

地方财经类高校转型升格期教师心理资本现状分析

——以广西财经学院为例

覃梅芳

广西财经学院心理健康教育与咨询中心 南宁 530008

[摘要] 本研究探索以广西财经学院为例的教师心理资本现状。研究结果显示：1. 转型升格期地方性财经类高校教师总体心理资本较为雄厚；2. 心理资本的自我效能维度男教师得分显著高于女教师；3. 不同学历层次教师心理资本的自我效能感维度博士研究生学历教师得分显著高于硕士研究生和本科学历教师的该项得分；4. 在 30 岁以下，31-40 岁，41 岁以上三个年龄段的心理资本及各维度之间总体呈 U 型曲线的关系，但没有表现出统计学意义上的显著差异；5. 婚姻、岗位性质和职称等人口学变量在心理资本总分和各维度得分上均无显著差异。

[关键词] 地方财经类；转型升格期；高校教师；心理资本；差异分析

习近平总书记曾指出“一个学校拥有好老师是学校的光荣”，一所学校如何吸引、留住一批品行端正、业务精湛、结构合理的教师，并让青年教师在既定的队伍建设组织框架下潜心教书育人，知其道未竟但行正虽远可达，悟其教化执中身正育人所为可贵，觉其乐在其中雅正浸润涵养灵魂与有荣可感，是本研究所探讨和触及的关键问题。本研究所探索的心理资本全部基于以 Luthans 为代表的国内外前人研究理论框架下的心理资本实证与质化成果，旨在以广西财经学院为例的地方财经类高校在转型升格为富有区域影响力的地方性财经类大学这一战略发展改革前阶段的教师队伍建设心理资源现状。

况。

1. 研究对象与方法

1.1 研究对象

本研究采取整群随机抽样法，以广西财经学院教师为研究对象共发放调查问卷 200 份，回收有效问卷 179 份，回收率 89.5%。其中男 64 名，占 35.8%；女 115 名，占 64.2%；婚姻状况以已婚 134 人，占 74.9%；年龄以 30-40 岁为主，占 51.4%；职称以中级为主，占比 48.6%；学历及岗位性质以硕士研究生和教学岗为主，分别占比 62% 和 63.6%。详见表 1。

表 1 研究对象基本情况 (n=179)

项目	类别	人数	占比 (%)
性别	男	64	35.8
	女	115	64.2
婚姻	已婚	134	74.9
	未婚	45	25.1
年龄	30 岁以下	36	20.1
	31-40 岁	92	51.4
	41 岁以上	51	28.5

覃梅芳，女，广西财经学院心理健康教育与咨询中心副主任，硕士，讲师，研究方向：心理健康教育；

[基金项目] 广西财经学院 2016 年度校级课题“高校教师心理资本的现状调查与分析——以广西财经学院为例” (2016C052)

项目	类别	人数	占比 (%)
职称	初级	41	22.9
	中级	87	48.6
	高级	51	28.5
学历	大学本科	30	16.8
	硕士研究生	111	62.0
	博士研究生	38	21.2
岗位性质	教学岗	112	62.6
	行政岗	35	19.5
	辅导员	32	17.9

1.2 研究方法

1.2.1 心理资本量表

本研究采用 Luthans 等人开发,李超平译的中文版心理资本量表 (PsyCap Questionnaire, PCQ-24), 该量表共有 24 道题目分别对心理资本的四个维度 (即自我效能、希望、乐观和韧性) 进行测量。为了使量表适合在教师群体中施测, 本研究将量表中的部分词语进行修改, 如将第 3 题的“公司”, 改为“学校”。本量表采用 Likert 6 点计分, 1 表示非常不同意, 6 表示非常同意, 得分越高表示心理资本水平越高。其中第 13、20、23 小题为反向计分。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.924, 自我效能、希望、乐观、韧

性的 Cronbach's α 系数分别为 0.855、0.878、0.664、0.803。

1.2.2 数据处理

采用 SPSS21.0 进行数据录入与统计分析。

2 结果与分析

2.1 地方财经类高校教师心理资本整体现状

根据调查发现, 地方财经类高校教师心理资本水平整体情况良好, 其中总量表均值为 4.41, “自我效能感”为 4.45, “希望”为 4.34, “乐观”为 4.44, “韧性”为 4.41; 总体心理资本及其各维度的均值分别为均高于理论均值, 按得分顺序依次为自我效能感 > 乐观 > 韧性 > 希望。见表 2。

表 2 地方财经类高校教师心理资本各维度及总均分的平均值和标准差 (n=179)

	M	SD
自我效能感	4.45	0.73
希望	4.34	0.73
乐观	4.44	0.59
韧性	4.41	0.69
总体心理资本	4.41	0.59

2.2 地方财经类高校教师心理资本在人口统计学上的差异

2.2.1 性别在地方财经类高校教师心理资本上的差异性分析

表 3 性别在地方财经类高校教师心理资本上的差异性 T 检验 (M ± SD)

	男 (n=64)	女 (n=115)	T	P
自我效能感	27.70 ± 4.64	26.18 ± 4.22	2.17	0.032*
希望	26.23 ± 4.50	25.93 ± 4.33	0.45	0.654
乐观	26.95 ± 3.60	26.49 ± 3.53	0.83	0.405
韧性	27.02 ± 4.45	26.11 ± 4.02	1.41	0.160
总体心理资本	107.90 ± 14.84	104.70 ± 13.56	1.46	0.155

注: *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001, 下文各表同 自我效能感。

不同性别在地方财经类高校教师心理资本总分、乐观、韧性、希望差异不显著, 男教师自我效能感在 0.05 水平上显著高于女教师

2.2.2 学历在地方财经类高校教师心理资本上的差异性分析

表 4 学历在地方财经类高校教师心理资本及各维度上的差异 T 检验 (M ± SD)

	大学本科① (n=30)	硕士② (n=111)	博士③ (n=38)	F	P
自我效能感	26.53 ± 3.92	26.21 ± 4.60	28.37 ± 3.93	3.485	0.033*
希望	25.97 ± 4.57	25.99 ± 4.48	26.21 ± 4.01	0.038	0.963
乐观	26.40 ± 3.49	26.72 ± 3.32	26.65 ± 4.27	0.094	0.911
韧性	25.30 ± 4.02	26.57 ± 4.01	26.89 ± 4.60	1.416	0.245
总体心理资本	104.22 ± 13.40	105.51 ± 14.01	108.13 ± 14.85	0.793	0.483

表 4 显示, 地方财经类高校教师心理资本总分及各维度的得分越高, 学历越高, 其心理资本越雄厚。在自我效能感上, 博士学历教师得分显著高于大学本科和硕士学历的教师。

2.2.3 年龄在地方财经类高校教师心理资本上的差异性分析

表 5 年龄在地方财经类高校教师心理资本及各维度上的差异检验 (M ± SD)

	30 岁以下① (n=36)	31-40 岁② (n=92)	41 岁以上③ (n=51)	F	P
自我效能感	27.21 ± 4.20	26.08 ± 4.61	27.51 ± 4.11	2.111	0.223
希望	26.35 ± 4.67	25.87 ± 4.30	26.14 ± 4.41	0.161	0.939
乐观	27.24 ± 3.94	26.29 ± 3.33	26.93 ± 3.68	1.409	0.396
韧性	27.34 ± 3.70	26.19 ± 4.13	26.34 ± 4.37	0.862	0.614
总体心理资本	108.15 ± 14.28	104.43 ± 13.91	106.93 ± 14.22	1.026	0.501

表 5 显示, 30 岁以下, 31-40 岁, 41 岁以上三个年龄段的地方财经类高校教师心理资本及各维度之间总体呈 U 型曲线的关系, 但没有表现出统计学意义上的显著差异。

2.2.4 婚姻在地方财经类高校教师心理资本上的差异性分析

表 6 婚姻在地方财经类高校教师心理资本上的差异性 T 检验 (M ± SD)

	已婚 (n=134)	未婚 (n=45)	T	P
自我效能感	26.98 ± 4.62	25.78 ± 3.69	1.313	0.191
希望	26.09 ± 4.42	25.87 ± 4.31	0.285	0.776
乐观	26.66 ± 3.62	26.64 ± 3.39	0.027	0.979
韧性	26.58 ± 4.20	26.00 ± 3.98	0.805	0.422
心理资本总分	106.30 ± 14.41	104.50 ± 13.06	0.744	0.458

地方财经类高校已婚教师与未婚教师在心理资本总分及其四个

2.2.5 职称在地方财经类高校教师心理资本上的差异性分析

维度上均没有统计学意义上的差异。

表 7 职称在地方财经类高校教师心理资本及各维度上的差异检验 (M ± SD)

	初级① (n=41)	中级② (n=87)	高级③ (n=51)	F	P
自我效能感	27.02 ± 4.53	26.04 ± 3.99	27.64 ± 4.91	2.249	0.109
希望	26.17 ± 4.94	25.69 ± 3.98	26.51 ± 4.59	0.586	0.558
乐观	26.73 ± 3.58	26.24 ± 3.21	27.29 ± 4.01	1.427	0.243
韧性	26.85 ± 4.25	25.87 ± 3.91	27.04 ± 4.40	1.561	0.213
总体心理资本	106.78 ± 14.90	103.86 ± 12.40	108.49 ± 15.74	1.881	0.155

职称与地方财经类高校教师心理资本及各维度之间没有统计学

2.2.6 岗位性质在地方财经类高校教师心理资本上的差异性分

意义上的差异。

析

表 8 岗位性质在地方财经类高校教师心理资本及各维度上的差异检验 (M ± SD)

	教学岗① (n=112)	行政岗② (n=35)	辅导员③ (n=32)	F	P
自我效能感	26.35 ± 4.59	26.65 ± 4.17	27.97 ± 3.96	1.800	0.168
希望	26.07 ± 4.26	26.00 ± 4.05	25.95 ± 5.12	0.011	0.989
乐观	26.71 ± 3.71	25.97 ± 2.83	27.11 ± 3.38	0.900	0.408
韧性	26.30 ± 4.30	26.37 ± 3.27	26.91 ± 4.43	0.297	0.743
总体心理资本	105.43 ± 14.48	105.00 ± 4.47	107.95 ± 15.03	4.496	0.610

由表 8 可知, 教学岗、行政岗和辅导员岗位的教师心理资本总

3.1 地方财经类高校教师心理资本的整体现状

分及各维度得分不具备显著差异。

教师心理资本是教师个体对职场自我觉察、职业行为觉知、职

业认知情感意志的总和, 本研究显示地方财经类院校在转型升格期

3. 讨论

总体心理资本水平良好, 总体教师心理资本处于 107.8 ± 14.2 的总分水平, 表示抽样高校在特定的改革发展期教师心理资本水平较高 (心理资本量表 (PCQ) 得分 > 100 分表心理资本雄厚)。坐标院校在转型升格期在向“双一流”本科院校的改革发展目标迈进, 正在努力优化内部治理结构, 完善中国特色现代大学框架中的“教授治学、民主管理”的顶层设计, 因此在这样的改革发展背景中, 教师队伍建设组织管理目标下的教师心理资本总体水平, 得到了较好的体制机制保障。

3.2 地方财经类高校教师心理资本的影响因素分析

3.2.1 地方财经类高校教师不同性别的心理资本差异

本研究结果显示, 男教师在自我效能上得分与女教师差异具有统计学意义 ($p < 0.05$), 前者显著高于后者, 有研究与本结论一致表明男教师的自我效能水平得分与女教师该项得分在 $p < 0.05$ 的水平上差异显著, 得分男教师显著高于女教师 (王芳, 2017); 与部分研究中高校教师心理资本水平各维度不同性别差异下心理资本水平的研究结果整体倾向趋同, 例如有研究表明不同性别地方院校教师的心理资本得分情况中发现其心理资本总分及 4 因子得分在男、女性别上均无统计学意义上的差异 (李力, 2013; 谭贡霞等, 2014), 而本研究也仅有自我效能一项结果报告出性别差异。

这种转型升格期地方类财经院校教师不同性别下心理资本水平整体向好, 但男教师在自我效能上 .05 水平显著高于女教师, 也许是由于对于特定的任务趋向下高校转型升格建设期, 男教师的潜在归因方式和自我觉知较好于同时间场域生态下的女教师这一可能进行诠释, 因为以上同样有证据表明 (李力, 2013), 男教师在认知资本得分上, 要显著好于女教师。男女教师心理资本总体向好, 但是心理资本女性气质不彰, 这为本研究后续在转型升格期的人力资源干预提供了不同性别主导策略下的优势引领方向。

3.2.2 地方财经类高校教师不同学历的心理资本差异

本研究发现, 地方财经类高校教师学历越高, 心理资本总分得

分越高即心理资本越雄厚, 在自我效能感上, 博士研究生学历教师得分显著高于大学本科和硕士研究生学历的教师。本研究结果与下述高校教师不同学历背景下的心理资本研究结论不同, 部分相关研究显示各学历层次的地方高校教师在心理资本总分和各维度得分上的差异均无统计学意义 (刘芳丽等, 2020; 汪清蓉等, 2019; 王芳, 2017)。

笔者认为, 造成这种不同的原因在于抽样学校在以高水平地方财经大学为目标的转型升格期, 特别注重对高层次人才引进和自身教师队伍建设学历提升的政策倾斜, 在教师准入环节中更加吸引心理资本雄厚的高层次人才来校任教, 在现存的教师队伍建设工作中形成了培养原本心理资源较好的青年教师投身攻读博士学位的争先赶超氛围, 领导重视对学校优势资源的整合进高层次人才的引进培养的机制对具备博士学历教师的心理资源支持构成了良性的增益互补实效。

3.2.3 地方财经类高校教师不同年龄阶段的心理资本差异

本研究发现地方类财经高校教师在 30 岁以下, 31-40 岁, 41 岁以上三个年龄段的心理资本及各维度之间总体呈 U 型曲线的关系, 但没有表现出统计学意义上的显著差异。以上结果与欧阳奕民办高校教师心理资本差异性分析研究结果相似 (欧阳奕, 2017), 但后者的不同年龄阶段间的教师的心理资本得分存在显著差异。上述列举的研究中 (刘芳丽等, 2020; 王芳, 2017), 也与得出了与本研究类似的 U 型曲线结果, 或显示出不同年龄阶段心理资本得分上的显著差异。

研究结果表明, 地方财经院校高校教师心理资本在 30 岁以下阶段保持较好的状态, 虽没有统计学意义上的差异, 但在总分和各维度得分显示都比 31-40 岁的教师得分较高, 在希望、乐观、韧劲维度和总分甚至比 41 岁以上的教师得分较高。第一, 结果说明了广西财经学院转型升格期的青年教师们, 整体处在心理资本水平良好的状态, 并且自带 90 后改革开放获得感心理资本的天赋。第二,

31-40 岁的教师心理资本总分和各维度都表现出持续“放电”的状态,在转型升格期学校提高教学、科研、行政工作总体要求和学历生涯发展期待的多重社会比较因素下,上升阶梯攀爬艰难,存在心理资本被消耗的现况。第三,41 岁以上教师在自我效能感维度的得分较之 30 岁以下青年教师的得分要高,在总分和各维度得分都高于 31-40 岁年龄阶段的教师,这说明在心理发展的繁殖感体验和心理资本消耗的平衡上,41 岁以上的教师找到了自我效能感的凭借,进入到资历、经验和获得感较为匹配的整体阶段。本结果一定程度上可理解为心理资本的消耗属性,这为心理资本干预的人力资源管理提供了分层干预的视角。

3.2.4 地方财经类高校教师的婚姻、岗位性质、职称等差异

本研究地方财经类高校教师的婚姻、岗位性质和职称等人口学变量在心理资本总分和各维度得分上都没有显著差异。实际上,在以往的研究中也有相应的情况,姜淑梅在综述高校教师心理资本的研究中曾相应解释道:“从高校教师心理资本的人口学变量特征的研究结果来看,目前不同学者在某些变量上的研究结果不一致甚至出现分歧。究其原因可能是因为研究群体不一致,研究的工具也不统一”(姜淑梅,2020)。由于本研究样本集中在转型升格期时期的地方类财经院校的教师,存在心理资本水平整体雄厚但区分度不高的情况,婚姻、岗位性质和职称差异的心理资本水平差异不显著,可能是独有现象,有待进一步深化探索。

4. 地方财经类高校转型升格期教师心理资本现况分析

本研究发现:(1) 转型升格期地方性财经类高校教师总体心理资本较为雄厚;(2) 心理资本的自我效能维度男教师得分要显著高于女教师;(3) 博士研究生学历教师心理资本的自我效能感维度得分要显著高于硕士研究生学历教师和本科学历教师该项得分;(4) 在 30 岁以下,31-40 岁,41 岁以上三个年龄段的心理资本及各维度之间总体呈 U 型曲线的关系,但没有表现出统计学意义上的显著差

异;(5) 婚姻、岗位性质和职称等人口学变量在心理资本总分和各维度得分上都没有显著差异。

根据上述对地方财经类高校转型升格期教师心理资本现况分析可知,拟促进地方财经类院校教师心理资本需要解决好以下普适性问题:(1) 维护发展好地方性财经类院校转型升格期教师总体心理资本水平;(2) 提升不同群体教师特定维度心理资本品质,包括不同性别、学历、年龄结构特征的教师心理资本;(3) 针对不同年龄层次心理资本教师心理资本现况设定相应的人力资源干预目标,特别是为 31-40 岁阶段教师群体提供有力支持。

参考文献:

- [1] Luthans F, Youssef C M, Avolio B J. 心理资本 [M]. 李超平译, 北京: 中国轻工业出版社, 2008.221-222.
- [2][8] 王芳. 地方高校教师心理资本现状调查 [J]. 保健医学研究与实践, 2017, 6(14): 15-21.
- [3][5] 李力. 高校教师职业心理资本的差异性研究 [J]. 教育学术月刊, 2013, 22(11): 60-66.
- [4] 谭贡霞, 张允蚌, 唐宏, 黄瑞忠, 刘振优. 地方院校教师心理资本现状与开发探索 [J]. 体育科技, 2014, 35(06): 97-100.
- [6] 刘芳丽, 刘红晓, 刘磊, 扈春荣. 地方高校教师工作压力与工作绩效的关系——心理资本的调节作用 [J]. 内蒙古师范大学学报(教育科学版), 2020, 33(03): 91-99.
- [7] 汪清蓉, 吴梓欣, 姜媛媛. 高校教师及行政工作人员心理资本与主观幸福感的现状及相关性研究 [J]. 产业与科技论坛, 2019, 18(16): 139-141.
- [9] 欧阳奕. 民办高校教师心理资本差异性分析 [J]. 中国成人教育, 2017(19): 60-63.
- [10] 姜淑梅. 高校教师心理资本研究进展 [J]. 校园心理, 2020, 18(03): 218-221.