

留还是流？

——公办本科院校专任教师离职倾向的实证研究

孙绪光，叶信治

(福建师范大学教育学院，福建 福州 350007)

[摘要] 以公办本科院校专任教师为研究对象，采用分阶段、分层随机取样方法，分析工作满意度对公办本科院校专任教师离职倾向的影响，以及组织承诺、工作嵌入在其中的中介效应。研究表明：工作满意度对公办本科院校专任教师离职倾向具有直接的负向预测作用；组织承诺和工作嵌入分别在工作满意度与公办本科院校专任教师离职倾向之间起中介作用；组织承诺和工作嵌入在工作满意度与公办本科院校专任教师离职倾向之间起链式中介作用。事实上，这背后反映的是中国传统文化价值观和信仰对专任教师的深刻影响。从某种意义上说，国人心中根深蒂固的传统文化观念是影响专任教师离职倾向的深层根源。

[关键词] 专任教师；工作嵌入；离职倾向；传统文化；链式中介

[中图分类号] G 451.2 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-6493 (2022) 06-0020-09

一 引言

教师队伍的稳定性是推动高等教育高质量发展的重要因素之一。然而，一项研究显示，2/3 的高校教师有不同程度的离职倾向^[1]。针对上述调查结果，笔者不禁产生困惑：高校教师为何会产生离职倾向，甚至选择离职？在此情境下，了解高校教师离职倾向的实际情况，探索大学教师离职倾向的影响机制显得尤为重要。

迄今为止，多数研究是从离职模型入手对个体离职行为进行分析，忽视了对个体离职行为的过程和动机的探讨。本研究引入社会交换理论试图解释个体离职倾向产生的过程。社会交换理论 (Social Exchange Theory) 认为，人之所以会产生各种行为，是因为人处于社会交往的环境之中^[2]。从这一角度看，公办本科院校专任教师离职倾向不仅取决于外在性报酬的社会交换（如工资等）和内在性报酬的社会交换（如声望等），而且取决于教师与高校之间交换的外部环境。所以，依据社会交换

理论的逻辑，专任教师离职倾向取决于个人、高校以及职外环境之间的互惠互利程度。因此，本研究着重探讨了专任教师工作满意度、组织承诺、工作嵌入与离职倾向之间的关系。工作满意度是个体对工作的主观感知，对离职倾向具有预测作用。专任教师在接受高校提供的各种利益以满足自身需求的同时，会通过投入工作回报高校。因而，专任教师与高校之间存在着利益互惠的联结。然而，联结的强弱不仅会受职内因素的影响，也会随着职外因素的变化而变化。工作嵌入不仅重视职内嵌入，而且从社区、家庭等职外因素解释了个体在多大程度会留在组织继续工作。通过职内嵌入与职外嵌入有机结合，弥补了工作满意度和组织承诺等态度变量只从职内因素探究离职问题的不足。即是说，当专任教师所处的职外环境发生变化时，教师需要重新评估是否继续“嵌入”学校。

基于此，本研究的意义主要在于三个方面：一是从职内和职外两个角度进一步认识公办本科院校专任教师离职问题，以全面探究专任教师离职倾向

[收稿日期] 2022-04-30

[基金项目] 国家社会科学基金“十三五”规划（教育类）一般课题“‘双一流’建设大学教学和科研协同育人机制研究”（BIA180163）。

[作者简介] 孙绪光（1992—），男，山东泰安人，福建师范大学教育学院博士生，主要研究方向为高等教育。

叶信治（1970—），男，浙江文成人，福建师范大学教育学院教授，博士生导师，教育学博士，主要研究方向为高等教育研究。

的影响因素。二是中国的历史文化、社会现实、风土人情与西方国家迥异,通过本土化研究探讨工作满意度、组织承诺、工作嵌入对离职倾向的影响效应,更贴近中国现实和本土情境。三是已有研究大多聚焦于民办院校教师群体、青年教师群体等,鲜有研究聚焦于公办本科院校专任教师这一群体。但在实际工作中,这一群体教学及科研工作繁重,更容易产生离职倾向。从这一角度来讲,以公办本科院校专任教师为对象研究其离职倾向问题,具有一定的现实意义。

二 相关变量及研究假设

(一) 工作满意度与离职倾向

离职倾向也称为“流动意向”,是指个人主动选择离开组织,更换工作的可能性。最早进行离职意向研究的学者是 March 和 Simon,他们将其定义为员工离开现任岗位并渴望找到其他工作机会的强烈程度。之后, Mobley 等(1978)认为离职倾向是指由于个体对现在工作不满意,在比较和评估其他工作机会之后所产生的离职观念^[3]。研究表明,离职倾向是实际离职行为的最佳预测指标^[4]。

除上述影响因素外,前人研究发现,工作满意度是离职研究中最早的态度变量^[5]。工作满意度是组织成员对其工作状况与预期结果差异的一种总体的、带有情绪色彩的主观评价。工作满意度对组织成员流动具有重要影响^[6],会影响缺勤和离职状况。当个人对工作产生不满意时,离职和寻找其他工作机会是最常见的反应^[7]。Hellman(1997)和 Griffeth 等(2000)研究表明,工作满意度与离职倾向之间呈显著负相关^[8-9]。根据社会交换理论,人们在建立社会关系时首先会对不确定性、预期差异等进行评估^[2],进而会影响人们社会交换的态度和行为^[10]。由此,对工作不满意的个体会产生放弃这一职业的念头^[11]。对于专任教师而言,工作满意度是专任教师与学校进行社会交换的起点,专任教师对工作的评价结果会影响离职倾向。综上所述,提出本研究的第一个假设。

假设1:工作满意度对离职倾向具有显著的负向影响。

(二) 组织承诺和工作嵌入的中介作用

组织承诺指的是个人对所属组织目标和价值观的认同和信任,以及由此带来的积极情感体验。Becker(1960)是最早研究组织承诺的学者,他认

为组织承诺是指员工对组织的“单方面投入”,并且随着投入增加,员工被动地留在组织中的心理现象^[12]。Kanter(1968)、Buchanan(1974)、Porter等(1976)将组织承诺的内涵扩展到了情感依赖承诺^[13-15]。Marsh 和 Manari(1977)、Wiener(1982)认为组织承诺是员工受道德规范影响留在组织中的现象^[16-17]。因此,组织承诺的内涵从最早的单边投入,发展到情感承诺,再到规范承诺,呈现出研究的多维性。目前国内外研究基本以 Meyer 和 Allen(1991)的感情承诺、规范承诺和继续承诺三维度分类为主^[18]。研究发现,教师工作满意度与组织承诺呈正相关^[19-20],并且情感承诺与工作满意度的相关度更高^[21]。此外, Mowday 等人(1979)指出,组织承诺与离职倾向呈负相关关系^[22]。一旦个体认同所属组织的目标和价值观,那么他的离职倾向会降低^[23]。另有研究表明,组织承诺是工作满意度和离职倾向之间的媒介因素^[15]。换言之,根据互惠原则,组织承诺相当于教师对高校的成本支出,会受到教师从高校获得的利益的影响,而这种利益依赖于教师的心理感受。当这种感受令自己满意,觉得符合甚至超出自己的预期时,教师对高校的认同感和投入度就会越高,从而愿意留在高校发展。

尽管前人研究已充分证实了多种变量对离职倾向存在影响,而且都能在一定程度上解释组织成员的离职倾向。然而,大多数研究只涉及工作满意度、组织承诺等态度变量对离职问题的影响,而忽视了从职外因素的角度研究高校教师的离职倾向。莫布雷研究发现工作不满意、组织承诺对离职的解释变异经常低于16%^[24]。而工作嵌入从职外因素入手,为我们理解组织行为提供了一个全新的视角。它是指个体和组织内外所有与工作相关的情境之间形成的关系网络的密切程度^[25]。Mitchell 等(2001)研究显示,工作嵌入与个体离职倾向呈负相关关系,并且预测力强于工作满意度和组织承诺^[25]。Lee 等(2004)和 Crossley(2007)进一步研究证实,工作嵌入可以在离职倾向与前因变量之间起中介作用^[26-27]。尽管没有研究直接探讨工作满意度能否提高工作嵌入,进而影响离职倾向。但是研究发现,工作满意度、在职嵌入与离职呈显著负相关关系^[28]。由此,笔者推断专任教师工作满意度可能影响工作嵌入,进而影响专任教师离职倾向。综上所述,提出本研究的第二个假设。

假设2:工作满意度通过组织承诺和工作嵌入

分别预测高校专任教师离职倾向。

(三) 组织承诺和工作嵌入的链式中介作用

组织承诺与工作嵌入之间存在紧密联系^[29]。在社会环境影响下,个人离职倾向会受个体内、外部交互刺激的影响^[26]。专任教师是否与高校保持稳定交换关系,一方面受高校给予回报程度的影响,另一方面受专任教师工作之外的家庭或居住社区等因素的影响。组织承诺作为专任教师进行交换的资本起着连接高校内外关系的纽带作用。其中,情感承诺与工作嵌入关系最为显著^[28]。

在工作满意度与组织承诺关系的研究中,大量研究已经证实工作满意度与情感承诺之间存在显著正相关关系^[30-32],组织承诺是工作满意度的后果变量^[15]。另外,工作嵌入对离职倾向的预测作用也已被广泛证实^[33]。因此,基于社会交换理论以及前述研究发现,本研究旨在检验组织承诺和工作嵌入在专任教师工作满意度和离职倾向之间的链式中介作用。综上所述,提出本研究的第三个假设。

假设 3: 工作满意度通过组织承诺预测工作嵌入,进而预测高校专任教师离职倾向。

研究假设路径见图 1。

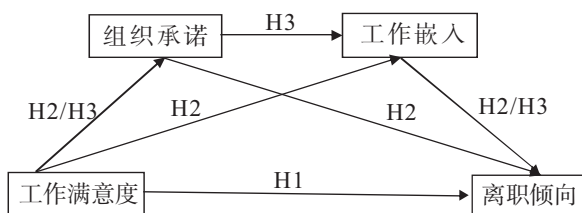


图 1 研究假设路径图

三 研究方法 with 程序

(一) 被试

1. 工作嵌入预试问卷的被试

采用分阶段随机抽样的方法,按照“地区—城市—院校”的程序进行工作嵌入问卷^[34]的修订。第一阶段按照国家统计局根据经济地带划分的东部、中部、西部及东北地区^[35],随机选中烟台市、西安市、乌鲁木齐市作为院校抽取的城市代表;第

二阶段从随机选择的 3 座城市中,利用随机取样的方法,联系各个城市的 1 所大学;第三阶段以被抽取公办本科院校专任教师数确定各高校的抽样规模进行工作嵌入问卷的调查。共发放电子问卷 150 份,收回有效问卷 124 份,有效问卷率为 82.67%。样本基本情况如下:性别方面,男教师 70 人,女教师 54 人。从地区看,东部地区 50 人,中部地区 45 人,西部地区 29 人。从职称看,初级、中级分别为 26 人和 56 人,高级职称(含副高)为 42 人。

2. 正式测试的被试

本研究采取分阶段、分层抽样方法,按照“地区—城市—院校”的程序在全国范围内进行调查。第一阶段按照同样的地区划分方法随机选取 15 座城市,东部地区随机选择北京、杭州、济南、上海、厦门,中部地区随机选择武汉、太原、长沙、南昌,西部地区随机选择兰州、昆明、咸阳、石河子、包头,东北地区随机选择哈尔滨;第二阶段在随机抽取的 15 座城市中随机选择 15 所院校,即每座城市 1 所院校;第三阶段采用分层抽样的方法,按高校类别(即“双一流”建设高校和普通本科院校),根据被抽取公办本科院校专任教师数确定各高校的抽样规模并进行问卷调查。在 15 所公办本科院校^①中,“双一流”建设高校 6 所,分别是 A 大学、B 大学、H 大学、K 大学、M 大学、N 大学;普通本科院校 10 所,分别是 C 大学、D 大学、E 学院、F 大学、G 学院、I 大学、J 学院、L 大学、O 学院。东部地区高校 5 所,分别是 A 大学、B 大学、C 大学、D 大学、E 学院;中部地区高校 4 所,即 G 学院、H 大学、I 大学、J 学院;西部地区高校 5 所,分别是 K 大学、L 大学、M 大学、N 大学、O 学院;东北地区高校 1 所,为 F 大学。通过电子问卷的形式,向 15 所院校的专任教师发放 930 份调查问卷,收回有效问卷 800 份,有效问卷率为 86%。其中,在性别方面,男性专任教师 433 名,女性专任教师 367 名;在年龄^②方面,45 岁及以下的青年专任教师 450 人,46~60 岁的

① 抽样选取的 15 所公办本科院校为: A 大学、B 大学、C 大学、D 大学、E 学院、F 大学、G 学院、H 大学、I 大学、J 学院、K 大学、L 大学、M 大学、N 大学、O 学院。

② 年龄划分的依据是我国青年科研项目资助的年龄限定和高校教师退休年龄。我国杰出青年基金项目资助人员的年龄上限为 45 岁,这是所有国家青年科研项目中年龄上限最高的一项,故本研究将 45 岁以下的教师定义为青年教师;我国高校教师退休年龄为 60 岁,部分教师在退休后返聘或任职于其他高校,故本研究将 60 岁以上的教师定义为老年教师。

中年专任教师 296 人, 60 岁以上的老年专任教师 54 人; 在职称方面, 助教 51 人, 讲师 356 人, 副教授 197 人, 教授 196 人。

(二) 研究工具

1. 工作满意度量表

采用文晓巍编制的高校教师工作满意度量表^[36]。该量表由教学、科研、学校行政、收入、提升、监督、同事关系、工作环境 8 个维度组成, 采用李克特 5 级评定法, 1 表示“非常不符合”, 5 表示“非常符合”, 共有 39 个题项。量表分数越高, 意味着工作满意度越好。本量表各维度的内部一致性信度均在 0.78 以上, 并且具有良好的结构效度和区分效度。本研究中, 量表内部一致性信度为 0.80, 总体信度良好, 可用作本研究的测量工具。

2. 组织承诺量表

使用卢光莉编制的高校教师组织承诺量表^[37]。该量表由理想承诺、经济承诺、规范承诺、机会承诺和情感承诺 5 部分组成, 采用李克特 5 级评定法, 1 表示“非常不符合”, 5 表示“非常符合”, 共有 37 个题项。量表分数越高, 意味着组织承诺越好。本量表各维度内部一致性信度均在 0.70 以上, 并且具有良好的内容效度和结构效度。在本研究中, 量表内部一致性信度为 0.82, 总体信度良好, 可以作为本研究的测量工具。

3. 工作嵌入量表

采用修订的工作嵌入问卷。该问卷保持单位支持、社区和谐、单位和谐、社区支持 4 个维度和 28 个题项。采用李克特 5 级评定法, 1 表示“非常不符合”, 5 表示“非常符合”。量表分数越高, 意味着工作嵌入越好。本研究中, 该量表内部一致性信度为 0.89, 并且结构效度良好, 可以作为本研究的测量工具。

4. 离职倾向量表

本研究使用陈晓华编制的离职意向量表^[38]。该量表采用李克特 5 级评定法, 共包含 5 个维度, 分别是学校内部的推力、学校内部的拉力、学校外部的拉力、流动成本、个人因素, 共 15 个题项。采用李克特 5 级评定法, 1 表示“非常不符合”, 5 代表“非常符合”。得分越高, 离职倾向越高。该量表有较高的内部一致性和重测信度, 所有条目都汇集在单一因子上。本研究中, 量表内部一致性信度为 0.85, 可以作为本研究的测量工具。

(三) 研究程序

1. 工作嵌入正式问卷的确定

采用修订的知识型员工工作嵌入问卷。该问卷由单位支持、社区和谐、单位和谐、社区支持 4 个维度构成, 共 21 个题项。但是, 由于调查对象不同以及等级评定尺度不同, 所以对量表内容进行了部分改编, 把带有“企业”的题项更换成“高校”。另外, 为保持所有量表评定尺度相同, 把李克特 6 级评定法修改成李克特 5 级评定法。

首先, 对预试问卷数据进行项目分析。探索性因素分析发现, 总体内部一致性系数为 0.85。KMO 值为 0.88, Bartlett's 球形检验 χ^2 值为 3567.01 ($P < 0.01$), 适合因素分析。运用主成分分析法抽取因子, 以 Kaiser 标准化最优斜交法进行因子旋转, 提取特征根大于 1 的因子, 并以碎石图为参照, 确定遵循原量表的 4 个维度, 且未删除题项, 累积解释率解为 60.33%。其次, 用 AMOS 21.0 进行验证性因素分析, 拟合指数如下: $\chi^2/df = 2.06$, RMSEA = 0.06, RMR = 0.06, NFI = 0.91, CFI = 0.92, IFI = 0.91, NNFI = 0.90, 根据判别标准^[39], 拟合指数良好。结果表明, 修订的工作嵌入问卷结构效度较好。经检验, 最终形成了由 4 个维度组成、共 21 个题项的工作嵌入正式问卷。

2. 施测过程 and 数据处理

首先, 采用 SPSS 23.0 和 AMOS 21.0 对工作嵌入问卷进行修订。其次, 采用 SPSS 23.0 对工作满意度、组织承诺、工作嵌入和离职倾向进行描述性统计和相关分析。最后, 采用 AMOS 21.0 进行如下分析: 采用偏差校正 Bootstrap 方法检验组织承诺和工作嵌入在工作满意度和离职倾向之间的链式中介效应。设定抽取 5000 个 Bootstrap 样本, 如果 Bootstrap 的 95% 置信区间不包含 0, 则说明参数估计值显著; 反之, 则说明参数估计值不显著。

四 研究结果

(一) 描述性统计与相关分析

在描述性统计中, 以中值 3 为参照标准, 可以看出, 目前公办本科院校专任教师工作满意度 (2.37)、组织承诺 (2.49) 和工作嵌入 (2.38) 的均值未达到中值 3, 处于中等偏低水平。离职倾向 (3.10) 的均值已达到中值 3, 处于中等水平。具体结果见表 1。进一步进行变量间的相关关系分析。

研究表明,专任教师工作满意度与组织承诺之间存在显著正相关关系,相关系数为 0.40 ($P < 0.01$);专任教师工作满意度与工作嵌入之间存在显著正相关关系,相关系数为 0.56 ($P < 0.01$);专任教师工作满意度与离职倾向之间存在显著负相关关系,相关系数为 -0.59 ($P < 0.01$) (如表 1 所示)。

表 1 变量描述统计与相关分析

	工作满意度	组织承诺	工作嵌入	离职倾向
工作满意度	1			
组织承诺	0.40**	1		
工作嵌入	0.56**	0.41**	1	
离职倾向	-0.59**	-0.44**	-0.65**	1
<i>M</i>	2.37	2.49	2.38	3.10
<i>SD</i>	0.32	0.68	0.57	0.55

**表示 $P < 0.01$ 。

(二) 研究假设的检验

1. 共同方法偏差检验

为了减少人为的共变对研究结果造成的误差,使用 Harman 单因素检验法进行了共同方法偏差检验。^[40] 研究结果显示,特征值大于 1 的因素共 11 个,最大因子解释率为 36.08%,小于 40% 的临界标准,说明本研究没有严重的共同偏差。

2. 中介效应检验

基于各变量间关系和研究假设,考察工作满意度、组织承诺、工作嵌入和离职倾向之间的中介效

应。使用全体专任教师样本数据,运用 AMOS 21.0 进行中介效应检验。经过修正后的模型结果显示,该模型拟合指数为 $\chi^2/df = 2.33$, RMSEA = 0.06, RMR = 0.05, NFI = 0.91, CFI = 0.95, IFI = 0.91, NNFI = 0.92。说明模型拟合较好,链式中介模型成立。

中介模型分析结果显示 (见图 2),工作满意度对离职倾向具有负向预测作用 ($\beta = -0.28$, $P < 0.001$);纳入中介变量后,工作满意度可以正向预测组织承诺 ($\beta = 0.50$, $P < 0.001$),也可以正向预测工作嵌入 ($\beta = 0.29$, $P < 0.001$);组织承诺可以显著正向预测工作嵌入 ($\beta = 0.43$, $P < 0.001$),同时负向预测离职倾向 ($\beta = -0.29$, $P < 0.001$)。工作嵌入负向预测离职倾向 ($\beta = -0.54$, $P < 0.001$)。

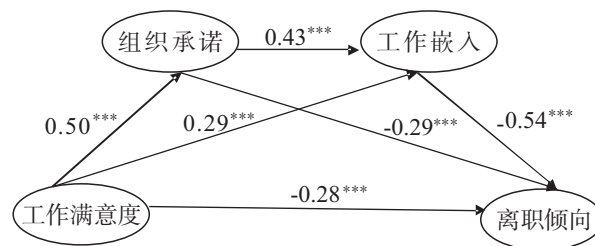


图 2 链式中介模型示意图

前人指出偏差校正的百分位 Bootstrap 法比传统 Sobel 法检验效力更高,^[41] 故本研究采用该方法进行中介效应检验。将原始样本当成 Bootstrap 抽样总体,随机重复 5000 个样本,计算 95% 的中介效应置信区间。结果见表 2。

表 2 Bootstrap 法的中介效应检验

路径	效应量	标准误	95% 置信区间 (CI)
直接效应	-0.28	0.01	-0.30 ~ -0.19
工作满意度→组织承诺→离职倾向	-0.15	0.01	-0.53 ~ -0.28
工作满意度→工作嵌入→离职倾向	-0.16	0.01	-0.20 ~ -0.12
工作满意度→组织承诺→工作嵌入→离职倾向	-0.12	0.01	-0.44 ~ -0.21
总间接效应	-0.43	0.01	-0.29 ~ -0.08
总效应	-0.71	0.02	-0.60 ~ -0.29

研究显示,中介效应应有三条路径分别是:工作满意度→组织承诺→离职倾向的中介效应区间为

(-0.53 ~ -0.28), 不包含 0, 效应量为 -0.15; 工作满意度→工作嵌入→离职倾向的中介效应区间为

(-0.20 ~ -0.12), 不包含0, 效应量为-0.16; 工作满意度→组织承诺→工作嵌入→离职倾向的中介效应区间为(-0.44 ~ -0.21), 不包含0, 效应量为-0.12。说明三个中介效应均显著, 即组织承诺在工作满意度和离职倾向之间起中介作用, 工作嵌入在工作满意度和离职倾向之间起中介作用, 组织承诺和工作嵌入在工作满意度和离职倾向之间起中介作用。因此, 研究假设1、2、3均成立。

五 讨论

(一) 变量的总体特征

目前公办本科院校专任教师工作满意度、组织承诺和工作嵌入处于中等偏低水平, 离职倾向处于中等程度水平。这表明专任教师对当前工作综合评价较为消极。依据推拉理论的逻辑, 推力是促使人才流失的消极因素, 拉力是吸引人才留下的积极因素, 教师离职问题是学校内部推力和外部拉力共同作用的结果。一方面, 专任教师为了完成教学、科研、管理和服务等工作任务, 需要在生理和心理上投入大量时间和精力, 而且大多数教师面临工作和生活的双重压力, 使教师工作负荷越来越重, 这种工作状态不仅容易导致专任教师工作满意度、组织承诺和工作嵌入下降, 而且成为专任教师产生离职倾向的重要推力; 另一方面, 当专任教师试图脱离当前工作单位时, 首先考虑的是在学术职业内部流动, 那么其他学校良好的工作环境、更好的人文关怀等因素会构成专任教师离职倾向的外部拉力。因此, 内部推力和外部拉力的共同作用导致专任教师较高的离职倾向。

(二) 专任教师工作满意度、组织承诺、工作嵌入与离职倾向的关系

1. 工作满意度对专任教师离职倾向具有负向预测作用

研究表明, 工作满意度对专任教师离职倾向具有显著的负向预测作用。这说明当前专任教师会由于对高校的不满意而产生离职意向。工作满意度大小依赖于个人实际获得的利益与预期结果之间的差距。当实际利益低于预期结果时, 不满意感就产生了, 差异越大, 满意度越低。基于社会交换理论, 高校与专任教师之间的交换关系是相互的。当高校在科研环境、晋升及收入保障等方面给予专任教师的条件越好时, 专任教师实际获得感与预期结果就越相符, 工作满意度就会越高, 从而认为交换

是平等互惠的, 离职倾向就会降低。

2. 组织承诺和工作嵌入分别在工作满意度与专任教师离职倾向之间起中介效应

研究表明, 有较高工作满意度的专任教师会努力回报学校, 从而加深对学校的经济承诺、规范承诺和情感承诺, 降低离职倾向。组织承诺是一种态度因素, 受价值观念和信念影响显著。而价值观念和信念又与所处文化环境息息相关, 所以本研究进一步从文化角度进行了分析讨论。儒家学说强调家族内、组织内群体的和谐。在群体内部, 人们往往把道德责任感和维持和谐关系放在首位, 而不是单纯地考虑经济利益^[42]。从这个角度来看, 专任教师的经济承诺、规范承诺和情感承诺必然较好, 进而使专任教师离职倾向较低。然而, 本研究也发现, 工作满意度与组织承诺中的“机会承诺”并不显著相关, 但这并不意味着机会承诺不重要。它同样会影响教师的离职率, 导致人才流失^[43]。这是因为改革开放以后, 随着经济的发展和东西方文化的交流, 市场配置劳动力的格局逐渐形成。自由的学术市场会使专任教师从理性自利的角度来考虑自己与高校之间的关系。当外部有更好的工作岗位时, 专任教师并不是没有离职的可能性。

本研究发现, 不仅组织承诺会起中介作用, 工作嵌入在专任教师工作满意度和离职倾向之间也起部分中介作用。对工作嵌入的研究同样需要极强的文化背景^[44], 受传统价值观的影响, 专任教师更注重与本单位上下级、同事构建和发展良好关系, 更倾向于尊重并服从领导的安排, 对工作环境也更包容。并且受“面子文化”的影响, 专任教师可能还会考虑离职会影响他人对自己的评价, 从而增加离职的心理成本。然而, 这些并不足以使专任教师完全“嵌入”大学组织。最为重要的是国人职外的情感依赖关系。这种情感依赖关系不仅是物理空间上的住所相近, 更是一种情感寄托和精神支柱。当与家人、朋友有较好的情感联结时, 专任教师的离职倾向就会很低。从这一角度来讲, 职外方面和谐的社会关系网络更能影响专任教师是否留在大学组织。因此, 相较于职内嵌入而言, 职外嵌入对个体主动离职起着决定作用^[45]。此外, 中国向来有“(外)祖父母或妻子照看儿童”的传统, 专任教师的父母或配偶是否愿意来到其工作的城市生活、是否能够适应自然环境(如气候、温度)和生活习俗等也会在一定程度上影响专任教师的工作嵌入。尤其配偶

不愿前来或者来后水土不服,可能会降低专任教师的工作嵌入,进而引发教师的离职倾向。

3. 组织承诺和工作嵌入在工作满意度与专任教师离职倾向之间起链式中介效应

研究表明,工作满意度还能通过组织承诺和工作嵌入的链式中介作用影响专任教师离职倾向。这说明专任教师与学校是否保持长期交换关系会受到组织承诺、工作嵌入的影响。在高校场域内,经济交换和社会交换提高了专任教师工作满意度,加深了教师对学校的信任,从而提高了教师对高校的忠诚度和责任感。除此之外,高校教师也有爱与归属的需要。如果专任教师无法与外部环境形成密切联结,专任教师与高校的稳定的交换关系必然会受到影响。因此,工作满意度和组织承诺只在一定程度上稳定了专任教师与高校之间的联结,同时还要看社会生活环境能否支持专任教师进行稳定交换。正如 Lee (2004) 所证实的结论,工作外嵌入对离职倾向具有显著预测作用^[26]。当专任教师与工作外的关系协调时,交换关系才能更稳定、更持久,专任教师离职倾向才更低。

六 研究结论与建议

本研究通过对 800 份公办本科院校专任教师有效问卷调查,利用 AMOS 21.0 对模型进行检验,结果显示本研究所提假设均成立,能够解释公办本科院校专任教师离职倾向的影响机制。即工作满意度、组织承诺和工作嵌入是专任教师离职倾向的影响因素,但是影响程度有所差异。其中,工作嵌入在专任教师离职倾向路径中效应最显著,中介效应占总效应的 22.54%。从表面上看,工作满意度、组织承诺、工作嵌入通过直接或者间接的方式影响专任教师离职倾向。事实上,这背后反映的是中国传统文化价值观和信仰对专任教师的深刻影响。从某种意义上说,国人心中根深蒂固的传统文化观念是影响专任教师离职倾向的深层根源。基于上述分析,提出如下建议。

(一) 提高专任教师工作嵌入

通过研究发现,除工作满意度的直接影响外,工作嵌入作为中介变量对高校专任教师离职倾向影响最大,影响系数为 -0.54。因此,提高工作嵌入可以有效缓解专任教师离职倾向。从宏观角度来讲,高校要与地区进行深度合作,打造良好城市发展空间,增添城市发展活力,形成良好的“空间”

拉力^[46],从而留住教师。从微观角度看,学校要构建柔性制度环境,在制度制定上应尊重专任教师工作特性,协同考虑专任教师职外的情感联结,以促进其有良好的工作嵌入,进而使教师与高校建立起一种长期稳定的社会互动关系,降低其离职倾向。

(二) 重视专任教师专业发展

研究发现,机会承诺和理想承诺在组织承诺中尤为重要,是影响高校专任教师是否离职的重要因素。而专任教师理想的实现离不开学术生态环境,即所在学校提供的科研和学术发展平台。可以说,良好的学术生态环境是提高专任教师机会承诺和理想承诺的必要前提,也是提高专任教师组织承诺的重要措施。因而,高校应重视学术氛围和学术文化的营造,激发高校专任教师的内在动机;同时加强学术团队建设,通过重点支持有发展潜力的学科团队和个人,建立合理有序的人才梯队,逐步形成“建设学科—发展学术—培养人才”的循环效应^[47],以留住专任教师。

(三) 提升专任教师工作满意度

专任教师不仅要关注物质层面良好的待遇,更注重精神上的支持与鼓励。因为大学教师作为“文化人”有着更高的精神需要。高校可以建立全校和院系层面的教师共同体组织,如教师协会等,给予教师群体情感上、心理上的支持^[48],提高教师的自我调节能力。并且在传统文化中,儒家学说强调学思并重、相互协调等。因此,建构教师共同体组织可以帮助教师合理调节教学、科研中产生的情绪。例如在经受挫折时,通过开展教师发展活动,能够迅速帮助教师恢复情绪,从而形成积极的工作态度,获得良好的工作体验,以提升专任教师工作满意度,进而降低专任教师离职倾向。

[参考文献]

- [1] 杜婧,刘鑫桥. 高校教师离职倾向及学术权力感知的作用——基于“2016 年全国高校教师发展调查”的实证分析[J]. 中国高教研究, 2019 (12): 48-53.
- [2] BLAU, P. M. Exchange and Power in Social Life[M]. New York, NY: Wiley, 1964: 137-138.
- [3] MOBLEY, W. H., HORNER, S. O., & Hollingsworth, A. T. An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover [J]. Journal of Applied Psychology, 1978, 63 (4): 408-414.

- [4] STEEL, R. P. , & OVALLE, N. K. A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1984, 69 (4) : 673-686.
- [5] 陈壁辉, 李庆. 离职问题研究综述 [J]. *心理科学进展*, 1998, 16 (1) : 27-32.
- [6] PRICE, J. L. , & MUELLER, C. W. A Causal Model for Turnover for Nurses [J]. *Academy of Management Journal*, 1981, 24 (3) : 543-565.
- [7] RUSBULT, C. D. , LOWERY. When Bureaucrats Get The Blues [J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 1985, 15 (1) : 83.
- [8] HELLMAN, C. M. Job Satisfaction and Intent to Leave [J]. *The Journal of Social Psychology*, 1997 (6) : 677-689.
- [9] GRIFFETH, R. W. , HOM, P. , & GAERTNER, S. A Meta-analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications For the Next millennium [J]. *Journal of Management*, 2000 (26) : 463-488.
- [10] MOLM, L. D. , TAKAHASHI, N. , & PETERSON, G. Risk and Trust in Social Exchange: An Experimental Test of a Classical Proposition [J]. *American Journal of Sociology*, 2000 (5) : 1396-1427.
- [11] ARIA, D. R. , & MARION, K. Burnout and Job Satisfaction amongst Victorian Secondary School Teachers: A Comparative look at Contract and Permanent Employment Teacher Education: Change of Heart [J]. *Mind and Action*, 2001 (9) : 24-26.
- [12] BECKER, H. S. Notes on the Concept of Commitment [J]. *American Journal of Sociology*, 1960 (97) : 15-22.
- [13] KANTER, R. M. Commitment and Social Organization: A study of Commitment Mechanisms in Autopian Communities [J]. *American Sociological Review*, 1968 (33) : 499-523.
- [14] BUCHANAN, B. Building Organizational Commitment: Socialization of Managers in Work Organizations [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1974, 19 (4) : 533-546.
- [15] PORTER, L. W. , STEERS, R. M. , & MOWDAY, R. T. , et al. Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians [J]. *Journal of Psychology*, 1976 (59) : 603-609.
- [16] MARCH, R. , & MANARI, H. Organizational Commitment and Turnover: A Predictive Study [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1977 (22) : 57-75.
- [17] WIENER, Y. Commitment in Organization: A Normative View [J]. *Academy of Management Review*, 1982 (7) : 418-428.
- [18] MEYER, J. P. , & ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment [J]. *Human Resource Management Review*, 1991 (1) : 61-89.
- [19] BATEMAN, T. S. , & ORGAN, D. W. Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee citizenship [J]. *Academy of Management Journal*, 1983, 26 (4) : 587-595.
- [20] KOCH, J. L. , & STEERS, R. M. Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1978, 12 (1) : 119-128.
- [21] 李永鑫, 杨文君, 申继亮. 教师组织认同、工作满意感与情感承诺的关系 [J]. *心理与行为研究*, 2011, 9 (3) : 185-189.
- [22] Mowday, R. , Porter, L. , & Steers, R. The measurement of organizational commitment [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1979, 14 (2) : 224-247.
- [23] 朱乃平, 蒋丹. 高校教师离职倾向影响因素实证研究 [J]. *黑龙江高教研究*, 2015 (3) : 88-91.
- [24] MUCHINSKY, P. M. , & MORROW, P. C. A Multidisciplinary Model of Voluntary Employee Turnover [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1980, 17 (3) : 263-290.
- [25] MITCHELL, T. R. , HOLTOM, B. C. , & LEE, T. W. , et al. Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover [J]. *Academy of Management Journal*, 2001, 44 (6) : 1102-1121.
- [26] LEE, T. W. , SABLYNSKI, C. J. , & BURTON, J. P. , et al. The effects of job embeddedness organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover [J]. *Academy of Management Journal*, 2004, 47 (1) : 711-722.
- [27] CROSSLEY, C. D. , BENNETT, R. J. , & JEX, S. M. , et al. Development of a Global Measure of Job Embeddedness and Integration into a Traditional Model of Voluntary Turnover [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92 (11) : 1031-1042.
- [28] HOLTOM, B. C. , SMITH, D. R. , & LINDSAY, D. R. , et al. The Relative Strength of Job Attitudes and Job Embeddedness in Predicting Turnover in a US Military Academy [J]. *Military Psychology*, 2014, 26 (5-6) : 397-408.
- [29] MITCHELL, T. R. , & LEE, T. W. The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment [J]. *Research in Organizational Behavior*, 2001 (23) : 189-246.
- [30] CURRY, J. P. , WAKEFIELD, D. S. , & PRICE, J. L. , et al. On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment [J]. *Academy of Management Journal*, 1986, 29 (4) : 847-858.
- [31] TETT, R. P. , & MEYER, J. P. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path

- analyses based on meta-analytic findings [J]. *Personnel Psychology*, 1993, 46 (2): 259-293.
- [32] ALLEN, N. J., & MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization [J]. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 1990, 63 (1): 1-18.
- [33] MALLOL, C. M., HOLTOM, B. C., & LEE, T. W. Job Embeddedness in a Culturally Diverse Environment [J]. *Journal of Business & Psychology*, 2007, 22 (1): 35-44.
- [34] 黄丽. 知识型员工工作嵌入性及其与相关因素的关系研究 [D]. 广州: 暨南大学, 2009.
- [35] 国家统计局. 统计制度及分类标准 (17) [EB/OL]. (2022-02-21) [2022-06-28]. http://www.stats.gov.cn/tjsj/cjwtd/201308/t20130829_74318.html.
- [36] 文晓巍. 高校教师工作满意度量表编制与效度检验 [J]. *求索*, 2015 (11): 179-183.
- [37] 卢光莉. 高校教师组织承诺的研究 [D]. 郑州: 河南大学, 2005.
- [38] 陈晓华. 陕西省属高校教师流动意向调查研究 [D]. 西安: 陕西师范大学, 2016.
- [39] 吴明隆. 问卷统计分析实务——SPSS 操作与应用 [M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2010: 40-49.
- [40] PODSAKOFF, P. M., MACKENZIE, S. B., & LEE, J. Y., et al. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88 (5): 879-903.
- [41] 方杰, 张敏强. 中介效应的点估计和区间估计: 乘积分布法、非参数 Bootstrap 和 MCMC 法 [J]. *心理学报*, 2012, 44 (10): 1408-1420.
- [42] WESTWOOD, R., SPARROW, P., & LEUNG, A. Challenges to the psychological contract in Hong Kong [J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2001, 12 (4): 621-651.
- [43] 许绍康, 卢光莉. 高校教师组织承诺与工作绩效的关系研究 [J]. *心理科学*, 2008, 31 (4): 987-988.
- [44] 王莉, 石金涛. 组织嵌入及其对员工工作行为影响的实证研究 [J]. *管理工程学报*, 2007 (3): 14-18.
- [45] 宋常青. 中国情境下国外工作嵌入模型的本土化修正 [J]. *广东技术师范学院学报 (社会科学)*, 2016 (4): 103-111.
- [46] 田浩然, 李清煜. 人才是会“流失”还是“集聚”——中西部地区高等教育规模影响科技人才集聚的实证分析 [J]. *重庆高教研究*, 2022, 10 (1): 92-105.
- [47] 者卉, 孙百才. 我国大学教师流动的历程与特征——基于新中国成立70年的历史分析 [J]. *教育与经济*, 2019, 35 (6): 57-62.
- [48] 屈廖健, 邵剑耀. 大学教师情绪劳动与工作满意度、职业倦怠的关系——基于21世纪以来国内外实证研究的元分析 [J]. *重庆高教研究*, 2021, 9 (6): 67-77.

(责任编辑: 孙永泰)

To Stay or to Go? ——An Empirical Study on the Dismission Intention of Full-time Teachers in Public Colleges and Universities

SUN Xu-guang, YE Xin-zhi

(School of Education, Fujian Normal University, Fuzhou 350007, China)

Abstract: Taking full-time teachers in public universities as the research object, this paper analyzes the impact of job satisfaction on the dismission intention of full-time teachers in public universities and colleges, and the intermediary effect of organizational commitment and job embeddedness. There are three results of this study. Firstly, job satisfaction has a direct negative predictive effect on the dismission intention of full-time teachers in public colleges; Secondly, organizational commitment and job embeddedness play a mediating role between job satisfaction and dismission intention of full-time teachers in public universities. Thirdly, organizational commitment and job embeddedness play a chain mediating role between job satisfaction and the dismission intention of full-time teachers in public undergraduate colleges. In fact, it reflects the profound influence of Chinese traditional cultural values and beliefs on full-time teachers. In a sense, it is the deep-rooted traditional cultural concepts in the hearts of Chinese people that affect the dismission intention of full-time teachers.

Key words: full-time teachers; job embeddedness; dismission intention; traditional culture; chain mediation

投稿网址: <http://xuebaobangong.jmu.edu.cn/jkb/>