

■ 学前教育管理

工作特征影响幼儿园教师离职倾向的JD-R模型建构 ——基于CMA2.0工具的Meta分析

但菲,周晨晨

(沈阳师范大学学前与初等教育学院,辽宁沈阳 110034)

摘要:良好的师资队伍是保障我国学前教育质量的重要工程,而各地幼儿园教师居高不下的离职率体现出当前学前教育师资队伍稳定性差、结构性低、联结性弱等问题。为提前预防、有序消减幼儿园教师离职行为的发生,从工作需求-资源(JD-R)理论模型的视角出发,运用CMA2.0定量分析工具,针对49篇关于幼儿园教师工作特征与离职倾向的实证研究数据进行Meta分析操作,从而科学建构并验证幼儿园教师离职倾向的JD-R模型,以期从工作需求、工作资源、损耗因素与激励因素等内部维度探索减轻我国幼儿园教师离职倾向的实践策略。

关键词:幼儿园教师;离职倾向;JD-R模型;Meta分析

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2022)07-0099-11

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2022.07.013

Construction of JD-R Model on the Influence of Job Characteristics on Turnover Intention of Kindergarten Teachers —A Meta-analysis Based on CMA2.0 Tool

DAN Fei, ZHOU Chen-chen

(School of Preschool and Primary Education, Shenyang Normal University, Shenyang 110034, China)

Abstract: The construction of a good teaching team is an important project to ensure the quality of preschool education in China, and the high turnover rate of kindergarten teachers in various places reflects the problems of poor stability, low structure and weak connection of the current preschool teaching team. In order to prevent and reduce the occurrence of kindergarten teachers' turnover behavior, the author uses the CMA2.0 quantitative analysis tool from the perspective of the job demand-resource (JD-R) theoretical model to analyze 49 articles on job characteristics and turnover intention of kindergarten teachers. Meta-analysis was conducted on the empirical research data, so as to scientifically construct and verify the JD-R model of kindergarten teachers' turnover intention, in order to explore practical strategies to reduce the turnover intention of kindergarten teachers in China from the internal dimensions of job demand, work resources, loss factors and incentive factors.

Key words: kindergarten teachers; turnover tendency; JD-R model; Meta analysis

一、问题提出

兴国必先强师^[1]。2021年11月,教育部发布

的《中华人民共和国教师法(修订草案)(征求意见稿)》强调,教师承担着为党育人、为国育才的崇高使命,要坚持把教师队伍建设作为基础工

收稿日期:2022-05-05;修回日期:2022-05-21

基金项目:全国教育科学规划国家一般课题(BHA210131)

作者简介:但菲,女,黑龙江哈尔滨人,沈阳师范大学学前与初等教育学院院长,教授,硕士生导师,主要研究方向:学前教育理论与实践;周晨晨,女,安徽淮南人,沈阳师范大学学前与初等教育学院硕士研究生。

作^[2]。学前教育是我国现代教育体系的重要组成部分,作为提升整体教育质量水平的初始环节,建设稳定的、高素质的学前教育师资队伍愈发紧迫且意义重大。诸多调查研究显示,我国幼儿园教师群体数量缺口大、流动性强、离职倾向严重^[3-5]。纵观以往研究可以看到,幼儿园教师的离职倾向是教师个体内部需求与外界环境刺激交互作用的结果,其中包含但不限于职业认知、职业倦怠、工作满意度、人际交往状态等内部要素与社会支持、组织建设、生活质量等外在条件^[6-8]。也有部分学者将性别、学历、教龄、婚恋情况等人口学特征纳入实证研究设计的调节变量^[4,8]。虽已有大量研究验证了以上个别维度与幼儿园教师离职倾向之间的关系以及具体的作用方式(直接作用、调节作用或中介作用),但单一研究的结论往往是零散的、无序的,彼此间缺少统一整合的理论架构,且离职倾向的正、负向预测因子分布杂糅,难以建立以幼儿园教师离职倾向为核心的影响因素模型,不利于后继学者进一步开展相关的现状调查与深入的实证研究。

工作特征泛指个体与工作相关的因素或属性,是影响职业人员身心健康的综合性因素^[9],包括职能整体性、职责重要性、技能多元性、执行自主性与信息反馈性^[10]。Demerouti 等人基于工作特征的基本内涵建构了工作需求-资源模型(Job Demands-Resources Model,简称JD-R模型)。该模型认为,每种职业都有影响工作者身心健康及工作状况的独特因素,这些因素可以被归纳为工作需求(Job Demands)与工作资源(Job Resources)两类,旨在探讨工作特征中的工作需求与工作资源如何交叉影响个体职业身心健康的损耗过程与激励过程^[11]。JD-R模型在近二十年间被国内外学者广泛应用于人力资源管理、工作-家庭冲突以及医护、企业员工、教师等群体的职业倦怠、工作压力、工作投入的研究中^[12-15],但是鲜有研究者从工作特征的两类因素出发,关注到该模型对于幼儿园教师离职倾向的作用效果。JD-R模型能够将众多诱发幼儿园教师离职倾向的因素进行整合,为揭示幼儿园教师离职倾向的形成机制提供良好的研究模式。

基于此,以成熟的JD-R模型及相关理论为依据,以幼儿园教师离职倾向的实证研究数据为

实践支撑,笔者尝试构建幼儿园教师离职倾向的JD-R模型,明晰其倾向的形成机制,并采用CMA2.0工具的Meta分析技术科学验证该模型,以期丰富幼儿园教师离职倾向的解决策略。

二、理论模型与研究假设

(一)JD-R理论模型

JD-R模型理论起源于1974年Hackman提出的工作特征模型,旨在从工作设计的角度激励员工生成内在动力,提升业绩水平,体验良好心理感受^[16],从而削减集体成员缺勤、离职的程度,以此建立企业内部人力资源的良性循环^[17]。经过大量实证研究的检验、修正与扩充,Demerouti, Bakker, Nachreiner和Schaufeli在原有工作特征模型的基础上构建了JD-R模型(见图1)。该模型的中心命题是任何类型的职业都具备影响从业者工作状态与身心健康的独特性质,这些特质可以分为互为负相关的两类:工作需求与工作资源,经由损耗和激励的中介因素在从业者内部产生双重心理过程来影响最终的组织结果。其中,工作需求指从业者在工作过程中需要连续不断付出身心努力的消耗型要素,如工作压力、情绪调节、工作-家庭冲突等。工作需求作用于工作结构的损耗部分,需求过高或周期过长都会导致从业者的职业倦怠,从而催生离职倾向。工作资源指的是从业者能够获得的支持型、保障型要素,如社会支持、组织氛围、薪资待遇等。工作资源能够经由激励过程相对减轻工作需求为从业者带来的身心损耗,有利于提升个体的工作满意度,强化其留职意愿。

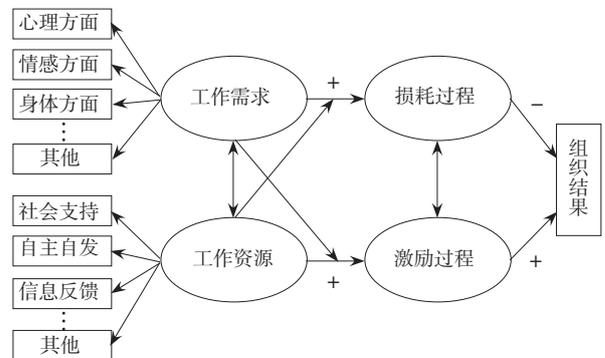


图1 JD-R模型

通过梳理我国幼儿园教师离职倾向的相关文献,结合JD-R模型的理论内容,笔者从以下五个方面构建幼儿园教师工作特征影响离职倾向

的理想化模型要素。

1. 幼儿园教师离职倾向

幼儿园教师离职倾向指幼儿园教师在审慎权衡多重因素后产生离开当前所在工作岗位或组织的想法、意愿与行为倾向^[18],能够预测幼儿园教师的离职行为与园所管理水平。依据 Farh 编制的《离职倾向量表》划分的离职倾向维度,幼儿园教师离职倾向主要体现在产生离职意念、计划离职转行、缺失对当前职业的长期规划以及对所在单位前景持悲观态度四个方面^[19]。

2. 影响幼儿园教师离职倾向的工作需求

工作需求指在工作过程中产生的物质、精神、社会或组织方面的要求,需要幼儿园教师持续不断地付出身心努力、产生身心消耗,其操作指标包括:情绪要求、时间压力、角色冲突、工作-家庭冲突、工作物理环境等^[9]。持续不断的工作需求可能会耗尽幼儿园教师的身心资源,导致焦虑、倦怠等问题,进而带来高离职率的不良组织结果。基于工作需求的操作指标,结合幼儿园教师离职倾向的已有研究,工作需求应包含:1)工作压力。工作压力指工作任务与个人能力之间不平衡所导致的不良身心反应,幼儿园教师的工作压力主要来源于保教任务、家园合作、班级环创、部分行政工作等。2)园所管理。园所管理指园所针对教师员工组织开展的一系列活动,涉及能力考核、职称评定、教研培训、教学经验分享等内容。3)情绪劳动。幼儿园教师需要结合具体情境管理自身的情绪表达,对幼儿、家长等工作对象保持饱满的情绪状态,是高情绪劳动者^[20]。4)工作-家庭冲突。幼儿园教师拥有多重角色,在工作、家庭两种场域中,幼儿园教师既是“教师”角色,又可能是“子女”角色、“父母”角色,当一种角色要求影响到另一种角色参与时产生的冲突现象。5)付出-回报失衡。幼儿园教师在工作中产生的付出与回报不对等、不成正比的失衡现象。

3. 影响幼儿园教师离职倾向的工作资源

工作资源指幼儿园教师在工作中拥有的物质、精神、社会或组织等方面的资源,能够减缓工作需求带来的消极影响,其操作指标包括:社会支持、反馈、报酬、职业机会、任务重要性、组织公正等^[9]。工作资源具有动机潜能,能影响幼儿园

教师的工作动机,产生高工作投入,带来低离职率的良好组织结果。基于工作资源的操作指标,结合幼儿园教师离职倾向的已有研究,工作资源应包含:1)社会支持。幼儿园教师从领导、同事或家人、朋友等社会关系中获得的物质支持或精神鼓励。2)薪资待遇。工作单位支付、提供给幼儿园教师的工资报酬、福利待遇。3)组织公平。工作中与幼儿园教师的个人利益相关且公平的组织政策、管理制度,如合理的工作任务和公平的发展机会。4)组织气氛。逐步形成的、被幼儿园教师群体认同的和谐互助的组织氛围。

4. 损耗因素

损耗因素指削弱幼儿园教师具有的个人资源,影响幼儿园教师工作目标实现的因素。结合已有研究,工作特征中影响幼儿园教师产生离职倾向的损耗因素应包括:1)工作辛苦状态。幼儿园教师在工作过程中产生的身心疲惫、力不从心等劳苦状态。2)职业倦怠。幼儿园教师在持续的工作压力下产生的一种心理综合症,是耗竭、玩世不恭和低职业效能的综合表现。3)消极情绪。幼儿园教师在工作过程中产生的焦虑、紧张、沮丧等消极情绪。

5. 激励因素

激励因素指能够帮助幼儿园教师以目标为导向,专注于工作任务的因素。结合幼儿园教师离职倾向的相关研究,激励因素包含以下因素:1)工作满意度。幼儿园教师对所处的工作环境秉持的积极态度。2)职业生涯适应力。幼儿园教师在职业生涯中面对职业选择、职业困境时采取的调整策略以适应生涯角色的一种社会心理资源。3)职业认同。幼儿园教师理解、接纳学前教育事业,能够正确认识幼儿园教师职业的意义和价值,愿意自觉服务学前教育行业的精神状态。4)心理弹性。指幼儿园教师在工作中,能够直面困难,主动解决困难,保持乐观、向上等积极的心理特性。5)工作投入。幼儿园教师在工作中表现出的充满活力、积极奉献和认真专注的精神状态。

(二)研究假设

综合上述讨论,假设状态下的幼儿园教师离职倾向JD-R模型共包含五个要素,要素间关系见表1,模型见图2。

表1 工作特征影响幼儿园教师离职倾向的JD-R模型建构

假设项	假设内容
H ₁	幼儿园教师离职倾向的工作需求与损耗因素成正相关
H ₂	损耗因素与幼儿园教师离职倾向成正相关
H ₃	幼儿园教师离职倾向的工作需求与激励因素成负相关
H ₄	激励因素与幼儿园教师离职倾向成负相关
H ₅	幼儿园教师离职倾向的工作需求与激励因素成正相关
H ₆	幼儿园教师离职倾向的工作资源与损耗因素成负相关

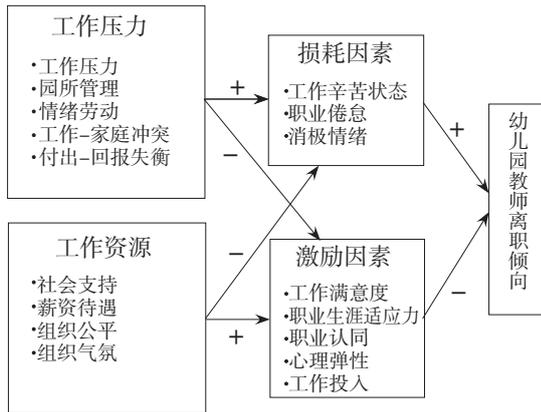


图2 幼儿园教师离职倾向JD-R模型

三、研究方法

(一)文献来源

检索中国知网、万方数据库、谷歌学术、Web of Science 等数据库中的中英文学术期刊与硕博论文,检索词包含幼儿园教师/nursery teacher,工作特征/working characteristics,离职倾向/离职意向/离职意愿/turnover intention,工作需求-资源模型/JD-R模型/Job Demands-Resources model等,

文献发表时间为2010年至今,初检中英文文献共计967篇。

(二)文献纳入

文献纳入条件:1)研究对象是我国在职幼儿园教师。2)研究类型是实证研究而非综述类、述评类文章。3)研究内容包括两种或两种以上的模型要素,操作性定义与本文基本一致或相近。4)研究报告须提及样本量、量表或问卷的信度效度以及皮尔森相关系数r值。5)为保证样本独立性,当样本存在覆盖情况时,保留样本量较大、研究范围更广的文献。根据以上纳入条件,最终保留49篇文献。

(三)文献编码

根据研究目的,对每篇文献的第一作者姓名、出版日期、文献标题、文献来源、样本量、变量、量表或问卷的信度效度、皮尔森相关系数进行编码汇总。笔者共进行先后两次编码,如纳入信息不一致,则以复读原文重新编码的方式完成编码任务。最终纳入CMA2.0元分析软件的文献共计49篇,总样本量为20127,见表2。

表2 纳入meta分析的文献及基本信息

	作者姓名	出版日期	文献来源	样本量	变量关系
1	黄明明	2021	期刊	992	工作-家庭冲突/离职倾向/职业认同/职业倦怠
2	龙兵	2017	会议	525	工作-家庭冲突/职业倦怠/工作压力
3	刘玉贤	2013	期刊	330	工作-家庭冲突/社会支持/职业倦怠
4	李璐	2018	学位	546	工作-家庭冲突/职业倦怠
5	郭孟	2015	学位	534	付出-回报失衡/职业倦怠
6	张琼	2020	期刊	285	工作压力/离职倾向/职业倦怠
7	赵海云	2013	学位	332	工作压力/职业倦怠
8	李永占	2020	期刊	307	工作压力/职业倦怠/心理资本
9	张小永	2019	期刊	275	工作压力/职业倦怠
10	刘力全	2007	学位	589	工作压力/工作控制体验/工作倦怠
11	夏扉	2020	期刊	567	工作压力/职业倦怠
12	周曼琴	2021	学位	292	社会支持/工作满意度
13	叶鸣	2022	期刊	167	社会支持/工作满意度

续表2

	作者姓名	出版日期	文献来源	样本量	变量关系
14	刘芳	2017	期刊	254	社会支持/职业认同/工作满意度
15	胡芳芳	2013	期刊	192	社会支持/工作满意度
16	李永占	2016	期刊	348	社会支持/工作投入
17	田波琼	2020	期刊	379	社会支持/职业认同/离职倾向
18	高晓敏	2011	期刊	300	社会支持/职业认同/离职倾向
19	赵铭锡	2014	期刊	238	组织气氛/工作满意度
20	闫艳	2020	学位	310	组织气氛/职业认同
21	刘锦涛	2020	期刊	303	工作-家庭冲突/工作投入 心理资本
22	李永占	2015	期刊	270	工作-家庭冲突/工作投入
23	侯晓	2020	学位	335	工作-家庭冲突/工作投入
24	杨玉梅	2020	学位	1068	工作-家庭冲突/心理弹性/离职倾向
25	王丛兴	2019	期刊	504	工作-家庭冲突/职业认同
26	胥兴春	2015	期刊	323	工作压力/工作满意度
27	许颖	2020	期刊	511	工作压力/工作满意度
28	胡国华	2018	期刊	252	工作压力/工作满意度
29	吴炫	2021	学位	292	工作压力/心理弹性
30	王钢	2014	期刊	328	工作压力/职业认同
31	刘娅	2019	期刊	862	社会支持/职业倦怠
32	鲁小周	2018	期刊	403	社会支持/职业倦怠
33	杨颖	2015	期刊	403	社会支持/职业倦怠
34	项紫霓	2021	期刊	701	社会支持/职业倦怠
35	叶宝娟	2020	期刊	428	组织公平/职业倦怠
36	陈全银	2020	期刊	297	工作压力/离职倾向
37	程秀兰	2020	期刊	442	职业倦怠/离职倾向
38	黄旭	2017	期刊	326	职业倦怠/离职倾向
39	罗浩文	2021	期刊	256	职业倦怠/心理弹性/离职倾向
40	胡志红	2012	期刊	316	情绪劳动/离职倾向
41	丁先存	2016	期刊	302	工作满意度/离职倾向
42	李欧	2014	期刊	115	工作满意度/职业认同/离职倾向
43	卢长娥	2012	期刊	276	工作满意度/离职倾向
44	陆春明	2020	期刊	386	职业认同/离职倾向
45	叶宝娟	2018	期刊	587	薪酬满意度/职业认同/离职倾向
46	张玉琴	2020	期刊	872	工作满意度/离职倾向
47	苏婧	2021	期刊	269	工作满意度/离职倾向
48	刘方	2020	期刊	361	职业认同/工作投入/离职倾向
49	姚芳玉	2020	学位	577	工作满意度/离职倾向

(四)Meta分析方法

Meta分析,又叫做元分析、荟萃分析,是一种依据前人基础计算变量间效应值的统计学量化研究方法^{[21]2-5},主要应用于循证研究。受到研究视角、理论背景、对象选择、实施步骤等方面的影响,主题相同或相近的实证研究可能会出现存在偏差甚至完全相悖的结论,不利于后续研究的进一步开展。鉴于此,为将特殊问题的结论普适

化,Glass提出了Meta分析的概念,认为Meta分析的功能在于将相关的独立研究结论整合成大数
据样本,并进行二次整合分析^[22]。

Comprehensive Meta-analysis Software(简称CMA)是具备Meta分析功能的统计分析软件,能够协助研究人员精准便捷地处理数据^[23]。采用CMA软件2.0版本,具体操作流程包括明确研究问题、文献检索与纳入、文献编码与评估、数据分

析与检验、校正偏倚与敏感度分析等。

(五) 数据分析及处理程序

应用Excel 2016进行前期的文献整理和编码工作,使用CMA2.0软件进行Meta分析的统计计算。

四、研究结果

(一) 发表偏倚检验

发表偏倚检验用于判断所选文献是否具有研究领域的代表性,以规避效应值过高的数据结果偏差。采用较为直观的漏斗图和计算失安全系数(Fail-safe k)对编码信息进行双重检验。按照Rosenthal所建议的标准,当失安全系数大于

$5K+10$ 时,表示较小概率出现发表偏倚,结果具有稳定性;当失安全系数小于 $5K+10$ 时,表示存在发表偏倚问题^[24]。以幼儿园教师离职倾向的工作需求与损耗要素(H_1)发表偏倚情况的漏斗图为例(见图3),该维度的效应值均处于漏斗图中部偏上位置,且均匀分布在中轴线的两侧表明,关于幼儿园教师需求与损耗因素的所选文献极少可能出现发表偏倚,其他假设项亦然。同时,研究中 $H_1 \sim H_6$ 假设项的失安全系数分别为3798, 742, 1425, 2717, 1378, 795,皆大于 $5K+10$ (K 表示对应的文献数量),即70, 35, 60, 85, 60, 40。因此,综合漏斗图和失安全系数的分析结果说明,存在发表偏倚的可能性较小,可信度较高。

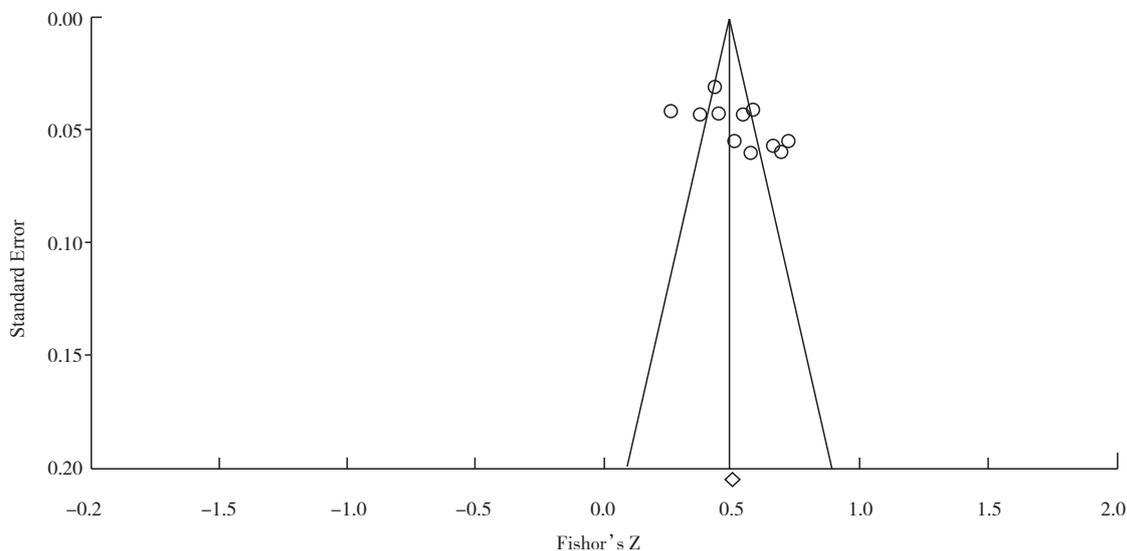


图3 幼儿园教师离职倾向的工作需求与损耗要素(H_1)发表偏倚情况漏斗图

(二) 异质性检验

异质性指元分析中相同主题的文献之间研究结果的差异程度,异质性检验是确定效应模型的必要前提条件。通过 Q 检验反映数据的异质性水平, Q 检验表现异质则说明纳入文献存在差异,选择随机效应模型进行分析,因幼儿园教师工作特征内部各个维度关于离职倾向的性别、教龄等调节变量较为分散,为保证结果准确度,只检验模型中的 $H_1 \sim H_6$ 假设项。为了检验每个研究结果是否能够代表全体效果量的样本估计,需要进行同质性检验。根据同质性检验结果决定采用固定效应模型还是随机效应模型。从表3可以看出,各个维度的 Q 值均处于统计学显著水平($P <$

0.001),故选择随机效应模型,拒绝同质性虚无假设。

(三) 研究假设检验

研究采用相关系数的Meta分析方法,即用皮尔森相关系数 r 作为效应值的计量值。采用Fisher Z转化的 r 值作为效果量。根据样本量计算权重,并计算95%置信区间。科恩(Cohen)认为,效果量 ≤ 0.1 时,变量间关系强度比较小;效果量 $= 0.25$ 时,变量间关系强度为中等;效果量 ≥ 0.40 时,变量间关系强度比较大。幼儿园教师离职倾向JD-R模型各要素间的总效应值分析结果见表3。

表3 各要素间的总效应值分析结果

关系	K/篇	N	r	95%CI(置信区间)		异质性		失安全系数
				下限	上限	Q	P	
工作需求——损耗因素	12	5807	0.482	0.417	0.542	87.885	<0.001	3798
损耗因素——离职倾向	5	2207	0.646	0.398	0.806	120.275	<0.001	742
工作资源——激励因素	10	2734	0.448	0.325	0.557	109.584	<0.001	1378
激励因素——离职倾向	15	6435	-0.403	-0.483	-0.317	143.069	<0.001	2717
工作需求——激励因素	10	4186	-0.357	-0.432	-0.278	72.367	<0.001	1425
工作资源——损耗因素	6	3100	-0.387	-0.530	-0.222	128.264	<0.001	795

1. 损耗过程

从目前的实证研究结果来看,工作需求中工作-家庭冲突、付出-回报失衡和工作压力3个因素得到保留,损耗因素中的消极情绪、工作辛苦状态2个因素被排除。排除原因是目前针对幼儿园教师消极情绪、工作辛苦状态的研究多为质性研究,实证研究未达到标准。工作需求的各因素与损耗因素的各因素均为正相关,相关系数在0.255~0.719之间,作用关系显著。如工作需求中的工作-家庭冲突与损耗因素中的职业倦怠呈正相关,相关系数为0.520。此外,工作需求与损耗因素的总效应值为0.482,且95%CI不包含0,表明工作需求与损耗因素的相关系数非常稳定。因此,H₁得到支持。进一步分析可知:在工作需求的各因素与损耗因素的各因素的相关关系中,工作压力与职业倦怠相关性最大(r=0.719),付出-回报失衡与职业倦怠的相关性次之(r=0.548)。职业倦怠与幼儿园教师离职倾向成正相关,相关系数为0.520。并且损耗因素与幼儿园教师离职倾向的总效应值显著,相关系数为0.646,95%CI不包含0,表明损耗因素与幼儿园教师离职倾向的相关系数非常稳定。因此,H₂得到支持。

2. 激励过程

工作资源中社会支持、组织气氛2个因素及激励因素中的工作满意度、职业认同、工作投入3个因素得到保留。排除工作资源中薪资待遇、激励因素中的职业生涯适应力是因为现有研究尚未涉及对两者间的关系探讨,缺少数据来源。工作资源的2个因素与激励因素的3个因素均正相关,相关系数在0.281~0.937之间,作用关系显

著。此外,工作资源与激励因素的总效应值为0.448,且95%CI不包含0,表明工作资源与激励因素的相关系数稳定。因此,H₃得到支持。进一步分析可知:在工作资源的各因素与激励因素各因素的相关关系中,社会支持与职业认同相关性最大(r=0.937),组织气氛与职业认同的相关性次之(r=0.523)。

激励因素及其3个因素与幼儿园教师离职倾向均为负相关,相关系数在-0.775~-0.165之间,作用关系显著。并且激励因素与幼儿园教师离职倾向的总效应值为-0.403,95%CI不包含0,表明激励因素与幼儿园教师离职倾向的相关系数稳定。因此,H₄得到支持。进一步分析可知:在激励因素与幼儿园教师离职倾向的相关关系中,工作满意度与幼儿园教师离职倾向相关性最大(r=-0.775),职业认同与幼儿园教师离职倾向的相关性次之(r=-0.648)。

3. 交叉过程

在工作需求的2个因素中,工作-家庭冲突、工作压力与激励因素的4个因素均为负相关,相关系数在-0.600~-0.187之间,作用关系显著。此外,工作需求与激励因素的总效应值为-0.357,95%CI不包含0,表明工作需求与激励因素的相关系数稳定。因此,H₅得到支持。

在工作资源的2个因素中,社会支持、组织公平与损耗因素均为负相关,相关系数在-0.693~-0.200之间,作用关系显著。此外,工作资源与损耗因素的总效应值为-0.387,95%CI不包含0,表明工作资源与损耗因素的相关系数稳定。因此,H₆得到支持。

经过上述分析,H₁~H₆得到支持,且排除工

作需求中的园所管理,损耗因素中的消极情绪、工作辛苦状态,工作资源中的薪资待遇以及激励因素中的职业生涯适应力,幼儿园教师离职倾向的JD-R模型验证结果如图4所示。

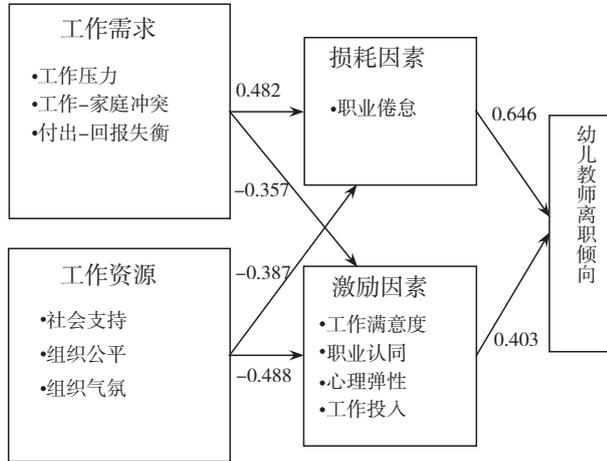


图4 幼儿园教师离职倾向JD-R模型验证结果

五、讨论

幼儿园教师离职倾向JD-R模型提供了一个综合理论框架,说明了工作环境中存在的各种工作需求、工作资源与损耗因素、激励因素及组织结果之间的关系。更重要的是,工作需求和工作资源包括了多种因素,通过研究各因素与幼儿园教师离职倾向的相关性,可以了解哪些工作需求消耗了最多的身心资源,哪些工作资源最具激励作用,以此阻断幼儿园教师产生离职倾向,进而消减幼儿园教师的离职行为和流失现象。

(一)幼儿园教师离职倾向JD-R模型的要素

JD-R模型为解释工作特征如何导致幼儿园教师离职倾向提供了一个良好的分析框架。由上述分析可知,幼儿园教师离职倾向JD-R模型共包括工作需求、工作资源、损耗因素、激励因素、组织结果5个要素。其中,工作需求包括工作压力、付出-回报失衡、工作-家庭冲突;工作资源包括社会支持、组织公平、组织氛围;损耗因素包括职业倦怠;激励因素包括工作满意度、职业认同、心理弹性、工作投入;组织结果为离职倾向。幼儿园教师工作环境中的工作压力、付出-回报失衡及工作-家庭冲突会使幼儿园教师在工作中产生消极情绪,引发职业倦怠,进而成为产生离职倾向的诱因。并且,这些工作需求会阻碍工作满意度、职业认同、心理弹性及工作投入的形成

与提升,从而促使离职倾向的发生。此外,幼儿园教师工作环境中的社会支持、组织公平、组织氛围能够提升幼儿园教师的工作满意度、心理弹性水平、职业认同感,促进教师工作投入,进而减少离职倾向的产生。同时,这些工作资源能够减轻幼儿园教师职业倦怠,进而减弱工作压力、付出-回报失衡等工作需求对损耗因素的影响,从而降低离职倾向产生的概率。

(二)幼儿园教师离职倾向JD-R模型的路径

Meta分析验证表明,幼儿园教师离职倾向JD-R模型6条路径作用关系显著。其中,幼儿园教师离职倾向的工作需求与损耗因素呈正相关,损耗因素与离职倾向呈正相关。幼儿园教师离职倾向的工作资源与激励因素呈正相关,激励因素与离职倾向呈负相关。此外,工作需求与激励因素呈负相关,工作资源与损耗因素呈负相关。并且,在工作需求中,工作压力与激励因素及损耗因素的相关性最大。在工作资源中,社会支持与激励因素的相关性最大,组织氛围与损耗因素的相关性最大。在损耗因素中,职业倦怠对导致幼儿园教师产生离职倾向的作用最大。在激励因素中,工作满意度对阻碍幼儿园教师产生离职倾向的作用最大。

从实证研究的数量来看,在幼儿园教师离职倾向JD-R模型的6对关系中,关于工作需求与激励因素的研究最多。由于实证研究受限,模型各因素之间关系并未得到全部验证,仍有需要进一步探讨的问题,如园所管理对工作投入的影响,情绪劳动对工作辛苦状态的影响,情绪劳动对工作满意度的影响等。从实证研究的范围来看,虽然近年来幼儿园教师流失与流动的现象受到广泛关注,研究者对幼儿园教师离职倾向的调查也不在少数,但针对幼儿园教师离职倾向JD-R模型的研究尚不充分。多数学者仅探讨了某两者间的作用关系,并未涉及对离职倾向这一组织结果的考虑。笔者将幼儿园教师产生离职倾向的组织结果纳入研究,涵盖了较为全面的要素,构建的模型更加完整,且要素间的作用关系显著。

六、建议

研究结果表明,在幼儿园教师离职倾向的JD-R模型中,工作需求中工作压力因素与激励因

素及损耗因素的相关性最大;工作资源中的社会支持因素与激励因素的相关性最大,组织氛围因素与损耗因素的相关性最大。职业倦怠对导致幼儿园教师产生离职倾向的损耗作用最大,工作满意度对阻碍幼儿园教师产生离职倾向的激励作用最大。因此,在实际管理中,应努力消解幼儿园教师的工作压力,给予教师更多的社会支持,营造和谐、公平的组织氛围,从而提升教师的工作满意度,及时预防和降低职业倦怠,以此避免幼儿园教师离职倾向的产生。

(一)配好“减压阀”,多举措消解教师工作压力

当幼儿园教师感受到自身的幸福或权益受阻,或所要解决的工作问题超出自身能力范围,就会产生工作压力,表现为焦虑、沮丧、失望等消极的情感体验。工作压力的强弱直接影响着幼儿园教师对职业的兴趣和态度,间接影响了教师对幼儿园教师职业的信念,最终会投射到职业行为上。当工作压力过重时,会导致教师的职业幸福感降低,进而动摇从事幼儿园教师职业的坚定性。因此,幼儿园管理者应为教师配好“减压阀”,多举措消解教师工作压力。

首先,科学安排师幼比,降低教师工作强度。师幼比是影响学前教育质量的重要指标,提高师幼比是学前教育发展的普遍要求和趋势^[25-26]。当班级师幼配比失衡时,幼儿园教师不仅无法满足幼儿的个性化学习需要,甚至应顾不暇、分身乏术,工作压力感较强。因此,幼儿园应根据本园情况提高师幼配比的科学性、合理性,在一定程度上降低教师工作强度。其次,减少非教学事务,减轻教师工作负荷。新教育研究院2017年发布的《关于“减少教师非教学工作”的调查报告》显示,非教学事务占据教师工作时间四分之三^[27]。为教师减负已成为社会共识。非教学事务耗时耗力,使幼儿园教师无法全身心地投入到教学工作中,不仅降低了教育活动的质量,更为教师带来繁重的工作负担。因此,幼儿园应为教师减少非教学事务的安排,减轻教师工作负荷,让幼儿园教师能够心无旁骛地投入到教书育人的本职工作中,为推动学前教育高质量发展做出应有的贡献。此外,给予关心与支持,关注教师身心健康。有研究发现,幼儿园对教师的关心

与支持最能反映在工作上。如果教师得到的关心与支持较多,工作压力感则较小。如果教师在幼儿园中得不到关心与支持,工作压力得不到缓解与疏导,身心健康受到损害,职业情感随之衰竭。因此,幼儿园应给予教师关心与支持,多沟通交流,多倾听教师心声,关注教师身心健康,为教师解决后顾之忧。

(二)做好“气氛组”,多渠道创造和谐组织氛围

组织气氛可分为人格隐喻观点、关系隐喻观点和空气隐喻观点。人格隐喻观点代表人物Halpin提出:“学校气氛之于学校,犹如人格之于个人”^[28]^[31]。幼儿园组织气氛是幼儿园教师工作的重要环境因素,是教师、园长、环境三者间相互作用形成的心理氛围。组织气氛不但是构建幼儿园组织文化、促进幼儿园组织发展的重要条件,也是影响幼儿园教师专业发展的重要因素。因此,幼儿园应做好“气氛组”,多渠道为幼儿园教师创造和谐的组织氛围。

首先,需维护民主型管理氛围。尊重是幼儿园维护民主型管理氛围的首要因素。幼儿园管理体制的制定与实施要充分尊重教师,设身处地了解教师的困难和疑问,尽可能站在教师的角度去考虑,充分尊重幼儿园教师的看法和意见。其次,需建立开放型文化氛围。幼儿园开放型的文化氛围应包括协调的人际关系、团结的合作关系、良性的竞争关系。协调的人际关系中,幼儿园教师能够感受到与同事、领导相处的快乐,让教师能够愉快地工作。团结的合作关系中,幼儿园教师可以取长补短、互利共赢,共同探讨和解决教育教学问题。良性的竞争关系中,幼儿园教师之间真诚相处、互帮互助,避免恶性竞争产生的心理焦虑。此外,需营造和谐型沟通氛围。沟通交流是拉近教师与教师之间、教师与幼儿园之间距离的基础。和谐型的沟通氛围中,教师在幼儿园中归属感较强,同事之间的关系更近,层级间上传下达的有效性也更强。

(三)织好“兜底网”,多方位提高教师工作满意度

工作满意度是幼儿园教师对工作中各种因素(如管理方式、人际关系、薪资待遇等)的综合体验和态度感受。工作满意度较高的幼儿园教

师,工作热情、职业认同感也较高。教师工作满意度整体水平较高的幼儿园,教师流失率较低。因此,幼儿园应织好“兜底网”,多方位提高教师工作满意度。

从物质层面,提高薪资待遇,保障教师生活需要。薪资待遇是影响教师工作态度、工作行为的重要因素。在关于幼儿园教师工作满意度的调查中,薪资待遇的满意度最低^[29-30]。当幼儿园教师认为工作的付出与获得的回报失衡,没有达到期望、无法满足生活需求时,部分教师会通过开展副业以增加自己的收入,例如做微商、在教育机构兼职等,长期处于这种境况的教师,不仅会导致幼儿园教育教学活动质量的下降,还会产生离职倾向,导致离职行为。因此,幼儿园应提高教师的薪资待遇,使教师基本的生活需求得到保障。从精神层面,拓宽进修渠道,保证教师上升空间。上升空间是影响教师职业生涯发展的重要因素。幼儿园教师往往因为缺少进修学习的机会,在工作中感到迷茫、没有方向,专业发展受到阻碍。因此,应拓宽幼儿园教师的进修渠道,可以通过外出学习、开展培训、举办讲座、鼓励参加职业技能比赛等方式,使教师的学习需求得以满足,让教师能及时更新教育理念、教育知识,获得专业成长与进步,保证幼儿园教师职业上升的空间,在岗位上有奋斗目标和努力方向。

(四)当好“充电桩”,多角度预防教师职业倦怠期

职业倦怠又被称为职业枯竭症,是由工作引发的心理枯竭现象。处于职业倦怠期的幼儿园教师在工作中感到能量耗竭、身心俱疲,表现为对工作提不起兴致、打不起精神。如果不及时走出职业倦怠期,幼儿园教师将会缺乏工作动力,产生离职倾向,造成幼儿园师资的流失、教育质量的下降^[31]。因此,幼儿园应当好“充电桩”,多角度预防教师的职业倦怠期。

首先,以职业价值为引领。缺乏教育理想与价值追求是幼儿园教师产生职业倦怠的重要原因之一。部分教师功利主义倾向严重,将工作目标设定为评职称、拿奖金,在物欲横流的社会中忘记了成为幼儿园教师时的教育初心。随着我国学前教育质量的提升与发展,幼儿园教师的地位越来越高,价值越来越大。幼儿园教师的工作

已不再是“看好孩子”,而是在幼儿的学习中扮演支持者、观察者、研究者等多种角色,对幼儿成长有重要的促进作用。因此,幼儿园应以职业价值为引领,让教师认识到幼儿园教师职业的重要价值,克服职业倦怠期的出现。此外,以职业情感做熏陶。教育家陶行知先生曾言:“没有爱,便没有教育”。职业情感是教师职业发展的动力源泉。热爱幼儿、热爱学前教育事业,是幼儿园教师能够排除其他职业选项诱惑、坚守教育岗位的重要原因。因此,幼儿园应以职业情感做熏陶,让幼儿园教师保持热爱,以积极向上的心态从事学前教育工作,防止职业倦怠期的出现。

[参考文献]

- [1] 中共中央办公厅,国务院办公厅. 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]. <http://zy.pkulaw.cn/chltax/8afa5ca52ff23db8bdfb.html>.
- [2] 中华人民共和国教育部. 教育部关于《中华人民共和国教师法(修订草案)(征求意见稿)》公开征求意见的公告[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/s5743/s5744/A02/02111/t20211129_583188.html.
- [3] 张惠惠. 社会支持视域下农村教师可持续发展的战略思考[J]. 现代教育科学, 2021(1):77-82.
- [4] 洪秀敏,赵思婕,张明珠. 如何破解幼儿园流“师”之困——六省市教师离职倾向的调查与审思[J]. 现代教育管理, 2021(1):69-75.
- [5] 马玲玲,许铁梅. 民办幼儿教师离职倾向研究——以江苏省南通市为例[J]. 陕西学前师范学院学报, 2021, 37(1):91-97.
- [6] 尚伟伟,沈光天. 幼儿教师职业承诺与离职倾向的关系研究——工作生活质量的中介作用[J]. 教育学术月刊, 2017(7):74-82.
- [7] 黄旭,王钢,王德林. 幼儿教师组织支持和职业压力对离职意向的影响:职业倦怠的中介作用[J]. 心理与行为研究, 2017, 15(4):528-535.
- [8] 李欧. 工作满意度在民办幼儿教师职业认同与离职意向间的中介作用[J]. 中国健康心理学杂志, 2014, 22(9):1355-1357.
- [9] 吴亮,张迪,伍新春. 工作特征对工作者的影响——要求-控制模型与工作要求-资源模型比较[J]. 心理科学进展, 2010, 18(2):348-355.
- [10] 张一弛,刘鹏,尹劲桦,等. 工作特征模型:一项基于中国样本的检验[J]. 经济科学, 2005(4):117-125.
- [11] DEMEROUTI E, BAKKER A B, NACHREINER F, et al. The job demands-resources model of burnout[J]. Journal of Applied Psychology, 2001, 86(3):499-512.

- [12] 姜荣萍,何亦名.工作需求-资源模型视角下角色负荷对公民疲劳的影响[J].当代经济管理,2020,42(8):72-79.
- [13] 马丽,马梦媛.匹配还是不匹配?需求-资源动态关系对工作-家庭冲突的影响[J].中国人力资源开发,2019,36(11):19-32.
- [14] 潘小康,李冬英,李欣,等.护士工作投入的研究进展[J].中国护理管理,2017,17(7):951-955.
- [15] 齐亚静,伍新春,胡博.教师工作要求的分类——基于对职业倦怠和工作投入的影响研究[J].教育研究,2016,37(2):119-126.
- [16] HACKMAN J R, OLDHAM G R. Development of the job diagnostic survey [J]. Journal of Applied Psychology, 1975,60:159-170.
- [17] HACKMAN J R, OLDHAM G R. Motivation through the design of work: Test of a theory, Organizational Behavior and Human Performance, 1976, 16:250-279.
- [18] 李东斌.职业认同对乡村教师离职倾向的影响——领悟社会支持和职业使命感的链式中介作用[J].教育学术月刊,2021(9):28-36.
- [19] FARH J L, TSUI A S, XIN K, et al. The Influence of Relational Demography and Guanxi: The Chinese Case [J]. Organization Science, 1998(4):471-488.
- [20] 王元,王唯一,索长清.幼儿园组织气氛类型及其与幼儿园教师情绪劳动的关系[J].上海教育科研,2020(2):93-96,18.
- [21] PORTA M. A dictionary of epidemiology : 5th Edition [M]. Oxford: Oxford University Press, 2008.
- [22] Glass G V. Primary, secondary, and meta-analysis of research [J]. Educational researcher, 1976, 5(10):3-8.
- [23] 曾昭炳,姚继军.寻找“最佳证据”:如何运用元分析进行文献综述——以STEM教育对学生成绩的影响研究为例[J].华东师范大学学报(教育科学版),2020,38(6):70-85.
- [24] Rothstein H R, Sutton A J, Borenstein M. Publication bias in meta-analysis: Prevention, assessment and adjustments [M]. John Wiley, 2005.
- [25] 李相禹,刘焱.师幼比对教师观察与指导幼儿区域游戏的影响[J].教师教育研究,2018, 30(3):53-58.
- [26] 李相禹,刘焱.师幼比对幼儿园集体教学质量影响的实证分析[J].学前教育研究,2016(5):3-14.
- [27] 李镇西.关于“减少教师非教学工作”的调查报告[J].教育研究与评论,2017(4):74-79.
- [28] Halpin A W. Theory and Research in Adiministrati on [M]. New York: The Macmillan Company, 1966.
- [29] 梅林晨,唐海朋.公办幼儿园教师工作满意度与离职倾向的关系研究——以陕西省为例[J].陕西学前师范学院学报,2020,36(8):126-132.
- [30] 赵铭锡.农村幼儿教师工作满意度与职业倦怠、离职倾向的关系[J].中华女子学院学报,2014,26(4):95-99.
- [31] 谢蓉,曾向阳.幼儿教师职业倦怠的缓解与职业幸福感的提升[J].学前教育研究,2011(6):67-69.

[责任编辑 朱毅然]