

高职教师组织支持感对组织承诺的影响

——基于科研压力、科研适应的中介作用

张菊霞

(宁波职业技术学院 高教研究所, 浙江 宁波 315800)

摘要 本文对全国14所高职院校921份教师问卷有效样本进行实证分析,将高职教师科研压力、科研适应变量引入组织支持感及组织承诺关系探讨中。研究结论为:高职教师科研压力、科研适应、组织支持感、组织承诺总体情况尚好,科研压力稍高于“适度”压力;教师组织支持感与组织承诺、科研适应呈正相关,与科研压力呈负相关;教师组织承诺与科研压力呈负相关,与科研适应呈正相关;组织支持感经由科研适应中介影响组织承诺。在此基础上,提出高职院校应提高组织支持,缓释教师科研压力,提升教师科研适应,进而提高组织承诺水平的管理启示。

关键词 高职教师;组织支持感;组织承诺;科研压力;科研适应

中图分类号 G715

文献标志码 A

文章编号 1672-738X(2022)03-0001-06

DOI:10.13947/j.cnki.yzyxb.2022.03.016

The Influence of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment of Higher Vocational Teachers

——Based on the Intermediary Role of Scientific Research Pressure and Scientific Research Adaptation

ZHANG Ju-xia

(Institute of Higher Education, Ningbo Polytechnic, Ningbo, Zhejiang 315800)

Abstract This paper makes an empirical analysis on 921 valid samples of teachers' questionnaires from 14 higher vocational colleges in China, and introduces teachers' scientific research pressure and scientific research adaptation variables into the discussion of the relationship between organizational support and organizational commitment. The conclusions are as follows: the overall situation of higher vocational teachers' scientific research pressure, scientific research adaptation, organizational support and organizational commitment is good, and the scientific research pressure is slightly higher than the "moderate" pressure; teachers' sense of organizational support is positively correlated with organizational commitment and scientific research adaptation, and negatively correlated with scientific research pressure; teachers' organizational commitment is negatively correlated with scientific research pressure and positively correlated with scientific research adaptation; the perceived organizational support affects organizational commitment through scientific research adaptation. On this basis, it puts forward the management enlightenment that higher vocational colleges should improve organizational support, slow down the pressure of teachers' scientific research, improve teachers' scientific research adaptation, and then improve the level of organizational commitment.

Keywords higher vocational teachers; perceived organization support; organizational commitment; scientific research pressure; scientific research adaptation

收稿日期: 2022-04-29

基金项目: 2020年浙江省教育科学规划研究课题“高职院校教师科研压力及其对科研绩效的影响机制研究”(2020SCG101)。

作者简介: 张菊霞(1982—),女,陕西榆林人,副研究员。主要研究方向: 职业教育政策、职业教育比较研究、教师教育研究。

《关于推动现代职业教育高质量发展的实施意见》对高职院校提质增效、高质量发展提出了新要求,面临国际国内诸多新特征新趋势,教师队伍科研水平提升显然已成为高职院校再一次实现跨越式发展的更加重要、更加紧迫的核心要素。与普通高校相比,诸多高职院校高水平教师与高层次科研成果乏善可陈,成为高职院校高质量发展的瓶颈。教师组织支持是促进教师产出高层次科研成果的有效途径,通过教师组织支持感促进组织承诺,能使教师更有效地致力于学校改革发展。因此,高职教师从事科研活动的工作状态与心理体验,即科研适应与科研压力如何影响组织支持与组织承诺成为当前高职教师发展与科研管理中的重要议题。基于此,本研究尝试将科研压力与科研适应引入教师组织支持感与组织承诺关系研究,实证探讨科研工作组织支持感与组织承诺关系间的内在机理,并获得相应启示。

1 研究假设

组织支持感最早由 Eisenberger 等人提出,是指员工关于组织重视其贡献和关注其福利程度的总体看法,核心要点是员工对组织是否重视贡献并关注其福利的感知^[1]。已有研究发现,高职教师组织支持感对教师职业压力与工作满意度起中介作用^[2]。组织承诺是指个人愿意为组织的利益付出大量的努力,并强烈期望维持组织成员关系^[3]。已有研究表明,组织承诺是组织支持感的结果变量之一,具有较高的组织支持感员工往往有着更高的组织承诺^[4]。据此,本研究做出假设:

H1: 高职教师组织支持感与组织承诺呈正相关。

科研压力与科研适应是教师科研工作中的两种重要状态。本研究中的科研压力基于基里亚科和萨克立夫的教师职业压力^[5]而提出,主要指阻碍性科研压力。科研适应是基于职业适应概念而来,是个体与环境相互作用的动态发展过程和平衡状态,是职业适应的重要因素^[6]。教师良好的科研状态是个体成长和学校发展的基础,学校支持充分,科研压力适当,科研适应性强,产生的科研效益不仅直接作用于学校发展,而且间接作用于教师组织支持感和组织承诺。就目前看,高职教师科研状态、科研成果与绩效显示,教师科研工作亟需进一步加强,教师科研压力和科研适

应均需得到进一步关注,学校积极的组织将有助于整体提升教师科研状态。在此基础上,提出如下假设:

H2: 高职教师组织支持感分别与科研压力、科研适应呈相关关系。

H2a: 高职教师组织支持感与科研压力呈负相关。

H2b: 高职教师组织支持感与科研适应呈正相关。

H3: 高职教师组织承诺分别与科研压力、科研适应呈相关关系。

H3a: 高职教师组织承诺与科研压力呈负相关。

H3b: 高职教师组织承诺与科研适应呈正相关。

组织支持感强调,强化员工努力可提升员工的工作满意度和组织承诺^[7],组织支持感与组织承诺间具有相互影响作用。科研压力和科研适应分别作为职业压力和职业适应中的重要因素,本研究尝试引入这两个中介变量,探讨其在组织支持感与组织承诺中的作用,提出如下假设:

H4: 高职教师科研压力在组织支持感与组织承诺间起中介效应。

H5: 高职教师科研适应在组织支持感与组织承诺间起中介效应。

2 研究设计

2.1 研究工具

采用 Eisenberger 等人开发的组织支持感量表对高职教师组织支持感进行测量。因素分析发现具有良好的信效度,KMO 值为 0.881,克隆巴赫 α 系数为 0.852,方差累计解释率为 66.24%。

采用 Marsden 等人开发的由 6 个题项构成的组织承诺量表,对高职教师组织承诺进行测量^[8]。本研究量表 KMO 值为 0.808,克隆巴赫 α 系数为 0.761,具有良好的信效度。

基于王仙雅、刘志成等学者关于科研压力源量表^[9-10],自编高职教师科研压力量表,KMO 值为 0.831,克隆巴赫 α 系数为 0.670,方差累计解释率为 74.74%。

基于车文博、李菊花、王琪等学者关于职业适应的界定,自编高职教师科研适应量表,经检验,量表具有良好的信效度,KMO 值为 0.789,

克隆巴赫 α 系数为 0.832，方差累计解释率为 66.54%。

上述问卷在正式施测时，均采用李克特 5 点量表，由“非常不符合”到“非常符合”，由教师勾选适当的答案。

2.2 研究对象与样本选择

以高职教师为研究母群，采用便利取样法，在全国范围内选取 14 所高职院校，其中东部、中部和西部院校分别为 5 所、5 所和 4 所。每所院校就指定的学科类别（理工科 50%、文科 50%），随机选择两个二级学院各 50 名教师进行调查。研究共发放纸质问卷 1410 份，回收 1219 份，其中有效问卷 921 份。

2.3 数据处理

采用 SPSS25.0 对数据进行处理与分析。

3 结果与讨论

3.1 高职教师科研压力、科研适应、组织支持感及组织承诺总体尚好

3.1.1 高职教师科研压力、科研适应、组织支持感和组织承诺的群体特征

描述统计显示，高职教师科研压力得分（ $M=3.490$ ， $SD=0.874$ ），较高于中位数 3，表明教师整体科研压力偏大，超出“适度”范围；科研适应得分（ $M=3.686$ ， $SD=0.771$ ），表明教师整体科研适应较好；教师组织支持感和组织承诺得分分别为（ $M=3.132$ ， $SD=0.603$ ），（ $M=3.772$ ， $SD=0.604$ ），二者总体水平较好，组织承诺程度

良好，见表 1。

从教师个体视角看，高职教师科研压力与科研适应均处于中位数 3 以上，表明高职教师即使存在一定的科研压力，但科研适应度良好，说明教师总体科研状态尚好，这对于高职院校发展科研工作极其重要。从组织视角看，教师组织支持感均值处于中位数 3，组织承诺近 3.8，组织支持感低于组织承诺程度，表明教师对院校有较高的情感倾向，但学校对教师的支持度需进一步提升。

3.1.2 高职教师科研压力、科研适应、组织支持感和组织承诺的教龄差异

单因子变异数分析发现，不同教龄高职教师在组织承诺变量上不存在显著差异，而在科研压力和组织支持感变量上存在显著差异（ $P < 0.001$ ），其中 5 年以下教龄教师科研压力显著低于 6~10 年教龄教师和 11~15 年教龄教师，在组织支持感上显著高于其他各教龄段教师，见表 2。

数据显示，教师科研压力随教龄增加而总体升高，科研适应随教龄增加而总体下降，但 21 年教龄以上教师情况则相反，科研压力有所下降，科研适应则有所提升。导致以上结果存在的原因可能为，一方面是近年来新入职教师均为硕士及以上学历学位教师，接受过专业的科研训练，科研能力相对较强，因此科研压力较弱，科研适应较强；而 6~10 年与 11~15 年教龄教师多为高职教育规模扩张阶段入职教师，以本科学历为主，大多未接受专业的科研训练，因此对于科研产生较大压力和较弱适应性^[11]。另一方面，21 年教龄以上教师大多职称、职务已得到相应发展，部分能力较强的教师科研工作游刃有余，而能力较弱的教师对科研工作也有所放松，因此压力呈明显下降趋势。

教师组织支持感随教龄增加而降低，5 年以

表 1 高职教师科研压力、组织支持感和组织承诺均值和标准差统计

维度	M ± SD
科研压力	3.490 ± 0.874
科研适应	3.686 ± 0.771
组织支持感	3.132 ± 0.603
组织承诺	3.772 ± 0.604

表 2 不同教龄高职教师科研压力、科研适应、组织支持感及组织承诺的均值、标准差、变异数分析

维度	教龄（M ± SD）					F	Scheffe
	≤ 5 年	6~10 年	11~15 年	16~20 年	≥ 21 年		
科研压力	3.261 ± 0.808	3.565 ± 0.817	3.619 ± 0.902	3.564 ± 0.913	3.424 ± 0.917	5.304***	A < B, A < C
科研适应	3.849 ± 0.658	3.678 ± 0.769	3.728 ± 0.747	3.514 ± 0.860	3.576 ± 0.824	4.523**	A > D, A > E
组织支持感	3.324 ± 0.512	3.112 ± 0.637	3.070 ± 0.610	3.091 ± 0.583	3.061 ± 0.618	6.152***	A > B, A > C, A > D, A > E
组织承诺	3.768 ± 0.565	3.767 ± 0.646	3.801 ± 0.598	3.695 ± 0.640	3.791 ± 0.575	0.610	

注：* 表示 $P < 0.05$ ，** 表示 $P < 0.01$ ，*** 表示 $P < 0.001$

A= 教龄 ≤ 5 年，B= 教龄 6~10 年，C= 教龄 11~15 年，D= 教龄 16~20 年，E= 教龄 ≥ 21 年

下教龄教师组织支持感显著高于其他教龄段教师,说明学校对新入职教师较为重视,给予较充分的支持与关心,但随着教龄增加,学校对教师持续发展支持不足。因教师组织支持与组织承诺有一定相关性,教师组织支持感对学校发展具有较大的影响,组织支持应根据教龄特点贯穿于教师整个从教期,亟需引起高职院校的重视。

3.2 高职教师科研压力、科研适应、组织支持感和组织承诺间具有相关性

皮尔逊相关系数显示,高职教师科研压力、科研适应、组织支持感和组织承诺四者间存在显著相关。组织支持感与组织承诺相关系数为 0.557 ($P < 0.01$),说明组织支持感越强,组织承诺程度越高,H1 得到初步验证。组织支持感与科研压力相关系数为 -0.175 ($P < 0.01$),说明组织支持感越强,教师科研压力越小;组织支持感与科研适应相关系数为 0.516 ($P < 0.01$),说明组织支持感越强,教师科研适应越强,H2、H2a、H2b 得到初步验证。科研压力与组织承诺显著相关系数为 -0.073 ($P < 0.05$),说明教师科研压力越大,组织承诺程度越低;科研适应与组织承诺相关系数为 0.476 ($P < 0.01$),教师科研适应越强,组织承诺程度越高,H3、H3a、H3b 得到初步验证。科研适应与科研压力相关系数为 -0.246 ($P < 0.01$),说明教师科研适应越强,科研压力越低。

3.3 高职教师组织支持感、科研压力、科研适应和组织承诺的回归分析

3.3.1 组织承诺对组织支持感的回归分析

以组织支持感为自变量,组织承诺为因变量进行回归分析,组织支持感对组织承诺具有显著预测作用,其模型解释率为 30.9%,H1 得到验证,见表 3。

表 3 高职教师组织承诺对组织支持感的回归分析

	Beta	t	调整后的 R^2	F
组织支持感	0.557	20.326***	0.309	413.134***

注:***表示 $P < 0.001$

研究显示,高职院校尊重教师贡献并关注、关心其福利与幸福,可以激发教师对院校的认同与承诺,促使其愿意为院校发展付出大量的努力。

3.3.2 科研压力、科研适应对组织支持感的回归分析

以组织支持感为自变量,科研压力与科研适应分别为因变量进行输入回归分析,发现组织支持感对科研压力和科研适应均具有显著预测作用,模型解释率分别为 2.9% 和 26.6%,H2、H2a、H2b 得到验证,见表 4。

表 4 高职教师科研压力、科研适应对组织支持感的回归分析

	Beta	t	调整后的 R^2	F
组织支持感 a	-0.175	-5.377***	0.029	28.915***
组织支持感 b	0.516	18.281***	0.266	334.198***

注:***表示 $P < 0.001$;因变量:a=科研压力,b=科研适应

科研工作为高职教师发展的重要内容之一。良好的科研适应水平、较低的科研压力一方面需要教师自身努力,另一方面亦需要院校的积极支持。研究发现,高职教师的组织支持感对科研适应的影响模型解释率为 26.6%,说明教师感知到的院校支持对其科研适应有较好的影响与促进作用,高职院校需对教师的科研贡献作出激励,以此保持与提升教师科研适应水平。但是,高职教师组织支持感对科研压力的影响模型解释率为 2.9%。教师所感知到的组织支持感与科研压力关系较弱,说明组织支持并不能完全有效降低教师科研压力,与已有研究得出的结论“组织的支持并不能降低员工由于情绪劳动所带来的情绪耗竭、成就感降低等负面影响”^[12]相一致。结合高职院校科研工作及教师科研能力的实际,可能的原因是,高职教师科研尚未真正区别于普通高校,依然以撰写与发表论文、申报课题等为主要科研任务。因高职教师基础科研能力较弱,科研工作容易引起情绪耗竭,因而产生“内源性”压力,相对于组织支持等“他助”途径,更需通过教师假以时日“自助”提升的方式缓释。同时,高职院校的年度科研考核是教师产生科研压力的外在因素,但科研考核客观存在,科研压力无法通过组织支持进行改变或降低。

3.3.3 组织承诺对科研压力、科研适应的回归分析

以科研压力和科研适应为自变量,组织承诺为因变量进行输入回归分析,科研压力对组织承

诺模型解释力为 0.4%，具有较小预测作用；科研适应对组织承诺具有预测作用，其模型解释率为 22.5%，H3、H3a、H3b 得到验证，见表 5。

表 5 高职教师组织承诺对科研压力、科研适应的回归分析

	Beta	t	调整后的 R ²	F
科研压力	0.073	-2.219*	0.004	4.925*
科研适应	0.476	16.389***	0.225	268.601***

注：*表示 $P < 0.05$

科研适应对组织承诺的模型解释率为 22.5%，说明良好的科研适应有助于促进组织承诺。反之，高职院校科研压力对组织承诺的模型解释率为 0.4%，表明科研压力对组织承诺具有较小的影响作用。一方面，高职教师科研压力均值为 3.49，尚未“过度”超出中位数 3，因此对组织承诺的负面影响未充分体现。另一方面，高职教师科研压力可能更多来源于个体自身，是个体自身的情绪引发，与院校的支持与影响较小，因此对组织承诺的影响也有限。

3.4 科研适应在组织支持感和组织承诺间具有中介效应

研究采用已有学者提出的中介效应检验程序，分别对科研压力和科研适应在组织支持感和组织承诺之间的中介效应进行检验。第 1 步，检验组织承诺（Y）对组织支持感（X）的回归系数；第 2 步，分别检验中介变量科研压力（M1）、科研适应（M2）对自变量组织支持感（X）的回归系数；第 3 步，检验中介变量科研压力（M1）和科研适应（M2）分别引入方程后，自变量、中介变量、因变量三者之间的系数^[13]。引入科研压力（M1）变量后，组织支持感对组织承诺仍具有显著预测力，但科研压力的中介效应占总效应比仅为 0.8%，表明科研压力不具有中介效应，H4 未得到验证。引入科研适应（M2）变量后，组织支持感对组织承诺仍具有显著预测力，科研适应在组织支持感和组织承诺间具有部分中介效应，中介效应占总效应的比重为 $0.516 \times 0.256 / 0.557 = 23.72\%$ ，H5 得到验证，见表 6。

研究发现，科研适应在组织支持感和组织承诺间起部分中介效应，科研压力在组织支持感和组织承诺间不起中介效应。组织支持感不仅直接

表 6 科研适应对组织支持感与组织承诺的中介效应检验

	标准化回归方程	回归系数检验
第一步	$Y = 0.557 * X$	$SE = 0.027, t = 20.326^{***}$
第二步	$M2 = 0.516 * X$	$SE = 0.036, t = 18.281^{***}$
第三步	$Y = 0.256 * M2 + 0.425X$	$SE = 0.024, t = 8.303^{***}$ $SE = 0.031, t = 13.750^{***}$

注：SE 表示标准误，***表示 $P < 0.001$

影响组织承诺，还间接地经由科研适应影响组织承诺。在高职院校，科研工作对于教师是一项重点与难点工作，学校既要适当缓解教师科研压力，更要不断提升教师科研适应能力，通过对教师科研活动支持、科研贡献的重视、科研成果的激励等组织支持因素影响其组织承诺。这一发现进一步证实了高职教师科研适应的重要性，也深化了教师组织支持与工作满意度的内在关系机理。

4 启示

本研究通过对科研压力、科研适应、组织支持感及组织承诺四者进行相关性、差异性、模型建构与实证验证，发现高职教师科研压力、科研适应、组织支持感、组织承诺总体情况尚好，其中科研压力高于“适度”压力，组织支持感一般；科研压力、科研适应及组织支持感在教龄因子上呈现显著差异；高职教师组织支持感与组织承诺呈正相关（H1）；高职教师的组织支持感对科研压力、科研适应具有一定的预测作用（H2a，H2b），其中它对科研适应的预测作用较大；高职教师组织承诺与科研压力呈负相关（H3a），与科研适应呈正相关（H3b）；高职教师科研适应在组织支持感与组织承诺间起中介效应（H5）。本文提出的 H4 没有得到验证，科研压力在组织支持感与组织承诺间无中介效应。

4.1 高职院校应加强教师组织支持，提升教师组织承诺水平

高职教师组织支持感尚有较大的改善空间。从资源观的角度看，组织支持是一种公认的资源，可以弥补员工消耗，帮助员工缓释工作压力，提升组织承诺。基于组织支持理论，建议学校创新各类教师学习、发展与管理制度，加强对教师工作上的有效支持；注重各类考核的科学性，加强对教师利益的关心；开展工会活动，体现对教师生活、健康等方面的关爱；加强二级管理，在普

遍性的基础上允许个性化管理,加强对教师工作贡献与价值的认同。此外,特别需要加强对5年以上教龄教师的组织支持,根据教龄特点贯穿教师整个从教期,而非仅重点关注新教师。

4.2 高职院校应缓释教师科研压力,提升科研适应,以改善其科研状态促进组织承诺

科研压力与科研适应反映了教师在科研活动中工作状态和心理体验,高职院校积极关注教师科研活动,有助于提升其组织承诺水平。本研究发现,科研适应在组织支持与组织承诺间起中介作用,科研压力不起中介作用,但科研压力和科研适应均对组织支持具有预测作用,组织承诺对科研压力、科研适应均具有预测作用,因此教师科研状态的改善十分有利于教师组织承诺水平提升,高职院校对于教师科研状态应高度关注。首先,学校应优化科研考核体系,将科研考核造成的压力保持在“适度”范围,有效落实习近平同志提出的破五“唯”要求。其次,利用科研结对、传帮带、手把手教等“一对一”的方式进行科研指导,有目的、有计划地组织一批科研能手从论文撰写、发表,再到课题设计等方面对有需求的教师进行系统跟踪指导,逐步提升教师科研能力,以此降低教师科研压力和提高其科研适应。再次,优化教师学习进修制度,鼓励教师攻读博士学位并要求获得国家级科研项目。这既有利于教师科研水平提升,也有利于学校重要指标实现。最后,教师个体加强自我缓释与提升。人们的最佳或最适压力水平是“U”形曲线的顶端,因人、因时、因地制宜^[14],教师缓解科研带来的心理压力,不容疏忽的一个关键是提高自我心理调控能力,用积极的认知方法增强自信,改变对科研“望尘莫及”“高高在上”的观念,将科研与教学相融合,以教改科研带动学术科研,二者相得益彰,逐步彰显教学科研结合的魅力。

5 参考文献

- [1] Robert E, Robin H. Perceived organizational support [J]. Journal of Applied Psychology, 1986, 71(3): 500
- [2] 任君庆, 王琪. 高职院校教师职业压力、组织支持感与工作满意度关系研究 [J]. 中国职业技术教育, 2020(3): 54
- [3] Mowday RT, Stress RM, Poter LW. The measurement of organizational commitment [J]. Journal of vocational Behavior, 1979(14): 224
- [4] 杨巍. 工作压力源、组织支持感知与工作投入关系研究 [D]. 杭州: 浙江大学, 2008
- [5] Kyriacou C, Sutcliffe J. Teacher stress: prevalence, sources, and symptoms. [J]. The British journal of educational psychology, 1978, 48(2): 159
- [6] 王琪. 高职院校专任教师职业适应的实证研究——基于全国14所高职院校的调查 [J]. 高等工程教育研究, 2018(3): 171
- [7] 谢竹云. 组织支持感、心理资本与员工工作产出研究 [M]. 镇江: 江苏大学出版社, 2014
- [8] Marsden PV, Kalleberg AL, Cook CR. gender differences in organization commitment: influences of work positions and family roles [J]. work and occupations, 1993, 20(3): 368
- [9] 王仙雅. 挑战—阻碍性科研压力源对高校教师科研绩效的影响机制研究 [D]. 天津: 天津大学, 2015
- [10] 刘志成, 孙佳. 高校教师的科研压力及其缓解措施 [J]. 湖南农业大学学报(社会科学版), 2009(8): 68
- [11] 张菊霞. 高职院校专任教师职业压力实证研究 [J]. 职业技术教育, 2020(6): 56
- [12] 李嘉, 徐彪, 李相玉, 等. 情绪劳动、工作倦怠与组织承诺: 组织支持感的调节作用 [J]. 江海学刊, 2015(3): 215
- [13] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 等. 中介效应检验程序及其应用 [J]. 心理学报, 2004(36): 614
- [14] 郭晋武, 汤迪高. 高校教师身心健康指南 [M]. 武汉: 武汉大学出版社, 2000

(责任编辑: 戴朝晖)