

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

皮丹丹¹, 汪瑛¹, 张建人^{1,2}, 凌辉^{1,2}

(1.湖南师范大学教育科学学院心理学系,长沙 410081;

2.湖南师范大学认知与人类行为湖南省重点实验室,长沙 410081)

【摘要】 目的:探讨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。**方法:**采用工作价值观量表、教师工作满意度量表和离职倾向量表对326名新生代中学教师进行问卷调查。**结果:**新生代中学教师工作价值观、工作满意度与离职倾向之间相关显著,新生代中学教师的工作满意度在工作价值观和离职倾向之间起中介作用。**结论:**新生代中学教师的工作价值观能直接影响离职倾向,也能通过工作满意度间接影响离职倾向。

【关键词】 新生代中学教师;工作价值观;工作满意度;离职倾向

中图分类号: R395.6

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2018.02.034

Work Value, Job Satisfaction and Turnover Intention in New Generation Middle School Teachers

PI Dan-dan¹, WANG Ying¹, ZHANG Jian-ren^{1,2}, LING Hui^{1,2}

¹Department of Psychology, Hunan Normal University, Changsha 410081, China; ²Cognition and Human Behavior Key Laboratory of Hunan Province, Hunan Normal University, Changsha 410082, China

【Abstract】 Objective: To explore the relationship among work value, job satisfaction and turnover intention in the new generation middle school teachers. **Methods:** Totally 326 new generation middle school teachers completed the Work Value Scale, Teacher Job Satisfaction Scale and Turnover Intention Scale. **Results:** There were significant correlations among work value, job satisfaction and turnover intention. Job satisfaction served as an intermediary role in the relationship between work value and turnover intention. **Conclusion:** Work value in the new generation middle school teachers not only directly affects the turnover intention, but also supports the indirect influence path through job satisfaction.

【Key words】 The new generation middle school teachers; Work value; Job satisfaction; Turnover intention

离职倾向是工作者在特定组织工作一段时间,经过一番考虑后,蓄意要离开组织的意图^[1]。离职倾向能有效的预测离职行为^[2]。国内外研究表明,离职倾向受个体因素、组织因素和社会经济因素等的影响^[3,4]。March, Mobley 和 Price 等研究者提出了各种离职模型,来预测各因素对离职的影响^[1,5]。

工作价值观是影响离职倾向的重要变量, Brenner 等认为,个体更倾向于留在价值观念相近的组织中,当其价值观不同于组织价值观时,可能会导致离职倾向的产生^[6]。工作价值观与离职倾向之间存在负相关^[7]。工作满意度是个体对工作各方面的态度和评价^[8],工作价值观作为一种稳定的价值判断体系和评价系统,对工作满意度产生影响,二者显著相关^[9,10]。同时,工作满意度与离职倾向之间呈负相关^[11,12],对工作产生不满情绪的员更容易产生离职倾向,以至于离开工作岗位。

21 世纪初,美国学者 Tulgan 和 Martin 将出生于

20 世纪 80 年代后的一代人称为“Y 代人”^[13],与 60-70 年代出生的“X 代人”(Generation X)相区别。由于这一群体与上一代人的成长经历、生活环境等有较大的差异,这也就造就了他们价值观和生活理念的独特性,久而久之,人们便把“新生代”这一概念赋予 20 世纪 80 年代后出生的年轻群体,与上代人相区分。教师作为教学的主体,在教育教学这一过程中发挥着不可或缺的作用,教师的主导作用能否得到充分发挥,已成为学生身心能否健康发展的关键。新生代教师作为教师这一群体的“活跃分子”深深影响着教育教学活动的进行。本研究以 1980 年后出生的在职的初中和高中教师为研究对象,从工作价值观与工作满意度方面出发,研究其与离职倾向的关系,为教师这一职业群体今后的工作、发展提供一定的理论依据。

1 对象与方法

1.1 对象

本研究采用问卷调查法,在湖南省选取岳阳市、长沙市的初、高中新生代中学教师共 400 名进行研究,回收有效问卷 326 份,有效率为 81.5%。其中,男

【基金项目】 本研究得到湖南省教育科学“十三五”规划课题“中小学教师工作价值观特点及与组织承诺的关系研究”(项目编号: XJK17BXL005)资助

通讯作者: 张建人

性134人,女性192人;25岁以下106人,26-30岁102人,31-35岁118人;教龄0-2年107人,3-5年51人,6-9年50人,10-15年118人;大专31人,本科228人,硕士及以上67人。

1.2 工具

1.2.1 工作价值观量表 采用张建人编制的工作价值观量表^[14]。共38道题,由压力小、内在价值、社会地位、外在价值和家庭与生活5个维度组成。问卷从“完全不重要”到“非常重要”采取五级评分,分数越高代表对某个维度的认同度越高。该量表具有良好的信效度,5个因子的 α 系数均超过或接近0.80,各因子前、后测得分的相关系数在0.626-0.806之间。

1.2.2 教师工作满意感量表 教师工作满意感量表^[15]由我国台湾的舒绪伟编制,由教学工作、工作环境、发展升迁、福利报酬和校长管理5个维度共30个题目组成。量表采用五点记分,分数越高表明其对工作越满意,其中有部分反向记分题。总问卷的 α 系数为0.887,各因子的 α 系数在0.538-0.857之间。

1.2.3 离职倾向量表 采用樊景立等1998年提出的离职倾向量表^[16],包含4个题项,采用五点计分,1代表“完全不同意”到5代表“完全同意”,得分越高则说明离职倾向越强烈。该量表被认为有较高的内部一致性和重测信度。

2 结果

2.1 新生代中学教师离职倾向的差异性分析

新生代中学教师的离职倾向在年龄上存在显著差异($F=79.47, P<0.01$),进一步多重比较发现,26-30岁的新生代中学教师比25岁以下和31-35岁的新生代中学教师离职倾向更高,同时31-35岁的新生代中学教师比25岁以下的教师离职倾向更高($P<0.01$)。新生代中学教师的离职倾向在教龄上存在显著差异($F=48.67, P<0.01$),进一步多重比较发现,教龄在3-5年和6-9年的新生代中学教师离职倾向显著高于教龄在0-2年和10-15年的新生代中学教师,同时教龄在10-15年的新生代中学教师比教龄在0-2年的教师离职倾向更高($P<0.01$)。详见表1。

表1 新生代中学教师离职倾向的差异分析

| | 离职倾向 | F | 多重比较 |
|-------------|------------|---------|-----------------------------------|
| 年龄 (1)25岁以下 | 10.98±1.47 | 79.47** | 1<2**, 1<3**, 3<2** |
| (2)26-30岁 | 13.57±1.73 | | |
| (3)31-35岁 | 12.23±1.23 | | |
| 教龄 (1)0-2年 | 11.06±1.57 | 48.67** | 1<2**, 1<3**, 1<4**, 4<2**, 4<3** |
| (2)3-5年 | 13.25±1.95 | | |
| (3)6-9年 | 13.84±1.45 | | |
| (4)10-15年 | 12.23±1.23 | | |

注:* $P<0.05$,** $P<0.01$,下同。

2.2 工作价值观、工作满意度与离职倾向的相关分析

表2结果显示,新生代中学教师工作价值观与工作满意度显著正相关,工作价值观与离职倾向显著负相关,工作满意度与离职倾向显著负相关。

表2 新生代中学教师工作价值观、工作满意度与离职倾向的相关分析

| | 压力小 | 内在价值 | 社会地位 | 外在价值 | 家庭与生活 | 教学工作 | 工作环境 | 发展升迁 | 福利报酬 | 校长管理 | 离职倾向 |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| 压力小 | 1 | | | | | | | | | | |
| 内在价值 | 0.30** | 1 | | | | | | | | | |
| 社会地位 | 0.41** | 0.44** | 1 | | | | | | | | |
| 外在价值 | 0.36** | 0.54** | 0.51** | 1 | | | | | | | |
| 家庭与生活 | 0.62** | 0.23** | 0.36** | 0.37** | 1 | | | | | | |
| 教学工作 | 0.19** | 0.34** | 0.37** | 0.43** | 0.26** | 1 | | | | | |
| 工作环境 | 0.23** | 0.37** | 0.22** | 0.40** | 0.15** | 0.27** | 1 | | | | |
| 发展升迁 | 0.27** | 0.43** | 0.37** | 0.45** | 0.26** | 0.50** | 0.43** | 1 | | | |
| 福利报酬 | 0.21** | 0.29** | 0.28** | 0.39** | 0.20** | 0.35** | 0.26** | 0.39** | 1 | | |
| 校长管理 | 0.27** | 0.33** | 0.30** | 0.32** | 0.25** | 0.33** | 0.36** | 0.46** | 0.28** | 1 | |
| 离职倾向 | -0.38** | -0.65** | -0.56** | -0.64** | -0.24** | -0.43** | -0.36** | -0.45** | -0.35** | -0.32** | 1 |

2.3 工作满意度在工作价值观与离职倾向之间的中介作用分析

本研究假设的中介模型是工作价值观—工作满意度—离职倾向,采用分层回归探讨工作满意度作为工作价值观与离职倾向的中介变量,同时采用偏差校正的百分位 Bootstrap 程序进行中介效应的显著性检验。在控制年龄、教龄的影响后,如下进行分层

回归分析:第一步,以工作价值观各维度为预测变量,离职倾向为结果变量进行回归分析;第二步,以工作价值观各维度为预测变量,工作满意度为结果变量进行回归分析;第三步,同时以工作价值观各维度和工作满意度为预测变量,以离职倾向为结果变量进行回归分析。结果见表3。工作价值观对离职倾向的直接效果显著,中介变量工作满意度对离职

倾向的作用显著,工作满意度在工作价值观的家庭与生活维度和离职倾向中起完全中介作用,在其余四个维度与离职倾向之间起部分中介作用。

设 Bootstrap 自抽样次数为 5000,置信区间为 95%。表 4 结果显示,工作满意度在工作价值观各维度和离职倾向之间的中介作用显著。

表 3 工作满意度在工作价值观与离职倾向之间的中介作用回归分析

| 变量 | 方程 1(效标:离职倾向) | | 方程 2(效标:工作满意度) | | 方程 3(效标:离职倾向) | |
|-------|---------------|----------|----------------|---------|---------------|----------|
| | β | t | β | t | β | t |
| 年龄 | 0.01 | 0.02 | 0.31 | 1.42 | 0.14 | 0.75 |
| 教龄 | 0.21 | 0.98 | -0.42 | -1.92 | 0.02 | 0.11 |
| 压力小 | -0.35 | -6.82** | 0.32 | 6.09** | -0.21 | -4.29** |
| 工作满意度 | | | | | -0.44 | -9.27** |
| R^2 | 0.18 | | 0.12 | | 0.35 | |
| F | 25.27** | | 16.27** | | 45.41** | |
| 年龄 | 0.20 | 1.13 | 0.14 | 0.70 | 0.24 | 1.43 |
| 教龄 | -0.07 | -0.37 | -0.20 | -0.98 | -0.12 | -0.72 |
| 内在价值 | -0.62 | -14.48** | 0.48 | 9.78** | -0.49 | -10.49** |
| 工作满意度 | | | | | -0.28 | -6.10** |
| R^2 | 0.43 | | 0.25 | | 0.49 | |
| F | 83.97** | | 36.42** | | 79.38** | |
| 年龄 | 0.13 | 0.70 | 0.19 | 0.92 | 0.20 | 1.13 |
| 教龄 | 0.05 | 0.23 | -0.28 | -1.35 | -0.05 | -0.31 |
| 社会地位 | -0.53 | -11.58** | 0.42 | 8.40** | -0.38 | -8.18** |
| 工作满意度 | | | | | -0.35 | -7.41** |
| R^2 | 0.34 | | 0.20 | | 0.43 | |
| F | 56.73** | | 27.82** | | 63.41** | |
| 年龄 | 0.26 | 1.47 | 0.08 | 0.42 | 0.28 | 1.65 |
| 教龄 | -0.11 | -0.62 | -0.14 | -0.72 | -0.14 | -0.85 |
| 外在价值 | -0.62 | -14.47** | 0.55 | 11.60** | -0.48 | -9.83** |
| 工作满意度 | | | | | -0.25 | -5.13** |
| R^2 | 0.43 | | 0.31 | | 0.48 | |
| F | 83.82** | | 49.88** | | 74.39** | |
| 年龄 | 0.17 | 0.75 | 0.14 | 0.65 | 0.24 | 1.23 |
| 教龄 | 0.07 | 0.33 | -0.26 | -1.18 | -0.06 | -0.28 |
| 家庭与生活 | -0.20 | -3.72** | 0.30 | 5.71** | -0.05 | -1.00 |
| 工作满意度 | | | | | -0.50 | -10.13** |
| R^2 | 0.10 | | 0.11 | | 0.32 | |
| F | 13.51** | | 14.75** | | 38.98** | |

表 4 工作满意度在工作价值观与离职倾向之间的中介效应检验

| 自变量 | 中介变量 | 因变量 | 间接效应值 | Boot 标准误 | Boot CI 上限 | Boot CI 下限 |
|-------|-------|------|-------|----------|------------|------------|
| 压力小 | 工作满意度 | 离职倾向 | -0.11 | 0.02 | -0.16 | -0.07 |
| 内在价值 | | | -0.09 | 0.02 | -0.14 | -0.05 |
| 社会地位 | | | -0.12 | 0.02 | -0.17 | -0.07 |
| 外在价值 | | | -0.09 | 0.02 | -0.15 | -0.05 |
| 家庭与生活 | | | -0.10 | 0.02 | -0.14 | -0.06 |

3 讨 论

本研究发现,离职倾向在年龄与教龄上的变化趋势大致一致,均呈左低右高的倒 U 型分布。Sikes 等人以 Super 的职业发展阶段理论为基础对教师的职业发展阶段进行了划分:21-28 岁是开放选择期,

避免强烈的职业承诺;28-33 岁会结束探索,增加职业承诺和责任感;30-40 岁会投入到选择的职业中,在工作中追求进步^[17]。处于不同职业发展阶段,新生代中学教师的离职倾向程度也不同。

新生代中学教师工作价值观与离职倾向呈显著负相关,工作价值观对离职倾向存在显著的负向预测作用。说明新生代中学教师的工作价值观越得不到实现,其离职倾向就越高。这与已有研究结果一致^[18-20]。当教师工作任务重,忍受着极大的压力与焦虑,教师职业成就感得不到充分满足,得不到学生的尊重、工资报酬低等来自学生和社会的压力,高负荷运转带来的工作-家庭冲突等时,则容易对工作产生厌烦感,不愿意将时间和精力投入到工作中去,

职业倦怠现象日益严重,最终产生离职倾向。

新生代中学教师工作价值观与工作满意度呈显著正相关,工作价值观对工作满意度有显著的正向预测作用。说明新生代中学教师的工作价值观越得不到实现,其工作满意度越低。这与以往研究结果一致^[21]。新生代中学教师的工作价值观越能实现,其工作的热情就会越高,随之工作满意度也会提高。

新生代中学教师工作满意度与离职倾向显著负相关,工作满意度对离职倾向有显著的负向预测作用。说明新生代中学教师对教学工作、工作环境、领导的管理以及发展与福利报酬越满意,其工作感受越积极愉快,越倾向于继续从事教师工作,离职倾向越低。这与以往研究结果一致^[12,22]。

本研究还发现,工作满意度在工作价值观和离职倾向之间起中介作用。说明工作价值观不仅能直接影响离职倾向,还能通过工作满意度的中介作用间接影响离职倾向。这与前人研究结果一致^[23,24]。个体的工作价值观能实现时,他们的工作满意度便会随之上升,对组织越发信赖,工作积极性得到提高,产生离职念头的几率就更小。因此,提高新生代中学教师的薪酬和更公平的发展升迁机会等,满足新生代中学教师自我实现的需求,有助于提高他们的工作满意度,减少其离职倾向,使中学教师队伍稳定,促进学生身心健康发展。

参 考 文 献

- 1 Mobley WH. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 1977, 62(2): 237-240
- 2 Tett RP, Meyer JP. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 1993, 46(2): 259-293
- 3 张勉, 张德. 企业雇员离职意向的影响因素: 对一些新变量的量化研究. *管理评论*, 2007, 19(4): 23-28
- 4 张淑华, 刘兆延. 组织认同与离职意向关系的元分析. *心理学报*, 2016, 48(12): 1561-1573
- 5 Price JL. Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 2001, 22(7): 600-624
- 6 Brenner OC, Blazini AP, Greenhaus, JH. An examination of race and sex differences in managerial work values. *Journal of Vocational Behavior*, 1988, 32(3): 336-344
- 7 陈东健, 陈敏华. 工作价值观、组织支持感对外企核心员工离职倾向的影响——以苏州地区为例. *经济管理*, 2009, 11: 96-105
- 8 冯缙, 秦启文. 工作满意度研究述评. *心理科学*, 2009, 32(4): 900-902
- 9 Locke EA. The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial & Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally Collage, 1976. 1297-1349
- 10 陈珊. 北京市机关青年工作满意度与价值观的相关性研究. *北京社会科学*, 2005, 3: 131-138
- 11 兰玉杰, 张晨露. 新生代员工工作满意度与离职倾向关系研究. *经济管理*, 2013, 9: 81-88
- 12 张勉, 李树苗. 雇员主动离职心理动因模型评述. *心理学进展*, 2002, 10(3): 330-341
- 13 伍丽梅, 郝红雨. 管理Y代人. 北京: 北京邮电大学出版社, 2009
- 14 张建人. 过去、现在和将来: 时间视角下的工作价值观. 重庆: 西南大学, 2014
- 15 胥兴春. 教师工作价值观及其影响效应研究. 重庆: 西南大学, 2007
- 16 马茂银. 企业员工组织公平感、工作价值观与离职倾向的关系研究. 西安: 陕西师范大学, 2011
- 17 Sikes PJ, Measor L, Woods P. *Teacher Careers: Crises and Continuities*, 1985
- 18 徐富明. 中小学教师的工作压力现状及其与职业倦怠的关系. *中国临床心理学杂志*, 2003, 11(3): 195-197
- 19 刘智强. 员工自愿离职倾向关键性影响因素分析. *管理工程学报*, 2006, 20(4): 142-145
- 20 王玲玲. 工作价值观对90后员工离职倾向的影响研究. 上海: 华东理工大学, 2014
- 21 张建人, 沈飘, 朱阿敏, 等. 社区工作人员工作价值观、工作满意度与工作绩效的关系. *中国临床心理学杂志*, 2017, 25(1): 178-181
- 22 熊洋, 周永红, 李海龙, 等. 高校教师心理需求与离职行为: 工作满意度的中介作用. *中国临床心理学杂志*, 2015, 23(2): 362-364
- 23 王丽波, 李秋洁, 杨玉美, 等. 护士工作价值观、工作满意度与离职倾向的相关性研究. *中华护理杂志*, 2009, 6: 495-498
- 24 杨晶. 80后员工工作价值观、工作满意度与离职倾向的关系研究及管理实践. 南京: 南京大学, 2012

(收稿日期: 2017-08-12)