



提升教師教學成效之新思維 —厚植正向心理資本

孫國華／高雄市福東國小教師

一、前言

二十世紀正向心理學（positive psychology）興起之後，強調心理學的探討不能侷限在人性的幽暗面，而應更進一步探討人類的心理優勢（strength）與價值（virtue）（Seligman & Csikszentmihalyi, 2000）。正向心理學的研究取向成為心理學界的一個嶄新思潮，以組織工作場域中研究為例，Luthans, Luthans和 Luthans（2004）認為傳統組織資本包括：經濟資本、人力資本及社會資本，經濟資本重視的是你擁有什麼（what you have），人力資本重視的是你知道什麼（what you know），社會資本重視的是你認是誰（who you know）；而心理資本（psychological capital）指的是你是誰（who you are），其內涵為自我效能、希望、樂觀與韌性；。Luthans, Norman, Avolio和Avey（2008）的實證研究發現，組織成員的正向心理資本，與組織成員的工作表現有顯著正向關聯存在；另外，在探討員工心理資本與組織公民行為間關係之研究，亦發現兩者之間有正向的關聯性，亦即當員工擁有正向心理資本時，愈會展現出組織公民行為（Gooty, Gavin, Johnson, Frazier, & Snow, 2009; Walumbwa, Luthans, Avey, & Oke, 2009; Avey, Luthans, & Youssef, 2010; 李新民, 2009a; 熊家民、藺寶欽、陳儀蓉, 2011）。此外，正向心理資本亦被證實可用於人力資源發展（Human Resource Development, HRD）和績效管理（performance management）的開發（Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011）。

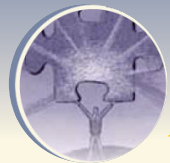
而在教育界學校是一種組織，教師是主要的組織成員，教學成效是教師工作表現的最典型表徵（王家通，1994），隨著教師專業評鑑的到來及績效責任觀念的普及化，如何提升教師的教學成效已成為教師本身及教育行政部門的重要課題。Luthans, Avey, Avolio, Norman和 Combs（2006）以希望、樂觀和韌性合併而成的組織成員「心理資本介入」（Psychological Capital Intervention, PCI），對於組織績效帶來實質的幫助，因此應用正向心理資本的觀點來提升學校組織效能似乎是可行之道。

基於上述，本文首先探討心理資本的發展背景及意涵，其次簡介正向心理資本的重要構面及發展原則，最後應用正向心理資本的觀點探討提升教師教學成效之可行策略，以供教師及教育行政部門人員之參考。

二、心理資本的發展背景及其界定

心理資本的概念最早出現在經濟學、投資學和社會學等文獻中。比如，經濟學家 Goldsmith, Veum和Darity（1997, 1998）認為，心理資本是指能夠影響個體生產力的一些個性特徵，這些特徵反映了一個人的自我觀點或自尊感，支配著一個人的動機和對工作的一般態度。

隨著正向心理學被提出，其在組織工作場域中的應用，呈現兩股趨勢，分別是正向組織學派（positive organizational scholarship, POS）及正向組織行為學



(positive organizational behavior, POB)；前者乃是強調組織在遇到危機困境時，能夠提升生存能力與效能，其從正向特質與個別差異觀點出發，著眼正向偏移(positive deviance)組織動態現象的解析，強調穩定特質變項；後者強調個體的優勢以及心理能力，其特性是可測量、可開展與有效管理，並足以提升工作表現(job performance)(Luthans, 2002; 2003; Luthans & Youssef, 2004; Luthans, Youssef, & Avolio, 2007)。正向組織行為學著重在可開放性發展(open-to-development)的類狀態變項(state-like variables)，認為組織可以透過這些類狀態變項的培育開展，來改善組織成員的工作產出(Cameron & Caza, 2004; Cameron, Dutton, & Quinn, 2003; Luthans, 2002; Luthans & Youssef, 2004)。

心理資本以正向心理學為理論基礎，逐漸形成較具系統性的發展，大致亦可分為幾個階段，首先為正向組織行為學能力，Luthans (2002)的正向組織行為學觀點中，依照可測量、可開發以及有效管理提升工作表現的標準，從正向心理學論述的議題中擷取具有理論依據與實證研究支持的自我效能、希望和韌性等三個獨立構念，強調其類狀態的人類優勢和積極心理能量，將其標誌為正向組織行為學能力。其次為Luthans等人(2004)提出心理資本的概念，只強調正向心理學中帶有類狀態(stake-like)的優勢美德，或正向組織學派在巨觀分析層次(macro level of analysis)時遺漏的構念，並未真正提出心理資本的理論架構與明確定義。最後為Luthans和Youssef(2004)正式提出心理資本的描述性解釋理論架構，指出

自我效能、希望、樂觀和韌性聚合成心理資本此一構念。

經由上述可知，心理資本的發展與正向心理學及正向組織行為有密切的關係，而正向心理學及正向組織行為亦是心理資本的重要理論基礎。

至於心理資本的界定，稍早有經濟學家Goldsmith, Veum和Darity (1997, 1998)提出，其認為心理資本是個體在早年生活中形成的相對穩定的心理傾向或特徵，主要包括個體自我知覺、工作態度、倫理取向和對生活的一般看法。

而Luthans等人(2004)以圖1來界定心理資本的概念，認為傳統的經濟資本重視的是你擁有什麼(what you have)，即財物和有形資產，人力資本是指你知道什麼(what you know)，強調經驗、教育、知識、技能及理念，社會資本是指你認識誰(who you know)亦即為關係、聯繫網絡及朋友，而正向的心理資本則是超越人力資本、社會資本的一種個體內在心理資源，指的是你是誰(who you are)其內涵為，自我效能、希望、樂觀與韌性。而且人是能夠組織價值的轉換主體，心理資本是不假外求的，其不同於人力資本、社會資本必須付出高額成本來購買或者長時間的教育訓練。

筆者認為心理資本之價值在於其為一種類狀態(state-like)而非類特質(trait-like)，及可測量、可發展、可管理之特性，故以Luthans等人(2004)提出之概念為本文之主要依據。

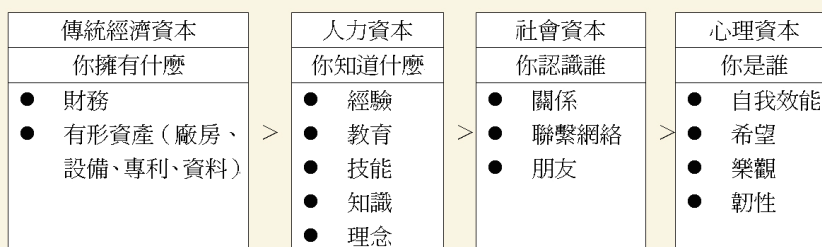


圖1 擴大競爭優勢的資本

資料來源：“Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital,” by F. Luthans, K. W. Luthans & B. C. Luthans, 2004, *Business Horizons*, 41(1), p. 46.

三、心理資本的理論架構、定義及共通性

Luthans和Youssef（2004）指出心理資本由自我效能、希望、樂觀和韌性四個構面組合而成，這些構面表徵的構念都符合獨特、可測量、可發展、影響行為表現等正向組織行為學的標準，如圖2所示；而李新民（2009a）亦明確指出心理資本是由自我效能、希望、樂觀、韌性聚合而成的個體積極心理狀態。因此心理資本此一構念的正向核心結構（positive core construct）包含了自我效能、希望、樂觀、韌性四個構面（Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011），其意涵分述如下：

（一）自我效能又稱做信心（confidence），源自Bandura（1997），意指：

個體相信自己有能力去組織與執行必要的行動以實踐預定的成果之自我效能，強調個體對其運作認知資源採取行動步驟來成功達成任務的自我信任程度。

（二）希望源自Snyder等人（1991），意指：

個體透過激勵思考（agency thinking）

和路徑思考（pathways thinking）來追尋既定目標的一種正向思考模式，強調個體可以依靠激勵思考的意志力（willpower）和路徑思考的實踐力（waypower）來實踐目標的積極心理狀態（Luthans, 2002）。

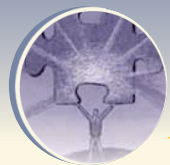
（三）樂觀源自Seligman（2002），意指：

對正面事件和負面事件的解釋風格，強調個體將正面事件歸因於內在（internal）、永久（stable）及普遍（pervasive）的因素，而把負面事件歸因於外在、暫時和特定的因素（Luthans & Youssef, 2004）。

（四）韌性源自Masten（2001），指陳：

個體面對重大威脅時的良好適應，一種從挫折逆境中迅速恢復的能力，強調個體堅定的接受現實、深信生命的意義、有效而理性因應各種臨時重大變化。

Luthans等人（2007）對這些來自正向心理學的重要構念進行了統整性的積極心理發展狀態界定，提出心理資本的定義就是：付出努力完成具有挑戰性任務的信心（自我效能），對現在與未來進行正面的歸因（樂觀），秉持意志力在必要時透過實踐策略抵達理想標的（希望），面對挫折能夠盡快恢復正常繼續前進取得成功（韌性）。



Luthans等人（2005）亦提出這些心理資本所應具有的共通性：其一為，自我效能、希望、樂觀和韌性都是正向心理學指涉的正向心理優勢；其二，自我效能、希望、樂觀和韌性都是符合正向組織行為學標準

的心理狀態；其三，自我效能、希望、樂觀和韌性都是類狀態（state-like）而非類特質（trait-like）的個體特徵；其四、自我效能、希望、樂觀和韌性都是可開發且與工作表現相關的心理資源。

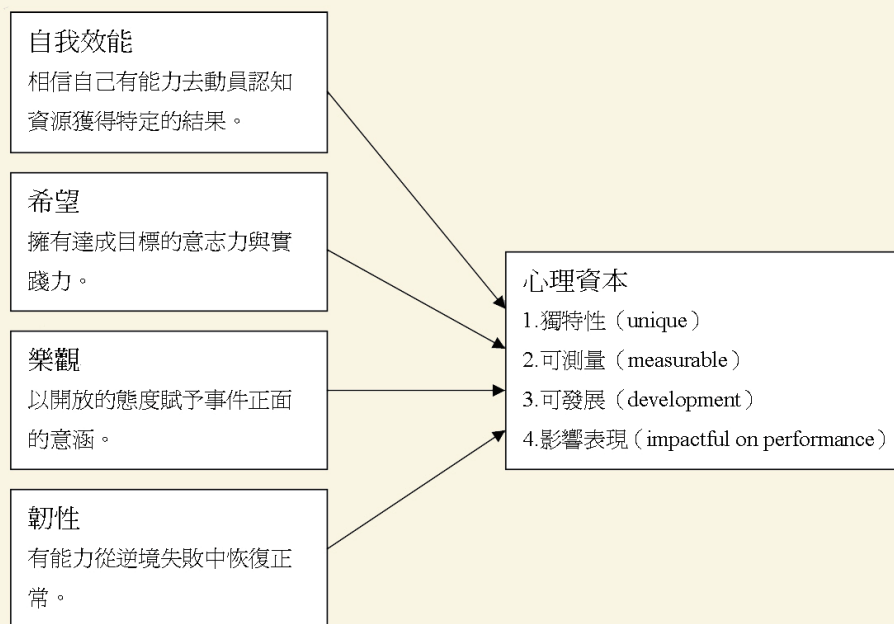


圖2 心理資本的四大構面

資料來源：Luthans & Youssef(2004)，P.152。

四、正向心理資本的發展原則

和人力資本及社會資本一樣，正向心理資本是可以開發和管理的；而不同於傳統的經濟資本及有形資本的是，正向心理資本可以相對較低的財務成本來發展；另外，因為是一種類狀態（state-like），而不是固定的特質（fixed traits），故可以發展並有效管理。四個構面的發展原則分述如下：

（一）開發自我效能的原則

依據Bandura（1997）的研究指出，一個有效的自我效能建立模式可以如以下的方法來達成：（1）累積成功經驗或實現績效目標，這是開發員工的自我效能感和自信的最有效方法；（2）替代性經驗或模仿，觀察或觀摩與自己背景和情形相似的人的持續努力後的成功；（3）社會性的說服，即透過值得尊敬的和有能力的人之暗示、評價或



勸說，可以幫助建立自信；（4）生理和心理的喚起，良好的生理和心理狀態有助於自我效能的建立。

（二）開發希望的原則

有相當可靠的證據顯示：可以經由激勵思考和路徑思考的精進來發展員工和組織的希望，Snyder（2000）及Luthans和Jensen（2002）提出以下幾點建議來提升組織和員工的希望及心理資本。（1）設定和澄清組織及個人具體並有挑戰性的目標；（2）使用逐步法將大目標切割成小目標，逐一達成；（3）發展一個替代或應急的路徑，並預定因應計畫；（4）相信自己樂在其中，而不要將焦點放在最終的成就上，凡是全力以赴即可；（5）有面對問題和障礙的準備及恆心；（6）當原來的路徑不可行，有充分的準備及技能走另一條路；（7）充分準備並熟練何時該更改路徑的洞察力和能力。

（三）開發樂觀的原則

雖然樂觀和韌性的開發不若自我效能和希望那樣的廣泛和實證性，但仍有足夠的證據證明這些方法是有價值的。Schulman（1999）提出一些特定的指導原則來建立員工的樂觀，可應用在心理資本的提升。

（1）當面對挑戰時澄清自我挫敗的信念；（2）評估信念的準確性；（3）當某一信念已遭遇障礙，使用更具結構性及精確的信念來代替。

（四）開發韌性的原則

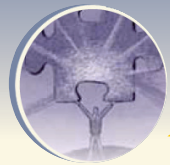
對韌性而言，臨床實務和實證認為個體的社會能力、問題解決能力、自動化及對目標和未來的憧憬皆能提升心理資本。Reivich和Shatte（2002）已證明這些技巧可被歸為兩類，分別為「自我了解」技巧和改變的技巧；Reivich和Shatte並已開發出互動及活動取向的訓練課程來訓練學員的韌性技巧。原

則如下：（1）當事情變糟時，避免負向的思考；（2）面對問題時考驗信念的精確性並如何找到可行的解決方案；（3）當情緒和壓力蜂擁而至時，仍要保持冷靜及專注力。

五、應用正向心理資本的觀點 探討提升教師教學成效之 可行策略

心理資本是一種形成性測量模式（formative measurement model），因果關係指向（direction of causality）乃是構面→構念，構面的改變導致構念的改變（李新民，2009a）。心理資本是由自我效能、希望、樂觀和韌性所定義，自我效能、希望、樂觀和韌性對心理資本都有獨特的貢獻。這種多構面構念（multidimensional construct）受到其構面的影響，而非由構念引導其構面的觀點，正如Luthans等人（2007）坦言，未來若有具備理論基礎和實證研究支持，且又符合類狀態有益工作表現標準的構念加入，則心理資本的內涵便有再度拓展的可能性。

另外又從一些實徵研究發現，以自我效能、希望、樂觀和韌性合併而成的組織員工正向心理資本確實可以提升工作成效（Avey, Patera & West, 2006；Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007；Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008；李新民，2009a；熊家民、寶欽、陳儀蓉，2011）。因此若欲以正向心理資本的概念應用於提升教師的教學，則必須從其四大構面著手，也就是說當教師的自我效能、希望、樂觀和韌性等四個層面都獲得提升時，便可以較佳的教學成效。因此筆者歸納正向心理資本的四大構念及發展原則，提出可行策略分述如下：



（一）如何增進教師對教學的自我效能感

自我效能在工作場域中的心理資本被概念化為一種對工作完成的自信心，而依據Bandura（1991）的自我調節社會認知理論（social cognitive theory of self-regulation），自我效能其實是一種信念系統（belief system），強調個體在特定情境中成功表現可能性的自我評價，而這種自我評價透過自我調節歷程來影響行為表現。亦即，自我效能影響個體對任務的選擇，努力付出程度以及遇到困難時的堅持程度（Pajares, 1996）。Luthans, Avey & Avolio（2006）亦發現到自我效能較高的員工，會願意努力地付出，追求自己成功的工作表現。依據Bandura（1997）對於自我效能的開發原則，筆者自行歸納以下的可行策略供參考：

1. 挑戰適當難度的工作，記取成功的經驗：工作難度的適當與否影響著成功的可能性，難度太高超出自己能力所及難免負荷太重，成功可能性不高，對自我效能並沒有幫助，相對的應該是設定比自己能力難度稍微高一些的工作，尋求可用資源，全力以赴增加自己成功的可能性，一旦成功便記取努力的過程，作為下次繼續挑戰的基礎。以課業輔導為例，學生個別差異大增加了教學的難度，教師可以先選擇某些學生做為自己的目標，先分析其起點行為再設定可能的進步空間，於某一單元教學結束後檢討成效，相信這樣的成功經驗有助於教師教學效能的提升。

2. 觀察和自己能力相仿的夥伴成功之經歷：教學工作錯綜複雜，有一些教學上的經驗並非我們所能經歷，若能找到和自己資歷、能力相仿的夥伴，便可以由觀察吸取他人之經驗與教訓，而不必自己去嘗試，依Bandura的社會學習理論之說法，替代性經驗亦可成為自己的經驗，因此觀察他人成功

之經歷亦可提升自我之效能；另外亦可經常和同儕教師討論教學上的經驗，他人言語中的成功經驗亦可表徵為替代學習的內容。

3. 從行政主管的正向評價中，建立自我效能：學校的行政主管在正式及非正式場合多多少少會透露出對自己教學成效的評價，這些訊息對於自己是一種回饋的資源，客觀的分析這些評價，歸納出自己在他人眼中的優勢能力在哪裡，所謂「旁觀著清，當局者迷」，因此從他人的評價中也是提升個人自我效能的好方法。

4. 隨時讓自己的身心處在一種適度的喚起狀態：喚起的程度也會影響自我效能（Bandura, 1997），當面對一個任務時，若是緊張、憂心的，那麼容易產生較低的自我效能；若是處在一種適度的興奮、積極的狀態，則自我效能偏高。因此當教師在進入新的教學單元時，應試著以放大音量、增加肢體語言並想像自己是超級名師來喚起自己的身心狀態，也可以讓學生感染活力和新鮮感。

（二）如何讓教師在教學時感覺充滿希望

希望在工作場域中的心理資本被概念化為一種對工作目標達成的積極動機狀態，而依據Snyder（2002）的希望理論，希望是一種目標導向的「激勵思考」意志力，以及「路徑思考」實踐力交互而成的一種成功感。這種成功感在Fredrickson和Joiner（2002）擴展—建構（broaden-and-build）理論的「向上螺旋」（upward spirals）中引發非特定行動傾向（nonspecific action tendencies），促使個體展現創新的思考行為模式。Larson and Luthans（2006）亦認為在目標導向的動機下，擁有高度希望的員工會著手進行實現目標的行動方針，而且會努力地去達成目標。因此讓教師擁有高度的希望感，對於教學工作會顯得較為積極，參考Snyder（2000）及Luthans和Jensen（2002）



對於希望感的開發原則，筆者自行歸納以下的可行策略供參考：

1. 教師應發展明確且具體可行的「目標」

由於目標訂定並非憑空而來，它通常會反映在我們對生活事物的關注上，因此，Snyder便建議我們，教師可以針對各工作領域的議題（包括：教學、課程設計、班級經營、學生輔導、親師互動、學校行政、專業進修等面向），逐一就其「重要性」與「滿意度」分別進行評估。如此不但能幫助自己鎖定努力的方向，也較能釐清哪些才是其正值得追尋的目標。

目標的設定可參考以下步驟，首先，步驟一乃是針對生活各面向的目標進行重要性及滿意度評量，進而從中選定一個具高度重要性卻不滿意的面向以進行改變。步驟二則針對步驟一所選出的面向進行希望感評量，並釐清究竟是出於「路徑思考」或「效能思考」方面的問題。步驟三是以自我對話方式找出個人其正想要的目標，經由達成此目標，個人將能有效提升其對生活的滿意度。步驟四則針對目標的可行性進行評估，最有效的方式就是將達成目標所需要的步驟一一寫下來。步驟五則訂出每個小步驟所需要的工作期程，此步驟主要是在將飄渺不切實際的夢想轉化為具體的行動方針。步驟六則是調整各步驟的合理順序，並以按部就班的方式達成理想。

2. 擴展與強化「路徑思考」方面的思維

有了清楚的「目標」之後，下一步乃是發展出各種可以到達目的地的「路徑思考」。建議可採取以下作法：（1）把遙遠的、長期的大目標分割為具體、可行的小目標；（2）藉由專注在立即的小目標上，以逐步完成大目標；（3）練習使用不同方法來達成目標，並選擇其中最好的方法；（4）在心中演練你需要做什麼才能夠達成

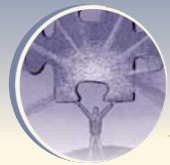
目標；（5）在心中想像你如果遇到障礙了，該如何做才能突破障礙；（6）當目標無法達成時，不要急著責怪自己，而要提醒自己是因為沒有使用正確的策略；（7）學習必要的新技巧；（8）與他人建立雙向的互動關係，不但你能夠獲得協助，你也能給別人建議；（9）當你不知道該如何達成目標時，積極尋求協助。

3. 幫助自己逐步增強其「主體性」與「效能思考」

所謂「效能思考」就是指對於自己是否能夠使用「路徑思考」來達成目標的知覺。這是一種自我內言，亦即「我可以做得到」、「我不會輕易放棄」。教師可透過回憶個人過去生命中的成功經驗，以喚醒意志力。具體的建議如下：（1）激勵自己，既然已經選擇了這個目標，就應該盡力完成它；（2）學習使用正向的語言與自己對話；（3）對於障礙要有所預期，因為那是在追尋目標的道路上很自然的一件事；（4）把問題視為挑戰；（5）身處困境時，更要提醒自己過去的成功經驗；（6）即使遇到困境，也能夠保有幽默感；（7）當原本的目標受阻停滯時，能夠找到替代的目標；（8）享受追求目標的過程，而不要只把眼光聚焦在最後的成果上。

（三）如何提高教師對教學的樂觀感

樂觀在工作場域中的心理資本被概念化為樂觀面對未來的積極期望狀態，而依據Scheier 和Carver（1985）以結果預期為概念基礎的樂觀傾向，樂觀者通常對未來抱持正向的期待，這種期待能夠鼓勵個體不斷努力解決當前的問題，因此帶來更好的行為結果產出（Carver & Seligman, 2005）；Carr（2004）亦指出樂觀的員工對於未來工作的發展大都會有正面的解釋，並且員工積極的情感也會開拓其思考模式。此外，樂觀、開放的人在行為處事上也較為彈性，能夠快速



整合資訊，會有較佳的工作績效（Shalley, Zhou & Oldham, 2004）。參考Schulman（1999）對於樂觀感的開發原則，筆者自行歸納以下的可行策略供參考：

1. 澄清信念的準確性

有哲學家曾言：「人不是被事件本身所困擾著，而是被對事件的解釋方式所困擾」，因此澄清自己對事件的解釋方式是避免落入悲觀思維的一個重要工作。以教師的工作場域而言，是比較封閉的，教師通常是自己來面對、處理學生的問題，若是經驗不足或個性較為內向，當面臨無法有效處理的事件時容易陷入僵局，因此同儕教師間的互動就變得重要，可以透過教學研討會或非正式的聚會和同事討論工作內容，藉此可以澄清自己的信念。另外在解釋學生的偏差行為時，通常容易以性格或內在因素來做歸因，而忽略情境或外歸因，這樣容易造成歸因誤差，因此事件發生時學生所處的當下情境，或其家庭、成長環境等外在因素皆可能是關鍵。環境因素是可以扭轉的，不像性格因素是穩定的，既然可以改變，就容易使人產生樂觀感。

2. 抑制不良信念，以良好樂觀信念取代

對教師而言，在工作場域上無論在單元教學、班級經營、學生輔導或親師互動上或多或少都會有失敗的經歷，我們通常會對這些事件做歸因，自我澄清究竟是什麼原因導致失敗，Peterson 和 Park（2007）表示如果將不好的事件傾向歸因於內控、穩定、概括的看法，則容易導致悲觀；如果將不好的事件傾向歸因於外控、不穩定、特定的看法，則容易導致樂觀。所謂外控是指失敗原因並非個人內在因素所造成，而是外在環境因素，例如相信學生作文能力退步，是因素整個語文學習環境變差所導致，並非個人教學能力不足；而所謂不穩定是指時間向度而言，例如相信學生作文能力退步並不會一直

持續下去，終究會有改善的一天；而所謂特定是指空間向度而言，例如相信學生只在作文能力此一特定領域退步，並不會因此而擴及到其他領域。建議教師在面對失敗事件時，應盡量抑制內控、穩定、概括的歸因模式，以外控、不穩定、特定的歸因取代之。

（四）如何培養教師在教學上的堅強韌性

韌性在工作場域中的心理資本被概念化一種面對過去挫敗、創傷能夠快速復原的心理能量，依據Block和Kremen（1996）、Coutu（2002）、Masten（2001）在正向心理學領域的描述性解釋架構，韌性是一種面對不愉快的過去人生經歷，能夠快速而有效的自我調適，乃至迅速發展已超越現況的窘境。Luthans等人（2005）也認為具有高度韌性的員工可以在工作場合中快速適應，進而謀求其工作表現的提升。參考Reivich和Shatte（2002）對於韌性的開發原則，筆者自行歸納以下的可行策略供參考：

1. 發展自尊、正向的自我概念

每個人都是獨特且值得被尊重的個體，本身也擁有一定的正向特質或能力，所以應該察覺自我的優勢，當遭遇挫折時回頭想想自己還有哪些優勢能力尚未發揮，不要往挫折之處鑽牛角尖，應反過來思考尋找其他的出路、善用自己的優勢能力，這必須依賴個體有堅定的自我概念；當教師對自我概念相當的瞭解便可以在挫折中廣泛的分析自己，尋找優勢、重新再起，這就是韌性的真諦。建議教師可以透過自我教學省思、參與成長團體、參加勵志性講座或發展個人專業能力等方式來建構自我概念。

2. 改變解釋型態：從正向的態度出發

「人生不如意，十常八九」對教師而言在教學上遭遇挫折是在所難免之事，如何從失敗中愈挫愈勇、重新再起，個人的韌性居關鍵之地位。Seligman指出人失敗時覺得無助與悲哀是正常反應，但有些人可以馬上



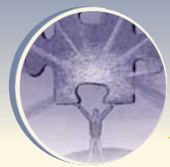
爬起來，有些人卻一直垂頭喪氣，差別就在解釋型態。憂鬱症患者的認知是比較狹隘、悲觀消極、及不斷咀嚼負面的想法。有悲觀解釋型態的人在遇到打擊時可能會變成憂鬱症；樂觀的人遇到打擊會對憂鬱症有抵抗力。所以我們需要學習樂觀的解釋型態，並進而反駁負向信念，激勵自我，學習樂觀的態度，改變負面腳本。所以當教學成效受到他人批評，要如何調適自己的心情呢？首先要改變歸因的方式，不要馬上怪罪自己。例如告訴自己「我應該先確定校長的用意」、「我只是這件事情做不好，其實過去的表現一直不錯」、「可能校長今天心情不好」、「我可以請教其他人怎麼做」。然後給自己適當的激勵，如「我在沒有經驗的情況下，還能在期限內完成，是不錯的」、「我雖然感到有挫折，但已經沒那麼嚴重，我知道怎樣可以做得更好」。真正的錯誤是沒有從失敗中記取教訓，千萬不要把錯誤當成能力不足。面對挑戰時所做的改變並不代表讓步，而是訂定適宜的目標與改變負面腳本。當我們對生活上的一切愈能接納時，我們會變得更柔軟有力。

參考文獻

- 王家通（1994）。*初等教育*。台北：師大書苑。
- 李新民（2009a）。幼兒教師的心理資本及其與工作表現的潛在關聯。*幼兒保育學刊*，7，1-24。
- 熊家民、藺寶欽、陳儀蓉（2011）員工正心理資本與組織公民行為關係之探究－以轉換型領導為中介變項。載於第六屆海峽兩岸組織行為與人才開發學術研討會論文集（頁55-70）。
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 42-60.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430-452.

六、結論

過去我們常說現在是「知識經濟」的時代，有知識、有專業才能在這個社會立足；對教師而言，就是要具備教師的專業知識及教學的專門知識，才算是個稱職的教師。但這樣的觀點比較偏向以教師的「認知」層面來界定，至於心理層面和情意層面則無法完全涵蓋。隨著正向心理學及正向組織行為學的問世，開始將焦點轉移到員工的「心理資本」層面，優勢是這項資本是存在於員工內在，不假外求的，只要適當誘發便能釋放出來。另外亦有研究已證實（Luthans, Avey, & Patera, 2008）心理資本的介入（Psychological Capital Intervention, PCI）方案能有效發展出正向心理資本，這發現將對組織員工的正向行為有更具體的助益。本文最後歸納出提升教師的自我效能感、希望感、樂觀感和韌性的一些策略，希望能對教師教學效能的提升提供一個嶄新的視野。（本文初稿曾發表於2011.12高師大教育系舉辦之全國教育系所研究生學術研討會）



- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 349-361.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Cameron, K. S., & Caza, A. (2004). Introduction: Contributions to the discipline of *positive organizational scholarship*. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 1-9.
- Cameron, K.S., Dutton, J.E., & Quinn, R.E. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 3-13). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Carr, A. (2004). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. New York: Routledge.
- Carver, C. S., & Seligman, M. (2005). Optimism. In C.R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231-241). Oxford, UK: Oxford University.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80, 46-55.
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13, 172-175.
- Goldsmith, A.H., Veum, J. R., & Darity, W. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*, 35: 815-829.
- Goldsmith, A.H., Darity, W., & Veum, J. R. (1998). Race, cognitive skills, psychological capital and wages. *Review of Black Political Economy*, 26: 13-22.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L. & Snow, D. B., (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4): 353-367.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 45-62.
- Luthans, F. (2002). Invited essay on the need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2003). Positive organizational behavior (POB): Implications for leadership and HR development and motivation. In R.M. Steers, L.W. Porter, & G. A. Bigley (Eds.), *Motivation and leadership at work* (pp. 178-195). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247-269.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S., & Combs, G. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.



- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7, 209-221.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 41(1), 45-50.
- Luthans, F. & Jensen, S. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management : Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-239.
- Reivich, K. & Shatté, A. (2002). *The resilience factor*. New York: Broadway Books.
- Peterson, C., & Park, N. (2007). *Explanatory style and emotion regulation*. In J. J. Gross(Ed.), *Handbook of Emotion regulation* (pp.159-179). New York: Guilford Press.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-47.
- Schulman, P. (1999). Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 19, 31-37.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity. *Journal of Management*, 30(6), 933-958.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, Measures, and Application*. San Diego, CA: Academic Press.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S.T.,Harney, P. (1991). The will and the ways. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2009). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 1-21.

