



社会科学与管理

CHINESE JOURNAL OF
SOCIAL SCIENCE AND MANAGEMENT

第四卷 第一期2020年1-6月
Volume 4 No. 1 (January-June 2020)



ISSN 2586-8535 (Online)

泰国正大管理学院

Panyapiwat Institute of Management

列入泰国期刊引文索引 (TCI 2)

Indexed in the Thai-Journal Citation Index (TCI 2)

社会科学与管理

第 4 卷第 1 期 2020 年 1-6 月

Chinese Journal of Social Science and Management

Volume 4 No. 1 (January-June 2020)

正大管理学院

Panyapiwat Institute of Management

Chinese Journal of Social Science and Management

Volume 4 No. 1

January-June 2020

Copyright:

Panyapiwat Institute of Management

85/1 Moo 2, Chaengwattana Rd., Bang Talat, Pakkred, Nonthaburi, Thailand 11120

Tel. +66 2855 1048

<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CJSSM/index>

<http://cjssm.pim.ac.th>

E-mail: cjssm@pim.ac.th

Copyright © 2017, Panyapiwat Institute of Management



社会科学与管理

Chinese Journal of Social Science and Management

第 4 卷第 1 期 2020 年 1-6 月 ISSN 2586-8535 (Online)

《社会科学与管理》是泰国正大管理学院主办的中文版学术期刊，创刊于 2017 年，于当年 6 月正式出版，2018 年已被列入 TCI2（泰国期刊引文索引第二组）。所有期刊皆可在本刊官网查阅 <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CJSSM/index>

宗旨

《社会科学与管理》期刊（中文版）旨在推动社会科学与管理领域研究的发展，为学者和研究人员提供优良的中文学术交流及研究成果发表平台，协助发表准确、精良的学术文章和具有原创性、前沿性的研究文章，并在全球范围内推广这些研究成果。

投稿范围与语言

专业领域：工商管理、管理科学、文学艺术、教育等研究领域。

文章类型：研究型文章、学术型文章、评论文章、书评。

语言：中文

录稿要求

1. 任何发表的稿件必须经过特定领域或相关领域至少两名同行评审专家的评审。《社会科学与管理》期刊采用双盲同行评审原则，即作者姓名和审稿人姓名互不公开。
2. 提交的文章必须从未在任何其他期刊上发表，不得在任何其他期刊出版前的审批流程中。此外，作者不得剽窃他人原创内容。
3. 在本期刊上发表的言论、表达式、插图和表格仅代表作者观点，与正大管理学院无关。
4. 《社会科学与管理》期刊编辑委员会保留发表任何文章的决定权。

出版周期

半年刊（两期/年）

第一期：1 月至 6 月

第二期：7 月至 12 月



社会科学与管理

Chinese Journal of Social Science and Management

Volume 4 No. 1 (January-June 2020) ISSN 2586-8535 (Online)

The Chinese Journal of Social Science and Management (CJSSM) is a Chinese-language academic journal which is owned by Panyapiwat Institute of Management. It was published in 2017 and officially certified by the Thai Journal Citation Index Centre Index as being in the second tier of Journals in Humanities and Social Sciences (TCI2) in June of 2018. It is an online journal and published at <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CJSSM/index>

Objective

The objectives of the CJSSM are to promote research study and development in the area of social science and management, and to provide a platform for researchers and academics to exchange their views and publish the results of their studies. It was designed specifically to help produce clear and concise article, publish original and leading-edge academic research, and disseminate these research results to the global community.

Scope

1. Scope of contents comprises the fields of business administration, management science, liberal arts, education and other related fields.
2. Types of academic work comprise research article, academic article, book review, and general review article.
3. Languages of academic work: Articles written in Chinese are accepted for publication.

Journal Policy

1. Any manuscripts to be accepted for publication must have been reviewed and approved by at least two peer reviewers in that particular field or related fields. The CJSSM has a double-blind peer review policy which means that neither the peer reviewer nor the author knows the identity of each other.
2. The submitted manuscript must have never been published in any other periodical, and must not be in the approving process for publication by any other periodicals. Also, the author must not plagiarize the work of other people.

3. The article, expression, illustrations, and tables that are published in the CJSSM are the sole responsibility of the author, and definitely not that of Panyapiwat Institute of Management.

4. The Editorial Board of Chinese Journal of Social Science and Management reserves the right for decision making on publishing any articles in the CJSSM.

Frequency of Publication

Biannual Publication (two issues / year)

The first issue: January - June

The second issue: July - December

社会科学与管理

第4卷第1期 2020年1-6月 ISSN 2586-8535 (Online)

Chinese Journal of Social Science and Management

Volume 4 No. 1 (January-June 2020) ISSN 2586-8535 (Online)

顾问 / Advisory Board

Assoc. Prof. Dr. Somrote Komolavanij	Panyapiwat Institute of Management
Mr. Natee Taweessrifuengfung	Panyapiwat Institute of Management
Dr. Pisanu Rienmahasarn	Panyapiwat Institute of Management
Dr. Erming Xu	Panyapiwat Institute of Management
Dr. Haijun Lu	Panyapiwat Institute of Management

主编 / Editor-in-chief

Dr. Pak Thaldumrong	Panyapiwat Institute of Management
---------------------	------------------------------------

副主编 / Associate Editors

Asst. Prof. Dr. Ao Chen	Panyapiwat Institute of Management
Dr. Dehua Xi	Panyapiwat Institute of Management
Dr. Hongyan Shang	Panyapiwat Institute of Management
Dr. Renyuan Nong	Panyapiwat Institute of Management
Dr. Yishu Liu	Panyapiwat Institute of Management

编委会 / Editorial Board

外部编委 / External Experts

Prof. Dr. Baoyun Yang	School of International Studies, Peking University, China
Prof. Dr. Tao Wang	School of Economic and Management, Wuhan University, China
Prof. Xizhen Zhang	Pridi Banomyong International College, Thammasat University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. An Chen	Institute of Policy and Management, Chinese Academy of Sciences, China

Assoc. Prof. Dr. Kanokporn Numtong	Faculty of Humanities, Kasetsart University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Pornpan Juntaronanont	Faculty of Chinese Language and Culture, Huachiew Chalermprakiet University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Zhixia Gan	School of Economics and Management, Beijing University of Chemical Technology, China
Asst. Prof. Dr. Juree Suchonvanich	School of Humanities and Applied Arts, University of the Thai Chamber of Commerce, Thailand
Asst. Prof. Dr. Renliang Li	School of Social and Environmental Development, National Institute of Development Administration, Thailand
Asst. Prof. Dr. Wei Meng	CHINA-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University, Thailand
Asst. Prof. Korsak Thamcharonkij	Former lecturer of Faculty of Arts, Chulalongkorn University, Thailand
Dr. Kelvin C. K. Lam	CHINA-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University, Thailand
Dr. Suwannarat Meesomboonpoonsuk	Faculty of Liberal Arts, Thammasat University, Thailand
Dr. Xiaoxia Wei	International College, Mahidol University, Thailand

内部编委 / Internal Experts

Dr. Guihua Lu	Panyapiwat Institute of Management
Dr. Nalintip Vipawatanakul	Panyapiwat Institute of Management
Dr. Xu Ren	Panyapiwat Institute of Management

编委会秘书 / Editorial Secretary

Ms. Nantapa Sa-nguandilokrat	Panyapiwat Institute of Management
------------------------------	------------------------------------

评审专家名单
社会科学与管理
第4卷第1期 2020年1-6月

Peer Reviewers
Chinese Journal of Social Science and Management
Volume 4 No. 1 (January-June 2020)

Prof. Dr. Baoyun Yang	Thammasat University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Chao Qiu	Guangdong Pharmaceutical University, China
Assoc. Prof. Dr. Zenghui Lu	Youjiang Medical College for Nationalities, China
Asst. Prof. Dr. Ao Chen	Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Asst. Prof. Dr. Burin Srisomthawin	University of the Thai Chamber of Commerce, Thailand
Asst. Prof. Dr. Juree Suchonvanich	University of the Thai Chamber of Commerce, Thailand
Asst. Prof. Dr. Wei Meng	Dhurakij Pundit University, Thailand
Asst. Prof. Korsak Thamcharonkij	Former lecturer of Faculty of Arts, Chulalongkorn University, Thailand
Dr. Bei Song	Baise University, China
Dr. Jianmin Sun	Nanjing University of Posts and Telecommunications, China
Dr. Kanjanita Suchao-in	Rangsit University, Thailand
Dr. Kelvin C. K. Lam	Dhurakij Pundit University, Thailand
Dr. Limin Shao	Chulalongkorn University, Thailand
Dr. Qiuxue Luo	Baise University, China

刊首语

在我们这次面对百年来对人类最大挑战的新型冠状病毒疫情大流行之际，我希望我们所有的读者能保持健康和安全。这个问题肯定会影响到我们的例行工作，因此通过诸如在家工作（Work from home）之类的措施进行调整来适应这种情况。但是这些变动并未停止我们期刊的运作。为了确保维持这个平台的质量，使得学者和研究人员研究能在这个平台发表其研究成果，我们的编辑团队和评审专家仍在继续努力。

在 TCI 进行年度评估之后，《社会科学与管理期刊》（CJSSM）的级别仍保持不变，即 TCI2。《社会科学与管理期刊》仍然是该级别中唯一的中文期刊。年度评估有许多建设性的改进建议，这将是我们将来要改善的目标和任务。

本期是《社会科学与管理期刊》（CJSSM）的第七期。在本期中，我们接受了来自中国人民大学，正大管理学院，华侨崇圣大学，阜阳师范大学，兰实大学，博仁大学的十位学者和研究人员的文章。这些研究涵盖了社会科学与管理各个不同领域，例如文化创意旅游业的发展；创业精神对企业绩效的影响；影响团队创新能力的因素；教师心理资本对绩效的影响；90后员工在企业中的适应能力；包容性领导对员工离职意愿的影响；医患冲突的解决方案；与浮动市场游有关的中文用法；中泰“足”一词的涵义和教学策略；中国学生对英语沉浸感的理解。

最后，《社会科学与管理期刊》现在可以在 CNKI 平台上搜索及使用，我们相信这可以大大提高《社会科学与管理期刊》的曝光率，当然也可以提高文章的曝光率，并促进学术合作的机会。

主编

Foreword

Amid the Covid19 pandemic, I wish all the readers remain healthy and safe. As we face this most challenging worldwide catastrophe, our routines are undeniably affected by the situation, making us shift to work from home that make the publication still possible. Our Editorial team and peers continuously worked hard to ensure that this academic and research platform maintain its quality to serve the general public.

With the annual accreditation of TCI, Chinese Journal of Social Science and Management (CJSSM) has remained at the same rank, TCI2. It is the only Chinese journal of its kind to hold this rank. There are many constructive recommendations for improvement following the evaluation. They will be posted as the mission for us to accomplish in the near future.

This is the 7th issue of Chinese Journal of Social Science and Management (CJSSM). In this issue, we have accepted ten manuscripts of academics and researchers from Panyapiwat Institute of Management, Renmin University of China, Huachiew Chalermprakiet University, Fuyang Normal University, Rangsit University, and Dhurakit Pundit University. These studies cover various fields such as cultural creative tourism development; the influence of entrepreneurship on enterprise performance; the influencing factors on innovative team effectiveness; the influence of psychological capital of teachers upon performance; the adaptability of post-90s employees in enterprise; the influence of inclusive leadership on employee turnover intention; the solution for the nurse-patient conflict; Chinese language usage relating to floating market tours; the meanings and teaching strategies of the Chinese and Thai word for "foot"; and Chinese students' perceptions toward implementation of English immersion.

Lastly, we are now available on CNKI platform, and we believe that we can greatly improve the exposure of CJSSM and, of course, the articles, and increase the opportunity for academic cooperation.

Editor-in-chief

目录

中国北京市乡村文创旅游发展——灰色关联分析	1
余俊彤	
企业家精神对企业绩效的影响研究——基于员工创新行为的中介作用	17
何艳玲、揭筱纹	
90 后企业员工生涯适应力探究	32
董业均	
包容型领导对员工离职倾向的影响研究	48
闫全山	
基于协同视角下的创新团队有效性因素探索与对策研究	64
张彬、徐明、王珊珊	
汉泰人体核心词“足”的义项对比及教学策略	79
麦宝	
实施结构性英文沉浸教学对中国留学生英语学习影响之研究	94
范峥、张欣	
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	108
刘小夏、吕海军、郝海洪	
泰国水上市场旅游汉语应用研究——以杜拉拉水上市场为例	122
周妙珠	
中国医院缓解护患矛盾，出路在哪里？——基于患者感恩、护士职业认同、工作重塑的实证研究	136
李静、宋继文、王悦	

CONTENTS

DEVELOPMENT OF CULTURAL CREATIVE TOURISM OF RURAL AREA IN BEIJING, CHINA: THE GREY RELATIONAL ANALYSIS	1
<i>Juntong Yu</i>	
THE INFLUENCE OF ENTREPRENEURSHIP ON ENTERPRISE PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF STAFF INNOVATION BEHAVIORS	17
<i>Yanling He, Xiaowen Jie</i>	
RESEARCH ON THE ADAPTABILITY OF POST-90S EMPLOYEES IN ENTERPRISE	32
<i>Yejun Dong</i>	
RESEARCH ON THE INFLUENCE OF INCLUSIVE LEADERSHIP ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION	48
<i>Quanshan Yan</i>	
THE INFLUENCING FACTORS ON INNOVATIVE TEAM EFFECTIVENESS FROM THE PERSPECTIVE OF COLLABORATION	64
<i>Bin Zhang, Ming Xu, Shanshan Wang</i>	
COMPARISON OF THE MEANINGS AND TEACHING STRATEGIES OF CHINESE AND THAI WORD FOR “ FOOT ”	79
<i>Bao Mai</i>	
CHINESE STUDENTS’ PERCEPTIONS TOWARD IMPLEMENTATION OF ENGLISH IMMERSION	94
<i>Zheng Fan, Xin Zhang</i>	
THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL OF MAINLAND CHINA UNIVERSITY TEACHERS UPON PERFORMANCE---THE CHAIN MEDIATING EFFECT OF MOTIVATIONAL WORK BEHAVIOR AND WORKING THRIVING	108
<i>Xiaoxia Liu, Haijun Lu, Haihong Hao</i>	
A STUDY OF CHINESE LANGUAGE USAGE RELATING TO FLOATING MARKET TOURS IN THAILAND: A CASE STUDY OF PATTAYA FLOATING MARKET	122
<i>Ananya Weerajit</i>	
WHAT'S THE SOLUTION FOR THE NURSE-PATIENT CONFLICT IN CHINA? THE NURSE-PATIENT CONFLICT SOLUTION, AND EMPIRICAL STUDY FROM PATIENT GRATITUDE PROFESSIONAL IDENTITY, AND JOB CRAFTING PERSPECTIVE	136
<i>Jing Li, Jiwen Song, Yue Wang</i>	

中国北京市乡村文旅旅游发展——灰色关联分析

DEVELOPMENT OF CULTURAL CREATIVE TOURISM OF RURAL AREA IN BEIJING, CHINA: THE GREY RELATIONAL ANALYSIS

余俊彤

Juntong Yu

泰国正大管理学院中国研究生院

Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Received: February 9, 2019 / Revised: July 28, 2019 / Accepted: August 1, 2019

摘要

作为创意产业与乡村旅游的有机结合体，乡村文旅旅游，有力促进了北京都市型现代乡村旅游的转型升级。然而其发展却受到了旅游目的地资源稀缺的严重制约，而且无论是从区域发展角度，还是从文旅旅游发展形式分析，北京市乡村文旅旅游在发展过程中均呈现出多形态、不平衡的发展现状。

本研究的根本目的是为了促进北京市乡村文旅旅游快速、平衡发展，因此在分析北京市发展乡村文旅旅游必要性和可行性的基础上，通过走访部分乡村文旅旅游供给主体和消费群体实地调研并对调研问卷进行统计性描述，分析北京市乡村文旅旅游消费群体特征，结合主成分分析和 Logistic 回归模型分析影响北京市文创消费的主要因素，考虑到乡村文旅旅游产业的高度关联性，运用灰色系统理论对北京市乡村文旅旅游发展进行灰色关联分析，并基于主要影响因素对北京市乡村文旅旅游发展规模与发展方向进行了灰色预测。

本研究在研究方法和内容上，不仅从市场角度对不同类型、功能的乡村文旅旅游的消费者中，选择影响因素分析，研究结果将从供给角度对乡村文旅旅游的文创形式、文创产品、文创服务等方面提供帮助，同时也有助于乡村文旅旅游供给主体了解消费者市场；同时，从产业关联和投资环境角度，运用灰色关联分析和灰预测对形式乡村文旅旅游发展进行预测，结果将为政府对中国北京市乡村文旅旅游发展的宏观调控，促进北京市乡村文旅旅游的平衡、快速发展提供决策依据。

关键词: 中国北京乡村 乡村文创旅游 灰色关联分析

Abstract

As an organic combination of creative industries and rural tourism, rural literary tourism has greatly promoted the transformation and upgrading of modern rural tourism in the countryside surrounding Beijing. However, its development is severely restricted due to the scarcity of tourism destination resources. Moreover, from the perspective of regional development or based on analysis of the form of the development of literary tourism, the development of rural literary tourism in Beijing presents a multi-form and unbalanced situation.

The main objective of this study was to promote the rapid and balanced development of rural literary tourism in Beijing. Based on the analysis of the necessity and feasibility of developing rural literary tourism in Beijing, the characteristics of rural literary tourism consumer groups in Beijing were examined by visiting several rural literary tourism providers and consumers and conducting the questionnaire. Based on the principal component analysis and logistic regression model, this paper analyzes the main factors affecting the consumption of literary creation in Beijing. Considering the high level of correlation of the rural literary creation tourism industry, the grey system theory was used to analyze the development of rural literary creation tourism in Beijing and make grey predictions of the development scale and direction of rural literary creation tourism in Beijing based on the main influencing factors.

In terms of the research methods and content, this study not only examines the influencing factors among the consumers of different types and functions of rural literary tourism from the perspective of the market, but can also help the providers of rural literary tourism understand the consumer market from the perspective of supply. Based on the perspective of industrial correlation and the investment environment, this paper uses grey correlation analysis and grey prediction to forecast the development of formal rural literary tourism. The results will provide a decision-making basis for the government to macro-control the development of rural literary tourism in Beijing, China and to promote the balance and rapid development of rural literary tourism in Beijing.

Keywords: Beijing Countryside, China Rural Literary Creation Tourism, Grey Relational Degree Analysis Method

引言

随着城市建设与工业用地不断扩张,北京市大城市、小郊区,人地矛盾日益突出,乡村旅游目的地资源稀缺成为制约北京市乡村文创旅游发展瓶颈之一,同时,无论是从区域发展

角度，还是从乡村文旅旅游发展形式分析，北京市乡村文旅旅游在发展过程中呈现出多形态、不平衡的发展现状。

因此，对北京市乡村文旅旅游发展进行研究，促进北京市乡村文旅旅游的平衡与快速发展，不仅是满足消费者日益增长的乡村旅游消费需求的前提，而且对繁荣乡村经济、实现农民增收也有巨大的推动作用，同时，也是转变乡村发展方式、改善生态环境、促进乡村可持续发展的的重要途径。

研究目的

1. 对中国北京市乡村文旅旅游发展进行研究，是满足消费者日益增长消费需求的必要前提。

在促进北京市乡村文旅旅游快速发展的基础上，如何促进不同形式、不同功能以及不同类型乡村文旅旅游之间的融合共生和平衡发展，提供特色鲜明、能够彰显个性的创意产品或服务，不仅是满足消费者消费需求的必要前提，同时也是北京市乡村文旅旅游发展的需要。

2. 对北京市乡村文旅旅游发展进行研究，是北京市繁荣乡村经济、提高农民增收的迫切需要。

促进不同形式乡村文旅旅游之间的交融、平衡、快速发展，提高创意产品或创意服务的附加值，不仅是提高农民收入、繁荣农村经济的需要，同时也有利于进一步缩小城乡差距，逐步实现共同富裕 (Zhang, 2010)。

文献综述

1. 乡村旅游

乡村旅游最早于 19 世纪出现在欧美等发达国家，20 世纪 50 年代引起旅游研究者的关注。于 20 世纪 70 年代得到快速发展。

中国乡村旅游发展较晚，研究也相对滞后于国外研究，并在研究中借鉴了其它各国乡村旅游诸多发展经验。

1.1 乡村旅游的定义

乡村旅游是指发生在乡村和自然环境中的旅游活动的总合 (Wu, 2001)。乡村旅游是以农村和农业为大背景 (Wang, Zhao & Han, 1999)，以农业生物资源、经济资源、乡村社会资源共同构成的统一立体景观为对象 (Yang, 1992)，满足游客观光、休闲、购物、娱乐、度假等综合功能的旅游业。

1.2 乡村旅游的开发

在传统的乡村旅游开发中，开发者更加重视区别于城市景观的自然景观和田园风光 (Meng, Liu & Yang, 2002)，以观光休闲旅游为主。乡村旅游资源逐渐扩大范围，既包括自然

环境、田园风光，也包括农业生产活动、民风民俗等乡村文化 (Ma, 2005)，形成乡村自然性和人文文化性的综合吸引力。参加农业生产、参与乡村生活、体验乡村文化等体验性项目成为乡村旅游的消费热点，满足游客的多样化需求，乡村旅游的开发从物质层面向文化层面和精神层面深入 (Liu & Lu, 2006)。

2. 文化创意

文化创意是以文化为元素、融合多元文化、整理相关学科、利用不同载体而构建的再造与创新的文化现象。文化创意在文化这个领域创造出新意，或指文化创新的成果。实际上文化创意最核心的东西就是“创造力”。

2.1 文化创意产业

随着文化创意产业的发展，出现了许多以城市为集聚点的产业聚集区，Landry (2000) 提出了“创意城市” (Creative City) (Ondry, 2008) 这一概念，他认为文化创意产业的空间集聚不仅可以提升城市影响力，重塑城市形象，还可以优化城市整体布局，从而重绘城市。此外，还有许多学者对各国的创意旅游实践进行了研究，并提出了一些不同的观点。

2.2 文旅旅游产业

创意旅游的概念是由 Richards & Raymond (2000) 最早提出的，将其定义为：在旅行过程中通过积极参与、学习体验从而达到发展旅游者创意潜能的活动。

近年来，虽然各国的文化创意旅游发展得很好，但是在文化旅游创意产业方面还有不足之处，并且缺乏理论和实际经验的论证，实际发展没有相应的理论知识作为支撑，因此，要想突破旅游产业发展的“瓶颈”，实现文化创意旅游产业的大发展还存在一定的困难。

相关理论基础

1. 旅游要素论

旅游要素论是旅游学的基本理论框架之一，中国学者对旅游要素的理论研究经历了三个阶段，即“三要素” (饭店、交通和服务) 阶段、“五要素” (吃、住、游、行、买) 阶段以及现在普遍认可和使用的“六要素” (吃、住、行、游、购、娱) 阶段。另外，也有学者从旅游结构的支持体角度将旅游要素概括成“三体说”，即旅游主体 (旅游者)、旅游客体 (旅游地)、旅游介体 (旅游交通和接待设施)。

2. 社区参与模式理论

目前，社区参与旅游有三种典型模式——“分红利”参与模式、“生态旅游股份合作制”社区参与模式、“政府+公司+旅行社+农民旅游协会”的社区参与模式。

2.1 “分红利”参与模式

由旅游开发公司购买资源开发使用权若干年，村民以分红的方式获利。

2.2 “生态旅游股份合作制”的参与模式

村民采取资本合股和劳动合股形式参与，以资本合股为主。利益分配结合按股分红和按劳分红。

2.3 “政府+公司+旅行社+农民旅游协会”的参与模式

主要由政府和公司投资，收入的分配上，除留出部分作为旅游开发项目的再投入资金外，剩余部分按照政府、公司、旅行社、协会四等份平均分配，协会这一部分再由协会按照多劳多得原则分配给农户，农户按劳取酬。

3. 灰色系统理论

1982 年中国的邓聚龙教授创立了以利用贫信息和少数据解决不确定性问题为特征的灰色系统理论，该理论经过 20 多年的发展与完善，灰色系统理论模型应用于多方面研究，其研究方法已经被广泛的应用于经济、社会等各个领域 (Liu, Dang & Fang, 2004)。

灰色系统关联度数学模型是系统分析的一个重要方法，灰色关联分析是其主要内容之一，用来分析系统中因变量与自变量关系密切程度，以区别影响系统发展的主要因素和次要因素 (Chen, Wei & Yan, 2003)。

研究方法

本研究拟采用理论与实证分析、定性研究与定量研究相结合，对北京市乡村文化旅游供给现状、北京市乡村文化旅游消费影响因素、北京市乡村文化旅游关联因素以及北京市乡村文化旅游发展预测进行研究，主要运用：

1. 文献回顾法

乡村文化旅游是 2018 年之后才被正式提出，作为具有全国最大消费市场的北京市乡村文化旅游得到了学者、政府的广泛关注和研究，并取得了丰硕的研究成果。本研究通过大量搜集、阅读关于乡村文化旅游概念界定、内涵探讨、发展模式研究等各国相关文献资料，把握乡村文化旅游发展研究的未来趋势，并从中寻找本文写作的理论突破与创新点。

2. 实地调查法

只有通过实地调研，才能真实了解北京市乡村文化旅游消费现状，真正明确北京市乡村文化旅游消费者的特征及其消费行为，对分析北京市乡村文化旅游消费影响因素才有真正意义，为此，本研究采取随机的形式对北京市市区、郊区县近 500 名不同层次的消费者进行问卷调查，并实地走访部分乡村文化旅游供给主体。

在实地调研的过程中，面临着较大的现实困难。因乡村文化旅游作为新型乡村旅游业态，普通消费者关于乡村文化旅游知晓相对较少，造成调查不完整，调查信息大量缺失。因此本调查研究的目的是对北京市乡村文化旅游消费者进行一种市场了解和市场预测，并非

作为消费者市场深入研究的基础资料，但其结果为分析和推断北京市乡村文旅旅游市场需求的趋势具有现实意义。

3. 灰色系统理论与方法

灰色关联分析以及灰色预测等在经济发展分析、经济发展预测 等方面得到了广泛的研究和应用，本研究基于北京市乡村文旅旅游相关数据时序短、统计数据不完善等特点，对北京市乡村文旅旅游发展的关联因素进行分析，并选择关联性较强的因素对北京市不同形式创意未来五年内的发展规模与发展方向进行预测。

研究结果

1. 中国乡村文旅旅游发展供给形式

本文对中国北京的乡村文旅旅游形式进行了分类，一是乡村文化创意园，二是多元乡村文化组合，三是特色农产业，并据此对北京乡村文旅旅游发展进行灰色关联分析。

2. 中国乡村文旅旅游关联因素

2.1 关联因素指标选择

本研究确定了中国的政治、经济、文化中心——北京作为调研对象。北京特殊的政治文化经济背景，其乡村文旅旅游发展相关影响因素，包括同乡村发展以及旅游发展具有直接联系的科学研究，同时也包括了乡村文旅旅游的一系列影响因素，例如居民服务、乡村教育投资以及技术服务投资等（乡村相关行业指的是与乡村有关的农、林、牧、渔业等行业）对中国乡村文旅旅游发展具有指导意义，具体影响情况如表 1 所示：

表 1 中国北京市乡村文旅旅游发展影响因素指标体系

变量	X1	X2	X3	X4	X5
名称	居民消费水平	人均可支配收入	乡村相关服务业平均工资	乡村相关行业总产值	乡村相关服务业产值
变量	X6	X7	X8	X9	X10
名称	第三产业劳动生产率	第三产业贡献率	乡村相关业新增固定资产	乡村相关行业技术合同成交数量	乡村相关行业科学研究人员数量
变量	X11	X12	X13	X14	X15
名称	乡村相关行业研究经费支出	水利、环境和公共设施管理业投资	农村教育投资	文化创意产业收入	文化创意产业活动从业人数

2.2 数据来源

根据以上关于中国乡村文旅旅游类型分析，本研究以北京市为例，将乡村文化创意园、多元乡村文化组合、特色农产业及三者之和作为系统变量，对相关因素与之发展进行关联分析，其原始数据如表 2 所示：

表 2 北京市不同形式乡村文旅旅游收入原始数据 (单位：亿元)

年份	乡村文旅旅游收入 Y0 (亿元)	乡村文化创意园收入 Y1 (亿元)	多元乡村文化组合收入 Y2 (亿元)	特色农产业收入 Y3 (亿元)
2011	75.98	21.72	8.68	45.58
2012	87.91	26.88	9.05	51.98
2013	94.91	27.36	10.20	57.32
2014	87.44	24.92	11.25	51.27
2015	94.67	26.31	12.86	55.50
2016	96.69	27.97	14.35	54.37

注： Y1、Y2、Y3 和 Y0。分别代表乡村文化创意园、乡村文化组合、特色农业及以上三者的总和。数据来自：北京市 (2011-2016) 统计年鉴

结合表 2 数据可知，最近六年以来，北京市乡村文化旅游发展营收增长较快，

第一，在年度收入水平上，对三种不同类型的乡村文化旅游，特色农产业收入最高，多元乡村文化组合收入最低；

此外，在总体收入增长速率方面，在三种供给形式乡村文旅旅游中，特色农业总体收入增长率较高，其中，乡村文化创意收入增长率数值较低；

最终，在年度总体收入水平上，最近六年以来，以上三种不同形式的收入占据乡村文化旅游的总体收入比重相对平稳，收入占比值变化较小。其中，北京市特色农产业收入一直是乡村文旅旅游收入的主体。

相较于不同类型的乡村文化创意旅游发展影响因素，分析下表 3 影响因素指标，并将以上指标作为对应的因变量对乡村文化旅游发展的影响因素进行分析，并对原始数据进行综合阐述，相关的原始数据如下表 3：

表 3 北京市乡村文化旅游发展相关因素原始数据表

分类	指标	2011	2012	2013	2014	2015	2016
收入消费能力	居民消费水平 X1 (元/年)	32364	35385	39516	42166	45653	48883
	人均可支配收入 X2 (元)	32903	36469	40321	43910	48458	52530
	乡村相关服务业平均工资 X3 (元)	40831	40929	48836	49798	51214	54523

表 3 北京市乡村文化旅游发展相关因素原始数据表（继续）

分类	指标	2011	2012	2013	2014	2015	2016
生产效率与投入	乡村相关行业总产值 X4 (亿元)	363.1	395.7	421.8	420.1	368.2	338.1
	乡村相关服务业产值 X5 (亿元)	6.6	7.5	8.0	8.4	8.7	8.7
	第三产业劳动生产率 X6 (元/人)	163451	173646	184306	193563	206459	215372
	第三产业贡献率 X7 (%)	80.2	78.4	77.2	78.2	90.6	82.4
科技与生产投入	乡村相关行业新增固定资产 X8 (万元)	43128	79172	71750	50448	38360	33369
	乡村相关行业技术合同成交数量 X9 (项)	660	703	1828	1926	1778	1762
	乡村相关行业科学研究人员数量 X10 (人)	1163	6082	5838	6082	6491	5196
	乡村相关服务业研究经费支出 X11 (万元)	68924	194268	189682	195991	224657	213395
	水利、环境和公共设施管理业投资 X12 (万元)	739804	762543	795787	1245982	1292478	1099278
	农村教育投资 X13 (万元)	162900	1635050	172913	195210	211620	231540
创意产业发展	文化创意产业收入 X14 (亿元)	9012.2	10313.6	12377.4	13982.0	15877.8	17885.8
	文化创意产业活动从业人数 X15 (万人)	140.9	152.9	183.6	191.6	202.3	198.1

数据来源：北京市统计年鉴 (2011-2016 年)

根据表 3 可知，和乡村文化旅游创意发展紧密相关的三种基本影响因素中 (15 个影响因素)，并不是全部的影响因素均与乡村文化创新旅游发展呈现出逐步增长的态势，部分影响因素在六年之间的变化幅度较大。

最终，对照乡村文化旅游发展的各个影响因素和北京市乡村文化旅游产业产值变化情况，北京市创意产业产值平均增长幅度超过各个影响因素指标，这一特点与乡村文化旅游本身特点和自身行业优势紧密相关，乡村文化旅游不单单是乡村旅游形式的改变，还体现在创意、科技及文化等在乡村旅游、产品营销等方面的升华利用。

2.3 灰色关联基本模型

在详细分析不同影响因素的相互关系层面，灰色统计理论中的灰色关联分析法弥补了传统统计学方法的缺陷，主体思想是遵循曲线的几何外形的相似程度以判定其内在关系，曲线越吻合，序列的关联度越高，本质是反映出不同影响因素的变化特点，以实现数据数列的几何对比，该方法对小样本无规律数据和多因素影响下的序列均有同等应用优势。

结合研究领域和切入角度差异，可以细分为灰色关联度、灰色相对关联度及混合灰色关联度法，为了解决第一二种方法的局限，文章研究选用混合灰色关联度法分析北京市乡村文旅旅游发展相关因素分析法。

2.3.1 灰色绝对关联度

时间序列，灰色绝对关联度表现出系统的变量和相关因素在不同时间序列下的曲线相似度。

假定 Y_i 为第 i ($i = 1, \dots, n$) 个系统变量值，在时间序列 k 上的数据为 1 ($k = 1, \dots, m$)，则第 i 个系统变量 Y 1 时间序列如下

$$Y_i = (y_i(1), y_i(2), \dots, y_i(m))$$

则第 i 个系统变量 r ，始点零像化 Y_i^0 为：

$$Y_i^0 = (y_i(1) - y_i(1), y_i(2) - y_i(1), y_i(3) - y_i(1), \dots, y_i(m) - y_i(m-1))$$

同理，设系统中共有 q 个因素 X ，且第 J 个因素 XJ ($j = 1, 2, \dots, q$) 在 m 个时点上其时间序列为：

$$X_j = (x_j(1), x_j(2), \dots, x_j(m)), \text{ 其中 } j = 1, 2, \dots, q。$$

则第 J 个因素 X_j 始点零像化 X_j^0 为：

$$X_j^0 = (x_j(1) - x_j(1), x_j(2) - x_j(1), x_j(3) - x_j(1), \dots, x_j(m) - x_j(m-1))$$

则第 i 系统变量与 j 个相关因素的绝对关联度为：

$$\varepsilon_{ij} = \frac{1 + |s_i| + |t_j|}{1 + |s_i| + |t_j| + |s_i - t_j|}$$

其中由：

$$s_i = \left| \sum_{k=2}^m Y_i^0(k) + \frac{1}{2} Y_i^0(m) \right| (i = 1, \dots, n), t_j = \left| \sum_{k=2}^m X_j^0(k) + \frac{1}{2} X_j^0(m) \right| (j = 1, 2, \dots, q)$$

2.3.2 灰色相对关联度

时间序列数据，灰色相对关联度指标反馈的是系统变量和相关影响因素相较于开始点变化速率的相近度。系统变量和系统相关因素灰色关联度为二者初始值像的绝对关联

度，结合灰色关联度基本理论，第 i 个系统变量 Y_i 与第 j 个相关变化因素的 X_j 初始值的像如下：

$$Y_i^1 = Y_i / y_i(1) = \left(\frac{y_i(1)}{y_i(1)}, \frac{y_i(2)}{y_i(1)}, \dots, \frac{y_i(m)}{y_i(1)} \right)$$

$$X_j^1 = X_j / x_j(1) = \left(\frac{x_j(1)}{x_j(1)}, \frac{x_j(2)}{x_j(1)}, \dots, \frac{x_j(m)}{x_j(1)} \right)$$

上式中， $i = 1, 2, \dots, n$ 与 $j = 1, 2, \dots, q$ 。

第 i 个系统变量初始值像的初始点的像转化为：

$$Y_i^0 = \left(\frac{y_i(1)}{y_i(1)} - \frac{y_i(1)}{y_i(1)}, \frac{y_i(2)}{y_i(1)} - \frac{y_i(1)}{y_i(1)}, \dots, \frac{y_i(m)}{y_i(1)} - \frac{y_i(m-1)}{y_i(1)} \right)$$

与之相对应，第 j 个相关因素初始值像的始点零像化为：

则第 i 系统变量与第 j 个相关因素的相对关联度为：

$$r_{ij}, r_{ij} = \frac{1 + |u_i| + |v_j|}{1 + |u_i| + |v_j| + |u_i - v_j|}$$

其中由：

$$u_i = \left| \sum_{k=2}^m Y_i^0(k) + \frac{1}{2} Y_i^0(m) \right| (i = 1, \dots, n), t_j = \left| \sum_{k=2}^m X_j^0(k) + \frac{1}{2} X_j^0(m) \right| (j = 1, 2, \dots, q)$$

2.3.3 灰色综合关联度

灰色关联度不单单体现了系统变量 Y_i 与变量相关因素 X_j 折线图的相近程度，同时也反映了 Y_i 和 X_j 数据序列相较于初始点 $Y_i(1)$ 和 $X_j(1)$ 的变化速率的相近程度，可以系统地表现系统变量和影响因素之间联系是否可靠的重要指标，假设第 i 个变量和第 j 个影响因素的灰色关联度指标 P_{ij} ，满足：

$$\rho_{ij} = \theta \varepsilon + (1 - \theta) r_{ij}$$

上式中， θ 表示绝对关联度的相关性程度。

2.4 北京市乡村文旅旅游发展关联分析

结合乡村文化创新旅游发展影响因素及相关指标数据，采用灰色关联度法、灰色相对关联度法和混合关联度法表示乡村文旅旅游与相关影响因素之间的关联关系。

2.4.1 影响北京市乡村文旅旅游发展因素的灰色绝对关联度

采用灰色关联度算法，结合文章中建立的影响因素及指标，计算北京市不同形式的乡村文旅旅游发展和不同影响因素之间的灰色绝对关联度指标，具体结果如下表 4：

表 4 不同形式乡村文创旅游与相关因素的绝对关联度

系统变量 相关因素	Y_0	Y_1	Y_2	Y_3
X_1	0.5155	0.5582	0.6090	0.5214
X_2	0.5175	0.5641	0.6251	0.5246
X_3	0.5174	0.5636	0.6325	0.5263
X_4	0.5001	0.5006	0.0510	0.5001
X_5	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997

表 4 不同形式乡村文创旅游与相关因素的绝对关联度（继续）

系统变量 相关因素	Y_0	Y_1	Y_2	Y_3
X_6	0.5805	0.8210	0.8829	0.6286
X_7	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997
X_8	0.9758	0.6182	0.5582	0.7967
X_9	0.5008	0.5013	0.5020	0.5006
X_{10}	0.5034	0.5137	0.5276	0.5053
X_{11}	0.7015	0.5503	0.5247	0.6260
X_{12}	0.8557	0.5889	0.5442	0.7227
X_{13}	0.5360	0.6441	0.7915	0.5577
X_{14}	0.5062	0.5250	0.5508	0.5103
X_{15}	0.5001	0.5002	0.5003	0.5001

根据表 4，不同形式乡村文创旅游与相关因素的绝对关联度关联序分别为：

1. 北京市乡村文创旅游总产值与各因素灰色绝对关联度关联序 Y_0 ：

$X_8 > X_{12} > X_{11} > X_{11} > X_6 > X_{13} > X_2 > X_1 > X_{14} > X_{10} > X_9 > X_4 > X_{15} > X_5 > X_7$

2. 乡村文化创意园总收入与各因素灰色绝对关联度关联序 Y_1 ：

$X_6 > X_{13} > X_8 > X_{12} > X_3 > X_2 > X_1 > X_{11} > X_{14} > X_{10} > X_9 > X_4 > X_{15} > X_5 > X_7$

3. 多元乡村文化组合总收入与各因素灰色绝对关联度关联序 Y_2 ：

$X_6 > X_{13} > X_3 > X_2 > X_1 > X_8 > X_{14} > X_{12} > X_{10} > X_{11} > X_9 > X_{15} > X_5 > X_7 > X_4$

4. 特色农产业总收入与各因素灰色绝对关联度关联序 Y_3 ：

$X_8 > X_{12} > X_6 > X_{11} > X_{13} > X_3 > X_2 > X_1 > X_{14} > X_{10} > X_9 > X_4 > X_{15} > X_6 > X_7$

第一，从不同时间序列点的投入和产出变化情况分析入手，得出从事乡村文化创意园或者民俗创意行为的人员的文化程度与对应收入呈正相关关系。

其次，特色农产业的收入与乡村相关行业新增加固定资产变化相关性较高，所以，增加乡村相关行业新增固定资产投资，改善设施农业创意发展环境，将有利于特色农产业的发展及其收入的提高。

最后，乡村旅游投入和乡村旅游环境外部投资将引发更多的乡村文创旅游收入水平的提升。

2.4.2 影响北京市乡村文创旅游发展因素的灰色相对关联度

采用灰色绝对关联度法计算，建立相应的影响因素指标和原始数据统计指标，计算北京市乡村文创旅游和其他不同影响因素之间的灰色关联度指标，具体计算结果如下表 5：

表 5 不同形式创意农业与相关因素的相对关联度

系统变量 相关因素	Y_0	Y_1	Y_2	Y_3
X_1	0.8229	0.8734	0.7776	0.8107
X_2	0.8098	0.8582	0.7667	0.7977
X_3	0.7773	0.8207	0.7387	0.7671
X_4	0.7903	0.8356	0.7499	0.7793
X_5	0.6058	0.6223	0.5907	0.6014
X_6	0.8293	0.8804	0.7835	0.8169
X_7	0.5949	0.6097	0.5817	0.5913
X_8	0.5276	0.5239	0.5316	0.5287
X_9	0.6687	0.6946	0.6453	0.6623
X_{10}	0.8119	0.8607	0.7685	0.8002
X_{11}	0.5736	0.5636	0.5855	0.5765
X_{12}	0.8986	0.8447	0.9626	0.9142
X_{13}	0.6606	0.6857	0.6383	0.65436
X_{14}	0.5063	0.5251	0.5509	0.5104
X_{15}	0.5002	0.5003	0.5004	0.5002

根据表 5 不同形式乡村文创旅游与各相关因素的灰色相对关联度可以看出，不同影响因素和不同形式的文化创意在 2016 年相较于 2011 年的增长率存在较大差别，在六年来乡

村文化创意旅游收入及关联影响因素相较于原始点 (2011 年) 的平均变化速率存在较大的区别, 绝对关联度相比较, 北京市不同形式乡村文旅旅游与不同关联度影响因素的相对关联度值更高:

1. 北京市创意农业总体产值和不同影响因素的灰色关联度顺序 Y_0 :

$$X_{14} > X_{12} > X_6 > X_1 > X_{10} > X_2 > X_4 > X_{15} > X_3 > X_9 > X_{13} > X_5 > X_7 > X_{11} > X_8$$

2. 北京市乡村文化创意园总体收入水平和不同影响因素的灰色关联度关联顺序 Y_1 :

$$X_6 > X_1 > X_{14} > X_{10} > X_2 > X_{12} > X_4 > X_{15} > X_3 > X_9 > X_{13} > X_5 > X_7 > X_{11} > X_8$$

3. 多元乡村文化组合总收入与各因素灰色相对关联度关联序 Y_2 :

$$X_{14} > X_{12} > X_6 > X_1 > X_{10} > X_2 > X_4 > X_{15} > X_3 > X_9 > X_{13} > X_5 > X_{11} > X_7 > X_8$$

4. 特色农业收入和不同影响因素灰色关联度关联顺序 Y_3 :

$$X_{14} > X_{12} > X_6 > X_1 > X_{10} > X_2 > X_4 > X_{15} > X_3 > X_9 > X_{13} > X_5 > X_7 > X_{11} > X_8$$

第一, 以产值或因素数值作为切入点来看, 为全方位迎合消费市场的发展需要, 需要积极调整乡村文旅旅游的方案和策略, 同时考虑到消费者的经济水平对文旅旅游市场有着直接性的影响, 乡村创意园的从业人员需要积极提高劳动生产率, 同时充分考虑消费者的实际消费能力, 确立自己的目标市场, 以提供符合消费者消费水平的产品和服务。

第二, 创意产业的发展则有利于北京市提高乡村文旅旅游收入, 尤其是乡村文化多元组合旅游和特色农产业。

2.5 影响北京市创意农业发展因素的灰色综合关联度

系统变量同相关因素之间的关联度, 主要通过两个方面表现出来, 一是不同形式的乡村文旅旅游产值同相关影响因素的投入额度在不同时点所呈现出来的相似度, 二是产值投资额度相对始点变化速率的相似程度。为有效平衡二者的相关度, 笔者假定 $\theta=0.5$ 进行本次研究。表 4 反映了绝对关联度, 表 5 反映了相对关联度, 综合两表可知北京市乡村文旅旅游各影响因素的综合关联度, 并将这一结果统计在表 6 中:

对乡村文旅旅游的类型以及收入相关因素进行综合考虑, 重点分析投入额度在不同时点同相对始点变化速率的相似度, 由表 6 可知, 对上述因素按照绝对关联度进行排序, 可得如下关联序:

1. 乡村创意园总收入与各因素灰色综合关联度关联序:

$$X_6 > X_{12} > X_1 > X_2 > X_{14} > X_3 > X_{10} > X_4 > X_{13} > X_{15} > X_9 > X_8 > X_5 > X_{11} > X_7$$

2. 多元乡村文化组合旅游总收入与各因素灰色综合关联度关联序:

$$X_6 > X_{14} > X_{12} > X_{13} > X_2 > X_1 > X_3 > X_{10} > X_4 > X_{15} > X_9 > X_{11} > X_5 > X_8 > X_7$$

表 6 不同形式乡村文创旅游与相关因素的综合关联度

系统变量 相关因素	Y ₀	Y ₁	Y ₂	Y ₃
X ₁	0.6683	0.7139	0.6939	0.6663
X ₂	0.6628	0.7103	0.6962	0.6615
X ₃	0.6467	0.6930	0.6856	0.6464
X ₄	0.6453	0.6682	0.6252	0.6399
X ₅	0.5526	0.5612	0.5456	0.5506
X ₆	0.7047	0.8516	0.8330	0.7225
X ₇	0.5476	0.5546	0.5406	0.5454
X ₈	0.7508	0.5716	0.5452	0.6625
X ₉	0.5842	0.5982	0.5738	0.5815

表 6 不同形式乡村文创旅游与相关因素的综合关联度（继续）

系统变量 相关因素	Y ₀	Y ₁	Y ₂	Y ₃
X ₁₀	0.6578	0.6873	0.6483	0.6529
X ₁₁	0.6378	0.5573	0.5555	0.6017
X ₁₂	0.8772	0.7169	0.7536	0.8186
X ₁₃	0.5983	0.6649	0.7148	0.6056
X ₁₄	0.7145	0.6953	0.7708	0.7246
X ₁₅	0.6415	0.6637	0.6217	0.6362

3. 特色农产业总收入与各因素灰色综合关联度关联序：

$$X_{12} > X_{14} > X_6 > X_1 > X_8 > X_2 > X_{10} > X_3 > X_4 > X_{15} > X_{13} > X_{11} > X_9 > X_5 > X_7$$

4. 北京市乡村文创旅游产值与各因素灰色综合关联度关联序：

$$X_{12} > X_8 > X_{14} > X_6 > X_1 > X_2 > X_{10} > X_3 > X_4 > X_{15} > X_{11} > X_{13} > X_9 > X_6 > X_7$$

首先，从北京市乡村文创旅游收入与各关联因素分析，北京市若想发展乡村文创旅游产业，首先需要为其营造一个良好的消费环境，同时健全相关配套服务设施，其次则是乡村文创旅游的生产效率与投入，同时创意产业的发展对其也有直接性的影响，这一点同特色农产业呈现出高度的一致性，而且，第三产业劳动生产率对特色农产业影响更为显著。

其次,北京市若想发展乡村创意园以及多元乡村文化组合,第一需要实现第三产业劳动生产率的提高,第二需要提高文化以及科技的创意性,并将之运用于产品生产和完善旅游服务之上。

最后,无论是北京市乡村文创旅游总收入还是不同形式创意旅游的发展,消费环节的保障和配套设施的健全都是至关重要的问题,紧随其后的是生产条件的完善和生产能力的提高,此外,也应当注意到创意文化以及创意科技对北京市文创旅游的重要性,加大科技投入比重。

结论

研究表明:

1. 首先, 中国北京乡村文创旅游的发展需要解决其消费环境以及配套设施的问题, 其次需要大力提高劳动生产率低下的问题, 加大生产效率的投入, 此外还需要重点关注创意产业对其发展的关联度, 这一点同特色农业产品表现出高度的一致性, 最后还需要充分强调第三产业劳动生产率对乡村文化组合旅游的影响, 以配套服务的健全和完善优化乡村文创旅游事业;

2. 中国北京市大力发展乡村文创旅游, 首先需要重视乡村创意园的健全和完善, 同时也需要大力推动多元乡村文化组合的发展, 这就需要积极完成产业的转型升级, 以实现劳动生产率的提高, 随后加大科技投入, 大力研发创意科技, 打造创意文化, 以便为乡村旅游产品的创新提供可能。

3. 无论中国北京乡村文创旅游总收入, 还是各类型的乡村旅游发展模式, 均需要给予消费环境以及配套服务设施以高度重视, 同时也需要意识到生产和生产条件在乡村文创旅游产业发展过程中的关键作用, 最后加大创意文化以及科技的研发力度, 以生产、产品创意上的应用对促进北京乡村文创旅游的发展有重要作用。

References

- Chen, D. S., Wei, J. G. & Yan, Q. F. (2003). Research on Grey Relation between Science and Technology Investment and Economic Growth in Wuhan. *Science and Technology Management*, 21(3), 132-133. [in Chinese]
- Landry, C. (2000). Urban Vitality: A New Source of Urban Competitiveness. *Prince Claus Fund Journal*, 56(6), 89-90.
- Liu, C. L. & Lu, J. (2006). A comparative study on the development of rural tourist destinations at home and abroad. *Journal of Hubei University (Natural Science Edition)*, 13(3), 91-95. [in Chinese]

- Liu, S. F., Dang, Y. G. & Fang, Z. G. (2004). *Grey System Theory and Its Application: Third Edition (CD-ROM attached)*. Beijing: Science Press. [in Chinese]
- Liu, X. B. (2012). Study on the Requirements Analysis and Development Prediction of the Creative Agriculture in Beijing. *Annals of Tourism Research*, 22(2), 22-28. [in Chinese]
- Ma, Y. L. (2005). Close Combination of Environmental Tourism and Cultural Tourism: Prospect and Direction of Rural Tourism Development in Guizhou Province. *Tourism Tribune*, 1(20), 63-67. [in Chinese]
- Meng, R., Liu, J. W. & Yang C. Y. (2002). Interaction between Rural Tourism Development and Urbanization in Western China. *Human Geography*, 21(2), 47-50. [in Chinese]
- Ondry, C. (2008). *The Creative City: A Toolkit for Urban Innovations*. Farthecan Publications Ltd.
- Richards, G. W. & Raymond, C. (2000). Creative tourism. *ATLAS News*, 15(2), 16-20.
- Wang, Y. L., Zhao, Y. B. & Han, D. (1999). Spatial Structure of Landscape Ecosystem: Concepts, Indicators and Cases. *Progress in Geosciences*, 5(2), 23-24. [in Chinese]
- Yang, X. (1992). Some Explorations on Geometric Basis and Physical Space-time. *Songliao Journal: Natural Science Edition*, 31(9), 83-84. [in Chinese]
- Zhang, J. G. (2010). Research Report on the Investment Value of Creative Agriculture in China from 2009 to 2010. *Agricultural Products Processing (Innovation Edition)*, A(1), 5-7. [in Chinese]



Name and Surname: Juntong Yu

Highest Education: Doctoral Degree

University or Agency: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Business Administration

企业家精神对企业绩效的影响研究

—基于员工创新行为的中介作用

THE INFLUENCE OF ENTREPRENEURSHIP

ON ENTERPRISE PERFORMANCE:

THE MEDIATING ROLE OF STAFF INNOVATION BEHAVIORS

何艳玲¹, 揭筱纹²

Yanling He¹, Xiaowen Jie²

^{1,2}泰国正大管理学院中国研究生院

^{1,2}Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Received: February 20, 2019 / Revised: August 22, 2019 / Accepted: September 2, 2019

摘要

为厘清企业家精神、员工创新行为与企业绩效三者之间的关系,揭示企业家精神对企业绩效影响的作用机理,在梳理总结相关研究的基础上,提出了企业家精神对企业绩效有正向影响,员工创新行为在企业家精神对企业绩效影响过程中起到中介作用等理论假设,使用成熟量表设计调查问卷,共收集到 507 份有效问卷,使用统计分析软件 SPSS21.0 对回收的有效数据进行描述性统计分析、信度分析、探索性因子分析 (EFA)、验证性因子分析 (CFA)、相关分析、回归分析,对提出的理论模型和提出的假设进行检验。数据分析结果显示:企业家精神各维度对企业绩效有显著正向影响;员工创新行为在两者之间起到部分中介作用。

关键词: 企业家精神 员工创新行为 企业绩效 作用机理

Abstract

In order to clarify the relationship between entrepreneurship, staff innovation behavior and enterprise performance, theoretical hypotheses were proposed based on the combination and summary of related studies in which entrepreneurship has a positive effect on the enterprise performance, and staff innovation behavior plays a mediating role in the process of the influence of entrepreneurship on enterprise performance. The questionnaire was designed using a maturity scale, and a total of 507 valid questionnaires were collected. Statistical analysis software SPSS21.0 was used to conduct various types of analysis on the valid data collected, including descriptive statistics, reliability analysis, exploratory factor analysis (EFA), confirmatory factor analysis (CFA), correlation analysis, and regression analysis. The proposed theoretical model and hypotheses were verified concurrently. The data analysis results showed that all dimensions of the entrepreneurship have remarkably positive effects on the enterprise performance and that staff innovation behavior, in part, plays a mediating role between entrepreneurship and enterprise performance.

Keywords: Entrepreneurship, Staff Innovation Behavior, Enterprise Performance, Mechanism of Action

引言

在当前全球经济疲软的大环境下,创新是一个国家的生存之本,企业是市场最重要的主体,而企业的发展最重要的决定因素是企业家。中国经济也面临着严峻的挑战。中国国家主席习近平指出要全面进行改革就必须激发市场经济活力,市场的活力主要来自于企业家和企业家精神,必须要激发企业家精神,激发市场经济的活力,推动企业发展,推动中国经济转型升级。如何激发企业家精神从而提升企业核心竞争力,提升企业绩效,促进国家经济转型发展,推动企业不断取得更新更好发展,促进国民经济发展已经是实务界和理论界热议的话题。

各国学者高度重视企业家精神这一重要的生产要素的研究,也做了不少研究,但是通过何种途径激发企业家精神,企业家精神又是如何影响和促进企业绩效提升的,这一些列根本问题一直尚未解决。本论文将员工创新行为作为中介引入到企业家精神对企业绩效的影响关系的研究中,从一个新的视角和思路去探讨企业家精神对企业绩效的影响。Freeman (1987) 提出的,创新活动无处不在,创新者包括工人、管理者等,他指出创新应该是各要素、各主体相互作用、相互影响的过程,创新是一个系统。企业家和员工都是市场最重要、最活跃的生产要素,两者之间如何相互影响和传导值得研究。本文试图通过员工创新行为这一重要中介,揭开新时代中国情境下企业家精神对企业绩效影响的作用机理,为推动中国经济发展寻求一个新的路径和解决方案。基于此,本论文提出企业家精神对企业绩效影响研究的论题。

文献综述

中国以及其他国家学者对企业家精神、企业绩效、员工创新行为的概念有不同的理解、衡量标准评判不一，比较具有代表性的观点如下：

1. 企业家精神

不同的学者基于研究的背景、研究的出发点和研究的领域不同，对问题的认识角度不同，对企业家精神的理解不尽相同。Schumpeter (2007) 认为企业家是能够通过“创造性地破坏”去破坏旧的生产方式，创新重组和再创造，创新产品和生产过程，极具创新精神。Marshall (1990, 2005) 认为，企业家精神指的是企业家自身的一种个体的特征，比如企业家面对风险时候谨慎但却非常果断。Drucker (1985, 2007) 认为企业家精神是能够应对不确定性变化并能够利用变化作为商业机会的特征。本论文认为“企业家精神”是指企业家自身所具备的创新性、冒险性、开创性等的个人特质。

2. 企业绩效

企业绩效是企业用于判断和衡量企业经营效益和经营业绩的重要指标。Covin & Slevin (1991) 认为企业绩效衡量指标应当涵盖销售增长率、利润率、资产回报率等。Kaplan & Norton (1992) 在对多家领先的企业进行实践之后，提出了平衡计分法 BSC 绩效评价体系，这一指标突破了传统的仅用财务绩效衡量企业绩效的方法，做到多方面平衡，兼顾财务指标和非财务指标，涵盖了财务、客户、业务管理和人员的培养和开发四个方面。Chen (2009) 基于 Kaplan & Norton (1992) 提出的平衡计分卡理论，开发了基于平衡计分卡的企业绩效测量量表，从财务绩效、企业运作效率、客户和员工的满意度、忠诚度等方面进行评价。大部分学者对于企业绩效评价的实证的结果表明，只考虑通过财务指标去评判企业绩效是不准确的，而平衡记分卡方法不再以财务作为衡量企业绩效的唯一指标，而是同时兼顾考虑非财务指标，做到了多个方面的平衡。本论文认为企业绩效是指从多维度、多方面对企业经营效益好坏和经营业绩大小进行考评、衡量的一个重要指标。为了全面衡量企业绩效，本论文参照的是 Chen (2009) 基于平衡计分卡理论开发的企业绩效测量量表对企业绩效进行测量，该量表在中国情境得到实证，具有良好的信度和效度。

3. 员工创新行为

员工创新行为是指在生产工作的过程当中，员工积极想出新办法、新技术，改进和优化工作流程，改进管理方式方法并推动和实施这些新的办法和举措的活动。员工创新行为指的是个体的创造力，是企业创新的基础。Scott & Bruce (1994) 认为员工创新行为是提出别人从未提出的新的创意，产生新的构想，想出问题的解决方案，并将产生的创意和构想进行推动并实践，从而转化成产品或者制度的过程。Liu, Deng, Liao & Long (2005) 指出员工创新行为是指员工在工作过程中产生新构想并付诸实践去开展和实施的活动，具体包括提出创意、推展创意和

实施创意三个方面。本论文参考采用 Liu, Deng, Liao & Long (2005) 对员工创新行为内涵的理解。

4. 现有研究评述

综合以上文献回顾和梳理, 学者们一直持续在努力研究和潜心挖掘, 并已经取得一定研究成果。通过文献梳理, 对企业家精神、企业绩效和员工创新行为单变量和两两之间的变量的现有研究成果和不足以及未来可研究的方向做如下评述:

4.1 企业家精神研究评述

通过文献梳理可知, 目前不同学者对企业家精神认知和解释各不相同, 并且企业家所具备的精神量化起来是比较困难的, 对于企业家精神的维度和测量也是存在争议, 虽然企业家精神的研究具有相当的成果, 但目前的研究还没能够形成系统的理论并用于指导实践。影响企业家精神的因素很多, 不同的国别、文化, 不同个体的企业家精神千差万别。企业家精神不管作为前因变量还是结果变量的研究成果不多。

4.2 企业绩效研究评述

通过文献梳理可知, 对于企业绩效评价方面的研究尚未统一定论。过分追求通过数据量化并不能全面衡量企业的绩效, 也不利于企业的经营和管理, 应当强调经营过程的管控, 包括想办法设置数据衡量之外的其他的评判标准。可考虑采用主观的方法对组织绩效进行测量, 如产品或服务的质量、响应客户需求速度、顾客满意度、员工忠诚度等。未来企业绩效的测量, 在评价内容上兼顾采用财务指标和非财务指标相结合, 在评价方法上兼顾采用主观和客观评价方法相结合, 构建以企业绩效动态评价为主的方法与技术体系。

4.3 员工创新行为研究评述

通过文献梳理可知, 中外学者对员工创新行为定义、衡量评判的标准都有不同的观点。由于理解不同, 在分析相关变量因素与员工创新行为的关系上, 出现理解分歧与实证分析的偏差。学者们对于创新行为的前因变量研究主要集中在个体、情境以及个体与情景之间交叉方面, 局限于单纯的个体层面或者单纯的组织层面, 进行跨层的研究比较少。此外, 对于员工创新行为的结果变量的研究甚少, 未来可作为重点研究的方向。中国学者对于员工创新行为的研究尚缺乏且不够系统, 探索中国文化背景下员工创新行为的影响因素, 对中国建设创新型国家、促进企业创新发展都具有重要的理论价值与现实意义。

4.4 企业家精神、企业绩效和员工创新行为研究评述

关于企业家精神、员工创新行为和企业绩效各单独变量的文献比较多, 所做研究也比较深入, 三个变量两两之间放在同一理论框架进行研究的文献也有, 如企业家精神正向影响企业绩效, 员工创新行为正向影响企业绩效等, 但是所做研究并不多也不够深, 有学者引入了

组织学习、组织创新等中介变量，但是，这些变量仍然具有自身局限性，仍然无法揭示企业家精神影响企业绩效的内在机理。

研究方法 with 数据收集

实证研究是本论文研究基本手段，本论文主要采用文献分析法、问卷调查法和统计分析法。选择合适和正确的研究方法和正确的数据统计分析的方法对于检验构建的理论模型和提出的假设非常重要。论文使用 SPSS21.0 统计分析软件，所采用的统计分析方法主要有：描述性统计分析、信度效度分析、探索性因子分析 (EFA)、验证性因子分析 (CFA)、相关分析、回归分析。

本论文根据成熟量表，遵循主题明确、问卷问题和答案设计合理、题项数量适中、易于理解等问卷设计原则进行问卷设计，问卷发放范围覆盖中国的东部、中部和西部地区几个主要省份，包括广西、广东、浙江、山东、安徽、北京、四川、黑龙江、贵州、海南等。研究对象主要是中国企业中具有决策权的高层管理者以及一些在关键岗位具有一定决策权的中层管理者作为调查对象，大部分为高层管理者。数据收集时间为 2018 年 1 月至 5 月。目前，企业家精神和企业绩效的测量方法和工具并不完善，企业家精神难以量化，调查的区域覆盖范围广，根据作者自身情况和研究目的，本论文大部分的数据来自企业家培训班 (如浙江大学管理学院鲁柏祥教授创办的企业家培训班、四川大学工商管理学院揭筱纹教授指导的总裁班) 以及一些企业家召开重要会议的场合 (如中国商务部行政研究院研究员吴雪提供的一些重要会议，帮助发放帮回收纸质问卷)。本论文问卷题项数共为 42 项，问卷共提交并回收了 520 份，剔除 13 份无效问卷，最后有效问卷为 507 份，问卷有效率 97.5%。

研究假设

1. 企业家精神与企业绩效

Covin & Slevin (1991) 提出企业家精神影响企业绩效，可以通过激发企业家精神从而提高企业绩效的观点。Zahra (1995) 认为企业家精神对于企业开发新产品、寻找新的商机，提升企业核心竞争力有重要作用，企业家先发制人具有市场的优势，以获取较高的利润，企业家的创新性、开拓性、冒险性对企业绩效都有明显的正向影响。基于以上分析，本论文提出如下假设：

假设 H1：企业家精神与企业绩效正相关。

假设 H1a：创新性与企业绩效正相关。

假设 H1b：开创性与企业绩效正相关。

假设 H1c：冒险性与企业绩效正相关。

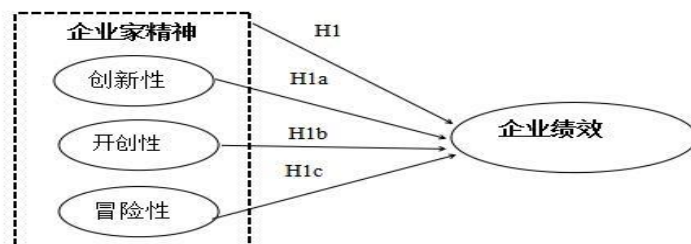


图1 企业家精神与企业绩效的关系图

2. 企业家精神与员工创新行为

Scott & Bruce (1994), Tierney & Farmer (2002) 等国外学者们基于不同角度, 在不同时期做了大量的研究, 他们研究企业领导与企业绩效的影响关系, 研究企业家个人特质、企业家精神、企业家的创新行为与员工创新行为的影响关系, 大部分的实证研究表明, 不同风格的领导者, 或者企业家精神对员工创新行为是有相关性的, 而且是具有明显的正向影响作用。企业家的创新性、开创性和冒险性的精神能起到榜样的作用, 影响和引导员工的创新行为, 也能起到帮助的作用, 帮助员工更好的发挥创造性。基于以上分析, 本论文提出如下假设:

假设 H2: 企业家精神与员工创新行为正相关。

假设 H2a: 创新性与员工创新行为正相关。

假设 H2b: 开创性与员工创新行为正相关。

假设 H2c: 冒险性与员工创新行为正相关。

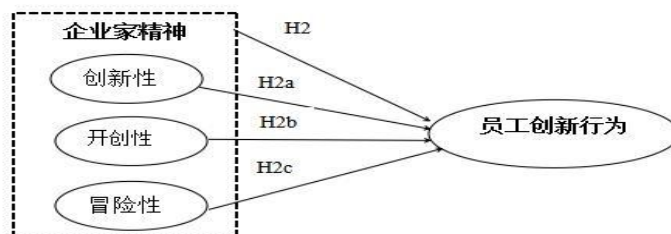


图2 企业家精神与员工创新行为的关系图

3. 员工创新行为与企业绩效

Scott & Bruce (1994) 指出员工创新行为是任何高利润、高绩效的基础。创新是企业一个重要的生产要素, 只有不断创新, 注重个体和团队创新, 培养员工的创新意识、创新精神, 激发员工的创新行为, 才能使企业具有核心竞争力。创新是经济发展的第一驱动力, 市场最活跃的主体是企业, 激发企业员工积极主动地提出创意和构想, 并付诸于实践, 将大大提升企业的核心竞争力, 促进企业绩效提升。基于上述理论分析, 本论文提出如下假设:

H3: 员工创新行为对企业绩效具有显著的正向影响



图3 员工创新行为与企业绩效的关系图

4. 员工创新行为的中介作用

Freeman (1987) 提出创新活动无处不在, 创新者包括工人、管理者等, 创新是系统工程, 应该是各要素、主体在各个环节相互作用、相互影响的过程。员工个人的创新思维和创新活动才是企业持续创新的源泉。作为企业内部主体要素的员工, 是企业创新的前提基础, 离开员工创新, 企业创新成为无源之水。因此, 普通员工创新行为是企业家精神与企业绩效的桥梁, 是一个必要的路径, 通过跟企业家的访谈, 很多企业家的实践也认同这个观点, 因此笔者认为员工创新行为在企业家精神与企业绩效之间起重要的中介作用。基于上述理论分析, 本论文提出如下假设:

假设 H4: 企业家精神通过员工创新行为的中介作用正向影响企业绩效。

假设 H4a: 创新性通过员工创新行为的中介作用正向影响企业绩效。

假设 H4b: 开创性通过员工创新行为的中介作用正向影响企业绩效。

假设 H4c: 冒险性通过员工创新行为的中介作用正向影响企业绩效。

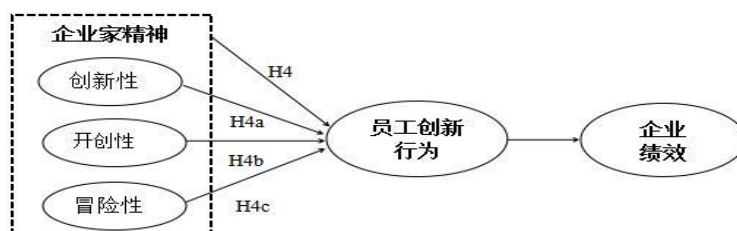


图4 员工创新行为的中介作用图

数据分析

1. 企业家精神对企业绩效的影响

为了检验企业家精神与企业绩效之间的关系, 本论文采用层次回归分析的方法, 使用 SPSS21.0 进行线性回归分析: 首先, 把人口统计学变量作为自变量, 企业绩效作为因变量构建回归模型 M1; 其次, 利用人口统计学变量作为控制变量, 企业家精神作为自变量, 企业绩效作为因变量一起构建回归模型 M2。其检验结果如表 1 所示:

表 1 企业家精神与企业绩效之间关系的检验

	因变量：企业绩效					
	模型 M1			模型 M2		
	β	Sig	VIF	β	Sig	VIF
控制变量						
性别	-0.032	.474	1.027	0.034	.306	1.037
年龄	0.043	.364	1.133	-0.022	.529	1.143
文化程度	-0.014	.759	1.081	-0.013	.698	1.081
是否创始人	0.172**	.001	1.330	0.102**	.007	1.341
公司成立年数	-0.065	.302	2.066	0.001	.988	2.076
公司性质	0.039	.418	1.214	-0.018	.621	1.221
公司员工数	0.039	.525	1.896	-0.043	.339	1.911
公司生长周期	0.071	.229	1.795	0.002	.973	1.806
自变量						
企业家精神				0.678***	.000	1.052
R ²	0.037*	0.017		0.473***	.000	
ΔR^2	0.021*	0.017		0.464***	.000	
F	2.364*	0.017b		49.635***	0.000c	
ΔF	49.635***	0.017		412.187***	.000	

从表 1 可以看到在控制人口统计学变量影响以后，企业家精神显著影响企业绩效。具体而言：模型的 F 值在 $P<0.05$ 的水平下达到显著，这说明回归模型拟合程度较好；VIF 均小于 5，表明人口统计学变量和企业家精神作为自变量纳入回归模型之间不具有多重共线性， R^2 为 0.473，企业家精神可被解释变异为 47.3%。企业家精神 ($P<0.001$) 回归系数显著，这表明企业家精神和企业绩效之间存在显著的正相关关系，据此假设 H1 得到验证。

进一步检验企业精神三个维度，即创新性、开创性和冒险性分别与企业绩效之间的关系，其检验结果显示，看到在控制人口统计学变量影响以后，企业家精神三个维度创新性、开创性和冒险性显著影响企业绩效。具体而言：模型的 F 值都在 $P<0.05$ 的水平下达到显著，这说明回归模型拟合程度较好；VIF 均小于 5，表明人口统计学变量和企业家精神三个维度同时纳入回归模型之间不具有多重共线性， R^2 为 0.477，企业家精神可被解释变异为 47.7%。创新性、开创性、冒险性的 P 值均小于 0.001，回归系数显著，这表明企业家精神三个维度，即创新性、开创性和冒险性和企业绩效之间存在显著的正相关关系，据此假设 H1a、H1b、H1c 得到验证。

2. 企业家精神对员工创新行为的影响

按照以上检验方法，检验企业家精神与员工数创新行为之间的关系，其检验结果如表 2 所示：

表 2 企业家精神与员工创新行为之间关系的检验

	因变量：员工创新行为					
	模型 M1			模型 M2		
	β	Sig	VIF	β	Sig	VIF
控制变量						
性别	-.011	.813	1.027	.044	.234	1.037
年龄	-.003	.953	1.133	-.056	.148	1.143
文化程度	-.064	.163	1.081	-.063	.096	1.081
是否创始人	.154	.002	1.330	.096	.023	1.341
公司成立年数	-.142	.025	2.066	-.087	.099	2.076
公司性质	.036	.455	1.214	-.011	.780	1.221
公司员工数	.039	.516	1.896	-.028	.572	1.911
公司生长周期	.039	.511	1.795	-.019	.697	1.806
自变量						
企业家精神				.563***	.000	1.052
R ²	0.040**	0.009		0.341***	.000	
ΔR^2	0.024**	0.009		0.329***	.000	
F	2.580**	0.009b		28.584***	0.000c	
ΔF	2.580**	0.009		227.233***	.000	

从表 2 可以看到在控制人口统计学变量影响以后，企业家精神显著影响员工创新行为。具体而言：模型的 F 值在 $P < 0.01$ 的水平下达到显著，这说明回归模型拟合程度较好；VIF 均小于 5，表明人口统计学变量和企业家精神作为自变量纳入回归模型之间不具有多重共线性， R^2 为 0.341，企业家精神可被解释变异为 34.1%。企业家精神 ($P < 0.001$) 回归系数显著，这表明企业家精神和员工创新行为之间存在显著的正相关关系，据此假设 H2 得到验证。

继续进一步检验企业家精神三个维度，即创新性、开创性和冒险性分别与员工创新行为之间的关系，其检验结果显示创新性、开创性、冒险性 P 值均小于 0.001，回归系数显著，这表明企业家精神三个维度，即创新性、开创性和冒险性和员工创新行为之间存在显著的正相关关系，据此假设 H2a、H2b、H2c 得到验证。

3. 员工创新行为对企业绩效的影响

按照以上检验方法，检验员工创新行为与企业绩效之间的关系，其检验结果如表 3 所示：

表 3 员工创新行为与企业绩效之间关系的检验

	因变量：企业绩效					
	模型 M1			模型 M2		
	β	Sig	VIF	β	Sig	VIF
控制变量						
性别	-.032	.474	1.027	-.025	.445	1.027
年龄	.043	.364	1.133	.044	.189	1.133
文化程度	-.014	.759	1.081	.030	.363	1.086
是否创始人	.172**	.001	1.330	.065	.079	1.354
公司成立年数	-.065	.302	2.066	.033	.477	2.087
公司性质	.039	.418	1.214	.014	.685	1.215
公司员工数	.039	.525	1.896	.011	.797	1.898
公司生长周期	.071	.229	1.795	.044	.300	1.796
自变量						
员工创新行为				.692***	.000	1.041
R^2	0.037*	0.017		0.497***	0.000	
ΔR^2	0.021*	0.017		0.460***	0.000	
F	2.364*	0.017b		54.574***	0.000c	
ΔF	2.364*	0.017		455.014***	0.000	

从表 3 可以看到在控制人口统计学变量影响以后，员工创新行为显著影响企业绩效。具体而言：模型的 F 值都在 $P < 0.05$ 的水平下达到显著，这说明回归模型拟合程度较好；VIF 均小于 5，表明人口统计学变量和员工创新行为同时纳入回归模型之间不具有多重共线性， R^2 为 0.497，员工创新行为可被解释变异为 49.7%。企业家精神 ($P < 0.001$) 回归系数显著，这表明员工创新行为和企业绩效之间存在显著的正相关关系，据此假设 H3 得到验证。

4. 员工创新行为中介作用的检验

根据 Baron & Kenny (1986) 的中介效应的观点，本论文将企业绩效作为因变量，将企业家精神作为自变量，将性别、年龄、文化程度、是否创始人、公司成立年数、公司性质、公司员工数、公司生长周期作为控制变量，将员工创新行为作为中介变量，检验员工创新行为与企业绩效关系中的中介作用，结果如表 4 所示：

表 4 员工创新行为在企业家精神与企业绩效之间中介作用检验

	因变量：企业绩效			
	M1	M2	M3	M4
控制变量				
性别	-0.032	0.034	-0.025	0.014
年龄	0.043	-0.022	0.044	0.004
文化程度	-0.014	-0.013	0.030	0.016
是否创始人	0.172	0.102	0.065	0.058
公司成立年数	-0.065	0.001	0.033	0.040
公司性质	0.039	-0.018	0.014	-0.013
公司员工数	0.039	-0.043	0.011	-0.030
公司生长周期	0.071	0.002	0.044	0.010
自变量				
企业家精神		0.678***		0.420***
中介变量				
员工创新行为			0.692***	0.459***
R ²	0.037*	0.473***	0.497***	0.612***
ΔR ²	0.021*	0.464***	0.488***	0.604***
F	2.364*	49.635***	54.574***	78.215***
ΔF	2.364*	412.187***	54.574***	177.129***

从表 4 可知，在加入了中介变量之后，自变量企业家精神的系数明显降低，证明员工创新行为在企业家精神与企业绩效之间存在部分中介的关系。据此可以判定假设 H4 得到验证。

继续进一步检验员工创新行为在企业家精神三个维度，即创新性、开创性和冒险性分别与企业绩效之间是否起到中介作用，其检验结果如表 5 所示：

表 5 员工创新行为在创新性、开创性和冒险性与企业绩效之间中介作用检验

	因变量：企业绩效			
	M1	M2	M3	M4
控制变量				
性别	-.032	.035	-.025	.015
年龄	.043	-.026	.044	-.001
文化程度	-.014	-.013	.030	.016
是否创始人	.172	.105	.065	.061
公司成立年数	-.065	-.004	.033	.035
公司性质	.039	-.022	.014	-.018

表 5 员工创新行为在创新性、开创性和冒险性与企业绩效之间中介作用检验（继续）

	因变量：企业绩效			
	M1	M2	M3	M4
公司员工数	.039	-.042	.011	-.029
公司生长周期	.071	.002	.044	.011
自变量				
创新性		.302***		.214***
开创性		.307***		.199***
冒险性		.219***		.099***
中介变量				
员工创新行为			.692***	.461***
R ²	0.037*	0.477***	0.497***	0.617***
ΔR ²	0.021*	0.465***	0.488***	0.608***
F	2.364*	41.032***	54.574***	66.347***
ΔF	2.364*	138.909***	54.574***	180.840***

从表 5 可知，在加入了中介变量之后，自变量企业家精神的三个维度创新性、开创性和冒险性系数明显降低，证明员工创新行为在企业家精神三个维度创新性、开创性和冒险性与企业绩效之间存在部分中介的关系。据此可以判定假设 H4a、H4b 和 H4c 得到验证。

5. 假设检验结果汇总与讨论

5.1 假设检验结果汇总

本论文共包括 4 个总假设，9 子假设，一共 13 个假设全部通过假设检验，得出的检验结论汇总如表 6 所示：

表 6 研究假设检验结果汇总表

序号	假设内容	检验结果
H1	企业家精神与企业绩效正相关	成立
H1a	创新性与企业绩效正相关	成立
H1b	开创性与企业绩效正相关	成立
H1c	冒险性与企业绩效正相关	成立
H2	企业家精神与员工创新行为正相关	成立
H2a	创新性与员工创新行为正相关	成立
H2b	开创性与员工创新行为正相关	成立
H2c	冒险性与员工创新行为正相关	成立
H3	员工创新行为与企业绩效正相关	成立
H4	企业家精神通过员工创新行为的中介作用正向影响企业绩效	成立

表 6 研究假设检验结果汇总表（继续）

序号	假设内容	检验结果
H4a	创新性通过员工创新行为的中介作用正向影响企业绩效	成立
H4b	开创性通过员工创新行为的中介作用正向影响企业绩效	成立
H4c	冒险性通过员工创新行为的中介作用正向影响企业绩效	成立

5.2 假设检验结果讨论

实证结果显示 13 个假设都通过假设检验。以下对结果进行讨论：

假设 H1 和 H1a、H1b、H1c 通过检验。企业绩效受企业家精神的作用强弱影响，企业家的创新性、开创性和冒险性精神发挥越充分，作用越强，结果表明对企业绩效的作用越大，只是三个维度对于企业绩效的作用大小有所差别，创新性和开创性对企业绩效的促进作用大于冒险性对企业绩效的促进作用。

第二，验证了假设 H2 和 H2a、H2b、H2c。企业家精神及其三个维度分别与员工创新行为正相关，其中企业家创新性、开创性和冒险性对员工创新行为的作用逐步增大，冒险性对创新性和开创性对员工创新行为的促进作用相对较大。

第三，验证了假设 H3。员工创新行为对企业绩效具有显著的正相关。员工创新行为对企业绩效具有显著的正向促进作用，员工创新行为越强，对企业绩效的影响越大。

第四，验证了假设 H4 和 H4a、H4b、H4c。员工创新行为在企业家精神及其三个维度与企业绩效之间起部分中介作用。企业家精神对企业绩效有显著正向促进作用，加入了员工创新行为变量之后，企业家精神对企业绩效依然有作用，但回归系数变小，作用变弱，员工创新行为在企业家三个维度与企业绩效之间起的中介作用依次增大。

结论

本论文以企业家精神作为自变量、企业绩效作为因变量，将员工创新行为作为基于自变量和因变量之间的中介变量，理论模型得到验证。但本论文尚存在以下几个方面的局限性，同时也提供了一些研究的方向：

第一，企业家精神受个体年龄、性别、行业、地域、企业性质的影响，未来可以考虑从不同行业、区域、企业性质、性别方面进行研究。

第二，可以考虑在企业家精神和企业绩效之间加入其他的变量比如研发能力、制度环境等，进一步揭示企业家精神和企业绩效的作用机理。

第三，本论文主要集中在个体层面，创新是复杂动态的过程，影响因素和要素很多，未来可以考虑做组织层面、社会层面的研究，也可以考虑做跨层研究。

尽管本文有一定的局限性，但是本文在实践方面也做了有益的尝试。针对当前中国企业精神缺乏，企业员工创造动力不足的现状，本论文的提出的管理建议是：

第一，要高度重视知识产权的保护。市场竞争日益激烈，企业生存的核心竞争力是企业核心技术、核心产品。由于知识产权保护的复杂性、虚拟性等特征，知识产权损害赔偿案件当中，赔偿数额是不容易确定的，很多企业不能得到及时并足额赔款，挫伤企业家积极性。因此，应当建立完善的知识产权保护制度，完善专利权、商标权和著作权的立法，加强执法力度，用法律制度给企业保驾护航，为促进中国经济结构的转型升级提供强有力的法律制度保障。

第二，增进企业家与员工的交流。企业家应当深入基层，了解员工的生活和工作情况，了解员工的特点，尤其是善于挖掘创新带头人，动员员工创新的积极性和热情，发挥每一个员工创新的能力。对敢于突破创新的员工给予鼓励和肯定，坚定员工创新的信心和勇气。

第三，给员工创新行为提供支持和帮助。对于创新的个人和团队，要制定相应的制度和规定进行保障，在资金上提供保障，在技术上提供支持。重视和加强企业员工的团队建设。组织员工学习，不断提升工作技能和技术。用企业家自身的创新性、开创性和冒险性精神正面、积极引导员工突破创新、敢于冒险、除旧革新。

总之，经过实证分析得知企业家精神对企业绩效起到正向促进作用，企业家精神通过员工创新行为正向促进企业绩效。应当重视培育企业家精神，激发普通员工创新行为，更应重视两者之间的传导和影响作用，发挥两者最大效用，共同促进企业绩效提升，推动中国企业转型升级，推动中国经济发展。

References

- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Chen, G. Q. (2009). Organizational learning and learning organization: Concept, Competency model, Measurement, and Impact on performance. *Management review*, 21(1), 107-116. [in Chinese]
- Covin J. G. & Slevin, T. J. (1991). A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(1), 7-24.
- Drucker, P. F. (2007). *Innovation and entrepreneurship* (W. Y. Cai, Trans). Haikou: Hainan press. (Original work published 1985). [in Chinese]
- Freeman, C. (1987). *Technology Policy and Performance: Lessons from Japan, London and New York*. London: Pinter.
- Kaplan, R. S. & Norton, D. P. (1992). Using the Balanced Scorecard as A Strategic Management System? *Harvard Business Review*, 74(1), 75-85.
- Liu, Z. Q., Deng, C. J., Liao, J. Q. & Long, L. R. (2005). Organizational Support, Status Cognition and Employee Innovation: A Perspective of Diversity Employment. *Journal of Management Science*, 18(10), 80-94. [in Chinese]

- Marshall, A. (2005). *Principles of economics* (Y. J. Lian, Trans). Beijing: Commercial press. (Original work published 1990). [in Chinese]
- Schumpeter, J. A. (2007). *The theory of economic development* (W. He et al., Trans). Beijing: Commercial press. (Original work published 1990). [in Chinese]
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual in the Workplace. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Tierney, P. & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137-1148.
- Zahra, S. A. (1995). Corporate Entrepreneurship and financial Performance: The Case of Management Leveraged Buyouts. *Journal of Business Venturing*, 10(3), 225-247.



Name and Surname: Yanling He

Highest Education: Doctoral Candidate

University or Agency: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Strategic Management



Name and Surname: Xiaowen Jie

Highest Education: Doctoral Degree

University or Agency: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Strategic Management

90 后企业员工生涯适应力探究

RESEARCH ON THE ADAPTABILITY OF POST-90S EMPLOYEES IN ENTERPRISE

董业均

Yejun Dong

泰国正大管理学院中国研究生院

Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Received: February 21, 2019 / Revised: September 10, 2019 / Accepted: October 2, 2019

摘要

本研究以北京、天津、石家庄、南京、济南等城市的国有企业、民营企业、外资企业等多家不同行业的 90 后企业员工为对象,通过施测生涯适应力量表、心理资本量表、工作状态表,总计发放 400 份,运用数据统计分析,并对生涯适应力的前因后效变量进行了探讨,得出如下结论: (1) 90 后企业员工生涯适应力主要由生涯关注、生涯控制、生涯好奇以及生涯自信四个部分组成,生涯适应力的整体水平与企业员工的生涯适应力有着直接关联, 90 后企业员工的生涯适应力受其年龄、工龄、学历、企业性质及企业规模等影响。(2) 心理资本在生涯适应力与工作状态之间发挥中介效应。

关键词: 生涯适应力 心理资本 工作状态

Abstract

This study is aimed at analysis of enterprises having post-1990s employees in various industries, such as state-owned enterprises, private enterprises, and foreign-funded enterprises in Beijing, Tianjin, Shijiazhuang, Nanjing, Jinan, etc., through the measurement of career adaptability, psychological capital scale, and work. The status table, with a total of 400 samples, using statistical analysis of data, and the proactive and post-effect variables of career resilience were discussed, and the following conclusions were drawn: (1) Post-1990s, the career adaptability of employees is mainly from career concerns and career control. Based on the four aspects of career planning and career self-

confidence, the overall level of career resilience is directly related to the career resilience of the employees. Moreover, post-1990s, the career adaptability of employees depends on their age, length of service, education, nature of the company and size of the company as the influencing factors. (2) In addition, psychological capital plays an intermediary role between career adaptability and work status.

Keywords: Career Adaptability, Psychological Capital, Working Status

文献综述

1. 生涯适应力的相关研究以及维度

Super & Šverko (1995) 提出了生涯成熟度理论。随后, Super & Knasel (1981) 两位学者通过对生涯成熟度理论不断地修正, 于 1981 年最先提出了 Career Adaptability 的概念。Career Adaptability 常被直译成中文为“生涯适应力”、“职业适应力”或“生涯适应能力”, 本文采用生涯适应力这个概念。他们一致认为, “生涯适应能力”这个词可以定义为“个体在面对当前或未来从业角色可预知的任务, 调节适应无法预知的工作或工作环境改变而应具备的一种准备状态, 这是一种无需经过大挫折大困难就可以进行改变, 从而满足变化环境要求的品质”。Savickas (1997) 对其之前给出的定义进行了简化和补充指出, “生涯适应能力指的是从业者在面对已知职业发展任务和预期职业发展任务时所应具备的准备状态和资源等”。青少年或者成人的适应力主要包括生涯计划态度、自我和环境探索以及适应性生涯决策三个部分。随后, Savickas (2005) 提出生涯适应力主要由生涯关注、生涯控制、生涯好奇以及生涯自信四个部分构成。

2. 资本研究及其测量

学界关于“心理资本”的概念界定主要是从经济学、投资学以及社会学等维度进行的, 认为心理资本是一些个性特征, 可以影响个体生产率, 这些心理资本包括生活理念、工作情感、价值观念、个体对自我的认知等 (Goldsmith, Veum & Darity, 1997, 1998) 这些研究观点摒除了传统经济学中对个性特征不可测量或观察的传统认知, 运用心理学维度下的心理资本针对经济学、社会学等范畴下的相关问题展开了研究。该视角的研究获得了较多研究者的认可, 如 Hosen, Solovey-Hosen & Stern (2003) 在其研究中将心理资本定义为个体的自我监控、个性化品质、价值取向等一些具有较高持续性和稳定性的心理内在基础架构; Cole (2006) 认为心理资本指的是一种能够对劳动生产率产生影响的一些个性特质总和, 另外, 该学者还提出了自尊、自我效能、控制点以及情绪稳定性等心理资本构念, 即将“核心自我评价”作为度量个体心理资本的标准。

中国研究者认同国外学界关于心理资本结构的观点, 在对心理资本测量工作选择方面也多集中于具有较高信度和效度的心理资本问卷 (PCQ-24), 也有一些研究者针对原始问卷进

行了不同程度的修改。另外,中国一些研究者从文化背景差异的角度提出如下建议:对于中国雇员心理资本的研究应结合中国具体国情,探索出既能够满足心理资本内涵本质,同时又可以反映出中国组织雇员实际情况的积极心态(Ke, Sun & Li, 2009),验证新的结构要素并编制出了本土的心理资本量表,也有部分研究者专门针对特定群体开发了心理资本测量工具即事务型心理资本和人际型心理资本,其中后者的本土化特性更加明显,如Li & Xiao (2011)开发的大学心理资本问卷,(Hou, Chen & Chang, 2013)等开发的知识员工心理资本问卷。

3. 工作状态相关研究及其维度

关于工作状态问题,学者们大多是从某一个角度进行研究,Xu (2008)在研究高校教师的工作状态时,将工作状态定义为“高校教师所从事的教师职业状态,泛指一切跟教师职业有关的所有情况,包括教师的工作、学习和生活各个方面”。Zong (2009)将教师工作状态分为广义和狭义两种,他认为,广义的教师工作包括职业内外的所有时间,教师的工作状态也就包含了所有的工作和生活中所表现出来的状态,而狭义的工作状态则指教学时的工作状态。Zou (2011)将工作状态定义为“包括工作的情绪、满意感、投入、心理和工作绩效的总和”。综观目前的研究成果,有关工作状态的研究涉及了工作满意度、工作态度、组织承诺、组织认同、情感承诺、离职倾向、工作投入、工作士气、工作倦怠等多个方面。其中,关于工作满意度、工作投入和组织承诺的研究比较集中。Hoppock (1935)年首先提出“工作满足”的概念,认为工作满足是员工在心理和生理上对工作本身和工作氛围的满意程度。中国学者卢嘉和时勘将工作满意度定义为“组织成员根据其对工作特征的认知评价,比较实际获得的价值与期望获得的价值之间的差距之后,对工作各个方面是否满意的态度和情感体验”。工作投入主要用以描述员工对工作的积极性和热爱迷恋的程度。国内学者Li (2010)综合以往的研究认为工作投入“拥有弥散性以及持久性的特征,它实际上是一种跟工作有关的积极、完满的情绪以及认知状态”。本研究采用工作状态的三个维度分别为:工作倦怠、工作满意度、工作压力。

研究假设及模型

1. 生涯适应力与工作倦怠关系假设

针对生涯适应力与工作倦怠关系的探讨,可从工作倦怠、生涯适应力以及社会认知理论等三个维度进行,具体如下:首先,从工作倦怠这一维度来讲,工作嵌入理论认为,员工的工作倦怠主要与员工-组织以及组织-社区之间联系的紧密程度有关,各方之间联系越紧密员工的工作倦怠越低,而拥有较高生涯适应力的员工,其对工作及其工作环境探索的好奇心越强,这种好奇心会使得他们更易于建立与周围环境及人员之间良好的关系,也会表现出对未来职业发展较强的探索欲,获得与环境之间较高的匹配度。其次,从生涯适应力的维度来讲,Savickas (2006)提出的生涯构建理论认为,拥有较强生涯适应力的员工能够对所面临的职业环

境进行主动、有效的调整,使自身更好地适应环境,保持与环境之间较高的协调性,工作倦怠也相对较低。再次,社会认知理论认为,拥有较强生涯适应力的员工,他们在工作中会表现的更加自信,职业成功理想更加坚定,工作倦怠更低。基于上述分析,可得出如下假设:

H1a: 员工生涯适应力与员工的工作倦怠二者之间存在负相关关系。

2. 生涯适应力与工作满意度关系假设

工作满意是一项综合评估,内涵十分丰富主要包含了个人对自身劳动承载量、专业程度、人际环境状况、贡献报酬公平性、工作安全和工作压力等方面的认知和评价,有学者甚至提出工作满意还与工作生活平衡 (work-life balance) 有关 (Zhou & Guo, 2006; Zhou et al., 2016)。

适应力承载着人们对工作未来的期待 (Jia, 2015),吸收了个体对自己和环境的认知、判断,这种内化的积极心理资本优势,能够让他们在自我完善的道路上有了坚持不懈、不屈不挠、迎难而上的资本。通过这种心理资本内化一吸收一行为态度加强的反复过程,员工逐渐把对所从事工作或专业活动的依恋、认同以及自觉投入 (Blau, 1985; Dulini & Cohen, 2011),转化为工作生涯成长方面的积极自我信念。因此,本文提出以下假设:

H1b: 生涯适应力正向影响工作满意度。

3. 生涯适应力与工作压力关系假设

生涯适应力与工作压力关系早已引起学者的关注,并展开了实证研究。Savickas (1997) 经实证研究发现,生涯适应力具有对工作压力及相关结果的有效预测作用,另外, Fugate & Kinicki (2004) 在其研究中也表示,生涯适应力较强的员工会根据自身所处工作环境状况更加主动调节自身的行为和状态,以更好地适应工作压力进而提高工作绩效。通过实证研究表明,新入职员工的适应力越强,组织给予他们的工作绩效评价也越高,进而直接或间接地对员工的工作压力产生正面的作用。由此,进行如下假设:

H1c: 员工的职业生涯适应力正向影响工作压力。

4. 生涯适应力、心理资本、工作状态关系假设

Avey, Luthans & Jensen (2009) 对员工生涯适应力、心理资本和工作状态进行了研究,指出与生涯战略目标相结合,试图提升和开发员工的心理资本,以帮助他们更好地应对工作场所的压力和离职问题。当员工处于新入职阶段时,员工的生涯适应力在心理资本的完全调节下,可显著地降低他们的离职意愿;而对于处于未来生涯发展的后期阶段的员工,其生涯适应力与离职意向之间虽依然存在显著的相关关系,但所发挥的实际效用明显降低。经由上述分析可知,进行以下假设:

H2a: 心理资本在生涯适应力和工作状态关系中起中介作用。

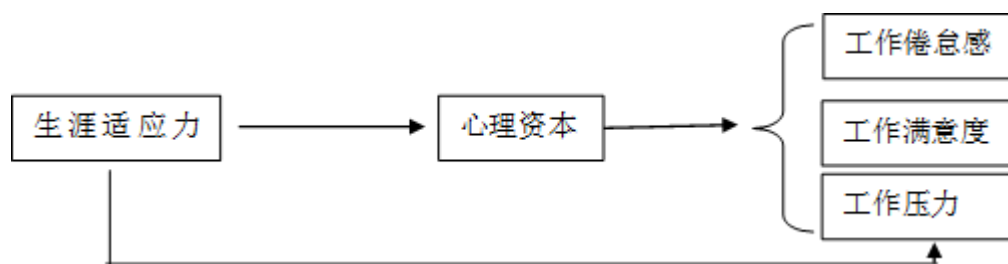


图 1 理论模型

研究方法

研究工具

- 生涯适应力量表

本研究主要选用生涯适应力国际版中文量表，其主要包括生涯关注、生涯控制、生涯好奇以及生涯自信四个部分，该量表一共包括 24 个题目内容。

- 心理资本量表

本文的心理资本量表采取 Luthans (2002) 的四维度观点，也就是心理资本是包括自信、乐观、希望、韧性这几个因素构成的。采取 Luthans (2002) 的 PCQ-24 心理资本问卷，根据李超平的中文译本为标准，结合 90 后企业员工的特点，修改部分的语言表述，形成包括 12 个题项的 5 级问卷。

- 工作状态量表

工作状态量表根据工作倦怠、工作满意度、工作压力三个方面进行题目设计，每个维度设置 4 个项目，共计 12 道项目。

研究对象

对于 90 后企业员工生涯适应力的探究，调研主要选取以上五市的国有企业、民营企业等不同行业的 90 后企业员工，合理运用方便取样以及网络调查等形式进行问卷调查，一共发放问卷 400 份，回收问卷 378 份，回收率 94.5%，去除 21 份前后明显矛盾或空缺率高的无效问卷，有效问卷 357 份，有效率 94.4%。主要运用数据统计软件 SPSS21.0，从而对研究样本的相关数据进行统计分析和回归分析。主要采用方差分析、回归分析等方法进行统计分析。针对问卷的修订部分有项目分析、信效度分析、探索性因子分析、验证性因子分析等，对于正式施测后的问卷数据处理部分有检验、方差分析、相关分析、中介效应检验等方法等。

变量测量

表 1 调研样本特征

	样本分析	样本数	百分比(%)
性别	男	207	58
	女	157	42
年龄	20-24 岁	157	44
	25-29 岁	207	56
学历	大专	143	40
	本科	139	39
	硕士以上	75	21
工龄	1-2 年	225	58
	3-10 年	132	42
企业性质	国有	171	48
	私营	186	52
企业规模	20-50	161	45
	51-500	196	55

信度及效度检验

表 2 样表的信度

	变量名称	题项个数	Cronbach's Alpha 值
生涯适应力	生涯关注	4	0.623
	生涯控制	3	0.627
	生涯好奇	3	0.727
	生涯自信	3	0.610

从上表可知生涯适应力共有包括研究变量 17 个, 其中除了生涯控制外变量的信度系数 (Cronbach's Alpha 值) 均大于 0.6。其中最大的 Cronbach's Alpha 值为 0.727, 最小的值为 0.610。可以说明初测问卷具有良好的信度。也就说初测样表所采集到的数据较为可靠, 这些数据能够应用于对可用于进一步研究使用于分析各个关键词是否能否较为客观的表现受试者的生涯适应力状况, 可以作为区分 90 后企业员工的不同生涯适应力水平。

表 3 效度分析 (KMO 和 Bartlett 的检验)

指标	KMO	近似卡方	df	Sig.
数值	0.705	879.967	78	.000

从表 3 可见, 样本的 KMO 值为 0.705。说明所选择的观测变量适于采用因子分析反复进行分析。Bartlett 球体检验的 P 值在 0.000 水平上, 即检验结果非常显著, 说明样本具有很好的效度。

企业规模对 90 后企业员工生涯适应力的影响

表 4 企业规模对生涯适应力的影响

企业规模	小于 20 人 n=50	20-100 人 n=119	100-500 人 n=98	>500 人 n=39	F	Sig.
生涯关注	11.88d±5.56	14.84c±10.28	16.02b±6.70	17.5a±3.32	39.386	0.000
生涯控制	20.28d±5.94	26.16c±10.46	28.68b±6.69	32.20a±3.37	56.024	0.000
生涯好奇	12.82c±5.64	15.72b±9.65	17.12a±6.03	17.94a±3.03	30.331	0.000
生涯自信	6.07c±5.86	7.35b±10.10	7.82b±5.83	8.74a±3.15	26.279	0.000

通过表 4 可以看出, 企业规模对生涯适应力有着明显的影响。不同企业规模下的生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信之间差异极其显著 ($P < 0.001$)。其中, 大于 500 人规模的企业中生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信都明显高于其他规模的企业 ($P < 0.001$); 100-500 人规模企业中 90 后员工生涯关注、生涯控制明显高于更小的企业, 但在生涯关注和生涯控制方面与 20-100 人规模的企业员工没有明显差异 ($P > 0.05$)。企业规模小于 20 人的 90-80 企业员工, 其生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信均明显低于规模更大企业 90 后员工的生涯适应力 ($P < 0.001$)。

企业性质对 90 后企业员工生涯适应力的影响

表 5 企业性质对生涯适应力的影响 (均值±标准差)

	国企 n=73	外资企业 n=84	私营企业 n=78	股份制企业 n=72	F	Sig.
生涯关注	15.19±5.97	15.4±6.01	14.77±6.18	14.9±5.83	0.844	0.470
生涯控制	27.07±11.07	27.34±10.09	26.28±11.18	26.35±10.48	0.896	0.443
生涯好奇	16.33±6.46	16.47±6.54	15.38±6.57	15.70±6.69	2.302	0.075
生涯自信	7.52±3.24	7.6±3.31	7.28±3.41	7.49±3.29	0.631	0.595

从表 5 中可以看出, 企业性质对 90 后员工的生涯适应力的各要素没有产生影响, 各组内的 P 值均大于 0.05。

工龄对 90 后企业员工生涯适应力的影响

表 6 工龄对生涯适应力的影响

工龄	小于 2 年 n=37	2-5 年 n=117	5-10 年 n=115	10 年以上 n=38	F	Sig.
生涯关注	8.28d±4.24	13.94c±5.21	16.48b±4.79	21.77a±4.11	269.720	0.000
生涯控制	14.49d±7.51	24.79c±9.48	29.25b±8.43	38.86a±6.37	279.354	0.000
生涯好奇	8.47d±4.55	15.11c±6.04	17.69b±5.56	21.73a±4.41	207.787	0.000
生涯自信	3.88d±2.3	7.12c±3.12	8.27b±2.81	10.1a±2.64	169.998	0.000

从表 6 业员工生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信都明显高于入职 5-10 年的 90 后企业员工 ($P<0.001$); 入职 5-10 年 90 后企业员工生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信都明显高于入职 2-5 年的 90 后企业员工 ($P<0.001$); 入职 2-5 年 90 后企业员工生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信都明显高于入职小于 2 年的 90 后企业员工 ($P<0.001$)。

文化程度对 90 后企业员工生涯适应力的影响

表 7 文化程度对生涯适应力的影响

文化程度	硕士及以上 n=26	本科 n=104	专科 n=115	中专 n=72	高中及以下 n=16	F	Sig.
生涯关注	22.38a±4.17	15.51b±5.71	14.82b±5.03	12.35c±5.92	8.69d±4.93	93.313	0.000
生涯控制	39.53a±5.2	27.51b±10.1	26.54b±9.64	21.71c±9.97	15.37d±9.59	91.818	0.000
生涯好奇	22.06a±4.2	16.53b±5.96	16.18b±6.08	12.77c±6.93	9.11d±5.83	66.576	0.000
生涯自信	9.86a±2.68	7.99b±3.17	7.41b±3.11	5.99c±3.23	4.43d±3.11	47.853	0.000

从表 7 可以看出, 文化程度因素对 90 后企业员工生涯适应力产生显著的影响。其中硕士学历的 90 后企业员工在生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信这四个维度上都高于本科学历的 90 后企业员工 ($P<0.001$); 本科学历的 90 后企业员工在生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信这四个维度上都高于专科学历的 90 后企业员工 ($P<0.001$); 专科学历的 90 后企业员工在生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信这四个维度上都高于中专学历的 90 后企业员工 ($P<0.001$); 中专学历的 90 后企业员工在生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信这四个维度上都高于高中及高中以下学历的 90 后企业员工 ($P<0.001$)。

实证检验及分析

1. 90 后企业员工生涯适应力与工作倦怠的相关分析

表 8 生涯适应力与工作倦怠之间的相关系数矩阵

	SYGZ 因子	SYKZ 因子	SYHQ 因子	SYZX 因子	GZJD 因子
Pearson 相关性	1	.132*	.146*	.107	-.206**
SYGZ 因子 显著性(双侧)		.020	.010	.062	.000
N	307	307	307	307	307
Pearson 相关性	.132*	1	.164**	.150**	-.218**
SYKZ 因子 显著性(双侧)	.020		.004	.008	.000
N	307	307	307	307	307
Pearson 相关性	.146*	.164**	1	.392**	-.159**
SYHQ 因子 显著性(双侧)	.010	.004		.000	.005
N	307	307	307	307	307
Pearson 相关性	.107	.150**	.392**	1	-.185**
SYZX 因子 显著性(双侧)	.062	.008	.000		.001
N	307	307	307	307	307
Pearson 相关性	-.206**	-.218**	-.159**	-.185**	1
GZJD 因子 显著性(双侧)	.000	.000	.005	.001	
N	307	307	307	307	307

表 8 表明: 生涯关注、生涯好奇、生涯控制与工作倦怠之前存在着负向相关关系, 且负向相关关系显著。

2. 90 后企业员工生涯适应力与工作满意度之间的关系

90 后企业员工生涯适应力与工作满意度的相关分析

表 9 生涯适应力与工作满意度之间的相关系数矩阵

	SYGZ 因子	SYKZ 因子	SYHQ 因子	SYZX 因子	GZMY 因子
Pearson 相关性	1	.132*	.146*	.107	.178**
SYGZ 因子 显著性(双侧)		.020	.010	.062	.002
N	307	307	307	307	307
Pearson 相关性	.132*	1	.164**	.150**	.183**
SYKZ 因子 显著性(双侧)	.020		.004	.008	.001
N	307	307	307	307	307
Pearson 相关性	.146*	.164**	1	.392**	.072
SYHQ 因子 显著性(双侧)	.010	.004		.000	.206
N	307	307	307	307	307
Pearson 相关性	.107	.150**	.392**	1	.157**
SYZX 因子 显著性(双侧)	.062	.008	.000		.006
N	307	307	307	307	307

表 9 生涯适应力与工作满意度之间的相关系数矩阵 (Cont.)

		SYGZ 因子	SYKZ 因子	SYHQ 因子	SYZX 因子	GZMY 因子
GZMY 因子	Pearson 相关性	.178**	.183**	.072	.157**	1
	显著性(双侧)	.002	.001	.206	.006	
	N	307	307	307	307	307

表 9 表明: 工作满意度与生涯关注、生涯控制和生涯自信的相关系数显著, 分别为 0.178**、0.183**、0.157**, 表明工作满意度与生涯关注和生涯控制具有很强的相关关系, 生涯好奇与工作满意度具有显著的相关关系; 工作满意度与生涯好奇之间无显著的相关关系 ($p=0.072>0.05$)。

3. 90 后企业员工生涯适应力与工作压力之间的关系

90 后企业员工生涯适应力与工作压力的相关分析

表 10 生涯适应力与工作压力之间的相关系数矩阵

		SYGZ 因子	SYKZ 因子	SYHQ 因子	SYZX 因子	GZYL 因子
SYGZ 因子	Pearson 相关性	1	.132*	.146*	.107	.062
	显著性(双侧)		.020	.010	.062	.279
	N	307	307	307	307	307
SYKZ 因子	Pearson 相关性	.132*	1	.164**	.150**	.032
	显著性(双侧)	.020		.004	.008	.574
	N	307	307	307	307	307
SYHQ 因子	Pearson 相关性	.146*	.164**	1	.392**	.058
	显著性(双侧)	.010	.004		.000	.309
	N	307	307	307	307	307
SYZX 因子	Pearson 相关性	.107	.150**	.392**	1	.215**
	显著性(双侧)	.062	.008	.000		.000
	N	307	307	307	307	307
GZYL 因子	Pearson 相关性	.062	.032	.058	.215**	1
	显著性(双侧)	.279	.574	.309	.000	
	N	307	307	307	307	307

表 10 表明: 工作压力与生涯控制和生涯自信的相关系数显著, 分别为 0.032 和 0.232**, 表明工作压力与生涯控制和生涯自信具有很强的相关关系; 工作压力与生涯好奇 ($p=0.058 < 0.05$) 和生涯关注 ($p=0.062 > 0.05$) 无关。

4. 心理资本在生涯适应力与工作状态之间的中介效应

4.1 心理资本与工作状态的关系

本文的心理资本量表采取 Luthans (2002) 的四维度观点, 也就是心理资本是包括自信、乐观、希望、韧性这几个因素构成的。采取 Luthans (2002) 的 PCQ-24 心理资本问卷, 根据李超平的中文译本为标准, 结合 90 后企业员工的特点, 修改部分的语言表述, 形成包括 12 个题项的 5 级问卷。

生涯适应力-职业成功信度的总信度 (Cronbach's Alpha) 为 0.833;生涯适应力-心理资本-工作状态的效度值 (Cronbach's Alpha) 为 0.715, 因此认为具有较大的效度, 数据可以用来进行两者关系的检验。

表 11 心理资本与工作满意回归关系表

模型	非标准化系数		标准系数		t	Sig.
	B	标准 误差	试用版			
(常量)	1.946E-16	.055		.000	1.000	
1 RX 因子	-.035	.055	-.035	-.639	.523	
LG 因子	.072	.055	.072	1.299	.195	
ZX 因子	.219	.055	.219	3.944	.000	
XW 因子	.126	.055	.126	2.267	.024	

由表 11 的回归关系表中可以得知, 心理资本与工作状态之间存在着显著的回归关系。

4.2 心理资本在生涯适应力与工作状态之间的中介效应

表 12 心理资本为中介变量的工作倦怠回归分析

模型	非标准化系数		标准系数		t	Sig.	共线性统计量	
	B	标准 误差	试用版				容差	VIF
(常量)	-2.843E-16	.053		.000	1.000			
1 SYGZ 因子	.094	.061	.094	1.550	.122	.777	1.287	
SYKZ 因子	.156	.055	.156	2.824	.005	.935	1.070	
SYHQ 因子	.023	.063	.023	.368	.713	.720	1.389	
SYZX 因子	.055	.062	.055	.887	.376	.744	1.343	
ZX 因子	.200	.060	.200	3.343	.001	.795	1.258	
XW 因子	-.013	.055	-.013	-.243	.808	.936	1.069	
LG 因子	.045	.068	.045	.662	.508	.615	1.627	
RX 因子	.127	.065	.127	1.947	.052	.673	1.486	

表 13 以心理资本为中介变量的工作满意度回归分析

模型	非标准化系数		标准系数	t	Sig.	共线性统计量	
	B	标准 误差	试用版			容差	VIF
(常量)	2.091E-16	.054		.000	1.000		
1 SYGZ 因子	.051	.062	.051	.831	.407	.777	1.287
SYKZ 因子	.123	.056	.123	2.190	.029	.935	1.070
SYHQ 因子	-.063	.064	-.063	-.978	.329	.720	1.389
SYZX 因子	.098	.063	.098	1.557	.121	.744	1.343
ZX 因子	.229	.061	.229	3.760	.000	.795	1.258
XW 因子	.071	.056	.071	1.270	.205	.936	1.069
LG 因子	.112	.069	.112	1.621	.106	.615	1.627
RX 因子	-.053	.066	-.053	-.807	.420	.673	1.486

表 14 以心理资本为中介变量的工作压力回归分析

模型	非标准化系数		标准系数	t	Sig.	共线性统计量	
	B	标准 误差	试用版			容差	VIF
(常量)	-6.049E-17	.056		.000	1.000		
1 SYGZ 因子	.031	.064	.031	.494	.622	.777	1.287
SYKZ 因子	-.003	.058	-.003	-.051	.960	.935	1.070
SYHQ 因子	-.068	.066	-.068	-1.030	.304	.720	1.389
SYZX 因子	.203	.065	.203	3.129	.002	.744	1.343
ZX 因子	.073	.063	.073	1.154	.249	.795	1.258
XW 因子	-.060	.058	-.060	-1.032	.303	.936	1.069
LG 因子	.102	.072	.102	1.429	.154	.615	1.627
RX 因子	-.003	.068	-.003	-.043	.966	.673	1.486

由表 14 的回归分析我们可以看到，在各变量之间不存在共线性的前提下 ($VIF < 10$)，通过中介变量心理资本的加入，自变量生涯适应力各因子对因变量工作状态各因子的回归关系会因为中介变量的加入而减弱，甚至变的不显著，但是中介变量对因变量的影响仍显著，说明心理资本在生涯适应力与工作状态间起着中介效应。因此，假设心理资本在生涯适应力与工作状态之间存在中介效应成立。

研究结果讨论与展望

讨论

本研究的结果表明, 90 后企业员工生涯适应力包括生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信四个维度。研究发现, 企业规模、所处行业、工龄、文化程度等因素都对 90 后企业员工生涯适应力上具有显著的影响。性别和企业性质并未成为影响 90 后的企业员工生涯适应力的特征因素; 从理论角度分析, 90 后企业员工生涯适应力对工作倦怠应显示为负向影响作用, 相关研究表明工作倦怠的影响因素很多, 研究的结果表明生涯适应力对工作倦怠也具有影响。90 后企业员工的生涯适应力越强, 其工作倦怠整体呈现出更低的趋势; 生涯适应力与工作满意度之间呈现正相关。生涯适应力较高的 90 后企业员工在工作中往往投入更高的精力, 期望通过实际行动来提升自己实现职场目标的可能性。因此, 90 后企业员工的生涯适应力有助于他们获得更高效的工作满意度; 生涯适应力与工作压力呈现为正相关, 即 90 后企业员工的生涯适应力越强, 其工作压力也越强。

结论及展望

90 后企业员工生涯适应力主要由生涯关注、生涯控制、生涯好奇以及生涯自信四个部分组成。生涯适应力的整体水平与企业员工的生涯适应力有着直接关联。90 后企业员工的生涯适应力受其年龄、工龄、学历、职位以及家庭支持等影响。例如, 员工工龄越长生涯适应力越强, 学历越高越能快速适应职位的要求, 因而适应力工作环境的要求。(2) 心理资本在生涯适应力和工作状态之间发挥中介效应的作用。

以上研究为后续探究提供了进一步完善与扩展的空间, 未来的研究可在本研究的框架和结论基础上, 采用案例研究的方法, 长期追踪企业员工, 从动态的视角考察生涯适应力发展的不同阶段起到的作用; 还可以从企业层面视角, 探究生涯适应力对企业员工的影响; 此外, 还可以探讨生涯适应力对员工职业发展以及企业组织绩效的影响, 以推动企业员工生涯适应力的深入发展, 也为企业员工的发展和管理提供理论指导。在生涯适应力实践兴起的当今时代, 深入探讨本土情境下的结构及影响效用, 不仅能够得出中国本土化研究结论, 还可验证、补充或修正国外的相关研究结果, 并为企业员工生涯适应力的研究贡献源自中国的新理论。本文只是起抛砖引玉的作用, 有待于日后的不断补充和完善。期待在不久的将来涌现出更多、更扎实的有关此方面的理论和实证研究。

References

- Avey, J. B., Luthans, F. & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A Positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of occupational Psychology*, 58(4), 277-288.

- Cole, K. (2006). Wellbeing, psychological capital, and unemployment: An integrated theory. *In joint annual conference of the International Association for Research in Economic Psychology and the Society for the advancement of Behavioral Economics* (pp.5-8). Paris: Sense Publishers.
- Dulini A. F. W. & Cohen, L. (2011). Exploring the interplay between gender, organizational context and career: A Sri Lankan perspective. *Career Development International*, 16(6), 553-571.
- Fugate, A. J. & Kinicki, B. E. (2004). Ashforth Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R. & Darity, W. (1997). The Impact of Psychological and Human Capital on Wages. *Economic Inquiry*, 35, 815-829.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R. & Darity, W. (1998). Psychological Capital and Wages. *Review of Black Political Economy*, 26(1), 13-22.
- Guan, W. & Li, M. (2015). Career Construction Theory: Connotation, Framework and Application. *Advances in Psychological Science*, 23(12), 2177-2186.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper & Brother Publisher.
- Hosen, R., Solovey-Hosen, D. & Stern, L. (2003). Education and capital development: Capital as durable personal, social, economic and political influences on the happiness of individuals. *Education*, 123(3), 496-513.
- Hou, E. X., Chen, S. W. & Chang, Q. (2013). Construction and Measurement of the Psychological Capital Dimensions of Enterprise Knowledge Employees. *Management Review*, 25(2), 115-125. [in Chinese]
- Jia, M. G., Xiao, X., Wang, X. L., He, J. B. & Cai, T. S. (2015). The Effect of Group Psychological Counseling on the Adaptability of Armed Police Recruits. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 23(2), 365-368. [in Chinese]
- Ke, J. L., Sun, J. M. & Li, Y. R. (2009). Psychological Capital: Development of Local Scale and Comparison between China and the West. *Journal of Psychology*, 41(9), 875-888. [in Chinese]
- Le, M. Q. (2014). The Impact of the Employability of New Generation Employees on Their Job Performance: the Mediating Role of Professional Self-efficacy Conscientiousness and Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87(1), 161-170.
- Li, L. Y. & Xiao, W. (2011). Investigation and study of college students' psychological capital. *Journal of Beijing Institute of Technology (Social Science Edition)*, 13(1), 148-152. [in Chinese]
- Li, R. (2010). The impact of workplace exclusion on employee off-site performance: mediating effects of organizational identity and job engagement. *Management Science*, (3), 23-31. [in Chinese]
- Liang, W. & Wang, Y. (2016). Research on Career Adaptability, Entrepreneurial Passion and Entrepreneurial Willingness. *Science and Science and Technology Management*, 37(1), 162-170. [in Chinese]

- Ling, L. (2013). Study on the Stability of Employment Relationship under the New Employment Relationship--Based on the Perspective of Employability. *Economic Management*, 35(5), 23-27. [in Chinese]
- Luthans, F. & Avolio, B. J. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(2), 541 -572.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Nilforooshan, P. & Salimi, S. (2016). Career Adaptability as a Mediator between Personality and Career Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94(3), 1-10.
- O'Connell, D. J., McNeely, E. & Hall, D. T. (2008). Unpacking Personal Adaptability at Work. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14(3), 248-259.
- Patton, G. C., Tollit, M. M. & Romaniuk, H. (2011). A Prospective Study of the Effects of Optimism on Adolescent Health Risks. *Pediatrics*, 127(2), 308-316.
- Peterson, C. & Barrett, L. C. (1987). Explanatory Style and Academic Performance among University Freshman. *Journal of personality and social psychology*, 53(3), 603-617.
- Rasmussen, H. N., Scheier, M. F. & Greenhouse, J. B. (2009). Optimism and Physical Health: A Meta-analytic Review. *Annals of behavioral medicine*, 37(3), 239-256.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(6), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
- Savickas, M. L. (2006). Counselling for career construction (facilitating the storied approach in (career) counselling: practical implementation). In *15th Australian Career Counselling Conference* (pp. 1-23). Sydney: Asia Pacific Press.
- Super, D. E. & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counseling*, 9(3), 194-201.
- Super, D. E. & Šverko, B. E. (1995). *Life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Xu, R. (2008). *Investigation and thinking on the working status of young teachers in colleges and universities*. Doctoral Dissertation, Huazhong Normal University, Wuhan. [in Chinese]
- Zhou, W. X. & Guo, G. P. (2006). Self-efficacy: Concepts, Theory and Applications. *Journal of Renmin University of China*, 1(1), 91-97. [in Chinese]
- Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K. & Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 124-130. [in Chinese]
- Zong, Y. J. (2009). A review of the research on the quality of teachers. *Modern Education Theory*, (3), 15-18. [in Chinese]

Zou, X. H. (2011). The relationship between psychological contract and work status of college physical education teachers. *Fujian Normal University*, 46(1), 1-2. [in Chinese]



Name and Surname: Yejun Dong

Highest Education: Doctoral Degree

University or Agency: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Business Administration

包容型领导对员工离职倾向的影响研究

RESEARCH ON THE INFLUENCE OF INCLUSIVE LEADERSHIP ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION

闫全山

Quanshan Yan

泰国正大管理学院中国研究生院

Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Received: February 21, 2019 / Revised: November 30, 2019 / Accepted: December 3, 2019

摘要

在移动互联、大数据、人工智能为代表的新经济环境下,以新生代知识型员工为主体的企业,逐步呈现出人力资源多元化、文化差异化、需求多样化等新特征,企业组织中的员工的表层多样性和深层多样性愈发突出。因此,包容型领导是否适应合伙制知识型企业发展的领导力及对离职倾向影响研究是一个新课题。

本次研究通过北京一家资产评估事务所为案例,创新性的提出了企业团队包容型领导的模型。本次模型测量工具是 Mobley, Rieckhoff & Voigt (1977) 提出的量表,主要测量员工对企业印象的转变、离职的念头、寻找其他工作的行为及找到工作的可能性。揭示了包容型领导对员工在合伙制企业中离职倾向的负向相关作用。其次,从理论和实证方面,证实了包容型领导在中国情境下的合伙制企业的适用性,为今后更多包容型领导的实证研究打下基础。

本研究证实了包容型领导在中国情境下的合伙制企业的适用性,对样板企业及其它合伙制企业的合伙人领导力提升具有借鉴意义,同时也为企业精准降低员工离职倾向提供了参考建议。

关键词: 包容型领导 心理需求 离职倾向

Abstract

In the new economic environment represented by mobile interconnection, big data and artificial intelligence, with the new generation of knowledge workers as the main body, enterprises are gradually presenting new features such as human resources diversification, cultural differentiation and demand diversification. The composition and deep diversity of employees in the enterprises' organizations are increasingly more prominent. Therefore, it is a new topic to study regarding whether inclusive leadership can adapt to the leadership roles and have an influence on the turnover tendency in the development of knowledge-based enterprises.

This study, by using the example of an asset appraisal firm in Beijing, innovatively proposed a model of inclusive leadership for corporate teams. The measurement tool of this model is a scale proposed by Mobley, Rieckhoff & Voigt (1977) that mainly measures the change of employees' impressions of the company, the idea of leaving the job, the behavior when seeking another job and the possibility of finding a job. It reveals a negative correlation between inclusive leadership and employee turnover in partnerships. Secondly, in terms of the theoretical and empirical aspects, it proves the applicability of the partnership enterprises with inclusive leadership in the Chinese context and lays a foundation for the empirical research of more inclusive leaders in the future.

This study confirms the applicability of inclusive leadership in partnerships in China and provides reference for the improvement of partner leadership in model companies and other partnerships. It also provides recommendations for companies to effectively reduce employee turnover.

Keywords: Inclusive Leadership, Psychological Needs, Turnover Tendency

引言

目前关于包容型的研究主要从理论研究的方向出发,关于组织情境和组织绩效的关系研究并不明显,缺少实证研究的依据。所以,关于包容型的工作环境塑造,主要涉及到包容型氛围、包容型领导、包容型实践等几个方面,这些情境因素会产生相应的组织绩效,从而增强组织内部管理的有效性,这也成为当下日益关注的话题。如何提升组织绩效?什么类型的领导能够提升组织绩效?员工为什么会有离职倾向?领导力与离职倾向有什么关系?

本文在总结现有文献和事务所实践的基础上,创新性的提出了企业团队包容型领导的模型,揭示了包容型领导对员工在合伙制企业中离职倾向的负向相关作用。其次,从理论和实证方面,证实了包容型领导在中国情境下的合伙制企业的适用性,为今后更多包容型领导的实证研究打下基础。

研究背景和意义

研究背景

理论背景

在现有的与“包容型”相关的研究中，学者们基于多样的研究思路与不同的指导理论，对包容型概念和相关理论框架进行探讨与研究。Shore, Randel, Chung, Dean, Holcombe Ehrhart & Singh (2011) 从归属感和独特性两个视角提出了包容型研究的分析框架。许多相应的研究表明，在构建包容型的工作环境中，包容型氛围、包容型领导、包容型实践等组织情境因素能够影响到员工的包容型感知以及包容型环境的构建，并进一步对工作满意度、组织承诺、组织公民行为、员工离职、员工创造力、工作压力、工作绩效等组织绩效产生直接或间接的影响 (Shore, Tetrick, Lynch & Barksdale, 2006; Shore et al., 2011)。

实践背景

资产评估行业是现代高端服务业，以鉴证为基础确定过去或未来某一时点的符合市场发展趋势的公允价值是资产评估的重要特点。北京北方亚事资产评估事务所（以下简称“北方亚事”）前身为北京北方亚事资产评估有限公司，于1993年经中国原国有资产管理局批准成立，是中国为数不多的大型全资质评估机构。2015年，北方亚事资产评估有限责任公司转制成为特殊普通合伙企业——北京北方亚事资产评估事务所（特殊普通合伙），是行业十强中第一家特殊普通合伙制机构。

事务所总部设在北京，以合伙制为基础搭建了全国性的业务平台，目前下设江苏、河北、海南、湖南、四川等三十几家分所，合伙人50余人，并且还在不断扩张中。

本文以如何培养领导力为出发点，提出了资产评估行业合伙人包容型领导力和员工离职倾向关系的研究课题。

理论意义

首先，本文在总结现有文献和事务所实践的基础上，提出合伙企业合伙人包容型领导的模型；揭示了包容型领导对员工在合伙制企业中离职倾向的负相关作用。

其次，在理论和实际研究过程中，包容型领导在中国文化氛围和环境影响下，可以更多更好的促进合伙制企业的发展，为今后包容型领导的相关研究奠定基础。

实践意义

本次研究处于一个不断跨界整合的大变革时代，处于中国资本市场监管机构正在大力推动合伙制转制的背景下，以员工为主要生产要素行业中，员工自身的被认同需求不断加大，对工作满意度的心理门槛日益提高，进行包容型领导和工作满意度及离职倾向研究十分重要，

中国资产评估行业的变革已经开始,正在走上轨道,包容型领导的研究会对行业的发展产生推动作用。

包容型领导和离职倾向的关系

包容型领导

包容型领导的定义

在领导研究领域, Komives, Lucas & McMahon (1998) 认为“包容”属于关系型领导模式重要要素; Gao (2010) 将企业核心力的提升作为关键, 分析认为“包容型领导强调机会的均衡、分配的公平与成果的共享”。

包容型领导的提出

包容型思想渗透在组织管理领域, 相关研究显示, 领导者个人的领导行为和包容型互为影响 (Shore et al., 2011; Day & Antonakis, 2013; Festekjian, Tram, Murray, Sy & Huynh, 2014)。当前的环境下, 管理多样性和包容型工作环境的构建成为研究重点。领导情境并非稳定不变, 因而需要强化领导者和下属合作力度。

包容型领导研究的相关变量

1. 包容型领导的前因变量

组织管理领域采取实证研究方法, 认为领导背景、领导行为和组织多样性相关因素, 领导包容性具有相应的影响作用 (Kearney & Gebert, 2009; Day & Antonakis, 2013)。

2. 包容型领导的结果变量

Carmeli, Lieberman, Kravsky, Fan, Govorov & Markovich (2010) 将包容型领导与员工创新行为加以整合, 认为心理安全感属于中介影响变量, 包容型领导与心理安全感互为影响; Ma, Cheng & Zhou (2014) 分析中国相关企业, 认为包容型领导与员工离职倾向相联系, 组织内包容型领导行为与员工离职倾向呈负相关。

离职倾向

离职倾向的概念

离职倾向 (Turnover intention, TI) 是指工作者在特定组织工作一段时间, 经过一番考虑后, 蓄意要离开组织的意图, 属于主动离职的范畴。离职倾向被认为是导致雇员自愿离职的最直接的前定变量, 也是众多影响雇员自愿离职因素的因变量。

离职倾向的影响因素

Fu, Ling & Fang (2002) 把离职倾向的影响因素归结为六个维度: 个体因素 (教育水平、绩效、任期等)、工作相关因素 (角色模糊和角色冲突、任务多样性、工作环境等)、组织因素

(制度因素如奖励制度、组织结构、组织管理等)、个体与组织适合性(个体偏好的氛围和组织氛围之间的适合性)、外部环境因素(劳动力市场状况、组织外工作机会、社会经济环境)以及与态度和其他内部心理过程相关的因素(承诺、工作满意、觉察到的影响力、工作期望等)。

离职倾向的测量

在离职倾向的测量方面,大部分学术研究的工具是 Mobley 提出的量表,主要测量员工对企业印象的转变、离职的念头、寻找其他工作的行为及找到工作的可能性。

小结

作者认为影响员工离职倾向的因素分为四类:外部宏观因素(如劳动力市场供求情况等)、组织因素(如组织性质、组织结构成多样性、组织认同、企业文化、内部管理、分配公平等)、工作因素(如薪酬福利、工作安全、工作时间、晋升与培训、工作压力等)、个体因素(如性别、年龄、婚姻状况、教育水平、以往离职经历、风险偏好、自我效能等)。本文作者认为企业领导力是企业发展的核心竞争力,而包容型领导力对企业发展起着举足轻重的作用,员工又是企业发展的第一生产力,所以包容型领导对降低员工离职倾向起决定性作用。

研究总结

1. 研究方法

本研究采取定性研究和定量研究相结合的方法。定性研究主要包括文献研究和实地访谈。定量研究中,利用量表对核心变量进行测量,展开大规模的问卷调查,以搜集的数据为基础,利用 SPSS 23.0 进行数据分析,以验证研究模型。

2. 样本与数据收集

本研究访谈和收集问卷的对象为北京北方亚事总部及分所的合伙人和员工。在定量研究中,本研究通过调查问卷进行数据搜集,调查问卷分为员工问卷和领导问卷两个版本。抽取 57 个工作合伙人,共 57 位合伙人领导,289 位员工,进行合伙人领导和员工的配对,组成一个研究单元,一次取样,分别收取问卷。

本研究发放领导问卷 57 份,收回有效问卷 57 份,回收率 100%;发放员工问卷 289 份,收回有效问卷 287 份(有两份因个人原因未能回收),回收率 99.3%。其中,普通合伙人担任领导有 38 人,直接领导的普通员工有 196 人。

3. 测量工具

本研究的主要关键变量包括合伙人包容型领导、创始人包容型领导、心理需求(自主需求、胜任需求、关系需求)、工作满意度。

本研究设计的量表里，都拟使用六点尺度量表法来进行测量，从“1”到“6”，分成六个程度，来区分“完全不同意”到“完全同意”之间的尺度。

3.1 包容型领导的测量

关于包容型领导的测量量表，来源是 Carmeli et al. (2010) 工作中包容型领导和员工参与的创造性任务: 心理安全的中介作用, 《创造力研究杂志》

1. 他/她对于听取新想法持开放态度。
2. 他/她关注改善工作流程的新机会。
3. 他/她就讨论期望目标和实现目标的新方法持开放态度。
4. 能够就问题向他/她进行咨询。
5. 他/她在合伙人中能发挥持续作用。
6. 我能够就专业的问题向他/她进行咨询。

3.2 心理需求的测量

关于心理需求的测量量表，来源是 Anja, Vansteenkiste, De Witte, Soenens & Lens (2010) 在工作中获取自主性、能力和关联性: 与工作相关的基本需求满意度量表的构建和初步验证, 《职业与组织心理学杂志》

1. 在工作中，我觉得能够活出真实的自我。
2. 我在工作中需要完成的任务和我真正想做的是一致的。
3. 我能够按照我所认为最好的方式进行工作。
4. 在工作中，我经常不得不听从他/她人的命令。
5. 如果我能选择，我会在工作中采用不一样的方法做事情。
6. 在工作中，我被强迫做我不想做的事情。
7. 我精通我的工作任务。
8. 我能胜任我的工作。
9. 我擅长我在工作中所做的事情。
10. 我觉得，即使是工作中最难的任务，我也能完成。

3.3 工作满意度的测量

关于工作满意度的测量量表，来源是 Wright & Cropanzano (1998) 情绪衰竭是工作表现和自愿离职的一个预测因素, 《应用心理学杂志》

1. 整体而言，我对这份工作本身很满意。
2. 整体而言，我对自己的同事很满意。
3. 整体而言，我对自己的上司很满意。

4. 整体而言, 我对自己的晋升机会很满意。

5. 整体而言, 我对自己的薪水很满意。

3.4 离职倾向的测量

关于离职倾向量表, 来源是 Cammann, Fichman, Jenkins & Klesh (1979) 密歇根组织评估问卷。未出版的手稿, 密歇根大学。

1. 我经常会考虑从现在组织中辞职。

2. 明年我很可能会找新工作。

3. 正在考虑离职。

3.5 控制变量

关于确定本研究的控制变量方面, 在前期的访谈中, 与 4 位北方亚事总部及分所的领导和 1 位员工进行了交流, 以捕捉影响工作满意度和离职倾向的控制变量。在访谈中发现, 员工的年龄、性别、学历、职位、级别、工资水平等各不相同, 不同的年龄、性别、受教育程度对工作满意度和离职倾向都有明显的影响, 为了便于研究, 我们把这些变量作为控制变量。样本的年龄、性别、受教育程度特征, 如表 1 所示。

表 1 研究样本分布特征

变量	均值	标准差	类别	百分比
员工性别	1.51	.501	男	49.5
			女	50.5
员工年龄	34.27	9.602	25 岁以下	16.8
			25-29 岁	19.4
			30-39 岁	36.9
			40-49 岁	18.9
			50 岁以上	8.0
员工受教育程度	3.78	.641	高中/中专	1.5
			大专	29.1
			本科	60.2
			硕士	8.7
			博士	0.5
员工受教育程度	3.78	.641	高中/中专	1.5
			大专	29.1
			本科	60.2
			硕士	8.7
			博士	0.5

表 1 研究样本分布特征（继续）

变量	均值	标准差	类别	百分比
领导性别	1.23	.422	男	77.0
			女	23.0
领导年龄	46.04	6.596	30-39 岁	18.9
			40-49 岁	45.9
			50 岁以上	35.2
领导受教育程度	4.06	.792	高中/中专	2.6
			大专	18.9
			本科	51.0
			硕士	25.5
			博士	2.0

4. 数据基本分析

4.1 变量信度分析

调查问卷的信度是保证实证研究科学性和严谨性的前提，因此在对各变量进行进一步的相关性以及回归分析之前，先对本研究的所有变量的信度水平进行了分析和检验。本研究主要借助 SPSS23.0 统计分析软件对涉及到的变量进行信度分析，具体的结果见表 2。

表 2 变量信度分析

变量		条目数量	α 系数
普通合伙人包容型领导		9	.97
创始合伙人包容型领导		9	.92
心理需求		16	.79
	自主需求	6	.64
	胜任需求	4	.90
	关系需求	6	.70
工作满意度		5	.85
离职倾向		3	.94

控制变量: 员工年龄、性别、教育程度; 领导年龄、性别、教育程度。

信度分析能够帮助研究者判断变量测量的准确性。变量测量的信度越高，说明变量测量的准确度越高，研究也更有说服力。通常研究中判断一个变量测量问卷信度的时候，常常采用 Cronbach’s Alpha 系数来作为其判断标准: 当 $\alpha>0.70$ 的时候，说明信度可以接受; 当 $\alpha>0.8$ 时，表明变量量表的信度很好。本研究所用的 5 个主要变量中，有 4 个变量的 α 系数大于

0.8, 只有心理需求这一变量的 α 系数为 0.79, 其中自主需求维度的 α 系数为 0.64, 胜任需求维度的 α 系数为 0.90, 关系需求维度的 α 系数为 0.70。根据此次对所用变量的测量, 本研究的数据具有良好的信度水平, 数据的结果是可靠的。

4.2 变量效度分析

为了进一步验证构念之间的区分效度, 运用 AMOS 22.0 的结构方程进行验证性因子分析。在验证性因子分析前, 采用“项目-结构平衡法”进行因子打包, 将每个变量的题项依据载荷大小打包为三个因子, 然后进行分析。

表 3 验证性因子分析结果

模型	因子	χ^2/df	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
模型 1 (五因子)	A, B, C, D, E	2.29	0.95	0.97	0.97	0.97	0.07
模型 2 (四因子)	A+B, C, D, E	6.03	0.87	0.89	0.87	0.89	0.13
模型 3 (三因子)	A+B, C+D, E	8.50	0.82	0.83	0.80	0.83	0.16
模型 4 (二因子)	A+B+C+D, E	14.19	0.69	0.70	0.65	0.70	0.22
模型 5 (单因子)	A+B+C+D+E	21.08	0.53	0.54	0.46	0.54	0.27

注: A, B, C, D, E 分别代表, 普通合伙人包容型领导、心理需求(自主需求、胜任需求、关系需求)、工作满意度、离职倾向、创始合伙人包容型领导, “+”代表前后两个因子合并。

表 3 结果表明, 由普通合伙人包容型领导、创始合伙人包容型领导、心理需求、工作满意度、离职倾向组成的五因子模型, 各项拟合指标均达到可接受的水平 ($\chi^2/df=2.29$; NFI=0.95; IFI=0.97; TLI=0.97; CFI=0.97; RMSEA=0.07), 且与四因子、三因子、二因子和单因子模型进行比较, 拟合优度最佳, 可以进行后续的假设检验。

4.3 变量相关关系分析

在研究中, 常常将相关分析作为回归分析的基础。基于此, 本文采用 Pearson 相关分析法, 对所研究变量进行了相关分析(具体的结果见表 4)。

从表 4 中了解到, 包容型领导的均值在 5 左右, 表明合伙人具有包容型特征; 员工心理需求、工作满意度的均值在 4 以上, 表明员工在工作中心理需求满足程度高、工作满意度较高; 此外, 员工离职倾向均值为 2.31, 表明员工的离职倾向不明显。对于各个变量的描述性统计的分析, 可以看出每个个体对于某一项目的认同程度。一般而言, 标准差 (S.D.) 越小, 说明每个人对于某一变量的认同程度越一致。

此外，从相关系数可以看出，变量间的相关性与本文前的假设是一致的：包容型领导与自主需求 ($\gamma = 0.30, p < 0.01$)、胜任需求 ($\gamma = 0.24, p < 0.01$)、关系需求 ($\gamma = 0.44, p < 0.01$)、工作满意度 ($\gamma = 0.52, p < 0.01$) 都呈显著正相关关系；包容型领导与员工离职倾向 ($\gamma = -0.31, p < 0.01$) 呈显著负相关关系，心理需求与工作满意度 ($\gamma = 0.52, p < 0.01$) 呈显著正相关关系，与员工离职倾向 ($\gamma = -0.49, p < 0.01$) 呈显著负相关关系。

表 4 各主要变量的均值、标准差和变量间相关系数

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	8.1	8.2	8.3	9	10	11
1. 员工年龄	1													
2. 员工性别	-.14*	1												
3. 员工学历	-.05	.07	1											
4. 领导年龄	.04	.08	.04	1										
5. 领导性别	-.05	.08	-.02	-.21**	1									
6. 领导学历	.02	-.01	.11	-.15*	.16*	1								
7. 普通合伙人 包容型领导	-.05	-.07	-.17*	-.09	.05	.07	(.97)							
8. 心理需求	.06	-.18*	-.13	-.08	.01	.11	.46**	(.79)						
8.1 自主需求	.03	-.06	-.09	-.02	-.03	.06	.30**	.78**	(.64)					
8.2 成就需求	.22**	-.31**	-.09	-.14	.10	.03	.24**	.58**	.21**	(.90)				
8.3 关系需求	-.07	-.06	-.10	-.04	-.03	.14	.44**	.79**	.43**	.20**	(.70)			
9. 工作满意度	.05	-.06	-.13	-.09	-.02	.11	.52**	.52**	.44**	.30**	.39**	(.85)		
10. 离职倾向	-.04	.13	.18*	.14*	.09	-.05	-.31**	-.49**	-.41**	-.28**	-.37**	-.48**	(.94)	
11. 创始合伙 人包容型领导	.01	.09	-.13	-.18*	.07	.08	.42**	.42**	.30**	.25**	.35**	.45**	-.18*	(.92)
平均值 (M)	34.27	1.51	3.78	46.04	1.23	4.06	4.96	4.45	3.94	4.80	4.74	4.56	2.31	5.21
标准差 (S.D.)	9.60	.50	.64	6.60	.42	.79	.76	.51	.66	.76	.69	.74	1.00	.62

注: **表示 $p < 0.01$; *表示 $p < 0.05$; 对角线括号内的数值为信度系数 Cronbach's α 值。b 对角线括号内的数值为信度系数 Cronbach's α 值。

5. 假设检验结果

本研究采用层级回归 (Hierarchical Regression Modeling, HRM) 的方法来验证假设关系。层级回归结果列在本节各表中。首先，本文验证了普通合伙人包容型领导对于员工的工作满意度和离职倾向的主效应；其次，验证了心理需求在普通合伙人包容型领导与员工的工作满意度和离职倾向之间所起的中介作用；最后，验证了创始合伙人包容型领导所起的调节作用，创始合伙人包容型领导调节的是普通合伙人包容型领导与心理需求之间的关系。具体分析如下：

5.1 合伙人包容型领导与员工工作满意度

由表 5 的数据结果可知,在控制了员工和领导的性别、年龄、学历六个变量以后,合伙人包容型领导对于工作满意度有显著的正向影响 ($M2, r = 0.50, p < 0.01$),由此表明假设 1 得到了数据的支持,也就是说,合伙人包容型领导对于工作满意度呈正相关关系。

表 5 层级回归结果: 合伙人包容型领导与工作满意度

变量	工作满意度	
	M1	M2
常量	5.19**	2.21**
控制变量		
员工年龄	.01	.01
员工性别	-.05	.01
员工受教育程度	-.15	-.05
领导年龄	-.01	-.01
领导性别	-.08	-.11
领导受教育程度	.11	.07
自变量		
普通合伙人包容型领导		.50**
R^2	.04	.29**
F	1.37	10.91**
ΔR^2	.04	.25**
ΔF	1.37	65.39**

注: **表示 $p < 0.01$; *表示 $p < 0.05$ 。

6. 研究结果

本研究的结果显示:

1. 团队包容型领导与离职倾向之间具有显著的负相关关系。
2. 心理需求 (自主、胜任、关系需求) 在团队包容型领导与离职倾向之间的中介作用成立, 其中自主需求在合伙人包容型领导与离职倾向之间的中介作用成立, 胜任需求在合伙人包容型领导与离职倾向之间的中介作用成立, 关系需求在合伙人包容型领导与离职倾向之间的中介作用成立。
3. 创始合伙人包容型领导在合伙人包容型领导与心理需求之间的调节作用成立。

7. 研究结果的解释与讨论

包容型领导和离职倾向是高度负相关的。

第一，基于社会交换理论，包容型领导者在组织日常管理中会注重开放性、可接近性以及可获得性，员工容易获得组织提供的有用资源，这些资源有可能成为员工提升个人能力的关键因素。员工在得到组织的恩惠之后，会对组织产生一种信任感，在工作中也会投入更多的精力，因此，会增强本身的工作满意度，同时降低离职倾向。

第二，包容型领导带来的领导信任，也能提高员工的工作满意度。从理论上讲，工作自主权也被证实是影响工作满意度的一个重要因素。

第三，根据马斯洛层次需求理论和奥尔德弗的 ERG 需求理论，在一个融洽的领导氛围中，基于相互关系中尊重的需要，领导者能够支持和关心下属的需求，反过来下属也自然会形成积极的情感反应，进行积极的自我情绪管理，工作态度会明显提升，离职倾向明显弱化。

第四，包容型领导与工作满意度之间的相关性，还可能与中国传统的“家”文化息息相关。比起企业所提供的薪酬和福利，现在的员工更看重一个企业所提供的“家”的氛围。包容型领导主张和谐的、自由的工作环境，正适应了员工的这种心理，反之则离职倾向强烈。

第五，市场经济的等价交换原则也在某种程度上影响着包容型领导与员工工作满意度的关系。

8. 研究的理论意义与启示

本文研究发现包容型领导对员工的离职倾向具有显著的负向影响，并且能够通过提高员工的文化认同来降低员工的离职倾向。

本文的研究对包容型领导为合伙制企业发展正向推动的研究，在理论上有如下贡献：

1. 从理论和实证上拓展了包容型领导的研究。
2. 揭示了包容型领导对员工在合伙制企业中离职倾向的显著负相关作用。
3. 从理论和实证方面，证实了包容型领导在中国情境下的合伙制企业的适用性，为今后更多包容型领导的实证研究打下基础。

9. 研究的实践意义与启示

资产评估机构的员工更侧重专业和从业经验。如在评估工作任务中根据实际的工作情况对关键的评估指标作出专业判断，自主决定及完成评估任务，从而感受到自己在项目中承担着无可替代不可或缺的角色，将极大降低员工离职倾向。

9.1 提升企业包容型领导力，对离职倾向实施积极引导

9.1.1 作为企业各级领导者，首先需要认识到包容型领导风格对于企业员工工作满意度提高、员工离职比例降低的积极效应，坚持建树包容型领导力，提高领导水平。

9.1.2 从组织层面讲，企业要把包容型领导从隐性变显性，从感性变理性，建立一整套完整的激励制度，通过精神和物质的奖励，规范和特殊的奖励，刺激员工的工作积极性和卓越的工作业绩。

9.1.3 坚持建设以包容型为核心的企业文化，使员工在公平、民主、公正的文化熏陶下，上下同心，使员工树立归属感，实现对企业文化的高度认同，共同追求企业认可的价值观，树立对企业的信任和忠诚。

9.1.4 企业坚持建设学习型组织，为员工提供培训等发展性学习机会。

9.1.5 企业各层领导者要坚持自律和无私奉献。工作上推功揽过，分配上不怕吃亏，生活上不搞特殊。

9.1.6 尊重员工的自我领导、自我管理能力，尊重员工的首创精神，善于总结员工的宝贵工作经验，让员工在组织中、家庭和社会中赢得尊严。

9.1.7 从员工的视角来理解和分析员工离职倾向的原因，具体问题具体分析，用理解行为来解决普遍性的问题，用包容之心解决个别特殊问题。

9.1.8 强调员工通过各种方式和管道参与决策。上下沟通，充分让员工谏言、论证，不同意见也要受到尊重，受到保护，让员工在参政议政参与决策的过程中提升对组织的认同和归属。

9.2 正确认识离职倾向，科学看待人才流动

9.2.1 人才流动是客观规律

包容就是一种宽容，那么无原则、无底线的宽容就是纵容，是睁一只眼闭一只眼的放任，包容型领导力的培养和提升对组织来讲既是提升也是挑战。

9.2.2 离职倾向因素复杂，细分才能对症下药

本次研究发现，离职倾向在薪酬满意度高的群体中占比较高，其实这正是高知识员工中的正常反应。

9.3 中国资产评估机构包容型领导提升的途径

包容型领导的作用对象是员工，提升的途径也应以人为本，中国资产评估机构的包容型领导提升的途径，结合行业特点，应从业务和组织角度出发，一是对分支机构，二是对整个组织的员工。

9.3.1 对分支机构大力扶植，去“地方标签”

目前资产评估行业的市场规模不断扩大, 分支机构的强大与否与已经直接影响总部的发展, 以北方亚事为例, 每年总部收入 2 亿元, 分所贡献的业务收入可以占到 45%。因此, 对分支机构大力扶植, 从意识上去掉分支机构的地域性标签, 让分所的员工感受到总部带来的良性推动, 将总分所融为一家, 是包容型领导提升的重要途径。

9.3.2 重视行业环境的变化, 从重管理向重程序转变

中国资产评估行业在《资产评估法》颁布后, 迎来了一个前所未有的法治时代。在以往的行业管理过程中由于行业处于初级阶段, 各项规程的制定和实施中执行人的主观因素较强, 因此机构管理过程中, 经常有很多制度, 员工在执业过程无所适从。

10. 本研究理论创新点

1. 以实践经验为基础, 总结对包容的认识。
2. 在特殊普通合伙制下, 以合伙人为研究对象, 研究了包容型领导与员工工作满意度之间的关系。
3. 把自我决定理论引入研究模型, 以心理需求为中介变量、以创始合伙人包容型领导为调节变量, 来研究包容型领导对员工工作满意度的影响。
4. 合伙人的包容型领导与特殊普通合伙制资产评估机构的员工工作满意度呈正相关作用。
5. 合伙人的包容型领导与特殊普通合伙制资产评估机构的员工离职倾向呈负相关作用。

11. 本研究的局限性和未来研究展望

1. 本次研究中, 我们虽然参考了大量的理论文献并寻找了一定的理论依据, 但是缺乏包容型领导和员工离职倾向后续数据的跟踪, 仍需要从实践和后期深入研究中得到印证。
2. 本次研究仅在中国一家特殊普通合伙制资产评估事务所提取样本, 并没有大规模的广泛提取样本, 研究具有一定的局限性。
3. 目前选取样本的对象仍处于合伙制转制的探索试验期, 内部机制尚未成熟, 对于问卷的质量和出现的同源误差, 尚需在后续的实证研究中调整, 进一步保证数据分析的可靠性。
4. 对包容型领导与合伙制内外部关系相关联问题, 仍需深入持续研究。未来研究可从如下方面进行:
 - 扎根组织管理实践, 开发适合本土化的测量工具, 并使用不同情境的样本反复测试。
 - 探讨在组织管理实践中, 包容型领导更适用于哪些类型的企业。
 - 比较包容型领导与变革型领导及家长型领导等领导风格在预测组织层面结果的差异性。
 - 关注包容型领导进行跨文化比较研究。

References

- Anja, V. D. B., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B. & Lens, W. (2010). Achieving autonomy, competence, and relevance at work: Construction and preliminary verification of job-related basic needs satisfaction scales. *Journal of Career and Organizational Psychology* 83(4), 981-1002.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. & Klesh, J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Unpublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor, MI.
- Carmeli, I., Lieberman, I., Kravinsky, L., Fan, Z., Govorov, A. O. & Markovich, G. (2010). Broad band enhancement of light absorption in photosystem i by metal nanoparticle antennas. *Nano Letters*, 10(6), 2069.
- Day, D. V. & Antonakis, J. (2013). *The future of leadership*. The Wiley-Blackwell handbook of the psychology of leadership, change, and organizational development.
- Festekjian, A., Tram, S., Murray, C. B., Sy, T. & Huynh, H. P. (2014). I see me the way you see me: The influence of race on interpersonal and intrapersonal leadership perceptions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 102-119.
- Fu, Y. Q., Ling, W. K. & Fang, L. L. (2002). Factors Affecting the Turnover Intention of Enterprise Employees. *China Labor*, (7), 152-153. [in Chinese]
- Gao, H. (2010). Discussion on Inclusive Leadership Based on Enterprise Core Competence. *Shanghai Management Science*, (6), 10-13. [in Chinese]
- Kearney, E. & Gebert, D. (2009). Managing diversity and enhancing team outcomes: the promise of transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 77-89.
- Komives, S. R., Lucas, N. & McMahon, T. R. (1998). *Exploring Leadership*. Jossey-Bass Publishers.
- Ma, Y. R., Cheng, W. B. & Zhou, J. M. (2014). The role of psychological ownership and cynicism in the influence of inclusive leadership on employee turnover intentions. *Journal of Central South University (Social Science Edition)*, 20(3), 6-12. [in Chinese]
- Mobley, M. J., Rieckhoff, K. E. & Voigt, E. M. (1977). The temperature dependence of multiple charge-transfer bands in π - π^* Electron donor-acceptor complexes. *J.phys.chem*, 81(8), 809-810.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K. & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262-1289.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., Lynch, P. & Barksdale, K. (2006). Social and economic exchange: Construct development and validation. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(4), 837-867.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion is a predictor of job performance and voluntary separation. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486-93.



Name and Surname: Quanshan Yan

Highest Education: Doctoral Candidate

University or Agency: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Business Management

基于协同视角下的创新团队有效性因素探索与对策研究

THE INFLUENCING FACTORS ON INNOVATIVE TEAM EFFECTIVENESS FROM THE PERSPECTIVE OF COLLABORATION

张彬¹, 徐明², 王珊珊³

Bin Zhang¹, Ming Xu², Shanshan Wang³

^{1,2,3} 泰国正大管理学院中国研究生院

^{1,2,3} Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Received: February 9, 2019 / Revised: July 28, 2019 / Accepted: August 1, 2019

摘要

创新是一个组织生存并不断发展的基础,而创新团队作为创新过程的主体,其有效性对创新影响重大。本文基于协同理论,专注于企业创新团队的有效性因素探索。通过三步逻辑的系统分析框架对典型的商业企业创新团队发展的案例进行剖析,结合对高新区内众多创新团队的实地调研,运用综合分析方法,提炼出一种用于解释创新团队实现有效创新的三维协同创新机理,并对其中的关键因素,进行量化分析与支持性案例佐证。随后,以贵阳高新技术国家经济开发区的 40 余家有代表性的企业为研究对象,通过问卷调查和实证分析,发现影响研发项目团队有效性的五大因素:即团队环境投入因素、团队组成投入因素、团队运行过程因素、团队绩效因素和团队协同因素,并就研发团队有效性对创新能力的影响提出五个假设,通过检验,得出项目团队有效性各要素对技术创新总体上均呈现正向影响,得到团队有效性是影响创新的关键性因素的结论,并在此基础上,提出提升企业创新团队有效性的管理建议。

关键词: 创新 创新团队 团队有效性 协同 三维协同机理

Abstract

Innovation is the foundation of an organization's survival and continuous development, and the effectiveness of the innovation team as the main body of the research and development process has a significant impact on innovation. Based on the theory of collaboration, this paper focuses on the exploration of the effectiveness factors of enterprise innovation teams. Through a three-step logical system analysis framework implemented to analyze the typical business enterprise innovation team development case, combined with the field research of many innovation teams in the high-tech area, comprehensive analysis methods were used to extract a three-dimensional collaborative innovation mechanism for explaining the innovation team's achievement of effective innovation and the key factors influencing it, conduct quantitative analysis and provide case support. Subsequently, with more than 40 representative enterprises in Guiyang Hi-tech National Economic Development Zone as the research object, through a questionnaire survey and empirical analysis, it was found that there are five factors that affect the effectiveness of the research and development project teams: input factors of the environment, operational processes, team performance, multiple team coordination factors, and the influence of the R&D team's effectiveness on innovation ability. Five hypotheses were proposed, and through the testing, it was concluded that the elements of the project team's effectiveness of technological innovation have a positive impact on the whole and help to achieve the team's effectiveness as a result of the key factors that affect innovation, and based on this, suggestions that management can use to improve the effectiveness of enterprise innovation team were put forward.

Keywords: Innovation, Innovation Team, Team Collaboration Effectiveness, Three-dimensional, Coordination Mechanism

引言

创新与一个国家和民族的发展息息相关，在国家发展全局中占据核心位置。《国家创新驱动发展战略纲要》对中国创新发展战略进行了详细的布局分析与措施建议，表明了中国为推进社会经济发展，加快创新发展步伐的决心。在创新过程中，创新团队是进行技术创新的主体，创其有效性和企业创新能力关系密切，但目前关于组织协同下团队有效性的内涵与外延还不明晰，关于其如何影响企业创新发展的理性探索，仍然处于一个学术理论研究相对落后于实践的状态，构成企业创新团队有效性的因素也不明确。基于此，本研究首先选择了典型“富信息”案例进行三维探索，发现“跨界团队组织”模式是构建创新团队有效性较好的组织形式，其次，通过实证进一步归纳出5大类影响研发项目团队有效性的因素，并结合案例研究和影响因素研究，提出企业创新团队的三维协同创新有效性机理，拓展了时空理论在创新研究领

域的应用,接着对创新团队有效性机理进行量化佐证,验证了创新团队有效性影响因素对创新的影响及影响程度,在研究的基础上探索培育企业创新团队有效性的基本路径与方法,最后,在前文的研究基础上提出具体的管理举措,以促进企业创新团队有效性的提升。

文献综述

组织协同相关研究综述

组织协同概念界定

Haken (1987) 于 1973 年提出协同学 (Synergetic) 以研究系统从无序到有序的自组织规律。1987 年正式提出协同的概念,在他看来,协同是系统演变的一种过程,在这个过程中系统内部之间能够维持在一种平衡的状态下,这种状态是子系统共同作用的结果,在这样的情况下最终能够形成一个新的系统。

协同理论相关研究综述

日本战略学家伊丹广之研究发现企业并购会影响企业绩效,其原理即协同效益是否产生,并在此基础上提出了协同效应理论,强调有效协同系统能使企业绩效产生“ $1+1>2$ ”效应。Shi (2009) 从企业协同知识管理角度展开研究,指出其所涉及要素诸多,如价值与管理理念、管理有效性等。

团队有效性相关研究综述

关于团队有效性, Sundstrom, Meuse & Futrell (1990) 提出团队实现预定目标的实际结果即团队有效性。Paris, Salas & Cannon-Bowers (2000) 指出,创新团队有效性是指团队有效的协调性产出。本文从系统的角度对团队培育与建设机制有效性进行界定,主要是指团队投入、运行、产出统一。

一般团队的团队有效性影响因素研究综述

目前国内外对于团队有效性的研究多集中在其影响因素上。影响团队有效性的因素很多,学者们对其进行了归纳总结。很大部分学者认为团队与内部群体关系密切,例如: Zhang & Wang (1997) 从群体成员角度题出对群体的绩效产生相应的影响因素。Zhao, Yan & Hu (2018) 指出团队跨边界活动对团队有效性有着倒U型的影响作用。

部分学者则从团队整体的角度研究团队有效性。Campion, Papper & Higgs (1996) 考虑了工作设计、团队构成、环境、相互依赖性和团队运行过程五个方面对团队有效性的影响, Lu & Huang (2004) 研究了团队绩效影响因素。Zeng, Yuan & Gao (2011) 探讨了建设项目管理团队有效性影响因素。

创新团队有效性影响因素研究综述

目前国内外对企业创新团队绩效影响因素的研究主要集中在人员和组织因素 (Ewusi-Mensah & Przasnyskid, 1994)、项目各方参与 (Campion, Papper & Higgs 1996)、沟通与协调等方面 (Boehm, 1987; Brooks, 1995; Dutoit & Bruegge, 1998)。

通过对创新团队有效性相关研究进行综述,发现组织环境、团队培训、团队成员异质性、团队领导等方面被提到研究较多,创新团队的有效性研究较少,是该领域的一个空白点,为本研究的进行提供了可能。

研究方法

典型案例研究法

典型案例研究法应至少符合如下两个原则:为使理论验证或推翻的机会最大,选择关键的、起决定性作用的个案;为使分析结果可以推广到其他个案情境,选择典型的、具有代表性的个案。据此,本文最终挖掘了3个创新典型案例,作为典型案例研究法进行讨论探讨的对象,并设计了一个三步逻辑的系统分析框架。第一步,寻找富含创新团队管理信息的典型案例;第二步,提出一个类似扎根理论方法的探索挖掘创新团队运营过程中的管理经验与要点,提炼使得创新团队有效发挥作用的要素;第三步,整合有关的研究成果,探索丰富创新团队研究的机理性新发现。

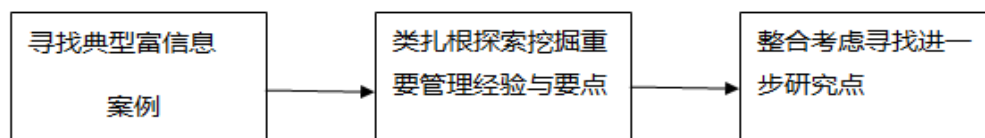


图1 本章拟采用的典型案例分析步骤框图

典型案例1——对“福农宝+”的案例的挖掘

“福农宝”是以“互联网+农资服务”为核心的现代农业服务平台、农资下行、农产品上行电商平台和农业大数据平台。在协同理论的指导下,“福农宝”通过实现产业链上各主体(农资生产基地、农资经销商、农户、农产品贸易商、消费者)及其他利益相关方(高校、政府、金融机构)的协同合作,形成新型的团队模式——跨界团队组织。跨界团队协同组织的复杂性、组织文化价值的差异性和管理理念的包容性是影响跨界团队协同的主要因素,而团队协同是团队有效性的重要影响因素并对企业技术创新能力具有明显的促进作用。

“福农宝”涉及主体众多,利益诉求不同,需要建立共同认可的文化价值目标、灵活的管理机制调动各方资源,在相互作用下,这种“跨界团队组织”模式实现了组织渐进性创新。在

组织跨界的协同作用下,基于多方合作协同,带来的技术多元性不断实现创新,是企业实现渐进性创新的基础,也为农业市场发展拓宽了空间。表明渐进性创新团队通过培育团队的有效性也能够取得很好的创新成果:“福农宝”案例中跨界团队协同因素起到了黏合作用。跨界团队协同组织的复杂性、组织文化价值的差异性和管理理念的包容性是影响跨界团队协同的主要因素,而团队协同是团队有效性的重要影响因素并对企业技术创新能力具有明显的促进作用。

典型案例 2——创新团队有效性探索:百度-SAIC 公司

百度的人工智能项目在技术创新上与组织、文化、战略等非技术因素的协同匹配较好,通过各方因素的共同作用,打造了较为系统的协同体系,在协同各方的共同推动下,构建了高效的创新团队,产生了较好的团队绩效,尤其在创新管理能力上的表现十分突出,科技创新协同性良好,团队配合的效率也高,百度因此创造了很多重要成就。通过协同合作,各个主体能够进行有效地合作,进行资金、技术等相关资源的共享和交换,从而达到创新资源的高效运用。具体来说,团队投入、运行、产出有效即团队有效性高,团队有效能够推动项目的有效运行,在组织各要素协同作用下团队合作的有效性将会大大提高创新成果的产出,促进企业突破性创新的实现。

“百度公司-SAIC 公司”案例的团队组织形式是突破性创新组织模式的主要体现,说明了团队环境投入因素、团队组成投入因素、团队运行过程因素和团队绩效因素都是团队有效性的关键影响因素。同时,部门之间形成的协同传统、协同氛围、协同制度将大大降低该协同创新体系的构建难度,组织内部各要素交互作用,达成有效的协同以此来推进企业突破性创新,突破性创新的实现将推翻原来的主导技术,造成了整个产业和市场的新兴。

典型案例 3——从“微创新”到“突破式创新”:腾讯公司案例

腾讯成立至今,“微创新”在其创新发展的历程中起着重要的指导作用。“微创新”的观念,来自于 360 集团董事长周鸿祎,意指尽管产品不尽善尽美,但提升使用者的创新体验感觉,足以将消费者打动。以微信为例,作为腾讯推出的一个为智能终端提供即时通讯服务的免费应用程序,在马化腾对创新团队全方位的支持下,于 2011 年亮相市场,微信设计以及对于版本的升级十分迅速,推出后一年时间之内,腾讯就更新了 45 个微信版本,微信中的各项功能也不断刷新,使其软件功能能够很好的满足市场的需求。推出 10 个月到 2013 年,微信注册用户人数由 5000 万增加至 3 亿。截止 2016 年第二季度,微信月活跃用户人数达到 8.06 亿。由此可以看出,不断地获得用户的体验与反馈,并不断更新迭代产品,在“快”字上下功夫,是创新获得成功的重要经验。

“微创新”起到的是典型的渐进性的作用,而渐进性的汇合,则有可能达成颠覆性的效果,推广到一般,更多的众多企业的对于改进产品(服务)质量,提升产品(服务)功能的各

种创新，积沙成丘，也会在宏观上对行业里出现更大的创新（有些可以成为突破性创新）起到作用。要实现“微创新”的持续不断关键在于是团队培育与建设有效性——团队投入、运行、产出有效。在组织各要素协同作用下团队的有效性将会大大提高创新成果的产出，促进企业突破性创新的实现。

研究将贵州福农宝公司创新团队案例、百度人工智能创新团队案例、腾讯公司持续微创新案例作为试验研究对象，根据所使用的典型案例分析步骤，对管理经验的要点进行探索，在整合有关研究成果的基础上，探索了丰富创新团队研究的机理性新发现，该发现表明无论是渐进式创新或者突破性创新，项目创新团队的有效性均是该项目能否取得创新的关键要素。而这其中组织协同、团队组织架构、团队的运作效率等均构成了项目有效性对创新的直接驱动因素。

质性研究分析方法

通过质性方法对数据进行研究时，重点在于对数据的解释，并做出相应的描述，旨在通过该研究来探究研究目的，且研究者可采用多种方法（直至包括量化的数据）对研究结果进行解释和说明。因此，本研究结合实际操作过程中的解释分析对数据进行整理与分析，希望在质性研究的分析上做出更加灵活的，得到更贴近真实现象的自然展现。

问卷调查

此次调研主要研究企业项目创新团队的有效性是由哪些因素相关的。在内容设计中，包含项目团队成员的背景、团队的发展历史等。影响因素重要性调查采用李科特 5 点式量表，重要性划分为很重要、重要、中等、不重要、很不重要五个档次。为了使得调查顺利，特将问卷中的专业术语转换成通俗易懂理解的语言，使得调查的进展能够平稳开展，以提升调研工作质量。调查问卷主要通过由贵阳国家高新技术产业开发区管理委员会和 E-mail 的形式发放和回收。本次调查选择有代表性的园区内被确认为高新企业的 105 家中的 45 家高新技术企业发送，共有 40 家企业的项目研发项目团队提交了调查表。这些高新技术企业涉及电子信息、通信、现代制药等支柱产业，具有较广泛的代表性。

信度检验

对问卷信度进行检验，保证问卷的质量，在信度检验上普遍采用克隆巴赫一致性系数（ α 系数）， α 系数的计算公式为：

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right) \quad (\text{公式 1})$$

其中 k 为测验的题目总数, S_i 为第 i 题得分数的方差 (变异量), S 为测验问卷总分的方差 (变异量)。 α 系数的值介于 0 和 1 之间, 数值越大信度越高, α 系数达到 0.70 以上说明数据是可靠的。依据公式, 基于调查所得数据, 计算得到本量表的 α 系数为 0.8739 (大于 0.70), 表明问卷相当稳定, 具有较高的信任水平和内部一致性, 可对影响因素进行分析。

样本描述与结果分析

本文在对创新团队有效性的识别中, 通过文献综述, 在前人研究的基础上, 结合研究的现实意义, 确定 63 种影响因素, 并通过问卷了解所设影响因素的重要性百分比分布以及重要性分值, 来确定各影响因素对创新团队有效性的影响程度, 选取影响因素重要性调查中李科特 5 点式量表的前两个等级, 即“很重要”和“重要”作为衡量影响因素很重要的标志。

通过对多种影响因素的权重进行推断与分析, 确定 20 种因素确定为影响研发类项目团队有效性的主要因素, 并在此基础上, 将回收的问卷进行整理并运用 SPSS 22.0 将以上多种因素进行聚类分析, 将众多因素归类为五大类: 团队环境投入因素、团队组成投入因素、团队运行过程因素、团队绩效因素、团队协同因素 (见图 2), 基于此, 可以得出影响研发项目团队有效性的五大因素, 称为“企业项目创新团队有效性主要影响因素结构分析模型”。

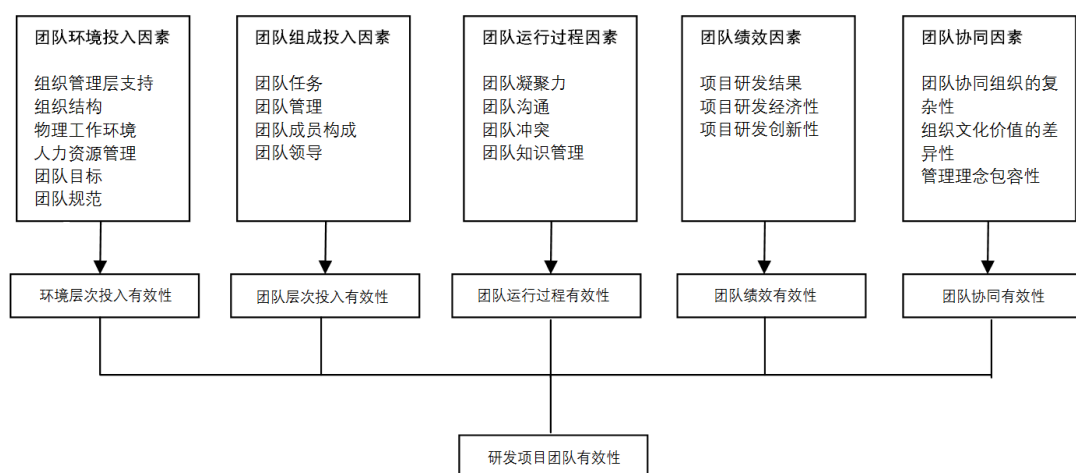


图 2 企业项目创新团队有效性主要影响因素结构分析模型

企业创新项目有效性三维协同机理探索

基于前文的研究基础, 结合对牛顿、康德与马克思的时空观的了解, 启发了笔者的时空与市场导向三维解释的思路。本文将从哲学领域基本的时空观的视角来分析企业创新项目团队有效性问题。

第一维是空间维, 是指公司创新团队的内外部协同有效性。在空间上, 创新团队通常活动于一个较小的组织空间, 创新团队组织内部协同的有效性应该体现在团队领导协同团队成员

的有效性、推动项目朝着功能拓展的方向演化；另一方面，从扩大的空间范围来考虑，企业创新项目团队必定会和团队外部的资源进行联系交流或协同。因此需要更大的空间范围考量考虑企业创新项目团队外部协同的有效性问题，无疑这也是企业创新项目有效运作的挑战。

第二维是时间维，狭义地看，是指开发阶段的时间协同有效性。体现在创新提出阶段，创意研发阶段，和创新产品（服务）的规模化生产与市场推广阶段的协同有效性。创意提出阶段的协同问题，是许多公司面临的管理难题，目前在更多的高科技公司中，越来越注重广泛收集员工、顾客与第三方的创意，将其通过程序化的管理手段，优化地筛选，给予创新幼苗以早期支持，是企业推动创新的要务之一。

第三维，则是项目的商务（市场）导向的协同有效性，体现在与顾客需求与公司能力方面的协同有效性，价格与成本协同有效性，财务与金融的协同有效性，等多个方面。很多企业在推动企业创新演进中，往往对顾客需求研究不够，使企业在市场方向的明确方面误入歧途。而一些企业在对创客需求，做深入洞察后，却创造出了惊人的业绩，上述腾讯的案例中便是如此。

量化佐证

变量确定

贵阳高新技术园区共有高新技术企业 105 家，我们针对其中有代表性的 45 家企业发放了调查问卷，根据上一章建立的团队有效性对技术创新能力指标体系，以及对研发团队技术创新能力纵向评价结果确定自变量和因变量。

根据团队有效性经典理论，本章选取团队环境投入因素、团队组成投入因素、团队运行过程因素、团队绩效因素等 5 个分指标作为自变量，作为团队有效性的可测量因素，将创新能力综合评价作为回归分析因变量。运用因子分析法，将以上分指标的统计数据作为样本数据。

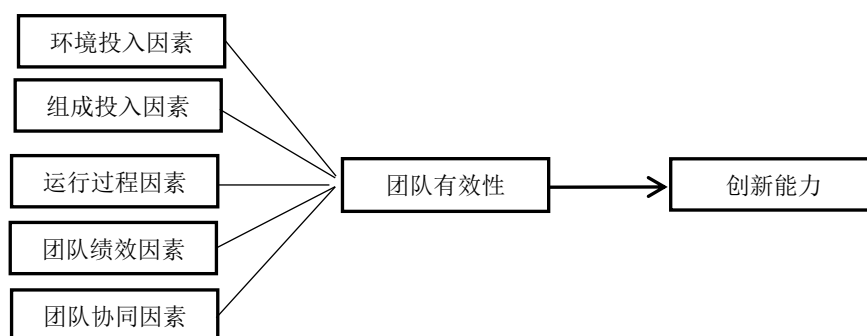


图 3 影响团队有效性因素分析图

提出假设

研究研发团队有效性对创新能力的影响，先提出如下假设：

假设 H1: 团队环境投入因素对技术创新呈正向影响。由于组织管理层的人力资源管理等属于环境层次上的投入,是技术创新能力提升的内在动力,是推动的技术创新重要途径。因而一般来说,团队环境投入因素对技术创新发展有促进作用。

假设 H2: 团队组成投入因素对技术创新呈正向影响。团队组成既有结构的刚性又有创新人才培养用 R&D 人员全时当量表示。

假设 H3: 团队运行过程因素对技术创新呈正向影响。企业技术创新能力在团队凝聚力、团队沟通、团队冲突、团队知识管理聚为一类的过程中,一般过程管理愈有效技术创新能力愈强。

假设 H4: 团队绩效因素对技术创新呈正向影响。而从企业层面上看,对创新绩效影响因素较多,分别从企业规模、研发强度、吸收能力、专利水平等方面展开。

假设 H5: 团队协同因素对技术创新有促进作用。协同是企业内部甚至企业间各要素主体相互作用的结果,达到一种整体的均衡状态,普遍认为协同过程中的知识和技术产出能够推动技术创新的进步,进而增加企业核心竞争力。

假设检验

采用 SPSS 进行相关性检验,其结果如下:

表 1 相关性检验

		Y	X
Y	Pearson 相关性	1	.985**
	显著性 (双侧)		.000
	N	14	14
X	Pearson 相关性	.985**	1
	显著性 (双侧)	.000	
	N	14	14

由表 1 可以得出,因变量 Y 与自变量 X 的相关性检测值为 0.985,且显著性为 0,小于给定值 0.05,说明变量间具有显著相关性。

表 2 拟合优度检验

模型	R	R 方	调整 R 方	标准估计的误差	更改统计量				
					R 方更改	F 更改	df1	df2	Sig. F 更改
1	.985 ^a	.970	.967	.18082	.970	385.591	1	12	.000

由表 2 可知，决定系数 $R^2=0.970$ ，调整后 $R^2=0.967$ ，均大于标准值 0.8；而拟合优度检验显著性等于 0，小于给定值 0.05，说明方程拟合状态良好。

表 3 回归方程检验

模型		平方和	Df	均方	F	Sig.
1	回归	12.608	1	12.608	385.591	.000 ^a
	残差	.392	12	.033		
	总计	13.000	13			

主要检验被解释变量和解释变量之间的线性关系是否显著。由表 3 可知，F 值等于 385.591，显著性为 0，小于 0.05，说明线性回归方程通过 F 检验，高度显著。

表 4 回归系数检验

模型		非标准化系数		标准系数	T	Sig.
		B	标准 误差	试用版		
1	(常量)	-7.930E-18	.048		.000	1.000
	X	1.280	.065	.985	19.636	.000

回归系数检验主要目的是对被解释变量与解释变量之间的线性关系显著性进行检验。由表 4 可看出，回归方程的偏回归系数为 1.28，偏回归系数显著性均为 0，说明回归系数通过 t 检验，高度显著。

回归方程结果表达为： $Y=1.28X$ （公式 2）

由于 X 为根据上一章建立的团队有效性对技术创新能力指标体系对研发团队技术创新能力综合因子 Fa 的综合得分，所以将 Fa 的得分方程系数乘以自变量的回归系数，建立技术创新各指标与技术创新的回归方程 2：

$$Y=0.0954x_1+0.0962x_2+0.0968x_3+0.0975x_4+0.0676x_5-0.0111x_6+0.094x_7+0.0961x_8-0.0617x_9+0.0926x_{10}+0.0921x_{11}+0.0882x_{12}+0.0848x_{13} \quad \text{（公式 3）}$$

其中，X1 代表组织管理层支持和组织结构，X2 代表物理工作环境和人力资源环境。X3 代表项目研发结果，X4 代表团队任务，X5 代表团队规模，X6 代表团队成员构成，X7 代表项目研发经济性，X8 代表技术创新知识产出，X9 代表团队领导，X10 代表技术产出，X11，X12，X13 代表团队协同因素。

数据分析

从团队环境投入因素对技术创新能力影响看,组织管理层支持、组织结构、物理工作环境、人力资源环境等环境投入因素综合水平影响分别为 0.0954 和 0.0962,呈现显著正向影响,假设 H1 得到验证。可以看出,两者的影响力排名在全部指标中位列第五和第三,说明团队环境投入因素对技术创新能力的提升有着重要的促进作用。

团队组成投入因素对技术创新的影响分析看,团队任务、团队规模等对技术创新能力综合水平影响分别为 0.0975 和 0.0676,呈正向影响,验证假设 H2。物理工作环境影响力排名第 11,呈微弱正相关,说明几乎所有的团队均不太重视物理工作环境的建设和投入。团队成员构成和团队领导两个因素综合水平影响分别为-0.0111 和-0.0617,呈微弱负相关,得出结论与假设不相符。这与团队跨界融合及团队领导职能更加服务化以及引进创新等低端创新模式为主有一定关系,突破新创新是企业打造核心竞争力的重要途径,且突破新创新靠的是企业内部自身投入,当用于引进创新的投入过多时,则意味着自身研发能力弱,难以支撑企业的日常经营,同时,企业对原有产品或技术的开发,会很大地削弱企业开发新产品的能力。基于此,企业应将突破性创新放在首要位置,提升相关方面能力,从而提高具有自主知识产权新产品的产出效率。

从团队运行过程因素对技术创新的影响分析看,项目研发结果对技术创新综合水平影响为 0.0968,呈显著正向影响,假设 H3 得到验证。所有指标中,对团队创新能力的影响力程度排名第 2,排在前列,说明均对企业技术创新发展推动作用较大。

从团队绩效因素对技术创新能力的影响看,项目研发经济性、技术创新知识产出和技术产出对技术创新能力综合水平影响分别为 0.094、0.0961 和 0.0926,呈显著正向影响,假设 H4 得到验证。其中,企业项目研发结果技术创新能力影响最大,而另外两个指标中的影响力排名分别为第 6 和第 4,影响均靠前,项目研发结果、项目研发经济性与技术创新能力显著正相关。

团队协同因素对技术创新能力的综合水平影响分别为 0.0921、0.0882 和 0.0848,呈正向影响,验证假设 H5。团队协同包括项目团队协同组织的复杂性、组织文化价值的差异性及管理理念包容性,三者排名为第 8、第 9 和第 10,影响均较小,说明均对技术创新能力呈微弱负相关。

研究结果

“跨界团队组织”模式是创新团队有效性构建的较好的组织形式,具有理性价值。“福农宝”案例说明,这种将农业产业链上的主体、政府、金融机构、高校连接成为一个跨界团队组织的模式是创新团队有效性构建的较好组织形式,具有理性价值。随后通过逻辑统计分析和案例分析,证实了“跨界团队组织”的有效性对技术创新的影响,体现出了这一组织模式

的实践价值。同样,在对百度人工智能创新团队和腾讯微创新进行研究,从团队环境投入因素、团队组成投入因素、团队运行过程因素、团队绩效因素四个维度分析研发项目团队有效性,探索研发项目团队有效性对技术创新的影响,发现研发项目团队所进行的创新业务,与公司的未来发展或者战略转型的成败相关。

团队环境投入、团队组成投入、团队运行过程、团队绩效和团队协同五大类因素是影响创新团队有效性的因素。通过对贵阳高新技术国家经济开发区的企业进行问卷调查和半结构化访谈,进行影响因子的量值分析,最终确定研发项目团队有效性的主要影响因素为 20 个。进一步进行聚类分析,归纳出影响研发项目团队有效性的 5 大类因素:团队环境投入因素、团队组成投入因素、团队运行过程因素、团队绩效因素和团队协同因素。这些因素与典型案例探索中提出的创新团队有效性三个维度划分组合在一起,形成了解释创新团队成功的三维有效性机理。

团队环境投入、团队组成投入、团队运行过程、团队绩效和团队协同五大类因素对技术创新有显著的正向作用。利用在高新技术开发区获取的数据,对创新团队的有效性进行了假设研究,运用回归分析对研发项目团队有效性对技术创新能力影响进行分析,通过相关性检验、拟合优度检验、回归方程检验等验证了项目团队有效性各要素对技术创新能力总体上均呈现出正向影响,基于此,可以得到,在高新技术企业中,团队有效性是影响创新的关键性因素。

总结与讨论

通过上述案例分析和实证的展开,可以得到团队有效性是影响创新的关键性因素,它可以帮助企业经营核心越来越向新技术新产品靠拢,助推企业达到高水平的绩效,打造企业核心竞争力,帮助企业在变幻莫测的市场环境中立于不败之地。这也表明了企业能否打造出高效的创新团队具有重要意义。据此,本文结合相关研究分析,提出加强企业创新团队有效性的管理建议:

加强创新团队外部环境建设。研发项目团队所接触的工作大多属于通过脑力劳动而完成的创新性工作,这种工作特性表明研发团队在工作期间极易受到工作环境干扰,导致团队成员思维受限的因素包括:工作氛围及工作地点。所以,高新技术企业想要拥有显著成效,就需要为成员给予相对和谐、噪音较少的工作场所。

建立沟通协调与冲突协调机制。成员间的高效沟通不仅能提高工作效率,更能保证团队正常运作,是团队应有的一种重要氛围;建立冲突协调机制:企业研发项目团队与其他种类团队一样,在研发过程中或多或少会出现矛盾,但冲突包括破坏性冲突以及建设性冲突,前者

会影响团队研究项目的进程，而建设性冲突能让研究团队具有新活力、新思想，因此要正确对待冲突，将破坏性冲突程度降低到可控程度，提倡建设性冲突的发生。

开拓校企产学研成果共享等合作新机制。随着科技创新的加速，以及新材料、新能源的不断开发利用，任何一家企业的研发团队都必须寻求新的外部合作机制以提高其核心竞争力。高科技企业更加追求组织的柔性，通过提高组织的适应性和敏感性，以增强企业的应变能力和创新能力，以达到企业健康发展的目的。建立其有充分柔性的组织，首先要突破原有组织的创新范例，创造以速度、柔性和敏感性为核心内容的新的产品创新范例，以适应个性化的消费要求。

促进区内企业内部资源整合与优化。高新技术企业研发项目团队的有效运作离不开组织管理层以及其他相关部门的支持。在团队所获得的指导与支持中，组织管理层的支持最具有决定影响力。从高效高新企业研发项目团队的运行过程来看，组织管理层应该提供的支持主要包括组织战略上的支持和物质和精神上的支持，引导企业建立创新团队的蜂巢式组织结构以及优化创新团队的人力资源管理。

促进企业建设行之有效的创新团队绩效管理体系。团队绩效管理的核心是让团队研发人员了解自身存在的问题，明确改进的目标，通过改善绩效行为，提高个人绩效，从而达到提高团队整体绩效的目的。科学的团队绩效管理体系、准确的团队绩效评估可以起到激励团队成员的作用，同时为员工的升迁、薪酬、培训等人力资源管理决策提供依据。

促进培育与创新团队相融合的企业创新文化。高效团队的背后需要有与之相适应的企业文化作为支撑，企业文化是企业团队建设和发展的基础。鼓励在区内企业中，打破传统契约关系，建立新型的企业文化，使领导者与员工、员工与员工之间通过垂直与水平组织结构的系统整合。

References

- Boehm, B. W. (1987). Improving Software Productivity. *IEEE, Computer*, 20(9), 43-57.
- Brooks, F. P. (1995). *Mythical Man-Month: Essays on Software Engineering*. Addison Wesley.
- Campion, M. A., Papper, E. M. & Higgs, A. C. (1996). Relations between Work Group Characteristics and Effectiveness: Implications for Designing Effective Work Groups. *Personnel Psychology*, 15(4), 823-850.
- Dutoit, A. H. & Bruegge, B. (1998). Communication Metrics for Software Development. *IEEE Transitions on software engineering*, 24(8), 615-628.

- Ewusi-Mensah, K. & Przasnyskid, Z. (1994). Factors Contributing to the Abandonment of Information System Development Project. *Journal of Information Technology*, (9), 185-201.
- Haken, H. (1987). *Synergetic, an introduce* (3rd ed.). Berlin, Heidelberg: Springer Super Syn.
- Lu, X. & Huang, C. (2004). Effectively Identify Project Team Performance Factors. *Technoeconomics & Management Research*, 17(5), 82-83. [in Chinese]
- Paris, C. R., Salas, E. & Cannon-Bowers, J. A. (2000). Teamwork in multi-person systems: a review and analysis. *Ergonomics*, 8(5), 1052-1075.
- Shi, B. M. (2009). *Research on Enterprise Collaborative Knowledge Management*. Jilin: Jilin University. [in Chinese]
- Sundstrom, E., Meuse, K. P. & Futrell, D. (1990). Work Teams: Applications and Effectiveness. *American psychologist*, 45(2), 120-133.
- Zeng, C. Y., Yuan, P. Y. & Gao, Li. (2011). Effectiveness Evaluation of Construction Project Management Team based on Grey Clustering. *Journal of Qingdao University of Technology*, 32(6), 30-35. [in Chinese]
- Zhang, X. & Wang, C. (1997). New Progress in Group Performance and Team Effectiveness Research. *Chinese Journal of Applied Psychology*, (2), 58-64. [in Chinese]
- Zhao, B., Yan, J. J. & Hu, C. (2018). Research on the Effect of Team Cross-border Activities on Team Effectiveness. *Science and Technology and Industry*, 18(3), 104-109. [in Chinese]



Name and Surname: Bin Zhang

Highest Education: Doctoral Candidate

University or Agency: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Innovation Management



Name and Surname: Ming Xu

Highest Education: Doctoral Degree

University or Agency: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Innovation Management and Management Science



Name and Surname: Shanshan Wang

Highest Education: Doctoral Degree

University or Agency: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Business Administration

汉泰人体核心词“足”的义项对比及教学策略

COMPARISON OF THE MEANINGS AND TEACHING STRATEGIES OF CHINESE AND THAI WORD FOR “FOOT”

麦宝

Bao Mai

泰国华侨崇圣大学中国语言文化学院

Chinese Culture and Language Faculty, Huachiew Chalermprakiet University, Thailand

Received: August 18, 2019 / Revised: November 25, 2019 / Accepted: November 27, 2019

摘要

本文以汉泰人体词语中的代表词“足”为研究对象，运用对比分析，定性定量的方法和语料库的帮助下，针对现代汉泰语中“足”的义项分布情况描写并分析异同。使用的词典分别以权威的《现代汉语词典》（第7版）和《泰国皇家词典》（2011）作为参考词典。人体部位中“足”是语言里核心之一，在W. Swadesh的百词表中居46位。（Zhengzhang, 2003）300词表中加“*”表示是最核心的词，居于第98位，并注明这个词和“腿”、“膝”有关。汉泰语里的“足”很多多音义是有相关联的字词。本文旨在针对现代汉泰人体核心词“足”的语义项对比分析基础上讨论教学策略，希望能在实际对外教学中起到辅助教学作用。

关键词：人体核心词 义项 对比 教学

Abstract

In this paper, the representative word “foot” in Chinese and Thai languages is the research object, and with the help of comparative analysis, qualitative and quantitative methods and corpuses, the distribution of the word “foot” in Modern Chinese and Thai is described and analyzed. The dictionaries used as reference dictionaries were the Authoritative Modern Chinese Dictionary (7th ed.) and the Royal Thai Dictionary (2011). The word “foot” is one of the core words of the language involving the human body, ranking 46th in W. Swadesh’s 100-word List (2005). Zhengzhang (2005) add “*” as one of the most important words in the 300-Word List, ranking 98th, and indicate that this

word is related to “leg” and “knee”. Many polyphonic meanings of “foot” in Chinese and Thai are associated with these words. The purpose of this paper is to discuss the teaching strategies based on a comparative analysis of the semantic item “foot” as a core word of Modern Chinese and Thai related to the human body, which may potentially play an auxiliary teaching role in the actual teaching of foreign languages.

Keywords: Core Words of the Human Body, Semantic Item, Contrast Teaching

引言

从语言学角度来看, 汉语和泰语同属于汉藏语系。在文化上具有一些重合与相似性的人体词汇方面, 我们可以从词义对比和引申等方面下手, 比较两种语言在人体词语方面的相同点和不同点。语言作为思维方式向外表现的形式自然而然地传承了两个民族文化之间的共通性, 反映到人体词汇中, 也会有很多的相似或相近之处。不同的身体体验彰显了两种文化之间的差异性, 这些差异渗入到语言中, 就有了泰汉人体词语引申义之别。把人体词汇其中的核心词之一放到两个不同的国别之下, 进行详实的对比性研究, 并从中探求出规律及其他研究价值。

研究目的

本文以汉泰人体词中的代表词“足”为研究对象, 采用定量分析和定性分析相结合的方法, 通过汉语与泰语人体词语的比较, 探讨汉语与泰语之间人体词语的共性和差异, 了解人体词语的特征词等情况。以全方位、多层次的角度来展现泰汉民族的认知相通性和文化相对性。

其次, 通过汉泰语间的人体词语的比较分析, 发现各自语言中的共性与差异。

第三, 用汉语人体词语与泰语相应的义项进行比较, 尝试发现现代汉语人体词语与现代泰语中的人体词语的变化、语义结构和演变等方面的关系, 从中寻找人体词语代表词“足”在两语中的共时差异间的关系, 探讨汉语人体词语的演变原因, 以期对汉泰语词汇对比研究及其运用在教学上提供一点参考。

文献综述

1. 从转喻、隐喻方面对人体词语为主的研究

对人体词语语义的研究多是试图通过特定人体词语隐喻义的详细阐述, 揭示人体词语相应的认知结构体系。

Huang (2009) 在综合运用词汇学、语义学、认知语言学、心理学等相关学科的理论 and 研究成果的基础上, 对人体词语的语义进行多角度、多层面的探讨, 得出了五点结论: 人体词语

的语义除了跟其它普通名词的语义一样具有客观性、历时变化性、共时多义性和文化性的特征之外，还具有隐喻系统性和转喻性两个方面的独具个性特征；人体词语的转义分别由它的物理特征和功能特征引申而来，但两方面特征的引申不是均衡的，具体词语有所偏重，这种偏重影响词语转义所跨涉的语义范畴；同称词并存是词的过度多义造成的结果；得出英汉人体词语语义在转义数量和转义内容两个方面存在着共性特征和个性特征；而人体词语语义体系之所以能得以建构有其两方面的基础即经验基础和语义范畴跨界基础。

Zhao (2010) 从认知语言学、跨文化角度对英汉人体部位词的语义转移及其语义转移的差异进行了考察和探讨，全方位、多层次和多维度地展现英汉民族的认知相通性和文化相对性。

Lu (2003) 中的文章内容主要是指出“人体隐喻化涉及到具体物质域和抽象概念域的方面，在汉英语言之间又具有广泛的一致性，由此点可发现，除了人体隐喻化对于人类的认知和思维具有重要的普遍意义以外，另外可发现汉英语言之间在人体隐喻化上存在个性差异，这两种语言准确地认知与表达各自社会文化、地域环境上的独特性亦具有重要的个性意义”。

Wang (2001) 根据 Lakoff & Johnson (1980) 的“理想化认知模式”，对汉语“心”的空间化的隐喻做探讨。Wu (2004) 通过分析“心”有关的词汇和句子中广泛存在的隐喻现象，研究汉语中存在着的复杂而有序的隐喻认知系统。

Qi & Wang (2007) 同样根据 Lakoff & Johnson (1980) 提出的概念隐喻理论，对“心”词语进行认知分析，描述“心”词语转、隐喻异同性，构建出转喻框架和隐喻框架，并分析了英、汉语言的不同表达方式，阐释和总结了两种语言语义产生、语义拓展的认知机制。

此上两位通过以人体名词“心”的隐喻加以分析其在空间化的隐喻过程探讨中体现的思维现象和异同性，总结了语义产生、语义拓展的认知机制，揭示其心理基础和语义特征。

Xiang (2007); Ji & Zhang (2007) 的研究都分析汉语“脸”的隐喻意义。前者就对“脸”有关隐喻意义解读，从“脸”相关的各种隐喻，如空间隐喻、本体隐喻、容器隐喻及结构隐喻分析；而后者运用了隐喻和转喻的理论归纳出“脸”的意义可分为五种。

Xu (2010); Wu & Ma (2012) 在“面”所映射的具体域、空间域和抽象域进行汉语“面”的隐喻语义的分析；然而前者从转喻的机制进行解释“面”转喻的几个基本意义，但是没有做出深刻地分析；后者的研究是解释了“面”在隐喻上的特点，有“面”的空间性和可数性，这为了映射到抽象概念，也为了人能更好的理解抽象概念。

对人体词语语义的研究主要是通过对特定人类词语的隐喻含义进行详与细阐述，揭示了人体词语的相应认知结构系统，并同时得出人体词语的隐喻结构。人体隐喻反映的是一种语言现象，它是人类表达的重要形式，是认知抽象概念的重要工具之一和一种认知现象。隐喻不只是修辞手段，还是人类用来组织其概念系统的不可缺少的认知方式。

2. 从人体词义演变规律和构词特点方面的研究

Feng (2003) 从词汇、语义、语法及语用等语言层面和认知、文化等角度对汉语人体词语作了综合分析, 揭示了汉语人体词语的规律和特点。该论文主要梳理汉语人体词汇的共时系统并总结人体词汇的特点和规律, 分析人体词语的本义和引申义、静态义和动态义, 还分析和比较了英汉人体词语所反映的表达形式、认知方式和文化蕴含的异同。

Lu (2003) 中的文章指出了“人体隐喻化涉及到具体物质域和抽象概念域的方面, 在汉英语言之间又具有广泛的一致性, 由此点可发现, 除了人体隐喻化对于人类的认知和思维具有重要的普遍意义以外, 另外可发现汉英语之间在人体隐喻化上存在个性差异, 这为两种语言准确地认知与表达各自社会文化、地域环境上的独特性亦具有重要的个性意义”。

Zhou (2006) 一文则是试图从句法、语义、认知角度对人体词汇进行全面考察。不仅局限与人体名词的结构和分类, 而是重点描述了两种语法结构, 即“方位名词+人体名词”结构和“人体名词+方位名词”结构。该文认为这是语法应用在人体词汇研究中比较独树一帜的内容。

Zhao (2007) 的博士论文就汉语人体名词的词义演变规律和认知动因进行了探讨。发现人体名词词义演变的基本特点是义类的规律性和个体的特殊性相交织, 认为人体名词词义演变主要受到两大认知因素的制约: 词的语义取像和主体的隐喻和转喻思维。

3. 在汉泰语方面, 从人体部位词语隐喻的相关对比研究的成果有:

Ma (2011) 运用了对比语言学、认知隐喻学和心理学的理论分析了汉泰熟语的情感隐喻, 总结了泰国学生使用汉语熟语的习得偏误, 分析后提出了自己的建议和观点。

Xiao (2007) 析了汉语和泰语的“心”词语发展演变与“心”族词的隐喻特征, 包括空间隐喻、实体隐喻、人化隐喻与时间隐喻。该文以对比分析语言学理论为基础, 从语义、隐喻特征、词类与构词方式、倒顺词等方面进行对比、分析和总结。

Huang (2014) 用隐喻和转喻理论对泰语和汉语中的人体词语的引申义进行分析和解释, 发现人体部位词语的突显程度各有不同, 认为引申义以及引申方式的不同正反映了泰族和汉族的文化差异。

Phonlap (2017) 采用隐喻理论, 将汉泰语人体名词的引申义分为隐喻义和转喻义, 再通过喻体的取像点分为: 位置类、形状类和功能类; 通过本体和喻体之间的关系分为: 部分-整体、器官-功能/特征、器官-动作/行为。然后, 从中分析出其语义特征, 揭示了人体名词在两种语言中的差别。最后, 再从文化、思维方式等方面进行阐述。通过研究发现, 大部分汉泰语人体名的形状隐喻和位置隐喻大同小异, 但在功能隐喻上存在着差异, 这些差别就反应在文化和思维上, 通过语义成分分析法来揭示其文化内涵, 思维方式、道德观念。

Wang (2018) 则针对对汉泰两种语言的身体部位词的隐喻进行研究。运用认知语言学的相关知识, 对汉语和泰语主要身体部位词进行语义分析, 并分析其隐喻意义, 同时对汉泰语中

的人体词汇和熟语这些语料进行分析,分析汉泰语身体隐喻的相同与差异,从而比较中国和泰国的语言与文化的相同点和不同点,意义对于促进两国语言文化的交流有一定的作用。

Meecharoen (1999) 以认知语义学及成分分析法为理论基础,运用了概念隐喻理论写了一片关于泰语人体词语的概念隐喻的论文。该文对泰语中人体的外部器官词语进行研究,发现了在泰语 19 个人体外部器官的词语中总共有 22 个隐喻意义,其中人对人体有三个概念,即人体是空间、时间与人等认知概念。并解析了人体外部器官的概念隐喻与人对其的概念系统。

Wang (2013) 要研究俄汉人体词汇在隐喻形成过程中的相同与差异点。Zhou (2013) 对几个带特定词缀的俄语人体词的隐喻研究。

近年来有关人体词语对比的研究成果越来越受到关注,在理论方面运用了对比语言学、认知隐喻学、概念隐喻理论等理论来分析对比汉和泰语中的人体隐喻义和转喻义。发现汉语和泰语的人体引申义存在很大的差异,汉语和俄语之间也有差别,而这些差别往往都反映在各自文化和思维上的不同,揭示了两国文化内涵、思维方式和道德观念的异同。除此之外,在转喻、隐喻方面还有汉语和越语、韩语、日语、蒙语等之间比较分析的重要成果。

综上所述,以上前人成果对人体词语的研究从不同的角度、或不同的语言,用不同的理论对人体词语进行了仔细、深入地研究分析,值得我们借鉴与参考,为我们的研究提供了基础。对泰汉人体词语的各个角度研究总。将汉、泰语人体词语进行的对比,主要集中在语义、语用、文化内涵这三个方面,而分析及对比汉、泰语人体词语的语法结构特征、句法功能,分析对比汉、泰语人体词语的隐喻认知特点等。

研究方法

本文主要采用对比分析法、描写与解释相结合法、定性和定量相结合的研究方法和借助语料库的帮助对人体词语的语义进行分析与探讨。

研究结果

本文以汉泰语人体词中的代表词“足”为研究对象,采用定量分析和定性分析相结合的方法,通过汉语与泰语人体词语的语义进行比较和分析,发现由于受到不同的思想和文化等因素的影响,使词义发生变化,在语义存在差异,词语的引申义和基本义之间存在一定的差距。汉泰语人体名词“脚、足”在共时比较中,两者之间具有多义的现象和相同的义项,也存在共同的特征。

1. 汉语中“足”字的义项

1.1 [名] 指人或动物身体下部跟地面接触的部分。

例词: 足迹(脚印), 手足, 手舞足蹈, 画蛇添足。

例句：1. 足，人之足也，在下，从止口。--《说文》。

2. 手足胼胝，面目黧。--《韩非子·外储说左上》

3. 郑人有欲买履者，先自度其足而置之其坐。--《韩非子》

4. 脚著谢公屐。--唐·李白《梦游天姥吟留别》

5. 如此则荆、吴之势强，鼎足之形成矣。--《资治通鉴》

1.2 名足本（指的是书籍没有残缺删削的本子）。

例词：足赤，足金（成色十足的金子），足银（成色十足的银子），足下（对朋友的尊称，多用于书信），足岁（按十足月份和天数计算的年龄）。

例句：1. 大字足本《三国演义》。

2. “行篋中有先王父一斋公手抄《四溟诗话》，然非足本”。--清·沉维材《跋》

3. “善本之义有三：一足本（无阙卷，未删削），二精本，三旧本”。--清·张之洞《輶轩语·语学·读书宜求善本》

1.3 脚（足的别称，同本义。在秦汉以前，“足”跟“趾”都表示“脚”，“脚”表示小腿。

魏晋以后，三者都表示脚，但在书面语中，多用“足”，表示器物下部形状像腿的支撑部分等意思。如，山脚、裤脚、杯脚、脚注、脚灯等。

1.4 指足球或足球运动，球类运动之一，主要用脚踢球。

例词：足球，足球赛，男足，女足，足坛、国足（脚）。

例句：1. 世界上有很多位著名的足球运动员。

2. 我看一场精彩的男子足球赛。

3. 现在的世界足坛充满着商业气息。

4. 我们国足即将参加世界杯足球比赛。

1.5 名姓足氏，出自姬姓，如“以王父字为氏。郑国大夫祭足后人，以足为氏”。

1.6 形充足；

例词：富足，十足，丰衣足食，劲头很足。

例句：1. 中央要求各省协助的时候各省务求其少；认定了以后，又不能按期十足拨款，总要延期打折扣。--蒋廷黻《中国近代史》

2. 人类的目的：物质的富足身体的健康良好的道德。

3. 银行将监管统计系统建设纳入本行信息系统建设整体规划，系统框架设计符合监管统计业务及管理要求，并配备充足的信息科技支持资源。--《银行监管统计数据质量管理良好标准》（试行）

1.7 副够得上某种数量或程度；足以；值得、（多用于否定式），够得上。

例词：不足为凭，微不足道。

例句：1. 凭他的正常发挥，成绩足以取胜。

2. 杜挚有言曰：利不百，不变法。功不十，不易器。苏子瞻曰言之于无事之时，足以为名，而恒苦于不信；言之于有事之时，足以见信，而已苦于无及。

3. 不足为外人道也。（为，向、对）-- 晋·陶渊明《桃花源记》

1.8 动 达到应有的或满足需要的程度。

例词：足够，满足，知足。

例句：1. 飞机已经加满了足够的油量，可以执行飞行任务了。

2. 怎样来满足这样一种教育需求呢？

3. 有您这句话就满足了，其他的都不重要了。

4. 实施义务教育法，一般需要做这样四方面的工作：（1）调查清楚应受义务教育对角的数量和情况；（2）建立稳定、可靠、数量足够而又能不断增长的经费来源；（3）培养足够的师资；（4）采取动员、督促和强制学龄儿童入学的具体措施。

-- 《中华人民共和国义务教育法（主席令第五十二号）》

1.9 连 承接上文，表示足以做出某种推断。

例词：足见

例句：1. 这些难题通过集体研究都解决了，足见走群众路线是非常必要的。

2. “小弟衙门里不熟。史大哥肯同走走，足见帮衬”。——《二刻拍案惊奇》卷四。

3. 他的发言内容非常丰富，足见他应该是作了认真准备的。

2. 泰语中“ขา/เท้า”字的义项

在泰语中相对应表示“足”或“脚”，分别是“ขา”和“เท้า”，它们意思相同，综合起来有以下义项：

2.1 น. อวัยวะตั้งแต่ตะโพกถึงข้อเท้าสำหรับยืนกายและเดิน เป็นต้น (ไทยถิ่นอื่น ขา หมายความว่าตั้งแต่ตะโพกถึงเท้า)

指身体从臀部到脚面的地方，用于支撑和行走的部分（泰语方言中指从臀部到膝盖的意思）。

例词：แขนขา 手足、四肢，ขาบ 蛙腿，ขาหมู（鱼的）胸鳍，ขาหมา 狗腿 ขาไก่ 鸡腿等。

例句：1. ม้าตัวนั้นพ่ายแพ้ในการแข่งขันเพราะบาดเจ็บที่ขา 由于那匹马腿部受伤，在比赛中输掉了。

2. ท่อนไม้โครมลงมาบนเท้าของฉัน 木段砰然掉在我的脚上。

3. เขาเท้าความไปถึงชีวิตของเขาเมื่อยังเป็นเด็ก 他回述自己小时候的生活

น. สิ่งของซึ่งมีลักษณะคล้ายขาสำหรับยันหรือรองรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

[名] 生命物体下部的支撑部分或最下面或最后面的部分（某些器具、裤子的）腿、脚。

例词：ขาโต๊ะ 桌腿 ขาเก้าอี้ 椅子脚 ขาตั้ง 支架 ขาพับ 折层脚（指可以折层起来的桌脚）

例句：1. โต๊ะที่มีสี่ขา 一张有四条腿的桌子。

2. เท้าของเก้าอี้แกะสลักอย่างประณีต 这张椅脚雕刻得很精致。

น. เรียกส่วนที่ยื่นออกไปจากส่วนใหญ่เหมือนรูปขา 从裤子的腿部开始，像腿一样伸展的部分。

例词：ขากางเกง 裤脚

2.2 ส. เป็นสรรพนามบุรุษที่ ๓ แทนคำว่า เขาสองคน 作第三人称代词使用，表“人”，代表两人。

例词：เขานั่นเขาดี 那人真好，สองขาพ่อลูก 父子俩

例句：เดี๋ยวรอให้เขามาครบก่อนแล้วค่อยเริ่มเล่นกัน 等牌友都来齐了再开始玩。

2.3 น. เรียกผู้ร่วมเล่นการพนัน 名 指一起赌博的人。

例词：ขาไพ่ 牌友，ขานั่น 赌客。

例句：1. อาการที่เจ้าของบ่อนชักเอาเงินจากขาไพ่ที่เป็นผู้กินหรือลูกค้าที่แทงถูกในการพนัน

赌场老板拿走打赢的牌友或赌赢的赌客的钱

2. พอดำรวจพรวดเข้ามา พวกขาไฟก็พรวดพราดออกไป

当警察冲进来时，赌客们就仓皇逃走。

2.4 当贬义词用，“分子，同伙”。

例词：ขาเจ้าชู้ 风流汉，ขาล้วงกระเป๋า 扒手。

例句：1. เจ็ดสัญญาณเตือนว่าเขาเป็นคนขาเจ้าชู้ 七个迹象警示说他是风流汉。

2. เจ้าหน้าที่ตำรวจแจ้งว่าระมัดระวังขาล้วงกระเป๋าที่กำลังระบาดหนัก ตามศูนย์การค้าต่างๆ

警方警告说在各个商业中心的扒手正猖狂，要特别小心。

2.5 表“时，趟，程”用。

例词：ขาออก 去程，ขามา 来时，ขากลับ 返程。

例句：1. ฉันต้องการซื้อแค่ตั๋วขาไปอย่างเดียว ส่วนตั๋วจากกลับฉันจะไปซื้อที่นั่น

我只要买一张去程机票 回程机票我会在那买。

2. ขาไปเขานั่งรถทัวร์ จากกลับเขานั่งรถไฟ 去程他坐旅游巴士，返程搭火车。

2.6 量 表数量用。

例句：ไก่มีสองขา 鸡有两条腿 ขาไฟ ๔ คน 四位牌友

2.7 น. สลึง, ใช้เฉพาะราคาทองคำที่คิดเป็นราคาเงินบาท เศษที่เป็นสลึง เรียกว่า ขา

名 泰古代币制单位之一，叫“盎司”，只用于金的价格。

例词：๒ สลึง เรียกว่า ทองเนื้อแปดสองขา ๓ สลึง เรียกว่า ทองเนื้อแปดสามขา

例句：1. แม่สัญญาว่าหากเขาสอบได้ แม่จะซื้อสร้อยทองหนักสองสลึงให้เขา

她妈妈许诺说，如果她通过考试就买一条 2 盎司的金项链给她。

2. ราคาทองคำวันนี้สลึงละอยู่ที่ 19,850 บาทต่อออนซ์

今天的金价每盎司 19,850 泰铢。

2.8 ว. คำงานรับของผู้หญิง (เจ้าขา)

修 常作为女性用语，或用于呼唤语后表示文雅有礼。

例句：1. เจ้าขา ฉันอยู่ที่นี่ 是的，我在这里。

2. แม่ขา ช่วยฉันด้วย 妈妈呀，救救我呀！

2.9 ก. อ้างถึง เช่น เท้าความ

动 了解，意识。

例句：1. กว่าจะคุยกันรู้เรื่องก็ต้องเท้าความกันนาน 要回述很久才清楚。

2. เขาเท้าความไปถึงชีวิตของเขาเมื่อยังเป็นเด็ก 他从小就意识到脚踏实地去生活。

除此之外，还有当作名词讲的，如“เท้าตู้”（指桌脚、橱柜脚末端呈弯曲状）、“เท้าสิงห์”（指呈狮子足状的桌脚、橱柜脚）。

汉语“脚”和泰语“ขา”词的义项对比

汉语“脚”的基本义，《现代汉语词典》（第 6 版）解释为“人和动物的腿的下端，接触地面的支持身体的部分”。泰语“ขา”的基本义，《泰国皇家词典》（2011）解释为“อวัยวะตั้งแต่ตะโพกถึงข้อเท้าสำหรับยันกายและเดิน เป็นต้น 指身体从臀部到脚面的地方，用于支撑和行走的部分”。

“足”在《现代汉语》（第 6 版）一共有 9 个义项，分别如下：

1. 名 指人或动物身体下部跟地面接触的部分。

2. **名** 足本（指的是书籍没有残缺删削的本子）。

3. 脚（足的别称，同本义。在秦汉以前，“足”和“趾”都表示“脚”；“脚”表示小腿。魏晋以后，三者都表示脚，但在书面语中，多用“足”），器物下部形状像腿的支撑部分等意思。

4. 指足球和足球运动，球类运动之一，主要用脚踢球。

5. **名** 姓 足氏，出自姬姓，如“以王父字为氏。郑国大夫祭足后人，以足为氏”。

6. **形** 充足

7. **副** 够得上某种数量或程度；足以；值得、（多用于否定式），够得上。

8. **动** 达到应有的或满足需要的程度。

9. **连** 承接上文，表示足以做出某种推断。

泰语 “เท้า” 《皇家学术院词典》(2006)一共有 9 个义项，分别如下：

1. **名**（人、动物的）腿，足。人或某些生命物体身体最下部接触地面的部分，是人体从臀部到脚踝的运动负重器官，适合倾斜和行走等。如（某些器具、裤子的）腿、脚。

2. 作第三人称代词使用，表“人”的意思，代表两人。如： เขานั่นเขาดี 那人真好，
สองขาพ่อลูก 父子俩

3. **名**（打牌、赌博时的）成员，伙伴。如： ขาไพ่ 牌友， ขาพนัน 赌客。

4. 当贬义词用，“分子，同伙”。如： ขาเจ้าชู้ 风流汉， ขาฉวยกระบี่ 扒手。

5. 表“时，趟，程”用。如： ขาขาออก 去程， ขาขา 来时， ขากลับ 返程。

6. **量** 表数量用。如：鸡有两条腿 ขาไก่ ๔ คน 四位牌友

7. **名** 泰古代币制单位之一，叫“盎司”，只用于金的价格。

8. **修** 常作为女性用语，或用于呼唤语后表示文雅有礼。

9. **动** 了解，意识。

综合上述，两者的义项对比情况中我们可以得知，汉泰语中人体词“足”的义项在数量上大致相同。汉语“足”和泰语“เท้า”代表词义项中相同的项有一共有 2 项，如下面的表格中，“足”做名词时的义项举例。

表 1 汉语“足”和泰语“ขา”的名词义项对比表

号	义项	人体词	例子
1	人体部位	足	足迹、足球、
		ขา	แขนขา 手足、四肢, ขาขา 蛙腿, ขาปลา 鱼胸鳍, ขาหมา 狗腿 ขาไก่ 鸡腿
2	人或动物身体最下部	足	鼎足、碗足
	接触地面的部分	ขา	ขาโต๊ะ 桌腿 ขาเก้าอี้ 椅子脚 ขาตั้ง 支架 ขาพับ 折层脚

在义项对比中发现,除了本义相同之外,由于两国之间的文化差异,词汇的引申义也与它的功能有着密切的关系。根据黄伟玲《泰汉人体词语引申义对比研究》(2014)的研究和分析,主要的差异表现在隐喻和转喻两方面。

“ขา/足(脚)”在汉泰语里边都有指人和动物的腿的下端,接触地面的支持身体的部分。

汉语主要表达有“山脚、裤脚、足迹(脚印),手足,杯脚、脚注”等。泰语表达有“แขนขา 手足、四肢,ขาขา 蛙腿,ขาปลา (鱼的)胸鳍 ขาหมา 狗腿 ขาไก่ 鸡腿 ขาโต๊ะ 桌腿 ขาเก้าอี้ 椅子脚 ขาตั้ง 支架 ขาพับ 折层脚”等。

汉泰语的隐喻类型中都有位置的隐喻相似性,位置的隐喻都指“下端、底下部分”的位置,但在构词方面泰汉语也存在一些差异,如汉语的构词方式以“脚+名词”搭配:脚跟、左脚、右脚、脚下(足下)、后脚、前脚等。泰语中是没有相应的构词方式的。

汉语和泰语“ขา/足(脚)”的转喻类型可分为三类“部分到整体”、“人体词语转指功能元素”和“人体词语转指动作行为”。

第一类是部分到整体。泰语中的“脚”可以指代“人”。泰语中常当作贬义使用,如:ขาพนัน 赌客,ขาเจ้า 风流汉,ขาวิ่งกระเป๋าคู 扒手等;汉语中常用来表达一种职业,如:脚夫、国脚等。

第二类是人体词语转指功能元素。汉泰语中“ขา/足(脚)”从动作中表达出“情感”。如:“ตบเท้า 拍脚”(指生气),“วัดรอยเท้า 量脚”(指试真本事)等。汉语中有如:“手舞足蹈”表示为高兴的样子、“捶胸顿足”表示悲伤、愤怒的样子等。

第三类是人体到动作行为。“ขา/足(脚)”是人体运动器官之一,它可以指代所有的动作行为。在泰语中如:“ย่างเท้า 烧脚”(指慢慢地走)、“เต้นเท้าไฟ 跳火舞”(指跳舞技术很好)等。汉语中如:“失足(脚)”、“立足(脚)”、“缺足(脚)”等。

综上所述,在汉泰语中“๓ / 足(脚)”的隐喻和转喻类型分类是相似的,但是在构词方面,汉泰语的构词方式是不一样的。这也给我们提供了很好的对比认识,使“๓ / 足(脚)”在实际教学中更好地应用。

汉泰语“๓ / 足(脚)”词的教学策略

在汉语和泰语中,“๓ / 足(脚)”在汉泰语里边都有指人和动物的腿的下端,接触地面的支持身体的部分。除了本义之外,还能引申为其他义项,因此针对实际教学中要重点突出它的不同义项,要注意区别义项的辨别。

在教学策略方面,老师要在充分解读教学内容的基础上进行多样化、多盾次、差异化的教学。可充分运用游戏教学、讲授故事、手工制作、多媒体展示等方法,充分调动课堂的气氛,提高学习趣味性和教学的有效性。如采用对比教学法来讲授“足”的汉泰语义项分布。对比教学法指在教学活动中,将一些具有某种联系和区别的教学内容放在一起进行对比分析,找出其相同和不同之处,使学生在明确了一个内容之后能够自然地联想到另一个内容,并能自行理解和掌握,从而达到预期的教学目的。用对比义项方法,教师可直接解释,把两个词义相同的义项放在一起,同时也有这两个词对应的句子和词语,可以很方便地看出两个词的不同方面。除此之外,我们也可以采用活动教学法、演示教学法和文化教学法等来辅助整个知识点的教学过程。

汉泰语人体核心词都可以用来指人体器官。因为汉泰语人体的大多数核心词都有相同的特定参考对象,所以泰国学生对人体核心词汇的第一个含义和词汇构成可采用直观方法和母语解释相结合的形式进行引导和解释。一方面,这些词语的产生保留了根本意义,另一方面,词语的衍生意义和基本含义之间存在一定的差距。由于思想和文化等因素的影响,不同语言中词汇的含义存在差异。在教学之前,我们可以考虑各国文化背景的差异。在教学过程中,我们积极采取科学的教学方法,尊重差异,引导多样性。人类话语的文化附加意义通常与联想有关,因此在外语人类汉语词汇教学中,教师应该根据学生的母语和中文之间的差异,特别是文化之间的差异。通过联想和比较来引导学生,帮助学生加深对人体“足”意义的理解。因此,我们必须明确汉语中人体器官意义的分布规律和构词规则,使汉语教学更好。

总结与讨论

本文通过对比汉语和泰语中人体词汇“足”在共时方面的基本面貌及二者之间的相同与相异之处,有助于人们了解和认识两种语言的一些基本特点。在汉泰语人体词语之间,进行词项、词义、隐喻和转喻的共时方面对比,可以深刻地认识汉泰语人体词语之间的关系,补充汉泰语人体词语分类和对比,深入汉泰语人体词语与地域文化关系的研究。通过对汉泰人体义

项的考察发现，大部分的人体名词具有多义现象，而且两种语言之间相同的义项也比较多。人体名词引申义虽存在着普遍性，但因受到不同的文化与思想的影响，使每种语言的人体引申义有不同的表达方式。试着在语义差异对比分析的基础上来讨论在实际教学中的策略，希望能在实际对外教学中起到辅助教学作用。

References

- Center for Chinese Linguistics (abbreviated as CCL) of Peking University. (2003). *Peking University CCL Corpus in 2019*. Retrieved September 24, 2019, from http://ccl.pku.edu.cn:8080/ccl_corpus/
- Feng, L. Y. (2003). *Research on human body vocabulary in Chinese*. Ph.D. Thesis, Wuhan University. [in Chinese]
- Huang, B. R. (2009a). *Semantic study of human words*. Shanghai: Shanghai international studies university. [in Chinese]
- Huang, B. Y. (2009b). *Human Word Semantic Research*. Doctoral Dissertation, Shanghai Chinese University. [in Chinese]
- Huang, W. L. (2014). *Comparative study on extended meaning of Thai Chinese human words*. Master's Thesis, Guangxi University. [in Chinese]
- Ji, H. L. & Zhang, Y. H. (2007). On the metaphorical usage of "face" in Chinese. *Journal of Yuxi Normal University*, (5), 81-85. [in Chinese]
- Lakoff, G. & Johnson, M. (1980). *Metaphors We Live By*. Chicago and London: University of Chicago Press.
- Li, S. X. (2002). On the cultural connotation of human words. *Journal of Inner Mongolia University (humanities and social sciences edition)*, (5), 58-63. [in Chinese]
- Liu, Y. (2016). *A study on the comparison and teaching strategies of representative word meanings of human body field in modern Chinese and Thai from the perspective of cross-cultural communication*. Master's Thesis, Guangxi University. [in Chinese]
- Lu, W. Z. (2003). Cognitive characteristics of metaphor in human body. *Foreign language teaching*, 24(6), 23-28. [in Chinese]
- Ma, B. L. (2011). *A contrastive study of familiar emotional metaphors Thai-Chinese*. Master's Thesis, East China Normal University. [in Chinese]
- Meecharoen, U. (1999). *The Study of Metaphorical meaning of Body Part Terms in Thai*. Bangkok: Thammasat University. [in Thai]
- Mei, H. (2014). *Teaching Thai Chinese from the perspective of cross-cultural communication*. Master's thesis of Zhengzhou University. [in Chinese]

- Modern Chinese dictionary (seventh edition). (2005). Commercial press. Dictionary editing office, institute of linguistics, Chinese Academy of Social Sciences.
- Office of the Royal Society. (2011). *Royal Institute Dictionary in 2019*. Retrieved September 20, 2019, from <http://www.royin.go.th/dictionary/>
- Office of the Royal Society. (2011). *Royal Institute Dictionary*. Bangkok: Editorial Department of Royal Society of Thailand. [in Thai]
- Phonlap, N. (2017). *Comparative study on extension of human noun in Chinese and Thai*. Master's Thesis. Qingdao University. [in Chinese]
- Qi, Z. H. & Wang, Y. N. (2007). The Cognitive Framework of the “Hearts” Words. *Foreign Language Journal*, (1). 61-66. [in Chinese]
- Svetlana, A. (2015). *A comparative study of human noun metaphor between Chinese and Russian*. Doctoral thesis, Jilin University. [in Chinese]
- Wang, D. (2011). *Comparative study on metaphor of human body in Russian and Chinese*. Master's thesis, Harbin normal university. [in Chinese]
- Wang, F. (2013). *A comparative study on the cognition of metaphor in Chinese-Russian stylistic words*. Master's thesis, Northeast Normal University. [in Chinese]
- Wang, W. B. (2001). On the structure of spatial metaphor of Chinese “heart”. *Journal of the People's Liberation Army Chinese College*, (1), 57-60. [in Chinese]
- Wang, X. F. (2018). *Comparative study on metaphor of human body words in Chinese and Thai*. Master's thesis, Tianjin University. [in Chinese]
- Wang, Y. Z. (2017). *A comparative study of the extended meanings of human body nouns between Han and Thai*. Master's Thesis, Qingdao University. [in Chinese]
- Wu, E. F. (2004). On the metaphorical cognitive system of Chinese “Heart”. *Language teaching and research*, (6), 49-55. [in Chinese]
- Wu, G. M. (2000). Comparison of homologous words in Chinese and Thai languages. A case study of human body parts. *Journal of PLA foreign languages institute*, 5, 40-43+73. [in Chinese]
- Wu, J. & Ma, J. J. (2012). Metaphorical Interpretation of “Faces” in Geometry. *Journal of Mudanjiang University*, (1), 128-130.
- Xiang, E. L. (2007). The origin of the metaphorical meaning of “face”. *Foreign language journal*, (3), 28-31. [in Chinese]
- Xiao, R. (2007). *Comparative study of Chinese and Thai “Xin” words*. Master's Thesis, Yunnan Normal University. [in Chinese]
- Xu, H. J. (2010). A study of the metaphorical cognitive system of “face” in Chinese. *Modern Chinese*, (6), 65-67. [in Chinese]
- Zhao, Q. (2007). *Evolution of human noun's meaning and cognitive motivation in Chinese*. Doctoral Dissertation, Beijing Language and Culture University. [in Chinese]

- Zhao, X. D. (2010a). *Cognitive research on semantic transfer of human words*. Doctoral Dissertation, Fudan University. [in Chinese]
- Zhengzhang, S. F. (2003). *Old Chinese Phonology*, Shanghai Educational Publishing House [in Chinese]
- Zhou, B. J. (2006). *Multi-angle research on human nouns in modern Chinese*. Master's thesis, Central China Normal University. [in Chinese]
- Zhou, R. (2013). *Cognitive analysis of metaphor of "human words" in Russian*. Master's thesis, Jilin University. [in Chinese]
- Zhu, P. (2012). *Teaching research on core words of Chinese and English expressions from the perspective of cross cultural communication*. Master's thesis, Guangxi University. [in Chinese]



Name and Surname: Bao Mai

Highest Education: Master's Degree

University or Agency: Huachiew Chalermprakiet University

Field of Expertise: Chinese-teaching

实施结构性英文沉浸教学对中国留学生英语学习影响之研究

CHINESE STUDENTS' PERCEPTIONS TOWARD IMPLEMENTATION OF ENGLISH IMMERSION

范峥¹, 张欣²

Zheng Fan¹, Xin Zhang²

¹ 泰国兰实大学社会创新学院, ² 泰国博仁大学中国-东盟国际学院

¹College of Social Innovation, Rangsit University, Thailand

²CHINA-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University, Thailand

Received: September 30, 2019 / Revised: January 11, 2020 / Accepted: January 15, 2020

摘要

本研究以泰国博仁大学中国-东盟国际学院（简称 CAIC）为研究母体，以 CAIC 大一至大四年级本科生为研究样本，回收 618 份问卷进行了数据分析。本研究创新点在于采用混合式研究法，质化研究与量化研究相互补充。本论文研究结果显示在 618 为受访者中有超过一半数 (N=372, 60.2%) 以上的本科生同意实施结构化英文沉浸式教学（平均数值 3.7853）。因此，本研究假设一大多数中国留学生对于博仁大学东盟学院通识教育基础英语课程实施结构化英文沉浸式所保持的教学态度属于正面。此外，45 名参与半结构性访谈的本科生的访谈记录进行数据整理分析后，研究结果显示，有 77.8% (N=35) 的本科生认同接受建立 SEI 全英语境教学，并且认为实施的优点甚多，但主要是 SEI 全英语境教学建立可以有助于提高学生们的英语整体能力。最后，受访者的年龄 ($r=.045$)、年级 ($r=-.017$)、和有无海外生活经验 ($r=-.011$) 三个方面与建立 SEI 全英语境教学有着正负相关。

关键词: 英文沉浸教学 通识教育基础英语课程 中国留学生

Abstract

The research results showed that over half of participants indicated their positive attitude toward the implementing of structured English Immersion at CAIC fundamental English courses. In addition, another 45 participants were invited for semi-structured interview to collect qualitative data, and 77.8% of participants accepted the implementation of SEI along with providing the fact that SEI brings more considerable strengths than weaknesses. At last, age, academic level and overseas life experiences of participants in the current study were correlated with SEI both positively and negatively.

Keywords: Structured English Immersion, DPU-CAIC General Education Fundamental English Courses, Chinese Students

研究背景

教育全球化深深受着经济全球化所影响，同时，也是全球化发展的一个构面。因此，对于中国大陆学生来讲，尤其是高中毕业生，越来越多的他们毅然决然地选择赴海外学习深造。着眼全球范围，除了欧美发达国家或地区之外，位于东南亚的泰国已悄然成为中国留学生最为主要聚集的国家之一。当前，无论是泰国的公立大学还是私立院校，几乎都开设有规模不等的学士、硕士和博士国际课程 300 多项，绝大多数的国际课程根据泰国教育部的有关规定都安排使用全英语教授授课。有鉴于此，本研究目的在于调查中国大学留学生对泰国博仁大学东盟国际学院 (DPU-CAIC) 基础英语课程实施结构性英文沉浸教学利弊的调查分析。

泰国近几年以来已经十分重视英语教学，近年来政府大力支持英语教学，但是整体效果并不理想。泰国高等英语教育办学模式大体分为：一、创办双语学校；二、推出专门设计的英语课给国内外的学生。中文项目与国际学院对于中国在泰国的留学生而言已经是热门选择，对于此，本研究针对留泰中国留学生于泰国博仁大学东盟学院本科大学阶段的课程学习做探讨。

泰国博仁大学中国-东盟国际学院 (DPU-CAIC) 开设的课程主要面对本科、硕士和博士，主要的授课语言为汉语。但是，学院为本科生开设有基础英语课程（属于通识教育基础英语课程），学期末要进行英语学科考试。与此相关，对于硕士与博士学生来说，虽然没有开设专门的英文课程，但是毕业要求每位学生必须通过 DPU-GET 或 DPU-TEP 英语测试方可顺利毕业，依此可以看出泰国高教对于留学生英语学习是多么的重视。于此，基础英语课程是国际学院的中国本科大学生必修的语言课程，甚至也是他们日常生活与学习的第一语言。笔者认为，在国际学院进行英语学习，最有利的条件就是相对于国内大学生研习英语的语言环境更为适合。从认知建构主义学习理论着眼，学习是一个建构意义的过程，涵盖有四个层面，学习的

情境非常重要,此外还包括协作、会话和意义建构。对于英语学习者来说,为其建构良好的语言学习环境是非常重要的,结构化英语沉浸教学 (Structured English Immersion Instruction) 已经发展与演变成为一种非常成熟的国外语言教学模式,经过许多的专家学者研究发现,它的语言教学优势非常之明显。它将外语学习与周边语言环境进行了有机融合。博仁大学东盟学院的基础英语课程可以借鉴加拿大沉浸式教学法 (English Immersion Instruction) 以及美国结构化英文沉浸教学,面对母语是汉语的中国留学生,用第二语言英语作为教学工具教授基础英语课程与 EI 和美国 SEI 有异曲同工之妙。因此,调查博仁大学东盟国际学院学生对于现阶段基础英语课程全英语环境与实行 SEI 的看法与认知为首要研究任务。

文献探讨

结构化英文沉浸教学的概念

沉浸式语言教学可以追溯到 20 世纪 60 年代的加拿大沉浸式法语教学。Fortier (1990) 称其为“加拿大教育史上影响最为深远的语言教学项目”。Snow (2001) 指出第二语言不仅是教学目标语,还是学生学习其他学科知识的学习工具。沉浸式语言教学模式将单纯的、孤立的语言学习方式向除语言学习之外的其他不同学科内容相结合的教学方法去转变,为学生更好地营造了除母语外的第二语言学习语境;学生能够主动地接受良好的素质教育、外语水平得到提高、思维能力得到发展等一系列优势都来源于课堂 (Mohan, 1986)。教师必须具备精通双语教学的能力,将第二语言作为教学工具。学习内容与使用母语教学的课程相同,教学目的是使学生通过沉浸在第二语言中习得目的语。关于“沉浸式”教学研究从上世纪 80 年代中后期开始逐渐流行起来,比如 Genesee (1985) 最早提出沉浸式教学中,目标语既是教学目的,又是教学手段;从沉浸式法语教学来看,学生利用大量时间学习法语并学习其他课程。研究表明,沉浸式学生在法语或其他第二语言中获得的功能熟练度超过了所有其他形式的第二语言学习中的学生的熟练度 (Genesee, 1994)。

综合以上研究,可以得知,自加拿大沉浸式法语教学法创立以来,围绕“沉浸教学”的概念界定大部分都是解释说明两个维度:一是第二语言作为教学工具教授第二语言;二是为学生努力营造非母语的第三语言环境,也就是说学生全部或者大部分时间都“浸泡”在第二语言之中。美国人类学家和社会语言学家 Hymes (1971) 认为,一个人驾驭语言的能力表现在创造出合乎语法的句子和熟练运用语言的能力。对于中国学生来说,在大陆已经熟悉了课堂教学这种小语境,缺乏使用语言的现实环境——自然社会语言环境。因此,更接近自然社会语言环境的环境不仅是“沉浸式环境”,而且还是“沉浸式教学”课堂环境的创造。

结构化英文沉浸教学的相关理论

已有研究从社会学、心理学、认知与发展、语言学等多个学科角度对结构化英文沉浸教学进行研究,不同研究以有关语言输入与输出、认知支架理论、沉浸理论、鹰架理论、课堂互动、认知建构主义理论、“最近发展区”对结构化英文沉浸教学进行解释(Dong, 2017; Chen, 2016; Dong, 2018; Pei, 2005; Yuan, 2011; Yu & Zhou, 2012; Tang, 2017)。从心理学角度,美国芝加哥大学著名心理学教授 Csikszentmihalyi (1975) 提出“沉浸理论”,该理论首次定义“沉浸”是人们在以一种活动时,如阅读、打球、跑步、音乐创作、工作和玩耍时不受其他事务干扰的一种体验,这种体验能够带给人们快乐、使他们忘记疲劳、充满兴趣去不断更新、完善和探索下一个新的目标或任务(Tang, 2017; Dong, 2017)。从微观角度, Krashen & Terrell (1983) 的“可理解性语言输入”理论(Comprehensible Input),极大地促进了“沉浸式教学”的发展。理论假设认为“在学习某种外语时,学习者根据上下文语境,才能理解并输入高于自己能力的语言”。接着, Swain (1985) 又提出语言输入是必要的,还要进行理解性知识输出,强调学习者的学习过程就是输入与输出的互动过程(Yu & Zhou, 2012)。Vygotsky (1978) 的“近端发展区”(Zone of Proximal Development) 理论指出,对于学生学习效果最好的表现就是所获得的新知识超出其已知的范围(Fern, Anstrom & Silcox, 1995)。从宏观角度,学习语言的过程就是认识世界的过程,是一种认知的过程。Snow, Met & Genesee (1989) 提出认知支架理论,反复强调学习第二语言时,必须将其与其他部分科目课程相结合,通过使用目标语进行交流活动,好像在使用母语般自然;目标语应放置在有意义的语境中,内容和语言结合在一起,学生反复接触目标语,进行各种交际活动(Yuan, 2011)。Colin (2011) 提出双语教学包括四个变量:输入、输出、上下文和过程。Hymes (1971) 提出在适当的时间、场合采取合适的方式运用恰当的语言进行真实的交际能力。建构主义为沉浸式教学提供了教学解决思路,可以构建不同的语言系统(Ouyang, 2018),学生既可以用母语去表达,也可以用所学的语言去表达,关于时间的输入成本,对两种语言的表达的学习几乎相等。此外,认知建构主义是认知理论的重要分支, Piaget (1959) 强调学习的过程在于意义的构建,在这种构建的过程之中,学习的非结构性、语境性和社会性相互作用,有两种类型的学习:协作学习和互动教学(Yu & Zhou, 2012)。激发学生语言学习的兴趣最重要的教学方式就是交互式课堂构建,其教学模式恰好是具体教学实践(Yu & Zhou, 2012)。马志远进行了实证研究后,结果证实,交互式课堂教学有助于提高教学质量(Yuan, 2011)。国外学者对此几乎也有同样的证实,师生互动的好与坏影响着沉浸式教学的成效(Genesee, Holobow, Lambert & Walling, 1985)。

结构化英文沉浸教学的测量

关于结构化英文沉浸教学的测量,一般来讲,早期进行英语半沉浸式教学,之后根据实际情况,判断是否进行全部沉浸式教学实验。经过实验之后,通过问卷调查,学生自我评判

英文词汇量、口语能力和语感是否得到提高,最后可以给学生进行英语测验,获得客观的英语成绩测评(Zhang, 2017)。

结构化英文沉浸教学的相关研究

作为加拿大沉浸式法语授课对象,母语为英语的儿童在进入幼儿园的第一天,就被教师安排“完全浸泡”在全法语语境之中学习法语和其他部分科目课程(Qiang & Zhao, 2000)。Cui (2017)以美国小学生为研究对象,调查研究了在美国小学的汉语沉浸式教学的发展特点以及施教过程中可能会遇到的问题;Xie (2013)以美国西雅图笔架山国际小学的国际学生为研究对象,调查研究了来自中国、越南、老挝、墨西哥和危地马拉等国的学生运用沉浸式教学法学习英文对中国双语教学的启示;Li (2014)回顾了来自美国明尼苏达州光明中文学校的麦迪逊小学学生的沉浸式教学项目的发展;Ouyang (2018)以中小学学生为研究对象,探讨了沉浸式教学法在小学英语教学中的应用;Chen (2016)以美国四年级小学生为研究对象,分析了沉浸式教学法中师生话语在汉语教学中的策略;Dong (2018)以美国少数民族小学生为研究对象,探讨了美国小学在实施结构化英文沉浸教学法实施之后得到的启示有哪些。小学阶段开始实施沉浸式外语教学的模式属于“早期沉浸式”(Wang, 1995; Yu, 2009; Qiang & Siegel, 2004)。从小学开始,学生随着知识面的不断扩大,他们的认知水平也在不断提高。学生既可以使用母语表达,又可以用第二语言表达,而且投入在这两种语言上的时间成本是均等的。另外有些学者将中学生、高职高专或大学本科生作为研究对象,如Yu (2009)以中国中学生为研究对象,探讨了加拿大沉浸式法语教学对中学英语课程的启示有哪些;Xia (2015)以中国高水平国际贸易专业学生为研究对象,探讨了沉浸式教学对口语课程教学改革的意义;Tang (2017)以中国旅游专业大学生为研究对象,探讨了沉浸式教学对其开展双语教学的应用。在这些研究之中,我们可以发现,沉浸模式属于“中晚期沉浸”。还有一些学者将特殊职业人群作为研究对象,探讨了全球趋势下的“汉语在外教学”。由此可见,沉浸式教学不仅可以提高学生的外语水平,也可以培养学生多元文化意识(Curtain & Carol, 2010)。

结构化英文沉浸教学的优点

相对于传统英文教学法,结构化英文沉浸教学可以最大限度地调动学生学习英语的积极性;教师和学生之间在课堂或课外进行互动式教学,关注英文课程的学习内容而不是单纯地聚焦在表达方式上,学生的自信得到了提升;学生在学习英语的同时,也可以将其他学科的知识与英语相结合,丰富英语教学的内容(Xie, 2013; Yuan, 2011; Yu & Zhou, 2012; Ouyang 2018)。

结构化英文沉浸教学的缺点

Wang (1995)指出结构化英文沉浸教学仍存在一些缺点:首先,目前关于结构化英文沉浸教学的教学大纲没有一个统整性的规划意见或者指导思想之类的纲领性文件参考;其次,结

构化英文沉浸教学对教师水平具有一定的要求，为了保证沉浸教学的学习成效和教学质量，具有沉浸教学资格的教师数量较少，难以满足社会需求；很多教师重视沉浸教学的“教学大纲”，忽视了其他基础课程教学；沉浸教学方法教授英文要处理好与其他课程教学的关系，很容易造成课时比例分配不合理。

研究方法

Bernard (2006) 在《Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches》一书中指出，根据资料的形式把研究方法区分定量和定性是很愚蠢的做法，因为定性和定量数据的深度融合在任何有关人类态度和行为的研究中都是不可避免的。基此，本研究欲探索英语通识课程中实施结构性英文沉浸式教学对中国留学生的影响，这种影响一方面来源于中国留学生对实施沉浸教学法可能产生的态度以及新教学法的优缺点，另一方面在于学生如何真正的在英语沉浸教学课堂中如何更好地学习英文。因此，为了更好地达到研究目的，充分了解中国留学生面对英语通识课程实施沉浸教学法的态度、沉浸教学优缺点及学习方式为何，故本研究采用混合式研究法，质化研究与量化研究可以用来相互补充 (Onwuegbuzie & Johnson, 2006)。量化研究部分是在泰国博仁大学中国-东盟国际学院的大一至大四本科生中随机抽取 600 多名学生发放调查问卷，在正式问卷之前，随机抽取 30 名学生进行问卷的预试，检验其信、效度。回收问卷后，使用软体工具 SPSS 22.0 中的信度分析 (Reliability Analysis) 进行分析的 Cronbach Alpha 值确定了问卷的可信度；另使用 Mini TAB 18.0 与 SPSS 22.0 相结合，进行分析年龄、年级和有无海外生活经验三方面是否存在显著相关性。除此之外，质化研究部分是了解本科生对于在基础英文课实施结构化英文沉浸教学的看法与实施此教学法之优缺点，研究人员使用半结构式访谈法 (Semi-Structured Interview) 探究开放式问题 (Open-ended questions) 用来询问学生，此质化资料收集为学生访谈的论点与描述。因为本研究采用混合式研究法，对于访谈后所收集到的定性数据用数学或者定量的方式来展现，也是一种交叉研究的体现。基此，本研究采用内容分析法 (Content Analysis) 用于系统地总结学生的观点，本质上讲内容分析法是一种半定量研究法，实际操作中把访谈内容的文字、非量化的有交流价值的信息转化为定量数据，并以此来分析信息各要素之间的联系或组织结构的某些特征或进行推理性分析。

实证结果与分析

RQ1: 中国留学生对泰国博仁大学东盟学院通识教育基础英语课程实施结构化英文沉浸式教学的态度为如何?

针对研究问题一, 本研究调查中国留学生对泰国博仁大学中国-东盟国际学院通识教育基础英语课程实施结构化英文沉浸式教学接受还是不接受, 他们的态度是什么。研究结果从两个层面进行阐述, 量化研究结果与质化研究结果。量化研究部分, 研究结果如表 1 所示。

表 1 实施结构化英文沉浸式教学有效问卷分析

问题 (Q)	总人数 (N=618)	Mean 平均	S.D.	同意 (N/%)	不确定 (N/%)	不同意 (N/%)
Q1	618	3.6521	0.9697	353 (57.12%)	195 (31.55%)	70 (11.33%)
Q2	618	4.0421	0.9064	442 (71.52%)	148 (23.95%)	28 (4.53%)
Q3	618	3.7087	0.9923	344 (55.66%)	201 (32.52%)	73 (11.82%)
Q4	618	3.8301	0.8340	387 (62.62%)	210 (33.98%)	21 (3.4%)
Q5	618	3.9725	0.9480	418 (67.64%)	157 (25.40%)	43 (6.96%)
Q6	618	3.5065	0.9202	288 (46.6%)	252 (40.78%)	78 (12.62%)

本研究对回收的 618 份有效问卷进行了数据分析, 通过平均值、标准差和百分比。在第一部分的六个单选题中, Q2 的平均值最高 4.0421, 标准差 0.9064, 有 442 名本科生认为结构化全英沉浸教学对学生学习英语是有帮助的占比 71.52%; Q1、Q3、Q4 和 Q5 的平均值分别为 3.6521、3.7087、3.8301 和 3.9725, 标准差分别为 0.9697、0.9923、0.8340 和 0.9480, 表明 Q1、Q3、Q4 和 Q5 的结果是可以接受的, 绝大多数本科生认为结构化全英沉浸式教学的建立是很有必要的, 可以提升学生们的英语能力和学习英语的兴趣; Q6 的平均值最低 3.5065, 标准差 0.9202, 虽然有 252 名学生占比 40.78% 不确定建立全英解学环境与否, 绝大多数 288 名学生还是支持建立结构化沉浸式全英教学环境占比 46.6%。Q1-Q6 的平均值都大于 3.5, 标准差都大于 0.80%, 说明博仁大学中国-东盟国际学院本科生对于通识教育基础英文课程实施结构化英语沉浸式教学是可以接受的。

RQ2: 中国留学生对泰国博仁大学东盟学院通识教育基础英语课程实施结化英文沉浸式教学的利弊为何?

本研究首先采用质化研究之访谈法, 随机抽取博仁大学中国-东盟国际学院本科生 45 名进行半结构化访谈, 男生 20 名占比 44.4%; 女生 25 名占比 55.6%。所学专业方面, 国贸 17 名占比 37.8%, 旅游管理 8 名占比 17.8%, 艺术设计 6 名占比 13.3%, 金融 14 名占比 31.1%。关于建立 SEI 全英环境, 同意的 35 名占比 77.8%, 不同意的 10 名, 占比 22.2%。根据研究结果显示受访者对于如果建立 SEI 全英环境的优点上大致可分为四个构面: 1) 提高英语能力 (N=20, 44.4%); 2) 增强英语学习兴趣 (N=8, 17.8%); 3) 提升英语教学质量 (N=6, 13.3%) 和 4) 提高招生质量 (N=1, 2.2%)。除此之外, 本研究受访者也提出如果建立 SEI 全英环境的缺点大

致可分为三个构面: 1) 英语学习兴趣减弱 (N=5, 11.1%); 2) 较难适应全英语境 (N=2, 4.4%) 和 3) 英语学习难度增强 (N=3, 6.7%)。研究结果如表 2 所示。

表 2 实施结构化英文沉浸教学的利弊调查之访谈记录摘要汇总 (N=45)

	类型	人数	百分比
性别	男	20	44.4%
	女	25	55.6%
专业	国贸	17	37.8%
	旅游管理	8	17.8%
	艺术设计	6	13.3%
	金融	14	31.1%
SEI 全英环境建立	同意	35	77.8%
	不同意	10	22.2%
优点	提高英语能力	20	44.4%
	增强英语学习兴趣	8	17.8%
	提升英语教学质量	6	13.3%
	提高招生质量	1	2.2%
缺点	英语学习兴趣减弱	5	11.1%
	较难适应全英语境	2	4.4%
	英语学习难度增强	3	6.7%

其次, 本研究又通过量化研究法对收集的 618 份调查问卷进行了数据分析, 在第一部分六个单选题中, Q2、Q3、Q4、Q5 的平均值与标准差分别是 4.0421、3.7087、3.8301 和 3.9725; 0.9064、0.9923、0.8340 和 0.9480, 表明中国留学生认为实施沉浸教学对于英语学习

是有利的, 比如自我想要发自内心地主动学习英语; 单词记忆、语法掌握变得简单, 并形成了浓厚的学习兴趣; 学生享受全英教学环境, 口语表达变得更加顺畅等。

针对研究问题二, 本研究真正地将质化研究法与量化研究法相结合加以验证, 并不是单纯地使用质化研究法或是量化研究法。原因在于探讨实施沉浸教学法的利与弊, 首先就是要了解受试者对于沉浸教学法的态度, 态度决定受试者将认为此种教学法对英语学习是有利的还是有弊的。如果受试者接受通识英语课程实施沉浸教学法, 那么态度显而易见是正面的, 认为沉浸教学法是有益于学习英语的, 反之亦然。此外, 受试者在面对利大于弊的沉浸教学法实施过程中, 就会潜意识地、竭尽全力地改变原有的学习模式, 使用新式教学法提升自我的英语学习成效。基此, 本研究依据 Bernard (2006) 使用混合研究法关于研究问题二探索沉浸教学的利与弊。

RQ3: 泰国博仁大学东盟学院通识教育基础英语课程实施结构化英文沉浸式教学与本科生年龄、年级和有无海外生活经验三个方面是否存在相关性?

针对研究问题三, 本研究调查中国留学生对泰国博仁大学中国-东盟国际学院通识教育基础英语课程实施结构化英文沉浸式教学与本科生年龄、年级和有无海外生活经验三个方面是否存在相关性。本研究结果指出, 受访者的年龄 ($r = .045$) 与教育基础英语课程实施结构化英文沉浸式教学有微弱正相关。另外, 受访者的本科年级 ($r = -.017$) 与教育基础英语课程实施结构化英文沉浸式教学有微弱负相关。最后根据研究结果显示, 受访者的海外生活经验 ($r = -.011$) 与教育基础英语课程实施结构化英文沉浸式教学有微弱负相关。研究结果如表 3 与 4 所示。

表 3 描述性统计分析

	平均数	标准差	N
年龄	1.9417	.26675	618
年级	2.0453	.81986	618
海外经验	1.1489	.45245	618
SEI	22.7120	2.52274	618

表 4 Pearson相关性分析

		年龄	年级	海外经验	SEI
年龄	Pearson 相关性	1	.005	-.009	.045
	显著性 (双侧)		.908	.831	.265
	N	618	618	618	618

表 4 Pearson相关性分析（继续）

		年龄	年级	海外经验	SEI
年级	Pearson 相关性	.005	1	.056	-.017
	显著性 (双侧)	.908		.164	.670
	N	618	618	618	618
海外经验	Pearson 相关性	-.009	.056	1	-.011
	显著性 (双侧)	.831	.164		.792
	N	618	618	618	618
SEI	Pearson 相关性	.045	-.017	-.011	1
	显著性 (双侧)	.265	.670	.792	
	N	618	618	618	618

研究结论与讨论

研究结论

大多数中国留学生接受博仁大学东盟学院通识教育基础英语课程实施结构化英文 沉浸式教学态度正面。

对 618 份有效问卷进行数据分析后，结果显示，研究受访者超过一半数（N=372, 60.2%） 以上的本科生同意实施结构化英文沉浸式教学（平均数值 3.7853）。因此，本研究假设一大多数 中国留学生对于博仁大学东盟学院通识教育基础英语课程实施结构化英文沉浸式所保持的教学 态度属于正面。

大多数中国留学生认为博仁大学东盟学院通识教育基础英语课程实施结构化英文 沉浸式教学是利多于弊的。

另一方面而言，一共有 45 名参与半结构性访谈的本科生的访谈记录进行数据整理分析后，研究结果显示，有 77.8%（N=35）的本科生认同接受建立 SEI 全英语境教学，并且认为实施的优点甚多，但主要是 SEI 全英语境教学建立可以有助于提高学生们的英语整体能力。

实施结构化英文沉浸式教学与本科生年龄、年级和有无海外生活经验三个方面有 正负相关性的发现。

618 份有效问卷进行皮尔逊积矩相关系数数据分析后结果显示受访者的年龄（r=.045）、 年级（r=-.017）、和有无海外生活经验（r=-.011）三个方面与建立 SEI 全英语境

教学有正负相关。换言之，年龄（正相关）岁数越年长的受访者越同意实施结构化英文沉浸式教学。此外，年级（负相关）越高之受访者反到觉得没有必要实施结构化英文沉浸式教学。最后，对于有无海外生活经验（负相关）的受访者而言，经验越少的越觉得有必要实施结构化英文沉浸式教学，反之亦然。

本研究认为这三个问题存在层层递进、相辅相成的内在联系。首先，中国留学生对于英语通识课程实施沉浸教学持有正面接受的态度；其次，既然接受这种新式英语教学法，原因在于其对于大学生学习英语是有很多帮助的，虽然在具体实施过程中可能会面对一些困难，即利大于弊；最后，本研究选取的受试者是大一至大四本科生，一定在年龄、年级及有无海外生活经验这三个维度对实施沉浸式英语教学存在认知及对英语学习成效好坏上存在差异。总之，这三个问题始终围绕实施英文沉浸教学对中国留学生英语学习影响来展开的，每一个问题都是对影响的结果判断。综合所有问题的研究结果，本研究得知英文沉浸教学对中国留学生英语学习的影响都是什么。

研究局限和展望

本研究主要针对博仁大学中国-东盟国际学院本科生对于通识教育基础英语课程实施结构化英语沉浸式教学之态度与实施的优缺点分析，整体而言，仅仅研究调查局部性本科生的态度与想法，实际上在于未来相关性研究上可以归纳出以下几个研究方向：

- 英语课程实施结构化英语沉浸式教学调查可以扩大整个博仁大学中国-东盟国际学院所有本科生、研究生及博士生。
- 英语课程实施结构化英语沉浸式教学调查可以扩大至所有相关英语课程以应对未来本硕博生的毕业英语门坎。
- 英语课程实施结构化英语沉浸式教学亦可以调查博仁大学中国-东盟国际学院所有师长官的态度与想法。

References

- Bernard, H. R. (2006). *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches* (4th ed.). Oxford: Alta Mira Press.
- Chen, H. Y. (2016). Exploring the Application Strategies of Teacher and Student Discourse in the Process of American Immersive Chinese Teaching. *Journal of Jiamusi Vocational College*, 8, 362-363. [in Chinese]
- Colin, B. (2011). *Foundations of Bilingual Education and Bilingualism* (5th ed.). Clevedon: Multilingual Matters.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety*. San Francisco: Jossey- Bass Publishers.

- Cui, Y. H. (2017). The development, characteristics and problems of Chinese immersion teaching in primary schools in the United States. *World Chinese teaching*, 31(1), 116-127. [in Chinese]
- Curtain, H. & Carol, A. D. (2010). *Language and Children: Making the Match: Bringing New Language to Young Learners K8* (4th ed). Boston: Pearson (Allyn & Bacon).
- Dong, X. (2017). The application research of immersive teaching method in college foreign language teaching. *Heilongjiang animal husbandry and veterinary*, 5, 267-269. [in Chinese]
- Dong, X. (2018). The immersion teaching of American primary school SEI structure and its enlightenment. *Teaching and Management*, 12(2), 122-124. [in Chinese]
- Fern, V., Anstrom, K. & Silcox, B. (1995). Active learning and the limited English proficient student. *Directions in Language Education*, 1, 1-7.
- Fortier, D. (1990). *Rapport Annuel 1989. Commissaire aux langues officielles*. Ottawa: Ministere des Approvisionnementneuiset Service Canada.
- Genesee, F. (1985). Second language learning through immersion: A review of U. S. program. *Review of Educational Research*, 55, 541-561.
- Genesee, F. (1994). *Integrating Language and Content: Lessons from Immersion. Educational Practice Reports. No 11. National Center for Research on Cultural Diversity and Second Language Learning*. Washington, DC: Center for Applied Linguistics.
- Genesee, F., Holobow, N., Lambert, W. E. & Walling, R. (1985). The linguistic and academic development of English-speaking children in French school: Grade 4 outcomes. *Canadian Modern Language Review*, 41, 669-685.
- Hymes, D. (1971). *On Communicative Competence*. In J. Pride and J. Holmes (Eds.), *Sociolinguistics*. Penguin, 1972. Excerpt from the paper published 1971, Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Krashen, S. D. & Terrell, T. D. (1983). *The Natural Approach: Language Acquisition in the Classroom*. San Francisco: The Alemany Press, 37.
- Li, D. Q. (2014). A review of the immersion teaching program at the Bright Chinese School in Minnesota, USA. *Overseas Chinese Teaching Research*, 3, 14-16. [in Chinese]
- Mohan, B. (1986). *Language and Content*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Onwuegbuzie, A. & Johnson, R. (2006). The validity issue in mixed research. *Research in the Schools*, 1, 48-63.
- Ouyang, W. X. (2018). The application of immersion teaching method in primary school English teaching. *Basic education*, 1, 241-243. [in Chinese]
- Pei, M. (2005). *From the perspective of social culture, this paper analyzes the interaction behavior between teachers and students in English immersion classroom- theoretical analysis*. Doctoral Dissertation. Hong Kong University. [in Chinese]

- Piaget, J. (1959). *The Language and Thought of Child* (3rd ed.) London: Routledge and Kegan Paul. (Original work published 1923).
- Qiang, H. Y. & Siegel, L. (2004). An overview of the development of Canadian second language immersion teaching. *Comparative education research*, 7, 1-7. [in Chinese]
- Qiang, H. Y. & Zhao, L. (2000). Canadian second language immersion teaching and its reference in China. *Comparative education research*, 4, 38-41. [in Chinese]
- Snow, M. (2001). Content-based and immersion models for second and foreign language teaching. In Celce-Murica M (ed.). *Teaching English as a Second or Foreign Language* (3rd ed.). Boston, MA: Heinle & Heinle.
- Snow, M., Met, M. & Genesee, F. (1989). A conceptual framework for the integration of language and content in second/foreign language instruction. *TESOL Quarterly*, 23, 201-217.
- Swain, M. (1985). *Communicative competence: Some roles of comprehensible input and comprehensible output in its development. Input in Second Language Acquisition*. Rowley, MA: Newbury House.
- Tang, S. H. (2017). Talking about the Application of Immersive Teaching in Bilingual Education of Tourism Majors. *Weekly*, 18, 10-11. [in Chinese]
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wang, Z. (1995). Canadian “immersive” French teaching. *Foreign language teaching abroad*, 1, 5-8. [in Chinese]
- Xia, H. (2015). The Enlightenment of Immersive Teaching on the Reform of Oral English Classroom Teaching in Higher Vocational International Trade. *Journal of Nanjing Radio and Television University*, 2, 47-49. [in Chinese]
- Xie, Q. (2013). American Immersive Teaching and Its Implications for Chinese Bilingual Teaching. *Journal of Lishui University*, 35(1), 107-113. [in Chinese]
- Yu, L. & Zhou, C. F. (2012). On the mode and practice of immersion teaching in higher education in China. *Henan Social Sciences*, 20(6), 78-80. [in Chinese]
- Yu, X. (2009). The Enlightenment of Canadian Immersive Teaching on English Teaching in Middle Schools in China. *Journal of Chongqing Three Gorges University*, 25(115), 158-160. [in Chinese]
- Yuan, P. H. (2011). Immersive bilingual education at the University of Ottawa, Canada and its implications for Chinese college English teaching. *Foreign language world*, 145(4), 75-82. [in Chinese]
- Zhang, L. (2017). The enlightenment of immersive teaching on English oral classroom teaching under the mode of Sino-foreign cooperative education. *Journal of Tonghua Teachers College*, 38(12), 119-122. [in Chinese]



Name and Surname: Zheng Fan

Highest Education: Doctoral Candidate

University or Agency: Rangsit University

Field of Expertise: Leadership in Society, Business and Politics



Name and Surname: Xin Zhang

Highest Education: Master's Degree Candidate

University or Agency: Dhurakij Pundit University

Field of Expertise: Marketing

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不多见。

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本管理提出相关建议。

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：“高度有效的感觉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。

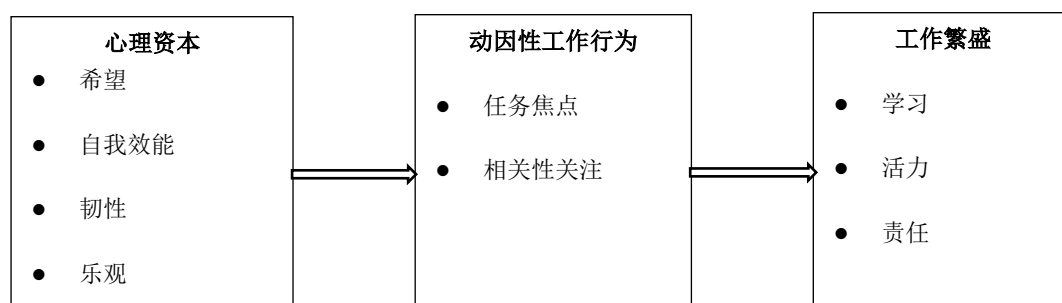


图 1 模型一

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。

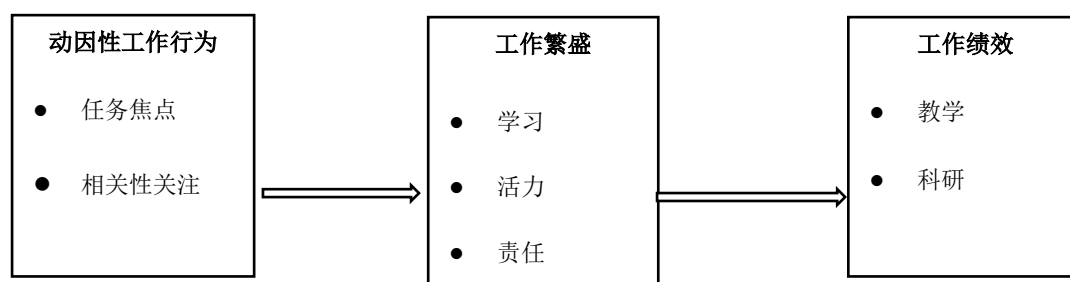


图 2 模型二

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	能	性	观	因工 作	务焦 点	关关 注	作繁 盛	取学 习	责	力	作绩 效	研
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	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

泰国水上市场旅游汉语应用研究—以杜拉拉水上市场为例
A STUDY OF CHINESE LANGUAGE USAGE RELATING TO FLOATING
MARKET TOURS IN THAILAND: A CASE STUDY OF PATTAYA
FLOATING MARKET

周妙珠

Ananya Weerajit

泰国华侨崇圣大学中国语言文化学院

Faculty of Chinese Language and Culture, Huachiew Chalermprakiet University, Thailand

Received: June 12, 2018 / Revised: March 30, 2020 / Accepted: April 1, 2020

摘要

本论文研究的课题是杜拉拉水上市场旅游汉语应用研究。论文使用文献资料分析、访谈分析和问卷调查分析。通过研究杜拉拉水上市场旅游汉语应用情况,包括汉语服务人员应用的基本情况、杜拉拉水上市场的汉语服务情况与中国游客沟通、市场汉语广告牌和标识牌、市场汉语服务的管理情况。从多方面指出杜拉拉水上市场汉语应用情况的评估,并相应地给出了建议和改进。

从汉语应用研究得出结论,汉语服务人员的汉语水平不仅要在听和说方面提高,读和写方面更需要加强。商店职员应该重视汉语普通话的学习,市场和商店应该提供读和写汉语方面的培训课程。如果服务人员的汉语服务水平提高,中国游客的满意度增加,更多高端消费就会增多。不仅旅游人数增加,而且在泰国的消费金额也会增长。

关键词: 泰国水上市场 杜拉拉水上市场 水上市场旅游 旅游汉语应用

Abstract

The subject of this paper was to research the usage of the Chinese language when traveling to Pattaya floating market. The paper used literature analysis, interview analysis, and a questionnaire

survey. The paper evaluated the application of Chinese in the Pattaya Floating Market and gave resultant suggestions and improvements.

From the study on the application of Chinese tourism in the Pattaya Floating market was that store, Chinese service personnel must not only improve their Chinese proficiency in listening and speaking but also need to strengthen their reading and writing skills. Store staff should pay attention to learning Mandarin Chinese, markets and stores should also provide training courses in reading and writing Chinese. If the service level of the Chinese service personnel improves, the satisfaction of Chinese tourists will be increased, and high-end consumption will also be increased. Not only will the number of tourists be increased, but the amount of consumption in Thailand will also increase.

Keywords: Thailand Floating Market, Pattaya Floating Market, Travel in Thailand Floating Market, Usage of the Chinese Language When Traveling

绪论

选题的背景及研究意义

泰国是多河川国家，水运业发达，居民沿河而居，许多商贩都依靠河流为生，也因此逐渐发展出庞大的水上市场。泰国曼谷有许多水上市场，大部分离曼谷市中心比较远。泰国的著名水上市场有很多，比如：

1. 达城水上市场（阿育陀耶水上市场）
2. 丹嫩莎朵水上市场（丹嫩沙多水上市场）
3. 安帕瓦水上市场
4. 曼谷大林江水上市场
5. 宽里安水上市场
6. 空叻玛荣水上市场
7. 高桥水上市场
8. 杜拉拉水上市场（四方水上市场）

近年来，有很多游客来泰国旅游，其中绝大部分游客是中国人。泰国有很多旅游胜地，比如：曼谷，清迈，普吉岛，芭提雅等等。对中国游客来说，芭提雅是最主要的旅游胜地。芭提雅还有很多旅游景点，比如：芭提雅海滩，中天海滩，格兰岛，东芭乐园，是拉差老虎园，芭提雅公园塔，芭提雅步行街，富贵黄金屋和杜拉拉水上市场等等。杜拉拉水上市场原名“四方水上市场”，由于中国电视剧《杜拉拉升职记》在这里拍摄，这让中国人越来越多地认识四方水上市场，四方水上市场也因此获得了新名字“杜拉拉水上市场”。由于有大量中国游客来杜拉拉水上市场旅游，所以杜拉拉水上市场使用汉语交流成为必然的趋势。

杜拉拉水上市场的水面覆盖面积超过 10 万平方米, 经过不断的开发与改良, 受到了来自泰国本土以及其他国家的游客欢迎。让更多人能够欣赏到汇集泰国四个不同区域文化特色的水上风情。

位于春里武府芭提雅的杜拉拉水上市场, 集合了泰国的北部、东北部、中部及南部文化及美食特色的大型水上市场, 因而得名。因为观光客很多, 所以有很多土产、手工艺品商店。

除此之外, 在杜拉拉水上市场还提供多种娱乐项目。对于喜欢冒险的游客, 旅游局提供有滑索探险等新鲜刺激的活动项目。喜欢轻松休闲的游客, 则可以选择泛舟湖上, 享受水上游览以及水上购物的乐趣。当然, 游客也可以带着他们的孩子一起体验水上汽艇活动项目, 让他们的欢声笑语随着水上汽艇一起荡漾在水上市场。

近年来, 泰国旅游业的收入逐渐增加, 目前已经成为泰国经济增长主要的支柱。虽然泰国旅游业的快速发展带动了泰国经济的快速增长, 但同时也为泰国带来了一些不良影响。分析泰国旅游业给泰国经济带来的影响, 不仅有利于泰国旅游业发展的完善, 同时也利于泰国经济发展水平的进一步提高。本文对泰国旅游业发展现状的分析, 研究了泰国旅游业对泰国经济发展带来的有利影响, 并根据泰国旅游业的发展得出的启示。

目前中国已经是赴泰国游客的最大客源国, 每年数以百万计的中国游客进入泰国, 在泰国芭提雅, 每天都有大量中国人来杜拉拉水上市场旅游, 汉语就成为必不可少的沟通语言。但是在实际应用中, 芭提雅杜拉拉水上市场的汉语服务并不是十分理想, 在很多重要的地方均没有汉语提示牌。除此之外, 杜拉拉水上市场客服人员的汉语水平也仍然有待提高。因此, 研究如何提高杜拉拉水上市场旅游汉语应用的质量具有重要的意义。

文献综述

水上市场是泰国游客和外国游客的热门旅游胜地。 泰国有许多水上市场, 无论在曼谷还是其他省份, 都深受游客欢迎。 与水上市场有关的研究, Chantadit (2009) 泰国游客研究行为与满意度研究。青蛙行为对泰国旅游者对安帕瓦水市场旅游行为的满意度夜功府这个研究是由一群 300 人进行的。游客对安帕瓦水市场总体很满意。从各个方面考虑, 发现旅游景点当地人和商店, 饭店和饮料处于较高水平。至于政府机构提供的服务中级。研究游客对安帕瓦水市场的行为和满意度, 以研究游客在前往安帕瓦水市场的行为方式或使他们满意的因素。让游客再次前往安帕瓦水上市场。并研究游客应该改善或发展哪些因素, 以便利用研究结果来发展安帕瓦水上市场的旅游模式, 从而变得更受欢迎包括使旅游业在未来继续发展。Hirunthet (2010) 指出, 本论文研究旨在调查影响决策因素制造在暖武里省河内水上市场旅行的泰国游客。建议营造非洲浮东市场可持续发展。决定在河内浮动市场旅行的泰国游客的行为是: 美味的食物, 美丽的地方, 还有重要的是尊重佛教。但是, 由于游客仍可能知道水上市场导致游客减少。因

此,水上市场应该能够为水上市场推广市场,应该进行更多的宣传,吸引更多的游客前来。通过在电视,报纸和广播上刊登广告为了让水上市场闻名,更多的游客有兴趣参观。Chantadit (2009) 和 Hirunthet (2010) 都分别通过研究得出证明,发现泰国和外国游客对泰国水上市场的访问感到满意和满意影响。水上市场旅游业的因素,可能是由于水上市场的地理位置,水上市场的身份,水上市场活动,食品和饮料所致。这应该是游客决定参观水上市场的重要因素。通过对 Chantadit (2009) 的研究,使了解游客的行为和满意度。Hirunthet (2010) 以及营销因素和游客的决策前往水上市场旅行,可以将他们俩的结果用作营销计划的指南,以改善和发展泰国水上市场的旅游业,从而最大程度地提高游客的满意度。目前,有许多中国游客来泰国旅游。泰国除了拥有水上市场或者旅游胜地以外。Wattanasin (2015) 进行了研究中国游客赴泰国旅游满意度分析,这将对泰国的旅游业发展很有用。近年来,中国公民出境旅游需求日益旺盛,出境旅游已经成为新的消费领域和新的时尚。泰国是最早获得中国政府支持和批准中国公民出游的海外国家之一,中国游客前往泰国旅游的人数逐年增长,巨大的消费能力极大的促进了泰国的外汇增收。基于中国出境旅游市场繁荣发展和泰国入境旅游市场高度依赖中国旅游推动的事实,面向中国游客开展泰国旅游满意度调研,收集泰国旅游期间的以“食、住、行、游、购、娱”六大旅游要素方面的收获与体验反馈,分析存在问题,提出相应解决对策,推动泰国旅游业持续健康地向前发展,也是作为一名泰国留学生为中泰两国文化交流和旅游业发展作贡献的心愿。在国内外游客满意度的相关理论基础上,把泰国的旅游现状和中国游客赴泰国旅游的现状相结合,设计中国游客赴泰国旅游满意度的调查问卷,然后通过满意度水平影响因子的回归分析对中国游客赴泰国旅游的满意度调查结果进行研究,最后得出,泰国旅游市场需改进的问题主要是:旅游资源文化内涵有待深入挖掘;旅游购物市场和价格机制可进一步完善;加强基础设施建设,改善城市交通;改善餐饮质量,提供更加健康美味的特色饮食。为此,本文提出:继续保持高质量的服务水平;加强对中国旅游客源市场的研究,开发符合中国游客的需求,不断开发创新具有泰国特色的旅游产品。对中国游客赴泰国旅游满意度分析,可以了解满意度和缺点,以及关于泰国旅游业需要改善的各种问题,为了促进和发展泰国的旅游业。

Saeheng (2015) 从泰国旅游业商务汉语的思路来研究,通过对泰国旅游业的汉语应用满意度调查。了解和提高泰国旅游业服务质量。以及指出汉语在泰国旅游业各个方面都起到了非常重要的作用。另外,英语在泰国旅游业的应用程度比汉语好。这些问题就是泰国旅游管理部门的管理人员对商务汉语的应用还不够,还未能很好地使用商务汉语来促进泰国的旅游业发展。

因此,为了促进泰国旅游业提高效率良性发展的需要。正如 Kamolyingcharoen (2015) 在赴曼谷的中国游客行为研究中指出,泰国作为亚洲一个非常重要的旅游国家,拥有丰富的自然、人文景观。同时旅游业是泰国经济的支柱产业,每年为泰国创造巨额的外汇收入。近年

来, 赴泰国旅游的中国游客人数也在不断增加。2012 年到泰国旅游的中国游客人数超过马来西亚, 中国成为泰国外籍游客的最大来源国, 而曼谷作为泰国的首都是中国游客赴泰国旅游的首选目的地。赴曼谷的中国游客中男女比例较为均衡, 并且主要以收入和文化水平较高的中青年为主。购物、观光、度假等是中国游客赴曼谷旅游的主要动机, 偏好星级酒店, 也有部分游客会选择特色酒店, 大部分中国游客在曼谷都会购买服装、化妆品等物品。中国游客对于曼谷的旅游环境满意度较高, 而对于旅游消费环境满意度相对较低。为了促进中国游客赴泰国旅游的快速、健康发展。特别是使用汉语在与中国游客交流中变得更为重要。因此, 政府应在各种旅游景点中推广汉语使用, 为了提高泰国旅游业的效率与发展。基于开发更多旅游市场的目的及重要意义进行本课题的研究。

研究的范围

1. 只限在芭提雅的杜拉拉水上市场进行调查研究。
2. 研究对象为 100 位旅客和 50 位服务员。
3. 提高汉语交流水平和提供多方位汉语服务的重要性, 对增加中国游客满意度, 以及发展泰国旅游业的影响作用。

研究目的

1. 研究杜拉拉水上市场的汉语应用现状。
2. 研究及解决杜拉拉水上市场汉语应用存在的问题。

研究方法

本论文研究方法是定性和定量的综合法。定性法为书籍文献收集, 硕博士论文, 报纸, 报刊和网站以及深入访谈 20 位商店里的服务人员。

杜拉拉水上市场汉语应用的情况

以杜拉拉水上市场的中国游客为研究对象, 对杜拉拉水上市场的汉语服务进行调查, 根据相关的旅游调查结果分析其中存在的问题, 并提出相应的解决对策, 有助于中泰两国的旅游管理部门和旅游企业更好地定位旅游目标市场, 进行有针对性的旅游宣传与推广, 对于促进泰国旅游业的持续发展具有重要意义。

中国游客赴泰国旅游的人数逐渐增加, 对泰国旅游市场影响甚大。

拉水上市场有四个部门, 北部, 中部, 东北部和南部。杜拉拉水上市场也有 114 个商店。2008 年杜拉拉水上市场刚刚开张的时候, 全部的商业服务是泰国人, 他们只用泰语和英

语跟游客沟通。2010 年以来，杜拉拉水上市场有越来越多的中国游客来旅游，因此也很需要商业汉语服务。由于杜拉拉水上市场缺乏会说汉语的服务，于是原来的服务员开始学习汉语。不过也有一些服务员就会说汉语，因为每天有很多中国游客来杜拉拉水上市场旅游，所以他们就有更多的机会跟中国游客交流。他们的工作经验，使他们有基本汉语会话的能力。

汉语服务人员应用的基本情况

在这次研究中，研究者将杜拉拉水上市场的 50 位汉语服务人员作为对象。另外问卷调查的内容分为四个部分包括汉语能力、学历、汉语水平和工作的情况。按照问卷调查的四个部分，如下的内容是 50 位杜拉拉水上市场服务员问卷调查的结果。

汉语能力

服务人员喜欢说汉语

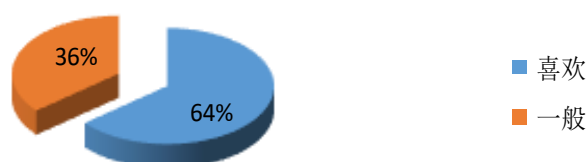


图 1 服务人员喜欢说汉语的数量与百分比

服务人员能说几种汉语

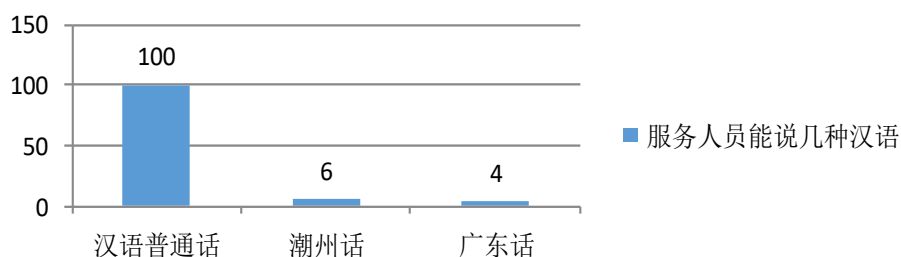


图 2 服务人员能说几种汉语的数量与百分比

从图 1 到 2 来看，大部分的服务员喜欢说汉语 (64%)，另外服务员对汉语一般 (36%)。从表 3-3 来看，全部的服务员都会说汉语普通话 (100%)，有少部分的服务员会说潮州话和广东话 (5%)。还发现大部分的服务员对汉语很有兴趣，他们全部都会说汉语普通话，但是也有一些服务员还会说福州话和广东话。在杜拉拉水上市场，大部分的中国游客是从中国大陆来的，所以汉语普通话是杜拉拉水上市场的最主要的语言沟通。

学历

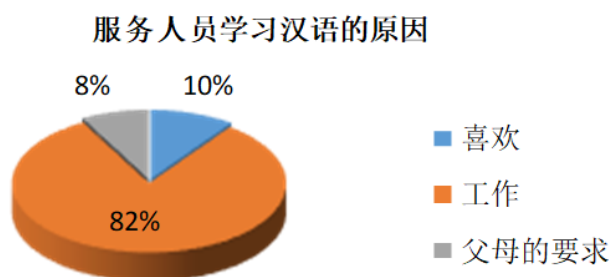


图 3 服务人员学习汉语的原因的数量与百分比

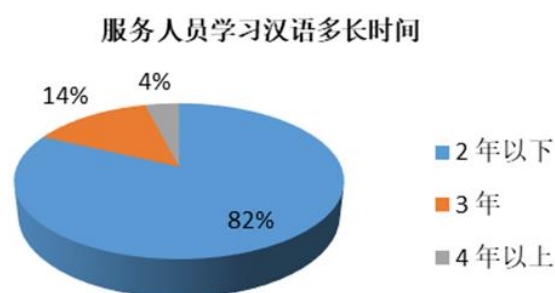


图 4 服务人员学习汉语的时间数量与百分比

从图 3 到 4 来看, 服务员学习汉语的原因 82%是因为工作原因, 10%是喜欢, 其他原因 8%是华人家庭, 从小父母都要求学习汉语。他们已经学过汉语, 占 82%有 41 位服务员用 2 年的时间学习汉语, 另外占 14%有 9 位服务员用 3 年的时间学习汉语, 占 4%用 4 年以上学习汉语。可以发现, 大部分的服务员教育程度还不那么高, 因为他们觉得只有学习到初中或高中就够了, 也可以找工作。他们学习汉语的原因是为了工作原因, 只是学习汉语 2 年, 就可以用汉语进行一般的会话。

汉语水平的情况

在这次研究中, 研究者将杜拉拉水上市场的 50 服务员作为对象。另外问卷调查的内容分为两个部分人群。一部分是对杜拉拉水上市场服务人员的汉语水平实际调查情况。又通过问卷调查, 如下的内容是杜拉拉水上市场 50 位服务人员的汉语水平问卷调查的结果。

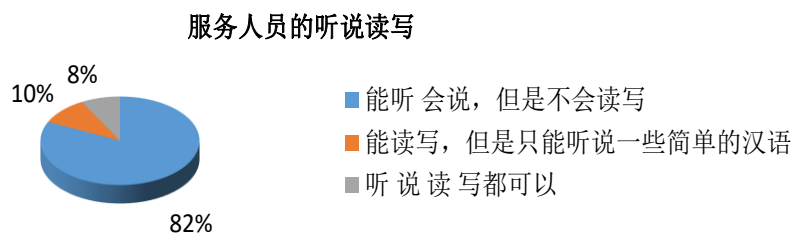


图 5 服务人员的听说读写的数量与百分比

从图 5 来看，服务人员的汉语听说读写如何，41 位的服务员能听会说，但是不会读写 (82%)，5 位服务员能读写，但是只能听说一些简单的汉语 (10%)，其他 4 位服务员听、说、读、写都可以 (8%)。从图 5 来看，可以发现大部分服务员学习汉语的时间还不长，所以他们的汉语水平只能听会说，但是不会读写。因为工作原因需要会说汉语，但是读写汉字还不太好。工作需要听说汉语，所以他们觉得应该学习汉语听力和口语，就可以跟中国游客沟通了。



图 6 服务人员应该提高学习汉语的数量与百分比

从图 6 来看，在工作之中，杜拉拉水上市场的服务员需要进一步学习提高，44 位的服务员觉得应该提高汉语读和写方面 (88%)，4 位服务员觉得应该提高汉语听与说方面 (8%) 和 2 位服务员觉得应该提高汉语思维习惯与中国文化方面 (4%)。

工作情况

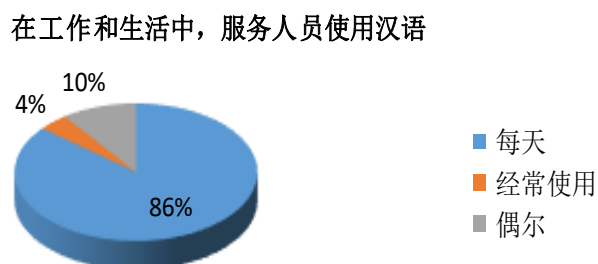


图 7 在工作和生活中, 服务人员使用汉语的数量与百分比

服务人员觉得汉语在工作生活中有用处



图 8 服务人员觉得汉语在工作生活中有用处的数量与百分比

从图 7 到 8 来看, 在平时的工作和生活中, 服务员每天使用汉语 (86%), 偶尔使用汉语 (10%)。他们觉得汉语在工作生活中用处很大 (60%), 有用处 (40%)。可以发现服务员每天经常使用汉语跟顾客交流, 所以汉语对服务员的工作生活用处很大。

杜拉拉水上市场汉语服务情况

与中国游客沟通

研究者赴杜拉拉水上市场的以 100 位中国游客做为对象。问卷调查的内容分为两个部分: 包括中国游客的基本资料和中国游客对杜拉拉水上市场汉语服务的满意度调查。按照问卷调查的两个部分, 如下是 100 位杜拉拉水上市场对游客的汉语应用调查的结果。

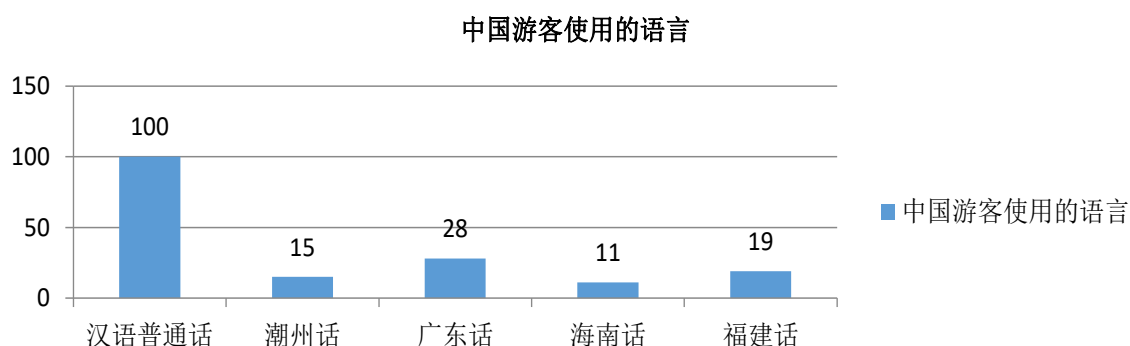


图 9 中国游客使用语言的数量与百分比

从图 9 来看, 在杜拉拉水上市场, 中国游客使用的语言是汉语普通话 (100%), 使用广东话 (28%), 福建话 (19%), 潮州话 (15%), 海南话 (11%)。到泰国的汉语游客年龄分布较全

面,但是主要以中年人为主,即年龄 30-39 岁的,因为这部分群体一般都有比较固定的工作,收入很好,有的已经成为公司或者单位的领导,收入比较多,他们的消费能力也比较高且有着较多的出游经验。大部分的中国游客都是跟旅行社一起来泰国旅行的,但是也有一些游客是自己来泰国旅行。全部的中国游客都是从中国大陆来的,所以他们都会说汉语普通话(100%),有小部分的游客还会说广东话和福建话。所以对中国游客来说,汉语普通话是他们最主要的沟通语言。

杜拉拉水上市场的广告和标识牌

本文的样本集中在杜拉拉水上市场的商店。杜拉拉水上市场是芭提雅的旅游地点,到芭提雅和春武里市游览的话,也经常去杜拉拉水上市场。因此,在杜拉拉水上市场有很多商店,如:饭店,服装店,纪念品店,美容店,药店和按摩店等等。从 2010 年以后,杜拉拉水上市场的广告和标识牌就开始用汉字描述了。

根据对中国游客的调查,杜拉拉水上市场有很多商店标识牌都有三种语言:泰语、英语和汉语,有些商店服务员还能讲几句简单的英语和汉语。可是有些地方还没有汉语标识牌,也缺乏汉语服务。比如去演艺娱乐区或者洗手间的话,有些用汉语标识牌,还有小部分没用汉语标识导引牌,或者写得不太清楚,致使游客不知道怎么走,影响游客的旅游体验。因此,杜拉拉水上市场管理部门应该增加一些汉语指路牌和招牌,并且要写得更清楚明白。此外,杜拉拉水上市场管理部门应该给游客送旅游宣传册,宣传册里面要包含汉语地图,方便帮助中国游客识别旅游和购物线路。

在餐饮或者商店服务区,虽然有关菜单牌或标价牌大部分已经用汉语描述,但是还有很多商店服务人员不会说汉语。对于中国游客而言,点菜或者购物时增添不少麻烦。在泰国餐厅,即使会说汉语的服务人员大部分也只会讲几句简单的汉语,比如商品名称和价格之类,甚至不能进行一般的汉语会话,发音也不标准,给中国游客带来不少不便。为了改进这种情况,杜拉拉水上市场的餐厅饭馆和商店应该提供多种语言的菜单牌和标价牌,除了泰语和英语以外,还应该增加汉语的菜单牌和标价牌。杜拉拉水上市场的管理部门还应该提供景区的汉语介绍服务,不仅方便游客,也能更好地介绍与宣传杜拉拉水上市场的特点,吸引更多的游客来这里旅游,品尝泰餐的美味佳肴。

市场汉语服务的管理情况

通过杜拉拉水上市场汉语服务的管理情况,杜拉拉水上市场只能用汉语服务地方、服务人员的汉语应用、广告和标识牌的汉语应用及问询处等。杜拉拉水上市场管理部门还没有那么多汉语服务,大部分的管理服务人员不会说汉语,他们只会说英语和泰语,在那边只有一位

汉语翻译人员。所以如果想跟中国旅行社或中国游客交流的话,他们就让那位汉语翻译人员帮忙翻译。可是有很多事情需要汉语翻译,只有一位汉语翻译人员是不够的。

杜拉拉水上市场汉语服务存在的问题

杜拉拉水上市场使用汉语的问题

近年来,中国游客赴泰国旅游的人数逐渐增加,对泰国旅游市场影响甚大。泰国水上市场,是中国游客喜爱的旅游地点之一。杜拉拉水上市场也是芭提雅的旅游地点。在 2008 年杜拉拉水上市场刚刚开张,大部分的游客是泰国人,后来慢慢就有更多的外国游客来杜拉拉水上市场旅游,最主要的是中国游客。因此,杜拉拉水上市场的汉语应用显得十分重要,无论是商业汉语服务的培养,对游客的汉语服务还是商店广告的汉语应用都很必要和重要。

杜拉拉水上市场汉语服务人员的问题

杜拉拉水上市场是中国游客比较集中的水上市场,能提供商业汉语服务的商家在总体上属于多数,但是他们说汉语的时候还存在明显的问题。他们只能听说汉语,还不会读写汉字,而且说得也不够流利,发音还不太标准。如果服务人员说得不太流利或者发音不太标准了的话,对中国游客要明白服务人员的意思还是一定有困难的。

在杜拉拉水上市场,有 15 个汉语服务人员是泰国人,但是还有 3 个汉语服务人员是缅甸人、1 个是老挝人和 1 个是柬埔寨人。他们全部都会说汉语,但是不会写汉字,有 5 个人不会说泰语和写泰字。因为汉语服务人员的调查都是用汉字和泰字的,如果想让他们自己做问卷调查了的话,他们都不会做的,所以研究者是跟他们边翻译边做得调查。

杜拉拉水上市场汉语服务情况与中国游客沟通的问题

中国现在已经成为世界第一大出境游的客源地,带动了许多国家旅游经济的发展,在促进文化交流学习过程中,更带动了经济的交流与发展。

自 2010 年以来,越来越多的中国游客来杜拉拉水上市场旅游。由于汉语是中国游客主要的沟通语言,很多情况下无法用英语替代。所以大部分的中国游客觉得杜拉拉水上市场的汉语应用十分必要。他们来杜拉拉水上市场的时候,只能用汉语跟服务员交流,很少中国游客会用英语或者用泰语跟服务员交流。如果杜拉拉水上市场的服务员,还不会说汉语了的话,他们很难跟中国游客交流,提供好的服务。

杜拉拉水上市场汉语广告和标识牌的问题

杜拉拉水上市场有很多标识牌已经都标有三种语言:泰语、英语和汉语。但是大部分的地方只用几句简单的汉语,甚至写得不太清楚或不准确,致使游客不能领会意思从而给游客带来不便。杜拉拉水上市场管理部门应该增加一些汉语广告和汉语标识牌,而且应该写得更清楚和准确。

改进杜拉拉水上市场汉语服务的建议

杜拉拉水上市场使用汉语的建议和改进情况

2010 年以来, 赴杜拉拉水上市场的外国游客逐渐增加, 最主要的是中国游客。因此, 杜拉拉水上市场的汉语应用显得十分重要, 无论是商业汉语服务的培养, 对游客的汉语服务还是商店广告的汉语应用都很必要。然而, 杜拉拉水上市场的汉语应用存在着诸多问题, 例如: 商业汉语服务不够、一般汉语服务也不够、广告和标识牌的汉语应用更不够且不准确等。杜拉拉水上市场管理部门应该从多方面采取措施改进汉语应用的情况。

杜拉拉水上市场汉语服务人员的建议和改进

根据杜拉拉水上市场汉语服务人员说汉语还存在明显的问题。不仅汉语服务人员说汉语不太流利, 他们的发音也不太标准, 这样也给中国游客带来交流的困难。所以杜拉拉水上市场应该加强服务员的汉语培训, 为了提高服务人员的汉语水平, 杜拉拉水上市场应该举办一些服务人员的汉语培训或者举办汉语座谈会。

问卷调查的分析后, 研究者提出了杜拉拉水上市场服务人员汉语培训的计划。在培训计划中, 考虑到服务人员的需要比如学习汉语的时间, 内容以及理想的老师等, 然后再按他们的需求来安排汉语培训。为了提高杜拉拉水上市场服务人员的汉语技能, 多举办活动与使用灵活媒体。活动让学生在多种情况下使用汉语特别是口语与听力, 这是沟通交流的核心, 这种活动包括汉语发音练习、语言游戏与角色扮演等。为了更容易地学习与了解知识, 媒体可以给学生。教师用歌曲、电影与电视台的节目, 以及互联网的在线课程作为汉语教学媒体。

杜拉拉水上市场汉语服务情况与中国游客沟通的建议和改进

由杜拉拉水上市场汉语服务情况与中国游客沟通还存在问题。从 2010 年以来, 赴杜拉拉水上市场的中国游客逐渐增加。由于普通话是中国游客主要的沟通语言, 很多情况下无法用英语替代。所以大部分的中国游客觉得杜拉拉水上市场的汉语应用很需要。为了满足中国游客的需求, 杜拉拉水上市场应该增加商业汉语服务和汉语应用, 比如: 旅游部门的汉语应用、管理部门的汉语应用、问询处的汉语应用、商店的汉语应用、活动的汉语应用和表演的汉语应用。这样就可以帮助中国游客沟通了解, 吸引更多的中国游客来旅游, 促进当地的旅游业发展。

杜拉拉水上市场汉语广告和标识牌的建议

杜拉拉水上市场有很多标识牌, 大部分的地方只用几句简单的汉语, 甚至写得不太清楚或不准确, 致使游客不能领会意思从而给游客带来不便。杜拉拉水上市场管理部门应该增加一些汉语广告和汉语标识牌, 而且应该写得更清楚和准确。因此, 杜拉拉水上市场管理部门再多增加一些汉语指路牌和招牌, 重要的是要写得更清楚准确容易明白。此外, 杜拉拉水上市场管理部门旅游宣传册并送给游客, 宣传册里面应该包含汉语地图, 帮助中国游客识别路线。

结语

泰国旅游业是泰国经济发展的一个重要支柱。泰国是多河川国家，水运业发达，居民沿河而居，许多商贩都依靠河流为生，水上市场的规模也因此逐渐发展壮大。泰国旅游景点繁多，吸引了大量外国游客赴泰国旅游，其中泰国水上市场是重点发展的旅游项目之一。最近几年，赴泰国水上市场旅游的中国游客数量连续增高，因此改进水上市场的汉语应用和服务成为了亟需解决的问题。

2010 年以来，赴杜拉拉水上市场的外国游客逐渐增加，最主要的是中国游客。因此，杜拉拉水上市场的汉语应用显得十分重要，无论是商业汉语服务的培养，对游客的汉语服务还是商店广告的汉语应用都是很必要的。

本论文研究杜拉拉水上市场旅游汉语应用。论文使用文献资料分析、访谈分析和问卷调查分析。通过研究杜拉拉水上市场旅游汉语应用情况，包括汉语服务人员应用的基本情况、杜拉拉水上市场的汉语服务情况与中国游客沟通、市场汉语广告牌和标识牌、市场汉语服务的管理情况。从多方面指出杜拉拉水上市场汉语应用情况的评估，并相应地给出了建议。

从杜拉拉水上市场旅游汉语应用研究得出结论，汉语服务人员的汉语水平不仅要在听和说方面提高，读和写方面更需要加强。商店职员应该重视汉语普通话的学习，市场和商店应该提供读和写汉语方面的培训课程。杜拉拉水上市场有很多标识牌已经都标汉语了，但是大部分的地方还是几句简单的汉字标注，甚至写得不太清楚或不准确，市场管理部门应该增加更多的汉语指示路牌和招牌，一定要写得更清楚和准确。如果服务人员的汉语服务水平提高，中国游客的满意度增加，更多高端消费就会增多。不仅旅游人数增加，而且在泰国的消费金额也会增长。

本研究还存在着以下两点不足：一是在泰国缺少了汉语资料论文，研究者需要在中国的网站寻找资料，寻找不方便还需要付费才能得到所需资料。有时下载了但是还打不开文件，无法得到有用的资料；二是由于时间有限，研究者只能研究到杜拉拉水上市场旅游汉语应用，无法把其他泰国水上市场旅游汉语应用研究用来相比。最后作为指导改进与建议提高杜拉拉水上市场旅游汉语应用技能，遇上中国游客就用汉语沟通，职员的工作会更顺利，中国游客也会不断增加，更喜欢来这里旅游与消费。

References

- Bo, Z. (2015). *Research and Design of Floating Market in Tourist Resorts*. Master's Thesis, Kunming University of Science and Technology. [in Chinese]
- Chantadit, W. (2009). *Behavior and satisfaction of Thai tourists in Amphawa Floating Market*. Bachelor's Thesis, Bangkok University.
- Hirunthet, W. (2010). *Marketing factors and decision of Thai tourists in Sainoi Floating Market*. Bachelor's Thesis, Rajapruk University.
- Kamolyingcharoen, M. (2015). *The Study on Chinese Tourist's Behavior in Bangkok*. Master's Thesis, Yunnan University. [in Chinese]
- Mei, N. C. (2015). *Research on Chinese Tourists' Travel Behavior in Thailand a Case Study of Pattaya*. Master's Thesis, Guangxi University. [in Chinese]
- Pattayafloatingmarket.com. (2016). *History of Pattaya Floating Market*. Retrieved January 25, 2017, from <http://www.pattayafloatingmarket.com/> [in Chinese]
- Ru, H. L. (2014). *Chinese tourists' travel satisfaction study in Thailand*. Master's Thesis, East China University of Science and Technology. [in Chinese]
- Saeheng, S. (2015). *Applied Research on Business Chinese in Developing Thai Tourism*. Master's Thesis, Huachiew Chalermprakiet University. [in Chinese]
- Taiiwan.com. (2016). *Bangkok Attractions have to visit Amphawa Floating Market*. Retrieved October 15, 2017, from <http://taiiwan.com.tw/7249/bangkok-amphawa-floating-market> [in Chinese]
- Tha.lotour.com. (2016). *Travel to Pattaya Floating Market*. Retrieved October 15, 2016, from <http://tha.lotour.com/badiya1/zhengwen/lg-820.shtml> [in Chinese]
- Tian, T. (2011). *Development Status and Countermeasures of Coastal Tourism in Pattaya, Thailand*. Master's Thesis, Guangxi University. [in Chinese]
- Wattanasin, C. (2015). *Analysis on the Satisfaction of Chinese Tourists to Thailand*. Master's Thesis, East China University of Science and Technology. [in Chinese]



Name and Surname: Ananya Weerajit

Highest Education: Master's Degree

University or Agency: Huachiew Chalermprakiet University

Field of Expertise: Chinese Language

中国医院缓解护患矛盾，出路在哪里？
——基于患者感恩、护士职业认同、工作重塑的实证研究
WHAT'S THE SOLUTION FOR THE NURSE-PATIENT CONFLICT IN
CHINA? THE NURSE-PATIENT CONFLICT SOLUTION, AND EMPIRICAL
STUDY FROM PATIENT GRATITUDE PROFESSIONAL IDENTITY, AND
JOB CRAFTING PERSPECTIVE

李静¹，宋继文²，王悦³

Jing Li¹, Jiwen Song², Yue Wang³

^{1,2}泰国正大管理学院中国研究生院，³中国人民大学

^{1,2}Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

³Renmin University of China, China

Received: July 22, 2019 / Revised: November 19, 2019 / Accepted: November 20, 2019

摘要

本文立足中国三甲医院的调研数据，利用 SPSS22.0 和 AMOS21.0 进行数据统计分析，研究了患者感恩对护患关系的影响，以职业认同为调节变量，工作重塑为中介变量。实证结果发现，患者感恩和护患关系呈正相关关系；患者感恩与工作重塑呈正相关关系；工作重塑中介了患者感恩与护患关系的正相关关系；护士职业认同正向调节患者感恩与工作重塑之间的关系，护士职业认同对患者感恩通过工作重塑影响护患关系的间接效应具有正向调节作用，即护士职业认同越高，工作重塑在患者感恩与护患关系之间的中介作用越强。

关键词: 感恩 职业认同 工作重塑 护患关系

Abstract

Based on the survey data of Third-class hospital in China, this paper conducted a statistical analysis of the data using SPSS 22.0 and AMOS 21.0 and studied the influence of patient gratitude on the nurse-patient relationship. Professional self-identity was used as the moderating variable and job crafting as the mediating variable. Empirical findings: Patient gratitude is proportional to the nurse-patient relationship. Patient gratitude is proportional to the job crafting. The job crafting mediates the proportion of the patient gratitude and nurse-patient relationship. Professional self-identity moderates the proportion of the patient gratitude and nurse-patient relationship. The professional self-identity of nurses is proportional to the indirect effect that patient gratitude imposes on the nurse-patient relationship through job crafting: the higher professional self-identity of nurses, the more powerful intermediary role that job crafting plays between patient gratitude and nurse-patient relationship.

Keywords: Gratitude, Professional Self-identity, Job Crafting, Nurse-patient Relationship

引言

随着构建和谐社会的主流氛围, 社会各类矛盾逐渐减少, 而医疗领域的矛盾却逐年上升, 医患纠纷不断升级。为寻求解决医患矛盾的路径, 国内外很多专家学者从医生、护士的角度出发, 探讨缓解医患关系的方法; 从患者情绪出发影响医护人员从业状态的研究很少, 知恩、感恩作为中华民族的传统美德, 是人类共有的价值准则和行为准则, 是中华民族核心价值观; 患者感恩对医护人员的影响具有深远意义。

本文通过问卷调查进行数据收集, 研究自变量患者感恩对护患关系的正向影响, 并以工作重塑为中介变量, 护士职业认同为调节变量, 根据大量的文献资料, 厘清各变量之间的研究脉络, 在现有量表的基础上, 构建研究模型。

本文以拓展-建构理论为基础, 通过对各变量之间关系的研究, 完善拓展-建构理论的积极情绪不但反映个体生活的幸福, 还有利于个体的成长和发展的核心内容。通过本研究, 可以筛选出在岗位上尽职尽责的优秀员工, 反映出一线医护人员的实际工作状态和中层管理者的管理水平。

文献综述

1. 感恩

大多数学者将感恩定义为一种情绪状态。McCullough, Emmons & Tsang (2002) 认为感恩既可以指个体经由他人有意、无偿、甚至需要付出代价的帮助而出现积极结果后产生的一

种感恩的内部心理状态,即状态感恩;又可以指个体体验到感恩情绪的可能性或体现感恩情绪的预定心理倾向,即特质感恩。何安明构建感恩三维结构模型,分别从来源、心理活动方式和内部蕴含的实质性意义来进行分析,感恩作为一种情绪体验,个体可以感受到他人、社会和自然的回报,从而产生心理上的变化,达到实际意义的作用。Algoe, Gable & Maisel (2010) 研究发现,感恩个体能较好地处理与他人的关系,对他人能够常念感恩之心并主动宽恕和原谅他人。感恩个体善于解决人际关系间的冲突,较好地表达个体间互惠互利行为,可促使个体感知到社会支持。Hu & Sun (2010) 研究认为,感恩的人更具社会亲和力。

2. 职业认同

职业认同是从心理学家 Erikson (1994) 的“自我统一性”发展出来的。Holland, Gottfredson & Power (1980) 把职业认同定义为一个人对自己职业的目标、兴趣、天赋有清晰而确定的认知,他的职业认同强调了作用机制,展示的是一种稳定的状态,是一种职业心理发展性的解释,随着年龄增长,经历增多,个体的职业认同水平不断提高。Savickas (1985) 则提出职业认同是自我同一性发展出来的自我概念和职业概念的内在结构,是个体在职业领域中形成的职业概念的试探性偏好;Jenckson, Coulter & Bruster (2002) 研究发现,个体的认知变化影响职业认同,例如自我效能、自尊水平和应对风格等都会影响职业认同水平;Fagerberg & Kihlgren (2001) 研究认为,工作环境可推进或阻碍护士职业认同的发展,在提供充足的资源时,各种支持对护士的职业认同发展起到重要作用。陈祥丽等发现护士职业认同分为职业自我概念、职业获益感和职业动力感三个维度组成。Song (2018) 从护理人员入手,认为职业认同是个体对职业肯定性评价。

3. 工作重塑的综述

Wrzesniewski & Dutton (2001) 提出工作重塑,并定义为员工为使自己的兴趣、动机以及激情与工作相一致,而自我激发的一系列改变性的行为,包括身体和认知上的改变;这是一种从个体层面进行的活动,无论管理者是否参与和支持,个体都有可能主动设计他们的工作,但其重塑的方向与组织目标是否一致,则是评价重塑的重要标准,他将工作重塑分为三个维度,即任务重塑、关系重塑和认知重塑,并认为工作重塑是每天都会发生的行为,在改变工作任务如承担额外的工作,或重构工作关系、改变自己的工作的认知等,使自己更加适合工作。Tims & Bakker (2010) 作为工作重塑的欧洲学派代表,提出个体根据自身的要求和能力,主动进行行为改变来平衡工作资源和要求的过程,是个体自发性的改变,目的是提高和改变工作现状和水平。Slemp, Kern & Vella-Brodrick (2015) 研究表明,员工通过工作重塑,获得工作的乐趣和意义,构成了自我实现的幸福感,工作重塑对改善工作业绩、提升工作意义感、提高工作满意度等都有积极影响作用。中国 Wang & Zhang (2017) 实证分析证实,工作重塑对工作

绩效产生显著正向效用，且心理授权赋能在工作重塑和工作绩效间起到部分中介作用；在工作重塑作为中介变量的研究中，Zhou (2015) 研究证明工作重塑对主动性人格与工作投入起到了中介效应，工作重塑提升工作投入。

4. 护患关系的综述

本研究所采用的护患关系是医患关系中护理人员与患者之间的关系，是通过护理人员在医疗过程中与患者建立的工作性人际关系。医学史里认为，医学的目的是社会的，不仅是治疗患者疾病，使某个机体康复，重要的是使个体调整状态以适应环境，广泛地说，医患关系是医学团体和社会这两群人之间的多方面的关系，医患关系是一种特殊的社会公共关系，两者是相辅相成的统一体，护患关系作为医患关系重要的组成部分，作为与患者接触最多的医务人员，可以直接反应医患关系的整体状况和水平。护患关系受到国情、政治、经济、文化等情况的影响，具有强烈的社会属性，因此 Van der Feltz-Cornelis, Van Oppen, Van Marwijk, De Beurs, & Van Dyck (2004) 针对患者提出医患关系的三个维度，分别是患者对医护人员的满意度、医护人员的平易近人性和患者对医疗症状的态度，提出医患关系更多地体现在医患之间的人文关怀；中国 Wang, Lv & Zhe (1994) 等从患者感谢中分析护患关系，Ding, Huang & Chen (2015) 等对护患关系进行了相关影响研究，认为护士工作的责任心、操作技能和服务态度是影响护患关系的核心要素。Jiang & Dai (2019) 研究人文关怀在护患关系中的运用，分析了人文关怀在构建和谐护患关系中的重要性，表明人文关怀是护患关系的调和剂，给予患者心灵上的安慰和温暖，可以提高护理质量，改善护患关系。

理论基础和研究设计

拓展-建构理论

Fredrickson (2001) 总结并提出拓展-建构理论，指出拓展-建构理论具有拓展、构建和缓释三个功能，解释了积极情绪进化适应价值，反映了个体幸福有利于个体的成长和发展；他认为，积极情绪时个体对自己有意义的事情表现出一种愉悦的反映，在研究初期，他将积极情绪分为快乐、兴趣、满足感和爱，后期将自豪、感恩加入到积极情绪当中，证实拓展-建构理论中积极情绪的进化适应值，在个体呈现积极情绪时，可促使个体向上发展的作用；拓展功能包含个体的注意、认知和行动范畴，积极情绪可以激发个体对情景更加专注和探索，促使个体采取多种方式来应对环境，不断获取有利于实现主观目的的知识和经验，从而拓展个体的认知和行动的范围，建构功能是在拓展功能基础上实现的，积极情绪可以构建个人持久的行为，提供个人可持续性的资源；缓释功能是衍生功能，积极情绪拓宽个体的思维行动范围，纠正、修复和缓解消极情绪滞存的影响。

研究假设及模型

患者感恩与护患关系和工作重塑之间的关系

感恩是一种处世哲学，是对他人的认可和钦佩之情，是处于对他人尊重的行为表达；Watkins, Woodward, Stone & Kolts (2003) 研究证实表达感恩行为作为一种干预策略对于增加感恩进而提升个体幸福感的有效性，Algoe, Gable & Maisel (2010) 提出发现-提醒-联结理论，用以解释感恩表达行为在人际关系中的作用，一方感受到另一方由感恩表达的响应性会更显著地提高双方的关系质量，说明感恩表达能够传达出理解和赞美之情，能够促使表达双方愿意付出更多努力，提升双方关系的质量；Liang, Chen & Xiong (2015) 提出，在社会交往中，一个非常重要的积极情绪就是感恩，个体由于接受了他人的善意，而诱发一种愉悦的、心怀感激而欲报答的认知性情绪。Van der Feltz-Cornelis et al. (2004) 提出，良好的医患关系更多的体现在医患之间的关怀、双方间的高度信任和帮助、情感融入的理解与人与人之间的敞开胸怀等。

因此提出：

H1：患者感恩与护患关系呈正相关关系

H2：患者感恩与工作重塑呈正相关关系

工作重塑的中介作用

Slemp, Kern & Vella-Brodrick (2015) 研究认为，工作重塑是员工在正式工作设计基础上，根据自身需求自主地重构工作内容、工作方式和劳动关系等，以此来获得工作意义感和身份感。Grant & Ashford (2008) 研究认为工作重塑体现在员工在工作设计中的主动性改变，强调以积极主动的态度改变工作认知、工作关系或工作任务，它是员工主动性行为的一种表现形式；Berg, Wrzesniewski & Dutton (2010) 认为，工作重塑是员工积极行为的取向表现，员工能在工作识别重塑机会并采取积极行动，重新定义工作任务及目标，积极寻求资源和机会为重塑创造有利条件，并主动寻求重塑挑战。

本研究试图探索工作重塑在患者感恩和护患关系之间的影响作用，提出以下假设：

H3：工作重塑中介了患者感恩与护患关系的正相关关系。

职业认同的调节作用

Gregg & Magilvy (2001) 通过扎根理论和比较研究，得出护理的价值对护士的职业认同起到重要作用；Fagerberg & Kihlgren (2001) 研究显示，工作环境对护士职业认同起到明显的影响作用，个体在受到充足的支持和认可时，自身会要求提供更高质量的护理服务；Fredrickson (2001) 研究发现，积极情绪可以改善个体的思维方式和应对方式，能够促进个体的认知习惯，帮助个体建设持久的心理和社会资源，能使个体更乐观，适应能力更强。

由此推测，提出以下假设：

H4: 护士职业认同正向调节患者感恩与工作重塑之间的关系, 即职业认同越高, 患者感恩与工作重塑之间的正相关关系越强。

H5: 护士职业认同对患者感恩通过工作重塑影响护患关系之间的间接效应具有正向调节作用, 即护士职业认同越高, 工作重塑在患者感恩与护患关系之间的中介作用越强。

研究模型

根据上述假设, 提出研究模型, 以患者感恩为自变量, 护士职业认同为调节变量, 工作重塑为中介变量, 护患关系为因变量。

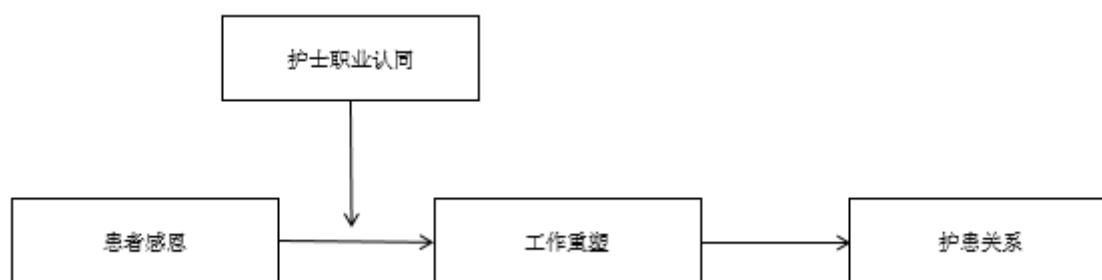


图1 本研究理论模型

变量及测量

患者感恩作为自变量, 采用 Palmatier, Jarvis, Bechhoff & Kardes (2009) 设计的量表作为研究基础, 该量表的内部一致性信度和重测信度都比较高, 结构效度良好。护患关系, 即医患关系中护理人员与患者之间的关系, 作为因变量, 采用杨慧对 Van der Feltz-Cornelis et al. (2004) PDRQ-15 的中文修订版 PDRQ-13 量表, 分别从患者对护士的满意度、护士的平易近人性和患者对医疗症状的态度进行测量。工作重塑作为中介变量, 采用 Slemp & Vella-Brodrick (2014) 开发的量表, 分别从认知重塑、关系重塑和任务重塑三个维度进行测量。护士职业认同作为调节变量, 采用 Lu, While & Barriball (2006) 横断面设计的量表, 从工作感受角度出发进行测量。

研究方法

本文通过阅读大量文献, 收集相关信息, 确认研究方向, 对相关变量进行分析整理, 归纳总结, 最终确定研究模型。采取问卷调查的方法, 问卷的核心部分采用成熟量表, 为避免同源误差, 采取护士、患者一一配对的方法进行数据收集, 按照三家医院提供的四千余名护士名单中, 按照随机抽样原则, 选取 359 名护士, 患者按照护士所在科室管辖范围进行现场随机抽取。护士问卷从患者感恩、工作重塑、职业认同、人口统计信息四个方面进行调查, 患者问卷从医患关系方面进行调查, 问卷采用编码信息进行记录匹配。最后采用 SPSS22.0 和

AMOS21.0 对数据进行分析, 首先对样本进行描述性统计分析, 然后检验量表的效度、信度和相关性, 再对研究假设进行数据检验。

数据分析和假设检验

本研究选择了三家三甲医院进行问卷发放, 正式发放问卷数护士 359 份、回收有效问卷 303 份; 患者 718 份, 回收有效问卷 606 份。问卷有效回收率 84.4%。

样本描述性统计

本研究进行问卷设计时, 选取了性别、年龄、在本院工作时间 (月)、与领导共事时间 (月) 作为控制变量。

表 1 样本描述性统计

变量	均值	标准差	类别	百分比
护士性别	0.01	0.08	男	0.70
			女	98.70
护士年龄	32.93	6.61	25 岁以下	10.30
			25-29 岁	20.80
			30-39 岁	54.70
			40-49 岁	13.20
			50 岁以上	0.90
在本医院工作时间 (月)	142.73	87.19		
与领导共事时间 (月)	48.80	37.90		

各变量量表检验

各变量量表的信度检验

本研究对各变量添加控制变量后, 进行 Cronbach α 系数检验, 分别得出各变量 α 值, 数据结果显示各变量均具有较高信度。

表 2 各变量量表的信度检验

变量	条目数量	α 系数
患者感恩	3	.87
工作重塑	15	.92
护患关系	13	.97
护士职业认同	10	.94

各变量的效度检验

采用 AMOS21.0 进行分析, 对各变量的 X^2/df 、NFI、IFI、TLI、CFI、RMSEA 六项指标进行检验, 经过结构效度分析, 发现五因子的验证性因子分析拟合度指数均达到统计学标准, 说明量表理论模型与实测数据拟合程度好, 具有较好的结构效度, 各变量之间有足够的区分性。

表 3 各变量的效度检验

模型	因子	χ^2/df	NFI	FI	TLI	FI	MSEA
模型 1 (五因子)	A, B, C, D, E	1.87	0.97	.99	0.98	.99	.05
模型 2 (四因子)	A+B, C, D, E	6.94	0.87	.89	0.84	.89	.14
模型 3 (三因子)	A+B, C+D, E	19.03	0.64	.65	0.52	.65	.24
模型 4 (二因子)	A+B+C+D, E	24.13	0.54	.55	0.38	.54	.28
模型 5 (单因子)	A+B+C+D+E	25.28	0.51	.52	0.35	.52	.28
各指标标准值		<5	>0.9	0.9	>0.9	0.9	0.08

注: A, B, C, D, E 分别代表患者感恩、工作重塑、工作投入、医患关系、护士职业认同; “+”代表前后两个因子合并; N=303。

变量相关性检验

本研究使用 SPSS22.0 软件, 计算各变量和人口学变量之间的均值和标准差, 对变量进行相关性分析, 均呈显著正相关。

表 4 变量相关性检验

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.年龄									
2.性别	.03								
3.在本医院工作时间	.97**	.03							
4.与领导共事时间	.32**	.09	.34**						
5.患者感恩	.03	0.03	.01	0.11	.87				
6.工作重塑	0.04	0.01	0.06	0.14*	.36**	.92			
7.工作投入	0.03	.01	0.04	0.03	.30**	.56**	.93		
8. 医患关系	0.03	0.04	0.02	0.06	.41**	.24**	.33**	.97	
9. 职业认同	0.04	0.03	0.06	0.01	.37**	.66**	.80**	.30**	.94
平均值 (M)	2.93	.01	42.73	8.80	.69	.25	.67	.63	.80
标准差 (S.D.)	.61	.08	7.19	7.90	.88	.83	.81	.44	.82

注: **、*分别表示 $p < 0.01$, $p < 0.05$; 对角线括号内的数值为信度系数 Cronbach's α 值。

假设检验

表 5 患者感恩与护患关系之间关系检验

变量	护患关系	
	M ₁	M ₂
常量	5.80**	5.04**
控制变量		
年龄	-0.01	-0.02
性别	-0.20	-0.14
在本医院工作时间	0.00	0.01
与领导共事时间	-0.01	0.00
自变量		
患者感恩		0.21**
R^2	0.01	0.17**
F	0.37	11.68**
ΔR^2	0.01	0.19**
ΔF	0.37	56.60**

注：N=303；**表示 $p<0.01$ ；*表示 $p<0.05$ 。

结果表明：M2 检验患者感恩对护患关系的影响，F 值 11.68，在 $P<0.01$ 上水平显著，说明患者感恩对护患关系存在影响， ΔF 值为 56.60， $P<0.01$ ，说明患者感恩对护患关系影响水平很高、并显著正向影响。 R^2 值为 0.09， $P<0.01$ 衡量方程拟合优度显著， ΔR^2 值为 0.17， $P<0.01$ 确认患者感恩对护患关系的拟合度显著，患者感恩对护患关系存在显著影响（ $\beta=0.21$ ， $P<0.01$ ），故假设 H1 患者感恩与护患关系呈正相关关系成立。

表 6 工作重塑在患者感恩与护患关系之间的中介作用

变量	工作重塑		护患关系		
	M ₃	M ₄	M ₁	M ₂	M ₅
常量	3.79**	2.58**	5.80**	5.04**	4.89**
控制变量					
年龄	0.03	0.01	-0.01	-0.02	-0.02
性别	0.03	0.12	-0.20	-0.14	-0.15
在本医院工作时间	-0.01	-0.01	0.00	0.01	0.01
与领导共事时间	-0.01*	-0.01	-0.01	0.00	0.00
自变量					
患者感恩		0.32**		0.21**	0.19**
中介变量					
工作重塑					0.06*
R^2	0.02	0.14**	0.01	0.17**	0.19**
F	1.60	9.40**	0.37	11.68**	10.49**
ΔR^2	0.02	0.17**	0.01	0.19**	0.01*
ΔF	1.60	39.73**	0.37	56.60**	3.93*

注：N=303；**表示 $p<0.01$ ；*表示 $p<0.05$ 。

结果表明：结合 M1 和 M2 检验，结果表明：在 M5 中检验工作重塑对护患关系的影响， $\beta=0.06$ ， $P<0.01$ 表明工作重塑与护患关系之间的中介作用呈显著正相关关系；F 值

10.49, 在 $P<0.01$ 上水平显著, 说明工作重塑对护患关系存在影响, ΔF 值为 3.93, $P<0.01$, 说明工作重塑对护患关系影响水平很高、并显著正向影响; R^2 值为 0.19, $P<0.01$ 衡量方程拟合优度显著, ΔR^2 值为 0.01, $P<0.01$ 确认患者感恩对工作投入的拟合度显著。故 H2 患者感恩与工作重塑呈正相关关系成立, H3 工作重塑中介了患者感恩与护患关系的正相关关系成立。

表 7 护士职业认同的调节作用

变量	工作重塑		
	M ₄	M ₆	M ₇
常量	2.58**	0.65	0.48
控制变量			
年龄	0.01	0.01	0.01
性别	0.12	0.21	0.23
在本医院工作时间	-0.01	-0.01	-0.01
与领导共事时间	-0.01	-0.01**	-0.01**
自变量			
患者感恩	0.32**	0.11*	0.11*
调节变量			
职业认同		0.62**	0.63**
交互项			
Z 患者感恩*Z 职业认同			0.06*
R^2	0.02	0.46**	0.47**
F	1.60	41.55**	36.54**
ΔR^2	0.02	0.32**	0.01*
ΔF	1.60	174.66**	3.97*

注: N=303; **表示 $p<0.01$; *表示 $p<0.05$ 。

结果表明: 结合 M₄ 检验, M₆ 检验职业认同在患者感恩对工作重塑的影响, $\beta=0.62$, $P<0.01$ 表明职业认同在患者感恩与工作重塑之间呈正向调节作用; F 值 41.55, 在 $P<0.01$ 上水平显著, 说明患者感恩对工作重塑存在影响, ΔF 值为 174.66, $P<0.01$, 说明职业认同在患者感恩对工作重塑之间影响水平很高、并显著正向影响; R^2 值为 0.46, $P<0.01$ 衡量方程拟合优度显著, ΔR^2 值为 0.32, $P<0.01$ 确认职业认同在患者感恩与工作重塑之间的拟合度显著。M₇

在 M6 的基础上，增加了患者感恩与职业认同的交互项，结果表明，交互项对于工作重塑存在显著正向影响 ($\beta=0.06, P<0.05$)，故 H4 护士职业认同正向调节患者感恩与工作重塑之间的关系成立。

在护士职业认同对患者感恩与工作重塑之间的调节效果图中显示,选择职业认同高一个标准差时，患者感恩与工作重塑变化斜率比低一个标准差变化斜率变大，故验证了 H4 护士职业认同越高，患者感恩与工作重塑之间的正相关关系越强。

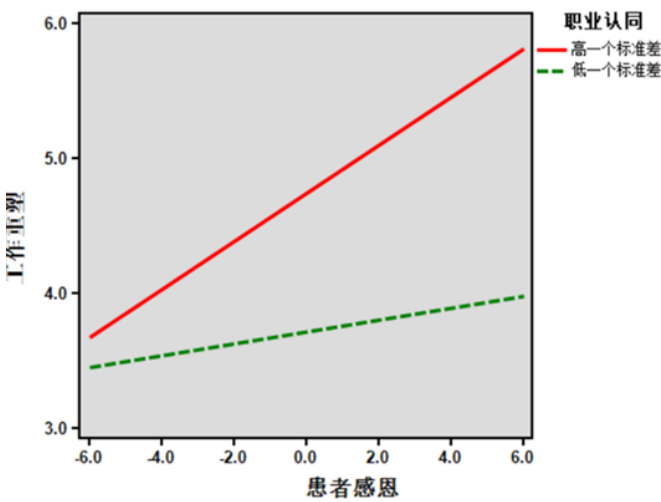


图 2 本研究理论模型

用 SPSS 软件做偏差校正的非参数百分位 bootstrap 中介效应分析时，结果显示护士职业认同在中高职业认同时，职业认同对患者感恩通过工作重塑影响护患关系的间接效应调节作用成立，故验证 H5 护士职业认同对患者感恩通过工作重塑影响护患关系的间接效应具有正向调节作用，即护士职业认同越高，工作重塑在患者感恩与护患关系之间的中介作用越强成立。

表 8 调节变量

调节变量	β	Boot SE	95%置信区间	
			下限	上限
低职业认同	0.0021	0.0046	-0.0045	0.0160
中职业认同	0.0060	0.0045	0.0002	0.0195
高职业认同	0.0099	0.0062	0.0010	0.0264

4. 研究结果

通过数据分析结果得出:

患者感恩对护患关系有显著正向影响作用,在现代医患道德情感重建的过程中,以儒家文化为核心价值体系,构成了民族特色的社会关系基础,医患双方在良好的情感环境下,能够促进双方的和谐与信任关系;当患者从自身角度感谢、尊重医护人员时,更有利于双方的目标和利益达成高度一致,使双方关系趋于完全平等,从而缓解双方矛盾,促进护患和谐。

患者感恩对医护人员工作重塑有显著正向影响作用,当医护人员的工作得到患者认可,获得患者的信任与尊重,医护人员选择工作重塑的可能性会更大,能够更加积极的去完成工作,并在正念的推动下,形成具有自我意识的主动行为,去感知工作的意义,厘清工作的内容,关注工作的方法和途径,从而对自己的工作重新定位和整理。

工作重塑中介了患者感恩与护患关系之间的正相关关系,工作重塑的自身即可带来较多的积极结果,诸如提高个体对自己工作的满意度,增加工作中的愉悦感,提升个体的自信心,使个体感受到工作的价值和意义等,在主动改变工作内容和方式的过程中,不仅仅更好地完成了工作任务,也很大程度地提升了工作的品质。

护士职业认同正向调节患者感恩与工作重塑之间的正相关关系,护士职业认同度越高,工作重塑在患者感恩与护患关系的之间的中介作用也越强。社会同一论认为,职业认同决定了个体的工作态度,影响个体对自我的认知和职业的感受,具备高职业认同度个体来说,在工作中体验到工作的意义感和使命感,高职业认同的个体更能适应高水平的工作,在工作过程中,表现的个体情绪更为积极,对工作中的问题和困难能够积极主动地解决和应对。

管理启示

通过本研究,在医院管理方面,可以着重从提高患者的感恩情绪、提高医护人员的职业认同度、为医护人员提供更加丰富和专业的医疗资源和社会资源,提升社会对医护人员的理解和包容入手,提升医护人员对工作的热情,改善医患关系。

创建以患者为中心的医疗体制,创建宾至如归的就医环境,创建良好的情感环境。患者作为医疗消费的主体,往往被医疗机构忽视了“上帝”的身份,从经营者角度来说,一切从消费者出发的经营理念在现有公立医院的体制和机构下,完全被颠覆。改善就医环境,从装饰装修风格,就医导诊服务,医患沟通用语等方面入手,患者到医院需要得到专业的医治和心灵上的慰藉,建立良好的医疗环境和人文关怀给患者带来的内心感受,可以提升患者的感恩情

绪，营造医患和谐的氛围；改善医护人员工作态度，沟通技巧，使医患双方都保持良好的心理状态，从而减轻双方的焦虑情绪，提升医患双方的关系。

提高医护人员的职业认同水平。着重培养医护人员的高职业认同度，医护人员作为专业技能群体，在培养过程中，强化职业认同教育，着重职业认知能力、自我反思能力、挫折应对能力的培育；成立员工心理关怀部门，建立定期人文关怀机制，定期开展心理建设培训，对工作中发现的问题，及时整理，统一解决；全面开展岗位流转机制，通过新岗位、新任务的刺激，委以重任等手段，增加医护人员的自我调节能力，对自己的职业认知不断更新、准确定位，进而提升职业认同水平。

为医护人员提供优质的资源平台，促进医护人员工作重塑意愿。通过不断改善医疗资源，提供完善的社会资源，来促进医护人员的工作重塑意愿，才能使医护人员获得更高的工作意义感和满意度；通过给医护人员提供更多的交流平台和机会，提供可倾诉的载体，及时了解他们的工作状态；通过提供先进的医疗资讯，了解自身不足，主动对工作进行改进；通过改善工作环境，提升医护人员的幸福感、忠诚度，降低工作倦怠，增加重塑可能；通过建立完善的绩效考核机制、晋升机制，提升医护人员的归宿感和成就感，保持持续的工作热情，花费更多的精力去研究工作的方法和方式等提高医护人员积极性，构建和谐的人性化的医疗环境。

References

- Algoe, S. B., Gable, S. L. & Maisel, N. C. (2010). It's the little things: Everyday gratitude as a booster shot for romantic relationships. *Personal relationships*, 17(2), 217-233.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptively. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 158-186.
- Ding, J. N., Huang, X. Z. & Chen, H. L. (2015). Cognitive research on factors influencing nurse-patient relationship between nurse and patients. *Journal of nursing management*, 15(10), 712-713.
- Dong, X. S. & Ariana, P. (2012). Why rural doctors are dissatisfied with their work? -- Empirical study on job income, doctor-patient relationship and job satisfaction. *World of management*, (11), 77-88. [In Chinese]
- Erikson, E. H. (1994). *Identity: Youth and Crisis*. New York: WW Norton & Company.
- Fagerberg, I. & Kihlgren, M. (2001). Experiencing a nurse identity: the meaning of identity to Swedish registered nurses 2 years after graduation. *Journal of Advanced Nursing*, 34(1), 137-145.

- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
- Grant, A. M. & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, 28, 3-34.
- Gregg, M. F. & Magilvy, J. K. (2001). Professional identity of Japanese nurses: bonding into nursing. *Nursing & Health Sciences*, 3(1), 47-55.
- He, A. M. & Hui, Q. P. (2013). Gratitude the construction of three-dimensional structure theory model. *Psychological Research*, 6(3), 11-17. [In Chinese]
- Holland, J. J., Gottfredson, D. C. & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1191.
- Hu, Y. & Sun, D. Y. (2010). Gratitude: a new topic of personality research. *Journal of East China Normal University (education science edition)*, 28(4), 43-49. [In Chinese]
- Jenkinson, C., Coulter, A. & Bruster, S. (2002). The Picker Patient Experience Questionnaire: development and validation using data from in—patient surveys in five countries. *International Journal for Quality in Health Care*, 14(5), 353-358.
- Jiang, F. & Dai, Y. X. (2019). The application of humanistic care in constructing harmonious nurse-patient relationship. *Contemporary nurse*, 26(9), 9-11.
- Li, W. J. (2018). Doctor-patient trust of medical staff and its influencing factors. *Journal of Shanxi Preschool Normal University*, 34(6), 117-121. [In Chinese]
- Liang, H. Y., Chen, S. & Xiong, H. X. (2015). Interpersonal gratitude: important positive emotions in social communication. *Progress in psychological science*, 23(3), 479-488. [In Chinese]
- Lu, H., While, A. E. & Barriball, K. L. (2006). Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *International Journal of Nursing Studies*, 44(4), 15-35.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A. & Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of personality and social psychology*, 82(1), 112.
- Mo, X. T., Xu, L. Z. & Luo, H. W. (2015). Research on the relationship between medical staff perception of doctor-patient relationship, job satisfaction and turnover intention. *Chinese journal of clinical psychology*, 23(1), 141-146. [In Chinese]
- Palmatier, R. W., Jarvis, C. B., Bechkoff, J. R. & Kardes, F. R. (2009). The role of customer gratitude in relationship marketing. *Journal of marketing*, 73(5), 1-18.
- Savickas, M. L. (1985). Identity in Vocational Development. *Journal of Vocational Behavior*, 27(3), 329-337.

- Slemp, G. R. & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimizing employee mental health: the relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957-977.
- Slemp, G. R., Kern, M. L. & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-being*, 5(1), 7.
- Song, L. H. (2018). Correlation between professional identity and innovative behavior of nurses in grade ii general hospitals. *Chinese medicine and clinic*, 18(11), 1907-1910. [In Chinese]
- Tims, M., Bakker, A. (2010). Job crafting: towards a new model of individual job redesign: original research. *Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Van der Feltz-Cornelis, C. M., Van Oppen, P., Van Marwijk, H. W., De Beurs, E. & Van Dyck, R. (2004). A patient-doctor relationship questionnaire (PDRQ-9) in primary care: development and psychometric evaluation. *General hospital psychiatry*, 26(2), 115-120.
- Wang, P. & Zhang, Q. (2017). Research on the mechanism of work remodeling on work performance: mediated effects of adjustment. *Ergonomics*, 23(4), 1-7. [In Chinese]
- Wang, P., Lv, G. Z. & Zhe, H. M. (1994). Analyze the nurse-patient relationship from "gratitude". *Chinese medical ethics*, (3), 55-57.
- Watkins, P. C., Woodward, K., Stone, T. & Kolts, R. L. (2003). Gratitude and happiness: Development of a measure of gratitude, and relationships with subjective well-being. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 31(5), 431-451.
- Wrzesniewski, A. & Dutton J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality*, 31(1), 21-33.
- Zhou, N. (2015). *Influence of proactive personality of media practitioners on work input*. Doctoral Dissertation, Harbin: Harbin Engineering University. [In Chinese]



Name and Surname: Jing Li

Highest Education: Doctoral Candidate

University or Agency: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Psychology, sociology



Name and Surname: Jiwen Song

Highest Education: Doctoral Degree

University or Agency: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Emotional Intelligence, Corporate Culture, Leadership, Human Resource Management System



Name and Surname: Yue Wang

Highest Education: Doctoral Candidate

University or Agency: Renmin University of China

Field of Expertise: Leadership, Followership and Gratitude



文章格式说明

INSTRUCTIONS FOR MANUSCRIPT PREPARATION

提交的稿件必须符合如下要求：

The submitted manuscript must have the following specifications:

- 文章篇幅约为 10-15 页，单面 A4 纸打印，页边距 (上、下、左、右) 均 1 寸 (2.54 厘米)。文章应尽量简明扼要，文章篇幅应涵盖必要内容。
- It must be of 10 – 15 pages in length, printed on one side of A4 paper, with the margins (top, bottom, left, and right) of 1 inch (2.54 cm.). Manuscript should be as concise and precise as possible.
- 全部内容设置为单栏，首行缩进 1 厘米 (0.39 寸)
- All content must be printed in single columns with first line indent of 1 cm. (0.39 inch).
- 行间距 1.5 倍
- Line spacing 1.5
- 字体为简体中文宋体 (Sim Sun)，英文 Times New Roman 具体如下：
- The Chinese simplified font is SimSun and English font is Times New Roman, with details as specified below:

文章各组成部分格式要求	Format requirements for each component of the manuscript	中文字号 Chinese Font Size	英文字号 English Font Size	标注	Labeling
文章标题 (中-英文)	Title (Chinese-English)	16 (CT)	13 (CT)	加粗	bold
作者姓名 (中文-姓名)	Author's Name (Chinese-Surname/Name)	11 (CT)	-	加粗	bold
作者姓名 (英文-名姓)	Author's Name (English-Name/Surname)	-	11 (CT)	加粗	bold
作者的隶属单位 (中-英文)	Author's Affiliation	11 (CT)	11 (CT)	正常	regular
作者的电子邮箱 (脚注-英文)	Corresponding Author's E-mail	-	9 (LJ)	正常	regular
摘要标题 (中-英文)	Abstract Title (Chinese-English)	11 (LRJ)	11 (LRJ)	加粗	bold
摘要内容 (中-英文)	Abstract Content (Chinese-English)	11 (LRJ)	11 (LRJ)	正常	regular
关键词标题 (中-英文)	Keywords Title (Chinese-English)	11 (LRJ)	11 (LRJ)	加粗	bold
关键词 (中-英文)	Keywords (Chinese-English)	11 (LRJ)	11 (LRJ)	正常	regular

文章各组成部分格式要求	Format requirements for each component of the manuscript	中文字号 Chinese Font Size	英文字号 English Font Size	标注	Labeling
内容标题（中文）	Topics (Without numbering, Chinese)	11 (LJ)	-	加粗	bold
内容（中文）	Contents (Chinese)	11 (LRJ)	-	正常	regular
参考文献（英文）	References (English)	-	11 (LRJ)	正常	regular
表格标题（中文）	Table Title (On top of the table, Chinese)	9 (LJ)	-	加粗	bold
表格内容（中文）	Table Content (On top of the table, Chinese)	9 (LJ)	-	正常	regular
图档标题（中文）	Figure Title; Chart Title (Under the figure or chart, Chinese)	9 (CT)	-	加粗	bold
图档内容（中文）	Figure Content; Chart Content (Under the figure or chart, Chinese)	9 (CT)	-	正常	regular

CT = Centre Text (居中), LJ = Left Justified (左对齐), RJ = Right Justified, LRJ = Left & Right Justified (左右对齐)

文章组成部分 Composition of the Manuscript

1) 文章标题（中-英文）

Manuscript title (in both Chinese and English)

2) 所有作者姓名，隶属单位，国家（中-英文）

Names of all authors, with identification of affiliation and country (in both Chinese and English)

3) 摘要（中-英文），300 字左右的中文摘要应包含文章的目的、方法、结果（主要数据）和结论，英文摘要应与中文摘要内容一致。

Abstract (Chinese-English), Chinese abstracts of about 300 words should contain the purpose, method, results (main data) and conclusions of the article. The English abstract should be consistent with the Chinese abstract.

4) 关键词（中-英文）大约 3-5 个

Keywords (Chinese-English), about 3-5 words

5) 内容（中文）Contents (Chinese)

5.1 学术型文章内容，包括引言、内容及结论。

Contents of academic manuscript comprise the introduction, text or content, and conclusions.

5.2 研究型文章内容，包括引言、研究目的、文献综述、研究方法、研究结果、讨论及总结。

Contents of research manuscript comprise the introduction, objectives, literature review, research methods, research results, discussion, and conclusions.

6) 文中所用图形、表格，须进行编号并注明来源，不得侵犯他人版权；文中所涉及的原始图档及数据分析可作为文章附件单独递交（便于评审专家了解数据详情，附件内容不计入文章正式发表内容）。

The graphics and charts used in the text shall be numbered and indicated the source, and shall not infringe the copyrights of others. The original image files and data analysis referred to in the

text may be provided separately as attachments (to help the peers to understand the paper better, but they will not be part of publication).

7) 参考文献（英文）References (English)

参考文献格式要求 References Format Requirement

- 1) 文献引用（APA 格式），间接引用，包含作者姓和发表年份，如：(Field, 2005)；直接引用（必须使用“”引用），除了包含作者姓、发表年份外还应加注页码，如：(Field, 2005, p. 14)。

For in-text citation (APA style) uses the author's last name and the year of publication, for example: (Field, 2005). For direct quotations, include the page number as well, for example: (Field, 2005, p. 14).

- 2) 参考文献，必须在文末“References”标题下列表中写明所有参考文献的详细信息，如：作者姓名、年份、题目、文献来源、链接、页码等，并根据作者姓名进行排序。

For referencing include more information such as the name of the author(s), the year the source was published, the full title of the source, and the URL or page range. At the end of the article, details of all referenced documents must be specified in the list of “References” at the end of the article and ordered according to the author's name.

APA 格式说明 APA Format Description

书籍 Book

格式：作者. (出版年份). 书名. 出版地: 出版社.

Format: Author. (Year of publication). *Book Title*. Edition (if any). Place of publication: Publisher.

例如 **Example:**

Ritcharoon, P. (2016). *Principles of measurement and evaluation*. Bangkok: House of Kermyst. [in Thai]
Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.

期刊或杂志 Journal or Magazine

格式：作者. (出版年份). 标题. 期刊名称, 卷(期), 首页-尾页.

Format: Author. (Year of publication). Title of Article. *Journal Title*, Volume (Issue), Page numbers.

例如 **Example:**

Wattanakamolkul, P. (2018). Discussion on the Situation and Reflection of Chinese Vocabulary Teaching In Thai Universities. *Chinese Journal of Social Science and Management*, 2(2), 80-91. [in Chinese]
Rabbani, M., Aghabegloo, M. & Farrokhi-Asl, H. (2016). Solving a bi-objective mathematical programming model for bloodmobiles location routing problem. *International Journal of Industrial Engineering Computations*, 8(1), 19-32.

论文 Dissertation or Thesis

格式：作者. (年份). 论文标题. 学位名称, 所在学校名称.

Format: Author. (Year of publication). *Title of dissertation or thesis*. Doctoral dissertation or Master's thesis, University.

例如 **Example:**

Darling, C. W. (1976). *Giver of Due Regard: The Poetry of Richard Wilbur*. Ph.D. Thesis, University of Connecticut, USA.
Koufteros, X. A. (1995). *Time-Based Manufacturing: Developing a Nomological Network of Constructs and Instrument Development*. Doctoral Dissertation, University of Toledo, Toledo, OH.

网络资料 Website /Electronic Documents

格式: 作者. (网络发表年份). 标题. 搜索时间, 从 URL 地址检索

Format: Author. (Year of publication). *Title*. Retrieved....., from URL Address

例如 Example:

Department of Land Transport. (2013). *Transport statistics report in 2013*. Retrieved May 20, 2015, from http://apps.dlt.go.th/statistics_web/brochure/statreport113.pdf

Shannon, C. E. & Weaver, W. (2010). *Communication Theory: Model of Communication*. Retrieved December 2, 2016, from <http://communicationtheory.org/shannon-and-weaver-model-of-communication/>

会议专刊或专题研讨会论文 Conference Proceeding Article/Documents

格式: 作者. (出版年). 文章名称. 编辑名称(社论). 会议名称(首页-尾页). 出版地: 出版社.

Format: Author. (Year of publication). Title of Article. In Title of Editorial (Editorial). *Title of conference and seminar proceedings (Pages.)*. Place of publication: Publisher.

例如 Example:

Biswas, M. (2008). Confirmatory Factor Analysis of Iso Ahola's Motivational Theory: An Application of Structural Equation Modeling. *Conference on Tourism in India - Challenges Ahead (pp. 177-188)*. Kozhikode: Indian Institute of Management Kozhikode.

Nasution, H. N. & Mavondo, F. T. (2005). The impact of service quality on customer value in the hotel industry. *ANZMAC Conference 2005, 5-7 December 2005*. Fremantle, Western Australia: ANZMAC.

报纸文章 Newspaper Article

格式: 作者. (出版年月日). 文章名称. 报纸名称. 版别.

Format: Author. (Year, Month Date). Title of Article. *Title of Newspaper*, Pages.

例如 Example:

Di Rado, A. (1995, March 15). Trekking through college: Classes explore modern society using the world of Star Trek. *Los Angeles Time*, p. A3.

Sriwattanachai, R. (2014, October 24). The Prefabricated Generation of Seasoning Sauce Market. *Post Today Newspaper*, p. 3-4. [in Thai]

访谈 Interview

格式: 作者. (出版年月日). 访谈. 职位. 单位.

Format: Author. (Year, Month Date). *Interview*. Position. Dept.

例如 Example:

Chueathai, P. (2017, January 30). *Interview*. Vice President. Rajamangala University of Technology Lanna.

Saiwanich, S. (2017, January 31). *Interview*. Vice Governor. Tak province. [in Thai]

注: 作者可以在搜索引擎内输入“APA 格式”，以查询 APA 格式的“文献引用”及“参考文献清单”书写规则，如 <https://zh.wikipedia.org/wiki/APA%E6%A0%BC%E5%BC%8F>

Note: For further instruction about APA style, please visit <https://zh.wikipedia.org/wiki/APA%E6%A0%BC%E5%BC%8F>

提交投稿 Submission of Manuscript

作者可以通过网站 <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CJSSM/index> “线上投稿”系统提交文章。

Authors can submit articles via the website <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CJSSM/index> “Online submission” system.

泰国正大管理学院

Panyapiwat Institute of Management

85/1 Moo 2, Chaengwattana Rd., Bang Talad,
Pakkred, Nonthaburi 11120, Thailand

Tel: 02-855-1048

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/CJSSM/index>

<http://cjssm.pim.ac.th>

E-mail: cjssm@pim.ac.th