

高职院校教师心理资本、积极工作行为对工作绩效关系的影响研究*

吴国庆¹, 杨再勇², 陈丽玫³

(1. 深圳职业技术学院 职业技术教育学院, 广东 深圳 518055;

2. 南方科技大学 学工部, 广东 深圳 518000; 3. 深圳南山实验学校 心理中心, 广东 深圳 518000)

摘 要: 为了解高职院校教师心理资本状况及积极工作行为对教师工作绩效的影响作用机制, 随机整群选取广东、江苏、天津 5 所高职院校的 370 名教师作为研究对象进行了问卷调查。结果表明: 高职院校教师的心理资本水平整体较高, 总平均分在 4.0269, 四个维度的平均分最高是乐观, 最低是自我效能, 坚韧性和希望位列二三位; 心理资本与积极工作行为、工作绩效都存在显著的正相关; 心理资本和积极工作行为均对工作绩效有显著预测能力。

关键词: 心理资本; 积极工作行为; 工作绩效; 高职院校

中图分类号: G443

文献标志码: A

文章编号: 1672-0318 (2021) 06-0015-06

1 引 言

长期以来在组织行为的研究中, 人力资本和社会资本被看作是组织机构获得长足发展的关键因素^{[1][2][3]}, 但是随着经济社会的快速发展和变迁, 两大资本所具备的知识资源亦或者关系资源, 已经无法支撑组织成为具有竞争优势的因素^[4]。在高等职业教育领域, 教师作为最有优势资源的职业技能知识传播载体, 相比于其他经济和工业组织, 由于高校教师的稳定性而更具有对组织的归属感和忠诚度, 所以教师工作的积极性和绩效有相当的不稳定性, 需要有一种更内化的资源来激发他们的动力。在这种背景下, 上世纪末著名心理学家塞利格曼提出积极心理学的概念, 认为组织不应仅仅关注员工存在的消极情绪或者不良绩效, 应该从积极品质或者潜力开发的层面来研

究人的发展问题^[5]。同时, 心理资本的提出, 在管理学、心理学、行为学等领域获得极大的应用。著名经济学家Goldsmith认为, 在个体绩效和工作积极性方面影响最大的是心理资本, 心理资本包含了个体的工作价值取向、自我认知、工作情感等, 反映了个体的自尊程度和自我价值感, 会极大的影响工作的态度和动机^{[6][7]}。

我们国家一直以来坚守着“建设教育强国”战略方针。2018年7月15日人民日报整版阐述: “建设教育强国是中华民族伟大复兴的基础工程”^[8]。所以, 教育是国家兴旺的根本, 也是国家强大的保障。无论是实现中国的伟大复兴梦, 还是实现每个教师人的教育梦, 归根到底都要靠教育和人才, 必须把教育放在重中之重。放眼到高等职业教育, 高职院校是各类职业技能精英人才的集聚地和培养地, 是实现教育强国的人才输出“工厂”, 那教师有什么

收稿日期: 2021-04-06

***项目来源:** 教育部人文社会科学研究专项任务项目 (高校思想政治工作) 一类课题 “积极心理学导向的高校心理健康预防体系建设研究” (项目编号: 16JDSZ1007); 广东省深圳市教育科学规划 2018 年度重点课题 “高校教师职业心理资本对工作绩效的影响机制研究” (zdfz18018)。

作者简介: 吴国庆, 男, 山东莱芜人, 深圳职业技术学院职业技术教育学院教师, 主要从事教育心理学研究。

杨再勇, 男, 南方科技大学学工部副部长, 教育学博士, 研究方向: 教育心理学。

陈丽玫, 女, 江西萍乡人, 深圳南山实验学校高级教师, 研究方向: 教育心理学研究。

样的心理资本程度对自身素质、价值和高职院校内涵式的发展都具有重要的意义^[9]。

自2019年以来,国家针对高职出台战略性部署,提出《中国特色高水平高职学校和专业建设方案》,规划在未来集中力量建设50所左右“高水平”高职院校,以及150个左右的高水平专业群。高职“双高计划”的推出,说明我国高等职业教育要转向优质化和精细化的发展方向^[10],而高职院校教师在其中发挥着“发动机”的作用,那么这个动力源与其工作绩效息息相关,它对我国高职院校优质跨越式的发展起着中流砥柱的作用。高校教师工作绩效是指为了实现特定的教学、科研、育人等目标而产生的关系和行为绩效^[11]。这就意味着,提高高校教师的工作绩效,成为高校管理者在教师发展思路上的重中之重。传统组织管理的思路聚焦于问题思维,以解决问题、调整行为、消除压力、化解冲突为行为路线,这些措施短期内可能有利于问题的消除,却达不到激励的目的,更无法实现自我实现等高级别需要。本研究在积极心理学理论的范畴下,从高职院校教师职业生涯发展的角度分析教师心理资本、积极工作行为与工作绩效的内在发生机制,旨在为当今高等职业教育的发展提高具有前瞻性和积极性的措施,以促进教师和高职业院校及教育的生态化发展^[12]。

2 研究对象与方法

2.1 研究对象

随机整群选取了370名教师(分别来自天津、江苏、广东三省的5所高职院校)作为研究对象。总共发放370份问卷,有效回收问卷357份,问卷有效率96.5%。统计学分类如下:男189人,女168人;文科84人,理工科119人,艺术类63人,经管类91人;30岁以下84人,31-40岁133人,41-50岁63人,51岁以上77人;高职专科230人,高职本科154人;讲师147人,副教授126人,正教授84人。

2.2 研究工具

2.2.1 心理资本问卷

采用李力自编高校心理资本问卷^[13]。该问卷包含四个因子(分别是乐观、坚韧性、希望和自我效能),共24个题目。总问卷的Cranach's系数

为0.936,各因子的Cranach's系数在0.8以上,一致性程度较高。

2.2.2 积极工作行为问卷

积极工作行为共有四个维度来进行测量,分别为问题预防、个人创新、建言和负责。负责采用morrison开发的负责量表;建言采用van dyne开发的建言行为量表;个人创新采用scott开发的创新量表;问题预防采用的是frese开发的问题预防量表,总共13个题目。量表采用李克特5点计分,总量表的Cranach's系数为0.913,各个因子的Cranach's系数在0.778-0.824之间,表明量表的一致性程度较高。

2.2.3 高校教师工作绩效问卷

工作绩效的测量通过两个维度进行(任务绩效和关联绩效)。问卷采用李克特5点计分,总量表的Cranach's系数为0.765,各个因子的Cranach's系数在0.721-0.826之间,表明量表的一致性程度较高。

2.3 数据处理

运用描述性统计、相关性分析、线性回归等统计技术对调查数据进行处理,以了解高校教师心理资本、积极工作行为对工作绩效的影响机制,使用的统计软件为spss21.0。

3 研究结果

3.1 高职院校教师心理资本现状分析

从表1可以看出,高职院校教师的心理资本水平整体较高,总平均分在4.0269,四个维度的平均分最高是乐观,得分为4.0458,最低是自我效能,得分为4.0131,坚韧性和希望分列二三位。从学科角度来分析,心理资本四个维度存在显著的差异,总体上来看,经管类教师的心理资本程度最高,其次是文科教师、理工类教师和艺术类教师。说明,在当今竞争激烈的社会环境下,高职院校教师能够聚焦自己的积极心理力量投身于职业教育事业,并以一种坚忍不拔、乐观等优秀的品质对待学生和工作,以立德树人的标准来要求自己。

3.2 高职院校教师心理资本、积极工作行为和工作绩效的相关分析

从表2可以看出,心理资本与积极工作行为、工作绩效都存在显著的正相关,说明高职院校教师心理资本水平越高,其工作积极性和工作绩效水平越高。

表1 高职院校教师心理资本现状

项目		自我效能		希望		坚韧性		乐观	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
学科	1.文科	4.0833	0.34566	4.0972	0.38392	4.0694	0.37152	4.0833	0.34566
	2.理工科	3.9020	0.36785	3.9020	0.41421	3.9706	0.39455	3.9412	0.36281
	3.艺术类	3.7963	0.29397	3.7407	0.38889	3.7963	0.35221	3.7963	0.37798
	4.经管类	4.2436	0.39776	4.2821	0.35633	4.2436	0.43907	4.3205	0.33169
	总数	4.0131	0.39363	4.0163	0.43252	4.0327	0.42070	4.0458	0.39810
	F	25.043***		29.407***		17.458***		32.499***	
	事后检验	4>1>2>3		4>1>2>3		4>1>2>3		4>1>2>3	

注: *.p<0.05; **p<0.001

表2 各变量的均数、标准差及相关系数

维度	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	4.013**	0.393**	1												
2	4.016**	0.432**	0.926**	1											
3	4.032**	0.420**	0.928**	0.919**	1										
4	4.045**	0.398**	0.944**	0.903**	0.917**	1									
5	4.027**	0.399**	0.977**	0.966**	0.970**	0.969**	1								
6	3.921**	0.527**	0.863**	0.897**	0.829**	0.756**	0.863**	1							
7	4.083**	0.404**	0.785**	0.797**	0.840**	0.835**	0.839**	0.568**	1						
8	3.960**	0.535**	0.857**	0.828**	0.830**	0.813**	0.857**	0.833**	0.491**	1					
9	4.071**	0.513**	0.768**	0.826**	0.748**	0.828**	0.817**	0.659**	0.791**	0.503**	1				
10	4.015**	0.417**	0.958**	0.979**	0.951**	0.946**	0.988**	0.895**	0.834**	0.828**	0.861**	1			
11	4.013**	0.438**	0.696**	0.679**	0.703**	0.635**	0.699**	0.666**	0.594**	0.682**	0.268**	0.650**	1		
12	4.032**	0.565**	0.817**	0.792**	0.840**	0.794**	0.835**	0.719**	0.682**	0.682**	0.812**	0.846**	0.271**	1	
13	4.022**	0.402**	0.954**	0.927**	0.974**	0.904**	0.969**	0.869**	0.804**	0.851**	0.717**	0.949**	0.736**	0.851**	1

注: **.p<0.01 1: 自我效能; 2: 希望; 3: 坚韧性; 4: 乐观; 5: 心理资本; 6: 负责; 7: 建言; 8: 个人创新; 9: 问题预防; 10: 积极工作行为; 11: 任务绩效; 12: 关联绩效; 13: 工作绩效。

3.3 高职院校教师心理资本、积极工作行为对工作绩效的预测作用

以教师心理资本为自变量,以工作绩效为因变量进行回归分析,可以预测心理资本对工作绩效的影响(见表3)。

表3显示,高职院校教师的心理资本与工作绩效存在显著的正相关,其系数达到了0.969,决定系数为0.938,回归模型的检验F值为5406.876(p<0.001),说明高职院校教师的心理资本对其工作绩效有显著的预测能力,可有效解释工作绩效93.8%的变异量。

以教师积极工作行为为自变量,以工作绩效为因变量进行回归分析,可以预测积极工作行为对工作绩效的影响(见表4)。

表3 心理资本对工作绩效的预测分析

项目	R	R方	调整后R方	F
心理资本	0.969	0.938	0.938	5406.876***

注: ***.p<0.001

表4 积极工作行为对工作绩效的预测分析

项目	R	R方	调整后R方	F
积极工作行为	0.949	0.901	0.901	3223.733***

注: ***.p<0.001

表4显示,教师的积极工作行为与工作绩效存在显著的正相关,其系数达到了0.949,决定系数为0.901,回归模型的检验F值为3223.733(p<0.001),说明高职院校教师的积极工作行为对其工作绩效有显著的预测能力,可有效解释工作绩效90.1%的变异量。

4 结论和讨论

4.1 高职院校教师心理资本状况和特点

从广东、江苏、天津5所高职院校的370名教师调查问卷数据分析来看,教师心理资本的四个维度的均值都在4-4.1之间,处于同意和非常同意之间,属于积极向上的状态,说明当代高职教师具有较高

的心理资本水平。心理资本始兴于20世纪90年代,这一概念倡导个体内心产生积极行为的心理因素是构成心理资本的重要维度。其中,自我效能、希望、坚韧性和乐观是被证明有效的测量元素,而被测教师的四个元素的平均得分也高于4分以上,说明高职院校教师相对于其他行业具有较高的自我效能感、对生活和工作充满了希望、遇到困难更加坚韧和乐观。出现这样的现象原因是多方面的,一是教师接受的教育更加的有深度和广度,其天然的优越感让教师能更加相信自己有能力处理众多事情尤其自己擅长的教学类事务;二是,在高校的环境中,教师肩负着立德树人、教书育人等使命,这些具有高学历、高职称、高水平的教师在当今高校的产学研用立体推进和政校企四方联动的高校运行模式中发挥着至关重要的作用,已经成为国家职业教育高质量发展的重要支柱,在这样背景下,教师需要自己有着良好的心理资本的水平,才能更好的教育好学生,服务好学校。

不同学科的教师心理资本水平上呈现按照艺术类、理工类、文科、经管类依次逐渐增加的特征。原因可能是由于四类不同学科的性质导致的。具有艺术学背景的教师其学科特点决定了他们持有特有的艺术活力和创造力,习惯于彰显个性以及随性而发的行动力,教育学生也是不拘泥于常规,所以艺术教师较为感性和情绪化,在遇到困难等情境下,较为容易产生自我质疑和悲观;对于理工类教师来说,其专业特点决定了他们注重实际和实事求是,他们在教学过程中较多的是与教学设备、实验室、材料等接触,与同学们的交流也基本都在教学内容的范畴之内,而其他的情感的人际交流较少,这就决定了他们以理性思维活动较多,情感活动较少,所以在希望、乐观等心理资本重要维度上存在不积极、不外露等特点;文科类教师,较多的是以社会学、心理学、教育学或者文学等学科为研究对象的,其研究特点让文科类老师具有更深厚的知识、更广博的思维和更宽广的胸怀,故他们具有更加乐观的情怀、遇到事情能更好消化和乐观对待;经管类学科教师的心理资本得分最高,这是由经管类学科具有

交叉性质决定的,根据目前高职院校的招生计划可知,大多数经管类招生既有文科生也有理科生,所以这类学科的老师理性思维和感性思维并存,从而知识面涉及较广,这就决定了他们既具有理工类老师的务实坚定,又有文科类老师的情感和胸怀,这样,心理资本水平自然就高。

4.2 高职院校教师心理资本、积极工作行为和工作绩效的关系分析

4.2.1 心理资本与工作绩效的关系分析

相关分析表明,教师的心理资本与工作绩效呈显著的正相关关系。回归分析表明,心理资本与工作绩效有明显的因果关系,可有效解释工作绩效93.8%的变异量,即教师拥有的心理资本水平越高,他们的工作绩效就越高。这与Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011年得出的结论基本一致,他们认为心理资本等积极心理学因素对组织员工的工作绩效有非常大的预测能力,表现为心理资本水平高的员工,其工作绩效越好。进入21世纪以来,国家对高等职业教育投入大量的经费支持和制度保障,学校的组织氛围也更加的宽松和灵活,同时由于高校工作的特殊性,其自主性和自由性更大,使得他们能较多根据自己的意志完成科研及教学任务,这样老师们可以更有热情的投入到本职工作之中,而且强大的组织保障可以让老师们乐观的积极的应对困难,从而工作绩效高也就是自然而然的事情。

4.2.2 积极工作行为与工作绩效的关系分析

高职院校教师的积极工作行为与其工作绩效有明显的正相关关系。进一步的回归分析表明,教师的积极工作行为与工作绩效存在显著的因果关系,可有效解释工作绩效90.1%的变异量。这一结果与Thompson在2005提出的观点是一致的,他认为具有积极主动行为的个体会更好地完成任务而且取得良好的绩效。资源获取理论认为,个体在工作中需要获取一定的资源保证自己工作的效率和利益,积极工作行为作为一种帮助个体获取资源的行为,有利于个体减轻压力,将潜在的威胁转变为机会。教师在教学和科研的环境中,需要通过自己积极的努力来获得科研或者教学项目的资助完成自己的教学目标,所以他们通过建言行为、教学反馈、课题创新等方式获取资源,激励自己实施更多的积极行为,

进而取得更好的工作绩效。

4.3 提高高职院校教师工作绩效的建议

4.3.1 构建系统化、精准化、专业化的心理资本体系

通过本次研究表明,心理资本在教师的工作和生活中,以表现出来的自我效能感、希望、坚韧和乐观等积极的心理状态,对工作绩效发挥着巨大的促进作用。而且长期以来被看作是与人力资本、社会资本并列的第三大资本,在职业领域中发挥的作用具有不可替代的地位。所以高职院校的教师发展中心等部门,应该积极的学习心理学中有关心理资本构建的相关理论,搭建多层次、多维度的情绪、认知及工作交流的平台,助力老师们提高心理资本水平,促使他们以更加积极的态度应对工作中的困难,达到提升工作绩效的目标。

具体来说,一是,积极创设教学任务的情景,通过绩效目标设置、任务分解、实施援助等方式,帮助和引导老师们以更加积极的心态提升希望和韧性;二是,以发展性评价代替结果性评价,学校人事部门在考核过程中,要着重将个人的发展目标与本校发展战略结合起来,使老师认识到自身专业的发展就是学校的发展,是关系到老师们前途发展的大事,实行过程质量管理,提高自我效能感;三是,建立有效而精准化的激励机制,以往传统学校的激励措施大而全,搞平均主义,严重挫伤了部分高产出教师的积极性,然后差异化和细分化的激励措施可以有效调动老师们的科研和教学的积极性、主动性和创造性,学校应该根据不同学科、职称老师们的需求设计不同的激励机制,加强教师心理资本与绩效的联系,建立激励相容机制。

4.3.2 加强组织建设,激发教师的积极工作行为

目前,全国有高等职业院校一千四百所左右,肩负着国家职业教育高智力资源的建设任务,也是国家高科技职业发展、社会发展等的智力平台,所以高职院校教师工作绩效的高低直接关系到国家职业技能软实力发展水平的高低。研究表明,教师的积极工作行为对工作绩效有显著预测能力,可以很好的提高其工作绩效,所以学校在提

高教师工作积极行为方面要进行组织层面的建设。

具体来说,一是,根据激活理论,教师都是独立的个体,每位老师的最佳活跃水平都是不同的,只有认清老师们独特性的生理和心理活性并通过一系列手段让其达到最优水平时,才是教师最为积极的情绪状态和最高的效率水准。故,学校要从身心各方面的制度和规章的激励给老师们充分的积极工作行为激活。二是,组织在对岗位进行职责分工时,要注意引导老师们的自主意识,激发其主动工作的能动性,尤其是在布置工作复杂程度的过程中,切忌一视同仁、千篇一律,每个教师的工作能力因人而异,在工作难度上,找到适合老师们的中等难度任务,会更容易激发老师们的工作积极性,而且增强其工作成就感。三是,作为学校人事组织部门,要尽可能的营造良好的人文环境来有效的激发老师积极工作行为的发生,人文环境包含“组织支持”和“良好的同事间关系”,从这两个维度出发,对于老师们有利于工作和教学的行为要给予物质和精神的大力支持,并且通过工会活动等形式积极营造良好的人际关系,从而可有效的激发老师们的积极工作行为。

4.3.3 以心理资本和积极工作行为夯实心理契约

无论是高校还是其他社会组织,其员工与组织的关系都是通过有形的契约建立的。然后,在实际工作过程中,尤其是较为稳定的高校教师群体,心理契约发挥着极为重要的作用。高校中的心理契约是各种信念的组合,它是以心理因素中的承诺和情感为基础,而建立起来的无形的责任和义务。有形的合同要通过规定建立契约,这种契约存在着“法律性”和“无情性”。而无形的心理契约的维护要通过一些软要素,即本文提到的心理资本和积极工作行为等向上的心理状态,这些要素能够极大的增强老师们尤其是青年教师对自己的学校的情感承诺,使老师们在心理上认同组织。乐观是心理资本的重要维度,负责又是积极工作行为的重要维度,这两个维度为组织建立心理契约奠定坚实的基础,因为乐观和负责的态度非常容易形成良好的集体氛围,使老师们之间产生较为可靠的信任关系,从而对组织的工作有发自内心的意愿并付出努力。因此,高校人事部门要加大对教师心理资本和积极

工作行为的开发,来增强老师们的乐观和负责的人生态度,从而加强老师们的情感承诺和组织信任,建立起稳定的教师队伍。

参考文献:

- [1] Luthans F, Youssef C. Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage[J]. *Organizational Dynamics*, 2004 (33): 151-152.
- [2] Luthans F, Luthans K, Luthans B. Positive psychological capital: Going beyond human and social capital[J]. *Business Horizons*, 2004 (47): 45-50.
- [3] Larson M, Luthans F. Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes[J]. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 2006, 13 (2): 75-92.
- [4] 田喜洲, 谢晋宇. 人力资本、社会资本及心理资本对员工绩效和工作态度的影响差异[J]. *科学与科学技术管理*, 2012, 08 (33): 174.
- [5] Price J I. Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover[J]. *International Journal of Manpower*, 2000 (22): 600-624.
- [6] Goldsmith A H, Yeum J R, Darity W. The impact of psychological and human capital on wages[J]. *Economic Inquiry*, 1997, 35: 815-829.
- [7] Goldsmith A H, Yeum J R, Darity W, *et al.* Racecognitive skills, psychological capital and wages[J]. *Review of Black Political Economy*, 1998, 26: 13-22.
- [8] 人民日报[N]. 2018-07-15 (05版).
- [9] 曾练武. 高校教师人力资源绩效管理存在的问题与优化对策分析[J]. *现代大学教育*, 2010 (3): 107-109.
- [10] 廖春华, 李永强, 欧李梅. 高校教师当责行为对工作绩效的影响及其调节效应研究[J]. *教育发展研究*, 2017, 37 (19).
- [11] Swider B W, Zimmerman R D. Prior and future with drawal and performance: A meta-analysis of their relations in panel studies[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, 84 (3).
- [12] 李力, 郑治国. 社会支持、职业心理资本与工作绩效间的调节[J]. *江西社会科学*, 2015 (11): 225-230.
- [13] 李力. 高校教师职业心理资本的测量及对工作绩效的影响研究[D]. 南昌大学博士研究生学位论文, 2013.

Relationship among Psychological Capital, Positive Work Behavior and Job Performance of Higher Vocational Teachers

WU Guoqing¹, YANG Zaiyong², CHEN Limei³

(1. Shenzhen Polytechnic, Shenzhen 518055; 2. South University of Science and Technology of China, Shenzhen 518055;
3. Psychology Center, Nanshan Experimental Education Group, Shenzhen 518055, China)

Abstract: This paper tries to examine college teachers' psychological capital, positive work behavior and job performance. 370 teachers from 5 universities in Guangdong, Jiangsu and Tianjin were randomly selected as the research objects to conduct a questionnaire survey. The results show that the total average score of college teachers' psychological capital is 4.0269, which is reasonably high. The highest average score of the four dimensions is "Optimism", and the lowest is "Self-efficacy". "Resilience" and "Hope" rank second and third respectively. Psychological capital has a positive correlation with positive work behavior and work performance. Both psychological capital and positive work behavior have a significant ability to predict work performance.

Key words: psychological capital; positive work behavior; job performance; higher vocational schools

(责任编辑: 邓耀彩)