

乡村小学教师的宜人性对留教意愿的影响： 多重中介模型

方琳, 郭锐, 范雨欣, 黄上源, 何美欢, 金艳*

惠州学院小学教育系, 广东 惠州

收稿日期: 2022年3月17日; 录用日期: 2022年4月18日; 发布日期: 2022年4月27日

摘要

目的: 探究乡村教师人格特征与乡村留教意愿的关系及作用机制, 对稳定乡村教师队伍有重要的现实意义。方法: 对广东省某市458名乡村教师采用大五人格量表第二版、留教意愿问卷、教师职业倦怠问卷和一般自我效能感问卷进行调查。结果: 1) 乡村教师人格中的宜人性显著正向预测乡村教师扎根乡村的留教意愿; 2) 教师职业倦怠的去个性化和情感衰竭显著负向预测乡村教师的留教意愿, 而教师的自我效能感显著正向预测教师的留教意愿; 3) 乡村教师的去个性化、情感衰竭和自我效能感在人格特征中的宜人性与留教意愿间存在并行多重中介效应。结论: 乡村教师的宜人性格既可以直接影响乡村留教意愿, 也可以通过职业倦怠(去个性化和情感衰竭)和自我效能感间接影响留教意愿。

关键词

乡村教师, 人格特征, 留教意愿, 职业倦怠, 自我效能感

The Impact of Agreeableness on Rural Teacher's Intention to Stay: A Multiple Mediation Model

Lin Fang, Rui Guo, Yuxin Fan, Shangyuan Huang, Meihuan He, Yan Jin*

Department of Primary Education, Huizhou University, Huizhou Guangdong

Received: Mar. 17th, 2022; accepted: Apr. 18th, 2022; published: Apr. 27th, 2022

Abstract

Objective: The study explored the impact of agreeableness on rural teachers' intention to stay and

*通讯作者。

文章引用: 方琳, 郭锐, 范雨欣, 黄上源, 何美欢, 金艳. 乡村小学教师的宜人性对留教意愿的影响: 多重中介模型[J]. 教育进展, 2022, 12(4): 1215-1222. DOI: 10.12677/ae.2022.124190

mechanism, which has important practical significance for stabilizing rural teachers. Methods: A total of 458 rural teachers were surveyed using the Big Five Inventory-2, intention to stay questionnaire, job burnout questionnaire in primary school teachers, and general self-efficacy scale. Results: 1) Rural teacher's agreeableness significantly and positively predicted intention to stay in rural education; 2) Emotional exhaustion and depersonalization significantly and negatively predicted intention to stay in rural education, in contrast, self-efficacy significantly and positively predicted intention to stay in rural education; 3) Emotional exhaustion, depersonalization and self-efficacy played a partial mediating role between agreeableness and intention to stay in rural teacher. Conclusion: This indicates that agreeableness in rural primary school teachers can not only directly affect intention to stay in rural teachers, but also indirectly affect it through job burnout (depersonalization and emotional exhaustion) and self-efficacy.

Keywords

Rural Teachers, Personality Characteristics, Intention to Stay, Job Burnout, Self-Efficacy

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

百年大计，教育为本。乡村教师是发展更加公平更有质量乡村教育的基础支撑[1]，是推进乡村振兴、建设社会主义现代化强国的重要力量。近年来，国家大力推进乡村教师队伍建设，提出一系列政策增强乡村教师职业吸引力，稳定乡村教师队伍，但乡村教师“留不住”的问题仍十分突出。以往研究显示，影响乡村教师留教意愿的因素有年龄、学历、婚姻状况等个体特征因素，也有工资水平、学校环境、工作量、工作压力等学校环境因素[2]，还有乡村教师的晋升、培训等专业发展因素[3]。

留乡村教书是乡村教师的个体行为，人格特质是影响个体留职意愿的重要因素之一[4]。现有研究显示，“大五”人格中外向性、开放性、宜人性和尽责性对留职意愿有显著的正向预测作用，而神经质的人格特质对留职意愿具有显著的负向预测作用[5]。根据特质激活理论[6]，适宜的外部情境将激活个体的内在特质，从而产生具体的行为。换言之，拥有某种特质的个体，必先受到特质相契合的情境的影响，才能表现出某种行为。有研究显示，宜人性对工作表现影响最大[7]。因此，根据特质激活理论及以往研究[5]，本研究提出假设，乡村教师人格特征对乡村教师留教意愿有显著的预测作用。

自我决定理论指出[8]，个体会在外部环境中寻求基本需求的满足，如果基本需求得到满足，他们的内在动力就会被激发、引导个体从事有益于组织发展的活动[9]。职业倦怠是个体在从事相关的职业领域时，个体的动机被抑制的一种表现。自我决定理论与相关实证研究[10]均指出，职业倦怠是影响个体留职意愿的又一大因素。以往关于高校心理教师[11]、中学教师[12]、特殊教育教师[13]等不同专业教师的职业倦怠与留教意愿的关系研究发现，职业倦怠对留教意愿具有反向预测作用，职业倦怠越严重，留教意愿越小。具体表现在，去个性化越高、情感衰竭越严重、低成就感越严重，留教意愿越小[14][15][16]。根据工作需求资源模型，当工作需求高且资源有限时，更易导致个体的倦怠[7]。因此，根据上述以往研究和自我决定理论，本研究提出假设，职业倦怠中的情感衰竭、去个性化和低成就感对乡村教师的留教意愿具有反向预测作用。

同时，自我决定理论强调自我在动机过程中的能动作用[8]。以往研究显示，高自我效能感的个体更

易产生留职行为[17]。此外,有研究显示,自我效能感高的个体易保持乐观积极的态度,面对障碍更有弹性,更灵活地调整策略去适应环境的变化[18]。因此,本研究提出假设,在教学条件相对艰苦、充满挑战的乡村教学环境下,高自我效能感的乡村教师,其扎根乡村的意愿将越强。

另外,根据特质激活理论[6]与自我决定理论[8],个体的动机是个体行为的源动力。实证研究发现,个体具有积极的人格特征,职业倦怠会低[19],职业倦怠越低的个体,留职意愿就越强[14]。而具有积极人格特征的个体具有较高的自我效能感[20],高自我效能感反而促进个体的留职意愿[17]。这些结果表明,积极的人格特征也可以间接影响个体的行为[21][22]。因此,本研究提出假设,具有积极人格特征的乡村教师通过教师工作中的职业倦怠或自我效能感进而对留教意愿产生影响,产生中介效应。

2. 对象与方法

2.1. 研究对象

对广东省某市公办乡村小学教师进行问卷随机抽样调查,同时对收集到的问卷是否完整和作答是否规律进行审查,收回有效问卷 458 份,问卷回收率 100%,其中男 93 名,女 365 名。乡村教师基本信息表见表 1。本研究程序与内容取得所有调查对象的电子版知情同意书。

Table 1. Basic information in rural teachers

表 1. 乡村教师基本信息表

	一般资料	样本数	百分比(%)
性别	男	93	20.31
	女	365	79.63
年龄	20~29	74	16.16
	30~39	126	27.51
	40~49	177	38.65
	50~59	81	17.69
所教年级类型	小学一年级	86	18.78
	小学二年级	80	17.47
	小学三年级	110	24.02
	小学四年级	124	27.07
月工资收入	<7000	188	41.05
	7000~	176	38.43
	9000~	72	15.72
	11,000~	18	3.93
教龄	<1	7	1.53
	1~3	37	8.08
	3~5	29	6.33
	5~10	47	10.26
	10~20	95	20.74
	20~30	181	39.52
	30~	62	13.54

Continued

第一学历	研究生	1	0.22
	本科	171	37.34
	大专	123	26.86
	高中以下	163	35.59
职称	高级	100	21.83
	中级	224	48.91
	初级	83	18.12
	无	51	11.14
	合计	458	100.00

2.2. 研究工具

2.2.1. 大五人格量表第二版(Big Five Inventory-2, BFI-2)

采用修订的中文版大五人格量表第二版(BFI-2) [23], 该量表共 60 个题目, 包含外向性、宜人性、神经质、开放性、尽责性五个维度, 采用 Likert 5 点计分, 1 表示非常不同意, 5 表示非常同意。本研究中的 Cronbach's α 系数是 0.83。

2.2.2. 留教意愿问卷

对刘彩萍的农村教师留教意愿问卷[3]进行修订, 修订后共 12 道题目, 采用 Likert 5 点计分, 1 表示非常不同意, 5 表示非常同意。该问卷的得分越高, 表明留教意愿越强。本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.79。

2.2.3. 中小学教师职业倦怠问卷

采用郑晓芳[24]编制而成的中小学教师职业倦怠问卷, 问卷包含情感衰竭、去个性化和低成就感三个维度共 17 个项目, 采用 Likert 4 点计分, 1 表示从未如此, 4 表示经常如此。在本研究中 Cronbach's α 系数为 0.80。

2.2.4. 自我效能感问卷

采用张建新和 Schwarzer 修订的中文版一般自我效能感问卷[25]。采用 Likert 4 点计分, 1 表示完全不正确, 4 表示完全正确。本研究中 Cronbach's α 系数为 0.84。

2.3. 数据处理与统计分析

使用 SPSS 25 进行数据录入和分析, 采用 SPSS PROCESS 宏程序进行中介效应检验。

2.4. 共同方法偏差检验

使用 Harman 单因素法进行检验。经检验, 得到 29 个特征值大于 1 的因子, 共解释 66.66%的变异, 第一个因子解释 19.33%的变异, 明显小于临界值 40% [26]。可以认为不存在共同方法偏差。

3. 结果

3.1. 相关性分析

各变量的描述统计和相关分析如表 2 所示, 乡村教师大五人格的外向性、宜人性、尽责性和开放性、

教师职业倦怠中的低成就感和自我效能感与留教意愿显著正相关，而乡村教师大五人格中的神经质、教师职业倦怠中的情感衰竭和去个性化与留教意愿显著负相关。

Table 2. Descriptive analysis and correlation analysis of personality characteristics, teachers' job burnout, self-efficacy and willingness to stay in teaching

表 2. 人格特征、教师职业倦怠、自我效能感与留教意愿的描述性分析和相关性分析

变量	M ± SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 外向性	38.21 ± 6.25	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. 宜人性	50.19 ± 6.65	0.46**	1	-	-	-	-	-	-	-	-
3. 尽责性	49.04 ± 7.24	0.48**	0.83**	1	-	-	-	-	-	-	-
4. 神经质	29.45 ± 7.76	-0.64**	-0.68**	-0.69**	1	-	-	-	-	-	-
5. 开放性	41.65 ± 6.89	0.60**	0.53**	0.59**	-0.58**	1	-	-	-	-	-
6. 情感衰竭	12.38 ± 3.65	-0.30**	-0.26**	-0.28**	0.39**	-0.35**	1	-	-	-	-
7. 低成就感	21.14 ± 3.13	0.32**	0.44**	0.47**	-0.40**	0.36**	-0.25**	1	-	-	-
8. 去个性化	11.13 ± 3.80	-0.36**	-0.44**	-0.43**	0.51**	-0.42**	0.50**	-0.38**	1	-	-
9. 自我效能感	27.50 ± 3.52	0.44**	0.27**	0.30**	-0.36**	0.36**	-0.20**	0.39**	-0.22**	1	-
10. 留教意愿	47.59 ± 5.04	0.32**	0.49**	0.45**	-0.45**	0.38**	-0.56**	0.36**	-0.52**	0.29**	1

注: ** $P < 0.01$ 。

3.2. 人格与留教意愿：职业倦怠和自我效能感的中介作用

本研究拟探讨职业倦怠和一般自我效能感在乡村教师人格与留教意愿之间的中介作用。采用 Spss process 宏程序分析，参数估计采用 bootstrap 方法，抽取样本量为 5000，95%的置信区间(95% CI)不包含 0 代表参数显著。以宜人性为自变量，以留教意愿为因变量，以去个性化、情感衰竭和自我效能感为中介变量，进行中介作用分析，结果如表 3 所示。表 3 结果显示，各个预测方程显著：人格中的宜人性可以独立正向预测乡村教师的留教意愿；人格中的宜人性还可以负向预测职业倦怠中的去个性化和情感衰竭，正向预测自我效能感；在加入了去个性化、情感衰竭和自我效能感后，人格中的宜人性对乡村教师的留教意愿的正向预测作用仍然显著，去个性化和情感衰竭负向预测留教意愿，自我效能感正向预测留教意愿。这说明去个性化、情感衰竭、自我效能感在宜人性与留教意愿之间起部分中介作用，具体中介效应检验结果见表 4。宜人性对留教意愿的总效应为 0.37，情感衰竭的中介效应占总效应的比例为 27.03%，去个性化的中介效应占总效应的比例为 21.62%，自我效能感占总效应的比例为 8.11%。

Table 3. Test of the mediating effect of depersonalization, emotional exhaustion and self-efficacy between agreeableness and willingness to stay in teaching

表 3. 去个性化、情感衰竭、自我效能感在宜人性与留教意愿间的中介效应检验

因变量	自变量	β	SE	t	95% CI	R ²	F
留教意愿	宜人性	0.49	0.04	12.01***	0.29~0.43	0.24	72.25***
去个性化	宜人性	-0.45	0.04	-10.70***	-0.53~-0.37	0.20	57.38***
	性别	0.18	0.10	1.69	-0.03~0.38		
情感衰竭	宜人性	-0.28	0.04	-6.23***	-0.37~-0.19	0.09	24.65***
	性别	0.44	0.11	3.94***	0.22~0.66		

Continued

自我效能感	宜人性	0.28	0.05	6.13***	0.19~-0.37	0.08	19.07***
	性别	-0.16	0.11	-1.44	-0.38~0.06		
留教意愿	宜人性	0.30	0.04	7.77***	0.22~0.38	0.47	79.27***
	去个性化	-0.19	0.04	-4.42***	-0.27~-0.11		
	情感衰竭	-0.37	0.04	-9.20***	-0.45~-0.29		
	自我效能感	0.10	0.04	2.64**	0.02~0.17		
	性别	0.03	0.09	0.29	-0.15~0.20		

注: ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。**Table 4.** The mediating effects of emotional exhaustion, depersonalization and self-efficacy on agreeableness and willingness to stay in Education: A Bootstrap test**表 4.** 情感衰竭、去个性化、自我效能感在宜人性和留教意愿间的中介作用 Bootstrap 法检验

路径	效应值	SE	95%置信区间	
			下限	上限
宜人性→情感衰竭→留教意愿	0.10	0.02	0.07	0.15
宜人性→去个性化→留教意愿	0.09	0.02	0.04	0.13
宜人性→自我效能感→留教意愿	0.03	0.01	0.004	0.05

4. 讨论

本研究结果发现, 乡村教师的积极人格特征中的宜人性对乡村教师扎根乡村的留教意愿有显著的正向预测作用, 这与本研究假设部分一致[5], 而乡村教师人格中的其他积极人格特征, 比如外向性、开放性和尽责性没有发现显著的预测作用, 这与特质激活理论相符[6]。具有宜人性的人格特质的人在面对生源素质普遍低的教学工作情境更易激起教师的教育情怀, 从而做出贡献乡村教育的行为。此研究结果也可以为乡村教师招聘提供参考依据, 选拔宜人性较高的教师, 减少乡村教师人才流失。

本研究结果还发现, 乡村教师的积极人格特征中的宜人性对乡村教师扎根乡村的留教意愿可以通过两条路径实现。一条是宜人性直接影响乡村教师的留教意愿; 另一条是通过去个性化、情感衰竭、自我效能感来影响乡村教师的留教意愿的间接路径。根据自我决定理论[8], 研究表明宜人性高的乡村教师, 其职业倦怠中去个性化和情感衰竭的程度低, 而乡村教师的去个性化、情感衰竭的程度越低, 乡村教师扎根乡村的意愿越高。这说明宜人性高的乡村教师的个性化越明显, 体验到的情绪情感越丰富[27], 教师扎根乡村的意愿越高。这可能与乡村教师的工作性质有关, 乡村教师在教育教学中发挥作用比城市教师更易见成效, 更能突显教师的个人价值, 且 6~12 岁小学生具有较强的向师性, 个性化明显的、宜人性高的乡村教师更容易获得小学生的积极反应[28], 同时乡村教师从学生的积极反应中能够体验到较丰富的情绪情感, 其扎根乡村的留教意愿会较强[29]。这表明, 在乡村教师职业发展中, 要尽可能保留教师的个性化, 可有效缓解乡村教师职业倦怠, 达到提升乡村教师留教意愿的目的, 以及在乡村教育教学活动的开展过程中, 需要关注教师对工作的的情绪状态, 提高乡村教师的工作热情。乡村教师情感衰竭低, 更有激情和热情投入到教育教学工作中, 对乡村教育事业更有信心, 从而提高其留教意愿。

此外, 乡村教师的自我效能感在人格特征中的宜人性与留教意愿之间起部分中介作用, 即宜人性高的乡村教师通过自我效能感间接影响教师扎根乡村的留教意愿[20] [22]。宜人性高的乡村教师具有亲和

力、谦虚、热心友好等积极人格, 具有这些积极人格的乡村教师自我效能感高, 自我认可程度高, 相信自己有能力去胜任条件艰苦的乡村教育工作, 扎根乡村的留教意愿相对较强。这一研究结果具有实践意义, 对于乡村教师队伍, 可通过多种策略提高乡村教师的自我效能感来稳定乡村教师队伍。

参考文献

- [1] Opoku, M.P., Asare-Nuamah, P., Nketsia, W., Asibey, B.O. and Arinaitwe, G. (2019) Exploring the Factors That Enhance Teacher Retention in Rural Schools in Ghana. *Cambridge Journal of Education*, **50**, 201-217. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2019.1661973>
- [2] 陈瑞. 乡村教师留任意愿特征及影响因素的实证研究[J]. 现代中小学教育, 2020, 36(12): 62-66.
- [3] 刘彩萍. 农村教师留教意愿及影响因素分析[D]: [硕士学位论文]. 昆明: 云南大学, 2019.
- [4] Chu, C.-L.E. (2003) A Study of the Relationship between Personality Traits and Teaching Effectiveness of Teachers in Reward and Non-Reward Kindergartens in Taiwan: Spalding University.
- [5] 徐菱苓, 邢宁宁, 端木海. 人格特质与留职意愿的关系研究[J]. 职教论坛, 2018(8): 128-133.
- [6] 刘玉新, 陈晨, 朱楠, 张建卫, 王帅. 何以近朱者赤, 近墨者黑? 特质激活理论的缘起, 现状和未来[J]. 心理科学进展, 2020, 28(1): 161-177.
- [7] Scanlan, J.N. and Still, M. (2019) Relationships between Burnout, Turnover Intention, Job Satisfaction, Job Demands and Job Resources for Mental Health Personnel in an Australian Mental Health Service. *BMC Health Services Research*, **19**, Article No. 62. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>
- [8] Adams, N., Little, T.D. and Ryan, R.M. (2017) Self-Determination Theory. In: Wehmeyer, M., Shogren, K., Little, T. and Lopez, S., Eds., *Development of Self-Determination through the Life-Course*, Springer, Dordrecht, 47-54. https://doi.org/10.1007/978-94-024-1042-6_4
- [9] 林高标, 林燕真. 动机的自我决定理论及其对教师专业发展的启示[J]. 教育发展研究, 2013, 33(4): 24-28.
- [10] Jiang, H., Ma, L., Gao, C., Li, T., Huang, L. and Huang, W. (2017) Satisfaction, Burnout and Intention to Stay of Emergency Nurses in Shanghai. *Emergency Medicine Journal*, **34**, 448-453. <https://doi.org/10.1136/emered-2016-205886>
- [11] 赵崇莲, 郑涌. 高校专职心理教师职业倦怠与离职倾向的关系研究[J]. 西南大学学报: 社会科学版, 2009, 35(4): 20-23.
- [12] 毕重增, 黄希庭. 中学教师成就动机, 离职意向与倦怠的关系[J]. 心理科学, 2005, 28(1): 28-31.
- [13] 陈全银. 特殊教育学校教师职业倦怠对离职倾向的影响: 组织支持感的中介作用[J]. 武汉交通职业学院学报, 2021, 23(4): 84-91.
- [14] 张正平, 郭乃绮, 陈羿君. 台湾偏远地区小学教师离职倾向与情绪耗竭之关联性研究[J]. 苏州大学学报: 教育科学版, 2016, 4(1): 113-123.
- [15] 王琛. 特教教师离职意向与工作倦怠、心理韧性的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 西安: 陕西师范大学, 2015.
- [16] 龚淑云, 王万丽. 高校教师职业倦怠、工作满意度和离职倾向的关系研究——基于 Bootstrap 方法的中介模型检验[J]. 中国物价, 2021(12): 110-112.
- [17] 王路芳. 乡村教师留教意愿研究——基于全国 22 个省市乡村教师的调查[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中师范大学, 2016.
- [18] Osterman, K. and Sullivan, S. (1996) New Principals in an Urban Bureaucracy: A Sense of Efficacy. *Journal of School Leadership*, **6**, 661-690. <https://doi.org/10.1177/105268469600600605>
- [19] Khalil, A., Majid Khan, M., Ali Raza, M. and Mujtaba, B.G. (2017) Personality Traits, Burnout, and Emotional Labor Correlation among Teachers in Pakistan. *Journal of Service Science and Management*, **10**, 482-496. <https://doi.org/10.4236/jssm.2017.106038>
- [20] Shakeel, S., Khan, M.M., Khan, R.A.A. and Mujtaba, B.G. (2021) Linking Personality Traits, Self-Efficacy and Burnout of Teachers in Public Schools: Does School Climate Play a Moderating Role? *Public Organization Review*, **22**, 19-39. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00514-8>
- [21] 杨文圣, 牟家增, 李博文, 王佳颖. 主动性人格与员工行为的关系: 政治技能视角下有中介的调节模型[J]. 心理科学, 2019, 42(6): 1448-1454.
- [22] 周愉凡, 张建卫, 张晨宇, 李海红, 滑卫军. 主动性人格对研发人员创新行为的作用机理——基于特质激活与资源保存理论整合性视角[J]. 软科学, 2020, 34(7): 33-37.

- [23] Zhang, B., Li, Y.M., Li, J., Luo, J., Ye, Y., Yin, L. and John, O.P. (2021) The Big Five Inventory-2 in China: A Comprehensive Psychometric Evaluation in Four Diverse Samples. *Assessment*.
<https://doi.org/10.1177/10731911211008245>
- [24] 郑晓芳. 中小学教师职业压力对职业倦怠和工作满意感的影响研究[D]: [博士学位论文]. 长春: 吉林大学, 2013.
- [25] Zhang, J.X. and Schwarzer, R. (1995) Measuring Optimistic Self-Beliefs: A Chinese Adaptation of the General Self-Efficacy Scale. *Psychologia*, **38**, 174-181.
- [26] 周浩, 龙立荣. 共同方法偏差的统计检验与控制方法[J]. 心理科学进展, 2004, 12(6): 942-950.
- [27] 姜雨峰, 于靖文. 人格特质对基层公务员职业倦怠的影响研究[J]. 山西经济管理干部学院学报, 2021, 29(1): 18-24.
- [28] 钟妮, 凌辉. 中小学教师人格特征、应对方式与职业倦怠的关系[J]. 中国临床心理学杂志, 2014, 22(3): 525-529.
- [29] 李维, 秦玉友, 白颖颖, 郑美娟. 归属感对农村教师离职意向的影响研究——基于情绪耗竭的中介效应分析[J]. 教师教育研究, 2018, 30(6): 52-57.