

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2015.10.052

教师组织承诺与工作绩效研究

黄林

(广州大学 华软软件学院, 广东 广州 510990)

摘要:以广东8所独立学院教师为研究对象,借助相关的统计分析方法对独立学院教师组织承诺与工作绩效的关系进行实证分析,结果显示:教师理想承诺水平高于感情承诺水平,男性教师在感情承诺和持续承诺上表现优于女性;中级职称教师在教学投入方面表现较佳,副高以上职称的教师在教学研究上比较优秀;规范承诺和感情承诺对教学绩效都有积极作用,理想承诺对教学研究有正向作用,但持续承诺在敬业精神和教学效果方面呈反向关系。

关键词:独立学院;教师组织承诺;教师工作绩效

中图分类号:G647

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2015)10-0154-04

独立学院教师的工作绩效是独立学院发展的根本,而工作绩效提高的关键在于教师队伍的建设。师资队伍的稳定是建设业务水平高、凝聚力强的优秀教师队伍的前提,留住优秀教师并使用好是学院长期发展的基础。教师与学校的关系维持更重要的还是依靠教师与学校的心理契约。组织行为学中的组织承诺反映的是员工与组织的一种心理契约。组织承诺自提出以来一直受到研究者关注,但对于组织承诺的研究无论是定性还是定量研究多是以企业员工为对象,鲜有对教师组织承诺的研究。本研究以广东独立学院教师为研究对象,探讨教师组织承诺与工作绩效的关系,一方面拓宽了组织承诺应用范围,丰富了组织承诺研究理论;另一方面为独立学院教师管理提供了新的视角。

1 相关概念与研究假设

1.1 教师组织承诺

对于组织承诺概念及其结构现有文献给予了相应的解释。Meyer认为组织承诺是指员工是否留组织的一种心理状态,是由感情承诺、持续承诺和规范承诺构成^[1]。王重鸣指出西方员工主要从经济交换角度而东方员工不仅从经济视角还从社会交换视角审视自己与组织的关系^[2],得出中国企业员工的组织承诺的构成除了感情承诺、持续承诺和规范承诺外,还有理想承诺和经济承诺。

教师组织承诺是教师的一种心理情感,是教师对学校的一种工作态度和去留的心理效能。宋爱红(2005)等认为,教师组织承诺就是坚信学校办学宗旨并愿意在学校长期发展下去。基于宋爱红等对组织承诺的理解将教师组织承诺划分四维结构,其含义为:感情承诺指教师由于对学校有了感情而留在学校发展,理想承诺指教师出于个人专业水平的提高而对职业规划的追求,规范承诺指教师对自身行为的规范、职业道德的遵守而坚守岗位,持续承诺指教师因担心离开学校蒙受各种损失而继续留职。

1.2 教师工作绩效

员工工作绩效是实现组织效益的保证,于是工作绩效便自然成为研究者关注的焦点。绩效的含义可从员工工作的过程和结果来理解,从结果来理解绩效类似于任务、目标的完成或履行的职责等,从过程来理解绩效是指与组织目标相关的事情。从结果的视角来定义绩效的不足是重视结果而忽视过程和情境,事实上过程和情境对于组织效率的影响是很大的,它可以促进或阻碍结果的完成。另外,将业绩视同结果还会让人产生业绩的完成与工作过程中人员的和谐合作无关的误导。有研究表明,员工的业绩往往与员工的利他行为、团队协作关系密切。Neal&Griffin(1999)指出,员工的绩效不全是由员工本

身的行为带来的,还有许多与员工自身努力无关的因素在起作用。

研究者把员工工作结果的绩效称为任务绩效,把员工工作行为的绩效称为关系绩效。任务绩效由员工具有的知识、经验和能力决定,关系绩效由员工得到其他人员的协助、员工的亲和力、奉献精神以及员工之间相互合作的程度来决定。分析独立学院教师的工作绩效从任务绩效和关系绩效进行,教师的任务绩效由教师的教学效果、教学投入和教学研究构成,关系绩效由教师的敬业精神和人际促进构成。

1.3 组织承诺与工作绩效关系

研究者证实了组织承诺与绩效的关系,Porter(1975)指出员工的组织承诺与组织绩效有显著相关性^[3];Meyer等(1959)发现组织承诺中情感承诺越高,工作绩效越高;AllenandMeyer(1996)认为组织承诺中的感情承诺与工作态度显著相关,但LeeandMowday(1987)研究发现组织承诺和工作绩效具有较弱的关系;Steer(1977)探讨了组织承诺与组织绩效关系不显著;Somersand Birnbaum(1998)研究发现情感承诺和工作绩效没有关系。在教师组织承诺与工作绩效研究中,Reyes(1990)发现教师的组织承诺越高,学生成绩越好。据此,本文提出了4种研究假设:

- 假设1 独立学院教师的组织承诺和工作绩效各维度水平有所差别;
- 假设2 独立学院教师的组织承诺和工作受教师个体特征变量影响;
- 假设3 独立学院教师工作绩效的任务绩效和关系绩效有显著相关性;
- 假设4 独立学院教师组织承诺和教师个体特征对工作绩效有预测力。

2 研究对象与工具

本文以广东8所独立学院教师为研究对象,采用问卷调查方式进行,通过被调查者本人、委托他人发放纸质问卷500份,收回460份,回收率92%。被调查对象中:男性占51.8%,女性占48.2%;30岁以下占14.4%,30~40岁占36.4%,40~50岁占26.5%,50~60岁占12.2%,60岁以上占10.5%;本科占22.8%,硕士占68.8%,博士占8.4%;讲师以下(含讲师)占78.8%,副教授以上(含副教授)占21.2%。

本研究的教师组织承诺量表采用宋爱红等开发的量表,并结合广东独立学院教师的特点进行了修订。量表包括教师感情承诺、规范承诺、持续承诺和理想承诺4个维度,共18题,体现了多数独立学院提倡的待遇留人、事业留人、环境留人等理念。教师工作绩效量表借用胡坚开发的量表,并结合独立学院教师的实际进行设计。量表由任务绩效(教学投入、教学效果、教学研究)和关系绩效(敬业精神、人际促进)构成。在正式调查前,进行了问卷的试答和预测。编制正式问卷采用Likerts5点评分,1~5分别代表非常不符合至非常符合5个档次,要求被调查者根据实际感受作答。

3 研究结果

3.1 效度、信度分析

教师组织承诺量表根据前文所归并和定义的维度采用计算内部一致性Cronbach s系数方法,各个维度变量的Cronbach s系数分别是:感情承诺(4个题项)0.798 3,规范承诺(5个题项)0.836 4,持续承诺(4个题项)0.813 6,理想承诺(6个题项)0.765 2,总问卷(18个题项)0.826 8,总的来说该量表信度较好。教师工作绩效量表结构效度使用主成分分析法抽取特征值大于1的因子进行因子分析,借用Varmiax方差极大法使得每个因子具有最高载荷的变量数目最小。利用KMO和Bartlett s test of sphericity检验因子分析得到5个因子,分别是敬业精神、教学效果、教学研究、人际促进、教学投入。信度分析采用计算内部一致性(Cronbachs系数),计算结果表明问卷的各个维度的信度均较好,各维度变量的Cronbachs系数分别是:教学效果(5个题项)0.852 4,教学投入(3个题项)0.789 1,教学研究(5个题项)0.824 6,敬业精神(7个题项)0.846 3,人际促进(7个题项)0.805 1,总问卷(23个题项)0.823 4。

3.2 教师组织承诺和工作绩效各维度水平分析

对数据进行描述性统计分析,教师工作绩效各维度得分分别为教学效果2.82分、敬业精神2.78分、教学研究2.72分、人际促进2.63分和教学投入2.98分,工作绩效5个维度得分相差不大。理想承诺3.12分、规范承诺3.02分、持续承诺2.96分、感情承诺2.65分。教师作为知识工作者更加渴望自我价值的实现,注重职业规划追求,精神需求是教师不断进取的重要源泉,假设1得到验证。

3.3 教师个体特征在组织承诺和工作绩效上的差异分析

基于不同个体特征(性别、年龄、学历和职称)教师两独立样本T检验显示,40岁以上本科学历的教师在感情承诺上表现较好,本科学历男性教师的持续承诺度较高;研究生学历男教师理想承诺较高;40岁以上的中级职称教师在教学投入方面表现较好;40岁以上研究生学历的男教师和副高以上职称的教

师在教学研究上比较优秀,40 岁以上的男教师敬业精神较强,验证了假设 2。

3.4 教师工作绩效两维度相关分析

将任务绩效 3 个维度与关系绩效 2 个维度纳入独立的层面进行分析得出:任务绩效和关系绩效各自的维度之间具有显著相关性;人际促进与教学效果、教学投入和教学科研在 0.05 概率水平上呈正相关;敬业精神与任务绩效 3 个维度均在 0.01 概率水平上正相关。这说明关系绩效和任务绩效是相互影响和作用的两个方面,或者说教师的关系绩效好的话,任务绩效表现得也不会差,假设 3 得到验证。

3.5 教师组织承诺与工作绩效的回归分析

将教师组织承诺和教师个体特征与教师工作绩效纳入回归方程来考察,变量的系数 F 统计量的相伴概率为 0.05,表明回归模型总体效果能够被接受,说明全部变量不存在多重共线性问题。教师的组织承诺与教师个体特征变量对教学工作绩效有不同的解释力。教师个体特征对人际促进和教学效果无关,个体特征变量的年龄和规范承诺与感情承诺对敬业精神有一定的解释力,年龄和规范承诺对教学投入有较大的解释力,教师的年龄、职称和学历对教师的教学研究变量和感情承诺变量解释力较大,尤其是职称对教学研究产生的影响最大。由表 1 可知,规范承诺和感情承诺对教学绩效有积极作用,理想承诺对教学研究有正向作用,但持续承诺在敬业精神和教学效果方面呈反向关系,这表明教师留在该学校是因为其他单位就业机会不够或工资报酬不理想,因而对其工作绩效有不良影响,假设 4 得到验证。

表 1 教师组织承诺与工作绩效回归结果

因变量	选出的变量	β 值	T 值	R ² 值	调整后的 R ² 值	ΔR ² 值	模型 F 值
人际促进	常数项		13.281 **				85.219 **
	感情承诺	0.256	4.823 **	0.178	0.168	0.178	
	规范承诺	0.189	3.276 **	0.217	0.212	0.022	
敬业精神	常数项		12.482 **				41.252 **
	规范承诺	0.191	3.814 **	0.113	0.108	0.113	
	感情承诺	0.182	3.193 **	0.141	0.132	0.031	
	持续承诺	-0.118	-2.108 *	0.232	0.232	0.013	
	年龄	0.135	2.561 *	0.382	0.473	0.012	
教学效果	常数项		13.108 *				69.875 **
	规范承诺	0.313	4.316 **	0.208	0.151	0.208	
	持续承诺	-0.148	-2.816 **	0.182	0.176	0.025	
	感情承诺	0.237	4.325 **	0.163	0.148	0.156	
教学投入	常数项		14.879 **				48.897 **
	规范承诺	0.219	4.509 **	0.132	0.121	0.132	
	感情承诺	0.256	4.421 **	0.143	0.142	0.163	
	年龄	0.129	3.108 *	0.162	0.152	0.029	
教学研究	常数项		-3.298 **				278.82 **
	感情承诺	0.137	3.118 **	0.524	0.530	0.524	
	理想承诺	0.125	2.614 **	0.426	0.438	0.423	
	学历	0.132	4.272 **	0.629	0.612	0.012	
	年龄	0.128	3.521 **	0.589	0.578	0.013	
	职称	0.648	16.278 **	0.538	0.541	0.538	
	规范承诺	0.112	2.915 **	0.647	0.639	0.006	

* P < 0.05; * * P < 0.01

4 讨论与建议

4.1 讨论

第一,独立学院教师组织承诺和工作绩效各维度水平有所差别。通过因子分析得到了独立学院教师工作绩效,对数据进行描述性统计分析得到工作绩效各维度得分,且得分相差不大;与教师组织承诺比较,理想承诺得分偏高,这是因为教师作为知识工作者更加渴望自我价值的实现。感情承诺整体水平偏低,教师对学校的感情归宿不够。

第二,独立学院教师组织承诺和工作绩效受教师个性特征的影响。基于教师样本 T 检验发现,40

岁以上的教师其感情承诺和持续承诺较高以及教学投入和敬业精神表现较好,这是因为 40 岁以上的教师基本上是学院的骨干,已经形成了较为成熟的职业价值观,一般不会轻易流动,职业感情比较稳定,工作热情较高,精力较为旺盛;40 岁以下的教师对工作的选择性较强,职业价值观不够稳定,因而工作主动性和创造性要欠缺些,实际情况也是这样,独立学院流出去的和工作中出现问题的以 40 岁以下年轻教师较多;研究生以上学历的教师理想承诺较高,说明较高学历的教师对自我价值的实现更加看重;高职教师的组织承诺和教学研究偏高,这是因为独立学院目前 60 岁以下副教授职称的教师比较少,他们很受学校的重视,且工资报酬不低,没有较多的思想波动,而且他们的专业知识比较扎实、思维结构比较完善,有较强的教学研究和科学研究能力;男教师组织承诺各个维度高于女教师。

第三,独立学院教师组织承诺和个体特征对工作绩效有预测力。回归结果显示,感情承诺或规范承诺较高的教师在工作绩效各个方面都有较好表现,而持续承诺较高的教师其教学效果和敬业精神不够理想。教师的职称对其教学研究水平有显著的预测作用,但感情承诺、规范承诺和理想承诺对其有一定的影响作用。教师的组织承诺体现出教师的教学态度,教师对学校的态度不同,其教学行为就会有明显的差异,本文实证检验了独立学院教师组织承诺与工作绩效关系的理论,大量研究表明个人的价值观和激励机制不同对个人组织承诺的强度有重要影响。

4.2 建议

第一,定期对教师组织承诺进行调查,了解教师的承诺状况,根据学校发展和绩效提高的要求,采取有针对性的措施来留住优秀教师。由于职称原因导致组织承诺下降,学校应着力帮助教师创造各种有利条件提升职称,应鼓励老教授积极扶植青年教师做科研,要定期安排青年教师进修、访学甚至出国考察来提高他们的知识理论。本研究中女性的组织承诺比男性低,学院应该对女教师提供更方便的工作环境,如在课时安排上更加灵活、在上课时间上更加集中,在工资报酬方面向女教师倾斜一些。由于不同学历导致理想承诺的差异,学院一方面应该创造条件提高学历,比如给教师一定学费支持,另一方面要营造良好的学术氛围与工作环境,为教师创造实现自我价值的平台。对于年轻教师组织承诺表现不佳的情况,学校应加强职业观教育,展现学校的发展规划,使他们对学校的发展充满希望;由于年轻教师的工资偏低,学校可发放适度的福利补贴,增强他们对学校的归属感。

第二,营造独立学院和谐的人文环境,提高教师对学校的忠诚感。学校要建设具有凝聚力的学校文化,使这种文化植根于教师的心灵深处;要不断强化教师工作的价值,让他们能感受到自身工作价值的实现与学校发展的目标是一致的,从而增强教师对学校教学工作的责任感;必须把教师专业水平的提高、教师职业规划的实现作为独立学院人力资源管理的重要目标之一,要为教师提供更多的提升机会,增强教师对学校的理想承诺水平。此外,学校应加强对系部领导的管理工作,提高教师对学校的感情承诺度;要着力营造学校与教师相互关心、理解和包容的和谐氛围,比如可以举办一些教师联谊会、学术研讨会增强教师之间的感情交流;学校领导和系管理者要真心实意地关心教师、理解与支持教师,形成工作合力;对教师的工作应给予充分的信任,引导教师转变心态,坚信学校有着广阔的发展前景,要给教师创造一个宽松的环境,这样教师就会对学校产生极大的感情承诺和归属感。

第三,建立科学有效的考核机制,实现教学工作任务绩效与关系绩效的统一。根据本文的实证分析得知,任务绩效与关系绩效具有显著相关性,教师队伍建设除了学校应严把招聘关外,在招聘教师时要关注他们对教学工作的目的导向与行为倾向两个方面,特别对现职教师的考核要多方兼顾,不仅要考核任务绩效中的各个因素,还要考虑其关系绩效各个维度,使学校骨干教师队伍是由“智商和情商”双高的优秀教师组成,让这些“德教双馨”的教师在教学绩效提高上起到表率 and 导向作用。同时要优化激励机制,形成有利于教师绩效提高的竞争环境,加强教学质量监控,使教师有一定的危机感,克服不求进取、过分安于现状和追求工资报酬的心态,避免持续承诺过高对工作绩效产生的不利影响。

参考文献:

- [1] Meyer J P, Allen N J. Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application[M]. Ca: Sage Publication Inc, 1997.
- [2] 王重鸣. 管理心理学[M]. 北京:人民教育出版社,2004.
- [3] Porter L W, Steers R M. The measurement of organizational commitment[J]. Journal of vocational behavior, 1975(2): 224 - 247.