

全国教育科学“十二五”规划教育部重点资助项目



高校教师绩效提升的 动力机制研究

丁志同  著



苏州大学出版社
Soochow University Press

全国教育科学“十二五”规划教育部重点资助项目

(基金编号: DIA120266)

高校教师绩效提升的 动力机制研究

丁志同 著

苏州大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

高校教师绩效提升的动力机制研究 / 丁志同著.
苏州: 苏州大学出版社, 2013. 12
全国教育科学“十二五”规划教育部重点资助项目
ISBN 978-7-5672-0500-0

I. ①高… II. ①丁… III. ①高等学校—教师—工资
管理—研究—中国 IV. ①G647.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 250660 号



高校教师绩效提升的动力机制研究

丁志同 著

责任编辑 董炎 杨婷

苏州大学出版社出版发行

(地址: 苏州市十梓街1号 邮编: 215006)

常州市武进第三印刷有限公司印装

(地址: 常州市武进区湔里镇村前街 邮编: 213154)

开本 787 mm×1 092 mm 1/16 印张 12.25 字数 260 千

2013 年 12 月第 1 版 2013 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5672-0500-0 定价: 30.00 元

苏州大学版图书若有印装错误, 本社负责调换
苏州大学出版社营销部 电话: 0512-65225020
苏州大学出版社网址 <http://www.sudapress.com>

前言

国家发展的希望在教育,办好教育的希望在教师。2012年11月29日,中共中央总书记习近平带领新一届中央领导,集体参观中国国家博物馆“复兴之路”展览时,把实现中华民族伟大复兴就是中华民族近代以来最伟大的梦想定义为“中国梦”。毫无疑问,实现中华民族伟大复兴是一项非常艰巨的系统工程。而要实现“中国梦”,显然离不开教育的助力。没有众多人才的培育,“中国梦”的实现就会失去智力资源的强力支撑,这也正是时代赋予高校的责任和使命。要实现高等教育对社会责任的有效落实,高等学校不仅要努力在人才竞争和科技竞争中占领优势地位,而且要在管理体制和运行机制等更深层次的竞争中掌握主动权。高校教师个体绩效的实现是高校社会绩效责任得以有效落实的逻辑起点,因而,高校组织效能和人才培养质量的高低关键在于是否调动了广大教师的工作积极性和创新主动性,没有教师对高校绩效责任的承担和落实,没有教师工作激情和创新理念,一切都将是空话。

我国高校人力资源管理体制改革一直在不断地进行着,但其人才配置方式仍处在发展和完善过程之中,人力资源管理理念、手段、方式和方法尚处于转型时期。审视高校现有的管理体制,对教师更多地体现为居高临下的指挥,“投资”与“回报”总是作为决策的最重要指针。高校在对教师教学、科研和社会服务等绩效考核中,无不体现着对“效益”的追求,一定程度上忽视了“人本”关怀。与此相应,大多数高校都程度不一地存在教师幸福感不高、工作压力大、工作动力不足等不良现象,而这些不良现象的存在,直接影响着高校创新人才的培养质量。

基于这一背景和实践现状的考量,如下问题须加以回答:

(1) 在新的时代背景下,高校绩效管理实践需要给高校教师什么样的导向?即高校教师绩效的结构和内涵是怎样的?

(2) 在当前高校教师工作满意度普遍不高,工作积极性比较缺失的现实状况之下,如何重振高校教师的工作激情,进而实现“效率”与“人本”的协同?高校教师工作动力因素是什么?

(3) 高校教师的工作动力和绩效之间关系如何? 它们之间有怎样的作用机理?

(4) 在整个动力系统中,各种动力的效用有何不同,整体效果如何量化?

立足于对前述问题的回应,2012年,全国教育科学“十二五”规划教育部重点项目《高校教师工作动力对绩效的影响机理研究》(项目编号 DIA120266)获批立项。根据项目研究的进度安排,研究从设计筹划到定稿都得以按部就班、有条不紊地进行。本书研究以高校教师为调研样本,研究过程中控制了性别、年龄、工作年限、教学年限、职称、教育程度、专业、学校层次以及学科层次等人口学统计变量,以 SPSS17.0 和 AMOS18.0 软件为统计分析工具,采用因子分析、相关性分析、结构方程模型等方法。具体研究循着提出问题→分析问题→解决问题的思路展开。提出问题阶段:基于对高校教师绩效管理的宏观、中观和微观背景的分析,提出研究问题。分析问题阶段:围绕研究问题,对有关文献资料及研究涉及基本理论进行梳理、分析,寻找研究的切入点。解决问题阶段:主要是通过实证研究了高校教师工作动力与绩效之间的作用关系。为突出高校教师绩效和工作动力内涵的基础理论意义,首先在研究安排上,把高校教师绩效的量表开发和内涵研究,以及高校教师工作动力的量表开发和内涵研究分别单独成章(详见第三章、第四章);然后,根据结构方程模型分析技术,按照提出研究假设→问卷调研→统计分析→检验假设这一过程,实证了高校教师工作动力与绩效关系假设,明晰了它们之间作用关系和作用效应(详见第五章);最后,在有关实证结论的基础上,提出了动力系统的总动力方程,进一步探讨了各种力的作用机理与效果。纵观本书的研究,主要有以下几方面工作:

(1) 开发了高校教师绩效和高校教师工作动力两个量表。在文献分析和专家论证的基础上,初步制订高校教师绩效和工作动力调研问卷,并基于人本的考虑,以教师为调查对象,开发了包括 27 个测量指标的高校教师绩效量表和包括 25 个测量指标的高校教师工作动力量表。研究发现,高校教师绩效是一个系统概念,在结构上包含素质绩效、创新绩效和学习绩效三个维度;高校教师工作动力是其个体心理综合认知,动力因素包括职业驱动、组织驱动和社会驱动三个维度。

(2) 探究了高校教师工作动力与绩效之间的作用机理。基于系统的思想,运用结构方程模型(SEM),以高校教师自我效能感为中介变量,分析了高校教师工作动力因素与绩效之间的关系,探讨了三个变量共 9 个子变量之间的相互作用机理。并以职业驱动为例,探究了职业驱动与绩效的互动关系。研究结果表明,高校教师工作动力对绩效起直接影响作用,高校教师自我效能感在高校教师工作动力与绩效之间起到部分中介作用。其中,高校教师工作动力的 3 个因子(职业驱动、组织驱动和社会驱动)对高校教师绩效的 3 个子因子(素质绩效、创新绩效和学习绩效)都存在正向影响。职业驱动对高校教师自我效能感起到正向影响作用;组织驱动和社会驱动对高校教师的自我效能感作用不显著;高校教师自我效能感对绩效存在正向影响作用。研究还发现,性别等人口学统计变量对高校教师绩效、工作动力以及自我效能感三个变量存在差异性影响。

(3) 构建了高校教师工作动力系统总动力模型。基于战略执行的考量,构建了高校教师动力—绩效传输的系统模型,明确了动力系统在整个战略绩效管理系统中的位置;在此基础上,推导了动力与绩效的关系,提出了高校教师工作动力系统的总动力方程,分析了职业驱动力、组织驱动力和社会驱动力的作用效应。结论表明,高校提升绩效的能力取决于教师个体的职业驱动、组织驱动和社会驱动的有机组成,是三者之间的协同作用效果。教师个体对职业、自身素质发展等方面的追求与渴望对绩效提升产生的内部推动力在整个动力系统中起基础作用,只有其发生正向促进作用,其他驱动因素才能有效。研究还运用该方程对 X 高校动力系统进行了诊断。

本书可供政府教育主管部门的管理人员,特别是负责高校人才、人事和师资管理的政策制定人员参考。绩效内涵的明晰、工作动力因素的遴选之于高校绩效薪酬、高校高层次人才遴选和培养等政策的制定无疑具有理论指导价值。本书还可供高校具体人事管理人员参考。当前,高校在教师管理方面具有相对自主权,相关研究成果,对构建科学而有针对性的教师管理制度亦有启发意义;动力系统方程对于诊断高校管理现状有着直接的应用价值。此外,本书也可供从事高校人力资源管理研究人员参阅,本研究通过实证研究高校教师的工作绩效、工作动力及二者之间的作用机理,为高校教师管理问题研究提供了新的思路和框架,拓展了相关研究的视野。

丁志同

2013 年 11 月于江苏淮安

目 录

第一章 绪论 /1

- 1.1 问题提出与研究意义 /1
 - 1.1.1 问题提出 /1
 - 1.1.2 研究意义 /5
- 1.2 相关研究文献综述 /7
 - 1.2.1 绩效内涵研究 /7
 - 1.2.2 高校教师绩效内涵研究 /11
 - 1.2.3 高校教师绩效影响因素研究 /14
 - 1.2.4 绩效提升机制的研究 /23
 - 1.2.5 前述研究文献的启示 /24
- 1.3 研究的主要内容与创新点 /25
 - 1.3.1 研究的主要内容 /25
 - 1.3.2 研究的创新点 /26
- 1.4 研究方法、思路与技术路线 /26
 - 1.4.1 研究方法 /26
 - 1.4.2 研究思路 /28
 - 1.4.3 研究技术路线 /28

第二章 相关概念及理论基础 /30

- 2.1 相关概念 /30
 - 2.1.1 高校教师 /30
 - 2.1.2 高校教师绩效 /31
 - 2.1.3 高校教师素质 /32
 - 2.1.4 高校教师自我效能感 /33
 - 2.1.5 高校教师工作动力 /34
 - 2.1.6 动力机制 /38

2.2 理论基础 /39

2.2.1 激励理论 /39

2.2.2 战略绩效管理理论 /43

2.2.3 系统论 /44

第三章 高校教师绩效量表开发与内涵界定 /47

3.1 高校教师绩效量表的开发 /47

3.1.1 高校教师绩效量表指标来源 /48

3.1.2 高校教师绩效内涵调查问卷(一)及分析 /51

3.1.3 高校教师绩效内涵调查问卷(二)及分析 /53

3.1.4 高校教师绩效量表 /69

3.2 高校教师绩效内涵的界定 /70

3.2.1 高校教师绩效结构模型 /70

3.2.2 高校教师绩效结构维度解析 /70

3.2.3 高校教师绩效结构重构模型的现实意义 /73

3.3 本章小结 /74

第四章 高校教师工作动力量表开发及结构确定 /75

4.1 高校教师工作动力量表开发 /75

4.1.1 高校教师工作动力因素遴选 /75

4.1.2 高校教师工作动力因素调查问卷(一)及分析 /79

4.1.3 高校教师工作动力因素调查问卷(二)及分析 /83

4.1.4 高校教师工作动力量表 /93

4.2 高校教师工作动力结构确定 /94

4.2.1 高校教师工作动力结构模型 /94

4.2.2 高校教师工作动力结构维度解析 /95

4.2.3 高校教师工作动力结构模型构建的现实意义 /96

4.3 本章小结 /97

第五章 高校教师工作动力与绩效作用关系 /98

5.1 结构方程模型原理 /98

5.1.1 结构方程模型 /99

5.1.2 调节效应和中介效应的检验 /99

5.2 研究假设 /100

5.2.1 高校教师工作动力与绩效之间的关系假设 /101

5.2.2 高校教师自我效能感的中介效应假设 /102

5.3 研究假设汇总及假设模型 /105

5.3.1 研究假设汇总 /105

5.3.2 假设模型 /106

5.4 假设检验 /107

5.4.1 调查过程 /107

5.4.2 数据处理及分析 /109

5.4.3 变量的影响路径分析 /131

5.4.4 变量的影响效应分析 /141

5.5 职业驱动绩效的 M-P 模型 /143

5.6 本章小结 /145

第六章 高校教师工作总动力模型建构与应用 /146

6.1 基于战略执行的动力—绩效传输过程 /146

6.2 高校教师工作总动力模型的构建 /147

6.2.1 动力与绩效关系的数学机理 /147

6.2.2 动力系统的力学分析 /149

6.2.3 总动力方程的构建 /150

6.3 X 高校教师工作动力系统诊断与改进 /152

6.3.1 X 高校简况 /152

6.3.2 X 高校动力系统诊断 /152

6.3.3 X 高校动力系统改进策略 /155

6.4 本章小结 /158

第七章 研究结论与展望 /159

7.1 主要结论 /159

7.2 不足 /160

7.3 展望 /161

附录 /162

参考文献 /171

后记 /182

第一章 绪 论

1.1 问题提出与研究意义

1.1.1 问题提出

当今时代,是以科学技术为第一生产力的时代。在这一时代背景下,经济竞争、组织变革、科技进步等对一个国家人力资源的培养和开发提出了新的要求,世界各国为迎接挑战、创造机遇,纷纷制定面向未来的教育发展战略,以谋求最大的发展空间和国家利益。人才的培养和开发已经上升到各个国家生存与发展的战略层面,人才在经济和社会发展中也越发体现出基础性和决定性作用。面对新的形势,我国高校必须充分认识自身在人才培养和国家创新体系中的重要地位与作用,紧扣时代脉搏,主动迎接社会的转型和变革带来的挑战,在经济社会发展中发挥自己的作用。

毋庸置疑,经过 30 多年的改革开放,中国的实力更加强大了,民族自信心也增强了,社会的承受能力也提高了,但这绝不意味着我们可以高枕无忧,更不可以故步自封。从一定意义上说,中国如果能够瞄准全球发展前沿,抓住机遇,今后一段时期将是中国社会全面进步、迅速崛起的大好时期。可以说,未来可预见的一段时期是我国推动科学发展的关键时期,也是我国产业结构调整与升级的重要机遇期。2006 年 1 月 9 日,胡锦涛同志在全国科技大会上提出中国未来科技发展目标:到 2020 年把我国建成创新型国家,使科技发展成为经济社会发展的有力支撑。到 2020 年,经济增长的科技进步贡献率要从 39% 提高到 60% 以上,全社会的研发投入占 GDP 比重要从 1.35% 提高到 2.5%。^① 这一目标的提出,对我国人才培养、人才储备和高等教育的改革与创新提出了更高要求。高等学校

^① 资料来源:[http://baike.baidu.com/view/58084.html? fromTaglist](http://baike.baidu.com/view/58084.html?fromTaglist),2006 年胡锦涛同志在全国科技大会上的讲话。

要不辱使命地担负起时代赋予的战略使命,塑造永续发展的未来,必须主动地以教育的变革来适应社会的转型,其中至关重要的是高校教育管理的转型。高等教育的管理转型就是要通过改革创新,在办学理念、办学战略、用人制度和管理体制等各个方面,突破原有的范式,达到一个新的更高的层次。这也意味着高校不仅要努力在人才竞争和科技竞争中占领优势地位,而且要在其内部管理体制和运行机制等更深层次的竞争中掌握主动权。

《哈佛管理前沿》和《哈佛管理通讯》编辑组(2009)指出,组织应对变化并求得生存必须有完美的战略执行,而这需要经营组织各个层次管理者和员工之间进行密切的协作,需要有绩效导向的执行力。^[1]自20世纪90年代以后,人们愈发倾向把绩效管理系统用做“战略实施的工具”。Mark L. Lengnick-Hall等(2009)分析战略管理进化趋势时指出,战略人力资源管理已从单纯对员工的管理转向追求创造战略贡献。^[2]绩效管理通过识别、培养、衡量和激励等绩效信息的传递,实现同战略的有效结合。绩效管理的超凡作用在于将战略目标转化为可衡量的绩效指标,然后将绩效指标从上到下层层分解至员工个体,再通过所有员工个体的行为、任务、业绩去支撑并实现整体战略。这也是组织战略目标具体化的过程,在这一过程中,员工表现的行为、完成的任务和产生的业绩就是绩效责任。绩效责任的有效落实,保证了组织目标的实现。因此,既定战略计划及目标能否实现与组织内的每一个员工的工作绩效息息相关。然而,尽管人们对战略的作用有了很高的认识,但其适用性仍令人焦虑。孙虹等(2007)对战略绩效管理的价值影响因素和适用性问题进行实证,结果也表明,与战略绩效管理有关的管理方法的应用价值并没有得到明确的认同。^[3]金占明等(2005)也提出探索能将组织战略目标逐级部署到相关组织和人员上的机制,以保证组织战略目标的顺利实施和持续改进是未来战略性绩效测控系统研究的方向和趋势之一。^[4]因此,面对新的战略使命,高校要把绩效管理系统放入到更为广阔的组织愿景、使命和战略重点中去实施,从而将绩效管理系统与学校战略使命紧密联系起来,确保其功能成功实现。高校通过构建绩效管理系统,实施绩效导向,促进教师完成高校的战略使命和社会期望,这一过程的完成于教师而言,就是其绩效责任的落实。如果不能将教师个人追求有效融入到学校战略体系之中,其绩效责任就落不到实处,高校的功能也不会得以实现。

吉雷等(2005)指出人力资源开发的使命就是要着眼于提升与工作相关的绩效的个体发展,旨在提升组织绩效的绩效管理系统,旨在优化人员潜质和组织绩效的组织发展干预。而它们的目的在于促进绩效提升的各项变革,最终增强组织的竞争力和持续发展能力。^[5]谢曼华(2000)在研究“以人为本”的管理理念时提出,人性化管理除了应了解与激励个人或群体的行为外,还需估计组织管理的目标,使员工的行为与组织目标相互融合,以及估计组织目标与社会环境的互动关系。^[6]亦正如希特(Hitt, M. A.)(2007)所言,影响组织效率和效力的因素有组织内外两个方面,在内部特别强调了人的作用,并应将个体层面的人放到社会和组织背景下加以描述和解释。^[7]这一方面表明了个体绩效是实现组织

绩效的逻辑起点;另一方面也表明绩效管理的出发点和归宿也都是“为了人”,因而充分关注员工个体的诉求,也是绩效管理协同提升员工个体和组织整体绩效的根本要求,员工的发展诉求与组织战略目标的实现本身也是互相融合和支持的。所谓“人尽其才”、“各尽其才”正是人们对于管理的最理想目标。高校现有的管理体制,对于教师更多地体现为居高临下的指挥,特别是在讲究“投资”与“回报”的现代社会,我国高校也总是把“效率”作为重要的决策指针。高校为了进入国家“985”工程或“211”高校行列,争取到生存与发展的资源,除了调整学校发展的战略以适应上级政府的要求外,还必然要把亟待完成的硬性指标落实到高校教师的身上。特别是20世纪90年代开始的以实施“岗位津贴制度”为特征的内部分配制度改革以来,高校在对教师教学工作、科研工作和社会服务等绩效考核中,都体现着对“产出”的追求。多年以来,理论界一直倡导“以人为本”,现在差不多所有的学校都宣称“以人为本”,但实际并非真正领会“以人为本”的真谛。就高校现状而言,大多数高校都程度不一的存在教师满意度不高、工作压力大、工作动力不足等经调查研究证实了的不良现象^[8,9,10,11],而这些不良现象的存在,很大程度上影响着高校创新人才的培养质量。如何摆正“效益”和“效率”的关系,如何实现“人本”与“效率”的统一,亟待理论开拓。

回顾近几十年来我国高校内部管理体制改革的艰辛历程,高校人事分配制度改革总是热点和突破口。诚然,这些年我国高校内部人事分配制度改革对调动教师的工作热情,积极地完成教育教学任务,培养大批合格人才起到了积极作用,客观上,对提升教师整体素质也起到了重要作用。但我国高校人力资源管理毕竟经历了从计划到市场的体制转变,其人才配置方式仍需要在发展中完善。从目前高校内部机构设置的现状来看,我国高校仍大都以人事处(部)这一职能机构行使着人力资源管理职能。仅就“人事”这个词,我们就不难发现当前我国高校人力资源管理实践处于一个转型期,即处于人事职能、人力资源管理 and 战略人力资源管理理念、手段、方式和方法共存的时期。相对于企业组织而言,我国高校人力资源管理无论在实践方面,还是在理论研究方面都处于一个较低水平上。受传统“德才兼备”人才观的影响,在实践中,我国高校教师绩效结构主要体现为德、才两个维度。新中国成立后,高校教师大部分是被作为“旧知识分子”来定性对待的。尽管对教师的评价包含思想政治素质与业务素质,但在指导思想,强调以红为主,不能只专不红,不能以专代红。20世纪80年代初期,伴随着科学量化管理思潮的盛行,高校教师的评价主要包含教学工作量和学术成果,前者决定薪酬,后者决定教师职务的晋升。1993年,《中华人民共和国教师法》颁布,对教师考核规定了四项内容:教师的政治思想、业务水平、工作态度和工作成绩。1999年颁布的《中华人民共和国高等教育法》明确规定:高校教师的考核从思想政治表现、职业道德、业务水平和实绩四方面进行。时至今日,高校一般还是以传统的“德、能、勤、绩”作为教师绩效评价的考察维度。在这样的考核方式下,由于评价时对“德、能、勤”的务虚性操作,实质上使绩效评价实践停留于“绩效是结

果”的阶段。过去较长一段时期里,由于管理实践的这一导向,高校教师热衷于教学工作时数、科研成果数量,而成果的质量和成果的产业化方面则很欠缺,这也间接反映在我国高校大学毕业生的综合素质,特别是创新素质相对偏低,企业自主创新能力不强的事实上。这一方面说明了高校绩效管理系统没能紧密联系学校的宏观战略目标,另一方面也反映了指导高校绩效管理实践的相关理论还没有跟上。现行教师评价体系里对绩效产生的行为因素,特别是对“创新”的学习绩效等关注很少,客观上忽略了对教师工作能力的改进和工作潜能的开发,不可避免地影响绩效系统的功能和效力,因此亟须对高校教师的绩效结构加以修正,呼唤绩效管理理论创新,以创造出一个能够让教师真正地发挥出聪明才智和潜力的体制和环境。

综前所述,在当前现实背景下,无论从创新人才培养以及高校自身实现跨越式发展赋予高校教师绩效责任而言,还是就高校内部人力资源开发的现实不足来说,如何对高校教师资源进行有效地开发与管理,进而构建有利于其绩效提升的动力机制,把他们的潜在能力最大限度地转化为实际工作绩效,是一个亟须系统解决的问题,这也成为高校人力资源管理 and 开发改革、演变的动力与目标。基于对这一问题的系统考量,本文提出如下问题:

(1) 在新的时代背景下,高校绩效管理实践需要给高校教师确立什么样的绩效导向?即高校教师绩效的内涵是怎样的?正如 Michel J. Lebas(1995)在讨论绩效评价时指出的一样,“评价什么?”需要确切的绩效概念,这样才可被操作和测量。^[12]为有效把握高校战略使命的时代特征,将其核心追求融入到绩效系统中就具有非常现实的理论意义,这也就是高校教师绩效结构的重构问题。教师绩效结构及内涵指标不仅体现着学校的战略,也是高校绩效系统的落脚点和出发点,决定着绩效系统的结构形态、运作模式及导向功能,因而基础中的基础就是科学确定绩效的内涵,把握绩效的关键结构维度,为绩效系统设定有效的着力方向。多年来,关于员工个体绩效管理的理论一般都偏重于绩效目标的设定以及绩效评价等技术层面,而把绩效内涵的研究摆在了次要位置。事实上,没有明晰的高校教师绩效的时代内涵,也就没有明晰的高校战略绩效导向。换句话说,科学界定高校教师的绩效内涵,也是促进高校教师绩效责任的落实、实现国家人才培养大计必须首先回答的基础性理论问题。共识性的绩效内涵研究,不仅是现实呼唤的要求,研究本身也为个体绩效管理研究开阔了视野。

(2) 在当前高校教师工作满意度普遍不高,工作积极性比较缺失的现实状况之下,如何重振高校教师的工作激情?亦即高校教师工作动力来自什么因素,它的内涵是怎样的?由于“管理的首要任务是构建科学的动力机制,机制顺了就可无为而治,机制不顺则事倍功半”^[13]。管理不单是管人、控制人,管理的更高层次的功能是助人,帮助人成长,因此是否有利于教师的存在和发展是衡量一切的价值尺度。从前面的背景分析可知,当前高校教师管理更多的是强调“效率”,管理手段主要立足于组织的单向视角,而在一定程度上忽视了对“人本”的关注。加之管理者与被管理者都有自己看待问题和追求目标的方式,

这种不一致本身需要好的管理状态,以使二者能够达成互相接纳的状态。探求促进高校教师工作的动力因素,高校必须坚持人本理念,从高校教师个体视角考虑,创造有利于高校教师潜能释放并为工作自发努力的管理局面。

(3) 动力和绩效的关系一直是人力资源管理研究关心的问题,那么高校教师的工作动力和绩效之间关系如何?它们之间的作用机理又是怎样的呢?通过研究,对高校教师工作动力与工作绩效之间的关系进行定性和定量分析,发现它们之间的一般规律,对指导高校绩效管理实践,提高政策针对性和有效性无疑具有实践指导价值。

(4) 本研究探讨高校教师绩效提升的动力机制,那么高校教师工作动力系统的数学表达是怎样的?如果在有关动力因素的遴选及其与绩效关系研究的基础上,构建出高校教师动力系统模型,无疑是对研究内容的深化。

1.1.2 研究意义

Domingo 等(2009)提出动力机制是影响科技企业整体绩效的一个重要因素^[14],由此可以看出关于动力与绩效之间的关系,是当前绩效问题研究的热点之一。本书以“高校教师绩效提升的动力机制研究”为题,旨在探讨高校教师的工作动力与工作绩效之间的关系及作用机理,最终为高校构建有效的绩效管理机制服务。由于员工绩效的内涵会因组织类型和环境不同而迥异,因而研究高校教师绩效提升的动力机制,需要结合高校自身特点及其所处的国际、国内的现实背景深入探究,以明晰高校教师绩效的内涵和结构。特别是随着组织环境的变化,绩效内涵也需要适时拓展。如创新型国家的建设,高校负有义不容辞的责任,绩效的“创新”特征需要在教师的绩效管理中加以特别导向和凸显。高校教师工作动力研究是构建绩效提升机制必须回答的另一重要理论问题。在当今管理实践中,国内关于激发高校教师工作动力的策略和模式大都属于思辨的或西方研究成果的拿来,需要进行系统梳理。特别是在高校这一特殊组织以及高校教师这样一个特别的群体里,相关管理手段及动力因素需要通过实证来加以重新确认。

就绩效管理的本质而言,其最基本的价值就在于促进员工个体的发展,促进员工和组织绩效的协同提升。某种意义上说,高校教师的绩效管理的目的就是要创设一种有利于引领和启迪其追求进步,有利于激发其工作动力并最终实现其自我超越的机制。纵观现有关于教师绩效管理研究的文献,大多研究成果集中于绩效评价方面,并且主要以技术方法为多。譬如,在评价方法或理论选择上,目标管理理论、KPI、平衡计分卡、360度、集成法等都已学者予以应用。然而,从高校教师绩效评价的实践现状看,不难发现相对于企业组织,高校教师绩效评价在方法、技术、手段以及内容等方面都存在明显的缺陷与不足,这也间接说明既有的研究成果并没能着地。要改变这种现状,需要理论工作者结合高校的实际情况,锐意创新,形成真正能够指导实践的理论体系。实际上,绩效管理不仅是技术的问题,它还是一个过程,涉及人与现实环境的对话,这个过程包括了很多社会和动机方面的问题。因此,结合新的发展形势,为构建以“人本”为导向,且有利于引领和启迪教

师个性发展的人力资源管理机制,促进教师不断地“超越”自己,不断提升自己的人生境界,进而为实现教师个人与学校整体协同发展的“双赢”局面进行探索研究将是一件非常有价值的工作。高校教师绩效管理有关问题研究也是高等教育大发展对管理者、研究者提出的时代要求。

本文首先通过问卷调研并以 SPSS17.0、AMOS18.0 软件为统计分析工具,探析了高校教师绩效及其工作动力内涵,然后,运用结构方程实证分析高校教师绩效与动力因素之间的作用机理,并结合分析结果构建动力与绩效关系的数学模型,提出了高校教师工作动力系统的总动力方程,分析了动力系统中各子维度的作用效应和作用地位。具体而言,本文研究意义体现在以下几个方面:

(1) 高校教师绩效内涵的明晰和绩效结构的确定是教师绩效有关问题研究的前提性工作。在当前社会背景下,落实高校教师的绩效责任,必须有明晰的绩效导向,亦即明确教师该做些什么的问题。没有科学的绩效内涵,绩效管理实践不可避免地会出现偏差。因此重新确定高校教师绩效的内涵也就成为研究基础和亟须解决的问题。黄泰岩等(2008)提出,当前,高等学校教育教学改革浪潮涌动,高等学校的科学研究与社会服务使命不断增强,呼唤构建科学健全的、能够充分调动教师工作积极性和创造性的教师考核评价制度,呼唤构建起有助于高等学校发展、有助于教师自身发展、有助于学生发展、有助于高等学校三大功能不断彰显的教师考核评价制度^[15],而高校教师的绩效内涵的确定则是实现这一呼唤的最基本的问题。本研究将通过开发对高校教师绩效量表的开发和对工作绩效内涵的文献梳理,结合对管理实践以及管理过程中的教师观、人性观进行反思,探讨构建高校教师的绩效结构模型。从某种意义上说,绩效结构的确定也为教师绩效问题的基础研究提供了一个新的框架。另外,我国高校已经或即将实行“岗位聘任制度”和“绩效工资制度”,这里一个前提性工作就是关于高校教师绩效内涵的界定问题,只有科学地明确了绩效的内涵,才能够制定合理的绩效评价办法和绩效工资政策,这体现了本研究的实践价值。

(2) 高校教师工作动力因素的遴选和结构的确定是本研究的又一重要理论成果。就目前高校绩效管理而言,不仅需深入探究战略与绩效系统的协同性及其在高校组织情境下的可行性,也要考虑教师和学校绩效的协同提升机理。这需要国家宏观层面的政策支持,但最终要靠高校教师的努力,没有工作激情,就没有高校教师的创新理念,没有教师对历史责任的承担和落实,一切也都将是空话。换句话说,高校人才培养质量的好坏,组织效能的高低关键在于是否调动了广大教师的工作积极性和创新主动性。尽管管理者采取了许多措施,但目前我国高校教师的工作积极性并不尽如人意,要改变高校教师工作动力不足的局面,重振高校教师的工作积极性,就有必要改变过去多从组织视角考虑问题的做法,而要从“人本”角度出发,以教师的认知选择为基础,认真梳理相关影响因素,明晰高校教师工作动力结构,以为管理实践找到合适有效的手段。从组织和高校教师个体两维

视角,特别是教师的视角来寻求促进教师努力工作的动力因素必将更具操作意义,也会促进“效率”与“人本”的协同。

(3) 本研究运用结构方程实证研究了高校教师各类动力因素对其工作绩效作用的机理,明晰了教师工作动力与工作绩效之间的作用路径及影响效应,为构建针对性强、符合教师需求的动力激发机制和绩效提升机制提供了理论启发。

(4) 本研究运用数学方法,分析了动力与绩效的关系,提出了高校教师工作总动力方程,不仅深化对高校教师动力机制的研究,也为诊断高校教师管理系统的不足提供了方法。

1.2 相关研究文献综述

围绕本研究要探讨的问题,本节将对有关文献的研究成果进行概括梳理,以发现可供本研究借鉴、继承和启迪的信息。主要涉及文献包括绩效内涵研究、高校教师的绩效内涵研究、高校教师绩效相关因素(影响因素或动力因素)及绩效提升问题研究等。

1.2.1 绩效内涵研究

人们正式对组织及其雇员绩效问题进行研究差不多已有一个世纪。自工业革命时代,人事管理之父 Robert Owen 在苏格兰纽纳克的棉纺厂将四面分别涂成四种颜色的木块安装在机器上来标志不同程度的业绩,以激发员工个人工作积极性后,绩效问题就引起了管理者和研究人员的特别重视。如何有效地调动个体的工作积极性和创造性,提升他们的绩效也逐渐演变为人力资源开发和管理研究的核心。但由于绩效本身的复杂性,以致较长一段时间以来,绩效总是作为一个没有清楚说明的概念被使用着。随着一些绩效实践问题(如绩效衡量和绩效导向问题)的出现,人们热切呼唤一个明晰的绩效概念和便于操作的绩效框架,于是学者逐步开始了员工绩效概念和结构的研究。从国内外文献分析,学者们真正把员工个体绩效概念和结构当作热点加以描述和研究也就是 20 世纪 90 年代前后的事情。由于角度和立场的不同,绩效概念众说不一,绩效结构难以统一,呈现出“丛林”特征。为便于说明问题,本研究按照从简单到复杂的结构顺序将个体绩效概念和结构的研究分为单维度绩效结构、二维度绩效结构和绩效结构拓展三个阶段(实际观点提出的时间不一定为此顺序)。

1. 单维度绩效结构阶段

从“尧舜禅让”的历史可知,朴素的绩效考核思想在中国三皇五帝时期就已经存在。就“绩效”一词的起源而言,早期可见于中国古代官员选用制度,《后汉书·荀彧传》中有“原其绩效,足享高爵”,《旧唐书·夏侯孜传》中有“录其绩效,擢处钧衡”,但研究真正意义上的绩效,则是西方学者提出的绩效概念(Performance)。斯蒂芬·P. 罗宾斯(1997)在讨论员工绩效评估的标准时认为,管理者评估员工主要应考虑个人的任务结果和行为等^[16],和这一思想一致,人们对绩效内涵的直观感觉就是员工在组织中工作的结果(产

出)或完成工作的行为表现。关于绩效的概念开始也主要有基于结果、行为和完成工作的能力前提三种单维度观点。

(1) 基于结果或产出的概念。从“科学管理之父”泰罗推出“计件工资制”起,人们在实践中就非常明显地将绩效按“结果或产出”来加以运用了。1984年,英国学者 Bernardin (1984)等人将绩效定义为“在特定的时间内,由特定的工作职能或活动产生的产出记录,工作绩效的总和相当于关键和必要工作职能中绩效的总和”;他们还认为“员工绩效是员工在一定的时期内基于特定的职能或活动的产物,尽管有其他因素影响结果,但只有结果才是组织对员工评价的标准”^[17]。这些都体现了他们对绩效是“结果或产出”观点的坚持。后来,一些学者又对绩效是“结果或产出”的概念进一步加以深化,如吉雷和梅楚尼奇等(2005)认为绩效就是完成任务的结果,并提出责任、目标、工作描述和能力等表达绩效要求的方法。^[5]在员工绩效评估时,评估指标主要包括责任、产出、关键成果领域、指标、目标、生产率、关键绩效指标、标准和任务等方面。

(2) 基于行为的概念。在实践中人们发现,绩效很难直接归结为员工活动的具体结果;对于职能岗位的人员和工作任务属于群体工作一部分的个人来说,这一点尤其突出。在后一种情况下,群体的绩效可能易于评价,但每个成员的贡献很难甚至不可能清楚地区别开来。与此同时,人们发现员工的行为更能体现绩效特征,于是就产生了“绩效是行为”的观点。例如,Murphy等(1991)把绩效定义为“一套与个人所在组织或小组的目标相关的行为”^[18],这种行为包括生产性绩效行为和反生产性绩效行为。Campbell等(1993)也是持这种观点的代表人物,他们提出工作绩效理论时,将工作绩效定义为“员工所控制的与组织目标有关的行为”;Campbell等还提出一个绩效结构的八因素模型,具体包括细化的工作任务熟练程度、非细化的工作任务熟练程度、书面和口头交流任务的能力、表现出的努力、维护个人纪律、促进他人和团队业绩、监督上级管理等。^[19]

(3) 基于能力的概念。从既有的文献看,并没有发现将能力作为绩效的单维观点来加以分类的做法,但是关于绩效是结果或行为的定义都难以确定员工的实际绩效。由于能力具备一种明显的、能使个体胜任某项工作的特质,于是研究人员想到了能力,因为能力既表现为个体的行为,又能对结果进行很好的预测。正如 Woodruffe(1992)所言:“能力是行为和结果之间的一座桥梁。”Spencer(1993)认为:“胜任力是个体的内在特征,这一内在特征同工作和情境中的相关绩效之间存在某种程度的因果关系,因此,绩效既不是产出的结果也不是表现出的行为,而是个体的潜在特点,它与一定条件下的优秀绩效成因果关系。”对于项目团队来说,它都有一定的生命周期,如果个体潜在特点没有在其生命周期内显现出来,那么它对团队就毫无贡献。

2. 二维度绩效结构阶段

如大多数研究人员的分析,单纯将绩效定义为结果、行为或能力的观点都有失偏颇,因为这三者确实是交互共生、难以割分的。关于个体水平绩效单维结构的概念,Borman