

高职教师 工作心理管理实证研究

李雪松 著



科学出版社

高职教师工作心理管理实证研究

李雪松 著

国家留学基金西部地区人才培养特别项目（留金法 [2010] 5013 号）
重庆市高等学校优秀人才资助计划项目（渝教人 [2009] 2 号） 联合资助
重庆市高等教育教学改革重点项目（编号：0827008）

科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书是我国目前第一本以高职教师工作心理管理为内容的学术和应用研究专著,主要包括工作压力、组织政治知觉、团队教学创新等心理管理。本书从实证角度出发,全面、新颖、独特地提出若干研究假设,并逐一对相关假设进行验证和讨论,最后得出有价值的研究结论,这对维护高职教师心理健康及增强我国高职院校人力资源战略管理,具有一定的理论与实践意义。

本书可供教育管理部门、心理管理研究机构及高职院校等领域相关人员参考使用,也可供普通读者阅读参考。

图书在版编目(CIP)数据

高职教师工作心理管理实证研究/李雪松著. —北京:科学出版社, 2012.6

ISBN 978-7-03-034358-1

I. ①高… II. ①李… III. ①高等职业教育-教师心理学-研究
IV. ①G715

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第098251号

责任编辑:罗吉 于盼盼/责任校对:张凤琴

责任印制:赵德静/封面设计:许瑞

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

铭浩彩色印装有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2012年6月第 一 版 开本:B5(720×1000)

2012年6月第一次印刷 印张:20

字数:400 000

定价:65.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

序

李雪松是我在重庆大学经济与工商管理学院带的 2006 级博士研究生，获悉他的专著《高职教师工作心理管理实证研究》将在科学出版社正式出版，便欣然答应为其写序。

一流的高等职业教育取决于一流的高职教师资。在实施科教兴国战略、加快职教改革与发展、提高高职教学质量和效益、实现职教可持续发展的过程中，高职教师具有不可替代的重要作用。但是，随着高职教育的不断发展，高职教师面对着沉重的教学和生活压力，由此而引起的心理应激不断威胁着教师的身心健康。所以，高职教师心理健康已经成为不可回避的课题。

只有心理健康的教师，才能培养出心理健康的学生。所以，研究高职教师现阶段的心理健康状况并思考相应的对策，对维护高职教师心理健康，推进高职教育发展都具有重大意义。

该著共分三章：第一章讲工作压力心理管理；第二章讲组织政治知觉心理管理；第三章讲团队教学创新心理管理。全书内容几乎覆盖了目前高职教师工作心理问题的方方面面，填补了高职教师管理领域的一项空白，是一本不可多得的著作。

李雪松博士这本专著的出版，给了我们一个很重要的启示：在中国国内，高职院校教师与本科院校教师相比，受关注的程度较低，他们在自我提高的过程中迫切需要社会给予帮助。该课题虽然很小，李雪松却做出了大文章，如果该研究能够对高职教师的教学实践和自我完善有所帮助的话，其贡献将载入中国教育史册。

李雪松博士是很优秀的学生，毕业之后，本可以进入重点大学任教，而他却一头扎在一所高职院校——重庆电子工程职业学院，沉下心来，在工作中寻找研究课题。经过三年半的刻苦努力，他终于撰写完成了《高职教师工作心理管理实证研究》这一填补国内空白的专著。博士研究生毕业后的研究课题并无大小之分，只有有用和无用、大用和小用的区别。只要是有用的，再小的课题也值得做。

自入学到毕业，我和李雪松相处的时间虽然不长，但他却给我留下了比较深刻的印象：虚心好学、认真刻苦、思维敏捷、逻辑性强，具有很强的科学研究能力。希望他百尺竿头，更进一步！



2011年11月12日
于美国宾州 Phoenixville

前 言

一流的高等职业教育取决于一流的高职教师资。一个好的高职教师，除了具备扎实的教学理论知识，还需具备较强的专业实践能力和丰富的实践经验。但很多专任高职教师在实训教学、现场指导等方面均处于弱势，虽然高职院校尝试从企业高薪引进兼职教师来弥补这方面的弱势，但多数的兼职老师并不具备较强的教学理论知识和丰富的教学经验。可见，培养“双师型”专任高职教师是高职管理者迫切需要解决的问题。

高职管理者必须抓住高职教师心理管理特点，遵循其心理管理规律，才能启发和打动高职教师的心灵，激发高职教师教学动机，调动内需力，促成积极心态。否则高职教师就会出现心理问题或者问题心理，这已得到业界学者的公认。

如果把高职教师制度管理称为硬管理，那么高职教师心理管理则称为软管理。两者相辅相成，缺一不可。遗憾的是，目前探究我国高职教师制度管理的文献很多，心理管理方面的文献却较少，系统实证研究的专著更少。笔者选择这个课题时，感到了应尽的责任，也希望能为高职教育做一点贡献。

高职教师工作心理管理，是高职管理者遵循客观规律和高职教师心理发展特点，有目的、有意识地借助各种媒介，调动高职教师工作能动性，使其保持良好的心态，以实现高职院校建设共同目标而实施的管理。它具有以下4个基本特点：①是一种无形、隐性管理，贯穿于高职管理活动始终。不论外界对高职教师施加何种影响，采取何种管理方式，心理管理作用总是潜在于具体的管理活动中，主要通过管理者意识、水平、方式方法等作用于高职教师，影响其心理活动和行为方式。②是一种间接管理，必须借助于其他管理媒介才能实现。这些媒介不仅包括具体安排、计划、措施等，也包括管理者自身思想水平、人格魅力、工作作风、工作方式方法等。③是一种能动管理，对高职管理者和被管理者（高职教师）的行为起着发动或制止作用。良好的心理管理对高职教师具有较强的感染力、号召力和推动力，能激发高职教师充分发挥创造性和主观能动性，主动服从学院管理要求，做好本职工作。不良的心理管理则是一种阻力，能削弱高职教师的主观能动性，限制高职教师教学创新能力的发挥，降低高职管理者的管理活动效率。④是一种时滞性管理，对高职教师具有后像效应。高职管理者对高职教师心理的影响，并不随高职管理者管理活动的终止而消失，它会在一定时间内持续作用于高职教师心理。如果高职教师认同

院校各级管理者的高水平管理,就会心情舒畅地接受管理,努力完成任务;如果高职教师接受的是不规范、不科学的心理管理,其负面影响就会随着时间不断积累,当这种消极体验累积到一定程度时,高职教师的心理就可能发生质的变化。

笔者有幸依托主持的国家留学基金西部地区人才培养特别项目(留金法[2010] 5013号)、重庆市高等学校优秀人才资助计划项目(渝教人[2009] 2号)和重庆市高等教育教学改革重点项目(编号:0827008),历经三年半时间,经过大量的文献查阅、个案访谈、问卷设计、数据收集、实证分析和结果讨论,终于撰写完成《高职教师工作心理管理实证研究》这一专著。

本著在文献研究方面有幸得到北京大学访问学者导师赖茂生教授和西南大学经济管理学院院长、博士后导师王钊教授的指教;在量表翻译过程中,得到美国 Alfred University 王兴武教授的大力帮助;在数据处理时,得到重庆邮电大学管理系统理论与方法研究所所长李忆(同门博士)的精心指导。目前,本研究课题已有12篇小论文被CSCSI或北大核心期刊刊出或录用。

全著共分三章,分别介绍如下:

第一章:工作压力心理管理。本章以我国西部、中部、东部等地区的345位高职教师为例,首次分别探究工作压力对高职教师工作倦怠、工作满意度、工作幸福感、工作绩效、教学效能感、离职倾向、职业高原、工作-家庭冲突、心理健康的影响,以及分别检验工作-家庭支持、社会支持、成就动机、心理授权、心理契约、心理所有权、心理资本、教师能力、即兴能力、情绪智力、平衡互惠、领导-成员交换在它们之间是否存在调节效应。

第二章:组织政治知觉心理管理。本章以我国西部、中部、东部等地区的418位高职教师为例,首次分别探究组织政治知觉对高职教师工作倦怠、工作满意度、工作幸福感、工作绩效、离职倾向、职业高原、组织承诺、组织公民行为、心理健康的影响,以及分别检验工作不安全感、组织公平感、组织支持感、心理资本、即兴能力、情绪智力、心理所有权、平衡互惠、领导-成员交换在它们之间是否存在调节效应。

第三章:团队教学创新心理管理。本章以我国西部、中部、东部等地区的24所高职院校(每地各8所)的126个教学团队的612份问卷为例,首次分别探究团队共享领导、团队冲突对高职团队教学创新的影响,以及分别检验团队文化、团队认同、团队信任、团队沟通、团队氛围、团队支持感、团队情绪智力、团队知识共享、团队成员交换、团队公民行为、团队心理安全、团队心理资本、团队即兴能力、团队心理授权、团队心理契约、团队心理所有权、团队集体效能感在它们之间是否存在调节效应。

由于自身时间、精力有限,高职教师期望、妒忌、职业锚、心理场、心理氛

围、心理地位、心理疲劳、心理危机、心理优化、网络心理、群际心理、后悔心理、自我概念、共情倾向、情绪工作、工作价值观为以及团队层面的高职教师科研团队和虚拟团队等问题，本著均未涉及，拟在后续研究中深度挖掘。

“初生之物，其形也拙”，笔者敬请各位专家、学者和广大读者不吝赐教。

李雪松

lixuesong257@sina.com

2011年11月12日

目 录

序

前言

第一章 工作压力心理管理..... 1

第一节 工作压力与工作倦怠：基于调节变量的影响——以 345 位高职教师为例..... 1

一、问题提出..... 1

二、理论分析与假设推演..... 2

三、研究设计..... 9

四、研究结果 19

五、结论与管理建议 25

第二节 工作压力与工作满意度：基于调节变量的影响——以 345 位高职教师为例 26

一、研究背景及目的 26

二、理论基础与假设提出 26

三、研究设计 30

四、实证分析 32

五、主要结论与进一步研究方向 38

第三节 工作压力与工作幸福感：基于调节变量的影响——以 345 位高职教师为例 39

一、问题提出 39

二、理论分析与假设推演 39

三、研究设计 42

四、研究结果与讨论 44

五、结论、研究局限及展望 51

第四节 工作压力与工作绩效：基于调节变量的影响——以 345 位高职教师为例 52

一、引言 52

二、假设推演与模型构建 52

三、研究对象与方法	57
四、结果及讨论	58
五、结论	64
第五节 工作压力与教学效能感：基于调节变量的影响——以 345 位高职教师为例	65
一、问题提出	65
二、研究假设与模型构建	65
三、研究方法	70
四、数据分析结果	71
五、结论与讨论	78
六、局限性与未来研究方向	78
第六节 工作压力与离职倾向：基于调节变量的影响——以 345 位高职教师为例	79
一、研究背景与目标	79
二、假设提出与模型构建	80
三、研究对象与方法	84
四、结果与讨论	85
五、结论与展望	92
第七节 工作压力与职业高原：基于调节变量的影响——以 345 位高职教师为例	93
一、问题提出	93
二、文献回顾与研究假设	94
三、研究设计	99
四、研究结果与讨论	101
五、结论	108
第八节 工作压力与工作-家庭冲突：基于调节变量的影响——以 345 位高职教师为例	108
一、引言	108
二、理论分析与研究假设	109
三、研究设计	115
四、实证检验与分析	116
五、结语	123
第九节 工作压力与心理健康：基于调节变量的影响——以 345 位高职教师为例	123

一、问题提出·····	123
二、文献回顾与假设推演·····	124
三、研究设计·····	128
四、实证分析·····	129
五、结论·····	135
本章小结·····	135
第二章 组织政治知觉心理管理·····	136
第一节 组织政治知觉对高职教师工作倦怠的影响：基于调节变量的效应分析·····	136
一、引言·····	136
二、假设推演与模型构建·····	137
三、研究设计·····	141
四、研究结果与讨论·····	144
五、研究结论、局限与展望·····	149
第二节 组织政治知觉对高职教师工作满意度的影响：基于调节变量的效应分析·····	150
一、问题提出·····	150
二、理论分析与研究假设·····	151
三、研究设计·····	154
四、实证检验·····	155
五、结论与启示·····	159
第三节 组织政治知觉对高职教师工作幸福感的影响：基于调节变量的效应分析·····	160
一、引言·····	160
二、理论分析与假设推演·····	160
三、研究设计·····	163
四、实证结果·····	164
五、结语·····	168
第四节 组织政治知觉对高职教师工作绩效的影响：基于调节变量的效应分析·····	169
一、研究背景与目标·····	169
二、理论基础与研究假设·····	169
三、研究设计·····	173
四、实证分析·····	174

五、结论与启示	179
第五节 组织政治知觉对高职教师工作投入的影响：基于调节变量的效应分析	180
一、引言	180
二、理论分析与假设推演	180
三、研究设计	184
四、研究结果	186
五、结论及进一步研究方向	187
第六节 组织政治知觉对高职教师职业高原的影响：基于调节变量的效应分析	191
一、问题提出	191
二、理论分析与研究假设	191
三、研究设计	194
四、实证分析	195
五、结论	197
第七节 组织政治知觉对高职教师组织承诺的影响：基于调节变量的效应分析	201
一、研究背景与目标	201
二、理论分析与假设提出	202
三、研究设计	204
四、实证检验	206
五、结论与管理建议	207
第八节 组织政治知觉对高职教师组织公民行为的影响：基于调节变量的效应分析	210
一、引言	210
二、研究假设与模型构建	211
三、研究对象与方法	214
四、结果及讨论	216
五、结语	217
第九节 组织政治知觉对高职教师离职倾向的影响：基于调节变量的效应分析	221
一、问题提出	221
二、文献回顾与假设推演	221
三、研究设计	225

四、结果与讨论·····	226
五、结论与研究局限·····	231
第十节 组织政治知觉对高职教师心理健康的影响：基于调节变量的效应分析·····	232
一、研究背景与目标·····	232
二、理论分析与假设提出·····	232
三、研究设计·····	234
四、实证检验·····	236
五、结论与管理建议·····	237
本章小结·····	240
第三章 团队教学创新心理管理·····	241
第一节 团队共享领导与高职团队教学创新：基于调节变量的效应分析·····	241
一、问题提出·····	241
二、文献回顾与研究假设·····	242
三、研究设计·····	252
四、实证检验·····	260
五、结论与讨论·····	268
第二节 团队冲突与高职团队教学创新：基于调节变量的效应分析·····	269
一、引言·····	269
二、理论回顾与假设提出·····	269
三、研究设计·····	278
四、研究结果与讨论·····	281
五、结论与研究局限·····	292
本章小结·····	293
参考文献·····	294

第一章 工作压力心理管理

工作压力是个人与环境两者交互作用产生的，它有良性、劣性之分。良性压力，即适度的压力，可以促进、激励高职教师的工作积极性，也是个人进步的动力。劣性压力，即过度的压力，会影响个人工作、生活状态，长期持续的过度工作压力会使高职教师的心理、生理和行为产生一系列的异常反应。本章旨在解决高职教师在过度工作压力下出现的心理问题或问题心理，也为高职管理者提供决策参考。

第一节 工作压力与工作倦怠：基于调节变量的影响 ——以 345 位高职教师为例

一、问题提出

教师工作倦怠，又称教师职业倦怠，是指教师在工作环境中因长期过度的工作压力而造成心力交瘁，并在行为、情绪及生理上产生不良症状，降低个人工作效率及工作品质的状态（唐志红，2009）。这种状态不仅对教师自身有极大的负面作用，而且对学生的成长和发展，甚至对家庭、学校、社会也有重大的负面影响。因此，该问题早已成为国内外职业压力研究领域的核心课题之一。

国内学者对中小学、普通高校教师进行了大量研究，但对高职教师研究的很少。根据中国知网上的数据，迄今为止，标题包含“工作倦怠（或职业倦怠）”与“高职教师”的文献仅有 12 篇，且这 12 篇都是探究高职教师工作倦怠的影响因素及量表的开发等。标题包含“倦怠”与“工作压力”的文献也仅有 2 篇。其中，一篇研究证实，心理资本将调节工作压力与工作倦怠的关系（赵简，张西超，2010）；另一篇研究表明，工作满意度在工作压力与工作倦怠之间起中介作用（郁菁，2009）。

我们以高职教师为研究对象，首次探讨工作压力与工作倦怠的关系随着工作-家庭支持、社会支持、成就动机、心理授权、心理契约、心理所有权、组织承诺、教师能力、即兴能力、情绪智力、平衡互惠、领导-成员交换 12 个调节变量变化的规律。这种分析将使我们清楚地看到，不同背景特点下的高职教师，其工作压力对工作倦怠影响的差异，从而有助于我们更全面、深入地了解高职教师

工作压力对工作倦怠影响的总体规律。

二、理论分析与假设推演

1. 工作压力对工作倦怠的直接影响

当前对“工作压力”的定义有两种：一种是倾向于对压力本质的认识与界定，如压力刺激学说强调要根据环境的刺激特征来描述压力状态，压力反应学说和主体特征学说则强调个人的主观感受；另一种则更多地表现为用以指导压力研究的理论模型，如压力刺激-反应交互作用学说。目前更多学者倾向于后一种关于工作压力的定义。我们也采用后一种定义，即工作压力是在工作环境内外，员工体验到使其工作行为受到威胁的因素，并在个体主体特征的影响下产生一系列生理、心理及行为反应的系统过程（夏清，2009）。根据对工作行为的不同影响，工作压力可以分为良性、劣性及中性压力，对工作本身有积极作用的压力为良性压力，有消极作用的压力为劣性压力（许小东，2004），与工作压力的良、劣性相关不大的（如个体自身素质方面的压力）称为中性压力（孟晓斌，2004）。根据研究目的，本著特指劣性压力。

工作压力与工作倦怠有着密切的联系。根据工作倦怠的情景理论，工作压力作为一种情景特征会直接影响高职教师对工作倦怠的感知。工作压力越过度，情绪衰竭、去个性化以及低个人成就感就越强烈，越不利于高职教师走出工作倦怠困境，这就使两者之间的联系有了逻辑依据。很多学者研究表明，工作压力是导致教师产生工作倦怠的最直接原因，甚至有学者将工作倦怠视为工作压力的一种极端形式，工作倦怠是不可调和的压力产物（Durham, 1992）。国内也有学者持这种观点，并进行了深入研究。比如，王永琳等（2008）认为高职教师职业压力与工作倦怠之间呈显著正相关；刘毅等（2004）研究证实教师的工作特征、学生等压力源能有效预测教师工作倦怠，而随着从业年限的增加，影响工作倦怠的主要压力源从工作特征过渡到社会特征。这些都佐证了我们提出的观点。

基于以上分析，我们提出假设：

H1：工作压力将正向影响高职教师工作倦怠

2. 相关变量的主效应

高职教师工作倦怠是高职教师由工作压力引起的以身心极度疲惫为主要标志的综合反应，主要表现为教师对学生的冷漠和不负责任，缺乏职业道德和敬业精

神,教学方式方法落后,教学作风懒散,情绪和身体衰竭,易疲劳、激怒和抑郁等。我们将逐个分析相关变量对高职教师工作倦怠的影响。

在国外,有学者认为,社会支持是与个体有关联的他人、群体所提供的各类可用资源(Cohen, Wills, 1985);也有学者认为它是那些我们可以依靠的,让我们感受到关心、尊重和爱的人们的存在,它能促进个人发展(Sarason et al., 1983)。国内大多学者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、缓解精神状态、提高社会适应能力的影响(李强, 1998)。但不论如何定义,都存在着两种基本元素(肖水源, 杨德森, 1987):一为个体知觉到当需要的时候可以求助于数量充足的他人;二为个体对这些支持的满意程度。高职教师社会支持感越强,对高职教学科研等工作就越有热情,越愿意和家人、同事等分享自己工作中的快乐,越能体会到工作成就感,这些都有利于自己尽快走出工作倦怠困境。陈晶晶和连榕(2011)以福建省中学教师为例,研究表明,社会支持对工作倦怠有显著的负向预测作用,这正好佐证了我们提出的观点。而工作-家庭支持是指工作-家庭促进的一种具体形式,是一个双向概念,即员工在工作过程中从工作领域和家庭领域得到的有利于员工生活的各种支持(李永鑫, 赵娜, 2009)。我们也可以推论,高职教师工作-家庭支持感越强,工作倦怠程度就越低。由此,我们提出假设:

H2a: 工作-家庭支持将负向影响高职教师工作倦怠

H2b: 社会支持将负向影响高职教师工作倦怠

成就动机是人们努力追求卓越,以期达成更高目标的内在动力和心理倾向,是个体认真地去完成自己认为重要、有价值的工作,并欲达到某种理想境界的一种内在推动力量(周兆透, 2008),它具有行为的目的性、主动性和坚持性(饶敏, 2010a)。因此,不妨把高职教师成就动机定义为,高职教师通过自身努力来不断追求较高教学、科研成就的一种内在驱动力。高职教师成就动机越强,从一定程度上也越有利于克服工作倦怠对自己产生的负面影响,就越有利于高职教师尽快走出工作倦怠困境。由此,我们提出假设:

H2c: 成就动机将负向影响高职教师工作倦怠

心理授权是一个内在动机概念,它把认知评价理论所强调的激励因素(自我决定和能力)和工作特征理论所强调的激励因素(意义和影响力)有效地整合到了一起,是一种内在的、持续的工作动力(饶敏, 2010a)。因此,不妨把教师心理授权定义为,教师有机会按照自己的想法进行教学科研等工作,并相信自己能够对自己的工作方式产生影响,是教师发展自身能力、解决问题的一个过程,是个体认为自己具备知识和技能以改善自己工作环境的一种信念。李辉和潘明清(2007)研究认为,心理授权与工作倦怠呈显著负相关,并建议从心理授权角度减轻我国员工的工作倦怠。我们也可以推论,高职教师心理授权感越强,对教学

科研等工作就越有自主权和控制感,就越有利于自己尽快走出工作倦怠困境。由此,我们提出假设:

H2d: 心理授权将负向影响高职教师工作倦怠

心理契约是稳定员工与组织雇佣关系的一种重要调节器,与契约相比,心理契约具有更多的柔性,员工会随着外部环境的变化对心理契约进行调整(邵广禄等,2009)。心理契约的定义一直存在争议,有学者认为心理契约是一种双向关系,包括组织和个人两个层面。Rousseau(1990)却不同意将心理契约定义在组织上的观点,认为组织是一种抽象的概念,不具有主体性,因此心理契约是一种单向关系,即心理契约是对员工与组织之间互相抱有的期望和义务的认知综合体(Robinson et al., 1994)。心理契约实质上是一种关于关系双方对等权利义务的主观假设或约定。

本著研究视角是高职教师,因此,采用 Rousseau(1990)等学者的观点,认为心理契约是一种单向的概念。心理契约是指除正式的雇佣契约外,个人在组织彼此的雇佣关系中隐含的对双方责任和义务理解感知的一种信念,这种信念是建立在主观理解的基础上的一种不成文的规定,是员工和组织之间一种可以感知的承诺与责任的动态交易。本著着重从义务视角来探究高职教师对学校的感知。

大多数学者认为,心理契约有交易责任(现实责任)、发展责任和关系责任(人际责任)3个维度。但周匀(2009)研究发现,高职教师心理契约包括现实责任与发展责任2个维度。高职教师属于知识型员工,与其他职业不同,专任教师并不需要“坐班”,所以,大部分教师到学校的时间便是去上课或者是参加全校(院)大会,即使是与其他教师做些论文研究,也大部分权责分明,人际交往并不具有广泛性。我们经过深入访谈,普遍认为,对于“双师”型教师的建设,关系责任相当重要,高职院校区别于普通高校,是教学为主,科研为辅,职业性是高职教育的内生属性,高等性是高职教育的外在属性。因此,高职教师要具备职业技能,就必须深入企业定岗实践,人际交往也就在所难免,故我们不支持周匀的观点。实践观察发现,即使在同一组织,不同个体的高职教师对心理契约中双方责任的理解也不相同。也有研究发现,员工心理契约对工作倦怠有显著的负向预测作用,所以,我们有理由相信,高职教师心理契约感越强,对现实责任、发展责任、关系责任感知就越大,从一定程度上也越有利于克服工作倦怠对自己产生的负面影响,促使高职教师尽快走出工作倦怠困境。由此,我们提出假设:

H2e: 心理契约将负向影响高职教师工作倦怠

教师心理所有权是一种状态,是教师对学校里的物质形态或非物质形态的客体所产生的一种拥有感,即教师认为目标物(如学校的物、人和教育产出等)属于自己的感受状态(欧朝晖,2007)。心理所有权包括自我概念、态度和责任感3个关键构念,全面把握了人的心理这个多维的复杂结构(尤玉钊等,2011)。