

学前教育管理

# 领导支持对幼儿教师离职倾向的影响： 职业压力的中介作用

王 婕

(广东财经大学继续教育学院,广东广州 510320)

**摘要:**为深入剖析领导支持对幼儿教师离职倾向的影响,并探讨职业压力在领导支持和幼儿教师离职倾向之间的中介作用,笔者选取广州市33所幼儿园共326名在职幼儿教师作为调查对象,采用幼儿教师职业压力问卷、离职倾向问卷及领导支持感问卷进行问卷调查。结果表明:1)被测教师领导支持感与职业压力相关系数为-0.363,  $p=0.000<0.05$ ,领导支持感与离职倾向相关系数为-0.476,  $p=0.000<0.05$ ,均存在显著相关;2)被测教师职业压力与离职倾向相关系数为0.074,  $p=0.180>0.05$ ,不存在显著相关;3)职业压力在领导支持与离职倾向中的起部分中介作用,中介作用占比例为8.62%。

**关键词:**领导支持;职业压力;离职倾向;中介作用

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2022)05-0097-06

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2022.05.014

## The Impact of Supervisor Support on Kindergarten Teachers' Resignation Intention: the Mediating Role of Occupational Stress

WANG Jie

(Guangdong University of Finance and Economics Further Education College, Guangzhou 510320, China)

**Abstract:** In order to analyse the impact of supervisor support on the kindergarten teachers' resignation intention and to explore the mediating role of occupational stress in the relationship between leader support and the resignation intention of kindergarten teachers, the author selected 326 kindergarten teachers from 33 kindergartens in Guangzhou as the respondents of the survey and used the Occupational Stress Questionnaire, the Resignation Tendency Questionnaire and the Supervisor Support Questionnaire to conduct the survey. The results showed that the correlation coefficient between teachers' perception of supervisor support and occupational stress was -0.363,  $p=0.000<0.05$ , and the correlation coefficient between perception of supervisor support and resignation intention was -0.476,  $p=0.000<0.05$ , both of which were significantly correlated, but the correlation coefficient between occupational stress and resignation intention was 0.074,  $p=0.180>0.05$ , which was not significantly correlated. Occupational stress partially mediated the relationship between supervisor support and resignation intention, with a mediating role of 8.62%.

**Key words:** supervisor support; occupational stress; resignation intention; mediating role

### 一、问题提出

离职倾向是指个人自愿离开现在的工作岗位,寻找其他工作机会的倾向强度<sup>[1]</sup>,是预测离职行为的重要变量<sup>[2]</sup>。当前,幼儿教师离职现象

在各国幼儿园普遍存在,且离职率一直居高不下<sup>[3-5]</sup>幼儿教师流失问题已经成为国际性的研究课题,各国对这一课题的研究不断增加<sup>[6-8]</sup>足以证明幼儿教师流失问题的普遍性和严重性。在职幼儿教师持续流失的问题必然会严重影响学

收稿日期:2022-02-22;修回日期:2022-03-07

作者简介:王婕,女,山东烟台人,广东财经大学继续教育学院讲师,博士研究生,主要研究方向:教育心理学。

前教育发展和学前教育的质量。

有研究证明,职业压力过大容易导致教师离职<sup>[9-10]</sup>,但也有研究者指出,尽管职业压力大更容易使员工产生离职的想法,但并不是所有教师都因为职业压力大而考虑离职,事实上大部分职业的从业者都承受着较大的职业压力却仍然继续工作。早期的研究中,教师收入和教师流失率之间的关系非常明显<sup>[11-12]</sup>,然而近年来,幼儿教师的收入水平差距逐步缩小,收入水平对教师离职的影响逐步降低,领导的管理方式及工作中的人际关系、工作情绪等因素对员工离职的影响正在逐步提高<sup>[13-15]</sup>。因此,在领导及管理方面,哪些因素促进了幼儿教师职业稳定或导致幼儿教师流失是研究者们关注的一个重要话题。

职业压力与教师离职倾向的关系一直是教育管理学中一个重要的研究领域。一方面,职业压力一直被认为是教师流失问题中的重要影响因素,大量研究表明,拥有高水平职业压力的教师通常会表现出较高的离职倾向。另一方面,也有研究表明,幼儿教师的离职倾向并非单方面地受到职业压力的影响,来自组织和领导的支持水平、教师收入及其它人口变量因素都会在一定程度上影响他们的离职倾向。因此,职业压力、领导支持与幼儿教师离职倾向之间很可能表现为一种相互作用关系。

在以往的离职倾向影响因素的研究中,职业压力和领导支持感一直作为单独的变量分别进行研究,或者仅仅考虑工作强度、工作时间、工作要求等职业压力因素对离职倾向的影响<sup>[16-18]</sup>而忽略了管理因素对离职倾向的影响。同时,研究主要关注社会及组织因素对教师离职倾向的影响<sup>[19-20]</sup>,而较少单独关注领导因素的作用,目前的研究中,领导支持经常作为组织支持的一个部分进行研究,独立将领导支持作为变量的文献很少,实际上,领导支持和组织支持所属的理论框架和反馈机制是完全不同的,它们属于两个平行的维度。将职业压力作为中介变量,研究领导支持感和离职倾向的文献尚未检得。基于这两点不足,本研究拟从领导支持的角度出发,探究领导支持感对幼儿教师离职倾向的影响,同时检验职业压力的中介作用。

## 二、研究方法

### (一)研究对象

样本组从广州市教育局登记在册的1004所幼儿园中选出,通过分层随机抽样的方法从广州市的11个区中选取公立幼儿园、私立幼儿园、普惠性幼儿园各一所,再从每所幼儿园中邀请10名幼儿教师作为样本填写问卷。在问卷调查的过程中,有4名教师中途退出了测试,其余326人完成了问卷调查,问卷回收率98.8%。参与的幼儿教师中,共包含40名男教师和286名女教师。被测教师的平均年龄为29.89岁( $M=29.89$ ,  $SD=6.151$ ),年龄范围为21-47岁。从收入方面来看,3.1%的教师收入高于6,000元,15.9%的教师在5,001-6,000元之间,43.9%的教师在4,001-5,000元之间,37.1%的教师月收入低于4,000元。

### (二)研究工具

#### 1. 幼儿教师职业压力问卷

本论文采用阿拉坦巴根和刘晓明编写的《幼儿教师职业压力问卷》<sup>[21]</sup>,问卷共18题,分为4个维度,包含六个方面的压力源:工作负荷、管理方面、社会方面、自我实现、学生方面、教师自身。该问卷采用5点计分法,即被试依据个人实际情况,用“没有压力-极大压力”表明对题项所描述情况的态度(1=没有压力,2=轻度压力,3=中度压力,4=较大压力,5=极大压力)来评价自己感受到的职业压力。该量表重测信度为0.915,分半信度为0.904,该量表总体 $\alpha$ 系数为0.907,各维度分别为0.808、0.870、0.879和0.839,均大于0.80,表明该量表内部稳定性较高,信度较好,表明问卷符合研究要求。

#### 2. 离职倾向问卷

本研究采用由Weisberg和Sagie编制的离职倾向量表<sup>[22]</sup>。该量表包含3个题目,该问卷采用5点计分法,即被试依据个人实际情况,用“不符合-非常符合”表明对题项所描述情况的态度(1=不符合,2=不太符合,3=一般,4=比较符合,5=非常符合)来评价自己的离职倾向。量表的 $\alpha$ 系数为0.88,因此该量表较可靠。相较于其他测量工具,该量表信度高且题目量少,没有反向记分的题项,使用较为便捷。

### 3. 领导支持感问卷

本研究采用 Fuller et al. 开发的领导支持感问卷<sup>[23]</sup>, 问卷只有一个维度, 该问卷采用5点计分法, 即被试依据个人实际情况, 用“不符合-非常符合”表明对题项所描述情况的态度(1=不符合, 2=不太符合, 3=一般, 4=比较符合, 5=非常符合)来评价感受到的领导支持水平。量表的 $\alpha$ 系数为0.954, 信度分析结果表明问卷设计合理, 各研究变量量表的信度很好, 量表9个题项的因子载荷都在0.6以上, 且 $\chi^2=80.593$ 、 $df=27$ 、 $\chi^2/df=2.985 < 3$ 、 $GFI=0.897 > 0.8$ 、 $TLI=0.947 > 0.9$ 、 $CFI=0.960 > 0.9$ 、 $RMSEA=0.078 < 0.08$ , 这表明模型拟合良好, 量表整体的内部一致性程度也很高。

表1 量表与水平的解释

感知	评分	范围	解释
没有	1	1.00-1.50	很低
轻度	2	1.51-2.50	低
一般	3	2.51-3.50	中等
很高	4	3.51-4.50	高
极度	5	4.51-5.00	非常高

### (五) 数据处理

笔者在问卷数据的基础上, 采用统计分析的方式对实验数据进行 Pearson 相关系数检验、中介模型检验。观察相关系数  $r$  和显著性水平:  $p < 0.05$  则数据有统计学意义;  $|r| < 0.4$  为低度线性相关,  $0.4 \leq |r| \leq 0.7$  为一般相关,  $0.7 \leq |r| \leq 1$  为高度线性相关。

## 三、研究结果

### (一) 领导支持感和幼儿教师离职倾向的描述统计和相关分析

首先对领导支持感、幼儿教师职业压力和离职倾向数据进行描述统计, 结果如表2所示:

表2 领导支持感、幼儿教师职业压力和离职倾向平均值和标准差

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>
职业压力	326	3.27	0.394
离职倾向	326	3.14	0.485
领导支持	326	2.99	0.343

如表2所示, 被测广州市幼儿教师职业压力平均值为3.27, 离职倾向为3.14, 领导支持感水平为2.99, 结合表1可以得知, 广州市幼儿教师职业

压力和离职倾向均属中等水平。

表3 领导支持感、幼儿教师职业压力和离职倾向相关系数

项目		职业压力	离职倾向	领导支持
职业压力	皮尔逊相关性	1	0.074	-.363**
	Sig.(双尾)		0.18	0.000
	N	326	326	326
离职倾向	皮尔逊相关性	0.074	1	-.476**
	Sig.(双尾)	0.180		0.000
	N	326	326	326
领导支持	皮尔逊相关性	-.363**	-.476**	1
	Sig.(双尾)	0.000	0.000	
	N	326	326	326

\*\* 在 0.01 级别(双尾), 相关性显著。

如表3所示, 领导支持感与职业压力的相关系数是-0.363, 与离职倾向的相关系数是-0.476,  $p=0.000 < 0.05$ , 说明领导支持感与职业压力和离职倾向存在负相关, 接受假设1。但是职业压力与离职倾向的相关系数为0.074,  $p=0.18 > 0.05$ , 从数据来看, 职业压力与离职倾向之间并没有直接关联, 职业压力在组织支持感与离职倾向之间是否起中介作用需要进一步分析。

### (二) 职业压力在领导支持感和幼儿教师离职倾向之间的中介效应检验

第二个研究目标是确定职业压力在领导支持感和离职倾向之间是否存在中介效应。首先做领导支持感和幼儿教师离职倾向之间的回归分析:

表4 领导支持感和幼儿教师离职倾向之间的回归分析

领导支持	$\beta$	<i>t</i>	Sig
	-0.476	-9.742	0.000

a 因变量: 离职倾向

由表4可知, 在加入中介变量之前, 领导支持感对幼儿教师离职倾向影响显著( $\beta=-0.476$ ,  $t=-9.742$ ,  $p=0.000 < 0.001$ ), 幼儿教师感知的领导支持水平越高, 离职倾向越低。接下来做领导支持感对职业压力的回归:

表5 领导支持感和幼儿教师职业压力之间的回归分析

领导支持	$\beta$	<i>t</i>	Sig
	-0.363	-7.017	0.000

a 因变量: 职业压力

由表5可知, 领导支持感对幼儿教师职业压力影响显著( $\beta=-0.363$ ,  $t=-7.017$ ,  $p=0.000 < 0.001$ ), 幼儿教师感知的领导支持水平越低, 职业

压力越高。接下来加入中介变量职业压力,做领导支持感对离职倾向的回归:

表6 领导支持感和幼儿教师职业压力之间的回归分析

	$\beta$	t	Sig
领导支持	-0.517	-9.919	0.000
职业压力	-0.113	-2.176	0.030

a 因变量:离职倾向

由表6可知,在加入中介变量之后,领导支持感对幼儿教师离职倾向影响仍然显著( $\beta=-0.517$ ,  $t=-9.19$ ,  $p=0.000<0.001$ ),职业压力在领导支持感与离职倾向之间起部分中介作用。中介作用占比例为8.62%。

#### 四、讨论

大量研究发现,幼儿教师感受到的来自领导者的支持水平会影响幼儿教师的职业稳定性,本研究关注领导支持感和职业压力,重点探讨了领导支持感对幼儿教师离职倾向的影响,并检验职业压力的中介作用。

##### (一)领导支持感与幼儿教师离职倾向

本研究发现,领导支持感与幼儿教师离职倾向存在负相关,与我们的预期假设相符,领导支持感负向影响教师离职倾向,教师感受到的领导支持水平越高,离职倾向的水平越低。该接研究结果与Smith和Lawrence<sup>[24]</sup>的研究结果相同,在凌晓俊<sup>[14]</sup>等人的研究中发现,民办幼儿园教师的留任意愿与人际关系存在显著相关,人际关系对离职的解释率达到17%,"教师与领导之间的关系是否和谐,关乎教师在幼儿园的工作是否得到认可与尊重,关系到教师的职业发展前景。因此与领导的关系对民办幼儿园教师留任意愿发挥着重要影响。"<sup>[14]</sup>本研究还发现,领导支持感与幼儿教师的离职倾向中,职业压力起到部分中介作用。也就是说,领导支持感部分通过影响职业压力,从而影响到幼儿教师的离职倾向。员工在工作中缺乏领导的支持,只能独立完成所有的工作内容,容易导致工作过度<sup>[25]</sup>,过量的工作带来的职业压力或引起各类慢性疾病<sup>[26]</sup>,最终员工因身心疲惫而离开这个岗位。

##### (二)领导支持感与教师职业压力

本研究发现,领导支持水平与教师职业压力存在负相关,幼儿教师感受到的领导支持水平越

低,职业压力越大。这一研究结果与其他同类型研究的结果相似<sup>[27-29]</sup>。但是本研究结果与Ong L D和Bin Sulaiman Khan F A<sup>[30]</sup>的结论不同,他们认为领导支持感与幼儿教师职业压力之间不存在显著相关,出现这一结果导致两项研究结果不一致的原因可能是由于样本差异。本研究与Ong L D和Bin Sulaiman Khan F A的研究所采用的样本有很大的不同,Ong L D和Bin Sulaiman Khan F A采用的教师样本均来自中小学教师,由于幼儿教师工作内容较为同质化,因此,能够给予同事的资源和帮助也较为有限,当领导在工作中给予其幼儿教师必要的资源和帮助,根据归因理论,其职业压力降低的直接原因会归于领导,而中小学教师的授课科目不同,同年级或同班级之间不同科目的教师互相帮助的情况较为普遍,根据归因理论,其职业压力降低的直接原因会归于同事的帮助。

##### (三)教师职业压力与离职倾向

本论文研究还发现,幼儿教师职业压力与离职倾向不存在明显相关,这与以往的研究结果不一致,以往的研究认为,教师的压力与更高的离职可能性有关<sup>[29]</sup>。在职业压力引起离职的原因中,一部分是因为职业压力会引起各种疾病,教师队伍中任何人的健康不佳和生病缺勤都可能增加其他工作人员的工作量和压力<sup>[31]</sup>,这是一个恶性循环,因为不断叠加的工作量会导致教师们不堪重负而离职。Onadiran O和Arogundade O<sup>[32]</sup>的研究内容可以对本研究的结果进行解释,他们研究发现,控制了性别、收入等因素,在同样的工作压力水平下,男性和女性在离职倾向上没有显著差异,但是职业成就感、职业尊重和职业满意度会对员工离职倾向产生明显的影响,说明职业压力并不是引起员工离职的唯一因素,缺乏支持、感受不到尊重和缺乏组织公平等因素对离职倾向也产生影响。

#### 五、总结

本研究在中国当前的幼儿教育环境背景下探讨了领导支持对幼儿教师离职倾向的影响和职业压力的中介作用,目前国内这方面的研究还比较少,而且从国际范围来看,将领导支持和职业压力同时作为变量进行研究的文献也很少。

本研究从领导支持的角度来探索在职幼儿教师离职倾向的相关因素,为幼儿园管理者降低在职幼儿教师离职率,全面提升教师职业稳定性提供理论依据。本研究证明了职业压力与幼儿教师离职倾向并没有明显的相关,幼儿教师群体主要以女性为主,因此在幼儿教师离职的影响因素中,应多考虑人际关系和同事支持带来的影响。

本研究也存在一些局限,需要在以后的研究中进一步完善。首先,研究对象是广州市幼儿教师,广州属于收入水平较高的城市,因而其结果未必可以推广到中小城市及农村幼儿教师。其次,本研究仅仅采用问卷调查,数据显示职业压力中介作用占比例为8.62%。是否还有其他因素作为中介变量,有待于进一步研究。

#### [参考文献]

- [1] March J G, Simon H A. Organizations John Wiley & Sons [M]. New York, 1958.
- [2] Mobley W H. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover[J]. Journal of applied psychology, 1977, 62(2):237.
- [3] Bassok D, Markowitz A J, Bellows L, et al. New evidence on teacher turnover in early childhood [J]. Educational Evaluation and Policy Analysis, 2021, 43(1): 172-180.
- [4] Clipa O, Boghean A. Stress factors and solutions for the phenomenon of burnout of preschool teachers [J]. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 2015(18): 907-915.
- [5] Nguyen T D, Springer M G. A conceptual framework of teacher turnover: a systematic review of the empirical international literature and insights from the employee turnover literature[J]. Educational Review, 2021(3): 1-36.
- [6] Sönmez S, Betül Kolaşınlı I. The effect of preschool teachers' stress states on classroom climate [J]. Education, 2021, 49(2):190-202.
- [7] 梁慧娟, 冯晓霞. 北京市幼儿教师职业倦怠的状况及成因研究[J]. 学前教育研究, 2004(5):32-35.
- [8] Alves R, Lopes T, Precioso J. Teachers' well-being in times of Covid-19 pandemic: factors that explain professional well-being[J]. IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation, 2021(15): 203-217.
- [9] Klassen R M, Chiu M M. The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context [J]. Contemporary Educational Psychology, 2011, 36(2): 114-129.
- [10] Steptoe A, Kivimäki M. Stress and cardiovascular disease: an update on current knowledge[J]. Annual review of public health, 2013(34): 337-354.
- [11] Dolton P, Klaauw W. The turnover of teachers: A competing risks explanation[J]. Review of Economics and Statistics, 1999, 81(3): 543-550.
- [12] Currall S C, Towler A J, Judge T A, et al. Pay satisfaction and organizational outcomes [J]. Personnel psychology, 2005, 58(3): 613-640.
- [13] Gilpin G A. Reevaluating the effect of non-teaching wages on teacher attrition [J]. Economics of education review, 2011, 30(4): 598-616.
- [14] 凌晓俊, 时松, 郭莉萍. 民办幼儿园教师留职意愿及其影响因素研究——以广东省E市为例[J]. 早期教育, 2021(43):18-22.
- [15] Hale-Jinks C, Knopf H, Knopf H. Tackling teacher turnover in child care: Understanding causes and consequences, identifying solutions [J]. Childhood Education, 2006, 82(4): 219-226.
- [16] Olaniyan O S, Hetland H, Hystad S W, et al. Lean on me: a scoping review of the essence of workplace support among child welfare workers [J]. Frontiers in Psychology, 2020, 5(11):287.
- [17] Faulkner M, Gerstenblatt P, Lee A, et al. Childcare providers: Work stress and personal well-being [J]. Journal of Early Childhood Research, 2016, 14(3): 280-293.
- [18] 田甜. 幼儿园教师的幼儿心理健康教育观调查[D]. 武汉:华中师范大学, 2019.
- [19] Lang S N, Jeon L, Sproat E B, et al. Social emotional learning for teachers (SELF-T): A short-term, online intervention to increase early childhood educators' resilience [J]. Early Education and Development, 2020, 31(7): 1112-1132.
- [20] 曲鑫. 幼儿教师社会支持, 心理弹性, 应对方式的关系研究[D]. 沈阳:沈阳师范大学, 2019.
- [21] 阿拉坦巴根, 刘晓明. 幼儿园教师职业压力问卷编制与现状分析[J]. 学前教育研究, 2014(2):21-26, 48.
- [22] Weisberg, J., & Sagie, A. Teachers' physical, mental, and emotional burnout: Impact on intention to quit [J]. The journal of psychology, 1999, 133(3):333-339.
- [23] Fuller, J. B., Patterson, C. E., Hester, K., & Stringer, D. Y. A quantitative review of research on charismatic leadership [J]. Psychological reports, 1996, 78(1):271-287.
- [24] Smith S, Lawrence S M. Early care and education teacher well-being: Associations with children's experience, outcomes, and workplace conditions: A research-to-policy brief [J]. 2019(5):17.
- [25] Gillet, N., Morin, A. J., Ndiaye, A., Colombat, P., San-

- drin, E., & Fouquereau, E. Complementary variable- and person-centred approaches to the dimensionality of workaholism[J]. *Applied Psychology*, 2022, 71(1):312-355.
- [26] 张豹,周晖. 幼儿教师压力、职业承诺与职业倦怠及躯体化症状的关系[J]. *中国健康心理学杂志*, 2008, 16(7):815-818.
- [27] Delaney, K. K., & Krepps, K. Exploring Head Start teacher and leader perceptions of the Pre-K Classroom Assessment Scoring System as a part of the Head Start Designation Renewal System [J]. *Early Childhood Research Quarterly*, 2021(55):214-229.
- [28] Kim, H. J., & Lim, Y. K. The relationship between the leadership competency and job satisfaction of the childcare center principal: mediating effect of job stress[J]. *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, 2021, 7(1): 202-210.
- [29] Волинець, Ю. О., Стаднік, Н. В., & Панченко, Т. Л. Pedagogical conditions for the formation of leadership qualities of future heads of preschool education institutions [J]. *Journal of International Legal Communication*, 2021, 2(1):75-96.
- [30] Ong L D, bin Sulaiman Khan F A. The Impact of Coworker and Supervisor Support on Stress among Malaysian School Teachers during the COVID-19 Pandemic [J]. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 2022, 21(1):127-139.
- [31] Huang, H., Liu, Y., & Su, Y. What is the relationship between empathy and mental health in preschool teachers: The role of teaching experience [J]. *Frontiers in Psychology*, 2020(11):1366.
- [32] Onadiran, O., & Arogundade, O. Influence of pay and career satisfaction in employees' turnover intention in a Nigerian techie start-up [J]. *Journal of Behavioural Studies*, 2021, 3(1):44-58.

[责任编辑 李兆平]