农村中小学校长工作价值观、组织承诺对其工作投入的影响

梁　斌[a],李绍军[b],何睿立[a],张娇楠[a]
(四川师范大学 a.教师教育与心理学院, b.学生工作部,成都 610066)

摘要:为探讨农村中小学校长工作价值观、组织承诺、工作投入状况及关系以及工作价值观、组织承诺对工作投入是否有预测作用和组织承诺的中介效应,从而为深入推动基础教育改革、提高教师队伍管理层组织稳定性与工作积极性提供理论依据,本研究以四川农村中小学共 240 名校长为研究对象,采用问卷调查法,通过中介模型探讨农村中小学校长工作价值观、组织承诺与工作投入之间的关系。结果显示,农村中小学校长工作价值观与组织承诺存在显著正相关($r=.190$,$p<.01$),组织承诺与工作投入存在显著正相关($r=.213$,$p<.01$);农村中小学校长工作价值观(物质报酬、安全稳定、利他奉献)对工作投入(活力)有独特效应,工作价值观(物质报酬、声望地位、安全稳定、组织管理)对工作投入(奉献)有独特效应,工作价值观(物质报酬、声望地位、组织管理)对工作投入(专注)有独特效应;农村中小学校长组织承诺在工作价值观与工作投入之间起到部分中介作用。可见,工作价值观既可以直接影响工作投入,也可以通过组织承诺的中介作用间接影响工作投入。

关键词:农村中小学;校长;工作价值观;组织承诺;工作投入
中图分类号:B842　**文献标志码:**A　**文章编号:**1000-5315(2016)06-0056-10

一　引言

工作价值观是个体与工作有关的稳定的信念和评价系统,它指引并影响着个体的工作行为及其结果[1]。作为个体内在的稳定心理倾向,工作价值观对其行为具有驱动作用,它促使个体一般倾向于选择那些与价值观一致的工作,并对自己认为有价值的工作投入更多的关注,付出更多的精力并表现出更积极的行为。组织承诺是员工对职业态度的一个变量,Meyer 和 Allen 将组织承诺定义为"体现员工和组织之间关系的一种心理状态,暗示了员工是否继续留在该组织的决定"[2]。组织承诺存在 3 种形式:情感承诺,规范承诺,持续承诺。个体的工作价值观直接影响他对于其所在组织的认知和认可程度。已有研究发现,工作价值观越趋于正向,越能胜任工作,态度越积极[3]26-31[4]16-18。同时,研究者提出不同性别的个体在工作价值观和组织承诺之间的关系方面存在差异,女性个体更在意家庭重要性与组织承诺之间的联系[5],其他研究也报告男性和女性在工作价值观的支持认可方面存在差异[6]。已有研究均认同工作价值观会影响组织承诺,且不同工作价值

收稿日期:2016-06-06
基金项目:四川省哲学社会科学研究"十二五"规划课题"四川农村中小学教师职业价值观的发展研究"(SC13E038)。
作者简介:梁斌(1965—),男,重庆人,四川师范大学教师教育与心理学院教授,研究方向为教师心理;
李绍军(1974—),男,重庆人,四川师范大学学生工作部讲师,研究方向为管理心理;
何睿立(1990—),女,重庆人,四川师范大学教师教育与心理学院在读硕士,研究方向为发展与教育心理学;
张娇楠(1992—),女,山西临汾人,四川师范大学教师教育与心理学院在读硕士,研究方向为发展与教育心理学。

观对于组织承诺的影响有差异，但并未深入探讨工作价值观不同形式对于不同形式的组织承诺的具体影响，而这些信息有助于有针对性地对组织管理、组织气氛进行调整，以提高组织承诺水平。

工作投入是积极心理学重点研究的问题之一。Kahn 认为：工作投入是组织成员控制自我以使自我与其工作角色的结合[7]。工作投入意味着个体在其工作角色扮演过程中在生理、认知和情感三个层次上表达和展现自我，而个体所拥有的身体、情绪和心理资源是工作投入的必要前提[8]。在此基础上，Schaufeli 等将工作投入定义为一种与工作相关的积极、完满的情绪与认知状态，它包括活力、奉献和专注三个维度[9]。Schaufeli 对工作投入的界定得到了学界的广泛认同。工作投入作为一种正性的、充实的精神状态，体现了工作中的高能量水平和强的认同感，精力专注而不涣散。研究表明，工作投入不但影响员工的角色内外行为和工作绩效，而且还会影响团队表现以及客户的满意度[10]。在影响工作投入的前因变量研究中，现有研究主要集中在个体特征、组织、家庭和匹配等方面。相对于年龄、学历、性别、工作年限和经历背景等人口统计学特征而言，工作价值观属于个体特征中的不可直接观测的隐形特征。作为个体整个价值观系统的一部分，工作价值观不但具有价值观的一切属性，而且也是影响员工工作态度与工作行为的关键性因素。Rabinowitz 和 Hall 的工作投入综合模型认为：作为个体特征的工作价值观会对个体的工作投入产生影响[11]。此外也有研究发现，某些与工作相关的因素通过一定的中介变量对工作投入产生了影响。May 等人认为，心理状态变量对相关工作特征因素与工作投入之间的关系具有中介作用[12]。而王大力的工作投入度提升模型则认为：高组织承诺的员工对组织有非常强的认同感和归属感，由较高满意度产生的高度组织承诺对工作投入度具有强化机制[13]。根据已有研究的成果，本研究认为：组织承诺作为一种体现员工与组织之间关系的一种心理状态，对个体的工作价值观和工作投入之间的关系可能存在着中介效应。目前尤其是国内对于三者之间的具体关系及作用机制的研究尚不明确。因此，在借鉴已有研究的基础上，在我国文化背景下，探讨工作价值观、组织承诺与工作投入的关系以及组织承诺在工作价值观与工作投入之间的中介作用，具有一定的价值。

教育是全球范围内长久以来的关注热点，我国农村人口占总人口的 50.32%（根据第六次全国人口普查的数据），农村教育的发展受到全社会的关注。随着国家政策的不断完善，基础教育改革的不断深化，我国农村基础教育水平不断提高，农村中小学教师资源分配、教师个人发展及教师队伍的稳定性对基础教育事业影响愈加深远。农村中小学校长作为特殊的教师群体，既是教师，又是学校的领导者、决策者和管理者，他们的工作价值观、工作态度和领导方式不仅决定着学校的荣辱，也决定着教育事业的成败，其工作价值观对于其教育行为与领导行为有驱动力作用，因而意义重大。了解目前农村中小学校长工作价值观情况，理清其工作价值观与工作投入程度及对当前所在学校组织的认可程度等，对提升其工作效率、工作水平以及加强农村中小学校长的培养和管理工作均有重要意义。本研究以农村中小学校长为研究对象，旨在为指导和支持农村中小学校长更加积极有效地开展农村教育工作提供参考。

二　研究方法

（一）研究对象

采用整群取样的方式对于在四川师范大学参与四川农村地区中小学校长提高班培训的中小学校长共 240 名进行调查，统一发放问卷，集体施测，当场回收。共回收有效问卷 220 份，有效回收率为 91.60%。其中男 172 人，女 48 人；重点学校 50 人，非重点学校 170 人；5 年以下教龄 14 人，5－10 年教龄 13 人，10－20 年教龄 93 人，20 年以上教龄 100 人。

（二）研究工具

1.教师工作价值观研究工具

采用胥兴春（2011）等编制的教师工作价值观问卷，该问卷由 27 个条目组成，测量教师工作价值观的 7 个维度：物质报酬、声望地位、职业发展、人际关系、组织管理、利他奉献、安全稳定，该问卷适用于职业为教师的人群。该问卷重测信度在 0.73－0.91 之间，本次测量中，全问卷的克隆巴赫 α 系数为 0.93，各分问卷的克隆巴赫 α 系数在 0.64－0.87 之间，验证性因素分析的结果表明 $x^2/df=2.35$，CFI＝0.90，GFI＝0.90，

AGFI=0.89,RMSEA=0.08。

2.组织承诺研究工具

采用由 Meyer Allen 编制、胡卫鹏修订的组织承诺问卷,三个维度(情感承诺 5 项,持续承诺 6 项,规范承诺 4 项)共 15 个条目。情感承诺指员工对组织的感情依赖、认同和投入;持续承诺指员工对离开组织所带来的损失的认知;规范承诺指个人与组织价值的相一致或对组织的责任态度,反映的是组织成员对继续留在组织中的义务感。Meyer Allen 自编的组织承诺问卷中译本在我国应用的信度不够理想,而其修订的问卷则具有较好信度,组织承诺的 3 个分问卷信度都达 0.80 以上,情感承诺与规范承诺虽然有较高的相关(0.67),但是这两个分问卷仍然可以得到区分。本次测量中,全问卷克隆巴赫 α 系数为 0.76,三个分问卷的克隆巴赫 α 系数分别为 0.72、0.80、0.79,验证性因素分析的结果表明 $x^2/df=2.88$,CFI=0.91,GFI=0.90,AGFI=0.88,RMSEA=0.07。

3.工作投入研究工具

工作投入的测量采用荷兰学者 Schaufeli 等人编制的适合不同民族、不同文化背景下的 Utrecht 工作投入问卷(the Utrecht Work Engagement Scale, UWES)。我国学者以中学教师为对象,对该问卷进行了信效度检验,结果表明该问卷的信效度较高[14]。在本研究中使用的 UWES 问卷内容,由研究者翻译[15],问卷包括 17 个条目,分为三个维度:活力(vigor),奉献(dedication),专注(absorption)。活力是指个体具有充沛的经历和良好的韧性,愿意为自己的工作付出努力而不容易疲倦,并且在困难面前能够坚持不懈;奉献是指一种对于工作的高度卷入状态,并伴随着对工作意义的强烈体验以及自豪感和饱满的工作热情;专注则是指一种全身心投入到工作中的愉悦状态,感觉时间过得很快而不愿从工作中脱离出来。活力维度 6 个条目,奉献维度 5 个条目,专注维度 6 个条目。三个维度得分越高,表明个体的工作投入水平越高。本次测量中,全问卷克隆巴赫 α 系数为 0.95,三个分问卷克隆巴赫 α 系数分别为 0.89、0.87、0.89,验证性因素分析的结果表明 $x^2/df=1.99$,CFI=0.88,GFI=0.91,AGFI=0.87,RMSEA=0.08。

(三)数据处理工具

所有分析均采用 SPSS 20.0 与 AMOS 19.0 进行,使用多元方差分析、相关分析、多重回归分析及中介检验等统计方法。

三 结果分析

(一)农村中小学校长在工作价值观、组织承诺、工作投入的总体状况及差异

1.农村中小学校长工作价值观、组织承诺、工作投入的总体状况

在工作价值观方面,利他奉献(18.14±2.09)、声望地位(17.72±3.17)两个维度得分最高;在组织承诺方面,情感承诺(19.37±3.21)与规范承诺(15.42±3.10)得分高,而持续承诺得分(16.99±5.21)较前两者低;在工作投入的测量中,活力(30.20±5.79)、奉献(25.79±4.88)、专注(29.53±6.02)三维度得分均高,详情见表 1 与表 2。

2.农村中小学校长的工作价值观、组织承诺及工作投入在各人口学变量上的差异

对农村中小学校长工作价值观、组织承诺及工作投入总分基于性别、学校类型、教龄三因素进行多因素方差分析,结果如下。

工作价值观方面,不同学校类型的农村中小学校长之间存在显著差异($F(1,219)=11.46$,$p<.01$,偏 $\eta^2=.05$),表现为非重点学校农村中小学校长得分($\bar{x}=113.62$)高于重点学校校长得分($\bar{x}=110.92$);不同教龄的农村中小学校长在工作价值观方面存在显著差异($F(1,219)=5.24$,$p<.01$,偏 $\eta^2=.07$),经 *LSD* 事后检验,5 年以下教龄的校长与 5-10 年教龄($p<.05$)、10-20 年教龄($p<.05$)、20 年教龄以上的校长($p<.05$)均存在显著差异,表现为 5 年以下教龄的校长的工作价值观总分($\bar{x}=106.50$)显著低于其他组别(5-10 年教龄($\bar{x}=115.90$),10-20 年教龄($\bar{x}=112.73$),20 年以上教龄($\bar{x}=113.79$),其他的组别间不存在显著差异;且不同性别与不同教龄的农村中小学校长在工作价值观总分上存在交互作用($F(3,657)=4.01$,$p<.01$,偏 $\eta^2=.06$),表现为 5-10 年教龄女性校长得分($\bar{x}=122$)高于 5-10 年教龄男性校长得分

($\bar{x}$ =111.38)，其他教龄组男性校长得分均高于女性校长得分；不同学校类型与不同教龄的农村中小学校长在工作价值观总分上存在交互作用($F(3,657)=4.19$，$p<.01$，偏 $\eta^2=.06$)；不同性别与不同学校类型的农村中小学校长在工作价值观总分上存在交互作用($F(1,219)=4.88$，$p<.05$，偏 $\eta^2=.02$)。

在组织承诺方面，不同性别的农村中小学校长在组织承诺得分上存在显著差异($F(1,219)=6.46$，$P<.05$，偏 $\eta^2=.03$)，表现为男性总分($\bar{x}$ =52.78)显著高于女性总分($\bar{x}$ =42.22)。不同学校类型、不同教龄不存在显著差异，且无交互作用。

在工作投入方面，不同性别、不同学校类型、不同教龄的农村中小学校长不存在显著差异，且无交互作用。

表 1.农村中小学校长工作价值观、组织承诺、工作投入的相关矩阵

变量	1 工作价值观	2 组织承诺	3 工作投入
1 工作价值观	1		
2 组织承诺	.19**		
3 工作投入	.35**	.21**	1
$M+SD$	113.62+13.44	51.78+7.72	85.52+15.89

注：* 表示 $p<.05$，** 表示 $p<.01$. *** 表示 $p<.001$。下同。

表 2.工作价值观、组织承诺、工作投入各维度间的相关矩阵

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 物质报酬	1												
2 声望地位	.62**	1											
3 职业发展	.45**	.61**	1										
4 人际关系	.41**	.56**	.71**	1									
5 组织管理	.44**	.64**	.61**	.72**	1								
6 利他奉献	.32**	.52**	.52**	.60**	.58**	1							
7 安全稳定	.13	.30**	.38**	.44**	.42**	.37**	1						
8 情感承诺	.04	.16**	.22**	.24**	.20**	.32**	.21**	1					
9 持续承诺	.03	−.08	.00	−.01	−.12	−.08	.21**	.02	1				
10 规范承诺	.06	.16*	.23**	.25**	.16**	.31**	.11	.45**	.09	1			
11 活力	−.07	.08	.26**	.22**	.17**	.30**	.18**	.43**	−.00	.40**	1		
12 奉献	.00	.15*	.30**	.26**	.20**	.30**	.24*	.44**	−.06	.40**	.85**	1	
13 专注	−.10	.05	.24**	.20**	.15**	.24**	.20**	.41**	.03	.40**	.87**	.86**	1
M	16.41	17.72	16.56	17.25	17.12	18.14	11.40	19.37	16.99	15.42	30.20	25.79	29.53
SD	3.13	3.17	2.64	2.39	2.26	2.09	2.10	3.21	5.21	3.10	5.79	4.88	6.02

(二) 农村中小学校长工作价值观、组织承诺、工作投入的相关关系

为了考察农村中小学校长工作价值观、组织承诺及工作投入的关系，对三个变量进行相关分析，结果表明：工作价值观与组织承诺、工作投入间存在显著正相关($r=.19$，$p<.01$、$r=.35$，$p<.01$)，表明工作价值观越积极，组织承诺、工作投入的程度越高；组织承诺与工作投入间存在显著正相关($r=.21$，$p<.01$)，表明组织承诺的程度越深，工作投入的程度越高；工作价值观、组织承诺、工作投入的各维度之间，除少量维度间不存在显著相关，均表现出显著正相关，表明工作价值观各维度得分越高，组织承诺、工作投入的程度越高，因而下一步采用对于每个维度的多重回归分析，以进一步探讨工作价值观，组织承诺，工作投入间的具体关系，各维度间相关情况详见表 1 与表 2。

(三) 农村中小学校长工作价值观、组织承诺、工作投入各维度的多重回归分析

1.工作投入各维度的回归分析

采用多重回归考察工作价值观、组织承诺能否独特预测工作投入。表3列出了活力的多重回归分析结果。第一步将工作价值观各维度纳入方程,结果表明声望地位与安全稳定能负向预测活力,利他奉献能正向预测活力,表明工作价值观对活力具有独特效应。第二步将组织承诺各维度纳入方程,结果表明情感承诺能正向预测活力,而持续承诺、规范承诺对活力的预测作用未达到显著水平。

表3.活力的多重回归分析

变量		第一步			第二步		
		b	*SE*	*β*	*b*	*SE*	*β*
工作价值观	物质报酬	—.05	.07	—.03	—.06	.08	—.03
	声望地位	—.17	.19	—.14	—.17	.19	—.14**
	职业发展	.08	.11	.03	.07	.10	.03
	人际关系	—.05	.13	—.02	—.07	.13	—.03
	组织管理	.03	.13	.01	.05	.13	.02
	利他奉献	.26	.12	.09*	.24	.12	.09*
	安全稳定	—.11	.09	—.06*	—.13	.11	—.08*
组织承诺	情感承诺	.16	.17	.14**			
	持续承诺	.03	.04	.02			
	规范承诺	.02	.07	.01			
$\triangle R^2$		.79**			.78**		

表4列出奉献的多重回归分析结果。第一步将工作价值观各维度纳入方程,结果表明物质报酬、声望地位与安全稳定能正向预测奉献,组织管理能负向预测奉献,表明工作价值观对奉献具有独特效应。第二步将组织承诺各维度纳入方程,结果表明情感承诺与持续承诺能正向预测奉献,而规范承诺对奉献的预测作用未达到显著水平。

表4.奉献的多重回归分析

变量		第一步			第二步		
		b	*SE*	*β*	*b*	*SE*	*β*
工作价值观	物质报酬	.15	.16	.13**	.18	.16	.13**
	声望地位	.11	.07	.07*	.19	.17	.16**
	职业发展	.01	.09	.01	.03	.09	.02
	人际关系	.05	.10	.02	.05	.10	.03
	组织管理	—.20	.21	—.15**	—.16	.10	—.08*
	利他奉献	.01	.10	.00	—.04	.10	—.02
	安全稳定	.10	.08	—.06*	.18	.09	.08*
组织承诺	情感承诺				.07	.06	.05*
	持续承诺				—.10	.03	—.10**
	规范承诺				.05	.06	.03
$\triangle R^2$		.79**			.80**		

表5列出了专注的多重回归分析结果。第一步将工作价值观各维度纳入方程,结果表明物质报酬、声望地位能负向预测专注,组织管理能正向预测专注,表明工作价值观对专注具有独特效应。第二步将组织承诺各维度纳入方程,结果表明持续承诺能正向预测专注,而情感承诺和规范承诺对专注的预测作用未达到显著水平。

表 5.专注的多重回归分析

变量		第一步			第二步		
		b	*SE*	*β*	*b*	*SE*	*β*
工作价值观	物质报酬	—.20	.17	—.15**	—.12	.08	—.06*
	声望地位	—.09	.09	—.05*	—.08	.09	—.04*
	职业发展	.05	.11	.02	.04	.11	.02
	人际关系	.00	.13	.00	—.02	.13	—.01
	组织管理	.08	.13	.08	.14	.13	.08**
	利他奉献	—.10	.11	—.03	—.10	.12	—.03
	安全稳定	.04	.10	.02	—.01	.10	—.00
组织承诺	情感承诺				.16	.17	.14**
	持续承诺				.03	.04	.02
	规范承诺				.02	.07	.01
$\triangle R^2$		.80**			.80**		

3.组织承诺各维度的回归分析

采用多重回归考察工作价值观能否独特预测组织承诺某个维度。表 6 列出了情感承诺的多重回归的分析结果。将工作价值观各维度纳入方程,结果表明利他奉献和安全稳定能正向预测情感承诺,其他维度预测作用均不显著。

表 6.情感承诺的多重回归

变量		*b*	*SE*	*β*
工作价值观	物质报酬	—.07	.08	—.07
	声望地位	—.00	.10	—.00
	职业发展	.04	.11	.04
	人际关系	.03	.14	.02
	组织管理	—.01	.14	—.00
	利他奉献	.24	.13	.15**
	安全稳定	.17	.11	.11**
$\triangle R^2$		.22***		

表 7 列出了持续承诺的多重回归的分析结果。将工作价值观各维度纳入方程,结果表明物质报酬和安全稳定能显著正向预测持续承诺,声望地位和组织管理能负向预测持续承诺,其他维度预测作用均不显著。

表 7.持续承诺的多重回归

变量		*b*	*SE*	*β*
工作价值观	物质报酬	.29	.14	.17*
	声望地位	—.20	.17	—.12*
	职业发展	.09	.19	.04
	人际关系	.12	.24	.06
	组织管理	—.64	.24	—.28**
	利他奉献	—.31	.22	—.12
	安全稳定	.84	.18	.34***
$\triangle R^2$		.11***		

表 8 列出了规范承诺的多重回归的分析结果。将工作价值观各维度纳入方程,结果表明职业发展、人际关系、利他奉献均能显著正向预测规范承诺,安全稳定能显著负向预测规范承诺,其他维度预测作用均不显著。

表 8.规范承诺的多重回归

变量		b	SE	β
工作价值观	物质报酬	—.06	.08	—.06
	声望地位	.03	.09	.03
	职业发展	.09	.10	.08*
	人际关系	.12	.13	.10**
	组织管理	—.10	.13	—.08
	利他奉献	.29	.12	.19**
	安全稳定	—.15	.11	—.11*
$\triangle R^2$		.23***		

(四) 组织承诺的中介效应

在上文中,工作价值观部分维度对组织承诺的部分维度预测作用显著,组织承诺部分维度对工作投入部分维度预测作用也显著,那么工作价值观部分维度或许还能通过影响组织承诺的部分维度间接作用于工作投入。为进一步考察组织承诺各维度是否在工作价值观部分维度和工作投入部分维度间起中介作用,根据中介效应检验程序[16],以工作价值观部分维度为预测变量 X,组织承诺部分维度为中介变量 M,工作投入为结果变量 Y,依次做预测变量对结果变量、预测变量对中介变量、预测变量和中介变量共同对结果变量的回归模型。

对表 3、4、5、6 进行检验可知:利他奉献对活力的独立预测作用显著($c=.30$,$p<.00$),对情感承诺的独立预测作用显著($a=.32$,$p<.00$),利他奉献和情感承诺同时预测活力时,情感承诺对活力的预测作用显著($b=.38$,$p<.00$),这说明情感承诺的中介作用显著,此时,利他奉献对活力的预测作用有所下降但仍然显著($c,=.18$,$p<.00$),说明情感承诺在利他奉献和活力之间起部分中介作用,中介效应占总比例的40%;同理,情感承诺在利他奉献和奉献之间起部分中介作用($\beta=.39$,$p<.00$),中介效应占总比例的 41%;同时情感承诺在安全稳定和奉献之间起部分中介作用($\beta=.41$,$p<.00$),中介效应占总效应的 36%,且情感承诺在安全稳定和活力之间起完全中介作用($\beta1=.09$,$p>.05$ 且 $\beta2=.41$,$p<.00$)。

同理,对表 3、4、5、7 进行检验,结果呈现:持续承诺在物质报酬与奉献之间中介效应不显著($\beta=.00$,$p>.05$),且持续承诺在物质报酬与专注之间中介效应不显著($\beta=.09$,$p>.05$);而持续承诺在声望地位与奉献之间起部分中介作用($\beta=.15$,$p<.05$),但持续承诺在声望地位与专注之间中介效应不显著($\beta=.04$,$p>.05$);持续承诺是安全稳定与奉献之间的部分中介($\beta=-.11$,$p<.05$),中介效应占总效应的10%,但在安全稳定与专注之间中介作用不显著($\beta=.07$,$p>.05$);持续承诺在组织管理与奉献之间中介作用不显著($\beta=.03$,$p>.05$),且是组织管理与专注之间的部分中介($\beta=.40$,$p<.00$),中介效应量占总效应的 38%。

四 讨论

(一)农村中小学校长工作价值观、组织承诺、工作投入的总体状况讨论

在工作价值观方面,农村中小学校长总体得分较高,其中利他奉献、声望地位两个维度得分最高,说明农村中小学校长十分注重自己的工作所能带给他人及社会的作用,重视社会地位和名誉。在组织承诺方面,情感承诺与规范承诺得分均较高,而持续承诺得分较低,表明中小学校长是由于对学校的目标、价值观的认同,产生情感上的依恋以及对学校的投入度,同时也是由于长期受社会影响而形成的社会责任所产生的留在学校内的承诺,并非很大程度上是为了不失去已有的位置和多年投入所换来的福利待遇而不得不继续留在学校内的一种承诺。在工作投入的测量中,三维度得分均较高,表明农村中小学校长大多具备一种与工作相关的正性的、充实的精神状态,体现了工作中的高能量水平和强的认同感,精力专注而不涣散。以上研究结果

均表明，农村中小学校长在职业的选择、规划、发展等方面更多出于理想、社会价值等方面的考虑。农村中小学占据我国中小学很大份额，校长作为学校师资队伍的管理者，其工作价值观、组织承诺和工作投入水平直接影响学校组织文化、教学水平的强弱。在当前新课程改革的社会背景下，由于对校长的评价体系发生改变，并非单纯的以学生成绩作为评价学校教学水平、校长管理水平的唯一标准，农村中小学校长的心理必然会发生改变。如何在新形势下继续维持农村中小学校长对于利他奉献、声望地位的看重，可以作为进一步的研究方向。同时，随着新课程改革的进行，政府对于农村中小学校的投入进一步加大，这有助于农村中小学校长在维持当前情感承诺、规范承诺的基础上提高持续承诺，更好提升农村中小学校长的工作稳定性。

（二）农村中小学校长在各人口学变量上的差异研究结果讨论

不同性别的农村中小学校长在组织承诺得分上存在显著差异，表现为男性总分显著高于女性，这与其他一些研究[17-20]所报告的女性组织承诺显著高于男性组织承诺的结果不同。这可能是农村教育的行业及区域的特殊性造成的。农村教育行业相对于其他领域，显得工作强度较大，工作条件较为艰苦。而在当前社会环境下女性较男性承担更多的家庭责任，对于工作收入、工作环境的稳定性、安全性需求和期待较高，因而导致对当前工作的组织承诺较低。不同学校类型的农村中小学校长在工作价值观总分上存在显著差异，表现为非重点学校校长得分显著高于重点学校校长得分，而不同教龄的农村中小学校长在工作价值观总分上存在显著差异，表现为5年以下教龄的校长在工作价值观总分上显著低于其他组别，造成原因可能是由于入职时间较短，职业价值取向和意义追求仍处于探索阶段。在学校层面上，本研究中，非重点学校农村中小学校长工作价值观总分显著高于重点学校的农村中小学校长，这与其他研究所呈现的结果有所差异。研究者发现重点学校教师的工作价值观除物质报酬取向外，其他方面均显著高于非重点学校，但同时也发现，农村教师虽然在工作条件和经济收入方面都与城市教师有一定差距，但并未表现出对物质报酬的过度关注，而在利他奉献的精神层面得到了补偿和升华[1]。我国发布《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010－2020年）》，提出2020年要基本实现区域内义务教育均衡发展的目标。为此，国家和地方各级政府采取了强有力的推进举措，逐步形成中央和地方协同推进、层层落实的义务教育均衡发展体制。在这一背景下，全国义务教育经费投入不断增加，教育经费支出城乡差距不断缩小；推进学校标准化建设成效明显，学校尤其是农村学校办学条件大幅改善；师资队伍建设有所进步，均衡配置师资正在实现。在这一新背景形势下，农村一些非重点中小学的条件得到改善和提高[21]。研究者认为，时代的发展、办学条件的改善，促使本身就具有较高职业认同和职业热情的校长得到了鼓励和提升，同时他们对于奉献精神的关注水平极高，乐于在条件较差的学校工作，推进教育发展，因而本研究发现农村非重点中小学校长的工作价值观水平反而高于重点学校。

（三）农村中小学校长工作价值观、组织承诺、工作投入关系讨论

本研究发现工作价值观与组织承诺之间呈显著正相关，且工作价值观对组织承诺有预测作用，这与相关研究结果一致[3-4][22]。价值观作为稳定的心理倾向系统，是个体进行价值判断和行为模式选择的标准，对个体的行为有着重要影响。工作价值观是个体对工作的评价标准，个体会对自己所进行的工作对于个人和社会的意义进行判断，进而影响其对于组织的承诺水平。但研究同时也发现，虽然农村中小学校长工作价值观与组织承诺之间呈现显著的正相关，但其相关性程度却不高，其中利他奉献与情感承诺间的相关系数最高也仅为0.318。其原因可能是工作价值观与组织承诺均属个性心理系统，两个系统之间还受其他因素的影响，诸如能力、个性特点、工作及社会环境等都可能作用于组织承诺，因而工作价值观与组织承诺之间不可能是单一的线性影响关系。另外，农村中小学校长工作的特殊性也决定了其组织承诺影响因素的复杂性。有研究表明，我国教师组织承诺结构维度比本文中所使用的Meyer和Allen所提出的三因素结构多出理想承诺这一维度[23]。理想承诺是指教师重视个人的成长、追求理想的实现，关注个人的专长在学校中能否得到发挥，学校能否提供工作条件、学习提高和晋升的机会以利于实现理想。本研究所显示的利他奉献与情感承诺间相关最高，侧面折射出在农村中小学校长中工作价值观对其在个人追求方面的组织承诺影响较大，可进一步进行大量实证研究以探讨工作价值观对组织承诺各方面的影响。

本研究发现，农村中小学校长组织承诺和工作投入呈显著正相关，且组织承诺对于工作投入有预测作

用,这与前人研究结果一致[24-25]。组织承诺水平高的农村中小学校长更易热情地投入工作中,对教学、管理工作产生强烈的责任感,且经过多年的付出,在学校中已有一定的地位,感到有义务留在组织内,为组织的工作投入更多,因而组织承诺水平高的农村中小学校长,工作投入水平更高。

本研究中,农村中小学校长工作价值观与工作投入间存在显著正相关,且工作价值观可以预测工作投入。此前对工作价值观与工作投入间关系进行探讨的理论并不多,有学者推论这两个变量间存在中介变量或调节变量。工作投入属于行为结果系统,影响因素较多,受个体能力、个性特点、客观环境等影响,且对于工作投入的评价较难有明确的标准,因而工作价值观极有可能是透过其他一些因素对工作投入造成间接的影响。

(四)组织承诺在教师工作价值观与工作投入关系中的中介作用讨论

本研究结果呈现,持续承诺在声望地位与奉献、组织管理与奉献、组织管理与专注、安全稳定与奉献之间存在部分中介作用;同时,情感承诺在利他奉献与活力、利他奉献与奉献、安全稳定与奉献之间起部分中介作用,情感承诺在安全稳定与活力之间起完全中介作用。其中,持续承诺在安全稳定与奉献之间起到的是抑制作用,其余 7 条路径均为促进作用,这表明某些工作价值观维度并不单纯是工作投入的促进者或抑制者,而是取决于作用的中介因素。即使是组织承诺这一单一因素,其中的某些维度的中介作用也是不一样的,因而必须全面辩证地看待这些维度在教师职业发展中的两面性作用,把握变量关系的复杂性。本文中介效应的发现具有一定的理论意义。该结果初步揭示了工作价值观作用于工作投入的具体过程和机制:工作价值观部分通过组织承诺影响工作投入,同时工作价值观本身对于工作投入也有影响。因此,在今后的农村中小学校长的工作投入促进提高方面,不仅应考虑农村中小学校长工作价值观等相对稳定的心理倾向,也应将组织承诺这类变量因素纳入考虑范围。

五　结论

农村中小学校长工作价值观与组织承诺存在显著正相关,组织承诺与工作投入存在显著正相关。农村中小学校长工作价值观(物质报酬、安全稳定、利他奉献)对工作投入(活力)有独特效应,工作价值观(物质报酬、声望地位、安全稳定、组织管理)对工作投入(奉献)有独特效应,工作价值观(物质报酬、声望地位、组织管理)对工作投入(专注)有独特效应;工作价值观(利他奉献、安全稳定)对组织承诺(情感承诺)有独特效应,工作价值观(物质报酬、安全稳定、声望地位、组织管理)对组织承诺(持续承诺)有独特效应,工作价值观(职业发展、人际关系、利他奉献、安全稳定)对组织承诺(规范承诺)有独特效应;组织承诺在工作价值观、工作投入间具有中介作用。

参考文献:

[1]胥兴春,张大均.教师工作价值观及其影响因素的实证研究[J].四川师范大学学报(社会科学版),2011,(3):113-118.

[2]MEYER J P, ALLEN N J. A three-component conceptualization of organizational commitment[J]. *Human Resource Management Review*, 1991,(1):61-89.

[3]罗俊龙.教师个人背景变项与工作价值观、工作满足、组织承诺之关系研究——宜兰县公立国民中学现任教师之实证研究[D].台北:东吴大学,1995.

[4]彭雅珍.国小校长领导风格、教师工作价值观与教师组织承诺关系之研究[D].台北:国立政治大学,1998.

[5]FRIEZE I H, OLSON J E, MURRELL A J, et al. Work values and their effect on work behavior and work outcomes in female and male managers[J]. *Sex Roles*, 2006,(1-2):83-93.

[6]ROTTINGHAUS P J, ZYTOWSKI D G. Commonalities between adolescents' work values and interests[J]. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 2006,(4):211-221.

[7]李锐,凌文辁.工作投入研究的现状[J].心理科学进展,2007,(2):366-372.

[8]林琳,时勘,萧爱铃.工作投入研究现状与展望[J].管理评论,2008,(3):8-15.

[9]SCHAUFELI W B, SALANOVA M, GONZÁLES-RONÁ V, et al.The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach[J]. *Journal of Happiness Studies*, 2002,(1):71-92.

[10]任华亮,杨东涛,李群.工作价值观和工作投入的关系——基于工作监督的调节效应[J].经济管理,2014,(6):75-85.

[11]RABINOWITZ S, HALL D T.Organizational research on job involvement[J]. *Psychological Bulletin*, 1977,(2):265-288.

[12]MAY D R, GILSON R L, HARTER L M. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work[J]. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 2004,(1):11-37.
[13]张大力.工作投入度的提升模型研究[J].企业经济,2011,(8):61-64.
[14]张轶文,甘怡群.中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验[J].中国临床心理学杂志,2005,(13):268-270.
[15]刘柳.工作要求、资源变量和 A 型行为对中学教师工作投入预测作用研究[D].石家庄:河北师范大学,2008.
[16]温忠麟,张雷,侯杰泰,等.中介检验程序及其应用[J].心理学报,2004,(5):614-620.
[17]许绍康,卢光莉.高校教师组织承诺与工作绩效的关系研究[J].心理科学,2008,(4):987-988.
[18]COLADARCI T. Teacher's sense of efficacy and commitment to teaching[J]. *Journal of experimental Education*, 1992,(4):323-337.
[19]DUNHAM R B, GRUBE J A, CASTANEDA M B. Organizational commitment: the utility of an integrative definition[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1994,(3):370-380.
[20]崔勋.员工个人特性对组织承诺与离职意愿的影响研究[J].南开管理评论,2003,(4):4-11.
[21]宋乃庆.我国义务教育均衡发展任重道远[J].中国教育学学刊,2015,(9):1.
[22]邱爱芳.高校青年教师的工作价值观、成就目标定向与其职业承诺的关系[D].济南:山东师范大学,2010.
[23]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):48-52.
[24]EISENBERGER R, CUMMINGS J, ARMELI S, et al. Perceived organizational support, treatment and job satisfaction [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1997,(5):812-820.
[25]罗兰.职业价值观与工作投入的作用模型研究——以云南省中小学教师为例[D].昆明:云南财经大学,2014.

The Effects of Work Values and Organization Promise on Work Engagement of Rural Primary and Secondary Schools' Headmasters

LIANG Bin[a], LI Shao-jun[b], He Rui-li[a], ZHANG Jiao-nan[a]
(a.School of Teacher Education and Psychology, b. Department of Students' Affairs,
Sichuan Normal university, Chengdu, Sichuan 610066,China)

Abstract: With the exploration of effects of work values and organization promise on work engagement of rural primary and secondary school headmasters, this paper discusses the predicative effect and mesomeric effect of work values and organization promise on work engagement so as to provide a theoretical base for the reform of basic education and the improvement of management stability and work enthusiasm. With 240 headmasters from rural primary and secondary schools in Sichuan province as interviewees, questionnaires are served to make the survey. The resullt shows that obvious positive relation exists between work values and organization promise, and it also exists between organization promise and work engagement. Multiple regression analyses show work values(material reward, prestige status, safety and altruistic dedication) are uniquely associated with work engagement(energy), with work values(material reward, prestige status, safety and organization management) uniquely associated with work engagement (dedication)and with work engagement (focus). Organization promise plays the role of partial agent between work value and work engagement. The research provides a theoretical basis for the elementary education reform and improving the stability of headmasters' organization management and work enthusiasm.

Key words: rural primary and secondary school; headmaster; work values; organization promise; work engagement

[责任编辑:罗银科]