

## 高校高层次人才工作满意度、组织承诺 与工作绩效的关联机制

张 泓

(福州大学人事处, 福建福州 350116)

**摘 要:**全面提升高层次人才的工作绩效是高校普遍关心和亟需解决的问题,而现有研究较少深入分析高层次人才工作满意度、组织承诺与工作绩效的关联机制。以福州大学高层次人才为研究样本,建立工作满意度、工作绩效及其可能的中介变量组织承诺三者之间的关系模型,探究高校高层次人才的工作满意度、工作绩效与组织承诺的关系及相互机制作用。研究结果表明,工作满意度推动了工作奉献、人际关系促进、教学绩效和科研绩效的提升;组织承诺在工作满意度与工作绩效之间发挥部分中介效应。

**关键词:**高校高层次人才; 工作满意度; 组织承诺; 工作绩效

**中图分类号:** G647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1002-3321(2015)01-0098-06

### 一、研究背景与理论基础

当前,我国正处于全面深化改革、转变发展模式的新阶段,而庞大的高素质人才队伍将是推进改革的有力保障。高校高层次人才是国家高素质人才队伍的重要组成部分,是培育未来人才的带头人,也是建设和发展高校的关键资源。因此,高校如何实现以人为本,使高层次人才拥有较高的工作满意度并实现人才各尽其职,使高层次人才创造最大化的工作绩效等问题的研究将具有较大的现实意义。

自 20 世纪 30 年代“霍桑实验”之后,工作满意度与工作绩效的关系逐渐成为组织行为学和人力资源管理领域的研究热点。一种观点认为,高工作满意度带来高绩效<sup>[1]</sup>,其主要依据是行为科学中提出的“态度影响行为”理论,而另一种观点认为工作绩效决定工作满意<sup>[2]</sup>。随着研究的深入,研究者发现工作满意度与工作绩效之间并非是简单的因果关系,部分学者提出两者的相互作用机制可能受其他中介变量或调节变量的影响。

目前,研究者已提出了众多影响工作满意度与工作绩效关系的因素,笔者认为可以把这些因素分为两类:一是与个体自身特质有关的因素,如人格、价值观等,以下称为内生变量;二是受外界环境影响和控制的,如职业倦怠、组织承诺等,以下称为外生变量。以往的研究表明,高层次人才具有工作动机非货币化、重视自我价值的实现、忠于自己的专业而较轻视权威等共同特点。<sup>[3][4]</sup>由此推断这一群体具有相似的人格特征和价值取向,因此对高层次人才这一群体,内生变量对工作满意度与工作绩效关系的影响差异性不大,故本文不作讨论。

美国社会学家 Becker 于 20 世纪 60 年代首次提出组织承诺概念,而教师组织承诺是指教师对学校目标、价值观和文化的认同,愿意为学校发展付出心力、努力工作,并且具有一种渴望能够在该校一直工作下去的心理定式。<sup>[5]</sup>组织承诺包含了多个维度的个体心理状态,以往的学者在组织结构维度上做了大量的研究,其中较具有代表性的

收稿日期: 2014-09-15

作者简介: 张 泓,女,福建平潭人,福州大学人事处副处长,副研究员。

有“三维度模型”和“五维度模型”。宋爱红和蔡永红在两种模型的基础上,提出了我国教师组织承诺的“四维度模型”。她们认为教师组织承诺包含感情承诺、规范承诺、理想承诺和投入承诺四个维度:感情承诺强调教师对学校目标与价值观的认同;理想承诺强调教师关注其专长在学校中能否得到发挥;规范承诺强调教师受社会规范、职业道德等的影响约束;投入承诺强调教师对离开所在学校后蒙受损失的顾虑。<sup>[6]</sup>

通过阅读相关文献可以发现:首先,工作满意度与工作绩效的关系研究主要集中在组织行为学与企业管理方面而较少涉足高校人才管理领域,对高校高层次人才这一群体的研究更为鲜见;其次,国内的研究主要探讨工作满意度、工作绩效的影响因素,而较少研究二者之间相互作用的机制;再次,以往的研究表明工作满意程度能够很好地预测组织承诺程度,而高组织承诺可以促进工作绩效。组织承诺、工作满意度与工作绩效之间都具有非常显著的相关关系<sup>[7][8]</sup>,但目前缺少对组织承诺中介效应的实证研究。因此,本文将研究对象确定为高校高层次人才,主要包括具有博士学位、拥有副高及以上职称的教师,一般是本学科领域的学术带头人<sup>[9]</sup>,通过工作满意度、工作绩效及其可能的中介变量组织承诺三者之间的关系模型,实证研究高校高层次人才工作满意度、工作绩效与组织承诺的关系及相互作用机制。

## 二、研究假设与模型构建

基于上述理论分析,本文构建了如图1所示的分析框架。其中,假设 $H_1$ 、 $H_2$ 分别是工作满意度对工作绩效、组织承诺的影响,假设 $H_3$ 是组织承诺对工作绩效的影响。

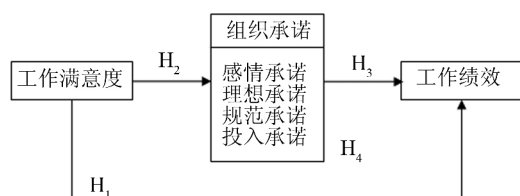


图1 工作满意度、组织承诺与工作绩效的关系模型

学者们对工作满意度与工作绩效的关系虽然并未达成共识,但“工作满意度导致工作绩效”已得到多数学者的认同。自霍桑试验之后,以梅奥为代表的人际关系学派提出工作满意度越高,则工作绩效越高。赫兹伯格也相信积极的工作态度有利于提高生产率。李晓轩等通过案例得出科研

人员的工作满意度与科研绩效存在显著的正相关关系。<sup>[10]</sup>据此,提出如下的假设:

$H_1$ : 高校高层次人才工作满意度对其工作绩效有显著的正向影响。

许多研究成果表明,工作满意度的提高可以导致组织承诺的提高。Porter 提出工作满意度是组织承诺的前因。蔡坤宏运用 Meta 分析技术进行研究后发现,不仅工作满意度与组织承诺具有显著地正相关关系,而且工作满意度与组织承诺各个维度的相关程度也十分明显。<sup>[11]</sup>据此,提出如下的假设:

$H_2$ : 高校高层次人才的工作满意度对其感情承诺、理想承诺、规范承诺、投入承诺有显著的正向影响。

Steeers 和 Morris 等人的研究都表明高组织承诺的员工有较好的工作绩效,同时也有研究指出组织承诺对工作绩效并没有直接影响。胡坚和莫燕研究表明教师的组织承诺显著影响其工作绩效水平,感情承诺或规范承诺度高的教师在人际、教学和科研等方面均有较好表现,而连续承诺度高的教师其绩效表现不佳。<sup>[12]</sup>可见,组织承诺与工作绩效的关系较为复杂,有待研究者深入挖掘。据此,提出如下的假设:

$H_3$ : 高校高层次人才的感情承诺、理想承诺、规范承诺、投入承诺对其工作绩效有显著的正向影响。

$H_4$ : 组织承诺在高层次人才工作满意度影响工作绩效的过程中起中介作用。

## 三、研究方法

### (一) 量表设计

本文在参照明尼苏达满意度测量问卷(MSQ)、《教师工作满意度量表》<sup>[13]</sup>等成熟量表的基础上,结合研究的问题与对象进行调整、修正,并邀请有关专家对量表进行指导和讨论,从而形成调研问卷的初稿。然后,征求部分高校教师意见进一步修正部分不符合实践的问题表述后形成最终问卷。

### (二) 样本来源与分析方法

本文以福州大学高层次人才为研究对象,运用现场问卷调查和电子邮件发放相结合的方式,进行数据收集。共发放调查问卷 200 份,回收 197 份,剔除无效问卷后得到有效问卷 196 份,回收率为 98.5%,有效率为 98%。利用 SPSS18.0 软件对有效问卷进行信度与效度检验、相关性分析,进而

通过多元回归分析对假设进行检验，并验证组织承诺作为中介变量的作用。

(三) 信度与效度分析

本文采用里克特五点量表对主要变量进行度量,包括工作满意度、组织承诺以及工作绩效。测量时要求被测者根据自己的感受对问题表述意思赞同程度进行选择,“1”表示完全不同意题项的意思表述,“5”表示完全同意题项的意思表述,中间各项表示不同的程度。各个变量的具体信度和效度如下表所示:

表 1 问卷量表信度和信度统计分析

| 变量    | Alpha | 累计总体方差解释率 |
|-------|-------|-----------|
| 工作满意度 | 0.869 | 66.360%   |
| 组织承诺  | 0.718 | 58.835%   |
| 工作绩效  | 0.822 | 67.925%   |

由上表我们可以看出,各个变量的 Alpha 值均高于 0.7。根据吴统雄的研究结论,Cronbach’s Alpha 在 0.5 – 0.7 就属于可信区间,0.7 – 0.9 是很可信,大于 0.9 就属于十分可信的信度参考范围。因此,本研究量表具有较好的信度。

此外,本文对相关变量进行了验证性因子分析(Confirmatory factor analysis),结果表明工作满意度共 8 个题项生成的一个因子解释的总方差达到 66.360%,组织承诺共 4 个题项生成的一个因子解释的总方差达到 58.835%,工作绩效共 4 个题项生成的一个因子解释的总方差达到 67.925%。因此,本研究量表具有较好的建构有效性和汇聚有效性。

(四) 假设检验与分析

1. 样本相关性分析

运用 SPSS 对各维度进行偏相关分析,将“性别”、“是否结婚”、“年龄”、“学历”以及“职称”进行

控制,各维度之间的相关系数如表 2 至表 4 所示:

表 2 工作满意度与工作绩效各维度相关分析

| 变量     | 工作满意度   | 工作奉献    | 人际关系促进  | 教学绩效    | 科研绩效 |
|--------|---------|---------|---------|---------|------|
| 工作满意度  | 1       |         |         |         |      |
| 工作奉献   | 0.331** | 1       |         |         |      |
| 人际关系促进 | 0.374** | 0.752** | 1       |         |      |
| 教学绩效   | 0.359** | 0.667** | 0.784** | 1       |      |
| 科研绩效   | 0.397** | 0.339** | 0.358** | 0.434** | 1    |

注: \* 表示 P < 0.05, \*\* 表示 P < 0.01, \*\*\* 表示 P < 0.001,以下同

在员工组织承诺与工作绩效各维度的相关分析中(表 3),员工组织承诺与工作绩效各维度显著相关,其中与人际关系促进的相关性系数最高为 0.430\*\*,与教学绩效的相关性系数为 0.429\*\*,与科研绩效的相关性系数为 0.418\*\*,排在最后的依然是奉献精神系数为 0.390\*\*。

表 3 组织承诺与工作绩效各维度相关性分析

| 变量     | 工作满意度   | 工作奉献    | 人际关系促进  | 教学绩效    | 科研绩效 |
|--------|---------|---------|---------|---------|------|
| 组织承诺   | 1       |         |         |         |      |
| 工作奉献   | 0.390** | 1       |         |         |      |
| 人际关系促进 | 0.430** | 0.752** | 1       |         |      |
| 教学绩效   | 0.429** | 0.667** | 0.784** | 1       |      |
| 科研绩效   | 0.418** | 0.339** | 0.358** | 0.434** | 1    |

注: \* 表示 P < 0.05, \*\* 表示 P < 0.01, \*\*\* 表示 P < 0.001

在员工工作满意度与组织承诺各维度的相关分析中(表 4),可以发现员工工作满意度与组织承诺各位纬度存在显著性相关,其中,与理想承诺的相关性系数最高为 0.74\*\*,与感情承诺的相关性系数为 0.645\*\*,与规范承诺的相关性系数是 0.553\*\*,排在最后的是投入承诺为 0.220\*\*。

表 4 工作满意度与组织承诺各维度相关性分析

| 组织承诺  | 工作满意度   | 感情承诺    | 理想承诺    | 规范承诺    | 投入承诺    |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 工作满意度 | 1       |         |         |         |         |
| 感情承诺  | 0.645** | 1       |         |         |         |
| 理想承诺  | 0.74**  | 0.666** | 1       |         |         |
| 规范承诺  | 0.553** | 0.691** | 0.628** | 1       |         |
| 投入承诺  | 0.220** | 0.089   | 0.136   | 0.117   | 1       |
| 组织承诺  | 0.730** | 0.821** | 0.816** | 0.800** | 0.500** |

注: \* 表示 P < 0.05, \*\* 表示 P < 0.01, \*\*\* 表示 P < 0.001

2. 组织承诺中介效应分析

回归分析的目的是研究并验证变量之间的相

关关系,具体来讲就是研究一个因变量与一个或多个自变量之间的统计关系。为了理清员工工作

满意度、组织承诺与工作绩效三者之间的关系,并验证组织承诺中介作用,本文使用 SPSS 对假设模型进行回归分析。

为证明变量是否具有中介作用,本研究采用以下四个验证步骤:第一,验证因变量对自变量的回归系数;第二,验证中介变量对自变量的回归系数;第三,验证因变量对中介变量的回归系数;第四,验证因变量对自变量和中介变量的共同回归系数。在前三步回归结果显著的基础上,第四步

回归中如果中介变量的加入使得因变量对自变量的回归系数减弱或者变为不显著,而因变量对中介变量的回归系数仍然显著时,中介效应成立。

(1) 工作满意度与工作绩效的回归分析

根据本文的研究假设,下面对工作满意度与工作绩效进行回归分析,回归分析结果如表 5 所示。表中模型 1-1 显示的是工作绩效对工作满意度整体的分析结果。

表 5 工作满意度与工作绩效的回归分析

| 模型 1-1 |      | 未标准化系数 |       | 标准化系数 | t     | Sig. |
|--------|------|--------|-------|-------|-------|------|
| 自变量    | 因变量  | B      | 标准误差  | Beta  |       |      |
| 工作满意度  | 工作绩效 | 0.44   | 0.062 | 0.453 | 7.059 | .000 |

模型 1-1 显示,工作满意度整体与工作绩效的标准化回归系数  $\beta = 0.44$ ,  $P = 0.000 < 0.001$ ,即工作满意度对工作绩效具有显著的正向作用。

(2) 工作满意度与组织承诺维度的回归分析

接下来本文对员工满意度与组织承诺关系构

建二者的回归模型进行回归分析,结果如表 6 所示。表中模型 2-1 显示的是在原始模型的基础上组织承诺维度对工作绩效的分析结果。模型 2-2 显示的是在修正后模型基础上组织承诺维度对工作绩效的分析结果。

表 6 工作满意度与组织承诺维度的一元回归分析

| 模型 2 - 1      |       | 未标准化系数 |      | 标准化系数 | t     | Sig. |
|---------------|-------|--------|------|-------|-------|------|
| 自变量           | 因变量   | B      | 标准误差 | Beta  |       |      |
| 感情承诺          | 工作满意度 | 0.183  | .048 | .262  | 3.777 | .000 |
| 理想承诺          |       | 0.386  | .047 | .536  | 8.295 | .000 |
| 规范承诺          |       | 0.018  | .055 | .021  | 0.318 | .751 |
| 投入承诺          |       | 0.078  | .029 | .122  | 2.640 | .009 |
| 模型 2 - 2( 修正) |       | 未标准化系数 |      | 标准化系数 | t     | Sig. |
| 自变量           | 因变量   | B      | 标准误差 | Beta  |       |      |
| 感情承诺          | 工作满意度 | 0.19   | .043 | .272  | 4.462 | .000 |
| 理想承诺          |       | 0.391  | .044 | .542  | 8.831 | .000 |
| 投入承诺          |       | 0.078  | .029 | .122  | 2.664 | .008 |

由修正模型 2-2 具体来看,工作满意度与感情承诺的标准化回归系数  $\beta = 0.19$ ,显著性水平  $P = 0.000 < 0.001$ ,表明工作满意度对感情承诺有显著的正向影响。工作满意度与理想承诺的标准化回归系数  $\beta = 0.391$ ,显著性水平  $P = 0.000 < 0.001$ ,表明工作满意度对组织承诺有显著的正向影响。工作满意度与投入承诺的标准化回归系数  $\beta = 0.078$ ,  $P = 0.008 < 0.01$ ,即工作满意度对投入承诺有显著的正向影响。

(3) 组织承诺与工作绩效的回归分析

接下来本文将对组织承诺与工作绩效的关系构建二者的回归模型进行回归分析,回归分析结果如表 7 所示。

表中修正的模型 3-2 显示,感情承诺与工作绩效的标准化回归系数  $\beta = 0.198$ ,  $P = 0.000 < 0.001$ ,即组织承诺对工作绩效具有显著的正向作用。规范承诺与工作绩效的标准化回归系数  $\beta = 0.381$ ,  $P = 0.000 < 0.001$ ,即规范承诺与工作绩效具有显著的正向作用。投入承诺与工作绩效的标准化回归系数  $\beta = 0.132$ ,  $P = 0.000 < 0.001$ ,即投入承诺对工作绩效具有显著的正向作用。

(4) 组织承诺的中介效应分析

依据上文所述的中介效应验证方法,至此本文已经完成前三步的回归分析,回归结果表明工作满意度与工作绩效、工作满意度与组织承诺、组织承诺与工作绩效有显著的正向作用。

表 7 组织承诺与工作绩效的一元回归分析

| 模型 3 - 1      |      | 未标准化系数 |      | 标准化系数 | t     | Sig.  |
|---------------|------|--------|------|-------|-------|-------|
| 自变量           | 因变量  | B      | 标准误差 | Beta  |       |       |
| 感情承诺          | 工作绩效 | 0.186  | .053 | .273  | 3.522 | 0.001 |
| 理想承诺          |      | 0.028  | .051 | .040  | .558  | 0.578 |
| 规范承诺          |      | 0.37   | .060 | .457  | 6.144 | 0     |
| 投入承诺          |      | 0.133  | .032 | .215  | 4.180 | 0     |
| 模型 3 - 2( 修正) |      | 未标准化系数 |      | 标准化系数 | t     | Sig.  |
| 自变量           | 因变量  | B      | 标准误差 | Beta  |       |       |
| 感情承诺          | 工作绩效 | 0.198  | .048 | .291  | 4.129 | .000  |
| 规范承诺          |      | 0.381  | .057 | .469  | 6.640 | .000  |
| 投入承诺          |      | 0.132  | .032 | .213  | 4.156 | .000  |

在此基础上,本文进行将第四步检验,当中介变量——组织承诺加入回归模型时,若组织承诺对工作绩效仍有显著影响,而工作绩效对工作

满意度的回归系数却明显降低或者变得不显著时,组织承诺的中介效应成立。工作绩效对工作满意度与组织承诺的回归分析结果如下:

表 8 工作绩效对工作满意度与组织承诺的共同多元回归

| 模型 4 - 1 |      | 未标准化系数 |       | 标准化系数 | t     | Sig. |
|----------|------|--------|-------|-------|-------|------|
| 自变量      | 因变量  | B      | 标准误差  | Beta  |       |      |
| 工作满意度    | 工作绩效 | 0.44   | 0.062 | 0.453 | 7.059 | .000 |
| 模型 4 - 2 |      | 未标准化系数 |       | 标准化系数 | t     | Sig. |
| 自变量      | 因变量  | B      | 标准误差  | Beta  |       |      |
| 工作满意度    | 工作绩效 | 0.161  | 0.087 | 0.165 | 1.843 | .067 |
| 组织承诺     |      | 0.378  | 0.086 | 0.394 | 4.385 | .000 |

在上表中,模型 4 - 1 是组织承诺介入前工作满意度对工作绩效整体的回归数据,模型 4 - 2 是组织承诺介入后工作满意度对工作绩效的回归数据。根据上文组织承诺共 4 个题项生成的一个因子解释的总方差达到 58.835%,该结果表明四个维度对组织承诺有着较好的解释水平,故,将组织承诺变量表示组织承诺的四个维度。通过对比,不难发现组织承诺在模型中发挥着明显的中介作用,工作满意度对工作绩效的影响明显减弱。具体来说,工作满意度与工作绩效的回归系数由  $\beta = 0.44$  降低到 0.161,显著性水平由  $P = 0.000 < 0.001$  变为  $P = 0.067 > 0.01$ ,表明组织承诺在工作满意度与工作绩效之间发挥部分中介作用。

综上,组织承诺的介入使得工作满意度与工作绩效之间的回归系数显著降低,甚至变得不显著,即组织承诺在工作满意度与工作绩效之间发挥部分中介效应。

#### 四、研究结论

从相关性分析可知,工作满意度确实推动了工作奉献、人际关系促进、教学绩效和科研绩效的提升。由此看来,增强教师的工作满意度是提高

教师绩效的重要手段,这是因为教师往往将工作绩效视为与高校交换的一部分,当教师感到高校为自己提供了更多有价值的回报时其满意度就会提升,而这种满意度的提升会促进教师增加工作投入。<sup>[14]</sup>

由回归分析可以看出:组织承诺在工作满意度与工作绩效之间发挥部分中介效应;教师的工作满意度对其感情承诺、理想承诺和投入承诺有显著的正向影响,但工作满意度与规范承诺的相关性较弱;教师的感情承诺、规范承诺和投入承诺对其工作绩效有显著的正向影响,但理想承诺与工作绩效的相关性较弱。其中,工作满意度对规范承诺的影响较弱可能是因为规范承诺是成员自身的义务感和社会责任感等社会性因素决定的,规范承诺形成于社会化过程,而工作满意度是受到员工对组织提供的劳动回报的考量的影响,短期的回报考量无法影响长期社会因素形成的规范承诺,因此规范承诺不会受到工作满意度变化的影响。而理想承诺不影响工作绩效水平可能是因为理想承诺的提高代表了教师更重视个人的成长与追求理想的实现,更关注学校能否提供有利条

件和机会以帮助其实现理想,而与工作绩效的提升没有直接关系。此研究结果基本验证了上文提出的假设3、假设4和假设5,且对该领域的研究起到一定的补充作用。

## 五、政策启示

本研究的结论对优化高校高层次人才的管理工作具有一定的借鉴意义:

第一,高校应该通过提高教师工作满意度来调动教师的工作积极性,在面向高层次人才群体时,需有针对性地考虑他们的行为偏好和价值取向。高校高层次人才的需求偏向于马斯洛需求层次中的高层次需求,即尊重需求和自我价值实现需求,所以提高高层次人才的工作满意度时,设计多元化的非经济报酬是激励工作的重点。一方面,高校可以从影响教师工作满意度的外部因素着手,比如对高层次人才采用去柔性化、行政化的管理方式,鼓励教师自我管理,提供宽松、自由的工作氛围。另一方面,从影响教师工作满意度的内部因素考虑,积极开展和鼓励教师之间的教学科研经验交流,建立交流平台,使教师在工作中实现对学术的追求、实现自我价值,增强工作本身给教师带来的满足感。高校可以通过以上措施增加教师对工作回报的感知,而这种感知也会提升教师的工作绩效。

第二,高校需重视并提高教师的组织承诺水平,使其在工作满意度促进工作绩效的过程中发挥桥梁作用。一方面,感情承诺、理想承诺和规范承诺的影响因素主要是制度的公平、领导的支持、高校的目标等非物质影响因素。因此,高校应在政策制定和执行上让教师充分感受到组织支持与组织的可依赖性;高校的愿景与使命需要具有包容性,能与教师的理想相结合。此外,高校领导的管理风格也对教师组织承诺有很大的影响,变革型领导关注教师的需求与成长需要,善于将教师的内心意愿聚集到共同的组织目标之下,更能提高教师的归属感。另一方面,投入承诺的影响因素主要是薪酬、福利等物质因素。高层次人才普遍已享有较高的福利待遇,但为了实现福利支出的效益最大化,关键在于迎合教师的需求多样性。例如,高校可以为教师提供菜单福利,即设计提供一份列有多项不同福利的“菜单”,在额定的费用之下,教师可以自由组合自己需要的福利套餐。又如,为高层次人才提供特殊福利,即学校为少数特殊群体提供的解决住房问题、配偶工作问题、子女入学问题等福利。总之,高校有必要从物质报酬和非物质报酬两方面着手,尤其重视为教师提供非物质报偿,以增强教师的组织承诺度。

## 注释:

- [1] 斯蒂芬·P. 罗宾斯《组织行为学》(第七版),孙建敏、李原等译,北京:中国人民大学出版社,1997年,第138、151-156页。
- [2] Van Scotter J R., “Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment”, *Human resource management review*, 2000, 10(1), pp. 79-95.
- [3] 谢朝晖《高层次人才价值观调查研究》,《重庆文理学院学报》(自然科学版)2010年第5期。
- [4] 文跃然、欧阳杰《高校教师职业特点及其收入分配改革研究》,《中国高教研究》2004年第11期。
- [5] 夏婧、李晨曦《近年国内外关于教师组织承诺的研究进展》,《当代教师教育》2014年第1期。
- [6] 宋爱红、蔡永红《教师组织承诺结构的验证性因素分析》,《心理发展与教育》2005年第2期。
- [7] 韩翼《工作绩效与工作满意度、组织承诺和目标定向的关系》,《心理学报》2008年第1期。
- [8] 向倩雯《工作满意度、组织承诺与关系绩效的关系实证研究》,《四川教育学院学报》2007年第1期。
- [9] 李晓轩、李超平、时勘《科研组织工作满意度及其与工作绩效的关系研究》,《科学学与科学技术管理》2005年第1期。
- [10] 李洪瑞、王哲、李浩《高校高层次人才薪酬体系的国际比较》,《现代教育管理》2012年第7期。
- [11] 蔡坤宏《组织承诺、工作满足与离职意图的关系: Meta 分析》,《中华管理评论》2000年第4期。
- [12] 胡坚、莫燕《高校教师组织承诺与工作绩效关系研究》,《浙江理工大学学报》2005年第4期。
- [13] 冯伯麟《教师工作满意及其影响因素的研究》,《教育研究》1996年第2期。
- [14] 尹俊、王辉、刘斌《员工情感状态与工作满意度对工作绩效的影响: 领导-部属交换的调节作用》,《商业研究》2013年第6期。

[责任编辑: 余言]