



高校青年教师的工作幸福感 与其创新行为的关系研究



郑楠 著



科学出版社

高校青年教师的工作幸福感 与其创新行为的关系研究

郑楠 著

陕西省电子商务协同创新研究中心

陕西省信息产业发展研究中心

资助出版

科学出版社

北京

内 容 简 介

本书围绕“高校青年教师的工作幸福感与其创新行为的关系”的主题展开相关的理论分析和实证研究,试图实现以下研究目标:验证高校青年教师工作幸福感对其创新行为的直接影响,为提升高校青年教师的创新行为寻找新的积极途径;揭示组织认同在高校青年教师工作幸福感与创新行为关系中的中介作用,阐明组织认同是从工作幸福感到创新行为的中间路径;探讨组织创新氛围在高校青年教师组织认同与创新行为,以及工作幸福感与创新行为之间的调节作用,分析组织因素和个人因素在提升高校青年教师创新行为中存在的交互效应。

本书从理论上丰富和深化了前人的研究,在管理实践上也为高校管理者更加有效地实施教师的幸福管理,使其对高校青年教师的创新行为产生有利的影响提供借鉴。

本书可供相关领域的本科生、研究生、管理实践人员阅读。

图书在版编目(CIP)数据

高校青年教师的工作幸福感与其创新行为的关系研究/郑楠著. —北京:科学出版社, 2018.7

ISBN 978-7-03-054414-8

I. ①高… II. ①郑… III. ①高等学校—青年教师—师资培养—研究—中国 IV. ①G645.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 221001 号

责任编辑: 张振华 / 责任校对: 王万红

责任印制: 吕春珉 / 封面设计: 东方人华平面设计部

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>

北京虎彩文化传播有限公司印刷

科学出版社发行

各地新华书店经销

*

2018 年 7 月第 一 版 开本: 787×1092 1/16

2018 年 7 月第一次印刷 印张: 8 3/4

字数: 210 000

定价: 69.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换〈虎彩〉)

销售电话 010-62136230 编辑电话 010-62135120-2005

版权所有, 侵权必究

举报电话: 010-64030229; 010-64034315; 13501151303

前 言

知识经济、知识创新已经成为引领世界发展的主流，国家之间的竞争对知识与技术的依赖不断增强。自主创新、创新型经济、创新驱动已经成为影响国家发展的重要因素。作为重要的创新载体，高校在创新发展过程中起着非常重要的作用。百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。高校青年教师是科研与教学工作的承担主体，挖掘青年教师的创新行为，是高等院校获得恒久发展动力的源泉。为此，高校管理需要突破传统理念，开发与培育一种重要的具有价值增值效应的战略资源，激发青年教师的潜在能力，促使其更加积极地投身教学与科研工作，获得个体创新能力的提升，从而提高高等院校的核心竞争力。本书以高等院校青年教师为研究对象，探讨高校青年教师的工作幸福感与其创新行为的关系，在明确工作幸福感对创新行为具有直接影响效应的基础上，重点探讨组织认同的中介作用和组织创新氛围的调节作用。

作者在已有研究的基础上，以积极心理学理论、社会交换理论和行为理论为基础，尝试从高校青年教师个人层次的认知与情绪反应的心理视角，深入剖析创新行为的微观机制。具体而言，组织创新氛围越高，通过组织认同所传导的工作幸福感对创新行为的影响就越大，这说明组织创新氛围强化了组织认同在工作幸福感与创新行为间的中介作用。

从规范与实证两个角度，利用问卷调查法收集数据，采用相关分析、回归分析及结构方程模型等方法对高校青年教师的工作幸福感影响其创新行为的规律进行探讨，研究发现：①工作幸福感能显著促进高校青年教师创新行为的产生。工作幸福感作为一种积极的情绪状态可以促成灵活、多维的思考与认知过程，从而有利于高校青年教师在教学和科研中产生新观点并予以实施。②组织认同对高校青年教师的创新行为具有积极影响，并在工作幸福感与创新行为之间起到部分中介作用。工作幸福感高的青年教师对高校的主观情感依赖性也高，从而对组织产生强烈的归属感。这种高组织认同感会促使高校青年教师产生组织期望的行为和绩效，从而表现出更多的创新行为。③组织创新氛围在组织认同与创新行为之间起正向调节作用，良好的组织创新氛围能够增强组织认同对创新行为的预测作用。④组织创新氛围同时可以正向调节高校青年教师工作幸福感通过组织认同对创新行为的间接作用。

本书采用一个跨层次有调节的中介模型系统考查高校青年教师的工作幸福感与其创新行为的关系。创新之处主要体现在以下四个方面：①基于工作幸福感的视角来解读高校青年教师创新行为的影响因素。②揭示工作幸福感通过组织认同影响高校青年教师创新行为的作用机理。本书构建了以工作幸福感为先导变量，以创新行为为结果变量，以组织认同为中介变量，以组织创新氛围为调节变量的理论模型，

探究工作幸福感与创新行为的关系，研究结果对触发高校青年教师创新行为的产生提供参考模型，为创新行为的有效性探索边界条件。③发现组织创新氛围在“工作幸福感—创新行为”“工作幸福感—组织认同—创新行为”关系中存在正向调节作用。

④拓展积极心理学理论在高校管理领域的实践应用。

高校领导及管理者要加强对高校青年教师工作幸福感及其创新行为的认知与重视，通过对高校青年教师工作状况及幸福感水平的考评，推进高校青年教师工作幸福感的培育与提升工作，从而激发其创新行为，为高校青年教师的创新管理实践提供理论指导。

本书是西安建筑科技大学博士论文《高校青年教师的工作幸福感对其创新行为的影响机制研究》的相关研究成果。周恩毅教授、薛君教授、卫林英博士为本书的撰写提供了多项指导，并提出了宝贵意见。在此，作者致以最诚挚的谢意。

由于作者水平有限，加之撰写时间仓促，书中难免存在不足之处，恳请广大读者批评指正。

作者

2018年3月

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.1.1 高校对于创新的要求	1
1.1.2 高校在国家创新中的作用和地位	2
1.1.3 “工蜂”的工作幸福感普遍不高	3
1.1.4 高校加强青年教师队伍建设的意义	5
1.2 研究意义	7
1.2.1 理论意义	7
1.2.2 现实意义	8
第 2 章 研究对象的界定	10
2.1 高校	10
2.2 高校青年教师	10
2.2.1 高校青年教师的概念	10
2.2.2 高校青年教师的群体特征	11
第 3 章 基础理论与文献综述	13
3.1 基础理论	13
3.1.1 积极心理学理论	13
3.1.2 社会交换理论	15
3.1.3 行为理论	17
3.2 工作幸福感研究综述	20
3.2.1 工作幸福感的概念	20
3.2.2 工作幸福感的结构与测量	23
3.2.3 相关概念辨析	25
3.3 组织认同研究综述	26
3.3.1 组织认同的内涵	26
3.3.2 组织认同的结构及测量	28
3.4 组织创新氛围研究综述	30
3.4.1 组织创新氛围的内涵	30
3.4.2 组织创新氛围的结构和测量	31
3.5 个体创新行为研究综述	33
3.5.1 创新与创新行为的内涵	34

3.5.2	个体创新行为的维度与测量	35
第4章	模型构建与理论假设	37
4.1	理论模型构建	37
4.1.1	研究涉及的变量	37
4.1.2	理论模型的推演与形成	38
4.2	理论分析及假设	40
4.2.1	组织认同与创新行为的关系假设	40
4.2.2	工作幸福感与创新行为的关系假设	40
4.2.3	组织认同的中介效应假设	42
4.2.4	组织创新氛围的调节效应假设	44
4.2.5	本书的理论模型	46
4.3	研究假设汇总	46
第5章	实证研究设计	48
5.1	问卷编制	48
5.1.1	问卷编制方法	48
5.1.2	变量测量	50
5.2	数据收集	54
5.2.1	调查对象的选择	54
5.2.2	调查实施	54
5.3	研究方法	55
5.3.1	因子分析	55
5.3.2	量表信效度检验	56
5.3.3	变量正态性分析	58
5.3.4	结构方程模型分析	58
5.4	预测试	59
5.4.1	预测试的过程	59
5.4.2	预测试样本概况	59
5.4.3	预测试的信度分析	60
5.4.4	预测试的效度分析	62
5.5	同源方差的检验与缺失值处理	68
5.5.1	同源方差的检验	68
5.5.2	缺失值处理	69
第6章	数据分析与假设检验	70
6.1	正式测试数据的收集与处理	70

6.1.1 样本基本情况	70
6.1.2 正式问卷的信度检验	71
6.1.3 正式问卷的验证性因子分析	72
6.1.4 正式问卷的收敛效度检验	78
6.1.5 正式问卷的区分效度检验	83
6.2 变量描述性统计和相关性分析	85
6.2.1 各变量的描述性分析	85
6.2.2 各变量的相关性分析	85
6.3 工作幸福感与创新行为的直接效应验证	86
6.3.1 工作幸福感对创新行为的影响	86
6.3.2 工作幸福感各维度对创新行为的影响	87
6.3.3 直接效应的实证结果与讨论	89
6.4 组织认同的中介作用验证	90
6.4.1 组织认同在工作幸福感与创新行为之间的中介作用	91
6.4.2 组织认同在工作幸福感各维度与创新行为之间的中介作用	92
6.4.3 组织认同中介作用的实证结果与讨论	94
6.5 组织创新氛围的调节作用检验	95
6.5.1 组织创新氛围的调节效应	96
6.5.2 组织创新氛围各维度的调节效应	99
6.5.3 组织创新氛围调节效应的实证结果与讨论	109
第7章 研究结论与对策建议	111
7.1 研究结论	111
7.2 对策建议	112
7.2.1 提升高校青年教师的工作幸福感	112
7.2.2 提高高校青年教师的组织认同	113
7.2.3 营造良好的高校组织创新氛围	114
附录	115
附录1 调查问卷	115
附录2 LISREL 8.7 程序数据文件 FILE.txt	117
参考文献	121

1.1

研究背景

1.1.1 高校对于创新的要求

随着全球信息化、经济全球化、世界多极化和科技创新进程的加快,国家创新能力和国际竞争力成为科学研究的着力点,科教和人才日渐成为各国发展战略的核心内容。高校青年教师作为创新的重要力量,是国家创新体系的生力军。研究如何提高高校青年教师的创新能力、改善他们的创新绩效对于高等教育改革和建设创新型国家有着深远的战略影响,同时这也是从科学发展观的角度对高校人才开发和管理工作提出的新要求,已日益受到理论界和实务界的广泛关注与高度重视。

我国高等教育在 20 世纪 50 年代学习苏联模式,确立了“以培养工业建设人才和师资为重点,发展专门学院,整顿和加强综合大学”的方针。在调整的过程中,专门学院归口中央或地方业务部门,各业务部门又创办了一批为本行业、本部门培养专门人才的单科性高等院校。1955 年,全国有高等学校 227 所,全部由中央人民政府高等教育部和中央各业务部门领导,确立了“部门办学”的体制。1993 年,全国普通高校有 1065 所,在校生有 253 万人,其中,中央业务部门的直属高校有 325 所,占 31%;在校生有 85.3 万人,占 34%。随着时代的发展与需要,90 年代初,国家制定了“共建、调整、合作、合并”的八字方针,把大部分部委属大学归属于教育部主管或地方主管。先后对国务院 49 个部委 161 所普通高校、97 所成人高校、271 所中等专业学校、249 所技工工厂校进行调整。全国高校领导体制改革涉及 900 多所高校,597 所高校合并组建为 267 所,中央部委院校从 366 所降为 120 所。1993 年,我国政府开始启动“211 工程”,随后,1999 年启动了“985 工程”项目,意在推进世界一流大学和高水平大学建设,先后共计有 39 所高校进入行列。2012 年 5 月,高等学校创新能力提升计划(也称“2011 计划”)正式启动,是继“211 工程”和“985 工程”之后的第三项国家级高等教育工程。与“211 工程”和“985 工程”不同,“2011 计划”是先让高校做出成果,再有申报资格,而非政府指定。由此说明,我国高校的竞争机制已经发生改变,由“分封逻辑”转向“竞争逻辑”,高校之间的竞争逐渐加剧。

国外对大学创新力的研究主要集中在创新教育的实施及高校创新活动的产出效

率评价方面,具体集中在高校创新互动产出效率评价、高校创新活动转化机理分析、高校技术转让部门效率评价方面。国内对大学创新力的研究开始于20世纪80年代。2005年,以浙江大学徐小洲教授为组长的大学创新力评价研讨组成立大学评价国际委员会,以科学性、客观性、可比性、创新性、可获取性、合理性为原则构建了国际大学创新力评价指标体系,并分别于2006年6月和2007年6月公布了《2006年国际大学创新力排行榜》和《2007年国际大学创新力排行榜》,主要以创新实力、创新活力、创新影响力三大项指标来评价大学创新行为,采用完全可以量化的人均科研经费、论文产出数、专利数等二级指标来进行测量。我国高校的创新力和欧美国家相比存在一定的差距,需要进一步加强高校创新能力的建设。2012年,国家教育部和财政部等联合下发了《教育部 财政部关于实施高等学校创新能力提升计划的意见》(教技〔2012〕6号)、《教育部 财政部关于印发高等学校创新能力提升计划实施方案的通知》(教技〔2012〕7号)等文件。作为知识型员工的高校青年教师是高校发展的主体,在提升高校创新力方面发挥着重要作用。原教育部部长周济指出,学校要坚持“两个为本”,即“育人要以学生为本,办学要以教师为本”。教师是高校建设发展的主体,只有充分调动广大教师的积极性,才能使教师在提升高校创新能力方向上发挥应有的作用。

高校青年教师是高等院校科学研究工作的实施主体,高校要获得长效的科研动力机制,就必须不断督促青年教师开展科研工作,提高其科研创新水平。近年来,政府及高校无论是通过问责(外部驱动力)还是激励制度(内部驱动力)推动青年教师发展,都是在尝试最大程度提高青年教师创新绩效,进而提升高校组织绩效和高校竞争力。

1.1.2 高校在国家创新中的作用和地位

“创新是一个民族进步的灵魂,是一个国家兴旺发达的不竭动力。”在十八大报告中出现“创新”一词,充分体现“创新”对我国发展的重大战略意义。十八大提出“实施创新驱动发展战略”的重大战略部署,这是目前解决我国经济社会发展中诸多问题的有效途径,同时也是我们实现科学发展的本质要求。创新的关键和本质,归根结底落脚于创新人才。现阶段,我国正实施科教兴国、人力资源强国及走可持续科学发展道路的战略,用以培养和依靠千百万创新人才来建设现代化强国,实现中华民族的伟大复兴。早在2006年年初,胡锦涛同志在全国科学技术大会上就强调,要坚决把增强自主创新能力作为国家重大战略,贯穿到现代化建设的方方面面,激发出全民族的创新精神,培养出高水平拔尖创新人才。温家宝同志在十一届全国人大二次会议上的《政府工作报告》中提出,要深入实施科教兴国、人才强国及知识产权战略。高校作为科技第一生产力与人才第一资源的结合点意义重大,在国家科技创新体系中具有举足轻重、无可替代的作用,因为高校既是实施国家科

技创新驱动发展这个战略的重要力量,又要为此战略的实施提供充足而强大的人才支撑与技术支持。因此,高校责无旁贷,要勇于担当,在实施创新驱动发展战略中应大有作为。

高校是实施科教兴国、人才强国战略的重要生力军,建设创新型国家需要有一批高水平和创新型大学作为主要支撑。高水平创新型大学作为国家创新体系的重要组成部分,同时承担着培养人才和创新科技的双重使命,肩负着技术创新与知识创新的创新任务。清华大学校长顾秉林曾讲过,高水平研究型大学的优势源自教学与科研的结合,源自具有丰富学识的教师和创新活力的学生的结合,源自不同学科的交叉碰撞和中外学术的交融荟萃,正是由于高水平研究型大学这些特性使其成为国家创新体系中不可缺少而且极具活力的重要组成部分。高校肩负人才培养、科学研究及社会服务三项基本职能。作为高校办学主体,高校青年教师是高校发展的主力军,他们的创新是服务于高校的基本职能的。首先,高校要致力于提高人才培养质量,要积极培养创新拔尖人才,这关乎国家高等教育发展的战略选择,因此,高校青年教师的观念创新和知识创新显得尤其重要,他们应具备人才培养的创新力;其次,高校要注重提升科学研究水平,高校作为新科学、新科技开发的重要基地,高校青年教师必须承担科研工作,致力于推动高新科技的进步与发展,因此,也迫切需要教师具有从事科研工作的创新力;最后,高校作为社会的重要组成部分,要为社会服务,要充分利用学校人才、科技及培训等方面的优势直接服务于社会经济发展,并且这种服务将会越来越突出,这也需要教师具有为社会服务的创新力。

综观世界一流高校,它们的创新无不体现在所培养的人才对社会所做的贡献上,以及高校青年教师本身在科研和社会服务上对科学进步、人类文明发展等方面做出的贡献,这些都需要强大创新的力量去推动。而高校青年教师是高校职能主要的承担者和实施者,由此可见,创新是高等教育事业的重要使命,是高校教师应具备的能力素质。因此,从微观层面上对高校的组织管理行为、高校青年教师个体心理感知及个体的创新行为进行研究,进而采取科学合理的管理方式和激励措施,有效激发高校青年教师的创新热情,不断提高创新能力,提升创新绩效,这对于我国高等教育改革和促进创新型国家建设,无疑有重要的理论意义和实践意义。

1.1.3 “工蜂”的工作幸福感普遍不高

青年教师是高校的核心人力资源,是高校履行人才培养、科学研究、社会服务及文化传承创新职能的主要承担者和执行者,是推动高等教育质量提高的根本动力和基本保障。我国高校已经充分认识到教师队伍建设的重要性,纷纷实施“人才强校”战略。

改革开放以来,我国高等教育实现了跨越式发展,取得了举世瞩目的成绩。伴

随着高等教育的快速发展,高校青年教师队伍不断壮大,大批优秀青年加盟教师队伍,并在教师队伍中占据了相当的比例。《教育部直属高校 2012 年基本情况统计资料汇编》显示,2012 年年底,教育部所属高校中 45 岁以下专任教师的数量平均达到了 65.81%,一些高校甚至达到 80%以上。由此可见,高校青年教师已经成为教师队伍的主体,被形象地比喻为“工蜂”,已经成为教育教学、科学研究和服务社会的重要力量,成为高等教育改革与发展的关键因素。目前,高校青年教师绝大多数是 20 世纪 80 年代后出生的,是具有鲜明个性特点和时代特征的特殊群体。他们学历层次高,教育背景好,具有国际化视野;精力旺盛,思维敏捷,具有较强的适应能力;勇于探索,敢于创新,具有强烈的成才欲望。这些内在的素质构成了青年教师发展的优势要素。然而,他们也面临着发展中的困境和压力。青年教师在学习教育期间受多种文化熏陶,入职教师职业时间短,思想情绪不稳定,容易受社会浮躁因素影响;教育教学、科学研究和服务社会任务重、要求高,教育教学经验和技能不足,面临职业生存与发展的双重压力;社会和家庭对其成才预期高,家庭生活和经济负担大,背负沉重的心理负担等。

高校青年教师是一个特殊的社会群体,在其教师职业发展过程中面临着共性的问题。2013 年 8 月 13 日《光明日报》发表了《关注高校青年教师》专题报道,全面分析了高校青年教师的困境。文章说:“高校青年教师占全国高校教师总数比例高达 62%。三尺讲台,对这些专门从事知识生产和传承的年轻人委以千钧重任。可是,当科研经费、职称晋升、学术成果、教学评估、结婚生子、赚钱养家这些没有太多关系的词语,在现实中发生了复杂的因果联系之后,种种欲说还休的困顿让他们中的不少人脚步趑趄、心生乏意,也让‘夹心层’‘不上不下’‘境遇尴尬’成为挥之不去的标签。”这正是高校青年教师普遍的生存困境。文章还引用了一项关于“工蜂”的调查,清晰地呈现了青年教师关于自身生存境遇的看法。在 5138 份调查问卷中,84.5%的人认为自己处于社会中层及中层以下,其中,36%的人认为自己属于中下层,13.7%的人认为自己处于底层;仅有 14.1%的人认为自己处于中上层,0.8%的人认为自己处于上层,另有 0.6%的受访者未回答此问题。“工蜂”一族的生存困境会对他们的思想状态和行为选择造成较大的影响。《中国社会科学报》相关研究表明,影响目前高校人才队伍稳定的因素依次为经济条件、职务晋升、住房条件、工作条件和人际关系。而导致人才流失的主要原因是学校激励政策不良、待遇低、学术氛围不浓、工作环境差。与大学里其他教师群体相比,年轻教师受到的职业压力更高,因为他们必须面对是否能够晋职的压力和期望。华中科技大学张俊超(2008)对大学教师的职业压力强度分析显示,大约 74.8%的被试认为职业压力较大,感到有职业压力最多的人群是讲师,占有有压力教师的 53.3%。《中国高校青年教师调查报告》显示,高校青年教师是高压人群,72%的受访者直言“压力大”,其中,36%的人认为“压力非常大”。

国内的其他研究机构和研究人員也曾多次對不同地區、不同層次的教師的職業壓力和職業倦怠狀況進行了調查研究，其結果大同小異。例如，浙江省浦江县教師進修學校課題組的一次調查顯示：在抽樣調查的260多名教師中，目前工作心情“愉快”和“較愉快”的只占44.8%，而“不太愉快”“不愉快”“很不愉快”的竟占55.2%。河南省鄭州市對教師進行調查的結果是：許多教師易焦慮，遇事容易緊張，產生恐懼心理，常常擔憂自己的身體健康狀況。作為服務性、助人性行業從業者的教師是經受壓力最大的職業之一，逐漸成為當前職業倦怠的高發人群。新課程改革的推進，聘任制的逐漸實施，职称評審中對科研成果的過高要求，各種各樣的檢查，工作內容的機械煩瑣，學生成績排名和升學率的壓力，學生家長的不理解、不支持等，使很多教師每天都要工作10個小時以上，有的教師甚至連續幾周都得不到很好的休息，在身心健康方面常常預支、透支，職業枯竭現象嚴重。

針對高校青年教師的特點和存在的問題，如何做好高校青年教師的思想政治工作和成才發展工作，幫助青年教師把握正確的發展方向，排除成才過程中的干擾因素，提升促進青年教師健康成長的動力，實現青年教師與學校共同發展的目标，是擺在高校教育事業發展中的一項重要命題。

1.1.4 高校加強青年教師隊伍建設的意義

1. 加強青年教師隊伍建設是提高高等教育質量的基本保證

20世紀60年代以來，隨著世界高等教育的規模擴張和多元化發展，“質量”問題逐步凸顯出來；20世紀80年代以來“質量”一直是聯合國教育、科學及文化組織計劃中不變的主題詞；進入21世紀更是提出了三個方針性的中心問題，即針對性、質量與國際化。20世紀90年代以來，高等教育質量保證運動在世界範圍內廣泛興起。2011年4月，胡錦濤同志在清華大學百年校慶上的講話中指出，不斷提高質量是高等教育的生命線，必須始終貫穿高等學校人才培養、科學研究、社會服務、文化傳承創新各項工作之中。《國家中長期教育改革和發展規劃綱要（2010—2020年）》提出，提高質量是高等教育發展的核心任務，是建設高等教育強國的基本要求……高等教育國際競爭力顯著增強。2013年，習近平總書記在教師節前夕致全國廣大教師慰問信中指出，要充分認識教育在全面建設小康社會、實現中華民族偉大復興的“中國夢”進程中肩負的神聖使命和重要責任，全面貫徹黨的教育方針，落實立德樹人的根本任務，不斷深化教育領域綜合改革，着力提高教育質量，培養造就具有社會責任感、創新精神、實踐能力的社會主義建設者和接班人。由此可見，當今高等教育發展的核心目标和主要任務已經集中到“提高質量”上來。而青年教師是教師隊伍的核心力量，他們具有扎實的教育理論知識和技能，但與此同時，有的青年教師不能吃苦，缺乏敬業精神，責任感不強；有的青年教師工作實踐少，缺少高等學

校教学的基本功；还有的青年教师容易自我感觉良好，纪律不严明，不能高标准要求自己等。这些不足将严重影响青年教师的教学与科研效果，不利于教学质量的提高。因此，加强教师队伍建设，提高教师队伍质量水平是提高高等教育质量的基本保证。

2. 加强青年教师队伍建设是提高高校核心竞争力的必然要求

自 2001 年我国加入世界贸易组织后，我国高校不仅面临着国内竞争，而且已经卷入并必须积极参与国际竞争，竞争的激烈程度日益加剧。同时，大学不仅要面临其他高校的竞争，也越来越多地面临与其他报酬丰厚的知识部门的竞争。高校要在激烈的竞争中取胜并具有持久的竞争优势，主要依靠其核心竞争力。武汉大学原党委书记、校长顾海良教授认为，高校核心竞争力主要体现在“五学”，即学者、学科、学术、学风和学生；要增强大学的竞争力，必须加强“五学”建设。“学者”就是教师，“学科”“学术”的发展必须依托教师的努力工作，“学生”的培养主要依靠教师的谆谆教导，良好“学风”的形成需要教师的引导。没有高水平、高质量的学者，就没有高水平、高质量的学校，因此要提高高校的核心竞争力必然要加强教师队伍建设。

3. 加强青年教师队伍建设是推动教师个体职业发展的必经之路

经济社会的持续发展不仅改变了人类的生产模式、组织模式，也持续推动了人类职业发展模式的改变。自 Hall 于 1976 年提出“易变性职业生涯 (protean career)”的概念以来，Arthur 又于 1994 年提出了“无边界职业生涯 (boundaryless career)”的概念，用以描述在组织、雇佣关系、工作角色等因素边界日益模糊的背景下所产生的新型职业发展模式。随着互联网经济对全球性职业发展模式的影响，过去那种“拿学位、进高校、一辈子”的职业发展模式将不再是高校青年教师的唯一选择，甚至不再是“安全”的选择；青年教师必须通过主动持续的学习活动来建构符合时代发展趋势的新型职业发展模式。Baldwin 和 Blackburn 将大学教师职业发展分为五个时期，即适应生存期、初获认可期、相对稳定期、高峰转折期和隐退淡出期。青年教师对职业发展持什么样的价值观、认同感、达到何种程度等因素影响甚至决定着教师对职业发展的需要和意识、情感与能动作用。高校加强青年教师队伍建设，是推动教师个体职业发展的必经之路，明晰青年教师的价值追求，提高青年教师的职业认同，能够尽量缩短青年教师的适应生存期、初获认可期，延长青年教师的稳定期和高峰转折期，推后隐退淡出期，使高校青年教师更好地调节职业发展路线，促进它朝着积极方向发展，从而实现高校青年教师个体职业发展与教师队伍发展、高校整体发展相得益彰。

1.2

研究意义

1.2.1 理论意义

目前国内外对工作幸福感(work well-being, WWB)的研究还比较少,而以创新行为作为结果变量、针对高校青年教师工作幸福感的探索在目前相关研究中相对更少。国内外相关研究中一般将组织认同(organizational identity)视为组织公民行为、工作投入、工作绩效、离职倾向等的前因变量,较少将其作为工作幸福感、心理契约等的结果变量。目前还鲜有将组织认同引入工作幸福感与高校青年教师的创新行为之间,作为中介变量展开探究的,因此,这有助于拓展工作幸福感、组织认同的研究视域与范围。本书拟探讨高校青年教师工作幸福感对其创新行为的影响,将进一步揭示工作幸福感的作用机制,具体理论意义如下。

1) 拓展了积极心理学(positive psychology)理论在高校组织中的应用研究。工作幸福感是积极心理学研究领域近年来才出现并关注的概念。现有研究主要以企业组织中的员工为样本,针对特殊工作的个体和群体的研究相对较少。虽然已有学者提出将积极心理学理论引入高校人力资源管理过程,但均局限于理论分析层面。本书聚焦于高校青年教师的工作幸福感对创新行为的提升效果及作用机理研究,有助于了解该群体的工作幸福感现状,同时将积极心理学理论从企业组织引入高校组织背景中,通过实证检验个体积极心理在高校青年教师工作中存在的自我驱动作用,这是对积极心理学理论适用性的扩展。

2) 丰富了高校青年教师创新行为影响因素的研究成果。在现有研究中,对高校青年教师创新行为存在影响作用的前因变量主要包括个体属性及工作和组织层面因素,如年龄、性别、工作年限及职称等人口统计学变量,以及组织环境变量和工作特征,包括工作压力、工作自主性、团队成员交换关系、领导方式和组织氛围等。然而,鲜有学者注意到高校青年教师的创新行为与其个体工作幸福感之间的关联,缺乏对于高校青年教师工作幸福感的关注;另外,单从理论上强调高校青年教师创造性的重要程度,忽视了创新行为的过程属性。本书揭示了高校青年教师工作幸福感对其创新行为的影响作用并且考虑到环境因素的存在,分析了工作幸福感、创新行为、组织创新氛围三者的交互整合影响效应,丰富了影响高校青年教师创新行为的前因变量研究,为以后学者对影响高校青年教师创新行为的关键要素及其相互作用规律的探讨提供了新的视角。

3) 丰富了组织认同理论。作为工作幸福感和高校青年教师的创新行为的中介变量,组织认同的加入是本书的一大特色,特别是工作幸福感各维度和组织认同之间的相关关系研究,在以往组织认同研究中相对较少。本书检验组织认同的中介效应,

使工作幸福感、组织认同和高校青年教师的创新行为三者有效地合而为一,构建出提升高校青年教师创新行为的作用机制模型,一方面深化了工作幸福感的理论研究,另一方面为创新行为的深入探究提供了借鉴。

4) 促进了教师管理理论的发展。在以往的教育研究中,更多地关注教师教育教学方面的研究,而忽视了对教师人文方面,即生命或生活意义的研究,正如 Mialaret 所说:“本质上说,现代科学危机或现代文明危机是科学丧失了它的活生生的人的意义,是科学对人的存在或人的生活意义的遗弃。”当代教育科学研究的发展趋势是对人的关注,教师研究开始关注教师的人文研究,教育研究的人文关怀是指在教育研究中应充分关注人,关注人的生存状况和生存意义,关注人的生存与完善,以及与此密切相连的对人的热爱。对人的关注和热爱,是教育研究的生命。高校青年教师工作幸福感的研究就是教师研究中的人文关怀,通过对教师工作幸福感的研究,可以更加丰富有关教师的理论,促进教师管理理论的发展。

1.2.2 现实意义

随着我国社会经济的发展,高等学校的社会地位和运行环境发生了变化,高校不再是一般意义上的教学科研单位,它已成为社会生产力和生产关系的重要因素,成为国家创新体系和科教兴国的主力军,处于经济社会发展的基础地位。21 世纪的高校担负着更大的人才培养、科学研究和社会服务的任务。《中华人民共和国高等教育法》指出,高等教育担负着“培养具有创新精神和实践能力的高级专门人才,发展科学技术文化,促进社会主义现代化建设”的重任。大学生正处于树立价值观、人生观、世界观的时期,有较强的可塑性,如何来塑造他们,是关系到教育成败的关键。因此,建立一支素质高、知识面广、业务强的师资队伍是非常关键的。学校不仅应教会学生课本上的知识,还要教会学生树立宏大的理想目标,树立正确的人生观、世界观,做有理想、有道德、有文化、守纪律的“四有”新人。故高校既要有素质高、业务能力强的教师队伍,又要有合格的、高素质的管理者。而且高校面临的将是市场经济下的自主招生、自主管理与双向选择的社会体制,其管理特点将在于自主与创新,努力开拓自我生存与发展的机会。人才培养、科学研究及社会服务是目前高等学校的主要职能,拥有一支高素质的教师队伍是实现这些职能的关键因素所在。曾经担任过哈佛大学校长的 Conant 说过:“一所大学的荣誉不在于其拥有的校舍和人数,而在于一代代教师的质量。”随着我国高等教育的发展和教育体制的改革,高校青年教师工作幸福感在很大程度上决定了我国高等教育服务的质量和高校的发展前景。从工作幸福感角度促进高校青年教师创新能力的提升意义重大,其现实意义表现在以下几个方面。

1) 有利于调动青年教师的积极性,提高青年教师自身工作效率。高校青年教师是社会中的普通的一个群体,他们不但需要衣食住行等物质生存条件,而且有思想、

有感情、有尊严。较高水平的工作幸福感，能够促使青年教师始终保持旺盛的工作热情，更加关注于自身成长与发展，努力学习技术和钻研业务，不断提升教育教学和科学研究工作水平，进而达到提高工作效率的目的。通过研究高校青年教师幸福感形成与发展的规律，帮助青年教师获得和体验工作幸福。

2) 有利于加强高校教师幸福管理。员工的幸福感问题在管理领域及咨询公司中受到越来越多的关注，有关实践研究已证实其重要性，但到目前为止还未形成一个系统的理论体系。随着我国高等教育的发展和教育体制的改革，高校青年教师工作幸福感在很大程度上决定了我国高等教育服务的质量和高校的发展前景。通过对青年教师工作幸福感的研究，寻求提高青年教师工作幸福感的规律与策略，进而通过对青年教师个性化内隐资源的挖掘，激发其创新行为，提升高校的组织绩效。

3) 有利于高校培育组织创新氛围且激发青年教师的创新行为。研究构建基于工作幸福感的高校青年教师创新行为的提升机理模型，指出涉及关键要素工作幸福感、组织认同、创新行为、组织创新氛围，通过实证研究其交互作用。为构建针对性强、符合高校青年教师群体属性和职业特性的潜能激发机制提供理论启发，为提倡高校青年教师创新提供实证依据，为形成有利于高校青年教师创新行为提升的软环境提供有益参考。