

作；三是继续承诺，是民办高校教师比较消极的、负向的、基于利益权衡的承诺，教师考虑自身不具备离职的能力而不得不在学校，或考虑一旦离开所在高校会带来经济上的损失和已经对学校投入的成本损失等，继续承诺是教师比较隐蔽的、受到各种条件制约的一种心理承诺状态。

（三）组织环境对组织承诺的影响

目前国内外学者对组织环境的研究文献主要集中于两类，一类是组织环境与组织战略关系的研究^[17]，研究环境如何影响组织行为以及组织如何适应和改变环境，这一类研究比较侧重组织外部环境的作用；另一类是组织环境对组织绩效或员工绩效的影响研究，这类研究比较侧重研究组织的内部环境对员工的创新行为和绩效的影响作用。国内对高校组织环境的研究基本分为两类：一类是比较宏观和抽象的理解，多与教育政策联系，从国家制度层面研究高校外部环境；另一类则是对环境微观的具体的理解，将高校环境的研究限定为物理环境，比如研究校园环境的布局美化或校园文化环境的建设等。本文的研究则从组织环境的广义内涵出发，借鉴已有的有关组织环境对员工工作行为的影响，将组织承诺作为组织环境的结果变量开展研究。

关于组织承诺的前因变量的研究方面，已有的文献也比较丰富，Steers（1977）考察了个体特征、工作特征及组织特征对组织的影响，更为细分的研究还包括了人力资源管理制（Gaertner 和 Nollen，1989）、组织支持（Eisenberger，1990）、组织公平（Sweeney 和 Mcfarlin，1993）等与组织承诺的关系，得出了很有价值的研究结论。本文在此基础上总结

属于组织环境特征的各类元素，将其反映到组织成员个体对组织环境的主观认识和评价中，针对民办高校教师群体，研究其感受到的高校的内外环境与其组织承诺之间是否具有相关关系。如果存在相关关系，其影响程度有多大？因此，根据以上理论分析，本文提出高校组织环境的内外环境两个维度与教师的感情承诺、规范承诺和继续承诺三个维度分别具有不同程度的相关关系的基本研究假设，建立以下假设。

H1：高校组织外部环境与教师的感情承诺具有正相关关系。

H2：高校组织内部环境与教师的感情承诺具有正相关关系。

H3：高校组织外部环境与教师的规范承诺具有正相关关系。

H4：高校组织内部环境与教师的规范承诺具有正相关关系。

H5：高校组织外部环境与教师的继续承诺具有正相关关系。

H6：高校组织内部环境与教师的继续承诺具有正相关关系。

三、研究方法

（一）样本

本研究选取了北京、天津、山东、河南、浙江、海南 6 个地区的 7 所民办高校教师为调查对象，发放问卷 800 份，经过废卷处理，将空白过多、反应倾向过于明显的问卷剔除，最后得到有效问卷 577 份。样本的人口特征分布如表 1 所示。

表 1 被试的基本统计信息 (N = 577)

变量	类别	人数	百分比	变量	类别	人数	百分比
性别	男	199	34.5%	教育程度	本科及以下	86	14.9%
	女	378	65.5%		硕士	468	81.1%
年龄	30 岁以下	162	28.1%		博士及以上	23	4.0%
	31—40 岁	349	60.5%	职称	助教	110	19.1%
	41—50 岁	39	6.8%		讲师	397	68.8%
	51 岁以上	27	4.7%		副教授	53	9.2%
教授	17	2.9%					
教龄	5 年以下	278	48.2%	平均月收入	3000 元以下	108	18.7%
	6—10 年	239	41.4%		3000—5000 元	414	71.8%
	11—15 年	49	8.5%		5000—8000 元	46	8.0%
	15 年以上	11	1.9%		8000 元以上	9	1.6%