



**河北省高校组织氛围对教师工作投入的影响  
：以主动型人格特质为调节变量**

**The Influence of Organizational Climate on College  
Teacher's Work Input in Hebei Province  
： Taking Active Personality Trait as A Mediator**

**Mr. Tianqi WEN(温天琦)**

**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: 河北省高校组织氛围对教师工作投入的影响: 以主动型人格特质为调节变量

Title of Thematic: The Influence of Organizational Climate on College Teacher's Work Input in Hebei Province: Taking Active Personality Trait as A Mediator

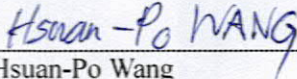
Researcher|研究者: Mr. Tianqi WEN

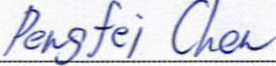
Program | 课程: Master of Education (Education Management)

Principal Supervisor: Asst. Prof. Dr. Peng-Fei CHEN

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.

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Hsuan-Po Wang Committee President  
评审委员会主席

  
\_\_\_\_\_  
Asst. Prof. Dr. Peng-Fei Chen Committee Examiner / Principal Supervisor  
委员会考官 / 首席导师

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Renee Chew Shiun Yee 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).

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

Date | 日期: 13 July 2021

### Form of Declaration of Independent Academic Work

I (Mr. / Ms. / Miss) Tianqi Surname WEN  
Student ID no. 629570020027 Program M.Ed. Major Education Management  
undertake that  ~~Dissertation~~/Thesis  ~~Term Paper~~ / Thematic Paper /  ~~Independent Study~~  
this

titled The Influence of Organizational Climate on Teacher's Work Input in Hebei Province: Taking Active Personality Trait as A Mediator

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: WEN Tianqi  
Name(Please print):→ ( Tianqi WEN )  
Date: 25.6.2021

研究报告题目： 河北省高校组织氛围对教师工作投入的影响：以主动型人格特质为调节变量  
作者： 温天琦  
主指导教师： 陈鹏妃博士  
副指导教师： -----  
学系： 教育学硕士（教育管理）  
学年： 二零二零

## 摘要

本研究旨在探讨河北省高校组织氛围、教师工作投入、主动型人格之间的关系。研究方法采用问卷调查法，以便利抽样方式，针对河北省两所高校发放问卷，共发放问卷 400 份，回收有效问卷 371 份。数据研究结果表明，不同性别的高校教师在感知组织氛围整体及其各维度上、工作投入整体及其各维度上以及主动型人格上不存在显著差异；不同年龄的高校教师在组织氛围、工作投入与主动型人格上存在显著差异；高校组织氛围对教师工作投入具有正向预测作用；主动型人格对教师工作投入具有正向预测作用；高校教师主动型人格在组织氛围与工作投入之间具有调节作用。

**关键词：**高校教师；主动型人格；工作投入；组织氛围

Thematic Paper Title: The Influence of Organizational Climate on College Teacher's Work Input in Hebei Province: Taking Active Personality Trait as A Mediator  
Author: Tianqi WEN  
Principal Advisor: Asst. Prof. Dr. Peng-Fei Chen  
Co-advisor: -----  
Department: Master of Education (Education Management)  
Academic Year: 2020

### Abstract

The purpose of this study was to explore the relationship among organizational atmosphere, teacher engagement and active personality in colleges and universities in Hebei Province. In total, 400 questionnaires were distributed, and 371 valid questionnaires were collected. The results show that there was no significant difference among genders. There was significant effect of organizational atmosphere, work input and active personality among ages. Organizational atmosphere can positively predict work input. Active personality has a positively effect to predict work input. Active personality has a mediating effect on organizational atmosphere and work input.

**Keywords:** College Teachers, Active Personality, Work Input, Organizational Climate

## 致谢

时光荏苒，在泰国博仁大学攻读研究生的一年多时间里，在各位优秀导师的耐心指导和热情帮助下，我的研究生学习生涯临近结束，即将顺利毕业。回忆自己这一年多得学习生活，获益良多，借此机会，特对有关老师、同学、家人深表感谢：

首先，我非常地感谢我的导师陈鹏妃博士，从上了她的第一节课开始，一直鼓励我、关怀我，让我充满了坚持下去的信心和动力。在论文的撰写方面，从论文选题、撰写、修改与完成，都倾注了导师大量心血，耐心的指导、认真的批阅、深刻的见解都对我的学习产生了莫大的帮助，无论节假日，当学生遇到难题的时候都会给予及时的回复这种甘愿牺牲、乐于奉献的精神时刻激励着我，不断前行。其次我要感谢 CAIC 系的所有老师，无私的教诲、生动的演绎，把复杂的知识简单化，每一个困惑都耐心的给学生解答，老师们深厚的学术造诣让学生敬佩不已。

最后还要感谢我的同学们，在学习与生活上无私的帮助与关怀。同时还要感谢我的爱人对我学习与生活的支持。感谢你们与我一路同行。在此，谨向所有帮助与关心我的人表示衷心的感谢！

温天琦

CAIC

Dhurakij Pundit University

2021 年 3 月 10 日

## 目录

Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student.....	ii
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University.....	ii
Form of Declaration of Independent Academic Work.....	iii
致谢.....	iv
摘要.....	v
Abstract.....	vi
表目录.....	viii
图目录.....	ix
第1章 绪论.....	1
1.1 研究背景与动机.....	1
1.2 研究目的与问题.....	5
1.3 研究意义.....	6
1.3.1 实务意义.....	6
1.4 研究创新.....	7
第2章 文献综述.....	9
2.1 理论基础.....	9
2.2 组织氛围的相关研究.....	10
2.3 教师工作投入.....	15
2.4 主动型人格特质的相关研究.....	18
2.5 变量间关系的研究.....	22
第3章 研究方法.....	24
3.1 研究架构与假设.....	24
3.2 研究对象与样本.....	25
3.3 问卷调查法.....	26
3.4 研究工具.....	27
第4章 研究结果分析.....	37
4.1 背景变量之基本资料分析.....	37
4.2 不同背景变项的高校教师在各个变量上的差异分析.....	38
4.3 高校教师在组织氛围、工作投入及主动型人格上的相关分析.....	40
4.4 高校教师在组织氛围、工作投入及主动型人格上的调节效果.....	41
第5章 结论与建议.....	43
5.1 研究结论.....	43
5.2 研究建议.....	46
5.3 研究限制与对未来研究者的建议.....	47
参考文献.....	49
附录：问卷.....	58

## 表目录

表 3.1 组织氛围题项内容摘要表.....	38
表 3.2 组织氛围量表项目分析表 .....	39
表 3.3 组织氛围量表信度.....	40
表 3.4 工作投入维度及题项内容摘要表.....	41
表 3.5 工作投入项目分析表.....	42
表 3.6 工作投入量表探索性因素分析表.....	43
表 3.7 主动型人格题项内容摘要表.....	44
表 3.8 主动型人格项目分析表.....	45
表 3.9 主动型人格量表的信度分析表.....	45
表 4.1 背景变项描述性统计摘要表.....	47
表 4.2 描述性统计摘要表.....	48
表 4.3 不同性别在组织氛围各维度的 $t$ 检定摘要表.....	48
表 4.4 不同性别在工作投入的 $t$ 检定摘要表.....	49
表 4.5 不同性别在主动型人格的 $t$ 检定摘要表.....	49
表 4.6 不同年龄高校教师 ANOVA 检定摘要表.....	50
表 4.7 各变量描述性分析相关性分析.....	50
表 4.8 组织氛围对工作投入回归分析表.....	51
表 4.9 主动型人格对工作投入回归分析表.....	51
表 4.10 主动型人格在组织氛围对工作投入影响中的调节作用检验.....	52



## 图目录

图 1.1 研究流程图.....	18
图 3.1 研究框架图.....	34
图 4.1 调节效果斜率图.....	45

## 第 1 章 绪论

本章重点讲述的是研究动机、研究目的,进而提出研究问题。其分为三部分,第一部分为研究背景与动机,第二部分为研究目的与研究问题,第三部分为研究意义与研究创新。

### 1.1 研究背景与动机

近年来,随着国家对高等教育的重视,针对高校教师的工作投入相关研究也随之受到关注。教师是高校发展的第一资源,高校教师队伍是建设人力资源强省、强国的重要支撑(陈水平,2020)。本文以河北省高校教师队伍建设为研究对象,旨在从更深、更广的理论视角认识问题、探析成因、提出对策,为加强高校教师队伍建设,促进河北省高等教育及经济社会发展提供依据。从目前的研究来看,高校教师队伍建设的理论和方法还在探索中。为了丰富和发展高校教师队伍建设,需要建立以高等教育管理体制为依托,具有较强针对性的,适合河北省高校教师队伍建设的理论来指导实践。通过对河北省高校教师现状和问题的研究,不仅可以为高校教师工作投入提供理论依据,而且也可以为相关的实践研究指明方向。因此,为了优化河北省高校教师工作投入,进行有关河北省高校教师工作投入的研究具有重要的理论意义(谢株琳,2009)。工作投入是目前管理实践和学术研究领域广泛关注的概念,是组织提高绩效和获得竞争优势的重要途径,Lodahl and Kejner (1965) 第一个率先提出工作投入,并且他把工作投入定义为员工心理层面对自己所从事的工作的一个认同程度,或者也可以这样理解,目前所从事的工作在员工自己心中的重要性。Lawler and Hall(1970)也提出他们的观点,员工认为他们在工作中的努力程度在很大程度上影响自己的形象,并把它们称之为工作投入。随后, Maslach and Leiter (1997) 在对工作投入深入研究后,重新提出了一个新的定义,它主要是指员工在工作过程中对工作的一直以来的那种积极向上的状态。结合前人的研究, Schaufeli *et al.* (2002) 也是从工作倦怠和工作投入的关系来界定工作投入的定义的,他们认为虽然工作投入和工作倦怠代表两种截然不同的工作状态,但两者应该是既相互联系又相互独立的关系。于是,

Schaufeli *et al.* (2002) 对工作投入进行界定，工作投入是员工在工作过程中表现出来的一种积极向上的情趣或者是一种精力饱满的状态，可以用活力、奉献、专注来概括形容。其中活力是个体在工作的过程中，精力充沛，心情愉悦，非常有干劲，不易被工作中的困难击倒，能坚持到底；奉献是指员工在工作时充满热情，感觉自己的工作丰富有意义，从而表现出一种高度投入状态；专注是用来形容员工在工作时会沉浸其中，容易忘记时间，不受周围环境影响的积极状态。Bakker *et al.* (2011) 则区分工作投入和工作狂，他们认为工作狂是过分的沉溺于工作中，是为完成某种任务或目标而努力工作，源于一种强大的内在驱动力。但工作投入是一种轻松、愉快的工作状态，它是一种乐趣而没有强迫性的驱动力。

在中国比较有代表性的观点有李金平（2006）对工作投入的定义提出自己的观点，工作投入是员工心理上对目前所从事工作的投入程度，或者理解为目前工作对自我满足的重要程度。焦海涛（2008）则通过研究，认为工作投入是员工对其工作的参与程度，是一种心理层面的认同感，或者工作对自我的重要性，其与李金平的观点基本达成一致。另李宏伟（2010）将工作投入的概念界定为，一种在工作中应该保持的积极满意的情绪和认知状态。2012年，王祯的观点是工作投入不仅包括认知，还应赋予其情感和行为。当员工投入到工作中，可以保持一种工作能力和工作意愿相结合的情感激活状态。陈维政等人（2006）认为，工作投入就是指员工对其目前工作的投入程度。相关研究显示，当工作投入较高时，个体会将自己的精力投入到角色行为中，并在角色中展现自我。反之，当工作投入较低时，个体则会将自我抽离于工作角色之外，以避免自己创造出工作角色所需要的绩效，并有可能产生工作倦怠和离职意愿（陈水平，2020）。教师是教育发展的中坚力量。促进教师工作投入、提高教育质量、办好人民满意的教育是教育理论界和实践界长期关注的焦点，也一直是我国教育政策关注的重点（龚婧，2020）。工作活动是构成人们生活质量的重要组成部分，人们可以愉快地投入工作，也可能从情感上疏远其工作。由其高校教师工作投入的情况，对教学质量起着直接的作用（张琳琳，2010）。师资队伍建设与教师培养是一所学校的办学水平的重要衡量标准，而教师工作投入又是教师教学能力的重要体现，教师工作投入的高低与教学任务完成的及时性具有举足轻重的作用（刘慧，2020）。

李新翠 (2016) 认为教师工作投入是指教师从事工作的一种积极的状态。而刘锦涛和周爱保 (2016) 认为教师工作投入是指教师对其本职工作的积极主动的态度和热爱程度,它不仅影响教师自身的生活质量及专业成长,也会影响学生的健康成长,更会影响学校的教育质量。教师工作投入的概念自从诞生以来就受到学界的广泛关注,然而并没有达成共识,要深入研究教师工作投入,厘清教师工作投入的概念就显得非常有必要。因此,高校教师是否能够合理有效地进行工作投入,是保证教学质量、提高教育水平的关键 (陈水平, 2020)。

Lewin (1936) 在研究群体动力学时发展并提出组织氛围的概念,认为组织氛围是个体对组织环境共同的知觉和体验,即个体认知图式中相同或相似的部分,这种知觉决定着个体的动机和行为,并随着环境刺激的不同而发生变化。同时 Lewin (1938) 开始对组织氛围进行实证研究,进一步明确组织氛围的研究方向。Schneider (1983) 认为,氛围在不同研究领域,有着不同的维度结构,而不是一套特定的维度结构。在组织氛围的效应研究中,组织氛围对个体行为和组织效能的影响研究一直占主流地位,在各个领域中,他们之间的关系也是不尽相同的。由此可以看出,组织氛围对个体绩效和组织的效率与产出具有重要的影响作用。高校的组织氛围亦是以一种潜移默化的方式影响着教师的工作绩效。学校是社会组织之一,是依据社会发展方向有组织、意义和计划地向学生实施身体素质的提高、道德水平的优化、认知能力的提升等的场所。学校组织是为了培育推动社会发展所需要的人才,通过各部门的合作分工,对人员与事物进行有效的协调组合成的社会系统 (刘金兰、李敏, 2016)。孟欣欣 (2018) 研究表明工作投入是组织中的成员对自身所处的工作环境进行主观认知后产生的态度行为,容易受到工作环境的影响,组织氛围会直接或间接地对工作投入产生一定程度的影响。何漂 (2010) 则认为营造良好的组织氛围,可以有效提高员工的工作投入。在相关研究中,均把学校组织氛围作为可能会影响全校学术创新成功与否的一个因素。

主动性是个体根据自己设定的预期目标而展开行动,直接作用于环境,而不依赖他人的推动的行为品质。主动性是由个体需要、动机以及价值观、理想、抱负等的推动。这一概念源自于社会互动理论 (Parker, 1930)。Lewin (1938) 否定行为主义关于人机械被动地适应环境的观点,强调个体会积极主动地适应甚至是改变周围的环境。心理学家 Lewin (1938) 就对主动性人格进行讨论,他认为主动

性人格是人格特质的一种，强调个体自发去改变和适应环境的主动性，这种特质受到遗传和环境两者相互作用的影响。Bateman and Crant (1993) 则在组织行为的研究中首次提出主动性人格的概念，所谓主动性人格就是影响个体主动行为的人格特质，是在个体遭遇情境阻力时，不受束缚，坚忍不拔地探索新途径，识别机遇，主动采取行动一改变外部情境的行为倾向。

梳理组织氛围和工作投入的相关研究可知，陈维政与李金平（2006）通过实证研究得出组织氛围对员工的工作投入有影响，其中组织氛围的管理风格维度与人际关系维度对工作投入的影响都有显著性，且管理风格维度影响程度略大于人际关系维度。孟欣欣（2018）研究表明工作投入是组织中的成员对自身所处的工作环境进行主观认知后产生的态度行为，容易受到工作环境的影响，组织氛围会直接或间接地对工作投入产生一定程度的影响。王峰与张晔（2017）则采用组织氛围和工作投入量表对 351 名医护人员进行了调查发现，组织氛围和工作投入都有显著的正相关。何漂（2010）认为营造良好的组织氛围,可以有效提高员工的工作投入。

关于主动性人格与工作投入的研究，马超（2019）研究发现主动性人格水平高的员工，会积极探索以及改变现有环境，敢于挑战，相信自己能够克服困难，因此不会采取消极的态度，其工作投入水平相对较高。Bateman (1993) 提出高主动性人格的员工拥有积极进取、坚韧不拔的品质，更有可能表现出高水平的工作投入。王胜男（2015）认为高主动性个体表现更为积极，主动性人格对工作投入的正向预测作用。

整理主动性人格的调节作用，张凯丽等人（2018）认为，主动性人格正向调节离职倾向与帮助行为的负向关系,即高主动性人格的员工在相同水平离职倾向下会做出更少帮助行为。钟建安等人（2013）则认为主动性人格在社会支持与工作投入之间均起到调节作用，高主动性员工的工作投入水平显著地受到社会支持、工作投入的影响。杨菲（2019）研究表明主动性人格在工作指向非工作角色整合与工作投入的关系中起调节作用。主动性人格能够缓冲在工作指向非工作角色整合对工作投入的负面影响。

2007 年，河北省共有 88 所普通高校（其中本科院校 30 所，专科院校 58 所）。按隶属关系分，中央部委 4 所，地方部门 70 所，民办高校 14 所。全省普通高校

共有教职工 86152 人，比上年增加 5343 人。普通高校专任教师 52809 人（全国排第 10 名）。教师是高校发展的第一资源，高校教师队伍是建设人力资源强省、强国的重要支撑。本文以河北省高校教师建设为研究对象，旨在从更深、更广的理论视角认识问题、探析成因、提出对策，为加强高校教师队伍建设，促进河北省高等教育及经济社会发展提供依据（谢株琳，2009）。截至 2010 年底，全省共有 110 所普通高校（其中本科院校 52 所，专科院校 58 所）。根据河北经济年鉴 2010 年整理得出的数据显示，全省共有专任教师 60,769 人，比上年增加 2,375 人，是 2000 年（1.9 万）的 3.13 倍。教师中具有研究生学历的比例由 2000 年的 23.8% 提高到 2010 年的 64.3%；其中，具有博士学位教师占全省总数的 85.4%。其中本科院校远远超过全国平均水平（张杰等人，2012）。

综上所述，本研究欲探讨河北省高校组织氛围与主动型人格对教师工作投入之关系，并验证高校组织氛围与各变项间的影响。因此本研究先探讨河北省高校组织氛围与教师工作投入的关系，再探讨主动型人格与教师工作投入的关系，并以主动型人格为调节变项，探讨主动型人格在高校组织氛围与教师工作投入之间是否具有调节效果。

## 1.2 研究目的与问题

### 1.2.1 研究目的

根据上述研究背景，本研究的目的叙述如下：

- A. 了解河北省高校组织氛围及教师工作投入的现状。
- B. 探讨河北省高校组织氛围对教师工作投入的影响。
- C. 探讨主动性人格对河北省高校组织氛围的影响。
- D. 探讨主动性人格对高校学校组织氛围与教师工作投入的调节作用。

### 1.2.2 研究问题

依上述研究目的，本研究主要探讨的问题如下：

- A. 河北省高校组织氛围及教师工作投入的现状为何？
- B. 河北省高校组织氛围对教师工作投入的影响为何？
- C. 主动性人格对河北省高校组织氛围的影响为何？
- D. 主动性人格对高校学校组织氛围与教师工作投入是否具有调节作用？

## 1.3 研究意义

### 1.3.1 实务意义

明海峰（2018）认为在中国特有的文化背景和高校组织氛围下，探讨主动性人格与高校管理人员组织认同、工作投入之间的作用机制，并找到有效提升高校管理人员工作投入的管理途径和方法，显得尤为重要。如今随着知识经济的快速发展，人才竞争已是大势所趋，要想在优胜劣汰的历史进程中始终占有一席之地，就要更加重视组织员工的工作有效性，充分发挥其专业能力，进而提升工作效率。员工在日常工作生活中，工作事务的联系在所难免，一种潜移默化的工作环境氛围由此形成。与此同时，由于不同员工对于组织氛围的感知程度存在差异，而感知水平又会反过来作用于个体，从而展现出一系列的行为表现。对于企业来说，通过影响组织氛围来加大员工工作投入程度，可以为企业带来更大的效益（胡中慧，2019）。

有利于保障教师的获得公平，提升教师的职业获得感。为进一步研究教师工作投入研究提供了新的研究范式，为提高教师工作投入提供现实依据。并能进一步制定可行性的教师激励措施，有利于缓解教师工作投入的压力，提升教师的职业幸福感。理性的分析教师工作投入受哪些因素的影响，并且通过分析这些因素的影响程度，能够进一步提升教师工作投入，对进一步改善教师工作投入的环境，提升教师自身的幸福感具有深刻的实践意义（刘慧，2020）。李新翠（2016）认为教师工作投入是指教师从事工作的一种积极的状态。而刘锦涛和周爱保（2016）认为教师工作投入是指教师对其本职工作的积极主动的态度和热爱程度，它不仅影响教师自身的生活质量及专业成长，也会影响学生的健康成长，它不仅影响教师自身的生活质量及专业成长，更会影响学生的健康成长及学校的教育质量。因此，本研究结果将能提供高校提升工作投入，以藉提升学校教育质量实务实验之参考。

### 1.3.2 学术意义

目前在教育学和组织行为学领域中，有关工作投入的研究多关注的为企业员工和普通教师。本研究基于资源保存理论和工作要求资源模型，研究学校教师工作投入水平和特点，有利于丰富工作投入相关的研究理论（江琴娣、何晓婷2020）。最近几年，组织氛围的相关研究一直是相关学者比较关注的热门问题，

在理论层次方面，已有研究主要集中在对于组织氛围结构的探讨、测量以及创新组织氛围等方面，主要将组织绩效、员工创新绩效及行为等作为结果变量，只有极少数文献将工作投入作为结果变量进行分析；对于员工工作投入相关的大多数文献，主要集中在针对领导风格、个体特质等领域的研究；但是关于两者之间的关系及其内在机理的研究相对较少，所以本文引进了调节变量，从而深入探讨组织氛围与员工工作投入之间的关系机理，将组织氛围与员工的工作投入这两者变量有机地联系在一起，探讨大环境下，组织氛围通过何种方式直接或间接地影响员工工作投入。本研究以前人的理论为基础，于纵向领域加深了组织氛围的研究，丰富组织氛围的相关理论，并针对组织氛围对员工工作投入的影响机制方面进行进一步的拓展，完善二者在现代企业管理领域的运行理论（胡中慧，2019）。

通过对河北省高校教师现状和问题的研究，不仅可以为高校教师队伍建设提供理论依据，而且也可以为相关的实践研究指明方向。因此，为了优化河北省高校教师队伍建设，进行有关河北省高校教师队伍建设理论的研究具有重要的理论意义（谢株琳，2009）。本研究的提出，对工作投入研究起到一定程度的补充作用。将工作要求和资源进行维度划分，细致探讨其在主动性人格与工作投入之间的作用，进一步完善影响工作投入的个体因素和组织因素的理论研究，为阐释员工工作投入行为提供相应的理论支撑，为管理员工态度与行为提供一个新的研究视角和路径。并且主动性人格作为其他人格理论（如大五人格等）所未涉及的一种独特人格特征，也扩大人格理论的研究范围，充实人格理论知识。丰富心理学与组织行为学的理论内涵，具有一定的研究价值和理论意义（马超、王冰洁，2019）。国外对主动性人格进行了开拓性研究，而我国对主动性人格理论和实证研究成果较少，且主要集中在职业领域。本研究从大学学校教育层面出发，探索了主动性人格。为今后进一步研究提供依据和理论基础（李佳芹，2014）。教师作为教育行业的主体，对教师工作投入心理进行一个微观刻画，使教师工作投入的理论研究更有实践性，研究理论体系更加丰满。同时为解决教师工作投入提出有针对性且有效的措施提供理论依据（刘慧，2020）。

#### 1.4 研究创新

目前在教育学和组织行为学领域中，有关工作投入的研究多关注的为企业员工和普通职工。本研究基于资源保存理论和工作要求资源模型，研究高校教师工



作投入水平和特点，有利于丰富工作投入相关的研究理论（江琴娣、何晓婷，2020）。

以往研究发现，组织氛围(王峰、张晔，2017；胡中慧、黄中伟，2019)和主动性人格（曹海洋，2017；马超、王冰洁，2019）分别对工作投入有影响，如高积极性人格其工作更投入，但关于主动性人格作为调节变量影响中国高校组织氛围对工作投入影响的研究尚待进一步深入研究，因此具有进一步研究的空间，以弥补相关研究的空白。

### 1.5 研究流程

本研究根据上述研究背景与研究目的拟定相关研究计划，检索并整理各个变量及维度的相关文献并加以分析，确定本研究的理论依据及研究工具，探讨相互间的关系并提出研究框架和研究假设，并对河北省具有代表性的高校教师发放预试及正式问卷，回收问卷后剔除无效问卷，进行资料统计与分析，得出实证结果与研究假设进行对比，最后提出结论与建议，流程图如下所示。

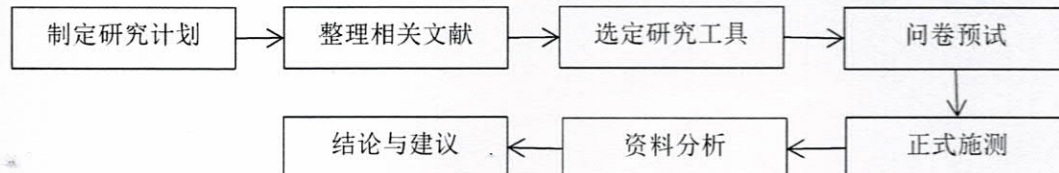


图 1.1 研究流程图  
资料来源：本研究整理

## 第 2 章 文献综述

本章分为四个部分，第一部分为理论基础；第二部分为高校组织氛围的意涵、测量及相关研究；第三部分为教师工作投入的意涵、测量及相关研究；第四部分为主动型人格特质的意涵、测量及相关研究；第五部分为高校组织氛围、教师工作投入及主动型人格特质变量之间的关系研究。

### 2.1 理论基础

20 世纪 70 年代以来，心理学家 Bandura (1985) 对人处在社会这个大环境中的学习行为进行研究，在大量实证研究基础之上建立了现代社会认知理论 (Bandura, 1985)。此社会认知理论为其社会认知理论提供一个总体的理论框架。社会认知理论 (Social Cognitive Theory, SCT), 最早于 1950 年代称为社会学习论，所谓社会学习，是指人类从出生至死亡为止，都是透过下意识地学习他人的行为，而形成或影响自己的行为，并因此而造化个人的思想、感受与对事物的看法，使个人变成社会人。社会认知理论的研究中，包含着对健康行为的心理动态的影响与促进行为改变的方法。社会认知理论是指应该从环境、人及其行为的互动关系中来考量人类的心理活动与行为表现，它真实地把握人与环境之间的关系，将人的心理活动看成是环境、人及其行为之间的互动系统，因此与传统心理学所隐含的人性观及其“一元单向决定论”因果模式相比，在理论上具更大的魅力与合理性 (杨新宇, 2006)。关于交互作用，社会认知理论将其本质认定为透过个人的五种基本能力来解释：象征、预知、行为模仿、自律和自我反应。这些能力相互运作和融合，让人们对其行为做出相应的调节与维持。人类的行为是被外在环境所控制，亦或是被内在的意向所影响的一种计划性行为。而这里指的个人因素，类似于个人态度和个人动机；环境因素，是指社会压力、整体的社会环境，它们与行为之间也会相互产生影响 (Bandura, 1985)。本研究将以社会认知分析理论为理论基础以探究组织氛围、教师工作投入、主动型人格特质三者之间的关系及影响。

## 2.2 组织氛围的相关研究

本小节将分别从组织氛围的定义与内涵、相关理论基础、测量工具以及相关研究四个方面进行探讨。

### 2.2.1 组织氛围的定义与内涵

组织氛围一词源于 Tomas (1926) 提出“认知地图”的概念，为组织氛围研究的奠定基础，即个体通过对周围环境的认知和感受，在大脑中形成的一种来描述其认知的地图，从而获得对环境的真正理解。Lewin(1930)提出“团体氛围”，并认为它是员工对组织氛围的共同感知，或者是员工之间形成的“认知地图”的形似部分。Lewin(1936)在场地论的研究中，又第一次提出心理气氛 (Psychological Climate)，这是组织氛围研究的源头，其核心思想是人类的行为随着个人及其环境而变化，想要真正了解人类的行为必有先了解行为产生的情景 (Lewin, 1936)。

Halpin (1966) 最早将组织氛围的概念引入学校组织，他认为学校之所以不同的实质在于学校的组织氛围有差异。West *et al.* (1998) 以英国的 14 个高校作为研究对象，提出组织氛围包括创新支持、反馈、工作目标、参与（信息分享和沟通）、奖励、管理效率、职业发展、参与决策和规范化。而后，Hoy(2003)年编制组织氛围指标量表，其中包括四个分量表，即管理体制分量表、教师行为分量表、领导行为分量表和成就压力分量表。这个量表主要用于测量高校的组织氛围，其中共 44 个项目。而在国内对高校组织氛围的研究中，大连理工大学的张国梁等人 (2010) 在对 Hoy(2003)的高校组织气氛指标量表和 West(1998)编制的高校组织气氛量表分析借鉴的基础上，编制的高校组织氛围问卷将高校组织氛围分为支持、工作自主、工作压力、管理效率、激励和学术交流六个维度。

关于学校组织氛围的定义，还没有一个普遍让人接受的定义，实践者和调查者通常使用一系列的条款，如气氛、感觉、设置或学校的环境来表示学校的氛围 (Freiberg, 1999)。组织氛围可以分为以人为本的组织氛围、以规则为导向的组织氛围、以创新为导向的组织氛围和以目标为导向的组织氛围。

在相关研究中，均将学校组织氛围作为可能会影响全校学术创新成功与否的一个因素。Halpin (1966) 将学校氛围最早被定义为对学校的感受，并创造性的把组织气氛影响因素研究应用学习发展领域。James and Jones (1974) 认为个体在环境中有自己的认知行为，这种对环境的整体认知构成了组织氛围，所以学校组织

氛围就是个体对学校环境的主观整体认知。高校是国家创造性人才的输出地，是培育发展创造性人才的组织，对推动高新技术产业化发展具有决定性的作用。The national school climate council (2007) 给出高校组织氛围的定义，该协会主张学校氛围是基于学生在学校生活中的经历，反映出的规范目标、行为方式、人际交往态度、教学实践和组织结构的模式。

关于组织氛围内涵的进一步研究中，专家学者们主要从三个视角给出不同的看法。

- A. 专家学者们基于组织整体视角所认为的内涵 Aminpour (2002) 指出组织氛围是组织内使组织成员感觉到温暖与否的全部特征，使成员感觉到人与人之间是否可靠、令人放心，能够区别两个类似的组织的重要方面。Forehand and Gilmer (1964) 认为，组织氛围代表的是组织内的生活与活动给成员的具体认知，这些认知将自己所在的组织与其他组织区分开来，个体的行为会受其影响，并且其变化与调整需要一定的时间，其是一种特殊的“一般组织能力”，强调对组织整体功能的重要性，其作为组织内部特有的无形财富，对组织的发展做出贡献。
- B. 专家学者们基于个体感知的视角所认为的组织氛围的内涵 Litwin and Stringer (1968) 提出，组织氛围代表的是组织环境特征的整合。组织成员的行为深受其影响。James and Jones (1974) 认为组织氛围是其成员综合自身在内部收到的福利与对环境的满意度等的感知。James (1982) 进一步研究中提出，当个体心理感知达到一定水平上的相似时，此时这种个体感知到的氛围聚合成为团队氛围。
- C. 专家学者们基于综合的视角所认为的组织氛围的内涵 Lewin (1939) 等在“工作场所中的氛围”的研究。认为氛围是个体对环境变化所做出的反应与对应的表现。氛围会影响个体的态度与动机，并用一个简单的等式，表示其关系： $B=f(P, E)$ ，即行为=f(人，环境)。Chneider (1990) 提出组织氛围的内涵，被广泛认可。他指出组织氛围的内涵包括两个方面，一方面注重个体的主观感知，一方面又强调组织本身的客观环境，认为组织氛围是组织成员对工作场所中被认同、奖励的获得与行为的共同感知。

## 2.2.2 组织氛围的理论基础

### A. 社会信息加工理论

社会信息加工理论(Social Information Processing Theory) (Salancik & Pfeffer, 1978) 提出, 人类是适应性的有机体, 常依据环境所提供的线索来理解和解释自己和他人的行为, 并根据获得的信息调整自己的态度和行为。简而言之, 个体的态度和行为取决于其所在工作场所的社会环境中可获得的信息。个体的行为受到两个因素的影响: 工作环境及过去行为的结果。而组织氛围作为工作环境所提供的信息, 产生于组织成员的社会互动, 通过提供关于组织所期望、鼓励和支持的行为的线索、信息, 进而影响员工们的态度和行为, 并在此过程中得以发展。社会信息加工理论常用于解释领导行为、个体行为对组织氛围形成的影响, 或用于解释组织氛围对员工行为(如建言行为、助人行为等)、组织结果的作用机制 (e.g., Frazier, 2009; Priesemuth *et al.*, 2011)。Frazier and Bowler (2012) 研究证实, 领导阻抑行为 (Supervisor Undermining) 对团队建言氛围会产生消极作用, 并基于社会信息加工理论的视角解释这一作用机制: 团队成员根据环境中可获得的信息来理解、解释周围人的行为, 并据此调整自己将来在类似情境中的行为。而领导阻抑行为作为环境所提供的一个重要线索, 向团队成员传达出“向上级建言是有百害而无一益的”信息。通过同级交流、上下级沟通, 团队成员便形成“建言不是适当的行为”、“团队并不鼓励、支持建言”的共享感知。社会信息加工理论可以很好地解释组织氛围在塑造员工特定行为中所发挥的关键作用, 亦可用于解释领导行为、组织实践对于特定组织氛围形成、发展的重要影响, 是组织氛围研究中应用最为广泛的理论视角 (段锦云, 2014)。

### B. 意义建构理论

意义建构理论 (Sense-Making Theory) (Weick, 1979; Weick, 1995; Salancik & Pfeffer, 1978) 提出, 个体通过意义建构过程对环境做出解释, 赋予过去事件以一定的意义。当环境中的事件出乎个体意料、模棱两可时, 个体会利用社会线索和社会信息来感知环境, 对事件做出有意义的解释。研究表明, 同级交流是意义建构过程发生的主要途径。具体说来, 个体在理解、解释组织环境的过程中, 分享彼此的感知、解释和观点, 并通过社会交互作用影响着彼此的态度、观点和行为 (Meyer, 1994)。因此, 意义建构是一种社会建构过程。在这一过程中, 个体对自

己的经历做出解释,这一解释随后便被合理化、客观化,进而影响个体对现实事件的观点、态度和行为 (Higgins, 1992; Hardin & Higgins, 1995)。根据意义建构理论,同一组织中的成员在理解组织环境的过程中,会相互交流、影响彼此的观点和态度,进而对同一组织事件形成相似的解释,随后对事件采取相似的反应和行动,如此一来,组织氛围便得以形成。意义建构理论常用于解释特定组织氛围(如公平氛围、建言氛围等)的形成(段锦云, 2014)。Roberson (2006)认为,当整个团队受到公平或不公平待遇时,团队成员倾向于对团队经历的公平或不公平事件及所处的公平或不公平环境做出解释,并赋予之以一定的意义,在同级交流中这些解释会逐渐被合理化,进而形成有关“整个团队受到待遇的公平程度”的共享感知,即公平氛围。此种公平氛围可随着团队意义建构的增加而增强。

### C. 社会交互作用理论

社会交互作用理论 (Social Interaction Theory) (Ashforth, 1985)是氛围形成的重要理论之一。此理论基于相互作用主义的视角,糅合主客观主义的观点而认为,团队中的新成员必须经历社会化过程。在刚进入团队时,他们不熟悉组织的政策、程序,会对自己的角色和地位产生不安和焦虑,因此必须从与同事的交流和互动中了解组织运作的流程、组织对员工的角色期望、成员们公认的规范、组织内的地位和权力结构、奖惩体系等,长此以往,某种氛围便在该团队中形成。同样地,由于同一团队内的成员有更多机会来交流组织所支持、奖励和期望的政策、实践和程序,因此不同团队在团队氛围上可能存在差异 (Schneider, 1983)。已有研究发现,社会交互较多的个体对组织事件会形成相似的解释,而社会交互较少的个体对同一组织事件会形成不同的解释 (Rentsch, 1990)。由此可见,社会交互是组织氛围形成的关键因素之一。社会交互作用理论常被应用于探索组织氛围的前因变量(如领导特征、成员特征、组织构成特征),尤其是团队层面的氛围研究 (Naumann & Bennett, 2000)。实证研究中常以领导成员交换、团队成员交换作为社会交互作用的结果表征。

综上所述,社会交互作用理论为组织氛围的重要理论。因此,本研究依据社会交互作用理论以探究河北省高校组织氛围现状。

### 2.2.3 组织氛围的测量工具

A. Wayne (1991) 开发出小学组织气氛描述问卷 (Organisational Climate Description Questionnaire Rutgers Elementary)。该量表测量主体为教师，共 42 个题目构成正式量表，6 个维度。划分的具体维度包括：支持、合作、亲密、疏离、严厉与监督行为。其“很少发生”记 1 分，“有时发生”记 2 分，“频繁发生”记 3 分。通过计算标准化的分数，得出校长开放性与教师开放性的程度。

B. Hoy(2000)认为学校组织在技能、管理与制度三个方面解决学校环境的适应、目标的建立和贯彻，有效的满足学校组织整体目标的实现、环境的适应以及社会发展的需要。能够充分调动组织内成员的资源达到目标，并使组织成员人人坚守价值观，此类学校组织才是健康有效的学校。据此编制 Organizational Health Inventory (OHI) 量表，该量表把学校组织氛围分成 6 个维度，分别为校长影响、关心体贴、校长倡导、资源支持、士气和重视学业。共由 44 题组成，4 级李克特，“很少发生”记 1 分，“频繁发生”记 4 分，分数越高，说明该学校组织越健康。

C. Litwin and Stringer(1968)开发的量表，包括 9 个维度、50 个题目。台湾学者许士军（1972）对其进行翻译，他发现在中国文化背景下，其中有 11 个题目的内部一致性较低，于是对其进行修改并将题目数量缩减至 39 个，此后由张瑞春（1998）、蒋景清（2003）结合中国大论企业的背景对量表又做进一步地修订，最终将量表的题目数量缩减至 22 个。

其信度分析。利用统计软件中的克朗巴哈系数 (Cronbach's  $\alpha$ ) 法来检测量表的内部一致性，对组织氛围量表的整体信度进行分析，问卷中的 22 个题目的克朗巴哈系数值为 0.897，说明组织氛围量表的内部一致性和内部结构都非常好，并且信度也颇高。效度分析，首先对组织氛围量表进行 KMO 检验以及巴特利球体检验，本研究中组织氛围量表的 KMO 值为 0.865，明显大于 0.8，综上所述，组织氛围量表完全适合做因子分析。

本研究采用缩减后的 22 道题目的组织氛围量表主要有两个原因：其一本文所定义的组织氛围是个体对周围环境的一种感知，可以通过测量得到。并且 Litwin and Stringer (1968) 开发的原始量表曾多次被学者用于测量员工的感知。其二该量表符合台湾和中国大陆的习惯用语，并且 22 个题目也可以减少调查工

作量。另外，该量表中有一部分题目是反向设计的，在统计数据录入时须进行转换。

#### 2.2.4 高校组织氛围的相关研究

组织氛围的相关研究很多，研究者根据研究情况进行相关变量探讨，了解研究对象特征在高校组织氛围上的差异情况，在进一步的研究中加以控制，以减少研究中的外部干扰，组织氛围在相关变量研究中的差异情形如下：

现在，一部分研究者已经开始研究高校组织氛围，例如王世涛（2017）以部队院校为参考，最终指出仅仅是在性别变量上，部队院校有明显的差别，并且男生大于女生。另外，魏国振（2018）研究指出高校组织氛围在年龄上有明显差别。陈志雄（2010）认为在性别层面上，女教师组织氛围感知得分显著高于男教师。吴瑕（2011）针对国有石油企业的 310 名在职职工进行了问卷调查发现，在国有石油企业，组织氛围在性别、年龄等方面不存在显著差异。其中女性得分高于男性，年纪小的员工组织氛围得分高于年纪大的员工。钱伟钧（2017）针对 288 名员工进行随机抽样调查研究结果发现，组织氛围的感知在性别、年龄上差异显著。女性的组织氛围感知力得分更高，年龄低的员工，感知组织氛围能力更强。

综上所述，不同性别、年龄的在高校组织氛围上的差异情形不同，可能是因为研究对象或地区不同。本研究的研究对象是河北省高校，结合实际情况，将探讨不同性别、年龄在高校组织氛围中是否有显著差异。由此推出研究假设一。

H1：不同性别、年龄在高校组织氛围中有显著差异。

H1a：不同性别在河北省高校组织氛围中有显著差异。

H1b：不同年龄在河北省高校组织氛围中有显著差异。

### 2.3 教师工作投入

#### 2.3.1 工作投入的定义与内涵

工作投入是目前管理实践和学术研究领域广泛关注的概念，是组织提高绩效和获得竞争优势的重要途径，Lodahl and Kejner (1965) 第一个率先提出工作投入，并且他把工作投入定义为员工心理层面对自己所从事的工作的一个认同程度，或者也可以这样理解，目前所从事的工作在员工自己心中的重要性。接着 1970 年，Lawler and Hall 也提出他们的观点，员工认为他们在工作中的努力程度在很大程度上影响自己的形象，并把它们称之为工作投入。80 年代末期，Kahn



(1990) 在研究中同时提出工作投入和工作不投入, 他认为可以用生理、认知和情绪三个词来解释工作投入, 并且研究过程中对工作投入作明确清晰的定义, 即员工个体通过对自己的控制以达到与工作中扮演的角色融合在一起 (Kahn, 1990)。1997 年, Maslach and Leiter 从另一个角度定义工作投入, 他们把工作投入看成是工作倦怠的积极地那一面, 即工作投入是一个将原来不重要的、无意义的工作转化为具有挑战性、成就感、有意义的工作的过程。随后, Maslach (1997) 在对工作投入深入研究后, 重新提出一个新的定义, 它主要是指员工在工作过程中对工作的一直以来的那种积极向上的状态。结合前人的研究, Schaufeli *et al.* (2002) 也是从工作倦怠和工作投入的关系来界定工作投入的定义的, 他们认为虽然工作投入和工作倦怠代表两种截然不同的工作状态, 但两者应该是既相互联系又相互独立的关系。于是, Schaufeli *et al.* (2002) 对工作投入进行界定, 工作投入是员工在工作过程中表现出来的一种积极向上的情趣或者是一种精力饱满的状态, 可以用活力、奉献、专注来概括形容。其中活力是个体在工作的过程中, 精力充沛, 心情愉悦, 非常有干劲, 不易被工作中的困难击倒, 能坚持到底; 奉献是指员工在工作时充满热情, 感觉自己的工作丰富有意义, 从而表现出一种高度投入状态; 专注是用来形容员工在工作时会沉浸其中, 容易忘记时间, 不受周围环境影响的积极状态。Bakker *et al.* (2011) 则区分工作投入和工作狂, 他们认为工作狂是过分的沉溺于工作中, 是为了完成某种任务或目标而努力工作, 源于一种强大的内在驱动力。但工作投入是一种轻松、愉快的工作状态, 它是一种乐趣而没有强迫性的驱动力。

### 2.3.2 工作投入的理论基础

在对工作投入相关理论的研究中, 整理如下:

#### A. 自我约束理论

教师持风险厌恶态度, 选择风险规避。邹新月与陈玉琳 (2015) 认为主体在选择时倾向于权衡利弊, 对“避害”的考虑远大于对“趋利”的考虑。Dan (2010) 认为当劳动者把自身与整个劳动过程分离时, 他所从事的工作便成为非自发性的活动, 进而劳动者也就无法对劳动产生认同或者领略到劳动的意义。教师同样也存在无法对劳动产生认同感或者体会不到成就感的问题, 这时教师所得到的成就在心理的主观效能就远不如所损失部分的主观效能。姚锐 (2011) 认为科学革命

导致新的学科从哲学母体里逐渐分离出来，新学科仍然在不断分化，整个知识系统层次更多、门类更广。王保星（2011）国家、社会乃至大学的科层化管理组织越来越倾向于以教师的学术成果作为选择与评判其职业能力的标准。新时期下对教师的要求越来越高，国家也明确规定教师职称与科研课题挂钩，这就使得教师不仅要完成教学任务更要兼顾科研课题。以此绘制行为主体受到关键心理因素影响的流程图。

## B. 前景理论

教师受参照效应影响，产生“自我否定”。李海军与徐富明（2013）认为人们在决策时可能有一定的参考标准，对决策方案进行评价时也有一个特定的参考标准，也就是说主体的行为是参照依赖的。教师工作投入的自我心理预期—情感认知满意最大化。赵翔宇与张洁（2017）认为美国心理学家维克托·弗鲁姆提出的期望理论，能够解释最全面的激励管理理论。认为个体的某一特定行为的原因是让个体意识到此行为可能带来的结果能够满足自己某方面的需求。

### 2.3.3 工作投入的测量工具

工作投入的测量一直是研究的重难点，如何对工作投入进行科学、可靠的测量，学界似乎达成共识都以不同的理论概念为基础，研发工作投入心理量表。自工作投入的概念产生以来，国内外学者就着手于工作测量量表的开发，Kahn（1990）最先提出工作投入的概念并对其进行分析。基此，May（2004）编制了一个24项目的量表，但是量表有一个缺陷就是进行探索性因素分析的结果但却没有得出独立维度，因此他们重新编制新的量表用于测量工作投入。

此外，Maslach（2001）根据工作倦怠的三个维度编制 Maslach Burnout Inventory (MBI) 量表，重点突出了情感衰竭、人格和个人成就三个方面。后续，Schaufeli（2002）的 Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 量表也开始被大家接受与认可，他的量表主要包括三个方面个体的活力情况、个体的奉献程度、个体的专注力。基此，张轶文与甘怡群（2005）以中小学教师作为对象用该量表进行测度，结果发现修订后的量表的信效度都比较可靠。李敏（2014）也运用 UWES 量表研究中学教师心理方面的问题，发现教师工作投入状况与工作投入中的基本心理需求存在相关关系。后续，李新翠（2016）运用 UWES 量表来研究中小学教师工作投入与教学工作量的关系。盛建森（2006）自编《教师工作投入量表》

在这量表, 该量表主要包括三个维度即: 工作重要性、工作乐趣和工作专注。

综上所述, 经荷兰学者 Schaufeli (2002) 等编制 UWES 工作投入量表, 经过研究证明该量表的普遍使用性, 由活力、奉献与专注分量表构成, 共计 16 个题项。2005 年, 中国学者张轶文与甘怡群通过对中学教师样本研究, 修订编制一个 UWES 中文版量表, 同样包括三个分量表 (活力、奉献、专注), 并且经过验证, 其问卷中的 16 个题目的克隆巴哈系数值为 0.923, KMO 值为 0.895。该中文量表也具有非常高的信度效度, 适用中我国的相关研究。基此, 本研究将使用此量表以检测河北省高校工作投入。

#### 2.3.4 教师工作投入的相关研究

A. 高校教师工作投入在性别上的差异性影响分析以高校教师工作投入为指标, 对不同性别的高教师进行性别独立样本  $t$  检验。男教师和女教师的工作投入感基本持平, 不存在显著差异。这与李敏关于中学教师工作投入感的研究结果近似 (石变梅, 2013)。

B. 高校教师工作投入在年龄上的差异性影响分析通过对不同年龄的高校教师压力应对方式的单因素方差分析, 石变梅 (2013) 发现: 高校教师在工作专注维度上差异性极其显著, 在工作奉献维度上差异显著。通过对数据的多重比较发现: 45 岁以上教师工作专注水平和工作奉献水平显著高于 30 岁以下教师; 45 岁以上教师工作奉献水平显著高于 31—35 岁教师。30 岁以下教师工作活力水平显著高于年龄 35 岁以上教师。

综上所述, 不同性别、年龄在教师工作投入上的差异情形不同, 可能是因为研究对象或地区不同。本研究的研究对象是河北省高校教师, 结合实际情况, 将探讨不同性别、年龄在自工作投入上是否有显著差异。由此推出研究假设二:

H2: 不同性别、年龄河北省高校教师在工作投入上有显著差异。

H2a: 不同性别河北省高校教师在工作投入上有显著差异。

H2b: 不同年龄河北省高校教师在工作投入上有显著差异。

## 2.4 主动型人格特质的相关研究

### 2.4.1 主动型人格特质的定义与内涵

主动性是个体根据自己设定的预期目标而展开行动, 直接作用于环境, 而不依赖他人的推动的行为品质。主动性是由个体需要、动机以及价值观、理想、抱

负等推动的(陈慧, 2017)。这一概念源自于社会互动理论 (Parker *et al.*, 1930)。心理学家 Lewin (1938) 提出个体行为模式公式  $B=f(P \cdot E)$  个体 (P) 和其身处环境 (E) 之间的相互作用决定了个体的行为 (B)。Lewin (1938) 否定行为主义关于人机械被动地适应环境的观点, 强调个体会积极主动地适应甚至是改变周围的环境。世纪年代后, 在 Lewin(1938)模式研究的基础上, Bandura (1985) 提出三元交换作用理论, 该理论指出个体、行为、环境三者之间是双向互动作用的。早在 1938 年, 心理学家 Lewin(1938)就对主动性人格进行讨论, 他认为主动性人格是人格特质的一种, 强调个体自发去改变和适应环境的主动性, 这种特质受到遗传和环境两者相互作用的影响。

后续, Bateman and Crant (1993) 在组织行为的研究中首次提出主动性人格 (Proactive Personality) 的概念, 所谓主动性人格就是影响个体主动行为的人格特质, 是在个体遭遇情境阻力时, 不受束缚, 坚忍不拔地探索新途径, 识别机遇, 主动采取行动—改变外部情境的行为倾向。Bateman and Crant (1993) 对主动性人格的人与非主动性人格的人作比较发现: 一般情况下, 在相同的环境中, 主动性人格的个体能够积极主动地适应并改变环境, 较少受到环境的束缚阻碍, 而非主动性人格的个体往往采取消极被动甚至逃避的方式适应环境或者说被环境改变; 在机遇识别上, 主动性人格的个体更为敏感, 更善于通过采取一系列主动行为, 将一些问题困难转化成对个体有意义的机遇, 而非主动性人格个体的较难识别机遇, 也不太懂得利用机遇。

Seibert *et al.* (1999) 也分析主动性人格个体与非主动性人格个体的不同特点: 主动性人格的个体往往更懂得识别与把握自我完善的机会, 如继续深造学习自我晋升所需的知识和技能, 不断努力提升自我; 主动性人格个体为最大限度提高自己的工作机遇, 他们会敏锐地识别机遇和创造条件; 主动性人格个体会通过经常性地搜索工作信息, 制定职业计划, 获取职业相关的支持等方式定期管理自我的职业生涯, 不断完善自我的职业生涯。而非主动性人格个体倾向于维持现状, 被动地对环境做出反应。

后续, Camobell (2000) 在前人的研究基础上提出五大主动性人格的核心特征: A.具有领导特质, 有较强的人际交往能力及可信度; B.具有积极进取的特质, 如较高的工作投入、积极主动、独立判断能力等; C.能够胜任自己的工作且工作

绩效高，拥有较强的专业技术能力和事务处理能力；D.拥有正直诚实的特质，且拥有更高的价值追求；E.拥有与组织较一致的价值观，工作积极上进、责任感强，组织承诺水平较高。

综合上述，本研究将其译为主动性人格，定义为：在工作或学习中，个体能够主动的适应环境甚至改变环境，相对地不受环境的束缚阻碍，个体所具备的这种相对稳定的个人特质即为主动性人格（李佳芹，2014）。

#### 2.4.2 主动型人格特质的理论基础

##### A. 认知评价理论

认知评价理论是在外部报酬对个体内在动机影响研究的基础上发展起来的，是自我决定理论最早的思想（石变梅，2014）。根据动机的来源，动机可分为内在动机和外在动机。内在动机指人进行某种行为是为了获得快乐和满足，强调的是自愿；而外在动机则是指人进行某种行是为了得到某种结果，强调的是被迫（石变梅，2014）。认识评价理论主要阐述的是内在动机的影响因素，特别是外部事件对内在动机的影响（Deci & Ryan, 2000）。Deci and Ryan (2000) 提出，社会事件对内在动机的影响是通过个体对事件的两个基本认知评价过程而实现的：第一是个体的能力知觉。当社会事件满足了人们的能力需要，激发了人们的成就感时，行为的内在动机就会增强；反之，则会降低行为的内在动机。第二是个体的自主感。人们在能力需要得到满足、体验到成就感的同时，还必须同时体验到行为是自我决定的，在这种情况下才能真正地对内在动机有促进作用。

##### B. 基本心理需要理论

基本心理需要理论尽管形成时间较晚，但却是自我决定理论的核心内容，也是其他分支理论的基础，贯穿于其他各分支理论之中（石变梅，2014）。该理论认为，“自我决定不仅是个体的能力，更是个体的需要”（Deci & Ryan, 2000）。因为，要想对目标指向的行为结果以及个体心理的发展做出全面的理解，就必须把需要以及由它产生的目标内容以及追求这些目标过程中的调节方式都考虑进来（Deci & Ryan, 2000）。因此，该理论认为，人存在着一种发展的需要，这种需要不是后天习得的，而是先天就有的，本质上是心理性的。也就是说，这种需要是人类的基本心理需要。人类有三种基本的心理需要：自主需要、能力需要和关系需要。自主需要就是自我决定的需要，即个体能根据自己的意愿进行选择从事

各种活动 (Deci & Ryan, 2000)。能力需要是指个体控制环境的需要,即个体在从事各种活动中,需要体验到一种胜任感。关系需要是指个体需要来自周围环境或他人的关爱、理解、支持,体验到归属感。三种基本心理需要的满足,对于促进个体外在动机的内化,内在目标定向的形成,以及提升个体的幸福感有重要作用 (石变梅, 2014)。

### C. 自我决定理论

自我决定理论是以经验为基础,关于人格发展、自我动机行为和健康的一种系统的理论 (Deci & Vanteenkiste, 2004),是由美国学者 Deci and Ryan (2000) 联合创立提出。Deci and Ryan(2000)从二十世纪七十年代开始,经过三十多年的研究,提出一系列的观点,形成自我决定理论。自我决定理论以有机辩证元理论为基础,假设人是积极的、具有自我成长和自我发展倾向的有机体。每个人都具有先天的、内在的和建设性地发展自我的倾向,即每个人都具有很强的主观能动性。因此会努力迎接挑战,寻求自我的整合,形成同一的自我,个体也“因此能充分接近他的认知资源和创造性资源”(严标宾, 2003),从而实现和发挥自己的潜能 (Deci & Ryan, 2000)。但是,这种先天倾向并不是自动产生作用的,而是需要得到社会环境的支持才能实现。也就是说,个体的发展需要这种内在固有的先天倾向和支持性的环境相互作用才能得以实现。

综上所述,本研究将采用自我决定理论进行河北省高校教师的主动性人格研究之理论依据。

#### 2.4.3 主动性人格特质的测量工具

根据主动性人格的概念, Bateman *et al.* (1993) 专门开发自陈式“主动性人格量表”来评估个体的主动性人格。Bateman *et al.* (1993)编制 47 个项目,并从中挑选出最能代表主动性人格内涵的 27 个项目作为原始问卷,通过探索性因子分析后得到了含有 17 个项目,单一维度的“主动性人格量表”,并证明该量表具有较好的信度、聚合效度、区分效度、预测效度。在实际研究中,一些研究者在 Bateman *et al.* (1993) 开发的主动性人格量表的基础上,以因子负荷高低作为项目筛选的原则对量表进行简化,简化后的量表有 10 项目、6 项目、5 项目和 4 项目等多个不同版本。由于 Seibert *et al.* (1999) 简化后的 10 项目量表被证明信度和效度都较好 (Seibert *et al.*, 1999; Claeset *et al.*, 2003; Mueller, 2003)。基此,

本研究将采用 Bateman *et al.* (1993) 所编制之主动性人格量表以探究河北省高校教师的主动性人格现况。

#### 2.4.4 主动型人格特质的相关研究

以性别为变量的研究结果(牛杰慧, 2017)显示:结果显示男女教师在工作投入水平及各维度上有显著差异,男性工作投入度小于女性,然而男性工作热情度大于女性。于晓平与吕易瑾(2018)研究发现不同性别、年龄的特殊教育学校教师,在人格特质的表现上有所差异,其中男性教师的得分高于女性,年长的教师得分高于低龄的教师。文芳(2011)针对601名中学生进行调研发现,学生主动性人格在性别、年级、年龄上存在交互作用,初三年级男生的主动性人格得分显著低于其它年级,高一年级女生的得分显著低于其它年级。石变梅(2014)研究发现大学生的主动性人格在性别、年龄上均存在显著性差异。男生的主动性人格得分低于女生。年长的学生主动性人格得分更低。

综上所述,不同性别、年龄的主动型人格的差异情形不同,可能是因为研究对象或地区不同。本研究的研究对象是河北省高校教师,结合实际情况,将探讨不同性别、年龄的高校教师主动型人格是否有显著差异。

由此推出研究假设三:

H3: 不同性别、年龄高校教师在主动型人格特质上有显著差异。

H3a: 不同性别高校教师在主动型人格特质上有显著差异。

H3b: 不同年龄高校教师在主动型人格特质上有显著差异。

## 2.5 变量间关系的研究

### 2.5.1 高校组织氛围与教会工作投入的关系

已有文献在部分情境下对于组织氛围和工作投入两变量间的关系进行多方面研究。例如,李金平(2006)在其研究中深入分析组织氛围各维度对工作投入及组织承诺各维度之间的影响机制,得出组织氛围对员工工作态度存在显著的影响作用的结论。

梳理组织氛围和工作投入的相关研究可知,陈维政与李金平(2006)通过实证研究得出组织氛围对员工的工作投入有影响,其中组织氛围的管理风格维度与人际关系维度对工作投入的影响都有显著性,且管理风格维度影响程度略大于人际关系维度。此外,孟欣欣(2018)研究表明工作投入是组织中的成员对自身所

处的工作环境进行主观认知后产生的态度行为，容易受到工作环境的影响，组织氛围会直接或间接地对工作投入产生一定程度的影响。王峰与张晔（2017）则采用组织氛围和工作投入量表对 351 名医护人员进行调查发现，组织氛围和工作投入都有显著的正相关。而何漂（2010）认为营造良好的组织氛围，可以有效提高员工的工作投入。换言之，高校组织氛围对教师工作投入可能具有显著影响。由此可以推论研究假设四。

H4：河北省高校组织氛围对教师工作投入达显著正向影响。

#### 2.5.2 主动型人格与教师工作投入的关系

关于主动性人格与工作投入的研究，马超（2019）研究发现主动性人格水平高的员工，会积极探索以及改变现人格对工作投入的正向预测作用。换言之，主动型人格对教师工作投入可能具有显著影响。主动性人格和工作投入的相关研究显示：主动性人格与工作投入的三个维度均达到显著水平，说明主动性人格对工作投入有显著影响（董浩，2011）。因此，学校组织氛围和主动性人格对教师工作投入具有一定的相关性。由此可以推论研究假设五。

H5：主动型人格对教师工作投入达显著正向影响。

#### 2.5.3 高校组织氛围、教师工作投入和主动型人格的关系

整理主动性人格的调节作用，张凯丽等人（2018）认为，主动性人格正向调节离职倾向与帮助行为的负向关系，即高主动性人格的员工在相同水平离职倾向下会做出更少帮助行为。钟建安等人（2013）则认为主动性人格在社会支持与工作投入之间均起到调节作用，高主动性员工的工作投入水平显著地受到社会支持、工作投入的影响。杨菲（2019）研究表明主动性人格在工作指向非工作角色整合与工作投入的关系中起调节作用。主动性人格能够缓冲在工作指向非工作角色整合对工作投入的负面影响。

综上所述，本研究推论主动型人格特质在高校组织氛围与教师工作投入之间具有调节作用。由此可以推论研究假设六。

H6：主动型人格对河北省高校教师工作投入与高校组织氛围具有调节作用。



### 第 3 章 研究方法

本章共分为五个小节，第一节为研究框架与假设，绘制框架图及说明本研究的研究假设；第二节为研究对象与样本，说明研究对象及样本情况；第三节为问卷调查法，说明问卷调查法的适用性；第四节为研究工具，说明各量表的来源及题项内容；第五节数据分析方法，说明本研究资料采用的具体数据分析方法。

#### 3.1 研究架构与假设

##### 3.1.1 研究框架

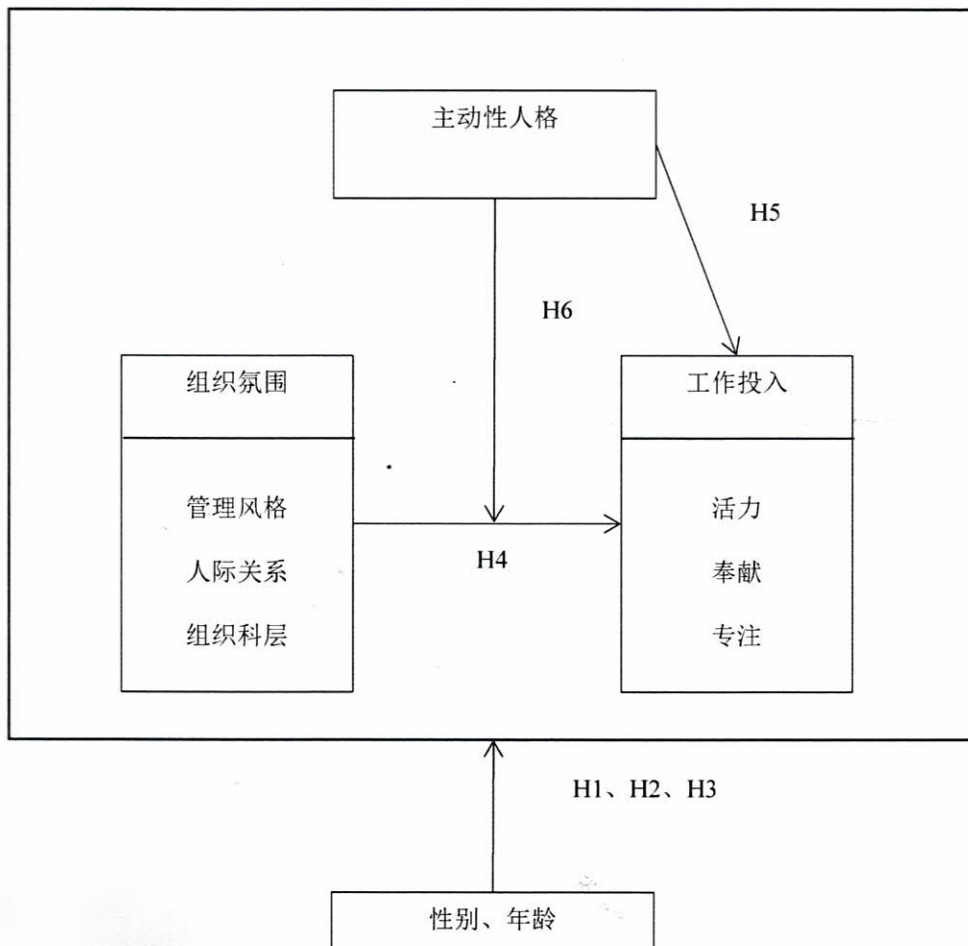


图 3.1 研究框架图  
资料来源：本研究整理

### 3.1.2 研究假设

根据研究目的、研究框架和文献综述，提出具体假设，如下：

H1：不同性别、年龄在高校组织氛围中有显著差异。

H1a：不同性别在河北省高校组织氛围中有显著差异。

H1b：不同年龄在河北省高校组织氛围中有显著差异。

H2：不同性别、年龄河北省高校教师在工作投入上有显著差异。

H2a：不同性别河北省高校教师在工作投入上有显著差异。

H2b：不同年龄河北省高校教师在工作投入上有显著差异。

H3：不同性别、年龄河北省高校教师在主动型人格特质上有显著差异。

H3a：不同性别河北省高校教师在主动型人格特质上有显著差异。

H3b：不同年龄河北省高校教师在主动型人格特质上有显著差异。

H4：河北省高校组织氛围对教师工作投入达显著正向影响。

H5：主动型人格对河北省教师工作投入达显著正向影响。

H6：主动型人格对河北省高校教师工作投入与高校组织氛围具有调节作用。

## 3.2 研究对象与样本

### 3.2.1 研究对象

本研究以 2020 年度河北省 HB 和 YK 两所学校教师为研究对象。其中 YK 截至 2019 年 12 月，学校占地面积 22.39 万平方米，建筑面积 36.12 万平方米；全校系统共有教职工 15000 余人（含直属附属医院）；学校有两个校区、五所直属附属医院，下设 18 个二级学院，25 个本科专业；全日制在校生 15790 人，其中博士生、硕士生 3709 人，留学生 427 人。神经科学与行为科学、药理学与毒理学、临床医学 3 个学科进入 ESI 全球排名前 1%。截至 2021 年 1 月，HB 设有研究生院和 28 个二级学院；有博士后科研流动站 11 个，一级学科博士点 15 个，一级学科硕士点 46 个，专业学位硕士点 30 个，本科专业 95 个；全日制本科生、研究生等各类在籍学生约 42000 人。化学、材料科学进入 ESI 全球排名前 1%。鉴于此，本研究拟以此两所学校为例，分别做为河北省技术类、综合类学校的代表，期待能够得出比较具有代表性和准确性的研究结论。

### 3.2.2 抽样方式

本研究使用便利抽样的方式参与相关问卷施测。预试问卷将采用网络问卷的方法，将问卷编辑成网页由各班班主任在微信群中分享，学生使用手机填答，所答结果直接以电子版形式回收；正式问卷采用纸质问卷的方法，将问卷由各学院助理教师交到老师手中统一填答，回收纸质问卷进行统计。郑晶晶（2014）的研究指出问卷调查法具有很好的匿名性，填答者在完成问卷时不受他人干扰，能够更全面的代表自己的态度和意见（柴琳，2019）；随着互联网技术的发展，讯息传递速度的加快，再也不用依赖传统的邮寄、街访的调查方式，其俨然成为各研究领域中最基本、应用最广泛的研究方法（骆雯、张宁，2019）。吴明隆（2011）建议预试对象人数要以问卷中包含最多题项的“分量表”的3-5倍人数为原则，预试阶段预计发放60-150份问卷，以检验问卷信、效度。根据钟柏昌与李艺（2012）提出，样本数与题项项目之比一般要求大于5。基此，本研究预试将发放100份问卷，正式施测预计发放300份问卷。

### 3.3 问卷调查法

本文选用 Galton (1882) 创立的问卷调查法进行研究数据的收集（袁方，1990）。该方法是以实证主义为方法论的量化研究方法，在中国调查研究中的使用越来越普遍（郑晶晶、王争录，2014）。问卷调查法可以高效、客观、快速的收集相关数据，节省人力、物理、财力（郑日昌，1994）问卷调查法是以问卷为工具来收集资料的调查方法，可客观的反映实际问题。为解决问题，改善现状并计划未来提供可靠的依据（郑晶晶，2014）。问卷调查法的优点是：第一，能获得用别的方法不能直接观察到的情况和心理状态；第二，在短时间内可以同时调查大量的研究对象；第三，应答有充分的时间考虑回答问题（田勇强，1992）。本研究是个体与群体的研究特质，选择多样本更具有代表性，因此采用问卷调查法更适合。本研究首先，在明晰各个变量内涵的基础上，从相关文献中选取本研究所需的问卷（徐成东，2010）。后续，对问卷的问项进行整理和修改，使之符合本文的研究情境，选取一定数量的高职院校教师作为研究对象进行预调查，检验问卷的信度和效度。最后，发放正式问卷，进行大样本的调查，收集有效数据以待后续分析。

### 3.4 研究工具

本研究旨在探讨河北省高校的组织氛围、教师工作投入与主动型人格之间的关系，问卷分别为“组织氛围”“工作投入”“主动型人格”的量表，本节将对各个量表的来源、衡量方式、研究样本分析及问卷的信效度测量一一进行说明。为提升本量表质量，将针对预试问卷进行项目分析、探索性因素分析、信度分析。项目分析为就量表内的每一个题目为对象，逐题分析其可鉴别程度，而问项质量可经过项目分析而提升。校正后项目总相关系数最好在 0.3 以上，如果可以达到中度或高度相关性更好（邱皓政，2006）。本研究以 Cronbach's  $\alpha$  信度系数分析法，检验各量表的信度。当  $\alpha$  值高于 0.7 时，问卷的信度则是高的，即问卷具有信度；而当  $\alpha$  值存在于 0.35 到 0.7 之间，为中等信度，问卷的信度是属于可接受的；若  $\alpha$  值小于 0.35，则为不具信度的问卷（邱皓政，2006）。

#### 3.4.1 组织氛围量表

本研究采用缩减后的 22 道题目的组织氛围量表主要有两个原因：其一本文所定义的组织氛围是个体对周围环境的一种感知，可以通过测量得到。并且 Litwin and Stringer (2002) 开发的原始量表曾多次被学者用于测量员工的感知。其二该量表符合台湾和中国大陆的习惯用语，并且 22 个题目也可以减少调查工作量。另外，该量表中有一部分题目是反向设计的，在统计数据录入时须进行转换。本文采用 Likert 五点量表，题目计分方式由完全不符合的、常常不符合的、有些符合的、常常符合的、完全符合的依序给予 1、2、3、4、5 分，答题者选出最合适的一项，答题分数越高者，代表该组织氛围越好，反之组织氛围则越差。问卷中的 22 个题目的 Cronbach's  $\alpha$  为 .897，KMO 值为 .865，信、效度良好。

表 3.1 组织氛围题项内容摘要表

维度	题号	题项及内容
组织科层性	ZZ1_1	该学校教师的工作分配都经过详细规划和合理设计
	ZZ1_2	教师清楚的知道每一件事的决定权在谁手里
	ZZ1_3	本学校的官僚作风已经减至最低限度
	ZZ1_4	由于学校复杂的规定, 教师的许多创新性想法很难实现
	ZZ1_5	学校的工作效率经常由于缺乏组织规划而降低
	ZZ1_6	学校教师在做每个决定之前, 须得请示上级
	ZZ1_7	学校领导负责引导下级教师做事, 下级必须对其负责
	ZZ1_8	本学校的教师总是为自己做错事寻找借口推脱
人际关系	RJ3_1	该学校上下级之间关系十分和谐
	RJ3_2	该学校同事之间能够和睦相处
	RJ3_3	在学校, 除了工作接触外, 同事之间一般不往来
	RJ3_4	学校的同事在工作中互不关心, 处事风格有点冷漠
管理风格	GL2_1	在学校, 但凡教师有合理的解决问题的方法, 都可大胆地去干
	GL2_2	学校现阶段面临的重大问题就是每个教师没有责任意识
	GL2_3	该学校的升迁制度使得有能力的人得到重用
	GL2_4	学校教师收获的鼓励奖励要多于批评指责
	GL2_5	学校教师的良好表现都能得到相应的奖励和表彰
	GL2_6	学校教师同事之间并不是真正地相互信赖
	GL2_7	学校强调“以人为本”, 领导会重视员工的感受
	GL2_8	学校领导认为只要员工精神愉快, 工作绩效就会提高
	GL2_9	学校领导认为学校内部的工作争议有利于沟通
	GL2_10	学校倡导员工勇于发表自己的意见

注: ZZ: 组织科层性 RJ 人际关系 GL 管理风格

资料来源: 许士军 (1972)。组织气候尺度在我国企业机构之适用性之探讨。《国立政治大学学报》, 5(26), 103-138。

#### A. 高校组织氛围项目分析

项目分析意在检测问卷题目是否具有具有鉴别度, 它是假定每一个题目都具有相同量值, 问卷题目的好坏依据其是否具有区别力判定 (刘秉谕, 2012), 决断值 3.0 以上为佳 (陈慧玉, 2011), 高校组织氛围量表共 22 题, 量表在经过项目分析后, 结果由表 3.2 高校组织氛围项目分析结果发现, 高校组织氛围各个维度题 CR 值在 3.020 到 14.782 之间, 都大于判断标准 3.00; 题项与总分的相关都大于判断标准 0.4 且都达显著标准; 校正后题项与总分相关还是大于判断标准 0.4; 删除项后的 Cronbach's  $\alpha$  值有 22 题都小于判断标准.862; 分析结果各题项  $t$  值均达到 3.0 以上, 且  $p$  值达到显著水准, 说明该量表具有良好的鉴别度, 根据吴明隆 (2008) 研究认为未达标标数 3 个以上, 则考虑删除。由下表可见量表题目均予以保留, 共 22 题。见表 3.2。

表 3.2 组织氛围量表项目分析表

题项	题项与总分 相关	校正后项 目与总分 相关	项目删除后的克隆 巴赫系数 (Cronbach's $\alpha=.862$ )	极端组比 较决断值 (CR 值)	是否保留
标准	>0.4	>0.4	<.862	>3.0	
ZZ1_1	.472***	.496	.841	13.259***	保留
ZZ1_2	.590***	.529	.836	14.346***	保留
ZZ1_3	.659***	.596	.833	14.782***	保留
ZZ1_4	.466***	.568	.851	8.195***	保留
ZZ1_5	.452***	.453	.848	11.282***	保留
ZZ1_6	.469***	.521	.856	3.020***	保留
ZZ1_7	.409***	.432	.843	8.648***	保留
ZZ1_8	.440***	.544	.844	13.447***	保留
GL2_1	.505***	.433	.840	5.185***	保留
GL2_2	.447***	.547	.848	6.875***	保留
GL2_3	.653***	.597	.833	7.113***	保留
GL2_4	.575***	.515	.837	5.014***	保留
GL2_5	.645***	.592	.834	6.017***	保留
GL2_6	.728***	.687	.831	7.270***	保留
GL2_7	.722***	.678	.831	8.944***	保留
GL2_8	.531***	.463	.839	5.593***	保留
GL2_9	.435***	.460	.846	4.770***	保留
GL2_10	.653***	.605	.834	6.149***	保留
RJ3_1	.687***	.642	.833	7.109***	保留
RJ3_2	.409***	.517	.845	7.861***	保留
RJ3_3	.446***	.455	.843	8.971***	保留
RJ3_4	.482***	.591	.842	8.787***	保留

注: \*\*\* $p<.001$

资料来源: 研究者整理

### B. 组织氛围量表信度分析

从下表 3.3 对组织氛围量表的信度分析发现,组织氛围量表总体 Cronbach's  $\alpha$  系数为.862; 而通过从三个维度的层面展开研究探讨, 最终得出“组织科层”、“管理风格”与“人际关系”三个维度具有的 Cronbach's  $\alpha$  系数分别是.851、.851 和.856。通过对上文提及到的信度分析判别标准进行查阅能够发现, 本调查采用的教师挑战阻碍压力量表是具有科学性、稳定性与可靠性的, 能够满足信度要求。问卷中的教师挑战阻碍压力量表效度良好。

表 3.3 组织氛围量表信度

题项	因素负荷量	特征值	解释变异量% (60.100)	Cronbach's $\alpha$ (.862)
ZZ1_1	.588	6.113	27.785	.851
ZZ1_2	.703			
ZZ1_3	.718			
ZZ1_4	.700			
ZZ1_5	.697			
ZZ1_6	.446			
ZZ1_7	.530			
ZZ1_8	.798	4.638	21.084	.851
GL2_1	.655			
GL2_2	.712			
GL2_3	.758			
GL2_4	.717			
GL2_5	.776			
GL2_6	.833			
GL2_7	.767			
GL2_8	.678			
GL2_9	.575			
GL2_10	.715			
RJ3_1	.791	2.471	11.231	.856
RJ3_2	.805			
RJ3_3	.842			
RJ3_4	.829			

资料来源：研究者整理

### 3.4.2 工作投入量表

工作投入量表选择荷兰学者·Schaufeli *et al.* (2002) 等编制 UWES 工作投入量表，经过研究证明了该量表的普遍使用性，由活力、奉献与专注分量表构成，共计 16 个题项。中国学者张轶文与甘怡群（2005）通过对中学教师样本研究，修订编制一个 UWES 中文版量表，同样包括三个分量表（活力、奉献、专注），并且经过验证，该中文量表也具有非常高的信度效度，适用于我国的相关研究。

信度分析。利用 SPSS 软件中的克隆巴哈系数(Cronbach's  $\alpha$ ) 法来检测调查问卷的内部一致性，对工作投入量表的整体信度进行了分析，问卷中的 16 题目的克隆巴哈系数值为.960，说明工作投入量表的内部一致性和内部结构都非常好，并且信度也颇高。

表 3.4 工作投入维度及题项内容摘要表

维度	题号	题项及内容
活力 Vitality	V1	早晨起床后,我非常愿意去上班
	V2	工作时,我感觉精力充沛
	V3	即使工作进行的不顺利,我也会坚持,不会灰心
	V4	我能坚持几个星期不间断地工作,中间无需休假
	V5	工作时,我心情非常愉快开朗
	V6	我在工作的时候感到干劲十足
奉献 Dedication	D1	我觉得我现在从事的工作非常有意义
	D2	我为自己现在从事的工作感到骄傲
	D3	对我而言,这份工作具有挑战性
	D4	我对自己的工作充满热情
专注 Focus	F1	我所做的工作能够激励我
	F2	工作时我忘记了周围的一切
	F3	当工作时,我觉得过得非常快
	F4	工作时我会沉浸在其中
	F5	放下手中的工作,对我而言很困难
	F6	专心工作时,我感到非常快乐

注: V: 活力 D: 奉献 F: 专注

资料来源: Schaufeli, W. B., Salanova, M., & Gonztlez-Roma, V., (2002) The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.

#### A. 工作投入项目分析

工作投入量表共 16 题, 量表在经过项目分析后, 结果由表 3.5 工作创新行为项目分析结果发现, 工作创新行为的维度题 CR 值在 5.264 到 13.125 之间, 都大于判断标准 3.00; 题项与总分的相关在 .567 到 .900 之间, 都大于判断标准 0.4 且都达显著标准; 校正后题项与总分相关的数值仍大于判断标准 0.4; 删除项后的 Cronbach's  $\alpha$  值都在 .956 到 .959 之间, 均小于判断标准 .960; 分析结果各题项  $t$  值均达到 3.0 以上并且  $p$  值达到显著水准, 说明该量表具有良好的鉴别度, 根据吴明隆 (2008) 研究认为未达标标数 3 个以上, 则考虑删除。由下表可见该量表 16 道题全部保留。见表 3.5。



表 3.5 工作投入项目分析表

题项	题项与总分相 关	校正后项目与 总分相关	项目删除后的 克隆巴赫系数 (Cronbach's $\alpha=.960$ )	极端组比较 决断值 (CR 值)	是否保留
标准	>0.4	>0.4	<.960	>3.0	
V1	.819***	.790	.957	12.873***	保留
V2	.851***	.826	.956	11.779***	保留
V3	.776***	.745	.958	9.667***	保留
V4	.567***	.495	.959	5.264***	保留
V5	.810***	.781	.957	10.915***	保留
V6	.874***	.855	.956	11.778***	保留
D1	.868***	.847	.956	13.125***	保留
D2	.841***	.817	.956	9.966***	保留
D3	.733***	.695	.958	9.903***	保留
D4	.838***	.814	.956	9.261***	保留
F1	.866***	.845	.956	9.745***	保留
F2	.779***	.742	.958	9.597***	保留
F3	.774***	.740	.958	8.415***	保留
F4	.900***	.882	.955	13.408***	保留
F5	.675***	.625	.959	6.800***	保留
F6	.778***	.744	.957	9.369***	保留

注: \*\*\* $p<.001$

资料来源: 研究者整理

### B. 工作投入量表探索性因素分析和信度分析

工作投入量表探索性因素后分析如表 3.6。从下表 3.6 对工作投入量表的信度分析发现, 工作投入量表总体的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 .960; 而通过从各个维度的层面展开研究探讨, 最终得出“工作投入”三个维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数分别是 .895、.891、.903。通过对上文提及到的信度分析判别标准进行查阅能够发现, 本调查采用的工作创新行为量表是具有科学性、稳定性与可靠性的, 能够满足信度要求。而能够解释的信息变异量为 75.157%。由此可见, 问卷中的工作创新行为量表结构效度良好。

表 3.6 工作投入量表探索性因素分析表

题项	因素负荷量	特征值	解释变异量% (75.157)	Cronbach's $\alpha$ (0.960)
V1	.618	6.479	40.496	.895
V2	.794			
V3	.675			
V4	.868			
V5	.796			
V6	.806			
D1	.511	3.662	22.888	.891
D2	.445			
D3	.668			
D4	.657			
F1	.656	1.886	11.790	.903
F2	.705			
F3	.681			
F4	.783			
F5	.541			
F6	.406			

资料来源：研究者整理

### 3.4.3 主动型人格量表

根据主动性人格的概念，Bateman *et al.* (1993) 专门开发自陈式“主动性人格量表”来评估个体的主动性人格。Bateman *et al.* (1993) 等人编制 47 个项目，并从中挑选出最能代表主动性人格内涵的 27 个项目作为原始问卷，通过探索性因子分析后得到了含有 17 个项目，单一维度的“主动性人格量表”，并证明该量表具有较好的信度、聚合效度、区分效度、预测效度。在实际研究中，一些研究者在 Bateman *et al.* (1993) 开发的主动性人格量表的基础上，以因子负荷高低作为项目筛选的原则对量表进行简化，简化后的量表有 10 项目、6 项目、5 项目和 4 项目等多个不同版本。由于 Seibert *et al.* (1999) 简化后的 10 项目量表被证明信度和效度都较好 (Seibert *et al.*, 1999; Claes *et al.*, 2003; Mueller, 2003)。

表 3.7 主动型人格题项内容摘要表

题号	题项及内容
ZR1	如果我看到别人处在困难中，我会尽我所能地提供帮助
ZR2	我擅长于将问题转化为机会
ZR3	我一直在寻找更好的行事方式
ZR4	遇到问题时，我会直面它
ZR5	我喜欢挑战现状
ZR6	如果我相信一个观点，没有什么障碍能够阻止我实现它
ZR7	如果我坚信某件事，不管成败的可能性如何，我都会去做
ZR8	没有比看到我的想法变成现实更令人兴奋的事了
ZR9	我总是在寻找新的方法使我的生活更好
ZR10	我享受面对和克服想法上的障碍所带来的乐趣

注：ZR：主动型人格

资料来源：Seibert, S. E., Crant, J. M., Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427.

#### A. 主动型人格量表项目分析

该情绪智力量表共 10 题，量表在经过项目分析后，结果由表 3.8 主动型人格量表项目分析结果发现，主动型人格各个维度题 CR 值在 3.139 到 7.417 之间，都大于判断标准 3.00；只有主动型人格第 9 题 CR 值为 2.709。题项与总分的相关均在 .691 到 .872 之间，都大于判断标准 0.4 且都达显著标准；校正后题项与总分相关均在 .824 到 .880 之间，大于判断标准 0.4；删除项后的 Cronbach's  $\alpha$  值都在 .944 到 .951，均小于等于判断标准 .960；分析结果各题项  $t$  值均达到 3.0 以上并且  $p$  值达到显著水准，说明该量表具有良好的鉴别度，根据吴明隆（2008）研究认为未达标标数 3 个以上，则考虑删除。所以由下表可见保留全部 10 道题；见表 3.8。

表 3.8 主动型人格项目分析表

题项	题项与总分相关	校正后项目与总分相关	项目删除后的克隆巴赫系数 (Cronbach's $\alpha=.952$ )	极端组比较 决断值 (CR 值)	是否保留
标准	>0.4	>0.4	<.960	>3.0	
ZR1	.826***	.780	.948	5.268***	保留
ZR2	.821***	.774	.948	5.214***	保留
ZR3	.880***	.851	.945	7.417***	保留
ZR4	.889***	.858	.944	5.095***	保留
ZR5	.897***	.872	.944	7.358***	保留
ZR6	.864***	.827	.946	4.835***	保留
ZR7	.886***	.857	.945	4.867***	保留
ZR8	.810***	.759	.949	5.266***	保留
ZR9	.747***	.691	.951	2.709***	保留
ZR10	.755***	.695	.951	3.139***	保留

注: \*\*\* $p<.001$

资料来源: 研究者整理

#### B. 主动型人格量表探索性因素分析和信度分析

从下表 3.9 对主动型人格量表的信度分析发现, 主动型人格量表总体的 Cronbach's  $\alpha$  系数为.960; 而通过从各个维度的层面展开研究探讨, 最终得出维度 Cronbach's  $\alpha$  系数为是.952, 通过对上文提及到的信度分析判别标准进行查阅能够发现, 本调查采用的主动型人格量表是具有科学性、稳定性与可靠性的, 能够满足信度要求。而能够解释的信息变异量为 75.157%, 因素负荷量均大于 0.450。保留该量表 10 题。由此可见, 主动型人格量表效度良好。

表 3.9 主动型人格量表的信度分析表

题项	因素负荷量	特征值	解释变异量% (75.157)	Cronbach's $\alpha$ (.960)
ZR1	.824	7.046	70.455	.952
ZR2	.820			
ZR3	.886			
ZR4	.891			
ZR5	.903			
ZR6	.865			
ZR7	.889			
ZR8	.806			
ZR9	.744			
ZR10	.747			

资料来源: 研究者整理

### 3.5 数据处理与分析

本研究调查问卷资料回收后, 经过筛选与整理, 转成有用的数据, 作为本研究各项数据, 并使用 SPSS 软件作为统计检定分析工具, 进行实证数据统计及分析。依据研究假设需要, 采取各项分析方法, 如下所述。

#### 3.5.1 描述性统计

本研究利用描述性统计分析, 对石家庄市高校教师的结构, 做简单描述。以人口统计变量的数据, 观察受访教师对于问卷中各项构面及其问项的分布情况与相关统计数据。

#### 3.5.2 信度分析

在本研究中, 本研究使用 Cronbach's  $\alpha$  可靠性系数分析方法作为本研究的可靠性分析, 以此测量高校教师挑战-阻碍压力量表、工作创新行为量表与情绪智力量表之构象是否一致。Guieford (1965) 提出, 当 Cronbach's  $\alpha$  系数值高于.700 时, 问卷的信度则是高的, 即问卷具有信度; 而当 Cronbach's  $\alpha$  系数值存在于.350 到.700 之间, 为中等信度, 问卷的信度是属于可接受的; 若 Cronbach's  $\alpha$  系数值小于.350, 则为不具信度的问卷。

#### 3.5.4 差异分析

本研究采用数据统计分析方法  $t$  检定、ANOVA 进行差异性分析。以此测量不同背景变量在挑战阻碍压力源、工作创新行为与学习倦怠之间差异有无显著。

## 第4章 研究结果分析

本章共分为三个小节，第一小节是对受测者从性别、年龄两个背景变项上进行描述性统计；第二小节是通过  $t$  检定和 ANOVA 检定进行组织氛围、工作投入和主动型人格间的差异性分析，并验证研究假设，第三小节通过数据分析组织氛围对工作投入的影响，以及主动型人格的调节作用并对假设进行验证。

### 4.1 背景变量之基本资料分析

本研究对河北两所高等院校教师发放问卷，共 400 份，回收 371 份，有效问卷 371 份。据表 4.1 所示，在本研究样本的高校教师中男生人数为 147，占总人数的 39.6%，女生 224 人，占总人数的 60.4%。年龄 20-30 岁的人数为 281 人，占比 75.7%，年龄 30 到 40 岁的人数为 66 人，占比 17.8%，年龄 40 到 50 岁的人数为 11 人，占比 3%，年龄 50 岁以上的人数为 13 人，占比 3.5%。

表 4.1 背景变项描述性统计摘要表 ( $n=371$ )

背景变量	类别	样本数	百分比
性别	男	147	39.6%
	女	224	60.4%
年龄	20-30	281	75.7%
	30-40	66	17.8%
	40-50	11	3%
	50以上	13	3.5%

研究来源：本研究整理

描述性统计分析结果如表 4.2 所示，本研究组织氛围、工作投入和主动型人格的测量量表均为李克特五点量表。据分析结果发现，高校教师的组织氛围 ( $M=3.572$ ,  $SD=0.519$ )，其中组织科层 ( $M=3.470$ ,  $SD=0.546$ )，平均得分小于 3.572。管理风格 ( $M=3.678$ ,  $SD=0.648$ )，平均得分略大于 3.572。人际关系 ( $M=3.511$ ,  $SD=0.870$ )，平均得分略小于 3.572。故被试者有着偏下之组织科层与人际关系。分数越高则代表管理风格越高。整体看来，管理风格最高，人际关系次之，组织科层最低。根据数据结果来看，管理风格情况非常良好。高校教师的工作投入 ( $M=3.802$ ,  $SD=0.728$ )，其中活力 ( $M=3.672$ ,  $SD=0.783$ ) 小于 3.802，奉献 ( $M=3.946$ ,  $SD=0.783$ ) 大于 3.802，专注 ( $M=3.836$ ,  $SD=0.779$ )

略大于 3.802，故被试者有着中度偏下之专注水准。整体来看奉献最高，活力最低。工作投入整体情况非常良好。高校教师的主动型人格 ( $M=3.979, SD=0.730$ )，根据数据结果来看，高校教师的情绪智力情况非常良好。

表 4.2 描述性统计摘要表 ( $n=301$ )

	平均数	标准差
组织氛围	3.572	0.518
组织科层	3.470	0.546
管理风格	3.678	0.648
人际关系	3.511	0.870
工作投入	3.802	0.728
活力	3.672	0.783
奉献	3.946	0.783
专注	3.836	0.779
主动型人格	3.979	0.730

资料来源：本研究整理

## 4.2 不同背景变项的高校教师在各个变量上的差异分析

本节根据受试者对调查问卷填答情况，通过独立样本  $t$  检定来探讨高校教师性别上是否有差异；通过单因子变异数分析来探讨高校教师年龄上是否有差异，以验证假设 H1、H2、H3。本研究中独立样本  $t$  检定采用效果量  $d$  值来表示自变量对因变量解释强度的统计量。本研究中 ANOVA 变异数的差异如达显著水平，则根据检定变异数同构型显著与否情况，进行事后比较。事后比较采用 Scheffe 检定。

### 4.2.1 性别

#### A. 不同性别高校教师之组织氛围差异性分析

以独立样本  $t$  检定分析结果如表 4.3 所示，分析结果发现：不同性别的高校教师在组织氛围 ( $t=-1.919, p=0.056$ ) 不存在显著差异，不同性别在组织科层 ( $t=-1.157, p=0.117$ )、管理风格 ( $t=-1.201, p=0.230$ ) 与人际关系 ( $t=-2.074, p=0.079$ ) 上不存在显著差异。

表 4.3 不同性别在组织氛围各维度的 *t* 检定摘要表

变项名称	平均数 (标准差)		<i>t</i>	<i>p</i>
	男生	女生		
组织氛围	3.509(0.539)	3.614(0.501)	-1.919	.056
组织科层	3.415(0.573)	3.506(0.525)	-1.157	.117
管理风格	3.628(0.692)	3.711(0.616)	-1.201	.230
人际关系	3.396(0.887)	3.587(0.852)	-2.074	.079

资料来源：本研究整理

### B. 不同性别高校教师工作投入的差异性分析

以独立样本 *t* 检定分析结果如表 4.4 所示，分析结果发现：不同性别的高校教师工作投入 ( $t=-1.155, p=.056$ ) 不存在显著差异，并且在活力 ( $t=0.208, p=.835$ )、奉献 ( $t=-2.169, p=.061$ ) 与专注 ( $t=-1.647, p=.100$ ) 上不存在显著差异。

表 4.4 不同性别在工作投入的 *t* 检定摘要表

变项名称	平均数 (标准差)		<i>t</i>	<i>p</i>
	男生	女生		
工作投入	3.748(0.784)	3.837(0.689)	-1.155	.056
活力	3.682(0.841)	3.665(0.745)	0.208	.835
奉献	3.838(0.842)	4.017(0.734)	-2.169	.061
专注	3.754(0.819)	3.889(3.748)	-1.647	.100

资料来源：本研究整理

### C. 不同性别高校教师主动型人格的差异性分析

以独立样本 *t* 检定分析结果如表 4.5 所示，分析结果发现：不同性别的高校教师主动型人格 ( $t=-1.336, p=.663$ ) 不存在显著差异。

表 4.5 不同性别在主动型人格的 *t* 检定摘要表

变项名称	平均数 (标准差)		<i>t</i>	<i>p</i>
	男生	女生		
主动型人格	3.917(0.759)	4.020(0.714)	-1.336	.663

资料来源：本研究整理

### 4.2.2 不同年龄教师在组织氛围、工作投入、主动型人格的 ANOVA 检定

本研究将年龄分为四组：20-30、30-40、40-50 和 50 以上，采用单因子变异数分析进行考验，用以了解不同年龄的教师在组织氛围、工作投入以及主动型人格的差异情形，由表 4.6 可知：不同年龄的教师在组织氛围 ( $F=6.234, p<0.01$ )



上达到显著水平；不同年龄的教师在工作投入 ( $F=6.033$ ,  $p<0.01$ ) 上达到显著水平；不同年龄的教师 in 主动型人格 ( $F=8.024$ ,  $p<0.001$ ) 上达到显著水平。不同年龄的教师 in 组织氛围上有显著差异，20-30 岁教师的组织氛围高于 30-40 岁教师；30-40 岁教师高于 50 岁以上教师；50 岁以上教师高于 40-50 岁教师。不同年龄的教师在工作投入上有显著差异，20-30 岁教师的组织氛围高于 40-50 岁教师；40-50 岁教师高于 30-40 岁教师；30-40 岁教师高于 50 岁以上教师；不同年龄的教师 in 主动型人格上有显著差异，40-50 岁教师的组织氛围高于 50 岁以上教师；50 岁以上教师高于 20-30 岁教师；20-30 岁教师高于 30-40 岁教师。

表 4.6 不同年龄高校教师在组织氛围、工作投入、主动型人格的 ANOVA 检定摘要表

变项名称	平均数 (标准差)				df	F	Scheffe 事后比较
	20-30 (a)	30-40(b)	40-50(c)	50 以上(d)			
组织氛围	4.407 (0.554)	3.946 (0.624)	3.776 (0.783)	3.946 (0.651)	3	6.234***	a>b, b>d, d>c
工作投入	4.202 (0.605)	3.993 (0.652)	3.952 (0.768)	4.079 (0.674)	3	6.033***	a>c, c>b, b>d
主动型人格	1.886 (0.772)	1.831 (0.703)	2.741 (0.989)	1.979 (0.841)	3	8.024***	c>d, d>a, a>b

注: \*\*\* $p<.001$ 。

资料来源: 本研究整理

### 4.3 高校教师在组织氛围、工作投入及主动型人格上的相关分析

本节使用皮尔森相关性检验方法，对组织氛围、工作投入及主动型人格进行相关性检验，用以判断变项之间可能存在的相关性，由表二可知；组织氛围与工作投入呈正相关，主动型人格与工作投入呈正相关，因此本研究继续探讨主动型人格在组织氛围与工作投入之间的调节效果。详情见表 4.7:

表 4.7 各变量描述性分析相关性分析

变量	组织氛围	工作投入	主动型人格
组织氛围	1		
工作投入	.619***	1	
主动型人格	.551***	.795***	1

注: \*\*\* $p<0.001$ 。

资料来源: 研究者自行整理

#### 4.4 高校教师在组织氛围、工作投入及主动型人格上的调节效果

在本研究的调节模式假设中，组织氛围为自变量，工作投入为依变量，主动型人格为调节变量，运用逐步回归拆分检验主动型人格的调节效果。从共线性问题看，变异数膨胀因素 VIF 皆在 10 以下，表示各变量之前没有出现共线性的问题，因而进行下一步分析。

由表 4.8 可得知，就工作投入的各层面来说，构面中有两个构面都达到显著，整体而言，组织氛围与工作投入呈正向显著关系，即高校教师的组织氛围越高，工作投入就越高。因此，本研究的假设 H4 成立。

表 4.8 组织氛围对工作投入回归分析表

依变项：工作投入				
自变项	$\beta$	$R^2$	Adj. $R^2$	VIF
组织科层	.258***	.020	.010***	1.639
管理风格	.299***	.041	.291***	1.000
人际关系	-.080	.033	.103***	1.331

注：\*\*\* $p < .001$

资料来源：本研究者整理

由表 4.9 可知，主动型人格与工作投入呈显著正向关系，即主动型人格越高，工作投入越高。因此，本研究的假设 H5 成立。

表 4.9 主动型人格对工作投入回归分析表

依变项：工作投入				
自变项	$\beta$	$R^2$	Adj. $R^2$	VIF
主动型人格	.955***	.912	.912***	1.000

注：\*\*\* $p < .001$

资料来源：本研究者整理

此小节将对“主动型人格”在“组织氛围”与“工作投入”的调节作用进行探讨。本研究通过文献探讨，将“组织氛围”作为自变量，“主动型人格”作为调节变量，“工作投入”作为因变量，来建构调节模型。采用阶层回归分析，来检验“主动型人格”的调节效果。

由表三可知，在 Model 1 中，调整后  $R^2$  为 0.200； $F$  值为 118.245\*\*\*；在 Model 2 中，调整后  $R^2$  为 0.333； $F$  值为 289.878\*\*\*；在 Model 3 中，调整后  $R^2$  为 0.439； $F$  值为 148.112\*\*\*；说明变量之间线性关系是显著的。由于在 Model 3 中模型系数显著，这说明主动型人格在高校组织氛围对教师工作投入影响中起调节作用。

表 4.10 主动型人格在组织氛围对工作投入影响中的调节作用检验

变量	Model 1 工作投入		Model 2 工作投入		Model 3 工作投入		VIF
	B	t	B	t	B	t	
男	0.013	0.305	0.019	0.623	-0.068	-0.879	1.024
20-30	-0.205	-2.132	-0.123	-1.763	-0.368	-1.774	5.564
30-40	-0.148	-1.612	-0.101	-1.511	-0.237	-1.069	5.078
40-50	-0.104	-1.875	-0.067	-1.671	-0.631	-2.101	1.830
组织氛围	2.014	14.057	1.978	9.260	2.122	9.194	1.598
主动型人格			2.123	17.257	2.076	14.917	2.097
组织氛围 ×主动型人格					2.352	3.011	2.273
R <sup>2</sup>	.200		.333		.439		
Adj. R <sup>2</sup>	.621		.133		.106		
F	118.245***		289.878***		148.112***		

注 1: \*\*\*  $p < .001$ .  $\beta$  为标准化回归系数.

注 2: “女”与“50 岁以上”为参照组

资料来源: 本研究整理

调节效果成立后, 本研究进一步绘制交互作用图, 如图 3 所示。在低组织氛围时, 高主动型人格与低主动型人格差距比较大, 工作投入比较高, 在高组织氛围时, 高主动型人格于低主动型人格的差距慢慢缩小, 工作投入慢慢降低。当组织氛围的程度越好时, 主动型人格越低, 工作投入水平越低。

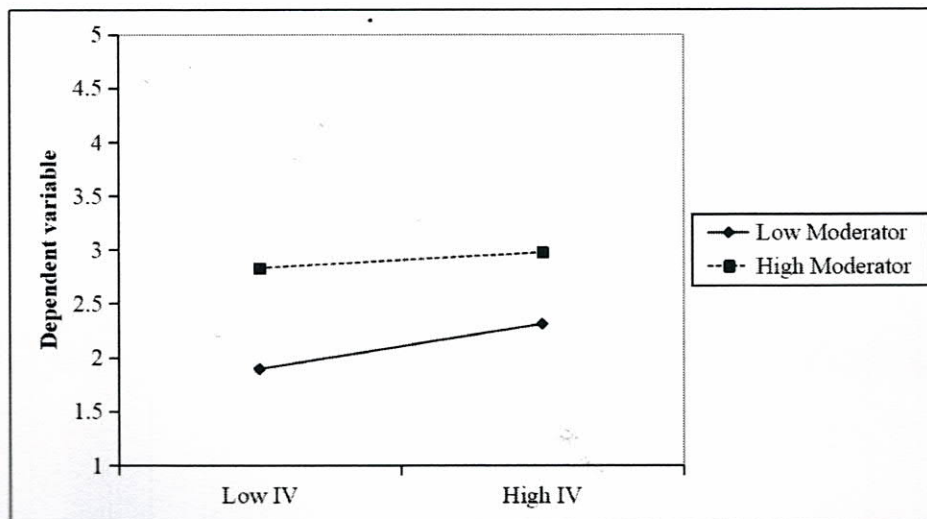


图 4.1 调节效果斜率图  
资料来源: 本研究整理

## 第 5 章 结论与建议

本章节主要是探讨河北省高校组织氛围对教师工作投入的影响,以及主动型人格在组织氛围与工作投入之间的调节作用,根据第五章研究结果归纳为结论,并与以往研究进行对照。

### 5.1 研究结论

#### 5.1.1 河北省教师在组织氛围、工作投入、主动型人格的现况分析

孟欣欣(2018)认为组织氛围对教师的工作投入及其维度(活力、奉献和专注)具备显著的正向影响,即组织氛围越好,教师的工作投入水平越高。组织氛围对奉献的影响最大。具体来讲团队合作和工作意义对活力的影响最大。他们通过与同事友好相处,与同事建立一种和谐的关系,工作中的人际关系相对简单,不会对工作活力产生影响。胡中慧(2016)认为,如果教师当前的工作有助于实现自己的职业理想,促进职业能力、技术和经验不断发展,加快自身的晋升速度,则并将自己的职业目标与学校的发展紧密结合,他们会迸发更大的活力,充满能量,甘愿为工作而努力并且不容易感觉疲惫。工作意义和组织支持对奉献的影响最大。如果教师当前的工作有助于实现自己的职业理想,促进职业能力、技术和经验不断发展,加快自身的晋升速度,则并将自己的职业目标与学校的发展紧密结合,他们会迸发更大的活力,充满能量,甘愿为工作而努力并且不容易感觉疲惫。组织支持包括薪酬福利和上级督导。何漂(2010)认为,奉献是指教师为自己的工作感到光荣骄傲和有价值,同时在工作中饱含热情和干劲十足。此外,由于高校教师是一群具有丰富知识与内涵的群体,他们对于金钱的意识和渴望不如自身能力成长的渴望深切,所以,他们也会更看重自身职业能力的发展。所以当学校领导能够真诚地为教师的发展提供建议,给教师指明奋斗目标和前进方向时,他们必然会激发自身的工作热情,会主动将不属于自己工作范畴内的任务归为自己的工作内容,积极奉献,不断提高自身的工作投入。在发现存在的问题或者有意见建议时,也会主动提出来解决方案。足够资源对专注的影响最大。专注是指工作期间教师精力集中的投入,达到忘我的境界,甚至不愿从工作中抽离。

这里的足够资源主要体现在物资资源、资金资源、人力资源、时间资源与信息资源。当教师在工作过程中，能够获得足够的资源支持，使自己的工作开展更顺畅时，那么他们将更专注忘我地投身工作中去，激发他们工作的专注度。

本研究的被试员工的工作投入水平比平均水平略高。出现这种情况的原因可能是由于样本大多是参加工作年以内的员工对工作还保有新鲜感，充满工作热情没有产生过多的工作倦怠情况。

从总体上看被试教师的主动性人格水平较高。出现这种情况的原因可能是样本对象大多是20-30岁的年轻人这一年龄段的人往往更愿意尝试和挑战因而具有较高的主动性人格水平。

#### 5.1.2 不同背景变项之河北省高校教师在组织氛围、工作投入、主动型人格上的差异分析

通过第四章的研究结果来看，在组织氛围方面来看，它在性别方面没有表现出明显的差别，这与钱伟钧（2017）针对288名员工进行随机抽样调查研究结果发现，组织氛围的感知在性别、年龄上差异显著。女性的组织氛围感知力得分更高，年龄低的员工，感知组织氛围能力更强的研究结论不一致，但是在年龄上有明显的差异，20-30岁教师的组织氛围高于30-40岁教师；30-40岁教师高于50岁以上教师；50岁以上教师高于40-50岁教师。

在工作投入方面，也是与性别方面没有表现出明显的差别，这与石变梅（2013）学者的研究结果不一致；但是在年龄上有明显的差异，20-30岁教师的组织氛围高于40-50岁教师；40-50岁教师高于30-40岁教师；30-40岁教师高于50岁以上教师。

在主动型人格方面，它与性别方面也是都没有表现出明显的差别，这与于晓平与吕易瑾（2018）研究发现不同性别、年龄的特殊教育学校教师，在人格特质的表现上有所差异，其中男性教师的得分高于女性，年长的教师得分高于低龄的教师。文芳（2011）针对601名中学生进行调研发现，学生主动性人格在性别、年级、年龄上存在交互作用，初三年级男生的主动性人格得分显著低于其它年级，高一年级女生的得分显著低于其它年级，研究结果不一致。但是在年龄上却具有明显的差异，40-50岁教师的组织氛围高于50岁以上教师；50岁以上教师高于20-30岁教师；20-30岁教师高于30-40岁教师。

### 5.1.3 河北省高校教师的组织氛围对工作投入有影响

本研究结果显示,河北省高校的组织氛围对工作投入具有明显的正向影响,即高校教师的组织氛围越高,工作投入就越高。这与大多数学者的研究结果一致,例如,陈维政与李金平(2006)通过实证研究得出组织氛围对员工的工作投入有影响,其中组织氛围的管理风格维度与人际关系维度对工作投入的影响都有显著性,且管理风格维度影响程度略大于人际关系维度。此外,孟欣欣(2018)研究表明工作投入是组织中的成员对自身所处的工作环境进行主观认知后产生的态度行为,容易受到工作环境的影响,组织氛围会直接或间接地对工作投入产生一定程度的影响。王峰与张晔(2017)则采用组织氛围和工作投入量表对351名医护人员进行调查发现,组织氛围和工作投入都有显著的正相关。而何漂(2010)认为营造良好的组织氛围,可以有效提高员工的工作投入。

### 5.1.4 河北省高校教师的主动型人格对工作投入有影响

根据本研究的结果显示,河北省高校教师的主动型人格对工作投入有明显的正向影响,即主动型人格越高,工作投入越高;与马超(2019)、董浩(2011)等学者的研究结果较为一致。研究者认为,主动性人格水平高的员工,会积极探索以及改变现人格对工作投入的正向预测作用。换言之,主动型人格对教师工作投入可能具有显著影响。主动性人格和工作投入的相关研究显示:主动性人格与工作投入的三个维度均达到显著水平,说明主动性人格对工作投入有显著影响。

### 5.1.5 河北省高校教师的主动型人格在组织氛围与工作投入之间的调节作用

研究结果显示,河北省高校教师的主动型人格在组织氛围与工作投入之间具有调节效果存在,整理主动性人格的调节作用,张凯丽等人(2018)认为,主动性人格正向调节离职倾向与帮助行为的负向关系,即高主动性人格的员工在相同水平离职倾向下会做出更少帮助行为。钟建安等人(2013)则认为主动性人格在社会支持与工作投入之间均起到调节作用,高主动性员工的工作投入水平显著地受到社会支持、工作投入的影响。杨菲(2019)研究表明主动性人格在工作指向非工作角色整合与工作投入的关系中起调节作用。主动性人格能够缓冲在工作指向非工作角色整合对工作投入的负面影响。通过对组织氛围与工作投入及其分维度进行两两分析发现:组织氛围对工作投入具有显著正向影响。教师能否较好的

投入到工作当中，不仅与其自身的能力与努力程度相关，还会受到诸多外在因素的影响。良好的组织氛围会直接影响教师的心情，好的心情又会直接影响教师的工作态度，提高工作效率，产生事半功倍的效果。

## 5.2 研究建议

本研究旨在探讨河北省高校教师在组织氛围、工作投入以及主动型人格的相关情形，研究结果发现，教师要有较高的主动型人格来对于高校教师工作投入产生影响，根据本研究的发现和归纳的结论，提出下列建议，以作教育机关、学校、教师之参考。

### 5.2.1 对教育机关的建议

随着近年来中国对教育资源的不断投入，不断扩展新的项目，不断进行课程创新，高校教师的工作投入方面关注不高，因此教育机关应该保持持续发展的道路，鼓励和支持学校开展多元化的教育培训，加强对学校的监管力度，保证学校给教师的减压政策，给高校教师营造较为正向积极地工作氛围，以改善教师的工作状态。

### 5.2.2 对学校单位的建议

曾海洋（2017）研究证实具有主动性人格的个体在工作中会有更加积极主动的表现，往往工作投入程度更高。因此，高校应重视教师主动性人格的遴选和培养。在人才招聘环节，除了关注个体的教育背景、能力水平、工作经验等信息外，还要注意个体的人格特质。可以采取心理测评、性格测试和面试等方式，通过观察和测试结果，挑选出主动性人格水平较高的候选者。马超（2019）认为对于主动性人格水平较低的个体，应加强指导和培训，尽可能强化其主动性行为；而对于主动性人格水平较高的个体，则要给予一定的权利，提供相应的物质及精神上的激励。首先，赋予教师更多的决策自主权。减少一些不必要的限制和约束，让教师有一定权力自己去选择完成任务的方式，掌控工作任务进行的节奏。并鼓励教师积极发言，提出自己的观点和看法，培养教师主人翁精神，促使教师积极融入到组织和工作中。同时，也要重视同事之间的沟通交流。同事的支持，反映了对自身能力的认可与肯定，大家能够默契配合，齐心协力完成一定的任务。同事的支持有利于构建良好的人际关系，营造和谐的组织氛围。在遇到问题时，得到同事的热情帮助，能够有效缓解教师的工作压力，增强自己克服困难的信心和勇

气，从而提升教师工作的积极主动性和投入程度。

### 5.2.3 对教师的建议

辛晶晶（2014）认为开明的管理风格能够使教师感受到自身的能力价值被很好得体现，更容易使教师产生参与感，积极地投身到工作当中；同时融洽的人际关系又是开展工作的依托，在当前的组织模式中，个体很难独立完成一项工作，它需要协调各种组织中的人际关系合作，所以说融洽的人际关系有助于工作的顺利开展。胡中慧（2019）认为组织氛围的管理风格和人际关系对教师的奉献、专注和活力有正向影响。深入来讲，开明的管理风格可以帮助教师明确工作任务的方向与进程，并将可实现的阶段性目标与宏观愿景相结合，使教师既对目前可期的工作全身心的专注与奉献，同时又对未来充满憧憬，更加具有前进的动力与活力。恰如其分地把握工作与休闲之间的度，顾及个人需求与情绪感受，能够使教师充满活力，以更加专注的精神面貌来展现自身的能力。融洽的人际关系会自然而然的减少同事之间的隔阂与不信任感，更加轻松和谐的人际关系，也会使教师心情愉快充满活力，较容易得到需要的工作资源和领导同事的支持，把更多的精力专注于工作中。与此同时，教师在感受到组织所能给予的相对自由的独立自主的空间时，也会更加愿意为高校奉献自身的价值。

## 5.3 研究限制与对未来研究者的建议

### 5.3.1 研究对象方面

本研究仅以河北省石家庄市的两所大学的教师为对象，而河北省的其他地区未能进行取样，因此建议后续研究者可以扩大范围到河北省的更多地区，甚至可以扩大到整个京津冀或其他地区的教师作为研究对象，进行更为广泛的研究。

### 5.3.2 研究方法方面

马超（2019）认为本研究主要是以量化的问卷调查法进行资料的搜集，虽然可以进行广泛的调查研究，但是会因为研究者对研究主题缺乏了解，受配合度，主观意愿等因素而影响研究调查的结果。此外，每个区域的发展，对教育的重视程度不同，利用统计的方法处理收集的资料，未能针对各个地区的不同对教育的影响进行深入探讨。未来可辅以观察法、访谈法等方式，更加深入了解各个区域的教育情况。



### 5.3.3 研究变项方面

本研究的研究变项为组织氛围对工作投入的影响，以主动型人格为调节变量，但是工作投入并非只有一个构面，投入作为一个独立构念可以脱离工作背景进行研究。目前对投入在其他领域中的研究诸如：Froh *et al.* (2010) 研究青年人投入的生活与心理幸福感的关系，认为投入的生活是充满热情的帮助他人，并完全的沉浸到活动中；Vecina *et al.* (2011) 研究了志愿者的投入对志愿者满意度和脱离志愿者倾向的影响；Wilkenfel and Torney-Purta (2012) 对公民投入的研究，认为公民投入是一个多面的构念，包括公民知识、技能、态度和参与；Park *et al.* (2013) 研究了韩裔美国人对社交的投入和抑郁症之间的关系。总体上将投入作为独立构念放在工作背景之外的研究尚不多，而且这些研究对投入的定义也各不相同。然而，投入作为一种积极的情绪体验、谨敏的认知和高度激发的体能状态同时存在的、整体的、持久的心理行为状态，将其应用在工作之外的领域（如社交活动、家庭活动中），同时借鉴本文关于工作投入的构念和研究方法，探索其对个体产生的积极影响、以及如何提高个体投入感，无疑将是对个体、家庭、组织、社会都具有重要意义的课题。

## 参考文献

- 蔡培村 (1985)。国民中小学校一长特质、权利基础、学校组织结构及组织气候与教师工作满足关系比较研究。[博士论文, 国立政治大学], 谷歌学术 <http://thesis.lib.nccu.edu.tw/record/#A2002000562>
- 陈水平、方小平、袁园 (2006)。高校教师工作投入的调查研究—基于南昌市 6 所高校调查数据的实证分析。《教育现代化》, 7 (43), 1-4。
- 陈志雄 (2010)。中小学校组织气氛的实证研究, 《教刊》, 6 (02), 34-37。
- 陈维政、李金平、吴继红 (2006)。组织气候对员工工作投入及组织承诺的影响作用研究。《管理科学》, 19 (06), 18-23。
- 陈慧 (2017)。大学英语翻转课堂下的合作学习, 《校园英语》, 16 (32), 40。
- 柴琳 (2019)。问卷调查法研究综述。《文存阅刊》, (8), 163-163。
- 楚红丽、方晓乐 (2017)。中学校长道德领导对教师工作投入的影响研究: 工作价值观的调节作用。《教育学报》, 13 (06), 45-48。
- 曹海洋 (2017)。组织氛围对员工使用企业社交工作平台提升工作绩效的影响机理研究。[硕士学位论文, 浙江工商大学], 中国知网 <https://ustb.zpmo515613fgdhdbpxdcode=CMFD&dbname=CtFD201501&filename=10143214.n&=tjr6U5%25m>
- 董浩 (2011)。员工主动性人格、工作投入与幸福感关系研究。[硕士学位论文, 南昌大学], 中国知网。 <https://ustb.zpmobi.n/https77476706e69732165151265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcmsdsgshail.apx?dbcd=CMFD&dbname=CMFD2012&filename=1011065394.nhv=PP5M25mdFDENYzju43coQcEKMDxuECRpU3lItprgcpnUGLaqAnrloEV5q%25fgsfhfhfgdf>
- 段锦云、王娟娟、朱月龙 (2014)。组织氛围研究: 概念测量、理论基础及评价展望。《心理科学进展》, 22 (12), 1964-1974。
- 段锦云 (2014)。变革型领导对员工建言的影响机制再探: 自我决定的视角, 《南开管理评论》, 17 (04), 98-109。
- 郭钟泽、谢宝国、程延园 (2019)。昨天的积极体验影响今天的工作投入吗? 一项经验取样的日记研究。《管理评论》, 31 (1), 171-182。
- 龚婧 (2020)。学校组织结构对教师工作投入的影响——组织承诺的中介作用与包容型领导的调节作用, 《教育科学研究》, 35 (05), 53-59。
- 何晓婷 (2020)。培智学校教师工作投入及其相关因素的研究。[硕士学位论文, 华东师范大学], 中国知网 <https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcmsdetail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201501&filename=1014326142.nh&v=ltijTrP6U5%25mmd2BI5wePxEahcKI1d0LBIdXfXBI6b8Yu%25mmd2B%25mmd2Fe1YLuEOG9ELULUmovrlzj>

- 何漂 (2010)。组织氛围、工作伦理与工作投入的关系研究。[硕士学位论文, 浙江工商大学], 中国知网  
<https://ustb.zpmobi.cn/https/5641541706e69737468656265737421fgsfghsrh2d2243e6355628468c1065394.nh&v=PP5M%25mmd2FDeNYzb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2012&filename=101>
- 胡中慧 (2019)。组织氛围、自我效能感对员工工作投入的实证研究。[硕士学位论文, 浙江师范大学], 中国知网  
<https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202001&filename=1019220119.nh&v=v8SfGTCUjppSRVg9%25mmd2BW5s487%25mmd2BjpkwoDaoqIyKy4dXKssQvqtD5g%25mmd2Fnqs4%25mmd2FkNTskrmf>
- 胡少楠、王詠 (2014)。工作投入的概念、测量、前因与后效。《心理科学进展》, 22 (12), 1975-1984。
- 骆雯、张宁 (2019)。浅谈问卷调查法应用原则。《新西部(中旬刊)》, 31 (15), 136-137。
- 焦海涛 (2008)。企业员工工作投入的相关因素研究。[硕士学位论文, 曲阜师范大学], 中国知网  
<https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2008&filename=2008125372.nh&v=jxHdbko5Nvvdn39SC6TqrhYBdeQTHWrMsh0bxjID5mr4PcDsuqyQ1pEKDmMtNbqK>
- 李金平 (2006)。组织气候对员工工作投入和组织承诺影响的实证研究。[硕士学位论文, 四川大学], 中国知网  
<https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2007&filename=2006186704.nh&v=UvjW7LkoHAqmzj%25mmd2BuknRN8wsGEyUT3wLTMSGnSDiX5%25mmd2BtZlbyYRrY1VVe7lrWUEovM>
- 李新翠 (2016)。中小学教师工作投入与工作量状况调查。《中国特殊教育》, 31 (05), 83-90。
- 李海军、徐富明 (2013)。行为决策中的比率偏差。《心理科学》, 2 (05), 886-892。
- 李宏伟 (2010)。股份制商业银行领导行为—员工工作满意度及工作投入的关系研究。[硕士学位论文, 东北财经大学], 中国知网  
<https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2012&filename=1011065394.nh&v=PP5M%25mmd2FDeNYzju43coQcEKMDxuECRpU3lltprgcpnUGLaqAnrloEbV5q%25mmd2BgpwP8JX6DT>
- 李佳芹 (2014)。大学生主动性人格、一般自我效能感与学校适应的关系研究。[硕士学位论文, 福建师范大学], 中国知网  
<https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e115114521458.051fbf952d2243e63593dgsfhh8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202001&filename=1019850627.n1556f1hdfh1sf5h1fh1dhj51t>

- 李敏 (2016)。高校组织氛围对学生知识共享与创造力的影响研究。[硕士学位论文, 天津大学], 中国知网  
<https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201801&filename=1018055687.nh&v=FZcrE6NqqUI0UwOBhTOaTXJiz8e97p4CwY7CQ%25mmd2Fe7cF3Mlu9g2aZGCwClrIluUJBQ>
- 凌飞鸿 (2012)。高星级酒店组织氛围与员工投入的关系研究。[硕士学位论文, 湖南师范大学], 中国知网  
[https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=4907d60972e67f618a13b02d365ef851&site=xueshu\\_se&hitarticle=1](https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=4907d60972e67f618a13b02d365ef851&site=xueshu_se&hitarticle=1)
- 刘锦涛、周爱保 (2016)。心理资本对农村幼儿教师工作投入的影响: 情绪调节自我效能感的中介作用。《中国临床心理学杂志》, 24 (06), 1069。
- 刘慧 (2020)。阴还是晴? 领导情绪对员工工作投入的影响研究。《中国人力资源开发》, 37 (04), 6-19。
- 刘雯清 (2007)。工作投入影响因素分析。《商场现代化》, 52 (1), 313-314。
- 刘金培、朱磊、倪清 (2018)。组织氛围如何影响知识型员工敬业度: 基于工作倦怠的中介效应研究。《心理与行为研究》, 16 (3), 394-401。
- 刘伟国、施俊琦 (2015)。主动性人格对员工工作投入与利他行为的影响研究—团队自主性的跨水平调节作用。《暨南学报 (哲学社会科学版)》, 37 (11), 33-39。
- 孟欣欣 (2018)。组织氛围及其对员工工作投入的影响研究—以经济型酒店为例。[硕士学位论文, 暨南大学], 中国知网  
<https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201802&filename=1018889393.nh&v=ESHmgcwMWI5KyjSqDwtWzS7OybkB5nPr%25mmd2B6rGlpNgVmHuJw%25mmd2FZS4mSWVT4HB%25mmd2BkH4LT>
- 明海峰 (2018)。高校管理人员工作投入研究。《中国高等教育》, 3 (05), 55-57。
- 马超 (2019)。主动型人格对工作投入的影响: 工作要求与资源的调节作用。[硕士学位论文, 电子科技大学], 中国知网,  
<https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202001&filename=1019850627.nh&v=w4ygpbnysdSdG2m9bpM534qRjxkMZbRvFkspjSzclyVR2jEibBORBA8U7JthXVGmB>
- 孟凡蓉、吴建南 (2014)。公共服务动机视角下绩效工资公平感对工作投入的影响。《西安交通大学学报 (社会科学版)》, 34 (01), 36-38。
- 聂萌 (2020)。高等教育人才培养结构与产业结构的适配性研究京津冀一体化视阈下对河北省的区域分析。[硕士学位论文, 辽宁师范大学], 中国知网  
<https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFDT202001&filename=1020829525.nh&v=n2A6OHh4aGkcBRc8miCGLvKoO28eMfBw0tVsAAm3N0zJYemiXzYDrRcOu2viEQLj>
- 邱皓政 (2006)。《量化研究与统计分析: SPSS 中文视窗版资料分析范例解答》。五南。

- 钱伟筠(2017)。员工组织氛围、组织认同与工作绩效的调查研究。《北京经济管理职业学院学报》, 32(04), 20-25。
- 石变梅(2014)。主动性人格对大学生创造力的影响研究。[硕士论文, 浙江大学], 中国知网  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-XIAO201604008.htm>
- 石变梅(2013)。高校教师心理资本、工作资源与工作投入关系的实证研究。《现代教育管理》, 2\*(11), 50-55。
- 盛建森(2006)。教师工作投入: 结构与影响因素的研究。《心理发展与教育》, 3(02), 108-112。
- 孙永雷、雷培莉(2018)。组织氛围对组织创造力产生的影响。《华东经济管理》, 32(3), 112-118。
- 孙久文、原倩(2014)京津冀协同发展战略的比较和演进重点。《经济社会体制比较》, 32(5), 1-11。
- 孙键敏、陆欣欣、孙嘉卿(2015)。组织支持感与工作投入的曲线关系及其边界条件。《科学管理》, 28(2), 93-102。
- 田勇强(1992)。关于影响学评教结果若干因素的实证研究。《中国高等教育评估》, 24(3), 37-41。
- 屠兴勇、林铮璐(2018)。主动性人格、批判性思维与问题解决能力的关系研究。《社会科学》, 23(10), 38-48。
- 唐汉瑛、龙立荣、周如意(2015)。谦卑领导行为与下属工作投入: 有中介的调节模型。《科学管理》, 28(3), 77-89。
- 王祯(2012)。团队内工投入的人际传导机制。《心理学进展》, (10), 1531-1537。
- 王峰、张晔(2017)。组织氛围、情绪智力和医护人员工作投入三者之间显著相关。《心理研究》, 10(1), 64-69。
- 王冰洁(2019)。托兰斯及其创造力的测量与教学研究。《贵州民族大学学报(哲学社会科学版)》, 26(04), 74-106。
- 王鑫(2017)。特殊教育教师职业认同、职业幸福感与工作投入的关系研究。[硕士论文, 西南大学], 中国知网  
<https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201801&filename=1017846090.nh&v=WTPz1WskR162VIdUbPxXeXlOuzhV7r6o0%25mmd2FMhmvGimG1C%25mmd2BdyolOai8So7t%25mmd2F9EWA6l>
- 王士红、徐彪、彭纪生(2013)。组织氛围感知对员工新行为的影响—基于知识共享意愿的中介效应。《科研管理》, 34(5), 130-135。
- 王胜男(2015)。主动性人格和工作投入: 组织支持感的调节作用。《中国健康心理学杂志》, 23(4), 524-527。
- 王保星(2011)。从“结合”走向“疏离”: 大学“教学”与“科研”关系的历史解读。《中国人民大学教刊》, 12(01), 128-136。
- 王峰、张晔(2017)。组织氛围对医护人员工作投入的影响: 情绪智力的中介作用。《心理研究》, 9(01), 64-69。

- 文芳(2011)。中学生主动性人格特点及其与学习适应性的相关研究。[硕士论文, 湖南师范大学], 中国知网  
<https://ustb.zpmobi.cn/hthh&v=WTPz1WskR162spx?dbcode=CVIdUbPxXeX1OuzhV7r6o0%25mmd2FMhmVgimG1C%25mmd2BdyolOai8So7t%25mmd2F9EWA6lps/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aMFD&dbname=CMFD201801&filename=1017846090.n>
- 吴明隆(2011)。SPSS 统计应用学习实务: 问卷分析与应用统计(第三版)。易习图书。
- 吴瑕(2011)。国有石油企业组织氛围、组织公民行为与组织效能的关系研究。[硕士论文, 西南大学], 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2011&filename=1011113478.nh&v=VItA0zCMKMhM86pgKXSJ%25mmd2BMgGYyNgC0ljYcbgV7Xb3TC9aqiPwV2da9gtOWfQa7cv>
- 谢株琳(2009)。河北省高校教师队伍建设问题研究。[硕士论文, 燕山大学], 中国知网  
<https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2010&filename=2010018865.nh&v=o4rWdpoWARK5jb%25mmd2Ff2HBj7%25mmd2BDdm5ZN29qCSRFHBdH1KyufwtHwWJUnq9yVKsNt5rFy>
- 许士军(1972)。组织气候尺度在我国企业机构之适用性之探讨。《国立政治大学学报》, 21(26), 103-138。
- 辛晶晶(2014)。高校组织氛围视角下青年教师发展需求研究。[硕士论文, 首都师范大学], 中国知网  
<https://ustb.zpmobi.cn/https/77726476706e69737468656265737421fbf952d2243e635930068cb8/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201501&filename=1014326142.nh&v=ltijTrP6U5%25mmd2BI5wePxEahcKI1d oLBIdXfXBl6b8Yu%25mmd2B%25mmd2Fe1YLuEOG9ELULUmovrlzj>
- 徐艳(2007)。中国员工工作投入的现状研究。《经营管理》, 49(1), 67-68。
- 徐成东(2010)。基于结构方程模型的高校教师科研绩效压力与科研诚信影响机制研究。[硕士论文, 浙江大学], 中国知网  
<http://www.xuweilunwen.com/doc/654192>
- 徐振亭、曲怡颖、罗瑾琏(2018)。自我牺牲型领导对员工工作投入的跨层次影响。《科学学与科学技术管理》, 39(11), 142-157。
- 杨菲(2019)。工作—非工作角色整合对员工工作投入的影响: 心理脱离和主动性人格的作用。[硕士论文, 河南大学], 中国知网  
<https://wap.cnki.net/touch/web/Dissertation/Article/10475-1019195556.nh.html>
- 严标宾(2003)。谈判心理研究发展述评。《心理科学进展》, (02), 235-239。
- 姚锐(2011)。中国博士后制度发展—政策分析的视角, [博士论文, 南京大学], 浅论天下 <https://xs.qianluntianxia.com/article/CDFD-1012314439.html>
- 邹新月、陈玉琳(2015)。理查德·塞勒对行为经济学的贡献—2015年度美国经济学会会长学术贡献评介。《经济学动态》, 2(01), 148-155。
- 郑晶晶、王争录(2014)。高等职业学校招生难的原因及对策分析。《河南科技学院学报》, 24(12), 125-128。
- 郑晶晶(2014)。问卷调查法研究综述。《理论观察》, 2(10), 102-103。

- 郑日昌 (1994)。心智觉知干预述评。《中国心理卫生杂志》，4 (02)，148-151。
- 曾海洋 (2017)。服务型领导对员工工作投入的影响—主动性人格的调节作用。《关东学刊》，20 (4)，145-154。
- 赵翔宇、张洁 (2017)。期望理论视角下高校青年教师激励管理研究，《教育评论》，41 (10)，125-128。
- 钟柏昌、李艺 (2012)。问卷调查方法在教育研究领域的应用状况分析。《开放教育研究》，1 (6)，96-98。
- 钟建安 (2013)。主动性人格在工作投入影响机制中的调节作用，《心理学与创新》，2079-2080。
- 张琳琳 (2010)。工作投入：高校教师工作倦怠研究的新视角，《黑龙江高教研究》，4 (02)，91-93。
- 张杰、王盼盼、胡建 (2012)。河北省高校教师队伍建设的现状及对策分析。《产业与科技论坛》，11 (16)，2-3。
- 张晓烽、王云峰、于魏 (2016)。特定组织氛围研究述评与展望。《外国经济与管理》，32 (9)，64-78。
- 张轶文、甘怡群 (2005)。中文版 Utrecht 工作投入量表 (UWES) 的信效度检验。《中国临床心理学杂志》，43 (03)，268-270。
- 张凯丽 (2018)。离职倾向与行为表现的关系：自我效能感和主动性人格的调节作用。《管理科学》，42 (03)，117-127。
- 张振刚、余传鹏、李云键 (2016)。主动性人格、知识分享与员工创新行为关系研究。《管理评论》，28 (4)，123-133。
- 张耀华 (2019)。《京津冀职业教育协同发展对策研究》。[硕士学位论文，北京建筑大学]，中国知网  
[cms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202001&filename=1020012277.nh&v=%25mmd2B5h9FrcEmMeu%25mmd2BAqNYTzQgAqxN4foD7kb4i3i2ApuJT4r5zD%25mmd2FTQ9%25mmd2Bz0TAa89mhcyK](https://www.cnki.net/cms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202001&filename=1020012277.nh&v=%25mmd2B5h9FrcEmMeu%25mmd2BAqNYTzQgAqxN4foD7kb4i3i2ApuJT4r5zD%25mmd2FTQ9%25mmd2Bz0TAa89mhcyK)
- 张国梁、卢小君 (2010)。梁爽. 高校组织气氛对教师科研绩效的影响研究。《科技与管理》，12 (3)，129-132。
- Aminpour, M. (2002). A framework for reliability-based MDO of aerospace systems. *Materials*, 22(7), 1476-1478.
- Argyris, C. (1958). Some Problems in Conceptualizing Organizational Climate: A Case Study of a Bank. *Administrative Science Quarterly*, 2(4), 501-520. <https://doi.org/10.2307/2390797>
- Ashforth, B. E. (1985). Climate formation: Issues and extensions. *Academy of Management Review*, 10(4), 837-847.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Bateman, R. P., Carey, M., Moore, D. E., & Prior, C. (1993). The enhanced infectivity of *Metarhizium flavoviride* in oil formulations to desert locusts at low humidities. *Annals of Applied Biology*, 122(1), 145-152.
- Bandura A. (1985). Model of Causality in Social Learning Theory. In Mahoney M.J., Freeman A. (eds), *Cognition and Psychotherapy*, 5(22), 81-99.

- Campbell, R. J. (2000). The Roundabout: Industrial and Organizational Psychology: What Are Psychologists in Organizations Doing? *Professional Psychology, 1*(3), 285-286.
- Claes, L., Vandereycken, W., & Vertommen, H. (2003). Eating-disordered patients with and without self-injurious behaviours: A comparison of psychopathological features. *European Eating Disorders Review: The Professional Journal of the Eating Disorders Association, 11*(5), 379-396.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry, 11*(4), 227-268.
- Deci, E. L., & Vansteenkiste, M. (2004). Motivating learning, performance, and persistence: the synergistic effects of intrinsic goal contents and autonomy-supportive contexts. *Journal of Personality and Social Psychology, 87*(2), 243-246.
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, 23*(3), 147-163.
- Forehand, G. A., & Gilmer, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin, 62*(6), 361-382.
- Frazier, M. L. (2009). Voice Climate in Organizations: A Group Level Examination of Antecedents and Performance Outcomes [Doctoral thesis, Oklahoma State University] Google. <https://shareok.org/handle/11244/6798>
- Frazier, M. L., & Bowler, W. M. (2012). Voice Climate, supervisor undermining, and work outcomes: A group-level examination. *Journal of Management, 41*(3), 841-863.
- Freiberg, S. J. (1999). Understanding the dynamics of leadership: The role of follower self-concepts in the leader/follower relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 78*(3), 167-203.
- Froh, J. J., Kashdan, T. B., Yurkewicz, C., Fan, J., Allen, J., & Glowacki, J. (2010). The benefits of passion and absorption in activities: Engaged living in adolescents and its role in psychological well-being. *The Journal of Positive Psychology, 5*(4), 311-332.
- Galton, F. (1882). The Anthropometric Laboratory. *Fortnightly, 31*(183), 332-338.
- Guilford, J. P. (1966). Intelligence: 1965 model. *American Psychologist, 21*(1), 20-22.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and Research in Administration*. Macmillan Company.
- Higgins, E. T. (1992). Achieving "shared reality" in the communication game: A social action that creates meaning. *Journal of Language and Social Psychology, 11*(3), 141-154.
- Hardin, C., & Higgins, E. T. (1995). Shared reality: How social verification makes the subjective objective. In R. M. Sorrentino & E. T. Higgins, *Handbook of Motivation and Cognition: Foundations of Social Behavior, 19*(9), 28-42.
- Hoy, W., Smith, P., & Sweetland, S. (2002). The Development of the Organizational Climate Index for High Schools: Its Measure and Relationship to Faculty Trust. *The High School Journal, 86*(2), 38-49.
- James, L. R. (1982). Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. *Journal of applied psychology, 67*(2), 219-221.
- James, L. R., Joyce, W. F., & Slocum, J. W. (1988). Organizations do not cognize. *The Academy of Management Review, 13*(1), 129-132.



- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096-1099.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54(4), 305-312.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Lewin, K. (1938). The conceptual representation and measurement of psychological forces. *Duke University. Contributions to Psychological Theory*, 1(4), 247.
- Lewin, K. (1936). *The Principle of Topological Psychology*. McGraw Hill Co.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. 36(15), 76-81.
- Meyer, G. W. (1994). Social information processing and social networks: A test of social influence mechanisms. *Human Relations*, 47, 1013-1047.
- Mueller, D. C. (2003). The economic effects of democratic participation. *Journal of Public Economics*, 87(9-10), 2129-2155.
- Naumann, S. E., & Bennett, N. (2000). A case for procedural justice climate: Development and test of a multilevel model. *Academy of Management Journal*, 43(5), 881-889.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 389-416.
- Park, N. S., Jang, Y., Lee, B. S., Haley, W. E., & Chiriboga, D. A. (2013). The Mediating role of loneliness in the relation between social engagement and depressive symptoms among older Korean Americans: Do men and women differ?. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 68(2), 193-201.
- Priesemuth, M., Schminke, M., Ambrose, M. L., & Folger, R. (2014). Abusive supervision climate: A multiple-mediation model of its impact on group outcomes. *Academy of Management Journal*, 57(5), 1513-1534.
- Piscatelli, J., & Lee, C. (2011). *State Policies on School Climate and Bully Prevention Efforts: Challenges and Opportunities for Deepening State Policy Support for Safe and Civil Schools*. National School Climate Center. <https://eric.ed.gov/?id=ED566375>
- Roberson, Q. M. (2006). Justice in teams: The activation and role of sense-making in the emergence of justice climates. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(2), 177-192.
- Rentsch, J. R. (1990). Climate and culture: Interaction and qualitative differences in organizational meanings. *Journal of Applied Psychology*, 75, 661-668.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), 224-253.

- Schneider, B. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36(1), 19-39.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-romá, V., & 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.
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: *An essay*. *Personnel Psychology*, 28, 447-479.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-420.
- Stern, G. L. (1970). A spatial model of effectiveness criteria: Toward a competing value approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(3), 363-377.
- Tagiuri, R. & Litwin, G. H. (1968). *Organizational Climate: Exploration of A Concept*. Harvard University Press.
- Tomás, T. N. (1926). Sobre la entonación y el acento vascos. *International journal on Basque Studies*, 17(3), 404-406.
- Vecina, M. L., Chacón, F., Sueiro, M., & Barrón, A. (2012). Volunteer engagement: Does engagement predict the degree of satisfaction among new volunteers and the commitment of those who have been Active Longer. *Applied Psychology*, 61(1), 130-148.
- Wayne, R. P. (1991). Chemistry of atmospheres-An introduction to the chemistry of the atmospheres of earth, the planets, and their satellites. *Oxford*, 17(3), 404-406.
- Watkins, C. E., Tipton, R. M., Manus, M., & Hunton-Shoup, J. (1991). Role relevance and role engagement in contemporary school psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 22(4), 328-332.
- Weick, K. E. (1979). *The Social Psychology of Organizing* (2nd ed.). Addison-Wesley.
- Weick, K. E. (1995). *Sense Making in Organizations*. Sage.
- West, M. A., Smith, H., Feng, W. L., & Lawthom, R. (1998). Research excellence and departmental climate in British universities. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71(3), 261-281.
- Wilkenfeld, B., & Torney-Purta, J. (2012). A cross-context analysis of civic engagement linking CIVED and US: Census data. *Journal of Social Science Education*, 11(1), 64-80.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2011). Work engagement and financial returns : A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200.

## 附录：正式问卷

### 河北省高校组织氛围对教师工作投入的影响 ：以主动型人格特质为调节变量

亲爱的（老师）：

您好！

这是一份专题制作用的问卷，想了解您对高校教师工作投入的一些看法，您提供的宝贵意见，将作为本专题研究的重要资料参考。您的意见非常珍贵，请给予最真实的回答，问卷中所填写的资料，会完全保密，请放心作答。谢谢您！

敬祝

开心幸福每一天。

年月日

#### 一、基本资料

请您依照个人之情况，在符合的选项□内打勾“√”：

- 1、您的性别：男 女
- 2、您的年龄：20-30 30-40 40-50 50 以上
- 3、您的教龄：1-5 年 5-15 年 15 年以上
- 4、您的学历：本科 研究生 博士

#### 贰、问卷内容

请您依照自己对问题的看法，在符合的选项□内打勾“√”

下面是有关高校组织氛围的描述，请您根据自己的实际工作情况，在题目后面相应的数字上打“√”。数字越大表示越符合/同意。（注意：每题只能选一个答案。）

	完全不同意	不同意	一般	同意	完全同意
1、该学校教师的工作分配都经过详细规划和合理设计	1	2	3	4	5
2、教师清楚的知道每一件事的决定权在谁手里	1	2	3	4	5
3、本学校的官僚作风已经减至最低限度	1	2	3	4	5
4、由于学校复杂的规定，教师的许多创新性想法很难实现	1	2	3	4	5
5、学校的工作效率经常由于缺乏组织规划而降低	1	2	3	4	5
6、学校教师在做每个决定之前，须得请示上级	1	2	3	4	5
7、学校领导负责引导下级教师做事，下级必须对其负责	1	2	3	4	5
8、本学校的教师总是为自己做错事寻找借口推脱	1	2	3	4	5
9、在学校，但凡教师有合理的解决问题的方法，都可大胆地去干	1	2	3	4	5
10、学校现阶段面临的重大问题就是每个教师没有责任意识	1	2	3	4	5
11、该学校的升迁制度使得有能力的人得到重用	1	2	3	4	5
12、学校教师收获的鼓励奖励要多于批评指责	1	2	3	4	5
13、学校教师的良好表现都能得到相应的奖励和表彰	1	2	3	4	5
14、该学校上下级之间关系十分和谐	1	2	3	4	5
15、该学校同事之间能够和睦相处	1	2	3	4	5
16、在学校，除了工作接触外，同事之间一般不往来	1	2	3	4	5
17、学校的同事在工作中互不关心，处事风格有点冷漠	1	2	3	4	5
18、学校教师同事之间并不是真正地相互信赖	1	2	3	4	5

19、学校强调“以人为本”，领导会重视员工的感受	1	2	3	4	5
20、学校领导认为只要员工精神愉快，工作绩效就会提高	1	2	3	4	5
21、学校领导认为学校内部的工作争议有利于沟通	1	2	3	4	5
22、学校倡导员工勇于发表自己的意见	1	2	3	4	5

下面是有教师关工作投入的描述，请您根据自己的实际工作情况，在题目后面相应的数字上打“√”1-5 分别对应“完全不同意”到“完全同意”

	完全不同意	不同意	一般	同意	完全同意
1、早晨起床后，我非常愿意去上班	1	2	3	4	5
2、工作时，我感觉精力充沛	1	2	3	4	5
3、即使工作进行的不顺利，我也会坚持，不会灰心	1	2	3	4	5
4、我能坚持几个星期不间断地工作，中间无需休假	1	2	3	4	5
5、工作时，我心情非常愉快开朗	1	2	3	4	5
6、我在工作的时候感到干劲十足	1	2	3	4	5
7、我觉得我现在从事的工作非常有意义	1	2	3	4	5
8、我为自己现在从事的工作感到骄傲	1	2	3	4	5
9、对我而言，这份工作具有挑战性	1	2	3	4	5
10、我对自己的工作充满热情	1	2	3	4	5
11、我所做的工作能够激励我	1	2	3	4	5
12、工作时我忘记了周围的一切	1	2	3	4	5
13、当工作时，我觉得过得非常快	1	2	3	4	5

14、工作时我会沉浸在其中	1	2	3	4	5
15、放下手中的工作，对我而言很困难	1	2	3	4	5
16、专心工作时，我感到非常快乐	1	2	3	4	5

下面是有关主动型人格的描述，请您根据自己的实际工作情况，在题目后面相应的数字上打“√”1-5 分别对应“完全不符合”到“完全符合”

	非常不符合	一般不符合	轻微不符合	一般符合	轻微符合	一般符合	非常符合
1、如果我看到别人处在困难中，我会尽我所能地提供帮助	1	2	3	4	5	6	7
2、我擅长于将问题转化为机会	1	2	3	4	5	6	7
3、我一直在寻找更好的行事方式	1	2	3	4	5	6	7
4、遇到问题时，我会直面它	1	2	3	4	5	6	7
5、我喜欢挑战现状	1	2	3	4	5	6	7
6、如果我相信一个观点，没有什么障碍能够阻止我实现它	1	2	3	4	5	6	7
7、如果我坚信某件事，不管成败的可能性如何，我都会去做	1	2	3	4	5	6	7
8、没有比看到我的想法变成现实更令人兴奋的事了	1	2	3	4	5	6	7
9、我总是在寻找新的方法使我的生活更好	1	2	3	4	5	6	7
10、我享受面对和克服想法上的障碍所带来的乐趣	1	2	3	4	5	6	7

再次謝謝您的協助，用心填答！謝謝您。

