

河北省高校教师组织承诺现状调查研究

鲍琳,张贵炜

(河北工程大学 经济管理学院, 河北 邯郸 056038)

[摘 要] 文章运用组织承诺结构的五因素模型,采取问卷形式,对河北省高校教师的组织承诺水平进行了调查研究,定量描述了感情承诺、规范承诺、理想承诺、经济承诺和机会承诺五个构成要素的现状,并对其成因进行了简要分析。

[关键词] 高校教师;组织承诺;河北省

[中图分类号] G645 [文献标识码] A [文章编号] 1673-9477(2010)02-0070-02

教师组织承诺是指教师坚信学校目标、认同并接受学校价值观、自动自发地为学校竭尽全力、渴望能够在该学校中一直工作下去的心理定式。目前,河北省高校改革进入了关键时期,合并后的高校进入了一个资源整合的阶段。在对高校教师管理方面,面临的一个非常严峻的现实是,高校教师,特别是 35 岁左右的中青年骨干教师大量流向重点高校、名校和其他院校。这直接导致了河北省高校教师队伍整体素质的下降。因此,对河北省高校教师组织承诺研究具有重要的理论和现实意义。

一、河北省高校教师组织承诺调查的开展

由于对组织承诺含义理解的不同,学者们对组织承诺的结构也存在不同的看法。如单因素模型、二因素模型、三因素模型^[1]等。在对河北省高校教师开展的组织承诺研究中,我们采用的是凌文栓等人提出的五因素模型,即组织承诺包含感情承诺、规范承诺、理想承诺、经济承诺和机会承诺^[2],见表 1。到目前为止,国内关于组织承诺的研究,这一理论模型有更加现实的意义。

表 1 组织承诺结构模型及含义	
组织承诺因素	定 义
感情承诺	对组织认同、感情深厚;愿意为组织的生存和发展做出贡献,甚至不计报酬
理想承诺	重视个人的成长,追求理想的实现;关注个人的专长在该组织能否得到发挥,组织能否提供各项工作条件和学习提高和晋升的机会,以利实现理想
规范承诺	对组织的态度和行为表现均以社会规范、职业道德为准则;对组织有责任感,对工作、对组织尽自己应尽的责任和义务
经济承诺	因担心离开这个组织会蒙受经济损失,所以才留在该组织
机会承诺	呆在这个组织的根本原因是找不到其他更满意的工作组织;或因自己技术水平低,没有另找工作的机会

为了进一步了解河北省高校教师的人力资源管理状况及员工组织承诺水平,课题组对河北省高校教师组织承诺的现状进行了抽样调查,共发放调查问卷 500 份,其中有效问卷 439 份,回收问卷有效率为 92.6%。本次调查院校 9 家,其中河北工业大学发放问卷 60 份,燕山大学发放问卷 60 份,河北大学发放问卷 50 份,河北工程大学发放问卷 60 份,河北科技大学发放问卷 60 份,河北经贸大学发放问卷 50 份,石家庄大学发放问卷 50 份,邯郸职业技术学院发放问卷 60 份,邯郸第一财经学校发放问卷 50 份。本次调查在选择样本单位时考虑了以下三个方面的因素:一是兼顾重点高校、一般高校、高职高专三种层次,二是分别从不同年龄、不同职称、学历层次的高校教师中进行抽样,样本具有良好的代表性。

二、河北省高校教师组织承诺现状

我们在对高校人力资源管理水平初步调查的基础上,对教师组织承诺水平进行了深入细致的调查分析,以便能够准确地认识到组织承诺整体水平以及各因子的水平。

组织承诺问卷共包括 51 道题目,分别针对员工组织承诺总体水平以及理想承诺、经济承诺、感情承诺、机会承诺、规范承诺等五因素承诺水平进行调查研究。该问卷参考国外学术界关于组织承诺的量表,采用 7 点计分法^[3]。按照回答问题倾向性的强弱设置七个选项,正向问题从 1-7 选项分别积 1-7 分,反向问题分别积 7-1 分。

1. 组织承诺总体水平分析

针对省内高校教师组织承诺整体水平的调查问题共有 14 个。其中包括“这个学校值得我为之奉献忠诚”、“我很乐意在该单位长期工作,直至退休”、“无论在何种情况下我都不愿意变更现在的工作”等教师简单易答的问题。经数据统计,河北省高校教师组织承诺整体水平系数为 4.136,处于中等偏上的程度。

2. 理想承诺水平分析

针对高校教师理想承诺的调查问题共有 9 个,全部为正向题。问题设计紧扣“理想”主题,包括“在本单位工作,能充分发挥自己的能力”、“在这个学校,我能得到较多的培训和进修机会”、“我致力于这个学校是为了实现人生价值”等等。同样,①-⑦的分值依次评定为 1、2、3、4、5、6、7 分。各项累积,进而计算出高校教师理想承诺水平系数。河北省高校教师理想承诺水平系数为 3.962,可以认定理想承诺水平偏低。

3. 经济承诺水平分析

针对高校教师经济承诺水平的调查问题围绕“待遇”、“报酬”等进行设计,包括“如果离开这个学校,我会损失许多待遇”、“留在该学校是因为它能提供较满意的报酬”、“留在学校并努力工作主要是因为经济压力”等共 5 个问题,通过统计计算,高校教师经济承诺水平系数为 3.775,可以认定教师经济承诺水平偏低。

4. 感情承诺水平分析

针对高校教师感情承诺水平的调查问题从对学校的情感出发,包括“我为自己是本单位的一员而感到自豪”、“换了其他单位,我对它的感情很难有现在这么深”等 4 个问题,经数据统计整理,高校教师感情承诺水平系数为 4.164,处于中等偏上的程度,教师感情承诺水平略高于经济承诺。

5. 机会承诺水平分析

针对高校教师机会承诺水平的调查问题包括“无一项特定的专长,跳槽对我有一定难度”、“社会竞争这么激烈,到外面冒险不如呆在学校”等 7 个,将数据统计整理,高校教师机会承诺水平系数为 3.933,处于中等偏下的程度。

6. 规范承诺水平分析

针对省内高校教师规范承诺水平的调查问题从教师应遵从

[收稿日期] 2010-03-28
[基金项目] 河北省教育科学研究“十一五”规划课题(编号:06050020)
[作者简介] 鲍琳(1972-),女,浙江宁波人,副教授,硕士,研究方向:人力资源管理研究。

的道德、伦理法则等入手,共设计问题12个,通过计算,得出高校教师规范承诺水平系数为4.200,处于中等偏上的程度。

三、河北省高校教师组织承诺特点分析

通过以上分析可知,河北省高校教师组织承诺总体水平基本处于中等,其水平系数为4.136,组织承诺各因素中,规范承诺水平最高,其次为情感承诺,经济承诺水平最低,如表2所示。

表2 河北省高校教师组织承诺水平						
	1	2	3	4	5	6
承诺类型	机会承诺	规范承诺	感情承诺	经济承诺	理想承诺	总体承诺
水平系数	3.900	4.200	4.160	3.755	3.900	4.136

之所以呈现出这样一种分布格局,我们认为,这与中国传统文化,当前社会现实及高校教师群体的特点这三个方面的因素密不可分。其主要特点有:

1. 总体承诺水平不高。由于社会的不断进步,用人机制的灵活性,人们的思想观念发生了较大的变化,过去在一个单位干一辈子的思想被很多人所摒弃,特别是高校教师作为具有较高学历层次、拥有一技之长的专业人才,与其他行业的从业人员相比,社会也为其提供了较多的“跳槽”机会,表现出组织承诺水平中等的状态。
2. 在所有要素中,高校教师规范承诺、情感承诺水平较高。这主要是受中国传统文化和教师这一特殊职业的影响所致。西方学者的研究发现,规范承诺的形成可能要早于个体进入组织,它更多的受之前个体的社会化的影响,是内化了的社会规范在个体对组织的态度上的反映^[4]。中国文化强调个人在家庭伦理和社会关系中的义务,重视修养践行,强调道德主体的能动作用,作为中国文化主流的儒家文化更是把道德修养和道德教化作为根本,重视经验中的情感体验成分,注重感受的本身性,强调“滴水之恩当以涌泉相报”。^[5]教师这一职业,素以人类灵魂的工程师,社会道德的楷模形象示人,教师往往对自身的道德素养有较高的要求,更容易遵从中国传统文化。此外,从高校教师所处的环境来看,高校各项规章制度健全,管理规范;工作环境和条件较好,而且工作压力不大;长期以来,高校内部人际关系较为融洽,成为凝聚员工的一个重要原因。
3. 河北省的高校教师理想承诺水平偏低。从我们统计的数字看,河北省高校教师的理想承诺水平偏低。我们认为,其中最

为主要的原因是由于现实状况和教师的需求之间存在的矛盾造成的。从需求层次界定,高校教师应当属于理想承诺型的员工^[6]。他们重视个人的成长,追求理想的实现,成就动机强烈。他们往往给自己设定较高的目标,工作压力感较强,但能从工作中获得满足和乐趣。而另一方面,目前河北省大多数高校属于教学型大学,管理理念还比较落后,激励机制、晋升制度、员工职业生涯规划等现代人力资源管理制度还未得到很好地运用、执行,普遍存在“论资排辈”现象。对青年人才培养考察时间偏长,限制了人才才能的发挥,缺乏一个适合人才成长的有利环境。这种差距和矛盾必然导致教师理想承诺水平的降低。

4. 高校教师经济承诺水平在所有因素中最低。从统计结果可以得出这样的结论,一方面,多数高校教师对现有的工资收入并不十分满意,另一方面,之所以在高校工作,主要是看重其稳定性,工作环境较好,经济因素并非第一位。从客观的角度看,随着近年来分配制度改革的推进,高校教师的收入有了一定程度的增长,但从高校教师所处学历层次来看,这个阶层的群体对工资收入有较高的期望值,在我们进行调查的开放性问题中,一些教师对本人之所以会离开就职高校的原因,答案是由于较低的收入,这种现象在年轻教师中尤为突出。

[参考文献]

[1]Angle, H. Para, J.. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness [J]. Administrative Science Quarterly, 1981(26):1-14.

[2]凌文铨,张治灿,方俐洛.中国职工组织承诺研究[J].中国社会科学,2001(2):90-102.

[3]张勉,张德.组织承诺研究评述[J].武汉市经济管理干部学院学报,2002(9):35-37.

[4]Randall, D. M.. The consequences of organizational commitment: methodological Investigation [J]. Journal of Organizational Behavior, 1990(11):361-378.

[5]谭晨,凌文铨.中国企业员工的组织承诺及其思考[J].广州广播电视大学学报,2002,(4):48-51.

[6]卢光莉.高校教师组织承诺的研究[D].开封:河南大学,2004.

[责任编辑:陶爱新]

A study on organizational commitment of the universities' teachers in HeBei province

BAO Lin, ZHANG Gui - wei

(College of Economics and Management, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: Adopting the five elements structure model of organizational commitment, the paper studied the level of organizational commitment of the universities' teachers from HeBei province by means of questionnaire. It described quantitatively the situation of teachers' collectivity commitment, the ideal commitment, the economic commitment, the affective commitment and the normative commitment, and analyzed the reasons briefly.

Key words: Universities' teachers; organizational commitment; Hebei province