

■ 学前教师发展

早教机构组织气氛与早教教师组织承诺的关系

——以教师自我效能感为中介

金鑫

(南京师范大学泰州学院, 江苏泰州 225300)

摘要:为研究早教机构组织气氛对早教教师组织承诺的直接影响,以及教师自我效能感在影响机制中的中介效应,以135名早教教师为研究对象,运用方差分析、回归分析和中介效应分析探究变量之间的关系。结果显示:早教机构组织气氛和教师自我效能感对教师组织承诺均有显著的正向影响($\beta=0.651$, $P<0.001$; $\beta=0.457$, $P<0.001$);早教机构组织气氛对教师自我效能感具有显著的积极影响($\beta=0.677$, $P<0.001$);教师自我效能感在组织气氛对教师组织承诺的影响关系中起部分中介作用(中介效应值为0.309,相对效应值为0.4747)。研究建议:早教机构应增强组织支持力度,降低监督限制行为,并营造良好的人际氛围,提升教师自我效能感;早教教师应树立专业信念,做好职业生涯规划。

关键词:早教机构;组织气氛;组织承诺;教师自我效能感

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2023)05-0091-06

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2023.05.011

The Relationship between Organizational Climate of Early Education Institutions and Organizational Commitment of Early Education Teachers — Mediated by Teachers' Self-efficacy

JIN Xin

(Taizhou College, Nanjing Normal University, Taizhou 225300, China)

Abstract: In order to study the direct impact of the organizational climate of early education institutions on the organizational commitment of early education teachers, as well as the intermediary effect of teachers' self-efficacy in the impact mechanism, this study took 135 early education teachers as the research object, and used analysis of variance, regression analysis and intermediary effect analysis to explore the relationship between variables. The results show that the organizational climate and teachers' self-efficacy have a significant positive impact on teachers' organizational commitment ($\beta=0.651$, $p<0.001$; $\beta=0.457$, $p<0.001$); the organizational climate has a significant positive impact on teachers' self-efficacy ($\beta=0.677$, $p<0.001$); and teachers' self-efficacy plays a partial intermediary role in the relationship between organizational climate and teachers' organizational commitment (effect value is 0.309 and relative effect value is 0.4747). The study suggests that early childhood education institutions should strengthen organizational support, reduce supervision and restrictive behavior, and create a good interpersonal atmosphere to enhance teachers' sense of self efficacy.; and early childhood teachers should establish professional beliefs and make career planning as well.

Key words: early education institutions; organizational climate; organizational commitment; teachers' self-efficacy

收稿日期: 2023-03-12; 修回日期: 2023-03-21

基金项目: 江苏高校哲学社会科学研究项目(2020SJA2417)

作者简介: 金鑫, 女, 安徽安庆人, 南京师范大学泰州学院讲师, 主要研究方向: 婴幼儿早期教育, 教师专业发展。

一、问题提出

组织承诺是员工由于对组织的“投资”或“单方投入”增加而不得不继续留在组织的心理倾向^[1]。由于受到多方面市场因素的影响,早教机构在师资方面存在着从业人员职业标准缺失、人员流动性大、托育服务人员工作积极性不高等问题^[2-3],最终损害了早期教育的整体质量和婴幼儿的发展。其中,教师稳定性反映了早教教师与机构之间的组织承诺关系。提高组织承诺水平,有助于增强早教教师对机构的忠诚度和凝聚力。目前,国内关于早教教师组织承诺的研究相对匮乏,研究对象多为幼儿园和中小学教师,对早教教师的研究主要聚焦在师资水平、人才培养上,但组织承诺被视为是决定教育改革成功与否和学校效能的一个关键方面^[4]。因此,早教教师的职业承诺是预测早教机构可持续发展的重要指标。

大量研究表明,工作满意度^[5]、职业使命感^[6]、职业认同^[7]、领导类型^[8]、工作价值观^[9]等与教师职业承诺显著相关。组织气氛是影响教师组织承诺中十分重要的宏观因素之一,它是一种组织内在环境相当持久的特性^[10],是由教师行为和校长行为交互作用形成的,包括教学氛围、学习氛围、管理氛围和人际氛围等方面^[11]。组织气氛可以影响组织内教师的动机、态度、信念和价值观^[12]³⁶。良好的组织气氛能减轻教师的职业倦怠^[13]。教师感受到的积极气氛越多,工作满意度越高,则有助于提升教师的职业承诺水平。个体对组织支持高度感知会使个体更愿意付出自身的努力来回报组织;相反,则对当前的工作产生消极的工作反应,降低其工作积极性和努力程度,出现减少对组织的贡献和忠诚度表现下降等行为。这也决定着个体是否有离开组织的倾向^[14]。田宝对410名中学教师的调查显示,学校的支持行为与教师的情感承诺有着密切关联,教师间的亲密行为能显著预测规范承诺^[15]。基于此,笔者在本研究中假设早教机构的组织气氛与早教教师的组织承诺之间存在显著的正相关关系。

自我效能感是个体对自己实施某种行为能力的主观判断,多数研究中的自我效能感都是指一般自我效能感,即对应付生活中多种领域中问题的自信心^[16]¹²。教师自我效能感属于一般自我

效能感,是指教师对教育的价值、对自己做好教育工作与积极影响儿童发展的教育能力的判断、信念与感受^[17]。自我效能感与诸多因素有关,梁煜通过访谈归纳出幼儿园青年教师的自我效能感受到主体因素、班级因素、园所因素和社会因素的交互影响,其中,园所因素中的文化氛围、行政与资源支持、园长领导方式体现了组织气氛的观测维度^[18]。在教师自我效能感的前因变量中,组织气氛与自我效能感之间呈显著正相关。Timothy等人对679名教师的研究指出,组织气氛是教师自我效能感的显著预测因素^[19]。有研究表明,学校组织气氛总体可以解释教师个人效能感变异的32.4%^[20]。这说明学校组织气氛越好,教师受到的关怀、支持越多,教师对自身完成目标的信念就越强。因此,组织气氛是提升教师自我效能感的重要途径,笔者在本研究中假设早教机构的组织气氛能显著预测早教教师自我效能感。

同时,亦有研究证实,教师自我效能感影响着教师身心健康、专业承诺、工作动机和教育行为等多方面的发展^[17]。教师个体效能感越高,对学校组织的承诺就越坚定,越倾向于努力为该学校服务;教师个体效能感高的教师在教学岗位上能坚持更长的时间,更愿意克服各种困难,维持其职业岗位。有研究进一步指出,教师个人教学效能感可以显著预测组织承诺的各个维度,一般教学效能感可以显著预测理想承诺和规范承诺,提高教师的教学效能感,有助于提高教师的组织承诺^[21]。由此可见,教师较高的自我效能感对提高教师组织承诺水平具有重要意义。笔者在本研究中假设早教教师的自我效能感与组织承诺之间存在显著正相关。

尽管学界对于教师组织气氛与自我效能感对组织承诺的影响的相关研究关注不少,但对早教教师这一群体的探讨缺乏充分的实证资料。原因可能在于,一直以来存在对早教教师这一主体角色定位上的困难,虽然在与家长和婴幼儿互动过程中被称为“老师”,但不管在国家政策还是机构管理上并未赋予其教师身份,并且市场上提供3岁前早托服务的机构多为营利性质,早教教师不仅承担保教任务,还有一定的销售职责,故这种相对模糊的角色不像中小学、幼儿园教师受到研究者的普遍关注。然而,正因如此,本研究聚焦此

群体具有一定的理论价值。综上所述,良好的组织气氛有助于提高教师的组织承诺水平和自我效能感,并且自我效能感高的教师对学校的承诺更坚定,符合中介效应的检验条件。笔者在本研究中以早教教师的自我效能感为中介变量,考察组织气氛对早教教师组织承诺的影响,以期丰富相关理论研究。

二、研究设计

(一) 研究对象

2022 年 1 月至 2022 年 6 月间,笔者以熟悉的早教教师为抓手,采取滚雪球方式向早教机构中主要从事保教工作的教师开展线上问卷调查,涉及江苏和安徽两省的多个机构,最终共回收有效问卷 135 份。其中,男教师 11 人,女教师 124 人;已婚 74 人,未婚 61 人;已育 71 人,未育 64 人;文化程度本科及以上学历的 70 人,大专及以下的 65 人;幼儿或早期教育专业毕业的 81 人,其他专业 54 人;从业年限 1 年以下的 20 人,1-3 年 43 人,4-9 年 53 人,10 年以上 19 人;年龄在 25 岁以下的 46 人,26-30 岁 41 人,31-35 岁 32 人,36-40 岁 11 人,40 岁以上 5 人。

(二) 研究工具

1. 早教机构组织气氛问卷

以 Hoy & Clover 1986 年编制的《组织气氛描述问卷修订版》(OCDQ)^[10]为框架,结合王艳的《幼儿园组织气氛问卷》^[22],从支持行为、监督行为、限制行为、同事行为、亲密行为和疏远行为六个层面考察早教机构组织气氛。该问卷包括 40 个题项,采用李克特 5 级评分,从“非常不符合”“比较不符合”“一般”“比较符合”“非常符合”分别计 1-5 分。为了避免共同方法偏差和草率答题,第 2 题、第 16 题、第 28 题、第 32 题为反向题,经过转化后进行计分。由于研究对象不同,笔者将原问卷中“校长”“园长”的表述调整为“园所主管”,修改后量表总体 Cronbach α 系数为 0.875,表明问卷有较高的信度。

2. 早教教师组织承诺问卷

采用张树伟根据 Meyer & Allen 组织承诺量表修订后的《幼儿教师组织承诺问卷》^[23],该问卷由情感承诺、继续承诺和规范承诺三个维度构成,共 15 题,没有反向题。根据早教教师的感受程

度,从 1 到 5 分别代表“非常不符合”“比较不符合”“一般”“比较符合”和“非常符合”。笔者将原问卷中的一些表述进行了修改,如将“从事幼儿园教师职业我感到自豪”修改为“从事早教教师职业我感到自豪”等。修改后本问卷的总体 Cronbach α 系数为 0.774,信度较好。

3. 早教教师自我效能感问卷

采用 Schwarzer 等人于 1981 年编制的《一般自我效能感量表》中文版。该量表已被翻译成二十多种语言进行相关研究,最初有 20 题,后修改成 10 个题目,信度系数在 0.75-0.90 之间,内容简洁,信度可靠^[24]。笔者根据早教教师自我效能感程度设有“非常不符合”“比较不符合”“一般”“比较符合”“完全符合”5 个选项,分别记 1-5 分,所得数值越高,说明教师自我效能感水平越高。该问卷内部一致性 Cronbach α 系数为 0.936,表明问卷具有较高的信度。

(三) 数据处理

采用 SPSS 22.0 进行描述统计分析和相关分析,并使用 process 宏程序进行中介效应检验。

三、研究结果

(一) 共同方法偏差检验

采用 Harman 单因素检验法对问卷中所有题项进行共同方法偏差检验。结果显示,有 13 个为旋转因子特征根大于 1,第一个因子解释的变异量为 38.87% (<40%),说明本研究的数据不存在严重的共同方法偏差。然而由于调查对象所在的早教机构均属于较知名的连锁机构,在机构环境、员工管理与培训等方面有较多共性之处,因此本研究总变异量接近 40%。

(二) 描述性统计分析

描述性统计结果显示,早教教师组织承诺总体得分为 3.62 ± 0.75 ,处于中等偏上水平,三个维度的得分在 2.99-3.96 之间,其中继续承诺得分最低,表明了教师在机构中的留任意愿较低。早教机构组织气氛总体得分为 3.42 ± 0.67 ,六个维度的得分在 2.61-4.02 之间,其中疏远行为得分最低、同事行为得分最高,表明早教教师对机构中的疏远行为认同较少,对同事之间的积极行为评价较高。早教教师自我效能感总体得分为 3.69 ± 0.74 ,也处于中等偏上水平(见表 1)。对各变量进行差

异分析显示,组织气氛、自我效能感和组织承诺在性别、年龄、婚育状况、学历和专业上不存在显著差异,而在教龄上差异显著 ($P<0.05$),其中情感承诺和规范承诺在教龄上的显著性水平明显高于继续承诺 ($P<0.05$)。

表 1 各变量描述统计结果

变量	维度	M	SD
组织气氛	支持行为	3.63	0.81
	监督行为	3.47	0.79
	限制行为	3.19	0.81
	同事行为	4.02	0.93
	亲密行为	3.57	0.79
	疏远行为	2.61	0.97
	总分	3.42	0.67
组织承诺	情感承诺	3.96	0.90
	继续承诺	2.99	0.94
	规范承诺	3.92	0.88
	总分	3.62	0.75
自我效能感	总分	3.69	0.74

(三) 各变量相关分析

对组织气氛、早教教师自我效能感和组织承诺 3 个变量进行相关分析发现,三者之间互为显著相关。其中组织气氛与教师自我效能感之间呈显著正相关 ($r=0.53, P<0.01$);教师自我效能感与组织承诺之间呈显著正相关 ($r=0.631, P<0.01$);组织气氛与教师组织承诺之间呈显著正相关 ($r=0.575, P<0.01$)。该结果说明,早教机构的组织气氛越好,教师自我效能感越强,教师对组织的承诺度越高。同时加入教龄因子显示,组织承诺与教龄之间存在显著相关 ($r=0.194, P<0.05$),其中情感承诺和规范承诺与教龄呈显著正相关 ($r=0.169, P<0.05$; $r=0.217, P<0.05$),说明随着年龄增长,教师在情感和价值规范上对早教工作的忠诚度越高。结果见表 2。

表 2 组织气氛、自我效能感和组织承诺的相关分析

	1	2	3	4	5	6
1. 教龄	1					
2. 情感承诺	0.169*	1				
3. 继续承诺	0.101	0.345**	1			
4. 规范承诺	0.217*	0.822**	0.449**	1		
5. 组织承诺	0.194*	8.663**	0.729**	0.904**	1	
6. 组织气氛	0.048	0.540*	0.374**	0.525**	0.575**	1
7. 自我效能感	0.096	0.681*	0.301**	0.601**	0.631**	0.614**

注: * $P<0.05$, ** $P<0.005$, *** $P<0.001$,下同

(四) 中介分析

基于表 2 中各变量间存在显著相关,具备了中介效应分析的条件,为进一步探讨早教机构组织气氛、早教教师自我效能感和组织承诺之间的关系,以组织承诺为因变量,组织气氛和自我效能感为预测变量分别进行模型的回归分析。如表 3 和图 1 所示,组织气氛能显著预测组织承诺和自我效能感 ($\beta=0.651, P<0.001$; $\beta=0.677, P<0.001$),影响效应量分别为 33.1% 和 37.7%;同时以组织气氛和自我效能感为预测变量,能显著预测组织承诺,影响效应量为 45.5%。

表 3 自我效能中介作用模型的回归分析 (标准化)

预测变量	模型 1		模型 2		模型 3	
	β	t	β	t	β	t
组织气氛	0.651	8.114***	0.677	8.972***	0.342	3.709***
自我效能感					0.457	5.466***
R^2	0.331		0.377		0.455	
F	65.837***		80.501***		55.006***	

注:模型 1,即组织气氛预测组织承诺;模型 2,即组织气氛预测自我效能感;模型 3,即组织气氛和自我效能感共同预测组织承诺

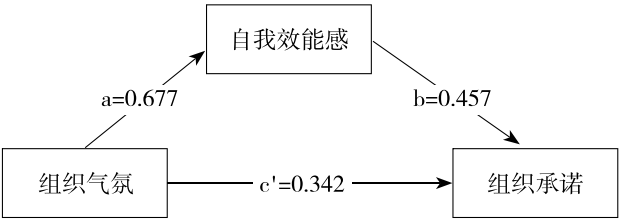


图 1 自我效能感在组织气氛和组织承诺之间的中介路径

采用 process 宏程序进行中介效应检验,由表 4 可知,间接效应的置信区间为 [0.197,0.474],不包含 0,说明中介效应显著,即早教教师的自我效能感在组织气氛对组织承诺的影响中存在显著中介作用;直接效应的置信区间为 [0.160,0.524],区间不包括 0,直接效应显著,说明早教教师的自我效能感在组织气氛和组织承诺之间起部分中介作用。中介效应值为 0.309,中介效应占总效应的 47.47%。

表 4 中介效应显著性检验

	Effect	95% 置信区间			相对效应值 (%)
		BootSE	LLCI	ULCI	
总效应	0.651	0.080	0.492	0.810	
直接效应	0.342	0.092	0.160	0.524	52.53%
间接效应	0.309	0.069	0.197	0.474	47.47%

四、讨论

(一) 早教机构组织气氛、早教教师自我效能感和组织承诺的现状分析

由研究结果可知,早教机构组织气氛、早教教师自我效能感和组织承诺总体均高于理论中值 3,处于中等偏上水平。研究结果与以往教师群体的研究基本一致。田甜对兰州市早教机构教师的职业承诺调查得出,职业承诺得分为 3.28(理论中值为 3 分),属于中等水平^[25];李欢调查的上海市公办早教机构的职业承诺总体得分为 4.74 分(理论中值为 3.5 分)^[26]。本研究组织承诺中的继续承诺水平最低,与李欢^[26]研究结果一致,说明早教教师在机构中长期服务的意愿较低,随时有离职的可能性,但在情感和规范承诺上水平较高,则反映出教师对早教行业保持一定热情,并且自觉受到职业道德和社会规范的约束,并且这一结果与教龄显著相关,原因可能是早教教师从业越久,对职业有更深的情感与认同,对自身的职业行为要求越高。调查结果显示,教师对早教机构的整体氛围评价较高,尤其是同事行为得分最高,反映出在工作上教师互帮互助,形成良性的沟通氛围,以往研究者也有一致观点^[27],认为这种轻松和谐的同事关系源于大家没有明显的利益冲突,故工作上交流较多。

(二) 早教机构组织气氛、早教教师自我效能感和组织承诺之间关系分析

笔者探讨了早教机构组织气氛与早教教师组织承诺之间的关系,结果显示,组织气氛与组织承诺各维度之间呈显著正相关。回归模型 1 表明,组织气氛能够显著预测组织承诺,即组织气氛越积极,教师的组织承诺越高。显然,良好的管理者支持、民主的管理制度、和谐的人际关系等有助于增强早教教师的组织承诺水平。这一结果毋庸置疑,以往关于各层级学校组织气氛与教师组织承诺的关系研究都得以验证。高帮助支持、低监督限制的组织氛围,可以有效激发教师的工作热情,提高其工作成就感,降低教师的职业倦怠水平^[28]。

此外,教师自我效能感与组织气氛及组织承诺也互为显著正相关,并且在二者之间起部分中介作用。自我效能感是对个人处理问题能力的判断,受到自身对职业的知觉和信念影响,早教机构

的组织气氛越好,作为机构中的一员越受到鼓舞,对完成工作任务的信念和对自己能力的认可就越强^[20]。反之,僵化的管理制度、较多的监督和限制行为、疏远的同事关系等会让教师感受到工作中的重重阻力,产生失望情绪,导致自我效能感的降低。本研究数据也表明,早教教师的自我效能感对教师组织承诺有显著正向影响,在组织气氛和组织承诺起到的间接效应占比为 47.47%。可见,提升早教教师的组织承诺水平,增强教师自我效能感是重要的途径。换言之,教师越受到来自领导、同事等的支持和帮助,对自我的正面评价越多,自身的情绪和状态越好,工作动力越强,对工作的满意度也越高,最终提高了早教教师对职业的忠诚度。

五、研究建议

本研究中早教机构的组织气氛能够显著正向预测教师组织承诺,也可以通过教师自我效能感影响教师的组织承诺,对早教机构的组织管理和教师的职业发展提供了一定的实证支持。

第一,增强组织支持力度,降低监督限制行为。大量的研究表明,教师感知组织支持程度会影响教师的工作满意度和忠诚度。在早教领域,来自组织的支持尤为重要。市场上绝大多数提供早托服务的都是营利性质的民办机构,教师工作责任重而社会地位并不高,工作内容繁杂而福利待遇低,管理规定多而人文关怀少,这就导致早教教师的继续承诺水平低。因此,机构管理者在日常管理过程中,注重机构内部心理文化建设,给予教师更多的关怀、信任与支持。比如增加员工建言献策机会,设置意见反馈平台,多倾听教师的意见和建议,增强教师的归属感;降低外部绩效考核占比,诸如教师出勤考核、续费率考核、课程销售考核等,注重保教质量评价,奖励要多于惩罚;在保障正常教学工作稳定前提下,制定灵活的休息和请假制度,这对于以女性居多的教师群体来说更是十分重要的关怀。

第二,营造良好的人际氛围,提升教师自我效能感。自我效能感是教师产生自主工作动机的内在原动力^[17]。教师自我效能感强,在工作中就会更主动地发挥自身潜能,积极面对各种挑战,产生较强的工作动机。自我效能感的提升与人际关系密不可分,信任、协作的人际关系有助于消除彼

此间的分歧。早教机构管理者应尽可能消除教师之间不合理的竞争关系,营造公平的工作氛围,公正对待每一位教师,通过轻松的团体活动加深同事间的了解与信任,增强团队凝聚力和归属感,也会在一定程度上降低教师离职率。

第三,树立专业信念,做好职业生涯规划。本研究结果中,教龄越长的教师,其组织承诺水平越高,说明教师在坚守一份岗位的同时,也收获了对自身职业的认同。然而能够长期从事早教行业,单纯依靠热情是远远不够的,还需要努力和专业,如果仅仅将其视为一份谋生的行当,则难以有信心面对繁重的工作任务。因此,早教教师应树立专业信念,用专业视角对待工作,通过机构内的培训和工作之余的学习,不断挖掘自身潜能,提高专业素养,提前做好职业生涯规划,这样,即使将来面临组织内的晋升还是组织外的机遇,都能从容不迫,蓄势待发。

[参考文献]

- [1] 宋淑青,秦金亮.幼儿教师组织承诺研究[J].教育理论与实践,2006(6):59-61.
- [2] 秦旭芳,王楠.我国婴幼儿托育师资角色定位与职业发展规划[J].天津师范大学学报(基础教育版),2018(4):78-82.
- [3] 朱季康.中国二、三线城市市区0-3岁婴幼儿民营早教机构质态的宏观观察与思考——以江苏省扬州市为例[J].江苏第二师范学院学报,2020(1):85-88,124.
- [4] 夏婧,李晨曦.近年国内外关于教师组织承诺的研究进展[J].当代教师教育,2014,7(1):44-48.
- [5] 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.
- [6] 赵小云,王静.幼儿教师的职业使命感与工作绩效的关系:组织承诺的中介作用[J].教师教育研究,2016(6):59-64.
- [7] 安海燕,刘洪福.中小学教师职业承诺与职业认同的关系研究[J].中国成人教育,2011(7):119-121.
- [8] 金芳,姚芳玉,张珊珊,等.变革型领导对幼儿园教师组织承诺的影响——心理契约的中介作用[J].中国特殊教育,2020(7):82-89.
- [9] 索长清,彭晗,王元.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[J].陕西学前师范学院学报,2022,38(3):93-98.
- [10] Hoy Wayne K, Clover Sharon I R. Elementary school climate: a revision of the OCDQ [J]. Educational Administration Quarterly,1986,22(1):93-110.
- [11] 潘孝富.初中教师心理健康与学校组织气氛的相关性研究[J].健康心理学杂志,2003(3):214-216.
- [12] Litwin G H, Stringer R A. Motivation and organizational climate [M]. Boston: Harvard University Press,1968.
- [13] Rivka H L. The impact of organizational climate on burnout among homeroom teachers and special education teachers (full classes/individual pupils) in mainstream schools [J]. Teachers & Teaching, 2012,18(2):233-247.
- [14] 郭丽,蔡文伯.幼儿园教师感知组织支持与离职倾向的关系:工作满意度的中介作用——以南疆地区为例[J].成都师范学院学报,2022,38(7):53-62.
- [15] 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.
- [16] 郭本禹,姜月飞.自我效能理论及其应用[M].上海:上海教育出版社,2008.
- [17] 庞丽娟,洪秀敏.教师自我效能感:教师自主发展的重要内在动力机制[J].教师教育研究,2005(4):43-46.
- [18] 梁煜.幼儿园青年教师自我效能感研究[D].南京:南京师范大学,2021.
- [19] Timothy J Tobin, Ralph O Muller, Lauren M Turner. Organizational learning and climate as predictors of self-efficacy [J]. Social Psychology of Education, 2006,9(3):301-319.
- [20] 白雪梅.学校组织气氛与教师集体效能感、教师个人效能感的关系研究[D].聊城:聊城大学,2010.
- [21] 张静.中学教师教学效能、组织承诺和组织公民行为的关系研究[D].天津:天津师范大学,2007.
- [22] 王艳.幼儿园组织气氛与教师工作满意度的关系研究[D].开封:河南大学,2010.
- [23] 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.
- [24] 狄文婕.苏南地区中小学教师自我效能感对组织承诺的影响研究[D].苏州:苏州大学,2013.
- [25] 田甜.兰州市早期教育机构教师职业承诺现状研究[D].兰州:西北师范大学,2014.
- [26] 李欢.上海市公办早教机构兼职教师职业承诺现状分析[D].上海:华东师范大学,2012.
- [27] 贺振蓉.私立早教机构教师生存状态研究——以X早教机构三位教师为例[D].保定:河北大学,2020.
- [28] 钱琴珍,姜勇,阮婷.幼儿园组织氛围与教师专业发展结构模型研究[J].心理科学,2007(3):723-726.

[责任编辑 朱毅然]