

DOI:10.13718/j.cnki.xdsk.2025.03.022

教育与心理研究

引用格式:肖瑶,杨蕊羽,姜鑫婷,等.组织支持感对中小学教师离职倾向的影响——职业适应的中介作用和社会资本的调节作用[J].西南大学学报(社会科学版),2025(3):290-301.

组织支持感对中小学教师离职倾向的影响

——职业适应的中介作用和社会资本的调节作用

肖瑶¹,杨蕊羽²,姜鑫婷¹,周杜易¹,陈欣钰¹

(西南大学 1. 教师教育学院;2. 心理学部,重庆 400715)

摘要:中小学教师队伍的稳定性关乎基础教育高质量发展。组织支持感在中小学教师职业适应能力和专业素质发展中扮演着重要角色,然而目前组织支持感影响中小学教师离职倾向的内部机制尚不明确。以1118名中小学教师为研究对象,探讨组织支持感对中小学教师离职倾向的影响,以及职业适应和社会资本的作用路径。结果发现:(1)组织支持感和教师离职倾向呈显著负相关关系;(2)职业适应在组织支持感对教师离职倾向的影响过程中存在显著中介作用;(3)社会资本调节了组织支持感通过职业适应影响教师离职倾向的中介过程的前半段路径,表现为高社会资本的教师感知到的组织支持感对职业适应的预测作用更强。研究基于社会资本理论探讨了中小学教师的社会资本在组织支持感通过职业适应影响其离职倾向的路径中扮演的角色,丰富了社会资本理论在教师教育领域中的应用,也为优化学校组织文化和教师队伍建设提供实证支撑。

关键词:中小学教师;组织支持感;离职倾向;职业适应;社会资本

中图分类号:G443;B844.3 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-9841(2025)03-0290-12

一、问题提出

2024年,《中共中央国务院关于弘扬教育家精神 加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》指出,到2035年形成优秀人才争相从教、优秀教师不断涌现的良好局面。教师队伍稳定发展且能勤修乐教爱生,是高质量教师队伍建设的重要保障。然而,由于个人危机、压力或挫折等个人因素^[1],以及薪资、缺乏职业发展机会等情境因素^[2],教师职业吸引力下降、教师队伍存在一定的不稳定性成为全世界范围内的共性问题。在我国,近年来教师队伍的离职率较高^[3],部分地区已有约1/3的中小学教师具有离教意向^[4]。伴随城镇化进程的推进,我国乡村中小学教师队伍存在着更为严重的离职和流失问题。有研究对中西部农村地区的特岗教师进行调查,发现近1/3的被试在任教三年后出现不同程度的离职意向^[5];还有研究对云南省5342名乡村教师进行调查,发现超过一半的被试处于中等以上离职意愿强度^[6]。中小学教师离职和流失不仅会影响我国高质量基础教育体系的建设,而且将阻碍教育公平发展。为此,2022年教育部等八部门印发《新时代基础教育强师计划》,提出要“整体提升中小学教师队伍教书育人能力素质,促进教师

作者简介:肖瑶,西南大学教师教育学院,副教授。

基金项目:重庆市研究生教育教学改革研究重大项目“教育硕士创新素养提升的培养体系构建与创新实践”(YJG231004),项目负责人:肖瑶;重庆市教育委员会人文社会科学研究项目“终身教育视域下高校在线教育体系构建研究”(18SKSJ009),项目负责人:肖瑶。

数量、素质、结构协调发展,为构建高质量教育体系奠定坚实的师资基础”。让广大中小学教师在职岗上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感,增强中小学教师留职意愿,对于稳定我国基础教育教师队伍至关重要。

由于学校区位差异^[7]、学校组织氛围^[8]、学校管理考核^[9]等因素,教师面临着工作压力过大、必要的资源与专业支持匮乏,从而使得教师从教动机降低,引发高离职倾向等问题^[10]。离职倾向是个体计划离开现有组织的一种心理倾向,代表个体在一定时期更换工作的可能性^[11]。教师决定离开工作岗位之前通常会评估自身情况,权衡不同的职业选择,并反思进行人员流动所需的资源^[12]。换言之,教师的离职倾向一定程度上反映了教师对工作组织的态度、看法和判断。组织支持感是一种重要的社会支持资源,指个体能够直觉到的组织或单位对其贡献及其核心利益重视程度的感知^[13]。当教师感受到来自学校较多的物质和精神支持,即组织支持感提高时,这可能增强教师对学校的归属感,使其选择继续留在这个工作岗位^[14]。同时,在学校为教师提供支持的过程中,教师的社会情感需求得到满足,更能维持其职业心态、职业能力、职业关系等与职业劳动及其环境之间的和谐状态,使其获得更加良好的职业适应水平^[15]。此外,社会资本能够帮助个体调节心理因素和建构行为方式,优化解释框架,激发行动意愿^[16]。那么,如果学校试图通过提供组织支持来提高教师的职业适应水平,社会资本究竟是会强化这种关系,抑或是因为“弱关系”的社会资本提供了更多的就业信息而削弱这种关系,从而对教师的离职倾向产生影响?已有研究还没有给出确切的结论。并且,关于社会资本对个体离职倾向的影响,相关研究多从企业员工^[17]、医务人员^[18]等角度进行探讨,关于教师社会资本的研究大多集中于教师教研^[19]、专业发展^[20]等领域,并未有相关实证研究证明社会资本能够直接影响教师的离职倾向。因此,本研究从社会资本理论的角度探讨组织支持感如何通过职业适应对中小学教师离职倾向产生影响,以及社会资本在其中的作用,以期为促进教师职业发展、降低教师离职倾向提供参考。

二、理论基础与研究假设

(一)社会资本理论

社会资本(social capital)是皮埃尔·布迪厄(Pierre Bourdieu)社会理论体系中的重要概念,被认为是社会世界得以运行和发挥功能的、区分于经济资本和文化资本的三种基础性资本之一,布迪厄认为,社会资本的本质仍然是一种资源,是一种实际或潜在的资源的聚集,其来源于一种社会联结,与持久的社会网络密切相关,社会资本的占有离不开社会主体在某一群体中所享有的成员资格^[21]。社会资本概念最早出现在社会学领域,随后其应用呈现蓬勃发展的态势,在政治学、经济学、行为科学等领域得到广泛发展。

20世纪80年代,詹姆斯·科尔曼(James S. Coleman)将这一概念运用到教育学领域,并指出社会资本就是个人拥有的、表现为社会结构资源的资本财产,它们由构成社会结构的要素组成,主要存在于人际关系和结构之中,并为机构内部的个人行动提供便利^[22]。而迈克尔·富兰(Michael Fullan)等强调,以个人与组织的关系的视角探讨社会资本的作用,即通过组建小组或共同体连接教师,建立信任关系,让多主体之间开展合作学习、互相支持、共享专业发展成果^[23],教师通过组织联结促进合作,达到提高个人能力的目的,进而促进自身职业成长。此外,即使在组织本身提供了某些支持措施时,社会资本仍会通过社会网络的作用引导教师获取心理资本和职业认同,进而提高教师的职业归属感和抗压能力^[24]。

(二)教师组织支持感与离职倾向

离职倾向这一概念在组织行为学研究中被广泛关注,尤其在中小学教师群体中,离职倾向不仅影响教师队伍的稳定性,还可能对教育质量和学生发展产生深远影响。以往研究主要从社会

经济环境(地区经济发展水平、教育资源分配等)、人口统计变量和教师个体特征(职业认同感、工作满意度、心理韧性等)等角度出发,探究中小学教师产生离职倾向的原因^[25]。在这些因素中,中小学教师所处的社会经济环境,尤其是学校与教师离职倾向的关系广受关注^[26]。罗伯特·艾森伯格(Robert Eisenberger)等把个体感知到组织认同、支持和关心他们的心理状态称为个体组织支持感^[27]。已有研究表明,组织支持感与中小学教师离职倾向存在显著的负相关关系^[28]。例如,在行政支持不足且缺乏科学管理的学校中,教师在学校治理方面缺乏发言权,权益无法得到保障,这会使教师内心产生强烈的角色冲突,进而容易导致教师产生强烈的离职意向和行为^[8]。教师个人的专业发展能否得以实现,成为其是否愿意继续留下来任教的首要考量因素,支持性管理的学校组织为教师提供更多的专业发展平台,教师专业成长空间就越好,教师的离职倾向也就越低^[29]。此外,社会交换理论认为,个体与组织之间不仅存在物质方面(发展机会、薪资)的交换,也有精神和心理资源的交换^[30]。学校作为一个复杂的社会组织,其组织氛围是中小学教师个体心理的调节器^[31],而支持性的组织氛围有利于积极情绪的生成,这种积极情绪有助于教师消解厌烦和疲劳,缓解其工作压力,从而降低其离职倾向^[32]。由此可见,中小学教师组织支持感与其离职倾向可能存在负相关关系。基于此,本研究提出以下假设:

H1:组织支持感对中小学教师离职倾向具有负向影响。

(三)教师职业适应的中介作用

职业适应是指个体为应对可预测的职业任务(如准备和参与工作角色)以及由工作条件变化引发的不可预测的调整而具备的一种准备状态^[33]。这一概念源自职业生涯适应理论(Career Construction Theory),强调个体通过持续的自我调整、与环境互动来实现职业发展。该理论进一步指出,职业适应是一个动态过程,会受到个体因素(如人格特质、自我效能感)和组织因素(如工作资源、组织文化)的双重影响^[34]。现有实证研究表明,组织支持感和职业适应之间呈显著正相关关系^[35]。具体而言,管理者的支持、认可和积极的组织文化均为关键的工作资源,它们能够协助中小学教师克服职业成长中的难题,并提升其职业适应性^[36]。例如,当教师感知到组织在薪酬待遇、专业发展平台和晋升机会等方面的支持时,其职业适应水平会显著提高。这种支持不仅体现在物质层面,更重要的是通过良好的人际互动和组织氛围,帮助教师建立起对组织的认同感和归属感。职业适应的形成过程具有阶段性特征。对于初任教师而言,他们需要通过与其职业环境和组织的持续磨合来完成职业适应^[37]。在这一过程中,组织向个体提供发展所需的资源(如导师指导、培训机会、情感支持等),个体则通过不断调整自己的职业认知和行为来适应工作要求。

根据工作适应理论(Theory of Work Adjustment),职业适应是一个动态平衡的过程,取决于个人特质(如技能、知识、态度)与职业要求之间的持续匹配^[38]。当这种匹配达到较高水平时,个体不仅能高效完成工作任务,还会产生更强的组织承诺。这时,个体往往就会选择留在当前的工作岗位上继续发展,而非产生离职的倾向^[39]。这种现象在教师职业中尤为明显,因为教师工作具有高度的情感劳动特性,需要持续投入心理资源。当组织支持不足时,教师难以获得必要的资源来应对工作挑战,其职业适应水平就会下降,进而增加离职风险。基于上述理论分析和实证证据,本研究认为组织支持感会通过提升教师的职业适应水平来间接降低其离职倾向。具体而言,当中小学教师感知到较高的组织支持时,他们能够更好地发展职业能力、调整职业心态、建立良好的职业关系,从而增强职业适应。这种良好的适应状态又会进一步降低教师的离职意愿。据此,本研究提出以下假设:

H2:职业适应在中小学教师组织支持感和教师离职倾向之间起中介作用。

(四)社会资本的调节作用

社会资本已被证明与离职倾向有关^[40],但研究对象大多为企业员工。对于中小学教师群体

来说,教师职业具有一定的稳定性,其工作内容和环境相对固定。因此,社会资本对中小学教师离职倾向的影响不如对企业员工的影响那么明显。同时,中小学教师的工作主要是教学和培养学生,这种工作性质可能更多地依赖于个人的专业知识和教学技能。因此,中小学教师的离职倾向更多地直接关联专业资本^[41],而非社会资本。社会资本只是为中小学教师提供了获取资源、信息、支持和合作的机会,在教师专业发展中可以被视为一个支持性因素,并不是直接影响其离职倾向的决定性因素。

在社会网络结构中,社会资本分为外部社会资本和内部社会资本。个体的外部社会资本源自其所在群体或组织与其他外部群体或组织建立的直接或间接联系,具体来说,这些与外部世界的联系有助于个体获取新颖的信息和资源^[42]。例如,中小学与其他教育单位建立联系,为教师提供了与外部专家、其他学校教师进行交流的机会,通过这些联系,教师能够获得相关信息、知识和实践经验^[43]。相对而言,内部社会资本通常与群体、社区或组织内部成员之间的联系紧密度和交往质量有关。内部社会资本的多寡通常与社区或组织内部成员之间的互动频率、相互信任度以及是否拥有共同的目标和愿景紧密相关^[44]。在内部社会资本较高的环境中,中小学教师与同事、领导互动频繁,不仅是专业上的指导,还有情感上的交流。不管是外部资本为教师提供与外界的信息交流桥梁,还是内部资本加强教师与学校同事、领导之间知识与情感的沟通,这都有助于加速中小学教师掌握职场规则的进程。此外,布迪厄提出,社会资本作为一种集体财产,在群体或组织内部,其拥有和运用通常需要通过制度化的安排,由特定的个人来代表该群体,并以该群体的名义进行发言和采取行动^[21]。这意味着中小学需要设立教师代表与外部建立联结,这在一定程度上体现了教师主体地位,有助于教师形成强烈的归属感^[45]。这可能使教师更加认同学校的价值观和目标,这种认同感会促使他们更加积极地参与到学校活动中^[46],进而加快其在未来工作中的角色融入速度。综上所述,社会资本有助于中小学教师更好地掌握职场规则、增强与组织成员的相互信任、理解组织意图等,从而强化组织支持改善个体职业适应的积极作用。因此,本研究提出以下假设:

H3:社会资本在中小学教师组织支持感和职业适应之间起调节作用。

为此,本研究以中小学教师为研究对象,探究社会资本是否调节职业适应在中小学教师组织支持感和离职倾向之间的中介作用,探讨中小学教师组织支持感影响离职倾向的内部工作机制,为预防和缓解中小学教师离职倾向提供相关研究支持。基于提出的三个研究假设,可构建如下模型(如图1)。

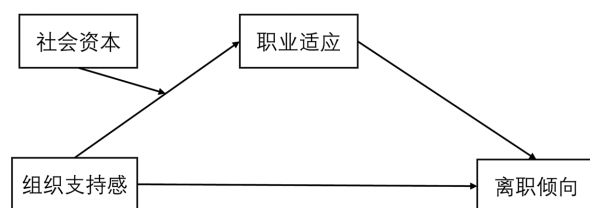


图1 组织支持感影响中小学教师离职倾向的假设模型

三、研究设计

(一)数据来源

以中小学教师为研究对象,采取简单随机抽样方法获取样本数据,通过网络问卷平台面向全国中小学发放调查问卷,共收回问卷1471份。剔除规律作答问卷、未完全作答的问卷等无效问卷后,最终回收有效问卷1118份。其中,样本的平均年龄为 30.84 ± 9.15 岁,平均教龄为 8.33 ± 8.87 年;男性教师279人,占比24.96%,女性教师839人,占比75.04%;有编制的教师

263 人,占比 23.52%,无编制的教师 855 人,占比 76.48%。

(二)研究工具

1. 教师组织支持感量表

采用艾森伯格等^[47]编制、张昊智^[48]修改的教师组织支持感量表。该量表共有 8 个条目,采用 5 点计分法(1=“非常同意”,5=“非常反对”),其中,条目 2、3、4、7 为反向表述条目,如“我加班工作从来没有得到学校的感谢”等。将反向表述条目反向计分后,各条目分数相加为总分,该量表总分越高,表示组织支持感越高。本研究中,该问卷的 Cronbach's α 系数为 0.860,信度良好。

2. 社会资本量表

采用王忠军和龙立荣^[49]编制的社会资本量表。该量表共有 11 个条目,无反向表述条目,采用 6 点计分法(1=“完全不符合”,6=“完全符合”),包含网络规模(教师社会关系的范围和数量大小)、网络差异(教师社会关系网在职业性质方面的总体异质性程度)、社会资源(教师所交往的关系人的总体声望、财富和权力的大小)三个维度,如“我认识很多人”(网络规模)、“我交往的人行业性质差别很大”(网络差异)、“我有很多经济实力很强的熟人”(社会资源)等。各条目分数相加为总分,该量表总分越高,表示社会资本水平越高。本研究中,该量表各维度的 Cronbach's α 系数分别为 0.965、0.902、0.940,总问卷的 Cronbach's α 系数为 0.938,信度良好。

3. 教师职业适应量表

采用杨翠娥与杨鹂音^[50]编制的教师职业适应量表。该量表共有 20 个条目,采用 5 点计分法(1=“非常不同意”,5=“非常同意”),包含职业认知适应(对教师职业的意义和价值的认可程度,以及对从事教师职业的信念)、职业能力适应(从事教师职业的胜任力,包括备课、上课、当班主任以及处理偶发事件的能力等)、人际关系适应(与同事和谐相处、化解矛盾冲突的能力)、工作环境适应(对任教学校的环境、条件和工资待遇的满意度,以及工作压力状况等)四个维度。其中,条目 1~4、10~11、16~18、20 为反向表述条目,如“我认为教师的地位不高”等。将反向表述条目反向计分后,各条目分数相加为总分,该量表总分越高,表示教师职业适应越强。本研究中,该量表各维度的 Cronbach's α 系数分别为 0.750、0.741、0.694、0.559,总问卷的 Cronbach's α 系数为 0.865,量表整体信度良好。

4. 教师离职倾向量表

采用魏淑华^[51]编制的教师离职倾向量表。该量表共有 8 个条目,无反向表述条目,采用 5 点计分法(1=“非常不符合”,5=“非常符合”),包含调校意向(个体仍然从事教师工作,但想离开目前工作的学校而到另外的学校工作的意向)和换职意向(个体离开教师职业,想从事其他职业的意向)两个维度,如“如果有可能,我会尽快地离开本学校到其他学校任教”(调校意向)、“我经常想,也许从事其他的职业比做教师更适合我”(换职意向)等。各条目分数相加为总分,该量表总分越高,表示离职倾向越强。本研究中,该量表各维度的 Cronbach's α 系数分别为 0.951、0.945,总问卷的 Cronbach's α 系数为 0.948,信度良好。

(三)数据分析

本研究使用 SPSS 27.0 对各量表进行信效度检验,以及对各变量进行描述性统计分析、相关性分析;采用 SPSS 宏程序 PROCESS 插件检验职业适应的中介效应和社会资本的调节作用。

四、研究结果

(一)共同方法偏差检验

根据汤丹丹和温忠麟^[52]的建议,使用 Harman 单因素检验对教师组织支持感、职业适应、社

会资本和离职倾向变量进行共同方法偏差检验,检验未旋转的因素分析结果。共提取 7 个特征值大于 1 的因子,未出现只有一个因子或因子解释率超过 40%的情况。由于第一个公因子的方差解释率为 36.618%,接近 40%,结合单因素验证性因子分析(Single-Factor CFA)进行检验发现将所有测量变量加载到一个单一的潜在因子的单因素模型后,该模型的拟合度不佳($RMSEA=0.162>0.08$, $TLI=0.865<0.90$)。因此,本研究所用数据无明显的共同方法偏差。

(二)描述性统计与相关性分析

如表 1 所示,组织支持感、社会资本、职业适应与离职倾向之间的关系如下:组织支持感和社会资本显著正相关($r=0.208, p<0.01$);组织支持感和职业适应具有较强的正相关($r=0.594, p<0.01$);组织支持感和离职倾向呈显著负相关($r=-0.539, p<0.01$);社会资本和职业适应之间的正相关性较弱($r=0.100, p<0.01$);社会资本和离职倾向之间没有显著相关性($r=0.000, p>0.05$);职业适应和离职倾向显著负相关($r=-0.676, p<0.01$)。

以上相关关系结果表明,四个变量之间存在较密切的关联,尤其是组织支持感与职业适应、离职倾向之间的关系,这反映了组织支持感的重要性。社会资本和离职倾向的相关性为零,这可能是因为男性教师和女性教师在社会资本与离职倾向的关系上存在不同的趋势。具体来说,男性教师的社会资本与离职倾向显著相关(见表 2),而女性教师的社会资本与离职倾向不相关(见表 3)。

表 1 描述性统计和相关性分析结果

	均值	标准差	1	2	3	4
1 组织支持感	3.380	0.715	1			
2 社会资本	3.007	0.994	0.208 **	1		
3 职业适应	3.587	0.477	0.594 **	0.100 **	1	
4 离职倾向	2.284	0.961	-0.539 **	0.000	-0.676 **	1

注: *、* *、* * * 分别表示在 0.05、0.01、0.001 水平(双侧)上显著相关,下同

表 2 男性教师社会资本和离职倾向的相关性

		社会资本	离职倾向
社会资本	皮尔逊相关性	1	0.119 *
	显著性(双尾)		0.046
	个案数	279	279
离职倾向	皮尔逊相关性	0.119 *	1
	显著性(双尾)	0.046	
	个案数	279	279

表 3 女性教师社会资本和离职倾向的相关性

		社会资本	离职倾向
社会资本	皮尔逊相关性	1	-0.037
	显著性(双尾)		0.283
	个案数	839	839
离职倾向	皮尔逊相关性	-0.037	1
	显著性(双尾)	0.283	
	个案数	839	839

(三)职业适应的中介作用

在控制性别、年龄、教龄的条件下,以组织支持感为自变量、离职倾向为因变量、职业适应为中介变量、社会资本为调节变量,使用 Bootstrap 法通过 5 000 次样本抽样估计中介效应的 95% 置信区间,对中介模型进行检验,同时对变量进行中心化处理。

首先,借鉴温忠麟和叶宝娟^[53]的方法检验职业适应在组织支持感和离职倾向之间的中介效应(见图 2)。中介效应检验表明(见表 4),职业适应在组织支持感和离职倾向之间起到显著的中介作用。

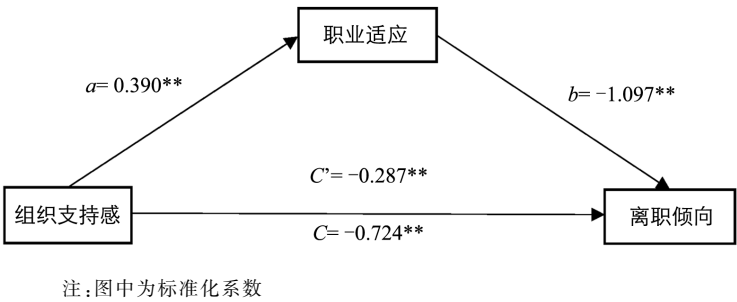


图 2 职业适应的中介效应模型

表 4 中介效应检验结果

	效应值	标准误	Bootstrap 5 000 次 95%的置信区间	
			Lower	Upper
总效应	−0.714	0.034	−0.790	−0.658
直接效应	−0.286	0.036	−0.357	−0.216
间接效应	−0.428	0.029	−0.496	−0.383

综上,结果显示,中小学教师的职业适应在组织支持感和离职倾向之间发挥重要的中介作用,即组织支持感能够通过提升个体的职业适应来降低其离职倾向。

(四) 社会资本的调节效应

为了证实社会资本是否在路径中起到调节作用,采用史蒂文·海耶斯(Steven C. Hayes)的 SPSS-PROCESS 3.4 程序的模型 7 进行检验。

首先,整体调节效应分析结果显示,社会资本调节了组织支持感对职业适应的路径, $\beta=0.032, p=0.025$ 。这意味着不同水平的社会资本下,组织支持感对职业适应的正向影响强度有所不同。然而,调节中介效应指数 $w=-0.035$,其置信区间 $[-0.070, 0.004]$ 包含 0,说明尽管社会资本在不同水平下确实改变了组织支持感对职业适应的影响,但这种变化并不足以显著影响整个间接路径对离职倾向的影响(见表 5)。

表 5 社会资本的调节效应分析

社会资本	中介效应值	Boot 标准误	Bootstrap 下限	Bootstrap 上限
高社会资本	0.462	0.036	−0.537	−0.396
中社会资本	0.428	0.029	−0.491	−0.372
低社会资本	0.395	0.034	−0.462	−0.330

其次,检验社会资本在组织支持感与职业适应的关系中的具体调节作用。研究发现(见图 3),对于高社会资本的个体,组织支持感对职业适应的正向作用显著增强($\beta=0.032$)。这说明中小学教师的社会资本越高,组织支持感对其职业适应的正向调节效果越显著。

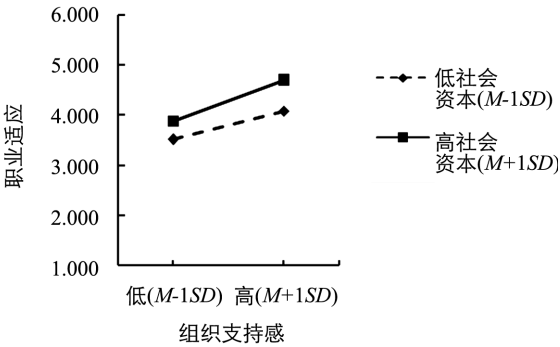


图 3 不同水平社会资本下组织支持感对中小学教师职业适应的效应检验

综上所述,中小学教师的社会资本的高低显著影响了组织支持感对职业适应的作用。对于社会资本较高的中小学教师,组织支持感对其职业适应的正向作用更强。因此,中小学教师社会资本越高,越能有效提升组织支持感对职业适应的正向调节效果,但它没有显著地改变职业适应对离职倾向的影响。这意味着在设计组织支持干预措施时,应该考虑个体的社会资本背景,以使干预效果最大化。

五、研究结论与建议

本研究探究了组织支持感与中小学教师离职倾向的关系,并通过中介模型初步厘清了职业适应在其中的作用机理,表现为职业适应在组织支持感与中小学教师离职倾向之间发挥中介作用。然后,通过调节效应模型进一步分析了社会资本在组织支持感与职业适应的关系中起到的调适作用,以期为稳定我国中小学教师队伍提供对策建议。

(一)研究结论

第一,组织支持感和中小学教师离职倾向呈显著负相关关系。这一研究结论与既有文献形成呼应,进一步验证了组织支持感在教师职业发展中的保护性作用。在之前的研究中,这种保护机制主要通过两个路径实现,一是组织提供的资源支持(如合理的教学任务分配、专业发展机会)直接减轻教师的工作负荷,二是组织展现的情感支持(如领导关怀、同事互助)增强教师的心理韧性,使其更积极应对职业挑战。当教师的压力得到缓冲、倦怠感降低时,其离职倾向自然随之下降^[54]。社会支持的缓冲器模型(buffer model of social support)为这一现象提供了更深层次的理论解释。根据该理论,个体获得的社会支持能够增强其心理资本(如自我效能感、乐观心态),进而帮助其将工作压力重新评估为可应对的“挑战”而非难以承受的“威胁”^[55]。对于中小学教师而言,组织正是其感知社会支持的核心来源——当教师感受到学校在制度(如公平的考核机制)和人际(如开放的沟通氛围)层面的支持时,他们会更倾向于将教学工作中的困难视为专业成长的机会,而非离职的诱因。反之,若组织支持感不足,教师容易陷入职业价值怀疑(如“我的付出是否被认可”)和自我效能感降低(如“我能否胜任这份工作”)的双重困境,最终通过离职行为来逃避这种心理耗竭状态。本研究结果验证了社会支持的缓冲器模型,指出组织支持感有助于降低中小学教师的离职倾向,提示中小学管理者应构建“双轨支持系统”——在制度层面确保资源分配的公平性(如职称评审透明化),在文化层面培育互助共进的团队氛围(如建立导师制、心理辅导机制)。这些举措既能增强教师的组织支持感,又能通过提升其职业胜任力从根本上降低离职风险。未来研究可进一步追踪不同支持策略的长期效果,为教育组织的精细化管理提供证据支持。

第二,职业适应显著中介组织支持感对中小学教师离职倾向的影响。研究结果与社会认同理论(Social Identity Theory)吻合,表明当教师感知到较高的组织支持时,他们在职业发展中会经历重要的心理转变过程。首先,组织通过提供关键性资源促进教师的职业适应,体现在教师的组织支持感越高,他在工作和生活中遇到困难的时候更可能获得学校的帮助(如教学指导等),更容易在学校中获得自我满足感和自我成就感。这个过程使教师更深刻地认识到教育工作的价值,更加适应教师的社会角色,从而产生持久的工作热情。这与一些学者对社会支持与职业适应的关系研究结果一致。比如,安德鲁·斯特雷梅尔(Andrew J. Stremmel)等发现与上级的合作性沟通提高了初任教师的角色清晰度、任务掌握能力和社会融合能力;相反,上级的控制性沟通对初任教师的社会融合有一定负面影响^[56]。当教师适应他所在的学校和职位时,教师相信他们能在教育过程中获得协助,更有可能坚持所在岗位,从而降低跳槽或转行的意愿。此外,刘培以

欠发达地区的 403 名中小学教师为研究对象,发现教师的职业适应与其离职倾向具有显著的负相关关系^[57]。本研究的结果与之一致,这表明当中小学教师具备较强的职业适应能力时,能够更好地应对工作环境中的挑战和压力,从而显著降低其产生离职意愿的可能性。本研究结果指出职业适应在组织支持感与离职倾向的关系中发挥着重要作用,提示学校应关注教师的职业适应力,积极提供相应的生活、教学资源,帮助教师在心理和物理层面上尽快适应教学环境。

第三,社会资本通过调节组织支持感对职业适应的影响强度从而影响中小学教师的离职倾向。本研究发现社会资本与离职倾向相关性为零,这可能是因为男性教师和女性教师在社会资本与离职倾向的关系上存在不同的趋势。具体来说,男性教师的社会资本与离职倾向显著相关,而女性教师的社会资本与离职倾向不相关。根据 2023 年教育统计数据,全国高中、初中和小学阶段的女性专任教师在各阶段教师总数中的占比分别为 58.75%、61.95%、74.48%^[58],由此可见,女性教师已成为中小学教师的主力军。因为本研究的女性教师样本远多于男性教师,在分析社会资本和离职倾向的相关性时,女性教师的不相关可能覆盖了男性教师的相关,导致总体相关性为零。而中小学教师的社会资本与离职倾向的相关性存在性别差异可能是因为,男性拥有扩展性更强的社会资本,异质性的社会交往能够为他们提供更多高收入工作信息,甚至可以借助人情资源获得高收入的岗位^[59],拥有更多的就业选择无疑会增强其离职倾向。而女性教师具有“资本欠缺”和“回报欠缺”的双重困境^[60],女性的社会资本通常聚焦于亲属网络,社会资本实现的主要功能是情感联系和精神支持,这种同质性较强、非功利性的社会交往无法给女性带来提升收入的关键资源,因此社会资本并不会对其离职倾向产生太大影响。

本研究还发现社会资本与职业适应存在一定的正相关关系。社会资本是个体或群体通过社会网络、互惠规范和信任关系获取的资源总和,对中小学教师的职业适应能力具有多维度的影响。首先,社会网络资源能够拓展中小学教师职业发展机会。一是教师能在学校内的非正式交流圈(如学科组、备课组)获得隐性知识,如资深教师分享课堂管理技巧、课程设计经验,这有助于新入职教师缩短适应周期;二是教师通过教研联盟、学术会议等建立的外部网络,能接触到前沿教学理念(如项目式学习、STEAM 教育),打破本校资源局限。其次,资源互惠和文化规范能够提升中小学教师职业适应的效率。一是教师社群中(如微信群、论坛)传播的数字化教学工具(如 AI 备课平台、课堂互动软件),能帮助教师快速掌握新技术,适应信息化教学需求;二是通过资深教师的示范(如敬业精神、教育情怀),新入职教师可快速习得行业默认的适应性规范(如如何平衡教学与科研、处理与行政部门的关系等)。最后,信任关系能够降低中小学教师职业适应的心理成本。一是领导对教师的教学自主权信任(如允许尝试新教法)能增强教师的职业安全感,同时,开放透明的同事关系(如无保留分享失败案例)可形成安全的学习型环境,使教师更愿意暴露自身不足并寻求帮助,而非因耻感回避适应挑战;二是教师与家人、朋友的社会联系可提供情感宣泄渠道,缓解职业倦怠(如学生管理压力、绩效评价焦虑)。

综上所述,社会资本不仅直接增强教师的职业适应能力,还通过促进组织规范习得、人际信任构建和组织目标内化等路径,强化了组织支持感对职业适应的正向调节作用。这提示各中小学管理者可将社会资本开发纳入教师队伍建设规划,教育行政部门可考虑将其作为评估学校发展的重要维度。

(二)研究启示

本研究基于社会资本理论建立有调节的中介效应模型,进一步探究了组织支持感对中小学教师离职倾向影响的内部机制,所得研究结论为改进中小学教师管理工作,提升组织吸引力,维持中小学教师队伍的稳定健康发展提供启示。

第一,建立工作支持体系,激发中小学教师组织支持感。一是打造支持性组织环境。学校管理者为教师营造透明、开放、支持性的组织氛围,通过团队建设活动、弹性工作时间、心理健康支持服务等加强人文关怀,使教师感受到强烈的组织归属感。二是实现平等化资源回馈。教育管理者应当为教师提供平等的内部轮岗和晋升机会,厘清教师激励期待的属性归类,科学设计激励机制,兼顾物质与精神资源回馈,确保教师的职业获得感。三是实现专业发展团队化。通过名师工作室、专业发展共同体、学习型组织建设,开展有组织的教研教改活动,为教师提供强有力的专业发展团队帮扶,促进教师在成己成人中达成自身发展与学生发展的和谐统一。

第二,深化专业发展保障机制,提升中小学教师职业适应能力。一是优化职前教师培养课程。在公费师范生、教育硕士、“国优计划”等职前教师培养中,增设相关课程模块,以教育家精神为引领,进一步提升教师职业认同、坚定从教信念、厚植教育情怀。强化教育实习、见习和研习等环节,加强职前教师对教师职业的充分认识与体验感知。二是开展职业适应力跟踪指导。重点针对入职3年以内的中小学初任教师,整合学科骨干、教研员和高校教师教育者协同开展专门针对该群体教师的实时诊断与跟踪指导,以提升初任教师的专业发展内驱力,进而带动其职业适应力的提升。三是拓展教师职业发展空间。中小学校要帮助教师做好职业发展规划,鼓励教师找准职业系留点,锚定多元化职业发展目标,探索个性化成长路径。四是减少教师职业发展负担。遵循教师成长发展规律,减少教师非教育教学工作量,搭建多层级教研平台,助力教师应对职业发展问题,给予教师职业应有的尊重。

第三,整合多元社会资本,助力中小学教师专业成长。一是建立内部学习型组织。教师通过参与专业学习共同体,形成一个交往网络以建立信任关系,有助于开展合作,共享个人教学资源。二是发掘异质性社会资源。利用送培到校、网络教研等活动,让教师从学术团体获取资源,与自发学习群、校友群等非学术群体建立联系,拓宽异质性业缘范围。三是重视内外部社会资本有效衔接。提升社会公信力,明确学校组织的社会职责,重塑与社会其他系统的共生关系,实现学校与外部信息、资源等的有效交流,为教师提供更丰富的社会资源。

(三)研究局限

本研究将社会资本理论运用到对中小学教师离职倾向的研究中,验证了组织支持感与中小学教师离职倾向的相关关系,探究了职业适应与社会资本在其中的作用,为中小学教师组织支持感及离职倾向的研究提供了新理论和新视角,对降低中小学教师的离职倾向具有积极的指导意义,也为稳定教师队伍和促进教育高质量发展提供了实证支持。但本研究仍存在不足之处:一是采用的是横断研究设计,无法揭示各变量之间的因果关系;二是采用教师自我报告的方式,研究结果可能会存在一定的社会赞许效应;三是研究样本中女性教师比例显著高于男性教师,未来研究应进一步平衡性别比例以提高样本代表性;四是探讨的变量有限,未来的研究可以整合已有文献进一步深入探讨影响教师离职倾向的因素模型,探析更加丰富的结果。比如,可重点探究组织支持感、社会资本与教师个人特质的交互作用,以及这些因素与外部环境变量(如学生特质、学校质量等)之间的复杂关系,从而构建更系统的教师离职理论模型。

参考文献:

- [1] SKAALVIK M E, SKAALVIK S. Teacher Job Satisfaction and Motivation to Leave the Teaching Profession: Relations with School Context, Feeling of Belonging, and Emotional Exhaustion[J]. Teaching and Teacher Education, 2011(6):1029-1038.
- [2] BORMAN G D, DOWLING N M. Teacher Attrition and Retention: A Meta-Analytic and Narrative Review of the Research[J]. Review of Educational Research, 2008(3):367-409.
- [3] 马君谦.小学新入职教师离职的自我民族志研究[J].当代青年研究,2021(3):39-44.

- [4] 范国锋,王浩文,蓝雷宇.中小学教师流动意愿及其影响因素研究——基于湖北、江西、河南3省12县的调查[J].教育与经济,2015(2):62-66.
- [5] 王恒,闫予飒,姚岩.特岗教师留任意愿的影响因素研究——基于全国特岗教师抽样调查数据的logistic回归分析[J].教师教育研究,2018(1):41-48.
- [6] 王艳玲,闻正梅,张慧.乡村教师离职意愿的实证分析——基于云南省5342位乡村教师的调查[J].教师教育研究,2022(5):98-107.
- [7] 雷万鹏,马红梅.学校区位特征与教师生活补助政策——基于消费补偿理论的视角[J].教育研究,2021(9):131-141.
- [8] 魏叶美,童星.个体特征、学校组织氛围对教师离职倾向的影响研究——基于分层线性回归模型(HLM)的分析[J].教育理论与实践,2020(16):44-48.
- [9] 刘小强.教师流失问题研究前沿述评——学校组织的视角[J].比较教育研究,2019(4):67-74.
- [10] 代蕊华,郭志慇.什么样的学校教师流失率更高? [J].教师教育研究,2020(5):46-53.
- [11] 秦晓军.工作满意度、组织承诺与离职倾向关系的研究综述[J].内蒙古科技与经济,2016(7):42-44.
- [12] CLANDININ D J, DOWNEY C A, HUBER J. Attending to Changing Landscapes: Shaping the Interwoven Identities of Teachers and Teacher Educators[J]. Asia-Pacific Journal of Teacher Education, 2009(2):141-154.
- [13] 潘晨晨,方平,姜媛.中小学教师教学效能感与职业幸福感:基于组织的自尊和组织支持感的作用[J].心理学探新,2023(5):463-471.
- [14] RHOADES L, EISENBERGER R, ARMELI S. Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support[J]. Journal of Applied Psychology, 2001(5):825-836.
- [15] 邹逸,殷玉新.新教师组织支持感与工作投入关系的实证研究——以入职适应为中介[J].教育学术月刊,2017(8):80-87.
- [16] PASSY F, MONSCH G A. Do Social Networks Really Matter in Contentious Politics? [J]. Social Movement Studies, 2014(1):22-47.
- [17] BRIEN A, THOMAS N, HUSSEIN A S. Turnover Intention and Commitment as Part of Organizational Social Capital in the Hotel Industry[J]. Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism, 2015(4):357-381.
- [18] 吴林的, 窦蕾, 孙强, 等. 工作场所社会资本对公立医院医务人员离职意愿的影响分析[J]. 中国医院管理, 2021(7):81-84.
- [19] 李纳,岳欣云.社会资本视野下教师教研的问题审视与改进策略[J].当代教育科学,2024(8):60-68.
- [20] 郑玉莲,赵康玲.专业资本视角下高质量学前教育教师队伍建设的困境与突围——基于贵州省4852名幼儿园临聘教师的调查研究[J].教育探索,2024(12):87-93.
- [21] BOURDIEU P. Forms of Capital[C]// Richardson J G. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. New York:Greenwood. 1986:241-258.
- [22] COLEMAN S J. Social Capital in the Creation of Human Capital[J]. American Journal of Sociology, 1988:95-120.
- [23] FULLAN M, RINCÓN-GALLARDO S, HARGREAVES A. Professional Capital as Accountability[J]. Education Policy Analysis Archives, 2015,23:15.
- [24] 金本能. 社会资本理论视角下高职院校教师专业发展机制[J]. 安庆师范大学学报(社会科学版), 2019(1):116-119.
- [25] 孙冉,杜屏.工作特征与深度贫困乡村地区新教师的离职倾向:基于中国特岗教师的分析[J].教育科学研究,2023(3):46-54.
- [26] 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(4):56-66.
- [27] RHOADES L, EISENBERGER R. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature[J]. Journal of Applied Psychology, 2002(4):698-714.
- [28] 曾晓娟,刘春.高校青年教师离职倾向的实证调查与思考[J].高校教育管理,2015(1):100-105.
- [29] 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(4):84-91.
- [30] 周文霞,潘静洲,庞宇.“关系”对个体职业发展的影响:综述与展望[J].中国人民大学学报,2013(2):148-156.
- [31] 曾玲娟.新世纪的关注热点:教师职业倦怠[J].株洲师范高等专科学校学报,2002(3):82-85.
- [32] DEMIR K. The Effect of Organizational Justice and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification[J]. Eurasian Journal of Educational Research, 2015(60):131-148.
- [33] SAVICKAS L M. Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory[J]. The Career Development Quarterly, 1997(3):247-259.
- [34] 黄明明,郭莉萍,陈丽萍,等.个人-组织匹配与幼儿教师职业倦怠的关系:有调节的中介模型[J].心理科学,2024(3):622-629.
- [35] 王琪.高职院校教师组织支持感与工作满意度关系研究——职业适应的中介作用[J].中国高教研究,2018(9):104-108.
- [36] 郭黎岩,李森.中小学流动教师的职业适应与社会支持关系研究[J].教师教育研究,2010(3):56-60.

- [37] 夏伶,王琳.高校初任教师职业适应表征及发展路径探析[J].湖南科技学院学报,2024(2):119-123.
- [38] DAWIS R V, LOFQUIST L H, WEISS D J. A Theory of Work Adjustment: A Revision[J]. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 1968: 15.
- [39] KAKAR S A, ABU MANSOR N N, SAUFI A R. Does Organizational Reputation Matter in Pakistan's Higher Education Institutions? The Mediating Role of Person-Organization Fit and Person-Vocation Fit between Organizational Reputation and Turnover Intention[J]. International Review on Public and Nonprofit Marketing, 2021(1): 151-169.
- [40] YANG J X, GONG Y P, HUO Y Y. Proactive Personality, Social Capital, Helping, and Turnover Intentions[J]. Journal of Managerial Psychology, 2011(8): 739-760.
- [41] 王强,王帅.教师何以角色超载——专业资本视阈下教师角色的重构[J].中国教育学刊,2025(4):95-101.
- [42] ADLER S P, KWON W S. Social Capital: Prospects for a New Concept[J]. Academy of Management Review, 2002(1): 17-40.
- [43] 王晓芳.锦上添花还是雪中送炭:社会资本视角下教师学习机会的分配[J].基础教育,2018(4):67-75.
- [44] DARLING-HAMMOND L, MCLAUGHLIN M W. Policies that Support Professional Development in an Era of Reform[J]. Phi Delta Kappan, 2011(6): 81-92.
- [45] ALLEN K A, LONGMUIR F, THORN G M, et al. What Facilitates a Sense of Belonging amongst Australian Teachers? [J]. Australian Journal of Psychology, 2025(1): 2459190.
- [46] 黄明明,陈丽萍,郭莉萍,等.工作-家庭冲突与幼儿教师离职意向的关系:职业认同感与职业倦怠的序列中介作用[J].心理与行为研究,2021(5):679-686.
- [47] EISENBERGER R, CUMMINGS J, ARMELI S, et al. Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction [J]. Journal of Applied Psychology, 1997(5): 812-820.
- [48] 张昊智.中学教师心理契约、组织支持感与职业倦怠的关系研究[D].长春:东北师范大学,2009:14,32.
- [49] 王忠军,龙立荣.员工的职业成功:社会资本的影响机制与解释效力[J].管理评论,2009(8):30-39.
- [50] 杨翠娥,杨韵音.从师范生向教师转变的适应性研究——基于湘西自治州的调查分析[J].当代教师教育,2012(4):55-61.
- [51] 魏淑华.教师职业认同研究[D].重庆:西南大学,2008:122.
- [52] 汤丹丹,温忠麟.共同方法偏差检验:问题与建议[J].心理科学,2020(1):215-223.
- [53] 温忠麟,叶宝娟.中介效应分析:方法和模型发展[J].心理科学进展,2014(5):731-745.
- [54] 王黎华,徐长江.组织支持感对中小学教师幸福感与工作倦怠的影响[J].中国临床心理学杂志,2008(6):574-575.
- [55] GILLMAN J C, TURNER M J, SLATER M J. The Role of Social Support and Social Identification on Challenge and Threat Cognitive Appraisals, Perceived Stress, and Life Satisfaction in Workplace Employees[J]. Plos One, 2023(7): e0288563.
- [56] STREMMEL J A, BENSON J M, POWELL R D. Communication, Satisfaction, and Emotional Exhaustion among Child Care Center Staff, Directors, Teachers, and Assistant Teachers[J]. Early Childhood Research Quarterly, 1993(2): 221-233.
- [57] 刘培.社会支持感对欠发达地区教师离职倾向的影响——一个链式中介模型[D].曲阜:曲阜师范大学,2020:23-24.
- [58] 中华人民共和国教育部.2023年教育统计数据[EB/OL].(2024-10-24)[2025-04-27].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202410/t20241024_1159002.html.
- [59] 李韵秋,张顺.哪类青年的社会资本更有用?——人力资本和社会资本的收入效应再探[J].中国青年研究,2020(6):13-19.
- [60] 朱锡平.社会资本获得的性别差异及其影响——基于中国部分城市的经验分析[J].宁夏大学学报(人文社会科学版),2008(4):88-99.

责任编辑 蒋 秋 高阿蕊
网 址: <http://xbbjb.swu.edu.cn>