

我国高校教师心理资本研究综述

靳 娟

【摘要】 高校教师心理资本是在高校情境中能够促进教师表现出积极组织行为的心理品质或积极心理力量的集合。近十年来,我国学者围绕高校教师心理资本的结构、测量、影响因素、作用机制与开发策略等方面展开了广泛研究。未来研究需要在继承现有成果的基础上,加强本土化的理论体系研究,基于立德树人背景开展研究,采用多元化研究方法,开展跨学科的研究,加强教师心理资本开发策略的应用性研究。

【关键词】 高校教师 心理资本 综述 文献研究法

【作者】 靳娟(1968—),女,河南洛阳人,经济学博士,北京邮电大学经济管理学院副教授。研究方向为组织行为学、人力资源管理。

中图分类号: G443

文献标识码: A

文章编号: 1674-0602 (2021) 05-0065-09

2004年,从积极心理学视角出发,美国学者Luthans率先提出将积极心理资本引入到组织管理研究中。2007年,Luthans将其界定为“心理资本是个体在成长和发展进程中展现出来的一种积极心理状态”^[1]。心理资本作为一种核心的、强大的心理力量,超越了传统的人力资本和社会资本,不仅能够促使个体产生高绩效和保持职场竞争优势,还能够被有效开发和培育。

在我国,高校教师是高校办学的主导力量,承担着教学与科研的重要职责,履行全过程、全方位育人的职能:既要教书育人,又要进行科学研究,还要从事社会服务工作。心理资本作为一种潜在的、积极的、稳定的正能量,对于促进教师个人职业生涯发展、提高高等教育质量、推动高校教师与学校的协同发展具有至关重要的作用。近十年来,我国教育学、心理学和管理学领域的学者对高校教师心理资本问题展开了广泛和深入研究。本文将对相关研究进行整理、归纳、总结,并提出未来研究方向,以期抛砖引玉。

一、数据来源和研究方法

本研究的中文文献全部源自中国知网(CNKI),检索时间段为2010—2021年。以主题为“高校

[1] Luthans F, Avolio B J, Avey J B, et al. “Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction”, *Personnel Psychology*, 2007, 60(3): 541-572.

教师心理资本”进行检索,查找到包括期刊论文、学位论文、会议论文在内的学术论文共170篇;以篇名为“高校教师心理资本”进行检索,查找到学术论文97篇。对上述267篇论文进一步筛选,删除专题研究中小学教师、幼儿教师和教育培训机构教师心理资本的文章、重复率较高的文章、与高校教师心理资本无关的文章后,得到论文126篇,其中中文核心和CSSCI(最新版)期刊21篇。

本研究的外文文献来自外文数据库Ebsco和Proquest。以“college teacher”和“psychological capital”为主题词,检索时间段同样为2010—2021年,最终搜到15篇与主题相关的外文文献。其中,有5篇文献研究的主题是我国高校教师心理资本,作者均为中国学者,予以保留。

笔者采用文献研究法对上述文献进行梳理、总结和提炼,并在此基础上进行分析、评价。

二、研究现状

近十年来,国内学者基于心理资本的既有成果,对高校教师心理资本的结构、测量、前因变量、作用机制、开发策略等问题进行了研究,取得重要进展。

(一) 高校教师心理资本的结构及测量

2010年,于兆良、孙武斌率先提出应关注我国高校教师心理资本的开发和管理。^[2]李力、郑治国、廖晓明依据Luthans对心理资本的界定,将高校教师心理资本定义为“高校教师在职业成长和发展过程中所表现出来的积极心理状态”。^[3]此定义为大多数学者所接受。那么,高校教师心理资本由哪些要素组成,其内在结构如何?这是该领域研究的基础和起点,也是教师心理资本开发的重要依据。正因如此,这一问题成为该领域研究的热点。研究者们普遍认为,高校教师心理资本是一个复杂的、多维的结构,但对其内部构成要素,却存在着不同观点。概括起来,大致可以分为通用心理资本结构模型和高校教师职业心理资本专用结构模型。

1. 通用心理资本结构模型

(1) Luthans的四维度结构模型

Luthans, Youssef 和 Avolio 指出,积极心理资本包括自信、希望、乐观和韧性四个维度,这是通过组织行为学标准检测的心理资本结构,得到学术界的广泛认可。基于四维度结构,Luthans等(2007年)编制了一个由24个题项组成的PCQ问卷。^[4]

一部分国内学者采用Luthans的观点,认为高校教师心理资本仅仅是上述四个因子在教师自身和高校情境中的体现。刘建平、付丹选择江西省3所高校的10名教师进行深度访谈,调查高校教师心理资本可能涉及的问题。根据访谈结论,对Luthans的PCQ-24中文译本中3个项目的语言表达进行了适当修改。经验证,量表经修订后具有较好的信度和结构效度。^[5]陈威燕基于高校情境,对PCQ-24的部分语言表达进行修订,得到一个包含24个项目的高校教师心理资本测量量表。结果表明,该量表达到较高的信度和效度。^[6]

(2) 柯林江的本土心理资本结构模型

柯江林、孙健敏、李永瑞提出中国文化情境下的心理资本构念具有二阶二因素结构:2个高阶

[2] 于兆良、孙武斌:《心理资本引入高校教师管理的研究》,载《教育理论与实践》2010年第15期,第35—37页。

[3] 李力、郑治国、廖晓明:《高校教师职业心理资本结构的实证研究》,载《心理学探新》2015年第6期,第534—540页。

[4] Luthans F, Avolio B J, Avey J B, et al. "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology*, 2007, 60(3):541—572.

[5] 刘建平、何志芳:《高校教师人格对心理资本与心理健康的影响研究》,载《心理学探新》2013年第6期,第537—540页。

[6] 陈威燕:《基于心理资本视角的高校教师工作绩效影响机制研究》,中国矿业大学2016年博士学位论文,第1—2页。

因子分别是事务型心理资本和人际型心理资本。其中,事务型心理资本由自信勇敢、乐观希望、奋发进取与坚韧顽强四个维度构成;人际型心理资本由谦虚谨慎、包容宽恕、尊敬礼让与感恩奉献四个维度构成。该结构揭示了人际方面的心理资本要素,体现了集体主义文化的特点,具有鲜明的中国特色,得到众多国内学者的认可。柯江林等据此开发了一个本土心理资本测量量表,包含63个题项。实证分析结果显示,该量表具有较好的信效度。^[7]

柯江林的本土心理资本结构得到部分学者的支持。石变梅^[8]、周天梅、周开济^[9]、武成莉、姚茹^[10]在各自的研究中均使用柯江林开发的心理资本量表对高校教师心理资本进行测量。

2. 高校教师职业心理资本专用结构模型

一些学者根据高校教师心理资本的独特性,提出了高校教师职业心理资本专用结构并开发了相应量表。见表1。

表1 高校教师职业心理资本专用结构及测量量表

| 作者 | 维度 | 量表 |
|-----------------------------|---|--------------------------|
| 李敏 ^[11] | 由两个维度构成,即人际关系型心理资本和工作导向型心理资本。其中,人际关系型心理资本包括友善热情、宽容谦逊、正直团结,工作导向型心理资本包括乐观、冷静、坚韧、自信 | 包含12个题项,信度和效度均符合心理测量学的要求 |
| 李力、郑治国、廖晓明 ^[12] | 构建二阶四因素的高校教师心理资本结构,四个二阶因子分别是:认知资本、情感资本、意志资本和人际资本,其中,认知资本包括智慧、自我效能;情感资本包括乐观、幸福感;意志资本包括进取、自制、韧性;人际资本包括感恩、宽恕、信任、合作 | 由65个测验项目构成的量表,采用李克特6计分点法 |
| 田仕芹、王玉文、李兴昌 ^[13] | 信心、创造力、韧性、精神性和智慧 | 包含20个题项,具有较好的重测信度 |
| 刘俊涛 ^[14] | 认知资本、情感资本、意志资本和沟通资本四个维度 认知资本包括自我效能和专业素养 情感资本包括幸福感和乐观精神 意志资本包括自制与进取 沟通资本则包括合作与信任 | |

笔者认为,Luthans的心理资本问卷是针对企业员工而编制的,柯江林等的本土心理资本量表则是以企业技术人员和管理人员为样本而编制的,均未考虑到高校教师所需具备的特定心理特质,不适合高校情境和教师岗位的特点。高校教师是高校最重要的人力资源,肩负着教学、科研、学生教育与管理、服务经济和社会等多项职责。作为教育系统中一支特殊的群体,其职业心理资本较其

[7] 柯江林、孙健敏、李永瑞:《心理资本:本土量表的发展及中西比较》,载《心理学报》2009年第9期,第875-888页。

[8] 石变梅:《高校教师心理资本、工作资源与工作投入关系的实证研究》,载《现代教育管理》2013年第11期,第50-55页。

[9] 周天梅、周开济:《中国教师心理资本性别差异的元分析》,载《四川师范大学学报》(社会科学版)2017年第6期,第102-113页。

[10] 武成莉、姚茹:《高校专职心理咨询教师工作满意度对职业倦怠的影响——心理资本的调节作用》,载《中国特殊教育》2018年第9期,第91-96页。

[11] 李敏:《高校教师心理资本的内容结构及其相关研究》,河南大学2010年硕士学位论文,第1-2页。

[12] 李力、郑治国、廖晓明:《高校教师职业心理资本结构的实证研究》,载《心理学探新》2015年第6期,第534-540页。

[13] 田仕芹、王玉文、李兴昌:《高校科研型教师心理资本与主观幸福感、科研绩效关系的调查研究》,载《数学的实践与认识》2015年第8期,第30-36页。

[14] 刘俊涛:《高校思政课教师主体性缺失与心理资本构建研究》,载《佳木斯大学社会科学学报》2021年第1期,第199-201页。

他群体应具有特殊的内容,但是,这方面的研究成果偏少,相关量表的使用范围较小,其信度及效度仍需进一步检验。

(二) 高校教师心理资本的前因变量

基于高校教师心理资本的结构,一些学者进一步探讨了高校教师心理资本的前因变量,主要围绕个人特征和组织环境两个角度展开。

1. 个人特征

(1) 人口学变量

现有文献表明,对高校教师的心理资本产生重要影响的人口学变量包括性别、年龄、教龄、学历、职称、工作年限、专业方向、收入水平、婚姻等。

李力以其构建的二阶四因素教师心理资本为基础,对718名高校的教师心理资本进行调查,结果显示,高校教师心理资本在性别、职称、学历、工作年限和专业方向上,存在着不同程度的显著性差异。其中,女教师心理资本总体水平略低于男教师。在职称方面,高校教师心理资本水平由低到高依次是:助教、讲师、教授、副教授;本科和硕士学历教师心理资本水平低于博士学历教师。在专业方面,高校教师心理资本水平存在显著差异,由低到高依次是:文科教师、理科教师、艺术和体育专业教师、工科教师。在工作年限方面,在职业生涯初期,高校教师的心理资本水平较低,之后逐渐提升,但是当工作时间达到10-15年时,其心理资本水平又会下降到较低水平,但工作20年以上的教师则拥有更高水平的心理资本。^[15]

韩笑、李同归对高职院校教师的心理资本进行调查后发现:女教师的心理资本水平显著低于男教师。在工龄上,工作6-15年的教师心理资本水平达到最低值。在年龄上,30-39岁的中青年教师心理资本水平达到最低值;此外,教师收入水平与心理资本呈正相关。^[16]

田仕芹、王玉文、李兴昌对289名高校教师的调查发现,不同职称教师心理资本存在差异,讲师心理资本水平显著低于副教授和教授。不同性别和教龄教师心理资本水平则无显著性差异。^[17]

赵琳经过调查发现,婚姻对高校教师心理资本具有显著影响,未婚教师心理资本水平显著低于已婚教师。^[18]

欧阳奕经过调查了民办高校教师心理资本状况,其发现,在年龄上,民办高校教师心理资本存在显著差异,处于中间年龄段的教师心理资本水平低于较高年龄段和较低年龄段的教师。在职称上,高级职称和初级职称教师的心理资本水平高于中级职称教师。工作年限对教师心理资本具有显著影响,由高到低依次是:工作时间为4-6年的教师、工作时间为15年以上的教师、工作时间为1年以下的教师、工作时间为7-15年的教师。^[19]

(2) 个人经历

赵琳经过调查发现,除了婚姻外,海外留学或科研经历也是高校教师心理资本的前因变量。具备海外留学或科研经历的教师拥有的心理资本明显高于缺乏海外留学或科研经历的教师。^[20]

[15] 李力:《高校教师职业心理资本的差异性研究》,载《教育学术月刊》2013年第11期,第60-66页。

[16] 韩笑、李同归:《职业院校教师心理资本与职业倦怠的关系研究》,载《信阳师范学院学报》(哲学社会科学版)2014年第4期,第6-10页。

[17] 田仕芹、王玉文、李兴昌:《高校科研型教师心理资本与主观幸福感、科研绩效关系的调查研究》,载《数学的实践与认识》2015年第8期,第30-36页。

[18] 赵琳:《高校教师心理资本与前因变量的关系模型研究》,哈尔滨师范大学2017年硕士学位论文,第1-2页。

[19] 欧阳奕:《民办高校教师心理资本差异性分析》,载《中国成人教育》2017年第19期,第60-63页。

[20] 赵琳:《高校教师心理资本与前因变量的关系模型研究》,第1-2页。

(3) 人格特征

刘建平、何志芳基于对南昌 270 名高校教师的调查,探讨人格特征与高校教师心理资本的关系,研究发现,人格特征中的神经质、精神质、外倾性三个维度与高校教师的心理资本呈现密切的关联性。外倾型的教师比内倾型的教师拥有更高水平的心理资本。情绪平和的教师拥有较高水平的心理资本。^[21]

2. 组织环境

现有研究表明,组织环境中的工作资源、高校包容型的教师开发模式、学术氛围会对高校教师心理资本产生重要影响。

石变梅的研究表明,工作资源包括教师工作自主性、教师工作支持度、绩效反馈以及学校提供的职业发展机会与高校教师心理资本存在显著的正相关关系。^[22]

方阳春、贾丹、方邵旭辉提出高校包容型的教师开发模式包括打造多元化教师队伍、发挥教师的优势、教师与高校共赢、理智看待并包容教师的创新思想与失败、公平对待教师与教师心理资本存在正相关,其中打造多元化教师队伍、发挥教师的优势对教师心理资本具有显著预测作用。^[23]

赵富强、陈耘、张光磊基于对 784 名高校教师的调查结果,以学术制度、学术资源和学术团队来衡量高校学术氛围,认为学术氛围与教师心理资本存在显著正相关,其中,学术制度是否公正、公平以及具有激励作用对教师心理资本的预测作用最为明显。^[24]

综上所述,现有文献重点关注的是人口学变量对高校教师心理资本的影响。从研究结果看,目前不同学者在一些变量上的研究结果并不一致,甚至出现分歧。原因可能是因为研究样本不一致以及所使用的测量工具不统一所导致的。尽管如此,上述研究充分说明不同类型的高校教师心理资本水平存在一定差异,这为高校教师心理资本的细化研究和分类管理提供了重要依据。但是,目前关于环境因素对高校教师心理资本影响机制的研究较为匮乏,且缺乏系统、深入研究,导致其心理资本的开发和管理缺乏坚实的基础。

(三) 高校教师心理资本的作用机制

高校教师心理资本作用机制的实证研究较为丰富,从现有研究看,其影响效应非常复杂,可以作为自变量,也可以作为中介变量,还可以作为调节变量,对高校教师工作绩效、工作倦怠、科研创新行为、工作投入、工作满意度、职业认同感和离职倾向等方面产生重要的影响。

1. 工作绩效

田仕芹等研究发现,高校科研型教师心理资本通过主观幸福感的中介效应对其绩效产生影响。^[25]

赵富强等的实证研究结果表明,高校教师心理资本在高校学术氛围与其科研绩效之间具有显著中介作用。^[26]

[21] 刘建平、何志芳:《高校教师人格对心理资本与心理健康的影响研究》,载《心理学探新》2013年第6期,第537-540页。

[22] 石变梅:《高校教师心理资本、工作资源与工作投入关系的实证研究》,载《现代教育管理》2013年第11期,第50-55页。

[23] 方阳春、贾丹、方邵旭辉:《包容型人才开发模式对高校教师创新行为的影响研究》,载《科研管理》2015年第5期,第72-79页。

[24] 赵富强、陈耘、张光磊:《心理资本视角下高校学术氛围对教师科研绩效的影响——基于全国29所高校784名教师的调查》,载《高等教育研究》2015年第4期,第50-60页。

[25] 田仕芹、王玉文、李兴昌:《高校科研型教师心理资本与主观幸福感、科研绩效关系的调查研究》,载《数学的实践与认识》2015年第8期,第30-36页。

[26] 赵富强、陈耘、张光磊:《心理资本视角下高校学术氛围对教师科研绩效的影响——基于全国29所高校784名教师的调查》,载《高等教育研究》2015年第4期,第50-60页。

陈威燕将高校教师绩效细化为科研绩效和教学绩效两个方面,经过研究发现,教师心理资本与其工作绩效呈正相关,其中,自信、希望和乐观因子显著预测其科研绩效;自信和韧性因子显著预测教学绩效。^[27]

李力等的研究表明,高校教师心理资本不仅与工作绩效正相关,而且可以通过社会支持的中介效应影响其工作绩效。^[28]

赵志伟的实证研究表明:高校思政教师心理资本水平对其思政工作绩效有显著影响。^[29]

2. 工作倦怠

韩笑、李同归的调查结果表明,高职院校教师的心理资本与其职业倦怠间存在显著的负相关。其中,事务型心理资本比人际型心理资本具有更强的预测作用。^[30]

汪明对256名高校青年教师的调查结果表明,青年教师心理资本显著负向影响其职业倦怠行为。^[31]

肖湘雄、丁婷婷的研究表明,青年研究生导师心理资本与其学术创新懈怠行为具有显著负相关关系。相对于乐观和韧性,自我效能感和希望对其学术创新懈怠行为的缓解作用更为明显。^[32]

夏扉对528名高校在岗教师的调查发现,心理资本不仅可以直接降低教师的职业倦怠,还可以通过增加教师的工作满意度,进而降低其职业倦怠水平。^[33]

3. 科研创新行为

胡刚认为高校教师心理资本不仅与其科研创新行为呈正相关,而且通过知识分享的中介效应对其科研创新行为产生间接影响。^[34]

4. 工作投入

石变梅的研究显示,高校教师心理资本在工作资源与工作投入之间具有显著中介作用。^[35]

Ke Wang、Jie Yin以16所海洋类高校的409名青年教师为样本进行调研,结果表明教师心理资本对工作投入具有显著正向影响。^[36]

5. 工作满意度

王宝英、孙娜娜、侯建平的研究表明,高校教师心理资本在主动性人格与工作满意度之间具有调节效应。^[37]

[27] 陈威燕:《基于心理资本视角的高校教师工作绩效影响机制研究》,中国矿业大学2016年博士学位论文,第1-2页。

[28] 李力:《高校教师职业心理资本与工作绩效:社会支持的中介效应》,载《心理与行为研究》2016年第14期,第802-810页。

[29] 赵志伟:《高校思政教师心理资本与工作绩效的关系研究——基于结构方程模型的实证分析》,载《郑州轻工业学院学报》(社会科学版)2019年第3期,第64-70页。

[30] 韩笑、李同归:《职业院校教师心理资本与职业倦怠的关系研究》,载《信阳师范学院学报》(哲学社会科学版)2014年第4期,第6-10页。

[31] 汪明:《高校青年教师心理资本、职业倦怠研究》,载《当代青年研究》2015年第6期,第59-63页。

[32] 肖湘雄、欧叶荣:《高校青年教师心理资本培养存在的问题与应对措施探讨》,载《湖南财政经济学院学报》2013年第5期,第142-149页。

[33] 夏扉:《心理资本对教师职业倦怠影响研究》,载《江西社会科学》2017年第7期,第250-256页。

[34] 胡刚:《高校教师心理资本对科研创新行为的影响研究》,南昌大学2017年硕士学位论文,第1页。

[35] 石变梅:《高校教师心理资本、工作资源与工作投入关系的实证研究》,载《现代教育管理》2013年第11期,第50-55页。

[36] Ke Wang and Jie Yin, "Effects of Work Engagement on Professional Identity of Young Teachers in China's Ocean Colleges—Perspective of Psychological Capital", *Journal of Coastal Research*, 2020, 103:236-239.

[37] 王宝英、孙娜娜、侯建平:《心理资本在高校教师主动性人格与工作满意度中的调节作用》,载《开封教育学院学报》2018年第8期,第173-176页。

陈晨以工作满意度量表测量高校教师职业成功水平, 经过研究发现, 教师心理资本在职业荣誉感与职业成功之间发挥显著中介效应。^[38]

6. 职业认同

陈韶荣、吴庆松对青年教师心理资本和职业认同关系进行研究, 结果表明两者呈现正相关关系。^[39]

7. 离职倾向

于兆良、孙武斌、史海波基于对 350 名高校教师的调查后发现, 教师心理资本显著负向预测其离职倾向。^[40]

上述研究成果表明, 心理资本作为高校教师的一种积极、内隐、强大的心理资源, 与诸多结果变量之间存在着复杂的作用机制, 这充分说明了开发高校教师心理资本对于教师个人和高等教育质量的理论意义和重要价值, 但是目前这方面的研究缺乏一个有影响力的理论模型, 研究散乱, 不成体系, 有必要展开进一步的深入研究。

(四) 高校教师心理资本的开发策略

国内学术界对高校教师心理资本开发进行了广泛探讨, 取得了丰硕的研究成果, 主要从教师个人和高校两个角度展开。

1. 教师个人角度

田仕芹等认为, 科研型教师应从注重沟通、认真反思两个层面提升个体的心理资本水平。一方面, 教师应主动和同事沟通, 加入到高水平的科研团队中, 取得同事的信任, 建立健康的人际关系, 可以增强自信和希望。另一方面, 教师要对科研经历进行反思, 从失败中汲取教训, 从成功经历中汲取经验, 以增强自身的韧性。^[41]

2. 高校角度

(1) 进行教师心理资本微干预

Luthans, Youssef 和 Avolio 根据其四维度模型, 提出了一个心理资本微干预模型, 并提供了具体实施策略。^[42] 谭贡霞、张允蚌、唐宏根据该模型, 从目标与路径设计、执行克服障碍计划; 树立自我效能感/信心, 构建积极期望; 体验成功, 模仿榜样, 说服与激发; 构建资源与规避风险, 改变影响过程等多种方法对地方院校教师进行了为期 12 周的心理资本开发教育培训, 效果显著。^[43]

(2) 将心理资本开发职能引入到高校教师人力资源管理中

第一, 将心理资本融入到教师的招聘和选拔环节。

于兆良等提出, 在当前高校人事制度改革中, 将心理资本作为教师招聘和选拔的一项重要指标可以有效判断教师和岗位的契合度, 降低招聘成本。具体做法是: 首先, 明确心理资本在教师甄选

[38] 陈晨:《大学教师的“荣誉头衔”与荣誉感匹配吗——兼论心理资本的中介效应》, 载《高教探索》2018年第10期, 第103-108页。

[39] 陈韶荣、吴庆松:《心理资本与高校青年教师职业认同的关系研究——论工作投入的中介作用》, 载《大学教育科学》2018年第1期, 第59-68页。

[40] 于兆良、孙武斌、史海波:《心理资本对高校教师队伍稳定性的影响》, 载《高校教育管理》2013年第2期, 第75-80页。

[41] 田仕芹、王玉文、李兴昌:《高校科研型教师心理资本与主观幸福感、科研绩效关系的调查研究》, 载《数学的实践与认识》2015年第8期, 第30-36页。

[42] Luthans F, Avolio B J, Avey J B, et al. "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology*, 2007, 60(3): 541-572.

[43] 谭贡霞、张允蚌、唐宏:《地方院校教师心理资本现状与开发探索》, 载《体育科技》2014年第6期, 第97-100页。

指标中的权重。其次,用高校教师心理资本专用量表对应聘者进行心理资本测量。最后,根据各指标的权重计算总分,以此作为任用教师的依据。^[44]

第二,加大教师的心理资本培训。

赵辉指出,高校应设立专业心理素质开发机构,健全相关机制,将心理资本的相关知识和方法纳入教师培训必修科目,不仅让新进教师认识到心理资本开发的重要性,而且提升其心理资本开发的能力;引导教师进行正确自我认知、自我反思、压力管理、情绪管理、韧性训练等,提高他们处理心理问题的能力。^[45]

第三,将心理资本的考核引入到教师绩效管理中。

王月玲提出应在教师绩效管理中引入心理资本指标,在绩效指标设定、绩效辅导、绩效考核中加入心理资本要素,作为职称评定、人事安排和晋升的依据,以提升教师心理资本水平。^[46]

第四,改变教师的激励方式。

于兆良指出,通过对教师心理资本的开发,可以将教师的关注点从物质利益引导到个人和组织发展上。应对处于不同职业生涯阶段的教师采用差异化的激励方式:对于处于职业起步阶段的教师,以薪酬激励为主,辅之以心理资本的培训开发他们的内在潜力,帮助他们树立正确的职业价值观,让他们树立积极、正确的工作态度;对处于职业生涯中后期的教师,应通过心理资本挖掘提高他们对于科研的重视程度,进一步挖掘他们在科研方面的潜力。

3. 创新管理体制

赵富强等认为,高校应通过创建科学、公平、合理和具有激励作用的学术制度开发和培养教师心理资本。具体的对策是:一方面,在组织文化建设上,努力营造以学术创新为核心的组织理念;另一方面,对学术人力资源管理进行改革。^[47]

总体而言,目前有关高校教师心理资本开发的研究只是在已知的层面进行反复研究,缺乏创新性研究,也缺乏有深度的研究,更缺乏可操作性的、应用性较广的成果。

三、未来研究展望

近十年来,虽然国内学者在高校教师心理资本的结构、测量、前因变量、作用机制与开发策略等方面取得重要进展,为后续研究打下了坚实的基础,但由于心理资本是一个崭新的、复杂的问题,针对高校教师心理资本的研究才刚起步,该领域仍有许多问题值得深入探讨。鉴于此,高校教师心理资本的研究在数量、质量、深度和广度上还有较长的一段路要走,还需要投入更多的关注,开展更多、更系统、更深入的理论、实证和实践研究。

(一) 加强本土化的理论体系研究

国内高校教师心理资本研究的理论框架主要依靠西方学者 Luthans 等构建的概念和体系,本土化的理论研究非常匮乏,导致不少理论问题尚未得到解决,主要表现在:高校教师心理资本的结构要素还没有被揭示;高校教师心理资本测量量表的开发数量偏少,量表运用存在明显的与教师身份

[44] 于兆良、孙武斌、史海波:《心理资本对高校教师队伍稳定性的影响》,载《高校教育管理》2013年第2期,第75-80页。

[45] 赵辉:《试论高校教师心理资本的分析和开发》,载《学校党建与思想教育》2014年第18期,第81-82页。

[46] 王月玲:《从心理资本角度探析高职师资管理策略》,载《天津职业院校联合学报》2013年第11期,第39-42页。

[47] 赵富强、陈耘、张光磊:《心理资本视角下高校学术氛围对教师科研绩效的影响——基于全国29所高校784名教师的调查》,载《高等教育研究》2015年第4期,第50-60页。

不符的问题；教师心理资本与其前因变量和后果变量之间的关系研究缺乏系统的梳理、归类和提炼；至今尚缺乏比较权威、有影响力的理论和研究框架。因此，亟需构建符合中国文化情境的、本土化的教师心理资本理论体系。

（二）基于立德树人背景展开研究

“十八大”报告明确提出立德树人是现阶段中国教育工作者的根本任务，习近平总书记在全国教育大会的重要讲话中再次强调这一点，这对高校教师的个性、品德、心理素质、行为模式等提出了更高的要求。立德树人不仅仅是教育工作者个体的师者情怀和自我要求，还是高校管理体制机制建设的重要部分。因此，有必要结合立德树人大背景，创新性地研究高校教师心理资本问题，探究高校教师心理资本在“立德树人”教育过程中如何发挥作用。

（三）采用多元化研究方法

目前教师心理资本的研究多采用定量研究方法，主要采用问卷调查法、访谈法等方法收集数据，忽略了心理资本的动态性特点。未来研究可以采用多元化研究方法，引入实验法和质性研究，以求更准确地分析心理资本与其他变量之间的因果关系，更深入地描述心理资本的作用机制。还可以采用生活史、民族史和田野法等纵向研究方法长期观察教师心理资本的变化过程，以便更深入地了解教师心理资本在不同时间、不同情境下的特点，以及影响其他心理变量的内在机制。

（四）进行跨学科研究

高校教师心理资本是一个非常复杂的问题，其研究内容和教育学、心理学、医学、管理学和社会学等学科都具有相关性，因此，需要强化各学科之间的联合，进行跨学科研究，才能更全面、更深入地揭示其全貌。

（五）加强教师心理资本开发策略的应用性研究

未来研究可以在借鉴国外心理资本微干预模型的基础上，基于教师心理资本的生成机制和影响机制开发一套便操作、易实施、可推广的干预方案或开发活动，在心理咨询、学校团建、教师培训、制度优化等方面开展心理资本培育的推广普及工作，并在实践中对方案不断优化，最终构建一套较为成熟的实践模式。

（责任编辑 朱芸）

Abstract: College teachers' psychological capital is a collection of psychological qualities or positive psychological forces that can encourage teachers to show positive organizational behavior in colleges. In the past decade, Chinese scholars have carried out extensive researches on the structure, measurement, influencing factors, action mechanism and development strategies of college teachers' psychological capital. Future researches will strengthen the study of localized theoretical system on the basis of the existing achievements, establish moral integrity in cultivation, and adopt diversified research methods to deepen the application research on the development strategy of teachers' psychological capital through interdisciplinary research.

Key words: college teachers, psychological capital, review and comment, literature research method