

■ 学前教育专业发展



幼儿园教师招聘中人与组织契合度的现状研究

秦旭芳, 杨宇鑫

(沈阳师范大学学前与初等教育学院, 辽宁沈阳 110034)

摘要: 招聘的最高境界是达到人与组织契合,即用人单位与应聘者在某些特征上具有相似性或一致性,双方能够满足彼此某些方面的需求。本研究运用问卷法对454名幼儿园教师的人与组织契合度现状进行了调查,结果发现:幼儿园与教师契合度总体较高;不同维度的人与组织契合度中价值观契合度最高;目标契合度和能力——要求契合度次之;需求——供给契合度最低。幼儿园与教师契合度在教师学历、教师工作年限、幼儿园星级以及幼儿园办园年限上存在显著性差异。文章从定位园所特征、创新甄选模式和完善后期管理三个方面提出基于人与组织契合理论的招聘优化策略。

关键词: 幼儿教师;招聘;人与组织契合度

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2019)07-0096-06

PDF获取: <http://sxxqsfxj.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2019.07.020

Research on the Status Quo of the Person Organization Fit in Recruitment of Kindergarten Teacher

QIN Xu-fang, YANG Yu-Xin

(Shenyang Normal University, College of Preschool and Primary Education, Shenyang 110034, China)

Abstract: The ultimate in recruitment is to search for the fitness between personnel and the organization, which means that the employer and the interviewee share some characteristics, and the two parties can meet certain needs of each other. This study applies the questionnaire method to investigate the current situation of the fitness of the 454 kindergarten teachers and the organizations; generally, the fitness between subjected kindergartens and preschool teachers is at a good level; among the various dimensions, value is the one that they fit the best, fitness in objective and ability—request is at a medium level, and their fitness in supply—demand is at the lowest level. The educational background, working duration, the star level of the kindergarten and the length of schooling are all influential factors on the fitness between teacher and kindergarten. The study tries to propose strategies to optimize the recruitment on the basis of P-O Fit theory.

Key words: preschool teachers; recruitment; Person-Organization Fit

2018年“两会”期间,学前教育受到了广泛关注和重视,其中,特别强调幼儿师资队伍建设和教育部原副部长刘利民委员表示加强幼儿师资建设首先要把握好学前教育教师入园关,真正把有爱心、懂教

育的教师吸引到学前教育队伍里来。以往的幼儿园教师招聘更注重教师的教育技能等外显的特征,而没有关注到真正影响教师与岗位契合的内隐特质,导致幼儿教师离职率高、工作满意度低等问题发生。

收稿日期: 2019-04-12; **修回日期:** 2019-04-25

基金项目: 辽宁省经济社会发展课题(2019slktyb-053)

作者简介: 秦旭芳,女,山西太原人,沈阳师范大学学前与初等教育学院三级教授,教育学博士,硕士研究生导师,主要研究方向:教师教育,教育政策和家庭教育;杨宇鑫,女,内蒙古包头市人,沈阳师范大学学前与初等教育学院硕士研究生。

相关研究表明,招聘的有效性受人与组织契合度的影响,并且对个体和组织的长远发展有着举足轻重的作用^[1]。因此,提高幼儿园教师与幼儿园的契合度将有利于幼儿园与教师上下一心为其共同目标而竭力奋斗;有利于教师在幼儿园中获得归属感与幸福感;有利于教师充分发挥自己在工作岗位的最大潜能从而实现职业愿景。本研究希望通过探讨现阶段幼儿园教师人与组织契合的特征并分析其深层次原因,从而为幼儿园教师招聘提供优化建议,以提高幼儿园与幼儿教师之间的契合度。

一、研究设计

(一)研究对象

为调查聘用中幼儿园教师与幼儿园契合度,本研究决定选取不同等级、性质、办园年限的 20 所幼儿园作为问卷发放的园所,以不同类型幼儿园中的教师作为调查对象,收集其与幼儿园契合度情况。本研究共发放 500 份调查问卷,经筛选后最终得到有效问卷 454 份(有效回收率为 90.8%)。

(二)研究工具

《聘任中幼儿教师与幼儿园契合度调查问卷》,该问卷主要根据人与组织契合理论的维度结合幼儿园招聘中考核教师的要求与特点综合编制而成。本研究采纳 Cable 对人与组织契合度维度的划分,他延续 Kristof 的三维模型,即一致性契合和互补性契合,并且将互补性契合进一步划分为需求—供给契合和要求—能力契合^[2]。结合访谈幼儿园园长在招聘教师时的招聘要求,经过项目分析、探索性因素分析确定本问卷包括价值观契合、目标契合、需求—供给契合、能力—要求契合四个因素。调查问卷分为两个部分:基本信息部分包括幼儿园教师的性别、年龄、学历、职位、工作年限、教师类别、职称等级、幼儿园星级、性质和办园年限几个方面;问卷主体部分包括价值观契合度、目标契合度、需求—供给契合度、能力要求契合度四个维度。经检验,问卷的 α 系数为 0.956,KMO 值为 0.915,信度效度良好,可用于幼儿园教师招聘中人与组织契合度现状调查研究。

(三)施测与数据处理

何隧在测量人与组织契合度时,采取的是感知契合度与期望契合度之差的绝对值的测量方式,绝对值越小代表人与组织契合度越高^[3]。本文也采取此测量方式,即幼儿教师主观感知下自身重视程度以及幼儿园重视程度之间的差值就是幼儿园与教师契合度,

绝对值越小表示契合度越高。所以,通过公式 $|X - Y|$ 来计算幼儿教师与幼儿园契合度,(X 与 Y 分别代表幼儿教师自己的与幼儿园重视程度),这样可以计算出数值集合{0、1、2、3、4},其中“0”代表差距最小,契合度最高;“4”代表差距最大,契合度最低。为了便于统计处理,将计算出契合度数值转化为五点计分的形式,即将 0、1、2、3、4 分别转化为 5、4、3、2、1,用五个数值来表示契合度高低的差异。

对不同办园性质、不同星级的 20 所幼儿园的幼儿教师发放问卷,共回收 454 份有效问卷,回收的数据运用 spss20.0 数据处理软件进行分析。

三、研究结果

首先,对幼儿园人与组织契合度的特征进行了总体和不同维度的分析,然后,讨论了不同人口学变量之间人与组织契合度的差异。

(一)幼儿园人与组织契合度总体情况

为了解幼儿园人与组织契合度的基本情况,本研究对幼儿园人与组织契合度各维度进行描述统计,结果如表 1。

表 1 幼儿园人与组织契合度各因素的描述性统计结果

维度名称	最小值	最大值	题均得分	平均数	标准差
价值观	12.00	30.00	4.8428	29.0573	2.10168
目标	14.00	30.00	4.7936	28.7621	2.22928
需求—供给	11.00	55.00	4.4905	49.3965	8.10777
能力—要求	21.00	35.00	4.8124	33.6872	2.56663

注: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

从表 1 可以看出,幼儿园人与组织契合度各个因素的得分在 4—5 分之间,按照问卷的等级水平,处于非常符合和完全符合的状态。这说明目前幼儿园人与组织的契合度总体较好,不同类型的幼儿园基本都可以招聘到与自己幼儿园相契合的幼儿教师,幼儿教师也可以根据自己的需求选择到与自己相契合的幼儿园。管理者在面对幼儿园的应聘者时都有自己严格的把关标准,能很好地选择进入幼儿教师群体的应聘者。在各维度中,幼儿园人与组织价值观契合度最高(项目 4.8428),比其他方面的平均得分高 0.03—0.35;幼儿园人与组织能力—要求契合度和目标契合度分别是第二位、第三位(项目分别为 4.8124;4.7936);幼儿园人与组织需求—供给契合度最低(平均 4.4905)。

(二) 幼儿园人与组织契合度在不同人口学变量上的特征

本研究中涉及幼儿教师与幼儿园契合度的人口学变量有教师的性别、年龄、学历水平、担任职位、工作年限、教师类别、教师职称等级、幼儿园性质、幼儿园星级、幼儿园办园年限等方面。幼儿教师与幼儿园契合度在教师性别、年龄、担任职位等方面不存在差异,但是,在幼儿教师的学历、工作年限、幼儿园星级和幼儿园办园年限四个方面存在差异,因此,研究者只呈现这四个方面的研究现状。

1. 幼儿园人与组织契合度各个维度在教师学历上的差异分析

本研究将幼儿园教师学历分为四个层次:大专以下、专科、本科、研究生及以上,经单因素分析法来了解不同学历教师在契合度各维度上的差异,结果显示:不同学历水平的幼儿教师“能力—要求”中有显著差异存在, $F=4.136, P=0.007$,因此,需要进行事后比较,即多重比较分析,结果见表 2。

表 2 幼儿园人与组织契合度各个维度在教师学历上的多重比较表

	I(学历)	J(学历)	MD(I-J)	sig
能力—要求	大专以下	研究生及以上	2.15000**	0.008
	专科	研究生及以上	2.00000**	0.001
	本科	研究生及以上	1.48611**	0.005

注: * $p<0.05$; ** $p<0.01$; *** $p<0.001$

由表 2 可以看出:大专以下学历的幼儿教师与幼儿园能力—要求契合度最高,研究生及以上学历的幼儿园教师与幼儿园能力—要求契合度最低。

2. 幼儿园人与组织契合度各个维度在教师工作年限的差异分析

将幼儿园教师工作年限分为六个阶段:3 年及以下、4—5 年、6—10 年、11—15 年、16—20 年、20 年以上。经单因素分析法来了解不同工作年限的教师在契合度各维度上的差异,结果显示:不同工作年限的幼儿教师“需求—供给”中有显著差异, $F=3.151, P=0.009$ 。因此,需要进行事后比较,即多重比较分析,结果见表 3。

表 3 幼儿园人与组织契合度各个维度在教师工作年限上的多重比较表

	I(工作年限)	J(工作年限)	MD(I-J)	sig
需求—供给	3 年及以下	4—5 年	5.02056**	0.003

注: * $p<0.05$; ** $p<0.01$; *** $p<0.001$

由表 3 可以看出:11—15 年和 16—20 年的幼

儿园教师与幼儿园在需求—供给方面契合度最高;3 年及以下的幼儿园教师与幼儿园在需求—供给方面的契合度最低。在研究中我们发现,新入园的教师对幼儿园的价值观、目标等方面了解的并不深入,通过幼儿园组织的教研活动与新教师培训发展活动后,幼儿园教师逐步深入了解所在幼儿园的价值观、目标等,从而在潜移默化中达到契合。

3. 幼儿园人与组织契合度各个维度在幼儿园星级的差异分析

本研究将幼儿园星级分为:五星级幼儿园、四星级幼儿园、三星级幼儿园、二星级幼儿园、一星级幼儿园和其他(没有星级的幼儿园)。经单因素分析法来了解不同星级幼儿园在契合度各维度上的差异,结果显示:不同星级幼儿园在“需求—供给”($F=4.886, P=0.000$)和“目标”($F=3.288, P=0.007$)中有显著差异,因此,需要进行事后比较,即多重比较分析,结果见表 4。

表 4 幼儿园人与组织契合度各个维度在幼儿园不同星级上的多重比较表

	I(不同星级)	J(不同星级)	MD(I-J)	sig
目标	五星级幼儿园	三星级幼儿园	0.91526*	0.049
	五星级幼儿园	其他	1.28193***	0.000
需求—供给	五星级幼儿园	二星级幼儿园	7.90562*	0.017
	五星级幼儿园	其他	5.17229***	0.000
	四星级幼儿园	二星级幼儿园	8.70833*	0.039
	四星级幼儿园	其他	5.97500*	0.039

注: * $p<0.05$; ** $p<0.01$; *** $p<0.001$

从表 4 可以看出:幼儿园星级越高,幼儿园教师与幼儿园需求—供给和目标契合度越高。星级高的幼儿园无论在管理制度上以及教学水平方面都相对较高,因此,在招聘教师时会择优选择与本幼儿园相契合的教师。在研究中发现,学历高的优秀教师更愿意选择星级高的幼儿园,因此,星级高的幼儿园更能招聘到与本园相契合的教师。

4. 幼儿园人与组织契合度各个维度在幼儿园办园年限的差异分析

本研究将幼儿园办园年限分为:1—3 年、4—10 年、11—20 年和 21 年及以上。经单因素分析法来了解不同办园年限的幼儿园在契合度各维度上的差异,结果显示:不同办园年限的幼儿园在“需求—供给”($F=6.086, P=0.001$)和“目标”($F=3.273, P=0.022$)中有显著差异。因此,需要进行事后比较,即多重比较分析,结果见表 5。

表 5 幼儿园人与组织契合度各个维度在幼儿园不同星级上的多重比较表

	I(办园年限)	J(办园年限)	MD(I-J)	sig
目标	1—3 年	11—20 年	1.11538*	0.006
	1—3 年	21 年以上	0.96622**	0.031
需求—供给	1—3 年	4—10 年	2.73106*	0.042
	1—3 年	11—20 年	4.82372**	0.001
	1—3 年	21 年以上	5.86374***	0.000

注：* p<0.05；** p<0.01；*** p<0.001

从表 5 可以看出：办园年限为 11—20 年的幼儿园在需求—供给和目标契合度最高；办园年限为 1—3 年的幼儿园在需求—供给和目标契合度较低。根据调查发现刚起步的幼儿园没有形成自己稳固的价值观与明确的目标，因此教师与幼儿园在人组织契合度方面契合度不高。而办园在 11 年以上的老园已经形成自己一套完整的价值观以及目标体系，园所特征定位明确才能招聘到与自己幼儿园相契合的教师。

四、讨论与建议

(一)讨论

幼儿园与幼儿教师契合度总体水平较高，四个维度之间存在显著性差异，价值观契合度最高；其次，是能力—要求契合度和目标契合度；需求—供给契合度最低。在四个维度的具体内容上呈现出一些差异，以下对幼儿园教师招聘中教师与组织契合度现状进行深入地分析探讨。

1. 低学历的幼儿教师的能力—要求契合度方面高于高学历的幼儿教师

根据调查发现，研究生学历的幼儿教师的能力—要求维度上与幼儿园的契合度最低，反而大专学历的幼儿教师的能力—要求维度上与幼儿园的契合度最高。目前，大多数幼儿园无法为研究生学历教师提供合适的岗位，研究生学历的幼儿教师“在研究生学历光环”下，工作压力很大，由于在研究生求学的阶段更多关注学术的研究，而忽略了幼儿园教师专业技能的练习，使得自己的专业技能不如一些大专毕业的教师；在科研方面虽然在校期间得到了一定的训练，但是，幼儿园缺少对科研方面的支持，因此，自己往往觉得工作力不从心，无法发挥自己能力。

杨利霞在研究中也发现，研究生学历的幼儿园教师在“高学历光环”下工作中所承受更大的压力^[4]。

邓娇娇的相关研究表明，我国现阶段幼儿园高学历的幼儿教师很少，从而导致高学历幼师工作量大、工作压力也很大，因此，高学历教师对幼儿园工作的评价较低^[5]。高学历幼儿教师不但有工作方面的压力，也存在一定的心理压力，这会使得高学历的幼儿教师工作满意度较低，对幼儿园的评价也不高。这样的情况下，导致高学历的幼儿教师能力—要求维度上契合度较低。

2. 入园年限长的幼儿教师与幼儿园契合度高于入园年限低的幼儿园教师

根据调查发现，新入职 3 年及以下的幼儿园教师在需求—供给方面契合度最低；而入职 11—15 年和入职 16—20 年的幼儿园教师在需求—供给契合度方面契合度最高。在研究中我们发现，新入园的教师对幼儿园的价值观、目标等方面了解的并不深入，通过幼儿园组织的教研活动与新教师培训发展活动后，幼儿园教师逐步深入了解所在幼儿园的价值观、目标以及需求与供给，从而在潜移默化中达到契合。

实现人与组织契合的因素不仅包括个人对工作的选择或者幼儿园对教师的挑选，随着教师工作年限的增长，教师会逐渐接受幼儿园的目标和价值观等，因此，在雇佣教师初期会出现契合度较低、而工作年限长的教师与幼儿园契合度较高的情况^[6]。相关实证研究也对这一现象有所发现，如，Ostroff 和 Rothausen 在对中学教师调查中发现，工作年限较长的教师与学校环境的相容性更高^[7]。对于这一现象的解释，研究者表示是由于个体在组织中的事件，使他们受到组织文化和氛围潜移默化的影响，于是个体在组织中工作一段时间后会表现出与组织相似的特征，从而与组织的契合度有所提高。

3. 星级高的幼儿园契合度高于没有星级的幼儿园

根据调查发现，五星级幼儿园在需求—供给和目标维度上契合度最高，没有星级幼儿园在需求—供给和目标两个维度上契合度最低。调查发现五星级幼儿园基本上都有自己独特的办园价值观，有科学合理的管理制度规程，家园共育工作良好，有严格的收费标准、有稳定的生源，可以保证教师的正常薪酬开支，也可以给教师提供一个舒适宽松的工作环境；五星级幼儿园在精神方面也给予教师很高的尊重，让教师参与到幼儿园教研科研等一些活动中来；五星级幼儿园对自己园的目标定位很准确，只有目

标定位准确才能吸引到与自己幼儿园目标相契合的幼儿园教师。

陈玲在相关研究中发现,星级越高的幼儿园对于本园的工作意义感知度越高,星级高的幼儿园中,幼儿园会给教师提供更多的机会、平台和资源,这会使得教师对工作产生一定的成就感^[8]。幼儿园教师对星级高的幼儿园评价较高,使得幼儿教师与星级高的幼儿园契合度也就越高。

4. 办园年限长的幼儿园契合度高于办园年限短的幼儿园

调查发现,办园年限为11—20年的幼儿园在需求—供给和目标两个维度契合度最高;办园年限为1—3年的幼儿园在需求—供给和目标两个方面契合度较低。调查1—3年的新园所时,发现刚起步的幼儿园没有形成自己稳固的价值观与明确的目标,因此,教师与幼儿园在人与组织契合度方面契合度不高。1—3年的新园没有形成固定的生源,在财政上有时甚至是亏损的状态,在给予教师待遇方面自然不会很高甚至会亏欠教师的工资。好多新幼儿园在刚起步时都面临财政短缺的问题,对于教师的基本开支很难保障,导致办园年限1—3年的幼儿园需求—供给契合度最低。

曾勉在研究中发现,办园年限短的幼儿园处于新建阶段,需要不断地去探索,在探索中不断完善与创新;教师之间也需要慢慢熟悉彼此以达到和谐共处,这时办园年限短的幼儿园中的教师对幼儿园整体组织氛围感知度比较低^[9]。因此,办园年限低的幼儿园教师契合度较低。

(二)建议

针对幼儿园教师与幼儿园契合度现状,基于人与组织契合理论,对幼儿园教师招聘工作从以下三个方面提出建议:

1. 定位园所特征,吸引契合教师

定位园所价值观。幼儿园在招聘前期,要对本园独特的价值观进行深入透彻地分析与定位,只有幼儿园对自我价值观定位准确才能吸引到具有与自己幼儿园相一致价值观的幼儿园教师。在对园所价值观分析时,首先,要确定本园的核心价值观(即影响幼儿园长期发展,并为幼儿园的发展起到积极意义的价值观);其次,是各维度价值观,如,社会责任、爱岗敬业、幼儿发展取向、教师发展取向等。幼儿园的价值观是幼儿园文化的核心内容,具有高度稳定性,是一所幼儿园组织特征的基本构成要素,是一所

幼儿园长期发展不断前进与提升的关键信念支撑。因此,要想招聘到与园所相契合的教师必须准确定位园所特有的价值观。

定位园所目标。据相关研究表明,应聘者很容易被与自己目标相近或有助于自己目标达成的组织所吸引。若一个人无法在组织里达成自己的目标,或是个人目标与组织目标存在冲突时,既不利于个人的自身发展也不利于组织的长期发展,因此,幼儿园必须明晰自身的发展目标,在招聘中将幼儿园组织目标展现给应聘者,这样既有利于幼儿园选择与本园发展目标相一致的幼儿教师,也有利于应聘教师选择符合自身发展目标并能实现自身发展目标的幼儿园,使得应聘教师与幼儿园在目标上达到高度契合。幼儿园目标分析主要包含两大点:一是幼儿园总目标,也就是幼儿园的愿景与办园信念;二是幼儿园具体目标,如,幼儿园文化发展目标,幼儿园教师发展目标,幼儿园声誉影响发展目标,幼儿园教育质量发展目标,幼儿园规模发展目标等。幼儿园在招聘中首先要明确这两大目标,然后在招聘过程中展现自身目标,并提出如何保证实现幼儿教师的个人发展目标措施,这样才能招聘到与本园目标相契合的应聘教师。

定位招聘岗位。明晰招聘岗位是幼儿园招聘的重要的一个环节,主要是明确幼儿园中所缺岗位有哪些?然后在明确岗位工作的性质、过程、范畴等的基础上,确定岗位所需理想教师的知识、技能、资历、能力、价值观、目标等,以及岗位任职教师在这些方面与期望状态的差异,这样才能明确所缺岗位需要什么样的教师,应聘者也能清楚地了解自身是否与应聘岗位相契合。此外,幼儿园还需要定位可以给所缺岗位哪些供给?包括物质方面的供给以及精神方面的供给,在招聘中直接展示这些供给条件,吸引能够满足幼儿园招聘需求的教师。

2. 创新甄选模式,实现双契合招选

以往的甄选环节,招聘者往往更重视一些可直接观测到的应聘者能力,如,幼儿教师五大技能的考核、教育专业知识的考察等,但是,应聘教师暗含的能力特质却无法考核,如,教师的价值观、性格特征、动机等,正是这些难以观测到的特征才是今后工作中稳定不变的因素。幼儿园可采取“园校联盟”的方式,与高校建立合作关系,高校为幼儿园提供实习教师,在实习中幼儿园与实习教师在充分了解彼此的情况下,双向互选。教师只有在实践中才能不断积

攒经验,形成正确的价值观,实现理论与实践的完美融合^[10]。在甄选环节中,可通过专业的心理测评来甄别应聘教师的性格特征,并通过非结构化面试和半结构化面试来全方位、深层次了解应聘者的价值观和对未来工作的目标等。

3. 完善后期管理,内部动态整合

世界处于不断运动发展之中,人与组织也是如此,人与组织之间不是一成不变的,而是不断变化调整的,个人会受周围环境的影响而产生许多改变,随着个人的特质改变,他与幼儿园的契合度也会发生改变,这时,组织必须加以措施,不断调整以达到契合度高的状态。

(1)重视新进幼儿园教师的培训

幼儿园对新入职教师的培训可分为两种:一种为常规培训,即幼儿园的文化理念、价值观以及发展目标等;另一种是专业技能的培训,主要培训教师的组织授课技能、与家长的沟通能力以及与幼儿的交往能力等。幼儿园应有针对性地提供多样化培训方式,包括“老带新”、教研活动、专家讲座等,不但让新进教师更快的适应新岗位,而且在幼儿园的组织下快速的融入幼儿园,使新教师在心理上得到归属感和安全感。

(2)引导新进教师职业生涯规划

职业生涯规划是新教师自我认知、自我成长、自我晋升的有效手段,对于新教师而言,职业生涯规划可以使其在工作中得到成长、发展与自我满足感,他们可以根据自己的目标不断追求自己的理想,有明确为之奋斗的原动力^[11]。从教师专业成长阶段来说,制定职业生涯规划可以使新进教师更加清晰地了解教师成长的必经阶段,明确每个阶段的发展目标,从而有条不紊地实现自身的社会价值;从“终身学习”角度来说,职业规划是一个持续不断探索的过

程,需要幼儿教师明确职业生涯规划的步骤,树立终身学习的理念从而不断提升自己的专业知识及教育教学水平。

〔参考文献〕

- [1] 谭小宏.个人与组织价值观匹配对员工工作投入、组织支持感的影响[J].心理科学,2012,35(4):973—977.
- [2] Cable D M, Derue D S. The Perceptions[J]. Journal of Applied Psychology Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit 2002, 87(5):17.
- [3] 何隧.个人—组织契合度与员工忠诚度关系研究——以某石油单位为例[D].重庆:西南石油大学,2014.
- [4] 杨利霞.研究生学历幼儿园教师入职适应研究[D].南京:南京师范大学,2012.
- [5] 邓娇娇.高学历幼儿教师身份认同的个案研究[D].西安:陕西师范大学,2013.
- [6] 赵慧娟,龙立荣.个人—组织匹配的研究现状与展望[J].心理科学进展,2004,12(1):111—118.
- [7] Ostroff C, Rothausen T J. The moderating effect of tenure in person—environment fit: A field study in educational organizations[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1997, 70: 173—188.
- [8] 陈玲.幼儿教师心理授权、心理契约与组织公民行为关系的研究[D].沈阳:沈阳师范大学,2018.
- [9] 曾勉.幼儿园组织气氛与教师组织承诺的关系研究[D].开封:河南大学,2018.
- [10] 孟莎莎.教育实习对学前教育专硕专业能力的影响研究[J].陕西学前师范学院学报,2018,34(4):105—110.
- [11] 王丹.幼儿教师工作倦怠与工作满意度关系[J].陕西学前师范学院学报,2017,33(8):92—94.

〔责任编辑 张雁影〕