

# 农村幼儿教师付出－回报失衡与离职意向的关系： 内部人身份感知与组织犬儒主义的中介作用\*

黄明明<sup>1,2</sup>, 彭香萍<sup>1</sup>, 赵守盈<sup>2,3</sup>

(1. 萍乡学院学前教育学院, 萍乡 337055; 2. 内蒙古师范大学心理学院, 呼和浩特 010020; 3. 贵州师范大学, 贵阳 550025)

**摘要:**为了探讨付出－回报失衡对农村幼儿教师离职意向的影响机制。采用付出－回报失衡量表、离职意向量表、内部人身份感知量表和组织犬儒主义量表对670名在职农村幼儿教师进行测试。结果发现:(1)付出－回报失衡、内部人身份感知、组织犬儒主义和农村幼儿教师离职意向水平彼此之间显著性相关;(2)付出－回报失衡可以显著预测农村幼儿教师离职意向水平;(3)付出－回报失衡可以通过内部人身份感知和组织犬儒主义形成的链式中介作用预测农村幼儿教师离职意向水平。因此,内部人身份感知和组织犬儒主义在付出－回报失衡与农村幼儿教师离职意向的关系中起到链式中介作用。

**关键词:**付出－回报失衡; 离职意向; 内部人身份感知; 组织犬儒主义; 农村幼儿教师

**中图分类号:**B848

**文献标识码:**A

**文章编号:**1003-5184(2023)04-0321-08

## 1 问题提出

随着我国“乡村振兴”战略方针的全面推进以及学前教育事业的普及,建立高素质的农村幼儿教师师资队伍成为促进农村学前教育振兴的重要途径,但是,我国城乡学前教育发展不平衡现象,以及幼儿教师同时担负着保育和教育的双重任务等原因,使农村幼儿教师的付出和回报出现失衡现象,最终导致农村幼儿教师离职、转行等现象频发(叶宝娟等,2018)。离职意向(Turnover Intentions)指正在工作的人拥有离弃当前工作岗位的动机和倾向性,是离职行为产生的先前主观因素(Martin & Thomas, 1979),有研究发现,自己在工作上的付出大于回报时,个体的离职意向水平则随之增高(Loerbroks et al., 2014),而且,我国农村幼儿教师是离职率较高的群体(尚伟伟,沈光天,2017;唐文雯等,2015)。因此,探究农村幼儿教师付出与回报的平衡情况与农村幼儿教师离职意向之间的关系,对推进我国农村学前教育师资队伍建设具有重要意义。

### 1.1 付出－回报失衡与农村幼儿教师离职意向的关系

付出－回报失衡(Effort－Reward Imbalance)指在工作中付出的努力和得到的报酬不能保持一致(Siegrist et al., 2004),农村幼儿教师群体中的付出

－回报失衡现象更加明显。研究者基于付出－回报失衡模型和社会交换理论考察了付出－回报失衡与教师离职意向之间的关系,确定了付出－回报失衡是提高离职意向水平的重要因素(王钢,白维,吴国来,2021)。研究显示,保育和教育的双重工作任务消耗了幼儿教师的大量时间和精力,迫使其从家庭等其他方面调取时间和心理资源(张丽敏,叶平枝,2018;Loerbroks et al., 2014;Williams et al., 2018),这给他们造成压迫感,从而提高了幼儿教师离职意向水平。据此,研究也指出,付出－回报失衡是教师的一种重要的压力源(张丽敏,叶平枝,2018;Bell-ingrath Rohleder & Kudielka, 2013),是引发教师产生离职行为的重要因素(王钢,白维,吴国来,2021)。因此,研究假设H1:付出－回报失衡显著地正向预测农村幼儿教师离职意向。

### 1.2 内部人身份感知与付出－回报失衡及离职意向之间的关系

内部人身份感知(Perceived Insider Status)是指个体对于自己作为组织的一员所获得的个人空间以及接受程度的感知(杨睿娟,游旭群,2017;Guerrero et al., 2013)。研究表明,内部人身份感知是预测离职或者留职意向的重要因素,是预防在职人员离职行为的积极保护因子,能让在职人员有更高的归属

\* 基金项目:2022年度江西省基础教育研究课题一般项目(SZUPXYJ2022-1137)。

通讯作者:赵守盈, E-mail: zsy@gznu.edu.cn。

感和亲切感(Lee et al., 2014; Gittel et al., 2010)。而且,付出-回报失衡会降低教师在工作单位中的内部人身份感知水平(Bellingrath Weigl & Kudielka, 2008)。社会认同理论(Tajfel & Turner, 1979)和团体价值模型(Tyler, 1989)均指出,个体在工作单位中受到的工作挑战和待遇对个体的工作态度和行为有着重要的影响,因为它为员工传达了一种与身份有关的信息。当个体感受到来自于组织的欣赏与重视,获得较高的待遇时,这就意味着其在组织中是受到更多的认可和尊重,使得个体感知到自己在组织中享有较高的身份或地位(Tyler, 1999)。因此,研究假设 H2:内部人身份感知可能在付出-回报失衡与离职意向之间起到中介作用。

### 1.3 组织犬儒主义与付出-回报失衡及离职意向之间的关系

组织犬儒主义(Organizational cynicism)作为一种个体对组织的负面态度,包括信念、情感和行为三个维度(Abraham, 2000),也是预测离职意向水平的重要因素(Alev & Bozbayindir, 2021)。Khan(2014)以巴基斯坦银行从业人员为被试,采用大规模性全国施测结果,探究了组织犬儒主义与离职意向的关系,论证了组织犬儒主义越明显,员工离职意向水平越高的结论(Khan, 2014)。当教师的付出没有得到应有的回报时,就会引发对组织的负面情绪和负面评价,形成组织犬儒主义(彭小方, 2016)。辅助效应模型指出,个体在遭受到不公平的待遇时,容易形成较为明显的组织犬儒主义,最后引发个体对组织的不满意,导致离职(张琦, 郑兴山, 2018)。组织犬儒主义作为一种消极的情绪情感体验,在不利的环境因素下产生,并由此引发出“叛离”现象,出现较高水平的离职意向。因此,研究假设 H3:组织犬儒主义可能在付出-回报失衡与农村幼儿教师离职意向之间起到中介作用。

### 1.4 内部人身份感知和组织犬儒主义在付出-回报失衡与离职意向之间的作用

内部人身份感知与组织犬儒主义也存在一定的因果关系。研究发现,企业员工的公司内部身份感知和认同,发现内部人身份感知是预防组织犬儒主义的重要因素,可以有力地保持员工工作积极性,二者形成的共同作用同样对离职意向产生重要的促进作用(Zhang et al., 2019; Khan, 2014)。陈鹏认为,我国幼儿教师价值观念、知识与技能等方面具有较低水平,主要与幼儿教师的付出和收获不成正比

有关,尤其是农村幼儿教师的社会地位、职称评定等方面有待进一步完善,由于付出-回报失衡造成的职业压力较为明显,将自我角色完美融入工作角色中的难度较大,身份认同水平降低,这也可能会降低了农村幼儿教师内部人身份感知水平(陈鹏, 2022),同时,内部人身份感知很大程度上决定了自己在组织之中的融入程度,让个体体验到自己与组织的关联和互利共生的情景,形成对组织的积极归属感和融入感,抵制不良情绪情感体验的发生,进而有效预防了组织犬儒主义的形成和发展,提高积极情绪体验,降低了离职倾向(Farh et al., 2004)。普莱斯-穆勒模型指出,离职倾向的影响因素来源于环境、个体和过程变量,付出与回报不匹配的环境因素引发了个体内部人身份感知水平,进而引发不良情绪情感体验,导致了幼儿教师的离职倾向(Price, 2001)。因此,研究假设 H4:内部人身份感知和组织犬儒主义在付出-回报失衡与农村幼儿教师离职意向之间起到链式中介作用。

综上,基于付出-回报失衡模型、社会交换理论、社会认同理论及已有研究结论,研究预期在付出-回报失衡与农村幼儿教师离职意向之间建构了以内部人身份感知与组织犬儒主义为中介变量的链式中介效应模型(如图 1),拟探究付出-回报失衡对幼儿教师离职意向的影响机制,以期降低农村幼儿教师离职率提供理论指导。

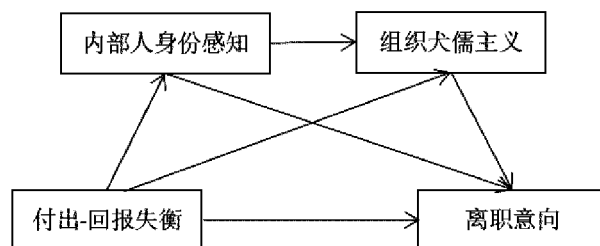


图 1 研究假设示意图

## 2 研究方法

### 2.1 对象

研究采取整群抽样的方法对宁夏回族自治区和江西省农村地区幼儿园的 686 名在职幼儿教师进行调查,最终,得到有效问卷 670 份,有效回收率为 95.8%。其中,男性 32 人,女性 638 人;工作年限在 1 年以下的 138 人,1~3 年的 204 人,3~5 年的 242 人,5~10 年的 76 人,10 年以上的 10 人;公立幼儿园 159 人,私立幼儿园 511 人;在编幼儿教师 133 人,编外幼儿教师 537 人;未婚幼儿教师 338 人,已婚幼儿教师 296 人,离异及丧偶 36 人。参与调查的

农村幼儿教师教师平均年龄是  $35.86 \pm 13.56$  岁。

2.2 工具

2.2.1 付出-回报失衡量表

采用由 siegrist (1996) 开发、杨文杰和李健 (2004) 翻译后的中文版量表对农村幼儿教师的付出-回报失衡程度进行评估(杨文杰,李健,2004)。该量表共计 23 个条目,三个维度,分别是:外在付出、回报、超负荷。采用 Likert-5 点计分,总得分范围为 23~115 分,总得分越高,表明农村幼儿教师的付出、回报和超负荷都越多;反之则越少。在该项研究中,量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.83。

2.2.2 离职意向量表

采用唐文雯等人(2015)编制的离职意向量表评估农村幼儿教师离职意向水平(唐文雯等,2015)。该量表共计 4 个条目,单维度,采用 Likert-5 点计分,总得分范围为 4~20 分,总得分越高,农村幼儿教师的离职意向水平越高。在该项研究中,该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数是 0.78。

2.2.3 内部人身份感知量表

采用由 Stamper 和 Masterson (2002) 开发,由国内沈伊默翻译的内部人身份感知量表对农村幼儿教师内部人身份感知水平进行评估(沈伊默,2007)。该量表是单维量表,共计 6 个条目,从“内部人身份”和“外部人身份”进行计分,其中“外部人身份”为反向计分。采用 Likert-5 点计分,总得分范围为 6~30 分,分值越高,表明农村幼儿教师内部人身份感知越强烈。在该项研究中,量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.90。

2.2.4 组织犬儒主义量表

采用由 Dean 等人(1998)编制,由付佳(2014)汉化的组织犬儒主义量表对农村幼儿教师组织犬儒

主义水平进行评估(付佳,2014)。该量表共计 14 个条目,包括信念、情感和行为意向三个维度。采用 Likert-5 点计分,总得分范围为 14~70 分,分值越高,表明农村幼儿教师组织犬儒主义倾向越严重;反之,组织犬儒主义倾向越低。在该项研究中,量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.79。

2.3 数据处理

采用 SPSS21.0 进行描述性与相关性分析、探索性因子分析、信度分析。利用 Mplus7.4 软件检验内部人身份感知和组织犬儒主义在付出-回报失衡与农村幼儿教师离职意向之间的链式中介效应。

3 结果

3.1 共同方法偏差检验与控制

采用 Harman 单因素检验共同方法偏差,结果显示,共有 8 个特征根大于 1 的公因子被提取出来,首因子解释的变异量为 19.04%,远低于 40% 的测量标准(Podsakoff et al., 2003),说明研究不存在严重的共同方法偏差。

3.2 研究变量的描述性与相关性分析

将人口学变量进行虚拟化赋值处理,然后和连续变量一起进行皮尔逊相关分析,结果显示,农村幼儿教师离职意向与付出-回报失衡、组织犬儒主义呈显著正相关,而与内部人身份感知呈显著负相关,内部人身份感知与付出-回报失衡、组织犬儒主义呈显著负相关,付出-回报失衡和组织犬儒主义呈显著正相关,农村幼儿教师的人口学变量与其他变量相关性不显著( $P > 0.05$ )。偏度系数(Skewness)在 -0.23~0.66 之间,峰度系数(Kurtosis)在 -0.14~1.07 之间,测验变量得分近似正态分布,适合进行结构方程模型分析。见表 1。

表 1 研究变量的描述性与相关性结果( $n=670$ )

变量	$\bar{x} \pm s$	偏度	峰度	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 性别	$1.94 \pm 0.84$	0.33	0.15	1								
2 工作年限	$4.42 \pm 2.12$	0.22	0.06	-0.03	1							
3 幼儿园性质	$1.83 \pm 0.76$	0.21	0.18	0.02	0.01	1						
4 劳动关系	$1.88 \pm 0.84$	-0.17	-0.03	0.08	0.09	0.08	1					
5 婚姻状况	$1.51 \pm 0.99$	0.19	0.06	-0.02	0.03	0.01	-0.01	1				
6 付出-回报失衡	$2.53 \pm 0.77$	-0.09	-0.14	-0.02	-0.04	0.07	0.12	-0.02	1			
7 内部人身份感知	$3.95 \pm 0.74$	-0.23	-0.09	0.04	0.06	-0.02	-0.09	0.03	-0.49**	1		
8 组织犬儒主义	$2.13 \pm 0.73$	0.46	0.23	-0.02	-0.03	0.04	0.07	-0.01	0.48**	-0.58**	1	
9 离职意向	$2.17 \pm 0.50$	0.66	1.07	-0.01	-0.07	0.09	0.09	-0.05	0.61**	-0.58**	0.63**	1

注: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ ,下同。

### 3.3 内部人身份感知和组织犬儒主义在付出-回报失衡与离职意向之间的链式中介效应

根据方杰和温忠麟等(2014)提出的检验方法对内部人身份感知和组织犬儒主义的链式中介效应进行检验(方杰等,2014)。对所有连续变量标准化处理后,采用 Bootstrap 重复取样 5000 次检验链式中介效应,计算 95% 的置信区间。结果显示,模型拟合指数表现良好( $\chi^2/df = 2.11$ ; RMSEA = 0.06; CFI = 0.98; TLI = 0.98; SRMR = 0.05),付出-回报失衡对农村幼儿教师离职意向的预测效应显著( $\beta = 0.24, t = 13.34, p < 0.01, 95\% \text{ CI}: 0.22 \sim 0.26$ )。在间接路径中共形成了如下中介路径:①中介路径 1:付出-回报失衡→内部人身份感知→离职意向;②中介路径 2:付出-回报失衡→组织犬儒主义→离职意向;③中介路径 3:付出-回报失衡→内部人身份感知→组织犬儒主义→离职意向。中介路径 1 中,付出-回报失衡对内部人身份感知的预测效应

显著( $\beta = -0.42, t = -14.87, p < 0.01, 95\% \text{ CI}: -0.49 \sim -0.30$ ),内部人身份感知对离职意向的预测作用显著( $\beta = -0.18, t = -8.36, p < 0.01, 95\% \text{ CI}: -0.25 \sim -0.12$ ),内部人身份感知的中介效应为 0.08,95% 置信区间是[0.07 0.09];中介路径 2 中,付出-回报失衡对组织犬儒主义的预测作用显著( $\beta = 0.25, t = 14.08, p < 0.01, 95\% \text{ CI}: 0.20 \sim 0.29$ ),组织犬儒主义对离职意向的预测作用显著( $\beta = 0.28, t = 15.82, p < 0.01, 95\% \text{ CI}: 0.23 \sim 0.33$ ),组织犬儒主义的中介效应为 0.07,95% 置信区间是[0.06 0.09];中介路径 3 中,内部人身份感知对组织犬儒主义的预测作用显著( $\beta = -0.41, t = -19.02, p < 0.01, 95\% \text{ CI}: -0.45 \sim -0.39$ ),内部人身份感知和组织犬儒主义的链式中介效应为 0.05,95% 置信区间是[0.04 0.06]。总的中介效应为 0.20,95% 置信区间是[0.18 0.21]。具体如下图 2 和表 2。

表 2 链式中介效应估计结果(标准化)

效应	路径	效应值	效果量	95% 置信区间	
				下限	上限
直接效应	直接路径	0.24	0.24/0.44	0.22	0.26
	中介路径 1	0.08	0.08/0.44	0.07	0.09
中介效应	中介路径 2	0.07	0.07/0.44	0.06	0.09
	中介路径 3	0.05	0.05/0.44	0.04	0.06
总中介效应		0.20	0.20/0.44	0.18	0.21
总效应		0.44	1.00		

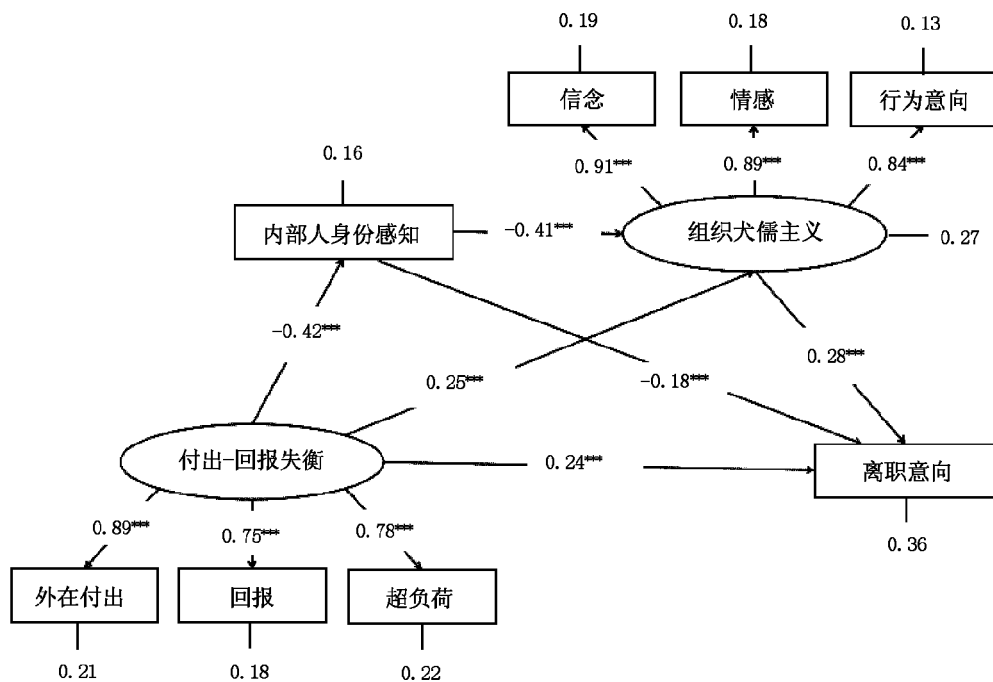


图 2 链式中介效应估计结果(标准化)

## 4 讨论

### 4.1 付出-回报失衡与农村幼儿教师离职意向的关系讨论

描述性与相关性分析显示,农村幼儿教师离职意向与付出-回报失衡、内部人身份感知及组织犬儒主义水平均显著相关,说明农村幼儿教师付出-回报失衡越严重,其内部人身份感知水平越低,而组织犬儒主义和离职意向水平越高。研究表明,付出-回报失衡是引发农村幼儿教师离职行为的主要诱因,它使得教师与组织变得具有疏离感,产生对组织的不良评价,提高了离职意向(Shyman, 2011)。该结论有利于丰富付出-回报失衡理论模型,与已有结论保持一致(王钢,白维,吴国来, 2021; Gang et al., 2021)。当付出得到应有的回报时,会感到自己的工作价值得到了认可,工作积极性及工作满意度能获得提升,进而创造更高的教学绩效,降低离职意向水平(Kazmi et al., 2020),由于农村学前教育设施设备比城市差,付出-回报失衡现象比城市幼儿教师更加明显,农村幼儿教师工作满意度降低,产生强烈的倦怠体验,容易诱发离职行为(Yuan et al., 2021)。保障农村幼儿教师的待遇和社会地位,有利于降低离职率。

### 4.2 内部人身份感知和组织犬儒主义的中介机制讨论

链式中介分析表明了付出-回报失衡对农村幼儿教师离职意向影响的路径机制。由于农村幼儿教师队伍保障机制尚不够完善,导致了工作量与待遇不匹配的现象,使得付出-回报失衡成为了农村幼儿教师离职意向的“催化剂”(Parasuraman, 1982)。而这种“催化”效应通过降低内部人身份感知和促进组织犬儒主义而作用于农村幼儿教师离职意向,与已有研究结论和理论观点基本吻合(Helm, 2013; Çınar et al., 2014)。具体可从以下方面展开讨论。

首先,内部人身份感知在付出-回报失衡和农村幼儿教师离职意向之间起到中介作用,验证了研究假设 H2,说明了农村幼儿教师体验到自己归属到自己单位或者教育体制内的重要性,可见,幼儿教师在学校或者组织生活中,可能会根据其在组织中所受的待遇情况,会不自觉地对其在组织中的身份进行自我归类。当其付出-回报失衡严重时,可能会将自身归类为组织中的“边缘人”,降低对自己的生存状态与价值的评价(许璟等, 2017),诱发离职意向。一方面,从付出-回报失衡对农村幼儿教师内部人身份感知的显著性影响结果来看,农村幼儿教师在教育设施不完备的情景下,肩负着对幼儿教育的

和保育的双重任务,承受着较大的工作压力(Brandes et al., 2008),当薪资待遇、社会地位等相对城市较差,这种差距使得农村幼儿教师感觉自己与其他老师未能受到同等的对待,自己像学前教育系统之外的“局外人”,农村幼儿教师的内部人身份感知水平降低。另一方面,内部人身份感知作为农村幼儿教师重要的心理过程和约束条件,对维持农村幼儿教师职业稳定发展具有积极意义,给予农村幼儿教师编制化管理,是增强农村幼儿教师内部人身份感知的重要途径(李传英, 2019),也有利于降低农村幼儿教师离职率。可见,提高农村幼儿教师的内部人身份感知,如加大农村幼儿教师事业单位编制管理力度、提高农村幼儿教师社会地位等,有利于降低付出-回报失衡引发农村幼儿教师离职意向。

其次,组织犬儒主义在付出-回报失衡和农村幼儿教师离职意向之间起到中介作用,验证了研究假设 H3,组织犬儒主义的中介机制揭示了长时间的付出-回报失衡使得农村幼儿教师无法体验自身价值实现带来的满足感,在园归属感水平也会降低,进而对组织产生负面认知和负面情感(黄旭,王钢,王德林, 2017),这种不合理认知和负性情绪可能引发农村幼儿教师离职行为。付出-回报失衡作为引发农村幼儿教师组织犬儒主义的重要负面因素,往往是自己从事的职业特征和自己胜任力不匹配,在付出大于回报的情况下,持续的体力和情绪劳动则使农村幼儿教师体验到更高水平的不良情绪,产生组织犬儒主义(Durrani et al., 2017),这不利于农村幼儿教师职业健康稳定发展,导致离职、转岗等现象(Han et al., 2013; 茆邦寿,向雪,胡悦琴, 2014)。同时,组织犬儒主义作为负性情绪情感表现,对农村幼儿教师心理健康和职业发展均不利,高水平组织犬儒主义的个体倾向于出现低工作绩效、降低工作投入程度,而低工作投入则是个体离职意向产生的重要的前兆(Bellini et al., 2015),也就是说,在付出-回报失衡的情况下,个体组织犬儒主义表现会更加明显,这又将进一步引发幼儿教师工作问题,导致离职率增高,体现出了组织犬儒主义的中间作用。组织犬儒主义的中介机制强调了农村幼儿教师对组织负面情绪情感体验的危害性,这种情绪情感过程促进了付出-回报失衡引发农村幼儿教师离职行为的路径。

最后,内部人身份感知和组织犬儒主义在付出-回报失衡和农村幼儿教师离职意向之间起到链式中介作用,验证了研究假设 H4,链式中介机制说明

了农村幼儿教师感知到自己与组织的紧密度可以引发其在组织工作和生活中的负性情绪,甚至体验到倦怠感,严重时导致离职。链式中介机制体现了付出-回报失衡对农村幼儿教师离职意向影响的过程机制复杂性,涉及到了三个预测过程机制,即付出-回报失衡对农村幼儿教师内部人身份感知的影响,内部人身份感知对农村幼儿教师组织犬儒主义的影响,组织犬儒主义对农村幼儿教师离职意向的影响。从付出-回报失衡对农村幼儿教师内部人身份感知的影响来看,这种不平衡的付出和回报模式让农村幼儿教师感觉到职业发展的困顿,持久的职业发展困惑,尤其是无法获得正式的事业单位编制,会让农村幼儿教师对自己教师身份产生认同上的动摇(李传英,2019;Hakanen et al.,2006),降低了自己的内部人身份感知水平。从内部人身份感知对农村幼儿教师组织群儒主义的影响来看,低水平的内部人身份感知使得个体对组织或者工作单位产生不满意等其他不良情绪体验,是认知对情绪情感引发作用的重要具体表现(李焕荣等,2013;Ozdem & Sezer,2019),当农村幼儿教师情绪调节能力较差时,无法应对由于自己进入不了编制体制而产生的身份认知偏差问题时,则引发了对组织的负性情绪体验,导致组织犬儒主义。从组织群儒主义对农村幼儿教师离职意向的影响来看,对组织产生不良情绪是农村幼儿教师对组织或工作不满的具体的表现,降低了农村幼儿教师的工作满意度,进而引发离职意向(Yassin & Khalid,2015)。可以看出,内部人身份感知与组织群儒主义在付出-回报失衡与农村幼儿教师离职意向之间的链式中介作用揭示了付出-回报失衡与农村幼儿教师离职意向关系的复杂性,因此,为防范农村幼儿教师离职,保障农村学前教育师资队伍稳定发展,需要多方考虑内部人身份感知和组织犬儒主义等中间因素,从而降低付出-回报失衡带来的压力体验,最大可能地实现降低农村幼儿教师离职意向的目的。

#### 4.3 研究局限与展望

虽然研究假设均得到了验证,但依然存在一定局限性。其一,从被试来源来看,研究取样过于集中在国内两个省份或自治区。其二,研究采用问卷调查法,对变量之间的因果关系分析结果需要进一步采用追踪等研究进行论证。鉴于研究局限性,后续研究应采对其他地域样本进行取样,进一步论证研究结果,并采用干预实验、追踪研究等方法考察研究的因果关系,进一步完善研究结论。

## 5 结论

研究得出以下结论:(1)付出-回报失衡可以促进农村幼儿教师的离职意向;(2)付出-回报失衡通过降低内部人身份感知水平而促进农村幼儿教师的离职意向;(3)付出-回报失衡通过提高组织犬儒主义而促进农村幼儿教师离职意向;(4)农村幼儿教师的付出-回报失衡通过降低内部人身份感知,进而提高组织犬儒主义水平,最终引发离职意向。

## 参考文献

- 陈鹏.(2022). 幼儿教师专业身份认同及影响因素实证研究.集美大学学报(教育科学版),23(4),24-29.
- 方杰,温忠麟,张敏强,孙配贞.(2014). 基于结构方程模型的多重中介效应分析.心理科学,37(3),735-741.
- 付佳.(2014). 组织支持感、组织公平感对反生产行为的影响(硕士学位论文). 大连理工大学.
- 黄旭,王钢,王德林.(2017). 幼儿教师组织支持和职业压力对离职意向的影响:职业倦怠的中介作用.心理与行为研究,15(4),528-532.
- 李传英.(2019). 农村公立幼儿园教师结构与编制现状、问题及对策——基于西部八省市的数据.教师发展研究,3(2),35-43.
- 李焕荣,杨欢,刘得格.(2013). 组织犬儒主义的概念界定、影响结果和形成机制.中国人力资源开发,15,37-42.
- 弗邦寿,向雪,胡悦琴.(2014). 角色压力与中小企业离职现象分析——基于组织犬儒主义的中介作用分析.企业技术开发,33(15),40-42.
- 彭小方.(2016). 付出-回报失衡对组织犬儒主义的影响(硕士学位论文). 华中师范大学.
- 尚伟伟,沈光天.(2017). 幼儿教师职业承诺与离职倾向的关系研究——工作生活质量的中介作用.教育学术月刊,(7),74-82.
- 沈伊默.(2007). 从社会交换的角度看组织认同的来源及效益.心理学报,39(5),918-925.
- 唐文雯,苏君阳,吴媛,孙芳.(2015). 农村幼儿教师社会支持与离职意向的关系研究——以职业承诺为中介变量.教师教育研究,27(6),66-71.
- 王钢,白维,吴国来.(2021). 乡村教师付出-回报失衡对离职意向的影响:有调节的中介模型.心理与行为研究,19(1),118-121.
- 许璟,赵磊,魏丽华,沈伊默.(2017). 组织支持感对组织认同的影响:内部人身份感知和自尊的中介作用.心理学探新,37(3),275-282.
- 杨睿娟,游旭群.(2017). 对付出-回报失衡理论的推进——基于经济报酬对教师心理健康的影响.心理学报,49(9),1184-1194.
- 杨文杰,李健.(2004). 工作场所中社会心理因素的测

- 量——两种职业紧张检测模式的应用. *中华劳动卫生职业病杂志*, 22(6), 422-426.
- 张丽敏, 叶平枝. (2018). 农村幼儿园教师工作生活质量对付出-回报失衡感的影响:超负荷的调节作用. *学前教育研究*, (8), 28-40.
- 张琦, 郑兴山. (2018). 组织犬儒主义:概念、结构及效应模型. *管理现代化*, 38(6), 38-41.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-277.
- Alev, S., & Bozbayindir, F. (2021). Examination of the Relationships between the Psychological Contract, Organisational Cynicism, and Turnover Intention. *Eurasian Journal of Educational Research*, 92, 79-97.
- Bellingrath, S., Rohleder, N., & Kudielka, B. M. (2013). Effort-reward-imbalance in healthy teachers is associated with higher LPS-stimulated production and lower glucocorticoid sensitivity of interleukin-6 in vitro. *Biological Psychology*, 92(2), 403-409.
- Bellingrath, S., Weigl, T., & Kudielka, B. M. (2008). Cortisol dysregulation in school teachers in relation to burnout, vital exhaustion, and effort-reward-imbalance. *Biological Psychology*, 78(1), 104-113.
- Bellini, D., Ramaci, T., & Bonaiuto, M. (2015). The restorative effect of the environment on organizational cynicism and work engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3(3), 124-133.
- Brandes, P., Castro, S. L., James, M. S., Martinez, A. D., Mathewly, T. A., Ferris, G. R., & Hochwarter, W. A. (2008). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 233-247.
- Çınar, O., Karcoglu, F., & Aslan, İ. (2014). The relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: A survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Durrani, D. K., Xiang Yang, L., Dilawar, S. M., & Khurshid, H. (2017). Moderated relations among empowerment, cynicism and commitment. *Human Systems Management*, 36(3), 229-239.
- Farh, J. L., Zhong, C. B., & Organ, D. W. (2004). Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China. *Organization Science*, 15(2), 241-253.
- Gang, W., Wei, B. A. I., & Guolai, W. U. (2021). The Effects of Effort-Reward Imbalance on Turnover Intention Among Rural Teachers: A Moderated Mediating Model. *Studies of Psychology and Behavior*, 19(1), 118-126.
- Gittell, J. H., Seidner, R., & Wimbush, J. (2010). A relational model of how high-performance work systems work. *Organization Science*, 21(2), 490-506.
- Guerrero, S., Sylvestre, J., & Muresanu, D. (2013). Pro-diversity practices and perceived insider status. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 20(1), 5-19.
- Han, J., Woo, H., Ju, E., Lim, S., & Han, S. (2013). Effects of nurses' social capital on turnover intention: Focused on the mediating effects organizational commitment and organizational cynicism. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 43(4), 517-525.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Helm, S. (2013). A matter of reputation and pride: Associations between perceived external reputation, pride in membership, job satisfaction and turnover intentions. *British Journal of Management*, 24(4), 542-556.
- Kazmi, S. W., Rafiq, T., & Tabassum, S. (2020). The Role of Job Satisfaction and Burnout on Work-Family Conflict and Turnover Intentions. *Market Forces*, 15(1), 63-85.
- Khan, M. A. (2014). Organizational cynicism and employee turnover intention: Evidence from banking sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(1), 30-41.
- Loerbroeks, A., Meng, H., Chen, M. L., Herr, R., Angerer, P., & Li, J. (2014). Primary school teachers in China: Associations of organizational justice and effort-reward imbalance with burnout and intentions to leave the profession in a cross-sectional sample. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(7), 695-703.
- Lee, J. C., Chen, C. L., & Xie, S. H. (2014). The influence of school organizational health and occupational burnout on self-perceived health status of primary school teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 985-989.
- Martin Jr, & Thomas, N. (1979). A contextual model of employee turnover intentions. *Academy of Management Journal*, 22(2), 313-324.
- Ozdem, G., & Sezer, S. (2019). The relationship between solution-focused school leadership and organizational cynicism, organizational commitment and teachers' job satisfaction. *International Journal of Progressive Education*, 15(1), 167-183.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *Journal of International Manpower*, 22(7), 600-624.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-880.

- Parasuraman, S. (1982). Predicting turnover intentions and turnover behavior: A multivariate analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 21(1), 111 – 121.
- Shyman, E. (2011). Examining mutual elements of the job strain model and the effort—reward imbalance model among special education staff in the USA. *Educational Management Administration & Leadership*, 39(3), 349 – 363.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high – effort/low – reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27 – 41.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort – reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1483 – 1499.
- Stamper, C. L., & Masterson, S. S. (2002). Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(8), 875 – 894.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of group relations*, Monterey (pp. 33 – 47). CA: Brooks – Cole.
- Tyler, T. R. (1989). The psychology of procedural justice: A test of the group – value model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 830 – 838.
- Tyler, T. R. (1999). Why people cooperate with organizations: An identity – based perspective. In R. I. Sutton & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational behavior* (pp. 201 – 247). Greenwich, CT, JAI Press.
- Williams, C. J., Dziurawiec, S., & Heritage, B. (2018). More pain than gain: Effort – reward imbalance, burnout, and withdrawal intentions within a university student population. *Journal of Educational Psychology*, 110(3), 378 – 381.
- Yasin, T., & Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(2), 568 – 582.
- Yuan, Z., Yu, D., Zhao, H., Wang, Y., Jiang, W., Chen, D., ... & Li, X. (2021). Burnout of Healthcare Workers Based on the Effort – Reward Imbalance Model: A Cross – Sectional Study in China. *International Journal of Public Health*, 66, 9 – 13.
- Zhang, Q., Sun, S., Zheng, X., & Liu, W. (2019). The role of cynicism and personal traits in the organizational political climate and sustainable creativity. *Sustainability*, 11(1), 257 – 265.

## The Relationship of Rural Preschool Teachers' Effort – Reward Imbalance and Turnover Intentions: The Mediating Roles of Perceived Insider Status and Organizational Cynicism

Huang Mingming<sup>1,2</sup>, Peng Xiangping<sup>1</sup>, Zhao Shouying<sup>2,3</sup>

(1. School of Preschool Education, Pingxiang University, Pingxiang 337055;

2. School of Psychology, Inner Mongolia Normal University, Hohhot 010020; 3. Guizhou Normal University, Guiyang 550025)

**Abstract:** In order to explore the influence of effort – reward imbalance on rural preschool teachers' turnover intentions. The 670 rural preschool teachers were surveyed with the effort – reward imbalance scale, the teachers' turnover intentions scale, the perceived insider status scale and the organizational cynicism scale. The results showed that: (1) Rural preschool teachers' effort – reward imbalance, perceived insider status, organizational cynicism and turnover intentions is significantly correlated with each other. (2) Effort – reward imbalance can predict the level of rural preschool teachers' turnover intentions. (3) Effort – reward imbalance can predict rural preschool teachers' turnover intentions through the serial mediating role of perceived insider status and organizational cynicism. So, perceived insider status and organizational cynicism can play a serial mediating role between effort – reward imbalance and turnover intentions in rural preschool teachers.

**Key words:** effort – reward imbalance; turnover intentions; perceived insider status; organizational cynicism; rural preschool teachers