45 岁	54	12.92%
教龄	1年及以下	88	21.05%
	1-2 年	107	25.60%
	2-3 年	76	18.18%
	3-4 年	58	13.88%
	4-5 年	34	8.13%
	5 年及以上	55	13.16%

资料来源：本研究整理

4.2 差异分析

4.2.1不同性别在胜任力与工作绩效上的差异分析

表二的统计结果可知，现阶段的河南省高校辅导员，从胜任力的三个维度上来看，男性辅导员与女性辅导员在工作态度上不存在差异 （t=－0.195，p>.05)；男性辅导员与女性辅导员

在工作价值观维度上不存在差异 （t=－1.475，p>.05)；男性辅导员与女性辅导员在工作能力上不存在显著差异（t=－1.160，p>.05)。

在工作绩效的两个个维度中，男性教师与女性教师在任内绩效维度上不存在显著差异 （t=－1.753，p>.05)；男性教师与女性教师 在周边绩效维度上不存在显著差异 （t=－0.430，p>.05)。

总结可知：不同性别样本对于胜任力和工作绩效全部均不会表现出显著性差异。

表二 不同性别在胜任力与工作绩效上的差异分析

	平均数 标准差		平均数 标准差		自由度	*t*值	*p*
	男		女				
工作态度	3.96	0.93	3.98	0.83	418	-0.195	0.846
工作价值观	3.96	0.92	4.08	0.75	418	-1.475	0.141
工作能力	3.90	0.87	3.98	0.79	418	-0.985	0.325
任务绩效	3.95	0.91	4.09	0.76	418	-1.753	0.08
周边绩效	3.95	0.90	3.98	0.82	418	-0.431	0.666

资料来源：本研究整理

4.2.2不同年龄的高校辅导员在胜任力与工作绩效的分析

由表三的统计结果可知，现阶段的河南省高校辅导员，从胜任力的三个维度上来看，31-35岁辅导员在工作态度最高 (M=4.06，SD=0.87) 41-45岁辅导员在工作态度最低(M=3.85，SD=1.12) 在工作态度上不存在差异 ；36-40岁辅导员在工作价值观最高 (M=4.06，SD=0.81) 与41-45岁辅导员工作价值观最低 (M=4.08，SD=0.75) 在工作价值观维度上不存在差异 ；36-40岁辅导员在工作能力上最高 (M=4.40，SD=0.78) 与18-25岁辅导员工作能力最低(M=3.88，SD=0.84) 在工作能力上不存在显著差异 。

在工作绩效的两个个维度中，31-35岁辅导员在任务绩效维度最高 (M=3.95，SD=0.91) 与41-45岁辅导员最低(M=3.94，SD=1.06) 在任内绩效维度上不存在显著差异；36-40岁辅导员在周边绩效最高 (M=4.04，SD=0.82)与18-25辅导员周边绩效最低 (M=3.93，SD=0.81) 在周边绩效维度上不存在显著差异。

总结可知：不同年龄对于胜任力和工作绩效全部均不会表现出差异性。

表三 不同年龄在胜任力与工作绩效的分析

维度	平均数（标准差）					F	*p*
	18-25岁	26-30 岁	36-40岁	31-35岁	41-45岁		
工作态度	3.96 (0.88)	3.94 (0.83)	4.06 (0.87)	3.99 (0.8)	3.85 (1.12)	0.491	0.724
工作价值观	4.05 (0.83)	4.01 (0.74)	3.99 (0.83)	4.06 (0.81)	3.96 (1.07)	0.18	0.948
	3.88	3.89	3.95	4.04	3.94	0.723	0.576

工作能力	(0.84)	(0.73)	(0.83)	(0.78)	(1.09)		
任务绩效	3.99 (0.86)	4.02 (0.73)	4.04 (0.84)	4.09 (0.81)	3.94 (1.06)	0.33	0.858
周边绩效	3.93 (0.81)	3.97 (0.83)	3.94 (0.83)	4.04 (0.82)	3.88 (1.08)	0.337	0.853

资料来源：本研究整理

4.2.3不同教龄在胜任力与工作绩效上的差异分析

不同教龄的高校辅导员在胜任力与工作绩效的差异，不同教龄工作绩效中各维度经过单因子变异数分析，没有显著差异(p>. 05)。另经 Scheffe 事后比较显示教龄在胜任力中的工作态度和工作能力中，有显著差异(p<. 05)。具体表现可知，在工作态度中5年以上 (M=4.3, SD=0. 62)与1年以下（M=3.86, SD=0. 98）与有显著差异，且5年及以上群体显著大于1年及以下群体。在工作能力中，5 年及以上（M=4.23, SD=0. 62） 与有显著差异1 年及以下 (M=3.81, SD=0. 86)与，且5年以上教龄群体显著大于1年以下群体。

总结可知：不同教龄对于胜任力和工作绩效全会表现出部分差异性。

表四 不同教龄在胜任力与工作绩效的分析

教龄 平均值（标准差）									
维度	1年以下	1-2年	2-3年	3-4年	4-5年	5年以上	*F*	*p*	Scheffe
工作态度	3.86 (0.98)	3.85 (0.93)	3.98 (0.9)	4.11 (0.75)	3.84 (0.83)	4.3 (0.62)	2.711	0.020*	6＞1
工作价值观	3.97 (0.88)	3.93 (0.87)	3.96 (0.82)	4.13 (0.73)	4.02 (1.02)	4.22 (0.65)	1.234	0.292	
工作能力	3.9 (0.93)	3.81 (0.86)	3.86 (0.8)	4.06 (0.72)	3.97 (0.91)	4.23 (0.62)	2.487	0.043*	6＞1
任务绩效	3.93 (0.95)	3.94 (0.89)	4.01 (0.83)	4.12 (0.72)	4.03 (0.87)	4.27 (0.58)	1.585	0.163	
周边绩效	3.9 (0.8)	3.88 (0.98)	3.98 (0.84)	4.05 (0.78)	3.93 (0.89)	4.13 (0.58)	0.821	0.535	

注：* $p<0.05$ ** $p<0.01$
资料来源：本研究整理

4.3相关分析

本研究采用的胜任力和工作绩效量表均为李克特（Likert Scale）五点尺度衡量通过对收集资料进行分析得出胜任力和工作绩效之间的相关关系，使用Pearson相关系数去表示相关关系的强弱情况。具体分析可知：胜任力和工作绩效之间的相关系数值为0.942，并且呈现出0.01水平的显著性，因而说明胜任力和工作绩效之间有着显著的正相关关系。

表四 相关性分析表

变量		胜任力
工作绩效	相关系数	0.942**
	*p*值	0.000

注：* $p<0.05$ ** $p<0.01$
资料来源：本研究整理

4.4回归分析

由下表可知，在该模型中，R2 值为0. 887，表示胜任力可以解释工作绩效的88. 72%变化的原因。通过模型F检验(F=3272. 407，p=0. 000<0. 05)，表示具有统计显著性，即胜任力对工作绩效会产生影响。其中胜任力的回归系数值为0. 955（t=57. 205,p=0. 000<0. 01）表明胜任力会对工作绩效产生显著正向影响。

表五 胜任力对工作绩效的回归分析表 （N=418）

自变量	B	*t*	*p*	β	VIF
胜任力	0.955	57.205	0.000**	0.942	1
R^2			0.887		
AdjR^2			0.887		
F			3272.407		

注：* $p<0.05$ ** $p<0.01$
资料来源：本研究整理

5.结论及建议

5.1不同性别、年龄在高校辅导员在胜任力与工作绩效上不存在显著差异

本研究结果显示不同性别对胜任力与工作绩效没有出现显著的差异性，也就是说男性辅导员和女性辅导员在胜任力与工作绩效上没有显著差异。原因可能是:首先，随着时代的发展，生产力的提高，社会传统方面选择职业时对性别的要求逐渐淡化，女性辅导员和男性辅导员都会受同样的教育和同样的社会支持，其自信程度和工作绩效并差别。

5.2不同年教龄在高校辅导员在胜任力与工作绩效上存在显著差异

本研究结果显示不同年龄，教龄对胜任力和工作绩效存在显著的差异。刚入职的高校辅导员不熟悉学校工作，随着工作年限的增加,长年累月的辅导员从事的学生事务,不断地积累工作能力和经验。从而使得工作5年以上的辅导员胜任力与工作绩效显著大于工作1年以下的高校辅导员。

5.3高校辅导员胜任力对工作绩效有正向显著影响

研究结果表明胜任力能够正向显著影响工作绩效。高校辅导员胜任力越高其工作绩效也会越高。本研究结果显示，高校辅导员胜任力对工作绩效有正向显著影响。这与季岩砚 （2010），

梁涛（2012）的研究结果一致：胜任力各维度与工作绩效各维度都有非常显著的正相关。研究者认为高校辅导员的胜任力能够预测工作绩效。具备较高胜任力的个体，在工作中工作绩效更高可以更好的完成学生事务工作计划以及与他人的沟通与合作。较高的胜任力可以促进高校辅导员在其个体追求发展的内在动力，从而更好提高工作绩效。

5.4建议与对策

5.4.1对高校辅导员自身的建议

通过本研究可以得知，高校辅导员的胜任力预测其工作绩效时具有重要的作用。胜任力个人特征属性的描述，与一些不能由个人控制的客观评价指标不同，高校辅导员的胜任力可以由高校辅导员个人通过一定的途径进行调整。高校辅导员便可以从这些方面着手，进而改进、提高自己的工作绩效。具体而言，可以从以下方面进行调整：

(1)培养自身积极的工作态度；(2)树立良好的与高校教育工作相匹配的价值观；(3)锻炼、培养个人做好高校辅导员这份工作的能力；(4)坚信自己能干好学生管理工作，同时能从学生管理工作中获得满足感；(5)建立和谐的人际关系（包括与同事、领导、学生之间的关系）;(6)运用正确方式思考，控制自己的情绪。

5.4.2对高校的建议

(1)为高校辅导员提供更多的培训、进修的机会与渠道，增加其参与各种工作的机会。

通过为高校辅导员提供更多的进修培训机会，可以提升其个人学生管理的能力，并培养与高校学生管理工作相适应的价值观，从而，有利于提高其工作绩效。

(2)关心高校辅导员的个人背景状况，从而根据不同的个体特征，设立相应的高校辅导员绩效考察机制。

根据本研究的发现，由于高校辅导员具有不同的个性特征，而这些特征对高校辅导员的胜任力、工作绩效均有不同程度的影响。如：高校辅导员的工作年限、年龄、等均会使得辅导员的工作绩效不同。因此，高校管理者在高校辅导员的管理过程中，要根据这些不同的个人背景特征实施有针对性的管理，并设立相应的高校辅导员绩效考核机制，激励高校辅导员提供工作绩效。

参考文献

曹科岩、陈国梁（2000）。高校辅导员自我效能感问卷的编制。*中国临床心理学杂志，16*（5），471-472。

陈岩松（2008）。*基于胜任力研究的高校辅导员考核理论新探*［硕士论文，南京航空航天大学］。知网 https://wap.cnki.net/touch/web/Journal/Article/ZGGJ200812013.html

顾倩，杨继平（2006）。*大学辅导员胜任力的现状研究*［硕士论文，山西大学］。知网 https://wap.cnki.net/touch/web/Journal/Article/JKXL200605006.html

胡坚，莫燕（2004）。高校教师工作价值观与任务绩效关系的实证分析。*科学学与科学技术管理，(12)*:114-117。

胡杨成，葛红(2014)。*高校教师胜任力对工作绩效的影响研究*［硕士论文，南昌工程学院］。知网 https://wap.cnki.net/touch/web/Journal/Article/LQJS201422016.html

化磊、姜妮、张艳（2020）。关于提升应用型高校辅导员职业能力的思考。*教育与职业*，（3），65-69。

季岩砚（2010）。*高校辅导员自我效能、工作倦怠及工作绩效关系研究*［博士论文，首都经济贸易大学］。知网http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-11912-2010087043.htm

梁涛（2012）。*高校辅导员胜任力自我效能感与工作绩效的关系研究*［博士论文，武汉大学］。知网 https://wap.cnki.net/touch/web/Dissertation/Article/10486-1015026882.nh.html

李志强，蔡宏宇(2014)。*市场调查与预测*。湖南大学出版社.

王重鸣（2001）。*管理心理学*。人民教育出版社。

温志毅(2005)。工作绩效的四因素结构模型。*首都师范大学学报(社会科学版)*，(5)，105-111。

温忠麟，叶宝娟 (2014)。中介效应分析:方法和模型发展。*心理科学进展，22*(05)，731-745。

吴明隆（2003）。*问卷统计分析实务:SPSS 操作与应用*。重庆大学出版社。

万聪(2014)。*网络问卷调查系统分析与设计*［硕士论文，北京交通大学］。百度学术 https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=l 9a2bf79fe4a65c3d1

Berman, M. D.,& Ribuson,C.K., & Shanghnessy, M.F.(1996).Gender comparison of teachers' sense of efficacy. *Psychological Reports*,78 (1).

Boyatizis, R. E.(1982).*The competent manager：a model for effective performance*. New York：John Wiley&Sons.

Boyatizis,R. E.(1995).The competent manager：a model for effective performance. *Compensation and Benefits Review ,27*(4)：55-62.

Mcclelland, D. C.(1973).Testing for Competence Rather Than Intelligence. *American Psychologist*, 28:1-14.

Mcclelland,D.C.(1998).Identifying Competencies with Behavioral-Event Interviews. *Psychological Science , 9*(5):331-339.

Spencer, L. M., &Spencer, S. M.(2008). Competence at Work: Models for Superior Performance.*Competence at work : models for superior performance. Wiley.*

Influence of Interpersonal Relations on Pro-social Behavior of College Students in Hengyang City, Hunan Province

Yingwen QIN
Dhurakij Pundit University
865508293@qq.com

Abstract

The purpose of this study is to explore the influence of interpersonal relationship on prosocial behavior, which is studied by college students in Hengyang City, Hunan Province. By means of convenient sampling ,838 students from a university were selected ,and the data were analyzed by spss statistical software. The results showed that there were significant differences in interpersonal ability and effort, prosocial behavior altruism, interpersonal situation, prosocial behavior emotion and emergency dimension in different grades, and whether the only child had significant differences in interpersonal relationship situation and prosocial behavior emergency dimension; The four dimensions of interpersonal relationships have varying degrees of significant influence on open, altruistic, emotional, and emergent prosocial behavior.

湖南省衡阳市大学生人际关系对亲社会行为的影响

秦樱文
博仁大学
865508293@qq.com

摘要

本研究旨在探讨人际关系对亲社会行为的影响，研究对象为湖南省衡阳市大学生。采用便利抽样的方式，抽取某所高等院校 838 学生，运用亲社会行为倾向量表，人际关系归因倾向量表，数据通过 spss 统计软体进行分析，研究结果显示：不同性别在人际关系能力和努力、亲社会行为利他的维度有显著差异，不同年级在人际关系情境、亲社会行为情绪的和紧急的维度有显著差异，是否独生子女在人际关系情境、亲社会行为紧急维度上有显著差异；人际关系的四个维度对公开的、利他的、情绪的和紧急的亲社会行为有不同程度的显著影响。

关键词：人际关系；亲社会行为；大学生

1.绪论

中国进入教育现代化后，就深化教育教学改革、提高义务教育质量，首要是立德树人，着力培养担当民族复兴大任的时代新人，基本要求是增强学生综合素质，坚持全面发展，引导他们爱人民爱社会（中华人民共和国教育部，2019）。大学生做为社会储备的中心力量，培养亲社会行为，比如：志愿者行动、慈善捐款（安连超等人，2018），有助于他们树立稳定的道德价值观和公民自身素质（杨莹等人，2016）。

《全国精神卫生工作规划（2015-2020 年）》指出，经济社会快速发展，生活节奏明显加快，心理应激因素日益增加，焦虑症、抑郁症等常见精神障碍及心理行为问题逐年增多，尤其是学生群体更是高危人群（中共中央国务院，2015）。人际关系差的同学在学校更容易表现出自卑，会容易被同学排挤甚至校园霸凌（高雅，2019）。所以良好的人际关系对学生的身心健康发展起着很重要的作用（薛振朋等人，2020）。

自我决定理论(Self-Decide Theory, SDT)是讨论个体的特性与动机的，强调人的自我内心的动机，意在排除外在因素的影响，激发个体的自我决定，其中包含在心理需求中的胜任(Competence)、自主(Autonomy)和相关性(Relatedness)三个因素可以用来激发自我，有机辩证的观点认为人会在社会团体中寻求联系，并将社会意识整合到自我人际经验和内心的统一，如果

这一过程被过度的拒绝或阻碍，则个体就无法满足需求，而参与在反社会行为中(Deci & Ryan, 1985)。赵燕梅等人（2016）指出相关性(Relatedness)指的是个体与周围世界、人物保持一定联系的程度。Pavey *et al.* (2011)认为亲密关系需要满足对于促进亲社会行为至关重要，研究发现突出相关性需求的人有更大的兴趣参与亲社会活动（志愿者、慈善捐款）。Rodriguez-Ricardo *et al.* (2019)研究发现，满足个体的人际亲密感的需求，可以对众筹活动这类亲社会行为产生显著的正向影响。

亲社会行为研究的领域局限在自我牺牲式行为，没有考虑施受双方人际关系意义对亲社会行为的影响（杨莹等人，2016）。助人的亲社会行为强调施助者对受助者单方面的资源输出，比如：照顾同学的情绪，花时间陪孤单的朋友等，而合作或互惠的亲社会行为的目的是达到互惠共赢，比如：为朋友保守秘密，积极配合老师工作（赵华丽等人，2018）。刘玉与许国动（2016）研究发现大学生人际关系研究本质上，未能切入一个全新的、更宽阔的生存场域的审视，进而忽视了其社会行为等方面的特殊功能与意义。

根据研究背景与动机，本课题从在校大学生的人际关系形成入手，加入性别、年级和是否独生子女作为控制变量，为亲社会行为的成因和影响因素提供实证，并针对影响因素，提出建议以及策略，辅助湖南省素质教育“三全育人”的人才培养激励改革政策，鼓励大学生发展亲社会行为，将有利于大学生社会行为的积极转变，进一步促进新时代社会转型与社会和谐（湖南省教育部，2020）。

2.文献探讨

人际关系(Interpersonal Relationships)是人们接触和交流中，产生的情感关联（黄四林等人，2016）或心理关系（杨颖、鲁小周，2015）。Lefcourt *et al.* (1979)基于 Weiner 的归因理论，认为人际关系的发展在于个体对于人际机制的归因，人与人交互中，个体习惯于将人际认知归结于内在的心理还是外在的情境，基于此将个体的人际关系分为内控型和外控型人际关系。因为一个人永远不会摆脱自己的期望、陈规定型观念、取向、态度、倾向，通过这种机制人们被评估(Myasischev, 1995)，因此本文采用 Lefcourt 对人际关系的定义。

亲社会行为泛指一切对个人、社会、群体等有利的行为（杜秀莲、高静, 2019），是学生社会化的重要组成部分(Guo，2017)。其内涵可以包括助人行为、合作行为和利他行为等（赵华丽等人，2018）。寇彧等人（2008）认为亲社会行为可以看作从自我获益到他人获益的连续体 ，其内涵不仅包括使接受者获益的行为，也包括促进交往双方积极人际关系的行为。因此亲社会行为蕴含两个典型特征: 一是能给他人带来好处；二是能促进交往双方之间甚至是社会的和谐关系，包括利他、合作、助人等行为。本文采用寇彧等人（2008）对亲社会行为的定义。

各学者对不同性别、年级和是否独生子女的大学生在人际关系的差异分析各不相同。张瑜与李宏翰（2012）不同性别大学生在人际关系有显著差异，女生优于男生；不同年级大学生在人际关系有显著差异，大一、大二的学生优于大三、大四。赵松立与杨雪花（2016）不同性别大学生在人际关系有显著差异，女生优于男生；不同年级大学生在人际关系有显著差异，大三的学生优于其他年级。柯淑育（2017）不同性别的中职生在人际关系上有显著差异，男生优于女生。黄志勇与王国强（2018）不同性别的大学生在人际关系有显著差异，男生优于女生。所以本研究提出假设 H1a：湖南省衡阳市不同性别和年级的大学生在人际关系、亲社会行为有显著差异。

各学者对不同性别、年级大学生在亲社会行为的差异分析各不相同。张金丽（2017）研究显示不同性别大学生在亲社会行为及其公开型、情绪型、匿名型和利他型维度影响显著，对紧急型、依从型维度影响不显著；大学生亲社会行为的年级差异中，随着年级的升高，大学生亲社会行为越高，依次为大四>大三>大二>大一。余培林等人（2020）不同性别的大学生在亲社会行为上有显著差异，男生优于女生；不同年级的大学生在亲社会行为上有显著差异，大三>大二，大四>大二。所以本研究提出假设 H1b：湖南省衡阳市不同性别和年级大学生在亲社会行为有显著差异。

众多学者研究都显示人际关系的有关变量与亲社会有关联，但直接关系或影响的研究较少。Guo（2017）人际信任对亲社会行为有积极的预测作用，表明大学生人际关系越和谐，学生就

越倾向于亲社会行为。大学生人际责任感能够显著的正向预测亲社会行为（张诗琪、刘丽红，2019）。流动和留守儿童期青少年的亲子关系和师生关系能显著正向预测亲社会行为（杨静等人，2015）。曾昱与胡鹏（2017）发现人际开放与利他亲社会倾向有显著正相关。梁燕与陈静（2020）研究显示初中生的人际信任与亲社会行为显著相关。所以本研究提出假设 H2：湖南省衡阳市大学生人际关系对亲社会行为有显著正向影响。

3.研究方法与设计

3.1 研究对象

本研究分析人际关系与亲社会行为的影响情形，以湖南省衡阳市某所本科高等院校学生为问卷调查对象。宋海燕等人（2016）抽取湖南省衡阳市某大学 800 名学生，发现学生的心理健康状况是较差的，其中主要的影响因子包括人际关系、抑郁、焦虑等，且女生区别于男生，在人际关系的差异显著。参考 Tinsley and Tinsley (1987) 的观点，发放正式问卷数量应与题项数量结合，题项数与样本数的比例应在为 1:5 至 1:10 之间。本文问卷题项数共 50 道题，以 1:10 为本研究参考比例，因此本文预计发放 600 份研究问卷，最终回收 838 份，整理无效问卷，最终正式问卷 790 份，回收率达到 94%。

3.2 研究工具

本研究采用问卷调查法，它是通过发现问题，结合调查结果对教学设计进行优化，可以使教学真正立足于学生实际，使用已有的问卷可以保证信效度，具有权威性，也可以避免作者的主观偏差（刘婷婷，2017）。问卷填答方式采用李克特 (Likert Scale) 5 点尺度衡量，即非常不同意、比较不同意、一般、比较同意、非常同意，分数依次为 1 至 5 分，分数越高代表同意程度越高。

人际关系量表采用 Lefcourt *et al.* (1979)编制的《多维度-多归因量表》(Multidimensional Multidirectional Causal Scale，MMCS)的孙晓军（2014）中文版人际关系归因倾向的分量表，共 24 个项目，包括能力、努力、情境、运气四个维度，其中能力和努力属于内归因，运气和情境属于外归因，各分量表包括 12 个成功相关条目和 12 个失败相关条目，分为能力、 努力、情境、运气 4 个维度，其中，能力和努力维度属于内控性因素，运气和情境维度属于外控性因素，该问卷的四个维度 Cronbach's α 系数分别为.70、.74、.71、.78。陈璐嘉与刘威（2018）认为过度的外控人际归因，会产生社交苦恼和回避，而社交回避和苦恼与成功的人际关系归因是呈负相关，与失败的人际关系归因是呈正相关的，正确的内控人际归因更有助于心理健康，个体会更愿意构建内部评价和认知体系，并通过实际的策略去解决问题，避免产生焦虑等消极情绪。

亲社会行为量表国内常见使用的是 Carlo (2002)基于生态理论、社会认知理论和已有的亲社会行为理论编制的《亲社会行为倾向量表》（Prosocial Tendencies Measure，PTM），初试对象为 249 名平均年龄为 19.9 岁的大学生，复试对象为 40 名平均年龄为 22.9 岁的大学生，研究内容提出了亲社会行为的 6 个维度，分别是利他性、顺从性、情绪性、可怕性、公开性和匿名性，共 23 个项目，奠定了《亲社会行为倾向量表》（PTM）的基础。寇彧等人（2007）对 Carlo 的亲社会行为量表（PTM）进行了修订，进行了四次测查，修订中采用了问卷调查法，研究对象为青少年，初一到大四学生，年龄是 17 到 25 岁，共 26 个项目，量表 6 个维度题项 Cronbach's α 分别为.71、.78、.76、.74、.73、.56，项目的因素载荷介于.97-.99 之间，总体修订效果较好。

数据统计与分析本研究主要采用描述性统计、差异分析、相关分析和回归分析。首先，本研究通过描述性统计来了解受试大学生之分布情形，分析湖南省衡阳市大学生的性别、年级和是否独生子女等加以了解本研究样本之结构；第二，通过 T 检定 (T-test Analysis)与变异数分析 (ANOVA) 是用来进行差异性分析，两个互为独立的母群时，以 T 检定来比较差异性；用在两个或两个以上互为独立的母群的差异比较时，应采用单因子变异数分析 (Vasey & Thayer, 1987)，通过 T 检定对不同性别、是否独生子女在人际关系、亲社会行为进行差异分析，通过变异数分析对不同年级在人际关系、亲社会行为进行差异分析；第三，为了探讨变数间关系的强度，在回归分析之前进行的本研究采皮尔森 (Pearson) 积差相关分析，作为衡量人际关系和亲社会行为两个变项间关联程度的指标。；第四，统计学家用回归分析确定两种或两种变量间的相互关系状态，按涉及变量的多少分为一元和多元回归，本研究采用回归分析人际关系在亲社会行为上

的预测作用。

4.研究结果

4.1 样本数据现况

本研究设置的大学生的基本资料包括性别、年级、是否为独生子女。在有效样本 (N =790) 中，从性别分布看，男生 161 人，占 20.4%，女生 629 人，占 79.6%；从年级分布来看，大一 364 人，占 46.1%，大二 141 人，占 17.8%，大三 229 人，占 29%，大四 56 人，占 7.1%，具体数据如表 4.1 所示。

表 4.1 研究问卷有效样本基本资料表（N =790）

统计变量	类别	样本数	百分百比（%）
性别	男	161	20.4
	女	629	79.6
年级	大一	364	46.1
	大二	141	17.8
	大三	229	29
	大四	56	7.1

资料来源：本研究整理

由表 4.2、4.3 可见，人际关系的项目平均值为 2.92 分，标准差为 0.33，低于理论中值，这说明大学生人际关系属于中等偏下水平。从各维度来看，分数最高的是人际关系的情境维度，平均分为 3.17 分，标准差为 0.47，表明大学生人际关系的情境归因较高，其它维度依次为运气（M =2.76 分，SD =0.48）、努力（M =2.89 分，SD =0.45）、能力（M =2.87 分，SD =0.41）。从人际关系的内外控分布来看，内控性人际关系大学生 397 人，占 50.3%，外控性人际关系大学生 393 人，占 49.7%，其中内外控人际关系系数中。平均值为 0.17，是正数，标准差 0.87，说明受试大学生的内外控人际关系处于中等偏外控性。

表 4.2　大学生人际关系的描述性统计分析表（*N* =790）

维度		平均值	标准差	中位数	极大值	极小值
内归因	能力	2.87	0.41	2.83	4.17	1.50
	努力	2.89	0.45	3.00	4.17	1.50
外归因	情境	3.17	0.47	3.17	4.83	1.83
	运气	2.76	0.48	2.83	4.17	1.00
内外控人际关系系数		0.17	0.87	0.00	4.83	-3.17
人际关系（整体）		2.92	0.33	2.96	3.92	1.67

资料来源：本研究整理

表 4.3 内外控人际关系基本资料表（*N* =790）

统计变量	类别	样本数	百分百比（%）
人际关系	内控性	397	50.3
	外控性	393	49.7

资料来源：本研究整理

受试大学生在亲社会行为得分之描述统计结果如表 4.4 所示。亲社会行为的项目均分为 3.36 分，标准差为 0.49，高于理论中值 3 分，这说明大学生亲社会行为程度处于中等偏上水平。从各维度上看，分数最高是利他的亲社会行为，平均值为 3.58，标准差为 0.49，表明受试大学生利他的亲社会行为程度较高，其它维度依次为依从的（*M* =2.76 分，*SD* =0.48），公开的（*M*

=3.09 分，*SD* =0.45），情绪的（*M* =3.30 分，*SD* =0.36），匿名的（*M* =3.31 分，*SD* =0.46），紧急的（*M* =3.58 分，*SD* =0.49）。

表 4.4 大学生亲社会行为的描述性统计分析表（*N* =790）

维度	题数	平均值	标准差	中位数	极大值	极小值
公开的	4	3.09	0.45	3.00	4.5	1.25
匿名的	5	3.31	0.46	3.20	5.00	1.40
利他的	4	3.60	0.54	3.75	5.00	1.00
依从的	5	3.30	0.44	3.20	5.00	1.60
情绪的	5	3.40	0.46	3.40	5.00	2.20
紧急的	3	3.58	0.49	3.67	5.00	2.33
亲社会行为	26	3.36	0.34	3.31	4.58	2.62

资料来源：本研究整理

4.2 不同性别、年级在人际关系及各维度、亲社会行为及各维度上的差异分析

本研究为了解不同的背景统计变量（性别、年级）在大学生人际关系、亲社会行为上是否存在显著差异，进行独立样本 T 检定差异性分析。以下将以平均数、标准差与独立样本 T 检验加以分析，其统计结果如表 4.5、4.6、4.7 所示。

表 4.5 不同性别的大学生在人际关系、亲社会行为的差异分析表（*N* =790）

变量	男（166）	女（629）	*T*	*P*
能力	2.977（0.424）	2.845（0.408）	3.640***	0.000
努力	3.028（0.431）	2.859（0.448）	4.308***	0.000
情境	3.165（0.461）	3.171（0.476）	-0.151	0.880
运气	2.813（0.466）	2.751（0.482）	1.465	0.143
人际关系	2.996（0.327）	2.906（0.330）	3.068**	0.002
公开的	3.104（0.466）	3.085（0.448）	0.476	0.634
匿名的	3.309（0.485）	3.310（0.455）	-0.025	0.980
利他的	3.483（0.574）	3.632（0.526）	-3.138**	0.002
依从的	3.298（0.411）	3.295（0.442）	0.080	0.937
情绪的	3.349（0.462）	3.399（0.460）	-1.236	0.217
紧急的	3.545（0.516）	3.587（0.484）	-0.973	0.331
亲社会行为	3.337（0.365）	3.371（0.338）	-1.124	0.261

注：***p<0.01；***p<0.001*

由表 4.5 可见，不同性别在人际关系整体以及其中的两个维度（能力、努力）上有显著差异（*P*<0.05），男性人际关系整体上显著高于女性，男性人际关系能力维度显著高于女性，男性人际关系努力维度显著高于女性；不同性别在亲社会行为整体上没有显著差异，但在亲社会行为利他的维度上有显著差异（p<0.05），说明女性利他的亲社会行为显著高于男性。

表 4.6 不同年级的大学生在人际关系的差异分析表（*N* =790）

年级	能力		努力		情境		运气		人际关系	
	M	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*
大一	2.87	0.46	2.88	0.46	3.20	0.48	2.75	0.50	2.92	0.35
大二	2.93	0.35	2.91	0.45	3.22	0.49	2.77	0.45	2.96	0.32

大三	2.85	0.38	2.90	0.43	3.09	0.43	2.79	0.44	2.91	0.30
大四	2.86	0.41	2.88	0.42	3.16	0.52	2.75	0.55	2.91	0.37
F	0.71		1.27		0.188*		3.09		0.37	
LSD	大三<大一，大二									

注：**p<0.05*

由表 4.6 可见，不同年级在大学生人际关系整体上没有显著差异，但在人际关系情境维度上有显著差异，大三学生的情境人际关系显著小于大一学生和大二学生。

表 4.8 不同年级的大学生在亲社会行为的差异分析表（*N*=790）

年级	公开的		匿名的		利他的		依从的		情绪的		紧急的		亲社会行为	
	M	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*
大一	3.09	0.45	3.31	0.46	3.63	0.56	3.28	0.41	3.45	0.47	3.62	0.49	3.38	0.34
大二	3.10	0.45	3.26	0.46	3.52	0.55	3.28	0.41	3.32	0.43	3.48	0.46	3.32	0.33
大三	3.07	0.46	3.32	0.45	3.60	0.51	3.34	0.46	3.36	0.45	3.56	0.50	3.36	0.35
大四	3.14	0.44	3.40	0.50	3.67	0.49	3.25	0.53	3.31	0.48	3.59	0.48	3.38	0.35
F	0.49		1.31		1.73		0.972		3.748*		3.17*		1.315	
LSD									大二、大三、大四<大一		大二<大一			

注：**p<0.05*

4.3 人际关系各维度对亲社会行为各维度的相关分析

由表 4.9 可见，在人际关系与亲社会行为各维度上，人际关系的能力、努力维度与公开的亲社会行为显著正相关，与利他的亲社会行为显著负相关，人际关系的情境维度与公开性人际关系显著正相关，人际关系的运气维度与公开的亲社会行为显著正相关，与利他的、情绪的和紧急的亲社会行为显著负相关。

表 4.9 大学生人际关系与亲社会行为的相关分析（*N*=790）

变量	*M*	*SD*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.能力	2.87	0.41	1	.59***	.25***	.42***	.18***	0.02	-.16**	0.06	0.01	-0.05
2.努力	2.89	0.45	.59***	1	.20***	.35***	.23***	.07*	-.11**	0.02	0.04	-0.06
3.情境	3.17	0.47	.25***	.20***	1	.46***	.15***	0.02	-0.01	-0.04	0.07	0.07
4.运气	2.76	0.48	.42***	.35***	.46***	1	.14***	-0.03	-.19**	-0.04	-.08*	-.10**
5.公开的	3.09	0.45	.18***	.23***	.15***	.14***	1	.18***	.18***	.34***	.38***	.28***
6.匿名的	3.31	0.46	0.02	.072*	0.02	-0.03	.18***	1	.57***	.44***	.50***	.44***
7.利他的	3.60	0.54	-.16***	-.11**	-0.01	-.19***	.18***	.57***	1	.48***	.58***	.55***
8.依从的	3.30	0.44	0.06	0.02	-0.04	-0.04	.34**	.44***	.48***	1	.52***	.50***
9.情绪的	3.39	0.46	0.01	0.04	0.07	-.08*	.38***	.50***	.58***	.52***	1	.55***
10.紧急的	3.58	0.49	-0.05	-0.06	0.07	-.10**	.28***	.44***	.55***	.50***	.55***	1

注：**p<0.05；**p<0.01；***p<0.001*

4.4 人际关系各维度对亲社会行为各维度的回归分析

本研究探讨大学生人际关系对亲社会行为的影响情形。结果如表 4.10、4.11、4.12。

表 4.10 大学生人际关系能力、努力、情境、运气维度对公开的亲社会行为回归分析表

自变量	R^2	*调整后* R^2	F	β	T	共线性统计	
						容忍度	VIF
能力				0.04	0.85	0.60	1.67
努力				0.18	4.16***	0.64	1.57
情境	0.065	0.06	13.55***	0.10	2.53**	0.78	1.28
运气				0.02	0.37	0.68	1.47

注：**p<0.01；***p<0.001*

由统计结果表 4.11 可知，该回归模型 F 值为 13.55（P<0.05），通过了显著水平为 0.05 的显著性检验，VIF 不大于 10，说明没有共线性的问题。人际关系的努力和情境维度对公开性的亲社会行为有显著正向影响。

表 4.11 大学生人际关系能力、努力、情境、运气维度对利他的亲社会行为回归分析表

自变量	R^2	*调整后* R^2	F	β	T	共线性统计	
						容忍度	VIF
能力				-0.10	-2.27*	0.60	1.67
努力				0.00	0.23	0.64	1.57
情境	.051	.046	10.594***	0.11	2.80**	0.78	1.28
运气				-0.19	-4.61***	0.68	1.47

注：***p<0.001

由统计结果表 4.12 可知，该回归模型 F 值为 10.594（P<0.05），通过了显著水平为 0.05 的显著性检验，VIF 不大于 10，说明没有共线性的问题。人际关系的能力和运气维度对利他性的亲社会行为有显著负向影响，人际关系的情境维度对利他的亲社会行为有显著正向影响。

表 4.12 大学生人际关系能力、努力、情境、运气维度对情绪的亲社会行为回归分析表

自变量	R^2	*调整后* R^2	F	β	T	共线性统计	
						容忍度	VIF
能力				0.01	0.12	0.60	1.67
努力				0.06	1.42	0.64	1.57
情境	0.02	0.02	4.48**	0.13	3.13**	0.78	1.28
运气				-0.16	-3.65***	0.68	1.47

注：**p<0.01；***p<0.001*

由统计结果表 4.13 可知，该回归模型 F 值为 4.48（P<0.05），通过了显著水平为 0.05 的显著性检验，VIF 不大于 10，说明没有共线性的问题。人际关系的情境对情绪性的亲社会行为有显著正向影响，人际关系的运气维度对情绪的亲社会行为有显著负向影响。

表 4.13 大学生人际关系能力、努力、情境、运气维度对紧急的亲社会行为回归分析表

自变量	R^2	*调整后* R^2	F	β	T	共线性统计	
						容忍度	VIF
能力				-0.01	-0.11	0.60	1.67
努力				-0.04	-0.81	0.64	1.57
情境	0.03	0.02	5.26***	0.14	3.59***	0.78	1.28
运气				-0.15	-3.46**	0.68	1.47

注：**p<0.01；***p<0.001*

由统计结果表 4.13 可知，该回归模型 F 值为 5.26（P<0.05），通过了显著水平为 0.05 的显著性检验，VIF 不大于 10，说明没有共线性的问题。人际关系的情境对紧急的亲社会行为有显著正向影响，人际关系的运气维度对紧急的亲社会行为有显著负向影响。

表 4.14 大学生人际关系对亲社会行为回归分析表

自变量	R^2	*调整后* R^2	*F*	β	*T*	共线性统计	
						容忍度	VIF
人际关系	0.000	-.001	.089	0.011	0.298	1.000	1.000

注：***p<0.01；***p<0.001*

由统计结果表 4.14 可知，该回归模型 F 值为 0.089（P<0.05），未通过了显著水平为 0.05 的显著性检验，VIF 不大于 10，说明没有共线性的问题。人际关系对亲社会行为没有显著影响。

5.研究结论与建议

5.1 样本数据的现况及在人际关系、亲社会行为上的特点

本次问卷调查收集的有效问卷共 790 份，女生占比比男生更多，大一年级的大学生占比最大，其次是大三，大二，大四。在人际关系上，首先，内外控人际关系样本较为平均，内外控人际关系系数为正数，说明受试样本整体处于外控性人际关系范围。第二，受试大学生在人际关系情境维度表现得最好，在人际关系运气维度表现是最差的。第三人际关系能力和努力维度上，受试大学生整体的表现处于中等偏下。大学生的运气归因相对相差可能与中国人际关系教育有一定关系，人际关系在中国被看作是与社会接触很重要的一环，家长和学校在乎人际关系技巧和能力的培养，会更注重人际关系的“人”，而忽略了“际”这个联系的部分，学会创造机会，也会对人际关系造成一定的帮助。在亲社会行为变量上，首先，整体上受试者的亲社会行为中等偏上。第二，利他的亲行为行为表现是最好的，之后依次是依从的，公开的，情绪的，匿名的，紧急的，表现都是中等偏上。利他亲社会行为属于不求回报的付出，大学生普遍有自己的意愿和自由去繁衍行为，认知上倾向于希望他人更好，自身也会在行为过程有心灵体验，学校、老师和家长应更注重学生的亲社会自我意愿，减少强制参与，增大心灵体验。

5.2 人际关系及其四个维度上的性别差异分析

根据第 4 章的统计结果表明，男女性在人际关系整体以及其中的两个维度（能力、努力）上有显著差异，男性人际关系整体上显著高于女性，男性人际关系能力维度显著高于女性，男性人际关系努力维度显著高于女性。这与柯淑育（2017）、黄志勇与王国强（2018）研究结果一致，男性的人际关系大于女性。

5.3 亲社会行为及其六个维度上的性别差异分析

根据第 4 章的统计结果表明，不同性别在亲社会行为整体上没有显著差异，但在亲社会行为利他的维度上有显著差异，说明女性利他的亲社会行为显著高于男性。这与张金丽（2017）的研究结果部分一致，相同的是亲社会行为利他维度上有显著差异，不同的是男性利他的亲社会行为显著高于女性。

5.4 人际关系及其不同维度对亲社会行为及其不同维度的影响关系分析

根据第 4 章的统计结果表明，人际关系对亲社会行为的影响不显著，但不同类型人际归因对多元化的亲社会行为产生正向或负向的影响。一项针对学生所做的亲社会行为活动，其较为立即性是促进学生个人成长，对于学校组织发展的带动，由于需要人员的整合、氛围的营造，以及学校文化的形塑，所需要的时间会较长。从本研究可以发现，从分析学生下手，开展亲社会行为活动，提高活动有效率和质量，且不能徒有形势，对学校声誉的、组织活跃度的发展都是有益处的，将活动与学生的成长结合，教会其在力所能及情况下，正确找到符合自己的亲社会行为，例如你能够正视自身人际关系的努力，也有足够的人际关系技巧，可以发挥你的依从和情绪的亲社会行为，帮助身边的人，如果你对情境人际关系的把握够全面，你可以在看见公开的、紧急的状况时，运用自己对环境的把握，找到可以共同帮助自己的人，开展亲社会行为。

参考文献

安连超、张守臣、王宏、马子媛、赵建芳（2018）。共情对大学生亲社会行为的影响： 道德推脱和内疚的多重中介作用。*心理学探新，38*（4），350-355。

曾昱、胡鹏（2017）。留守初中生的人际开放和社会适应的关系:亲社会倾向的中介作用。*贵州师范大学学报(自然版)，23*（4），77-84。

陈璐嘉、刘威（2018）。大学生核心自我评价对社交回避和苦恼的影响：人际归因的中介作用。*济宁医学院学报，4*（41），271-275。

杜秀莲、高静（2019）。初中生学校道德氛围与亲社会行为的关系：道德认同的中介作用。*中国特殊教育，230*（8），14。

高雅（2019）。拒绝校园凌霸——浅析大学生校园人际关系。*散文百家*，3。

湖南省教育部（2020）。*深化“三全育人”改革，落实立德树人根本任务*。http://sqyr.zt.hnedu.cn/c/2020-06-29/1014688.shtml

黄四林、韩明跃、张梅（2016）。人际关系对社会责任感的影响。*心理学报，48*（5），578-587。

黄志勇、王国强（2018）。大学生人际关系育心理健康水平的相关性研究。*青年时代，31*（上），85-88。

柯淑育（2017）。中职生人际自我效能感与人际关系的相关关系调查。*科教导刊（电子版），25*（上）， 21-22。

寇彧、洪慧芳、谭晨、李磊（2007）。青少年亲社会倾向量表的修订，*心理发展与教育,23*（1），112-117。

寇彧、张庆鹏、付艳（2008）。原型理论视野中的亲社会行为研究。*心理与行为研究,6*(2)，137。

梁燕、陈静（2020）。初中生人际信任与亲社会行为的关系研究。*西部素质教育 38*（9），80-83。

刘婷婷（2017）。教育研究领域中问卷调查法的应用。*新校园，10*（上），48-49。

刘玉、许国动（2016）。大学生人际关系网络研究分析。*教育与教学研究，30*（6），67-73。

宋海燕、宋海霞、宋海辉、熊曼丽（2016）。1990 年代后大学生心理健康现状调查及分析——以湖南省衡阳市南华大学为例。*曲阜师范大学学报，4*（2），101-105。

孙晓军、牛更枫、周宗奎、魏华、刘勤学（2014）。大学生的人际归因倾向，网络交往动机与网络人际关系成瘾的关系研究。*心理科学,37*（6），1397-1403。

薛振朋、刘剑波、操小兰、陈杨霞、卢建平（2020）。人际关系在青少年互联网使用与身心健康的中介作用。*国际精神病学杂志，47*（1），46-50。

杨静、宋爽、项紫霓、张兴慧、罗玉晗、王耘（2015）。流动和留守儿童生活事件和人际关系与利他亲社会行为的关系。*中国心理卫生杂志，29*（11），833-837。

杨莹、张梦圆、寇彧（2016）。青少年亲社会行为量表的编制与维度的再验证。*中国社会心理学评论,*（1），8。

杨颖、鲁小周。(2015)。大学生的人际关系与自我和谐的关系。*中国健康心理学杂志， 23*（7），1004-1007。

余培林、樊倩、徐苗苗、刘海宇、陈斌（2020）。父母情感温暖对大学生亲社会行为的影响:一个链式中介模型。*延安大学学报（自然科学版),39*（3），116-120。

张金丽（2017）。大学生亲社会行为影响因素实证研究——以张家口市部分高校为例。*清远职业技术学院学报，10*（1），77-81。

张诗琪、刘丽红（2019，10，934-935）。*大学生人际责任感与亲社会行为的关系：精神智力的中介作用及情绪感染的调节作用*。第二十二届全国心理学学术会议论文集，浙江，杭州。https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?DocID=9851486

张瑜、李宏翰（2012）。大学生宿舍人际相处主观影响因素分析。*中国学校卫生，33*（10），1250-1252。

赵华丽、徐凤娇、郭永玉、舒首立（2018）。亲社会行为的阶层差异:施与受的双重视角。*中国临床心理学杂志，26*（05），11-16。

赵松立、杨雪花（2016）。大学生宿舍人际关系对幸福感的影响： 性别的调节作用。*中国健康心理学杂志, 24*（4），566-569。

赵燕梅、张正堂、刘宁、丁明智（2016）。自我决定理论的新发展述评。*管理学报, 13*（7），1095。

中共中央国务院（2015）。*全国精神卫生工作规划（2015-2020 年）*。http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-06/18/content_9860.htm

中华人民共和国教育部（2019）。*中共中央国务院印发《关于深化教育教学改革全面提高义务教育质量的意见》*。http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/201907/t20190708_389403.html

Carlo, G. & Randall, B. A. (2002). The development of a measure of prosocial behaviors for late adolescents. *Journal of youth and adolescence, 31*(1), 31-44.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality, 19*(2), 109-134.

Guo, Y. (2017). The Influence of Social Support on the Prosocial Behavior of College Students: The Mediating Effect Based on Interpersonal Trust. *English Language Teaching, 10*(12), 158-163.

Lefcourt, H. M., von Baeyer, C. L., Ware, E. E., & Cox, D. J. (1979). The multidimensional-multiattributional causality scale: The development of a goal specific locus of control scale. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, *11*(4), 286.

Pavey, L., Greitemeyer, T., & Sparks, P. (2011). Highlighting relatedness promotes prosocial motives and behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin, 37*(7), 905-917.

Rodriguez-Ricardo, Y., Sicilia, M., & López, M. (2019). Altruism and internal locus of control as determinants of the intention to participate in crowdfunding: the mediating role of trust. *Journal of theoretical and applied electronic commerce research, 14*(3), 0-0.

Tinsley, H. E., & Tinsley, D. J. (1987). Uses of factor analysis in counseling psychology research. *Journal of counseling psychology, 34*(4), 414-415.

Vasey, M. W., & Thayer, J. F. (1987). The continuing problem of false positives in repeated measures ANOVA in psychophysiology: A multivariate solution. *Psychophysiology, 24*(4), 479-486.

The Influence of Social Support on Mental Resilience of Preschool Teachers in Guangdong Province: The Mediating Role of Self-Efficacy

Xian BEI
Dhurakji Pundit University
931574883@qq.com

Abstract

The purpose of this study was to explore the effects of social support and self-efficacy on resilience of preschool teachers in Guangdong Province. And self-efficacy as an intermediary variable, to establish a research model. In this study, 442 kindergarten teachers in Guangdong Province were investigated by cluster sampling. The results showed that social support was positively correlated with resilience, social support was positively correlated with self-efficacy, and self-efficacy was positively correlated with resilience Self-efficacy mediates between social support and psychological resilience.

Keywords: kindergarten teachers ; Social Support ; Mental Resilience ; Self-efficacy

广东省幼儿教师的社会支持对心理韧性的影响：以自我效能感为中介变量

贝娴
博仁大学
931574883@qq.com

摘要

本研究旨在探讨广东省幼儿教师的社会支持、自我效能感对心理韧性的影响。并自我效能感作为中介变项，建立研究模式。本研究采用整群抽样方式进行问卷调查，以 442 名广东省幼儿教师作为研究对象。研究结果发现，广东省幼儿教师社会支持与心理韧性呈正相关，社会支持与自我效能感呈正相关，自我效能感与心理韧性呈正相关；自我效能感在社会支持和心理韧性之间具有中介作用。

关键词：幼儿教师；社会支持；心理韧性；自我效能感

1.引言

近年，中国对学前教育的问题越来越重视，在 2018 年 11 月，中共中央、国务院印发《关于学前教育深化改革规范发展的若干意见》（新华社，2019），意见旨在要不断完善中国的学前教育公共服务体系，切实办好新时代的学前教育，让教育更好实现幼有所育，也反映出中国学前教育事业过程中建设高质量的幼儿教师队伍是重要的（范国睿，2019）。高质量的幼儿教师队伍需要专业的幼儿教师，而专业的幼儿教师必须具备专业的学前教育知识、专业的能力以及良好的心理素质，但幼儿教师是处于情感高强度的特殊职业群体，幼儿教师的工作是处于高压力、低回报、心理健康也逐渐影响了工作，工作的时间长、工作的要求多、同事关系的紧张、反馈较少、专业成长的机会少等都成为影响幼儿教师队伍建设质量的提升（缪佩君等人，2018）。幼儿教师的工作和生活中均出现显性与隐性的负担，极易导致其教师工作上心理和情绪上的透支，乃至于引发极端性的事件发生（陈则飞，2018）。因此，无论是推动学前教育事业发展，还是关心幼儿教师的角度出发，都应对幼儿教师心理问题给予足够的重视。

社会支持是指个体通过对社会的联系所获得能减轻个体对自己心理应激反应，提高对社会适应能力的影响，其中社会联系是指家人、同事、亲友、团体和社区等能精神上和物质上的支持和帮助成员（田凤娟，2020；李强，1998）。社会支持不仅能满足个体如友谊、归属感以及价值保证等基本需求，还能助于个体获得幸福感，缓解压力，减轻和缓解心理应激反应、紧张和其他不良心理状态，因此，在社会支持上需要政策支持、社会理解支持、幼儿教师互助支持等有效配合才能构建幼儿教师的社会支持系统（缪佩君等人，2018）。

有研究指出幼儿教师的心理韧性是幼儿教师队伍建设的重要组成部分，特别是幼儿教师的心理韧性受到影响时会对处于心理发展关键期的学前儿童也受到身心发展的影响，如今幼儿教师生活的环境压力源较多中，且需要幼儿教师具有较强的心理承受能力和较高的心理韧性水平，即使面对挫折也能保持一个较好的心态（王祥、张金勇，2015）。有研究发现心理韧性对幼儿教师的整体发展和幼儿教育的健康发展有着至关重要的作用，可以提高幼儿教师的自我认同感、保持适度的自信、学习新的技能等方面都能提高教师的心理韧性（王路曦，2019）。因此，重视幼儿教师心理韧性的培养与提升，提高幼儿教师在压力情境下的积极应对，减少消极极端的应对具有很强的现实意义。

自我效能感是指个体对自己能否在一定水平上完成某一活动所具有的能力判断、信念或自我把握与感受（陈秀芹，2016）。庄可与张红（2015）研究对幼儿教师的研究发现新时期部分幼儿教师普遍存在“工作压力大、工作上没有成就感、身心疲惫”等不良现象，因此，提议教育行政部门和幼儿园应该采取提高教师的地位和待遇、改善教师的工作环境等措施来强化幼儿教师的自我效能感。陈秋珠与许宽（2020）研究发现改善幼儿教师的社会支持程度，相应的也能够调动幼儿教师的自我效能感。由此推论，幼儿教师的自我效能感可能在其社会支持与心理韧性的关系中起中介作用，此为本研究的出发点。

本研究以幼儿教师为研究对象研究心理韧性。目前，以往的心理韧性研究对象主要在普通为学校的师生、研究生、医护人员、病患者等人群，而探讨幼儿教师的心理弹性研究则很少（冯辉等人，2020）。阳德华与杨梦秋（2019）认为社会支持对幼儿园教师心理韧性的提升起作用，但激活教师的社会支持对心理韧性的发展不容低估，树立良好的心态是激发和培养心理韧性的首要任务。由此，本研究从社会支持、心理韧性与自我效能感探讨，了解幼儿教师的心理韧性目前的状况，以期对幼儿教师心理发展提出依据和参考。

综上，本研究教育心理学相关理论和研究，将“社会支持”、“心理韧性”、“自我效能感”这三个变量整合到一个模型中，并考察自我效能感在社会支持与心理韧性之间的中介关系，为提升幼儿教师的心理韧性影响机制做进一步拓展。

2.文献综述

2.1 社会支持

社会支持 (Social Support) 的定义在上世纪 70 年代初，Casse (1976) 和 Cobb (1976) 从精神病学文献中提出了社会支持的概念，之后，从精神病学、心理学，拓宽至社会学、犯罪学等诸多专业领域用定量评定的方法，对社会支持与身心健康的关系进行了大量的研究，至今仍未有一个统一公认的概念。在早期对社会支持概念的研究中，Cobb (1976) 从心理学取向提出社会支持有三类影响个体心理的信息，第一是情感支持，即是个体相信自己是被关怀和被爱的；第二是尊重支持，即是个体相信自己是被尊重和有价值的；第三是成员归属，即是个体相信自己属于某个沟通和互惠的网络。中国学者苟雅宏（2009）对社会支持研究概括主要从社会互动关系、社会行为性质、社会资源作用来对社会支持定义。社会互动关系即是人与人之间的关系可以感知到客观存在的联系，包括为实际帮助、社会情感帮助和信息帮助三类 (Sarason, 1983)；社会行为性质即是一般性或特定的支持性行为 (Malecki *et al.,* 2002)。社会支持作用即是个体生活中不可或缺的社会资源（江琴娣，2014）。肖水源（1994）从心理学的角度来看认为社会支持可以归纳为主观支持、客观支持及对客观支持的利用度三个方面。主观支持是指个体在社会中受尊重、被支持、被理解而产生的情感体验和满意程度；客观支持是指包括为物质上的直接援助和社会网络、团体关系的存在和参与；对支持的利用度指个体在遇到麻烦或烦恼时对资源的利用程度及对团体关系利用程度。

综上所述，社会支持的源于个体的个人社会关系，而获得社会支持的内容需要取决于被支持者的需要，无论是客观或是主观，都是可以满足被支持者的一种可利用的社会资源。本文倾向于肖水源对社会支持的概念，将幼儿教师社会支持分为主观支持、客观支持和对支持的利用度进行研究。

2.2 心理韧性

心理韧性 (Resilience) 的研究最早始于美国 20 世纪七八十年代，研究者围绕着环境不利下的儿童发展问题，而提出全新的研究范式，推动了韧性以及相关主题的研究工作（崔月、尚亚飞，2020）。大多数研究者认为心理韧性是个体所具有的一种能力、潜能或特质，这些能力、潜能或特质均指个体的认知或情感的心理特质，包含人格特质和自我观念（李海垒，2006）。关于心理韧性的概念界定，大体可以分为能力性、结果性和过程性三类界定。能力性界定即是个体自身的品质或者能力，不同类型的个体在困难面前表现出的态度以及相应的行为反应各不同的应对策略能力 (Connor & Davidson，2003)；结果性界定即是个体在遭遇逆境和重大压力之后能够持续表现良好的、积极的结果 (Masten, 2006)；过程性界定即是个体身心精神受到破坏后，为了恢复身心精神平衡而调动诸多保护性因素应对危险因素的消极影响的过程 (Richardson，1996)。

根据教师的心理韧性理论，Luthar (2015) 认为幼儿教师的心理韧性不仅仅是教师在挑战环境下的一种适应能力或结果，更反映了幼儿教师的个性特征、专业道德与使命以及专业环境等多种因素动态发展过程中所体现出来的一种坚韧性。因此，本研究将采用过程性定义的心理韧性概念，对幼儿教师处理压力的能力和心理变化的过程，突出保护性因素和危险性因素两者之间交互作用，符合本研究对心理韧性的定义。

2.3 自我效能感

自我效能感 (Self-efficacy) 概念是美国著名心理学家 Bandura (1982) 首次提出的，并定义自我效能感为个体对自己采取某些行动或者达到预期结果的能力的信心程度。Bandura (1986) 提出自我效能感具有 3 个维度，即幅度 、强度 和普遍性。幅度即是个体对所能完成的、指向特定目标行为的难易程度；强度即是个体对自己实现特定目标行为的确信程度；普遍性即是在某个领域内的自我效能感之强弱会在多大程度上影响到其他相近或不同领域中的自我效能感。换言之，自我效能感不是技能，也不是真实的能力，而是对完成特定任务所具有的行为能力的自信程度。

一些学者们对自我效能感有着不同的理解，根据不同的研究领域，将其分为特定的自我效能感和一般的自我效能感。个性心理学者 Schwarzer *et al.* (1997) 通过对四个国家自我效能感的测量证实了自我效能感是一种适用于不同文化、不同身份的通用概念，具有一定的普遍性，并提出了一般自我效能感的概念，认为自我效能感是一种稳定的个性特质，是个体在应对处理困难情境时表现出的总体性自信程度。本研究中的自我效能感采用 Schwarzer *et al.* (1997) 一般自我效能感概念，一般自我效能感对幼儿教师在一般情况下的反应倾向作出具有普遍意义的预测，具有可重复性和广泛的可比性。

2.4 社会支持、心理韧性与自我效能感的关系

谢琴红等人（2018）针对医学院校教师的调查分析发现，个体领悟到的主观社会支持、客观社会支持、对支持的利用与心理韧性的得分呈显著正相关，即社会支持得分越高，心理韧性水平就越高。并认为心理韧性是从逆境、失败和压力中迅速恢复的能力，而这种能力的形成和发展是随时间的变化而变化。

根据雍挺俊与杜锦屏（2019）的研究认为个体感知到来自外界的帮助时，个体能更准确地预测身边的突发状况和情景，从而增强控制不可测因素的信心，进而提高个体应付困境的自我效能感。幼儿教师获得的社会的鼓励、支持和引导可以使幼儿教师有效地开展工作，若在社会支持上遇到障碍时，则会导致幼儿教师无法全身心投入到工作中，阻碍幼儿教师无法有效地开展工作，自我效能感也跟随降低（陈秋珠、许宽，2020；李永占，2016）。

张海芹（2012）对幼儿教师研究发现幼儿教师的自我效能感对心理韧性有正向预测作用，自我效能是心理韧性结构中重要的内部保护性因子，自我效能感影响个体在逆境中对自身能力的肯定，而且还会影响对逆境的适应和面对失败时的坚持性，因此，幼儿教师的心理韧性的差

异可能与个体的一般自我效能感有关。

潘云波（2018）研究发现社会支持可以直接影响心理韧性，也可以通过自我效能感间接影响心理韧性，即社会支持度高的幼儿教师体验到强烈的自我效能感，并能对抗挫折，强化心理的韧性。自我效能感高、社会支持感强的教师，在面对困难和压力时，更倾向于保持良好的信念采取积极的应对措施，主动寻求和识别可利用的社会支持来调整自身的心理健康状况（侯东辉等，2019）。

由上综述，探讨与假设可知幼儿教师的社会支持在不同程度上影响到其心理韧性的大小及其自我效能感的程度，同时也发现自我效能感也会影响到幼儿教师心理韧性的情况。说明自我效能感可以作为社会支持与心理韧性的中介因素。

3.研究方法

3.1 数据分析方法

本研究采用问卷调查法，以广东省多所不同代表性幼儿园的幼儿教师为研究对象，分别采用社会支持评定量表、心理韧性量表和一般自我效能感量表为研究工具，采用整群抽样方式，使用 SPSS 统计软件分析，以描述统计、相关分析以及中介效应分析，分别进行研究分析与讨论。

3.2 研究对象

本研究选取广东省幼儿教师为研究对象。广东省对学前教育的发展高度重视，把普及学前教育任务作为当前教育的一项重要战略工程，而且也是一项重要的民生工程（李晖，2012）。本研究选取有代表性的广州市、深圳市、珠海市等县市的 442 名幼儿教师为研究对象。Gorsuch (1983) 认为在正式问卷对象的人数上，建议样本数至少为题数最多之量表题数的五倍，且要大于一百为原则。本研究以最多题数之量表为心理韧性量表，共计 25 题，取其十倍为 250 份，考虑会有无效问卷，为此阶段发放 450 份问卷，回收 442 份有效问卷。

3.3 研究工具

社会支持量表：采用肖水源（1994）编制的社会支持评定量表（简称 SSRS），该量表属于整体性功能测量，分为 3 个维度：主观支持、客观支持以及对支持的利用度，共 10 个题项构成，第 1~4 题和第 8~10 题，每题项只能选一项，项分别记 1，2，3，4 分；第 5 题分 A，B，C，D，4 项记总分，每题从“无”到“全力支持”分别记 1-4 分；第 6、7 题如回答有几个来源就计几分，每个来源记 1 分。该量表信度 0.80，效度 0.89，得到比较广泛的应用。总分则为 10 个题项计分之和。且总分越高，表明受测者获得的社会支持越多。

心理韧性量表：采用于肖楠与张建新（2007）修订的 Connor-Davidson 心理韧性量表（简称 CD-RISC-25）中文版。该量表分为 3 个维度即坚韧、自强、乐观，共 25 个题项构成。采用 Likert 式五点量表方式作答，“从来不”、“很少”、“有时”、“经常”、“几乎总是”依次计为 1 至 5 分；总分为 0 到 125 分，且分数越高，表明受测者的心理韧性越好得分越高表明心理韧性越强。该量表的内部一致性系数为 0.91，该量表信度良好，同时效度较高，在中国有较好的应用价值，并被我国内研究广泛运用。

自我效能感量表：采用国际广泛使用的一般自我效能感量表（简称 GSES），由德国心理学家 Schwarzer *et al*. (1981) 编制，共有 10 个题项，涉及个体遇到挫折或困难时的自信心。采用 Likert4 点量表形式，完全不正确记 1 分，有点正确记 2 分，多数正确记 3 分，完全正确记 4 分，总分越高，表明被测试者的自我效能感越高。王才康等人（2001）翻译修订了该量表并进行了信效度研究，得到其 GSES 的内部一致性系数为 0.87，表明中文版 GSES 具有很好的预测效度。

4.研究结果分析

4.1 样本描述性分析

本研究设置的幼儿教师基本资料包括年龄、教龄及学历。在有效样本 (n =442) 中，从年龄方面看，20 岁及以下 92 人 (20.8%)，21 至 30 岁 245 人 (55.4%)，31 至 40 岁 84 人 (19%)，41 岁及以上 21 (4.8%)。从教龄分布来看，2 年及以下 138 人 (31.2%)，3-5 年 172 人 (38.9%)，6-10 年

102 人 (23.1%)，11 年及以上 30 人 (6.8%)。从学历分布来看，中专 101 人 (22.9%)，大专 153 人 (34.6%)，本科及以上 188 人 (42.5%)。具体数据如表一所示。

表一 研究问卷有效样本基本资料表（*n* =442）

背景变项	类别	样本数	百分比（%）
年龄	20 岁及以下	92	20.8
	21-30 岁	245	55.4
	31-40 岁	84	19
	41 岁及以上	21	4.8
教龄	2 年及以下	138	31.2
	3-5 年	172	38.9
	6-10 年	102	23.1
	11 年及以上	30	6.8
最高学历	中专	101	22.9
	大专	153	34.6
	本科及以上	188	42.5

资料来源：本研究整理

本研究采用平均数与标准差对广东省幼儿教师的社会支持、心理韧性和自我效能感进行分析，如表二所示。

表二 广东省幼儿教师的社会支持、心理韧性和自我效能感的描述性统计分析表（*n* =442）

量表指标	题数	平均分	标准差	最低分	最高分
社会支持（X）	10	3.808	0.512	26	53
主观支持	4	5.447	0.761	14	32
客观支持	3	3.039	0.580	4	15
对支持的利用度	3	2.392	0.502	4	12
心理韧性（Y）	25	3.492	0.531	57	123
坚韧	13	3.442	0.566	28	63
自强	8	3.557	0.595	18	40
乐观	4	3.531	0.616	7	20
自我效能感（M）	10	2.942	0.497	11	39

资料来源：本研究整理

在社会支持测量中，本研究对社会支持以及社会支持的三个维度进行统计，由表二可知整体社会支持均分为 3.808 分，各层面的主观支持平均得分 5.447 分；客观支持平均得分 3.039 分；对支持的利用度平均得分 2.392 分。说明广东省幼儿教师心理韧性属于中等偏上水平，普遍社会支持均得到较高的支持。

在心理韧性测量中，本研究对心理韧以及心理韧性的三个维度进行统计，每个题项最高分为 5 分，最低分为 1 分，得分越高则代表心理韧性水平越高，得分越低则代表心理韧性水平越低，因此可以将其理论中值作为 3 分为参考值。由表二可知整体心理韧性均分为 3.492 分，坚韧平均得分 3.442 分；自强平均得分 3.557 分；乐观平均得分 3.531 分，整体来看广东省幼儿教师心理韧性水平属于中等偏上。

在自我效能感测量中，本研究对自我效能感的一个维度进行统计，每个题项最高为 4 分，最低为 1 分，得分越高则代表自我效能感水平越高，得分越低则代表自我效能感水平越低，因此可以将其理论中值作为 2.5 分为参考值。由表二可知整体自我效能感平均得分为 2.942 分，整体来看广东省幼儿教师心理韧性属于中等偏上水平。

4.2 相关分析

为广东省幼儿教师在社会支持、心理韧性和自我效能之间的相关性，本研究采用 Pearson 相关分析对三者之间进行相关性检验。相关分析验证。由表三可知，社会支持与心理韧性呈正相关 (r =.642，p <0.001)，即社会支持越高，其心理韧性也就越高；社会支持与自我效能感呈正相关 (r =.616， p <0.001)，即社会支持越高，其心理韧性也就越高；自我效能感与心理韧性呈正相关 (r =.755，p <0.001)，即自我效能感越高，其心理韧性也就越高。

表三 社会支持、心理韧性和自我效能感的相关分析表（n =442）

变量	社会支持	心理韧性	自我效能感
社会支持	1		
心理韧性	.642***	1	
自我效能感	.616***	.755***	1

注：*p<.05；**p<.01；***p<.001
资料来源：本研究整理

4.3 中介效应检验

本研究探讨广东省幼儿教师在社会支持、心理韧性和自我效能的影响情形，以及自我效能感在社会支持与心理韧性两个变量之间的中介效果作用。

表四 自我效能感在社会支持与心理韧性关系中的中介效应检验

变项	心理韧性 Beta	自我效能感 Beta	心理韧性 Beta
自变项			
社会支持	0.665^{***}	0.598^{***}	0.295^{***}
中介变项			
自我效能感			0.619^{***}
R^2	0.412	0.380	0.621
调整 R^2	0.410	0.378	0.618
F	194.465^{***}	169.723^{***}	225.921^{***}

注：*p<.05；**p<.01；***p<.001
资料来源：本研究整理

在表四分析结果表明社会支持对心理韧性 (β=.665 p<0.001) 及自我效能感 (β=.598, p<0.001) 有显著的预测作用。当因变量为心理韧性时，自我效能感的间接加入使得社会支持对心理韧性的预测作用下降，仍然显著 (β=.295, p<0.001)；但自我效能感仍显著预测心理韧性 (β=.619, p<0.001)，说明了自我效能感在社会支持与心理韧性之间起部分中介作用。

5.结论与讨论

广东省幼儿教师的社会支持与心理韧性较为良好。幼儿教师的年龄及性别会影响教师的社会支持、心理韧性及自我效能感。而幼儿教师的学历不会影响教师的社会支持、心理韧性及自我效能感。

研究结果发现，广东省幼儿教师的社会支持对心理韧性能有正向影响，广东省幼儿教师的社会支持对自我效能感能有正向影响，广东省幼儿教师的自我效能感对心理韧性能有正向影响，以及广东省幼儿教师的社会支持与心理韧性之间自我效能感起到中介作用。自我效能感在社会支持与心理韧性之间具有部分中介作用。

通过本研究结果发现社会支持对广东省幼儿教师的心理韧性是有良好帮助作用的，因此，幼儿教师当遇到困境时，应积极向领导、同事、家人或朋友寻找帮助与支持。部分出来工作的幼儿教师的社会支持及心理韧性较为弱，教师应克服一些主观上的认识，表达出自己遇到的困

难，对自己与工作一个正确的、积极的认识与评价。建议教育改革的过程中，应加强对幼儿教师的关注，提高幼儿教师的地位和待遇，并重视教师的心理健康，教育机关部门应督促举办教师心理健康讲座以引导幼儿教师积极的人格特质，使其促进幼儿教育与幼儿自身发展环境提高。

由于研究时间、地点、经费有限，在指标选取、样本选择、研究方法等方面还存在一定的不足和限制。虽选取时考虑到了广东省不同的地区幼儿教师，但不能代表整个广东省的幼儿教师，建议后续可以抽取广东省更多县市地区的幼儿教师为研究对象，或只选取具体某一地区的幼儿教师为研究对象，更具代表性。

本研究仅采用了问卷调查法，问卷调查法虽然具有可操作强等优点，但在填答过程中或因填答者对研究主题了解不够，受主观、客观因素、认知等影响调查研究的结果。因此未来研究可辅以访谈法观察法、田野调查法等质性研究法，以更深入了解幼儿教师群体的研究。

参考文献

陈秋珠、许宽（2020）。幼儿教师社会支持对工作投入的影响：自我效能感的中介效应。*海南师范大学学报（社会科学版）*（03），58-65。

陈秀芹（2016）。团体辅导提升教师自我效能感的实验研究。*中国成人教育*（06），69-71。

陈则飞（2018）。*幼儿教师心理弹性的结构、特点及作用*［博士论文，福建师范大学］。https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CDFDLAST2019&filename=1019135082.nh

崔月、尚亚飞（2020）。心理韧性的研究综述。*卫生职业教育*（16），157-159。

范国睿（2019）。从蓝图到行动——全国教育大会一周年基础教育政策与教育改革述评。*人民教育*（18），30-38。

冯辉、陈玉明、刘寒、何燕玲、秦健与徐璐（2020）。积极心理团体训练对特殊教育教师心理弹性与自我效能的影响。*中国心理卫生杂志*（08），635-642。

苟雅宏（2009）。社会支持基本理论研究概述。*学理论*（012），74-75。

侯东辉、于海英（2019）。自我效能感，社会支持对乡村教师心理健康的影响。*黑龙江科学，010*（023），162-164。

江琴娣（2014）。*培智学校学生父母自我效能、教养方式、接纳态度和社会支持的现状及其关系研究*［博士论文，华东师范大学］。https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CDFD1214&filename=1014326236.nh

李海垒（2006）。*受欺负儿童的心理韧性与抑郁、焦虑的关系*［硕士论文，山东师范大学］。https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD0506&filename=2006095058.nh

李强（1998）。社会支持与个体心理健康。*天津社会科学*（01），3-5。

李永占（2016）。幼儿教师社会支持、工作投入和心理健康关系。*中国职业医学*（3），332-336。

缪佩君，李玲玉、连榕（2018）。幼儿教师心理健康状况及其社会支持系统构建。*苏州大学学报（教育科学版）*（04），60-68。

潘云波（2018）。中职护生领悟社会支持、一般自我效能感与心理韧性的关系。*中国健康心理学杂志*（12），1871-1876。

田凤娟（2020）。幼儿园新入职教师职业适应与社会支持的关系研究。*陕西教育学院学报*，036（004），73-80。

王才康、胡中锋、刘勇（2001）。一般自我效能感量表的信度和效度研究。*应用心理学*（01），37-40。

王路曦（2019）。中日幼儿教师心理弹性的比较研究。*教育研究与实验*（04），81-87。

王祥、张金勇（2015）。贵州城市幼儿教师复原力初探。*贵州师范学院学报*（12），48-52。

肖水源（1994）。《社会支持评定量表》的理论基础与研究应用。*临床精神医学杂志*，（002），98-100。

谢琴红、王沁、陈娅、郝阳、李军、张文辉、仲磊与李苏（2018）。贵州某医学院教师心理复原力分析：社会支持和应对方式的影响。*遵义医学院学报*（04），495-499。

新华社（2019）。中共中央国务院关于学前教育深化改革规范发展的若干意见。*基础教育参考*，289（01），79-79。

阳德华、杨梦秋（2019）。幼儿园新教师心理韧性的社会支持系统构建。*教育导刊（下半月）*（10），48-51。

雍挺俊、杜锦屏（2019）。大学生社会支持与自我效能感的关系：孤独感的中介作用。*青海师范大学学报（哲学社会科学版），041*（006），154-159。

于肖楠、张建新（2007）。自我韧性量表与 Connor-Davidson 韧性量表的应用比较。*心理科学*（05），1169-1171。

张海芹（2012）。幼儿教师心理弹性与自我效能、社会支持的关系研究。*大家*（第 10 期），322-322。

庄可、张红（2015）。新时期幼儿教师自我效能感的强化策略。*安庆师范学院学报（社会科学版）*（03），162-165。

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *Am Psychol, 37(2)*, 122-147.

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. *Englewood Cliffs,* NJ: Prentice-Hall.

Cassel, J. (1976). The contribution of the social environment to host resistance: the fourth wade hampton frost lecture.*American Journal of Epidemiology,104*(2), 107-123.

Cobb, & Sidney. (1976). Social support as a moderator of life stress.*Psychosomatic Medicine, 38*(5), 300-314.

Connor, K. M., & Davidson, J.R.T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety,* 18, 76-82. https://10.1002/da.10113

Gorsuch, R. L., & McPherson, S. E. (1989). Intrinsic/extrinsic measurement: I/E-revised and single-item scales. *Journal for The Scientific Study of Religion*, 348-354.

Luthar, S. S. (2015). *Resilience in Development: A Synthesis of Research across Five Decades*. *Developmental Psychopathology*. John Wiley & Sons, Ltd.

Malecki, C. K., & Demary, M. K. (2002). Measuring perceived social support:development of the child and adolescent social support scale (casss) *Psychology in the Schools, 39*(1), 1-18.

Masten, A. S., & Obradovi, J. (2006). Competence and resilience in development.*Annals of the New York Academy of ences,* 1094.

Richardson, G. E., Neiger, B. L. Jensen, S., & Kumpfer, K. L. (1996). The Resiliency Model. *Journal of health education/Association for the Advancement of Health Education, 21*(6), 33-39.

Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., &Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: the social support questionnaire.*Journal of Personality and Social Psychology, 44*(1), 127-139.

Schwarzer, R., Born, A., Iwawaki, S., & Lee, Y M. (1997). The assessment of optimistic self-beliefs: comparison of the chinese, indonesian, japanese, and korean versions of the general self-efficacy scale. *Psychologia, 40*(1), 1-13.

The Influence of Vocational Identity of College Counselors in Putian City on Work Effort: Taking Psychological Capital as Intermediary Variable

Xiaoqi WU
Dhurakij Pundit University
1679226356@qq.com

Abstract

This study explores the influence of vocational identity and psychological capital on work effort of college counselors in Putian City, and establishes a research model with psychological capital as the mediating variable. In this study, the method of snowball questionnaire is adopted. A total of 250 questionnaires were sent out to counselors from 3 universities in Putian City, and 230 effective samples are obtained, with an effective recovery of 92%, The results show that there is no significant difference in vocational identity, psychological capital and work effort among college counselors in Putian with different genders, ages and marital status. The vocational identity of college counselors in Putian has a significant positive effect on work effort. The psychological capital of college counselors in Putian City plays a mediating role in vocational identity and work effort.

Keywords: Vocational Identity; Work Effort; Psychological Capital; College Counselor

莆田市高校辅导员职业认同对工作投入的影响——以心理资本为中介变量

吴晓棋
博仁大学
1679226356@qq.com

摘要

本研究探讨了莆田市高校辅导员职业认同、心理资本对工作投入的影响，并以心理资本作为中介变项，建立研究模式。

本研究采用滚雪球问卷调查法，选取莆田市 3 所高校辅导员为研究对象，共计发放问卷 250 份，取得有效样本 230 份，有效回收率为 92%。研究结果表明：莆田市高校辅导员不同性别、年龄以及婚姻状况在职业认同、心理资本和工作投入上均没有显著差异。在莆田市高校辅导员职业认同对工作投入具有显著正向影响；莆田市高校辅导员心理资本在职业认同与工作投入中具有中介作用。

关键词：职业认同；工作投入；心理资本；高校辅导员

1.前言

中华人民共和国成立七十多年以来，辅导员制度在我国高校逐步得到发展与完善，成为我国高等教育体系的重要组成部分（毛清芸、陈旭远，2019）。辅导员是当前高校教师群体中的重要组成部分兼有双重身份。鉴于工作特殊性和工作状态的优劣直接关系到学校以及学生个人的发展。高校辅导员的工作投入不仅仅是职业的个体行为。同时也是高校辅导员队伍发展中发挥强有力作用的保障。其水平高低受多方因素影响（陈晓雷，2019）。提升职业认同与工作投入整体水平，对高校辅导员队伍发展将产生积极的促进作用（后超，2020）。

高校教师的职业认同理应得到足够的关注，然而，现实的情况却并非如此。纵观已有文献，

学者们较为注重对教师职业认同的内涵与结构要素的研究（江先锋，2016）。杨育智与原广华（2019）研究指出高校辅导员由于工作性质和教育对象的特殊性，加之职业认同和社会认可的负面影响，已成为职业倦怠的“高危人群”，表现为自我效能感低，情绪不稳定，对学生冷漠，对工作敷衍，怀疑自我的职业价值和意义等，这些都极大影响了高校辅导员工作。

积极心理学认为，人的内心都存在消极和积极两股力量。积极力量得到培育和增长，消极方面才能被消除或抑制。如果只是帮助消除问题，并不能使积极力量得到增长以达成自我实现（陈韶荣、吴庆松，2017）。心理资本、职业认同、工作投入、组织公民行为等概念得到关注，其在企业中的应用也成了多数学者的研究重点（史雯，2017）。王高峰等人（2018）从心理资本提升和增强职业认同等方面来改进工作，进而提高辅导员的工作投入。

莆田作为福建省三线城市，工资方面、进修机会方面不如同省的福州、厦门等二线城市。高校辅导员常常作为被忽略的群体，其中考核机制激励力度不强，导向性不鲜明以及考核结果反馈运用不足等所遇上的情况大致是如此（陈晓婧，2018）。作为传统文化深厚的一座城市，生活中的莆田人十分重视家庭婚姻观念（林祖泉，2015）。所以本研究选取莆田市高校辅导员作为研究对象，以性别、年龄、婚姻状况为背景变项，可以为日后本土的研究提供帮助。

综上所述，为了进一步探讨莆田市高校辅导员职业认同、工作投入、心理资本之间的影响，本研究从不同的角度出发，以莆田市高校辅导员为研究对象，探讨职业认同是否可以通过心理资本来预测工作投入，进而明确三者之间相互作用影响机制，从而为提升高校辅导员职业认同与工作投入的对策提供新的理论视角和实践启示。

2.文献综述

2.1 职业认同

认同是一个心理过程，是个人向另一个人或团体的价值、规范与面貌去模仿、内化并形成自己的行为模式的过程，认同是个体与他人有情感联系的原初形式。认同既可以是“个体”概念，也可以是“群体”概念，具有社会性、可塑造性和共存性等基本特点,其重要表现形式是对某群体的长期 承诺（刘世勇、李姣艳、王林清，2016）。Holland *et all.*（1993）认为的职业认同是指个体对自己的职业兴趣、天赋和目标等方面认识的稳定和清晰程度。这一定义强调了职业认同是一个相对稳定的状态,是个体认识自我和 职业环境后的一 种结果（蒋淑亚，2019）。高校辅导员职业认同是辅导员队伍职业化专业化建设的基础，是增强高校辅导员的职业自信心的根本保障。提升辅导员的职业认同，要明确定义辅导员工作要求与角色作用（张宇飞， 2017）。魏淑华认为教师职业认同既是一种状态，也是一种过程，状态指的是当前教师个体对教师这个职业的认同程度,过程指的是个体从自身经历中逐渐发展和确认自己教师角色的过程本文采用的定义为过程性职业认同，其指个体从经历中逐步发展的个体与职业角色趋同的过程（黄鑫，2019）。

2.2 工作投入

工作投入(work effort) 是个体在工作中从生理、认知和情感多方位的积极融入状态。随着积极心理学的兴起, 人们愈发关注积极的主观体验、积极的个体特质和积极的组织(郭云贵，2016)。Kahn (1990)首次 提出在工作中的个人投入概念。解释工作投入形成机制的理论主要有 Maslach *et al*.(2017)的工作一个人匹配理论和 Demerouti *et al*.(2017)的工作要求一资源模型理论。Gilson & Harter (2004)基于 Kahn (1990) 提出的工作投入概念, 首次对其三个心理前提条件(安全感、意义和可获得性)进行了实证研究 (Jeung，2011)。Schaufeli *et all.*（2002）认为, 工作投入是比工作倦怠的对立面更为复杂的概念, 一个没有工作倦怠的员工不代表就是工作投入的员工。他们认为, 工作投入是一种积极的、充实的、更持久、普遍的情感—认知状态。它由三个因素表征：活力、奉献和专注（宋伟，2018）。

2.3 心理资本

Luthans（2004）是心理资本研究的开拓者，被誉为“心理资本之父”Luthans（2004） 基于积极心理学和积极组织行为学理论，将心理资本定义为: 个体一般的核心心理能力，并符合积极组织行为学标准，特别是通过有针对性地投资或开发，能够超越人力资本和社会资本而使个体获得竞争优势（张贵英，2017）。Luthans（2007）年修订心理资本定义时，将其四个组成

成分进行概括。（谭美金，2017）。鉴于 Luthans 及其团队在心理资本研究领域的影响力，大部分学者在界定心理资本时都参考了这个定义（王斌，2019）。周敏和胡海清（2017）研究辅导员心理资本，引导辅导员积极行为，心理资本测量也有利于增强辅导员自身的自我认识，拓宽视野以一种新的视角来看待和评价自己，从而扬长避短，挖掘心理潜能，促进自我成长。如罗璇和陈水平（2020）从积极心理学的视角研究高校教师心理资本与工作投入之间的影响。

2.4 职业认同、工作投入与心理资本的关系

学者吴晓玮等人（2020）选取 344 名师范生为研究对象，调查不同培养类型师范生心理资本与职业认同的关系。研究结果：师范生心理资本各维度对职业认同预测的路径系数和效应值均存在一定差异。师范生心理资本可正向预测其职业认同。Kippist & Fitzgerald (2014)提出清晰的角色分类、明确的角色认知是个体工作投入的重要推动力。国内已有研究显示，职业认同和工作投入之间呈现正相关。吕欢欢（2019）研究 425 名幼儿园教师，探讨幼儿教师群体职业认同和工作投入基本现状以及研究两者之间的关系。研究结果显示：幼儿教师职业认同与工作投入存在显著相关关系。邱瑞纯，王晓平（2020）研究以 189 名幼儿教师为研究对象，研究结果显示：幼儿教师的心理资本、职业认同、工作投入的水平均处于较高水平。年龄、工龄、职称是影响心理资本、职业认同、工作投入的重要因素。心理资本和职业认同均对工作投入具显著正向预测作用。

3.研究方法

3.1 研究对象

本研究选取 230 名莆田市高校辅导员为研究对象。本研究采用滚雪球抽样问卷调查法，参考 Tinsley and Tinsley (1987)的观点，发放问卷数量应与题项数量结合，题项数与样本数的比例应在为 1:5 至 1:10 之间。本文问卷题项数共 45 道题，以题项数与样本数的 1：5 为本文参考比例，本次问卷共发放 250 份，回收有效样本 230 份，有效回收率 92%。

3.2 研究工具

职业认同量表：选取国内学者李寅寅（2017）在借鉴已有问卷的基础上自编《高校辅导员职业认同研究调查问卷》，总共 12 题。量表包括 4 各维度从物质认同、情感认同、发展认同以及角色认同四。本次测试职业认同量表信度系数为.973，四个维度信度系数分别为：.859、.925、.916、.879，均大于.700，说明量表各维度信效度好。12 道题目提取四个因子方差解释度为 76.906%，说明题目内容解释度良好。

工作投入量表：采用 Schaufeli 编制的《Work & Well-being Survey (UWES)》对高校辅导员工作投入进行测量。Schaufeli *et all.*(2006)对原始量表进行了精简，精简为 9 个条目，分别用 3 个条目测量工作投入的活力、奉献和和专注维度（刘聪聪，2015）。本次测试工作投入量表信度系数为.958，三个维度信度系数分别为：.873、.883、.873，均大于.700，说明量表各维度信效度好。9 道题目提取三个因子方差解释度为 74.916%，说明题目内容解释度良好。

心理资本量表：采用 Luthans *et all.*（2005）在其经典的四维理论基础上编制了《心理资本问卷(PCQ-24)》，包括四个维度希望、现实性乐观、自我效能感/自信、复原力（李超平，2008）。本次测试工作投入量表信度系数为.983，四个维度的信度系数分别为：.935、.933、.935、.944，均大于.700，说明量表各维度信效度好。24 道题目提取四个因子方差解释度为 72.456%，说明题目内容解释度良好。

4.结果分析

4.1 样本描述性分析

本研究设置的莆田市高校辅导员基本资料包括性别、年龄以及婚姻状况。在有效样本（*n*=230）中，从性别分布看，男生 105 人，占 45.7%，女生 125 人，占 54.3%。从年龄分布看，30 岁以下 57 人，占 24.8%，30~35 岁 76 人，占 33%，35~40 岁 62 人，占 27%，40 岁以上 35 人，占 15.2%。从婚姻状况分布看，未婚 70 人，占比 30.4%。已婚 160 人，占比 69.6%。具体数据如表一所示。

表一 研究问卷有效样本基本资料表（*n*=230）

统计变量	类别	样本数	百分比（%）
性别	男	105	45.7
	女	125	54.3
年龄	30 岁 以下	57	24.8
	30~35 岁	76	33
	35~40 岁	62	27
	40 岁以上	35	15.2
婚姻状况	未婚	70	30.4
	已婚	160	69.6

资料来源：本研究整理

本研究采用平均数与标准差对莆田市辅导员职业认同进行分析，得分越高则代表职业认同越高，得分越低则代表职业认同越低。受试者在职业认同得分之描述统计结果如表二所示。莆田市高校辅导员职业认同的项目平均分为 3.774 分，标准差为 0.855，高于理论中值，这说明莆田市高校辅导员职业认同属于中等偏上水平。从各维度上来看，分数最高的是情感认同，表明莆田市高校辅导员职业认同的情感认同较高。其他维度依次为物质认同、发展认同、角色认同。

表二 莆田市高校辅导员职业认同的描述性统计分析表（*n* =230）

量表指标	题数	平均分	标准差
物质认同	2	3.798	1.151
情感认同	4	3.813	1.052
发展认同	4	3.753	1.034
角色认同	2	3.715	1.191
职业认同（整体）	12	3.774	0.855

资料来源：本研究整理

本研究采用平均数与标准差对莆田市辅导员工作投入进行分析，得分越高则代表工作投入越高，得分越低则代表工作投入越低。受试者在工作投入得分之描述统计结果如表三所示。莆田市高校辅导员工作投入的项目平均分为 3.776 分，标准差为 0.897，高于理论中值，这说明莆田市高校辅导员工作投入属于中等偏上水平。从各维度上来看，分数最高的是奉献，表明莆田市高校辅导员工作投入中的奉献较高。其他维度依次为活力、专注。

表三 莆田市高校辅导员工作投入的描述性统计分析表（*n* =230）

量表指标	题数	平均分	标准差
活力	3	3.754	1.064
奉献	3	3.814	1.101
专注	3	3.759	1.105
工作投入（整体）	9	3.776	0.897

资料来源：本研究整理

本研究采用平均数与标准差对莆田市辅导员心理资本进行分析，得分越高则代表心理资本越高，得分越低则代表心理资本越低。受试者在心理资本得分之描述统计结果如表四所示。莆田市高校辅导员心理资本的项目平均分为 3.811 分，标准差为 0.783，高于理论中值，这说明莆田市高校辅导员心理资本属于中等偏上水平。从各维度上来看，分数最高的是乐观，表明莆田市高校辅导员心理资本的乐观较高。其他维度依次为自我效能、希望、韧性。

表四 莆田市高校辅导员心理资本的描述性统计分析表（*n*=230）

量表指标	题数	平均分	标准差
自我效能	6	3.814	0.955
希望	6	3.807	0.975
乐观	6	3.828	1.007
韧性	6	3.797	0.972
心理资本（整体）	24	3.811	0.783

资料来源：本研究整理

4.2 差异分析

本研究为了解不同的人口统计变量在莆田市高校辅导员职业认同、心理资本及工作投入上是否存在显著差异，分别以性别、年龄、婚姻状况作为因子，进行独立样本 t 检定与 ANOVA 单因子变异数检定进行差异性分析。

不同性别在莆田市高校辅导员职业认同、心理资本及工作投入上是否存在显著差异，以下将以平均数、标准差与独立样本 t 检验加以分析。本研究将受试辅导员的不同性别设为两组：A. 男性，B. 女性，其分析结果如表五所示。

表五 不同性别在职业认同、工作投入和心理资本上的差异分析表（*n* =230）

检测变量	男（*n*=105） *M*±*SD*	女（*n*=125） *M*±*SD*	*t*	*p*
职业认同	3.750±0.890	3.800±0.830	-0.471	.638
工作投入	3.800±0.910	3.760±0.890	0.357	.721
心理资本	3.840±0.800	3.790±0.770	0.483	.630

注：***p<0.001，**p<0.01，*p<0.05
资料来源：本研究整理

根据研究结果得到，不同性别的莆田市高校辅导员职业认同、心理资本及工作投入中均没有显著差异。

不同年龄在莆田市高校辅导员职业认同、心理资本及工作投入上是否存在差异，对其进行单因素方差检验 (ANOVA)，本研究将受试辅导员的年龄设为四组：A. 30 岁以下，B. 30~35 岁，C. 35~40 岁，D. 40 岁以上，其分析结果如表六所示。

表六 不同年龄在职业认同、工作投入和心理资本上的差异分析表（*n* =230）

检测变量	30（岁）以下 *M*±*SD*	30~35（岁） *M*±*SD*	35~40（岁） *M*±*SD*	40（岁）以上 *M*±*SD*	*F*	*p*
职业认同	3.810±0.840	3.770±0.910	3.760±0.850	3.750±0.780	0.057	.982
工作投入	3.860±0.810	3.700±0.950	3.670±0.980	3.980±0.730	1.217	.304
心理资本	3.820±0.770	3.800±0.740	3.700±0.850	4.030±0.770	1.365	.254

注：***p<0.001，**p<0.01，*p<0.05
资料来源：本研究整理

根据研究结果得到，不同年龄的莆田市高校辅导员职业认同、心理资本及工作投入均没有显著差异。

不同婚姻状况在莆田市高校辅导员职业认同、心理资本及工作投入上是否存在差异，以下将以平均数、标准差与独立样本 t 检验加以分析。本研究将受试辅导员的不同婚姻状况设为两

组：A. 未婚，B. 已婚，其分析结果如表七所示。

表七 不同婚姻状况在职业认同、工作投入和心理资本上的差异分析表（*n* =230）

检测变量	未婚（*n*=70） *M*±*SD*	已婚（*n*=160） *M*±*SD*	*t*	*p*
职业认同	3.780±0.840	3.770±0.860	0.064	.949
工作投入	3.780±0.920	3.770±0.890	0.075	.941
心理资本	3.860±0.770	3.790±0.790	0.564	.573

注：***p<0.001，**p<0.01，*p<0.05
资料来源：本研究整理

根据研究结果得到，不同婚姻状况在莆田市高校辅导员职业认同、心理资本及工作投入均没有显著差异。

4.3 相关分析

为了解莆田市高校辅导员职业认同、心理资本与工作投入之间的相关性，本研究采用 Pearson 相关分析对三者之间进行相关性检验。相关分析验证。由表八可知，职业认同与心理资本之间正相关 (r =0.471，p <0.001)，即职业认同越高，心理资本也就越高；职业认同与工作投入之间正相关 (r =0.421， p <0.001)，即职业认同越高，工作投入就也就越高心理资本与工作投入之间正相关 (r =0.470，p <0.001)，也就是说，心理资本水平越高，对工作投入的水平就越高。如表八所示。

表八 职业认同、工作投入和心理资本上的相关分析表（*n* =230）

变量	职业认同	心理资本	工作投入
职业认同	1		
心理资本	.471***	1	
工作投入	.421***	.470***	1

注：***p<0.001，**p<0.01，*p<0.05
资料来源：本研究整理

4.4 回归分析

此小节将对莆田市高校辅导员的“心理资本”在“职业认同”对“工作投入”影响的调节作用进行探讨。本研究通过文献探讨，将“职业认同”作为自变量，“心理资本”作为部分中介变量，“工作投入”作为因变量，来建构调节模型。采用阶层回归分析，来检验“心理资本”的中介效果。

由表九可知，在 Model 1 中，调整后 R^2为 0.178；F 值为 48.252***；在 Model 2 中，调整后 R^2为 0.222；F 值为 65.089***；在 Model 3 中，调整后 R^2为 0.094；F 值为 42.492***；说明变量之间的线性关系是显著的。由于在 Model 3 中模型系数显著，这说明莆田市高校辅导员的心理资本在职业认同对工作投入之间影响部分中介作用。

表九 职业认同、心理资本对工作投入回归分析表

变项	Model1 工作投入 Beta	Model2 心理资本 Beta	Model3 工作投入 Beta	VIF
自变项				
职业认同	.442***	.432***	.270***	1.000
中介变项				
心理资本	——	——	.400***	1.285

R^2	.178	.222	.272
ΔR^2			.094
F	49.252***	65.089***	42.492***

注：***p<0.001，**p<0.01，*p<0.05
资料来源：本研究整理

5.结论及建议

莆田市高校辅导员对职业认同与心理资本的重视度强，并却工作投入高。其中性别、年龄、婚姻状况不影响辅导员职业认同的心理资本与工作投入。研究结果发现，莆田市高校辅导员职业认同对工作投入有显著正向影响，心理资本为中介加入后，职业认同对工作投入显著，心理资本对工作投入人有显著的正向影响，因此心理资本在职业认同与工作投入之间具有部分中介效应。

辅导员的职业认同可以促进自身工作的开展，提升角色认知时，就更加明确工作职责与目标，更乐意在工作中投入时间与精力，并更可能专注于某项工作而获得成就；而当外界认同该项职业时，会促进良好职业环境与氛围的塑造，有利于工作个体活力的激发，促进个体工作投入。

本研究发现心理资本对辅导员工作提升是有良好帮助的，调整心绪用向上的态度面对工作，并且促进高校辅导员积极心理的提升。

目前涉及到高等教育管理的研究多以大学生或专业教师为研究对象，极少数研究将关注点放在高校辅导员身上。本文以高校辅导员为研究对象，拓宽了职业认同、心理资本与工作投入的研究领域。我国教育事业不断发展，有些薄弱易忽视群体很难得到关注度，希望通过此次研究为本土研究带来新视角。

由于时间有限，本研究在被试样本的选取上，只选取了莆田市高校的专职辅导员为研究对象，研究结果可能会受到地域、文化等的影响，生态效度有待提高。 研究方法上采取滚雪球问卷调查法，研究结果可能会受到个体生理、情绪状态等的影响。因而以后的研究可以采用追踪调查，个案研究等方法探讨职业认同与各变量之间的作用机制。

参考文献

陈韶荣、吴庆松（2018）。心理资本与高校青年教师职业认同的关系研究——论工作投入的中介作用。*大学教育科学，2018*(01)，59-68+126。

林祖泉（2015）。试论宋代莆田科甲鼎盛的特点。*福建史志，2015*(2)，38-39。

刘世勇、李姣艳、王林清（2016）。高校辅导员职业认同现状研究。*湖北社会科学，000*(001)，178-181。

罗璇、陈水平（2020）地方高校教师心理资本与工作投入关系的实证研究。*江西电力职业技术学院学报，33*(03)，108-110。

毛清芸、陈旭远（2019）。新中国成立 70 年来我国高校辅导员队伍建设历程探析。*广西社会科学*, (12)。

邱瑞纯、王晓平（2020）。幼儿教师心理资本、职业认同与工作投入的关系研究。*教育现代化，756*，99-102。

宋伟（2018）。医疗机构工作投入及其影响因素现状研究。*环球市场信息导报，2018*(22)，104-104。

王斌（2019）。心理资本研究综述及对高校体育教师心理资本研究的思考。*体育科技文献通报，027*(004)，3-5,11。

吴晓玮、张华玲、袁焱、陈婉婕（2020）。不同培养类型师范生职业认同及其与心理资本的关系。*安徽工业大学学报*(社会科学版)，*37*(02)，108-111。

杨育智、原广华（2019）。中国高校辅导员研究 70 年:历程、主题和趋势。*高校辅导员学刊*，1106，70-76。

张贵英（2017）。基于心理资本视角下的高职生班级管理策略。*魅力中国，2017*(43)，29。

张宇飞（2017）。浅析高校辅导员的职业认同。*延安职业技术学院学报*, 2017, *116*(06)，41-43。
周敏、胡海青（2017）。心理资本视角下高校辅导员队伍建设研究。*学校党建与思想教育*，20，68-69-73。
Fugate, M . , Kinicki, A.J. , & Ashforth, B.E. (2004). Employability:A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior , 65*(1) , 14-38.
Haugen, L. K., & Davis, A. S. (2009). The engagement process: Examining the evidence from diverse perspectives. *Journal of Behavioral & Applied Management, 10*(3), 396–414.
Holland, J.L . , Johnston, J.A. , & Asama, N .F. (1993). The Vocational Identity Scale:A diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment , 1*(1) , 1-12.
Jeung, C. W. (2011). The concept of employee engagement: A comprehensive review from a positive organizational behavior perspective. *Performance Improvement Quarterly, 24*(2), 49–69.
Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692–724.
Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*(3): 341-349.
Leong, F. T., & Morris,(1989) Assessing the construct validity of Holland, Daiger, andPower's measure ofvocational identity. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development,22*, 117- 125.
Luthans, F., Avolio, B. J.(2005). The psychological capital of Chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review,* (1) : 249–271.
Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. *Jossey-Bass Publishers.*
Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397–422.
May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004).The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 77*(1), 11–37.
Meijers, F. (1998).The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling, 20*(3) , 191-207.
Saleh, S. D., Hosek, J.(1976). Job involvement: Concept and measurement. *Academy of Management Journal, 19*(2): 213-224.
Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293–315.
Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71–92.
Seligman, M. (1998). Positive social science. *American Psychological Association Monitor, 29*, 4.
Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, *55*(1), 5-14.
Shuck, B. (2011). Integrative literature review: Four emerging perspectives of employee engagement: An integrative literature review. *Human Resource Development Review, 10*(3), 304–328.

The Influence of Family Sex education Communication on Adolescent Sexual Mental Health in Qinhuangdao City, Hebei Province: Self-Esteem as A Mediator

Jiahui CHEN
Dhurakji Pundit University
1727958549@qq.com

Abstract

The purpose of this study was to explore the relationship between family sex education communication and adolescent sexual and psychological health in Qinhuangdao city, Hebei province, and to further explore the mediating role of self-esteem. In this study, 373 high school students in Qinhuangdao City, Hebei Province were selected as the research objects. The results show that family sex education communication has a positive and significant impact on adolescent sexual and psychological health, family sex education communication has a positive and significant impact on self-esteem, self-esteem has a positive impact on adolescent sexual and psychological health, self-esteem has a partial mediating role between family sex education communication and adolescent sexual and psychological health.

Keywords: Family Sex Education; Self-Esteem; Sexual Mental health; Teenagers

河北省秦皇岛市家庭性教育沟通对青少年性心理健康的影响：以自尊为中介

陈佳慧
博仁大学
1727958549@qq.com

摘要

本研究旨在探讨河北省秦皇岛市家庭性教育沟通与青少年性心理健康的关系，并进一步探讨自尊的中介作用。本研究采用问卷调查法，以 373 名河北省秦皇岛市的高中生为研究对象。研究结果发现：家庭性教育沟通对青少年性心理健康具有正向显著影响，家庭性教育沟通对自尊具有正向显著影响，自尊对青少年性心理健康具有正向影响，自尊在家庭性教育沟通与青少年性心理健康之间具有部分中介作用。

关键词：家庭性教育；自尊；性心理健康；青少年

1.研究背景与动机

2018 年媒体公开报道的性侵儿童（18 岁以下）案例 317 起，受害儿童年龄最小为 3 岁，校园等儿童活动场所是性侵案件高发场地（平罗县人民检察院，2019）。而中国此前有关性教育的观念存在无师自通论、诱发说等误区，认为过早的性教育会教坏孩子，长大后自然会掌握性知识（高亚兵、骆伯巍，2002；朱思施，2018）。受到历史文化的影响，青少年父母没有意识到家庭性教育的重要性，且父母这代人本身就没有受到过良好的性教育，性知识匮乏，缺乏沟通的技巧、与子女谈论性话题感到尴尬，也就无法给予其正确和适当的性教育，并且在多重家庭压力下，父母更关心孩子的学习和衣食住行，忽视了性方面的健康成长（王晓英等人，2018；石梦良、赵苗菲，2019；Gao *et al*., 2001)。而随着青少年的快速发育，其性态度趋于开放，性观念趋向自由，但缺乏必备的知识，家长担心性教育会引发性问题和性行为，因此产生消极和

抵触心理（Sevilla *et al*., 2016；徐天骄等人，2018）。因此当子女问到性问题时，他们要么难以启齿拒绝交流，要么仅简单回答、搪塞回避，有的严厉斥责甚至打骂，有的孩子甚至由于这种错误的教育方式导致性心理障碍和人格分裂（易想和，2020）。家庭作为青少年性教育启蒙的地方，父母对待性问题的态度和看法直接影响其对性的认识和行为。在家庭性教育沟通的过程中，青少年和父母如果已经沟通过性话题的内容，那么大部分情况下他们会将父母评定为自己性知识的主要来源 (Whitaker & Miller, 2000)。并且青少年与父母在对性问题进行讨论沟通时，父母能够认真倾听和理解子女对面性所产生的疑问，互相尊重，真实的表达，不压抑对性的正常探索，那么青少年就能够比较容易接受父母的观点，父母就可以进行合理引导，帮助其处理性问题，对与性相关的问题保持积极健康的态度（王小荣，2017；Gordon & Gordon, 1983）。

世界卫生组织论述青少年的年龄为 10-24 岁（吴忠刚、李胜霞，2010）。青少年时期是个体由儿童向成人的过渡期，性成为这一时期极为重要的发展内容和主题，在这个阶段进行性教育，对促进青少年健康成长，保持性心理正常发展，减少危险性行为的发生具有重要意义（李鹰，2006；朱晓颖，2006；Berglas *et al*., 2016）。处在青春期的青少年性心理比较活跃，会出现性冲动、性幻想、性梦、自慰等一系列的性心理行为，但又因没有树立正确科学的性观念，从而产生许多的心理困惑和恐惧，甚至出现心理障碍，从而导致错误的性行为（杨兰丽，2012；翟慧、刘洋，2017）。尤其是处于青春期的高中生由于性生理的发育以及性心理的觉醒，进入了渴望获得性知识的阶段，但由于传统思想的影响，家庭和学校的回避，与青少年的心理需求形成了反差（戈亮亮，2014）。青少年性心理的健康发展，对促进青少年的学习与生活，改变对性的愚昧和无知，培养高尚的性道德都有着非常重要的意义（杨宗仁，2002）。青少年时期是个体自尊发展的关键期，自尊作为自我系统的核心，与青少年的心理健康有着直接联系，并影响其认知、动机、情感和行为，而与父母的关系也会影响其性决策以及自尊的发展，家庭性教育的方式可以透过自尊的中介作用，影响子女的性价值观（Kerpelman *et al*., 2016；覃恺洋、汤永隆，2016）。性自尊是维持性心理健康的重要品质，维持较高水平的性自尊，对保持青少年性心理健康具有重要意义 (Abbott *et al*., 2016)。综上所述，本研究以河北省秦皇岛市的高中生作为研究对象，采用问卷调查法，探究家庭性教育沟通对青少年性心理健康影响，以及自尊在两者之间是否具有中介作用。

2.文献探讨

2.1 家庭性教育沟通

家庭沟通是指家庭成员间所进行的信息交流与传递，亲子之间的沟通是父母与子女通过信息、观点、情感、态度的交流，达到增强情感联系或解决问题等目的的过程，会对家庭教育功能的发挥产生影响（张嘉虹、卢宁，2006；Epstein *et al*., 2003）。亲子沟通包含亲子间日常的沟通以及特定话题的沟通，如：亲子间性话题的沟通（赵冬艳，2006）。青少年与父母在性话题上的沟通，能够影响他们的性行为及性态度 (Whitaker & Miller, 2000)。而家庭性教育是以父母为主的性教育活动，利用其特点根据身心发育的不同阶段和不同需求，帮助其学习科学的性知识，树立正确的性意识，培养健全的性心理（王婵，2011）。关于性问题的家庭沟通和互动，可以有效降低子女青春期的性风险，帮助子女获得来自父母的性教育（Grossman *et al*., 2013；朱思施，2018）。对于青少年来说，只有当他们确信他们提出的性问题会得到父母认真的对待，并且是一种平等、开放、舒适的情况下，才会与父母就性话题进行沟通（徐东，2006；Whitaker *et al*., 1999)。

2.2 青少年性心理健康

性心理是在性生理的基础上关于性征、性欲、性行为的心理状态与心理过程，是从性知识、性情感、性意识、性观念、性经验等方面建立的（戴晓阳，2010；陈铭德、朱琦，2006）。性健康不仅包括健康的性行为和性结果，还包括一系列复杂的性心理能力，而性行为是性心理的外部表现 (Ott, 2010)。世界卫生组织将性心理健康定义为，通过健全的人格、人际和爱情方式，达到性行为在躯体、情感、社会等方面的和谐圆满（赖海雄等人，2012）。性心理健康的本质是个体内部性心理的协调，以及外部性行为的适应相统一的一种良好状态，包括良好的性认知、正确的性态度以及健康的性行为三方面内容（范瑞泉等人，2012）。青春期性心理健康是指，

青少年能够通过适当的途径了解与性有关的知识，并具备积极健康的性价值观以及较强的性适应能力（骆一、郑涌，2006）。弗洛伊德性心理发展理论将性心理分为口唇期（出生-1 岁）、肛门期（2-3 岁）、生殖器期（4-5 岁）、潜伏期（6-12 岁）、生殖期（13-18 岁）五个阶段，青少年正处在弗洛伊德性心理发展的生殖期，生殖器官逐渐趋于成熟，性欲也逐渐增强（彭舜，2001）。青少年时期是性心理形成的关键时期，健康的性心理对青少年的生理和心理健康有着深远影响（刘思硕，2015）。

2.3 自尊

Greenberg *et al*. (1992) 的自尊恐惧管理理论认为，自尊是个体对其所处的生活环境以及在这种环境下价值感的体会和理解，是个体为了适应社会文化环境而产生的一种心理反应，是心理健康的重要决定因素 (Solomon *et al*., 1991)。青少年时期是个体个性发展的重要阶段，自尊作为重要变量，会影响其形成健康的个性与良好的社会适应能力（张丽华等人，2009）。青少年和父母良好的关系有助于培养自尊，并且父母与她们青春期子女的关系对其自尊水平具有很高的预测力，而关系则取决于家庭教育 (Bulanda & Majumdar, 2009；Gecas & Schwalbe, 1986)。

2.4 家庭性教育沟通、青少年性心理健康、自尊之间的关系

青少年自身的生理、心理及所处环境等因素都会影响其性心理健康，包括性知识掌握程度低、性责任感低等低自尊的性感受，以及父母性知识掌握程度、教育行为等都会影响其性心理健康（蒋利容，2016）。在影响青少年性心理健康发展的因素之中，亲子间性话题的沟通对青少年性心理健康产生的影响最大 (Whitaker & Miller, 2000)。自尊对青少年性教育需求的影响以及对性知识掌握的间接影响，从另一个角度说明了自尊对青少年性心理发展的重要性（覃恺洋等人，2017）。个体的低自尊水平与不良情绪影响其性心理维度，使其性心理健康水平降低 (Khaleque , 2013)。而个体社会化的初始环境发生在家庭当中，亲子间性交流水平影响青少年性心理健康状况，并且沟通的开放性和问题性与青少年的自尊存在关联，以互动为基础的亲子间性交流能够对青少年的性心理及性行为产生保护作用，对青少年的自尊发展具有积极影响（周宇峰、胡春霞，2012；罗志敏等人，2016）。综上所述，本研究的目的在于探讨家庭性教育沟通对青少年性心理健康的影响，以及自尊在家庭性教育沟通和自尊之间是否具有中介作用。

3.研究设计

3.1 研究对象

本研究以河北省秦皇岛市三所学校的高中生作为研究对象，采用问卷调查法，以立意抽样的方式，在网络上发放问卷。问卷调查法目的性强，标准化程度高，可在短时间内收集大量研究材料（鲁志鲲，1993）。在调查对象的人数上，参考 Tinsley and Tinsley (1987) 的观点，问卷数量应与题项数量结合，题项数与样本数的比例应在 1:5 至 1:10 之间。本研究问卷共 43 题，因此至少需要有效样本 220 份，考虑到会有无效问卷，为此预计发放 400 份正式问卷。

3.2 研究工具

家庭性教育沟通量表，采用王小荣（2017）编制的性话题沟通量表，包括服务和母亲两个维度，量表采用 5 点记分，从“很不同意”到“非常同意”分别记“1”到“5”分，得分越高则表明沟通情况越好。在本研究中该量表内部一致性系数为.951，KMO 值为 0.918。

青少年性心理健康量表，采用邓钦元（2019）的高中生性心理健康量表，量表共 23 个题项，其中 1、3、7、10 为反向计分题，包括性观念、性知识、性应对三个维度，采用 5 点计分，从“非常不符合”到“非常符合”分别记“1”到“5”分，反向题则相反。在本研究中，总体 Cronbach’s α 系数为.967，KMO 值为 0.938

自尊量表，采用 Rosenberg (1965) 自尊量表中文版，量表共 10 个项目，其中项目 3、5、8、9、10 为反向记分题，采用四点计分，从“很不符合”到“非常符合”分别记“1”到“4”分，反向题相反。由于文化差异的原因，项目 8 只有按正向题记分或是直接删除才能达到较好的鉴别度（田录梅，2006）。因此，本研究将项目 8 改为正向记分。在本研究中，量表的内部一致性信度系数为.874，KMO 值为 0.921。

4.研究结果与分析

为了解河北省秦皇岛市家庭性教育沟通、青少年性心理健康、自尊三者的关系，以及自尊在家庭性教育沟通与青少年性心理健康之间的中介作用，本研究调查问卷资料回收后，利用统计软件对问卷调查得到的数据进行统计分析，经过筛选与整理，作为本研究的各项数据，进行实证数据统计及分析。具体分析方法包括描述性分析、相关分析、回归分析。

4.1 描述性分析

本研究设置的基本信息包括性别、家庭结构。由表 1 可知，共发放问卷 400 份，有效问卷 373 份，有效率 93.3%，在有效样本(n =373)中，男生 194 人，占 52%，女生 179 人，占 48%，表明受访学生男女比例相当，没有出现严重的性别比例失衡。家庭结构方面，大部分样本为原生家庭 252 人，占 67.6%，单亲家庭 62 人，占 16.6%，组合家庭 59 人，占 15.8%。

表 1 背景信息分析表（n=373）

统计变量	类别	样本数	百分百比（%）
性别	男	194	52.0
	女	179	48.0
家庭结构	原生家庭	252	67.6
	单亲家庭	62	16.6
	组合家庭	59	15.8

资料来源：本研究整理

本研究采用平均数与标准差进行分析，家庭性教育沟通、青少年性心理健康、自尊量表采用 5 点计分法，因此其理论中值为 3 分。如表 2 所示，家庭性教育沟通平均值为 3.705，青少年性心理健康平均值为 3.780，自尊平均值为 3.017，均高于理论中值。同时标准差的数值在 0.560-1.015 之间，标准差较小，说明数据波动较小比较稳定。偏态系数绝对值小于 3，峰度系数绝对值小于 3，可被视为常态分配。三个变量的偏度和峰度绝对值均小于 3，符合回归分析的先决条件，因此可以进行回归分析。

表 2 描述性统计分析表

变量	平均值	标准差	偏度	峰度
家庭性教育沟通	3.705	1.015	-1.067	-0.260
青少年性心理健康	3.780	0.850	-1.295	0.542
自尊	3.017	0.560	-0.957	0.365

资料来源：本研究整理

4.2 相关分析

为研究河北省秦皇岛市家庭性教育沟通、青少年性心理健康以及自尊之间的相关性，本研究采用 Pearson 相关分析对三者之间进行相关性检验。如表 3 所示，家庭性教育沟通与自尊呈正相关 (r =.356，p <0.01)，即家庭性教育沟通程度越高，其自尊也就越高；家庭性教育沟通与青少年性心理健康呈正相关 (r =.534，p <0.01)，即家庭性教育沟通越高，青少年性心理健康也就越高；自尊与青少年性心理健康呈正相关 (r =.670，p <0.01)，即自尊水平越高，青少年性心理健康也就越高。

表 3 变量的描述性统计及相关系数

变量	*M*	*SD*	家庭性教育沟通	自尊	青少年性心理健康
家庭性教育沟通	3.705	1.015	1		
青少年性心理健康	3.780	0.850	.356**	1	
自尊	3.017	0.560	.534**	.670**	1

注：*p<0.05；**p<0.01；***p<0.001
资料来源：本研究整理

4.3 回归分析

为探讨自尊在河北省家庭性教育沟通对青少年性心理健康的中介作用，本研究将家庭性教育沟通作为自变量，青少年性心理健康作为因变量，自尊作为中介变量，采用多元回归分析验证自尊的中介效果是否存在，并根据结果进行讨论，如表 4 所示。

表 4 回归分析表

因变量	Model1 青少年性心理健康	Model2 自尊	Model3 青少年性心理健康	Model4 青少年性心理健康	VIF
家庭结构	-.078	-.145	.084	.002	1.052
家庭性教育沟通	.551***	.388***		.337***	1.003
自尊			.674***	.549***	1.172
R^2	.290	.147	.455	.548	
调整后 R^2	.277	.131	.445	.535	
F	22.311***	9.380***	45.558***	43.651***	

注：*p<0.05；**p<0.01；***p<0.001
资料来源：本研究整理

模型一中，以回归分析家庭性教育沟通对青少年性心理健康的影响关系，结果发现，R^2为.290，标准化回归系数 β 值为.551，达显著(p＜0.001)，表示家庭性教育沟通对青少年性心理健康具有正向显著影响，即家庭性教育沟通越高，青少年性心理健康也越高。模型二中，以回归分析家庭性教育沟通对自尊的影响关系，结果发现，R^2为.147，标准化回归系数β值为.388，达显著(p＜0.001)，表示家庭性教育沟通对自尊具有正向显著影响，即家庭性教育沟通越高，自尊也越高。模型三中，以回归分析自尊对青少年性心理健康的影响关系，结果发现，R^2为.455，标准化回归系数 β 值为.674，达显著(p＜0.001)，表示自尊对青少年性心理健康具有正向显著影响，即自尊越高，青少年性心理健康也越高。模型四中，同时将家庭性教育沟通与自尊加入到回归模型中，以阶层回归检验自尊在家庭性教育沟通与青少年性心理健康间的中介效果。结果发现，R^2 为.548，表示家庭性教育沟通和自尊可共同解释青少年性心理健康 54.8%的变异量。家庭性教育沟通标准化回归系数 β 值为.337，达显著(p＜0.001)。自尊标准化回归系数 β *值*为.549，达显著(p＜0.001)，家庭性教育沟通的 β 值下降，但显著性还在，说明自尊在家庭性教育沟通与青少年性心理健康之间存在部分中介作用。并且模型 VIF 均小于 10，说明家庭性教育沟通、青少年性心理健康、自尊之间不存在共线性问题。

5.结论与建议

研究结果发现，河北省秦皇岛市家庭性教育沟通对青少年性心理健康具有正向显著影响，和 Grossman *et al*. (2013) 研究结果一致。家庭性教育沟通对自尊具有正向显著影响，和 Bulada and Majumdar (2009) 研究结构一致。青少年自尊对性心理健康具有正向影响，和已有研究结果一致（Kerpelman *et al*., 2016）。在加入中介变项自尊后，家庭性教育沟通对青少年性心理健康显著，自尊对青少年性心理健康仍有显著的正向影响，故而自尊在家庭性教育沟通与青少年性心理健康之间存在部分中介作用，与覃恺洋等人（2017）的研究结果一致。这表明随着时代变迁以及社会案件的频发，人们的思想和观念有所改变，家长的性教育意识增强，能主动和孩子沟通，帮助他们解决性困惑，预防性侵害，使其具备健康的性心理和性态度。而受到父母正确的引导，青少年的自尊水平也会随之升高，更加自信自爱。并且自尊水平较高的青少年，性知识更加全面，能够更好的处理性问题，有较强的自我保护能力和意识。尽管目前研究结果显示大部分家长对子女进行了家庭性教育，但仍有部分家长在和孩子进行性教育的沟通过程中，缺

乏理论知识和沟通技巧。因此，应加强家长性知识水平和沟通技巧，发挥家庭性教育的优势，在日常的学习生活中对子女言传身教，结合社会上的时事热点，潜移默化的帮助他们学习性知识。由于高中阶段的青少年正处于青春期，敏感叛逆，对性充满好奇和探索，对家长的管束容易产生抵制的心理和行为，在这一阶段，家长更要具备相应的沟通技巧，不要一味的灌输和强制的教育，应该尊重孩子的想法，以沟通和引导为主，才能更好的帮助他们培养健康的性心理，具备较高的自尊水平。

本研究限制与对未来研究建议主要在于：一，研究样本范围较小，受到人力、财力、时间的限制，仅以河北省秦皇岛市三所高中为例，存在一定局限性。期望未来研究可以扩展到其他地区，扩大样本选择，细分研究对象。二，本研究仅采用问卷调查法，并且在研究的施测过程中存在受配合度、主观等不可抗因素而影响调查结果。未来可采取定性和定量研究方法相结合的方式进行研究，也可辅以访谈法、观察法进行深入探讨。三，本文仅探讨家庭性教育沟通对青少年性心理健康的影响，并以自尊作为中介变量，但影响青少年性心理健康的因素并非仅有一个，也可能受其它因素直接与间接影响，建议未来研究可以探讨其他变量的中介作用，进行更加深入的探讨，为相关研究提供更多的理论支持和实务策略。

参考文献

陈铭德、朱琦（2006）。*性教育的困惑与对策*。天津教育出版社。

戴晓阳（2010）。*常用心理评估量表手册*。人民军医出版社。

范瑞泉、杨杰文、魏兆瑜、刘宇珊（2012）。大学生性心理健康现状分析及健康性心理的塑造。*中国高等医学教育，*(10)，50-50。

戈亮亮（2014）。高中生青春期性教育现状的思考。*教育界，*(2)，6-6。

高亚兵、骆伯巍（2002）。论青少年儿童性教育的误区。*教育研究，023*(001)，76-79。

蒋利容（2016）。*初中生性心理健康现状调查及干预研究* [硕士论文，四川师范大学]。知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201701&filename=1017012531.nh

赖海雄、王传中、朱伟（2012）。*大学生心理健康教程*。武汉大学出版社。

刘思硕（2015）。高中生性心理发展现状调查研究及对策。*中国德育，000*(019)，13-16。

李鹰（2006）。*青少年性教育*。山东人民出版社。

骆一、郑涌（2006）。青春期性心理健康的初步研究。*心理科学，*(03)，661-664。

罗志敏、刘娅、程亚、何华蓥、张倩、孙贵茜（2016）。父母教养方式对大学生性心理的影响。*中国学校卫生，37*(5)，783-785。

鲁志鲲（1993）。问卷调查法。*中小学管理，*(05)，55-58。

平罗县人民检察院网站（2019）。*“女童保护”2018 年性侵儿童案例统计及儿童防性侵教育调查报告*。http://www.nx.jcy.gov.cn/PLJCY/contents/WJGZ/2019/03/13836.html

彭舜（译）（2001）。 *精神分析引论*（原作者：弗洛伊德）。陕西人民出版社。（原著出版年：1917）。

石梦良、赵苗菲（2019）。幼儿家庭性教育的现况研究。*教育教学论坛，000*(050)，63-66。

覃恺洋、汤永隆（2016）。家庭性教育方式对青少年性价值观的影响：自尊的中介作用。*中小学心理健康教育，*(13)，10-13。

覃恺洋、汤永隆、翁玲玲（2017）。重庆市父母性教育态度对青少年性知识的影响。*中国学校卫生，38*(4)，512-515。

田录梅、李双（2005）。自尊概念辨析。*心理学探新，*(02)，26-29。

王婵（2011）。关于我国青少年在家庭中的性教育分析。*新课程（教研），*(6)，366。

王小荣（2017）。*亲子性话题沟通、青少年性心理健康与青少年网络色情偏差行为的关系* ［硕士论文，山东师范大学］。知网 https://chn.oversea.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201801&filename=1017236686.nh

王晓英、陈文菊、叶素云（2018）。未婚妊娠实施人工流产的女青少年性教育方式及途径的研究。*中国当代医药，025*(008)，67-69。

吴忠刚、李胜霞（2010）。青少年性行为发展及性教育。*中国误诊学杂志，*(12)，2873-2874。

徐东（2006）。中小学生家庭性教育问题研究。*基础教育研究，*(11)，53-55。
徐天骄、卢嘉珺、马亚男、王阳愉、牟荆陵（2018）。县域城镇中学性教育缺失现状及对策研究—以长春市农安县为例。*考试周刊，*(58)，7-8。
杨兰丽（2012）。青少年学生性心理教育研究综述。*卫生职业教育，30*(019)，156-158。
易想和（2020）。大学生性健康教育缺失的原因及对策分析。*教育教学论坛，000*(12)，87-88。
杨宗仁（2002）。浅谈青少年的性心理和性教育。*甘肃高师学报，*(04)，99-102。
赵冬艳（2006）。*北京城区高中生亲子沟通、亲子依恋与青少年的性行为和性态度的关系* ［硕士论文，首都师范大学］。知网 https://chn.oversea.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD0506&filename=2006128606.nh
翟慧、刘洋（2017）。青少年青春期性心理。*家庭医学（下半月），*(09)，16-17。
张嘉虹、卢宁（2006）。家庭沟通的理论模式探索。*预防医学情报杂志，*(06)，66-70。
张丽华、杨丽珠、张索玲（2009）。青少年自尊结构研究。*心理科学，032*(001)，55-58。
邓钦元（2019）。*高中生性心理健康量表的编制*［硕士论文，云南师范大学］。知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202001&filename=1019923201.nh
朱思施（2018）。幼儿家庭性教育实施的影响因素及对策分析 r—由"性教育课本事件"引发的思考。*教育导刊（下半月），000*(007)，75-78。
朱晓颖（2006）。青少年性心理教育问题漫谈。*现代企业教育，*(11)，82-83。
周宇峰、胡春霞（2012）。亲子沟通与青少年自尊的关系研究。*河南教育学院学报（哲学社会科学版），*(04)，84-87。
Abbott, D. M., Harris, J. E., & Mollen, D. (2016). The impact of religious commitment on women's sexual self-esteem. *Sexuality & Culture*, *20*(4), 1063-1082.
Berglas, N. F., Jerman, P., Rohrbach, L. A., Angulo-Olaiz, F., Chou, C. P., & Constantine, N. A. (2016). An implementation and outcome evaluation of a multicomponent sexuality education programme for high school students. *Sex Education*, *16*(5), 549-567.
Bulanda, R. E., & Majumdar, D. (2009). Perceived parent-child relations and adolescent self-esteem. *Journal of Child and Family Studies, 18*(2), 203-212.
Epstein, N. B., Ryan, C. E., Bishop, D. S., Miller, I. W., & Keitner, G. I. (2003). *The McMaster Model: A view of Healthy Family Functioning*. The Guilford Press.
Gao, Y., Lu, Z. Z., Shi, R., Sun, X. Y., & Cai, Y. (2001). AIDS and sex education for young people in China. *Reproduction, Fertility and Development*, *13*(8), 729-737.
Gecas, V., & Schwalbe, M. L. (1986). Parental behavior and adolescent self-esteem. *Journal of Marriage and the Family*, 37-46.
Gordon, S., & Gordon, J. (1983). *Raising a Child Conservatively in a Sexually Permissive World*. Simon and Schuster
Greenberg, J., Solomon, S., Pyszczynski, T., Rosenblatt, A., Burling, J., Lyon, D., ... & Pinel, E. (1992). Why do people need self-esteem? Converging evidence that self-esteem serves an anxiety-buffering function. *Journal of Personality and Social Psychology*, *63*(6), 913.
Grossman, J. M., Frye, A., Charmaraman, L., & Erkut, S. (2013). Family homework and school-based sex education: delaying early adolescents' sexual behavior. *Journal of School Health*, *83*(11), 810-817.
Kerpelman, J. L., McElwain, A. D., Pittman, J. F., & Adler-Baeder, F. M. (2016). Engagement in risky sexual behavior: Adolescents' perceptions of self and the parent-child relationship matter. *Youth & Society*, *48*(1), 101-125.
Khaleque, A. (2013). Perceived parental warmth, and children's psychological adjustment, and personality dispositions:A meta-analysis. *Journal of Child and Family Studies*, *22*(2), 297-306.
Ott, M. A. (2010). Examining the Development and Sexual Behavior of Adolescent Males. *Journal of Adolescent Health*, 46(4), S3-S11.
Sevilla, T. M., Sanabria, J. P., Orcasita, L. T., & Palma, D. M. (2016). Consistencies and discrepancies in communication between parents and teenage children about sexuality. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, *26*(64), 139-147.
Solomon, S., Greenberg, J., & Pyszczynski, T. (1991). Terror management theory of self-esteem. Handbook of social and clinical psychology: *The Health Perspective*, 162, 21-40.

Tinsley, H. E., & Tinsley, D. J. (1987). Uses of factor analysis in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, *34*(4), 414-415.

Whitaker, D. J., & Miller, K. S. (2000). Parent-adolescent discussions about sex and condoms: Impact on peer influences of sexual risk behavior. *Journal of Adolescent Research*, *15*(2), 251-273.

Whitaker, D. J., Miller, K. S., May, D. C., & Levin, M. L. (1999). Teenage partners' communication about sexual risk and condom use: the importance of parent-teenager discussions. *Family Planning Perspectives*, 117-121.

Explore the relationship between self-acceptance and psychological well-being of Chinese students in Thailand

Xinyi WANG
Dhurakji Pundit University
841463121@qq.com

Abstract

The research aims to explore the relationship between self-acceptance and psychological well-being of Chinese students in Thailand. In this study, convenience sampling was used to conduct questionnaire surveys, and electronic questionnaires were distributed and tested with Chinese students in Thailand as the research objects. A total of 227 questionnaires were issued and 200 valid samples were obtained, with an effective recovery rate of 88%. The research tools are the "Self-Acceptance Scale" and "Psychological Well-being Scale". The valid questionnaires are analyzed and tested by means of item analysis, confirmatory factor analysis, and reliability analysis. The study found that there is no difference in self-acceptance and psychological well-being of Chinese students in Thailand; Chinese students in Thailand have better psychological well-being at the doctoral level than at the undergraduate and master's levels; Chinese students in Thailand at the undergraduate and master's levels There is no difference in psychological well-being; Chinese students in Thailand have a significant positive impact on self-acceptance and psychological well-being.

Keywords: Chinese Students Studying in Thailand; Self-Acceptance; Psychological Well-Being;

探讨在泰中国留学生自我接纳与心理幸福感的关系

王新怡
博仁大学
841463121@qq.com

摘要

研究旨在探讨在泰中国留学生自我接纳与心理幸福感之间的关系。本研究采用便利抽样进行问卷调查，以在泰中国留学生为研究对象进行电子问卷发放施测。共计发放问卷 227 份，取得有效样本 200 份，有效回收率为 88%。研究工具为《自我接纳量表》《心理幸福感量表》，对有效问卷进行项目分析、验证性因素分析、信度分析等方式，对数据进行分析检验。研究发现：在泰中国留学生不同性别在自我接纳与心理幸福感上不存在差异；在泰中国留学生博士阶段在心理幸福感上优于本科阶段和硕士阶段；在泰中国留学生本科阶段和硕士阶段在心理幸福感上不存在差异；在泰中国留学生自我接纳与心理幸福感有显著的正向影响。

关键词：在泰中国留学生；自我接纳；心理幸福感

1.前言

泰国因较低的消费水平，以及独特迷人的东南亚文化，成为中国留学生主要考虑的国家之一（向方玉，2020）。联合国教科文组织统计研究所（UNESCO）（Institute for Statistics, 2020）的数据显示，1999 年至 2012 年间，泰国的国际大学生人数增 97.9%，从 1882 人次增至 20393 人次。外媒称，如今有越来越多中国学生选择到泰国留学，泰国各地大学 2019 年招收的中国新生总计过万人，比 2012 年多一倍。目前，在泰国留学的中国学生达到 4 万人次，占在泰国

留学的人数的四分之三，中国成为了泰国大宗留学生输出国（沈姝涵、陈奕桦，2017）。大多数的国际留学生来自亚洲邻国，以中国为最大的留学生输出国，在泰国留学的中国留学生也在不断增长（Chen et al., 2018）。留学生一旦接触到一个新的环境和随之而来的"陌生感"，所需面临的多重挑战就逐渐显现（Nada & Araújo, 2018)。在这一大环境下中国留学生的心理状况将会发生改变，会影响到他们的心理幸福感（郑雪，2005）。

Ryff（1995）在实证研究中，讨论了主观幸福感和心理幸福感的差别，并构建了包含接受自我、个人成长、生活目标、良好关系、环境控制、独立自主六个维度的心理幸福感模型，从而奠定了学术界心理幸福感的研究基础。然而，大学生一直是心理幸福感研究的重点对象，大学生心理幸福感的实证研究成果也可以逐步扩展到其他群体（江丰沛，2020）。

在心理学的研究领域中，"自我"一直都是研究者关注的重要课题(袁坤、罗艳艳、杜诣深，2020)。自我接纳(Selfacceptance)作为对个体关于自我概念的积极评价，是影响心理健康的重要因素（李建明，2012）。倪鑫庭(2012)以中学生自我意识情绪特点入手，探讨分析自我接纳和心理幸福感的关系，取得了一定的成效。江瑞辰、李安民(2020)对大学生的研究发现，自我接纳水平对心理健康有预测作用。陈玉佩(2013)提出大学生学会自我接纳是心理健康的首要标准。中国已有研究表明了自我接纳的重要性,不同心理健康水平的学生在自我接纳上存在差异(高秀哲，2009)。

现有对留学生自我接纳的调查研究相对较少,同时对留学生自我接纳与心理幸福感的相关研究更是屈指可数。这也是本研究的创新之处。

同时，针对地区、时间等不相同的条件，使得关于大学生年级和性别在自我接纳和心理幸福感中是否存在差异的问题，在以往研究结果中都存在不确定性（罗熙，2019；李双，2017；徐畅，2020；孙若东，2017；邢亚欣，2017；王砚玉，2018；郭鹏飞 ，2020）。因此本研究将年级和性别作为背景变量，分别探讨与自我接纳、心理幸福感三者的差异关系。

本文以在泰中国 A 大学留学生为研究对象，探讨在泰中国留学生自我接纳与心理幸福感的关系。有助于指导教师了解留学生的心理幸福感水平和自我接纳现状，对指导在泰中国留学生进行积极的自我接纳，促进自我认同与增进身心健康发展都具有现实意义。

本研究提出三点研究目的，探讨在泰中国留学生的不同年级、性别在自我接纳上的差异；探讨在泰中国留学生的不同年级、性别在心理幸福感上的差异；探讨在泰中国留学生的自我接纳对心理幸福感的影响。研究目的提出以下研究问题:探究在泰中国留学生的不同年级、性别在自我接纳是否存在的差异？探究在泰中国留学生的不同年级、性别在心理幸福感上是否存在的差异？探究在泰中国留学生的自我接纳对心理幸福感是否有影响？

2.文献综述

2.1 自我接纳

美国心理学家 Allport (1921)将自我接纳定义为"个体评估自身的目标并转化为现实的能力，也就是个体将自身的素养与他人进行比较，接收别人对于自己的意见，并将这些意见作为对自己充实、修正的参考"。自我接纳作为自我意识的重要组成部分，是个体实现自我客观化的前提和获得健全人格的重要条件，对个体的成长、心理健康以及社会适应等方面都有着重要的意义(刘诚芳, 2005)。自我接纳作为一种复杂的心理现象，具有非依附性、非回避性、非评判性和自愿性等多种特性，其非依附性表现在个体能够灵活、多角度地看待自我及其相关特征的变化或在生活中遭遇的自我相关事件，从而灵活调整自我的认知或行为目标(Fanfei et al., 2017)

尽管不同学者对自我接纳的具体定义不同，但是他们都认为成就自我接纳是指个体对自身的认可，是一种自我的接纳态度。因为存在个体差异，因而不同个体持有不同的自我接纳。自我接纳会一定程度上影响心理幸福感。

2.2 心理幸福感的定义

心理幸福感(Psychology well- being，简称 PwB)是指通过发挥潜能努力达到完美的体验(Ruff & Keys, 1995)；是个体内在积极精神概念的整合，与个人潜能密切联系，是自我实现的幸福(Riediger, 2004)。心理幸福感的相关研究 Lyubomirsky 和 Caldwen(1998)认为幸福和满意的

人们具有更乐观的策略和性格：倾向于用积极的方式建构生活情境：能预期未来适宜的生活环境；感觉能够控制自己的收入；对自己的能力与技能拥有自信，并能够化消极为积极，思考自我与自我问题。

中国学者佐斌等（2002）认为，心理幸福感由实现论演化而来。幸福不只是情感上的体验，更是个人潜能的实现，应该以客观的标准来评定之。

心理幸福感的界定幸福是人们在社会生活过程中感受到自我价值的实现而形成的一种精神上的满足，是人类个体的需要得到满足以及理想得到实现时产生的一种情绪状态，它是由需要、认知、情感等心理因素与外部条件相互作用而形成的一种复杂的多层次的心理状态。目前，关于心理幸福感的界定和结构没有公认的标准。

总之，研究表明幸福者能够更好地处置生活应激，精神衰退并鼓起勇气，他们比不幸福者更少受外界影响，不幸者相对的更容易沉浸在消极的或模棱两可的事件，犹豫不决或不适当的社会比较，导致多样化的消极结果，从而削弱了心理幸福感。

2.3 背景变项与自我接纳、心理幸福感

关于不同性别、年级在自我接纳上的差异问题，郭鹏飞 (2020)研究表明自我接纳水平不存在年级、性别、城乡的差异。罗熙（2019）研究发现高中生自我接纳人口统计学变量中在性别、自我接纳水平有显著差异。李双（2017）男性化、女性化与自我接纳水平之间存在显著的正相关；王砚玉(2018)贫困大学生在自我接纳水平上存在性别差异,女生的自我接纳水平显著高于男生。 陈洁楠(2017)在研究四个年级学生在自我接纳水平层面虽未表现出显著性差异,但经过深入分析,发现高年级学生自我接纳水平高于低年级学生。

所以本研究将此部分作为研究内容进行讨论研究，并提出研究假设：

H1：在泰中国留学生背景变量在自我接纳上存在差异。

H1a：在泰中国留学生不同性别在自我接纳上存在差异。

H1b：在泰中国留学生不同年级在自我接纳上存在差异。

关于不同性别、年级在心理幸福感上的差异问题，靳松(2018)在研究中提出不同性别大学生心理幸福感没有显著差异，大学生心理幸福感随年龄增加水平提高。王思遥 (2019)研究表明师范类大学生的心理幸福感在性别上差异显著，女生的心理幸福感高于男生。有研究显示心理幸福感不因性别或年级差异而有所不同（林湘柔，2020）。而安德宝、张爱群、罔海明、张澜(2017)研究发现大学生的心理幸福感普遍高于全国常模,在年级上存在显著性差异。

所以本研究将此部分作为研究内容进行讨论研究，并提出研究假设：

H2：在泰中国留学生背景变量在心理幸福感上存在差异。

H2a：在泰中国留学生不同性别在心理幸福感上存在差异。

H2b：在泰中国留学生不同年级在心理幸福感上存在差异。

2.4 自我接纳与心理幸福感

关于自我接纳与心理幸福感的关系的研究，徐畅(2020)研究表明青少年自我接纳水平、接纳他人水平对心理健康水平均有显著的预测作用。自我接纳是影响心理幸福感的重要因素，自我接纳程度低的个体，可能会发生各种情绪障碍，包括焦虑、抑郁(艾婷，2020)。钱铭怡（2018）教授指出,学会悦纳自我是心理健康的首要标准。高职院校大学生的自我接纳水平对心理健康有预测作用(范寅莹、张灏、陈国典，2010)。

H3：自我接纳对心理幸福感具有正向显著影响。

2.5 研究假设

本研究根据研究动机与研究目的，通过文献探讨，结合相关研究与因果关系，于文献探讨中得出研究假设，其研究假设如下：

H1：在泰中国留学生背景变量在自我接纳上存在差异。

H1a：在泰中国留学生不同性别在自我接纳上存在差异。

H1b：在泰中国留学生不同年级在自我接纳上存在差异。

H2：在泰中国留学生背景变量在心理幸福感上存在差异。

H2a：在泰中国留学生不同性别在心理幸福感上存在差异。

H2b：在泰中国留学生不同年级在心理幸福感上存在差异。

H3：自我接纳对心理幸福感具有正向显著 a 影响。

3.研究设计

3.1 研究对象

本研究采用便利抽样，对泰国 A 大学在校生进行调查，剔除无效问卷，实际有效问卷数量为 200 份，具体详情见表一：

表一 样本情况（N=200）

背景变量	类别	样本数	百分比
性别	男	72	36%
	女	128	64%
年级	本科	134	67%
	硕士	48	24%
	博士	18	9%

资料来源：研究者自行整理

3.2 心理健康量表表

《Ryff 心理健康量表》是一种理论基础上的工具，专门用于测量心理健康的多个方面。这些方面包括：自我接受，建立与他人的质量联系，思想和行动上的自主性，管理复杂环境以适应个人需求和价值观的能力，追求有意义的目标和人生的使命感，作为一个人的持续成长和发展，这个简单的清单很容易访问和管理。Ryff 是一项简单而简短的调查，评估了幸福感的心理成分。该仪器的理论背景、发展和心理测量特性；以及该仪器在高等教育评估环境中的可能用途 (Ryff & Keyes. 1995)。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.865，该量表具有较好的信度。

3.3 自我接纳问卷

自我接纳问卷(SAQ)，由丛中、高文凤于 1999 年编制，并通过进行正交旋转加斜交旋转主因 20 扬州人学硕上学位论文子分析统计学处理后确定出自我接纳和自我评价两个因子的问卷，应用于对被试的自我接纳特征进行评定和测量，问卷为四级评分，共 16 个条目(每个因子各出 8 个条目组成)，因子 1 包括 8 个条目(第 1、4、7、8、11、13、14、16 项)可概况为自我接纳因子，因子 2 包括 8 个条目(第 2、3、5、6、9、10、12、15 项)可概况为自我评价因子，问卷的 Cronbach's α 系数为 0.8573，其中自我接纳因子为 0.9347，自我评价因子为 0.9124，两因子相关系数为 0.3723,0.001。

4. 研究结果与分析

4.1 差异分析

本研究为了解不同的人口统计变量在自我接纳、心理幸福感上是否存在显著差异，分别以性别、年级作为因子，进行独立样本 t 检定与 ANOVA 单因子变异数检定进行差异性分析。

不同性别在自我接纳、心理幸福感上是否存在显著差异，将以平均数、标准差与独立样本 t 检验加以分析。

性别的两组设置分别为男生和女生，分析结果如表二所示，结果显示自我接纳 p 值为 0.493，大于显著标准 0.05，所以此项不显著，说明现阶段研究对象中，自我接纳在性别上没有显著差异。心理幸福感 p 值为 0.175，大于显著标准 0.05，所以此项不显著，说明现阶段研究对象中，心理幸福感在性别上没有差异。

表二 不同性别在变量上的差异分析表

变量	男生（72）		女生（128）		t 值	p 值
	M	SD	M	SD		
自我接纳	3.430	0.818	3.353	0.719	0.687	0.493
心理幸福感	3.726	0.604	3.605	0,602	1.361	0.175

资料来源：研究者自行整理

不同年级在自我接纳、心理幸福感上是否存在显著差异，将以平均数、标准差与加以 ANOVA 单因子变异数检定进行分析。

年级分为三组设置分别为本科、硕士与博士，分析结果如表三所示，结果显示，结果显示自我接纳 t 值对应的 p>0.05，所以此项不显著，说明现阶段研究对象中，自我接纳在年级上有没有显著差异。

在泰中国留学生本科阶段和硕士阶段在心理幸福感 t 值对应的 p 为 0.939＞0.05，所以此项不显著，代表在泰中国留学生本科阶段和硕士阶段在心理幸福感不存在差异;而在泰中国留学生博士阶段心理幸福感对应的 p 为 0.000＜0.05，说明在泰中国留学生博士心理幸福感上优于本科阶段和硕士阶段。

表二 不同年级在变量上的差异分析表

变量	本科（134）		硕士（48）		博士（18）		p 值
	M	SD	M	SD	M	SD	
自我接纳	3.381	0.710	3.242	0.760	3.750	0.960	0.510
心理幸福感	3.587	0.587	3.622	0.562	4.179	0.614	0.000

资料来源：研究者自行整理

4.2 相关分析

本研究采用的自我接纳量表为为四点量表，心理幸福感量表为六点量表，通过对收集资料进行分析得出，“自我接纳”平均得分为，处于中等偏上。“心理幸福感”平均得分为 3.321，处于中等偏上。

为了解本研究自我接纳与心理幸福感的具体相关性，对自我接纳与心理幸福感进行相关分析，分析结果如表四所示，结果说明“自我接纳”与“心理幸福感”的相关系数为 0.851，P 值小于参考值 0.001，故达显著，且不存在严重的共线性问题，具有统计学意义，因此可以说明“自我接纳”与“心理幸福感”存在显著正相关。

表三 相关性分析表

变量	M	SD	自我接纳	心理幸福感
自我接纳	3.381	0.755	1	
心理幸福感	3.649	0.604	0.851**	1

注：1.*p＜0.05**p＜0.01　　***p＜0.001。
资料来源：研究者自整理

4.3 回归分析

此小节将验证自我接纳对心理幸福感的预测作用，将采用线性回归分析来进行操作，研究结果如表五所示，结果显示，自我接纳对心理幸福感之间的相关系数值为 0.851，并且呈现出 0.01 水平的显著性，因而说明自我接纳对心理幸福感之间有着显著的正相关关系。标准化回归系数 β=0.851，t=22.784**，p 值小于参考值 0.001，达显著，说明自我接纳可以显著正向影响心理幸福感，说明假设成立。

表四 回归分析表

变量	心理幸福感	
	β	t
自我接纳	0.851	22.784**
R^2	0.724	
AdjR^2	0.722	
F	519.112***	

注：1. *, p <0.050; **, p <0.010; ***, p <0.001. β 为标准化回归系数.
资料来源：本研究自行整理

5.结论与讨论

本研究结果显示，不同性别在自我接纳上不存在显著差异，此结果与郭鹏飞 (2020)的研究结果一致，表明，男女生在自我接纳的程度上相当，但男生的自我评价略高于女生。在男女生的生理发育阶段上来说进入青春期以后，女生易对自身的不满意增加，对个体的外表、心理都会更加重视，从而使女生的自我评价略低于男生，但未达到显著效果，自我接纳在性别上没有显著差异。

本研究结果显示，不同性别在心理幸福感上不存在显著差异，此结果与靳松(2018)的研究结果一致，在大学生校园环境中，个人成长、人际关系和谐，自我接受程度高，社会压力小，这也导致了在心理幸福感上男女生未呈现显著差异。

本研究结果显示，不同年级在自我接纳上不存在显著差异，此结果与陈洁楠（2017）一致高年级学生通过大学系统的知识学习及日常实践锻炼，他们的自我接纳程度得到了一定的提升，低年级同学刚进入新的学习环境经历完升学考试的磨练自我接纳程度较高，校内的实习考试和定量的心理辅导也会提高学生的自我接纳水平，所以不同年级的自我接纳未呈现显著差异。

本研究结果显示，不同年级在心理幸福感上呈现部分显著差异，此结果与林湘柔（2020）一致。其中硕士的心理幸福感与本科学生的心理幸福感相差不大可能受受访人群年级相对集中的影响。博士明显高于硕士及本科学生，年纪越高的学生心理幸福感越强，随着年龄的增长知识情感的不断积累，自身的成长也不断地增加经历了应对寻求自我过程中的矛盾与困惑，从而一定程度上能够更好的与他人建立良好的关系。所以在不同年级所表现出来的心理幸福感上博士与硕士、本科学生呈现部分显著差异。

本研究全部采用问卷调查法，问卷调查法虽然具有可操作强等优点，局限性也是不可忽视的（秦晓晴，2011）。今后可以采用更多的方法，如研究方法上也可采取定性与定量研究方法的结合开展研究，在运用问卷分析进行量化研究的同时，也可采用访谈法、田野调查法、观察法等质性研究法，以了解学生的深度想法。

关于大学生心理幸福感的研究应当更加深入，仍有待提高须丰富对本科不同年级学生及其他群体心理幸福感的理论和实证研究，一边形成一个多维度的整体性研究。

参考文献

艾婷(2020)。*高中生负性生活事件与心理健康的关系：自我接纳的中介作用及其干预*［硕士论文，华中师范大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFDTEMP&filename=1020128436.nh

安德宝、张爱群、罔海明、张澜(2017)。中学生自我建构与心理幸福感: 关系和谐的中介效应。*兵团教育学院学报*, (2017 年 04), 44-48。

范寅莹、张灏、陈国典、何世平（2010）。*中学生学习策略与学业成就的相关研究*［硕士论文，天津师范大学］。中国知网 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10074-1080353249.htm

陈洁楠(2017)。*大学生自我接纳与宿舍人际关系研究*［硕士论文，西安电子科技大学］。中国知网 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10701-1017276265.htm

郭鹏飞(2020)。*高中生自我同一性状态与社交焦虑的关系*［硕士论文，河北师范大学］。中国知网 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10094-1020623249.htm

江瑞辰、李安民(2020)。新冠肺炎疫情期间安徽大学生心理健康状况及其影响因素。*环境与职业医学，2020, 37*（9），867-871。

江丰沛 (2020)。 国内大学生心理幸福感研究现状与展望——基于知网数据库的文献计量分析。*收藏，5。*

金艳玲(2011)。*大学生心理幸福感问卷的编制及应用研究* ［硕士论文，山西医科大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10114-1011092556.htm

靳松 (2018)。大学生心理幸福感的调查研究——以广西民族师范学院为例。*收藏， 22。*

刘诚芳、陈国典、吴娟（2005）。藏族彝族大学生自我接纳的跨文化研究[J]。*西南民族大学学报（人文社科版 2005,26*(12)，25-27。

林湘柔（2020)。*大学生依附关系， 情绪调节与幸福感之相关研究* ［博士论文，国立台中教育大学］。台湾博硕士论文知识加值系统 http://ntcuir.ntcu.edu.tw/handle/987654321/14972

李建明（2012）。中国人的心理健康标准与评价要素[J]。*中国健康心理志，2012,20*(02)，169。

李双(2017)。*大学生性别角色类型， 自我接纳与人际关系之间的关系研究*［硕士论文，武汉大学]。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10486-1017071903.htm

罗熙 (2019)。*高中生正念与生活满意度的关系： 自我接纳和感戴的作用* ［硕士论文，四川师范大学]。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10636-1019093319.htm

孟峰、程春、黄欣（2017)。自我接纳：心理健康的正确含义[J]。*心理科学，2009,30*（S1），155-159 。

倪鑫庭（2012）。*中学生自我意识情绪特点及与自我接纳，心理幸福感的关系* ［硕士论文，湖南师范大学]。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10542-1012438111.htm

钱铭怡、朱蓉蓉、王衍、白建磊、沈颖雪、李俊(2018)。学校心理咨询师在双重关系和保密原则上的态度和决策。*中国心理卫生杂*，3。

秦晓晴(2011)。第二语言研究中问卷调查法的特点及应用——《 第二语言研究中的问卷调查方法》评介。*中国外语教育。*

沈姝涵、陈奕桦（2017)。在泰中国留学生跨文化适应程度与心理幸福感的关系研究。*教育教学论坛，5*（19），82-86。

王砚玉 (2018)。*大一贫困生自我接纳水平现状研究* ［硕士论文，华中师范大学]。中国知网 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10511-1018245434.htm

王思遥(2019)。*研究型大学本科生心理幸福感和学业成就的关系研究* ［硕士论文，河北师范大学]。中国知网 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10335-1020008073.htm

孙若东 (2017)。*大学生自我接纳， 社会支持， 孤独感与人际关系的关系研究* ［硕士论文，哈尔滨师范大学]。中国知网 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10231-1018012540.htm

邢亚欣(2017)。中职生自我接纳，人际交往与手机依赖的相关研究。*河北师范大学*，1-z。

徐畅(2020)。*高中生自我接纳、接纳他人对心理健康水平的影响研究* ［硕士论文，云南师范大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202101&filename=1020760897.nh

袁坤、罗艳艳、杜诣深、李雪、常红娟（2020）。大学生认知灵活性、家庭亲密度和适应性与自我接纳的关系。*中国健康心理学杂志*。

姚宏伟、高秀哲（2009）。女大学生自我接纳影响因素调查。*重庆科技学院学报:社会科学版*(8），78-78。

佐斌、谭亚莉（2002）。初中生学业自我效能，学习动机与学业成绩的关系。*应用心理学，8*(4），24-27。

郑雪、王磊(2005)。中国留学生的文化认同, 社会取向与主观幸福感。*心理发展与教育*, *21*(1), 48-54。

Allport, G. W.(1961). *Pattern and growth in personality*. Psychological Study.

Allport, G. W.(1921).Personality and character[J].*PsychologicalBulletin.1921*,*24*(7),418-435.

Chen, P., You. X., & Chen, D. (2018). Mental Health and Cross-cultural Adaptation of Chinese International College Student in a Thai University. *International Journal of Higher Education*, *7*(4), 133-142.

Dewhurst, D. W.(1991). Should teachers enhance their pupils' self-esteem. *Journal of Moral Education*, 20(1), 3-11.

Fernquest, J., & Wangkiat, P. (2016). New wave of Chinese coming to live inThailand, *Bangkok Post, 9*(1), 7.

Nada, C.I., & Araújo, H.C. (2017). The multicultural experience of international students in Portugal: A narrative approach. *Journal for Multicultural Education*, *11*(3), 176-88.

Olson,D.F.(2011).ACES IV and the Circumplex Model: Validation Study[J].*Journal of Marital & Family Therapy*.*2011*,*37*(1).

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M.(1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, *69*(4), 719.

The impact of the fear of COVID-19 among Chinese students in Thailand under the new crown pneumonia epidemic on student classroom participation

Lifu YIN
China-ASEAN International College,Dhurakij Pundit University
1249883634@qq.com

Abstract

The purpose of this study is to explore the impact of the fear of COVID-19 among Chinese students in Thailand under the new crown pneumonia epidemic on student classroom participation. Based on the Chinese students in Thailand as the research object, using the questionnaire survey method, 151 pre-form questionnaires and 410 formal questionnaires were distributed. After the invalid questionnaires were removed, the remaining 365 questionnaires were analyzed using statistical software. Chinese students in Thailand There is no difference in fear emotions of different genders; there is no difference in classroom participation among Chinese students of different genders in Thailand; the fear emotion of Chinese students in Thailand has a significant negative impact on classroom participation.

Keywords: international students in Thailand; classroom participation; fear

在新冠肺炎疫情下的在泰国的中国留学生对 COVID-19 的恐惧情绪对学生课堂参与的影响

尹立夫
博仁大学 中国-东盟国际学院
1249883634@qq.com

摘要

本研究的目的是探讨在新冠肺炎疫情下的在泰国的中国留学生对 COVID-19 的恐惧情绪对学生课堂参与的影响。依在泰国的中国留学生为研究对象，使用问卷调查法，发放预式问卷 151 份，正式问卷 410 份，去除无效问卷后，剩余 365 份问卷，使用统计软件对数据进行分析，在泰国的中国留学生不同性别在恐惧情绪上不存在差异；在泰国的中国留学生不同性别在课堂参与上不存在差异；在泰国的中国留学生的恐惧情绪对课堂参与有显著的负向影响。

关键词：在泰留学生；课堂参与；恐惧情绪

1.前言

在 2019 年 12 月中国湖北省武汉市有医院报告，接收的患者有由于受到一种未知的微生物病原体影响而出现病毒性肺炎，这也是新型冠状病毒肺炎（COVID-19）在中国湖北省武汉市首次出现并迅速传染全球，新的冠状病毒随后被鉴定为病原体，并被临时命名为 2019 年的新冠状病毒 COVID-19 (Lu et al., 2020)。世界卫生组织（World Health Organization,WHO）面向全世界宣布这次事件是件全球性突发公共卫生事件。有研究指出在突发公共卫生事件(PHEIC)时候，由于公众相关信息的匮乏，加上部分传播媒体的传播失范加剧突发公共卫生事件的控制难度，重大突发公共卫生事件的发生易引起公众的关注并引发恐慌（孙静等人，2020）。恐惧反应是可预见的并且也是普遍的存在，并且可能会加剧大流行地区的疾病传播（Shultz et al., 2015）。从总体上而言，在疾病暴发期间，精神卫生问题和疾病既可以直接通过流行本身直接出现，也可以通过疾病控制措施间接产生或加剧（Lin et al., 2020）。在这种情况下，迫切需要

探索 COVID-19 大流行如何影响世界人口的恐惧心理以及恐惧情绪如何影响个体的行为。

本研究以在泰国的中国留学生为研究对象，其原因是中国自从改革开放后，出国留学的人数日益增加，留学的国家也从早期的欧美西方国家，转向为更多元化的选择，其中泰国因为较低的消费水平与迷人的异域文化，成为中国学生留学的主要考虑国家之一（龙奕丹，2020）。以往的研究中调查国际留学生表明，赴泰留学除了学习机会之外，还有良好的环境，包括友好的人，以及基础设施还有负担能力，这些都是是他们赴泰留学的原因（Michael, 2018）。泰国是东南亚国际学生排名前三的国家之一，其次是马来西亚和新加坡，中国是最大的出境国（Chen et al., 2020；黎史翔，2016）。在泰中国留学生的族群，随着 2010 年中国—东盟 贸易区建立，呈现更为爆炸性的增长，有研究表明在泰国的中国留学生人数在过去 5 年中急剧的增加，Jaroensubphayanont（2014）从 2011 年的 8,444 人到 Fernquest and Wangkiat（2016）在 2016 年的约 40 万人，并继续显著增加(Chen et al., 2018, 2020)。随着在泰国留学生人数增加的同时，也越来越多的研究者开始关注这一群体，在泰国的中国留学生是一个比较特殊的社会群体，在承受着“不同文化冲击”的挑战（沈姝涵、陈奕桦，2017）。此外，Chen et al.（2020）研究中指出泰国的中国留学生心理健康情形是需要关注，由其是在泰留学时间愈长，有心理不健康状况产生。因此，在 COVID-19 病毒大流行的背景下，疫情从他们心理因素而影响学习参与度影响，这就是一个非常值得教育研究者去探讨的问题。

在 COVID-19 的疫情背景下，在理论界已经开始探讨由于 COVID-19 的而引起的公众心理危机，主要的关注点是集中在由 COVID-19 引发的心理问题，例如：抑郁及焦虑（Akdeniz et al., 2020）。学生的课堂参与行为是指学生具备一定的参与意识，在教师创设的参与条件下，从情感、认知、行为等方面表现出正向的态度，积极主动地投入课堂教学活动的过程（刘丽娜，2012）。是由外部情境因素与个体内部因数交互作用而产生的结果，因此需要教师与同学的一个外部支持，同时也需要对于个体内部负向情绪的干扰和预防，基此，本研究既是在探讨留学生对 COVID-19 的恐惧情绪对学生课堂参与行为的影响。

1.2 研究目的

A. 探讨在泰国的中国留学生不同性别在对于 COVID-19 恐惧情绪上的差异。

B. 探讨在泰国的中国留学生不同性别在课堂参与上的差异。

C. 探讨在泰国的中国留学生对 COVID-19 的恐惧情绪对于学生课堂参与影响。

1.3 研究问题

A. 探讨在泰国的中国留学生不同性别在对于 COVID-19 恐惧情绪上的差异为何？

B. 探讨在泰国的中国留学生不同性别在课堂参与上的差异为何？

C. 探讨在泰国的中国留学生对 COVID-19 的恐惧情绪对于学生课堂参与的影响为何？

2.文献综述

2.1 恐惧情绪的定义

恐惧是一种的原始的情绪，是一种人类或所有生物体内在的活动，心理活动的状态，这种状态几乎渗透到人们个体生活的每个角落中（刘冬梅，2002）。在一般情况，个体在恐惧状态下，精神和身体如同被冻结了的一般，不能听任意识的调用，我们的身体也会随之有一系列的反应甚至出现暂时的晕厥和休克状态（黄玉晶，2014）。从外部刺激上出发，恐惧情绪是一种功能性概念，是指根据威胁相关的刺激的特定模式引起的情绪来定义这种情绪，并进而引起适应性行为的特定模式来避免或应对这种威胁（Adolphs, 2013)。也有学者认为恐惧是个体对特定刺激事件的一种自御反应，但如果形成恐惧情绪障碍，即个体产生异乎寻常的强烈恐惧或紧张不安的内心体验并难以控制，面临应激源时会出现显著的焦虑，对个体的认知、情感和行为均造成不良影响（陈海燕，2019）。还有学者认为恐惧是企图摆脱或逃避某种情境而又苦于无能为力的情感体验，也就是人们通常所说的害怕，是对特定刺激事件采取的自御反应（王一牛、罗跃，2003)。恐惧情绪是当个体面临应急源时，采取的一种自御反应，来避免对个体的威胁，但是对个体发情感和认知以及行为会造成不良的影响。引起恐惧的刺激的主要背景因素是逃逸是否可能，或者威胁是否不可避免（Adolphs, 2013)。在 COVID-19 的疫情下，引起公众恐慌和心理健康压力。越来越多的病人和疑似病例，以及受疫情影响的省份和国家越来越多，引起公

众对被感染的担忧（Bao et al，2020)。有研究发现人类在面临巨大威胁生命安全的事件面前，产生恐惧是一种正常的反应（周小东，2020)。而且学者研究发现在大学生中存在 COVID-19 恐惧情绪障碍，非医学专业大学生出现COVID-19恐惧情绪障碍的可能性较高（王悦等人，2020）。综上所述，恐惧情绪为个体由于威胁相关的情境刺激而引起的情绪，在新冠肺炎疫情下，新馆肺炎具有高传染性和极高的致死率，而且到 2020 年为止也未出现可行的疫苗来预防。而 COVID-19 的传染性和致命性，直接威胁到公众及其个体，及 COVID-19 对于个体就是一种威胁，这种威胁刺激的情境会引发学生对于 COVID-19 的恐惧情绪。本研究为探究新冠病毒疫情下学生的恐惧情绪，这种恐惧情绪是由新冠病毒引起，因此本研究的恐惧情绪为学生对于 COVID-19 的恐惧情绪。

2.2 课堂参与定义

首先学生的课堂参与行为是指学生具备一定的参与意识，而主体参与是学生积极主动的参与到教学实践活动中，是体现科学实践与主体能动性的统一结合（裴娣娜，2000）。学者 Hall et al（1968）认为，学生的参与不应该只是行为上的参与，在行为参与的背后应该有一层更深刻的参与。此外，Lamborn et al (1992)则提出学生的参与包含行为参与和心理投入。曾琦（2014）认为学生的课堂参是指学生在课堂学习与学业有关的活动中投入生理和心理能量的状态。蒋桂珍（2008）研究发现将学生课堂参与模式分为了两种，一种是言语活动，另一种是非言语活动。学者刘丽娜（2012）则认为，学生具备一定的参与意识，在教师创设的参与条件下，从情感、认知、行为等方面表现出正向的态度，积极主动地投入课堂教学活动的过程。同时，研究者王珊与潘亦宁（2017）则认为学生课堂参与度降低是在参与课堂教学的过程中，由于受到某些因素的影响与作用而逐渐减少行为、情感与认知诸方面的投入，最终脱离教学中心的过程。而赵宇飞（2019）认为课堂参与指学生在接受高等教育服务过程中所要提供的资源或活动。杨娟等人（2020）则认为课堂参与是指学生在学习过程所投入的生理和心理能量。综上所述，本研究结合以上学者观点认为课堂参与是学生从行为、情绪、认知以及自主参与到课堂教学活动中的行为。

关于课堂参与的构面，不同学者持有不同的观点，蒋桂珍（2008）认为课堂参与分为言语参与和非言语参与。侯明慧（2011）认为课堂参与分为：行为参与、情感参与、思维参与。郑文奇与王真真（2020）认为课堂参与是学生的行为参与、认知参与以及情感参与这三个维度来构成课堂参与。而学者 Reeve（2013）认为课堂参与包括行为参与、情绪参与、认知参与和自主参与，这四个维度。行为参与是指学生根据课堂活动的需要集中转移注意力、努力、完成任务，实现目标的过程(Skinner et al., 2009)。情绪参与是指学生在课堂学习活动中不断激发自身积极情绪，并摆脱消极情绪，以免干扰学业活动(Skinner et al., 2009)。认知参与是指学生在学习活动中自觉主动地使用复杂学习策略的程度(Walker et al., 2006)。自主参与是指学生在课堂活动中通过向老师提出有意义的问题、表达自身观点和自身需要等方式促进知识的建构和加工(Reeve, 2013)。综上所述，本研究的课堂参与含有行为参与、情绪参与、认知参与和自主参与。

2.3 背景变量与恐惧情绪以及课堂参与

从发展心理学理论中出发，当个体在发展过程中，女性更早的获得观点采择能力获得，而且发展更为完善，女性在人际交往中表现出较高的共情能力，女性的共情水平高于男性更容易理解他人（陈武英等人，2014）。其次，女性会比男性擅长情绪的处理，以及心理状态的编码，尤其是对恐惧情绪的加工（Baron-Cohen，2003）。女性能够更精准的的识别他人的情绪，并且快速地对恐惧情绪进行反应。同时也有于此相反的研究，学者汪娟和何奎莲（2020）在研究调查后研究的结果显示男大学生的情绪反应得分高于女大学生。据此，本研究提出假设一。

H1.探讨在泰国的中国留学生不同性别在对于 COVID-19 恐惧情绪上的差异。

先前的研究表明，课堂参与中存在性别差异，半数以上的学生很少或从未参加过课堂会议，并且女性比男性更避免讨论(Beyth-Marom et al.,2005)。女人不仅会说话在课堂上的频率较低，但一般而言，讲师倾向于与男生更多（Crombie et al., 2003）。参加物理教室之间的性别差异与虚拟教室相比，男性更经常面对面交流面对，而女性则在网络教室中发布了更多消息（Caspi et al., 2008）。有研究者曾琦 （2000）的研究表明女生的主动参与明显高于男生，而男生的负参与和非参与明显高于女生。程晓樵等人 （1995）从性别差异来说，学生在主动回答问题方面没有

差异，而在被动回答问题方面，男生的次数要明显高于女生。左敏和赵静（2019）研究汉族地区少数民族医学生发现汉区少数民族医学生的课堂参与在性别、成绩和使用语言上有显著性差异。据此，学生的性别在课堂参与是有显著差异，故本研究提出假设二。

H2：性别对中国留学生的课堂参与是有显著差异

2.4 恐惧情绪与课堂参与的关系

在梳理关于恐惧情绪与课堂参与的文献及研究发现，恐惧情绪可能是影响课堂参与的重要因素之一,现在已经有研究证明恐惧情绪与课堂参与的关系，例如，学者曾琦（2004）的研究发现学生情绪、情感的健康发展同时促进学生的认知发展，提高课堂教学效益。再者研究者边玉芳(2007)研究发现，学生的课堂参与行为以及课堂情绪体验都会受到教师的行为影响会存在不同。减少对未知的恐惧情绪这种方法可以增强课堂参与的能力(Lyons,1989)。恐惧情绪和不满情绪是发现强大影响学生在课堂上的参与(Weaver & Qi,2005)。同时学生因害怕表现出自己的恐惧情绪会使他们的参与受到抑制（Mustapha & Abd Rahman, 2011)。再者恐惧是一个重要的负面因素隐藏在课堂参与的背后，男女都是以同样的影响（Aziz et al.,2018）。过去指出影响课堂参与的因素包括教室规模，恐惧情绪，对教师权威的认识，学生对上课的准备以及自信心（Fassinger，1995）。学生的课堂情绪是积极的那么对学生的学习有推动作用，会让学生愿意参与互动与交流，相反，消极情绪会降低学生的课堂活动能力容易让学生对各种活动持消极不参与的态度（赵宇飞，2019）。综上所述，学生的情绪在一定程度上影响学生的课堂参与，因此本研究提出假设三。

H3 中国留学生对于 COVID-19 恐惧情绪对课堂参与具有显著影响。

2.5 研究假设

本研究根据研究动机与研究目的，通过文献探讨，结合相关研究与因果关系，于文献探讨中得出研究假设，其研究假设如下：

H1.探讨在泰国的中国留学生不同性别在对于 COVID-19 恐惧情绪上的差异。

H2.探讨在泰国的中国留学生不同性别在课堂参与上的差异。

H3.探讨在泰国的中国留学生对 COVID-19 的恐惧情绪对于学生课堂参与的影响。

3.研究设计

3.1 研究对象

本研究采用立意抽样，对泰国曼谷地区 BR 大学的在泰国的中国留学生进行研究调查，剔除无效问卷，实际有效问卷数量为 365 份，具体详情见表一：

表一 样本情况（N=365）

人口变量	分类	频率	百分比
性别	男	161	44.1%
	女	204	55.9%
年龄	18 岁以	3	8%
	18 岁至 25 岁	202	55.3%
	26 岁至 30 岁	143	39.2%
	31 岁至 40 岁	14	3.8%
	40 岁以上	3	8%

资料来源：本研究者自行整理

3.2 问卷检验

本研究研究工具为“恐惧冠状病毒-19 量表”“课堂参与量表”

3.2.1 恐惧冠状病毒-19 量表（FCV-19S）

本研究测量中国留学生对 COVID-19 的恐惧情绪测量使用恐惧冠状病毒-19 量（FCV-19S）由 Ahorsu et al.（2020）在担心 COVID-19 规模而开发，使用五项李克特型量表。题目计分方式由非常不同意、不同意、一般、同意、非常同意构成，依序给予 1、2、3、4、5 分，答题者阅

读题目后选出其中的一项，分数越高者，代表对于 COVID-19 的恐惧情绪的程度越高，反之则越低。通过预试问卷数据统计获得 Cronbach's α 系数：0.950 大于 0.9，因而说明研究数据信度质量很高。KMO 值为 0.929，大于 0.6，意味着数据具有效度。恐惧情绪验证性因素分析结果显示：绝对适配指标：卡方自由度比为 4.792，RMR=.040，SRMR=.0278，RMSEA=102，AGFI=.895；增项适配指标：NFI=.963，TLI=.956，CFI=.970，RFI=.945，IFI=.971；精简适配指标：PNFI=.642，PCFI=.647，除卡方自由度比与 RMSEA 指标不适配之外，其余各项指标均在可接受范围内，表明该模型的拟合度良好(Schumacker & Lomax, 2004)。收敛效度检验。结果显示，各题项因素负荷量介于.685-.896 之间，大于.5 组合信度 CR 值为.9271，均大于.6，平均萃取量 AVE 值是.6461，均大于.5，恐惧情绪量表收敛效度良好(Bagozzi & Yi, 1988)。数值均达到标准，故此说明问卷收敛效度较好。

3.2.2 课堂参与量表

课堂参与使用课堂参与量表。该量表由 Reeve and Lee (2014)编制，分为四个维度，即行为参与、情绪参与、认知参与和自主参与。本量表共有 12 题，每个维度 3 题，采用 5 点计分。题目计分方式由非常不同意、不同意、一般、同意、非常同意构成，依序给予 1、2、3、4、5 分，答题者阅读题目后选出其中的一项，答题分数越高者，代表课堂参与的程度越高，反之越低。通过预试问卷得到信度系数值为 0.951，大于 0.8，因而说明研究数据信度质量高。KMO 值为 0.947，大于 0.6，意味着数据具有效度。课堂参与验证性因素分析结果显示，绝对适配指标：卡方自由度比为 1.759，RMR=.029，SRMR=.0234，RMSEA=.054，AGFI=.930；增项适配指标：NFI=.972，TLI=.983，CFI=.988，RFI=.962，IFI=.988；精简适配指标：PNFI=.707，PCFI=.718。其各项指标均在可接受范围内，表明该模型的拟合度良好(Schumacker & Lomax, 2004)。收敛效度检验结果显示，各题项因素负荷量介于.743-.918 之间，大于.5 组合信度 CR 值分为.853、.824、.801、.819，均大于.6，平均萃取量 AVE 值分别为.679、.610、.573、.602，均大于.5，课堂参与量表收敛效度良好(Bagozzi & Yi, 1988)。数值均达到标准，故此说明问卷收敛效度较好。

4.研究结果与分析

4. 1 差异分析

以 t 检定进行了分析，分别性别在各变项上的差异，分析结果显示：同性别的在泰国的中国留学生恐惧情绪上不存在显著差异，男生平均值 M=3.446 ，女生平均值 M=3.555。不同性别的在泰的中国留学生在课堂参与上不 存在显著差异，男生平均值 M=3.756 ，女生平均值 M=3.651，性别对于课堂参与各个维度，不同性别在行为参与维度上无显著差异，男生平均值 M=3.803 ，女生平均值 M=3.673；不同性别在情绪参与上无显著差异，男生平均值 M=3.721 ，女生平均值 M=3.678；不同性别在认知参与上无显著差异，男生平均值 M=3.756 ，女生平均值 M=3.673；不同性别在自主参与上无显著差异，男生平均值 M=3.743 ，女生平均值 M=3.478。

表二 不同性别在变量上的差异分析表

变项名称	男生		女生		*t*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
恐惧情绪	3.446	1.035	3.555	.953	-1.038	.300
行为参与	3.803	.902	3.673	.991	1.295	.196
情绪参与	3.721	.914	3.678	.978	.423	.672
认知参与	3.756	.890	3.673	.951	.847	.398
自主参与	3.743	.930	3.578	1.001	1.612	.108
课堂参与	3.756	.834	3.651	.906	1.138	.256

资料来源：研究者自行整理

4.4 相关分析

统计学上，如若涉及到两个变项且变项是连续的，其关系通常以线性相关的形式进行分析，开展相关分析之宗旨是取决阐明不同连续变量的线性关联特性，由线性关联的根底上 向前钻研相互变量的诠释和预测关系则为回归分析。其中，积差分析体现连续变量之间包含的线性关系范围标准，积差关联性系数数值越大说明线性关系越强（邱皓政，2006）。Pearson 相关分析结果显示，恐惧情绪与从课堂参与的相关系数为-.107*，p 值呈显著（p＜.01），达显著负向低相关，说明恐惧情绪程度越高，学生的课堂参与行为越低。恐惧情绪与学校支持的相关系数为.033，p 值呈不显著（p＜.01），没有达到达显著相关，说明恐惧情绪与学校造成不显著相关，没有统计学意义。学校造成与课堂参与的相关系数为-。003，p 值呈现不显著（p＜.01），没有达显著相关，说明学校支持与课堂参与不显著相关，没有统计意义。

表三 相关性分析表

	M	*SD*	恐惧情绪	课堂参与
恐惧情绪	3.507	.990	1	
课堂参与	3.697	.875	-.107*	1

注：1. *, *p* <0.050; **, *p* <0.010; ***, *p* <0.001

资料来源：研究者自行整理

4.5 回归分析

以回归分析检验恐惧情绪对课堂参与的影响，结果如表 4.20 所示。通过分析结果发现，，将恐惧情绪作为自变量，而将课堂参与作为因变量进行线性回归分析，在数据上可以看出，模型 R 方值为 0.012，意味着恐惧情绪可以解释课堂参与的 1.2%变化原因。而且对模型进行 F 检验时发现模型通过 F 检验(F=4.226，p=0.041<0.05)，这也就说明恐惧情绪一定会对课堂参与产生影响关系。最终具体分析可知：恐惧情绪的回归系数值为-.095(t=-2.056，p=0.041<0.05)，意味着显著的负向影响关系。其中，恐惧情绪对课堂参与产生显著负向预测作用 (β=.107, p<.05)，说明被试在泰国的中国留学生的恐惧情绪程度越高，则课堂参与为越低；行为参与构面 (β=.155, p<.05)、情绪参与构面(β=-.111, p<.05)、认知参与构面(β=-.145, p<.05)均有负向预测作用，除了自主参与构面（β=-.127, p＞.05)，呈现出不显著预测，说明被试在泰国的中国留学生的恐惧情绪越高，则在泰的中国留学生的行为参与、情绪参与、认真参与程度越低。综上所述，恐惧情绪会对课堂参与产生的负向影响关系。

表五 回归分析表

变量	课堂参与	
	β	*t*
恐惧情绪	.107*	-2.056
R^2	0.012	
$AdjR^2$	0.009	
F	4.226*	

注：1. *, *p* <0.050; **, *p* <0.010; ***, *p* <0.001. *β* 为标准化回归系数.

资料来源：本研究自行整理

5.结论及建议

5.1 不同性别在恐惧情绪与课堂参与显著差异

本研究结果显示，不同性别在恐惧情绪上不存在显著差异，此结果与曾庆和郑希（2018）的研究结果一致，这说明不同性别的在泰国中国留学生对于 COVID-19 的恐惧程度基本相同。

本研究结果显示不同性别在课堂参与上不存在显著差异，研究结果于 Brady& Kristine(1999)等人的发现基本一致，男女生在课堂参与不存在显著的性别差异，具体内涵包括三个方面：一

是不同性别学生的课堂参与总体水平及情感、认知、 行为等各参与维度间均不存在显著差异；二是性别差异对不同专业学生的课堂参与水平及各参与维度间的表现没有影响，大多数学生都能平等、自主地参与到高校课堂学习中来，完成相应的课堂学习任务，随着年龄的增长，男女生均对自身有了较为清晰的认知，且经过考试的选拔，同类学校中男女生的学习能力与水平不存在显著差异。有研究认为，学生的课堂参与表现为课堂活动的参与和课堂任务的卷入行为（阳禄清，2012）因而男女生对课堂学业活动和任务的投入度及学习表现也较为相似，课堂参与总体水平受到性别差异的影响不大。

5.2 恐惧情绪与课堂参与的关系

研究结果表明，意味着恐惧情绪会对课堂参与产生显著的负向影响关系。此结果与赵宇飞（2019）的研究结果一致。这说明当在泰国的中国留学生恐惧情绪增加时，学生的课堂参与程度将降低，具体来说，预防学生的恐惧情绪是提高学生课堂参与的一个途径，而积极情绪作为种的自我预防的心理防护，这种引起恐惧情绪的反应是个体和外部的交互作用，即威胁或压力，也就是说当个体感受到未知的威胁时，需要预防恐惧情绪，来减缓反应，从而提升学生课堂参与程度。

5.3 研究建议

5.3.1 研究实务建议

研究表明，在泰国的中国留学生恐惧情绪显著负向影响课堂参与，这也就是说，当恐惧情绪程度减小时，学生课堂参与程度就会增加，反之课堂参与程度增加时，恐惧情绪就会减小，所以所以需要预防恐惧情绪（王会成，2011）。为了减缓在泰国的中国留学生恐惧情绪，就要正确引导学生稳定情绪（卢莲荣，2018）。理性分析，需要预防留学生的恐惧情绪仔细观察一下自己的身体状况，改变行为，如果知道自己是健康的，但是还是控制不住担心，那就试试转移注意力的办法，找一件事情让自己长时间投入去做，通过这些方式来改变过于恐惧的心理。

对于课堂参与对于课堂参与应该尊重性别差异（樊习英，2007）。促进男女生课堂参与均衡发展，教师在课堂中根据男女生课堂参与的现状与特点，实施个性化的教学。一方面要鼓励女生积极参与其他课堂活动，更加注重自身全面性发展；另一方面也要要鼓励男生敢于表达，充分利用课堂锻炼自身能力。教师在课前可以有针对性地给予学生更多的学习材料，促进学生对其知识的学习，以增强学生在课堂参与的自信心。在课堂中可以采用小组研讨式的教学方式，给予学生充分的参与机会（孙燕君，2007）。可以根据学生性格特点，合理分配小组成员的学习任务与组内角色，并安排学生自己担任管理，学生自己负责统筹规划小组内部学习任务，以提高其对课堂参与热情和责任。

5.3.2 未来研究建议

由于时间与地点存在差异，同时在标选取、样本选择、研究方法等方面还存在不足和限制，虽然本研究选取的样本能够映射到泰国曼谷地区中国留学生的母群体，但对于在泰国的中国留学生来说，还有着一定的局限性，未来研究建议扩大研究区域以验证理论的完整，打破对象的局限性毕恒达（2010）。综增加测量维度。本研究中对于恐惧情绪以及学校支持的测量工具都为单一维度，而单一维度的衡量,不能全面反映其他因素（郭道劝，2010）。不能全面的体现留学生的恐惧情绪和学习支持的程度。未来研究可以考虑建立多维测量工具。上所述，希望未来研究能够继续补充、研究与探讨。

参考文献

毕恒达（2010）。*教授为什么没告诉我*。小毕空间。

边玉芳（2007）。教师教育教学行为对学生课堂情绪体验和参与表现的影响。*第十一届全国心理学学术会议论文摘要集*。河南，台湾。http://cpfd.cnki.com.cn/Article/CPFDTOTAL-ZGXG200711001124.htm。

曾琦（2000）。小学生课堂参与结构及特点的研究。*心理科学，24*（2），42-45。

曾琦（2004）。关于小学教师对学生课堂参与的内隐观的研究。*心理科学*, *27*(5),1228-1229。

曾庆、郑希付（2018）。厌恶与恐惧情绪习得的性别差异研究: 一项 ERP 研究。*心理与行为研究, 16*(5), 624。

陈海燕（2019）。大学生常见情绪障碍之危机干预策略探究。*文化创新比较研究,*（15），175-176。

陈武英、卢家楣、刘连启、林文毅（2014）。共情的性别差异.。*心理科学进展, 22*(9), 1423-1434.

程晓樵、吴康宁、吴永军、刘云杉（1995）。 教师课堂交往行为的对象差异研究。*教育评论, 2*(11), 11-13。

樊习英（2007）。尊重性别差异: 改进外语教学的策略之一。*辽宁教育研究, 5*, 40-43。

郭道劝（2010）。*基于 TRL 的技术成熟度模型及评估研究* ［硕士论文，国防科学技术大学］。知网空间网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-90002-2010165423.htm

侯明慧（2011）。*小学生课堂参与的现状及对策研究* [硕士论文，山东师范大学]。知网空间网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10445-1011080737.htm

黄玉晶 (2014)。*非常规突发事件背景下恐惧情绪感染神经生理过程研究* ［博士论文，浙江大学］。知网空间网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10335-1014240116.htm

蒋桂珍（2008）。大学生性格因素与课堂参与模式的相关性.*教育评论*,(2),79-82。

刘冬梅（2002）。*触摸恐惧* ［硕士论文，湖南师范大学］。知网空间网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10542-2003103818.htm

刘丽娜（2012）。*学生课堂参与研究* ［硕士学位论文，华东师范大学］。知网空间网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10269-1012435246.htm

龙奕丹（2020）。*海外中国留学生动机与对策之研究——以泰国格乐大学为例* ［硕士论文，格乐大学］。谷歌学术网 https://mis.krirk.ac.th/librarytext/Chian%20M.ED/2020/F_YIDAN_%20LONG

卢莲荣（2018）。引导学生形成稳定情绪的实践与思考。*广西教育, 17,*91-92。

裴娣娜（2000）。主体参与的教学策略——主体教育·发展性教学实验室研究报告之一。*学科教育*, (1), 8-11。

邱皓政（2006）。*量化研究与统计分析*。五南图书出版公司。

沈姝涵、陈奕桦 （2017）。在泰中国留学生跨文化适应程度与心理幸福感的关系研究。*教育教学论坛*, (19), 82-86。

孙静、熊伟、潘瑾（2020）。 重大突发公共卫生事件中临床医学工程师职责探讨。*中国医疗设备*, *35*(6), 112-116。

孙燕君（2007）。引导学生参与课堂评价， 构建和谐数学课堂。*教育实践与研究(小学版)，1*，44-48。

汪娟、何奎莲（2020）。新冠肺炎疫情下大学生情绪反应和领悟社会支持研究。*宜宾学院学报, 20*(4), 21-26。

王会成（2011）。体操动作练习对体育专业学生恐惧心理的成因及对策研究。*科技信息, 2,* 290-291。

王珊、潘亦宁（2017）。论学生课堂教学参与“边缘化”的发生机制——基于个案的课堂话语分析。*教育理论与实践, 37*(14), 44-46。

王一牛、罗跃嘉（2003）。突发公共卫生事件下心境障碍的特点与应对。*心理科学进展, 11*(4), 387-392。

王悦、杨媛媛、李少闻、雷晓梅、杨玉凤（2020）。大学生对新型冠状病毒肺炎的恐惧情绪反应调查。*预防医学, 32*（5）, 446-449。

阳禄清（2012）。*论学生的课堂参与* ［硕士论文，四川师范大学］。知网空间网 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10636-1012502445.htm

杨娟、邵凡（2020）。大学生课堂参与类型与学业收获——基于追随力模型的分析。*东北大学学报(社会科学版), 22*(4), 104。

赵宇飞（2019）。教师认可与学生课堂参与的关系研究——基于课堂情绪的中介作用。 *教育观*

察,(10)，2。

郑文奇、王真真（2020）。基于扎根理论的大学生课堂参与作用机制研究。*煤炭高等教育，38*（2），69-75。

周小东（2020）。新型冠状病毒肺炎患者焦虑恐惧心理的防治措施。*解放军医药杂志*, *32*(2), 3-5。

左敏、赵静（2019）。汉区少数民族医学生课堂参与及文化心理因素相关研究。*成都中医药大学学报（教育科学版)*, 21（2），29-39。

Adolphs R. (2013). The biology of fear. *Current biology : CB, 23*(2), R79–R93. https://doi.org/10.1016/j.cub.2012.11.055

Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2020). The fear of COVID-19 scale: development and initial validation. *International journal of mental health andaddiction*,1-9. https://doi.org/10.1007/s11469-020-00270-8

Akdeniz, G., Kavakci, M., Gozugok, M., Yalcinkaya,S., Kucukay, A., & Sahutogullari, B. (2020). A Survey of Attitudes, Anxiety Status, and Protective Behaviors of the University Students During the COVID-19 Outbreak in Turkey. *Frontiers in psychiatry*, 11, 695. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2020.00695

Aziz, F., Quraishi, U., & Kazi, A. S. (2018). Factors behind Classroom Participation of Secondary School Students (A Gender Based Analysis). Universal Journal of Educational Research, 6(2), 211-217. https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060201

Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). *On the evaluation of structural equation models*. https://doi.org/10.1007/BF02723327

Bao, Y., Sun, Y., Meng, S., Shi, J., & Lu, L. (2020). 2019-nCoV epidemic: address mental health care to empower society. *The Lancet, 395*(10224), e37-e38. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30309-3

Baron-Cohen, S., Richler, J., Bisarya, D., Gurunathan, N., & Wheelwright, S. (2003).The systemizing quotient: an investigation of adults with Asperger syndrome or high–functioning autism, and normal sex differences. Philosophical Transactions of the Royal Society of London. *Series B: Biological Sciences, 358*(1430),361-374. https://doi.org/10.1098/rstb.2002.1206

Beyth-Marom, R., Saporta, K., & Caspi, A. (2005). Synchronous vs. asynchronous tutorials: Factors affecting students' preferences and choices. *Journal of Research on Technology in Education, 37*(3), 245-262. https://doi.org/10.1080/15391523.2005.10782436

Brady, Kristine L.(1999)Sex and Gender in the College Classroom: A Quantitative Analysis of Faculty–Student Interactions and Perceptions[J]. *Journal of Educational Psychology, 91* (1): 127-145. https://doi.org/10.1037/0022-0663.91.1.127

Caspi, A., Chajut, E., & Saporta, K. (2008). Participation in class and in online discussions: Gender differences. *Computers & Education, 50*(3), 718-724. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2006.08.003

Chen, P., Wang, H., You, X., Chen, D., & Chew, R. S. Y. (2020). Mental Health Issues of International Mainland Chinese College Students in Thailand. *Journal of Studies in International Education*. https://doi.org/10.1177/1028315320964288

Chen, P., You, X., & Chen, D. (2018). Mental Health and Cross-Cultural Adaptation of Chinese International College Students in a Thai University. *International Journal of Higher Education, 7*(4), 133-142. https://doi.org/10.5430/ijhe.v7n4p133

Crombie, G., Pyke, S. W., Silverthorn, N., Jones, A., & Piccinin, S. (2003). Students' perceptions of their classroom participation and instructor as a function of gender and context. *The journal of higher education, 74*(1), 51-76. https://doi.org/10.1080/00221546.2003.11777187

Fassinger, P. A.(1995). Understanding classroom interaction: Students' and professors' contributions to students' silence. *The Journal of Higher Education,66*(1),82. https://doi.org/10.1080/00221546.1995.11774758

Fernquest, J., & Wangkiat, P. (2016, September 23). *New wave of Chinese coming to live in Thailand*. Bangkok Post. https://www.bangkokpost.com/learning/advanced/1093148/new-wave-of-chinese-coming-to-live-in-thailand

Hall, R. V., Lund, D., & Jackson, D. (1968). EFFECTS OF TEACHER ATTENTION ON STUDY

BEHAVIOR 1. *Journal of applied behavior analysis, 1*(1), 1-12. https://doi.org/10.1007/s11469-020-00270-8

Jaroensubphayanont, N. (2014). *The international student policy in Thailand and its implications on the 2015 ASEAN economic community*. Southeast Asian Studies in Asia from Multidisciplinary, Kunming, China. https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2191.9447.

Lamborn, S., Newmann, F., & Wehlage, G. (1992). *The significance and sources of student engagement*. In Fred M. Newmann Editor Student Engagement and Achievement in American Secondary Schools (pp.11-39).Teachers College Press.

Lin, M. W., & Cheng, Y. (2020). Policy actions to alleviate psychosocial impacts of COVID-19 pandemic: Experiences from Taiwan. *Social Health and Behavior, 3*(2), 72. https://doi.org/10.4103 / SHB.SHB_18_20

Lu, R., Zhao, X., Li, J., Niu, P., Yang, B., Wu, H., Wang, W., Song, H., Huang, B., Zhu, N., Bi, Y., Ma, X., Zhan, F., Wang, L., Hu, T., Zhou, H., Hu, Z., Zhou, W., Zhao, L., Chen, J., Tan, W. (2020). Genomic characterisation and epidemiology of 2019 novel coronavirus: implications for virus origins and receptor binding. *Lancet (London, England), 395*(10224), 565–574. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30251-8

Lyons,P.R.(1989).Assessing classroom participation.*College Teaching,37*(1),36-38. https://doi.org/10.1080/87567555.1989.10532154

Michael, R. (2018, February 6). *Education in Thailand*. World Education News + Reviews. https://wenr.wes.org/2018/02/education-in-thailand-2

Mustapha, S. M., & Abd Rahman, N. S. N. (2011). Classroom participation patterns: A case study of Malaysian undergraduate students. *EDUCARE,3*(2),145-158. https://doi.org/10.2121/edu-ijes.v3i2.234.g233

Reeve, J., & Lee, W. (2014). Students' classroom engagement produces longitudinal changes in classroom motivation. *Journal of educational psychology, 106*(2), 527. https://doi.org/10.1037/a0034934

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation* .

Shultz, J. M., Baingana, F., & Neria, Y. (2015). The 2014 Ebola outbreak and mental health: current status and recommended response. *JAMA, 313*(6), 567–568. https://doi.org/10.1001/jama.2014.17934.

Skinner, E. A., Kindermann, T. A., Connell, J. P., & Wellborn, J. G. (2009). *Engagement and disaffection as organizational constructs in the dynamics of motivational development*. In K. R. Wenzel & A. Wigfield (Eds.), Educational psychology handbook series. Handbook of Motivation at School (pp. 223–245). Routledge/Taylor & Francis Group.

Weaver, R. R., & Qi, J. (2005). Classroom organization and participation: College students' perceptions. *The Journal of Higher Education, 76*(5), 570-601.http://doi.org/10.1080/00221546.2005.11772299

Walker, B., Gunderson, L., Kinzig, A., Folke, C., Carpenter, S., & Schultz, L. (2006). A handful of heuristics and some propositions for understanding resilience in social-ecological systems. Ecology and Society, 11(1).13. https://www.jstor.org/stable/26267801

The Influence of Psychological Capital of Preschool Teachers on Professional Identity in Jinan City, Shandong Province, China: Taking Career Success Perception as a Mediator

Lingda Kong
China-ASEAN International College,Dhurakij Pundit University
Email:1209004398@qq.com

Abstract

This study aims to explore the relationship among the psychological capital, professional identity, and perception of professional success among kindergarten teachers in Jinan City, Shandong Province. The research method adopted the questionnaire survey method, and distributed questionnaires to 12 kindergartens in Jinan City in a convenient sampling method. It is expected that 357 official questionnaires will be issued. The expected result of this study is that kindergarten teachers' perception of professional success plays an intermediary role between psychological capital and professional identity.

Keywords: kindergarten teacher; psychological capital; perception of professional success; professional identity

中国山东省济南市幼儿教师心理资本对职业认同的影响：以职业成功感知为中介变量

孔令达
博仁大学 中国-东盟国际学院
lingda.kong@dpu.ac.th

摘要

本研究旨在探讨山东省济南市幼儿教师心理资本、职业认同、职业成功感知之间的关系。研究方法采用问卷调查法，以便利抽样方式，针对济南市 12 所幼儿园发放问卷，正式问卷发放 357 份。本研究预期结果幼儿园教师职业成功感知在心理资本与职业认同之间具有中介作用。

关键词：幼儿教师；心理资本；职业成功感知；职业认同

1.绪论

1.1 研究背景

随着中国社会经济的快速发展，人民生活水平不断提高，广大人民群众高度重视下一代的教育问题。而在整个教育环节中，学前教育作为基础中的基础，它不仅是终身教育的开端，也是国民教育中不容忽视的的重要组成部分，3-6 岁是儿童成长的关键期，孩子能否在这个关键时期获得优质的幼儿教育，这取决于幼儿教师队伍的素质和质量，在幼儿教育中，幼儿教师素质的高低则影响了幼儿启蒙教育质量的优劣，对幼儿的健康成长起到关键性的作用（白丽英等人，2010）。其作为学前儿童成长中最重要的影响人之一，对幼儿的良好习惯品质和性格发展起着关键作用，可谓“幼教之成败，实系于幼教师资之优劣”（陈婉等人，2014）。

《国家中长期教育改革和规划纲要（2010—2020）》（以下简称《规划纲要》）指出要重点发展农村学前教育，多种方式扩大农村学前教育资源，改扩建、新建幼儿园，打造高素质的教师队伍。近三年来，山东省认真贯彻中央精神，推出一系列切实有效的政策，作为省会城市的济南市制定三年行动计划，并逐步加以落实。当前，济南市学前教育已有较大发展，农村幼

儿园数量、办园条件、幼儿入园率大幅提升。但是，在改善硬件条件的同时，农村幼儿教师的专业发展, 这个农村学前教育发展的软件问题却成为师资队伍建设的短板，且已成为制约当前和今后相当长时期农村学前教育质量的“瓶颈”（ 梁玉华，2011）。

1.2 研究目的

（1）探究山东省济南市幼儿教师心理资本现况。

（2）探究山东省济南市幼儿教师职业认同现况。

（3）探究山东省济南市幼儿教师心理资本对职业认同的影响。

（4）探究山东省济南市职业成功感知在心理资本与职业认同的中介作用。

1.3 研究方法

（1）抽样方式

本研究使用便利抽样的方式参与相关问卷施测。预试问卷将采用网络问卷的方法，将问卷采用问卷星工具发布由各年级主任在微信群中分享，使用手机填答，所答结果直接以电子版形式回收；正式问卷采用问卷星问卷的方法，将问卷由各年级主任发至老师手中统一填答，回收电子问卷进行统计。苏雪（2013）的研究指出问卷调查法具有很好的匿名性，填答者在完成问卷时可以不受他人干扰，能够更全面的代表自己的态度和意见（沈敏珊，2018）。

（2）取样来源与问卷数量

本研究采用便利抽样，对济南市 12 所幼儿园的教师进行调查，问卷预计 350 份，发放 400 份，剔除无效问卷，实际有效问卷 357 份，详情见表一：

表一 样本情况（N=357）

属性	类别	人数	百分比
性别	男	15	4.2
	女	342	95.8
年龄	20 岁以下	55	15.4
	21-30 岁	165	46.2
	31-40 岁	103	28.9
	41 岁以上	34	9.5

（3）研究方法

本次调查对所采集的数据运用 SPSS20.0 进行分析，用 EXCEL 处理有关图表，用直观的方式表现和说明情况。

2.文献综述

研究小组的前期调查围绕着三个研究目标展开，即职业认同、职业成功感知、心理资本三个方面。

2.1 职业认同

（1）职业认同是心理学中重要术语“认同”的从属概念之一。国际研究人员从不同角度探讨职业认同的概念，因此这一概念的定义各有不同。

（2）欧美关于职业认同的研究相对比较早。如 Schein (1978) 认为，职业认同是一种社会认同，它涉及到人们如何与其他群体中的个体在对个人发展的看法、对职业实践以及职业价值的理解与感知等方面进行比较和区分。Moore et al. (1988)提出职业认同在某种程度上反映个体认为其所从事的职业角色不仅重要且具有一定吸引力的程度。McGowen and Hart（1990，页 118）的研究中把职业认同描述为“职业群体中，所有成员共有的态度、价值、知识、信念和技能”，被认为其与个体承担的职业角色密切相关, 是一种与自我接受的工作角色相关联的主观自我概念。Goodson and Cole（1994）的研究中，从建构的角度对职业认同进行界定，他们认为职业认同和职业现实之间存在某种相似之处，这种现实的构建是一个个体和情境的持续过程的解释。后续，Goldron & Smith（1999）的研究中提出，职业认同不是一个稳定的实体，它不能被解释为固定的或单一的，这是人们认识到他们自己与周围他人或环境之间关系的一种方式。

另外，Woodward（2000）提出个体对职业的感知，以及个人定义自己的职业属性的程度，构成了个体对职业认同概念的看法。

（3）朱智贤(1989，页 38)则指出，职业认同是“个体对其所从事职业的肯定性评价，这种评价是激励个体继续努力的动力因素”叶奕乾等人(2000)认为职业认同是人们在从事工作的过程中逐渐对工作产生的认同，并在工作中找到自身职业定位的过程。此外，李素华(2005)在《对认同概念的理论评述》中提到，职业认同应包括两个方面：一是承认并赞同与自己的共同之处；二是按照认同对象对自己进行规范，即对认同的同化；最服从和肯定。李小伟(2010)则指出，职业认同是一个动态发展过程。对个人来讲，个人在职业认同是利用各方资源不断进行自我构建的过程。而苏丽萍(2010)认为职业认同是人们对从事工作的积极认知与接纳，是人们在社会化过程中所习得的，同时也离不开个人反思。

（4）综上所述，对于职业认同，各个学者和各个流派基于研究视角不同，都有着不同的观点和不同的表达。简而言之，职业认同的概念主要是从心理学的层面来定义的，职业认同是个体自行建构的；职业认同是与特定的职业特征有关的；职业认同的过程会受到很多因素的影响，是一个动态的发展过程。在本研究中，职业认同可以理解为幼儿教师对于所从事幼教事业的一种心理感受；是对幼教教师职业理解与归属；同时也是对幼教职业的一种评价。

2.2 职业成功感知

（1）职业成功感知这个主题一直备受研究者们的关注。到目前为止，有关职业成功感知的研究已成功的界定也在逐渐统一，这些研究者把职业成功感知划分成主观职业成功感知和客观职业成功感知。其中，主观职业成功感知指的是个体对职业发展的主观感受, 如个体对工作满意度的感受等；客观的职业成功感知是可以被观察和测量的，诸如个人职业地位的提升以及薪酬待遇标准的增长等。 Seibert（1999）认为，职业成功感知是个人在工作经历中得到的心理感受成果以及工作成就。周文霞 (2006, 2007, 2010)则将职业成功定义为个人在工作中的心理水平或者成就，它是在个人在职业生涯中通过不断形成的，分为主观和客观两部分。另外，London and Stumpf 在 1982 年出版的《管理职业生涯》书中给出目前受到广泛认可的职业成功感知的定义，其员工在个人的职业经历当中积累的与其工作内容有关的心理成就感以及积极成果。其中，心理成就感指的是自我实现等方面；积极成果则包括金钱、地位、声望、权力等若干方面。

（2）相关的研究发现，大多数人都是以客观标准(如金钱、地位、权利等)为尺度对职业成功感知进行衡量。但是，有些个体对于这些自身已经拥有的成就却不能体会到明显的成功感，这也从另一个侧面说明客观职业成功感知和主观职业成功感知都是同等重要的评价个体成功的标准（周杨，2013）。另外，还有学者认为，个体职业生涯当中的主观职业成功感知评价指标更加重要。Ralph（1997）的研究指出，主观职业成功感知指的是个体从其自身认为比较重要的方面出发，并能够产生一种对其所从事职业的内在理解以及评价。Weick（1996）的研究指出，主观职业成功感知包含个体能力的提高、获得他人的尊敬，以及学习新知识的机会等内容。

（3）从操作化层面上来看，沈敏珊（2018）通常根据工作满意度来衡量个体的主观职业成功。工作满意度指的是个体对其职业生涯当中的某些方面的满意度，包括薪酬待遇、职位晋升、职业发展等若干方面。由此可以看出，个体的职业成功感知更为广泛，包括个体的心理成就感、幸福感、自豪感以及内心的平静等一些主观因素。Greenhaus（1990）研究为应用最为广泛的、该量表分别从个体所取得的成就、进步、薪酬水平、晋升，以及新技能的获得这五个方面对个体的职业成功进行测量。值得注意的是，本研究仅仅关注幼儿教师的主观职业成功感知，即幼儿教师在其职业发展过程中所积累的心理上的成就。

2.3 心理资本

这个概念是由美国心理学会前任主席 Seligman 在 2002 年首次提出的。但是从目前的研究成果来看，心理资本的概念尚未得到统一，其主要表现在以下三个方面:

（1）是特质论。Goldsmith（1997）的研究指出，心理资本是在个体的早期形成的，并具有相对稳定的个性心理特征，能够反映个体的观点、支配个体的动机和工作态度。Hosen（2003）的研究发现，心理资本指的是个体经过后天的努力和学习形成的内在心理结构，具有相对的持久性和稳定性。Letcher（2004）的研究将心理资本视为大五人格，认为心理资本指的

就是个体的人格特质。 因此，特质论认为心理资本指的是一种接受先天因素和后天因素共同影响的相对稳定和持久的内在心理特征。

（2）是状态论。Luthans（2006）则将心理资本看作是由多种积极心理状态组成的综合体，帮助个人提升生活和工作质量。Luthans（2007）的研究指出，心理资本实际上是一种积极的心理状态，并贯彻了个体一生的成长发展过程。

（3）是综合论。综合论认为心理资本不仅是特质性的而且是有状态的，这是一种类似于状态的心理素质。Avolio（2006）研究发现，心理资本指的是一种综合希望、自我效能、乐观、自我恢复能力等多种积极的心理状态。

（4）目前关于心理资本概念内涵的研究还没有发展统一，但是研究者们基本达成了以下两点共识：首先，心理资本是积极的；其次，心理资本具有相对稳定和持久的特征。综合以上研究内容，本研究将幼儿教师心理资本界定为，幼儿教师的心理资本是一种相对稳定的积极的心理状态，即面对竞争和压力时体现出的优秀的心理素质、良好的工作状态及乐观的精神状态。

3.数据分析

3. 1 相关分析

统计学上，如若涉及到两个变项且变项是连续的，其关系通常以线性相关的形式进行分析，开展相关分析之宗旨是取决阐明不同连续变量的线性关联特性，由线性关联的根底上 向前钻研相互变量的诠释和预测关系则为回归分析。其中，积差分析体现连续变量之间包含的线性关系范围标准，积差关联性系数数值越大说明线性关系越强。

Pearson 相关分析结果显示，心理资本与职业成功感知为的相关系数为 0.559，p 值呈显著（p＜0.01），达显著正向相关，心理资本与职业认同为的相关系数为 0.673，p 值呈显著（p＜0.01），达显著正向相关，职业成功感知与职业认同为的相关系数为 0.522，p 值呈显著（p＜0.01），达显著正向相关。如表所示。

表二 心理资本、职业成功感知及职业认同之间的相关分析（ N =357）

	心理资本	职业成功感知	职业认同
心理资本	1		
职业成功感知	0.559**	1	
职业认同	0.673**	0.522**	1

注：**p<0.01

3. 2 回归分析

3.2.1 心理资本对职业认同回归分析

以回归分析检验心理资本对职业认同的影响，结果如下表所示。通过分析结果发现，心理资本对职业认同具有显著正向预测作用（β=0.667，p<0.001），说明被试的心理资本越高，则职业认同越高，假设成立。

表三 心理资本对职业认同之回归分析表（N=357）

	因变量：职业认同			
	B	SE	*β*	VIF
控制变量				
性别	0.179	0.132	0.054	1.027
年龄	-0.014	0.031	-0.017	1.016
自变量				
心理资本	0.665***	0.04	0.667	1.043
Adj. R^2		0.452		
F		98.844***		
df		3, 353		

注：***p<0.001

3.2.2 心理资本对职业成功感知回归分析

以回归分析检验心理资本对职业成功感知的影响，结果如下表所示。通过分析结果发现，心理资本对职业成功感知具有显著正向预测作用（β=0.561，p<0.001），说明被试的心理资本越高，则职业成功感知越高，假设成立。

表四 心理资本对职业成功感知之回归分析表（N=357）

	因变量：职业成功感知			
	B	SE	β	VIF
控制变量				
性别	0.214	0.193	0.049	1.027
年龄	-0.082	0.046	-0.079	1.016
自变量				
心理资本	0.733***	0.059	0.561	1.043
Adj. R^2		0.315		
F		55.67***		
df		3, 353		

注：***p<0.001

3.2.3 职业成功感知对职业认同回归分析

以回归分析检验职业成功感知对职业认同的影响，结果如下表所示。通过分析结果发现，职业成功感知对职业认同具有显著正向预测作用（β=0.51，p<0.001），说明被试的职业成功感知越高，则职业认同越高，假设成立。

表五 职业成功感知对职业认同之回归分析表（N=357）

	因变量：职业认同			
	B	SE	β	VIF
控制变量				
性别	0.295	0.151	0.089	1.02
年龄	0.055	0.035	0.069	1.001
自变量				
职业成功感知	0.389***	0.035	0.51	1.019
Adj. R^2		0.279		
F		46.9***		
df		3, 353		

注：***p<0.001

3.3 中介检验

本研究探讨心理资本对职业成功感知、职业认同的影响情形，以及职业成功感知在心理资本与职业认同两个变项之间的中介效果。为求研究的严谨度，本研究借鉴 Baron and Kenny (1986) 之前的观点，以阶层回归分析验证中介变项是否具有中介效果，并根据分析结果进行讨论。

Baron and Kenny (1986) 提出了连续的三个回归模式来验证中介变项的中介效果，若 X 为自变项，Y 为因变项，M 为中介变项，即模式 1：X 对 Y 有显著正向影响；模式 2：X 对 M 有显著正向影响；模式 3：M 与 X 对 Y 的回归模式中，M 会对 Y 有显著影响，而且因 M 的加入，X 对 Y 的影响减弱，甚至呈现不显著的情形。若影响减弱后，X 对 Y 已无显著的影响效果，则称为完全中介;若影响减弱后，X 对 Y 仍有显著的影响效果，则称为部分中介。

因此，以心理资本为自变项 X，职业成功感知为中介变项 M，职业认同因变项 Y，以及将背景变项纳入回归模型进行阶层回归分析。其分析结果如表所示。

表六 职业成功感知之中介效果检验（ N =357）

	因变量		
	M1 职业认同	M2 职业成功感知	M3 职业认同
控制变量			
性别	0.054	0.049	0.044
年龄	-0.017	-0.079	-0.001
自变量			
心理资本	0.667***	0.561***	0.55***
中介变量			
职业成功感知			0.208***
F	98.844***	55.67***	83.166***
Adj. R^2	0.452	0.315	0.48
$\triangle R^2$			0.028

注： ***,p<0.001

首先，在 Model 1 中，以心理资本为自变项，以职业认同为因变项进行分析，分析之后的结果显示 F=98.844 达显著水准（p<.001），Adj R 2 =.452，表示心理资本对职业认同的解释变异量为 45.2%，且 β 值为.667 为正值，表示心理资本对职业认同具有显著正向预测作用，此结果与 Baron and Kenny (1986)提出的模式一对比，是符合的。

在 Model 2 中，以心理资本为自变项，以职业成功感知为因变项进行分析，分析之后的结果显示 F=55.67 达显著水准（p<.001），Adj R 2 =.315，表示心理资本对职业成功感知的解释变异量为 31.5%，且 β 值为.561 为正值，表示心理资本对职业成功感知具有显著正向预测作用，此结果与 Baron and Kenny (1986)提出的模式二对比，是符合的。

在 Model 3 中，以心理资本与职业成功感知为自变项，以职业认同为因变项进行分析，分析结果显示 F=83.166 达显著水准（p<.001），Adj R 2 =.48，心理资本的 β 值由.667 下降为.55，仍达到显著水准（p < 0.001），而职业成功感知的 β 值为.208 达到了显著水准（p<.001）且为正值，由此可见，表示在加入职业成功感知变项后，职业成功感知在心理资本对职业认同的预测关系中具有完全中介的作用。此结果符合 Baron and Kenny (1986) 提出的模式三。

4.结论与建议

4.1 研究结论

1. 幼儿园教师的心理资本、职业成功和职业认同总体上均处于中等偏上水平。

2. 年龄在心理资本、职业成功以及职业认同总体上均不存在显著差异。在自我效能感这一维度上存在差异；性别在心理资本、职业成功及职业认同总体上均不存在显著差异，仅在希望

这一维度上存在差异。

3. 幼儿教师的心理资本、职业成功、职业认同两两相关极其显著。

4. 幼儿园教师的心理资本与职业成功感知共同影响着职业认同，幼儿园教师的职业成功感知在其心理资本和职业认同之间中介效应显著。

4.2 教育建议

本研究了解济南市幼儿教师心理资本、职业成功感知、职业认同的现状， 在不同背景变量下的差异情形，以及三者之间的相关关系，中介效果的探讨，提出以下建议。

4.2.1 实务建议（促进幼儿教师对职业成功感知的建议）

1. 对师范类学前教育专业学生进行职前教育

在幼儿教师还是学生的时候，就应该对他们进行职业成功感的教育，使他们提高队幼教行业的内在成功感，引导师范类学前教育专业学生正确认识幼儿教育职业理想的价值，提高他们对即将从事的幼儿教师职业生涯的成功感，从而为实现其职业认同打下良好的基础。

2. 开展职业生涯教育

我国教育管理部门及其幼儿园，要大力开展幼儿教师的职业生涯规划教育，这可以让他们充分了解幼教行业的职业现状和职业前景，继而能够对自己进行准确的定位，也会增加对幼儿教师行业的信心和成功感。幼儿教师应该制定一个适合自己的职业生涯规划，确立一个职业目标。抓住能够继续学习幼教知识的机会，积极参加幼儿园里组织的相关培训活动，努力提高自身的专业技能与其综合素质能力，将所学到的知识灵活运用到实际工作当中。

4.2.2 研究局限于未来研究建议（对培养幼儿教师心理资本的建议）

尽管本研究在数据调查假设检验等方面采用多种方式提高研究结果可信度，但不得不承认本研究仍存在一些局限：抽样方式的严谨性，研究工具的选取，研究区域的大小，研究方法的佐证，有待未来研究进一步改进，故提出以下对未来研究的建议。

A. 为幼儿教师营造和谐宽松的工作环境。人无时无刻的不与周围的环境互动。和谐宽松的工作环境可以使幼儿教师摆脱他们自己的思维模式，在其他同事的引导下更能解决问题（姜侗彤，2019）。幼儿园应该为幼儿教师提供这样的工作环境，可以每周进行一次幼儿教师座谈会，在座谈会上他们可以畅所欲言，畅谈自己在这一段时间遇到的挫折和困难，倾听其他教师的看法，也可以一起总结教学经验。

B. 增加学习进修机会。我国教育教学部门以及幼儿园应该为幼儿园教师提供更多的学习机会和交流机会， 提高他们的教育教学专业素质，增添教学经验，在面对教学的困境和突发的事件中也能够具有良好的心理态度，从而才能提高心理资本的水平（马丽君，2018）。

C. 重视心理辅导。我国教育管理部门及其幼儿园应该重点关注幼儿园教师的心理健康状况，通过一些途径使他们的心理调节能力得以提高。苏丽萍（2010）认为可以在幼儿园内建立心理咨询中心、开展心理健康教育讲座等等，对幼儿园的教师进行及时的心理疏导，释放不良的情绪和工作上积累的压力，推翻他们不合理的认知，使其建立积极的认知，促进幼儿教师的自我调节能力。

参考文献

白丽英、郑新夷、刘微等（2010）。心理资本研究述评。*福州大学学报(哲学社会科学版),24*(05)，79-82。

陈婉、尚鹤睿、曾科等（2014）。社会工作者心理资本在组织支持感与职业倦怠间的中介作用。*中国健康心理学杂志,22*(07)，1063-1064。

姜侗彤（2019）。*职业认同、组织认同对幼儿教师工作投入的影响研究* [硕士论文，山东师范大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201902&filename=1019102546.nh&v=SHAW4qzUNOwFSEQx3p0HHyDudbR32UkWfAqUTph0DwNCLHzU%25mmd2FUXzG0SltpzpGGd9

李素华（2005）。对认同概念的理论述评。*几兰州学刊*（04)，201-203。

李小伟（2010）。*关于非学前幼儿教师职业认同的研究*。华东师范大学出版社。

梁玉华（2011）。幼儿教师职业认同的实证研究。*教育学术月刊,*(03)，81-84。

马丽君（2018）。*探究山东省济南市农村幼儿园的幼儿教师专业发展的现状及存在的问题* ［硕士论文，山东师范大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201402&filename=1014193189.nh&v=JK%25mmd2BClwaf7GVA%25mmd2Foma%25mmd2BlYU1oSqFV2NnidTpaGD%25mmd2FfBXH%25mmd2Fc0dVXb%25mmd2Fgdqo%25mmd2FTYjro%25mmd2BrLgj

沈敏珊（2018）。研究生学历幼儿教师职业认同提升路径初探-基于E、D、H、Z教师的个案研究。*教育现代化, 5*(45)，330-332。

苏丽萍（2010）。*江苏省高校教师职业认同现状及影响因素研究* [硕士论文，苏州大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2011&filename=2010153520.nh&v=SZGu9%25mmd2Bh2%25mmd2Fo7dCsjVUHiHU2E9nNMp3q2BXnHS8AqQ1zoa75S4VNKVQgfy168dvY2D

苏雪（2013）。*女性高层次人才组织支持感、心理资本和职业成功关系研究* ［硕士论文，吉林大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201302&filename=1013187556.nh&v=pqbfJsi63doQis1eoJS52Y2nhBZUMyGvJ0z%25mmd2FrwwtcE91xXBQ9GgKhLoxfiOG0W%25mmd2BK

叶奕乾、何存道、梁宁建（2000）。*普通心理学*（342）。华东师范大学出版社。

周文霞（2007）。基于知识经济背景的职业成功研究。*中国人民大学学报,*(4)，71-77。

周杨（2013）。职业呼唤、职业承诺及职业成功关系研究-以 985 高校女教师为例。*吉林大学,* 2013。

朱智贤（1989）。*心理学大辞典*（页 38）。北京师范大学出版社。

Avolio, B., & Luthans, F. (2006). *The High Impact Leader: Moments Matter in Acceletating Authentic Leadership Development*. McGraw-Hill.

Goldron, J., & Smith, R. (1999). Active Location in Teachers5 Construction of Their Professional Identities. *Journal of Curriculum Studies, 31* (06), 711 -726. https://doi.org/10.1080/002202799182954

Goodson, I. F., & Cole, A, L (1994) . Exploring the teacher's professional knowledge: constructing identity and community. *Teacher Education Quarterly*, *21*(01), 85-105. https://eric.ed.gov/?id=EJ484266

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal, 33*(1), 64–86. https://doi.org/10.2307/256352

Hosen, R, Solovey-Hosen, D, and Stem, L. (2003). Education and capital development: Capital asdurable personal, social, economican dpolitical influences on the happiness of individuals. *Education, 123* (03), 496-513.

Letcher, L. (2004). *Psychological Capital and Wages: A Behavioral Economic Approach*. [Doctoral thesis, Kansas State University]. https://www.elibrary.ru/item.asp?id=5971398

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management, 33*(3), 321–349. https://doi.org/10.1177/0149206307300814

McGowen, K. R., & Hart, L. E. (1990). Still different after all these years: Gender differences in professional identity formation. *Professional Psychology: Research and Practice, 21*(2), 118–123. https://doi.org/10.1037/0735-7028.21.2.118

Moore, M., & Hofinan, M. J. E. (1988) Professional identity in institutions of higher learning in Israel. *Higher Education*, *17*(01)，69-79. https://eric.ed.gov/?id=EJ369172

Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Addison-Wesley Publishing Company.

Weick, K., E. (1996), Enactment and the boundaryless career, organizing as we work, InM ,S .Arthur, and D .M .Rousseau (Eds.) .The boundaryless career. *Oxford University Press,* 40-57.

Woodward, K. (2000). *Questioning Identity: Gender, Class, Nation.* Routledge.

The influence of academic emotion on learning Burnout of higher vocational students in Weifang city, Shandong Province -- Taking learning input as the mediating variable

Yadi Yu
China-ASEAN International College,Dhurakji Pundit University
295945014@qq.com;184790114@qq.com

Abstract

The purpose of this study is to explore the influence of different variables on learning burnout of higher vocational students in Weifang City, Shandong Province, and to establish a research model by using learning input as a mediating variable. This study adopts the method of convenient sampling to conduct a questionnaire survey. With the students of higher vocational colleges in Weifang City, Shandong Province as the research object, a total of 800 questionnaires are distributed. The results show that there are significant differences in academic emotions, learning engagement and learning burnout among higher vocational students of different majors in Weifang City, Shandong Province. The learning engagement of higher vocational students in Weifang City of Shandong Province plays a partial mediating role between academic emotion and learning burnout.

Key words: Academic emotion; Learning engagement; Learning burnout; Higher vocational students

山东省潍坊市高职生学业情绪对学习倦怠的影响—以学习投入为中介变量

于雅迪
博仁大学 中国-东盟国际学院
29594504@qq.com;1834790114@qq.com

摘要

本研究旨在探讨不同变量的山东省潍坊市高职生学业情绪、学习投入对学习倦怠的影响，并以学习投入作为中介变量，建立研究模式。本研究采用方便抽样的方法进行问卷调查，以山东省潍坊市高等职业院校的学生为研究对象，共发放问卷 800 份，研究结果发现，山东省潍坊市不同专业的高职生在学业情绪、学习投入、学习倦怠上存在显著差异；山东省潍坊市高职生的学习投入在学业情绪与学习倦怠之间起到部分中介作用。

关键词: 学业情绪；学习投入；学习倦怠；高职生

1.研究背景与研究动机

随着社会经济的快速发展，国家对教育的投资力度不断增加，人们对孩子的教育也越来越重视，但高强度、超负荷、高竞争的持续学习，给学生带来了一些不良的影响，学生极易产生学习倦怠的情况(Kim, Han, Kim, Choi, Lee, Lim, & Chae, 2015; Bask & Salmela-Aro, 2013)。而我国的学习倦怠现状的调查结果也证实了学生的学习倦怠情况是学校存在的普遍难题。诸多研究者发现，无论是中学、大学还是硕士学习阶段的学生，也无论是一线城市还是偏远地区的学生，均存在学习倦怠的情形（祝婧媛，2006；程陶、李纳娜、桑轲， 2008；张昭，2015；付京瑞，2013；郭秀琴，2016）。Pines and Maslach（1978）的研究也发现如果学生长期承受较重的学业压力而无法缓解，就极容易产生学习倦怠。

高职生作为大学生中的一个特殊群体，由于上学时的门槛较低，基础知识水平较为欠缺，有些同学上高职院校并非自愿，因此，很多高职生会出现厌学心理，产生学习倦怠（王椿阳，2016）。因此本研究将以高职生作为研究对象，对学习倦怠的影响因素进行分析。诸多研究发现，学业情绪与学习倦怠之间的关系密切，学业情绪明显影响着学生的学业成就，学业情绪对学业成就具有极其显著的预测作用（孙芳萍、陈传峰，2010）。邢强（2018）等人对 555 名初中生进行学业情绪与学习倦怠的研究表明，积极的学业情绪与学习倦怠之间呈显著性正相关，消极的学业情绪与学习倦怠之间呈显著性负相关，并且学业情绪在高效率学习与学习倦怠之间还起部分中介作用，即学生获得高效率学习后，良好的学业情绪有助于学生形成积极主动的学习态度，能够有效避免学习倦怠的产生。董妍与俞国良（2010）的研究发现，积极学业情绪对学习成就具有正向的预测作用，消极学业情绪对学业成就具有负向的预测作用。高明（2014）的研究也发现，学业情绪在社会适应与学习倦怠之间具有中介作用，即适应能力越强的学生，学习的积极性越高，相应的学习倦怠水平就越低。

学习投入作为学习状态的积极面，对于激发学生的内在学习动机，开发学生的学习潜能，减少学习倦怠方面发挥着举足轻重的作用。学习投入是另一种与学习密切相关的，持久的、积极的、充实的情感和认知心理状态（王椿阳，2016）。诸多研究发现，学习投入和学习倦怠之间关系密切，学习投入对学业成就具有正向的预测作用（申鲁军、杨磊、王淑燕，2016；袁殷红，2018）。王椿阳(2016)对 1139 名职业院校学生的研究也发现了同样的结果，也就是说如果学生积极地投入到学习活动中，有助于取得较高的学业成就和学习进步，从而获得较多的积极情绪体验和成就感，不容易产生学习倦怠，反之，低投入的学习者在学业成就方面表现较差，在学习过程中体验到的成就感就比较低，容易情绪低落，降低对学习的兴趣，从而对学习产生倦怠感。此外，学习投入与学业情绪之间也存在着密切的关系，其中学习投入的参与-认同模型（participation-identification model）就探讨了个体情感与学习投入之间的相互作用，根据此模型可以知道，学生从学习活动中获得的学习经验以及体验到的学习情感会对学习投入产生影响（Finn,1989）。众多的实证研究也发现，学业情绪对学习投入具有显著的影响作用，积极的心理情感会促进学生的学习投入情况（韦芳玉，2011；杜玉改，2013；李婷，2017）。Pekrun, Goetz, Titz, and Perry (2002)也认为，学习过程中的不同情绪体验会影响学生的学习动机，进而影响其学习投入的水平。林杰等人（2020）对 1030 名大学生进行学业情绪与学习投入之间关系的研究，结果发现大学生学习投入普遍处于中等水平，学习投入能够对积极活动定向、积极结果定向的学业情绪和消极活动定向的学业情绪产生影响。

综上可知，学业情绪与学习投入对学习倦怠具有显著的预测作用，学业情绪与学习投入之间的关系也非常密切，但目前的研究大多是针对其中的两个因素分别独立展开的，很少有研究将三者结合到一起来探索他们之间的关系以及内在作用机制。因此，本研究将通过对学业情绪与学习投入的探讨，来了解分析高职生的学习倦怠情况，同时希望对高职生的学习倦怠、学业情绪和学习投入三者之间的关系以及内在作用机制进行进一步的深入探索，从而帮助学生体验到更加积极、正性的情绪，提高学生的学习投入程度，促进学生的学业成就得到更好的发展。

2.文献探讨

学习倦怠(Academic Burnout)的概念源于职业倦怠，职业倦怠(Job Burnout)最早是由美国临床心理学家 Freudenberger (1977)提出。Freudenberger(1997)将倦怠描述为个人在生理和心理上产生的一种疲惫感，表现为对工作和工作相关人员的疏离态度以及较低的自我评价。后来，Pine and Maslach (1978)发现在大学生群体在学习过程中也体验着很大程度的倦怠感，这使得学习倦怠开始进入研究者的视野。国内外有关学习倦怠的研究基本上都是引用职业倦怠的概念演化而来的。Schaufeli（2002）将学习倦怠定义为：由于过度的学习需求而引起的情感耗竭、疏离学业、成就感降低的现象。

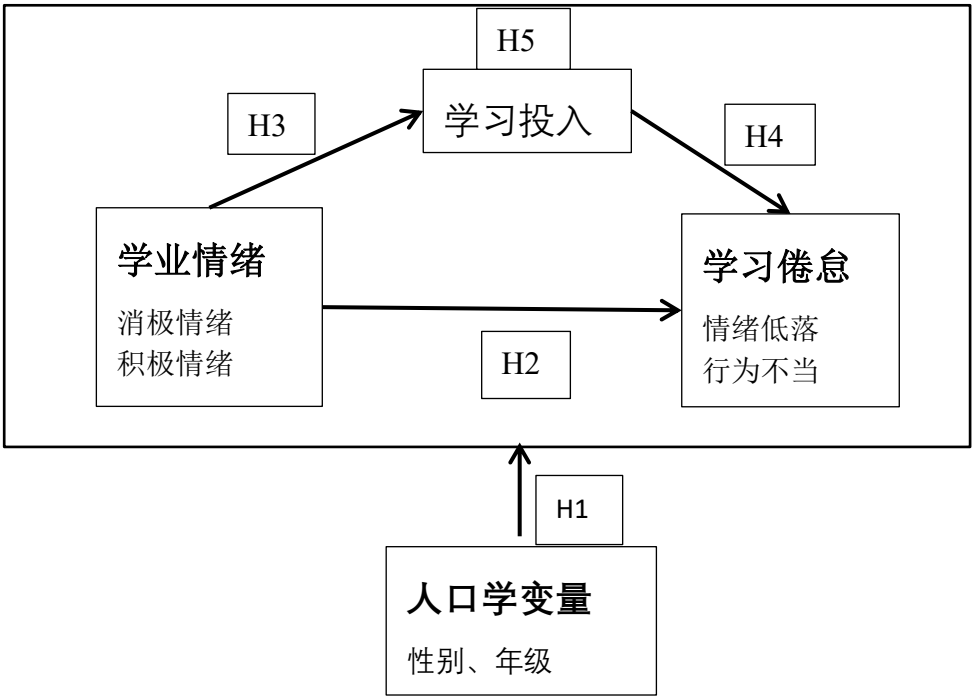
学业情绪（Academic Emotions）与情绪在本质上都属于人类的情绪，但它同一般情绪又不完全等同。学业情绪主要与学校教学、学生学习以及学业成绩有关。不同的研究者对学业情绪给出了不同的定义，但核心概念基本一致。本研究采用俞国良等人（2005）对学业情绪的定义，即学业情绪不仅包括学生在学习时的愉悦、成功时的骄傲和失败后的痛苦等情绪，还包括在课

堂学习活动中、完成作业过程中以及考试期间的各种情绪体验。俞国良将学业情绪划分为四个维度，共包括 13 种情绪，其中，积极高唤醒（高兴、希望和自豪）、积极低唤醒（放松、满足和平静）、消极高唤醒（愤怒、焦虑和羞愧）、消极低唤醒（失望、无助、沮丧、疲乏-心烦）四个维度。

学习投入（Academic Engagement）的概念进行了界定，其中，Fredrickson（2001）在教育学研究的基础上认为学习投入由行为、情绪、认知三个维度构成。行为投入是指学生在学校期间参加活动（包括学业和非学业活动）的高度投入；情绪投入是指学生的情感投入，即学生在面对学习或者老师和同伴时的情感反应，以及学生在学校时感受到的认同感和归属感；认知投入则是学生在学习活动中所使用认知策略以及心理资源的高度投入状态。Kuh（2001）认为学习投入是个体在学习活动中所投入的时间和精力，以及在学习中所付出的努力。学生在学习时学习投入越多，收获的感受和知识越多；反之学习投入越少，所得到的收获就越少。本研究将采用 Schaufeli(2002)对学习投入的概念界定。Schaufeli（2002）最早提出了学习投入的概念，他认为学习投入就是学生在进行学习活动时所持有的一种持续的、富有积极情感的状态。他认为学习投入包括三个维度：活力、奉献和专注，其中，活力是指学生在学习活动的过程中有主动学习的意愿且能够付出努力，在学习过程中不易疲倦且有充足的精力和韧性，遇到困难时能够坚持不懈；奉献是指学生认为学习是有意义的，面对学习时充满热情和自豪感；专注是指学生在学习时能够全身心的投入，将精力和注意力都投入到学习中并拥有愉悦的心情。

3.研究方法

为达到研究目的，本研究将采用方便抽样的方式对山东省潍坊市 3 所高职院校的学生进行电子问卷调查。山东省潍坊市共 15 所高等院校，其中本科院校 4 所，专科院校 11 所，在校学生人数约 50 万名，居全国同级城市前列（人民网）。山东省潍坊市教育资源丰富，在人才培育方面也有着较强的优势（潍坊教育局，2020）。潍坊是国家确定的中欧城镇化伙伴关系城市、联合国水环境示范城市、国家历史文化名城、国家环保模范城市、全国卫生城市、国家园林城市、中国优秀旅游城市、全国科技进步先进城市、首批全国循环经济示范市、中国人居环境奖城市、全国首批中美低碳生态试点城市，艺术之都、时尚之都。因此，选取潍坊市高职生为研究对象，样本具有一定的代表性。



根据吴明隆与涂金堂（2007）认为问卷在预试时，要以问卷中最多题项分量表的 2-4 倍为预试人数。但 Goursuch (1983)建议正式问卷的样本数应至少是题数最多量表题数的五倍，并要大于一百。本研究使用的《大学生学业倦怠问卷》包括 20 个题项，《青少年学业情绪问卷》包括 72 个题项，《中文版学习投入量表》包括 17 个题项，一共 109 个题项，因此，将发放正式问卷 800 份。

3.1 大学生学业倦怠问卷

本研究使用连榕、杨丽娴和吴兰花（2005）编制的《大学生学业倦怠问卷》，整个问卷共包括 20 个题项，分为情绪低落（8 个题项）、行为不当（6 个题项）、成就感低（6 个题项）三个维度。本问卷的 Cronbach’s α 系数是 0.526。使用 5 点计分法，得分从“5”到“1”表示“完全符合”到“完全不符合”，其中 1，3，6，8，11，13，15，18 为反向计分题，得分越高说明学业倦怠情况越严重。

A. 项目分析

学习倦怠量表行为不当构面共 20 个题项，其中行为不当构面 6 道题，分构面预测量表在进行项目分析后，题项 1，8，14，19 超过三个指标未达到标准，构成删题依据，将其删除。题项 10 部分指标较接近达标标准，将题目进行修改，使之更符合行为不当的目标标准，予以保留。

本研究学习倦怠量表成就感低构面共 20 个题项，其中成就感低构面 6 道题，分构面预测量表在进行项目分析后，3，11 题项超过三个指标未达到标准，构成删题依据，将其删除。6，15，18 题部分指标较接近达标标准，将题目进行修改，使之更符合成就感的目标标准，予以保留。

B. 验证性因素分析

对样本进行验证性因素分析，结果显示学习倦怠量表第 1，2，3，4，5，8， 11，13，14，17，20 题因素负荷量未达到 0.5，故删去这些题项。在删除这些题项之后，学习倦怠量表各题项因素符合量介于.536-.793 之间，均大于 0.5。根据 Fornell and Larcker (1981)对于 CR 值的建议，CR 值建议为 0.6 以上，学习倦怠量表的组合信度分别是情绪低落.683，行为不当.696，成就感低.683，具有良好的组合信度。Slater, Hult and Olson(2007)建议 AVE 值为 0.4 以上。学习倦怠量表各构面的平均变异萃取为.419，.439，.421，具有较好的收敛效度。

表四　学习倦怠量表验证性因素分析表

构面	题号	因素负荷量	CR 值	AVE 值
情绪低落	7	.636	.683	.419
	9	.598		
	12	.704		
行为不当	10	.536	.696	.439
	16	.793		
	19	.633		
成就感低	6	.632	.683	.421
	13	.726		
	15	.578		

资料来源：研究者整理

经过指标修正后，学习倦怠量表整体适配度达到良好（Bagozzi & Yi, 1988）。

表五 学习倦怠量表之适配度摘要表

鉴别项目	适配指标	鉴定结果数据	是否适配
x^2自由度比值	<5.000	1.715	是
GFI	>0.800	.860	是
AGFI	>0.800	.966	是
NFI	>0.900	.909	是
CFI	>0.900	.959	是
RMR	<0.080	.055	是
RMSEA	<0.080	.070	是
PNFI	>0.500	.606	是
PGFI	>0.500	.639	是

资料来源：研究者整理

C.信度分析

本研究采用 Cronbach’s α值来衡量个变数之问题是否具有内部一致性和稳定性，吴统雄（1985）建议信度的参考范围为：Cronbach’s α高于 0.9 代表高信度值；0.7-0.9 代表非常可信；0.5-0.7 代表可信。本研究所用的学习倦怠量表总信度为.733，各构面信度系数分别为.680，.605，.668，说明量表信度良好，检测结构具有可信性，量表的信度系数。

表六 学习倦怠量表信度摘要表

构面	题数	Cronbach’s α
情绪低落	3	.680
行为不当	3	.605
成就感低	3	.668
量表总信度	9	.733

资料来源：研究者整理

D. 区别效度

Fornell and Larcker (1981)提出鉴定各构面间区别效度的准则是各构面的相关关系小于各构面 AVE 之平方根，则表示此构面有区别效度。学习倦怠量表区别效度如表 3.9 所示。由表中的数据可知，学习倦怠各构面的平均变异抽取量大于各构面相关系数的平方，说明学习倦怠量表各构面间具有区别效度。

表七 学习倦怠量表区别效度表

构面	情绪低落	行为不当	成就感低
情绪低落	.419		
行为不当	.112	.439	
成就感低	.181	.187	.421

注：对角线为构面 AVE 值，对角线以下为相关系数平方值

青少年学业情绪问卷与中文版学习投入量表均运用同样的方式进行项目分析、验证性因素分析以及信效度的建议，均达到良好水平。

4.研究结果与分析

本研究是从性别、年级、专业、生源地、独生子女五个背景变项上对被试者进行描述性统计；通过 *t* 检验和 ANOVA 检验进行学习倦怠、学业情绪和学习投入的差异性分析，并验证提出的研究假设，最后通过回归分析探讨学习倦怠、学业情绪对学习投入的影响，以及学业情绪在学习倦怠和学习投入之间的中介作用，并对假设进行验证。

本研究对山东省潍坊市高职院校学生发放问卷 800 份，回收 800 份，有效问卷 536 份。根据表 4.1 所示，在本研究的样本中，男生为 253 人，占比 47.2%，女生为 283 人，占比 52.8%。一年级人数为 294，占比 54.9%，二年级人数为 147，占比 27.4%，三年级人数为 95，占比 17.7%。专业是文科的人数为 282，占比 52.6%，理科的人数为 254，占比 47.4%。生源地为城镇的高职生 95 人，占比 17.7%，农村的高职生 441 人，占比 82.3%。

本研究用 Pearson 积差相关分析各变量之间的相关性，采用 Pearson 积差相关分析，学习倦怠的情绪低落、行为不当和成就感低各构面与积极高唤醒、积极低唤醒学业情绪构面呈显著性负相关，与消极高唤醒、消极低唤醒学业情绪构面呈显著性正相关；与学习投入的活力、奉献、专注各构面呈显著性负相关。说明积极学业情绪越高，学习投入越多，学习倦怠程度越低；消极学业情绪越多，学习倦怠程度越高。学业情绪的积极高唤醒、积极低唤醒构面与学习投入的活力、奉献、专注各构面呈显著性正相关；学业情绪的消极高唤醒、消极低唤醒构面与学习投入的活力、奉献、专注各构面呈显著性负相关。说明积极学业情绪程度越高，学习投入程度越多；消极学业情绪程度越高，学习投入程度越少。本研究探讨山东省潍坊市高职院校学生的学业情绪、学习投入与学习倦怠的影响，以及学习投入在学业情绪与学习倦怠两个变量之间的中介作用。为力求研究结果的严谨性，本研究根据 Baron and Kenny（1986）提出的观点，用阶层回归分析的方法以验证中介效应是否存在，并根据研究结果进行讨论。Baron and Kenny（1986）认为中介效应的检验应以三个回归方程验证。

模式 1：自变量对中介变量具有显著的正向影响；

模式 2：自变量对因变量有显著的正向影响；

模式 3：中介变量对因变量具有显著的正向影响；

模式 4：中介变量与自变量对因变量的回归方程中，中介变量会对因变量具有显著的影响，而且中介变量的加入会导致自变量对因变量的影响减弱，甚至出现不显著的情况。如果这种影响减弱后，自变量对因变量已经无显著的影响作用，则为完全中介效应；如果这种影响减弱后，自变量对因变量仍有显著的影响作用，则为部分中介效应。因此，以学业情绪为自变量，学习投入为中介变量，学习倦怠为因变量，以及将背景变量纳入回归方程中进行阶层回归分析。

学习投入中介效应回归分析摘要表

因变量	学习投入	学习倦怠		
	Model1	Model2	Model3	Model4
背景变项				
二年级	.062	.062	.123***	.097
三年级	.032	.056	.056	.074**
女	-.016	.034	.038	.024*
文科	-.142***	.123**	.053	.040
城镇	.027	-.038	-.039	-.023
自变量				
学业情绪	-.131***	.438***		.362***
中介变量				
学习投入			-.626***	-.578***
R^2	.050	.223	.413	.540
Adj R^2	.039	.214	.407	.534
F	4.624***	25.253***	62.103***	88.592***

注 1：*p<.05;** p<.01;*** p<.001
注 2：一年级、男性、理科、农村为参照组
资料来源：研究者整理

在 Model1 中，以学业情绪为自变量，学习投入为因变量进行分析，学业情绪对学习投入具有负向显著影响，此结果符合 Baron and Kenny（1986）提出的模型 1。在 Model2 中，以学业情绪为自变量，学习倦怠为因变量进行分析，学业情绪对学习倦怠具有正向显著影响，此结果符合 Baron and Kenny（1986）提出的模型 2。在 Model3 中，以学习投入为自变量，学习倦怠为因变量进行分析，学习投入对学习倦怠具有正向显著影响，此结果符合 Baron and Kenny（1986）提出的模型 3。在 Model4 中，以学业情绪和学习投入为自变量，学习倦怠为因变量进行分析，学习投入在学业情绪对学业倦怠的影响关系中，具有部分中介作用。此结果符合 Baron and Kenny（1986）提出的模型 4。

本研究的研究假设 H1：不同人口学背景变量的山东省潍坊市高职生在学业情绪、学习投入、学习倦怠方面有显著差异。

H2a：山东省潍坊市高职生的积极学业情绪对学习倦怠具有负向显著影响。
H2b：山东省潍坊市高职生的消极学业情绪对学习倦怠具有正向显著影响。
H3a：山东省潍坊市高职生的积极学业情绪对学习投入具有正向显著影响。
H3b：山东省潍坊市高职生的消极学业情绪对学习投入具有负向显著影响。
H4：山东省潍坊市高职生学习投入对学业倦怠具有负向显著的影响。
H5：山东省潍坊市高职生的学习投入在学业情绪与学习倦怠之间具有中介作用。

5.结论与讨论建议

通过数据分析发现，山东省潍坊市高职生学业情绪处于中上水平，其中，积极高唤醒学业

情绪的水平高于中值，积极低唤醒学业情绪接近中值，说明高职生体验到的积极学业情绪还是相对较多的，但同时也存在着广泛的消极情绪。这与陈文娟（2017）和李亚玲（2013）的研究结果相符。这可能是因为在大学期间，高职生体验到的学习压力相对减轻，考试频率下降，评价方式也较为宽松等因素有关，同时他们的理想与现实之间又存在着差距，因高考失利只能选择高职院校，存在着后悔、颓废等消极情绪。不同性别、年级、专业、生源地的高职生在学业情绪总分方面不存在显著差异，但男生的积极低唤醒学业情绪显著高于女生，男生的消极高唤醒学业情绪和消极低唤醒学业情绪也显著低于女生。理科生的积极低唤醒学业情绪显著高于文科生，理科生的消极高唤醒学业情绪和消极低唤醒学业情绪显著低于文科生。其原因可能是因为文科生女生偏多，而理科生男生偏多，女生的内心更加细腻敏感，对情绪的感受更为深刻，面对不良状况更容易产生焦虑、愧疚等感受，而男生面对问题时更加理性，思维逻辑更为清晰，情绪体验较为浅显，因此在消极学业情绪的自我报告中女生和文科生的得分会更高一些（马海云，2020；张瑜芬，2018）。

学习投入显著负相关于学习倦怠，并且具有显著的负向影响。由此可知提高高职生的学习投入水平能够有效降低学生的学习倦怠程度。高等职业院校可采用适当的方式激发学生的学习兴趣，让学生主动去探索和思考，提高学习投入水平（王椿阳，2016）。

本研究结果支持高职生学习投入在学业情绪、学习倦怠中具有中介作用的研究假设。结果显示，在山东省潍坊市高职生学业情绪对学习倦怠的影响关系中，学习投入起到了部分中介作用。以下是对未来研究者的研究建议。

A. 提高高职生的学习投入程度，减少学习倦怠，本研究结论指出，山东省潍坊市高职生学习投入与学习倦怠之间存在显著的负相关，并且高职生的学习投入可解释学习倦怠 40.7%的变异量。由此可知提高高职生的学习投入水平能够有效降低学生的学习倦怠程度。学生在学习上投入的精力越多，学业成绩就越好，建议高等职业院校一方面可以通过实行课程改革，优化教学资源，提高教师教学水平，改善学生的学习环境，强化实践技能训练等外在方式激发学生的学习兴趣，让学生主动去探索和思考，提高学习投入水平。另一方面可以通过关注学生的学习体验和学习情感，帮助学生养成良好的学习习惯，提升学业成就等方法，提高学生对学习的认同感，从而改善学习情绪，增强学习成就感，不断增加对学习的投入程度（王椿阳，2016）。

B. 增加高职生积极的学业情绪，减少负性的学业情绪，减少学习倦怠，本研究结果显示，高职生的学习投入在学业情绪和学习倦怠之间发挥着部分中介作用。一方面，学业情绪直接作用于学习倦怠，另一方面学业情绪通过学习投入间接作用于学习倦怠。因此，在加强高职生积极学业情绪的同时，也要全面提高高职生的学习投入水平，充分发挥高职生学习投入的中介作用，从而降低高职生的学习倦怠水平。

参考文献

程陶、李纳娜、桑轲（2008）。硕士研究生学业倦怠、专业承诺的状况及其关系。*心理研究，6*（02），91-96。

董妍、俞国良（2010）。青少年学业情绪对学业成就的影响。*心理科学，4*（04）， 168-171。

杜玉改（2013）。*流动儿童学习投入及其影响因素研究* [硕士论文，南京师范大学]。万科数据网站 http://edu.wanfangdata.com.cn/Thesis/Detail/Y2387527

郭秀琴（2016）。*大学生学业倦怠的影响因素及干预研究* [硕士论文，山西医科大学]。

林杰、刘衍玲、文波（2020）。大学生学业情绪与学习投入的关系：学业自我效能感的中介作用。*中国特殊教育 4（*04），89-96。

连榕、杨丽娴、吴兰花（2005）。大学生的专业承诺、学习倦怠的关系与量表编制。*心理学报 3（*05），632-636。

卢香玲（2019）。*初中生社会支持对学习倦怠的影响:学业情绪的中介作用* [硕士论文，上海师范大学]。知网空间 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10270-1019149123.htm

李金娥（2012）。*初中生父母教养方式与学习投入、学习倦怠的关系* [硕士论文，山东师范大学]道客巴巴 http://www.doc88.com/p-318764452744.html

马冬梅（2010）。态度、动机影响英语学业成绩的机制研究。*广东外语外贸大学学报*。21（2），

67-87。

马中霞（2015）。*高职女生学业情绪对学业倦怠的影响：情绪调节策略的中介作用*［硕士论文，西北师范大学］。知网空间 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10736-1018703887.htm

石荣（2018）。*初中生学校归属感、学业情绪与学习倦怠的关系研究*［硕士论文，华中师范大学］。知网空间 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10511-1018245428.htm

申鲁军、杨磊、王淑燕（2016）。学习投入、核心自我评价对免费医学生学习倦怠的影响。*中国卫生事业管理，8*（7），547-549。

Bask, M., & Salmela-Aro, K. (2013). Burned out to drop out: Exploring the relationship between school burnout and school dropout. *European Journal of Psychology of Education, 28*(2), 511–528.

Burr, J., & Beck Dallaghan, G. L. (2019). The relationship of emotions and burnout to medical students' academic performance. *Teaching and learning in medicine*, *31*(5), 479-486.

Durán, A., Extremera, N., & Rey, L. (2004). Engagement and burnout: analysing their association patterns. *Psychological Reports, 94*(3), 1048–1050.

Efklides, A.& Volet, S. (2005). Emotional experiences during learning: multiple, situated and dynamic. *Learning & Instruction, 15*(5), 377-380.

Finn, & J.D.(1989). Withdrawing from school. *Review of Educational Research, 59*(2), 117-142.

Freudenberger, H. J.(1977). Burn-out: occupational hazard of the child care worker. *Child & Youth Care Forum, 6*(2), 90-99.

Kaur, M. , Long, J. W. , Luk, F. S. , Mar, J. , & Doroudgar, S. . (2020). Relationship of burnout and engagement to pharmacy students' perception of their academic ability. *American journal of pharmaceutical education, 84*(2), 7571.

Kuh, G. D. (2001). Assessing What Really Matters to Student Learning Inside The National Survey of Student Engagement. Change: *The Magazine of Higher Learning, 33*(3), 10–17.

Kim, S. H., Han, S. Y., Kim, J. D., Choi, S., Lee, S. J., Lim, J. H., & Chae, H. (2015). Study on Stress and Burnout in Medical Education at the School of Korean Medicine. *The Korean Society of Oriental Neuropsychiatry, 26*(2), 103–116.

The Influence of Online Teaching Atmosphere on Learning Burnout of College Students in Shandong Province in the COVID-19 -Teacher Emotional Support as A Moderator

Zitong ZHANG
Dhurakij Pundit University
Email:1065587689@qq.com

Abstract

The purpose of this study is to explore the relationship among learning burnout, online learning atmosphere and teachers' emotional support among college students in Shandong Province. Questionnaire survey method was adopted in this study. In total, there were 325 questionnaires.325 questionnaires were effectively collected.The results of this study show that the learning climate of online teaching and teacher emotional support have a significant negative impact on learning burnout, and that teacher emotional support has a moderating role in the learning climate of online teaching and college students' learning burnout.

Keywords: Online Learning; Learning Atmosphere; Learning Burnout; Teacher Emotional Support

在新冠性病毒的环境下网络授课学习氛围对山东省大学生学习倦怠的影响——教师情感作为调节变项

张子童
博仁大学
1065587689@qq.com

摘要

本研究旨在探讨山东省大学生学习倦怠、网络授课学习氛围、教师情感支持之间的关系。研究方法采用问卷调查法，以便利抽样方法针对山东省高校发放调查问卷，问卷发放 325 份，有效回收问卷 325 份。本研究结果显示网络授课学习氛围及教师情感支持对学习倦怠具有显著负向影响，且教师情感支持在网络授课学习氛围及大学生学习倦怠中具有调节作用。

关键词：网络授课；学习氛围；学习倦怠；教师情感支持

1.绪论

1.1 研究背景

2019 年末 2020 年初世界爆发新型冠状病毒，其特点传染性强，传播速度快，疫情规模大等（Zhu et al., 2020）。据统计，2016 年 12 月，中国使用网络教育用户数量已达到 1.38 亿人，在这之中大学生和研究生占总使用率的 17.2%，在 2015 年基础上涨幅为 8.2%。全球使用网络在线教育人数规模逐年上升，而大学生群体始终是接受网络教育人员的主要占比，也是网络在线学习的重要群体（2015 年中国青少年上网行为研究报告，2015）。大学生参与线上授课，培养学生在多媒体和网络环境中具有高效自主的学习能力是时代的需求（柴葳，2020）。在长期的宅家居住并开始在线学习过程中，学生可能会出现学习倦怠等影响教学效果的问题（张平，2020）。重视学习氛围是学校成长的需要，重视学习氛围是学校发展的需要，重视学习氛围是学校的永远的需要，而不是只是为形式的需要（何大平等人，2020）。章雯（2015）提出教师的工作就是使网络课程资源发挥最大效用，做好引路人的角色，改善教学效果进而提高教学质量，是每一位教师值得深思的问题。因此，探究在新型冠状病毒背景下网络授课与教师情感支持支持对山东省大学生学习倦怠的影响。

本文的研究目的在于讨论在新冠性病毒背景下的网络授课的学习氛围与大学生学习倦怠之间的关系，教师情感支持对其影响。

2.文献综述

2.1 网络授课学习气氛

2.1.1 定义

网络授课之内涵是基于互联网的远程在线互动培训课堂，一般系统采用声音、视频传输以及数据协同等网络传输技术，模拟真实的课堂环境，通过网络给学生提供有效的培训环境。学生的基本任务是学习，所以班风建设的核心是学风建设，一种勤奋向上，刻苦钻研的良好学风的形成，是学生具有正确的学习目标、动机和动力的具体表现(刘浩州，2014)。

2.1.2 维度

对于前人文献探讨发现，网络授课的维度具有多样化的特征。本研究根据前人文献、研究之总结，提取学习氛围作为自变项网络授课的单一维度进行深度研究，探讨变项与变项之间的关系。

2.2 学习倦怠

2.2.1 定义

中国学者连榕等人（2006）认为大学生学习倦怠反映大学生消极的学习心理, 指的是由于学习压力或缺乏学习兴趣而对学习感到厌倦的消极态度和行为。Schaufeli et al. (2002) 将学习倦怠定义为由于过度的学习压力而使学生产生对学习情感耗竭、不愿学习以及在学习中无法获得相应成就感的状态。杨丽娴（2004）认为学生对学习没有兴趣或缺乏动力却不得不为时，就会感到厌烦从而产生一种身心疲惫的心理状态，并消极对待学习活动

2.2.2 维度

连榕等人(2005)为研究大学生学习倦怠的现状以及与专业承诺的关系，编制了大学生学习倦怠量表。并把学习倦怠定义为，是个体在学习生活中体验到的一种消极心理（比如说淡漠、迷惑、无力、丧气、疲惫委靡、焦虑、抑郁、不满意和低自尊等），会使学生的情绪或认知发生负性的改变，它会对大学生的心理健康具有着重要的影响。综上所述，本研究将大学生学习倦怠维度分为学习情绪、学习成就感，为研究提供参考。

2.3 教师情感支持

2.3.1 定义

单美贤(2015)针对情感支持研究，主要采用信息处理和交互作用两种研究方式。信息处理方式认为情感是类似信息的实体，可以像人与人之间通过多种行为语言传递信息一样传递情感。而交互作用方法认为，情感是社会和文化的产物，是通过互动和表达构建的。教师情感支持定义为教师在教育教学过程中，通过言语和非言语的行为所表现出来的对学生的关怀、理解、尊重等。

2.3.2 维度

Pianta et al. (2015)对情感支持维度的划分包括积极氛围、教师敏感性和关注学生观点三个维度。在线学习环境下，积极氛围主要反映师生互动过程中体现出情感联结、相互尊重与喜爱的学习意境，包括语言及非语言方面的交流互动。教师敏感性主要反映教师对学习者的情感需求、学习过程中给予学习者的支持的及时性、敏感性强的教师通常能及时发现学习者的需求并积极引导与支持学习者开展自主、探索等高阶学习。

2.4 变量间关系及研究假设

2.4.1 网络授课学习氛围对大学生学习倦怠的关系

张平（2020）认为疫情引起的长期居家行为和学习形态改变引起大学生压力感增加，学习倦怠较为明显，增加心理弹性、调节学习压力是降低学习倦怠的可能措施。崔祥民（2015）研究则发现虚拟化的网络环境虽然使信息搜寻变得异常便捷，但却使学习者之间的心灵逐渐疏远，使学习者常感到孤独和苦闷。这种孤独与苦闷心理随着学习的深入而不断恶化，使学习者逐渐对学习丧失兴趣。因此本研究提出以下假设一：

H_1：网络授课学习氛围显著负向影响山东省大学生学习倦怠。

2.4.2 网络授课学习氛围与教师情感支持的关系

在线环境中，针对教师的情感支持展开了研究。在线学习环境中，教师支持对学习者的学习投入影响显著(刘斌等人，2017)。陈丽伶(2007)通过在网络院校采用个案调查的方式表明网络教学在缓解学员的心理压力方面关注较少，对学生的关较少，呼吁人文关怀，使老师同学建立情感联系。

2.4.3 教师情感支持与大学生学习倦怠的关系

在线学习中，教师借助媒体技术等通过外显行为来给学习者传递情感上的支持，使学生感觉到教师是可获得，可以提供帮助的，也在一定程度上提高学习者的归属感等（李红霞，2018）。交互是一个双向交流的过程，那么教师对学习者的情感支持也是一个交互反馈不断改进的过程，依据交互反馈作用机制（蒋志辉，2018）。因此本研究提出以下假设二：

H_2：教师情感支持显著负向影响山东省大学生学习倦怠。

2.4.4 网络授课的教师情感支持对学习氛围及大学生学习倦怠的关系

赵呈领等人(2018）则通过实验设计来检验教师情感支持是否可以缓解在线学习中的学习倦怠，同时通过数据分析探究教师情感支持如何化解学习者的学习倦怠，结合学习者的访谈对数据分析结果的有效性进行验证。此外，彭文辉(2012)认为，依据行为主义科学的理论，提出网络学习行为的影响因素主要包括：学习者的个体特征，包括年龄、性别、背景、学习需求等个人表征；以及情感、态度、能力、兴趣、情绪以及动机因素等心理特征；环境要素：包括多媒体网络技术环境以及人文交互环境。因此本研究提出以下假设三：

H_3：网络授课的教师情感支持对学习氛围及山东省大学生学习倦怠存在显著调节作用。

3.研究方法

3.1 研究对象

中国山东省在疫情期间积极相应国家的政策号召，对此，本研究基于此教育背景下在采用量化分析的方法，选取山东济南一所大一 A 高校为研究对象，选取此 A 高校的原因是此高校是作为国家教育部直属的“985”、“211”工程重点综合性大学，各类全日制学生达 7 万人，其中，全日制本科生 42268 人，研究生 26818 人，学历留学生 1560 人（李凯，2012)。孙佳琪(2015)调查发现，虽然大一新生意识到主体是影响其学习适应的关键要素，但目前仍存在主动适应能力差、自我调控能力弱，对大学的学习资源整合利用不足，难以适应大学课程教学和管理方式等问题，自身的主动性不强在很大程度上影响了学习效率与适应结果。据此，本研究共有 325 位 A 高校的大一新生参与。

3.2 问卷调查法

本研究采用便利抽样的研究方法参与相关的问卷测试，预试问卷应用网络发布的方法，将问卷进行编辑，应用问卷星编制填写问卷的连接，发放给山东省 S 大学大一学生，学生进行网上不记名填写，最后答案结果由电子问卷回收进行分析。正式问卷将调查问卷制作为纸质问卷，纸质问卷由各班班主任发放给学生进行填写，最后回收所调查的问卷进行数据整合及分析。吴明隆（2011）建议预试对象人数要以问卷中包含最多题项的“分量表”的 3-5 倍人数为原则，基此，向山东省 S 大学大一学生共发放 325 份纸质问卷。

3.3 研究工具

3.3.1 网络授课学习氛围量表

本研究的网络授课学习气氛量表在 Robert C. Pianta 团队(2015)通过观察课堂教学情境下教师与学生的互动，基于教师外显行为开发了课堂评估系统(Classroom Assessment Scoring System，CLASS)，包含教师情感支持和网络授课学习氛围，在线学习环境下，积极氛围主要反映师生互动过程中体现出情感联结、相互尊重与喜爱的学习意境，包括语言及非语言方面的交流互动。在此评估系统下，本研究只选择网络授课的学习氛围这一维度为研究变量，并进行预试问卷选题。

3.3.2 大学生学习倦怠量表

本研究基于连榕等人(2005)为研究大学生学习倦怠的现状以及与专业承诺的关系，编制了大学生学习倦怠量表。以及 Schaufeli et al. (2002) 将学习倦怠定义为由于过度的学习压力而使学生产生对学习情感耗竭、不愿学习以及在学习中无法获得相应成就感的状态。和中国学者连榕等人（2006）认为大学生学习倦怠反映大学生消极的学习心理, 指的是由于学习压力或缺乏学习兴趣而对学习感到厌倦的消极态度和行为。以及中国学者李红霞(2018)自编学习倦怠问卷整合分为两个维度即学生情绪、学生成就感。通过问卷设计过程从而设计问卷题项。

3.3.3 教师情感支持量表

本研究基于现有的《教师情感支持问卷》；教师情感支持定义为教师在教育教学过程中，通过言语和非言语的行为所表现出来的对学生的关怀、理解、尊重等；胥兴春等人（2014）认为，情感支持作为社会支持的重要组成部分，教师对学生的情感支持包括：积极关注、表达关心与理解、倾听学生困难、尊重学生人格、给予学生鼓励五个维度以及 Pianta (2015)通过观察课堂教学情境下教师与学生的互动，基于教师外显行为开发了课堂评估系统 (Classroom Assessment Scoring System，CLASS)，对情感支持维度的划分，认为情感支持主要是指教师在课堂互动中建立积极氛围、敏锐意识学习需要并反馈，关注学生观点等内容。包括积极氛围、教师敏感性和关注学生观点三个维度。并根据 Bandura（1982）提出个人既能影响环境，同时也受到环境影响的观点，从理论上探讨个人、行为和环境三者之间关系的交互决定论思想(蒋晓，1987)。

3.4 数据分析方法

本章基于对原始问卷的测试和修正工作完成后，得出本研究的正式问卷的基础上，发放和回收正式问卷，并对收集的数据进行分析，进而以实证结果来进一步验证研究假设。其中，主要利用数据统计软件对所采集的正式样本数据进行了统计分析，具体内容包括：信效度检验、描述性统计分析、方差分析和相关分析等，并基于以上分析后，利用回归分析对本研究的研究假设进行验证，继而根据检验结果展开讨论和分析。

4.数据分析

针对回收之 325 份问卷，进行统计数据分析，分析结果如下。

4.1 数据分析

4.1.1 信效度检验

效度

网络授课效度分析中 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)值为.867、Bartlett 球形检定值 543.794(p=.000)，适合做效度分析，萃取出 1 个因子，命为网络授课学习氛围。教师情感支持效度分析中 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)值为.955、Bartlett 球形检定值 2012.923(p=.000)，适合做效度分析，萃取出 3 个因子，命为积极氛围、敏感性、关注性。学习倦怠效度分析中 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)值为.932、Bartlett 球形检定值 1374.483(p=.000)，适合做效度分析，萃取出 2 个因子，命为情绪感、成就感。

验证性因子分析

网络授课学习氛围整体模式适配度。结果显示：绝对适配指标：卡方自由度比为 12.680，RMR=.021，SRMR=.0255，RMSEA=.037，AGFI=.966；增项适配指标：NFI=.977，TLI=.989，CFI=.993，RFI=.962，IFI=.993；精简适配指标：PNFI=.586，PCFI=.596 各项指标均在可接受范围内，表明该模型的拟合度良好。

大学生学习倦怠结果显示：绝对适配指标：卡方自由度比为 2.447，RMR=.031，SRMR=.0282，RMSEA=.069，AGFI=.932；增项适配指标：NFI=.967，TLI=.970，CFI=.980，RFI=.951，IFI=.980；精简适配指标：PNFI=.656，PCFI=.665 各项指标均在可接受范围内，表明该模型的拟合度良好。

教师情感支持结果显示：绝对适配指标：卡方自由度比为 1.479，RMR=.027，SRMR=.0334，RMSEA=.040，AGFI=.926；增项适配指标：NFI=.937，TLI=.974，CFI=.979，

RFI=.924，IFI=.979；精简适配指标：PNFI=.777，PCFI=.811 各项指标均在可接受范围内，表明该模型的拟合度良好。

信度

网络授课的量表整体 Cronbach’s α 系数为.824、教师情感支持量表 Cronbach’s α 系数为.922、学习倦怠量 Cronbach’s α 系数为.916。表整体量表在本次实际测量中具有良好的信度。

4.1.2 描述分析

网络授课学习氛围分析显示，网络授课学习氛围为单一构面，共 6 题，计分后分析得出受试大一学生网络授课学习氛围得分(M=4.0337)，表明 A 高校大一学生网络授课学习氛围处于偏高水平。

大学生学习倦怠分析显示，大学生学习倦怠分为 2 个构面，分别为学习倦怠情感 4 题、学习倦怠成就感 4 题，共 8 题，计分后分析得出受试大一学生学习倦怠得分(M=2.2951),其中学习情感维度得分(M=2.3733)、学习成就感维度得分(M=2.2169)，表明 A 高校大一学生学习倦怠处于偏低水平。

教师情感支持分析显示，教师情感支持分为 3 个构面，分别为教师积极气氛 5 题、教师敏感性 5 题，教师关注学生 5 题，共 15 题，计分后分析得出受试大一学生教师情感支持得分(M=4.0320)，其中教师积极气氛维度得分(M=3.9848)、教师敏感性维度得分(M=4.0351)、教师关注学生维度得分(M=4.0762)。表明 A 高校大一教师情感支持处于偏高水

4.1.3 相关分析

表 5 相关分析

		教师情感	学习倦怠	网络授课
教师情感	Pearson 相关	1	-.598**	.902**
	N	302	302	302
学习倦怠	Pearson 相关	-.598**	1	-.567**
	N	302	302	302
网络授课	Pearson 相关	.902**	-.567**	1
	N	302	302	302

注：. ***p＜0.001。

资料来源：研究者自行整理

如表 4.5 所示：网络授课相关系数为-.598，有达显著；教师情感相关系数为-.567，有达显著；学习倦怠相关系数为.902，有达显著。在对三个变量的相关分析中，不存在严重的共线性问题。

4.1.4 回归分析

表 4.6 回归分析

变量	学习倦怠			
	β	t	R^2	F
网络授课学习氛围	-.567	-11.921	.321	142.100***
教师支持	-.598	-12.923	.358	166.922***

注： p <0.010; ***, p <0.001. β 为标准化回归系数.

资料来源：本研究自行整理

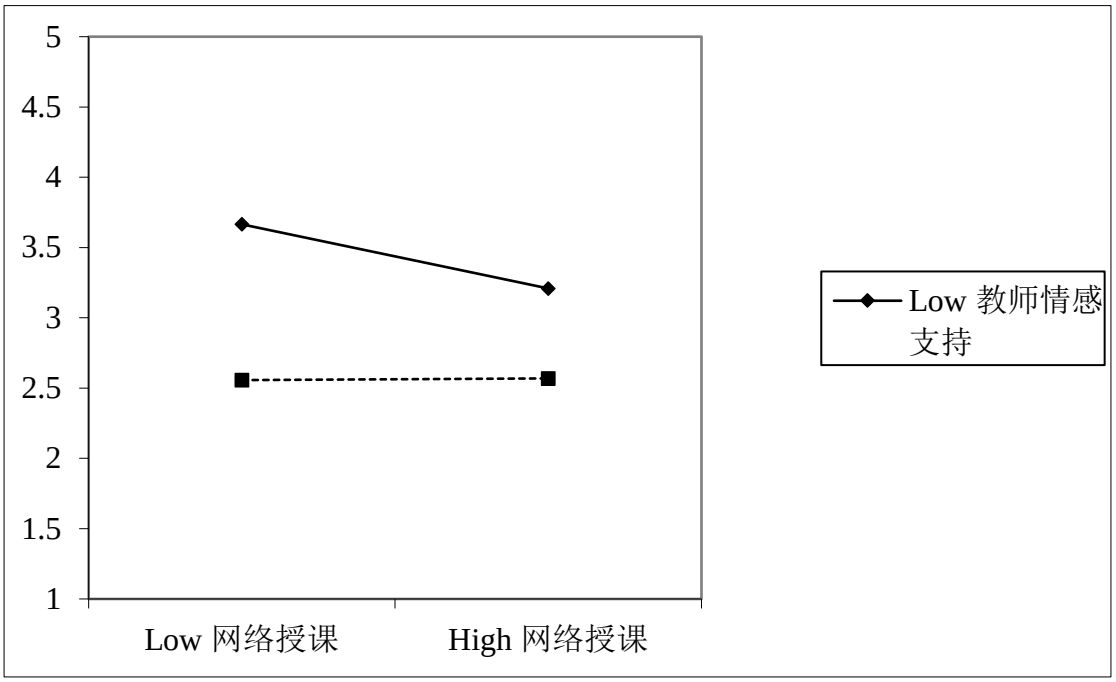


图 4.7 教师情感支持调节效果图

表 4.8 研究假设结果

研究假设	验证结果
H1:网络授课学习氛围显著负向影响山东省大学生学习倦怠。	成立
H2:教师情感支持显著负向影响山东省大学生学习倦怠。	成立
H3:网络授课的教师情感支持对学习氛围及山东省大学生学习倦怠存在显著调节作用。	成立

注：本研究整理

如表 4.6，图 4.7，表 4.8 得出研究成果。所得数据能够有效支撑研究假设：网络授课学习氛围显著负向影响山东省大学生学习倦怠、教师情感支持显著负向影响山东省大学生学习倦怠、网络授课的教师情感支持对学习氛围及山东省大学生学习倦怠存在显著调节作用。

5.结论

5.1 研究结论

本研究旨在探讨山东省大学生学习倦怠、网络授课学习氛围、教师情感支持之间的关系。研究方法采用问卷调查法，以便利抽样方法针对山东省高校大一新生发放调查问卷，问卷共发放 325 份。所得数据能够有效支撑研究假设：网络授课学习氛围显著负向影响山东省大学生学习倦怠，说明网络授课学习氛围越高，大学生学习倦怠越低。教师情感支持显著负向影响山东省大学生学习倦怠，同李红霞(2012)在教师情感支持上研究结果一致。说明教师情感支持越高，对山东省大学生学习倦怠抑制作用越高。本探究教师情感支持在网络授课学习氛围及山东大学生学习倦怠起调节作用中发现，在良好的网络学习氛围中，教师情感支持程度越高，对抑制山

东省大学生学习倦怠效果越高，说明教师情感支持在网络授课学习氛围对山东省大学生学习倦怠影响中起调节作用。与李红霞(2012)在教师情感支持上研究结果一致。

5.2 研究建议

5.2.1 实务建议

A.对学校的建议，根据吕滋建，管恩京(2020)。指导学校广大教师积极利用"1 个平台+多种直播互动"的线上教学模式，具体来说，就是引导教师基于学校网络教学综合平台或山东省在线开放课程平台，通过腾讯会议、腾讯课堂、 ZOOM、钉钉等多种直播工具互动教学，附以在线测试、答疑讨论、线上作业等形式开展线上教学的研究，因此依据本研究结果，网络授课学习氛围对大学生学习倦怠的影响，建议学校在进行网络授课时应用多种的教学平台，积极有效的改变教学方式，来达到提高教学质量，提高教学氛围的效果。从而达到抑制大学生学习倦怠的效果。

B.对教师的建议，依据章雯（2015）提出教师的工作就是使网络课程资源发挥最大效用，做好引路人的角色，改善教学效果进而提高教学质量，是每一位教师值得深思的问题。对此，在线教育中，需要教师精心去设计和组织教学活动，能围绕学生兴趣展开教育教学，给学生提供选择的机会，让学生充分参与课堂。因此本研究根据研究结果，教师情感支持对大学生学习倦怠的印象，建议教师在进行授课过程中，对学生应承积极态度面对教学、解答学生问题，并且提高教师在授课中对学生的敏感性，及时发现学生的学习上的问题进行纠正指导，以及提高对学生的关注度，此关注度不仅仅在授课过程，在课堂之外，也要对学生进行关注，从而抑制学生学习倦怠。

C.对学生的建议，根据大学生网络学习行为存在的问题，其主要表现为大学生学习网络课程教学内容的时间分配偏低；不同大学生网络学习的频率或时间存在差距；大学生网络学习交互行为的交互性强，其交互质量也不高；大学生网络自主学习意识不强，网络学习的坚持性普遍较差；多数大学生习惯于浏览和查看博文，缺乏网络学习评价和反思行为(王海丽,2017)。研究结果，以及本研究网络授课学习氛围，教师情感支持对学生学习倦怠的影响，建议学生首先在心理方面要告诫自己，减少自身的倦怠程度，从而在现实方面劳逸结合，规划网络学习的合理时间，提高自主学习意识，提高对学习的积极情绪及学习成就感，从而抑制学习倦怠。

5.3 研究局限与展望

本研究也存在一定的局限: 第一，受各种条件的限制，问卷调查主要在山东省 A 高校中进行，样本的代表性存在天然不足。未来的研究应当扩大范围，在多地域开展问卷调查，增强研究的外部效度。第二，本研究处于现阶段疫情背景下进行性横截段研究，且研究群体为大一新生，研究范围较为狭窄。第三，本研究依据情感事件，证明了教师情感支持在网络授课与学生学习倦怠之间所起的调节作用，但影响网络授课中的学生学习倦怠问题可能有多种不同路径，未来研究可以探讨不同路径的影响效果及其边界条件。

参考文献

2015 年中国青少年上网行为研究报告(2015）。*中国互联网络信息中心*。http://www.cac.gov.cn/files/pdf/cnnic/CNNIC2015.pdf

柴葳（2020）。教育部党组印发通知部署统筹做好教育系统新冠肺炎疫情防控和教育改革发展工作。*中国教育报*，2020 年第 1 版。http://www.jyb.cn/rmtzgjyb/202002/t20200229_301463.html

陈丽伶、张秀梅(2007)。远程教育非学术性学习支持服务现状个案研究。*现代教育技术*，(02)，106-111。

崔祥民（2015）。MOOC 课程学习倦怠及对策研究。*镇江高专学报，28*(2)，15-17。

何大平、次仁拉措、吴鲜琴（2020）。谈学校如何打造教师学习氛围。*软件（教育现代化）电子版*，（02），P154。

李红霞(2018)。*在线课程中教师的情感支持对学习者学习倦怠的影响*［硕士论文，华中师范大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10511-1018244868.htm

李凯(2012)。*我国高校大学生社会实践工作模式的研究以山东大学为例* ［硕士论文，山东大学］。中国知网 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10422-1012462548.htm

连榕、杨丽娴、吴兰花(2005)。大学生的专业承诺，学习倦怠。*心理学报，37*(5),632-636。

连榕、杨丽娴、吴兰花（2006）。大学生专业承诺、学习倦怠的状况及其关系。*心理科学，29*(1)，47-51。

刘浩州(2014)。学习氛围是班级的灵魂。*教师*学生*，(5),194。

刘斌、张文兰、刘君玲(2017)。教师支持对在线学习者学习投入的影响研究。*电化教育研究，38*(11),63-68。

彭文辉(2012)。*网络学习行为分析及建模*［硕士论文，华中师范大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10511-1013111460.htm

单美贤(2015)。CSCL 合作问题解决过程中情感支持框架探析。*开放教育研究，21*(4)，99-105。

孙佳琪(2015)。*基于自我主导的大一新生学习适应研究*［硕士论文，北京工业大学］。中国知网 https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10005-1016701547.htm

吴明隆（2011）。高雄市国民小学教师工作压力与组织承诺关系之研究。*社会科学教育学*，(73)，222-246。

胥兴春、杨聃旎、贾娟（2014）。中学生感知的教师情感支持问卷编制及特点研究。*西南大学学报(自然科学版)*，(6) ，175-179。

杨丽娴（2004)。*当前大学生学习倦怠状况及其与专业承诺关系的研究*［硕士学位论文，福建师范大学］。谷歌学术 https://www.ixueshu.com/search/index.html?search_type=thesis&q=%E5%BD%93%E5%89%8D%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E7%94%9F%E5%AD%A6%E4%B9%A0%E5%80%A6%E6%80%A0%E7%8A%B6%E5%86%B5%E5%8F%8A%E5%85%B6%E4%B8%8E%E4%B8%93%E4%B8%9A%E6%89%BF%E8%AF%BA%E5%85%B3%E7%B3%BB%E7%9A%84%E7%A0%94%E7%A9%B6

章雯（2015）。*教师使用网络课程资源对学生影响研究-基于教师视角*［硕士论文，江西财经大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201601&filename=1015304224.nh&v=aKOk5GZ8etUvvwpkBrjwbzWccCtoldajU87AuYtlgvnoTHIo02hnZsALEr7Wsv1o

张平（2020）。高校云教学下大学生大学生学习倦怠及影响因素。*高教论坛，2020*(7)，102-106。

赵呈领、李红霞、蒋志辉、黄琰（2018）。消除在线学习者倦怠：教师情感支持的影响研究。*远程教育与网络教育*，(373)。29-36。

Bandura (1982).The Assessment and Predictive Generality of Self-Percepts of Efficacy. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry,13(3),*195-199. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0005791682900040

Mcguire, P., Gagnon, R., & Anderson-Pence, K. L. (2015). Introducing pre-service STEM teachers to the Classroom Assessment Scoring System-Secondary (CLASS-S) using video-based assignments. *Society for Information Technology & Teacher Education International Conference*, *28*(4), 421-441. https://www.learntechlib.org/primary/p/150378/

Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *33*(5), 464-481. https://doi.org/10.1177/0022022102033005003

Zhu, N., Zhang, D., Wang, W., Li, X., Yang, B., Song, J., Zhao, X., Huang, B., Shi, W., Lu, R., Niu, P., Zhan, F., Ma, X., Wang, D., Xu, W., Wu, G., Gao, G. F., Tan, W., & China Novel Coronavirus Investigating and Research Team (2020). A Novel Coronavirus from Patients with Pneumonia in China, 2019. *The New England journal of medicine*, *382*(8), 727–733. https://doi.org/10.1056/NEJMoa2001017

The Influence of Understanding Social Support on Subjective Well-Being of Higher Vocational PE Teachers in Shaanxi Province

Bowen Dong
China-ASEAN International College,Dhurakij Pundit University
719215751@qq.com

Abstract

This study aims to explore the impact of social support on the subjective well-being of physical education teachers in Shaanxi Province. The study adopted a questionnaire survey method, and distributed questionnaires to physical education teachers from 3 vocational and technical colleges in Shaanxi Province by way of convenient sampling, and collected 308 valid questionnaires. The study found that there is no difference in the perception of social support between different genders and marriages of physical education teachers in vocational colleges in Shaanxi Province; there is no difference in the subjective well-being of physical education teachers in different genders and marriages in Shaanxi Province; Subjective well-being has a significant positive impact.

Keywords: Comprehend social support; subjective well-being; teachery

领悟社会支持对陕西省高职体育教师主观幸福感的影响

董博文
博仁大学 中国-东盟国际学院
719215751@qq.com

摘要

本研究旨在探讨领悟社会支持对陕西省高职体育教师主观幸福感的影响。研究采用问卷调查法，以便利抽样的方式针对陕西省 3 所职业技术学院之体育教师进行问卷发放，回收有效问卷 308 份。研究发现陕西省高职体育教师不同性别、婚姻在领悟社会支持上不存在差异；陕西省高职体育教师不同性别、婚姻在主观幸福感上不存在差异；陕西省高职体育教师领悟社会支持对主观幸福感有显著的正向影响。

关键词：领悟社会支持；主观幸福感；教师

1.前言

关于幸福的讨论是人类永恒的话题。伴随着中国经济的飞速发展，人们在物质生活得到充分满足的同时，也越来越关注精神生活的质量（徐涛等人，2019）。中国也开始越来越关注民众的心理健康问题，幸福感作为积极心理学的一个重要指标，逐渐受到诸多学者的关注（程秀兰、高游，2019）。众所周知，学校不仅肩负着为祖国培养有用人才之使命，同时也承载着为社会培养人类具有幸福感之义务（姜淑梅等人，2016）。

主观幸福感指评价者根据自定标准对其生活质量的总体评价是衡量个人生活质量的重要综合心理指标（郭瞻、肖祖铭，2019）。自上世纪60年代始,心理学家开始以科学方法研究个体的主观幸福感（严标宾等人，2004）。主观幸福感被定义为个体依据其主观标准对自己生活质量的整体感受和判断， 具有主观性、稳定性和整体性等特性（Diene et al.，1999）。教师是否感到幸福，对于其心理健康、工作效率、教育质量及学生人格的形成均有重要影响（杨宏飞，2002），因此研究教师的主观幸福感显得尤为重要。

随着积极心理学的兴起，领悟社会支持与主观幸福感关系的研究引起研究者们的普遍关注。获得良好社会支持的个体其主观幸福感、生活满意度、积极情感都比较高，而消极情感较低。例如，Weiss（1974）研究指出,个体只有在得到各种社会支持的时候，才能体会到较高的幸福体验。Antonucci and Akiyama（1987）的研究也同样指出，领悟社会支持是影响主观幸福感的一个重要外在因素。

研究证实领悟社会支持对主观幸福感有着显著地影响。但领悟社会支持如何影响主观幸福感却存在着不一致的看法。倪林英等人（2006）对 328 名小学教师的调查发现总体幸福感与领悟主观支持呈显著正相关。吴莉莉与冯冬燕（2009）对下岗人员的调查发现领悟社会支持的各维度对主观幸福感有显著影响。而贾绪计与王胜男（2009）对大学生的研究发现领悟社会支持各维度都与主观幸福感有显著关系。张羽与邢占军（2007）的研究指出领悟主观支持对幸福感有更为重要的作用。李放等人（2017）对中职生的研究发现领悟社会支持的各维度对主观幸福感有显著影响。刘志侃与程利娜（2019）对 1690 名大学生的研究发现领悟社会支持的各维度对主观幸福感有显著影响。

陕西是丝绸之路经济带新起点，具有丰富的高校教育资源，随着教师教育研究的深化，对教师的关注已提升到全面、完整的层面，其中教师职业幸福感逐渐成为研究的热点，但目前中国对西北地区体育教师尤其是陕西省的高职体育教师职业幸福感的关注较少（宋佳萌、范会勇，2013），随着近几年中国竞技体育在国际上取得的巨大成绩，大众体育建设也取得快速发展，体育的国内外地位取得巨大提高，体育相关产业发展速度显著。高职体育教师作为培养中国优秀体育科研人才的重要师资力量因此备受关注。

综上所述，前人研究已显示领悟社会支持与教师主观幸福感具有影响，然而以高职体育教师为群体，探究其领悟社会支持对主观幸福感的研究仍尚显不足，因此，本文冀探究陕西省领悟社会支持对高职体育教师群体主观幸福感之间的关系与影响。

1.1 研究目的

根据研究背景，本研究目的如下述。

A. 探究陕西省对高职体育教师领悟社会支持现况。

B. 探究陕西省高职体育教师主观幸福感现况。

C. 探究陕西省高职体育教师领悟社会支持对主观幸福感的影响。

1.2 研究问题

A. 陕西省对高职体育教师领悟社会支持为何？

B. 陕西省高职体育教师主观幸福感现况为何？

C. 陕西省高职体育教师领悟社会支持对主观幸福感的影响为何？

2.文献综述

2.1 领悟社会支持定义

社会支持现在被广泛认为是一种体验或者事实，即个体正在被爱护、照顾、尊重和珍视。这些支持的来源可以是情感上的（比如父母的养育），物质上的（比如经济援助），信息上的（比如建议），陪伴（比如归属感）或者无形的（比如独家消息）等方面。社会支持可以降低孤独感，对个体生活有十分积极的作用，使人们对自身生活状态更加满意。而这些支持又可以从另一个层面分成可被感知的支持，和实际存在的支持。研究者们倾向于认为那部分被感知的支持在影响人的心理的层面上有着更加重要的意义。因为被感知的支持无论是否实际存在，都是心理层面的事实，即可以实际影响个体的幸福感等方面 (Thoits,1983)。这种反应心理事实的支持就是就是本研究中涉及到的变量之一领悟社会支持。

领悟社会支持从本质来讲，是一种心理层面的事实，它包含着人们对自身所获得的社会支持的感知，代表了个体对自己所拥有的社会支持的期待和理解能力(Dunkel-Schetter & Bennett,1990)，它并不等同于实际社会支持(Norris & Kaniasty,1996)。领悟社会支持能力强的人，在解释他人行为的时候往往倾向于从积极的角度考虑，从而产生正向的积极倩感，并能充分利用，转换成生活的动力；而相反，领悟社会能力弱的个体，在解释他人行为的时候往往倾向于从消极的角度考虑，对很多社会支持并不能有效感受，不仅无法加以利用，甚至还有可能出现

将相同的他人行为解释为消极的理解偏差，产生不利于也理健康的情绪体验，生活满意度也会随之降低（李占宏等人，2018）。

综上所述，本研究将领悟社会支持定义为，领悟社会支持是作为更加有效的社会支持持部分影响个体必理的。两者虽然字面开起来是客观与主观的关系，但是相关研究表明，两种社会支持的实际相关程度并不是很高，也就是说，两者虽然均为社会支持结构中的一部分，但究其本质，他们是两种完全不同的心理结构，在作用机制和影响心理健康的层面上均有着显著地不同，不是简单叠加的关系（叶俊杰，2006）。

2.2 主观幸福感定义

人们对幸福有各种不同的认识，概括起来可以分为以下三种:(1)以外界标准界定的幸福。认为幸福是基于观察者的价值体系和标准，而不是被观察者的自我判断。(2)以内在情绪体验为标准界定的幸福。认为幸福就是体验到较多的积极情感和较少的消极情感。这种标准侧重情绪体验的成份。(3)以个体的主观判断为标准界定的幸福。这种标准认为幸福是评价者依据自己界定的标准对其生活质量进行的综合评价（沈黔，2020）。

综上所述，本研究将主观幸福感 (Subjective Well-Being) 定义为个体根据自定的标准对其生活质量的整体性评估以及情绪体验. 它包含认知与情感两个成分，是衡量个人生活质量的重要综合性心理指标 (Chou, 2020) 。主观幸福感的基本特点是:主观性，以评价者内定的标准而非他人或外在标准来评估。稳定性，主要测量长期情感反应和生活满意度。整体性，是综合评价，包括正性情感、负性情感和生活满意度。

2.3 背景变量与主观幸福感以及领悟社支持

陈雪峰（2008）的研究表明在男大学生的情感孤独和社交孤独均显著高于女大学生,感受到的社会支持显著低于女大学生，张书朋等人（2015）的研究表明领悟社会支持无显著的性别差异，女性在领悟社会支持总分、家庭内(外)支持、朋友支持及重要他人支持的得分均不显著与男性，大学生领悟社会支持总分和领悟家庭支持的性别差异显著大于中学生。本研究的研究对象是陕西省高职体育教师，结合实际情况，将探讨不同人口统计变量在领悟社会支持上是否有显著差异。由此，本研究推出假设：

H1：不同性别，婚姻的陕西省高职体育教师领悟社会支持上有显著差异。

H1b: 不同性别的陕西省高职体育教师领悟社会支持上有显著差异。

H1c: 不同婚姻的陕西省高职体育教师领悟社会支持上有显著差异。

杨婉秋（2003）在中小学教师主观幸福感研究中显示：教师群体在生活满意度和幸福感指数上得分均显著高于非教师群体。男性教师群体的幸福感显著高于男性非教师群体。25 岁以上的教师群体的幸福感明显高于 25 岁以上的非教师群体，以及已婚教师群体的幸福感与已婚的非教师群体的幸福感不显著。综上所述，不同性别、婚姻在主观幸福感的差异情形不同。本研究的研究对象是陕西省高职体育教师，结合实际情况，将探讨不同人口统计变量在主观幸福感上是否有显著差异。由此，本研究推出假设：

H2：不同性别，婚姻的陕西省高职体育教师主观幸福感上有显著差异。

H2a: 不同性别的陕西省高职体育教师主观幸福感上有显著差异。

H2b: 不同婚姻的陕西省高职体育教师主观幸福感上有显著差异。

2.4 领悟社支持与主观幸福感

幸福感作为当今较为流行的主题，众多的专家学者将幸福感与领悟社会支持联系在一起。针对不同的社会群体进行探讨二者之间的关系。大部分研究者一致认为领悟社会支持与主观幸福感成显著正相关并能起到独特的预测作用。

Lafreniere et al (2011) 等学者以运动员为被试进行两者关系调查得知，领悟社会支持对提升运动员幸福感起着重要的作用，此结果也受到了众多学者实验验证并得到普遍认可 (Lafreniere et al, 2011) 。然而，也有研究表明领悟社会支持比实际的社会支持对主观幸福感的影响更强烈。Haber (2007) 等调查认为领悟社会支持比接受社会支持与也理健康间的联系更加紧密。尽管领悟到的支持并非客观事实，但可将他看作是个体的内心体验。这些真实的内也体验作为中介或调节变量能够改变个体的动机和行为 (Haber et al., 2007) 。领悟社会支持比实际支持更能有效改善人们的身心健康，带来更多的积极情绪体验（李占宏等人，2018）。因此得出领悟社会支持

比接受社会支持更可能有效预测主观幸福感。

H3:高职体育教师领悟社会支持与主观幸福感的关系显著。

2.5 研究假设

根据研究目的、研究框架和文献综述，提出具体假设，如下：

H1:高职体育教师的领悟社会支持水平在人口统计变量（性别、婚姻）上存在显著差异。

H1a: 不同性别的陕西省高职体育教师领悟社会支持上有显著差异。

H1b: 不同婚姻的陕西省高职体育教师领悟社会支持上有显著差异。

H2:不同年龄，性别，婚姻，收入的陕西省高职体育教师主观幸福感上有显著差异。

H2a: 不同性别的陕西省高职体育教师主观幸福感上有显著差异。

H2b: 不同婚姻的陕西省高职体育教师主观幸福感上有显著差异。

H3:高职体育教师领悟社会支持对主观幸福感的影响显著。

3.研究设计

3.1 研究对象

本研究采用便利抽样，，对陕西省 3 所高职院校高职体育教师进行调查，剔除无效问卷，实际有效问卷 308 份，详情见表一：

表一 样本情况（N=308）

背景变量	类别	样本数	百分比
性别	男	128	41.56%
	女	180	58.44%
婚姻	已婚	244	79.22%
	未婚	64	20.78%

资料来源：研究者自行整理

3.2 问卷检验

本研究正式问卷分别为“情绪体验量表”、“生活满意度量表”以及“领悟社会支持量表”

3.2.1 情绪体验量表

Diener and Emmons (1984) 编制的总体生活满意度量表 SWLS (Satisfaction With Life Scale)。它主要针对个体生活满意度的认知评价进行多项目的总体测量。SWLS 共 5 个条目，是按照 1 分（强烈反对）到 5 分（非常同意）的 5 级评分标准。生活满意量表的 Cronbach’s α 系数为 0. 78，模型的拟合指数为，GFI= 0. 97, CFI= 0. 96, RMSEA= 0. 071。该量表较为成熟，受到了国内外专家学者的认可。

3.2.2 生活满意度量表

Watson et al. (1988) 编制的积极情绪消极情绪量表 PANAS (Positive Affect and Negative Affect Schedule) 。它基于情感的二维结构理论进行测评，共 20 道题，积极情绪和消极情绪方面的题目各占一半，从 1 分（几乎没有）到 5 分（非常多）的 5 级记分。邱林（2003）以情感二维结构理论为基础, 对 Watson (1988)编制的积极情感消极情感量表(PANAS)进行了修订。收集了几种主要的情感环丛模型中积极情感和消极情感项目后, 用专家评定法剔除了不属于情绪描述词的项目,并用问卷法考察了这些情感体验的典型性, 试测后确定了积极情感和消极情感项目各 9 项构成最终量表。在积极情感分量表上, 两次自评和同伴评价的内部一致性信度都达到了 0.85 以上，用固定方差法构建了积极情感和消极情感为两个不相关因子的结构方程模型。结果表明, 数据与模型拟合良好:NNFI= 0.93, CFI= 0.94, RMSEA = 0.06。PANAS 具有良好的信度和效度。

3.2.3 领悟社会支持量表

Zimet et al. (1987)编制的领悟社会支持量表 Perceived Social Support Scale（PSSS）。它主要强调个人的主观意识与个人认知。它包括三个维度：来自亲人、朋友及他人支持，从而考察个体感知到来自各种支持的程度大小 PSSS 共 12 个条目，采用从 1 分（强烈反对）到 5 分（强烈

满意）的评分标准，该量表多次被应用于各领域的心理研究工作，成效显著（汪向东，1999）。国际学者姜乾金（2001）编制的修订版 PSSS，结果显示该量表比 Zimet 的版本更适合中国人的特质，量表的 Cronbach's α 系数为 0.88，重测信度为 0.85。具有较高的信效度，受到了中国相关领域众多学者的认可。

4.结果分析

4.1 差异分析

本研究为了解不同的人口统计变量在领悟社会支持、主观幸福感上是否存在显著差异，分别以性别、婚姻作为因子，进行独立样本 t 检定与 ANOVA 单因子变异数检定进行差异性分析。

不同性别在领悟社会支持、主观幸福感上是否存在显著差异，将以平均数、标准差与独立样本 t 检验加以分析。性别的两组设置分别为男生和女生，分析结果如表二所示，结果显示主观幸福感 p 值为 0.867，大于显著标准 0.05，所以此项不显著，说明现阶段研究对象中，主观幸福感在性别上没有差异；领悟社会支持 p 值为 0.467，大于显著标准 0.05 所以此项不显著，说明现阶段研究对象中，领悟社会支持在性别上没有差异。

表二 不同性别在变量上的差异分析表

变量	男（128）		女（180）		t 值	p 值
	M	SD	M	SD		
领悟社会支持	4.8730	1.34037	4.8486	1.13568	.168	.867
主观幸福感	3.3666	.87037	3.2992	.69107	.728	.467

资料来源：研究者自行整理

不同婚姻在领悟社会支持、主观幸福感上是否存在显著差异，将以平均数、标准差与独立样本 t 检验加以分析。婚姻的两组设置分别为已婚和未婚，分析结果如表三所示，结果显示主观幸福感 p 值为 0.236，大于显著标准 0.05，所以此项不显著，说明现阶段研究对象中，主观幸福感在婚姻上没有差异；领悟社会支持 p 值为 0.125，大于显著标准 0.05 所以此项不显著，说明现阶段研究对象中，领悟社会支持在婚姻上没有差异。

表三 不同婚姻在变量上的差异分析表

变量	已婚（235）		未婚（73）		t 值	p 值
	M	SD	M	SD		
领悟社会支持	4.9184	1.21827	4.6667	1.22616	1.540	.125
主观幸福感	3.3562	.77173	3.2339	.76230	1.187	.236

资料来源：研究者自行整理

4.2. 相关分析

本研究采用的领悟社会支持量表和主观幸福感量表为李克特（Likert Scale）五点尺度衡量，通过对收集资料进行分析得出，“领悟社会支持”平均得分为 2.418，处于中等偏下水平。“主观幸福感”平均得分为 3.321，处于中等偏上。

为了解本研究大学生就业压力与主观幸福感的具体相关性，对领悟社会支持与主观幸福感进行相关分析，分析结果如表四所示，结果说明“领悟社会支持”与“主观幸福感”的相关系数为 0.733，P 值小于参考值 0.001，故达显著，且不存在严重的共线性问题，具有统计学意义，因此可以说明“领悟社会支持”与“主观幸福感”存在显著正相关。

表四 相关性分析表

变量	M	SD	领悟社会支持	主观幸福感
领悟社会支持	4.8588	1.22285	1	
主观幸福感	3.3272	.77003	0.733***	1

注：1.*p＜0.05 **p＜0.01 ***p＜0.001。
资料来源：研究者自行整理

4. 3 回归分析

此小节将验证领悟社会支持对于主观幸福感的预测作用，将采用线性回归分析来进行操作，研究结果如表五所示，结果显示，标准化回归系数 β=-0.733，t=-18.831，p 值小于参考值 0.001，达显著，说明领悟社会支持可以显著正向影响主观幸福感，说明假设成立。

变量	主观幸福感	
	β	t
领悟社会支持	.733***	18.831
R^2	.537	
AdjR^2	.535	
F	354.614***	

注：1. *, p <0.050; **, p <0.010; ***, p <0.001. β 为标准化回归系数.
资料来源：本研究自行整理

5.结论及建议

5.1 不同性别、婚姻在主观幸福感与领悟社会支持上不存在显著差异

本研究结果显示，不同性别在主观幸福感上不存在显著差异，此结果与杨婉秋（2003）的研究结果一致，这说明同性别高职体育教师幸福感基本相同。加之现代社会传统性别观念有所改变，女性的社会角色和社会地位也相应改变，能受到更多平等的待遇与尊重，与男性没有差异。不同婚姻在主观幸福感上不存在显著差异，此结果与杨婉秋（2003）的研究结果一致，这说明现如今信息时代使得高职体育教师有了多种提升幸福感的手段，其次，和谐、幸福的生活使得教师的心理健康和生活满意度都有着不错的水平，所有说不同婚姻在主观幸福感上不存在显著差异。

不同性别在领悟社会支持上不存在显著差异，此结果与陈雪峰（2008）的研究结果一致，这说明男女对于领悟社会支持的程度大致相同，也就使得不同性别在领悟社会支持上不存在显著差异。不同婚姻在领悟社会支持上不存在显著差异，此结果与张书朋等人（2015）的研究结果一致，这说明不同婚姻的个体在领悟社会支持总分、家庭内(外)支持、朋友支持及重要他人支持基本相同。

5.2 高职体育教师主观幸福感对领悟社会支持的影响

本研究结果表明，领悟社会支持对陕西省高职体育教师主观幸福感有正向影响，即高职体育教师的领悟社会支持越好，主观幸福感越多，与 Chou and Chi (1999)、邢占军与张羽（2007）、严标宾等人（2011）及宋佳萌与范会勇（2013）的研究结果一致。即高职体育教师在生活过程中会因为是否获取了他人的支持从而产生相一致的主观幸福感，在学校中教师团体和谐相处，相互帮助共同协作，善于沟通交流，教师就会产生良好的主观幸福感。当我们采取适当方式促使高职体育教师通过提升其领悟社会支持并最终实现主观幸福感的逐步提升，具体来说，提高领悟社会支持是获得幸福感的一个途径，而领悟社会支持作为一种主观的心理，能有效提高高职体育教师在主观心理的幸福感。

5.3 研究建议

5.3.1 研究实务建议

研究表明，高职体育教师领悟社会支持显著正向影响主观幸福感，也就是说，当领悟社会支持增加时，主观幸福感就会增加，反之领悟社会支持减少时，主观幸福感就会减小，所以，为了提升高职体育教师主观幸福感，就要加强亲人，朋友和学校对教师无论时生活上还是工作上的支持，获得积极情绪，提高主观幸福感。应给予高职体育教师教师更多的关注，为其提供必要的社会支持，提升其主观幸福感，以更好地培养出身心健康的优秀高职学生。

5.3.2 未来研究建议

本研究冀于了解陕西省高职体育教师领悟社会支持、主观幸福感的现状，在不同背景变量下的差异情形，以及两者之间的相关关系的探讨，提出以下建议。

研究表明，高职体育教师领悟社会支持显著正向影响主观幸福感，也就是说，当领悟社会支持增加时，主观幸福感就会增加，反之领悟社会支持减少时，主观幸福感就会减小，因此，为了提升高职体育教师主观幸福感，就要更加重视亲人，朋友和学校对教师无论时生活上还是工作上的支持，获得积极情绪，提高主观幸福感（姜淑梅等人，2016）。要加强对未婚老师在亲人上的支持与关注，提升其主观幸福感，以更好地培养出身心健康的优秀高职学生。

由于时间与地点存在差异，同时在标选取、样本选择、研究方法，等方面还存在部分的不足和限制，虽然本研究选取的样本能够映射到陕西省高职体育教师母群体，但对于全国高职体育教师来说，还有着一定的局限性。所以提出以下对未来研究的建议。

增加质性研究以深化研究广范度。此研究主要是以量化的问卷调查法进行 资料的搜集，虽然可以进行广泛的调查研究，但会因为研究者对研究主题缺乏了 解，受配合度，主观意愿等因素而影响调查的结果。未来可辅以观察法、访谈法等方式，深化研究广度。

扩大研究区域以验证理论的完整。本研究以陕西省高职体育教师为研究对象，通过方便抽样的方式抽取 3 所高职院校的体育教师为样本。但 3 所学校数量较少，未能包含所有地区，在取样代表性上具有局限性。后续研究可以考虑以更科学严谨的抽样方法，增强结论的说服力与可靠信。

参考文献

曾荣侠（2009）。河南省中学教师主观幸福感与社会支持的相关研究。*河南教育学院学报：哲学社会科学版， 28*（4），74-76。

常晓红、李静（2011）。老年住院患者的心理需求， 生存质量现状， 影响因素及改善。*中国煤炭工业医学杂志， 14*（7），1055-1056。

王桢、陈雪峰、时勘（2006）。大学生应对方式，社会支持与心理健康的关系。*中国临床心理学杂志， 14*（4），378-380。

陈云英、孙绍邦（1994）。教师工作满意度的测量研究。*心理科学,*（3），146-149。

程秀兰、高游（2019）。幼儿园教师社会支持与工作投入的关系：心理资本的中介作用。*学前教育研究,*（12），41-51。

丁新华、王极盛（2004）。青少年主观幸福感研究述评。*心理科学进展， 12*（01），59-66.。

方阳春（2013）。工作压力和社会支持对高校教师绩效的影响。*科研管理， 34*（5），136-143。

郭瞻、肖祖铭（2019）。高校教师幸福感及其影响因素研究。*南昌师范学院学报,* (2)，27。

贾绪计、王胜男（2009）。大学生社会支持个人自尊集体自尊对主观幸福感的影响。*中国学校卫生， 30*（4），365-366。

姜乾金（2001）。领悟社会支持量表。*中国行为医学科学， 10*（10），41-43。

姜淑梅、李喆、张春梅（2016）。高校女教师主观幸福感的调查及提升策略研究——以吉林省高校为例。*吉林师范大学学报：人文社会科学版， 44*（2）， 108-116。

李仁豪、余民宁（2016）。心理幸福感量表简式中文版信效度及测量不变性：以大学生为样本并兼论测量不变性议题。*中华辅导与咨商学报,* （46），127-154。

李伟、陶沙（2003）。大学生的压力感与抑郁，焦虑的关系：社会支持的作用。*中国临床心理学杂志, 11*（2）, 108-110。

连伟利（2009）。*留守初中生领悟社会支持与主观幸福感的关系研究* ［博士论文，西南大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10635-2009104897.htm

刘奥(2019)。*中学教师心理控制源，领悟社会支持与幸福感的关系研究* ［硕士论文，哈尔滨师范大学］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10231-1019158459.htm

刘玉新、张建卫、金盛华（2005）。社会支持与人格对大学生压力的影响。*心理学报， 37*（01），92-99。

陆洛（1998）。中国人幸福感之内涵，测量及相关因素探讨。*国家科学委员会研究汇刊：人文及社会科学， 8*（1），115-137。

孟建伟(2010)。教育与幸福——关于幸福教育的哲学思考。*教育研究*,（2），28-33.

倪林英、杨勇波、雷良忻（2006）。小学教师的主观幸福感及其影响因素分析。*中国学校卫生, 27*（1），16-17。

全宏艳、叶茂林、何资桥、周恒彩、龙芬（2007）。领悟社会支持在人格与心理健康之间的调节作用。*中国临床心理学杂志, 15*（6），598-600。

沈黔（2020）。*深度休闲与主观幸福感的关系* ［硕士论文，武汉体育学院］。中国知网 http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10522-1020632554.htm

宋佳萌、范会勇（2013）。社会支持与主观幸福感关系的元分析。*心理科学进展，21*（8），1357-1370。

唐英、谢雪梅（2008）。军嫂社会支持与主观幸福感的相关研究。*中国健康心理学杂志， 16*（1），119-120。

童锦、纵艳芳（2010）。“生命”视域下的高职体育教学改革。*体育学刊*，17(1)。

汪向东、王希林、马弘（1999）。心理卫生评定量表手册。*中国心理卫生杂志，13*（1）, 31-35。

王黎华、明廷华（2008）。小学教师主观幸福感与社会支持，应对方式的关系。*中国健康心理学杂志*,（6），609-610。

王木生、余小春、邓香兰、李杨（2010）。关于高职教师职业幸福感的调查报告。*职教论坛*，（9），86-88。

肖水源（1994）。《社会支持评定量表》的理论基础与研究应用。*临床精神医学杂志，4*（2），98-100。

邢占军（2003）。中国城市居民主观幸福感量表简本的编制。*中国行为医学科学，12*（6），703-705。

严标宾、郑雪、邱林（2004）。主观幸福感研究综述。*自然辩证法通讯，26*（2），96-100。

Antonucci, T. C., & Akiyama, H. (1987). Social networks in adult life and a preliminary examination of the convoy model. *Journal of gerontology*, *42*(5), 519–527. https://doi.org/10.1093/geronj/42.5.519

Chou, I.-W. (2020). THE EFFECT OF BEHAVIORAL CULTURAL INTELLIGENCE, PERSONALITY, AND ACADEMIC PERFORMANCE ON PERCEIVED WELL-BEING AMONG INTERNATIONAL CHINESE COLLEGE STUDENTS IN THAILAND. *Chinese Journal of Social Science and Management*, *4*(2), 126-136. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CJSSM/article/view/241585

Chou, K. L., & Chi, I. (1999). Determinants of life satisfaction in Hong Kong Chinese elderly: A longitudinal study. *Aging & Mental Health*, 3(4), 328-335. https://doi.org/10.1080/13607869956109

Dahlem, N. W., Zimet, G. D., & Walker, R. R. (1991). The multidimensional scale of perceived social support: a confirmation study. *Journal of Clinical Psychology*, *47*(6), 756-761. https://doi.org/10.1002/1097-4679(199111)47:6<756::AID-JCLP2270470605>3.0.CO;2-L

Diener, E., & Emmons, R. A. (1984). The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, *47*(5), 1105–1117. https://doi.org/10.1037/0022-3514.47.5.1105

Diener, E., & Fujita, F. (1995). Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*(5), 926–935. https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.5.926

Diener, E., Sapyta, J. J., & Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, *9*(1), 33-37. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_3

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, *125*(2), 276. https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276

Gracia, E., & Herrero, J. (2006). La comunidad como fuente de apoyo social: evaluación e implicaciones en los ámbitos individual y comunitario. *Revista latinoamericana de psicología*, *38*(2), 327-342. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80538207

Lafrenière, M. A. K., Jowett, S., Vallerand, R. J., & Carbonneau, N. (2011). Passion for coaching and the quality of the coach–athlete relationship: The mediating role of coaching behaviors. *Psychology of Sport and Exercise*, *12*(2), 144-152.

Thoits, P. A. (1982). Conceptual, methodological, and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. *Journal of Health and Social behavior*, 145-159. https://doi.org/10.2307/2136511

Thoits, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review*, *48*(2), 174–187. https://doi.org/10.2307/2095103

Watson, D., Clark, L. A., & Carey, G. (1988). Positive and negative affectivity and their relation to anxiety and depressive disorders. *Journal of abnormal psychology*, *97*(3), 346–353. https://doi.org/10.1037//0021-843x.97.3.346

Weiss, R. (1974) The Provisions of Social Relationships. In Rubin, Z., Ed., *Doing Unto Others* (17-26). Prentice Hall, Englewood Cliffs.

The Influence of College Curriculum Experience in Shandong Province on College Students' Academic Performance

FengtianKOU
Dhurakji Pundit University
843637632@qq.com

Abstract

This study aims to explore the impact of college curriculum experience on academic performance in Shandong Province. College students in Shandong Province are used as the research object to collect 270 valid questionnaires using convenience sampling. There are differences; Shandong college students of different genders and ages have no differences in academic performance; Shandong college students' curriculum experience has a positive impact on academic performance.

Keywords: Academic Performance; Course Experience; College Students in Shandong Province

山东省高校课程体验对于大学生学业成绩的影响

寇丰田
博仁大学
843637632@qq.com

摘要

本研究旨在探讨山东省高校课程体验对学业成绩的影响，以山东省大学生作为研究对象采用便利抽样的方式回收有效问卷 270 份，研究发现：山东省大学生不同性别、年级大学生在课程体验上不存在差异；山东省大学生不同性别、年龄大学生在学业成绩上不存在差异；山东省大学生课程体验对学业成绩具有正影响。

关键词：学业成绩；课程体验；山东省高校大学生

1.前言

在日常的学习生活中一门课程的体验良好有助于我们取得良好的学业成绩， 教师的课堂带动学生的学习投入程度以及整个课程体验的影响都是构成良好的课程体验必不可缺的要素（邬大光，2020）。在 2020 年伊始一场突如其来的新冠疫情使得全球各国的线下课堂趋于停摆，于磊鑫（2020）提出由于疫情不断的持续，即使一整个国内年假的过去也没有结束各大高校都面临着学业拖延、学生无法按时毕业、教学工作难以展开等问题。线上授课的模式虽然一定程度上达成了"停课不停教、停课不停学"的目标但也导致了课程体验感差这一问题的出现，而且线上授课由于教师与学生无法面对面的交流，受网络波动影响大，同学之间交流受阻，课程演示受到环境影响大，教学用具展示不便等因素的影响（徐姗姗，2020）。学生的线上课程体验差对于知识的把握不精确，学生的学习投入程度也受到了影响进而影响了学业成绩（徐东波，2020）。课堂上的学习体验对学生能力发展具有重要的影响。众多研究表明，学生感知到的课程体验具有令人满意、有凝聚力、目标清晰、有良好的课堂互动等特征时，学生自我报告的学业成绩的评价都比较好（杨凌雁，2013）。 Choi and Rhee（2005）总结到高质量的教学、有意义的课堂师生互动、学生的主动学习与积极参与课程论文写作等的课程辅助活动有利于学生通用能力的提升，具体包括学生解决问题能力、分析问题能力、沟通技能与人际交往能力、高阶

思维等。郭建鹏（2013）也指出，良好的课程体验更有力地促进学生的学习投向高层次，提升认知思维的收获。

总之，高校在课程中不仅要强调知识的基础性、系统性和应用性，而且在教学过程中给予学生关心与支持，鼓励学生主动学习并积极参与到课程活动中， 可以促进学生的学业成绩的提升（刘小强、蒋喜峰，2019）。

关于研究对象的选取，2017 山东省 A 大学招生计划（2017）指出，2017 年招生人数比 2016 年增加 15%左右，而大幅的扩招必然给大学生带来更大的学业成绩差异，因此本研究选取山东省 A 市唯一一所本科院校 A 大学的学生作为研究对象。马爱平（2016）在研究中表明，不仅仅是毕业生，其他各年级的学生 也会存在较高的就业压力，所以本研究将 A 大学的四个年级都列为了研究对象。

综上所述，提出本论文的研究问题：

A.探讨山东省 A 市大学生不同年级性别在课程体验上的差异。

B.探讨山东省 A 市大学生不同年级性别在学业成绩上的差异。

C.探讨山东省 A 市大学生课程体验对学业成绩的影响。

2.文献综述

2.1 学业成绩

学业成绩是通过 学业测验获得，经过一定教学或训练所学到，在一个比较明确且相对限定范围内的学习效果，指一个人的知识和能力技能的发展达到教育要求的水平（郑日昌，1999）

目前国内外基础教育中学业成绩的评定方式存在较大差异，各具特色与不足。国外较常采用 GPA 作为学业成绩指标，反映了多学科的学习效果，是一种客观可靠的评估方法(Hariz & Asep，2017)。国外GPA 考试基于实践表现考查学生的真实水平，如调查、论文等，更侧重学生参与和提升、开放式创新等。但基于实践的测查易忽略某些知识点； 且有较多主观评定；也可能会造成学生之间缺乏学习竞争性（谢东宝，2009） 。国内通常采用标准化的考试成绩来代表学业成绩， 极大降低评分误差，是一种客观公平的评估方法 （杨洋，2009） 。

大学生学业成绩的好坏不仅直接影响大学是否能顺利毕业，对今后求职也有重要影响。但“学习”对学生学业成绩的提升，并不存在必然的正相关（郝建春，2005）。所以，对大学生学业成绩的分析与研究，要兼顾影响学业成绩的各方面。

综上所述我们可以将学业成绩既定为通过对前文文献梳理总结，本研究认为学业成绩是指学生经过一个阶段的学习和训练后获得的知识和技能（梁燕莹， 2020）。

2.2 在线课程体验

课程体验：即课程资源及授课方式方面的因素，包括课程内容设计、课程结构设计、教师讲授质量三个方面（胡靓菲，2018）。

武法提（2014）将在线课程定义为“在线课程就是一种大多数或所有的内容都是在线进行的课程，通常没有或极少的面对面教学”。2000 年，教育部现代远程教育资源建设委员会在《现代远程教育资源建设技术规范》中定义在线课程是基于网络的，针对某门学科而实施教学活动的总和（赵菁，2000）。

本研究基于上述定义认为，在线课程是基于互联网技术支持和全新教与学关系下的针对某门学科而开展的有计划学习的教学科目及其过程。其内容涵盖在线课程发展的各个阶段，包括精品课程、精品开放课程、大规模在线开放课程(MOOC)以及 SPOC、微课程、MPOC 等创新在线课程形式。

田晓伟（2015）认为“在线教育服务产品是以社会产品形式存在的在线教育，它处于一定的社会关系结构中，由教育机构运用社会资源依托现代技术进行生产和供给，其产品主要形式有单双向资源共享产品、在线教育平台与工具、教育活动数字解决方案等”。

可见，在线教育能够对学习者提供服务，本质上具有产品属性和服务属性。从教育学视角看，用户体验具有过程性和动态性。张楚廷（2000）认为体验是在与一定经验的关联中发生的情感融入与态度生成，它是包含认知在内的多种心理活动的综合，深度的体验需要有态度、情感和认知共同的深度参与，教学过程不仅仅是一个特殊的认识过程，还是一个特殊的认知、感

受和体验过程， 教学不仅要使学生认识到，而且要让学生感受到、体验到。张华（1999）从价值论角度分析，认为体验是意义的建构和价值的生成，是产生情感且生成意义的活动。

可见，体验既是教育的目标，也是教育的方式和手段。Forlzzi and Battarbee (2014)将用户体验定义为“具有明确开始时间和结束时间的一段经历，这段时间内发生的所有使用经历称为用户体验”，Olsson(2013) 指出用户体验分经历性体验和累积性体验两种，无不体现了用户体验的过程性。同时，结合各种用户体验构成模型、用户体验影响因素等研究，可以判断用户体验需要从多个角度评价，影响用户体验的因素也具有复杂性。

2.3 背景变量与课程体验及学业成绩

关于不同性别、年级课程体验上的差异问题，刘贤伟（2016）研究发现大学生课程体验在年级上不存在显著差异，，即不同年级间学习者的课程学习的整体体验不存在显著差异。金欢（2015）指出年级在主观幸福感上具有显著差异，一年级和三年级的大学生略高于二年级和四年级的学生；常思亮.（2019）指出课程体验在性别上存在差异。赵显通（2020）认为不同性别在课程体验上不存在差异，原因是现如今，人们的思想观念发生了很大的变大，女性已经作为主体站在同男性平等的位置上，在学校的同等待遇授课中，性别之间不会存在显著差异；由于目前对于不同性别、年级在主观幸福感上的差异研究结果不一致，所以本研究将此部分作为研究内容进行讨论研究，并提出研究假设：

H1：大学生背景变量在课程体验上存在差异。

H1a：大学生不同性别在课程体验上存在差异。

H1b：大学生不同年级在课程体验上存在差异。

关于不同性别、年级在学业成绩上的差异问题，唐建（2019）指出大学生就业压力在年级上不存在明显的差异，大学生都面临着难度相对符合的考核对应着不同的阶段，这种学业成绩的压力是都能感受到的。 朱丽蒙（2015）研究发现学业成绩大一与大二生、大三生存在显著差异，其原因是所调查 学校大一年级基础课程较多，考核难度相对较低；陈武元（2020）指出女生的学业成绩普遍比男生高，女生对于成绩的表现普遍较好。吉运（2012）指出不同性别在学业成绩上不存在显著差异，随着高校的扩招，大学生基数在不断增加，男女学生的学习适应性同处于同一水平其表现出来的学业成绩评定结果也相近，所以本研究将此部分作为研究内容进行讨论研究，并提出研究假设：

H2：大学生背景变量在学业成绩上存在差异。

H2a：大学生不同性别在学业成绩上存在差异。

H2b：大学生不同年级在学业成绩上存在差异。

2.4 在线课程体验与学业成绩的关系

Frasel 对使用 9 种课程环境问卷(学习环境问卷、课程体验问卷、个性化课程体验问卷、我的课堂问卷、高校课程体验问卷、教师互动问卷、科学实验室 环境问卷、建构主义学习环境调查、课程中发生事件的问卷)的相关文献进行 了分析，结果表明，学生感知的学习环境对其学业成绩产生重要的影响(Frasel，2013)。

类似研究还有 Fast et al(2010)的学生感知的课程环境对自我效能感和标准化考试成绩的影响。结果显示，那些认为课程环境更有爱心、更具挑战性的学生的自我效能感更高，成绩也越好。因此，可以认为课程环境对学生的学业成绩产生积极影响。

众多研究表明，学生感知到的课程体验具有令人满意、有凝聚力、目标清晰、有良好的课堂互动等特征时，学生自我告的学习成果的评价都比较好。以学生为中心，强调合作与互动的课程体验，学生报告出更多的认知能力和非认知能力的发展（余继，2018）。

朱红(2010)的关于课堂投入度的研究中， 将做课堂笔记等行为称作课堂学习投入，课前预习与课后自习等称作课外学习投入，结果表明学习投入度是其在大学生成长发展的最为关键的因素。也就是说，课堂中对学生的相应要求，也能促进大学生成长与发展

总之，高校在课程中不仅要强调知识的基础性、系统性和应用性，而且在教学过程中给予学生关心与支持，鼓励学生主动学习并积极参与到课程活动中， 可以促进学生的学习成果的提升(鲍威，2010)。

因此，本研研究提出研究假设，

H3：良好的课堂环境对大学生学习成果存在正向影响。

2.5 研究假设

依据以上文献探讨提出本文研究假设：

H1：大学生背景变量在课程体验上存在差异。

H1a：大学生不同性别在课程体验上存在差异。

H1b：大学生不同年级在课程体验上存在差异。

H2：大学生背景变量在学业成绩上存在差异。

H2a：大学生不同性别在学业成绩上存在差异。

H2b：大学生不同年级在学业成绩上存在差异。

H3：良好的课堂环境对大学生学习成果存在正向影响。

3.研究设计

3.1 研究对象

本研究采用便利抽样的方式，对山东省某高校大学生进行调查正式问卷预计回收 270 份，发放 400 份，剔除无效问卷，实际问卷 270 份详情见表一：

表一 样本情况（N=270）

背景变量	类别	样本数	百分比
性别	男	131	48.5%
	女	139	51.5%
年级	大一	66	24.4%
	大二	76	28.1%
	大三	68	25.2%
	大四	60	22.2%

资料来源：研究者自行整理

3.2 问卷检验

本研究研究工具为“课程体验量表”、“大学生学业成绩自评量表”。

3.2.1 课程体验量表

研究量表采用刘斌（2018）编制的《课程体验量表》，共14题，经过对资料的收集分析，得出问卷的 Cronbach's α 值=0.965，表明课程体验量表内部一致性良好。CMIN/DF=2.641,参考值小于 3，此项达标；RMR=0.058，参考值小于 0.08，此项达标；RMSEA=0.053，小于参考值 0.08，此项达标；GFI=0.942，参考值大于 0.900，此项达标；AGFI=0.930，参考值大于 0.900，此项达标；NFI=0.926，参考值大于 0.900，此项达标；IFI=0.963，参考值大于 0.900，此项达标；TFI=0.956，参考值大于 0.900，此项达标；CFI=0.963，参考值大于 0.900，此项达标；综上所述，说明模型配适度良好。平均变异数抽取量为 0.533；组合信度为 0.966，均达到标准，故此说明问卷收敛效度较好。

3.2.2 大学生学业成绩自评量表

研究量表选用朱莲花（2019）编制的《大学生学业成绩自评量表》，共 12 题，经过对资料的收集分析，得出问卷的 Cronbach's α 值=0.960，说明大学生学业成绩自评量表内部一致性良好。CMIN/DF=2.879，参考值小于 3，此项达标；RMR=0.065，参考值小于 0.08，此项达标；RMSEA=0.076，参考值小于 0.08，此项达标；GFI=0.773，参考值大于 0.900，此项不达标；AGFIA=0.734，参考值大于 0.900，此项不达标；NFI=0.934，参考值大于 0.900，此项达标；IFI=0.950，参考值大于 0.900，此项达标；TFI=0.935，参考值大于 0.900 此项达标；CFI=0.950，参考值大于 0.900，此项达标；综上所述，说明模型配适度良好。平均变异数抽取量为 0.620，组合信度为 0.955.均达到标准，故此说明问卷收敛效度较好。

4.结果分析

4.1 差异分析

本研究为了了解不同的人口统计变量在课程体验，学业成绩上是否存在小猪差异分别以性别、年龄作为引子，进行独立样本 t 检定与 ANOVA 单因子变异数鉴定进行差异分析。

不同性别在课程体验、学业成绩上是否存在显著差异，将以平均数、标准差与独立样本 t 检验加以分析。性别的两组设置分别为男生和女生，分析结果如表二所示，结果显示课程体验 p 值为 0.251，大于显著标准 0.05，所以此项不显著，说明现阶段研究对象中，课程体验在性别上没有差异；学业成绩 p 为 0.300，大于显著标准 0.05，所以此项不显著，说明现阶段研究对象中，学业成绩在性别上差异。

表二 不同性别在变量上的差异分析

变量	男生（131）		女（139）		t 值	p 值
	M	SD	M	SD		
课程体验	3.790	0.914	3.694	0.979	-1.162	0.251
学业成绩	3.712	0.880	3.696	0.918	-2.230	0.300

资料来源：本研究整理

不同年级在课程体验、学业成绩上是否存在显著差异，将以平均数、标准差与加以 ANOVA 单因子变异数检定进行分析。年级分为四组设置分别为大一、大二、大三和大四，分析结果如表三所示，结果显示不同年级的大学生在课程体验与学业成绩上对应的 p＞0.05，不显著，代表大一、大二、大三和大四在课程体验与学业成绩上不存在显著差异。

表三 不同年级在变量上的差异分析

变量	大一		大二		大三		大四		p
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
课程体验	3.834	0.980	3.758	0.819	3.337	0.775	4.115	0.750	0.607
学业成绩	2.622	0.857	3.720	0.881	3.549	0.757	3.909	0.956	0.705

资料来源：本研究整理

4.2 相关分析

本研究采用的课程体验量表及大学生学业成绩自评量均采用李克特(LikertScale)五点尺度衡量，通过对收集资料的分析得出。“课程体验”平均得分为 3.695，处于中等偏上水平，“学业成绩”平均得分为 3.750 处于中等偏上水平。

为了解本研究大学生课程体验与学业成绩的具体相关性，对大学生与学业成绩进行相关分析，分析结果如图四所示，结果说明：“课程体验”与“学业成绩”的相关系数为 0.000，p 值小于参考值 0.001，故达显著，且不存在严重共线性问题，具有统计学意义。因此可以说明“课程体验”与“学业成绩”存在显著相关。

表四 相关性分析表

变量	M	SD	课程体验	学业成绩
课程体验	3.695	0.995	1	
学业成绩	3.750	0.941	0.000***	1

注：1.*p＜0.05**p＜0.01***p＜0.001。

资料来源：本研究自行整理

4.3 回归分析

此小节将验证大学生课程体验对于大学生学业成绩的预测作用，将采用线性回归分析来进行操作，研究结果如表五所示，结果显示，标准化回归系数 β=0.000，t=13.716，p 值小于参考值 0.001，达到显著，说明课程体验可以显著影响学业成绩，说明假设成立。

表五 回归分析表

变量	学业成绩	
	β	t
课程体验	0.000	13.716***
R^2	0.798	
$AdjR^2$	0.797	
F	470.228***	

注：1.*,p<0.050;**,p<0.010;***,p<0.001.β 为标准化回归系数.
资料来源：本研究自行整理

5.结论与讨论

5.1 不同性别、年级大学生在课程体验与大学生学业成绩上不存在显著差异

本研究结果显示，不同性别在课程体验上不存在显著差异，此结果与刘贤伟（2016）的研究结果一直，这说明同性别大学生家庭背景、教育经历、受教育环境环境、所接受的教育基本相同，生活内容较为简单，没有过多的家庭因素和社会因素影响，加之现代社会传统的性别观念得到改观，女性受教育的权利和社会地位也相应地改变，所体验到的课程环境与男性没有差异。

不同年级在课程体验上不存在显著差异，此结果与赵显通（2020）的研究结果一直，这说明现如今信息时代使得大学生有了多途径全面化的课程体验，其次，多样化的学校环境，充足的网络资源共享，使得大学生课程体验有着良好的体验感，所以说不同的年级在课程体验感上不存在显著差异。

不同性别在学业成绩上不存在显著差异，此结果与吉运（2012）的研究结果一致，这说明全面化的学科建设使得现如今的大学学业成绩评定是多元化的，也使得男女都能在学科中找到适合自己的学科，也就使得不同性别在学业成绩上不存在显著差异。

不同年级在学业成绩上不存在显著差异，此结果与唐建（2019）的研究结果一致，这说明当今环境下大学生基数在不断增加，不同年级学生的学习适应性同处于同一水平其表现出来的学业成绩评定结果也相近，其面临的学业压力相近，所以不同年级学生在学业成绩上不存在显著差异。

5.2 课程体验与大学生学业成绩的关系

研究结果表明，课程体验与大学生学业成绩呈现显著正相关，此结果与朱莲花（2019）的研究结果一致。这说明良好的课程体验有利于大学生取得良好的学业成绩。

具体来说学生感知到的课程体验不只局限在师生互动也包含了生生互动以及学校、家庭和社会资源等多个方面，学生感受到的体验感越好其获得更好的学业成绩。这需要充分的家庭和院校支持。

5.3 研究缺陷

本研究样本数较少且只使用了问卷调查法，，问卷调查法虽然具有可操作强等优点，局限性也是不可忽视的（秦晓晴，2011）。今后可以采用更多的方法，如研究方法上也可采取定性与定量研究方法的结合开展研究，在运用问卷分析进行量化研究的同时，也可采用访谈法、田野调查法、观察法等质性研究法，以了解学生的深度想法。

由于时间与地点存在差异，同时在目标选取、样本选择等方面还存在着一定的不足和限制，虽然本研究选区的样本能够一定程度上映射到山东省大学生母群体，但对于全国大学生来说还有着一定的局限性，综上所述，希望未来研究能够继续补充、研究与探讨。

参考文献

鲍威（2010）。未完成的转型一普及化阶段首都高等教育的人才培养与学生发展（1）。*北京大学教育评论，*（01）：27-44。

陈梅芬（2017）。*大规模在线课程用户体验与学习动机的关系研究*［博士论文，武汉华中师范大学］。知网 https://cdmd。cnki。com。cn/Article/CDMD-10511-1017269257。htm

陈伟（2014)。论新课改背景下初中政治教学的有效性策略。*中学课程辅导:教学研究，8（23)*，22-23。

陈佑清（2002）。教育研究与实验，*外国教育研究，第 24 期，*11-16。

陈佑清（2010）。关于学习方式类型划分的思考。*课程。教材。教法，（2）*，36-40。

陈雨亭（2009），如何研究学校教育情境中的自我——威廉·派纳的"存在体验课程"研究。*全球教育展望，第 5 期，*19-24。

崔军、汪霞、张晓宁（2014）。麻省理工学院学业指导体系研究。*江苏高教，（2）*，87-89。

丁锐、黄毅英、马云鹏（2009）。小学数学课堂环境与学生问题解决能力的关系，教育*科学研究，第 12 期，*39-42。

丁新、武丽志（2005）。远程教育质量：一种服务的观点。*中国远程教育，（3）*。

董蓓（2013）。体验:体验式教学在高职心理健康教育课程中的运用。*机械职业教育，第 6 期，*56-58。

范春林、董奇（2005）。课堂环境研究的现状、意义及趋势。*比较教育研究，第 8 期，*61-66。

方来坛、时勘、张风华（2008）。中文版学习投入量表的信效度研究。*中国临床心理学杂志，第 6 期，*618-620。

冯文德、黄旭、周佳（2018）。高校学生使用在线课程情况调查分析——以宿迁学院为例，*时代金融，（2）*，307-308。

高地（2014）。MOOC 热的冷思考——国际上对 MOOCs 课程教学六大问题的审思。*远程教育杂志，第 2 期，*39-47。

高飞（2013）。如何研究学校教育情境中的自我——威廉·派纳的"存在体验课程"研究。*西南交通大学学报：社会科学版，第 1 期，*91-95。

郭建鹏、计国君(2019)。大学生学习体验与学习结果的关系:学生投入的中介作用。*心理科学，*(4)，868-875。

韩文娣（2017）。*体验教学在高中化学教学中的实施策略研究*［硕士论文，河南师范大学］。知网 http://cdmd。cnki。com。cn/Article/CDMD-10476-1017120432。htm

郝建春（2005）。*生活压力，负向情绪调整，学习满意度与学习绩效关系研究*［硕士论文，天津大学］。知网 http://cdmd。cnki。com。cn/Article/CDMD-10056-2006051648。htm。

何春、王志军、吕啸（2014）。我国大学生 MOOCs 学习体验调查研究。*中国远程教育，（21）*，42-49。

何红光、程云行、李文莉（2011）。工商管理类课程体验式教学模式探索，*教育与职业，第 26 期，*130-131。

何克抗(2005)。 信息技术与课程深层次整合的理论与方法。*电化教育研究，1(8)*。

何旭明、陈向明。（2008）。学生的学习投入对学习兴趣的影响研究。*全球教育展望，（3）*，46-51。

胡德鑫、李琳璐（2020）。跨界与融合： 在线教育与高等教育变革的联动机理与样态重构.。*高校教育管理，15(1)*，77-86。

胡靓菲（2018）。*MOOCs 平台课程学习体验与满意度研究*［硕士论文，北京交通大学］。知网 http://cdmd。cnki。com。cn/Article/CDMD-10013-1018168925。htm

胡小平、谢作栩（2020）。疫情下高校在线教学的优势与挑战探析。*中国高教研究（04）*。

胡小勇、汪晓凤（2012）。面向情境体验的在线学习课程设计。*现代远程教育研究，第 5 期，*79-84。

黄慧静、辛涛(2007)。 教师课堂教学行为对学生学业成绩的影响:一个跨文化研究。*心理发展与教育，23(4)*，57-62。

黄荣怀、刘德建、刘晓琳、徐晶晶(2017)。互联网促进教育变革的基本格局。*中国电化教育，1*，7-16。

霍红霞（2018）。*职高生时间管理倾向，学业自我效能感和学业成绩的关系研究* ［硕士论文，河北大学]。知网 http://cdmd。cnki。com。cn/Article/CDMD-10075-1018831032。htm

江光荣（2004）。中小学班级环境:结构与测量。*心理科学，第 4 期*。839-843。

赵明仁（2010）。农村中小学生的学习投入、心理感受与学业成绩。*课程教材教法，第 10 期*，20-25。

郑日昌、蔡永红、周益群（1999）。*心理测量学*。 人民教育出版社。

周廷勇、周作宇（2012）。高校学生发展影响因素的探索性研究。*复旦教育论坛，（3）*， 48-55。

朱红（2007）。高校学生参与度及其成长的影响机制---2010 年首都大学生发展数据分析。*教育研究，（10）*，12-18。

朱莲花（2019）。*课堂环境对大学生学习成果的影响—以学习投入为中介的实证研究* [博士论文，大连理工大学]。知网 http://cdmd。cnki。com。cn/Article/CDMD-10141-1019113959。htm

Akyol,Z. & Garrison,D.R.(2011).Assessing metacognition in an online community of inquiry.*Internet and Higher Education,(14)*:183-190.

Alexander Skulmowski & Günter Daniel Rey(2018), Realistic details in visualizations require color cues to foster retention.*Computers & Education.(122):*23-31.

Alexander W.Astin(1970).The Methodology of Research on College Impact,Part one.*Sociology of Education,(3):225.*

Alrushiedat,N. & Olfman,L.(2013).Aiding Participation and Engagement in a Blended Learning Environment.*Journal of Information Systems Education,24(2):*133-145.

Carbonaro W. (2002*)Tracking students'effort and academic achievement[J]*. Sociology of Education, 78(1): 27-49.

Carini, R. M., Kuh, G. D. & Klein, S. P. *(2006). Student engagement and student learning: Testing the linkages. Research in higher education, 47(1),* 1-32.

Coates, H. (2010). Development of the Australasian survey of student engagement (AUSSE). *Higher Education, 60(1),* 1-17.

Cochran-Smith, M. & Lytle, S. L. (1999). Chapter 8: Relationships of knowledge and practice: *Teacher learning in communities. Review of research in education, 24(1),* 249-305.

Dixson,M.D.(2010).Creating effective student engagement in online courses: What do students find engagin.*Journal of the Scholarship of Teaching and Learning,10(2):1-3.*

Fast, L. A., Lewis, J. L., Bryant, M. J., Bocian, K. A., Cardullo, R. A., Rettig, M., & Hammond, K. A. *(2010). Does math self-efficacy mediate the effect of the perceived classroom environment on standardized math test performance?. Journal of educational psychology, 102(3), 729.*.

Fitzpatrick, M. & Berman, J. (2016). Cultural dissonance in tertiary education. *MIA JOURNAL, 5(2),* 137-149.

ForlizziJ,BattarbeeK.(2004).*Understuding experienceininteractive systems[c]*.Proceedings of the 5th conference onDesigninginteractivesystems:processes,practices,methods,and techniques, Cambridge,New York,ACM,:261-268.

Fraser, B. J. (1998). Classroom environment instruments: Development, validity and applications. *Learning environments research, 1(1),* 7-34.

Gerber, B. L. Cavallo, A. M. & Marek, E. A. (2001). Relationships among informal learning environments, teaching procedures and scientific reasoning ability. *International Journal of Science Education, 23(5),* 535-549.

Kim, A. & Rhee, B. S. (2003). An analytic study of identifying personal and institutional influences on the perceived development of core competencies of college students. *The Journal of Korean Education, 30(1),* 367-392..

Kuh, G. D. (2001). Assessing what really matters to student learning inside the national survey of student engagement. *Change: The Magazine of Higher Learning, 33(3),* 10-17..

S.L.,Reschly,A.L. & Wylie,C.(2012).The hand book of research on student engagement.*New*

York:Springer Science:36-42.

Schaufeli W B, Martínez I M, Pinto A M, et al.(*2002) Burnout and engagement in university students: a cross-national study[J]*. Journal of Cross-Cultural Psychology, , *33(5): 464-481*.

Sirin, S. R. (2005). Socioeconomic status and academic achievement: A meta-analytic review of research. *Review of educational research, 75(3)*, 417-453.

Stankov, L., & Lee, J. (2008). Confidence and cognitive test performance. Journal of *Educational Psychology, 100(4)*, 961.

Teng, D. C. E., Chen, N. S. & Leo, T. (2012). Exploring students' learning experience in an international online research seminar in the Synchronous *Cyber Classroom. Computers & Education, 58(3)*, 918-930.

Veletsianos, G., Collier, A. & Schneider, E. (2015). Digging deeper into learners' experiences in MOOC s: Participation in social networks outside of MOOC s, notetaking and contexts surrounding content consumption. British Journal of *Educational Technology, 46(3)*, 570-587.

Zutshi, S., O'Hare, S. & Rodafinos, A. (2013). Experiences in MOOCs: The perspective of students. *American Journal of Distance Education, 27*(4), 218-227.

The Influence of Self Efficacy on Test Anxiety Of Medical College Students in Xi'an——Social Support as The Mediating Variable

Yanhao ZHAO
China-ASEAN International College,Dhurakij Pundit University
1145092549@qq.com

Abstract

The purpose of this study is to study the effect of medical students' self-efficacy on test anxiety, and to analyze the mediating variable of social support.

This study takes the students of three medical colleges in Xi'an as the research object, and obtains the analysis data through the sampling questionnaire. A total of 693 questionnaires were distributed in this questionnaire, and 632 questionnaires were returned. There are significant differences in self-efficacy, test anxiety, and social support among medical students under different background changes. Self-efficacy has a significant negative impact on test anxiety. Self-efficacy has a significant impact on social support, social support has a significant negative impact on test anxiety, and social support has a mediating effect between medical students' self-efficacy and test anxiety.

Keywords: Medical Students; Self Efficacy; Test Anxiety; Social Support

西安医学专业大学生自我效能感对考试焦虑的影响 ——以社会支持为中介变量

赵延浩
博仁大学 中国-东盟国际学院
1145092549@qq.com

摘要

本研究旨在研究医学专业学生自我效能感对考试焦虑的影响，并以社会支持为中介变量进行分析。本研究以西安三所医学院校的学生为研究对象，通过抽样问卷获得分析资料。本次问卷一共发放问卷 693 份，回收问卷 632 份，不同背景变项下医学生自我效能感、考试焦虑、社会支持存在显著差异。自我效能感对考试焦虑有显著负向影响。自我效能感对社会支持有显著影响，社会支持对考试焦虑有显著负向影响，社会支持在医学生自我效能感和考试焦虑之间具有中介效果。

关键词：医学生；自我效能感；考试焦虑；社会支持

1.前言

素质教育的今天，考试仍然占据着举足轻重的地位（苏娜、魏晓宇，2018）。考试焦虑作为一种由考试引起的情绪障碍，是指应试情景引起的对个体任务成绩起促进或阻碍作用的情绪反应（Albert，1960；李永慧，2019；汤舒俊，2018）。从中国当前的教育制度看，考试是学习过程中的重要环节（李骐等人，2020）。大学生都希望在考场上发挥出自己的最佳水平，但是有时考试的结果与自己的期望有很大的差距。而之所以会出现这种情况，考试焦虑是一个重要的因素（胡小勇等人，2018；李立，2019）。喻婵（2019）指出大学生作为应试教育下的部分群体，同样面临着奖学金、评优、入党等竞争，且这些往往与考试成绩挂钩，因此也容易产生考试焦虑这一心理问题。研究表明导致考试焦虑的原因各种各样，因人而异。比如有些学生是因为学习动机过强、设定的目标过高而不满于自身的学习状态，导致试前焦虑（卢莉莉，2014；

崔雅萍、赵翊君，2018）。

当前中国高校年年扩张，同时也加加注重素质教育，这使得毕业生的综合素质逐年增强，同时毕业生年年增加。这使得就业形势日趋严峻，激励的竞争使得大学生的压力与日俱增。张然和张婷(2018)研究发现大学生的负面评价恐惧感对考试焦虑有正向预测作用。同时莫知兵、王文英等 (1999)通过问卷统计研究发现获得社会支持更高的学生其考试焦虑水平越低。

医学专业学生是大学生中比较特殊的群体之一，医学院校课程设置多、学习负担重、学习压力大、竞争激烈，医学生的考试焦虑状况明显重于其它专业的大学生。（吕涛、冯现刚，2014）相较于其他专业的大学生来说，医学专业的学生所面对的考试压力更大。卢锴锋等（2016）以河北承德医学院在校大学生为研究对象发现，医学生考试焦虑普遍存在，而且不同专业、不同年级学生考试焦虑水平存在显著差异。

目前医学院校学生在校期间要面对各种各样的课程与考试，他们的考试焦虑尤其突出，导致医学生在平时学习过程中，尤其是临考前考试焦虑水平明显升高（张淋娜、左媛，2018）。因此考试焦虑影响大学生的身心健康和正常生活（易健，2018）。对大学生考试焦虑现象进行正确认知和合理归因，并有针对性地进行正确的矫正，这对大学生的身心健康和健全人格的培养具有积极作用。

通过以上分析，自我效能感和考试焦虑负相关，社会支持和考试焦虑也是负相关，同时自我效能感和社会支持正相关。基于此，本研究拟研究医学专业大学生自我效能感对考试焦虑的影响，同时探讨社会支持在其中的支持作用。在研究对象的选择上，本研究选择了第四军医大学、西安交通大学医学院、西安医学院的学生进行调研。西安的高校数量在全国城市高校数量中排名第三，仅次于北京和上海，而且这三所高校是西安最为知名的三所医学高校，其医学生也最具代表性，因此选择选择以上三所高校的学生作为研究对象，一是因为学校相对集中，数据更加容易获得，二是该三所学校的学生的来自全国各地，能在调查中获得来全国各地学生的数据，使得研究更加具有普适性（贾楠等人，2020）。

1.1 研究目的

本研究主要是以社会支持为中介变量研究西安医学专业大学生自我效能感对考试焦虑的影响，从而根据研究的结果给出降低考试焦虑、提升考试成绩的建议。本研究的目的主要包括以下几个方面：

A.探讨西安医学专业大学生自我效能感对考试焦虑的影响；

B.探讨西安医学专业大学生社会支持对考试焦虑的影响；

C.探讨西安医学专业大学生自我效能感对社会支持的影响；

D. 探讨社会支持在西安医学专业大学生自我效能感与考试焦虑的中介效果。

1.2 研究问题

根据研究背景和研究目的，本研究的研究问题包括以下四个：

A.西安医学专业大学生自我效能感对考试焦虑的影响如何？

B.西安医学专业大学生社会支持对考试焦虑的影响如何？

C.西安医学专业大学生自我效能感对社会支持的影响如何？

D.社会支持在西安医学专业大学生自我效能感与考试焦虑是否存在中介作用？

2.文献综述

2.1 自我效能感定义

自我效能感这一概念由 Bandura（1977）提出，指人们对自己是否具备实现某一行为目标的能力的主观判断与信心，当人确信自己有能力进行某一活动时，他就产生高度的“自我效能感”，并会去进行那一活动。因此，自我效能感对行为的影响有类似于动机的作用。自我效能感有以下功能：决定选择活动的内容和活动坚持性、影响对活动的态度、影响新行为的获得和已习得行为的表现、影响活动时的情绪。喻婵（2019）指出自我效能是在学习活动中，个体对自己是否有能力完成学习任务的评估和对自己进行具体学习活动的能力的预测。

综上所述，从目前各学者对自我效能感的定义看，虽然在概念界定上存在一定的差异，但是普遍认为自我效能感是个体对完成某项任务的能力的预测。当个体确信自身具有完成任务的

能力，就有了较高的自我效能感，并会采取进行动尽可能的完成任务。反之当个体认为自身不具备完成某项任务的能力，个体的自我效能感水平就较低。而回顾到学生身上，以考试为例，其自我效能感是指自身对取得考试成功的能力的自信程度。

2.2 考试焦虑定义

对于考试焦虑一词，国内外学者都进行过相应的研究，但至今没有一个明确的界定。我国学者郑日昌(1990)认为考试焦虑是个体在特定的应试情境下，由于受到自身认知评价和个人特质等因素的影响，产生的一种担忧为特征，行为上会出现防御或逃避的心理状态。吕勇(1998)等人认为考试焦虑就是个体由考试情境激发出一种担忧的心理状态。张大均(2004)将考试焦虑定义为一种交织着紧张、焦急和恐惧等情绪的情绪状态。田宝(2001)则认为考试焦虑是一种复杂情绪体验，这种情绪体验是在生理唤醒、认知反应和典型行为共同作用下形成的。

综上所述，学者们对考试焦虑也没有一个统一的定义，考试焦虑已经成为了广大考生的“心病”它是考生对考试成绩担忧所导致的生理与心理的变化状态，是在特定的应试场景的激发下，通过不同的情绪性反应如担忧、紧张、恐慌所表现出的一种复杂心理状态。一种在认知上消极评价，情绪上担忧，意志和行为上出现消退或逃避的综合性反应。

2.3 社会支持定义

根据目前的研究，主要是三个方面对社会支持的概念进行定义。

一是从社会互动关系来界定，Pearlin（1981）认为社会支持是个体与个体之间，或个体与团体之间的依存关系。Edvina（1990）认为社会支持是人与人之间的亲密关系，这种密切联系存在于家庭内与家庭外，也包括各种正式的与非正式的支持或帮助，它们客观存在并能被感知。因此，社会支持不仅仅是单向的关怀或帮助，它在多数情形下是一种社会交换，是人与人之间的一种社会互动关系。

二是根据社会行为性质来定义，Sarason（1983）认为社会支持是一种能够促进扶持、帮助或支撑事物的行为或过程，是个体对他人社会需要的反应；Malecki（2002）认为社会支持是来自于他人一般性或特定性的支持性行为，这种行为可以提高个体的社会适应性以使其避免不利环境的伤害；陈成文等（2000）将其定义为“一定社会网络运用一定的物质和精神手段对社会弱者进行无偿帮助的一种选择性社会行为。

三是从社会资源作用角度来界定，李强（1998）认为社会支持是“一个人通过社会联系所获得的能减轻心理应激反应缓解精神紧张状态、提高社会适应能力的影响”。还有的学者认为社会支持是对个人处理紧张事件的一种潜在资源，是通过社会关系，个体与他人或群体间所互换的社会资源，社会支持包括施者与受者两个有意识的个体之间的资源的交换。

2.4 自我效能与考试焦虑

陈莹莹（2015）在探究自我效能感与考试焦虑的关系中，通过问卷调查和统计分析得出不同性别下的学生的考试焦虑和自我效能感存在差异，同时自我效能感越高的学生考试焦虑越小，往往能取得更好的成绩。谢春艳（2018）在研究医学生自我效能感和考试焦虑的关系中，分析得到性别、生源地对医学生的自我效能感和考试焦虑没有影响不，同时不同年级的学生的自我效能感不同，但是开始焦虑存在差异，通常一年级和四年级学生的考试焦虑水平较高。同时研究表明医学生自我效能感越高，其考试焦虑越低。张瑜（2017）认为相比之下，医学生的考试压力比其他专业的学生更大，因此更容易产生考试焦虑，并重点分析了医学生自我效能感与考试焦虑的关系，研究表明医学生性别、年级对考试焦虑都有影响，生源地对医学生考试焦虑没有影响。同时性别、年级对医学生考试焦虑和自我效能感没有影响，而生源地对自我效能感有影响，而且农村学生的自我效能感低于城市的学生。同时医学生自我效能感越高，考试焦虑越低，因此医学院校在教学的过程中，需要重视对学生自我效能感的培养和提升。

通过以上研究综述通过以上研究综述，自我效能感对考试焦虑有显著影响。因此本研究提出研究假设：

H1：自我效能感对考试焦虑有显著影响。

2.5 考试焦虑与社会支持

贾辰（2015）在研究研究医学生社会中支持和考试焦虑的关系中，通过问卷调查分析得出医学生社会支持中的主观支持、客观支持、对支持的利用度与考试焦虑之间存在显著负相关关

系。余蔚蔷（2017）研究认为在中国的应试教育背景下，学生存在考试焦虑是非常常见的。并研究得出女学生的考试焦虑水平要高于男性同学。此外研究还发现获得社会支持越高的学生其考试焦虑水平越低。党红、徐梦堃（2016）以法考为例，研究了法考学生的考试焦虑情况和获得社会支持情况，研究发现女性考生获得的社会支持高于男性考生，同时研究发现考生获得社会支持越大，其考试焦虑水平越低，其考试成绩更加理想。因此提出为了提升考生的司考通过率，学校、家长、社会应该给予考生更多的支持和帮助。

通过以上研究综述，社会支持对考试焦虑有显著影响。因此本研究提出研究假设:

H2：社会支持对考试焦虑有显著影响。

2.6 自我效能与社会支持

方翰青、谭明（2014）重点研究了自我效能感和考试焦虑的关系，通过差异性分析得出学生性别哈生源地的差异不会导致学生自我效能感的差异，但是发现不同年级的学生的自我效能感还是存在较大的差别。此外回归结果发现自我效能感高的学生获得社会支持要显著高于低自我效能感的学生。张玲玲（2020）对超过三千名学生的自我效能感和社会支持进行统计，发现男生的自我效能感要高于女生，但是女生获得社会支持高于男生。同时研究还发现自我效能感高的学生获得社会支持也较高。赵飞飞等人（2020）在研究如何降低学习倦怠中发现学生自我效能感的提升和社会支持的增加有助于降低学生学习倦怠，同时还研究发现自我效能感的提升也会使得学生社会支持的增加，进而消除学生学习中的负面情绪，使得学习更加主动和积极，学习效率得以提升。

通过以上研究综述，自我效能感对社会支持有显著影响。因此本研究提出研究假设:

H3：自我效能感对社会支持有显著影响。

2.7 社会支持在自我效能感与考试焦虑中产生中介效应的研究

徐旭东、时彩（2009）重点研究了医学生的考试焦虑情况，研究表明当医学生自我效能感越高，其考试时产生焦虑发的可能性越小。同时医学生获得的社会支持增加，其考试考试焦虑会降低，并进一步研究发现社会支持在自我效能感和考试焦虑中存在中介作用。基于此他们认为提升医学生的自我效能感在短期内是比较困难的，但是提升社会支持比较容易达到，因此短期内可以从给出医学生更多的社会支持角度出发降低考试焦虑。尹风雪（2017）对研究生的考试焦虑进行了研究，通过问卷统计获得样本资料，并回归分析得出高自我效能感的研究生的考试焦虑水平较低，同时研究生获得社会支持的增加会降低考试焦虑，并进一步发现社会支持在自我效能感和考试焦虑中具有中介作用。因此他认为在降低研究生考试焦虑中提升其自我效能感固然是有效的，但是同时还需要给出研究生更多的支持。崔月（2017）以商丘市医学生为例研究了考试焦虑的影响因素，他通过问卷获得考试焦虑量表（TAI）、社会支持评定量表（SSRS）、自我效能感量表（GSES）的数据，然后采用回归分析得出自我效能感与社会支持的情况能有效预测考试焦虑，其中社会支持起着中介作用。

通过以上研究综述，社会支持在自我效能感与考试焦虑中具有中介作用。因此本研究提出研究假设:

H4：社会支持在自我效能感和考试焦虑之间具有中介效果。

2.8 研究假设

H1：医学生自我效能感对考试焦虑具有显著影响；

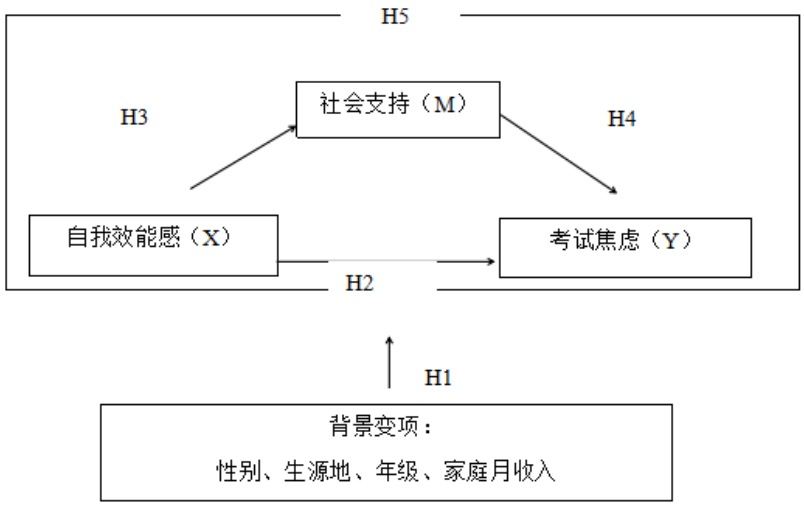
H2：医学生自我效能感对社会支持具有显著影响；

H3：社会支持对医学生考试焦虑具有显著影响；

H4：社会支持在医学生自我效能感和考试焦虑之间具有中介效果。

3.研究设计

3.1 研究框架图



3.2 研究对象

本研究是以西安三所医学高校本科生为研究对象，分析医学生自我效能感对考试焦虑的影响。之所以选择这三所院校，原因有二。一是这三所高校是西安最具代表性的医学高校；二是西安的高等院校在全国城市排名第三，对西安高校的研究在西部地区具有代表性。本节主要是对收集的有效问卷的基本资料进行统计，本次问卷一共发放问卷 693 份，回收问卷 632 份，经过整理剔除问卷填写有误和信息不全的问卷，共获得有效问卷 614 份，问卷有效率 97.15%。本文基本资料分析主要包括本科生的性别、生源地、在读年级、学校、家庭月收入进行统计。并得到如下的结果。

表 3-1 基本资料分析

项目	属性	人数	百分比
性别	男	343	55.86%
	女	271	44.14%
生源地	农村	236	38.44%
	城市	378	61.56%
在读年级	本科一年级	146	23.78%
	本科二年级	139	22.64%
	本科三年级	127	20.68%
	本科四年级	138	22.48%
	本科五年级	64	10.42%
学校	第四军医大学	318	51.79%
	西安交通大学医学院	132	21.50%
	西安医学院	164	26.71%
家庭月收入	5000 元以下	47	7.65%
	5001—10000 元	252	41.04%
	10001—20000 元	176	28.66%
	20001—30000 元	105	17.10%
	30000 元以上	34	5.54%

资料来源：本研究整理

3.3 自我效能感量表

本研究中自我效能感量表参考 Schwarzcr（1981）的研究，该量表一共 10 个项目。计分的方法使用的是 Liken 四点记分。完全“不正确”计 1 分，“有点正确”选项计 2 分，“多数正确”选项计 3 分，“完全正确”选项计 4 分。该量表的总分最低为 10 分，最高为 40 分。结果采用量表均分表示，得分超过 2 分表明具有较好的自我效能感。其 Cronbach’s α 值为 0.92，具有较好的信度。

3.4 考试焦虑量表

本研究参考 Spierlberger *et al.*（1980）研究得出的考试焦虑调查表 TAI（Test Anxiety Inventory），该量表总共有 20 个题目，量表采用李克特四分法，从不计 1 分；有时计 2 分；经常计 3 分；总是计 4 分。索文龙（2015）经过问卷统计得出 Cronbach α 值为 0.922，证实了该问卷的信度。

3.5 社会支持量表

本研究参考国肖水源（1986）研究得到的社会支持评定量表。该量表包括客观支持、主观支持和对支持的利用度三个维度。量表一共 10 个题项，第 1-4、9、10 题：每只选 1 项，选择 1、2、3、4 项分别计 1、2、3、4 分；第 5 题分 A、B、C、D 四项计总分，每项从无到全力支持分别计 1-4 分；第 6、7 题如回答“无任何来源”则计 0 分，回答“下列来源”者，几个来源就计几分；第 8 题选择 1、2、3 项分别计 0、2、4 分。其中客观支持分：2、6、7 条评分之和；主观支持分: 1、3、4、5 条评分之和；对支持的利用度：第 8、9、10 条；总得分和各分量表得分越高，说明社会支持程度越好。一般认为总分小于 20 表示获得社会支持较少，20-30 分表示具有一般社会支持，30-40 分表示具有较满意的社会支持度。同时问卷统计得出该量表的信度为 0.92。

4.结果分析

4.1 自我效能感描述性统计分析

本研究采用平均和标准差来表示医学生自我效能感的高低。打分越高表示其自我效能感越高。经过统计结果如表 4-2 所示。可以看出医学生的自我效能感均值为 2.371，标准差为 0.613，由于采用 4 分量表法，当分值大于 2 时，表示自我效能感较好，因此可以看出西安医学生拥有较好的自我效能感。

表 4-1 自我效能感描述性统计分析

项目	题数	M	SD
自我效能感	10	2.371	.613

资料来源：本研究整理

4.2 考试焦虑现状分析

本研究采用平均、标准差以及总分来表示医学生考试焦虑的大小。得分越高表示其考试焦虑越高。经过统计结果如表 4-3 所示。可以看出医学生的自我效能感均值为 2.513，标准差为 0.437，其总分为 50.264。根据 Spielberger（1970）的研究当总分大于 50 时，则表示学生的考试焦虑偏高。因此统计显示当前西安医学生的考试焦虑偏高。

表 4-2 考试焦虑描述性统计分析

项目	题数	M	SD	总分
考试焦虑感	20	2.513	.437	50.264

资料来源：本研究整理

4.3 社会支持分析

为了保障研究结果的可信，本文对收集的问卷的信度进行分析，具体分析自我效能感量表、

考试焦虑量表、社会支持量表的信度，结果如表 4-5 所示。其中自我效能感量表 Cronbach’s α 值为 0.874；考试焦虑量表 Cronbach’s α 值为 0.861；社会支持量表 Cronbach’s α 值为 0.842。因此三个量表都具有较好的信度，可以进行进一步的分析。

表 4-3 社会支持描述性统计分析

项目	题数	M	SD	总分
社会支持	10	2.237	.528	22.065

资料来源：本研究整理

4.4 信度分析

为了保障研究结果的可信，本文对收集的问卷的信度进行分析，具体分析自我效能感量表、考试焦虑量表、社会支持量表的信度，结果如表 4-5 所示。其中自我效能感量表 Cronbach’s α 值为 0.874；考试焦虑量表 Cronbach’s α 值为 0.861；社会支持量表 Cronbach’s α 值为 0.842。因此三个量表都具有较好的信度，可以进行进一步的分析。

表 4-4 信度分析

量表	Cronbach’s α 值
自我效能感量表	0.874
考试焦虑量表	0.861
社会支持量表	0.842

资料来源：本研究整理

5.结论及建议

5.1 验证研究假设

本研究一共提出了 4 个假设。对于假设 H1：医学生自我效能感对考试焦虑具有显著影响。回归分析表明，自我效能感对考试焦虑有显著负向影响，因此假设 H2 成立。

对于假设 H2：医学生自我效能感对社会支持具有显著影响。回归分析表明，自我效能感对社会支持有显著影响，因此假设 H3 成立。

对于假设 H3：社会支持对医学生考试焦虑具有显著影响。回归分析表明，社会支持对考试焦虑有显著负向影响，因此假设 H4 成立。

对于假设 H4：社会支持在医学生自我效能感和考试焦虑之间具有中介效果。回归分析表明社会支持具有中介效应。

表 5.1 研究假设验证

研究假设	是否成立
H1：医学生自我效能感对考试焦虑具有显著影响	成立
H2：医学生自我效能感对社会支持具有显著影响	成立
H3：社会支持对医学生考试焦虑具有显著影响	成立
H4：社会支持在医学生自我效能感和考试焦虑之间具有中介效果	部分成立

5.2 研究建议与结论

本节通过对前文研究结果的分析，并结合相关文献给出提升医学生自我效能感和降低考试焦虑的建议。

1. 从描述性统计分析结果看，目前西安医学生的拥有较好的自我效能感，但是考试焦虑水平较高，此外学生的获得社会支持一般。因此需要降低学生的考试焦虑水平，同时重视对社会支持的提升。

2. 从差异性分析看，不同性别的学生自我效能感和考试焦虑存在差异，这和陈莹莹（2015）

的研究相一致，而且男性的自我效能感高于女性，女性的考试焦虑高于男性，因此要重点注意对女学生自我效能感的提升以及考试焦虑的降低。

3.从回归分析的结果看，自我效能感越高，考试焦虑越低，这和陈莹莹（2015）、谢春艳（2018）、张瑜等人（2017）的研究保持一致，因此针对医学生考试焦虑较高的问题，学校在教育上可以试图通过提升学生的自我效能感的方式降低，具体来讲，教师应该给予更多鼓励性的评价，调整学生的心理情绪，激励学生参加更多的社会活动、丰富学生的经历来提升自我效能感。

4.在而在中介分析上，社会支持在自我效能感和考试焦虑中存在部分中介效应，这和徐旭东和时彩（2009）、尹风雪（2017）、崔月（2017）等人的研究相一致。这说明在降低学生的考试焦虑上，学校、家庭和社会需要共同发力，尽可能的提升学生的自我效能感，同时给予更多的支持，如此学生的考试焦虑将很大程度的降低。

参考文献

卜鹏翠（2011）。农村大学生自我效能感与心理健康的关系。*中国健康心理学杂志，19*（10），1255-1259。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD2011& filename=JKXL201110052&v=2GyypBxJwvSXl1OrfhqhVt8Foaq1pAGZWbfgjDxSHXJ194zdZmQnY6UwTqW0HRAT

陈成文、潘泽泉（2000）。论社会支持的社会学意义。*湖南师范大学社会科学学报，*（6），25-31。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD2000&filename=HNSS200006004&v=5r3Z7i05YAp2XuhkMXF4qKavWBEaVHG3VI5%25mmd2BYJvyEumwb6joucojNmgVlBTCKCdF

陈铁（2012）。社会支持对心理健康影响的文献综述。*心理医生*（下半月版），*10*，621-622。https://d.wanfangdata.com.cn/periodical/ChlQZXJpb2RpY2FsQ0hJTmV3UzIwMjEwMzAyEhJ4bHlzLXhieWIyMDEyMTA3NDcaCGpmZXYya2R3

陈莹莹（2015）。*基于学业自我效能感的团体辅导对高中生考试焦虑的干预和效果研究* ［硕士学位论文，华中师范大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode= CMFD&dbname=CMFD201601&filename=1015449557.nh&v=87Ku%25mmd2BPJzi8VHBjcP8GuxqvBJJulOyBtfL1enVGhCPhKUHrANEsZFA5BAEaBjZa%25mmd2F4

崔雅萍、赵翊君（2018）。大学新生个体情感因素与英语学习策略对比的实证研究。*中国外语，*（05），76-83。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST 2019&filename=ZGWE201805009&v=NJcKMGQNw9Oy4f8g89BE5jYKRMdivVkTGRUqdgrmcXO3yJkWPEiXaNkQ1dyYcIhA

崔月（2017）。商丘市某民办高校医学生考试焦虑、社会支持与自我效能感的相关性研究。*医学与社会，30*（11），40-42。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD &dbname=CJFDLAST2018&filename=YXSH201711012&v=doBuV%25mmd2BtYc%25mmd2BRGFyoftqxMLO78WJcRE9fVcKSqZ5DkR5JlcLeehHNo3UZsslvOsNEY

党红、徐梦堃（2016）。性别差异视角下的司法考试焦虑与社会支持关系探究。*西南政法大学民商法学院，30*（06），11-13。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD& dbname=CJFDLAST2017&filename=YBJY201606004&v=67Mkjg6an22LZd5c6J0hLu%25mmd2FHCx8zNJA3CGh5owDehw79Ftk3PR9phoGAiFpe1IXJ

董奇、周勇（1994）。论学生学习的自我监控。北京师范大学学报：*社会科学版，*（01），8-14。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD9495&filename=BJSF401.001&v=btXw%25mmd2BcQYQZaGqv3g3ZPw6pAdbUm3ocU5cw03vc5DemLRnUP6eZtbJc9mab5j2GKj

方翰青、谭明（2014）。高职生职业决策自我效能感与社会支持的关系研究。*教育学术月刊，*（2），66-71。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD2014&filename=YANG201402009&v=ucJmHGMBzKDZ74upXojuaXLHmWBXxhKpNlUMUgGK77%25mmd2FCOslryFTep4%25mmd2FSXJSMjdFT

付梅（2005）。*大学生一般自我效能感与人际交往的关系研究* ［硕士论文，安徽师范大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD0506& filen

ame=2005101987.nh&v=LB6kdPaHksF1jUx6fOrIBPZAvHtiIT9VpAJscuOTR%25mmd2Fnj45HCpjdl1kGkPNcnpILe

胡小勇、郭永玉、王艳丽、陈红（2018）。目标内容对考试焦虑和测验成绩的影响。*中国临床心理学杂志，26*（2），226-229。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD& dbname=CJFDLAST2018&filename=ZLCY201802004&v=TD96DYPIYzxZrQ3OgW0EC14n5TtHJx009EvLKwN9NSJiyIzk6rI6I7dZCBuwI70y

黄琼、周仁来。中国学生考试焦虑的发展趋势——纵向分析与横向验证。*中国临床心理学杂志，27*（1），113-118。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname= CJFDLAST2019&filename=ZLCY201901023&v=hbKHfm1T7n0fc7v4d00NzWBrDdoXeof48pe45N4Ol4NHlXuyDvGW45bAapmnLcwE

黄煜文、罗芊懿、尚鹤睿（2020）。广州地区医学生社会支持与心理健康的关系：心理弹性的中介作用。*中国健康心理学杂志，*（03），398-403。https://kns.cnki.net/kcms/detail/ detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2021&filename=JKXL202103016&v=cX8AY71CGXFVBkFeUV6yMUmoOHtZgxWwtNSLr04wdD6Uf%25mmd2BZakzwpdKcMqxJ%25mmd2BY0Hc

贾辰（2015）。*医学生应对方式、自我效能、社会支持与考试焦虑的关系研究* [硕士论文，中国医科大学]。中国知网 https://d.wanfangdata.com.cn/thesis/ChJUaGVzaXNOZX dTMjAyMTAzMDISCFkyODY4MzQ3GghzcW9qcDRldA%3D%3D

贾楠、黄珊、王艺、鬲雨妍、吕晔、尹晓然（2020）。临床医学生共情能力现状调查——以西安交通大学为例。*中国医学伦理学，33*（9），1144-1149。https://kns.cnki.net/kcms/detail/ detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2020&filename=XNLX202009027&v=k7kt9mOhn7dA6U37NBSFvyVYzn9KwctatpwPWwP4gL16G%25mmd2FpihfSJacXSCDPYnghN

康玉婵、邵永章、郭银燕（2019）。农村初中生考试焦虑症情绪原因及缓解措施。*知识文库，*（06），129。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLASN2019&filename=ZSWK201906109&v=99HHK5usIeaKrGdkPFKhb1DW5JFl53rokfTrhR074ocpy%25mmd2F0X5t%25mmd2Fqow1%25mmd2BcqKV7iiA

李力（2019）。*高职学生考试焦虑，学业自我效能感与学业成绩的关系* ［硕士论文，西北师范大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname= CMFD202001&filename=1019058819.nh&v=27qUWmYwBmXCV%25mmd2FP8X%25mmd2BwILtBkTxLCOkDJYARQFkpq8UmWwFvEPo%25mmd2BM%25mmd2Bn%25mmd2B9ejTB3FoZ

李骐、尉明宇、王彤（2020）。MOOC 赋能高等教育自学考试的价值、路径与实效。*中国考试，*（9），52-58。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2020&filename=KSYJ202009010&v=yIsHYHwpAXU1rVv%25mmd2FF1g3Gqd4uhb427eDsgCj%25mmd2FIxUlJnKazzihEEzqPYHFAolQTHZ

李强（1994）。社会支持与个体心理健康。*天津社会科学，*（1），66-69。https://kns.cnki.net/ kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD9899&filename=TJSK801.012&v=groFIpHdHqsgKJbm7VuHUl6LsnGXxaJUg10SPnvkBedENOsRLdFtZjpXood3DR2%25mmd2F

李文道、邹泓、赵霞（2005）。初中生的社会支持与人格的关系。*心理科学，28*（4），868-871。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD2005&filename=XLKX200504024&v=VFloTRlssTtm9GYL72Ip%25mmd2F%25mmd2BfRyzQf45qBdMR2UIhON3ndDvKpE6y%25mmd2Fsq%25mmd2F5lYp3owrD

李永慧（2019）。希望特质团体心理辅导对大学生考试焦虑干预效果研究。*中国临床心理学杂志，27*（1），206-209。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname =CJFDLAST2019&filename=ZLCY201901043&v=hbKHfm1T7n3JCrruC0CXqAHeCEOlDSK9lJD9q224G1tbfcDIkSmQzx2Ji8GmCd1I

梁晓亮、王彩芳、宋丹、田悦、李伟、孙妍、姜宝顺、王治伟、马文有（2020）。医科大学生领悟社会支持的差异分析。*中国临床研究，33*（09），1264-1266。https://kns.cnki.net/ kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2020&filename=ZGCK202009030&v=clWwqT7GJ0Rt62fPYoE%25mmd2F1iY1olwJpAjdNSiAuNMyyFR%25mmd2BZJQPygh%25mmd2BgSsWnX1IjL4Y

梁宇颂（2000）。*大学生成就目标、归因方式与学业自我效能感的研究* [硕士论文，华中师范大学]。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname= CMFD99

04&filename=2000002988.nh&v=HOA%25mmd2BoOQo4Rv%25mmd2B1CNLeMhzWHShRbhIbGnlABjErJsUOcWWjMgRo45BwJPN%25mmd2BTWzcoa4

凌晓、范晓玲（2008）。考试焦虑量表在长沙市初中生中的应用结果分析。*中国临床心理学杂志，16*（2），146-147。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname= CJFD2008&filename=ZLCY200802013&v=oFMhAN66zS0YEVKuByWLwZ7DLq8O6Tgl6ekIYZHhh48w3OwJHJ93RNaAQ%25mmd2BwcsnCm

卢锴锋、董雅洁、罗娜、刘海宁、何雪娟、李宝芬（2016）。医学院校大学生考试焦虑现况调查分析。*承德医学院学报，*（5），461-463。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode= CJFD&dbname=CJFDLAST2016&filename=CDYX201605045&v=tz8vUQPYligTIjx31NWzsWjE8o1HiI9pjpjvZ7JMQwSmEl0PiRdoPCcDIR2RpsUv

卢莉莉（2014）。高中生考试焦虑与学习动机关系的研究。赤峰学院学报：*自然科学版，*（4），73-74。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD2014&filename =CFXB201404031&v=EEDAEZOtF%25mmd2BezoyTi1fqNr4pxZNoBiq1VoNdWkhTu0HDOebZ%25mmd2Ba6iJHvJ%25mmd2Bk4pdtH6J

吕涛、冯现刚（2014）。考试焦虑对医学生的影响和干预措施研究进展。*中国健康教育，30*（2），173-175。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD2014&filename =ZGJK201402024&v=jUV%25mmd2B%25mmd2F2Z5FPphrvd2GxJV2%25mmd2Flai1Yn%25mmd2ByScB3w9NEF8X2WzDMGMR7Uqpnr%25mmd2F%25mmd2BaeHMsxQ

吕勇（1998）。*走出应试心理失常的误区*。南开大学出版社。

缪华灵、何晓燕、郭宇涵、郭成（2020）。中职学生不同来源的社会支持与生活满意度的关系：心理素质的中介作用。*西南大学学报：自然科学版，42*（10），132-139。https://kns.cnki. net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2020&filename=XNND202010017&v=rPFjTndswnV9uIQhNETCixNEe1kaLOHiQj4fpgoEGyC6lsy5aQYNCPe8Jxfcq9BF

龚沁媛、赵蕾，（2018）。浙江中医药大学医学生考前焦虑状况调查。*现代医学与健康研究电子杂志，2*（04），5-8。

莫志兵、王文英、汪玲（1999）。影响考试焦虑的相关因素分析。*上海第二医科大学学报，*（4），328-330。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD9899&filename =SHEY199904013&v=5ocm2jxDgXsJ1Brr070yNYaubBAYKgbryOEWrURFP2BUxGM11R21bQrdh8UXPZp5

齐常华（2018）。高职院校大学生社会支持与心理健康研究。*佳木斯职业学院学报，*（5），32-33。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2018&filename=JMSJ201805017&v=eiYIuojjZvnf98ecuQE9ucfuVX8Q6wuXKPsmQ9lDadVRPLp19%25mmd2B6DC918QrudVd8i

苏娜、魏晓宇（2018）。改革开放 40 年高考招生制度改革述评。*全球教育展望，47*（7），76-90。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2018&filename=WGJN201807007&v=PvX1n0HVaaV6Up7K%25mmd2BXPGkyg6nXsqmnDSahE8eS0ml2xSddyk1aLC8uV1BtkA3C7q

孙淑晶，赵富才（2008）。大学生一般自我效能感、应对方式与社交焦虑的关系研究。*中国健康心理学杂志，16*（3），305-307。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD& dbname=CJFD2008&filename=JKXL200803029&v=ZJN04W5wci4Q1FHxTIMM7gzHyuFdvlWA1n%25mmd2BhbK1p%25mmd2BSIVw52GWnGoWu3mXvtRhRsq

孙云（2019）。*民族地区高三学生一般自我效能，应对方式与考试焦虑的关系研究* ［硕士论文，云南师范大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD& dbname=CMFD202001&filename=1019922824.nh&v=ATpsxlqmJulihKSVaowzRmWuUtZojkbOhyakHXESYM6KoBKZnkvWbn46wafvqKV5

索文龙（2015）。*自我效能感对考试焦虑的影响机制研究——以公务员考试为例* ［硕士论文，河北大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname= CMFD201602&filename=1015658312.nh&v=7RfFU1ZwVy5pWuAdUqXLaX2KIhlK1HbCnCckmyoD8%25mmd2FY5eOcBcoPcwFogf%25mmd2BDwxpkm

汤舒俊（2018）。基于学业自我效能感的团体辅导对高中生考试焦虑的干预实验。*教育研究与实验，*（2），92-96。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname= CJFD

LAST2018&filename=YJSY201802018&v=NAQwupIuZJzRraxGCzqFLw80Hq3HxiYl3jzMrJrHZhZgZzAqg%25mmd2FWuK6nBnZXRDL7H

田宝（2001）。*高中生考试焦虑影响考试成绩的模式和对策研究*［博士论文，首都师范大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CDFD&dbname=CDFD9908& filename=2001001531.nh&v=uL1NJHB7feJmnawkV0Vxp3t3ykBhRlrrzijwmwP1C4SXLuujPFrO1cprmjiR7gc%25mmd2F

王才康，刘勇（2000）。一般自我效能感与特质焦虑、状态焦虑和考试焦虑的相关研究。*中国临床心理学杂志，8*（4），229-230。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD& dbname=CJFD2000&filename=ZLCY200004010&v=LpTkGT9KCqDYlkm%25mmd2BtZHMWBPjajXWpo96sQ3M4FP4wb0g%25mmd2FY5J%25mmd2FSt8dYz%25mmd2FJBoaFbLd

王瑞新、柴立民（2015）。医学生考试焦虑状况及影响因素分析。*沈阳医学院学报，17*（2），97-99。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2015& filename=SYYX201502016&v=n%25mmd2Fw3UATBuIN9WwnN2nm7dveZ1UV4hGEDXh8oNF9NDssWtvVmvYIqLb%25mmd2FIbJoauEb0

肖水源、杨德森（1987）。社会支持对身心健康的影响。*中国心理卫生杂志，4*（1），183-187。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD8589&filename=ZXWS198704016&v=46LEdol7aCWRiLXSofKU8KTEGa59nc4zvPLf2Q9dCQdL1I71bS%25mmd2BSMbq79clvnU9l

谢春艳（2018）。医学院校大学生自我效能感与考试焦虑的调查研究——以广西中医药大学为例。*高教趁坛，222*（04），87-89。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD& dbname=CJFDLAST2018&filename=GGJY201804024&v=b7vxPjmr%25mmd2FbFDOPw3DUpWxT62RnAxDnglyIn348poeZk7VkCThUVNYvixCkXEZa51

徐旭东、时彩玲（2009）。社会支持程度对医科大学生自我效能感、考试焦虑及解剖学习成绩的影响。*中国现代医生，47*（01），17-19。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode= CJFD&dbname=CJFD2009&filename=ZDYS200901010&v=KrcGwzfOBkqznnWoTi5RWf6ssgiNBakRRUZOEN%25mmd2FAb9FZ%25mmd2Fm4b6zIi%25mmd2FeMPxyj3ArNW

徐羽立（2017）。*大学生一般自我效能感状况及对策研究—以 Z 大学中药学院为例*［硕士论文，青海师范大学］。中国知网 https://d.wanfangdata.com.cn/thesis/ChJUaGVza XNOZXdTMjAyMTAzMDISCUQwMTM3NDE2MBoIOGxxa2d4Ymk%3D

杨心德（1993）。学习困难学生自我有效感的研究。*心理科学，*（3），185-187。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD9697&filename=XLKX603.016&v=7h0eoZcREP6ry%25mmd2Fi%25mmd2FgntjEZnTJlm%25mmd2BXJhVUcLVR664QcLwmf8ZNuXIxlN1Ezur1%25mmd2FRS

叶宝娟、郑清、孙庆民、周全、丁丹东（2016）。社会支持与高考焦虑的关系:一个有调节的中介模型。*中国临床心理学杂志，24*（3），527-530。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx? dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2016&filename=ZLCY201603032&v=4Tg5sLjWdeKkZc7CW27qLQ%25mmd2FhGRGyO1UtSBvw1sewa2dc3WmY%25mmd2BI8wmbt0k51Ie1JJ

易健（2018）。大学生考试焦虑问题的分析及应对措施。*时代报告，*（12），207。https://d.wanfangdata.com.cn/periodical/ChlQZXJpb2RpY2FsQ0hJTmV3UzIwMjEwMzAyEg1zZGJnMjAxODEyMTgyGghhb2dpb2ZzMw%3D%3D

余蔚蔷（2017）。*初中生考试焦虑、社会支持和应对方式的关系*［硕士论文，浙江师范大学］。中国知网 https://d.wanfangdata.com.cn/thesis/ChJUaGVzaXNOZXdTMjAyMTAzMDISCFkz Mjk1NjU3Ggh6a2E1cHVwMQ%3D%3D

喻婵（2019）。*大学生考试旅与学业威绩的关系：自我效能感的中介效应* [硕士论文，华东师范大学]。中国知网 https://istic.wanfangdata.com.cn/Search/Detail?uniqueId=PMUlvpnv CXNCuRerlZaF35kOjMa8x40%2Bayzi1rICU90%3D

袁义昌（2007）。国内考试焦虑调查与研究近况。*中国自然医学杂志，9*（4），368-370。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD2007&filename=ZRYX200704050&v=7IvlaMdg4h0xLQWKqSxFeJrfF4tYqTG8i2fU4%25mmd2BarFhDTRy41QHCyInSDfbkiIXKj

张春兴（1991）。*现代心理学：现代人研究自身问题的科学*。上海人民出版社。

张大均（2004）。*教育心理学*。人民教育出版社。

张兰君（1998）。贫困大学生焦虑状况与生活事件关系研究。*陕西师范大学学报*，（04），156-158。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD9899&filename=SXSS804.028&v=TRj%25mmd2F%25mmd2FGR%25mmd2BDZLlH1wXN3jcaK5%25mmd2F%25mmd2BC8sDilUlkcNOglqUF1lCGKEkJBM06z2EbU432uy

张淋娜、左媛、刘忠民（2018）。医学生与非医学生考试焦虑现状分析。*科技风*，（05），204。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2018&filename=KJFT201805182&v=gLMbqbeMvxF14Ahq8iJ6TZdbIoJjHhirawjXs%25mmd2B369OA9RD2MRy3ETjyGjUwvOWqc

张玲玲（2020）。社会支持和一般自我效能感对大学生应对方式的影响。*江苏预防医学，31*（05），497-499。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2020 &filename=JSYF202005009&v=yCGt1EgNhn1rMT6MjowmF1SMZdod5bj00TuCaLChb1eI%25mmd2BXz1xobWaGR7ifQw0ub6

张然、张婷（2018）。大学生考试焦虑与负面评价恐惧的相关性。*文存阅刊*，（10），27-29。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLASN2018&filename=WCYK201810025&v=m5c1L%25mmd2ByOsfftbJvdSsJ%25mmd2FtM7AfKOV2syGtk8dGwPBCUtWUV942PHNJJl03lII3q2l

张雅静（2019）。*体育类、文理科类不同学历大学生提供社会支持与接受社会支持的对比研究*［硕士论文，内蒙古师范大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201902&filename=1019843200.nh&v=5rLVYvFaEPAxTOFRBmJ5bmjhVixFypVA%25mmd2BdfZA6onjkcKjbHhPvm6kdhCvr%25mmd2FA21NL

张瑜（2016）。*医学生自我效能感、应对方式与考试焦虑的关系研究*［硕士论文，郑州大学］。中国知网 https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201701&filename=1016219064.nh&v=Yi543YD88O12yod1DsuMYnDW2G2yUTx%25mmd2FsvhxkwFYlzBficiyjCTBSF1SCgDQ3ZoJ

章文佩、沈群伦、宋锦涛、周仁来（2019）。基于事件相关电位（ERPs）和机器学习的考试焦虑诊断。*心理学报，51*（10），1116-1127。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode= CJFD&dbname=CJFDLAST2019&filename=XLXB201910004&v=pVL1jaRtUDf%25mmd2FA7YX6hHHDnG5WzHlAqtos4BA69SKJv92vGmw2t3WNxGCDU3jMn1n

赵飞飞、卢益东、黄武（2020）。医学生学习倦怠 学业自我效能感和社会支持的关系研究。*校园心理，18*（03），231-233。https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD& dbname=CJFDLAST2020&filename=YXXL202003024&v=8CeLmk8gXaiUU%25mmd2BiqIUYjRoDzemrIFJgnYpmLtxEeap1qzvZT512MaRm2KJUwcaM2

赵玉、甘小荣、邓婷婷、廖慧云（2020）。专业认同在医学生领悟社会支持和主观幸福感间的中介作用。*心理月刊，15*（19），85-86。https://istic.wanfangdata.com.cn/Search/Detail?uniqueId= ChcO4LXYqxd2xgR8hoJBgTTm8rBa%2Fvq7xoLp34OWpm0%3D

郑日昌、陈永胜（1990）。*考试焦虑的诊断与治疗*。黑龙江科学技术出版社。

朱奕达（2015）。中国学生自我效能感与考试焦虑关系的 meta 分析。*中国学校卫生*，（4），527-531。

Bandura, A.（1977）. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*（2）, 191-192. https://psycnet.apa.org/record/1977-25733-001

Bandura, A., & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *41*(3), 586-588. https://psycnet.apa.org/record/1982-07527-001

Cavalca, A. M. B., Gomes, C., Nogueira, D. A., Junior, W. C. R., & Almeida, M. D. S. (2019). The effect of acupuncture on exam anxiety in medical students: a randomized crossover study. *Revista Internacional de Acupuntura*, *13*(2), 43-48. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1887836919300286

Cipra, C., & Müller-Hilke, B. (2019). Testing anxiety in undergraduate medical students and its correlation with different learning approaches. *PloS One*, *14*(3), 10-13. https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0210130

Gibson, S., & Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, *76*(4), 569-571. https://psycnet.apa.org/record/1985-10856-001

Nie, Y., Lau, S., & Liau, A. K. (2011). Role of academic self-efficacy in moderating the relation between task importance and test anxiety. *Learning and Individual Differences*, *21*(6), 736-741. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1041608011001130

Pintrich, P. R., & De Groot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, *82*(1), 33-38. https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-0663.82.1.33

Pearlin, L. I., Menaghan, E. G., Lieberman, M. A., & Mullan, J. T. (1981). The stress process. *Journal of Health and Social Behavior, 28*(1), 337-356. https://www.jstor.org/stable/2136676

Schwarzer, R., Bäßler, J., Kwiatek, P., Schröder, K., & Zhang, J. X. (1997). The assessment of optimistic self-beliefs: comparison of the German, Spanish, and Chinese versions of the general self-efficacy scale. *Applied Psychology*, *46*(1), 69-88. https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01096.x

Zwettler, C., Reiss, N., Rohrmann, S., Warnecke, I., Luka-Krausgrill, U., & Van Dick, R. (2018). The relation between social identity and test anxiety in university students. *Health Psychology Open*, *5*(2), 205-215. https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2055102918785415

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

www.dpu.ac.th/icbis2021

EASTERN NEW MEXICO UNIVERSITY
Explore. Experience. Excel.

RMIT UNIVERSITY

THE UNIVERSITY OF NEWCASTLE AUSTRALIA

DPU International Conference on Business Innovation and Social Sciences 2021

研讨会注册
仅限微博发表作者填写

研讨会注册
仅限facebook、Zoom发表作者填写

Web page
官方網頁

Fackbook
主頁

新浪微博
CAIC-ICTBS 2021
视频及海报发表

微信群
CAIC-ICTBS 2021
研讨会资讯分享群

Wechat
微信