

# 心理资本对义务教育阶段教师工作绩效的影响研究

## THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON TEACHERS' JOB PERFORMANCE IN COMPULSORY EDUCATION

邵凯<sup>1</sup>, 鲁柏祥<sup>2</sup>

Kai Shao<sup>1</sup>, Boxiang Lu<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> 泰国正大管理学院中国研究生院

<sup>1,2</sup> Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Received: October 22, 2019 / Revised: April 21, 2020 / Accepted: April 30, 2020

### 摘要

教师的教与学生的学发生了新的变化, 又一次对教育教学工作提出了更好的要求, 而教育为了适应新的要求必然对教师又提出了新的挑战, 因此为了最大程度地激发义务教育阶段教师的工作热情, 从而有效提升教师工作绩效, 本研究以心理资本为自变量、教师工作绩效为因变量、教师创新工作行为为中介变量, 探讨了心理资本对义务教育阶段教师工作绩效的影响, 共发放 450 份问卷, 回收 387 份, 有效回收率 86%, 受访的男女教师比例为 42% 和 58%, 得出心理资本对教师工作绩效有正向影响、心理资本对教师创新工作行为有正向影响、教师创新工作行为对教师工作绩效具有正向影响以及创新工作行为具有中介效应的结果, 为教育行政部门以及中小学行政部门提供一定的借鉴价值。

**关键词:** 心理资本 创新工作行为 教师工作绩效 中介效应

### Abstract

In the modern era, new changes have taken place in teachers' teaching and students' learning. As a result, this new era has proposed better requirements for education and teaching activities. In order to adapt to the new requirements, education must also pose new challenges to teachers. This must arouse the enthusiasm of teachers at the compulsory education stage to the greatest extent, thereby effectively improving the performance of their work. In this study, psychological capital was the independent variable, teachers' job performance was the dependent variable, and teachers' creative work behavior was the mediating variable. Four hundred and fifty questionnaires were distributed, and 387 were effectively recovered (86%). The proportion of male and female teachers interviewed

was 42% and 58%, respectively. From the impact of the teachers' work performance, it was concluded that psychological capital had a positive impact on the teachers' job performance and teachers' creative work behavior, whereas teachers' creative work behavior had a positive impact on teachers' job performance, and creative work behavior had a mediating effect. The results provided a certain reference value for the education administrative department and primary and middle schools' administrative departments.

**Keywords:** Psychological Capital Innovation, Work Behavior, Teachers' Job Performance, Mediating Effect

## 引言

在现行教育体制中,义务教育阶段尤为基础和重要,想提高教师的工作热情并且让教师去提升自身工作业绩,单单仅靠外界的物质和人力资本已经不能够达到预期效果了,这就需要引入新的激励模式来推动义务阶段教师队伍的业绩,让义务阶段教师自觉地从内心中激发内在驱动力。Zhang (2010a) 基于激励视角下阐述了教师内在驱动力与心理资本的关系,因此本研究以心理资本理论为依据,对义务教育阶段教师进行激励,从而达到促进中国义务教育水平提高的目的。根据以往的文献研究可知,心理资本会影响到教师工作态度和行为方式,但目前对于义务教育阶段教师的心理资本、创新行为和工作业绩研究的较少,而且也值得我们去研究,增加义务教育阶段教师的工作投入、工作积极性以及提升他们的业绩也是非常有意义的。

## 研究目的

本研究基于中小学教师问卷调查的基础上,以心理资本为自变量、教师工作绩效为因变量、教师创新工作行为为中介变量,探讨了心理资本对义务教育阶段教师工作绩效的影响,以此为教育行政部门以及中小学行政部门在师资稳定和职业发展方面提供一定的借鉴价值。

## 文献综述

目前有关于“心理资本”的研究对象主要是企业员工和高校教师。关于义务教育阶段教师的文献很少。Avolio 和 Luthans (2007) 对心理资本进行研究的过程中,认为跨学科、广阔的视角尤为重要关键。Luthans 和 Youssef (2007) 通过研究证明了对员工的态度、绩效以及行为进行预测时,心理资本发挥了重要作用。Zhao 和 Zang (2009) 对心理资本量表(PCQ-24)的维度和内涵进行了修订。Avey et al. (2010) 通过文献的元分析研究,发现心理资本变量对结果变量的预测能力会伴随职业的不同而变化。Li (2010) 用演绎研究法,基于人际型心理资本和事务型心理资本等相关理论,构建了高校教师心理资本问卷,接着通过实证研究验证了工作导向型心理资本水平与人际导向型心理资本水平越高,教师的工资收入水平和职称也越高。通过国外心理资本 PCQ-24

量表和国内相应的量表,制定了《高校教师心理资本调查问卷》,该问卷由 12 个题目的组成,主要覆盖人际导向型心理资本和工作导向型心理资本两方面,具体由以下八个因子“团结、正直、冷静、坚韧、自信、乐观、宽容谦逊与友善热情”构成。Wu et al. (2013) 实证研究了心理资本与中小学教师工作绩效之间的关系。Mao 和 Xie (2013) 实证研究了中小学教师心理资本与工作投入的关系研究。Wang et al. (2015) 学者实证研究了中小学教师职业倦怠与心理资本之间的关系研究。Zhang et al. (2015) 实证研究验证高校教师心理资本对教师科研绩效呈正相关。Xia (2017) 就心理资本、工作满意度、社会支持等三者与教师职业倦怠的关系进行了论述。Chen 和 Wu (2018) 论述了心理资本、工作投入以及职业认同之间的关系。Cheng 和 Gao (2019) 论述了教师社会支持、心理资本与工作投入三者之间的关系研究。Su (2019) 探讨高校图书馆员的心理资本与职业倦怠、离职意愿之间的关系。

综上所述,学者们在探讨心理资本的结构和内涵测量的基础上,大多数研究集中在心理资本对员工态度、行为以及绩效的关系上,对于义务教育阶段教师为研究对象的较少。即使是高校教师的研究结果也未必完全适用于义务教育阶段教师,况且义务教育阶段教师的心理资本与工作绩效的研究又是非常重要的和不可或缺的,也是迫切需要研究解决的。

### 理论基础与假设模型

#### 1. 理论基础

Luthans et al. (2004) 首先提出教师的教育对象是学生,而不是生产某种产品或者提供某种服务,因此作为教师,教师在工作中的积极心态与消极行为会直接影响到学生,同时也可能直接影响到其所在的教育组织机构和其他被教育者。其次又提出心理资本作为一种积极向上的元素在工作中的作用。由于由此可见,心理资本也是关键性资源,它能够保证其在市场竞争中竞争力,同时也是社会个体基础心理能源资本,也对我们研究义务教育教师心理资本对教师工作绩效的影响研究提供了更大扎实的理论依据 (Meng et al., 2014)。

#### 心理资本对工作绩效的影响

Luthans et al. (2004) 等以积极主动组织心理行为状态学研究为理论基础,重新对人类心理资本状态进行明确界定,定义其为人类个体在自身成长和社会发展整个过程中具体表现表达出来的一类积极心理资本状态。Luthans 和 Youssef (2007, 2010) 开发的关于心理资本的量表共 35 个题项,包括任务型(包括 21 个题项)和人际情感型(包括 14 个题项)两方面,即任务型心理资本和人际情感型心理资本。此外,Zhang (2010b) 以知识型管理员工作为主要调查研究对象,其实证研究也表明心理资本与知识型管理员工在其实际工作过程中的工作绩效评估正确度密切相关。而义务教育阶段教师也属于知识型人才中的一类,由此,我们提出如下假设:

H1: 心理资本对义务教育阶段教师工作绩效具有显著正向影响。

H1a: 任务型心理资本对义务教育阶段教师工作绩效具有显著正向影响。

H1b: 人际情感型心理资本对任务绩效具有显著正向影响。

### 心理资本对创新工作行为的影响

创新工作行为被最先提出时,就具备了创造的性质,但并没有成为专业的工作组成,创新只是可以用来组织人的行动,根据具体可靠的科研报告,发现心理资本在人们的日常生活中扮演者利于人们生活的角色,在个体创新的过程中,其所处的外部环境对于其发挥创造性有很大的作用,这主要是对个体本身的心理产生了一定的影响。首先是个体在创新行为中,所体现出的知识能力,天赋等,它受到个体的成长环境所造成的个人性格,接受的教育,三观认知度等的影响。第二个就是创新过程技能则更倾向于在这个整体过程中,创造者所产生的心理作用,特别是对事物的认知程度,处理问题中所形成的自我独特工作风格等,进而能够更好的发展创新构念。综上所述我们可以等得到推论,即如果一个人具有较强大的心理资本,那么在工作中,他能够为了达到目的而激发自己创新的最大潜力 (Xia et al., 2019)。

Amabile (1996) 提出,在创新的过程中,如果能够提高对其技能的掌握,与此同时做好各种实践活动以期能够塑造自己的个性意志力等,这将会很大程度上提高这个人的创新执行持久能力。工作动机是工作人员在本职工作中需要自我认知并自我制定目标的必需领要,它既是一种心理状态,又是工作者人格的一种平衡稳定,能够使其对待工作更有目的性。其中,创新工作行为又分为创新构念产生和创新构念执行。由此可见,拥有较高心理资本的人,在面对问题时,面对挫折时,能够有更强大的心理承受能力去探索解决问题的新途径,快速做出应急反应,以期能够超预期完成既定目标,在这过程中,也不乏出现向外界寻求帮助的情况出现。而心理资本就具备了应对压力和挫折的潜在能力,并且利于创新构念得以实现。而实证也证明了,对企业员工、科技人员、创新人才和研发人员心理资本与创新工作行为或创新绩效(创新工作行为结果)有积极影响 (Zhao, 2012; Han & Yang, 2011; He, 2013; Gao & Sun, 2015)。因此提出如下假设:

H2: 心理资本对义务教育阶段教师创新工作行为具有显著正向影响。

H2a: 任务型心理资本对创新构念产生具有正向影响。

H2b: 任务型心理资本对创新构念执行具有正向影响。

H2c: 人际情感型心理资本对创新构念产生具有正向影响。

H2d: 人际情感型心理资本对创新构念执行具有正向影响。

### 创新工作行为对工作绩效的关系影响

个人将自我想象所产生的新颖事物记忆有利于事物发展或是吸引大众的创意等提出,并将其应用到实际的工作生产中推动生产进度提高效率,即为个人创新工作行为 (Aryee et al., 2012)。它潜在表明个体的行为需要为组织带来可观的收益,并达到收益预期,成为有较高价值的创新行为才能够被称为个体创新行为 (Javed et al., 2016)。

绩效理论指向员工的能力与其所创造的绩效有着很大的关系,创新工作行为与任务绩效息息相关,因此,评判一个员工是否具备能够创造良好绩效的其中一个重要的就是看其是否具有乐于学习的积极理念,学习能够使得个体获得新知识,习得新技能,进一步提升解决问题的能力(Shanker et al., 2017)。创新意识较强的人在工作中,更能熟练快速的适应环境,适应环境与绩效提高又有着正相关的作用,这就从某一个程度上说明,教师通过创新行为能够更快的适应教学环境,提高自己的教育工作进度。综合来说,创新工作行为与教师工作绩效两者的确存在着很大的联系(Spiegelaere et al., 2016; Lu & Wong, 2019; Zyl et al., 2019)。对于这一观点的证明,以下是假设:

**H3:** 创新工作行为对义务教育阶段教师任务绩效具有显著正向影响。

**H3a:** 创新构念产生对义务教育阶段教师任务绩效具有显著正向影响。

**H3b:** 创新构念执行对义务教育阶段教师任务绩效具有显著正向影响。

### 创新工作行为的中介效应研究

工作业绩卓越的教师一定是在面临教育教学困难时,能够保持镇定、乐观的心态,能承受一定的心理压力,并且恰恰在承受压力的同时,能够创造“奇迹”地完成这一挑战,提升自身的业绩,这一创造“奇迹”的过程就是创新工作行为的过程(Wang et al., 2019; Geng, 2019)。由此可见,心理资本在个体工作的过程中,能够平衡和稳定心态,调整在工作过程中的行为方式,能够潜在地、创造性地提高个体业绩。

中小学的教学要保证工作的创新,这是教育发展的重中之重,创造新颖的课堂教学模式更受学生喜欢。面对于一个新的教学模式,这其中具有很大的模糊性,即不确定是否能够有利于教学工作的开展,因此,教师必须坚定自己的创新自我效能。除此,心理资本还能够减轻见识的工作压力,为其提供必需的资源。在心理资本与工作绩效中,心理资本可能是一个介质性的存在,基于义务教育阶段教师心理资本对教师工作绩效具有正向影响、义务教育阶段教师心理资本对创新工作行为具有正向影响以及创新工作行对教师工作绩效具有正向影响的基础上提出以下为假设:

**H4:** 创新工作行为在心理资本与义务教育阶段教师任务绩效之间具有中介作用。

### 假设模型

通过上述研究发现,针对自变量心理资本、中介变量创新工作行为与教师工作绩效三者之间的关系,构建了假设模型。如图 1 所示。

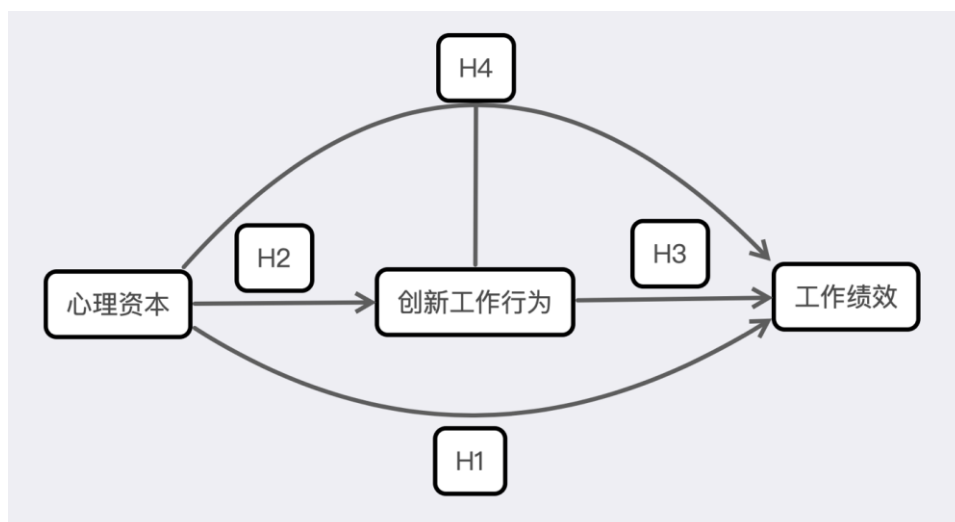


图 1 假设模型

## 研究方法

### 研究对象概况

本研究以义务教育阶段在职教师作为研究对象。首先进行预调研，向中国浙江省温州市部分义务教育阶段教师共发放 80 份问卷，有效回收 76 份，回收率 95.0%。在预调研基础上，对问卷题项进行了修订，形成最终正式问卷，进行正式调查，本研究对所选四个变量各个题项进行逐一的项目内部因子相关分析，采取决断值对题项的可用性进行判定。基于此，采用 SPSS 分析软件对四个变量中各个题项 CITC 值和 Cronbach's Alpha 值进行分析，根据计算值对题项进行净化调整，然后采用主成分分析对四个变量调整修缮，然后进行因子分析。

本研究共发放 450 份问卷，回收 387 份，有效回收率 86%，调查男女教师比为 42%、58%，30 岁以下受访教师比例为 32%，30-40 岁教师占 34%，41 岁-50 岁教师占 29%，50 岁以上教师占 5%。从职称上来看，三级职称受访教师占 9%，二级职称教师占 25%，一级职称教师占 41%。从职务上来看，受访教师中普通职务教师比例达到了 84%，教研组长为 7%，中层领导占 7%，校级领导职务的教师比例约为 2%。从学历上来看，受访教师中专科学历教师比例不到 1%，本科学历的教师占 79%，硕士学历教师占 20%，博士学历仅为 2 人，所占比例约为 0.5%。从授课学科来看，受访教师中讲授语文学科教师比例为 13% 左右，讲授数学学科教师比例约为 18%，讲授外语学科教师比例约 16%，讲授物理、化学和生物学科教师比例约为 18%，讲授历史、地理和政治学科教师比例为 11% 左右，从事音乐、体育、美术和技术学科教学教师比例约为 23%。

### 量表说明

量表中四个变量题项和条目的设定均是参考不同文献中成熟的测量量表制定的。其中，第一个变量心理资本的测量量表中共设置了 35 个题项，维度组成包括任务型（包括 21 个题项）和人际情感型（包括 14 个题项）两方面，这是通过对 Luthans 和 Youssef (2007, 2010) 报道的关于

心理资本调查问卷中量表进行借鉴和修订而设置的。第二个变量创新工作行为的测量量表中共设置了 15 个题项, 维度组成包括创新构念产生 (包括 6 个题项) 和创新构念执行 (包括 9 个题项) 两方面, 这是通过对 Kleysen 和 Street (2001) 与 Li (2016) 等多个研究报道的关于创新工作行为的问卷中量表进行借鉴和修订而设置的。借鉴 Hu 和 Zhang (2018) 等人成果, 第三个变量工作绩效的测量量表中共设置了 14 个题项, 维度覆盖 5 题的任务绩效、5 题的人际促进和 4 题的工作奉献。

问卷设计及量表结构分析

本研究主要针对问卷中四个变量编制的量表中的各个题项进行验证和修订。首先基于文献中被广泛接受和采纳的问卷量表, 与中小学在职教师交流, 选择相关量表的维度和题项, 并进一步修订, 制定初始版本的调查问卷量表。然后, 在小范围内开展预调研, 预调研数据检验结果显示, 三个变量的量表中题项均具有显著性和有效性, 均被保留在问卷量表中。最后进行大规模的正式问卷调查, 获取大样本, 基于样本问卷量表的信效度, 进一步假设验证。

实证结果与分析

样本数据通过 SPSS 信效度检验, 完全符合正态分布, 且通过了多重共线性的检验。本人使用温忠麟的中介效应检验流程, 判断中介变量对教师工作绩效的影响是完全中介还是部分中介。

表 1 心理资本对工作绩效的影响

题项	因变量: 工作绩效
心理资本	1.646*** (7.32)
任务型心理资本	2.413*** (10.66)
人际情感型心理资本	2.178*** (9.79)
性别	-0.06 (-0.25)
年龄	-0.119 (-0.73)
职称	0.352* (2.08)
职务	-0.348* (-1.98)
学历	-0.119 (-0.50)
学科	1.420*** (3.55)
R <sup>2</sup>	0.122

注: \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

如表 1 结果显示, 教师的心理资本对义务阶段教师工作绩效呈正相关关系。

表 2 心理资本对创新工作行为的影响

题项	因变量：创新工作行为
心理资本	2.409*** (10.80)
性别	-0.030 (-0.13)
年龄	-0.159 (-1.01)
职称	-0.009 (-0.06)
职务	-0.135 (-0.78)
学历	-0.157 (-0.65)
学科	0.364 (0.93)
R <sup>2</sup>	0.205

注：\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

如表 2 结果显示，义务教育阶段教师心理资本对义务阶段教师创新工作行为呈正向关系。

表 3 创新工作行为对工作绩效的影响

题项	因变量：工作绩效
创新工作行为	1.261*** (7.15)
创新构念产生	1.114*** (6.62)
创新构念执行	2.460*** (11.63)
性别	0.021 (0.09)
年龄	-0.093 (-0.57)
职称	0.335* (2.00)
职务	-0.338 (-1.96)
学历	0.024 (0.10)
学科	1.248** (3.14)
R <sup>2</sup>	0.116

注：\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

如表 3 结果显示，义务教育阶段教师创新工作行为对义务阶段教师工作绩效呈正向作用。

该模型中，义务阶段教师心理资本与教师工作绩效之间的  $p < 0.001$ ，教师创新行为与工作绩效之间的  $p < 0.001$ ，验证中介假设。说明义务阶段教师心理资本通过教师创新工作行为影响其工作绩效，即创新工作行为（包括创新执念、创新构念产生两个维度）在二者之间发挥部分中介作用，中介假设得到支持。



表 4 创新工作行为在心理资本和工作绩效的中介作用

题项	因变量: 工作绩效
心理资本	1.387*** (5.35)
创新工作行为	1.902*** (8.27)
性别	-0.569* (-2.16)
年龄	0.223 (1.28)
职称	-0.083 (-0.46)
职务	-0.273 (-1.47)
学历	-0.447 (-1.71)
学科	0.064 (0.15)
R <sup>2</sup>	0.314

注: \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

表 5 创新执行在心理资本和工作绩效间的中介作用

题项	因变量: 工作绩效
心理资本	1.034*** (4.01)
创新构念执行	0.931*** (4.58)
性别	-0.071 (-0.29)
年龄	-0.080 (-0.47)
职称	0.385 (2.23)
职务	-0.293 (-1.63)
学历	-0.059 (-0.24)
学科	1.292** (3.17)
R <sup>2</sup>	0.154

注: \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

表 6 创新构念产生在心理资本和工作绩效间的中介作用

题项	因变量: 工作绩效
心理资本	0.890*** (3.67)
创新构念产生	0.776*** (4.07)
性别	-0.443 (-1.87)
年龄	-0.155 (-0.97)
职称	0.225 (1.36)
职务	-0.159 (-0.94)
学历	0.022 (0.09)
学科	1.202** (2.98)
R <sup>2</sup>	0.122

注: \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

结果显示,义务教育阶段教师的创新工作行在义务阶段教师心理资本与教师工作绩效之间具有部分中介作用。

### 创新工作行为部分中介效应检验结果

综上回归结果,中介变量效应主要表现为创新工作行为的部分中介作用。分析结果也显示了创新工作行为变量对义务教育阶段教师心理资本和工作绩效之间起部分中介作用。

## 研究结果

表 7 研究结果

假设	假设内容	结论
H1	心理资本对工作绩效具有显著正向影响。	支持
H1a	任务型心理资本对义务教育阶段教师工作绩效具有显著正向影响。	支持
H1b	人际情感型心理资本对任务绩效具有显著正向影响。	支持
H2	心理资本对创新工作行为具有显著正向影响。	支持
H2a	任务型心理资本对创新构念产生具有正向影响。	支持
H2b	任务型心理资本对创新构念执行具有正向影响。	支持
H2c	人际情感型心理资本对创新构念产生具有正向影响。	支持
H2d	人际情感型心理资本对创新构念执行具有正向影响。	支持
H3	创新工作行为对任务绩效具有显著正向影响。	支持
H3a	创新构念产生对义务教育阶段教师任务绩效具有显著正向影响。	支持
H3b	创新构念执行对义务教育阶段教师任务绩效具有显著正向影响。	支持
H4	创新工作行为在心理资本与义务教育阶段教师任务绩效之间具有中介作用。	支持

结果表明,义务教育阶段教师工作绩效(任务型绩效、人际促进绩效以及工作奉献绩效这三个维度)与教师心理资本(任务型资本和人际情感型心理资本两个维度)都呈正相关。义务教育阶段教师心理资本对创新工作行为(含创新构念产生与执行两个维度)影响显示,本研究中量表心理资本变量的两个维度对创新工作行为变量均呈现出显著正相关关系。创新工作行为对工作绩效的影响结果显示,本研究中创新工作行为变量的两个维度对工作绩效变量的三个维度均呈现出显著正相关关系。说明教师的创新工作行为对其工作绩效具有显著的促进作用。综合以上分析结果,可以根据回归分析的结果得出假设检验的结果。结果说明在义务教育阶段,在职教师的心理资本变量的提升对工作绩效的三个维度具有显著的促进作用。作为教育行政部门应该积极引导教师投入到光荣的教育事业当中,忠诚于党的事业,将一腔热情都扑在教育教学中,积极开动脑筋、克服困难,行政部门针对一些对教育有贡献的老师应该予以奖励,树立标杆、对标找查,不断进步。

## 讨论

义务教育阶段教师的心理资本、创新工作行为与工作绩效及其各因子之间存在显著的相关性。教师在努力进行教学和科研能力等认知资本的同时,也在一定程度上提升了教师群体自身的归属感和自信心,进而体验到更强的职业幸福感。其一,中小学领导、同事及学生等组织成员彼此信任合作、彼此支持,进而形成友好和谐的人际氛围,促使义务教育阶段教师更加积极主动地参与活动,增强合作意识、缓解工作压力、更加有效地提升工作绩效;其二,有价值的创新工作行为可以促进教师心理资本的发展。可以说心理资本、创新工作行为与工作绩效不断相互影响、相互提升、彼此两两相互促进,形成良性循环关系。

义务教育阶段教师心理资本及其各维度对工作绩效有正向影响,表明教师心理资本是工作绩效一个重要的外生变量,提高义务教育阶段教师心理资本水平完全可以促进工作绩效提升的研究设想是正确合理的。对教师心理资本的开发可以有效地促进教师高质量地完成工作任务。这为义务教育阶段教师职业生涯开发管理以及工作绩效改进的各潜变量间的内在作用机制提供了实证性的分析依据,进而建立一套真正持续性激发教师的激励体系。

## 总结及建议

本人引入了创新工作行为为中介变量,进一步探讨了义务教育阶段教师心理资本对教师工作绩效的影响机理,通过调查问卷数据回归分析,得出以下结论:

第一,心理资本投入越多,教师工作的绩效就会表现为增长,因此可以通过心理资本的投入来对工作绩效的多少进行预测,从而得出心理资本对教师工作绩效具有正向影响。作为教育主管部门应该激励教师加大工作的投入和热情,一分汗水,一分收获,多投入即高产出,对党和人民的教育事业的忠诚,激励教师、尤其是青年教师积极投入到教育事业当中去。

第二,创新工作行为在心理资本与工作绩效关系之间的中介作用。从而进一步挖掘心理资本对义务教育阶段教师工作绩效影响机制,形成更加完整的模型。可以从这两个方面激励教师工作绩效的提升。该结论基于义务教育阶段绩效管理情境验证了创新工作行为理论和心理资本理论的有效性。作为教育主管部门要在政策上给予义务教育阶段教师制定教师创新教育行为的政策支持,作为一线学校的管理者——校长要具体地从待遇和地位上给予创新性思维的教师予以肯定。

第三,本研究中创新工作行为的变量对工作绩效呈现出显著正相关关系。说明教师的创新工作行为对其工作绩效具有显著的促进作用。说明教师的创新工作行为对其工作绩效具有显著的促进作用。所以要提倡教师进行创新思维,对教学方式和模式进行创新,不仅有利于任务业绩和工作奉献的提升,还能进一步改善教师与学生和同事的人际关系。因此,义务教育阶段学校应该鼓励教师的创新性思维和行为。

## References

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Westview Press.
- Aryee, S., Walumbwa, F. O., Zhou, Q., & Hartnell, C. A. (2012). Transformational leadership, innovative behavior, and task performance: Test of mediation and moderation processes. *Human Performance*, 25(1), 1-25.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Avolio, B., & Luthans, F. (2007). *The high impact leader: Moments matter in accelerating authentic leadership development*. McGraw-hill.
- Chen, S. R., & Wu, Q. S. (2018). A study on the relationship between psychological capital and the professional identity of young teachers in colleges and universities. *University Education Science*, (1), 59-68, 126. [in Chinese]
- Cheng, X. L., & Gao, Y. (2019). The relationship between kindergarten teachers' social support and work input: The mediating role of psychological capital. *Preschool Education Research*, (12), 41-51. [in Chinese]
- Gao, J. L., & Sun, M. G. (2015). Path of the role of inclusive leadership based on psychological capital in innovative behavior. *Soft Science*, 29(4), 100-103. [in Chinese]
- Geng, F. F. (2019). A closer look at outstanding teachers: Typical features and ways to cultivate them. *Primary and Secondary School Management*, (2), 36-39. [in Chinese]
- Han, Y., & Yang, B. Y. (2011). True leadership, psychological capital and employee innovative behavior: Regulating role of leader-member exchange. *Management World*, (12), 78-86, 188. [in Chinese]
- He, L. (2013). Organizational innovative climate, innovative behavior and the mediating role of psychological capital: The case of creative talents. In *The 19<sup>th</sup> International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management* (pp. 1607-1616). Springer Berlin Heidelberg.
- Hu, J., & Zhang, H. (2018). Study on the cultivation of innovative technical talents for higher vocational software internationalization from the perspective of software industry upgrade. *China Vocational and Technical Education*, (29), 89-92. [in Chinese]
- Javed, B., Bashir, S., Rawwas, M. Y. A., & Arjoon, S. (2016). Islamic work ethic, innovative work behavior, and adaptive performance: The mediating mechanism and an interacting effect. *Current Issues in Tourism*, 8(12), 1-17.
- Kleysen, F. R., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 3(2), 284-296.
- Li, M. (2010). *The content structure of psychological capital of university teachers* [Doctoral dissertation]. Henan University.

- Li, M. J. (2016). *Influencing factors and mechanisms of innovative work behavior of primary and middle school teachers* [Doctoral dissertation]. Shaanxi Normal University.
- Lu, L. H., & Wong, P. K. (2019). Performance feedback, financial slack and the innovation behavior of firms. *Asia Pacific Journal of Management*, 3(16), 1-31. [in Chinese]
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430-452.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47, 45-50.
- Mao, J. P., & Xie, Y. (2013). An empirical study of psychological capital of primary and secondary school teachers and its relationship with work input. *Teacher Education Research*, 25(5), 23-29. [in Chinese]
- Meng, Y., Liang, Q. Z., & Zhang, J. (2014). A cross level study on the influence of the core components of strategic leadership on the work performance of subordinates: From the perspective of positive organizational behavior. *Soft Science*, 1, 72-76.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van, D. H., Beatrice, I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77.
- Spiegelaere, S. D., Van Gyes, G. V., & Hootegeem, G. V. (2016). Innovative work behavior and performance-related pay: Rewarding the individual or the collective? *The International Journal of Human Resource Management*, 23(12), 1-20.
- Su, S. S. (2019). Research on the relationship between psychological capital, job burnout and turnover intention of university librarians. *New Century Library*, (3), 42-47. [in Chinese]
- Wang, L., Li, H. G., & Xi, C. X. (2019). Research on the excellent teachers' professional development project based on advanced learning: Taking the teacher development project of Beijing primary and middle schools as an example. *Researches in Teachers' Education*, 31(3), 93-98. [in Chinese]
- Wang, M., Quan, J. Y., Wang, M. J., & Yin, X. R. (2015). A study on the relationship between the psychological capital of primary and secondary school teachers and their job burnout. *Basic Education*, 12(2), 60-71. [in Chinese]
- Wu, W. J., Liu, Y., Lu, H., & Xie, X. X. (2013). The impact of psychological capital of primary and secondary school teachers on their work performance. *Educational Guide*, (7), 27-30. [in Chinese]
- Xia, H. Y., Liu, M. T., & Gao, C. Y. (2019). How the school innovation climate affects teachers' innovation behavior. *Modern Education Management*, (12), 81-86. [in Chinese]

- Xia, L. (2017). Research on the influence of psychological capital on teachers' burnout-based on the study of 528 teachers on the job. *Jiangxi Social Sciences*, 37(7), 250-256. [in Chinese]
- Zhang, G. L., Chen, Y., & Zhao, F. (2015). The impact of academic climate on teachers' scientific research performance in colleges and universities from the perspective of psychological capital: Based on a survey of 784 teachers in 29 universities in China. *Higher Education Research*, 36(4), 50-60. [in Chinese]
- Zhang, H. R. (2010a). An empirical study on the influence of psychological capital on work performance. *Jiangxi Social Sciences*, 12, 228-232. [in Chinese]
- Zhang, H. R. (2010b). *Incentive strategy for knowledge-based employees based on EAP*. *China Human Resources Development*, (3), 95-97, 109. [in Chinese]
- Zhao, B. (2012). Innovative thinking out of the predicament of human resources department. *Human Resources Management*, (7), 34-35. [in Chinese]
- Zhao, Z. Y., & Zhang, W. (2009). Investigation and research on teachers' psychological capital in BG university. *Economic Forum*, (7), 106-110. [in Chinese]
- Zyl, L. E. V., Oort, A. V., Rispen, S., & Olckers, C. (2019). Work engagement and task performance within a global dutch ict-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors. *Current Psychology*, (1), 87-92.



**Name and Surname:** Kai Shao

**Highest Education:** Doctoral Candidate

**Affiliation:** Panyapiwat Institute of Management

**Field of Expertise:** Business Administration



**Name and Surname:** Boxiang Lu

**Highest Education:** Doctoral Degree

**Affiliation:** Panyapiwat Institute of Management

**Field of Expertise:** Business Administration