

何以留住乡村优秀教师

——基于教师职业认同、待遇满意度与留任意愿关系的实证分析

王艳玲¹ 强发瑛²

(1. 华东师范大学 课程与教学研究所; 2. 华东师范大学 教育学系, 上海 200062)

摘要 乡村优秀教师是支撑乡村教育高质量发展的关键力量,留住乡村优秀教师是乡村教师队伍建设的课题。已有研究发现职业认同和待遇满意度是影响乡村优秀教师留任意愿的两大关键因素,但目前还缺乏对乡村优秀教师的职业认同、待遇满意度及其留任意愿之间关系的实证研究。论文通过对云南省 2355 名获得区县级及以上级别表彰的乡村教师的调查,发现乡村优秀教师留任乡村学校的意愿不强,终身从教意愿也普遍较低;乡村优秀教师的留任意愿受职业认同和待遇满意度的直接影响;待遇满意度在乡村优秀教师职业认同影响其留任意愿过程中发挥中介效应。数据还显示,教师从教的内在心理回报能够正向预测其对物质待遇的主观评价;提升乡村优秀教师的待遇满意度可以提升乡村教师的留任意愿。据此提出,留住乡村优秀教师要做到“情感留人”“待遇留人”和“政策留人”,即通过强化教师职业认同水平,完善乡村教师的薪酬结构和津补贴制度,提高综合待遇保障水平和乡村教育治理效能,提振乡村优秀教师对乡村教育的信心,最终达到留住乡村优秀教师的目的。

关键词 乡村优秀教师;留任意愿;职业认同;待遇满意度

中图分类号 G525.1 **文献标识码** A **文章编号** 1001-7178(2025)02-0055-14

DOI:10.15946/j.cnki.1001-7178.20250416.001

一、问题的提出

本研究中的乡村优秀教师是指乡村教师中专业能力较强、获得过区县级及以上级别荣誉称号或正式表彰的教师。乡村优秀教师作为乡村教师队伍的排头兵,是支撑乡村教育高质量发展的骨干力量。然而,“乡村教师留不住,乡村优秀教师更留不住”的问题一直是乡村教师队伍建设的难题。^[1]已有研究发现,乡村学校办学条件薄弱^[2]、教学职责的超负荷承载^[3],子女上学与照顾家庭的需要^[4]等,共同制约着优秀教师长期留任乡村学校的意愿。部分优秀教师将乡村学校作为其职业发展的“跳板”,选择在合适的时候离开。^[5]在

建设高质量教育体系、促进城乡义务教育优质均衡发展的背景下,如何让专业能力强的乡村教师留下来,扎根乡村学校长期从教,是当前乡村教师队伍建设的课题。^[6]

已有研究将物质激励(如工资收入、津补贴、住房条件等)与非物质激励(如工作氛围、发展机会等)视为促进乡村教师留任意愿的有效策略^[7],并建议通过提升乡村教师职业认同、提高教师待遇来缓解优秀乡村教师的留任困境。研究发现,具有强烈职业认同^[8-9]、待遇满意度高的乡村教师^[10-13],其留任意愿更强。但是,已有研究或是对乡村教师留任意愿的影响因素进行综合分析,或是聚焦某一维度影响因素对留任意愿的影

收稿日期 2024-12-16

作者简介 王艳玲,华东师范大学课程与教学研究所教授。

强发瑛,华东师范大学教育学系博士研究生。

基金项目 本文系全国教育科学规划国家一般课题“新时代中小学‘大先生’的素养结构、成长轨迹及支持政策研究”(项目编号: BHA230130)的阶段性成果。

响,目前尚未有实证研究揭示乡村教师尤其是乡村优秀教师的职业认同、待遇满意度与留任意愿之间的关系。基于此,本研究试图探究乡村优秀教师职业认同、待遇满意度对留任意愿的作用机制。

在分析视角上,已有研究运用“需要层次论”^[14]、“全面薪酬理论”^[11]、“组织理论”^[12]、“理性选择理论”^[13]等作为分析视角,分别从个体需求、待遇保障、学校环境、职业抉择等视角来分析乡村教师的流动抉择。鉴于本研究聚焦职业认同与待遇满意度两大因素对乡村优秀教师留任意愿的影响及其作用机制,笔者选取“全面薪酬理论”作为分析视角。全面薪酬(total compensation)又称为整体薪酬,是一种综合性薪酬设计理念,强调通过同时满足员工外在物质需求和内在心理需要,最大限度地降低人才流失率。这一理论最早由美国密歇根大学约翰·特鲁普曼(John E. Tropman)提出,他认为传统薪酬模式(如工资、福利等经济性报酬)仅能在短期内对员工吸引、保留与激励发挥作用,而要实质性提升员工的留任率与生产效率,企业还需考虑员工的内在心理需求,因此需要设置包含经济收入、工作环境、工作获得感等在内的全面薪酬体系。^[14]“全面薪酬”具体分为外部薪酬和内部薪酬,前者指经济性或物质性的报酬,如工资收入和福利待遇,后者则指向员工的心理状态,尤其关注从工作中获得的关键性心理回报,包含归属感与责任感等。^[15]“全面薪酬”中的外部薪酬和内部薪酬两个维度,与教师的待遇满意度、职业认同两大关键因素具有对应关系,为分析乡村优秀教师职业认同、待遇满意度对留任意愿的影响提供了概念支架。本研究正是要探究(外部的)经济性因素与(内部的)职业感知与体验如何影响乡村优秀教师的留任意愿,从而为留住乡村优秀教师提供针对性建议。

二、概念界定

教师职业认同(teachers' professional identity, TPI)是教师对所从事的教师职业及内化的职业角色的积极认知、情感体验与行为倾向的综合体。^[16]在国内,魏淑华提出教师职业认同是由职业价值观、角色价值观、职业归属感和职业行为倾向四因子构成的多维度结构,其中职业价值观和职业角色观可归纳为职业认知。^[17]⁵⁵⁻⁵⁶李琼

等学者将教师职业认同划分为教师职业认知、职业归属感、职业行为倾向三个维度。^[18]借鉴已有研究,本文将教师职业认同划分为教师职业认知、职业归属感、职业行为倾向三个维度,其中,职业认知是教师对职业本质及其所承载的角色功能的深刻理解与价值认同,包含教师职业价值观与角色价值观;职业归属感反映教师个体将自我视为职业共同体及所在教育组织不可或缺的一员的心理状态;职业行为倾向是教师基于职业认知与归属感而自发形成的工作态度与行为模式。

待遇满意度是指教师对所从事的教师职业获得的劳动报酬、提供的福利待遇及其他形式的各种补偿满意程度的评价。^[19]本研究根据前期对乡村教师的实地调查^[10]¹³⁵及乡村教师待遇的基本构成,将待遇满意度划分为教师对工资待遇、生活补助、医疗保障及办公条件的满意程度。

教师留任意愿(teachers retention intention)是指教师对于继续在同一学校或工作岗位任职所持有的积极态度与坚定意向。^[20]国内研究均把教师留任意愿(或离职倾向)作为衡量教师是否“留得住”的重要指标,并将之具体分为调动意愿(校际流动)和改行意愿(流向其他行业)两种类型。^[21]与此相对应,为了更清晰地把握教师留任意愿,本研究将教师留任意愿细分为两个维度:一是愿意持续留任乡村学校的“持续意愿”;二是愿意长期从事教师职业(如果条件允许自由选择仍愿意选择当老师)的“复选意愿”。

三、文献综述与研究假设

(一) 教师职业认同与留任意愿的关系

职业认同是影响乡村优秀教师长期留任的关键因素,具有强烈职业认同感的教师,其留任意愿也强。^[22]^[23]教师职业认同作为教师个体对所从事职业的肯定性评价,与乡村教师留任意愿之间呈现显著正相关,强烈的职业认同对乡村教师离职倾向可以起到一定的制衡作用。^[24]²⁹已有研究发现,教师群体频繁出现职业倦怠、离职等消极现象,在一定程度上可追溯至教师职业认同的缺失。^[25]尽管当前乡村教育中仍存在基础设施不完善、工作环境相对艰苦以及职业压力突出等问题,但部分乡村优秀教师所具有的“在艰苦中坚守”的特征及所展现的对乡村教育深刻的价值认同与强烈的归属感,能够有效弥补由外在条件限制所

带来的冲突,^[24]因而保持坚定的留任意愿。据此提出假设 H1: 教师职业认同影响乡村优秀教师的留任意愿。

(二) 教师待遇满意度与留任意愿的关系

已有研究发现,乡村教师待遇满意度的高低直接影响其留任意愿的强弱,当乡村教师的待遇满意度处于较低水平时,教师会表现出较低的留任意愿。^{[13] 140} 教师工资水平是影响教师流失意愿的首要因素,^{[27] 104} 乡村教师的工资收入与离职意愿呈显著负相关,即工资收入高的乡村教师留任意愿强,工资收入低的乡村教师留任意愿相应变弱^{[13] 93};而且,工资收入和工作条件之间存在替代作用,工资收入能有效降低在不利工作条件下任教教师的流失意愿。^[28] 此外,乡村教师的生活补助额度及其是否享有地方津补贴也会影响其留任意愿:享受更高额度生活补助的乡村教师,其留任意愿显著增强;享受地方津补贴的乡村教师相较于未享受者,亦表现出更为强烈的留任意愿。^[29] 据此提出假设 H2: 教师待遇满意度影响乡村优秀教师的留任意愿。

(三) 教师职业认同与待遇满意度的关系

职业认同作为教师职业发展的内在驱动力,能决定个体对所从事职业、工作条件及工作内容的基本价值取向。^[30] 具备较高职业认同的乡村教师能更好地感知并正面解读政策支持的积极信号,对教育行业所提供的薪资待遇表现出更满意的情感倾向,从而增加更多的工作投入与组织情感承诺。^{[24] 33} 例如,职业认同度高有利于乡村教师主动克服由薪资待遇、工作条件等物质层面的局限性,保持其稳定性。^[31] 相对应的,当职业认同度较低时,教师往往难以形成对职业身份的积极认知与情感联结,进而影响其对教育职业工资待遇的满意程度。^[32] 据此提出假设 H3: 教师职业认同影响乡村优秀教师的待遇满意度。

(四) 教师职业认同、待遇满意度与留任意愿的关系

如前所述,已有研究证实教师职业认同对乡村优秀教师留任意愿有重要影响,但关于教师职业认同如何影响乡村优秀教师留任意愿的作用机制仍不明确。基于此,本研究假设待遇满意度可能是教师职业认同影响乡村优秀教师留任意愿的重要中介变量。其原因是,已有研究发现,由学习机会、工作成就、工作获得感等所代表的内在心理

回报能够在一定程度上激发员工的技能精进与职业发展,且从长远来看对提升其待遇满意度有积极影响。^[33] 这就是说,乡村教师对自身职业的深刻认同与积极评价能正向影响其待遇满意度,而待遇满意度又是影响教师留任意愿的重要因素,表现为待遇满意度越高,教师的留任意愿越强。据此提出假设 H4: 待遇满意度在乡村优秀教师职业认同对留任意愿的影响中发挥中介效应。

如图 1 所示,本研究构建了乡村优秀教师的职业认同影响其留任意愿的假设关系模型。

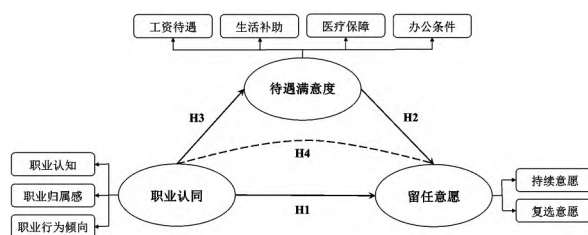


图 1 研究假设关系模型

四、数据来源与分析方法

(一) 研究对象

本研究将“乡村优秀教师”定义为乡村教师中在近五年内获得过区县(含县级市)级及以上级别荣誉称号或表彰的教师。研究数据源自云南师范大学课题组 2021 年对云南省 30 个县乡村教师开展的问卷调查,该调查旨在收集云南省乡村教师流动流失意愿及影响因素^{[13] 87},最终共回收有效问卷 5342 份。在本研究中,笔者根据教育管理者、中小学校长的建议以及乡村教师荣誉评比实际,筛选教师信息中获得区县级及以上级别荣誉或表彰的样本作为研究对象,最终获得符合条件的样本数为 2355 份。

在 2355 名乡村优秀教师中,男女教师分别占 55.24% 和 44.76%。在教龄分布上,乡村优秀教师的教龄几乎都在 5 年以上,尤以“5—10 年”教龄区间内的教师数量最多(占 20.42%)。在职称结构上,大多数乡村优秀教师的职称等级为一级教师或高级教师(合计占比达 77.75%)。在初始学历上,40.85% 的乡村优秀教师为“中专中师及以下”,为“本科及以上”者仅占 28.24%。在任教岗位上,普岗教师占绝大多数(89.89%),特岗教师与编制外教师分别占 8.15% 与 1.95%。在任教段上,小学占 71.42%,初中占 26.71%,幼儿

园占 1.87%。在任教学校类型上,在乡镇中心区域(含乡镇中心学校、乡镇初中、乡镇中心区域小学、九年一贯制学校)任教者占 66.67%,在村级学校(含村级完全小学和村级不完全小学)任教者占 33.33%。从学校到县城的距离看,距离越近的学校中乡村优秀教师数量越多,48.07%的教师所工作的学校到县城的距离为“30 公里及以下”。

(二) 研究工具与变量测量

1. 教师职业认同

教师职业认同为研究的自变量,采用我国学者魏淑华编制的《中小学教师职业认同量表》^{[17] 60}来测量,并将教师职业认同分为教师职业认知、教师职业归属感、教师职业行为倾向 3 个维度。量表采用李克特 5 点计分,均为正向题,选项分为“非常不符合”到“非常符合”5 个等级,相应设置 1—5 分。测量分值由低到高代表教师职业认同度由弱到强,得分越高,表示乡村教师职业认同度越高;其中 3 为理论中值,高于 3 分可以认为职业认同度高。本研究中该量表总的 α 系数为 0.93,职业认知、职业归属感和职业行为倾向 3 个维度的 α 系数分别为 0.93、0.87、0.75。验证性因素分析,指标 $GFI=0.87$, $CFI=0.89$, $NFI=0.88$,均接近 0.90 的标准, $RMSEA=0.07$ 符合小于 0.08 的标准,表明结构效度良好。

2. 教师待遇满意度

教师待遇满意度为本研究的中介变量,通过乡村优秀教师对“工资待遇的满意程度”“乡村生活补助的满意程度”“医疗保障的满意程度”“办公条件的满意程度”4 道题进行测量,题目均采用李克特 5 点计分,选项分为“非常不满意”到“非常满意”5 个等级,相应设置 1—5 分,得分越高说明满意度越高;其中 3 为理论中值,高于 3 分可以认为待遇满意度高。本研究中该量表的 α 系数为 0.85,经验证性因素分析,指标 $GFI=0.95$, $CFI=0.95$, $NFI=0.95$,均符合大于 0.90 的标准, $RMSEA=0.05$,符合小于 0.08 的标准,表明结构效度良好。

3. 教师留任意愿

教师留任意愿为本研究的因变量,通过“持续意愿”和“复选意愿”两道题来测量。其中,“持续意愿”是指乡村教师留任乡村学校的意愿,通过题项“如果用分值来表示长期(5 年以上)继续在乡村从教的意愿,0 分代表意愿最弱,10 分代表

意愿最强烈,您对自己长期在乡村学校从教意愿的打分是”进行测量,要求填答者在标有 0 到 10 共 11 个数字的数轴上标出相应的分值。“复选意愿”是指乡村优秀教师终身从教的意愿,由单项选择题“如果条件允许选择,您最想从事的行业是”来测量,可选职业(选项)分为教师、公务员、其他事业单位、企业、经商和其他。

五、数据分析与研究发现

(一) 描述统计与相关分析

1. 35.79%的优秀教师留任乡村学校的意愿弱,愿意终身从教的乡村优秀教师仅占 27.56%

数据显示,乡村优秀教师留任乡村学校的意愿不强。研究者将乡村优秀教师留任乡村学校意愿量化为 0—10 之间的十个等级,其中“0—1”级表示教师持续留任意愿最弱,“9—10”级表示教师持续留任意愿最强。如果以“4—5”级和“5—6”级为中间值,即低于“4—5”级为留任意愿“弱”,高于“5—6”级为留任意愿强。结果显示,乡村优秀教师留任乡村学校意愿“强”的人数共计 897 人,占比 38.09%;留任乡村学校意愿“弱”的教师人数共计 843 人,占比 35.79%,其中留任意愿最弱的乡村优秀教师有 323 人,占 13.72% (见表 1)。

表 1 乡村优秀教师“持续意愿”(留任乡村学校的意愿)的描述性统计($n=2355$)

长期(5 年以上)在乡村学校从教的意愿强度	人数	百分比 (%)	累计百分比 (%)
0—1	323	13.72	21.58
1—2	190	8.07	21.78
2—3	143	6.07	27.86
3—4	187	7.94	35.80
4—5	345	14.65	50.45
5—6	270	11.46	61.91
6—7	150	6.37	68.28
7—8	281	11.93	80.21
8—9	79	3.35	83.57
9—10	387	16.43	100.0
总计	2355	100.0	

乡村优秀教师的终身从教意愿,由单项选择题“如果条件允许选择,您最想从事的行业是”来测量,数据分析结果如表 2 所示。其中,表示愿意终身从教的乡村优秀教师仅占 27.56% ($n=$

649) ,其余 72. 44%($n = 1706$) 的教师则表示,如果条件允许,更想要从事公务员($n = 1015$) 、其他事业单位($n = 265$) 、企业($n = 53$) 、经商($n = 247$) 或其他($n = 126$) 工作。由此可见,乡村优秀教师的终身从教意愿较低。

表 2 乡村优秀教师“复选意愿”(终身从教意愿) 的描述性统计($n = 2355$)

如果条件允许选择,您最想从事的行业?	人数	百分比(%)	累计百分比(%)
教师	649	27. 56	27. 56
公务员	1015	43. 10	70. 66
其他事业单位	265	11. 25	81. 91
企业	53	2. 25	84. 16
经商	247	10. 49	94. 65
其他	126	5. 35	100. 00
总计	2355	100. 0	

2. 乡村优秀教师的职业认同与待遇满意度均

显著正向预测其留任意愿

本研究对教师职业认同、待遇满意度及留任意愿的各因子进行标准化处理后,开展相关分析。结果如表 3 所示: 一是乡村优秀教师职业认同与留任意愿呈显著正相关,同时职业认同的各子维度(职业认知、职业归属感和职业行为倾向) 均与教师留任意愿呈显著正相关; 二是乡村优秀教师待遇满意度与留任意愿呈显著正相关,待遇满意度的各子维度(工资待遇满意度、生活补助满意度、医疗保障满意度和办公条件满意度) 均与教师留任意愿呈显著正相关; 三是乡村优秀教师职业认同与待遇满意度之间呈显著正相关,职业认同各子维度(职业认知、职业归属感和职业行为倾向) 也均与教师待遇满意度呈显著正相关。这说明,乡村优秀教师的职业认同、待遇满意度分别直接影响乡村教师的留任意愿; 乡村教师职业认同还直接影响其待遇满意度。

表 3 各研究变量的描述统计与相关分析

研究变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
职业认同	1											
职业认知	0. 88*	1										
职业归属感	0. 88*	0. 66*	1									
职业行为倾向	0. 91*	0. 71*	0. 71*	1								
待遇满意度	0. 16*	0. 25*	0. 07*	0. 10*	1							
工资待遇满意度	0. 13*	0. 22*	0. 05*	0. 07*	0. 85*	1						
生活补助满意度	0. 12*	0. 20*	0. 05*	0. 07*	0. 87*	0. 73*	1					
医疗保障满意度	0. 14*	0. 22*	0. 07*	0. 10*	0. 85*	0. 58*	0. 63*	1				
办公条件满意度	0. 13*	0. 19*	0. 06*	0. 10*	0. 77*	0. 50*	0. 51*	0. 61*	1			
留任意愿	0. 19*	0. 31*	0. 07*	0. 12*	0. 26*	0. 25*	0. 21*	0. 20*	0. 20*	1		
持续意愿	0. 17*	0. 24*	0. 08*	0. 13*	0. 22*	0. 20*	0. 18*	0. 19*	0. 18*	0. 77*	1	
复选意愿	0. 12*	0. 23*	0. 03	0. 05*	0. 17*	0. 18*	0. 15*	0. 12*	0. 13*	0. 77*	0. 18*	1

注: * 表示 $p < 0. 05$ 。

(二) 多变量的回归分析

1. 乡村优秀教师职业认同与留任意愿的回归分析

本部分通过回归分析探究乡村教师职业认同及其子维度(职业认知、职业归属感、职业行为倾向) 与乡村教师留任意愿及其子维度的关系。本研究在数据分析时,既对“持续意愿”“复选意愿”进行回归分析,又通过拟合“留任意愿”这个新变量,对“留任意愿”做回归分析,其原因是: 虽然“持续意愿”和“复选意愿”提供了关于教师留任意愿的两个维度的信息,但“留任意愿”作为一个变量,本身仍然可以更直接反映教师留任的倾向

性; 同时,通过对“持续意愿”“复选意愿”和拟合后的“留任意愿”进行回归分析,可以验证将教师留任意愿细分为这两个维度的合理性。

第一,乡村优秀教师职业认同与“持续意愿”的回归分析。由表 4 可知,回归方程模型 2—4 均通过 F 检验,模型拟合状况良好,表明乡村优秀教师职业认同的 3 个子维度与持续意愿均有显著的线性关系。具体而言,教师职业认同中的职业认知(模型 2, $\beta = 0. 32, P < 0. 001$) 、职业归属感(模型 3, $\beta = 0. 10, P < 0. 001$) 和职业行为倾向(模型 4, $\beta = 0. 17, P < 0. 001$) 均显著影响乡村优秀教师的持续留任意愿。换言之,乡村优秀教师拥有

正向的职业认知、职业归属感、职业行为倾向,会显著增强其持续留任乡村学校的意愿。

表 4 乡村优秀教师职业认同与“持续意愿”的回归分析

研究变量	持续意愿			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
性别	-0.10**	-0.12***	-0.10**	-0.11**
教龄	0.08***	0.09***	0.08***	0.08***
职称	0.03	0.02	0.03	0.03
初始学历	0.03	0.03	0.03	0.03
任教学段	-0.12**	-0.07	-0.10**	-0.09*
任教学校层级	0.01	0.02	0.01	0.01
任教岗位	0.07	0.08	0.08	0.09*
职业认知		0.32***		
职业归属感			0.10***	
职业行为倾向				0.17***
矫正后 R ²	0.0399	0.0963	0.0457	0.0547
F	14.98***	32.36***	15.08***	18.03***

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

第二,乡村优秀教师职业认同与“复选意愿”的回归分析。如表 5 所示,模型 2 与模型 4 通过 F 检验,模型拟合状况良好,表明职业认知、职业行为倾向与优秀乡村教师的“复选意愿”有显著的线性关系。具体而言,教师职业认同中的职业认知(模型 2, $\beta=0.17$, $P<0.001$) 和职业行为倾向(模型 4, $\beta=0.04$, $P<0.05$) 会显著影响乡村优秀教师“如果再次选择仍然选择当教师”的意愿。这说明乡村优秀教师对教师职业价值和自我职业角色的认知越是深刻、职业行为越正面积积极,就越可能坚守教师职业。

表 5 乡村优秀教师职业认同与“复选意愿”的回归分析

研究变量	复选意愿			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
性别	0.05**	0.04*	0.05**	0.05**
教龄	0.01	0.02	0.01	0.01
职称	0.0002	-0.01	-0.0005	-0.001
初始学历	-0.001	0.002	-0.0008	-0.0008
任教学段	-0.03	-0.001	-0.02	-0.02
任教学校层级	-0.004	-0.0007	-0.003	-0.004
任教岗位	0.06*	0.06*	0.06*	0.06*
职业认知		0.17***		
职业归属感			0.02	
职业行为倾向				0.04*
矫正后 R ²	0.0054	0.0567	0.0058	0.0071
F	2.83	18.69***	2.73	3.11**

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

第三,乡村优秀教师职业认同与“留任意愿”的回归分析。表 6 显示,模型 2—4 均通过 F 检验,模型拟合状况良好,表明职业认知、职业归属感、职业行为倾向与乡村优秀教师的“留任意愿”之间存在显著的线性关系。教师职业认同中的职业认知(模型 2, $\beta=0.50$, $P<0.001$)、职业归属感(模型 3, $\beta=0.11$, $P<0.01$) 和职业行为倾向(模型 4, $\beta=0.19$, $P<0.001$) 均能显著影响乡村优秀教师的留任意愿,假设 H1 成立。其中,职业认知对乡村优秀教师留任意愿的影响最大,表明乡村优秀教师对职业价值及自身职业角色的深入认识能够有效增强其留任意愿。

表 6 乡村优秀教师职业认同与“留任意愿”的回归分析

研究变量	留任意愿			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
性别	-0.01	-0.04	-0.003	-0.01
教龄	0.09***	0.10***	0.09***	0.09***
职称	0.03	0.01	0.02	0.02
初始学历	0.02	0.03	0.02	0.02
任教学段	-0.13**	-0.06	-0.12*	-0.11*
任教学校层级	0.002	0.01	0.01	0.004
任教岗位	0.15*	0.15**	0.15**	0.17**
职业认知		0.50***		
职业归属感			0.11**	
职业行为倾向				0.19***
矫正后 R ²	0.0228	0.1147	0.0273	0.0346
F	8.84***	39.11***	9.25***	11.54***

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

2. 乡村优秀教师待遇满意度与留任意愿的回归分析

本研究进一步探查教师待遇满意度各子维度与教师留任意愿及子维度的关系。

其一,乡村优秀教师待遇满意度与“持续意愿”的回归分析。如表 7 所示,回归方程模型 2—5 均通过 F 检验,模型拟合状况良好,表明教师待遇满意度的各子维度与持续意愿之间存在显著的线性关系。教师待遇满意度中的工资待遇满意度(模型 2, $\beta=0.16$, $P<0.001$)、生活补助满意度(模型 3, $\beta=0.14$, $P<0.001$)、医疗保障满意度(模型 4, $\beta=0.15$, $P<0.001$) 和办公条件满意度(模型 5, $\beta=0.14$, $P<0.001$) 会显著影响乡村优秀教师的持续留任意愿。这表明乡村优秀教师的待遇满意度越高,其留任乡村学校的意愿也越强。

其二,乡村优秀教师待遇满意度与“复选意愿”的回归分析。由表 8 可知,回归方程模型 2—5

表 7 乡村优秀教师待遇满意度与“持续意愿”的回归分析

研究变量	持续意愿				
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
性别	-0.10 ^{**}	-0.12 ^{***}	-0.11 ^{**}	-0.11 ^{**}	-0.11 ^{**}
教龄	0.08 ^{***}	0.08 ^{***}	0.08 ^{***}	0.07 ^{***}	0.07 ^{***}
职称	0.03	0.01	0.03	0.04	0.03
初始学历	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03
任教学段	-0.12 ^{**}	-0.09 [*]	-0.10 ^{**}	-0.10 [*]	-0.09 [*]
任教学校层级	0.01	0.02	0.01	0.01	0.02
任教岗位	0.07	0.05	0.07	0.08	0.06
工资待遇满意度		0.16 ^{***}			
生活补助满意度			0.14 ^{***}		
医疗保障满意度				0.15 ^{***}	
工作条件满意度					0.14 ^{***}
矫正后 R^2	0.0399	0.0713	0.0677	0.0695	0.0671
F	14.98 ^{***}	23.58 ^{***}	22.37 ^{***}	22.96 ^{***}	22.17 ^{***}

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

表 8 乡村优秀教师待遇满意度与“复选意愿”的回归分析

研究变量	复选意愿				
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
性别	0.05 ^{**}	0.04 [*]	0.05 [*]	0.05 ^{**}	0.05 ^{**}
教龄	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
职称	0.0002	-0.01	-0.002	0.001	0.001
初始学历	-0.001	0.0003	0.002	-0.0003	-0.001
任教学段	-0.03	-0.01	-0.02	-0.02	-0.02
任教学校层级	-0.004	-0.001	-0.002	-0.003	-0.0002
任教岗位	0.06 [*]	0.05	0.05 [*]	0.06 [*]	0.05 [*]
工资待遇满意度		0.09 ^{***}			
生活补助满意度			0.06 ^{***}		
医疗保障满意度				0.05 ^{***}	
工作条件满意度					0.06 ^{***}
矫正后 R^2	0.0054	0.0347	0.0241	0.0175	0.0202
F	2.83 ^{**}	11.59 ^{***}	8.27 ^{***}	6.24 ^{***}	7.07 ^{***}

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

均通过 F 检验,模型拟合状况良好,表明乡村教师待遇满意度的各子维度与复选意愿间存在显著的线性关系。其中,工资待遇满意度(模型 2, $\beta = 0.09$, $P < 0.001$)、生活补助满意度(模型 3, $\beta = 0.06$, $P < 0.001$)、医疗保障满意度(模型 4, $\beta = 0.05$, $P < 0.001$)和工作条件满意度(模型 5, $\beta = 0.06$, $P < 0.001$)会显著影响乡村优秀教师的复选意愿。这表明乡村优秀教师的待遇满意度越高,其从教意愿越坚定,即便条件允许改变职业也仍然想要继续留在教师行业。

其三,乡村优秀教师待遇满意度与“留任意愿”的回归分析。表 9 显示,模型 2—5 均通过 F 检验,模型拟合状况良好,表明教师待遇满意度的

各子维度与教师留任意愿之间存在显著的线性关系。教师待遇满意度中的工资待遇满意度(模型 2, $\beta = 0.25$, $P < 0.001$)、生活补助满意度(模型 3, $\beta = 0.21$, $P < 0.001$)、医疗保障满意度(模型 4, $\beta = 0.20$, $P < 0.001$)和工作条件满意度(模型 5, $\beta = 0.20$, $P < 0.001$)都会显著影响乡村优秀教师的留任意愿,假设 H_2 成立。这表明乡村优秀教师的待遇满意度越高,其留任意愿也越强。

3. 乡村优秀教师职业认同与待遇满意度的回归分析

教师职业认同各子维度与教师待遇满意度的各子维度间的关系如表 10 所示。除模型 3 外,模型 1—16 中其余模型均通过 F 检验,模型拟合状

表9 乡村优秀教师待遇满意度与“留任意愿”的回归分析

研究变量	留任意愿				
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
性别	-0.01	-0.03	-0.03	-0.01	-0.01
教龄	0.09***	0.08***	0.08***	0.07**	0.07**
职称	0.03	-0.01	0.02	0.03	0.03
初始学历	0.02	0.02	0.03	0.02	0.02
任教学段	-0.13**	-0.09	-0.11*	-0.11*	-0.10*
任教学校层级	0.002	0.01	0.01	0.01	0.02
任教岗位	0.15*	0.11*	0.13*	0.15*	0.13*
工资待遇满意度		0.25***			
生活补助满意度			0.21***		
医疗保障满意度				0.20***	
工作条件满意度					0.20***
矫正后 R^2	0.0228	0.0747	0.0623	0.0569	0.0580
F	8.84***	24.74***	20.54***	18.75***	19.13***

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

表10 乡村优秀教师职业认同与待遇满意度的回归分析

研究变量	工资待遇满意度				生活补助满意度			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
性别	0.10**	0.08*	0.10**	0.10*	0.10*	0.08*	0.10*	0.10*
教龄	0.02	0.03	0.02	0.02	0.03	0.04	0.03	0.03
职称	0.13**	0.11**	0.13**	0.12**	0.03	0.02	0.03	0.03
初始学历	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.04	-0.03	-0.04	-0.04
任教学段	-0.19***	-0.14**	-0.18***	-0.18***	-0.10*	-0.05	-0.09	-0.09
任教学校层级	-0.04**	-0.03**	-0.03**	-0.03**	-0.03**	-0.03*	-0.03*	-0.03*
任教岗位	0.13*	0.14**	0.14**	0.15**	0.06	0.07	0.07	0.07
职业认知		0.31***				0.31***		
职业归属感			0.05				0.07*	
职业行为倾向				0.10**				0.11**
矫正后 R^2	0.0303	0.0723	0.0311	0.0338	0.0137	0.0501	0.0153	0.0177
F	11.52***	23.92***	10.44***	11.29***	5.66***	16.52***	5.58***	6.29***

研究变量	医疗保障满意度				办公条件满意度			
	模型 9	模型 10	模型 11	模型 12	模型 13	模型 14	模型 15	模型 16
性别	0.04	0.02	0.04	0.03	0.03	0.02	0.04	0.03
教龄	0.07**	0.07***	0.07**	0.07**	0.06**	0.06**	0.06**	0.06**
职称	-0.02	-0.04	-0.03	-0.03	-0.01	-0.02	-0.01	-0.02
初始学历	-0.01	-0.002	-0.01	-0.01	-0.002	0.003	-0.002	-0.002
任教学段	-0.14**	-0.08	-0.12**	-0.12*	-0.17***	-0.12**	-0.15**	-0.15**
任教学校层级	-0.02	-0.01	-0.02	-0.02	-0.06***	-0.06***	-0.06***	-0.06***
任教岗位	-0.02	-0.01	-0.01	-0.002	0.08	0.08	0.08	0.09
职业认知		0.33***				0.29***		
职业归属感			0.09**				0.08*	
职业行为倾向				0.14***				0.15***
矫正后 R^2	0.0167	0.0593	0.0196	0.0239	0.0214	0.0544	0.0236	0.0292
F	6.70***	19.54***	6.89***	8.20***	8.34***	17.93***	8.12***	9.85***

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

况良好,表明教师职业认同的各子维度与教师待遇满意度各子维度之间存在显著的线性关系。

一是教师职业认同中的职业认知(模型 2, $\beta = 0.31, P < 0.001$) 和职业行为倾向(模型 4, $\beta = 0.10, P < 0.01$) 会显著影响乡村优秀教师的工资待遇满意度。二是教师职业认同中的职业认知(模型 6, $\beta = 0.31, P < 0.001$)、职业归属感(模型 7, $\beta = 0.07, P < 0.05$) 和职业行为倾向(模型 8, $\beta = 0.11, P < 0.01$) 会显著影响乡村优秀教师的生活补助满意度。三是教师职业认同中的职业认知(模型 10, $\beta = 0.33, P < 0.001$)、职业归属感(模型 11, $\beta = 0.09, P < 0.01$) 和职业行为倾向(模型 12, $\beta = 0.14, P < 0.001$) 会显著影响乡村优秀教师的

医疗保障满意度。四是教师职业认同中的职业认知(模型 14, $\beta = 0.29, P < 0.001$)、职业归属感(模型 15, $\beta = 0.08, P < 0.05$) 和职业行为倾向(模型 16, $\beta = 0.15, P < 0.001$) 会显著影响乡村优秀教师的工作条件满意度。值得注意的是,教师职业认同中的职业认知对教师待遇满意度的影响最大,这反映了职业认知作为教师从业内在动机的重要性,以及对待遇满意度的显著影响。

(三) 结构方程模型检验

为验证乡村优秀教师职业认同、待遇满意度对其留任意愿的影响机制,本研究通过构建结构方程模型,对待遇满意度的中介效应进行检验,结果如表 11 所示。

表 11 乡村优秀教师职业认同与留任意愿的中介效应分析

	标准化系数	标准误	P 值	95% 置信区间
直接效应				
职业认同→留任意愿	0.144	0.020	0.000	[0.105, 0.184]
职业认同→待遇满意度	0.122	0.016	0.000	[0.089, 0.154]
待遇满意度→留任意愿	0.336	0.029	0.000	[0.280, 0.393]
间接效应				
职业认同→待遇满意度→留任意愿	0.041	0.006	0.000	[0.028, 0.053]
总效应				
职业认同→留任意愿	0.185	0.020	0.000	[0.158, 0.212]

在直接效应上,一是职业认同对乡村优秀教师留任意愿具有直接效应,职业认同对乡村优秀教师留任意愿的路径系数为 0.144 ($P = 0.000 < 0.001$)。二是职业认同对乡村优秀教师待遇满意度具有直接效应,其路径系数为 0.122 ($P = 0.000 < 0.001$),假设 H3 成立。三是待遇满意度对乡村优秀教师留任意愿具有直接效应,其路径系数为 0.336 ($P = 0.000 < 0.001$)。由此可见,乡村优秀教师的职业认同不仅对其待遇满意度有直接促进作用,而且还对提升教师的留任意愿具有显著的增强效应。

在间接效应上,本研究采用结构方程建模技术程序提供的 Bootstrap 方式对中介效应进行检验,所有样本重复抽样次数为 5000 次,置信区间设置为 95%,以检测中介效应的可靠性。结果如表 11 所示,所有置信区间均不包含 0,证实中介效应可靠,且间接效应值为 0.041 ($P = 0.000 < 0.001$),表明教师待遇满意度在职业认同影响优秀教师留任意愿的过程中具有中介作用。具体而言,教师职业认同对留任意愿影响的间接效应占

总效应的 22.162% (0.041/0.185),表明乡村优秀教师职业认同对留任意愿的促进作用中有 22.162% 的影响是由教师待遇满意度介导,且乡村优秀教师待遇满意度对留任意愿产生的间接效应是乡村教师职业认同对其留任意愿产生的直接效应的 0.3 倍 (0.041/0.144)。这表明,职业认同作为关键的前置变量,能够在一定程度上影响教师对物质待遇(外部薪酬)的主观评价,从而为乡村优秀教师队伍的稳定提供心理基础。

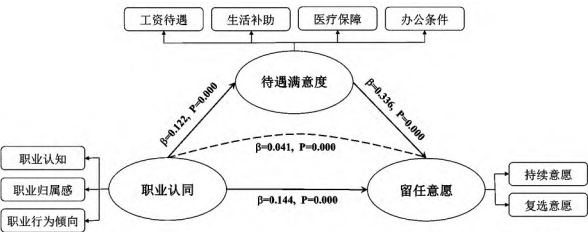


图 2 职业认同、待遇满意度与留任意愿的结构方程模型

综上,乡村优秀教师的职业认同通过待遇满意度影响其留任意愿,即教师待遇满意度在职业

认同对留任意愿的影响过程中发挥中介作用($\beta = 0.041, P < 0.001$)。假设 H4 得到验证(见图 2)。

六、结论与讨论

本研究从“全面薪酬”的视角分析乡村优秀教师职业认同、待遇满意度与其留任意愿之间的关系,旨在为提升乡村优秀教师的留任意愿提供实证依据。研究发现,乡村优秀教师留任乡村学校的意愿弱,终身从教意愿普遍较低;乡村优秀教师职业认同正向预测其留任意愿,也正向预测其待遇满意度;乡村优秀教师待遇满意度在教师职业认同影响其留任意愿的过程中发挥中介效应,表现为乡村优秀教师对职业的感知及内在心理回报会影响其对工资收入及其他物质待遇的判断,即教师职业认同会对乡村优秀教师的待遇满意度产生影响,并作用于乡村优秀教师的留任意愿。据此,本研究形成以下基本认识。

(一) 职业认同直接影响教师留任意愿,提升职业认同是留住乡村优秀教师的关键

研究发现,职业认同度高的乡村优秀教师愿意继续留任乡村学校,且即使可以变换职业,仍会继续选择从教。其中,职业认同的子维度职业认知对乡村优秀教师留任意愿的解释力度相对最大。职业认知是乡村教师对其所从事教育职业及自身教师身份认同的综合性评价,乡村教师对教师职业的总体看法以及对自我教师角色的内化程度,会直接影响其长期扎根乡村的意愿。^[64]具有正向职业认知的教师更易通过增加其积极心理资源储备,有效规避教学工作中的消极情绪干扰,从而降低职业流动行为的发生。^[63]从全面薪酬理论视角来看,外在物质激励并非对所有员工均具有普适性的激励效果,而内在心理回报却对个体的职业吸引力、工作投入积极性、留任意愿发挥显著影响,这表明个体并不只是为了经济性回报而工作,内在的职业认知、持续的发展机会、可及的职业价值等内在心理回报也是人才激励的重要关注点。^[64]如有研究发现,有的教师正是为了想要最大限度发挥自身的教育禀赋而选择乡村教师职业。^[62]基于此,乡村优秀教师对乡村教师职业及个人教育使命的认识越全面、深刻,越有可能长期留任乡村学校。要提升乡村优秀教师的留任意愿,关键在于增强其职业认同,尤其是通过提高职

业认知水平,强化其留任意愿。

(二) 乡村优秀教师从教的积极情感体验和内在心理回报,正向影响其待遇满意度

研究发现,乡村优秀教师的职业认同度越高,其总体待遇满意度及其子维度(工资待遇满意度、生活补贴满意度、医疗保障满意度、工作条件满意度)也会相应提升。也就是说,乡村优秀教师在工作场域中所产生的积极情感体验影响其对自身待遇满意度的感知。已有研究认为乡村教师的待遇,包括工作条件、薪酬与福利体系的供给等,只有符合教师预期时,教师才更易感知工作价值,进而深化其职业认同。^[67]^[114]但本研究发现,拥有较高职业认同,即在工作中享有积极情感体验的教师能够自主克服由物质条件的局限所产生的留任困境,更容易接纳既有条件,并会主动抵御因物质资源有限对工作带来的不利影响。也就是说,教师在从教过程中的内在心理回报会正向影响其待遇满意度,具体表现为这些教师在从业过程中获得了较高的职业满足感,其待遇满意度也更高。根据市场选择原则,教师个体具有职业流动的自由,以最大限度地发挥自身的教育禀赋与优势;^[67]在城乡差异巨大的现实情况下,要想留住乡村优秀教师,很大程度上需靠“情感留人”。鉴于乡村教育中薪酬或物质激励相对有限的现状,如何在乡村教育治理和乡村教师队伍建设中探索丰富的内在心理回报路径,创造条件让乡村优秀教师获得丰富的积极情感体验,对留住乡村优秀教师具有重要的政策意义。

(三) 完善教师薪酬激励制度并提高工资收入,对留住乡村优秀教师至关重要

乡村教师待遇中最为核心的是经济收入,乡村教师离职意愿与经济收入密切相关。^[68]本研究也发现,乡村优秀教师的待遇满意度越高,特别是其工资待遇满意度越高,其长期留任乡村学校的意愿越强;且如果可以更换职业,他们也愿意继续从事教师职业。可见,外部薪酬激励,如工资收入、津补贴、住房及办公条件等,对留住乡村优秀教师至关重要。近年来,尽管《乡村教师支持计划(2015—2020)》(国办发〔2015〕43号)将提升乡村教师的待遇置于首要策略,乡村教师队伍建设的政策效果显著,但乡村教师的待遇与工作条件还有很大的提升空间,^[63]^[95]中小学教师对薪酬满意度总体仍然偏低,^[69]^[64]导致其留任意愿不

强。已有研究也发现,在特岗教师群体中有超过80.2%的教师表示,影响其留任意愿的关键原因在于薪资待遇,最希望得到改善的是工资水平。^[4] 本研究也发现,教师待遇满意度既直接影响乡村优秀教师的留任意愿,也在教师职业认同影响乡村优秀教师留任意愿中发挥显著的中介作用。这说明,待遇满意度不仅影响教师对自身工作价值实现程度的主观评价,而且是强化职业认同对留任意愿正向促进作用的关键补充策略。基于此,提升乡村优秀教师的工作和生活待遇,特别是提升其工资水平,是留住乡村优秀教师的有效措施。

七、思考与启示

(一)“情感留人”:强化教师职业认同和积极情感体验,促使乡村优秀教师扎根乡村

提升教师职业认同首要的是加强教师对职业价值的认识,这就需要在教师选拔、培训中培育积极的职业价值观和角色价值观。不仅职前培养阶段要厚植教育情怀,在职后发展中,也需要深入理解教师职业认同的形成机理,对症下药。2022年,经济合作与发展组织(OECD)在《教师职业认同:如何在变革时代发展和支持教师职业认同》(Teacher professional identity: How to develop and support it in times of change)报告中指出,教师职业认同是教师在其职业生涯中与职业环境,包括物质条件、社会文化环境、人际互动等多因素的相互作用中形成的。^[4] 教师职业认同具有鲜明的动态性与持续性,它并非一成不变,而是伴随教师的教育实践与职业成长的累积而不断深化,从而确定自身职业角色的经验解释过程。^[4] 基于这些认识以及本研究的发现,笔者认为,以下路径在促进教师职业认同方面具有可行性:第一,教育行政部门应健全乡村优秀教师荣誉激励机制,根据教师在乡村任教的时间及贡献设计一套多层级的教师荣誉奖项,以正式的、制度化的方式认可、表彰乡村优秀教师在教育教学、学生培养及乡村服务等方面的贡献,强化积极情感体验和职业价值观。第二,完善乡村教师社会保障体系,协助乡村教师解决住房问题,建立定期体检、大病救助等制度;持续改善乡村教师的工作环境和办公条件,通过提升公共服务水平,优化物理空间,如图书资料室、教师休息室及多功能活动室的建设,让乡村教师的工作有底气、有尊严、有获得感。第三,加强乡

村教师专业发展支持力度,巩固乡村优秀教师的专业根基。为乡村优秀教师提供专业发展的专项支持制度,并通过实施城乡联动的教研活动与专业发展项目,为乡村优秀教师提供充分的职业支持与职业归属体验,在巩固其专业根基与深化乡村教育事业的情感联系中,激发其对教育事业的热爱与奉献精神,形成积极正向的职业行为倾向。

(二)“待遇留人”:优化薪资结构并增加津补贴,持续提升乡村优秀教师工资水平

要稳定乡村优秀教师,就要持续提升教师的工资水平,以增强教师工资的外部竞争力。根据当前实际,一方面要科学设计和优化乡村中小学教师工资结构,特别是增加边远、艰苦地区乡村教师的津补贴力度。考虑到政府财政负担以及乡村教师实际工作岗位的多样性,可以先通过完善乡村教师薪资结构来提升乡村优秀教师的工资待遇。具体而言,应提升寄宿制学校班主任津贴标准,同时增加乡村学校校长专项津贴、村级小学教师工作补贴、寄宿制学校教师工作补贴和生活教师专项津贴;对于非本地教师或家校距离较远的乡村优秀教师,应给予适当的交通补贴和租房补贴,津补贴收入应能完全补偿不利工作环境对教师福利造成的负面影响。^[4] 另一方面,县级政府要根据区域内教师队伍的整体特征,采取分层分类建设策略,尤其是针对乡村优秀教师采取差异化物质激励手段,根据乡村优秀教师在乡村学校的教育教学工作质量和贡献、任教年限和学段、任教岗位、学校特征及学生构成等多种因素,精细化设计乡村教师的考核与激励制度,体现“择优激励、多劳多得”的分配原则,激发乡村优秀教师的工作积极性与职业认同感,鼓励广大乡村教师争先创优,既要“留得住”,又要“教得好”。

(三)“政策留人”:提升乡村教师综合待遇保障水平,提振乡村优秀教师对乡村教育的信心

留住乡村优秀教师需要保障乡村教师综合待遇。经济合作与发展组织(OECD)在《谁想成为教师以及为什么》(Who wants to become a teacher and why)的报告中指出,一名优秀教师的形成既需要教师个体在主观心理上对自身专业发展、工作成就、职业认同等持有积极态度,也需要合理的待遇保障作为外部支持。^[4] 教师待遇不仅指工资、津补贴、奖金、福利(如带薪休假)等经济性薪酬待遇,还包括那些不能以货币形式量

化的奖励价值,包括培训机会、晋升机会、同事文化、工作环境等。^{[1] 90} 因此,一方面,应通过研判,精准对接乡村优秀教师群体的现实诉求,在外在物质激励层面回应乡村教师津补贴、住宿、医疗等切身利益,在内在心理回报层面关注乡村教师个人职业发展通道、培训机会、荣誉晋升等问题,多管齐下提升乡村教师综合待遇保障水平,尤其要通过同步增进外在物质激励与内在心理回报,缩短乡村优秀教师职业认同、待遇满意度与实际留任意愿间的心理距离。另一方面,提升乡村教育治理水平,为乡村教育打造良性发展环境,为乡村优秀教师留任筑牢基石。在宏观政策制定上,要长远规划乡村教师队伍建设的持久战略,让有职

业抱负和社会责任感的乡村教师群体有明确的职业预期,提振乡村优秀教师对乡村教育的期待与信心;在地方教育发展上,地方政府应当积极承担起振兴乡村教育的责任,提升乡村教育治理水平和治理效能,避免来自教育外部的工作挤占乡村教师正常的教育工作时间;采取措施促进家校社的协同,提升家长对学校教育的支持力度,营造尊师重教的社会氛围,切实支持乡村教师的工作;在乡村教育与社会发展中,为乡村优秀教师提供充分的机会和平台施展其才华,实现个体职业价值与乡村教育价值的有效链接,从而树立对乡村教育发展的信心、激发其扎根乡村从教的内在动力。

参考文献

- [1] 朱秀红. 人口下降背景下乡村教师队伍建设的攻坚难点与政策应对——以东北地区为例 [J]. 民族教育研究, 2024, 35(4): 73-81.
- [2] 祁占勇, 王君妍, 司晓宏. 我国西北地区义务教育均衡发展的现实困境与政策选择——基于国家教育督导《反馈意见》的研究 [J]. 中国教育学刊, 2017(10): 53-58.
- [3] 李琼, 林怡文, 王清, 等. “迎难而上”还是“消极逃避”: 乡村教师的工作负担及其重塑机制研究 [J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2023(9): 38-55.
- [4] 王艳玲, 闻正梅, 张慧. 乡村教师离职意愿的实证分析——基于云南省 5342 位乡村教师的调查 [J]. 教师教育研究, 2022(5): 98-107.
- [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] 白亮. 民族地区乡村教师补充政策的现实困境与优化路径 [J]. 民族教育研究, 2024, 35(4): 65-72.
- [7] 周晓娇, 张天雪. 乡村优秀教师留任的博弈分析与长效机制探讨 [J]. 教育发展研究, 2020(22): 71-77.
- [8] 李斌辉, 李诗慧. 新生代优秀乡村教师主动入职动因与启示——基于全国“最美乡村教师”事迹的质性研究 [J]. 教育发展研究, 2018(20): 25-33.
- [9] 赵新亮. 提高工资收入能否留住乡村教师——基于五省乡村教师流动意愿的调查 [J]. 教育研究, 2019(10): 132-142.
- [10] 王艳玲, 李慧勤. 乡村教师流动及流失意愿的实证分析——基于云南省的调查 [J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2017(3): 134-141, 173.
- [11] 朱菲菲, 杜屏. 中小学教师流动意向的实证探析: 基于全面薪酬理论视角 [J]. 教育学报, 2016, 12(2): 89-98.
- [12] VAGI, PIVOVAROVA. “Theorizing teacher mobility”: A critical review of literature [J]. Teachers and teaching, 2016, 23(7): 781-793.
- [13] 王艳玲. 乡村教师离职意愿影响因素的变与不变——基于《云南省乡村教师支持计划(2015—2020年)》实施前后的比较 [J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2023, 41(9): 85-99.
- [14] TROPAN J E. The compensation solution: how to develop an employee-driven rewards system [M]. Hoboken: Jossey-Bass, 2001: 1-22.
- [15] FERNANDES F N. Total reward—an actuarial perspective [J]. Actuarial Research Paper, 1998-08-11(6).
- [16] 魏淑华. 教师职业认同研究 [J]. 重庆: 西南大学, 2008.
- [17] 魏淑华, 宋广文, 张大均. 我国中小学教师职业认同的结构与量表 [J]. 教师教育研究, 2013(1): 55-60, 75.
- [18] 孙晓红, 李琼. 何以“留得住、教得好”: 优秀特岗教师的韧性发展研究 [J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2021(3): 98-107.

- [19] 马飞,张旭.《乡村教师支持计划》背景下的教师工资待遇满意度调查——基于全国 11 个县 2888 份问卷的分析[J].上海教育科研,2017(7):10-14,9.
- [20] 雷万鹏,张子涵.定力与坚守:乡村小规模学校教师留任意愿研究[J].中国教育学刊,2024(4):76-82.
- [21] 周钧.农村学校教师流动及流失问题研究现状与发展趋势[J].教师教育研究,2015,27(1):60-67.
- [22] 石霏,杨洲,何沛芸,等.中西部地区特岗教师职业发展及其留任的影响因素分析——基于六省市基线调查数据[J].教育发展研究,2022(24):36-43.
- [23] 常芳,吴世瑾,刘涵,等.农村教师流动率及其影响因素的研究——基于西北农村地区数学教师的追踪数据[J].教育与经济,2021,37(5):89-95.
- [24] 李东斌.职业认同对乡村教师离职倾向的影响——领悟社会支持和职业使命感的链式中介作用[J].教育学术月刊,2021(9):28-36.
- [25] 蒲阳.教师职业认同的意义与现状[J].人民教育,2018(8):13-16.
- [26] 孔露,冯江英.乡村振兴背景下乡村优秀教师群体特征与支持策略[J].河北师范大学学报(教育科学版),2024(1):97-105.
- [27] 杜屏,谢瑶.农村中小学教师工资与流失意愿关系探究[J].华东师范大学学报(教育科学版),2019(1):103-115,169.
- [28] 黄斌,程欢,何沛芸,等.货币收入、工作条件与农村中小学教师换教与退教意愿——基于重庆、宁夏基线调查数据的实证研究[J].教育与经济,2021(5):77-88.
- [29] 王涛,刘善槐.何种激励政策更有助于乡村教师留任——基于 5 省(自治区)10 县调查数据的实证分析[J].湖南师范大学教育科学学报,2024:1-10.
- [30] 罗杰,周媛,陈维,等.教师职业认同与情感承诺的关系:工作满意度的中介作用[J].心理发展与教育,2014(3):322-328.
- [31] THERESA M, WELBOURNE, PATERSON T A. Advancing a richer view of identity at work: the role-based identity scale[J]. Personnel psychology,2017(2):315-356.
- [32] KAROUSIOU C, HAJISOTERIOU C, ANGELIDES P. Teachers' professional identity in super-diverse school settings: teachers as agents of intercultural education[J]. Teachers and teaching,2019(2):240-258.
- [33] 谭春平,景颖,安世民.全面薪酬研究述评与展望:要素演变、理论基础与研究视角[J].外国经济与管理,2019,41(5):101-113.
- [34] 王坤.西南地区乡村教师融入乡村振兴的逻辑与路径——基于共生视角[J].民族教育研究,2022,33(4):85-90.
- [35] HE H, BROWN A D. Organizational identity and organizational identification: a review of the literature and suggestions for future re-search[J]. Group & organization management,2013(1):3-35.
- [36] 谭春平,景颖,王烨.员工的随和性会降低全面薪酬水平吗?——来自中国文化与组织情境下的实证检验[J].上海财经大学学报,2018,20(4):63-77.
- [37] 尹建锋.城乡教师流动的空间正义及其实现[J].教育研究,2020(1):136-147.
- [38] 郝文武,雒强,贺璐璐.增强乡村教师职业吸引力的关键指标和特殊措施[J].教育与经济,2022(2):46-52.
- [39] 薛正斌,李昊敏.《乡村教师支持计划》政策的实施成效与完善之策[J].教育与经济,2024(1):58-64.
- [40] 付卫东,范先佐.《乡村教师支持计划》实施的成效、问题及对策——基于中西部 6 省 12 县(区)120 余所农村中小学的调查[J].华中师范大学学报(人文社会科学版),2018(1):163-173.
- [41] 王恒,闫予泓,姚岩.特岗教师留任意愿的影响因素研究——基于全国特岗教师抽样调查数据的 logistic 回归分析[J].教师教育研究,2018(1):41-48.
- [42] SUAREZ V, MCGRATH J. Teacher professional identity: how to develop and support it in times of change[R]. Paris, OECD,2022:8.
- [43] DONNINI RODRIGUES L A, PIETRI E, SANTIAGO SANCHEZ H, et al. The role of experienced teachers in the development of pre-service language teachers' professional identity: revisiting school memories and constructing future teacher selves[J]. International journal of educational research,2018(88):146-155.
- [44] 孙雪莹.守望乡村教育:西部乡村薄弱学校建设的理性逻辑与战略愿景[J].民族教育研究,2023,34(6):52-58.
- [45] OECD. Who wants to become a teacher and why? [R]. Paris: OECD,2018:22.

How to Retain Excellent Rural Teachers: An Empirical Analysis of the Relationship Between Teachers' Retention Intention, Professional Identity, and Remuneration Satisfaction

WANG Yan-ling¹ QIANG Fa-ying²

(1. Institute of Curriculum and Instruction, East China Normal University;

2. Department of Education, East China Normal University, Shanghai 200062, China)

[Abstract] Excellent rural teachers are the key force supporting the high-quality development of rural education. Retaining them is a critical issue in strengthening the rural teaching staff. Previous studies have identified professional identity and remuneration satisfaction as two key factors influencing rural teachers' retention intention, yet empirical research on their interrelationships remains limited. Based on the survey of 2,355 rural teachers in Yunnan Province who were commended at or above the county level, this study reveals that excellent rural teachers are unwilling to stay in rural schools, and their long-term commitment to teaching is generally low. Their retention intention is directly affected by professional identity and remuneration satisfaction. Remuneration satisfaction mediates the effect of professional identity on retention intention. The data further indicate that teachers' intrinsic psychological return from teaching positively predicts their subjective evaluation of material benefits, and improving remuneration satisfaction among rural teachers can significantly increase their retention intention. Therefore, to address these issues, we propose a three-pronged retention strategy: "emotional retention" by strengthening professional identity, "material retention" by optimizing salary and allowance structures, and "policy retention" by improving the comprehensive level of remuneration and the effectiveness of rural education governance. By boosting teachers' confidence in rural education, this approach aims to stabilize the excellent rural teaching staff.

[Key words] excellent rural teachers; professional identity; remuneration satisfaction; retention intention

(责任编辑 谭忠秀)