

新课程背景下学校组织气氛与教师 工作满意度之关系

申艳娥¹, 董丽丽²

(1. 福建师范大学 心理系, 福建 福州 350007; 2. 厦门市集美区新村小学, 福建 厦门 361024)

摘要: 此研究采用修订的学校组织气氛问卷和教师工作满意度问卷对 131 名初中教师进行了调查, 分析了新课程改革背景下教师对学校组织气氛的知觉程度以及教师工作满意度的现状, 并揭示了中学组织气氛与教师工作满意度的相关关系。结果表明: (1) 新课程改革背景下, 在学校组织气氛各因子中, 亲密行为得分最高, 其次为支持行为、同事行为、限制行为、疏离行为, 监督行为因子得分最低。(2) 教师对工作的总体满意度处于中等水平。其中对学生的满意度最高, 其次为同事、教学工作, 对工作报酬的满意度最低。(3) 学校组织气氛各因子中的支持行为、同事行为和亲密行为与教师总体工作满意度呈极其显著正向高相关; 限制行为和疏离行为与教师总体工作满意度呈极其显著负向中相关。

关键词: 新课程改革; 学校组织气氛; 教师工作满意度

中图分类号: G443

文献标识码: A

文章编号: 11008 - 0627 (2009) 03 - 0063 - 05

一、问题的提出

许多研究表明, 学校组织气氛对教师的工作满意度具有重要影响。^[1-3]如 Miskel、McDonald 和 Bloom 认为, 学校组织气氛越开放, 教师的工作满意度越高; 黄盈彰认为, 学校组织气氛中的教师亲密行为、同事行为、校长支持行为得分越高, 教师的工作满意度就越高。^[1]而工作满意度高的教师更愿意改进教学, 教学质量和成绩也更好。当前新课程改革(以下简称“新课改”)在课程内容、课程管理、课程实施等方面都做出了全新的规定, 教师角色的重新定位、教师素质的更高要求、教师工作量的显著增加、教育评价体系的滞后等都给教师的工作带来前所未有的挑战。据调查, 由于新课程的实施, 很多教师产生消极体验, 教学积极性受挫。^[4]近 60% 的教师在工作中经常伴随有紧张、焦虑、压抑、担忧等不良情绪。^[5]教师的工作满意度不仅直接影响着教师工作积极性的发挥, 影响到学校的教育教学质量, 并且还将制约教师心理健康的发展。^[6]因此, 如何通过改善学校组织气氛提高教师工作积极性和满意度, 对于增进课程改革成效和学校组织效能具有重要意义。本研究旨在探讨新课改下初中学校组织气氛与教师工作满意度的状况及其相关关系, 从而为学校管理部门从学校组织气氛入手采取有效措施来提高教师工作满意度提供重要的依据。

二、研究方法

(一) 研究对象

整群抽取福鼎市实施新课改中学的初中教师 150 人, 共发放问卷 150 份, 收回有效问卷 131 份, 回收率为 87.3%。其中男教师 75 人, 女教师 56 人, 平均年龄 28.75 ± 10.65 。主科教师 92 人(主科是指语文、数学、英语、物理、化学), 副科教师 39 人; 班主任 68 人, 非班主任 63 人; 初一教师 55 人, 初二教师 41 人, 初三教师 35 人。

收稿日期: 2008 - 12 - 10

基金项目: 福建省教育厅人文社科项目(JBS06043)。

第一作者简介: 申艳娥(1974-), 女, 河北怀安人, 福建师范大学心理系讲师。

(二) 研究工具

1. 学校组织气氛问卷。该问卷以曹艳琼编制的学校组织气氛问卷为蓝本^[7], 参考 Hoy & Clover 修订的学校组织气氛描述问卷(OCDQ-RE),^[8]根据中国内地中学实际情况, 并根据心理测量学的要求, 对其项目进行了修改, 经预试项目分析和因素分析构成 30 个项目的正式问卷。该问卷共 6 个一阶因子和两个 2 阶因子。一阶因子分别为支持行为、监督行为、限制行为、同事行为、亲密行为和疏离行为, 其中支持行为、监督行为和限制行为属于二阶因子校长行为; 同事行为、亲密行为和疏离行为属于二阶因子教师行为。支持行为指校长对教师表达真正关怀和支持的程度; 监督行为指校长为了达成组织目标与任务, 对教师及学校活动经常维持严密的监督与控制; 限制行为指校长交给教师各种与教学工作无关的事务, 以致形成教师的工作负担, 影响其正常的教学工作; 同事行为指教师之间互相支持的行为; 亲密行为指教师不论在校内或校外都能建立起亲密的友谊, 并能互相给予支持与协助; 疏离行为指教师对彼此、对学校保持心理与生理的距离, 没有共同的目标, 对教学工作缺乏兴趣与投入, 而且往往表现出消极批评的行为。本问卷采用 5 点量表记分法, 从“非常符合”到“非常不符合”, 分别给予 5、4、3、2、1 分。支持行为、同事行为和亲密行为三个因子的得分越高, 表明教师对这三个因子的满意度就越高, 反之则越低。监督行为、限制行为和疏离行为三个因子的得分越高, 表明教师对它们的满意度就越低, 反之则越高。经预测, 学校组织气氛问卷的内部一致性系数为 0.81, 各因子的内部一致性系数在 0.54~0.79 之间, 各因子与总量表相关系数在 0.34~0.67 之间 ($P<0.05$), 各因子累积贡献率 54.38%。这表明该问卷具有较好的信效度。

2. 教师工作满意度问卷。该问卷以曹艳琼编制的教师工作满意度问卷为蓝本,^[7]根据中国内地中学初中教师实际情况, 并根据心理测量学的要求, 对个别项目进行了修改, 剔除掉不符合内地初中教师实际的项目, 修改了意义表述不清、模糊、重复及不易解释的项目, 经预试后因素分析, 构成 30 个项目的正式问卷, 共 6 个因子: 教学工作、工作报酬、升迁机会、上司、同事、学生。教学工作考查教师对自己目前工作安排的满意情况, 如工作安排是否与所学专业 and 专长是相配合; 工作报酬考查教师对待遇、薪酬福利的满意情况; 升迁机会主要考查教师对升迁渠道及升迁公平感的满意情况; 上司因子主要考查教师对上司的态度以及教师对他们之间关系的满意情况, 如教师与上司间是否相互了解、上司能否帮助教师解决问题等; 同事因子主要考查教师对自己与同事之间关系的满意情况, 如同事间能否相互支持与鼓励; 学生因子主要考查教师对自己与学生之间关系的满意情况, 如与学生相处是否愉快。问卷采用 5 点量表计分, 从“非常符合”到“非常不符合”, 分别给予 5、4、3、2、1 分。得分越高, 则工作满意度越高, 反之则越低。经预测, 教师工作满意度问卷的内部一致性系数为 0.83, 各因子的内部一致性系数在 0.69~0.84 之间, 各因子与总量表相关系数在 0.38~0.71 之间 ($P<0.05$), 各因子累积贡献率 58.54%。这表明该问卷具有较好的信效度。

3. 数据收集与统计处理。数据收集采用统一书面指导语, 由心理学专业人士担任主试, 利用每周的班主任例会时间对班主任教师进行集体施测, 当场收回问卷; 对于科任教师, 则是利用各科任组的开会时间, 对科任教师进行集体施测, 当场收回问卷。将问卷所得的原始数据输入计算机, 并用 SPSS13.0 进行统计分析。

三、研究结果

(一) 新课改下学校组织气氛状况分析

经描述统计分析, 初中教师在学校组织气氛各因子中, 各个因子的平均得分介于 2.94~3.74 之间, 其中亲密行为因子的得分最高 (3.74 ± 0.78), 其次为支持行为、同事行为、限制行为、疏离行为, 监督行为因子得分最低 (2.94 ± 0.78)。这表明教师本身具有较好的人际关系, 具有一定的社会支持系统; 校长方面也能给予教师一定的支持和关心, 且较少过于监控教师。

Hoy & Clover 认为学校组织气氛是由校长行为和教师行为交互作用所产生, 根据校长和教师行

为是趋向开放还是封闭,可区分出四种学校组织气氛类型:开放型(校长和教师行为均为开放)、封闭型(校长和教师行为均为封闭)、投入型(校长行为封闭但教师行为开放)、疏离型(校长行为开放但教师行为封闭)。其中校长行为和教师行为的开放指数如都在平均数($M=3$)以上,则学校组织气氛为开放型;校长行为和教师行为的开放指数如都在平均数($M=3$)以下则为封闭型。校长行为开放指数=支持行为-监督行为-限制行为,教师行为开放指数=同事行为+亲密行为-疏离行为。^[8]据此,本研究中校长行为的开放指数小于平均数3,为封闭型;教师行为的开放指数大于平均数,为开放型。由此判断,新课改下初中学校的组织气氛类型为投入型。即校长表现比较专制,不能尊重教师的需要和专业能力,但教师之间具有良好的互助支持并能够专注于教学工作。

(二) 新课改下教师工作满意度状况分析

经描述统计分析,教师工作满意度平均分为3.12,可以得知教师对目前的工作总体上是满意的。其中教师对学生因子的满意度最高(4.00 ± 0.48),其次为同事、教学工作、升迁机会和上司因子,而工作报酬因子的得分最低(2.84 ± 0.74),即教师对工作报酬的满意度最低。这表明新课改下师生关系良好,对教学工作的安排也较满意,但教师与领导之间的沟通还有所欠缺,教师对领导还有较多不满意的地方,同时对升迁机会及其公平性、工资待遇方面也较不满意。

(三) 新课改下学校组织气氛与教师工作满意度的相关分析

由表1知,学校组织气氛中除监督行为外的各因子都与教师总体工作满意度呈极其显著相关。其中支持行为与教师总体工作满意度呈极其显著最高正相关($t=.81, P<.001$);限制行为与教师工作满意度呈极其显著最高负相关($t=-.70, P<.001$);亲密行为与教师的整体工作满意度呈显著正向中相关;疏离行为与教师整体工作满意度呈显著负向中相关。这表明对支持行为、同事行为和亲密行为越满意的教师,其工作满意度就越高,而对限制行为和疏离行为感受越多的教师,其工作满意度就越低。其中限制行为会对降低教师的工作满意度有更多影响;支持行为对增加教师工作满意度有更多影响。此外,学校组织气氛与教师工作满意度中的上司、同事和学生呈极其显著中相关,这表明学校组织气氛主要是通过影响教师与上司、同事及学生的关系来影响教师的工作满意度。

表1 学校组织气氛与教师工作满意度相关分析

	支持行为	监督行为	限制行为	同事行为	亲密行为	疏离行为	学校组织气氛
教学工作	0.76***	0.17*	-0.74***	0.63***	0.44***	-0.60***	0.23**
工作报酬	0.50***	-0.20*	-0.24**	0.18*	0.30	-0.02	0.18*
升迁机会	0.40	-0.13	-0.17	-0.05	-0.12	-0.27	-0.21*
上司	0.71***	-0.07	-0.68***	0.74***	0.69***	-0.44***	0.49***
同事	0.33**	-0.23	-0.21*	0.50***	0.58***	-0.12	0.55***
学生	0.56***	-0.09	-0.53***	0.79***	0.79***	-0.41***	0.61***
工作满意度	0.81***	-0.15	-0.70***	0.75***	0.65***	-0.42***	0.51***

注 * $P < 0.05$ ** $P < 0.01$ *** $P < 0.001$

四、讨论

(一) 关于新课改下学校组织气氛状况

本研究表明,目前新课改下学校组织气氛从整体上来讲属于投入型气氛,即教师表现出较开放的行为,教师间能够相处融洽,表现出高度的团队精神;但校长行为趋向封闭,校长在支持和鼓励教师的教学工作、帮助教师解决在新课改中遇到的难题等方面有所欠缺。但描述统计分析中监督行为得分低于平均数,这表明校长方面也能给予教师一定的支持和关心,似乎与根据 Hoy & Clover^[8]相关理论得出学校组织气氛为投入型的结果相悖。这有待于进一步探讨。但基本还是反应出新课改中校长在关心教师方面有待加强。研究表明,在开放程度较高的学校组织气氛中,教师具有较低的工作压力,较少会对工作不满意。因此在新课改实施过程中,领导应注意在学校里营造一个开放、

和谐的工作气氛,让教师在和谐的人际关系中心情舒畅地工作。同时,校领导还应该主动地接近教师,关心教师的工作、学习和生活,倾听他们的意见、建议和要求,尽可能地帮助他们在教学和生活过程中遇到的困难等等,从而促进开放性学校组织气氛的营造。^[9]

(二) 关于新课改下教师工作满意度状况

本研究表明,新课程改革后初中教师的工作满意度处于中等水平,其中满意度排前三位的是师生关系、同事关系和教学工作。其中不满意的是上司、升迁和报酬。这表明,他们在新课改中付出的努力得到了学生的承认、理解和支持;教师之间能够互相帮助,共同面对新课改中遇到的困难;同时新课程改革实施过程中教师接受的教育培训,一定程度上促进了教师专业知识和技能的成长,因此教师总体对他们的教学工作是满意的。^[10]研究表明,新课程改革给教师带来了普遍的工作压力,^[11]而根据本研究,学校的管理者欠缺对教师的支持和关心,这可能是教师对上司感到不满的原因。而不管进行新课程改革与否,对薪资福利和升迁的不满教师长久的痛。教师对工作报酬和升迁的不满很大程度上可能来源于社会比较。另外,在新课改中教师付出了大量的时间和精力而没有得到相应的经济回报,这也加大了教师对薪资福利的不满。^[9]因此,在新课改中,应出台一些有利于提高教师薪资待遇的政策。

(三) 关于新课改下学校组织气氛与教师工作满意度的关系

新课改中学校组织气氛与教师工作满意度呈极其显著正向中相关。这表明学校组织气氛营造的越好,教师的工作满意度越高。因此,学校要重视对良好学校组织气氛的营造,努力为教师创设一个宽松、和谐、民主的新课改环境。校领导应该转变观念,淡化“行政命令”式的工作作风。在为教师设定目标时,校领导应同教师进行充分的交流和协商,减少疏离行为,使教师从中获得归属感。校领导应学会站在教师的角度,给予教师更多的理解与支持,理解帮助教师在新课改中存在的问题,减少各种的监督行为和限制行为,并为教师完成任务创造各种有利的条件,为教师争取更多学习、晋升和获得成就感的机会,尊重并赋予教师更多的专业自主权和更大的教育自由度。^[10]从而激发教师以更强的热情与动力投入到新课改中。

学校组织气氛各因子中,校长的支持行为与教师的总体工作满意度呈极其显著的最高正相关。这表明新课改下校长的支持在提高教师工作满意度和增强工作积极性方面具有重要意义。新课改强调学生的创新精神和实践能力的培养,而教师在这方面的专业能力尚还不足,因此学校管理者应积极完善与新课改相应的教师考评制度,不应仅仅从教学成绩方面去评价教师。此外,还应多给教师创造“自我实现”的机会,在精神上激发教师的成就感和职业自豪感。^[10]学校领导应为教师尽量减少与教学工作无关的工作量,科学合理地安排教学工作,从而有效地提高教师的工作满意度。

组织气氛中同事行为和亲密行为与工作满意度呈极其显著的正向高相关。这一结果与黄盈彰^[1]的研究结果一致。即教师亲密行为和同事行为越高、校长支持行为越高,教师的工作满意度就越高。教师间的相互帮助与尊重对提高教师的工作满意度具有重要意义。因此,学校的管理者应为教师们多组织一些团体活动,让教师们们在活动中增进了解、促进感情。限制行为和疏离行为与工作满意度呈显著负相关表明,对限制行为和疏离行为的不满会降低教师对工作的满意度。当教师消极对待工作、对教学和学生缺乏必备的兴趣、与同事及学校组织保持距离时,即整个学校组织气氛呈“疏离”状态时,教师对工作的满意度就会大大降低。因此应尽量减少教师的非教学性工作,让教师有更多的时间投入到教学工作中去,从而建立起教师与学校的共同目标,缩小教师与学校的心理距离,改善学校组织气氛,从而提高教师的工作满意度。

参考文献

- [1] 黄盈彰. 国小教师的工作特质、学校组织气氛、制控信念与成就动机对工作满意度影响之研究[D]. 台东: 国立台东师范学院教育研究所, 2000: 23-28.

- [2] 周亚娟. 贵州省初中学校组织气氛与教师工作满意度的相关性研究[D]. 贵阳: 贵州师范大学, 2005: 22~43.
- [3] 潘孝富, 秦启文. 中学组织气氛与教师工作满意度的相关分析[J]. 心理科学, 2006 (1): 187~190.
- [4] 宋亚辉. 关于新课程背景下我国教师压力的研究[J]. 内蒙古师范大学学报: 教育科学版, 2008 (8): 60~62.
- [5] 杨文芳, 胡方霞. 新课程实施中教师压力的成因及应对策略[J]. 延安教育学院学报, 2005 (4): 35~38.
- [6] 杜秀芳. 教师工作满意度及其提高对策[J]. 当代教育科学, 2003 (5): 33~35.
- [7] 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: 69~73.
- [8] HOY W K, CLOVER S. Elementary school climate: A revision of the OCDQ[J]. Educational Administration quarterly, 1986, 22(1): 93 ~ 110.
- [9] 黄 静. 新课程背景下北京市中小学教师工作满意度的调查研究[D]. 北京: 北京师范大学, 2006: 68.
- [10] 徐富明, 申继亮. 中小学教师工作满意度的研究及其提高对策[J]. 教育科学研究, 2001 (9): 24~27.
- [11] 刘磊, 傅维利, 董光恒. 关于“新课改”中教师压力的调查研究[J]. 教育研究与实验, 2004 (3): 65~69.

On the Organizational Climate and Teachers' Job Satisfaction in the New Curriculum Reform

SHEN Yan-e¹, DONG Li-li²

(1. Psychological Dept., Fujian Normal University, Fuzhou 350007, China; 2. Jimei District Xincun Primary School, Xiamen 361024, China)

Abstract: This paper surveyed 131 teachers with the revised School Organizational Climate Scale and Teacher's Job Satisfaction Scale. It analyzed the current status of the school organizational climate and the teacher's job satisfaction as well as the correlations in the background of the new curriculum reform. The results show that: 1) intimate behavior in school organizational climate counts the most, then followed respectively by factors of support, co-work, restriction, disengagement, and supervision; 2) teachers' job satisfaction is generally moderate, with the top-down list of students, colleagues, teaching, and salary at the bottom; 3) reciprocal support, co-work and intimacy are positively correlated with teachers' job satisfaction while restrictions and disengagements negatively-related.

Key words: new curricular reform; school organizational climate; teachers' job satisfaction

(责任编辑 裴云)

*** ** ** ** **

(上接第 26 页)

Ethical View of Western Scienticism on Educational Management

JIN Bao-hua¹, CHEN Ping²

(1. Institute of Higher Education, Beijing Polytechnical University, Beijing 100124; 2. Research Office of Higher Education, Beijing Information Science & Technology University, Beijing 100085, China)

Abstract: The ethical view of western scienticism on educational management, with efficiency and effectiveness as its essential value, advocates ethically neutral and value-free concepts in educational management. In essence, it is not a wholly scientific view. The essay, however, insists that the view is suggestive of the ethical theory and practice in China's educational management, since the ethical view stresses improvement of organizational efficiency and effectiveness, an objective study of educational management phenomenon and a training of management staff in practice.

Key words: educational management; scienticism; ethical view; enlightenments

(责任编辑 裴云)