

乡村振兴背景下乡村教师工作满意度研究

——基于心理契约的视角

李 恺,万芳坤

(华中农业大学 马克思主义学院,湖北 武汉 430070)



摘 要 乡村教师队伍建设是乡村振兴战略的重要内容,工作满意度是乡村教师队伍稳定性的“晴雨表”。从心理契约视角出发,以工作满意度为工具研究乡村振兴背景下乡村教师队伍建设问题。基于对 224 名乡村教师的问卷调查数据,分析当前乡村教师工作满意度及心理契约达成水平。研究表明:当前乡村教师工作满意度居于中等水平;乡村教师心理契约总体达成水平较高,但存在结构失衡问题,其中教师责任达成水平高于学校责任达成;心理契约对乡村教师工作满意度有显著正向影响,心理契约学校责任对工作满意度的影响力大于心理契约教师责任。提出双向互动,构建良好心理契约;主动干预,强化心理契约引导;分类施策,满足教师差异需求;协同发展,均衡心理契约结构等建议。

关键词 乡村振兴;乡村教师;工作满意度;心理契约;队伍建设

中图分类号:G 521 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-3456(2019)04-0123-13

DOI 编码:10.13300/j.cnki.hnwkxb.2019.04.014

改革开放 40 多年来,中国农村发生了全方位、深层次、根本性的变革,乡村教育为中国农村的发展贡献了重要的人力和智力资源。中国特色社会主义进入新时代,乡村振兴成为当今中国农村的重要时代课题,乡村教育振兴作为乡村振兴战略的应有之义被提上新的战略高度,而乡村教师队伍作为乡村教育振兴的主力军被赋予新的时代使命。党的十九大提出,“实施乡村振兴战略,加快推进农业农村现代化,高度重视教育公平,推动城乡义务教育一体化发展”^[1]。中共中央、国务院印发的《乡村振兴战略规划(2018—2022 年)》指出,“优先发展农村教育事业,努力造就一支素质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍”^[2]。国务院办公厅印发的《乡村教师支持计划(2015—2020 年)》提出,“发展乡村教育,教师是关键,必须把乡村教师队伍建设摆在优先发展的战略地位”^[3]。2018 年中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指出,“兴国必先强师,深化教师管理综合改革,不断提高教师地位待遇,让教师成为令人羡慕的职业”^[4]。党和国家的高度重视为乡村振兴背景下的乡村教师队伍建设提供了政策依据和行动指南,厘清了乡村振兴与乡村教师队伍建设的关系:实现乡村振兴,必须振兴乡村教育;振兴乡村教育,必须建强乡村教师队伍。当前我国城乡教育发展不平衡问题依旧突出,乡村教师队伍建设水平亟待提高,不断提高乡村教师工作满意度,确保乡村教师队伍的稳定可靠成为新的时代背景下乡村教师队伍建设的一项重大而紧迫的现实问题。

一、文献回顾

教育兴则乡村兴,教育衰则乡村衰。从乡村教育振兴的角度研究乡村振兴问题,学界已经做了一些探索。有学者认为,乡村教育振兴是实现乡村振兴战略的重要突破口,如何破解乡村教育的现实困境,不仅是乡村教育发展的迫切需要,更是实施乡村振兴战略必须面对的重要课题^[5]。实施乡村振兴

收稿日期:2019-04-01

基金项目:国家社会科学基金项目“基于心理契约的乡村教师队伍建设研究”(16BGL166)。

作者简介:李 恺(1974-),女,副教授,博士;研究方向:乡村振兴理论与实践。

战略必须从振兴乡村教育入手,乡村教育是解决乡村振兴人力资本问题的治本之策,只有留得住人,才能留住乡情、留住乡愁,才能留住未来的乡村建设者^[6]。乡村教育“为农而教”的价值本性决定着其作为乡村基本公共服务体系的本质属性,直接和间接地促进乡村人力资本的积累,为乡村振兴提供战略支撑^[7-8]。而乡村教育发展的关键在于乡村教师队伍,乡村教师作为乡间的知识分子是乡村振兴的中坚力量,是塑造乡间灵魂、生命和时代新人这一重任的主要承担者^[9-10]。正如我国著名教育家陶行知先生所言,乡村学校应当作为改造乡村生活的中心,而乡村教师则应当作为改造乡村生活的灵魂^[11]。

受城乡二元结构等历史原因的影响,当前我国乡村教师队伍存在着数量短缺、流失严重、队伍老龄化、负担繁重、工作条件艰苦、待遇不高等问题,严重影响着乡村教师队伍的稳定和质量^[12-13]。提高乡村教育和乡村教师质量,最基本的问题是解决教师“留得住”“愿意留”“能安心”工作的问题,也即稳定性问题^[14]。为了解决这一问题,不少学者以提升乡村教师工作满意度为进路做了诸多探索。有学者认为,乡村教师工作满意度是其离职意向的重要影响因素,是衡量乡村教师队伍建设成效的重要指标,提高教师工作满意度是维系教师队伍稳定性的必要条件^[15-16]。研究表明,影响教师工作满意度的因素有很多,如职业偏好、自主专业发展、日工作量、工作价值观、学校组织结构、学校文化氛围、职业归属感等^[17-21]。有学者认为学校物质资源短缺是制约教师工作满意度的最主要因素,而政府保障是决定教师工作满意度水平的关键因素^[22]。

工作满意度问题一直是管理学界的研究热点,管理学的视角认为,提升员工工作满意度不仅要注重外在的“显性”因素,更要关注员工内在的“隐性”因素的作用^[23]。组织和员工之间存在着一种经济利益和社会价值的交换关系,员工对这种关系的感知和判断是影响其工作满意度的根源^[24]。在这种交换关系中,组织和员工都应该明确彼此间的义利关系,而明确这种关系的途径有两个,一是签订书面合同,二是“签订”心理契约^[25-26]。心理契约与经济契约相对应,是双方对雇佣关系中关乎彼此权责义利的一种主观心理约定,是无形和非正式的。心理契约既包含经济契约的全部内容,也包含经济契约所没有或不能明确表达的相互期望^[27]。心理契约是经济契约的内部表现形式,是经济契约约束双方行为的心理作用机制,员工会根据其感知到的心理契约达成情况来判断自身对工作的满意程度,进而调整对组织的态度和行为^[28]。因此,从心理契约的视角来研究乡村教师工作满意度问题具有更加深入,更为全面的理论和实践意涵。

学界为乡村教师队伍建设做了诸多有益探索,认为乡村教师工作满意度建设是确保乡村教师队伍稳定可靠的有效路径,但在乡村教师工作满意度影响因素的研究上则大多侧重于外在环境因素和个人偏好,忽略了乡村教师内源性的隐性的责任感知和达成情况,也即心理契约达成水平。管理学界从心理契约视角研究工作满意度问题的有益探索为解决乡村教师工作满意度问题提供了思路借鉴,心理契约达成是从乡村教师本体的角度解决内源性的工作满意度问题,相对于改善外在环境因素的刺激而言具有原发性优势,能够解决外在劳动合同所不能表达的组织与个人间的相互期望问题。从心理契约的视角研究乡村教师工作满意度,能够对乡村教师的心理契约做出合理预测,防止心理契约破坏或违背行为的发生,在心理契约破坏或违背发生后及时采取有效干预措施,降低心理契约破坏或违背对乡村教育造成的负面影响,为乡村振兴背景下建强乡村教师队伍提供理论和实践理路。基于此,本文从心理契约的角度探索乡村教师工作满意度问题。基于对 224 名乡村教师的调查,把握乡村教师的工作满意度状况和心理契约达成水平,探索心理契约对工作满意度的影响,为乡村振兴背景下提升乡村教师工作满意度,强化乡村教师队伍建设提出对策建议。

二、理论依据与研究假设

1. 理论依据

心理契约理论最早可以追溯到 Argyris 的研究,他在《理解组织行为》一书中探讨了工人与工头之间的一种隐性及非正式的理解与默契关系,首次提出“心理的工作契约”(Psychological work contract)这一概念^[29]。Levinson 等通过实证研究,证实了雇主与雇员之间确实存在着心理契约,并在

《组织心理学》中明确提出“心理契约是在雇佣关系中,组织与员工事先约定好的内隐的没说出来的各自对双方所怀有的各种期望”^[30]。在后来的研究中,美国的 Rousseau 等认为心理契约是雇员个体对双方交换关系中彼此义务的主观理解,是一种主观性的社会认知现象,强调了心理契约的允诺性质^[31-32]。国内学者李原则指出心理契约是指在组织与员工的相互关系中,员工所感知到的彼此为对方承担的责任^[33]。在心理契约的维度划分上,Rousseau 等提出交易维度、关系维度、团队成员维度的三维度划分理论, Lee 和 Tinsley 等再次证实了三维度划分的合理性^[31,34]。李原等的研究发现,国内员工的心理契约包括人际性责任、发展性责任和规范性责任三个维度,并编制了国内学界认可度较高的《员工心理契约调查问卷》^[35]。基于此,本文所指的乡村教师“心理契约”是指在乡村学校和乡村教师的相互关系中,乡村教师所感知到的彼此为对方所承担责任的情况,包含乡村学校对乡村教师承担的心理契约学校组织责任和乡村教师对乡村学校承担的心理契约教师个体责任。乡村教师与乡村学校的关系并非简单的雇佣劳资关系,我国乡村教育的发展也与特殊国情密切相关,带有明显的本土化特征,因此本文在乡村教师心理契约测量维度的选取上采用国内学者李原提出的学界认可度较高的人际性责任、发展性责任和规范性责任三维度标准。其中,人际性责任指乡村学校给乡村教师提供的人际环境和人文关怀,乡村教师为乡村学校创造和谐的人际环境和良好的工作氛围;发展性责任指乡村学校为乡村教师提供更多的发展空间,乡村教师自愿为推动乡村学校的发展付出更多的努力;规范性责任指乡村学校给乡村教师提供的经济利益和物质条件,乡村教师遵规守纪完成基本的工作要求。

Thorndike 等最早在应用心理学中探讨了工作和满意度间的关系^[36]。而“工作满意度”一词最早出现在 Hoppock 的《工作满意度》一书中,他指出“工作满意度是工作者心理与生理两方面对环境因素的满足感受,是工作者对工作环境的一种主观反映”^[37]。在后续的研究中,Porter 等认为工作满意的程度应视一个人在工作中实际获得与他所应该获得的差距而定^[38]。在工作满意度的测量上,最具代表性的是明尼苏达问卷(MSQ)^[39],我国学者在使用 MSQ 时结合国内实际情况做了一些调整,测量内容主要集中在工作条件、工作强度、教育体制、社会环境、社会地位、收入报酬、人际关系、领导管理、工作成就、进修提升、自我实现等方面。国内学者陈云英等认为教师工作满意度是教师对所从事的职业以及工作条件与状况的一种总体的、带有情绪色彩的感受与看法,并编制了国内学界公认度较高的教师工作满意度量表^[40]。基于此,冯伯麟从自我实现、工作强度、工资收入、领导关系和同事关系五个维度研究了教师的工作满意度^[41],一度成为学界认可度较高的教师工作满意度维度划分标准。本文所指的乡村教师工作满意度借鉴陈云英的观点,指乡村教师对乡村教师职业和工作条件与状况的一种总体的、带有情绪色彩的感受与看法。

2. 研究假设

学界在心理契约与工作满意度的关系上已经做了一些探索,不少研究结论都表明心理契约对工作满意度具有显著的正向预测作用。辜应康等的研究表明,心理契约契合度对企业员工工作满意度有正向影响^[42]。此外,还有研究表明,知识型员工、护理人员、国家审计人员、新生代女性农民工等群体的心理契约对工作满意度有显著的正向影响^[43-46]。Anastasia 和 Freese 等的研究表明,组织如果能够很好地履行心理契约中的组织责任,员工的工作积极性、工作满意度以及工作绩效都会得到提升^[47-48]。王哲和康勇军等分别以新入职编辑和高职院校教师为研究对象,得出了心理契约员工个体责任的达成情况对其工作满意度有显著正向影响作用的结论^[49-50]。乡村教师队伍作为乡村振兴的一支重要力量,他们的心理契约与工作满意度的关系如何还有待考究。乡村教师工作在农村基层,工作条件相对较差,工作压力相对较大,乡村学校履行对乡村教师的组织责任状况很有可能影响乡村教师的工作满意度。同时,乡村教师所感知到的自身为乡村学校发展所做出的努力是乡村教师职业价值感和职业认同感的源泉,因此乡村教师对乡村学校的履职尽责情况也有可能影响其工作满意度。据此,提出研究假设 H_1 和 H_2 。

假设 H_1 : 心理契约学校责任对乡村教师的工作满意度具有正向影响。

假设 H₂:心理契约教师责任对乡村教师的工作满意度具有正向影响。

青平等对中国农村基层干部的心理契约实证研究发现,组织与个体因素都对基层干部的心理契约状况有程度不一的影响,但是未就组织和个体层面心理契约差异对工作满意度的影响力差别做出说明,而是对这一问题做了研究展望^[51]。郑建君等的研究发现,心理契约的组织责任对工作满意度的 8 个指标均有显著影响,而心理契约的个体责任仅对工作满意度的 4 个指标有显著影响,组织层面的影响力大于个体层面^[52]。李洪英等的研究表明,组织心理契约履行对员工的离职倾向和工作满意度的影响程度相较员工心理契约履行的影响更大^[53]。乡村教师心理契约的组织责任和个体责任对其工作满意度的影响差异尚不明晰,探索心理契约内部结构差异对工作满意度的影响状况对于乡村教师队伍建设的精准施策意义深远。据此,提出研究假设 H₃。

假设 H₃:心理契约学校责任对乡村教师工作满意度的影响力大于心理契约教师责任的影响力。

三、研究工具、数据来源及样本特征

1. 研究工具

(1)心理契约量表的选取。乡村教师心理契约量表主要参考了李原等编制的《员工心理契约调查问卷》^[35],在参考此问卷的基础上,通过对乡村教师的个案访谈,选取其中具有代表性的内容,从人际责任、发展责任、规范责任三个维度设计,形成乡村教师心理契约初始调查问卷。对预调查数据进行因子分析,剔除其中因子载荷小于 0.4,且具有多重复合归类不明显的 5 个题目,形成正式问卷,包括心理契约学校责任子量表和心理契约教师责任子量表两个部分,共 37 道题。

利用 kaiser 标准化最大方差法旋转心理契约学校责任量表数据(KMO=0.823, Bartlett 球形检验在 0.01 水平上显著,适合进行因子分析),根据李原的心理契约三维度划分标准,固定抽取因子数目为 3,将抽取出的三个因子依据内容特征分别命名为学校人际责任、学校发展责任、学校规范责任。修订后的心理契约学校责任量表的一致信度为 0.861,各维度的一致信度分别为 0.828、0.873、0.854,各项目的因子载荷在 0.518 到 0.834 之间。三个因子的累积解释比例达到 64.46%,表明修订后的量表具有较为良好的结构效度(表 1)。

表 1 乡村教师心理契约学校责任变量选取

维度	问卷题目	选项赋值	信度	因子载荷	累计解释比例/%
学校 人际 责任	学校各级领导之间关系和谐		0.828	0.799	27.48
	创建了友善而融洽的工作环境	非常不符合=1;		0.806	
	教师之间相互信任和帮助	不太符合=2;		0.800	
	尊重教职工的人格和劳动成果	不确定=3;		0.808	
	提供了合作的工作氛围	比较符合=4;		0.812	
学校 发展 责任	能真诚地对待自己的职工	非常符合=5	0.873	0.767	47.25
	关心我的个人生活方面			0.554	
	能得到良好的工作指导			0.518	
	经常肯定我的贡献和业绩	非常不符合=1;		0.605	
	工作对我富于挑战性	不太符合=2;		0.601	
学校 规范 责任	给我提供进修、培训的机会	不确定=3;	0.854	0.645	64.46
	给我提供了工作的自主权	比较符合=4;		0.738	
	会积极倾听教师的意见	非常符合=5		0.665	
	能让我发挥技术和专长			0.700	
	按时发放工资	非常不符合=1;		0.675	
学校 规范 责任	提供正规的教师编制	不太符合=2;	0.854	0.784	64.46
	解决我的医疗保险问题	不确定=3;		0.719	
	给予一定的津贴	比较符合=4;		0.682	
	帮助解决我的住房问题	非常符合=5		0.834	

利用 kaiser 标准化最大方差法旋转心理契约教师责任量表数据($KMO=0.840$, Bartlett 球形检验在 0.01 水平上显著, 适合进行因子分析), 根据李原的心理契约三维度划分标准, 固定抽取因子数目为 3, 将抽取出的三个因子依据内容特征分别命名为教师人际责任、教师发展责任、教师规范责任。修订后的心理契约教师责任量表的一致信度为 0.840, 且各维度的一致信度分别为 0.821、0.895、0.754, 各项目的因子载荷在 0.484 到 0.812 之间。三个因子的累积解释比例达到 66.54%, 表明修订后的量表具有较好的结构效度(表 2)。

表 2 乡村教师心理契约教师责任变量选取

维度	问卷题目	选项赋值	信度	因子载荷	累计解释比例/%
教师 人际 责任	与周围同事保持良好关系	非常不符合=1;	0.821	0.724	29.24
	能处理好和学生的关系	不太符合=2;		0.711	
	能处理好和家人的关系	不确定=3;		0.763	
	能主动帮助同事	比较符合=4;		0.804	
	在工作团队中起带头作用	非常符合=5		0.686	
	能和同事通力合作			0.767	
教师 发展 责任	自觉帮助学校做额外的工作		0.895	0.779	49.20
	能为学校利益而做出个人牺牲	非常不符合=1;		0.812	
	能在外人面前宣传和维护学校形象	不太符合=2;		0.484	
	能为学校的发展献计献策	不确定=3;		0.602	
	能不断学习新知识、新技术	比较符合=4;		0.609	
	能虚心向有经验的老师学习	非常符合=5		0.506	
教师 规范 责任	能为学校的发展投入全身心的热情		0.754	0.646	66.54
	认真投入教育工作	非常不符合=1;		0.636	
	可以加班加点完成工作	不太符合=2;		0.717	
	辞职会提前给学校打招呼	不确定=3;		0.667	
	热爱岗位和学生	比较符合=4;		0.724	
	能为人师表, 以身作则	非常符合=5		0.652	

(2) 乡村教师工作满意度量表的选取。乡村教师工作满意度量表的制定主要参考了明尼苏达的工作满意度问卷(MSQ)和陈云英等的教师工作满意度问卷^[39-40], 同时结合《乡村教师支持计划(2015—2020年)》提出的支持乡村教师队伍建设的八点措施内容, 形成乡村教师工作满意度初始问卷。对预调查数据进行因子分析, 剔除其中因子载荷小于 0.4, 且具有多重复合归类不明显的 2 个题目, 形成正式问卷, 共 26 道题。利用 kaiser 标准化最大方差法旋转数据($KMO=0.885$, Bartlett 球形检验在 0.01 水平上显著, 适合进行因子分析), 抽取得到 4 个公共因子, 依据各因子的内容特征分别命名为工作压力、物质回报、工作环境、精神回报。修订后的工作满意度量表的一致信度为 0.874, 各维度的一致信度分别为 0.885、0.893、0.869、0.852, 各项目的因子载荷在 0.497 到 0.888 之间。因子的累积解释比例达到 63.10%, 表明修订后的量表具有较好的结构效度(表 3)。

乡村教师心理契约量表和乡村教师工作满意度量表采用 Likert 五点计分法, 均为正向计分, 将五个选项分别赋以从 1 到 5 的分数。心理契约测量得分越高, 表明乡村教师心理契约达成水平越高, 反之亦然; 教师工作满意度测量得分越高, 表明乡村教师工作满意度越高, 反之亦然。

2. 数据来源及样本特征

本研究的数据来源于课题组 2018 年 11 月对湖北省部分地区乡村教师的实地调研, 共涉及 12 所乡村学校, 均是典型的中西部乡村学校。本次调研一共发出问卷 250 份, 回收 236 份, 筛选后获得有效问卷 224 份, 问卷回收有效率达到 89.6%。获取的数据使用 SPSS19.0 统计软件进行处理和分析。受访者的基本情况如表 4 所示。经对比分析, 调查数据的人口学特征与《中国教育事业统计年鉴(2018)》乡村教师的主要特征基本一致, 说明样本的选取较为合理, 能够代表乡村教师队伍的基本情况。

表 3 乡村教师工作满意度变量选取

维度	问卷题目	选项赋值	信度	因子载荷	累计解释比例/%
工作压力	社会消极因素对我教学工作的影响			0.794	
	升职考试压力对我的影响	非常不满意=1;		0.703	
	工作任务量对我精力的挑战	不太满意=2;		0.888	
	工作时长偏长对我的影响	适中=3;	0.885	0.774	16.76
	工作压力对我的精神和情绪产生的影响	比较满意=4;		0.777	
	职称评定压力对我的影响	非常满意=5		0.741	
物质回报	家长把教育责任推到学校对我的影响			0.646	
	对自己的工资待遇感到满意			0.744	
	在医疗、住房等方面提供较好的条件			0.799	
	为我提供培训、进修的机会	非常不满意=1;		0.649	
	为我提供公平的职称竞聘机会	不太满意=2;	0.893	0.744	33.01
	为我提供专业发展的机会	适中=3;		0.642	
工作环境	领导关心教职工生活	比较满意=4;		0.516	
	领导对于教师的工作能够做出公正评价	非常满意=5		0.552	
	对学校的教学设备、教学条件感到满意			0.569	
	对学校的校园文化氛围感到满意	非常不满意=1;		0.619	
	工作的稳定性让我感到满意	不太满意=2;		0.497	
	和其他同事相处融洽	适中=3;	0.869	0.754	49.14
精神回报	和学校领导交往、沟通良好	比较满意=4;		0.778	
	有进行分工合作的团队精神	非常满意=5		0.629	
	学校领导重视并且信任我			0.621	
	教书育人工作让我有成就感	非常不满意=1;		0.659	
	我的付出得到学生的肯定	不太满意=2;		0.811	
	我的付出得到家长的肯定	适中=3;	0.852	0.850	63.10
	家长能理解并且支持教师工作	比较满意=4;		0.751	
	学校领导能礼貌待人,尊重普通教师	非常满意=5		0.694	

表 4 样本的人口学特征

项目	类别	频率	占比/%	项目	类别	频率	占比/%
性别	男	147	65.6	婚否	是	202	90.2
	女	77	34.4		否	22	9.8
教龄	5年以下	45	20.1	每周工作量/节	5节以下	13	5.8
	[5,10)	15	6.7		[5,10]	51	22.8
	[10,20)	78	34.8		[11,15]	79	35.3
	[20,30)	58	25.9		[16,20]	44	19.6
	30年及以上	28	12.5		20节以上	37	16.5
年龄	30岁以下	44	19.6	月收入水平/(元/月)	2 000元以下	2	0.9
	[30,40)	81	36.2		[2 000,3 000)	107	47.8
	[40,50)	76	33.9		[3 000,4 000)	94	42.0
	50岁及以上	23	10.3		4 000元及以上	21	9.4
是否班主任	是	74	33.0	职称	无	16	7.1
	否	150	67.0		三级	4	1.8
学历	中专及以下	4	1.8	二级	49	21.9	
	大专	63	28.1	一级	128	57.1	
科目	本科	157	70.1	高级	27	12.1	
	主科	157	70.1	副科	67	29.9	

四、实证分析与假设检验

1. 乡村教师工作满意度分析

乡村教师工作满意度得分均值为 3.79,总体上居于中等偏上水平,相较于张彩云等的研究结论而言,工作满意度有所提升^[54]。从具体构成维度来看,工作环境和精神回报得分较高,分别为 4.08 和 4.00,工作压力和物质回报得分相对偏低,分别为 3.67 和 3.53(表 5)。原因可能在于,随着国家对乡村教育的重视和投入,乡村教师整体满意度有所提升。从马斯洛需求层次理论来看,当前乡村教师的需求层次仍然相对较低,对物质回报和工作压力等较低层次的需求更为迫切,而精神和环境层面的刺激对工作满意度的提升在当前阶段而言作用有限。

表 5 乡村教师工作满意度总体情况

项目	均值(M)	标准差(SD)	项目	均值(M)	标准差(SD)
工作满意度	3.79	0.59	工作压力	3.67	0.44
			物质回报	3.53	0.67
			工作环境	4.08	0.90
			精神回报	4.00	0.76

进一步分析不同人口学特征下的乡村教师工作满意度差异,发现乡村教师工作满意度在性别、婚姻状况、任教科目、工作量、担任班主任情况、学历和职称等人口学变量上差异并不显著,只在年龄、教龄、收入水平上存在显著差异,ANOVA 分析和 LSD 检验结果如表 6 所示。

表 6 乡村教师工作满意度人口学变量差异

项目	分组	工作满意度 (M±SD)	工作压力 (M±SD)	物质回报 (M±SD)	精神回报 (M±SD)	工作环境 (M±SD)
年龄	30 岁以下(A)	3.65±0.61	3.38±0.90	3.56±0.87	4.01±0.71	3.84±0.67
	[30,40)(B)	3.68±0.62	3.62±0.87	3.38±0.85	3.87±0.91	3.96±0.68
	[40,50)(C)	3.91±0.54	3.82±0.86	3.60±0.81	4.07±0.70	4.27±0.56
	50 岁及以上(D)	4.02±0.51	3.89±0.77	3.74±0.76	4.25±0.53	4.34±0.55
	F 值	4.16**	2.64**	1.40	1.07	6.10**
	LSD 检验	C>A,D>A	C>A,D>A	——	——	C>A,D>A
教龄	5 年以下(A)	3.71±0.60	3.43±0.83	3.56±0.91	4.09±0.70	3.90±0.68
	[5,10)(B)	3.70±0.53	3.52±0.92	3.58±0.72	3.93±0.80	3.87±0.58
	[10,20)(C)	3.63±0.59	3.64±0.91	3.27±0.80	3.78±0.88	3.95±0.71
	[20,30)(D)	4.00±0.57	3.84±0.87	3.76±0.77	4.16±0.69	4.31±0.51
	30 年及以上(E)	4.12±0.54	3.86±0.77	3.68±0.84	4.21±0.59	4.38±0.53
	F 值	4.58**	1.55**	2.61	1.97	4.51**
	LSD 检验	D>A,D>C, E>A,E>C	D>A,E>A	——	——	D>A,D>B, E>A,E>B
收入 水平/ (元/月)	2 000 元以下(A)	2.96±0.65	3.36±1.92	1.81±0.62	3.38±1.24	3.64±0.51
	[2 000,3 000)(B)	3.69±0.57	3.57±0.91	3.44±0.77	3.96±0.78	3.94±0.67
	[3 000,4 000)(C)	3.89±0.61	3.79±0.84	3.60±0.89	4.07±0.79	4.21±0.64
	4 000 元及以上(D)	3.93±0.49	3.67±0.76	3.81±0.71	4.03±0.66	4.28±0.48
	F 值	3.43**	0.93	4.80**	0.91	2.04
	LSD 检验	B>A,C>A,D>A	——	B>A,C>A,D>A	——	——

注:**表示在 0.05(双侧)水平上显著。

(1)不同年龄阶段的乡村教师具有不同的工作满意度,这种差异集中表现在工作压力和工作环境上,乡村教师年龄越大其工作满意度越高(表 6)。这与刘爱玉、史容等学者的满意度研究结论一致^[55-56],原因可能在于年龄越大的乡村教师对所从事的教师职业和从教学校的感情越深厚,年长的乡村教师亲历了乡村教育环境的全面改善,对当前工作环境的满意度更高,与此同时,年长的乡村教师在职称评定和工作量上的压力相对年轻教师较小,因此在工作压力层面的满意度相对偏高。

(2)不同教龄的乡村教师具有不同的工作满意度,这种差异集中表现在工作压力和工作环境上,

教龄与工作满意度总体呈“U”形分布(表 6)。这与张宇的研究结论部分一致^[57],问题的关键在于工作满意度随教龄先降后升,教龄在 10~20 年时工作满意度最低,原因可能在于从教年龄的增长引起职业倦怠,与此同时,这一阶段的教师处于职业生涯的关键阶段,面临着激烈的晋升竞争压力,同时承担的工作量和来自家庭的压力也相对最大,因此他们的工作满意度偏低,尤其关注工作压力和环境。

(3)不同收入水平的乡村教师具有不同的工作满意度,这种差异集中表现在物质回报上,乡村教师的收入水平越高其工作满意度越高(表 6)。这与多数学者的研究结论一致,如顾梦蛟等^[58]。收入既是对乡村教师辛勤劳动的一种回报,也是一种肯定和鼓励,乡村教师工作在农村基层,以收入为主要内容的物质回报是满足其最基本生存和发展需求的基础,当前乡村教师收入水平总体而言仍然相对较低,调查对象中月收入在 4 000 元及以上的只有 21 人,因而收入的增长对乡村教师工作满意度的提升效果明显。

2. 乡村教师心理契约分析

心理契约教师责任得分均值为 4.52,相对较高;心理契约学校责任得分均值为 3.80,相对偏低。从构成维度来看,教师人际责任、教师发展责任、教师规范责任得分分别为 4.47、4.12、4.66;学校人际责任、学校发展责任、学校规范责任得分分别为 3.94、3.40、3.51,教师责任各维度得分均高于学校责任,存在着结构失衡问题(如表 7)。这表明,乡村教师对自身承担和履行对乡村学校责任的情况比较满意,认为自身为学校做出了应有贡献,也从侧面反映出乡村教师队伍整体素质的提升,能够自觉为乡村学校的发展履职尽责。但乡村学校承担和履行对乡村教师责任的状况还有待改善,一方面可能源于乡村学校办学资源短缺,提供的物质条件有限,造成学校规范责任达成水平不高,另一方面可能源于乡村学校为乡村教师提供的发展空间和平台有限,造成学校发展责任达成水平较低。

表 7 乡村教师心理契约总体情况

项目	均值(M)	标准差(SD)	项目	均值(M)	标准差(SD)
心理契约教师责任	4.52	0.46	教师人际责任	4.47	0.89
			教师发展责任	4.12	1.11
			教师规范责任	4.66	0.78
心理契约学校责任	3.80	0.63	学校人际责任	3.94	0.92
			学校发展责任	3.40	0.30
			学校规范责任	3.51	0.77

进一步分析不同人口学特征下的乡村教师心理契约达成差异,发现心理契约达成在性别、婚姻状况、任教科目、工作量、担任班主任情况、学历和职称等人口学变量上差异并不显著。心理契约教师责任达成仅在年龄、教龄变量上存在显著差异,心理契约学校责任达成仅在收入水平变量上差异显著,ANOVA 分析和 LSD 检验结果如表 8 和表 9 所示。

表 8 心理契约教师责任人口学变量差异

项目	分组	心理契约教师责任 (M±SD)	教师规范责任 (M±SD)	教师发展责任 (M±SD)	教师人际责任 (M±SD)
年龄	30 岁以下(A)	4.36±0.50	4.45±0.58	4.30±0.57	4.38±0.54
	[30,40)(B)	4.48±0.43	4.42±0.59	4.43±0.50	4.57±0.46
	[40,50)(C)	4.64±0.45	4.56±0.50	4.61±0.52	4.71±0.47
	50 岁及以上(D)	4.55±0.45	4.41±0.46	4.53±0.59	4.65±0.42
	F 值	3.07**	0.76	2.32**	3.96**
	LSD 检验	C>A,C>B	—	C>A,C>B	B>A,C>A,D>A
教龄	5 年以下(A)	4.35±0.53	4.25±0.66	4.33±0.58	4.43±0.52
	[5,10)(B)	4.40±0.47	4.49±0.40	4.32±0.55	4.42±0.54
	[10,20)(C)	4.69±0.38	4.57±0.51	4.69±0.43	4.76±0.37
	[20,30)(D)	4.54±0.46	4.38±0.45	4.51±0.63	4.66±0.44
	30 年及以上(E)	4.49±0.47	4.46±0.59	4.43±0.52	4.56±0.50
	F 值	2.98**	1.59	2.78**	3.00
LSD 检验	C>A,C>B,C>D	—	C>B,C>D	—	

注:**表示在 0.05(双侧)水平上显著。

(1)不同年龄阶段的乡村教师具有不同的心理契约教师责任达成水平,这种差异集中表现在教师发展责任和教师人际责任上,年龄与心理契约教师责任达成水平总体呈倒“U”形分布(表8)。这与谭明等的研究结论有所差异^[46],可能是研究对象的群体差异性所致。心理契约教师责任达成水平随着年龄的增长先升后降,在40~50岁时达到顶峰,原因可能在于这个年龄段的乡村教师年富力强,是乡村教育发展的中坚力量,承担着乡村教育发展的主要责任,为营造和谐的学校氛围和推动乡村学校的发展做出了重要贡献。

(2)不同教龄的乡村教师具有不同的心理契约教师责任达成水平,这种差异集中表现在教师发展责任上,教龄与心理契约教师责任达成水平总体呈倒“U”形分布(表8)。这与郑建军等的部分研究结论相近^[52],心理契约教师责任达成水平随着教龄的增长先升后降,教龄在10~20年时达到峰值,究其原因在于教龄与年龄具有内在的一致性,这个教龄阶段的乡村教师处在职业生涯的关键时期,投身教育工作的专注程度最深,推动学校事业的发展最富激情和创造力,个人对学校的履职尽责情况最好,因此心理契约教师责任达成水平最高。

(3)不同收入水平的乡村教师具有不同的心理契约学校责任达成水平,这种差异集中表现在学校规范责任上,乡村教师的收入水平越高其心理契约学校责任达成水平越高(表9)。这与陈忠卫等的研究结论一致^[59],以提供基本收入为代表的学校规范责任是乡村学校为乡村教师提供的最基本保障、承担的最基础性责任,收入水平作为乡村教师衡量学校对自己履行组织责任的基础性指标而存在,因此收入水平的提高能有效提升心理契约学校责任达成水平。

表9 心理契约学校责任人口学变量差异

收入水平(元)	心理契约学校责任 ($M \pm SD$)	学校规范责任 ($M \pm SD$)	学校发展责任 ($M \pm SD$)	学校人际责任 ($M \pm SD$)
2 000元以下(A)	2.71±0.19	2.60±1.13	2.79±0.10	2.71±1.21
[2 000,3 000)(B)	3.74±0.63	3.78±0.59	3.61±0.77	3.83±0.82
[3 000,4 000)(C)	3.87±0.61	3.94±0.60	3.70±0.80	3.80±0.76
4 000元及以上(D)	3.89±0.67	3.84±0.77	3.82±0.75	3.99±0.69
F 值	5.23**	5.07**	0.73	0.70
LSD 检验	B>A,C>A,D>A	B>A,C>A,D>A	—	—

注:**表示在0.05(双侧)水平上显著。

3. 乡村教师心理契约对工作满意度的影响分析

为探究乡村教师心理契约与工作满意度是否存在相关性,对心理契约学校责任、教师责任和工作满意度的总和变量进行积矩相关检测。结果显示(表10),乡村教师的心理契约学校责任达成水平与工作满意度的 Pearson 相关系数为0.443,两者在0.01水平上显著相关;乡村教师的心理契约教师责任达成水平与工作满意度的 Pearson 相关系数为0.406,双侧检验结果表明二者在0.01水平上显著相关。相关性分析结果表明,乡村教师的心理契约达成水平与工作满意度之间存在显著的相关性,这也印证了 William 等的研究结论,员工所感知到的组织责任契约与个体责任契约的履行状况和员工对工作满意的程度密切相关^[60]。为更加深入地了解乡村教师心理契约内部结构与工作满意度的关系,将学校人际责任、学校发展责任、学校规范责任、教师人际责任、教师发展责任、教师规范责任六个测量维度的总和变量分别与工作满意度做相关性检验,检验结果表明(表10),乡村教师心理契约的六个测量维度与工作满意度均存在相关性。

表10 乡村教师心理契约与工作满意度的相关性分析

项目	工作满意度		项目	工作满意度	
	Pearson 相关性	显著性(双侧)		Pearson 相关性	显著性(双侧)
心理契约学校责任	0.443***	0.000	学校人际责任	0.502***	0.000
			学校发展责任	0.452***	0.001
			学校规范责任	0.403**	0.016
心理契约教师责任	0.406***	0.001	教师人际责任	0.411**	0.012
			教师发展责任	0.409**	0.020
			教师规范责任	0.365*	0.061

注:***、**、*分别表示在0.01、0.05和0.1水平上显著。

为进一步探究乡村教师心理契约对工作满意度是否存在正向影响,了解心理契约学校责任和心理契约教师责任对工作满意度的影响差异,对心理契约学校责任、心理契约教师责任和工作满意度进行多元回归分析,发现心理契约学校责任和心理契约教师责任均进入回归模型(表 11)。回归模型的 F 检验在 0.01 水平上显著,调整后的判定系数为 0.410,回归系数检验均达到显著水平,表明心理契约学校责任和心理契约教师责任共可解释乡村教师工作满意度 41.0% 的变异量,心理契约学校责任和心理契约教师责任的非标准回归系数分别为 0.401 和 0.254,说明乡村教师的心理契约学校责任和心理契约教师责任都对工作满意度具有正向影响作用,研究假设 H_1 、 H_2 成立。心理契约学校责任和心理契约教师责任的标准化回归系数分别为 0.389 和 0.233,说明乡村教师的心理契约学校责任对工作满意度的影响力大于心理契约教师责任的影响力,研究假设 H_3 成立。

表 11 乡村教师心理契约与工作满意度的回归分析

变量	工作满意度			变量	工作满意度		
	非标准 回归系数	标准化 回归系数	显著性 (双侧)		非标准 回归系数	标准化 回归系数	显著性 (双侧)
常量	4.558***	——	0.000	常量	2.732***	——	0.000
心理契约学校责任	0.401***	0.389	0.000	学校人际责任	0.469***	0.454	0.003
心理契约教师责任	0.254***	0.233	0.001	学校发展责任	0.321***	0.301	0.005
调整判定系数 R^2		0.410		教师人际责任	0.290**	0.276	0.020
F 值		71.076***		教师发展责任	0.201**	0.195	0.012
				学校规范责任	0.188***	0.174	0.000
				调整判定系数 R^2		0.504	
				F 值		84.631***	

注:***、** 分别表示在 0.01 和 0.05 水平上显著。

为更加深入地分析乡村教师心理契约不同内容对工作满意度的影响机理,为乡村振兴背景下提升乡村教师工作满意度提出更加详细的针对性对策,对心理契约内部各维度和工作满意度做进一步多元回归分析,发现学校人际责任、学校发展责任、教师人际责任、教师发展责任、学校规范责任五个变量进入预测模型(表 11)。回归模型的 F 检验在 0.01 水平上显著,调整后的判定系数为 0.504,回归系数检验均达到显著水平,表明进入模型的五个变量共可解释乡村教师工作满意度 50.4% 的变异量。标准化回归系数表明,进入模型的解释变量对工作满意度解释力的排序依次为学校人际责任、学校发展责任、教师人际责任、教师发展责任、学校规范责任。教师规范责任没有进入回归模型,原因可能在于教师规范责任是乡村教师最基本的岗位要求,随着乡村教师综合素质的提升,多数乡村教师能够自觉履行好基本的教育教学责任,故而教师规范责任对工作满意度的影响不明显。而在西方的心理契约研究中,人际责任则是相对受到忽视的内容,本研究结论与李原等的研究结果相似,我国文化、历史和经济背景均与西方国家有所不同,乡村教师心理契约的内容和结构有着明显的本土化特征,心理契约对工作满意度的影响机理也有所不同^[61]。

五、结论与建议

当前乡村教师工作满意度总体居于中等水平,乡村教师对工作环境和精神回报的满意度较高,而对工作压力和物质回报的满意度仍有提升空间,不同年龄、教龄、收入水平的乡村教师的工作满意度不同,年龄越大,收入越高,其工作满意度越高,教龄与工作满意度呈“U”形分布;乡村教师心理契约达成水平总体较高,但存在结构失衡问题,心理契约教师责任达成水平高于心理契约学校责任达成水平,不同年龄、教龄的乡村教师有着不同的心理契约教师责任达成水平,年龄、教龄与教师责任达成水平呈倒“U”形分布,不同收入水平的乡村教师有着不同的心理契约学校责任达成水平,收入水平越高,其心理契约学校责任达成水平越高;乡村教师心理契约达成水平对工作满意度有着显著的正向影响,心理契约学校责任达成水平对乡村教师工作满意度的影响力大于心理契约教师责任达成水平的影响力。因此,提升乡村教师工作满意度可以从乡村教师心理契约建设入手,靶向施策。

1.双向互动:构建良好心理契约

乡村教师心理契约结构包含“个人对学校”和“学校对个人”承担的责任两个方面,乡村教师心理契约达成水平归根结底在于乡村教师个人对现存状态的感知。因此,“校师”双方应积极开展双向互动,不断提升理解互信水平,乡村学校要高度关注教师的心理契约达成状况,乡村教师要主动就心理契约感知状况向学校做出说明。“校方”和“师方”应共同协商制定“岗位职责说明书”和“学校责任承兑表”,明确彼此为对方所承担的责任和义务,将隐性的心理契约责任“显性化”和“操作化”。高度重视履行人际性责任的作用,建立内部沟通交流机制,搭建稳固的互动交流平台,“校师”双方及时就对方履职尽责情况开展交流对话,建设良好的双边关系,营造和谐的学校组织氛围。更加重视激励对于构建良好心理契约的作用,抓住工作满意度较低的骨干教师群体,综合使用物质激励、精神鼓励、降压减负等手段,优化乡村教师心理契约感知,提升乡村教师心理契约学校责任达成水平,推动乡村教师工作满意度的提升。

2.主动干预:强化心理契约引导

乡村教师心理契约达成水平对其工作满意度有正向影响作用,要高度重视心理契约的“隐性”作用,主动干预和引导乡村教师心理契约。一方面要继续以乡村教师队伍素质建设为抓手,引导乡村教师主动履行岗位职责,不断提升乡村教师自我认同感和职业认同感;另一方面要以乡村振兴战略为契机,继续加强乡村学校建设,引导乡村学校转变发展思路,乡村学校要主动承担组织对乡村教师的责任,积极承兑组织诺言,认真履行乡村教师心理契约学校责任。强化乡村教师心理契约监测工作,及时干预乡村教师心理契约破裂和心理契约违背状态。加强乡村教师队伍的心理契约教育,引导乡村教师继续发扬无私奉献、献身基层、忠于职守的精神,进一步提升乡村教师心理契约教师责任达成水平。注重引导乡村教师正确认识和理解学校履职尽责情况,提升乡村教师组织认同感和归属感,强化乡村教师心理契约学校责任达成的感知,以心理契约的及时干预和正向引导提升乡村教师工作满意度。

3.分类施策:满足教师差异需求

年龄、教龄、收入等因素都深刻影响着乡村教师的心理契约达成水平,进而影响着乡村教师的工作满意度。乡村教师心理契约达成水平和工作满意度的提升要依据教师群体特征分类施策。当前乡村教师工作满意度中物质回报和工作压力得分较低,要进一步提升乡村教师薪酬待遇,为乡村教师降压减负。年龄、教龄和收入具有内在一致性,青年教师刚刚踏上工作岗位,收入水平较低,生活压力较大,乡村学校要主动关心青年教师生活,帮助解决生活困难,积极营造良好的工作和人际关系氛围,引导青年教师完成角色转变,确保青年教师“融得进”“留得住”;重视履行发展性责任的作用,中年教师处在事业发展的关键时期,应关注中年教师的职业生涯发展,为其创造施展才华的平台,畅通晋升渠道,提供职称评定政策倾斜,重视中年教师在职业荣誉和职业获得感方面的诉求;老年教师是乡村教育发展的重要资源,要继续发挥老年教师的模范引领作用,更加关注老年教师的工作负荷和精神回报,通过分类施策满足乡村教师的差异化需求。

4.协同发展:均衡心理契约结构

当前乡村教师心理契约结构中,教师责任达成水平高于学校责任达成水平,要高度警惕乡村教师心理契约结构失衡的负面影响,心理契约结构失衡会引起乡村教师对乡村学校的不满,导致“校师关系”紧张,影响乡村教师队伍的稳定。提升心理契约学校责任水平,一是要转变乡村学校管理方式。尊重乡村教师在乡村教育发展中的主体地位,引导乡村教师参与到学校的日常管理中来,做到制度设计邀请教师参与、考核评估邀请教师监督、事业发展听取教师建议,构建和谐平等的“校师关系”。二是要转变乡村教育用人理念。随着国家对乡村教育建设的投入,当前乡村教师的心理契约达成水平已经发生变化,以往一味强调乡村教师无私奉献的“多取少予”用人模式已经不能适应乡村振兴背景下的乡村教育发展需要,要正确对待乡村教师的自身利益诉求,构建和谐平衡的乡村教师心理契约结构。三是要更加注重乡村教育发展的内部公平。乡村教师心理契约学校责任破裂和违背很大程度上源于横向对比,考评机制的内部公平是提升心理契约学校责任达成水平的治本之策。

参 考 文 献

- [1] 习近平.决胜全面建成小康社会,夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利[R].北京:人民出版社,2017:14.
- [2] 中共中央、国务院.乡村振兴战略规划(2018—2022年)[EB/OL].[2018-10-20].http://www.gov.cn/gongbao/content/2018/content_5331958.htm.
- [3] 国务院办公厅.乡村教师支持计划(2015—2020年)[EB/OL].[2015-06-21].http://www.gov.cn/gongbao/content/2015/content_2878209.htm.
- [4] 中共中央、国务院.关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL].[2018-01-31].http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm.
- [5] 陈时见,胡娜.新时代乡村教育振兴的现实困境与路径选择[J].西南大学学报(社会科学版),2019(3):69-74.
- [6] 高书国,马薇薇.振兴中国乡村教育的内在逻辑与实践路径——乡村教育进入“小众化”时代后的理论准备与战略研讨[J].中小学管理,2019(2):5-8.
- [7] 葛新斌.乡村振兴战略:农村教育究竟能做什么?[J].华南师范大学学报(社会科学版),2018(2):82-87.
- [8] 杜育红,杨小敏.乡村振兴:作为战略支撑的乡村教育及其发展路径[J].华南师范大学学报(社会科学版),2018(2):76-81.
- [9] 田爱丽,房才桐.基于场域的乡村教师适应性专业发展取向[J].现代教育管理,2019(4):86-90.
- [10] 陈玉义,万明钢.公共视域下乡村教师荣誉制度的实践困境与对策——基于甘肃、山东等6省区的调查分析[J].中国教育学报,2019(4):28-33.
- [11] 陶行知.中国教育改造[M].北京:商务印书馆,2014:72.
- [12] 庞丽娟,金志峰,杨小敏.新时期乡村教师队伍建设政策研究[J].中国行政管理,2017(5):109-113.
- [13] 李琼,曾莉.何以坚守:乡村小学教师韧性特征研究[J].教育学报,2017(1):72-81.
- [14] 程方平.教师保障:乡村教育振兴的基石[J].教育研究,2018(7):84-86.
- [15] 李志辉,王纬虹.乡村教师离职意向影响因素实证研究——基于重庆市2505名乡村教师调查数据的分析[J].教师教育研究,2018(6):58-66.
- [16] 陈纯槿.中学教师工作满意度影响因素的实证研究——基于PISA 2015教师调查数据的分析[J].教师教育研究,2017(2):84-91.
- [17] 穆洪华,胡咏梅,刘红云.中学教师工作满意度及其影响因素研究[J].教育学报,2016(2):71-80.
- [18] 皮丹丹,汪瑛,张建人,等.新生代中学教师工作价值观、工作满意度与离职倾向的关系[J].中国临床心理学杂志,2018(2):371-374.
- [19] 孟静怡,柳斯逸,宋婷娜.促进还是阻碍:学校组织结构对教师工作满意度影响的实证研究[J].现代教育管理,2018(12):79-84.
- [20] 贺文洁,李琼,穆洪华.学校文化氛围对乡村教师工作满意度的影响:教师能动性的中介作用[J].教师教育研究,2018(3):39-45.
- [21] 刘善槐.新时代乡村教师队伍建设的多维目标与改革方向[J].教育发展研究,2018(20):3.
- [22] 武向荣.义务教育教师工作满意度影响因素的实证研究[J].教育研究,2019(1):66-75.
- [23] OKPARA J O, WYNN P. The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: implications for management development[J]. Journal of management development, 2008(9):935-950.
- [24] CARD D, MAS A, MORETTI E, et al. Inequality at work: the effect of peer salaries on job satisfaction[J]. American economic review, 2012(6):2981-3003.
- [25] ROUSSEAU D M. New hire perspectives of their own and their employer's obligations: a study of psychological contracts[J]. Journal of organizational behavior, 1990(11):389-401.
- [26] ROBINSON S L, ROUSSEAU D M. Violating the psychological contract: not the exception but the norm[J]. Journal of organizational behavior, 1994(3):245-259.
- [27] ROBINSON S L, MORRISON E W. Psychological contracts and OCB: the effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior[J]. Journal of organizational behavior, 1995(3):289-298.
- [28] TURNLEY W H, FELDMAN D C. The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect[J]. Human relations, 1999(52):895-922.
- [29] ARGYRIS C. Understanding organizational behavior[M]. London: Tavistock Publications, 1960:107-115.
- [30] LEVINSON H, PRICE C R, MANDEN K J, et al. Men, management and mental health[M]. Cambridge: Harvard University Press, 1962:118-126.
- [31] ROUSSEAU D M, TIJORIWALA. Perceived legitimacy & unilateral contract change: it takes a good reason to change a psychological contract[C]. San Diego: Symposium at the SIOP meetings, 1996:22-28.
- [32] DENISE M, ROUSSEAU D M, SNEHAL A, et al. Assessing psychological contracts: issues, alternatives and measures[J]. Journal of organizational behavior, 1998(19):679-695.
- [33] 李原.员工心理契约的结构及其内部关系研究[J].社会学研究,2006(5):151-168.

- [34] LEE C,CATHERINE H,TINSLEY,et al. Psychological and normative contracts of work group members in the United States and Hong Kong[R]. California:Sage Publications,1999:177.
- [35] 李原,孙健敏.雇用关系中的心理契约:从组织与员工双重视角下考察契约中“组织责任”的认知差异[J].管理世界,2006(11):101-110.
- [36] THORNDIKE,EDWARD L. The curve of work and the curve of satisfying ness[J]. Journal of applied psychology,1917(3):265-267.
- [37] HOPPOCK R. Job satisfaction[M]. New York:Harper & Brothers Publishers,1935:8-21.
- [38] PORTER L W,STEERS R M. Organizational,work and personal factors in employee turnover and absenteeism[J]. Psychological bulletin,1973(2):151-176.
- [39] WEISS D,DAWIS R,ENGLAND G,et al. Manual for the minnesota satisfaction questionnaire[R]. Minneapolis:Industrial Relations Center,University of Minnesota,1967:88.
- [40] 陈云英,孙绍邦.教师工作满意度的测量研究[J].心理科学,1994(3):146-149.
- [41] 冯伯麟.教师工作满意及其影响因素的研究[J].教育研究,1996(2):42-49.
- [42] 辜应康,何勋,陈丽英.心理契约契合度对员工行为意向的影响机制研究[J].商业研究,2014(12):93-100.
- [43] 彭川宇.职业承诺对知识员工心理契约、工作满意度及离职倾向关系的研究[J].科学与科学技术管理,2008(12):167-171.
- [44] 穆欣,郑晓英,王东梅,等.护理人员心理契约与工作满意度的相关性研[J].中华护理杂志,2009(6):498-501.
- [45] 王士红,顾远东.国家审计人员心理契约、工作满意度与知识共享行为[J].审计研究,2012(1):48-54.
- [46] 谭明,方翰青.新生代女性农民工心理契约与工作满意度的相关研究[J].现代远距离教育,2014(1):16-22.
- [47] ANASTASIA A K,PAWAN S B. The link between HR practices,psychological contract fulfillment,and organizational performance;the case of the greek service sector[J]. Thunderbird international business review,2012(6):793-809.
- [48] FREESE C,SHALK R. Implication of differences in psychological contracts for human resources management[J]. European journal of work and organizational psychology,1996(5):25-41.
- [49] 王哲.基于心理契约违背视角的新入职编辑离职意向研究[J].出版发行研究,2018(10):65-70.
- [50] 康勇军,屈正良.高职院校教师心理契约与职业倦怠的关系:工作满意度的中介作用[J].中国临床心理学杂志,2011(2):234-236.
- [51] 青平,丁士军,李崇光.中国农村基层干部心理契约实证分析[J].中国软科学,2009(12):142-151.
- [52] 郑建君,杨继平.山西省中职教师心理契约与工作满意度关系研究[J].教育理论与实践,2006(24):36-38.
- [53] 李洪英,于桂兰.心理契约履行与员工离职倾向的关系[J].社会科学家,2017(2):74-78.
- [54] 张彩云,傅王倩.我国乡村教师工作满意度及其影响因素的实证研究[J].当代教育科学,2017(7):60-64.
- [55] 刘爱玉,陈彦勋.工作满意度:农民工与城镇工人的比较[J].江苏行政学院学报,2010(2):63-68.
- [56] 史容,汪波,张保银.基于 MANOVA 的高新区科技人才个体差异与工作满意度关系研究[J].科学与科学技术管理,2010(10):174-179.
- [57] 张宇.基础教育教师工作满意度分析——基于江苏省 8 所高级中学的实证调查[J].学海,2013(6):229-232.
- [58] 顾梦蛟,程名望,史清华.农民工城镇就业满意度及其影响因素的实证分析——以上海 1446 份农民工调查样本为例[J].上海经济研究,2013(12):63-71.
- [59] 陈忠卫,郝喜玲.基于人口特征变量的可雇佣型心理契约差异性研究[J].现代财经(天津财经大学学报),2012(2):85-93.
- [60] WILLIAM H,TURNLEY,DANIEL C,et al. Re-examining the effects of psychological contract violations:unmet expectations and job dissatisfaction as mediators[J]. Journal of organizational behavior,2000(1):25-42.
- [61] 李原,郭德俊.组织中的心理契约[J].心理科学进展,2002(1):83-90.

(责任编辑:陈万红)