

# 心理契约履行与幼儿教师工作满意度的关系

金芳<sup>1</sup>, 赵一名<sup>1</sup>, 王昭<sup>2</sup>

(1. 沈阳师范大学 学前与初等教育学院, 辽宁 沈阳 110034;

2. 齐齐哈尔大学 教育与传媒学院, 黑龙江 齐齐哈尔 161000)

**摘要:**为探讨心理契约履行(幼儿园契约履行和教师契约履行)对教师工作满意度的影响,本研究自编心理契约履行问卷并采用工作满意度问卷对537名幼儿教师进行调查。结果显示:(1)幼儿园契约履行和教师契约履行均能正向预测工作满意度,但幼儿园契约履行的预测作用要大于教师契约履行;(2)幼儿园契约履行和教师契约履行对工作满意度有交互作用,即幼儿园契约履行和教师契约履行均高时,教师工作满意度最高;当教师契约履行高,而幼儿园契约履行低时,教师的工作满意度最低。基于以上研究结果,幼儿园应在不断提高园所契约履行的同时,协助幼儿教师进行专业能力提升,增进其自我效能感、提高其工作效率,以保障最大程度地增强教师的工作满意度,减少离职可能。

**关键词:**幼儿教师;心理契约履行;工作满意度

**中图分类号:**G617

**文献标志码:**A

**文章编号:**1674-5884(2020)02-0143-06

## 1 问题提出

社会交换理论指出,人类一切社会活动都可以归结为一种交换。在社会交往中人类普遍追求代价和报酬的对等,幼儿教师与幼儿园的交往亦是如此。幼儿教师和幼儿园对于彼此责任的付出会极大地影响幼儿教师的工作满意度,从而影响教师的工作态度<sup>[1]</sup>和教育质量<sup>[2]</sup>。因此,如何提高教师的工作满意度,增进其工作投入,成为幼儿园管理者不得不考虑的重要内容。从心理学角度讲,员工与组织对于彼此责任付出的认知可以用心理契约履行这一概念来解释,从心理契约履行的角度探究幼儿教师的工作满意度成为研究者的关注重点。

心理契约最早是20世纪60年代由Argyris提出的,表示员工和领导之间的默契关系<sup>[3]</sup>。随着心理契约概念的不断完善,目前学术界对心理契约这一概念有广义和狭义两种解读。广义的心

理契约指员工和组织对于彼此责任的认知,这里既包括员工对双方责任的认知,也包括组织对双方责任的认知;而狭义的心理契约单从员工角度出发,指员工对自身和组织责任的信念系统<sup>[4]</sup>。考虑到测量的方便性和可行性,以往大多数研究都从狭义方面开展研究<sup>[5]</sup>,因此本研究也采用狭义概念,即从幼儿教师角度探究教师和幼儿园对彼此责任的履行程度。

大量研究表明,心理契约作为雇佣双方之间的隐性期望,对于员工心理状态和工作行为的影响完全不亚于书面契约。如,波特·马金提出员工的心理契约与工作满意度、组织承诺等正向行为呈显著正相关<sup>[6]</sup>。周国平通过对民办高校教师的工作满意度调查指出,心理契约的不同类型会对教师的工作满意度产生影响<sup>[7]</sup>。曹威麟等根据Turnley的心理契约违背模型指出,若员工的心理契约违背,则会降低工作绩效<sup>[8]</sup>。邹循豪通

收稿日期:20190918

基金项目:全国教育科学“十二五”规划2015年度教育部重点课题(DHA150288)

作者简介:金芳(1978-),女,辽宁开原人,副教授,博士,主要从事儿童心理发展与教育研究。

过对高校体育教师的调查也得到了心理契约履行与工作投入的正相关关系<sup>[9]</sup>。然而值得注意的是,以往研究多从教师对组织责任履行认知角度探究教师的工作态度和工作行为,缺乏教师对自身责任履行认知的相关探讨。研究表明:员工的工作投入也会使其产生积极的心境,增强职业认同感和工作责任感,从而提高工作满意度<sup>[10-11]</sup>。因此,本研究从教师责任和幼儿园责任两方面统筹分析幼儿教师心理契约履行对工作满意度的影响,旨在丰富心理契约相关理论,为幼儿园管理者提供可行建议。

## 2 研究方法

### 2.1 被试

#### 2.1.1 初测被试

为了探索幼儿教师心理契约履行问卷结构,笔者选取辽宁省范围内的254名幼儿教师作为测试对象。其中,包括城市公办幼儿园的幼儿教师70人,约占总人数的27%;城市私立幼儿园的幼儿教师60人,约占总人数的24%;农村公办幼儿园的幼儿教师63人,约占总人数的25%;农村私立幼儿园的幼儿教师61人,约占总人数的24%。

#### 2.1.2 正式测量被试

选取辽宁、黑龙江、山东、浙江和北京五个省市的537名幼儿园教师作为正式问卷被试,以进行心理契约履行问卷的验证性因素分析、幼儿教师心理契约履行现状分析以及与幼儿教师工作满意度的关系分析。其中,包括城市公办幼儿园的幼儿教师130人,约占总人数的24%;城市私立幼儿园的幼儿教师135人,约占总人数的25%;农村公办幼儿园的幼儿教师135人,约占总人数的25%;农村私立幼儿园的幼儿教师137人,约占总人数的26%。

### 2.2 工具

#### 2.2.1 幼儿教师心理契约履行问卷

自编幼儿教师心理契约履行问卷,在查阅文献的基础上参考陈加州编制的《员工心理契约调查问卷》的三维结构,即规范型责任、发展型责任和人际型责任。针对幼儿园与教师之间的双向责任问题对35名学前教育相关工作人员和40名幼儿教师进行访谈和开放式问卷调查,并对结果进行分类整理,结果验证了三维问卷结构并得到了

心理契约履行问卷中幼儿园责任和教师责任的具体解释,据此编制由幼儿园责任履行和教师责任履行构成的初始问卷。将初始问卷发放后回收,对数据进行项目分析,CR值显示所有问卷各个项目均达到显著水平,题总相关显示题项与总分之间的相关系数都在0.438~0.852,表明各个项目之间具有良好的鉴别能力,因此所有题项均可保留。继而进行探索性因子分析,其中幼儿教师责任量表KMO值为0.916、幼儿园责任量表KMO值为0.929,表明适合做因子分析。利用主成分分析法进行因素萃取,再以最大变异法进行直交转轴,通过特征值与陡坡图进行判断共萃取出三个因素,负荷量均高于0.4,最终确定幼儿教师责任问卷16个题项、幼儿园责任问卷17个题项的正式问卷并发放,对回收的537份幼儿教师责任履行量表进行验证性因素分析,所得参数值反映所建构的模型可以接受。但删除第6,10,13三个拟合度相对较大的题项后,模型好于未删减模型( $GFI=0.932$ ,  $AGFI=0.899$ ,  $CFI=0.925$ ,  $RMSEF=0.077$ ,  $X^2/df=4.163$ ),故删除这3道题,保留13道题。对537份幼儿园责任量表进行验证性因素分析,其中第1,5,10,11,16题拟合度相对较大,删除后各项指标良好( $GFI=0.963$ ,  $AGFI=0.912$ ,  $CFI=0.963$ ,  $RMSEF=0.075$ ,  $X^2/df=4.037$ ),因此删除这5道题,保留12道题。最后,对问卷进行信度检验,结果显示幼儿教师责任问卷三个维度的Cronbach's Alpha系数在0.763~0.875,总问卷的分半系数为0.875。幼儿园责任问卷三个维度的Cronbach's Alpha系数在0.801~0.926,总问卷的分半系数为0.926。数据表明两问卷内部一致性信度良好。此外,研究邀请了心理学、教育学的专家,对维度的划分和题项测量的准确性进行评价,结果显示问卷效度良好。

#### 2.2.2 工作满意度问卷

研究采用Reilly(1992)编制的《工作满意度》量表,该量表共6道题,包括幼儿教师对幼儿园各个方面的满意程度,如对上司的满意程度、对晋升机制的满意程度等。量表采用5点计分法,从“非常不符合”到“非常符合”,分别记1~5分。该量表的Cronbach's  $\alpha$ 为0.927,表示量表具有良好的信度,可以进行施测。

### 2.3 数据分析

全部数据采用 LISREL8.70 和 SPSS21.0 进行统计分析。在正式数据分析之前使用 LISREL8.70 对数据进行验证性因子分析以检验测量工具的区分效度,继而使用 SPSS21.0 统计软件对数据进行相关分析及阶层回归分析以探求各变量之间的关系。

## 3 研究结果

### 3.1 区分效度检验

利用 LISREL8.70 进行验证性因子分析,形成 3 因子测量模型。然后逐步将因子合并成双因子模型和单因子模型,比较 3 种模型的拟合指标,以检验测量工具的区分效度。如表 1 所示,三因子

模型的拟合指标显著好于双因子模型和单因子模型( $X^2/df = 3.31$ ,  $GFI = 0.95$ ,  $AGFI = 0.92$ ,  $NFI = 0.98$ ,  $IFI = 0.99$ ,  $CFI = 0.99$ ,  $RMR = 0.035$ ,  $RMSEA = 0.066$ ,  $P = 0.00$ ),证明测量工具的区分效度良好。

### 3.2 各变量的描述统计和相关矩阵

为考察教师责任履行、幼儿园责任履行与工作满意度的基本情况及相互之间的一般关系,对数据进行 Pearson 相关分析,结果如表 2 所示。数据显示,教师责任履行、幼儿园责任履行、教师工作满意度均达到较高水平( $\bar{x} > 4$ ),教师责任履行与工作满意度存在显著正相关( $r = 0.417$ ,  $P < 0.01$ ),幼儿园责任履行与工作满意度存在显著正相关( $r = 0.554$ ,  $P < 0.01$ )。

表 1 验证性因素分析结果

模型	$X^2/df$	GFI	AGFI	NFI	IFI	CFI	RMR	REMEA	P
三因子模型	3.31	0.95	0.92	0.98	0.99	0.99	0.035	0.066	0.00
双因子模型	8.83	0.87	0.81	0.96	0.96	0.96	0.064	0.121	0.00
单因子模型	14.59	0.80	0.72	0.93	0.93	0.93	0.089	0.159	0.00

注:三因子:教师责任履行,幼儿园责任履行,工作满意度;双因子:教师责任履行+幼儿园责任履行,工作满意度;单因子:教师责任履行+幼儿园责任履行+工作满意度。

表 2 各变量的描述统计和相关系数(N=537)

	$\bar{x}$	S	1	2	3
1.教师责任履行	4.77	.394	1		
2.幼儿园责任履行	4.35	.813	.374**	1	
3.工作满意度	4.83	.341	.417**	.554**	1

注:\*\*表示  $P < 0.01$

### 3.3 心理契约履行与幼儿教师工作满意度的关系

由于相关性较好,继而对数据进行阶层回归分析。将工作满意度设为因变量,然后依次将控制变量(月收入 and 幼儿园类型)、幼儿园责任履行和教师责任履行、幼儿园责任履行与教师责任履行的乘积项设为自变量,分别得出模型一、模型二和模型三,结果如表 3 所示。

模型一结果显示,月收入对工作满意度有极其显著的预测作用( $\beta = 0.15$ ,  $P < 0.001$ ),幼儿园类型对工作满意度有显著预测作用( $\beta = -0.119$ ,  $P < 0.05$ )。模型二在控制了月收入、幼儿园类型之后,检验幼儿园责任履行和教师责任履行对工作满意度的预测作用。结果显示,幼儿园责任履行和教师责任履行均对工作满意度有极其显著的预

测作用( $P < 0.001$ )。从标准化系数  $\beta$  来看,幼儿园责任履行对工作满意度的预测性更强一些。由模型三可知,幼儿园责任履行与教师责任履行的乘积项对工作满意度具有显著预测作用( $\beta = 0.068$ ,  $P < 0.05$ ),且加入交互项之后,模型的解释比率由 0.362 上升为 0.373,说明交互作用成立。具体的交互作用模式如图 1 所示,即当幼儿园责任履行和教师责任履行情况均较高时,教师的工作满意度最高;当教师责任履行较高,而幼儿园责任履行较低时,教师的工作满意度最低。

表 3 心理契约履行与幼儿教师工作满意度的层次回归分析( $\beta$ )

模型内的变量		M1	M2	M3
控制变量	月收入	.15***	.025	.025
	幼儿园类型	-.119*	-.052	-.049
自变量	幼儿园责任履行(X1)		.461***	.502***
	教师责任履行(X2)		.421***	.426***
	X1×X2			.068*
交互项	F	10.484**	50.028**	43.090***
	R <sup>2</sup>	0.073	.362	.373
	$\Delta R^2$	0.066	.354	.377

注:\*\*\*表示  $P < 0.001$

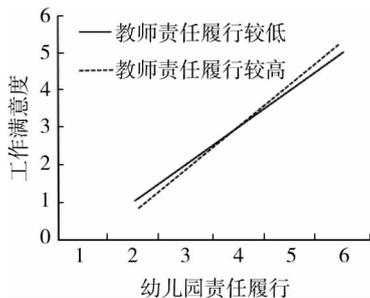


图1 幼儿园责任履行、教师责任履行对工作满意度的交互作用

## 4 讨论与结论

### 4.1 幼儿园责任履行对教师工作满意度有显著的正向预测作用

研究结果显示,幼儿园责任履行对工作满意度有极其显著的预测作用,即幼儿园责任履行情况越好,幼儿教师的工作满意度越高。其中,人际型责任履行、发展型责任履行以及规范型责任履行均可以显著预测教师的工作满意度。幼儿教师是一个强烈追求精神文化生活的群体,他们对个人声誉和自身价值均有较强的欲望,把尊重、信任、关怀看得很重,对工作环境和文化生活标准也有较高的要求,会更加期待幼儿园为其提供成长和发展的机会<sup>[12]</sup>。因此,幼儿园为幼儿教师创造和谐的幼儿园氛围和人际交往空间、关注幼儿教师的心理状态和心理需求、尊重并征求幼儿教师意见,给予幼儿教师晋升空间、为幼儿教师职业生涯提供指导,提升幼儿教师的福利待遇、为幼儿教师提供长期稳定的工作等做法都可以满足教师对物质和精神的两方面需求,让教师感受到幼儿园对其的重视,从而增强对幼儿园的归属感,提升工作满意度。反之,一旦幼儿园责任履行情况与教师群体内心期望不符时,便会使其感受到投入产出不成正比,从而产生消极态度<sup>[13]</sup>,降低工作满意度。据此我们可以看出,提高幼儿园责任履行的达成度可以在很大程度上激励幼儿教师的工作热情。

### 4.2 教师责任履行正向预测教师工作满意度,但作用低于幼儿园责任履行

研究结果显示,教师责任履行对工作满意度有极其显著的预测作用,即教师责任履行情况越好,幼儿教师的工作满意度越高。幼儿教师在进行自身职责的同时,可以完成自身的职业理想,实

现自身的价值,带来职业幸福感。包钰的研究也表明极大多数的幼儿教师会在教书过程中得到满足,且在幼儿的不断进步中感受到成就感<sup>[14]</sup>。这种教学上带来的成就感会增强教师的工作满意度。但是,幼儿教师责任履行较之幼儿园责任履行来说,对教师的工作满意度预测作用明显更低,这说明,教师更加看重的是自己能得到什么,教师更希望付出能得到相应的或者更高的回报。

### 4.3 幼儿园责任履行与教师责任履行对工作满意度有交互作用

研究表明,幼儿园责任履行和教师责任履行对工作满意度存在交互作用。也就是说,当幼儿园责任履行和教师责任履行均较高时,教师工作满意度最高;当教师责任履行较高,而幼儿园责任履行较低时,教师的工作满意度最低。这可以用社会心理学中的互惠原则来解释,教师的态度行为受到公平感知的影响。即当教师受到恩惠时,会觉得自己有义务付出,使利益对等,而教师的付出如果没有得到相应的回报,这时职业期望与实际工作感受之间产生了很大差距,由此产生失落感,导致工作满意度降低,教师的工作稳定性必将受到很大的影响<sup>[15]</sup>。

## 5 管理启示

### 5.1 注重幼儿园责任的达成

研究结果显示,幼儿园责任履行对幼儿教师的工作满意度有显著预测作用,且这种预测作用要高于教师责任履行对工作满意度的预测作用。因此,幼儿园管理者要重视组织责任履行,以此提升幼儿教师的工作满意度。以往研究表明,组织成员将上级领导看作是组织文化的象征,当成员与领导建立良好的人际关系质量时,员工更能感知到组织责任履行的实现<sup>[16]</sup>。因此,幼儿园管理者应努力为幼儿教师营造和谐的工作氛围,经常下班级走动并与教师沟通,关注到每一个教师身上的长处,及时发现每一位教师家庭和生活中的困难并给予帮助,让教师感受到被重视,对幼儿园更加有归属感。同时,提升幼儿教师的福利待遇,适当运用薪酬激励机制激发幼儿教师的工作积极性。管理者还可以让幼儿教师参与幼儿园决策,通过权利下放激发幼儿教师的主人翁精神,增强其职业认同感。此外,

给予每一位幼儿教师外出交流和学习的机会,组织和开办交流研讨会、提供给每一位幼儿教师平等的晋升机会也是必不可少的。

### 5.2 重视教师自身责任履行对教师工作满意度的影响

研究发现,教师责任履行与工作满意度的正向关系显著,因此提高幼儿教师自身责任履行程度,也会提高幼儿教师的工作满意度。这就需要幼儿园加强对教师的培训,让教师提升自身的专业能力,在工作过程中产生一定的自我效能感并提高其工作影响力,这种心理授权水平的提升可以在很大程度上提高教师的责任履行程度<sup>[17]</sup>。此外,有研究指出,变革型领导风格会对员工的心理契约有显著的正向预测作用<sup>[18]</sup>,因此,提高园长的领导力也可以促进教师责任履行程度的提升。这就要求园长转变领导风格,提升自己的人格魅力,对教师进行深入的价值引领以满足教师自我实现的需求。同时,领导的信任也可以激励员工严格要求自己,履行更多的义务<sup>[19]</sup>,但需要注意的是,这种信任要建立在员工正确理解的基础上,否则一旦员工将信任视为一种压力,便会造成心理资源的耗竭。因此,园长在充分信任幼儿教师的同时,要注意倾听教师内心的想法,确认教师将这种信任看作是对其工作的欣赏,而不是对其施加压力<sup>[20]</sup>。

### 5.3 要避免落差,在提高教师自身责任履行的同时,幼儿园责任履行要与之匹配

研究指出,教师责任履行较高而幼儿园责任履行很低时,幼儿教师的工作满意度最低。也就是说,当教师在完成了自身工作任务的同时,幼儿园要给予相应的薪资待遇及人文关怀的反馈。如幼儿园可以采取工作绩效制度,对于工作上积极认真、取得了一定教学成果或有突出贡献的教师给予额外的经济补助。幼儿园一定要将教师的奉献和付出看在眼里,并给予及时的鼓励和回报,这样才能让教师更加甘愿付出、积极工作。反之,如果幼儿园一味地索取而不给予相应的回报,这种交换关系没有得到及时的反馈,便会极大程度地降低教师的工作满意度,给幼儿园造成较大的师资流失隐患。

### 参考文献:

- [1] 徐志勇,赵志红.北京市小学教师工作满意度实证研究[J].教师教育研究,2012(1):85-92.
- [2] 卢长娥,韩艳玲.幼儿教师工作压力现状及其与心理健康的关系探讨[J].学前教育研究,2006(7-8):95-97.
- [3] Argyris C. Understanding organizational behavior [J]. American Journal of Sociology, 1960(1):457-458.
- [4] 曾越,秦金亮.幼儿教师心理契约的结构及影响因素——以浙江省为例[J].教育学术月刊,2018(1):62-69.
- [5] 陈加洲,方俐洛,凌文铨.组织中的心理契约[J].管理科学学报,2001(2):74-78.
- [6] 波特·马金,凯瑞·库帕,查尔斯·考克斯.组织和心理契约[M].王新超,译.北京:北京大学出版社,2001.
- [7] 周国平.民办高校教师工作满意度调查分析——以陕西省为例[J].教育发展研究,2007(8):37-42.
- [8] 曹威麟,陈文江.心理契约研究述评[J].管理学报,2007(5):682-687.
- [9] 邹循豪.高校体育教师心理契约与工作状态的关系[J].体育研究与教育,2018(2):44-48.
- [10] 胡俏,何铨.工作投入与工作狂对工作满意感和情绪耗竭影响的纵向研究——工作-家庭冲突的中介效应[J].中国临床心理学杂志,2018(5):1016-1020.
- [11] 王彦峰,秦金亮.工作投入对幼儿园教师工作态度和心理健康的影响[J].学前教育研究,2015(2):56-63.
- [12] 张积家,邱炯亮.广东省中小学教师心理契约的结构及影响因素[J].教育研究,2005(4):48-56.
- [13] De Cuyper N, De Jong J, De Witte H, et al. Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model [J]. International Journal of Management Reviews, 2008(1):25-51.
- [14] 包钰.幼儿教师工作满意度的实证研究——以安徽池州为例[J].陕西学前师范学院学报,2017(1):109-115.
- [15] 李洪英.吉林省高校教师离职情况调查与应对策略分析[J].黑龙江教育学院学报,2018(2):31-34.
- [16] 刘泽照.基于心理契约履行的公务员工作行为研究[J].中国管理科学,2012(S1):8-13.
- [17] 王国猛,郑全全.心理授权与心理契约关系的研究[J].人类工效学,2008(3):41-43.
- [18] 刘静,谭艳华,余彩云.变革型领导风格与新生代员工工作投入的关系研究——心理契约的中介作用

- [J].铜陵学院学报,2018(4):45-50.
- [19] 王红丽,张荃钧.被信任的代价:员工感知上级信任、角色负荷、工作压力与情绪耗竭的影响关系研究[J].管理世界,2016(8):110-125.
- [20] 张小永,姜侗彤.领导信任对幼儿园教师工作满意度的影响:角色超载的中介作用[J].学前教育研究,2018(12):52-60.

## Relationship between Psychological Contract Fulfillment and Job Satisfaction of Preschool Teachers

JIN Fang<sup>a</sup>, ZHAO Yiming<sup>a</sup>, WANG Zhao<sup>b</sup>

(a. School of Preschool and Primary Education, Shenyang Normal University, Shenyang 110034, China;

b. School of Education and Media, Qiqihar University, Qiqihar 161000, China)

**Abstract:** In order to explore the influence of psychological contract fulfillment (kindergarten contract fulfillment and teacher contract fulfillment) on teachers' job satisfaction, 537 preschool teachers were investigated with psychological contract fulfillment questionnaire and job satisfaction questionnaire. The results show that: (1) the fulfillment of kindergarten contract and the fulfillment of teacher contract can positively predict job satisfaction, but the predictive effect on kindergarten contract fulfillment is greater than that of teacher contract fulfillment. (2) kindergarten contract fulfillment and teacher contract fulfillment have interaction with job satisfaction, which means when kindergarten contract and teacher contract fulfilling degrees are both high, teachers' job satisfaction is the highest. And the teachers' job satisfaction is the lowest when the teachers' contract fulfilling degree is high and the kindergarten contract fulfilling degree is low. Based on the above research results, kindergartens should help preschool teachers to improve their professional ability, enhance their self-efficacy and increase their work efficiency, so as to ensure the maximum improvement of teachers' job satisfaction and reduce the possibility of dismissal.

**Key words:** preschool teacher; psychological contract fulfillment; job satisfaction

(责任校对 钟丽)