

高校大学生对所在院系认同感的提升路径

An Analysis of University Students' organizational identification with department they belonging to

组织认同是组织行为研究的重要概念和关键变量，高组织认同感势必引起个体心理与行为发生显著的变化。学院是大学生生活的重要组织之一，本科生对所在院系的组织认同感可以有效激发学生个体的学习动机，从而掌握必要的知识和技能，对所在学院的建设意义重大。通过对北京师范大学22个学院的本科生进行访谈和问卷调查，本文分析了本科生对所在院系的组织认同感现状，并从组织和个人两个维度得到院系认同感的7大影响因素。结果显示：学院的决策安排越公平，学院的形象越高，学院对本科生的支持越有力度，学院的文化氛围越好，本科生对所学专业越满意，本科生在学院中与他人的人际关系越好，本科生的外倾性越强，对学院的组织认同感越高。

7大假设

1、学院的决策安排越公平 2、学院形象越高 3、学院对本科生的支持越有力度（主要指学习、科研等方面） 4、学院的文化氛围越好 5、本科生的专业满意度越高 6、本科生在学院中与他人的人际关系越好 7、本科生的外倾型越强，本科生对学院的组织认同感越高。

研究方法

1、采用全校分发收集问卷的方式，随机分发320份问卷进行调研，回收有效问卷296份。
2、三次访谈：一轮预访谈、一轮深度访谈、一轮正式访谈，对象包括本科生、授课教师、行政人员
3、分析方法：利用SPSS23方差分析、相关分析、回归分析来探究。

概念测量

1、组织认同：Mael和Chenney的组织认同问卷 2、组织公平：李高庆编写的大学生组织公平感量 3、组织形象：秦启文(1995)
4、组织支持：借鉴凌文铨(2006)和Susan J.Lambert 5、组织文化：金S卡梅隆和罗伯特E奎因的组织文化评价量表 6、专业满意度。根据万梦君(2015) 7、人际关系：借鉴Crocker等人编制的人际交往量表 8、外倾性EPQ-RSC。

一、注重信息传达效率。从组织公平来看，无论是在个人层面，还是组织层面，学院都应提供和谐的竞争环境，在通知、执行和管理等环节进行严格的规范，减少因信息不对称、评优制度条例表达不清晰完整、信息传达不及时等外部环境不公平因素为本科生带来的负面影响。

二、借鉴企业的CIS (corporate identity system) 理论，从视觉、理念、行为三方面与组织形象塑造进行契合。院系视觉识别系统可以借助学院院徽、院服、院系建筑等元素；院系理念识别系统应从院系价值观出发；院系行为识别系统重点应放在制度的设计，科学化分类与设置，规范化管理制度，形成良性循环。

三、加强文化教育，深化文化实践。从组织文化来看，其组成部分有精神文化、精神文化、制度文化等因子。在物质方面，院系应保证教学质量与人才培养质量。在精神方面，我校于各个院系的使命和理念中有所体现。在制度方面，组织的制度文化也是学院本身的文化理念在观念形态上的反映。

四、组织支持，传道授业解惑也。院系可以建设本科生与院系以及老乡联系互助的联动机制，通过“一对一答疑”、“座谈讨论会”等促进师生对于专业指导、考硕考博、转专业、出国计划的交流，从而加强对本科生的组织支持。提供院友和老师获取就业、毕业走向、实习推荐、科研建议、处世技巧等信息

五、因材施教，内外部资源协同发展。不同院系可以通过加强对市级、国家级学科的建设，建设性壮大师资力量塑造良好的公共关系，定期介绍科研成果，加强研究中心或基地建设和科技项目研发等措施提升专业实力，重点发展优势研究方向。针对性培养人才，培养其专业知识和基本技能的同

六、增强组织依恋，提升组织认同。院系可以通过班级建设（班会、团建）、学长计划、新生导师等路径增进本科生与本科生、本科生与老师之间的交流，增进关心和熟悉程度，提升本科生在院系中的人际关系的和谐程度，鼓励同学多参加活动，让同学敞开心扉，互相沟通交流从而提高本科生对于院系的认同感。

参考文献:

- [1]Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491-509.
- [2]Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- [3] Brown, A. D., & Starkey, K. (2000). Organizational identity and learning: a psychodynamic perspective. *Academy of Management Review*, 25(1), 102-120.
- [4]Cheney, G., & Christensen, L. T. (2001). Organizational identity: linkages between internal and external communication.
- [5]Crocker, K., Churhansen, A., & Andrews, J. (2013). Interpersonal relationships for patients with irritable bowel syndrome: a qualitative study of gps' perceptions. *Australian Family Physician*, 42(11), 805-10.
- [6]Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- [7]Eisenberger R, Stinglhamber F. Perceived organizational support.[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71(3):500-507.
- [8]Fralinger, Barbara| Olson, Valerie. (2007). Organizational culture at the university level: a study using the ocai instrument. *Journal of College Teaching & Learning*, 4, 85-98.
- [9]吴康宁.课堂教学的社会学研究视角[J].上海教育科研,1998,(08):11-16.
- [10]凌文铨,张治灿,方俐洛.中国职工组织承诺的结构模型研究[J].管理科学学报,2000,(02):76-81.
- [11]钱铭怡,武国城,朱荣春,张莘.艾森克人格问卷简式量表中国版(EPQ-RSC)的修订[J].心理学报,2000,(03):317-323.
- [12]郭祖仪.试论高校组织文化的提升与组织形象的塑造[J].高等教育研究,2001,(05):41-45.
- [13]陈志霞,廖建桥.组织支持感及其前因变量和结果变量研究进展[J].人类工效学,2006,(01):62-65.
- [14]查啸虎,王守恒.学校组织形象的构成要素与建设策略[J].中国教育学刊,2006,(12):28-30.
- [15]谭小宏,秦启文,潘孝富.企业员工组织支持感与工作满意度、离职意向的关系研究[J].心理科学,2007,(02):441-443.
- [16]赵军良,黄小欢.企业员工人格特质与组织认同的关系研究——以贵阳市为例[J].现代商业,2015,(03):144-145.
- [17]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,(06):34-40+64.
- [18]王勇,王忠,胡蓓.关于高校院系形象建设的思考[J].管理观察,2008,(16):105-106.
- [19]洪艳萍,蒋霞霞,周兴高.大学生团体依恋、人际关系以及班级凝聚力的关系[J].中国健康心理学杂志,2013,(06):919-921.
- [20]陈权,陆蓉.大学生的学校组织认同感及其对学习的影响研究[J].河北师范大学学报(教育科学版),2013,(09):84-89.
- [21]李高庆.大学生组织公正感量表编制及其应用[D].浙江师范大学,2014.
- [22]万梦君.大学生专业满意度测评研究[D].湘潭大学,2015.