

高职高专院校教师心理资本与组织认同的关系： 心理安全的中介作用

彭新华

(桂林师范高等专科学校 经济管理系,广西 桂林 541199)

[摘要]高职高专院校教师对学校的认同状况影响其工作热情及对学校的忠诚度,教师心理资本以个体层面影响组织认同,心理安全是先导条件。为了探讨高职高专院校教师心理资本、心理安全和组织认同的影响关系,文章建立了假设模型,并对广西310名高职高专院校教师开展问卷调查,采用结构方程对此假设模型验证。结果表明:教师心理资本会正向影响组织认同;在心理资本与组织认同关系中心理安全起部分中介作用。因此,有效提高高职高专院校教师心理资本、心理安全水平有助于提高其组织认同,从而提升组织竞争力。

[关键词]心理资本;组织认同;心理安全

[中图分类号]G645.1

[文献标识码]A

[文章编号]1009-3621(2022)02-0030-06

一、引言

心理资本能有效提高员工对组织的认同。现代管理学强调“以人为本”的管理模式,将开发员工积极心理资本作为一种有效管理手段。高职高专院校教师挑起职业教育发展的大梁,承担着培养大量基层技能型为主的复合型人才的重担。他们积极的心理资本及对学校的认同度在很大程度上影响其工作积极性及忠诚度,从而影响人才培养效果。因此,关注高职高专院校教师心理资本与组织认同的关系不仅是学校管理者的责任,也是研究者们应该关注的课题。实践中,许多高职高专院校注重培养教师的韧性及乐观、积极向上的心态,提升其自我效能,给予他们安全的工作和生活环境,从而提升其对学校的认同感和忠诚度,提升教书育人效果。但美中不足的是,很多高职高专院校关注的安全更多的是工作条件等物质层面的安全,对教师心理安全缺少应有的关注。在理论研究层面,国内大多数学者对组织认同的研究多从员工创新^[1]、企业社会责

任^[2]、声誉^[3]等角度开展研究,对个体层面心理资本的研究较少,主要有以下这些研究,但针对高职高专教师群体心理资本与组织认同关系的研究十分匮乏。杨秀禾等考察了1466名乡村医生心理资本与组织认同的关系^[4];徐希铮和刘梦琦认为个体心理资本因素同样能够促进民警组织公民行为的产生^[5];黄慧敏等通过分析242名护士样本的数据,探讨了心理资本、组织认同和工作绩效的关系^[6];陈斐、叶春霞指出农村人文环境对教师的心理安全有显著影响^[7];李雪松认为团队心理安全能提升高职高专教师团队对教学创新的正向影响^[8];李建华发现组织心理安全对教师创新工作有重要影响^[9]。心理安全作为教师积极行为乃至绩效生成的先导条件,教师的心理资本可以通过心理安全感来直接影响组织认同。目前已有研究仅分析了心理安全与组织认同两者之间的关系,并未明确在心理安全机制作用下,心理安全、心理资本与组织认同三者之间的关系。如何根据高职高专院校教师群体的特点,探寻心理资本与组织认同的关系,减少他们的心理不安感,从而提升组织认同是值得关注的问题。

[收稿日期] 2021-12-15

[基金项目] 2019年度广西高校中青年教师科研基础能力提升项目“中国制造2025背景下技能型人才领导力开发研究”(2019KY1149)。

[作者简介] 彭新华(1972—),女,湖南南县人,桂林师范高等专科学校经济管理系讲师,主要从事人力资源管理研究。

二、理论回顾与假设提出

(一)心理资本与组织认同

心理资本是后天习得的具有相对稳定性和耐久性的一种内在心理品质,是个体积极性的核心要素,是一种积极的心理状态,包括希望、乐观、韧性和自我效能。

组织认同是个体对于其所在组织的心理认可程度,表现为归属感、依赖感和责任感。因此,从心理层面来看,个体的心理品质和状态即心理资本必然会影响其对组织的认同。国内外学者的研究也证实了此观点:外国学者认为,个体的个性特征(如多愁善感的性格)会显著影响组织认同^[10];姜微微认为,心理资本越强大,对组织认同度就越强^[11]。因此,本文认为从个体的心理资本状况可以有效地预测组织认同。具体来说,希望、乐观、韧性、自我效能等心理资本的各个维度都会显著影响个体的组织认同。对未来充满希望的教师,会长时间留在工作岗位,不会轻易离职,有很强的组织认同。综合以上分析,本研究提出假设:

H1:高职高专院校教师心理资本对组织认同呈正相关影响。

(二)心理安全的中介作用

心理安全是指团队成员可以畅所欲言而不受排斥、抵制和惩罚,并且普遍接受“人际冒险”是安全的一种共同信念。从高校实践的视角来看,心理安全感正是教师努力工作产生绩效的前提条件。根据资源保存理论,当个体拥有充足的资源时,才有

能力获得更多资源,并维护资源不容易受损,进而更容易获得心理安全感。作为一种可激发资源增值螺旋效应的积极的个体心理资源,心理资本对心理安全感产生正向影响。贝尔盖姆、尼尔森、马恩斯等人研究发现,当个体在团队中感知到不安全时,高希望水平的员工倾向于采取有效应对方案以促进心理安全;乐观的员工对未来有积极的预期;高韧性的员工在变动不居的环境中采取积极的态度应对变革并捕捉新的发展机会;高效能感的员工一般选择主动报告风险和积极建言献策^[12]。由此可见,心理安全对组织认同有着积极影响,基于此,本研究提出假设:

H2a:高职高专院校教师心理资本对心理安全呈正相关影响。

H2b:高职高专院校教师心理安全对组织认同呈正相关影响。

心理资本不仅能直接影响组织认同,同时还通过其他的变量影响组织认同。例如,心理资本能够通过员工的心理安全来影响员工的组织认同,原因在于心理安全感强的员工,会更加积极乐观且充满希望,这些积极的心理状态有利于员工正确面对工作、生活中的挫折,从而增强对组织的认同感。基于以上分析,本研究提出以下假设:

H2c:心理安全在心理资本影响高职高专院校教师组织认同的过程中起中介作用。

根据上述理论假设,建立本文的研究模型,目的在于研究心理资本、心理安全与组织认同之间的相互关系,以及三者发生作用的路径,如图1所示。

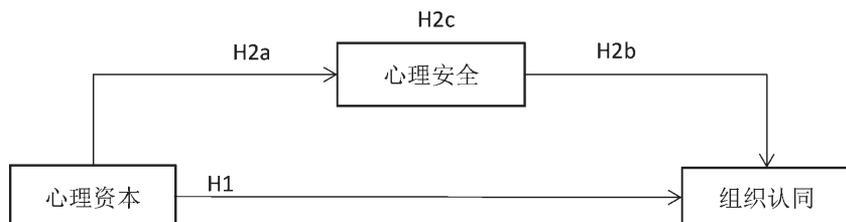


图1 心理资本、心理安全与组织认同的关系

三、研究方法及数据分析

(一)样本选择

2021年3月至8月,研究者针对广西10所高职高专院校的教师发放调查问卷,通过线下、线上方

式共发放335份问卷,最终回收有效问卷310份,有效回收率达92.5%。问卷题目设置均采用Likert五点评价法,其中,1为“非常不同意”、5为“很同意”。收集的问卷使用stata 16.0程序统计分析。为了解被调查者的人口统计学特点,使用了频率分析。为验证测量问卷中变量问项的可靠性,利用Cronbach's

alphar 系数做可信度分析。为测定研究变量概念的可行性,实施了探索性因素分析。为确认变量之间的相互关系程度和独立性,做了相互关系分析。

(二)问卷设计

心理资本的问卷采用 Luthans 等人 2007 年编制、李超平修订的心理资本问卷(PCQ)模板,共 24 个条目,4 个分量表,即:希望、乐观、韧性和自我效能(自信)^[13]。

组织认同的问卷采用李轩 2008 年修订的组织认同量表(organizational identification questionnaire, OIQ)模板,共 8 个条目。条目 1:我的价值观与学校价值观是一致的;条目 2:我是很认同学校的;条目 3:我为自己是学校的一员而感到骄傲与自豪;条目 4:我很乐意并坚信会在学校度过自己的职业生涯;条目 5:我很在乎别人对学校的评价;条目 6:我们学校就像一个温暖的大家庭;条目 7:我一定会为了学校而积极努力工作;条目 8:别人羡慕我的工作时我很高兴^[6]。

心理安全的问卷采用 Edmondson 开发的量表模板,该量表共 4 个条目。条目 a:如果指出学校存在的问题或提出质疑和异议,不会受到不利的影响;条目 b:我们学校不会有人故意破坏我的劳动成果;条目 c:在我们学校里冒险做事是安全的,我不会担心丢掉工作;条目 d:学校重视和允许充分发挥自己独特的技能和天赋。

控制变量:选取年龄、性别、受教育程度和工作年限为控制变量。年龄用实际年数表示;1 代表女性,2 代表男性;工作年限用实际年数表示;1 代表大学本科学历,2 代表硕士研究生学历,3 代表博士研究生学历。

(三)数据分析

本文主要利用 stata、AMOS 21.0 数据分析软件对收集到的有效样本数据作统计分析,以此检验本文提出的研究假设与理论模型。

1. 描述性分析

筛选正式问卷收集到的 335 份数据,剔除由于学历不符合、选项完全相同以及反向测试题自相矛盾等原因而造成的无效问卷后,得到有效问卷 310 份,问卷有效率达到 92.54%,有效样本的人口统计学特征描述性统计如表 1 所示。

受访者中,女性 178 人(57.42%),男性 132 人(42.58%);28 岁以下教师 13 人(4.19%),28~45 岁教师 192 人(61.94%),45 岁以上教师 105 人(33.87%);

表 1 人口统计学特征描述

变量	类别	样本量	百分比(%)
性别	男	132	42.58
	女	178	57.42
年龄	28 岁以下	13	4.19
	28~45 岁	192	61.94
	45 岁以上	105	33.87
教育程度	本科	48	15.48
	硕士	247	79.68
	博士	15	4.84
工作年限	10 年以下	174	56.13
	10~20 年	92	29.68
	20 年及以上	44	14.19

本科生 37 人(11.93%),硕士研究生 247 人(79.69%),博士研究生 15 人(4.84%);工作年限 10 年以下 174 人(56.13%),10~20 年 92 人(29.68%),20 年以上 44 人(14.19%)。

2. 共同方法偏差检验

由于调查时采用的量表均为教师自评量表,容易造成样本数据出现同源偏差问题,因此,本研究采用 Harman 单因子分析来检验共同方法偏差问题。结果表明,通过未旋转的探索性因素分析生成 6 个因子,第一个因子解释的变异量是 29.75%,小于 Harrison 50% 的上限标准,表明本研究不存在共同方法偏差问题。

3. 变量之间相关性分析

采用 Pearson 相关法,分析心理安全的 8 个维度、心理资本的 4 个维度、组织认同的 8 个维度的相关性,得出相关系数矩阵,见表 2,可见各变量之间均呈现显著正相关性。研究变量之间的相互关系模型与标准化路径系数见图 2。

4. 回归分析

表 3 是心理资本对组织认同的回归分析。其中,模型 1 和模型 2 分别是“只加入了控制变量”的回归模型和“加入控制变量和心理资本”的回归模型,结果显示教师心理资本对组织认同具有显著的正向促进作用,假设 H1 得到验证。模型 4 为检验心理安全对组织认同的影响,结果表明在 p-value 0.01 水平上心理安全正向显著影响组织认同,假设 H2b 得到验证。模型 5 中教师心理资本对心理安全的影响是正向的,假设 H2a 得到验证;模型 3 中自变量心理

表2 研究变量的相关系数矩阵(n=310)

	自我效能	希望	韧性	乐观	条目1	条目2	条目3	条目4	条目5	条目6	条目7	条目8
自我效能	1											
希望	0.455***	1										
韧性	0.234***	0.350***	1									
乐观	0.166***	0.294***	0.578***	1								
条目1	0.305***	0.345***	0.351***	0.291***	1							
条目2	0.224***	0.326***	0.300***	0.310***	0.649***	1						
条目3	0.277***	0.265***	0.295***	0.300***	0.625***	0.471***	1					
条目4	0.263***	0.425***	0.379***	0.482***	0.308***	0.234***	0.328***	1				
条目5	0.233***	0.307***	0.478***	0.490***	0.361***	0.311***	0.378***	0.596***	1			
条目6	0.249***	0.483***	0.451***	0.396***	0.452***	0.380***	0.347***	0.434***	0.406***	1		
条目7	0.152***	0.217***	0.278***	0.232***	0.339***	0.428***	0.276***	0.207***	0.303***	0.362***	1	
条目8	0.206***	0.302***	0.428***	0.397***	0.339***	0.298***	0.338***	0.246***	0.387***	0.386***	0.293***	1

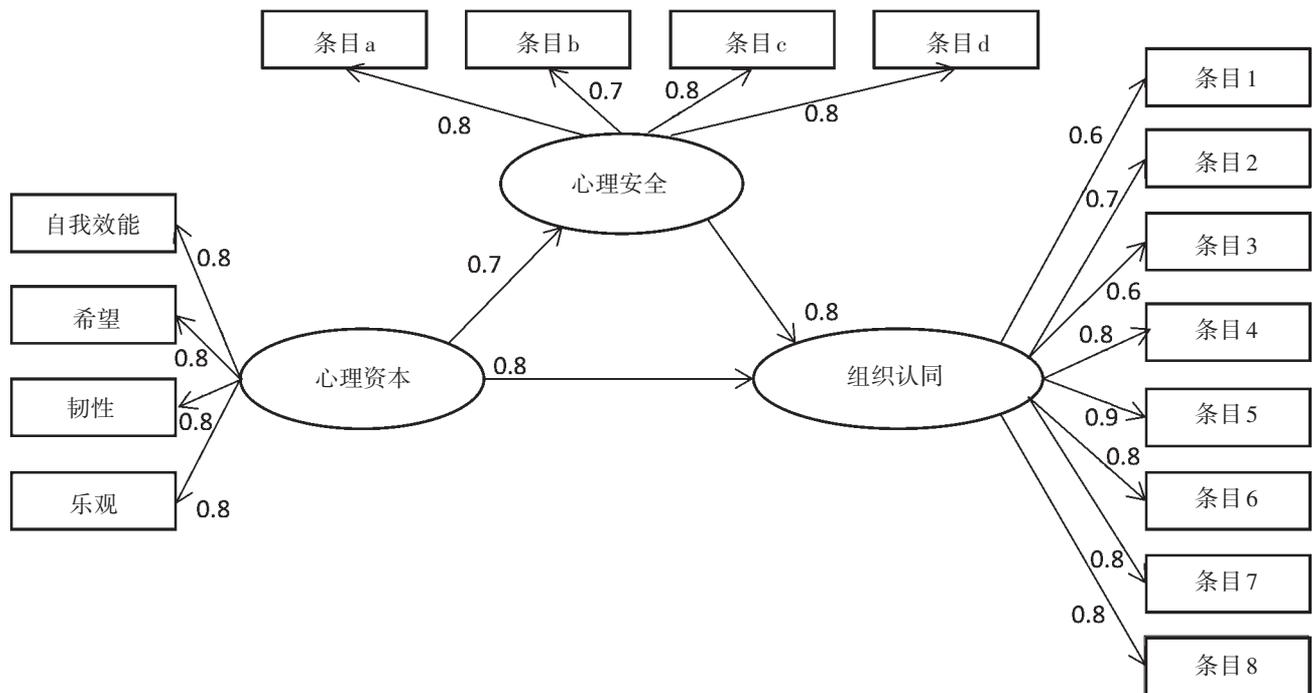


图2 研究变量之间的相互关系模型与标准化路径系数

资本与中介变量心理安全共同对组织认同的影响是正向的,且模型3中心理资本与组织认同间的非标准化系数为0.228,小于模型2中心理资本与组织认同的非标准化系数0.609,说明教师心理安全在心理资本和组织认同之间起到了部分中介的作用,假设H2c得到验证。

四、研究结论与建议

高职高专院校教师属于高知识群体,是职业教育的主力军,整体上看具有韧性、乐观、希望、自信等较高的心理资本特征,容易对组织产生认同,理应忠诚度高。但不容忽视的现实是,高职高专院校

表3 心理资本对组织认同的回归分析

VARIABLES	组织认同			心理安全	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
性别	-0.064* (-1.97)	0.047*** (3.12)	0.034* (2.02)	0.008** (2.45)	0.020 (0.37)
年龄	0.043* (1.95)	0.025* (1.98)	0.031** (2.13)	0.036** (2.43)	-0.009 (-0.65)
工作年限	-0.088* (-1.77)	-0.067* (-1.72)	-0.046 (-1.40)	-0.044 (-1.31)	-0.032 (-0.99)
教育程度	0.060*** (2.79)	0.008 (0.45)	0.005 (0.36)	0.015 (1.02)	0.004 (0.26)
心理资本		0.609*** (13.94)	0.228*** (4.55)		0.582*** (16.09)
心理安全			0.655*** (11.24)	0.835*** (18.90)	
Constant	3.148*** (5.65)	1.165** (2.54)	-0.208 (-0.51)	-0.185 (-0.44)	2.098*** (5.52)
Observations	310	310	310	310	310
R-squared	0.045	0.418	0.589	0.561	0.476

注:t-statistics in parentheses;*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

的教师特别是具有高级职称的中青年教师流失率高,造成其流失的原因,除了追求更高的薪酬和更好的发展平台外,另一个关键性因素是心理安全。本研究采用实证研究的方法,以高职高专院校教师作为研究对象,验证高职高专院校教师心理资本、心理安全与组织认同感的关系,揭示了心理资本、心理安全影响组织认同的机制。研究结论如下:

(一)心理资本对组织认同呈正向影响的机理

心理资本对组织认同有正向影响,自信、乐观、希望和韧性都对组织认同有显著的正向影响。高校教师的工作主要是教学与科研,往往需要伴随高水平的心理资本才能有较好的产出。心理资本包含的自信、乐观、希望、韧性等积极心理能量,会帮助高职高专教师解决在日常科研、教学、工作中出现的困惑、迷茫、无助、压力感等问题。积极组织行为学认为,心理资本的心理功能是主动性的类状态形式,其在得到检测与开拓后,组织认同会拥有心理资本带来的积极影响。只有提升教师的心理资本,他们才会对学校产生有情感、规范化的组织承诺。因此,高职高专院校提升教师的心理资本水平,不

能仅用物质激励等方式,应采用多元化方法“量身定做”帮助教师解决问题,当教师在组织的帮助下完成了目标,希望、乐观、韧性、自我效能等心理资本会相应提升,从而直接影响组织认同的提升。因此,不断积累积极的心理资本会持续提高教师的工作满意度,从而不断提高组织认同水平。

(二)关注心理安全在心理资本影响组织认同过程中的中介作用

本研究发现心理安全在心理资本对组织认同中起中介作用。心理安全能正向预测个体的组织认同感,即个体心理安全感越高,个体对组织认同程度也越高。组织中都存在着一定的权力距离,在工作环境中具有较高心理安全水平的教师,会真实地表达其想法,不会担心受到排挤和恶意否定;拥有较高的心理安全水平,会让教师坚信自己所处的组织环境是安全的、和谐友好的和自由开放的,进而能促使他们在工作中坦诚面对自己的不足和缺陷,并积极学习他人的优势和长处,勇于提出自己的新观点、新看法,并积极应用到自己的工作中去,对组织的认同感亦随之持续提升。

持续积累心理资本是保持和提高心理安全感的重要途径,除了学校提供良好工作条件和科研环境、加强教师心理疏导和人文关怀等外部支持外,高职高专教师自身也要积极作为、主动寻求有利于心理资本积累的方法。即教师要与学校外部的支持同向发力,相融并进,广结三“缘”。一是主动深入学生当中,结好师生缘。在辅导功课、带队实习、指导创业、课堂教学等过程中,积极与学生交流交心,在促进教学相长的同时,也培养了自己的责任心,增强了成就感,有利于保持乐观开朗的精神状态。二是主动融入集体,结好团队缘。在学术交流、科研攻关等工作中,树立分工合作意识,诚心为团队服务,认真完成工作任务,积极协调配合,虚心向师长同事学习,达成团队目标的同时努力提升自身的能力素养。三是主动参与社会实践,结好社交缘。要利用高职高专院校与企业紧密合作、联系广泛的特点和优势,与企业管理层积极主动交流,学习他们搏击市场经济的丰富经验和顽强斗志,扩大视野,锤炼意志品格;与企业一线干部员工互学互鉴,既可以汲取丰富的实践知识,又可以在生产经营最前沿验证学术成果,发现存在的问题。同时,在学习交流的过程中,既加深了双方的友谊,扩大了朋友圈,也更深入了解和融入地方文化,扩大了社交面,为促进组织认同积淀深厚的文化精神底蕴。

本研究成果可以用来指导高校实践。高职高专院校管理者应改变原有的管理观念和行为习惯,改善院校文化氛围,培养教师乐观、韧性等品质,提升其自我效能,提高其心理安全水平,让教师在充满希望的宽松安全的环境中发挥其才智和潜能。同时,高职高专院校教师自身也要在学校提供的良好氛围中,积极主动创造条件积累心理资本,提升心理安全水平,为学校的教学科研奉献智慧、力量的同时更好地实现自身价值,不断增强、提高对组织的认同感和满意度,推动学校更好更顺利地实现为国家和社会培养高素质技能型人才的组织目标。

[参考文献]

- [1]付非,赵迎欢.企业社会责任、员工组织认同与员工创新行为:企业能力的调节作用[J].技术经济与管理研究,2017(12):37-41.
- [2]吴婷,张正堂.积极心态的员工更认同组织吗:匹配视角下心理韧性对员工组织认同的影响[J].财贸研究,2017(4):101-109.
- [3]谷慧敏,贾卉,赵亚星.企业社会责任对酒店员工离职倾向影响研究:组织认同的中介作用[J].中国人力资源开发,2017(4):47-53.
- [4]杨秀木,齐玉龙,申正付,等.乡村医生心理资本、组织认同、工作绩效和主观幸福感的关系[J].中国临床心理学杂志,2015(2):350-353.
- [5]徐希铮,刘梦琦.组织公民行为在警察管理中的应用及其发展[J].湖南警察学院学报,2018(2):91-97.
- [6]黄慧敏,杨秀木,王颖,等.临床护士组织认同、心理资本和工作绩效的关系研究[J].中华护理教育,2019(8):626-630.
- [7]陈斐,叶春霞.地区人文环境对农村教师心理安全的影响[J].成人教育,2012(11):89-91.
- [8]李雪松.团队共享领导与高职教师团队教学创新关系研究:基于团队心理安全的效应分析[J].职教论坛,2012(18):4-8.
- [9]李建华.调节焦点与教师创新工作行为:创造动机的中介和组织心理安全的调节作用[D].兰州:西北师范大学,2018:6.
- [10]ASHFORTH B E. A partial test of the reformulated model of organizational identification[J]. Journal of Organizational Behavior, 1992(13):103-123.
- [11]姜微微.心理资本对教师组织认同的影响及其启示[J].中学政治教学参考,2013(33):42-43.
- [12]王雁飞,梅洁,朱瑜.心理资本对员工创新行为的影响:组织支持感和心理安全感的作用[J].商业经济与管理,2017(10):24-34.
- [13]焦洁,王宏保.上海市嘉定区全科医生工作满意度、心理资本和工作投入的调查及相关性分析[J].中国全科医学,2020(9):1144-1150.

[责任编辑:韦国友 实习编辑:李天航]