

心理契约对高校教师职业道德的影响： 有调节的中介效应

汪文新^{1,2}, 陈亨维³, 姜虹⁴

(1. 汕头大学 法学院; 2. 汕头大学 地方政府发展研究所; 3. 汕头大学 公共卫生学院;
4. 广东省习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心 汕头大学研究基地, 广东 汕头 515063)

摘要: 本研究构建了心理契约对高校教师职业道德影响的理论模型,并基于621份高校教师样本数据,运用相关分析、路径分析与结构方程模型验证了研究假设。研究结果显示,高校教师职业心理契约对职业道德具有直接正向影响;高校教师职业心理契约通过学生—教师契约满足对职业道德具有间接正向影响;高校一教师契约满足程度显著影响教师职业道德水平,且能调节高校教师职业心理契约、学生—教师契约满足与职业道德的关系;职称、收入与工作付出、本校教师师德评价和社会上对高校教师是否尊敬能够调节教师职业心理契约与职业道德的关系。为构建师德师风建设长效机制,高校应落实激励制度、评估制度、反馈制度以形塑新型“师—生—校”三方关系,提升高校教师整体的职业道德水平。

关键词: 心理契约;职业道德;高校教师;学生品格;学习方式;学习态度

中图分类号: G640

文献标志码: A

文章编号: 1673-8381(2022)04-0041-11

开放科学(资源服务)标识码(OSID):



一、研究背景

2011年,教育部颁布的《高等学校教师职业道德规范》(以下简称《规范》)首次将高校教师职业道德的内涵归纳为爱国守法、敬业爱生、教书育人、严谨治学、服务社会、为人师表六个方面,针对高校教师学术道德规范、品行素质修养和社会关系构建提出了新的目标要求。2019年,教育部等七部委印发的《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》着重指出,要从突出课堂育德,在教育教学中提升师德素养;突出典型树德,持续开展优秀教师选树宣传;突出规则立德,强化教师的法治和纪律教育等三个方面大力提升

教师职业道德水平。2020年,中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》明确提出,要改革教师评价,把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评聘、评优奖励的首要要求。因此,提升高校教师职业道德水平,将职业道德作为考核教师的第一标准既是高等教育持续发展的需求,也是党和国家教育政策的要求。目前,高校教师学术不端、言论失当、性骚扰学生、不恰当批评学生等违反职业道德的现象屡屡出现,且在互联网传播下扩大了对社会形象的不良影响,暴露出我国高校教师职业道德水平亟须提升的现实问题。

在高校管理过程中,高校与入职教师签订一

收稿日期: 2021-07-05

修回日期: 2022-06-20

基金项目: 国家自然科学基金面上项目(71673121);广东省哲学社会科学规划重大研究专项(GD22ZDZ01-17);江苏省社会科学基金项目(17JYB003)

作者简介: 汪文新,副教授、博导,汕头大学地方政府发展研究所所长,从事高等教育研究;姜虹,教授、博导,汕头大学党委书记,从事高等教育管理研究,为通讯作者。

网络出版时间: 2022-07-05

网络出版地址: <https://kns.cnki.net/kcms/detail/32.1774.G4.20220705.1311.001.html>

份在规定时间内完成某些具体教学与科研任务的书面契约。教师在规定时间内完成契约所规定的任务会得到相应奖励,反之会有相应损失。而对职业道德这种难以量化和客观评价的部分,在书面契约中往往被直接忽略或者未给出具体的评判标准,因此需要心理契约的介入,以非书面契约的形式约束教师行为。心理契约源于组织行为学,是社会交换理论的一个基本概念。心理契约的应用范围已经一般化,可以用来描述人与人或人与组织之间的关系,是个人对自己与另一方相互义务或责任的信念^[1]。

参考现有心理契约理论结构,本研究将心理契约理论引入高校教师职业道德研究,以高校与教师、教师与学生形成的心理契约为切入点,利用教师职业心理契约量表和职业道德量表作为测量工具,采用结构方程模型,尝试探究高校教师职业道德建设中的两个问题:一是探索高校教师职业道德的影响因素,分析多元因素对教师职业道德的影响路径;二是分析高校环境中“师一生一校”三主体的内在联系,尝试通过满足教师心理契约期望这一路径,为提升高校教师职业道德水平提出对策建议。

二、文献综述与研究假设

以聘任制为基础构建的经济契约是高校与教师关系的基石,聘用合同上可量化的指标成为约束教师行为的重要依据。但职业道德水平作为难以量化的指标,无法在经济契约上直接体现,成了高校教师职业道德建设面临的一大难题。因此,本研究引入心理契约理论对高校教师职业道德展开探究,以期通过心理契约的测量对其职业道德进行评价。

心理契约是美国组织行为学家克里斯·阿吉里斯(Chris Argyris)率先提出的概念,其指的是一种存在于组织与成员间的、区别于经济契约且不能书面化的期望^[2]。组织与员工的满意度是其核心,具有双向性、隐蔽性特点。《规范》中提及的高校教师职业道德内涵属于心理契约的范畴^[3],探究心理契约对职业道德的作用机制对于高校教师职业道德建设具有重要指导意义。

根据心理契约理论,有学者提出共赢的良性循环模型:组织了解成员期望—组织满足成员期望—成员期望实现并努力工作—组织期望实现—组织与成员共同发展^[4]。组织为实现最终期望,需要主动实现员工期望,促使良性循环模型的运行。教师对高校有较强的情感依附和较高的期望,为实现职业道德建设目标,高校需要了解和满足教师的需求,把“将欲取之,必先予之”的现实要求与共赢的良性循环模型相互契合。为探究高校满足教师需求的路径,余珊珊等基于师生心理契约量表研究发现,师生间心理默契度提升的同时高校学风也能得到显著改善^[5]。

员工与组织的雇佣关系以相互利益期望为基础。如果组织长时间没有满足员工的心理期望,为维持心理契约平衡,员工产生消极情绪的可能性会增加,达成组织期望的可能性会减少。这种消极情绪往往为厌恶情绪,极易引发教师失范行为。国内不乏将心理契约用于解释高校教师群体各种负面现象的研究,如谢倩等基于付出回报失衡模型发现,心理契约破裂会引发高校青年教师的焦虑^[6]。

高校教师行为是否符合职业道德要求,不仅与高校满足其期望的程度有关,而且与教师个人品质和特质有关。高校教师职业道德是教师在从事高等教育劳动过程中形成的比较稳定的道德观念、行为规范和道德品质^[7],但高校在满足教师心理契约期望后,教师职业道德水平依然会呈现差异。相关研究表明,道德感与爱国感、责任感、正直感、信用感、奉献感、公益感、公平感相关^[8],这表明职业道德还与个人的道德品质存在联系。因此,高校提升教师职业道德水平应遵循整体设计、整体推进、整体覆盖原则,提升教师群体的整体素质,构建合理的个人品质和个人特质评价体系作为新入职教师遴选标准。

大多数心理契约与高校教师职业道德的研究仅将教师与高校纳入研究对象,因此研究结果一般只强调教师与高校的关系,解决方案往往为高校管理制度改革,而忽略了学生群体对高校教师职业道德的影响。高校管理制度实证研究表明,监督制度、奖励制度、惩罚制度、期刊制度等

制度因素仅解释了大学教师职业道德失范意向总变异的20%^[9],仅通过制度改革提升高校教师职业道德水平显然效果不佳。基于心理契约双向性特征,高校师生关系之间同样存在内隐期望。这种期望的满足程度约束着关系双方的主体行为。有研究指出,相对于学校指定的各项管理规定、规章制度及条例等文件契约所表现的硬性制度化要求,心理契约更有助于实现师生双方在知识协同及创新中的自我约束与自我管理^[10]。在高校环境中,“师一生一校”三方基于心理契约所形成的相互促进、相互约束关系,是提升高校教师职业道德水平的重要路径。

在既有研究基础上,本研究结合《规范》中对高校教师职业道德内涵的界定,选取高校一教师契约满足、教师职业心理契约、学生一教师契约满足作为预测变量,选取学生一教师契约满足作为中介变量,选取高校一教师契约满足作为调节变量,探讨它们如何影响高校教师职业道德,研究心理契约在“师一生一校”三方关系内部的作用机制。参考温忠麟等提出的有调节的中介变量模型^[11],本研究做出如下研究假设并构建心理契约对高校教师职业道德影响的理论路径模型(见图1):

H1: 高校一教师契约满足(B)、教师职业心理契约(C)、学生一教师契约满足(D)对高校教师职业道德(E)具有正向影响;

H2: 学生一教师契约满足(D)在教师职业心理契约(C)对高校教师职业道德(E)的正向影响中起中介作用;

H3: 高校一教师契约满足(B)会调节教师职业心理契约(C)对高校教师职业道德(E)的影响;

H4: 高校一教师契约满足(B)会调节学生一教师契约满足(D)对高校教师职业道德(E)的影响。

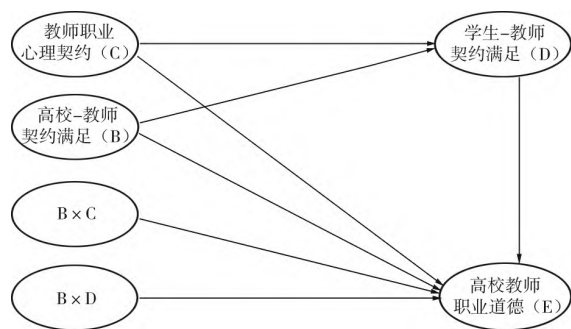


图1 心理契约对高校教师职业道德影响的理论路径模型

三、研究设计

(一) 研究工具

国内外学者已经开发出多种较成熟的心理契约调查问卷,如卢梭(Denise M. Rousseau)编制的《心理契约调查问卷》,卡丽莎(Freeze Charissa)和勒内(Schalk René)编制的《员工心理契约调查问卷》,陈加州编制的《我国员工心理契约调查问卷》,李原编制的《员工心理契约调查问卷》等。心理契约量表将心理契约分为交易型、关系型和发展型三个维度。交易型代表个体和组织之间具体、短期的物质型交易关系;关系型代表个体和组织之间长期、情感的互动关系;发展型代表组织为个体提供成长空间的互惠关系^[12]。本研究借鉴国内外较为成熟的量表,结合我国高等教育发展实际情况,对个别量表进行修正,以适应我国高等教育的具体情境。问卷内容包括五个部分:人口学统计问卷(A);高校一教师契约满足量表(B);教师职业心理契约量表(C);学生一教师契约满足量表(D);高校教师职业道德量表(E)。其中,人口学统计问卷包含性别、年龄、学历、职称、岗位、婚姻现状等内容。

高校一教师契约满足是指教师对高校期望的实现程度。这一变量的测量量表借鉴了李原开发的《员工心理契约调查问卷》中的组织责任部分^[13],共设12道题目,包含交易责任、发展责任、关系责任三个维度。量表采用5点计分,得分越高表示教师的期望满足程度及高校责任履行程度越高。这一变量的示例题目包括“高校给我提供了学习和培训的机会”“高校的工作量合理”“高校中的上下级关系和谐、友好”等。

教师职业心理契约是指教师在职业期望上的实现程度。这一变量的测量量表借鉴了李原开发的《员工心理契约调查问卷》中的员工责任部分,共设6道题目。量表采用5点计分,得分越高表示教师责任履行程度越高。这一变量的示例题目包括“我努力做好教学工作(或相应岗位工作)”“我积极为高校的发展献计献策”“我会在同事需要时给予工作上的帮助和支持”等。

学生一教师契约满足是指教师对学生期望

的实现程度。这一变量的测量量表借鉴了田飞等构建的高校师生心理契约期望指标体系^[14],共设 11 道题目,包含学生品格、学习方式、学习态度三个维度。量表采用 5 点计分,得分越高表示教师的期望满足程度及学生责任履行程度越高。这一变量的示例题目包括“大学生对老师有礼貌,见到老师问声好”“大学生课前预习相关内容”等。

高校教师职业道德这一变量旨在测量教师的职业道德水平,为自编量表。在《规范》对高校教师职业道德内涵定义的基础上,为区别于其他职业的道德要求,本研究编制 16 道题目探究高校教师的职业道德水平,包含敬业爱生、教书育人、严谨治学、服务社会和为人师表五个维度。量表采用 5 点计分,得分越高表示教师职业道德水平越高。

量表编制的过程包括进行访谈和问卷调查;根据访谈和调查结果设计问卷初稿;使用德尔菲法收集专家意见;信效度检验后问卷定稿。自编量表信效度检验的 KMO 值为 0.949, Bartlett's 球形检验的 F 值小于 0.001,说明问卷适合进行因子分析;根据效度分析因子载荷量需大于 0.4 的要求,本研究删除原有 2 个题目(不论学生成绩好坏,老师均公平对待;老师经常为学生讲解本专业前沿动态,不照本宣科)。最终高校教师职业道德这一变量的示例题目包括“老师主动与

学生交流”“课上老师,课后是学生益友”“老师对学生考核能做到客观、公正”“老师积极带领学生参与社会实践活动”“老师礼貌待人,言语规范健康”等 16 道题目。

(二) 样本与数据

SEM 是一种大样本分析技术。本研究根据构建的 SEM 模型计算得出至少需要 150.781 个样本。本研究采用分层抽样(普通高等学校、成人高等学校)方法,随机选取江苏省 25 所高校的教师填写高校教师心理契约及职业道德问卷。问卷通过问卷星平台构建,在微信平台以链接的形式向调查对象发放。本研究设计的调查问卷设置了干扰项,方便排除无效问卷。最终本研究共回收问卷 716 份,其中有效问卷 621 份,有效问卷率为 86.7%。

四、数据分析与研究结果

(一) 收敛效度与区分效度检验

本研究采用验证性因子分析二阶段模型修正方法对高校一教师契约满足量表、教师职业心理契约量表、学生一教师契约满足量表、高校教师职业道德量表的收敛效度进行检验(见表 1)。结果显示,所有量表的组成信度均在 0.8~0.9,平均变异数萃取量均在 0.5~0.9,且非标准化系数均具有统计学意义,符合标准,证明 4 个量表均具有良好的内部一致性。

表 1 量表收敛效度分析

变量	题项	非标准化参数				标准化参数			
		Unstd.	S. E.	t	P	Std.	SMC	C. R.	AVE
高校一教师 交易责任	B1	1				0.620	0.384	0.848	0.529
	B2	1.263	0.086	14.636	***	0.734	0.539		
	B3	1.227	0.082	14.930	***	0.755	0.570		
	B4	1.222	0.082	14.971	***	0.758	0.575		
	B5	1.286	0.086	15.000	***	0.760	0.578		
高校一教师 发展责任	B6	1				0.652	0.425	0.871	0.631
	B7	1.280	0.072	17.697	***	0.843	0.711		
	B8	1.360	0.075	18.064	***	0.867	0.752		
	B9	1.400	0.082	16.983	***	0.798	0.637		
高校一教师 关系责任	B10	1				0.791	0.626	0.834	0.626
	B11	0.854	0.045	19.003	***	0.736	0.542		
	B12	1.203	0.054	22.252	***	0.843	0.711		

(续表)									
变量	题项	非标准化参数				标准化参数			
		<i>Unstd.</i>	<i>S. E.</i>	<i>t</i>	<i>P</i>	<i>Std.</i>	<i>SMC</i>	<i>C. R.</i>	<i>AVE</i>
教师职业心理契约	C1	1				0.710	0.504	0.865	0.520
	C2	1.138	0.078	14.682	***	0.636	0.404		
	C3	1.117	0.078	14.402	***	0.623	0.388		
	C4	1.121	0.060	18.570	***	0.818	0.669		
	C5	1.219	0.064	18.952	***	0.839	0.704		
	C6	0.924	0.060	15.501	***	0.673	0.453		
学生品格	D1	1				0.684	0.468	0.851	0.588
	D2	0.887	0.053	16.637	***	0.755	0.570		
	D3	1.008	0.057	17.744	***	0.817	0.667		
	D4	1.042	0.059	17.539	***	0.805	0.648		
学习方式	D5	1				0.806	0.650	0.883	0.656
	D6	0.952	0.040	23.803	***	0.842	0.709		
	D7	0.963	0.039	24.855	***	0.870	0.757		
	D8	0.683	0.036	19.107	***	0.712	0.507		
学习态度	D9	1				0.806	0.650	0.809	0.586
	D10	0.977	0.051	19.194	***	0.727	0.529		
	D11	0.966	0.047	20.354	***	0.762	0.581		
敬业爱生	E1	1				0.719	0.517	0.818	0.600
	E2	1.143	0.060	19.047	***	0.807	0.651		
	E3	1.009	0.054	18.784	***	0.795	0.632		
教书育人	E4	1				0.770	0.593	0.874	0.635
	E5	1.012	0.047	21.564	***	0.816	0.666		
	E6	0.923	0.042	21.880	***	0.826	0.682		
	E7	0.984	0.049	20.250	***	0.774	0.599		
严谨治学	E8	1				0.877	0.769	0.861	0.675
	E9	0.960	0.045	21.433	***	0.727	0.529		
	E10	0.983	0.035	27.850	***	0.852	0.726		
服务社会	E11	1				0.860	0.740	0.871	0.693
	E12	1.035	0.042	24.408	***	0.838	0.702		
	E13	0.937	0.041	22.975	***	0.799	0.638		
为人师表	E14	1				0.937	0.878	0.932	0.822
	E15	0.982	0.024	40.925	***	0.928	0.861		
	E16	0.947	0.029	32.769	***	0.852	0.726		

注：*、**、*** 表示在 0.05、0.01、0.001 水平上显著；下同。

高校—教师契约满足量表与学生—教师契约满足量表为一阶三因子模型，模型自由度为

0，符合恰好辨识，因此无需进行区分效度验证。本研究对高校教师职业道德量表的区分效度进

行验证(见表 2)。结果显示,高校教师职业道德量表 5 个因子的相关系数与平均变异数萃取量

的平方根数值较为接近,量表各维度的区分效度不明显,说明 5 个维度具有较高的一致性。

表 2 高校教师职业道德区别效度分析

变量	AVE	相关系数				
		服务社会	为人师表	严谨治学	教书育人	敬业爱生
服务社会	0.600	0.775 ^a				
为人师表	0.635	0.576	0.797 ^a			
严谨治学	0.675	0.713	0.814	0.822 ^a		
教书育人	0.693	0.734	0.717	0.884	0.832 ^a	
敬业爱生	0.822	0.730	0.731	0.857	0.920	0.907 ^a

注: a 表示各维度 AVE 的平方根值。如果此值大于本维度和其他各维度间的相关系数,则说明此维度和其他维度间均具有较好的区别效度。

(二) 模型配适度

本研究对教师职业心理契约模型(模型 C)与高校教师职业道德模型(模型 E)的配适度进行验证(见表 3)。结果显示,模型 C 与模型 E 配

适度良好, *GFI* 和 *CFI* 均大于 0.900, *RMSEA* 均小于 0.080, *SRMR* 均小于 0.050;模型 E 的目标系数等于 0.900,接近 1,表明二阶模型 E 具有代表性。

表 3 模型配适度分析

模型	χ^2	DF	χ^2/DF	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	SRMR
模型 C	21.169	9	2.352	0.989	0.973	0.992	0.047	0.021
模型 E	First Order	423.053	94	4.501	0.917	0.880	0.075	0.040
	Second Order	470.008	99	4.748	0.908	0.873	0.078	0.044

注: First Order 为模型 E 的一阶五因子模型; Second Order 为模型 E 的二阶因子模型。

(三) 学生—教师契约满足中介效应检验

本研究以教师职业心理契约为自变量,高校教师职业道德为因变量,学生—教师契约满足为中介变量,采用 Amos 24.0 软件建立变量之间的结构方程模型。根据中介效应检验程序,本研究检验教师职业心理契约对高校教师职业道德的直接预测作用。结果显示,结构方程模型拟合效果尚可($\chi^2/df=3.629$, *GFI*=0.894, *CFI*=0.944, *RMSEA*=0.065),教师职业心理契约可以显著正向预测高校教师职业道德($\beta=0.512$, $P<0.001$)。

加入学生—教师心理契约满足变量后,中介作用模型拟合度没有明显改变($\chi^2/df=3.517$, *GFI*=0.877, *CFI*=0.938, *RMSEA*=0.064)。教师职业心理契约对学生—教师契

约满足具有显著的正向预测作用($\beta=0.257$, $P<0.001$),学生—教师契约满足对高校教师职业道德的预测作用显著($\beta=0.414$, $P<0.001$),说明学生—教师契约满足在高校教师职业心理契约与职业道德之间起到部分中介作用。

本研究采用偏差矫正的百分位 Bootstrap 法对中介效应进行检验,样本量设置为 5 000(迭代次数),置信区间设置为 95%,结果如表 4 所示。模型以学生—教师契约满足和高校—教师契约满足为中介变量,结果显示,模型总效应、直接效应、总间接效应均具有统计学意义,说明存在中介效应;学生—教师契约满足的中介效应显著,高校—教师契约满足的中介效应不显著,假设 2 成立。

表 4 中介效应分析

效应	估计值	非标准化参数		置信区间			
		S. E.	Z	Bias-Corrected 95% CI		Percentile 95% CI	
				Lower	Upper	Lower	Upper
总效应	0.532	0.082	6.488	0.377	0.697	0.386	0.705
直接效应	0.403	0.077	5.234	0.255	0.554	0.262	0.562
总间接效应	0.129	0.031	4.161	0.077	0.198	0.076	0.196
B 中介效应	0.028	0.019	1.474	-0.005	0.072	-0.006	0.070
D 中介效应	0.101	0.027	3.741	0.058	0.166	0.055	0.161
间接效应对比	0.073	0.035	2.086	0.015	0.153	0.012	0.148

(四) 人口学变量对主效应的影响

根据中介效应分析结果,高校教师职业心理契约对职业道德具有直接预测作用。在此基础上,本研究以人口学变量的不同级别作为组群标准进行分组,以教师职业心理契约作为自变量,

高校教师职业道德作为因变量进行回归分析,将同一人口学变量下不同级别的回归分析结果进行比较(见表 5)。结果显示,职称、收入与工作付出、本校教师师德和社会上对高校教师是否尊敬均对高校教师职业道德具有显著调节作用。

表 5 人口学变量调节效应分析

变量	选项	组内比较			回归分析				
		CMIN	DF	P	B	SE	Beta	t	P
职称	无职称	11.342	4.000	0.023	0.519	0.139	0.514	3.740	0.001
	初级				0.349	0.135	0.379	2.593	0.013
	中级				0.489	0.063	0.465	7.816	0
	副高				0.423	0.051	0.464	8.222	0
	正高				0.606	0.129	0.505	4.712	0
收入与工作付出	收入大于付出	10.137	2.000	0.006	0.869	0.324	0.688	2.683	0.028
	收入等于付出				0.553	0.073	0.484	7.582	0
	收入小于付出				0.491	0.047	0.490	10.436	0
	收入远小于付出				0.284	0.096	0.337	2.949	0.004
本校教师师德	非常好	19.929	2.000	0	0.697	0.083	0.608	8.414	0
	比较好				0.340	0.037	0.409	9.301	0
	一般				0.205	0.118	0.222	1.736	0.088
社会上对高校教师是否尊敬	非常尊敬	6.310	2.000	0.043	0.816	0.086	0.771	9.449	0
	比较尊敬				0.412	0.042	0.458	9.912	0
	一般				0.498	0.080	0.428	6.216	0

(五) 高校一教师契约满足的调节效应检验

在中介模型的基础上,本研究纳入高校一教师契约满足作为调节变量进行检验(见表 6、表 7)。结果显示,高校一教师契约满足与教师职业心理契约的交互项正向预测高校教师职业道德($\beta=0.124, t=4.442, P<0.001$),假设 3 成立。高校一教师契约满足与教师职业心理

契约的交互项对学生一教师契约满足的调节作用不显著($\beta=0.021, t=0.784, P>0.05$),高校一教师契约满足与学生一教师契约满足的交互项正向预测高校教师职业道德($\beta=0.049, t=2.015, P<0.05$),假设 4 成立。在中介效应和调节效应验证结果的基础上,假设 1 成立。

表 6 高校一教师契约满足对直接效应的调节作用

因变量	自变量	Estimate	S. E.	C. R.	P
高校教师职业道德	教师职业心理契约	0.422	0.037	11.523	***
	高校一教师契约满足	0.257	0.036	7.227	***
	交互项	0.124	0.028	4.442	***

注:交互项为教师职业心理契约与高校一教师契约满足的协方差。

表 7 高校一教师契约满足对间接效应的调节作用

变量	第一阶段(因变量=学生一教师契约满足)						第二阶段(因变量=高校教师职业道德)					
	第一步			第二步			第一步			第二步		
	a	SE	t	a	SE	t	b	SE	t	b	SE	t
常数	0.000	0.032	0.000	-0.006	0.033	-0.180						
B	0.566	0.034	16.831***	0.561	0.034	16.414***						
C	0.090	0.034	2.672**	0.098	0.035	2.783**						
B*C				0.021	0.027	0.784						
常数							0.000	0.032	0.000	-0.029	0.035	-0.828
B							0.091	0.041	2.240*	0.088	0.041	2.180*
C							0.343	0.034	10.149***	0.341	0.034	10.114***
D							0.344	0.040	8.540***	0.341	0.040	8.481***
B*D										0.049	0.025	2.015*
R ²		0.357			0.358			0.358			0.362	
Adjusted R ²		0.355			0.355			0.355			0.358	
F		171.812***			114.674***			114.729***			87.488***	
Incremental R ²					0.001						0.004	
F					0.614						4.060*	

五、研究结论与建议

(一) 研究结论

1. 高校教师职业心理契约对职业道德具有直接正向影响。高校教师职业心理契约构筑越完善,具备职业责任感的教师的职业道德水平就越高。高校教师职业心理契约作为主效应的自变量,对因变量(教师职业道德)的影响最大,即教师在努力提升自身综合素养后,与高校的心理契约将达到新的平衡,形成个体对高校新的需要与期望,双方期望不断更新与满足的心理契约成为教师职业道德水平提升的助推力。此外,本研究进一步彰显了教师职业心理契约构建水平不仅体现在个体教书育人工作和高校建设贡献上,而且体现在教师间和谐的工作关系上。因此,营造公平竞争、相互促进的校园环境同样是提升高校教师职业道德水平的重要路径。

2. 高校教师职业心理契约通过学生一教师契约满足对职业道德具有间接正向影响。高校教师职业心理契约在对职业道德产生正向影响的同时,学生一教师契约满足具有部分中介效应,即高校教师职业心理契约可以直接和间接通过学生一教师契约满足影响职业道德。目前较少有研究将大学生群体纳入高校教师职业道德的研究对象,更多是将研究生与导师的职业道德相联系,原因在于本科教育中学生与教师的联系不够紧密。本研究表明,师生关系构建的心理契约对高校教师职业道德具有显著影响,并在主效应中起中介作用。问卷设计中,大学生的学生品格、学习方式、学习态度三个方面都为高校教师所关注,礼貌问好、专心听讲、积极回答、不迟到、不早退、不旷课等行为都是高校教师评价学生的内容。高校教师接触的学生群体数量庞大,其对学生的评价往往建立在群体之上。因此,营造良

好的学风、提升学生总体素质是提升高校教师职业道德水平的重要路径。

3. 高校—教师契约满足程度显著影响教师职业道德水平,且能调节高校教师职业心理契约、学生—教师契约满足与职业道德的关系。相对于高校—教师契约满足低的教师,高校—教师契约满足高的教师的职业心理契约和学生—教师契约满足能对教师职业道德产生更积极的影响。以往研究发现,高校的绩效奖惩、职称评审、职务晋升等制度与教职员工利益密切相关,通过高校与教师之间的心理契约关系对高校教师职业道德产生影响,本研究结果再次证明了这一观点。值得注意的是,本研究发现,高校—教师契约满足在高校教师职业心理契约与职业道德之间发挥调节作用而非中介作用,这与社会交换理论的观点一致,即只有当员工对来自于组织的支持或交换行为给予积极性评价时,员工才会基于互惠性原则回报相似的行为^[15]。高校—教师契约满足对学生—教师契约满足与职业道德的调节作用表明,“师—生—校”三方共同构建和谐校园环境是提升高校教师职业道德水平的重要路径。

4. 职称、收入与工作付出、本校教师师德评价和社会上对高校教师是否尊敬能够调节高校教师职业心理契约与职业道德的关系。职称、收入与工作付出以及对本校教师师德评价印证了高校在教师职业心理契约与职业道德中的调节作用,与结论3一致。其中,收入与工作付出、对本校教师师德评价表现为正向调节作用,即收入越高、师德评价越高,对高校教师职业心理契约与职业道德关系的积极作用就越明显。值得注意的是,除正高职称外,初级职称、中级职称和副高职称的积极作用都低于无职称,说明在职称评审过程中,高校教师职业道德受到了职称评价制度的消极影响。

(二) 对策建议

高校教师职业心理契约对职业道德的影响与“师—生—校”三方紧密相关,高校教师借助心理预期不断评估自己的工作成果是否满足高校的要求,通过学生的品格、学习方式和学习态度多方面确认自身的工作成效,敬业爱生、教书育

人、严谨治学、服务社会、为人师表皆是心理契约的表现形式,应被视为高校教师资格考核评优的重要标准。基于以上研究结论,高校制度的合理性和先进性是提升高校教师职业道德水平的第一步,是高校教师自我评价的根本标准。因此,提升教师职业道德水平,高校应从以下几方面着手。

1. 高校应满足教师的物质和精神需求,落实激励制度。高校可将激励机制分为两类:一是主激励机制;二是额外激励机制。主激励机制由高校与教师共同平等协商签订,根据教师自身的实际情况和科研方向确定阶段性的科研成果、教学成果以及与成果相对应的奖励内容。例如部分高校教师更倾向于完成更多的教学任务而非科研任务,那么订立的书面合同中应该提高教学任务的激励占比。额外激励机制不体现在书面合同上,而是体现在高校给予教师的员工福利之中,不与教师的科研成果与教学任务直接挂钩。额外激励机制包含物质激励、精神激励和感情激励,如出国培训、讲座交流、校外团建等,其评价标准应该包含社会责任、学生评价、开办讲座、社团指导等,鼓励教师重视除科研之外的其他活动,满足教师更多的需求。高校需要对教师的个人成长和生活给予更多关注,将处于不同阶段(职称、学历、年龄等)的教师进行分类,针对阶段特征采用不同的激励机制。这种基于高校教师自我效能感订立的激励机制更能激发其自主自觉意识,通过心理契约促使高校教师不断提升职业道德水平。

2. 高校应注重教师职业道德水平的动态变化,落实评估制度。正如研究结论所示,高校教师职业道德的养成除外部激励与需求满足外,还与教师职业心理契约相关。作为管理者,高校在师校关系中迈出“第一步”是必然,只有构建良好的师校关系,将“高校—教师”关系与心理契约契合,才能够为提升教师职业道德水平奠定基础。高校教师身处由教师、学生、高校、社会等构成的多元生态系统,其职业道德受到多方面因素的影响。

研究结果显示,教师职业心理契约对职业道德的影响力最高,因此提高教师职业道德水平,

首先应把握好“科学评估”第一关,构建科学合理的高校教师评估机制。在确立评估标准方面,高校应改变以论文、课题数量为主的评估标准,根据《深化新时代教育评价改革总体方案》的要求建立与职业道德的内涵保持一致,以敬业爱生、教书育人、严谨治学、服务社会、为人师表为主的评估标准。其次,高校应构建长期高效的教师职业道德水平评估和监控体系。一方面,高校要确定教师职业道德水平评估标准。本研究自编的高校教师职业道德量表为高校确立评估标准提供了参考。高校可将职业道德的多元内涵具体为可量化的指标,根据自身需求对评价标准进行调整,如改变敬业爱生、教书育人、严谨治学、服务社会、为人师表的评估权重等。另一方面,高校需要对教师职业道德水平进行多次评估。高校可在每个学期开展期中、期末定期评估和不定期抽查评估,以课程旁听、领导及同事评价、学生网上匿名评价、教师自评、社会评价等方式收集教师职业道德表现信息,构建科学合理的高校教师职业道德水平评估体系,在每个学期末将评估结果予以公示,对未达标的教师及时进行沟通交流,探讨其原因及解决方案;对于连续多次未达标的教师给予警告或处分等。

3. 高校应构建学生与教师交流平台,落实反馈制度。在高等教育高质量发展的新形势下,高校教师所承担的责任以及社会、高校、学生对其的期望都得到了拓展和延伸,在一定程度上反映了高校教师的社会地位有所提升,对提升教师的职业认同感和荣誉感起到了积极作用,但也导致他们需要花费更多的时间和精力去承担教学以外的责任和回应更多的期望,减少了对学生的关注。本研究中介效应分析结果表明,高校教师对学生的评价会影响其职业道德水平,但目前二者“上课与听课”的关系阻碍了高校教师对学生的正确评价,进而对职业道德水平产生负面影响。高校作为“师一生一校”三方关系中的组织管理者,应为师生提供沟通交流平台和机会,促使教师与学生深入了解,构建良好的师生关系。

高校师生数量庞大,为提高沟通交流效率,目前可以学院或专业为单位展开局部定期交流,

师生在相互了解的同时增加集体认同感。现阶段大多数高校仅注重学生对教师的反馈,在学期末收集学生对教师的评价,但忽视了教师对学生的评价环节,导致高校难以及时把握和解决学生群体存在的问题。长此以往,教师对学生的不满将逐渐体现在日常教学活动之中,降低教师的职业道德水平。高校可依据学生对教师的反馈系统构建教师对学生的反馈平台,在学期末要求教师将本学期授课教学过程中遇到的学生问题通过平台进行反馈。反馈内容可以涉及授课过程中遇到的多种问题,高校对反馈情况应及时处理,并将处理结果告知教师。

参考文献

- [1] ROEHLING M V. The origins and early development of the psychological contract construct [J]. *Journal of management history*, 1997, 3(2): 204—217.
- [2] 邱燕茹. 基于个体和组织互动的高校师德建设研究[J]. *中国高等教育*, 2018(11): 45—47.
DI Y R. Research on the construction of teachers' ethics in colleges and universities based on the interaction between individual and organization [J]. *China higher education*, 2018 (11): 45—47. (in Chinese)
- [3] 孟庆东. 高职院校“本土教授困境”破解探究[J]. *教育与职业*, 2019(10): 73—76.
MENG Q D. A probe into the "dilemma of local professors" in higher vocational colleges [J]. *Education and vocation*, 2019(10): 73—76. (in Chinese)
- [4] 朱军明. 从心理契约视角论高校师德建设机制的建构[J]. *太原城市职业技术学院学报*, 2019(2): 137—138.
ZHU J M. On the construction of teachers' ethics construction mechanism in colleges and universities from the perspective of psychological contract [J]. *Journal of Taiyuan City Vocational College*, 2019 (2): 137—138. (in Chinese)
- [5] 余珊珊, 宋马林, 崔连标. 高校本科生的师生心理契约年级差异定量分析[J]. *科学决策*, 2017(1):

- 52—76.
- YU S S, SONG M L, CUI L B. Quantitative analysis on the grade difference of psychological contract between teachers and students of undergraduates in colleges and universities [J]. *Scientific decision making*, 2017(1):52—76. (in Chinese)
- [6] 谢 倩,张春雨,陈谢平. 付出回报失衡与高校青年教师的焦虑:心理契约破裂的中介作用和过度承诺的调节作用[J]. *心理科学*, 2021, 44(4): 889—895.
- XIE Q, ZHANG C Y, CHEN X P. The imbalance of pay and return and the anxiety of young college teachers: the mediating effect of psychological contract breach and the regulating effect of excessive commitment [J]. *Journal of psychological science*, 2021, 44(4): 889—895. (in Chinese)
- [7] 靳 宏,杨 峰. 论高校教师心理契约对职业道德建构之影响[J]. *首都师范大学学报(社会科学版)*, 2014(4): 152—156.
- JIN H, YANG F. On the influence of college teachers' professional ethics construction [J]. *Journal of Capital Normal University (social sciences edition)*, 2014(4): 152—156. (in Chinese)
- [8] 卢家楣,刘 伟,陈 宁,等. 当代研究生道德情感现状调查研究[J]. *教育研究*, 2018(1): 36—43.
- LU J M, LIU W, CHEN N, et al. The investigation of the moral feelings status of Chinese contemporary graduate students [J]. *Educational research*, 2018(1): 36—43. (in Chinese)
- [9] 张英丽. 大学教师职业道德失范影响因素的实证研究——基于学术制度的视角[J]. *河南社会科学*, 2016, 24(7): 90—94.
- ZHANG Y L. An empirical study on the influencing factors of college teachers' professional ethics anomie: from the perspective of academic system [J]. *Henan social sciences*, 2016, 24(7): 90—94. (in Chinese)
- [10] 郑文力,张 翠. 基于心理契约视角的“导师—研究生”关系构建研究[J]. *研究生教育研究*, 2019(5): 16—20.
- ZHENG W L, ZHANG C. Study on the construction of "supervisor-postgraduates" relationship based on the perspective of psychological contract [J]. *Journal of graduate education*, 2019(5): 16—20. (in Chinese)
- [11] 温忠麟,张 雷,侯杰泰. 有中介的调节变量和有调节的中介变量[J]. *心理学报*, 2006, 38(3): 448—452.
- WEN Z L, ZHANG L, HOU J T. Moderating variables with mediation and moderating mediating variables [J]. *Acta psychologica sinica*, 2006, 38(3): 448—452. (in Chinese)
- [12] 易 奔,陈娅静. 高校教师心理契约对公共服务动机的影响:情绪劳动的调节作用[J]. *当代教育论坛*, 2021(1): 67—74.
- YI B, CHEN Y J. The influence of college teachers' psychological contract on public service motivation: the regulatory effect of emotional labor [J]. *Forum on contemporary education*, 2021(1): 67—74. (in Chinese)
- [13] 李 原. 员工心理契约的结构及相关因素研究[D]. 北京:首都师范大学, 2002: 87.
- LI Y. *Research on the structure and related factors of employees' psychological contract* [D]. Beijing: Capital Normal University, 2002: 87. (in Chinese)
- [14] 田 飞. 师生心理契约期望对学风影响的实证研究[J]. *江淮论坛*, 2007(6): 111—116.
- TIAN F. An empirical study on the impact of teachers' and students' psychological contract expectation on the style of study [J]. *Jiang-huai tribune*, 2007(6): 111—116. (in Chinese)
- [15] 李 枫,李成江. 高校教师心理契约与组织公民行为关系研究——基于组织认同中介作用的分析[J]. *江海学刊*, 2009(5): 91—96.
- LI F, LI C J. Research on the relationship between college teachers' psychological contract and organizational citizenship behavior: an analysis based on the intermediary role of organizational identity [J]. *Jianghai academic journal*, 2009(5): 91—96. (in Chinese)

(责任编辑 刘 伦)

(下转第 95 页)

Structural characteristics of policy clusters in the development of vocational education in China: the analysis based on the grounded theory

LI Ligu^{1,2}, CAI Wenbo^{1,3}

(1. College of Educational Science, Xinjiang Normal University, Urumqi 830017;

2. Engineering Training Center, Chongqing Jiaotong University, Chongqing 400074;

3. Normal College, Shihezi University, Shihezi 832003, China)

Abstract: In recent years, intensive promulgation of vocational education policies in China has presented the phenomenon of policy clusters. Based on the grounded theory research on the sample of policy clusters of vocational education, combining with the method of word frequency analysis and cluster analysis, the study finds that, the central government's policy clusters play the leading role of "synergy drive", a "differential mode of association" communication mechanism is established between the central government's policy clusters and local governments' policy clusters, and local governments' policy clusters share and exchange policy practice experience in the way of the "organizational mode of association". Based on characteristics of the cluster structure of vocational education policies, the study suggests to innovate the governance mode of "synergy drive" by the central government's policies, broaden the signal transmission channel of the central government's policies and local governments' policies, encourage local governments to establish a stable platform for policy practice exchanges, so as to promote the development of vocational education in China.

Key words: vocational education; the policy cluster; synergy drive; the differential mode of association; the organizational mode of association; the grounded theory

(上接第51页)

The influence of psychological contract on college teachers' professional ethics: moderated mediating effect

WANG Wenxin^{1,2}, CHEN Hengwei³, JIANG Hong⁴

(1. Law School, Shantou University; 2. Local Government Development Institute, Shantou University;

3. School of Public Health, Shantou University; 4. Shantou University Research Base, Guangdong Research Center of Xi Jinping Thought on Socialism with Chinese Characteristics for a New Era, Shantou 515063, China)

Abstract: This study constructs a theoretical model of psychological contract affecting professional ethics, and verifies the hypothesis by using a correlation analysis, a path analysis and SEM based on 621 sample data. The results show that college teachers' professional psychological contract has a direct positive impact on the professional ethics; the college teachers' professional psychological contract has an indirect positive impact on professional ethics through the student-teacher contract fulfillment; the fulfillment level of university-teacher contract significantly affects the level of teachers' professional ethics, and could moderate the relationship between the college teachers' professional psychological contract, the student-teacher contract fulfillment, and the professional ethics; the professional title, the income and the work payment, the evaluation of teachers' ethics inside the college and whether the society shows the respects to college teachers could moderate the relationship between teachers' professional psychological contract and professional ethics. In order to establish a long-term mechanism for the construction of teachers' ethics, colleges and universities should implement the incentive system, the evaluation system and the feedback system to build a new "teacher-student-school" tripartite relationship, and improve the overall professional ethics level of college teachers.

Key words: psychological contract; professional ethics; college teachers; student character; learning style; learning attitude