

文章编号: 1003-6121(2023)01-0048-10

DOI:10.13815/j.cnki.jmtc(pss).2023.01.008

乡村教师工作压力对离职倾向的影响研究

尚元东¹, 张惠芳¹, 金雨蓬²

(1. 牡丹江师范学院 教育科学学院, 黑龙江 牡丹江 157011; 2. 安徽农业大学 马克思主义学院, 安徽 合肥 230036)

[摘要] 基于职业应激CPT理论,探讨影响乡村教师离职的关键因素及应对策略,研究构建了一个有调节的中介模型。**方法:**采用工作压力量表、绩效满意度量表、组织支持量表和离职倾向量表调查了751名乡村教师以验证模型。**结果:**(1)乡村教师的工作压力、离职倾向、绩效满意度和组织支持之间均有显著的相关关系;(2)乡村教师的工作压力显著正向预测离职倾向,且绩效满意度起中介作用;(3)组织支持正向调节工作压力对绩效满意度的影响。**结论:**乡村教师的工作压力可以通过提高绩效满意度这一中介路径进而降低其离职倾向,组织支持拓展了工作压力对绩效满意度影响的边界范围。研究为提倡将“双减”拓展到乡村教师范畴,减少其工作压力,稳定发展乡村教师队伍提供理论基础。

[关键词] 乡村教师;工作压力;离职倾向;绩效满意度;组织支持

[中图分类号] G443 **[文献标志码]** A

一、引言

新课程改革为教师的成长提供了机遇,但是也同时带来了前所未有的压力,过高的职业压力对教师的工作和身心健康造成了严重的负面影响。肖第郁、钟子金的研究指出农村小学教师的职业压力主要来源于工资待遇低、工作负担重、不能适应新课程改革等方面^{[1]93}。近年来,农村教师队伍不稳定状况依然严峻,而工作压力过大是导致农村教师“教不

好、留不住”的重要因素^{[2]1}。吴欣娟在研究中发现工作压力与离职倾向呈正相关^{[3]6},若教师不能合理缓释自己的工作压力,久而久之产生一定的离职意愿。而教师的工作满意度直接影响教师的工作积极性,直接关系到乡村教师队伍的优化和稳定^{[4]68}。本文基于应激理论的观点即组织的应激反应发生在其遭受外界冲击后,把应激反应分为应激源、应激行为和应激结果,主体受到应激源的刺

[收稿日期] 2022-09-23

[作者简介] 尚元东(1974-),男,黑龙江鸡西人,副教授,硕士,硕士生导师,主要从事教育心理学、教育实证研究;张惠芳(2000-),女,黑龙江伊春人,心理健康教育专业2022级硕士研究生,主要从事心理健康研究;金雨蓬(2000-),男,安徽宿州人,马克思主义理论专业2022级硕士研究生,主要从事乡村振兴研究。

[基金项目] 国家社会科学基金2021年度教育学一般项目(BHA210137);黑龙江省2022年度省属高等学校基本科研业务费一般项目(1452TD018);牡丹江师范学院课程思政项目(KCSZ-2020040)

激后产生相应的应激行为,进而产生应激结果^{[5]74}对教师的离职倾向行为进行研究。根据Lazarus和Folkman提出的应激CPT理论观点对乡村教师工作压力对离职倾向的影响机制进行分析。Lazarus认为认知评价在应激的发展过程中起着关键的作用,即绩效满意度可以改善工作压力过大对离职倾向的影响;组织支持还可以调节CPT模型中的应激性反应,较大力度的组织支持可以缓解因工作压力过大导致绩效满意度低的问题。结合大量相关文献以及乡村教师的现状,探讨乡村教师工作压力与离职倾向之间的关系,以及其间绩效满意度和组织支持如何起作用去缓解结果的进一步恶化,确定绩效满意度为中介变量,同时以组织支持为调节变量,验证分析工作压力对离职倾向的影响及作用机制,并采取针对性的措施减缓乡村教师的离职倾向,为稳定乡村教师队伍,建设优质师资队伍提供实证依据。

二、文献综述与研究假设

直到20世纪70年代,全球才有人开始教师压力方面的研究。关于教师的职业压力有不同的定义结果,Borg和Baglioni在1995年指出,教师的职业压力可能是来自教师本身的负面情绪,这些负面情绪的来源可能是由于教师这个职业所引起的潜在性的生理、心理变化,并对胁迫个体自尊的因素进行感知来缓解、控制这些负面情绪^{[6]187}。蓝秀华认为,与工作有关的压力,是由工作时间、工作负荷量、班级规模和学生的不良行为等

与工作有关的因素造成的身心过度疲劳、神经紧张、沮丧和苦恼^{[7]24}。教师除了要干好自己的本职工作以外,还要兼顾扮演好家庭和社会成员的角色,Pithers认为教师压力主要来自于外部工作要求、教师自身的工作要求、教师的特殊职业角色、繁琐的工作量和较高的社会期望等因素^{[8]387}。刘悦梅的研究结果显示教师在工作过程中会明显的感受到工作压力过大,主要由于威胁到他们的各种因素所引起的生理和心理的不适造成的,从而降低了他们对组织的信任度进而产生工作倦怠^{[9]35}。张建波在论文中提到职业倦怠是工作压力和离职倾向之间的中介变量^{[10]1},吴欣娟等发现工作压力与离职倾向呈正相关^{[11]4},在前人的研究中直接涉及教师工作压力与离职倾向之间的研究并不多,教师石瑛年的访谈记录中也能看到阿坝藏族羌族自治州牧区四县的教师有着较强的工作压力和离职意愿^{[12]45},Joungyoun Kim等在对学前教师的研究中大仙教师的压力应对和离职率有很大的影响^{[13]13,21}。

大量的文献理论和实证研究显示,中小学教师的工作压力问题不容小觑,特别是近年来随着社会的快速发展,一再的教育改革给他们带来的相对较大的压力,一部分教师正经历着日渐增大的生理和心理压力。中国庞大的人口基数和城乡教育资源之间的尴尬,导致师生比例的失衡,教师工作压力增大,再加上教师多重角色之间的冲突等问题给教师带来一定程度的精神负担,从而导致他

们的身体和行为上产生反应,教师凭借自身的努力不能有效的应对各种压力,最终导致离职倾向结果的出现。基于理论和现实,本研究提出假设:

H1:乡村教师的工作压力对离职倾向有正向的预测作用

工作绩效本质上是个体帮助组织实现其目标的过程,可被定义为实现组织目标有益个体离散行为的综合,这些行为是价值的行为,能助力组织实现目标的行为^[14]⁶⁸⁹,进一步研究发现工作绩效也是带有可评估成分的行为,对于个人或组织的有效性可以被评估为积极或消极的行为^[15]³⁸。根据赫兹伯格的双因素理论内容:“激励因素”包括成就、认可、工作本身、责任和升迁等。改善这一类因素可以给予个体工作上的激励,产生对工作的满意度,有利于充分、持续地调动个体的积极性。奥蒂诺认为激励因素包括工作本身、成就、认可和成长^[16]³⁵⁶;个人-组织满意度是描述二者之间相互满足的程度,满意度越高就容易让个体感受到积极的心理体验。而积极的心理体验会促使个体主动表现出更多的组织个体行为。倪海的研究发现,工作压力大与满意度低有着较显著的相关性和一致性,尤其是情感枯竭很容易导致工作满意度变低^[17]¹²,刘红云等运用多水平分析法对教师的工作压力、满意度、内在动机和离职倾向之间的关系进行了深入研究,结果发现工作压力越强,教师的满意度越低、内在动机越小、离职倾向越大^[18]¹⁰⁷⁶。实证研究发现工作满意度在

其中起到中介作用,即工作满意度可以有效减缓个体的离职意愿^[19]¹³¹。基于此,以绩效满意度作为一个因素去考察其与离职倾向之间的关系。

关于绩效满意度与离职倾向之间的关系,国内外学者在不同领域对群体进行了研究。皮丹丹等人以新生代教师作为研究对象,发现工作满意度与离职倾向之间存在显著的相关影响^[20]⁴。马强、韩亚蓉的研究结果发现随着工作强度、付出与回报不平衡情况的增加,工作满意度会降低,同时离职倾向会增加,工作满意度会在很大程度上反向体现出离职倾向^[21]⁸¹。所以绩效满意度可以作为中介变量在教师的工作压力和离职倾向的关系中起作用,即教师在工作过程中感受到压力但不能作为其离职结果的根本原因,若此时教师对于绩效感到不满,那么会进一步促进离职结果的产生。且已有研究表明,组织支持在教师的工作压力与绩效满意度之间存在相关关系,较高的组织支持感会提高个体对组织建设与发展的关心程度以及帮助组织实现目标的责任感,也有助于增强个体对工作和组织的积极情感,这种积极情感 and 责任感都有助于个体内在动机的提高,有益于缓解因工作压力大而导致的绩效满意度较低的情况,进而提升对于工作的满意度,组织支持的需求得到满足时,就能够促进内在动机和外在动机的内化,从而促进个体的积极行为,从而更加积极的投入到工作中。因此,本文提出假设:

H2:乡村教师的工作压力对绩效满

意度有负向预测作用。

H3: 乡村教师的绩效满意度对离职倾向有负向预测作用。

H4: 绩效满意度在乡村教师工作压力与离职倾向之间存在中介作用。

H5: 组织支持在乡村教师工作压力与绩效满意度之间有调节作用。

根据假设推理, 本文的研究模型如图1所示:

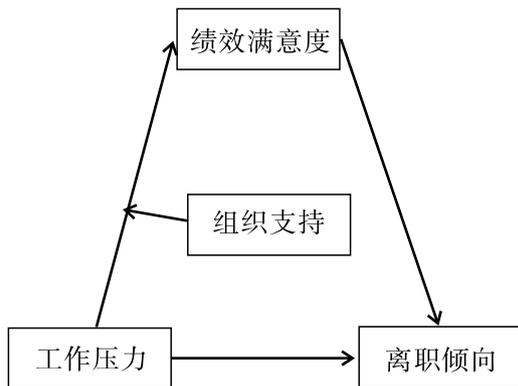


图1 假设模型

三、研究方法

(一) 研究对象

在H省北部地区选取乡村教师施测, 共发放751份问卷, 收回683份有效问卷, 回收率为90.95%。被试中男教师143人(20.9%), 女教师540人(79.1%); 获得初级职称的教师17人(2.5%), 中级职称421人(61.6%), 高级职称245人(35.9%)。

(二) 研究工具

1. 工作压力量表

采用台湾学者李文全(1991)修订的工作压力量表^{[22]61}, 量表分为负荷过度、

低度使用和角色冲突3个维度, 共10到题目。采用5点计分, 1~5分别代表“完全不同意”“不同意”“无意见”“同意”和“完全同意”, 例题1“我的工作要非常卖力做才行”, 量表得分越高表示教师的工作压力越大。在本研究中, 总问卷的a系数为0.915, KMO=0.870, Bartlett检验 $P<0.001$, 说明量表具有良好信效度。

2. 离职倾向量表

采用魏淑华编制的《教师离职意向量表》^{[23]122}, 包括调校意向和换职意向2个维度, 共计8个题项, 采用5点记分法, 1~5分别代表“非常不符合”“比较不符合”“不确定”“比较符合”和“非常符合”, 例题1“如果有可能, 我会尽快地离开本学校到其他学校任教”, 得分越高说明离职意向越强烈。在本次研究中, 总问卷的a系数为0.933, KMO=0.846, Bartlett检验 $P<0.001$, 说明量表具有良好信效度。

3. 绩效满意度量表

采用李佳哲等人2022年编制的中国高校教师薪酬满意度量表^{[24]110}, 包括4个维度, 经专家认可, 本次研究采用其工资水平满意度维度的6个题项展开调查, 采用5点计分, 1~5分别表示“非常满意”“比较满意”“一般”“比较不满意”和“非常不满意”, 例题1: “我对我当前的月实发工资感到”, 量表得分越高表示薪酬的满意度越低。在本次研究中, 该量表的Cronbach's $\alpha=0.897$, KMO=0.871, Bartlett检验 $P<0.001$, 说明量表具有良好信效度。

4.组织支持量表

采用Shen等人修订的组织支持感量表^[25]¹⁷⁴²,共8个题目,第4、5、7为反向计分,采用5点计分,1~5分别表示“非常不同意”、“不同意”、“不好确定”、“同意”和“非常同意”。例题1“我的组织关心我的意见”,得分越高表示组织支持感越高。在本研究中,该量表的Cronbach's $\alpha=0.891$,KMO=0.787,Bartlett检验 $P<0.001$,说明量表具有良好信效度。

四、研究结果

(一)共同方法偏差检验

本研究所得的数据均来自被试的主观报告,因此需要进行共同方法偏差检验。采用Harman单因素检验,结果显示,有6个因子特征根大于1,且第一个因子的方差解释率为30.79%,小于40%,说明数据的共同方法偏差在本研究中不严重。

(二)描述性与相关分析

由表1可见:结果符合研究预期,教师工作压力、离职倾向、绩效满意度和组织支持均存在两两相关。其中教师工作压力与离职倾向呈显著正相关,与绩效满意度和组织支持呈显著负相关;离职倾向与绩效满意度和组织支持均呈显著负相关;绩效满意度与组织支持呈显著

正相关。

T检验和F检验结果表明,不同性别以及不同职称的教师在工作压力、离职倾向、绩效满意度和组织支持上不存在显著性差异(见表2和表3)。但是整体来看,男教师工作压力的波动会高于女性教师,女教师的离职倾向会高于男教师,且男教师相对低于女性教师对于绩效的满意度更低,最后,男性教师感受到的组织支持会好于女性教师。在不同的职称上高级教师感受到的工作压力会高于较低职称的教师,在离职倾向方面初级和高级职称的教师会高于中级职称的教师,中级教师对于绩效的满意度会好于其他教师,初级教师感受到的社会支持会高于其他职称的教师。

(三)绩效满意度的中介模型检验

采用Hayes编制的SPSS宏中的模型4(简单的中介效应模型)对工作压力与离职倾向之间的关系中的中介作用进行检验。结果显示(见表4),工作压力对离职倾向的预测作用显著($\beta=0.33, t=9.10, P<0.001$),且放入中介变量绩效满意度后,工作压力对绩效满意度的负向作用显著($\beta=-0.25, t=-6.87, P<0.001$),且绩效满意度对离职倾向的负向作用也显著($\beta=-0.22, t=-6.06, P<$

表1 各变量的描述性统计和相关分析结果(N=683)

	M	SD	工作压力	离职倾向	绩效满意度	组织支持
工作压力	2.94	0.53	-			
离职倾向	3.49	0.65	0.33***	-		
绩效满意度	2.55	0.89	-0.25***	-0.29***	-	
组织支持	3.10	0.51	-0.24***	-0.23***	0.16***	-

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$,下同。

表2 各变量在性别上的差异(N=683)

变量	男(n=143)	女(n=540)	t
	M±SD	M±SD	
工作压力	2.94±0.56	2.94±0.53	-0.10
离职倾向	3.43±0.76	3.51±0.61	-1.12
绩效满意度	2.48±0.93	2.57±0.88	-1.13
组织支持	3.13±0.53	3.09±0.50	0.66

表3 各变量在职称上的差异(N=683)

职称	工作压力	离职倾向	绩效满意度	社会支持
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD
初级(n=17)	3.06±0.45	3.52±0.70	2.54±0.88	3.24±0.51
中级(n=421)	2.93±0.54	3.48±0.68	2.58±0.89	3.07±0.49
高级(n=245)	2.95±0.53	3.52±0.59	2.50±0.88	3.15±0.52
F	0.60	0.27	0.54	2.51

0.001)。进一步Bootstrap(重复抽样5000次)检验(见表5),绩效满意度的中介效应显著,表明工作压力既能直接影响乡村教师的离职倾向,又能通过绩效满意度的中介作用间接影响教师的离职倾向。原模型设绩效满意度的中介模型成立。

(四)组织支持的调节作用检验

采用Hayes编制的SPSS宏中的模型59(假设直接效应以及中介的前半段和

后半段都有调节作用)。结果显示(见表6和表7)工作压力和组织支持的交互项对乡村教师的绩效满意度有显著的正向预测作用,表明组织支持正向调节工作压力对绩效满意度的影响(中介前半段),即组织水平较高时,乡村教师的工作压力对绩效满意度的负向预测作用会减弱。由图2得知组织支持在较高水平时对于工作压力对绩效满意度的影响效

表4 绩效满意度的中介模型检验

回归方程(N=683)		拟合指标			系数显著性	
结果变量	预测变量	R	R ²	F(df)	β	t
离职倾向		0.33	0.11	28.32(3)		
	性别				0.12	1.32
	职称				0.04	0.57
	工作压力				0.33	9.10***
绩效满意度		0.26	0.07	16.47(3)		
	性别				0.11	1.18
	职称				-0.06	-0.90
	工作压力				-0.25	-6.87***
离职倾向		0.40	0.16	31.53(4)		
	性别				0.14	1.62
	职称				0.03	0.38
	工作压力				0.27	7.48***
	绩效满意度				-0.22	-6.06***

果更大。

五、讨论与建议

(一)乡村教师工作压力和离职倾向的现状

通过对H省北部乡村教师的工作情况进行调查,结果显示,教师的工作压力和绩效满意度处于中等偏上水平,离职倾向和组织支持处于偏高水平。乡村教师推动振兴乡村地区教育公平发展和质量提升的重要力量,但受教师自身、学校以及社会环境中诸多因素的相互作用,乡村教师面临着巨大的工作压力,易产生不愉快的职业经历^{[26]123},从而由增强离职意愿。近年来国家加大了对于乡村地区的支持力度,如对处境不利地区的人群进行“补偿性激励政策”,减少教师

的心理剥夺感,提升绩效满意度,从研究中发现教师的绩效满意度达到了中等偏上的水平,说明国家政策扶持成效已经显现,但是离职倾向处于偏高水平,说明还要进一步增强对于乡村教师的培养,实现乡村小学教师“干下去,干得好”的目的,从而建设高质量的乡村教师队伍促进新时代乡村教育高质量发展、推进乡村振兴,建设社会主义现代化强国,实现中华民族伟大复兴。

(二)研究结论讨论

本研究依据职业应激CPT理论,以绩效满意度为中介变量,以组织支持为调节变量,探究乡村教师工作压力与离职倾向之间的关系,主要得出以下结论:第一,工作压力显著正向预测教师的离

表5 总效应、直接效应和中介效应分解表

	效应值	标准误	效应下限	效应上限	相对效应值
总效应	0.33	0.04	0.26	0.40	
直接效应	0.27	0.04	0.20	0.34	81.82%
中介效应	0.06	0.01	0.03	0.08	18.19%

注:采用 bootstrap 方法抽样 5000 次,上下限 95%置信区间。

表6 有调节的中介模型检验

回归方程(N=683)		拟合指标			系统显著性	
结果变量	预测变量	R	R ²	F(df)	β	t
绩效满意度		0.29	0.09	12.90(5)		
	性别				0.10	1.12
	职称				-0.08	-1.15
	工作压力				-0.22	-5.83***
	组织支持				0.11	2.78**
	工作压力×组织支持				0.09	2.40*

表7 在组织支持的不同水平上的中介效应

	组织支持	效应值	标准误	效应下限	效应上限
绩效满意度的中介作用	2.59(M-1SD)	-0.31	0.05	-0.41	-0.21
	3.10(M)	-0.22	0.04	-0.30	-0.15
	3.61(M+1SD)	-0.13	0.06	-0.24	-0.02

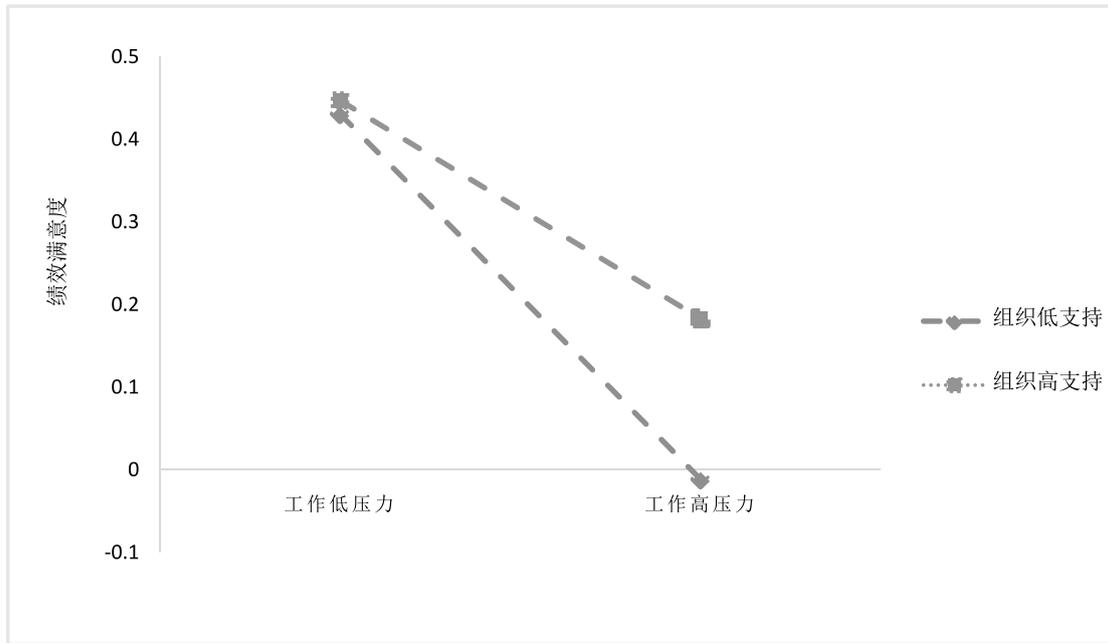


图2 组织支持在工作压力与绩效满意度之间的关系

职倾向,工作压力越大越容易产生离职的意愿,相关人员可以从教师的心理、生理等方面帮助教师缓解压力,教师也要加强自身的建设,提升自身素质,减少因工作压力带给自己负面的影响。第二,绩效满意度在工作压力与离职倾向之间起到中介作用,即如绩效满意度较高,从而削弱教师的工作压力进而减小离职倾向,第三,组织支持调节了中介的前半段,即组织支持作为调节变量,能够在工作压力绩效满意度的影响中起调节作用,低组织支持更容易受到工作压力对绩效满意度的不利影响。

(三)发展建议

1.促进教师自身的发展

乡村教育发展中乡村教师是关键,保证教师能够和愿意留任乡村成为影响

乡村教育高质量发展的重要因素^{[27]56}。教师可以从心理素质和专业发展两个方面提升自己。在心理素质方面最好的方法就是要进行自我观察,去了解情绪背后的原因,任何情绪都有其存在的价值和意义,消极情绪也会带来积极的作用,要想获得成功,必先经历挫折,不断的尝试终会成功;接纳不完美的自己,教师长期承担着多重角色,不仅是学生们知识的传递者,还在家里承担着重要的角色,社会还会对教师给予更大的期望,久而久之教师产生极大的压力,教师要接受自己不是完美的人,要树立正确的自我概念,客观、合理的评价自己,同时不断的提升自己的专业能力,如加强教师职后培训,提高乡村教师的教学水平,工作满意度和工作动机,促进农村教师的快

速成长,还可以定期举办乡村教师去校外实习观摩,提高教师的教学水平,能够成为一名专业知识扎实、教学水平超群的好教师,也能够有效缓解因工作难度大而给自己造成的压力;增加自己的积极情绪体验,积极心理学领军人芭芭拉说过要用心去感受积极情绪,找到生命的意义,品味美好,利用自己的优势去做擅长的事,培养对于他人的关爱,享受自然的美好^{[28]43}。

2.加大政策支持

教育部出台措施,从政策、管理、待遇等方面为教师提供支持和保障完善乡村教师待遇保障机制,乡村学校因其特定的地理空间^{[29]65-66},对于乡村教师而言,从专业发展,工作条件到生活便利程度,与城镇教师相比都处于不利地位,因此,应在薪酬补贴、职称(职务)评聘,社会荣誉等诸方面给予乡村教师补偿,从而减少乡村教师的心理剥夺感,提升岗位吸引力,最后要完善荣誉制度,在各类活动中向乡村教师倾斜^{[30]143}。

3.提升教师的社会地位

切实落实好乡村教师支持计划,使广大执教农村的教师受尊重、有回报、得发展^{[31]8},受人尊重会提升自身的幸福感,对于教师也是一样,让教师成为真正受人尊重和令人羡慕的职业,《教育部等六部门关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》中强调要提高教师的地位待遇,让乡村教师享有应有的社会声望,提高教师的社会地位。

(四)研究的不足与展望

在本次研究中仍存在不完善之处,需在日后的研究中加以注意:(1)被试主要来自H省北部地区乡村教育人员,可能会影响研究检验结果,在日后的研究中会增加样本的容量并扩大调查范围,(2)本研究属于横向研究,会在日后的研究中采用综合的方法进行数据收集,去调查发现各变量以及之间关系的变化。

[参考文献]

- [1]肖第郁,钟子金.农村中小学教师职业压力的调查与思考[J].教育学术月刊,2010(01):93-96.
- [2]武佳丽.农村小学教师工作压力研究[D].长春:东北师范大学,2019.
- [3]吴欣娟,张晓静,高凤莉.护理人员离职意愿与工作压力相关性研究[J].中华护理杂志,2000(04):4-6.
- [4]安晓敏,佟艳杰.工作压力对乡村教师工作满意度的影响研究——基于教师低个人成就感的中介作用[J].教育科学研究,2020(01):66-72.
- [5]张恒臻,刘鑫月,徐佳璇,闫心怡,田雨菲.应激的CPT理论模型下组织韧性的作用过程——森马服饰应对新冠疫情并持续发展的案例研究[J].全国流通经济,2021(24):74-76.
- [6]邵海艳,徐晓宁.教师压力、社会支持和职业倦怠的典型相关分析[J].沈阳师范大学学报(社会科学版),2008(04):187-190.
- [7]蓝秀华.教师的职业压力和职业倦怠[J].江西教育科研,2003(05):23-25.
- [8]Pithers, R. T. Teacher stress research: Problems and progress [J]. British Journal of Educational Psychology, 1995 (65):387.
- [9]赵洁,刘悦梅.教师工作压力对教师组织承诺的影响[J].教学与管理,2011(09):34-35.
- [10]刘学.高级中学教师工作压力问题研究[D].大连:东北财经大学,2011.
- [11]吴欣娟,张晓静,高凤莉.护理人员离职意愿与工作压力相关性研究[J].中华护理杂志,2000(04):4-6.
- [12]石瑛.汉藏中学教师职业倦怠与心理控制源关系的跨文化研究[D].成都:四川师范大学,2008.
- [13]Joungyoun Kim, Yeoul Shin. Stress mindset predicts job turnover among preschool teachers [J]. Journal of School Psychology, 2020(2):13-22.

- [14] Campbell, J. P. Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology [M]. CA: Consulting Psychologists Press, 1990: 687-732.
- [15] Campbell, J. P. McCloy, R. A., Oppler, S. H., Sager, C. E. A theory of performance [M]. San Francisco: Jossey-Bass, 1993: 35-70.
- [16] Fiorentino LM. Job satisfaction among faculty in higher education [J]. Dissertation Abstracts International, 1999 (2): 356.
- [17] 倪海. 中小学教师应激及其与工作满意感的关系研究[D]. 武汉: 华中师范大学, 2003.
- [18] 刘红云, 孟庆茂, 张雷. 教师集体效能和自我效能对工作压力影响作用的调节——多水平分析研究[J]. 心理科学, 2004(05): 1073-1076.
- [19] 周红云. 工作特征、组织公民行为与公务员工作满意度[J]. 中南财经政法大学学报, 2012(06): 131-136.
- [20] 皮丹丹, 汪瑛, 张建新, 凌辉. 新生代中学教师工作价值观、工作满意度与离职倾向的关系[J]. 中国临床心理学杂志, 2018(02): 371-374.
- [21] 马强, 韩亚蓉. 农村基层医务人员离职倾向因素研究[J]. 南通大学学报(社会科学版), 2021(02): 79-88.
- [22] 胡习习. 工作压力对教育培训行业员工离职倾向的影响: 有调节的中介模型[D]. 南昌: 南昌大学, 2021.
- [23] 魏淑华. 教师职业认同研究[D]. 重庆: 西南大学, 2008.
- [24] 李佳哲, 胡咏梅. 我国高校教师薪酬满意度测量工具的编制与质量评估[J]. 现代教育管理, 2022(02): 102-110.
- [25] Shen J, Benson J. When CSR is a Social Norm: How Socially Responsible Human Resource Management Affects Employee Work Behavior [J] Journal of Management, 2016 (6): 1723-1746.
- [26] 乔雅雯. 心理弹性视角下乡村教师工作压力应对策略探析[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2021(04): 123-125.
- [27] 杜琳娜, 马莉. 乡村振兴视阈下乡村教师离职倾向研究[J]. 牡丹江师范学院学报(社会科学版), 2022(04): 56-66.
- [28] 苏鹏举, 邹太龙. 新时代乡村教师公共精神的旁落与重塑[J]. 现代中小学教育, 2022(11): 41-47.
- [29] 廖兆慧. 做自己的心理医生——“双减”背景下教师的心理健康维护[J]. 中小学心理健康教育, 2022(25): 67-71.
- [30] 白亮. 乡村教师激励政策优化[J]. 教育研究, 2021(12): 142-150.
- [31] 李克强在会见全国教书育人楷模及优秀乡村教师代表时强调 全国1500多万教师是最宝贵的社会财富[J]. 人民教育, 2015(18): 8.
- [32] 尚元东, 张惠芳, 邸千桐, 李春英. 乡村教师佛系心态现状实证研究[J]. 牡丹江师范学院学报(社会科学版), 2022(04): 46-55.

[责任编辑] 甄欣

Study on the Effect of Job Stress on the Propensity to Leave among Rural Teachers

SHANG Yuandong¹, ZHANG Huifang¹, JIN Yypeng²

(1. Mudanjiang Normal University, School of Education and Science, Mudanjiang, Heilongjiang 157011; 2. School of Marxism, Anhui Agricultural University, Hefei, Anhui Province 230036)

Abstract: Based on the CPT theory of occupational stress, the key factors and coping strategies affecting rural teachers' resignation are discussed, and a regulated mediation model is constructed. **Methods:** To verify the model, 751 rural teachers were surveyed. **Results:** (1) There is a significant relationship between the work pressure, resignation tendency, performance satisfaction, and organizational support of rural teachers; (2) The work pressure of rural teachers significantly positively predicts the resignation tendency, and the performance satisfaction plays an intermediary role; (3) The organization and support positively adjust the influence of work pressure on performance satisfaction. **Conclusion:** As an intermediary path, rural teachers' work pressure can reduce their resignation tendency by improving their performance satisfaction, and a sense of organizational support expands the boundary range of the influence of work pressure on performance satisfaction. The research provides a theoretical basis for advocating and expanding the "double reduction" to the scope of rural teachers, reducing their work pressure, and stabilizing their development.

Keywords: rural teachers; job pressure; resignation tendency; performance satisfaction; organizational support.