

民办高职院校教师能力素质与心理契约的实证研究

钟卫民

(广东岭南职业技术学院, 广东 广州 510663)

[摘要]心理契约理论研究用人单位和员工双方隐含的彼此承诺和期望,并揭示这些承诺和期望的实现过程和实现程度。本文聚焦于民办高职院校教师的能力素质,通过实证调查和数据分析,从心理契约方面研究对教师工作能力认知及其发挥。研究结论表明,民办高校教师与校方双认知基本一致,但在能力发挥情况方面存在显著的认知差。这种认知差对教师工作能力发挥或者说努力的方向有一定的指导意义;教师对能力素质的认知区分为明显的两个维度,命名为教学任务能力维度和组织发展能力维度。教学任务能力维度和学校的责任履行程度不相关,而组织发展能力维度和学校责任履行程度呈现相关性。这表示学校的责任履行情况表面上不会影响教师教学能力及其发挥,但对学校的长期发展会产生影响;教师能力的发挥与校方履行的承诺和责任情况之间存在中等相关,这表明心理契约的履行对教师潜在能力的发挥有着促进作用。

[关键词]民办高校;教师;心理契约;能力素质

[中图分类号] G645

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-0046(2019)1-0075-04

一、理论与假设

(一)心理契约和员工能力素质之间的关系

心理契约包含员工对组织的期望与组织对员工的期望以及员工对组织的承诺和组织对员工的承诺。组织对员工期望什么,员工对组织期望什么,在心理契约的相关研究中有不同的表述。很多学者从结构维度上进行解剖,认为组织对员工的期望就是“员工对组织的贡献”,这些贡献是多方面的,包括工作任务完成的贡献、带来周边绩效的贡献、对组织发展的贡献等;员工对组织的期望,即是期望“组织对员工的总报酬”,包括经济报酬、工作乐趣、个人发展机遇等。组织的期望希望得到员工的承诺,员工的期望希望得到组织的承诺,可以说组织期望是“绩效”,员工期望是“报酬”,这里的绩效和报酬都是多维的构建。

要测量期望“绩效”和期望“报酬”,就必须有心理量表,而目前大多研究只关注维度的划分。在以往研究中,有采用“总体绩效”五级评价的,这种绩效作为管理者眼中的绩效进行调查是比较有效的,但如果作为员工,自我评价的应有绩效和动态绩效是困难的。有把绩效表述为“教师对学校责任”,报酬表述为“学校对教师责任”的,教师对学校责任,包括规范责任、发展责任、人际责任,而这些责任的充分完成情况也就是学校期望的绩效。学校对教师责任的充分实现,也就是员工期望报酬的充分满足。

本文认为在实际的问卷测量中,要达到心理契约的

测量,必须让被测对象明白,基于学校明示或暗示给予的和将要给予的待遇或报酬,教师对学校责任心理上觉得应该履行的程度,就是心理契约教师这一端的心理义务;实际履行的程度就是实际的教师绩效。期待学校提高待遇或报酬后,修正自己心理上应该履行责任的程度,就是心理义务的动态过程。

教师作为组织的员工,是调查的主要对象,对于自己责任的理解往往同岗位职责联系在一起,比较难和自己的绩效联系在一起。因为责任一般理解是外部赋予的,有一个内化的过程。责任理解为要求以及对这个要求承担后果,其中要结合自身的能力。只有在自身能力范围内的责任,才是有效的责任;结合要求发挥自己的才能才能创造绩效;只有愿意发挥的能力,才能转化为绩效(John W. Newstrom 和 Keith Davis 提出绩效 = 能力 × 动机)。如果我们能够对能力和动机进行测量,则相当于间接测量了绩效。

动机包含了素质的内涵。心理资本对动机有积极影响。动机和心理契约的动态过程也相关。很多研究表明,改变了对报酬的预期,也会改变能力发挥的动机。对能力和动机的研究可以明确地指出心理契约双方对期望和承诺的认知、契约条件的改变对员工能力发挥动机的影响。

(二)校方对教师的承诺和责任履行与教师能力素质认知和发挥的研究内容及研究假设

校方对教师的承诺和责任履行,是指能为改善员工

* 基金项目:广东岭南职业技术学院 2014-2015 学年校级科研课题“民办高职院校教师心理契约状态研究——以岭南为例”(编号 KC201403)

的经济和非经济收益、工作乐趣、工作环境以及个人发展方面的承诺和付出;教师能力素质,是指教师能够完成工作任务,改善工作氛围,帮助组织发展方面的心理特征;教师能力素质的发挥,是指教师对应于自己具备的潜在能力用于实际工作中的程度。

根据已有研究成果,本研究提出和验证以下三种研究假设:

假设 H1: 教师与校方对于教师应具备的能力素质水平持有一致的认知。

假设 H2: 教师对应应具备的能力水平的认知和对校方应履行的承诺和责任认知不相关。

假设 H3: 教师能力的发挥与校方应履行的承诺和责任相关。

二、数据收集与研究方法

(一)问卷测试

本研究以广东岭南职业技术学院的专任教师为研究对象,被试分类两类,采用相同的调查问卷。第一类是在职专任教师,共发出问卷 290 份,回收问卷 226 份,回收率 78%,其中有效问卷 172 份,有效率 76%。研究对象中男性 41%,女性 59%;本科学历 50%,本科以上学历 50%;中级及以下职称占 82%,副高及以上职称占 18%;在学校工作时间 5 年以下占 60%,5 年以上占 40%。第二类是岭南职院在职中高层管理人员(包括二级学院与职能部门),共发出问卷 52 份,回收问卷 39 份,回收率 75%,其中有效问卷 37 份,有效率 95%。

(二)测量工具

本研究参考了部分民办高校教师张厚如、刘晨、李会会的心理契约的研究问卷,并与一些教师以及学校管理人员进行沟通访谈,得出本研究的调查问卷。调查问卷中的心理契约分量表包括学校对教师心理契约责任(共 16 个题项)以及教师应具备能力和该能力的发挥程度(共 25 个题项),每个题项采用“五点法”自陈式报告。学校对教师实际履行责任的情况,0 表示学校无需履行,1 表示未履行,2 表示部分履行,3 表示正常履行,4 表示超水平履行。教师应具备的能力的情况,0 表示无需具备;1 表示不需要太高的能力,2 表示需要这方面的能力;3 表示需要比较强的能力,4 表示需要很强的能力。在数据处理时,有 0 选项的数据条可以进行删除,确保数据的有意义性。教师能力的发挥采用 1、2、3、4、5 标分法,1 表示能力没有发挥,2 表示有一定的发挥,3 表示有发挥,4 表示有较大发挥,5 表示能充分发挥。

本研究采用 SPSS17.0 进行统计分析,采用 Cronbach Alpha 系数来检验问卷分量表的内部一致性信度。检验结果:学校对教师心理契约责任信息源量表的 Cronbach Alpha 系数为 0.953,教师应具备的能力信息源量表的 Cronbach Alpha 系数为 0.974,均具有可接受的内部

一致性水平。

本研究以教师视角的应具备的能力情况的样本数据为代表,采用探索性因素分析来检验量表的结构效度。检验结果:学校对教师心理契约责任信息源量表 25 个题项转轴后的成分矩阵中出现两个共同因子(因子 1 含 14 个题项,因子 2 含 11 个题项),因素分析载荷均在 0.5 以上。经研究我们发现,因子 1 是和完成教学任务紧密相关的能力,因此命名为“教学任务能力维度”;因子 2 是和学校或专业发展紧密相关,因此命名为“组织发展能力维度”(表 1)。

表 1 (教师应具备的能力)旋转成分矩阵

题项	成分	
	1	2
持久专注教学工作的能力	.862	.260
规范行为遵守制度的能力	.820	.326
获得良好教学成果的能力	.792	.406
调动和控制上课情绪的能力	.765	.400
与学生融洽相处的亲和力	.763	.350
创建良好教学氛围的能力	.753	.383
采用多种教学方式的能力	.739	.460
以德服人的能力	.712	.463
和同事共处的团队能力	.706	.405
和学生充分交流的能力	.677	.470
教学方法创新能力	.677	.412
保持身心健康的能力	.624	.513
精彩的演讲能力	.608	.506
帮助学生身心健康的能力	.565	.540
参与学术交流活动的的能力	.362	.802
学术研究的能力	.320	.796
帮助学生专业发展的能力	.320	.759
参与企业实践的能力	.427	.754
社会服务的能力	.407	.744
参与专业建设的创新能力	.376	.735
参与学科建设工作的创新能力	.339	.732
提出合理化建议的能力	.366	.732
建立学校发展全局观的能力	.467	.655
宣传专业教学特色的能力	.522	.586
编制新教案的能力	.471	.507

表 2 教师能力及其发挥描述性统计分析

(教师样本 N 教 = 162, 学校管理人员样本 N 管 = 34)

量表	视角	平均数	标准差	最低分	最高分
教师应具备的能力	教师视角	2.99	0.521	1	4
	管理者视角	3.09	0.563	1.84	4
教师能力发挥程度	教师视角	3.53	0.705	1	5
	管理者视角	3.32	0.808	1.56	5

备注:样本数中剔除了心理契约履行情况量表有选择“0- 无需履行”的样本

根据上述统计分析,本研究认为教师应具备的能力结构维度为二维结构。

三、结果与分析

(一) 本研究中教师与学校管理者这两个不同视角对于教师应具备的能力认知存在差异,从表2的描述性统计结果中可以看到:教师与学校管理者两个视角在对同一问题的自我陈述报告中,均存在认知差,且差异方向均为与自己有关的得分偏高(即均有偏向自己)。如教师认为应具备的能力程度(教师 2.99 vs 学校 3.09),学校认为教师能力的发挥程度(学校 3.32 vs 教师 3.53)。

进一步采用独立样本 T 检验的分析结果表明:教师与校方管理者这两个视角在“教师应具备的能力”“教师能力的发挥程度”均存在显著的认知差(表3)。研究假设 1 不成立。结论是:教师与校方对于教师应具备的能力素质水平有不同的看法,学校倾向于教师应该具有更高的能力水平。

这与郝丽媛等人的研究结果想吻合。这一现象原因可能是:(1)个体(包括教师与学校管理者)主观认知有自利倾向;(2)作为心理契约的双方来讲,普遍潜在要求对方承担更多责任,降低乙方责任的心理。因此,这种差异在一定程度上存在是正常现象,只是当差异扩大到一定程度会造成心理契约的破裂。另外,研究和追踪动态的差异数据,对于心理契约破裂的预防具有积极作用。

(二)通过分析教师视角下教师应具备的能力和学校履行责任之间数据的相关性,发现它们之间存在弱相关(表4)。

(三)以上结果和 H2 假设不相符。因为教师应具备的能力可以划分为两个维度,接下来分别检验了“教学任务能力维度”和“组织发展能力维度”与学校履行责任情况的相关性(表5和表6)。

以上分析看出,能力维度中,主要是组织发展能力维度和学校履行责任情况相关。教学任务能力维度与学校履行责任情况相关性不明显,说明教师对完成基本教学任务应具备和达到的能力水平的认知,不会因为学校履行责任情况而太多改变。这表明教师一般不因学校是否为教师的待遇、发展、环境承担责任问题而影响对本职工作应具备的能力或绩效的判断产生重大影响。这也说明在大多数教师心目中这一职业的“良心活”性质。组织发展能力维度和学校履行责任相关性更明显,说明提高学校承担的责任,可以激励教师对发展能力要求的认同。组织发展能力的

表3 双视角心理契约履行的认知差(独立样本 T 检验)

		方差方程的 Levene 检验		均值方程的 t 检验		
		F	Sig.	t	df	Sig. (双侧)
学校和教师对教师应具备能力水平	假设方差相等	3.780	.053	-1.007	194	.315
	假设方差不相等			-.957	45.644	.343
学校和教师认为教师能力发挥水平的程度	假设方差相等	1.460	.228	1.503	194	-.134
	假设方差不相等			1.375	44.171	-.176

表4 教师视角下教师应具备的能力和学校履行责任的相关性

		教师应具备的能力水平	学校履行责任的情况
教师应具备的能力水平	Pearson 相关性	1	.195*
	显著性(双侧)		.013
	平方与叉积的和	43.706	9.043
	协方差	.271	.056
	N	162	162
学校履行责任的情况	Pearson 相关性	.195*	1
	显著性(双侧)	.013	
	平方与叉积的和	9.043	49.110
	协方差	.056	.305
	N	162	162

表5 教学任务能力维度与学校履行责任情况相关性

		学校履行责任的情况	教学任务能力维度
学校履行责任的情况	Pearson 相关性	1	.157*
	显著性(双侧)		.046
	N	162	162
教学任务能力维度	Pearson 相关性	.157*	1
	显著性(双侧)	.046	
	N	162	162

表6 组织发展能力维度与学校履行责任情况相关性

		学校履行责任情况	组织发展能力维度
学校履行责任情况	Pearson 相关性	1	.226**
	显著性(双侧)		.004
	N	162	162
组织发展能力维度	Pearson 相关性	.226**	1
	显著性(双侧)	.004	
	N	162	162

发挥对应于教师的周边绩效。周边绩效虽然不像任务绩效那样直接影响的执行,但对学校声誉、品牌、发展、教学特色的打造有深刻的影响。

以上分析的结论:H2 不成立。教师对应具备的能力水平认知和校方应履行的承诺和责任认知相关,特别是教师对应具备的组织发展能力和校方应履行的承诺和责任认知相关性更强。

(四)通过分析教师本人潜在能力的发挥与校方履行的承诺和责任情况的相关性,发现它们之间存在中等相关(附表 1)。

教师能力的发挥与校方履行责任情况的相关系数是 0.47,表明两者中等相关,研究假设 H3 成立。这表明心理契约的履行对教师潜在能力的发挥有着促进作用。民办高职院校教师不同于公办教师,他们和校方之间是一种社会化的人事雇佣关系,这种体制使得民办教师缺乏心理归属感。校方和教师之间存在着隐形的承诺和责任。一方面,当校方能很好地履行对教师的承诺和责任时,即满足了教师对校方的期望,教师会产生对学校的认同感和责任感。校方为教师营造良好的发展环境,提高教师的收入待遇,解决他们工作和生活中遇到的问题,这些措施将会提升教师潜在能力用于实际工作中的程度。另一方面,教师也会因为自身的成就需求和专业精神从而对学校产生一种义务感,这些都会激发教师更多地发挥自身潜在的工作能力。

校方承诺履行和教师能力发挥之间的关系是中等相关关系,而不是强相关关系。有学者解释为,组织履行责任情况会直接影响员工工作能力发挥,也可能是通过中介变量(如工作行为)间接影响员工能力发挥。

四、结论与建议

(一)采用教师应具备的各项能力水平以及它们的发挥程度来测量心理契约中教师认知的绩效水平和愿意实现的绩效水平是有效和可行的。

(二)教师周边绩效和学校承担责任的履行情况有

较强的相关性,学校可以通过改变履行责任认知变量,增强教师对学校的认同感。如通过创设较好的工作环境条件,通过对学校发展能力要求的培训,来提升教师对组织发展能力水平要求的认知,从而提升教师的周边绩效,实现学校发展。

(三)教师能力的发挥和学校承担责任的履行情况有中等相关性。学校可以通过搭建工作和生活服务平台,健全人才培养体系,建立沟通机制等措施履行学校的承诺,满足教师的心理期望,从而提升教师潜在工作能力的发挥,实现教师和心理契约的良性循环系统。

参考文献:

- [1]李原.员工心理契约的结构及相关因素研究[D].首都师范大学,2002.
- [2]刘元芳.大学教师心理契约的结构及其动态变化[D].大连理工大学,2009.
- [3]John W.Newstorm,Keith.*Organizational Behavior* [M].New York: McGraw-Hillcompanies,Inc,1997.
- [4]殷明,陈水斌.双重视角下民办高校教师与学校间的心理契约研究[J].劳动保障世界,2015(32):13-14.
- [5]张厚如.民办高校教师心理契约研究——以珠三角地区为例[D].西南交通大学,2011.
- [6]刘晨.广西民办高校教师心理契约研究[D].广西大学,2011.
- [7]李会会.心理契约视角下的独立学院教师管理实证研究[J].兰州文理学院学报(社会科学版),2014(3):108-114.
- [8]郝丽媛.构建企业良好心理契约的策略探讨[J].中国电力教育,2009(1):250-251.

附表 1 教师能力的发挥与校方履行责任情况的相关性

		校方履行责任情况	教师能力的发挥
校方履行责任情况	相关系数	1.000	.047
	Sig. (双侧)	.	.391
	N	162	162
教师能力的发挥	相关系数	.047	1.000
	Sig. (双侧)	.391	.
	N	162	162