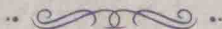


# 高校教师胜任力与 工作绩效关系研究

## ——复合型组织支持的作用机制



曹志峰 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社



# 高校教师胜任力与 工作绩效关系研究

## ——复合型组织支持的作用机制

曹志峰 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

高校教师胜任力与工作绩效关系研究:复合型组织支持的作用机制/曹志峰著.—武汉:武汉大学出版社,2019.11

ISBN 978-7-307-21114-8

I.高… II.曹… III.高等学校—教师—能力—关系—激励制度—研究 IV.G645

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2019)第 181345 号

责任编辑:鲍 玲      责任校对:汪欣怡      版式设计:马 佳

---

出版发行:武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮箱: cbs22@ whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷:北京虎彩文化传播有限公司

开本:720×1000 1/16 印张:21 字数:421 千字 插页:1

版次:2019 年 11 月第 1 版 2019 年 11 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-21114-8 定价:59.00 元

---

版权所有,不得翻印;凡购我社的图书,如有质量问题,请与当地图书销售部门联系调换。

# 前 言

本研究首先通过对高校教师胜任力、教师工作绩效和组织支持等核心概念的界定并进行操作化定义和测量,形成“高校教师工作情况调查”预测问卷,并对预调研收集到的 176 份网络版有效调查问卷进行信度和效度检验,同时对预测问卷进行修订和完善,形成“高校教师工作情况调查”正式问卷。其次,根据研究目的和研究问题,采用网络问卷调查方法对贵州大学、贵州师范大学和贵州财经大学等 21 所本科院校的高校教师和管理人员进行抽样调查,共获取 879 份有效高校教师调查数据。通过对有效调查样本的分析和处理,具体包括样本特征分析、描述性分析和正态性检验以及信度和效度检验,确定了调查样本具有良好代表性和调查问卷较高的信度和效度质量。再次,通过独立样本 T 检验和方差分析、相关分析和多元层级回归分析以及协方差结构方程模型分析对研究变量进行实证研究。分别探讨了性别、受教育程度、职称、学科和工作时间等人口统计学特征对教师工作绩效和组织支持感知群体差异,高校教师胜任力、教师工作绩效和组织支持感知之间的相关和因果关系以及组织支持感知影响高校教师胜任力与工作绩效关系作用机制。最后,本研究根据目的性抽样方法,对贵州大学、贵州师范大学和贵州财经大学等 21 所本科院校的 12 名高校教师和 8 名高校管理人员进行半结构性访谈,结合信度、效度和研究伦理道德,采用描述性分析和解释性分析对高校教师胜任力、教师工作绩效和组织支持进行质性研究,以补充、完善量化研究结论。

结合量化研究和质性访谈,本研究得到如下结论:①研究变量结构维度具有多元性特点。高校教师胜任力包括基础胜任力、教学胜任力、科研胜任力和创新胜任力 4 个维度 25 个测量项,教师工作绩效包括任务绩效、关系绩效和适应性绩效 3 个维度 20 个测量项,组织支持感知包括组织制度支持感知、学校领导支持感知和学校同事支持感知 3 个维度 20 个测量项。②研究对象分布合理、群体差异显著。通过对调查样本的描述性统计、正态性检验,发现研究对象分布合理,研究结论将具有一定的代表性和推广性。同时,高校教师工作绩效和组织支持感知等研究变量在性别、受教育程度、职称、学科和工作时间等人口统计学特征上普遍存在较大群体差异。③研究变量相关性高、回归效应显著。通过相关分析和多元层级回归分析方法对研究变量进行相关和回归分析,发现性别、受教育程度和工作年限等控制变

量,高校教师胜任力等自变量以及组织支持感知等中间变量对高校教师任务绩效、关系绩效和适应性绩效等研究变量分别存在较高的相关关系和显著回归效应。④组织支持感知存在显著性中介效应。通过 SPSS22.0 和 AMOS21.0 统计软件对研究变量关系的作用机制进行协方差结构方程模型分析,发现组织支持感知在高校教师胜任力与工作绩效关系中存在显著中介效应。⑤质性研究有效地完善了量化研究结论。高校教师主观能动性的驱动作用能够有效地解释高校教师胜任力与工作绩效的直接效应,而组织支持的形成与塑造功能能够有效地解释组织支持感知的中介效应。

相对已有研究成果,本研究的创新之处体现在以下两个方面:一是理论应用创新。具体包括:①将组织支持理论引入高等教育研究领域。本研究引入组织支持作为中间变量,通过对复合型组织支持在高校教师胜任力与工作绩效关系作用机制的调查研究,从组织支持理论的视角探讨了提高高校教师胜任力和促进高校教师工作绩效的对策建议。②关于组织支持结构的研究结论。本研究提出复合型组织支持的概念,它可以被解构为基于高校组织视角的“组织支持获得”和基于高校教师视角的“组织支持感知”,具有一定的理论创新意义。此外,本研究还提出了组织制度支持感知结构维度,建立了新的组织支持感知测量模型。二是研究方法创新。具体体现在:①采用复合型组织支持视角探讨高校组织支持理论。本研究在“组织支持感知”研究的基础上提出了组织视角的“组织支持获得”的综合构念,以组织制度支持感知、学校同事支持感知以及学校领导支持感知作为其操作性定义,在此基础上形成了高校组织支持理论的复合型视角。②运用实证研究与质性访谈的方法对问题进行系统研究。本研究综合量化研究和质性访谈研究方法,对高校教师胜任力、教师工作绩效以及组织支持获得与组织支持感知的形成和作用机制进行了系统分析,较全面和透彻地证实了组织支持影响高校教师胜任力与工作绩效关系的作用机制。

本研究的实践启示如下:①基于高校组织的对策建议,具体包括:一是构建基于胜任力的高校教师人力资源管理体系;二是健全高校教师人力资本的绩效评价体系;三是高校人力资源管理要强化组织支持感知对教师的影响。②基于高校教师的对策建议,具体包括:一是构建基于胜任力的高校教师专业发展模式;二是提升适应高校组织发展战略的工作绩效水平;三是教师要增强对高校人力资源管理组织支持获得的感知。

复合型组织支持对高校教师胜任力与工作绩效关系的作用机制是一项复杂的系统研究工程。本研究尽管采用了科学的研究方法、规范的研究程序对此进行论证,得到的研究结论也符合研究设计预期,但是仍然存在一定的局限性,需要研究人员在未来的研究加以改进、完善和深化:①不断验证与提高调查问卷质量。高校教师胜任力、教师工作绩效和组织支持感知等核心概念的量表编制和调查问卷设计没有进行大样本的反复检验,调查问卷的合理性和通用性有待进一步检验。后续研究

还需要对高校教师胜任力、教师工作绩效和组织支持感知等核心概念的量表编制和调查问卷设计进行反复验证、修正和完善，以形成成熟的调查问卷。②不断细化或增加研究对象数量。研究对象和调查样本量可能会影响研究结论。因此，后续研究可以从以下两方面进行考虑：一是对研究对象进行更加细致的分类，提高研究对象的代表性；二是增加数据收集样本数量和质性访谈个案数量，这样也会得出更加精确的研究结论和提出更具针对性的对策建议。

曹志峰

二〇一八年十二月

# 目 录

|                         |    |
|-------------------------|----|
| 第一章 导论.....             | 1  |
| 第一节 研究背景与问题提出.....      | 1  |
| 一、研究背景.....             | 1  |
| 二、问题提出.....             | 5  |
| 第二节 研究目的与意义.....        | 7  |
| 一、研究目的.....             | 7  |
| 二、研究意义.....             | 9  |
| 第三节 研究重点与难点 .....       | 12 |
| 一、研究重点 .....            | 12 |
| 二、研究难点 .....            | 12 |
| 第四节 研究结构与主要章节 .....     | 13 |
| 第二章 文献综述 .....          | 16 |
| 第一节 关于高校教师胜任力的研究 .....  | 16 |
| 一、胜任力研究溯源 .....         | 16 |
| 二、胜任力概念辨析 .....         | 19 |
| 三、胜任力模型构建 .....         | 21 |
| 四、高校教师胜任力研究 .....       | 24 |
| 五、小结 .....              | 30 |
| 第二节 关于高校教师工作绩效的研究 ..... | 30 |
| 一、工作绩效内涵界定 .....        | 30 |
| 二、工作绩效测量维度研究 .....      | 33 |
| 三、高校教师工作绩效研究 .....      | 36 |
| 四、小结 .....              | 40 |
| 第三节 关于高校组织支持的研究 .....   | 40 |
| 一、组织支持理论的提出 .....       | 40 |
| 二、组织支持测量维度 .....        | 43 |

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 三、组织支持相关变量及作用机制研究 .....       | 45 |
| 四、小结 .....                    | 48 |
| 第四节 关于高校教师胜任力与工作绩效关系的研究 ..... | 48 |
| 一、高校教师胜任力与工作绩效关系预测研究 .....    | 49 |
| 二、高校教师胜任力与工作绩效关系机制研究 .....    | 51 |
| 三、小结 .....                    | 52 |
| 第五节 文献研究总结和评述 .....           | 53 |
| 一、高校教师胜任力 .....               | 53 |
| 二、高校教师工作绩效 .....              | 54 |
| 三、高校组织支持 .....                | 54 |
| 四、高校教师胜任力与工作绩效关系研究评述 .....    | 55 |
| 本章小结 .....                    | 56 |
| <br>第三章 研究设计 .....            | 57 |
| 第一节 核心概念界定 .....              | 57 |
| 一、高校教师胜任力 .....               | 58 |
| 二、高校教师工作绩效 .....              | 60 |
| 三、高校组织支持 .....                | 62 |
| 第二节 概念操作化定义及测量 .....          | 64 |
| 一、高校教师胜任力操作化定义及测量 .....       | 64 |
| 二、高校教师工作绩效操作化定义及测量 .....      | 66 |
| 三、高校组织支持感知操作化定义及测量 .....      | 68 |
| 第三节 理论基础 .....                | 70 |
| 一、人才测评理论 .....                | 70 |
| 二、绩效激励理论 .....                | 73 |
| 三、组织支持理论 .....                | 77 |
| 四、高校教师发展理论 .....              | 80 |
| 第四节 研究问题与假设 .....             | 84 |
| 一、研究问题 .....                  | 84 |
| 二、研究假设 .....                  | 86 |
| 三、本研究概念框架 .....               | 86 |
| 第五节 研究方法与思路 .....             | 87 |
| 一、研究方法 .....                  | 88 |
| 二、研究思路 .....                  | 94 |
| 本章小结 .....                    | 97 |

|                                           |     |
|-------------------------------------------|-----|
| 第四章 研究变量问卷编制与分析 .....                     | 99  |
| 第一节 调查问卷设计与内容结构 .....                     | 100 |
| 一、调查问卷设计原则 .....                          | 100 |
| 二、调查问卷设计步骤 .....                          | 101 |
| 三、调查问卷内容结构 .....                          | 107 |
| 第二节 预测问卷施测与分析 .....                       | 111 |
| 一、预测问卷施测 .....                            | 111 |
| 二、预测问卷分析 .....                            | 113 |
| 第三节 正式调查与数据质量评估 .....                     | 131 |
| 一、预测问卷修订与正式问卷形成 .....                     | 131 |
| 二、研究数据收集与基本分析 .....                       | 133 |
| 三、研究变量信度与效度分析 .....                       | 142 |
| 本章小结 .....                                | 156 |
| 第五章 高校教师胜任力与工作绩效关系实证分析 .....              | 157 |
| 第一节 研究问题与假设操作化 .....                      | 158 |
| 一、研究问题操作化 .....                           | 158 |
| 二、研究假设操作化 .....                           | 159 |
| 第二节 研究变量差异性分析 .....                       | 163 |
| 一、性别影响差异性分析 .....                         | 164 |
| 二、受教育程度影响差异性分析 .....                      | 165 |
| 三、职称影响差异性分析 .....                         | 168 |
| 四、学科影响差异性分析 .....                         | 171 |
| 五、工作时间影响差异性分析 .....                       | 174 |
| 第三节 研究变量相关性分析 .....                       | 176 |
| 一、高校教师胜任力与工作绩效相关性分析 .....                 | 177 |
| 二、高校教师胜任力与组织支持感知相关性分析 .....               | 178 |
| 三、组织支持感知与工作绩效相关性分析 .....                  | 178 |
| 第四节 研究变量线性回归分析 .....                      | 179 |
| 一、虚拟变量对比编码 .....                          | 180 |
| 二、研究变量多重共线性检验 .....                       | 182 |
| 三、研究变量多元层级回归分析 .....                      | 183 |
| 第五节 组织支持感知对高校教师胜任力与工作绩效关系作用<br>机制分析 ..... | 188 |
| 一、中介效应检验原理与过程分析 .....                     | 189 |

二、组织制度支持感知对研究变量中介效应分析..... 191

三、学校同事支持感知对研究变量中介效应分析..... 195

四、学校领导支持感知对研究变量中介效应分析..... 200

第六节 研究结果分析与讨论..... 204

一、研究假设检验结果整理..... 204

二、研究变量差异性分析结果与讨论..... 207

三、研究变量相关回归分析结果与讨论..... 210

四、研究变量作用机制分析结果与讨论..... 213

本章小结..... 213

第六章 高校教师胜任力与工作绩效关系系统分析..... 215

第一节 质性研究设计..... 216

一、质性研究方法的选择..... 216

二、访谈提纲与问题设计..... 218

三、确定访谈对象与访前准备..... 221

四、质性研究信度、效度和伦理..... 225

第二节 质性研究过程..... 228

一、质性研究资料收集..... 229

二、质性研究资料整理..... 230

三、质性研究资料分析..... 233

第三节 高校教师胜任力、工作绩效和组织支持描述性分析..... 236

一、高校教师胜任力描述性分析..... 237

二、高校教师工作绩效描述性分析..... 242

三、高校组织支持描述性分析..... 247

第四节 复合型组织支持对高校教师胜任力与工作绩效关系  
解释性分析..... 251

一、从高校教师胜任力到工作绩效：个体主观能动性的  
驱动作用..... 251

二、从工作绩效到高校教师胜任力：组织支持的形成与  
塑造功能..... 255

本章小结..... 259

第七章 研究结论、建议与展望..... 261

第一节 主要研究结论..... 261

一、研究变量结构维度具有多元一体性..... 262

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| 二、研究对象分布合理、群体差异显著                | 264 |
| 三、研究变量相关性高、回归效应显著                | 265 |
| 四、组织支持感知存在显著性中介效应                | 266 |
| 五、质性研究补充、完善量化研究结论                | 267 |
| 第二节 相关的对策建议                      | 267 |
| 一、基于高校组织的对策建议                    | 267 |
| 二、基于高校教师的对策建议                    | 270 |
| 第三节 可创新之处                        | 273 |
| 一、理论应用创新                         | 273 |
| 二、研究方法创新                         | 274 |
| 第四节 研究局限与展望                      | 275 |
| 一、研究局限                           | 275 |
| 二、研究展望                           | 276 |
| 附录                               | 278 |
| 一、“高校教师工作情况调查”预测问卷               | 278 |
| 二、“高校教师工作情况调查”正式问卷与预测问卷编号<br>对应表 | 283 |
| 三、“高校教师工作情况调查”正式问卷               | 284 |
| 四、调查问卷难度测量表                      | 289 |
| 五、高校教师工作情况访谈问卷                   | 290 |
| 六、高校管理人员工作情况访谈问卷                 | 292 |
| 参考文献                             | 295 |
| 一、中文文献                           | 295 |
| 二、英文文献                           | 309 |
| 后记                               | 321 |

# 第一章 导 论

教育研究缘起于教育问题，教育研究的价值取决于教育问题本身的价值和意蕴。自从在西方被称为“教育评价之父”的拉尔夫·泰勒(Ralph W. Tyler)提出教育评价的概念以来，对教育评价的研究就一直没有中断过，教育评价也作为教育科学学科领域的一个重要分支得以确定下来。<sup>①</sup> 高校教师作为教育评价学中的“第一要素”或主体力量，围绕高等教育人才培养、科学研究、社会服务以及创新发展等众多议题都离不开高校教师这一特定的评价主体和客体。因此，教师评价作为教育评价领域的重要研究对象，也成为许多研究人员、学校管理者以及教育行政部门政策制定者们所关注的重点领域。就某种意义而言，本研究的高校教师胜任力、教师工作绩效和组织支持都是一种价值判断活动，也属于教育评价的研究范畴。新时代背景下，在“双一流”建设过程中我国高校教师需要具备什么样的胜任力？高校教师工作绩效具有哪些特点？组织支持又面临哪些问题，以及应该如何解决？这将是本研究需要探讨与解决的重要理论和实践问题。

## 第一节 研究背景与问题提出

### 一、研究背景

研究背景与研究问题密切相关，本研究主要是从研究的外在背景和内在背景两个方面进行陈述的。

#### (一)研究的外在背景

研究的外在背景主要是从与研究问题有关的外部环境但和教育密切联系的方面进行分析，本研究的外在背景主要包括创新型国家建设战略的新使命和现代组织—员工关系的新理念等两个方面。

---

<sup>①</sup> 王光彦. 大学教师绩效评价研究：基于教师自主发展的探索[M]. 北京：教育科学出版社，2012：1.

### 1. 创新型国家建设战略的新使命

习近平总书记在党的十九大报告中强调，加快建设创新型国家。<sup>①</sup> 创新型国家建设是事关社会主义现代化建设全局的重大战略性决策，其核心是把增强自主创新能力作为发展科学技术的战略基点，走中国特色自主创新道路。自主创新是引领发展的第一动力，是建设现代化经济体系的战略支撑。自主创新的本质是人才驱动，综合国力竞争归根到底是人才竞争，这就需要数以千万计的高素质专门人才和一大批拔尖创新人才提供智力支持。哪个国家拥有人才上的优势，哪个国家就会最后拥有实力上的优势。<sup>②</sup> 高校作为一个特殊的学术共同体组织，是人才培养和科学研究的衔接点，它肩负起高素质创新人才的培养、原始性创新研究、科研开发以及科技成果转化与产业化的重要历史责任。《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》明确提出高等学校要着力培养高素质专门人才和拔尖创新人才，要推动高校创新组织模式，促进科研与创新人才培养相结合。<sup>③</sup> 显然，推进创新型国家建设是高校义不容辞的神圣使命。而教师作为高校的第一资源，尤其是具有突出胜任力和卓越绩效的高校教师，其整体素质的高低不仅关系到高质量的创新创业型人才的培养和科技创新，还决定和制约着创新型国家建设的速度与质量。19世纪末，德国教育学家第斯多惠（F. A. W. Diesterweg）认为，一个差的教师奉送真理，一个好的教师则教人发现真理。<sup>④</sup> 按照这个标准来衡量教师，我国高校的部分教师无疑只能进入“差教师”的行列。为此，如何建设一支具有优异胜任力和卓越绩效的师资队伍，为创新型国家建设提供人力资本支持，是我国高等教育发展亟待解决的当务之急。

### 2. 现代组织—员工关系的新理念

截至目前，学术界对组织员工地位的认识主要经历了从人力到人力资源，从人力资源再到人力资本这三个阶段，它反映了管理理论对组织员工地位认识的不断提高与升华。学术界对组织员工地位认识的每一次观念变革，都会引起了一系列管理实践的革新。1960年，美国经济学家西奥多·舒尔茨（Theodore W. Schultz）提出了人力资本理论。<sup>⑤</sup> 此后，对组织员工地位的认识由人力资源逐步过渡到人力资本，

① 权威发布：十九大报告全文[EB/OL]（2018-05-07）. <http://sh.people.com.cn/n2/2018/0313/c134768-31338145.html>.

② 中共中央宣传部．习近平总书记系列重要讲话读本[M]．北京：学习出版社，人民出版社，2014：67.

③ 国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）[EB/OL]（2018-05-07）. [http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/info\\_list/201407/xxgk\\_171904.html](http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/info_list/201407/xxgk_171904.html).

④ DIESTERWEG F A. 德国教师培养指南[M]．袁一安，译．北京：人民教育出版社，1979：129.

⑤ 陈志霞．知识员工组织支持感及其影响[M]．北京：中国经济出版社，2006：3.

“以人为本”的管理理念以及与组织员工建立长期的合作共赢关系成为现代组织人力资源管理的共识。20 世纪 80 年代,美国社会心理学家 Robert Eisenberger 等学者基于社会交换理论、互惠原则与组织拟人化思想,正式提出的组织支持理论。<sup>①</sup>有力地推动了“以人为本”管理理念的实践。组织支持理论指出,员工对组织赋予人性化特征,推测组织重视他们的价值和贡献以及关心他们利益的程度,并把这种感觉到的支持转变为他们对组织的承诺、忠诚和工作绩效。组织支持理论的提出克服了以往人力资源管理中片面强调员工对组织的承诺,而很少关注组织对员工承诺的局限性,它强调组织对于员工的关心和重视才是导致员工愿意留在组织内部、并为组织作出贡献的重要原因,即先有组织对于员工的承诺,然后才会有员工对于组织的承诺。<sup>②</sup> 基于社会交换的组织支持理论为高校教师工作绩效的研究提供了一个崭新的视角。它启示我们,高校要想得到教师的认同与投入,提高工作绩效,减少离职或怠工行为,就必须给予他们更多的关心和支持,并更加重视教师对高校给予支持的感知与反应。因此,将这一理论引进高校人力资源管理,探索提高教师工作绩效的新思路,从而更好地服务高校教师,促进教师专业发展是十分重要的。

## (二)研究的内在背景

研究的内在背景主要是从与研究问题有关的教育内部进行分析,本研究的内在背景主要包括高等院校竞争国际化的新诉求和高校教师组织发展的新愿景两个方面。

### 1. 高等院校国际竞争的新诉求

继“211”工程、“985”工程之后,我国又推出了世界一流大学和一流学科建设(以下简称“双一流”建设)。“双一流”建设首次提出了我国高等院校学科、大学冲击世界一流的宏伟目标和实施路径,吹响了我国大学冲刺世界一流、打造国际顶尖学府的“冲锋号”,是我国高等教育发展史上又一个里程碑式的战略举措。根据国务院发布的《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》,到 21 世纪中叶,我国一流大学和一流学科的数量和实力要进入世界前列,基本建成高等教育强国。当今世界上,高等院校的国际化竞争已经成为一种波及各国高等教育的世界性潮流。高等院校国际化竞争,归根到底是人才的竞争,特别是学术泰斗、学术权威或科研成果,对社会具有突出贡献的高层次人才之间的竞争,而且今后高校之间的人才竞争将变得更加激烈。面对这一严峻的形势,我国高等院校要提高核心竞争力,要培养高素质的创新创业型人才,凝练大学的精神文化,形成自己的办学特色,关

---

① EISENBERGER R, HUNTINGTON R, HUTCHISON S, SOWA D. Perceived organizational support[J]. Journal of Applied psychology, 1986(71): 500-507.

② 李伟,张文慧,王淑红. 组织行为学[M]. 武汉:武汉大学出版社,2012: 134.

键在于建设一支高素质的教师队伍,提高教师队伍的综合素质和创新能力。<sup>①</sup>正如哈佛大学前校长科南特(James Conant)曾经指出:“大学的荣誉不在于它的校舍和人数,而在于它一代又一代教师的质量,一个学校要站得住,教师一定要出色。”<sup>②</sup>同样,梅贻琦教授在清华大学的就职典礼演说中也提出:“所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也。”<sup>③</sup>显然,高质量的教师代表了高校的质量水平。为此,加强高校教师人才资源开发,为高校教师提供组织支持和“自我实现”激励,从而吸引和留住一流教师队伍并充分调动他们工作的积极性和主动性,从来没有像今天这样紧迫和重要。可以说,如何建设一支高素质的师资队伍已经成为世界一流大学竞争的“必修课”。

## 2. 高校教师组织发展的新愿景

高校教师发展作为一个蕴含教育理论和实践的专业性词汇,其概念在不同教育历史时期具有不同的内涵特征。目前,高校教师发展被认为是包含教师个人发展、教学发展、专业发展以及组织发展等多个维度的整体发展。<sup>④</sup>随着高校教师发展理念的逐步推广,许多高校意识到仅以教师个体为发展对象的高校教师发展理念并不能达到预期的效果。1975年,美国学者威廉·伯格奎斯特(William H. Bergquist)等率先提出了涵盖个人发展、教学发展和组织发展的高校教师发展模型,指出高校教师发展需要在“过程”“态度”和“结构”等三个层面上共同进行。<sup>⑤</sup>与此同时,杰瑞·盖夫(Jerry Gaff)也从三个不同的角度对高校教师发展实践提出了系统的指导建议,他试图构建一个以教师为中心的教师发展组织模式。<sup>⑥</sup>与前者不同的是杰瑞·盖夫特别强调在组织发展中应该创设能促进有效教学的情境,同时他还将情感发展纳入到教师发展的范畴之内。此外,美国教育评价学家森特拉(John A. Centra)提出高校教师发展的四层次理论,除了传统的个人发展、教学发展和专业发展三部分外,该理论还将组织发展界定为对教师的教学、科研和服务工作提供支

① 北京大学国家行政学院MPA联合教育指导委员会办公室. 中国政府管理实践研究(第4辑)[M]. 北京: 国家行政学院出版社, 2010: 210.

② [美]贝纳德. 哈佛家训——哈佛所坚持的世界观[M]. 张文会, 译. 北京: 煤炭工业出版社, 2015: 20.

③ 智效民. 大学之魂——民国老校长[M]. 北京: 中国华侨出版社, 2012: 71.

④ 汪霞, 崔军. 高校教师教学发展的理论基础与促进策略[J]. 中国高教研究, 2015(11): 87-91.

⑤ BERGQUIST W H, PHILLIPS S R. Components of an effective faculty development program [J]. The Journal of Higher Education, 1975(2): 177-211.

⑥ JERRY G. Toward Faculty Renewal: Advances in Faculty, Instructional, and Organizational Development [M]. San Francisco: Jossey-Bass, 1976: 76.

持和促进作用的动力结构。<sup>①</sup>由此可见,组织发展作为高校教师发展一个不可或缺的组成部分,为高校教师个人发展、教学发展和专业发展等其他发展内容创造了良好的实践条件,并逐步完善成为一项独立的高校教师发展内容。同样,高校教师发展活动需要通过相应的组织机构进行实施,得到高校组织制度支持感知、学校同事支持感知和学校领导支持感知。这既是高校教师发展工作的有效途径,又是高校教师发展实现组织化和制度化的实践载体。

## 二、问题提出

### (一)高校教师评价的时代内涵

新时代背景下,高校教师人力资源管理需要给高校教师确立什么样的能力观和绩效导向?高校教师胜任力和绩效内涵是什么?美国阿里·哈拉契米(A. Halachmi)等学者指出,“评价什么?”需要有确切的概念,这样才可以被操作化和实施测量。<sup>②</sup>为有效把握高校教师胜任力和绩效的时代内涵,将其核心理念融入高校发展战略中就具有典型的现实意义,这也是高校教师胜任力和绩效的重构问题。高校教师胜任力和绩效的结构以及内涵指标不仅体现着高校的发展战略,也是高校办学使命的出发点和落脚点,它决定着高校教师胜任力和绩效的结构形态、运作模式以及导向功能。长期以来,高校关于教师胜任力和绩效的理论和实践都只偏重于高校组织绩效目标的设定以及教师个体绩效评价等技术层面的问题,而忽视了高校教师胜任力,并把教师工作绩效内涵的研究置于次要位置。这种评价方法有失偏颇,忽视了评价的改进与激励功能,不能真实地体现高校教师评价的时代要求。事实上,没有明晰高校教师胜任力和绩效的时代内涵,也就没有明确的高校发展战略导向。换句话说,科学、准确地界定高校教师胜任力和绩效的时代内涵,可以调动高校教师工作积极性,促进教师发展,这也是实现高校组织绩效管理目标和实施创新型国家建设必须首先回答的基础性理论问题。对高校教师胜任力和绩效的内涵探讨,把胜任力理论引入高校教师评价体系,运用现代人力资源管理理念对高校教师进行选拔、评价、培训与辞退等,不仅是对现有评价体系的一种创新和完善,也为高校教师胜任力、绩效评价以及高校教师人力资源管理开阔了视野,更是新时代呼唤的要求。

---

① CENTRA J A. Faculty Evaluation and Faculty Development in Higher Education[M]//Smart J C. Higher Education: Handbook of Theory and Research. New York: Agathon Press, 1989: 155.

② HALACHMI A, EBRARY I. Performance measurement and performance management[J]. Computer, 1995(4): 2.

## (二) 高校教师激励理论的新视野

新时代背景下,基于组织支持理论的人力资源管理是高校获取竞争优势的根本途径。著名管理学家彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)指出,管理的本质不是技术和程序,管理的本质是使知识富有成效。<sup>①</sup> 高校教师作为知识分子的特殊群体,他们不仅关注高校的工资、奖金和福利待遇等物质回报;更关注高校组织工作环境、组织地位、自我发展和工作成就等非物质回报,例如教师专业发展、自我实现成就感等精神回报。在人力资源管理领域,以往的研究和实践主要集中在教师对高校的单向承诺,而忽略了高校对教师的承诺。随着高等教育的不断发展,人力资本在组织发展中起到了日益重要的作用,高校教师的组织地位不断提高,这对高校人力资源管理提出了更高的要求。高校的人力资源管理者开始进行组织支持研究和实践,从教师与高校关系的视角来寻求提高教师工作绩效,形成教师激励理论的新视角。在国际上,部分高校已经意识到了高校教师感知的组织支持比组织支持本身更能激发教师的工作热情。例如香港科技大学引以自豪的座右铭“聘请一流人才,并让他们快乐”(Recruit the best people and keep them happy)。<sup>②</sup> 这极大地促进了香港科技大学世界一流大学的建设。因此,从高校组织角度和高校教师角度等复合型组织支持分别考察其对人力资源管理成效的归因,可以帮助高校人力资源管理部门更加清楚地了解哪种人力资源管理政策可以更好地激励高校教师积极行为,以产生更高的工作绩效,以此制订出符合高校教师发展的人力资源管理政策,并更加注重高校教师对组织支持的感知。

## (三) 研究者自身的研究旨趣

我国传统的人力资源管理往往强调“重组织、轻个人”,这种管理方式明确个体责任、执行严格纪律以及重视监督和考核,要求个体牺牲自身利益以服从组织利益。究其原因,这多与不恰当的组织—员工关系有关,即中国传统文化与管理长期作用形成的“组织势强,个体势弱”,导致了员工不能从组织中获得合理的情感、物质支持。<sup>③</sup> 国外已有研究表明,组织支持、组织承诺以及组织公民行为等措施会有效提高员工绩效、促进员工产出。例如, J. M. George 等学者认为组织支持感知

<sup>①</sup> The Age of Social Transformation [EB/OL] (2018-05-07). <https://www.theatlantic.com/past/docs/issues/95dec/chilearn/drucker.htm>.

<sup>②</sup> 年薪 115 万能养出“纯学术”的教授吗? [EB/OL] (2018-05-07). <http://scitech.people.com.cn/GB/13104423.html>.

<sup>③</sup> 邵芳. 复合型视角下组织支持形成及作用研究[M]. 西安: 西安电子科技大学出版社, 2016: 3.