

组织公平感对农村幼儿教师离职倾向的影响:有调节的中介模型

叶宝娟, 符皓皓, 雷希, 游雅媛, 陈佳雯

(江西师范大学心理健康教育研究中心, 心理学院,
江西省心理与认知科学重点实验室, 南昌 330022)

【摘要】 目的:探讨组织公平感对农村幼儿教师离职倾向的影响机制。**方法:**采用组织公平感问卷、薪酬满意度问卷、职业认同问卷以及离职倾向问卷对587名农村幼儿教师进行调查。**结果:**①组织公平感与农村幼儿教师离职倾向呈显著负相关;②薪酬满意度在组织公平感与农村幼儿教师离职倾向之间起部分中介作用;③职业认同调节了薪酬满意度对农村幼儿教师离职倾向的影响,薪酬满意度对农村幼儿教师离职倾向的影响在高职业认同的教师中更显著。**结论:**组织公平感对农村幼儿教师离职倾向的影响是有调节的中介效应,组织公平感通过薪酬满意度影响农村幼儿教师离职倾向,职业认同调节了薪酬满意度与离职倾向之间关系。

【关键词】 组织公平感;薪酬满意度;职业认同;离职倾向;农村幼儿教师

中图分类号: R395.6

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2018.05.041

Organizational Fairness and Separation Tendency of Rural Preschool Teachers: A Moderated Mediating Model

YE Bao-juan, FU Hao-hao, LEI Xi, YOU Ya-yuan, CHEN Jia-wen

Center of Mental Health Education and Research, School of Psychology, Jiangxi Key Laboratory of Psychology and Cognitive Science, Jiangxi Normal University, Nanchang 330022, China

【Abstract】 Objective: To explore the mechanism between organizational fairness and separation tendency of the rural preschool teachers. **Methods:** A sample of 587 rural preschool teachers was recruited in the study to complete organizational fairness questionnaire, compensation satisfaction questionnaire, professional identity questionnaire and separation tendency questionnaire. **Results:** ①Organizational fairness was negatively correlated with separation tendency in rural preschool teachers. ②Compensation satisfaction mediated the effect of organization fairness on separation tendency. ③Professional identity moderated the effect of compensation satisfaction on separation tendency. The effect of compensation satisfaction on separation tendency was more significant in teachers with high professional identity. **Conclusion:** The effect of organizational fairness on separation tendency of rural preschool teachers was moderated mediating effect. Organizational fairness affected separation tendency of rural preschool teachers' through compensation satisfaction and professional identity moderated the relationship between compensation satisfaction and separation tendency.

【Key words】 Organizational fairness; Compensation satisfaction; Professional identity; Separation tendency; Rural preschool teachers

幼儿教育是学校教育的起点,也是个体的认知、情感、意志、性格等发展的起点和关键。幼儿教育的水平和质量是我国整体教育水平的重要影响因素^[1]。幼儿教师队伍的不稳定一直是学前教育亟待解决的突出问题,幼儿教师离职现象普遍存在^[2]。作为学前教育的主力军,幼儿教师不仅需要带动幼儿教育,

还要照顾幼儿的身心健康发展^[3],尤其在农村地区,留守儿童偏多,在缺乏父母关怀的情况下,学校就成了留守儿童的教育主体,幼儿教师需要承担起孩子的教育与管理责任^[4]。有研究表明,幼儿教师的离职会对幼儿的学习与发展产生影响^[5]。幼儿教师的离职率严重影响着学前教育以及幼儿园的发展和未来。然而现阶段幼儿教师的离职与流失问题(尤其是农村地区)越来越严重^[6]。因此,应当对农村幼儿教师的离职倾向做更多深入探索,并考察作用于农村幼儿教师离职倾向的影响因素和作用机制,进而降低农村幼儿教师离职率。

根据公平理论的观点,公平感会直接影响个体

【基金项目】 国家自然科学基金(31600909)、全国教育科学规划教育部重点课题“均等化视角下的省级义务教育政策绩效评估研究”(DFA130249)、江西省社会科学“十二五”规划一般项目(14JY34)、江西省博士后科研择优资助项目(2016KY29)、江西省博士后日常经费资助项目(2016RC24)、江西省高校人文社科重点研究基地——心理健康教育研究中心项目(项目编号:JD17078)

通讯作者:叶宝娟

的工作行为^[7]。公平感越低的个体,其离职倾向也会越明显。实证研究也表明,组织公平感会影响离职倾向^[8]。目前,国内较少有研究者探讨组织公平感作用于农村幼儿教师离职倾向的影响机制。在回顾以往文献的基础上,本研究认为组织公平感很可能通过薪酬满意度对农村幼儿教师离职倾向起作用。根据社会交换理论,个体会将已获得的报酬和其付出与他人作比较,组织分配资源时表现出的公平程度,会影响个体对于分配结果的满意程度^[9],即组织公平感能够影响个体的薪酬满意度。赫兹伯格的双因素理论观点也认为,当个体的保健性条件未具备时,即薪酬满意度较低时,会产生离职行为^[10]。也就是说,组织公平感很可能通过薪酬满意度来影响农村幼儿教师的离职倾向。因此,提出假设1:薪酬满意度在组织公平感与农村幼儿教师离职倾向之间起中介作用。

虽然组织公平感会通过间接路径对农村幼儿教师离职倾向产生影响,但不可否认,这种影响可能存在一定的个体差异。因此,探讨组织公平感通过薪酬满意度对农村幼儿教师离职倾向产生影响这一过程是否受到其他因素的调节就十分必要。考虑到职业认同作为个体对所从事职业的肯定性评价,个体的职业认同感越高,越倾向于继续从事该职业,反之,则倾向于离职^[11,12]。因此,本文将探讨职业认同是否调节了组织公平感通过薪酬满意度对农村幼儿教师离职倾向产生影响的中介过程。保护因子-保护因子模型指出,一种保护因素(如职业认同)会增强另一种保护因素(如薪酬满意度)对结果变量(如离职倾向)的作用^[13]。根据该假说,相比于职业认同较低的农村幼儿教师,职业认同较高的农村幼儿教师会对薪酬更加敏感^[14],其薪酬满意度对离职倾向的影响也会更为显著。因此,职业认同可能会增强薪酬满意度对离职倾向的影响。据此,本研究提出假设2:职业认同会调节薪酬满意度对幼儿教师离职倾向的影响。

1 方 法

1.1 被试

选取某地区587名农村幼儿教师作为调查对象,其中女教师572名,男教师15名。本研究被试的性别比例与以往对幼儿教师研究的性别比例相近^[3]。

1.2 工具

1.2.1 组织公平感问卷 本研究采用刘亚,龙立荣^[15]等编制的组织公平感量表,该量表共有20道题,

得分越高,表示个体组织公平感越强。本研究该量表的 α 系数为0.80。

1.2.2 薪酬满意度量表 采用由Heneman和Schwab^[16]编制,徐珂修订的薪酬满意度量表(Pay Satisfaction Questionnaire),该量表共有18道题。得分越高,表示个体薪酬满意度越高。本研究该量表的 α 系数为0.90。

1.2.3 职业认同量表 本研究采用丁洁^[17]编制的《幼儿教师职业认同量表》,该量表共有27道题。得分越高,表示个体薪酬满意度越高。本研究该量表的 α 系数为0.92。

1.2.4 离职倾向量表 采用樊景立^[18]编制的离职意向量表,该量表共有4道题。得分越高,表示个体离职倾向越高。本研究该量表的 α 系数为0.87

2 结 果

2.1 各变量间的相关关系

变量间的相关见表1,组织公平感、薪酬满意度、职业认同与离职倾向均呈显著负相关。职业认同与薪酬满意度呈显著正相关。薪酬满意度与组织公平感呈显著正相关。

表1 组织公平感、薪酬满意度、职业认同与农村幼儿教师离职倾向相关分析

| 变量 | M | SD | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---------|------|------|----------|----------|----------|---|
| 1.组织公平感 | 3.29 | 0.78 | — | | | |
| 2.薪酬满意度 | 3.67 | 0.66 | 0.74*** | — | | |
| 3.职业认同 | 3.18 | 0.37 | 0.07 | 0.09* | — | |
| 4.离职倾向 | 2.87 | 0.50 | -0.20*** | -0.17*** | -0.34*** | — |

注:N=587,* $P<0.05$,*** $P<0.001$

2.2 组织公平感对农村幼儿教师离职倾向的影响:有调节的中介模型检验

使用Mplus7.0结构方程模型软件对组织公平感与农村幼儿教师离职倾向之间关系进行检验,分别检验了薪酬满意度在组织公平感与离职倾向之间的中介作用以及职业认同对该中介过程的调节作用。首先分析组织公平感对农村幼儿教师离职倾向的直接效应,结果发现,模型拟合指标是:RMSEA=0.01,CFI=0.99,NNFI=0.99,SRMR=0.01,数据对模型拟合良好,组织公平感能负向预测农村幼儿教师离职倾向($\gamma=-0.55,t=-4.67,P<0.001$)。其次,分析薪酬满意度和职业认同在组织公平感与农村幼儿教师离职倾向之间的中介效应与调节效应,结果发现,模型拟合指标是:RMSEA=0.08,CFI=0.93,NNFI=0.90,SRMR=0.05,数据对模型拟合良好,如图1所示,组织公平感能够显著正向预测薪酬满意度($\gamma=0.41,t=$

4.78, $P < 0.001$), 薪酬满意度能够显著负向预测农村幼儿教师离职倾向($\gamma = -0.54$, $t = -5.30$, $P < 0.001$), 因此, 薪酬满意度在组织公平感与农村幼儿教师离职倾向之间起到中介作用, 假设 1 得以验证。因为组织公平感对农村幼儿教师离职倾向的影响仍然显著($\gamma = -0.49$, $t = -4.61$, $P < 0.001$), 因此, 薪酬满意度在组织公平感与农村幼儿教师离职倾向之间起部分中介作用。薪酬满意度与职业认同的乘积项负向预测农村幼儿教师离职倾向($\gamma = -0.20$, $t = -3.57$, $P < 0.001$), 因此, 职业认同调节了组织公平感对农村幼儿教师离职倾向的影响, 假设 2 得以验证。

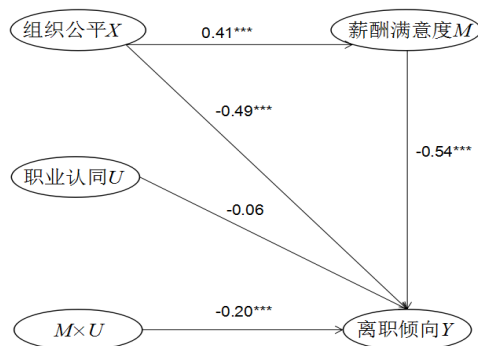


图1 有调节的中介效应图

进一步考察职业认同如何调节薪酬满意度对农村幼儿教师离职倾向的影响, 对职业认同水平较低的农村幼儿教师(如 $Z = -1$), 随着薪酬满意度的增强, 其离职倾向表现出显著下降的趋势($\gamma = -0.34$, $t = -6.93$, $P < 0.001$); 对职业认同水平较高的农村幼儿教师(如 $Z = 1$), 随着薪酬满意度的增强, 其离职倾向下降更明显($\gamma = -0.74$, $t = -14.83$, $P < 0.001$), 二者差异值为 0.4 ($P < 0.001$)。这表明, 随着职业认同的提高, 薪酬满意度对离职倾向的影响增强。

3 讨论

随着国家对学前教育重视程度的提高, 加上二胎政策的全面开放, 我国学前教育将迎来稳定上升的趋势。在我国, 平均每名农村幼儿教师需要管理 24.63 名幼儿, 与国家规定的幼师生比 1:7 尚存在很大差距^[19]。不光如此, 幼儿教师的离职行为还频频发生。要应对未来学前教育需求的激增, 降低农村幼儿教师离职倾向则格外重要。本文探讨了影响农村幼儿教师离职倾向的因素及其影响机制。结果发现, 组织公平感会对农村幼儿教师离职倾向起显著的影响作用, 与以往结论相同^[20], 探明了直接关系后, 本文引入了薪酬满意度与职业认同两个变量, 来

深入探讨组织公平感对农村幼儿教师离职倾向的影响, 并得到了有意义的结论。

本文考察了薪酬满意度对农村幼儿教师组织公平感与离职倾向之间关系的中介效应, 结果表明, 薪酬满意度能显著影响农村幼儿教师离职倾向, 与以往的研究结论一致^[21]。另外, 在组织公平感对农村幼儿教师离职倾向产生正向影响的同时, 薪酬满意度扮演着十分重要的角色, 具有部分中介效果, 组织公平感可以直接和间接通过薪酬满意度来影响农村幼儿教师离职倾向。据此, 薪酬满意度在组织公平感、农村幼儿教师离职倾向之间起到了“桥梁”的中介作用。

本研究还发现职业认同还能调节薪酬满意度与农村幼儿教师离职倾向之间的关系。相对于职业认同较低的农村幼儿教师, 职业认同高的农村幼儿教师的薪酬满意度对降低离职倾向能产生更积极的作用。再一次从实证的角度验证了“保护因子-保护因子”模型^[18]。本研究提出的有调节的中介模型阐释了组织公平感通过薪酬满意度来影响离职倾向, 并且这一过程受到了职业认同的调节。这一过程不仅阐述了组织公平感如何影响农村幼儿教师离职倾向(如何起作用), 还阐明了薪酬满意度在何种条件下影响离职倾向的程度最大。本研究对于降低农村幼儿教师的离职倾向有一定的意义: 首先, 组织公平感能预测农村幼儿教师离职倾向。因此, 提高组织公平感能使农村幼儿教师更不易离职。其次, 提高组织公平感能促使农村幼儿教师产生更高的薪酬满意度, 使其更加热衷于工作, 从而降低自身离职倾向。因此, 幼儿园应重视提升农村幼儿教师的薪酬福利, 提高薪酬满意度。最后, 职业认同能调节薪酬满意度对农村幼儿教师离职倾向的影响。对薪酬满意度较高的农村幼儿教师(vs. 薪酬满意度较低的农村幼儿教师)来说, 高职业认同农村幼儿教师更不容易离职。因此, 提高薪酬满意度最能使职业认同高的农村幼儿教师受益。

参考文献

- 1 闫丽娇. 浅析促进农村幼儿教师专业化发展的因素. 中华少年, 2017, 33: 278
- 2 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. 教育学术月刊, 2017, 7: 74-82
- 3 刘锦涛, 周爱保. 心理资本对农村幼儿教师工作投入的影响: 情绪调节自我效能感的中介作用. 中国临床心理学杂志, 2016, 24(6): 1069-1073

- 4 叶宝娟, 方小婷, 董圣鸿, 等. 职业韧性对农村小学校长职业倦怠的影响: 胜任力和工作满意度的链式中介作用. 中国临床心理学杂志, 2017, 25(3): 520-523
 - 5 Buchanan J, Prescott A, Schuck S, et al. Teacher retention and attrition: views of early career teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 2013, 38(3): 110-131
 - 6 霍静, 陈爱民. 西部农村幼儿教师培训策略与路径思考——以青海省为例. 陕西学前师范学院学报, 2017, 33(1): 120-123
 - 7 Barber AE, Simmering MJ. Understanding pay plan acceptance: The role of distributive justice theory. *Human Resource Management Review*, 2002, 12(1): 25-42
 - 8 蒋军. 员工的组织公平感、组织承诺与离职倾向的关系研究. 浙江大学博士学位论文, 2008
 - 9 Ahmed W, Minnaert A, Werf GVD, et al. The role of competence and value beliefs in students' daily emotional experiences: A multilevel test of a transactional model. *Learning & Individual Differences*, 2010, 20(5): 507-511
 - 10 Adams JS. Injustice in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 1965, 267-299
 - 11 罗杰, 周瑗, 陈维, 等. 教师职业认同与情感承诺的关系: 工作满意度的中介作用. 心理发展与教育, 2014, 30(3): 322-328
 - 12 叶宝娟, 刘林林, 董圣鸿, 等. 农村小学校长心理授权对组织承诺的影响: 职业认同的中介作用. 中国临床心理学杂志, 2017, 25(1): 182-184
 - 13 王艳辉, 张卫, 李董平, 等. 青少年的气质与烟酒使用: 交互效应检验. 心理发展与教育, 2012, 28(3): 292-300
 - 14 许彬. 中国学前教育的城乡差距问题研究. 吉林大学博士学位论文, 2016
 - 15 刘亚, 龙立荣, 李晔. 组织公平感对组织效果变量的影响. 管理世界, 2003, 3: 126-132
 - 16 Heneman HG, Schwab DP. Pay satisfaction: its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology Journal International De Psychologie*, 1985, 20(1): 129-141
 - 17 丁洁. 幼儿教师职业认同及其相关研究. 上海师范大学博士学位论文, 2009
 - 18 罗瑾琰, 隋明刚, 沈荣芳, 等. 薪资考核中的公平策略研究. 同济大学学报(自然科学版), 1998, 26(4): 590-594
 - 19 李凡. 对农村小班化教学的思考. 课程教育研究, 2016, 3: 159
 - 20 韩宏稳. 新生代员工组织公平感与离职倾向关系研究. 石河子大学博士学位论文, 2015
 - 21 张红红. 偏远农村德育工作现状和思考. 西部素质教育, 2015, 1(3): 127-128
- (收稿日期: 2017-11-17)
-
- (上接第1029页)
- 8 Kerr ME. Family systems theory and therapy//Gurman AS & Kaiskern DP(Eds). *Handbook of family therapy*. New York: Brunner/Mazel, 1981
 - 9 林崇德. 发展心理学. 人民教育出版社, 2009
 - 10 Bowen M. Family therapy in clinical practice. Lanham: Jason Aronson, 1993
 - 11 Jr TM, Daniels MH, Murray CE. Differentiation of Self, perceived stress, and symptom severity among patients with fibromyalgia syndrome. *Families Systems & Health*, 2006, 24(2): 147-159
 - 12 艾自琼. 青少年自我分化及其与亲子三角关系的相关研究. 上海: 上海师范大学, 2014
 - 13 王艳, 安芹. 大学生安全感、自我分化和人际关系的关系. 中国临床心理学杂志, 2014, 22(5): 877-880
 - 14 安芹, 陈浩. 自我分化与社交回避及苦恼的关系: 安全感的中介作用. 中国临床心理学杂志, 2015, 23(5): 791-794
 - 15 Hoffman JA. Psychological separation of late adolescents from their parents. *Journal of Counseling Psychology*, 1984, 31(2): 170-178
 - 16 孔箴. 关系质量问卷与行为系统问卷自评版的修订及在儿童中的应用. 济南: 山东大学, 2012
 - 17 吴煜辉, 王桂平. 大学生自我分化量表的初步修订. 心理研究, 2010, 3(4): 40-45
 - 18 Hayes AF. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. *Journal of Educational Measurement*, 2013, 51(3): 335-337
 - 19 Hayes AF. An Index and Test of Linear Moderated Mediation. *Multivariate Behavioral Research*, 2015, 50(1): 1
 - 20 Jones KA, Kramer TL, Armitage T, et al. The impact of father absence on adolescent separation-individuation. *Genetic Social & General Psychology Monographs*, 2003, 129(1): 73
 - 21 Smetana JG. Context, conflict, and constraint in adolescent-parent authority relationships. *Morality in Everyday life: Developmental Perspectives*, 1995, 225-255
 - 22 俞国良, 周雪梅. 青春期亲子冲突及其相关因素. 北京师范大学学报(社会科学版), 2003, 6: 33-39
 - 23 王美萍, 张文新. 青少年期亲子冲突与亲子亲合的发展特征. 心理科学, 2007, 30(5): 1196-1198
 - 24 苗玲冉. 同伴冲突对中学生发展的积极作用. 北京: 首都师范大学, 2014
- (收稿日期: 2018-01-02)