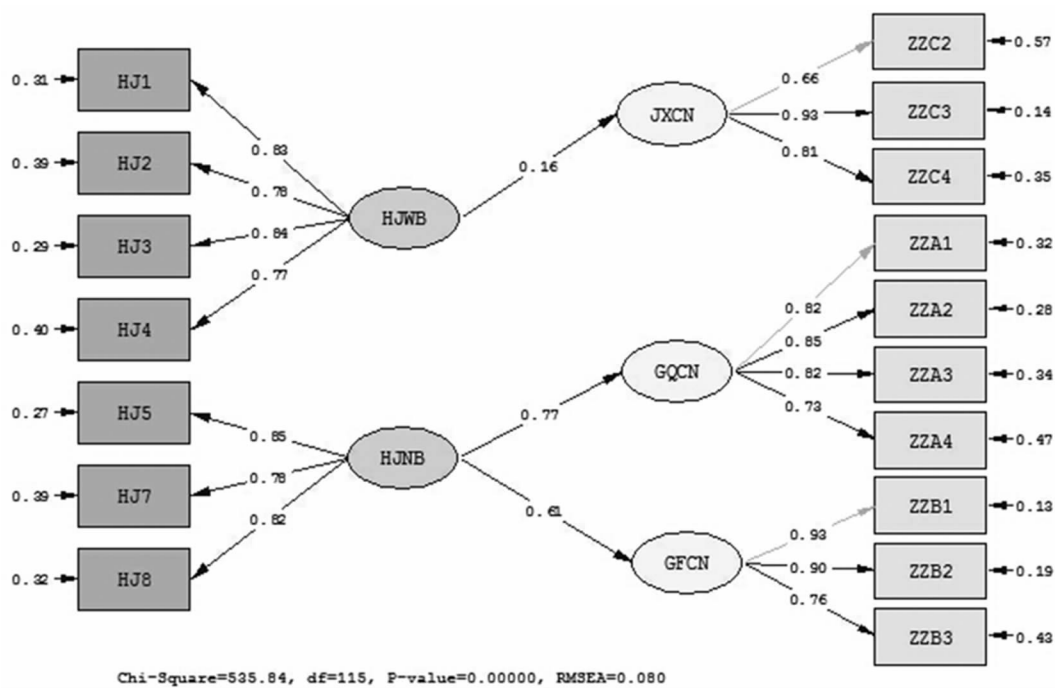


的自己已经投入的各种成本的损失,这种比较消极的心理状态与学校的内部环境关系不大,即学校现有的工作环境、工作氛围及组织文化等不会对教师这种出于个体成本权衡而不得不对学校产生的承诺有显著的相关关系,因此也可以删除这条路径。通

过对原假设的结构方程模型的修正,删除了以上三条影响不显著的路径后,模型的主要拟合指标略有改进, $\text{Chi-Square} = 535.84$, $\text{df} = 115$, $\text{RMSEA} = 0.080$,其它指标没有变化,模型总体拟合较好。修正后的结构方程模型见下图2所示。



注:模型中各变量含义: HJWB - 组织外部环境, HJNB - 组织内部环境, GQCN - 感情承诺, GFCN - 规范承诺, JXCN - 继续承诺。

图2 修正后的民办高校组织环境二维度对教师组织承诺三维度的影响结构方程模型

五、结论和讨论

本文通过实证研究证明了民办高校的组织环境会对教师的组织承诺产生一定的影响,验证了部分原假设。但组织环境和组织承诺两个变量的各维度的影响关系和影响程度有很大不同,其中民办高校内部环境会对教师组织承诺的感情承诺和规范承诺产生显著正向影响,影响系数分别为0.77和0.61,对继续承诺的影响不显著;外部环境对教师组织承诺的三个维度的影响程度都较弱,实证显示仅对继续承诺的正向影响通过显著性检验,但影响系数仅为0.16。可见,在组织环境变量中,我们应该更加关注如何改善民办高校的内部环境状况,以此来促进教师的组织承诺。

目前民办高校在解决教师流动性问题的管理措施方面,许多高校更多地强调外部环境,比如学校的发展前景、学校的知名度、学校的地域优势等等,这些外部环境对高校吸引优秀教师有重要的导向作

用,但对保障在职教师的职业稳定性方面显然力度不足。民办高校在分析这些问题时往往容易把原因归咎于其民办性质,过分夸大民办学校在政策层面的需求,认为教师缺少公办高校应有的各方面待遇,民办高校能够提供给教师的保障相对较低,高校的发展前景等问题难以长久留住优秀人才。但通过实证调查数据发现,民办高校教师队伍的不稳定性更多地来自于民办高校的内部环境,比如高校的办学理念 and 办学目标是否正确、是否具有良好的工作氛围、规范的管理规章制度、是否有良好的工作物理环境等等。虽然实证结果表明外部环境可以对教师的继续承诺产生一定的影响,但影响程度较弱,并且教师的继续承诺是一种被动的消极承诺,是教师不得不留在学校的承诺,事实上高校管理者并不愿意教师是出于这种心理而产生对学校的承诺,因此民办高校的外部环境对学校的发展虽然重要,但内部环境对教师组织承诺的影响更应该作为管理者解决现有教师问题的突破口。在职教师一旦选择进入