

幼儿教师工作资源对离职意向的影响

The Influence of Preschool Teachers Working Resources on Turnover Intention

白婷婷

Tingting Bai

成都大学 中国·四川 成都 610106

Chengdu University, Chengdu, Sichuan; 610106, China

摘要:为探索幼儿教师工作资源对离职意向的影响,选取四川省幼儿教师356名,采用工作资源问卷、幼儿教师离职意向问卷进行调查。结果表明:幼儿教师的工作资源属于保护性因素,可以降低其离职意向。以上研究结果,不仅有助于丰富幼儿教师离职意向影响机制的实证研究,而且有助于促进学前师资队伍建设和减少幼儿教师离职。

Abstract: In order to explore the influence of preschool teachers' job resources on their turnover intention, 356 preschool teachers from Sichuan Province were selected and investigated with job resources questionnaire and preschool teachers' turnover intention questionnaire. The results show that the work resources of preschool teachers are protective factors, which can reduce their turnover intention. The results of this study will not only enrich the empirical research on the influence mechanism of preschool teachers' turnover intention, but also help to promote the construction of preschool teachers and reduce the turnover of preschool teachers.

关键词: 幼儿教师; 教师离职意向; 幼师资源

Keywords: kindergarten teacher; teacher resignation intention; kindergarten teacher resources

DOI: 10.36012/sde.v2i5.2168

1 问题的提出

随着中国《国家中长期教育改革与发展规划纲要(2010—2020)》一系列国家政策的相继出台和实施,中国学前师资队伍建设和受到前所未有的重视。但仍需指出的是,目前中国幼儿教师离职问题比较突出,学界对此关注力度也不断加强。早在1993年,就有学者研究指出离职意向是个体想要离开所从事职业的倾向。有学者通过对中国北京市447名幼儿教师的调查发现,48.4%的人存有离职意向。学者陈文秀在2014年对幼儿教师离职意向现状的调查研究中也指出部分幼儿教师存在较高的离职意向。综上,幼儿教师存在的较高离职意向问题亟待予以重视,应加强理论研究,推动中国学前教育事业发展。

对于幼儿教师离职意向较高的成因探析方面,资源保存理论认为,员工在工作中的行为和态度与其组织提供的工作资源息息相关,如果员工在日常工作中消耗过多的个人资源,

而组织没有及时进行资源补充,那么员工会因工作压力、情感损耗等因素产生离职意向。相反,员工如果能够在工作中得到上级领导和同事的认可和支持,并且自己能够对工作有一定的自主权和控制力,那么他个人的工作资源就能得到满足,其职业能力也会随之提升,离职意向就会有所降低。有国际学者在一项关于工作资源对身体健康和离职意向影响的调查研究中发现,工作资源与离职意向呈负相关;同样,在对班主任离岗意愿的调查中发现,工作资源能够激发班主任的学习动机,对其离岗意愿具有负向影响力。由此可知,相对匮乏的工作资源会增加离职意向;相反,充足的工作资源可以在一定程度上缓解离职意向。综上所述,本研究提出假设H1:幼儿教师的工作资源是重要保护性因素,可以降低其离职意向。

2 研究方法

2.1 研究被试

采用问卷调查方式,随机抽取中国四川省成都地区幼儿

【作者简介】白婷婷(1995~),女,汉,陕西榆林人,从事学前教育研究。

教师共计400名展开问卷调查,共回收问卷386份。随后,对回收问卷进行筛选,将超过5%题目没有作答,以及有规律作答的问卷予以剔除,最后共得出有效问卷357份,问卷有效率为89.25%。

2.1.1 工作资源问卷

工作资源问卷分为四个维度,共计22个题项,计分方式采用Likert5点法,分为“完全不同意”到“完全同意”五个等级。通过对本研究中的探索性因子进行分析发现,有6个因素能够解释65.805%的方差变异,从而可知该问卷的结构效度良好。分析得出,工作资源的 α 系数是0.861。选取50名被试间隔2个月再次进行测量,得出重测信度为0.87。

2.1.2 幼儿教师离职意向量表

离职意向量表是2015年由唐文雯等人编制^[8],该量表共计4个题目。同样用Likert5点计分法,计分范围从“完全不同意”得1分至“完全同意”得5分,4个题目累计得分越高,说明其离职意向越强。在唐文雯等人的研究中,该量表的 α 系数为0.80,题项之间的区分度都大于0.4,NFI、RFI、IFI、CFI等模型拟合指标值均在0.90以上。该量表在本研究中的 α 系数为0.896,问卷的探索性因子证明该问卷的结构效度良好,1个因素能够解释76.531%的方差变异。

2.2 数据的统计分析

采用SPSS16.0进行主要变量的相关分析。因为问卷是以教师自评的方式进行,则其中可能存在共同方法偏差,故而在对数据进行分析前,根据单因子检验原则,对所有变量的项目进行未旋转主成分分析,分析发现,本研究的共同方法偏差问题并不严重,共有9个因子的特征值大于1且第一个因子解释变异量为30.159%,低于40%。

3 结果与分析

3.1 主要变量间的相关分析

首先,进行皮尔逊积差相关分析,对主要变量间的关系进行探索。结果表明,幼儿教师的工作自主、社会支持、绩效

反馈、职业发展与离职意向呈显著负相关。

3.2 幼儿教师工作资源的作用分析

随后,对假设H1进行分析,采用结构方程技术检验工作资源对离职意向的影响。研究结果表明,整个模型拟合指数良好($\chi^2/df=2.332$,RMSEA=0.059,TLI=0.969,IFI=0.978和CFI=0.978)。具体来说,工作资源($\beta=-0.59$, $t=-8.91$, $p<0.001$)显著影响离职意向。换言之,工作资源可以降低幼儿教师的离职意向,属于保护性因素。

综上所述,幼儿教师工作资源对离职意向具有直接效应。

4 讨论

4.1 幼儿教师的工作资源对离职意向的负向影响

本研究表明,幼儿教师的工作资源对离职意向有显著的负向作用。该研究结果验证了假设H1,同时,该研究结果也与以往的研究相一致。据此可以认为,幼儿教师与其他专业群体的员工一样,良好的工作资源可以有效地降低其离职意向。这说明,稳定幼儿园教师队伍、发挥幼师自身价值,必须重视对幼儿教师良好工作资源的提供,从而有效地降低其离职意向。

4.2 教育建议及展望

笔者以为,在今后的幼儿教师师资队伍建设方面,要做好以下工作。应着眼于提供良好的工作资源,中国及各个教育部门可以从工作资源的四个维度出发,为幼儿教师提供更多工作空间,营造良好的工作环境和职业氛围。建立良好的社会支持系统,为幼儿教师提供可靠的外部保障。对幼儿教师工作进行有效评价,着眼于不足之处,及时改正。发挥幼儿教师自身优势,拓宽职业发展路径,为其晋升创造空间。

参考文献

- [1] 梁慧娟,冯晓霞.北京市幼儿教师职业倦怠的状况及成因研究[J].学前教育研究,2004(5):32-35.
- [2] 陈文秀.幼儿教师离职倾向的现状、原因及对策研究[D].山东师范大学,2014.