

北京理工大学

党建研究会 2013 年度党建研究课题

课 题 成 果

课题名称 高校女教职工职业幸福感与工作绩效相关研究

课题负责人 郝晓玲

负责人所在单位 校工会

高校女教职工职业幸福感与工作绩效相关研究报告

郝晓玲

(北京理工大学 工会 北京 100081)

摘要：职业幸福感是一种主观体验，而工作绩效是一种客观描述，本文研究发现高校女教职工在这两方面有显著正相关性，并分别在年龄、学历、工作年限等上有差异性特征，建议加强对特殊群体职业发展的指导和支持，优化职业发展外在环境，发挥组织文化的作用，有针对性地提升女教职工的职业幸福感和工作绩效。

关键词：女教职工 职业幸福感 工作绩效 相关分析

Report of Correlation Analysis on Career Well-being and Job Performance

Hao Xiao-ling

(Labor Union of Beijing Institute of Technology, Beijing)

Abstract: Career Well-being is a subjective experience, and job performance is an objective description. This study found that these of female faculty in university has a significant positive correlation, and respectively, are different in age, record of formal schooling, work experience and other characteristics. So we proposed to strengthen guidance and support of professional development for special groups, to optimize the external environment, and to play a role of organizational culture, to enhance career Well-being and job performance of female faculty.

Keywords: female faculty; career well-being; job performance; correlation analysis

女教工作为教师群体中的不可缺少的部分，在学校建设发展中有着不可替代的作用。对于学校组织来说，关于幸福感的研究最终是落在工作绩效上，而教职工的工作绩效是学校实现战略目标、使命、愿景的核心基础。职业幸福感和工作绩效之间的相关性，有助于实现教师的个人利益与学校发展的有机结合。

一、研究设计

1、概念分析

教职工的职业幸福感是指教师在自己的教育工作中需要获得满足、职业理想得以实现，从而发挥自己的潜能、实现自身和谐发展、获得持续快乐体验。^{[1][2]}我们将职业幸福感分解为三个方面，分别是职业满足感、职业认同感、自我实现感。职业满足感主要是通过职业所带来的对外在因素的满足感，包括薪酬、社会地位、发展空间等。职业认同感指对职业或岗位本身的归属感，包括岗位胜任感、职业归属感、工作成就感。自我实现感指个人理念或目标的实现程度，包括理念执行力、目标达成度、内心满足感。^[3]

教职工的工作绩效是关于对教职员工寄予的种种期望以及旨在促使教职员共提高工作绩效的连续目标导向计划的一种具体描述。根据韩翼等人的研究成果，工作绩效包括创新绩效、关系绩效、学习绩效和任务绩效四个维度。^[4]创新绩效显示了教职工对组织和个体自身持续发展和成长的贡献，是其应该完成的，包括支持创新、自我创新、上级认可创新、

创新取得实效；关系绩效反映教职工对组织人际气候的贡献，是其需要完成的，包括与组织单位的关系、与上级领导的关系、与同事的关系；学习绩效涉及到员工对未来价值的贡献，是其自愿完成的，包括组织学习氛围、学习效果；任务绩效反映教职工直接对组织目标的贡献，是其必须完成的，包括专业水平提升、完成岗位职责、符合考核要求。任务绩效和关系绩效是一种维持性绩效，学习绩效和创新绩效是一种潜在性极小，主要关注未来个体效能的提高。

2、研究方法

问卷题目根据教职工职业幸福感和工作绩效的概念分析而设计。为了丰富样本类型，调查取样来自高校不同的岗位，包括专业技术岗、管理岗和工勤技能岗，并针对高校人员的特点，特别在学历、岗位方面进行了取样，此外还针对不同的年龄和工作年限等方面进行了取样。统计分析利用 SPSS 统计软件包进行，包括描述性统计、均值检验、相关分析。

调查对象为高校女教职工，回收问卷 300 份。样本分布为，年龄在 30 岁以下的占 13.3%，31 岁至 40 岁之间的占 23.4%，41 岁至 50 岁之间的占 41.1%，50 岁以上占 22.2%；学历在本科及以下的占 35.6%，硕士学历占 37.9%，博士学历占 26.4%；专业技术岗占 41.6%，管理岗占 49.4%，工勤技能岗占 9.0%；工作年限在 3 年以内的占 11.2%，工作年限在 3 年至 8 年的占 16.9%，工作年限在 9 年以上的占 71.9%。

二、调查结果

1、高校女教职工职业幸福感总体情况

女教职工总体上在职业幸福感上感到满意，但职业满足感比较低，尤其是对薪酬和发展空间感到不满意，对社会地位感到满意；职业认同感比较好，尤其对岗位胜任感上感到比较满意，在职业归属感和工作成就感上满意一般；自我实现感比较满意，尤其是对目标达成度比较满意，内心满足感和理念实现感满意，见表 1。

女教职工的工作绩效结构中，比较突出的是关系绩效和任务绩效，居其次的是学习绩效和创新绩效，但总体来说各项绩效都比较好。在任务绩效中，最高值是完成岗位职责；在创新绩效中，支持创新和自我创新比较好，创新取得实效和上级认可创新相对低；在关系绩效中，与上级的关系绩效比较好，与组织的关系绩效比较低；在学习绩效中，学习效果比较好。见表 2。

表 1 女教职工职业幸福感均值统计结果

统计	均值	最小值	最大值	标准差	
职业幸福感	3.39	1	5	0.88	
职业满足感	薪酬	2.37	1	5	0.87
	社会地位	3.17	1	5	0.87
	发展空间	2.81	1	5	1.13
职业认同感	岗位胜任感	4.30	1	5	0.81
	职业归属感	3.30	1	5	1.08
	工作成就感	3.42	1	5	1.00
自我实现感	理念执行力	3.60	1	5	0.95
	目标达成度	4.00	1	5	0.76
	内心满足感	3.19	1	5	0.99

表 2 女教职工工作绩效均值统计结果

	均值	最小值	最大值	标准差	
任务绩效	专业水平提升	4.27	1	5	0.65
	完成岗位职责	4.89	1	5	0.35
	符合考核要求	4.58	1	5	0.67
创新绩效	支持创新	4.49	1	5	0.67
	自我创新	4.13	1	5	0.67

	上级认可创新	3.27	1	5	0.96
	创新取得实效	3.62	1	5	0.96
关系 绩效	与组织单位	4.16	1	5	0.70
	与上级领导	4.71	1	5	0.55
	与同事	4.53	1	5	0.70
学习 绩效	组织学习氛围	3.45	1	5	1.02
	学习效果	3.78	1	5	0.62

2、高校女教职工职业幸福感统计学特征

(1) 年龄特征

31岁至40岁的女教职工的职业幸福感最低 ($p < 0.01$)，与其他年龄组差异极其显著。这一年龄阶段的职业归属感也比较低；对自己的社会地位也表现出不满意；内心满足感也比较低，如图1。

(2) 学历特征

本科及以上学历的女教职工职业认同感比较高，尤其是的岗位胜任感 ($p < 0.01$) 和职业归属感 ($p < 0.05$) 明显高于其他学历的女教职工；博士学历的女教职工的职业满足感相对比较高，尤其是在发展空间上明显高于其他学历女教职工的满意程度 ($p < 0.05$)，如图2。

(3) 工作年限特征

3年以内的女教职工对发展空间比较满意，而3年以上的女教职工普遍对发展空间感到不满意 ($p < 0.05$)，如图3。3-8年的女教职工创新绩效最低，自我创新明显低于其他群体 ($P < 0.01$)，支持创新也低于其他群体 ($P < 0.05$)，如图4。

(4) 岗位特征

组织的学习氛围存在差异 ($p < 0.01$)，工勤技能人员明显更重视成员的学习；与上级领导的关系绩效存在差异 ($p < 0.05$)，专业技术人员通常对上级的决策不会始终维护，如图 6。

3、高校女教职工工作绩效与职业幸福感和之间的相关分析

女教职工职业幸福感与创新绩效的相关程度比较高，与“支持创新”、“自我创新”、“上级认可创新”和“创新取得实效”之间都存在正相关；与任务绩效、关系绩效、学习绩效都存在正相关，具体为分别和“与上级领导的关系”、“符合考核要求”、“学习效果”呈正相关。

在关系绩效中，“与上级领导的关系”和目标达成度 ($p < 0.01$) 呈正相关；“与同事的关系”与理念执行力呈正相关 ($p < 0.05$)；“与组织单位的关系”和发展空间

($p < 0.01$)、内心满足感 ($p < 0.01$) 呈正相关。在任务绩效中，“完成岗位职责”与社会地位 ($p < 0.05$)、岗位胜任感 ($p < 0.05$)、发展空间 ($p < 0.01$)、目标达成度 ($p < 0.01$) 呈正相关；“符合考核要求”与岗位胜任感 ($p < 0.05$)、理念执行力 ($p < 0.05$)、目标达成度呈正相关；“专业水平提升”与岗位胜任感 ($p < 0.05$)、内心满足感 ($p < 0.05$)、理念执行力 ($p < 0.05$) 呈正相关。在创新绩效中，“支持创新”与发展空间 ($p < 0.01$)、内

心满足感 ($p < 0.05$)、理念执行力 ($p < 0.01$) 呈正相关; “自我创新”与工作成就感 ($p < 0.01$)、社会地位 ($p < 0.01$)、发展空间 ($p < 0.01$)、理念执行力 ($p < 0.01$)、目标达成度 ($p < 0.01$)、内心满足感 ($p < 0.01$) 呈正相关; “上级认可创新”与社会地位 ($p < 0.05$)、工作成就感 ($p < 0.05$)、发展空间 ($p < 0.01$)、内心满足感 ($p < 0.05$) 呈正相关; “创新实取得效”与社会地位 ($p < 0.05$)、内心满足感 ($p < 0.01$)、理念执行力 ($p < 0.05$) 呈正相关。在学习绩效中, “学习效果”与发展空间 ($p < 0.01$)、理念执行力 ($p < 0.01$)、内心满足感 ($p < 0.01$) 呈正相关; 组织学习氛围与发展空间 ($p < 0.01$) 呈正相关。

表3 高校女教职工职业幸福感与工作绩效相关表

相关分析		职业幸福感	职业满足感			职业认同感			自我实现感	
			薪酬	社会地位	发展空间	岗位胜任感	职业归属感	工作成就感	理念执行力	目标达成度
任务绩效	专业水平提升				*					*
	完成岗位职责		*	**	*				**	
	符合考核要求	*			*			*	**	
创新绩效	支持创新	*		**				**		*
	自我创新	*	* *	**			**	**	**	**
	上级认可创新	*	*	**			*			*
	创新取得实效	*	*					*		**
关系绩效	与组织单位的关系			**						**
	与上级领导的关系	*							**	
	与同事的关系							*		
学习绩效	组织学习氛围			**						
	学习效果	*		**				**		**

注: *为 $p < 0.05$, **为 $p < 0.01$

三、分析与讨论

1、建议根据教师职业生涯发展规律, 加强对特殊群体职业发展的指导和支持。

特殊时期一是指 31 至 40 岁之间青年女教职工, 二是指工作 3 年之 8 年之间的青年女教职工。二者存在一定的交集。

31 至 40 岁之间的女教职工, 学历普遍比较高, 职业发展已经走过了尝鲜期, 开始思考自己的职业定位, 也正处于职业发展的重要阶段, 从职业适应逐步走向职业成熟。但调查发现这一年龄段的女教职工职业幸福感普遍不高, 对职业认同感比较低, 尤其是在职业归属感上明显低于其他年龄段, 在职业满足感上尤其对自己的社会地位感到不满意, 在自我实现感上表现为内心满足感比较低, 所以学校应该特别关注这一年龄段的女教职工, 对他们的职业发展给予指导, 使他们建立自信, 增强职业认同感, 并且在政策上予以倾斜, 鼓励并支持他们开创自己的工作领域, 提升社会地位, 实现自己的理念, 从而提高自我认同感。

工作 3 年至 8 年的女教职工进入了职业瓶颈期, 经历过了入职初期的兴奋与激情, 所学所知一股脑地运用到工作中, 尤其是在创新方面表现不俗, 但第 3 年开始创新绩效开始降低。调查发现这一时期的女教职工的创新绩效明显低于入职初期, 在第 9 年开始缓慢提升, 主要体现在对创新性思想的支持度降低, 自我创新成果比较少。建议学校鼓励瓶颈期的女教职工大胆创新, 并创造积极地环境和条件, 提供各种信息和资源, 对她们的创新成果予以及时地关注和表扬, 引导他们顺利走出瓶颈期。

2、建议优化职业发展外在环境，提升女教职工的职业满足感。

职业满足感主要是针对职业发展环境的满意感，也是职业幸福感的外在指标。但调查显示，女教职工普遍职业满足感比较低，尤其对薪酬和发展空间感到不满意，这一点在年龄、学历、岗位因素上都没有差异。这表明薪酬、发展空间等环境因素，已经对女教职工职业发展产生了消极影响。在工作年限上，3年以上的女教职工表示对发展空间感到不满意，表明了他们对职业发展的渴望，但现实条件也无法满足他们的需求。

根据公平理论，工作动机受到所得报酬相对值的影响，即个人对其工作的付出及所得与他人的付出及所得进行比较，或者把自己当前的付出及所得与过去进行比较，对薪酬的不满意体现了公平感。根据期望理论，激励不仅受到行为主体实现目标的决心的影响，还取决于行为主体人为客观条件是否有助于实现目标的期望值，发展空间则体现了期望值。所以可以通过分析公平感的根源和期望值的依据，优化职业发展环境，提升女教职工的职业满足感。

3、建议按照岗位职责和条件，有针对性地提升女教职工的职业幸福感。

学校按照人事部对事业单位的要求，分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。专业技术岗位指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，在学校表现为从事教学科研的工作岗位，岗位设置要符合专业技术工作的规律和特点，适应发展社会公益事业与提高专业水平的需要。管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位，岗位设置要适应增强单位运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要，在学校主要表现为学校和学院机关岗位。工勤技能岗位指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位，岗位设置要适应提高操作维护技能，提升服务水平的要求，满足单位业务工作的实际需要，在学校主要表现为后勤、产业等岗位。

表4 不同岗位的学历分布情况

岗位	学历	专业技术岗	管理岗	工勤技能岗
学 历	本科及以下	11.1%	45.5%	100.0%
	硕士学历	30.6%	50.0%	0%
	博士学历	58.3%	4.5%	0%
	小计	100%	100%	100%

调查表明，专业技术岗位女教职工的学历普遍比较高，尤其是博士研究生学历占据比较高，大部分人岗位胜任感比较好，发展空间也逐步令人满意，但职业归属感比较低；管理岗位女教职工在学历上以本科和硕士学历为主，尤其是硕士学历的人员，岗位胜任感强，但职业归属感和发展空间满足感都比较低；工勤技能岗女教职工则主要是本科及以下学历，岗位胜任感和职业归属感比较高，但对发展空间不满意发展，大部分没有升迁希望。

针对专业技术岗，应提供更多的机会和资源帮助他们实现自己的理念和目标，教书育人也应在职业发展上有所体现；针对管理岗位，应引导他们认识到管理岗位的重要性和价值，增强职业归属感，并提供良好的环境发挥他们的能力；针对工勤技能岗位重要的是让他们感受到工作的稳定，感受到通过自己的努力能够获得长期的生活保障。

4、建议发挥组织文化的作用，提升女教职工的工作绩效各个维度。

组织文化现以成为推动组织向前发展的重要力量。组织文化包括价值观、规范和物质文化，其中价值观是组织文化的核心，规范是组织成员行为的标准和准则，物质文化是价值观的外显和物化，三者相互作用形成了组织文化这个有机系统。

调查发现，女教职工工作绩效结构中，比较注重任务绩效和关系绩效，而忽视创新绩效和学习绩效，并且四个维度都在一定程度上体现了组织文化的缺失。在任务绩效中，女教职工往往关注岗位职责以及绩效考核，而忽视自身专业水平得提升，在一定程度说明组织上较少关注个人的专业发展。在创新绩效中，女教职工的创新性注意较少得到上级的认

可和关注，创新性想法转化成实际应用也比较少，可见组织文化上存在一定的僵硬。在关系绩效中，女教职工往往能够较好维护上级的决策，能够与同事相互配合与支持，但对组织的发展方向或整理利益并不太明晰，也就是说女教职工的任务绩效更多地是关注团队或基层组织。在学习绩效中，组织学习氛围一般，尤其是专业技术岗，海外经历比较长的人也发现在组织中的学习效果不太理想，说明高校不太注重营造集体氛围。

建议注重发挥组织文化的作用，要多方位体现学校的发展战略和文化价值观，让女教职工了解学校的发展方向和整体利益，明确组织的规范；同事、部门之间的配合应向深层次发展，不仅仅是一般的支持与配合，而是实现所有人的专业水平的提升，以及学校整体绩效的发展；注重以人为本，及时关注和表扬女教职工的创新观点和思想，并鼓励她们付诸实践，取得现形的成效；要关注和满足高层次人才的学习和发展需求，感受到学校发展的张力，形成真正的学习型组织。

5、建议根据相关程度，着重提升女教职工职业满足感和创新绩效。

职业幸福感是一种主观体验，而工作绩效是具体的客观描述，调查显示，二者存在一定的正相关，二者是相互促进的关系。研究也表明，职业幸福感与创新绩效存在着显著的正相关关系，职业幸福感的各项内容也是与创新绩效的相关性更强；工作绩效的各个维度，与自我实现感和职业满足感的相关性更强些。这在一定程度上说明，创新绩效对于提高女教职工的职业幸福感有着重要作用，自我实现感和职业满足感对提高工作绩效有重要作用。

根据马斯洛的需要层次理论，人的需要得心理强度是由低到高逐级上升的，当低层次需要得到相对满足后，就会上升到较高层次的需要，而创新绩效恰恰与较高层次需要有着紧密的关系，尤其是自我创新，能够将自己的理念在工作中加以执行和实现，达到自己的发展目标，从而获得工作成就感，同时还可以提高自己的社会地位，拓展自我的发展空间（尊重的需要），增强自我实现感，所以应该鼓励女教职工进行自我创新，及时关注和评价她们的创新思想和实效，满足女教职工的高层次需求，从而提高女教职工的职业幸福感。

根据佛隆的期望理论，绩效在一定程度上受到对绩效目标主观评价的影响，即是否愿意实现绩效目标。如果女教职工自我实现感比较高，尤其是感到自己的理念有机会实现、设置的目标实现的机率比较高，那么她们会愿意尝试着实现绩效目标，这些目标可能是组织设置的，也可能是自己设置的。如果女教职工的职业满足感比较高，尤其是对社会地位和发展空间感到满意，她们会感到自己被组织所关注和认可，则更愿意实现绩效目标。所以可以通过提高女教职工的职业满足感和自我成就感来激励女教职工勇于接受挑战，实现绩效要求，甚至提高对自我绩效的要求。

[参考文献]

- [1]姜毅超. 女性硕士生学业幸福感及其影响因素探析——以沈阳地区为例[J]. 妇女研究论丛, 2010(3):34-39.
- [2]公丕民等. 高校教师主观幸福感研究[J]. 中国健康心理学杂志, 2008(1):32-33.
- [3]谭贤政等. 教师职业活动幸福感的调查研究[J]. 心理科学, 2009(2):288-292.
- [4]韩翼, 廖建桥, 龙立荣. 雇员工作绩效结构模型构建与实证研究[J]. 管理科学学报, 2007(5):62-77.