



教师职业心理资本的测量与开发

Measurement and Development of Psychological Capital
on Professional Accomplishments of Educators

李力◎著



非外借



厦门大学出版社

XIAMEN UNIVERSITY PRESS

国家一级出版社

全国百佳图书出版单位

南昌大学社会科学学术著作出版基金资助项目成果（项目批准号：NCU2016P011）

教师职业心理资本的测量与开发

Measurement and Development of Psychological Capital
on Professional Accomplishments of Educators

—— 李力 著 ——



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

教师职业心理资本的测量与开发/李力著. —厦门:厦门大学出版社, 2017. 10

ISBN 978-7-5615-6588-9

I. ①教… II. ①李… III. ①教师心理学—研究 IV. ①G443

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 150138 号

出版发行 厦门大学出版社

社 址 厦门市软件园二期望海路 39 号

邮政编码 361008

总 编 办 0592-2182177 0592-2181406(传真)

营销中心 0592-2184458 0592-2181365

网 址 <http://www.xmupress.com>

邮 箱 xmup@xmupress.com

印 刷 虎彩印艺股份有限公司

开本 787mm×1092mm 1/16

印张 15.5

字数 220 千字

版次 2017 年 10 月第 1 版

印次 2017 年 10 月第 1 次印刷

定价 48.00 元

本书如有印装质量问题请直接寄承印厂调换



厦门大学出版社
微信二维码



厦门大学出版社
微博二维码

提升职业心理资本，实现人生可持续发展。

前 言

随着经济和科技发展进程的加快，提高组织绩效，保持组织良好持续的竞争优势已经成为领导者和研究者最为重视的工作目标之一。“为人才而战”的企业思想现也逐步渗透到各学校。学校不断寻找、吸纳和招聘优秀的教学科研人员，以期提高学校的人力资源储备。有些学校为了提高教师的工作积极性，增强学校人力资源管理的效果，不惜花重金从国内外引进人才，并且建立复杂、高强度的评价体系考核教师。与此同时，教育部门改革的弊端日益显现：部分学校的管理机制引发“畸形”效果，如教师人际关系环境差、教师心理问题日益增多、教师职业倦怠明显等。如何加强现有教师的人力资源开发与管理，构建教师人力资源开发机制，提高师资队伍的身心素质等，是各学校面临的几个主要问题。

21世纪初，美国内布拉斯加州立大学教授、盖洛普公司首席科学家路桑斯（Luthans）博士创造性地将积极心理学的思想延展到人力资源管理与组织行为学领域，提出了“心理资本”的新概念。以自我效能、希望、乐观和韧性为核心的心理资本概念的提出，一度被认为是人力资源管理史上的一场巨大革命。因为它旨在从积极心理学的视角来打造人的竞争优势，突破了传统管理学中人类对“人力资本”和“社会资本”的认知思维模式。多国实证研究证明，心理资本的有效管理和开发能为组织和国家经济的可持续增长提供原发性动力。

本书在对国内外关于心理资本、工作绩效和社会支持研究相关成果梳理的基础上，从职业发展角度探索了我国高校教师心理资本（简称职业心

理资本)的内容结构及其对工作绩效的影响。高校教师职业心理资本是高校教师在职业发展过程中所表现出来的积极核心心理要素,是一种符合积极组织行为学标准的心理状态。采用合理有效的策略去测量、开发和管理高校教师职业心理资本,一方面能使教师获得积极的情感,提升自我绩效能力;另一方面高校也能从教师的职业心理资本中获取积极回报。优秀教师向前发展可以成就卓越的高校组织,进而形成良性的上升螺旋效应。因此,高校教师职业心理资本的开发与管理对高校教师的职业发展和高校组织建设均会产生积极的竞争优势,对高校教师人力资源管理绩效的提升具有非常重要的作用。本书主要从以下七个方面探究教师职业心理资本的测量与开发:

第一,通过对全国8所高校18人次的深度访谈,结合3所“211工程”高校102名教师的开放式问卷调查结果,收集了高校教师职业心理资本行为事件的陈述句并进行归类整理,形成了初始量表。随后对713名高校教师进行问卷调查,采用项目分析、探索性因素分析、信效度分析及验证性因素分析等方法统计处理并进一步精炼项目,最终构建出我国高校教师职业心理资本最佳维度量表。该量表结构属于二阶四因素模型,由65个测验项目构成,包括认知资本、情感资本、意志资本和人际资本4个二阶类别以及智慧、自我效能、乐观、幸福感、进取、韧性、自制、感恩、合作、宽恕、爱与信任11个一阶因子。同时,本书还运用结构方程技术对二阶四因子模型及其他5个备择模型的优劣进行了竞争比较。检验结果表明,二阶四因子模型是高校教师职业心理资本最优维度的理想模型。量表的信度和效度指标也皆能较好地满足测量学的要求,所开发的高校教师职业心理资本量表具有合理的结构,可以作为高校教师职业心理资本的测评工具。

第二,以肖水源的社会支持理论模型为基础,通过文献研究、预试和正式测试等环节,运用项目分析、探索性因素分析及验证性因素分析等统计方法,构建高校教师社会支持量表。该量表共13个项目组成,包括主观支持、客观支持和支持利用度三个维度。检验结果表明高校教师社会支

持量表具有合理的结构，量表的信效度指标符合测量学的要求。

第三，用“高校教师职业心理资本量表”和“工作绩效量表”对来自全国8所高校的718名高校教师（“211工程”高校教师286名，其他高校教师432名）进行问卷调查。采用相关及回归方法对调查数据进行统计分析。结果表明，高校教师职业心理资本与工作绩效水平有显著性相关，高校教师职业心理资本整体及认知、情感和意志三个因子对工作绩效有正向的预测效应。

第四，运用层次回归和结构方程技术探索及验证了社会支持对高校教师职业心理资本及其各维度对工作绩效的影响效应。结果显示，社会支持及各维度在高校教师职业心理资本与工作绩效之间均没有显著的调节效应；社会支持及主观支持维度、客观支持维度在高校教师职业心理资本与工作绩效间的中介效应均显著，而支持利用度在高校教师职业心理资本与工作绩效间的中介效应不显著。这表明高校教师职业心理资本及各维度对工作绩效不但有直接的影响，而且还通过社会支持对工作绩效产生了间接的影响。

第五，采用前测和后测对照组实验设计，对某高校的30名教师进行高校教师职业心理资本的微干预实验。协方差实验结果表明，实验组与两个对照组间高校教师职业心理资本及其四个维度水平变化均存在显著性差异。经过相关团体心理优势训练，微干预组教师职业心理资本水平及工作绩效均得到了显著提高；同时，统计资料结果还表明短期、聚焦的微干预开发增加了高校教师职业心理资本及工作绩效水平，产生了巨大的投资回报。

第六，采用“高校教师职业心理资本量表”对国内8所院校的718名高校教师职业心理资本水平进行了差异性分析。通过描述性统计分析、T检验、方差分析和事后多重比较，发现高校教师职业心理资本及其因子均分处于中等水平；高校教师职业心理资本四个二阶因子均分从高到低依次为人资本、情感资本、认知资本、意志资本。以人口学变量为自变量，高校教师职业心理资本及其各因子为因变量的单因素方差分析结果显示，

高校教师职业心理资本及各因子水平在性别、职称、文化程度、工作时间和专业方面都存在不同程度的显著性差异；而处于不同年龄阶段的高校教师职业心理资本及各因子水平上并未检测出明显的差异性。

第七，提出我国高校教师职业心理资本的开发策略。

目 录

第1章 绪 论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的、意义及创新点	5
1.3 研究内容、技术路线与研究方法	7
1.4 研究工具	10
第2章 文献研究综述	11
2.1 心理资本	11
2.2 工作绩效	27
2.3 社会支持	33
2.4 心理资本与工作绩效的关系	41
2.5 文献研究述评	44
2.6 小结	47
第3章 高校教师职业心理资本模型的构建	49
3.1 高校教师职业心理资本内容结构的预研究	49
3.2 高校教师职业心理资本量表的预试与分析	51
3.3 高校教师职业心理资本内容结构的探索	53
3.4 高校教师职业心理资本构念的结构验证	60
3.5 高校教师职业心理资本量表的信度和效度分析	72
3.6 讨论与分析	75
3.7 小结	77

第4章 高校教师职业心理资本与工作绩效的关系	79
4.1 研究样本	79
4.2 工作绩效量表的质量检测	80
4.3 研究变量的描述统计分析	83
4.4 高校教师职业心理资本与工作绩效的相关性	84
4.5 工作绩效对教师职业心理资本及各维度的回归分析	85
4.6 讨论与分析	86
4.7 小结	88
第5章 高校教师职业心理资本与工作绩效之间的调节效应	89
5.1 调节效应模型理论	89
5.2 研究假设	91
5.3 高校教师社会支持的内容结构	91
5.4 研究变量预分析	97
5.5 社会支持及其各维度在高校教师职业心理资本与工作绩效间的调节效应	99
5.6 讨论与分析	103
5.7 小结	105
第6章 高校教师职业心理资本与工作绩效之间的中介效应	107
6.1 研究假设	107
6.2 中介效应模型理论	108
6.3 社会支持在高校教师职业心理资本与工作绩效间的中介效应	110
6.4 社会支持各维度在高校教师职业心理资本与工作绩效间的中介效应	112
6.5 社会支持在职业心理资本各维度与工作绩效间的中介效应	118
6.6 高校教师职业心理资本及其各维度对工作绩效影响模型的验证	125
6.7 小结	135

第7章 高校教师职业心理资本的微干预实验	137
7.1 研究对象	137
7.2 研究方法和过程	138
7.3 高校教师职业心理资本的微干预设计方案简介	141
7.4 高校教师职业心理资本微干预实验结果的协方差分析	143
7.5 工作绩效提升结果的协方差分析	146
7.6 高校教师职业心理资本投资的潜在收益	148
7.7 讨论与分析	149
7.8 小结	150
第8章 人口学变量上高校教师职业心理资本的差异	151
8.1 性别差异比较	151
8.2 职称差异比较	152
8.3 文化程度差异比较	155
8.4 专业差异比较	157
8.5 年龄差异比较	159
8.6 工作时间差异比较	160
8.7 讨论与分析	162
8.8 小结	167
第9章 教师职业心理资本的开发策略	169
9.1 提升认知资本	169
9.2 发展情感资本	171
9.3 增强意志资本	172
9.4 提高人际资本	173
第10章 职业心理资本在高校教师人力资源管理中的效用	175
10.1 职业心理资本在高校组织结构与工作内容设计环节的效用	175
10.2 职业心理资本在人才招聘环节的效用	176

10.3	职业心理资本在教师培训与开发管理中的效用	176
10.4	职业心理资本在薪酬管理中的效用	177
10.5	职业心理资本在绩效管理中的效用	178
第 11 章	研究结论与展望	179
11.1	研究结论	179
11.2	研究展望	181
	参考文献	185
	附 录	207
附录 1	高校教师职业心理资本调查问卷（预试）	207
附录 2	高校教师社会支持量表	215
附录 3	高校教师职业心理资本量表（正试）	217
附录 4	工作绩效量表	223
附录 5	高校教师职业心理资本微干预活动方案	224
	后 记	235

第 1 章

绪 论

1.1 研究背景

随着全球化经济的高速发展，社会竞争越来越激烈。今天的组织所面临的挑战，无论在范围、密度还是在种类上都前所未有。如何让组织和个人在未来全球性的“市场空间”中拥有独特的竞争优势？经济和财务资本、先进的技术和专利信息等依靠集中和积累的传统资源，曾经一度被认为对组织的成功功不可没。然而由于科学技术的快速传播，不断创新以及政府管制的撤销，通过设置不同行业进入壁垒的竞争战略已经被证明不再是组织获得竞争优势的可持续资源。尽管传统的物质资源在某些特殊领域和特殊时期仍然起着较大作用，但是越来越多的组织已经转向“为人才而战的视角”中。

为了有效吸引和管理人才，组织提出了大量的“最佳实践”，包括工作设计、薪酬和福利、成长机会、工作—生活平衡等。因此由灵活性、创新性、知识管理、经验、技能和专业性等方面的有效管理和开发组成的“人力资本”逐渐成为保证组织绩效的关键因素。美国管理学会前主席 Luthans（2004）指出，企业的竞争优势从何而来，不是财力，不是技术，而是人。然而，在人力资本受到高度重视的同时，组织成员越来越多地出现各种与工作压力相关的生理或心理问题，极大地影响了个人和组织的工作效率。现代企

业中，由于高度持续的工作压力诱发员工产生严重的身心疾病，从而影响员工对组织忠诚度和满意感的事件比比皆是。因此，组织往往会投入大量的成本去建立和维护员工与组织的和谐，以求实现员工与组织间的良好关系，从而为组织带来稳定高效的人力资源，提升企业管理效能。

实践证明，许多在人力资源管理实践中得到认可的管理模式，如 360 度回馈评价系统、自我管理团队等，这些高绩效实践并没有真正渗透到组织的核心价值观中，与组织进行良好互动。相反，这些人力资源在很多情况下出现了不一致、不连贯的现象，并且很容易受到管理时尚、可获得资源、组织政治的影响。今天最理想的工作场所不再是承诺终身雇佣的单位，而是能够给组织成员提供所需的机会、资源和灵活性，以促进员工可持续发展的组织。如今，有能力的员工都在特定的组织之内或组织之外寻求有利于他们维持职业进步的环境。因此，如何开发和管理人力资源以获得长久的竞争优势，亟须一种新颖的、独特的思维范式。

1. 组织的发展需要超越人力资本及社会资本的新力量

传统的人力资源管理只是关注“出现了什么问题”，寻求方法去摆脱无效的领导、工作效益低的职工、压力与冲突、功能失调的态度和行为，以及反生产的组织结构、战略和文化等。这些“消极”途径只能帮助组织和职工减少错误事情的发生，而绝大多数组织并没有真正认识到人力资源的价值，没有找到有效开发和管理这些人力资源的方法，因此不能充分发挥人力资源的全部潜能。结果是既没有提升工作效益，也不能维持组织的可持续发展。经济全球化以及政治、经济、技术和伦理观念的不断变化，组织所吁求的竞争优势不再建立在传统的或稀缺的经济和技术资源基础上。卓越的、可持续的竞争优势是通过投资、经营、开发和管理那些与特定环境相关的、可更新的、很难被模仿的因素来获得的。因此从传统的、着力于治愈员工心理障碍和组织功能失调现象的消极、无效的组织模式转而探索一种关注人和组织积极特性的全新范式就显得尤为迫切。

当前，新兴的积极心理运动拓宽了人们的视野，心理学家开始考虑如何才能让人达到最佳状态，怎样培养和充分发挥人的潜力。积极组织行为

学的发展需要超越人力资本与社会资本的新力量。管理学家 Luthans 创造性地将积极心理学的思想延展到人力资源管理和组织行为学的领域,提出了“心理资本”新概念,并把心理资本定义为“个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态”(李超平,2008)。随着高科技的发展,体力、财力和技术已经逐渐不再成为障碍,决定成败的关键就是“人”,人的潜能是无限的,而其根源在于人的心理资本。心理资本是个人及组织获得竞争优势的可持续源泉。如何获取、开发并利用好员工的心理资本,提升员工的职业幸福感,提高组织人力资源的效能和投资收益,进而使组织获得竞争优势,已经成为人力资源管理面临的重要问题。

2. 高校管理改革需要教师具备积极的职业心理能力

随着高等教育事业的蓬勃发展,中国高校所面临的内部和外部环境都发生了重大变化。高校改革从宏观步入微观,随着教育资源和高校后勤社会化的推进,高校管理改革进一步向核心环节逼近。在经历了办学体制、管理体制、经费筹措体制、招生就业体制、内部管理体制等多项改革之后,高校除了从宏观层面要系统思考、战略决策之外,还要在微观层面重视改革对教师心理状态的影响。高校教师是教育系统中的一个特殊群体,肩负教学、科研、学生管理、服务社会等诸多社会责任,良好的心理状态不仅是教师职业规范的需要,更是教师个体发展和自我追求的需要。

为了提升高校人力资源的存量和质量,国内众多高校不惜斥巨资招聘、引进人才,希望借此增强学校的竞争力,但是许多人才却在不断流失。同时,在不断加快的高校教育改革中,由于教师工作日益复杂、角色模糊、稳定感降低、归属感弱化等种种现象,也降低了高校教师的职业热情,使得教师产生了不同程度的职业倦怠、心理障碍和离职倾向。加拿大的林德、诺曼和约翰斯在2003年对近800名教师的调查结果显示,有近50%的教师因为压力而无法留在安大略省,40%的教师感到压力逐年增大,与压力相关疾病的患病率也在上升。广东省教育工会于2005年对全省19所高校近万名教师的健康状况进行抽样调查,结果发现广东省只有约10%的高校教师处于基本健康状态,约20%处于各种疾病状态,剩下70%属亚健康

康状态的人群中，约有三分之一到二分之一的人数属重度亚健康，即处于疾病的边缘状态。2009年的调查进一步发现，“八成的大学教师称压力大”（广州日报，2009），其中54.44%的大学教师存在心理问题，问题严重程度以轻度为主，75%经常感到疲劳，46%经常失眠。这种缺乏工作热情，存在职业倦怠、心理障碍和离职倾向的职业现状极大影响了教师的创新精神，降低了工作绩效，阻碍了高校教师自身的发展。这种现象也反映了目前高校在教师人力资源管理过程中存在诸多问题。因此，改善高校教师心理健康水平，尤其是加强高校教师的积极心理素质管理，激发高校教师的职业热情和创造力，优化和提升教师的积极心理能力刻不容缓。发展积极的职业心理能力可以有效提高高校教师在改革背景下的适应性，确保教师职业与高校之间的协同发展，进而为高校管理改革奠定良好的微观基础。

3. 建构良好的社会支持是帮助高校教师提升工作绩效的有效途径

建设和谐社会和科学发展观应坚持教育优先发展，高校教师是促进教育科学、教育公平的核心骨干力量。诸多研究表明，社会支持是影响个体心理健康状况的重要因素，它能缓解职业压力等消极因素带来的不良结果。教师社会支持是教师应对压力的重要资源。教师的社会支持主要是指学校、家庭、社会三方面对教师支持所构成的社会关系网络系统，如学校内的领导关系、同事关系、师生关系以及与学生家长的关系等，家庭的夫妻关系、亲子关系、亲属关系等，以及在社会中形成的朋友关系、合作关系等。

美国经济学家格兰斯和博克认为，在学校内部形成教师支持系统是十分必要的，因为来自同事的信息支持、实践支持以及情感支持能增强教师的工作自主性，提高个人成就感和工作表现欲望，从而降低工作压力水平。已有大量研究间接表明，构建良好的社会支持是开发和管理教师积极职业心理能力，提升高校教师工作绩效的重要途径之一。建立积极有效的教师社会支持系统，制定能够为教师提供社会支持的对策，同时挖掘教师自身潜力及对可支持性资源的利用度，对缓解压力和维护教师的身心健康，提高教师的生活和工作质量，培养、开发和维护高校教师在职业发展方面的心理资本都具有极其重要的意义。

1.2 研究目的、意义及创新点

1.2.1 研究目的

心理资本研究已经成为组织心理学和人力资源管理领域的新兴热点,高校人力资源是高校所有资源中的第一资源。加强人力资源的开发和管理,是提高教育质量和办学效益,增强高校核心竞争力的重要手段。美国加州高校伯克利分校前任校长麦克·黑姆指出“保持优秀的高校教师阵营,这是我们高校的核心”(董云川,2005)。由此可见,教师是影响高校教育质量的关键因素,是高校教育体制改革所必须重点关注的对象。高校教师一方面承担教书育人的责任,为社会培养人才;另一方面也通过自己的科技创新活动直接为社会创造财富。提高高校教师的职业素养,尤其是培养其积极的心理能力,有助于提升高校教师对职业心理资本的认知与管理,有助于为高校打造一支高水平、高素质的教师队伍,对高校人力资源管理改革具有很高的价值。

本书以高校教师为研究对象,从积极心理学和积极组织行为学角度出发,结合高校教师人力资源管理理论,探索高校教师职业心理资本(简称为“职业心理资本”)的内涵及最优结构,并验证高校教师职业心理资本的维度构成模型。在此基础上,进一步探求高校教师职业心理资本与工作绩效的关系,找出高校教师职业心理资本及社会支持对工作绩效的影响路径,最后通过微干预实验量化高校教师职业心理资本投资的经济收益,从而对高校教师职业心理资本的开发途径提供建设性指导意见。

1.2.2 选题的意义

1. 理论意义

第一,使心理资本理论进一步丰富及本土化。首先,目前国内外对心理资本的研究多见于企业员工,且使用的心理资本量表也多是以经济高度发达的西方国家为背景。高校教师是我国一个特征比较鲜明的群体,作为科教兴国的重要力量,对其心理状态的认识和度量以及心理资本的结构组