

# Research on the influence of teachers' innovative behavior on organizational development in Chengdu-Chongqing area of China

Yangyang Chen<sup>1</sup>, Hu Liu<sup>1,2\*</sup>, Jing Chen<sup>3</sup>

1. City University of Macau, Macau, 9990782, China

2. Tianfu College, Southwest University of Finance and Economics, Mianyang 621000, Sichuan, China

3. Chengdu University of Information Technology, Chengdu 610225, Sichuan, China

**Abstract:** In the context of the Big Data era, especially with the emergence of AI, various industries are facing enormous challenges. The advent of big data has also allowed humans to access and deeply use system data in a wider range, exploring knowledge and information that had never been seen before. Knowledge and information resources are crucial factors in promoting social and economic development. At the same time, innovative behavior is an essential skill closely linked to AI and big data in the 21<sup>st</sup> century, and it is one of the most important human resources.

With the rapid development and widespread application of AI and big data technologies, how teachers in traditional education can avoid being replaced by machines, effectively stimulate their innovative behavior, improve their work performance, and contribute to organizational development has become a core issue that needs to be urgently addressed in the current era of rapidly acquired knowledge and breaking traditional education models. In the rapidly developing Chengdu-Chongqing economic zone, as one of the four poles of China's economic development, universities serve as a hub for talent cultivation, scientific and technological innovation, and industrial upgrading. The importance of the innovative behavior of Chengdu-Chongqing region's university teachers for organizational development is evident. Based on this, this article provides suggestions and explorations.

**Keywords:** University Teachers; The Innovative Behavior; Organizational Development

## 中国成渝地区高校教师的创新行为对组织发展的影响研究

陈杨洋<sup>1</sup> 刘虎<sup>1,2\*</sup> 陈静<sup>3</sup>

1. 澳门城市大学, 中国·澳门 9990782

2. 西南财经大学天府学院, 中国·四川绵阳 621000

3. 成都信息工程大学, 中国·四川成都 610225

**摘要:** 在大数据时代背景下, 特别是AI的出现, 使各行各业都面临着巨大的挑战。大数据的来临, 也使人类第一次有机会, 在更广阔的领域获取和深入使用系统数据, 探索前所未有的知识和信息裂变。知识和信息资源, 是推动社会、经济发展的重要因素; 而创新行为更是21世纪与AI大数据联系紧密的重要技能, 是最重要的人力资源之一。

随着AI和大数据技术的快速发展和广泛应用, 在人工智能和数据学习的今天, 涉及到传统教育的教师岗位, 又如何在新时代背景下不被机器所淘汰, 有效激发教师创新行为、提高教师工作绩效, 为组织发展做出贡献。在快速获取知识打破传统教育模式的今天, 成了教育管理实战中急需解决的核心问题。成渝双城经济圈, 作为中国经济发展的第四极, 高校作为人才培养、科技创新、产业升级的高地, 成渝地区高校教师创新行为对组织发展的重要性显而易见。本文基于此, 为其提供建议和探索。

**关键词:** 高校教师; 创新行为; 组织发展

### 1 引言

在经济放缓, 大学毕业生就业竞争激烈的时

代, 高校教师面临前所未有的挑战, 同时也迎来了教育教学创新变革的巨大机遇。特别是高校教师, 在

面对新的教学模式和技术要求时，始终关注高校毕业生在职场的综合应用能力的应用，始终致力于师者传道授业解惑的精神传承。因此，在AI大数据时代背景下，高校教师更应具备新时代相应的胜任力来应对如此巨大的挑战。在基于创新行为的经典理论解释模型计划行为理论（Theory of Planned Behavior，简称TPB）<sup>[1]</sup>和大五人格理论的基础上，教师的创新行为与其工作绩效、对组织发展的影响密切相关。那么，成渝地区双城经济圈作为中国经济发展的第四极，作为西部人才培养高地，高校教师的创新行为<sup>[2]</sup>对工作绩效，工作绩效对于组织发展的影响具有重要意义，成渝地区高校教师的创新行为对组织发展之间的关系还需要进一步深入探索，最后从应用层面提出了提升高校教师创新能力和绩效的建议和对策，这对于整个成渝地区高校建设、组织发展都具备重要的理论意义和实践应用意义。

国内外对教师创新行为对组织发展的影响研究,是一个跨学科的科研主题,不同领域的专家学者从不同的角度对该主题进行探究,形成了大量的科研成果,可归纳为以下几个方面。

## 2 大五人格与教师创新行为

在20世纪50年代，有学者提出“创造性人格”这一概念，在众多有关人格理论的模型中，比较著名的就是“大五人格理论”，被普遍认同的5个要素，分别反映了人格的一般心理倾向（内外倾向性），人际关系性倾向（社交性），对规则认同与遵循倾向（责任心），情绪反应性（情绪稳定性）和智能性倾向（开放性）。在我们对成渝地区，多名获得校级优秀教师、双师双能型优秀教师、校级和省级教学能力大赛一二等奖的高校教师的访谈中发现，这些具备优秀教师特质的人，往往在大五人格理论符合程度较高，与创新行为形成紧密联系。此外，作为高校教师，通常具备自己的一套教学体系和教学风格，因材施教，

**基金项目：**本文为四川高校社科重点研究基地成渝地区双城经济圈科技创新与新经济研究中心项目（编号CYCX2023XSRZC02）研究成果。

**作者简介：**1.陈杨洋（Yangyang.Chen），澳门城市大学博士研究生。2.刘虎(Hu.Liu)，澳门城市大学博士研究生，西南财经大学天府学院，讲师。3.陈静（Jing.Chen），成都信息工程大学 教授。

高校教师教学创新态度也对创新行为有正向的影响作用。大五人格理论符合程度较高、教学创新态度积极，会促进教师在教学、科研中产生新想法，提升教师的创新行为。

但是，我们在教学工作实践中会遇到各种不同的挑战。有多名高校教师提到，在日常的教学和科研工作中，教师的每一小步的教学改革都是教师的职业使命感<sup>[3]</sup>，哪怕是一堂课案例的更新，知识点讲解的设计，每一个看似很小的创新行为的背后，都会付出很大的努力，和不成正比的回报。然而，不同的学生对比教师的每一个创新行为的接受度并不相同，有人认为有利于学生的能力发展，也有人认为增加了学生的工作量。这样的付出背后，对于我们的高校教师在内外倾向、社交、责任心、情绪、开发性以及创新态度上，都提出了更高的要求。

## 3 专业能力与教师创新行为

良好的教师专业能力，更有利于教师在工作中提升创新行为。我们在校级优秀教师、双师双能型优秀教师、校级和省级教学能力大赛一二等奖的高校教师的访谈中也发现，教师专业理论知识储备、相关课程知识技能、创新能力、教师创新经验和实战能力与教师创新行为相互影响。在访谈中有老师提到，他们在平常的教学工作中花了很长的时间备课，大多都局限在本专业的知识技能上，很少有跨专业、跨学科的内容。还有老师提到，不同的学科专业会设计不同的教学活动，否则。还有比如大数据应急管理的课程，在教学过程中不仅仅是管理类的专业知识，还涉及到大数据收集、整理和分析的内容，甚至还涉及到人力资源管理劳动合同法的实践内容。因此，理论与实践相结合，为高校大学生提供定制化教学方案，有利于教师创新行为的提升，也对教师提出了更高的专业能力要求。在竞争日益激烈的社会，高校教师是肩负着传道授业解惑的责任，也是教师创新品质<sup>[4]</sup>的进一步探索与思考。在很多高校，青年教师不仅承担着教学工作，还担任着班主任的工作职责。从大一进校开始，帮助高校大学生做学生生涯规划，提供较为清晰的学生生涯发展路径，从通识课程到专业课程，再到专业实践课程。从大三、大四开始，提供职业生涯规划；培养大学生在不同行业、细分领域、岗位等层面有基本的认知；专业知识结合实习就业市场、岗位情况提升在校大学生的综合能力，进而推动教师创新行为的发展和提升。

## 4 通用能力与教师创新行为

在AI大数据的背景下，不被机器所淘汰，有效激发教师创新行为、提高高校教师工作绩效，促进对组织发展的积极影响，通用能力也显现出更重要的角色。可以从以下几个点进行通用能力的相关探索：创新引导能力，大学生正处在青春热血的年纪，刚刚从学习紧张的中学阶段进入到更为自由的大学。在一个充满激情和探索的阶段，在大学这个更需要自律的环境，既有专业学习上的压力，还有情感、社会归属等一系列的挑战，也是个人成长和发展最重要的阶段之一。大学生对于兴趣爱好、学术能力、社交需求、自我管理以及生涯规划都提出了更高的要求。对于高校教师来说，在教学课堂上，沟通引导中，需要具备较强的倾听、表达，以及信息挖掘的意识，积极向上的教育教学心态。有老师在访谈中提出，除了在专业课堂上的沟通，很多大学生与老师交流很少，下课后很快离开教室，一学期结束跟老师也说不上几句话。即便是作为专业教师、班主任主动找到学生沟通学习和生活情况，一部分学生也不愿意多交流或者不知道怎么跟老师沟通。这个时候，高校教师对于环境、情景、问题的变化能够及时地作出反应，提出灵活有效的沟通引导方式尤为重要。高校教师的应变对策能力，坚定创新信心、激励学生成就行动的强度与完整性都会影响到教师的创新行为。综上，随着通用能力的提升的同时，也需要教师创新的勇气<sup>[5]</sup>，从而进一步促进高校教师创新行为。

## 5 组织氛围感知与教师创新行为

教师的内在认知和组织气候对一些事件、活动和程序以及那些可能会受到奖励、支持和期望的行为影响。如：基本需求，学习氛围、人际氛围、团队合作等因素的对于教师创新行为的影响。在教育部提出各高校打造高质量、创新性、挑战性的“金课”要求后，在成渝地区很多高校开始重视教师的创新行为。特别是在应用型高校，大力支持和鼓励教师们利用好AI大数据的工具，回归到教学本身，注重一流专业、一流课程建设、校企合作、产教融合，更好服务到教学科研和实习实训的工作中去。然而，一个积极、创新的学习型组织氛围<sup>[6]</sup>，通常会激励高校教师不断探索新的教育教学方法、科研课题和教学技能。在访谈中有老师提到，组织的领导层对于教师的创新想法和实践停留在表面，没有给与实质性的政策支持，比如

在科研经费、技术支持，以及整个教师团队缺乏系统的培训体系。教师的创新成长性缺乏开放的平台，定期的研讨会更多停留在过去的经验和教训，知识的更新速度跟不上社会的快速发展。还有老师表示，无论在教学还是科研上，团队合作是非常重要的方式，单打独斗是很难有所突破的。

## 6 教师创新行为与组织发展

具有创新行为的教师，有较强的想象力，会充分运用自己的专业知识，在教学、科研工作实践中敢于尝试、不断突破自身的舒适圈，发挥新的能量，并将新的思考与教学科研工作实践有机整合，提高工作效率，对于自身和组织提出更高的要求。具有创新行为的教师在工作中富有主人翁意识，乐于奉献，更好实现作为一名人民教师的价值，肩负着高校人才培养的责任，这也会大大促进教师与学生、与学校管理部门之间的人际关系，进而从整体上提高工作绩效，促进组织发展。教师的性格、专业能力、通用能力、组织氛围感知会带来创新行为，同时，创新行为也会提高高校教师的工作绩效水平，从而给促进组织发展建设。

## 7 结论与启示

本文以中国成渝地区高校教师为研究对象，在基于创新行为的经典理论解释模型计划行为理论（Theory of Planned Behavior，简称TPB）和大五人格理论的基础上，通过一对一高校教师和学生访谈，教育行业专家咨询，以及中国国内外研究，发现了高校教师创新行为影响因素。大五人格、专业能力、通用能力、组织氛围感知会对高校教师的创新行为有正向作用，创新行为对高校教师工作绩效有积极影响，工作绩效对于组织发展有正向作用。

提升高校教师创新行为从组织到个体层面，都会遇到很多的挑战。尽管面临着很多的困难，通过归纳总结，对策建议如下：

首先，在AI大数据背景下，高校以及教师个人应高度重视教师的创新行为引导和培养，形成学习型、创新组织氛围，搭建健全的职业生涯规划和教育培训体系。在内外倾向、社交、责任心、情绪、开发性以及创新态度上，大多属于冰山模型海平面以下的部分，很难通过一两场培训解决问题。因此，健全的职业生涯规划和教育培训体系尤为重要。

其次，高标准，严要求，关键要付出行动。不断

进行应用型一流课程建设，形成一个突破口，多点成果延申。比如一门“金课”的建设，会促使高校教师不断打磨自身课程，梳理知识点，丰富案例，不断总结反思。理论结合实践，走进企业，推进产教融合、校企合作。在课程教学的提升，促进教师教学能力水平提升的同时，参加教学创新能力大赛，并在该课程同一个领域进行深入挖掘，在科研、论文上取得新的突破。一个突破口，多点成果延申，职业生涯形成良性循环。

最后，优化高校教师组织创新氛围，形成不断进取，积极向上的团队意识。形成团队凝聚力，帮助高校教师更好的找到归属感。营造轻松自由的工作环境，包括舒适的工作环境、非固定工位、下午茶、健身房、活动空间、弹性工作时间等。加强学科合作，自由的学术氛围、跨专业、跨学科的交流平台、实验室，俱乐部等。优化管理机制，减少过长的汇报流程、不必要的会议，让教师回归教育教学，把精力投入到创新活动中去。设立创新激励机制，重视组织公平与创新行为的关系<sup>[7]</sup>，建立可考量的奖励制度，包括科研项目成果、专利成果奖励等。

此外，本文的研究仍然有很大的局限性，一是调

研对象仍然显得不充分，二是还有许多方面可以深入研究。

## 参考文献

- [1] AJZEN I. The theory of planned behavior[J]. *Organizational behavior and human decision processes*, 1991, 50(2): 179-211.
- [2] 李卫红. 高校教师教学创新影响因素分析[J]. *常州工学院学报*, 2019, 32(4): 62-66.
- [3] 张明, 陈改, 韩梅, 等. 全纳教育教师职业使命感对工作幸福感的影响: 自我效能感的中介效应[J]. *心理与行为研究*, 2020(2).
- [4] 吕寿伟, 杨欢. 教师创新品质养成的哲学思考[J]. *当代教育与文化*, 2020, 12(4): 63-67.
- [5] 王云彪. 教师教育中创新勇气的激发与培养[J]. *高等教育研究*, 2014(8).
- [6] 刘云, 石金涛. 组织创新气氛与激励偏好对员工创新行为的交互效应研究[J]. *管理世界*, 2009(10).
- [7] 姚艳虹, 韩树强. 组织公平与人格特质对员工创新行为的交互影响研究[J]. *管理学报*, 2013, 10(5): 45-49.