



高校教师工作不安全感 与敬业度和工作绩效关系研究

A Study on the Relations among Job Insecurity, Employee Engagement and Job
Performance of Teachers in Universities and Colleges

冯卫东 著



西南财经大学出版社

高校教师工作不安全感 与敬业度和工作绩效关系研究

A Study on the Relations among Job Insecurity, Employee Engagement and Job
Performance of Teachers in Universities and Colleges



冯卫东 著



西南财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

高校教师工作不安全感与敬业度和工作绩效关系研究/冯卫东著.
—成都:西南财经大学出版社,2014.9
ISBN 978-7-5504-1578-2

I. ①高… II. ①冯… III. ①高等学校—教师—工作—研究
IV. ①G645.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 203861 号

高校教师工作不安全感与敬业度和工作绩效关系研究

GAOXIAO JIAOSHI GONGZUO BUANQUANGAN YU JINGYEDU HE GONGZUO JIXIAO GUANXI YANJIU

冯卫东 著

责任编辑:王 艳

助理编辑:李晓嵩

封面设计:杨红鹰 墨创文化

责任印制:封俊川

出版发行	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街55号)
网 址	http://www.bookcj.com
电子邮件	bookcj@foxmail.com
邮政编码	610074
电 话	028-87353785 87352368
照 排	四川胜翔数码印务设计有限公司
印 刷	四川森林印务有限责任公司
成品尺寸	148mm×210mm
印 张	7.875
字 数	190千字
版 次	2014年10月第1版
印 次	2014年10月第1次印刷
书 号	ISBN 978-7-5504-1578-2
定 价	48.00元

1. 版权所有,翻印必究。
2. 如有印刷、装订等差错,可向本社营销部调换。

序 言

教育是实现“两个一百年”目标的重要基础，是实现中华民族伟大复兴中国梦的重要内容。现代人力资源管理强调作为重要生产要素的人的巨大作用。大学者，有大师之谓也。没有高水平的人才就没有高水平的大学，教师是大学的第一资源，是实现学校战略最宝贵、最可依靠和最具持续竞争力的核心要素。教师是学校的主体之一，他们的创造性劳动是学校事业成功的决定性因素。

聘用制是适合于教师劳动特点、职业特点和教师地位的人事制度。根据压力资源保护理论和内部劳动力市场理论，采用聘用制的教师普遍存在工作不安全感，因为聘用制下的教师没有内部劳动力市场所隐含的长期雇佣承诺，承受着合同到期解约的风险，同时也受到高校可能与之签订长期聘用合同的激励。当然一旦取得长期教职，此时的“激励因素”转变成了“保健因素”，教师持续进步的动力会减退。因此，在聘任制背景下，如何合理运用工作不安全感来提高教师的敬业度和工作绩效，已经成为高校人力资源管理特别是师资队伍建设和人事制度改革等重大课题，也是当前高校师资队伍研究领域的难点所在。本书的研究基于上述背景展开，通过对高校教师工作不安全感与敬业度和工作绩效关系的理论和实证研究，期望对

高校和教育行政管理部门采取切实的管理服务措施,合理运用工作不安全感来提高教师的敬业度和工作绩效有所裨益。

本书的研究在文献分析的基础上,提出了理论模型和研究假设;采用国内外比较成熟的工作不安全感、敬业度和工作绩效等量表,并结合访谈和师资人才管理与开发工作的实践经验,修订了上述3个量表;通过抽样调查,最终采集了不同类别高校的546份有效问卷样本;综合运用文献阅读、问卷调查、访谈研究、统计分析等方法,对问卷样本进行了分析,通过探索性因素分析、验证性因素分析和结构方程模型来检验理论模型和研究假设。

本书的研究结果表明:

(1) 在人口学、组织学的部分特征方面,高校教师在工作不安全感、敬业度和工作绩效等方面有显著差异。例如,从工作不安全感看,对其有显著影响的主要因素包括性别、职务级别、收入水平、劳动合同类型和劳动合同期限5个主要因素;从敬业度看,对其有显著影响的主要因素包括学科类别、职务级别、收入水平、办学层次、工作岗位、劳动合同类型和劳动合同期限7个主要因素;从工作绩效看,对其有显著影响的主要因素包括学科类别、工龄、职务级别、专业技术职务、办学层次、工作岗位、劳动合同类型和劳动合同期限8个主要因素。

(2) 工作不安全感与敬业度的关系。工作不安全感与敬业度显著负相关。从两者的子维度看,工作预期不安全感与组织认同、工作投入和工作价值感显著正相关;工作现状不安全感与组织认同、工作投入和工作价值感显著负相关。

(3) 敬业度与工作绩效的关系。敬业度与工作绩效显著正相关。从两者的子维度看,组织认同与任务绩效、人际促进、工作奉献和适应性绩效显著正相关;工作投入与任务绩效、人际促进、工作奉献和适应性绩效显著正相关;工作价值感与任

务绩效、人际促进、工作奉献和适应性绩效显著负相关。

(4) 工作不安全感与工作绩效的关系。工作不安全感与工作绩效显著负相关。从两者的子维度看,工作预期不安全感与任务绩效、人际促进和工作奉献显著正相关,与适应性绩效显著负相关;工作现状不安全感与任务绩效、人际促进和工作奉献显著负相关,与适应性绩效不相关。

(5) 工作不安全感与敬业度和工作绩效三者之间的关系。工作不安全感、敬业度和工作绩效三者具有相互影响作用。

本书的研究的创新点主要体现在以下几个方面:

(1) 本书的研究的选题来自于高校人力资源管理中的现实问题和新问题。在聘任制背景下,当前还有许多政策措施及其配套服务制度亟待建立健全。对该选题的深入研究,对于充分发挥工作不安全感的作用,以提高敬业度和工作绩效,事关办人民满意的高等教育的大局。同时,国内外学者多以企业及其员工为研究对象,鲜见以高校教师为研究对象,且研究维度大多较为单一,缺乏将工作不安全感、敬业度和工作绩效相结合的研究。本书的研究以高校教师为研究对象,并探索性地将工作不安全感、敬业度和工作绩效三者结合起来进行研究,丰富了这一研究领域的内容。

(2) 本书的研究针对聘任制背景下高校教师的工作不安全感进行了深入的挖掘和研究,首次明确提出并检验了工作不安全感的两维结构,即工作现状不安全感和工作预期不安全感;验证了敬业度和工作绩效的结构维度;同时,根据实证分析得出了不同人口学、组织学特征的高校教师在工作不安全感、敬业度和工作绩效方面的差异情况,尤其是因劳动合同类型和劳动合同期限不同而在3个变量上均具有显著差异。这些结论在一定程度上丰富了这一领域的研究成果,可为进一步的理论研究以及管理实践提供新的概念模型和实证支持。

(3) 本书研究基于交叉学科的视角,以劳动关系理论、内部劳动力市场理论、双因素理论、压力资源保护理论为变量之间逻辑关系推演的理论依据,通过假设推导和实证检验,分析探讨了高校教师工作不安全感、敬业度和工作绩效三者之间的内在机理,得出了许多富有新意的结论。例如,工作预期不安全感对组织认同、工作价值感、任务绩效、人际促进和工作奉献均具有正向影响;工作价值感对任务绩效、人际促进、工作奉献和适应性绩效均具有负向影响。这些结论无疑打破了传统的一些概念及变量间的关系认知,在一定程度上为高校教师人力资源管理提供了新的视角和新的思路。

(4) 本书最后基于研究结论,从宏观政府、中观高校、微观教师三个层面提出了一些符合中国高校实际的教师人力资源管理的对策建议,可为政府教育主管部门和高校合理运用工作不安全感制定科学化、人性化、专业化、精细化的教师管理制度和政策提供更好的思路;同时,可为教师个体更好地适应高等教育改革发展,变压力为动力,提高工作绩效,提供有益的借鉴。

冯卫东

2014年7月

目 录

1 绪论 / 1

1.1 研究背景 / 1

1.1.1 教师岗位性质背景 / 1

1.1.2 聘任制改革与实践背景 / 2

1.1.3 中国文化背景 / 5

1.2 研究目的与意义 / 6

1.2.1 研究目的 / 6

1.2.2 研究意义 / 6

1.3 研究内容与方法 / 8

1.3.1 研究内容 / 8

1.3.2 研究方法 / 8

1.4 研究框架与结构 / 10

1.4.1 研究框架 / 10

1.4.2 研究结构 / 11

1.5 主要创新点 / 12

2 相关理论与文献综述 / 14

2.1 劳动关系理论 / 14

2.1.1 劳动关系类型理论 / 14

2.1.2 转型期我国劳动关系的一般特征 / 16

2.2 内部劳动力市场理论 / 17

2.2.1 内部劳动力市场理论的提出 / 17

2.2.2 内部劳动力市场的特点 / 18

2.2.3 内部劳动力市场中的激励机制 / 18

2.3 压力资源保护理论 / 20

2.3.1 压力资源保护理论的提出及内涵 / 20

2.3.2 压力资源保护理论的原则 / 22

2.4 双因素理论 / 24

2.4.1 双因素理论的提出及内涵 / 24

2.4.2 双因素理论视角下的工作压力管理 / 25

2.5 工作不安全感研究综述 / 27

2.5.1 工作不安全感提出的背景 / 27

2.5.2 工作不安全感的概念界定 / 29

2.5.3 认知性工作不安全感与情感性工作不安全感 / 32

2.5.4 工作不安全感的前因变量、后果及调节因素 / 36

2.5.5	工作不安全感的测量 /	39
2.6	敬业度研究综述 /	41
2.6.1	敬业度概念的提出及理论背景 /	41
2.6.2	敬业度的概念 /	43
2.6.3	敬业度的前因变量 /	47
2.6.4	敬业度的结果变量研究 /	50
2.6.5	敬业度的测量 /	52
2.6.6	敬业度与工作满意度、组织承诺和工作参与度 /	53
2.7	工作绩效研究综述 /	54
2.7.1	工作绩效的结构 /	54
2.7.2	工作绩效与工作形塑 /	55
2.7.3	工作绩效与工作满意度 /	58
2.7.4	工作绩效与敬业度的关系 /	59
3	高校教师聘任制的历史与现状 /	61
3.1	教师聘任制的涵义 /	61
3.1.1	聘任主体的自主性与聘任关系的平等性 /	61
3.1.2	聘任关系的合同化和法治化 /	62
3.1.3	聘任过程的开放性 /	62
3.1.4	聘任形式的多样性 /	62
3.2	高校教师聘任制的历史回顾 /	63

3.2.1	清末时期 /	63
3.2.2	中华民国时期 /	63
3.2.3	新中国成立后 /	64
3.3	高校教师聘任制取得的成绩与存在的问题 /	67
3.3.1	高校教师聘任制取得的成绩 /	68
3.3.2	高校教师聘任制存在的问题 /	69
3.4	国外高校教师聘任制的特点与借鉴 /	71
3.4.1	美国教师聘任制的特点与现状 /	71
3.4.2	英国教师聘任制的特点与现状 /	72
3.4.3	法国教师聘任制的特点与现状 /	72
3.4.4	德国教师聘任制的特点与现状 /	73
3.5	高校教师聘任制案例分析——西南财经大学的实践探索 /	74
3.5.1	聘任制改革的主要做法 /	74
3.5.2	聘任制实施的主要成效 /	78
3.5.3	聘任制实施的主要经验 /	80
3.5.4	聘任制实施的主要问题 /	81
4.	研究设计 /	82
4.1	研究变量的定义 /	82
4.1.1	工作不安全感 /	82

4.1.2	敬业度 /	83
4.1.3	工作绩效 /	83
4.2	研究假设的提出 /	83
4.2.1	工作不安全感、敬业度和工作绩效在人口学、 组织学特征上有显著差异 /	84
4.2.2	工作不安全感对敬业度具有显著影响 /	85
4.2.3	敬业度对工作绩效具有显著影响 /	85
4.2.4	工作不安全感对工作绩效具有显著影响 /	87
4.2.5	工作不安全感、敬业度和工作绩效三者相互具有 影响作用 /	88
4.3	变量的测量工具 /	88
4.3.1	敬业度量表 /	89
4.3.2	工作不安全感量表 /	90
4.3.3	工作绩效量表 /	92
4.4	调查方法 /	94
4.4.1	深度访谈法 /	94
4.4.2	问卷调查法 /	96
4.5	研究对象的描述性统计分析 /	97
5	高校教师工作不安全感研究 /	103
5.1	工作不安全感的探索性因素分析 /	103

5.1.1	因素分析前提性检验 /	103
5.1.2	因子数量提取 /	104
5.1.3	探索性因素分析 /	105
5.1.4	问卷信度检验 /	107
5.2	工作不安全感的验证性因素分析 /	108
5.3	工作不安全感的的人口学和组织学特征差异分析 /	109
5.3.1	不同性别教师的工作不安全感分析 /	110
5.3.2	不同婚姻状况教师的工作不安全感分析 /	111
5.3.3	不同学位获取途径教师的工作不安全感分析 /	112
5.3.4	不同学科类别教师的工作不安全感分析 /	112
5.3.5	不同体制类型教师的工作不安全感分析 /	113
5.3.6	不同年龄教师的工作不安全感分析 /	114
5.3.7	不同工龄教师的工作不安全感分析 /	115
5.3.8	不同文化程度教师的工作不安全感分析 /	115
5.3.9	不同职务级别教师的工作不安全感分析 /	116
5.3.10	不同专业技术职务教师的工作不安全感分析 /	117
5.3.11	不同收入水平教师的工作不安全感分析 /	118
5.3.12	不同办学层次教师的工作不安全感分析 /	119
5.3.13	不同工作岗位教师的工作不安全感分析 /	120
5.3.14	不同劳动合同类型教师的工作不安全感 分析 /	121

5.3.15	不同劳动合同期限教师的工作不安全感 分析 / 122
5.4	对高校教师工作不安全感的讨论 / 123
6.	高校教师敬业度研究 / 126
6.1	敬业度的探索性因素分析 / 126
6.1.1	因素分析前提性检验 / 126
6.1.2	因子数量提取 / 127
6.1.3	探索性因素分析 / 127
6.1.4	问卷信度检验 / 129
6.2	敬业度的验证性因素分析 / 130
6.3	敬业度的人口学和组织学特征差异分析 / 131
6.3.1	不同性别教师的敬业度分析 / 132
6.3.2	不同婚姻状况教师的敬业度分析 / 133
6.3.3	不同学位获取途径教师的敬业度分析 / 133
6.3.4	不同学科类别教师的敬业度分析 / 134
6.3.5	不同体制类型教师的敬业度分析 / 135
6.3.6	不同年龄教师的敬业度分析 / 136
6.3.7	不同工龄教师的敬业度分析 / 137
6.3.8	不同文化程度教师的敬业度分析 / 138
6.3.9	不同职务级别教师的敬业度分析 / 139

6.3.10	不同专业技术职务教师的敬业度分析 /	140
6.3.11	不同收入水平教师的敬业度分析 /	141
6.3.12	不同办学层次教师的敬业度分析 /	142
6.3.13	不同工作岗位教师的敬业度分析 /	143
6.3.14	不同劳动合同类型教师的敬业度分析 /	144
6.3.15	不同劳动合同期限教师的敬业度分析 /	145
6.4	对高校教师敬业度的讨论 /	146
7.	高校教师工作绩效研究 /	151
7.1	工作绩效的探索性因素分析 /	151
7.1.1	因素分析前提性检验 /	151
7.1.2	因子数量提取 /	152
7.1.3	探索性因素分析 /	153
7.1.4	问卷信度检验 /	155
7.2	工作绩效验证性因素分析 /	155
7.3	工作绩效的人口学和组织学特征差异分析 /	158
7.3.1	不同性别教师的工作绩效分析 /	158
7.3.2	不同婚姻状况教师的工作绩效分析 /	159
7.3.3	不同学位获取途径教师的工作绩效分析 /	160
7.3.4	不同学科类别教师的工作绩效分析 /	161
7.3.5	不同体制类型教师的工作绩效分析 /	162

7.3.6	不同年龄教师的工作绩效分析 /	163
7.3.7	不同工龄教师的工作绩效分析 /	164
7.3.8	不同文化程度教师的工作绩效分析 /	165
7.3.9	不同职务级别教师的工作绩效分析 /	166
7.3.10	不同专业技术职务教师的工作绩效分析 /	167
7.3.11	不同收入水平教师的工作绩效分析 /	168
7.3.12	不同办学层次教师的工作绩效分析 /	170
7.3.13	不同工作岗位教师的工作绩效分析 /	171
7.3.14	不同劳动合同类型教师的工作绩效分析 /	172
7.3.15	不同劳动合同期限教师的工作绩效分析 /	173
7.4	对高校教师工作绩效的讨论 /	174
8.	工作不安全感与敬业度和工作绩效关系研究 /	179
8.1	工作不安全感与敬业度关系研究 /	179
8.2	敬业度与工作绩效关系研究 /	181
8.3	工作不安全感与工作绩效关系研究 /	184
8.4	工作不安全感与敬业度和工作绩效关系研究 /	185
8.5	对工作不安全感与敬业度和工作绩效关系的讨论 /	187
8.5.1	对工作不安全感与敬业度关系的讨论 /	187
8.5.2	对敬业度与工作绩效关系的讨论 /	188
8.5.3	对工作不安全感与工作绩效关系的讨论 /	189

- 8.5.4 对工作不安全感与敬业度和工作绩效三者之间关系的讨论 / 191

9. 研究结论与展望 / 192

9.1 研究结论 / 192

- 9.1.1 教师工作不安全感的构成及差异情况 / 192
- 9.1.2 教师敬业度的构成及差异情况 / 193
- 9.1.3 教师工作绩效的构成及差异情况 / 193
- 9.1.4 教师工作不安全感、敬业度和工作绩效关系情况 / 194
- 9.1.5 假设验证结果综合情况 / 201

9.2 本研究对人力资源管理实践的启示 / 203

- 9.2.1 宏观层面：国家层面 / 204
- 9.2.2 中观层面：高等学校 / 206
- 9.2.3 微观层面：教师个人 / 211

9.3 研究不足与展望 / 214

- 9.3.1 研究样本的局限 / 214
- 9.3.2 量表的局限 / 214
- 9.3.3 研究分析的局限 / 215

参考文献 / 216