

云南省民办高校教师归属感对离职倾向的影响因素研究

秦绍庚

(云南外事外语职业学院, 云南 昆明 651700)

摘要:本研究以情感事件理论为基础,旨在研究云南省民办高校教师归属感对离职倾向的影响,选取云南省5所民办高校教师为研究对象,采用高校教师组织归属感结构量表,离职倾向量表为研究工具。共发放450份问卷,回收430份有效问卷,使用SPSS软件对有效问卷进行项目分析、差异分析检验。结果表明:云南省民办高校教师归属感,离职倾向均在性别、学历、职称上存在显著差异;云南省民办高校教师归属感对离职倾向有显著负向影响。

关键词:教师归属感;离职倾向;民办高校

一、问题提出

根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)》第四十三条提出:各级政府应将民办教育的发展视为一项重要职责,鼓励各方以不同方式参与教育事业,包括提供资金和资源支持独立或合作举办教育项目。民办高校是依据国家法律、政策或地方法规设立,通常由企事业单位、社会团体或个人创办,自主筹集教育资金,以社会为受众,通过与政府或公立教育机构合作,以多样化的方式提供高等教育和培训服务。

然而,一个稳固的师资队伍与积极的教师归属感之间有着紧密的关联。增强教师归属感,可以有效降低教师离职率。教师的归属感意味着他们在学校的职业环境中感到被认可和支持,这种体验不仅涵盖物质需求的满足,还包括精神层面的满足和需求。张学铭与孙润仓(2010)指出民办高校教师因现实和理想巨大的落差,人际关系不和谐,繁重的教学、科研负担等多方面的压力可能会导致教师归属感严重减弱,而这种不强的归属感可能会带来一系列不良后果,包括工作责任心不足、自主性和奉献精神缺乏等问题。因此,本研究主要目的是深入探讨云南省的民办高校教师的归属感对于他们离职倾向的影响因素,并探讨不同背景变量(性别、学历、职称)在云南省民办高校教师归属感在离职倾向上是否存在差异?这对民办高校的教师队伍稳定与学校长远发展有着重要意义。

二、教师归属感测量

(一)教师归属感定义

教师的归属感是指当教师的需求在学校得到满足且认同学校的发展目标与个人目标时,他们希望学校重视他们,愿意在这所学校安心工作和生活。当教师对工作中的积极意义有了认同,他们会自愿为学校的发展作出贡献并将个人成长经历与学校发展计划联系在一起,这也是体现了他们把学校视为家的感觉。

(二)教师归属感与背景变量的研究

周芳兰(2012)研究发现,青年教师归属感在男女性别和学历方面差异不显著,但职称方面差异显著,职称越高归属感越强。王伟伟(2016)在对民办高职院校青年教师的归属感进行研究时,性别并没有显著影响归属感的差异。然而,教师的职称和学历却在此方面扮演了重要的角色。研究表明,职称较低的教师往往表现出对学校的归属感较弱,而学历较高的教师则更容易建立强烈的归属感。张浩然(2018)该研究着重指出,青年教师在身份认同、情感依附和精神关联方面受到性别、职称和学历的不同而存在显著差异。综上所述,对本文提出研究假设:

H1:不同背景变量(性别、学历、职称)的云南省民办高校教师在归属感上存在差异。

三、离职倾向测量

离职倾向是组织内的员工个人有离开本工作岗位的心理表现和可能性,是心理的一种打算,一种趋势,是离职态度的倾向,是员工经过反复考虑后,做出离开目前工作的决定,它被认为是预测员工离职可能性的最佳指标之一。

(一)不同背景变量与离职倾向的相关研究

黄翠与朱昌平(2020)《工作满意度、组织承诺对应用型高校教师离职倾向的影响》,也显示不同性别的教师在离职倾向上存在显著差异,女性的离职倾向低于男性,然而,不同学历和职称之间没有显著性差异。尚果(2020)在对《S学院专任教师心理契约与离职倾向关系研究》中表明,性别和职称在教师离职倾向中不存在差异;而离职倾向在不同学历的教师群体之间存在显著性差异,学历越高的教师离职倾向越高,拥有博士学位教师的离职倾向高于其他学历层次的教师。因此,本研究将了解这些背景变量对民办高校教师是否与离职倾向间存在显著差异,提出假设:

H2:不同背景变量(性别、学历、职称)的云南省民办高校教师在离职倾向上是否存在差异。

(二)教师归属感与离职倾向的关系

教师对学校的归属感和维护教师队伍的稳定性至关重要。教师的归属感和队伍的稳定性之间存在正相关关系,即教师对高校的归属感越强,队伍的稳定性越高;相反,归属感较弱时,队伍的稳定性可能较差(李永山、赵业丽,2019)。吕剑辉(2010)在高校探讨中强调了员工对组织的忠诚程度与他们考虑离开工作的倾向之间的关系。研究发现,教师职业归属感的增强通常与较低的离职倾向相关联(魏淑华,2008)。研究也表明,职业归属感可以用来预测教师的离职倾向,这一观点也得到了王吉康与常建锁(2018)的研究支持。综上所述,教师归属感能积极预测离职倾向,因此提出研究假设

H3:云南省民办高校教师归属感对离职倾向有负向影响。

四、研究方法 with 数据测量

(一)研究对象与工具

本研究以云南省民办高校教师为研究对象,选5所云南省民办高校,分别抽取3所民办本科院校教师和2所民办高职院校教师进行研究,正式样本共发放450份问卷,5所民办院校中每所民办高校教师发放90份问卷。使用了便利抽样的方法通过网络平台问卷星进行数据的收集。

1.教师组织归属感结构量表

本研究采用刘霖(2015),编制高校教师组织归属感量表。该问卷适合本土化高校教师组织归属感研究,分为:高校教师组

织归属感的结构、高校教师组织归属感的影响因素两部分。高校教师的组织归属感结构包括 16 个题项,分布在 4 个不同的维度中。这些维度是情感忠诚、学校认同、努力意愿、道德责任,其总量表 Cronbach's Alpha 为 0.932,各维度 Cronbach's Alpha 为 0.877、0.918、0.846、0.695;效度方面,KMO 值为 0.908,Bartlett 球形检验卡方值 1211.580,达到显著水平。高校教师组织归属感的影响因素问卷共 27 题,分为五个维度个人发展、人际氛围、工作环境、组织管理和自我效能。问卷 Cronbach's Alpha 系数为 0.856,影响因素量表 KMO 值为 0.938,Bartlett 球形检验卡方值 5213.376,达到显著水平,具有较为合理的信、效度指标。

2. 离职倾向量表

本研究选用樊景立等人(1998)的离职倾向量表,此量表分 4 题组成,采用李克特 5 点计分进行,从“1”到“5”分别为完全不符合、比较不符合、一般、比较符合和完全符合五项,量表的 Cronbach's Alpha 系数为 0.844。相关研究表明,该量表具有良好的内部一致性,Cronbach's Alpha 系数为 0.81。

3. 数据分析方法

本文通过查阅、收集和整理相关数据分析云南省民办高校现有相关文献资源。在施测前,先跟教师进行沟通,进而得到发放问卷的机会。

在数据分析过程中用 SPSS 对各变量进行数据录入与分析,在经过项目分析和信效度分析后,根据分析结果对问卷的题目进行增减。在正式施测阶段,将整理过的问卷与样本数据录入 SPSS 软件,接着进行差异分析、相关分析处理。

(二) 数据分析

1. 问卷信度分析

本研究通过预测问卷发放,对教师组织归属感结构量表、离职倾向两个量表分别进行项目分析、可靠性分析。结果没有任何题项未达到要求的标准。最终确定为本研究的正式问卷。对正式问卷回收的数据,通过 Cronbach's Alpha 信度检验,具体内容如下:

A. 教师组织归属感结构量表在信效度分析

本研究中的教师组织归属感结构量表依次为情感忠诚、学校认同、努力意愿、道德规范。分别对变量整体以及变量中的每一个维度进行信度分析,教师组织归属感结构量表整体的 Cronbach's Alpha = 0.965,量表中情感忠诚的 Cronbach's Alpha = 0.911、学校认同的 Cronbach's Alpha = 0.867、努力意愿的 Cronbach's Alpha = 0.858、道德规范的 Cronbach's Alpha = 0.831,整体以及各维度的 Cronbach's Alpha 系数均符合 > 0.700 的衡量标准 Guieford (1967)。说明教师组织归属感结构量表的内部一致性良好。

B. 离职倾向量表信效度分析

本研究中的离职倾向量表共有 1 个因子。对变量整体进行信度分析,离职倾向量表整体的 Cronbach's Alpha = 0.897,符合 Cronbach's Alpha 系数 > 0.700 的衡量标准 (Devellis, 1991)。说明离职倾向的正式量表的内部一致性良好。

2. 数据搜集统计

在这项研究中,我们收集了关于民办高校教师的基本信息,包括性别、学历和职称等方面的数据。在分析了有效样本 (N=430) 后,我们从性别来看,男教师 166 人,占 38.6%,女教师 264 人,占 61.4%。从学历分布来看,本科 92 人,占 21.4%,硕士 142 人,占 33.02%,博士 196 人,占 45.58%。从职称来看,无职称 34 人,占 7.91%,助教 153 人,占 35.58%,讲师 147 人,占 34.19%,副教授 68 人,占 15.81%,教授 28 人,占 6.51%。

3. 差异分析

为了探究不同性别的教师在归属感和离职倾向方面是否存在差异,我们进行了独立样本 t 检验分析。我们将教师分成两组,男性教师和女性教师。结果显示,性别在归属感方面的差异都为显著 ($t = -19.267, p < 0.001$),性别在离职倾向方面的差异同样显著 ($t = -14.488, p < 0.001$)。因此验证了假设成立。说明云南省民办高校教师的性别在归属感、离职倾向上均存在显著差异。女教师的教师归属感比男教师强,男教师的教学效能感也比女教师低,而男教师的离职倾向多于女教师。

本研究根据云南省民办高校教师的学历:本科、硕士、博士,采用单因素 ANOVA 检验,用以了解不同学历的教师在归属感、离职倾向上的差异情形。不同学历的教师在归属感上的差异达到显著性水平 ($p < 0.05$)、离职倾向上 ($p < 0.05$) 均达到显著水平,根据研究结果:不同学历的教师在归属感与离职倾向中存在明显差异,故假设成立。

4. 相关分析

为了研究不同职称的教师在归属感和离职倾向之间是否存在相关性,本研究采用了 Pearson 相关分析来检验这两者之间的关联。经分析和检验,即民办高校教师归属感越高,离职倾向就越低。

五、研究结论

不同背景变项(性别、学历、职称)的云南省民办高校教师在归属感和离职倾向上存在差异,不同性别的教师之间存在差异。研究结果表明女性教师的教师归属感更强。这可能是由于女性对职业的经济回报要求较低,更注重稳定性,因此教师职业成为她们的首选。男性教师通常追求更高的社会地位和权力,对工作期望较高,当期望与实际有差距时,会导致较低的归属感。相比之下,女性教师更看重家庭和稳定职业,例如在民办高校工作,以实现个人生活价值,因此通常具有较高的归属感。

不同学历的教师在归属感上存在差异,博士学历的教师归属感强于硕士,而本科学历教师的归属感最弱。民办高校更重视学历高的教师,因此他们的归属感通常较强。而本科学历的教师虽然在民办高校工作,但由于学历较低,工资和职业发展机会有限,归属感较弱。

不同职称的教师在归属感上也存在差异,具体表现为职称越高教师归属感越强,大多数没有职称或刚获得助教职称的教师通常是年轻教师。虽然他们已从学生转变为教师,但他们对未来的职业发展和方向不太清晰。此外,他们可能对民办高校的前景存在疑虑,最终会影响到他们的归属感。

研究结果表明,云南省民办高校教师归属感对离职倾向有显著负向影响,有效降低员工离职率的方法可以是增强员工的归属感,学校要建立客观公正的人员招聘晋升体系,建立与教师职业生涯匹配的培训系统、沟通型绩效管理体系,确保薪酬内外部公平,营造宽松、和谐的工作环境,促进教师之间的合作和交流,高校工作的教师如果对自己的学校感到骄傲、认同学校的发展目标、充满信心、努力完成工作、甘于奉献、忠诚学校、并积极回馈学校,有助于提升民办高校教师的归属感降低离职率。

参考文献:

[1] 郭亭君. 民办高校新入职教师职业归属感研究——以吉林省为例 [J]. 现代商贸工业, 2022, 22 (17), 101-103.