

中国（大陆地区）高校教师心理资本对绩效影响研究：

动因性工作行为和工作繁盛的链式中介效应

THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL OF MAINLAND CHINA UNIVERSITY TEACHERS UPON PERFORMANCE---THE CHAIN MEDIATING EFFECT OF MOTIVATIONAL WORK BEHAVIOR AND WORKING THRIVING

刘小夏¹, 吕海军², 郝海洪³

Xiaoxia Liu¹, Haijun Lu², Haihong Hao³

^{1,2}泰国正大管理学院, ³阜阳师范大学

^{1,2}Panyapiwat Institute of Management, Thailand, ³Fuyang Normal University, China

Received: September 18, 2019 / Revised: February 5, 2020 / Accepted: February 12, 2020

摘要

高校的教和学关系同样发生了革命性的变化，高校需要增强自身竞争力，需要教师增大科研和教研产出，这就对教师队伍能力和水平提出了新的更高要求，如何激发教师的工作繁盛从而增加其绩效已成为当前组织行为学的重要议题。作者从高校组织中资本开发的角度，构建以心理资本作前因变量，个体动因性工作行为通过工作繁盛影响教师绩效的模型，从中国大陆地区高校选取 600 名教师作为数据样本，回收 519 份有效数据，采用 SPSS24 和 AMOS24 进行数据检验和路径分析，实证结果显示：（1）个体心理资本与工作繁盛相关但不产生直接关系，需要以动因性工作行为作中介变量；（2）动因性工作行为需要通过工作繁盛对教师绩效起到正向预测作用；（3）通过模型整合得出心理资本在教师工作繁盛影响绩效的过程中担任前因变量。

关键词：中国高校教师 心理资本 工作繁盛 动因性工作行为 绩效

Abstract

With the continuous advancement of information technology, the way people acquire knowledge and teaching methods are also changing. The relationship between teaching and learning in educational establishments has undergone revolutionary changes. Educational establishments need to enhance their competitiveness, meaning teachers should increase their scientific research and teaching output; this puts new and higher requirements on the ability of teachers. How to inspire teachers to be fulfilled with their occupation and increase performance, has become an important issue in current organizational behavior. From the perspective of psychological capital in educational organizations, the author constructed a model with psychological capital as the antecedent variable and individual motivational work behavior to influence teacher performance through job success. From mainland China, 600 university teachers were selected as data samples, and 519 valid samples were received, using SPSS24 and AMOS24 data testing and analysis, the empirical results showed that: (1) individual psychological capital is related to job success but did not have a direct relationship and needed to use motivational work behavior as a mediator; (2) motivational work behavior positively predicted the performance of teachers through job satisfaction; (3) through the integration of the models, psychological capital was used as an antecedent variable in the process of the job success influenced teachers' performance.

Keywords: University Teachers, Psychological Capital, Job Success, Motivational Work Behavior, Performance

引言

大学教师绩效管理，是引导教师自我发展，自我完善的科学制度，可以调动教师内在潜力，推动教师超越自我，实现更好的发展。对目前中国部分高校管理实践案例集进行分析发现，当下很多高校选择了绩效评估这一机制，通过目标管理理论、平衡记分卡等方式，对教师工作绩效进行考评，而这些方法最初也是从企业绩效考核中借鉴过来的，现在从具体实践过程中，可以发现高校对于教师的绩效评估方式、技术和内容等都存在不足指出。只通过事后评估的方式，并不能够及时发现问题，不能够明显调动教师工作主观能动性，无法更显著的推动教师工作绩效的提升，没有取得预期的效果最后在高校教师重视自我价值实现方面，该群体具有较高的自我管理能力，依靠制度或者进行评价与考核，督促其完成教学与科研任务，反而容易压抑其创作意识，造成懈怠。

通过背景分析，可以看出高校教师对其工作的挑战性较为关注，更重视个人进步与知识积累，持续不断的追求自身职业生涯发展，不断丰富个人的成长。依据自我决定和马斯洛需求理论，高校教师在当前满足生存需求的前提下，提升绩效的动机更多的来源于自我实现的高

层次需求，这也就是说高校教师要更有动力，有积极创造产出的愿望，在这种意愿下能够积极主动的去完成某些行为，这也符合班杜拉的动因性工作行为的研究；通过积极主动的行为刺激教师更有工作热情，以积极向上的心态实现高水平的工作繁盛也成为组织行为学和人力资源领域的重要议题。

基于理论梳理发现，心理资本研究开始于 2004 年，2007 年开始在中国盛行，在绩效研究领域心理资本已经相对成熟并作为第四大资本成为影响绩效的原因，而工作繁盛在西方研究的群体侧重于护士、社区、白领等，中国从 2012 年后开始研究，但是基本都局限于企业员工的，高校教师换句话说也可以称作知识员工，但其自身有独特的群体特征，该群体的心理和工作繁盛同样需要关注。因此深入探讨工作繁盛与教师绩效之间的关系尤为必要。另外有关心理资本对绩效的影响研究中主要都集中在其担任自变量、中介变量或调节变量上，将其作为自变量中担任前置变量的研究还多见。

综合以上，本文将以积极心理学、社会认知理论和自我决定理论为分析依据，从心理资本的视角剖析其如何影响绩效的，直接效应还是间接效应？能否直接通过工作繁盛影响个体绩效。该研究有助于揭示心理资本、动因性工作行为、工作繁盛与绩效间的关系；同时也延伸了工作繁盛的相关研究，将实证检验工作繁盛作中介变量的整合模型。本文的研究结论有助于对高校教师心理状态的开发与培训，更为普适性地解决当前存在的问题，通过理论延伸为中国高校的管理方法提供新的启示。

文献综述

通过大量阅读国内外相关文献后发现，国外有关心理资本概念、内涵的理解是逐步发展的。最初经济学家认为心理资本属于相对稳定的特质人格，后来组织行为者将其视为一种国家般的积极心理能力。随着研究的进一步深入，Youssef & Luthans (2007) 本着符合 POB 的标准，对心理资本概念重新整合，认为心理资本是包括希望，乐观，自我效能和适应力四者结合的协同体，心理资本概念的产生得到了国内外学者的一致认同。虽然对内涵的理解逐渐趋于一致，但有关心理资本的要素仍在不断的被讨论，还有一些学者认为创造力，智慧，幸福，幽默，信任等积极结构也有可能成为心理资本的新的要素，只是目前还都缺乏验证。基于文化背景的不同，中国学者在讨论心理资本概念的时候认为应将人际关系方面的积极心态结构放进概念中加以考量，但在后期量表开发过程中发现该结构变量没心理学属性不明显，理论、实证检验不足以支撑。总体上，中国学者基本认可已有的心理资本概念与内涵，研究的方向主要是有关心理资本的跨文化适应性，以及相关量表的开发应用，但需要注意的是，概念结构的扩展不是简单的去列举心理资本的结构要素有哪些，而是找出最大程度符合 POB 标准的积极构念，在充分验证的基础上进行评估。而国外有关动因性工作行为的研究来自班杜拉，Bandura (2001)

在其研究中指出：“当个人的行为更具有动因性的时候，他们对自己的行为具有目的性和指导性。这种有意识，有导向型的行为比在被动，强制的环境下更容易激发活力和学习”。在工作繁盛模式中，大家通常更倾向于 Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein & Grant (2005) 等人提出的两种具体动因性工作行为：任务焦点和相关性关注。任务焦点的特征是当个人在执行与其工作有关的任务时，时刻保持头脑清醒，保持高度的警惕性。在工作时间段，员工通常是完全的从事手头工作，自愿并有意的将精力投入到工作任务中去 (Kahn, 1990)，因为任务焦点的核心行为就是需要全身心的投入，当然，有学者认为任务焦点只会消耗工作中的活力而不是去促使产生更多的活力 (Niessen, Sonnentag & Sach, 2012)。相关性关注的结构特性包括贡献，表现力和从属性三方面因素 (Weick, 2003)。

对中国国内现有研究的分析进行归纳总结，主要包括以下几点：1、把理论引入到实证检验。心理资本的初步研究主要是简单的理论介绍，其次是人力资源领域的应用分析，然后一些学者修改了规模，在中国文化语境中进行了适应性验证，并对其进行了实证研究相关工作变量；2、从专业领域到非专业领域。在早期研究心理资本与结果变量之间的关系时，样本主要选择一般意义上的员工，然后选择特定工作环境中的医务人员作为研究对象，并分析具体的心理资本。人口就业，创业和个人心理健康状况的影响；3、从直接效应到间接效应。最初的实证研究一般是主要的影响范式，即关注心理资本对结果变量的直接影响。在后面的研究中，深入讨论了作用机制，并寻求在两者之间的关系中起缓冲作用的中介变量和调节变量。目前，虽然与心理资本相关的实证研究增加了很多，但大多数学者和管理者仍然没有充分了解心理资本。因此，工作场所心理资本理论应该在实践中进一步研究和应用。

而工作繁盛这个概念提出也是比较早，但是目前仍然处在研究的初级阶段，相关研究尤其是实证研究比较缺乏，结合以上笔者所做的文献整理，有关心理资本与工作繁盛的关系研究，也是从 2014 年刚刚开始，中国国内相关研究还很少涉及。国内有关工作繁盛的前因变量研究很少，更多的研究属于理论性的描述，是在解释工作繁盛的发展过程，部分学者也将动因性工作行为作为能够引起个体工作繁盛的前因，比如：在任务焦点中融入情感要比单纯的只关注工作任务带来更多效益。此外，在任务焦点中潜藏的注意力和参与度能够产生学习效应。真正关注行为动因性的员工，会比一般员工更有可能注意并找出更有效的做事方式，在需要获得额外技能时能识别所在的工作环境，从而成功完成一项任务，并且能够在随后的任务中应用新获得的技能并产生新的效益；另外目前研究当中所使用的相关量表也都是国外学者测量的，在中国情境下的使用情况也需要进一步的检验和验证。

根据中国高校教师工作绩效的相关内容，学者们从不同角度对高校教师工作绩效的评价与评价以及影响工作绩效的因素进行了探讨。在现有研究中，与绩效考核和评估相关的结果占很大比例。研究的目的是通过调整指标设定和指标权重来改进高校教师工作绩效的评价和评价

方法。归根结底，学者们将评估和评估作为提高高校教师绩效的措施和手段。对影响工作绩效的因素的调查目前涉及不同的角度，包括年龄，职称，教学年龄，教育等高校教师的人口变量；个人工作态度，如工作满意度和工作压力。学者们对高校教师工作绩效的研究使得该问题更加重要，这导致了后续研究对影响因素的重要性，为高校提高教师工作绩效提供了研究基础。

综上，心理资本和工作繁盛的概念最初是在西方文化的背景下提出的。在理论研究中，相当一部分研究是基于企业组织。由于中国文化具有自身特殊性，高校与一般企业组织相比具有独特的情境属性，因此有必要在高校组织的背景下继续研究这些理论，并深入探索心理资本，工作繁盛及相关变量、高校教师行为表现机制。回顾现有文献，尚没有研究是有关心理资本作为前因变量通过工作繁盛影响工作绩效的。

研究目的

自工作繁盛的概念提出至今，国外学者对其实证模型已进行了不同程度的验证和扩充，但国内的相关研究却寥寥无几。在大量阅读相关期刊、著作、文献后，本文将以心理资本作为切入点，引入积极组织行为学新领域——工作繁盛进行研究，对变量间关系，变量间的作用和变量对绩效的影响进行探索。本研究主要目的在于，通过实际调查了解中国高校组织环境下教师心理资本、动因性工作行为、工作繁盛、工作绩效的现状，验证工作繁盛的维度划分及现有量表在中国背景下的适用性，探索并讨论心理资本、工作繁盛和绩效的内部作用机制及人口属性变量对各变量的影响，并根据研究结论为中国高校人文管理提出相关建议。

理论假设

心理资本影响工作繁盛的理论基础是依托在积极心理学和社会认知理论基础上的。Luthans 认为积极心理学的属于有目的的研究，而心理资本是工作环境中的一种积极工作状态。心理资本包括希望，自我效能，韧性和乐观 (Youssef & Luthans, 2007)，并且在概念上和经验上被证明是二元结构，核心结构预测上面超出其四个单独的组成部分，以及最近的概念和心理测量评论，(Dawkins, Martin, Scott & Sanderson, 2013)。心理资本是“基于积极努力和坚持不懈的情况和成功概率的积极评价” (Youssef & Luthans, 2007)，最近的一项分析表明它对所需的工作态度有重大影响，行为和表现 (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011)。我们建议这种“积极的评价”也会导致动因性工作行为的产生。当员工考虑是否全力关注并专注于任务结果时，一个关键的决定因素可能是成功完成任务的可能性。心理资本水平高的人确信他们可以在任务完成（功效）方面取得成功，利用目标导向的能量并主动规划任务完成的替代途径（希望），坚持面对障碍（弹性），并将自我和消极结果的积极结果归因于环境（乐观）。所有这

些因素结合在一起，使具有高水平心理资本的员工可能会表现出任务重点，因为他们期望这样做成功完成任务的结果。为了实现长远发展的目标，高校需要找到多重积极可行的途径，激发教师的动因行为，改善教师的工作状态，刺激教师的工作繁盛，以便更好地促进高校教师的绩效。依托积极心理学理论，中国高校教师的心理资本被视为一种可以提高产出的重要资本，为心理资本的引入提供了心理基础。

而根据社会认知理论：人类学习的相当一部分知识是通过观察他人行为所获得的，这种观察通常是在社交环境中发生的，当人们在观察行动模式和行动结果时，人们会将事件发生的顺序记下来，并认为事件之间彼此相关或互为因果。观察这些行为模式可以鼓励观察者参与他们所学到的行为中去 (Bandura, 1986)。为了使个人能够为集体作出贡献，他们必须了解他们的个人贡献如何在集体中得到体现，并为了集体的利益而服从从属关系（即，注意相关的组成部分）。个人必须认识到这样做会为他们带来积极的结果。心理资本的所有四个组成部分都将在这方面发挥作用，但在协作努力中自我效能似乎尤其重要。 Bandura (2001) 总结道关于发育研究中疗效的经验证据如下：“高度有效的感受促进了亲社会以合作，乐于助人和分享为特征的取向，对彼此的福利具有既得利益”。

根据 Paterson, Luthans & Jeung (2014) 的研究，心理资本与工作繁盛之间的关系，是通过任务焦点和相关性关注两个维度来连接的，并在之后的实证模型中证实了心理资本对工作态度，行为和表现 (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011) 都产生影响。在具体工作模式中，笔者着重于 Spreitzer et al., 2005 提出的两种动因性工作行为：任务焦点和相关性关注。根据理论基础得出以下假设：（图一）

H1：心理资本对动因性工作行为（任务焦点、相关性关注）起到正向影响。

H2：心理资本与工作繁盛（学习、活力、责任）有相关性。

H3：动因性工作行为（任务焦点、相关性关注）对工作繁盛（学习、活力、责任）起正向影响。

H4：动因性工作行为（任务焦点、相关性关注）在心理资本与工作繁盛之间起到中介。

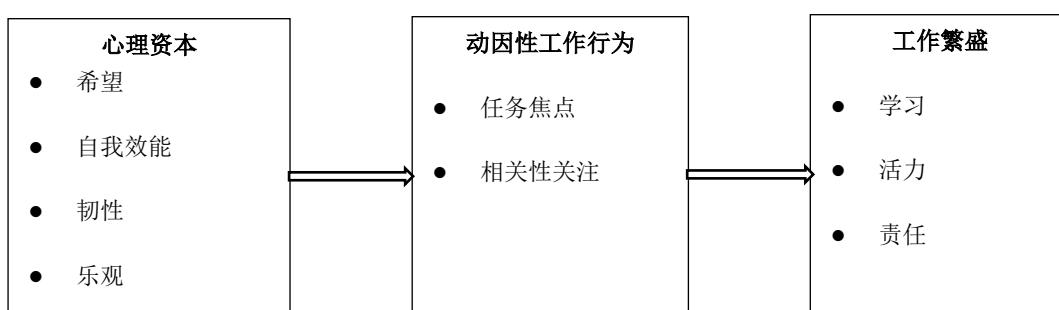


图 1 模型一

经过文献整理后发现，所有有关个体繁盛的研究都基于自我决定理论，以该理论为基础在不同的情境因素和个体资源共同作用或相互作用下产生繁盛效应的。根据相关研究，工作繁盛能够比其他的态度变量，比如：工作满意度和组织承诺，对工作绩效更有影响。(Christine, Spreitzer, Gibson & Garnett, 2012) 另外一项研究表明，工作繁盛能够有效增强员工职业发展和健康水平状况，此外还能通过增加绩效来降低医疗花费使组织收益变得更高，证实工作繁盛与绩效之间有相关性。Christine et al., 2012 年 Spreitzer et al., 2005 对不同类型企业进行调查时发现，员工工作繁盛程度高出均值一标准差，其绩效将比低于均值的员工高 16 个百分点。之后，Paterson, Luthans & Jeung (2014) 也验证了工作繁盛能够预测绩效，回归系数为 0.28。根据 Paterson 的研究，心理资本与工作繁盛之间的关系，是通过动因性工作行为的任务焦点和相关性关注两个维度来连接的，但本人发现，动因性工作行为与工作绩效、工作繁盛与工作绩效的关系研究并未在中国高校情境下得到验证，因此本文又提出（模型二）如下假设：

- H1：工作繁盛（学习、活力、责任）对工作绩效（教学、科研）起到正向影响。
- H2：动因性工作行为（任务焦点、相关性关注）对工作绩效（教学、科研）不产生影响。
- H3：工作繁盛在动因性工作行为和工作绩效中起到中介作用。

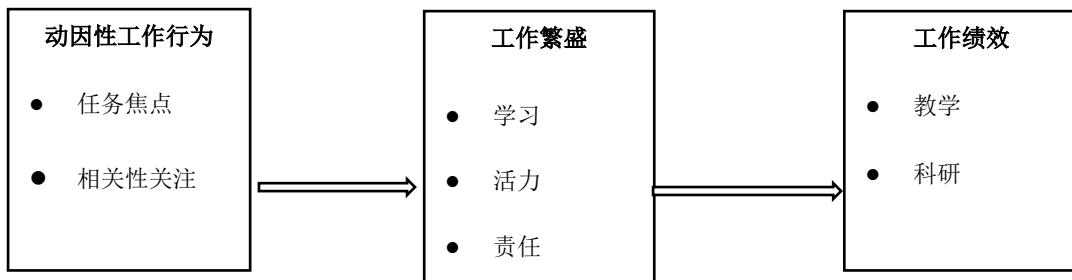


图 2 模型二

研究方法

变量的测量

文章涉及变量均借鉴国内外现有成熟量表，基于此进行适当修订。其中心理资本量表采用 Luthans 等开发的心理资本问卷，由自信、希望、乐观和韧性四个维度组成，每个维度均包括 6 个题项；动因性工作行为参考的是 Rothbard (2001) 提出的四个问题来测量任务焦点，以此来衡量工作中的关注度；相关关注，采用由 Bijlsma-Frankema, Rosendaal & van de Bun (2005) 开发的一项量表。由五个题项组成。工作繁盛的测量量表结合了 2012 年 porath 所提出的，以及惠青山教授在 2014 年通过大样本调查提出的中国本土情境下工作繁盛所包含的维度学习进取、活力和责任心的 16 个题项。工作绩效量表借鉴 Hu & Mo (2004) 的研究，结合前期访谈进行修订，最终科研绩效由 5 个题项组成，教学绩效由 4 个题项构成。在上述量表基础上增加了个人信息，并采用里克特 6 点量表，产生本文章的预调研问卷，预调研历时一个月，共

收回 70 份问卷，验证标准为 CITC 值大于 0.5，量表信度系数大于 0.7，在剔除了不符合要求的选项和维度后形成正式问卷（其中心理资本变量下希望维度被剔除），包含心理资本量表的 14 个题项、动因性工作行为的 9 个题项、工作繁盛量表的 7 个题项以及工作绩效量表的 10 个题项。

正式调研和样本情况

本文以中国高等院校（大陆地区）作为样本来源，调研对象是高校在职教师，兼顾科研与教学任务。参加调查的高校覆盖了东部、西部、北部、南部和中部的高校，在学校的选取上以中国大陆的学校分类为标准，各个类别的院校都有所涵盖，调研对象的选取也是严格按照中国大陆的实际情况包含了教师、行政人员以及双肩挑的人员。问卷以电子问卷形式发放，通过人对人，点对点的发放形式下发 600 份，收回问卷 519 份，样本全部有效，回收率是 86.5%。并对样本数据进行描述性统计分析如下：男性比例占 43.7%，女性比例占 56.3%；30 岁以下教师占 9.2%，30-40 岁教师占 59.2%，41-50 岁教师占 22.9%，50 岁以上教师占 8.7%；工作时长 5 年以下教师比例占 16.0%，教龄 5-10 年教师比例占 24.3%，教龄 11-20 年教师比例占 41.0%，教龄 20 年以上教师比例占 18.7%；职称为助教的教师占 13.7%，职称为讲师的教师占 49.5%，职称为副教授的教师占 27%，职称为教授的教师占 9.8%；担任管理岗的教师占 14.1%，只担任专业技术岗的占 65.5%，双肩挑的教师比例占 20.4%；在所有调查对象中文史类的占 41.3%，理工科占 50.2%，艺术类占 8.5%；受访学校的类型其中综合类占 29.7%、理工类占 16.05%、财经类占 12.5%、师范类占 22.0%、语言类占 0.4%、政法类占 0.6%、军事类占 3.3%、农林类占 1.3%、医药类占 10.8%、艺术类占 2.7%、体育类占 0.8%；普通本科高校的教师比例为 67.1%，211 及 985 高校教师比例为 21.6%、专科院校的比例为 11.4%；教师学历普遍为硕士及以上，共占比 83.4%。

数据分析与假设检验

动因性工作行为与心理资本、动因性工作行为与工作绩效进行相关性分析，判断心理资本与动因性工作行为之间的相关性。包括对变量整体的相关关系进行检验，以及研究心理资本三个维度（自信、乐观、韧性）（希望维度在预调研阶段被净化）和动因性工作行为两个维度（任务焦点、相关关注）之间的相关强度。

心理资本与动因性工作行为的相关性分析

对心理资本及三个维度（自信、乐观、韧性）和动因性工作行为及两个维度（任务焦点、相关关注）之间进行相关分析，得到结果如表 1 所示。

表 1 斯贝尔曼相关性分析

	理资本	资能性	观性	因工作	务焦点	关注点	工作繁盛	取学习	责习	力力	作绩效	研效
效能	808**	.000										
韧性	921**	668**	.000									
乐观	843**	512**	695**	.000								
动因工作	565**	454**	542**	486**	.000							
任务焦点	466**	417**	430**	387**	844**	.000						
相关关注	509**	380**	502**	447**	852**	465**	.000					

由表 1 可知，心理资本与动因性工作行为之间呈显著正相关关系。其子维度乐观、韧性分别与任务焦点、相关关注显著正相关。（2）动因性工作行为与工作繁盛的相关分析。

对动因性工作行为及两个维度（任务焦点、相关关注）和工作繁盛及三个维度（学习、负责、活力）之间进行相关分析，得到结果如表 2 所示。

表 2 动因性工作行为与工作繁盛相关性分析

	动因工作	任务焦点	相关关注	工作繁盛	进取学习	责活力	
动因工作	1.000						
任务焦点	.844**	1.000					
相关关注	.852**	.465**	1.000				
工作繁盛	.545**	.492**	.447**	1.000			
进取学习	.443**	.413**	.342**	.850**	1.000		
负责	.400**	.311**	.401**	.613**	.330**	.000	
活力	.415**	.396**	.327**	.751**	.411**	.374**	.000

由表 2 可知，动因性工作行为与工作繁盛之间呈现显著正相关关系，其中，任务焦点、相关关注和学习、负责和活力之间显著相关。

动因性工作行为在心理资本对工作繁盛的影响的中介作用

通过结构模型对动因性工作行为整体在心理资本整体与工作繁盛关系间的中介作用检验。拟合结果显示，模型具有较为理想的适配， χ^2/df 值为 3.109，小于标准值 5，因此接受原假设；误差均方根 RMSEA 为 0.064，小于标准值 0.08；NFI、IFI、TLI、CFI 的值均在 0-1 之

间，值为 1 说明模型完全拟合，本结构模型的值都接近 1，说明模型拟合度较好； GFI 和 AGFI 值大于标准值 0.8，表明实际数据与理论模型拟合程度较好。

通过模型结构模型的路径系数统计，心理资本与工作繁盛之间的路径系数为 0.175 ($p=0.189$) 因此，心理资本对工作繁盛不产生直接路径，但是两者具有相关性，通过动因性工作行为对工作繁盛产生作用，通过路径系数统计，心理资本对动因性工作行为的路径标准参数为 0.794 ($P=0.793$)，动因性工作行为与工作繁盛之间的路径参数为 0.782，即动因性工作行为在心理资本与工作繁盛之间发挥完全中介效应。验证假设 H2：心理资本对工作繁盛不产生影响；H4：动因性工作行为在心理资本与工作繁盛之间起到中介作用。

为了进一步验证动因性工作行为在心理资本与工作繁盛之间的中介作用，是属于部分中介还是完全中介，本文又进一步做了 AMOS 中的 bootstrap 分析，得出结论为间接效应 P 值为 0.001，直接效应不显著，为完全中介效应。

工作繁盛与绩效之间的相关分析

表 3 通过贝斯尔曼分析验证工作繁盛与绩效间的相关关系

	工作繁盛	进取学习	负责	活力	工作绩效	科研
工作繁盛	1.000					
学习	.850**	1.000				
负责	.613**	.330**	1.000			
活力	.751**	.411**	.374**	1.000		
工作绩效	.510**	.494**	.216**	.378**	1.000	
科研	.458**	.483**	.100*	.326**	.920**	1.000
教学	.408**	.314**	.349**	.333**	.715**	.409**

根据表 3 中的数据分析可以得出，工作繁盛与绩效之间有显著相关性。验证模型二假设：**H1：工作繁盛对工作绩效起正向影响作用；**

工作繁盛在动因性工作行为和绩效之间的中介作用

构建结构模型图验证工作繁盛在动因性工作行为与绩效关系间的中介作用检验。拟合结果显示，模型具有较为理想的适配度， χ^2/df 值为 2.926，小于标准值 5，因此接受原假设；误差均方根 RMSEA 为 0.061，小于标准值 0.08；NFI、IFI、TLI、CFI 的值均在 0-1 之间，值为 1 说明模型完全拟合，本结构模型的值都接近 1，说明模型拟合度较好；GFI 和 AGFI 值大于标准值 0.8，表明实际数据与理论模型拟合程度较好。

根据路径分析图可以得出动因性工作行为不能直接作用工作绩效，P 值不显著。因此，动因性工作行为对工作繁盛有影响并且影响显著，工作繁盛对绩效的影响路径系数 $p<0.05$ ，说明工作繁盛对工作绩效有显著影响；动因性工作行为对工作绩效产生的路径系数为

0.789 ($p=0.789$)，说明动因性工作行为与工作绩效之间没有直接效应关系；通过以上验证可以证明工作繁盛在动因性工作行为与工作绩效之间发挥完全中介效应，验证假设 H1：工作繁盛对工作绩效起到正向影响；H2 动因性工作行为对工作绩效不产生影响；H3：工作繁盛在动因性工作行为与工作绩效之间起到中介作用。

为了进一步验证工作繁盛在动因性工作行为与工作绩效之间的中介作用，本文又进一步做了 AMOS 中的 bootstrap 分析，进一步检验工作繁盛的中介作用是否显著。直接效应 P 值大于 0.05，间接效应 P 值小于 0.05，所以同样为完全中介作用。

讨论与结论

1. 根据对模型一的验证，高校教师的心理资本不能直接影响教师工作繁盛。通过数据分析心理资本对高校教师的工作繁盛不产生直接影响。其中心理资本所包含的自我效能、乐观和忍耐力对工作繁盛所包含的子维度同样不产生直接效应；根据对以往研究的回顾以及对相关理论的梳理，心理资本必须通过动因性工作行为来作用工作繁盛，理论模型也得到了证实。该结论同以往研究相比，既有共同性也有不同。共同性主要是用实证方法证明了心理资本影响工作繁盛，揭示了高校教师心理资本对其工作繁盛具有积极作用，这对于未来开发与培育教师心理资本有重大意义。本研究在模型中存在的差异之处在于，国内外的研究在单独检验心理资本四个子维度对工作繁盛的影响效果时，由于群体特征的不同，四个子维度都共同产生作用，并且都符合项目测量的基本要求，而在本研究中笔者发现希望维度并不符合子维度要求并被整体净化掉，这与前人研究有一定出入。这种现象之所以发生的原因可能与高校组织环境下工作性质的差异性有关，换句话说就是不同的心理资本维度对不同属性的工作发挥效力有差别。

2. 动因性工作行为在高校教师心理资本与工作繁盛之间担任中介变量，发挥中介作用。有关动因性工作行为的研究，之前的理论切入点大都是社会嵌入理论，而本文指出心理资本要通过动因性工作行为才能更直接的影响工作繁盛；目前也有研究从实证角度检验其对工作繁盛的影响，本文结论证实动因性工作行为对工作繁盛以及各子维度均具有显著正向作用。基于此，对于心理资本、动因性工作行为和高校教师工作繁盛三者之间的关系进行考察，动因性工作行为具有很强的主动性和高强度的专注性，如果没有积极的自我效能、乐观的心态和坚强的意志很难实现，心理资本水平高的教师，会主动为实现目标投入更多精力，更愿意去模仿并学习团队中有益的工作行为这些都有利于提高个体的工作繁盛。本文通过对动因性工作行为在心理资本与教师工作繁盛之间存在的中介作用的验证发现，高水平心理资本促进动因性工作行为的产生，能够促进教师工作繁盛的提升。具体到动因性工作行为的两个维度，即任务焦点和相关关注分别在心理资本与工作繁盛间的中介作用。结果表明，任务焦点在心理资本及四个维度间与工作繁盛两维度之间发部分中介效应；相关关注在心理资本与工作繁盛各子维度之间也

是起到部分中介作用。由此可知，动因性工作行为的中介作用，在心理资本影响工作繁盛不同组成部分的提升过程中，影响效应不同。

3. 工作繁盛对动因性工作行为与工作绩效关系的中介作用，主要表现为对科研绩效和教学绩效关系的正向影响；具体到工作繁盛的三个维度，即学习、责任和活力支持分别在动因性工作行为与工作绩效间的中介作用。得到结论：高校教师在工作过程中的不断学习对动因性工作行为与科研绩效间关系存在部分中介作用；学习在动因性工作行为与教学绩效关系间具有部分中介作用；责任心对动因性工作行为与科研绩效、教学绩效间关系存在部分中介作用；活力对动因性工作行为与工作绩效间关系产生中介作用。其中，活力对相关关注与科研绩效关系产生完全中介的作用，通过验证可以推导出教师的工作越有活力，对工作的关注度就会增强，从而产生更强的科研效能，使得教师科研产量更高。

管理对策和建议

1. 增加高校教师的自信程度。主要表现为教师对自己完成科研与教学工作的能力的自我评判，相信自己能够发挥最大价值。

2. 要让高校教师在工作中永远保持希望。虽然在本次研究当中，希望作为心理资本的子维度没有参与变量的验证，但是通过对现实生活的观察以及和教师的访谈中发现，希望依然是支持高校教师从事科研与教学工作的动力之源，同时也能刺激乐观、自信心态的形成。

3. 让高校教师始在工作中持有积极乐观的心态。增强高校教师的乐观心态，不是鼓励不切实际或盲目的乐观主义，也不是推卸责任并将失败归咎于外部原因。问题出现是，要让自己能够灵活的看待问题，用积极的心态去面对问题、解决问题。

4. 培养教师不畏艰难坚持不懈的韧性。韧性或者忍耐力强调心理资本的快速恢复和超越。在高校背景下主要强调教师要具备良好的工作绩效的能力，或者在遇到挫折与困难时能迅速的从这种压力下解脱出来，迅速调整好状态的能力。

心理资本是四项积极能力的集合体，所以高校在具体实施管理策略的时候应该把握总体和部分的关系，但是也可以结合各高校自身特点侧重点有所不同。具体而言，结合高校长期发展导向，如果侧重科研绩效提升，则高校的侧重点可以落实到自我效能、乐观和忍耐力三个方面，毕竟科研成果的研究是一个长期的过程；若强调教学绩效的高低好坏，可重点干预高校教师的自我效能。

References

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Argentic Perspective. *Annual Review Psychology*, 52, 1-26.
- Bandura, A. & National Institute of Mental Health. (1986). *Prentice-Hall series in social learning theory. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Bijlsma-Frankema, K. M., Rosendaal, B. W. & van de Bunt, G. G. (2005). *Does trust breed heed? Differential effects of trust on heed and performance in a network and a divisional form of organizing*. In K. M. Bijlsma-Frankema & R. J. A. Klein Woolthuis (Eds.), Trust under pressure; Empirical investigations of trust and trust building in uncertain circumstances (pp. 206-233).
- Christine, P., Spreitzer, G., Gibson, C. & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J. & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of Psychological Capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 348-370.
- Hu, J. & Mo, Y. (2004). An Empirical Analysis of the Relationship between University Teachers' Work Values and Task Performance. *Science of Science and Management of S. & T.*, (12), 114-117. [in Chinese]
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Niessen, C., Sonnentag, S. & Sach, F. (2012). Thriving at work---A diary study. *Journal of organizational Behavior*, (4), 468-487. .
- Paterson, T. A., Luthans, F. & Jeung, W. (2014). Thriving at Work: Impact of Psychological Capital and Supervisor Support. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 434-446.
- Peterson, S. J. & Luthans, F. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S. & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537-549.
- Weick, K. E. (2003).Organizational Design and the Gehry Experience. *Journal of Management Inquiry*, 12(1), 93-97.

Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace the Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.



Name and Surname: Xiaoxia Liu

Highest Education: Doctoral Candidate

University or Agency: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Business management



Name and Surname: Haijun Lu

Highest Education: Doctoral Degree

University or Agency: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Business management



Name and Surname: Haihong Hao

Highest Education: Master's Degree

University or Agency: Fuyang normal college, China

Field of Expertise: Business Administration