

民办高校教师职业归属感与工作绩效研究

●王 东 周红英 陈佳芬 黄淑婷 张欣怡



[摘要] 民办高校教师作为教师队伍的一个特殊群体,其职业归属感与工作绩效越来越受到社会的关注。职业归属感与工作绩效不仅影响着民办高校教师自身的发展,而且还关系民办高校的持续健康发展。因此,本文详细分析了职业归属感与工作绩效相关因素及两者之间的关系,同时从社会、高校组织、教师自身等多个方面提出增强教师职业归属感与工作绩效的路径。

[关键词] 民办高校;职业归属感;工作绩效;教师团队

随着我国教育改革的深入推进,民办高校发展水平不断提高,民办高校教师规模也不断扩大。关于民办高校教师的职业归属感与工作绩效及两者之间的关系是目前研究的热点。在推动高校高质量发展的今天,关注民办高校教师的职业归属感与工作绩效刻不容缓。因此,必须正确看待民办高校教师的职业归属感与工作绩效,从而不断促进民办高校教师的职业发展。

职业归属感与工作绩效概念分析

职业归属感指的是个人在工作环境中感受到的认同、安全、价值和满足感。具体来说,职业归属感包括以下几个层面:认同感,员工对企业文化的认可和对工作的认同;平等感,认为自己在工作中得到了应有的待遇和评价;安全感,感到在工作中的稳定性和保障;价值感,认识到自己的工作对组织和个人的重要性;工作使命感,感受到工作的目的性和意义;成就感,通过工作实现自我价值并获得他人的认可。职业归属感还与个人的职业价值观有关,它强调个人对于职业所期望得到的回报和个人所做出的贡献之间的平衡。此外,职业归属感与职业满意度紧密相连,高职业满意度的个体通常会有较强的职业归属感。工作绩效是指在工作中取得的结果,它是衡量员工工作表现的一个重要指标。工作绩效不仅包括了员工完成任务的数量和质量,还包括了工作效率和工作态度等因素。对于组织而言,工作绩效反映了任务在数量、质量和效率方面的完成状况;而对于员工个人来说,则涉及上级和同事对其工作状态的评价。

职业归属感与工作绩效的关系

在民办高校中,部分教师在其工作岗位上缺乏积极性和

主动性,只是一味地完成当前的教学任务和目标,对于自身教学质量和水平以及如何提升自我上缺乏相应的规划,也正是由于缺乏规划,使教师的职业归属感也大大降低。与此同时,每位民办高校教师职业归属感的表现存在着差异。民办高校教师的专业发展与其所处的学校环境、组织环境以及政策等有着密切的联系,从性别、职位以及年龄等多个方面分析,每位民办高校教师的职业归属感都不同。

一般来说,教师在工作方面投入越多,取得的效果越好,即工作绩效越高。教龄长的教师比教龄短的教师工作绩效要高,这是因为教龄长的教师可能拥有丰富的教学经验以及较高的专业素养。由于种种因素的影响,总的来说,民办高校教师的工作绩效持平,其活力、奉献以及专注精神不突出。

从高校教师日常工作来看,教师的职业归属感与工作绩效之间关系较为密切。首先,职业认同对工作绩效的影响。一方面,当个体对于自身职业较为满意时,职业认同感高,能够促使教师全身心地投入教育教学工作中。因为教师的工作投入度不仅是凭借职业技能和专业知识,更是源于教师内在的动机。另一方面,当教师个体的职业归属感较低时,教师对于自身在该职业中的角色和地位没有明确的认同,会阻碍教师的职业发展。其次,工作绩效也可以反过来影响职业归属感的建立与发展。当教师在工作中取得良好的绩效时,能够提升教师的自信心和自尊心,让他们更加有成就感。个体意识到成就感来自于他们对工作的完成度时,教师就更加具有职业归属感。反之,当教师在工作中的绩效较差时,较低的认同感会影响教师建立教学观,甚至使教师陷入工作困境。因此,教师的职业归属感与工作绩效两者之间相辅相成,不仅会影响教师的教育教学行为,

还会影响教师与学生、学校以及社会的关系。

Q 影响职业归属感与工作绩效的因素

目前我国教师职业压力水平整体偏高，且呈现逐年攀升的趋势，职业压力来源复杂，教师对工作压力反应消极。在民办高校中，教师对于工作压力反映消极，极易容易引发职业倦怠现象的出现。所以，需要正确认识影响民办高校教师职业归属感与工作绩效的因素。

（一）社会认同感

民办高校教师作为社会的一个重要团体，社会对于民办高校教师的评价、认同感以及态度都会对民办高校教师的绩效和社会认同感产生着重要的影响。社会认同感对于提高民办高校教师的职业归属感与工作绩效的积极影响显而易见。社会认同感可以使民办高校教师更快更好的投入工作取得良好的工作成果。同时因为他们认为自身受到社会的认同，他们会感觉到更加的自豪，并且与组织利益保持一致。社会认同感良好的情况下会使得民办高校教师在教育教学工作中表现出更高的职业素养，从而更大程度上避免职业倦怠情况的出现，提高自身的工作绩效。社会认同感能够帮助民办高校教师走出迷茫的困境，找到自身教育教学行为的意义。同时，良好的社会认同感还能够帮助民办高校教师准确的理解教育准则，与时俱进。在面对生源质量参差不齐的问题时，能够采用个性化的教学方法，从而达到理想的教学效果。总的来说，社会认同感对于民办高校及民办高校教师有着重要的意义，能够驱使民办高校教师对自身的认知、情感、行为感到自信，不仅有利于民办高校教师职业价值观的建立，更有利于民办高校教师职业的可持续发展。

（二）高校相关机制

民办高校相关机制较为特殊，管理机制与用人机制较为灵活，其管理模式偏于市场化和企业化，高校的机制对于高校教师的发展影响较大。首先，高校对于教师的保障制度。民办高校的某些专业在招生时可能会达不到开课人数的要求，民办高校教师在面临这种情况时，学校相关制度对其工作和生活进行保障，有利于增强教师的安全感，对于提高民办高校教师的职业归属感和工作绩效都有积极的影响。其次，教师事务管理制度。除了教育教学以外，民办高校教师可能还需要接受学校的其他事务管理。如果这些事物与教育教学工作相关度较大，且有相关制度辅助其开展工作，可能会帮助教育教学工作的开展。最后，民办高校的激励制度也影响着教师的职业归属感与工作绩效。民办高校的激励制度完备时，能够更加准确的看到教师的努力与付出，大大提高教师的幸福感，当教师认为自身付出得到回报时，其职业归属感与工作绩效也会相应提高。由此可见，民办高校的相关机制很大程度上会影响民办高校教师的职业

归属感与工作绩效。

（三）教师个人因素

首先，民办高校教师对于未来不确定性的耐受力影响着教师的职业归属感与工作绩效。教育随着时代的发展不断改革，教师的职业发展会受到各方面因素的影响，对于教师未来的发展有很强的不确定性。经济快速发展背景下，民办高校与公办高校的竞争日益激烈。民办高校教师对于未来发展不确定性的情况下能够采取积极的应对措施，会增强职业归属感，有利于自身工作绩效的提升。已有研究表明，心理安全感对员工建言行为有促进作用。心理安全感较高的教师往往不惧建言行为的潜在威胁，在工作中坦诚发表自己的意见，给予管理层更多的工作信息，降低目标的不确定性和风险，对提升工作绩效有积极影响。其次，民办高校教师自身的职业素养。高校教师作为民办高校教育的核心力量，通过系统的培训才能够上岗。民办高校教师的职业素养能够帮助其遇到困难时及时调整心态积极应对。同时，在职业发展中不断地认识自己并提升自己，自然而然就会有着较强的职业归属感和较高的工作绩效。最后，教师个人对于自身的评价也会影响其职业归属感与工作绩效。正确的自我认知会促进个人的发展，错误的自我认知会阻碍个人的发展。教师对于自身评价的不同立场会对其职业归属感与工作绩效产生不同的影响。

（四）组织人际关系

民办高校教师的职业归属感与工作绩效，与民办高校教师与组织内人际关系紧密相关。民办高校教师在组织内适应的过程中会遇到各种各样的人际问题。良好的人际关系会产生有利于民办高校教师发展的氛围，不良的人际关系会对教师的工作产生消极影响。首先，民办高校教师与学生的关系。教师与学生是教育教学过程中的两个主体。教师与学生之间的良好氛围是促进教师职业成长的一针催化剂。如果教师与学生的关系长期处于和谐的状态，不仅有利于教师在教育教学过程中采用个性化的教学方法，可能还会避免学生出现厌学、对抗教师的情况。其次，民办高校教师之间的关系。民办高校教师在进入高校时，处于高校教师职业群体的边缘，与经验丰富的老教师处于非对称的地位。如果民办高校教师能够很好的处理与同事之间的人际关系，避免引发关系紧张情况，能够增强民办高校教师对于工作的热情。最后，高校教师与管理层的关系。民办高校教师能否处理好与管理层之间的人际关系，也是影响教师职业归属感与工作绩效的重要因素之一。高校教师的主要任务是教育学生，学校领管理层的主要任务是学校管理，两者关注的焦点不同，在对学生进行管理时可能会产生分歧。与管理层的良好关系能够促进两者开展深入沟通，提升民办高校教师工作的积极性，增强民办高校教师的情感能量。

提高教师职业归属感与工作绩效的路径

(一) 加大社会支持力度

民办高校教师的发展还需要提升其在社会中的认可度。要加大社会对于民办高校教师发展的支持力度。首先,相关社会组织通过开展项目合作,为民办高校教师发展搭建合作平台,让其充分发挥自身的优势,为民办高校教师提供支持和帮助。通过举办公益活动、开展社会服务等方式,增强民办高校教师在公众心目中的形象,提高其知名度和影响力。其次,社会公众应积极地看待民办高校教师的工作,给予民办高校教师正确客观的评价。对于民办高校教师不足的地方,为其提供改进与发展的建议,全社会共同努力,促进民办高校教师的发展。最后,相关主管部门应完善相关政策法规,加大对民办高校的监督与评估。民办高校的发展情况影响着社会对民办高校教师的支持力度,相关主管部门需要加强对民办高校教师组织的监督管理工作,确保其合法合规运行,为民办高校教师专业发展提供更加有保障的发展条件。通过以上路径加大社会对于民办高校教师工作的支持力度,解决民办高校教师所面临的工作困境。

(二) 完善民办高校相关机制

民办高校相关机制对于教师工作影响重大。首先,完善教师的培训机制。为了促进教师的专业发展,民办高校应该为教师提供专业的培训。通过专家讲座、培训班等多种形式,为民办高校教师提供更好的专业支持。其次,完善民办高校的保障制度和激励机制。只有教师日常生活得到保障以后,才能够积极地对抗不良情绪,投入到工作中。民办高校教师完善教师保障政策,加大资金支持力度,保障民办高校教师的生活,减缓民办高校教师的心理压力,有利于民办高校教师积极工作,提高工作绩效。最后,完善教师评价体系。民办高校教师评价体系的评价规则要不断更新,不能单一评价教师的工作。细化评价规则,将教师各方面的努力都看在眼里,让教师感受到自身的努力得到肯定。满足民办教师的内心的发展需求,增强其职业归属感。

(三) 提高教师自身素养

首先,增强民办高校教师的自我效能。自我效能水平影响着教师在应对工作压力时的表现。民办高校教师要转变心态,提升自身的心理素养,不断增强自我效能感,在面对压力和不良的工作情境时,能够采取积极主动的应对策略。其次,提高教师自身能力素养。这里所说的教师自身能力特指教师对于不良困境的耐受力。教师要在不确定性的环境中,努力做出积极反应,减弱在不确定情况下的无助感和脆弱感,避免压力反应的出现。最后,提高教师自身

知识素养。民办高校教师要积极主动的去学习一些心理知识。在遇到工作压力较大、归属感较弱、工作绩效较低的情况时,能够应用心理学相关知识来安慰自己,避免陷入自证的不良循环中。

(四) 营造良好的组织氛围

良好的组织氛围能够帮助民办高校教师快速融入组织中。首先,要创立科学透明的管理氛围。增强管理方式的平等性与科学性,注重教师群体均衡利益分配。管理部门为教师工作提供支持,不打压教师教育工作的积极性。其次,良好的师生关系是对教师工作的正向反馈。学校可以通过组织不同类型的交流活动,为教师与学生提供多元交流的机会,缓解教师与学生之间的紧张关系,降低教师和学生不良关系所带来的工作压力。最后,组织要充分关注教师之间的氛围。民办高校要引导教师积极地处理好与同事之间的关系。鼓励教师加强与同事之间的工作交流、日常相处,降低由于与同事的不合而带来的工作压力感。

参考文献

- [1]郭亭君.民办高校新入职教师职业归属感研究——以吉林省为例[J].现代商贸工业,2022,43(17):101-103.
- [2]姚祉竹,杨桐桐.教师职业压力的问题审视与调适策略[J].教育理论与实践,2018,38(26):36-38.
- [3]应海儿,李中.基于浙江树人大学的民办高校教师工作压力分析[J].浙江树人大学学报,2007,42(03):20-25.

基金项目:

广西教育科学“十四五”规划 2022 年度民办高等教育专项课题项目(重点课题),项目名称:广西民办高校教师职业倦怠与工作绩效路径关系研究,项目编号:2022ZJY3183;2022 年广东省本科高校在线开放课程指导委员会课题项目,项目名称:在线开放课程数字化评价与质量保障变革,项目编号:2022ZXKC81。

作者简介:

王东(1983—),男,汉族,广东珠海人,博士,讲师,贺州学院,研究方向:市场营销、战略管理。

周红英(1983—),女,汉族,江西鹰潭人,本科,贺州学院,研究方向:市场营销、财务管理。

陈佳芬(1991—),女,汉族,广东汕头人,硕士研究生,汕头大学,研究方向:新闻与传播。

黄淑婷(2001—),女,汉族,广西钦州人,硕士研究生,汕头大学,研究方向:新闻与传播。

张欣怡(2003—),女,汉族,广东珠海人,大学本科,汕头大学,研究方向:网络与新媒体。