

XINJIAN DIFANG BENKE YUANXIAO

JIAOSHI XINLI ZIBEN ZHUANGKUANG JIQI YINXIANG

新建地方本科院校 教师心理资本状况及其影响

丁湘梅 著

復旦大學出版社

新建地方本科院校教师 心理资本状况及其影响

丁湘梅 著

復旦大學出版社

贵州省教育科学规划省级重点课题(2014A052)
《新建地方本科院校教师心理资本现状、因素及对策研究》成果

心理资本是储藏在我们心灵深处的一股永不衰竭的力量,是实现人生可持续发展的源动力。通过本书文献回顾可以看出,心理资本的研究仍处于初始阶段,理论研究和成果应用都有待深入。现有的研究主体,大多数集中在企业员工及大、中学生等方面。为了更好地促进教师职业的发展,国内已经将心理资本的概念引入教师心理学领域,并作了认真探讨。目前,有关教师心理资本的研究主要集中在教师心理资本的结构、现状、作用机制、影响因素及开发利用等方面,研究对象则多为中小学教师,少量研究涉及幼儿教师、特殊教育教师等。但是,针对高校教师这一群体的心理资本状况的分析研究较少,尤其缺乏对新建地方本科院校教师这类群体的心理资本研究及影响。

传统高校教师人事管理多关注教师的学历和科研能力,忽视了心理资本对教师的教学和科研的重要作用。高校教师的心理资本是其在职业发展过程中表现出来的积极的核心理心理要素,因此作相关研究,对促进教师和高校的协同发展、提升高校教师人力资源管理绩效具有非常重要的价值。以往研究普遍认为,心理资本对工作绩效等会产生重要影响,因此许多教育管理研究领域的学者深入剖析了在高校教师管理中引入心理资本的重要性及必要性。高校应当将心理资本管理引入到教师管理的各个层面,优化心理资本管理策略,充分发挥教师的潜能,培养高校教师良好的心理素质,促进教师不断完善自我、发展自我。新建地方本科院校担负着引领地方特色文化创新、开展科学研究和服务地方区域经济社会发展的重要使命,而教师则是地方高等教育重要功能发挥的最基本的构成因素,在培养“服务扎根地方,立足区域一流”的经济社会发展人才方面,肩负着重要的责任。

本书围绕新建地方本科院校教师心理资本及职业生涯心理的研究重点,综

合采用了文献分析及问卷调查方法,对所研究的关键问题进行了定性与定量分析。研究中运用了9个问卷,均为标准化的心理测量工具,信、效度高,调查对象包含500多名新建地方本科院校的一线教师,样本量大,具有代表性。在正式调查之前做了试测,并在试测的基础上,对测量工具进行了必要的修改,保证了测量工具的质量。所采集的调查数据中,信息量大、数据可靠。在数据处理与分析中,综合运用了探索性分析与验证性分析技术,尤其是运用了较为复杂的多元分析技术和矩结构方程模型建模分析,针对新建地方本科院校教师心理资本现状及影响因素这一核心问题,对复杂变量之间的关系作了深入分析,所得结论具有较高的理论与实践价值。研究提出了新建地方本科院校教师心理资本开发的多项对策,具有较强的可操作性。

心理资本是将人们的积极思考与情绪动力放置到具体工作场所进行系统理论研究,本书通过大量实验及测量数据分析,采取实证研究的方法开展研究。首先,分析探讨了新建地方本科院校教师心理资本这一内在积极心理品质的具体状况,同时又详细调查分析了他们在工作绩效、工作满意度、工作倦怠、离职意愿、职业认同、工作投入等多个方面的职业生涯心理状况,并对其焦虑、应对方式等心理健康状况及其影响有了非常准确的了解;在此基础上,探究了心理资本这一核心心理要素对教师工作状态的具体作用;更难能可贵的是,还通过高级的统计方法,全面剖析了心理资本这一可持续发展的源动力对新建地方本科院校教师职业心理的具体影响机制,分别研究了工作投入、职业认同、工作满意度在新建地方本科院校教师心理资本与工作绩效间、心理资本与工作倦怠间的中介效应,工作倦怠、职业认同、工作满意度、工作投入在心理资本与离职意愿间的中介效应,职业认同、工作满意度在心理资本与工作投入间的中介效应;最后,就本科教育所需的教师管理理念难以转变、教师管理机制滞后等问题,详细阐述了新建地方本科院校教师心理资本管理存在的困难,并就应用心理资本管理的必要性、心理资本管理的理论模型及心理资本的具体应用路径等三个方面上,深入探讨了心理资本在新建地方本科院校教师管理中的具体实现。

本书从积极心理学和教育管理的角度,在新建地方本科院校硬件建设欠缺的情况下,以全面深化教育改革为主导思路,探讨了新建地方本科院校教师心理资本对教师职业生涯的发展状况,并试从完善新建地方本科院校“软件”条件方面来管理,以开发教师的心理资本。教师心理资本的研究与开发是提高新建本科院校教师工作绩效的另一个全新视角与思路,是从教师教育管理的思路提高师资队伍水平和教师职业素养的新途径。

本书的具体理论与实际应用价值主要有以下几点：

第一，在全面深化教育的趋势下，研究与开发新建地方本科院校教师的心理资本，重点探讨教师心理资本与其工作绩效的关系，对丰富教育管理理论与教师心理学领域的研究具有重要的理论意义。

第二，研究和开发教师的心理资本有助于提高新建地方本科院校师资队伍

的稳定性，保证地方本科院校正常的教学与科研工作以及长久发展。

第三，研究和开发新建地方本科院校教师的心理资本，在提升组织绩效和教师的满意度，帮助教师调节提升个体的自信心、乐观心态和希望感，增强意志品质，促进其职业发展与成熟等方面具有重要的实际应用价值。

第四，激发和提升新建地方本科院校教师的心理资本，可影响教师对工作意义的积极体验，对工作过程的坚持及承担工作的责任感，使其更投入地工作。尤其在当前，全面深化教育改革和新建地方本科院校评估所带来的各种发展与创新，给了新建地方本科院校教师更多的压力与挑战，而激发和提升教师的心理资本，不仅能促使其获得更多的竞争优势，也有助于消除或减弱教师的工作倦怠与焦虑。

本书的研究内容不管是在心理资本的学术研究领域，还是在教育管理研究的领域，以及在新建地方本科院校师资管理和教育教学建设等方面，都是全新的视角，相信本书在理论研究和实际应用中

华中师范大学教授 博士 凌云
2018年11月13日



随着积极心理学和积极组织行为学的兴起,心理资本(psychological capital)逐渐受到国内外学者的广泛关注。国外学者 Luthans 等,在 2005 年首次明确将心理资本定义为“个体一般积极性的核心心理要素,具体表现为符合积极组织行为标准的心理状态,它超出了人力资本和社会资本,并能够通过有针对性的投入和开发,而使个体获得竞争优势”。本课题在国内首次探讨新建地方本科院校教师的心理资本,并且创造性地探讨新建地方本科院校教师心理资本的因素、对工作状况等影响,并结合本科教学工作合格评估的思路,开创新建地方本科院校教师心理资本的开发对策。

本课题组用科学的抽样方法,通过对兴义民族师范学院、安顺学院、贵州工程应用技术学院、六盘水师范学院、遵义师范学院和铜仁学院六所新建地方本科院校的 548 名教师进行有效问卷调查,采取严谨的统计分析方法,对数据进行了详实的统计分析讨论。主要研究内容如下:

一、心理资本现状

新建地方本科院校教师心理资本的总体情况较好,而人际导向型心理资本比工作导向型心理资本更佳。

二、心理资本的影响因素

(1) 职称高低会对心理资本产生重要影响,教授等正高级职称教师的心理资本显著高于副教授和讲师职称教师的心理资本,而讲师职称教师的心理资本水平

最低。

(2) 不同工资收入的教师在人际导向型心理资本上,不存在显著差异;而在工作导向型心理资本和心理资本总分上,工资收入在 5 000 元以上的教师显著高于工资收入在 5 000 元以下等级别的教师的心理资本水平。

(3) 工作岗位类型对心理资本有重要影响,“双肩挑”岗位教师的心理资本水平最高,显著高于管理岗位和专任教师岗位。

(4) 性别、学历、工作年限、婚姻状况、任教学科、行政职务级别等变量均不会显著影响心理资本。

三、职业生涯心理的影响因素

(1) 职称、学历、工资收入、工作年限、工作岗位类型、任教学科以及行政职务级别等多方面的因素,都会显著影响新建地方本科院校教师的工作绩效,而性别和婚姻状况却影响较小。

(2) 职称对新建地方本科院校教师的工作本身满意度影响显著;学历学位对工作本身满意度、同事满意和工作满意度本身影响显著;工资收入对工作本身满意度影响显著;工作岗位对工作本身满意、薪酬满意影响显著;学科类别对工作满意度影响非常大。

(3) 不同职称对新建地方本科院校教师的工作倦怠仅在低成就感方面存在显著差异;学历高低会对工作倦怠产生显著影响;工资收入即薪酬情况会对工作倦怠产生重要影响;工作岗位类型对工作倦怠的影响较大,文史类和理工类教师的低自我效能感显著高于经管类和艺体类教师。同时研究结果还表明,担任行政职务级别对教师去人性化方面的影响较大。

(4) 不同工资收入对新建地方本科院校教师的离职意向影响显著,而性别、职称、学历、工资年限、婚姻状况、岗位类型、任教学科类别、担任行政职务等影响非常小。

(5) 新建地方本科院校教师的职业认同仅在工作岗位类型、任教学科类别上存在显著差异,具体表现为专任教师和双肩挑教师的职业认同显著高于管理岗位;文史类、理工类教师的职业认同显著低于艺术、体育类。而性别、职称、学历、工资收入、工作年限、婚姻状况、担任行政职务级别等方面对教师的职业认同影响较小。

(6) 性别、工作岗位类型、任教学科 3 个方面对教师的工作投入影响较大,而职称、学历、工资收入、工作年限、婚姻状况、担任行政职务级别等方面影响较小。

(7) 性别、职称、学历、工资收入、工作年限、婚姻状况、工作岗位类型、任教学科类别、担任行政职务级别均对焦虑状况影响非常小；职称、工资收入、工作年限、婚姻状况、工作岗位类型对教师的应对方式影响较大，而学历、任教学科、担任行政职务级别等影响非常小。

四、心理资本对工作状况的影响

(1) 新建地方本科院校教师心理资本会对高校教师的工作绩效、工作满意度、职业认同、工作投入等工作状况和积极应对方式产生显著正向影响。

(2) 心理资本会对工作倦怠、离职意向、焦虑症状产生显著负向影响。

五、职业生涯心理的具体影响机制

(1) 职业认同、工作满意度在心理资本与工作绩效间起重要的中介作用。

(2) 工作投入、职业认同、工作满意度在心理资本与工作倦怠间起重要的中介作用。

(3) 工作倦怠、职业认同、工作满意度、工作投入在心理资本与离职倾向间起重要的中介作用。

(4) 职业认同、工作满意度在心理资本与工作投入间起重要的中介作用。

在分析了高校教师心理资本的干预策略、自身的开发与培养及应用开发策略等方面的研究现状后，就本科教育所需的教师管理理念难以转变、教师管理机制滞后等问题，详细阐述了新建地方本科院校教师心理资本管理存在的困难，并且在教师管理中应用心理资本管理的必要性、教师心理资本管理的理论模型及心理资本在新建地方本科院校教师管理中的具体应用路径等方面，深入探讨了心理资本在新建地方本科院校教师管理中的具体实现。



前言	1
第一章 问题提出	1
第一节 研究目的	1
第二节 研究意义	1
第三节 研究内容及重点	2
第四节 研究思路	3
第五节 研究假设	3
第六节 核心概念	4
第二章 研究背景和文献综述	6
第一节 心理资本的概念及研究现状	6
第二节 高校教师管理引入心理资本的必要性	7
第三节 高校教师心理资本的概念、结构及测量	8
第四节 高校教师心理资本的影响因素研究	9
第五节 高校教师心理资本的影响效应研究	10
第三章 研究程序	12
第一节 研究设计	12
第二节 研究对象	13
第三节 研究方法	14

第四节	研究工具	14
第五节	技术路线	16
第六节	数据处理与分析方法	16
第四章	教师心理资本现状及影响因素研究	17
第一节	教师心理资本的分布状况	17
第二节	教师心理资本的影响因素分析	19
第三节	分析与讨论	27
第五章	教师工作绩效状况及与心理资本关系研究	30
第一节	教师工作绩效状况分析	30
第二节	教师工作绩效的影响因素分析	33
第三节	教师工作绩效与心理资本的关系分析	43
第四节	讨论与建议	44
第六章	教师工作满意度状况及与心理资本关系研究	48
第一节	教师工作满意度状况分析	48
第二节	教师工作满意度的影响因素分析	52
第三节	教师工作满意度与心理资本的关系分析	62
第四节	讨论与建议	64
第七章	教师工作倦怠状况及与心理资本关系研究	68
第一节	教师工作倦怠状况分析	68
第二节	教师工作倦怠的影响因素分析	71
第三节	教师工作倦怠与心理资本的关系分析	80
第四节	讨论与建议	81
第八章	教师离职意向状况及与心理资本关系研究	89
第一节	教师离职意向状况分析	89
第二节	教师离职意向的影响因素分析	90
第三节	教师离职意向与心理资本的关系分析	97

第四节 讨论与建议	97
第九章 教师职业认同状况及与心理资本关系研究	99
第一节 教师职业认同状况分析	99
第二节 教师职业认同的影响因素分析	100
第三节 教师职业认同与心理资本的关系分析	106
第四节 讨论与建议	107
第十章 教师工作投入状况及与心理资本关系研究	109
第一节 教师工作投入状况分析	109
第二节 教师工作投入的影响因素分析	112
第三节 教师工作投入与心理资本的关系分析	121
第四节 讨论与建议	122
第十一章 教师焦虑状况及与心理资本关系研究	124
第一节 教师焦虑状况分析	124
第二节 教师焦虑的影响因素分析	125
第三节 教师焦虑与心理资本的关系分析	132
第四节 讨论与建议	132
第十二章 教师应对方式状况及与心理资本关系研究	134
第一节 教师应对方式状况分析	134
第二节 教师应对方式的影响因素分析	137
第三节 教师应对方式与心理资本的关系分析	145
第四节 讨论与建议	146
第十三章 教师心理资本与其职业生涯心理的影响因素模型研究	148
第一节 中介效应概述	148
第二节 教师心理资本对其职业生涯心理的影响机制分析	150
第三节 教师心理资本对其职业生涯心理影响机制的讨论	188

第十四章 新建地方本科院校教师心理资本的开发 190

 第一节 高校教师心理资本开发的研究现状 190

 第二节 教师心理资本管理存在的困难 192

 第三节 心理资本在教师管理中应用路径的实现 197

参考文献 215

附录 219



第一章 问题提出

第一节 研究目的

本课题从实证研究的角度,结合管理学、教育学和心理学等多学科领域的方法与知识,深度探讨教师心理资本对新建地方本科院校教师的行为态度(包括工作绩效、工作投入与工作倦怠等方面)产生的重要影响或作用;以实现高效的教育管理和教育现代化为导向,结合以往对心理资本的相关研究,分析得到影响新建地方本科院校教师心理资本的各种主客观因素,积极探讨有关激励与提升教师心理资本的措施与方法,提出行之有效的管理对策与建议。

第二节 研究意义

新建地方本科院校担负着引领地方特色文化创新、开展科学研究和服务地方区域经济社会发展的重要使命,在全面实现科教兴国、科教扶贫等战略方面负有重要的责任,而教师是发挥重要功能的最基本的因素。新建地方本科院校起步晚且多分布在市(地区)一级城市,中西部欠发达地区只占近一半。受到欠发达、欠开发的区域条件的影响,师资队伍建设出现了诸多困难,如高层次人才引进困难、整体素质有待提高、人员结构比例不合理等问题。

本课题从积极心理学和教育管理的角度,在新建地方本科院校硬件建设投入不足的情况下,以全面深化教育改革为主导思路,探讨教师心理资本对其职业生涯的发展状况的影响,并试从完善新建地方本科院校“软件”方面来管理、开发教师的心理资本。教师心理资本的研究与开发,是提高新建本科院校教师工作

绩效的另一个全新视角与思路,是从教师教育管理的思路来提高师资水平和职业素养的新途径。

本课题研究的具体理论与实际应用价值主要有以下几点:

第一,在全面深化教育改革的趋势下,研究与开发新建地方本科院校教师的心理资本,重点探讨教师心理资本与其工作绩效的关系,对丰富教育管理理论与教师心理学领域的研究具有重要的理论意义。

第二,研究和开发新建地方本科院校教师的心理资本,有助于提高学校师资队伍稳定性,保证正常的教学与科研工作以及长久发展。

第三,研究和开发新建地方本科院校教师的心理资本,在提升组织绩效和教师的满意度,帮助教师调节提升个体的自信心、乐观心态和希望感,增强意志品质,促进其职业发展与成熟等方面,具有重要的实际应用价值。

第四,激发和提升新建地方本科院校教师的心理资本,可影响教师对工作意义的积极体验,对工作过程的坚持及承担工作的责任感,使其更投入地工作。

尤其在当前,全面深化教育改革和新建地方本科院校评估所带来的各种发展与创新,给了教师更多的压力与挑战,而激发和提升教师的心理资本能促使其获得更多的竞争优势,同时也有助于消除或减弱教师的工作倦怠与焦虑。

第三节 研究内容及重点

一、本课题的主要研究内容

(1) 认真梳理文献与相关研究,精心挑选或修订符合新建地方本科院校实际的、信效度均较高的教师心理资本量表。

(2) 通过发放问卷调查、座谈会和个人访谈等实证研究手段,在统计分析数据后,准确得出新建地方本科院校教师的心理资本发展状况。

(3) 通过问卷调查等实证研究手段,重点探讨新建地方本科院校教师的心理资本与其工作绩效、工作投入、工作满意度、工作倦怠等方面的关系,以及其影响机制。

(4) 探讨影响新建地方本科院校教师心理资本的各种主客观因素。

(5) 根据前期研究成果,认真整理、探讨和提出激励与提升新建地方本科院校教师心理资本的各项对策与建议。

二、本课题的主要研究重点

- (1) 新建地方本科院校教师心理资本的现状分析。
- (2) 新建地方本科院校教师心理资本的具体影响机制研究。
- (3) 激励与提升新建地方本科院校教师心理资本的措施与方法。

第四节 研究思路

以全面深化教育改革为指导,通过深入的问卷调查和文献资料分析,综合运用教育学、心理学和管理学等学科理论与方法,在对教师心理资本现状调查的基础上,重点探讨新建地方本科院校教师心理资本对教师行为态度的影响以及主客观因素分析,并提出相应的对策建议,供高等教育部门决策参考。

第五节 研究假设

本课题的研究假设主要有:

第一,新建地方本科院校教师心理资本在各人口学变量信息上存在显著差异。

第二,新建地方本科院校教师心理资本与其工作绩效、工作满意度、工作倦怠、离职意向、职业认同、工作投入等工作状况存在显著相关。

第三,新建地方本科院校教师心理资本与其焦虑症状、应对方式等存在显著相关。

具体的研究假设模型,如图 1-1 所示。

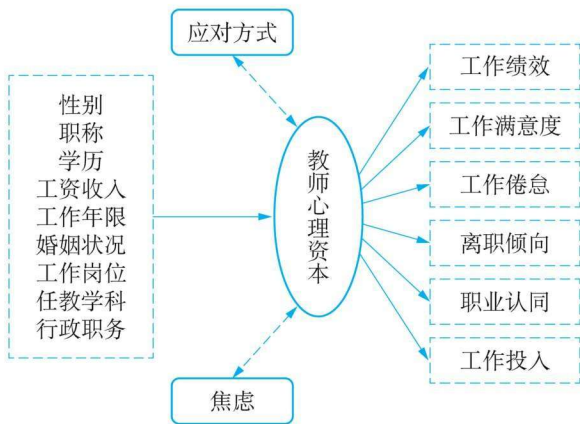


图 1-1 研究假设模型

第六节 核心概念

心理资本是指个体一般积极性的核心心理要素,具体表现为符合积极组织行为标准的心理状态,它超出了人力资本和社会资本,并能够通过针对性的投入和开发,使个体获得竞争优势。心理资本亦指可提升工作绩效与组织竞争优势的个体重要内在资源,具有一定的文化与群体差异性。已有心理资本构成中的希望、乐观、韧性等,实际上也是性格优点的表现。据此,教师心理资本的构成很可能不只局限于已有的4个构念,教师的某些性格优点应该也属其心理资本的构成内容(毛晋平,2013)。

工作投入指的是一种与工作相关的积极、完满的情绪与认知状态,具有持久性和弥散性的特点(林琳,时勘,萧爱铃,2008)。教师的工作投入是指教师对本职工作的积极主动态度和热爱程度,不仅影响自身的工作绩效及专业发展,更影响学校教育质量及学生的健康成长。尤其工作投入作为一种正性体验,对调节教师情绪、态度与行为,消除或降低倦怠尤为重要(毛晋平,2013)。

组织的效益是我们关注的核心,组织效益的最大化是我们追求的目标,而组织效益是依靠许多个体的工作绩效来实现的。因此,工作绩效也就成为关注的焦点。目前,学术界对绩效的概念界定主要有两种主流观点:一种观点认为绩效是结果和产出,另一种观点认为绩效是行为和过程(彭剑峰,2005)。比较分析上述观点认为,对于个体来说,工作绩效应该是结果与行为的统一体,工作绩效既是个体在完成工作中所采取的一些行为,也将指向于这些行为的结果。因此,工作绩效可以通过行为测量,也可以通过行为预测(宋倩,2008)。根据对前人研究的分析与总结,将工作倦怠可界定为:个体长期高强度地卷入于某种工作情境而导致的一种身心俱疲状态。它具有两个方面的特征:一是个体在先前类似的情境中,有过良好的工作绩效和较高的情感水平;二是如果工作情境没有改变或者缺少社会支持,个体难以通过自己的调节恢复到原有状态和水平。它应包含3个维度:情感耗竭、去人性化和个人无效能感。在上述工作倦怠定义的基础上,将教师工作倦怠界定为:教师由于长时间、高强度地从事教学、科研或学生工作,从而导致的身心俱疲状态。它具有两个特征:一是教师在先前类似的教学、科研或学生工作情境中,有过良好的工作绩效和较高的情感水平;二是如果教学、科研或学生工作情境没有改变或者缺少社会支持,那么教师难以通过自己的调节恢复到原有状态和水平。教师工作倦怠在3个维度上,分别体现为教师的情感处于极度疲劳状态,教学、科研或学生工作热情很低;以消极、否定或冷漠的态度