

小学教师组织承诺与工作满意度关系之研究

张丽丽 辛俊德

泰国格乐大学 泰国曼谷 10700

摘要: 本研究旨在了解教师组织承诺与工作满意度间之关系。以网络问卷星填答方式对北京市688名小学教师进行问卷调查,研究发现教师组织承诺与工作满意度均处于高水平,且在部分教师个人资料上均存在显著差异;教师组织承诺与工作满意度呈现高度正相关,组织承诺对教师工作满意度有正向预测力。

关键词: 小学教师;组织承诺;工作满意度

A study on Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction of Elementary School Teachers

Lili Zhang, Chun-Te Hsin

krirk university, Bangkok, Thailand, 10700

Abstract: This study aims to understand the relationship between teacher organizational commitment and job satisfaction. The questionnaire surveyed 688 elementary school teachers in Beijing, and the study found that the teachers' organization commitment and job satisfaction were at high levels, and there were significant differences in some teachers' personal data; The teacher's organization commitment was highly positively correlated with job satisfaction, and the organization commitment was positive predictive of teachers' job satisfaction.

Keywords: Elementary school teachers; Organizational commitment; Job satisfaction

近年来,国内小学的人事制度、评价体系和考核标准都在不断的改进,小学教师这一职位受到社会更多的关注。小学教师长期处于一种较大的压力环境中。这种较高工作压力和身心疲惫的职业状态会对教师的组织承诺和工作满意度产生很大的影响。

一、研究对象和方法

1. 研究对象

本研究以北京市丰台区2021年现任公立小学教师为研究对象,通过以问卷星网络调查的方式收集有效问卷资料688份。

2. 研究方法

本研究参考教师组织承诺与工作满意度之相关文献,编制教师组织承诺与工作满意度关系之研究问卷共分为三个部分:(1)教师个人基本资料;(2)教师组织承诺问卷;(3)教师工作满意度问卷。其中教师个人基本资料涵盖性别、年龄、学历、婚姻状况、服务年资、担任职务及学校规模等。教师组织承诺涵盖组织认同、努力意愿及留校倾向等三个维度。教师工作满意度涵盖工作

本身、工作环境、行政领导、工作报酬、人际关系、进修升迁等六个维度。问卷中除教师个人基本资料外,另外两部分采用Likert的五点量表来计分。

二、研究结果

本研究问卷资料通过SPSS25.0软件对问卷数据进行描述性统计、t考验、单因子变异数、皮尔逊积差相关、多元逐步回归进行分析,以得出教师组织承诺与工作满意度的现况、差异性、相关性及教师组织承诺对工作满意度的预测性。

1. 教师组织承诺与工作满意度之现况

研究显示,教师组织承诺与工作满意度的各维度及整体感知度都达到了高水平,详见表1、表2。由表1可知,教师组织承诺各维度及整体平均分为均在4.50分以上,尤其以努力意愿维度表现最佳,从结果中可以说明教师对小学教师职业非常满意,认同学校的组织文化,并愿意为学校的发展付出心力。由表2可知,教师工作满意度个维度及整体除工作报酬和行政领导两个维度表现稍欠缺外,其他维度和整体上的均值都达到4.40分以

上,说明教师工作满意度整体上很高,学校领导需要多站在教师的角度多思考,并改善教师的待遇。

表1 教师组织承诺各维度及整体描述

维度	最小值	最大值	平均数 (M)	标准差 (SD)
组织认同	1.00	5.00	4.58	0.47
努力意愿	1.00	5.00	4.59	0.48
留校倾向	1.00	5.00	4.51	0.58
组织承诺整体	1.00	5.00	4.56	0.47

表2 教师工作满意度各维度及整体描述

维度	最小值	最大值	平均数 (M)	标准差 (SD)
工作本身	1.00	5.00	4.49	0.64
工作环境	1.00	5.00	4.44	0.65
行政领导	1.00	5.00	4.33	0.80
工作报酬	1.00	5.00	4.29	0.79
人际关系	1.00	5.00	4.49	0.65
进修升迁	1.00	5.00	4.41	0.70
工作满意度整体	1.00	5.00	4.41	0.65

2.不同教师个人基本资料的教师组织承诺与工作满意度之差异性

表3显示,教师组织承诺在担任职务方面有显著差异;而性别、婚姻、年龄、学历、工作年限及学校规模等方面无显著差异,担任主任职务的教师组织承诺高于科任教师。推断其原因,可能是担任主任的教师一般年龄也比较年长,在学校工作时间长,在职务上有满足感,因此对学校组织承诺也高。教师工作满意度在婚姻与服务年限两方面有显著差异;而性别、年龄、学历、担任职务及学校规模等方面无显著差异。进一步推断其原因,可能是未婚教师大部分都刚入职,比较年轻,工作满意度更高。工作年限在5年及以下的教师满意度比6-10年的教师高。推断其原因,可能是刚入职不久的年轻教师,入职前就对教师职业充满期待,大都还是处于学习阶段,且还没有过多的追求,因此对教师工作满意度比较高。

3.教师组织承诺与工作满意度之相关情形

根据表4可知,教师组织承诺与工作满意度整体及

表3 不同教师个人基本资料的教师组织承诺与工作满意度之差异性

教师基本资料	序号		组织承诺		工作满意度	
			t值或F值	Scheffé 事后比较	t值或F值	Scheffé 事后比较
性别	1	男	-0.811		-1.229	
	2	女				
婚姻	1	未婚	-0.300		2.060*	1>2
	2	已婚				
年龄	1	30岁及以下	1.539		1.605	
	2	31-40岁				
	3	41-50岁				
	4	51岁及以上				
学历	1	专科以下	1.628		0.436	
	2	专科				
	3	本科				
	4	硕士及以上				
服务年限	1	5年及以下	2.496		3.240*	1>2
	2	6-10年				
	3	11-20年				
	4	21年及以上				
担任职务	1	主任	3.051*	1>4	1.689	
	2	组长				
	3	级任教师				
	4	科任教师				
学校规模	1	12班及以下	0.412		3.360*	无差异
	2	13-24班				
	3	25-48班				
	4	49班及以上				

注: *p<0.05

各维度之间的相关程度均达到显著水准 ($p < .01$), 相关系数在 .573-.934 之间, 教师组织承诺与教师工作满意度在整体方面的相关系数为 0.803, 呈高度正相关。

表4 小学教师组织承诺与工作满意度积差

相关之统计摘要表

维度	工作本身	工作环境	行政领导	工作报酬	人际关系	进修升迁	工作满意度整体
组织认同	.660**	.676**	.611**	.573**	.628**	.605**	.680**
努力意愿	.735**	.695**	.614**	.602**	.622**	.620**	.704**
留校倾向	.875**	.809**	.740**	.711**	.711**	.738**	.830**
整体	.867**	.932**	.930**	.934**	.910**	.918**	.803**

** $p < .01$

4. 教师组织承诺对工作满意度之预测力

根据表5可知, 教师组织承诺各维度中, 留校倾向与组织认同两个维度对教师工作满意度具有预测功能, 且留校倾向维度预测强于组织认同维度。两个维度可预测教师工作满意度总变异量的 69.5%, 其中留校倾向维度的解释变异量为 68.9%, 组织认同维度的解释变异量为 0.7%。此两维度为教师工作满意度最主要的预测变项。

表5 教师组织承诺各维度对工作满意度的

逐步多元回归分析

投入变项顺序	多元相关系数R	决定系数R平方	R平方改变量	F值	标准化回归系数 β
留校倾向	.830	.689	.689	1516.978***	.830
组织认同	.834	.695	.007	780.994***	.123

*** $p < .001$

三、建议

根据研究结果显示, 教师组织承诺在留校倾向与工

作报酬、行政领导等维度还有提升空间。因此学校应为教师提供更加完善的发展平台, 年轻教师在学校感受到了发展的压力, 学校应该根据教师的自身情况, 让资深教师多指导年轻教师, 为年轻教师传授经验, 为年轻教师创造良好的工作氛围以及更好的专业发展平台, 以提升年轻教师对学校的组织承诺。教育行政主管部门应该增向学校增加教育经费投入, 提高教师待遇, 减轻教师的经济压力, 从而提升教师的工作满意度。同时学校应该在行政领导方面有所提升, 让教师能够参与行政决定, 倾听教师的心声, 让教师感到在学校工作更有意义, 从而提升教师的工作满意度。

参考文献:

[1]Abbas Madandar Arani,Parvin Abbasi. Relationship between secondary school teachers' job satisfaction and school organizational climate in Iran and India[J]. Pakistan Journal of Psychological Research,2004, 19(1):37-49.

[2]Nguni,S., Slegers,P., Denessen,E.Transformational and Transactional Leadership Effects on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in Primary Schools: The Tanzanian case[J].School Effectiveness and School Improvement, 2006,17(2):145-177.

[3]刘桃桃.中小学校长领导行为对教师组织承诺与工作满意度影响的研究[D].曲阜师范大学.2018.

[4]黄翠, 朱昌平.工作满意度、组织承诺对应用型高校教师离职倾向的影响研究[J].黄山学院学报, 2020, 2(4): 104-107.