

# ERG理论视域下 乡村教师流动问题审视

罗梦园, 张抗抗

(河南大学 教育科学学院, 河南 开封 475000)

**摘要:**教师合理流动对乡村义务教育发展具有重要意义。目前我国乡村教师的流动状况不容乐观。基于对已有文献和分析,乡村教师流动存在的主要问题体现在“乡村教师流动方向单一”“年轻教师城乡流动逆差突出”“高学历和高职称教师的流动比例偏高”三个方面。ERG理论为审视乡村教师不良流动的深层原因提供了独特视角。基于ERG理论分析,造成乡村教师不良流动的主要原因是乡村教师对生存需要、关系需要、成长需要的追求。鉴于此,政府和学校应提高乡村教师工资和待遇水平,满足乡村教师生存需要;改进乡村学校管理制度,营造和谐民主的氛围,满足乡村教师关系需要;重视教师实现自我的渴望,满足乡村教师专业发展和职业成长需要。通过兼顾乡村教师多层次的需要,采取有针对性的鼓励措施,避免在教师专业成长中出现“受挫—回归”现象,促进乡村教师合理流动。

**关键词:**ERG理论;马斯洛需要层次理论;教师流动;义务教育;乡村教师;“受挫—回归”现象

**中图分类号:**G451.2 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2020)06-0103-07

近年来,国家对乡村教育的高度重视使乡村学校的硬件设施与城市学校的差距逐渐缩小。但是,义务教育阶段乡村学校的软件——师资——短缺问题逐渐显现。这主要是乡村教师的不良流动导致的。为此,政府出台了一系列政策:2015年,国务院发布《乡村教师支持计划(2015—2020年)》,提出“全面提高乡村教师生活待遇”<sup>[1]</sup>;2018年1月,中共中央、国务院发布了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,提出要“鼓励支持乐于奉献、身体健康的退休教师到乡村和基层学校支教讲学”<sup>[2]</sup>。此外,中共中央、国务院发布的《关于实施乡村振兴战略的意见》和教育部等五部门印发的《教师教育振兴计划》等文件,以及教育主管部门实施的大学生支教计划、特岗计划、硕师计划、公费师范生培养计划等,都为加强乡村师资提供了政策支持。这些政策和计划确实为乡村教育注入了新的发展动力,壮大了乡村师资队伍,也使各地政府对乡村教师的重视达到了前所未有的高度。然而遗憾的是,这一系列的政策和师资培养计划并未有效解决乡村教师不良流动的问题,乡村学校师资短缺问题依然严峻。很多参与计划的教师更多的是看重政策所带来的利益,而非发自真心地愿意留在乡村从教。鉴于此,本文以ERG理论为视角来审视乡村教师不良流动的深层原因,以期为我国乡村教师的合理流动提供参考。

**收稿日期:**2018-03-12

**作者简介:**罗梦园,河南大学教育科学学院硕士研究生。

张抗抗,河南大学教育科学学院博士研究生。

**基金项目:**2017年河南省教师教育课程改革研究重点项目“‘国考’背景下教师教育课程改革研究”(2017-JSJYWT-001),项目负责人:杜静。

## 一、奥尔德弗 ERG 理论概述

### (一) ERG 理论的本体内涵

1943年,美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛(Abraham H.Maslow)在《人类激励理论》一文中首次提出需要层次理论,他将人的需要由低到高分五种:生理需要、安全需要、情感和归属需要、尊重需要以及自我实现需要。马斯洛需要层次理论提出,这五种需要是层层递进的,人只有在满足了低一层次的需要之后,才会渴望高一层次的需要,并且认为这是一种不可逆的需要满足过程。但是,在人的实际需要中,低级需要与高级需要并不是完全按顺序满足的。马斯洛需要层次理论在一定程度上忽视了高层次需要对低层次需要的调节作用,忽视了多种需要是可同时存在的事实<sup>[3]</sup>。而后,美国耶鲁大学组织行为学教授奥尔德弗(Alderfer)在马斯洛需要层次理论的基础上,通过大量的实证研究,提出了新的观点,即人的需要满足是可逆的:如果高层次需要得不到满足,那么就会回归到低层次需求的满足上,并且可能同时受几种需要的作用。1969年,他在《人类需要新理论的经验测试》中正式将研究的新发现命名为“ERG理论”,用生存(existence)需要、关系(relatedness)需要和成长(growth)需要代替了马斯洛的五种需要,所以“ERG理论”也被称为“新的人本主义需要理论”,这是在马斯洛需要层次理论的基础上形成的新理论。

在 ERG 理论中,“生存的需要是与人们基本物质生存有关系的需要,包括衣、食、住及工作组织为使其得到这些因素而提供的手段。关系的需要是发展人际关系的需要,它通过工作中的或工作以外与其他人的接触和交往得到满足。成长的需要是个人自我发展和自我完善的需要,它通过发展个人潜力和才能得到满足”<sup>[4]</sup>。这三种需要既可以同时存在,也可以是跳跃式地起作用。较低层次的需要得到满足之后,它的作用便会降低,人们进而对较高层次的需要越来越渴望。同时值得注意的是,当较高层次的需要得不到满足时,人们就会退而求其次,不断强化对较低层次的需要,以求得心理上的平衡,这就是“受挫一回归”现象。

### (二) ERG 理论应用于乡村教师流动研究的可行性

从社会学角度分析,教师流动是指“教师在社会关系空间中从一个地位向另一个地位的移动”<sup>[5]</sup>。教师流动又可分为两种:一种指教师在教育岗位上的空间移动;另一种指教师在教育系统外的岗位流动。本文所指的乡村教师流动是指在乡村地区工作的、拥有教师资格证的教师在教育岗位上的空间移动。乡村教师的合理流动能够使教师资源公平地分配到各个地区,使每个地区的学生都能得到公平的教育。此外,合理的教师流动也能够激励教师不断进步,促进自身专业成长。但如果乡村教师的流动出现了问题,那么就会造成乡村教师的流失,进而影响乡村地区教学水平的提升。

义务教育阶段的乡村教师作为一个群体,他们的工资待遇、社会地位及其所属学校的管理机制、设备条件、发展空间均与城市学校教师不同,这些差距将直接影响教师是否选择留在乡村学校任教。值得重视的是,乡村教师对这些方面的追求与 ERG 理论中的生存需要、关系需要、成长需要是相契合的。在 ERG 理论视域下,乡村教师的生存需要就是能够得到合理的薪水和物质保障,使自己和家人过上较好的生活;乡村教师的关系需要就是能够与领导、学生、社会有关人员建立和谐、亲密的人际关系,在工作中得到他们的支持;乡村教师的成长需要就是能够得到专业发展的空间和提升机会,实现自我价值<sup>[6]</sup>。乡村教师的这三种需要既可能同时存在,也可能更偏重于某一层次需要的满足。基于此,ERG 理论给乡村教师流动提供了一个支撑,即从教师的个体差异出发,发现不同教师群体的不同需要,以探讨促进这些教师合理流动的动力因素。在此基础上,学校和当地政府可以对不同需要的教师采取有针对性的激励措施,为教师设置个性化目标,以促进乡村教师的合理流动。

## 二、我国义务教育阶段乡村教师流动面临的困境

乡村教师的合理流动对乡村学校教育质量的提高和义务教育的均衡发展具有重要意义。但是,目前我国乡村教师流动整体处于无序状态,问题主要表现在乡村教师流动方向单一、年轻教师城乡流动逆差突出、高学历和高职称教师的流动比例偏高等三个方面。

### (一)乡村教师流动方向单一

流动方向单一是指在乡村学校任教的教师流动到拥有较好资源的学校,而拥有较好资源学校的教师不愿回流到乡村学校任教。乡村教师流动的学校一般是工资较高和资源较优的城市学校,这些城市学校甚至能够为教师子女提供良好的教育环境。这种现象普遍存在于我国许多地区。安徽省H县教育局所统计的数据显示,近几年H县小学教师流动的情况是:“在2014年,教师流动总人数为21人,其中城市流向乡村有3人,乡村流向城市有18人;在2015年,教师流动总人数为27人,城市流向乡村有6人,乡村流向城市有21人;在2016年,教师流动总人数为32人,城市流向乡村有5人,乡村流向城市有27人”<sup>[7]</sup>。以上数据表明,每年流向城市的教师数量远高于流向乡村的教师数量,且它们之间的差距一直呈扩大的趋势,即越来越多的乡村教师流向城市学校,而越来越少的城市教师流向乡村学校。这种单向流动加剧了乡村教师的短缺,同时导致城市学校教师人员富余,进而加剧了城市教师岗位的竞争。更加需要注意的是,城市学校通过择优录取的方式获得优质的师资,而把淘汰下来的教师“扔给”乡村学校,这样一来,乡村教师质量将更缺乏竞争力,乡村学校的教育质量也随之下降,城乡教育差距进一步扩大。

### (二)年轻教师城乡流动逆差突出

流动逆差是指从乡村学校走出去的教师数量多于进入乡村学校的教师数量。与年龄大的教师相比,年轻教师的流动逆差更显突出。河南省滑县教师流动情况的调查结果显示:“在20岁到36岁期间乡村教师职业内流动的比例为76.46%,其中,25岁到30岁的教师占据32.43%,人数最多。”<sup>[8]</sup>河南省信阳市X县的情况也与之相似:“40岁以下的流动教师占85.70%,其中在31岁至35岁之间的教师占37.50%,在36岁到40岁之间的流动教师占19.60%,40岁以上的流动教师只占14.30%,远远低于40岁以下的中年轻教师的流动比例。”<sup>[9]</sup>由此可以看出,40岁以下乡村教师的流动性较强,这导致年轻教师的流动逆差突出。虽然年轻教师在教学经验以及驾驭课堂的能力等方面有所欠缺,但年轻教师一般是刚从师范院校毕业的大学生,与从教多年的教师相比,他们具有自身独特的优势。从时间上来说,年轻教师会有更多的自由时间投入到教学活动当中,而不会像中年教师一样需要照顾家庭;从个性特点上来说,年轻教师热情、有活力、精力充沛、好胜心强,他们有能力、也愿意投入大量的精力和耐心到教学中;从教研活动上来说,年轻教师拥有先进的教学理念和丰富的教育理论知识,能从较为科学的角度反思自己的教学活动,从而为教育改革注入新鲜的血液;从师生关系上来说,年轻教师与学生的年龄差距小,有利于缩小与学生的代沟,与学生沟通会更容易和有效。所以,年轻教师对学校的发展具有不可替代性。年轻教师城乡流动逆差突出对乡村学校的发展极为不利。年轻教师在乡村学校实习或工作一段时间后,会获得实习证明和一定的教学经验,之后,他们中的绝大部分会投入到城市学校的教学当中,这种拿乡村学校当“跳板”的教师流动方式严重影响着乡村教师的活力和乡村学校的可持续发展,使乡村学校始终处于劣势地位。

### (三)高学历和高职称教师的流动比例偏高

在多数乡村学校,高学历和高职称乡村教师的流动比例远高于低学历和低职称的乡村教师。河南省信阳市X县教师流动情况的调查结果显示:“从职称方面来看,该县职称为一级、二级、三级的流动教师所占比例分别为33.90%、25.00%、5.40%;从学历方面来看,本科学历、中师学历、专科学历的流动教师分别占76.80%、3.60%、17.90%。”<sup>[9]</sup>高学历教师拥有的理论知识更多,从某种意义上说,他们的教育理念、教学方法、现代教育技术能力、综合素质等均高于低学历的教师,所以高学

历教师对乡村学校教学质量的提高和课程改革都是一种强大的推动力。同样地,高职称教师往往也是学校的中坚力量,他们不仅有扎实的学科知识功底,而且具有丰富的教学经验,所以高职称教师会增强乡村学校的师资力量,从而提高乡村学校的名气。更重要的是,高职称教师可以帮助新手教师快速进入真实的教学情境,传授有效的教学方法和教学技巧,促进新手教师更快成长为专家型教师。因此,高学历和高职称乡村教师的大量流失不利于乡村教师队伍的稳定,他们的离开必然会对乡村教育的发展造成不良后果。而且,新手教师的培养离不开有经验教师的指导,高职称教师的流失对新手教师的专业发展也将构成一定的阻碍。

### 三、乡村教师流动问题的 ERG 理论归因

造成乡村教师不合理流动的原因有很多,比如高工资的利益驱动、追求事业更好的发展、良好人际关系的需要、社会期望的满足等。基于 ERG 理论,剖析乡村教师流动的原因可以从生存需要、关系需要、成长需要三个层面考虑。

#### (一)生存的需要:乡村教师对基本物质需要的渴望

教师生存的需要主要是通过物质条件的满足来实现的。受市场经济的影响,工资和福利待遇是教师选择就业学校最主要的影响因素。由于不同地方的经济发展水平不同,当地学校的办学条件也因此有所不同。城市经济发展水平高,学校办学实力雄厚,他们提供给教师的工资更高,福利也更优厚,甚至有的学校还能给教师提供良好的办公条件和住房条件。这在很大程度上满足了教师的生存需要。因此,越来越多的乡村教师更愿意留在城市学校,而很少有城市教师愿意放弃自己的高工资和较好的物质条件前往乡村学校。根据 ERG 理论,生存需要是最基本的追求,教师只有在不用担忧物质条件不能满足生存需求的前提下,才能追求自我发展。所以,教师会寻找高工资、高福利的学校以满足自己的生存需求,这就导致了乡村教师单向流动到城市学校的不良后果。

这一现象更多地体现在年轻教师身上。年轻教师刚进入工作岗位,特别是刚入职的师范生,他们大部分人没有稳定的收入和经济来源,入职前靠家长提供经济支持。所以,刚入职的年轻教师对物质的要求会很强烈,他们希望到工资高、福利待遇好的城市学校或沿海发达地区的学校任教,这导致乡村学校年轻教师流失严重。

#### (二)关系的需要:乡村教师对亲密人际关系的追求

教师的关系需要是教师在教学活动中与学生、同事的接触和交流,以及在教学活动之外与学校行政人员、学生家长、家庭成员等的接触和交流,以获得他们的关爱、尊重和支持的需要。关系需要虽不是影响乡村教师流动的直接原因,但却时时刻刻影响着乡村教师的流动意愿。

首先,由于工资低、职称晋级机会少,乡村教师内部竞争激烈,教师与教师之间相互挤压、明争暗斗的现象时有发生,这种缺少团结合作和人性关怀的同事关系无法满足乡村教师对亲密人际关系的渴望。其次,还有些乡村教师过分关注职业外在价值,追求高职称和高工资,视教学为分外之事。他们热衷寻找外界资源,甚至不惜用贿赂来攀“官”,通过熟人来疏通关系,竭尽全力地寻找“逃离”乡村的途径,以实现自身利益最大化<sup>[10]</sup>。再次,乡村学校的学生家长文化程度普遍较低,乡村教师得不到家长的理解和支持。在这样的乡村学校,教师生存压力大,职业幸福感下降,关系需求得不到满足,流动意愿不断增强。相反,城市学校规章制度较为严明,学校文化积极向上,学习和娱乐活动多样,教师之间交流方便,教师和行政人员较少存在依附关系,学生与教师关系亲密。最后,城市学校设施齐全,理念较为先进,学术沙龙、教学研讨、集体备课等活动成为城市学校教师之间沟通的纽带。城市学校的教师形成强大的学习共同体,他们拥有共同的目标,和谐的学术氛围,并相互尊重支持,教师在这个过程中感觉到“被需要”,流动意愿降低。因此,为了满足关系需求,乡村教师也愿意流动到管理民主、人际关系和谐的城市学校,以期得到来自学生、领导、家长的理解与尊重。

### **(三)成长的需要:乡村教师对自我发展的希冀**

研究表明,骨干教师和年轻教师的流动比例远高于其他教师。这是因为他们除了受到生存需要和关系需要的激励外,还会受到成长需要的激励。乡村教师的成长需要主要是指乡村教师的专业发展和职业发展的需要,主要包括自我价值的实现、职称的晋升、专业的发展、荣誉的获得等。

在自我价值实现方面,学校的地理位置会对教师的出行、住房、医疗等生活产生一系列影响,同时还牵涉教师的经济收入、所接受的思想观点、所获得的信息容量、所接触的交往对象等,从而间接影响教师自我价值的实现。乡村学校的骨干教师愿意向地理环境优越的城市学校流动,他们在办学规模大的学校会有一种“人尽其才、物尽其用”的满足感,能够在工作中充分实现自我价值,获得比办学薄弱的乡村学校更多的成长机会,从而实现人生理想。文化氛围是学校的“软实力”,它并不是仅通过物质条件的改善就能具备的,而是需要全体师生共同努力才能形成。民主、宽松、和谐、积极、上进的学校氛围能够使教师之间形成亲密关系,使学术交流更轻松愉悦,而教师们也能够发自内心地想为学校和学生的发展作贡献,因而会积极地促进自身的专业成长。相反,如果学校在长期的发展过程中形成了懒散、消极的文化氛围,教师就会把学校看成是一个“得过且过”“拿钱过日子”的地方。因此,一些或是有理想的年轻教师、或是骨干教师、或是主科教师,为了自身专业发展会主动选择离开乡村学校,去寻找有良好文化氛围的城市学校。在职称晋升方面,城市学校普遍建立了完善的教师晋升制度,并且有严格透明的监督机制,所以这些学校能够为教师提供一个通过不断地提升自己教学能力以获得更高职称的渠道。乡村学校的年轻教师正处于事业上升期,如果乡村学校不能给他们提供一个良好的上升渠道,那么他们的流动意愿会逐渐变得强烈。在专业发展方面,城市学校大都采取了一些有利于年轻教师专业成长的措施,建立了定期的培训制度和新老教师帮扶制度,而有些乡村学校还没有建立和实行帮助年轻教师专业成长的制度和措施,导致部分教师逐渐失去教学的热情,甚至产生离开工作岗位的想法。由此可见,乡村学校要给骨干教师和年轻教师提供广阔的发展空间,以满足他们成长的需要。

## **四、ERG 理论对促进乡村教师合理流动的启示**

乡村教师的不良流动导致乡村学校的优秀教师匮乏,教育水平下降,严重阻碍了乡村教育的发展以及我国教育公平的实现。因此,实现乡村教师合理流动具有重要的现实意义。鉴于此,基于 ERG 理论,政府和学校应立足于满足乡村教师的不同需要,以此促进乡村教师的合理流动。

### **(一)提高乡村教师工资待遇,满足乡村教师生存需要**

留住乡村教师的前提是满足教师的生存需要。教师只有在不用担忧温饱问题的前提下,才有可能去追求更高的目标,这也是 ERG 理论中提到的“需求升级”。特别是对于乡村教师来说,受到城乡经济水平差异的影响,乡村教师的工资远低于城市教师的工资,所以采取一些措施缩小城乡教师的工资差距是必要的。

可以从底薪和生活补贴两个方面提高乡村教师的工资水平。一方面,政府加大对乡村教师的资金供给,逐步提高乡村教师的底薪。除了按照职称和教龄计算基本工资外,学校也要从其他方面对新手乡村教师进行绩效奖励,肯定他们的付出,以此激励年轻教师和低职称教师的成长。另一方面,乡村教师的生活补贴可以体现在住房补贴、交通补贴、教职工子女上学补贴、女性教师生育补贴、男性教师陪产假补贴等方面,多样化的补贴既提高了乡村教师福利待遇,也让教师充分感受到学校的人文关怀,体会到教师职业的幸福感。

### **(二)改进乡村学校管理制度,营造和谐民主的管理氛围**

在 ERG 理论下,教师会受到关系需要的激励,所以学校的民主管理与教师间的亲密融洽关系对于扭转骨干教师和年轻教师单向流动的局面具有重要作用。

在民主管理方面,学校应该让教师参与学校政策的制定,改变教师只负责“上传下达”的局面。学校应积极建立教师督查小组,实行学校的职位晋升、财务去向全透明化,让教师感觉到自己是学校管理的重要参与者。同时,学校的行政人员应加大对教师的人文关怀,尊重教师,充分考虑教师的家庭实际情况并给予帮助。

除了建立行政人员与教师之间的和谐关系外,学校也要致力于推动教师与教师之间亲密关系的建立。学校可以成立教师合作发展小组,开展教师之间的合作与交流互动,促进教师群体形成相互激励、携手并进的氛。教师若只关注自己的利益,与同事勾心斗角,无心关注教学质量的提高,这势必会导致有心教学的教师离开。教师合作发展小组可以由同学科的教师组成,也可以由同班任课教师组成,还可以由有相同兴趣爱好的教师组成,小组内的教师可以一起备课、共同探讨学术问题、解决教师发展问题等,这些都有助于满足教师的关系需要。

### **(三)重视满足乡村教师成长的需要,避免“受挫一回归”现象的出现**

成长需要是 ERG 理论中最高层次的需求,教师的低层次需求得到满足后,会更加关注自己的专业成长。学校应给予教师发展空间,激励教师一步一步地实现自我价值,避免“受挫一回归”现象的出现,缓解乡村骨干教师单向流动等问题。

一方面,乡村学校与城市学校共同组织开展培训活动。乡村学校和城市学校的合作有利于城乡教师的交流,乡村教师从城市教师那里学习到新的教学方法和教学技能,以此来带动乡村教育的发展,这可以有效缩小城乡学校之间教学水平的差距。在乡村学校和城市学校共同开展的培训活动中,学校要重视乡村教师反思能力的提升,帮助乡村教师研究教学活动,使乡村教师发现自身存在的教育教学问题并积极形成反思日志和科研成果。对于参加培训的教师,学校既要给予培训补贴,也要安排好培训教师的教学任务交接,还可以根据教师的培训效果给予教师一定的奖励或者是职位晋升的机会。

另一方面,建立动态的“学分制”管理模式,鼓励教师积极参加技能比赛。技能比赛可以是省市级政府组织的,也可以是学校自己组织的,设置的奖项可以是物质奖励,也可以是荣誉称号。学校将每位教师参加技能比赛的情况录入专门系统,并将这些活动奖项转换成“学分”,每个月的最终学分与职称和绩效工资挂钩,以此激励教师不断提高自己的教学水平,同时这也给予了乡村教师足够的发展空间,使乡村教师获得更多的专业成长机会。

### **(四)兼顾乡村教师多层次需要,有针对性地激励乡村教师专业成长**

年轻教师更倾向于关系需要和成长需要的满足,所以他们会为了获得更广泛的人际关系和更广阔的成长空间而流动到优质学校;年长教师会更多地考虑养家糊口问题,因而对生存需要和关系需要的渴望更明显。具体而言,流动到优质学校的教师,有的是为了拥有更好的物质生活,有的是为了寻找事业的上升途径,还有的是为了能够获得足够的重视,等等。所以乡村学校的校长及相关领导应考察不同教师的流动原因,个性化地采取措施留住有流动倾向的教师。对于渴望生存需要的教师,学校要考虑工资和待遇是否能够满足教师的需求,适当增加他们的工资;对于渴望和谐关系的教师,学校要给予精神上的鼓励,帮助其创造和谐融洽的同事关系;对于渴望成长的教师,学校要动态关注并激励教师的成长,给予其足够的发展空间。

总之,满足乡村教师的不同需要对于留住乡村教师具有重要意义。学校和政府应该以此为切入点缩小城乡的师资差距,促进乡村教师的合理流动,推动义务教育的均衡发展。当然,如何多样化地满足乡村教师的不同需要,为乡村学校留住教师,我们还有很长的路要走。

#### **参考文献:**

- [1] 中华人民共和国国务院办公厅. 关于印发乡村教师支持计划(2015—2020年)的通知[EB/OL]. (2015-06-08)[2018-04-06].  
[http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-06/08/content\\_9833.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-06/08/content_9833.htm).

- [2] 袁桂林. 农村学校教师队伍建设需要制度保障和体制创新[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2018, 36(4): 30-32.
- [3] 闵琳芝. 唯物史观的需要理论与马斯洛需要理论比较研究[J]. 世纪桥, 2018(9): 62-63.
- [4] 谢延龙. 教师流动论[M]. 南京: 南京师范大学出版社, 2016: 41.
- [5] 吴增基. 现代社会学[M]. 上海: 上海人民出版社, 1997: 217.
- [6] 宋薇, 孟庆国. 基于奥尔德弗“ERG理论”的民办幼儿园教师职业认同研究[J]. 内蒙古教育, 2018(14): 25-27.
- [7] 汪清. 安徽省H县小学教师流动问题研究[D]. 合肥: 安徽大学硕士学位论文, 2017: 15.
- [8] 毛肖丽. 河南省滑县农村教师流失问题调查研究[D]. 北京: 中央民族大学硕士学位论文, 2016: 24.
- [9] 蔡登科. 河南省信阳市X县小学流动教师适应的现状、问题与对策研究[D]. 重庆: 重庆师范大学硕士学位论文, 2017: 20-21.
- [10] 石瑞娇, 方红. 乡村教师文化创生的困境、原因及实现路径[J]. 教育导刊, 2018(9): 74-77.

## A Survey of Rural Teacher Flow from the Perspective of ERG Theory

LUO Mengyuan, ZHANG Kangkang

(School of Education Science, Henan University, Kaifeng 475000, China)

**Abstract:** The reasonable flow of teachers is of great significance in the development of rural compulsory education, but the current flow of rural teachers in China is still not optimistic. Based on the literature and survey analysis, this paper found that the problems of teacher mobility in rural areas are mainly reflected in “single flow direction”, “prominent deficit of young teacher mobility”, “high ratio of teacher mobility with high academic and professional titles”. ERG theory provides a perspective for exploring the deep causes of poor mobility of rural teachers, including the pursuit of survival needs, relationship needs and growth needs of rural teachers. In view of this, we should improve the salary of rural teachers to meet their survival needs; to improve the management of rural schools and to create a harmonious and democratic atmosphere to meet rural teachers’ relationship needs; pay attention to the rural teachers’ will of self-fulfillment to meet their development and growth needs. Considering the multi-level needs of teachers and adopting targeted incentive measures, we should avoid “frustration-regression” in teachers’ development and promote the rational flow of rural teachers.

**Key words:** ERG theory; Maslow’s hierarchy of needs; teacher turnover; compulsory education; rural teachers; the “frustration-regression” phenomenon

责任编辑 邱香华