

<<高职教师工作心理管理实证研究>>

图书基本信息

书名：<<高职教师工作心理管理实证研究>>

13位ISBN编号：9787030343581

10位ISBN编号：7030343581

出版时间：2012-6

出版时间：科学出版社

作者：李雪松

页数：303

字数：420000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<高职教师工作心理管理实证研究>>

内容概要

《高职教师工作心理管理实证研究》是我国目前第一本以高职教师工作心理管理为内容的学术和应用研究专著，主要包括工作压力、组织政治知觉、团队教学创新等心理管理。

《高职教师工作心理管理实证研究》从实证角度出发，全面、新颖、独特地提出若干研究假设，并逐一对相关假设进行验证和讨论，最后得出有价值的研究结论，这对维护高职教师心理健康及增强我国高职院校人力资源战略管理，具有一定的理论与实践意义。

《高职教师工作心理管理实证研究》可供教育管理部门、心理管理研究机构及高职院校等领域相关人员参考使用，也可供普通读者阅读参考。

<<高职教师工作心理管理实证研究>>

作者简介

李雪松，男，生于1974年1月，毕业于重庆大学经济与工商管理学院并获博士学位。曾为西南大学经济管理学院博士后、北京大学访问学者，现为重庆电子工程职业学院副教授、重庆市高校中青年骨干教师。

<<高职教师工作心理管理实证研究>>

书籍目录

序前言第一章 工作压力心理管理第一节 工作压力与工作倦怠:基于调节变量的影响——以345位高职教师为例一、问题提出二、理论分析与假设推演三、研究设计四、研究结果五、结论与管理建议第二节 工作压力与工作满意度:基于调节变量的影响——以345位高职教师为例一、研究背景及目的二、理论基础与假设提出三、研究设计四、实证分析五、主要结论与进一步研究方向第三节 工作压力与工作幸福感:基于调节变量的影响——以345位高职教师为例一、问题提出二、理论分析与假设推演三、研究设计四、研究结果与讨论五、结论、研究局限及展望第四节 工作压力与工作绩效:基于调节变量的影响——以345位高职教师为例一、引言二、假设推演与模型构建三、研究对象与方法四、结果及讨论五、结论第五节 工作压力与教学效能感:基于调节变量的影响——以345位高职教师为例一、问题提出二、研究假设与模型构建三、研究方法四、数据分析结果五、结论与讨论六、局限性与未来研究方向第六节 工作压力与离职倾向:基于调节变量的影响——以345位高职教师为例一、研究背景与目标二、假设提出与模型构建三、研究对象与方法四、结果与讨论五、结论与展望第七节 工作压力与职业高原:基于调节变量的影响——以345位高职教师为例一、问题提出二、文献回顾与研究假设三、研究设计四、研究结果与讨论五、结论第八节 工作压力与工作家庭冲突:基于调节变量的影响——以345位高职教师为例一、引言二、理论分析与研究假设三、研究设计四、实证检验与分析五、结语第九节 工作压力与心理健康:基于调节变量的影响——以345位高职教师为例一、问题提出二、文献回顾与假设推演三、研究设计四、实证分析五、结论本章小结第二章 组织政治知觉心理管理第一节 组织政治知觉对高职教师工作倦怠的影响:基于调节变量的效应分析一、引言二、假设推演与模型构建三、研究设计四、研究结果与讨论五、研究结论、局限与展望第二节 组织政治知觉对高职教师工作满意度的影响:基于调节变量的效应分析一、问题提出二、理论分析与研究假设三、研究设计四、实证检验五、结论与启示第三节 组织政治知觉对高职教师工作幸福感的影响:基于调节变量的效应分析一、引言二、理论分析与假设推演三、研究设计四、实证结果五、结语第四节 组织政治知觉对高职教师工作绩效的影响:基于调节变量的效应分析一、研究背景与目标二、理论基础与研究假设三、研究设计四、实证分析五、结论与启示第五节 组织政治知觉对高职教师工作投入的影响:基于调节变量的效应分析一、引言二、理论分析与假设推演三、研究设计四、研究结果五、结论及进一步研究方向第六节 组织政治知觉对高职教师职业高原的影响:基于调节变量的效应分析一、问题提出二、理论分析与研究假设三、研究设计四、实证分析五、结论第七节 组织政治知觉对高职教师组织承诺的影响:基于调节变量的效应分析一、研究背景与目标二、理论分析与假设提出三、研究设计四、实证检验五、结论与管理建议第八节 组织政治知觉对高职教师组织公民行为的影响:基于调节变量的效应分析一、引言二、研究假设与模型构建三、研究对象与方法四、结果及讨论五、结语第九节 组织政治知觉对高职教师离职倾向的影响:基于调节变量的效应分析一、问题提出二、文献回顾与假设推演三、研究设计四、结果与讨论五、结论与研究局限第十节 组织政治知觉对高职教师心理健康的影响:基于调节变量的效应分析一、研究背景与目标二、理论分析与假设提出三、研究设计四、实证检验五、结论与管理建议本章小结第三章 团队教学创新心理管理第一节 团队共享领导与高职团队教学创新:基于调节变量的效应分析一、问题提出二、文献回顾与研究假设三、研究设计四、实证检验五、结论与讨论第二节 团队冲突与高职团队教学创新:基于调节变量的效应分析一、引言二、理论回顾与假设提出三、研究设计四、研究结果与讨论五、结论与研究局限本章小结参考文献

章节摘录

考古部的记忆 张素琳我是1981年从山西省考古研究所调入中国历史博物馆（以下简称“历博”）考古部的，至今已在考古部工作了近30年。

我来时考古部刚恢复建制两年多，因此我也亲眼见证了考古部成长、发展和不断壮大的历程。

考古部不但从开始的十几个人逐渐扩大到现在的20多人，而且还由最初单一的田野考古组细分为专业分工更加明确的田野考古、水下考古和遥感与航空摄影考古三个研究室。

可以毫不夸张地说，考古部至今都是我馆平均学历最高、具有高级职称人数比例最高的部门，学术成果也在馆里名列前茅。

为此，我作为考古部的一员，由衷地感到骄傲和自豪。

我在考古部工作多年，而且担任过考古部的秘书，还在考古部党支部长期工作，经历了许许多多的事情，不但学到不少东西，也留下许多难忘的回忆。

2009年，考古部迈入而立之年，我不禁想起在考古部的近30个春夏秋冬，回首往事恍如昨日，一桩桩、一件件，都浮现在眼前，令人感慨不已（彩版一~彩版六）。

在考古部工作期间，对我而言最难忘的当属山西垣曲工地。

记得我刚刚从山西调到历博考古部时，李石英主任就在与我的谈话中明确告诉我，我未来的工作地点仍在山西。

我到考古部后，只在一个工地参加过发掘及资料整理，即山西垣曲考古工地。

垣曲的东关遗址和南关商城遗址，是我一生从事考古工作时间最长、最难忘怀的地方。

记得到考古部的第二年，即1982年4月初，我就在组长郭仁的带领下，与刚刚分配到部里的大学生张威三人，为配合探索夏文化，一起到山西考古调查，并选择合适的发掘地点。

其实我们原计划是要到晋东南地区进行调查，没想到在太原与山西省考古研究所领导联系工作时，遇到垣曲文化馆的原馆长吕辑书先生。

郭仁与他在招待所同住一屋，听他热情而详细地介绍了当地的情况后，觉得垣曲这个地点非常重要，不但各时期的遗址数量众多，而且文化遗存非常丰富，对学术研究和探讨非常有益。

于是我们改变了计划，随吕辑书先生翻越中条山，首次来到垣曲。

垣曲县位于黄河北岸的一个小盆地内，历史非常悠久，但相对封闭。

20世纪80年代初的垣曲交通非常不便，仅有的交通工具就是公共汽车，但是公交车的数量实在是太少了：每天只在垣曲县城与古城镇之间早、晚各对发一趟车，所以我们的调查主要靠徒步进行。

当时我们住在垣曲县招待所，环境脏乱差，条件非常简陋。

每天早饭后由吕馆长引路，我们4人手持第一章 工作压力心理管理工作压力是个人与环境两者交互作用产生的，它有良性、劣性之分。

良性压力，即适度的压力，可以促进、激励高职教师的工作积极性，也是个人进步的动力。

劣性压力，即过度的压力，会影响个人工作、生活状态，长期持续的过度工作压力会使高职教师的心理、生理和行为产生一系列的异常反应。

本章旨在解决高职教师在过度工作压力下出现的心理问题或问题心理，也为高职管理者提供决策参考。

第一节 工作压力与工作倦怠：基于调节变量的影响 以345位高职教师为例一、问题提出教师工作倦怠，又称教师职业倦怠，是指教师在工作环境中因长期过度的工作压力而造成心力交瘁，并在行为、情绪及生理上产生不良症状，降低个人工作效率及工作品质的状态（唐志红，2009）。这种状态不仅对教师自身有极大的负面作用，而且对学生的成长和发展，甚至对家庭、学校、社会也有重大的负面影响。

因此，该问题早已成为国内外职业压力研究领域的核心课题之一。

国内学者对中小学、普通高校教师进行了大量研究，但对高职教师研究的很少。

根据中国知网上的数据，迄今为止，标题包含“工作倦怠（或职业倦怠）”与“高职教师”的文献仅有12篇，且这12篇都是探究高职教师工作倦怠的影响因素及量表的开发等。

标题包含“倦怠”与“工作压力”的文献也仅有2篇。

<<高职教师工作心理管理实证研究>>

其中,一篇研究证实,心理资本将调节工作压力与工作倦怠的关系(赵简,张西超,2010);另一篇研究表明,工作满意度在工作压力与工作倦怠之间起中介作用(郁菁,2009)。

我们以高职教师为研究对象,首次探讨工作压力与工作倦怠的关系随着工作家庭支持、社会支持、成就动机、心理授权、心理契约、心理所有权、组织承诺、教师能力、即兴能力、情绪智力、平衡互惠、领导成员交换12个调节变量变化的规律。

这种分析将使我们清楚地看到,不同背景特点下的高职教师,其工作压力对工作倦怠影响的差异,从而有助于我们更全面、深入地了解高职教师工作压力对工作倦怠影响的总体规律。

二、理论分析与假设推演1.工作压力对工作倦怠的直接影响当前对“工作压力”的定义有两种:一种是倾向于对压力本质的认识与界定,如压力刺激学说强调要根据环境的刺激特征来描述压力状态,压力反应学说和主体特征学说则强调个人的主观感受;另一种则更多地表现为用以指导压力研究的理论模型,如压力刺激反应交互作用学说。

目前更多学者倾向于后一种关于工作压力的定义。

我们也采用后一种定义,即工作压力是在工作环境内外,员工体验到使其工作行为受到威胁的因素,并在个体主体特征的影响下产生一系列生理、心理及行为反应的系统过程(夏清,2009)。

根据对工作行为的不同影响,工作压力可以分为良性、劣性及中性压力,对工作本身有积极作用的压力为良性压力,有消极作用的压力为劣性压力(许小东,2004),与工作压力的良、劣性相关不大的(如个体自身素质方面的压力)称为中性压力(孟晓斌,2004)。

根据研究目的,本著特指劣性压力。

工作压力与工作倦怠有着密切的联系。

根据工作倦怠的情景理论,工作压力作为一种情景特征会直接影响高职教师对工作倦怠的感知。

工作压力越过度,情绪衰竭、去个性化以及低个人成就感就越强烈,越不利于高职教师走出工作倦怠困境,这就使两者之间的联系有了逻辑依据。

很多学者研究表明,工作压力是导致教师产生工作倦怠的最直接原因,甚至有学者将工作倦怠视为工作压力的一种极端形式,工作倦怠是不可调和的压力产物(Durham,1992)。

国内也有学者持这种观点,并进行了深入研究。

比如,王永琳等(2008)认为高职教师职业压力与工作倦怠之间呈显著正相关;刘毅等(2004)研究证实教师的工作特征、学生等压力源能有效预测教师工作倦怠,而随着从业年限的增加,影响工作倦怠的主要压力源从工作特征过渡到社会特征。

这些都佐证了我们提出的观点。

基于以上分析,我们提出假设:H1:工作压力将正向影响高职教师工作倦怠2.相关变量的主效应高职教师工作倦怠是高职教师由工作压力引起的以身心极度疲惫为主要标志的综合反应,主要表现为教师对学生的冷漠和不负责,缺乏职业道德和敬业精神,教学方式方法落后,教学作风懒散,情绪和身体衰竭,易疲劳、激怒和抑郁等。

我们将逐个分析相关变量对高职教师工作倦怠的影响。

在国外,有学者认为,社会支持是与个体有关联的他人、群体所提供的各类可用资源(Cohen,Wills,1985);也有学者认为它是那些我们可以依靠的,让我们感受到关心、尊重和爱的人们的存在,它能促进个人发展(Sarasonetal.,1983)。

国内大多学者认为社会支持是一个人通过社会联系所获得的能减轻心理应激反应、缓解精神状态、提高社会适应能力的影响(李强,1998)。

但不论如何定义,都存在着两种基本元素(肖水源,杨德森,1987):一为个体知觉到当需要的时候可以求助于数量充足的他人;二为个体对这些支持的满意程度。

高职教师社会支持感越强,对高职教学科研等工作就越有热情,越愿意和家人、同事等分享自己工作中的快乐,越能体会到工作成就感,这些都有利于自己尽快走出工作倦怠困境。

陈晶晶和连榕(2011)以福建省中学教师为例,研究表明,社会支持对工作倦怠有显著的负向预测作用,这正好佐证了我们提出的观点。

而工作家庭支持是指工作家庭促进的一种具体形式,是一个双向概念,即员工在工作过程中从工作领域和家庭领域得到的有利于员工生活的各种支持(李永鑫,赵娜,2009)。

<<高职教师工作心理管理实证研究>>

我们也可以推论，高职教师工作家庭支持感越强，工作倦怠程度就越低。

由此，我们提出假设：H2a：工作家庭支持将负向影响高职教师工作倦怠H2b：社会支持将负向影响高职教师工作倦怠成就动机是人们努力追求卓越，以期达成更高目标的内在动力和心理倾向，是个体认真地去完成自己认为重要、有价值的工作，并欲达到某种理想境界的一种内在推动力量（周兆透，2008），它具有行为的目的性、主动性和坚持性（饶敏，2010a）。

因此，不妨把高职教师成就动机定义为，高职教师通过自身努力来不断追求较高教学、科研成就的一种内在驱动力。

高职教师成就动机越强，从一定程度上也越有利于克服工作倦怠对自己产生的负面影响，就越有利于高职教师尽快走出工作倦怠困境。

由此，我们提出假设：H2c：成就动机将负向影响高职教师工作倦怠心理授权是一个内在动机概念，它把认知评价理论所强调的激励因素（自我决定和能力）和工作特征理论所强调的激励因素（意义和影响力）有效地整合到了一起，是一种内在的、持续的工作动力（饶敏，2010a）。

因此，不妨把教师心理授权定义为，教师有机会按照自己的想法进行教学科研等工作，并相信自己能够对自己的工作方式产生影响，是教师发展自身能力、解决问题的一个过程，是个体认为自己具备知识和技能以改善自己工作环境的一种信念。

李辉和潘明清（2007）研究认为，心理授权与工作倦怠呈显著负相关，并建议从心理授权角度减轻我国员工的工作倦怠。

我们也可以推论，高职教师心理授权感越强，对教学科研等工作就越有自主权和控制感，就越有利于自己尽快走出工作倦怠困境。

由此，我们提出假设：H2d：心理授权将负向影响高职教师工作倦怠心理契约是稳定员工与组织雇佣关系的一种重要调节器，与合同契约相比，心理契约具有更多的柔性，员工会随着外部环境的变化对心理契约进行调整（邵广禄等，2009）。

心理契约的定义一直存在争议，有学者认为心理契约是一种双向关系，包括组织和个人两个层面。

Rousseau（1990）却不同意将心理契约定义在组织上的观点，认为组织是一种抽象的概念，不具有主体性，因此心理契约是一种单向关系，即心理契约是对员工与组织之间互相抱有的期望和义务的认知综合体（Robinsonetal., 1994）。

心理契约实质上是一种关于关系双方对等权利义务的主观假设或约定。

本著研究视角是高职教师，因此，采用Rousseau（1990）等学者的观点，认为心理契约是一种单向的概念。

心理契约是指除正式的雇佣契约外，个人在组织彼此的雇佣关系中隐含的对双方责任和义务理解感知的一种信念，这种信念是建立在主观理解的基础上的一种不成文的规定，是员工和组织之间一种可以感知的承诺与责任的动态交易。

本著着重从义务视角来探究高职教师对学校的感知。

大多数学者认为，心理契约有交易责任（现实责任）、发展责任和关系责任（人际责任）3个维度。

但周匀（2009）研究发现，高职教师心理契约包括现实责任与发展责任2个维度。

高职教师属于知识型员工，与其他职业不同，专任教师并不需要“坐班”，所以，大部分教师到学校的时间便是去上课或者是参加全校（院）大会，即使是与其他教师做些论文研究，也大部分权责分明，人际交往并不具有广泛性。

我们经过深入访谈，普遍认为，对于“双师”型教师的建设，关系责任相当重要，高职院校区别于普通高校，是教学为主，科研为辅，职业性是高职教育的内生属性，高等性是高职教育的外在属性。

因此，高职教师要具备职业技能，就必须深入企业定岗实践，人际交往也就在所难免，故我们不支持周匀的观点。

实践观察发现，即使在同一组织，不同个体的高职教师对心理契约中双方责任的理解也不相同。

也有研究发现，员工心理契约对工作倦怠有显著的负向预测作用，所以，我们有理由相信，高职教师心理契约感越强，对现实责任、发展责任、关系责任感知就越大，从一定程度上也越有利于克服工作倦怠对自己产生的负面影响，促使高职教师尽快走出工作倦怠困境。

由此，我们提出假设：H2e：心理契约将负向影响高职教师工作倦怠教师心理所有权是一种状态，是

<<高职教师工作心理管理实证研究>>

教师对学校里的物质形态或非物质形态的客体所产生的一种拥有感,即教师认为目标物(如学校的物、人和教育产出等)属于自己的感受状态(欧朝晖,2007)。

心理所有权包括自我概念、态度和责任感3个关键构念,全面把握了人的心理这个多维的复杂结构(尤玉钊等,2011)。

高职教师心理所有权感越强,在对待教学科研等工作任务时,就越有责任感,越有主动性,越有利于克服工作倦怠对自己产生的负面影响,尽快走出工作倦怠困境。

由此,我们提出假设:H2f:心理所有将负向影响高职教师工作倦怠组织承诺是指员工对组织目标和价值的信任与接受,愿意为组织的利益付出相当的甚至是额外的努力以及继续留在此组织的强烈愿望(Allen, Meyer, 1990)。

教师组织承诺是指教师对学校目标、价值的心理认同,是对教师这个职业的心理归属感(王丽婷,王晓红,2008),是教师对其所从事工作的一种认同、投入的态度。

它是连接教师与学校的心理纽带,与教师的工作态度、工作表现和去留倾向关系密切,并影响学校组织的效益与效能。

申继亮等(2009)研究发现,组织承诺对工作倦怠有显著负向预测作用,武云鹏等(2011)以职业高校教师为例也再次验证了该假设。

由此,我们提出假设:H2g:组织承诺将负向影响高职教师工作倦怠高职教师能力是指为顺利完成教学科研等创新活动,高职教师所具备的各种综合知识和能力的总和(饶敏,2010b)。

高职教师能力越强,越容易完成教学科研任务,也越有利于克服工作倦怠对自己产生的负面影响,尽快走出工作倦怠困境。

由此,我们提出假设:H2h:教师能力将负向影响高职教师工作倦怠教师即兴能力是指教师用创新的、自发的方式来管理未预料到的教学科研等工作的能力。

即兴能力具有目的性和结果的不可预测性,需要立即做出反应,并依赖具体情况中一切可利用的物质、知识、情感以及其他社会资源,以达到最好的即兴结果(张小林,裘颖,2010)。

高职教师即兴能力越强,就越容易用创新的、自发的方式来管理未预料到的教学科研等问题,越有利于克服工作倦怠对自己产生的负面影响,尽快走出工作倦怠困境。

由此,我们提出假设:H2i:即兴能力将负向影响高职教师工作倦怠情绪智力是指个体监控自己及他人的情绪和情感,并识别、利用这些信息指导自己思想和行为的能力(Salovey, Mayer, 1990)。

简言之,情绪智力是加工情绪信息和处理情绪问题的能力。

吴维库等(2008)研究表明,员工情绪智力显著负向影响工作倦怠。

因此,我们可以推论,高职教师情绪智力水平越高,越不容易产生消极怠慢、情绪衰竭、低效能感等情况,越有利于高职教师尽快走出工作倦怠困境。

由此,我们提出假设:H2j:情绪智力将负向影响高职教师工作倦怠我国是一个非常注重“人情”、“关系”的国家,互惠是中国自古以来的传统价值观,平衡互惠是指一种及时且对等的关系,体现为当一方为另一方付出努力时,对方给予相同的回报(赵丹丹,2010)。

“投我以桃,报之以李”就是一个典型的例证。

高职教师平衡互惠感越强,越有利于克服工作倦怠对自己产生的负面影响,尽快走出工作倦怠困境,以求从组织那儿获得更多的实惠。

由此,我们提出假设:H2k:平衡互惠将负向影响高职教师工作倦怠领导成员交换是指由于时间、精力有限,领导者在工作中要针对不同的下属采用不同的管理风格,并与不同的下属建立起不同类型的关系:一种是圈内部属,包括物质和非物质,并且超出正式工作说明书范畴以外的交换;另一种是圈外部属,仅限于聘用合同所进行的交换。

显然,圈内部属比圈外部属有更高的质量关系(解飞,2010)。

领导者对于不同的下属高职教师会采取不同的方式来对待,同时下属高职教师也会对领导者的对待方式做出不同的反馈,我们着重从高职教师反馈这个视角进行探究。

高职教师领导成员交换质量水平越高,越能积极地处理工作倦怠给自己带来的负面影响,尽快走出工作倦怠困境,以求从领导那儿获得更多的资源回报。

由此,我们提出假设:H2l:领导成员交换将负向影响高职教师工作倦怠3.相关变量的调节效应考虑到

<<高职教师工作心理管理实证研究>>

工作家庭支持、社会支持后，为什么工作压力与工作倦怠的关系会发生变化？

主要原因在于，高职教师工作家庭支持感、社会支持感越强，资源就越充足，学习工作和生活的信心就越强，心理韧性就会越强，在对待挫折时，就越有勇气面对，使无助感减弱，当劣性工作压力发生时，就越有利于解决该压力，可能将其转变为良性工作压力，甚至做到变压力为动力，从而有利于削弱工作压力对工作倦怠产生正向影响。

其实，很多学者也探究出工作家庭支持、社会支持在工作家庭冲突（工作压力的重要来源之一）与压力结果之间的调节效应。

比如，李永鑫和赵娜（2009）实证研究发现，工作家庭支持将调节工作家庭冲突与离职意向的关系；孔德玲（2010）实证研究发现，社会支持将调节工作家庭冲突与工作满意度的关系，即工作家庭支持、社会支持能分别与工作压力形成一种互补关系，共同影响高职教师工作倦怠。

<<高职教师工作心理管理实证研究>>

编辑推荐

李雪松所著的《高职教师工作心理管理实证研究》共分三章：第一章讲工作压力心理管理；第二章讲组织政治知觉心理管理；第三章讲团队教学创新心理管理。全书内容几乎覆盖了目前高职教师工作心理问题的方方面面，填补了高职教师管理领域的一项空白，是一本不可多得的著作。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>