

doi:10.11835/j.issn.1005-2909.2023.03.003

欢迎按以下格式引用:张慧, 吕林义. 双重认同: 新生代教师工作绩效的提升路径——来自云南民办高校教师的实证分析[J]. 高等建筑教育, 2023, 32(3): 21-31.

双重认同: 新生代教师 工作绩效的提升路径 ——来自云南民办高校教师的实证分析

张慧¹, 吕林义²

(1. 云南经济管理学院 商学院, 云南 昆明 650106; 2. 武汉大学 经济与管理学院, 湖北 武汉 430072)

摘要: 民办教育是我国社会主义教育事业的重要组成部分, 作为中流砥柱的高校 80、90 后教师具备较强的科学创新素养和能力, 是民办高校教师队伍中的新生代群体。民办高校在发展过程中由于其不稳定性、社会保障程度不高等因素, 导致教师流动性大、流失率高, 以及师资队伍不稳定、不足等现状, 提高民办高校教师队伍的稳定性和组织的认同感, 成为民办高校亟待解决的问题。本研究基于自我一致性理论和社会认同理论, 通过对云南 3 所代表性民办高校教师进行调查, 构建了工作价值观对工作绩效影响的双路径假设模型。为避免同源方差, 研究分成两个时间点展开了两次调查, 成功匹配 253 份新生代教师有效样本, 运用 Amos、SPSS 等统计软件, 进行了验证性因子分析、假设检验等。结果表明: 工作价值观对工作绩效、职业认同、组织认同均有显著的正向影响, 职业认同和组织认同在工作价值观与工作绩效之间起双重中介作用。研究从管理层面提出了民办高校应该尊重新生代教师的工作价值观、选拔具有积极工作价值观取向的教师、营造良好的组织环境、健全教师激励机制等建议, 以增强新生代教师的组织认同和职业认同, 进而提高新生代教师的工作绩效, 稳定优化教师队伍。

关键词: 新生代教师; 工作价值观; 组织认同; 职业认同; 工作绩效

中图分类号: G645.1

文献标志码: A

文章编号: 1005-2909(2023)03-0021-11

一、问题提出与文献梳理

建设教育强国是中华民族伟大复兴的基础工程, 支持和规范社会力量兴办教育, 要求加强师德师风

修回日期: 2022-02-23

基金项目: 中国民办教育协会规划课题“独立学院转设对教师心理所有权的影响研究”(CANFZG22262); 云南省教育厅科学研究基金项目“云南省人才高质量服务体系指标构建及其发展路径研究”(2022J1285); 云南经济管理学院科学研究基金项目“云南省独立学院转设对教师组织认同及其工作产出的影响研究”(2021KY01)

作者简介: 张慧(1980—), 女, 云南经济管理学院商学院副教授, 硕士, 主要从事人力资源开发与管理研究, (E-mail) 14170136@qq.com。

风建设,培养高素质教师队伍。民办教育是我国社会主义教育事业的重要组成部分,随着《中华人民共和国民办教育促进法实施条例》修正案审议通过,民办学校与公办学校在法律上拥有了同等地位,全国民办教育总量不断增长,成为我国教育事业的重要增长点。截至2020年底,云南省民办高校已建21所(含独立学院7所),在校生28.99万人,占同级教育规模在校生30.07%。民办高等教育规模的进一步扩大,成为了云南高等教育的重要组成部分。然而,民办高校在发展过程中存在不稳定性、社会保障程度不高等因素,导致教师流动性大、流失率高等问题。如何帮助民办高校提高教师队伍的稳定性和组织的认同感,成为民办高校亟待解决的问题。民办高校80、90后教师已成为教师队伍的中流砥柱,拥有独特的价值观,具备较强的科学创新素养和能力,是教师队伍中的新生代群体,如何提高他们的工作积极性,增强其职业认同感、组织认同感,进而提高工作绩效,成为民办高校能否继续发展的一个重要议题。

所谓“新生代”,是指出生在1980年和2001年之间,伴随信息技术的发展和全球化的不断深化成长的群体^[1],与上一代人有不同的理念、意识、个性特征、价值观等^[2-3],拥有全球化视野,更愿意在工作生活中冒险,有更强的适应能力,喜欢独立完成事情,注重自我价值实现,但同时也表现出缺乏责任感、心理承受能力弱、忠诚度低等特征^[4]。Fishbein^[5]认为,工作价值观是以工作满意度为中介影响其工作行为、工作绩效、工作满意度、离职意愿、组织承诺等^[6-10];侯炬方^[6]认为,内在动机在新生代工作价值观与工作绩效之间起中介作用;刘椰辰^[11]认为,“人—主管匹配和领导—成员交换”在新生代员工工作价值观对工作绩效的影响过程中起到部分链式中介作用;张薛^[12]研究发现,新生代员工组织承诺在工作价值观与工作绩效之间起到部分中介作用。

尽管以往研究已证实新生代员工工作价值观会影响其工作绩效,并通过内在动机、领导成员交换、组织承诺等中介来发挥作用,但未分析组织认同和职业认同的中介作用情况。因此,本研究拟以民办高校群体中新生代教师为研究对象,基于自我一致性理论和社会认同理论,探讨民办高校新生代教师工作价值观对工作绩效的影响机制,分析组织认同和职业认同的双重中介效应,从两个路径出发提出提高新生代教师工作绩效的管理建议。

二、理论基础与研究假设

(一) 理论基础

1. 自我一致性理论

Lecky^[13]于1945年提出自我一致性理论(self-consistency theory),认为人们有证实自我概念的动机,强调自我一致性和稳定性是个体依据自我系统进行调节和维持自我概念的需要,指出人们愿意吸收与他们过去经验或自我评价相一致的观点,避免或拒绝与自我评价不一致或会引起个体焦虑的观点。根据自我一致性理论,人们总是保持自己的信念、态度与行为一致性,当一致性缺失时,易造成紧张感,并驱使人们去消除这种紧张感。

2. 社会认同理论

社会认同理论是20世纪70年代末由Tajfel和Turner等人提出^[14],认为个体经过社会分类会对所属群体产生认同,主要包括类化、认同、比较三个环节,按照性别、宗教信仰、所属组织和职业的不同,可同时将自已归入多个社会群体之中。职业群体依据其所处的社会情景会形成多种认同,认同之间相互

联系、互相影响,并对所在组织和所从事职业产生认同。Moore 和 Hofman^[15] 研究发现,强烈的职业认同会阻碍教师离开工作的倾向,教师的职业认同与工作压力水平、离开工作场所意愿与离开职业的意图之间呈负相关。

(二) 研究假设

1. 工作价值观与工作绩效

学者们普遍认为工作价值观是个体关于工作的原则、伦理、信念的认知,是一种直接影响行为的内在思想体系,也是员工在工作中期望获得的满意产出,被视为员工明辨是非及确定偏好时采用的工作相关标准,是寻求获得不止一种行为或职业需求的满足^[16-17]。

工作绩效分为组织工作绩效和员工工作绩效,本文研究的工作绩效仅是指个体的工作绩效。关于工作绩效的界定,主要有“结果说”“行为说”“综合说”三类^[18-19]。关于工作绩效的维度,Borman 和 Motowidlo^[20] 提出了包括关系和任务两个维度的绩效;Van Scotter 和 Motowidlo^[21] 认为应该包含任务绩效、工作奉献和人际促进三个维度;温志毅^[22] 等认为应该由任务、人际、适应和努力四个维度构成,其中涉及测量绩效工具有任务绩效量表和关系绩效量表。

以往研究已经证实新生代员工工作价值观对工作绩效会产生影响,为探讨民办高校教师工作价值观对工作绩效的影响,提出以下假设:

H1:工作价值观对工作绩效有正向影响。

2. 职业认同的中介作用

对职业认同的概念解析可以归纳成三种观点:一是认为职业认同的建立和发展是以自我概念为基础,由自我认同中心理成分推论演化而来;二是把职业认同视为单一要素的心理构念,反映出个体对职业较稳定的态度或行为的一种倾向;三是认为职业认同包括多种层面心理内容的理论假设。对教师职业认同维度的研究,主要有单维、双维、三维和多维之说,学者们从不同维度设计了不同量表对其进行测量。

以往研究发现,教师职业认同会影响工作绩效。同时,部分学者也探讨了教师工作价值观对职业认同的影响,魏淑华^[23] 研究发现中小学教师工作价值观与职业认同及其各因子之间存在显著正相关关系;罗丹^[24] 研究认为农村中小学教师的工作价值观、发展观、社交观、利他观均对职业认同具有正向影响作用。尽管研究发现教师工作价值观对职业认同存在正向影响,教师职业认同影响工作绩效,但未能三者联系起来探讨职业认同在工作价值观与工作绩效中的中介效应,基于以上分析,本研究提出以下假设:

H2:工作价值观对职业认同有正向影响。

H3:职业认同在工作价值观和工作绩效之间起到中介作用。

3. 组织认同的中介作用

组织认同是把社会身份认同理论应用到组织情境中,一般从认知、情感、行为等角度进行界定,但尚未形成统一概念。其研究主要聚焦以下几方面:首先,维度和测量存在一维和多维之争;其次,前因变量主要有个人、组织和环境三因素;最后,在结果变量上,员工组织认同感高低直接导致员工的心理和行为,并给组织带来不同程度的影响,主要有工作满意度、组织公民行为、离职意图、组织承诺等

变量。

研究发现,教师组织认同对工作绩效有影响作用。姜红^[25]研究指出,高校教师组织认同对工作满意度、任务绩效和组织公民行为均有显著的正向影响;王俊有^[26]等认为,组织认同对校园文化在工作绩效的影响中起部分中介作用。同时,教师工作价值观对组织认同也存在影响。姚振东^[27]认为,组织认同在工作价值观中对组织公民行为的影响起中介作用;张璇^[28]认为,组织认同在新生代员工工作价值观中对组织公民行为各维度的影响起部分中介作用。基于教师工作价值观对组织认同的影响,以及组织认同对工作绩效的影响,本研究将三者联系起来,分析组织认同在工作价值观与工作绩效之间的中介效应,基于此本研究提出以下假设:

H4:工作价值观对组织认同有正向影响。

H5:组织认同在工作价值观和工作绩效之间起到中介作用。

最后,基于以上假设,提出了本次研究的理论模型,如图1所示。

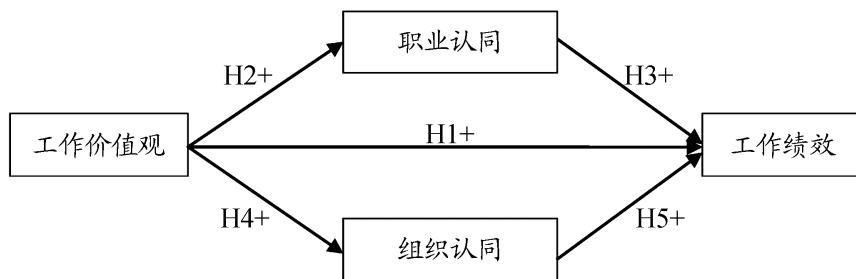


图1 理论模型

三、研究方法

(一) 数据采集

鉴于研究对象为云南省民办高校新生代教师,为此,本研究选择了昆明市具有代表性的3所民办高校为调查对象,3所高校中,1所为民办本科院校,2所为民办专科院校,3所学校在校生规模约5万余人,教师约2000人。调查采取委托调查和现场调查的方式,为了避免同源方差,本研究分成两个时间点开展了两次调查:第一阶段,于2021年3月研究人员向3所高校教师进行了问卷的发放,回收有效问卷476份,主要填写工作价值观、职业认同、组织认同以及人口统计学变量等信息;第二阶段,于2021年5月研究人员将问卷发送给第一阶段参与调查的样本,追踪到347名被调查者,并填写了工作绩效和人口统计学变量信息(表1)。经过两次调查,最终成功匹配283名同一被调查者,占第二次调查人数的81.6%。由于本研究对象为新生代教师,删除不符合条件的样本30人,最后保留新生代教师样本为253人。在有效样本中,男性57人,占22.5%;女性196人,占77.5%。出生年代方面,80后155人,占61.3%;90后98人,占38.7%。学历方面,本科80人,占31.6%;硕士171人,占67.6%;博士2人,占0.8%。工作年限方面,3年以下97人,占38.3%;3到5年57人,占22.5%;5年以上到10年55人,占21.7%;10年以上44人,占17.4%,平均工作年限5.48年。岗位方面,专职教师167人,占66%;辅导员36人,占14.2%;行政管理人员45人,占17.8%。专业方面,人文社科专业教师162人,占64%;理工农医专业教师91人,占36%。职称方面,无职称65人,占25.7%;初级职称56人,占22.1%;中级职称65人,占25.7%;副高职称61人,占24.1%;正高职称6人,占2.4%。

表 1 人口统计学变量表(N=253)

变量	类别	数量	比例/%	变量	类别	数量	比例/%
性别	男	57	22.5	学历	本科	80	31.6
	女	196	77.5		硕士	171	67.6
出生年代	80后	155	61.3	岗位	博士	2	0.8
	90后	98	38.7		专职教师	167	66
工作年限	3年以下	97	38.3	辅导员	36	14.2	
	3—5年	57	22.5	行政管理	45	17.8	
	5—10年	55	21.7	无职称	65	25.7	
	10年以上	44	17.4	初级职称	56	22.1	
专业	人文社科	162	64	职称	中级职称	65	25.7
	理工农医	91	36		副高职称	61	24.1
					正高职称	6	2.4

(二) 变量测量

研究所采用测量量表均为成熟量表,其已经证实有较高的信效度(表2)。量表采用 Likert 5 点记分法,从“1”到“5”分别表示重要程度或符合程度由低到高的得分。

(1)教师工作价值观量表。采用胥兴春^[29]等修订的工作价值观量表,该量表由物质报酬、声望地位、职业发展、人际关系、组织管理、利他奉献和安全稳定 7 个维度共 27 个题项构成。本研究中,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.952。各维度的 Cronbach's α 系数依次为 0.854、0.909、0.838、0.867、0.881、0.947、0.712。

(2)教师职业认同量表。参考了魏淑华修订的量表,由角色价值观、职业行为倾向、职业价值观、职业归属感 4 个维度和 18 个题项构成^[23]。在本次研究中,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.938,其他各维度的 Cronbach's α 系数依次为 0.912、0.858、0.917、0.875。

(3)教师组织认同量表。采用了李永鑫(2008年)修订的 OIQ 组织认同量表,该量表为单维度量表,共 17 个题项^[30]。在本次研究中,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.964。

(4)教师工作绩效量表。采用了张金^[31]修订的量表,该量表包括关系绩效和任务绩效 2 个维度,共 24 个题项构成。研究中,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.942,其他各维度的 Cronbach's α 系数依次为 0.933、0.914。

表 2 各量表的 Cronbach's α 系数

量表	Cronbach's α 系数
工作价值观	0.952
职业认同	0.938
组织认同	0.964
工作绩效	0.942

四、研究结果

(一) 验证性因子分析结果

研究采用 Amos26.0 软件对教师工作价值观、职业认同、组织认同和工作绩效四个变量进行了验证性因子分析和打包处理,将组织认同变量打包为 3 个指标,其他变量则按照变量原有维度进行处理。如表 3 所示,与其他三个竞争模型相比较,四因子基准模型的拟合效果最佳($\chi^2/df=3.09$, $RMSEA=0.09$, $RMR=0.05$, $CFI=0.91$, $TLI=0.90$),表明本研究四个变量均具有较好的区分效度。

表 3 验证性因子分析模型拟合指数摘要(N=253)

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	RMR	CFI	TLI
四因子基准模型: WV、PI、OI、JP	352.44	39	3.09	0.09	0.05	0.91	0.90
三因子比较模型: WV、PI+OI、JP	508.92	36	4.35	0.12	0.05	0.86	0.83
二因子比较模型: WV、PI+OI+JP	589.81	34	4.96	0.13	0.06	0.83	0.80
单因子比较模型: WV+PI+OI+JP	1 219.43	120	10.16	0.19	0.07	0.60	0.54

注:“WV”代表工作价值观;“PI”代表职业认同;“OI”代表组织认同;“JP”代表工作绩效;“+”表示合并因子。

由于两次问卷都由教师本人填写,则采用 Harman 单因子检验方法来检验可能存在的共同方法偏差问题。由表 3 可知,单因子的模型拟合效果最差($\chi^2/df=10.16$, $RMSEA=0.19$, $TLI=0.54$, $CFI=0.60$, $RMR=0.07$),通过对研究设计的所有题项进行未旋转主成分分析,发现未经旋转的第一主成分仅解释了全部方差变异量的 31.48%,低于建议的 40%的临界水平,表明共同方法偏差问题较小,同源方法偏差对本研究不存在实质性影响。

(二) 描述性统计及相关分析结果

在完成信度和效度检验后,对变量的平均值和标准差进行描述性统计,并分析各变量之间的相关性,如表 4 所示,工作价值观与工作绩效呈显著的正相关($r=0.42$, $p<0.001$);工作价值观与职业认同呈显著的正相关($r=0.48$, $p<0.001$);职业认同与工作绩效呈显著的正相关($r=0.46$, $p<0.001$);工作价值观与组织认同呈显著的正相关($r=0.47$, $p<0.001$);组织认同与工作绩效呈显著的正相关($r=0.48$, $p<0.001$)。各变量之间存在较好的相关性,基本符合本研究的理论模型预期。

表 4 主要研究变量的均值、标准差及相关系数(N=253)

变量	M	SD	1	2	3
工作价值观	4.39	0.45			
职业认同	4.18	0.53	0.48***		
组织认同	3.91	0.67	0.47***	0.71***	
工作绩效	4.00	0.43	0.42***	0.46***	0.48***

注: * $p<0.05$; ** $p<0.01$; *** $p<0.001$ (双尾检验)。

(三) 假设检验结果

1. 直接效应检验

研究采用 SPSS25.0 统计软件对数据进行分析,通过分层回归模型分析进行假设检验,如表 5 所示,将被试的性别、出生年代、婚姻状况、专业、工作年限、职称、岗位等作为控制变量。模型 2 显示,工作价值观对职业认同有显著正向影响($\beta=0.47$, $p<0.001$), $H2$ 得到验证;模型 4 显示,工作价值观对组织认同有显著正向影响($\beta=0.46$, $p<0.001$), $H4$ 得到验证;模型 7 和 8 显示,工作价值观对工作绩效有显著正向影响($\beta=0.26$, $p<0.001$),假设 $H1$ 得到验证;模型 7 显示,将工作价值观、职业认同、工作绩效

同时纳入回归方程后,职业认同对工作绩效有显著正向影响($\beta=0.33, p<0.001$),工作价值观仍显著影响工作绩效($\beta=0.26, p<0.001$),但回归系数有所减少,表明职业认同在工作价值观与工作绩效之间起着部分中介的作用,H3 得到验证;模型 8 显示,将工作价值观、组织认同、工作绩效同时纳入回归方程后,组织认同对工作绩效有显著正向影响($\beta=0.35, p<0.001$),工作价值观仍显著影响工作绩效($\beta=0.26, p<0.001$),但回归系数有所减少,表明组织认同在工作价值观与工作绩效之间起着部分中介作用,由此,H5 得到验证。

表 5 回归分析结果摘要(N=253)

变量	职业认同		组织认同		工作绩效			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
性别	-0.15	-0.17	-0.10	-0.11	-0.09	-0.09	-0.04	-0.05
出生年代	-0.26	-0.18	-0.25	-0.17	-0.15	-0.08	-0.02	-0.02
婚姻	-0.01 ⁺	0.01	-0.08	-0.06	-0.15	-0.13	-0.13	-0.11
专业	0.10	0.12	0.10	0.13	0.02	0.04	0.00	-0.00
所在单位	-0.14	-0.08	-0.09	-0.03	-0.05	0.01	0.04	0.02
单位工作年限	0.07	0.06	0.04	0.03	0.02	0.01	-0.01	-0.00
总工作年限	-0.00	0.01	0.05	0.06	0.05	0.06	0.06	0.04
学历	-0.05	-0.04	-0.07	-0.06	-0.01	0.01	0.02	0.03
职称	-0.29	-0.17	-0.38	-0.25	-0.19	-0.07	-0.02	0.02
岗位	-0.08	-0.03	-0.01	-0.05	-0.05	-0.00	0.01	0.02
工作价值观		0.47 ^{***}		0.46 ^{***}		0.42	0.26 ^{***}	0.26 ^{***}
职业认同							0.33 ^{***}	
组织认同								0.35 ^{***}
Adjusted R ²	0.05	0.26	0.06	0.26	0.01	0.16	0.24	0.25
ΔR^2	0.09 ^{**}	0.20 ^{***}	0.10 ^{**}	0.19 ^{***}	0.04	0.16 ^{***}	0.08 ^{***}	0.09 ^{***}
F	2.41 ^{**}	8.96 ^{***}	2.66 ^{**}	8.96 ^{***}	0.87	5.25 ^{***}	7.04 ^{***}	7.65 ^{***}

2. 路径分析

研究利用 Process 程序探究职业认同和组织认同的双中介作用,其中工作价值观影响工作绩效是通过两条路径来实现。路径一:工作价值观—职业认同—工作绩效;路径二:工作价值观—组织认同—工作绩效。采用 Bootstrap 方法验证这两条路径的中介作用,表 6 显示了模型两条路径的效应值以及 95%水平下的置信区间。工作价值观通过职业认同影响工作绩效的间接效应值为 0.10,在 95%水平下的置信区间为[0.04,0.19],不包含 0,表示中介效应显著,H3 得到验证,工作价值观通过组织认同影响工作绩效的间接效应值为 0.08,在 95%水平下的置信区间为[0.01,0.19],不包含 0,表示中介效应显著,H5 得到验证。表明教师工作价值观对工作绩效的影响是通过职业认同和组织认同两条路径来实现的,职业认同和组织认同起双中介的作用。

表 6 职业认同与组织认同的中介效应检验结果

变量	间接值	Boot 标准误	BootCI 下限	BootCI 上限
WV → PI → JP	0.10	0.04	0.04	0.19
WV → OI → JP	0.08	0.05	0.01	0.19
总体中介效应	0.18	0.05	0.10	0.28

注:“WV”代表工作价值观;“PI”代表职业认同;“OI”代表组织认同;“JP”代表工作绩效。

五、结论与讨论

(一) 结论

依据自我一致性理论和社会认同理论,基于两阶段 253 份有效调查问卷,实证检验了民办高校教师工作价值观对职业认同、组织认同、工作绩效的影响机制,构建了职业认同与组织认同的双路径模型。研究表明:新生代教师工作价值观与工作绩效有显著正相关,并通过职业认同和组织认同两条中介路径正向影响工作绩效。两条路径中,其一为职业认同影响路径,即工作价值观—职业认同—工作绩效;其二为组织认同影响路径,即工作价值观—组织认同—工作绩效。

(二) 理论意义

第一,相比以往在工作价值观、职业认同和组织认同研究领域,学者们主要采用社会认同理论和社会交换理论、自我验证理论、社会角色理论等来研究其影响作用^[32-35],本研究基于自我一致性理论这一新的理论视角,揭示了工作价值观对工作绩效、职业认同和组织认同的正向影响作用。自我一致性理论认为人们愿意吸收与他们过去经验或自我评价相一致的观点,避免或拒绝与自我评价不一致或会引起个体焦虑的观点,以保持自我概念。依据自我一致性理论,人们总是在保持自己的信念、态度与行为之间的一致性。研究发现工作价值观对工作绩效有正向显著性影响,再次验证了自我一致性理论,为工作价值观对工作绩效的影响提供了新的证据。

第二,研究构建了职业认同与组织认同的双中介模型,多路径分析了工作价值观对工作绩效影响的内在机制。已有研究证明了教师工作价值观对工作绩效产生正向影响;教师工作价值观与职业认同存在非常显著的正相关;教师工作价值观影响组织认同;教师职业认同对工作绩效也有正向作用;教师组织认同对工作绩效同样产生积极影响,这与本研究的结论一致。研究认为,工作价值观均对个体的职业认同和组织认同产生双重影响,因此,构建了工作价值观对工作绩效影响的职业认同和组织认同双路径模型,有助于明确影响教师工作绩效的实际路径,从理论层面上为提高教师工作绩效提供了多因素指导。

(三) 管理启示

首先,尊重新生代教师的工作价值观,引导新生代教师积极正向的职业行为,实现更高绩效。学校应当了解新生代教师的真正兴趣所在,根据他们的价值观念指向,在保证高校目标及绩效标准不受影响的前提下,共同探讨今后的努力方向,适当调整职位设计,使教师工作志趣与工作内容有较高的匹配度;尊重新生代教师的差异和特征,在高校工作设计中融入更多的弹性要素,减少新生代教师在工作与生活上的时间冲突;多倾听和采纳青年教师的意见和想法,制定更多符合他们个体偏好的激励政策。当新生代教师切身感受到组织对他们的个性尊重和价值肯定时,他们会更加珍惜组织承诺的角色身份,表现出更积极的在职行为,创造出更高的工作绩效。

其次,选拔具有积极工作价值观取向的新生代教师,强化工作价值观对职业认同的正向促进作用。研究已经证实工作价值观正向影响职业认同,并最终影响工作绩效,因此,可以通过选拔具有积极价值观的新生代教师,引导他们通过发挥工作价值观的正向作用来有效强化其职业认同。在引进阶段,高校可以对新生代教师的工作价值观进行测量和判定,选择与高校教师价值观相匹配的人才;在培养阶段,高校可以给新生代教师提供必要且富有挑战性的工作条件,给他们提供更多培训机会,以满足新生

代教师对其职业的自信心;在发展阶段,优化新生代教师职业发展路径,指导新生代教师做好职业生涯规划,提高他们的职业认同感。强烈的事业心、责任感和成就感可以吸引并留住有抱负的优秀新生代教师,让他们得到更大发展,教师队伍才会更加稳定。

再次,打造良好的组织环境,完善组织各项人力资源管理制度,增强新生代教师工作价值观对组织认同的影响。高校要强调其社会责任,积极打造和培育良好的学校文化环境。具有高学历背景的新生代教师更倾向于接受能承担社会责任的学校,因此,高校要增强新生代教师的组织认同感,有必要积极塑造和培育适合社会发展需要的积极向上的核心价值观与学校使命,要主动承担必要的社会责任,使新生代教师更乐于在具有这样文化氛围的学校工作。另外,已有研究表明,员工的组织认同较多地取决于组织提供的工作与其兴趣、爱好的平衡,以及工作回报与其内部需求是否相一致。因此,高校在尊重新生代教师工作价值观的基础上,给新生代提供与其兴趣专长一致性的工作,制定有效的薪酬绩效管理制度,公平合理评价新生代教师的工作,使其工作回报体现工作付出,让新生代教师在良好的组织环境中,提升组织认同感,实现自身价值。

最后,健全民办教师激励机制,给予教师公平合理的发展机会,增强新生代教师的组织认同和职业认同。已有研究表明,对于在经济相对宽裕的生活环境中长大的新生代,单纯的物质性激励并不能有效地对他们产生作用,反而应该采用形式多样的精神性激励措施^[36]。对新生代教师具有较大吸引力的是跟工作有关的因素,因此,可以鼓励民办高校给新生代教师提供丰富的具有挑战性的、自主性的、创新性的工作,增强他们工作的责任感、成就感、发展机会、晋升机会,让他们深刻认识到工作的意义和价值。给予民办高校教师申请各类科研项目、课题的机会,并享有与公办学校教师同等的权利;鼓励民办高校自主开展教师专业技术职务评聘,并且教师专业技术职务在公办和民办都能得到认可。通过以上措施增强新生代教师对职业的认同和组织的认同,从而提升工作绩效。

(四) 不足与展望

本研究的不足主要体现在:首先,本研究的调查样本还不够充足。本次研究主要调查了云南省3所民办高校教师,样本具有一定的局限性,未来研究可以扩大调查样本的范围,在云南省各地域选取有代表性的学校作为调查对象,增强调查结果的信度和效度。其次,本研究主要分析了中介变量的影响作用,缺乏调节变量的研究,未来的研究可以从个体层面和组织层面进一步补充对职业认同—工作绩效、组织认同—工作绩效有影响作用的边界条件。最后,本研究没有分析职业认同—组织认同组合对工作绩效的影响,未来的研究可以分析二者一致性和不一致性对工作绩效的影响,到底哪一种情况对工作绩效影响更显著,值得深入探讨,也能进一步给高校教师管理实践提出更有价值的建议。

参考文献:

- [1] Hansford D. Insights into managing an age-diverse work force[J]. *Workspan*, 2002, 45(6): 48-54.
- [2] 兰玉杰, 张晨露. 新生代员工工作满意度与离职倾向关系研究[J]. *经济管理*, 2013, 35(9): 81-88.
- [3] 李燕萍, 侯焯方. 新生代员工工作价值观结构及其对工作行为的影响机理[J]. *经济管理*, 2012, 34(5): 77-86.
- [4] 刘维政. “新生代”员工培训模式构建的研究[J]. *成人教育*, 2009, 29(4): 11-12.
- [5] Blood M R. Work values and job satisfaction[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1969, 53(6): 456-459.
- [6] 侯焯方, 李燕萍, 涂乙冬. 新生代工作价值观结构、测量及对绩效影响[J]. *心理学报*, 2014, 46(6): 823-840.
- [7] 陈红, 颜世富. 新生代员工工作价值观、心理授权对工作绩效的影响——基于知识型企业的实证研究[J]. *科技与经济*,

- 2014,27(2):71-75.
- [8]胡翔,李燕萍,李泓锦.新生代员工:心态积极还是念念难平?——基于工作价值观的满意感产生机制研究[J].经济管理,2014,36(7):69-79.
- [9]姚辉,梁嘉祺.新生代员工的工作价值观构成及对留职意愿的影响研究[J].中国人力资源开发,2017(4):39-46,65.
- [10]陈艳辉.新生代员工工作价值观、工作满意度和组织承诺关系研究——以A公司为例[D].上海:华东理工大学,2014.
- [11]刘椰辰.新生代员工工作价值观对工作绩效的影响研究——以人—主管匹配、领导—成员交换为中介变量[D].北京:首都经济贸易大学,2018.
- [12]张薛.新生代员工工作价值观、组织承诺对工作绩效影响研究[D].武汉:武汉理工大学,2016.
- [13]Lecky P, Taylor J F A. Self-consistency, a theory of personality[M]. New York, N. Y. :Island press, 1945.
- [14]Tajfel H. Differentiation between social groups; studies in the social psychology of intergroup relations[M]. London:Published in cooperation with European Association of Experimental Social Psychology by Academic Press, 1978.
- [15]Moore M, Hofman J E. Professional identity in institutions of higher learning in Israel[J]. Higher Education, 1988, 17(1):69-79.
- [16]Elizur D. Facets of work values; a structural analysis of work outcomes[J]. Journal of Applied Psychology, 1984, 69(3):379-389.
- [17]Brown, D. The role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success; A. Theoretical Statement[J]. Journal of Counseling and Development, 2002, 80(1):48-57.
- [18]Berandin H J, Beatty R W. Performance appraisal: Assessing human behavior at work[M]. Boston: Kent Publishing Company, 1984.
- [19]Murphy K R. Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time? [J]. Human Performance, 1989, 2(3):183-200.
- [20]Borman W C, Motowidlo S J. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance[A]. N. Schmitt, W. C. Borman(Eds.). Personnel selection in organizations[C]. San Francisco: Jossey-Bass, 1993.
- [21]Van S J R, Motowidlo S J. Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance[J]. Journal of Applied Psychology, 1996, 81(5):525-531.
- [22]温志毅.工作绩效的四因素结构模型[J].首都师范大学学报(社会科学版),2005(5):69-88.
- [23]魏淑华,山显光.教师工作价值观与职业认同的关系[J].济南大学学报(社会科学版),2012,22(2):81-85.
- [24]罗丹.农村中小学教师的职业认同与工作价值观研究——基于湖南省郴州市的调查[D].武汉:华中农业大学,2016.
- [25]姜红,刘斌.高校教师组织认同的现状及其与工作绩效的关系[J].经济与管理研究,2015,36(12):75-81.
- [26]王俊有,李巧灵,田艳辉,等.初中校园文化对教师工作绩效的影响机制:组织认同的中介作用[J].心理与行为研究,2014,12(1):80-84.
- [27]姚振东.中小学教师工作价值观、组织认同与组织公民行为的关系研究[D].长沙:湖南师范大学,2016.
- [28]张璇.工作价值观、组织认同与组织公民行为关系研究——基于新生代员工的实证分析[D].太原:太原理工大学,2018.
- [29]胥兴春.教师工作价值观及其影响效应研究[D].重庆:西南大学,2007.
- [30]李永鑫,申继亮,张娜.组织认同问卷(OIQ)在教师样本中的修订[J].心理与行为研究,2008,6(3):176-181.
- [31]张金.高校薪酬、教师组织承诺与工作绩效的关系及管理机制研究[D].天津:河北工业大学,2014.
- [32]张宁俊,朱伏平.中国高校教师职业认同与组织认同关系实证研究[C]//第六届(2011)中国管理学年会——组织行为与人力资源管理分会论文集.成都,2011:537-545.
- [33]严玉梅,段强.高校教师职业认同与工作满意度:组织认同的中介作用[J].煤炭高等教育,2018,36(6):105-109.
- [34]侯烜方,卢福财.新生代工作价值观、内在动机对工作绩效影响——组织文化的调节效应[J].管理评论,2018,30

(4):157-168.

[35] 潘杨. 高校教师职业认同、组织认同与创新行为研究[D]. 成都:西南财经大学,2014.

[36] 洪克森. 新生代员工工作价值观、组织认同对其产出的作用机制研究[D]. 武汉:武汉大学,2012.

A dual path study on the improvement of the job performance of the new generation teachers

ZHANG Hui¹, GUO Linyi²

(1. Business School, Yunnan University of Business Management, Kunming 650106, P. R. China;

2. School of Economics and Management, Wuhan University, Wuhan 430072, P. R. China)

Abstract: Private education is an integral part of the socialist education cause. Teachers born in the 1980s and 1990s are the mainstay of the teaching team. They have strong scientific and innovative literacy and ability, and are the “new generation” group in the teaching team. In the development process of private universities, due to factors such as instability and low level of social security, there is a high turnover rate of teachers, as well as an unstable and insufficient teaching staff. Helping private universities improve the stability of their teaching staff and organizational identity has become an urgent problem that private universities need to solve. Based on self-consistency theory and social identity theory, this study constructs a dual path hypothesis model for the impact of work values on job performance. In the survey of teachers from three representative private colleges in Yunnan, to avoid homologous variance, two surveys are conducted at two time points, 253 valid samples of new generation teachers are successfully matched, and confirmatory factor analysis and hypothesis testing are conducted using statistical software such as Amos and SPSS. The results show that work values have a significant positive impact on job performance, professional identity, and organizational identification. Professional identity and organizational identification play a dual mediating role between work values and job performance. From the management level, it is proposed that private colleges and universities should respect the work values of the new generation teachers, select teachers with positive work values, create a good organizational environment, and improve the teacher incentive mechanism, to enhance the professional identity and organizational identification of the new generation teachers, thereby improving the job performance of the new generation teachers, and stabilizing the teacher team.

Key words: the new generation teachers; work values; organizational identification; professional identity; job performance

(责任编辑 崔守奎)