

# 湖南省高校教师积极心理品质的特点及其发展路径

吴林玲<sup>1</sup>, 邓治文<sup>2</sup>, 刘京铄<sup>1</sup>

(1. 湖南水利水电职业技术学院 水利工程学院, 湖南 长沙 410131;  
2. 长沙理工大学 教育与应用心理研究所, 湖南 长沙 410114)

**摘要:** 调研湖南省 12 所高校 534 名教师后发现, 湖南省高校教师各项积极心理品质的自评水平整体较高。从不同职称和不同大学层次来看, 学历、性别、年龄与教龄等不同人口统计学因素均对智慧、勇气、人性、公正、节制、超越等积极心理品质构成显著性影响。文章探究了影响湖南省高校教师积极心理品质发展的主要因素, 提出了提升创新创造精神、强化积极心理暗示、创设和谐教学氛围、营造宽容成长环境、促进师德师风建设等教师积极心理品质发展的可行路径。

**关键词:** 高校教师; 积极心理学; 积极心理品质; 师德师风建设; 教师发展; 湖南省

[中图分类号] G443      [文献标识码] A      [文章编号] 1672-934X(2023)04-0107-15

DOI: 10.16573/j.cnki.1672-934x.2023.04.011

## On the Characteristics and Developing Path of Positive Psychological Quality of University Teachers in Hunan Province

Wu Linling<sup>1</sup>, Deng Zhiwen<sup>2</sup>, Liu Jingshuo<sup>1</sup>

(1. School of Hydraulic Engineering, Hunan Polytechnic of Water Resources and Electric Power, Changsha, Hunan 410131, China; 2. Institute of Education and Applied Psychology, Changsha University of Science & Technology, Changsha, Hunan 410114, China)

**Abstract:** After investigating 534 teachers in 12 universities in Hunan Province, it has been found that the overall self-evaluation level of positive psychological quality of university teachers in Hunan is relatively higher. Under the conditions of different professional titles and university levels, demographic factors such as education, gender, age and teaching experience have significant differences in positive psychological qualities such as wisdom, courage, humanity, justice, moderation, and transcendence. This paper summarizes the main factors that affect the development of university teachers' positive psychological quality in Hunan Province, and puts forward such development paths as advocating innovative spirit, strengthening positive psychological hints, creating a harmonious teaching atmosphere and a tolerant growth environment, and improving teachers' professional ethics and conduct.

**Key words:** university teachers; positive psychology; positive psychological quality; construction of teachers' professional ethics and conduct; teachers' development; Hunan Province

收稿日期: 2023-03-15

基金项目: 湖南省教育科学“十四五”规划课题(XJK22CJG005)

作者简介: 吴林玲(1989—), 女, 讲师, 主要从事心理健康教育、思想政治教育等研究;  
邓治文(1964—), 男, 副教授, 博士, 主要从事社会心理学、心理健康教育等研究;  
刘京铄(1979—), 男, 副教授, 博士, 主要从事高等教育、职业教育等研究。

## 一、问题的提出

党的二十大报告明确提出,要“加强师德师风建设,培养高素质教师队伍,弘扬尊师重教社会风尚”<sup>[1]</sup>。教师的积极心理品质是衡量教师师德师风的重要评价指标之一。高校教师积极心理品质与其主观幸福感、工作满意度、教学科研投入度等密切相关,较低的积极心理品质自我评价将导致教师职业倦怠、紧张焦虑等消极状态,进而在一定程度上影响高校教师的教学和科研工作的实效性。课题组调研了湖南省12所高校534名教师,<sup>①</sup>了解到当前湖南省高校教师积极心理品质发展现状,分析了影响教师积极心理品质发展的主要因素,提出湖南省高校教师积极心理品质的发展路径,以期进一步推动湖南省高校师资队伍建设。

## 二、基于积极心理学的现有研究成果分析

“积极心理学”一词最早出现在马斯洛(Maslow A)的《动机与人格》著作最末一章。1998年,Martin Seligman被推选为美国心理学会主席后,首创并大力推动积极心理学研究。2000年以来,积极心理学思潮逐渐传入中国,对我国的人文社会科学研究产生了深刻影响。心理健康教育领域研究从聚焦消极心理现象的干预与治疗,转向关注个体积极心理品质的塑造,并倡导人们以积极的心理解释应对挑战,通过提升美德与优势来获得幸福感。

为系统论证积极心理学的影响因素及其作用机理,Seligman利用当代人文社会科学的各种研究方法,如田野调查、纵向研究、聚类分析、动物实验、大脑成像和案例研究等,同时吸收东西方宗教文化和哲学主流思想,明确智慧、勇气、人性、公正、节制、超越六种基本美德和二十四种性格优势<sup>[2]</sup>。

积极心理学的价值取向符合我国高等教育新使命,也具备跨文化适应性,因此具有较强的本土应用性。我国学者从高校教师素质的内容结构、发展路径、影响机制及高校课程设计等方

面开展了系列研究。有学者认为,从高校教师素质的内容结构看,“教学反思能力”“学习能力”“欣赏与包容能力”等积极心理品质相关要素,可纳入高校教师专业发展标准体系进行研究<sup>[3]</sup>;作为积极心理学主要研究内容的“主观幸福感”可列入核心自我评价领域的热门关键词<sup>[4]</sup>;性别、年龄、学段、职称等因素影响教师积极心理品质的发挥<sup>[5]</sup>;“激励”对高校青年教师的创造力具有明显促进作用<sup>[6]</sup>。从高校教师素质的发展路径来看,卞军凤等从“积极情绪体验、积极人格特质及积极组织系统”三个维度出发作出系统的路径指引<sup>[7]</sup>;邹维兴等结合积极心理学与组织行为学,探讨了区域高校教师工作积极性的影响机制<sup>[8]</sup>;刘东平结合“积极心理”推动教育机制的多维共进,认为可实现思政、品德和心理等育人元素有效融合<sup>[9]</sup>。在高校课程设计环节,欧阳文认为大学教师应成为学习体验的设计者,要创设探究与互动的教育情境,增进师生“智慧”维度的积极心理品质<sup>[10]</sup>。

孟万金等以Seligman团队“行动价值”(Values in Action, VIA)的理论架构和测验量表为基础,开发有效的积极心理品质量表并面向小学、初中、高中、中职院校等师生群体开展实证研究,将人口统计学因素纳入测评体系<sup>[11-16]</sup>。但专门以高校教师为研究对象,深入探索其积极心理品质特点及发展路径的研究尚不多见,因此,本课题具有十分重要的研究价值。

## 三、湖南省高校教师积极心理品质的特点

基于Seligman与孟万金等的研究成果,调整确定《湖南省高校教师积极心理品质量表》,按李克特五点量表形式组成132道题目,分析被试者在智慧、勇气、人性、公正、节制、超越六大维度的自评水平。

初测阶段,采用整群随机抽样法向80名湖南省高校教师发放问卷,测得量表整体Cronbach's  $\alpha$ 系数0.756,六大维度内部、六大维度与整体积极心理品质均存在高于0.30的相关性,表明初测信度及结构效度检验均较好;进行

因子分析时,剔除其中 12 道因子负荷低于 0.30 的试题,最终确定包含 120 道题的量表进入正式施测阶段。

正式施测阶段,采用整群随机抽样法选取湖南省 12 所高校 600 名在职教师为研究样本,成功发放问卷 568 份,回收有效问卷 534 份,有效率约为 94.0%。<sup>①</sup>量表整体 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.968,六大维度 Cronbach's  $\alpha$  系数最低为 0.782,量表信度较好;因子分析测知 120 道题 Bartlett 球度检测具有显著意义,主成分因子对

整体解释度为 65.10%;相关分析法测知六大维度与整体积极心理品质均存在 0.01 水平上的显著相关。上述数据表明正式施测量表信度及内容、结构效度检验均较好。

(一)湖南省高校教师积极心理品质整体状况

在表 1 中,各维度理论均值为李克特五点量表的中位数 3 与试题数之积。对比数据可知,湖南省高校教师整体积极心理品质及其六大子维度自评水平均较高,结果如表 1 所示。

表 1 湖南省高校教师积极心理品质的整体状况

	N	试题数	极小值	极大值	实测均值	理论均值	标准差
智慧	534	25	52	153	92.03	75	12.167
勇气	534	20	49	100	75.33	60	9.292
人性	534	20	48	100	80.20	60	10.208
公正	534	15	33	75	54.67	45	6.741
节制	534	20	52	100	76.00	60	8.262
超越	534	20	52	100	76.92	60	8.679
整体积极心理品质	534	120	293	595	455.12	360	49.120

(二)影响湖南省高校教师积极心理品质的内在结构差异

采用多元线性回归分析法,以样本的整体积极心理品质为因变量、六大维度自评得分为自变量,探索六大维度对整体积极心理品质的影响显著性,结果如表 2 所示。

表 2 六大维度对整体积极心理品质的影响显著性比较

模型	B	标准误差	Beta	显著性 Sig 值
(常量)	-2.132E-13	0.000	—	1.000
智慧	1.000	0.000	0.248	0.000
勇气	1.000	0.000	0.189	0.000
人性	1.000	0.000	0.208	0.000
公正	1.000	0.000	0.137	0.000
节制	1.000	0.000	0.168	0.000
超越	1.000	0.000	0.177	0.000

由表 2 可知,六大维度对湖南省高校教师积极心理品质的影响显著性由大到小分别是:智慧>人性>勇气>超越>节制>公正。再以

同样方法分析各维度子一级项目的内在结构特征,即以六大维度自评得分为因变量、各维度子一级内容为自变量进行多元回归分析,结果如表 3 所示。

由表 3 可知,影响湖南省高校教师智慧维度自评得分的因素由高到低分别是:创造力>热爱学习>兴趣>洞察力>多角度看问题;影响勇气维度自评得分的因素由高到低分别是:勇敢>诚实>热情活力>坚持;影响人性维度自评得分的因素由高到低分别是:被爱>友善>爱>社交智力;影响公正维度自评得分的因素由高到低分别是:领导力>团队精神>公平;影响节制维度自评得分的因素由高到低分别是:自制>宽容>谦虚>审慎;影响超越维度自评得分的因素由高到低分别是:幽默风趣>信念和希望>感恩>审美。以上六大维度各子一级内容的内部结构权重分布较为均匀。

(三)人口统计学因素的影响显著性分析

1. 对整体积极心理品质的影响显著性分析

为深入了解性别、年龄、学历等八大人口统计学因素对积极心理品质自评水平的影响显著性,本课题采用最优尺度回归分析法,所得结果如表 4 所示。

表 3  各大维度内在结构的多元回归分析结果

维度	子一级内容	<i>B</i>	<i>Beta</i>	显著性 <i>Sig</i> 值
智慧	(常量)	3.1974E-14	—	0.000
	兴趣	1.000	0.231	0.000
	创造力	1.000	0.308	0.000
	热爱学习	1.000	0.243	0.000
	多角度看问题	1.000	0.220	0.000
	洞察力	1.000	0.229	0.000
勇气	(常量)	-3.1974E-14	—	1.000
	热情活力	1.000	0.312	0.000
	勇敢	1.000	0.340	0.000
	坚持	1.000	0.303	0.000
	诚实	1.000	0.317	0.000
人性	(常量)	-3.553E-14	—	0.000
	爱	1.000	0.285	0.000
	被爱	1.000	0.295	0.000
	友善	1.000	0.294	0.000
	社交智力	1.000	0.274	0.000
公正	(常量)	-3.5527E-14	—	1.000
	领导力	1.000	0.434	0.000
	团队精神	1.000	0.407	0.000
	公平	1.000	0.403	0.000
节制	(常量)	-6.7502E-14	—	1.000
	谦虚	1.000	0.304	0.000
	自制	1.000	0.336	0.000
	宽容	1.000	0.332	0.000
	审慎	1.000	0.301	0.000
超越	(常量)	-4.263E-14	—	0.000
	信念和希望	1.000	0.326	0.000
	幽默风趣	1.000	0.356	0.000
	感恩	1.000	0.308	0.000
	审美	1.000	0.307	0.000

由表 4 可知,湖南省高校教师的职称等级越高,其整体积极心理品质自评水平越低;<sup>②</sup>所在大学层次越好,整体积极心理品质自评水平越高。剩余六项人口统计学因素影响均不显著。

2. 对智慧维度的影响显著性分析  
经最优尺度回归分析,获知人口统计学因素对智慧维度自评水平的结果,如表 5 所示。

表 4  人口统计学因素对整体积极心理品质的影响显著性分析结果

	<i>Beta</i>	标准误差	<i>df</i>	<i>F</i>	显著性 <i>Sig</i> 值
性别	-0.024	0.055	1	0.198	0.657
年龄	-0.136	0.171	3	0.638	0.591
学历	0.215	0.189	1	1.289	0.257
政治身份	-0.035	0.048	1	0.525	0.469
职称	-0.185	0.048	2	3.922	0.020 *
教龄	0.023	0.225	2	0.011	0.989
民族	-0.054	0.074	2	0.533	0.587
所在大学层次	0.106	0.044	2	5.703	0.004 *

注: \* 表示  $P<0.05$ ,下同。

表 5  人口统计学因素对智慧维度自评水平的影响显著性分析结果

	<i>Beta</i>	标准误差	<i>df</i>	<i>F</i>	显著性 <i>Sig</i> 值
性别	-0.083	0.059	1	1.976	0.160
年龄	-0.146	0.162	4	0.807	0.521
学历	0.252	0.177	2	2.031	0.132
政治身份	-0.036	0.042	1	0.739	0.390
职称	-0.147	0.076	2	3.739	0.024 *
教龄	0.047	0.281	1	0.028	0.867
民族	-0.004	0.039	2	0.012	0.988
所在大学层次	0.156	0.044	2	12.892	0.000 *

由表 5 可知,职称等级越高,其智慧维度自评水平越低;<sup>③</sup>所在大学层次越好,其智慧维度的自评水平越高。剩余六项人口统计学因素对智慧维度的自评水平影响均不显著。

3. 对勇气维度的影响显著性分析  
经最优尺度回归分析,获知人口统计学因素对勇气维度自评水平的结果,如表 6 所示。

由表 6 可知,职称等级越高,勇气维度自评水平越低;<sup>④</sup>所在大学层次越好,勇气维度自评水平越高。剩余六项人口统计学因素对勇气维度自评水平的影响均不显著。

表 6 人口统计学因素对勇气维度自评水平的  
影响显著性分析结果

	Beta	标准误差	df	F	显著性 Sig 值
性别	−0.072	0.054	1	1.760	0.185
年龄	−0.033	0.231	2	0.021	0.979
学历	0.151	0.133	1	1.294	0.256
政治身份	−0.055	0.058	1	0.907	0.341
职称	−0.134	0.071	2	3.527	0.030 *
教龄	0.099	0.289	3	0.117	0.950
民族	−0.081	0.088	2	0.841	0.432
所在大学层次	0.116	0.054	1	4.681	0.031 *

4. 对人性维度的影响显著性分析

经最优尺度回归分析,获知人口统计学因素对人性维度自评水平的结果,如表 7 所示。

表 7 人口统计学因素对人性维度自评水平的  
影响显著性分析结果

	Beta	标准误差	df	F	显著性 Sig 值
性别	−0.011	0.045	1	0.063	0.802
年龄	−0.306	0.141	4	4.720	0.001 *
学历	0.007	0.234	1	0.001	0.977
政治身份	−0.041	0.054	1	0.565	0.453
职称	−0.216	0.138	2	2.460	0.086
教龄	0.071	0.169	3	0.179	0.911
民族	−0.010	0.048	2	0.047	0.954
所在大学层次	0.072	0.061	2	1.402	0.247

由表 7 可知,年龄越大,人性维度自评水平越低。<sup>②</sup> 剩余七项人口统计学因素对人性维度自评水平的影响均不显著。

5. 对公正维度的影响显著性分析

经最优尺度回归分析,获知人口统计学因素对公正维度自评水平的结果,如表 8 所示。

由表 8 可知,八项人口统计学因素对公正维度自评水平的影响均不显著。

6. 对节制维度的影响显著性分析

经最优尺度回归分析,获知人口统计学因素对节制维度自评水平的结果,如表 9 所示。

表 8 人口统计学因素对公正维度自评水平的  
影响显著性分析结果

	Beta	标准误差	df	F	显著性 Sig 值
性别	0.013	0.064	2	0.041	0.960
年龄	−0.098	0.185	2	0.282	0.754
学历	0.249	0.203	1	1.498	0.222
政治身份	−0.039	0.046	1	0.730	0.393
职称	−0.111	0.083	1	1.777	0.183
教龄	0.020	0.224	2	0.008	0.992
民族	−0.043	0.067	2	0.411	0.663
所在大学层次	0.077	0.049	1	2.550	0.111

表 9 人口统计学因素对节制维度自评水平的  
影响显著性分析结果

	Beta	标准误差	df	F	显著性 Sig 值
性别	−0.004	0.061	2	0.004	0.996
年龄	−0.176	0.214	3	0.681	0.564
学历	0.057	0.073	3	0.606	0.611
政治身份	0.058	0.042	1	1.913	0.167
职称	−2.238	0.122	2	3.828	0.022 *
教龄	0.098	0.225	3	0.189	0.904
民族	0.010	0.076	2	0.019	0.981
所在大学层次	0.058	0.076	1	0.590	0.443

由表 9 可知,职称等级越高,节制维度自评水平越低。<sup>②</sup> 剩余七项人口统计学因素影响均不显著。

7. 对超越维度的影响显著性分析

经最优尺度回归分析,获知人口统计学因素对超越维度自评水平的结果,如表 10 所示。

表 10 人口统计学因素对超越维度自评水平的  
影响显著性分析结果

	Beta	标准误差	df	F	显著性 Sig 值
性别	0.014	0.048	2	0.091	0.913
年龄	−0.189	0.127	3	2.196	0.088
学历	0.148	0.169	1	0.769	0.381
政治身份	0.023	0.049	1	0.225	0.636
职称	−2.257	0.153	2	2.820	0.061
教龄	0.068	0.148	2	0.210	0.811
民族	−0.069	0.065	2	0.019	0.322
所在大学层次	0.125	0.053	2	5.652	0.004 *



由表 10 可知,所在大学层次越好,超越维度自评水平越高。剩余七项人口统计学因素对超越维度自评水平的影响均不显著。

#### (四)不同职称分组的差异特征

为进一步挖掘湖南省高校教师积极心理品质的特点,结合上述结果,分别基于教师职称、大学层次分组,分析剩余的人口统计学因素对

六大维度的影响显著性。

##### 1. 整体特征的影响差异分析

采用最优尺度回归分析法,按照“高级”“中级”“初级”进行职称分组,分析除职称以外的七项人口统计学因素对六大维度的影响情况,所得结果如表 11 所示。其中,高级和初级职称不构成对整体积极心理品质的显著影响,表中未予列示。<sup>③</sup>

表 11 职称因素对整体积极心理品质的回归分析结果

职称	模型	B	标准误差	Beta	t	显著性 Sig 值
中级	(常量)	539.730	53.802	—	10.032	0.000
	性别	-7.531	6.507	-0.077	-1.157	0.248
	年龄	-2.465	1.126	-0.273	-2.188	0.030 *
	学历	-0.973	8.983	-0.008	-0.108	0.914
	政治身份	0.941	2.597	0.024	0.362	0.717
	教龄	1.075	0.956	0.147	1.124	0.262
	民族	-15.592	14.532	-0.071	-1.073	0.284
	所在大学层次	6.286	4.826	0.090	1.302	0.194

由表 11 可知,中级职称的教师年龄越大,其整体积极心理品质的自我评价越低。<sup>②</sup> 剩余六项人口统计学因素对整体积极心理品质的影响均不显著。

##### 2. 智慧维度的差异特征

以最优尺度回归分析法探索智慧维度自评水平的影响关系,所得结果如表 12 所示。

从表 12 可知,高级职称的男性在智慧维度自评水平上比女性高,且其学历越高,智慧自评水平越高;职称为中级的男性,在智慧维度自评水平上比女性高,且其所在大学层次越好,智慧维度自评水平越高;职称为初级的教师,所在大学层次越好,其智慧维度自评水平越高。

##### 3. 勇气维度的差异特征

以最优尺度回归分析法探索勇气维度自评水平的影响关系,所得结果如表 13 所示。中级、初级职称的教师,被证实其他人口统计学因素在勇气维度的自我评价上均无显著影响。<sup>④</sup>

从表 13 可知,高级职称男性比女性勇气维度自评水平高。

##### 4. 人性维度的差异特征

以人性维度总分为因变量,以性别、年龄、学历、政治身份、教龄、民族、所在大学层次为自变量进行最优尺度回归分析,所得结果如表 14 所示。高级和初级职称的教师,被证实其他人口统计学因素对人性维度自评水平均无显著影响。<sup>③</sup>

从表 14 可知,中级职称的高校教师年龄越大,人性维度自评水平越低。<sup>②</sup>

##### 5. 公正维度的差异特征

以最优尺度回归分析法探索公正维度自评水平的影响关系,结果证实三个级别的职称分组下,其他七项人口统计学因素对公正维度自评水平均无显著影响。

##### 6. 节制维度的差异特征

以最优尺度回归分析法探索节制维度自评水平的影响关系,所得结果如表 15 所示。中级、初级职称教师的学历对节制维度自评水平具有显著影响,其他人口统计学因素对其节制维度自评水平均无显著影响。<sup>③</sup>

表 12 人口统计学因素对智慧维度自评水平的影响差异

职称	模型	<i>B</i>	标准误差	<i>Beta</i>	<i>t</i>	显著性 <i>Sig</i> 值
高级	(常量)	71.054	14.510	—	4.897	0.000
	性别	−5.138	1.914	−0.189	−2.685	0.008 *
	年龄	−0.245	0.247	−0.122	−0.993	0.322
	学历	7.010	2.332	0.215	3.006	0.003 *
	政治身份	0.088	0.770	0.008	0.114	0.909
	教龄	0.352	0.207	0.208	1.696	0.091
	民族	2.366	4.006	0.042	0.590	0.556
	所在大学层次	2.139	1.478	0.103	1.447	0.149
中级	(常量)	106.890	12.557	—	8.513	0.000
	性别	−3.680	1.515	−0.158	−2.428	0.016 *
	年龄	−0.378	0.263	−0.176	−1.438	0.152
	学历	−0.228	2.095	−0.008	−0.109	0.913
	政治身份	0.199	0.601	0.022	0.332	0.740
	教龄	0.028	0.223	0.016	0.124	0.902
	民族	−3.527	3.392	−0.067	−1.040	0.299
	所在大学层次	2.691	1.126	0.162	2.391	0.018 *
初级	(常量)	86.787	16.962	—	5.117	0.000
	性别	−1.293	2.310	−0.060	−0.560	0.577
	年龄	0.243	0.482	0.102	0.505	0.615
	学历	0.516	2.523	0.022	0.205	0.838
	政治身份	0.353	0.882	0.041	0.400	0.690
	教龄	−0.678	0.673	−0.204	−1.008	0.316
	民族	−8.023	6.220	−0.130	−1.290	0.200
	所在大学层次	3.373	1.599	0.229	2.110	0.038 *

表 13 人口统计学因素对勇气维度自评水平的影响差异

职称	模型	<i>B</i>	标准误差	<i>Beta</i>	<i>t</i>	显著性 <i>Sig</i> 值
高级	(常量)	68.579	10.608	—	6.465	0.000
	性别	−2.838	1.399	−0.148	−2.029	0.044 *
	年龄	−0.046	0.181	−0.032	−0.253	0.801
	学历	3.291	1.705	0.143	1.930	0.055
	政治身份	−0.009	0.563	−0.001	−0.017	0.987
	教龄	0.104	0.152	0.088	0.687	0.493
	民族	0.400	2.929	0.010	0.136	0.892
	所在大学层次	−0.169	1.080	−0.012	−0.157	0.876

表 14 人口统计学因素对人性维度自评水平的影响差异

职称	模型	<i>B</i>	标准误差	<i>Beta</i>	<i>t</i>	显著性 <i>Sig</i> 值
中级	(常量)	105.374	11.389	—	9.253	0.000
	性别	−0.297	1.374	−0.014	−0.216	0.829
	年龄	−0.751	0.238	−0.392	−3.152	0.002 *
	学历	−0.950	1.900	−0.037	−0.500	0.618
	政治身份	0.145	0.545	0.018	0.265	0.791
	教龄	0.426	0.202	0.274	2.107	0.036
	民族	−1.637	3.076	−0.035	−0.532	0.595
	所在大学层次	0.633	1.021	0.043	0.620	0.536

表 15 人口统计学因素对节制维度自评水平的影响差异

职称	模型	<i>B</i>	标准误差	<i>Beta</i>	<i>t</i>	显著性 <i>Sig</i> 值
高级	(常量)	67.332	9.422	—	7.146	0.000
	性别	−1.784	1.243	−0.105	−1.435	0.153
	年龄	−0.034	0.160	−0.027	−0.213	0.831
	学历	3.139	1.515	0.154	2.073	0.040 *
	政治身份	0.680	0.500	0.099	1.359	0.176
	教龄	0.028	0.135	0.026	0.207	0.836
	民族	1.661	2.602	0.047	0.638	0.524
	所在大学层次	−0.502	0.960	−0.038	−0.523	0.602

7. 超越维度的差异特征

以最优尺度回归分析法探索超越维度自评水平的影响关系,所得结果如表 16 所示。高

级、初级职称的教师被证实其他人口统计学因素对其超越维度自评水平均无显著影响。<sup>③</sup>

从表16可知,中级职称教师的年龄越大,

表 16 人口统计学因素对超越维度自评水平的影响差异

职称	模型	<i>B</i>	标准误差	<i>Beta</i>	<i>t</i>	显著性 <i>Sig</i> 值
中级	(常量)	97.630	9.715	—	10.049	0.000
	性别	−0.481	1.172	−0.027	−1.411	0.682
	年龄	−0.509	0.203	−0.313	−2.506	0.013 *
	学历	−0.874	1.621	−0.040	−0.539	0.590
	政治身份	0.268	0.465	0.038	0.576	0.565
	教龄	0.234	0.173	0.177	1.358	0.176
	民族	−3.429	2.624	−0.086	−1.307	0.193
	所在大学层次	0.553	0.871	0.044	0.635	0.526

其超越维度自评水平越低。<sup>②</sup>

(五)所在大学层次的差异特征分析

1. 整体特征的影响差异

采用最优尺度回归分析法,按“所在大学层次”进行分组,判断其他七项人口统计学因素对整体积极心理品质的自评水平影响显著性,结果如表 17 所示。其他人口统计学因素对三本院校的教师整体积极心理品质不构成显著影响。<sup>③</sup>

从表 17 可知,二本院校教师的年龄越大,整体积极心理品质的自评水平越低,<sup>②</sup>但教龄越长,其整体积极心理品质自评水平越高;一本院校教师中,男性比女性的整体积极心理品质自评水平更高。

2. 智慧维度的差异特征

采用最优尺度回归法,将所在大学层次进行分组,判断其他七项人口统计学因素对智慧维度自评水平影响显著性,所得结果如表 18 所示。其他七项人口统计学因素对三本与一本院校教师的智慧维度的自评水平均不构成显著影响。<sup>③</sup>

从表 18 可知,二本院校教师的年龄越大,智慧维度自评水平越低。<sup>②</sup>

3. 勇气维度的差异特征

勇气维度自评水平所得结果如表 19 所示。三本与一本院校教师在勇气维度自评水平上无显著差异。<sup>③</sup>



表 17 不同大学层次分组与整体积极心理品质的影响差异

所在大学层次	模型	<i>B</i>	标准误差	<i>Beta</i>	<i>t</i>	显著性 <i>Sig</i> 值
二本院校	(常量)	527.319	60.070	—	8.778	0.000
	性别	−0.821	6.734	−0.009	−0.122	0.903
	年龄	−3.330	1.209	−0.525	−2.754	0.006*
	学历	11.550	7.995	−0.108	1.445	0.150
	政治身份	−2.754	2.747	−0.071	−1.002	0.317
	职称	−8.671	6.381	−0.141	−1.359	0.176
	教龄	2.878	1.116	0.496	2.578	0.011*
	民族	−6.648	16.390	−0.029	−0.406	0.685
一本院校	(常量)	510.700	58.378	—	8.748	0.000
	性别	−13.500	6.558	−0.132	−2.059	0.041*
	年龄	−1.248	0.961	−0.202	−1.299	0.195
	学历	0.861	9.593	0.006	0.090	0.929
	政治身份	2.722	2.495	0.067	1.091	0.276
	职称	−3.804	6.268	−0.053	−0.607	0.544
	教龄	0.903	0.829	0.166	1.089	0.277
	民族	3.294	13.489	0.015	0.244	0.807

表 18 不同大学层次分组与智慧维度自评水平的影响差异

所在大学层次	模型	<i>B</i>	标准误差	<i>Beta</i>	<i>t</i>	显著性 <i>Sig</i> 值
二本院校	(常量)	102.626	14.386	—	7.134	0.000
	性别	−1.555	1.610	−0.069	−0.966	0.335
	年龄	−0.615	0.290	−0.408	−2.123	0.035*
	学历	2.898	1.914	0.114	1.514	0.132
	政治身份	−0.192	0.652	−0.021	−0.295	0.768
	职称	−2.127	1.528	−0.145	−1.392	0.166
	教龄	0.471	0.267	0.342	1.761	0.080
	民族	0.809	3.926	0.015	0.206	0.837

表 19 不同大学层次分组与勇气维度自评水平的影响差异

所在大学层次	模型	<i>B</i>	标准误差	<i>Beta</i>	<i>t</i>	显著性 <i>Sig</i> 值
二本院校	(常量)	79.718	11.085	—	7.191	0.000
	性别	−0.721	1.240	−0.041	−0.581	0.562
	年龄	−0.381	0.223	−0.326	−1.710	0.089
	学历	2.645	1.475	0.134	1.793	0.075
	政治身份	−0.272	0.502	−0.038	−0.542	0.589
	职称	−1.602	1.178	−0.141	−1.360	0.175
	教龄	0.411	0.206	0.384	1.994	0.048*
	民族	−0.655	3.025	−0.016	−0.217	0.829

从表 19 可知,二本院校教师的教龄越长,其勇气维度自评水平越高。

4. 人性维度的差异特征

人性维度自评水平所得结果如表 20 所示。一本和三本院校的教师在人性维度自评水平,受其他人口统计学因素的影响均不显著。<sup>③</sup>

从表 20 可知,二本院校的教师年龄越大,人性维度自评水平越低;<sup>②</sup>其教龄越长,人性维

度自评水平越高。

5. 公正维度的差异特征

公正维度自评水平所得结果如表 21 所示。三本院校与一本院校教师对公正维度自评水平无显著影响。<sup>③</sup>

从表 21 可知,二本院校的教师教龄越长,公正维度自评水平越高;年龄越大,公正自评水平越低。<sup>②</sup>

表 20 不同大学层次分组与人性维度自评水平的影响差异

所在大学层次	模型	B	标准误差	Beta	t	显著性 Sig 值
二本院校	(常量)	100.814	12.547	—	8.035	0.000
	性别	0.583	1.404	0.029	0.415	0.678
	年龄	-0.773	0.253	-0.579	-3.060	0.003 *
	学历	1.443	1.669	0.064	0.864	0.388
	政治身份	-1.033	0.569	-0.127	-1.817	0.071
	职称	-0.867	1.333	-0.067	-0.651	0.516
	教龄	0.697	0.233	0.570	2.990	0.003 *
	民族	-2.776	3.424	-0.058	-0.811	0.419

表 21 不同大学层次分组与公正维度自评水平的影响差异

所在大学层次	模型	B	标准误差	Beta	t	显著性 Sig 值
二本院校	(常量)	62.384	8.884	—	7.022	0.000
	性别	-0.276	0.994	-0.020	-0.278	0.782
	年龄	-0.404	0.179	-0.434	-2.258	0.025 *
	学历	1.275	1.182	0.081	1.078	0.282
	政治身份	-0.460	0.403	-0.081	-1.142	0.255
	职称	-0.856	0.944	-0.094	-0.907	0.365
	教龄	0.385	0.165	0.452	2.330	0.021 *
	民族	0.176	2.424	0.005	0.073	0.942

6. 节制维度自评水平的差异特征

节制维度自评水平所得结果如表 22 所示。不同大学层次分组的教师对节制维度自评水平各有不同表现。

从表 22 可知,三本院校的教师教龄越长,节制维度自评水平越低;<sup>②</sup>二本院校的教师教龄越长,节制维度自评水平越高,但年龄越大,节制维

度自评水平越低;<sup>②</sup>学历越高,其节制维度自评水平越高;在一本院校中,共产党员比非共产党员身份的教师在节制维度自评水平更高。

7. 超越维度的差异特征

超越维度所得结果如表 23 所示。一本院校被证实人口统计学因素对超越维度自评水平均无显著影响。<sup>③</sup>

表 22 不同大学层次分组与节制维度自评水平的影响差异

所在大学层次	模型	<i>B</i>	标准误差	<i>Beta</i>	<i>t</i>	显著性 <i>Sig</i> 值
三本院校	(常量)	75.233	17.247	—	4.362	0.000
	性别	−1.510	1.937	−0.102	−0.780	0.439
	年龄	0.392	0.244	0.475	1.603	0.115
	学历	0.617	2.213	0.043	0.279	0.781
	政治身份	−0.639	0.872	−0.100	−0.733	0.467
	职称	−1.206	2.117	−0.118	−0.570	0.571
	教龄	−0.440	0.202	−0.573	−2.183	0.033*
	民族	−4.950	4.610	−0.143	−1.074	0.288
二本院校	(常量)	82.072	10.162	—	8.077	0.000
	性别	0.815	1.139	0.050	0.716	0.475
	年龄	−0.538	0.205	−0.494	−2.631	0.009*
	学历	3.141	1.352	0.171	2.323	0.021
	政治身份	−0.250	−0.465	−0.037	−0.537	0.592
	职称	−1.839	1.079	−0.174	−1.703	0.090
	教龄	0.517	0.189	0.519	2.736	0.007*
	民族	−1.770	2.773	−0.045	−0.638	0.524
一本院校	(常量)	76.888	9.959	—	7.721	0.000
	性别	−0.944	1.119	−0.054	−0.843	0.400
	年龄	−0.093	0.164	−0.089	−0.568	0.570
	学历	0.775	1.636	0.031	0.474	0.636
	政治身份	0.840	0.426	0.122	1.973	0.050*
	职称	−0.901	1.069	−0.074	−0.843	0.400
	教龄	0.032	1.141	0.035	0.227	0.821
	民族	1.071	2.301	0.029	0.465	0.642

从表 23 可知,三本院校的教师教龄越长,其超越维度自评水平越低;二本院校的教师年龄越大,其超越维度的自评水平越低。<sup>②</sup>

(六)研究小结

1. 整体特征

研究表明,湖南省高校教师的积极心理品质整体较为积极;所在大学层次、职称对教师的积极心理品质影响显著,其他六个人口统计学因素对整体积极心理品质的影响均不显著。

2. 内部结构特征

一是六大维度对湖南省高校教师整体积极

心理品质的影响显著性排序为:智慧>人性>勇气>超越>节制>公正。

二是六大维度内部,影响智慧维度自评水平的因素由高到低排列是:创造力>热爱学习>兴趣>洞察力>多角度看问题;影响勇气维度自评水平的因素由高到低排列是:勇敢>诚实>热情活力>坚持;影响人性维度自评水平的因素由高到低排列是:被爱>友善>爱>社交智力;影响公正维度自评水平的因素由高到低排列是:领导力>团队精神>公平;影响节制水平自评水平的因素由高到低排列是:自制>

表 23 不同大学层次分组与超越维度自评水平的影响差异

所在大学层次	模型	<i>B</i>	标准误差	<i>Beta</i>	<i>t</i>	显著性 <i>Sig</i> 值
三本院校	(常量)	80.568	19.372	—	4.159	0.000
	性别	-1.449	2.176	-0.085	-0.666	0.508
	年龄	0.192	0.275	0.201	0.698	0.488
	学历	1.241	2.486	0.074	0.499	0.620
	政治身份	-0.273	0.979	-0.037	-0.278	0.782
	职称	-0.636	2.377	-0.054	-0.268	0.790
	教龄	-0.529	0.226	-0.595	-2.336	0.023 <sup>*</sup>
	民族	-5.893	5.178	-0.147	-1.138	0.260
二本院校	(常量)	99.090	10.993	—	9.014	0.000
	性别	0.551	1.230	0.032	0.448	0.654
	年龄	-0.628	0.221	-0.544	-2.840	0.005 <sup>*</sup>
	学历	0.278	1.463	0.014	0.190	0.850
	政治身份	-0.361	0.498	-0.051	-0.724	0.470
	职称	-1.420	1.168	-0.126	-1.216	0.225
	教龄	0.399	0.204	0.377	1.953	0.052
	民族	-2.425	3.000	-0.058	-0.808	0.420

宽容>谦虚>审慎;影响超越维度自评水平的因素由高到低排列是:幽默风趣>信念和希望>感恩>审美。

三是所在大学层次、职称对智慧维度自评水平影响显著,对勇气维度自评水平影响显著;年龄对人性维度自评水平影响显著;八项人口统计学因素对公正维度自评水平影响均不显著;职称对节制维度自评水平影响显著;所在大学层次对超越维度自评水平影响显著。

### 3. 职称的差异特征

高级职称:学历对智慧维度自评水平影响显著,且男性的智慧维度自评水平比女性更高;男性的勇气维度自评水平比女性更高;学历对节制维度自评水平影响显著;年龄对超越维度自评水平影响显著。

中级职称:年龄对整体积极心理品质的自评水平影响显著;所在大学层次对智慧维度自评水平影响显著,且男性的智慧维度自评水平比女性更高;年龄对人性、超越两项维度自评水

平影响显著。

初级职称:所在大学层次对智慧维度自评水平影响显著。

### 4. 所在大学层次的差异特征

一本院校:年龄对整体积极心理品质影响显著;教龄对整体心理品质影响显著;男性比女性的积极心理品质水平高;共产党员的节制维度自评水平相比其他非共产党员更高。

二本院校:年龄对整体积极心理品质影响显著;年龄对智慧、人性、公正、节制、超越维度自评水平均影响显著;教龄对勇气、人性、公正、节制维度自评水平均呈影响显著;学历对节制维度自评水平影响显著。

三本院校:教龄对节制、超越维度自评水平影响显著。

## 四、湖南省高校教师积极心理品质的发展路径

基于上述研究结果,职称、所在大学层次两

项人口统计学因素相比其他六项因素而言,对湖南省高校教师的积极心理品质影响更为显著。因此,理应以职称评聘作为教师发展的重要导向。然而,职称评聘制度是综合考虑政府、社会、高校与教师等多方影响因素的结果<sup>[17]</sup>。职称与所在大学层次不是教师个人意志能左右的,故本研究基于六大维度,从个体及其所处环境的角度提出发展路径。

六大维度受人口统计学因素影响的显著性排序是:智慧>人性>勇气>超越>节制>公正,处于最末的公正维度甚至不受人口统计学因素影响。基于此,由前五项积极心理品质出发,结合数据分析结果探讨其发展路径。

### (一)发展智慧品质,提升创新创造精神

根据观测,所在大学层次、职称对智慧维度自评水平均具有显著影响。因此,所在大学层次越低,或者职称越高的教师,越需要发展智慧心理品质,具体是指发展“创造力”“热爱学习”“兴趣”“洞察力”“多角度看问题”五个方面的品质。

高校要推动观念创新,营造教师创新氛围。从学校层面,建议适度放权,坚持开放包容的行政管理原则,研究制定能够实现教师自我价值的激励措施。有研究指出,高校为发展教师学术创造力,需强化教师激励机制,深化创新人才培养和科技成果转化制度改革<sup>[18]</sup>;学校层次较低的高校,更应充分挖掘自身的产学研优势特色,借助各级各类教学竞赛、职称评聘、承接科研课题、开展科技成果转化等方式激发教师创新活力,同时建议学校创新教师聘任与学术评价制度的顶层设计。

### (二)发展勇气品质,强化积极心理暗示

根据观测,所在大学层次、职称对勇气维度自评水平影响显著。职称越高或者学校层次越低的教师越需发展勇气心理品质,包括“勇敢”“诚实”“热情活力”“坚持”等方面的品质。

对勇气品质自评欠佳的教师,须追根溯源才能提出发展建议。思想家汉娜·阿伦特认为,“勇气实际上表现在一个人愿意行动和言说,愿意把自己融入世界和开始一个属于自己的故事。而且这种勇气不必甚至也不首先关系到是否愿意承担后果,使人愿意走出自己的世界,愿意表达自我。”<sup>[19]</sup>也就是说,该群体教师发展勇气,并非要刻意表现出大无畏的自我,而是为了走出心理舒适圈,要勇于在人际互动中保持独立思考,勇于为了一个群体牺牲自我、成就大我,勇于承担更多社会责任。总之,建议职称越高或学校层次越低的教师勇于走出心理舒适圈,尤其要保持其教学与科研探索行动的热情与勇气,敢于担当。

### (三)发展人性品质,创设和谐教学氛围

根据观测,年龄对人性维度自评水平具有显著影响。年龄越大的教师越要发展人性心理品质,具体包括“爱与被爱”“友善”“社交智力”等方面的品质。

人性品质的核心是人的自爱与他爱。发展人性品质,具体是指对世界的关心和热爱,对身边人的尊重和爱护,对自身的关心和认知。孔子提出“泛爱众”观点,提倡人要关爱他人,视同爱己。建议年龄大的教师从繁忙的生活和工作中走出来,持续保持对自身、对他人和对真实世界的关注与热爱。同时,增强对中青年教师的认可与鼓励,在帮助中青年教师成长的道路上付出爱,从而收获爱、体验爱,获得心灵新生。如学者借助“人生回顾疗法”帮助高校退休教师改善消极情绪,帮助他们更关爱身边的师生,肯定自己的生命意义<sup>[20]</sup>。

### (四)发展节制品质,营造宽容成长环境

根据观测,职称对节制维度自评水平影响显著。职称越高的教师越要发展节制心理品质,具体是指发展“自制”“宽容”“谦虚”“审慎”等方面的品质。积极心理学主张的“节制”具有自



我约束和调节的性格优势。节制维度至少有两种理解,一方面是对他人的失误甚至伤害有所释怀;另一方面是自身摆脱焦虑、后悔等消极状态,减少并停止对人或事物的苛责。

在教育场景中,高校教师需要发展节制心理品质,更应相信尊重的力量。教师不应只看学生的成就或突出表现,也不应以学生的过失乃至错误为由贬低学生。同时,教师特别是职称较高的教师也需要在“自制”“审慎”基础上,营造鼓励个人表达的宽容学术环境。因此,有研究提出,宽容的氛围体现了教育双方平等,“宽容”是孕育创新思维的良好情感关系<sup>[21]</sup>。

教师的服务对象是学生。以案例教学贯穿课堂,以学科前沿发展开拓视野,以现代教育信息技术手段贯穿教学全过程,职称较高的教师能做得更好。学校应容许不同教学风格的存在,营造宽容而不失职业道德标准的育人环境,既提倡对学生的多元评价,又允许教师有学术话语权、鼓励教师个人表达,这是发展高校教师节制心理品质的途径之一。

### (五)发展超越品质,促进师德师风建设

根据观测,职称对超越维度自评水平影响显著。职称越低的教师越要发展超越品质,具体包括“幽默风趣”“信念和希望”“感恩”“审美”等品质。

积极心理学主张的“超越”是指个体与他人、自然、世界建立有意义联系的美德。超越品质已上升到追寻生命意义的高度,是指导高校教师回答“为谁培养人、培养什么人、怎样培养人”的底层逻辑基础。

一方面,深刻理解“好老师”的意蕴。习近平总书记提出要成为“有理想信念、道德情操、扎实学识、仁爱之心”<sup>[22]</sup>的好老师,当好青年学子引路人。高校教师以扎实学识功底为前提,德字当头、坚定理想信念,仁爱在心、塑造高尚灵魂,重视专业课程与思政课程深度融合、校园

文化与思政教育协同育人。

另一方面,回归“育人”初心,牢记培育时代新人的使命。要让教师真正成为最受社会尊重和令人羡慕的职业,自觉落实高校立德树人根本任务。中级及以下职称的湖南省高校教师要向榜样学习,抒发“心有大我、至诚报国”的工作情怀,践行“全力以赴、不辍奋发”的使命担当。

受到诸多主客观因素限制,本研究存在两点局限:一是研究视野有待进一步扩展。积极心理学主张“构建积极情绪体验、积极人格特质以及积极组织系统”,研究有待以此为基础加以拓展,从家庭、学校、社会等层面得到更加系统的论证。二是研究数据需长期多次跟进。高校教师的积极心理品质是随着情境变化而动态适应的,正如 Seligman 长期跟踪研究那样,需在更长周期内持续开展验证。

### [注释]

- ① 本研究调查问卷回收时间截至 2021 年底。2021 年后,湖南省教育厅进行职业教育改革,采用新的高校分类,当前已有部分三本改为独立学院或职业技术学院等,但学校名称仍不统一。为了尊重本研究当时的具体情况,本文仍保留“一本院校”“二本院校”“三本院校”的分类称谓。
- ② 文中有个别结论看似“反常”,如“职称与整体积极心理品质呈显著负相关”。需要说明的是,这里的意思,并非表明教师职称越高而越不“智慧”,而是职称越高越忽视乃至放弃对好奇心、创新思维等的提升。而且,正是这些“不同于预期”的“反常”结论,为提出研究建议提供了空间。
- ③ 经数据分析,有关研究项被证实与目标对比项无显著性差异,限于篇幅,不构成显著性影响的内容未予列示。

### [参考文献]

- [1] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗[N]. 人民日报, 2022-10-26.

- [2] Seligman M. Authentic happiness using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment [M]. New York: Nicholas Brealey Publishing, 2003.
- [3] 李盖虎,彭迎霞.“双高计划”背景下高职教师专业发展的特征、维度及路径[J]. 长沙理工大学学报(社会科学版), 2022(1): 94-105.
- [4] 朱萌君,常保瑞. 国内核心自我评价研究热点及前沿进展的可视化分析[J]. 长沙理工大学学报(社会科学版), 2021(1): 125-135.
- [5] 李敏,杨全印. 教师积极心理品质:发展现状及培养对策分析[J]. 教师教育研究, 2020(5): 69-75.
- [6] 黄祺,王宏. 激励对高校青年教师创造力的影响机理:基于认识评价理论的考察[J]. 长沙理工大学学报(社会科学版), 2019(4): 120-126.
- [7] 卞军凤,曾永慧,冉步青. 家庭经济困难大学生获得感对心理适应性的影响:学校道德氛围的中介作用[J]. 长沙理工大学学报(社会科学版), 2023(1): 149-158.
- [8] 邹维兴,丁湘梅,郑玉国,等. 西部民族地区新建本科高校教师心理资本对其工作投入的影响:职业认同和工作满意度的中介作用[J]. 教师教育研究, 2022(6): 53-60.
- [9] 刘东平.“三全育人”理念下高校重点维度协同育人策略初探[J]. 教育理论与实践, 2021(6): 29-32.
- [10] 欧阳文. 学科、经验、问题:构成大学课程的三个相对起点[J]. 现代大学教育, 2008(2): 26-31.
- [11] 孟万金,官群. 中国大学生积极心理品质量表编制报告[J]. 中国特殊教育, 2009(8): 71-77.
- [12] 张冲,孟万金. 中国教师积极心理品质量表的编制研究[J]. 中国特殊教育, 2011(2): 58-64.
- [13] 张冲. 中职教师积极心理品质现状调查研究[J]. 中国特殊教育, 2012(10): 84-89.
- [14] 孟万金,张冲, Richard W. 中国小学生积极心理品质测评量表研发报告[J]. 中国特殊教育, 2014(10): 62-66.
- [15] 高永金,张瑜,傅纳. 初中生积极心理品质量表的编制[J]. 心理学探新, 2015(4): 360-366.
- [16] 甘秀英,阳作香,李会霞,等. 高中生积极心理品质与主观幸福感的关系研究[J]. 中国特殊教育, 2018(7): 92-96.
- [17] 孙华,郭荣. 新中国70年高校教师职称制度的历史演进:基于历史制度主义的分析范式[J]. 教育学术月刊, 2020(9): 33-41, 56.
- [18] 刘宇文,范乐佳. 高校教师学术生命的激励研究[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2021(6): 48-54.
- [19] [美]汉娜·阿伦特. 人的境况[M]. 王寅丽,译. 上海:上海人民出版社, 2009: 147.
- [20] 李曼玉. 人生回顾疗法介入高校退休教师自我价值感提升的个案工作研究[D]. 沈阳:沈阳师范大学, 2019.
- [21] 金伟.“宽容”的教与学:论高校教学中创新思维的培养[J]. 江苏高教, 2021(5): 72-79.
- [22] 习近平论“好老师”:教师第一位是“传道”[EB/OL]. 新华网, [http://www.xinhuanet.com/politics/2014-09/09/c\\_1112412661.htm](http://www.xinhuanet.com/politics/2014-09/09/c_1112412661.htm).