

湖南高校教师离职倾向的实证分析

何雄伟, 邹树梁^①

(南华大学 核能经济与管理研究中心, 湖南 衡阳 421001)

[摘要] 经济和社会的迅速发展给湖南高等教育带来了新的契机,同时也带来人才的激烈竞争。人才的外流是湖南高校面临的一个不争的事实,而人才流失直接影响到高等教育的质量和学术,制约着教师队伍整体素质的提高,对在职教师的敬业心理也会产生冲击。文章从分析湖南高校教师工作满意度结构,建立对离职倾向的回归模型,找出主要影响影响湖南高校教师工作满意度因素,即工作回报、性别、婚姻等与离职倾向的关系,为政策制定者提供相关建议。

[关键词] 高校; 教师; 工作满意度; 实证分析

[中图分类号] G64 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-0755(2009)06-0083-03

高校教师工作满意度是教师对工作各方面的态度和评价,即喜爱自己职业的程度;离职倾向是个人想要离开目前这个工作,寻找其他工作机会的倾向强度。研究表明,员工对企业不满意,结果是离职或是失去工作积极性。因此,重视教师的工作满意度,并找出离职的内在原因,对吸引、留住和激励教师具有特别重要的意义。

在工作满意度与离职倾向上,多数学者发现它们成负相关,满意度也是最常被拿来作为离职的预测变量。如 Porter (1973)证实工作满意度与离职成负相关,与留任倾向成正相关^[1]。Mobley (1977)也证实满意度与离职是相关的,但发现工作不满意对离职的解释变异经常低于 16%^[2]。中国科学院心理研究所卢嘉、时勤发现工作激励、工作回报和管理措施的满意度是影响员工离职意向的主要因素;员工在对总体满意度、管理措施、工作回报和团体合作的满意度方面,外资企业和合资企业均明显高于国有企业;但是,外资企业的员工离职意向却要显著高于合资企业、国有企业^[3]。在工作满意度方面,国外学者做了许多相关的研究,如:Locke (1976)研究指出影响工作满意度最为重要的几个因素是:工作本身、公平的待遇、良好的工作环境、领导、同事与下属等^[4]。Smith, Kendall and Hulin (1995)提出员工工作满意度可以从工作本身、上司督导、工作伙伴、薪资和升职等 5 个不同构面加以衡量^[5]。卢嘉、时勤认为我国企业员工的工作满意度结构要素主要包括:领导行为、管理措施、工作回报、团体合作和工作激励^[3]。

本文基于这些学者的研究成果,结合湖南地区独特特点,如历史文化、经济水平、地理位置等差异,分析湖南高校教师工作满意度的结构及影响离职倾向的工作满意度因素。

一 研究过程

(一) 问卷设计及发放

本研究问卷主要为三部分。第一部分是高校教师满意度量表,包括 20 个问题;第二部分是高校教师离职倾向可能性量表,包括 6 个问题。第三部分是背景调查,共有 10 个问题;满意度量表选用 Likert 5 点量尺,从“非常不满意”到“非常满意”分为 5 个等级提示,程度依次增强。离职倾向量表采用 Likert 6 点量尺衡量被调查者接受新工作的可能性,量尺上从“极少想”到“经常想”分为 6 个等级,程度也依次增强。量表参考相关文献,并结合湖南地区高校教师的实际情况,形成初稿。然后通过访谈和问卷发放的方式,对问卷进行了几次修改后定稿。调查对象是湖南省各地高等院校在职教师,问卷发放是通过当场填写和发电子邮件两种方法,共计发放问卷 150 份,回收有效问卷 113 份。

(二) 问卷分析

本研究采用 SPSS 统计分析软件,初步统计结果表明:首先,离职倾向各项目均值都达到了 3.0 以下,表明目前湖南地区高等院校大部分教师的离职可能性较小;其次,从工作满意度的初步统计结果来看,均值小于 3.0 以下的项目包括:实际收入、用人制度、岗位津贴、学校福利、科研环境、深造机会、科研任务量、工资收入、奖励制度等 9 个项目。可以看出大部分教师现在最关心的是待遇和个人前途,其中以学校福利和奖励制度两项为最小值 2.5161。而在工作稳定性、领导态度、人际关系 3 个项目均值大于 3.5 可以看出教师对于所在岗位的稳定性等方面是相对比较满意的。

满意度各项目 and 离职倾向各项目分别采用主成分分析

[收稿日期] 2009-06-16

[作者简介] 何雄伟(1981-),男,湖南平江人,南华大学核能经济与管理研究中心硕士研究生。

^①南华大学教授,博士生导师。

方法来缩减项目,并从中选取特征值大于1的因子作为本研究的分析对象。满意度的相关性检验结果如下:KMO样本测度为0.765^①。巴特莱特球体检验判断相关系数矩阵显著异于零^②,可作因子分析。其中,因子中特征值大于1的因素共有4个,所能解释的变异能力为71.1%。将各项目在4个因素上的负载进行最大方差的正交旋转,得出的4个因素所包含项目的负载值都大于0.7。

离职倾向的相关性检验,KMO样本测度为0.812。巴特莱特球体检验判断相关系数矩阵显著异于零,可作因子分析。其中,因子中特征值一个为3,其余各因子均小于0.6,因此,只选取一个因子来代表离职倾向可能性。

工作满意度结构分析:将因子1涉及的项目包括工作认同、学校用人制度、学校岗位津贴、学校福利、奖励制度等,命名为“工作回报”;将因子2涉及的项目包括教学工作量、科研任务量、领导态度、工作稳定性,称为“工作任务”;将因子3涉及的项目包括工作自由度、学校软件设施、学校硬件设施、晋升渠道、学校前景,称为“工作环境”;因子4涉及的项目包括人际关系、社会地位,称为“人际关系”。

(三)高校教师工作满意度对离职倾向的影响模型分析

依据先前学者研究的结论,结合前面对工作满意度结构分析结果,把工作回报、工作任务、工作环境、人际关系作为自变量,同时把可能影响离职倾向的性别、婚姻、工龄、学历、职称以及年龄作为控制变量,离职倾向作为因变量。用SPSS软件做多元回归分析,结果显示,只有工作回报、工作任务和性别、婚姻对离职倾向有显著影响(显著水平 α 值小于0.1),其他各变量不显著(显著水平 α 值大于0.1)。

剔除不显著的变量之后,对余下的4个变量(工作回报、工作任务和性别、婚姻)再做多元回归,其结果如下表:

回归结果表

自变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
常量	3.40 ^{**} (0.18)	3.42 ^{**} (0.17)	3.16 ^{**} (0.19)	3.42 ^{**} (0.24)
工作回报	0.83 ^{**} (0.14)	0.98 ^{**} (0.17)	0.72 ^{**} (.019)	0.90 ^{**} (0.13)
工作任务	0.69 ^{**} (0.14)	0.64 ^{**} (0.18)	0.76 ^{**} (0.18)	0.64 ^{**} (0.19)
性别	-0.70 ^{**} (0.29)	-0.65 ^{**} (0.28)		-0.55 ^{**} (0.27)
婚姻	-0.21 ^{**} (0.10)		-0.32 (0.43)	-0.28 (0.36)
性别* 工作回报		-0.51 ^{**} (0.30)		-0.52 ^{**} (0.22)
性别* 工作任务		0.19 (0.28)		0.37 [*] (0.20)
婚姻* 工作回报			0.49 (0.34)	0.46 (0.35)
婚姻* 工作任务			-0.20 (0.29)	-0.28 (0.20)
样本容量	113	113	113	113
R ²	0.62	0.63	0.60	0.67

注: * 表示显著性水平 α 值小于0.1; ** 表示显著性水平 α 值小于0.05; *** 表示显著性水平 α 值小于0.01。

其中,模型4把虚拟变量性别和婚姻(男性设为0,女性设为1;已婚设为0,未婚设为1)分别与工作回报、工作任务的交互项引入模型。从模型1中可以看出,这4个变量对离职倾向都有显著性影响(显著水平 α 值均小于0.05)。模型2和模型3、模型4引入交互项后,性别与工作回报交互项显著,其他各项在0.1的显著性水平下均不显著。但在0.2的显著性水平下,婚姻的交互项是显著的,由于样本容量的限制以及不可控因素的影响,这认为是可以接受的。

综合对比以上4个模型,各模型的系数变化差异不大,而模型4的离职倾向的解释能力更强,因此,本文选取模型4来做分析。性别、婚姻、工作回报和工作任务对离职倾向都有显著的影响。同时,性别、婚姻的差异对工作回报和工作任务的满意度也不同,女性对工作回报的要求比男性低,但是她们比男性更关心工作任务。未婚教师相对已婚教师来说,他们更关心工作的回报,而对工作任务却不太在乎。总的来看,分析结果符合我们的预期。

二 结果分析

(一)工作回报与工作任务的满意度对高校教师离职倾向的影响。从回归结果来看,我们可以认为湖南地区高校教师更为关注工作所得到的回报,以及工作任务量多少。这说明了由于湖南地区经济发展水平在全国还处于中等水平,人民的整体需求层次还不高。另一方面,由于湖南城镇化水平不高,竞争压力比沿海发达地区要小,加上教师这一职业的相对稳定性,难免有一些有求稳定、求安逸的想法,这也说明了在教师激励机制这方面还做得不够。

(二)性别因素对高校教师离职倾向的影响。国内各项相关研究中对性别与工作满意度关系争论不一。更深入一些的研究发现,性别因素对不同行业的工作满意度是不一样的。对于教师这一职业来说,由于它比其他行业稳定性更高,而传统思想的影响也很好的说明了,为什么教师职业对女性的吸引力比男性更大。通常来说,男性的成就欲望更强,更愿意追求有挑战性的工作,而女性相对来说则更加追求稳定性高、流动性小的工作,换句话说,女性更愿意放弃一部分回报来换取减轻工作负担。

(三)婚姻因素对高校教师离职倾向的影响。国内外相关研究对婚姻对工作满意度的影响也不统一。总体来看,已婚教师工作满意度应高于未婚教师的工作满意度。但在在工作回报和工作任务方面,已婚教师比未婚教师略高一些。已婚教师由于家庭的压力,对工作回报的期望会高一些,同时他们可能需要把一部分精力花在家庭里。因此,可能更希望较少工作任务量。而对于未婚教师来说,刚好相反,他们有更多的时间和精力来处理工作。

三 建议

依据所回顾文献及研究所得结论,对湖南地区高等院校决策制定者提出几点建议:

(一)加大力度提高高校教师整体待遇水平。目前,湖南地区高等院校相对东部等发达地区教师的待遇水平相差很大,当然,这与中部地区经济发展水平等因素有关,但是,

与本地区其他行业相比, 也并不具有优势。近期, 温家宝总理在中国政府网访谈时, 就提出要使教师工资不低于或至少相当于公务员水平。因此, 提高教师待遇成为必然一种趋势。

(二) 加快高校教师工资制度改革, 建立绩效工资制度。由于不同年龄层次、性别、婚姻状况的教师存在不同需求状况, 比如对于青年教师来说, 可能他们更关心收入问题, 而对于工龄比较长的教师来说, 他们更关心事业上的成功。因此, 应当有针对性地对不同需求层次的教师, 制定一套符合高校战略发展要求的绩效工资制度。

注释:

① KMO 值越接近于 1, 越适合于作因子分析。一般采用如下主观判断: KMO 在 0.9 以上, 非常适合; 0.8-0.9, 很适合; 0.7-0.8, 适合; 0.6-0.7, 不太适合; 0.5-0.6, 很勉强; 0.5 以下, 不适合。

② 巴特莱特球体检验: H_0 相关系数矩阵为单位矩阵。巴特莱特统计值的显著性概率, 小于等于 α 时, 拒绝 H_0 可

以作因子分析。

[参考文献]

- [1] Porter L W., & Steers R. M. Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism [J]. Psychological Bulletin, 1973(80): 161-176
- [2] Mobley, W. H. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover[J]. Journal of Applied Psychology, 1977, 62(2): 237-240
- [3] 卢嘉, 时勤. 工作满意度的结构及其与公平感、离职意向的关系 [Z]. 第九届全国心理学学术会议文摘选集, 2001: 345-346
- [4] EA Locke Handbook of industrial and organizational psychology[M]. The nature and causes of job satisfaction, 1976 1319-1328
- [5] PC Smith, IM Kendall, CL Hulín. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement Journal of Social and Personal Relationships [J]. 1995(12): 199-215

An Empirical Analysis of Teachers Resigning from colleges in Hunan Province

HE Xiong-wei ZOU Shu-liang

(University of South China, Hengyang 421001, China)

Abstract The rapid economic and social development brought not only a new opportunity but also the fierce competition of talents to Hunan higher education. The outflow of talents is an indisputable truth, and the brain drain directly affects the quality of higher education and academy, constrains the overall quality improvement of teachers, and has a psychological impact on the work of in-service teachers. This paper made an analysis of job satisfaction structure of Hunan university teachers, and set up the regression model of leaving tendency. The results show that the main factors are returns, sex, and marriage.

Key words colleges, teacher, job satisfaction, factor analysis