

工作压力与高职教师心理契约:心理资本的调节作用

李雪松

(重庆电子工程职业学院,重庆 401331)

摘要:心理资本是影响高职教师心理契约的重要因素。既有文献认为工作压力应与心理资本相匹配,但对“如何匹配”研究较少。文章分析乐观、自信、希望、坚韧等心理资本要素对工作压力与心理契约之间关系的调节作用,提出若干研究命题并构建出概念模型。

关键词:工作压力;心理资本;心理契约;调节效应

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:2095-073X(2011)04-0066-04

一、引言

随着我国经济的快速发展,社会对高职教育的人才培养提出了新的要求,同时对高职教师也提出了更高的要求。如何激励高职教师敬业、乐业?如何吸引人才、留住人才和用好人才,充分发挥他们的积极性已成为高职院校发展道路上的一大难题。要解决这一问题,最基本的条件就是要认识和了解高职教师对所在组织的期望和要求,使他们的权利义务和回报充分对等。心理契约正是从这一角度出发,立足于教师与组织之间的关系及其相互责任、要求和期望,对高职教师进行职业指导。心理契约是对员工与组织之间互相抱有的期望和义务的认知综合体^[1]。在教师心理契约方面,已有学者对中小学、普通高校教师等进行了大量研究。但对高职教师研究的很少,根据中国知网上的数据,标题包含“心理契约”与“高职教师”的仅有12篇,这12篇都是探究高职教师心理契约的影响因素及量表的开发等,未有文献探究工作压力对高职教师心理契约的影响,以及心理资本在这一关系链条中是否扮演调

节变量的角色。该研究不仅为现有的理论划出限制条件和适用范围,还有助于高职教师及管理者正确认识心理契约,对高职教师的专业成长及院校的发展具有一定的现实意义。

二、工作压力对心理契约的直接影响

当前对“工作压力”的定义有两种:一种是倾向于对压力本质的认识与界定。如压力刺激学说强调要根据环境的刺激特征来描述压力状态。压力反应学说和主体特征学说则强调个人的主观感受。另一种则更多表现为用以指导压力研究的理论模型,比如压力刺激-反应交互作用学说。目前更多学者倾向于后一种关于“工作压力”的定义。我们也采用后一种定义,工作压力是在工作环境内外,员工体验到使其工作行为受到威胁的因素,并在个体主体特征的影响下产生一系列生理、心理及行为反应的系统过程^[2]。根据对工作行为的不同影响可以分为良性压力、劣性压力及中性压力,对工作本身有积极作用的压力为良性压力,有消极作用的压力为劣性压力^[3]。而个体自身素质方面的压力与工作压力

收稿日期:2011-04-29

基金项目:国家留学基金委西部地区人才培养特别项目(留金法(2010)5013号);重庆市高等学校优秀人才资助计划项目(渝教人(2009)2号)

作者简介:李雪松(1974-),男,重庆荣昌人,重庆电子工程职业学院副教授,博士后,北京大学访问学者,主要研究方向为教育管理。

的劣性相关不大一般称为中性压力^[4]。根据研究目的,本研究特指劣性压力。

心理契约是对员工与组织之间互相抱有的期望和义务的认知综合体。大多数学者针对企业员工认为心理契约有交易责任(现实责任)、发展责任和关系责任(人际责任)三个维度。但周匀研究发现高职院校教师心理契约包括现实责任与发展责任两个维度。因为高职教师属于知识型员工,与其他职业不同的是,专任教师并不需要“坐班”,因此,大部分教师到学校的时间便是上课或者是参加全校(院)大会,即使是与其他教师做些论文研究,也大部分权责分明,人际交往并不具有广泛性^[5]。我们采用此观点。

教师职业被公认是一种高强度高压力的职业,根据心理契约的情景理论,工作压力作为一种情景特征会影响高职教师对现实责任、发展责任的感知。而双因素论认为使高职教师在工作中体验成就感、认同感、责任感、工作的内在意义和价值以及个人成长将促使心理契约的提升。工作压力愈过度愈不利于心理契约的形成,这就使两者之间的联系有了逻辑依据。

虽然未有文献探究工作压力对心理契约的影响,但基于以上分析,提出如下研究命题。

命题1:工作压力将负向影响高职教师心理契约。

三、心理资本的调节作用

心理资本是能够影响个体生产效率的一种积极心理状态。具有以下本质特点^[6]:①强调个人的积极心理潜能。②超越人力资本与社会资本的价值。③具有投资收益性。

我国学者研究证实,员工心理资本由乐观、自信、希望、坚韧4维度构成^[7]。①乐观是一种解释风格或归因风格,把消极事件归因于外部的、暂时性的、与情景有关的原因;把积极事件归因于自身的、持久的、普遍性的原因。②自信是对自己运用自身能力完成某项任务的相信程度。③希望是个人目标可能达到的决心以及对实现目标途径的信念。④坚韧是对事实的忍受力和坚定的信念,主要指适应或应付过去与现在困境的能力。

心理资本4维度间存在一定的因果关系。①乐观对希望、自信有直接正向影响。越乐观的知识型员工,自己对完成具体的工作就越自信和越充满希

望^[8]。②希望对自信、坚韧有直接正向影响。希望水平愈高的知识型员工,对完成具体工作的自信心、坚韧性就愈强^[9]。③自信对坚韧有直接正向影响。自信会对知识型员工承受压力的能力产生影响^[10],个体的成功往往是经过无数次失败的尝试之后获得的,因此自信会使人更加坚强。

但心理资本4维度间也有一些区别:①乐观是只与将来相联系的一种积极归因,自信是当挑战出现时,敢于作为的意愿,这种挑战可能在现在或将来出现。②希望是面向未来的,是来自个体自身内部的因素;自信是与现在或将来的挑战相伴表现出来的,它可能是内部因素,也可能是外部激发出的因素。③坚韧的人不一定乐观,但一定很坚持;不一定充满希望,但能坚持对积极未来的渴望^[11]。

有学者研究指出,个人资源在工作环境(比如工作压力)和结果变量之间可能起调节作用^[12]。根据资源保存理论,心理资本可以作为一种个人资源,会在工作压力与压力结果之间起调节作用。赵简,张西超研究证实,心理资本将调节工作压力与压力结果工作倦怠的关系^[13]。

心理资本维度的区分效度表明,每一项心理能力(乐观、自信、希望、坚韧)都增加了独特的方差,进而成为整体心理资本的一部分。每个维度都是符合积极组织行为学标准的能力,它们之间相互作用与强化。例如,一个希望水平高的高职教师,也就是拥有实现目标所需要的动机与方法的人,在劣性工作压力出现时,他克服困难的动力更强,也就更有韧性使压力减弱,更有利于释放工作压力,变劣性压力为良性压力,甚至可能变压力为动力。这样就更不利于工作压力对心理契约产生负向作用。同样,自信的高职教师也会把希望、乐观、韧性运用到处理工作压力的任务中去,这些能力不仅以累加的方式,而且会以协同的方式发挥作用。即整体心理资本将比它的单个维度对高职教师处理工作压力的影响更大,将更有利于处理工作压力,同时,就更不利于工作压力对心理契约产生负向作用。Luthans et al.对中国员工的实证研究也支持了这一观点^[14]。因此,工作压力对高职教师心理契约的负向直接作用将随心理资本水平的提高而减弱,并提出如下研究命题。

命题2:心理资本将调节工作压力与心理契约的关系,高职教师心理资本水平越高,工作压力对心理契约的负向影响越弱。

命题2a:乐观将调节工作压力与心理契约的关

系,高职教师越乐观,工作压力对心理契约的负向影响越弱。

命题 2b: 自信将调节工作压力与心理契约的关系,高职教师越自信,工作压力对心理契约的负向影响越弱。

命题 2c: 希望将调节工作压力与心理契约的关系,高职教师希望越大,工作压力对心理契约的负向影响越弱。

命题 2d: 坚韧将调节工作压力与心理契约的关系,高职教师越坚韧,工作压力对心理契约的负向影响越弱。

上述研究命题可归纳为图 1 所示的概念模型。

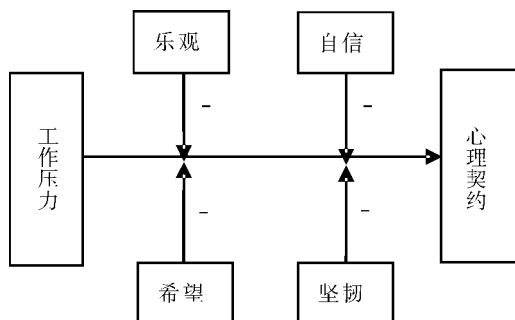


图 1 心理资本调节作用的概念模型

四、结论与启示

我们分析了心理资本对工作压力与心理契约间关系的调节作用,提出若干研究命题并构建出相应的概念模型。研究结果补充了工作压力和心理契约方面的理论研究,并为高职教师工作压力管理和心理契约管理实践提供参考。后续研究可对这一概念模型进行实证检验,也可纳入其他重要的调节变量或中介变量,进一步改进概念模型。

同时,高职院校管理者可以利用心理资本维度开发、提升高职教师积极心理潜能。如利用成功的体验与熟练的技能提高教师的自信心;通过积极评价、学习和模仿他人等来提高教师的自信水平;给教师设定合适的工作目标,建立积极的解释风格,让教师学会包容过去、珍惜现在、着眼未来,培育教师的乐观精神;利用人力资本与社会资本来提升教师的

韧性等。通过教师整体心理资本水平的提升来调节工作压力与心理契约的关系,心理资本水平越高,工作压力对心理契约的负向影响越弱。

参考文献:

- [1] Robinson S, Draatz M, Rousseau D. Changing obligations and psychological contract: a longitudinal study [J]. Academy of Management, 1994 (37): 137 - 152.
- [2] 夏清. 工作特征、工作压力与心理契约、工作绩效的关系研究: 以深圳电信业为例 [D]. 杭州: 浙江大学, 2009: 22.
- [3] 许小东. 知识型员工工作压力与工作满意感状况及其关系研究 [J]. 心理学报, 2004 (1): 59 - 64.
- [4] 孟晓斌. 管理者工作压力、自我效能感与工作绩效关系研究 [D]. 杭州: 浙江大学, 2004: 10 - 45.
- [5] 周匀. 高职教师心理契约实证分析及管理策略探索 [D]. 成都: 西南交通大学, 2009: 31 - 38.
- [6] 王雁飞, 朱瑜. 心理资本理论与相关研究进展 [J]. 外国经济与管理, 2007 (2): 328 - 334.
- [7] 田喜洲. 心理资本及其对接待业员工工作态度与行为的影响研究 [D]. 重庆: 重庆大学, 2008: 28 - 65.
- [8] Peterson, C. The future of optimism [J]. American Psychologist, 2000 (55): 44 - 55.
- [9] Mager R. F. No self - efficacy, no performance [J]. Training, 1992 (4): 32 - 36.
- [10] Snyder, C. R. Handbook of Hope: Theory, Measures, and Applications [M]. San Diego: Academic Press, 2000: 45 - 48.
- [11] Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. Psychological Capital: Developing the Human Capital Edge [M]. Oxford, UK: Oxford University Press, 2007: 65 - 79.
- [12] Judge TA, Locke EA, Durham CC. The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach [J]. Research in Organizational Behavior, 1997 (19): 151 - 188.
- [13] 赵简, 张西超. 工作压力与工作倦怠的关系——心理资本的调节作用 [J]. 河南师范大学学报, 2010 (3): 139 - 143.
- [14] Luthans F, Avolio B. J., Walumbwa F. O., et al. The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance [J]. Management and Organization Review, 2005 (2): 249 - 271.

The Relationship between Job Stresses and Psychological Contract of Teacher in Vocational Colleges: Moderating Effects of Psychological Capital

LI Xue-song

(Chongqing College of Electronic Engineering , Chongqing 401331 , China)

Abstract: Psychological capital is an important factor that influences psychological contract of teacher in vocational colleges. Previous research believes that psychological capital such as optimism , confidence , hope , and resiliency should be matched with job stress. But little research has been done on how to match them. This paper studies on the moderating effects of psychological capital such as optimism , confidence , hope , resiliency on the relationship between job stress and psychological contract. Many study propositions are proposed , and a model was constructed in this research.

Key words: Job stress; psychological capital; psychological contract; moderating effect

(上接第 59 页)

The Experimental Study on Enhancing Self-Strengthening Consciousness of the Poverty-Stricken Students

WU Guang-hao WEN Zhen-hua

(Guangzhou Institute of Railway Technology , Guangzhou 510430 , China)

Abstract: In the second year of a college of 288 poverty-stricken students , the lowest level of self-strengthening consciousness of 16 subjects were randomly divided into experimental and control groups from each of 8. The experimental group received group guidance , control group did not. The scale of self-strengthening was tested before and after the group guidance. By matching the sample and independent sample T test statistical analysis , final results showed that group guidance could contribute to enhance self-strengthening.

Key words: poverty-stricken students; self-strengthening consciousness; group guidance; experiment