

# 高校科技期刊编辑人员组织认同状况分析

——以江苏省为例

钟传欣

《江苏师范大学学报(自然科学版)》编辑部,221008,江苏徐州

**摘要** 以江苏省高校科技期刊编辑人员为研究对象,运用文献分析法、问卷调查法和统计分析法及 SPSS 17.0 软件对他们的组织认同状况进行调查。结果显示:高校科技期刊编辑人员的组织认同程度一般;组织认同的 4 维度中,编辑人员对组织的归属感属中等偏上,对直接领导的感激程度一般,以组织为自豪程度一般,编辑部内部关系融洽。对在管理上如何提高高校科技期刊编辑人员的组织认同提出了建议。

**关键词** 高校科技期刊编辑人员;江苏省;组织认同

**Analysis of the organizational identification of sci-tech journal editors in colleges and universities: taking Jiangsu province as an example** // ZHONG Chuanxin

**Abstract** Through literature analysis, questionnaire investigation and statistical analysis, the organizational identification of sci-tech journal editors in colleges and universities in Jiangsu province is studied using SPSS17.0 software. The results show that: the degree of the organizational identification of the sci-tech journal editors in colleges and universities is medium; in the four levels of identification, the sense of belonging is above the medium, the gratitude to the direct leadership and the degree of pride of the organization is medium, and the coworkers can get along well with each other. Finally, some suggestions are proposed on how to improve the organization identification of the sci-tech journal editors in colleges and universities.

**Keywords** sci-tech journal editors in colleges and universities; Jiangsu province; organizational identification

**Author's address** Editorial Department of Journal of Jiangsu Normal University (Natural Science Edition), 221008, Xuzhou, Jiangsu, China

组织认同是社会认同的一种特殊形式,是指组织成员在行为与观念诸多方面与其所加入的组织具有一致性,觉得自己在组织中既有理性的契约和责任感,也有非理性的归属和依赖感,以及在这种心理基础上表现出的对组织活动尽心尽力的行为结果<sup>[1]</sup>。研究发现,组织认同与组织内的许多现象如归属感、满意度、离职倾向、工作绩效和组织公民行为等有关<sup>[2-5]</sup>。近年来,对组织认同的研究已成为国内外学者们的研究热点,学者们以此探求个人与组织之间的关系,进而为有效激励和约束员工行为提供政策建议。

高校科技期刊是我国科技期刊的重要组成部分,其能否在激烈的市场竞争中获得生存和发展,编辑人

员具有关键性的作用。编辑人员对学校认同,必然会以学校利益为最终目标,更容易在工作中产生组织公民行为;因此,本文以江苏省高校科技期刊编辑人员为研究对象,通过问卷调查研究高校科技期刊编辑人员组织认同状况,旨在为管理者对编辑人员进行有效管理提供参考。

## 1 研究方法

1)文献分析法。通过相关书籍、中国知网、万方数据库等,收集国内外关于组织认同的理论资料。

2)问卷调查法。参考国内外有关理论和量表,并考虑到研究对象的特点,设计标准化问卷调查表,收集样本数据,为本文的实证研究提供有益的素材。

本文主要借鉴 Mael 和 Ashforth(1992)的量表<sup>[6]</sup>,并参考王华开发的中国文化背景下的组织认同量表<sup>[7]</sup>,设计出高校科技期刊编辑人员组织认同量表。此量表由 23 个题项 4 个维度构成:对直接领导者的欣赏和感激(以下简称感恩)、对组织的归属感(以下简称归属)、以组织为自豪(以下简称自豪)、与同事和谐共处(以下简称共处)。问卷题项采用李克特(Likert)式五点量表法,5 为完全同意,4 为同意,3 为一般,2 为不同意,1 为完全不同意,得分越高说明编辑人员对学校的认同程度越高。

2011-10—2012-01,共向江苏省高校科技期刊编辑人员发放问卷 100 份,其中现场发放 30 份,网络发放 70 份,回收问卷 88 份,去掉 2 份信息填写不完整的问卷,共回收有效问卷 86 份,回收率 86%,有效率 97.7%。

3)统计分析法。利用 SPSS 17.0 对调查数据进行信度与效度检验、描述性统计分析、相关性分析等检验变量的情况和变量之间的关系<sup>[8]</sup>。

## 2 数据分析与讨论

**2.1 样本特征** 分析收集的调查样本发现:性别比例女性占 59.3%,稍大于男性;年龄范围以 35~39 岁所占比例最高,为 22.09%,其次依次为 40~44 岁占 20.93%,45~49 岁占 19.77%,30~34 岁占 17.44%,50 岁及以上占 15.22%,29 岁及以下最少,仅为

4.65%;工作年限以10~14年最多,占32.56%,其次为6~9年占29.07%,15~19年占19.77%,5年及以下和20年及以上,所占比例皆为9.3%;婚姻状况98.84%为已婚;学历主要为硕士,高达48.84%,9.3%为博士;职称以副高最多,占41.86%,其次为中级,占37.21%,正高占13.95%;职位以普通编辑最多,占60.47%,编辑部主任占29.07%;学校类别主要为普通本科院校,占62.79%,其次为重点本科院校,占27.91%,高职高专院校最少;期刊类别以普通高校学报所占比例最高,为54.65%,普通专业期刊最少,仅占4.65%。从样本特征可以看出,此次调查与实际情况基本相符。

**2.2 量表的效度与信度检验** 为检验量表的结构效度,本文采用主成分分析法对调查数据进行因素分析,因素分析后,量表剩余19个题项,其中感恩维度6个、归属维度5个、自豪维度4个、共处维度4个。使用SPSS 17.0软件对量表进行效度检验,KMO为0.827,巴特利特(Bartlett)球形检验的近似卡方为1319.635, $P$ 为0.000,均达到显著性水平,19个题项对组织认同的共同解释变异量为74.760,且各题项的因子荷载均超过0.6。通过对量表进行可靠性分析,得Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.909。可以看出,量表具有较高的效度和信度。

**2.3 相关性分析** 为探讨高校科技期刊编辑人员组织认同及各维度之间的关系,对它们进行了相关性分析,结果见表1。

表1 组织认同及各维度的相关性分析

变量	感恩	归属	自豪	共处	组织认同
感恩	1				
归属	0.413**	1			
自豪	0.377**	0.294**	1		
共处	0.321**	0.373**	0.128	1	
组织认同	0.871**	0.690**	0.593**	0.584**	1

\*\* $P < 0.01$ 。

从表1可以看出,4个维度中除自豪与共处正向相关但不显著外,其余变量两两之间都存在显著正向相关性。可见,感恩、归属和自豪3个维度中的任何1个发生变化,都会带来另外2个维度的显著变化,同时感恩、归属和相处维度中的任何1个发生变化,同样会带来另外2个维度的显著变化。感恩、归属、自豪、共处与组织认同的相关度分别为87.1%、69.0%、59.3%和58.4%,可见4个维度在组织认同中都占有重要的比重。

**2.4 描述性统计分析** 通过对各变量进行描述性统计分析,以讨论高校科技期刊编辑人员组织认同及4

个维度的现状,结果见表2。

表2 组织认同及各维度的描述性统计分析结果

变量	题项数	极小值	极大值	均值	平均每题得分	标准差
感恩	6	6.00	30.00	21.7907	3.6318	6.53518
归属	5	12.00	25.00	20.2791	4.0558	3.17583
自豪	4	5.00	20.00	12.1744	3.0436	2.97516
共处	4	4.00	20.00	16.8372	4.2093	2.98569
组织认同	19	47.00	92.00	71.0814	3.7411	11.39165

从表2可以看出,组织认同的平均分为3.7411,处于中等水平,说明高校科技期刊编辑人员对学校的认同程度一般。各维度的情况如下。

1)感恩维度的平均分为3.6138,并且6个题项的平均分都在3.5~3.8之间,说明高校科技期刊编辑人员对直接领导者的感激程度一般。此外,感恩维度的标准差较大,为6.53518,可见调查样本对此维度的评价个体差异较大。原因可能是普通编辑和编辑部副主任的直接领导者为编辑部主任,相互之间是同事关系,因此编辑部主任往往对他们比较关心;而编辑部主任的直接领导者则是学校主管领导,从现状来看,普遍存在学校领导对所分管的期刊编辑部关心程度不够的情况。

2)归属维度的平均分为4.0558,说明高校科技期刊编辑人员对学校和编辑部的归属感属中等偏上,其中题项“当有人称赞学校时,我觉得好像自己被赞美了”“学校的成功就是我的成功”“当有人批评学校时,我觉得好像自己被指责了”“当看到学校的广告时,我觉得很开心”4个题项的平均分都在4.0以上,说明大多数编辑都把学校的命运与自己的命运联系在一起。

3)自豪维度的平均分较低,仅为3.0436,说明高校科技期刊编辑人员以学校为自豪程度一般。从单个题项来看,“据我所知,我们学校的社会声誉很好”的平均分最高,但也仅为3.51,可见,在高校科技期刊编辑人员看来,自己所在学校的社会声誉也仅处于一般水平。“我的朋友都很羡慕我现在的工作”和“我所在学校的理念相对比较先进”2个题项的平均分都为3.03,说明目前高校科技期刊编辑人员对工作的满意程度一般,学校的理念还不够先进。题项“我们学校的薪酬福利政策比同行好”的平均分仅为2.59,说明高校科技期刊编辑人员对目前的薪酬福利并不满意。

4)共处维度的分数最高,为4.2093,并且每个题项的平均分都大于4.15,可见,高校科技期刊编辑部内部关系融洽。这可能在于高校科技期刊编辑部人员相对较少,成员之间沟通充分,容易做到相互信任。

### 3 管理建议

从调查样本可以看出,高校科技期刊编辑人员存

在学历较高和职称较高的现象,即编辑队伍中聚集了诸多高素质人才;然而调查显示,目前高校科技期刊编辑人员对学校的认同度并不高,因此,如何提高他们的组织认同,留住高素质人才是值得学校管理者思考的问题。

刘钊<sup>[9]</sup>在分析组织认同的形成机制与演变异化时提出了2种组织认同:一种是价值性的组织认同,指组织目标中符合个人目标的部分,组织不需要提供足够的刺激就会产生个体与组织的一致性;另一种是交换性的组织认同,即不符合个人目标的部分,组织需要提供足够的刺激来形成矫正后的个体与组织的一致性。而这种刺激不但有物质的,而且有心理的,如支持、信任、自尊和威望等。当个体需求得到满足后,他会产生义务回报组织的感受,从而做出有利于组织的行为;因此,笔者认为提高高校科技期刊编辑人员的组织认同可从以下几个方面着手。

**3.1 通过情感的关怀与支持提高组织认同** 中国文化强调感恩与效忠,这种忠于领导而不是忠于组织的现象有别于西方;因此,如果直接领导能够做到对下属情感上的关怀,在无形之中会使员工对领导心存感激,从而刺激他们的组织认同。所以,高等院校的管理者不仅要给科技期刊编辑部工作给予支持,而且要对科技期刊编辑人员进行人性化管理,以人为本,多关心他们的工作和生活,解决他们的实际困难,使编辑切实感受到学校的重视和关心,以及对其能力的信任。

不公平待遇会对员工的组织认同产生负面影响。我国员工按劳分配的观念已经根深蒂固,希望得到与其劳动付出相称的报酬;因此,学校要像对待教学和科研人员一样重视期刊编辑人员,使编辑人员感觉获得了与业绩相称的报酬,感受到公平的待遇。此外,为提高高校科技期刊编辑人员的组织认同,学校还应充分尊重编辑,因为尊重是一种独立的、绝对的感觉,不需要任何参照系。

**3.2 通过加强沟通促进编辑人员的组织认同** 领导者与科技期刊编辑人员加强沟通可以架起互相之间信任的桥梁。沟通时可采用多种方式,如通过向科技期刊编辑人员宣传学校的理念,制订有利于编辑人员和期刊发展的政策等,影响编辑人员的价值观,使他们产生对学校的信任,促进他们对学校的认同。多从编辑人员的角度着想,通过与编辑的有效沟通,了解他们的心理需求与高层次需求,为他们营造轻松和谐的工作氛围,让他们意识到自己的命运与学校的命运息息相

关,深切地感受到自身在学校中的地位和学校对他们的重视,实现个人目标与学校、编辑部目标的统一,从而增强他们对学校的归属感。

**3.3 通过提升学校声誉来强化组织认同** 组织的独特性为组织成员提供了一个明确的、更加突出的定义,成员更容易对这类组织产生认同。中国人比较看重面子,声誉高的组织必然会使员工感觉有面子,满足自尊心的需要;因此,高等学校要注重提升自己的整体声誉,形成自己的文化特色。当学校自身定位清晰、目标明确、岗位职责清晰时,能满足高校科技期刊编辑人员高层次的心理需要,形成对学校 and 自身地位清晰的认识,从而产生对学校的自豪感及归属感。自豪感和归属感的确立,会潜移默化地使编辑人员对学校产生一种向心力,从而提高组织认同水平。

此外,高校科技期刊编辑部也要依托地理优势、文化优势和院校学科优势创设特色栏目,通过特色栏目、品牌栏目的设置,提升自身的知名度,形成自己的特色,提高自身的竞争能力。这也有利于提高编辑人员的组织认同。

## 4 参考文献

- [1] 王彦斌. 管理中的组织认同[M]. 北京:人民出版社, 2007:1
- [2] Van Dick R, Van Knippenberg D, Kerschreiter R, et al. Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2008, 72(3): 388-399
- [3] 翟英才. 核心员工组织认同对组织公民行为影响的实证研究[D]. 苏州:苏州大学, 2010
- [4] 奚菁. 中国家族企业员工组织认同对企业绩效的影响[J]. *企业经济*, 2010(2): 65-69
- [5] 熊明良, 孙健敏, 顾良智. 工作满意感、组织认同与离职倾向关系实证研究[J]. *商业经济与管理*, 2008(6): 34-40
- [6] Mael F, Ashforth B E. Alumni and their alma matter: a partial test of the reformulated model of organizational identification[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1992, 13: 103-123
- [7] 王华. 中国文化背景下组织认同量表的开发及其验证[D]. 北京:中国人民大学, 2009
- [8] 吴明隆. SPSS 统计应用实务[M]. 北京:中国铁道出版社, 2000: 28-82
- [9] 刘钊. 组织认同的形成机制与衍变异化[J]. *科学学与科学技术管理*, 2009(4): 194-196

(2013-05-10 收稿; 2013-06-18 修回)