

蔓延。组织承诺 (Organizational Commitment) 被定义为个人对特定组织的认同和参与的相对程度。^[5] 组织承诺作为教师工作态度的一个方面,是衡量教师是否认同所在学校的办学理念、是否对学校有归属感,以及是否对学校忠诚的重要指标,是影响教师工作稳定性的重要心理因素。Meyer 等人 (1993)^[6] 的研究证明了组织承诺的两个维度会对员工离职倾向产生负向影响作用,二者呈显著负相关的关系得到了许多学者的证实,确立了组织承诺可以预测员工的离职倾向,因此本文以民办教师的组织承诺为研究变量,从教师的心理层面探讨影响其职业稳定性的原因。民办高校的组织环境在我国高等教育发展的时代背景下有着复杂的涵义,民办高校的内外环境对教师的择业、择校的影响也越来越突出,这些环境是否以及如何对教师的组织承诺产生影响是本文要研究的内容。本文将采取实证方法,调查民办高校教师对所在高校环境的主观评价及其对学校的组织承诺的自我评价状况,探讨组织环境和教师组织承诺二者之间的关系,希望能够有助于民办高校教师管理实践。

二、理论分析和研究假设

(一) 组织环境

组织环境从广义上讲就是组织以外的与组织相关的一切事物,Duncan (1972)^[7] 认为环境是指组织中可以作出决策的个体或群体需要考虑的与组织有关的物理和社会因素的总和。组织理论对环境的定义是针对环境中对组织敏感的和对组织的生存作出反应的一些因素,Daft (1998)^[8] 认为组织环境是存在于组织边界之外的并对组织具有潜在的或部分影响的所有因素。组织环境从结构上可以分为外部环境和内部环境。外部环境关注组织主体以外的各种因素,包括对组织绩效具有潜在作用的外部力量或各种机构,如组织所处的政治、经济、文化环境,还可以是技术、法律、人口、自然、社会、资源因素等。具体到民办高校的外部环境包括国家政策的支持、发展前景如何、社会的认可程度、是否具有充足的生源、是否具有区域和地域的优势等等。组织的内部环境是指组织间关系、组织集合、组织网络等,反映组织主体内部各因素之和,主要包括组织的物理环境、心理环境、文化环境等。民办高校的物理环境主要指教师工作的具体硬件环境,比如校园环境、办公场所、科研仪器设备条件等;

心理环境主要指教师感受到的工作氛围,如民办高校内部的人际关系、师生关系等;文化环境包括制度文化和精神文化,如民办高校的组织结构、管理职能和规章制度以及办学理念、价值观念、管理理念和精神风貌等等。因此广义的组织环境的内涵可以包括外部环境、结构环境、组织文化和组织氛围等这些元素,并全面反映这些元素的结合,是一个整体的高层次的组织属性。

(二) 组织承诺

Becker (1960)^[9] 是最早研究组织中员工承诺行为的学者,他认为组织承诺是指员工随着对组织“单方面投入”的增加而产生的一种心甘情愿的可以全身心参加组织工作的情感。他认为员工对组织产生承诺是由于对组织投入的增加而不愿意离开该组织,是员工从成本权衡的角度带来的被动地留在组织中的心理现象。Kanter (1968)^[10] 的研究还从员工的感情取向角度认为组织承诺是个人对组织奉献的程度和对组织忠诚的程度,这一研究将组织承诺的内涵发展到了情感依赖阶段,扩展了组织承诺的内涵;Buchanan (1974)^[11] 的研究也认为组织承诺是个体由于认同所属组织目标和价值观而产生的依赖组织和对组织忠诚的一种情感体验。Porter 等人 (1976)^[12] 肯定组织承诺是员工对组织的一种情感上的依赖,而不是经济或成本上的投入,是个人对组织情感上的依附程度和参与组织的相对程度。Mowday 等人 (1979)^[13] 将组织承诺定义为个体对组织的投入与认同程度,这一定义被多数研究者使用。另外 Marsh 和 Manari (1977)^[14] 认为员工是基于伦理道德规范接受对组织的承诺,从而留在组织中;Wiener (1982)^[15] 也认为组织承诺是社会性的接受行为,这种行为超越了与承诺目的相关的、正式的规范性的期望。因此组织承诺的内涵从最早的单边投入的继续承诺,发展到扩充了感情投入的承诺,再增加了道德规范承诺,呈现出了研究的多维性。关于组织承诺的维度,目前国外的研究基本以 Meyer 和 Allen (1991)^[16] 的感情承诺、规范承诺和继续承诺三维度分类为主,本文也采取这一研究结论,将民办高校教师组织承诺分为三个维度进行研究:一是感情承诺,是指教师表现出的对所在高校的情感依赖,认同民办高校的办学目标和价值理念,并愿意努力参与学校的各项工作的承诺;二是规范承诺,主要是指教师在职业选择中认同作为一名民办高校教师应遵守的职业道德规范,民办高校作为教师实现其职业理想的载体,形成了教师职业的责任意识,认为自己有义务为民办高校的发展努力工