

社会支持对公办园非在编教师离职倾向的影响： 职业认同的中介作用

田波琼^{1,2} 申仁洪^{1,2} 曾树兰³

(1. 重庆师范大学 教育科学学院, 2. 重庆市课程与教学研究基地, 重庆 401331;

3. 贵州工程应用技术学院 教育科学学院, 贵州 毕节 551700)

摘要:公办园非在编教师的离职问题是影响幼儿园教育质量的一个重要因素。利用自编的《公办园非在编教师职业认同问卷》《公办园非在编教师社会支持问卷》以及改编的《公办园非在编教师离职倾向问卷》对重庆市347名公办园非在编幼儿教师进行调查发现:公办园非在编教师的离职倾向在学历、所任教园所等级、购买保险情况诸方面存在显著差异;社会支持与职业认同呈显著正相关,与离职倾向呈显著负相关;职业认同与离职倾向呈显著负相关;社会支持通过职业认同作用于离职倾向,职业认同在公办园非在编教师的社会支持与离职倾向之间起部分中介作用。政府、幼儿园的社会支持以及教师自我能力的提升对于降低公办园非在编教师的离职倾向,稳定师资队伍具有重要意义。

关键词:公办园非在编教师;社会支持;职业认同;离职倾向

中图分类号:G52

文献标识码:A

文章编号:1673-0429(2020)03-0086-09

doi:10.19742/j.cnki.50-1164/C.200311

一、问题提出

公办园非在编教师是为了缓解公办幼儿园在编教师数量不能满足教师增长需求而产生的“特殊群体”,指公办园以独立法人作为聘用主体,按一定的聘用程序,公开招聘、任用,没有进入“财政编制”,以“在岗不在编”从事保教工作的人员^[1]。已有研究显示,公办园非在编教师数量甚至超过了在编教师。如成都市某区的公办园非在编教师占57%^[1],广东省某市公办园非在编教师占81.48%^[2]。由于受编制、待遇等社会支持的影响,公办园非在编教师整体职业满意度不高,职业意志偏低,职业坚定性较差^[3],从而产生离职现象。教师的频繁流动对幼儿学习带来了消极影响^[4],对教师个人和单位从心理

收稿日期:2019-03-10

作者简介:田波琼(1981—),女,重庆师范大学教育科学学院,副教授,博士,研究方向:学前教师教育。

申仁洪(1970—),男,重庆师范大学教育科学学院,教授,博士,研究方向:教师教育。

曾树兰(1987—),女,贵州工程应用技术学院教育科学学院,助教,研究方向:教师教育。

基金项目:2018年度教育部人文社科青年项目“学前特殊儿童家庭抗逆力的生成机制及社会支持体系构建”(18YJC880080),2018年度重庆市教委人文社科项目“学前特殊儿童家庭积极贡献的社会支持体系研究”(18SKJD015),2015年度重庆市教育科学“十二五”规划课题“重庆市幼儿园课程质量督导指标体系构建研究”(2015-JC-034),2019年度重庆市教育综合改革研究课题“重庆市普惠性学前教育资源现状有效扩大对策研究”(19JGZ02),2018年度重庆市社科规划项目“重庆市特殊儿童家庭抗逆力的生成机制及社会支持体系构建”(2018QNJY52)。

上和经济上都带来了不良后果^[5]。还在一定程度上影响了幼儿园正常的教学秩序和保教质量,不利于幼儿身心发展^[6]。离职倾向是有效预测离职行为的变量之一。因此,探讨社会支持如何通过职业认同影响公办园非在编教师的离职倾向,对改革幼儿教师聘用制度和稳定幼儿教师队伍意义重大。

离职倾向是指个体在一定时期内变换其工作的主观可能性^[7]。公办园非在编教师的离职倾向分两类:一是仍从事幼教工作,但有想离开目前工作的幼儿园到其它园工作的意向,即离园倾向;二是离开幼教行业,从事其它职业的意向,即离行倾向。已有研究表明,幼儿教师的离职倾向在年龄、工作年限、职称、地区、收入、编制和园所性质等方面差异显著^[8],与工作压力、工作满意度、组织承诺、社会支持等变量存在显著负相关^[9],还受教师个体、组织因素和社会因素三个层面的影响^[10-11]。职业压力模型^[12]和其它具体离职模型^[13]也表明了心理压力会影响离职倾向,如工作量过大和缺乏社会支持会导致员工对工作不满、离职意向就会变成了离职事实。可见,社会支持是影响公办园非在编教师离职倾向的重要因素。

社会支持是与离职倾向一直联系在一起的社会心理因素^[14],是指个体从其所拥有的社会关系中所获得的精神上和物质上的支持^[15]。社会支持的作用机制主要有主效应模型、缓冲器模型。研究表明,社会支持的增强能够直接促进个体的心理健康,减缓个体内在心理应激反应、精神紧张以及其他不良心理状态^[16]。总之,社会支持能让教师感受到尊重,掌握新的技能和调动其它资源^[17],并能为工作相关问题提供新视角^[18]。已有研究表明:社会支持与离职倾向之间存在着直接负相关,社会支持通过工作满意度间接地发挥作用,能对离职倾向起缓冲作用。获得社会支持度较高的教师与获得社会支持度较低者相比,当他们面对较大工作量时,前者离职意愿更低^[19]。个体所获得的社会支持需转化为内在的心理支持而产生作用。因此,社会支持为幼儿教师的生存和发展提供了必要的外部支持与保障。研究表明,幼儿教师社会支持与离职意向主要通过客观支持和主观支持来产生影响^[20]。可见,社会支持对公办园非在编教师离职倾向的影响存在着中介变量。

幼儿教师的职业认同是指幼儿教师对自己所从事的事业有主观上的内在接纳,从而自觉服务于幼教行业的一种精神状态^[21]。已有研究表明,社会支持与幼儿教师职业认同之间存在相关关系,两者都能够预测离职意向^[20]。幼儿教师的职业认同与离职倾向具有显著的负相关^[22],幼儿教师职业认同和社会支持对离职倾向既有直接影响,也有间接影响,社会支持对离职倾向的间接影响是通过职业认同而实现的^[23]。社会支持通过增加个体适应性能够缓冲压力事件的消极影响,这种缓冲作用通常通过个体的内部认知系统而起到保护作用^[16]。由此可见,职业认同作为重要的认知系统,社会支持可能通过职业认同对离职倾向产生间接影响,即职业认同可能在社会支持对公办园非在编教师离职倾向的影响中起重要的中介作用。已有的相关研究中,研究对象很少涉及公办园非在编教师这一特殊群体,且零星的研究仅限于探讨职业认同现状、生存状态等问题,鲜有关注公办园非在编教师的离职倾向及其与社会支持、职业认同的关系。故本文旨在探讨公办园非在编教师的社会支持与职业认同、离职倾向的关系,是直接影响,还是存在某种中介作用;在其离职倾向产生的过程中,社会支持与职业认同是如何交互作用的。这些研究有助于进一步揭示公办园非在编教师产生离职倾向的原因,并由此提出解决策略,以期为教育行政部门和幼儿园对非在编教师的管理和稳定幼儿教师队伍提供参考。

二、研究方法

(一)研究对象

本研究采取分层抽样和随机抽样相结合的方法对重庆市公办园非在编教师进行问卷调查。分层抽样主要考虑到不同地区(城市和农村)、不同等级园所(未评级园、三级园、二级园、一级园、示范园)的公办园非在编教师,然后再进行随机抽样。共发放问卷401份,回收问卷379份,回收率为94.51%,并将

回收的问卷按照题项有规律作答、回答缺失或有误的标准,剔除了 32 份无效问卷,获取有效问卷 347 份。样本的基本信息详见表 1。

表 1 被试基本情况表 (n=347)

基本属性	人数(人)	百分比(%)	基本属性	人数(人)	百分比(%)
性别			教龄		
男	6	1.73	0~3 年	154	44.38
女	341	98.27	3~6 年	83	23.92
所在地区			7~10 年	50	14.41
城市	149	42.94	10 年以上	60	17.29
农村	198	57.06	月工资水平		
年龄			1 500 元以下	52	14.99
20~30 岁	253	72.92	1 501~2 500 元	209	60.23
31~40 岁	65	18.73	2 501~3 000 元	50	14.41
41 岁以上	29	8.35	3 001 以上	36	10.37
最高学历			任教园所级别		
中专(高中)	50	14.41	未评级园	35	10.09
大专	183	52.74	三级园	43	12.39
本科	114	32.85	二级园	105	30.26
幼儿教师资格			一级园	107	30.83
有	293	86.74	示范园	57	16.43
无	54	13.26	享受保险情况		
职称情况			五险一金	90	25.94
未评定	277	79.83	四险一金	5	1.44
小教三级	12	3.46	三险一金	4	1.15
小教二级	18	5.19	其它	203	58.5
小教一级	35	10.09	无	45	12.97
小教高级	5	1.44			

(二) 研究工具

本研究采用自编的《公办园非在编教师职业认同问卷》《公办园非在编教师社会支持问卷》以及改编的《公办园非在编教师离职倾向问卷》对公办园非在编教师进行调查。本研究采用极端值比较、各项目与题项总分的相关,对问卷项目的区分度进行检验,删除了与总分相关系数低于 0.4 的题项,以每个维度的题项至少包含 3 个为标准,对两个自编问卷的初测问卷进行处理。问卷均采用利克特五级评分制,1~5 代表“非常不同意”“不同意”“不确定”“同意”“非常同意”。

1. 公办园非在编教师职业认同问卷

学者们对教师职业认同的研究主要包括认知、情感和行为倾向三个方面。因此,本问卷参考魏淑华(2008)《教师职业认同问卷》中对教师职业认同构成因素的研究成果,即角色价值观、职业行为倾向、职业价值观和职业归属感四个维度,以及罗应琼(2015)《公办园非在编教师职业认同调查问卷》的部分题项,编制了《公办园非在编教师职业认同问卷》。初测问卷共 26 题,删除不符合项 5 题,保留 21 题。该问卷的 KMO 值为 0.943, $P < 0.001$, 适合进行因素分析。使用主成分分析法和正交旋转法,提取出 4 因

子即角色认同(6个题项)、职业价值观(4个题项)、职业行为倾向(4个题项)、职业归属感(7个题项)四个维度。角色认同指公办园非在编教师个体对“幼儿教师角色”的认识和评价;职业价值观指公办园非在编教师对教师职业的意义和价值的认识;职业行为倾向指公办园非在编教师表现出完成工作任务、履行职业职责时的行为倾向。职业归属感指公办园非在编教师个体意识到自己属于教师群体中的一员,经常有与教师职业荣辱与共的情感体验。总问卷的 Cronbach's α 系数为 0.929,4 个因子的 α 系数在 0.764~0.884 之间,其累计解释的变异量为 65.3%。该问卷第一部分是受访者的基本信息,第二部分为问卷内容,即角色认同、职业价值观、职业行为倾向和职业归属感 4 个维度。

2. 公办园非在编教师社会支持问卷

根据社会支持的类型,即情绪性支持、工具性支持、讯息支持,并结合公办园非在编教师社会支持的实际状况,编制了《公办园非在编教师社会支持问卷》。初测问卷共 30 题,删除不符合项 5 题,保留了 25 题。该问卷的 KMO 值为 0.943,适合进行因素分析。使用主成分分析法和正交旋转法,提取出 3 因子,即情绪支持(13 个题项)、专业支持(8 个题项)和物质支持(4 个题项)三个维度。情绪支持指来自领导、家人、朋友、幼儿家长以及幼儿对他们的肯定、欣赏、安慰、尊重、理解和热爱等正向情感支持。专业支持是指幼儿园给予非在编教师的学习与进修、职称评定、专业展示等机会以及同事在专业方面提供的资讯和帮助等。物质支持指幼儿园为非在编教师提供的工资、社会保障和福利等。总问卷的 Cronbach's α 系数为 0.930,3 个因子的 α 系数在 0.792~0.929 之间,其累计解释变异量为 64.42%。问卷的内容包括了情绪支持、专业支持和物质支持三个维度。

3. 公办园非在编教师离职倾向问卷

《公办园非在编教师离职倾向问卷》是在《幼儿教师离职倾向问卷》^[24] 的基础上改编而成。该问卷有 8 个题项,包括离园倾向(4 个题项)和离职倾向(4 个题项)两个维度。离园倾向指公办园非在编教师离开目前工作的幼儿园而到其它幼儿园工作的意向。离职倾向指公办园非在编教师离开幼教行业,从事其它职业的意向。在本研究中,此问卷的 Cronbach's α 系数为 0.934,2 个因子的 α 系数分别为 0.885 和 0.909。

(三) 共同方法偏差检验

本研究对同一被试使用了三个问卷来进行测量,可能存在由同一被试报告导致的共同方法偏差问题。因此,需要对数据进行共同方法偏差的检验^[25]。本研究主要采用 Herman 单因素检验法^[26],即同时将本研究三个问卷的所有项目一同纳入进行探索性因素分析,未旋转主成分分析共得到 8 个特征值大于 1 的因子,第一个因子解释的变异量为 35.871%,小于 40% 的临界标准^[27]。因此,本研究的共同方法偏差不是很严重。

(四) 研究程序与数据处理

回收问卷后,输入所有数据,采用 SPSS21.0 及 Hayes 编写的 PROCESS 程序进行数据分析。该程序能便捷有效地实现对多种中介模型、调节模型及它们之间的混合模型的分析,可以直接检验中介效应是否存在。本研究采用 PROCESS 程序的模型 4 进行中介效应检验,其模型图如 1 所示,模型中设定样本量为 5 000,取样方法为偏差校正的非参数百分位法,置信区间(CI)的置信度为 95%,若置信区间(CI)不包含零则表示相应的效应显著,若置信区间(CI)包含零则表明相应的效应不显著^[28]。

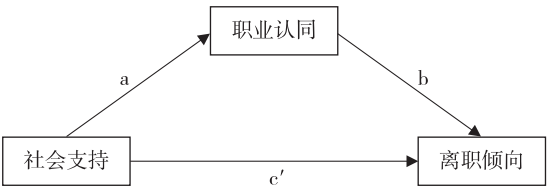


图 1 研究的概念模型图

三、研究结果与讨论

(一) 研究结果

1. 公办园非在编教师的社会支持、职业认同与离职倾向的相关关系

本研究运用皮尔逊积差相关系数对各变量进行分析,社会支持三个维度相互的相关性在 0.368 ~ 0.669 之间,三个维度与社会支持的总体相关性在 0.724 ~ 0.917 之间,各维度与总体的相关性大于各维度相互的相关性;职业认同的四个维度相互的相关性在 0.583 ~ 0.716 之间,各维度与职业认同总体相关性在 0.789 ~ 0.91 之间,各维度与总体的相关性大于各维度相互的相关性;离职倾向的两个维度相互的相关性是 0.792,两个维度与离职倾向总体的相关性是 0.945 和 0.948,维度与总体的相关性大于各维度相互的相关性。社会支持与职业认同呈显著正相关,与离职倾向呈显著负相关,职业认同与离职倾向呈显著负相关,表明公办园非在编教师获得的社会支持越多,其职业认同水平就越高,离职倾向就越弱,符合研究预期。各变量的均值、标准差、变量间的相关系数见表 2。

表 2 各变量的均值、标准差与相关系数 (n=347)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 情绪支持	1											
2 专业支持	0.669 **	1										
3 物质支持	0.368 **	0.632 **	1									
4 职业归属	0.692 **	0.683 **	0.523 **	1								
5 角色认同	0.639 **	0.346 **	0.151 **	0.624 **	1							
6 职业行为	0.678 **	0.510 **	0.250 **	0.593 **	0.681 **	1						
7 职业价值	0.525 **	0.396 **	0.230 **	0.583 **	0.716 **	0.599 **	1					
8 离园倾向	-0.338 **	-0.451 **	-0.346 **	-0.467 **	-0.233 **	-0.223 **	-0.201 **	1				
9 离职意向	-0.331 **	-0.401 **	-0.367 **	-0.522 **	-0.238 **	-0.178 **	-0.202 **	0.792 **	1			
10 社会支持总体	0.861 **	0.917 **	0.724 **	0.764 **	0.492 **	0.607 **	0.481 **	-0.448 **	-0.430 **	1		
11 职业认同总体	0.757 **	0.618 **	0.404 **	0.91 **	0.854 **	0.789 **	0.796 **	-0.386 **	-0.408 **	0.734 **	1	
12 离职倾向总体	-0.353 **	-0.450 **	-0.377 **	-0.523 **	-0.248 **	-0.211 **	-0.213 **	0.945 **	0.948 **	-0.464 **	-0.419 **	1
M	4.42	3.88	2.95	4.25	4.7	4.6	4.67	2.28	2.58	4.01	4.52	2.43
SD	0.58	0.83	1.13	0.82	0.48	0.5	0.52	1.23	1.27	0.63	0.52	1.18

注: * 代表 $p < 0.05$, ** 代表 $p < 0.01$

2. 公办园非在编教师离职倾向现状及人口统计学变量之间的相关

通过对公办园非在编教师离职倾向现状的考察,发现离职倾向的均值是 2.43,标准差是 1.18,公办园非在编教师的离职倾向处于中等水平。不同学历的公办园非教师的离职倾向差异显著 ($F = 4.75, P < 0.01$),本科学历者的离职倾向高于大专和中专及以下学历者;不同等级幼儿园的非在编教师的离职倾向差异显著 ($F = 3.12, P < 0.5$),在示范园任教的非在编教师的离职倾向大于在一级园和二级园任教者。不同保险购买情况的非在编教师的离职倾向差异显著 ($F = 4.86, P < 0.01$),购买其它保险和没有保险的非在编教师的离职倾向都显著高于购买三险及以上者。

3. 公办园非在编教师的职业认同对社会支持和离职倾向的中介作用

社会支持为自变量 (X),离职倾向为因变量 (Y),职业认同为中介变量 (M),先对变量进行中心化

处理,再依次放入 PROCESS 的模型 4 中进行中介效应检验,检验结果见表 3。

表 3 中介效应分析(n=347)

		M:职业认同					Y:离职倾向			
		B	SE	P	CI		B	SE	P	CI
X:社会支持	a	0.504 8	0.025 1	0.000	0.455 ~ 0.554	c'	-0.201	0.041 5	0.000	-0.283 ~ -0.119
M:职业认同		-	-	-	-	b	-0.148 4	0.060 4	0.014 5	-0.267 ~ -0.029 6

注:表中系数均为标准化的值

由表 3 可知,社会支持可以显著地正向预测公办园非在编教师的职业认同(a=0.504 8,CI=0.455 ~ 0.554),职业认同能够显著地负向预测公办园非在编教师的离职倾向(b=-0.148 4,CI=-0.267 ~ -0.029 6)。在模型中加入职业认同后,社会支持能显著地负向预测公办园非在编教师的离职倾向(c'=-0.201,CI=-0.283 ~ -0.119),由于置信区间不包含 0,说明职业认同在公办园非在编教师的社会支持与离职倾向之间起部分中介作用,中介效应与直接效应的比值是 37.27%,说明中介效应小于直接效应。直接效应占总效应的 72.85%,中介效应占总效应的 27.15%。因此,公办园非在编教师离职倾向主要受社会支持直接影响,职业认同可以部分缓解其离职倾向。

(二)讨论

1. 公办园非在编教师的离职倾向状况及相关因素

公办园非在编教师的离职倾向呈中等水平,均值为 2.43,可能与其职业认同较高(M±SD=4.52±0.52),获取的社会支持较多(M±SD=4.016±0.639)有关,与陈文秀^[29]、胡志红^[30]等的研究结果基本一致。离职倾向的人口统计学差异及其原因如下:第一,公办园本科学历的非在编教师比大专学历及以下者的离职倾向高的原因可能是相对于大专生,本科生在专业上付出更多,在能力上更强,在教育上的花费高于幼儿园的回报,无编制和待遇较低的现实境遇与其期望差距较大,巨大的心理落差使他们离职倾向更强。这与已有研究本科学历幼儿教师对工作的满意度低于大专学历者,离职倾向更高的结果一致^[24]。第二,在示范园任教的非在编教师离职倾向大于一级园和二级园任教者的原因可能基于示范园对非在编教师的要求比其它等级园更严格,他们面临的工作压力会更大,且同工不同酬的现状使其心理有落差;示范园的工作经历提升了非在编教师专业水平,为其考取编制和找到更好的工作奠定了基础,因此产生离职倾向。第三,对于非在编教师保险购买情况的不同导致离职倾向差异显著,购买其它保险和无保险者的离职倾向都显著高于购买三险及以上者。除了基本工资外,社会保险是非在编幼儿教师生存的重要保障,这些都是影响幼儿园师资队伍稳定的根本因素。公办园非在编教师难以享受与在编教师相同的社会保障,他们大多是与用人单位签订劳动合同的社会雇员,只能办理企业职工社会保险,用人单位并没有绝对义务为其办理社保^[31]。公办园如果没有为非在编教师购买保险,他们会面临大病无医、老无所养等后顾之忧,难以安心工作,就会产生离职倾向。

2. 公办园非在编教师的职业认同为社会支持与离职意向的中介变量

中介效应分析结果表明,社会支持对公办园非在编教师的离职倾向影响的直接效应占总效应的 72.85%,说明离职倾向主要受社会支持直接影响,与唐文雯的研究结果一致^[20]。公办园非在编教师的职业认同在社会支持对离职倾向的影响上具有部分中介作用,中介效应占总效应的 27.15%。社会支持是促进幼儿教师发展的重要外部因素,只有当它被个体所领悟,才能更好地发挥作用。这一作用最明显的表现就是提高了幼儿教师的职业认同^[32],降低了离职倾向,这与社会支持对离职倾向的间接影响是通过职业认同而实现的研究结果一致^[22]。原因可能如下:第一,在物质支持方面,根据马斯洛层次需要理论,最低层次需要是维持和满足生存。公办园非在编教师需要通过职业报酬来获得维持自己和家人生存的基本物质需要,若这种需要无法实现,会影响其职业认同,就容易产生离职倾向,转向能满足

他们基本需求的幼儿园或其它职业。公办园非在编教师工资水平不高,本研究中,月收入在2 000元及以下者占47.8%,这对于维持个人和家庭的生存而言比较困难,尤其是在消费较高的城市地区。第二,在情绪支持方面,幼儿教师工作琐碎繁重,需要来自领导的信任和鼓励、家人和朋友的理解、安慰、同事的支持、社会和家长们的肯定,以减轻工作带来的心理压力,增强职业愉悦感和认同感,进而降低离职倾向。已有研究表明,公办园非在编教师重视从领导和家长中获得人际支持,但不重视来自同事、家人和其他行业人员的人际支持。总体上他们的人际支持范围比较窄^[33]。有限的人际支持不利于公办园非在编教师获得更多的情绪支持,这会在一定程度上对其职业认同造成不良影响,进而产生离职意向。第三,在专业支持方面,公办园非编制教师专业水平不高,获得在职培训的机会并不多,接受继续教育的权利没有得到保障^[1]。这些因素不利于他们专业能力的提升和专业自信的获得,从而影响其职业认同,产生离职倾向。

总之,社会支持是公办园非在编教师职业发展的外因,职业认同是内因,它能使非在编教师坚定其职业理想,增强个人职业归属感,并转化为积极的职业动力和职业行为,从而减少离职倾向。尤其是当出现选择性或替代性工作岗位时,职业认同能起到一定的调节作用,会让利益尤其是经济利益对教师离职的影响降低,从精神层面上提高幼儿教师的职业依赖程度,降低其离职倾向。

四、建议

(一)完善政策支持体系,保障公办园非在编教师的合法权益

国家政策支持是公办园非在编教师合法权益的有力保障。首先,政府相关部门应制定和出台关于公办园非在编教师的管理政策,对其准入标准、工资待遇、职称评聘、进修培训等进行规范化和科学化管理。其次,加大财政投入,按照人数拨款补助,提高公办园非在编教师的待遇,提升其职业幸福感。教育部等四部门关于实施第三期学前教育行动计划的意见明确指出:根据国家有关规定和当地实际情况,采取多种方式切实解决公办幼儿园非在编教师工资待遇偏低问题,逐步实现同工同酬^[34]。这为保障公办园非在编教师的工资待遇提供了依据。政府和教育行政部门还应根据《劳动法》相关规定制定政策,规定幼儿园应为非在编教师购买养老、医疗等保险,并依法监督幼儿园落实。第三,建立非在编教师转正考核机制。在核定幼儿园编制的情况下,每年为非在编教师提供事业编制名额,为其提供“转编”的机会,将年度专业技术考核结果纳入面试考核或作为面试考核参考依据,并向学历高、专业能力强者优先倾斜。

(二)给予非在编教师社会支持,提升其职业认同感

幼儿园的社会支持对非在编教师职业认同感的提升尤为重要。第一,园长要营造和谐平等的人际氛围,平等对待非在编教师,给予尊重、信任和鼓励等情绪支持。幼儿园还应在教代会成员中吸纳一定比例的优秀非在编教师,重视她们的意见和建议,让他们融入幼儿园,提升其职业归属感。第二,幼儿园应给予非在编教师适当的生活照顾和经济补贴等物质支持,增加其生活幸福感。第三,幼儿园给予非在编教师专业支持,对新入职的非在编教师,根据其学历水平、专业能力,采取岗前培训和在岗研修相结合的方式,有针对性地进行指导。幼儿园还应给予非在编教师外出学习和进修的机会,鼓励他们提升其专业水平。第四,幼儿园在职称评定、年度考核、奖惩等方面制定统一的标准,为非在编幼儿教师提供平等的发展和职称晋升的机会。第五,幼儿园应积极宣传非在编教师的工作及优秀事迹,消除公众对他们的偏见,让社会和家长认可他们的工作,提升其职业声望,激发他们的工作热情,增进其职业认同感和职业坚定性。

(三)非在编教师应加强学习和反思,提升其自身专业素养

公办园非在编教师首先应严于律己,加强师德修养,扎实专业知识和技能,提升自身职业素养,从而

赢得领导、同事、社会、家长与幼儿的承认和尊重,以获取来自各方面最大程度的社会支持。其次,公办园非在编教师应树立专业理想和专业自信,客观正面地认识和评价自己的能力和不足,对工作的期望合理,根据自身的实际情况,制定明确的职业生涯发展规划。再次,公办园非在编教师要积极了解“公招”和“考编”的相关政策和要求,并认真做好参加考试的准备,争取早日入编。最后,公办园非在编教师要保持积极乐观的心态,学会以恰当的方式排解和舒缓压力,对工作饱含热情,努力实现自我价值,进而减少离职倾向。

[参 考 文 献]

- [1] 罗应琼. 幼儿园非在编教师职业认同的现状及管理策略研究——以成都市天府新区为例 [D]. 四川师范大学,2015.
- [2] 符娟. 公办幼儿园非在编教师职业认同现状与对策研究——以广东省 T 市为例 [D]. 青海师范大学,2017.
- [3] 王颖. 唐山市公办幼儿园“非在编”教师生存状态调查研究 [D]. 河北大学,2016.
- [4] Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. How teacher turnover harms student achievement [J]. American Educational Research Journal, 2013, 50(1): 4-36
- [5] Macdonald, D. Teacher attrition: a review of literature. Teaching and Teacher Education, 1999, 15(8): 835-848
- [6] Buchanan, J., Prescott, A., Schuck, S., Aubusson, P., Burke, P. Teacher retention and attrition: views of early career teachers [J]. Australian Journal of Teacher Education, 2013, 33(3): 112-129
- [7] Sousa-Poza, A., Henneberger, F. Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study [J]. Journal of Economic Issues, 2004, 38(1): 113-137
- [8] 卢长娥. 幼儿教师职业承诺与离职倾向的现状及其对策 [J]. 湖南第一师范学院学报, 2012 (3).
- [9] 张美瑶, 张景荣. 幼儿教师工作满意度、工作投入与离职倾向相关研究——以高雄县凤山地区幼稚园为例 [J]. 正修学报, 2010(23).
- [10] 尹佳. 幼儿教师职业倦怠、教学效能感、离职倾向及其相互关系研究——以武汉市洪山区为例 [D]. 华中师范大学, 2014.
- [11] Keonho Shin. The moderating effects of the self-efficacy on the relationship between workplace incivility and burnout, turnover intention of early childhood teachers [J]. Journal of Digital Convergence, 2017, 15(6): 447-456
- [12] Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B., The job demands-resources model of burnout [J]. Journal of Applied Psychology, 2001, 86(3): 499-512
- [13] Price, J. L., & Mueller, C. W. A causal model of turnover for nurses [J]. Academy of Management Journal, 1981, 24(3): 543-565
- [14] Alexander, J. A., Lichtenstein, R., Oh, H. J., & Ullman, E. A causal model of voluntary turnover among nursing personnel in long-term psychiatric settings [J]. Research in Nursing and Health, 1998, 21(5): 415-427
- [15] 胡湘明. 论中国青年心理健康的社会支持系统 [J]. 青年探索, 1996(5).
- [16] Cohen S, Gottlieb B H, Underwood L G. Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists [J]. Psychiatric Services, 2002, 52(10): 1404
- [17] Cohen, S., & Wills, T. A. Stress, social support, and the buffering hypothesis [J]. Psychological Bulletin, 1985, 98(2): 310-357.
- [18] Kahn, J. H., Schneider, K. T., Jenkins-Henkman, T. M. et al. Emotional social support and job burnout among high-school teachers: is it all due to dispositional affectivity [J]. Journal of Organizational Behavior, 2006, 27(6): 793-807
- [19] Georgia Pomaki, Anita DeLongis, Daniela Frey, Kathy Short, Trish Woehrle. When the going gets tough: Direct, buffering and indirect effects of social support on turnover intention [J]. Teaching and Teacher Education, 2010, 26(6): 1340-1346

- [20] 唐文雯等. 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[J]. 教师教育研究, 2015 (6).
- [21] 谭日辉. 当前幼儿教师职业认同存在的问题、原因分析及其提高策略[J]. 学前教育研究, 2009(12).
- [22] 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 (1).
- [23] 高晓敏. 幼儿教师职业认同、社会支持与离职倾向的关系[J]. 教育导刊(下半月), 2011(4).
- [24] 张树伟. 农村幼儿园教师工作满意度、组织承诺与离职倾向的关系研究[D]. 河北师范大学, 2015.
- [25] 周浩, 龙立荣. 共同方法偏差的统计检验与控制方法[J]. 心理科学进展, 2004 (6).
- [26] Malhotra, N. L. , Kim, S. S. , & Paul. Common Method Variance in Is Research: A Comparison of Alternative Approaches and a Reanalysis of Past Research[J]. Management Science, 2006, 52(12): 1865-1883
- [27] 刘霞, 赵景欣, 申继亮. 歧视知觉对城市流动儿童幸福感的影响: 中介机制及归因需要的调节作用. 心理学报, 2013 (5).
- [28] 陈瑞, 郑毓煌, 刘文静. 中介效应分析: 原理、程序、Bootstrap 方法及其应用. 营销科学学报, 2013 (4).
- [29] 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.
- [30] 胡志红. 幼儿教师的情绪劳动及其与工作满意度、离职倾向的关系[D]. 山东师范大学, 2012.
- [31] 王默, 杨冬梅, 董洋. 完善非在编幼儿教师待遇保障机制的研究[J]. 中国人民大学教育学报, 2016(2).
- [32] 刘芳等. 幼儿教师社会支持对工作满意度的影响——兼论职业认同的中介作用[J]. 四川文理学院学报, 2017 (5).
- [33] 丁文婷. 公办幼儿园非在编教师职业生存状态研究——以兰州市五所公办园为例[D]. 西北师范大学, 2014
- [34] http://www.moe.edu.cn/srcsite/A06/s3327/201705/t20170502_303514.html, 2018-4-27 日浏览

The Influence of Social Support on the Turnover Intention of Non-Editing Teachers in Public Kindergartens: the Mediator Role of Occupational Identity

Tian Boqiong^{1,2} Shen Renhong^{1,2} Zeng Shulan³

(1. School of Education, Chongqing Normal University; 2. Chongqing Curriculum and Teaching Research Base, Chongqing 401331; 3. School of Education, Guizhou University of Engineering Science, Bijie Guizhou 551700, China)

Abstract: The turnover intention of non-editing teachers in public kindergartens is an important factor affecting the quality of kindergarten education. This study, based on the self-designed *Questionnaire of Non-Editing Teachers in Public Kindergartens' Occupational Identity*, *Non-Editing Teachers in Public Kindergartens' Social Support* and the adapted *Questionnaire of Non-Editing Teachers in Public Kindergartens' Turnover Intention*, surveyed 347 non-editing teachers in public kindergartens in Chongqing to find the mediating effects of occupational identity on the influence of social support on the turnover intention of non-editing teachers in public kindergartens. The conclusions are as follows: there are significant differences in the turnover intention of non-editorial teachers in public kindergartens in terms of academic qualifications, the level of the teaching kindergartens, and the purchase of insurance; social support is significant positively correlated with occupational identity and significant negatively correlated with turnover intention; and there is a significant negative correlation between occupational identity and turnover intention. Social support acts on turnover intention through occupational identity, and occupational identity plays a part mediator role between social support and turnover intention of non-editing teachers in public kindergartens, with the mediator effect accounting for 27.15%. The social support of government, kindergarten and the improvement of teacher's self-ability are great significant to reduce the turnover intention of non-editing teachers in public kindergartens and to stabilize the teaching staff.

Keywords: non-editing teachers in public kindergartens; social support; occupational identity; turnover intention

[责任编辑:刘力]