

乡村教师付出-回报失衡对离职意向的影响： 有调节的中介模型*

王 钢¹ 白 维¹ 吴国来^{2,3,4}

(1 成都大学师范学院, 成都 610106) (2 教育部人文社会科学重点研究基地天津师范大学心理与行为研究院, 天津 300387)
(3 天津师范大学心理学部, 天津 300387) (4 学生心理发展与学习天津市高校社会科学实验室, 天津 300387)

摘 要 为探讨乡村教师付出-回报失衡和职业幸福感对离职意向的影响, 选取四川省乡村教师 358 名, 用付出-回报失衡量表、职业幸福感量表和离职意向问卷进行调查。结果表明: (1) 控制月收入、年龄和教龄影响后, 乡村教师付出-回报比显著提升离职意向; (2) 乡村教师职业幸福感在付出-回报比对离职意向的影响中起部分中介作用; (3) 乡村教师过度投入调节付出-回报比对职业幸福感的影响。与低过度投入组相比, 高过度投入组的付出-回报比对职业幸福感有更强的负向作用。研究结果揭示了乡村教师付出-回报失衡对离职意向影响及作用机制。

关键词 乡村教师, 付出-回报失衡, 离职意向, 职业幸福感。

分类号 B849

1 问题提出

近年来, 随着《乡村教师支持计划(2015—2020 年)》《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》等重要政府文件相继出台和实施, 乡村教师职业生活质量备受各界重视。然而, 概观乡村教师职业生活质量的现状, 其整体状况堪忧, 其中离职意向较高(张峰, 耿晓伟, 2018; Lee, Mitchell, Sablinski, Burton, & Holtom, 2004)。

离职意向是个体自愿离开当前所从事职业的倾向(Tett & Meyer, 1993)。概观乡村教师离职意向的影响因素, 付出-回报失衡可能是其重要风险性因素。所谓付出-回报失衡(effort-reward imbalance, ERI)是指个体在工作中付出和回报不对等引起的失衡感(Siegrist, 1996), 该失衡感可通过计算付出-回报比和过度投入从内外两方面加以测量。根据社会交换理论(Blau, 1964), 社会交换是个体或组织以公平互惠(付出与回报成正比)作为基本交换原则, 用付出获取报酬的过程。如果员工经常体会到付出-回报失衡, 那么就会觉得组织是不公平的, 容易产生离职意向和离职行为(Owolabi, 2015)。具体到乡村教师, 虽然

张丽敏和叶平枝(2018)指出付出-回报失衡会增加乡村教师离职意向, 但鲜见相关实证报道。鉴于此, 本研究的目的之一就是用实证方式探讨该问题, 并提出假设 H1: 乡村教师付出-回报失衡对离职意向有正向影响。

乡村教师付出-回报失衡如何影响离职意向? 职业幸福感是个体在工作中需要得到满足、潜能得到发挥、目标达成所获得的持续的积极体验, 主要包括情绪幸福感、认知幸福感(工作满意度)、心理幸福感和社会幸福感等内容(王钢, 2013)。本研究认为, 职业幸福感是其中重要的中介变量, 主要理由在于: 其一, Price-Muller 离职模型(Price, 2001)认为, 工作压力、工作自主性、分配公平性等结构变量是通过工作满意度和组织承诺度等间接影响员工离职意向和行为。据此模型, 付出-回报失衡作为重要的工作压力, 它可能通过职业幸福感的重要内容——工作满意度影响离职意向(张勉, 张德, 2006)。其二, 社会交换理论(Blau, 1964)和相关实证研究认为, 付出-回报失衡会增加组织不公平(Topa, Guglielmi, & Depolo, 2016); 这种组织不公平不但会降低工作满意度(Zellars, Liu, Bratton, Brymer, & Perrewé, 2004)和

收稿日期: 2020-06-20

* 基金项目: 四川省哲学社会科学规划 2018 年度项目(SC18B002); 四川省教师教育研究中心 2018 年度重点项目(TER2018-003); 四川学前教育发展研究中心 2020 年度项目(CECER-2020-B01)。

通讯作者: 王 钢, E-mail: invwanggang1982@163.com; 吴国来, E-mail: wuguolai@tjnu.edu.cn。

积极情绪,而且会增加消极情绪 (Tepper, 2001) 和人际冲突,进而影响离职意向 (Siu, Cheung, & Lui, 2015)。换言之,付出-回报失衡不但通过认知幸福感(工作满意度),而且可能通过职业幸福感的其他内容(如社会幸福感、情绪幸福感等)间接影响离职意向。鉴于此,本研究的目的之二就是探讨职业幸福感的中介作用,并提出假设 H2: 乡村教师付出-回报失衡通过职业幸福感影响离职意向。

其实,付出-回报失衡通过职业幸福感影响离职意向并非对每个人都会产生相同效果,而是具有个体差异性。过度投入是个体对目前所从事工作的心理资源投入度,过度投入者在工作中往往付出比实际需要更多的心理资源 (方燕玉, 齐星亮, 季爽, 顾菲菲, 邓慧华, 2018)。根据付出-回报失衡新三元模型 (Siegrist & Li, 2016) 和相关实证研究,过度投入可以调节付出-回报比和压力反应之间的关系 (Bakker, Killmer, Siegrist, & Schaufeli, 2000; Siegrist & Li, 2016),付出-回报比对职业幸福感的影响可能因过度投入不同而不同。为何过度投入可以调节付出-回报比对职业幸福感的影响?究其缘由,资源保存理论认为 (Hobfoll, 2011),个体总是努力获得和保存有价值的资源,一旦消耗的资源没有得到及时补充,个体对其资源损耗就越敏感,越容易产生一系列负面态度和行为。具体到乡村教师,付出-回报比相同者,若过度投入心理资源越多且难以得到及时补充,就更难产生积极的职业体验,职业幸福感越低;相反,若过度投入心理资源越少,职业幸福感会相对较高。鉴于此,本研究的目的之三就是探讨在乡村教师付出-回报比通过职业幸福感影响离职意向的前半段路径,过度投入起调节作用,并提出假设 H3: 乡村教师过度投入调节付出-回报比对职业幸福感的影响。即在高过度投入条件下,乡村教师付出-回报比对职业幸福感的负向作用较强;但在低过度投入条件下,乡村教师付出-回报比对职业幸福感的负向作用较弱。

综上,本研究提出三个研究假设,并将其整合为有调节的中介模型。其中,假设 H1 探讨乡村教师付出-回报失衡对离职意向“有何”影响,即效应性质;假设 H2 探讨乡村教师付出-回报失衡对离职意向“如何”影响,即中介机制;假设 H3 探讨乡村教师付出-回报比通过职业幸福感影响

离职意向的前半段路径存在个体差异,即调节机制。

2 研究方法

2.1 被试

乡村教师是指在乡中心区、村庄学校(幼儿园)工作的教师。本研究采用方便取样法,从四川地区选取参加“国培计划”的乡村初中、小学和幼儿园教师共 400 名,以培训班级为单位进行团体测试。剔除超过 5% 题目没有作答和有规律作答,获得有效被试为 358 名,有效率为 89.50%。具体说来,乡村初中教师 93 名,小学教师 131 名,幼儿园教师 134 名;被试平均月薪 3146.21 ± 1060.82 元;平均年龄为 30.36 ± 8.48 岁;平均教龄为 7.90 ± 7.56 年。

2.2 研究工具

2.2.1 付出-回报失衡量表

由 Siegrist (1996) 编制,彭小方 (2016) 修订,包括外在付出、回报、过度投入 3 个分量表,共有 23 个题项。各题项采用 5 点计分,计分范围从“不同意”计 1 分到同意中的“非常困扰”计 5 分,部分题项反向计分。过度投入得分为该分量表所含题项得分相加后计算出的平均分,付出-回报比 = 外在付出得分 / (回报得分 $\times 0.54$), 0.54 是调节系数(等于 $6/11$),因为付出和回报分量表所包括题项数不等,分别为 6 项和 11 项。如果付出-回报比值大于 1,表明失衡;反之,不存在失衡。信度检验表明,分量表的 Cronbach's α 系数在 0.71 ~ 0.92 之间,总量表的 Cronbach's α 系数为 0.95;效度检验表明,分量表 KMO 值在 0.77 ~ 0.95 之间,总量表 KMO 值为 0.95。

2.2.2 职业幸福感量表

由王钢 (2013) 修订,包括社会幸福感、认知幸福感、情绪幸福感和心理幸福感 4 个分量表,共 15 个题项。各题项采用 3 点计分,从“完全不同意”计 1 分到“完全同意”计 3 分,得分越高,说明这种幸福感越强。信度检验表明,分量表的 Cronbach's α 系数在 0.65 ~ 0.78 之间,总量表的 Cronbach's α 系数是 0.83;分量表的重测信度在 0.72 ~ 0.79 之间,总量表的重测信度是 0.87。效度检验表明,探索性因素分析中,四因素可以解释整个方差变异的 45.70%,因素负荷范围在 0.42 ~ 0.78 之间;验证性因素分析中,模型的拟合指数分别为 $\chi^2/df=1.71$, RMSEA=0.04, IFI=0.91, TLI=0.90, CFI=0.91。

2.2.3 离职意向问卷

由唐文雯、苏君阳、吴娱和孙芳(2015)编制,共4个题项。各题项采用5点计分,计分范围从“完全不同意”计1分到“完全同意”计5分,得分越高,说明其离职意向越强。信度检验表明,该问卷的Cronbach's α 系数是0.80。效度检验表明,探索性因素分析中,4个题项可以解释57.43%的方差变异;验证性因素分析中,模型的拟合指数分别为IFI=0.90, NFI=0.90, RFI=0.90, CFI=0.90。

2.2.4 控制变量

乡村教师月收入、年龄和教龄对职业幸福感和离职意向有影响(李志辉,王纬虹,2018;唐文雯等,2015),因此将其作为控制变量。

2.3 施测过程

在培训班班主任的帮助下,由研究者本人以及经过培训的心理专业研究生对参加乡村教师“国培计划”的四川各地教师进行现场纸质问卷调查。测试时,先向被试介绍填写方法、注意事项,在确认被试理解后,被试单独作答。测试完成后,立即收回问卷,并向被试致谢。整个测试过程大约需要20分钟。

2.4 数据分析

采用SPSS20.0和AMOS6.0统计软件对数据进行分析 and 处理。首先采用主成分分析检验共同方法偏差。主成分分析结果表明,未旋转主成分

分析共有4个因子特征值大于1且第1个因子解释变异量为28.32%,说明本研究共同方法偏差可接受(Ashford & Tsui, 1991)。其次,采用皮尔逊积差相关分析变量间的相关。最后,采用结构方程模型,分析乡村教师付出-回报失衡和职业幸福感对离职意向的影响。

3 结果与分析

3.1 各变量间的描述统计分析

对各变量进行描述统计分析,结果见表1。具体说来,皮尔逊积差相关分析表明,主要变量方面,乡村教师付出-回报比、过度投入分别与职业幸福感中的社会幸福感、认知幸福感、情绪幸福感呈显著负相关,分别与离职意向之间呈显著正相关;职业幸福感中的心理幸福感、社会幸福感、认知幸福感以及情绪幸福感均与离职意向呈显著负相关。因此,有必要进一步探究它们之间的关系。控制变量方面,乡村教师月收入、年龄和教龄分别与付出-回报比、过度投入以及职业幸福感大部分维度之间存在一定程度相关。因此,在模型中有必要加以控制。由于心理幸福感分别与付出-回报比、过度投入的相关度很低,探讨其中介作用意义不大,因此心理幸福感不纳入后面的中介作用和有调节的中介作用分析;同时为行文简洁,除特别说明,文中的职业幸福感不包括心理幸福感。

表 1 各变量的均值、标准差和相关矩阵

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|---------|--------|------|
| 付出-回报失衡 | | | | | | | | | | |
| 1.付出-回报比 | | | | | | | | | | |
| 2.过度投入 | 0.43** | | | | | | | | | |
| 职业幸福感 | | | | | | | | | | |
| 3.心理幸福感 | 0.01 | 0.06 | | | | | | | | |
| 4.社会幸福感 | -0.28** | -0.14** | 0.53** | | | | | | | |
| 5.认知幸福感 | -0.24** | -0.17** | 0.42** | 0.60** | | | | | | |
| 6.情绪幸福感 | -0.24** | -0.16** | 0.48** | 0.66** | 0.60** | | | | | |
| 7.离职意向 | 0.26** | 0.17** | -0.19** | -0.35** | -0.40** | -0.37** | | | | |
| 控制变量 | | | | | | | | | | |
| 8.月收入 | 0.29** | 0.08 | 0.12* | -0.12* | 0.21** | -0.11* | 0.02 | | | |
| 9.年龄 | 0.32** | 0.15** | 0.19** | -0.06 | 0.13* | -0.13* | -0.01 | 0.69** | | |
| 10.教龄 | 0.32** | 0.15** | 0.14** | -0.06 | 0.12* | -0.11* | -0.00 | 0.66** | 0.89** | |
| M | 0.98 | 2.96 | 2.53 | 2.45 | 2.13 | 2.36 | 2.21 | 3146.21 | 30.36 | 7.90 |
| SD | 0.34 | 0.66 | 0.39 | 0.42 | 0.50 | 0.50 | 1.06 | 1060.82 | 8.48 | 7.56 |

注: * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$, 以下同。

3.2 乡村教师付出-回报失衡的风险作用分析

先对主要变量和控制变量进行标准化处理, 然后根据假设 H1, 采用结构方程技术, 检验乡村教师付出-回报失衡(付出-回报比、过度投入)对离职意向的影响, 并考察整个模型 M1 的拟合情况。模型 M1 中, 控制月收入、教龄和年龄影响; 同时, 付出-回报比、过度投入为外源显变量, 离职意向为内源显变量。检验结果表明, 模型 M1 的拟合指数分别为 $\chi^2/df=0.87$, RMSEA=0.01, IFI=0.99, CFI=0.99, TLI=0.99, 满足拟合优度条件, 整个模型拟合良好。具体说来, 模型 M1 中, 控制月收入等变量影响后, 乡村教师付出-回报比 \rightarrow 离职意向的正向直接效应显著 ($\beta=0.23, t=3.99, p<0.001$), 过度投入 \rightarrow 离职意向的正向直接效应不显著 ($\beta=0.07, t=1.32, p>0.05$), 付出-回报比与过度投入相关显著 ($r=0.43, t=7.48, p<0.001$) 且两者可以解释离职意向 7.39% 的变异。

3.3 乡村教师职业幸福感的中介作用分析

根据假设 H2, 采用结构方程技术, 建立职业幸福感作为部分中介的模型 M2。模型 M2 中同样控制月收入等变量影响; 同时, 付出-回报比、过度投入为外源显变量, 离职意向为内源显变量, 职业幸福感为内源潜变量。检验结果表明, 模型 M2 的拟合指数分别为 $\chi^2/df=0.97$, RMSEA=0.01, IFI=0.99, CFI=0.99, TLI=0.99, 满足拟合优度条件, 整个模型拟合良好。具体说来, 模型 M2 中, 控制月收入等影响后, 乡村教师付出-回报比与过度投入存在显著相关 ($r=0.43, t=7.48, p<0.001$); 付出-回报比 \rightarrow 离职意向的直接效应显著 ($\beta=0.11, t=2.30, p<0.05$), 过度投入 \rightarrow 离职意向的直接效应不显著 ($\beta=0.03, t=0.62, p>0.05$); 付出-回报比 \rightarrow 职业幸福感 \rightarrow 离职意向的间接效应较大, $ab=(-0.29) \times (-0.43)=0.12$, 过度投入 \rightarrow 职业幸福感 \rightarrow 离职意向的间接效应较小, $ab=(-0.07) \times$

$(-0.43)=0.03$ 。

使用 Bootstrap 程序进一步检验中介效应的显著性 (Shrout & Bolger, 2002)。采用重复随机抽样法在原始数据 ($n=358$) 抽取 5000 个 Bootstrap 样本, 矫正偏差的置信区间结果检验表明, 付出-回报比 \rightarrow 职业幸福感 \rightarrow 离职意向的路径系数的 95% 置信区间为 $[0.06, 0.18]$, 中介效应显著; 但过度投入 \rightarrow 职业幸福感 \rightarrow 离职意向的路径系数的 95% 置信区间为 $[-0.01, 0.05]$, 中介效应不显著。这说明, 乡村教师职业幸福感部分中介付出-回报比对离职意向的影响。

3.4 乡村教师过度投入和职业幸福感的有调节中介作用分析

根据假设 H3, 结合模型 M2 的研究结果, 采用结构方程技术, 建立图 1 所示的有调节的中介作用模型 M3。模型 M3 中同样控制月收入、年龄和教龄影响; 同时, 付出-回报比和过度投入为外源显变量, 职业幸福感为内源潜变量, 离职意向为内源显变量, 付出-回报比和过度投入的显变量交互项采用乘积指标法建构。检验结果表明, 模型 M3 拟合指数为 $\chi^2/df=0.89$, RMSEA=0.02, IFI=0.98, CFI=0.98, TLI=0.98, 满足模型拟合优度条件, 拟合良好。进一步说来, 如图 1 结果所示, 模型 M3 中, 乡村教师付出-回报比 \rightarrow 职业幸福感 ($\beta=-0.26, t=-4.24, p<0.001$)、付出-回报比 \rightarrow 离职意向 ($\beta=0.12, t=2.41, p<0.05$)、付出-回报比 \times 过度投入 \rightarrow 职业幸福感 ($\beta=-0.12, t=-2.14, p<0.05$)、职业幸福感 \rightarrow 离职意向 ($\beta=-0.44, t=-3.89, p<0.001$) 的路径系数均显著, 付出-回报比 \rightarrow 职业幸福感 \rightarrow 离职意向的间接效应显著, $ab=(-0.26) \times (-0.44)=0.11$, 95% 的置信区间为 $[0.08, 0.15]$ 。这说明, 乡村教师付出-回报比通过职业幸福感影响离职意向的前半段路径受过度投入调节。

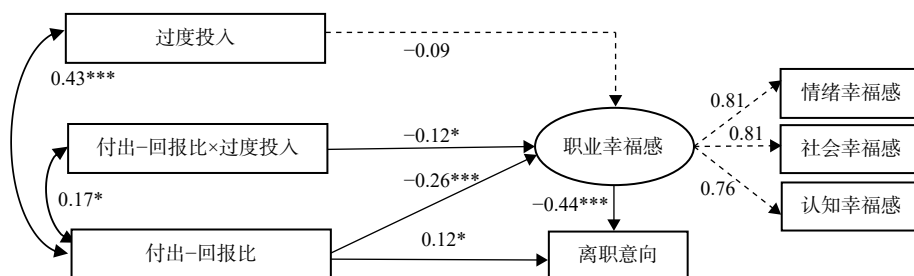


图 1 有调节的中介作用模型 M3

注: 为图形直观清晰, 图 1 中没有呈现控制变量及其路径系数, 以下同。

为更清楚地揭示调节效应的实质, 根据 Edwards 和 Lambert (2007) 的建议, 通过结构方程模型的多组比较进一步考察过度投入调节付出-回报比通过职业幸福感影响离职意向的前半段路径。具体说来, 以过度投入上下 1 个标准差为界限, 将乡村教师分为高过度投入组和低过度投入组, 建立多组结构方程模型 M4。模型 M4 中设定高过度投入和低过度投入两组乡村教师职业幸福感的中介效应模型结构相同, 路径系数一致。检验结果表明, 模型 M4 拟合指数为 $\chi^2/df=0.96$, RMSEA=0.02, IFI=0.95, CFI=0.95, TLI=0.96, 满足模型拟合优度条件, 拟合较好。模型 M5 设定高过度投入和低过度投入两组乡村教师职业幸福感的中介效应模型结构相同, 除付出-回报比→职业幸福感的路径系数外, 其他路径系数一致, 以构成模型 M4 的嵌套模型, 并对其合理性进行检验。检验结果表明, 模型 M5 拟合指数为 $\chi^2/df=0.69$,

RMSEA=0.02, IFI=0.96, CFI=0.96, TLI=0.96, 满足模型拟合优度条件, 拟合良好。比较模型 M4 和 M5 的拟合指标可以发现, IFI、TLI、CFI 及 RMSEA 变化不明显, 但两个模型拟合卡方值的变化在自由度变化的基础上显著 ($\Delta\chi^2 = 15.36-10.28 = 5.08$, $\Delta df = 16-15 = 1$, $p < 0.05$), 模型 M5 优于模型 M4。

具体说来, 如图 2 所示, 模型 M5 的高过度投入组中 ($Z_{\text{过度投入}} \geq 1$), 乡村教师付出-回报比对职业幸福感的路径系数显著且较大 ($\beta = -0.51$, $t = -3.62$, $p < 0.001$); 低过度投入组中 ($Z_{\text{过度投入}} \leq -1$), 乡村教师付出-回报比对职业幸福感的路径系数不显著且较小 ($\beta = -0.11$, $t = -1.18$, $p > 0.05$); 其他路径系数 (职业幸福感→离职意向以及付出-回报比→离职意向), 高过度投入组和低过度投入组之间不存在显著差异 ($p > 0.05$)。这进一步说明, 过度投入主要调节乡村教师付出-回报比对职业幸福感的影响。

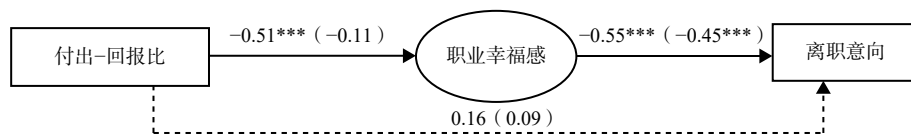


图 2 过度投入调节付出-回报比通过职业幸福感影响离职意向的前半段路径

注: 括号外为高过度投入组的路径系数, 括号内为低过度投入组的路径系数。

4 讨论

4.1 乡村教师付出-回报比对离职意向的风险作用

本研究发现, 乡村教师付出-回报比对离职意向存在显著正向影响。该结果部分支持了研究假设 H1, 也与已有研究结果基本一致 (楚克群, 黄群瑛, 张庭辉, 余少华, 2018; 张丽敏, 叶平枝, 2018; Zurlo, Pes, & Siegrist, 2010)。比如, Zurlo 等研究发现, 中小幼儿教师的高付出低回报会增加离职意向。颇为相似, 楚克群等研究证实, 高校教师付出-回报比对离职意向具有正向预测作用。鉴于此, 同其他教师相似, 乡村教师付出-回报比越高, 离职意向越强, 付出-回报比是离职意向的一个重要风险性因素。

4.2 乡村教师职业幸福感的中介作用

本研究发现, 乡村教师付出-回报比不但直接降低离职意向, 而且通过职业幸福感间接影响离职意向。该结果部分支持了假设 H2, 也与已有研究结果颇为相似 (李志辉, 王伟虹, 2018; 张勉, 张德, 2006; Huang, Lawler, & Lei, 2007; Li, Yang, Cheng,

Siegrist, & Cho, 2005)。比如, Li 等研究显示, 付出-回报比会影响工作满意度; 而工作满意度则会进一步影响离职意向 (李志辉, 王伟虹, 2018)。同时, 该结果还检验和发展了 Price-Mueller 离职模型中“工作满意度是员工离职过程的重要中介”的假设。具体说来, 工作满意度 (认知幸福感) 作为职业幸福感的核心内容, 乡村教师付出-回报比通过工作满意度 (认知幸福感) 间接影响离职意向, 这一结果检验了 Price-Mueller 离职模型的上述假设。更为重要的是, 本研究还发现, 除了工作满意度 (认知幸福感), 乡村教师付出-回报比还通过情绪幸福感和社会幸福感间接影响离职意向, 即情绪幸福感和社会幸福感也是离职过程的重要中介, 这一结果发展了该假设, 深化了 Price-Mueller 离职模型。

4.3 乡村教师过度投入的调节作用

本研究发现, 乡村教师过度投入不直接影响离职意向, 而是调节付出-回报比对职业幸福感的不利影响, 间接影响离职意向。该结果支持了假设 H3 和付出-回报失衡新三元模型中过度投入调

节付出-回报比和压力反应之间关系的假设，也与已有研究结果——过度投入有调节作用基本一致（张丽敏, 叶平枝, 2018; Bakker et al., 2000; Siegrist & Li, 2016）。根据资源保存理论进一步分析乡村教师过度投入的调节作用（Hobfoll, 2011），原因可能在于：如果乡村教师长期处于高过度投入状态，那么就更容易感受到职业情绪枯竭，难以调动个体层面的资源来缓冲付出-回报比对职业幸福感的不良影响，因此高过度投入组乡村教师的付出-回报比对职业幸福感的负向影响更大。相反，如果处于低过度投入状态，往往更容易调动个体层面的资源来缓解付出-回报比对职业幸福感的不良影响，因此低过度投入组乡村教师的付出-回报比对职业幸福感的负向影响更小。鉴于此，乡村教师过度投入调节付出-回报比对职业幸福感的不良影响。

4.4 研究价值与展望

本研究具有一定的理论价值。一方面，乡村教师付出-回报比是离职意向的重要风险性因素，乡村教师付出-回报比通过职业幸福感降低离职意向，该结果部分检验和发展了 Price-Mueller 离职模型；另一方面，乡村教师过度投入调节付出-回报比对职业幸福感的影响，这为付出-回报失衡新三元模型提供了新的实证依据，增强了该模型的适用性。整合起来，这就揭示了乡村教师付出-回报失衡对离职意向的影响及其作用机制。

本研究也具有重要实践价值。一方面，高度重视乡村教师付出-回报比和过度投入对离职意向的不同风险路径，可以为乡村教师“身心减负”。另一方面，努力提高乡村教师职业幸福感，能有效降低其离职意向和实际离职行为。

由于条件所限，本研究仍存需要进一步完善之处。其一，本研究属于横断研究，乡村教师离职意向的影响机制还需结合纵向设计和实验研究来深化。其二，本研究样本来源于四川省“国培”学员，后续研究可以考虑社会经济文化影响，扩大抽样范围。

5 结论

本研究主要得出如下结论：（1）控制月收入、年龄和教龄影响后，乡村教师付出-回报比显著提升离职意向。（2）乡村教师职业幸福感在付出-回报比对离职意向的影响中起部分中介作用。（3）乡村教师过度投入调节付出-回报比对职业幸福感的影响。与低过度投入组相比，高过度投入

组的付出-回报比对职业幸福感有更强的负向作用。

参 考 文 献

- 楚克群, 黄群瑛, 张庭辉, 余少华. (2018). 付出-回报失衡对高校教师离职倾向的影响研究. *人类工效学*, 24(5), 32-35.
- 方燕玉, 齐星亮, 季爽, 顾菲菲, 邓慧华. (2018). 新三元付出-回报失衡模型框架下护士的付出、回报和过度投入与工作倦怠的关系. *心理科学*, 41(2), 441-446.
- 李志辉, 王纬虹. (2018). 乡村教师离职意向影响因素实证研究——基于重庆市 2505 名乡村教师调查数据的分析. *教师教育研究*, 30(6), 58-66.
- 彭小方. (2016). *付出-回报失衡对组织犬儒主义的影响* (硕士学位论文). 华中师范大学, 武汉.
- 唐文雯, 苏君阳, 吴娉, 孙芳. (2015). 农村幼儿教师社会支持与离职意向的关系研究——以职业承诺为中介变量. *教师教育研究*, 27(6), 66-71.
- 王钢. (2013). 幼儿教师职业幸福感的特点及其与职业承诺的关系. *心理发展与教育*, 29(6), 616-624.
- 张峰, 耿晓伟. (2018). 组织政治知觉对乡村教师离职意向的影响: 组织公平和组织认同的中介作用. *心理与行为研究*, 16(5), 678-683, doi: 10.3969/j.issn.1672-0628.2018.05.014.
- 张丽敏, 叶平枝. (2018). 农村幼儿园教师工作生活质量对付出-回报失衡感的影响: 超负荷的调节作用. *学前教育研究*, (8), 28-40.
- 张勉, 张德. (2006). Price-Mueller 离职模型中价值观变量调节作用的实证研究. *管理评论*, 18(9), 46-51.
- Ashford, S. J., & Tsui, A. S. (1991). Self-regulation for managerial effectiveness: The role of active feedback seeking. *Academy of Management Journal*, 34(2), 251-280.
- Bakker, A. B., Killmer, C. H., Siegrist, J., & Schaufeli, W. B. (2000). Effort-reward imbalance and burnout among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 31(4), 884-891, doi: 10.1046/j.1365-2648.2000.01361.x.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: A general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological Methods*, 12(1), 1-22, doi: 10.1037/1082-989X.12.1.1.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116-122, doi: 10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x.
- Huang, T. C., Lawler, J., & Lei, C. Y. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 35(6), 735-750, doi: 10.2224/sbp.2007.35.6.735.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy*

- of *Management Journal*, 47(5), 711–722.
- Li, J., Yang, W. J., Cheng, Y. W., Siegrist, J., & Cho, S. I. (2005). Effort-reward imbalance at work and job dissatisfaction in Chinese healthcare workers: A validation study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 78(3), 198–204, doi: [10.1007/s00420-004-0581-7](https://doi.org/10.1007/s00420-004-0581-7).
- Owolabi, A. B. (2015). Effect of organizational justice and organizational environment on turn-over intention of health workers in Ekiti State, Nigeria. *Research in World Economy*, 3(1), 28–34.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600–624, doi: [10.1108/EUM00000000006233](https://doi.org/10.1108/EUM00000000006233).
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422–445, doi: [10.1037/1082-989X.7.4.422](https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422).
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41, doi: [10.1037/1076-8998.1.1.27](https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27).
- Siegrist, J., & Li, J. (2016). Associations of extrinsic and intrinsic components of work stress with health: A systematic review of evidence on the effort-reward imbalance model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(4), 432, doi: [10.3390/ijerph13040432](https://doi.org/10.3390/ijerph13040432).
- Siu, O. L., Cheung, F., & Lui, S. (2015). Linking positive emotions to work well-being and turnover intention among Hong Kong police officers: The role of psychological capital. *Journal of Happiness Studies*, 16(2), 367–380, doi: [10.1007/s10902-014-9513-8](https://doi.org/10.1007/s10902-014-9513-8).
- Tepper, B. J. (2001). Health consequences of organizational injustice: Tests of main and interactive effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 197–215, doi: [10.1006/obhd.2001.2951](https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2951).
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
- Topa, G., Guglielmi, D., & Depolo, M. (2016). Effort-reward imbalance and organisational injustice among aged nurses: A moderated mediation model. *Journal of Nursing Management*, 24(6), 834–842, doi: [10.1111/jonm.12394](https://doi.org/10.1111/jonm.12394).
- Zellars, K. L., Liu, Y. M., Bratton, V. K., Brymer, R., & Perrewé, P. L. (2004). An examination of the dysfunctional consequences of organizational injustice and escapist coping. *Journal of Managerial Issues*, 16(4), 528–544.
- Zurlo, M. C., Pes, D., & Siegrist, J. (2010). Validity and reliability of the effort-reward imbalance questionnaire in a sample of 673 Italian teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83(6), 665–674, doi: [10.1007/s00420-010-0512-8](https://doi.org/10.1007/s00420-010-0512-8).

The Effects of Effort-Reward Imbalance on Turnover Intention Among Rural Teachers: A Moderated Mediating Model

WANG Gang¹, BAI Wei¹, WU Guolai^{2,3,4}

(1 College of Teachers, Chengdu University, Chengdu 610106; 2 Key Research Base of Humanities and Social Sciences of the Ministry of Education, Academy of Psychology and Behavior, Tianjin Normal University, Tianjin 300387; 3 Faculty of Psychology, Tianjin Normal University, Tianjin 300387; 4 Tianjin Social Science Laboratory of Students' Mental Development and Learning, Tianjin 300387)

Abstract

The present study aimed at exploring the effects of effort-reward imbalance and occupational well-being on turnover intention among rural teachers. A total of 358 rural teachers in Sichuan Province completed a set of questionnaires including Effort-Reward Imbalance Scale, Occupational Well-Being Scale and Turnover Intention Questionnaire. The results showed that: 1) rural teachers' effort-reward ratio significantly improved turnover intention after controlling for monthly income, age and teaching age; 2) rural teachers' occupational well-being partially mediated the effect of effort-reward ratio on turnover intention; 3) rural teachers' over-commitment moderated the effect of effort-reward ratio on occupational well-being. Compared with the rural teachers who had lower over-commitment, effort-reward ratio was a stronger predictor of occupational well-being among rural teachers who had higher over-commitment. These results may contribute to the test of Price-Muller turnover model and the new effort-reward imbalance model, and have important reference value for reducing the turnover intention of rural teachers.

Key words rural teachers, effort-reward imbalance, turnover intention, occupational well-being.