



# 高职院校教师职业认同与组织承诺 的关系研究

——以工作满意度为中介变量

RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN  
VOCATIONAL COLLEGE TEACHERS'  
PROFESSIONAL IDENTITY AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT——TAKING  
JOB SATISFACTION AS AN INTERMEDIARY  
VARIABLE

黄麟杰

LINJIE HUANG

本硕士学位论文提交正大管理学院中国研究生院  
属正大管理学院工商管理硕士学位  
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分  
二〇二一年二月



# 高职院校教师职业认同与组织承诺 的关系研究

——以工作满意度为中介变量

RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN  
VOCATIONAL COLLEGE TEACHERS'  
PROFESSIONAL IDENTITY AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT——TAKING  
JOB SATISFACTION AS AN INTERMEDIARY  
VARIABLE

黄麟杰

LINJIE HUANG

本硕士论文提交正大管理学院中国研究生院  
属正大管理学院工商管理硕士学位  
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分

二〇二一年一月

版权归正大管理学院所有

高职院校教师职业认同与组织承诺的关系研究——以工作满意度为中介变量

黄麟杰

二〇二一年



## 摘要

论文题目：                  高职院校教师职业认同与组织承诺的关系研究  
                                  ——以工作满意度为中介变量

作者：                      黄麟杰

导师：                      尚鸿雁教授

学位名称：                  工商管理硕士学位

专业名称：                  工商管理专业（中文体系）

学年：                      二〇二〇年

教育是我国人才培养的重要途径，教师则是教育的重要施行者，所以对于高校而言，做好教师的管理工作至关重要。教师的组织承诺难免会遭受较多因素的干扰，只有当教师有着较高的工作满意度，才会更加认可自身的职业，并愿意为此付出自身的努力。同时，教师的职业成长机会也会受到这些要素的影响。基于此，有必要对这些变量的关系作出探讨。

本文选择了职业认同等变量来探讨，通过实证的方式来分析各变量之间的关系。通过对这四个变量进行文献综述分析，来把握各变量的含义、测量方式等。继而来实施对应的实证分析，多层面探究各变量的联系。对于所得出的结果，则与假设进行对比，确保验证的有效性

通过分析，发现各变量之间有着密切的关系。对于教师，其职业认同和组织承诺呈现出正向联系，工作满意度在其中具有中介效果，职业成长机会具有调节效果。

**关键词：** 职业认同    组织承诺    工作满意度    职业成长机会

## ABSTRACT

Title: Research on the Relationship between Vocational College Teachers' Professional Identity and Organizational Commitment——Taking Job Satisfaction as an Intermediary Variable

Author: Linjie Huang

Advisor: Dr. Hongyan Shang

Degree: Master of Business Administration

Major: Business Administration (Chinese Program)

Academic Year: 2020

Education is an important way to cultivate talents in our country, and teachers are important implementers of education. Therefore, for colleges and universities, it is very important to manage teachers well. Teachers' organizational commitments will inevitably be interfered by many factors. Only when teachers have high job satisfaction, will they recognize their profession more and be willing to make their own efforts. At the same time, teachers' career growth opportunities will also be affected by these factors. Based on this, it is necessary to explore the relationship between these variables.

This article chooses variables such as occupational identity to explore, and analyzes the relationship between the variables through empirical methods. Through literature review and analysis of these four variables, we can grasp the meaning and measurement method of each variable. Then implement corresponding empirical analysis to explore the relationship of various variables at multiple levels. For the results obtained, compare with the hypothesis to ensure the validity of the verification

Through analysis, it is found that there is a close relationship between the variables. For teachers, their professional identity and organizational commitment show a positive connection, job satisfaction has an intermediary effect, and career growth opportunities have a moderating effect.

**Keywords:** Career identity      Organizational commitment      Job satisfaction  
Career growth opportunities

# 目录

摘要.....	I
ABSTRACT.....	II
目录.....	III
表格目录.....	VII
图片目录.....	VII
第一章 绪论.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究目的.....	2
1.3 研究框架与内容.....	2
1.4 研究思路.....	4
1.5 研究创新点.....	5
第二章 文献综述.....	6
2.1 研究动机.....	6
2.2 职业认同.....	6
2.2.1 职业认同的内涵.....	6
2.2.2 教师职业认同的界定.....	7
2.2.3 影响职业认同的研究方法.....	7
2.2.4 影响职业认同的因素.....	8
2.3 工作满意度研究综述.....	9
2.3.1 工作满意度的定义与结构.....	9
2.3.2 工作满意度的影响因素.....	9
2.3.3 教师工作满意度的研究.....	10
2.3.4 工作满意度的测量.....	11

## 目录 (续)

2.3.5 中介变量：工作满意度的论证研究.....	12
2.4 组织承诺的研究综述.....	12
2.4.1 组织承诺的定义.....	12
2.4.2 组织承诺的结构.....	13
2.4.3 组织承诺的影响因素.....	15
2.4.4 教师组织承诺研究.....	16
2.5 职业成长机会.....	18
2.5.1 职业成长机会的内涵.....	18
2.5.2 职业成长机会的测量.....	19
2.5.3 职业成长机会的相关研究.....	20
2.5.4 调节变量：职业成长机会的论证研究.....	21
第三章 理论基础与研究假设.....	22
3.1 理论基础.....	22
3.1.1 双因素理论.....	22
3.1.2 期望理论.....	22
3.1.3 社会交换理论.....	22
3.2 研究方法.....	23
3.3 模型分析.....	23
3.4 研究假设.....	24
3.4.1 职业认同与工作满意度的关系假设.....	24
3.4.2 工作满意度与组织承诺的关系假设.....	24
3.4.3 职业认同与组织承诺的关系假设.....	24
3.4.4 工作满意度与的中介作用.....	26
3.4.5 职业成长机会的调节作用.....	26

## 目录 (续)

第四章 研究设计.....	27
4.1 研究方法.....	27
4.2 测量工具.....	27
4.3 研究对象与调查.....	28
4.4 问卷结果统计.....	28
第五章 数据分析.....	30
5.1 描述性统计.....	30
5.2 信效度分析.....	31
5.2.1 信度分析.....	31
5.2.2 效度分析.....	31
5.3 相关分析.....	32
5.4 一元回归分析.....	33
5.4.1 高职院校教师职业认同与组织承诺的一元回归分析.....	33
5.4.2 高职院校教师职业认同与工作满意度的一元回归分析.....	34
5.4.3 高职院校教师职业认同与职业成长机会的一元回归分析.....	34
5.4.4 高职院校教师组织承诺与工作满意度的一元回归分析.....	35
5.4.5 高职院校教师组织承诺与职业成长机会的一元回归分析.....	36
5.4.6 高职院校教师工作满意度与职业成长机会的一元回归分析.....	36
5.5 工作满意度的中介作用分析.....	37
5.6 职业成长机会的调节作用分析.....	38
第六章 研究总结与建议.....	41
6.1 结论.....	41
6.2 讨论.....	41
6.2.1 高职院校教师职业认同与组织承诺的关系.....	41

## 目录 (续)

6.2.2 高职院校教师职业认同与工作满意度的关系.....	42
6.2.3 高职院校教师职业认同与职业成长机会的关系.....	42
6.2.4 高职院校教师组织承诺与工作满意度的关系.....	42
6.2.5 高职院校教师组织承诺与职业成长机会的关系.....	42
6.2.6 高职院校教师工作满意度与职业成长机会的关系.....	43
6.2.7 工作满意度的中介作用.....	43
6.2.8 职业成长机会的调节作用.....	43
6.3 建议.....	44
参考文献.....	45
附录 A.....	52
附录 B.....	53
附录 C.....	54
附录 D.....	55
致谢.....	56
声明.....	57
个人简历.....	58

## 表格目录

表 2.1	工作满意度测量量表 .....	11
表 2.2	职业成长机会量表总结 .....	20
表 3.1	本研究理论假设 .....	26
表 4.1	调查对象的基本情况 .....	28
表 5.2	描述性统计结果 .....	30
表 5.3	各变量信度分析 .....	31
表 5.4	职业认同指标 .....	31
表 5.5	组织承诺指标 .....	32
表 5.6	工作满意度指标 .....	32
表 5.7	职业成长机会指标 .....	32
表 5.8	相关分析结果 .....	33
表 5.9	职业认同与组织承诺的一元线性回归分析 .....	33
表 5.10	职业认同与工作满意度的一元回归分析 .....	34
表 5.11	职业认同与职业成长机会的一元回归分析 .....	35
表 5.12	组织承诺与工作满意度的一元回归分析 .....	35
表 5.13	组织承诺与职业成长机会的一元回归分析 .....	36
表 5.14	工作满意度与职业成长机会的一元回归分析 .....	36
表 5.15	工作满意度在职业认同与组织承诺间的中介作用 .....	38
表 5.16	职业成长机会在职业认同和组织承诺间的调节作用 .....	39
表 6.1	本研究理论验证结果 .....	41

## 图片目录

图 1.1 研究框架 .....	4
图 3.1 理论模型 .....	23



# 第一章 绪论

## 1.1 研究背景

在以前，教师一直是中国的园丁，受到人们的爱戴，社会地位很高。现在，随着国家生活问题成为社会关注的对象，教师问题越来越受到重视。但是，面对教育事业的深入，相关教学工作的大力开展，高校教师的社会地位仍然维持原状，致使教师缺乏一定的成就感，对于职业的热爱也有所下降。

学者和实践者发现，教师的职业成长与组织承诺有关。教师除了注重加薪和职位晋升的速度外，还注重职业目标发展和职业能力提升的速度。如果教师认为自己能够在组织中实现令人满意的职业成长，那么他们愿意留在组织中，为组织提供服务。

那么，组织应该对教师采取怎样的态度和管理行为，才能满足教师专业成长的需要，强化教师的组织承诺呢？一种方式是依靠组织文化的作用。组织文化是一个组织中教师的共同价值观。其导向功能决定了组织的价值取向和行为准则，反映了整个组织的共同意识、追求、价值和利益。组织文化将教师的个人目标导向企业目标，使教师在日常工作中自然接受和认可组织的共同价值观，引导整个组织和每个教师的价值观和行动。组织的文化指向通过文化的形成对教师的心理行动产生影响，使人们接受共同的价值观，自发地将组织的目标作为自己的目标。对于追求职业增长的现代教师来说，如果组织文化的方向是在组织内迅速实现职业增长的需求，教师就会对组织有很强的承诺，并愿意为组织做出贡献。

随着中国高等教育体制改革的推进，各高校在资源获取、教育科研、软硬件投入、生源及学生就业方面产生较大的差距，并形成了相互竞争的格局。高校之间的竞争，同样离不开人才的竞争。一些高校教师个体非常看重自己高校教师的职业身份，看重自己的职业目标和职业成就，却常对所工作的高校有这样那样的抱怨和不满，认同度不高。如果学校不能增强本校教师对组织的认同，增强其组织忠诚度，人才的流失必然会使学校在新一轮的高校竞争中处于不利地位。如何通过一系列的管理行为，培育学校内外教师对于本校的认同（包括多方面的认同：认知、情感、评价和行为），留住并加强教师群体对组织的忠诚，吸引外部优秀人才的加入，增强教师的凝聚力，减少因人力流动对学校教学科研、学科发展甚至长远发展的影响，促进学校在高校新一轮的竞争中处于有利地位，已成为高校管理者必须关注的问题。

近十年以来，组织承诺引起了包括心理学、组织行为学、人力资源管理等领域

域研究者的广泛兴趣。学者们从组织承诺的概念、内容、影响因素以及测量工具等不同的方面对组织承诺进行了研究，而且，学者们都倾向于认为，组织承诺对于预测员工的离职意向，提高员工的工作满意度，从而改善组织与员工的关系都具有良好的效果。以往研究表明，高组织承诺水平的员工，更容易接受所在单位的价值观和发展目标，从而融入集体之中。因此增强青年教师的组织承诺，对于不断提高高职教育质量，最终实现高职院校发展目标，具有积极作用。

所以，有必要对相关变量之间的联系进行深入分析。本研究有望为人力资源管理理论做出贡献，为高校有效加强教师管理、增强学校人才队伍稳定性、提高教师专业素养提供参考。

## 1.2 研究目的

本文的研究目的主要为明确高职院校教师职业认同和组织承诺的关系，并把握工作满意度的中介作用和职业成长机会的调节作用。

工作满意度一直是人力资源管理、心理学的重点研究领域。霍桑实验证实员工的心理因素会受到情感因素的影响，也会使员工的工作满意度受到影响，同时会给生产效率带来影响。现代的员工凭借着丰富的知识、较强的处理信息的能力，对工作条件和环境有较高的要求。他们有着独特的工作价值观，更易于离职寻找自我价值。他们可能不在意一时的报酬，却对工作给自己带来的满意感和成就感投入了较多的关注。组织应该为员工创造良好的发展空间，给优秀员工成长的机会，才能留得住现代的员工。

员工希望企业为他们搭建一个良好的平台，让他们不断成长和进步，组织希望员工积极开展工作，完成各项任务。而动荡的雇佣关系，使得员工对组织的忠诚度没有以前那么高了。因此有必要在此基础上进一步探讨职业认同、组织承诺等变量的关系，为学校管理者提供建议。

## 1.3 研究框架与内容

第一章为绪论。本章主要阐述本研究的研究背景、研究目的。

第二章为文献综述。主要包括高职院校教师职业认同、工作满意度（内在满意度、外在满意度、一般满意度）、组织承诺（感情承诺、持续承诺、规范承诺）、职业成长机会等变量的相关文献综述。

第三章为理论基础与研究假设。构建出本研究的理论基础，设立研究模型，并提出研究假设，主要是对职业认同、工作满意度、组织承诺和职业成长机会的

关系进行假设。

第四章为数据分析。主要采取描述性统计、信效度验证、相关分析、回归分析的方法来对各变量关系进行分析，并探讨工作满意度的中介作用，以及职业成长机会的调节作用。

第五章为研究总结与建议，主要针对上述的分析结果，来对各变量关系进行延展性讨论，进一步把握各变量的互相影响情况。根据综合分析出的结果，对全文进行总结，并提出本文的建议。本文的研究框架如下图：





图 1.1 研究框架

## 1.4 研究思路

本文主要以高职院校教师为主体，选取职业认同、工作满意度、组织承诺和职业成长机会作为研究变量，以双因素理论、期望理论、社会交换理论作为理论支撑，通过构建模型来对各变量间的关系进行分析，并对研究结果展开探讨。

## 1.5 研究创新点

本文的创新点在于分析职业认同、工作满意度、组织承诺和职业成长机会之间的关系，探讨工作满意度在其中的中介作用，并分析职业成长机会的调节作用。从当前的研究来看，大都只是对其中两个变量进行分析，而且较少以高职院校教师作为主体，所以本文的研究具有一定的创新性。



## 第二章 文献综述

### 2.1 研究动机

目前,虽然各个行业员工职业认同和组织承诺研究非常多,而且都已经发展的比较成熟,但是在教育领域,却很少有权威性的研究出现。美国等西方国家的学者和相关部门做过系统的教师工作满意度的调查。而我国教师职业认同和组织承诺的研究较少,尤其是高职院校教师,没有成为研究者重点关注的对象,相关的系统研究更是非常鲜见,所以加强这方面的研究将是十分必要的。本研究结合中国高职院校教师的特点,并借鉴中外对教师职业认同和组织承诺研究的方法,为高校教师职业认同的因素构成指标进行探索性研究,以期望为我国高校教师的职业认同、组织承诺等相关方面的研究做出基础性工作。

### 2.2 职业认同

#### 2.2.1 职业认同的内涵

职业认同属于一种心理层面的职业认可状态,也就是认为自身的职业有价值。职业认知是基于社会认知理论发展起来的概念,是个人积极评价自己职业的概念。作为固有名词诞生于 20 世纪中叶。之后,根据研究视点和具体方向性的不同,人们表达了不同的职业身份。有研究从价值和协调的角度定义了职业身份。他认为,职业认同是个体对自己职业角色的重要性、个性、吸引力(价格或价值)以及其他角色的和谐性的整体评价(Acorn 等, 2016)<sup>①</sup>。

许多学者对职业身份给出了不同的定义。学者在研究职业同一性时,由于理论上的出发点不同,因此有 3 种见解。第一种是基于自己的概念发展职业性认同感的想法。从包括职业的自我意识、职业的自我体验、职业的自我控制在内的自我认识的心理因素中推测出的职业的认同感(Andrew 等, 2016)<sup>②</sup>。在第二类中,职业认知只不过是心理构成的单一要素(戴明锋, 2010)<sup>③</sup>。第三种是个人从事职业这一观点可以由各种各样的理由和途径形成的想法,提出了职业认同感中应该

<sup>①</sup> Acorn, S., Ratner, P. A., & Crawford, M. (2016). Decentralization as a determinant of autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse managers. *Nursing Research*, 46(1), 52-8.

<sup>②</sup> Andrew, James, Clements, Gail, Kinman, & Sandra, et al. (2016). Exploring commitment, professional identity, and support for student nurses. *Nurse Education in Practice*.

<sup>③</sup>戴明锋. (2010) 江苏大学教师工作满意度的调查研究. 江苏大学硕士学位论文. 136-147.

包含不同水平的心理内容这一理论假设(董奇, 2004)<sup>①</sup>。换句话说, 职业身份是由情感身份, 永久身份和规范身份组成的。学者们在定义职业身份的内涵时有不同的重点。

### 2.2.2 教师职业认同的界定

教师的专业性认同感是在特定的专业性状况下形成自我理解的过程。有学者指出, 作为一名专家, 教师需要特定的技能和能力, 以便在工作领域吸收和有效地应用他们的知识, 这一过程是他人对教师的评价和教师自我评价之间的相互作用(Clements 等, 2016)<sup>②</sup>。有研究认为, 新教师的职业认同是教师自我形象与他们必须发挥的不同社会角色之间的复杂、动态和平衡的过程(Dunham 等, 2016)<sup>③</sup>。有学者认为教师的职业认同是指基于自己的生活经历的专业领域发展的一系列矛盾或相互矛盾的价值观和行动的自我认识和自我认可(Hagopian 等, 2016)<sup>④</sup>。有研究认为, 教师的职业是关于教师“成为教师”的观念。之后, 将教师对话的框架进一步分类为专业的自我(或者自我理解)和主观的教育理论(樊彩萍等, 2018)<sup>⑤</sup>。其中, 专业自我指的是一套关于当老师的概念, 即“谁是老师”的概念, 比如老师认为自己是老师。主体性教育理论是教师使用的教育知识和信条体系, 它与教师的教育风格相关, 决定教师形成“个人意义体系”和“个人教育风格”的方式。

有研究认为教师的职业认同是教师个人因素和职业因素相互作用的过程(冯江平等, 2004)<sup>⑥</sup>。“教师的个人生活和专业工作相互影响, 在课堂和学校因素的影响下具有一定的意义”。职业身份是活跃的教师和社会赋予的教育结构之间相互作用的过程。

### 2.2.3 影响职业认同的研究方法

目前, 在中国及外国对教师专业认同的研究主要包括文献分析、问卷调查等。理论分析是指对教师的数据进行理论分析, 结论通过推理方法。当前, 很多

<sup>①</sup>董奇.(2004) 心理与教育研究方法[M].北京师范大学出版社, 111-124.

<sup>②</sup> Clements, A. J., Kinman, G., Leggetter, S., Teoh, K., & Guppy, A. . (2016). Exploring commitment, professional identity, and support for student nurses. *Nurse Education in Practice*, 20-26.

<sup>③</sup> Dunham, R. B. ,& Herman, J. B. . (2016). Development of a female faces scale for measuring job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 60(5), 629-631.

Ganzach, & Yoav. (2016). Intelligence, education, and facets of job satisfaction. *Work and Occupations*, 30(1).

<sup>④</sup> Hagopian, A. ,Zuyderduin, A. , Kyobutungi, N. , & Yumkella, F. . (2016). Job satisfaction and morale in the ugandan health workforce. *Health Affairs*, 28(5), w863.

<sup>⑤</sup>樊彩萍, 刘玲, &李文芳. (2018) 新建本科院校教师工作满意度与职业倦怠:职业认同的中介作用[J]. 合肥师范学院学报, 13(4):81-86.

<sup>⑥</sup>冯江平, &安莉娟. (2004) 青年心理导论. 北京: 高等教育出版社, 28-36.

老师职业认同程度并不高，他们只是当成一种迫于生计的工作任务而已，缺乏自身长远的规划和发展计划。有学者通过理论分析将教师专业认同的内部结构定义为一阶四因素和二阶一因素（傅福英等，2019）<sup>①</sup>。

访谈法是指对教师进行访谈，从访谈记录中总结结论的方法。职业认同的形成与学生的人格特征有关，见习教师职业认同的默许和改变与教学理论有关。有学者通过访谈推导出教师职业认同的可能相关因素，并通过问卷调查得到证实（Hammond 等，2016）<sup>②</sup>。

认同感越高，离职率越低，即使他们为之工作的群体受到了批评。有学者通过问卷调查的方式对高校教师的专业认同现状进行了调查，得出我国高校教师的整体专业认同水平处于中等水平，并且在许多人口学变量上存在差异的结论（傅红梅等，2003）<sup>③</sup>。

判例法是指通过对少数民族教师职业认同的深入研究得出一般性结论的方法。在不断变化的社会环境中，教师的角色认同受到挑战，并受到许多挑战的影响；教师以往的实习经历会影响其身份的形成（Hoppock，1935）<sup>④</sup>。

#### 2.2.4 影响职业认同的因素

形成过程的研究显示到目前为止。教师的职业身份，性别、年龄、教育教师的个人因素，如年龄、教育教学环境、学校文化和指导、学生和教育纠纷和其他环境因素。对于相关因素，主要涉及自身因素、外部因素等，对教师职业认同造成了较大的影响（Jourdan 等，2016）<sup>⑤</sup>，韩国根据教师的社会支持、社会尊重和地位影响教师职业认同。

教师职业认同除了受到年龄、教育年龄、教育领域等个人特性的影响，还受到授课环境、学校文化等教育环境、学生素质的影响（顾倩等，2018）<sup>⑥</sup>。教师的职业认识有显著性差异，但教育年限没有显著性差异。在学校的类型上，城市和农村之间存在着显著差异。

<sup>①</sup>傅福英, &周晓倩. (2019) 农村小学英语教师职业认同、工作满意度与离职意向的现状及其关系赣南师范大学学报, 040(005):50-54.

<sup>②</sup> Hammond, R., Cross, V., & Moore, A. . (2016). The construction of professional identity by physiotherapists: a qualitative study. *Physiotherapy*, 102(1).

<sup>③</sup>傅红梅, &王岩. (2003) 引爆员工潜能—人力资源管理技巧与案例. 中国经济出版社, 306-317.

<sup>④</sup>Hoppock R. (1935) *Job Satisfaction*[M]. New York: Harper and Brothers Publishers. 8—21.

<sup>⑤</sup> Jourdan, D., Simar, C., Deasy, C., Carvalho, G. S., &Mcnamara, P. M. . (2016). School health promotion and teacher professional identity. *Health Education*, 116(2), 106-122.

<sup>⑥</sup>顾倩, 陈谢平, &翟瑞. (2018) 高校青年教师的职业认同与工作倦怠的关系研究. *新校园*(上旬). 14(9), 58-71.

## 2.3 工作满意度研究综述

### 2.3.1 工作满意度的定义与结构

工作满意度的概念在管理行业中是众所周知的，其研究在美国起源较早。对工作满意度的正式研究，是从《工作满意度》中产生。该书表明，满意度属于一种内心的动态变化，会随着环境等因素发生较大的改变，工作满意度属于一种态度和意见，具有正向性。美国著名的哈佛大学教授亚伦成就需要理论在 1990 年代建立的。有学者表明，对于工作满意度，主要为工资、工作环境等方面的满意，这种认知较为普遍（Kapur 等，2018）<sup>①</sup>。直到现在，对工作满意度的定义因学者而异，有几种代表性的见解。

1.期望差距:定义为在一定氛围下，个人获得的实际价值认同与个人想象的价值认同之间的差距，即满足程度。换句话说，工作满意度取决于你认为你应得的和你认为你能得到的，以及你实际得到的之间的差距。

2.全面性:这个层次定义为工作个体在工作中是否快乐的情感体验。如果幸福的机率大于不幸福，那就是满足，否则就是不满足（何琪，2012）<sup>②</sup>。激发健康因素理论是由赫尔茨贝格提出的，他认为个人与工作的关系是一个非常基本的关系，它直接决定了工作的效果。

本研究认为，高职院校教师的职业认同是对教师热爱职业的一种评价，影响工作满意度的因素很多，但工作满意度的维度一直没有统一，这是因为研究者的研究态度、研究环境和研究目的不同。工作满意度主要相关的一些工作取决于情境因素影响工作满意度,以及这些工作有关情况是否影响工作满意度的因素。

### 2.3.2 工作满意度的影响因素

工作满意度的主要影响因素变化的背景和目的研究人员的观点也不同。研究人员对 128 名合资企业员工工作满意度进行了调查，发现主要影响合资公司员工工作满意度的因素，涉及到员工自身的一些利益相关的要素，工作给员工所能带来的收益等。与此同时，他的研究发现很多因素都会影响到工作满意度。

影响国有企业经营者对工作满意度的几个最重要的要素是职业发展和劳动条件、组织结构、倾向以及必要条件（Macdonald 等，2016）<sup>③</sup>。具体来说，领导

<sup>①</sup>Kapur, N. ,Borrill, C. , & Stride, C. . (2018). Psychological morbidity and job satisfaction in hospital consultants and junior house officers: multicentre, cross sectional survey. *BMJ (Clinical research ed.)*, 1998 年 317 卷 7157 期 (7157), 511-2 页.

Lynda Frelstein & Patricia Phelps. 教师新概念——教师教育理论与实践.

<sup>②</sup>何琪. (2012) 社会转型期民众心理资本及其建设. *理论月刊*. 12(7), 64-68.

<sup>③</sup> Macdonald, J. L. ,& Levy, S. R. . (2016). Ageism in the workplace: the role of psychosocial factors in

能力、企业经营体系、自我价值、企业影响力、报酬、晋升前景、劳动环境、劳动时间等是影响国有企业经营者对工作满意度的主要原因。

影响员工工作满意度涉及到多个方面，无非是和员工切实利益相关的事情。除了薪酬外、福利制度，还有工作的环境条件等。可见维持员工的满意度需要考虑到多方面的情况（贺光明等，2009）<sup>①</sup>。

有学者的研究表明，影响员工工作满意度的最重要的因素是文化和月收入的程度（Malinen 等，2016）<sup>②</sup>。也就是说，员工受教育水平越高，就会对工作更为满意。另外，如果员工的工资越高，也会对工作更满意。此外，年龄、管理水平、企业工作多年连续工作现在工作条件、婚姻状况、工作单位的性质等各种变量对员工工作满意度的影响有减少的倾向。

### 2.3.3 教师工作满意度的研究

据统计，外国学者发表了许多关于教师工作满意度的文章。对于教师工作的满意度的调查，主要应用工作诊断调查问卷、从业人员调查问卷、工作说明尺度、工作说明指数、工作满意度指数尺度等尺度。

有学者对学校教师对工作的满意度进行了初期研究，对教师对工作的满意度也进行了越来越广泛且深入的研究（贺文瑾，2011）<sup>③</sup>。

有研究以英国的一部分大学的教师为对象的满意度调查中，发现很多教师对自己的工作，在一般满意的、非常满意的和完全不满意的之间，有各种各样的满意度，将满意度分为3个类别：非常满意的教师、基本满意的教师、完全不满意的教师（Mather 等，2016）<sup>④</sup>。

从实际情况而言，对于教师，那些业余时间多的教师工作满意度较高。工资不是影响满意度的最重要因素。当我们讨论退休福利和保险计划时，大多数老师都觉得工资很重要（胡晓霞，2005）<sup>⑤</sup>。有资料调查了影响教师选择的因素，样本来自几所不同的学校。其中，经营支援、工资、劳动环境成为影响最大的因素。不管是什么样的学校，学校的氛围、支援性管理、学校的构造对教师来说都是非

---

predicting job satisfaction, commitment, and engagement. *Journal of Social Issues*, 72.

<sup>①</sup>贺光明，&姚利民。（2009）教师工作满意度研究述评. *大学教育科学*, 8(1).103-112.

<sup>②</sup>Malinen, O. P. ,& Savolainen, H. . (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: a longitudinal study. *Teaching & Teacher Education*, 60, 144-152.

<sup>③</sup>贺文瑾. (2011) 与学校共成长——从宁波职业技术学院教师专业成长得到的启示 . *职教论坛*. 18 (7),84-96.

<sup>④</sup> Mather, C. , Cummings, E. , & Nichols, L. . (2016). Social media training for professional identity development in undergraduate nurses. *Stud Health Technol Inform*, 225, 344-348.

<sup>⑤</sup>胡晓霞. (2005) 高职教师工作满意度研究.华东师范大学硕士学位论文.69-74.

常重要的因素（教育部要求加快职教体系建设深化高职招考改革，2012）<sup>①</sup>。

与世界相比，中国学者对工作满意度的研究和开发时间很短。李子标是第一位参与教师工作满意度的学者。教师满意度调查是分析小学、初中、高中教师社会地位的重要内容。

中国教师对工作满意度测量工具的研究发展非常缓慢，目前还没有成熟的教师对工作满意度的尺度。他们使用的调查工具大部分是研究者自己制作的。陈云英和孙少邦认为，教师对工作的满意度包括很多方面，主要有六个方面。人的需求有层次，不同的发展时期有不同的需求，人对某种需求的重视程度会在不同的阶段发生变化（解秀玉，2006）<sup>②</sup>。

### 2.3.4 工作满意度的测量

工作满意度是指员工对工作感到高兴的程度。有学者采用工作满意度尺度（job satisfaction scale）测定工作环境压力对员工的影响。该表是从密歇根州组织评价表（Michigan Organizational Assessment Scale）这三个问题中开发出来的（Sewpersadh 等，2016）<sup>③</sup>。

在使用 299 名参加者进行的调查中，该工作的满意度尺度的内部一致系数为 0.90。为了测量不同国家间的工作压力对人的差异化的影响，有学者分别测量了中国和美国员工的工作满意度，收集了 286 份中国和美国的调查问卷和 300 份美国的调查问卷。中国对工作满意度和美国对工作满意度的内部一致系数分别为 67 和 82。这表明，中国样本的内部整合性系数比美国样本的理想值低。评价和判断的标准如下：

表 2.1 工作满意度测量量表

	激烈反对	反对	有些反对	稍稍赞同	赞同	激烈赞同			
	1	2	3	4	5	6			
1	总的来讲，我不喜欢我的工作。(R)			1	2	3	4	5	6
2	总的来讲，我对工作满意。			1	2	3	4	5	6
3	总的来讲，我喜欢在这里工作。			1	2	3	4	5	6

注释：R 代表该题目需要反向计分。

摘自（Liu, C., Spector, P. E., & Shi, L., 2007）（Job Satisfaction Scale, JSS）

<sup>①</sup>教育部要求加快职教体系建设深化高职招考改革[EB/OL]. <http://www.chinanews.com/edu/2012/05-16/3892865.shtml>2012-5-16.

<sup>②</sup>解秀玉. (2006) 包头轻工职业技术学院教师工作满意度研究. 天津大学硕士学位论文. 88-91.

<sup>③</sup>Sewpersadh, U., Lingah, T., & Govender, P. (2016). Job satisfaction among occupational therapists.

### 2.3.5 中介变量：工作满意度的论证研究

Kenny 和 Baron 于 1986 年提出中间变量是能够解释自变量和因变量的关系，也就是自变量通过中间变量能影响到因变量，中间变量是一个变量“为什么”引起结果变量或者中间变量是一个变量“怎样”引起结果变量。

对于职业认同和工作满意度之间的关系，学术界还存在较大的争议。究竟是组织承诺强化了工作满意度，还是工作满意度正向影响组织承诺，不同学者在研究中得出了不同的结论。张增田和刘勇（2016）认为，在一个组织中，大多数情况下人们要有足够的满意度才能在组织中努力工作，否则，人们可能会选择离职，或者在工作中表现懈怠、散漫。如果人们对于现有的工作比较满意，就会表现出较高的职业卷入度暨较高的组织承诺。朱丛书和徐富明（2005）在研究我国中小学教师职业承诺与工作满意度的过程中，依据 Meyer 和的职业承诺三维度理论，发现中小学教师的工作满意度正向影响着中小学教师的情感承诺和规范承诺，而工作满意度则负向影响着中小学教师的继续承诺。

组织承诺的形成一方面来源于员工对职业本身的认知和情感体验，另一方面来源于所从事职业在实际工作中对员工所得到的回报和反馈。也就是说，在一个组织当中，如果员工能获得较好的职业成长，站在更高的职业发展平台，实现其职业理想，就会产生出强大的内在工作动力，提高工作满意度，进而会形成较高的组织承诺。

## 2.4 组织承诺的研究综述

本节主要对组织承诺相关方面的研究进行归纳总结，涉及其含义、结构等方面，并对教师的组织承诺进行分析。

### 2.4.1 组织承诺的定义

组织承诺是个人对所属组的目标和价值观的认同和信任，以及由此带来的积极情感体验，是一种重要的员工态度变量，对工作绩效产生重要的影响。对组织的承诺也被翻译为“对组织的忠诚”、“组织的归属感”等（金春美，2010）<sup>①</sup>。这项研究是由美国社会学家贝谢尔发起的。贝谢尔把承诺定义为一种倾向，即活动认可。其指出，组织承诺具有一定的心理特性，员工需要留在组织中，因为他们对本组织的投资增加，反映了员工与本组织之间的心理合同。在此之后，有组织的承诺开始受到关注，各种研究人员提出了对来自各个角度的有组织承诺的自身意

<sup>①</sup>金春美. (2010) 工作满意度的研究综述. 现代经济信息. 16 (8),54-61.

见。

组织承诺是个人愿意留在组织后继续工作，并在权衡组织中的福利和离开本组织的费用后继续工作。组织承诺属于一种个人表现出的态度，这些态度或方向联系并将他或她的身份纳入组织对于组织承诺，其中涉及到一定的成本，具有一定的因果性（李飞，2011）<sup>①</sup>。有学者表明，组织的信徒在情感上忠于组织的目标和价值观，忠于他的相关目标和价值角色，并将组织承诺视为忠于组织，而不是纯粹的工具（李洁等，2012）<sup>②</sup>。组织承诺主要能形成一种约束，用以对组织成员进行规范，确保相关行为能够符合组织的要求。从心理上来讲，组织承诺和员工自身的目标之间趋于一致。

对于员工，良好的组织承诺显示了员工内心的意愿，对于企业而言至关重要，投资组织的意愿把它放在心里，和理解的思想留在组织。组织承诺作为组织的成员，这个组织的目标和价值观，价值观和信仰，并希望他们包含在组织，在他们心中，并了解组织。

## 2.4.2 组织承诺的结构

### （1）单维结构

有学者表示，承诺是属于心理层面的事物，具有一定的情感属性。员工不想离开该组织，而不是因为他们花了太多时间，金钱和劳动力，或担心失去养老金和其他付款，而是因为他们对组织具有高度的情感依赖（理查德等，2004）<sup>③</sup>。将承诺定义为“个人承诺和对组织的认可程度”，其中包括三个部分：对本组织的目标的强烈信仰和接受，强烈希望为组织发挥作用，以及维护组成员关系的强烈愿望。此外，建立组织承诺问卷用于评估。

员工对组织的承诺是基于个人责任感，这实际上是“内在的行为准则”。这是因为家庭教育、学校教育以及社会的一部分群体规范逐渐内部化，影响到员工对组织的承诺。

在这些研究中，承诺的定义不同，但可以认为，承诺是单一的结构，只有组织承诺的一个侧面从不同的角度得到了明确。

### （2）二维结构

1984年，迈耶将贝克的承诺命名为“持续承诺”，将布坎南和波特的承诺命名为“感情承诺”，提出了组织承诺的二维模型。其中，感情上的承诺是指组织的

<sup>①</sup>李飞. (2011) 引领与自主：学校变革中的教师领导与管理. 华东师范大学硕士学位论文. 63-81.

<sup>②</sup>李洁, & 吕康银, (2012) 熊顺朝. 职业成长、工作满意度和离职倾向关系的实证研究. 经济视角. 23 (1):15-17.

<sup>③</sup>理查德 L·达夫特, & 雷蒙德·A·(2004) 诺伊...组织行为学...北京：机械工业出版社. 58-62.

成员参加组织，参加组织的社会性交流的程度（吕莉，2005）<sup>①</sup>。这是个人对组织的感情，也是积极的心理倾向。员工留在组织的理由不是物质上的利益，而是感情上的利益。持续承诺是指员工为了不失去自己的立场，不要失去多年投资所获得的收益，必须保持组织内的承诺，这一承诺是基于经济原则。研究发现，各尺度评价的内容与情绪承诺尺度有较高的一致性，持续承诺尺度评价的内容与以前的尺度有明显的差异（Sibbald 等，2019）<sup>②</sup>。该结果间接确认了从业人员的组织性承诺既不是贝克的“工具性承诺”，也不是波特等人的“感情性依存”，而是至少两种形态的承诺。

### （3）三维结构

有研究修改了承诺的二维结构。社会学家维纳重视规范的想法被组织性承诺的构造所吸收，形成了组织性承诺的三维构造，即感情性承诺、持续性承诺、规范性承诺。规范承诺是指由于被一般的社会行为规范所束缚，感到有义务为组织工作的员工的承诺（马克斯等，2001）<sup>③</sup>。有学者将其整合到情绪承诺，持续承诺和规范承诺的三维尺度中，并使用它们来衡量或评估员工是否留在组织中，因为他们想要感受他们的情绪，需要继续，或者他们认为自己应该如此规范（孟小红，2019）<sup>④</sup>。

三维组织承诺模型的收敛性和识别性不太好，研究表明三维间存在相关性高的问题和概念的重复。持续的承诺可以进一步细分为两个维度：缺乏机会和个人损失（米浩铭等，2018）<sup>⑤</sup>。

### （4）四维结构

有学者提出了一个二维的理论承诺，情感承诺和持续承诺的为基础。其认为，情感承诺属于一种心理状态层面的承诺，与个体自身的情感状态变化有着密切联系（潘小莉，2005）<sup>⑥</sup>。

有学者认为组织承诺存在着多种类型，涉及到心理层面、物资层面等，不同方面的承诺所产生的作用也存在一定的差异（彭杰，2011）<sup>⑦</sup>。

有学者表示，对于连续承诺，具有一定的成本性，而且会受到多种因素的限制。承诺的累积成本指的是承诺审查建立人们的长期使用网络，是指承诺太多的

<sup>①</sup>吕莉. (2005) 高校教师工作倦怠与工作满意度和社会支持的关系研究. 华中科技大学硕士学位论文. 77-83.

<sup>②</sup>Sibbald, B., Bojke, C., & Gravelle, H. (2019). National survey of job satisfaction and retirement intentions among general practitioners in England. *BMJ (Clinical research ed.)*, 2003 年 326 卷 7379 期(7379), 22 页.

<sup>③</sup>马克斯·范梅南. (2001) 教学机智——教育智慧的意蕴(李树英译). 北京: 教育科学出版社. 26-31.

<sup>④</sup>孟小红. (2019) 农村特岗教师职业认同与工作满意度相关研究[J]. 南阳师范学院学报, 18(03):54-58.

<sup>⑤</sup>米浩铭, & 陈晶. (2018) 高职院校青年教师组织承诺与工作满意度关系研究[J]. 才智, 000(005):154,156.

<sup>⑥</sup>潘小莉. (2005) 高等职业技术学院教师工作满意度调查研究[D]. 西北师范大学硕士学位论文. 48-53.

<sup>⑦</sup>彭杰. (2011) 内蒙古地区高职院校教师工作满意度研究. 内蒙古师范大学硕士学位论文. 87-93.

时间和劳力。选择限制承诺是指承诺，如果没有许多选项，如果有更好的选择，它会离开（钱波，2010）<sup>①</sup>。

#### （5）五维结构

自 1990 年代以来，中国学者致力于研究组织承诺。有学者表示，在不同的环境下，组织承诺也有着不同的特性，其组成要素也存在一定的差异。从实际的组织承诺来看，主要涉及经济、情感等方面，这些承诺对于企业员工而言，会产生多方面的影响。很多研究验证了五维结构形式，对组织承诺进行了更为细致的划分，并形成了多种理论（时巨涛，2003）<sup>②</sup>。从现实看，组织承诺的影响因素在各项研究中不断增多，各方面的理论与实践研究也有所深入。

然而，由于组织承诺概念的复杂性，不同的研究人员具有不同的观点，不同的研究重点和不同的方面。因此，其结构的划分将不可避免地具有一定程度的重叠甚至遗漏。实际上，既不必要也不能够追求绝对完整的结构尺寸模型而没有重叠。只要拟议的结构模型可以解释员工的行为或满足研究的需要，它可以被认为是一个很好的模型。

### 2.4.3 组织承诺的影响因素

组织承诺存在着多种要素，涉及到个体自身的基础信息、自身的特征、心理状态、工作特征、工作困境等，不同的要素都会对个体的组织承诺造成一定的影响。但是在实际中，对于员工，很多企业都不注重员工各方面的情况，所给予的薪酬、福利等有所不足，继而影响到员工自身的工作积极性，这并不利于员工做出有益于企业的承诺。所以，这就需要企业加以重视。

对于组织承诺的影响因素，则涉及到多个方面，包括个人动机、个人满意度、薪酬绩效等，各要素对个体组织承诺的影响程度有所不同。在这种条件下，也进一步丰富了组织承诺的内涵。从相关的研究来看，学者们逐步从研究组织承诺本身转变为对其影响因素的研究（孙蓓雄，2012）<sup>③</sup>。

有学者构建了组织承诺的模型，选取了社会文化变量，分析了该变量对组织承诺所能产生的影响（汤国杰，2009）<sup>④</sup>。在该模型体系中，涉及到了基本的判断体系和归因体系。对于员工而言，在判断组织承诺程度的情况下，大都只能与相关的标准来进行对比，获取所需要的结果。

<sup>①</sup>钱波. (2010) HD 科研院知识型员工激励机制研究. 中央财经大学硕士学位论文. 115-119.

<sup>②</sup>时巨涛. (2003) 组织行为学. 石油工业出版社, 87 - 88.

<sup>③</sup>孙蓓雄. (2012) “双师型”背景下的高职院校青年教师培养机制研究. 黑龙江高教研究, 30(2). 36-44.

<sup>④</sup>汤国杰, (2009) 普通高校体育教师职业认同理论模型构建与实证研究[J]北京体育大学学报, 20(3). 38-44.

组织承诺的影响因素一直是研究的焦点。通过近年来的整体研究结果，可以得出影响组织承诺的主要因素有：个人特征、环境特征等。其中个人层面大都是心理状态的要素起作用（王建平，2002）<sup>①</sup>。有学者进行了人口学分析，通过实证的方式来验证各要素对员工组织承诺所造成的影响（王玲，2018）<sup>②</sup>。整体而言，对于组织承诺，个体的各项要素有着较大的影响。有学者指出，员工工作主动性和组织承诺之间有着密切联系。不好的工作状态会影响到员工自身的情绪，继而出现工作懈怠。如果能够解决好员工的情绪问题，给予良好的组织承诺，这对于提高员工的满意度具有重要作用，继而更好留住员工（魏淑华，2008）<sup>③</sup>。

从个人层面来看，主要涉及到各种基础信息，这些要素与组织承诺之间有着密切的联系。教育水平与组织承诺之间存在负相关关系。有学者表示，很多的个人要素都会影响到员工的组织承诺，包括学历、晋升情况等，这就要求企业要密切关注员工的各种情况。结果各变量与组织承诺的关系并不一致，但总体上看，个人变量对组织承诺的影响是毋庸置疑的。

从工作情况来看，影响员工组织承诺的要素主要涉及工作难度、工作满意度等。也就是说员工越主动工作，组织承诺的成员就越高。然而，一些研究表明，组织承诺和家庭工作的频率呈负相关。

有学者表示，如果企业的薪酬体系合理，能够让员工产生一定的情感认可，继而愿意主动工作（吴明隆，2010）<sup>④</sup>。有学者则从组织层面着手，对组织的管理情况、文化情况、制度情况等做出了分析，并探究了这些要素与组织承诺之间的联系。还有学者从认同层面出发，认为当企业有着良好的文化时，能够较好吸引员工的认可，继而获取较高的组织承诺水平。由此可见，要想发挥出组织承诺的正向效果，企业需要从多方面加以改善，除了企业自身的制度体系、文化氛围外，还需要注重员工的相关情况。

#### 2.4.4 教师组织承诺研究

有研究表明，如果教师的工作积极性不高，就会对其工作效率造成较大的影响，这并不利于教师自身的长远发展，甚至会导致他们离开教育行业。研究还发现，高中老师的状态会让学校工作很努力，很自豪（吴明隆，2010）<sup>⑤</sup>。因此，关注教师的组织承诺，提高教师的组织承诺水平十分重要。在过去的十年左右，国

<sup>①</sup>王建平，（2002）等译. 北京：中国轻工业出版社，224. 98-114.

<sup>②</sup>王玲.（2018）高职院校青年教师工作满意度与组织承诺关系研究[J]. 浙江工商职业技术学院学报. 13 (9),36-45.

<sup>③</sup>魏淑华，（2008）教师职业认同研究.西南师大博士学位论文.85-94.

<sup>④</sup>吴明隆.（2010）问卷统计分析实务——SPSS 操作与应用.重庆出版社，173-183.

<sup>⑤</sup>吴明隆.（2010）问卷统计分析实务——SPSS 操作与应用.重庆出版社，204-217.

外开始关注教师的组织承诺我们意识到,在教育组织中,教师的人力资源比任何其他资源都重要。因此,教师的工作满意度、组织承诺和心理契约等态度直接影响教育的效果。其中,组织承诺可以预测离职的努力程度和意向。在小学,如果教师给予了学生一定的承诺,能够较好帮助学生取得较好的成绩(吴明隆,2010)<sup>①</sup>。有学者表示,在实际的教育过程中,承诺会影响到多方面的情况。有学者研究发现,对于教师,如果能够给予较高等度的组织承诺,能够让教师更为努力的工作(吴明隆,2010)<sup>②</sup>。

### (二) 港台地区对教师组织承诺的研究

近年来,香港和台湾对教师的组织承诺进行了大量的研究,主要集中在小学教师的组织承诺上。大量硕士、博士学位论文涉及教师的组织承诺,涉及的研究领域很广。

(1)定义教师组织承诺主要采用波特对组织识别、工作的角度来看,并保持这一趋势。

(2)相关因素研究教师的组织承诺,我们主要讨论了依赖于因变量和组织承诺之间的关系。

(3)性别、年龄、教育程度、婚姻状况,学校规模和位置之间的弱相关,表明还有其他变量影响教师组织承诺。

(4)学校组织气氛是开放的。根据不同的领导风格,校长给予教师一定的发展机会,能够改变教师自身的情绪,并创设出相应的组织文化,促进教师满意度的提升。

(5)内部控制信念和外部控制的信念会影响组织成员的行为。内部控制观念的教师组织承诺显著高于外部控制教师的信念。

(6)较高的工作满意度,不同教学阶段的工作经验,并且愿意工作的意愿将帮助教师提高他们的组织承诺。

(7)教师组织承诺的三个维度没有显著差异(组织识别、努力工作和愿意继续倾向)。

### (三) 中国教师组织承诺的相关研究

目前,对教师组织承诺结构的研究有两个理论基础。

一是基于国外组织承诺的三维结构;二是分析不同条件下教师的组织承诺。有研究根据北京、辽宁、内蒙古、广东等地 131 所民办中小学的统计结果,对访谈数据和民办中小学名师进行了分析,得出了我国民办小学教师组织承诺的特点

<sup>①</sup>吴明隆.(2010) 问卷统计分析实务——SPSS 操作与应用.重庆出版社, 208-232.

<sup>②</sup>吴明隆.(2011) 问卷统计分析实务——SPSS 操作与应用.重庆出版社, 231-248.

(肖川, 2010)<sup>①</sup>: (1) 民办小学教师的组织承诺涉及多个层面, 包括情感、经济等方面的承诺。(2) 影响民办学校教师组织承诺的唯一个人因素是教育教学。很多因素之间都有着密切的联系, 对于学历, 学历越高, 承诺水平越低。如果教学经验较多, 那么则体现出一定的正向联系。(3) 教师对学校的良好印象是建立在合同关系和经营者的经济回报之间的高度承诺基础上的。良好的人际关系、老年保健和医疗保健是维持保健的承诺。

有学者认为, 中小学领导者的自我监控、组织承诺与工作满意度相关。研究结果显示, 学校领导的自我监控与组织承诺、情感承诺与规范承诺(谢赛等, 2019)<sup>②</sup>。中小学领导自我监控被认为是组织承诺、规范承诺和情感承诺的预测。

## 2.5 职业成长机会

### 2.5.1 职业成长机会的内涵

职业成长机会是个人职业成长和发展的感知机会。在这方面, 主要包括具有挑战性的责任和丰富的相关经验和技能。随着无边界职业时代的到来, 员工的职业发展意识逐渐增强, 对员工的利益起着主导作用。

有研究将敬业定义为与工作角色相关的结构, 这意味着员工适应工作角色, 并在工作环境中独立、完全表达自己。作为公司向雇员提供的重要资源, 职业增长机会代表了公司的关注和对员工利益的支持(辛景, 2007)<sup>③</sup>。社会交换理论指出, 员工在感知到企业提供的利益时, 会在交换中表现出积极的工作态度和行为, 提升职业素质, 从而实现与企业互利共赢的过程。

对于教师具有较强的职业意识, 在大多数情况下, 他们有自己的职业, 自己的工作和工作环境, 因此成为在组织环境中的职业发展机会和成长威胁的敏感。在组织内部发现和把握职业发展机会(徐飞, 2011)<sup>④</sup>。通过充分利用现有组织的职业发展机会, 有利于教师的职业发展目标的实现和相互适应的主观自我和客观世界之间实现。员工的职业发展机遇的认识, 对组织的承诺显著积极的影响。此外, 在组织行为学领域, 中国外许多研究已证实, 增加员工对组织的承诺, 可以帮助减少员工离开的倾向(许燕, 2009)<sup>⑤</sup>。

<sup>①</sup>肖川. (2010) 教师的幸福人生与专业成长. 青年教师, 12(4).108-117.

<sup>②</sup>谢赛, 颜文丽, &何海丽. (2019) 英语实习师范生自我效能感、职业认同与工作满意度的关系——以“新师范”背景下广州地区师范生为例[J]. 集美大学学报(教育科学版), 20(06):7-15.

<sup>③</sup>辛景. (2007) 教师专业成长研究综述. 当代教育论坛, 182(6),82-89.

<sup>④</sup>徐飞. (2011) 高职教师工作满意度研究——以湖南长沙四所高职院校为例[D].湖南师范大学硕士学位论文.103-115.

<sup>⑤</sup>许燕. (2009) 人格心理学. 北京: 北京师范大学出版社, 493-495.

目前,学术界职业生长机会的研究主要侧重于讨论其影响机制。通常采用以下两种型号:

首先,职业生长机会被用作解释性变量,以探索他们的工作意义,组织承诺和组织的支持机制,并打算离开。

其次,将职业生长机会作为一个调节变量,以检查相关变量之间的调节机制。例如,职业生长机会的积极调整是自我引起的职业取向和就业可能性之间的关系,以及无意识的职业定位与周转意图之间的关系(阎海燕,2007)<sup>①</sup>;职业生长机会积极规范知识工作者的心理资本和职业认同的关系(于慧慧,2006)<sup>②</sup>。在职业成长机会的研究中,以职业成长机会为自变量的结果变量的主要效应研究很多。虽然已经取得了丰富的研究成果,但对调节变量的研究相对较少。从理论上讲,员工过度劳累的发生不仅是个人因素,还取决于外部的激励因素。

本组织提供的职业发展机会可能会增加组织与个人利益之间的相互依存,职业生长机会与职业承诺之间的互动可以预测离开本组织的意图,当感知到缺乏职业发展机会时,职业承诺较高的员工会考虑离开组织(郁菁,2009)<sup>③</sup>。本文认为,具有新职业取向的个体往往表现出较高的职业承诺,但职业成长机会正调节着工作满意度与组织承诺之间的关系,即当职业成长机会高时,具有较高职业认同和工作满意度的教师会有较高的组织承诺。

### 2.5.2 职业成长机会的测量

到目前为止,由于职业生长机会概念没有一致的定义,因此各种学者根据研究需求定义和测量。尽管如此,不同的学者选择了一定程度的规模来衡量职业增长机会。外国学者使用的尺度来衡量职业增长机会主要基于 Bedeian 等人开发的两项和 Kim 等人开发的三项,Porter LW 等人开发的三个项目是代表性的。中国学者使用四题项,三题项来衡量职业增长机会(袁贵仁,2012)<sup>④</sup>。详细信息如表 2.2 所示。

考虑到本文研究的目的和需要,笔者决定采用张勉、张德的三个题项的职业成长机会量表。

<sup>①</sup>阎海燕.(2007)中学教师职业倦怠、工作满意度现状及其关系[D]. 山东师范大学硕士学位论文. 85-91.

<sup>②</sup>于慧慧.(2006)学青年教师职业认同研究现状.湖南师范大学硕士学位论文.236-241.

<sup>③</sup>郁菁.(2009)重庆高职院校教师工作压力、工作满意度与职业倦怠的关系研究.重庆大学硕士学位论文.28-36.

<sup>④</sup>袁贵仁.(2012)推动职业教育在新的起点上科学发展[EB/OL],  
<http://www.fjjyxx.com/article/ldnew/201012/367221.html>, 2012-04-09.

表 2.2 职业成长机会量表总结

作者	变量名称	指标
Bedeian 等人 (1991)	职业成长机会 Career growth opportunity	1.我感觉我目前的工作是职业目标实现的基础 2.我目前的工作与我的整个职业生涯的成长与发展相关
Kim 等人 (1996)	职业成长 Professional growth	1.我在单位的发展路径很明确 2.在目前的单位工作能实现我的奋斗目标 3.单位为我提供了在工作上自我提高的机会
Porter LW 等人 (1998)	职业成长机会 Career growth opportunity	1.提供有意义令人感兴趣的富有挑战性的工作; 2.单位能够持续提供有利于职业发展的工作 3.给予员工更大的工作自主权等机会如教育、培训等;
苏文胜 (2010)国外核心期刊	职业发展机会	1.我的单位支持我长期的事业发展 2.从长远来说, 我的单位有利于实现我的职业目标 3.我们单位采取步骤, 确保最大化我的职业潜力 4.我的单位给我提供了机会, 以实现我的事业目标
叶仁荪 (2005)	职业成长机会	1.我的主管会替我设定具有挑战性的目标; 2.我在单位的发展路径很明确; 3.在单位, 我能凭借自己的能力得到提升; 4.在目前的单位工作能实现我的奋斗目标
张勉等人 (2007)	职业成长机会	1.本单位为我提供了跟上与工作有关的新动向的机会 2.本单位没有为我提供学习新知识或提高专业技能的机会 3.本单位为我提供了在工作上自我提高的机会

### 2.5.3 职业成长机会的相关研究

有学者通过经验研究发现, 监督员与员工之间的关系显著影响员工的职业发展机会和促进决策(张继培, 2008)<sup>①</sup>。下属和他们的直接上司之间的关系显著影响组织中员工的发展, 政治观和教育水平是决定其职业发展机会的重要因素, 其人力资本与就业质量成正比。

职业承诺在职业生长机会和营业额的关系中发挥着重要作用, 对于具有高职业承诺的员工, 职业生长机会显著影响他们的营业额产生巨大的影响;对于职业生涯低廉承诺的员工, 职业生长机会对他们的意图具有显著的积极影响(云龙, 2006)<sup>②</sup>。因此, 他们认为缺乏职业发展机会会鼓励职业承诺高的人离开组织, 职

<sup>①</sup>张继培. (2008) 国外教师工作满意度的研究综述. 重庆工学院学报 (社会科学版). 20 (3) 58-63.

<sup>②</sup>云龙. (2006) 学校管理人本原理. 上海教育科研, 13(2). 38-42.

业成长机会只调节职业导向和离职意向之间的关系，虽然高低抱负取向的员工离职意向非常显著。

#### 2.5.4 调节变量：职业成长机会的论证研究

Kenny 和 Baron 于 1986 年提出影响自变量与因变量的关系强度和关系方向的变量叫做调节变量，一个变量的影响效应直接取决于另一个变量的水平，调节变量是一个变量“什么时候”能引起结果变量，或者是说调节变量是一个变量“对于谁”引起结果变量。

黄静雅和赵守盈（2009）认为在检验调节变量时多使用分层回归技术，进行研究假设之前，必须有定义明确的理论证明某因变量与自变量之间存在调节效应，并且两个连续变量之间的相互作用存在种模式：加强交互作用模式,缓冲交互作用,反向交互作用。另外，对于一个分类变量和一个连续变量,建立假设时必须要有理论证明自变量只与其中一类因变量存在正相关。最后，当交互作用不存在线性关系时，简单的积项并不能验证其效应。张勉、张德(2006)在质化研究的基础上，职业成长机会作为调节变量引入 Price-mueller 离职模型，实证研究的结果发现：在控制已有外生变量的情况下，职业成长机会与离职意向显著负相关，承诺倾向和离职意向显著正相关，显著地增加了对离职意向的解释效力。



## 第三章 理论基础与研究假设

### 3.1 理论基础

#### 3.1.1 双因素理论

Herzberg (1959)<sup>①</sup>提出双因素理论,该理论认为对组织中员工工作行为有引导的因素主要有保健因素和激励因素两类,这两类因素独立存在,并且是在不同的方向上引导着员工的态度和行为。保健因素主要是指会引起员工工作不满情绪的因素,对保健因素的改善能减缓员工的不满情绪,甚至消除不满情绪,但这类因素的改善不能激发员工工作的主动性和积极性。保健因素主要包含单位政策制度、领导管理、薪资、安全的工作环境和人际关系等。由于这些因素主要是起维持工作作用和预防性的,所以有时会被称为“维持因素”;激励因素主要是指那些能触发员工满意度提升的因素,这些因素的改善才能对员工有较大的激励作用,才能调动员工工作的主动性和积极性,从而提高工作效能。

#### 3.1.2 期望理论

Vroom (1964)<sup>②</sup>认为个体的行为是对系列预期的一种判断后的选择,即个体的行为是期望得到某种结果(包含得到或避开),这就是期望理论的主要内容。个体行为的活动强度和个体对行为结果的期望程度相关,以及行为结果对自身的吸引力程度相关。期望理论主要是要解决个体期望程度和目标价值两类问题。所以,Vroom认为:个体动机=效价\*期望,效价是指个体对结果的喜好程度,期望则指某特定的行动将可达成的特定结果的机率。所以,当个体受到组织激励后会提高工作效率,主要是个体预期到:努力工作能促进他达到某种需要的满足。它反映了人的行为的心理机制,对分析管理和激励措施是相当有效的,但也有学者认为该理论高估了人的认知水平。

#### 3.1.3 社会交换理论

社会交换理论(Social Exchange Theory)是社会心理学理论,也被叫做行为主义社会心理学理论,是1960年后由美国学者提出后并被广泛应用的。彼此“互惠”是社会交换理论的核心精神,理论指出人的行为是会被为个体带来奖励(或激励)的交换行为所影响的,理论也认为人们的社会关系也是一种交换关系。社会交换

<sup>①</sup>弗雷德里克·赫茨伯格.《工作的激励因素》[M]世界出版社.1959年.83-96.

<sup>②</sup>Vroom.《工作与激励》[M].1964.24-38.

理论作为一种社会学方法通常用来阐述员工承诺的形成与多重承诺的形成机理。组织行为学领域将社会交换理论视为理解员工与组织关系的理论基础，可以将员工与组织视为交换的双方，当一方给予另一方“积极的对待”，接收方将对给予的一方产生较高水平的承诺。

### 3.2 研究方法

本文的研究方法如下：

#### (1) 文献法

从各学术网站中搜集与课题密切相关的文献资料，筛选出有用的信息，并进行归纳总结，以便为本文的研究提供依据。按“职业认同”、“组织承诺”、“工作满意度”等关键词进行搜索，对获取的文献进行整理，以便为本文所提出的各项观点提供佐证。

#### (2) 实证分析法

本文选取职业认同、工作满意度、组织承诺和职业成长机会，通过实证分析的方式，来探讨各变量之间的关系，并对研究结果展开探讨，进一步明确高职院校教师自身的行为特征、心理特征，以期为高职院校的教师管理提供借鉴。

### 3.3 模型分析

本文中各个变量的关系模型如下图所示。

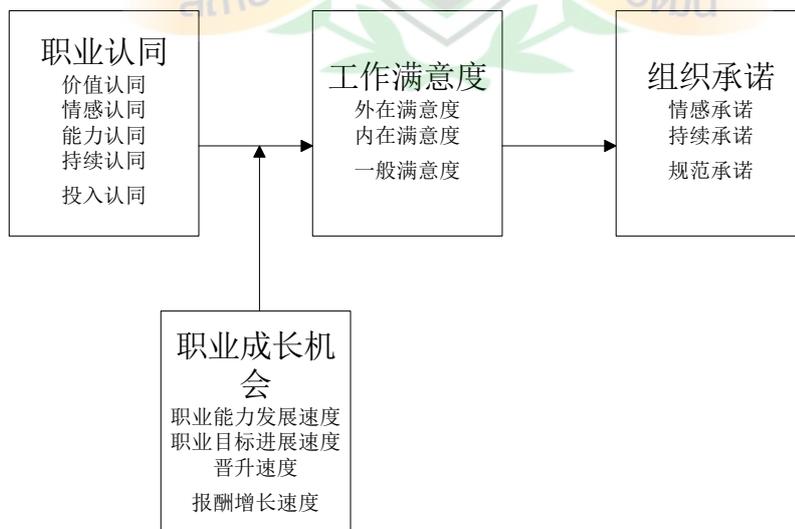


图 3.1 理论模型

## 3.4 研究假设

### 3.4.1 职业认同与工作满意度的关系假设

根据相关分析,职业认知度和对工作的满意度之间有显著的正相关关系。职业感情和工作满意度的各因素呈显著性正相关(张勉,2010)<sup>①</sup>。教师的职业经验越积极,对工作的满意度就越高。职业价值观和工作满意度的各种因素显示了显著的正相关。教师的职业价值观越明确、越深刻,对工作的满意度就越高。职业意识与福利报酬满足度、工作满足度、人际关系满足度显示出显著的正相关关系,对职业地位、性质、责任、意义的理解明确而深刻,高中教师对福利报酬、工作本身、人际关系表示满足,职业技能和工作满意度呈显著正相关。对职业的期待与对工作的满足度以及对福利的满足度有显著的正相关。职业欲望与对工作的满意度和对职场环境的满意度呈正相关。因此,提出以下假设:

H1: 职业认同对工作满意度具有正向影响

### 3.4.2 工作满意度与组织承诺的关系假设

工作满意度是指员工对自己的工作是否普遍满意。根据以往的研究结果,本研究将工作满意度分为三个因素:内在满意度、外在满意度和总体满意度。内在满足感包括接触不同事物的机会、充分发挥自己的能力、运用自己的判断力、引导他人工作、为他人工作等(苏文胜,2007)<sup>②</sup>。总体满意度本研究认为,对于贵州省高职院校来说,职称评定的结果直接影响到组织对教师工作热情和生活归属感的承诺。所以职称越高的人,发挥自己能力的机会越多,充分利用自己的能力,利用自己的判断机会,工作满意度也就越高。因此,提出以下假设:

H2: 工作满意度对组织承诺具有正向影响。

### 3.4.3 职业认同与组织承诺的关系假设

身份的概念形成社会认同理论认为,个人可以根据他们的性别,宗教信仰,职业和组织同时属于多个社会团体。在一个组织中,个人具有复杂的群体特征,个人可以同时属于多个组,因此可以认为组有多个身份。可以从这一点推断,专业团体将根据他们的社交场合产生各种身份,这些身份相互连接并相互影响。从社会角色理论分析,社会角色是一系列规范和行为的权利和义务模式,与人民的某种社会地位和身份一致。因此,基于上述理论分析,可以得出结论,专业人员可

<sup>①</sup>张勉, &张德,(2010) 企业雇员离职意向的影响因素:对一些新变量的量化研究.管理评论.20(3)56-74.

<sup>②</sup>苏文胜(2007).基于组织支持感知的事业单位组织承诺研究, 软科学.18(4)77-81.

以识别其组织和职业，两者之间会有相互影响。根据高校教师专业素质的要求，在进入大学之前，个人教师必须获得专业学位，同时有一定的专业技能，澄清教师的专业意图，并获得教师专业资格（张勉等，2003）<sup>①</sup>。因此，可以推断，大学教师专业发展在组织承诺的形成之前，对组织承诺产生了影响。对于大学教师来说，老师的身份越强，他们所需的需要和渴望为组织提供的专业发展的机会、资源和平台，以及他们依赖学校作为一个组织的机会、资源和平台，这些肯定会影响个人教师对学校的看法。相关研究还证明了如果教师的职业认同强劲，它将阻碍教师的周转趋势，教师的职业认同更为与留下工作场所的意愿和离开职业意愿的工作压力与愿意呈负相关。与此同时，工作压力水平和离开的趋势将对个人组织承诺产生重要影响，这表明教师的职业认同的实力将影响其对本组织的识别的力量。具有更高职业认同和更高职业标题的教师比职业认同较低和较低的专业头衔的教师获得更多，因为他们的继续承诺更加清晰。

对于高校而言，要想提高教师的职业认同，让其能够主动的工作，保持积极的教学情感，在自身的岗位上充分发挥作用，就必须为教师创造良好的工作环境，给予其较高等度的组织承诺，在薪酬、晋升机会等方面充分考虑教师的需求（曾汶婷，2019）<sup>②</sup>。很多教师在长期的教育工作中都容易出现职业倦怠的情况，这种情况无非是工作负荷大、薪酬不合理等因素，导致教师自身的工作积极性不高，不愿意付出自身的努力，很多学校并未考虑到这点，仍然存在工作环境不良、薪酬制度不合理等情况，所给予的组织承诺也并不能满足教师的需求，这就难以让教师产生较高的职业认同，而且留在岗位的机率也会降低。教师的职业认同受到多种因素的影响，既有自身工作的因素，也有学校的一些因素，所以作为学校，应该考虑到各方面的情况，明确各种影响教师职业认同的因素，来采取适宜的措施，为教师创造一个良好的工作环境，这样才能更好推动教育工作的开展，让教师能够更好投入到自身的工作中，这对于教师的长远发展也有着重要作用。

对于高校教师来说，工作自主性高，工作富有挑战性和创新性，整体离职率低。当个别教师有较高的职业认同感时，同时组织可以提供必要的资源和平台，创造一定的工作环境和条件，如教学和研究资源，工作团队和良好的组织环境。教师可以实现个人职业发展目标和专业野心，教师的归属感和识别本组织将进一步加强。为此，本研究提出假设：

**H3：职业认同与组织承诺具有正向影响。**

---

<sup>①</sup>张勉，张德，&李树苗，（2003）IT 企业技术员工离职意图路径模型实证研究[J].南开管理评论，1(4):12-20.

<sup>②</sup>曾汶婷.（2019）中小学教师专业自主权对工作满意度的影响——职业认同的中介作用. 中小学心理健康教育，397(14):15-19.

### 3.4.4 工作满意度与的中介作用

根据以上研究，我们可以发现高校教师的职业认同、工作满意度和组织承诺行为之间存在着重要的关系。通过研究任意两个变量，我们可以认为工作满意度可能是职业认同和组织承诺行为之间的桥梁和纽带，即工作满意度起中介作用。工作满意度的中介作用得到了理论的支持，并得到了一些实证研究的验证。因此，我们以大学教师为研究对象，根据以上分析，提出如下假设：

H4：高校教师工作满意度在职业认同与组织承诺之间起中介作用。

### 3.4.5 职业成长机会的调节作用

职业发展机会与组织支持感呈正相关。通过对国有企业员工的调查，有学者发现，职业发展通过员工的工作满意度和组织承诺产生积极的影响。

教师的教学、科学研究和社会服务的成就与贡献等，也会影响工资和教师的专业发展。与此同时，作为教师的基本系统管理，肩负着优化教师结构，支持人员规划和发展的功能，欧洲和美国学者普遍认为，教师的专业发展机会，促进和任命的内部事务的学院和大学，所以他们的研究多集中在具体的实际问题（曾孝生，2009）<sup>①</sup>。美国著名的教育家菲利普通过比较分析世界上 28 个国家，影响大学教师工资包括工作水平、资格条件、教育、出版等，他们的工作满意度也较高，高的人工作满意度对组织承诺有更具体的绩效。因此，根据前人的研究结论和成果，本文做出如下假设：

H5 职业成长机会在工作满意度与组织承诺中起调节作用。

表 3.1 本研究理论假设

假设	内容
H1	职业认同对工作满意度具有正向影响。
H2	工作满意度对组织承诺具有正向影响。
H3	职业认同对组织承诺具有正向影响。
H4	工作满意度在职业认同与组织承诺中起中介作用。
H5	职业成长机会在工作满意度与组织承诺中起调节作用。

<sup>①</sup>曾孝生. (2009) WZ 集团公司薪酬体系改革研究. 中山大学硕士学位论文. 124-136.

## 第四章 研究设计

### 4.1 研究方法

#### (1) 文献法

按照“职业认同”、“组织承诺”、“工作满意度”、“职业成长机会”等关键词，来搜索与本文密切相关的文献资料，筛选出有用的信息，并进行归纳总结，继而明确本文的研究方向，以便为本文的研究提供依据。

#### (2) 问卷调查法

本文主要运用了职业认同量表、组织承诺量表、工作满意度量表、职业成长机会量表，来调查贵州 TR 两所高职院校的在职教师，了解相关情况，继而为各变量之间的分析提供依据。

#### (3) 中介效应检验方法

检验中介效应是否存在，其实就是检验职业认同到工作满意度，工作满意度到组织承诺的路径是否同时具有显著性意义。做中介效应检验的方法目前有四种：逐步回归法；系数乘积检验法；差异系数检验法和 Bootstrapping。严格意义上来说，它们的分析原理都是一致的，检验职业认同到工作满意度路径和工作满意度到组织承诺路径是否同时有意义（通畅）。本文选择逐步回归法，分别检验职业认同到组织承诺，职业认同到工作满意度，工作满意度到组织承诺是否有显著，如果职业认同到工作满意度和工作满意度到组织承诺同时有意义，那么中介效应存在；如果职业认同到组织承诺也有意义，那么就是部分中介，否则就是完全中介。部分中介存在的缺陷容易出现假阳性，因为职业认同到工作满意度的置信度为 95%，而工作满意度到组织承诺的置信度也是 95%，如果不加以控制，判断职业认同和工作满意度之间存在中介效应的置信度将会降低为 95% 的平方，也就是 90.25%，也就意味着这个结论的可靠性降低了。逐步回归法直接用 SPSS 的回归功能就能完成。

### 4.2 测量工具

#### (1) 职业认同量表

本研究选取的教师职业认同量表是由魏淑华（2008）编制的。该量表共有十八个项目，四个维度，分别是职业价值观、角色价值观、职业行为倾向和职业归属感。量表采用 Likert 五点计分法，单选迫选方式，1-5 分别表示“非常不符合”到“非常符合”，得分越高说明教师的职业认同度越高。

## (2) 组织承诺量表

三因素组织承诺问卷，该问卷由 Meyer 和 Allen (1990) 综合前人的研究成果编制而成，对问卷进行因素分析最终得到 18 个项目和 3 个维度。3 个基本的组织承诺维度是：情感承诺、持续承诺和规范承诺。

## (3) 工作满意度量表

明尼苏达工作满意度问卷(Minnesota Satisfaction Questionnaire, 简称 MSQ)。由 Weiss 等人编制而成,对问卷进行因素分析最终得到 20 个项目和 3 个分量表。3 个分量表包括是：内在满意度、外在满意度和一般满意度。通过信度分析得出：MSQ20 道

## (4) 职业成长机会量表

职业成长的测量采用翁清雄和席酉民 (2011) 开发的四维度量表，共 15 个测量条款，其中职业目标进展采用“目前的工作为我提供了较好的机会”等 4 个条款进行测量，职业能力发展采用“目前的工作使我不断掌握新的与工作相关的知识”等 4 个条款进行测量，晋升速度采用“我在目前的公司职务提升速度比较快”等 4 个条款进行测量，报酬增长采用“到目前的公司后我的薪资提升比较快”等 3 个条款。

## 4.3 研究对象与调查

本研究针对贵州 TR 两所高职院校的在职教师进行调查，涵盖中文、数学、艺术、体育、医学、化学、旅游管理、汽车修理等所专业和领域。调查 120 份问卷中，男性比例为 52.5%，而女性比例为 47.5%，学历层次从本科到博士都有。

## 4.4 问卷结果统计

调查对象的基本情况见下表所示：

表 4.1 调查对象的基本情况

类别	构成	人数	百分比 (%)
性别	男	63	52.5
	女	57	47.5
年龄	30 岁以下	14	11.7
	30-40	83	69.2
	40 岁以上	23	19.2

续表 4.1 调查对象的基本情况

教龄	1 年及以下	9	7.5
	1-3 年	74	61.7
	3 年以上	37	30.8
学历	本科及以下	96	80.0
	研究生	24	20.0
月收入	3000 元以下	19	15.8
	3000-5000 元	76	63.3
	5000 元以上	25	20.8

从上表可知，所调查的高职教师中，男性的人数比女性稍多，年龄上大都处于 30-40 岁的范围，教龄大都为 1-3 年范围，学历上大都为本科生，月收入则大都处于 3000-5000 的范围。



## 第五章 数据分析

在具体的调查分析中，本文通过网络平台进行问卷的发放，主要应用职业认同量表、组织承诺量表、工作满意度量表、职业成长机会力量来进行分析。通过各个量表的运用，来探究各变量之间的关系，并分析工作满意度的中介作用和职业成长机会的调节作用，具体如下：

### 5.1 描述性统计

根据数据统计，本次调查 120 份问卷中，男性比例为 52.5%，而女性比例为 47.5%，学历层次从本科到博士都有。因本研究针对贵州 TR 两所高职院校的在职教师进行调查，涵盖中文、数学、艺术、体育、医学、化学、旅游管理、汽车修理等所专业和领域。从表中可以看出，覆盖率比较全面，有利于进行接下来的数据分析。

在变量的差异分析和相关性分析之前，本研究通过 SPSS 软件变量分类、汇总和计算，为了了解每个变量的数据集中趋势和离散程度，为进一步定量分析提供依据。四个主要变量(职业认同、组织承诺、工作满意度、职业成长机会)及其子维度的描述性统计结果如下：

表 5.2 描述性统计结果

变量及维度	样本量	最小值	最大值	均值	标准差
价值认同	120	1.0	4.0	3.17405	1.066391
情感认同	120	1.0	4.0	3.54384	1.02943 0
能力认同	120	1.0	4.0	2.83834	1.013913
持续认同	120	1.0	4.0	3.10599	0.896208
投入认同	120	1.0	4.0	3.14072	0.950022
情感承诺	120	1.0	4.0	3.25572	0.999793
持续承诺	120	1.0	4.0	3.30217	1.0714
规范承诺	120	1.0	4.0	3.30738	0.955645
外在满意度	120	1.0	4.0	3.27018	0.885828
内在满意度	120	1.0	4.0	3.18375	0.90132

续表 5.2 描述性统计结果

一般满意度	120	1.0	4.0	3.09905	0.935812
职业能力发展速度	120	1.0	4.0	3.17405	1.066391
职业目标进展速度	120	1.0	4.0	3.54384	1.02943 0
晋升速度	120	1.0	4.0	2.83834	1.013913
报酬增长速度	120	1.0	4.0	3.10599	0.896208

## 5.2 信效度分析

### 5.2.1 信度分析

运用 SPSS 软件对问卷进行处理分析，得到本研究所采用的问卷信度系数如表 5.2 所示。

表 5.3 各变量信度分析

测量变量	测量系数	Cronbach $\alpha$
职业认同	14	0.913
组织承诺	16	0.904
工作满意度	5	0.948
职业成长机会	6	0.931

由表可以看出，本研究所采用的各个量表以及总体变量的信度系数 Cronbach  $\alpha$  均在 0.9 以上，表明测量量表具有极佳的信度。

### 5.2.2 效度分析

本研究运用 Amos 17.0 软件，采用结构方程模型中的验证性因子分析，来检验调查问卷反映命题与概念的内部结构的程度。即如果测量量表的结果可以较好的反映其理论特征，使得具有良好的效度。

#### (1) 职业认同指标

指标值见表 5.3 所示。

表 5.4 职业认同指标

指标	X2/df	RMSEA	GFI	NFI	IFI	CFI
指标值	1.813	0.045	0.953	0.907	0.902	0.901

从上表可知，职业认同验证性因子分析中的 X2/df 小于 3, RMSEA 小于 0.05,

具有较好的拟合度；各个指标值均在 0.9 以上，具有较好的拟合度。

(2) 组织承诺指标

指标值见表 5.4 所示。

表 5.5 组织承诺指标

指标	X2/df	RMSEA	GFI	NFI	IFI	CFI
指标值	1.746	0.918	0.973	0.972	0.918	0.907

从上表可知，组织承诺验证性因子分析中的 X2/df 小于 3，RMSEA 小于 0.05，具有较好的拟合度；各指标值均在 0.9 以上，具有较好的拟合度。

(3) 工作满意度指标

指标值见表 5.5 所示。

表 5.6 工作满意度指标

指标	X2/df	RMSEA	GFI	NFI	IFI	CFI
指标值	2.764	0.916	0.972	0.915	0.964	0.970

从上表可知，工作满意度验证性因子分析中的 X2/df 小于 3，RMSEA 小于 0.05，具有较好的拟合度；各指标值均在 0.9 以上，具有较好的拟合度。

(3) 职业成长机会指标

指标值见表 5.6 所示。

表 5.7 职业成长机会指标

指标	X2/df	RMSEA	GFI	NFI	IFI	CFI
指标值	1.536	0.924	0.931	0.918	0.952	0.943

从上表可知，职业成长机会验证性因子分析中的 X2/df 小于 3，RMSEA 小于 0.05，具有较好的拟合度；各指标值均在 0.9 以上，具有较好的拟合度。

### 5.3 相关分析

在进一步检验变量之间的因果关系之前，本节使用 SPSS 软件中的皮尔逊双边相关分析方法，和每个变量的维度是初步检查。职业认同、组织承诺、工作满意度和职业发展机会纳入二进制相关测试，并给出了结果。已知的相关系数，相关系数的绝对值在 0 和 1 之间。绝对值是接近 1，两个变量之间的相关性越高，越接

近的相关性为零。详细的皮尔逊分析结果如下表所示:

表 5.8 相关分析结果

		1职业认同	2组织承诺	3工作满意度	4职业成长机会
1	职业认同	1			
2	组织承诺	0.57	1		
3	工作满意度	0.509	0.417	1	
4	职业成长机会	0.754	0.702	0.769	1

从表中可以得知,在 0.01 的双侧检验水平,有职业发展,组织承诺,职业身份和工作满意度的四个主要变量之间的相关性显著。其中,职业成长和感情承诺是显著正相关;职业成长和职业身份之间的显著正相关,职业发展和工作满意度之间存在显著正相关;情感承诺与工作满意度相关,情感承诺和职业身份相关之间的显著正相关,与每个变量之间的相关性之间的显著正相关性进行验证。

所有维度之间的相关性的测试结果是显著,这满足了回归分析的下一步骤的先决条件。由于相关仅测试了两个变量之间的关联程度,就不可能确定的方向和另一个变量的单一变量的影响程度,这样的自变量和因变量之间的关系将在进行回归以下内容分析检查。

## 5.4 一元回归分析

### 5.4.1 高职院校教师职业认同与组织承诺的一元回归分析

职业身份及其不同维度分别作为独立变量的回归方程与组织承诺及其维度为因变量,以建立一个回归模型。使用 SPSS 一元线性回归分析,详细分析的结果如下表所示:

表 5.9 职业认同与组织承诺的一元线性回归分析

自变量	因变量	标准回归系数	T 值	Sig	调整后的 R 方	F 值
职业认同	组织承诺	0.548	12.742	0.013	0.325	194.524
价值认同	情感承诺	0.505	11.25	0.012	0.27	154.949
情感认同	持续承诺	0.481	10.488	0.006	0.24	136.483
能力认同	规范承诺	0.406	8.399	0.009	0.154	91.81

由上表的输出结果可见，职业认同与组织承诺的回归方程  $f$  值显著，标准回归系数为 0.548， $t$  值为 12.742，调整后的  $r$  平方为 0.325，均大于 0，说明职业认同对组织承诺的正向预测作用有数据支持，因此职业认同对组织承诺的建立有正向影响。此外，从职业认同各因素对组织承诺的回归分析结果来看，各因素与组织承诺的回归关系显著，回归系数和  $T$  值均大于 0。

由于因变量组织承诺是一个多维变量，因此分别构建了职业认同和组织承诺各因素的回归方程。职业认同各因素对生命力的  $T$  值检验在 0.001 水平上显著，回归系数均大于 0，建立回归关系。职业认同因素对情绪承诺的  $T$  值检验在 0.001 水平上显著，并建立回归关系。职业认同因素对持续承诺的  $T$  值检验在 0.001 水平上显著，并建立了回归关系。

#### 5.4.2 高职院校教师职业认同与工作满意度的一元回归分析

与职业身份及其不同维度分别作为独立变量的回归方程与工作满意度及其维度为中介变量，以建立回归模型。使用 SPSS 一元线性回归分析，详细分析的结果如下表所示：

表 5.10 职业认同与工作满意度的一元回归分析

自变量	中介变量	标准回归系数	T 值	Sig	调整后的 R 方	F 值
职业认同	工作满意度	0.424	11.494	0	0.201	193.276
价值认同	外在满意度	0.381	10.002	0	0.146	153.701
情感认同	内在满意度	0.357	9.24	0	0.116	135.235
能力认同	一般满意度	0.282	7.151	0	0.03	90.562

上表的结果显示，职业认同对工作满意的回归方程达到显著性水平 ( $p < 0.001$ )，标准化回归系数大于 0，调整后的  $R$  平方为 0.201，说明职业认同在很大程度上可以解释工作满意度变量的变化。职业认同对工作满意度的回归方程表明，价值认同、情感认同、能力认同、持续认同和承诺认同对工作满意度变量的显著性检验均在 0.001 水平有效。因此，综合分析表明，职业认同对工作满意度有正向影响。

#### 5.4.3 高职院校教师职业认同与职业成长机会的一元回归分析

与职业身份及其不同维度分别作为独立变量的回归方程对职业发展机会及其维度为调节变量，以建立回归模型。使用 SPSS 一元线性回归分析，详细分析

的结果如下表所示:

表 5.11 职业认同与职业成长机会的一元回归分析

自变量	调节变量	标准回归系数	T 值	Sig	调整后的 R 方	F 值
职业认同	职业成长机会	0.562	12.919	0	0.339	194.701
价值认同	职业能力发展速度	0.519	11.427	0	0.284	155.126
情感认同	职业目标进展速度	0.495	10.665	0	0.254	136.66
能力认同	晋升速度	0.42	8.576	0	0.168	91.987

上表的结果显示, 职业认同对职业成长机会的回归方程达到显著性水平 ( $p < 0.001$ ), 归一化回归系数大于 0, 调整后的 R 平方为 0.339, 说明职业认同在很大程度上可以解释职业成长机会变量的变化。职业认同与职业成长机会的回归方程表明, 职业目标进步、职业能力进步和组织回报增长对职业成长机会变量的显著性检验均在 0.001 水平有效。因此, 综合分析表明, 职业认同对职业成长机会有积极影响。

#### 5.4.4 高职院校教师组织承诺与工作满意度的一元回归分析

分别与组织承诺及其不同维度作为自变量的回归方程, 工作满意度及其维度为中介变量, 以建立一个回归模型。使用 SPSS 一元线性回归分析, 详细分析的结果如下表所示:

表 5.12 组织承诺与工作满意度的一元回归分析

自变量	中介变量	标准回归系数	T 值	Sig	调整后的 R 方	F 值
组织承诺	工作满意度	0.324	11.076	0	0.101	192.858
情感承诺	外在满意度	0.281	9.584	0	0.046	153.283
持续承诺	内在满意度	0.257	8.822	0	0.016	134.817
规范承诺	一般满意度	0.182	6.733	0	0.158	90.144

上表的结果显示, 组织承诺对工作满意度的回归方程达到显著性水平 ( $p < 0.001$ ), 归一化回归系数大于 0, 调整后的 R 平方为 0.101, 说明组织承诺在很大程度上可以解释工作满意度变量的变化。组织承诺对工作满意度的回归方程

表明,情绪承诺、持续承诺和规范承诺对工作满意度变量的显著性检验均在 0.001 水平有效。因此,综合分析表明,组织承诺对工作满意度有正向影响。

#### 5.4.5 高职院校教师组织承诺与职业成长机会的一元回归分析

与组织承诺及其不同维度分别作为独立变量的回归方程对职业发展机会及其维度为调节变量,以建立一个回归模型。使用 SPSS 一元线性回归分析,详细分析的结果如下表所示:

表 5.13 组织承诺与职业成长机会的一元回归分析

因变量	调节变量	标准回归系数	T 值	Sig	调整后的 R 方	F 值
组织承诺	职业成长机会	0.284	10.042	0	0.123	191.735
情感承诺	职业能力发展速度	0.405	11.507	0	0.17	155.206
持续承诺	职业目标进展速度	0.381	10.745	0	0.14	136.74
规范承诺	晋升速度报酬增长速度	0.306	8.656	0	0.282	92.067

由上表的输出结果可见,组织承诺与职业成长机会的回归方程 f 值显著,标准回归系数为 0.284, t 值为 10.042, 调整后的 r 平方为 0.123, 均大于 0, 说明组织承诺对职业成长机会的正向预测作用有数据支持, 因此组织承诺正向影响职业成长机会的建立。此外, 根据组织承诺因素对职业成长机会的回归分析结果, 各因素与职业成长机会的回归关系显著, 回归系数和 T 值均大于 0。

#### 5.4.6 高职院校教师工作满意度与职业成长机会的一元回归分析

与工作满意度及其维度分别作为独立变量的回归方程对职业发展机会及其维度为调节变量,以建立一个回归模型。使用 SPSS 一元线性回归分析,详细分析结果如下表所示:

表 5.14 工作满意度与职业成长机会的一元回归分析

中介变量	调节变量	标准回归系数	T 值	Sig	调整后的 R 方	F 值
工作满意度	职业成长机会	0.427	11.687	0	0.266	193.38
外在满意度	职业能力发展速度	0.548	13.152	0	0.313	156.851

续表 5.14 工作满意度与职业成长机会的一元回归分析

内在满意度	职业目标进展速度	0.524	12.39	0	0.283	138.385
一般满意度	晋升速度报酬增长速度	0.449	10.301	0	0.425	93.712

从上表的回归分析结果上看,职业成长机会的工作满意度回归方程  $f$  值显著,标准回归系数和  $t$  值均大于零,调整后的  $r$  平方为 0.266。支持工作满意度和职业发展机会的正向因果效应。从工作满意度与职业成长机会的回归分析结果可以看出,工作满意度与职业能力发展速度、职业目标进展速度、晋升速度和薪酬增长速度之间的回归关系显著( $p < 0.001$ )。因此,工作满意度对职业成长机会的各种因素有积极的影响。

## 5.5 工作满意度的中介作用分析

关于中介试验,早在 1986 年,学者提出了三步回归测试模型。中国学者 Wen 等(2004)总结了三步回归步骤为:首先,测试独立变量与从属变量之间的回归关系;其次,测试独立变量与中间变量之间的回归关系;基于上述两个回归关系,将中间变量添加到回归方程的独立变量范围,以测试独立变量,中间变量和从属变量之间的回归关系是否有效。如果此时从属变量的自变量的回归系数小于第一步,但是影响关系不再增加,这意味着中介变量在回归模型中发挥了完全调解的作用;相反,如果回归系数减小,但是影响关系仍然很大,这意味着中介变量在回归关系中发挥作用的一部分。

基于上述一元回归分析结果,我们可以看到四个主要变量之间的因果关系已经证实,即职业生长对组织承诺产生积极影响;组织承诺积极影响职业认同;组织承诺积极影响工作满意度;职业生长积极影响职业认同;专业增长积极影响工作满意度。然而,作为一个假设的调解变量,工作满意度是否在职业认同和组织承诺之间发挥了调解作用?为了进一步测试调解效果的假设,本研究旨在使用三步回归方法进一步探索变量之间的更深层次的相互作用。

虽然三步测试方法在实际应用中具有很大的局限性,但由于其清晰的逻辑和简单操作,仍然是最广泛使用的中间测试方法。因此,本文使用六个变量,如性别、教育、工作年限等模型控制变量,并构建中间变量,如独立变量,如职业认同,依赖的变量,如组织承诺和工作满意度。它是一个独立变量的回归模型,测试职业认同的组织承诺和工作满意度之间的中介作用。详细步骤回归结果显示在下表中:

表 5.15 工作满意度在职业认同与组织承诺间的中介作用

	第一步检验 (职业认同 ——组织承 诺)		第二步检验 (职业认同 ——工作满 意度)		第三步检验 (职业认同 ——工作满 意度——组 织承诺)
变量	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
组织性质	-0.043	-0.036	-0.028	-0.02	-0.034
职业认同		0.658		0.652	0.378
组织承诺					0.405
R <sup>2</sup>	0.009	0.431	0.002	0.433	0.526
△R <sup>2</sup>		0.416		0.411	0.511
F 值	1.226	28.467	1.669	28.733	36.254

由上表看出，人口统计学变量对于组织承诺的解释程度只有 0.009，对回归方程的影响力度非常小。在控制六个人口变量的基础上，第一步是检验教师职业身份的自变量对因变量的组织承诺。结果表明，回归方程 F，职业身份的标准回归系数  $\beta$  为 0.658 ( $p < 0.001$ )，表示职业认同——组织承诺的回归显著。第二步，检查自变量职业身份影响工作满意度。结果表明，回归方程 F，职业身份工作满意度的回归系数  $\beta$  为 0.652 ( $p < 0.001$ )，表示职业认同——工作满意度的回归显著。在满足中介变量的检查后，第三步是将加入职业身份和工作满意度作为中介变量回归模型的组织承诺。通过新建立的回归方程的分析，可以看出，工作满意度作为中介变量  $\beta$  组织承诺的回归系数为 0.433 ( $p < 0.001$ )，表示工作满意度——组织承诺的回归显著，而专业的身份组织承诺的独立变量回归系数 ( $\beta = 0.526$ ,  $p < 0.001$ ) 降低。由于职业认同——组织承诺的回归和职业认同——工作满意度的回归显著，而且职业认同——工作满意度的回归显著，所以工作满意度为部分中介变量。

## 5.6 职业成长机会的调节作用分析

调节作用是研究职业认同对组织承诺的影响时，是否会受到调节变量职业成长机会的干扰，即职业成长机会的影响幅度，与没有职业成长机会的影响幅度是否有着明显的不一样。

调节作用通常是使用分层回归进行研究，判断职业成长机会是否具有调节作用，有两种检验方法：

①  $\Delta R^2$  显著性：

$R^2$  变化显著的判断，是看  $\Delta F$  值是否呈现出显著性，如果模型 1 到模型 2 的  $F$  值变化呈现出显著性，则说明  $R^2$  变化显著，交互项有显著性。

② 交互项显著性：

即直接查看交互项的显著性，判断是否存在调节作用。同时可结合智能分析对结果进行描述。

为了检验职业成长机会对职业认同和组织承诺的调节作用是否有效，在对 120 份官方调查数据进行集中交互后，按照文提出的调节作用检验方法，运用 SPSS20.0 进行运算。根据相关分析，职业认同与职业成长机会的相关系数为 0.518( $p < 0.001$ )，可以初步判断自变量之间不存在多重共线性。首先在第一层进行直接效应检验，将自变量投入职业认同和职业成长机会，将因变量投入组织承诺；第二层在第一层的基础上增加职业认同和职业成长机会的交互项，输出回归测试结果。具体的层级回归结果如下表所示：

表 5.16 职业成长机会在职业认同和组织承诺间的调节作用

模型		非标准化数据		标准系数	T 值	Sig.
		B	标准误差			
1	(常量)	4.521	1.526		2.881	0.004
	职业认同	0.281	-0.005	0.525	10.118	0
	职业成长机会	0.288	0.054	0.163	3.568	0
2	(常量)	2.831	1.62		1.695	0.085
	职业认同	0.288	0.005	0.538	10.457	0
	职业成长机会	0.375	0.054	0.195	4.108	0
	职业认同与职业成长机会匹配交互	0.023	0.031	0.099	2.739	0.006
模型		R 方	调整 R 方	标准估计误差	F 值	Sig.
1	回归	0.434	1.526	5.596	105.248	0.000a
2	回归	0.451	0.005	5.518	74.704	0.000b

从上表的结果来看，主效应中职业认同和职业成长机会对于组织承诺在 0.05

的显著性水平下均显著，加入交互项之后，回归模型仍显著，且模型的解释力有所提升（ $\Delta R^2$  为 0.016， $p=0.006<0.01$ ），交互项目在 0.01 的检测水平上显著，这意味着它对组织承诺有显著的正向影响，表明职业认同和组织承诺之间的职业成长机会的调节是成立的。综上，所有假设成立。



## 第六章 研究总结与建议

### 6.1 结论

本文对高职院校教师职业认同与组织承诺的关系进行了研究,通过分析,发现各变量之间有着密切的关系。高职院校教师的职业认同与组织承诺之间表现为正向关系,工作满意度则在职业认同与组织承诺之间起到中介作用,职业成长机会则起到调节作用。由此可见,对于高职院校教师,只有当其有着较高的职业认同,才会对工作满意,继而予以一定的组织承诺,同时也有利于自身的职业发展。见表 6.1

表 6.1 本研究理论验证结果

假设	内容	检验结果
H1	职业认同对工作满意度具有正向影响	支持
H2	工作满意度对组织承诺具有正向影响。	支持
H3	职业认同对组织承诺具有正向影响。	支持
H4	工作满意度在职业认同与组织承诺中起中介作用。	支持
H5	职业成长机会在工作满意度与组织承诺中起调节作用。	支持

### 6.2 讨论

#### 6.2.1 高职院校教师职业认同与组织承诺的关系

教师职业认同是指教师个体在工作中获得的经验与其社会背景之间的互动,是教师对自己工作的积极态度<sup>①</sup>。教师的专业认同感越高,就越能理解内部化学校对的要求和规律以及社会对教师的期望,从而积极调整自己的内心感受或改变自己的外部行为,表现出学校要求的积极情绪,获得更好的组织承诺<sup>②</sup>。具有高度职业认同感的教师能够正确看待自己的工作,认识到自己角色的重要性,从而在工作中使用合适的情绪劳动策略,达到预期目标。职业认同感高的教师会把提高学生成绩、培养学生健全人格作为工作目标,从认知角度有意识地内化这些目

<sup>①</sup>储兆晶, &王冰洁. (2020). 高校辅导员职业认同研究. 河南理工大学学报:社会科学版.13(1), 99-104.

<sup>②</sup>邓莹. (2019). 高职院校辅导员职业认同研究--以南京某职业学院为例. 职业技术.16(8), 41-43.

标, 认真投身于教学<sup>①</sup>。

### 6.2.2 高职院校教师职业认同与工作满意度的关系

无论教师所属的领域, 对他的职业的认可将直接影响他的工作满意度。教师的职业认同越高, 他的角色越多, 他的角色对自己的角色, 他可以表现出积极的情绪, 在他的工作中放进更多, 做好工作, 更容易体验工作的喜悦或成功的感觉, 因此在我的心中更高的满意感<sup>②</sup>。相反, 如果教师被迫在他們不喜欢的职业生存或参与职业, 他们将缺乏热情, 敷衍, 易于厌倦, 烦躁, 烦躁等的负面情绪, 使他们无法遇到成就感和工作的幸福, 工作满意度也降低<sup>③</sup>。

### 6.2.3 高职院校教师职业认同与职业成长机会的关系

在正确的位置选择合适的人可以一方面挽救公司的劳动力成本, 另一方面, 它可以使新员工在短时间内工作, 并达到组织的预期结果<sup>④</sup>。职业认同越高, 他更容易获得公司的关注和培训。然后他的职业目标和专业能力将得到进一步提高, 因此他将被提升机会和奖励也比其他人更多地增加, 从而获得更好的职业生长。除了人员和职位的匹配之外, 价值观的高匹配可以让新一代员工更容易从心理和思想水平识别本公司的企业文化和价值取向<sup>⑤</sup>。

### 6.2.4 高职院校教师组织承诺与工作满意度的关系

教师对组织提供的晋升和尝试其他工作的机会不太满意。这种情况大概有两种可能。一种可能是学校提供的晋升空间比较窄, 尝试其他工作的机会比较少; 另一种可能性是, 教师具有很高的专业技能和个人品质, 对知识的强烈渴望, 以及强烈的愿望来实现自我价值, 因此他们对促进和欲望尝试其他工作的强烈要求。

### 6.2.5 高职院校教师组织承诺与职业成长机会的关系

另一方面, 教师需要自己的努力, 另一方面, 组织需要提供足够的支持和平台。如果组织目标和教师目标密切相关, 那么教师可能会同意组织目标, 并积极

<sup>①</sup>凌玲, &章璐璐. (2020). 培训对知识员工组织承诺的影响——基于职业承诺的中介与内部可雇佣性的调节作用. 贵州财经大学学报, 000(002), P.49-55.

<sup>②</sup>任菊莲. (2019). 特岗教师职业承诺组织承诺与优秀人才管理培养的思考. 宁夏教育, No.467, No.468(Z1), 31-33.

<sup>③</sup>闫永亮, 钱丽, 张华婷, &蒿明. (2019). 知识性员工职业成长与组织承诺的关系. 现代企业, 000(004), 52-53.

<sup>④</sup>张瑞玲, 王玉英, 陈彩林, 吴旭友, 王海婷, &马红霞. (2020). 护士职业倦怠, 职业认同, 组织承诺与职业获益感的相关性. 当代护士(学术版), 027(002), 127-130.

<sup>⑤</sup>邹雨, 杨艳杰, 邱晓惠, 杨秀贤, 乔正学, &王萌等. (2020). 哈尔滨市医院护士心理资本, 职业认同, 组织承诺对离职意愿的影响分析. 医学与社会, v.33; No.255(01), 119-122.

愿意为组织目标工作。

当教师觉得他们的职业目标在组织中顺利进步时，教师可以觉得如果他们离开本组织，他们以前的职业进步可能是空白的<sup>①</sup>。即使他们可能转移到另一个组织，它们也只会面临职业生涯停滞或重新启动。当教师在组织中大大提高了他们的专业技能时，他们不太可能离开本组织<sup>②</sup>。

### 6.2.6 高职院校教师工作满意度与职业成长机会的关系

根据回归分析结果，各种因素之间，首先，职业生长的因素也可能会显著影响工作投入。职业目标的改善对工作投入的影响最大，随后提高了专业能力，组织回报的增加最小的影响<sup>③</sup>。当优质家庭物质状况确保满足其寿命时，他们将专注于实现更高级别的需求。因此，在组织背景下，他们对职业目标的实现比工资增加更敏感<sup>④</sup>。

### 6.2.7 工作满意度的中介作用

组织承诺在职业认同和组织承诺之间起到部分中介作用，说明新生代教师积累的职业价值感知一方面可以直接影响其满意度评价，在态度调整理论的指导下，通过促进其对组织目标和价值的认同，增强其情感联系和归属感<sup>⑤</sup>。与工作满意度相比，组织承诺更加稳定和全面，反映了对组织的教师的整体评价水平。通过实现对组织的情感依恋，本组织的资源投入和对教师职业认同的需求匹配将转变为教师更积极和幸福的情感认知态度，从而获得更高的教师幸福和满意度评级<sup>⑥</sup>。

### 6.2.8 职业成长机会的调节作用

随着职业资本的不断变化，组织成员会根据互惠原则和社会交换理论动态调整自己的情绪状态和行为。当他们感知到组织对个人职业成长的资源投入时，他们会通过与职业期望进行比较来进行评估<sup>⑦</sup>。只有当他们清楚地意识到该组织的

---

<sup>①</sup> Lynda Frelstein & Patricia Phelps. 教师新概念——教师教育理论与实践. 74-96.

<sup>②</sup> Elstad, B. & Jansson, D. (2020). From artist to manager—working conditions, career satisfaction, and professional identity among graduated arts management students. *The Journal of Arts Management*, 28-57.

<sup>③</sup> Julia, R. (0). Melissa Kravetz. women doctors in weimar and nazigermany: maternalism, eugenics, and professional identity. *The American Historical Review*(5), 5.106-113.

<sup>④</sup> Jones, P. (2020). On being a zebra: negotiating a professional identity whilst coping with a rare and recurrent illness. *The Qualitative Report*, 25.36-48.

<sup>⑤</sup> Vasilios, I. & Nicos, T. (0). Making sense of social work's troubled past: professional identity, collective memory and the quest for historical justice. *The British Journal of Social Work*(6), 6.83-94.

<sup>⑥</sup> Reid, J. R. & Gokli, A. (2020). Elevating radiology education research through a dedicated research fellowship: adding professional identity as essential for success. *Academic Radiology*.36-41.

<sup>⑦</sup> Zetka, J. R. (2020). Innovation, professional identity, and generational divides in medicine: the case of gynecologic laparoscopy in the usa. *Social Science & Medicine*, 266.

个人成长资源的内化是实现其工作意义或专业价值的积累，他们将以持续、稳定、高强度的情感附着和价值承认返回<sup>①</sup>。

### 6.3 建议

(1) 学校应在制度建设和文化建设方面采取有效措施，引导和加强对自己的职业的理解和理解，加强角色认可，克服对教师专业的公众误解，并正确了解教师职责和任务，提高教师专业骄傲和满意度，加强职业情感经验，符合教师的专业成就预期，不断欣赏并反思他们的专业行为和生活条件，使教学专业变得真正独特，有吸引力。

(2) 在系统建设方面，有必要加强教师质量培训的系统建设，为教师职业道德开辟民主监督渠道。教师的专业声望以及社会教师 and 知识的信赖和尊重都与教师的质量结构有关。高校教师的良好学术性质，道德培养和教育在加强大学教师专业形象方面发挥着重要作用。

(3) 高职院校应创造一个有助于实现教师理想教学，科研和生活条件的组织环境。通过教师与组织环境之间的长期互动，他们将影响自己对工作和需求的感受，然后影响他们的行为。有必要通过纪律组织和平台建设促进学科的发展，“每个人都有纪律的临时和纪律方向”，并提供良好的科学研究条件和支持，使教师可以获得更大的学术自由。然后提高对职业和组织的满足和认可。合作与共同发展是教师专业发展的灵魂和趋势。高校应加强校园文化的建设，创造一个基于专业研究与合作的合作文化，形成一个组织氛围的互动，合作和支持的互动过程，促进了“共生效应”的出现并促进了教师共同发展。与此同时，我们应该注意教育教学制度的非正式组织及其文化地位。此外，有必要建立一个科学教师评估体系，以反映“发展为核心”的概念，使每个教师都能从评估中获得鼓励和成就，从而有效地提升教师的职业认同。

---

<sup>①</sup>Tsaousi, C. . (2020). That's funny...you don't look like a lecturer! dress and professional identity of female academics. *Studies in Higher Education*.73-96.

## 参考文献

- 曾汶婷. (2019) 中小学教师专业自主权对工作满意度的影响——职业认同的中介作用. *中小学心理健康教育*, 397(14):15-19.
- 曾孝生. (2009) *WZ 集团公司薪酬体系改革研究*. 中山大学硕士学位论文.124-136.
- 储兆晶, &王冰洁. (2020). 高校辅导员职业认同研究. *河南理工大学学报:社会科学版*.13(1), 99-104.
- 戴明锋. (2010) *江苏大学教师工作满意度的调查研究*.江苏大学硕士学位论文.136-147.
- 邓莹. (2019). 高职院校辅导员职业认同研究--以南京某职业学院为例. *职业技术*.16(8), 41-43.
- 董奇. (2004) *心理与教育研究方法*.北京师范大学出版社,111-124.
- 樊彩萍, 刘玲, &李文芳. (2018) 新建本科院校教师工作满意度与职业倦怠:职业认同的中介作用. *合肥师范学院学报*, 13(4):81-86.
- 冯江平, &安莉娟. (2004) *青年心理导论*. 北京: 高等教育出版社,28-36.
- 弗雷德里克-赫茨伯格.《工作的激励因素》*世界出版社*.1959年.83-96.
- 傅福英, &周晓倩. (2019) 农村小学英语教师职业认同、工作满意度与离职意向的现状及其关系, *赣南师范大学学报*, 040(005):50-54.
- 傅红梅, &王岩. (2003) 引爆员工潜能—人力资源管理技巧与案例. *中国经济出版社*,306-317.
- 顾倩, 陈谢平, &翟瑞. (2018) 高校青年教师的职业认同与工作倦怠的关系研究. *新校园*(上旬). 14(9), 58-71.
- 何琪. (2012) 社会转型期民众心理资本及其建设. *理论月刊*. 12(7), 64-68.
- 贺光明, &姚利民. (2009) 教师工作满意度研究述评. *大学教育科学*, 8(1).103-112.
- 贺光明. (2009) *高职教师工作满意度研究*. 湖南大学硕士学位论文.146-157.

- 贺文瑾. (2011) 与学校共成长——从宁波职业技术学院教师专业成长得到的启示. *职教论坛*.18 (7),84-96.
- 胡晓霞. (2005) *高职教师工作满意度研究*.华东师范大学, 硕士学位论文.69-74.
- 黄静雅, & 赵守盈. (2009). 调节效应中变量的选择及检验方法. *新课程研究(中旬刊)*(06), 75-76.
- 教育部要求加快职教体系建设深化高职招考改革 [EB/OL]. 2012-5-16.
- 解秀玉. (2006) *包头轻工职业技术学院教师工作满意度研究*.天津大学硕士学位论文.88-91.
- 金春美. (2010) 工作满意度的研究综述. *现代经济信息*.16 (8),54-61.
- 李飞. (2011) 引领与自主: 学校变革中的教师领导与管理.华东师范大学硕士学位论文.63-81.
- 李洁, & 吕康银, (2012) 熊顺朝.职业成长、工作满意度和离职倾向关系的实证研究. *经济视角*.23 (1):15-17.
- 理查德 L·达夫特, & 雷蒙德·A·(2004) 诺伊...组织行为学...北京: *机械工业出版社*. 131(6),58-62.
- 凌玲, & 章璐璐. (2020). 培训对知识员工组织承诺的影响——基于职业承诺的中介与内部可雇佣性的调节作用. *贵州财经大学学报*, 000(002), P.49-55.
- 吕莉. (2005) *高校教师工作倦怠与工作满意度和社会支持的关系研究*. 华中科技大学硕士学位论文. 12 (6),77-83.
- 马克斯·&范梅南. (2001) *教学机智——教育智慧的意蕴(李树英译)*. 北京: 教育科学出版社. 26-31.
- 孟小红. (2019) 农村特岗教师职业认同与工作满意度相关研究. *南阳师范学院学报*, 18(03):54-58.
- 米浩铭, & 陈晶. (2018) 高职院校青年教师组织承诺与工作满意度关系研究. *才智*, 000(005):154,156.

- 潘小莉.(2005)高等职业技术学院教师工作满意度调查研究.西北师范大学硕士学位论文.48-53.
- 彭杰.(2011)内蒙古地区高职院校教师工作满意度研究.内蒙古师范大学硕士学位论文.87-93.
- 钱波.(2010)HD 科研院知识型员工激励机制研究.中央财经大学硕士学位论文.115-119.
- 任菊莲.(2019).特岗教师职业承诺组织承诺与优秀人才管理培养的思考.宁夏教育, No.467,No.468(Z1), 31-33.
- 时巨涛.(2003)组织行为学.石油工业出版社, 10 (8),87 - 88.
- 苏文胜(2007).基于组织支持感知的事业单位组织承诺研究, 软科学18(4)77-81.
- 孙蓓雄.(2012)“双师型”背景下的高职院校青年教师培养机制研究.黑龙江高教研究, 30(2) .36-44.
- 汤国杰,(2009)普通高校体育教师职业认同理论模型构建与实证研究,北京体育大学学报,20(3).38-44.
- 王玲.(2018)高职院校青年教师工作满意度与组织承诺关系研究.浙江工商职业技术学院学报.13 (9),36-45.
- 魏淑华,(2008)教师职业认同研究.西南师大博士学位论文.85-94.
- 吴明隆.(2010)问卷统计分析实务——SPSS 操作与应用.重庆出版社, 173-183.
- 吴明隆.(2010)问卷统计分析实务——SPSS 操作与应用.重庆出版社, 204-217.
- 吴明隆.(2010)问卷统计分析实务——SPSS 操作与应用.重庆出版社, 208-232.
- 吴明隆.(2011)问卷统计分析实务——SPSS 操作与应用.重庆出版社, 231-248.
- 肖川.(2010)教师的幸福人生与专业成长.青年教师, 12(4).108-117.

- 谢赛, 颜文丽, & 何海丽. (2019) 英语实习师范生自我效能感、职业认同与工作满意度的关系——以“新师范”背景下广州地区师范生为例. *集美大学学报(教育科学版)*, 20(06):7-15.
- 辛景. (2007) 教师专业成长研究综述. *当代教育论坛*, 182(6), 82-89.
- 徐飞. (2011) *高职教师工作满意度研究——以湖南长沙四所高职院校为例*. 湖南师范大学硕士学位论文. 103-115.
- 徐富明, & 朱从书. (2005). 中小学教师的职业承诺及其与工作满意度的关系. *教学与管理*(7), 18-20.
- 许燕. (2009) *人格心理学*. 北京: 北京师范大学出版社, 493-495.
- 闫永亮, 钱丽, 张华婷, & 蒿明. (2019). 知识性员工职业成长与组织承诺的关系. *现代企业*, 000(004), 52-53.
- 阎海燕. (2007) *中学教师职业倦怠、工作满意度现状及其关系*. 山东师范大学硕士学位论文. 85-91.
- 于慧慧. (2006) *学青年教师职业认同研究现状*. 湖南师范大学硕士学位论文. 236-241.
- 郁菁. (2009) *重庆高职学院教师工作压力、工作满意度与职业倦怠的关系研究*. 重庆大学硕士学位论文. 28-36.
- 袁贵仁. (2012) *推动职业教育在新的起点上科学发展*[EB/OL],
- 云龙. (2006) 学校管理人本原理. *上海教育科研*, 13(2), 38-42.
- 张继培. (2008) 国外教师工作满意度的研究综述. *重庆工学院学报(社会科学版)*. 20(3) 58-63.
- 张勉, & 张德. (2006). Price-mueller 离职模型中价值观变量调节作用的实证研究. *管理评论*, 18(9), 46-51.
- 张勉, & 张德, (2010) 企业雇员离职意向的影响因素: 对一些新变量的量化研究. *管理评论*. 20(3) 56-74.

- 张勉, 张德, & 李树苗, (2003) IT 企业技术员工离职意图路径模型实证研究. *南开管理评论*, 1 (4):12-20.
- 张瑞玲, 王玉英, 陈彩林, 吴旭友, 王海婷, & 马红霞. (2020). 护士职业倦怠, 职业认同, 组织承诺与职业获益感的相关性. *当代护士(学术版)*, 027(002), 127-130.
- 张增田, 刘勇. (2013). 高校纪检监察人员的职业成长、工作满意度与职业承诺. *广州大学学报(社会科学版)*, 12(2), 5-12.
- 邹雨, 杨艳杰, 邱晓惠, 杨秀贤, 乔正学, & 王萌等. (2020). 哈尔滨市医院护士心理资本, 职业认同, 组织承诺对离职意愿的影响分析. *医学与社会*, v.33;No.255(01), 119-122.
- Acorn, S. , Ratner, P. A. , & Crawford, M. . (2016). Decentralization as a determinant of autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse managers. *Nursing Research*, 46(1), 52-8.
- Andrew, James, Clements, Gail, Kinman, & Sandra, et al. (2016). Exploring commitment, professional identity, and support for student nurses. *Nurse Education in Practice*.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations., 51(6), 1173-1182.
- Clements, A. J. , Kinman, G. , Leggetter, S. , Teoh, K. , & Guppy, A. . (2016). Exploring commitment, professional identity, and support for student nurses. *Nurse Education in Practice*, 20-26.
- Dunham, R. B. ,& Herman, J. B. . (2016). Development of a female faces scale for measuring job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 60(5), 629-631.
- Elstad, B. ,& Jansson, D. . (2020). From artist to manager—working conditions, career satisfaction, and professional identity among graduated arts management students. *The Journal of Arts Management*.28-57.
- Ganzach, & Yoav. (2016). Intelligence, education, and facets of job satisfaction. *Work and Occupations*, 30(1).
- Hagopian, A. , Zuyderduin, A. , Kyobutungi, N. , & Yumkella, F. . (2016). Job satisfaction and

- morale in the ugandan health workforce. *Health Affairs*, 28(5), w863.
- Hammond, R. , Cross, V. , & Moore, A. . (2016). The construction of professional identity by physiotherapists: a qualitative study. *Physiotherapy*, 102(1).
- Hoppock R. (1935) Job Satisfaction. New York: *Harper and Brothers Publishers*. 8—21.
- Jones, P. . (2020). On being a zebra: negotiating a professional identity whilst coping with a rare and recurrent illness. *The Qualitative Report*, 25.36-48.
- Jourdan, D. , Simar, C. , Deasy, C. , Carvalho, G. S. , & McNamara, P. M. . (2016). School health promotion and teacher professional identity. *Health Education*, 116(2), 106-122.
- Julia, R. . (0). Melissa Kravetz. Women doctors in Weimar and Nazi Germany: maternalism, eugenics, and professional identity. *The American Historical Review*(5), 5.106-113.
- Kapur, N. , Borrill, C. , & Stride, C. . (2018). Psychological morbidity and job satisfaction in hospital consultants and junior house officers: multicentre, cross sectional survey. *BMJ (Clinical research ed.)*, 1998 年 317 卷 7157 期(7157), 511-2 页.
- Macdonald, J. L. , & Levy, S. R. . (2016). Ageism in the workplace: the role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment, and engagement. *Journal of Social Issues*, 72.
- Malinen, O. P. , & Savolainen, H. . (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: a longitudinal study. *Teaching Teacher Education*, 60, 144-152.
- Mather, C. , Cummings, E. , & Nichols, L. . (2016). Social media training for professional identity development in undergraduate nurses. *Stud Health Technol Inform*, 225, 344-348.
- Reid, J. R. , & Gokli, A. . (2020). Elevating radiology education research through a dedicated research fellowship: adding professional identity as essential for success. *Academic Radiology*.36-41.
- Sewpersadh, U. , Lingah, T. , & Govender, P. . (2016). *Job satisfaction among occupational therapists*.
- Sibbald, B. , Bojke, C. , & Gravelle, H. . (2019). National survey of job satisfaction and retirement intentions among general practitioners in England. *BMJ (Clinical research ed.)*, 2003 年 326

卷 7379 期(7379), 22 页.

Tsaousi, C. . (2020). That's funny...you don't look like a lecturer! dress and professional identity of female academics. *Studies in Higher Education*.73-96.

Vasilios, I. ,&Nicos, T. . (0). Making sense of social work's troubled past: professional identity, collective memory and the quest for historical justice. *The British Journal of Social Work*(6), 6.83-94.

Zetka, J. R. . (2020). Innovation, professional identity, and generational divides in medicine: the case of gynecologic laparoscopy in the usa. *Social Science Medicine*, 266.



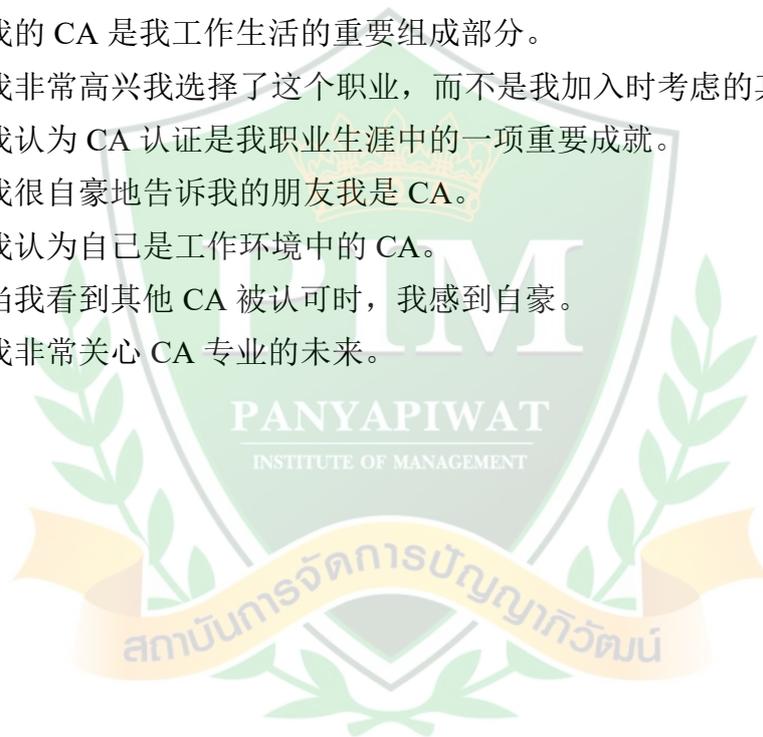
## 附录 A 职业认同量表

请您根据自己的实际感受和体会，用下面 7 项描述对您的实际情况进行评价和判断，并在最符合的数字上划○。

评价和判断的标准如下：

1 非常不同意    2 不同意    3 不好确定    4 同意    5 非常同意

- 1.我的 CA 是我工作生活的重要组成部分。
- 2.我非常高兴我选择了这个职业，而不是我加入时考虑的其他职业。
- 3.我认为 CA 认证是我职业生涯中的一项重要成就。
- 4.我很自豪地告诉我的朋友我是 CA。
- 5.我认为自己是工作环境中的 CA。
- 6.当我看到其他 CA 被认可时，我感到自豪。
- 7.我非常关心 CA 专业的未来。



## 附录 B 组织承诺量表

请您根据自己的实际感受和体会，用下面 5 项描述对您进行评价和判断，并在最符合的数字上划○。评价和判断的标准如下： 1 非常不同意 2 不同意 3 不太确定 4 同意 5 非常同意

- 1.这是一个很好的工作单位。
- 2.我很高兴加入这个组织。
3. 我推荐三个正在找工作的朋友。
- 4.作为本组织的一员，我感到自豪。
- 5.如果其他情况不变，我希望继续在本组织工作。



## 附录 C 工作满意度量表

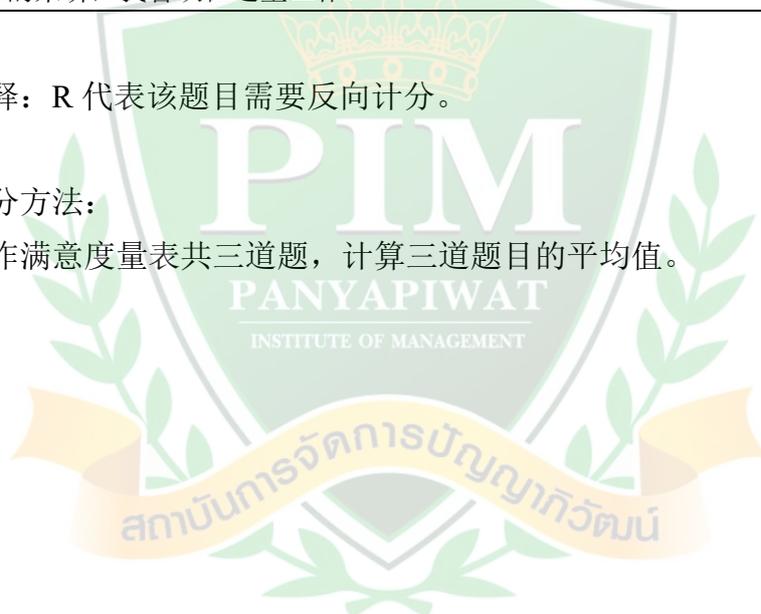
请您根据自己的实际感受和体会，用下面 3 项描述对您的感受进行评价和判断，并在最符合的数字上划○。评价和判断的标准如下：

激烈反对	反对	有些反对	稍稍赞同	赞同	激烈赞同					
1	2	3	4	5	6					
1	总的来讲，我不喜欢我的工作。(R)				1	2	3	4	5	6
2	总的来讲，我对工作满意。				1	2	3	4	5	6
3	总的来讲，我喜欢在这里工作。				1	2	3	4	5	6

注释：R 代表该题目需要反向计分。

计分方法：

工作满意度量表共三道题，计算三道题目的平均值。



## 附录 D 职业成长机会量表

以下主要描述你对职业成长的看法，答案没有对错之分。请你仔细考虑下列各题描述的情况，并根据自己的感受，在最符合的数字上划○。评价和判断的标准如下： 1 非常不符合 2 不符合 3 一般 4 符合 5 非常符合

- 1 在当前工作单位，我的升职速率比较快。
- 2 在当前工作单位，我升职的可能性很大。
- 3 在当前工作单位，我现在的职务比原先更理想。
- 4 与同事相比，我的升职速率比较快。
- 5 到当前工作单位后，我的薪资提升比较快。
- 6 在当前工作单位，我目前报酬继续增长的可能性很大。
- 7 在当前工作单位，我现在的报酬比原先更理想。
- 8 与同事相比，我的报酬增长速度比较快。
- 9 到目前工作单位后，我积累了丰富的业务领域知识。
- 10 到目前工作单位后，我的业务能力得到了不断的锻炼与提升。
- 11 目前的工作单位使我掌握了与工作相关的新技能。
- 12 到目前工作单位后，我结识了许多新同事。
- 13 我与网络中新成员的关系越来越密切。
- 14 我常常与网络中的成员进行充分的互动。
- 15 我获得网络中成员的支持或帮助越来越多。

## 致 谢

首先要感谢我的指导教师尚鸿雁教授，本篇论文从选题、构思、写作和修改的整个过程都给予耐心的指导.在写作过程中，尚鸿雁教授认真、严谨，并且在百忙之中细致、耐心的提出宝贵的修改意见，使论文得以顺利完成.在此对尚鸿雁教授的付出致以最衷心的感谢和最诚挚的敬意。

感谢评委教授在答辩的过程中提出的宝贵意见和支持，对我的研究提供了很大的帮助。

最后还要感谢研究生学习阶段这两年来所有的老师们，教给我各类的知识、经验和技能，感谢各位教授、老师对我的关心和帮助。

黄麟杰

二〇二一年一月一日



## 声 明

作者郑重声明：所呈交的学位论文，是本人在导师的指导下进行研究工作所取得的成果。尽我所知，除文中已经注明引用和致谢的地方外，本论文不包含其他个人或集体已经发表的研究成果，也不包含其他已申请学位或其他用途使用过的成果。与我一同工作的同志对本研究所做的贡献均已在论文中做了明确的说明并表示了谢意。

若有不实之处，本人愿意承担相关法律责任。

学位论文题目：

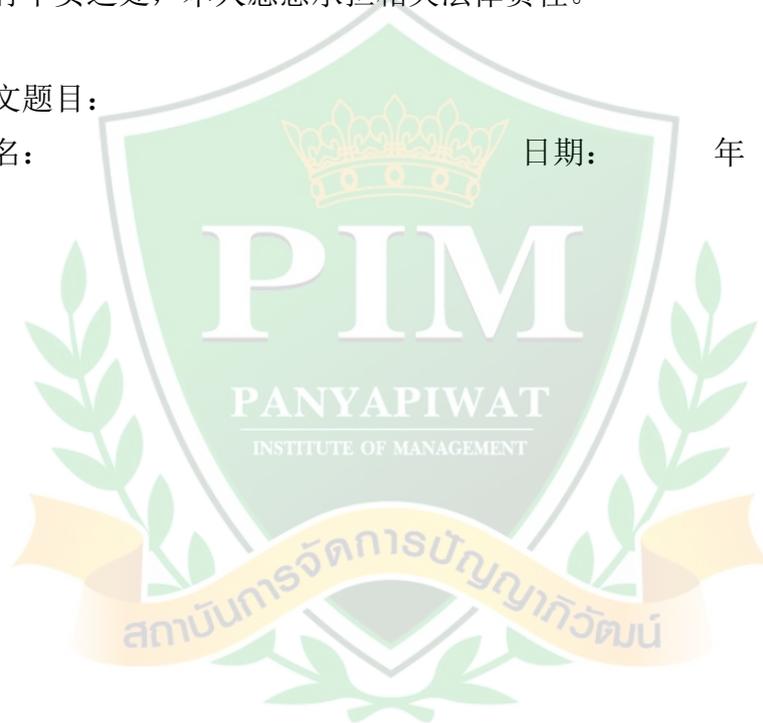
作者签名：

日期：

年

月

日



## 个人简历

姓名：黄麟杰

学历：

2021 年	工商管理硕士	Business Administration
	Panyapiwat Institute of Management	
2008 年	文学学士学位	艺术设计（环境）
	西南民族大学艺术学院	

职业：教师

工作地点：贵州省铜仁市  
铜仁幼儿师范高等专科学校

E-mail: 83034799@qq.com

专业能力/特长：艺术设计

