

个体因素对义务教育阶段教师再流动意愿的影响

——基于 logistic 回归的城乡教师对比分析

罗泽意, 李雯雯

(湘潭大学公共管理学院, 湖南 湘潭 411105)

[摘要] 义务教育阶段教师的有序流动对教育公平具有重要意义。对有流动经历教师的调查能够更加客观地反映义务教育阶段教师流动意愿的个体因素。基于 624 份有流动经历教师的调查问卷, 从个体主观因素和个体客观因素两个维度进行个体因素与流动意愿的二元 logistic 回归分析, 并对城市教师和农村教师的流动意愿相关影响因素做简要比较。研究发现, 个体主观因素和个体客观因素显著影响教师的再流动意愿, 但影响城市教师和农村教师再流动意愿的具体因素不尽相同。对教师职业的热爱、流动经历对二者都有显著影响; 子女受教育条件改善、婚姻状况只对农村教师有显著影响; 而工资福利、提升专业能力需要、获得晋升机会、性别、学历层次仅对城市教师有显著影响。为有效促进义务教育阶段合理流动, 应重视个体影响因素及其差别, 构建城乡双向长期轮岗交流机制; 持续强化和提升教师的职业认同感; 继续稳步提升义务教育阶段教师学历水平。

[关键词] 义务教育; 教师; 再流动意愿; 个体因素

[中图分类号] G 642 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-6493 (2023) 04-0015-08

教师流动, 尤其是城乡教师流动, 因其对教育公平的重要影响而备受学界和政府关注。由于其涉及教育学、社会学、政治学、经济学等学科的复杂交叉, 因而对教师流动的公共治理具有明显的复杂性。既有的相关研究大多从城乡师资平衡和公平的视角关注基础教育教师的城乡流动问题, 其解决问题的思路多是遵从行政逻辑, 通过充分发挥政府和政策的调节作用促进城市优质教师向农村流动。近年来, 尽管政府出台了诸如《乡村教师支持计划 (2015-2020 年)》等多个政策鼓励城市地区教师向农村学校流动, 但是这些政策更多地体现了和综合运用了财政型、权威型、组织型和信息型政策工具, 且工具的强制性并不凸显, 反映了政府的干预以“引导”为基础, 故开发促进教师主动交流的治理工具显得尤为重要^[1]。以“引导”主动交流的治理工具开发的基础便在于符合教师个人的需要, 而非教师“被安排”流动的权威型强制。如果缺乏对教师流动的个体影响因素的把握和回应, 其治理工具便会造成以“行政流动”为主, 很难

冲抵社会和市场流动的“向城”影响力。因此, 从个体因素角度研究义务教育阶段教师的流动意愿具有重要的现实意义。

本研究通过对 624 位具有流动经历的义务教育阶段教师进行问卷调查, 试图了解和分析教师再流动的个人影响因素, 并对影响城市教师和农村教师流动意愿的影响因素做出比较, 为相关治理工具的优化和促进城乡教师流动提供参考。

一、文献回顾与研究设计

(一) 文献回顾

国内已有不少对义务教育阶段教师流动影响因素的研究, 但少见专门针对教师再流动的调查, 也少见将农村教师和城市教师做一定比较的研究。相关研究主要集中在四个方面: 个体因素、家庭因素、学校因素、经济和社会因素。其中, 对个体影响因素的研究又可以分为个人客观因素和主观因素两个方面。一是个人客观现实因素, 如年龄、性别、学历、职称。如常保宁、肖庆业等^[2-3]的研究

[收稿日期] 2022-11-18

[基金项目] 深圳市教育科学“十四五”规划课题 (ZDZZ21049)

[作者简介] 罗泽意 (1983—), 男, 湖南邵东人, 湘潭大学公共管理学院副教授, 博士, 主要研究方向为教育行政与管理。

结果表明,教师年龄、性别、学历、职称等基本特征显著影响教师流动;二是个人主观需要因素。范国锋等^[4]认为,工资待遇和职业认同感对教师流动具有显著影响;朱秀红等^[5]的研究表明,薪酬待遇、发展机会等因素显著影响乡村教师流动意愿;王艳玲、关成华等^[6-7]的调查显示,孩子教育、家庭生活和工资待遇是影响教师流动的重要因素。这些研究相对而言大多肯定了相关因素对教师流动意愿的显著影响,但有时也得出了一些相反的结论。如有的认为性别、年龄、教龄当中的个别因素具有显著性,也有部分研究的结论却与之恰恰相反。这可能和上述研究的调查对象是全国或区域范围内的所有教师有关。毕竟,没有过流动经验的教师对自身的流动意愿还处于设想当中,对个人要素和环境的匹配情况也没有直观感受和认识。因此,本研究假定有流动经验的教师在对个体认知方面比没有流动经验的教师更准确,将调查对象聚焦到已有流动经验的教师,并对城市教师和农村教师的流动意愿影响因素进行一定程度的比较分析。

(二) 研究设计

1. 理论基础与研究假设。个人—环境匹配理论同时包含个人和环境两个维度,个人要素主要指员工,环境要素主要包括工作、组织、职业、群体和个人等五个维度^[8]。个人—环境匹配理论认为,个人能否做出正确职业选择主要受到个体对自身了解、成功所需能力与条件及两者相互关系三方面影响。帕森斯(Parsons)在此基础上提出了要求—能力匹配和需求—供给匹配分别描述个体职业选择时的相关影响因素:工作要求与个人态度、能力、资源、局限以及个人兴趣、野心及工作优势、劣势、补偿、机遇与期望^[9]。个人—环境匹配理论发展到今天已经分化出不同的研究重点,有关注个人和组织匹配的,有关注个人和工作匹配的,也有关注个人和职业匹配的。但无论如何,该理论的核心都是个体特征和外部要素的匹配度会影响人的工作选择和积极性。因此,本研究主要聚焦于教师个人因素对其流动意愿的影响,并据此提出总体研究假设:个体因素显著影响教师再流动意愿。

当前,学界对个人—环境匹配的测量主要有两条方法路径:感知匹配的直接测量和实际匹配的间接测量。但前者容易出现个人感知和实际匹配情况不一致(一致性偏差);后者则存在测量的等同性和环境特征测量数据合成方面的局限性。因此,本

研究选择感知匹配的直接测量,为了降低一致性偏差,选择有流动经验的教师作为调查对象,并假定有过流动经验的教师对组织、工作、职业、群体等环境因素有较好的了解和把握。在此基础上,我们将个体因素分解为个体客观条件因素和个体主观需求因素两大类,将总体研究假设分解为两个分假设:

(1) 个体主观要素显著影响教师的再流动意愿;(2) 个体客观要素显著影响教师的再流动意愿。

2. 变量界定。(1) 被解释变量——再流动意愿。本研究中再流动意愿是指已有流动经历的义务教育阶段教师是否选择再一次在教育行业内流动的意愿。由于调查总体是已有流动经历的教师,因此将再流动意愿的测量设计为“您是否希望再次流动”的二分变量:1 为希望;2 为不希望。

(2) 解释变量——个体主观要素、个体客观要素。个体主观要素操作化为职业热爱以及子女教育条件、工资福利、专业能力、晋升机会等提升的期望。上述都为二分变量(0 为否,1 为是)。

个体客观要素操作化为性别、学历、婚育情况、流动经历等在内的短期内很难改变的客观因素。其中,性别为分类变量(1 为男性;2 为女性);学历为定序变量(1 为中专(高中)及以下;2 为专科;3 为本科;4 为研究生及以上);婚育状况为分类变量(1 为未婚;2 为已婚未育;3 为已婚已育);流动经历为定序变量(1 为一次;2 为二次;3 为三次;4 为三次以上)。

3. 计量模型。由于被解释变量为二元分类变量,所以采用二元 Logistic 回归模型对研究假设进行验证。对于被解释变量为二元分类变量的数据通常所采用的回归方程基本形式为:

$$\text{Logit}(P) = \ln \frac{P}{1-p}$$

式中, P 表示愿意再次流动的概率, $P/(1-P)$ 为有再次流动意愿与无再次流动意愿的概率之比,也称优势比; $\ln[P/(1-P)]$ 为优势比之对数。解释变量的含义为影响教师再次流动意愿的个体主观因素特征差异和个体客观因素特征差异,系数表示解释变量对因变量的影响程度。运用二元 Logistic 模型进行回归分析时输出的优势比值(即 Exp(B) 值)表示控制其他变量时每一解释变量相对于基准变量而言,选择愿意再次流动概率的倍数。

二、数据与样本

(一) 数据来源

2021 年 9 月至 2022 年 4 月, 通过对湖南、江苏、黑龙江三省已有流动经历的义务教育阶段的教师发送线上链接的方式进行调研, 共发放问卷 650 份, 回收有效问卷 624 份, 有效回收率为 96%。

(二) 样本特征

从调查问卷的结果来看, 本次接受调查的对象呈现出如下特征: 1. 从样本教师性别来看, 其中女教师占 61.4%, 男教师占 38.6%; 2. 从婚育状况来看, 已婚已育的教师最多, 其中未婚教师占 22.1%, 已婚未育占 20.2%, 已婚已育为 57.7%; 3. 从文化程度看, 教师学历以本科为主, 其中, 中专(高中)及以下占 7.4%, 专科学历占 17.6%, 本科学历的占 64.6%, 研究生及以上的学历为 10.4%; 4. 从流动经历来看, 被调查的教师有过一次流动经历的占 19.2%, 有过两次流动经历的占 37.2%, 有过三次流动经历的占 13.3%, 有过三次以上流动经历的教师占比 30.3%。

表 1 样本基本特征

项目	类别	频数	所占百分比
性别	男	241	38.6
	女	383	61.4
婚育状况	未婚	138	22.1
	已婚未育	126	20.2
	已婚已育	360	57.7
学历	中专(高中)及以下	46	7.4
	专科	110	17.6
	本科	403	64.6
	研究生	65	10.4
流动经历	一次	120	19.2
	两次	232	37.2
	三次	83	13.3
	三次以上	189	30.3

(三) 教师再次流动意愿整体特征

调查将教师流动划分为“希望再次流动”以及“不希望再次流动”。通过研究表明, 位于农村地区的教师有 196 人, 占比 31.4%, 位于城市的

教师有 428, 占比 68.6%。在样本中, 有再次流动意愿的教师比例为 70.2%, 无再次流动意愿的教师比例为 29.8%。从城乡差别看, 在“希望再次流动”的教师中, 农村教师占比 78.1%, 城市教师占比 66.6%。

表 2 城乡教师流动意向

	频数	有流动意愿%	无流动意愿%	合计%
农村教师	196	78.1	21.9	31.4
城市教师	428	66.6	33.4	68.6
合计	624	70.2	29.8	100

(四) 教师再次流动意愿的群体差异性

从性别来看, 不同性别教师的再次流动意愿有较大的差别。在男教师中, 有再次流动意愿的比例 77.6%; 而在女教师中, 有再次流动意愿的比例约占 65.5%。由此看来, 男教师相较于女教师来说更想要流动。

从婚育情况看, 未婚教师和已婚已育教师的再次流动意愿相对比较强烈, 分别占比为 70.3% 和 73.1%; 已婚未育的教师的再次流动意愿稍弱, 仅占比 62%。

从学历层次看, 在有再次流动意愿的教师中, 本科学历教师的再次流动意愿最高, 占比为 72.5%; 其次是专科学历的教师, 占比为 71.2%; 研究生及以上学历与专科学历的教师再次流动意愿分别占比 58.5%、66.4%。

从流动经历看, 流动次数越多的教师越追求稳定的现状, 不想再次流动。经历了三次以上流动的教师再次流动意愿占比为 53.8%, 经历了三次流动的教师想要再流动的意愿为 76.8%, 经历了两次流动的教师再次流动意愿的占比为 73.7%, 仅仅只经历过一次流动的教师想要再次流动的意愿为 76.7%。

三、再流动意愿的个体影响因素
回归分析与城乡教师比较

(一) Logistic 回归分析结果

就个体主观需求因素和个体客观条件因素分别建立三个回归模型。其中, 一个为整体的回归; 一个为将教师当前学校所在地控制为“城市”; 一个为将教师当前学校所在地控制为“农村”。即对所

有样本、城市教师、农村教师的再流动进行分别回归。考虑到专业能力和晋升机会之间可能相互影响,因此,在主观因素影响分析时加入了专业能力和晋升机会的交互项。利用 SPSS Statistics26.0 统计软件进行二元 Logistic 回归分析的结果分别见表 3、表 4。模型 1、模型 2、模型 3、模型 4、模型

5、模型 6 的“-2 似然比”统计量分别为 756.078、729.66、284.012、537.463、517.66 和 269.933,均在 0.1% 统计水平上显著,伪判决系数分别为 0.160、0.122、0.163、0.195、0.162 和 0.212,各模型拟合效果皆比较好。

表 3 个体主观因素影响教师再流动的 Logistic 回归结果

解释变量	模型 1			模型 2			模型 3		
	B	瓦尔德	Exp(B)	B	瓦尔德	Exp(B)	B	瓦尔德	Exp(B)
提升子女的教育条件(不需要)	0.335 *	3.047	1.397	-0.310	1.876	0.734	0.531 **	4.109	1.701
对教师职业的热爱(否)	0.844 ***	16.739	2.327	0.387 **	3.827	1.472	0.696 **	5.877	2.006
得到更好的工资福利待遇(否)	-0.443 **	4.286	0.642	-1.171 **	6.072	0.310	0.100	0.097	1.105
能提高专业能力(不需要)	-0.954 **	4.222	0.385	-0.642 **	4.813	0.526	-0.180	0.418	0.836
能获得晋升机会(不需要)	-0.581 **	4.540	0.560	0.639 **	8.984	1.895	-0.268	0.657	0.765
提高专业能力-获得晋升机会	1.073 **	4.439	2.923	1.152 **	4.813	3.165	0.023	2.365	2.781

注:1. * 为 $p \leq 0.01$; ** 为 $p \leq 0.005$; *** 为 $p \leq 0.001$ 。2. 模型 2 在模型 1 的基础上加入选择变量“当前学校所在地”,选择规则为“当前学校所在地=城市”;模型 3 在模型 1 的基础上加入选择变量“当前学校所在地”,选择规则为“当前学校所在地=农村”。3. 括弧内为参照组。

表 4 个体客观条件因素影响教师再流动的 Logistic 回归结果

解释变量	模型 4			模型 5			模型 6		
	B	瓦尔德	Exp(B)	B	瓦尔德	Exp(B)	B	瓦尔德	Exp(B)
性别是(女)	0.581 **	9.553	1.788	0.658 **	8.838	1.930	0.487	2.250	1.628
婚育状况(已婚已育)		2.242			3.255			4.265	
未婚未育	0.034	0.024	1.035	-0.304	1.292	0.738	0.743 *	3.785	2.103
已婚未育	-0.307	1.979	.735	-0.415	2.693	0.660	-0.004	0.000	0.996
学历(研究生及以上)		5.615			3.258			2.668	
高中(中专)及以下	0.566	1.988	1.761	0.474	0.756	1.607	-0.261	0.192	0.770
大专	0.207	0.668	1.230	0.281	0.910	1.325	0.312	0.486	1.366
本科	0.437 **	5.124	1.549	0.398 *	3.072	1.488	0.423	1.430	1.527
流动经历(三次以上)		11.346			6.913			2.033	
一次	0.700 **	7.669	2.014	0.701 **	5.518	2.015	0.441	1.095	1.554
二次	0.541 **	7.227	1.717	0.422 *	3.265	1.525	0.457 *	1.555	1.579
三次	0.374	1.621	1.454	0.363	0.921	1.437	0.383	0.527	1.467

注:1. * 为 $p \leq 0.01$; ** 为 $p \leq 0.005$; *** 为 $p \leq 0.001$ 。2. 模型 5 在模型 4 的基础上加入选择变量“当前学校所在地”,选择规则为“当前学校所在地=城市”;模型 6 在模型 4 的基础上加入选择变量“当前学校所在地”,选择规则为“当前学校所在地=农村”。3. 括弧内为参照组。

(二) 回归结果分析

Logistic 回归分析结果表明,无论是个体主观要素还是个体客观条件皆对教师再次流动意愿存在

着显著的影响。

1. 个体主观要素对教师再次流动意愿的影响。
从总体流动意愿情况看,子女的受教育条件、对教

师职业的热爱、得到更好的工资福利待遇、提高专业能力、获得晋升机会都显著影响教师再次流动的意愿。但是,上述因素中,提升子女受教育条件对城市教师的再次流动意愿影响不显著;而对农村教师而言,仅提升子女受教育条件和对教师职业的热爱显著影响其再流动意愿。

(1) 子女受教育条件虽整体显著影响教师再流动意愿,但对城市教师和农村教师再流动意愿的影响具有显著差异。当代中国社会对子女教育的重视程度超过以往的任何时期。“能否改善子女受教育条件”显著影响教师的再次流动意愿,尤其是农村教师的再次流动意愿。模型1中,“子女受教育条件”在1%的显著水平下,优势比为1.397。也就是说,在控制其它影响因素的条件下,能否改善子女受教育条件使教师产生1.397倍的再次流动概率。模型3中,“子女受教育条件”在1%的显著水平下,优势比增加到1.701,系数也由0.335提升至0.531。但是,该变量对当前学校在城市的教师而言,不显著影响其再次流动意愿。原因可能是城市学校教师的子女户籍所在地为城市,相对农村来说已经具备较好的受教育条件。我国基础教育主要实行基于户籍的就近入学,而即便城市教师流动到农村也不会使其子女的受教育条件下降。

(2) 对教师职业的热爱显著影响教师的再流动意愿。表1中的相关回归结果表明,无论是对农村教师还是城市教师而言,对教师职业的热爱都是影响其再流动意愿的显著因素。所有样本、城市教师样本和农村教师样本的回归分别在0.1%、0.5%、0.5%的显著水平下显著影响教师的再流动意愿。但是,农村教师样本的回归系数(0.696)和优势比(2.006)比城市教师样本的回归系数(0.387)和优势比(1.472)要高。这可能说明,农村教师要比城市教师更加意识到教师这份职业的重要性。

(3) 得到更好的工资福利待遇显著影响城市教师的再流动意愿。从所有样本的回归结果看,更好的工资福利待遇在0.5%的显著水平下影响教师的再流动意愿。更好的工资福利待遇能够增加教师再流动意愿的概率,尤其是城市教师样本回归相对于所有样本回归而言,在0.5%的显著水平下,其系数从全部样本回归的-0.443降至-1.171的同时,优势比也从0.642降至0.310。这表明,提升工资福利待遇能够增加城市教师产生再流动意愿的

概率。而对于农村教师的流动而言,工资福利待遇因素影响并不显著。可能是由于其更多考虑的是子女受教育条件的改善,也可能是由于大部分农村教师都是在户籍所在地任教,能够带来其他的农村劳动收入。

(4) 是否能够提高专业能力和获得更多晋升机会显著影响城市教师的再流动意愿。从所有样本的回归结果看,能够提高专业能力和获得更多晋升机会都在0.5%的显著水平下显著影响教师的再流动意愿。但这个响应关系更多的是来自城市教师的贡献,而非农村教师的贡献。就提高专业能力的需要而言,城市教师在0.5%的显著水平下系数为-0.642,优势比为0.526,而其对农村教师的流动意愿不显著。就获得晋升机会的需要而言,城市教师在0.5%的显著水平下系数为0.639,优势比为1.895,而其对农村教师的流动意愿也不显著。

2. 个体客观要素对教师再次流动意愿的影响。从总样本的流动意愿情况看,在性别、学历层次、已经历的流动次数、婚育情况中,前三个因素显著影响教师再次流动的意愿。但是,上述因素中,婚育情况对城市教师的再次流动意愿影响不显著;而对农村教师而言,仅婚育情况和已经历的流动次数显著影响其再流动意愿。

(1) 性别显著影响城市教师的再流动意愿,但对农村教师的再流动意愿影响不显著。从所有样本的回归结果看,性别对教师再流动意愿的影响在0.5%的显著水平下显著;男性产生再流动意愿的概率是女性的1.788倍,但是这个显著影响更多的是来自城市教师的贡献。从模型5和模型6的回归结果看,0.5%的显著水平下城市男性教师的再流动意愿概率是女性教师的1.93倍,而性别对农村教师的再流动意愿没有显著影响。这可能和城市教师的配偶普遍有稳定工作,而部分农村教师的配偶相对工作不稳定有关。我们的调查数据显示,教师学校所在地与配偶工作是否需要解决具有显著的正向弱相关性(相关系数为0.145,0.01%水平下显著)。

(2) 婚育状况显著影响农村教师的再流动意愿,但对城市教师的再流动意愿影响不显著。虽然从所有样本和城市教师样本的回归结果看,婚育状况对教师再流动意愿的影响不显著,但从农村教师样本的回归结果看,婚育状况对教师再流动意愿的影响在1%的显著性水平下显著。对农村教师而

言,未婚未育教师相对已婚已育教师而言,其产生再流动意愿的概率是2.103倍。这可能和未婚未育农村教师向往更好的工作、生活条件并且本身并没有太多家庭牵挂有关。

(3) 学历水平显著影响城市教师的再流动意愿,但对农村教师的再流动意愿影响不显著。从所有样本的回归结果看,学历水平对教师再流动意愿具有显著影响。模型4中,在0.5%的显著性水平下,本科学历的教师产生再流动意愿的概率是研究生学历教师的1.549倍;其中的贡献更多的来自城市本科学历教师。从模型5的回归结果看,学历水平对城市教师再流动意愿在1%的显著性水平下显著;本科学历教师产生再流动意愿的概率是研究生学历教师的1.488倍。其原因可能是拥有研究生学历的城市教师已经能够在学校中获得较好的发展和晋升机会。学历层次对农村教师再流动意愿影响不显著的原因可能是农村教师拥有研究生学历的比例太少,而导致回归结果中其他学历层次教师相对于研究生学历教师而言没有差异性。

(4) 流动经历无论是对城市教师还是农村教师的再流动意愿都有较显著的影响。从模型4看,有过一次流动经历的教师相对于已流动过三次以上的教师而言,在0.5%的显著性水平下前者产生再流动意愿的概率是后者的2.014倍;有过两次流动经历的教师相对于流动过三次以上的教师而言,在0.5%的显著性水平下前者产生再流动意愿的概率是后者的1.717倍。其中,更多的贡献属于城市教师。从模型5看,有过一次流动经历的城市教师产生再流动意愿的概率是已流动过三次以上教师的2.015倍(显著性水平0.5%);有过两次流动经历的城市教师产生再流动意愿的概率是已流动过三次以上教师的1.525倍(显著性水平1%)。而对于农村教师而言,仅已有两次流动经历的教师比有三次流动经历的教师具有更大的再流动意愿(1%显著性水平下1.579倍概率)。

四、结论与建议

(一) 研究结论

1. 个体主观因素和客观因素对义务教育阶段教师再流动意愿都具有显著的影响

子女的受教育条件改善、对教师职业的热爱、获得更好的工资和福利、提升自身的专业能力以及获得晋升机会等个体主观要素显著影响教师的再流

动意愿。性别、学历水平和流动经历等个体客观要素也显著影响教师再流动意愿。

2. 影响城市教师和农村教师再流动意愿的个体主观因素和个体客观因素存在一定的差异性

个体主观要素中,子女受教育条件改善对城市教师的再流动意愿影响不显著,但对农村教师的再流动意愿影响显著;获得更好的工资和福利、提高自身专业能力、获得晋升机会对农村教师的再流动意愿影响不显著,但对城市教师的再流动意愿有显著影响。个体客观要素中,性别和学历层次对城市教师的再流动意愿具有显著影响,但对农村教师的再流动意愿没有显著影响;婚育状况对农村教师的再流动意愿具有显著影响,但对城市教师的再流动意愿不显著。

3. 对教师职业的热爱以及流动经历虽对城市教师和农村教师的再流动意愿都具有显著影响,但对二者的影响又具有一定程度的差别

教师职业的热爱对农村教师的影响($\text{Exp}(B) = 2.006$)要比对城市教师的影响($\text{Exp}(B) = 1.472$)要大。就流动经历要素而言,已有一次流动经历和二次流动经历对城市教师的流动意愿都具有显著影响,但只有一次流动经历教师的再流动意愿产生概率($\text{Exp}(B) = 2.015$)比有两次流动经历教师的再流动意愿产生概率($\text{Exp}(B) = 1.525$)要高。农村教师有过两次流动经历的教师具有更高的再流动意愿产生概率。

(二) 相关建议

1. 基于个体影响因素及其差别构建城乡双向长期轮岗交流机制。只有充分重视城市教师和农村教师再流动意愿的个体影响因素差别并基于个体影响因素差别完善政策体系,才能科学选择相关政策工具,做到精准施策,促进优质教师城乡均衡。“将教师到农村学校、薄弱学校任教1年以上的工作经历作为申报评审高级教师职务(职称)和特级教师的必备条件”等带有强制性“镀金”的条款对解决农村优质教师紧缺和实现城乡优质教师均衡只是治标,并不能从根本上实现政策目标。在重视教师流动意愿的个体影响因素及其差别基础上构建城乡双向长期轮岗交流机制才是“标本兼治”之策。实证结果表明,显著影响农村教师再流动的个体要素比城市的个体要素要少。对农村教师而言,提升专业能力、获得晋升机会以及工资福利等对其再流动意愿都不具有显著关系。这可能和当前

相关政策更多的是关注促进城市教师向乡村流动(轮岗),而较少关注农村教师向城市学校流动(轮岗)有关,也表明了农村教师在专业能力提升等方面没有太多的主观期望与需求。如果不能通过改善子女受教育条件等因素撬动农村教师到城市学校轮岗以提升专业能力,仅依靠城市向农村单向教师轮岗,农村优质教师缺乏的问题很难得到根本性解决。

2. 通过持续强化和提升教师的职业认同感激发教师流动意愿。教师职业认同感是教师个体对自己的职业角色重要性认可的稳定情感,通常包括职业价值观、职业归属感、角色价值观、职业行为倾向四个方面,集中为对教师职业的热爱程度。“教师职业是一个特殊的职业,它不仅关乎教师自身的未来发展,对学生未来的影响更是长远而不可逆的,所以尤其需要构建坚实的职业认同。”^[10]情感作为个体行为动机的组成部分,其不仅能驱动行为动机,同时能显著影响个体的亲环境行为^[11]。已有证据表明^[12],当前的教师职业认同度虽总体较高,但是职称越高其职业认同度越低,教龄越长其职业认同度越低。本研究的实证结果表明,无论是城市教师还是农村教师对教师职业的热爱都显著影响其再次流动意愿。其中,城市教师职业热爱对再流动的影响系数为0.387,优势比为1.472;农村教师职业热爱对再流动的影响系数为0.696,优势比为2.006。这说明,通过强化和提升教师的职业认同感能够有效刺激教师的流动意愿,并且通过强化城市教师的职业认同感提升其再流动意愿尚有一定的空间。已有促进城乡教师交流轮岗的相关政策更多的是通过“在编制核定、岗位设置、职务(职称)晋升、聘用管理、业绩考核、培养培训、评优表彰等方面制定优惠政策”来建立健全激励保障机制。因此,有必要将强化和提升教师的职业认同感作为保障城乡教师流动的重要因素,尤其是重点关注和提升高职称、长教龄城市教师的职业认同感,以刺激其再流动意愿。

3. 继续稳步提升义务教育阶段教师学历水平。学历水平也是刺激教师再流动意愿的重要因素。早在2013年,我国就提出了“学历合格率”的名词,并在教育行政和管理中作为教育发展的重要指标使用。从实证分析结果看,教师的学历水平显著影响城市教师的再流动意愿,本科学历层次的城市教师再流动意愿产生概率是研究生学历教师的

1.488倍,而大专及以上学历教师的再流动意愿和研究生学历教师的相比并不明显。其原因可能是,学历水平和农村轮岗经历都是我国当前职称晋升的重要考量因素,而那些本科以下学历的教师即便是参加轮岗可能也很难晋升。但是,学历水平又是衡量教师资源质量的通用重要指标,在职称晋升等方面放开学历要求既不现实也不一定能达到优质教师资源向农村流动的政策目的。根据教育部公布的相关数据^[13]计算,我国义务教育阶段的专任教师中尚有28.18%为本科以下学历;小学专任教师有37.47%为本科以下学历;初中专任教师有12.65%为本科以下学历。因此,可以考虑通过继续教育、在职教育等多种方式稳步持续提升教师的学历水平,刺激其晋升期望,以间接刺激教师的流动意愿。

[参考文献]

- [1] 沈伟,孙天慈.教师流动的政策工具设计与反思[J].全球教育展望,2015(9):115-119.
- [2] 常保宁,吕国光.西北贫困地区中小学教师流失意向调查研究——以甘肃省为个案[J].教育科学,2006(6):61-64.
- [3] 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.
- [4] 范国锋,王浩文,蓝雷宇.中小学教师流动意愿及其影响因素研究——基于湖北、江西、河南3省12县的调查[J].教育与经济,2015,(2):62-66.
- [5] 朱秀红,刘善槐.乡村青年教师的流动意愿与稳定政策研究——基于个人-环境匹配理论的分析视角[J].教育发展研究,2019(20):37-46.
- [6] 王艳玲,吕游,杨菁.西南地区乡村教师流动及流失意愿的影响因素分析——基于对云南省昆明市3区县1047位教师的调查[J].教师发展研究,2017(4):7-14.
- [7] 北京师范大学教师劳动力市场研究课题组.中学教师的职业满意度与流动意愿及其影响因素研究——来自中国教育追踪调查数据(CEPS)的经验证据[J].北京社会科学,2021(3):84-102.
- [8] 贾建锋,侯彦博,梁晴.个人-环境匹配视角下创新创业课程体系的设计[J].创新与创业教育,2021(4):143-147.
- [9] 王雁飞,孙楠.个人-环境匹配理论与相关研究新进展[J].科技管理研究,2013(8):139-142.
- [10] 连榕.教师职业生涯发展[M].北京:中国轻工业出版社,2010.

- 出版社, 2008: 82.
- [11] MATUROS KANCHANAPIBUL, EWELINA LACKA, XIAOJUN WANG. An empirical investigation of green purchase behaviour among the young generation [J]. Journal of cleaner production, 2014 (66): 528–536.
- [12] 邹慧明, 刘要悟. 湖南长沙城区初中教师职业认同状况调查 [J]. 教师教育研究, 2014 (5): 44–50.
- [13] 中华人民共和国教育部. 小学分课程专任教师学历情况、初中分课程专任教师学历情况 [BE/OL]. (2020–06–09) [2022–04–17]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/jytjsj_2019/qg/202006.

(责任编辑: 上官林武)

The Influence of Individual Factors on Teachers' willingness to Reflow in the Stage of Compulsory Education ——Comparative Analysis of Urban and Rural Teachers Based on Logistic Regression

LUO Ze-yi, LI Wen-wen

(College of Public Administration, Xiangtan University, Xiangtan 411105, China)

Abstract: The orderly flow of teachers in the stage of compulsory education is of great significance to educational equity. The investigation of teachers with mobility experience can more objectively reflect the individual factors of voluntary mobility willingness. Based on 624 questionnaires of teachers with mobile experience, this paper makes a binary logistic regression between individual factors and mobile willingness from the two dimensions of individual subjective factors and individual objective factors, and makes a brief comparison between the relevant influencing factors of urban teachers and rural teachers. The study finds that individual subjective factors and individual objective factors significantly affect teachers' willingness to reflow. However, the influencing factors of urban and rural teachers' willingness to reflow are different. The love of teachers' profession and their mobile experience have a significant impact on both; The improvement of children's educational conditions and marital status only have a significant impact on rural teachers; However, wages and benefits, the need to improve professional ability, the need to obtain promotion opportunities, gender and educational level only have a significant impact on urban teachers. In order to effectively promote the rational flow of compulsory education, we should pay attention to individual influencing factors and their differences, and build a two-way long-term job rotation exchange mechanism between urban and rural areas; Continuously strengthen and enhance teachers' professional identity; Continue to steadily improve the academic level of teachers in the stage of compulsory education.

Key words: compulsory education; teacher; willingness to reflow; individual factors