

# 编制对幼儿教师离职倾向的影响：以共同愿景为中介作用

马晓婷

东北师范大学 130024

**[摘要]**教师作为幼儿园关键的人力资源，直接制约学前教育高质量的发展。教师流动性比较大一直是一个令人关注的政策问题，幼儿教师离职率高，会带来很多问题。采用问卷调查法对698名幼儿教师进行调查，考察教师共同愿景在编制与教师离职倾向之间的中介作用。结果显示：（1）幼儿教师离职倾向显著负向预测编制和共同愿景；（2）编制显著负向预测教师共同愿景；（3）教师共同愿景在编制与幼儿教师离职倾向之间起部分中介作用。

**[关键词]**编制；离职倾向；共同愿景

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.770

## 一、问题提出

世界各地的学校都面临着留住优秀教师的挑战，我们也需要在吸引和留住高素质幼儿教师的基础上减少幼儿教师的离职意向率，进而促进学前教育的蓬勃发展。编制通常是指组织机构的设置及其人员数量的定额和职务的分配<sup>①</sup>。离职意向是指组织中工作超过一段时间并经过仔细考虑后决定离开现有组织的员工的心理状态。虽然编制会导致幼儿教师产生离职的想法，但是幼儿园领导可以通过描绘组织成员认可的“蓝图”，形成可行目标，与园内教师共同奋斗，进而降低幼儿教师离职倾向，留住高素质教师。

## 二、研究设计

### （一）研究对象

研究主要采用问卷调查法。采用随机抽样，对培训园长所在园所教师发放电子版问卷，共回收698份有效问卷。

### （二）研究工具

#### 1. 幼儿园教师背景问卷

教师背景变量问卷主要包括性别、年龄、学历、专业背景、教师资格证、教龄、职称、办园性质、与幼儿的劳动关系、地区等等。

#### 2. 共同愿景量表

本研究采用Anderson等学者开发的团队创新氛围量表中的“共同愿景”子量表，共同愿景量表分为四个维度，共11题。问卷采用Likert五点计分法，1~5分，代表“非常不同意”到“非常同意”，得分越高代表教师的共同愿景越高。

#### 3. 离职倾向量表

结合本研究的实际情况，采用西南大学魏淑华在其博士论文中编制的教师离职意向问卷。该问卷由调校意向和换职意向两个维度构成，调校意向是指教师仍然从事教师工作，但想离开目前工作的学校而到另外的学校工作的意向。换职意向则是指教师离开教师职业，想从事其他职业的工作意向。采用Likert5点记分法，1~5分代表“非常不同意”到“非常同意”，分数越高，则离职倾向越强烈。

#### 4. 数据处理

本研究采用SPSS 23.0及Hayes编制的宏插件PROCESS调查数据进行录入与整理分析，主要采用的分析方法有：描述性分析、相关分析、回归分析、中介模型的Bootstrap检验。

## 三、数据分析

### （一）问卷信效度分析

本研究运用SPSS23.0对问卷进行信度及效度检验。采用Cronbach's Alpha系数检验问卷信度，共同愿景问卷与离职倾向问卷的总体信度分别为0.936和0.961，结果表明两个量

表的信度非常理想。

运用探索性因子分析对问卷效度进行检验，共同愿景问卷和离职倾向问卷的KMO值分别为0.916和0.946，且P值<0.001，表明两个量表均通过结果效度检验。

综上，如表1所示，本研究所采用的两个量表均具有较好的信度和效度，表明研究数据可靠，问卷题项准确且有效。

观测值		幼儿教师共同愿景问卷	幼儿教师离职倾向问卷
信度	Cronbach's Alpha系数	0.936	0.961
	KMO值	0.916	0.946
效度	Bartle球形检验P值	0.000	0.000
	累计方差解释率	69.474%	72.879%
	因子载荷值	0.764-0.871	0.565-0.801

### （二）幼儿教师离职倾向在人口学变量上的差异分析

变量		均值标准差	F	P
教龄	3年以下	2.169±0.932	12.813	0.000
	4-7年	2.037±0.919		
	8-11年	1.906±0.917		
	12年以上	1.587±0.752		
职称	有职称	2.120±0.912	20.475	0.000
	未有职称	1.802±0.880		
年龄	20岁以下	2.291±0.516	10.742	0.000
	21-25岁	2.249±0.911		
	26-30岁	2.009±0.991		
	31-35岁	1.989±0.899		
	36-40岁	1.706±0.798		
	41-45岁	1.605±0.751		
	46岁以上	1.457±0.631		

采用单因素检验了解幼儿教师离职倾向在人口学变量上的差异情况，结果显示：幼儿教师离职倾向在不同教龄（P=0.000）、职称（P=0.000）、年龄（P=0.000）等人口学变量上差异具有统计学意义（P<0.001）；在不同学历、园所性质、专业背景以及园所所在地等人口学变量上差异无统计学意义（P>0.05）。

### （三）各变量的描述性统计与相关性分析

变量名称	平均值(M)	标准差(SD)	各变量两两之间的相关系数		
			1	2	3
1. 编制	0.650	0.477	1		
2. 共同愿景	4.563	0.615	.078*	1	
3. 离职倾向	1.917	0.904	-.187**	-.539**	1

注：\*在 0.05 级别（双尾），相关性显著；\*\*在 0.01 级别（双尾），相关性显著。

编制、共同愿景和教师离职倾向的描述性统计与相关分析结果如表1所示。由该数据可知，教师离职倾向与其他两个变量之间均存在显著的负相关关系（ $r=-0.187\sim-0.539$ ,  $p<0.01$ ）；编制与共同愿景之间也存在显著的正相关关系（ $r=0.078$ ,  $p<0.05$ ）。

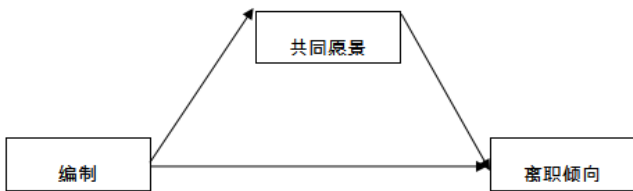
（四）编制与共同愿景、教师离职倾向的回归分析

因变量	预测变量	R	R <sup>2</sup>	F	$\beta$	t
共同愿景	编制	0.0782	0.0061	4.2878	0.1009	2.0707*
离职倾向	编制	0.5586	0.312	157.6158	-0.2762	-4.6185***
	共同愿景				-0.776	-16.7296***

在进行中介效应分析前，对幼儿教师心理弹性、工作倦怠与离职倾向三个变量进行回归分析，结果显示：编制对共同愿景具有正向预测作用（ $\beta=0.101$ ,  $P<0.05$ ）；编制对离职倾向具有负向预测作用（ $\beta=-0.276$ ,  $P<0.001$ ）；共同愿景对离职倾向具有负向预测作用（ $\beta=-0.776$ ,  $P<0.001$ ）。

（五）幼儿教师职业倦怠与幸福感、工作投入的中介效应分析

假设共同愿景为编制与离职倾向之间的中介变量，建立如图1所示的模型图。采用Bootstrap法，根据温忠麟等人提出的中介效应检验步骤进行检验。数据结果显示：在编制→离职倾向的路径中，Bootstrap检验的置信区间为（-0.394，-0.159），区间不包括0，说明直接效应显著；编制→共同愿景→离职倾向的路径中，Bootstrap检验的置信区间为（-0.157，-0.03），区间不包括0，说明间接效应显著；在Bootstrap检验结果中，共同愿景在编制与离职倾向之间的中介效应占比为22.08%。综上，本研究发现编制可以通过两条路径作用与幼儿教师的离职倾向：编制→离职倾向的直接作用，编制→共同愿景→离职倾向的间接作用，这两条作用路径均显著。



共同愿景在编制与离职倾向之间的中介模型

四、研究结论和建议

（一）研究结论

1. 幼儿教师编制、共同愿景及离职倾向的现状分析

研究结果显示，幼儿教师编制和离职倾向均处于较低水平，教师共同愿景处于较高水平。我国学前教育与其他阶段教育相比，存在起步晚、制度规章不完善等问题，虽然国家大力发展学前教育，但是依旧存在很多问题，例如学前教育长期缺编，教育质量和安全保障面临诸多问题。幼儿园缺编直接影响且制约学前教育质量水平、教师地位待遇得不到保障、严重影响高素质教师队伍建设及发展，其中最重要的是

编制影响教师队伍稳定性，导致教师产生离职的想法。

2. 幼儿教师离职倾向在人口学变量上的差异分析

研究结果显示，离职倾向在幼儿教师不同教龄、职称、年龄具有显著的差异。教师年龄越大，离职倾向越低；教师职称越高，离职倾向越低；教师教龄越长，离职倾向越低。产生这个结果的原因有以下两点：第一，年龄小的教师可提供的就业机会比较多，年龄大的教师追求安稳以及就业机会等原因，导致年龄小的教师离职倾向得分高于年龄大的教师。第二，教龄长、有职称的教师具有丰富的管理和教育教学经验，进而有较高的职业认同感，因此离职倾向得分低。

3. 幼儿教师编制对教师共同愿景具有显著的正向影响，对教师离职倾向具有显著的负向影响，教师共同愿景对教师离职倾向具有负向影响

（二）建议

1. 制定幼儿园教师编制标准

学前教育长期缺编运行，严重影响制约学前教育质量水平、教师地位待遇得不到保障、严重影响高素质教师队伍的建设发展、直接影响幼儿园管理和幼儿的安全保障，存在社会隐患。教育行政部门应当尽快联合制定和出台幼儿园教职工编制标准，从制度层面保障幼儿园教师队伍建设，稳定幼儿园教师队伍，为学前教育持续发展提供有力支撑和保障。

2. 培养幼儿园教师的职业认同感

职业认同是个体对其职业及内化的职业角色的积极认知、体验和行为倾向的综合体，它是个体的一种与职业有关的积极态度<sup>①</sup>。坚定自身职业选择以及提高自主学习意识的前提是个体的职业认同，幼儿教师的职业认同程度在某种程度上影响其离职倾向的产生<sup>②</sup>。幼儿教师对职业的认同是教师个人在履行教师职责过程中的动力，是促进自我学习的动力，而教师这种强烈的职业认同感会影响其心理韧性水平，使其主动学习提高自身的专业素养。通过专业学习过程中对教师职业特征的了解、主动参与性、为教育事业献身的坚持性、对职业的期望等等来培养幼儿教师的职业认同。最好是在本科学习过程中培养对幼儿教育事业的热爱，从而树立、形成稳定的职业认同感，继而减少教师离职倾向。

参考文献

[1] 李志锋, 高慧等 “编制”之困: 高校教师的组织身份属性与身份认同[J]. 高教发展与评估2013(5): 83.

[2] Mobley, W.H. Intermediate linkage in the relationship between job satisfaction and employee turnover[J]. Journal of Applied Psychology, 1977, 62(4): 237-240.

[3] 邢丝雨, 张旭, 王焯, 杨奕婷. 公立医院编制外合同制人员组织认同与离职倾向的关系研究[J]. 中国卫生产业, 2019, 16(36): 188-190.

[4] 苏慧, 许沛尧, 李俊龙, 白青松, 李心月, 潘杰. 公立医院非编制护士工作倦怠、组织支持感与离职倾向的关系研究[J]. 卫生软科学, 2019, 33(02): 85-89.

[5] 宗惠. 共同愿景视域下辅导员亲和力提升策略研究[J]. 黑龙江工程学院学报, 2018, 32(5): 68-71.

[6] 艾娟, 杨桐. 幼儿教师职业认同、职业弹性对离职倾向的影响[J]. 教师教育学报, 2016, 3(01): 33-41.