



中小学校长魅力型领导对新生代中
小学教师工作投入的影响研究—以
心理契约为中介变量

RESEARCH ON THE INFLUENCE OF
CHARISMATIC LEADERSHIP OF PRIMARY AND
SECONDARY SCHOOL PRINCIPALS ON THE
WORK ENGAGEMENT OF THE NEW
GENERATION OF PRIMARY AND SECONDARY
SCHOOL TEACHERS—TAKE PSYCHOLOGICAL
CONTRACT AS INTERMEDIARY VARIABLE

庞婷

TING PANG

本独立研究报告提交正大管理学院中国研究生院
属正大管理学院工商管理硕士学位
工商管理专业（中文体系）课程学习的一部分
二〇二一年七月



中小学校长魅力型领导对新生代中
小学教师工作投入的影响研究—以
心理契约为中介变量

RESEARCH ON THE INFLUENCE OF
CHARISMATIC LEADERSHIP OF PRIMARY AND
SECONDARY SCHOOL PRINCIPALS ON THE
WORK ENGAGEMENT OF THE NEW
GENERATION OF PRIMARY AND SECONDARY
SCHOOL TEACHERS—TAKE PSYCHOLOGICAL
CONTRACT AS INTERMEDIARY VARIABLE

庞婷

TING PANG

本独立研究报告提交正大管理学院中国研究生院
属正大管理学院工商管理硕士学位
工商管理专业（中文体系）课程学习的一部分
二〇二一年七月
版权归正大管理学院所有

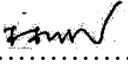
中小学校长魅力型领导对新生代中小学教师
工作投入的影响研究——以心理契约为中介变量

庞婷
二〇二一年



本独立研究报告题目：中小学校长魅力型领导对新生代中小学教师工作投入的影响研究—以心理契约为中介变量，作者：庞婷，已通过独立研究报告答辩委员会审核。本独立研究报告为正大管理学院工商管理硕士学位工商管理专业（中文体系）课程学习的一部分。

独立研究报告答辩委员会签名：

答辩委员会主席.....
(Prof. Dr. Bin Lin)

导师/答辩委员.....
(Asst. Prof. Dr. Ao Chen)

答辩委员.....
(Dr. Hongyan Shang)

中国研究生院院长签名：

.....
(Dr. Pak Thaldumrong)

批准日期：二〇二一年 月 日

摘要

独立研究报告题目： 中小学校长魅力型领导对新生代中小学教师工作投入的影响研究—以心理契约为中介变量

作者： 庞婷

导师： 陈鼻助理教授

学位名称： 工商管理硕士学位

专业名称： 工商管理专业（中文体系）

学年： 二〇二一年

教育是国之根本，我国长期以来将科教兴国作为一项基本国策。教师作为教学的主体，是教育关键之所在。随着时间的发展，出生于 20 世纪 80 年代，被大众称之为 80 后和 90 后的“新生代”群体已经成为教师队伍的主力军。如何激发新生代教师的积极性，提升其工作投入关系到国家教育质量的长远发展。

当前国内外学者对于魅力型领导和工作投入的研究主要是关注企业员工层面，对于学校新生代中小学教师这个群体的关注还较少，且主要研究的是两者之间的因果关系，引入心理契约作为其中介变量的研究则更少。

本研究在查阅了大量的国内外的文献资料的基础上，从而构建了校长魅力型领导、心理契约、新生代中小学教师工作投入之间的研究模型。本文研究选取的是广西南宁市新生代中小学教师为研究对象，以问卷设计、发放和数据采集为研究手段，共计发放问卷 400 份并收到有效问卷 338 份。在本次研究中的数据分析主要是用统计软件 SPSS20.0。研究结果显示：校长魅力型领导对新生代中小学教师的工作投入和心理契约都具有显著性影响；心理契约对新生代中小学教师工作投入有显著性影响；心理契约在校长魅力型领导和工作投入之间起中介作用。

关键词： 中小学校长魅力型领导 心理契约 工作投入

ABSTRACT

Title: Research on the Influence of Charismatic Leadership of Primary and Secondary School Principals on the Work Engagement of the New Generation of Primary and Secondary School Teachers—Take Psychological Contract as Intermediary Variable

Author: Ting Pang

Advisor: Asst. Prof. Dr. Ao Chen

Degree: Master of Business Administration

Major: Business Administration (Chinese Program)

Academic Year: 2021

Education is the foundation of a country. For a long time, China has taken rejuvenating the country through science and education as a basic state policy. As the main body of teaching, the teacher is the key to education. With the development of time, the "new generation", born in the 1980s and known as the post-80s and post-90s, has become the main force of teachers. How to stimulate the enthusiasm of the new generation of teachers and improve their work involvement is related to the long-term development of national education quality. At present, domestic and foreign scholars mainly focus on the research of charismatic leadership and job engagement at the level of enterprise employees, but less attention is paid to the new generation of primary and secondary school teachers, and the main research is the causal relationship between the two, and the re-search introducing psychological contract as the mediating variable is even less.

On the basis of consulting a large number of literature at home and abroad, this study constructs a research model among the charismatic leadership of principals, psychological contract and the work engagement of the new generation of primary and secondary school teachers. This paper selects the new generation of primary and secondary school teachers in Nanning city of Guangxi as the research object, with questionnaire design, distribution and data collection as the research means, a total of 400 questionnaires were distributed and 338 valid questionnaires were received. In this

study, data analysis is mainly using statistical software spss20.0. The results show that: headmaster charismatic leadership has a significant impact on the work engagement and psychological contract of the new generation of primary and secondary school teachers; Psychological contract has a significant impact on the work engagement of the new generation of primary and secondary school teachers; Psychological contract plays a mediating role between headmasters' charismatic leadership and job engagement.

Keywords: Primary and secondary school principals are charismatic leaders
The psychological contract Job involvement



目 录

摘要.....	I
ABSTRACT.....	II
目录.....	IV
表格目录.....	VIII
图片目录.....	X
第一章 引言.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究目的与研究意义.....	1
1.2.1 研究目的.....	1
1.2.2 理论意义.....	2
1.2.3 实践意义.....	2
1.3 研究对象的界定.....	2
1.4 研究内容与方法.....	3
1.4.1 研究内容.....	3
1.4.2 研究方法.....	3
1.4.3 研究的框架.....	4
1.5 创新之处.....	4
第二章 文献综述.....	5
2.1 魅力型领导的相关综述.....	5
2.1.1 魅力型领导概念的提出.....	5
2.1.2 魅力型领导的维度.....	5
2.1.3 学校中校长魅力型领导的研究.....	6
2.2 心理契约的研究综述.....	7

目录 (续)

2.2.1 心理契约的内涵	7
2.2.2 心理契约的维度	8
2.3 工作投入的相关综述	8
2.3.1 工作投入的内涵	8
2.3.2 工作投入的测量	9
2.4 校长魅力型领导、心理契约、工作投入之间关系的研究综述	10
2.4.1 校长魅力型领导与工作投入	10
2.4.2 校长魅力型领导与心理契约	11
2.4.3 新生代中小学教师的心理契约与工作投入	11
第三章 理论分析与研究假设	13
3.1 模型建构与假设提出	13
3.1.1 模型建构	13
3.1.2 提出假设	13
3.2 研究量表	17
3.2.1 校长魅力型领导测量	17
3.2.2 心理契约测量	18
3.2.3 工作投入测量	19
3.3 问卷发放与回收	19
3.4 信度分析	21
3.5 探索因子分析	23
3.5.1 校长魅力型领导	23
3.5.2 心理契约	25
3.5.3 工作投入	27

目录（续）

3.6 验证因子分析	29
3.6.1 校长魅力型领导	29
3.6.2 心理契约	30
3.6.3 工作投入	32
第四章 数据分析与假设检验	35
4.1 描述性统计分析	35
4.2 相关性分析	36
4.3 回归分析	37
4.3.1 校长魅力型领导对工作投入回归分析	37
4.3.2 校长魅力型领导对心理契约回归分析	41
4.3.3 心理契约对工作投入回归分析	45
4.4 心理契约在校长魅力型领导对工作投入的中介效应回归分析	49
第五章 研究结论及政策建议	61
5.1 研究结论	61
5.2 管理建议	61
5.2.1 心理契约要渗透到学校人力资源管理的全过程	62
5.2.2 强化学校管理者的校长魅力型领导特征	62
5.2.3 鼓励新生代中小学教师主动对自我进行调适	62
5.2 研究的不足与展望	63
5.2.1 研究的不足	63
5.2.2 研究展望	63
参考文献	65
附录	68

目录 (续)

致谢.....	73
声明.....	74
个人简历.....	75



表格目录

表 3.1	校长魅力型领导量表.....	18
表 3.2	心理契约量表.....	18
表 3.3	工作投入量表.....	19
表 3.4	样本基本信息数据.....	20
表 3.5	信度分析.....	21
表 3.6	总体量表检测结果图.....	23
表 3.7	校长魅力型领导量表 KMO 和 Bartlett 球形度检验表	23
表 3.8	总解释方差.....	24
表 3.9	旋转因子载荷表.....	24
表 3.10	心理契约量表 KMO 和 Bartlett 球形度检验表	25
表 3.11	总解释方差.....	26
表 3.12	旋转因子载荷表.....	26
表 3.13	工作投入量表 KMO 和 Bartlett 球形度检验表	27
表 3.14	总解释方差.....	28
表 3.15	各个测量题项的因素负荷表.....	28
表 3.16	模型拟合度.....	29
表 3.17	验证性因素分析结果表.....	30
表 3.18	模型拟合度.....	31
表 3.19	验证性因素分析结果表.....	32
表 3.20	模型拟合度.....	33
表 3.21	验证性因素分析结果表.....	33
表 4.1	各个测量题目描述分析.....	35
表 4.2	相关分析.....	37

表格目录 (续)

表 4.3	校长魅力型领导对工作投入回归分析.....	38
表 4.4	校长魅力型领导各维度对活力回归分析.....	39
表 4.5	校长魅力型领导各维度对奉献回归分析.....	40
表 4.6	校长魅力型领导各维度对专注回归分析.....	41
表 4.7	校长魅力型领导对心理契约回归分析.....	42
表 4.8	校长魅力型领导各维度对规范型责任回归分析.....	43
表 4.9	校长魅力型领导各维度对人际型责任回归分析.....	44
表 4.10	校长魅力型领导各维度对发展型责任回归分析.....	45
表 4.11	心理契约对工作投入回归分析.....	46
表 4.12	心理契约各维度对活力回归分析.....	46
表 4.13	心理契约各维度对奉献回归分析.....	47
表 4.14	心理契约各维度对专注回归分析.....	48
表 4.15	心理契约在校长魅力型领导对工作投入的中介效应回归分析.....	49
表 4.16	规范型责任在校长魅力型领导各维度对活力的中介效应回归分析.....	50
表 4.17	人际型责任在校长魅力型领导各维度对活力的中介效应回归分析.....	51
表 4.18	发展型责任在校长魅力型领导各维度对活力的中介效应回归分析.....	53
表 4.19	规范型责任在校长魅力型领导各维度对奉献的中介效应回归分析.....	54
表 4.20	人际型责任在校长魅力型领导各维度对奉献的中介效应回归分析.....	55
表 4.21	发展型责任在校长魅力型领导各维度对奉献的中介效应回归分析.....	56
表 4.22	规范型责任在校长魅力型领导各维度对专注的中介效应回归分析.....	57
表 4.23	人际型责任在校长魅力型领导各维度对专注的中介效应回归分析.....	58
表 4.24	发展型责任在校长魅力型领导各维度对专注的中介效应回归分析.....	60

图片目录

图 1.1 研究框架.....	4
图 3.1 校长魅力型领导、心理契约和工作投入关系模型.....	13
图 3.2 校长魅力型领导.....	29
图 3.3 心理契约.....	31
图 3.4 工作投入.....	33



第一章 引言

1.1 研究背景

知识经济时代的到来，让我们国家充分的意识到人才的重要性。一直以来中国都非常重视教育的发展，并将科教兴国战略作为其国家的基本国策。教师是教学的主体，在教育和教学的过程中发挥中举足轻重的作用，并且在很大程度上会决定人才培养的质量。随着经济的发展，社会转型升级的步伐不断加快，对教师的要求也在不断提高。而伴随着互联网发展而成长起来的 80、90 后已经开始逐步成为中小学教师队伍的主体，作为新生代的群体，价值观更加具有多元化，思维及行为上与传统的教师队伍也有很大的差异。随着这个群体的不断增大，他们的工作状态以及工作投入情况越来越受到理论界和实践界的关注。

工作投入在心理学和管理学等研究领域已经引起了很多学者的关注，但是由于这个概念提出的时间不长，因此在这个方面还没有形成较为系统的理论体系。对于工作投入的研究大部分基于单维度，对其内在的机制尚缺乏深入的研究，尚有许多空白的地方还可以补充完善。此外，以往对于工作投入的研究，所选取的研究对象基本都是企业的员工，对于教师这个群体，特别是新生代中小学教师的研究还较少。并且大部分的研究主要是集中在工作投入的前因变量的研究。对于把校长魅力型领导、心理契约、工作投入三者结合起来的相关研究是少之又少。因此，及时了解我国新生代中小学教师工作投入的现状，深入挖掘新生代中小学教师工作投入的本质原因，大力提升其工作投入感的获得，对于我们社会转型升级时期培养一批高素质师资队伍具有重要的现实意义。

1.2 研究目的与研究意义

1.2.1 研究目的

本文研究目的在于通过实地走访、问卷调查、访谈等方式收集南宁市中小学新生代教师群体对中小学校长魅力型领导、心理契约、工作投入的相关数据，了解在职的新生代中小学教师工作投入的基本情况。在数据采集的基础上，分析中小学校长魅力型领导、心理契约与工作投入三者之间的相关关系，从而为中小学校长提升其领导行为魅力，以及同时促进新生代中小学教师工作投入提供对策建议。

1.2.2 理论意义

目前,国内外的大部分研究主要是企业中魅力型领导与员工工作投入之间的关系,针对学校层面的研究较少,特别是关于两者之间的相互影响研究则更少。此外,大部分研究主要是关注人口统计学变量在魅力型领导和工作投入之间所起的作用,很少将心理契约作为中介变量来研究两者之间的关系。本文选择新生代中小学教师作为研究对象,研究魅力型领导对新生代中小学教师的工作投入是如何产生影响的,对进一步丰富魅力型领导理论、工作投入的内涵具有重要的理论意义。

1.2.3 实践意义

教育是国之根本,国家的发展离不开人才储备。中小学教师担负着为国家培养未来接班人的历史重任。当前伴随着互联网发展而成长起来的 80、90 后已经开始逐步成为中小学教师队伍的主体,这个群体工作投入的状态,对中小学教育质量的提升具有非常重要的意义。本文通过研究新生代中小学教师工作投入状况以及其影响因素,可以促使教育主管部门,学校管理层、教师主体更好的了解和掌握新生代教师的工作特点以及其影响因素,从而更加深入的掌握校长魅力型领导、心理契约与工作投入三者之间的作用机制,从而为学校制定新生代中小学教师管理政策提供决策的依据。

1.3 研究对象的界定

“新生代”的概念最早起源于地质学,近年来学者们把这个概念引入到不同的研究领域。“新生代”教师这个概念正式提出是在 2002 年发表于《中国教育资讯报》的一篇文章,文章中指出“80 后”已经逐步成为教师群体的主体。潘涌(2006)在其研究中明确的提出了“新生代教师”的概念,所谓的“新生代教师”是指出生在 20 世纪 80、90 年代从事中小学教育的在职老师。在中国的情景下,新生代群体具有不盲从权威,追求自由、个性张扬,更为注重的是自我价值的实现的特点,相比于上一代的员工,他们无论是在创新性,还是在理解能力和学习能力方面都更具优势。但是,由于新生代所处的成长环境物质条件较为优越,普遍存在自尊心强、抗压能力弱、缺乏韧性等特点。本文研究在借鉴前人研究成果的基础上,将“新生代中小学教师”界定为出生在 20 世纪 80、90 年代从事中小学教育的在职老师。本次研究问卷发放对象为广西南宁市在职的新生代中小学教师群体。

1.4 研究内容与方法

1.4.1 研究内容

第一章，引言。主要介绍研究背景、研究目的和研究意义、研究对象、研究内容及创新点；

第二章，文献综述。首先，界定校长魅力型领导、工作投入和心理契约的内涵、维度划分及测量方法。其次，系统梳理校长魅力型领导、心理契约和工作投入三者之间的相互关系；

第三章，理论分析与假设研究。在文献阅读基础上，进一步理清各个变量之间的联系，找出研究的理论缺口，建构模型，并提出研究假设，并在此基础上，设计和发放调查问卷以及量表的信效度检验。

第四章，数据分析与假设检验。描述性统计研究、变量相关性分析和回归分析。中小学校长魅力型领导对新生代中小学教师工作投入的影响及心理契约在其中起到的中介作用而展开的实证研究。

第五章，研究结论与展望。首先，通过数据分析的结果得出本文的研究结论，并根据研究结论提出对策与建议。其次，根据在研究过程中受到的客观条件的制约提出本文的不足之处，并对未来的研究提出展望。

1.4.2 研究方法

（一）文献研究法

本文通过中国知网、谷歌学术等方式大量阅读了关于校长魅力型领导、心理契约、工作投入的参考文献，在此基础上理清三个变量的内涵、维度以及三者之间的关系，并找到研究的突破口，构建理论模型以及提出研究假设。为本文的后续研究奠定理论基础。

（二）问卷调查法

本文研究当中的校长魅力型领导、心理契约、工作投入三个变量所采用的是国内外较为成熟的量表。本文以新生代中小学教师为问卷的主要调查对象，调查的结果可以作为论证部分的数据主要渠道来源。

（三）实证研究法

本文研究通过调查问卷的方式获得研究数据，并运用 SPSS20.0 对所获得的数据进行统计分析。对研究假设和模型的具体验证方法主要是运用描述性统计、相关分析和回归分析等分析方法。

1.4.3 研究的框架

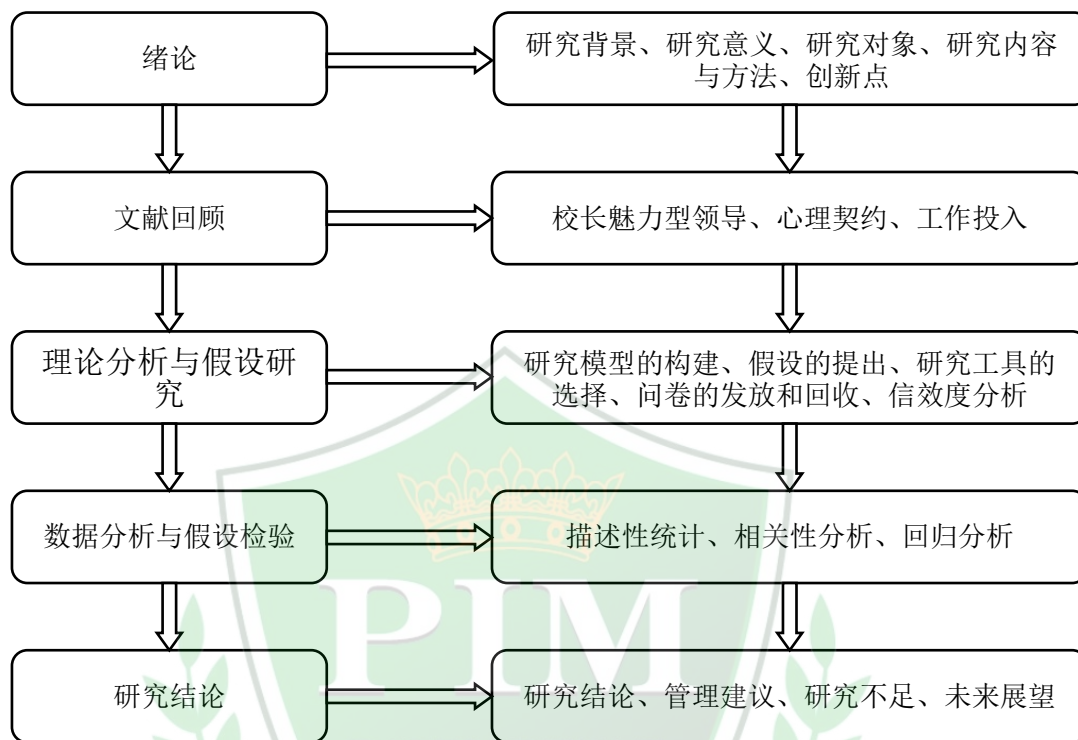


图 1.1 研究框架

1.5 创新之处

一、研究对象的创新

目前而言，将新生代中小学教师作为研究对象的情形并不常见，大多数的研究群体都是公务员和国企员工等，因为他们工作性质较为稳定而且社会地位普遍比较高。本研究的研究对象是新生代中小学教师，在对象选择上具有创新性。

二、研究视角的创新

以往对于新生代教师有关的研究中大多数涉及到教师是否敬业，是否有离职倾向，很少涉及到对学校领导风格的研究。此外，大部分研究都是直观的研究自变量魅力型领导和因变量工作投入之间的关系，并没有从心理的视角探讨心理契约是否会对其产生中介效应，本文研究构建了校长魅力型领导、心理契约、工作投入的理论框架，并通过实证的方式予以检验，可以为新生代中小学教师管理政策的制定以及学校管理层的领导水平提升提供更为科学和可靠的指导，在研究视角上具有一定的创新性。

第二章 文献综述

2.1 魅力型领导的相关综述

2.1.1 魅力型领导概念的提出

关于“魅力”这个词，早在古希腊时期就有涉及。本意是老天所给与的超乎常人的能力，“魅”这个字与鬼神息息相关，折射出其深奥的含义。“魅力”这个词也被著名的社会学家 Weber 在他的社会学研究中广泛运用，在研究中，他将魅力定义为社会权威。他认为：魅力只存在于少部分人身上，社会大众往往把这些人称为领导者。除了 Weber 以外，还有 Berle 也引用了魅力这个词。然而一些组织理论家却认为魅力不会单独的存在于少数人即领导者身上，而是相互作用于领导者和追随者之间，他们相互作用。House（1977）对“魅力”的解释是基于领导者是如何影响下属的这个角度，他认为一个领导是否具有魅力要看他的下属能否真正地去相信他并且乐意接受他的一切指令，把领导的组织目标变为自己的组织目标。Bass（1985）则是用归因现象来解释魅力的内涵，他认为，魅力这个词的产生不但跟领导者本身的性格，行为方式相关，更和追随者的个性紧密相关。Bryman（1992）指出魅力型领导就是他的追随者被他的身上所特有的某些品质所折服，以至于他愿意没有任何条件地听从领导的差遣。

Shamir 等（1993）对魅力型领导也有不一样的见解相对于 House 来说，他是通过自我概念化来进行陈述，他认为，魅力型领导主要是通过几种方式来进行的：一是个人认同，追随者要展示出自我价值来获得领导的认同；二是通过社会认同，让员工觉得因为成为公司里面的一份子而感到非常骄傲。企业员工利用自身的自我价值与在社会上所处的身份地位来把自己内心所想要表达的东西表达出来，最大化的实现自我价值；协调好自我价值和集体价值的有机统一，当自己有困难时及时寻求集体的帮助，当集体有困难时，努力的将本职工作做到最好来帮助集体。综上所述，魅力型领导所指的是，在组织情境中，每个领导擅长运用良好的发展前景去鼓励员工，满足员工的需求，关心员工的家庭和身体健康，这样下属才愿意无条件的去服从领导的安排和指示。

2.1.2 魅力型领导的维度

目前，关于魅力型领导的维度划分主要有三因素结构维度、五因素结构维度、六因素结构维度等方式。三因素结构维度的代表学者是吴静吉（1995）等开发的，

她们是台湾地区的代表。主要包括对未来的美好愿望和吸引力、亲密结合、许诺与正义三个方面的内容。此外，国内学者包玲玲和王韬（2009）等在其研究中将魅力型领导的结构维度划分为关系魅力、人格魅力和能力魅力三个维度。五因素结构维度的主要代表学 House 和冯江平、罗国忠（2009）等，House 提出了五个维度分别是表明目标，塑造角色，模拟角色，激发行为动机，他认为领导应该拥有很好的任务形象可以展示出很好的魅力。另外，C-K 量表是由 Conger 和 Kanungo 提出的，例如对未来愿望的鼓励 and 美好蓝图，环境和员工的敏感性，鼓励员工敢于冒险等行为。冯江平、罗国忠（2009）等更是提出了一阶五因素，分别是未来的愿望规划，亲和的性格，创新的精神和优异的业务水平和对员工的关怀。六因素结构维度的代表学者是 Bass（1985）、董临萍、吴冰、黄维德（2010）等，Bass（1985）认为，所谓的魅力型领导应该多鼓励追随者，以这样的方式来提高她们工作的效率，所以她们一共有 6 个方面，分别是工作和价值观之间的相互作用关系，对印象进行有效管理，建立好的角色，构建良好的愿景，提高口才能力和让自己极具表现能力。董临萍、吴冰、黄维德（2010）等主要研究较高层次的领导魅力型风格，经过调查研究发现，社会大众普遍对领导的自身道德十分看重，原因可能在于中国长期以来深受儒家思想的影响。

2.1.3 学校中校长魅力型领导的研究

目前，关于校长魅力型领导这个话题，我国大部分还在理论的层次，且研究数量较少，比较有名的学术研究者就是董秀荣和王保华、张一笑和史铭之等。

张一笑（2010）在其研究中指出学校魅力型校长的主要行为特征包括以下几个方面：一是能够突破惯性思维积极推动学校的改革；二是对于学校的发展有明确的规划以及长远的设想；三是可以很好的观察学校附近周边的环境；四是具有扎实的教育理论基础以及良好的品格。史铭之在研究中指出魅力型校长的内涵可以参考管理学当中的对于魅力型领导的界定，其形成主要由学校改革创新的机会和挑战、校长自身的人格魅力以及教师的拥戴程度等要素构成。其他代表性学者，董秀荣和王保华（2003）等指出魅力型校长的影响力主要是来源于其自身具有勇于创新的精神，高尚的品德，较为明确的目标，和较为高效的行动能力。一个具有魅力的校长可以通过其敏锐的洞察力来推动学校的变革与发展，从而促使学校在剧烈的外部环境的变化之下保持可持续竞争能力。大部分的校长基本属于行政依赖型校长，要促使其转变成为魅力型校长，需要校长在学校管理实践的过程中，敢于尝试与突破，在借鉴前人成功经验的基础上，结合自身实际，大胆创新，从而促使学校焕发出新的生命力。

结合前人的研究，本文研究认为校长魅力型领导是指在学校特定的组织情境中，校长对环境的变化具有敏锐的洞察力、敢于承担风险、主动关心教师的需求与成长、具有长远的战略眼光以及其超常规行为对下属产生了较为深远的影响，下属愿意接受和服从其领导。

2.2 心理契约的研究综述

2.2.1 心理契约的内涵

心理契约在国外的研究起步较早，1960年，美国哈佛大学的 Argyri 教授就提出了“心理契约”这个名词，他认为所谓的心理契约可以用来表示员工和领导二者间的相互关系。而对“心理契约”这个名词的概念进行明确化是 Levinson (1962)，他在研究中指出心理契约在雇佣关系中会有所体现，即雇佣关系有一些期望是没有表达出来的，是彼此之间的期望。Schein (1965) 认为，心理契约是每时每刻都有的，是一种没有完成的期望产生于个人与组织之间。Schein 把心理契约进行了具体的分类，分别是员工和组织两类。在其研究中指员工心理契约指的是公司员工所要承担的社会责任，这其中包括薪资待遇，给与的福利，以及进了公司之后的晋升机会。组织契约指的是组织所匹配的员工责任，这其中包括是否忠诚于公司，是否辛勤工作等。以上属于心理契约初期的导入阶段，从两个不同的层面出发，分别是员工层面和组织层面。由于不同的学术工作研究者所扮演的角色和所处的立场有所不同，因此心理契约在发展的过程中就形成了不同的流派。

国内学者在借鉴国外学者研究成果的基础上，对心理契约提出了一些新的认知。程兆谦 (2001) 认为，所谓的心理契约是存在于员工和企业之间的一种看不见的情感之间的相互契合的关系，主要有个人和组织的目标，承诺的双方达成一致。心理契约是说员工和企业双方注重在这段关系中是否有收获，收获到什么和失去过什么，这是一种看不见的较为隐蔽的关系。杨雨婷 (2016) 则认为所谓的心理契约主要是看员工是否满意，是否具有奉献精神，让自己所属于的组织可以满足。综上所述，心理契约主要在企业与员工之间体现，这种关系多数不能用肉眼所看见，在这种关系中，员工的心理在长期的工作中不断地发生变化，这种变化的趋势大多数是用三种责任类型来衡量，分别是规范型，人际型和发展型。在企业管理当中，大部分企业已经意识到心理契约可以优化内部资源管理方式，从而让员工可以积极地参与到工作当中去。

2.2.2 心理契约的维度

当前心理契约的测量主要分为二维结构说和三维结构说。二维度结构说的主要代表学者有 MacNeil (1985)、Rousseau (1990) & Millward & Hopkins (1998) 等, 其中 MacNeil (1985) 在其研究中提出, 从理论的角度可以将心理契约划分为交易契约和关系契约两个维度。国内学者陈加州、凌文铨、方俐洛 (2003) 认为心理契约可以划分现实责任和发展责任两个维度。随着对心理契约的研究不断深入, 学者们提出了多维度结构说。国外学者 Rousseau (1996) 在研究中发现, 可以将心理契约划分为交易维度、关系维度、团队成员维度三个方面, 交易维度是指员工和企业之间是一种互利共赢的关系, 组织为员工提供物质上的激励, 员工为组织创造价值以及承担必要的责任; 关系维度是指组织为员工的长远发展提供必要的保障, 确保员工的可持续发展; 团队成员关系维度是指组织为成员提供交流和培训的平台, 营造有利于员工成长的良好企业氛围。国外学者 Lee & Tinsley (1999) 在其研究中选择香港和美国的工作团队进行研究, 用实证的方法验证了以上提到的三个维度。国内学者李原 (2006) 以中国企业员工为研究对象, 展开关于心理契约的研究, 研究发现可以将员工的心理契约划分为规范型责任、人际型责任和发展型责任三个维度。张倩秋, 孙海法 (2014) 等学者在研究中发现当选择的研究对象为民营企业高管时, 心理契约可以划分为现实型、发展型契约及关系型三个维度。李廷翰, 何平等 (2011) 所选择的研究对象是图书馆的员工, 研究结果表明心理契约可以划分为交易维度, 尊重维度和发展维度, 亦是一种三维度结构。

综上所述, 目前对于心理契约的结构学说主要有二维度和三维度, 然而学术界尚未形成统一的定论。在借鉴前人研究的基础上, 结合本文研究的实际情况, 所选择的划分方式是由李原 (2006) 提出的规范型责任、人际型责任和发展型责任三维度结构, 测量量表采用的是李原和郭德俊编制的《员工心理契约量表》。

2.3 工作投入的相关综述

2.3.1 工作投入的内涵

工作投入是衡量员工心理状态的重要指标, 在传统的雇佣关系当中, 员工处于弱势的地位, 在企业的经营过程中长期处于被忽视的状态, 其所表现出来的行为大部分是消极悲观的。为此, 过去的研究主要是针对员工心理情绪变化上的研究, 更多的是倾向于离职意愿、工作消极的研究。20 世纪末, 心理学的兴起, 学

者们研究的热点主要集中在内心潜在的力量方面。学者们的研究表明在工作当中组织的良性发展很大程度取决于员工拥有积极、乐观的心态，并以饱满的热情和干劲投入到工作当中。在新的情景下，“工作投入”等员工工作方面的积极行为引起了更为广泛的关注。

“工作投入”这一概念是由美国波士顿大学的 Kahn 教授在 1990 年首次提出的。其研究表明工作投入不是一种停滞的行为而是一个阶段，这个阶段是由两个部分组成，一方面是成员会随着组织的发展进行自我调节，另一方面是员工在角色调整之后，需要进行创新且与新的工作核心磨合。组织成员在工作过程中，其角色总是在不断的变化。如果组织成员精力不集中，不能全身心投入到工作中，而员工的工作投入则较低，并且会出现消极、离职等倾向。相反，当员工能够专注于工作当中时，那么员工的工作投入水平就会偏高。衡量工作投入时，Kahn 从生理、认知和情绪三个层面出发，对工作投入展分析。Schaufeli(2002)对工作投入的定义主要是基于认知情绪方面的视角，他认为工作投入本质上是一种工作状态和认知情绪，主要是与积极的工作状态相关。他在此基础上将工作投入划分为三个维度，分别是奉献、活力和专注。国内学者对工作投入的研究在借鉴国外学者的基础上，也有了较为丰富的研究成果。(刘雯清，2007)等学者在其研究中指出工作投入在本质上来说就是员工对工作的专注程度，以及在其工作过程中所表现出来的对待工作的热情及心理状态。学者陈维政(2006)在研究中指出工作投入程度的衡量要有更为具体的标准，他指出工作投入反映的是员工在工作时投入的精力。安晓镜等(2009)等其研究借鉴了国外学者 Schaufeli 的观点，研究表明员工工作投入的程度如何很大程度上取决于员工是否意识到所从事的工作具有非常重要的意义，并且能通过自身的自律而全身心投入自身所从事的工作。

综上，对于工作投入的研究不同的学者基于各自的视角做了大量的研究，但是基本的观点是一致的，认为工作投入更多的是要重视员工积极的心理状态并促进其与工作的相互交融。

2.3.2 工作投入的测量

工作投入的测量，国外学者目前主要通过两种方式：一是把工作投入作为独立的概念进行研究，Schaufeli 等人(2002)认为工作投入的测量是一个独立且不断完善的过程，不能简单的将其与工作态度相挂钩。他们将其分为活力、奉献和专注三个维度，并编制了工作投入量表(UWES)，该量表分为全版(17个项目)和简版(9个项目)两个版本。总量表和三个分量表的 α 系数分别为 0.90、0.85、0.82 和 0.80，信度分别是 0.89、0.84、0.82 和 0.79，这充分说明了该量表具有良好

的信效度。另外一种方式是通过采用调查问卷的方法进行，使用该方法的代表性学者是 Maslach 等人（2008），他们将工作投入划分为愤世嫉俗、职业效能感低落、情感衰竭这三个维度，采用的是反向计分的方式，并把结果运用到对于工作投入的测试结论当中。我国的学者立足本国的发展国情，在工作投入方面开展了诸多研究。代表性学者盛建森（2006）在借鉴国外学者研究的基础上，开发了关于教师工作投入的量表，主要通过三个维度来测量，分别是工作重要性、工作乐趣和专注。此外，国内还有不同的学者基于不同的研究视角编制了工作投入问卷，但是由于 Schaufeli 等编制的工作量表信度与效度较好，所以被国内学术界广泛应用。本文研究工作投入量表借鉴了 Schaufeli（2002）等编制的 UWES 量表对工作投入的水平进行测量，并结合研究的实际情况，采用的是简易版的 UWES 量表，共 9 项题项。

2.4 校长魅力型领导、心理契约、工作投入之间关系的研究综述

2.4.1 校长魅力型领导与工作投入

Schaufeli 等在研究中指出，工作投入很大程度上表现出来的是员工一种积极、向上、充实的心理状态，主要是通过活力、奉献和专注三个维度来测量。活力意味着员工具有朝气以及充沛的精力、抗压能力强、韧性好，能够为了完成工作而坚持不懈；奉献则是指员工热爱自身的岗位，具有饱满的热情以及对工作的自豪感，因此能够在工作过程中感受到工作的乐趣和工作的意义。专注是指员工在工作的过程中能够全身心的投入，并且是发自内心的喜欢自己的工作，将工作与人生价值的实现融为一体。此外，研究表明领导成员喜欢一致性、个人资源、工作性质都会对员工的工作投入产生重要的影响。上级的无理要求、悖论型领导、辱虐型领导等领导行为也是影响员工工作投入的重要因素。魅力型领导具有长远的眼光以及战略意识，对组织目标有清晰的认识，可以激发员工的工作热情，从而促使员工愿意将更多的时间和精力投入到工作当中。基于社会交换理论，魅力型领导由于具有人格魅力，善于关注员工的需求，无形中会获得员工的尊重和认可，与员工之间更容易形成亲密、信任的领导成员交换关系。员工对领导的认可度越高，意味着员工的归属感越强，并会以更高的热情投入到工作当中。此外，魅力型领导敢于冒险与担当，为了实现组织的目标，会冒险采取非常规行为，员工从中会更加深刻的感受到领导的魄力，从而产生更深的认可感，也会自觉的愿意为组织的发展而努力。为此员工的工作投入与魅力型领导有关。

2.4.2 校长魅力型领导与心理契约

当前，国内在有关心理契约与魅力型领导风格的研究上还处于起步阶段，虽然国内的学者在理论研究上取得了一定的成就，但是却缺少实证研究的经验。心理契约作为一种无形的信念，主要体现在责任与义务层面，反映的是企业同员工之间的承诺。员工在企业的工作中，领导者的管理方式以及管理风格会直接对员工的工作情绪产生影响，使得员工承担责任的想法发生转变。关于心理契约与魅力型领导风格的理论研究较少，国内有关学者针对我国国情的特殊性，间接地对二者关系进行了证实。2006年，陈运霞对心理授权、员工工作态度、魅力型领导风格三者之间的两两关系进行了分析。在心理契约中，心理授权是其独有的特性，从中可以发现心理契约同魅力型领导风格之间的微妙联系。邱娜（2015）对12家企业中的279名员工展开了调查分析，证实了心理契约会受到魅力型领导风格的影响，尤其是在民营企业中尤为显著。

现阶段，针对心理契约与校长魅力型领导研究的理论成果较为丰富，但是以新生代中小学教师为研究对象的学术研究较少。陈更新（2014）以福州50余家企业展开了心理契约与领导风格关系的研究，证实了工作投入与心理契约之间的正相关关系。现阶段，针对心理契约与新生代中小学教师校长魅力型领导的研究，主要是针对二者在人口统计学变量上的不同，一部分的自变量选择的是心理契约，因变量选择的是校长魅力型领导，在此基础上展开研究。本文的研究是将心理契约作为中介变量，自变量为校长魅力型领导，因变量为工作投入，据此对新生代中小学教师展开分析。

2.4.3 新生代中小学教师的心理契约与工作投入

研究表明，心理契约会对员工的工作行为及态度产生影响。1990年，Rousseau从心理契约违背的角度出发，针对工作投入与心理契约的关系展开研究。他指出，员工的心理情绪会因着心理契约的违背而发生改变，并出现工作效率低下、离职意识强烈等情绪。员工首先会发泄自己的不满，接着放弃抵抗，但不会作出出格的行为，但是在工作上会表现出粗心，消极的态度，并且与领导之间的关系冷淡。2013年，Jason S.Stoner以高校教师为研究对象，针对其心理契约破裂问题展开研究，证实了工作投入与心理契约破裂之间的负相关联系。从侧面论证了工作投入与心理契约之间的关系。李利玲（2013）的研究证实了工作投入的维度与组织认可，工作绩效是一种正相关的联系。知识型员工的工作投入受心理契约的影响更大（江大伟，2012）。邢敏（2017）选择心理契约作为中介变量，针

对职场新人的工作投入与组织认同感之间的关系展开研究，证实了心理契约的中介功能。王玉（2016）以新生代中小学教师为例，对其工作投入与心理契约的关系展开了研究，证实了员工的工作投入会受到心理契约 5 个维度的影响。

新生代员工是促进当今社会不断发展与进步的中坚力量，因此，深入研究新生代中小学教师契约与工作投入的关系具有重要的理论和实践意义。员工的具体工作的投入水平与他本身的状态和本身期盼息息相关，心里契约反映了员工希望在哪些方面提升。因此，可以将心理契约作为中介变量来深入研究校长魅力型领导与新生代中小学教师工作投入之间的相关关系，这在逻辑上是可行的，而且也是具有丰富的理论基础的。



第三章 理论分析与研究假设

3.1 模型建构与假设提出

3.1.1 模型建构

上一章通过对三个变量间关系的文献进行综述，显而易见，校长魅力型领导与员工的心理契约和工作投入之间皆具有一定的相关性。据此来建构本研究的理论模型，如图 3-1 所示。根据图 3-1 可得，本研究的研究对象为新生代中小教师，把心理契约作为中介量引入校长魅力型领导和工作投入之间关系的研究中，从而分析这三者之间的关系。

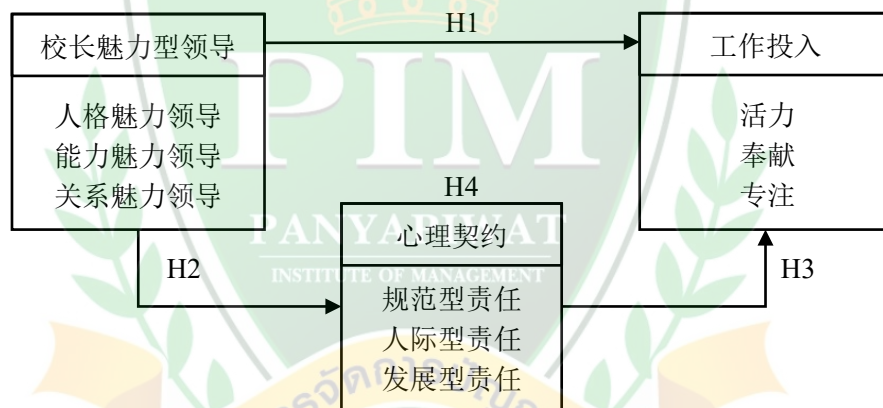


图 3.1 校长魅力型领导、心理契约和工作投入关系模型

3.1.2 提出假设

本研究整理并分析了国内外有关校长魅力型领导、员工心理契约以及工作投入三者间关系的文献，从而提出本研究的假设。

（一）校长魅力型领导与新生代中小学教师的工作投入

通过回顾相关文献进行可知，校长魅力型领导能够对新生代中小学教师的工作投入产生正向的作用，新生代中小学教师正在成为社会发展前进的主力军，同时，他们也在成为学校的关键支撑力量。如果学校要取得发展进步，最直接有效的方法就是让新生代中小学教师先取得进步，要寻求各种高效的方式来提高新生代中小学教师的工作投入水平。可是，大部分学校只在政策、制度以及员工个人的角度去寻找提高新生代中小学教师工作投入水平的方法，而忽视了领导者这

个与员工有着直接且紧密的联系的因素。2011年 Tims 经过实证研究发现，校长魅力型领导会对员工的工作投入产生正向的作用。

除此之外，魅力型领导风格的管理者在关注新生代中小学教师个人发展的同时，还十分重视新生代中小学教师的家庭生活。因为新生代中小学教师刚刚进入职场，所以在工作和生活中可能会面临较多困难，这时，如果领导者不是对其置之不理而是向其伸出援手，不断的安慰他们、开导他们，给予帮助，新生代中小学教师自然而然会产生一种被关心、被重视的感觉，从而就会更愿意为学校奉献出自己的力量，更加投入到工作中。据此，本研究做出假设如下：

假设 1 (H1)：校长魅力型领导对新生代中小学教师的工作投入有显著的积极影响

H1a 人格魅力领导对活力的影响作用显著；

H1b 能力魅力领导对活力的影响作用显著；

H1c 关系魅力领导对活力的影响作用显著；

H1d 人格魅力领导对奉献的影响作用显著；

H1e 能力魅力领导对奉献的影响作用显著；

H1f 关系魅力领导对奉献的影响作用显著；

H1g 人格魅力领导对专注的影响作用显著；

H1h 能力魅力领导对专注的影响作用显著；

H1i 关系魅力领导对专注的影响作用显著；

(二) 校长魅力型领导与新生代中小学教师的心理契约状况

通过对研究相关文献可知，魅力型领导风格会对心理契约产生积极的作用，新生代中小学教师喜欢简单纯粹的工作环境，而魅力型领导风格的管理者会在与员工构建共同愿景的过程中加强与员工的沟通，进而营造良好的工作环境和和谐的上下级关系，最终满足新生代中小学教师对学校人际型责任方面的期望。此外，校长魅力型管理者还强调新生代中小学教师的能力提升和发展前景，重视员工的职业生涯规划，能够实现新生代中小学教师对所在学校发展型责任的期望。变革型的管理者不仅注重在精神上与新生代中小学教师进行沟通交流，而且还了解满足新生代中小学教师物质需求的重要性。2000年 Conger and Kanungo 提出校长魅力型领导者能够成功地向员工传递组织的任务并且能使员工欣然接受，这会让员工感受到一种良好的心理契约状况，其中，领导者日常向员工描绘清晰的、切合实际的组织愿景是举足轻重的。倘若领导者能够认同新生代中小学教师的工作能力，支持新生代中小学教师的想法和行为并且满足他们的情感需要，那么新生代中小学教师的自我效能感就会得到提高，其心理契约状况也会变得更佳。倾向

于校长魅力型领导的管理者对员工心理契约产生影响的方法有很多，其中，向员工安排一定的任务以提高其独立思考的能力就是一种有效的方法(Dvir 等,2002)。现阶段关于校长魅力型领导和员工心理契约状况之间关系的分析研究不多，而且鉴于新生代中小学教师的个性特点较强，心理状态，情感变化和情绪起伏较大，因此对于校长魅力型领导和新生代中小学教师心理契约之间关系的相关研究就更少了。郑晓璐(2016)以新生代员工作为研究对象，把魅力型领导分为三个维度，即人格魅力维度、关系魅力维度和能力魅力维度，心理契约也分为三个维度，即规范、人际、发展三个维度。研究结果表明各个维度之间的正向相关关系都得到了证实，这为校长魅力型领导和新生代中小学教师心理契约之间的正相关性打下了理论基础。所以，本研究在分析校长魅力型领导和新生代中小学教师心理契约间关系的同时，把心理契约进行细化，以研究校长魅力型领导对心理契约各个维度的产生的作用，从而更全面的研究新生代中小学教师的心理契约状况是否会受到校长魅力型领导的影响。鉴于此，本研究作出以下假设：

假设 2 (H2)：校长魅力型领导对新生代中小学教师的心理契约具有显著性影响

- H2a 人格魅力领导对规范型责任的影响作用显著；
- H2b 能力魅力领导对规范型责任的影响作用显著；
- H2c 关系魅力领导对规范型责任的影响作用显著；
- H2d 人格魅力领导对人际型责任的影响作用显著；
- H2e 能力魅力领导对人际型责任的影响作用显著；
- H2f 关系魅力领导对人际型责任的影响作用显著；
- H2g 人格魅力领导对发展型责任的影响作用显著；
- H2h 能力魅力领导对发展型责任的影响作用显著；
- H2i 关系魅力领导对发展型责任的影响作用显著；

(三) 新生代中小学教师的心理契约与其工作投入

根据已有的研究发现，心理契约对工作投入存在正相关关系，员工的心理感受是影响其工作投入水平的一个关键因素，因为新生代中小学教师在职场中逐渐占据重要支撑地位，所以，建立新生代中小学教师良好的心理感受，提高其工作投入的水平，能够为学校发展进步打下坚实的基础。新生代中小学教师的工作投入水平不但受其认为的组织责任的影响，还受到组织者认为新生代中小学教师在工作中应履行的相关责任的影响（郭养红，2014）。所以，本研究以心理契约作为新生代中小学教师工作投入水平的一个个体影响因素，假如新生代中小学教师的心理契约状况得到满足，那么其对组织者的满意度就会得到提高，在工作中就会

以更加积极良好的态度完成组织者下达的任务。此外，新生代中小学教师对学校在未来的发展前景、薪资待遇、能力提升、工作环境等方面都有一定的期望，如果这些期望得到满足，就会激励新生代中小学教师的工作动力，使新生代中小学教师更加认真努力的工作。新生代中小学教师和以往的员工相比，由于受到成长和教育环境的影响，因而对学校的期望会有很明显的不同，他们可能会在某些方面尤其重视学校是否履行了相关的职责，而且他们对学校的期望注重于多个方面，而不是只集中于某一个方面。所以，本研究从心理契约的多个维度进行探究，深入分析心理契约和工作投入之间的关系。由此，本研究做出假设如下：

假设 3 (H3)：新生代中小学教师的心理契约状况与其工作投入存在显著的正相关关系

H3a 规范型责任对活力的影响作用显著；

H3b 人际型责任对活力的影响作用显著；

H3c 发展型责任对活力的影响作用显著；

H3d 规范型责任对奉献的影响作用显著；

H3e 人际型责任对奉献的影响作用显著；

H3f 发展型责任对奉献的影响作用显著；

H3g 规范型责任对专注的影响作用显著；

H3h 人际型责任对专注的影响作用显著；

H3i 发展型责任对专注的影响作用显著；

(四) 员工心理契约的作用

心理契约是员工内心的期望，员工内心的期望能否得到满足对员工在工作中的表现具有显著的作用，现阶段学术界也开始注重员工心理契约的研究。陈更新（2014）把变革型领导风格、员工心理契约状况和工作投入放在一个模型，以此来分析三者间的关系，他把员工的心理契约作为自变量、工作投入水平作为因变量、变革型领导作为中介变量。倾向于校长魅力型领导的管理者更强调新生代中小学教师的需求，能够满足新生代中小学教师更高层次的需要，并给予员工一定程度的支持。不仅如此，工作投入在一定程度上体现了一个员工的工作状态，如果满足了员工的期望，员工个体觉得为此付出是具有意义的，该员工就会认真进取，全力付出，努力在工作中实现自己的价值。更具创新之处在于郝瑞芝（2014）对变革型领导与新生代员工工作投入间的联系的研究中，引入了一个中介变量——心理授权。经过实验研究后，该研究证实了心理授权在其中所扮演的中介角色。心理契约与心理授权相似，二者都属于积极心理学的范畴。再者，根据现有的研究能够发现，魅力型领导风格与员工心理契约、员工的心理契约与工作投入、校

长魅力型领导与工作投入皆具有一定的相关联系。人的内心状态是复杂多变的，如果要对内心情感状态具体地进行探究，清晰而细致的分类是必不可少的，心理契约作为一种独特的心理情感状态也是错综复杂的，所以在研究心理契约时大部分学者们都对其维度进行了分类。因此，倘若要研究员工心理契约在校长魅力型领导与新生代中小学教师工作投入水平之间的间接影响，同样也需要把员工心理契约的维度根据特定的标准来分类。根据以上，本研究提出如下假设：

假设 4 (H4)：心理契约在校长魅力型领导和新生代中小学教师工作投入水平之间具有中介影响

H4a 规范型责任在校长魅力领导各维度对活力的影响中具有部分中介作用；

H4b 人际型责任在校长魅力型领导各维度对活力具有部分中介作用；

H4c 发展型责任在校长魅力型领导各维度对活力具有部分中介作用；

H4d 规范型责任在校长魅力型领导各维度对奉献具有部分中介作用；

H4e 人际型责任在校长魅力型领导各维度对奉献具有部分中介作用；

H4f 发展型责任在校长魅力型领导各维度对奉献具有部分中介作用；

H4g 规范型责任在校长魅力型领导各维度对专注具有部分中介作用；

H4h 人际型责任在校长魅力型领导各维度对专注具有部分中介作用；

H4i 发展型责任在校长魅力型领导各维度对专注具有部分中介作用；

上述研究过程中对校长魅力型领导与新生代中小学教师工作投入、校长魅力型领导与心理契约、心理契约与新生代中小学教师工作投入、心里默契在校长魅力型领导和新生代中小学教师工作投入之间的联系分别进行了理论分析，并提出了研究假设。

3.2 研究量表

3.2.1 校长魅力型领导测量

校长魅力型领导在借鉴彭鹤(2013)的量表以及康格的“C-K”量表的基础上，结合中小学教育情景进行了重新修订，修订后的中小学魅力型领导采用的是“人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导”三种属性，此量表的信度及效度极佳。本量表中的题项共计 12 项，通过 Likert5 点量表来进行分数的核算。校长魅力型的详细题项见表 3.1。

表 3.1 校长魅力型领导量表

维度	编码	题项
人格魅力领导	B1	1.您学校的校长具有良好的品德
	B2	2.您学校的校长是值得效仿的榜样
	B3	3.您学校的校长表现出非常自信的状态
能力魅力领导	B4	4.您学校的校长在本地区具有一定的教育教学影响
	B5	5.您学校的校长能够及时捕捉、利用机会实现学校发展目标
	B6	6.您学校的校长能够及时发现阻碍学校发展的不利因素
	B7	7.您学校的校长具有较大承担风险的品质
关系魅力领导	B8	8.您学校的校长根据社会需求提出学校未来发展设想
	B9	9.您学校的校长关心教师生活，乐意帮助教师解决困难
	B10	10.您学校的校长信任教师的教育教学能力
	B11	11.您学校的校长在作决定时能诚恳的听取教师们的意见
	B12	12.您学校的校长的愿景对教师们有很大的感召力量

3.2.2 心理契约测量

心理契约根据的是李原和郭德俊（2006）编制的《员工心理契约量表》，由规范型责任、人际型责任、发展型责任三个维度构成。本量表的题项共 14 项，通过 Likert5 点量表来进行分数的核算。心理契约量表详细题项见表 3.2。

表 3.2 心理契约量表

维度	编码	题项
规范型责任	C1	1.当您取得成绩时，会得到公平合理的奖励
	C2	2.学校逢年过节经常给您发放福利性的奖金或物品
	C3	3.学校为您提供了齐全的教学、办公设施
	C4	4.您的工作环境很安全、舒适
人际型责任	C5	5.学校保障您正常的假日和休息时间
	C6	6.学校领导能主动关心您及家人的成长及生活
	C7	7.在工作中您具有一定自主决定权(在不违反相关规定的前提下)
	C8	8.学校能为您提供参与决策的机会

续表 3.2 心理契约量表

	C9	9.您愿意在学校或学生需要时无条件加班
	C10	10.您把本校当做理想的工作场所
	C11	11.您对目前的工作感到很满意，也充满了热情
发展型责任	C12	12.学校为您提供了定期的培训和进修机会
	C13	13.学校为您的个人发展提供了良好的机会
	C14	14.学校能帮助您进行个人发展规划

3.2.3 工作投入测量

工作投入根据的是 2006 年 Schaufeli 所设计的 便捷式 UWES 量表,由活力、贡献、专注三个属性组成。本量表中的题项共 9 项,活力、奉献、专注为三个大的维度。在分数的核算上通过 Likert 五点计分来实现,且评分标准由 1 分至 5 分,逐级递增,工作投入量表详细题项见表 3.3。

表 3.3 工作投入量表

维度	编码	题项
活力	D1	1.在工作上,我有足够的自信,且充满热情
	D2	2.早晨醒来时,我对接下来一天的工作充满期待
	D3	3.在工作过程中,我精力充沛
奉献	D4	4.我的工作能够发挥我的个人价值
	D5	5.我认为自己可以很好的胜任这项工作
	D6	6.我觉得我的工作受人尊重的
专注	D7	7.我在工作中会投入百分之百的专注
	D8	8.我愿意在工作中投入时间和精力
	D9	9.在我认真工作时,我的内心能够得到极大的满足

3.3 问卷发放与回收

在调查问卷的设计过程中,为确保问卷的科学性和有效性,大量的阅读了关于校长魅力型领导和工作投入的中英文文献以及征集了南宁市不同学校的中小

学校长、新生代教师的意见，确保问卷具有较高的信效度。由于本人在南宁市的一所小学担任班主任，且属于出生在 90 后的新生代教师，在问卷的发放方面具有天然的优势，发放对象涉及南宁市各中小学青年教师，并在问卷填写前和她们详细说明，问卷所涉及的所有信息严格保密，仅用于开展学术研究。

本次研究问卷发放对象为广西南宁市在职的新生代中小学教师群体。受时间和地点的限制因素，本次调查问卷采用问卷星发放，发出问卷共计 400 份，回收问卷 363 份，信息错误为 25 份，有效样本占比 93.1%，共计 338 份。下发问卷的详细数据见表 3.4。

表 3.4 样本基本信息数据

变量	分类指标	人数	百分比 (%)
性别	男	91	26.9%
	女	247	73.1%
婚姻状况	已婚	170	50.3%
	未婚	168	49.7%
年龄	25 岁以下	78	23.1%
	25—30 岁	111	32.8%
	30—35 岁	103	30.5%
	35 岁以上	46	13.6%
教龄	5 年以下	176	52.1%
	5—10 年	98	29.0%
	10—15 年	28	8.3%
	15 年以上	36	10.7%
最高学历	大专	88	26.0%
	本科	217	64.2%
	硕士及以上	33	9.8%
职称	初级职称及以下	172	50.9%
	中级职称	68	20.1%
	高级职称	16	4.7%
	特级职称	5	1.5%
	其他	77	22.8%

续表 3.4 样本基本信息数据

工作年收入	3 万及以下	108	32.0%
	3-4 万元	77	22.8%
	4—5 万元	53	15.7%
	5 万元以上	100	29.6%
是否担任过班主任	是	224	66.3%
	否	114	33.7%
所在学校类型	普通学校	290	85.8%
	重点学校	48	14.2%

由表 3.4 可知，本次调查当中，男老师占 26.9%和女老师占 73.1%，女老师的比例远高于男老师；在年龄分布方面，主要是集中在 30 岁左右的员工；教龄方面，10 年以下教龄的教师占 81%；受教育程度方面，主要以本科学历为主，占 64.2%，大专占 26.0%，硕士以上占 9.8%；受访对象担任过班主任的老师达 66.3%；职称在中级以下占 71%，高级仅占 4.7%。根据变量统计结果来看，总体人口统计特征分布较为合理。

3.4 信度分析

本文采用 Cronbach's Alpha 系数进行所收集数据的信度检验。通常 Cronbach's Alpha 系数的值在 0 和 1 之间。如果该系数小于 0.7 的时候，可以认为问卷的内部一致信度不符合标准；在 0.7 和 0.8 之间时表示问卷拥有一定程度的信度，在 0.8 和 0.9 之间时表示问卷的内部一致性指标非常好。本文采用 CITC 值对问卷题项进行改进，CITC 值的临界点为 0.5，如果该值大于 0.5，说明问卷的题项设计符合要求，没有项目需要剔除；如果 CITC 值较小，并且删除该项后，维度信度可以提高，说明需要对题项进行修正剔除。

表 3.5 信度分析

维度	题项编号	CITC	各题项	量表总
			α 系数	α 系数
人格魅力领导	B1	0.616	0.767	0.803
	B2	0.702	0.69	
	B3	0.645	0.741	

续表 3.5 信度分析

能力魅力领导	B4	0.815	0.813	0.879
	B5	0.779	0.828	
	B6	0.71	0.855	
	B7	0.652	0.877	
关系魅力领导	B8	0.844	0.874	0.91
	B9	0.761	0.894	
	B10	0.751	0.895	
	B11	0.743	0.896	
	B12	0.776	0.889	
规范型责任	C1	0.733	0.812	0.861
	C2	0.7	0.827	
	C3	0.687	0.831	
	C4	0.713	0.821	
人际型责任	C5	0.718	0.902	0.913
	C6	0.706	0.903	
	C7	0.805	0.892	
	C8	0.77	0.896	
	C9	0.716	0.902	
	C10	0.747	0.899	
	C11	0.692	0.905	
发展型责任	C12	0.635	0.728	0.797
	C13	0.631	0.732	
	C14	0.653	0.709	
活力	D1	0.676	0.753	0.821
	D2	0.653	0.776	
	D3	0.698	0.731	
奉献	D4	0.713	0.709	0.818
	D5	0.647	0.783	
	D6	0.663	0.76	

续表 3.5 信度分析

专注	D7	0.697	0.77	0.835
	D8	0.68	0.786	
	D9	0.712	0.755	

由上表可以得到，各个变量的 Cronbach's Alpha 值分别大于 0.7，符合信度检验要求，CITC 均大于 0.5 的标准，表明测量题项符合研究要求。从“删除该题项的 Cronbach's Alpha 值”看，删除任意一题均不会引起 Cronbach's Alpha 值增加，这也同样表明变量具有良好的信度。

表 3.6 总体量表检测结果图

Cronbach's Alpha	项数
0.953	35

由表可以得到，总体量表的 Cronbach's Alpha 值为 0.953，大于 0.7，表明整体量表也具有良好的信度。

3.5 探索因子分析

本论文主要采用 KMO 和 Bartlett's 球形度检验、主成份分析和最大方差进行探索性因子分析。

3.5.1 校长魅力型领导

利用 SPSS20.0 进行探索性因子分析对量表进行 KMO 和 Bartlett's 球形检验，结果如下表。

表 3.7 校长魅力型领导量表 KMO 和 Bartlett 球形度检验表

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.908
Bartlett 的球形检验	近似卡方	2423.657
	df	66
	Sig.	0.000

来源于：本论文收集 SPSS20.0 检验数据后整理

由上表得到 $KMO=0.908$ ，大于 0.7，表明这些变量之间具有相关性，是有效的，Bartlett's 球形检验值显著 $Sig.<0.001$ ，表明问卷数据符合因子分析的前提要求。本研究使用主成分分析法提取因子，及最大变异转轴法，来估计因素之负荷量，以特征根大于 1 为提取原则进行因子分析，得到下表。

表 3.8 总解释方差

成分	初始特征值			提取载荷平方和			旋转载荷平方和		
	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %
1	5.956	49.63	49.63	5.956	49.63	49.63	3.619	30.158	30.158
2	1.622	13.519	63.15	1.622	13.519	63.15	2.971	24.759	54.917
3	1.26	10.502	73.652	1.26	10.502	73.652	2.248	18.735	73.652
4	0.517	4.31	77.962						
5	0.451	3.762	81.724						
6	0.404	3.364	85.088						
7	0.382	3.181	88.269						
8	0.379	3.16	91.429						
9	0.324	2.702	94.131						
10	0.28	2.333	96.463						
11	0.22	1.835	98.298						
12	0.204	1.702	100						

从上表可以看出，通过因素分析结果总共得到 3 个因素，总解释能力达到了 73.652%，大于 50%，表明筛选出来的 3 个因素具有良好的代表性，各个测量题项的因素负荷表见下表。

表 3.9 旋转因子载荷表

	成分		
	关系魅力领导	能力魅力领导	人格魅力领导
B12	0.856		
B8	0.844		

续表 3.9 旋转因子载荷表

B10	0.816		
B11	0.778		
B9	0.769		
B4		0.839	
B5		0.822	
B6		0.791	
B7		0.757	
B2			0.828
B3			0.81
B1			0.78

由上表的数据显示，因子载荷的成份矩阵中所有题项的最大负载系数均大于 0.5，符合研究要求。而且每个题项都能归属到预期主成份当中，可见量表结构性良好，达到本论文研究要求。

3.5.2 心理契约

利用 SPSS20.0 进行探索性因子分析对量表进行 KMO 和 Bartlett's 球形检验，结果如下表。

表 3.10 心理契约量表 KMO 和 Bartlett 球形度检验表

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.906
Bartlett 的球形检验	近似卡方	2479.661
	df	91
	Sig.	0.000

来源于：本论文收集 SPSS20.0 检验数据后整理

由上表得到 $KMO=0.906$ ，大于 0.7，表明这些变量之间具有相关性，是有效的，Bartlett's 球形检验值显著 $Sig.<0.001$ ，表明问卷数据符合因子分析的前提要求。本研究使用主成分分析法提取因子，及最大变异转轴法，来估计因素之负荷量，以特征根大于 1 为提取原则进行因子分析，得到下表。

表 3.11 总解释方差

成分	初始特征值			提取载荷平方和			旋转载荷平方和		
	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %
1	5.988	42.769	42.769	5.988	42.769	42.769	4.525	32.321	32.321
2	2.092	14.94	57.71	2.092	14.94	57.71	2.897	20.691	53.012
3	1.533	10.948	68.658	1.533	10.948	68.658	2.191	15.647	68.658
4	0.564	4.032	72.69						
5	0.503	3.591	76.281						
6	0.466	3.33	79.611						
7	0.446	3.187	82.798						
8	0.433	3.09	85.888						
9	0.395	2.82	88.708						
10	0.373	2.667	91.375						
11	0.361	2.582	93.957						
12	0.345	2.461	96.418						
13	0.264	1.888	98.306						
14	0.237	1.694	100						

从上表可以看出，通过因素分析结果总共得到 3 个因素，总解释能力达到了 68.658%，大于 50%，表明筛选出来的 3 个因素具有良好的代表性，各个测量题项的因素负荷表见下表。

表 3.12 旋转因子载荷表

	成分		
	人际型责任	规范型责任	发展型责任
C8	0.822		
C7	0.819		
C10	0.814		
C5	0.765		
C9	0.761		

续表 3.12 旋转因子载荷表

C6	0.759		
C11	0.751		
C1		0.839	
C4		0.824	
C2		0.804	
C3		0.798	
C14			0.826
C12			0.803
C13			0.802

由上表的数据显示，因子载荷的成份矩阵中所有题项的最大负载系数均大于 0.5，符合研究要求。而且每个题项都能归属到预期主成份当中，可见量表结构性良好，达到本论文研究要求。

3.5.3 工作投入

利用 SPSS20.0 进行探索性因子分析对量表进行 KMO 和 Bartlett's 球形检验，结果如下表。

表 3.13 工作投入量表 KMO 和 Bartlett 球形度检验表

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.853
Bartlett 的球形检验	近似卡方	1359.284
	df	36
	Sig.	0.000

来源于：本论文收集 SPSS20.0 检验数据后整理

由上表得到 $KMO=0.853$ ，大于 0.7，表明这些变量之间具有相关性，是有效的，Bartlett's 球形检验值显著 $Sig.<0.001$ ，表明问卷数据符合因子分析的前提要求。本研究使用主成分分析法提取因子，及最大变异转轴法，来估计因素之负荷量，以特征根大于 1 为提取原则进行因子分析，得到下表。

表 3.14 总解释方差

成分	初始特征值			提取载荷平方和			旋转载荷平方和		
	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %
1	4.39	48.776	48.776	4.39	48.776	48.776	2.24	24.885	24.885
2	1.265	14.06	62.836	1.265	14.06	62.836	2.238	24.868	49.753
3	1.035	11.503	74.339	1.035	11.503	74.339	2.213	24.586	74.339
4	0.512	5.692	80.031						
5	0.414	4.599	84.63						
6	0.387	4.295	88.925						
7	0.376	4.174	93.099						
8	0.341	3.792	96.891						
9	0.28	3.109	100						

从上表可以看出，通过因素分析结果总共得到 3 个因素，总解释能力达到了 74.339%，大于 50%，表明筛选出来的 3 个因素具有良好的代表性，各个测量题项的因素负荷表见下表。

表 3.15 各个测量题项的因素负荷表

	成分		
	奉献	专注	活力
D4	0.849		
D6	0.823		
D5	0.788		
D7		0.845	
D9		0.829	
D8		0.772	
D3			0.838
D1			0.808
D2			0.771

由上表的数据显示，因子载荷的成份矩阵中所有题项的最大负载系数均大于0.5，符合研究要求。而且每个题项都能归属到预期主成份当中，可见量表结构性良好，达到本论文研究要求。

3.6 验证因子分析

3.6.1 校长魅力型领导

共有三个次级维度分别为人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导，共12个测量题项，执行验证性因素分析，得到下表。

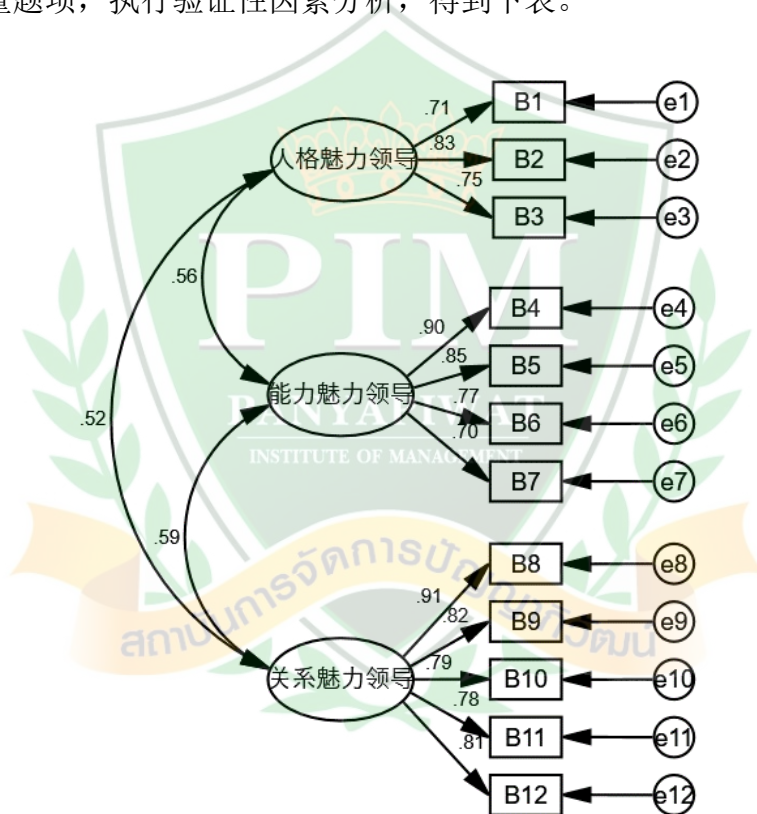


图 3.2 校长魅力型领导

表 3.16 模型拟合度

拟合指标	CMIN/DF	RMR	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI
判断标准	<3	<0.08	<0.08	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9
模型结果	1.134	0.04	0.020	0.975	0.961	0.976	0.997	0.996	0.997
结论	合格	合格	合格	合格	可接受	合格	合格	合格	合格

来源于：本论文收集 spss20.0 检验数据后整理

从上表 3.16 可知 CMIN/DF 为 1.134，小于 3 以下标准，表明模型拟合度较好。GFI、AGFI、NFI、TLI、IFI、CFI 均达到 0.9 以上的标准，表明模型拟合度非常好。RMR 为 0.04，小于 0.08，RMSEA 为 0.02，小于 0.08，表明模型拟合度也非常好。由此可见，各个拟合指标均符合一般的研究标准，可以认为这个模型具有良好的配适度。再看验证性因素分析结果：

表 3.17 验证性因素分析结果表

变量	题项	非标准化负荷	S.E.	C.R.	P	标准化负荷	CR	AVE
人格魅力领导	B1	1				0.714	0.811	0.59
	B2	1.021	0.081	12.553	***	0.831		
	B3	1.11	0.092	12.004	***	0.754		
能力魅力领导	B4	1				0.896	0.882	0.653
	B5	0.946	0.047	20.309	***	0.853		
	B6	0.842	0.049	17.267	***	0.77		
	B7	0.781	0.052	14.896	***	0.699		
关系魅力领导	B8	1				0.906	0.912	0.675
	B9	0.774	0.039	19.998	***	0.815		
	B10	0.922	0.049	18.79	***	0.788		
	B11	0.902	0.049	18.44	***	0.78		
	B12	0.91	0.046	19.933	***	0.814		

据上表显示，所有题项的标准化因素负荷均大于 0.6，均符合大于 0.5 而小于 0.95 的标准。组成信度(CR)分别均大于 0.7，平均变异萃取量(AVE)均大于 0.5，表明各个因素均具有良好的收敛效率。

3.6.2 心理契约

共有三个次级维度分别为规范型责任、人际型责任、发展型责任，共 14 个测量题项，执行验证性因素分析，得到下表。

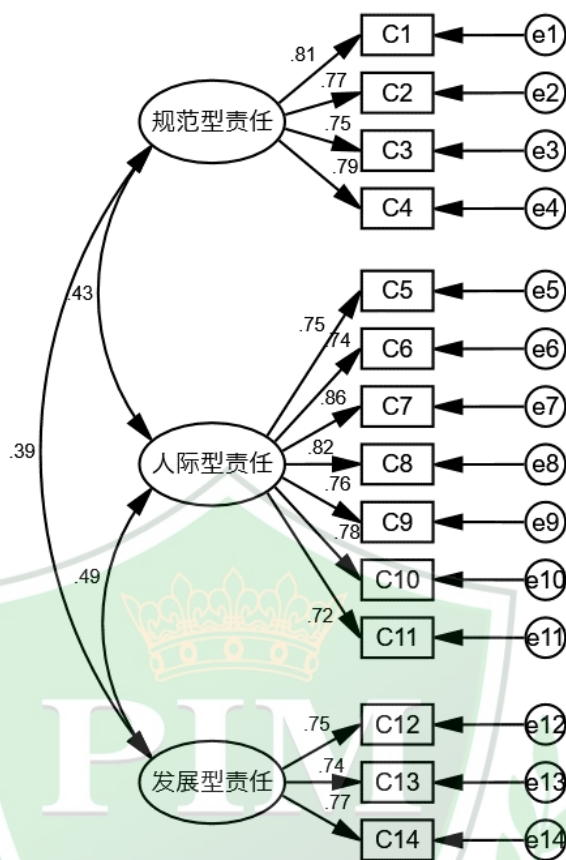


图 3.3 心理契约

表 3.18 模型拟合度

拟合指标	CMIN/DF	RMR	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI
判断标准	<3	<0.08	<0.08	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9
模型结果	1.386	0.044	0.034	0.961	0.944	0.959	0.988	0.986	0.988
结论	合格	合格	合格	合格	可接受	合格	合格	合格	合格

来源于：本论文收集 spss20.0 检验数据后整理

从上表可知 CMIN/DF 为 1.386，小于 3 以下标准，表明模型拟合度较好。GFI、AGFI、NFI、TLI、IFI、CFI 均达到 0.9 以上的标准，表明模型拟合度非常好。RMR 为 0.044，小于 0.08，RMSEA 为 0.034，小于 0.08，表明模型拟合度也非常好。由此可见，各个拟合指标均符合一般的研究标准，可以认为这个模型具有良好的配适度。再看验证性因素分析结果：

表 3.19 验证性因素分析结果表

变量	题项	非标准化负荷	S.E.	C.R.	P	标准化负荷	CR	AVE
规范型责任	C1	1				0.811	0.862	0.61
	C2	1.004	0.069	14.617	***	0.771		
	C3	0.918	0.065	14.234	***	0.753		
	C4	0.932	0.062	14.98	***	0.788		
人际型责任	C5	1				0.752	0.914	0.603
	C6	0.931	0.068	13.726	***	0.736		
	C7	1.2	0.074	16.283	***	0.858		
	C8	1.068	0.069	15.44	***	0.818		
	C9	1.013	0.071	14.184	***	0.758		
	C10	0.955	0.065	14.684	***	0.782		
	C11	0.998	0.074	13.435	***	0.722		
发展型责任	C12	1				0.749	0.797	0.567
	C13	0.983	0.085	11.621	***	0.743		
	C14	1.038	0.088	11.781	***	0.766		

据上表显示，所有题项的标准化因素负荷均大于 0.6，均符合大于 0.5 而小于 0.95 的标准。组成信度(CR)分别均大于 0.7，平均变异萃取量(AVE)均大于 0.5，表明各个因素均具有良好的收敛效率。

3.6.3 工作投入

共有三个次级维度分别为活力、奉献、专注，共 9 个测量题项，执行验证性因素分析，得到下表。

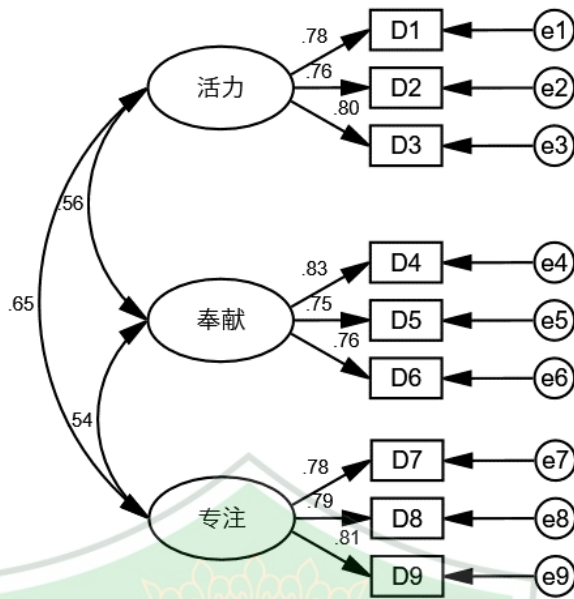


图 3.4 工作投入

表 3.20 模型拟合度

拟合指标	CMIN/DF	RMR	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI
判断标准	<3	<0.08	<0.08	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9
模型结果	1.485	0.035	0.038	0.977	0.957	0.974	0.991	0.987	0.991
结论	合格	合格	合格	合格	可接受	合格	合格	合格	合格

来源于：本论文收集 AMOS23 检验数据后整理

从上表可知 CMIN/DF 为 1.485，小于 3 以下标准，表明模型拟合度较好。GFI、AGFI、NFI、TLI、IFI、CFI 均达到 0.9 以上的标准，表明模型拟合度非常好。RMR 为 0.035，小于 0.08，RMSEA 为 0.038，小于 0.08，表明模型拟合度也非常好。由此可见，各个拟合指标均符合一般的研究标准，可以认为这个模型具有良好的配适度。再看验证性因素分析结果：

表 3.21 验证性因素分析结果表

变量	题项	非标准化负荷	S.E.	C.R.	P	标准化负荷	CR	AVE
活力	D1	1				0.78	0.822	0.606
	D2	0.964	0.073	13.21	***	0.761		
	D3	1.013	0.074	13.658	***	0.795		

续表 3.21 验证性因素分析结果表

奉献	D4	1				0.829	0.823	0.609
	D5	1.018	0.077	13.288	***	0.745		
	D6	0.907	0.067	13.57	***	0.765		
专注	D7	1				0.779	0.835	0.628
	D8	1.028	0.074	13.917	***	0.789		
	D9	1.113	0.079	14.177	***	0.809		

据上表显示，所有题项的标准化因素负荷均大于 0.6，均符合大于 0.5 而小于 0.95 的标准。组成信度(CR)分别均大于 0.7，平均变异萃取量(AVE)均大于 0.5，表明各个因素均具有良好的收敛效率。



第四章 数据分析与假设检验

本章主要是对研究中提出的假设进行更为深入的探究，在数据分析上依靠的是 SPSS20.0 软件。首先是描述性统计分析，然后进行相关性分析，最后在回归分析的辅助下，实现对变量的相关性假设的判断。

4.1 描述性统计分析

在完成受访者及其学校背景描述性统计分析后，还需要通过最大值、最小值、均值、方差、标准差、偏度和峰度等指标，对大样本数据进行描述性统计分析，分析大样本数据的分布形态和特征，检验大样本数据是否符合研究假设的要求。

表 4.1 各个测量题目描述分析

题目	N	最小值	最大值	均值	标准偏差	偏度	峰度
B1	338	1	5	3.5	1.29	-0.399	-0.914
B2	338	1	5	3.7	1.133	-0.619	-0.415
B3	338	1	5	3.75	1.357	-0.851	-0.523
B4	338	1	5	3.7	1.075	-0.891	0.473
B5	338	1	5	3.78	1.066	-0.875	0.44
B6	338	1	5	3.8	1.052	-1.015	0.895
B7	338	1	5	3.76	1.074	-0.802	0.338
B8	338	1	5	3.69	1.206	-0.996	0.208
B9	338	1	5	3.74	1.037	-0.816	0.41
B10	338	1	5	3.65	1.278	-0.883	-0.152
B11	338	1	5	3.79	1.264	-1.063	0.17
B12	338	1	5	3.69	1.221	-0.915	0.056
C1	338	1	5	3.59	1.215	-0.654	-0.461
C2	338	1	5	3.6	1.283	-0.568	-0.74
C3	338	1	5	3.8	1.202	-0.777	-0.304
C4	338	1	5	3.45	1.165	-0.306	-0.743
C5	338	1	5	3.6	1.195	-0.468	-0.717

续表 4.1 各个测量题目描述分析

C6	338	1	5	3.49	1.135	-0.234	-0.842
C7	338	1	5	3.58	1.257	-0.5	-0.805
C8	338	1	5	3.56	1.173	-0.365	-0.764
C9	338	1	5	3.6	1.2	-0.464	-0.775
C10	338	1	5	3.76	1.096	-0.471	-0.731
C11	338	1	5	3.58	1.24	-0.431	-0.912
C12	338	1	5	3.72	1.21	-0.662	-0.433
C13	338	1	5	3.68	1.2	-0.656	-0.427
C14	338	1	5	3.72	1.229	-0.667	-0.361
D1	338	1	5	3.82	1.237	-0.797	-0.274
D2	338	1	5	3.77	1.223	-0.736	-0.332
D3	338	1	5	3.7	1.23	-0.779	-0.223
D4	338	1	5	3.7	1.075	-0.414	-0.589
D5	338	1	5	3.64	1.217	-0.445	-0.891
D6	338	1	5	3.64	1.059	-0.453	-0.344
D7	338	1	5	3.6	1.066	-0.294	-0.821
D8	338	1	5	3.61	1.141	-0.584	-0.328
D9	338	1	5	3.36	1.146	0.004	-1.015

从表大样本数据描述性统计分析图看，各题项均值都在 3.36-3.382 之间，可见其分布比较均衡。各题项标准差均在 1.037-1.357 之间，说明样本数据离散度小。Klein (1998)认为，当样本数据偏度绝对值 <3 ，峰度绝对值 <8 的时候，则可认为观测变量基本符合正态分布。而从以上统计结果看，所有题项偏度绝对值 <1.063 ，峰度绝对值 <1.105 ，远小于 Klein (1998)提出的参考值。因此可以被认为大样本数据的形态基本符合正态分布，满足本文研究假设对分析数据的基本要求。

4.2 相关性分析

在前文通过效度分析及信度分析确定了维度的结构及对应的题目，将各个维度的题目得分平均值计算出来作为这个维度的得分，再进行相关分析。相关性分析主要是研究变量之间的相关关系，通过 Pearson 相关系数对各变量各维度间的

相关性进行检验。通常标准是，Pearson 相关系数在[-1, 1]中取值，当 Pearson 相关系数>0 时，可认为存在正相关关系。当 Pearson 相关系数<0 时，则被认为存在负相关关系。 $|\text{Pearson 相关系数}| < 0.3$ 为弱相关， $0.3 < |\text{Pearson 相关系数}| < 0.5$ 为低度相关， $0.5 < |\text{Pearson 相关系数}| < 0.8$ 为显著相关， $0.8 < |\text{Pearson 相关系数}|$ 为高度相关。其相关显著程度则以 Pearson 相关系数绝对值衡量。绝对值越大，表明变量之间的相关越为紧密。详见下表。

表 4.2 相关分析

	人格魅力领导	能力魅力领导	关系魅力领导	规范型责任	人际型责任	发展型责任	活力	奉献	专注
人格魅力领导	1								
能力魅力领导	.492**	1							
关系魅力领导	.440**	.535**	1						
规范型责任	.433**	.471**	.464**	1					
人际型责任	.458**	.524**	.515**	.388**	1				
发展型责任	.442**	.488**	.503**	.325**	.417**	1			
活力	.495**	.482**	.519**	.445**	.509**	.460**	1		
奉献	.509**	.546**	.514**	.539**	.496**	.485**	.467**	1	
专注	.451**	.490**	.481**	.464**	.504**	.492**	.538**	.452**	1

从表检验的 r 值和 p 值结果看，各变量之间均具有显著正相关。

4.3 回归分析

4.3.1 校长魅力型领导对工作投入回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班

主任、所在学校类型作为控制变量，校长魅力型领导作为自变量，工作投入作为因变量进行回归分析，分析结果见下表。

从模型 2 可以看出校长魅力型领导对工作投入的影响作用显著 ($\beta=0.738$ 且 $P<0.05$)。由此可见，校长魅力型领导对工作投入有直接影响这一观点得到验证，即假设成立。

表 4.3 校长魅力型领导对工作投入回归分析

	工作投入	
	M1	M2
	β	β
性别	0.088	0.034
婚姻状况	0.028	0.006
年龄	-0.009	-0.005
教龄	0.148**	0.024
学历	-0.031	0.004
职称	0.103	0.063
工作年收入	0.096	0.056
是否担任过班主任	-0.156**	-0.033
所在学校类型	0.077	-0.006
校长魅力型领导		0.738***
R 方	0.085	0.583
R 方变化	0.085	0.497
F	3.401**	45.631***

1、校长魅力型领导各维度对活力回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导作为自变量，活力作为因变量，进行回归分析，分析结果见下表 4.4 校长魅力型领导各维度对活力回归分析表。

从模型 2 的结果可以看出，人格魅力领导对活力的影响作用显著 ($\beta=0.251$ 且 $P<0.05$)即假设成立；能力魅力领导对活力的影响作用显著($\beta=0.197$ 且 $P<0.05$)

即假设成立；关系魅力领导对活力的影响作用显著（ $\beta=0.29$ 且 $P<0.05$ ）即假设成立；

表 4.4 校长魅力型领导各维度对活力回归分析

	活力	
	M1	M2
	β	β
性别	0.1	0.057
婚姻状况	-0.019	-0.036
年龄	0.012	0.014
教龄	0.064	-0.034
学历	-0.078	-0.051
职称	0.134*	0.102*
工作年收入	0.117*	0.084
是否担任过班主任	-0.119*	-0.021
所在学校类型	0.087	0.021
人格魅力领导		0.251***
能力魅力领导		0.197***
关系魅力领导		0.29***
R 方	0.079	0.408
R 方变化	0.079	0.329
F	3.126**	18.666***

2、校长魅力型领导各维度对奉献回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导作为自变量，奉献作为因变量，进行回归分析，分析结果见下表 4.5 校长魅力型领导各维度对奉献回归分析表。

从模型的结果可以看出，人格魅力领导对奉献的影响作用显著（ $\beta=0.27$ 且 $P<0.05$ ）即假设成立；能力魅力领导对奉献的影响作用显著（ $\beta=0.251$ 且 $P<0.05$ ）即假设成立；关系魅力领导对奉献的影响作用显著（ $\beta=0.246$ 且 $P<0.05$ ）即假设

成立；

表 4.5 校长魅力型领导各维度对奉献回归分析

	奉献	
	M1	M2
	β	β
性别	0.053	0.008
婚姻状况	0.019	-0.001
年龄	-0.095	-0.091*
教龄	0.201***	0.094*
学历	0.048	0.078
职称	0.06	0.026
工作年收入	0.03	-0.003
是否担任过班主任	-0.135*	-0.031
所在学校类型	0.079	0.008
人格魅力领导		0.27***
能力魅力领导		0.251***
关系魅力领导		0.246***
R 方	0.085	0.439
R 方变化	0.085	0.354
F	3.391**	21.178***

3、校长魅力型领导各维度对专注回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导作为自变量，专注作为因变量，进行回归分析，分析结果见下表 4.6 校长魅力型领导各维度对专注回归分析表。

从模型 2 的结果可以看出，人格魅力领导对专注的影响作用显著（ $\beta=0.211$ 且 $P<0.05$ ）即假设成立；能力魅力领导对专注的影响作用显著（ $\beta=0.248$ 且 $P<0.05$ ）即假设成立；关系魅力领导对专注的影响作用显著（ $\beta=0.249$ 且 $P<0.05$ ）即假设成立；

表 4.6 校长魅力型领导各维度对专注回归分析

	专注	
	M1	M2
	β	β
性别	0.057	0.014
婚姻状况	0.074	0.055
年龄	0.06	0.067
教龄	0.1	-0.002
学历	-0.04	-0.013
职称	0.051	0.023
工作年收入	0.082	0.051
是否担任过班主任	-0.125*	-0.028
所在学校类型	0.018	-0.044
人格魅力领导		0.211***
能力魅力领导		0.248***
关系魅力领导		0.249***
R 方	0.051	0.354
R 方变化	0.051	0.303
F	1.958*	21.178***

4.3.2 校长魅力型领导对心理契约回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，校长魅力型领导作为自变量，心理契约作为因变量进行回归分析，分析结果见下表 4.7 校长魅力型领导对心理契约回归分析表。

从模型可以看出，校长魅力型领导对心理契约的影响作用显著（ $\beta=0.748$ 且 $P<0.05$ ）。由此可见，校长魅力型领导对心理契约有直接影响这一观点得到验证，即假设成立。

表 4.7 校长魅力型领导对心理契约回归分析

	心理契约	
	M1	M2
	β	β
性别	0.043	-0.011
婚姻状况	0.04	0.017
年龄	0.048	0.053
教龄	0.189***	0.063
学历	-0.01	0.025
职称	0.066	0.026
工作年收入	0.048	0.008
是否担任过班主任	-0.209***	-0.085
所在学校类型	0.019	-0.065
校长魅力型领导		0.748***
R 方	0.097	0.609
R 方变化	0.097	0.512
F	3.923***	50.911***

1、校长魅力型领导各维度对规范型责任回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导作为自变量，规范型责任作为因变量进行回归分析，分析结果见下表 4.8 校长魅力型领导各维度对规范型责任回归分析表。

从模型 2 可以看出，人格魅力领导对规范型责任的影响作用显著（ $\beta=0.199$ 且 $P<0.05$ ）即假设成立；能力魅力领导对规范型责任的影响作用显著（ $\beta=0.226$ 且 $P<0.05$ ）即假设成立；关系魅力领导对规范型责任的影响作用显著（ $\beta=0.243$ 且 $P<0.05$ ）即假设成立；

表 4.8 校长魅力型领导各维度对规范型责任回归分析

	规范型责任	
	M1	M2
	β	β
性别	0.006	-0.034
婚姻状况	0.022	0.005
年龄	0.074	0.08
教龄	0.127*	0.032
学历	-0.037	-0.012
职称	0.098	0.071
工作年收入	-0.01	-0.039
是否担任过班主任	-0.18**	-0.088
所在学校类型	0.025	-0.033
人格魅力领导		0.199***
能力魅力领导		0.226***
关系魅力领导		0.243***
R 方	0.069	0.338
R 方变化	0.069	0.269
F	2.683**	13.818***

2、校长魅力型领导各维度对人际型责任回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导作为自变量，人际型责任作为因变量进行回归分析，分析结果见下表 4.8 校长魅力型领导各维度对规范型责任回归分析表。

从模型 2 可以看出，人格魅力领导对人际型责任的影响作用显著（ $\beta=0.207$ 且 $P<0.05$ ）即假设成立；能力魅力领导对人际型责任的影响作用显著（ $\beta=0.264$ 且 $P<0.05$ ）即假设成立；关系魅力领导对人际型责任的影响作用显著（ $\beta=0.278$ 且 $P<0.05$ ）即假设成立；

表 4.9 校长魅力型领导各维度对人际型责任回归分析

	人际型责任	
	M1	M2
	β	β
性别	0.099	0.053
婚姻状况	0.011	-0.008
年龄	0.053	0.061
教龄	0.17**	0.061
学历	0.059	0.087*
职称	-0.007	-0.036
工作年收入	0.026	-0.007
是否担任过班主任	-0.123*	-0.019
所在学校类型	0.026	-0.038
人格魅力领导		0.207***
能力魅力领导		0.264***
关系魅力领导		0.278***
R 方	0.062	0.402
R 方变化	0.062	0.34
F	2.421*	18.194***

3、校长魅力型领导各维度对发展型责任回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导作为自变量，发展型责任作为因变量进行回归分析，分析结果见下表 4.10 校长魅力型领导各维度对发展型责任回归分析表。

从模型 2 可以看出，人格魅力领导对发展型责任的影响作用显著（ $\beta=0.203$ 且 $P<0.05$ ）即假设成立；能力魅力领导对发展型责任的影响作用显著（ $\beta=0.214$ 且 $P<0.05$ ）即假设成立；关系魅力领导对发展型责任的影响作用显著（ $\beta=0.284$ 且 $P<0.05$ ）即假设成立；

表 4.10 校长魅力型领导各维度对发展型责任回归分析

	发展型责任	
	M1	M2
	β	β
性别	-0.003	-0.045
婚姻状况	0.058	0.041
年龄	-0.015	-0.009
教龄	0.138*	0.041
学历	-0.041	-0.015
职称	0.057	0.029
工作年收入	0.094	0.062
是否担任过班主任	-0.174**	-0.079
所在学校类型	-0.006	-0.066
人格魅力领导		0.203***
能力魅力领导		0.214***
关系魅力领导		0.284***
R 方	0.073	0.371
R 方变化	0.073	0.298
F	2.853**	15.943***

4.3.3 心理契约对工作投入回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，心理契约作为自变量，工作投入作为因变量进行回归分析，分析结果见下表。

从模型可以看出心理契约对工作投入的影响作用显著（ $\beta = 0.779$ 且 $P < 0.05$ ），即假设成立。

表 4.11 心理契约对工作投入回归分析

	工作投入	
	M1	M2
	β	β
性别	0.088	0.054
婚姻状况	0.028	-0.003
年龄	-0.009	-0.047
教龄	0.148**	0
学历	-0.031	-0.023
职称	0.103	0.051
工作年收入	0.096	0.058
是否担任过班主任	-0.156**	0.007
所在学校类型	0.077	0.062
心理契约		0.779***
R 方	0.085	0.634
R 方变化	0.085	0.548
F	3.401***	56.558***

1、心理契约各维度对活力回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，规范型责任、人际型责任、发展型责任作为自变量，活力作为因变量进行回归分析，分析结果见下表。

从模型 2 可以看出，规范型责任对活力的影响作用显著($\beta=0.236$ 且 $P<0.05$) 即假设成立；人际型责任对活力的影响作用显著 ($\beta=0.324$ 且 $P<0.05$) 即假设成立；发展型责任对活力的影响作用显著 ($\beta=0.241$ 且 $P<0.05$) 即假设成立；

表 4.12 心理契约各维度对活力回归分析

	活力	
	M1	M2
	β	β
性别	0.1	0.068

续表 4.12 心理契约各维度对活力回归分析

婚姻状况	-0.019	-0.042
年龄	0.012	-0.019
教龄	0.064	-0.055
学历	-0.078	-0.078
职称	0.134*	0.099*
工作年收入	0.117*	0.089*
是否担任过班主任	-0.119*	0.006
所在学校类型	0.087	0.074
规范型责任		0.236***
人际型责任		0.324***
发展型责任		0.241***
R 方	0.079	0.423
R 方变化	0.079	0.344
F	3.126**	19.879***

2、心理契约各维度对奉献回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，规范型责任、人际型责任、发展型责任作为自变量，奉献作为因变量进行回归分析，分析结果见下表。

从模型 2 可以看出，规范型责任对奉献的影响作用显著 ($\beta=0.362$ 且 $P<0.05$) 即假设成立；人际型责任对奉献的影响作用显著 ($\beta=0.234$ 且 $P<0.05$) 即假设成立；发展型责任对奉献的影响作用显著 ($\beta=0.259$ 且 $P<0.05$) 即假设成立；

表 4.13 心理契约各维度对奉献回归分析

	奉献	
	M1	M2
	β	β
性别	0.053	0.029
婚姻状况	0.019	-0.007
年龄	-0.095	-0.13**

续表 4.13 心理契约各维度对奉献回归分析

教龄	0.201***	0.079
学历	0.048	0.058
职称	0.06	0.011
工作年收入	0.03	0.003
是否担任过班主任	-0.135*	0.004
所在学校类型	0.079	0.065
规范型责任		0.362***
人际型责任		0.234***
发展型责任		0.259***
R 方	0.085	0.473
R 方变化	0.085	0.388
F	3.391**	24.35***

2、心理契约各维度对专注回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，规范型责任、人际型责任、发展型责任作为自变量，专注作为因变量进行回归分析，分析结果见下表。

从模型 2 可以看出，规范型责任对专注的影响作用显著($\beta=0.258$ 且 $P<0.05$) 即假设成立；人际型责任对专注的影响作用显著 ($\beta=0.286$ 且 $P<0.05$) 即假设成立；发展型责任对专注的影响作用显著 ($\beta=0.283$ 且 $P<0.05$) 即假设成立；

表 4.14 心理契约各维度对专注回归分析

	专注	
	M1	M2
	β	β
性别	0.057	0.028
婚姻状况	0.074	0.048
年龄	0.06	0.03
教龄	0.1	-0.02
学历	-0.04	-0.036

续表 4.14 心理契约各维度对专注回归分析

职称	0.051	0.012
工作年收入	0.082	0.05
是否担任过班主任	-0.125*	0.005
所在学校类型	0.018	0.006
规范型责任		0.258***
人际型责任		0.286***
发展型责任		0.283***
R 方	0.051	0.413
R 方变化	0.051	0.362
F	1.958*	19.057***

4.4 心理契约在校长魅力型领导对工作投入的中介效应回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，校长魅力型领导作为自变量，心理契约作为中介变量，工作投入作为因变量，进行中介回归分析，分析结果见下表。

表 4.15 心理契约在校长魅力型领导对工作投入的中介效应回归分析

	工作投入		心理契约		工作投入
	M1	M2	M3	M4	M5
	β	β	β	β	β
性别	0.088	0.034	0.043	-0.011	0.04
婚姻状况	0.028	0.006	0.04	0.017	-0.003
年龄	-0.009	-0.005	0.048	0.053	-0.032
教龄	0.148**	0.024	0.189***	0.063	-0.009
学历	-0.031	0.004	-0.01	0.025	-0.009
职称	0.103	0.063	0.066	0.026	0.05
工作年收入	0.096	0.056	0.048	0.008	0.052
是否担任过班主任	-0.156**	-0.033	-0.209***	-0.085	0.01
所在学校类型	0.077	-0.006	0.019	-0.065	0.027***

续表 4.15 心理契约在校长魅力型领导对工作投入的中介效应回归分析

校长魅力型领导		0.738***		0.748***	0.357
心理契约					0.509***
R 方	0.085	0.583	0.097	0.609	0.684
R 方变化	0.085	0.497	0.097	0.512	0.101
F	3.401**	45.631***	3.923***	50.911***	64.139***

通过上表可以从模型 2 中，校长魅力型领导对工作投入均具有显著的正向影响；从模型 4 中校长魅力型领导对心理契约均具有显著的正向影响；从模型 5 中心理契约对工作投入具有显著正向影响，校长魅力型领导对工作投入的标准化系数由 0.738 下降为 0.357，且仍具有显著影响，表明心理契约在校长魅力型领导对工作投入的影响中具有部分中介作用，假设成立。

1、规范型责任在校长魅力型领导各维度对活力的中介效应回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导作为自变量，规范型责任作为中介变量，活力作为因变量，进行中介回归分析，分析结果见下表。

表 4.16 规范型责任在校长魅力型领导各维度对活力的中介效应回归分析

	活力		规范型责任		活力
	M1	M2	M3	M4	M5
	β	β	β	β	β
性别	0.1	0.057	0.006	-0.034	0.062
婚姻状况	-0.019	-0.036	0.022	0.005	-0.037
年龄	0.012	0.014	0.074	0.08	0.003
教龄	0.064	-0.034	0.127*	0.032	-0.039
学历	-0.078	-0.051	-0.037	-0.012	-0.049
职称	0.134*	0.102*	0.098	0.071	0.091*
工作年收入	0.117*	0.084	-0.01	-0.039	0.09*
是否担任过班主任	-0.119*	-0.021	-0.18**	-0.088	-0.008
所在学校类型	0.087	0.021	0.025	-0.033	0.026

续表 4.16 规范型责任在校长魅力型领导各维度对活力的中介效应回归分析

人格魅力领导		0.251***		0.199***	0.221***
能力魅力领导		0.197***		0.226***	0.163**
关系魅力领导		0.29***		0.243***	0.254***
规范型责任					0.147**
R 方	0.079	0.408	0.069	0.338	0.422
R 方变化	0.079	0.329	0.069	0.269	0.014
F	3.126**	18.666***	2.683**	13.818***	18.217***

通过上表可以从模型 2 中，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导对活力均具有显著的正向影响；从模型 4 中人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导对规范型责任均具有显著的正向影响；从模型 5 中规范型责任对活力具有显著正向影响，人格魅力领导对活力的标准化系数由 0.251 下降为 0.221，且仍具有显著影响，表明规范型责任在人格魅力领导对活力的影响中具有部分中介作用，假设成立；能力魅力领导对活力的标准化系数由 0.197 下降为 0.163，且仍具有显著影响，表明规范型责任在能力魅力领导对活力的影响中具有部分中介作用，假设成立；关系魅力领导对活力的标准化系数由 0.29 下降为 0.254，且仍具有显著影响，表明规范型责任在关系魅力领导对活力的影响中具有部分中介作用，假设成立；

2、人际型责任在校长魅力型领导各维度对活力的中介效应回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导作为自变量，人际型责任作为中介变量，活力作为因变量，进行中介回归分析，分析结果见下表。

表 4.17 人际型责任在校长魅力型领导各维度对活力的中介效应回归分析

	活力		人际型责任		活力
	M1	M2	M3	M4	M5
	β	β	β	β	β
性别	0.1	0.057	0.099	0.053	0.045
婚姻状况	-0.019	-0.036	0.011	-0.008	-0.034
年龄	0.012	0.014	0.053	0.061	0

续表 4.17 人际型责任在校长魅力型领导各维度对活力的中介效应回归分析

教龄	0.064	-0.034	0.17**	0.061	-0.049
学历	-0.078	-0.051	0.059	0.087*	-0.071
职称	0.134*	0.102*	-0.007	-0.036	0.11**
工作年收入	0.117*	0.084	0.026	-0.007	0.085*
是否担任过班主任	-0.119*	-0.021	-0.123*	-0.019	-0.016
所在学校类型	0.087	0.021	0.026	-0.038	0.03
人格魅力领导		0.251***		0.207***	0.202***
能力魅力领导		0.197***		0.264***	0.134*
关系魅力领导		0.29***		0.278***	0.224***
人际型责任					0.235***
R 方	0.079	0.408	0.062	0.402	0.441
R 方变化	0.079	0.329	0.062	0.34	0.033
F	3.126**	18.666***	2.421*	18.194***	19.671***

通过上表可以从模型中看出，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导对活力均具有显著的正向影响；人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导对人际型责任均具有显著的正向影响；人际型责任对活力具有显著正向影响，人格魅力领导对活力的标准化系数由 0.251 下降为 0.202，且仍具有显著影响，表明人际型责任在人格魅力领导对活力的影响中具有部分中介作用，假设成立；能力魅力领导对活力的标准化系数由 0.197 下降为 0.134，且仍具有显著影响，表明人际型责任在能力魅力领导对活力的影响中具有部分中介作用，假设成立；关系魅力领导对活力的标准化系数由 0.29 下降为 0.224，且仍具有显著影响，表明人际型责任在关系魅力领导对活力的影响中具有部分中介作用，假设成立；

3、发展型责任在校长魅力型领导各维度对活力的中介效应回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导作为自变量，发展型责任作为中介变量，活力作为因变量，进行中介回归分析，分析结果见下表。

表 4.18 发展型责任在校长魅力型领导各维度对活力的中介效应回归分析

	活力		发展型责任		活力
	M1	M2	M3	M4	M5
	β	β	β	β	β
性别	0.1	0.057	0.099	0.053	0.064
婚姻状况	-0.019	-0.036	0.011	-0.008	-0.042
年龄	0.012	0.014	0.053	0.061	0.016
教龄	0.064	-0.034	0.17**	0.061	-0.04
学历	-0.078	-0.051	0.059	0.087*	-0.048
职称	0.134*	0.102*	-0.007	-0.036	0.097*
工作年收入	0.117*	0.084	0.026	-0.007	0.075
是否担任过班主任	-0.119*	-0.021	-0.123*	-0.019	-0.009
所在学校类型	0.087	0.021	0.026	-0.038	0.031
人格魅力领导		0.251***		0.207***	0.22***
能力魅力领导		0.197***		0.264***	0.165**
关系魅力领导		0.29***		0.278***	0.247***
发展型责任					0.149**
R 方	0.079	0.408	0.062	0.402	0.422
R 方变化	0.079	0.329	0.062	0.34	0.014
F	3.126**	18.666***	2.421*	18.194***	18.2***

通过上表可以从模型中看出，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导对活力均具有显著的正向影响；人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导对发展型责任均具有显著的正向影响；发展型责任对活力具有显著正向影响，人格魅力领导对活力的标准化系数由 0.251 下降为 0.22，且仍具有显著影响，表明发展型责任在人格魅力领导对活力的影响中具有部分中介作用，假设成立；能力魅力领导对活力的标准化系数由 0.197 下降为 0.165，且仍具有显著影响，表明发展型责任在能力魅力领导对活力的影响中具有部分中介作用，假设成立；关系魅力领导对活力的标准化系数由 0.29 下降为 0.247，且仍具有显著影响，表明发展型责任在关系魅力领导对活力的影响中具有部分中介作用，假设成立；

4、规范型责任在校长魅力型领导各维度对奉献的中介效应回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导作为自变量，规范型责任作为中介变量，奉献作为因变量，进行中介回归分析，分析结果见下表。

表 4.19 规范型责任在校长魅力型领导各维度对奉献的中介效应回归分析

奉献		规范型责任		奉献
M1	M2	M3	M4	M5
β	β	β	β	β
0.053	0.008	0.006	-0.034	0.017
0.019	-0.001	0.022	0.005	-0.002
-0.095	-0.091*	0.074	0.08	-0.112**
0.201***	0.094*	0.127*	0.032	0.085*
0.048	0.078	-0.037	-0.012	0.081*
0.06	0.026	0.098	0.071	0.007
0.03	-0.003	-0.01	-0.039	0.007
-0.135*	-0.031	-0.18**	-0.088	-0.007
0.079	0.008	0.025	-0.033	0.017
	0.27***		0.199***	0.217***
	0.251***		0.226***	0.191***
	0.246***		0.243***	0.18***
				0.269***
0.085	0.439	0.069	0.338	0.487
0.085	0.354	0.069	0.269	0.048
3.391**	21.178***	2.683**	13.818***	23.63***

通过上表可以从模型中看出，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导对奉献均具有显著的正向影响；人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导对规范型责任均具有显著的正向影响；规范型责任对奉献具有显著正向影响，人格魅力领导对奉献的标准化系数由 0.27 下降为 0.217，且仍具有显著影响，表明规

范型责任在人格魅力领导对奉献的影响中具有部分中介作用，假设成立；能力魅力领导对奉献的标准化系数由 0.251 下降为 0.191，且仍具有显著影响，表明规范型责任在能力魅力领导对奉献的影响中具有部分中介作用，假设成立；关系魅力领导对奉献的标准化系数由 0.246 下降为 0.18，且仍具有显著影响，表明规范型责任在关系魅力领导对奉献的影响中具有部分中介作用，假设成立；

5、人际型责任在校长魅力型领导各维度对活力的中介效应回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导作为自变量，人际型责任作为中介变量，奉献作为因变量，进行中介回归分析，分析结果见下表。

表 4.20 人际型责任在校长魅力型领导各维度对奉献的中介效应回归分析

	奉献		人际型责任		奉献
	M1	M2	M3	M4	M5
	β	β	β	β	β
性别	0.053	0.008	0.099	0.053	-0.001
婚姻状况	0.019	-0.001	0.011	-0.008	0
年龄	-0.095	-0.091*	0.053	0.061	-0.1*
教龄	0.201***	0.094*	0.17**	0.061	0.084*
学历	0.048	0.078	0.059	0.087*	0.064
职称	0.06	0.026	-0.007	-0.036	0.032
工作年收入	0.03	-0.003	0.026	-0.007	-0.002
是否担任过班主任	-0.135*	-0.031	-0.123*	-0.019	-0.028
所在学校类型	0.079	0.008	0.026	-0.038	0.014
人格魅力领导		0.27***		0.207***	0.238***
能力魅力领导		0.251***		0.264***	0.21***
关系魅力领导		0.246***		0.278***	0.202***
人际型责任					0.157**
R 方	0.085	0.439	0.062	0.402	0.454
R 方变化	0.085	0.354	0.062	0.34	0.015
F	3.391**	21.178***	2.421*	18.194***	20.684***

通过上表可以从模型中看出，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导对奉献均具有显著的正向影响；人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导对人际型责任均具有显著的正向影响；人际型责任对奉献具有显著正向影响，人格魅力领导对奉献的标准化系数由 0.27 下降为 0.238，且仍具有显著影响，表明人际型责任在人格魅力领导对奉献的影响中具有部分中介作用，假设成立；能力魅力领导对奉献的标准化系数由 0.251 下降为 0.21，且仍具有显著影响，表明人际型责任在能力魅力领导对奉献的影响中具有部分中介作用，假设成立；关系魅力领导对奉献的标准化系数由 0.246 下降为 0.202，且仍具有显著影响，表明人际型责任在关系魅力领导对奉献的影响中具有部分中介作用，假设成立；

6、发展型责任在校长魅力型领导各维度对奉献的中介效应回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导作为自变量，发展型责任作为中介变量，奉献作为因变量，进行中介回归分析，分析结果见下表。

表 4.21 发展型责任在校长魅力型领导各维度对奉献的中介效应回归分析

	发展型责任				奉献
	M1	M2	M3	M4	M5
	β	β	β	β	β
性别	0.053	0.008	0.099	0.053	0.015
婚姻状况	0.019	-0.001	0.011	-0.008	-0.007
年龄	-0.095	-0.091*	0.053	0.061	-0.089*
教龄	0.201***	0.094*	0.17**	0.061	0.087*
学历	0.048	0.078	0.059	0.087*	0.08
职称	0.06	0.026	-0.007	-0.036	0.022
工作年收入	0.03	-0.003	0.026	-0.007	-0.013
是否担任过班主任	-0.135*	-0.031	-0.123*	-0.019	-0.019
所在学校类型	0.079	0.008	0.026	-0.038	0.019
人格魅力领导		0.27***		0.207***	0.238***
能力魅力领导		0.251***		0.264***	0.217***
关系魅力领导		0.246***		0.278***	0.201***

续表 4.21 发展型责任在校长魅力型领导各维度对奉献的中介效应回归分析

发展型责任					0.159**
R 方	0.085	0.439	0.062	0.402	0.455
R 方变化	0.085	0.354	0.062	0.34	0.016
F	3.391**	21.178***	2.421*	18.194***	20.787***

通过上表可以从模型中可以看出，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导对奉献均具有显著的正向影响；人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导对发展型责任均具有显著的正向影响；发展型责任对奉献具有显著正向影响，人格魅力领导对奉献的标准化系数由 0.27 下降为 0.238，且仍具有显著影响，表明发展型责任在人格魅力领导对奉献的影响中具有部分中介作用，假设成立；能力魅力领导对奉献的标准化系数由 0.251 下降为 0.217，且仍具有显著影响，表明发展型责任在能力魅力领导对奉献的影响中具有部分中介作用，假设成立；关系魅力领导对奉献的标准化系数由 0.246 下降为 0.201，且仍具有显著影响，表明发展型责任在关系魅力领导对奉献的影响中具有部分中介作用，假设成立；

7、规范型责任在校长魅力型领导各维度对专注的中介效应回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导作为自变量，规范型责任作为中介变量，专注作为因变量，进行中介回归分析，分析结果见下表。

表 4.22 规范型责任在校长魅力型领导各维度对专注的中介效应回归分析

	专注		规范型责任		专注
	M1	M2	M3	M4	M5
	β	β	β	β	β
性别	0.057	0.014	0.006	-0.034	0.021
婚姻状况	0.074	0.055	0.022	0.005	0.054
年龄	0.06	0.067	0.074	0.08	0.052
教龄	0.1	-0.002	0.127*	0.032	-0.008
学历	-0.04	-0.013	-0.037	-0.012	-0.011
职称	0.051	0.023	0.098	0.071	0.009
工作年收入	0.082	0.051	-0.01	-0.039	0.059

续表 4.22 规范型责任在校长魅力型领导各维度对专注的中介效应回归分析

是否担任过班主任	-0.125*	-0.028	-0.18**	-0.088	-0.011
所在学校类型	0.018	-0.044	0.025	-0.033	-0.037
人格魅力领导		0.211***		0.199***	0.173**
能力魅力领导		0.248***		0.226***	0.205**
关系魅力领导		0.249***		0.243***	0.202***
规范型责任					0.192***
R 方	0.051	0.354	0.069	0.338	0.378
R 方变化	0.051	0.303	0.069	0.269	0.024
F	1.958*	21.178***	2.683**	13.818***	15.146***

通过上表可以从模型可以看出，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导对专注均具有显著的正向影响；人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导对规范型责任均具有显著的正向影响；规范型责任对专注具有显著正向影响，人格魅力领导对奉献的标准化系数由 0.211 下降为 0.173，且仍具有显著影响，表明规范型责任在人格魅力领导对专注的影响中具有部分中介作用，假设成立；能力魅力领导对奉献的标准化系数由 0.248 下降为 0.205，且仍具有显著影响，表明规范型责任在能力魅力领导对专注的影响中具有部分中介作用，假设成立；关系魅力领导对专注的标准化系数由 0.249 下降为 0.202，且仍具有显著影响，表明规范型责任在关系魅力领导对专注的影响中具有部分中介作用，假设成立；

8、人际型责任在校长魅力型领导各维度对专注的中介效应回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导作为自变量，人际型责任作为中介变量，专注作为因变量，进行中介回归分析，分析结果见下表。

表 4.23 人际型责任在校长魅力型领导各维度对专注的中介效应回归分析

	专注		人际型责任		专注
	M1	M2	M3	M4	M5
	β	β	β	β	β
性别	0.057	0.014	0.099	0.053	0.002
婚姻状况	0.074	0.055	0.011	-0.008	0.057

续表 4.23 人际型责任在校长魅力型领导各维度对专注的中介效应回归分析

年龄	0.06	0.067	0.053	0.061	0.053
教龄	0.1	-0.002	0.17**	0.061	-0.016
学历	-0.04	-0.013	0.059	0.087*	-0.033
职称	0.051	0.023	-0.007	-0.036	0.031
工作年收入	0.082	0.051	0.026	-0.007	0.053
是否担任过班主任	-0.125*	-0.028	-0.123*	-0.019	-0.023
所在学校类型	0.018	-0.044	0.026	-0.038	-0.035
人格魅力领导		0.211***		0.207***	0.163**
能力魅力领导		0.248***		0.264***	0.187**
关系魅力领导		0.249***		0.278***	0.183**
人际型责任					0.235***
R 方	0.051	0.354	0.062	0.402	0.387
R 方变化	0.051	0.303	0.062	0.34	0.033
F	1.958*	21.178***	2.421*	18.194***	15.705***

通过上表可以从模型可以看出，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导对专注均具有显著的正向影响；人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导对人际型责任均具有显著的正向影响；人际型责任对专注具有显著正向影响，人格魅力领导对奉献的标准化系数由 0.211 下降为 0.163，且仍具有显著影响，表明人际型责任在人格魅力领导对专注的影响中具有部分中介作用，假设成立；能力魅力领导对奉献的标准化系数由 0.248 下降为 0.287，且仍具有显著影响，表明人际型责任在能力魅力领导对专注的影响中具有部分中介作用，假设成立；关系魅力领导对专注的标准化系数由 0.249 下降为 0.183，且仍具有显著影响，表明人际型责任在关系魅力领导对专注的影响中具有部分中介作用，假设成立；

9、发展型责任在校长魅力型领导各维度对专注的中介效应回归分析

以性别、婚姻状况、年龄、教龄、学历、职称、工作年收入、是否担任过班主任、所在学校类型作为控制变量，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导作为自变量，发展型责任作为中介变量，专注作为因变量，进行中介回归分析，分析结果见下表。

表 4.24 发展型责任在校长魅力型领导各维度对专注的中介效应回归分析

	专注		发展型责任		专注
	M1	M2	M3	M4	M5
	β	β	β	β	β
性别	0.057	0.014	0.099	0.053	0.024
婚姻状况	0.074	0.055	0.011	-0.008	0.046
年龄	0.06	0.067	0.053	0.061	0.069
教龄	0.1	-0.002	0.17**	0.061	-0.011
学历	-0.04	-0.013	0.059	0.087*	-0.01
职称	0.051	0.023	-0.007	-0.036	0.017
工作年收入	0.082	0.051	0.026	-0.007	0.037
是否担任过班主任	-0.125*	-0.028	-0.123*	-0.019	-0.01
所在学校类型	0.018	-0.044	0.026	-0.038	-0.029
人格魅力领导		0.211***		0.207***	0.167**
能力魅力领导		0.248***		0.264***	0.202**
关系魅力领导		0.249***		0.278***	0.187**
发展型责任					0.219***
R 方	0.051	0.354	0.062	0.402	0.384
R 方变化	0.051	0.303	0.062	0.34	0.03
F	1.958*	21.178***	2.421*	18.194***	15.517***

通过上表可以从模型 2 中，人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导对专注均具有显著的正向影响；从模型 4 中人格魅力领导、能力魅力领导、关系魅力领导对发展型责任均具有显著的正向影响；从模型 5 中发展型责任对专注具有显著正向影响，人格魅力领导对奉献的标准化系数由 0.211 下降为 0.167，且仍具有显著影响，表明发展型责任在人格魅力领导对专注的影响中具有部分中介作用，假设成立；能力魅力领导对奉献的标准化系数由 0.248 下降为 0.202，且仍具有显著影响，表明发展型责任在能力魅力领导对专注的影响中具有部分中介作用，假设成立；关系魅力领导对专注的标准化系数由 0.249 下降为 0.187，且仍具有显著影响，表明发展型责任在关系魅力领导对专注的影响中具有部分中介作用，假设成立。

第五章 研究结论及政策建议

5.1 研究结论

(1) 校长魅力型领导对新生代中小学教师工作投入的影响

根据研究发现，校长魅力型领导对工作投入的 P 值小于 0.05，通过显著性检验，并且 B 值为正，说明了校长魅力型领导与新生代中小学教师工作投入呈现正相关关系。即新生代中小学教师在魅力型校长的领导下，会更加愿意提升工作的热情，投入更多的精力到工作中。

(2) 校长魅力型领导对心理契约的影响

通过数据分析结果表明，校长魅力型领导对心理契约的 P 值小于 0.05，通过显著性检验，并且 B 值为正，说明了校长魅力型领导与新生代中小学教师心理契约呈现正相关关系。即上级领导对新生代中小学教师表示出的重视程度越高则新生代中小学教师的心理契约的满意度也越高，并且品德优良，人格魅力强的上级领导更容易赢得新生代中小学教师的尊重。

(3) 心理契约与工作投入的关系

通过数据分析的结果表明，心理契约对工作投入的 P 值小于 0.05，通过显著性检验，并且 B 值为正，说明了心理契约与新生代中小学教师工作投入呈现出正相关关系。即新生代中小学教师的心理契约程度越高，在工作方面的投入精力越多。

(4) 心理契约在校长魅力型领导和工作投入中的中介作用

心理契约在校长魅力型领导和工作投入中起到了中介作用，加入心理契约做中介变量之后，校长魅力型领导对工作投入的标准化系数由 0.738 下降为 0.357，且仍具有显著影响，表明心理契约在校长魅力型领导对工作投入的影响中具有部分中介作用。换句话说，新生代中小学教师的工作投入与校长魅力型领导离不开其媒介作用的心理契约。

5.2 管理建议

由本文的通过调查研究的结论可知，校长魅力型领导和心理契约都会对新生代中小学教师的工作投入产生显著性影响，并且心理契约在校长魅力型领导和工作投入之间还有中介作用。因此，本文针对新生代中小学教师的科学管理方法如下：

5.2.1 心理契约要渗透到学校人力资源管理的全过程

新生代员工具有其时代的特点，学校在制定相应的管理政策时要充分的考虑其影响因素。首先是要构建公平的薪资制度，对于新生代中小学教师而言，他们希望学校能够充分考虑到每一位教师的心理个性特点及综合能力，并结合学校的发展需求来制定合理的薪酬制度；其次，要设立科学合理的绩效考核体系。在现实工作中，绩效考核的结果与教师薪资、升职等紧密相关。因此，学校应当要保证自身的绩效考核的全过程是公平公正的，对于新生代中小学教师而言，他们更加注重公平性，并且他们的重视程度要高于过去的员工，如果绩效考核出现不公平现象或不公平行为，那么就会对新生代中小学教师的心理契约产生影响，使其工作效率下降；最后，完善培训机制。新生代中小学教师个性鲜明，其工作投入往往与其个人的喜恶有关。学校要根据每个教师个性的不同之处，科学制定出满足新生代中小学教师个性特点的培训机制。

5.2.2 强化学校管理者的校长魅力型领导特征

学校管理者要从自身实际情况考虑，针对校长魅力型领导的各个维度的实际情况，采取有针对性方法和措施来实现对学校的有效管理，并且赢得新生代中小学教师的信任。一是注重品德、以身作则。学校管理者要加强道德修养，要具备承担风险的能力与信心，为下级员工树立道德榜样。在工作中遇到难题时，要发挥带头引导作用。此外，作为学校管理者还要杜绝官僚主义，要以正直良好的品格来赢得新生代中小学教师的信任与支持；二是以人为本，加强沟通。新生代中小学教师接受教育的环境不同于上一代员工，新生代中小学教师选择工作的标准不仅仅只是薪资待遇，对他们而言，工作的环境，自我价值的实现或许更为重要。为此，学校领导要打破传统的管理思想，要给予教师充分的尊重，要加强与教师之间的交流，以人为本；三是提升人格魅力，新生代中小学教师的学习能力较强，并且由于受到的教育水平较高，领导的权力对他们来说并不足以信服，他们更容易受到领导的个人魅力的影响。对于新生代中小学教师来说，如果其领导有着优质的个人魅力，那么就会对他们产生影响力和感召力。因此，作为学校管理者，既要提高自身的业务能力又要发挥自身的人格魅力，来让新生代教师真正的认可自己，愿意接受和追随自己。

5.2.3 鼓励新生代中小学教师主动对自我进行调适

新生代中小学教师的工作投入情况仅仅是通过组织或管理者对其分配的任务，在自主意识，及计划性上相对较弱，为此新生代中小学教师要提高自我调适

能力，从而提高工作投入水平。一是保持乐观的职业心态，新生代中小学教师的成长条件优越，但抗压能力较差，当自己的付出没有达到预期的设想，那么他们的斗志和信心将会丧失，无法专注的投入到工作中。因此，新生代中小学教师要提高自身的抗压能力，要敢于直面困难，在心态上要保持乐观，充分发挥年轻人的精气神，提高自我解压的能力，要积极的心态投入到工作中。只有在工作时没有负担，才能够更好的以一种轻松的状态融入到工作中；二是提升自身的敬业精神和责任感，与上一代员工相比较，新生代中小学教师在工作时的心绪较为浮躁，对待事务的耐心不足，敬业度也远低于上一代员工。新生代中小学教师要认识到自身心态上的问题，要向上一代员工学习，勤恳、扎实的投入到工作中，应当要步步为营，切勿眼高手低，在工作中要严格要求自己，并且要发挥敬业的工作态度。

5.2 研究的不足与展望

5.2.1 研究的不足

本文研究采用的是实证研究方法，研究过程中受到于时间、资源、精力等条件的制约，本文研究还存在诸多不足之处，具体如下：

1.研究样本的局限性。本文在研究对象的选择上仅仅只是针对南宁市内的新生代中小学教师进行调研，样本的范围较窄。

2.研究变量的局限性。本文的研究仅仅只是针对校长魅力型领导会对新生代中小学教师产生的影响。但是新生代中小学教师在实际工作过程中，对其工作投入造成影响的因素有诸多方面，如工作岗位的特征、组织的信任都会对员工的工作投入产生影响。与此同时，本文的中介变量只有一个心理契约，而在模型的研究中可供参考的变量还有许多，如心理安全。

3.研究方法的局限性。本文研究的问卷调查的对象仅仅局限在新生代中小学教师对其所在单位领导的评价，评价结果主观意识较强。除此之外，由于问卷调查的内容是上级领导的风格，部分教师会担心问卷调查泄露，为此在评价时并没有做出真实的评判。

5.2.2 研究展望

针对本文研究的不足之处，对未来的研究提出以下几点展望：

(1) 本文的问卷设计没有考虑到各个行业之间的特殊性，因此得出的新生代中小学教师对校长魅力型领导的研究结果较为片面。因此，在后续的研究中，

希望能根据各个行业的不同性质来展开。

(2) 样本数据收集方面，进一步扩大样本的数量，收集更多的样本，进一步提高研究结果的准确程度。

(3) 研究过程中更加注重将理论和实践联系起来，充分考虑其他中介变量以及影响因素，建立更为科学合理的理论模型。



参考文献

- 安晓镜, 罗小兰, & 李洪玉. (2009). “工作投入”研究之综述. *职业*, (03), 16-18.
- 陈更新. (2014). *本地私营企业员工心理契约、领导风格和工作投入的关系研究*. 硕士学位论文, 福建师范大学.
- 陈加州, 凌文铨, & 方俐洛. (2003). 企业员工心理契约的结构维度. *心理学报*, (03), 404-410.
- 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*, (06), 18-23.
- 程兆谦. (2001). 购并整合中的心理契约重构. *当代财经*, (01), 75-78.
- 董临萍, 吴冰, & 黄维德. (2010). 中国企业魅力型领导风格、员工工作态度与群体绩效的实证研究. *管理学报*, 7(10), 1418-1489.
- 董秀荣, & 王保华. (2003). 教育创新中魅力型校长角色的塑造. *辽宁教育研究*, (04), 56-58.
- 冯江平, & 罗国忠. (2009). 我国魅力型领导的特质结构. *心理科学*, 32(01), 207-209+250.
- 郭养红. (2014). *新生代员工心理契约对工作投入影响的实证研究*. 硕士学位论文. 兰州商学院.
- 郝瑞芝. (2014). *变革型领导、心理授权与工作投入的关系研究——以新生代员工为例*. 东北财经大学.
- 江大伟. (2012). *知识型员工心理契约对工作投入的影响研究*. 硕士学位论文, 陕西师范大学.
- 李利玲. (2013). *80后知识型员工心理所有权、组织认同与工作投入关系研究*. 硕士学位论文, 西南财经大学.
- 李廷翰, & 何平. (2011). 高校图书馆员工心理契约三维度模型实证研究. *中国图书馆学报*, 38(01), 68-75.

- 李原, & 郭德俊. (2006). 员工心理契约的结构及其内部关系研究. *社会学研究*, (06), 151-168+245.
- 李原. (2006). 员工心理契约的结构及其对工作相关态度的影响. *中国社会心理学*, 441.
- 包玲玲, & 王韬. (2009). 我国魅力型领导的结构维度及其影响研究. *经济师*, (05), 60-61.
- 刘雯清. (2007). 工作投入影响因素分析. *商场现代化*, (23), 313-314.
- 潘涌. (2006). 以师本培训造就新生代教师——浙江师范大学与富阳中学合作培养新生代教师的探索. *中小学教师培训*, (04), 11-14.
- 彭鹤. (2013). *中小学校长魅力型领导及其对教师组织承诺影响的研究*. 硕士论文. 首都师范大学.
- 邱娜. (2006). *领导风格、心理契约与离职倾向的关系研究——基于国营企业和民营企业的比较*. 硕士论文, 湖南师范大学.
- 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*, (02), 108-112.
- 王玉. (2016). *新生代员工心理契约与工作投入的关系研究*. 硕士论文. 大连工业大学.
- 邢敏. (2017). 组织支持感对新入职员工工作投入的影响:心理契约的中介作用. *信阳师范学院报*, 37(06), 23-26+32.
- 杨雨婷. (2016). 基于心理契约的员工关系管理分析. *人力资源管理*, (11), 32-34.
- 张倩秋, & 孙海法. (2014). 民营企业高层管理者心理契约结构维度的探索与验证. *商业经济与管理*, (03), 70-77.
- 张一笑. (2010). 教育创新呼唤“魅力型校长”. *成才之路*, (19), 90-91.
- 郑晓璐. (2016). *变革型领导风格对新生代员工心理契约的影响机制和管理策略研究*. 硕士论文, 浙江师范大学.

Conger, J. A. (1999). Charismatic and Transformational leadership in organization: an insider's perspective on these developing streams of research. *Leadership Quarterly*, 10(2): 145–179.

EMD Boer, Bakker, A. B., & Schaufeli, S. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 23(2), 181-197.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4): 692-724.



附录

中小学校长魅力型领导对新生代教师工作投入的影响研究调查问卷

尊敬的老师：

您好！首先，在此非常感谢您能在百忙之中抽出时间来填写本问卷。问卷旨在了解中小学校长魅力型领导对新生代教师工作投入的影响研究。该问卷完全出于学术研究目的，不涉及单位的利益。恳请您仔细阅读题项，根据自己的真实想法选择答案，答案没有好坏对错之分。问卷采用匿名形式，内容严格保密，请放心作答。

您的协助将使本研究得以顺利进行，在此衷心地感谢您的支持。

第一部分：基本信息

以下问题是关于您个人的一些基本信息，这对于本研究来说非常重要，烦请您选出能代表您实际情况的题项。

1. 您的性别: [单选题] *

- A 男
- B 女

2. 您的婚姻状况: [单选题] *

- A 已婚
- B 未婚

3. 您的年龄: [单选题] *

- A 25 岁以下
- B 25—30 岁
- C 30—35 岁
- D 35 岁以上

4. 您的教龄: [单选题] *

- A 5 年以下
- B 5—10 年
- C 10—15 年
- D 15 年以上

5. 您的最高学历 : [单选题] *

- A 大专
- B 本科
- C 硕士及以上

6. 您的职称: [单选题] *

- A 初级职称及以下
- B 中级职称
- C 高级职称
- D 特级教师
- E 其他

7. 您的工作年收入: [单选题] *

- A 3 万及以下
- B 3-4 万元
- C 4—5 万元
- D 5 万元以上

8. 您是否担任过班主任 [单选题] *

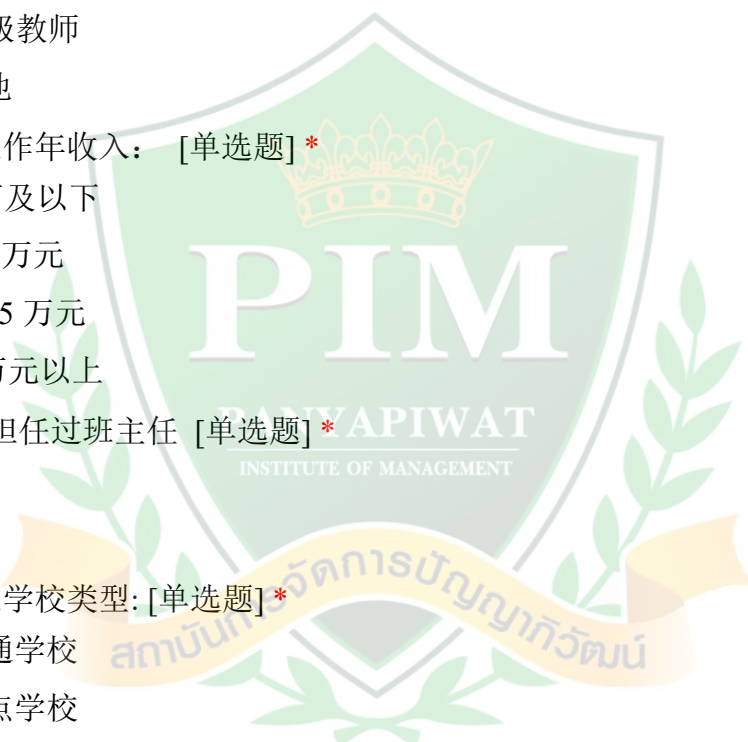
- A 是
- B 否

9. 您所在学校类型: [单选题] *

- A 普通学校
- B 重点学校

10. 您目前岗位: [单选题] *

- A 任课教师
- B 校长
- C 副校长
- D 主任
- E 年级组长
- F 普通行政人员



11.您学校所在的区域 [单选题] *

- A 青秀区
- B 兴宁区
- C 江南区
- D 良庆区
- E 邕宁区
- F 西乡塘区
- G 武鸣区

第二部分：中小学校长魅力型领导

下面是关于中小学校长魅力型领导问题的陈述，请您根据自己的真实感受，逐一阅读每个条目后，选择一个最恰当的选项，并在相应的数字上打“√”。

1.您学校的校长具有良好的品德 [单选题] *

- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合

2.您学校的校长是值得效仿的榜样 [单选题] *

- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合

3.您学校的校长表现出非常自信的状态 [单选题] *

- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合

4.您学校的校长在本地区具有一定的教育教学影响 [单选题] *

- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合

5.您学校的校长能够及时捕捉、利用机会实现学校发展目标 [单选题] *

- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合

6.您学校的校长能够及时发现阻碍学校发展的不利因素 [单选题] *

- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合

7.您学校的校长具有较大承担风险的品质 [单选题] *

- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合

8.您学校的校长根据社会需求提出学校未来发展设想 [单选题] *

- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合

9.您学校的校长关心教师生活，乐意帮助教师解决困难 [单选题] *

- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合

- 10.您学校的校长信任教师的教育教学能力 [单选题] *
- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 11.您学校的校长在作决定时能诚恳的听取教师们的意见 [单选题] *
- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 12.您学校的校长的愿景对教师们有很大的感召力量 [单选题] *
- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合

第三部分：心理契约

下面是关于心理契约问题的陈述，请您根据自己的真实感受，逐一阅读每个条目后，选择一个最恰当的选项，并在相应的数字上打“√”。

- 1.当您取得成绩时，会得到公平合理的奖励 [单选题] *
- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 2.学校逢年过节经常给您发放福利性的奖金或物品 [单选题] *
- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 3.学校为您提供了齐全的教学、办公设施 [单选题] *
- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 4.您的工作环境很安全、舒适 [单选题] *
- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 5.学校保障您正常的假日和休息时间 [单选题] *
- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 6.学校领导能主动关心您及家人的成长及生活 [单选题] *
- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 7.在工作中您具有一定自主决定权(在不违反相关规定的前提下) [单选题] *
- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 8.学校能为您提供参与决策的机会 [单选题] *
- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 9.您愿意在学校或学生需要时无条件加班 [单选题] *
- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 10.您把本校当做理想的工作场所 [单选题] *
- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 11.您对目前的工作感到很满意，也充满了热情 [单选题] *
- 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合

- 12.学校为您提供了定期的培训和进修机会 [单选题] *
 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 13.学校为您的个人发展提供了良好的机会 [单选题] *
 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 14.学校能帮助您进行职业生涯规划 [单选题] *
 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合

第四部分：工作投入

下面是关于工作投入问题的陈述，请您根据自己的真实感受，逐一阅读每个条目后，选择一个最恰当的选项，并在相应的数字上打“√”。

- 1.在工作时，我感到自己干劲十足 [单选题] *
 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 2.早上起床时，我很愿意去上班 [单选题] *
 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 3.工作时，我觉得自己精神抖擞 [单选题] *
 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 4.我所从事的工作能够激发我的灵感 [单选题] *
 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 5.我对自己的工作充满热情 [单选题] *
 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 6.我为自己所从事的工作感到自豪 [单选题] *
 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 7.我在工作时达到忘我的境界 [单选题] *
 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 8.我会沉浸在我的工作中 [单选题] *
 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合
- 9.当我专心致力于工作时，我会感到快乐 [单选题] *
 完全不符合 基本不符合 不确定 基本符合 非常符合

致谢

转眼两年的研究生生活即将结束，值此毕业论文完成之际，向所有指导教诲过我的老师、帮助支持过我的家人、同学致以最诚挚的谢意！

首先，要衷心感谢我的导师陈慕教授，论文从选题到完成，都是在导师的悉心指导、鼓励下完成的。导师渊博的知识、严谨的治学态度，不仅使我的专业素质有了很大提升，更使我明白了许多为人处世的道理，对导师的感激之情难以言喻，谨在此向导师表示崇高的敬意和衷心的感谢！

衷心感谢在百忙之中参加我毕业论文答辩并提出宝贵意见的各位专家学者！最后，由衷感谢我的父母、家人和朋友对我学业的理解和支持！

庞婷

二〇二一年九月十一日



声明

作者郑重声明：所提交的学位论文，是本人在导师的指导下进行研究工作所取得的成果。尽我所知，除文中已经注明引用和致谢的地方外，本论文不包含其他个人或集体已经发表的研究成果，也不包含其他已申请学位或其他用途使用过的成果。与我一同工作的同志对本研究所做的贡献均已在论文中做了明确的说明并表示了谢意。

若有不实之处，本人愿意承担相关法律责任。

独立研究报告题目：中小学校长魅力型领导对新生代中小学教师工作投入的影响研究—以心理契约为中介变量

作者签名：_____ 龙婷 _____ 日期：2021年9月21日



个人简历

姓名：庞婷

学历：

2021 年 工商管理硕士 Business Administration
Panyapiwat Institute of Management

2014 年 学士学位 行政管理学专业
桂林理工大学

职业：教师

工作地点：南宁市兴宁区西南华侨中学
南宁市兴宁区虎邱西路 12 号

E-mail: 1141490163@qq.com

专业能力/特长：健美操

