

■ 学前教师专业发展

# 农村幼儿教师工作压力对离职意向的作用机制分析

廖军和, 黄胜梅

(淮南师范学院教育学院, 安徽淮南 232038)

**摘要:**本研究采用压力知觉量表、组织承诺量表、心理资本量表、离职意向量表对328名农村幼儿教师进行测量,以探讨农村幼儿教师工作压力对离职意向的作用机制。结果发现,压力知觉与组织承诺、心理资本呈显著负相关,与离职意向呈显著正相关;组织承诺与心理资本呈显著正相关,与离职意向呈显著负相关;心理资本与离职意向呈显著负相关。组织承诺在压力知觉与离职意向之间发挥着完全中介作用,而这一中介效应受到心理资本的调节。即组织承诺的中介效应发生在心理资本水平较低的教师中,而在心理资本较高的教师中这一中介效应并不显著。最后,本研究从如何降低工作压力、提高组织承诺、开发心理资本三个方面分别提出了减少农村幼儿教师离职意向的具体建议。

**关键词:** 离职意向;工作压力;组织承诺;心理资本

**中图分类号:** G615

**文献标识码:** A

**文章编号:** G6152095-770X(2019)12-0069-05

**PDF获取:** <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

**doi:** 10.11995/j.issn.2095-770X.2019.12.013

## An Analysis of the Mechanism of Work Pressure on Turnover Intention of Rural Kindergarten Teachers

LIAO Jun-he, HUANG Sheng-mei

(School of Education, Huainan Normal University, Huainan 232038, China)

**Abstract:** By surveying 328 rural kindergarten teachers with Perceived Stress Scale, Organizational Commitment Scale, Psychological Capital Scale, Turnover Intention Scale, this study explores mechanism of work pressure on turnover intention of rural kindergarten teachers. The results show that job stress is negatively correlated with organizational commitment and psychological capital, positively correlated with turnover intention; organizational commitment is positively correlated with psychological capital, negatively correlated with turnover intention; psychological capital is negatively correlated with turnover intention. Organizational commitment plays a full mediating role between pressure perception and turnover intention, which is regulated by psychological capital. That is to say, the mediating effect of organizational commitment occurs in teachers with low level of psychological capital, while it is not significant in teachers with high level of psychological capital. Finally, this study puts forward some specific suggestions to reduce the turnover intention of rural kindergarten teachers from three aspects: reducing work pressure, improving organizational commitment, and developing psychological capital.

**Key words:** turnover intention; work pressure; organizational commitment; psychological capital

### 一、问题提出

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—

2020年)》提出:“重点发展农村学前教育是未来十年学前教育发展的重要任务之一”。农村幼儿教师队伍的稳定,关系着农村学前教育教学的总体质量。

收稿日期:2019-07-22;修回日期:2019-09-08

基金项目:安徽省哲学社会科学规划项目(AHSKY2015D146);安徽省哲学社会科学规划项目(AHSKQ2016D46)

作者简介:廖军和,男,安徽淮南人,淮南师范学院教育学院副院长,教授,博士,主要研究方向:中国教育史,教师教育;黄胜梅,女,安徽桐城人,淮南师范学院教育学院讲师,主要研究方向:学前教育,教师教育。

因此,有必要对影响农村幼儿教师离职意向的相关因素进行系统研究。目前,我国农村幼儿教师工作时间长、责任重大、要求较多,但是,收入和地位相对较低,这直接导致其产生了较高的工作压力<sup>[1]</sup>。工作压力被认为是导致幼儿教师离职的重要风险性因素。根据 Price—Mueller 模型(2000),工作压力等结构变量对离职意向的作用是通过工作满意度、组织承诺的中介作用实现的<sup>[2]</sup>。组织承诺是组织成员对特定组织的感情依附和参与程度,并希望维持组织成员身份的一种心理倾向<sup>[3]</sup>。研究发现,幼儿教师的工作特征带来的工作压力影响着其对幼儿园的组织承诺<sup>[4]</sup>,组织承诺的降低进而导致其对自己工作的厌恶和动摇,从而表现出较高的离职意向<sup>[5]</sup>。研究还发现,工作压力对个体产生的不利影响存在着差异,即有的个体受到的影响较大,有的个体受到的影响较小,这主要与个体所拥有的积极心理要素的支持和保护有关<sup>[4]</sup>。心理资本是个体在成长和发展过程中表现出来的积极心理状态,是个体一般积极的核心性心理要素<sup>[6]</sup>。心理资本主要由自我效能、希望、乐观和韧性四个维度构成,这些都是个体的基本心理力量和状态,都符合积极、独特、可以测量、可以开发和与绩效相关等积极组织行为的标准<sup>[7]</sup>。研究发现,心理资本对组织承诺、工作满意度等受欢迎的态度结果变量具有正向预测作用<sup>[8]</sup>,对离职意向等不受欢迎的态度结果变量具有负向预测作用<sup>[9]</sup>。进一步研究发现,心理资本除了直接影响结果变量外,还可以通过调节作用间接影响结果变量<sup>[10]</sup>。

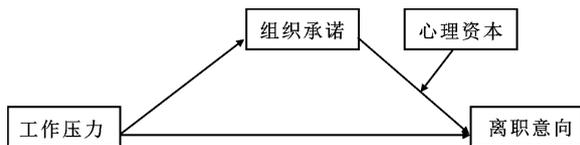


图1 工作压力与离职意向关系间的有调节的中介模型

基于此,本研究建构了一个农村幼儿教师工作压力与离职意向关系的调节性中介模型(如图1)。该模型假定,组织承诺在工作压力与离职意向关系间发挥着中介作用,而这一中介作用受到心理资本的调节,即组织承诺在工作压力与离职意向关系间的中介效应在心理资本较低的幼儿教师中更为显著。本研究有助于了解工作压力对离职意向的作用机制,可以为稳定农村幼儿教师队伍,避免非良性的流动提供策略性参考。

## 二、研究方法

### (一)研究对象

采用方便取样的方法,以参加某两所高校“国培计划”——农村幼儿园骨干教师短期集中培训项目的学员为研究对象,共发放问卷350份,回收有效问卷328份,有效率为93.7%。其中,公立幼儿园教师102人,私立幼儿园教师226人;男教师9人,女教师319人;年龄范围为18—52岁,平均年龄为(32.020±8.912)岁。

### (二)研究工具

#### 1. 压力知觉量表

采用Cohen编制的压力知觉量表<sup>[11]</sup>,该量表共10个项目,采用0(从不)~5(很多)计分,得分越高代表感知到的压力越高。在本研究中该量表的内部一致性系数为0.816。

#### 2. 组织承诺量表

采用Porter和Mowday等(1979)编制的组织承诺量表<sup>[12]</sup>,该量表共9个项目,采用1(非常不同意)~7(非常同意)计分,得分越高代表组织承诺水平越高。本研究将量表中的“组织”改为“幼儿园”,修改后量表表现出了良好的信效度,其内部一致性系数为0.911。

#### 3. 心理资本量表

采用张文等(2010)编制的教师心理资本问卷<sup>[13]</sup>,该量表共19个项目,采用1(非常不同意)~6(非常同意)计分,得分越高代表心理资本水平越高。在本研究中该量表的内部一致性系数为0.790。

#### 4. 离职意向量表

采用邝颂东等(2009)编制的教师离职意向量表<sup>[14]</sup>,该量表共5个项目,采用1(非常不同意)~5(非常同意)计分,得分越高代表离职意向程度越高。在本研究中该量表的内部一致性系数为0.807。

### (三)统计方法

采用SPSS17.0进行描述统计分析、相关分析以及中介调节效应分析。

## 三、结果与分析

### (一)压力知觉、组织承诺、心理资本、离职意向之间的相关分析

采用Pearson积差相关对压力知觉、组织承诺、心理资本、离职意向之间的相关关系进行分析。结果显示,压力知觉与组织承诺、心理资本呈显著负相关,与离职意向呈显著正相关;组织承诺与心理资本

呈显著正相关,与离职意向呈显著负相关;心理资本与离职意向呈显著负相关(见表1)。

表1 压力知觉、组织承诺、心理资本与离职意向间的相关关系(r)

	M±SD	压力知觉	组织承诺	心理资本	离职意向
压力知觉	25.209±5.023	1			
组织承诺	42.593±10.488	-0.317***	1		
心理资本	83.656±10.007	-0.333***	0.441***	1	
离职意向	13.349±3.855	0.240***	-0.446***	-0.253***	1

注:\*\* P<0.001。

### (二)组织承诺在压力知觉与离职意向之间的中介效应分析

采用温忠麟等提出的中介效应检验程序对组织承诺在压力知觉与离职意向之间的中介效应进行分析。结果显示:压力知觉对离职意向的直接预测作

用显著,当组织承诺进入回归方程后,压力知觉对离职意向的预测作用不再显著,β从0.240降到0.110,R<sup>2</sup>增加了0.152,这表明组织承诺在压力知觉与离职意向之间发挥着完全中介作用(见表2)。

表2 组织承诺在压力知觉与离职意向之间的中介效应

步骤	因变量	自变量	Beta	R <sup>2</sup>	SE	t值
1(路径c)	离职意向	压力知觉	0.240	0.058	0.260	3.561***
2(路径a)	组织承诺	压力知觉	-0.371	0.100	0.692	-4.802***
3(路径b)	离职意向	组织承诺	-0.412	0.210	0.252	-6.304***
(路径c')		压力知觉	0.110		0.252	1.685

注:\*\* P<0.001。

### (三)不同心理资本水平下组织承诺的中介效应分析

采用Preacher等(2007)编写的SPSS Macro程序对不同心理资本水平下组织承诺的中介效应进行分析。结果显示,压力知觉与心理资本的交互作用对组织承诺、离职意向的预测作用均不显著,组织承诺、组织承诺与心理资本的交互作用对离职意向的

预测作用显著,这表明组织承诺在压力知觉与离职意向之间的中介效应受到心理资本的调节(见表3)。进一步分析发现,组织承诺的中介效应发生在心理资本水平较低的教师中(Z=2.713,P=0.007),而在心理资本较高的教师中这一中介效应并不显著(Z=1.109,P=0.269)。

表3 不同心理资本水平下组织承诺的中介效应分析

	组织承诺				离职意向			
	Coeff	SE	t	P> t	Coeff	SE	t	P> t
固定值	54.422	3.507	15.234	0.000	17.692	1.899	9.317	0.000
压力知觉	-0.279	0.091	-3.078	0.002	0.045	0.034	1.314	0.190
心理资本	-0.265	1.297	-0.205	0.838	-1.358	0.810	-1.677	0.095
压力知觉×心理资本	0.052	0.034	1.530	0.128	0.006	0.014	0.402	0.688
组织承诺					-0.148	0.026	-5.704	0.000
组织承诺×心理资本					0.025	0.011	2.300	0.022

## 四、结论与建议

### (一)结论

本研究的目的在于探讨工作压力是否以及如何影响着农村幼儿教师的离职意向。研究支持了工作压力是农村幼儿教师离职意向的重要风险性因素的观点,并且验证了工作压力对农村幼儿教师离职意

向的影响是以组织承诺为中介,且这一中介效应受到心理资本调节的假设。对于那些拥有较高心理资本的农村幼儿教师,工作压力虽然会影响其组织承诺,但他们会因为拥有更多的积极心理资源而表现出较低的离职意向;然而,对于那些拥有较低心理资本的农村幼儿教师,工作压力对组织承诺的影响会

进一步导致其表现出较高的离职意向。

## (二) 建议

基于以上结论,本研究从如何降低工作压力、提高组织承诺、开发心理资本三个方面分别提出了减少农村幼儿教师离职意向的一些具体建议,以供相关部门予以参考。

### 1. 努力降低农村幼儿教师的工作压力

本研究发现,压力知觉对农村幼儿教师的离职意向具有较强的预测作用,是其离职的重要风险性因素。因此,采取相应措施降低农村幼儿教师的工作压力,以避免非良性流动显得尤为重要。研究表明,幼儿教师工作压力源主要来自工作难度与挑战性、工作责任与报酬、工作强度、管理制度与职业发展等四个方面<sup>[15]</sup>。因此,降低农村幼儿教师工作压力的措施应分析认清压力源,从不同层面同时入手,有的放矢。

(1)农村幼儿教师应加强自身学习以提高抵抗压力的能力

农村幼儿教师建立科学的职业观和教育观以正确看待幼教事业,并设定适宜的职业期望值,以减少期望压力;应积极调整认知方式,正确看待压力;可通过压力管理训练,学会有效应对压力的策略,掌握消除或减轻压力的方法,提高抗压能力,降低压力感受<sup>[16]</sup>;加强学习,关注自身的职业发展,不断提高职业素养,并注重自我身心保健,以增强自身的抗压力;积极构建和利用自己的社会支持系统,拓宽压力缓解渠道。

(2)幼儿园管理者应加强科学管理以降低农村幼儿教师的压力感知

幼儿园管理者加强科学管理,合理安排班级和师生配比,适当调整工作难度与挑战性,减少与教学无关的工作安排,缓解教师的工作强度,并建立科学合理的评价标准;应合理调整教师的工作报酬,让教师劳有所获,并加强教师技能培训,提供更宽广的专业发展空间;注重民主管理,公平对待教师劳动,对教师的劳动多给予关心、鼓励和支持;关注教师身心健康,在农村幼儿园中积极开展“员工帮助计划(EAP)”;通过开展丰富多彩的文体活动帮助农村幼儿教师缓解压力,让其感受到更多的组织支持。

(3)教育主管部门应加强服务功能以缓解农村幼儿教师的压力水平

教育主管部门通过宣传、政策和加大投入等途径,努力提升农村幼儿教师的经济待遇和社会地位;为农村幼儿教师提供更多培训、进修机会,并努力解

决农村幼儿教师职称评聘及晋升中遇到问题;不断改善农村幼儿园办学条件,优化农村幼儿教师的工作环境;加强对家长的积极引导,使他们正确看待农村幼儿教师的劳动。

### 2. 有效提高农村幼儿教师的组织承诺

本研究发现,压力知觉主要通过组织承诺间接地影响农村幼儿教师的离职意向,组织承诺在其中起着重要的缓冲作用。因此,通过提高农村幼儿教师的组织承诺可以缓冲其离职意向的形成和发展。宋淑青、秦金亮等将幼儿教师组织承诺划分为情感承诺、经济承诺、理想信念承诺、职业承诺和人际承诺五个维度,并对幼儿教师组织承诺的特点进行了系统研究<sup>[17]</sup>。结合以往研究成果,可从以下几个方面提出相关策略以提高农村幼儿教师组织承诺。

(1)针对不同类型教师应采取不同方法提升其组织承诺

年龄、工龄、工资、学历等个人因素对教师的组织承诺有着重要影响<sup>[17]</sup>。因此,幼儿园管理者可以针对不同类型教师采取不同方法提升其组织承诺。如对于年龄和教龄较短的教师,帮助其营建心理支持系统,重点加强情感承诺和人际承诺等<sup>[6]</sup>;对于学历较高的教师,尽量满足其心理需求,增强其理想信念承诺和职业承诺;对于相对收入较低的教师,在提高其福利待遇的同时,重点加强其理想信念承诺、经济承诺。

(2)设计合理的薪酬管理制度加强农村幼儿教师的经济承诺

幼儿教师,尤其是农村幼儿教师总体薪酬水平较低,这也是农村幼儿教师离职意向偏高的重要原因。一方面,幼儿园的管理者尽可能地根据幼儿园的发展状况来提升幼儿教师的薪酬水平;另一方面,由于农村幼儿园多为非公办园性质,幼儿园的管理者可以借鉴其它经济组织的多元化经济激励方式,如赠送股权、分红等形式进行激励,在收入增加的同时,让教师得到满足感和成就感,使他们的经济承诺得以巩固。

(3)提供培训和成长机会助力农村幼儿教师达成职业理想

幼儿园中大多数教师都有自己的职业理想,尤其年轻教师,更希望通过自己的努力奋斗实现抱负和人生价值。幼儿园管理者应努力将幼儿园的发展前景与幼儿教师的个人发展目标相结合,让二者相互协调、相互支持,以最终共同实现。幼儿园的管理者还应多给教师提供培训进修,专业成长的机会,并

尽量做到知人善任,发挥他们各自的优势,调动每位教师的积极性,增强自信心,加强忠诚度,以增强其理想信念承诺、职业承诺等。

(4)积极引导农村幼儿教师团体相互交流合作形成和谐人际关系

农村幼儿园文化是影响农村幼儿教师队伍稳定性的重要因素,园内教师之间合作程度越高教师越不容易流失,园内教师之间相互支持、信任程度越高,教师越不容易流失<sup>[18]</sup>。农村幼儿园管理者应注重积极交流、合作共赢、温馨和谐的幼儿园氛围,充分激发教师爱幼教、爱幼儿园、爱团队的情感,以增强农村幼儿教师的情感承诺和人际承诺。

### 3. 积极开发农村教师的心理资本

本研究发现,组织承诺在压力知觉与离职意向之间的中介效应受到心理资本的调节,即组织承诺的中介效应发生在心理资本水平较低的教师中,而在心理资本较高的教师中这一中介效应并不显著。因此,通过开发农村教师的积极心理资本,可以降低压力知觉通过组织承诺对离职意向的影响。大量研究表明,心理资本作为一种综合的积极心理资源,具有可投资和收益特性,可以通过一定的方式进行投资和开发<sup>[19]</sup>。心理资本的干预研究在企业等组织中已经取得了丰硕成果。农村幼儿园的管理者可以借鉴 Luthans 等人提出的微干预模型<sup>[20]</sup>,通过树立希望、培养乐观、提升自信和增强韧性的方式来提升农村教师的心理资本水平。

#### (1)提高农村教师的希望水平

通过努力可以实现的、清晰合理的目标体系是提高希望水平的核心因素。因此,农村幼儿园管理者可以通过与教师分享本园办园理念、目标与远景规划,让其能够看到事业的未来;还可以结合本园发展目标和前景,帮助农村教师设定合理的个人发展近、中、远期发展目标,做好职业生涯规划。

#### (2)培养农村教师的乐观心态

树立积极乐观的态度,这是建立积极心理资本的基础。因此,农村幼儿园管理者需积极引导教师关注积极事件,追寻工作中的乐趣,增强自我效能感;同时,鼓励教师积极主动寻求心理支持和解决问题的途径,提升抗压能力;使教师能够以积极、愉快和自信的心态来面对不确定性,并将其看作发展和进步的契机,最终做到宽容过去,享受现在,展望未来。

#### (3)提升农村教师的自信水平

农村幼儿园管理者需重视农村幼儿教师队伍建设,

关注其生存状态;通过劝说、激励以及榜样示范等方式来使其获得成功体验,树立成长发展的信心,如交流、讲述自己成功的案例,学习优秀幼教工作者事迹等;加强工作和生活中的人文关怀,借助个体咨询、团队辅导等手段进行心理疏导,对教师进行从生理到心理的唤醒,帮助他们保持良好的身心状态,培养其自信心。

#### (4)增强农村教师的心理韧性

农村幼儿园管理者需帮助教师正确认识现实与理想的差距,引导他们既有清晰执着的目标,又能够着眼现实,踏实工作,保持心态平和,扎扎实实的实现人生理想;还需帮助其构建良好的社会支持系统,增强教师应对困难的勇气和力量,增加他们的安全感和心理能量;同时,还需努力改善办学条件,完善教学资源,做好服务管理,为教师营造良好的工作环境以增强其心理韧性。

### [参考文献]

- [1] 王钢,张大均. 幼儿教师职业压力对职业认同的影响:应对方式和心理资本的作用[J]. 西南大学学报(自然科学版),2014,36(10):157-163.
- [2] 张勉,张德. Price-Mueller 离职模型中价值观变量调节作用的实证研究[J]. 管理评论,2006(9):46-51.
- [3] 夏婧,李晨曦. 近年国内外关于教师组织承诺的研究进展[J]. 当代教师教育,2014,7(1):44-48.
- [4] 王钢,张大均,刘先强. 幼儿教师职业压力、心理资本和职业认同对职业幸福感的影响机制[J]. 心理发展与教育,2014(4):412-448.
- [5] 张文桂. 民办幼儿教师组织承诺与离职意向关系研究[J]. 当代学前教育,2009(1):13-19.
- [6] 熊猛,叶一舵. 心理资本:理论、测量、影响因素及作用[J]. 华东师范大学学报(教育科学版),2014(3):84-92.
- [7] Luthans F, Avey J B, Clapp-Smith R, et al. More evidence on the value of Chinese workers psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? [J]. The International Journal of Human Resource Management, 2008, 19(5):818-827.
- [8] 李斌,马红宇,郭永玉. 心理资本作用机制的研究回顾与展望[J]. 心理研究,2014,7(6):53-63.
- [9] Avey J B, Luthans F, Smith R M, et al. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time[J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2010, 15(1):17-28.
- [10] 王雁飞,朱瑜. 心理资本理论与相关研究进展[J]. 外国经济与管理,2007,29(5):32-39.