

文章编号:1003-6121(2023)04-0038-11

乡村教师离职倾向影响因素实证分析

尚元东, 卢培杰, 刘彦泽, 张 强

(牡丹江师范学院 教育科学学院, 黑龙江 牡丹江 157011)

[摘 要] 使用文本挖掘技术提取在线评论的文本特征,基于联合分析法对乡村教师离职因素进行估计,采用问卷调查的方法,形成 DADR 模型并以 H 省国培成员进行验证。结果表明:乡村教师在社会地位与荣誉、家庭生活与感受和个人发展与收入上的体验并不理想,而这会对乡村教师的离职产生正向影响。因此,对于青年乡村教师,提高收入和个人发展待遇策略;对于中年乡村教师,实行子女入学照顾策略;对于老年乡村教师,实行职称荣誉、社会地位与荣誉满足策略能够有效改善乡村教师的流失。

[关键词] 乡村教师; 离职倾向; 影响因素

DOI:10.13815/j.cnki.jmtc(pss).2023.04.007

[中图分类号] G443

[文献标志码] A

一、引言

教育是民族振兴的基石,同时也是立国之本、强国之基。任何一个有远见的政治家都必须重视教育,尊重教师,任何一个国家欲在世界民族之林立于不败之地,也必须重视教育、尊重教师。“国将兴,必贵师而重傅”。我国教育发展的短板在于乡村教育,而乡村教育发展的根本在于教师。^{[1]46}在加强乡村教师队伍建设方面,我国出台了一系列政策,在《中华人民共和国国民经济和社

会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》中强调“要改善乡村小规模学校条件,加强乡村教师队伍建设”^{[2]30}。在《关于加快推进乡村人才振兴的意见》中又规定了具体的措施,要落实城乡统一的中小学教职工编制标准,加强乡村骨干教师的培养力度,精准培养本土化优秀教师,健全乡村教师发展体系,落实好乡村教师生活补助政策。^{[3]22}由于积弊较深,乡村教师离职现象涌现、离职意愿强烈的问题依然比较突出。^{[4]59[5]49}

[收稿日期] 2022-12-22

[作者简介] 尚元东(1974-),男,黑龙江鸡西人,副教授,硕士,硕士生导师,主要从事教育心理学、教育实证研究;卢培杰(1999-),男,黑龙江鹤岗人,心理健康教育专业 2022 级硕士研究生,主要从事心理健康研究;刘彦泽(1999-),女,黑龙江绥化人,心理健康教育专业 2023 级硕士研究生,主要从事心理健康研究;张强(1993-),女,黑龙江牡丹江人,心理健康教育专业 2022 级硕士研究生,主要从事心理健康研究。

[基金项目] 黑龙江省省属高等学校基本科研业务费科研平台项目(1451PT002);国家社会科学基金 2021 年度教育学一般项目(BHA210137);黑龙江省 2022 年度省属高等学校基本科研业务费一般项目(1452TD018);2023 年度研究生教育教学“揭榜挂帅”项目(Jbgs2023-11mdjnu)

乡村教师是乡村教育发展的关键,是弥补乡村教育短板的中坚力量,关系到国家教育质量的提升和教育改革的前进步伐。因此,对乡村教师离职问题的研究,明确其离职的内在作用机制,破解离职困境具有重要的意义。

国家实行地方公费师范生定向培养来缓解乡村义务教育师资长期供不应求的问题,利用“国培”计划解决教师质量不高的问题,但依然不能改变中西部乡村学校教师的流失。主要原因还是乡村教育在教育体制、教育资源等方面与城市的巨大差异形成了单极吸引力,使城市教育产生了强大的虹吸效应,促进了乡村教师向城市发展这种“向城化”的流动趋势。^{[6]56}这种趋势对乡村教育的发展起到严重的阻碍作用,这就需要对乡村教师离职的影响因素进行研究,从而缓解和改善离职现状。

二、研究述评

以往的研究表明,乡村教师的离职倾向依然严重^{[7]61},其离职率正在不断增加。教师离职(teacher turnover)是指教师离开当前的教学岗位,转到其他学校和教育机构任职,或是转到其他行业工作等行为。^{[8]17}通过梳理国内学者对乡村教师离职影响因素的研究,刘胜男等人认为冗忙日常与茫然未来、不融洽的同事关系、隔绝的环境以及理念的落差等造成了乡村教师的离职。^{[9]80}张峰等人则从组织视角出发,认为组织政治知觉、组织公平与认同会对离职倾向造成影响。^{[10]681}李东斌从内部因素出发,发现职业认同感

会减弱乡村教师离职倾向的产生。^{[11]28}事实上,乡村教师的离职不仅是我国独有的教育问题,也是世界各国共同面临的问题。国外学者查普曼(Ghapman,D.)提出的影响教师留任的概念模型^{[12]648},休斯(Hughes G D.)^{[13]249}、詹科-摩尔(Djonko-Moore C M)^{[14]1069}也进行了教师流失的影响因素分析等等。但是以往的分析研究存在一定的狭隘性,根据生态环境系统理论可知,个体行为的产生是由于个体与环境相互作用形成的。在考虑个体发展和外界环境因素的同时,由于教师职业自身所拥有的神圣、奉献特质容易受到社会大众的过度关注和过分要求^{[15]48-49},所以还应考虑到社会地位与荣誉的影响。

研究乡村教师离职的方法比较多样。第一类学者采用文献计量的方法对研究成果进行梳理分析,如李化树、饶军民等人采用知识图谱以及关键词聚类等形式对乡村教师离职等问题进行述评^{[16]69[17]80};第二类学者则采用叙述类文献研究方法对乡村教师的流动进行了研究^{[7]61};第三类则是采用实证研究的方法对乡村教师离职的影响因素、现状进行调查,进而通过分析提出建议,这种方法也是近年来采用比较多的一种研究方法,能够很大程度的弥补前两种方法存在的不足,如对文献筛选标准不严谨和缺乏数据佐证等。综上所述,本研究也将采用实证研究的方法,通过自编《乡村教师离职影响因素问卷》进行调查,了解乡村教师离职的影响因素,并提出建议,力求破解这一困境。

三、研究过程

(一) 问卷项目的结构与编写

1. 问卷的结构

根据生态系统理论,个体的发展是嵌套在其所处的环境之中的,个体与环境的相互作用才促进了行为的产生。所以,乡村教师对其职业及地位的感受也可能会对其离职产生较大的影响。综上,《乡村教师离职影响因素问卷》从社会地位与荣誉、个人发展与收入和家庭生活与感受三个层面去编制题目。

2. 问卷的编写

为了深入了解影响乡村教师离职的因素,对部分国培教师进行半结构式访谈。通过对访谈结果的整理,将访谈结果进行了分类,第一类教师认为乡村教师职业的社会地位、荣誉等会促使其离职想法的产生;第二类教师则表示子女入学条件等家庭生活因素会使自己有换工作的想法;第三类教师表示个人技能的提升、专业道路发展等自我发展和收入条件会影响自己的离职。根据三类访谈结果,通过头脑风暴法,以及在线评论编制出包括3个层面,22个题目的教师离职影响因素初始问卷,其中社会地位与荣誉层面7个题目、家庭生活与感受层面7个题目、个人发展与收入层面8个题目,问卷采用5级计分制,分数越高说明乡村教师的体验越差。

(二) 初始问卷的生成

初始问卷形成后,对国培教师进行问卷发放,共发放问卷150份,回收有效问卷122份,有效率为81.33%。

对问卷数据整理后,进行探索性因素分析,KMO值为0.888,Bartlett球形检验 $CMIN=1379.477$, $df=153$, P 值 <0.001 ,说明了题目之间的关系极好,适合采用探索性因素分析。采用主成分分析法,进行方差最大性正交旋转,提取特征值大于1的因素有3个,同时解释总变异率达到了67.95%。根据统计学指标将因素负荷和共同性分别小于0.4和0.2的题目删除、将在两个维度上的负荷值都大于0.4的题目删除、删除题目数小于3的维度,抽取后的因素在旋转前至少能够解释2%的变异率。最终保留了3个维度、18个题目,社会地位与荣誉层面6个题目、家庭生活与感受层面6个题目、个人发展与收入层面6个题目。因素负荷结果见下表1。

(三) 正式问卷的测量

1. 项目分析

对正式样本进行项目分析,首先采用临界比率值的方法进行题目进行独立样本T检验,所有题目均合格。其次,将所有题目与总分进行皮尔逊相关分析,结果显示,题目与总分的相关系数在0.491-0.690之间。第三,对全部题目进行同质性检验,总信度系数为0.912,某一项删除后信度系数没有高于0.912,证明题目全部合格。最后进行对共同性和因素负荷进行检验,所有题目的共同性和因素负荷均大于0.2和0.45的统计学标准。^{[18]92}综上所述,《乡村教师离职影响因素问卷》的全部题目均合格。

2. 信度

对问卷总体和各个维度的信度进行了考察, 结果显示, 问卷的总信度系数为 0.912, 社会地位与荣誉维度、家庭生活与感受维度和个人发展与收入维度的信度系数分别为 0.855、0.882 和 0.906, 总体来说, 问卷的信度良好。

3. 验证性分析

(1) 结构效度

采用 AMOS22.0 软件对乡村教师离职

影响因素问卷的三因素模型进行分析, 结果如下: 拟合度指标为 CMIN=501.823, df=132, CMIN/df=3.802, RMSEA=0.068, CFI=0.938、IFI=0.938、TLI=0.928、NFI=0.918, 表明拟合效果较好, 测量得到的数据与假设模型的适配良好。

(2) 聚敛效度与区分效度

《乡村教师离职影响因素问卷》三个维度中, 社会地位与荣誉维度 AVE=0.50, CR=0.85; 家庭生活与感受维度 AVE

表 1 乡村教师离职影响因素问卷的因子及负荷

题目	因素负荷	题目	因素负荷	题目	因素负荷
社会地位与荣誉		家庭生活与感受		个人发展与收入	
A1	0.65	B1	0.67	C1	0.57
A2	0.68	B2	0.81	C2	0.46
A3	0.66	B3	0.76	C3	0.49
A4	0.68	B4	0.67	C4	0.47
A5	0.61	B5	0.48	C5	0.50
A6	0.68	B6	0.63	C6	0.49

表 2 乡村教师离职影响因素问卷的区分效度

模型	χ^2	Df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA	模型比较	$\Delta\chi^2$	Δdf
1 原模型	502	132	3.802	0.905	0.938	0.068			
2 二因子模型一	1113	134	8.31	0.776	0.836	0.109	2VS1	611***	3
3 二因子模型二	1614	134	12.05	0.680	0.752	0.135	3VS1	1112***	3
4 二因子模型三	1749	134	13.05	0.645	0.729	0.141	4VS1	1247***	3
5 单因子模型	2463	135	18.24	0.561	0.610	0.168	6VS1	1961***	6

注: *** 代表 $P < 0.001$ 。二因子模型一表示因子 1+ 因子 2, 因子 3; 二因子模型二表示因子 1+ 因子 3, 因子 2; 二因子模型三表示因子 1, 因子 2+ 因子 3; 单因子模型表示因子 1+ 因子 2+ 因子 3。

=0.56, CR=0.88; 个人发展与收入维度 AVE=0.62, CR=0.91, 表明问卷具有较好的聚敛效度。把三因素模型作为原模型, 其他模型与原模型进行比较, 各项的拟合度指标均有显著的下降, 表明原模型具有较好的区分效度。(见表 2)

四、研究结果

(一) 乡村教师离职影响因素在人口学变量上的差异检验

不同性别的乡村教师在社会地位与荣誉、家庭生活与感受和个人发展与收入上均有显著性差异。在社会地位与荣誉方面、家庭生活与感受方面和个人发

展与收入方面, 男教师的体验要比女教师更差。其中体验最差的方面均为个人发展与收入。根据社会角色理论, 由于性别角色带来的压力, 男性对个人发展、经济收入的要求会更高, 而女性角色则追求相对的稳定, 这可能是男乡村教师体验更差的原因(见表 3)。

不同年龄的乡村教师在社会地位与荣誉上没有显著性差异。问卷计分从 1 到 5 分, 中值为 3 分, 由上表可知, 不同年龄段的乡村教师在社会地位与荣誉的体验上处于中下等水平。不同年龄段的乡村教师在家庭生活与感受和个人发

表 3 不同性别乡村教师离职影响因素的 T 检验分析

	社会地位与荣誉	家庭生活与感受	个人发展与收入
男 (n=269)	3.34±0.83	3.22±0.76	3.36±0.92
女 (n=342)	3.19±0.80	3.06±0.80	3.19±0.95
T 值	2.31*	2.50*	2.14*

注: * 代表 $P < 0.05$, ** 代表 $P < 0.01$, *** 代表 $P < 0.001$, 下同

表 4 不同年龄乡村教师离职影响因素的方差分析检验

	社会地位与荣誉	家庭生活与感受	个人发展与收入
20 岁及以下 (n=17)	3.43±0.80	3.38±0.76	3.65±0.99
21-30 岁 (n=55)	3.30±0.80	3.36±0.66	3.67±0.76
31-40 岁 (n=94)	3.36±0.85	3.20±0.81	3.39±0.97
41-50 岁 (n=279)	3.25±0.80	3.06±0.80	3.16±0.92
50 岁以上 (n=166)	3.17±0.82	3.09±0.79	3.20±0.95
F 值	1.065	2.424*	4.797**
事后检验	-	1>2>3>5>4	1、2、3>5、4

注: 1 代表 20 岁以下, 2 代表 20-30 岁, 3 代表 30-40 岁, 4 代表 40-50 岁, 5 代表 50 岁以上。

表 5 不同教龄乡村教师离职影响因素的方差分析检验

	社会地位与荣誉	家庭生活与感受	个人发展与收入
5 年以下 (n=111)	3.46±0.83	3.28±0.80	3.31±0.88
5-10 年 (n=46)	3.40±0.92	3.33±0.62	3.69±0.79
11-20 年 (n=83)	3.44±0.71	3.35±0.70	3.55±0.86
21-30 年 (n=217)	3.14±0.80	2.97±0.80	3.17±0.92
30 年以上 (n=154)	3.13±0.81	3.06±0.78	3.09±1.01
<i>F</i> 值	5.190***	6.266***	6.477***
事后检验	1、3、2>4、5	3、2、1>5、4	2、3>1>4、5

注：1 代表 5 年以下，2 代表 5-10 年，3 代表 11-20 年，4 代表 21-30 年，5 代表 30 年以上

表 6 不同学历乡村教师离职影响因素的方差分析检验

	社会地位与荣誉	家庭生活与感受	个人发展与收入
专科及以下 (n=187)	3.30±0.81	3.16±0.75	3.40±0.89
本科 (n=387)	3.21±0.82	3.08±0.80	3.15±0.94
研究生及以上 (n=37)	3.59±0.77	3.42±0.81	3.80±0.82
<i>F</i> 值	4.230*	3.347*	11.068***
事后检验	3>1、2	3>1、2	3>1、2

注：1 代表专科及以下，2 代表本科，3 代表研究生及以上

表 7 不同职称乡村教师离职影响因素的方差分析检验

	社会地位与荣誉	家庭生活与感受	个人发展与收入
初级 (n=174)	3.36±0.81	3.22±0.83	3.35±0.91
中级 (n=255)	3.33±0.80	3.14±0.71	3.31±0.90
高级 (n=182)	3.06±0.81	3.00±0.84	3.12±1.00
<i>F</i> 值	7.676**	3.623*	3.202*
事后检验	1、2>3	1、2>3	1、2>3

注：1 代表初级，2 代表中级，3 代表高级

表 8 不同职务乡村教师离职影响因素的方法分析检验

	社会地位与荣誉	家庭生活与感受	个人发展与收入
班主任 (n=126)	3.42±0.81	3.33±0.82	3.50±0.92
科任教师 (n=416)	3.21±0.81	3.04±0.77	3.15±0.93
行政、后勤等其他人员 (n=69)	3.22±0.82	3.29±0.73	3.52±0.91
F 值	3.521*	8.491***	9.708***
事后检验	1、3>2	1、3>2	1、3>2

注：1 代表班主任，2 代表科任教师，3 代表行政、后勤等其他人员

展与收入上有显著性差异，在家庭生活与感受上，20 岁及以下的教师感受最差，其次是 21-30 岁教师、31-40 岁教师、50 岁以上教师、41-50 岁教师。在个人发展与收入上 20 岁及以下的教师、21-30 岁教师、31-40 岁教师比 50 岁以上教师、41-50 岁教师个人发展与收入差(见表 4)。

表 5 显示，不同教龄乡村教师在社会地位与荣誉、家庭生活与感受和个人发展与收入上具有显著性差异。在社会地位与荣誉方面和家庭生活与感受方面，工作 21-30 年和 30 年以上的教师要好于工作 5 年以下、5-10 年和 11-20 年的教师。在个人发展与收入方面，工作 5-10 年和 11-20 年的教师认为对个人发展与收入的满足程度最差，其次是工作 5 年以下的教师，最后是工作 21-30 年和 30 年以上的教师。

不同学历的乡村教师在社会地位与荣誉、家庭生活与感受和个人发展与收入上均有显著性差异，无论是在社会地位与荣誉方面、家庭生活与感受方面抑或是个人发展与收入方面都是研究生及

以上学历的教师体验较差，专科及以下学历和本科学历的教师体验相对较好。问卷计分从 1-5 分，由表 6 可知，不同学历的乡村教师在社会地位与荣誉、家庭生活与感受和个人发展与收入上均处于较差的水平。

不同职称的教师在社会地位与荣誉、家庭生活与感受和个人发展与收入上均有显著性差异。无论是在社会地位与荣誉方面、家庭生活与感受方面抑或是个人发展与收入方面，都是初级教师和中级教师体验较差，高级教师体验相对较好。问卷计分从 1-5 分，表 7 可知，不同职称的乡村教师在社会地位与荣誉、家庭生活与感受和个人发展与收入上均处于较低水平。

表 8 显示，不同职务的乡村教师在社会地位与荣誉、家庭生活与感受和个人发展与收入上均具有显著性差异。无论是在社会地位与荣誉方面、家庭生活与感受方面抑或是个人发展与收入方面，都是科任教师要好于班主任和行政、后勤等其他人员。但是从整体上来看，不

同职务的乡村教师在社会地位与荣誉、家庭生活与感受和个人发展与收入上的体验均体验较差。

不同学校的乡村教师在社会地位与荣誉、家庭生活与感受和个人发展与收入上没有显著性差异。问卷计分从1-5分,中值为3分,由表9可知,小学、中学、一贯制学校和其他类型的学校在社会地位与荣誉、家庭生活与感受和个人发展与收入上的体验均较差。

(二) 不同背景下社会地位与荣誉、家庭生活与感受和个人发展与收入对乡村教师离职的影响

为进一步了解不同乡村教师特征下,社会地位与荣誉、家庭生活与感受和个人发展与收入对教师离职是否存在显著影响,将社会地位与荣誉、家庭生活与感受和个人发展与收入分别在不考虑和考虑乡村教师不同特征的情况下投入到回归方程中,使用逐步回归分析其显著性。统计结果发现,在不考虑乡村教师特征的情况下,社会地位与荣誉对乡村教师离职的解释力为21.6%,家庭生活与

感受的解释力为17.6%,个人发展与收入的解释率为27.4%。

从乡村教师性别的角度来看,社会地位与荣誉和个人发展与收入对男教师离职的解释力较大,分别为27.2%和24.3%,而对于女教师而言,个人发展与收入对其离职的解释力最大为28.3%;从乡村教师年龄段的角度来看,个人发展与收入对20岁以下和21-30岁教师离职的解释力较大,分级别为31.3%和51.4%,家庭生活与感受对31-30岁教师离职的解释力最大为32.5%,社会地位与荣誉对41-50岁和50岁以上教师离职的解释力最大,分别为22.5%和15.8%;从乡村教师教龄的角度来看,个人发展与收入对工作5年以下、5-10年教师离职的解释力最大,分别为35.2%和36.0%,家庭生活与感受对工作11-20年教师离职的解释力最大为34.4%,社会地位与荣誉对工作21-30年和30年以上教师离职的解释力最大,分别为21.5%和28.5%;从乡村教师学历的角度来看,个人发展与收入对专科及以下和本科学历

表9 不同学校乡村教师离职影响因素的方差分析检验

	社会地位与荣誉	家庭生活与感受	个人发展与收入
小学 (n=488)	3.24±0.81	3.13±0.81	3.23±0.92
中学 (n=10)	3.60±0.63	3.32±0.82	3.40±1.30
一贯制学校 (n=103)	3.31±0.83	3.08±0.65	3.41±0.98
其他类型 (n=10)	3.28±0.92	3.37±0.72	3.62±0.68
F 值	0.811	0.604	1.684

教师离职的解释力最大,分别为30.7%和30.0%,家庭生活与感受对研究生及以上学历教师离职的解释力最大为25.4%;从乡村教师职称的角度来看,个人发展与收入对初级和中级职称教师离职的解释力最大,分别为32.6%和24.4%,家庭生活与感受对高级职称教师的解释力最大为30.6%;从乡村教师职务的角度来看,对班主任和科任教师离职解释力最大的均为个人发展与收入,解释力分别为21.4%和28.9%,而对行政、后勤等其他人员离职解释力最大的为家庭生活与感受,解释力为32.7%;最后从乡村教师所在学校的角度来看,对不同类型学校教师离职影响最大的均为个人发展与收入,其解释力分别为27.8%、55.5%、22.7%和21.2%。

五、研究结论

乡村教师在社会地位与荣誉、家庭生活与感受和个人发展与收入上的体验处于中等偏下水平,体验感并不理想。教龄短、职称低、学历高的男性教师的离职率更高。

乡村教师社会地位与荣誉、家庭生活与感受和个人发展与收入上的体验在性别、教龄、学历、职称和职务等方面存在明显的差异。

社会地位与荣誉、家庭生活与感受和个人发展与收入对乡村教师的离职具有显著性的影响;个人发展和工资收入等对年轻教师离职的影响最大;对于中青年乡村教师群体,家庭生活与感受和子女入学等因素对其离职的影响最大;

对于老年乡村教师群体,社会地位与荣誉因素对其影响最大。

六、建议与对策

(一) 构建乡村教师职业规划体系,完善乡村教师编制

教育与其他行业不同,尤其是乡村教育这一领域,它不仅是培育一代又一代祖国建设者的场所,而且也是国家教育发展中必须要弥补的一块短板。所以,优质的教师资源和稳定的教师团队必不可少。当前,是否有编制,待遇、晋升、孩子就学等因素直接影响轻的乡村教师离职和中青年乡村教师转行。

是国家教育发展中必须要弥补的一块短板。优质的教师资源和稳定的教师团队必不可少。当前,是否有编制,待遇、晋升、孩子就学等因素直接影响年轻的乡村教师离职和中青年乡村教师转行。

想留住乡村教师人才就要从当代乡村教师的角度考虑,要确保乡村教师编制队伍的扩大,稳定军心。针对教师铁饭碗这一问题,可以从学校考核出发,适当的竞争有利于乡村教师的发展。其次,要加强对年轻乡村教师团队的培养,鼓励青年乡村教师积极参加活动,不断提高教学水平,鼓励中青年教师明确其职业规划。再次,工资也是留住人才的关键。要对优秀乡村教师和高学历乡村教师给予优厚的待遇。最后,对成家立业的乡村教师要给予时间照顾子女,针对有子女的乡村教师可以考虑区域教师调职任教,实现两地教师资源的转化,

促进教育的交流。

(二) 国家重视社会舆论的影响, 对乡村教师地位与形象予以法律保障

研究表明社会对农村教师的地位认可度和社会压力会显著影响教师对自身经济社会地位的感知, 进而影响其离职。^{[19]29}除此之外, 家长也是乡村教师离职的原因之一, 家长应配合老师, 共同管理学生, 共同进步。

种种现象表明, 国家应该重视处理社会舆论、家长、教师三者之间的关系, 对缺乏师德的教师加以重罚, 搭建群众监督平台, 有问题及时处理, 另外, 通过完善教师法保护教师权益, 保护教师队伍精神与心灵的健康发展。

(三) 实现区域乡村教师流动发展

区域流动有利于资源共享, 平衡城市与区县师资发展。乡村教师队伍的强大有利于带动学校的发展, 同时有利于学生拓展知识的海洋。另外要重视乡村教师职业的发展, 适当进行职称的评定, 激励教师探究创新精神, 降低职业疲劳感, 坚定乡村教师留下任教的信念与决心。

(四) 关注不同类型乡村教师的特点, 建立灵活的乡村教师服务机制

首先, 年轻乡村教师群体离职的主要原因归结于个人的成长发展和薪水收入, 对于比较关心未来职业道路的成长和工资, 要健全奖励机制和收入分配制度, 让其感受到个人职业发展的光明前途。也要注重从各方面增加其工资收入, 其次, 中青年乡村教师群体离职的主要

原因归结于家庭生活和感受, 这部分教师群体主要担心自己子女的入学、发展等教育问题, 所以对于这部分教师, 在安排岗位时, 应首先安排其在离家较近的学校进行任教, 难以协调的则通过社会募捐或者政府发放资金等途径来给予一定的交通补贴。最后, 社会地位与荣誉因素对老年乡村教师离职的影响最大, 所以要进行职称评定和荣誉授予制度, 通过光环来强化老乡村教师继续从教的意愿。

总结: 我们在促进乡村教师队伍成长的同时, 也要重视乡村教师的精神、物质的发展。但从乡村教师的角度看, 会发现工资收入、工作稳定性、环境、个人发展这些因素都在影响着教师。所以更要重视教育区域不平衡的问题, 为乡村留住人才, 让更多的孩子通过教师了解世界, 拓宽视野, 做新时代的好少年。

[参考文献]

- [1] 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 (02): 46-52.
- [2] 中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要 [N]. 人民日报, 2021-03-13 (001).
- [3] 中共中央办公厅国务院办公厅印发《关于加快推进乡村人才振兴的意见》[J]. 中华人民共和国国务院公报, 2021 (07): 22-28.
- [4] 李志辉, 王纬虹. 乡村教师离职意向影响因素实证研究——基于重庆市2505名乡村教师调查数据的分析 [J]. 教师教育研究, 2018 (06): 58-66.
- [5] 尚元东, 张惠芳, 金雨蓬. 乡村教师工作压力对离职倾向的影响研究 [J]. 牡丹江师范学院学报(社会科学版), 2023 (01): 48-57.
- [6] 杜琳娜, 马莉. 乡村振兴视阈下乡村教师离职倾向研究 [J]. 牡丹江师范学院学报(社会科学版), 2022 (04): 56-66.
- [7] 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 (01): 60-67.
- [8] 李婷. 农村教师工资水平对离职倾向的影响研究 [D]. 长春:

- 东北师范大学, 2018: 17.
- [9] 刘胜男, 赵新亮. 新生代乡村教师缘何离职——组织嵌入理论视角的阐释[J]. 教育发展研究, 2017 (Z2): 78-83.
- [10] 张峰, 耿晓伟. 组织政治知觉对乡村教师离职意向的影响: 组织公平和组织认同的中介作用[J]. 心理与行为研究, 2018 (05): 678-683.
- [11] 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 (09): 28-36.
- [12] Chapman D W. Teacher retention: The test of a model[J]. American Educational Research Journal, 1984 (03): 645-658.
- [13] Hughes G D. Teacher retention: Teacher characteristics, school characteristics, organizational characteristics, and teacher efficacy[J]. The Journal of Educational Research, 2012 (04): 245-255.
- [14] Djonko-Moore C M. An exploration of teacher attrition and mobility in high poverty racially segregated schools[J]. Race Ethnicity and Education, 2016 (05): 1063-1087.
- [15] 尚元东, 毛欣, 王雪. 教育新闻负面评价对教师心理影响调查[J]. 未来与发展, 2019 (11): 46-50.
- [16] 李化树, 叶冲. 基于知识图谱的我国农村教师研究可视化分析[J]. 教育研究与实验, 2018 (06): 69-75.
- [17] 饶军民. 近十五年来国内教师离职研究的前沿演变和热点领域——基于1998-2013年CNKI收录文献的关键词共现知识图谱的计量分析[J]. 教师教育研究, 2013 (04): 79-85.
- [18] 尚元东, 周芷同, 卢培杰, 董亲子, 周向欣. 教师样本的线上教学效能感问卷测评研究[J]. 牡丹江师范学院学报(社会科学版), 2021 (02): 89-96.
- [19] 张天骄, 易利, 林荣日. 影响我国乡村教师流动的多层次因素研究[J]. 湖南第一师范学院学报, 2021 (03): 25-32.
- [20] 王立国, 李子晗. 课程思政“三全育人”格局的构建[J]. 牡丹江师范学院学报(社会科学版), 2021 (04): 101-103.
- [21] 齐小军. 在高校开展“共同富裕”教育的路径探索[J]. 中国高等教育, 2021 (22): 56-58.
- [22] 吴传刚, 潘俊燕, 张文萍, 等. 乡村初任教师扎根本土现实路径研究[J]. 牡丹江师范学院学报(社会科学版), 2023 (03): 38-49.

[责任编辑] 王立国

An Empirical Analysis of the Influencing Factors of Rural Teachers' Turnover Tendency

SHANG Yuandong, LU Peijie, LIU Yanze, ZHANG Qiang

(School of Education and Science, Mudanjiang Normal University,
Mudanjiang, Heilongjiang, 157011, China)

Abstract: This study uses text mining technology to extract the text features of online reviews, and then estimates the factors of rural teachers' turnover based on the joint analysis method. Finally, it forms a DADR model and validates it with the members of H National Training Center. The results show that rural teachers' experience in social status and reputation, family life and feelings, and personal development and income is not ideal. The poor family life and feelings, personal development and income experience will have a positive impact on the resignation of rural teachers. Therefore, it puts forward strategies to improve income and personal development treatment for young rural teachers; For middle-aged rural teachers, implement the strategy of taking care of their children in school; For the elderly rural teachers, implementing the strategies of professional title honor and social status and honor satisfaction can effectively avoid the loss of rural teachers.

Keywords: family function; school adaptation; emotional resilience; social intelligence