

[基础教育与教师教育研究]

英国基础教育教师的健康状况 对其离职倾向的影响

韩王喆

(兰卡斯特大学 管理学院, 英国 兰卡斯特 LA1 4YW)

摘要:采用2012—2019年度英国人口调查(APS)横截面数据,进行多元分层回归并做边际分析,研究英国基础教育教师的离职倾向与健康状况因素、人口学因素以及工作特征之间的关系。结果表明,教师的心理健康状况与其离职倾向呈显著负相关。更高的年龄、已婚、更高的工资和更长的工作时间与教师离职倾向呈显著负相关。男性、居住在伦敦地区和良好的身体健康状况与教师的离职倾向呈正相关。该结论对于分析中国教师健康状况和离职倾向有一定的借鉴价值。

关键词:离职倾向;健康状况;基础教育教师;多元分层回归;边际分析

中图分类号:F069.9,G515.1 **文献标识码:** A **文章编号:**1672-2914(2020)06-0112-05

Effects of Well-being of Basic Education Teachers on Their Propensity to Leave Their Job

HAN Wangzhe

(School of Management, Lancaster University, Lancaster LA1 4YW, UK)

Abstract: Based on the cross-sectional data of Annual Population Survey (APS) from 2012 to 2019, this paper makes multiplevariate stratified regression and marginal analysis for the study of the relationship between propensity to leave their job of British basic education teachers and health status factors, demographic factors and job characteristics. The results show that teachers' mental health status is negatively correlated with their propensity to leave their job. Elder age, being married, higher salary and longer working hours are negatively correlated with teachers' propensity to leave their job. In addition, being male, living in London area and good physical health are positively correlated with teachers' propensity to leave their job. These findings are of great referential value for analyzing the health status and teachers' propensity to leave their job in China.

Key words: propensity to leave one's job; health status; basic education teachers; multiplevariate stratified regression; marginal analysis

离职倾向是指员工有意识的决定和离开组织的意愿^[1]。辞职意图可以预测实际的离职行为^[2],员工的离职倾向被认为是其离职的预兆^[3]。近年来,英国基础教育教师有很高的离职倾向。尽管有足够数量的学生进入教师培训机构,并且其中许多人后来成为基础教育教师,但英国教师的数量仍存在严重短缺问题,主要原因在于英国有大量基础教育教师在从业几年内离职^[4]。

较高的教师离职率对课程的连贯性和同事之间的合作会产生负面影响。此外,替换新的人员会产生较大的经济成本与人工成本。有研究表明,英国教师的替换成本,包括与离职、招聘、雇用和培训相关的费用极高,从农村地区每位教师平均10 000英镑到城市社区超过25 000英镑不等^[5]。更重要的是,高的教师流动率和离职倾向会严重影响学校的教学质量、损害学校的声誉。因此,Richardson和Watt将

收稿日期:2020-09-05

作者简介:韩王喆(1997—),女,陕西渭南人,英国兰卡斯特大学管理学院硕士研究生,研究方向为产业经济学。E-mail:hanwangzhe@163.com。

教师高离职率这一问题描述为“保留危机”^[6]。

工作者健康状况与离职倾向关系的研究吸引了越来越多国内学者的关注。在心理健康状况方面,杨飞对我国银行中层管理者的离职情况进行调查发现工作压力会对其离职倾向造成影响^[7]。文献[8-10]表明工作者心理契约的违背会影响离职倾向。在教育行业,程丰林研究结果发现,培训公司员工的工作满意度会影响其离职倾向^[11]。朱乃平等对大学教师进行问卷调查,发现教师对工作的满意度是影响高校教师离职的重要因素^[12]。在身体健康状况方面,张蕴等人发现护士的生理健康越差,其离职意愿越强烈^[13]。

工作者的主观幸福感作为其心理健康状况的一种体现,一定程度上表现了员工在心理上对工作环境、生活质量与职业本身等方面所保持的一种积极愉悦的感情状态^[14]。英格兰高等教育资助委员会(2017)发布了一份报告,使用2015年至2016年的年度人口调查(APS)数据集比较了研究生和非研究生的主观幸福感。该报告将主观幸福感定义为一个人对其生活质量的感知^[14],包括他们对生活的情感反应和认知判断。本研究借鉴其对主观幸福感的定义和分类方法以及以往对工作者心理健康的研究,提出研究假设H1:心理健康状况与离职倾向呈负相关。由于本文选取不同角度的身体健康状况代理变量进行研究,因此提出研究假设H2:身体健康状况与离职倾向呈正相关。

基于以上论述,本研究将利用2012年至2019年的APS(Annual Population Survey)数据集进行多元分层回归分析,研究英国教师(指基础教育教师,下同)健康状况、相关人口学因素及工作特征对离职倾向的影响,同时探讨对教师管理层的启示。

1 模型构建与变量设计

1.1 模型构建

利用多元回归模型研究英国基础教育教师健康状况与离职倾向的关系,同时也探究受访者个人特征因素与经济因素对基础教育教师离职倾向的影响。具体模型如下

$$y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + \dots + a_{10}x_{10}$$

其中 a 表示各个自变量的回归系数。 y 表示离职倾向, x_1 表示满意度, x_2 表示价值感, x_3 表示非焦虑程度, x_4 表示年龄, x_5 表示性别, x_6 表示身体健康状况, x_7 表示居住地区, x_8 表示婚姻状况, x_9 表示工作时长, x_{10} 表示工资。

1.2 数据来源

本研究使用的数据集是2012年至2019年英国国家统计局发布的年度人口调查(APS)。APS是一个涵盖英国居民的横截面数据集。为使分析结果更加准确,本研究对相关变量的遗失数据进行剔除。此外,由于本研究使用的许多变量与就业密切相关,因此限制年龄的有效数据在23至65岁,以排除英国全日制教育中的大多数学生和老龄退休人员。同时剔除大学教师的数据,仅分析基础教育教师。获得有效样本量共计206 183个。

1.3 变量设计

因变量:离职意向。离职倾向的题项为“是否正在寻找一个不同的/新的工作”以考量被试离开当前工作的意图。被试若选择“是”则记为1,“否”则记为0。

自变量:健康状况包括心理健康状况和身体健康状况。心理健康状况用主观幸福感测度。被试的主观幸福感包含3个维度(满意度、价值感、非焦虑程度),通过3道题目进行测量,分别是“你近期对自己的生活的满意度是多少”“你认为你所做的事情有多大的价值”以及“昨天你的焦虑程度如何”。题目要求被试对自己的幸福感进行打分(0分到10分),其中0表示“完全没有”,10表示“非常强烈”。其中非焦虑程度负向计分。本研究数据的信度检验数值为0.712,表明具有较高的内在一致性。身体健康状况用自我评估的健康状况测度,题项为“是否有过去的身体健康问题或持续一年以上的残疾”,被试若选择“是”则记为1,“否”则记为0。

额外变量:包括工作特征变量和个人特征变量。工作特征变量包括被试工作的周工资和周工作时长。个人特征变量包括被试的年龄、性别、工作地区(伦敦地区记为1,非伦敦地区记为0)以及婚姻状况(已婚记为1,单身记为0)。为了获得平稳数据,将工资和工作时长改为对数数据。

2 研究结果

利用Stata.16.统计软件,对2012至2019年的APS数据进行了差异性、相关性和回归分析。

2.1 教师和非教师离职倾向和健康状况差异性分析

表1是教师和非教师的离职倾向和健康状况的差异分析。结果显示,教师和非教师的离职倾向和心理健康状况具有极其显著性差异,但教师和非教师的身体健康状况无显著差异。教师的平均离职倾向低于非教师,教师的生活满意度、价值感均高于非教师,但教师的焦虑水平高于非教师。

表1 教师与非教师人群离职倾向和健康状况的差异性分析

变量	教师 (n=8 883)	非教师 (n=197 300)	t
离职倾向	0.07	0.09	5.02***
满意度	7.91	7.71	-11.55***
价值感	8.39	7.93	-29.42***
非焦虑程度	6.88	7.17	9.84***
身体健康	0.07	0.08	1.25

注:*** $P < 0.001$; ** $P < 0.01$; * $P < 0.05$ (下同)。

2.2 教师离职倾向和健康状况在人口学变量上的差异性分析

表2是教师人群离职倾向和健康状况在人口学

表2 教师人群离职倾向和健康状况在人口学变量上的差异性分析

变量	性别		t	工作地区			婚姻状况		
	男性 (n=2 322)	女性 (n=6 561)		伦敦 (n=2 060)	非伦敦 (n=6 823)	t	已婚 (n=6 449)	单身 (n=2 434)	t
离职倾向	0.08	0.07	-2.17*	0.07	0.06	-2.84*	0.06	0.09	3.92***
满意度	7.87	7.92	1.58	7.81	7.93	3.57***	8.10	7.39	-22.69***
价值感	8.34	8.42	2.70**	8.35	8.41	2.19*	8.48	8.18	-10.11***
非焦虑程度	7.12	6.79	-5.03***	6.68	6.94	3.94***	6.94	6.72	-3.54***
身体健康	0.07	0.08	0.58	0.07	0.07	0.25	0.06	0.09	3.48***

异,但在不同婚姻状况存在显著性差异。女性和已婚的教师身体健康状况高于对照组,伦敦地区与非伦敦地区教师的身体健康状况无显著差异。

2.3 教师离职倾向和健康状况的相关分析

表3显示了离职倾向和健康状况进行Pearson相关系数分析的结果,结果表明教师离职倾向与健康状况各维度之间具有显著的相关性。

表3 Pearson相关系数分析

变量	满意度	价值感	非焦虑程度	身体健康
离职倾向	-0.13***	-0.11***	-0.08***	0.02***

2.4 教师人群离职倾向和健康状况的分层回归分析

对数据进行标准化之后,对英国教师离职倾向及其影响因素进行多元分层回归(表4),以展现变量之间的关系,再使用边际分析具体描述自变量变化后因变量的概率变化情况。

表4结果表明,当只考虑基数回归(模型1)时,较高的年龄和已婚的婚姻状况均与教师的辞职倾向呈显著负相关。男性教师以及在伦敦地区工作的教师拥有离职倾向的可能性高于其对照组。其中,已婚对教师离职倾向概率的影响较大。

变量上的差异性分析。教师离职倾向在各人口学变量的t检验均显著,说明教师的离职倾向在不同人口学变量上具有显著性差异。结果发现,男性教师的离职倾向高于女性教师,伦敦地区教师的离职倾向高于非伦敦地区,单身教师的离职倾向较高。教师人群心理健康状况在人口学变量上的差异性分析的t检验表明,除教师的满意度差异不显著外,其余教师中关于人口学变量的心理健康状况差异均显著。女性教师的满意度与价值感都高于男性教师,但是她们的焦虑程度更高。非伦敦教师和已婚教师的主观幸福感均普遍高于其对照组。另外,教师的身体健康状况在不同性别与工作地区不具有显著性差

表4 多元分层回归的边际影响

变量	离职倾向		
	模型1	模型2	模型3
年龄	-0.002***	-0.002***	-0.002***
性别	0.009***	0.008***	0.023***
工作地区	0.007***	0.005***	0.010***
婚姻状况	-0.021***	-0.004***	-0.002***
满意度		-0.016***	-0.015***
价值感		-0.006***	-0.006***
非焦虑程度		-0.004***	-0.004***
身体健康		0.018***	0.017***
工作时长			-0.031***
工资			-0.036***

添加健康状况变量(模型2)后,可以看出满意度、价值感和非焦虑程度这三个心理健康变量与离职倾向均呈显著负相关。这意味着教师较高的心理健康状况会降低其离职倾向的概率;如果人们的焦虑程度更低,对生活的满意程度和价值感更高,则他们产生离职倾向的概率就会变小。此外,除去婚姻状况这一变量的系数有所减小,离职倾向与其他变

量之间的显著性关系变化不大。这说明在考虑教师心理健康状况的情况下,已婚对教师离职倾向概率的负向影响有所降低。在心理健康状况中,满意度对教师离职倾向的影响最大,当教师的满意度增加1个单位时,女教师辞职意图的概率降低1.6%。而价值感和非焦虑程度对教师离职倾向的影响程度相似。此外,教师良好的身体健康状况会增加其产生离职倾向的概率。

当在模型2的基础上增加工作特征变量后(模型3)发现,较长的工作时间和较高的工资会减少人们产生离职倾向的概率。人口学变量中性别和工作地区的系数有所增加,说明在考虑工作时长和工资的情况下,男性和居住在伦敦地区的教师会拥有更大的离职倾向概率,这说明男性教师与居住在伦敦地区的教师会更多地受工作时长与工资等经济变量的影响。其他人口学变量和健康状态变量与离职倾向概率的显著性关系变化不大。较高的满意度、较高的工资和较长的工作时间对教师离职倾向有较高的负边际效应(1%~2%),而较大的年龄、已婚、较高的价值感、较低的焦虑程度对教师离职倾向的负边际效应较小(0.2%~0.6%)。男性、良好的身体健康评估状况和居住在伦敦地区会增加教师产生离职倾向的概率(1%~2%)。

基于以上分析得出结论:较大的年龄、已婚、拥有较高工资或是拥有较长工作时间的教师产生离职倾向的概率较小。心理健康状况较差,即对生活较低的满意程度、较低的价值感和较高的焦虑感的教师更有可能想要一份不同的工作。另外,拥有良好的身体健康评估状况、男性和居住在伦敦地区的教师有更大的概率产生离职倾向。

3 讨论

本文通过对比教师与非教师人群发现,教师的生活满意度、价值感均高于非教师。这可能是由于与其他工作相比,教师是一种“任务导向”的职业,使得教师更容易发现自己的工作是有意义的,因为他们可以有效地帮助别人。并且教师的焦虑水平高于非教师人群。这可能是由于教师的严重短缺和他们的工作性质使得他们通常承担着更大的压力,因此可能比其他职业的人群更为焦虑。在我国,目前教师也十分短缺,加之教师这一“任务导向”的职业性质,对英国的研究结论在我国也应适用。

本文发现年轻、单身教师的离职倾向较高,这可能是由于这些人的风险厌恶感更低。并且,拥有较

高工资的教师产生离职倾向的概率更低。这可能是由于教师目前的工资越高,他们的离职成本就会更大,因此他们更不愿意离职。另外,伦敦地区教师的离职倾向高于非伦敦地区,这可能是由于伦敦地区是英国的经济中心,伦敦地区的工作者总是处于更大的压力之下,因此伦敦的教师通常有更高的辞职意图。

同时,本文发现男性教师的离职倾向高于女性教师。而以往的研究表明,由于相较于男性,女性必须花更多的时间在家务和育儿任务上,因此女性的离职倾向更高^[15]。男性教师的离职倾向高于女性教师的原因可能在于女性通常比男性承担更多的家庭责任,更期望稳定的生活,因此更厌恶风险。同时,身体健康评估状况良好的教师产生离职倾向的概率较高,这也与以往文献研究的结论相反^[13],这可能是因为本文选择的代理变量与以往文献有所不同。以往文献以实际健康状况作为身体健康的代理变量,而本文采用对自身健康状况的评估作为身体健康的代理变量,对自身健康状况评估良好的人可能对风险的厌恶程度更低,因此更容易选择离职。另外,拥有较高的工作时间的教师的产生离职倾向的概率较低。而以往文献认为低工资会增加教师的辞职意图^[16]。这可能是由于英国普遍实行八小时工作制,几乎不存在“加班文化”,因此超出平均时长的的工作时间很大程度上是来自教师的“自愿加班”,因此这些教师的产生离职倾向的概率会较对照组低很多。同时,临时工作通常要求更低的工作时间,工作者们会在全职工作出现时果断离职,因此工作时长较短的教师的辞职倾向较高。在我国,基本不存在临时教师,且较长的工作时间可能会给教师带来较大的工作压力,因此该结论对我国借鉴意义不大。

4 结论与启示

本文发现,身体健康状况良好的人有较高的离职倾向。已婚者的辞职倾向低于单身者,居住在伦敦地区的人的辞职倾向更高。此外,更高的工资、更长的工作时间和良好的心理健康状况会降低辞职的可能性。教师对生活更满意以及价值感更高,并且焦虑水平较低,他们的辞职倾向相对非教师就会较低。同时,结论表明教师的离职倾向低于非教师。与以往的一些文献的研究结论相反,本文发现英国男性比女性的离职倾向更高,以及更长的工作时间会造成教师离职倾向概率的降低。

人民健康是民族昌盛和国家富强的重要标志。

我国国家卫健委于2019年制定《健康中国行动》计划,旨在建立健全健康教育体系,引导群众建立正确健康观,提高人民健康水平。因此,对教师的健康状况研究是很有必要的。基于以上分析,可以对我国教师管理层得出以下政策启示:

第一,负责招聘的人员需要如实介绍岗位职责、职业晋升机制以及薪酬体系,使得新入职的员工能够明确自己的工作任务与努力方向,避免过大的期待值落差。同时学校可以提供初步培训和全面指导,帮助新教师成功地从学校过渡到工作,让他们快速适应工作环境。还应在整个教学生涯中提供持续支持,及时减轻他们的心理负担和压力。这些策略将有助于教师在开始时对工作的要求和回报有明确和现实的期望,避免工作压力,并更明确地了解自己的发展方向。

第二,学校需建立合理的薪酬制度,使其与教师的期望值相符。合理的薪酬制度也能够吸引更多的优秀教师入职,同时调动现有教师工作和自身发展的积极性,加强教师的归属感。同时学校需要提供明确的职业晋升机制和职业发展机遇,同时需要加强更高资质教师与工资/福利之间的联系,使得教师有明确的手段和内在动机来提升自己。

第三,和谐友好的工作环境和适当程度的竞争氛围是提高教师心理健康状况的有效途径,尤其是在生活压力大的地方。学校应该更加注意留住单身、年轻和男性教师,因为他们承担的家庭责任较少,风险厌恶程度低,会导致较高的离职倾向。学校应该避免教师和学生数量的高度不匹配,因为过度的工作量会降低教师的心理健康状况。

第四,学校应当开辟多种沟通渠道,了解教师的需求及其教学管理意见,及时弥补和修正学校管理的不足,使得教师有参与感、成就感与满足感,增强教师的组织认同感与归属感。同时学校在管理的过程中应当充分认识到不同群体之间的差异性。例如,学校应当更加注意青年教师、单身教师和男性教师的心理状况。另外,由于大城市的教师生活压力大,心理健康状况相对较差,因此大城市的学校应当更加注重教师的保留工作。

参考文献:

- [1]BAŞAR U, SIĞRI Ü.Effects of teachers' organizational justice perceptions on intention to quit: mediation role of organizational identification[J].Educational Sciences: Theory & Practice, 2015, 15(1): 55-57.
- [2]HACKETT R, LAPIERRE L, HAUSDORF P.Understanding the links between work commitment constructs[J]. Journal of Vocational Behavior, 2001, 58(3): 392-413.
- [3]AJZEN I, CZASCH C, FLOOD M.From intentions to behavior: implementation intention, commitment, and conscientiousness[J]. Journal of Applied Social Psychology, 2009, 39(6): 1356-1372.
- [4]INGERSOLL R.Teacher turnover and teacher shortages: an organizational analysis[J]. American Educational Research Journal, 2001, 38(3): 499-534.
- [5]BARNES G.The cost of teacher turnover in five school[M]. Districts: A Pilot Study.2007: 4-5.
- [6]RICHARDSON P, WATT H. I have decided to become a teacher: influences on career change[J].Teaching and Teacher Education, 2005, 21(5): 475-489.
- [7]杨飞. HS 银行 H 分行中层管理人员离职问题研究[D].合肥: 安徽财经大学, 2019: 12.
- [8]周莉. 心理契约对员工离职意向的影响研究[J].学术论坛, 2014(6): 140-144.
- [9]张松. 心理契约与高校教师离职倾向的关系研究——以工作满意度为中介变量[D].合肥: 安徽财经大学, 2015: 12.
- [10]张高旗, 徐云飞, 赵曙明. 心理契约违背、劳资冲突与员工离职意向关系的实证研究: 整合型组织文化的调节作用[J].商业经济与管理, 2019(9): 29-43.
- [11]程丰林. 四季教育新生代员工满意度、敬业度与离职意图的关系研究[D].兰州: 兰州理工大学, 2019: 11.
- [12]朱乃平, 蒋丹. 高校教师离职倾向影响因素实证研究[J].黑龙江高教研究, 2015(3): 88-91.
- [13]张蕴, 向思, 吴林雄, 等. ICU 护士离职意愿及影响因素调查分析[J].中国卫生事业管理, 2017(6): 419-422.
- [14]DERA I. The wellbeing of graduates : assessing the contribution of higher education to graduates' wellbeing[EB].The UK-Digital Education Resource Archive (DERA), 2020.
- [15]HOLOCHWOST S, DEMOTT K, BUELL M, et al. Retention of staff in the early childhood education workforce[J]. Child & Youth Care Forum, 2009, 38(5): 227-237.
- [16]BORMAN G, DOWLING N.Teacher attrition and retention: a meta-analytic and narrative review of the research[J]. Review of Educational Research, 2008, 78(3): 367-409.