

高职院校教师工作满意度与工作绩效关系的实证研究

——以 J 职业技术学院为例

金明盛 魏小红 叶海昕

(江西交通职业技术学院, 江西 南昌 330013)

【摘要】本文以 J 职业技术学院教师为研究对象,提出了高职教师工作满意度与工作绩效关系的研究假设;参照前人已有量表,结合高职院校教师工作实际,设计了教师工作满意度与工作绩效关系量表;通过量表调查进行实证分析,验证了研究假设,即:不同教师属性对工作满意度、工作投入、工作态度、工作绩效存在显著差异,教师工作满意度与工作投入、工作态度和工作绩效存在显著相关性,并依据研究结果提出了提高高职教师工作绩效的对策建议。

【关键词】高职院校教师;工作满意度;工作绩效;实证分析

当前,员工的工作满意度与工作绩效已成为管理部门重要的考核目标,两者之间的研究已成为学者追逐的热点之一。高职院校教师作为寓知识与技能于一体的特殊员工群体,其工作满意度与工作绩效直接影响教育教学质量。本文以 J 职业技术学院为例,通过量表调查,研究高职院校教师工作满意度与工作绩效的关系,提出研究假设并予以实证。

一、研究设计

(一) 概念界定

(1) 组织承诺 (Organizational commitment): 也称“组织归属感”或“组织忠诚度”,是指员工对所属单位的愿景目标和价值观的认同和信任,反映员工认同组织/单位并投入组织/单位工作意愿的强弱程度。

(2) 工作态度 (Job Attitude): 是指员工对自身工作所持有的评价与之相应的行为导向,包括认真、责任、努力等维度。

(3) 工作投入 (Job Involvement): 是指员工心理上对自身所从事的工作的认同,并为之付出劳动的个人价值观的反映。

(4) 工作绩效 (Job Performance): 是指员工完成工作的效果、结果的关联度高。为此,本研究建立相关理论模型进行有关工作满意度与工作绩效的研究。

(二) 基本变量

通过文献研究、专家咨询,我们设计了初试量表并进行了初试,通过 SPSS 分析,发现组织承诺、工作态度、工作投入三个变量与工作绩效的关联度高。为此,本研究建立相关理论模型进行有关工作满意

度与工作绩效的研究。

(三) 研究假设

根据组织承诺、工作态度、工作投入与工作绩效变量的关系,提出研究假设以下:

H1: 高职教师的工作满意度、组织承诺、工作投入、工作态度、工作绩效存在显著差异;

H2: 高职教师的工作满意度与组织承诺、工作态度、工作投入显著相关。

(四) 量表设计

本研究根据高职院校工作实际,设计了有关工作绩效关系量表。一是包括性别、年龄、学历、专业、职称等的人口统计学变量量表;二是设计了有关教学工作、工作报酬、晋升机会、管理水平、同事关系的教师工作满意度量表;三是,主要依据 NCS、ACS 等量表设计了组织承诺量表;四是依据 Kanungo 心理认同量表修设计了工作态度量表;五是依据“个人绩效-周边绩效”二维模型设计了工作绩效量表。

二、抽样调查

以 J 职业技术学院教师为研究对象,随机发放量表调查。该学院共有教师 582 人,共发放量表 300 份,回收量表 267 份,无效量表 15 份,有效量表共 252 份,量表有效率为 84%。量表样本具体情况详见表 1。

可见,作为一所工科院校,该校男教师偏少,只占 40.1%,学历方面硕士居多,博士过少,说明该校在高层次人才引进和培养方面较为欠缺;年龄在 20-34 岁的教师占比最高,原因是近年来扩招新入职教师增加幅度较大所致。

可见,作为一所工科院校,该校男教师数量偏少,只占 40.1%,学历方面则硕士居多,博士过少,说明

表 1 量表样本基本情况

		人数 (人)	百分比 (%)
性别	男	101	40.1
	女	151	59.9
年龄	20-34	123	48.8
	35-49	78	31.0
	50 以上	51	20.2
职称	初级	122	48.4
	中级	78	31.0
	副高级	33	13.1
	正高级	19	7.5
文化程度	本科	31	12.3
	硕士	219	86.9
	博士	2	0.8
所属学科	文科类	112	44.4
	理工类	140	55.6

该校高层次人才偏少；年龄在 20-34 岁的教师占比最高，原因是近年来扩招新入职教师增加幅度较大所致。

三、数据分析

(一) 样本统计分析

(1) 组织承诺量表分析

组织承诺量表是根据 Allen&Meyer 的 NCS、ACS 等相关量表编制而成，包括情感、继续和规范承诺三类。该量表已相当成熟，因此不作效度分析。组织承诺量表信度、描述性统计详见表 2。

由表 2 可见，组织承诺量表的克隆巴赫信度系数为 0.840，说明量表较理想。其中该系数从高到低依次为情感承诺 0.7 最高、规范承诺 0.687、继续承诺：0.549，说明教师跳槽的倾向较大。

(2) 工作满意度量表分析

工作满意度量表是依据成熟的相关量表进行设计，为此不作效度分析。信度分析和描述性统计详见表 3。

由表 3 可见，工作满意度量表的克隆巴赫信度

表 2 组织承诺量表信度、描述性统计

量表	因素	均值	标准差	方差	项目数	Cronbach' s Alpha	Cronbach' s Alpha
组织承诺	情感	3.59	.855	.715	2	0.759	0.840
	承诺	3.17	.939	.905			
	继续	2.90	.937	.890	2	0.549	
	承诺	3.22	.789	.637			
	规范	3.51	.887	.788	2	0.687	
	承诺	3.49	.818	.669			

表 3 工作满意度量表信度分析及描述性统计表

量表	指标	均值 (Mean)	标准差 (Std.Deviation)	方差 (Variance)	项目数 (N)	Cronbach' s Alpha
工作满意度	A01	3.55	.757	.580	12	0.893
	A02	3.33	.870	.757		
	A03	2.73	.890	.779		
	A04	2.59	.817	.685		
	A05	3.23	.922	.867		
	A06	3.10	.852	.733		
	A07	3.59	.711	.489		
	A08	3.10	.895	.771		
	A09	3.13	.853	.708		
	A10	3.91	.777	.611		
	A11	3.43	.949	.879		
	A12	3.19	.887	.788		

表 4 工作投入量表分析

量表	均值 (Mean)	标准差 (Std.Deviation)	方差 (Variance)	项目数 (N)	Cronbach' s Alpha
工作投入	3. 29	. 813	. 658	3	0. 845
	3. 40	. 830	. 697		
	3. 34	. 846	. 722		

系数值为 0. 893, 大于 0. 8, 表明该量表的信度较高。在工作满意度量表的各项指标中, “A10: 与同事协作愉快”的均值最高, 为 3. 91; “A04: 对目前的薪金与福利待遇感到满意”的均值最低, 为 2. 59。说明该校教师的工作待遇有待提高。

(3) 工作投入量表分析

工作投入量表分析详见表 4。

由表 4 可见, 工作投入的克隆巴赫信度系数为 0. 845, 比较理想。从描述性统计来看, “C03: 工作绩效对学校发展和个人发展意义重大”的均值最高, 为 3. 40, “C01: 自己的价值得到学校和社会的认可”的均值最低, 为 3. 29。说明大多数教师认识到工作绩效的重要性, 但又觉得自身的价值未得到充分体现。

同理, 我们得到工作态度量表、工作绩效量表的克隆巴赫信度系数分别为 0. 749、0. 877, 可以看出此两量表均比较理想。

(二) 单因素方差分析

为验证不同人口统计学变量下工作满意度、工作绩效等是否存在差异, 本研究采用方差分析进行检验。通过分析发现, 工作满意度、工作投入与年龄显著相关, 而其它因素与年龄相关性不; 除情感承诺与持续承诺外, 职称对其他变量均具有显著影响, 且基本都呈现初级的各因素值均较高, 副高级和正高级的次之, 中级的最低; 性别与工作满意度、工作投入等因素相关性不大; 工龄不同, 工作满意度、工作投入存在显著差异(工龄中等的较低), 其余各因素无显著差异。

四、研究结论

通过上述分析, 得出如下结论:

(1) 不同人口统计学变量与工作满意度、工作投入、工作态度、工作绩效显著相关, 验证了假设一。

(2) 教师工作满意度与工作投入、工作态度和工作绩效存在显著相关性, 验证了假设二。

可见, 各研究结果符合预期的假设。

五、对策建议

(1) 研究表明, 高职教师不同的人口统计学变量, 工作满意度、工作投入等变量存在显著差异。为此, 高职院校人力资源管理部门应针对不同属性的教师, 采取不同的管理与激励策略, 要投其所好,

以充分提高其工作绩效。

(2) 高职院校人力资源管理部门要充分认识到工作投入和工作态度的积极作用, 要通过给予教师项目建设、技术开发等方面的工作, 使其在完成工作、体现自身价值的同时, 得到学校和社会的认可。并且要设法使教师的组织承诺、工作投入和工作态度较高的教师在工作满意度方面也得到提高, 进而促进其工作绩效的提高。

(3) 高职院校还应通过加强内涵建设, 积极申报财政部、教育部类似示范院校、“双高计划”等项目, 争取国家层面经费支持; 同时要加大教师参与社会服务的政策支持力度, 鼓励教师投身课题研究、项目开发、成果转化, 多渠道多途径提升教师的工作待遇, 以达到感情留人、待遇留人, 不断提高教师的继续承诺, 稳定教师队伍, 通过提高他们的工作绩效提高教育教学质量。

参考文献:

[1] 陈枢乔. 民办高校专业课教师组织支持感、工作满意度与工作绩效关系研究[J]. 长江大学学报(社会科学版),2011(03):144-145.
[2] 方来坛, 时勘, 张风华, 高鹏. 员工敬业度、工作绩效与工作满意度的关系研究[J]. 管理评论,2011(12):108-115.
[3] 方舒. 我国社会工作投入社区矫正机制的检视与创新[J]. 甘肃社会科学,2013(03).

基金项目: 2019 年度江西省高校人文社会科学基金项目“基于心理资本的高职教师工作满意度与工作绩效的关系研究”(编号: XL19103), 主持人: 金明盛。

作者简介: 金明盛(1963-), 男, 江西婺源人, 江西交通职业技术学院副院长、副教授, 研究方向为职业技术教育学、汉语言文学; 魏小红(1972-), 女, 江西上饶人, 江西交通职业技术学院教师, 讲师, 研究方向为信息技术、职业技术教育学; 叶海昕(1979-), 女, 江西南昌人, 江西交通职业技术学院教师, 助讲, 研究方向为职业技术教育学、管理学。