

高校教师心理需求与离职行为:工作满意度的中介作用

熊洋¹, 周永红², 李海龙³, 曾垂凯⁴

(1.武警工程大学军事基础教育学院,西安 710086;2.广西大学教育学院,南宁 530004;

3.南京师范大学教育科学学院,南京 210097;4.浙江财经大学工商管理学院,杭州 310018)

【摘要】 目的:考察高校教师基本心理需求的满足对其离职倾向的影响机制,并研究工作满意度在两者间的中介作用。**方法:**采用工作中的基本需求满足量表、明尼苏达工作满意度短式量表及离职倾向问卷,对国内180位高校专任教师进行问卷调查,回收有效问卷158份。**结果:**基本心理需求的满足对高校教师离职倾向有显著的负向影响,对其工作满意度有正向影响;工作满意度在基本心理需求的满足与离职倾向间起完全中介作用。**结论:**高校教师基本心理需求的满足通过工作满意度对其离职倾向产生负向影响。

【关键词】 高校教师; 心理需求满足; 离职倾向; 工作满意度

中图分类号: R395.6

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2015.02.040

Basic Psychological Needs and College Teachers' Turnover: The Moderating of Job Satisfaction

XIONG Yang¹, ZHOU Yong-hong², LI Hai-long³, ZENG Chui-kai⁴

¹School of Military Education, CAPF Engineering University, Xi'an 710086, China; ²School of Education, Guangxi University, Nanning 530004, China; ³School of Education Science, Nanjing Normal University, Nanjing 210097, China;

⁴School of Business Administration Zhejiang University of Finance and Economics, Hangzhou 310018, China

【Abstract】 Objective: To examine the impact basic psychological needs satisfaction on their turnover, and explore the mediating effect of job satisfaction between the basic need satisfaction and turnover in college teachers. **Methods:** A total of 180 college teachers participated in this study. Basic Need Satisfaction Scale at Work, Minnesota Satisfaction Questionnaire and Turnover Questionnaire by Mobley were applied to the participants, of which 158 people responded effectively. **Results:** Basic need satisfaction had positive and negative predictive effects on job satisfaction and turnover respectively; job satisfaction played a complete mediating role on the relationship between basic need satisfaction and turnover. **Conclusion:** College teachers' basic psychological needs exerted negative influence on the turnover through job satisfaction.

【Key words】 College teacher; Basic psychological needs; Turnover; Job satisfaction

当前,高校教师的流动速度相较于过去大大加快^[1],而高层次教师的流出显而易见的会对之前的组织产生不利的影响。目前学者们对高校教师流动过程及影响因素进行了大量研究^[2],但目前尚无相关研究从高校教师个人心理需求这一根源上探讨高校教师的流动机制。如高校教师的心理需求的满足程度是否会影响其流动行为?如何影响?

基本心理需求理论是由Deci和Ryan在20世纪80年代提出的,以阐述环境因素对个体自我整合行为的作用机制的动机理论^[3]。该理论认为,基本心理需求的满足能够增强内部动机,或者促进外部动机的内化;当个人的心理需求得到满足时,个体能够表现出更强烈的内部动机,并在活动的执行中有更好的表现^[4]。基本心理需求理论将先天的心理需求

分为三种,分别为自主需求、关系需求和胜任需求。自主需求是指个人能够遵从自我意愿,对自我的行为进行自主的选择和决定,希望在行为中感受心理上的自由^[5]。关系需求是指个人有建立与他人的亲密关系及对组织的归属感的意愿。胜任需求,指当个体从事探索性和具有挑战性的任务时,能取得成功并得到期望的结果^[6]。

离职倾向是员工自愿离开现工作单位的心理倾向^[7],许多研究表明,离职倾向是测量离职行为的最佳指标^[8]。相关理论认为人天生就具有各种不同的需求,当需求没有被满足时,人们便会产生不同的动机驱使个人做出各种行为来满足自身的需求。对于工作来说,人们同样会有需求^[9],当人们在工作中的心理需求没有得到满足时,人们可能会采取不同行为:积极的行为可能有向所在组织提出建议;而消极行为则可能是怠工,甚至退出。目前组织行为学领域已经有大量的研究证实员工的基本心理需求对其工作行为产生影响^[10]。因此,有理由认为,基本心理

【基金项目】 中国博士后科学基金资助项目(2014T70044, 2013M530543);广西教育厅学位与研究生教育改革与发展课题专项重点资助项目(105930911002)

通讯作者:周永红, E-mail: yhxpsy@163.com

需求会对员工的离职行为产生影响。

人们对于工作本身及环境等因素的感知是通过工作满意度来表达的^[11],员工的工作满意度主要源于个人需求得到满足:员工会在认知上对期望获得的物质、心理资源以及发展机遇做出判断,如果组织满足了员工的心理需要,那么员工会对组织感到满意^[12]。这实际上就暗含着心理需求的满足与否可能会对工作满意度产生影响。另一方面,众多研究表明工作满意度是影响员工流动的关键因素^[13]。当员工对于工作产生不满时,他们便产生了离职的念头。在综合以往研究的基础上,本研究推测:基本心理需求的满足对于高校教师的工作满意度有正向影响,而工作满意度在高校教师基本心理需求的满足与离职倾向之间起中介作用。

1 对象与方法

1.1 对象

本研究采用分层抽样方法在全国范围内选取了6所高校(其中东部、中部、西部地区各两所高校;两所为985工程建设高校、两所为211工程高校、两所为一般本科院校),并采取随机抽样方法对各院校专任教师进行问卷调查。共发放问卷180份,剔除填答不完整、乱答及答题带有明显倾向性等无效问卷,最终回收有效问卷158份,回收率为87.8%。男性

65人,所占比例为41.1%,女性93人,所占比例为58.9%;初级职称教师48人,所占比例为30.4%,中级职称教师57人,所占比例为36.1%,高级职称教师53人,所占比例为33.5%。

1.2 工具

1.2.1 工作中的基本需求满足量表 由Deci等开发,分为自主需求、胜任需求及关系需求三个维度。

1.2.2 明尼苏达工作满意度短式量表(MSQ) 该量表由20道题目组成,包括内在满意度和外在满意度两个维度。

1.2.3 离职倾向问卷 由Mobley等人于1978年设计的离职倾向问卷^[14],该问卷由四道题目构成。为了避免答题的倾向性,本研究中加入了一道反向计分问题“我计划在这家单位做长期的职业发展”。

1.3 数据分析

采用SPSS20.0和AMOS20.0进行数据分析。

2 结 果

2.1 变量的描述性统计

表1是主要变量及其各维度的平均数、标准方差和相关系数。从表1可以看出,基本心理需求的满足与工作满意度($r=0.691, P<0.01$)及离职倾向($r=-0.383, P<0.01$)显著相关;工作满意度也与离职倾向($r=-0.408, P<0.01$)显著相关。

表1 主要变量的描述性统计(n=158)

	\bar{X}	s	1	a	b	c	2	d	e	3
1 基本需求满足	3.62	0.45	1							
a 自主需求	3.19	0.53	0.821**	1						
b 胜任需求	3.54	0.55	0.832**	0.587**	1					
c 关系需求	4.05	0.53	0.835**	0.475**	0.540**	1				
2 工作满意度	3.79	0.59	0.691**	0.587**	0.635**	0.513**	1			
d 内在满意度	3.88	0.60	0.636**	0.588**	0.608**	0.412**	0.946**	1		
e 外在满意度	3.66	0.69	0.651**	0.490**	0.568**	0.561**	0.907**	0.723**	1	
3 离职倾向	2.46	0.85	-0.383**	-0.391**	-0.314**	-0.256**	-0.408**	-0.410**	-0.339**	1

注:* $P<0.05$,** $P<0.01$ (双尾),下同。

2.2 基本心理需求对离职倾向及工作满意度的预测

由表2可知,基本心理需求的满足对离职倾向产生显著的负向预测($-0.363, P<0.01$),对工作满意度产生显著的正向预测作用($0.667, P<0.01$)。

2.3 中介效应的结构方程模型分析

结构方程模型检验结果见表3。模型1是完全中介作用模型,按照从基本需求满足到工作满意度,再到离职倾向的路径。模型2为部分中介作用模型,在模型1的基础上增加了基本需求满足到离职

倾向的路径。模型3是直接作用模型,即基本需求满足和工作满意度各自直接作用于离职倾向。

如表3所示,模型1和模型2的匹配指标均达到要求,然而在模型2中,基本需求满足对离职倾向及工作满意度对离职倾向的回归系数均不显著。因此,在遵循模型简约性及相关理论的基础上^[15],本研究认为模型1是最佳匹配模型。即工作满意度在基本心理需求的满足与离职倾向之间起完全中介效应。

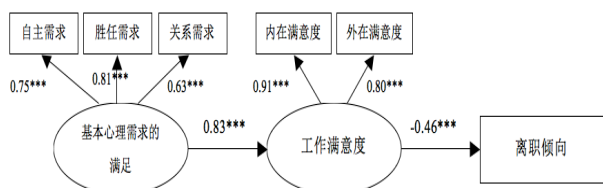
表2 基本心理需求的满足对离职倾向、工作满意度的回归分析结果

	离职倾向		工作满意度	
	第一步	第二步	第一步	第二步
性别	-0.066	-0.010	0.094	-0.010
学历	-0.065	-0.084	-0.140	-0.105
职称	-0.206*	-0.133	0.356**	0.222**
基本需求满足		-0.363**		0.667**
F	2.954*	8.437**	5.066**	40.862**
ΔR^2	0.036	0.159	0.072	0.504

表3 嵌套模型间的结构方程模型比较

结构方程模型	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI
模型1(完全中介模型):BN \rightarrow JS \rightarrow TI	1.284	0.043	0.995	0.981
模型2(部分中介模型):BN \rightarrow TI和BN \rightarrow JS \rightarrow TI	1.205	0.036	0.997	0.985
模型3(直接作用模型):BN \rightarrow TI和JS \rightarrow TI	15.309	0.302	0.744	0.854

注:BN表示基本心理需求;JS表示工作满意度;TI表示离职倾向; \rightarrow 表示作用方向。



附图 工作满意度中介作用路径模型

3 讨 论

本研究结果发现:高校教师基本心理需求的满足程度对其离职倾向有显著的负向预测作用。根据相关动机理论,个人在工作中的基本心理需求得到满足就意味着其工作动机逐渐由外在动机内化整合为内在动机,在这一过程中,人们对待工作逐渐会由一种谋生手段转变为内在兴趣、爱好,并体会到工作的乐趣^[16]。这样伴随而来的结果就是员工工作绩效得到提升,同时减少了员工离职行为的产生;本研究结果还表明:高校教师基本心理需求的满足程度会对其工作满意度产生正向的预测作用。当工作能够为高校教师提供足够的资源来满足其基本心理需求时,那么其对于该工作本身的评价也会较高,这显然会使其具有更高的工作满意度。

中介效应分析结果表明,高校教师工作满意度在其基本心理需求的满足与离职倾向之间起着重要的中介作用。虽然大量文献对工作满意度与离职倾向之间的关系进行了深入的研究,但关注工作满意度前因变量进而研究两者与离职倾向关系的文献较少。本研究则证实了高校教师基本心理需求的满足对其工作满意度有正向的预测作用。另一方面,本研究结果不仅再一次证实了工作满意度对离职倾向

有负向的预测作用这一结论,还发现基本心理需求的满足是通过工作满意度这一中介机制对离职倾向产生影响。

参 考 文 献

- 1 Alemu, Daniel Solomon. Profiles of Postsecondary Institutions with High Faculty Turnover for Reasons other than Retirement: A National Study of Four-year Institutions Using NSOPF: 04. Illinois: Illinois state University Press, 2008
- 2 Johnsrud LK, Heck RH, Rosser VJ. Morale matters: Administrations and their intent to leave. The Journal of Higher Education, 2000, 71(1): 34-59
- 3 Deci EL, Ryan RM. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 2000, 11(4): 227-268
- 4 李菲,鲁耀斌,赵玲. 基于自我决定理论的中学生互联网使用实证研究. 管理学报, 2011, 8(12): 1835-1841
- 5 Van den Broeck A, Vansteenkiste M, De Witte H. Self-determination theory: A theoretical and empirical overview in occupational health psychology. Occupational Health Psychology, 2008(3): 63-88
- 6 White RW. Motivation reconsidered: The concept of competence. Psychological Review, 1959, 66(5): 297-333
- 7 陈志霞. 知识员工组织支持感对工作绩效和离职倾向的影响. 湖北:华中科技大学博士论文, 2006
- 8 Steel RP, Ovalle NK. A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. Journal of Applied Psychology, 1984 69: 673-686
- 9 Deci EL, Ryan RM, Gagné M, et al. Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country. Personality and Social Psychology Bulletin, 2001, 27(8): 930-942
- 10 张剑,张微,Deci EL. 心理需要的满足与工作满意度:哪一个能够更好地预测工作绩效? 管理评论, 2012, 24(6): 98-104
- 11 张建人,阳子光,凌辉. 中小学教师工作压力、工作满意度与职业倦怠的关系. 中国临床心理学杂志, 2014, 22(5): 920-922
- 12 谢延浩. 个体差异、参照体选择与意义建构对薪酬满意的作用机理研究. 江苏:南京理工大学博士论文, 2011
- 13 李永鑫,庞云飞. 顾客攻击行为、情绪耗竭与离职意向的关系. 中国临床心理学杂志, 2014, 22(3): 540-542
- 14 Mobley WH, Homer SO, Hollingsworth AT. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. Journal of Applied Psychology, 1978(63): 408-414
- 15 温忠麟,刘红云,侯杰泰. 调节效应和中介效应分析. 北京:教育科学出版社, 2012
- 16 Deci EL, Ryan RM. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum, 1985. 55-136

(收稿日期:2014-10-28)