

人力资本和社会支持与 农村幼儿教师流动的实证研究

胥兴春

(西南大学 教育学部,重庆 400715)

摘要:稳定的教师队伍是农村学前教育健康发展的重要保障。为了揭示农村幼儿教师流动现状,分析其影响因素,采用问卷对300名农村幼儿教师进行了调查。结果发现:(1)农村幼儿教师具有较高的流动意愿和较频繁的流动行为;(2)人力资本、社会支持对农村幼儿教师流动意愿有显著影响;(3)社会支持对农村幼儿教师流动行为有显著影响。基于此,通过强化年轻教师的思想教育,利用社会关系稳定教师队伍,改善农村教师工作环境,建立科学的农村教师流动机制,以实现农村幼儿教师队伍的合理流动。

关键词:农村地区;幼儿教师;职业流动;人力资本;社会支持

中图分类号:G615 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2016)04-0019-06

一、问题提出

随着我国社会经济和教育事业的发展,教师也像其他人力资源一样融入到人才流动的大潮中。作为一种职业流动,教师流动表现为教师在社会关系的空间中从一个社会位置向另一个社会位置的移动。教师流动包含同一职业内流动与不同职业(单位)间流动两种。近年来,幼儿教师流动现象越来越引起人们的关注。调查发现,北京市48.4%的幼儿教师表示不时有离职的念头;26.9%的教师后悔当初选择了幼儿教师职业;部分人甚至表示,只要能找到一份待遇还可以的工作就想改行^[1]。教育部统计显示,我国幼儿教师的缺口每年高达30万之多,教师的频繁流动是其中的重要原因^[2]。国外幼儿教师的流动和流失状况也不断加剧,有资料显示:挪威幼儿教师缺口达20%^[3];美国每年有超过1/3的幼儿教师转向别的行业尤其是小学,这直接导致幼儿保教质量下降^[4];美国国家教育统计中心近二十年的跟踪研究发现,除幼儿教师直接流向其他行业外,后备幼儿教师队伍也有明显减少的趋势,儿童保育中心教师更新比例在1988—1997年更是高达31%^[5]。这些数据表明,幼儿教师的频繁流动与大量流失已经严重影响到幼儿教育事业的健康发展。

幼儿教师较高的流动率主要源于与其他工作者相比前者的回报率低^[6]。社会公众的偏见和较低的社会地位,导致幼儿教师在自己价值与社会价值间摇摆,进而影响他们的职业发展观而选择改行^[7]。但当出现待遇优渥、工作条件较好、得到家长更多支持等因素时,幼儿教师的流动率呈较低水平^[8]。另外,幼儿教师的流动在年龄、教龄、职称等方面也存在显著差异^[9]。上述研究还显示,个人背景及家庭、社会支持等对幼儿教师流动有显著的影响。

教师流动作为一种正常的社会现象,能有效利用与配置教师资源。但幼儿教师频繁而无序的

收稿日期:2016-04-27

作者简介:胥兴春,教育学博士,西南大学教育学部副教授。

基金项目:教育部人文社会科学规划项目“民办幼儿园教师身份定位与保障机制研究”(15YJA880082),项目负责人:胥兴春。

流动,直接影响着幼儿的健康发展和幼儿教育质量。从已有研究来看,人们主要关注幼儿教师流动的现状、特点与影响因素。在影响因素研究方面,也有涉及幼儿教师的背景、工作及社会环境等,但研究很少直接针对农村幼儿教师群体;在研究思路,以差异分析为主,没有系统解释相关因素对幼儿教师流动的影响;在研究方法上,则以理论分析为主,即使采用实证方法,也仅仅是对现状进行描述性分析,难以真正揭示人力资本和社会支持因素对农村幼儿教师流动的影响。因此,本研究利用实际调研的数据,探讨人力资本和社会支持对农村幼儿教师流动意愿与行为的影响,以期政府部门制定更有针对性的稳定农村幼儿教师队伍政策提供数据支撑。

二、研究设计

(一)研究假设

农村幼儿教师流动受众多因素的影响,人力资本和社会支持无疑是其中的重要因素。一般来说,农村幼儿教师年龄在年龄、教龄、职称等方面具有较强的人力资本优势时,流动意愿更强烈;同时,农村幼儿教师感受到的社会支持越明显时,越有变换工作的想法。基于此,提出如下假设:

假设1:人力资本和社会支持影响农村幼儿教师流动意愿

由于人力资本难以清楚地表明在农村幼儿教师某次具体流动行为中的影响,因而不能直接作为影响因素进行分析,但作为个体所感知到的具有连续性的社会支持变量而言,它却能直接影响个体的流动行为,教师感受到的社会支持越多,流动的次数也就越频繁。因此,设置如下假设:

假设2:社会支持影响农村幼儿教师流动行为

(二)变量界定

1. 自变量——人力资本与社会支持

借鉴美国经济学家舒尔茨和贝克尔的人力资本概念,将影响农村幼儿教师流动的人力资本界定为:存在于农村幼儿教师个体之中,通过教育及培训所形成的具有社会经济价值的知识、技能和健康等质量因素的总和,主要通过个人努力和教育投资来实现。本研究将农村幼儿教师的人力资本具体操作化为年龄(20岁及以下、21~30岁、31~40岁、41岁以上)、教龄(5年及以下、6~10年、11~20年、20年以上)、学历(幼师高中及以下、大专、本科、研究生)和职称(未定级、三级、二级、一级、高级),这些变量均为定类变量。

社会支持是指个体从其社会关系中所获得的物质与精神上的支持,是个人所拥有的社会关系的量化表征。人们普遍认为,良好的社会支持不仅可以维护个体心理健康,还有助于人们减轻压力,保持良好的情绪,从而提高个体的社会适应能力。本研究采用 Zimet 等人编制的“领悟社会支持量表”(简称 PSSS)^[10]。PSSS 含 3 个维度 12 个自评项目,采用 7 级计分法,即从极不同意到极同意有 7 个级别。PSSS 总分越高,个人领悟社会支持越高。各维度的 α 系数分别为 0.87、0.85、0.91;重测信度系数分别为 0.85、0.75、0.72;全量表的 α 系数和重测信度系数分别为 0.88 和 0.85。

2. 因变量——幼儿教师流动意愿与次数

农村幼儿教师的流动主要表现为其变换工作的意愿与具体行为。本研究将幼儿教师流动意愿操作化为是否希望流动,选择“希望流动”的赋值为 1,选择“不希望流动”的赋值为 0,这是一个二分变量。将幼儿教师流动行为操作化为变换职业或工作单位的次数,用频数表示,由教师根据实际情况填写。

(三)数据来源与处理

本研究对象为重庆市与四川省的部分农村幼儿教师。调查实施于 2015 年 11—12 月,采用问卷调查法。本次调查共发放问卷 300 份,回收有效问卷 281 份,有效回收率为 93.67%。在对问卷进行整理、筛选、核实后,对有效问卷进行编码,利用 SPSS 5.0 软件进行数据统计分析。

三、结果与分析

由于在现实生活中,影响农村幼儿教师流动的因素非常多,而人力资本和社会支持是其中最重

要的两个因素。为了清楚地呈现人力资本和社会支持对农村幼儿教师流动的影响,本研究采用 Logistic 回归分析和多元线性回归分析来解释它们之间的关系。

(一)人力资本和社会支持对农村幼儿教师流动意愿的影响

1. 农村幼儿教师流动意愿的现状

调查显示,有 34.76% 的农村幼儿教师希望变换工作(转园或转行),有 65.24% 的教师没有流动意愿。尽管大多数农村幼儿教师并不希望变换工作,这符合人们对教师职业的一般看法,但也有超过 1/3 的教师还是希望变换工作(有的教师曾经变换过职业或单位),这表明农村幼儿教师岗位对他们来说并不是最好的选择,或者目前的工作状况并不令人满意。

进一步调查发现,在希望流动的教师人群中,有 35.38% 的农村幼儿教师希望转园,13.85% 的教师想离开幼儿教师岗位,50.77% 的教师抱持无所谓的态度。在希望从事的具体职业方面,26.15% 的农村幼儿教师仍然想从事幼儿教师职业,21.54% 的农村幼儿教师希望当中小学教师,52.31% 的农村幼儿教师想离开教师行业从事其他职业。对于想去的地区,15.38% 的教师想去东部沿海地区,40% 的教师想去本市市区,43.08% 的教师想去本县城,而只有 1.5% 的教师仍然想留在本乡镇。对于“最看重新职业或单位的哪些方面”时,47.69% 的教师看重发展空间,16.92% 的教师看重福利报酬,20% 的教师看重职业的稳定性,7.70% 的教师看重社会地位与人际关系。

对工作环境不满是幼儿教师产生流动意愿的重要原因。农村幼儿园无论是工作场所的物理环境,还是专业发展的空间环境,都较城市幼儿园有很大差距。在这样的环境下,有超过一半的幼儿教师想要变换工作岗位,有将近一半的教师看重新岗位的发展空间。另外,幼儿教师本身的职业地位、经济待遇和社会认同感在相近社会职业中都处于较低水平,这也就不难理解为何有那么多的农村幼儿教师产生换职的想法。

2. 人力资本对农村幼儿教师流动意愿的影响

为考察人力资本对流动意愿的影响,以幼儿教师是否希望流动为因变量,用虚拟变量表示(1 表示希望流动,0 表示不希望流动),以幼儿教师的人力资本为自变量,采用 enter 法,建立一个 Logistic 回归方程,结果见表 1。

表 1 幼儿教师流动意愿的 Logistic 回归系数表

自变量	Beta	Sig.	Exp(B)
人力资本			
年龄 20 岁及以下		0.032	
21~30 岁	-2.882**	0.007	0.056
31~40 岁	-2.272*	0.037	0.103
41 岁以上	-3.099*	0.011	0.045
幼儿园教龄 5 年及以下		0.203	
6~10 年	-0.708	0.204	0.493
11~20 年	-0.887	0.117	0.412
21 年以上	0.127	0.861	1.135
学历幼师中专及以下		0.002	
大专	1.951*	0.018	7.037
本科	2.866**	0.001	17.572
职称		0.694	
未定级		0.685	0.697
三级	-0.360	0.722	1.332
二级	0.287	0.419	0.661
一级	-0.415	0.206	0.429
高级	-0.846	0.267	1.226
社会、家庭支持	0.203	0.855	0.956
朋友支持	-0.045	0.020	0.549
其他支持	0.600*	0.024	15.122
常数(constant)	2.716*		

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

表 1 显示,农村幼儿教师的流动意愿受年龄和学历的显著影响。在年龄方面,各自变量的影响

效果都达到了 0.05,表明年龄是影响农村幼儿教师流动意愿的重要因素。相较于“20 岁及以下”的教师,其他 3 个自变量(各年龄阶段)的标准化系数(Beta)均是负值,表明这些年龄阶段教师的流动意愿相对较弱。这与卢长娥和黄勇的研究结果一致^[11]。目前的农村幼儿教师大多是幼师(中师中专)学历毕业,新近参加工作的“90 后”农村幼师在个性上更为独立和自我,对工作环境更为挑剔,因而更倾向于变换工作。在学历方面,学历层次对农村幼儿教师流动意愿的影响效果达到 0.05,表明学历因素能有效解释农村幼儿教师流动意愿,而且相较于“幼师及以下”的教师,本专科学历教师的流动意愿更明显,尤其是本科教师的流动意愿更为强烈,其回归系数 Beta 值为 2.866。学历是个体重要的人力资本要素,学历越高的个体对于自己的知识、技能和能力越有信心,就越希望能找到令自己满意的职业。而具备本科学历的农村幼儿教师并不多见,尽管很多是通过函授或网络教育等方式获得学历,但仍然对自己的职业抱有较高的期望,因此表现出更为强烈的流动意愿。职称与教龄因素对农村幼儿教师流动意愿的影响没有达到显著水平。

3. 社会支持对农村幼儿教师流动意愿的影响

为考察社会支持对流动意愿的影响,以幼儿教师是否希望流动为因变量,用虚拟变量表示(1 表示希望流动,0 表示不希望流动),以幼儿教师感知到的社会支持为自变量,建立 Logistic 回归方程,具体结果见表 1。表 1 显示,农村幼儿教师流动意愿受社会支持的影响,其中,其他支持(领导、亲戚、同学的支持)维度对农村幼儿教师流动意愿有显著影响,其回归系数 Beta 值为 0.6,表明它能有效预测农村幼儿教师流动意愿。家庭和朋友与教师更为亲近,他们的支持是教师产生某些想法和决策的直接原因,其他支持主要来自领导、亲戚和同学等教师身边的重要他人,这些关系主要与教师的工作与生活环境紧密相连,更能影响教师的职业觉得,因而也会在一定程度上影响农村幼儿教师的流动意愿。

至此,假设 1 得到了部分验证。

(二)社会支持对农村幼儿教师流动行为的影响

1. 农村幼儿教师流动行为的现状

调查发现,只有 34.76%的农村幼儿教师没有变换过职业或单位,其中,变换 1 次的最多,占总流动人次的 50.82%,变换 2 次的占 35.25%,变换 3 次的占 15.57%。这表明,近 2/3 的农村幼儿教师曾经变换过职业或单位。而李攀的一项调查发现,有超过一半的城市幼儿教师没有流动行为^[9],大大超过农村幼儿教师流动的比例。这主要是因为许多农村幼儿教师没有正式岗位编制,而且近几年农村幼儿教师缺口较大,小学教师转岗的较多,这都影响农村幼儿教师群体的职业流动状况。

进一步研究发现,有过流动行为的农村幼儿教师在本单位之前,55.74%的调查对象是幼儿教师,30.33%的调查对象是中小学教师,另外,还有 13.93%的调查对象是从事其他职业。由此可见,尽管绝大部分流动教师都是在幼儿教师职业内流动,但也有将近 1/3 的教师是由小学转岗而来,甚至还有部分人员是非教师职业,这也说明农村幼儿教师群体的整体素质并不高,而且职业的稳定性低、流动性强。关于教师职业流动的方式(渠道),按由高到低的比例依次为:公开招考(37.15%)、正常调动(34.43%)、应聘(24.59%),还有 18.03%的教师是通过其他方式进入本单位或教师岗位的。可见,农村幼儿教师对于体制问题还是非常看重,71.56%的教师是通过正常的人事制度进入本单位或岗位的。离开上一个单位(岗位)的原因,依次为:单位离家远(34.43%)、发展空间小(31.97%)、工作没保障(12.30%)、上级调动(11.48%)、福利待遇差(7.38%)、社会地位低(2.46%)。单位的位置与职业发展空间是农村幼儿教师流动首要考虑的因素。农村教师的家一般都在工作单位附近,单位离家较远则会影响教师的工作情绪和家庭生活质量,从而导致教师的流动。农村幼儿教师的流动意愿受发展空间的影响,由于农村的福利报酬、工作环境、发展机会等相比城市教师有很大差距,所以农村幼儿教师难以安心从教。

2. 社会支持对农村幼儿教师流动行为的影响

由于农村幼儿教师流动行为是用频数来表示的,是其已经完成的变换工作次数,不能用目前的

人力资本作为自变量进行考察,故在此仅选择社会支持作为自变量,考察其对教师流动行为的影响。以幼儿教师职业或单位变化的频数为因变量,以感知到的社会支持为自变量,建立多元线性回归方程,结果如表 2 所示。

表 2 社会支持对幼儿教师流动行为影响的线性回归系数表

自变量	Beta	Exp(B)	Sig.
家庭支持	0.183**	0.352	0.005
朋友支持	0.265**	0.454	0.002
其他支持	0.057	0.100	0.515
(Constant)	1.758***		000
调整后的 R ²	0.095		
F 值	5.243**		
样本数	122		

从表 2 来看,感知到的社会支持对幼儿教师流动行为(频数)有显著影响,这与 Hanushek & Rivkin 的研究结果一致^[8]。其中,家庭和朋友支持都能显著预测其流动行为,而其他支持对农村幼儿教师流动行为没有显著影响。这一结果与流动意愿不同,可能是因为流动意愿仅仅是一种想法,领导、亲戚与同学的支持只是从平时的工作和交往环境中给予的,这些支持能影响一些教师的想法,产生流动意愿,但将流动的意愿变为具体的流动行为则需要很大的决心,这就需要获得更为亲近的家人和朋友的支持。这表明亲近关系的支持才是产生农村幼儿教师职业流动行为的重要因素。

至此,假设 2 部分得到证实。

四、结论与建议

研究表明,具有不同人力资本和社会支持的农村幼儿教师流动有明显差异。综合以上分析,可以得出结论:(1)农村幼儿教师具有较强的流动意愿和较频繁的流动行为;(2)人力资本和社会支持对农村幼儿教师流动意愿有显著影响;(3)社会支持对农村幼儿教师流动行为有显著影响。

在当前社会大背景下,农村教育越来越成为我国教育发展的短板,农村学前教育的发展面临着诸多问题,例如:农村幼儿入园需求与学位紧张之间的矛盾,农村教师发展空间有限性与自我提升需求之间的矛盾,恶劣的工作环境与教师职业奉献精神之间的矛盾。这些理想与现实的冲突,导致了农村幼儿教师频繁而无序的流动,严重影响农村幼儿教育事业的健康发展。因此,需要采取相应措施稳定农村幼儿教师队伍。

(一)利用社会关系稳定农村幼儿教师队伍

农村幼儿教师流动意愿和行为都受社会支持的影响。每个人都处于一定的社会关系网络中,农村教师的观念与行为直接或间接地受到社会关系的影响。农村幼儿教师职业本身并不具备吸引力,同时又需要太多的奉献和付出,这就更需要得到身边亲近人的支持。因此,要充分利用农村教师的社会关系网,利用家人、朋友的亲情与友情,让农村幼儿教师留在家人、朋友身边。即便是打算变换工作单位,也还是要在幼儿教师职业内流动,在临近家庭的地区工作,这样才能更好地稳住本来就很紧张的农村幼教师资。

(二)改善农村幼儿教师的工作环境

工作环境是农村幼儿教师产生流动意愿与行为的首要因素。农村无论是生活环境还是工作环境都难以给教师提供良好的条件。解决农村幼儿教师的流动问题,不能仅仅停留在提倡教师的奉献精神及其社会关系的支持上,还要从改善农村幼儿教师的工作条件入手,让教师能方便地开展好工作;同时,还应该从生活环境的改善入手,提升农村幼儿教师的生活满意度,这样也能强化其家人和朋友的支持,从而稳定教师的职业情绪。这就要求相关的政府部门应该有所作为,为改善农村幼儿教师的工作环境作出切实的努力。

(三)建立科学的农村教师流动机制

教师流动也是促进农村幼儿教育健康发展的重要途径。对于农村幼儿教师流动现象,政府部门不能简单地“堵”,而要通过“疏”的方式来满足这部分农村教师向上流动的合理需求,从而引导农村幼儿教师资源科学流动与合理配置。这就需要建立科学的流动机制,包括在农村幼儿园内部、城乡之间、幼儿园与小学之间的流动。这样才能让幼儿教师感觉到自己有发展的空间。科学的流动机制既能稳定人心,也能避免农村幼儿教师的正常流动变为“盲目流动”或“恶性流动”^[12],政府部门也不至于在农村幼儿教师频繁流动而失去控制时,屡屡充当“救火队员”的角色。

参考文献:

- [1] 梁慧娟,冯小霞.北京市幼儿教师职业倦怠的状况及成因研究[J].学前教育研究,2004(5):32-35.
- [2] 姜乃强.如何破解学前教育师资之困[EB/OL].[2011-06-11].http://www.jyb.cn/china/gnxw/201106/t20110611_436514_1.html.
- [3] OECD data. Early childhood education and care[R]. Norway: Report, 2004.
- [4] WHITEBOOK M, BELLM D. Tracking on turnover: an action guide for child care center teachers and directors [M]. Washington D C: Center for the Child Care, 1999:13-55.
- [5] 曾莉,张瑞英.美国儿童保育中心的教师流动问题及其启示[J].教育导刊(幼儿教育),2008(7):60-63
- [6] BLAU M, HOTZ J. Special issue on child care[J]. Journal of Human Resources, 1992, 27(1):1-8.
- [7] 冯江英,孙钰华.幼儿教师资源流失的原因探析及对策思考[J].新疆教育学院学报,2007,23(3):136-138.
- [8] HANUSHEK E, RIVKIN S. Pay, Working conditions, and teacher quality[J]. Future of Children, 2007, 17(1):69-86
- [9] 李攀.河南省幼儿教师流动现状研究[D].开封:河南大学硕士学位论文,2011.
- [10] BLUMENTHAL J, BURG M, BAREFOOT J, et al. Social support, type a behavior, and coronary artery disease[J]. Psychosomatic Medicine, 1987, 49(4):331-340.
- [11] 卢长娥,王勇.幼儿教师离职倾向及成因分析[J].早期教育,2006(7):12-13.
- [12] 徐燕.幼儿教师“恶性流动”原因探析及对策思考[J].学前教育研究,2007(4):43-44.

Human Capital, Social Support and the Mobility of Rural Preschool Teachers

XU Xingchun

(Faculty of Education, Southwest University, Chongqing 400715, China)

Abstract: Stability of teachers group is an important guarantee for the healthy development of rural preschool education. The study disclosed the status of the mobility of rural preschool teachers, and analyzed the individual and social factors influencing the mobility. The study investigated the mobility of 300 preschool teachers from rural areas with questionnaires. The received data were analyzed by SPSS for Windows 15.0 program. The results have the following findings. (1) The mobility intentions of preschool teachers in rural areas are high and their mobility behaviors are frequent; (2) Human capital and social support could significantly predict their mobility intentions. And (3) social support could effectively predict their mobility behaviors. Therefore, we should enhance the education on teachers' professionalism, keep the teachers group stable with social connections, improve the working environment and build up a scientific mobility system for teachers in the rural area so as to achieve the rational flow of rural preschool teachers.

Key words: rural areas; preschool teacher; occupational mobility; human capital; social support

责任编辑 邱香华