



**莆田市高校辅导员职业认同对工作投入的影响——以心理
资本为中介变量**

**The Influence of Vocational Identity of College Counselors
in Putian City on Work Effort: Taking Psychological Capital
as A Intermediary Variable**

Miss Xiaoqi WU(吴晓棋)

教育学硕士（教育管理）专题研究报告

泰国博仁大学中国-东盟国际学院

A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of

the Requirements for the Degree of

Master of Education (Education Management)

Graduate School, China-ASEAN International College

Dhurakij Pundit University

二零二零

2020



Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student

China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University

Master of Education

研究报告题目: 莆田市高校辅导员职业认同对工作投入的影响——以心理资本为中介变量
Title of Thematic: The Influence of Vocational Identity of College Counselors in Putian City on Work Effort: Taking Psychological Capital as A Intermediary Variable
Researcher|研究者: Miss Xiaoqi WU
Program |课程: Master of Education (Education Management)
Principal Supervisor: Dr. Man JIANG
Co-supervisor:

The Committee, the below signed, hereby state our full approval of the Thematic Paper submitted by the above student (researcher) in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education in the China-ASEAN International College.

Jian-Hao HUANG
Dr. Jian-Hao HUANG Committee President
评审委员会主席

Man Jiang
Dr. Man JIANG Committee Examiner / Principal Supervisor
委员会考官 / 首席导师

Hsuan-Po WANG
Dr. Hsuan-Po WANG Committee Examiner
委员会考官

Committee Examiner / Co-supervisor
委员会考官 / 副导师

This is to certify the said Thematic Paper was approved by the China-ASEAN International College (CAIC).

Chun-Shuo CHEN
Assist. Prof. Dr. Chun-Shuo CHEN Dean of China-ASEAN International College
中国—东盟国际学院院长

Date | 日期: 27 May 2021

Form of Declaration of Independent Academic Work

I (Mr. / Ms. / Miss) Xiaoqi Surname WU
Student ID no. 629570020002 Program M.Ed. Major Education Management
undertake that ~~Dissertation/Thesis~~ ~~Term Paper / Thematic Paper / Independent Study~~
this

titled The Influence of Vocational Identity of College Counselors in Putian City on Work Effort:
Taking Psychological Capital as A Intermediary Variable

hereby, presented for examination is my own work and has not been written for me, in whole or in part, by any other person(s). I also undertake that any quotation or paraphrase from the published or unpublished work of another person has been duly acknowledged and referenced in this research work.

I undertake to accept punishment in consequence of any breach of this declaration in accordance with the University regulation. Dhurakij Pundit University does not hold any obligation to take legal action on my behalf in the event of a breach of intellectual property rights, or any other right, in the material included in this research work.

Student's signature: Wu Xiaoqi
Name(Please print):→ (Xiaoqi WU)

Date: 13/5/2021

研究报告题目： 莆田市高校辅导员职业认同对工作投入的影响——以心理资本为中介变量
作者： 吴晓棋
主指导教师： 姜蔓博士
副指导教师： ----
学系： 教育学硕士（教育管理）
学年： 二零二零

摘要

本研究探讨了莆田市高校辅导员职业认同、心理资本对工作投入的影响，并以心理资本作为中介变项，建立研究模式。

本研究采用滚雪球问卷调查法，选取莆田市 3 所高校辅导员为研究对象，共计发放问卷 250 份，取得有效样本 230 份，有效回收率为 92%。研究结果表明：莆田市高校辅导员不同性别、年龄以及婚姻状况在职业认同、心理资本和工作投入上均没有显著差异。在莆田市高校辅导员职业认同对工作投入具有显著正向影响；莆田市高校辅导员心理资本在职业认同与工作投入中具有中介作用。

关键词：职业认同；工作投入；心理资本；高校辅导员

Thematic Paper Title: The Influence of Vocational Identity of College Counselors in Putian City on Work Effort: Taking Psychological Capital as A Intermediary Variable
Author: Xiaoqi WU
Principal Advisor: Dr. Man JIANG
Co-advisor: -----
Department: Master of Education (Education Management)
Academic Year: 2020

Abstract

This study explores the influence of vocational identity and psychological capital on work effort of college counselors in Putian City, and establishes a research model with psychological capital as the mediating variable.

In this study, the method of snowball questionnaire is adopted. A total of 250 questionnaires were sent out to counselors from 3 universities in Putian City, and 230 effective samples are obtained, with an effective recovery of 92%. The results show that there is no significant difference in vocational identity, psychological capital and work effort among college counselors in Putian with different genders, ages and marital status. The vocational identity of college counselors in Putian has a significant positive effect on work effort. The psychological capital of college counselors in Putian City plays a mediating role in vocational identity and work effort.

Keywords: Vocational Identity; Work Effort; Psychological Capital; College Counselors

致谢

东流逝水，叶落纷纷，荏苒的时光就这样悄悄地，慢慢地消逝了。回望这两年硕士课程学习，首先诚挚地感谢我的导师姜蔓博士，她不但从论文的选题到论文的章节设定、以及论文的最终定稿，自始至终都倾注着太多的心血。姜老师以严谨的治学之道、宽厚仁慈的胸怀、积极乐观的生活态度，为我树立了一辈子学习的典范。

其次，感谢泰国博仁大学东盟学院教育管理系各位老师，十分感谢老师们的相伴和协助，使我的硕士论文能够有效地完成。同时敬佩各位老师严谨的科学研究方法、敏锐的学术洞察力、勤勉的工作作风以及勇于创新、勇于开拓的精神，这些将是我永远学习的榜样。

最后，感谢 21 期各位来自五湖四海的小伙伴们。我们在校园朝夕相处、一同生活、一同学习，一同拼搏，一同成长。祝愿同学们鹏程万里、前程似锦！感谢我的祖国，给予我们教育自由，能让我有出国留学的机会。使我的命运有机会改变，我的文化素养也有机会得到更好的提升。在此致敬世界医护人员，是你们守护着我们的生命。致敬抗战疫情一线的工作者，是你们守护着我们的平安。为世界加油.为人类加油！

吴晓棋
CAIC
Dhurakij Pundit University
2021 年 3 月 23 日

目录

Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student.....	i
Form of Declaration of Independent Academic Work.....	ii
致谢.....	iii
摘要.....	iv
Abstract	v
目录.....	vi
表目录.....	vii
图目录.....	viii
第1章 绪论.....	9
1.1 研究动机与背景.....	9
1.2 研究目的与问题.....	11
1.3 研究意义.....	12
1.4 研究创新点.....	13
第2章 文献综述.....	14
2.1 理论基础.....	14
2.2 职业认同.....	14
2.3 心理资本.....	17
2.4 工作投入.....	19
2.5 变量之间关系探讨.....	21
第3章 研究方法与设计.....	25
3.1 研究框架.....	25
3.2 研究假设.....	26
3.3 研究对象.....	26
3.4 研究工具.....	27
3.5 数据分析方法.....	29
3.6 样本预试.....	30
3.7 正式问卷与信度.....	35
第4章 研究结果分析.....	41
4.1 数据搜集.....	41
4.2 描述性统计.....	41
4.3 差异分析.....	43
4.4 相关分析.....	44
4.5 回归分析.....	44
第5章 结论与讨论.....	46
5.1 研究结论.....	46
5.2 研究建议.....	48
5.3 研究局限与建议.....	49
参考文献.....	50

表目录

表 2.1 职业认同结构划分表.....	16
表 2.2 心理资本结构划分表.....	19
表 2.3 工作投入结构划分表.....	21
表 3.1 职业认同量表构面及题项表.....	27
表 3.2 心理资本量表构面及题项表.....	28
表 3.3 工作投入量表构面及题项表.....	29
表 3.4 职业认同量表项目分析表.....	31
表 3.5 心理资本项目分析表.....	32
表 3.6 工作投入量表项目分析表.....	32
表 3.7 职业认同探索性因素分析表.....	33
表 3.8 心理资本量表探索性因素分析表.....	34
表 3.9 工作投入量表探索性因素分析表.....	35
表 3.10 职业认同适配度摘要表.....	36
表 3.11 职业认同量表验证性因素分析表.....	36
表 3.12 职业认同量表信度分析结果摘要表.....	37
表 3.13 心理资本适配度摘要表.....	37
表 3.14 心理资本量表验证性因素分析表.....	38
表 3.15 心理资本量表信度分析结果摘要表.....	38
表 3.16 工作投入适配度摘要表.....	39
表 3.17 工作投入量表验证性因素分析表.....	39
表 3.18 工作投入量表信度分析结果摘要表.....	40
表 4.1 研究问卷有效样本基本资料表.....	41
表 4.2 莆田市高校辅导员职业认同的描述性统计分析表.....	42
表 4.3 莆田市高校辅导员心理资本的描述性统计分析表.....	42
表 4.4 莆田市高校辅导员工作投入的描述性统计分析表.....	42
表 4.5 不同性别在职业认同、工作投入和心理资本上的差异分析表.....	43
表 4.6 不同年龄在职业认同、工作投入和心理资本上的差异分析表.....	43
表 4.7 婚姻状况在职业认同、工作投入和心理资本上的差异分析表.....	44
表 4.8 职业认同、工作投入与心理资本上的相关分析表.....	44
表 4.9 职业认同、心理资本对工作投入回归分析表.....	45

图目录

图 3.1 研究框架图.....	25
------------------	----

第 1 章 绪论

本文研究将莆田市高校辅导员作为主要研究对象,在探讨职业认同对工作投资的影响的同时,将心理资本作为中介变量进行探讨。在本章节中,首先对本研究的研究动机与背景进行阐述,接着概括了研究目的与研究问题,然后提出本文的研究意义以及研究创新点。

1.1 研究动机与背景

中华人民共和国成立七十多年以来,辅导员制度在我国高校逐步得到发展与完善,在我国高等教育体系的处于重要地位。随着我国改革开放进入攻坚阶段,宏观政治、经济等社会环境和文化环境都发生着前所未有的变化,给辅导员制度建设提出了许多新的问题。教育部指出辅导员作为高中教师队伍的重要组成部分,肩负着德育教育任务,是开展高校思想政治教育的主体,是大学生学业生活成长之路的的引导者(教育部,2005)。国务院颁布中在辅导员队伍建设方面内容,指出了实施队伍人才培养工程,完善队伍激励和保障机制,解决好教师职务聘任问题,提高辅导员队伍的专业素质和职业能力,走一条开拓创新的专业化发展道路(国务院,2017)。辅导员角色定位中具有教师和职员两重身份,最贴近学生切实完成立德育人的根本任务,担负着培养接班人的重要使命(冯刚,2016)。教育部向全国各高等院校印发文件,进一步明确了一名合格的高校辅导员应当具备的专业素质、应当遵守的基本规范,以及在日常事务管理过程中应当恪守的职业准则,并且对高校辅导员的选拔、培养、考评等相关内容进行了说明,进一步为高校辅导员长远发展营造了良好的条件(教育部,2014)。因此,系统分析辅导员队伍建设中存在的问题,提出有效的解决方案,对于立德树人任务具有重要意义。

而随着积极心理学的兴起,工作投入应运而生(赵菲,2018)。Kahn(1990)最初提出概念,指出工作投入是“个体通过自身管理使个体与工作之中角色相匹配”(王晴,2020)。高校教师工作投入可以被理解成为:对高校日常的教学和科研任务强烈认同的前提下,高校教师在日常的工作中表现出的积极、完全投入的,并且在情感上体会到愉悦感的一种精神和行为的状态(徐驰,2016)。Shuck(2011)研究中对如何能促进员工的工作投入?影响员工工作投入的因素有哪些?在

这个问题上,有诸多学者进行了很多探讨是学术价值高的研究成果。刘伟与张锦好(2019)研究中职教师的职业认同对其工作投入的存在影响,结果显示职业认同与工作投入具有正向预测效果。孙晓燕(2020)探讨了教师的职业认同对其工作投入之间的关系,研究结果发现:教师职业认同的提升会促进自我效能感,也会降低工作压力促进了工作投入的提高。

职业认同,是“认同”的下属概念,形成于个体与社会的相互积极作用过程中,是个体对自身所从事职业在接受与认可程度,并对职业各因素都能做出积极的感知和评价,且与个体的职业特征紧密相关(潘吉平、袁敏,2016)。高中教师的职业认同感应该受到关注,但现实并非如此。从以往的文献来看,学者们更关注教师职业认同的内涵和结构因素的研究(江先锋,2016)。杨育智与原广华(2019)研究指出高校辅导员由于工作性质和教育对象的特殊性,加之职业认同和社会认可的负面影响,表现为自我效能感低,情绪不稳定,对学生冷漠,对工作敷衍,怀疑自我的职业价值和意义等,这些都极大影响了高校辅导员工作。教师职业认同影响着职业生涯的发展,对其积极的工作态度也会产生影响(华俊皓,2020)。

随着积极心理学运动的不断发展与完善,积极组织行为学应运而生。人们开始重视积极心理学在企业中的应用,并开始挖掘人的积极潜能,探究人的积极情绪与积极行为对个体及组织绩效的影响。心理资本、职业认同、工作投入、组织公民行为等概念得到关注,其在企业中的应用也成了多数学者的研究重点(史雯,2017)。心理资本作为积极的心理素质,贯穿于个人成长和发展的过程,是仅次于人力资本和社会资本的重要因素,也是提高个人能力和水平的重要心理资源。(王华,2018)。赵菲(2018)通过积极心理学和教师工作投入的有关理论,以及在不同心理状态驱动下探讨教师工作投入程度情况的实证调查。研究表明,心理资本与个人绩效存在显著相关(马勇亮、张灵聪,2020);心理资本对职业认同预测的路径分析模型拟合良好(吴晓玮等人,2020)。逯长春(2020)探讨了心理资本对工作投入之间影响,研究结果显示了心理资本对工作投入具有较强的正相关,心理资本对其工作投入之间存在较强的变异正向预测作用。有效的提升了教师的工作投入水平,以及提高了积极心理能量的强度。

辅导员从社会地位不高以及制度保障偏低上,导致心理挫败感增强,长期以来工作积极性收到打击,不愿意接受新挑战和面对压力束手无策(王劝,2020)。

面对工作中的特殊要求或较为复杂工作任务的时候，不能化压力为动力，而是出现情感、行为等方面衰竭的表现（唐俊、程翔宇，2018）。作为学生思政教育与管理的主要力量来源，其职业认同水平与现状，直接或间接地影响着高校大学生思政教育以及管理的工作质量（周勋勋、林姣姣，2018）。高职院校辅导员群体作为学生管理的主要组成部分，其心理健康对学生工作和学生思想教育有重要影响（王超、郭豪杰，2020）。福建省本科高校的薪酬水平偏低且缺乏竞争性，一是由于目前教育行业整体薪酬水平偏低；二是因为学校资金来源有限，学校的创收收入较低，影响了教师的薪酬收入（陈然，2016）。福建省莆田市作为中国三线城市，教师工资薪酬福利相较于一线、二线城市属于偏低标准。且进修机会少、归属感较弱，因此无法专心工作。综上所述，为了进一步探讨莆田市高校辅导员的职业认同、工作投入、心理资本之间影响，本研究从不同的角度出发，以莆田市高校辅导员为研究对象，探讨职业认同是否可以通过心理资本来预测工作投入，进而明确三者之间相互作用影响机制，从而为提升辅导员职业认同与工作投入的对策提供新的理论视角和实践启示。

1.2 研究目的与问题

在高校发展道路中，教师是不可忽视的群体，辅导员的双重身份以及工作强度较大、收入少和缺乏自身认同感等主要职业问题正在陷入职业认同度低的困境之中。高校辅导员的心理资本，这会影响到其每天工作的投入，并且进而影响到其职业认同感。如何减轻高校辅导员职业倦怠，提高工作投入增强职业认同感，是当下需要探讨与解决的问题。另外，以莆田市高校辅导员作为研究对象，针对性别、年龄、婚姻状况的不同背景变项对职业认同、心理资本、工作投入的相关研究较为鲜有，为弥补这一变项研究上的空缺，因此本文将以此作为研究目的的基础，展开深入探讨。

因此，本研究目的如下：

- A. 探讨莆田市高校辅导员职业认同、工作投入与心理资本的现状；
- B. 探讨莆田市高校辅导员职业认同对工作投入的影响；
- C. 探讨莆田市高校辅导员职业认同对心理资本的影响；
- D. 探讨莆田市高校辅导员工作投入对心理资本的影响；

E. 探讨莆田市高校辅导员心理资本在职业认同与工作投入中介作用；

综上所述，本研究问题如下：

A. 莆田市高校辅导员职业认同、工作投入与心理资本的现状如何？

B. 莆田市高校辅导员职业认同对工作投入的影响如何？

C. 莆田市高校辅导员职业认同对心理资本的影响如何？

D. 莆田市高校辅导员工作投入对心理资本的影响如何？

E. 莆田市高校辅导员心理资本在职业认同与工作投入间是否有中介作用？

1.3 研究意义

1.3.1 理论意义

目前国内关于心理资本在职业认同与工作投入之间研究的数量不多，职业认同的概念界定以及结构划分尚不明确，三个变量之间的相互影响情况还不明了，并且国内研究对高校辅导员的关注度不够。近年来，职业认同感成为相关研究领域的热门话题，国内相关研究取得了丰富的成果（吴小勇、吕妍，2020）。资料文献中（赵静，2018；黄庆、蒋春燕，2018；刘伟、张棉好，2019；虞力宏等人，2020）研究表明职业认同感对工作投入有正向预测作用，在以心理资本为中介的文献为数不多的。本文以莆田市高校辅导员为研究对象，以心理资本中介，并探讨其对职业认同对工作投入的影响。并研究其心理资本在职业认同与工作投入之间是否对有中介作用。本研究选取高校辅导员这一职业群体为研究对象，不仅有利于完善职业认同内涵与结构的理论研究。另外，还有利于为了加深职业认同、心理资本、工作投入本土化的研究。

1.3.2 现实意义

目前，不论是辅导员自身还是高校、社会，对辅导员这一职业的认识都不到位，甚至存在一定的曲解。辅导员成就感受挫、被认可度不高，职业归属感不强，流动性较大，对学生的培养与成长造成不良影响。赖允珏等人（2018）研究表明，提高教师的职业认同感有助于促进教师专业能力的发展，改善地区教育质量。本文探讨莆田市高校辅导员的职业认同对工作投入的影响，加入中介变量心理资本。有助于促进辅导员自身积极情绪的激发与积极行为的产生，从而使辅导员以充沛的工作热情投入到工作当中，促进其工作绩效的提升解决工作投入问题。

1.4 研究创新点

本研究的研究对象高校辅导员。通过梳理文献可以发现，大多数的研究都是基于护士、中学教师、幼儿教师（金梦，2015；郝翠平，2020；邱瑞纯、王晓平，2020）。而对于高校辅导员的研究数量较少。历年来在研究高校职业倦怠，以辅导员作为研究对象的数量较少（张坤、余苗，2016）。国内外关于辅导员职业心理资本的研究不多，主要研究集中在辅导员管理工作、队伍建设、职业发展等方面，而关于辅导员职业心理资本的建设偶有提及（齐卉等人，2019）。福建省教师工资水平较低，做科研有成果的教师工资待遇大幅高于以教学、管理为主的教师（陈然，2016；李婧，2020）。莆田作为福建省三线城市，工资方面、进修机会方面不如同省的福州、厦门等二线城市。高校辅导员常常作为被忽略的群体，所遇上情况大致是如此。作为传统文化深厚的一座城市，生活中的莆田人十分重视家庭婚姻观念。所以本研究选取莆田市3所高校辅导员作为研究对象，以性别、年龄、婚姻状况为背景变项，可以为以后本土的研究提供帮助。本研究从职业认同出发，选择工作投入作为研究的因变量。本文引入了职业认同、工作投入及心理资本三个变量，期望在原有的文献基础上构建理论模型，从而得到理论结果，有效改善莆田市高校辅导员工作投入现状。

第 2 章 文献综述

本章节共分为五部分，第一部分为研究的理论基础；第二部分则是为职业认同的概念及定义、结构与测量、相关研究；第三部分为心理资本的概念及定义、结构与测量、相关研究；第四部分为工作投入的概念及定义、结构与测量、相关研究；第五部介绍职业认同、心理资本与工作投入之间的关系。

2.1 理论基础

积极心理学由美国心理学家 Seligema (2000)提出是 20 世纪末在西方兴起的一个新的研究领域（马湘君，2017）。其主张，以个人固有的、实际的、潜在的力量、美德、温柔为出发点，以积极的心态，解读大多数人的心理现象(包括心理问题)，激发人自身的内在力量和优秀品质，帮助优秀品质，利用这些积极的力量和普通人或一定的才能的人可以挖掘自己的潜力，美好的生活（郝永贞，2019）。积极心理学中催生了心理资本理论，它是继金钱、人、社会三大资本之后的第四大资本（周洁，2019）。Luthans *et al.* (2004)把积极心理学和积极组织行动学作为基础，经济资本、人力资本、社会资本的比较分析结果显示，个体的“积极的心理力量”为中心的“积极心理资本”的概念，首次被提倡研究的关注（刘思义，2017）。杜青玉与王雯（2020）研究积极心理学视角分析幼儿教师的职业发展，研究结果指出积极情绪能提升职业认同水平，激发教师自主发展的意识。葛俊艳（2020）从积极心理学角度研究工作投入的状况结果显示，其心理资本在工作投入上存在显著。林小峰（2019）在积极心理学的角度，探讨员工心理资本职业认同对工作投入的影响，研究结果心理资本在职业认同与工作投入之间起部分中介作用。积极心理学可以激发教师工作热情，促进职业发展以及解决教师们的心理问题，推动院校可持续发展（王彦，2020）。

2.2 职业认同

2.2.1 职业认同的概念及定义

职业认同是由职业和认同组成的复合词，为充分理解职业认同的概念，有必要分别澄清职业和认同的涵义。职业认同它是“从业人员为获得主要生活来源所

从事的社会工作类别”它与人们的日常生活息息相关(丁刚, 2014)。所谓认同, 是个人模仿他人或集体的价值、规范、姿态, 并将其内化, 形成自己的行为方式的心理过程, 是个人与他在情感上相连的最初形式。同一性解释为“个人”的概念, 也是“集体”概念, 具有社会性、可塑性、共享性等基本特征, 其重要形式是对集体的长期承诺。(刘世勇等人, 2016)。Holland *et al.* (1993)职业认同是指个人对自己的职业兴趣、才能、目标等有多少稳定而清晰的认知。这一定义强调了职业认同是一个相对稳定的状态, 是个体认识自我和职业环境后的一种结果。Meijers and Holland (1998)的观点不同, 他们认为, 职业认同是在心理发展过程中逐渐形成和成熟的概念, 个体使用这个概念来将自己的兴趣、能力和价值观与可接受的职业目标联系在一起, 同时这个概念也会随着不断的社会学习过程而发生改变(郝金华, 2020)。与Meijers (1998)的观点类似, Fugate *et al.* (2004)认为职业认同通常为各种不同的职业经历和愿望提供了一个较为连贯清晰的解释(吴淼, 2018)。作为职业领域内的同一性, 对于“我是谁”这个问题, 个人可以选择“将来想从事的职业”或“现在从事的职业”来回答。在他们的理论中都更强调职业认同是个体在与职业环境的互动中对自我的认识过程, 是不断发展变化的, 并且很关注形成某种状态的原因(高艳等人, 2016)。高校辅导员职业认同是建设队伍职业化、专业化的基础, 是增强高校辅导员的职业自信心的根本保障。提升辅导员的职业认同, 要明确定义辅导员工作要求与角色作用(张宇飞, 2017)。本文采用的定义为通过个人经验和环境的相互作用, 将过去的职业自我概念和当下的职业自我概念整合起来, 形成对特定职业的认同感。

2.2.2 不同背景因素与职业认同的相关研究

根据文献研究结果, 影响教师职业认同的因素有很多, 内在因素包含了性别、年龄、职称等, 外在因素包含了家庭环境、社会环境等, 但是研究结果却参差不齐。马素红与惠筱(2016)研究发现高校教师职业认同感在年龄上存在显著差异。王坤(2018)研究结果上海高职院校教师职业认同在性别、年龄、学历、婚姻状况、工作性质、院校地理位置等变量上不存在显著性差异。周勋勋与林姣姣(2018)研究发现高职院校辅导员职业认同及其维度在性别上都不存在显著性差异。史雯(2017)研究婚姻状况对高校辅导员职业认同及其学校认同与社会认同分维度具有显著的影响。综上所述, 本研究将对不同背景变量在职业认同上是否存在差异

进行进一步探究。

基于此，本研究提出 H1：不同背景变项（性别、年龄、婚姻状况）的高校辅导员在职业认同有显著差异。

2.2.3 职业认同的结构与测量

学者们对职业认同的测量进行了深入研究，通过不同的维度结构来解释职业认同内在的概念。主要四个维度划分的最为常见。如下表 2.1 所示：

表 2.1 职业认同结构划分表

维度数量	研究作者及年份	内容
四维度	Kremer and Hofman (1981)	价值、自我表现、向心力、团结
	魏淑华 (2008)	职业价值、角色价值、职业归属感、职业行为横向

资料来源：本研究整理

目前的职业认同评估工具，多由组织认同的测评工具改编，关于职业认同的评估工具，可分为两类，一类是专业型量表，即专门针对某种职业的量表；一类是普适性的量表，可以用于多个职业领域的调查研究。纵观当前学者对职业认同的研究，较多研究针对群体为幼师、护士、警察、社会工作者、任课教师等，这些群体是相对较专业化的群体。对这些群体的研究主要内容有：职业认同的结构与测量，职业认同的影响因素和与职业倦怠、职业忠诚度等职业心理特质的关系。采用的测量方式，大多以问卷以及访谈法进行。职业认同的测量，不同的学者依据研究对象以及理论的不同有着不同维度的测量。主要由单维度和多维度的研究，其中多维度又存在很多种。

关于单维度职业认同的研究非常少，学者丁刚研究了企业人力资源管理者职业认同，他在做企业人力资源管理者职业认同研究时，依据研究对象特点和参考其他学者的研究，把企业人力资源管理者职业认同维度设置为单一维度进行测量和研究（丁刚，2014）。

多维度的职业认同量表的应用非常广泛。王钢等人（2018）研究中采用王彩凤（2009）编制的《幼儿教师职业认同量表》，共 14 个题项。采用 Likert 5 点记分，调查数据显示整体量表结构效度较好，研究问卷中的 α 系数值为 0.78。

安秋玲（2010）研究中综合使用访谈法与问卷调查法。问卷调查工具主要使用自编的《社会工作者职业认同问卷》与《卡特尔 16 种人格因素问卷》。《社会工作者职业认同问卷》的初步编制依据自我认同理论，参考职业倦怠与职业承诺量表，并结合对社会工作者的访谈资料进行设计。初步编制的问卷经预测并根

据预测的结果进行修订，形成最终施测的正式问卷。该问卷共 18 项，探索性因素分析确定三个因素，分别是“价值与情感体验”、“规范承诺”、“职业认知”。总问卷以及各个分问卷的同质其内部信度于 0.781~0.887 之间，重测信度于 0.689~0.741 之间。《卡特尔 16 种人格因素问卷》是当前世界使用范围最广的一套人格测评量表，该量表具有广泛的适用性与可靠的信效度。研究使用华东师范大学 1988 年修订后适用于中国的卡特尔 16 种人格因素问卷。

陈飞（2013）研究采用教师的职业认同量表。该量表是魏淑华（2008）所编制，共 18 个项目，包括角色价值观、职业行为倾向、职业价值观、职业归属感 4 个维度，采用 5 点记分，其内部一致性系数为 0.893，分半信度系数 0.744~0.862 之间。其对职业认同维度的划分与题项的设置都倾向于从自身情感与行为出发，缺少了涉及自身与外界交互性的题项。

本文选取辅导员职业认同问卷是国内学者李寅寅（2017）在借鉴已有问卷的基础上自编《高校辅导员职业认同研究调查问卷》，总共 12 题主要包括从物质认同、情感认同、发展认同以及角色认同四维度了解高校辅导员职业认同现状。突出了职业认同个体与外界交互的特征，更贴合职业认同内涵要求，也更符合本研究的需要，因而选取该问卷作为基础问卷。采用 likert5 点计分法，从 1 到 5，分别对应“完全不符合”，“不太符合”，“不太确定”，“比较符合”，“非常符合”。本问卷的内部一致性系数为 0.854，分半信度为 0.817。探索性因素分析后发现本问卷的结构效度较好。数据充分表明高校辅导员职业认同的 4 维度模型划分合理，具有较好的信度可作为高校辅导员职业认同的探测工具。

2.3 心理资本

2.3.1 心理资本的概念及定义

Luthans (2004)是心理资本研究的开拓者，被誉为“心理资本之父”。基于理论积极心理学和积极组织行为学，将概念心理资本定义为：个体一般的核心心理能力，具有理论研究的基础，能充分有效的测量，对其状态的开发，对业绩有正面影响，特别是通过有针对性地投资或开发，能够超越人力资本和社会资本而使个体获得竞争优势（张贵英，2017）。Luthans (2007)修订心理资本定义时，将其四个组成成分进行概括，分别是自信、希望、乐观和韧性四个方面（谭美金，

2017)。鉴于 Luthans (2004)及其团队在心理资本研究领域的影响力，大部分学者在界定心理资本时都参考了这个定义（王斌，2019）。在界定单一群体心理资本时，学者们主要是在遵循积极组织行为学标准的基础上，结合具体的行业特征，推导出该群体的心理资本内涵。程聪（2015）研究创业者将心理资本定义为，积极心理资本的创业者无论在创业目标确定、创业机会发掘还是在克服各种创业困难，激发组织创业潜力方面都具有更加显著的心理优势，这种心理优势将会对创业者的创业活动开展起到显著的促进作用，进而提升创业绩效。孙鸿飞等人（2016）将知识型员工为调查对象，将心理资本定义为积极正向心理资本可以增长企业文化，增加员工自我效能感。周敏与胡海清（2017）研究辅导员心理资本，引导辅导员积极行为，心理资本测量也有利于增强辅导员自身的自我认识，拓宽视野以一种新的视角来看待和评价自己，从而扬长避短，挖掘心理潜能，促进自我成长。如王永固与李全林（2020）研究从积极心理学的视角导入心理资本，研究教师倦怠问题。综上所述，心理资本为一种积极心理的状态，对个体成长和绩效增强起促进作用的心理资源。

2.3.2 不同背景与心理资本的相关研究

王静与陈虹（2020）研究结果显示，中学教师性别和婚姻状况在心理资本上均有显著差异。郭明慧（2011）研究中指出心理资本在性别，年龄以及婚姻状况上面差异均不显著。曾菁惠（2019）研究中高校辅导员不同的性别在心理资本上存在差异显著。姜丽红（2018）研究的结果婚姻状况辅导员在心理资本水平上，已婚显著高于未婚，由此可见婚姻状况在辅导员心理资本上存在显著差异。综上所述，本研究将对不同背景变量在心理资本上是否存在差异进行进一步探究。

基于此，本研究提出 H2：不同背景变项（性别、年龄、婚姻状况）的高校辅导员心理资本有显著差异。

2.3.3 心理资本的结构与测量

前人的研究中，由于不同的研究者对心理资本定义的界定不同、研究视角不同、研究对象的不同，对心理资本所采取的测量方法也存在一些区别，四维分别为希望、乐观、韧性、自我效能感。如下表 2.2 所示：

表 2.2 心理资本结构划分表

维度数量	研究作者及年份	内容
四维	Jensen (2003) Avey <i>et al.</i> (2006) Luthans <i>et al.</i> (2007)	希望、乐观、韧性、自我效能

资料来源：本研究整理

国外研究学者们由于对心理资本内涵以及结构理解不同,开发的测量工具也各有不同, Goldsmith (1997)认为心理资本既是“自尊”,因此其开发的《心理资本量表》只包括自尊一个维度; Judge *et al.* (2001)设计的《核心自我评价概念量表》中所测量的是自信、自尊、控制点和情绪稳定性四个概念维度; Jensen *et al.* (2003)设计的《心理资本问卷》中量表的测量的是乐观、希望、自信、复原力四维度; Page *et al.* (2004)设计的《心理资本问卷》中量表的测量是希望、乐观、自信、复原力、诚信四维度; Larson (2004)设计的《心理资本问卷》测量的是自我效能感、乐观和复原力三维度; Letcher (2004)主张心理资本特质论,他以大五人格的情绪稳定性、外向性、开放性、宜人性、责任感为结构框架,编制了《大五人格心理资本问卷》。国内有柯江林等人(2015)开发的用以测量组织雇员的《本土心理资本问卷》,张文与杨欣(2010)编制的教师心理资本的问卷具有良好的信度。本文采用史雯(2017)研究中高校辅导员心理资本量表,将 Luthans *et al.* (2007)在其经典的四维理论上编制了《心理资本问卷(PCQ-24)》,包括乐观、希望、自信、复原力四个分量表,共计 24 个项目(李超平, 2008)。项采用国际通用的 Likert 5 分等级量表进行评定计分,该问卷具有良好的信度与效度。

2.4 工作投入

2.4.1 工作投入的概念及定义

对工作投入,是个体自身从生理、认知、感情等多方面参与工作的状态。伴随着积极心理学逐渐兴起,学界研究者们开始关注积极的主观体验,积极的个体,积极的组织(郭云贵、张丽华, 2016)。Kahn (1990)首次提出在工作中的个人投入概念。其基于 Goffman (1961)的理论,得到适合组织的新概念个体投入。他将个体投入定义为能够全身心融入的工作角色,自由表达自我。Kahn (1990)指出,工作的意义感、心理上的安全感及资源的可及性是影响个体投入的三种心理条件。但 Kahn (1990)并未就工作投入提出可操作的理论模型。May *et al.* (2004)基

于 Kahn (1990)提出的工作投入概念,首次对其三个心理前提条件(安全感、意义和可获得性)进行了实证研究 (Jeung, 2011)。该研究将投入从认知、情绪和体能三个维度进行测量,得到这三者与三个心理前提条件之间的相关性。工作投入概念的出现立刻受到多个领域尤其是管理心理学和人力资源发展领域的重视 (Haugen & Davis, 2009; Shuck, 2011)。Schaufeli *et al.* (2002)认为,工作投入感是与倦怠感相对的复杂概念,没有倦怠感的员工未必就是工作投入感。他们认为,工作投入是一种向上的、饱满的、更持久、普遍的情感认知状态。它由三个因素表征:活力、奉献和专注(李娇, 2019)。本文采用的定义为工作投入指当个体面对工作时,表现出的认知、情感与行为均长久、持续沉浸工作的积极、圆满状态。具体表现为在工作中乐于奉献、充满活力且具有较高的专注度。

2.4.2 不同背景与工作投入的相关研究

研究表明,人口背景变项是着重影响工作投入的因素之一,包含性别、年龄、受教育程度、婚姻状况、职业变量。然而,这些因素与工作投入之间的关系还存在许多争议。李静(2014)研究结果显示,中学教师性别、年龄以及婚姻状况在工作投入中均有显著影响。沃小雪(2013)调查结果显示,婚姻状况和学历对工作投入没有显著差异。孟宁宁(2014)调查结果显示,中学教师的性别、年龄在工作投入上没有差异显著。李奎良与李玲(2018)研究指出高校辅导员工作投入与性别没有显著差异。王培森(2020)研究结果指出,性别不同对高校辅导员工作投入存在显著影响。综上所述,本研究将对不同背景变量在心理资本上是否存在差异进行进一步探究。

基于此,本研究提出 H3: 不同背景变项(性别、年龄、婚姻状况)的高校辅导员的工作投入有显著差异。

2.4.3 工作投入的结构与测量

综合前人研究,国内外学者对工作投入的测量维度都有不同理解,其中不同的工作投入定义对应着不同的测量方法。通过文献资料的查找,在各个研究维度中基本统一只有三个维度,但内容却大不相同。本研究将三个维度的文献罗列,如下表 2.3 所示:

表 2.3 工作投入结构划分表

维度数量	研究作者及年份	内容
三维度	Kahn (1990)	生理、认知、情感
	Maslach and Leiter (2001)	精力、卷入、效能
	Schaufeli <i>et al.</i> (2002)	活力、奉献、专注
	Rich <i>et al.</i> (2010)	体能、情绪、认知
	盛典韦 (2017)	活力、奉献、专注

资料来源：本研究整理

目前有很多用来测量工作投入感的工具，如 Lodahl and Kejner (1995)开发的量表、Saleh and Hosek (1976)开发的问卷以及 Kanungo (1982)开发的问卷等，但这些测量工具都不具有广泛适用性。由于学者们对工作投入的定义存在分歧，因此他们对工作投入的测量方法的认识具有较大的差异，各个学者于自己学术研究的基础上，结合时代背景与各国实际，开发了不同的量表来测量工作投入水平。比较有代表性有 May *et al.* (2004)根据 Kanh (1987)对工作投入的概念界定，编制了 24 个条目的量表测量工作投入，后经探索性因子分析保留了 13 个条目。与 Kanh (1987)的概念一致，该量表包括生理、认知和情感 H 个维度，H 个分量表得分之和即为员工工作投入的得分。该量表的影响力较小，相关的文献报道也较少，但是它为后测量工具的研发奠定了基础。本研究采用 Schaufeli (2002)编制的 Work and Well-being Survey (UWES)对高校辅导员工作投入进行测量。Schaufeli *et al.* (2006)对原始量表进行了精简，由 17 个条目精简为 9 个条目 (UWES—9)，分别用 3 个条目测量工作投入中的活力、奉献、专注维度，验证性因子分析证实简化版工作投入问卷量表表现较好的效度，其内部的一致性信度和重测信度也较好。该量表中文版与原始量表的相关系数为 0.92，信效度良好，可用于测量工作投入 (刘聪聪，2015；盛典韦，2017；曾练平等人，2018)。

2.5 变量之间的关系探讨

2.5.1 职业认同与工作投入的关系研究

目前关于职业认同与工作投入的相关研究，发现研究主要存在两种角度，一是探讨职业认同与工作投入之间的正向影响；二则是探讨职业认同对职业倦怠的负向影响。多数研究表明个体职业认同或角色认同会对工作投入产生正向影响。Morris and Leong (1989)发现只有当员工更加认同自己的职业角色时才有可能产生积极的情绪来进行长时间的工作。Kippist and Fitzgerald (2014)提出清晰的角色

分类、明确的角色认知是个体工作投入的重要推动力。国内已有研究显示，职业认同和工作投入之间呈现正相关。虞力宏等人（2011）研究发现，浙江省普通高校体育教师职业认同可以正向预测工作投入。Bothma and Roodt (2013)的研究证实，职业认同与工作投入之间存在正相关关系。贾文华（2012）提出在角色认同中对工作投入具有显著正向的预测作用。而且有关研究表明职业认同各维度对工作投入各维度都存在不同程度的预测作用，职业认同可以作为独立的前因变量，也可以作为中介变量对个体的工作投入产生影响（史雯，2017）。

通过梳理并分析职业认同对工作投入的相关研究，发现目前多数学者主要还是将关注点放在职业倦怠上。国内已有的研究对护士的研究发现，职业认同可以负向预测职业倦怠各个维度，职业认同水平越低，职业倦怠感越重，而个体的高职业认同使其将组织与个人的发展视为一体，积极投入工作当中，减少了职业倦怠感（曹晓翼等人，2010）。个体职业认同程度越高，其倦怠水平就越低。有研究发现教师的职业认同能够负向预测个体的辞职意向，倦怠程度和压力水平（梁紫薇，2018）。梳理以往研究发现，职业认同对职业倦怠的影响主要通过主效应机制以及中介效应机制进行，即个体的职业认同可以直接作用于职业倦怠，也可以通过影响其他中介变量，如组织承诺（孙远、叶书兰，2014）、职业（专业）自我概念（曹晓翼等人，2010）、工作压力（龚满英等人，2013；刘玲，2009）等对职业倦怠产生影响。

综上所述，本研究认为高校辅导员职业认同对其个体工作投入具有预测作用，所以提出假设 H4：莆田市高校辅导员职业认同对工作投入存在显著正向影响。

2.5.2 职业认同与心理资本的关系研究

目前对两者直接关系的研究，主要集中于两个方面，一是职业认同与心理资本整体的相关性；二是职业认同与心理资本分维度的相关性。关于职业认同与心理资本的相关研究非常少，以“心理资本”、“职业认同”为关键词在知网进行搜索，发现二者关系研究文献仅有 6 篇。研究对象大部分是护士，少数则是大学生以及高校辅导员。万娅姣等人（2013）将护士作为研究对象，采用问卷调查法，研究显示在心理资本与职业认同有显著正相关。郭云飞等人（2015）调查军队医院实习护生研究结果显示职业认同与心理资本总分及各维度（除感恩外）呈显著

正相关，实习护生职业认同和心理资本整体处于中等水平，心理资本整体水平越高，职业认同整体水平越高。郝翠平等（2017）研究危重症护士结果显示职业认同总分及其各维度得分与心理资本总分及其各维度得分均成正相关。管理者可通过针对护士的不同特征和在各方面提升职业认同水平来开发其心理资本。袁金祥与蒋关军（2019）将高校辅导员作为研究对象，研究结果显示辅导员的心理资本与职业认同呈明显正相关，其心理资本对职业认同具有积极影响。从心理资本的单个维度出发，探讨了自我效能、希望等变量与职业认同的相关性。吕立杰等人（2016）研究显示实习教师自我效能感与职业认同之间存在显著的正相关。杨彦等人（2019）采用随机抽样法，研究结果表明自我效能与职业认同二者之间存在显著相关，职业认同和自我效能感可以帮助护生进行专业定位，影响护生的学习主动性。

因此，本研究认为莆田市高校辅导员职业认同对个体心理资本具有预测作用，提出假设 H5：高校辅导员职业认同对心理资本存在显著正向影响。

2.5.3 心理资本与工作投入的关系研究

研究者发现某些类状态的个体因素能较好地预测工作投入。个体因素是指个体的心理弹性、积极的自我评价、自我效能感等(May *et al.*, 2004)。例如，Bakker *et al.* (2005)考察了三种个体因素：自我效能、乐观和以组织为基础的自尊对工作的投入具有预测作用，结果显示，个体具有自信下工作的投入水平也高，他们相信自己有能力满足工作需求从而获得较好的工作绩效，因此能够更积极地投入到工作中。

国内探讨心理资本与工作投入相关的研究不多，且主要集中于护士、警察、教师、知识性员工、学校基层管理人员等特定行业。通过梳理，发现其研究结果较为一致，即心理资本较高的个体，在职业中表现出更多的工作投入（毛晋平、谢颖，2013；乔婷婷等人，2015；柯江林等人，2015）。心理资本对工作投入的作用，大致分为两种，一种情况是，心理资本直接作用于工作投入，如潘芳芳（2012）；小学教师的心理资本与工作投入之间存在显著的正相关性，即小学教师的心理资本对工作投入之间具有显著的正向影响（金梦，2015）。另一种情况是，心理资本作为中介变量或者调节变量，影响工作投入。比如，江红艳等人（2012）发现心理资本在工作的资源对企业研发人员的工作投入影响中起中介作

用。学者发现了心理资本中单项维度，如自信、韧性等工作投入的作用（李永周等人，2015；李旭培等人，2013），发现自我效能、韧性与工作投入显著相关，具有显著正向预测作用。

基于此，本研究提出假设 H6：心理资本对工作投入存在显著正向影响。

3.5.4 心理资本的中介效应

目前将职业认同、心理资本和工作投入三者结合起来的研究非常匮乏。多数的研究为两两之间影响。而少数的研究中，作者多以护士、幼教、社会工作者等调查对象。刘洪铭（2017）研究以保险从业人员作为研究对象，其研究表明：保险从业人员在职业认同感、心理资本、工作投入之间存在显著正相关关系，职业认同和心理资本可以有效预测工作投入，心理资本对职业认同和工作投入具有部分中介作用。在性别变量上，职业认同感、心理资本等方面存在显著差异，且男性得分显著高于女性。在婚否变量上，职业认同、心理资本与工作投入方面存在显著差异。年龄变量上，心理资本、工作投入方面均存在显著差异。

林小锋（2019）研究中采用问卷调查法针对 523 名海南酒店员工其职业认同、心理资本与工作投入的现状。研究结果显示：酒店员工职业认同、心理资本、工作投入均有显著正相关关系。其中，酒店员工职业认同和心理资本能联合预测工作投入变异量的 64.9%，而职业认同的岗位认同维度和心理资本的希望、乐观、韧性解释工作投入的 68.9% 的变异量。酒店员工的心理资本在职业认同与工作投入之间起部分中介作用，且不存在调节效应。

邱瑞纯与王晓平（2020）研究中以幼儿教师调查对象，研究结果显示：幼教的心理资本、职业认同、工作投入的水平均处于较高水平。年龄、工龄、职称是影响幼教们的心理资本、职业认同、工作投入的重要因素。心理资本和职业认同均对工作投入有显著正向预测作用。

国内目前研究对象具有一定的局限性，多以护士、社会工作者与专业教师为主，普适性不强。综上，虽然目前对于职业认同感、心理资本和工作投入三者关系的研究相对较少，但根据已有研究完全可以推知，三者是存在一定关系的，但具体之间的关系本文会通过实际研究进一步确定。因此，本研究提出假设 H7：心理资本在职业认同和工作投入之间具有中介效果。

第3章 研究方法与设计

研究目的是探讨莆田市高校辅导员职业认同、心理资本对工作投入的影响，以及心理资本在职业认同与工作投入之间的机制作用。运用问卷分析进行量化研究，对相关文献进行分析，确定研究的框架。章节共分为六个部分，第一部分为研究架构；第二部分为研究假设；第三部分为研究对象；第四部分为研究工具；第五部分为样本预试。

3.1 研究框架

以研究目的和文献讨论的结果为基础，建立研究框架。本研究主要目的是探讨莆田市高校辅导员职业认同、心理资本、工作投入三者之间的关系。故本研究框架如图所示：

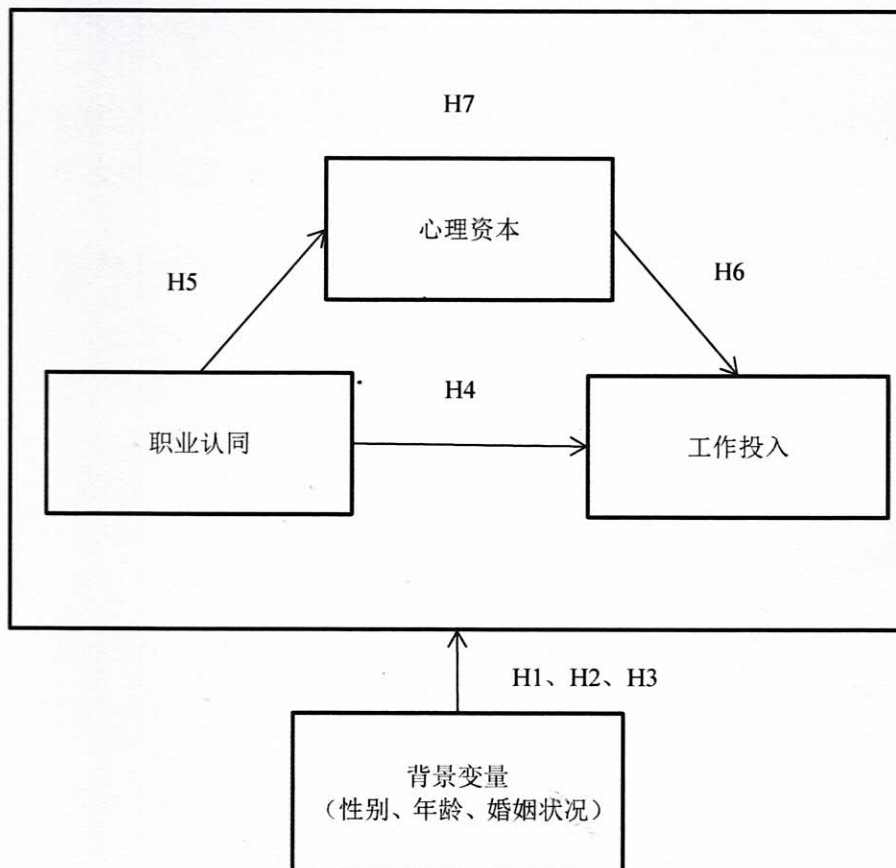


图 3.1 研究框架图
资料来源：研究者整理

3.2 研究假设

在本研究中,根据研究目的和研究问题,建立了以下假设并进行验证和整理:

H1: 不同背景变项(性别、年龄、婚姻状况)在职业认同上存在显著差异;

H2: 不同背景变项(性别、年龄、婚姻状况)在心理资本上存在显著差异;

H3: 不同背景变项(性别、年龄、婚姻状况)在工作投入上存在显著差异;

H4: 莆田市高校辅导员职业认同对工作投入具有显著正向影响;

H5: 莆田市高校辅导员职业认同对心理资本具有显著正向影响;

H6: 莆田市高校辅导员心理资本对工作投入具有显著正向影响;

H7: 莆田市高校辅导员心理资本在职业认同对工作投入之间具有中介效果。

3.3 研究对象

3.3.1 研究对象

福建省莆田市作为中国三线城市,教师工资薪酬福利相较于本省一线、二线城市属于偏低标准。辅导员群体常受到忽略且进修比任教老师机会少、归属感较弱,致使他们难以积极投入到工作中。为了莆田市辅导员谋求福利,改善现状。本研究选取莆田市3所院校辅导员。对高校辅导员分析其职业认同、工作投入与心理资本的关系。将积极心理学引入研究中为高校辅导员工作投入的提升措施提供了新的视角。

A. 校综合性公立本科大学,5个校级专业硕士培育点

B. 校为福建省重点建设大学,与A校开设联合培养硕士点

C. 校公办专科层次全日制工科类高职院校

3.3.2 测试流程

本研究将选取上述3所莆田市高校辅导员为研究对象。为了让问卷的发放和回收更加顺利,提高收集效率,选取被试学校人事处职员配合且协助帮忙的联系各院系辅导员,采用滚雪球方式施测时利用课余时间进行发放调查问卷。

在预试对象的人数上,取样数量以量表中题数最多的是心理资本量表,取其题数的三至五倍为原则(吴明隆、涂金堂,2007)。为此预试阶段共发放135份问卷,取得有效样本120份,有效回收率88%,以检验问卷信效度。

参考 Tinsley and Tinsley (1987)的观点,发放问卷数量应与题项数量相加,题

项数量与样本数量的比例应在为 1:5 之间或 1:10 之间。本文问卷题项数共 45 道题，以题项数与样本数的 1:5 为本文参考比例，因此本文至少需要有效样本 225 份，考虑到部分问卷可能为无效问卷，因此本文共发放 250 份研究问卷。研究所需的数据均来自问卷调查，发放与收集方式主要通过问卷星进行数据采集。

3.4 研究工具

研究采用问卷调查法探讨莆田市高校辅导员职业认同、心理资本、工作投入之间的关系。研究的工具是《职业认同量表》、《心理资本量表》、《工作投入量表》。本节将对各个量表的来源、计分方式、研究样本分析及问卷信效度测量进行说明。

3.4.1 《职业认同量表》

本文选取辅导员职业认同问卷是国内学者李寅寅（2017）在借鉴已有问卷的基础上自编《高校辅导员职业认同研究调查问卷》，总共 12 题主要包括从物质认同、情感认同、发展认同以及角色认同四维度了解高校辅导员职业认同现状。突出了职业认同个体与外界交互的特征，更贴合职业认同内涵要求，也更符合本研究的需要，因而选取该问卷作为基础问卷。

采用 Likert 5 点计分法，本问卷的内部的一致性系数为 0.854，分半信度为 0.817。探索性因素分析后发现，本问卷的结构效度较好。如表格 3.1 所示：

表 3.1 职业认同量表构面及题项表

量表名称	构面	题目
职业认同	物质认同 (1-2)	1、您认为目前辅导员的经济状况良好
		2、您认为贵校为辅导员所提供的职业发展培训有效果
		3、您满意自己的工作现状
	情感认同 (3-6)	4、您对自己以后的前途有信心
		5、您觉得辅导员工作受到了社会的肯定和认同
		6、您认为辅导员职业的社会地位和意义高
		7、您把辅导员这项工作当成终身事业
	发展认同 (7-10)	8、您有转到其他岗位上去的想法
		9、您认为高校设置的辅导员职业流通渠道顺畅
		10、如果学校各类保障体制均已完善，您愿意继续做辅导员
	角色认同 (11-12)	11、您很清楚自己扮演的角色和职责
		12、您感到目前职业压力大

资料来源：李寅寅（2017）。《高校辅导员职业认同研究》。[硕士学位论文,云南师范大学], 中国知网

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201801&filename=1017730810.nh>

3.4.2 《心理资本量表》

本文采用史雯（2017）研究中的高校辅导员心理资本量表，将 Luthans *et al.* (2004)在其经典的四维理论上编制了《心理资本问卷(PCQ-24)》，包括希望、现实性乐观、自我效能感/自信、复原力四个分量表，共计 24 个项目（李超平，2008）。该量表具有良好的信度，项采用国际通用的 Likert 5 分等级量表进行评定计分，从 1 到 5，分别其相对应的是“完全不符合”、“不太符合”、“不太确定”、“比较符合”、“非常符合”。如表 3.2 所示：

表 3.2 心理资本量表构面及题项表

量表名称	构面	题目
心理资本	自我效能感/自信 (1-6)	1.我坚信可以分析长期的问题，并找到解决方案。
		2.在与管理层的会议上，对自己工作范围内的事情说得很有自信。
	希望 (7-12)	3.我相信我能对公司战略的讨论做出贡献。
		4.我相信在我的工作范围内，我可以帮助你设定目标/目标。
乐观 (13-18)	5.相信可以和公司外部的人(供应商、顾客等)联系，进行讨论。	
	6.我相信我可以把信息传达给同伴。	
韧性 (19-24)	7.当发现自己在工作中陷入困境，我有很多方法可以解决。	
	8.现在，我精力充沛地完成着自己的工作目标。	
		9.任何问题都有很多解决方法。
		10.认为在眼前，自己在工作上相当成功。
		11.为了达成现在的工作目标，我可以想很多方法。
		12.现在，我已完成了为自身设定的工作目标。
		13.在工作中遇到困境的时候，难以从中恢复并继续前行。
		14.在工作中，无论发生什么，我都会解决问题。
		15.如果工作上有必须要做的事情，也可以自己战斗。
		16.我平时对工作的压力很坦然。
		17.因为之前经历了很多考验，所以我现在能够克服工作上的困难时期。
		18.我觉得现在的工作可以同时处理很多事情。
		19.在工作中，当遇到不确定的事情时，我通常期盼最好的结果。
		20.如果某件事情会出错，即使我明智地工作，它也会出错
		21.对自己的工作，我总是看到事情光明的一面。
		22.对我的工作未来会发生什么，我是乐观的。
		23.在我目前的工作中，事情从来没有像我希望的那样发展。
		24.工作时，我总相信“黑暗的背后就是光明，不用悲观”。

资料来源：Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

3.4.3 《工作投入量表》

本研究采用 Schaufeli *et al.* (2006)编制的 Work and Well-being Survey (UWES) 对高校辅导员工作投入进行测量。Schaufeli *et al.* (2002)对原始量表进行了精简, 由 17 个条目精简为 9 个条目 (UWES-9), 分别用 3 个条目测量工作投入的活力、奉献和和专注维度, 验证性因子分析证实简化版表具有较好的效度, 其内部的一致性信度和重测信度也较好。该量表中文版与原始量表的相关系数为 0.92, 信效度良好, 可用于测量工作投入 (刘聪聪, 2015; 曾练平等人, 2018)。如表格 3.3 所示:

表 3.3 工作投入量表构面及题项表

量表名称	构面	题目
工作投入	活力 (1-3)	1、在工作的时候, 会涌现出能量。
		2、工作的时候, 感觉自己很坚强, 充满活力。
		3、早上一起床就想去工作。
	奉献 (4-6)	4、对工作有热情。
		5、工作给了我灵感。
		6、对自己的工作感到自豪。
	专注 (7-9)	7、工作紧张的时候, 我感到快乐。
		8、我埋头于我的工作。
		9、我在工作时达到忘我的境界。

资料来源: Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.

3.5 数据分析方法

本论文研究工具是 SPSS 统计分析软件。该软件对问卷调查所获取的数据进行统计分析, 分析中使用了描述性统计、效度分析、信度分析、相关分析与回归分析等方法。然后分析其结果。结合之前的文献研究, 对本文的研究内容进行了验证, 以达到期望目标。

3.5.1 描述性统计分析

使用描述性统计分析法, 研究本论文研究样本分布状况, 将问卷资料进行单一把变数叙述性分析。在本研究中, 使用频率分布来把握被实验者的分布情况。分析莆田高校辅导员性别、年龄、婚姻状况的研究样本结构。

3.5.2 信度分析

在实际分析中, Cronbach's α 系数是目前最常用的信度系数, 而仅系数用来衡量多个事物得分情况的一致性, 或用于测量信度, Cronbach's α 需大于 0.7 以上

(陈欣、王挺, 2017)。本研究探究莆田高校辅导员职业认同、心理资本与工作投入量表的信度以及各个维度的信度。

3.5.3 效度分析

因素分析是效度分析的最理想的方法,效度分析测定的结果反映了想要考察的程度,与想要考察的内容越一致,其效度就越高。反过来说,效度合理性很低。本研究主要探究高校辅导员职业认同、心理资本和工作投入三个量表整体的效度。

3.5.4 差异分析

独立样本 t 检验, 又称成组 t 检验其目的是检验数据之间是否存在差异(高艺祥等人, 2018)。本研究将人口统计变量在高校辅导员职业认同、心理资本与工作投入之间是否存在显著差异进行独立样本检定。

3.5.6 相关分析

为探讨变数之间的强度关系, 在回归分析之前采用 Pearson 相关分析, 衡量高校辅导员职业认同、心理资本和工作投入三个变项之间的相关指标。

3.5.7 探索因素分析

在多变量研究中, 探索性因素分析是常用的一种方法, 其目的在于探索变量之间的关系, 用几个因子(或潜变量)来表示数据的基本结构(沐守宽、顾海根, 2011)。本研究主要检验各量表维度的特征值、解释变异量与各项题目的因素负荷量, 分析结果显示, 每个项目的因素负荷量应大于 0.5, 总解释变异量大于 50%, 特征值大于 1 时表明此量表具有良好的效度。

3.5.8 多元回归分析

多元回归目的在于通过对结果变量相对作用的大小, 分析变量间的数量相互关系。当多个变量和结果变量呈线性关系时, 展开的分析即是多元线性回归(梁英、张玉海, 2019)。本研究应用多元线性回归检验莆田高校辅导员的心理资本在职业认同与工作投入之间的存在中介作用及辅导员职业认同对工作投入的影响, 若相互作用显著 ($p < 0.05$), 可称中介效果存在。

3.6 样本预试

通过整合职业认同、心理资本、工作投入, 形成了本研究的预试调查问卷,

填写预试调查问卷的对象为莆田市高校辅导员，涵盖不同性别、年龄、婚姻状况背景。本文在问卷预试时，本文参考 Devellis (1991) 建议，研究对象的预试人数原则上是问卷中包含很多项目的“量表”的 3~5 倍。以网络问卷的形式发放了 135 份问卷，共收取有效问卷 120 份，有效回收率 88%，本文通过这 120 份预试问卷数据，对本小节将采用 SPSS 软件对量表预试样本数据进行项目分析、信效度分析。

3.6.1 项目分析

在项目分析中，可以通过反向题重新评分，并对量表进行计算总分，根据总分的高低进行排名，通过 *t* 检验分析高度的分组（杨承根、杨琴，2010）。区分度分析的基本原理是求出问卷各项目的 CR 值，删除或修改 CR 值不显著的项目。（卢纹岱等人，2005）。本研究以预试样本($n=120$)针对高校辅导员职业认同、心理资本和工作投入预试试题逐题进行项目分析与检验。

A. 职业认同量表

职业认同量表共 12 个题项，2 道反向题分别是第 8 题与第 12 题。在经过项目分析之后，分析结果显示各题目决断值均达 3.0 以上，且 *p* 值达到显著，总共 12 项均具有良好的区分性，因此保留所有题。如表格 3.4 所示：

表 3.4 职业认同量表项目分析表

题项	极端值 <i>t</i> 检验	题项与总分相关	校正题项与总分相关	题项删除后 α 值	分析结果
选题标准	≥ 3	$\geq .400$	$\geq .400$	$< .891$	
职业认同 1	-8.143***	.644***	.560	.889	保留
职业认同 2	-8.506***	.668***	.593	.888	保留
职业认同 3	-7.813***	.630***	.553	.890	保留
职业认同 4	-10.486***	.703***	.633	.885	保留
职业认同 5	-9.426***	.714***	.642	.885	保留
职业认同 6	-9.278***	.725***	.663	.884	保留
职业认同 7	-9.701***	.657***	.581	.888	保留
职业认同 8	-8.467***	.604***	.519	.891	保留
职业认同 9	-11.738***	.761***	.704	.882	保留
职业认同 10	-13.154***	.764***	.703	.882	保留
职业认同 11	-9.080***	.663***	.585	.888	保留
职业认同 12	-9.057***	.656***	.568	.889	保留

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

资料来源：本研究整理

B. 心理资本量表

心理资本表共 24 个题项，3 道反向题分别是第 13 题、第 20 题与第 23 题。在经过项目分析之后，分析结果显示各题目决断值均达 3.0 以上，且 *p* 值达到显

著，总共 24 项均具有良好的区分性,因此保留所有题。分析结果如表 3.5 所示:

表 3.5 心理资本项目分析表

题项	极端值 <i>t</i> 检验	题项与总分相 关	校正题项与 总分相关	题项删除后 α 值	分析结果
选题标准	≥ 3	$\geq .400$	$\geq .400$	$< .937$	
心理资本 1	-7.588***	.595***	.556	.936	保留
心理资本 2	-9.489***	.666***	.626	.935	保留
心理资本 3	-9.838***	.707***	.674	.935	保留
心理资本 4	-7.754***	.619***	.579	.936	保留
心理资本 5	-7.335***	.637***	.595	.936	保留
心理资本 6	-9.039***	.649***	.613	.936	保留
心理资本 7	-8.814***	.638***	.598	.936	保留
心理资本 8	-9.613***	.663***	.624	.935	保留
心理资本 9	-7.365***	.599***	.557	.936	保留
心理资本 10	-8.348***	.624***	.582	.936	保留
心理资本 11	-8.534***	.610***	.565	.936	保留
心理资本 12	-9.005***	.625***	.580	.936	保留
心理资本 13	-9.323***	.702***	.667	.935	保留
心理资本 14	-11.106***	.733***	.700	.934	保留
心理资本 15	-8.689***	.669***	.628	.935	保留
心理资本 16	-9.306***	.656***	.615	.935	保留
心理资本 17	-8.675***	.683***	.647	.935	保留
心理资本 18	-8.635***	.661***	.623	.935	保留
心理资本 19	-6.567***	.526***	.477	.937	保留
心理资本 20	-11.007***	.680***	.639	.935	保留
心理资本 21	-7.232***	.626***	.583	.936	保留
心理资本 22	-6.561***	.576***	.531	.937	保留
心理资本 23	-6.642***	.647***	.608	.936	保留
心理资本 24	-7.198***	.636***	.594	.936	保留

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

资料来源: 本研究整理

C. 工作投入量表

工作投入表共 9 个题项,无反向题。在经过项目分析之后,分析结果显示各题目决断值均达 3.0 以上,且 p 值达到显著,总共 9 项均具有良好的区分性,因此保留所有题。分析结果如表 3.6 所示:

表 3.6 工作投入量表项目分析表

题项	极端值 <i>t</i> 检验	题项与总分相 关	校正题项与 总分相关	题项删除后 α 值	分析结果
选题标准	≥ 3	$\geq .400$	$\geq .400$	$< .886$	
工作投入 1	-9.383***	.711***	.624	.883	保留
工作投入 2	-8.427***	.668***	.576	.886	保留
工作投入 3	-13.271***	.787***	.716	.875	保留
工作投入 4	-8.431***	.672***	.578	.886	保留
工作投入 5	-8.711**	.745***	.661	.880	保留
工作投入 6	-9.615***	.781***	.710	.876	保留

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

资料来源: 本研究整理

表 3.6 工作投入量表项目分析表 (续)

题项	极端值 <i>t</i> 检验	题项与总分相 关	校正题项与 总分相关	题项删除后 α 值	分析结果
选题标准	≥ 3	$\geq .400$	$\geq .400$	$< .886$	
工作投入 7	-11.462***	.776***	.695	.877	保留
工作投入 8	-8.002***	.726***	.641	.881	保留
工作投入 9	-8.641***	.728***	.650	.881	保留

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

资料来源: 本研究整理

3.6.2 探索性因素分析

探索性因素分析中, 根据 Nunnally (1978)数据信度检验结论克朗巴 α 一致性系数均在 0.7 以上。KMO 值和巴特利特球体检验。KMO 值应大于 0.8, 相关矩阵不是单一矩阵 (Kaiser, 1974)。并采用 Zaltman and Burger (1975)所选择的因子的固有值大于 1, 各因子中包含的变量旋转后的因子负荷大于 0.3, 因子解释的总变异量大于 40%, 各变量的因子负荷仅在一个因子中显著。

A. 职业认同量表

本研究以预试样本 ($n=120$) 进行探索性因素分析以及效度分析。职业认同量表 KMO 度量值为.826, 值高于 0.8 的标准。且通过 Bartlett 球型检验, 值达显著 ($p < 0.001$), 表明该量表满足因子分析的先决条件。因素分析结果中, 各题项的因素负荷量均大于 0.4, 特根值均大于 1, 累计总解释变异为 79.262%。在信度分析中, 各个维度的 Cronbach's α 系数值分别为.847、.885、.867、.852, 量表内部一致 Cronbach's α 值为.826, 表示该量表具有良好效度。综合上述指标依据判断, 本量表题目均可保留共 12 题。分析结果如下表 3.7 所示:

表 3.7 职业认同探索性因素分析表

维度	题项	因素负荷量	转轴后平方负荷量		Cronbach's α
			特征值	解释变异量	
物质认同 (1-2)	职业认同 1	.890	3.077	25.639	.847
	职业认同 2	.848			
	职业认同 3	.806			
情感认同 (3-6)	职业认同 4	.891	2.798	23.317	.885
	职业认同 5	.800			
	职业认同 6	.770			
发展认同 (7-10)	职业认同 7	.850	1.837	15.311	.867
	职业认同 8	.786			
	职业认同 9	.734			
	职业认同 10	.768			

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

资料来源: 本研究整理

表 3.7 职业认同探索性因素分析表 (续)

维度	题项	因素负荷量	转轴后平方负荷量		Cronbach's α
			特征值	解释变异量	
角色认同 (11-12)	职业认同 11	.857	1.799	14.995	.852
	职业认同 12	.867			
KMO: .826					
Bartlett 的球形度检验显著性: .000					
累计总解释变异量: 79.262					
量表整体信度: .895					

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

资料来源: 本研究整理

B. 心理资本量表

研究预试样本 ($n=120$) 进行探索性因素分析以及效度分析。心理资本量表 KMO 度量值为 .897, 值高于 0.8 的标准。且通过 Bartlett 球型检验, 值达显著 ($p < 0.001$), 表明该量表满足因子分析的先决条。分析结果中, 各项目中的因素负荷量均大于 0.4, 特根值均大于 1, 累计总解释变异为 67.489%。在信度分析中, 各个维度的 Cronbach's α 系数值分别为 .898、.885、.930、.871, 量表的内部一致 Cronbach's α 值为 .938, 表示该量表具有良好效度。综合上述指标依据判断, 本量表题目均可保留共 24 题。如下表 3.8 所示:

表 3.8 心理资本量表探索性因素分析表

维度	题项	因素负荷量	转轴后平方负荷量		Cronbach's α
			特征值	解释变异量	
自信 (1-6)	心理资本 1	.754	4.492	18.717	.898
	心理资本 2	.774			
	心理资本 3	.755			
	心理资本 4	.774			
	心理资本 5	.752			
	心理资本 6	.642			
	心理资本 7	.815			
	心理资本 8	.736			
希望 (7-12)	心理资本 9	.744	4.040	16.832	.885
	心理资本 10	.729			
	心理资本 11	.678			
	心理资本 12	.736			
	心理资本 13	.875			
	心理资本 14	.832			
乐观 (13-18)	心理资本 15	.835	3.909	16.288	.930
	心理资本 16	.791			
	心理资本 17	.799			
	心理资本 18	.661			

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

资料来源: 本研究整理

表 3.8 心理资本量表探索性因素分析表 (续)

维度	题项	因素负荷量	转轴后平方负荷量		Cronbach's α
			特征值	解释变量	
韧性 (19-24)	心理资本 19	.649	3.757	15.653	.871
	心理资本 20	.733			
	心理资本 21	.818			
	心理资本 22	.705			
	心理资本 23	.635			
	心理资本 24	.759			
KMO: .897					
Bartlett 的球形度检验显著性: .000					
累计总解释变量: 67.489					
量表整体信度: .938					

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

资料来源: 本研究整理

C. 工作投入量表

本研究使用预试样本 ($n=120$), 对其进行探索性因素分析以及效度分析。工作投入量表 KMO 度量值为 .851, 值高于 0.8 的标准。且通过 Bartlett 球型检验, 值达显著 ($p < 0.001$), 表明该量表满足因子分析的先决条件。因素分析结果中, 各项目的因素负荷量均大于 0.4, 特根值均大于 1, 累计总解释变异为 78.669%。在信度分析中, 各个维度的 Cronbach's α 系数值分别为 .838、.847、.875, 量表的内部一致 Cronbach's α 值为 .892, 表示该量表具有良好效度。综合上述指标依据判断, 本量表题目均可保留共 9 题。如下表 3.9 所示:

表 3.9 工作投入量表探索性因素分析表

维度	题项	因素负荷量	转轴后平方负荷量		Cronbach's α
			特征值	解释变量	
活力 (1-3)	工作投入 1	.854	2.497	27.747	.838
	工作投入 2	.888			
	工作投入 3	.653			
	工作投入 4	.854			
奉献 (4-6)	工作投入 5	.818	2.331	25.900	.847
	工作投入 6	.763			
	工作投入 7	.821			
专注 (7-9)	工作投入 8	.881	2.252	25.022	.875
	工作投入 9	.826			
KMO: .851					
Bartlett 的球形度检验显著性: .000					
累计总解释变量: 78.669					
量表整体信度: .892					

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

资料来源: 本研究整理

3.7 正式问卷与信度

根据预试分析后的结果，进行正式问卷《高校辅导员职业认同、心理资本和工作投入之研究量表》。本小结主要通过验证因素分析，对问卷进一步检验测量模式适配度并验证问卷的有效性。本研究运用 SPSS 对 230 样本数据进行验证性因素分析、对量表进行模型适配度检验、信度分析和区别效度分析。

3.7.1 高校辅导员职业认同量表编制

A. 职业认同量表验证性因素分析

莆田市高校辅导员职业认同量表适配指标为卡方自由度比(1.536), GFI(.950), AGFI(.918), SRMA(.042), RMSEA(.048), NFI(.951), CFI(.982), IFI(.982), PNFI(.692), PGFI(.584), 均达到标准。分析结果如下表 3.10 所示:

表 3.10 职业认同适配度摘要表

鉴别项目	适配指标	鉴定结果数据	模式适配度
χ^2 自由度比	<3.000	1.536	适配
GFI 值	>0.900	.950	适配
AGFI 值	>0.900	.918	适配
SRMR 值	<0.100	.042	适配
RMSEA 值	<0.100	.048	适配
NFI 值	>0.900	.951	适配
CFI 值	>0.900	.982	适配
IFI 值	>0.900	.982	适配
PNFI 值	>0.500	.692	适配
PGFI 值	>0.500	.584	适配

资料来源: 本研究整理

B. 职业认同量表潜在变项与观察变项值信度与平均变异数抽取量

职业认同量表的各潜在变量的观察变项的因素负荷量均大于 0.5, 根据 Hair (1997)针对 CR 值的建议, CR 值应大于 0.7。组合信度分别为物质认同 (.828)、情感认同 (.883)、发展认同 (.842)、角色认同 (.859), 职业认同量表 CR 值皆高于 0.7。根据 Slater *et al.* (2007)建议 AVE 值为 0.4 以上, 平均变异抽取量分别为物质认同 (.708)、情感认同 (.654)、发展认同 (.572)、角色认同 (.753), 表明均有良好的效度。如下表 3.11 所示:

表 3.11 职业认同量表验证性因素分析表

潜在变量	题目	因素负荷量	AVE	CR
物质认同 (1-2)	职业认同 1	.801	.708	.828
	职业认同 2	.879		
情感认同 (3-6)	职业认同 3	.746	.654	.883
	职业认同 4	.844		

资料来源: 本研究整理

表 3.11 职业认同量表验证性因素分析表(续)

潜在变量	题目	因素负荷量	AVE	CR
情感认同 (3-6)	职业认同 5	.829	.654	.883
	职业认同 6	.816		
	职业认同 7	.753		
发展认同 (7-10)	职业认同 8	.691	.572	.842
	职业认同 9	.779		
	职业认同 10	.795		
角色认同(11-12)	职业认同 11	.863	.753	.859
	职业认同 12	.872		

资料来源：本研究整理

C. 职业认同量表效度分析

各维度及总量表之内部一致性信度分析，职业认同量表四个维度中“物质认同”、“情感认同”、“发展认同”、“角色认同”，维度 Cronbach's α 值分别为.826、.882、.842、.859，量表整体信度为.898。综上所述，表明职业认同量表具有较好的内部一致性信度。分析结果如下表 3.12 所示：

表 3.12 职业认同量表信度分析结果摘要表

量表名称	维度名称	维度信度	量表整体信度
职业认同	物质认同	.826	.898
	情感认同	.882	
	发展认同	.842	
	角色认同	.859	

资料来源：本研究整理

3.7.2 心理资本量表编制

A. 心理资本量表验证性因素分析

心理资本量表适配指标为卡方自由度比 (1.3)，GFI(.904), AGFI(.883), SRMA(.045), RMSEA(.036), NFI(.904), CFI(.976), IFI(.976), PNFI(.806), PGFI(.741), 均达到标准。分析结果如下表 3.13 所示：

表 3.13 心理资本适配度摘要表

鉴别项目	适配指标	鉴定结果数据	模式适配度
χ^2 自由度比	<4.000	1.300	适配
GFI 值	>0.800	.904	适配
AGFI 值	>0.800	.883	适配
SRMR 值	<0.100	.045	适配
RMSEA 值	<0.100	.036	适配
NFI 值	>0.900	.904	适配
CFI 值	>0.900	.976	适配
IFI 值	>0.900	.976	适配
PNFI 值	>0.500	.806	适配
PGFI 值	>0.500	.741	适配

资料来源：本研究整理

B. 心理资本量表潜在变项与观察变项值信度与平均变异数抽取量

心理资本量表的各潜在变量的观察变项的因素负荷量均大于 0.5，根据 Hair (1997)针对 CR 值的建议，CR 值应大于 0.7。组合信度分别为自信 (.877)、希望 (.884)、乐观 (.914)、韧性 (.870)，心理资本量表 CR 值皆高于 0.7。根据 Slater *et al.* (2007)建议 AVE 值为 0.4 以上，平均变异抽取量分别为自信 (.545)、希望 (.561)、乐观 (.640)、韧性 (.530)。表明均有良好的效度。分析结果如下表 3.14 所示：

表 3.14 心理资本量表验证性因素分析表

潜在变量	题目	因素负荷量	AVE	CR
自信 (1-6)	心理资本 1	.693	.545	.877
	心理资本 2	.807		
	心理资本 3	.811		
	心理资本 4	.701		
	心理资本 5	.687		
	心理资本 6	.714		
希望 (7-12)	心理资本 7	.846	.561	.884
	心理资本 8	.779		
	心理资本 9	.732		
	心理资本 10	.755		
	心理资本 11	.673		
	心理资本 12	.704		
乐观 (13-18)	心理资本 13	.885	.640	.914
	心理资本 14	.855		
	心理资本 15	.818		
	心理资本 16	.786		
	心理资本 17	.770		
	心理资本 18	.665		
韧性 (19-24)	心理资本 19	.618	.530	.870
	心理资本 20	.766		
	心理资本 21	.801		
	心理资本 22	.696		
	心理资本 23	.720		
	心理资本 24	.745		

资料来源：本研究整理

C. 心理资本量表效度分析

各维度及总量表之内部一致性信度分析，心理资本量表四个维度中“自信”、“希望”、“乐观”、“韧性”，维度 Cronbach's α 值分别为 .876、.882、.911、.868，量表整体信度为 .937。综上所述，表明心理资本量表具有较好的内部一致性信度。分析结果如下表 3.15 所示：

表 3.15 心理资本量表信度分析结果摘要表

量表名称	维度名称	维度信度	量表整体信度
心理资本	自信	.876	.937
	希望	.882	
	乐观	.911	
	韧性	.868	

资料来源：本研究整理

3.7.3 工作投入量表编制

A. 工作投入量表验证性因素分析

工作投入量表适配指标为卡方自由度比（1.856），GFI(.959), AGFI(.923), SRMA(.043), RMSEA(.061), NFI(.962), CFI(.982), IFI(.982), PNFI(.642), PGFI(.511), 均达到标准。分析结果如下表 3.16 所示：

表 3.16 工作投入适配度摘要表

鉴别项目	适配指标	鉴定结果数据	模式适配度
χ^2 自由度比	<4.000	1.856	适配
GFI 值	>0.800	.959	适配
AGFI 值	>0.800	.923	适配
SRMR 值	<0.100	.043	适配
RMSEA 值	<0.100	.061	适配
NFI 值	>0.900	.962	适配
CFI 值	>0.900	.982	适配
IFI 值	>0.900	.982	适配
PNFI 值	>0.500	.642	适配
PGFI 值	>0.500	.511	适配

资料来源：本研究整理

B. 工作投入量表潜在变项与观察变项值信度与平均变异数抽取量

工作投入量表的各潜在变量的观察变项的因素负荷量均大于 0.5，根据 Hair (1997)针对 CR 值的建议，CR 值应大于 0.7。组合信度分别为活力 (.845)、奉献 (.865)、专注 (.876)，心理资本量表 CR 值皆高于 0.7。根据 Slater *et al.* (2007) 建议 AVE 值为 0.4 以上，平均变异抽取量分别为活力 (.645)、奉献 (.681)、专注 (.704)，表明均有良好的效度。分析结果如下表 3.17 所示：

表 3.17 工作投入量表验证性因素分析表

潜在变量	题目	因素负荷量	AVE	CR
活力 (1-3)	工作投入 1	.825	.645	.845
	工作投入 2	.798		
	工作投入 3	.786		
奉献 (4-6)	工作投入 4	.778	.681	.865
	工作投入 5	.843		
	工作投入 6	.850		

资料来源：本研究整理

表 3.17 工作投入量表验证性因素分析表 (续)

潜在变量	题目	因素负荷量	AVE	CR
专注 (7-9)	工作投入 7	.859	.704	.876
	工作投入 8	.854		
	工作投入 9	.796		

资料来源：本研究整理

C. 工作投入量表效度分析

各维度及总量表之内部一致性信度分析，工作投入量表三个维度中“活力”、“奉献”、“专注”，维度 Cronbach's α 值分别为 .843、.864、.874，量表整体信度为 .889。综上所述，表明心理资本量表具有较好的内部一致性信度。分析结果如下表 3.18 所示：

表 3.18 工作投入量表信度分析结果摘要表

量表名称	维度名称	维度信度	量表整体信度
工作投入	乐观	.843	.889
	奉献	.864	
	专注	.874	

资料来源：本研究整理

第4章 研究结果分析

本章节根据问卷调查收集的数据进行分析,针对研究问题与研究假设分析与讨论。总共分为4个小节,第一节分析样本数据;第二节分析不同背景变项的莆田市高校辅导员职业认同、心理资本与工作投入的差异分析;第三节探讨职业认同、心理资本、工作投入三个变项相关分析;第四节讨论心理资本在职业认同与工作投入之间的中介效应。

4.1 数据搜集

本研究设置的莆田市高校辅导员基本资料包括性别、年龄以及婚姻状况。在有效样本($n=230$)中,从性别分布看,男生105人,占45.7%,女生125人,占54.3%。从年龄分布看,30岁以下57人,占24.8%,30~35岁76人,占33%,35~40岁62人,占27%,40岁以上35人,占15.2%。从婚姻状况分布看,未婚70人,占比30.4%。已婚160人,占比69.6%。具体数据如表4.1所示。

表4.1 研究问卷有效样本基本资料表($n=230$)

统计变量	类别	样本数	百分比(%)
性别	男	105	45.7
	女	125	54.3
年龄	30岁以下	57	24.8
	30~35岁	76	33
	35~40岁	62	27
	40岁以上	35	15.2
婚姻状况	未婚	70	30.4
	已婚	160	69.6

资料来源:本研究整理

4.2 描述性统计分析

4.2.1 职业认同描述性统计分析

本研究采用平均数与标准差对莆田市辅导员职业认同进行分析,得分越高则代表职业认同越高,得分越低则代表职业认同越低。受试者在职业认同得分之描述统计结果如表4.2所示。莆田市高校辅导员职业认同的项目平均分为3.774分,标准差为0.855,高于理论中值,这说明莆田市高校辅导员职业认同属于中等偏上水平。从各维度上来看,分数最高的是情感认同,表明莆田市高校辅导员职业认同的情感认同较高。其他维度依次为物质认同、发展认同、角色认同。

表 4.2 莆田市高校辅导员职业认同的描述性统计分析表 (n=230)

量表指标	题数	平均分	标准差
物质认同	2	3.798	1.151
情感认同	4	3.813	1.052
发展认同	4	3.753	1.034
角色认同	2	3.715	1.191
职业认同(整体)	12	3.774	0.855

资料来源: 本研究整理

4.2.2 心理资本描述性统计分析

本研究采用平均数与标准差对莆田市辅导员心理资本进行分析,得分越高则代表心理资本越高,得分越低则代表心理资本越低。受试者在心理资本得分之描述统计结果如表 4.3 所示。莆田市高校辅导员心理资本的项目平均分为 3.811 分,标准差为 0.783,高于理论中值,这说明莆田市高校辅导员心理资本属于中等偏上水平。从各维度上来看,分数最高的是乐观,表明莆田市高校辅导员心理资本的乐观较高。其他维度依次为自我效能、希望、韧性。

表 4.3 莆田市高校辅导员心理资本的描述性统计分析表 (n=230)

量表指标	题数	平均分	标准差
自我效能	6	3.814	0.955
希望	6	3.807	0.975
乐观	6	3.828	1.007
韧性	6	3.797	0.972
心理资本(整体)	24	3.811	0.783

资料来源: 本研究整理

4.2.3 工作投入描述性统计分析

本研究采用平均数与标准差对莆田市辅导员工作投入进行分析,得分越高则代表工作投入越高,得分越低则代表工作投入越低。受试者在工作投入得分之描述统计结果如表 4.4 所示。莆田市高校辅导员工作投入的项目平均分为 3.776 分,标准差为 0.897,高于理论中值,这说明莆田市高校辅导员工作投入属于中等偏上水平。从各维度上来看,分数最高的是奉献,表明莆田市高校辅导员工作投入中的奉献较高。其他维度依次为活力、专注。

表 4.4 莆田市高校辅导员工作投入的描述性统计分析表 (n=230)

量表指标	题数	平均分	标准差
活力	3	3.754	1.064
奉献	3	3.814	1.101
专注	3	3.759	1.105
工作投入(整体)	9	3.776	0.897

资料来源: 本研究整理

4.3 差异分析

本研究为了解不同的人口统计变量在莆田市高校辅导员职业认同、心理资本及工作投入上是否存在显著差异,分别以性别、年龄、婚姻状况作为因子,进行独立样本 *t* 检定与 ANOVA 单因子变异数检定进行差异性分析。

4.3.1 不同性别在高校辅导员职业认同、心理资本及工作投入差异分析

不同性别在莆田市高校辅导员职业认同、心理资本及工作投入上是否存在显著差异,以下将以平均数、标准差与独立样本 *t* 检验。不同性别设为两组: A. 男性, B. 女性, 其分析结果如表 4.5 所示。

表 4.5 不同性别在职业认同、工作投入和心理资本上的差异分析表 ($n=230$)

检测变量	男 ($n=105$)	女 ($n=125$)	<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>M</i> ± <i>SD</i>	<i>M</i> ± <i>SD</i>		
职业认同	3.750±0.890	3.800±0.830	-0.471	.638
工作投入	3.800±0.910	3.760±0.890	0.357	.721
心理资本	3.840±0.800	3.790±0.770	0.483	.630

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

资料来源: 本研究整理

根据研究结果得到,不同性别的莆田市高校辅导员职业认同、心理资本及工作投入中均没有显著差异。

4.3.2 不同年龄在高校辅导员职业认同、心理资本及工作投入差异分析

不同年龄在莆田市高校辅导员职业认同、心理资本及工作投入上是否存在差异,对其进行单因素方差检验,本研究将受试辅导员的年龄设为四组: A. 30 岁以下, B. 30~35 岁, C. 35~40 岁, D. 40 岁以上, 如表 4.6 所示。

表 4.6 不同年龄在职业认同、工作投入和心理资本上的差异分析表 ($n=230$)

检测变量	30 (岁) 以下	30~35 (岁)	35~40 (岁)	40 (岁) 以上	<i>F</i>	<i>p</i>
	<i>M</i> ± <i>SD</i>	<i>M</i> ± <i>SD</i>	<i>M</i> ± <i>SD</i>	<i>M</i> ± <i>SD</i>		
职业认同	3.810±0.840	3.770±0.910	3.760±0.850	3.750±0.780	0.057	.982
工作投入	3.860±0.810	3.700±0.950	3.670±0.980	3.980±0.730	1.217	.304
心理资本	3.820±0.770	3.800±0.740	3.700±0.850	4.030±0.770	1.365	.254

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

资料来源: 本研究整理

根据研究结果得到,不同年龄的莆田市高校辅导员职业认同、心理资本及工作投入上没有显著差异。

4.3.3 婚姻状况在高校辅导员职业认同、心理资本及工作投入差异分析

不同婚姻状况在莆田市高校辅导员职业认同、心理资本及工作投入上是否存在差异,以下将以平均数、标准差与独立样本 *t* 检验加。不同婚姻状况设为两组:

A. 未婚, B. 已婚, 其分析结果如表 4.7 所示。

表 4.7 婚姻状况在职业认同、工作投入和心理资本上的差异分析表 ($n=230$)

检测变量	未婚 ($n=70$)	已婚 ($n=160$)	t	p
	$M\pm SD$	$M\pm SD$		
职业认同	3.780±0.840	3.770±0.860	0.064	.949
工作投入	3.780±0.920	3.770±0.890	0.075	.941
心理资本	3.860±0.770	3.790±0.790	0.564	.573

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

资料来源: 本研究整理

根据研究结果得到, 不同婚姻状况在莆田市高校辅导员职业认同、心理资本以及工作投入上均没有显著差异。

4.4 相关分析

为了解莆田市高校辅导员职业认同、心理资本与工作投入之间的相关性, 本研究采用 Pearson 相关分析对三者之间进行相关性检验。相关分析验证。由表八可知, 职业认同与心理资本之间正相关($r=0.471$, $p<0.001$), 即职业认同越高, 心理资本也就越高; 职业认同与工作投入之间正相关($r=0.421$, $p<0.001$), 即职业认同越高, 工作投入也就越高; 心理资本与工作投入之间正相关($r=0.470$, $p<0.001$), 也就是说, 心理资本水平越高, 对工作投入的水平就越高。如表 4.8 所示。

表 4.8 职业认同、工作投入与心理资本上的相关分析表 ($n=230$)

变量	职业认同	心理资本	工作投入
职业认同	1		
心理资本	.471***	1	
工作投入	.421***	.470***	1

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

资料来源: 本研究整理

4.5 回归分析

本研究探讨高校辅导员职业认同、心理资本与工作投入的影响情形, 以及心理资本在职业认同与工作投入两个变量之间的中介效果。为求研究严谨度, 根据 Baron and Kenny (1986) 所提出的观点, 以阶层回归分析验证元认知能力变项的中介效果是否存在, 并根据分析结果进行讨论。

如表 4.9 所示在模型一中, 以回归分析职业认同对工作投入的影响关系, 通过分析结果发现, R^2 为 0.174, 表示职业认同可解释工作投入 17.4% 的变质量,

其标准化回归系数 β 值为 0.442, 并达到显著水平($p < 0.001$), 表示职业认同对工作投入具有正向显著影响, 即职业认同越高, 工作投入也越高。在模型二中, 以回归分析职业认同对心理资本的影响关系, 通过分析结果发现, R^2 为 0.219, 表示职业认同可解释心理资本 21.9%的变异量, 其标准化回归系数 β 值为 0.432, 并达到显著水平($p < 0.001$), 表示职业认同对心理资本具有正向显著影响, 即职业认同越高, 心理资本也越高。在模型三中, 同时将职业认同与心理资本加入回归模型中, 以阶层回归检验心理资本在职业认同与工作投入之间的中介效果。通过分析结果发现, R^2 为 0.094, 表示职业认同与心理资本可共同解释工作投入 9.4%的变异量。职业认同标准化回归系数 β 为 0.270, 达到显著水平。心理资本标准化回归系数 β 为 0.400, 达到显著水平($p < 0.001$), 说明心理资本在职业认同与工作投入中起到部分中介作用。

从共线性来看, VIF 值应小于 10。因此, 职业认同、心理资本和工作投入彼此之间没有共线性。

表 4.9 职业认同、心理资本对工作投入回归分析表

变项	Model1 工作投入 Beta	Model2 心理资本 Beta	Model3 工作投入 Beta	VIF
自变项				
职业认同	.442***	.432***	.270***	1.000
中介变项				
心理资本	—	—	.400***	1.285
R^2	.178	.222	.272	
ΔR^2			.094	
F	49.252***	65.089***	42.492***	

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

资料来源: 本研究整理

第 5 章 结论与讨论

本研究旨在探讨莆田市高校辅导员职业认同对工作投入的影响,以及心理资本在职业认同与工作投入之间的中介效果。在此,对验证分析结果进行综合整理,对假设验证结果进行讨论,提出具体的结论和建议。本章节分为四个部分,第一节为研究结论;第二节为研究建议;第三节为研究限制;第四节为未来研究建议。

5.1 研究结论

本研究《莆田市高校辅导员职业认同、心理资本和工作投入之研究调查问卷》,通过统计项目分析、探索性因素分析、验证性因素分析、信效度分析后,问卷整体具有一定的信效度。本节将说明莆田市高校辅导员职业认同、心理资本与工作投入的现况。以及整理不同背景变量对各研究变量的差异情形、各变量间的相关及莆田市高校辅导员职业认同、心理资本对工作投入的影响情形的,最后对心理资本在莆田市高校辅导员与工作投入的中介作用回归结果进行探讨。

5.1.1 莆田市高校辅导员职业认同、心理资本与工作投入的现况及差异分析

莆田市高校辅导员职业认同整体现况处于中等偏上水平,研究结果显示高校辅导员职业认同($M=3.774$, $SD=0.855$)从四个构面得分来看情感认同高于其他三个构面,角色认同最低。这研究结果说明了莆田市高校辅导员整体表现出较高的是情感认同水平,情感认同不仅是辅导员专业发展的重要前提和内在动力,而且是辅导员专业发展的价值追求和奋斗目标。相对比下辅导员的角色认同低,说明辅导员角色定位不准,以及角色职责不清的现况存在,证明这一水平有待提高。其次,通过不同变量对莆田市高校辅导员职业认同的数据分析可知,不同性别、年龄、婚姻状况在莆田市高校辅导员职业认同上无显著差异。与王坤(2018)研究结果一致,由此可见假设 H1 不成立。

在心理资本方面,莆田市高校辅导员心理资本的整体现状处于中高水平,研究结果显示高校辅导员心理资本($M=3.811$, $SD=0.783$),从四个构面得分来看,各构面的数值都差不多接近,其中韧性最高。这一研究结果说明莆田市高校辅导员工作毅力坚忍不拔、具有顽强不屈的精神,愿冲破层层阻碍去完成工作任务。相比较之下,辅导员的自我效能/自信方面水平较其他构面相比偏低,所以应该

提高加强高校辅导员自我效能/自信感。其次，通过不同变量对莆田市高校辅导员心理资本的数据分析可知，不同性别、年龄、婚姻状况在莆田市高校辅导员心理资本上无显著差异。与郭明慧（2011）研究一致，由此可见假设 H2 不成立。

在工作投入方面，莆田市高校辅导员工作投入整体现状处于中等偏上水平，研究结果显示高校辅导员工作投入（ $M=3.776$ ， $SD=0.897$ ），从三个构面得分来看，专注高于其他三个构面，活力最低。由此可见，应当提高莆田市高校辅导员工作热情，让自身沉浸工作中，享受工作带给自身的挑战性。其次，通过不同变量对莆田市高校辅导员工作投入的数据分析可知，不同性别、年龄、婚姻状况在莆田市高校辅导员工作投入上无显著差异。与沃小雪（2013）和孟宁宁（2014）研究一致，由此可见假设 H3 不成立。

从研究结果数据中可得知，莆田市高校辅导员的职业认同与心理资本会影响其工作投入的提高。其中高校辅导员的性别、年龄以及婚姻状况并不会影响辅导员自身对职业认同、心理资本和工作投入的认识。

5.1.2 莆田高校辅导员职业认同、心理资本、工作投入三者之间的实证关系

A. 职业认同对工作投入有显著正向影响

通过回归分析的结果可以得知，莆田市高校辅导员职业认同与工作投入存在显著正向影响，职业认同越高其自身的工作投入也越高。这与 Kippist and Fitzgerald (2013)，虞力宏等人（2011），Bothma and Roodt (2013)，贾文华（2012）等人以往研究结果一致。由此，验证了本研究的假设 H4，即莆田市高校辅导员职业认同对工作投入具有显著正向影响。

B. 职业认同对心理资本有显著正向影响

通过回归分析的结果可以得知，莆田市高校辅导员职业认同与心理资本存在显著正向影响，职业认同越高其自身的心理资本也越高。这与郝翠平等人（2017）研究的职业认同和心理资本之间影响的结果一直。由此，验证了本研究的假设 H5，即莆田市高校辅导员职业认同对心理资本具有显著正向影响。

C. 心理资本对工作投入有显著正向影响

通过回归分析的结果可以得知，莆田市高校辅导员心理资本与工作投入存在显著正向影响，心理资本越高其自身的工作投入也越高。这与金梦（2015）研究

的心理资本和工作投入之间影响的结果一直。由此，验证了本研究的假设 H6，即莆田市高校辅导员心理资本对工作投入具有显著正向影响。

D.心理资本在职业认同对工作投入之间具有部分中介作用

本研究结果发现，莆田市高校辅导员职业认同对工作投入有显著正向影响，当中介变量心理资本加入后，莆田市高校辅导员职业认同和心理资本对工作投入有显著的正向影响。这与史雯（2017）研究的心理资本和工作投入之间影响的结果一直。由此，验证了本研究的假设 H7，即莆田市高校辅导员在职业认同对工作投入的关系具有中介效果。

通过三者之间的实证研究结果可知，莆田市高校辅导员职业认同和心理资本会正向影响辅导员的工作投入，且心理资本起到部分中介作用。积极心理学是组织行为学的一种新领域，也是教育心理学中的新课题。积极心理学理论角度验证了，高校辅导员职业认同透过心理资本对其自身的工作投入会产生催化效果。让高校辅导员在日常工作中更有动力，并且乐观迎接挑战。

5.2 研究建议

5.2.1 明确职责提升辅导员队伍自我修养

本研究结果中显示莆田市高校辅导员角色定位中出现模糊，对于自身职责出现不清的现象存在。因此，高校辅导员队伍的专业化是明确职责提升素养的关键。再次建议，莆田市高校应当重视辅导员队伍的培养，将辅导员工作朝职业化、专业化方向发展。鼓励辅导员们积极参加工作交流培训，丰富自身工作经验。并且在工作中树立努力奋斗精神，在日常工作中培养自身能力，严格要求。明确职责后，要提升自我修养。时刻秉承“以人为本”意识，更好投入进学生工作当中。

5.2.2 培养辅导员自我效能感，提高工作活力

辅导员长期从事繁琐的学生工作，长久以往心理会对工作产生抵触。从而自我效能感渐渐流失，对工作投入的也会产生影响。在此建议高校应当重视辅导员队伍的自我效能感的提高，良好的自我效能感对辅导员工作开展极为重要。它有助于提升辅导员工作投入、以及营造良好的工作氛围。高校注重开展教职工文娱活动等，调节教学氛围，让辅导员能够放松身心。高校应充分考虑辅导员的需求，帮助辅导员处理日常工作问题，及时疏导辅导员心理问题。减少职业倦怠的问题，有助于提升辅导员工作活力积极性以及自我效能感。

5.3 研究局限与建议

由于时间有限,本研究在被试样本的选取上,只选取了莆田市3所高校辅导员为研究对象,数量和覆盖面也不够完善。研究结果可能会受到地域、文化等的影响,生态效度有待提高。研究方法上采取滚雪球问卷调查法,研究结果可能会受到个体生理、情绪状态等的影响。因而以后的研究可以采用追踪调查,个案研究、访谈等方法探讨职业认同与各变量之间的作用机制。

参考文献

- 安秋玲(2010)。社会工作者职业认同的影响因素。《华东理工大学学报(社会科学版)》, (02), 39-47。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=HDLS201002006&DbName=CJFQ2010>
- 曹晓翼(2011)。专业自我概念在护士职业认同与职业倦怠间的中介效应模型研究。[硕士学位论文, 第二军医大学], 中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD2011&filename=1011118397.nh>
- 曹晓翼、陆丽清、刘晓虹(2010)。专业自我概念在护士职业认同与职业倦怠间的中介效应。《中华护理杂志》, (11), 965-968。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=ZHHL201011003&DbName=CJFQ2010>
- 曾练平、何明远、潘运、赵守盈(2018)。工作家庭平衡双构面视角下社会支持对农村教师工作投入的影响:一个多重中介模型。《心理与行为研究》, (04), 518-524。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=CLXW201804013&DbName=CJFQ2018>
- 曾菁惠(2019)。高校辅导员积极心理资本与应对方式相关性实证研究。《科技视界》, (24), 159-160。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=KJSJ201924076&DbName=CJFQ2019>
- 陈飞(2013)。高校辅导员职业认同研究——以福建省高校为例。《吉林化工学院学报》, (10), 83-87。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=JHXY201310023&DbName=CJFQ2013>
- 陈然(2016)。高校教师薪酬满意度影响因素分析——以福建省本科高校为例。《河南科技学院学报》, (04), 56-60。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=ZJXY201604015&DbName=CJFQ2016>
- 陈欣、王挺(2017)。应用型大学人才质量评价问卷的信度与效度分析。《西安文理学院学报(自然科学版)》, (05), 27-31。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=XAJY201705007&DbName=CJFQ2017>
- 程聪(2015)。创业者心理资本与创业绩效:混合模型的检验。《科研管理》, (10), 85-93。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=KYGL201510011&DbName=CJFQ2015>
- 丁刚(2014)。企业人力资源管理者职业认同的影响因素及作用机制研究。[博士学位论文, 南开大学], 中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CDFDLAST2015&filename=1015531070.nh>
- 董欲晓、李建军、王培森(2012)。高校增强辅导员绩效考核有效性的探讨。《中国成人教育》, (02), 18-20。

- <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=ZCRY201202005&DbName=CJFQ2012>
- 冯刚(2016)。高校辅导员队伍专业化、职业化建设的发展路径——《普通高等学校辅导员队伍建设规定》颁布十年的回顾与展望。《思想理论教育》，(11)，4-9。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=SLLJ201611003&DbName=CJFQ2016>
- 高艳、乔志宏、武晓伟(2017)。基于职业认同和心理资本的大学生就业能力提升实证研究。《高教探索》，(03)，107-112。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=GJTA201703020&DbName=CJFQ2017>
- 高艺祥、杨民红、李兰会(2018)。独立样本 t 检验的 Excel 和 SPSS 分析。《畜牧与饲料科学》，(10)，79-82。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=NMXK201810021&DbName=CJFQ2018>
- 葛俊艳(2020)。心理社会安全氛围对工作投入的影响：心理资本和工作幸福感的多重中介作用。[硕士学位论文，闽南师范大学]，中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202101&filename=1020961121.nh>
- 龚满英、黄远泉、李先荣(2013)。深圳市社区护士职业认同及工作压力对职业倦怠的影响研究。《护理管理杂志》，(01)，1-2+10。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=HLGL201301000&DbName=CJFQ2013>
- 郭明慧(2011)。心理资本、工作内容对中学教师职业倦怠的影响研究。[硕士学位论文，南京师范大学]，中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD2012&filename=1011400108.nh>
- 郭云飞、陈晓楠、史瑞洁(2014)。军队医院实习护生职业认同与心理资本相关性。《中国健康心理学杂志》，(10)，1549-1550。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=JKXL201410047&DbName=CJFQ2014>
- 郭云贵、张丽华(2016)。组织社会化对工作投入的影响机理研究——基于认同理论视角。《软科学》，(04)，69-73。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=XUXI201604015&DbName=CJFQ2016>
- 郝翠平(2018)。ICU 护士心理资本、工作压力、职业认同与工作幸福感的关系研究。[硕士学位论文，青岛大学]，中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201802&filename=1018881146.nh>
- 郝金华(2020)。记者兼职过程中的职业认同研究。《今传媒》，(02)，75-77。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=BKZY202002025&DbName=CJFQ2020>
- 郝永贞(2019)。生命教育的反思与建构——基于积极心理学的诠释。《中国德育》，(11)，29-32。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=DEYU201911015&DbName=CJFQ2019>
- 后超(2020)。职业认同与工作投入相关研究——以民办高校辅导员为例。《中国市

- 场, (28), 108-110。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=SCZG202028056&DbName=CJFQ2020>
- 华俊皓(2020)。适应期中学体育教师职业认同特征与影响因素研究。[硕士学位论文, 河南大学], 中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202101&filename=1020079956.nh>
- 黄庆、蒋春燕(2018)。职业认同与工作投入的关系研究——影响机制及边界条件。《人力资源管理评论》, (01), 15-27。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=HRGP201801003&DbName=CCJD2018>
- 贾文华(2012)。农村中小学教师角色认同、工作投入及其关系研究。《教育研究与实验》, (03), 83-86。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=YJSY201203019&DbName=CJFQ2012>
- 江红艳、孙配贞、何浏(2012)。工作资源对企业研发人员工作投入影响的实证研究——心理资本的中介作用。《科技进步与对策》, (06), 137-141。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=KJJB201206035&DbName=CJFQ2012>
- 江先锋(2016)。个性化发展路径的实现:影响高校青年教师入校后职业认同的新因素。《高等教育研究学报》, (02), 80-85+109。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=GJYJ201602013&DbName=CJFQ2016>
- 姜丽红(2018)。提升高校辅导员心理资本做好学生教育管理。《科技资讯》, (34), 246-247。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=ZXLJ201834141&DbName=CJFQ2018>
- 金梦(2015)。中小学教师职业认同、心理资本与工作投入的关系研究。[硕士学位论文, 南京师范大学], 中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201701&filename=1016304440.nh>
- 柯江林、孙健敏、李永瑞(2009)。心理资本:本土量表的开发及中西比较。《心理学报》, (09), 875-888。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=XLXB200909011&DbName=CJFQ2009>
- 柯江林、吴丹、孙健敏(2015)。心理资本对工作投入、主观幸福感与沉默行为的影响:交互效应与效应比较。《心理与行为研究》, (06), 804-810+845。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=CLXW201506013&DbName=CJFQ2015>
- 李婧(2020)。高校绩效改革中教学与科研分配优化方案探讨——以福建省应用型本科高校为例。《龙岩学院学报》, (04), 117-122。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=LYSX202004019&DbName=CJFQ2020>
- 李奎良、李玲(2018)。辅导员职业胜任力、自我效能感和工作投入的关系探究。《武汉工程职业技术学院学报》, (02), 73-77。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=WGZG201802018&DbName=CJFQ2018>

- ame=CJFQ2018
- 李旭培、时雨、王桢、时勘(2013)。抗逆力对工作投入的影响:积极应对和积极情绪的中介作用。《管理评论》, (01), 114-119。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=ZWGD201301014&DbName=CJFQ2013>
- 李寅寅(2017)。《高校辅导员职业认同研究》。[硕士学位论文, 云南师范大学], 中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201801&filename=1017730810.nh>
- 李永周、王月、阳静宁(2015)。自我效能感、工作投入对高新技术企业研发人员工作绩效的影响研究。《科学学与科学技术管理》, (02), 173-180。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=KXXG201502020&DbName=CJFQ2015>
- 梁丽君(2014)。高职院校辅导员“工作投入”影响因素与策略。《开封教育学院学报》, (11), 149-150。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=KFJY201411072&DbName=CJFQ2014>
- 梁英、张玉海(2020)。多元线性回归方法的正确应用和表达。《中国儿童保健杂志》, (02), 230-232。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=ERTO202002032&DbName=DKFX2020>
- 梁紫薇(2018)。《中学教师职业认同与职业倦怠的关系研究》。[硕士学位论文, 吉林大学], 中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201901&filename=1018214314.nh>
- 刘聪聪(2015)。《三级甲等医院护士工作投入现状及影响因素研究》。[硕士学位论文, 山东大学], 中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201601&filename=1015377601.nh>
- 刘洪铭(2017)。《保险从业人员职业认同感、心理资本和工作投入的关系研究》。[硕士学位论文, 福建师范大学], 中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201802&filename=1018052979.nh>
- 刘玲(2009)。《护士职业认同水平及其与工作压力、职业倦怠的相关研究》。[硕士学位论文, 第二军医大学], 中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD2009&filename=2009151306.nh>
- 刘世勇、李姣艳、王林清(2016)。高校辅导员职业认同现状研究。《湖北社会科学》, (01), 178-181。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=FBSF201601030&DbName=CJFQ2016>
- 刘思义(2017)。“空巢青年”领悟性社会支持与职业倾向的关系研究:心理资本的中介效应。第二届全国心理学学术会议—心理学与国民心理健康, 重庆, 中国。<http://cpfd.cnki.com.cn/Article/CPFDTOTAL-ZGXG201711001A8W.htm>
- 刘伟、张棉好(2019)。中职教师职业认同对工作投入影响的实证研究。《当代职业教育》, (04), 68-78。

- <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=DZHI201904012&DbName=CJFQ2019>
卢纹岱、朱红兵、何丽娟、石国书(2005)。统计软件应用的常见误区与解决途径。*首都体育学院学报*, (01), 122-125。
- <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=BTSF200501046&DbName=CJFQ2005>
逯长春(2020)。广西中职教师心理资本与工作投入现状及关系调研。*教育与职业*, (08), 85-90。
- <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=JYYZ202008014&DbName=CJFQ2020>
吕立杰、刘新、王萍萍(2016)。实习教师自我效能与职业认同的相关性研究。*高教探索*, (11), 111-116。
- <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=GJTA201611020&DbName=CJFQ2016>
马素红、惠筱(2016)。高校辅导员的职业认同现状及提升策略研究。*教育教学论坛*(15), 13-14。
- <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=JYJU201615007&DbName=CJFQ2016>
马湘君(2017)。在高校体育教学中运用积极心理学理念的思考。*考试周刊*, (42), 137。
- <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=KDZK201742120&DbName=CJFN2017>
毛晋平、谢颖(2013)。中小学教师心理资本及其与工作投入关系的实证研究。*教师教育研究*, (05), 23-29。
- <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=GDSZ201305005&DbName=CJFQ2013>
孟宁宁(2014)。初中教师工作投入、组织公民行为对绩效的影响。[硕士学位论文, 曲阜师范大学], 中国知网
- <https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201501&filename=1014340440.nh>
沐守宽、顾海根(2011)。探索性因素分析因子抽取方法的比较。*心理学探新*, (05), 477-480。
- <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=XLXT201105019&DbName=CJFQ2011>
潘芳芳(2012)。小学教师心理资本对其工作投入的影响研究。[硕士学位论文, 首都经济贸易大学], 中国知网
- <https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201301&filename=1012512300.nh>
潘吉平、袁敏(2016)。我国高校教师职业认同研究述评。*攀枝花学院学报*, (03), 90-94。
- <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=PZHD201603018&DbName=CJFQ2016>
乔婷婷、李欣华、李敏、梁慧娟、范艳存(2014)。基层医务人员职业认同、职业规划与工作满意度的关系。*中国农村卫生事业管理*, (10), 1194-1197。
- 邱瑞纯、王晓平(2020)。幼儿教师心理资本、职业认同与工作投入的关系研究。*教育现代化*, (56), 99-102。
- <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=ZNWS201410006&DbName=CJFQ2014>

- me=CJFQ2014
- 盛典韦(2017)。职业认同对员工工作投入的影响研究。[硕士学位论文, 华中科技大学], 中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201901&filename=1018950756.nh>
- 史雯(2017)。高校辅导员职业认同与工作投入的相关研究。[硕士学位论文, 江苏师范大学], 中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201702&filename=1017814264.nh>
- 孙鸿飞、倪嘉苒、武慧娟、周兰萍(2016)。知识型员工心理资本与工作绩效关系实证研究。《科研管理》, (05), 60-69。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=KYGL201605008&DbName=CJFQ2016>
- 孙晓燕(2020)。江苏省独立学院教师基于职业认同研究的工作投入提升策略。《知识经济》, (19), 116-117。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=ZZJJ202019074&DbName=CJFQ2020>
- 孙远、叶书兰(2015)。高校教师职业认同和组织承诺与职业倦怠的关系。《职业与健康》, (07), 882-884。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=ZYJK201507008&DbName=CJFQ2015>
- 谭美金(2015)。中小学校变革型领导风格、教师心理资本和工作投入关系研究。[硕士学位论文, 湖南师范大学], 中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201601&filename=1015377076.nh>
- 唐俊、程翔宇(2018)。高校辅导员职业倦怠的成因与对策分析。《科教文汇(上旬刊)》, (12), 15-16。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=KJWH201812010&DbName=CJFQ2018>
- 万娅姣、王英、夏添(2013)。护士心理资本和职业认同的关系研究。《护理学杂志》, (03), 56-58。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=HLXZ201303029&DbName=CJFQ2013>
- 王斌(2019)。心理资本研究综述及对高校体育教师心理资本研究的思考。《体育科技文献通报》, (04), 3-5+11。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=SPOR201904002&DbName=CJFQ2019>
- 王彩凤(2009)。幼儿教师人格类型与其职业认同的关系研究。[硕士学位论文, 首都师范大学], 中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD2009&filename=2009129425.nh>
- 王超、郭豪杰(2020)。基于EAP视角下的高职业院校辅导员心理疏导研究。《现代职业教育》, (33), 98-99。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=XDZJ202033048&DbName=CJFN2020>
- 王钢、范勇、黄旭、刘先强、王德林(2018)。幼儿教师政府支持、组织支持和胜

- 任力对职业幸福感的影响:职业认同的中介作用。《心理与行为研究》, (06), 801-809。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=CLXW201806011&DbName=CJFQ2018>
- 王华(2018)。心理资本视域下大学生党员培养研究。《长春大学学报》, (12), 25-28。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=CDXB201812006&DbName=CJFQ2018>
- 王坤(2018)。《上海高职院校教师职业认同现状研究》。[硕士学位论文, 华东师范大学], 中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201901&filename=1018820963.nh>
- 王晴(2020)。国外工作投入研究态势的可视化分析。《濮阳职业技术学院学报》, (03), 97-102。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=PYJY202003028&DbName=CJFQ2020>
- 王劝(2020)。高校辅导员职业倦怠的原因及对策。《科学咨询(教育科研)》, (12), 39。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=KXZK202012026&DbName=CJFQ2020>
- 王彦(2020)。基于积极心理学的高职院校青年教师职业心理调适研究。《教育与职业》, (24), 109-112。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=JYYZ202024024&DbName=CJFQ2020>
- 王永固、李全林(2020)。积极心理学视域下职校心理教师心理资本探析与提升策略。《教育现代化》, (01), 59-61+74。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=JYXD202001025&DbName=CJFQ2020>
- 沃小雪(2013)。《企业员工职业延迟满足、工作投入与职业承诺的关系研究》。[硕士学位论文, 东北师范大学], 中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201401&filename=1013362003.nh>
- 吴淼(2018)。《教育实习对学前教育师范生职业认同的影响研究》。[硕士学位论文, 上海师范大学], 中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201802&filename=1018215345.nh>
- 吴小勇、吕妍(2020)。国内职业认同研究述评与展望。《经济师》, (01), 265-266。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=JJSS202001131&DbName=CJFQ2020>
- 吴晓玮、张华玲、袁焱、陈婉婕(2020)。不同培养类型师范生职业认同及其与心理资本的关系。《安徽工业大学学报(社会科学版)》, (02), 108-111。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=AHSK202002035&DbName=CJFQ2020>
- 徐驰(2016)。《黑龙江省高校教师工作投入影响因素研究》。[硕士学位论文, 东北林业大学], 中国知网
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201701&filename=1016309555.nh>

- 杨承根、杨琴(2010)。SPSS 项目分析在问卷设计中的应用。《高等函授学报(自然科学版)》, (03), 107-109。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=GDHS201003046&DbName=CJFQ2010>
- 杨彦、胡小辉、刘玲华、何国珍、陈红宇(2019)。高职护生自我效能和职业认同现况以及影响因素。《智库时代》, (40), 90-92。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=ZKSD201940059&DbName=CJFQ2019>
- 杨彦、刘玲华、汪国珍、何国珍、胡小辉(2019)。职业情感教育对高职护生的自我效能和职业认同的影响。《智库时代》, (42), 89-90。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=ZKSD201942059&DbName=CJFQ2019>
- 杨育智、原广华(2019)。中国高校辅导员研究 70 年:历程、主题和趋势。《高校辅导员学刊》, (06), 70-76。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=GXFD201906017&DbName=CJFQ2019>
- 叶书兰、孙远(2014)。高校教师职业倦怠与职业认同的关系研究。《健康研究》, (05), 528-530。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=ZYJK201507008&DbName=CJFQ2015>
- 虞力宏、汤国杰、高可清(2011)。高校体育教师职业认同与工作投入的关系研究。《中国体育科技》, (06), 136-141。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=ZGTY201106024&DbName=CJFQ2011>
- 袁金祥、蒋关军(2019)。迁建型独立学院辅导员心理资本与职业认同的关系。《中华劳动卫生职业病杂志》, (08), 607-611。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=ZHLD201908015&DbName=ZHYX2019>
- 张贵英(2011)。积极心理学视野下高职课堂管理浅论。2011 年北京高校心理素质教育年会暨北京高校心理素质教育理论与实践研讨会, 北京, 中国。
<http://cpfd.cnki.com.cn/Article/CPFDTOTAL-BJGY201201001005.htm>
- 张坤、余苗(2016)。高校辅导员职业倦怠现状调查与分析。《大学教育科学》, (05), 83-87。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=JXGJ201605015&DbName=CJFQ2016>
- 张宇飞(2017)。浅析高校辅导员的职业认同。《延安职业技术学院学报》, (06), 41-43。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=YAXB201706018&DbName=CJFQ2017>
- 赵菲(2018)。关于高职院校德育和心理咨询融合的思考。《现代职业教育》, (12), 66-67。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=XDZJ201812031&DbName=CJFN2018>
- 周洁(2019)。心理情景剧在护理心理学教学中的教学效果分析。《心理月刊》, (04), 40。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=XLYK201904026&DbName=CJFN2019>

- me=CJFQ2019
周敏、胡海青 (2017)。心理资本视角下高校辅导员队伍建设研究。《学校党建与思想教育》，(20)，68-69+73。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=XXDJ201720026&DbName=CJFQ2017>
- 周勋勋、林姣姣 (2018)。高职院校辅导员职业认同现状及特征分析。《无锡商业职业技术学院学报》，(02)，86-89+103。
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?FileName=WXSJ201802018&DbName=CJFQ2018>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58(5), 661-689. <https://doi.org/10.1177/0018726705055967>
- Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-12.
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity Jr, W. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*, 35(4), 815-829.
<https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.1997.tb01966.x>
- Haugen, L. K., & Davis, A. S. (2009). The engagement process: Examining the evidence from diverse perspectives. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10(3), 396-414.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=55A4D4C903226BC17B21B602253E7501?doi=10.1.1.516.3567&rep=rep1&type=pdf>
- Holland, J. L., Johnston, J. A., & Asama, N. F. (1993). The Vocational Identity Scale: A diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 1-12.
<https://doi.org/10.1177/106907279300100102>
- Jeung, C. W. (2011). The concept of employee engagement: A comprehensive review from a positive organizational behavior perspective. *Performance Improvement Quarterly*, 24(2), 49-69. <https://doi.org/10.1002/piq.20110>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability--with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
<https://doi.org/10.2307/256287>
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Leong, F., & Morris, J. (1989). Assessing the construct validity of holland, daiger, and power's measure of vocational identity. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 22(3), 117-125.
<https://doi.org/10.1080/07481756.1989.12022920>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>

- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
<https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. *Journal of Asian Economics*, 8(2), 315-332.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
<https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for The Advancement of Counselling*, 20(3), 191-207.
<https://doi.org/10.1023/A:1005399417256>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., V González-Romá, & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Shoukry, D., Saleh, J., & Hosek. (1976). Job involvement: concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 19(2), 213-224.
<https://doi.org/10.5465/255773>
- Shuck, B. (2011). Integrative literature review: four emerging perspectives of employee engagement: an integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 10(3), 304-328.
<https://doi.org/10.1177/1534484311410840>

附录一：正式问卷

尊敬的各位老师：

您好。感谢您抽出宝贵的时间填写这份问卷。这是一份学术性的研究问卷，目的在于探讨莆田市高校辅导员职业认同对工作投入的影响——以心理资本为中介。整份问卷仅供学术研究使用，采取匿名方式填写，您大约需要5—8分钟来完成全部问卷填写。对于您所提供的资料我承诺绝不对外披露，请放心填答。由衷感谢您的合作与协作。

祝您身体健康，事业顺遂！

泰国博仁大学中国—东盟学院教育学系

研究生：吴晓棋 敬启

二零二零年十一月

第一部分：个人基本信息

请根据实际情况填写或在相应的选项上打“√”

1. 您的性别：男 女
2. 您的年龄：30岁以下 30~35 35~40 40以上
3. 您的婚姻状况：未婚 已婚

第二部分：职业认同量表

以下是关于你的职业认同调查，请您仔细阅读下面的每一个条目，并根据您的真实感受进行选择，以代表您同意该条目与您的实际情况的程度。选项分别是“非常不同意、不同意、不确定、同意、非常同意”。	非常不同意	不同意	不确定	有点同意	非常同意
1. 您认为目前辅导员的经济状况良好	1	2	3	4	5
2. 您认为贵校为辅导员所提供的职业发展培训有效果	1	2	3	4	5
3. 您满意自己的工作现状	1	2	3	4	5
4. 您对自己以后的前途有信心	1	2	3	4	5
5. 您觉得辅导员工作受到了社会的肯定和认同	1	2	3	4	5
6. 您认为辅导员职业的社会地位和意义高	1	2	3	4	5
7. 您把辅导员这项工作当成终身事业	1	2	3	4	5
8. 您有转到其他岗位上去的想法	1	2	3	4	5
9. 您认为高校设置的辅导员职业流通渠道顺畅	1	2	3	4	5

10. 如果学校各类保障体制均已完善, 您愿意继续做辅导员	1	2	3	4	5
11. 您很清楚自己扮演的角色和职责	1	2	3	4	5
12. 您感到目前职业压力大	1	2	3	4	5

第三部分: 心理资本量表

以下是关于你的心理资本调查, 请您仔细阅读下面的每一个条目, 并根据您的真实感受进行选择, 以代表您同意该条目与您的实际情况的程度。选项分别是“非常不同意、不同意、不确定、有点同意、非常同意”。	非常不同意	不同意	不确定	有点同意	非常同意
1. 我坚信可以分析长期的问题, 并找到解决方案。	1	2	3	4	5
2. 在与管理层的会议上, 对自己工作范围内的事情说得很有自信。	1	2	3	4	5
3. 我相信自己对公司战略的讨论有贡献。	1	2	3	4	5
4. 我相信在我的工作范围内, 我可以帮助你设定目标/目标。	1	2	3	4	5
5. 我相信自己能够与公司外部的人(比如, 供应商, 客户)联系, 并讨论问题。	1	2	3	4	5
6. 我相信自己能够向一群同事陈述信息。	1	2	3	4	5
7. 如果我发现自己在工作中陷入了困境, 我能想出很多办法来摆脱出来。	1	2	3	4	5
8. 目前, 我在精力饱满地完成自己的工作目标。	1	2	3	4	5
9. 任何问题都有很多解决方法。	1	2	3	4	5
10. 眼前, 我认为自己在工作上相当成功。	1	2	3	4	5
11. 我能想出很多办法来实现我目前的工作目标。	1	2	3	4	5
12. 目前, 我正在实现我为自己设定的工作目标。	1	2	3	4	5
13. 在工作中遇到挫折时, 我很难从中恢复过来, 并继续前进。	1	2	3	4	5
14. 在工作中, 我无论如何都会去解决遇到的难题。	1	2	3	4	5
15. 在工作中如果不得不去做, 可以说, 我也能独立应战。	1	2	3	4	5
16. 我通常对工作中的压力能泰然处之。	1	2	3	4	5
17. 因为以前经历过很多磨难, 所以我现在能挺过工作上的困难时期。	1	2	3	4	5
18. 在我目前的工作中, 我感觉自己能同时处理很多事情。	1	2	3	4	5
19. 在工作中, 当遇到不确定的事情时, 我通常期盼最好的结果。	1	2	3	4	5
20. 如果某件事情会出错, 即使我明智地工作, 它也会出错	1	2	3	4	5
21. 对自己的工作, 我总是看到事情光明的一面。	1	2	3	4	5
22. 对我的工作未来会发生什么, 我是乐观的。	1	2	3	4	5

23.在我目前的工作中，事情从来没有像我希望的那样发展。	1	2	3	4	5
24.工作时，我总相信“黑暗的背后就是光明，不用悲观”。	1	2	3	4	5

第四部分：工作投入量表

以下是关于你的工作投入调查，请您仔细阅读下面的每一个条目，并根据您的真实感受进行选择,以代表您同意该条目与您的实际情况的程度。选项分别是“非常不同意、不同意、不确定、有点同意、非常同意”。	非常不同意	不同意	不确定	有点同意	非常同意
1.在工作的时候，会涌现出能量。	1	2	3	4	5
2.工作的时候，感觉自己很坚强，充满活力。	1	2	3	4	5
3.早上一起床就想去工作。	1	2	3	4	5
4.对工作有热情。	1	2	3	4	5
5.工作给了我灵感。	1	2	3	4	5
6.对自己的工作感到自豪。	1	2	3	4	5
7.当工作紧张的时候，我感到快乐。	1	2	3	4	5
8.我埋头于我的工作。	1	2	3	4	5
9.我在工作时达到忘我的境界。	1	2	3	4	5