

教师教育与成长



教师创新工作行为的影响因素与作用机制

Research on the Determinants and Mechanisms of
Teachers' Innovative Work Behavior

李明军◎著



科学出版社

教育部人文社会科学重点研究基地（190011）研究成果

教师教育与成长

教师创新工作行为的影响因素与作用机制

Research on the Determinants and Mechanisms of
Teachers' Innovative Work Behavior

李明军◎著

科学出版社

北京

内 容 简 介

教师创新工作行为是推进社会发展的核心动力,是培养创新人才的关键所在。探索影响教师创新工作行为的因素及其内在机制已成为当前教师职业心理研究的时代课题。本书在界定教师创新工作行为的内涵与结构的基础上,开发设计了两维度测评工具,并从社会人口学、个体心理特质、组织环境等角度分别探讨了其对教师创新工作行为的影响,分析了情绪、动机、效能感等在该影响过程中的潜在作用。

本书可作为高等院校教育学、心理学、管理学及相关专业领域研究者、高年级本科生和研究生的阅读书目,也可作为广大中小学(幼儿园)教师、校(园)长、教育行政管理工作及其他爱好者的参考资料。

图书在版编目(CIP)数据

教师创新工作行为的影响因素与作用机制 / 李明军著. —北京: 科学出版社, 2018.7

ISBN 978-7-03-058277-5

I. ①教… II. ①李… III. ①教师—工作—研究 IV. ①G451

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 158556 号

责任编辑: 付 艳 崔文燕 / 责任校对: 何艳萍

责任印制: 张欣秀 / 封面设计: 润一文化

编辑部电话: 010-64033934

E-mail: edu_psy@mail.sciencep.com

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: 720×1000 B5

2018 年 7 月第一次印刷 印张: 14 1/4

字数: 248 000

定价: 89.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

序



强国必先强教，强教必先强师。全面强化新时代教师队伍建设，培养造就数以百万计的骨干教师、数以十万计的卓越教师、数以万计的教育家型教师，不仅是全面落实立德树人根本任务，实现教育内涵发展的现实要求，也是建设教育强国，实现国家富强、民族振兴的重要基础性工程。2018年1月，《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》首次以党中央的名义针对教师队伍建设做出战略性规划，极大地鼓舞和鞭策了全国教育战线的广大教师和教育工作者。

认真总结和分析我国教师队伍建设和发展中的成就与不足，客观理性地探索教师专业发展的经验和规律，积极回应教师职业成长中的核心问题，以有效服务国家教育发展战略，理应成为研究者的历史担当，也必将成为心理学、教育学、管理学等学科在新时代繁荣发展的营养沃土。自2011年以来，我所率领的陕西师范大学教师职业心理研究课题组以教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目“我国教师职业心理健康标准及测评体系研究”为依托，对教师职业心理健康等一系列问题进行了探索和研究，明军博士等一批优秀研究者作为骨干成员参与其中，并发挥了重要作用。秉承弘道就道的精神，明军博士长期聚焦教师职业心理研究，在SSCI、CSSCI等国内外心理学权威期刊发表论文多篇，受到广泛关注和好评。近期，他以教师创新工作行为这一衡量教师职业心理健康的核心指标为切入点，完成《教师创新工作行为的影响因素与作用机制》一书，并邀请我为其作序。作为师长，对学生的发展和进步深感欣慰，遂欣然应允。

该书在系统阐述个体创新工作行为已有相关研究的基础上,结合我国中小学教师工作实际,提出中国教师创新工作行为的“两阶段论”的观点,开发设计测评工具,并基于认同理论、积极心理资本理论、基本心理需要和自我决定理论、文化差异理论、“工作要求-控制-支持”理论等理论模型,从年龄、主动性人格、调节聚焦倾向、中庸思维方式、工作环境等角度系统分析了其对教师创新工作行为的影响,重点检验了情绪、效能感、工作动机、人际交往等心理量在其影响过程中的潜在中介和调节作用,较好地建构和验证了教师创新工作行为的影响因素与作用机制模型。该书对进一步深化教师创新工作行为理论认识、明确教师创新工作行为的影响机制、拓展教师职业心理的研究范畴、增强教师专业发展的自主性和自觉性、塑造教师积极职业心理品质与维持其职业心理健康水平等具有积极的意义。

品鉴该书,不难发现,该书具有结构完整、视角新颖、思维宽广、数据翔实、讨论充分等特点,反映了作者优良的学术素养和扎实的专业素质,同时透过该书也能体会到作者在探索真相、追求真理的道路上对教师职业心理深层次的思索和理解,特别是能够将教师创新性工作行为作为测评教师职业心理健康的理念,已然超越了现有生理-精神性职业心理健康的论述,这必将对塑造崇高教师职业道德和职业精神、促进专业发展起到重要作用。诚如作者所言,该书在研究中也尚存一些不足,但作为系统探索我国教师创新工作行为的著作,已然为后继研究者进一步深化和完成本领域研究做好了铺垫。

深信随着党和国家对教师队伍建设力度的加大,越来越多的研究者将以该书为云梯,加入教师职业心理研究的领域;也坚信随着像明军博士这样的优秀研究者致力于教育规律和教师成长发展规律研究,我国在教师职业心理研究领域也将取得更好的成果!

是为序。

陕西师范大学校长
中国心理学学会前理事长

游旭群

2018年2月于西安

目 录



序	i
绪论	1
第一章 创新工作行为研究发展与现状	5
第一节 创新工作行为概念、结构及研究方法	7
第二节 个体创新工作行为的影响因素	13
第三节 个体创新工作行为的影响机制	38
第二章 创新工作行为的基本理论	41
第一节 创新工作行为的经典理论	43
第二节 创新工作行为理论发展新进展	48
第三章 教师创新工作行为的研究现状与构架	53
第一节 教师创新工作行为的研究现状	55
第二节 教师创新工作行为影响因素及机制的研究构架	62
第四章 教师创新工作行为的结构探索与量表编制	65
第一节 教师创新工作行为结构的理论建构	67
第二节 教师创新工作行为量表的编制	68
第三节 讨论与结论	75

第五章 自我年龄知觉对教师创新工作行为的影响及机制	77
第一节 年龄等社会人口学因素与教师创新工作行为的关系	79
第二节 自我年龄知觉对教师创新工作行为的影响机制	85
第六章 主动性人格对教师创新工作行为的影响及机制	95
第一节 主动性人格与教师创新工作行为的关系	97
第二节 研究方法	103
第三节 结果、讨论与结论	105
第七章 调节聚焦倾向对教师创新工作行为的影响及机制	113
第一节 调节聚焦倾向与教师创新工作行为的关系	115
第二节 研究方法	118
第三节 结果、讨论与结论	120
第八章 中庸思维方式对教师创新工作行为的影响及机制	127
第一节 中庸思维方式与教师创新工作行为的关系	129
第二节 研究方法	134
第三节 结果、讨论与结论	137
第九章 工作环境对教师创新工作行为的影响及机制	147
第一节 工作环境与教师创新工作行为的关系	149
第二节 研究方法	154
第三节 结果、讨论与结论	158
第十章 教师创新工作行为的研究进展与挑战	165
第一节 教师创新工作行为的研究进展	167
第二节 教师创新工作行为的研究挑战	171
参考文献	174
附录	211
后记	219

绪 论

教育肩负着塑造人类灵魂的神圣使命，从事的是创造性工作，……有创新的教师才有创新的教育，有创新的教育才有创新的人才。

——朱步楼（2015）

处处是创造之地，天天是创造之时，人人是创造之人。

——陶行知（1985）

原创的、有创意的设计、实践需要人在生命愉悦的自然状态即幸福中才能创造。

——Seligman（2002）

个体并不是在真空中发展的……人们会受到同伴、亲戚及他们与之接触的其他人的影响……也受到媒体、文化、国家和地区的领导及世界大事的影响。他们在某种程度上是环境和社会影响的产物。

——Bronfenbrenner（1979，1998）

中小学教师在日常工作生活中，几乎每天都能听到“革新教学理念”“实施教学改革”“培养创新性学生”等言语，也几乎每天都在学习新教育理念，观摩新教学方法，设计新班级管理形式，探讨新工作机制。创新教育工作已成为当前中小学教学工作的常态。

教育创新的实现关键在于教师创新，而教师创新的成功与否不仅取决于教师是否具有较强的创造力和较先进的教育理念，更在根本上取决于教师能否自发地将其创造力和先进的教育教学观念有效地转化、应用在实际工作中，展现出积极的创新工作行为（innovative work behavior）（Janssen, 2000; Messmann and Mulder, 2014; Scott and Bruce, 1994; Zhou and Hoefer, 2014; 张敏和张凌, 2012）。因此，从这个意义上，教师创新工作行为（teachers' innovative work behavior）是推进教育创新的核心，是培养创新型人才、推进学校教育的科学发展，是提升教师自身专业化发展水平和工作绩效、保持健康心理状态的指示器（Anderson et al., 2004; Andiliou and Murphy, 2010; Messmann and Mulder, 2012, 2014; Thurlings et al., 2015; Zhou and Hoefer, 2014）。探索影响中小学教师创新工作行为的因素，分析其内在作用机制，并对其进行科学操控，已成为当前教师职业心理研究的重要课题。

尽管目前很少有研究直接关注教师创新工作行为（Thurlings et al., 2015），但研究者围绕“教育创新”（education innovation）或“教学创新”（teaching innovation）等论题展开了诸多探讨（王振宏等, 2010; 吴刚, 2004; 项贤明, 2007; 游旭群和王振宏, 2013），但这些研究更多指向教育思想理念或具体教学模式、方法和技术的创新与变革，虽与教师创新工作行为有一定关联，但存在明显的差异。值得欣慰的是，近年来在组织与行为研究领域，关于员工创新工作行为的研究呈现出日新月异之势。研究者分别从社会人口学（Frosch, 2011; Ng and Feldman, 2013a,

2013b; Schaffer et al., 2012)、个体心理差异(Chen et al., 2010; Kim et al., 2010; Madrid et al., 2014; Seibert et al., 2001)以及组织环境(Büschgens et al., 2013; Hsu et al., 2010; Tierney et al., 1999; Zhang and Bartol, 2010)等视角考察了其对员工创新工作行为的影响,得出了许多有益的研究结论,这对探讨影响中小学教师个体创新工作行为具有积极的启示意义。

然而,中小学教师职业性质不同于企业员工,也不同于一般的科技研发人员,“专业化的教师不仅仅是一份职业,更是一份志业”(张其珣, 1989),其复杂、艰巨而有富有奉献性的工作不仅涉及知识与技能的传承与创新,也涉及人格、情感、价值观念的塑造与学生的全面发展(Li et al., 2016; 胡德海, 2013; 叶澜等, 2001; 袁振国, 2010)。因而,对员工创新工作行为的测量以及相关影响因素的探讨是否可以适应于教师群体,值得进一步深入探讨。同时,已有关于员工创新工作行为的内在机制研究尚不充分,存在许多矛盾和分歧,这些问题都亟待解决。例如,年龄与创新工作行为的关系及影响机制如何,人格特质是如何影响创新工作行为的,文化价值观念与创新工作行为的关系机制如何等一系列问题缺乏有效研究。因而,系统探讨教师创新工作行为的影响因素及作用机制已刻不容缓。

本书将在已有个体创新工作行为研究的基础上,结合中小学教师职业的特殊性,探索中小学教师创新工作行为的内涵结构,开发有效测量工具,分析影响中小学教师创新工作行为的主要因素,并重点揭示其内在影响机制,为有效激励教师创新工作、促进教师专业发展、提升教育教学质量、培养创新型教师提供有益的理论支撑和实证依据。

第一章

创新工作行为研究发展与现状

有效激发个体和组织的创新行为，是追求人类福祉的永恒动力，是推进社会 and 人类自身发展的根源所在，因此备受研究者的关注。自 20 世纪八九十年代起，研究者重点围绕个体创新工作行为的内涵结构、研究方法、影响因素及其机制等基本问题展开大量的探索，并着重从社会人口学因素，个体差异因素，工作要求、任务特征与组织因素等工作环境角度分析了其对个体创新工作行为的影响，初步建构了个体创新工作行为影响机制的研究范式，为探索教师乃至其他职业个体的创新工作行为提供了重要启发。

第一节 创新工作行为概念、结构及研究方法

一、创新工作行为的相关概念

“创造（或创新）”、“革新（或变革）”与“创新工作行为”属于意义相近而又有明显区别的概念。

1. 创造

创造（creation），又译创新，是与创造性或创造力（creativity）紧密相关的概念（West and Farr, 1990）。创造（或创新）一词最早出现于美籍奥地利经济学家熊彼特所著《经济发展理论》一书，他认为创造就是企业、组织或个人将现有的生产要素和生产条件通过人力资本重新组合成一种新的生产函数以获取潜在的利润，创造不仅包括研发新的产品，也包括采用新的生产方式，开辟新的市场，开发新的资源以及实行新的组织形式。此后，研究者将其引入心理学相关研究中，如 Amabile（1988）认为创造主要是个人在工作中提出的新想法、新流程或解决问题的新方法；West 和 Farr（1990）认为创造是个体在其工作中引入和应用新颖的、有价值的观点、产品或程序的活动；Higgins（1995）认为创造或创新主要是发明新事物的过程；我国心理学家杨治良和郝兴昌（2013）在《大辞海·心理学卷》中将创造界定为人类（包括集体或个体）有目的地改造世界，推进社会进步的开拓性活动，也常指首创前所未有的事物的活动。由此可见，创造是人们根据一定的目标，运用相关知识、信息，形成新设想、新观念或新事物的心智活动（Amabile et al., 1996）。

的个体创新工作行为（Anderson et al., 2014; Chen et al, 2013; Thurlings et al., 2015; Zhou and Hoever, 2014; Zhou and Oldham, 2001），因而，个体创新工作行为是当前创新工作行为领域研究的焦点问题。本书也主要从个体层次分析中小学教师的创新工作行为。

Amabile 是个体创新工作行为研究的开创者（Zhou and Shalley, 2003），她在其“创新行为的社会心理研究”（Amabile, 1983）的基础上，首次将个体创新工作行为界定为“个体将具有创造性的观念成功转化为行为的过程”（Amabile, 1996）。此后，众多研究者围绕创新工作行为展开了大量研究，提出了诸多不同的观点。例如，Mumford 和 Gustafson（1988）将创新工作行为界定为将新想法转化为行动的过程。Scott 和 Bruce（1994）在 Kanter（1988）研究的基础上提出个体创新工作行为是以识别问题为起点，提出新构想或解决问题的方案，并寻求支持者，进而将新想法“产品化”或“制度化”的复杂过程。Janssen（2000, 2003）则认为创新工作行为是个体在工作中有目的地创造、引入和实施新思想和新方法的过程，包括思想的产生、提升和实现。Zhou 和 George（2001）基于已有研究，提出个人创新行为工作行为不只限于产生创新思想本身，还涵盖创新思想的推动、发展以及执行。我国学者黄致凯（2004）将个体创新工作行为定义为“将有益的创新予以产生、导入以及应用于组织中任一层次的所有个人行动”；卢小君和张国梁（2007）提出创新工作行为是“个体提出对组织而言是新颖的和适用的构想，并参与、支持新构想的执行、应用和推动等一系列的行为”；刘云和石金涛（2010）认为创新工作行为是“个体在相关工作活动中产生、引进和应用有益、新颖想法或事物的过程”。从上述研究者对创新工作行为的解释中，可以发现目前学者们对创新工作行为的界定主要是从过程角度进行解释的。基于此，我们可以将创新工作行为理解为：个体在工作中产生原创、新颖的创新观念或问题解决方案（创造），并努力在工作情境中将这此新观念付诸实践，力争取得积极效果的一系列行为的集合（革新），即“创新工作行为=创造+革新”。具体而言，创新工作行为主要包括观念的产生（idea generation）、观念推动（idea promotion）和观念执行实现（idea implementation）等一系列活动。

4. 创造、革新与创新工作行为的关系

虽然,创造(创新)、革新(变革)与创新工作行为在内涵上差异显著,但三者之间也存在着紧密的联系。首先,创造是产生革新、创新工作行为的基础和前提,没有新设想、新观念或新的问题解决方案的生成这一重要前提,也就谈不到其新设想、新观念或新的问题解决方案的应用和实施(Anderson et al., 2004; Farr et al., 2003; Unsworth, 2001; West, 2002a, 2002b)。其次,革新是创造的重要体现,是创新工作行为的关键所在,创造和创新工作行为的价值主要通过革新行为得以反映(Janssen, 2000; Hammond et al., 2011; Scott and Bruce, 1994; Zhou and Oldham, 2001)。最后,“创新工作行为=创造+革新”,创造和革新是创新工作行为的两个基本内容(Anderson et al., 2004, 2014; de Dreu et al., 2011; Hammond et al., 2011; 朱苏丽和龙立荣, 2009)。

二、创新工作行为的心理过程

从创新工作行为的概念分析可以发现,绝大多数研究者认为创新工作行为是一个多阶段的过程。例如, Borasi 和 Finnigan (2010)、Farr 等 (2003)、Mumford 和 Gustafson (1988)、Noefler 等 (2009) 和 West (2002a, 2002b) 认为创新工作行为分为创新观念产生和创新观念执行两个阶段。Janssen (2000, 2003)、Scott 和 Bruce (1994)、Zhou 和 Oldham (2001) 则认为创新工作行为分为创新思想产生、创新思想促进(或寻求支持、推动、发展)及创新思想实现三个主要阶段。Messmann 和 Mulder (2012, 2014) 在研究教师创新工作行为时提出了五阶段说,认为创新工作行为包括机会探索、创新构想产生、创新构想推动、实现和反思等五个阶段。Kleysen 和 Street (2001) 认为个体创新行为应该经历探索机会、产生构想、评估构想、寻求支持以及实践应用等五个阶段。我国学者在研究中也发现创新工作行为是一个多阶段过程。例如,黄致凯 (2004)、卢小君和张国梁 (2007) 基于 Kleysen 和 Street (2001) 的五阶段论,分别以台湾和大陆员工为被试,发现个人创新行为仅包括产生创新