

工作满意度对农村教师转行意向的影响

——基于有序多分类 Logistic 回归模型的分析

高文涛

(陕西师范大学 西北基础教育与教师教育研究中心, 陕西 西安 710062)

摘要:教师转行流失是困扰我国当前农村教师队伍发展的重要因素之一,通过对农村教师转行意向及其相关影响因素的分析,能够为留住农村教师、稳定农村教师队伍提供预警信息。研究基于西北五省区 516 名农村教师的工作满意度调查数据,利用有序多分类 Logistic 回归分析了农村教师个体特征、工作满意度与其转行意向的关系,结果表明:农村教师满意度中的待遇、管理、人际、学生发展等 4 个维度中的大部分变量对教师转行意向有负向预测作用。据此,提出提高农村教师工作满意度、留住农村教师的 3 点建议:(1)待遇留人——依法提高农村教师收入;(2)环境留人——加强学校人文关怀;(3)服务留人——转变教育管理部门职能。

关键词:农村教师;工作满意度;转行;转行意向;Logistic 回归分析

中图分类号:G451 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2022)02-0055-08

基金项目:国家社会科学基金“十三五”规划 2018 年度教育学重大招标课题“振兴乡村战略中的农村教育现代化研究”(VHA180004),项目负责人:郝文武。

作者简介:高文涛,陕西师范大学西北基础教育与教师教育研究中心博士研究生。

一、引言

发展教育,教师是关键。国务院办公厅 2015 年印发的《乡村教师支持计划(2015—2020 年)》指出,我国当前乡村教师队伍建设领域存在职业吸引力不强、补充渠道不畅、优质资源配置不足等问题。农村教师职业吸引力不强,一方面表现为年轻人不愿从事教师职业,另一方面则表现为农村在岗教师的流失。农村在岗教师的流失包括跨校流动、转岗、转行 3 种情况。“跨校流动”主要指农村教师流向城区学校;“转岗”指农村教师脱离教学岗位,从事非教学工作;“转行”则是指教师脱离教育系统,转而从事其他职业。不少文献没有对这 3 种情况进行区分和界定,通常用“流动”“转岗”“向上流动”等词汇来表示跨校流动,用“离职”“离岗”“跨行流动”等概念来表示教师的转行行为。上述几个概念既有联系又有区别。

“流动”“离职”“离岗”“转岗”既可以表示行业内流动,也可以表示跨行业流动,其指向性并不明确。跨校流动、跨行流动和转行这 3 个概念的指向性则十分清楚:跨校流动指的是从原来任教的学校流出,流向其他学校,但并未脱离教育系统;而跨行流动和转行同义,不仅意味着从原来学校流出,同时也从教育系统中流出。基于以上理解,本文以农村教师的转行意向为落脚点,考察工作满意度对农村教师转行意向的影响。

二、文献综述

已有文献直接探讨农村教师转行的很少,研究者对该问题的讨论主要涉及农村教师转行意向的现状及其影响因素两个方面。在现状方面,根据赵志纯等对甘肃省农村教师的调查,有近 1/3 的教师有不同程度的离职意向^[1];肖庆业对湖北、江苏和云南 3 省农村教师的调

查表明,有 23.1% 的教师具有转行意向,33.4% 的教师表示不论是转校或是转行,“只要离开原单位就行”^[2];李维等在分析中指出,东、中、西部 9 省义务教育教师有转行意向者达 61.13%^[3]。研究者对农村教师离职意向影响因素的研究较为丰富。总体来看,影响教师离职意向的因素可归为 3 个方面:个体特征、组织环境、心理态度。个体因素包括教师的性别、年龄、工作年限、婚姻状况、文化背景等,组织环境因素包括社会支持、工资水平、学校支持、工作量、人际氛围等,心理因素包括职业认同感、归属感、组织自尊、情绪疲惫、组织承诺、成就感、工作满意度等。相关文献对影响教师离职意向的个体因素的研究结论存在分歧,大部分研究者,如李恺^[4]、唐文雯^[5]等,都认为农村男性教师比女性教师有更高的离职意向,但赵志纯^[6]和蓝媛美^[7]等则认为农村教师离职意向与性别无关。相比之下,研究者对于影响农村教师离职意向的心理因素和组织环境的研究结论较为一致,认为组织环境因素中的社会支持^[5]、工作量^[8]、工作氛围^[9]、工资水平^[8]和心理因素中的职业认同^[10]、归属感^[11]、组织自尊^[7]、情绪疲惫^[7]、职业承诺^[5]、成就感^[8]、工作满意度^[3]对教师离职意向有负向影响。在探讨诸因素与离职意向的关系时,研究者多采用相关分析、多元线性回归分析、二元 Logistic 回归和有序多分类 Logistic 等方法进行分析。利用相关分析仅能表明已知变量之间的依存关系,不能反映因变量随自变量变化的程度,虽然一般线性回归能反映因变量随自变量变化的程度,但不能对未知变量做出推算和预测。而 Logistic 回归考察的是因变量各个类别的发生概率,所以能够比较直观地对未知变量做出推算和预测。而且以态度或意向作为因变量,不可避免地会出现价值中立选项,如果人为地忽视这些选项,就会造成部分统计信息损失,在此情况下,利用有序多分类 Logistic 回归则较为合适^[3]。综上所述,结合需要考察的几个变量的特点,借鉴已有研究的相关结论和方法,本研究选用有序多分类 Logistic 回归作为分析工具。

三、研究方法

(一)样本选取与变量说明

本研究所使用的数据来源于“丝路沿线农村基础教育满意度发展调查”数据。该课题组在西北地区 97 个县市区农村学校发放问卷 667 份,回收 577 份,筛除无效问卷和数据缺失较多的问卷后,共得到有效问卷 516 份^[12]。

问卷涵盖教师工作满意度、转行意向和教师基本信息等 3 方面的内容。其中,工作满意度分为 4 个维度:(1)待遇维度,包括教师的工作环境、工资、学校基础设施和住房条件;(2)学生发展维度,包括学生的学业成绩、行为习惯、综合素质和升学率;(3)人际关系维度,包括师生关系、同事关系、领导关怀和家校关系;(4)管理维度,包括管理体制、新教师准入制度、职称晋升制度、进修深造机会、工作量。教师工作满意度变量和教师转行意向变量均采用五级计分的形式呈现。为了便于分析,将这两个变量的 5 个水平合并为 3 个水平,将工作满意度的“很满意”“比较满意”“一般”“不太满意”“很不满意”5 个等级合并为“满意=3”“一般=2”“不满意=1”3 个等级,转行意向的“非常愿意”“愿意”“不确定”“不愿意”“非常不愿意”5 个等级合并为“愿意=3”“不确定=2”“不愿意=1”3 个等级。

教师基本信息包括:(1)性别,男性=1,女性=0;(2)年龄,20~29 岁=1,30~39 岁=2,40~49 岁=3,50~59 岁=4;(3)婚姻状况,已婚=1,未婚=0;(4)职称,高级=4,一级=3,二级=2,三级及未定级=1;(5)学历,本科及以上学历=4,大专或高职=3,高中/中师/中技及以下=1;(6)教龄,1~9 年=1,10~19 年=2,20~29 年=3,30 年及以上=4;(7)学校类型,小学=1,初中=0;(8)学校位置,村=1,乡镇/县城=0。其中性别、婚姻状况和学校类型为类别变量,其余变量均为有序变量。

本研究的被解释变量为农村教师的转行意向,解释变量为农村教师的工作满意度和人口学变量。用 SPSS 22.0 对数据进行统计分析。对问卷的信度效度进行分析,所有 17 个满意度项目的 Cronbach's α 为 0.886,KMO 统计

量为 0.910, Bartlett 球型检验的 χ^2 值为 2 892.349, $p < 0.001$, 说明问卷具有较好的信度和效度。为了减少原始变量的信息损失, 本文没有采用公因子作为解释变量, 在分析中直接使用了满意度的原始项目。

(二) 样本描述性统计

在 516 名被试农村教师中, 男教师占 35.9%, 女教师占 64.1%; 已婚教师占 79.0%, 未婚教师占 21.0%; 本科及本科以上学历教师占 75.7%, 大专学历教师占 15.1%, 大专以下学历教师占 9.2%; 教龄为 1~9 年、10~19 年、20~29 年和教龄 30 年及以上的教师分别占 45.2%、30.9%、21.4% 和 2.5%。从年龄分布来看, 20~29 岁的年轻教师占 31.4%, 30~39 岁的教师占 35.4%, 40~49 岁的教师占 27.1%, 50~59 岁的教师占 6.1%。从学历分布来看, 具有高级职称、一级职称、二级及以下职称的教师分别占 12.9%、37.4%、49.7%。任教学校位于乡村、乡镇和县城的教师分别占 19.4%、33.1% 和 47.5%。从任教学段分布来看, 初中教师占 46.1%, 小学教师占 53.9%。在所有教师中, 超过半数的教师有转行意向, 占比为 54.6%; 对转行持中立和否定态度的教师则分

别占 9.5% 和 35.9%。

四、结果分析

在需要考察的几个变量中, 被解释变量转行意向和解释变量满意度都是具有 3 个水平的有序变量, 其他变量也都是分类变量, 非常适合用有序多分类 Logistic 回归进行分析。

(一) 建立模型

对变量进行共线性检验显示, 工作满意度变量的容差均大于 0.5, VIF 值均小于 2, 说明变量不存在严重共线性。由于年龄和教龄存在显著的强相关 ($r = 0.826, p < 0.001$), 两个变量的 VIF 值大于 10, 表明这两个变量存在较强的共线性, 因此解释变量中只保留了年龄。以工作满意度变量作为因子, 人口学变量作为协变量建立模型, 进行平行性检验, 结果 $p > 0.05$, 说明模型适合进行有序多分类 Logistic 回归分析。模型中所有自变量的偏回归系数是否全为 0 的似然比检验结果 $\chi^2 = 100.554, p < 0.001$, 拟合优度检验的 $\chi^2 = 481.503, p > 0.05$, 说明模型整体有效, 模型拟合效果较好。具体见表 1。

表 1 工作满意度对农村教师转行意向影响的回归模型

| 变量 | 系数估计(β) | 标准误 | Wald 值 | OR 值 | |
|--------|-----------------|----------|--------|-------|-------|
| 性别 | 0.718* | 0.316 | 5.152 | 2.050 | |
| 年龄 | -0.578** | 0.203 | 8.118 | 0.561 | |
| 婚姻状况 | 0.753 | 0.418 | 3.238 | 2.123 | |
| 学历 | 0.523** | 0.179 | 8.559 | 1.687 | |
| 职称 | 0.207 | 0.185 | 1.256 | 1.230 | |
| 学校类型 | -0.284 | 0.282 | 1.013 | 0.753 | |
| 学校位置 | -0.626 | 0.392 | 2.554 | 0.535 | |
| 工作环境 | 不满意 | -0.435* | 0.355 | 1.503 | 0.647 |
| | 一般 | -1.243 | 0.615 | 4.082 | 0.289 |
| 工资待遇 | 不满意 | -1.299** | 0.480 | 7.307 | 0.273 |
| | 一般 | -1.077** | 0.377 | 8.170 | 0.341 |
| 住房条件 | 不满意 | -0.410 | 0.455 | 0.813 | 0.664 |
| | 一般 | 0.054 | 0.311 | 0.030 | 1.055 |
| 工作量 | 不满意 | 0.043 | 0.367 | 0.013 | 1.044 |
| | 一般 | -0.507 | 0.334 | 2.310 | 0.602 |
| 学生成绩 | 不满意 | 0.095 | 0.504 | 0.035 | 1.100 |
| | 一般 | -0.075 | 0.330 | 0.052 | 0.928 |
| 学生行为习惯 | 不满意 | -0.202 | 0.550 | 0.135 | 0.817 |
| | 一般 | 0.020 | 0.373 | 0.003 | 1.020 |

续表

| 变量 | | 系数估计(β) | 标准误 | Wald 值 | OR 值 |
|---------|-----|-----------------|-------|--------|-------|
| 学生综合素质 | 不满意 | -1.040* | 0.532 | 3.827 | 0.353 |
| | 一般 | -0.649 | 0.378 | 2.945 | 0.523 |
| 学生升学率 | 不满意 | -0.759 | 0.662 | 1.316 | 0.468 |
| | 一般 | -0.931** | 0.352 | 7.011 | 0.394 |
| 学校管理体制 | 不满意 | 0.027 | 0.322 | 0.007 | 1.027 |
| | 一般 | -1.323* | 0.593 | 4.974 | 0.266 |
| 学校基础设施 | 不满意 | -1.026* | 0.423 | 5.889 | 0.358 |
| | 一般 | -0.988** | 0.329 | 9.011 | 0.372 |
| 师生关系 | 不满意 | -0.578 | 0.660 | 0.767 | 0.561 |
| | 一般 | -0.756* | 0.362 | 4.364 | 0.470 |
| 同事关系 | 不满意 | -0.012 | 0.722 | 0.000 | 0.988 |
| | 一般 | -0.554 | 0.368 | 2.264 | 0.575 |
| 领导关怀 | 不满意 | 0.996 | 0.671 | 2.207 | 2.707 |
| | 一般 | -0.112 | 0.342 | 0.107 | 0.894 |
| 家校关系 | 不满意 | -0.110 | 0.492 | 0.050 | 0.896 |
| | 一般 | -0.163 | 0.287 | 0.323 | 0.850 |
| 新教师准入制度 | 不满意 | 0.945 | 0.630 | 2.253 | 2.573 |
| | 一般 | -0.899** | 0.325 | 7.648 | 0.407 |
| 深造进修机会 | 不满意 | 0.243 | 0.473 | 0.263 | 1.275 |
| | 一般 | -0.395 | 0.349 | 1.278 | 0.674 |
| 职称晋升制度 | 不满意 | -0.098 | 0.353 | 0.076 | 0.907 |
| | 一般 | -0.991* | 0.446 | 4.939 | 0.371 |

注: ** 表明 $p < 0.01$, * 表明 $p < 0.05$; 所有自变量均以最高水平组为参照。

(二) 个体因素对农村教师转行意向的影响

Wald 卡方检验结果表明,性别、年龄和学历因素对农村教师的转行意向有显著影响。其中性别对教师转行意向影响的系数为负,说明与男教师相比,女教师有转行意向的几率较低,这与许多研究的结论相吻合。在其他变量不变的情况下,农村男教师有转行意向的几率比女教师高近 2 倍。男教师中有明显转行意向者占 62.0%,女教师则为 50.8%。这一方面缘于社会对男性和女性在工作角色和家庭角色方面的期望存在差异,男性被赋予较高的工作角色期望,而女性则被赋予较高的家庭角色期望^[13]。社会角色期望差异会影响个体的职业选择。男性在选择职业时,更看重职业成就和职业回报,女性则更看重职业的稳定性。教育行业相对比较稳定,更符合女教师的职业性向。另一方面,近年来我国经济发展和劳动力市场需求变化更有利于男性的就业。对男性比较占优势的行业而言,“经济发展的就业弹性很大,新增的就业岗位较多。而对于女性就业占比较优势的教育、卫生等行业,经济发展

的就业弹性较小,新增的就业岗位十分有限。”^[14]。这种就业形势变化增加了农村男教师转行成功的几率,同时也压缩了农村女教师转行的空间。

年龄因素对农村教师的转行意向有显著的负向影响,说明年龄越大,农村教师的转行意向越低,不愿转行的意向则越高。这与安晓敏等^[15]和李恺^[4]等人的研究结论一致。统计显示,30~39 岁农村教师中有转行意向者的比例最高,为 55.7%;20~29 岁和 40~49 岁的教师中有转行意向者的比例均为 54.7%;50~59 岁的教师中有转行意向者的比例最低,为 48.4%。各年龄段农村教师不愿转行的比例随着年龄的增长而增加,20~29 岁、30~39 岁、40~49 岁和 50~59 岁教师不愿转行的比例分别为 32.3%、36.2%、37.4%和 45.2%。从客观上讲,大部分行业都对入职者有一定的年龄限制,年龄越大试错的成本就越高,转行失败的几率也就越大。从主观方面来看,农村教师的职业需求随职业生涯的发展而变化。年轻教师处于职业生涯的初期和能力建构期,对物质

回报的需求较高,而年长教师大多处于教师职业生涯的正常消退期或离岗期,相比通过转行来实现职业追求,更看重职业的精神回馈,比如社会对自己目前职业成就的认可等^[16]。

学历因素对农村教师转行意向有显著的正向影响。学历每提高一个层次,教师产生转行意向的几率就增加 1.687 倍。具有本科及以上学历的农村教师有强烈转行意向的比例,分别比大专学历和大专以下学历的教师高 19.1% 和 14.1%。这主要是由于高学历者在工资水平和福利待遇方面有较高的心理预期,而且他们更注重工作本身带来的效用和快乐因素,当工作不能满足其需求时,就会另谋职业。同时,高学历者拥有较多社会网络资本,社会网络资本不仅有利于降低远离熟悉环境者等流动者的心理成本,而且还能够帮助他们更快、更好地获取就业信息,从而提高被雇佣的概率^[17]。

研究显示,婚姻状况、职称和任教学校所在位置对农村教师转行意向的影响均没有达到显著性水平,说明这几个方面不是影响乡村教师转行的决定性因素。

(三)工作满意度对农村教师转行意向的影响

从工作满意度对农村教师转行意向的影响来看,待遇维度中的工资、工作环境和学校基础设施,学生发展维度中的学生综合素质和学生的升学率,管理维度中的管理体制、新教师准入制度、职称晋升制度,以及人际关系维度中的师生关系等,都对农村教师的转行意向有显著影响,其他方面的满意度对农村教师转行意向的影响则不显著。

1. 待遇满意度对农村教师转行意向的影响

工资待遇满意度在所有等级上对农村教师的转行意向均有显著影响,且系数估计均为负值。当教师对工资待遇感到“不满意”和“一般”时,相应的 OR 值分别为 0.273 和 0.341。这说明,与对工资待遇感到“满意”的教师相比,工资待遇满意度为“一般”和“不满意”的教师更容易产生转行的意向。统计显示,超过 2/3 的被试教师对自己目前的工资待遇“不满意”或满意度为“一般”。相比其他行业,教育行业的工资水平相对较低。根据相关调查,教

育行业职工个人年收入在 19 个行业中排名倒数第四,远低于平均水平^[18]。同时,城乡教师工资收入之间存在较大差距,农村地区学校教师的工资收入水平为低等收入和中等收入的概率是城区学校教师的 12.711 倍和 4.610 倍^[19]。由此,迫使农村教师不得不谋求收入更高的职业。工作环境满意度对农村教师转行意向的影响为负,当教师对工作环境的满意度为“不满意”时,对教师转行意向的影响显著,其对应的 OR 值为 0.647。学校基础设施建设的满意度对教师转行意向有显著的负向影响,当满意度为“不满意”和“一般”时,对应的 OR 值分别为 0.358 和 0.372。与城市教师相比,农村教师不仅收入低,而且生活环境恶劣,办公条件简陋^[20],这在一定程度会给农村教师带来消极的工作体验,从而引发他们的转行意向。

2. 学生发展满意度对农村教师转行意向的影响

使学生获得良好发展是教师工作的最根本任务,也是教师工作满意度的重要方面。学生发展维度中的学生升学率和学生综合素质满意度在部分取值上,对教师转行意向的影响显著。研究显示,学生综合素质满意度为“不满意”和“一般”时,系数估计均为负值,所对应的 OR 值分别为 0.353 和 0.523;当教师对学生升学率的满意度为“不满意”和“一般”时,相应的 OR 值为 0.468 和 0.394。学生综合素质和升学率的系数估计均为负值,说明这两个满意度变量对农村教师转行意向有负向影响。学生发展维度中的学生学业成绩和学生行为习惯满意度两个变量对教师转行意向影响的系数估计有正有负,但是均没有达到显著性水平。从教师需要层次来说,学生发展关系到教师的自我实现的需要,对学生发展感到满意有助于提升教师的职业成就感,进而降低他们转行的几率。学生发展不同方面的满意度对农村教师转行意向的影响程度不同,这可能与当前教师考核评价体系中对学生发展不同方面的重视程度有关。

3. 人际关系满意度对农村教师转行意向的影响

农村教师人际关系各方面的满意度对其

转行意向的影响有正有负。师生关系满意度对教师转行意向的影响为负,当教师对师生关系的满意度水平为“不满意”和“一般”时,对应的OR值分别0.561和0.470。同事关系和家校关系满意度各取值的系数估计均为负值,领导关怀满意度水平为“不满意”时的偏回归系数为正值,满意度水平为“一般”时的系数估计为负值,说明同事关系、领导关怀和家校关系对农村教师的转行意向有负向影响,但都未达到显著性水平。农村教师对师生关系和同事关系的满意率相对较高,分别为63.7%和68.3%,领导关怀和家校关系的满意率则分别为54.3%和49.0%,这可能与农村教师人际交往的特点有关。农村教师的交际范围相对比较较窄,学生群体是其最主要的交往对象,同事中的交往对象也多为本校或本教研室的老师,与本校领导、家长的交往则通常有人情化的倾向^[21]。与其他几个维度相比,这种人际关系格局比较简单,对农村教师转行意向的影响较弱。

4. 管理满意度对农村教师转行意向的影响

统计表明,学校管理体制、新教师准入制度和职称晋升制度满意度对教师转行意向有负向影响。学校管理体制满意度水平为“不满意”和“一般”时,对应的OR值分别为1.027和0.266;新教师准入制度满意度水平为“不满意”和“一般”时,对应的OR值分别为2.537和0.407;职称晋升制度满意度水平为“不满意”和“一般”时,对应的OR值分别为0.907和0.371。满意度水平为“一般”时,学校管理体制、新教师转入制度和职称晋升制度对农村教师转行意向的影响显著。当农村教师对学校管理体制和职称晋升制度的满意度水平提高时,OR值降低,说明这两项满意度水平的提高能降低农村教师产生转行意向的几率。农村教师对学校管理层面的满意率相对较低,对学校的管理体制、新教师准入制度和职称晋升制度表示满意的教师分别只有46.4%、54.6%和35.0%。有研究者认为,我国农村中小学在学校管理方面存在管理模式单一、管理机制僵化等问题,人、财、物作为同一层次的管理对象,缺乏对人的关注和具有广泛参与性的民主决策及监督

机制,这在一定程度上阻碍了管理者和教师的工作积极性^[22]。以上这些因素导致教师对学校管理的不满,进而促使教师产生转行的倾向。

五、研究结论与建议

本研究利用有序多分类 Logistic 回归分析了农村教师工作满意度对其转行意向的影响,结果表明:在有机会转行的情况下,大部分农村教师有转行从事其他工作的意向;大部分满意度变量对教师转行意向都有负向影响,但并不是所有满意度项目对农村教师转行意向的影响都是负向的,而且也不是所有的满意度项目对农村教师转行意向的影响效应都表现为显著;不同满意度项目对教师转行意向的影响程度不尽相同。在相关文献中,研究者指出了中介变量例如工作-家庭冲突^[23]、组织支持感^[24]等对工作满意度有一定影响,也有研究者指出强烈的职业认同能降低教师由于不满而可能导致的离职意向^[25],这说明其他一些与教师满意度相关的中介变量可能对教师转行意向具有调节作用,这在后续的研究中值得进一步探讨。根据以上分析和结论,提出以下提高农村教师工作满意度、“留住”农村教师的几点建议:

(一)待遇留人:依法提高农村教师收入

在所有满意度项目中,工资待遇对教师离职意向的影响最为显著。这启示我们,要留住农村教师,就必须下好待遇留人这一“先手棋”。目前,我国农村教师队伍呈现老龄化与年轻化并存的现象,随着年老教师的集中退休,不少学校大量集中招聘年轻教师。这些年轻教师正处在事业的起步阶段,对物质回报的需求相对较高,因此只有全面提高待遇,才能免除他们的后顾之忧,使他们能安心从教。我国《教师法》规定:“教师的平均工资水平应当不低于或者高于国家公务员的平均工资水平,并逐步提高。”《乡村教师支持计划(2015—2020年)》也明确要求“各地要依法依规落实乡村教师工资待遇政策”。2018年,国务院办公厅印发《关于全面加强乡村小规模学校和乡镇寄宿制学校建设的指导意见》,指出要“进一步落实

和完善乡村教师工资待遇政策……确保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平”。笔者在调研中发现,各地对“工资水平”的理解存在一定偏差。在部分已落实上述规定的地区,教师工资指的是“基本工资”,不包括辅助性工资,公务员辅助性工资中的津贴、补贴和年终奖等在教师工资中并没有得到体现,因此从总收入来看,教师的平均工资收入还是低于当地公务员的平均收入水平。由此,必须依法提高农村教师的收入水平,这是确保依靠待遇留住农村教师的关键。

(二)环境留人:加强学校人文关怀

2020年,教育部等六部门印发《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》,提出要“关心青年教师工作生活,优化在乡村建功立业的制度和人文环境”,这为乡村学校依托感情留人、环境留人指明了方向。感情留人是留住乡村教师的重要举措,良好的工作环境则是实现感情留人的基石。首先是建立和谐的人际关系。教师与学校领导、同事、学生之间的联系是建立在教学工作之上的,因此要从教学工作着手,依靠教学来建立和谐的人际关系。教师自身应在业务方面加强团队协作和专业交流,在本职工作中建立起与他人的良好合作关系。校长则应注重与教师的非业务交流,在教师职业生涯发展、日常生活等方面给予具体而细致的关怀和支持。其次,创设人性化的制度环境。合理的制度不仅能加深农村教师对学校的情感,也能提高农村教师工作的积极性。具体而言,学校在日常排课、考勤、加班、作息等方面应体现人文关怀,照顾到不同教师的个体差异;要提高教师参与和评议学校事务的民主化程度,让教师在参与和决策学校事务的过程中获得存在感、增强使命感。

(三)服务留人:转变教育管理部门职能

长期以来,教育管理部门常常以“管理者”自居,注重履行协调、监督、组织、管理等职能,却忽视了其作为“服务者”的服务职能。管理的目的不是为了强化教师与管理部之间的层级壁垒,而是促进教师更好地开展教育教学工作,进而推动教育事业的发展。这就要求教

育管理部门要从管理思维转换为治理思维,确立农村基层教师作为教育核心利益相关者的主体地位,并将自身管理者角色转变为教师群体的协作者、服务者。《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》也指出,“研究涉及中小学重大事项时,应吸收教师代表参加,听取教师意见”。因此,教育管理部门应增强服务意识,畅通教师申诉渠道,提高信息的公开度和透明度,对教师的需求和不满要予以及时回应和解决。同时,应建立农村教师满意度数据库,监测农村教师满意度变化趋势,并根据监测结果有针对性地加以改进,从而提升农村教师的满意度,更好地留住他们。

参考文献:

- [1] 赵志纯,柴江.西部农村中小学教师离职意向调查研究[J].上海教育科研,2007(9):19-21,37.
- [2] 肖庆业.农村教师职业流动意愿及其影响因素——基于二元logistic回归模型的实证研究[J].基础教育,2018(5):36-45.
- [3] 李维,丁学森,许佳宾.义务教育教师转岗意向影响因素的实证分析——基于有序多分类logistic回归模型分析[J].现代教育管理,2019(1):52-56.
- [4] 李恺,罗丹.农村中小学教师流动问题实证考察——基于工作价值观、职业认同与流动倾向间关系的分析[J].中国农村观察,2015(4):83-94.
- [5] 唐文雯,苏君阳,吴娱,等.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[J].教师教育研究,2015(6):66-71.
- [6] 赵志纯.西北贫困地区农村中小学教师离职意向调查研究[D].兰州:西北师范大学,2008.
- [7] 蓝媛美,林忠永,潘俊兰,等.组织自尊对西部农村中小学教师离职意向的影响:情绪疲惫的中介作用和性别的调节作用[J].现代预防医学,2018(24):4473-4476,4481.
- [8] 夏春.农村中小核心教师离职意图的实证研究[J].宜宾学院学报,2013(9):106-110.
- [9] 殷成伟,李文,张淑敏,等.学校组织氛围与农村教师流动意愿的关系研究[J].基础教育研究,2019(13):18-20,23.
- [10] 蔡莉.农村中学教师职业认同对离职倾向的影响研究[J].绵阳师范学院学报,2011(3):145-150.
- [11] 李维,秦玉友,白颖颖,等.归属感对农村教师离职意向的影响研究——基于情绪耗竭的中介效应分析[J].教师教育研究,2018(6):52-57.
- [12] 郝文武.西部教育报告:2016(总第6卷)[M].北京:教育科学出版社,2016:212.
- [13] 谢菊兰,马红宇,唐汉瑛,等.性别对工作→家庭冲突的影响机制:基于社会角色理论的实证分析[J].心理科学,2015(1):191-195.

- [14] 岳昌君. 高等教育与就业的性别比较[J]. 清华大学教育研究, 2010(6):74-81.
- [15] 安晓敏, 曹学敏. 谁更愿意留在农村学校任教——基于农村教师流动意愿的调查分析[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2017(4):12-15.
- [16] FESSLER R, CHRISTENSEN C J. 教师职业生涯周期——教师专业发展指导[M]. 董丽敏, 高耀明, 等译. 北京: 中国轻工业出版社, 2005: 238-240.
- [17] 韩美兰, 蔡佳仪. 高学历者劳动力流动的特征及其决定因素——以吉林省为例[J]. 延边大学学报(社会科学版), 2016(4):126-133.
- [18] 孙敬水, 于思源. 行业收入差距影响因素及其贡献率研究——基于全国 19 个行业 4085 份问卷调查数据分析[J]. 山西财经大学学报, 2014(2):16-26.
- [19] 赖德信. 中小学教师工资收入及其影响因素的实证研究[J]. 教师教育研究, 2014(1):54-61.
- [20] 王鉴, 徐立波. 实然与应然: 农村教师生存状态研究[J]. 当代教师教育, 2008(2):15-20.
- [21] 姚子淇. 农村初中教师人际关系现状与改进策略研究——以营口市某农村初中为例[D]. 大连: 辽宁师范大学, 2017.
- [22] 张茂聪, 仲米领. 农村学校教育管理现代化的问题探究[J]. 当代教育与文化, 2018(1):111-116.
- [23] 王张君, 曾练平. 工作满意度对中小学教师离职意向的影响: 一个有中介的调节模型[J]. 农村经济与科技, 2019(7):283-286, 298.
- [24] 周金泉, 何刚. 组织支持感、工作满意度与离职意愿: 工作家庭冲突的中介机制[J]. 南大商学评论, 2018(2):159-175.
- [25] 魏淑华, 宋广文. 教师职业认同与离职意向: 工作满意度的中介作用[J]. 心理学探新, 2012(6):564-569.

Effect of Job Satisfaction on Rural Teachers' Intention to Change Careers: An Analysis Based on Ordered Multi-classification Logistics Regression Model

GAO Wentao

(Northwest Research Centre for Basic and Teacher Education, Shaanxi Normal University, Xi'an 710062, China)

Abstract: Teacher shortage due to career change is one of the important factors in the development of rural teachers in China. The analysis of the intention of rural teachers' to change the career and its related influencing factors would provide early warning information for retaining and stabilizing rural teachers. Based on the job satisfaction survey data of 516 rural teachers in five provinces and regions of Northwest China, this paper analyzed the relationship between individual characteristics, job satisfaction and career change intention of rural teachers with ordered multi-classification logistics regression. The results show that most of the variables in the four dimensions of teacher satisfaction, including salary, management, interpersonal relationship and student development, have a negative predictive effect on teacher' career change intention. Accordingly, three suggestions are put forward to "retain" rural teachers, including increasing rural teachers' income, creating a good working environment, and improving the service of educational administration.

Key words: rural teachers; job satisfaction; career change; teacher turnover; Logistic regression analysis

责任编辑 邓香蓉