

高校团干组织承诺影响因素的回归分析

——基于医药类高校的问卷调查

许崇泰,蔡鑫生,邓君茹

(广东医科大学,广东 东莞 523808)

摘 要:以全国医药类高校共青团工作联盟为依托,经过对全国医药类高校团干组织承诺的态度、行为以及组织承诺的影响因素调查,从个人层面、部门层面、学校层面三个维度分别对高校团干组织承诺的行为和态度进行 logistics 回归分析。结果显示,团组织的组织机构科学、以主人翁的角色积极开展工作、组织享有很高声誉、发挥兴趣特长等指标对团干组织承诺的态度和行为都具有重要影响。因此,尊重高校团干个人特长的发挥、加强高校共青团组织建设、高校党委高度重视团干的配备与培训等,是提升高校团干组织承诺的有效路径。

关键词:高校;团干;组织承诺;影响因素

中图分类号:D297;G647 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-9303(2019)04-0062-06

一、研究背景及问题提出

高校共青团作为党领导的先进青年的群团组织,肩负着不断扩大党执政的青年群众基础、团结带领广大青年学生为实现中国梦而奋斗的根本职责。^[1]高校团干是高校共青团组织的重

要组成部分,对高校共青团职能的实现至关重要。新时期,高校团干面临日益复杂的环境,高校与社会的紧密联系和开放程度前所未有,青年学生所处的宏观环境(如经济、政治、文化、社会、生态等)和微观环境(如家庭、学校、社区等)都在发生急剧变化,其价值认同和思想观念、行为方式等都受到了极大冲击和影响,这使

收稿日期:2019-06-01

基金项目:2017 年度全国学校共青团研究课题“全国高校医药类共青团干部组织承诺及其影响因素”(2017ZD138)

作者简介:许崇泰(1981—),男,广东汕头人,广东医科大学团委副书记,讲师,研究方向:高等教育研究和思想政治教育。

蔡鑫生(1989—),男,广东汕头人,广东医科大学第二临床医学院团委副书记,助教,研究方向:法学和思想政治教育。

邓君茹(1997—),女,广东云浮人,广东医科大学公共卫生学院统计学专业 2016 级本科生。

得高校共青团工作面临着一系列严峻挑战。因此,如何抓住机遇,迎接挑战,切实发挥团干的作用,不断提升高校团干的组织承诺就显得至关重要。

组织承诺(organizational comment)是指组织成员对组织的认同并愿意积极参与其中的程度。团干组织承诺越强,其留存在这个组织中的意愿就越强,其对于组织的忠诚度也就越高,越能促进共青团组织的发展。组织承诺理论已经成为研究组织人员工作态度和行动意向的一种重要理论,而组织承诺也成为组织成员对所属组织的认同和投入程度的重要指标^[2]。从组织承诺入手,研究全国高校团干组织承诺影响因素,全面地了解高校团干对所在团组织的认同和工作投入的程度,有助于加强全国高校团干队伍的建设,使高校共青团改革更加规范和具有针对性。

二、研究方法和过程

本研究主要采用实证调查的方法开展研究。本次调查进行了预调查和正式调查,预调查发放问卷 85 份,回收问卷 85 份,回收率 100%,通过预调查表信度效度分析显示,预调查表结构效度理想,效度累积为 74.86%,总体条目信度系数为 0.970。正式调查于 2017 年 6 月通过问卷星网络平台投放,主要围绕着全国高校团干(以下简称“团干部”)的个人基本信息、组织承诺的态度、行为以及组织承诺的影响因素开展调查。抽取全国七大区域(华南、华东、华北、华中、东北、西南、西北)医药类高校团干为调查对象,发放问卷 251 份,有效回收的调查问卷 251 份,回收率为 100%,本课题研究的样本中,男性有 108 人(占 43%),女性有 143 人(占 57%),男女比例为 1:1.32。最后,全部资料采用 SPSS 21.0 统计软件进行数据统计分析,其中对高校团干组织承诺

作描述性分析;并且从个人层面、部门层面、学校层面三个维度入手,对高校团干组织承诺的影响因素进行 logistic 回归分析。

三、统计结果

(一) 基本信息统计

1. 个人基本信息。调查对象中男性参与者人数为 108 名,女性参与者人数为 143 名,所占比例分别为 43% 和 57%;年龄在 20 至 30 岁的人员占调查总人数的 41%,31 至 40 岁的人员占调查总人数的 54%,40 岁以上的人员占调查总人数的 5%;对数据整理可知,参与调查的校团委书记、校团委副书记、校团委普通干部以及院系团干部分别占调查总人数的 7%、6%、23% 和 64%,职称类别为正高、副高、中级和初级的各占总人数的 3%、6%、53%、38%;调查对象中,专职团干部占 54%,而兼职团干部则占 46%。样本数据来自 985 或 211 院校、省属本科院校、高职高专院校的各占总人数的 10%、88%、2%。

2. 组织承诺基本信息。参与《全国医药类高校团干组织承诺及影响因素调查问卷》的团干共 251 名。在团组织的规则制度合理的调查上,有 86% 团干认为团组织规则制度合理,仅有 14% 的团干持反对意见。而在发挥兴趣特长这一因素中,有 87% 的团干认为从事团工作能发挥兴趣特长,分别有 12% 和 1% 的调查者对该观点表示“不同意”和“非常不同意”。

调查中,认为团组织经费“非常充足”“充足”“较充足”“不充足”和“非常不充足”的人数各占 9%、34%、29%、24% 和 4%;只有 11% 的团干同意所任职的团组织有宽敞的办公和训练场地,更有 9% 的调查者非常不同意目前所任职的团组织有宽敞的办公和训练场地。团组织在师

生中享有很高声誉,“非常满意”和“非常不满意”的人数各占 19% 和 0%;“能发挥兴趣特长”和“团组织在师生中很高声誉”这两个因素在高校团干中有高满意度。

(二) 调查问卷结构信度效度

因子 KMO 检验统计量为 0.92,适合做因子分析。运用主成分分析提取法,得到四个主成分因子,累计贡献率达 74.863%。第一主成分反映团队管理方面,第二主成分反映个人发展方面,第三主成分反映单位重视方面。总体条目信度系数为 0.970(见表 1)。

表 1 因子载荷矩阵(经旋转变换)

	成分		
	1	2	3
X10			.650
X11			.641
X12			.688
X13			.768
X14			.785
X15			.683
X16			.643
X17	.642		
X18	.657		
X19	.599		
X20	.773		
X21	.647		
X22	.635		
X23	.650		
X24	.735		
X25	.746		
X26	.702		
X27	.593		
X28	.589		
X29			.605
X30		.656	
X31		.826	
X32		.881	
X33		.851	
X34		.798	
X35		.763	
X36		.722	

(三) 影响医药类高校团干组织承诺态度因素的 logistic 回归分析

将每个层面的影响因素作为拟合模型的自变量,将换岗或辞职作为因变量(是 = 0,否 = 1),对三个层面因素分别做 Logistic 回归分析,采用 Wald 后退法对自变量筛选,变量进入时 $\alpha = 0.05$,剔除 $\alpha = 0.1$,善于发现联合作用较强的变量。可以推断:单位重视层面中“干部行政级别配备”“团组织培训机会”“团组织的组织架构”,团队管理层面中“团组织中人际关系”“以主人翁的角色积极开展工作”“团组织声誉”,个人发展层面中的“发挥兴趣特长”这七大因素是团干组织承诺态度的影响因素。能“发挥兴趣特长”(B = 0.949)这一因素与团干组织承诺态度相关性最大,相关性从大到小依次为“发挥兴趣特长”“团组织声誉”“团组织中人际关系”“团组织的组织架构”“团组织培训机会”(见表 2)。

(四) 影响医药类高校团干组织承诺行为因素的 logistic 回归分析

结果显示:“团干行政级别配备”“岗位晋升”“人员配备”“团组织管理方式”“团组织架构”“规则制度”“负责人魅力”“干部干活”“干部不势利和功利”“主动开展工作”“组织声誉”“发挥兴趣特长”“结交团干”这 13 个因素对团干组织承诺行为的影响具有统计学意义。其中“人员配备”(OR = 1.898)、“团组织规则制度”(OR = 4.069)、“干部不势利和功利”(OR = 2.896)三者为危险因素。并且从 B 值可推断相关性从大到小依次为“规则制度”“组织声誉”“组织架构”“负责人魅力”“发挥兴趣特长”“干部不势利和功利”“干部干活”“团组织管理方式”“主动开展工作”“人员配备”“结交团干”“岗位晋升”“干部行政级别配备”(见表 3)。

表 2 组织承诺态度影响因素的 logistic 回归分析

		B	Wald	Sig.	Exp(B)
单位重视	干部行政级别配备	.422	6.421	.011	1.525
	团组织培训机会	.467	6.628	.012	1.596
团队管理	团组织的组织架构	.527	3.270	.007	1.694
	团组织中人际关系	.543	7.257	.020	1.721
	以主人翁的角色积极开展工作	-.469	5.415	.054	.626
	组织声誉	.640	8.843	.003	1.897
个人发展	发挥兴趣特长	.949	35.465	.000	2.583

表 3 组织承诺行为影响因素的 logistic 回归分析

		B	Sig.	Exp(B) (OR)
单位重视	岗位晋升	-.541	.048	.582
	人员配备	.641	.019	1.898
	干部行政级别配备	-.534	.051	.586
	团组织管理方式	-.823	.001	.439
团队管理	组织架构	-1.181	.021	.307
	规则制度	1.403	.018	4.069
	负责人魅力	-1.110	.008	.330
	干部干活	-.942	.013	.390
	干部不势利和功利	1.063	.003	2.896
	主动开展工作	-.646	.060	.524
	组织声誉	-1.226	.001	.293
	发挥兴趣特长	-1.075	.000	.341
个人发展	结交团干	-.589	.049	.555

四、讨论与建议

(一) 尊重兴趣、发挥所长有助于强化高校团干组织承诺

发挥兴趣特长与高校团干组织承诺态度关系密切,团组织领导者要因材施教,注重团干自身兴趣特长与组织的匹配度,降低团干离职率。

通过团干在团组织中兴趣特长发挥满意度调查可知,有 21% 的团干非常同意团工作能让自己充分发挥兴趣特长,而只有 13% 的团干有不同程度的不满意。通过 logistics 回归分析发现,发挥兴趣特长与高校团干组织承诺态度最具相关性,团干是否有换岗或辞职想法很大程度上取决于团干能否在该岗位上发挥自身的兴趣特长。兴趣是认识和行动的巨大动力,是人们力求认识某种事物和从事某项活动的心理倾向,它表

现为人们对某件事、某项活动的选择性态度和积极的情绪反应。^[3]充分认识到团干发挥兴趣特长在处理团工作中的作用,可以让工作效率更为高效,让团组织焕发出青春活力,也反映了当下高校团干更加注重人文个性发展的需求。团干除了有团组织的干部身份,还往往具有教师身份,双重身份和高强度工作强化了团干对发挥自身兴趣特长的追求。因此,高校共青团组织招聘新人时,应注重团干自身兴趣特长与高校共青团组织的匹配度,纳入编制后,根据团干兴趣特长分配工作,更有利于个人和组织的发展。

(二) 加强团组织建设有利于高校团干组织承诺的提高

共青团组织是团干战斗和引导青年的堡垒和依托,调查显示,团组织中人的因素、规则因素和声誉因素三个部分与团干组织承诺关系密切。

领导力是领导者在领导活动中组织、吸引、影

响被领导者从而实现特定目标的能力。在本文的调研中,负责人魅力、干部不势利和功利、干部干活、人员主动开展工作都与组织承诺具有较大关系。共青团组织的负责人如若擅于把控、高屋建瓴,充分育人育干,就能打造出更好的共青团队伍,将火种传播下去,塑造出一代代团员青年的品格与风骨,继而为共青团建设的长足发展做出贡献。〔4〕习近平总书记在党的群团工作会议上指出:“各级党委要坚持德才兼备、五湖四海,加强群团干部培养管理,选好配强群团领导班子,提高群团干部队伍整体素质。”〔5〕因此,高校共青团组织建设应该注重选才任贤,打造一支高素质的共青团队伍。

共青团组织规则对团干组织承诺行为的影响具有统计学意义。团组织要注重整改内部组织规则,制定出科学有效又不失人文关怀的制度,完善组织机构管理用人体系,保证团组织有条不紊地进行工作。表3显示,团组织规则制度与团干组织承诺相关性最大,说明高校团干重视程序。的确,团组织规则制度合理,管理有效,上下运作顺畅,能让团干觉得工作有章可循,可以规范办事程序,提高办事效率,特事特办,急事急办,弹性解决工作问题,减少团干在工作上的矛盾和冲突,从而提高和改善整个团组织工作效率和工作氛围。同时,表2也表明了团组织的组织机构科学性与团干组织承诺具有一定的关联,团组织的组织机构设置也是规则的一部分,这也侧面印证了高校团干对规则的重视。因此,高校团组织在落实《高校共青团改革实施方案》时,应该注重整改团组织内部的规则制度,改革以上带下,用公平、公正、尊重团干真实意愿的标准,修订团组织规则制度,让团组织运转得更加顺畅,团干的组织荣誉感更强,进而提高团干对团组织的承诺。

团组织声誉高对高校团干组织承诺态度和行为具有双重影响。许多研究表明,良好的声誉可以作为企业的一种无形战略资产而存在。经济学中提到的组织声誉是指影响顾客、投资者、

合作伙伴以及员工与之进行的互动行为,影响这些利益相关者为企业提供资源和其他支持行为。共青团组织的组织声誉是共青团的一种无形价值存在。表2、表3显示,团组织享有很高声誉在组织承诺态度的调查中 p 值仅为0.003,在组织承诺行为的调查中 p 值为0.001。团组织声誉很高这一因素对团干组织承诺具有双重影响,充分说明团干部个人情感上已把组织声誉列入常态工作效率的高低和是否换岗辞职的判断指标之一。团组织享有很高的声誉,说明团组织的工作受到学校领导和广大师生的认可,团干的辛勤劳动成果受到充分肯定,团干所思所为符合广大师生的期望,这使得团干收获自信心、自豪感和满足感,大大提高团干的工作积极性和组织认同度,从而提高对团组织的组织承诺。

(三)学校党委重视共青团的工作能够强化团干组织承诺

高校共青团工作的开展离不开学校层面的支持,团干组织承诺与学校对共青团工作的重视程度息息相关,尤其是团组织培训机会、岗位配备与晋升。

从基本数据分析来看,92%的团干认为学校对团干所任职的团组织有足够的重视,只有8%的团干认为学校党委对团组织的重视程度有待提高。《高校共青团改革实施方案》中明确提出,各级党委和政府要重视共青团工作,加大对共青团工作的支持保障力度,如落实党建带团建制度,把团建作为一定比重纳入各级党委党建工作规划和年度考核内容等。因此,建议学校党委提高对团组织的重视程度,把团组织建设纳入党建的总体格局,自上而下身体力行,维护并提高团组织在高校师生中的声誉,从而提高高校团干的组织承诺。

团组织培训机会是影响高校团干组织承诺态度的重要因素。团干重视所任职组织的培训机会,通过培训了解最新资讯、掌握全面技能,也是团干提升自我、效力组织的重要途径。系统的教育培训不仅有助于增强高校团干的战略定性和改

革信心,从而自觉将本职工作与全面深化改革的伟大实践相结合,而且能够不断拓展工作思维,通过活动创新和制度创新发挥高校团干在全面深化改革中的“主力军”作用。^[6]《中共中央关于加强和改进党的群团工作的意见》指出:“各级党委要重视抓群团干部培养,全面加强群团干部队伍建设。将群团干部培训纳入干部教育培训总体规划,分级负责、分系统落实。”《高校共青团改革实施方案》也要求“建立完善全国、省、高校分级培训体系,建设以理想信念、党性作风、团的业务能力、新知识新观点新技能等为重点的核心课程和线上资源共享平台;团中央举办针对重点高校团委负责人的示范培训,省级团委培训本地区校级团委负责人,高校团委培训本校院系及基层团干部,力争每4年轮训一遍高校共青团专职干部”。因此,高校共青团组织应该把团干培训作为年度常规活动,优化教育资源配置,从团费中抽取一部分用作团干教育培训经费,给予团干更多的培训机会,不断提高团干的专业技能和领导水平,促进团干的组织认同感,提高对共青团的组织承诺。

同时,人员配备齐全、团干部行政级别配备、岗位晋升与高校团干组织承诺的行为关系密切。人员配备齐全,高校团干就可以避免超负荷工作,可以更好地发挥自己的作用,更好地引导青年学生成长成才。团干部行政级别配备可以让团干的付出得到应有的肯定,职级的晋升更加顺畅。《高校共青团改革实施方案》规定:“校级团委书记按学校处级正职干部配备和管理;校级团委各部部长、院系团组织书记为专职干部的,按学校科级正职干部配备和管理。”《中国共产主义青年团普通高等学校基层组织工作条例(试行)》指出:“选好配强团干部队伍。在校学生10000人以下的学校,校团委专职团干部编制不少于5人,10000至25000人的不少于9人,25000人以上的不少于12人,分校区较多的学校应酌情增加。校级团委书记按学校处级正职干

部配备和管理,参加学校党委会议、党政联席会议;校级团委各部部长、院系团组织书记为专职干部的,按学校科级正职干部配备和管理。”因此,要坚决贯彻《高校共青团改革实施方案》和《中国共产主义青年团普通高等学校基层组织工作条例(试行)》等团的相关规定,配齐配强高校团干,使高校团干有更大的发挥空间和舞台,从而形成团干不断加强组织承诺的良性循环。

总之,探索研究高校团干组织承诺影响因素有利于全面深入了解高校团干组织承诺的态度和行为,以及影响团干态度和行为的因素,为加强高校团干队伍建设提供了一定的科学理论和参考依据,有力地促进了高校团干队伍的建设质量。为了提高高校共青团的活力,增强团干的组织承诺,高校党委应该高度重视共青团工作,把共青团工作作为党委工作的一部分,坚持党建带团建,把团建工作开展情况作为检查、评估、考核校、院系党建工作的一项重要内容,把高校团的建设纳入党的建设的总体格局。

参考文献:

- [1]麻施,马琚.高校共青团服务青年能力建设现状及影响因素研究——以在鄂七所所属高校为例[J].湖北科技学院学报,2014(2):34-36.
- [2]凌文铨,张治灿,方俐洛.中国职工组织承诺研究[J].中国社会心理学评论,2001(2):90-102.
- [3]王颖.国内外职业兴趣理论研究综述[J].中国新技术新产品,2010(1):234.
- [4]王楠.高校共青团建设工作对领导力的解读[J].辽宁广播电视大学学报,2017(5):101-102.
- [5]习近平.切实保持和增强团组织的政治性先进性群众性[J].党建,2015(8):1.
- [6]刘佳.新时期共青团干部教育培训的“症结”与方法反思[J].青少年研究与实践,2016(1):40-43.

(责任编辑:丁小文)