

■ 学前教育专业发展

新生代幼儿园教师工作价值观对组织承诺的影响： 组织气氛的调节作用

索长清¹, 彭 晗², 王 元¹

(1. 沈阳师范大学学前与初等教育学院, 辽宁沈阳 110034; 2. 抚顺新抚区南台小学, 辽宁抚顺 113008)

摘要:通过对 560 名 90 后幼儿园教师进行问卷调查, 探讨新生代幼儿园教师工作价值观对组织承诺的影响以及组织气氛的调节作用。研究表明, 幼儿园教师工作价值观各维度与组织承诺之间呈显著正相关, 组织气氛对工作价值观与组织承诺的关系具有显著的调节效应。物质报酬、职业发展、人际关系三个工作价值观维度对组织承诺的正向影响随着组织气氛和谐程度的提高而减弱, 利他奉献对组织承诺的正向影响随着组织气氛和谐程度的提高而增强。因此, 关注新生代教师工作价值观类型和工作诉求, 建设和谐组织气氛是提升教师组织承诺的重要路径。

关键词:新生代; 幼儿园教师; 工作价值观; 组织承诺; 组织气氛

中图分类号: G617

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2022)03-0093-06

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2022.03.013

The Influence of New Generation Preschool Teachers' Work Values on Organizational Commitment: The Moderating Role of Organizational Climate

SUO Chang-qing¹, PENG Han², WANG Yuan¹

(1. College of Preschool and Primary Education, Shenyang Normal University, Shenyang 110034, China;

2. Xinfu District Nantai Primary School, Fushun 113008, China)

Abstract: Through a questionnaire survey of 560 post-90s preschool teachers, the study explores the influence of new generation preschool teachers' work values on organizational commitment and the moderating role of organizational climate. The results have showed that 1) there is a significant positive correlation between the various dimensions of preschool teachers' work values and organizational commitments, and organizational climate has a significant moderating effect on the relationship between work values and organizational commitments; 2) and the positive impact of the three dimensions of work values, namely material reward, career development, and interpersonal relationship on organizational commitment, weakens with the improvement of organizational climate harmony, while the positive impact of altruistic dedication on organizational commitment increases with the improvement of organizational climate harmony. Therefore, paying attention to the types and demands of the new generation of teachers' work values and work demands, and building a harmonious organizational climate is an important path to enhance teachers' organizational commitment.

Key words: new generation; preschool teachers; work values; organizational commitment; organizational climate

收稿日期: 2021-12-16; 修回日期: 2021-12-22

基金项目: 辽宁省教育厅科学研究经费项目(WJC202030)

作者简介: 索长清, 男, 内蒙古赤峰人, 沈阳师范大学学前与初等教育学院副教授, 博士, 硕士研究生导师, 主要研究方向: 学前教育基本理论; 彭晗, 女, 辽宁抚顺人, 辽宁省抚顺市新抚区南台小学校教师; 王元, 女, 山东烟台人, 沈阳师范大学学前与初等教育学院讲师, 主要研究方向: 发展与教育心理学。

一、前言

组织承诺这一概念最早由美国社会学家贝克尔(Becker)于1960年提出,体现了个人对组织目标和价值观的认同以及对组织的卷入程度,包括情感承诺、规范承诺和持续承诺三个维度^[1]。大量研究表明,组织承诺是教师工作效率、离职倾向、离职行为以及教师流动失衡的重要预测变量之一。高组织承诺与高离职倾向呈显著负相关^[2]。开展组织承诺研究是探讨如何加强幼儿园教师队伍建设的的重要实践路径。

工作价值观是个人价值观体系的一部分,是工作中满足个体不同需求的反映,是个体对工作稳定的信念和评价系统,对工作行为具有重要指向作用^[3-4]。个体工作价值观类型决定了个体对工作重要性程度的选择与评价。已有研究表明,工作价值观对组织承诺有显著的正向影响,个人-组织价值观匹配能显著增加员工情感承诺和规范承诺^[5-6]。然而鲜有文献深入探讨不同工作价值观类型对组织承诺的直接影响效应以及影响的边界效应。

互惠规范和社会交换理论认为,员工感知到组织的关心和支持是形成组织承诺的关键因素,教师在良好的组织氛围和良好人际关系中工作,会自觉通过做出组织期望的贡献来回馈组织^{[7]26}。在工作中,强发展氛围的组织鼓励和维护可促进个人发展;同时,个人以对组织的忠诚和认同回馈组织发展支持,体现个人和组织之间的社会交换关系^[8-9]。因此,组织气氛作为组织环境变量引起学者广泛关注。已有研究探讨了组织气氛对员工工作行为、工作态度及工作绩效的影响^[10-11],发现学校组织气氛与教师组织承诺的高度正相关^[12-13]。根据赫茨伯格提出的激励因素理论,教师在和谐、积极的工作氛围中受到鼓舞和激励,一定程度上调节不同价值观类型对组织承诺的影响。基于此,笔者在本研究中提出以组织气氛为调节变量,探讨个体工作价值观对组织承诺的边界效应。

学前教育是终身教育的奠基阶段,在我国教育体系中占据重要的地位。近年来,新生代尤其是90后逐渐成为幼儿园教师群体的主力军,超过73%的学前机构要求新入职教师低于30岁,但是

国内幼儿园教师离职率很高,以北京市为例,每年有1/3幼儿园教师离职^[14]。因此,笔者在本研究中以新生代幼儿园教师为研究对象,不仅要关注幼儿园组织如何促进和推动不同价值观类型幼儿园教师的组织承诺水平,还要思考组织氛围在教师组织承诺的作用,从而引导和鼓励不同价值观幼儿园教师的组织承诺发展。

二、研究方法

(一)研究对象

采用整群随机抽样方法,以辽宁省9所公办幼儿园、4所民办幼儿园580名幼儿园教师为研究对象。回收有效问卷560份,有效回收率为96.6%。其中,25岁以下教师349人(占比62.3%),25-30岁教师211人(占比37.7%)。

(二)研究工具

幼儿园教师工作价值观问卷采用邱燕鸣修订编制的幼儿园教师工作价值观问卷^[15]。包括物质报酬、声望地位、职业发展、人际关系、组织管理、利他奉献、安全稳定、愉悦8个维度,共计31个题项。采用五点评分,1到5分别代表“非常不符合”到“非常符合”。在本研究中,该量表的Cronbach α 系数为0.953。

幼儿园教师组织承诺问卷采用张树伟根据梅耶和艾伦(Meyer & Allen)的组织承诺三因素论所改编的幼儿园教师组织承诺问卷^[16]。包括情感承诺、继续承诺、规范承诺3个维度,共计15个题项。采用五点评分,1到5分别代表“非常不符合”到“非常符合”。在本研究中,该量表的Cronbach α 系数为0.937。

幼儿园组织气氛问卷采用霍伊等人(Hoy & Clover)《组织气氛描述问卷修订版》的国内改编版^[17]。该问卷包括园长支持行为、园长监督行为、园长限制行为、教师同事行为、教师亲密行为、教师疏离行为6个维度,共计40个题项,采用五点评分,1到5分别代表“非常不符合”到“非常符合”。在本研究中,该量表的Cronbach α 系数为0.801。

三、研究结果

(一)描述性统计及相关分析

描述性统计结果显示,新生代幼儿园教师工

作价值观评价在利他奉献(4.43 ± 0.63)维度得分最高。对年龄、教龄、学历、工作价值观各维度、组织气氛及组织承诺之间的相关关系分析结果显示,年龄、教龄与学历与工作价值观各维度、组

织气氛及组织氛围存在显著相关,工作价值观各维度与组织气氛、组织承诺之间均呈现显著正相关,组织气氛与组织承诺呈显著正相关(见表1)。

表1 工作价值观、组织气氛与组织承诺的相关分析

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.年龄	-	-	-	-	-									
2.教龄	-	-	-	-	-									
3.学历	-	-	-	-	-									
4.物质报酬	3.25	0.84	0.26***	-0.01	-0.01**									
5.声望地位	3.28	0.92	0.23***	0.05	-0.21***	0.71***								
6.职业发展	3.67	0.72	0.41***	0.20***	-0.16***	0.67***	0.77***							
7.人际关系	3.95	0.69	0.43***	0.28***	-0.14***	0.49***	0.62***	0.79***						
8.组织管理	3.79	0.75	0.39***	0.17***	-0.16***	0.51***	0.70***	0.80***	0.82***					
9.利他奉献	4.43	0.63	0.35***	0.31***	-0.03	0.06	0.19***	0.41***	0.63***	0.46***				
10.安全稳定	3.75	0.79	0.46***	0.17***	-0.22***	0.65***	0.74***	0.72***	0.69***	0.67***	0.36***			
11.愉悦	3.62	0.81	0.23***	-0.01	-0.22***	0.59***	0.76***	0.76***	0.67***	0.77***	0.35***	0.60***		
12.组织气氛	3.46	0.34	0.21***	0.21***	-0.21***	0.46***	0.52***	0.58***	0.64***	0.55***	0.38***	0.53***	0.57***	
13.组织承诺	3.81	0.68	0.26***	0.09*	-0.14**	0.51***	0.59***	0.66***	0.72***	0.62***	0.40***	0.56***	0.65***	0.64***

注:* $p<0.05$,** $p<0.01$,*** $p<0.001$,下同

(二)调节效应分析

考虑到年龄、教龄、学历与所研究变量之间的关系,在后续的分析中将年龄、教龄及学历作为控制变量,采用process宏程序模型1检验工作价值观对组织承诺的影响以及组织气氛在工作价值观各维度对组织承诺影响中的调节作用。

结果如表2所示,物质报酬显著正向预测组织承诺水平,物质报酬和组织气氛的交互项对组织承诺的预测作用显著($\beta=-0.07$,95%的置信区间为[-0.12,-0.01], $p<0.05$),说明组织气氛在物质报酬和组织承诺之间起调节作用。进一步简单斜率发现,组织气氛和谐水平较高时,物质报酬满足显著正向预测组织承诺水平,简单斜率 β 为0.17;组织气氛和谐水平较低时,物质报酬满足仍然显著正向预测组织承诺水平,但预测作用增

大,简单斜率 β 为0.30。表明随着组织气氛和谐程度的提高,物质报酬对组织承诺的预测作用逐渐减弱。

职业发展显著正向预测组织承诺水平,职业发展和组织气氛的交互项对组织承诺的预测作用显著($\beta=-0.11$,95%的置信区间为[-0.16,-0.06], $p<0.001$),说明组织气氛在职业发展和组织承诺之间起调节作用。进一步简单斜率发现,组织气氛和谐水平较高时,职业发展显著正向预测组织承诺水平,简单斜率 β 为0.33;组织气氛和谐水平较低时,职业发展仍然显著正向预测组织承诺水平,但预测作用增大,简单斜率 β 为0.54。表明随着组织气氛和谐程度的提高,职业发展对组织承诺的预测作用逐渐减弱。

人际关系显著正向预测组织承诺水平,人际

关系和组织气氛的交互项对组织承诺的预测作用显著($\beta=-0.07$, 95%的置信区间为 $[-0.11, -0.02]$, $p<0.001$),说明组织气氛在人际关系和组织承诺之间起调节作用。进一步简单斜率发现,组织气氛和谐水平较高时,人际关系显著正向预测组织承诺水平,简单斜率 β 为0.48;组织气氛和谐水平较低时,人际关系仍然显著正向预测组织承诺水平,但预测作用增大,简单斜率 β 为0.61。表明随着组织气氛和谐程度的提高,人际关系对组织承诺的预测作用逐渐减弱。

利他奉献显著正向预测组织承诺水平,利他

奉献和组织气氛的交互项对组织承诺的预测作用显著($\beta=0.08$, 95%的置信区间为 $[0.03, 0.12]$, $p<0.001$),说明组织气氛在利他风险和组织气氛之间起调节作用。进一步简单斜率发现,组织气氛和谐水平较高时,利他奉献显著正向预测组织承诺水平,简单斜率 β 为0.27;组织气氛和谐水平较低时,利他奉献仍然显著正向预测组织承诺水平,但预测作用减弱,简单斜率 β 为0.11。表明随着组织气氛和谐程度的提高,利他奉献对组织承诺的预测作用逐渐增强。

表2 幼儿园教师工作价值观与组织气氛对组织承诺的回归分析

	组织承诺			
	β	SE	t	95%CI
物质报酬	0.24	0.04	6.44	[0.16,0.31]
组织气氛	0.54	0.04	14.90	[0.47,0.61]
物质报酬×组织氛围	-0.07	0.03	-2.42	[-0.12,-0.01]
R^2			0.49	
F			87.37*	
职业发展	0.44	0.04	11.63	[0.36,0.51]
组织气氛	0.41	0.04	11.61	[0.34,0.48]
职业发展×组织气氛	-0.11	0.03	-4.24	[-0.16,-0.06]
R^2			0.56	
F			117.62***	
人际关系	0.55	0.04	14.24	[0.47,0.62]
组织气氛	0.30	0.04	8.15	[0.23,0.37]
人际关系×组织气氛	-0.06	0.02	-2.79	[-0.11,-0.02]
R^2			0.6	
F			118.45***	
利他奉献	0.19	0.03	5.37	[0.12,0.26]
组织气氛	0.61	0.04	17.13	[0.54,0.68]
利他奉献×组织气氛	0.08	0.02	3.55	[0.04,0.13]
R^2			0.48	
F			86.36***	

注:由于篇幅限制,仅呈现交互作用显著的研究结果。

四、讨论

(一)新生代幼儿园教师工作价值观与组织承诺的关系

本研究结果表明,幼儿园教师工作价值观各

维度与组织承诺之间呈显著正相关,工作价值观多个维度对组织承诺的回归效应显著。表明幼儿园教师工作价值观能正向预测组织承诺水平。研究结果得到了以往教师群体相关研究的支持^[18]。由于教师工作价值观影响教师对自身

工作的感知和评价,因而会影响教师对学校组织环境满足自身需求的主观认识和判断,并决定教师工作态度与工作投入,从而影响了教师的组织承诺水平。同时,教师工作价值观在工作中得到满足和体现,也会产生对组织集体的积极情感体验,提升工作动机,增强组织承诺。

根据米利诺等人(Meglino B, Ravlin E)的观点,工作价值观代表社会需要的工作模式的行为和员工在工作场所中的表现,利他奉献是教师工作的核心价值观^[19]。新生代幼儿园教师工作价值观评价在利他奉献维度得分最高,人际关系维度次之,一方面表明90后新生代幼儿园教师具备合格的职业素养,另一方面利他奉献作为内在工作价值观,体现为对学前教育工作的爱心、责任心以及奉献精神,与组织承诺呈现正向强相关。人际关系作为集体主义价值观的表现,对于组织承诺也具有正强化作用^[20]。

(二)组织气氛的调节作用

笔者在本研究中发现,组织气氛在90后新生代幼儿园教师工作价值观对组织承诺的影响中起到调节作用,其中物质报酬、职业发展、人际关系三个工作价值观维度对组织承诺的正向影响随着组织气氛和谐程度的提高而减弱,也即和谐、开放的组织气氛减弱了90后幼儿园教师物质报酬、职业发展、人际关系三个方面的工作价值观评价对组织承诺的影响;而利他奉献对组织承诺的正向影响则呈现随着组织气氛和谐程度和开放程度的提高而增强的特点,也即组织气氛越和谐、越开放,90后幼儿园教师利他奉献对组织承诺的积极影响越大。

米斯克尔(Miskel)研究发现,组织气氛的开放程度越高,教师的工作满意度越高^[21]。也有研究发现,组织气氛的开放程度越高,教师工作压力越低,越能减少工作倦怠^[22]。90后新生代员工具有个性鲜明、价值观多元、工作选择多样、更注重工作中自我需要的满足,故和谐、开放、融洽的工作氛围能够承载新生代员工不同价值观类型的需求,缓解工作压力,激发工作热情。来自园长、同事的支持与鼓励,提升了教师工作满足感和幸福感,身处其中的幼儿园教师更愿意为集体和学前教育事业付出真心,强化了利他奉献价值观的影响。个体-组织匹配理论表明,工作价值

观作为个体职业选择的价值核心,当感知到组织气氛与个人需求相融合时,会增加教师对所在园所的认同感、归属感,愿意做得更好,实现自身价值和职业成长,同时这种积极情绪会影响教师选择良好的工作价值观,更愿意和重视自己的工作,从而赋予组织更高的组织承诺水平。

五、建议

本研究中物质报酬、职业发展、人际关系、利他奉献等工作价值观的满足对组织承诺有显著的影响,而和谐的组织氛围对工作价值观与组织承诺的关系具有显著的调节效应,这为组织管理中教师组织承诺的提升及激励措施的制定提供了科学的方向。

其一,正确引导以有形物质报酬为主的短期利益导向的价值观需求,规避其负面作用。幼儿园可以通过优化本园所的薪资分配,提高物质福利等方式,尽可能满足新生代幼儿园教师物质需求,设置完善的晋升、奖励、绩效考核等外在激励机制。同时创设良好的组织氛围,诸如给予教师更多组织支持和情感交流,提供平等互助、资源互享、交流倾诉的平台,增强教师归属感和组织自豪感,能够有效降低对外在激励机制的敏感度,提升组织承诺水平^[23]。

其二,主动顺应以个性化职业发展为主的长期合作导向的价值观需求,发挥其积极作用。明确新生代幼儿园教师个体价值取向差异和不同职业发展诉求,规划清晰可行的职业成长通道,提供按需设训、以训促训的多元化培训方案,设置能够激发内在潜能和投入效能的工作目标,增强主动性参与意识与参与行为,体验工作胜任、理想实现和价值体现。创设良好的组织信任氛围,缓解新生代教师工作压力,在职业发展停滞或受阻时,能够得到组织支持和领导认可,提升教师组织归属感和工作积极性。

其三,积极寻求以良好人际互动为主的关系动机取向的价值观需求,体验组织信任的愉悦。依据新生代幼儿园教师群体价值取向及需要层次理论,通过团辅训练、沟通交流、咨询互助、自主支持等方式营造管理者与教师、教师与教师、教师与家长、教师与儿童之间良好的人际关系场域,提升教师心理契约,在和谐的组织气氛中增

强组织信任和职业幸福感。

其四,正面强化以爱心、责任心以及奉献精神为主的集体主义价值观取向,充分发挥其促进作用。幼儿园管理人员结合园所实际特点进行有效的组织文化建设,建构良好、和谐、开放的园所文化,引用先进的人力资源管理理念,建立平等、尊重以教师为主的人性化管理模式,采取支持、民主、帮助、鼓励与信任等柔性管理手段,创设更加稳定、和谐和人性化的工作场所^[24]。与组织产生共同愿景,真正融入各项活动中,共同促进组织的发展,从根本上增强幼儿园软实力。

[参考文献]

- [1] Saridakis G, Lai Y, et al. Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: an instrumental variable approach [J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2018(17): 1-31.
- [2] 饶军民. 近十五年来国内教师离职研究的前沿演变和热点领域——基于1998-2013年CNKI收录文献的关键词共现知识图谱的计量分析[J]. *教师教育研究*, 2013, 25(4): 79-85.
- [3] 胥兴春, 张大均. 教师工作价值观及其影响因素的实证研究[J]. *四川师范大学学报(社会科学版)*, 2011, 38(3): 113-118.
- [4] 李燕萍, 侯烜方. 新生代员工工作价值观结构及其对工作行为的影响机理[J]. *经济管理*, 2012, 34(5): 77-86.
- [5] Arciniega L M, Luis Gonz á lez. What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? [J]. *Revista de Psicología Social*, 2006, 21(1): 35-50.
- [6] Geoffrey, N, Abbott, et al. Linking values and organizational commitment: A correlational and experimental investigation in two organizations [J]. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 2005(78): 531-551.
- [7] Blau P M. Exchange and power in social life [M]. New York: J. Wiley, 1964.
- [8] Chen C, Wen P. The Effect of Mentoring on Proteges' Organizational Deviance [J]. *Psychological Reports*, 2016, 119(1): 200-220.
- [9] Cropanzano R, Prehar C A, Chen P Y. Using Social Exchange Theory to Distinguish Procedural from Interactional Justice [J]. *Group & Organization Management*, 2002, 27(3): 324-351.
- [10] McEntire N. ECAP Report: Providing Friendly and Supportive Environments for Teachers [J]. *Childhood Education*, 2010(11): 112-115.
- [11] 卢小溪. 关于组织气氛的研究综述[J]. *北京行政学院学报*, 2013(2): 85-88.
- [12] 田宝, 赵志航. 学校组织气氛对教师组织承诺的预测效应[J]. *心理发展与教育*, 2006(3): 87-92.
- [13] 陈志雄. 学校组织气氛与教师组织承诺的关系[J]. *中国临床心理学杂志*, 2010, 18(3): 343-345, 348.
- [14] 冯婉桢, 田彭彭, 蒋杭珂. 区域幼儿园教师队伍配置进展与优化路径研究——基于北京市2010-2015年的实证分析[J]. *教师教育研究*, 2017, 29(3): 39-45.
- [15] 邸燕鸣. 河北省幼儿教师工作价值观调查研究[D]. 大连: 辽宁师范大学, 2013.
- [16] 张树伟. 农村幼儿园教师工作满意度、组织承诺与离职倾向的关系研究[D]. 石家庄: 河北师范大学, 2015.
- [17] 曹艳琼. 澳门小学学校组织气氛与教师工作满意度之研究[D]. 广州: 华南师范大学, 2002.
- [18] 梁斌, 李绍军, 何睿立, 等. 农村中小学校长工作价值观、组织承诺对其工作投入的影响[J]. *四川师范大学学报(社会科学版)*, 2016, 43(6): 56-65.
- [19] Meglino B, Ravlin E. Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research [J]. *Journal of Management*, 1998(24): 351-389.
- [20] Stone J, Lynch C I, Sjomeling M, et al. Stereotype threat effects on Black and White athletic performance [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1999, 77(6): 1213-1227.
- [21] Miskel C, McDonald D, Bloom S. Structural and expectancy linkages within schools and organizational effectiveness [J]. *Educational Administration Quarterly*, 1983, 19(1): 49-82.
- [22] 田宝, 李灵. 学校组织气氛对教师工作倦怠的影响[J]. *心理科学*, 2006(1): 189-193.
- [23] 索长清. 幼儿园教师文化研究[D]. 长春: 东北师范大学, 2014.
- [24] 王元, 王唯一, 索长清. 幼儿园组织气氛类型及其与幼儿园教师情绪劳动的关系[J]. *上海教育科研*, 2020(2): 93-96, 18.

[责任编辑 朱毅然]