

研究型大学教师 胜任特征与绩效

贾建锋 孙新波 朱 珠/著



科学出版社

研究型大学教师胜任特征与绩效

贾建锋 孙新波 朱 珠 著

国家社会科学基金教育学青年课题（CIA130178）

科学出版社

北 京

内 容 简 介

随着知识时代的来临,大学(尤其是研究型大学)成为培育高素质人才的重要组织形式,教师作为衡量研究型大学质量的重要标准,其胜任特征的高低关乎组织的发展方向。基于此,本书在构建研究型大学教师胜任特征模型的基础上,探讨研究型大学教师团队胜任特征的匹配机制,检验感知创新战略对研究型大学教师胜任特征与创新绩效关系及人力资源管理强度对其胜任特征与工作绩效关系的作用机制,提出层次结构情境下研究型大学绩效的个性优势识别与评价方法。本书将理论研究与实际问题相结合,规范研究与实证研究相结合,反映了研究型大学教师胜任特征与绩效的研究进展与成果。

本书可作为教育学和工商管理领域本科高年级学生和研究生教材,同时也可供这一领域高等院校教师、研究机构工作人员和实践工作者阅读。

图书在版编目(CIP)数据

研究型大学教师胜任特征与绩效/贾建锋,孙新波,朱珠著. —北京:科学出版社,2017.3

ISBN 978-7-03-051291-8

I. ①研… II. ①贾…②孙…③朱… III. ①高等学校-教师评价-研究-中国 IV. ①G645.11

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 314854 号

责任编辑:马 跃 李 莉 陶 璇/责任校对:李 影

责任印制:徐晓晨/封面设计:无极书装

科学出版社出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

北京京华虎彩印刷有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2017 年 3 月第 一 版 开本:720×1000 1/16

2017 年 3 月第一次印刷 印张:12 3/4

字数:257 000

定价:74.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

作者简介

贾建锋，管理学博士，东软集团股份有限公司博士后，东北大学工商管理学院一级副教授，硕士生导师，创新创业学院副院长，美国罗格斯大学访问学者，沈阳市高校青年教师教学标兵，东北大学首批高层次人才培养计划“曙光学者”入选者，兼任国家自然科学基金委员会管理科学部同行评议专家，国家人力资源社会保障部干部教育培训专家，辽宁省大学生创新创业基地协作体理事长，辽宁省管理科学研究会副秘书长，辽宁省行为科学学会常务理事，辽宁省人力资源和社会保障学会理事，沈阳市咨询策划行业协会常务理事，东软软件人才培训中心荣誉讲师，以及多个国内外期刊的同行评审人。其主要研究领域为组织行为与人力资源管理、创新创业管理。近年来，他作为项目负责人主持国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目、教育部人文社会科学基金项目等国家级与省部级项目 20 余项；围绕研究领域在 *Nankai Business Review International*、《管理世界》、《南开管理评论》、《中国软科学》、《科学学研究》、《科研管理》、《管理评论》、《中国管理科学》、《经济管理》、《管理科学》、《管理学报》、《系统管理学报》、《管理工程学报》、《预测》、《研究与发展管理》、《科学学与科学技术管理》和《运筹与管理》等国内外重要期刊与国际会议发表论文 70 余篇，在科学出版社与经济科学出版社出版专著 4 部；相关研究成果获得各类奖励 20 余项。



孙新波，管理学博士，东北大学本科教学委员会委员，工商管理学院副院长，EMBA 教育中心执行主任，“企业转型”研究中心主任，教授，博士生导师，澳大利亚墨尔本大学商业与经济学院访问教授，加拿大拉瓦尔大学经济与管理学院访问学者，首届全国百篇优秀教学案例奖获得者，辽宁省教学名师，辽宁省教育科研先进个人，辽宁省“百千万人才工程”千人层次，辽宁省优秀青年骨干教师，沈阳市“三育人”优秀个人，宝钢优秀教师奖获得者，

东北大学教学名师，兼任国家自然科学基金委管理科学部同行评议专家，国家人力资源与社会保障部干部教育培训专家，教育部学位与研究生教育发展中心通信评议专家，“中国·实践·管理”学术委员会委员，“邮储银行杯”网络商务创新应用大赛全国总决赛评委，辽海讲坛专家库专家以及全国百篇优秀教学案例和多个学术期刊的同行评审人。其主要研究领域为一般管理及管理哲学、组织与战略管理、激励与领导力、创新及创业、企业转型等。近年来，他作为项目负责人主持国家自然科学基金项目等国家级与省部级项目 30 余项；围绕研究领域在管理学重要期刊与学术会议发表论文 80 余篇，出版著作/教材 11 部，提出并构造了激励协同四类序参量、基于 S 矩阵理论的人性素假设、众创式协同教学模式等概念和理论架构；其相关研究成果获得各类奖励 30 余项。他长期从事《管理学原理》《管理哲学》《管理哲学与领导力》《易学与中国管理艺术》《项目管理》《企业创新创业管理》等课程的教学研究工作，其中《易学与中国管理艺术》课程是辽宁省和国家级首批精品视频公开课，《管理哲学》是东北大学和辽宁省精品资源共享课，也是东北大学首批慕课建设课程（MOOC），《项目管理》教材是辽宁省和国家级“十二五”规划教材。



朱珠，工学博士，辽宁大学信息学院讲师，辽宁大学中青年骨干教师，现于中国科学院沈阳自动化研究所从事博士后研究工作，主要研究领域为电子商务与知识管理、行为运作管理和企业资源优化。近年来，其发表学术论文 20 余篇，作为项目负责人主持教育部人文社会科学基金项目 1 项，中国科学院重点实验室开放课题 1 项，企业横向项目 1 项；其作为主要成员参与完成多项国家“863”研究项目，1 项国家自然科学基金重点项目和 1 项国家科技支撑计划项目。其相关研究成果获全国行为科学联席会优秀论文三等奖、辽宁省自然科学学术成果奖一等奖及辽宁省管理科学研究会优秀论文一等奖等 10 余项奖励。

前 言

本书立足中国情境，以研究型大学为对象，以胜任特征为切入点，开展了如下五个方面的工作。

第一，本书以研究型大学教师为对象，采用文献研究、大学职能分析、行为事件访谈和专家小组讨论的方法提取教师胜任特征要素，以此为基础编制调查问卷，以来自中国 39 所 985 大学的调查数据为依据，采用探索性因子分析方法获得了研究型大学教师胜任特征的构想结构；采用验证性因子分析方法检验了构想结构的合理性。通过研究发现，研究型大学教师胜任特征模型包含基本特质维、人际特征维、概念认知维和科研内驱维 4 个维度 20 项胜任特征要素，在此基础上探讨了该模型对研究型大学师资队伍建设的启示。该部分内容集中体现于本书的第 2 章~第 4 章。

第二，基于第一项研究构建的胜任特征模型，针对研究型大学教师团队胜任特征的匹配问题，本书提出了一种面向层次结构的研究型大学教师团队胜任特征的匹配方法，包括胜任特征个体优势的跨层识别、基于共识优势结构的模式分析和基于模式分析的成员选择三个步骤；在此基础上，以来自研究型大学的经验数据验证匹配方法的有效性和可操作性，并在结论分析的基础上提出了具体的管理启示。该部分内容集中体现于本书的第 5 章和第 6 章。

第三，本书选取研究型大学高绩效教师为研究对象，揭示了感知创新战略对研究型大学教师胜任特征与创新绩效关系的作用机制。研究发现：首先，研究型大学教师胜任特征对创新绩效产生正向的促进作用，且该正向作用主要通过人际特征维和科研内驱维实现；同时，男教师相对于女教师具有更高的创新绩效，教授相对于讲师具有更高的创新意愿。其次，感知创新战略在研究型大学教师胜任特征与创新绩效之间具有调节效应，其中教授相对于讲师而言，在高感知的创新战略下，其胜任特征对创新绩效的正向促进作用更强。基于以上结论，从研究型大学教师创新绩效的提升和研究型大学创新战略的制定与实施两方面提出了具体的管理启示。该部分内容集中体现于本书的第 7 章~第 10 章。

第四, 本书选取研究型大学高绩效教师为研究对象, 揭示了人力资源管理强度对研究型大学教师胜任特征与工作绩效关系的作用机制。研究发现: 首先, 研究型大学教师胜任特征对工作绩效产生正向促进作用, 且该正向作用主要通过基本特质维和科研内驱维实现; 同时, 研究型大学教师胜任特征对任务绩效 (task performance) 和情境绩效 (context performance) 均有正向促进作用, 且讲师相对于教授具有更高的情境绩效。其次, 人力资源管理强度在研究型大学教师胜任特征与工作绩效之间具有调节效应。基于以上结论, 从研究型大学教师工作绩效的提升、培训学习和研究型大学制度建设三方面提出了具体的管理启示。该部分内容集中体现于本书的第 11 章~第 14 章。

第五, 本书在对研究型大学绩效评价进行文献回顾与梳理的基础上, 考虑了指标体系的层次结构特点, 提出了层次结构情境下研究型大学绩效的个性优势识别与评价的方法。以中国 25 所研究型大学为样本, 依据本书提出的方法进行了实证研究, 研究发现: 首先, 该方法有利于形成不同个性优势特征情境下研究型大学发展模式的多元化; 其次, 该方法在彰显客观性的同时, 为研究型大学寻找学习的单项标杆和总体标杆提供了依据; 最后, 该方法具有民主化的特点, 为国家相关部门配置资源和制定政策提供了决策依据。该部分内容集中体现于本书的第 15 章和第 16 章。

本书是对作者前期研究成果的凝练与总结, 本书的出版得到了国家社会科学基金教育学青年课题 (CIA130178) 的资助。在本书的撰写过程中, 得到了许多人的帮助! 贾建锋指导的硕士研究生王文娟、王露, 辽宁科技大学的柳森博士, 苏州大学的段锦云教授, 山东大学的唐贵瑶副教授在数据收集与数据分析方面参与了大量的工作, 付出了艰辛的劳动; 硕士研究生闫佳祺、毛贤、周舜怡、罗莘、蔡群、崔冰、赵若男、张淑琦、王睿参与了书稿的校对工作, 并提出了很多宝贵的修改意见; 科学出版社的马跃和李莉两位老师, 在出版过程中给予了莫大的协助, 在此一并表示感谢! 由于作者能力与水平所限, 不足之处在所难免, 敬请读者与同行提出宝贵意见!

东北大学 贾建锋

2016 年 6 月 6 日

目 录

第一篇 绪 论

第 1 章 概述	3
1.1 研究背景	3
1.2 研究意义	5
1.3 研究思路与方法	6
1.4 本书的结构安排	7

第二篇 研究型大学教师胜任特征模型的构建

第 2 章 研究回顾	11
2.1 研究型大学的研究回顾	11
2.2 研究型大学教师胜任特征的研究回顾	18
2.3 研究评析	21
第 3 章 研究设计	23
3.1 研究型大学教师胜任特征模型构建的思路	23
3.2 基于文献研究的胜任特征要素提取	24
3.3 基于大学职能分析的胜任特征要素提取	27
3.4 基于行为事件访谈的胜任特征要素提取	32
3.5 基于专家小组讨论的胜任特征要素修正与完善	34
第 4 章 模型构建与讨论	36
4.1 问卷设计与数据回收	36
4.2 项目分析	37
4.3 探索性因子分析	40
4.4 验证性因子分析	42
4.5 结果讨论与管理启示	44

第三篇 研究型大学教师团队胜任特征的匹配机制

第5章 理论模型	47
5.1 面向层次结构的研究型大学教师胜任特征的个体优势识别	48
5.2 基于个体优势的研究型大学教师胜任特征共性优势结构的模式分析	51
5.3 基于模式分析的研究型大学教师团队成员的选择方法	51
第6章 数据分析与讨论	53
6.1 数据来源	53
6.2 数据处理	54
6.3 结果讨论与管理启示	57

第四篇 研究型大学教师胜任特征与创新绩效： 感知创新战略的调节效应

第7章 研究回顾	63
7.1 创新战略的研究回顾	63
7.2 研究型大学教师创新绩效的研究回顾	67
7.3 研究评析	69
第8章 概念模型与研究假设	71
8.1 研究变量	71
8.2 研究假设	72
第9章 研究设计	76
9.1 感知的创新战略量表的设计	76
9.2 研究型大学教师胜任特征量表的设计	77
9.3 研究型大学教师创新绩效量表的设计	79
9.4 研究问卷的设计	79
第10章 数据分析与讨论	81
10.1 调查对象及抽样设计	81
10.2 描述性统计分析	81
10.3 信度和效度检验	83
10.4 共同方法变异检验	86
10.5 研究型大学教师胜任特征与创新绩效的关系检验	87
10.6 感知的创新战略在研究型大学教师胜任特征与创新绩效之间的调节效应检验	91
10.7 结果与讨论	92

10.8 管理启示	94
-----------------	----

第五篇 研究型大学教师胜任特征与工作绩效： 人力资源管理强度的调节效应

第 11 章 研究回顾	99
11.1 人力资源管理强度的研究回顾	99
11.2 工作绩效的研究回顾	103
11.3 研究评析	105
第 12 章 概念模型与研究假设	107
12.1 研究变量	107
12.2 研究假设	108
第 13 章 研究设计	112
13.1 人力资源管理强度量表的设计	112
13.2 研究型大学教师胜任特征量表的设计	114
13.3 研究型大学教师工作绩效量表的设计	115
13.4 研究问卷的设计	116
第 14 章 数据分析与讨论	118
14.1 调查对象及抽样设计	118
14.2 描述性统计分析	118
14.3 信度与效度检验	121
14.4 方差分析	127
14.5 相关分析	129
14.6 回归分析	130
14.7 结果与讨论	137
14.8 管理启示	139

第六篇 层次结构情境下研究型大学绩效的 个性优势识别与评价

第 15 章 理论模型	145
15.1 问题描述	146
15.2 层次结构情境下个性优势特征的识别方法	147
15.3 层次结构情境下基于个性优势特征的绩效评价方法	148
第 16 章 数据分析与讨论	151
16.1 研究型大学绩效评价的指标体系构建	151

16.2	研究型大学样本的选择和绩效数据的收集	152
16.3	数据处理与计算	153
16.4	结果讨论与管理启示	164
参考文献		166
附录 1	研究型大学教师访谈提纲	177
附录 2	研究型大学教师胜任特征的调查问卷	178
附录 3	感知的创新战略、教师胜任特征与创新绩效关系研究的调查问卷	182
附录 4	研究型大学教师胜任特征、人力资源管理强度和教师工作绩效关系研究的调查问卷	187

第一篇 绪 论

第 1 章

概 述

1.1 研究背景

1.1.1 实践背景

21 世纪是知识经济的时代,随着研究型大学社会作用的增强和职能的拓展,研究型大学在知识生产和应用过程中发挥着不可替代的作用,其科学研究水平越来越受到世界各国的关注。从总体上看,研究型大学学科优势突出、特色鲜明、学校总体师资水平高、科研创新能力强,且研究经费充足,承担了国家许多基础性、战略性、综合性和前瞻性的科研项目,已成为增强国家综合实力和国际竞争力的攻坚力量(李晓娟等,2010)。

当前,世界各国的竞争主要聚焦在经济上,而经济的竞争又是高质量人才的竞争,归根结底是教育的竞争,尤其是高等教育的竞争。自 2006 年 1 月召开的全国科技大会进一步明确了建设创新型国家的伟大目标以来,我国的高等教育领域推出了一系列重要的人才计划,如创新团队发展计划(教育部设立)、创新研究群体项目(国家自然科学基金委员会设立)等,这些计划的推出与有效实施,正是对国家创新战略的积极回应。所谓“百年大计,教育为本”,具有高素质水平和强创新能力的人才需要通过高校的教育来培养(程名威,2004)。研究型大学是指以创新性的知识传播、生产和应用为中心,以产出高水平科研成果和培养高层次精英人才为目标的大学。有关调研报告指出,目前我国研究型大学的综合水平距离世界一流大学还存在相当大的差距(王战军,2003),而教师作为研究型大学目标

实现的基本保障,其个人的知识、技能、素质和动机等因素就成为衡量研究型大学的重要指标。因此,在高等教育日益普及化、大众化的今天,立足我国研究型大学的现状,加强研究型大学的人力资源管理与开发,切实提高研究型大学教师队伍的胜任特征就显得极为迫切。

1.1.2 理论背景

胜任特征的概念自 1973 年被正式提出以来,有关胜任特征的研究便成为人力资源管理领域中的一个重要分支,研究对象也从企业的高层管理者逐渐扩展到中层管理者以及一般员工。同时,随着跨学科研究的不断发展,胜任特征的概念也引起了教育学界的关注。学者们基于不同的教育背景研究教师所需具备的胜任特征要素,以此来区分不同类别、不同岗位的教师创造高绩效需要具备的胜任特征组合 (McBer, 2000; Dineke et al., 2004; 徐建平, 2004)。对于研究型大学而言,教师胜任特征不仅是个人绩效高低的决定因素,同时也关乎着整个组织的战略能否得到有效落实。基于此,我们提出了如下理论思考。

第一,对研究型大学而言,其办学要求与管理制度和一般类型的高校不尽相同,因此研究型大学对教师所应具备胜任特征的要求也应有所区别。那么,研究型大学教师到底应该具备怎样的胜任特征要素?这些要素之间又是怎样的关系?对于研究型大学师资队伍建设和有怎样的管理启示?基于此,本书的第一项研究内容是:构建研究型大学教师的胜任特征模型。这是本书后续研究的基础。

第二,创新性知识生产的复杂性决定了教师工作的团队性特征 (Fuller et al., 2011),因此研究型大学目标的实现不是单个教师单枪匹马就能完成的,教师团队的胜任特征成为衡量研究型大学的重要指标。那么,如何实现研究型大学教师团队胜任特征的匹配?这种匹配的效果又如何衡量?基于此,本书的第二项研究内容是:探讨研究型大学教师团队胜任特征的匹配机制。

第三,在构建创新型国家背景下提出的研究型大学创新战略,已成为战略管理领域关注的热点问题之一。然而,研究型大学的创新战略如何才能真正落实,如何使其在学校的管理中产生预期效果,如何对教师个人的创新绩效产生促进作用,这些都成为理论研究中关注的重要问题。根据组织支持理论和社会互动理论,只有当个体感知到来自于组织的支持与帮助时,才会增加个体对组织的情感依附和认同,从而以积极的行为努力回报组织,并呈现出优秀的工作结果。由此可知,在研究型大学中,真正影响教师创新绩效水平的并不在于组织采取的创新战略,而在于教师个人感知的创新战略。具体来讲,研究型大学无论规划了多么完美的创新战略,如果不能被教师有效感知,那么这样的战略对教师创新绩效的预期影响就会大打折扣。基于此,本书的第三项研究内容是:探讨感知的创新战略对研

究型大学教师胜任特征与创新绩效的调节效应。

第四, Bowen 和 Ostroff (2004) 提出了人力资源管理强度的概念, 人力资源管理强度体现的是组织实施人力资源管理系统的过程机制, 它对个人及组织的积极影响已得到了多项研究的验证(刘继红, 2012)。在国内外的研究中, 如何科学合理地设计出一套评价指标体系或如何能更科学合理地评价教师工作绩效是学校提高自身竞争实力的重要手段, 也是研究型大学实施人力资源管理的重要内容。然而, 研究型大学人力资源管理制度能否顺利实施且有效地被教师感知并影响其工作行为, 是研究型大学提升其总体水平过程中的一大关键问题。研究型大学在对教师实行各种激励措施或评估体系过程中, 若教师不能对相关制度政策有效感知并理解, 就会影响其胜任特征的有效发挥, 从而影响其工作绩效。基于此, 本书的第四项研究内容是: 探讨人力资源管理强度对研究型大学教师胜任特征与工作绩效的调节效应。

第五, 对研究型大学绩效进行有效的评价, 可以促进其不断提高学术研究水平, 发现自身的优势与不足, 进一步明晰办学定位, 从而有利于提高研究型大学对国家、社会和行业的贡献力及其在社会上的影响力。那么, 如何构建研究型大学绩效评价指标体系? 如何对研究型大学的绩效做出客观有效的评价? 基于此, 本书的第五项研究内容是: 提出一种层次结构情境下研究型大学绩效的个性优势识别与评价方法, 并进行实证检验。

1.2 研究意义

本书将立足中国情境, 以研究型大学为对象, 以胜任特征为切入点, 围绕上述五大问题展开研究。

本书研究的理论意义在于: 第一, 通过集成应用多种方法(包括文献研究、大学职能分析、行为事件访谈、专家小组讨论和统计分析)构建研究型大学教师胜任特征模型, 揭示研究型大学教师胜任特征的构成要素与内在结构。第二, 提出了一种研究型大学教师团队胜任特征的匹配方法, 该方法不仅能够处理层次结构指标体系问题, 而且能够客观、有效地识别候选教师个体及团队胜任特征的优势结构, 保障所选团队成员具有广泛的合作基础和优势基础, 从尊重个体优势的角度实现教师团队胜任特征的优势互补。第三, 突破了创新战略只关注组织层面而忽略个体感知的现状, 探讨感知的创新战略在研究型大学教师胜任特征与创新绩效之间的调节效应, 为理解与解释中国研究型大学创新战略的实施提供了理论依据与实证支持。第四, 将人力资源管理强度的概念引入研究型大学的人力资源

管理体系之中,在拓展其应用范围的同时,探讨人力资源管理强度对研究型大学教师胜任特征与工作绩效的调节效应。第五,在构建研究型大学绩效评价指标体系的基础上,提出一种层次结构情境下研究型大学绩效的个性优势识别与评价方法,为研究型大学的绩效评价提供方法论的支持。

本书研究的实践意义在于:第一,研究型大学教师胜任特征模型的构建,有利于整体开发和优化配置研究型大学教师资源,可以对师资力量进行全面、科学的评估和调整。第二,研究型大学教师团队胜任特征匹配机制的探讨,有助于在研究型大学中形成知识共振、优势互补、配合默契的师资队伍。第三,对感知创新战略在研究型大学教师胜任特征与创新绩效之间调节效应的探讨,能够为研究型大学创新战略的有效实施提供正确的方向,从而增强我国研究型大学在创新型国家建设中的积极作用。第四,对人力资源管理强度在研究型大学教师胜任特征与工作绩效之间调节效应的探讨,有利于研究型大学在实践中招聘、选拔、评价、培训与开发胜任的师资队伍,也可以为研究型大学人力资源管理水平的提升提供参考与借鉴。第五,对研究型大学绩效的个性优势识别与评价,一方面可以有效挖掘各研究型大学的个性优势特征结构,有利于形成不同个性优势特征情境下研究型大学发展模式的多元化;另一方面,也可以为研究型大学寻找学习的单项标杆和总体标杆提供依据。

1.3 研究思路与方法

1.3.1 研究思路

本书遵循系统性的原则,根据理论和实践的需要提出研究目标。首先,通过对相关文献进行回顾和总结分析,提出概念模型和研究假设;其次,在上述基础上进行研究设计与数据分析;最后,根据研究结果提出管理启示与建议。综上所述,本书的研究思路如图 1.1 所示。

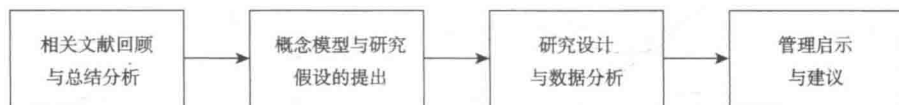


图 1.1 本书的研究思路

1.3.2 研究方法

依据上述研究思路,本书拟运用以下研究方法来实现研究目标。