

特殊教育学校班主任工作责任心与成就动机和组织承诺的关系

冯 维¹, 刘 敏²

(1. 西南大学 教育学部, 重庆 400715; 2. 华东师范大学 教育学部, 上海 200062)

摘 要:对 342 名特殊教育学校的班主任进行问卷调查, 探讨其工作责任心与成就动机和组织承诺的关系。结果发现: (1) 在班风建设上, 女班主任得分显著高于男班主任; 在工作责任心 5 个维度上, 骨干班主任得分高于普通班主任, 尤其在班风建设上两者之间的差异显著; (2) 在家校合作、班级队伍建设、班风建设和班级活动开展上, 拥有 15 年教龄以上的班主任得分高于其他教龄段的班主任; (3) 特殊教育学校班主任工作责任心在 5 个维度上与规范承诺、情感承诺呈显著正相关, 班级队伍建设与持续承诺呈显著正相关; (4) 特殊教育学校班主任工作责任心在 5 个维度上与成就动机呈显著正相关, 班风建设、与任课教师合作和避免失败呈显著正相关; (5) 特殊教育学校班主任中的成就动机在工作责任心和组织承诺之间起部分中介作用。

关键词:班主任; 工作责任心; 成就动机; 组织承诺; 中介作用; 关系

中图分类号: G650 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-8129(2016)06-0032-08

一、问题的提出

特殊教育学校班主任是班级的管理者、组织者和指导者。特殊教育学校的所有工作都要依靠班主任来贯彻执行和具体落实。特殊教育学校班主任在特殊教育学校工作中起着承前启后的重要作用。同时, 特殊教育学校班主任也是特殊学生日常思想道德教育的主要实施者, 是特殊学生的人生导师与健康成长的引领者。我国特殊教育学校大多是寄宿制学校。全国特殊教育中小学校的寄宿学生大约有 106 494 人, 约占全部特殊教育学校学生人数的 59.30%^[1]。特殊教育学校的班主任与特殊学生的接触最多, 甚至是朝夕相处, 班主任的言谈举止、个性品质、治学态度、工作能力都潜移默化地影响着特殊学生的发展。

工作责任心是每位特殊教育学校班主任搞好班级工作的必要条件和必备素质, 也是责任主体在工作中认识到岗位职责的重要性, 并将其内化为自己应履行的义务, 且主动承担相应后果的稳定

收稿日期: 2016-05-15

作者简介: 冯维, 西南大学教育学部教授。

刘敏, 华东师范大学教育学部博士研究生。

基金项目: 西南大学教育学部“特殊青少年挫折心理现状及抗挫折能力的培育研究”(2014YBXM19), 项目负责人: 冯维。

的心理特质^[2]。由于特殊学生的身心发展往往比较滞后、自我管理能力较差,甚至存在自卑、不良的情绪与行为等心理问题,所以使得特殊教育学校班主任的工作更加困难和复杂。特殊教育学校班主任不仅要全面了解每位特殊学生的具体情况以便教育和管理,还要开展丰富多彩的班级活动、建立班级规范以及维持正常的教学秩序。另外,还要承担与科任教师之间的沟通、协调的重任,成为学校、家庭、社会的重要关系纽带。这些工作都需要特殊教育学校班主任教师付出大量的时间、精力和心血,没有强烈的工作责任心是无法胜任班主任工作的。鉴于特殊教育学校班主任工作责任心的重要性,有必要对其进行深入研究。从目前文献上看,我国对中小学教师的工作责任心有少量研究,这些研究着重探讨了中小学教师工作责任心的结构及影响因素。研究发现:中小学教师的工作责任心在尽职、守时、关爱学生 3 个方面的总分与教师的个性倾向呈显著正相关,与工作满意度、教师任务绩效呈显著正相关,与职业倦怠呈显著负相关^[3];高中教师的工作责任心在敬业度、主动性、效能感、尽职尽责和职业素质 5 个维度上与工作绩效、自我控制呈显著正相关,其工作责任心通过自我控制影响工作绩效,自我控制起到部分中介作用^[4]。

由上述研究发现,国内尚未有人对特殊教育学校班主任工作责任心进行研究。我国的研究人员发现^[5],工作责任心不仅可以影响教师的工作满意度和工作绩效,还能影响教师的组织承诺,而教师的组织承诺与其责任心呈显著正相关。凌文铨、黄文述的研究也发现^[6],个体的责任心与组织承诺的相关要素呈显著正相关。但工作责任心可能并不直接作用于组织承诺,成就动机可能在工作责任心与组织承诺之间起中介作用。成就动机,是人们在完成任务时力求获得成功的内部动因,即一个人对自己认为重要的、有价值的事情愿意去做,并努力达到完美程度的一种内在推动力量^[7]。吴迪^[8]、王宏^[9]等人的研究发现,个体追求成功的动机与其学习责任心、工作责任心呈显著正相关,而回避失败的动机则与其呈显著负相关。还有研究发现,成就动机与组织承诺有密切的联系,是组织承诺的相关变量^[10]。Steers 提出的组织承诺预测变量中也包含成就动机^[11]。迄今为止,我国还没有人研究特殊教育学校班主任工作责任心与成就动机和组织承诺的关系问题。因此,有必要把这三者联系起来进行研究。富有工作责任心的特殊教育学校班主任,往往会有较高的成就动机,他们会不辱使命、埋头苦干、竭尽所能、不畏困难、想方设法地搞好班级工作,愿意为特殊教育学校服务,认同和接受学校的价值观和组织目标,为学校发展尽心尽力、努力工作。特殊教育学校班主任的工作责任心会通过成就动机的中介作用影响其组织承诺。研究该问题,对于了解特殊教育学校班主任工作责任心、成就动机和组织承诺的现状、特点,以及它们之间的内在关系和机制,加强对特殊教育学校班主任工作责任心与成就动机的培养,提高其组织承诺,搞好对特殊教育学校班主任的教育管理工作,都具有重要意义。

二、研究方法

(一)研究对象

对重庆、四川、贵州、云南、山西、甘肃等地的 400 名特殊教育学校的班主任进行调查,获得有效问卷 342 份,有效率 85.50%。其中,男班主任 89 人,女班主任 253 人;普通班主任 250 人,骨干班主任 92 人。

(二)研究工具

1. 工作责任心问卷

首先,对特殊教育学校个别班主任进行访谈。然后,参考郑雪梅编制的“初中班主任工作责任心问卷”^[12],并根据特殊教育学校班主任的工作职责范畴,自编“特殊教育学校班主任工作责任心调查问卷”。问卷采用从“完全不符合”到“完全符合”5级计分法。随后,检验问卷的信度和效度。经检验 α 系数在 0.750~0.891 之间,分半信度在 0.726~0.901 之间,说明问卷具有良好的信度。经验证性因素分析表明主要拟合指数为: $\chi^2/df=2.160$, $RMR=0.047$, $CFI=0.791$, $IFI=0.909$, $AGFI=0.755$, $GFI=0.908$, $RMSEA=0.073$,说明问卷的拟合度可以接受。最后,形成了包含 28 项题目的正式问卷,共包括家校合作、班级活动开展、班级队伍建设、班风建设、与科任教师合作 5 个维度。

2. 成就动机问卷

采用叶仁敏和挪威 Hegtvet K.A.合作译制的“成就动机量表”^[13]。该量表共 30 项题目,包括成就动机和避免失败两个维度。本研究中该量表的重测同质性信度为 0.868,分半信度为 0.775。

3. 组织承诺问卷

在参考钟莎编制的“初中教师组织承诺调查问卷”基础上^[14],自编“特殊教育学校班主任组织承诺问卷”。问卷采用从“完全不符合”到“完全符合”5级计分法。经检验问卷的 α 系数在 0.841~0.928 之间,分半信度在 0.705~0.908 之间,说明问卷具有良好的信度。经验证性因素分析表明主要拟合指数为: $\chi^2/df=2.527$, $RMR=0.084$, $CFI=0.871$, $IFI=0.872$, $AGFI=0.754$, $GFI=0.792$, $RMSEA=0.083$,说明问卷的拟合度较好。随后,形成包含 20 项题目的正式问卷,共包括规范承诺、情感承诺和持续承诺 3 个维度。

(三)数据处理

使用 SPSS19.0 统计软件进行全部数据统计分析。

三、结果与分析

(一)不同性别和职务的特殊教育班主任工作责任心的差异

通过独立样本 T 检验,比较不同性别和职务的特殊教育学校班主任工作责任心的差异发现:在班风建设上,女班主任得分高于男班主任,骨干班主任得分高于普通班主任,且二者差异显著(见表 1)。

表 1 不同性别和职务的特殊教育学校班主任工作责任心差异

工作责任心	班主任性别			班主任职务		
	男($n=89$)	女($n=253$)	T	普通($n=250$)	骨干($n=92$)	T
家校合作	26.08±5.67	27.47±6.19	-1.859	26.79±6.21	27.96±5.66	-1.574
班级活动开展	27.20±5.03	27.72±5.60	-0.774	27.24±5.73	28.53±4.54	-1.950
班级队伍建设	19.28±3.84	18.60±4.63	1.244	18.64±4.56	18.83±4.40	-0.344
班风建设	29.98±4.10	31.38±3.91	-2.870**	30.72±4.06	31.82±3.75	-2.256*
与科任教师合作	15.16±3.08	15.43±3.23	-0.706	15.31±3.04	15.50±3.57	-0.483
总分	117.7±17.50	120.6±18.23	-1.308	118.89±18.79	122.45±15.71	-1.617

注: * 表示 $p<0.05$, ** 表示 $p<0.01$ 。

(二)不同教龄阶段特殊教育学校班主任工作责任心的差异

利用单因素方差分析,比较不同教龄阶段特殊教育学校班主任工作责任心的差异发现:在家校合作、班级活动开展、班级队伍建设、班风建设及工作责任心总分上,教龄越长的特殊教育学校班主

任得分越高;不同教龄的班主任之间存在显著性差异;在班级活动开展和与科任教师合作上,教龄为 9~15 年的特殊教育学校班主任得分高于其他教龄的班主任(见表 2)。

表 2 不同教龄阶段特殊教育学校班主任工作责任心差异

工作责任心	特殊教育学校班主任教龄阶段				F	LSD
	1~3 年(n=146)	4~8 年(n=19)	9~15 年(n=99)	15 年以上(n=39)		
家校合作	23.67±7.14	26.88±5.35	27.71±6.29	28.37±5.26	8.959***	4>3>2>1
班级活动开展	25.53±6.77	27.33±5.24	28.25±4.68	28.23±5.18	3.882**	3>4>2>1
班级队伍建设	17.24±4.89	18.75±3.89	18.96±4.45	19.35±4.40	3.165*	4>3>2>1
班风建设	29.57±5.27	30.04±4.30	31.65±3.21	31.80±3.34	6.588***	4>3>2>1
与科任教师合作	14.59±3.86	14.94±3.11	15.75±2.87	15.70±3.04	2.467	
总分	110.6±22.67	117.9±16.64	122.32±15.09	123.4±16.77	8.050***	4>3>2>1

注:1 为“1~3 年”,2 为“4~8 年”,3 为“9~15 年”,4 为“15 年以上”。

(三)特殊教育学校班主任的工作责任心与其成就动机和组织承诺的关系

通过对特殊教育学校班主任的工作责任心与成就动机和组织承诺各维度的相关统计发现:特殊教育学校班主任的工作责任心在家校合作、班级活动开展、班级队伍建设、班风建设和与科任教师合作 5 个维度上与组织承诺中的规范承诺、情感承诺呈显著正相关;工作责任心中的班级队伍建设与组织承诺中的持续承诺呈显著正相关;工作责任心在 5 个维度上与成就动机中的追求成功维度呈显著正相关;工作责任心中的班风建设、与科任教师合作维度和成就动机中的避免失败维度呈显著正相关;除成就动机中的追求成功维度与组织承诺中的持续承诺相关性不显著外,特殊教育学校班主任的成就动机 2 个维度与组织承诺的 3 个维度都存在显著正相关关系(见表 3)。

表 3 特殊教育学校班主任工作责任心与成就动机和组织承诺的相关分析

	规范承诺	情感承诺	持续承诺	家校合作	班级活动开展	班级队伍建设	班风建设	与任课教师合作
家校合作	0.251**	0.246**	0.055					
班级活动开展	0.239**	0.139**	0.066	0.664**				
班级队伍建设	0.165**	0.222**	0.125**	0.519**	0.630**			
班风建设	0.537**	0.257**	-0.070	0.442**	0.466**	0.390**		
与科任教师合作	0.241**	0.327**	0.055	0.443**	0.421**	0.387**	0.487**	
追求成功	0.367**	0.397**	0.066	0.329**	0.334**	0.294**	0.233**	0.264**
避免失败	0.143**	0.224**	0.282**	-0.008	0.006	0.062	0.146**	0.168**

注:** 表示 $p < 0.01$ 。

(四)特殊教育学校班主任工作责任心与其成就动机和组织承诺的回归分析

在相关分析基础上,以特殊教育学校班主任工作责任心为自变量、以组织承诺为因变量,进行回归分析,结果发现:特殊教育学校班主任的班风建设和与科任教师合作维度是组织承诺的有效预测变量。以工作责任心和成就动机为自变量、以规范承诺和情感承诺为因变量,进行回归分析,结果发现:工作责任心中的班风建设和班级队伍建设维度与成就动机中的追求成功维度是规范承诺的有效预测变量;工作责任心中的与科任教师的合作维度和成就动机中的追求成功纬度是情感承诺的有效预测变量。以工作责任心和成就动机为自变量、以组织承诺为因变量,进行回归分析,结果发现:工作责任心中的班风建设维度与成就动机中的追求成功和避免失败维度是组织承诺的有效预测变量(见表 4)。

表 4 特殊教育学校班主任工作责任心与成就动机和组织承诺的回归分析

因变量	自变量	B	β	T	R ²	F
组织承诺	班风建设	0.820	0.348	6.249	0.198	41.802
	与科任教师合作	0.459	0.155	2.784		
规范承诺	班风建设	0.737	0.518	10.876	0.362	63.903
	追求成功	0.187	0.282	6.150		
	班级建设	-0.153	-0.120	-2.469		
情感承诺	追求成功	0.174	0.324	6.553	0.234	34.329
	与科任教师合作	0.311	0.215	4.312		
组织承诺	避免失败	0.069	0.154	3.180	0.349	60.317
	追求成功	0.378	0.345	7.613		
	班风建设	0.734	0.312	6.852		
	避免失败	0.200	0.218	4.890		

(五) 成就动机的中介作用检验

根据温忠麟等人提出的中介效应检验方法^[15],以成就动机为中介变量(M)、以工作责任心为自变量(X)、以组织承诺为因变量(Y),进行3步回归分析,结果见表5。

由表5可见,前3个依次进行T检验都达到了显著水平,说明特殊教育学校班主任的成就动机中介效应显著,第4个T检验显著,说明是部分中介效应。中介效应占总效应的比例为 $0.289 \times 0.413 / 0.377 = 31.66\%$ 。中介效应解释了因变量的方差变异为 $\sqrt{0.294 - 0.142} = 0.3899$ (38.99%)。本研究利用spss强迫输入复回归分析的方法进行路径分析,结果见图1。

表 5 特殊教育学校班主任工作责任心与成就动机和组织承诺的回归分析

	标准回归方程	回归系数检验
第1步	$Y = 0.377X$	$SE = 0.026 \quad T = 7.497^{***}$
第2步	$M = 0.289X$	$SE = 0.040 \quad T = 5.573^{***}$
第3步	$Y = 0.413M$	$SE = 0.025 \quad T = 8.685^{***}$
	$+ 0.257X$	$SE = 0.032 \quad T = 5.410^{***}$

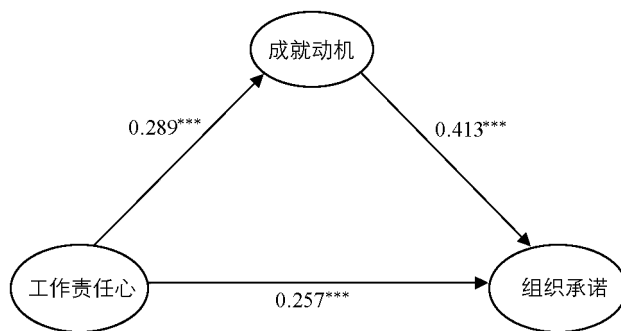


图 1 特殊教育学校班主任工作责任心与其成就动机和组织承诺的路径模型

注:***表示 $p < 0.001$,下同。

四、讨论

(一) 不同性别和职称的特殊教育学校班主任工作责任心差异分析

本研究发现,在班风建设维度上,特殊教育学校女班主任得分显著高于男班主任。这可能是由于我国特殊教育学校女教师占大多数,女教师对教师职业的认同感显著高于男教师,从事教师职业

更能满足女教师的职业期望,女教师更愿意投身于教师事业^[16]。因此,女教师普遍对班主任工作更加勤奋、努力、有耐心,并擅长与学生沟通。在建立团结有爱、积极向上的优良班风方面,更舍得投入时间和精力,渴望通过自己的付出与努力得到领导和大家的认可,所以在班风建设上女班主任得分比男班主任要高。本研究还发现,在工作责任心5个维度上,骨干班主任得分都高于普通班主任,尤其在班风建设上两者之间的差异显著。这可能是因为骨干班主任的事业心更强,对自己要求更高,工作更加敬业和勤奋。班风体现着一个班级的精神面貌,是班级管理的关键一环,骨干班主任把大部分时间和精力都倾注在了班风建设上,所以他们的工作责任心得分比普通班主任要高。

(二)不同教龄特殊教育学校班主任工作责任心的差异分析

本研究发现,在家校合作、班级活动开展、班级队伍建设、班风建设及工作责任心总分上,教龄越长的特殊教育学校班主任,其工作责任心越强。这可能是教龄较长的教师,处于职业发展的成熟期,他们经验丰富,对教学活动驾轻就熟,对教学环境了如指掌,对学生的心理和需求明察秋毫^[17],所以他们在班级管理方面更有魄力和策略,处理班级发生的各种事情更耐心和细致,了解和掌握学生的发展与变化也更及时和准确。他们知道如何与科任教师进行合作与沟通,如何进行有效的班级管理,如何追求与尝试新的班级管理方法和如何在工作中激发自我潜能。加之,他们思想比较成熟,情绪比较稳定,专业能力已大幅提升,所以他们在工作责任心的5个维度上都比教龄短的班主任得分要高。而教龄较短的班主任处于职业生涯的生存期,他们最关心的是如何在新的环境下生存下来,教育教学经验相对不足,对特殊学生的心理特点和班级管理策略都缺乏足够的了解和经验,在班主任工作中遇到的矛盾与问题相对较多,所以工作责任心有待提高。

(三)特殊教育学校班主任工作责任心与成就动机和组织承诺的关系

本研究发现:特殊教育学校班主任工作责任心在5个维度上与规范承诺、情感承诺呈显著正相关;班级队伍建设与持续承诺呈显著正相关;工作责任心在5个维度上与成就动机中的追求成功维度呈显著正相关;班风建设和与科任教师合作与避免失败维度呈显著正相关;成就动机中的避免失败维度与组织承诺的3个维度都呈显著正相关;成就动机中的追求成功维度与组织承诺中的规范承诺和情感承诺维度呈显著正相关。进行回归分析,进一步发现:特殊教育学校班主任的班风建设和与科任教师合作能够解释组织承诺总变异的19.8%;工作责任心中的班风建设、班级队伍建设维度与成就动机中的追求成功维度能够解释规范承诺总变异的36.2%;工作责任心中的与科任教师合作维度与成就动机中的追求成功和避免失败维度能够解释情感承诺总变异的23.4%;成就动机各维度及班风建设能够解释组织承诺总变异的34.9%。

究其原因,这可能是因为工作责任心是自己对工作中应承担结果的主观认识并能积极履行职责的行为表现^[18]。工作责任心强的特殊教育学校班主任,会自觉遵守学校组织的各种规章制度,按照学校组织的要求贯彻执行任务,他们对学校组织有更深刻的情感和依恋。而组织承诺是职工接受组织的目标与价值,为了组织的利益自发地尽心尽力工作,有留在组织中的强烈意愿^[19]。有研究发现,教师成就动机中避免失败的动机越强烈,其离职的意向也就越微弱^[20]。对组织承诺水平高的教师,更愿意留在学校,能够不计得失地工作以帮助学校实现其目标^[21]。因此,特殊教育学校班主任的工作责任心越强,就越会产生强烈的规范承诺与情感承诺,并在班级管理中采取积极的行为,避免工作上的失误,同时会加强班风建设,注重与科任教师的合作与沟通,力求获得事业上的成功。

(四)成就动机的中介作用

本研究根据温忠麟等人提出的中介效应检验方法,对成就动机的中介作用进行检验,得出了成

就动机在工作责任心与组织承诺中起部分中介作用的结论。中介作用占总作用的 31.66%，这说明特殊教育学校班主任工作责任心除直接影响组织承诺外，还通过成就动机间接影响组织承诺。本研究证明了前面假设的正确性。

成就动机是个体对自己认为重要的、有价值的事情乐意去做并努力达到完美的一种内在驱动力^[22]。以往的研究显示，教师的成就动机与主观幸福感存在显著的相关性，教师的成就动机对主观幸福感有很好的预测作用，教师的成就动机对其工作绩效具有显著的正向影响。教师的工作越有成就，就越不愿离开当前的职业，也越能克服对职业产生的倦怠感^[23]。因此，成就动机水平高的特殊教育学校的班主任，更愿意留在学校奉献自己的才智，对学校怀有更深的情感，更加热爱本职工作，在工作中更能发挥自己的主动性、自觉性、积极性和创造性，认真完成组织布置的各项工作任务，并力求达到更高标准，从而也在工作中体会到更多的幸福感、价值感和成就感。所以，成就动机对特殊教育学校的班主任有重要的影响，对提高他们的组织承诺有积极的促进作用。

五、教育管理建议

鉴于本研究发现的特点，有关部门和领导要从以下几方面采取措施，大力加强对特殊教育学校班主任工作责任心和成就动机的培养：

第一，进一步强化特殊教育学校班主任对工作责任心重要性的认识，培养班主任们正确的工作价值观和成就动机。工作责任心和成就动机关系着特殊教育学校的兴旺发达，关系着班主任工作质量水平，漠视或忽视工作责任心和成就动机都会给特殊教育事业带来严重的不良后果。要教育班主任认清班主任工作的重要性，更好地承担起教书育人的职责。强化班主任的工作责任意识 and 成就动机有利于提升教师职业的崇高感和使命感，使班主任把工作责任心和成就动机当成毕生的事业去追求，使班主任能够更加热爱本职工作，愿意为学校尽心尽力服务，并矢志不渝地扎根于班主任工作。

第二，特殊教育学校要有专门的领导负责班主任工作。有关领导要加强对班主任工作的指导与监督，要建立特殊教育学校班主任工作组，制定班主任工作规范及细则，提出明确的班主任工作目标，把班主任责任落实到每个工作的细节上，严格考核班主任工作的业绩及执行情况。还要进一步完善对班主任工作的奖惩制度，加大对班主任工作的支持力度，帮助解决班主任工作中遇到的实际问题及困难，点燃班主任的工作热情，让他们能够安心工作，耕耘好自己的“责任田”，为班主任工作贡献自己的聪明才智。

第三，建立班主任导师制，创建名班主任工作室。由优秀班主任、骨干班主任、教龄长的熟手教师组成名班主任工作室，为新手班主任提供帮助和引导并进行监督。定期召开班主任工作经验交流会、恳谈会，使班主任群体可以有一个相互学习、取长补短的沟通平台。此外，还要树立优秀班主任典型，宣传和介绍优秀班主任的先进事迹和丰富的工作经验。通过榜样的激励作用，提高班主任的工作责任心和成就动机，使班主任能更好地掌握工作技能，从而提升班主任管理水平。

参考文献：

- [1] 教育部. 2012年特殊教育基本情况统计数据[EB/OL]. (2013-08-28) [2016-05-01]. <http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s7567/list.html>.
- [2] 于频. 企业员工工作责任心的理论构建及其与忠诚度的关系研究[D]. 重庆:西南大学硕士学位论文,2009:45.
- [3] 秦林. 中小学教师工作责任心结构维度及其相关研究[D]. 广州:广州大学硕士学位论文,2011:50.

- [4] 孙鑫. 高中教师工作责任心对工作绩效的影响:自我控制的中介作用[D]. 开封:河南大学硕士学位论文,2012:51.
- [5] 宋彩红. 中学教师职业承诺与责任心的关系研究[D]. 太原:山西大学硕士学位论文,2008:61.
- [6] 黄文述. 企业员工责任心结构维度及其相关研究[J]. 应用心理学,2007(6):53.
- [7] 张承芬主编. 教育心理学[M]. 山东:山东教育出版社,2000:510.
- [8] 吴迪,冯维. 重庆市高中生成就动机与学习责任心的相关研究[J]. 重庆电子工程职业学院报. 2009,18(6):154-155.
- [9] 王宏. 青岛市医生生成就动机与责任心的相关研究[D]. 重庆:西南大学硕士学位论文,2009:74-75.
- [10] 杨利平,杨继平. 组织承诺概念与其结构模型发展的研究综述[J]. 现代管理科学. 2006,11:65-67.
- [11] 卢光莉. 高校教师组织承诺的研究[D]. 开封:河南大学硕士学位论文,2005:35.
- [12] 郑雪梅. 张家港市初中班主任工作责任心的调查研究[D]. 重庆:西南大学教育硕士学位论文,2012:11-15.
- [13] 叶仁敏. 成就动机的测量与分析[J]. 心理发展与教育,1992,2:14-16.
- [14] 钟莎. 成都市城乡初中教师组织承诺的调查研究[D]. 重庆:西南大学教育硕士学位论文,2012:17-19.
- [15] 温忠麟,张雷,侯杰泰,刘红云. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报,2004,36(5):614-620.
- [16] 魏淑华. 教师职业认同[D]. 重庆:西南大学博士学位论文,2008:34-56.
- [17] 刘维良编著. 教师心理卫生[M]. 北京:知识产权出版社. 2001:179.
- [18] 虞文斌. 温州市初中班主任工作责任心的现状调查及其教育管理对策研究[D]. 重庆:西南大学教育硕士学位论文,2014:45.
- [19] OGILVIE J. The role of human resource management practices in predicting Organizational commitment[J]. Group & Organization Management,1986,11(4):335-359.
- [20] 毕重增,黄希庭. 中学教师成就动机、离职意向与倦怠的关系[J]. 心理科学,2005,28(1):28-31.
- [21] SOMECH A, BOGLER R. Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment[J]. Educational Administration Quarterly,2002(38):555-57.
- [22] 周兆透. 大学教师成就动机与工作绩效关系的实证研究[J]. 现代大学教育,2008(4):80-85.
- [23] 才玛措. 青海地区中学教师主观幸福感、自我效能感与成就动机的关系研究[D]. 西宁:青海师范大学硕士学位论文,2012:39.

Correlation of Class Teachers' Work Responsibility to Achievement Motivation and Organizational Commitment in Special Education Schools

FENG Wei¹, LIU Min²

(1. Faculty of Education, Southwest University, Chongqing, 400715;

2. Faculty of Educational Rehabilitation, East China Normal University, Shanghai, 200062)

Abstract: A questionnaire survey was conducted on 342 special education school class teacher to discuss the relationship among their work responsibility and achievement motivation, organizational commitment. The survey has the following findings. First, in the class construction, female teacher scored significantly higher than the male teacher; in five dimensions of work responsibility, the score of the core teacher was higher than that of the ordinary teacher, and the major difference between the core teacher and the ordinary teacher is in the class construction. Second, in home-school cooperation, class team construction, class construction and class activities, teachers with more than 15 years' experience scored higher than other teachers; Third, five dimensions of special education school class teacher's work responsibility were positively related to normative commitment and affective commitment, while class team construction was positively related to continual commitment; five dimensions of work responsibility were positively related to the pursuit of success, while class construction and teachers' cooperation were positively related to avoid failure. Fourth, the achievement motivation of the class teacher in special education school was partly mediated by work responsibility and the organizational commitment.

Key words: class teacher; work responsibility; achievement motivation; organizational commitment; mediating role; relationship