

组织支持感在民办高校教师创新型教学行为中的作用

韩淮涇 刘雪飞

(云南工商学院 云南 昆明 651701)

摘要: 为进一步提升教师综合能力与职业素养,将以民办高校为例,开展组织支持感在校教师创新型教学行为中作用的研究。综合对组织支持感的解读,提出组织支持感可提供教师教学行为规范动力,推动教师在工作中将采取积极主动的态度应对问题,并积极搜寻工作创新的新路径。同时,组织支持感强化了创新型教学行为与组织支撑的中介效应,组织支持感可以做到对教师教学工作行为自主能力的增强、满意度的提升,以此便可以起到激发教师工作内在动力的作用。此外,当教师具备组织支持感时,便会在高校中具备一种绝对的优势。与此同时,高校会关注到其个人在工作中的贡献,并结合教师的权利动机,为其分配更多的生存资源与发展资源,因此也可以认为其提升了民办高校教师创新型教学行为的执行水平。

关键词: 组织支持感;民办高校;自主能力;职业素养;教师教学行为;满意度;

中图分类号:G645

文献标识码:A

0 引言

2015年我国教育产业执行了全面教育改革行为,与此同时,教育市场联合国家教务委员会发布了《统筹世界一流高校建设与发展的总体方案》文件,文件中明确指出了我国高等素质教育院校相关教育工作实施应当执行的改进与完善方向。在这种社会背景下,“创新”成为了推动教育市场发展的主要动力,而教师则作为在此过程中的核心内驱力^[1]。因此,要全面落实对高校规模的扩张、对高校教育教学水平的提升,应当从校内教师层面入手,定位影响教师教学行为的多种因素,掌握教师在岗位工作中的实际需求,致力于提高高校教师的创新型教学能力、规范校教师的创新型教学行为。只有全面调动了教师工作积极性,才能达到“创新型教育市场”的最终目的。基于这一指示的引导,我国自2010年起,对于教学改革工作的实施便不再仅局限在公办院校,而是逐步向民办院校开始拓展。改革行为的实施也不再受到组织层面的限制,逐步由宏观改进向微观改进方向递进,因此,校内个人主体的教学行为便受到了市场的关注。本文将民办高校为例,开展组织支持感在校教师创新型教学行为中作用的研究。并希望通过此次的研究,深度挖掘影响教师教学行为的多种社会因素,对此加以改良,实现对民办高校教师综合能力与教育水平的提升。

1 组织支持感解读

本文提出的组织支持感是社会心理学家在针对此方面研究所提出的,主要是指一种社会信念,代表的是员工对于他们个人关心的利益与社会总体感觉。从教师工作满意度角度分析,简单的说,就是单位内员工在岗工作期间,所感受到来自多方组织单位给予其支撑的力量。关于教师工作满意度与组织支持感的R值分析如表1所示。

表1 教师工作满意度与组织支持感的相关分析(R值)

项目	外在满意度	内在满意度	总体满意度
情感性支持	0.594	0.419	0.601
工具性支持	0.545	0.332	0.581
支持感总分	0.612	0.566	0.623

$P < 0.01$

从表1中数据可知, P 值 <0.01 ,由此可见,教师工作满意度与组织支持感两者之间具有较高的相关性。下文对其进行详细分析:

其一,员工是否在工作中感受到了单位对其的重视,或是否对认可了员工对单位的贡献^[2]。其二,当员工个人产生了一定的组织认可情绪时,组织是否给予了员工所对应的福利关注。只有当员工在工作时,对组织单位产生某种积极的认可情绪时,那么在此时他们也将对其自身的岗位产生认可或正向的认知。

在实际工作中,员工所具备的组织支持感,可以使其在工作中产生一种积极或正向的工作态度,从而可以准确地定位或认知其自身在岗位中工作的平衡点,以此可以使员工提高对单位内部制定政

策或提出内容的满意程度。并且在相关工作中,员工也会对其岗位或工作单位给予一定的回报。例如,忠诚于单位、与单位签订长期劳务工作合同等。反之,当员工在工作中,没有对单位及组织产生认可心理时,他们会认为单位给予其的福利、待遇不足,最终导致员工对企业的责任感降低,甚至会在某种程度上产生对工作的懈怠性心理。以此,员工会在工作中呈现一种消极的表现,也不会与单位进行情感层面的承诺,也可能在参与工作一段时间后,选择离开工作岗位的行为或意向。

曾有相关心理学研究教授,对组织支持感进行了深度解读,并在其原有定义上,进行了对应的补充。他认为,传统定义或概念中提出的组织支持感,仅涉及员工福利待遇、理解两个层面,却在一定程度上忽视了工具层面对员工工作的支撑。即如果单位工作人员在实际工作中,单位忽视了对其的工具支撑(具体包括信息资源支撑、工作环境支撑、工作设备支撑、定期培训支撑等),也会员工的工作行为或工作理念遭受到负面影响,最终会致使员工产生工作层面的挫败感,甚至会对领导产生不满意的问题。因此,要想使员工获得组织支持感,为其提供对应的组织层面工具作为支撑,也属于必要的前提条件。

2 组织支持感在民办高校教师创新型教学行为中作用

2.1 组织支持感可提供教师教学行为规范动力

在对组织支持感的研究中,发现其对民办高校教师创新型教学行为造成的最显著影响是,提供了教师教学行为规范动力。在此过程中,民办高校教师创新型教学行为主要是指教师在教学准备或备课中,对于某项具体工作提出一点或几点创新性想法,并在实际教学中对提出想法落实的过程。

截至目前,已有较多教学研究者对此方面展开了调查工作,并从目标驱动角度对教师创新型教学行为展开了分析。组织支持感为教师提供的教学行为规范动力如图1所示。

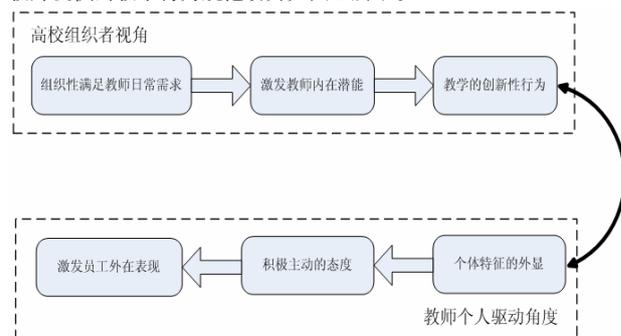


图1 组织支持感提供教学行为规范动力

根据图1所示内容,分别从两种角度进行分析,一方面,基于高校组织者视角对此进行分析,便可以看出,创新型行为的实施便属于组织单位对教师工作行为激励的成果。当高校内的组织性因素

可以满足教师的工作甚至日常生活需求后，便可以实现对教师工作内在潜能的有效激发，当教师个体内在潜能被激发后，随之而呈现的便是在教学中的创新性行为^[3]。而组织支持感作为提高教师满意度的核心要素，对于教师在工作中心理变化所产生的效应是积极且正向的。

另一方面，基于对教师个人驱动角度分析，教师在教学中的创新性行为，属于其个体特征的外在显现，具备组织支持感的教师群体，在工作中将采取积极主动的态度应对问题，并积极搜寻工作创新的新路径。但在此过程中，无论是员工的内在工作行为，或是员工的外在激励表现，两者对于组织支持感产生影响及作用的假设与认知均是相同的，即明确组织支持感属于提高教师工作创新能力、推动教师教学行为规范的主要动力。

结合目标假设理论对组织支持感的分析，可以看出，当教师群体活动是受到某种目的性引导时，教师的教学行为便会呈现一种有自主意识的行为。例如，高校对教师的激励性行为（奖金奖励行为、工作反馈及时性等），均是通过某种既定目标所实现的，即目标引导行为指向，并在社会不断变迁的调度下，影响到教师创新型教学行为的持久性^[4]。常规情况下，可将教师的创新型教学行为划分为三个核心工作维度，即教育教学目标维度、教学绩效成果维度、规避目标维度。三个维度在教师执行实际教学工作中，存在一定的相互独立性。其中教育教学目标维度是指教师在工作中为了达到某种既定的目标，所执行的某种创新型教育教学行为；教学绩效成果维度是指教师为了证明其个人的实力，并通过长期的印象与形象管理，所达到的某种绩效考核成果；规避目标维度是指教师在工作中，为了维护自身在校内的好形象，所避免的一些负面情绪产生。由于最后一个论点属于对教师创新型教学行为的负面影响，因此可不将其列入研究范围内。

但基于整体层面而言，组织支持感在提升教育教学目标达成、教学绩效成果导出层面所起到的作用仍属于正向的。而在此过程中，也有相关企业单位在针对此方面的研究时，提出强化教师的情感认知路径不是唯一的，因此，规范教师创新型教学行为的方式也不是唯一的。但具备组织支持感的民办高校教师，对于其自身执行的行为，或对行为的预测结果均是正向的。为此，只有在对教师的激励行为达成教育教学目标、教学绩效成果的前提下，才可真正意义上实现并做到对组织的期望型教学行为。

2.2 强化了创新型教学行为与组织支撑的中介效应

在对民办高校教师组织支持感的研究中发现，其核心主要在于高校是否重视或关注到教师个人做出的贡献，而综合相关研究表明，组织支持感对于教师的工作行为可以起到某种层面的正向引导作用。例如，具备组织支持感的教师群体会在工作中投入更多、会具有更为优秀的教学水平等。然而现有的研究成果大多以社会学交换言论作为研究的核心，以此种方式揭示教师创新型教学行为与组织支撑之间的交互关系。但基于社会发展实质层面分析，组织支持感在此过程中所起到的作用远不局限于此。曾有教育研究教授提出，组织支持感机制属于一种多重效应的机制，其不仅属于一种职业声望，更是可以作为一种激发教师工作动力的外在机制。例如，责任感认知也会在某种程度上对教师创新型教学水平造成影响。图2所示为创新型教学行为与组织支撑的中介效应。

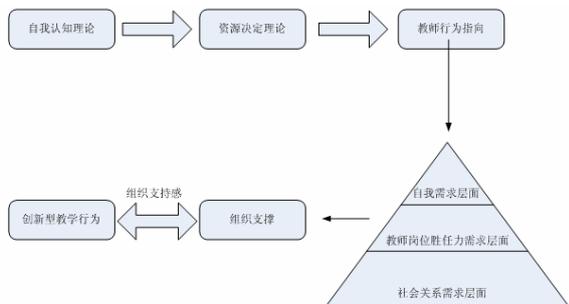


图2 教学行为与组织支撑的中介效应

自我认知理论与资源决定理论也属于在某种程度上解释或执行了组织决策支撑，因此组织支持感会造成对教师目标导向的正向积极影响。结合对自我决定理论的分析，可以显著的看出，在自我需求层面、教师岗位胜任力需求层面、社会关系需求层面，均存在某种不同程度上的教师创新型教学行为指向，而高校在此过程中，可以作为提供教师资源的主阵地，当其提供教师足够资源的前提下，可以做到对教师教学工作行为自主能力的增强、满意度的提升，以此便可以起到激发教师工作内在动力的作用。因此，组织支持感属于正向促进员工工作的机制。

除当下提出的相关社会言论，结合外界价值资源言论分析，也有相关研究者在针对此方面的研究中，提出教师个体在工作中，总是期望对现有价值资源的保有。当教师具备的高校教育资源达到一定储备量时，教师所愿意投入给高校教学的资源自然也就越多。为此，可以提出此种假设：组织支持感强化了创新型教学行为与组织支撑的中介效应。即对于高校内教学目标导向较高的教师，其个人也通常会选择一些较难挑战的工作任务，他们具备对于错误的承担精神、敢于并乐于尝试在创新型教学中的新鲜事物，并针对不同的事物，他们勇于探索，可对此方面展开深入的思考与社会调研。而两者之间的正向理论也恰好验证了这一观点。

2.3 提升了民办高校教师创新型教学行为的执行水平

除上述提出的内容，在对民办高校教师组织支持感的研究中发现，当教师具备组织支持感时，便会在高校中具备一种绝对的优势。与此同时，高校会关注到其个人在工作中的贡献，并结合教师的权利动机，为其分配更多的生存资源与发展资源，而此时具备高权利动机的教师也会在某种程度上获得更多的生存与发展欲望，因此他们通常也可以在校内得到更多的资源，在校内占据更加有利的位置。

同时，当教师具备一定的组织支持感时，教师通常会特别重视他人对自我的评价，甚至会主动采取一些措施，赢得他人的好印象。并且，在此过程中，教师也会主动向他人展示自己的才华，以此来获得他人的认可与肯定，从而提升个人在社会中的影响力。因此，可以认为组织支持感，提升了民办高校教师创新型教学行为的执行水平。

3 提升民办高校教师组织支持感的对策

综合相关研究表明，组织支持感对于提升教师归属感、规范教师工作行为等，具有较好的作用。但与此同时，也在相关市场调研中发现，市场发展规模越大的学校，教师对其的组织支持感越低。而产生此种问题的主要原因在于：当高校规模或在教育市场的覆盖范围越大时，所需要的职业教师人数便越多，此时高校教育组织所需要给予教师的关注也越多，在此过程中，高校一旦出现组织行为不完善，或组织行为的实施受到其他影响时，便会在某种程度上影响到教师反馈信息的传递。因此，当教师反馈信息无法被有效或及时传达时，难免会使在职工作教师产生心理层面的挫败感，会影响到教师组织支持感的形成。而为了提升民办高校教师组织支持感，推动民办高校与公办高校在教育市场的协同发展，本章将提出几点对策，如图3所示。

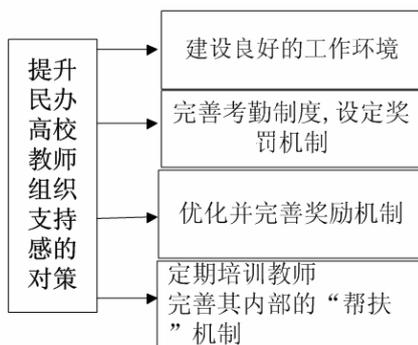


图3 提升民办高校教师组织支持感的对策

根据图3所示决策,对决策的具体内容进行阐述:

其一,完善民办高校教师的绩效考勤制度,掌握教师参与工作的积极性,并以此为依据,追踪教师的工作行为,为教师设定奖励机制。同时,建立一个多元化的教师评估体系,确保对教师评价工作实施的准确性与专业性。使教师在一种相对公平或公正的环境下愉悦参与工作。并提供不同等级的民办高校教师,多种晋升渠道与工作机会,对于有能力的教师,高校应及时给予其关注与鼓励,使教师具备对学校的归属感。

其二,优化并完善面向教师的奖励机制,结合民办高校教师工作需求,高校应适当的给予其一定的精神层面或物质层面鼓励。并结合教师的内在需求,深度挖掘教师在工作中的潜力,通过合理化的工作制度与人性化的管理方式,达到教师与高校发展的相对平衡。在此过程中,要求民办高校全面遵循“以人为本”原则,关注不同教师群体之间的差异性,尊重并理解教师在生活中、在工作中的需求,使高校真正的成为一个教师展示自我的平台。

其三,定期在民办高校内组织面向教师的文艺活动,或定期组织教师参与培训,尤其是针对高等教师带动基层教师层面,更是要求高校要完善其内部的“帮扶”机制。在此基础上,制定针对不同教师的个性化培养方案,注重对教师在工作中能动性培养,致力于为其提供一个全方位、立体化的人才培养机制。此外,要求民办高校应全面公开优质教师资源,确保每名基层工作教师可以享受到与高等教师相同的教育资源,致力于为其提供一个相对透明的工作环境和工作氛围。

其四,应在校内创设一个良好的组织氛围,按照标准的阶梯领导制度,规划并布设校内繁重的工作任务,避免校内一些不规范的风气影响到教师工作行为。同时,调派相关指导人员,参与到教师的培训工作中,使教师在参与工作中,跳出“舒适圈”,避免个人发展受到局限。教师只有在工作中,看到自身更优秀的一面,才有可能真正在工作中成长。

4 结束语

本文结合对组织支持感的解读,从组织支持感提供教师教学行为规范动力、组织支持感强化了创新型教学行为与组织支撑的中介效应、组织支持感提升了民办高校教师创新型教学行为的执行水

平,三个层面,对此方面展开了深入的调研与市场分析。并在完成相关此方面的研究后,对此提出了提升民办高校教师组织支持感的多项指导对策。尽管本文提出的研究与论点,经过实际验证具备一定的可靠性,但由于本文的研究数据获取渠道较为单一,可能会导致研究成果或输出理论与社会调研实际值存在某种偏差,因此本文的研究在后期的深入调研中,仅供参考。

参考文献

[1] 杨中华,李亚鑫,向纯洁. 组织支持感对高校科技人员创新行为的影响——心理资本的中介作用[J]. 科技与经济,2021,34(01):81-85.

[2] 林程程,汪淑敏,黄小燕,等. 转型冲击在三甲医院新入职护士组织支持感与职业认同间的中介作用[J]. 中华全科医学,2020,18(12):2128-2131.

[3] 周金花,徐倍,唐凯. 工作压力、组织支持感对某公立三甲医院女医师工作-家庭平衡的影响[J]. 中国社会医学杂志,2020,37(06):607-611.

[4] 牛佳星,刘源,吕明,等. 北京市西城区三甲医院护理人员组织支持感、职业倦怠与抑郁倾向相关性[J]. 职业与健康,2020,36(19):2596-2599.

[5] 张妹宁,周益臣,丁利萍,等. 新型冠状病毒肺炎防控期间医护人员组织支持感与心理脱离的相关性[J]. 广西医学,2020,42(11):1421-1424+1449.

项目来源:云南工商学院

项目名称:基于组织支持的民办高校教师创新教学行为研究

项目编号:2021J0900