

“非升即走”条件下高校青年教师积极心理品质的培养：职业幸福感的中介作用*

□ 谢晓东 张卫 王红

[摘要] 在高水平大学建设的驱动下，越来越多高校以“非升即走”制度来管理和考核教师。“非升即走”制度对高校和青年教师产生了重要影响，并诱发了部分青年教师的离职倾向。因此，有必要考虑高校青年教师的积极心理品质对其离职倾向的缓解作用，探讨青年教师的职业幸福感在积极心理品质和离职倾向之间的中介作用。文章采用定量分析方法，对广东省部分实施“非升即走”制度高校的青年教师进行调查，结果表明：高校青年教师的积极心理品质与离职倾向呈显著负相关，与职业幸福感呈显著正相关；高校青年教师的职业幸福感与离职倾向呈显著负相关，职业幸福感在积极心理品质和离职倾向之间发挥部分中介作用。因此，高校青年教师的积极心理品质既直接影响离职倾向，也通过职业幸福感对离职倾向产生影响。针对“非升即走”制度下高校青年教师离职率上升现象，高校应改革教师科研评价标准，突出学术成果的质量、创新性和贡献度，同时采取多种措施提升青年教师的积极心理品质和职业幸福感。

[关键词] 高等院校；聘用制度；非升即走；考核评价；积极心理品质；离职倾向

[中图分类号] D035.2；G472.3 **[文献标志码]** A **[文章编号]** 2096-5761 (2024) 03-0010-08

自 20 世纪 90 年代“非升即走”制度引入我国以来，现阶段越来越多高校运用这一制度来管理和考核教师（据不完全统计，87% 的“985 工程”高校和超过 100 所“双一流”建设高校正在实施“非升即走”制度，不少沿海及经济发达地区的非“双一流”建设高校或高校内部分学科实力显著靠前的院系也都在先行

先试），且这些高校在实施该制度后确实在一定程度上提高了科研生产力。^[1] 随着“非升即走”制度在我国高等教育界遍地开花，这一制度已逐渐成为教育界乃至整个社会的热点话题。过往学界对于“非升即走”制度的研究，集中在制度本身的利弊^[2] 和在国内推行的可行性^[3]，现阶段该制度的实施对青年教师的影

* **基金项目：** 本文系广州市哲学社科规划 2023 年度课题“人才是第一资源的广州实践和对策研究——‘非升即走’高校青年教师负性情绪等对业绩影响的追踪研究”（项目编号：2023GZQN33）；2023 年度广东省教育科学规划课题（高等教育专项）“非升即走：高校青年教师心理状况对其科研业绩影响的追踪研究”（项目编号：2023GXJK274）的研究成果。

响备受关注^[4]。

以中国知网 (CNKI) 收录的所有有关“非升即走”的学术论文作为文献来源,采用高级检索,在“期刊”这一限定条件下,输入主题词“非升即走”,截至 2023 年 10 月,共检索到 152 条有效文献。基于 CNKI 文献计量可视化分析,依据发文量趋势,“非升即走”研究大致分为三个阶段:萌芽阶段为 1980—1994 年,这一时期主要是介绍国外“非升即走”制度,为国内引入“非升即走”制度做好铺垫;探索阶段为 1995—2016 年,这一时期是头部优势高校开始采用“非升即走”制度的高峰时期,聚焦于国内引入“非升即走”制度的利弊和国内推行的可行性;快速发展阶段为 2016 年至今,这一时期“非升即走”制度在我国高校普遍实施,“非升即走”制度在部分高校带来的效果亟待检验,学界研究聚焦于“非升即走”制度对高校和青年教师产生的影响。

相较于国内短短 20 多年的实践和研究经验,国外对于“非升即走”制度的研究在研究时长、研究幅度和深度等方面存在较大优势。关于“非升即走”的理论基础,国外学者已从“信息不对称”“契约关系”“激励保障”等多维度进行分析。^[5、6]国内学者也从经济学视角验证了“非升即走”制度是学校选拔人才的最优选择,^[7]更有学者在“非升即走”高校和教师之间引入博弈论,建立承诺博弈模型^[8]。关于“非升即走”制度对高校教师的影响,以往多名国外学者在不同的年份阶段都证实了“非升即走”制度对教师科研产出有着明显的正向影响作用。^[9、10]尹木子对国内 148 所大学 2015—2019 年国际国内期刊论文发表数量进行剖析,通过普通高校和“非升即走”高校的对照,发现“非升即走”高校的科研生产力明显

提升,^[1]聂映玉等也都通过实证研究得出了类似结论^[11]。除了关注教师科研产出,不少学者还从“非升即走”制度对教师心理压力^[12]、倦怠^[4]、组织认同^[13]等方面的影响进行剖析,结果显示,“非升即走”制度给教师带来高强度心理压力,造成教师普遍焦虑,学校有必要提高“非升即走”青年教师的组织认同感等。

优质高等教育资源的选择一直是困扰广东省高考生的大问题。过去很长一段时间,广东省作为国内经济第一大省,其高等教育资源和实力与其经济实力和地位不相匹配。为将广东省建设成高等教育强省,广东省委、省政府审时度势、提前预判和做好谋划,在 2015 年 4 月正式启动广东高水平大学建设,对中山大学为首的 7 所高校和广州中医药大学为首的 7 所高校的 18 个重点学科进行重点支持和建设。此外,我国自 2017 年启动世界一流大学和一流学科建设,广东省从 2017 年第一轮入选 5 所高校发展至 2022 年第二轮入选 8 所高校,可以说是成绩斐然。在广东省高水平大学建设和国家“双一流”建设的双重驱动下,近年来广东省各参建高校的引才力度和引才质量不断提升,广东省高校进入了引进青年人才的黄金时期。截至目前,广东省高校引进的青年教师数量已达数万人,高校人才蓄水池效应凸显,人才规模已然相当庞大。这些新引进的青年教师中的绝大多数都需要接受“非升即走”制度。这部分青年教师除了需要完成定量的科研任务,还需要兼顾学校、学院安排的教学任务和行政事务,同时在职称评审方面,对比在“非升即走”制度实施前进校工作的教师,他们往往被赋予更高的任务要求,还经常因入职时间较晚的劣势而无法获得职称晋升,因此普遍表现出较严重的压力感^[14]和倦怠感^[4],最

终出现离职倾向^[4]，进而从高校离职。从高校角度出发，青年教师的大量流失势必对高校的引才投入造成损失；从青年教师角度出发，离职也有可能对自己的职业生涯规划产生一定的负面影响。为减少当前在“非升即走”背景下涌现的高校青年教师离职现象，我们认为有必要考虑高校青年教师的积极心理品质对其离职倾向的缓解作用。故本文提出：

假设 1：“非升即走”高校青年教师的积极心理品质与其离职倾向呈负相关。

积极心理品质是个体的一种相对稳定的正向心理特质，它是个体在先天潜能和后天环境教育相互作用基础上形成的，影响或决定了个体思想、情感和行为方式。^[15]虽然当前学界还没有对个体积极心理品质与其离职倾向的关系进行直接探讨，但以往的研究表明，高校教师的积极心理品质对其职业幸福感有显著提高作用^[16]，实证研究证实了积极心理品质可以正向影响个体的心理健康水平^[17]、主观幸福感和社会支持感^[18]，而个体的心理健康水平、社会支持感可以显著提高其职业幸福感^[19]。同时，职业幸福感高的个体在工作过程中往往满意度较高，职业倦怠感较低，因此他们的留岗意愿较强，离职倾向较低。现有研究证实了职业幸福感的提升可以显著降低离职倾向。^[20]故本文提出：

假设 2：“非升即走”高校青年教师的职业幸福感在积极心理品质和离职倾向关系中起中介作用。

一、研究方法

（一）研究对象

本文采用方便取样法向广东省 7 所实施“非升即走”制度的高校发放问卷 282 份，一般认为，45 岁以下教师为青年教师，剔除超龄样本后，获得有效问卷 269 份，有效回收

率为 95.4%。在有效样本中，男性为 154 人（占 57.25%），女性为 115 人（占 42.75%）；25 ~ 30 岁教师为 33 人（占 12.27%），31 ~ 35 岁教师为 111 人（占 41.26%），36 ~ 40 岁教师为 68 人（占 25.28%），41 ~ 45 岁教师为 57 人（占 21.19%）。

（二）研究工具

1. 一般情况调查表

用于收集研究对象的人口统计学资料，具体测量指标包括性别、年龄、学历、从教年限、婚姻状况、生育状况、是否为导师身份、职称、从教专业、有无编制、年薪等。

2. 积极心理品质

采用邹非编制的教师积极心理品质量表。^[21]该量表由 42 个项目组成，采用 5 点计分法，1 表示“完全不符合”，5 表示“完全符合”。本文采用计算所有项目平均分的方式来衡量教师的积极心理品质，得分越高，表示其具备的积极心理品质越明显。本文中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.982。

3. 职业幸福感

采用段建华修订的美国国立卫生统计中心制订的总体幸福感量表^[22]，修订后量表由 18 个项目组成，其中第 1、3、6、7、9、11、13、15、16 为反向计分题目。本文采用计算所有项目平均分的方式来衡量教师的职业幸福感，得分越高，表示教师职业幸福感越高。本文中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.883。

4. 离职倾向

采用康曼（Cammann）等人编制的 3 条目离职倾向量表。^[23]其中条目 3 “如果让我重新选择，我仍然打算在这里工作”需反向计分，采用 5 级评分，1 表示“完全不符合”，5 表示“完全符合”。本文采用计算所有项目平

均分的方式来衡量教师的离职倾向,得分越高,表示教师离职倾向越强烈。本文中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.760。

(三) 数据处理

使用 SPSS 26.0 进行描述性统计,使用 Process model 4 和 model 15 进行中介效应与调节效应分析,采用偏差校正的非参数百分位 Bootstrap 法检验回归系数显著性(重复取样 5 000 次,95% 置信区间)。

二、研究结果

(一) 共同方法偏差检验

采用 Harman 单因子检验法进行共同方法偏差检验。结果显示最大因子解释的变异量是 28.06%,远小于临界值 40%,说明本文不存在共同方法偏差。

(二) 描述性统计分析和各变量间的相关分析

各变量的均值、标准差以及变量间的相关系数见表 1。由表 1 可知,在控制了性别和年龄的前提下,高校青年教师的积极心理品质与离职倾向显著负相关($r=-0.27, p < 0.01$),与职业幸福感显著正相关($r=0.36, p < 0.01$),青年教师的职业幸福感与离职倾向呈显著负相关($r=-0.47, p < 0.01$)。

表 1 各研究变量的均值、标准差和相关系数
($n=269$)

	1	2	3
1. 积极心理品质			
2. 离职倾向	-0.27**		
3. 职业幸福感	0.36**	-0.47**	
Mean	3.80	2.75	4.41
SD	0.69	1.01	0.73

注: *表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$, ***表示 $p < 0.001$ 。

(三) 青年教师积极心理品质与离职倾向: 职业幸福感的中介效应模型检验

以性别和年龄为控制变量,以积极心理品质为自变量,以离职倾向为因变量,以职业幸福感为中介变量,检验结果见表 2。

由表 2 可知,积极心理品质对职业幸福感的正向预测作用显著($\beta=0.36, t=6.46, p < 0.001$),职业幸福感对离职倾向的负向预测作用显著($\beta=-0.44, t=-7.79, p < 0.001$),且职业幸福感在积极心理品质与离职倾向之间起中介作用($\beta_{\text{indirect}}=-0.16, SE=0.03, 95\%CI [-0.22, -0.10]$)。在模型中加入职业幸福感后,积极心理品质对离职倾向的负向预测作用仍然显著($\beta=-0.11, t=-1.97, p < 0.05$),其中积极心理品质对离职倾向的直接效应占总效应的 41.17%,职业幸福感的中介效应占总效应的 58.83%,职业幸福感的中介作用为部分中介。

表 2 中介效应模型检验

预测变量	方程 1: 职业幸福感			方程 2: 离职倾向		
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
性别	-0.03	0.11	-0.29	-0.05	0.11	-0.44
年龄	-0.05	0.05	-1.58	-0.11*	0.05	-2.22
积极心理品质	0.36***	0.06	6.46	-0.11*	0.06	-1.97
职业幸福感				-0.44***	0.06	-7.79
R^2	0.13			0.25		
<i>F</i>	14.18			22.84		

注: *表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$, ***表示 $p < 0.001$ 。

三、讨论

(一) 高校青年教师积极心理品质与离职倾向的关系

研究表明,高校青年教师积极心理品质与离职倾向呈负相关。以往研究已证实,教师积极心理品质可以有效降低职业倦怠^[24],显著提升职业幸福感^[16],有效缓解职业压力和身心问题^[25],职业倦怠感的降低、职业幸福感的提升、职业压力和身心问题的缓解都有利于降低

教师的离职倾向，促使他们坚守岗位。

首先，具有高积极心理品质的高校青年教师更加乐观、自信和坚韧，能够更好地应对工作和生活中的挑战。面对困境时，他们始终保持积极乐观的心态，坚信自己可以克服困难，获得最终的胜利。这种积极的态度可以提升他们在“非升即走”制度下的心理适应能力，提高工作效率，使他们可以积极应对考核任务和压力，通过多种途径和自身努力尽可能达成目标，从而降低因工作压力过大而产生的离职倾向。即便他们暂时遇到挫折，仍然满怀信心、坚定信念朝着既定目标继续前进。其次，具有高积极心理品质的高校青年教师通常对工作本身更有热情和兴趣，更愿意投入时间和精力去追求工作中的成功。他们对本职工作有着更高的认同感，往往可以通过工作获得满足感和成就感。他们对工作的投入和热爱，可以增强他们的工作满意度和职业承诺，进而降低离职倾向。最后，具有高积极心理品质的高校青年教师更有可能与同事和学生之间建立良好的人际关系。他们通常拥有轻松融洽的人际关系，自信乐观的态度使他们与同事和谐相处，身处良好的职场氛围。这种良好的人际关系可以提供情感支持和资源共享，减轻工作压力和孤独感，同时也可以提高教师的社会支持感和组织认同感，降低离职倾向。反观低积极心理品质的青年教师，他们往往只看到眼前的困难而忽略了未来的希望，面对困境时，他们通常把困难和压力无限放大，认为自己怎么努力都无法完成任务，或者夸大自己遇到的挫折，在挫折面前选择缴械投降，听天由命。在职场中，他们往往人际关系紧张，经常自我抱怨，不合理的竞争逻辑导致其很难融入集体，较少获得同事的支持和帮助。

（二）职业幸福感在高校青年教师积极心理品质与离职倾向关系中的中介作用

研究表明，职业幸福感在高校青年教师积极心理品质与离职倾向关系中起部分中介作用，即积极的心理品质不仅直接降低离职倾向，还通过提高职业幸福感间接减轻离职倾向。以往的研究表明，教师积极心理品质可以显著提升职业幸福感^[16]，而职业幸福感的提升将有效缓解离职倾向^[20,26]。具体来说，一个对工作充满热情、积极投入的青年教师，即使面对困难和挑战，也能保持乐观和坚韧的态度，这种积极的心态能显著提升他们的职业幸福感，从而降低他们的离职意愿。相反，如果工作环境不佳、工作压力过大，或者教师对职业发展机会、培训效果、领导和同事的支持等因素感到不满意，可能会降低他们的职业幸福感，进而提升离职倾向。同时，如果教师感觉存在工作自主权受到限制、专业发展机会不足、考核反馈指导缺失等问题，也会对其职业幸福感产生负面影响，进而导致离职倾向的提升。

积极心理品质通过提高教师的身心健康水平、提升教师的专业发展水平和教师的教书育人效果来提升其职业幸福感^[25]。具有高积极心理品质的高校青年教师可能更能够适应工作环境，更能够理解和满足学生需求，从而获得更多的工作成就感和满足感。同时，具有高积极心理品质的教师可能更能够在面对工作压力和困难时保持乐观和坚韧，从而在工作中保持良好的心态和状态。此外，高积极心理品质也有助于高校青年教师更好地处理学生和同事之间的关系，这也可以提升他们的职业幸福感。

布莱斯（Price）指出，工作满意度是影响员工离职的最主要因素。^[27]具有高职业幸福感的员工往往对工作更满意，更热爱自己的工作，

对工作投入更多,同时对自己的工作认同感更高,因此他们的离职倾向较低。具有低职业幸福感的员工通常不满意自己的工作,甚至消极应付工作,他们对工作投入少、认同感低,缺乏留岗意愿。高校青年教师最终选择离职,主要原因之一是缺乏职业幸福感,表现为工作缺少动力和积极性。在职场中,拥有积极心理品质的个体往往秉持积极、乐观的心态,他们对待工作不埋怨不抱怨,敢于面对困难、乐于接受挑战,即便当下遇到挫折,依然满怀信心,不抛弃不放弃,主动出击寻求解决问题的办法,直至最终解决问题。

四、结论与启示

本文结论:“非升即走”高校青年教师积极心理品质显著负向预测其离职倾向,显著正向预测其职业幸福感,职业幸福感显著负向预测其离职倾向,并在积极心理品质与离职倾向之间起部分中介作用。上述结论对缓解“非升即走”高校青年教师离职倾向,减少青年教师的离职行为有重要的实践启示作用。

第一,针对当前“非升即走”制度下高校青年教师离职率高的情况,高校要积极贯彻落实国家关于“破五唯”的精神与要求,完善教师科研评价标准,淡化论文数量要求,突出学术成果的质量、创新性和贡献度,同时采取多种措施提升青年教师的积极心理品质和职业幸福感。高校人事部门应多方面了解青年教师的生活现状和发展诉求,重点关注并努力解决青年教师生活和工作上的痛点、难点问题;加强与二级学院的联动,发挥好校领导联系青年人才、组织人才工作座谈会、双带头人党组织、教工党支部等制度化渠道作用,确保青年教师与学院、学校领导的联系渠道畅通,及时了解人才需求;重点把握优化调整学校人才政策的契机,做好学校人事人才政策宣传工作,切实

发挥政策效用。另外,高校可以利用健康知识讲座等多种形式加强青年教师职业心理健康宣传和培训,帮助青年教师树立正确的心理健康意识,积极组织青年教师成长成才专题讲座、举办青年教师季度生日会、开展教师节感恩活动,邀请青年教师参加和见证退休教工荣休仪式,着力营造尊师重教校园氛围,开展新老教师结对子帮扶活动,做好以老带新传帮带、帮扶互助。充分发挥教师发展中心的平台作用,开展形式多样、内容丰富、适合青年教师身心特点的文体活动,活跃青年教师的业余文化生活,增进青年教师的身心健康,助力教师能力成长发展。

第二,青年教师应学会自我调整,关注和保持身心健康,在生活和工作中树立积极的心态和乐观向上的人生态度,面对困难敢于迎接挑战并第一时间落实于实际行动,即使遇到挫折依然坚定信念,相信自己最终可以战胜困难。在日常工作中与同事保持良好、畅通的关系,建立融洽、团结和互助的工作氛围;积极投身人才培养、科学研究和社会服务等工作,做到爱岗敬业,始终保持对教育事业的满腔热忱;积极参加学校组织的教师技能培训,努力提升自身教学能力水平,加强师生间的互动,对待学生有爱心、耐心和责任心,乐于帮助学生成长成才,对学生的进步发展给予鼓励和表扬;业余时间加强体育锻炼,有效舒缓精神压力;丰富和充实精神世界,提高自身的生活质量和生活品位。

[谢晓东 华南师范大学党委教师工作部、人力资源处助理研究员,华南师范大学教育科学学院博士研究生;张卫 华南师范大学人文社会科学高等研究院常务副院长、教授;王红(通讯作者) 华南师范大学教师教育学部部长、教授]

[参考文献]

- [1] 尹木子. “预聘—长聘”制度会提升中国大学科研生产力吗?: 基于多期双重差分法的政策评估[J]. 高教探索, 2020, 206(6):18-27.
- [2] 朱玉成. 高校教师非升即走的制度误用及纠偏[J]. 中国高教研究, 2021(12):64-69.
- [3] 李连梅, 姜林. 中国大学“准聘—长聘”制度的缘起、困境与走向[J]. 现代教育管理, 2021(7):105-111.
- [4] 谢晓东, 陶志远, 张卫, 等. “非升即走”制度下高校青年教师压力知觉与离职倾向的关系: 有调节的中介模型[J]. 中国人事科学, 2022, 59(11):11-18.
- [5] AKERLOF G A. The Market for “Lemons”: Quality Uncertainty and the Market Mechanism[J]. Quarterly Journal of Economics, 1970, 3L:488-500.
- [6] 张东海. “非升即走”的逻辑及其引入我国高校的可能性[J]. 比较教育研究, 2013, 35(11):55-60.
- [7] 陈钊. 创新的价值、非对称信息与终身教职制度: 兼论中国的高等教育改革[J]. 经济研究, 2006, 41(6):101-111.
- [8] 王秀青. 对高校“非升即走”制度的分析[J]. 内蒙古科技与经济, 2016(16):34.
- [9] COUPÉ T, SMEETS V, WARZYNSKI F. Incentives, Sorting and Productivity Along the Career: Evidence From a Sample of Top Economists[J]. Journal of Law, Economics, & Organization, 2006, 22(1):137-167.
- [10] YOON A H. Academic Tenure[J]. Journal of Empirical Legal Studies, 2016, 13(3):428-453.
- [11] 聂映玉, 郭恒亮, 周瑞. 科技创新视角下“预聘—长聘”制度对教师科研绩效的影响[J]. 中国科技论坛, 2023(10):158-166.
- [12] 武小龙, 杨耀勇. 高校青年教师心理压力的生成机制及调适策略: 基于社会支持理论视角[J]. 教师教育学报, 2022, 9(05):135-145.
- [13] 王涛利, 谢心怡, 蒋凯. 高校预聘制青年教师组织认同及其院校影响因素研究: 基于两所研究型大学的质性比较分析[J]. 教育发展研究, 2022, 42(增刊 1):107-116.
- [14] 阎光才. 象牙塔背后的阴影: 高校教师职业压力及其对学术活力影响述评[J]. 高等教育研究, 2018(4):48-58.
- [15] SELIGMAN M E P, CSIKSZENTMIHALYI M. Positive psychology: An introduction[J]. American Psychologist, 2000, 55(1):5-14.
- [16] 刘志刚, 曾智斌. 高校青年教师积极心理品质与职业幸福感相关性研究: 以江西省高校为例[J]. 江西理工大学学报, 2021, 42(06):71-77.
- [17] 张绿次, 蒋玉勤, 曾丽萍. 大学生积极心理品质与心理健康的关系: 以广西东部某高校为例[J]. 教育观察, 2022, 11(26):19-22.
- [18] 陈钰煌. 论大学生积极心理品质与主观幸福感: 以社会支持为中介变量[J]. 闽南师范大学学报(哲学社会科学版), 2015, 29(4):177-180.
- [19] 王伟. 高职院校辅导员的职业幸福感提升对策探究: 基于心理健康和社会支持维度[J]. 吉林省教育学院学报(中旬), 2015, 31(3):66-67.
- [20] 王振宏, 吴海龙. 工作—家庭冲突对幼儿园教师离职倾向的影响: 职业幸福感的中介作用[J]. 成都师范学院学报, 2023, 39(5):77-83.
- [21] 邹非. 中学教师的积极心理品质研究[D]. 重庆: 重庆师范大学, 2015.
- [22] 段建华. 总体幸福感量表在我国大学生中的试用结果与分析[J]. 中国临床心理学杂志, 1996(1):56-57.
- [23] CAMMANN C, FICHMAN M, JENKINS D, et al. Assessing the Attitudes and Perceptions of Organizational Members: a Guide to Methods, Measures and Practices[J]. New York: Wiley, 1983, 3:71-138.
- [24] 易福侠, 胡丽娜. 基于积极心理品质的高职教师职业倦怠研究[J]. 豫章师范学院学报, 2020(4):100-103.
- [25] 余欣欣, 李山. 积极心理品质: 教师职业幸福感的

- 基石[J]. 广西师范大学学报(哲学社会科学版), 2012, 48(2): 88-95.
- [26] 王晓莉. 民办高校教师工作幸福感与离职倾向关系实证研究[J]. 教育导刊, 2015(12): 43-46.
- [27] PRICE J L. Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover[J]. International Journal of Manpower, 2001, 22(7): 600-624.

Cultivation of Positive Psychological Qualities among Young University Teachers under Condition of “Up-Or-Out”: Mediating Role of Occupational Happiness

Xie Xiaodong Zhang Wei Wang Hong

[Abstract] Driven by the construction of high-level universities, more and more universities are using the “up-or-out” system to manage and assess teachers. The “up-or-out” system has had a significant influence on universities and young teachers, and has induced turnover tendency of young teachers in some universities. It is necessary to consider the alleviating effect of the positive psychological qualities of young teachers in universities on their turnover tendency, and explore the mediating role of their occupational happiness between positive psychological qualities and turnover tendency. By adopting a quantitative analysis method, a survey was conducted on young teachers in some universities in Guangdong Province who implemented the “up-or-out” system. The results show that the positive psychological qualities of young teachers in universities are significantly negatively correlated with their turnover tendency, and significantly positively correlated with their sense of occupational happiness; the occupational happiness of young teachers in universities is significantly negatively correlated with turnover tendency, and occupational happiness partially mediates the relationship between positive psychological qualities and turnover tendency. Therefore, the positive psychological qualities of young teachers in universities not only directly influence their turnover tendency, but also have an influence on their turnover tendency through their sense of occupational happiness. In response to the situation of increase in turnover rate of young teachers in universities under the “up-or-out” system, universities should reform the evaluation standards for teacher research, highlight the quality, innovation, and contribution of academic achievements, and take various measures to enhance the positive psychological qualities and occupational happiness of young teachers.

[Key words] Higher education institutions; Employment system; Up-or-out; Assessment and evaluation; Positive psychological qualities; Turnover tendency