

【专题：乡村教育研究】

DOI:10.3969/j.issn.1671-2277.2022.02.010

## 乡村小学教师工作绩效改善：心理资本的机制

都丽萍, 曾晓东, 谷屹欣, 姜红梅

**【摘要】** 基于甘肃省某贫困县166名乡村小学教师心理资本和教师工作绩效的调查数据,运用回归和结构方程建模的方法探索心理资本对教师工作绩效的影响,提出不同于人力资本和社会资本的第三种资本——心理资本提升乡村小学教师工作绩效的作用机制。研究得出以下结论:乡村小学教师的心理资本对教师任务绩效的解释量为51%,对关系绩效的解释量为45.8%;心理资本在教师工作绩效改善中的内部效应表现为教师个体积极的心理状态有助于化解压力和倦怠感、产生积极情绪、形成内部激励,推动教师个体产生较高水平的绩效;心理资本在教师工作绩效改善中的外部效应表现为通过积极情绪形成和谐人际关系和积极的组织氛围,推动教师个体周边资源的使用效率和其他教师工作绩效的改善。基于以上结论,建议在乡村振兴的大背景下,将教师心理资本的开发作为提升乡村小学教师工作绩效的新路径。

**【关键词】** 教师工作绩效;心理资本;机制

**【作者简介】** 都丽萍,北京联合大学师范学院,副教授,博士(北京 100011);曾晓东,北京师范大学教育学部,教授,博士,博士生导师(北京 100875);谷屹欣,北京联合大学师范学院,讲师,博士;姜红梅,北京联合大学师范学院,讲师,北京体育大学博士研究生(北京 100011)。

**【中图分类号】** G627 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1671-2277(2022)02-0065-09

### 一、引言

在提升教师绩效的理论认识中,人力资本、社会资本作为附着于教师个体身上的无形资源均发挥着重要的作用。两种类型资本的作用机制和影响程度是不同的,教师人力资本主要体现为教师的知识和技能,其作用机制主要表现为通过教师的职业资格、学历水平、资质等门槛的设定来实现;教师社会资本主要体现为沟通网络、共同意愿和团队认同感等,其对于教师绩效的作用机制主要表现为教师的社会任务与角色、社会参与等。除以上两种绩效改善机制之外,是否存在基于其他资本的改善机制?

20世纪70年代以来,随着行为经济学的崛起,经济学家们认识到,人们的行为不仅受到利益的驱使,而且还受到多种心理因素的影响。个体心理特征、动机的分析成为行为选择的重要依据。经济学家们开始“将心理学的特征与经济学的偏好、约束和期望机制联系起来。……分析这两个领域的因果关系。”<sup>[1]</sup>美国经济学家 Mathilde Almlund 就将个体人经济学模型中,指出个体对既定任务的生产率主要取决于个体的责任心及对任务的努力程度。<sup>[2]</sup>由此,个体的内在心理特征及品质作为一种重要的生产率提升手段,开始进入经济学家的研究视野。推动了现代经济学的研究由过去关注人的外部知识、技能以及个体所拥有的社会资源对于经济增长、生

基金项目:北京市教育委员会社科一般项目“影响中学生数字化阅读素养的教学因素、阅读参与因素及其作用机制的研究”(SM202211417004);北京联合大学教学促进师专项教育教学研究与改革项目“高质量教师个性特征的识别与测量研究”(JF2021CJS002)

产率的重要意义,转向人的个性特征品质、情感等因素对于经济增长、生产率的重要意义。

尽管研究者们意识到个体能力和动机在提升生产率中的重要意义,但因个体的这些特征存在着不易观察、测量和开发等特征,使得寻找适合的代理变量成为难题。近20年以来,伴随着积极心理学的发展,人的积极心理品质在社会生活、生产、个体身心健康中的正向意义和价值走入研究者的视野。美国积极组织行为学家Luthans(路桑斯)等人在对传统经济资本、人力资本和社会资本进行了细致的分析研究后,进一步提出了超越人力资本、社会资本的新资本概念——“心理资本”(psychological capital)。Luthans和Youssef(2004)指出:“……我们关于人类行为和动机的消极理论……需要让位于积极导向的、以力量为基础的管理,这种管理侧重于发展人力、社会和心理资本,以实现它们的潜在价值。”<sup>[3]</sup>心理资本用来界定从四个积极的心理构念(如希望、自我效能、韧性和乐观)中提取的动机倾向。当这四种心理资源结合在一起时,它们会形成协同效应,形成更高阶的结构心理资本(Luthans et al. 2012)。与传统的经济资本、人力资本和社会资本相比,员工的心理资本是附加在人身上的另一种有价值的资产,<sup>[4]</sup>是组织获取竞争优势的重要来源。积极心理学理论预测心理资本与个体工作态度、行为、工作绩效和职业发展之间存在正相关关系。<sup>[5-7]</sup>

心理资本理论的提出,为研究个体生产率的提升提供了一个新的视角和路径。在教师劳动力市场上,对于个体水平的品质或个体个性知之甚少(B. K. Jones, 2016)。同时教师职业是一个特殊的人际互动职业,离开了对教师的思维和心理特征的研究来分析教师复杂的教育教学行为是不能全面而深刻地理解教师教育生产过程的。那么,教师心理资本是如何改善教师绩效的?其传导机制具体是怎样的?在真实的学校组织场景中,是否能验证这种传导机制的存在?

## 二、文献与理论框架

### (一)心理资本与工作绩效关系的文献及述评

对于心理资本与工作绩效之间的关系,在

Luthans的研究中指出:“不管是对主观评定的绩效,还是客观的绩效,员工满意度都得到了类似的结果……整体心理资本与工作结果的相关总是高于自我效能、希望、乐观和韧性中任何一项单独的心理能力和工作结果之间的关系。”<sup>[8]</sup>Luthans指出:“我们将心理资本能解释的结果变化定为20%,心理资本和结果之间的相关系数定为0.45。”<sup>[9]</sup>Avey等<sup>[10]</sup>的研究表明,心理资本与员工的工作绩效正相关。Guido Alessandri(2017)对心理资本与工作投入和工作绩效影响的动态模型进行了分析,结构方程建模分析发现,无论是绝对水平还是心理资本的增加,都预示着随后的工作投入增加,进而预测工作绩效的增加。<sup>[11]</sup>Luthans等人开创性的关于心理资本概念框架的创立、心理资本测量技术的确定以及投资收益率为后续研究者提供了较强操作性的研究范式。

国内学者将心理资本引入教师职业群体,研究教师心理资本与诸多变量之间的关系,研究结果表明教师心理资本与生活质量(曾玲娟、彭叶, 2017)、职业倦怠(蔡本瑜, 2015;汪明等, 2015;毛晋平、莫拓宇, 2014)、幸福感(生活满意度)(吴伟炯等, 2012;李志勇等, 2011;赵科等, 2015)、工作满意度、工作投入(陆翔, 2014;毛晋平、谢颖, 2014;潘芳芳, 2012)、薪酬满意度(赖小霞, 2011)、创新能力等存在着积极的正向影响作用。这使人们进一步认识到教师心理资本对于教师心理健康、工作满意度、投入与创新的积极价值。部分学者开展了教师心理资本与工作绩效的相关研究。比较有代表性的如谭巧敏(2018)的研究,研究选择新入职教师作为研究对象,研究证实:“中小学新教师心理资本水平对其工作绩效有正向影响,心理资本对工作绩效的标准化回归系数为0.44。”<sup>[12]</sup>吴伟炯等(2013)大规模选取城市中小学教师为研究对象,研究结果表明:“中小学教师心理资本对其工作绩效的解释量平均为23.2%。”<sup>[13]</sup>

综上,教师心理资本与工作绩效相关研究存在以下问题:(1)对于教师心理资本和教师工作绩效的结构要素还尚未达成共识。不同研究者采用的测量工具在测量维度、测量题目数量均不同,使得这两个变量的测量范围和内容上存在着一定的差异。(2)实证研究的结果中,关于教师心理资本对于工作

绩效的解释量上存在着差异,推测其原因可能是由于测量工具的差异所致。(3)多数研究运用相关关系的研究范式,并没有揭示心理资本对教师工作绩效的影响机制。

## (二)理论基础

Hobfoll 等人提出资源保存理论(conservation of resource theory,简称 COR)。该理论旨在解释处于压力情境下,个体如何与社会环境之间进行交互作用。该理论认为:个体所拥有的诸如个性特征、条件、能量等有价值的资源量,会影响个体需求的满足程度以及自我识别和社会定位的准确性。不同的资源会对心理、态度、行为产生不同的影响。这一理论提出后,逐渐被广泛地应用于揭示压力、倦怠、绩效及工作环境的研究之中。

依据 COR 理论,心理资本作为教师个体积极的心理资源,属于个体的能量资源,其对绩效改善作用表现在以下两个方面:一是通过化解个体由于其他资源丧失或减少而产生的压力和倦怠感,使个体能够在舒适、相对较轻的压力状态下工作,激发个体的创造力,形成强烈的内在激励,提高工作效能,从而产生良好的绩效;二是个体的乐观、自信的心态有助于形成积极情绪,通过积极情绪形成和谐人际关系和积极的组织氛围,进而产生较好的工作绩效。

基于文献分析和资源保存理论,本研究将运用乡村小学学校场景的真实数据,解决以下三个问题:(1)探索教师心理资本与教师工作绩效之间关系;(2)分析心理资本对教师工作绩效的影响程度;(3)揭示心理资本改善教师工作绩效的传导机制。

## 三、数据与方法

### (一)研究样本

本研究选择亟须关注的乡村小学教师群体作为研究对象,采用整群抽样法选取甘肃某县贫困地区乡村教师 166 人作为样本。发放问卷 166 份,回收问卷 166 份,问卷有效率为 100%。运用 SPSS23.0 统计软件对被试的人口统计学变量进行分析,结果见表 1。

表 1 被试的人口统计学情况

| 变量 | 项目      | 频数  | 百分比(%) | 有效百分比(%) | 累积百分比(%) |
|----|---------|-----|--------|----------|----------|
| 性别 | 女       | 112 | 67.5   | 67.5     | 67.5     |
|    | 男       | 54  | 32.5   | 32.5     | 100.0    |
| 年龄 | 25 岁以下  | 3   | 1.8    | 1.8      | 1.8      |
|    | 26—35 岁 | 54  | 32.5   | 32.5     | 34.3     |
|    | 36—45 岁 | 81  | 48.8   | 48.8     | 83.1     |
|    | 46 岁以上  | 28  | 16.9   | 16.9     | 100.0    |
| 学历 | 专科及以下   | 41  | 24.7   | 24.7     | 24.7     |
|    | 本科      | 125 | 75.3   | 75.3     | 100.0    |
| 教龄 | 5 年及以下  | 31  | 18.7   | 18.7     | 18.7     |
|    | 6—10 年  | 21  | 12.7   | 12.7     | 31.3     |
|    | 11—20 年 | 99  | 59.6   | 59.6     | 91.0     |
|    | 20 年以上  | 15  | 9.0    | 9.0      | 100.0    |
| 合计 |         | 166 | 100.0  | 100.0    | 100.0    |

其中,女教师作为研究对象的主体,其比例占 67.5%;年龄中以 36—45 岁作为教师的主体,占整个教师样本的 48.8%;教师学历以本科为主,比例达 75.3%;教龄中以 11—20 年作为教师的主体,占整个教师样本的 59.6%。

### (二)研究工具

本研究所使用的两个测量工具均为成熟的测量工具,并将在研究中对以下两个测量工具进行跨文化背景适用性的检验。

#### 1.《心理资本问卷》(PCQ-24)

采用美国管理学家 Luthans 等(2007)编制的量表《心理资本问卷》(PCQ-24)来测量乡村小学教师心理资本水平,此问卷包含自我效能、希望、韧性、乐观 4 个因子,问卷共 24 项题目,利克特 6 分等级量表。<sup>[14]</sup>该量表的探索性因素分析与验证性因素分析以及信度分析都表明,PCQ-24 的心理测量学指标都得到了证实。

#### 2.《工作绩效问卷》

教师工作绩效是教师在教育教学过程中表现出来的与教育教学目标相一致的行为。目前无论在理论还是在实践领域,有关哪些行为应该成为教师绩效评定的内容,仍存在很大的争议。原因在于教学是一个相当复杂的过程,教师在教育教学过程中表现出来的与教育教学目标相一致的行为也是复杂的。而关于有效教学的特征,不同的研究者所强调的重点不一样,因而得出的结论也有较大的差异。许多研究发现教师绩效评估是多维度测量。国内研究教师绩效比较有代表性的蔡永红(2001)认为:教



师职务具有高度自主性,在教师绩效的构成中,既有任务绩效,也有关系绩效。<sup>[15]</sup>侯佳等学者(2021)将教师绩效结构分为教师工作任务绩效、工作关系绩效和工作适应性绩效。<sup>[16]</sup>这些研究结果表明,学者们对于教师绩效的测量还没有形成共识。目前对于绩效的测量,学术界采用较多的是 Borman 的两因素绩效模型, Borman 将工作绩效划分为任务绩效和关系绩效两个维度。<sup>[17]</sup>这种绩效划分简洁,包含了工作绩效的全部内容和关键要素,并且经国内外学者的大量引用和验证,在理论上趋向成熟,因此本研究采用两因素绩效模型的测量工具。国内多位学者引用该模型(王雁飞,2002;张淑熙,2004;余君,2007),其研究结果都证明该模型适用于中国的文化背景。这个问卷采用了自评方式,两维度五点量表,共8个题目。

### 3. 问卷的信效度检验

在本研究中使用克朗巴赫  $\alpha$  系数作为问卷内部一致性信度的指标。应用 SPSS23.0 统计软件,对以上两个变量的测量工具的信度进行分析。《心理资本问卷》(PCQ-24)的 *Cronbach's Alpha* 为 0.867。《工作绩效问卷》的 *Cronbach's Alpha* 为 0.945,均大于 0.8,表明两个问卷内部一致性极好,具有良好的信度,适用于本研究使用。采用 KMO 值、Bartlett 球形检验作为两个问卷的效度证明,《心理资本问卷》(PCQ-24)及《工作绩效问卷》的  $P$  值均小于 0.001,差异具有统计学意义,问卷的效度良好。

## 四、数据分析与结果

为探索教师心理资本对教师工作绩效各维度的影响程度及验证其对教师工作绩效改善的机制,分别进行回归分析和结构方程分析。

### (一)回归分析

表 2 教师心理资本与工作绩效相关性分析

|          |      | 心理资本    | 工作绩效   |
|----------|------|---------|--------|
| 斯皮尔曼 Rho | 心理资本 | 相关系数    | 1      |
|          |      | 显著性(双尾) | .      |
|          |      | 个案数     | 166    |
|          | 工作绩效 | 相关系数    | .615** |
|          |      | 显著性(双尾) | 0      |
|          |      | 个案数     | 166    |

\*\* . 在 0.01 级别(双尾),相关性显著。

首先对 166 名乡村小学教师的心理资本与工作绩效数据进行相关分析,结果见表 2。

表 2 结果显示,教师心理资本与工作绩效之间的相关在 0.01 级别(双尾),相关性显著,可以进一步进行回归分析。以心理资本及各维度为自变量,以性别、年龄、教龄作为控制变量,分别以任务绩效和关系绩效作为因变量,对心理资本影响工作绩效的影响量分析如下:

#### 1. 教师心理资本对任务绩效影响的回归分析

以任务绩效作为因变量,将心理资本的各维度作为自变量以及控制变量进入回归方程,建立回归模型 1a;以任务绩效作为因变量,将心理资本作为自变量和控制变量进入回归方程,建立模型 1b;以任务绩效作为因变量,将单独心理资本作为自变量进入回归方程,建立模型 1c。检验结果如表 3。

表 3 教师心理资本对任务绩效的回归分析

| 变量                | 模型 1a  |       |      | 模型 1b   |        |      | 模型 1c   |        |      |
|-------------------|--------|-------|------|---------|--------|------|---------|--------|------|
|                   | B      | t     | Sig. | B       | t      | Sig. | B       | t      | Sig. |
| 性别                | .176   | 1.819 | .071 | .157    | 1.653  | .100 |         |        |      |
| 年龄                | -.023  | -.316 | .725 | -.017   | -.231  | .817 |         |        |      |
| 教龄                | -.035  | -.605 | .546 | -.041   | -.719  | .437 |         |        |      |
| 心理资本              |        |       |      | .755*** | 13.121 | .000 | .752*** | 13.108 | .000 |
| 希望                | .240** | 2.964 | .004 |         |        |      |         |        |      |
| 韧性                | .227** | 2.914 | .004 |         |        |      |         |        |      |
| 自我效能              | .097   | 1.489 | .138 |         |        |      |         |        |      |
| 乐观                | .209*  | 2.353 | .012 |         |        |      |         |        |      |
| F                 | 25.277 |       |      | 43.943  |        |      | 171.815 |        |      |
| 调整 R <sup>2</sup> | .507   |       |      | .510    |        |      | .509    |        |      |
| R <sup>2</sup>    | .528   |       |      | .522    |        |      | .512    |        |      |

由表 3 可以看出,模型 1a 的  $F$  值为 25.277 ( $p < 0.001$ ),表示通过  $F$  检验;控制变量和心理资本的各维度解释了 50.7% 的方差(调整的  $R^2$  为 0.507),其中韧性( $\beta = 0.227$ )、乐观( $\beta = 0.209$ )、希望( $\beta = 0.240$ )对任务绩效的影响显著。模型 1b 的  $F$  值为 43.943 ( $p < 0.001$ ),表示通过  $F$  检验;控制变量和心理资本解释了 51% 的方差(调整的  $R^2$  为 0.510),心理资本( $\beta = 0.755$ )对任务绩效的影响显著;模型 1c 的  $F$  值为 171.815 ( $p < 0.001$ ),表示通过  $F$  检验;心理资本解释了 50.9% 的方差(调整的  $R^2$  为 0.509),单独心理资本( $\beta = 0.752$ )对任务绩效的影响显著。

模型 1a、1b、1c 的数据表明,教师心理资本的四

个维度与控制变量(性别、年龄、教龄)的组合、心理资本与控制变量(性别、年龄、教龄)组合或是单独心理资本都会对任务绩效产生影响,其影响量分别为50.7%、51%、50.9%。这其中心理资本与控制变量(性别、年龄、教龄)组合对任务绩效的影响量最大。

## 2. 教师心理资本对关系绩效影响的回归分析

以关系绩效作为因变量,将心理资本的各维度作为自变量以及控制变量进入回归方程,建立回归模型 2a;以关系绩效作为因变量,将心理资本作为自变量和控制变量进入回归方程,建立模型 2b;以关系绩效作为因变量,将单独心理资本作为自变量进入回归方程,建立模型 2c。检验结果如表 4。

表 4 教师心理资本对关系绩效的回归分析

| 变量                | 模型 2a  |        |      | 模型 2b   |        |      | 模型 2c   |        |      |
|-------------------|--------|--------|------|---------|--------|------|---------|--------|------|
|                   | B      | t      | Sig. | B       | t      | Sig. | B       | t      | Sig. |
| 性别                | .185   | 1.872  | .063 | .166    | 1.706  | .090 |         |        |      |
| 年龄                | .013   | .017   | .865 | .014    | .189   | .850 |         |        |      |
| 教龄                | -.071  | -1.212 | .227 | -.080   | -1.378 | .170 |         |        |      |
| 心理资本              |        |        |      | .692*** | 11.759 | .000 | .690*** | 11.691 | .000 |
| 希望                | .191*  | 2.309  | .022 |         |        |      |         |        |      |
| 韧性                | .174*  | 2.192  | .030 |         |        |      |         |        |      |
| 自我效能              | .095   | 1.416  | .159 |         |        |      |         |        |      |
| 乐观                | .276** | 3.282  | .001 |         |        |      |         |        |      |
| F                 | 20.946 |        |      | 35.903  |        |      | 136.684 |        |      |
| 调整 R <sup>2</sup> | .458   |        |      | .458    |        |      | .451    |        |      |
| R <sup>2</sup>    | .481   |        |      | .471    |        |      | .455    |        |      |

由表 4 可以看出,模型 2a 的  $F$  值为 20.946 ( $p < 0.001$ ),表示通过  $F$  检验;控制变量和心理资本的各维度解释了 45.8% 的方差(调整的  $R^2$  为 0.458),其中韧性( $\beta = 0.174$ )、乐观( $\beta = 0.276$ )、希望( $\beta = 0.191$ )对关系绩效的影响显著。模型 2b 的  $F$  值为 35.903( $p < 0.001$ ),表示通过  $F$  检验;控制变量和心理资本解释了 45.8 的方差(调整的  $R^2$  为 0.458),心理资本( $\beta = 0.692$ )对关系绩效的影响显著;模型 2c 的  $F$  值为 136.684( $p < 0.001$ ),表示通过  $F$  检验;心理资本解释了 45.1% 的方差(调整的  $R^2$  为 0.451),单独心理资本( $\beta = 0.690$ )对关系绩效的影响显著。

模型 2a、2b、2c 的数据表明,教师心理资本的三个维度与控制变量(性别、年龄、教龄)的组合、心理资本与控制变量(性别、年龄、教龄)组合或是单独心

理资本都会对关系绩效产生影响,其影响量分别为 45.8%、45.8%、45.1%。其中单独心理资本对关系绩效的影响量最小。

以上两个回归分析说明心理资本整体水平比其各维度对于绩效作用更突出,进一步证实心理资本作为一个高阶构念的积极价值。这一高阶构念表现在“整体的心理资本的作用比各个组成部分的作用的总和要大”<sup>[18]</sup>。从心理资本对任务绩效和关系绩效的影响量上来看,本研究的结论与 Luthans 所确定的心理资本与工作结果的相关系数为 0.45<sup>[19]</sup> 的结论十分接近。

对任务绩效和关系绩效的残差进行检验,其数据点基本紧紧地围绕在 P-P 图的 45 度线上,说明任务绩效和关系绩效的残差基本上符合对数正态分布,因此本研究中回归分析的结论是可靠的。

## (二) 结构方程分析

本研究中的教师心理资本和工作绩效都是不可直接观测的潜变量,为进一步揭示心理资本四个因子(自我效能、希望、韧性、乐观)对教师工作绩效的两个因子(任务绩效、关系绩效)的影响,采用结构方程进行分析,提出理论假设,见表 5。

表 5 乡村小学教师心理资本与工作绩效之间关系的理论假设

| 假设                | 子假设                 |
|-------------------|---------------------|
| H1: 心理资本与任务绩效显著相关 | H1a: 自我效能感与任务绩效显著相关 |
|                   | H1b: 希望与任务绩效显著相关    |
|                   | H1c: 韧性与任务绩效显著相关    |
|                   | H1d: 乐观与任务绩效显著相关    |
| H2: 心理资本与关系绩效显著相关 | H2a: 自我效能感与关系绩效显著相关 |
|                   | H2b: 希望与关系绩效显著相关    |
|                   | H2c: 韧性与关系绩效显著相关    |
|                   | H2d: 乐观与关系绩效显著相关    |

构建教师心理资本与工作绩效结构模型 M1,其路径分析见图 1,用于分析心理资本的四个因子直接对任务绩效和关系绩效的影响程度。

模型 M1 的各主要指数见表 6,其中  $\chi^2/df$  值为 2.918 (小于 5)、RMSEA 值为 0.108 (大于 0.05),其他指数均在 0.6—0.7 之间。拟合结果显示,模型具有合适的适配度。模型 M1 路径系数统计见表 7。

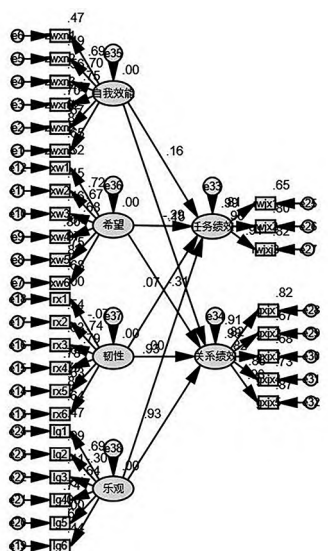


图1 教师心理资本与工作绩效概念结构模型 M1 的路径图

表6 教师心理资本与工作绩效结构模型拟合指标值

| 模型 | $\chi^2/df$ | RMSEA | GFI  | AGFI  | NFI   | RFI  | IFI  | TLI  | CFI   |
|----|-------------|-------|------|-------|-------|------|------|------|-------|
| M1 | 2.918       | 0.108 | 0.67 | 0.615 | 0.681 | 0.65 | 0.76 | 0.74 | 0.762 |

表7 模型 M1 变量间的回归权重与假设检验结果

| 路径关系        | 标准化系数  | S.E.  | C.R.  | P     | 影响效果  | 假设  | 结论  |
|-------------|--------|-------|-------|-------|-------|-----|-----|
| 任务绩效 ← 自我效能 | 0.164  | 0.039 | 3.445 | ***   | 显著正相关 | H1a | 成立  |
| 任务绩效 ← 希望   | -0.293 | 0.044 | -5.81 | ***   | 显著负相关 | H1b | 成立  |
| 任务绩效 ← 韧性   | 0.066  | 0.04  | 1.441 | 0.15  | 不显著   | H1c | 不成立 |
| 任务绩效 ← 乐观   | 0.929  | 0.107 | 9.085 | ***   | 显著正相关 | H1d | 成立  |
| 关系绩效 ← 自我效能 | 0.146  | 0.039 | 3.314 | ***   | 显著正相关 | H2a | 成立  |
| 关系绩效 ← 希望   | -0.305 | 0.045 | -6.62 | ***   | 显著负相关 | H2b | 成立  |
| 关系绩效 ← 韧性   | 0      | 0.041 | -0    | 0.999 | 不显著   | H2c | 不成立 |
| 关系绩效 ← 乐观   | 0.933  | 0.107 | 9.963 | ***   | 显著正相关 | H2d | 成立  |

由表7可知,模型 M1 中自我效能、希望、乐观的 C.R. 值的绝对值大于 1.96,说明其系数在 0.05 的显著水平上显著不为 0,自变量自我效能、希望、乐观与因变量任务绩效、关系绩效明显相关( $p < 0.05$ ),且自我效能、乐观对任务绩效和关系绩效的影响为正;系数依次为 0.164、0.929、0.146、0.933;希望对任务绩效、关系绩效的影响显著为负且系数分别为 -0.293、-0.305 ( $p < 0.05$ ),说明假设 H1a、H1b、H1d、H2a、H2b、H2d 成立;韧性的 C.R. 值的绝对值小于 1.96,其与任务绩效和关系绩效的影响不显著( $p > 0.05$ ),说明假设 H1c、H2c 不成立。

综上,数据分析结果显示:(1)乡村小学教师心理资本对其工作绩效具有显著的正向影响。(2)“心

理资本”与“工作绩效”两个测量工具在样本乡村小学教师群体具有很好适用性。(3)乡村小学教师的心理资本对教师任务绩效的解释量为 51%,对关系绩效的解释量为 45.8%,教师心理资本对工作绩效的影响要比人力资本和社会资本更强。(4)心理资本的四个因子中对任务绩效和关系绩效影响程度依次为乐观、希望(反向影响)、自我效能,而韧性对任务绩效和关系绩效影响则不显著。

## 五、心理资本对教师工作绩效改善的机制分析

### (一)研究结论

基于回归分析和结构方程模型的分析结果,教师心理资本作为教师个体积极的心理资源其所包含的自我效能、希望、乐观三个维度以及教师心理资本的整体水平都会影响任务绩效和关系绩效;其中教师心理资本对于任务绩效的影响量为 51%,对关系绩效的影响量为 45.8%。这一结论与 Luthans 的研究结论<sup>[20]</sup>及中国学者李磊等的研究结论<sup>[21]</sup>相同。该研究结果验证了之前的理论推演的观点,即教师心理资本对教师工作绩效的改善机制表现在通过教师自我效能、乐观和希望三种积极心理品质来实现。这意味着教师心理资本作为教师个体教育教学行为背后的内驱力,强有力地影响着教育教学行为的结果。

### (二)心理资本对教师工作绩效改善机制模型的构建

这些积极心理品质是如何影响工作绩效的呢?分析其原因表现在两个方面:其一,心理资本所包含的各因子能够化解教师的压力和倦怠感,使教师能够在舒适、相对较轻的压力状态下工作,激发个体的创造力,形成强烈的内在激励,提高工作效能,从而产生良好的绩效;其二,教师的乐观、自信、希望(反向,降低预期)的心态有助于形成积极情绪,通过积极情绪形成和谐的人际关系和积极的组织氛围,进而产生较好的工作绩效。Widiyanto 和 Wilderom 最近的一项研究就表明:心理资本会影响员工分享知识的意愿。<sup>[22]</sup>这些积极的价值有助于教师与同事和学生形成积极的合作,最终形成积极的人际关系,从而推动教师不断实施有效教学。自我效能、希望、韧



性、乐观四种积极心理品质整合形成的高阶概念——心理资本的总体水平影响教师的工作绩效。

在对新经济增长理论中的人力资本积累增长模型的分析中,卢卡斯曾分析过人力资本同时“具有内部效应(提高自身劳动生产率)和外部效应(提高他人劳动生产率和其他生产要素使用效率)”<sup>[23]</sup>。罗伯特·J·巴罗(Robert J. Barro)和夏威尔·萨拉-伊-马丁(Xavier Sala-i-Martin)的研究也支持这一直接作用机制。<sup>[24]</sup>心理资本作为附着于教师身上的无形的心理资源,其对教师绩效的改善机制也表现为内部效应和外部效应。结合新经济增长理论和资源保存理论,可以概括并构建心理资本对教师工作绩效的影响机制模型(见图2)。

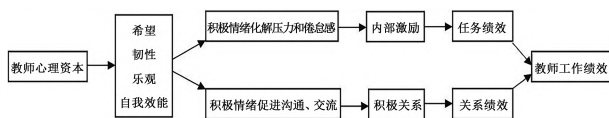


图2 教师心理资本改善工作绩效的机制模型

该模型显示心理资本改善教师工作绩效的作用机制表现为内部效应和外部效应两种路径。其中内部效应表现在对教师任务绩效的影响,即教师的积极心理资源化解压力和倦怠感,形成内部激励,提高教师自身教育教学活动的效率,改善教师教育教学活动产出结果;其外部效应表现在对教师关系绩效的影响,教师的积极情绪促进教师与同事和学生的主动的人际沟通和交流,形成积极关系包括和谐人际关系以及积极的组织氛围,为学生提供一种以学生为中心的氛围和学习经验,进而提升教师个体的周边资源使用效率,改善教师的关系绩效。

## 六、讨论与展望

### (一)讨论

目前,将心理资本引入充满压力的教师职业中是一个重要的研究方向(Chan and Hui 1995; McInerney, 2015),这将有助于教师激发学生学习的的热情和兴趣(Rozin & Schwartz, 1997),发挥教师学术上的积极性,促进教师课堂教学的繁荣,提升教师专业发展的自主性。

在乡村振兴的大背景下,乡村小学教师肩负着阻断“代际贫困”的历史使命,是提升乡村基础教育质量的中坚力量,是实现乡村振兴战略的重要资源。

如何激发乡村教师自主性专业发展的动力,进一步改善乡村教师的工作绩效,从而提升乡村教育质量,是当前乡村教育变革中的首要难题。随着我国乡村教师培训和学历提升的不断积累,乡村小学教师的学历水平已基本达标。以甘肃省为例,2020年该省农村小学大专及以上学历教师比例为95.06%。<sup>[25]</sup>这一数据说明:乡村小学教师的学历水平已基本达标,以提升教师人力资本水平来改善教师工作绩效的路径持续乏力;另一方面,乡村文化制度环境基础薄弱,以社会规范、社会网络和社会信任为要素的教师社会资本存量不足、发育不充分,乡村小学教师还未能与乡村社会场域和谐共生,且乡村的文化制度环境改善存在着路径依赖,教师社会资本的绩效改善机制也难以在短期内发挥功效。因此,将开发乡村小学教师心理资本作为提升乡村小学教师工作绩效的新路径,是一种现实的、可行的选择。

### (二)研究展望

本研究还存在一些不足,未来的研究可以在抽样方法、研究对象、测量工具、纵向实验设计等方面加以改进和完善。

### 参考文献:

- [1] HECKMAN J J. Integrating personality psychology into economics[EB/OL]. [2022-03-01]. <http://www.nber.org/papers/w17378>.
- [2] ALMLUND M, LEE DUCKWORTH A, HECKMAN J J, et al. Kautz: Personality Psychology and Economics[EB/OL]. [2022-03-01]. <http://www.nber.org/papers/w16822>.
- [3] LUTHANS F, YOUSSEF C M. Human, social, and nowpositive psychological capital management [J]. *Organizational Dynamics*, 2004, 33(2).
- [4] LUTHANS F, YOUSSEF C M, AVOLIO B J. *Psychological capital: developing the human competitive edge*[M]. Oxford, UK: Oxford University Press, 2007: 20.
- [5] SELIGMAN M E, CSIKSZENTMIHALYI M. Special issue on happiness, excellence, and optimal human functioning [J]. *American Psychologist*, 2000, 55(1).
- [6] SHELDON K M, KING L. Why positive psy-

- chology is necessary[J]. *American Psychologist*, 2001, 56(3).
- [7] GANOTICE F A, YEUNG S S, BEGUINA L A, et al. In Search for H. E. R. O Among Filipino Teachers: The Relationship of Positive Psychological Capital and Work - Related Outcomes[J]. *Asia - Pacific Edu Res*, 2016, 25(3).
- [8][18][20] LUTHANS F, BRUCE J. Avolopositive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction [J]. *Personnel psychology*, 2007, 60.
- [9][19] LUTHANS F, YOUSSEF C M, et al. 心理资本——打造人的竞争优势[M]. 李超平, 译. 北京: 中国轻工业出版社, 2008: 200.
- [10] AVEY J B, REICHARD R J, LUTHANS F, et al. Meta - Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance[J]. *Human Resource Development Quarterly*, 2011, 22 (2).
- [11] ALESSANDRI G, CONSIGLIO C, LUTHANS F, et al. Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance[J]. *Career Development International*, 2018(3).
- [12] 谭巧敏. 中小学新教师组织社会化、心理资本与工作绩效的关系研究[D]. 长沙: 湖南师范大学, 2018.
- [13] 吴伟炯, 刘毅, 路红, 等. 中小学教师心理资本对其工作绩效的影响[J]. *教育导刊*, 2013(7).
- [14] LUTHANS F, AVOLIO B J, AVEY J B, et al. Positive psychoogical capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction[J]. *Personnel Psychology*, 2007, 60(3).
- [15] 蔡永红. 对教师绩效评估研究的回顾与反思[J]. *高等师范教育研究*, 2001(3).
- [16] 侯佳, 郭燕. 中小学教师绩效评价: 内涵、维度与指标体系构建[J]. *天津市教科院学报*, 2021(6).
- [17] BORMAN W C, MOLOWIDLO S J. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance [C]//SCHMITT N, BORMAN W C. *Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey Bass, 1993: 71 - 98.
- [21] 李磊, 尚玉钊, 席酉民, 等. 变革型领导与下属工作绩效及组织承诺: 心理资本的中介作用[J]. *管理学报*, 2012(3).
- [22] WIDIANTO S, WILDEROM C P M. Transformational leadership, service climate, psychological capital and job performance/engagement[J]. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2017, 10(1).
- [23] 丁小浩, 黄依梵. 人力资本对经济增长的贡献: 理论与方法[J]. *北京大学教育评论*, 2020, 18(1).
- [24] 巴罗, 萨拉 - 伊 - 马丁. 经济增长(第二版) [M]. 夏俊, 译. 上海: 格致出版社, 2010: 184.
- [25] 教育部 2020 全国教育事业发展简明统计分析(内部资料)[Z]. 2021: 246.

## Improvement of the Rural Primary School Teachers' Job Performance: The Mechanism of Psychological Capital

DU Li - ping, ZENG Xiao - dong, GU Yi - xin, JIANG Hong - mei

**Abstract:** Based on the survey data of psychological capital and job performance of 166 rural primary school teachers in a poverty - stricken county in Gansu Province, this study used the method of structural equation modeling to explore the influence of psychological capital on teachers' job performance, and proposed the performance improvement mechanism of psychological capital - the third kind of capital different from human capital and social capital. The research shows that, ① The psychological capital of rural primary school teachers has a significant positive effect on their performance; the amount of psychological capital explaining



task performance of rural primary school teachers is (51%), and the amount explaining relationship performance is (45.8%). ②The internal effects of psychological capital on teachers' job performance are as follows: the positive psychological state of individual teachers helps to relieve stress and burnout, generate positive emotions, form internal incentives, and promote individual teachers to produce a higher level of performance. ③The external effects of psychological capital on teachers' job performance are as follows: positive emotions form a harmonious interpersonal relationship and a positive organizational atmosphere, which promote the use efficiency of individual peripheral resources and the improvement of other teachers' job performance; based on the above conclusions, it is suggested that in the context of rural revitalization, the development of teachers' psychological capital should be taken as a new way to improve the job performance of rural primary school teachers.

**Key words:** teachers' job performance; psychological capital; mechanism

责任编辑:金锡萍

(上接第 38 页)

## Teaching of Chinese Whole Book Reading in Senior High Schools: Types and Recommendations

ZHANG Yan-hua, YIN Yin

**Abstract:** Based on the theory of curriculum view, the study uses 6 classroom observation points to analyze 57 high school Chinese whole book reading teaching classes, and interviews 16 high school Chinese teachers. It is found that the whole book reading teaching model can be divided into problem oriented, task driven and creative transfer; in different teaching modes, there are some differences in the way of teaching and learning, activity organization and teaching feedback. The research suggests that different whole book reading teaching modes should be properly used based on the learning situation and reading teaching objectives. It can enhance students' peer learning experience and strengthen teachers' timely classroom feedback.

**Key words:** curriculum view; high school Chinese; whole book reading

责任编辑:陈兴安