

# 中小学教师组织气氛知觉与组织承诺： 现状与关系

赵必华<sup>1,2</sup>, 王广<sup>1</sup>, 张翔<sup>1</sup>

(1. 安徽师范大学教育科学学院, 安徽 芜湖 241000; 2. 上海师范大学教育学院, 上海 200000)

**摘要:** 文章采用自编的“中小学教师组织气氛量表”与“中小学教师组织承诺量表”, 通过对 433 名中小学教师的问卷调查, 探讨中小学教师组织气氛知觉与组织承诺的现状与关系。结果表明: (1) 中小学教师组织气氛知觉较为积极, 组织承诺水平较高; (2) 在组织气氛与组织承诺部分分量表上, 存在性别、教龄、学校地域、学校级别之间的差异; (3) 中小学教师组织气氛与组织承诺之间存在相关, 教师对组织气氛的知觉能部分预测其组织承诺的水平。

**关键词:** 组织气氛; 组织承诺; 中小学教师

**中图分类号:** B849

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1008 - 0627 (2008) 01 - 0044 - 05

## 一、引言

正如每个个体都有自己的人格特质, 组织也有自己的人格特质。这种人格特质就是“组织气氛”。它以一种潜移默化的方式影响着组织成员的工作动机、价值观念和行为习惯, 进而影响着组织的绩效。<sup>[1]</sup>组织承诺是组织成员对特定组织及其目标的认可, 并且希望维持组织成员的身份的一种心理现象。<sup>[2]</sup>教师组织承诺是指教师坚信学校目标、认同并接受学校价值观、自动自发地为学校竭尽全力、渴望能够在该学校中一直工作下去的心理定势。<sup>[3]</sup>教师对学校高水平的组织承诺是教师接纳学校目标并努力实现学校目标的表征, 对于建立与维护一个安全和稳定的学校环境, 增强组织凝聚力, 促进教师队伍稳定, 提高工作绩效具有重要的价值, 同时也影响到教师职业生涯的发展。

当前随着社会的急速变化, 学校处在巨大的变革时期。校长负责制、全员聘任制、岗位责任制、结构工资制、教师流动制、家长参与制等一系列学校制度深刻影响了中小学教师的感受与行为。特别是当前作为学校文化深刻变革的基础教育课程改革的不断推进, 使得中小学教师面临前所未有的机遇与挑战。在这样一个学校变革大背景下, 中小学教师的组织气氛知觉与组织承诺状况如何, 不同性别、教龄、城乡、级别的中小学教师对学校组织气氛的知觉与组织承诺是否存在差异, 教师对学校气氛的知觉能否有效地预测组织承诺, 这些问题的研究对于了解中小学教师的心理状态, 促进教师稳定, 优化教师队伍, 提高教师工作绩效, 进而建立和谐校园无疑具有重要的理论与实践价值。

## 二、研究方法

### (一) 问卷的编制

#### 1. 中小学教师组织气氛量表的编制

参考 Hoy 等修订的“小学组织气氛的描述问卷”<sup>[4]</sup>和 Kottkamp 等开发的“中学组织气氛的描述问卷”<sup>[5]</sup>, 并根据对部分教师的访谈和专家鉴定, 初拟出项目 30 个, 以 5 点 likert 型量表记分, 作

收稿日期: 2007- 05- 03

基金项目: 安徽省教育厅人文社会科学研究项目 (2005sk054)

第一作者简介: 赵必华 (1965 - ), 男, 安徽无为, 安徽师范大学教育科学学院副教授, 上海师范大学教育学院博士研究生。

为预测问卷。从暑假在某高校集中参加教师培训的中小学教师中随机抽取4个教学班（文科与理科各2个），发放问卷291份，实际收回286份，删除部分作答不完整问卷，共获得有效问卷274份，占实际发放问卷的94%。对预测数据运用主成分法进行因子分析，根据碎石图与理论构想，提取4个因子，方差累计贡献率为51.1%。采用正交旋转，将负荷小于0.4或在两个因子上的负荷均大于0.4的项目删除，因子负荷矩阵如表1左栏“组织气氛问卷”所示。

表1 中小学教师组织气氛与组织承诺问卷因子负荷表

项目 编号	组织气氛问卷			项目 编号	组织承诺问卷		
	校长 支持	专业 协作	人际 和谐		校长 干扰	组织 认同	努力 意愿
Q1	0.718			Q31	0.660		
Q2	0.762			Q32	0.722		
Q4	0.810			Q34	0.606		
Q5	0.761			Q36	0.609		
Q6	0.689			Q37	0.714		
Q12	0.680			Q38	0.731		
Q13	0.515			Q40	0.705		
Q16		0.812		Q41	0.737		
Q17		0.762		Q42	0.607		
Q18		0.822		Q44	0.722		
Q19		0.722		Q50	0.760		
Q20		0.647		Q51	0.576		
Q23			0.500	Q43		0.627	
Q26			0.595	Q46		0.650	
Q28			0.692	Q49		0.736	
Q29			0.764	Q52		0.554	
Q30			0.652	Q53		0.630	
Q3				Q56		0.759	
Q9				Q35			0.517
Q10				Q45			0.650
Q11				Q47			0.435
Q14				Q55			0.580
Q24				Q58			0.721
				Q59			0.725

根据项目内容，将第一个因子命名为“校长支持”，计7个项目，内容涉及校长尊重、关心、称赞教师，设法改善教师工作环境、主动协助教师解决问题等行为；第二个因子命名为“专业协作”，计5个项目，内容涉及教师之间彼此合作、讨论交流、经验分享等行为；第三个因子命名为“人际和谐”，计5个项目，内容涉及教师之间、师生之间相处愉快，彼此关心等行为；第四个因子命名为“校长干扰”，计6个项目，内容涉及校长干扰教师工作计划、经常开会等行为。量表维度与理论构想吻合，结构效度理想。各分量表内在一致性信度 $\alpha$ 系数分别为0.909、0.894、0.811、0.722，总量表一致性信度 $\alpha$ 系数0.862，表明信度较高。

## 2. 中小学教师组织承诺量表的编制

参考台湾学者施碧珍编制的“国民小学教师组织承诺量表”<sup>[6]</sup>，并根据对部分教师的访谈和专家

鉴定,初拟出项目 30 个,以 5 点 likert 型量表记分,作为预测问卷。预测对象与“中小学教师学校气氛量表”相同。对预测数据运用主成分法进行因子分析,根据碎石图与理论构想,提取 3 个因子,方差累计贡献率为 58.7%。采用正交旋转,将负荷小于 0.4 或在两个因子上的负荷均大于 0.4 的项目删除,因子负荷矩阵如表 1 右栏“组织承诺问卷”所示。根据项目内容,将第一个因子命名为“组织认同”,计 12 个项目,内容涉及教师对目前所服务的学校目标与价值的认同,以身为任教学校一员为荣,对学校发展充满信心,与任教学校荣誉共存。第二个因子命名为“努力意愿”,计 6 个项目,内容涉及教师愿意为其教学工作牺牲奉献、愿意为其教学工作付出额外的努力,并以任教学校利益为个人利益,在工作中努力追求新知、提高教学效能;第三个因子命名为“留职倾向”,内容涉及教师个人希望继续留在现在任教的学校服务,成为学校的一分子,不愿调到别的学校任教等行为。量表维度与理论结构吻合,结构效度理想。各分量表内在一致性信度  $\alpha$  系数分别为 0.911、0.787、0.719,总量表一致性信度  $\alpha$  系数 0.791,表明信度较高。

### (二) 正式调查对象

正式调查对象是从暑假在某高校集中参加教师培训的中小学教师中随机抽取 8 个教学班(文科与理科各 4 个),发放问卷 465 份,实际收回 453 份,删除部分作答不完整问卷,共获得有效问卷 433 份,占实际发放问卷的 93%。其中,男教师 211 人,女教师 222 人;教龄在 3 年以下 83 人,3~6 年 189 人,7~12 年 132 人,13~25 年 24 人,26 年以上 5 人;农村教师 227 人,城市 206 人;小学教师 116 人,中学 317 人。

### (三) 数据处理工具与程序

运用 SPSS15.0 处理数据,描述教师组织气氛与组织承诺总体现状,再分析教师组织气氛与组织承诺在各人口学变量上的差异,最后采用相关与回归分析探讨组织气氛与组织承诺之间的关系。

## 三、结果与分析

### (一) 中小学教师组织气氛与组织承诺的总体情况

以被试在各分量上单个项目得分的平均数代表被试在分量表上的表现,结果如表 2 所示。

表 2 中小学教师组织气氛与组织承诺平均数与标准差

	组织气氛				组织承诺		
	校长支持	专业协作	人际和谐	校长干扰	组织认同	努力意愿	留职意愿
平均数	3.29	3.50	3.72	3.34	3.33	4.40	3.21
标准差	0.89	0.82	0.73	0.71	0.83	0.60	0.81

得分越高表明教师对学校组织气氛知觉越积极,组织承诺水平越高。教师在学校组织气氛四个维度上,在组织承诺三个维度上的得分均大于 3(中位数),表明教师对学校气氛的知觉较为积极,组织承诺的水平较高。尤其是“努力意愿”承诺水平最高,表明教师愿意为学校工作乐于奉献、乐意付出额外的努力,并以任教学校利益为个人利益,在工作中努力追求新知、提高教学效能。随着国家对教育的高度重视,教师工作价值得到了社会的广泛承认,教师对职业的满意度上升;近些年中小学教师的经济状况有了较大改善,职业的稳定性受到社会青睐。另外,当前社会竞争日趋激烈,一些地区教师招聘中出现教师职业“一职难求”的状况,特别是学校人事制度与管理制度的改革使得教师的职业危机感增加,从而更愿意为学校努力工作。

### (二) 不同背景中小学教师组织气氛与组织承诺差异比较

以组织气氛和组织承诺各分量表单个项目得分平均数为因变量,以教师性别、教龄、学校地域、学校级别为因素变量做方差分析,结果如表 3 所示。

不同性别的教师在组织气氛与组织承诺的各维度上得分并无显著性差异。这与科技进步和我国倡导的男女平等等相关政策有关。女性的传统职责、角色定位已逐渐淡化,我国已进入非常弱化的男性社会。知识女性也与男同事一样参政议政、获得权利、重视生涯发展,致力追求自身的理想与

价值。<sup>[7]</sup>因此，男女教师对学校气氛知觉与组织承诺上并无差异。

表 3 不同人口学变量之组织气氛与组织承诺的 F 值

	组织气氛				组织承诺		
	校长支持	专业协作	人际和谐	校长干扰	组织认同	努力意愿	留职意愿
性别	1.33	3.64	3.11	1.05	0.01	0.24	2.74
教龄	4.60**	2.00	1.72	0.73	5.92**	0.17	1.30
地域	12.82**	10.55**	1.79	0.02	0.85	1.39	17.67**
级别	1.45	0.54	0.08	8.04**	3.02	0.08	1.34

(注：\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ ，以下同)

不同教龄的教师在校长支持、组织认同上存在差异。进一步的事后检验表明，教龄在 7~12 年的教师与其他教龄段教师存在差异，知觉水平最低。张民选基于菲思勒提出的“教师生涯发展进程理论”，卡曾枚亚和默勒提出的“教师专业发展阶段假说”，提出了我国教师专业发展的六个阶段理论。其中，教龄在 7~12 年的教师正处于“专业挫折期”。一方面，年富力强，对自身的价值认同较高，也是其他单位人才“猎取”的主要对象；一旦在学校不受重视，便易与学校发生冲突。另一方面，他们也面临更多压力，结婚、生子、家务、住房、养老、职称、科研等工作繁多；一旦学校未能及时关怀、理解、鼓励与调整，就易于产生怨气，影响对学校气氛的评价与对组织的承诺。<sup>[8]</sup>

在校长支持、专业协作、留职倾向上存在城乡差异，城市教师的知觉水平较高，农村教师更渴望离开工作的学校。一方面，农村中小学管理过于僵化，许多农村学校没有自己的管理思想，形式主义严重，加之教师编制紧张，校长与教师之间，教师与教师之间缺乏必要的交流；另一方面，农村教师面临更严重的经济压力与感情生活的困惑，工资低，待遇差，个性保守，生活圈子狭窄，加之信息闭塞，发展机会较少，因此更渴望跳槽，走进“外面精彩的世界”。

在校长干扰上，中学教师知觉水平低于小学教师。这可能有两个方面原因：一方面，中学教师学历水平较高，独立意识更强，自我认同度较高，一旦工作中受到限制，便感到自尊受到伤害，引发抵触情绪；另一方面，由于中学比小学面临更直接的升学压力，升学导向的学校目标也可能使得校长对教师的工作干预过多。

### (三) 中小学教师组织气氛与组织承诺之相关与回归分析

计算组织气氛各分量表得分与组织承诺各分量表得分的相关系数，结果如表 4 所示。组织承诺各维度与组织气氛各维度相关系数介于 0.223~0.637 之间，显著性水平均小于 0.01。

表 4 教师组织气氛与组织承诺相关系数

	校长支持	专业协作	人际和谐	校长干扰
组织认同	0.637**	0.569**	0.567**	0.263**
努力意愿	0.262**	0.256**	0.335**	0.224**
留职倾向	0.305**	0.319**	0.223**	0.261**

进一步以组织承诺各分量表得分为因变量，以组织气氛各分量表为自变量进行回归分析，采用逐步回归法，结果显示：(1) 在预测组织认同上，校长支持、人际和谐、专业协作、校长干扰依次进行回归方程，标准化回归系数分别为 0.364、0.209、0.180、0.115；(2) 在预测努力意愿上，人际和谐与校长支持依次进入回归方程，标准化回归系数分别为 0.310、0.182；(3) 在预测留职倾向上，专业协作、校长干扰、校长支持依次进入回归方程，标准化回归系数分别为 0.208、0.197、0.123。上述结果表明，组织气氛对组织承诺具有部分预测作用。这是因为，校长的支持行为使教师产生主人翁的责任感，教师之间的专业合作与交流、师生之间的亲密关系有助于形成集体的规范，增强集体的凝聚力，进而使教师对学生产生认同感与依恋，愿意为组织奉献自己的努力。另外，在对组织承诺三个维度的预测上，校长支持都进入回归方程。一个好校长就是一所好学校，校长是学校具有决

策功能的关键人物,校长的管理思想、工作作风是形成教风、学风的主导因素,也是决定学校教风、学风性质和发展方向的主要因素<sup>[9]</sup>,教师往往是透过校长的支持体会到学校的信任,进而对学校的目标产生认同,并愿意为学校的发展做出贡献。

#### 四、结论

本研究得出以下结论:

1. 中小学教师组织气氛知觉水平较为积极,组织承诺水平较高。
2. 不同性别教师在组织气氛与组织承诺各维度上不存在差异;教龄在7~12年的教师对校长支持、组织认同的水平比其他教师低;农村教师比城市教师在校长支持、专业协作、留职倾向上知觉水平较低;中学教师比小学教师认为校长干扰较大。
3. 中小学教师的学校气氛知觉与组织承诺存在相关,学校气氛知觉能部分预测组织承诺。

#### 参考文献

- [1] 潘孝富,秦启文,谭小宏. 学校组织气氛与教师工作绩效的关系分析[J]. 心理科学, 2006, 29(6): 1489~1491.
- [2] 凌文铨,张治灿,方俐洛. 中国职工组织承诺研究[J]. 中国社会科学, 2001(2): 90~102.
- [3] 宋爱红,蔡永红. 教师组织承诺结构的验证性因素分析[J]. 心理发展与教育, 2005(2): 48~51.
- [4] Hoy W K, Clover S. Elementary school climate: A revision of the OCDQ[J]. Educational Administration quarterly, 1986, 22(1): 93~110.
- [5] Kottkamp P B, Mulhern J A, Hoy W K. Secondary school climate: A revision of the OCDQ[R]. Technical Report, Rutgers University, 1987.
- [6] 施碧珍. 国民小学教师组织承诺量表发展之验证性分析[D]. 台北:台湾国立台北师范学院国民教育研究所, 2002: 74.
- [7] 朱从书,李小光. 中小学教师工作满意度的调查研究[J]. 长江大学学报(社会科学版), 2005, 28(6): 118~121.
- [8] 张民选. 认识教师发展需要,建构终身教育体系[J]. 教育发展研究, 2004(12): 4~8.
- [9] 葛金国. 校园文化建设导论[M]. 合肥:安徽大学出版社, 2003: 159.

### On the Relevance of Current Organization Climate and Teachers' Commitment in Primary and Secondary Schools

ZHAO Bi-hua<sup>1,2</sup>, WANG Guang<sup>1</sup>, ZHANG Xiang<sup>1</sup>

(1. College of Education Science, Anhui Normal University, Wuhu 241000, China; 2. Faculty of Education, Shanghai Normal University, Shanghai 200000, China)

**Abstract:** The paper is designed to explore the relevance of current organization climate and teachers' commitment in primary and secondary schools by self-compiled quantitative tables to sample and investigate 433 teachers involved. The results indicates: (1) the positive organization climate and higher level of commitment; (2) differences existing in sex, teaching age, district and school ranks; and (3) teachers' perception of the organization atmosphere closely relevant to commitment concerned.

**Key Words:** organization climate; organization commitment; elementary and secondary school teachers

(责任编辑 赵蔚)