

幼儿教师野心家取向与离职倾向的关系：工作满意度的中介作用

曾练平¹, 金青青¹, 曾冬平^{1,2}, 黄世伍³

¹贵州师范大学心理学院, 贵州 贵阳

²珠海市金湾区第一小学, 广东 珠海

³贵州轻工职业技术学院经济管理系, 贵州 贵阳

Email: zenglianping@163.com

收稿日期: 2021年5月22日; 录用日期: 2021年6月22日; 发布日期: 2021年6月29日

摘要

目的: 为了探讨幼儿教师野心家取向、离职倾向和工作满意度之间的关系。方法: 采用野心家取向量表、离职倾向量表及工作满意度量表对413名幼儿教师行调查研究。结果: 发现幼儿教师的野心家取向既可直接预测离职倾向($p < 0.001$), 又可通过工作满意度的中介作用间接预测离职倾向($p < 0.01$)。研究结果说明对于幼儿教师离职倾向的干预, 需要关注其野心家取向和工作满意度动态。

关键词

幼儿教师, 野心家取向, 离职倾向, 工作满意度

The Relationship between Careerist Orientation and Turnover Intention of Preschool Teachers: The Mediating Role of Job Satisfaction

Lianping Zeng¹, Qingqing Jin¹, Dongping Zeng^{1,2}, Shiwu Huang³

¹School of Psychology, Guizhou Normal University, Guiyang Guizhou

²Jinwan No. 1 Primary School, Zhuhai Guangdong

³Department of Economic Management, Guizhou Light Industry Technical College, Guiyang Guizhou

Email: zenglianping@163.com

Received: May 22nd, 2021; accepted: Jun. 22nd, 2021; published: Jun. 29th, 2021

文章引用: 曾练平, 金青青, 曾冬平, 黄世伍(2021). 幼儿教师野心家取向与离职倾向的关系: 工作满意度的中介作用. 心理学进展, 11(6), 1600-1606. DOI: 10.12677/ap.2021.116179

Abstract

To explore the relationship among careerist orientation, resignation intention and job satisfaction of preschool teachers, 413 preschool teachers were investigated by using the careerist orientation scale, resignation intention scale and job satisfaction scale. The careerist orientation of preschool teachers could not only directly predict the resignation intention ($p < 0.001$), but also indirectly predict the resignation intention ($p < 0.01$) through the intermediary effect of job satisfaction. It is necessary to pay attention to careerist orientation and job satisfaction dynamics of preschool teachers in the intervention of turnover tendency.

Keywords

Preschool Teachers, Careerist Orientation, Resignation Intention, Job Satisfaction

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

学前教育问题一直备受社会关注。有学者指出教师是教育发展第一资源，学前教育发展离不开幼儿教师队伍建设，创建一支高素质善保教的幼儿教师队伍是建设第一要务(谢建罗, 2020)。虽然在“十三五”时期我国幼儿教师队伍素质发展已经取得一定成果，但在“十四五”期间幼儿教师队伍建设面临新挑战，如出现教师队伍稳定性较弱，离职率高，行业内部流动性大等问题。这些问题不仅阻碍了教师队伍质量的提高(付卫东, 周威, 2021)，还不利于教师与幼儿建立良好依恋关系，影响幼儿的入园适应，对幼儿社会性发展产生不利影响(郭莉萍, 李敏谊, 王诗棋, 2021)。所以幼儿教师的职业稳定性，影响着学前教育是否能实现高质量发展。由于离职行为预测困难，西方学者建议用离职倾向作为离职行为的测量指标进行研究，且部分研究已证实离职倾向是离职行为的一个重要预测因素(Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000)，是组织成员稳定性的重要指标。因此，探明幼儿教师离职倾向的影响机制，对减少幼儿教师的流动，提升幼儿教育质量具有重要作用。

离职倾向是工作者在特定组织工作一段时间后，经过思考所产生离开特定组织的意图(William, 1997)。国内外关于幼儿教师离职倾向的研究较少，且大多集中在对其前因变量的探究，如社会支持(唐文雯, 苏君阳, 吴娱, 2015; 黄旭, 王钢, 王德林, 2017)和学校氛围(魏叶美, 童星, 2020)等，缺乏从职业生涯取向角度出发的研究。而职业生涯取向能直接影响着教师个人的离职意向。野心家取向作为职业生涯取向中的一种，是指个体以自身利益为出发点，追求自我职业生涯发展的倾向，此类员工更倾向于玩弄组织中的政治权力，采用欺骗和印象管理等策略来帮助自己实现职业生涯的发展，罔顾组织利益(Feldman & Weitz, 1991)。Adams 等人证实了拥有野心家取向的员工以追求个人目标为主，他们只把组织当作一个实现自我发展的暂时落脚点，总是在伺机而动，当有更好的工作出现时，即使目前的工作很重要，他们也会轻易地选择离开。因此，野心家取向高的个体更换工作的意向更为强烈，相较于其他个体，他们更渴望通过跳槽的形式去获得更好的晋升机会(Adams, Srivastava, Herriot, & Patterson, 2013)。基于此，从野心家取向这一职业生涯取向角度出发，对幼儿教师离职倾向进行相关研究，有利于丰富离职倾向研究的理论视角，为降低幼儿教师离职倾向和提高学前教育质量提供实质性建议。

已有研究发现,野心家水平高的个体,对自身受到的不公正待遇尤其敏感,只关注自身所经历的不公正待遇,从而忽视组织的公平性,更易对组织及工作产生不满(杨越,谢员,秦晨曦,2016)。因此,考察幼儿教师对工作的满意程度对理清野心家取向与离职倾向间的关系有着重要作用。教师工作满意度是指教师对自身所从事的职业、工作条件及状况的一种总体感受与态度(张燕,刘云艳,2008)。非野心家取向的教师对工作及组织的满意度较高,其工作积极性越大,职场活力也会得到相应提高(曾练平,曾冬平,赵鹏娟,燕良弼,2020),对教学质量有着积极影响(武向荣,2019)。同时,员工工作满意度也是衡量员工离职倾向的要素之一(李宪印,杨博旭,姜丽萍,2018; Trust, Nomakholwa, & Hlanganipai, 2013)。基于上述分析,本研究认为教师野心家取向与工作满意度和离职倾向之间存在一定的因果关系推论。

综上所述,目前国内外关于野心家取向与离职倾向的相关研究缺乏,而且并没有探讨它们之间的作用机制,基于此,本研究以工作满意度作为一个中介变量,进一步探讨幼儿教师的野心家倾向与离职倾向的作用机制,提出以下假设:① 假设 H1: 野心家取向显著正向预测离职倾向。② 假设 H2: 工作满意度在野心家取向和离职倾向间起中介作用。

2. 方法

2.1. 研究对象

本研究采用整群抽样的方式,对贵州省某地区 9 所幼儿园的教师施测。纳入标准为:每位教师至少任教一年以上。共发放 460 份问卷,回收 431 份问卷,剔除无效问卷后,有效问卷为 413 份,问卷有效回收率为 96%。男性教师 35 人,女性教师 378 人。

2.2. 研究工具与方法

2.2.1. 野心家取向量表

采用杨越编制的中国版野心家取向量表(杨越,2016),该量表共 18 个条目。由于本研究是针对幼儿教师群体,因此对原量表项目的个别词句进行了修改,将原量表中“公司”一词换成“学校”、“老板”换成“上司”。采用 Likert5 点计分,得分越高,表明野心家取向越严重。总量表的 Cronbach α 系数为 0.878,说明修改后的量表用于调查幼儿园教师的信度良好。

2.2.2. 工作满意度量表

采用张燕编制的幼儿教师工作满意度量表(张燕,刘云艳,2008),该量表共 35 个条目。采用 Likert5 点计分,得分越高,表明工作满意度越好。总量表的 Cronbach α 系数为 0.965。

2.2.3. 离职倾向量表

采用樊景立所编制的离职倾向量表(Farh, Tsui, & Cheng, 1998),该量表共 4 个条目。采用 Likert5 点计分,得分越高,表明离职倾向越严重。总量表的 Cronbach α 系数为 0.78。

2.2.4. 统计学方法

使用 SPSS 25.0 和 Process 3.3 进行数据处理与分析,分别进行了共同方法检验、描述统计、相关分析、回归分析以及中介效应检验。

3. 结果

3.1. 共同方法偏差检验

共同方法偏差结果显示,特征根大于 1 的因子有 10 个,第一个因子解释的变异量为 29.66%,远低于 40%,说明本研究不存在严重的共同方法偏差。

3.2. 幼儿教师野心家取向、工作满意度、离职倾向的相关分析

对野心家取向、工作满意度和离职倾向三个变量进行相关分析。结果如表 1 所示, 野心家取向与离职倾向呈显著正相关; 野心家取向与工作满意度呈显著负相关; 工作满意度与离职倾向呈显著负相关。

Table 1. Correlation analysis among variables (N = 413)

表 1. 变量间的相关分析(N = 413)

变量	1	2	3
1. 野心家取向	1		
2. 工作满意度	-0.14*	1	
3. 离职倾向	0.27**	-0.45**	1

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

3.3. 幼儿教师野心家取向、工作满意度、离职倾向的回归分析

鉴于变量间均存在显著相关, 采用回归分析, 以检验幼儿教师野心家取向和工作满意度对其离职倾向的预测作用。以幼儿教师的野心家取向以及工作满意度作为自变量, 离职倾向作为因变量来构建回归方程。结果如表 2 所示, 结果显示, 野心家倾向与工作满意度对离职倾向的预测作用显著($\beta = 0.22, p < 0.001$; $\beta = -0.42, p < 0.001$)。

Table 2. Regression analysis between variables (N = 413)

表 2. 变量间的回归分析(N = 413)

因变量	预测变量	R^2	ΔR^2	F	β	t
离职倾向	野心家	0.25	0.25	68.56***	0.22	5.01***
	工作满意度				-0.42	-9.81***

3.4. 幼儿教师工作满意度在野心家取向与离职倾向的中介分析

本研究采用了 Preacher 和 Hayes 的 Bootstrapping (重复抽样 1000 次)中介效应检验方法, 来探究工作满意度在野心家取向与离职倾向之间是否起到中介作用。该方法在检验过程中提供的中介效应为 95% 的置信区间估计, 若区间估计不包含 0, 则表示中介效应显著。结果如表 3 和图 1 所示。幼儿教师的野心家取向对离职倾向的直接效应为 0.11, $p < 0.001$, [95%CI (0.07, 0.15)], 说明野心家取向对离职倾向的直接效应显著; 幼儿教师工作满意度的中介效应为 0.03, $p < 0.01$, [95%CI (0.01, 0.05)], 表明幼儿教师工作满意度在野心家取向与离职倾向的关系中的中介作用显著。

Table 3. Bootstrap analysis of mediating effect test

表 3. 中介效应检验的 Bootstrap 分析

路径	效应值	95%置信区间	
		下限	上限
X → Y 总效应	0.14	0.1	0.19
X → Y 直接效应	0.11	0.07	0.15
X → M → Y 的间接效应	0.03	0.01	0.05

注: X 为野心家取向; Y 为离职倾向; M 为工作满意度。

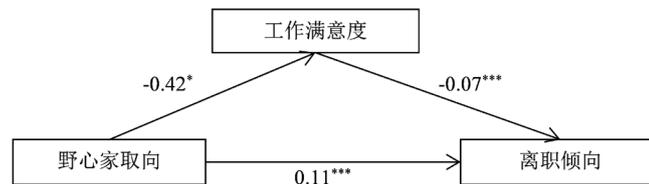


Figure 1. The relationship model of job satisfaction with careerist orientation and turnover intention

图 1. 工作满意度与野心家取向和离职倾向的关系模型

4. 讨论

本研究证实幼儿教师野心家取向显著预测其离职倾向，即幼儿教师的野心家取向越高，其离职倾向越高，验证了假设 H1。这与国外大多数研究结果一致(Buchanan, Kim, & Basham, 2007)。野心家取向水平高的个体，往往认为组织的目标与自身的职业目标不相容，组织无法满足自身的发展需求，组织外的发展前景更具吸引力，导致其离职倾向的产生(Cerdin, 2014)。由于我国幼儿教师的经济收入等各方面待遇偏低，如社会保障不健全，职业声望不高，社会地位较低(张晓辉, 2010)，相较于其他行业的待遇与发展前景来说，幼儿教师行业处于劣势地位，因此，野心家倾向越高的幼儿教师，在面对自身行业缺陷以及其它行业的优厚待遇的情况下，更容易产生离职倾向。

本研究以幼儿教师的工作满意度作为中介变量，探讨幼儿教师野心家取向对其离职倾向的作用机制，证实了幼儿教师野心家取向不仅能直接影响离职倾向，而且会通过对工作满意度产生消极作用，继而影响个体的离职倾向，验证了假设 H2。与以往研究结果一致，野心家取向越高，工作满意度会越低(Chen, Xie, & He, 2017)，究其原因是野心家倾向高的个体，更关注自身职业中消极的方面，忽略其积极面，倾向于用当前组织中的缺点与其它组织的优点相比较，不满情绪便油然而生。就幼儿教师行业来说，存在着教师社会地位普遍偏低(林榕, 王海英, 魏聪, 2019)、薪酬不理想等问题(周喜华, 腾菲, 2019)，与其它行业相比，处于较为劣势的位置上，因此具有野心家倾向的幼儿教师难免对自身工作产生更多的不满情绪。另一方面，国内外大部分研究结果表明，个体的工作满意度与离职倾向具有显著的负相关(李欧, 2014; Riffat & Muzaffar, 2017)。趋利避害是人的本能，当幼儿教师对自身工作产生不满，认为自身利益得不到满足，便会产生离职想法，寻求对自己更有利的工作。

5. 结论

综上所述，幼儿教师野心家取向与工作满意度对其离职倾向具有重要预测作用，且幼儿教师工作满意度在野心家取向与离职倾向中起中介作用。针对所得的研究结果，幼儿园管理者可从降低幼儿教师野心家取向、提高工作满意度方面着手，以确保幼儿教师的稳定性，进而提高学前教育教学的质量。为此，本研究针对所得结论，提出以下建议：① 帮助幼儿教师规划和认清当前的职业生涯发展目标。由于野心家倾向的员工，过多重视自身发展目标的实现而忽略了组织的发展目标，当自身的目标与组织目标不相容时，个体就会产生离职倾向，最终引起幼儿教师的离职，对学前教育质量产生负面影响。因此，需要帮助幼儿教师规划职业生涯发展的目标，并且引导其跟随着幼儿园发展脚步来规划自身发展目标，最终达到双赢的状态，避免因为目标不一致而产生离职倾向。② 增加幼儿教师的培训机会。在一项针对幼儿教师国家级培训的实证调查发现，幼儿教师专业能力发展困难重重(孙丽华, 张龙宇, 2019)，导致幼儿教师无法获得足够的成长及发展的空间，迫使教师通过跳槽等非绩效方式去追求自我职业生涯发展。因此，要提供幼儿教师适当的培训机会，促进其在行业内的发展，并满足其自我实现需要，最终实现幼儿教师稳定性提高的目的。而且适当的培训对教学质量的提升也有着积极的作用。③ 多给幼儿教师情感上的关

爱。可以定期举行一些团队素质拓展活动，增加团队的合作与共同解决困难的机会，提升幼儿教师之间的情感链接，使他们处于一个安全、互助、有爱的环境中，用情感上的满足去弥补物质上的缺失，提升其满意度，减少离职倾向的产生。

参考文献

- 曾练平, 曾冬平, 赵鹏娟, 燕良轶(2020). 共享领导对幼儿园教师职场活力的影响: 组织创新氛围的中介作用. *学前教育研究*, (5), 3-13.
- 付卫东, 周威(2021). “十四五”时期我国学前教育教师队伍建设: 主要形势与重点任务. *现代教育管理*, (4), 83-91.
- 郭莉萍, 李敏谊, 王诗棋(2021). 社会支持与幼儿园教师离职意向的关系: 组织公平感和工作投入的序列中介效应. *学前教育研究*, (2), 57-70.
- 黄旭, 王钢, 王德林(2017). 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. *心理与行为研究*, 15(4), 528-535.
- 李欧(2014). 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. *中国健康心理学杂志*, 22(9), 1355-1357.
- 李宪印, 杨博旭, 姜丽萍(2018). 职业生涯早期员工的工作满意度、组织承诺与离职倾向关系研究. *中国软科学*, (1), 163-170.
- 林榕, 王海英, 魏聪(2019). 嵌入与调适: 普惠性民办幼儿园教师生存状态的社会学分析. *教育发展研究*, 39(8), 41-48.
- 孙丽华, 张龙宇(2019). 幼儿教师专业能力发展之路——基于幼儿教师国家级培训的实证调查. *中国教育学刊*, (2), 18-21.
- 唐文雯, 苏君阳, 吴娱(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.
- 魏叶美, 童星(2020). 个体特征、学校组织氛围对教师离职倾向的影响研究——基于分层线性回归模型(HLM)的分析. *教育理论与实践*, 40(16), 44-48.
- 武向荣(2019). 义务教育教师工作满意度影响因素的实证研究. *教育研究*, 40(1), 66-75.
- 谢建罗(2020). 如何对处于职业倦怠期的幼师进行激励?——基于对幼师职业倦怠期的阶段表现分析. *当代教育论坛*, (5), 74-79.
- 杨越(2016). *野心家取向概念、结构、测量及信效度检验*. 硕士学位论文, 武汉: 华中师范大学.
- 杨越, 谢员, 秦晨曦(2016). 野心家取向: 概念、测量、成因与影响. *心理科学进展*, 24(3), 410-421.
- 张晓辉(2010). 幼儿教师的社会地位. *学前教育研究*, (3), 55-57.
- 张燕, 刘云艳(2008). 幼儿教师情绪调节方式及其对工作满意度的影响. *学前教育研究*, (1), 28-31.
- 周喜华, 腾菲(2019). 幼儿教师工作投入、工作价值观与工作满意度的关系. *职业与健康*, 35(12), 1649-1652.
- Adams, J. W., Srivastava, A., Herriot, P., & Patterson, F. (2013). Careerist Orientation and Organizational Citizenship Behavior in Expatriates and Non-Expatriates. *Journal of Career Development*, 40, 469-489. <https://doi.org/10.1177/0894845312472255>
- Buchanan, F. R., Kim, K., & Basham, R. (2007). Career Orientations of Business Master's Students as Compared to Social Work Students. *Career Development International*, 12, 282-303. <https://doi.org/10.1108/13620430710745908>
- Cerdin, J. L. (2014). The Impact of Expatriates Career Characteristics on Career and Job Satisfaction, and Intention to Leave: an Objective and Subjective Fit Approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 25, 2033-2049. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.870291>
- Chen, A. Q., Xie, Y., & He, X. (2017). Character or Acting? Moderating Effect of Careerist Orientation on the Relationship between Impression Management and Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Psychology*, 7, 570-579.
- Farh, J. L., Tsui, A. S., & Cheng, X. B. S. (1998). The Influence of Relational Demography and Guanxi: The Chinese Case. *Organization Science*, 9, 471-488. <https://doi.org/10.1287/orsc.9.4.471>
- Feldman, D. C., & Weitz, B. A. (1991). From the Invisible Hand to the Gladhand: Understanding a Careerist Orientation to Work. *Human Resource Management*, 30, 237-257. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930300206>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26, 463-488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>

- Riffat, N., & Muzaffar, A. (2017). Can Employee Turnover Intentions Be Averted? Evaluation of Role of Job Satisfaction on the Relationship of Leader Member Exchange Dimensions and Employee Turnover Intentions. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, *12*, 2238-2247.
- Trust, K., Nomakholwa, M., & Hlanganipai, N. (2013). The Impact of Job Satisfaction and Some Demographic Variables on Employee Turnover Intentions. *International Journal of Business Administration*, *4*, 53-65. <https://doi.org/10.5430/ijba.v4n1p53>
- William, H. (1997). Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, *62*, 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>