江苏省高职青年教师的心理资本现状、影响因素及积累策略

王晓慧

摘要 心理资本是促进教师职业生涯发展与绩效提升的重要心理资源,主要由自我效能感、乐观、希望和坚韧性四个维度构成。通过问卷调查发现,江苏省高职青年教师的心理资本处于中等偏上水平,并受性别差异、用工性质、工龄、受教育程度、工作岗位以及是否担任行政职务等因素的影响。因此,高职院校需要营造宽松的校园文化,坚持教师分类发展,实施青年教师诊断改进策略,培育青年教师创新精神,指导青年教师适当应对风险因素,从而不断提高青年教师的竞争优势。

关键词 江苏省;高职院校;青年教师;心理资本

基金项目 2018年度江苏省高校哲学社会科学基金项目“场域理论视野下高职青年教师心理资本积累策略研究”(项目编号:2018SJA1826)

作者简介 王晓慧,女,常州工程职业技术学院科技发展部副研究员,主要研究方向为高等职业技术教育。

中图分类号 G715

文献标识码 A

文章编号 1674-7747(2020)05-0077-07

《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指出,教师是教育发展的第一资源,是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石^[1]。截止2017年12月31日,全国1388所高等职业学校的教师人数超过52万,40岁以下青年教师占专任教师总数的54.82%^[2],青年教师已成为高校教师队伍的中坚力量。然而,青年教师也正处于成家立业的关键期,收入相对较低、科研教学成果较少、职位职称竞争激烈等方面的问题极大地影响了青年教师的心理健康和工作绩效。作为与人力资本、社会资本并列的三大资本之一,心理资本是促进个体成长发展与绩效提升的重要心理资源,具有可再生性、互补性和非竞争性。对

高校来说,投资和开发教师的心理资本,既不占用学校固有资源,又可使青年教师获取更多的竞争优势,有利于其自身可持续发展。江苏省现有高职院校90所,教师人数近5万^[3],素有“高职教育高原地带”之称。因此,以江苏高职青年教师为调研对象,分析影响高职青年教师心理资本水平的若干因素并据此提出相关建议具有一定的可行性和代表性。

一、高职青年教师的心理资本结构分析

高职青年教师的心理资本是指青年教师在教学、科研、社会服务以及教育管理中所展现出来的符合积极组织行为标准的心理状态,主要由自我效能感、乐观、希望和坚韧性四个维度构成^[4]。(1)

自我效能感类似于日常生活中人们经常提到的自信,是指青年教师对自己是否有能力完成任务、实现目标的信念。自我效能感高的青年教师能够从容面对工作和生活中的挑战,时刻把握机遇,总是以昂扬的斗志和坚持不懈的毅力实现自己的人生目标。(2)乐观则是一种对事情结果进行积极归因的解释风格。乐观积极的青年教师在归因时,经常把成功归于内部的、稳定的和普遍的可控因素,如本人比其他人更聪明、知识更渊博、更勤奋之类的内在特征,而把失败归因于外部的、暂时的和特殊的因素,如天气、地理环境和运气等不可控因素。一般来说,乐观的青年教师在师生关系、工作适应和家庭生活等方面表现得更为突出。(3)希望是一种积极的动机状态^[5],满怀希望的青年教师在工作和生活中经常有以下四方面的突出表现:第一,以现有的实际情况为基础对未来进行积极的展望;第二,克服眼前困难,为自己规划积极进取的未来;第三,为实现既定目标,愿意沿着规划的路径前行;第四,结合实际情况,主动调整目标或达到目标的路径。(4)韧性近似于毅力,是面对挫折和困难时调整自身的能力。具有韧性的青年教师无论遭遇什么困难,都会坚持自己的目标,并且能够及时调整策略以促进目标的达成。

二、江苏省高职青年教师心理资本现状调研分析

(一)调研对象

年龄在40岁(含)以下的259位江苏省高职青年教师参与了本次调研,回收问卷259份,其中,有效问卷253份,有效率为97.68%。

调研对象人口统计变量和人力统计变量频数分析结果如下:(1)性别差异。青年教师男女性别比分别为34.11%和65.89%。(2)婚姻状况。青年教师未婚、已婚比分别为11.63%和88.37%。(3)就职岗位。专任教师岗、行政管理岗、专职科研岗、专职辅导员岗、工勤岗、专技岗的青年教师人数比例分别为43.41%、33.33%、0.78%、7.75%、2.33%和12.4%。(4)年龄。25岁及以下、26~30岁、31~35岁、36~40岁的青年教师比例分别为3.1%、21.71%、22.48%和52.71%。(5)工龄。3年

及以内、4~6年、7~10年、11~15年、16年及以上的青年教师的比例分别为14.73%、10.08%、22.48%、31.78%和20.98%。(6)学历。本科及以下、硕士、博士及以上的青年教师的比例分别为35.66%、59.69%和4.65%。(7)职称。初级、中级、副高、正高及其他职称的青年教师的比例分别为17.05%、55.04%、18.6%、2.33%和6.98%。(8)班主任职务。是否担任兼职班主任的青年教师的比例分别为38.76%和61.24%;(9)用工性质。事业编制、人事代理、劳务派遣和其他类别的青年教师的比例分别为68.22%、26.36%、1.55%和3.88%。(10)行政职务。是否担任行政职务的青年教师的比例分别为26.36%和73.65%。(11)个人收入。除缴纳“五险一金”外和个人所得税后的可支配收入为4万元以下、4~6万元、6~8万元、8~10万元、10~12万元以及12万元以上的青年教师比例分别为9.3%、10.08%、26.36%、24.81%、18.6%和10.85%。

(二)调研工具

本次调研使用的工具是青年教师心理资本自查问卷,该问卷共35道题目,由两部分组成,有24道条目,包含自我效能感、希望、韧性和乐观4个维度。第一部分共11道题目,主要调研高职青年教师的个人基本信息;第二部分是在美国教授Fied Luthans开发的心理资本问卷(Psychological Capital Questionnaire, PCQ)上对题干表述进行了修改,以便更适合教师阅读,如将“公司”改为“学校”等。问卷采取Likert六点计分标准,其选项从“非常不同意”到“非常同意”六个层次记录被试对题干表述的认可程度。21个正向记分条目,得分越高表明认可程度越高,3个反向记分题目则相反。经检测,问卷的信度指数Cronbach's α 系数为0.856,问卷信度良好。

(三)调研结果

1. 高职青年教师心理资本整体呈中等偏上水平,自我效能感水平最高,但韧性水平最低。根据调研情况可以得出,高职院校青年教师的心理资本整体均值为4.369,高于理论均值,属于中等偏上水平。在心理资本的四个维度中,自我效能感维度均值最高,为4.628,韧性维度均值最低,为

4.167。四个维度按得分高低顺序排列为自我效能感、希望、乐观、韧性。自我效能感和希望两个

维度均值高于心理资本整体均值,其他两个维度则低于整体均值,见表1。

表1 高职院校心理教师的心理资本各维度及整体水平统计

序号	类别	样本量	最小值	最大值	平均值	标准差
1	自我效能感	253	1	6	4.628	0.927
2	希望	253	1	6	4.439	0.955
3	韧性	253	2	6	4.167	0.99
4	乐观	253	2	6	4.244	0.996
5	整体水平	253	1	6	4.369	0.967

2. 高职青年教师心理资本水平低于小学教师和幼儿教师,但高于公司成员和一般大学生。将本调研结果与以往的部分调研结果对比,可以发现,高职院校青年教师心理资本均值低于

警校生和高校学生党员等具有特殊身份的群体,也低于小学老师和幼儿教师,但高于高校图书管理员、公司管理人员和一般大学生,见表2。

表2 部分调查对象心理资本及各维度均值对比

序号	调查对象	心理资本	自我效能感	希望	韧性	乐观	调查者及时间
1	警校生	5.05	5.05	5.23	4.60	5.32	朱晓文等,2018
2	高校学生党员	4.75	4.67	5.01	4.25	5.06	王华,2018
3	藏族大学生	4.63	4.40	5.02	4.29	4.91	胡维芳等,2019
4	小学教师	4.55					张西超等,2014
5	幼儿教师	4.48	4.64	4.58	4.48	4.23	王钢等,2014
6	公司管理层	4.20					王雁飞等,2019
7	高校图书管员	3.88	3.97	3.94	3.84	3.76	康超群等,2019
8	大学生	3.51	3.39	3.49	3.58	3.58	许海元,2016
9	高职生	3.48					蔡蓓等,2018
10	音乐学院学生	3.47	3.54	3.51	3.43	3.39	赵静,2019

三、江苏省高职青年教师的心理资本影响因素分析

运用 SPSSAU 工具对调研数据进行统计分析发现,高职院校青年教师的班主任职务、婚姻状况、职称和年龄大小对青年教师心理资本并无显著性影响,而受教育情况、是否担任行政职务和工作年限以及性别等因素对青年教师心理资本有一定的影响,具体分析如下。

(一)性别差异、用工性质影响高职青年教师的整体心理资本水平

独立样本 T 检验显示,男、女青年教师在心理资本问卷的五个维度上具有显著差异性。(1)在心理资本的总体水平上,男教师心理资本均值为 4.52,女教师心理资本均值为 4.29,男教师明显高于女教师。(2)在心理资本各维度上,男教师的均值明显高于女教师,男女教师在自我效能感和韧性上具有显著性差异,女青年教师的心理资本各维度按均值高低排序为自我效能感、希望、乐观、韧性,与整体心理资本各维度排序一致,而男青年教师的心理资本各维度按均值高低排序则为自我效能感、希望、韧性、乐观。(3)用工性质影响高职青年教师的心理资本,这可能得益于近几年同工同酬政策在广大高职院校的推行,事业编制和人事代理类别的青年教师心理资本水平大体相当。但是,由于劳务派遣类青年教师的集体归属感和福利待遇较低,劳务派遣类青年教师的心理资本水平明显低于事业编制和人事代理类青年教师的心理资本水平。

(二)工龄、收入、文化程度和用工性质等因素影响青年教师的自我效能感

统计分析发现:(1)工龄对青年教师的自我效能感有显著影响,工龄越长,自我效能感水平就越高。这是因为自我效能感源于个体实力和已有的成功经验,工龄越长的青年教师,积累的成功经验越丰富,在处理日常事务时越发得心应手。(2)年收入与青年教师的自我效能感有显著相关性。年收入越高的群体,自我效能感水平就越高,但当收入达到一定水平后,年收入对青年教师自我效能感的影响不明显。(3)青年教师自我效能感与

个体文化程度有显著相关性,青年教师受教育程度越高,在自我效能感上的得分就越高;反之,受教育程度越低,自我效能感得分就越低。博士及以上学历的青年教师自我效能感水平明显高于专科及以下学历的青年教师,但本科层次和硕士层次的青年教师自我效能感水平大体相当。(4)用工性质影响青年教师的自我效能感,事业编制的青年教师在自我效能感维度上得分最高,三种用工方式的青年教师自我效能感得分按高低排序依次为事业编制、人事代理和劳务派遣。

(三)工龄、是否担任行政职务和工作岗位类别影响青年教师的韧性心理资本

统计分析发现:(1)工龄对青年教师的韧性心理资本有显著影响,工龄越长,韧性心理资本均值得分越高。这可能是因为工龄越长的青年教师,对所从事的工作越熟悉,遇到的挑战相对较少。(2)是否担任行政职务对青年教师的心理资本韧性维度有显著性差异,担任行政职务的青年教师在韧性维度上的均值高于未担任行政职务的青年教师。出现上述现象可能是因为担任行政职务的青年教师对自己未来有更好的规划,掌握了更多的人力资本和社会资本,更会审时度势,把握风险。(3)青年教师韧性心理资本与工作岗位有显著相关性,在本次调研中,由于专职科研岗的调查人数太少(只有 2 人),所以在分析时,将专职科研岗调查数据直接剔除。由于目前专任教师所面临的挑战最多,他们不仅需要丰富的专业知识,而且还要储备一定的实践经验,这对绝大多数从校园到校园的高职青年教师来说,是一个相当新的挑战,而工勤岗任务相对简单,风险较少。因此,工勤岗青年教师韧性心理资本水平最高,专任教师韧性心理资本水平最低。

(四)年收入影响青年教师的乐观心理资本水平

年收入与青年教师的乐观心理资本直接正相关,但有一个临界点。收入最低(4 万元以下)的群体经常为刚入职的教师,对未来的职业生涯充满期待与未知,而收入最高(12 万元以上)的群体可能是工作较长时间的青年教师,已经在发展过

程中产生或多或少的职业倦怠。因此,这两类不同收入的青年教师的乐观心理资本明显低于其他收入层次的群体。

(五)用工性质影响青年教师的希望心理资本

相较于事业编制的青年教师,人事代理性质的青年教师学历学位较低,但能与事业编制的青年教师一样同工同酬。因此,这类青年教师的希望心理资本得分最高,三种用工方式的青年教师希望心理资本排序为人事代理、事业编制、劳务派遣。

四、建议:投资和开发心理资本,提高青年教师的竞争优势

心理资本具有投资性和收益性,各要素均能通过技巧加以提升。根据资源保存理论,保存资源既要在遇见压力源时采取及时的反应和措施保护资源来降低其他损失,更需要未雨绸缪,在保护和维持现有资源的基础上扩展资源以应对未来可能出现的资源流失风险。结合调研结果,本文对积累青年教师心理资本提出四方面建议。

(一)坚持人尽其才,增加自身实力,提升青年教师自我效能感

具体内容包括:(1)收入在一定程度上影响青年教师的自我效能感,但当收入达到某个点位时,收入对自我效能感的影响就会下降,因此,物质激励是提高青年教师心理资本的一种重要途径。一方面,学校要关心青年教师的生活需求,为其发展提供必要的物质基础;另一方面,学校更要关心青年教师的精神追求,指导青年教师科学规划其职业生涯,为其职级晋升、学历提升和职业培训搭建平台,确保青年教师对自身未来的规划目标保有积极的预期,从而提升其自信水平。(2)鉴于劳务派遣性质的青年教师自我效能感低于其他方式的青年教师,高职院校应该着重培养该类教师的集体归属感,畅通职级晋升通道,保持青年教师的相对稳定性,提升其工作的积极性。(3)目前,部分高职院校将青年教师分为教学岗、教学科研岗、科研岗、社会服务岗四类。自我效能感和具体岗位相关,每位教师都有其擅长的领域,也有短板的地方,如:有些青年教师在教

学岗位上得心应手,但是在科研岗位上则一筹莫展;有些教师在科研中硕果累累,但在教学时语无伦次。因此,学校应该尽量创造机会,将合适的人用到恰当的岗位,争取做到人尽其才、物尽其用,建设人人皆可成才发展的校园生态。“晋升—选拔—激励”分类发展的机制是职业院校以人为本、扬长发展的重要举措,该举措能够充分激发全体教师的积极性和创造性,促进教师自我效能感的提升。(4)自我效能感源于个体实力和已有的成功经验,因此,夯实基础,提升自我实力,积累成功经验是高职青年教师拥有良好自我效能感的基础。在调研中,由于信息化时代知识来源的多元化、教学方法和受教育群体的多样化,相对其他岗位,专任教师的自我效能感最低。但是,无论在何种情况下,扎实的知识功底、过硬的教学能力、勤勉的教学态度、科学的教学方法是老师的基本素质,也是教师安身立命的根本^[6]。青年教师要结合自身的发展规划,围绕师德修养、教育教学、教研科研、社会实践四个维度,积极运用业余时间,通过参加职业培训、企业实践、学历提升和进修研学等途径充实和拓展自己,为自身发展提供源源不断的力量源泉。

(二)营造宽容的校园文化,进行诊断改进指导,提升青年教师希望心理资本

在本次调研中,劳务派遣类青年教师的希望心理资本水平最低。一方面,目前高校劳务派遣人员职级晋升通道并不畅通,劳务派遣人员无法为其未来发展设定具有挑战性的科学目标;另一方面,在部分高校中,劳务派遣人员与其他用工性质人员分类管理,劳务派遣人员被区别对待,他们不能享受其他用工性质人员所享受的福利待遇,在学校发展中被边缘化,不能参与学校的决策过程,其获得资源和实现目标的机会受到限制。所以,对于劳务派遣人员,提升其希望心理资本的策略有两种:(1)呼吁学校改变不对等的政策,要求对这类群体同工同酬,畅通职级晋升通道,使其融入到学校的大集体中,提高自身话语权。(2)提升劳务派遣类教师的学历,帮助其积累技能,增强实力,逐渐过渡为其他用工性质的群体。

希望心理资本一般包括三个部分:既符合实际又有一定挑战性的明确目标、实现目标的决心、精力和意志及达成目标的替代路径^[7]。因此,提升青年教师的希望心理资本除了需要培养青年教师的意志力之外,还需要学校指导青年教师进行职业生涯规划,并帮助其进行诊断改进,及时向青年教师提供建设性的反馈意见,允许青年教师尝试“也许会有效”的替代路径,营造宽容的校园文化,形成人人皆可成才的校园发展生态。

(三) 坚定理想信念,掌握归因技巧,提升青年教师的乐观心理资本

在本次调研中,青年教师乐观的心理资本主要受收入影响,收入越高的青年教师,其乐观心理资本水平就越高。从这个角度来看,增加青年教师的年收入是提高其乐观心理资本的一条捷径,但青年教师的收入还需要很多外在的条件和限制,不可能无限制的增长。因此,还需要其他路径提升青年教师的乐观心理资本。

1. 坚定青年教师的社会主义理想信念。社会主义理想信念可以使青年教师把职业理想和家国情怀有机结合在一起,他们在实现职业抱负的同时也为民族复兴贡献着自身力量。在漫长的人生旅途中,总归会出现各种艰难险阻来影响青年教师的乐观精神,而社会主义理想信念则是青年教师克服险阻、追求美好生活的精神武器。社会主义理想尊重、保护和发扬一切用诚实劳动争取美好生活的积极思想和行为,其能为青年教师带来充满激情和韧劲的普遍状态,也能唤起他们对生物学既定需求的乐观性。另外,理想信念坚定的青年教师在对消极事情进行解释时更倾向于外部归因,更有利于乐观解释风格的形成。

2. 警惕盲目乐观,灵活调整努力方向。有研究显示,大部分人对事物的看法偏向乐观^[8],盲目乐观带来的后果可能是个人因失败而心灰意冷。因此,青年教师要科学权衡自己的实力,设定符合自身发展的合理目标,并根据实际情况灵活调整努力的方向。对待每次挑战都要心存期盼但又提前做好充足准备是青年教师获得成功的重要秘诀。

3. 重视同伴的榜样作用。有研究表明,乐观精神可以通过榜样学习而获得,青年教师可以通过模仿、学习朋辈的乐观解释风格来提升自己的乐观心理资本。另外,乐观也可以来源于对以往成功经验的积累,学校、学生及同行们对青年教师工作的认可与赞许也有助于提升个体的乐观心理资本^[9]。

(四) 凝练校园价值观,适当应对风险,积累青年教师的韧性心理资本

韧性心理资本是个体在人生发展轨迹中用来处理逆境、适应未知和促进成长的资源。通过调研发现,青年教师韧性心理资本水平最弱,受到工作岗位、工龄、性别和是否担任行政职务等因素的影响,因此,可以从以下两方面积累青年教师的韧性心理资本。

1. 凝练学校的价值观,实现组织个体协同发展。学校价值观对组织层面和个人层面的韧性发展是不可或缺的,学校韧性是指学校能够灵活地重塑发展战略和办学模式以应对不可避免的变化能力。当学校价值观得到有效传达和全面采纳时,学校本身不仅能够保持有效持续的适应过程、缓冲机制和维护体系,还可以为青年教师提供稳定坚实的后盾,为青年教师规范化的日常工作 and 职业规划提供指导方针。在价值观高度凝练的学校,学校价值观与个人理想的一致性不仅可以强化学校的领导力和凝聚力,还可以为青年教师提供了充分的资源和机会,帮助其实现个体的可持续发展。

2. 加强效能发展,培育创新精神,正确应对风险因素。在当今世界,风险因素不可回避,风险可能带来消极后果,令人一蹶不振,也可能激发人体隐藏潜能,实现更大的发展。正如需求是动力的必要条件,风险因素也可以被看作是韧性过程中反弹的前因,面对风险,既不能消极回避,也不能盲目激进,要对风险进行适当的识别和管理。对于那些具有破坏性且不必要的风险因素要坚决回避,对于那些可能带来发展和机遇的风险要牢牢掌握。通过加强青年教师在新领域的自我效能感,建立起与新挑战相关的新型资产,进而帮助青年

教师将风险因素看作发展机会,获得正常甚至更好的发展。掌握风险因素的另一个路径就是提高青年教师的创新精神,具有创新意识的青年教师在面对风险时,通常可以另辟蹊径,找到创新的策略以把握潜在的机会。

值得一提的是,心理资本不是自我效能、希望、乐观和韧性四种要素的简单相加,它是一种整体建构,整体发挥的功能远远超过上述四个维度分别发挥的作用之和。四个维度之间是相互联系、协同交互的作用,如充满希望的个体可能更有韧性,有韧性的个体可能更为乐观,所以,青年教师在工作生活中,要重视四维度的协调与联结。同时,人力资本、社会资本和心理资本是个人发展不可或缺的三大资本,青年教师只有协同整合三大资本才能成就最佳的自我。

参考文献:

[1] 中共中央国务院. 中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见 [EB/OL].[2020-03-15].http://

www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm.

- [2] 陈亚军,魏焕成,牛西武. 高职院校青年教师教学能力提升机制探析[J]. 教育与职业,2017(24):82-86.
- [3] 江苏省统计局. 数说江苏70年:教育事业跨越发展 教育公平全面推进 [EB/OL].[2020-03-15]. http://tj.jiangsu.gov.cn/art/2019/9/6/art_4031_8705029.html
- [4] 李伟. 新生代农民工就业问题研究综述[J]. 经济研究参考,2018(66):48-59.
- [5] 张连营,马丹,郭海燕. 心理资本视角下设计人员对 BIM 技术的变革抵制研究[J]. 土木工程学报,2017,50(6):125-132.
- [7] 中国教育报社论. 不负重托 担当使命 [N]. 中国教育报,2015-09-10(1).
- [7] 弗雷德·路桑斯,卡洛琳·约瑟夫—摩根,布鲁斯·阿沃利奥. 心理资本——激发内在竞争优势 [M]. 王垒,童佳瑾,高永东,等,译. 北京:中国轻工业出版社,2018:95-93.
- [8] 戴维·迈尔斯. 社会心理学 [M]. 侯玉波,乐国安,张智勇,等,译. 北京:人民邮电出版社,2015:64.
- [9] ALAN C. 积极心理学:有关幸福和人类优势的科学(第二版) [M]. 丁丹,译. 北京:中国轻工业出版社,2015:103.

[责任编辑 王文静]

The Current Situation, Influencing Factors and Accumulation Strategies of Young Teachers' Psychological Capital in Higher Vocational Colleges in Jiangsu Province

WANG Xiaohui

Abstract: Psychological capital is an important psychological resource to promote teachers' career development and performance improvement, which is mainly composed of four dimensions: self-efficacy, optimism, hope and tenacity. Through the questionnaire survey, it is found that the psychological capital of young teachers in higher vocational colleges in Jiangsu Province is in the upper middle level, and is affected by gender differences, nature of employment, length of service, education level, employed position and whether they hold administrative positions. Therefore higher vocational colleges need to create a tolerant campus culture, adhere to the classified development of teachers, implement the diagnosis and improvement of young teachers, cultivate the innovative spirit of young teachers, guide them to deal with risk factors properly, and constantly improve their competitive advantages.

Key words: Jiangsu Province; higher vocational college; young teacher; psychological capital