

DOI: 10.13669/j.cnki.33-1276/z.2022.064

高职教师心理资本与工作行为关系： 基于潜在剖面分析的证据

徐梦扬

(温州职业技术学院, 浙江 温州 325013)

[摘要] 为探索高职教师心理资本的联合效应,采用心理资本量表、反生产工作行为量表、创新行为量表及建言行为量表对426名高职教师进行调查,运用潜在剖面分析进行异质分类,并探索不同剖面高职教师在特定工作行为上的差异(反生产工作行为、创新行为、建言行为)。研究发现,高职教师的心理资本可分为三个潜在剖面(均值组、高心理资本组、低心理资本组),并且三个潜在剖面在反生产工作行为、创新行为及建言行为得分上均存在显著差异。高职教师的心理资本具有明显的分类特征,高心理资本组的教师具有较少的反生产工作行为,较多的创新行为和建言行为。

[关键词] 心理资本;反生产工作行为;创新行为;建言行为;潜在剖面分析

[中图分类号] B849 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-4326(2022)04-0042-08

The Relationship between the Psychological Capital and Work Behavior of higher Vocational Colleges Faculty, Based on the Evidence of Latent Profile Analysis

XU Mengyang

(Wenzhou Polytechnic, Wenzhou, Zhejiang 325013)

Abstract: In order to explore the combined effects of the psychological capital of higher vocational college faculty, this paper investigated 426 higher vocational college faculty with the psychological capital scale, the anti-productive work behavior scale, the innovative behavior scale and the voice scale. Using latent profile analysis to carry out the heterogeneous classification, the differences in specific work behaviors (anti-productive work behaviors, innovative behaviors, and voice) of higher vocational faculty in different profiles were explored. According to the research findings, the psychological capital of higher vocational faculty could be divided into three latent profiles (mean group, high psychological capital group, and low psychological capital group). Moreover, there were significant differences in the scores of anti-productive work behavior, innovation behavior, and suggestion behavior in these three latent profiles. Furthermore, the psychological capital of higher vocational faculty was featured by obvious classification characteristics. Faculty in the high psychological capital group showed less anti-productive work behavior, more innovative behavior and voice behavior.

Key words: psychological capital; anti-productive work behavior; innovation behavior; voice behavior; latent profile analysis

[收稿日期] 2021-11-26

[基金项目] 温州职业技术学院科研项目(WZY2022065)

[作者简介] 徐梦扬(1991—),男,浙江衢州人,研究实习员,硕士,主要从事心理健康教育与思想政治研究。

一、问题的提出

职业教育是与经济社会发展联系最为紧密的教育, 2022年5月1日起施行的《中华人民共和国职业教育法》明确职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型。现阶段我国正处于转向高质量发展的关键阶段, 科技创新和产业升级是当下最重要的目标任务之一, 而职业教育水平是其重要基础和有效支撑。教师作为新时代职业教育改革与发展的“助推器”, 在职业教育提升人才培养质量、深化产教融合、提升服务国家战略发展能力等方面发挥着重要作用。在高等职业教育领域, 教师是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从业人员, 高校教师的工作具有相对稳定性, 对组织具有更高的归属感和忠诚度, 所以教师工作的积极性和绩效相对于企业员工更不稳定, 需要更多的内化资源来激发他们的动力^[1]。

高职教师群体需要面对教学、科研、日常教务工作、家庭生活等一系列压力, 大多处于一种过度疲劳状态, 身心健康也会受到一定冲击^[2]。相较于普通高等院校教师, 高职教师需要具备一些额外的素质, 例如较强的实际操作能力、熟练的专业技术、丰富的实践经验、指导学生实习实训能力等, 职业角色开始呈现多元化特征。然而, 相关调查研究显示, 70%的高职院校教师感到压力大, 处于亚健康状态。不断加强教师职业心理资本的管理, 提升教师在日常教育教学工作中的自我效能感和创造力, 优化、提升教师的积极心理能力刻不容缓^[3]。

20世纪末, 著名心理学家塞利格曼提出积极心理学概念, 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, 也应该从员工积极品质或者潜力开发的层面来研究人的发展问题^[4]。作为积极心理学的核心概念, 心理资本是超越人力资本和社会资本的一种核心心理要素, 是促进个人成长和绩效提升的心理资源。心理资本的概念由Luthans等^[5]提出, 其定义是个体在成长和发展过程表现出的一种积极心理状态, 包括自我效能、希望、韧性和乐观四个核心成分^[6]。心理资本的四种成分具有可测量性、可发展性, 并且通过对四种成分的组合管理, 可以有效提高工作绩效^[7-8]。自我效能是一种信念, 该信念包括个体对自身调动工作积极性、认知资源和在具体场景中筹划方案的能力^[9]。著名心理学家班杜拉提出, 作为心理资本的核心成分之一, 自我效能和工作绩

效呈现出强正相关关系, 而且在工作中, 个体自我效能感可以得到发展和提升^[10]。希望是一种内在的成就动机, 它包括内驱力(目标导向)和路径(为了达到目的的计划), 经证明它对学术和运动的绩效提升都具有正向预测作用^[11]。韧性指的从逆境或巨大改变中恢复的能力, 韧性强的人具有以下三个共同特征: 对现实的坚定接受、对生活意义的坚定相信、对重大变化极强的适应能力^[12]。乐观是一个通用词, 塞利格曼将乐观分解为两个维度: 持久性和普遍性。持久性属于时间维度, 乐观主义者认为坏情况是暂时的, 而悲观主义者认为坏事具有持续性。普遍性属于空间维度, 乐观主义者认为导致坏情况的原因是具体的, 而悲观主义者则会将坏情况归因为一些普遍的、难以改变的原因^[13]。

心理资本这一概念自提出以来, 一直受到心理学、管理学和组织行为学等领域研究者的高度关注, 并且积累了丰富的学术成果。元分析的证据表明心理资本作为一种个体特征资源, 可以对高职教师的工作态度、身心健康、行为和绩效产生重要的影响^[14]。回顾文献发现, 过去研究者或使用总分或分别使用四个维度去研究心理资本对高职教师工作行为的影响^[15]。但是, 这样的方法只能考察心理资本四个核心成分各自的独立效应或者累加效应。这种以变量为中心的方法可能忽视了四个核心成分的联合效应。例如, 一些员工在执行新项目前, 可能会表现出较高水平的自我效能、希望和乐观。但是, 他们之前从未遇到过挫折, 因此缺乏必要的韧性。相反, 另一些教师实战经验丰富, 即使遇到挫折也有妥善解决的信心, 因此他们可能会有较高水平的自我效能和韧性, 但是他们对工作的挑战和困难有一定的预期, 对乐观和希望持保守态度。这些例子表明, 心理资本的四个核心成分可能存在不同性质的组合, 使用以个体为中心的方法就可以分析和探讨这些组合是否存在以及这些组合与其他变量的关系。国外的一项研究使用以个体为中心的方法对心理资本进行了分析, 结果指出心理资本存在7个不同性质的潜在剖面, 并且在工作投入和工作绩效上存在显著差异^[16]。由于文化差异的存在, 研究者仍需要进一步探讨国内工作者的心理资本是否也存在不同性质的组合。

以个体为中心(person-centered)的研究方法是指根据个体间共享反应模型将个体划分到不同子群体的分析技术, 目的就是识别异质性^[17], 所以很好地弥补了以变量为中心的研究路径的局限性。除此之

外,以变量为中心的研究路径聚焦于有意义的个体特征,但是这些特征都是被孤立地研究,对于探讨复杂的交互作用效力是有限的^[18]。以个体为中心的研究方法把总体/样本分为几个子群体,能够帮助研究者对样本进行分类管理,以便更为有效地调查与开发干预策略。总之,以个体为中心的类型划分能够有效综合各种信息,理解起来更加直观且直觉上更有吸引力^[19]。

本研究所使用的潜在剖面分析(latent profile analysis)即为以个体为中心的研究方法的一种。潜在剖面分析是指通过潜在类别变量来解释外显连续型指标间的关系的统计方法,使外显指标间的关联通过潜在类别变量来估计,进而维持外显指标间的局部独立性。其基本假设是外显变量各种反应的概率分布可以由少数互斥的潜在类别变量来解释,每种类别对外显变量反应的选择具有特定倾向^[20]。换言之,潜在剖面分析可以将目标人群分为不同的亚群组,进而分析不同群组与特定预测变量间的关系。目前,潜在剖面分析已经被广泛应用于心理学、管理学、医学、社会学等领域的研究中。本研究拟采用潜在剖面分析对高职教师的心理资本进行异质分类,探讨是否存在不同性质的心理资本组合,以及这些组合是否在高职教师的工作行为上存在显著差异。

已有研究发现企业员工的心理资本与其工作行为存在显著的相关关系。例如,Baloch等研究发现高心理资本的工会表现出低水平的反生产工作行为^[21]。Avey等研究发现,增强员工的心理资本会激发员工的工作热情,并为员工提供心理资源,帮助他们减轻工作焦虑或压力^[22],进而鼓励员工表达观点和意见^[23]。此外,高心理资本的工会还会表现出更高水平的创新行为。例如,Sameer指出心理资本的四个核心成分与创新行为呈正相关关系^[24],高心理资本的个体会表现出更高水平的创新行为^[25]。以往大量的研究都将心理资本变量看作中心位置的构念与分析单元,以探讨特定变量的前因、与结果变量的关系。尽管该路径的研究方法有诸多优势,但是也有些不足。例如,以变量为中心的研究前提是假定样本同质性,但是现实中几乎所有研究中的变量都不符合同质性特征^[26]。因此,本研究使用以个体为中心的研究方法探索特定样本中个体心理资本存在的潜在剖面,以及不同潜在剖面在工作行为上的差异(反生产工作行为、创新行为、建言行为)。

本研究旨在以个体为中心运用潜在剖面分析探

索特定高职教师群体的心理资本的不同潜在剖面,进而分析不同剖面与特定工作行为间的关系。潜在剖面分析可以将目标人群分为不同的亚群组,进而分析不同群组与特定预测变量间的关系。根据资源保存理论,心理资本的四个子维度可以分成资源获得导向(自我效能、希望、乐观)和防止资源损失导向(韧性),自我效能、希望、乐观同属于资源获得导向,因此会同时增减并彼此强化,但它们不一定会与防止资源损失导向的韧性同步^[27-29]。例如,一个大学毕业生刚进入企业,他可能具有较高的自尊、希望和乐观水平,但是由于他没有经历过任何职场与项目的挫折,所以并不一定具备较高的韧性。韧性相对于其他资源获得导向的变量具有相对的独立性,韧性的获得是机遇个体过去的经验和防止资源损失的意愿。当一个个体具有较低的韧性时,他通常会更多地考虑如何减少资源损失而不是如何增加其自身的资源^[27-28]。综上所述,本研究预测心理资本的四个核心成分可能存在不同性质的组合。

研究问题1:对于特定高职教师样本,其心理资本的四个核心成分是否存在不同的潜在剖面?本研究除了探索特定高职教师群体的心理资本的不同潜在剖面以外还探索了不同潜在剖面与三种高职教师工作行为(反生产工作行为、创新行为、建言行为)之间的关系。过去大量研究只是证明了员工的心理资本对员工的反生产工作行为、创新行为和建言行为具有简单的预测作用。但是,来自不同组织的个体,甚至相同组织中的不同个体的心理资本(自我效能、希望、韧性、乐观)是不同的。个体心理资本水平的差异会直接影响个体的心理,从而产生不同的行为结果,所以本研究将探索高职教师心理资本的不同剖面与其工作行为的关系,以便与以变量为中心的研究结果进行比较,分析不同高职教师的心理资本(即自我效能、希望、乐观、韧性)水平,并探索其子维度的联合效应。基于心理资本有四个子维度,每个子维度都有低、中、高三个水平,将不同子维度、不同水平进行聚类就可能会出现多种不同的潜在剖面组合。与以往的潜在剖面分析研究一样^[30-31],考虑到这种方法的探索聚类性质,本研究不会对特定剖面作出预测,而是探索高职教师不同心理资本子维度的组合是否与其工作行为有不同的关系,从而产生了研究问题2:不同心理资本的剖面与高职教师的工作行为(反生产工作行为、创新行为、建言行为)是否存在差异?

二、对象与方法

1. 研究对象

本研究采用方便取样法,以网络问卷的形式对温州市范围内高职院校教师进行问卷调查,其中女性286人(67.1%),男性140人(32.9%);年龄在25岁及以下的有61人(14.3%),26~30岁有258人(60.6%),31~35岁有99人(23.2%),36岁及以上的有8人(1.9%);工作年限一年及以下的有2人(0.9%),1~3年有50人(11.7%),4~6年有184人(43.2%),7~9年有119人(27.9%),10年及以上有70人(16.4%);初中及以下学历的有1人(0.2%),高中/中专学历的有119人(27.9%),大专学历的有243人(57.0%),本科及以上学历有63人(14.8%)。

2. 研究工具

(1) 心理资本量表。本研究使用李超平翻译的心理资本量表来测量高职教师的心理资本^[32]。该量表使用5点计分(1=非常不同意,5=非常同意),包括自我效能感、希望、韧性和乐观四个维度,共24道题。自我效能感的内部一致性系数为0.88,希望为0.90,韧性为0.92,乐观为0.87。

(2) 反生产工作行为量表。本研究使用周雪君使用的反生产工作行为量表^[33]来测量高职教师的反生产工作行为。该量表使用5点计分(1=从未如此,5=总是如此),包括个人层面和组织层面的反生产工作行为,共19道题。个人层面反生产工作行为量表的内部一致性系数为0.80,组织层面反生产工作行为量表为0.87。

(3) 创新行为量表。本研究使用马莹使用的创新行为量表^[34]来测量高职教师的创新行为。该量表使用5点计分(1=完全不同意,5=完全同意),包括创意产生和创意执行两个维度,共12道题。创意产生的内部一致性系数为0.86,创意执行为0.76。

(4) 建言行为量表。本研究使用王瀛使用的建言行为量表^[35]来测量高职教师的建言行为。该量表使用5点计分(1=完全不同意,5=完全同意),包括促进型建言行为和抑制型建言行为,共11道题。促进型建言行为的内部一致性系数为0.92,抑制型建言行为为0.87。

3. 研究程序

本次研究正式施测由经过训练的心理专业研究生负责,采用方便取样法,将网络问卷的发放给高职院校的教职员工填写,为了保证问卷填写的真实

有效性,每次施测都采用统一的指导语,在问卷前言中向被调查者说明问卷仅供研究所用且无对错之分,并强调调查的保密性,本次共发放问卷500份,回收426份,回收率为85.2%。

4. 统计分析

本研究使用Mplus 7.4对研究数据进行潜在剖面分析,采用最大似然估计法对模型进行估计。参考已有研究的做法,本研究使用以下统计学指标对竞争模型进行比较,包括LL、AIC、BIC、SSA-BIC、LMR、BLRT、Entropy以及类别概率。同时,本研究基于以下标准对估计的潜在剖面进行对比:(1)LL、AIC、BIC以及SSA-BIC统计值越小表示拟合越好;(2)Entropy要大于0.70,该值越大表示分类准确性越高;(3)LMR和BLRT都要显著,不显著的LMR和BLRT说明 k 个剖面模型与 $k-1$ 个剖面模型的拟合度没有显著差异;(4)每个剖面要有足够的个体,占总体的5%及以上^[36]。参照已有文献,设定模型随机起始值为5 000,保留200个最优化解^[9]。最后,本研究使用BCH法来检验心理资本组合形成的潜在剖面在教师工作行为上的差异。

三、结果

1. 共同方法偏差检验

本研究采用Harman单因子检验方法,将4个量表所有题项进行因素分析,结果显示:KMO=0.93,Bartlett球形检验的 χ^2 值为17 765.61, p 值小于0.001,第一个公因子解释的变异量为26.58%,小于40%的临界值,故不存在明显的共同方法偏差。

2. 区分效度验证

本研究使用验证性因素分析对心理资本、反生产工作行为、创新行为和建言行为之间的区分效度进行检验。结果如表1所示,十因子模型与数据之间的拟合最好, $\chi^2(389)=684.81$,CFI=0.97,TLI=0.96,SRMR=0.03,RMSEA=0.04。随着因子的逐渐减少,模型的拟合度也逐渐变差。其中单因子模型的拟合度最差, $\chi^2(434)=4877.54$,CFI=0.52,TLI=0.48,SRMR=0.14,RMSEA=0.16。因此,本研究所涉及的核心变量之间具有良好的区分效度。

3. 相关分析

由表2相关结果可知,心理资本各维度之间存在显著正相关;其中自我效能感与反生产工作行为呈显著负相关,与创新行为和建言行为呈显著正相关;希望与反生产工作行为呈显著负相关,与创新行为

表1 验证性因子分析

模型	χ^2	<i>df</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>SRMR</i>	<i>RMSEA</i>
十因子模型	684.81	389	0.97	0.96	0.03	0.04
九因子模型 ^a	968.43	398	0.94	0.93	0.04	0.06
八因子模型 ^b	1 254.00	406	0.91	0.89	0.04	0.07
七因子模型 ^c	1 437.74	413	0.89	0.87	0.05	0.08
六因子模型 ^d	1 559.31	419	0.88	0.86	0.05	0.08
五因子模型 ^e	1 607.60	424	0.87	0.86	0.05	0.08
四因子模型 ^f	1 997.38	428	0.83	0.81	0.06	0.09
三因子模型 ^g	2 613.50	431	0.76	0.74	0.07	0.11
二因子模型 ^h	3 984.59	433	0.61	0.58	0.12	0.14
一因子模型 ⁱ	4 877.54	434	0.52	0.48	0.14	0.16

注：N=448；^a将心理资本中的自我效能感和希望合并为一个潜在因子；^b将心理资本中的韧性和乐观合并为一个潜在因子；^c将心理资本合并为一个潜在因子；^d将人际反生产工作行为和组织反生产工作行为合并为一个因子；^e将创意产生和创意执行合并为一个因子；^f将促进建言行为和抑制建言行为合并为一个因子；^g将创新行为和建言行为合并为一个因子；^h将反生产工作行为、创新行为和建言行为合并为一个因子；ⁱ将所有题项合并为一个因子。

表2 描述统计表 (N=426)

变量	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.婚姻状况	—	—	—													
2.受教育程度 ^a	—	—	-0.11*	—												
3.年龄 ^b	—	—	-0.39***	0.33***	—											
4.工作年限 ^c	—	—	-0.32***	0.18***	0.54***	—										
5.自我效能感	4.27	0.76	-0.08	0.11*	0.07	0.11*	0.88									
6.希望	4.40	0.73	-0.10	-0.01	0.01	0.04	0.70***	0.90								
7.韧性	4.56	0.74	-0.10*	0.02	0.05	0.05	0.66***	0.79***	0.92							
8.乐观	4.65	0.70	-0.13**	-0.01	0.01	-0.01	0.57***	0.66***	0.69***	0.87						
9.反生产工作行为(个人)	1.17	0.29	0.04	0.07	-0.10*	-0.03	-0.20***	-0.25***	-0.21***	-0.19***	0.80					
10.反生产工作行为(组织)	1.19	0.29	0.06	0.01	-0.08	-0.05	-0.21***	-0.25***	-0.22***	-0.21***	0.70***	0.87				
11.创意产生	3.91	0.48	-0.10*	0.09	0.04	0.01	0.52***	0.46***	0.44***	0.39***	-0.14**	-0.18***	0.86			
12.创意执行	3.81	0.56	-0.10*	0.12*	0.05	0.01	0.44***	0.38***	0.37***	0.38***	-0.04	-0.09	0.72***	0.76		
13.促进型建言行为	3.44	0.63	-0.10	0.07	0.11*	0.12*	0.45***	0.36***	0.30***	0.38***	-0.08	-0.10*	0.43***	0.40***	0.92	
14.抑制型建言行为	3.46	0.67	-0.07	-0.01	0.03	0.07	0.53***	0.42***	0.36***	0.37***	-0.07	-0.09	0.50***	0.44***	0.58***	0.87

注：* $p<0.05$ ，** $p<0.01$ ，*** $p<0.001$ 。对角线上(斜体)为各个量表的信度。^a受教育程度：1=初中及以下，2=高中/中专，3=大专，4=本科，5=硕士及以上；^b年龄：1=25岁及以下，2=26~30岁，3=31~35岁，4=36~40岁，5=41~50岁，6=50岁以上；^c工作年限：1=1年及以下，2=1~3年，3=4~6年，4=7~9年，5=10年以上。

和建言行为呈显著正相关；韧性与反生产工作行为呈显著负相关，与创新行为和建言行为呈显著正相关；乐观与反生产工作行为呈显著负相关，与创新行为和建言行为呈显著正相关。

4.潜在剖面分析

如表3所示，本研究汇总了6个潜在剖面模型的拟合指标。从表3可知，从1个潜在剖面到6个潜在剖面，LL、AIC、BIC、SSA-BIC四个值逐渐减小；从4个潜在剖面开始，Entropy值开始减小，表明分类准确性在不断降低。而且从4个剖面开始，LMR不再显著，说

明第3个与第4个潜在剖面没有明显的差异。此外，根据尹奎等的观点，某个剖面的个体要占总体的5%以上^[37]。综合分析，3个潜在剖面的模型拟合最好。

5.潜类别命名

本研究将3个潜在剖面心理资本各维度上的均分转化成Z分数，见图1。第一个潜在剖面有198名高职教师，占总数的46.9%，4种心理资本的得分都在均值附近，没有特别突出的维度，因此研究者将其命名为均值组；第二个潜在剖面有41名高职教师，占总数的9.6%，4种心理资本的得分都高于总体均值1个

表3 潜在剖面分析 (N=426)

类别	FP	LL	AIC	BIC	SSA-BIC	Entropy	LMR	BLRT	类别概率
1	8	-1 885.59	3 787.18	3 819.62	3 794.23	—	—	—	—
2	13	-1 555.46	3 136.93	3 189.64	3 148.38	0.85	<0.001	<0.001	0.51/0.49
3	18	-1 430.86	2 897.72	2 970.70	2 913.58	0.88	<0.001	<0.001	0.46/0.10/0.44
4	23	-1 381.79	2 809.57	2 902.82	2 829.84	0.86	0.25	<0.001	0.40/0.42/0.90/0.09
5	28	-1 354.16	2 764.32	2 877.84	2 788.99	0.83	0.19	<0.001	0.01/0.20/0.32/0.39/0.09
6	33	-1 337.36	2 740.72	2 874.52	2 769.80	0.80	0.06	<0.001	0.01/0.25/0.12/0.23/0.32/0.06

注：类别3中各个类别人数分别为：198，41，187。

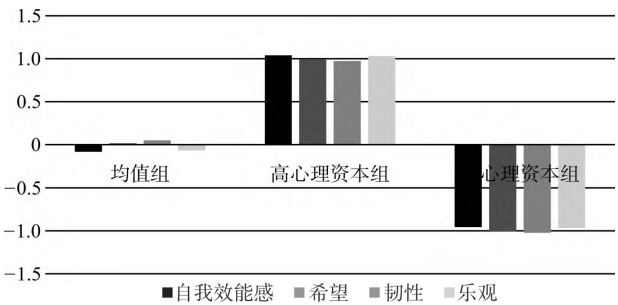


图1 三种心理资本类别 (标准化结果) (N=426)

标准差左右，因此本研究将其命名为高心理资本组；第3个潜在剖面有187名高职教师，占总数的43.9%，4种心理资本的得分都低于总体均值1个标准差左右，因此本研究将其命名为低心理资本组。

6.潜在剖面在结果变量上的差异检验

本研究采用BCH法检验3个潜在剖面在教师工作行为上的差异显著性。结果如表4所示。首先，对于教师的个人反生产工作行为来说，潜在剖面的整体效应检验是显著的。具体来说，低心理资本组的人际反生产工作行为得分 (M=1.23) 高于均值组 (M=1.13)，均值组高于高心理资本组 (M=1.06)，三者均差异显著。对于教师的组织反生产工作行为来说，3个潜在剖面的整体效应检验也是显著的。具体来说，低心理资本组的组织反生产工作行为得分 (M=1.26) 高于均值组 (M=1.15)，均值组高于高心理资本组 (M=1.06)，三者均差异显著。

其次，对于教师的创意产生来说，潜在剖面的

整体效应检验也是显著的。具体来说，低心理资本组的创意产生得分 (M=3.70) 低于均值组 (M=3.96)，均值组低于高心理资本组 (M=4.57)，三者均差异显著。对于教师的创意执行来说，3个潜在剖面的整体效应检验也是显著的。具体来说，低心理资本组的创意执行得分 (M=3.61) 低于均值组 (M=3.86)，均值组低于高心理资本组 (M=4.46)，三者均差异显著。

最后，对于教师的促进建言行为来说，3个潜在剖面的整体效应检验也是显著的。具体来说，低心理资本组的促进建言行为得分 (M=3.19) 低于均值组 (M=3.58)，均值组低于高心理资本组 (M=3.94)，三者均差异显著。对于教师的抑制建言行为来说，潜在剖面的整体效应检验也是显著的。具体来说，低心理资本组的抑制建言行为得分 (M=3.17) 低于均值组 (M=3.61)，均值组低于高心理资本组 (M=4.11)，三者均差异显著。

四、讨论与展望

本研究使用以个体为中心的方法考察了心理资本组合形成的潜在剖面对高职教师工作行为的影响。通过模型比较，本研究最终确定了3个潜在剖面，分别是低心理资本组、均值组和高心理资本组。本研究的结果与国外研究并不一致，国外研究发现心理资本存在7个潜在剖面^[14]，但本研究只发现了3个潜在剖面。造成国内外研究结果差异的原因可能有三：本

表4 潜在剖面在结果变量上的差异检验

结果变量	低心理资本组 (A)	均值组 (B)	高心理资本组 (C)	χ^2 检验
反生产工作行为 (个人)	1.23 ^{B, C}	1.13 ^{A, C}	1.06 ^{A, B}	18.87***
反生产工作行为 (组织)	1.26 ^{B, C}	1.15 ^{A, C}	1.06 ^{A, B}	39.67***
创意行为 (产生)	3.70 ^{B, C}	3.96 ^{A, C}	4.57 ^{A, B}	115.77***
创意行为 (执行)	3.61 ^{B, C}	3.86 ^{A, C}	4.46 ^{A, B}	77.94***
建言行为 (促进)	3.19 ^{B, C}	3.58 ^{A, C}	3.94 ^{A, B}	62.89***
建言行为 (抑制)	3.17 ^{B, C}	3.61 ^{A, C}	4.11 ^{A, B}	86.62***

注：N=426；* $p<0.05$ ，** $p<0.01$ ，*** $p<0.001$ (双尾检验)

研究采用方便取样法,被试同质性比较高;我国员工受集体主义文化影响,思想相对中庸,不标新立异,从而对四种核心成分的评分相对一致;本研究面对的被试群体为高职教师而不是所有的企业员工。此外,本研究发现高心理资本组的教师只有41人,占总人数的9.6%,而低心理资本组的教师有187人,占总人数的43.9%。这表明我国高职院校教师的心理资本水平还是相对较低的。组织及管理者应该关心低心理资本的教师,必要时对其开展相关培训来提高其心理资本水平。最后,本研究采用BCH法检验3个潜在剖面在工作行为得分上的差异性,卡方检验结果均显著,说明心理资本的4个维度存在联合效应。总体来看,随着心理资本的联合效应水平提高,高职教师的个人反生产工作行为和组织反生产工作行为得分逐渐降低。相反,随着心理资本的联合效应水平提高,高职教师的创意产生、创意执行、促进建言行为和抑制建言行为得分逐渐增高。

总体上看,本研究存在一定的不足,需要在未来研究中不断完善。首先,本研究采用的是方便取样法,主要通过问卷星进行数据收集工作。样本主要以中青年为主,其中女性占比67.1%,样本的代表性有所不足。样本的大小也存在一定的局限性,可能造成抽样偏差,从而影响到模型的估计。未来的研究可以采取随机抽样法,进一步扩大样本量,平衡样本中男女比例。其次,本研究在验证预测效度时,采用的是横断数据调查法。研究者在同一个时间点收集所有

的变量,可能会导致共同方法偏差,增大变量之间的相关关系。未来的研究可以使用多时间点多来源的研究设计,间隔一定的时间分别对教师心理资本和相关结果变量(反生产工作行为、创新行为、建言行为)进行施测,以增加因果推断效度。最后,本研究以高职院校教师为施测对象,但是不同职业类型可能会存在不同的心理资本的剖面结构,本研究的结果可能无法推广到其他职业类型中。因此,后续研究可以丰富职业类型,对其他群体的胜任力的潜在类型进行探究并考察不同职业之间的差异。

高职院校管理者应重视高职教师的心理健康现状,重视高职院校教师心理资本建设,提升其核心自我评价水平。可从以下几个方面入手:一是给高职教师提供更丰富的学习资源,关注其心理发展,在教师专业培训中适当增加教师心理建设内容,如正念干预课程,帮助教师减少消极负面的想法,肯定自身价值,增强其心理资本和核心自我评价水平;二是高职院校管理者应充分调研,了解造成高职院校教师反生产工作行为的原因,给予教师更多的人文关怀,逐一帮助教师制定个性化的职业规划,并设置奖励机制作为教师主动规划工作目标、实现工作目标的动力;三是高职院校应进一步完善绩效考评体系、奖惩管理制度等,加入建言行为、创新行为等相关的考评内容,激发教师的自我效能感与工作动力,进而减少其反生产工作行为。

[参考文献]

- [1] 吴国庆,杨再勇,陈丽玫.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[J].深圳职业技术学院学报,2021(6): 15-20.
- [2] 吴红宇,钟前明.高职教师职业倦怠的根源及解决的可能途径[J].温州职业技术学院学报,2007(1): 65-68.
- [3] 赵辰欣.高职院校教师职业心理资本现状及其与工作绩效关系研究[J].智库时代,2019(51): 66-67, 69.
- [4] PRICE J I. Reflections on the determinants of voluntary turnover[J]. International Journal of Manpower, 2000(22): 600-624.
- [5] LUTHANS F, AVOLIO B J, AVEY J, et al. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction[J]. Personnel Psychology, 2007, 60: 541-572.
- [6] LUTHANS F, YOUSSEF C M, AVOLIO B J. Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge[M]. Oxford: Oxford University Press, 2007.
- [7] LUTHANS F. The need for and meaning of positive organizational behavior[J]. Journal of Organizational Behavior, 2002(6): 695-706.
- [8] LUTHANS F. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths[J]. Academy of Management Executive, 2002(1): 57-72.
- [9] ALEXANDER S. Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches[J]. Organizational Dynamics, 1998(4): 62-74.
- [10] BANDURA A. Self-efficacy: The exercise of control[M]. New York: Freeman, 1997.
- [11] SNYDER C R, IRVING L, ANDERSON J, et al. Hope and health: Measuring the will and the ways[M]//SNYDER C R, FORSYTH D R. In Handbook of social and clinical psychology: The health perspective. Elmsford, NY: Pergamon, 1991: 285-305.

- [12] COUTU, DIANNE L. How resilience works[J]. *Harvard Business Review*, 2002(5): 46–55.
- [13] SELIGMAN, MARTIN E.P. *Authentic happiness*[M]. New York: Free Press, 2002.
- [14] 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(2): 127–152.
- [15] DAWKINS S, MARTIN A, SCOTT J, et al. Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of psychological capital[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2013(86): 348–370.
- [16] BOUCKENOOGHE D, DECLERCQ D, RAJA U. A person-centered, latent profile analysis of psychological capital[J]. *Australian Journal of Management*, 2019(1): 91–108.
- [17] SCHMIEGE S J, MASYN K E, BRYAN A D. Confirmatory latent class analysis: Illustrations of empirically driven and theoretically driven model constraints[J]. *Organizational Research Methods*, 2018(4): 983–1001.
- [18] AGUINIS H, GOTTFREDSON R K. Best-practice recommendations for estimating interaction effects using moderated multiple regression[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2010(6): 776–786.
- [19] ROBINS R W, TRACY J L. Setting an agenda for a person-centered approach to personality development[J]. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 2003(1): 110–122.
- [20] COLLINS L M, LANZA S T. *Latent class and latent transition analysis: With applications in the social*[M]. Hoboken: John Wiley and Sons, Inc., 2010.
- [21] BALOCH Q B, LATIF F, AZAM N. Relationship between psychological capital and counterproductive work behavior[J]. *Peshawar Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2016(1): 127–143.
- [22] 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(2): 127–152.
- [23] WANG Y, ZHENG Y, ZHU Y. How transformational leadership influences employee voice behavior: The roles of psychological capital and organizational identification[J]. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 2018(2): 313–321.
- [24] SAMEER Y M. Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference?[J]. *Journal of Economics & Management*, 2018(2): 75–101.
- [25] SUN Y, HUANG J. Psychological capital and innovative behavior: Mediating effect of psychological safety[J]. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 2019(9): 1–7.
- [26] HOWARD M C, HOFFMAN M E. Variable-centered, person-centered, and person-specific approaches: Where theory meets the method[J]. *Organizational Research Methods*, 2018(4): 846–876.
- [27] HOBFOLL S E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress[J]. *American Psychologist*, 1989(3): 513–524.
- [28] HOBFOLL S E. Social and psychological resources and adaptation[J]. *Review of General Psychology*, 2002(6): 307–324.
- [29] HOBFOLL S E. Conservation of resource caravans and engaged settings[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2011(1): 116–122.
- [30] FOTI R J, BRAY B C, THOMPSON N J, et al. Know thy self, know thy leader: Contributions of a pattern-oriented approach to examining leader perceptions[J]. *The Leadership Quarterly*, 2012(4): 702–717.
- [31] GABRIEL A S, DANIELS M A, DIFENDORFF J M, et al. Emotional labor actors: A latent profile analysis of emotional labor strategies[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015(3): 863–879.
- [32] 弗雷德·路桑斯, 卡洛琳·约瑟夫, 摩根, 等. 心理资本: 激发内在竞争优势[M]. 李超平, 译. 北京: 中国轻工业出版社, 2018: 221–222.
- [33] 周雪君. 变革型领导、工作压力与反生产行为的关系研究[D]. 广州: 广州大学管理学院, 2013.
- [34] 马莹. 组织创新氛围与员工创新行为关系研究[D]. 天津: 天津财经大学商学院, 2013.
- [35] 王瀛. 领导—成员交换对员工建言行为影响机制的实证研究[D]. 南京: 南京师范大学商学院, 2013.
- [36] FOUQUEREAU E, MORIN A J, LAPOINTE É, et al. Emotional labour profiles: Associations with key predictors and outcomes[J]. *Work & Stress*, 2019(3): 268–294.
- [37] 尹奎, 彭坚, 张君. 潜在剖面分析在组织行为领域中的应用[J]. *心理科学进展*, 2020(7): 1056–1070.

[责任编辑: 陈 凯]