

中小学教师流动的影响因素研究

——基于Nvivo12的质性分析

王秋菊

云南财经大学财政与公共管理学院, 云南 昆明

收稿日期: 2023年2月19日; 录用日期: 2023年5月4日; 发布日期: 2023年5月15日

摘要

中小学教师在基础教育中起着举足轻重的作用, 教师的流动对教师队伍的健康发展有很大影响。本文在对45篇文献进行质性分析的基础上, 研究发现: 影响中小学教师流动的因素共有6个, 按影响程度由高到低分别为学校管理、工作环境、个人特征、压力承受、外部环境和内在价值, 其中前四者为核心因素, 而学校管理和工作环境是最主要的外在因素, 对影响中小学教师流动起着重要作用, 个体特征和压力承受则属于内部因素。为此, 为促进中小学教师队伍的流动和可持续发展, 应积极主动调整学校管理和工作环境两个直接且可控性因素, 并且不可忽略压力承受这一间接但可控性因素, 对个体特征这一非可控性因素进行特殊关注。

关键词

中小学, 教师流动, 质性分析

A Study on the Influencing Factors of Teacher Mobility in Primary and Secondary Schools

—Qualitative Analysis Based on Nvivo12

Qiuju Wang

School of Finance and Public Administration, Yunnan University of Finance and Economics, Kunming Yunnan

Received: Feb. 19th, 2023; accepted: May 4th, 2023; published: May 15th, 2023

Abstract

Primary and secondary school teachers play a pivotal role in basic education, and the flow of

文章引用: 王秋菊. 中小学教师流动的影响因素研究[J]. 创新教育研究, 2023, 11(5): 1002-1011.

DOI: 10.12677/ces.2023.115156

teachers has a significant impact on the healthy development of the teaching staff. Based on a qualitative analysis of 45 documents, the study found that there are 6 factors that affect the flow of primary and secondary school teachers, including school management, work environment, personal characteristics, stress tolerance, external environment, and internal value, from high to low. The first four factors are the core factors, and school management and work environment are the most important external factors, which play an important role in affecting the flow of primary and secondary school teachers, individual characteristics and stress tolerance are internal factors. To this end, in order to promote the flow and sustainable development of primary and secondary school teachers, it is necessary to actively adjust the two direct and controllable factors of school management and work environment, and the indirect but controllable factor of stress tolerance cannot be ignored. Special attention should be paid to the uncontrollable factor of individual characteristics.

Keywords

Primary and Secondary Schools, Teacher Mobility, Qualitative Analysis

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

教师流动(Teacher Mobility)指的是在职教师选择继续留在一所学校(即留校者, Stayers)或转入其他学校(即移动者, Movers)或离开教育行业(即离开者, Leavers)等离开当前所工作学校的行为[1] [2]。教师流动是缩小师资队伍差距, 促进义务教育均衡发展的有效手段。中小学教师流动不仅与教师自身的幸福息息相关[3], 同时也与基础教育的持续发展有着密切的联系[4]。当前, 我国中小学教师流动还存在一些有待完善的问题, 虽然近年来中小学教师流动领域研究数量不断增加[5], 但在教师流动影响因素的质性研究方面, 无论是数量还是质量仍有待进一步提高[6]。

因此, 为了对影响中小学教师流动的因素构成进行更加深入、全面的分析, 本文采用自下而上的质性分析方法, 对现有的中小学教师流动的相关文献进行较全面的检索, 运用 Nvivo12.0 质性分析软件对影响因素进行编码、分析和比较, 来发现影响中小学教师流动的主要因素和层级结构, 最后对各个层级的交互作用及其相互关系进行探讨, 以期为中小学教师流动的相关研究提供一定的理论借鉴和思考。

2. 研究方法及数据获取

2.1. 研究方法

本研究采用质性研究方法, 以扎根理论为基础, 沿着自下而上理论建构路径方法, 运用 NVivo12.0 质性分析软件作为辅助分析工具, 通过对中小学教师流动相关文献资料的不断编码、分析和比较, 最后转化以形成不同层级的概念、范畴和类属, 找出核心影响因素及其各因素之间的结构关系[7]。

2.2. 数据获取

为获得影响中小学教师流动的主要因素, 笔者利用中国知网、万方和维普等数据库, 采用主题检索方式, 选择本研究主题相关的目标文献, 并择优选择以下几个方面(截止到 2023 年 2 月): 直接考察“影

响中小学教师流动因素”的文献资料；基于影响中小学教师流动的因素，对“我国中小学教师流动状况”进行分析的文献资料；研究某一方面因素与“中小学教师流动影响因素相互关系”的文献资料；“中小学教师教师在特定领域流动情况”的文献资料。最终，为保证研究数据具有较高的学术价值和权威性，在初步检索的文献基础上经过多次筛选重点选取 45 篇与“中小学教师流动”相关的核心期刊作为分析样本。

3. 数据的编码分析及模型构建

本研究以扎根理论为基础，将 45 篇中小学教师流动影响因素的分析流程一共分为三个步骤进行。第一步是最基础的开放式编码，并由此得到中小学教师流动影响因素的三级编码，同时也是中小学教师流动的直接影响因素。第二步是进一步总结归纳为主轴编码，由此得到中小学教师流动的一级编码和二级编码，并编制中小学教师流动影响因素的结构模型图。最后一步是选择性编码，进一步凝练出影响中小学教师流动的核心类属。整个编码程序使用 Nvivo12.0 辅助完成，经过从第一步到第三步的归纳程序，最后生成中小学教师流动影响因素由底层到顶层的从属关系模型图。

3.1. 开放式编码——中小学教师流动的直接影响因素

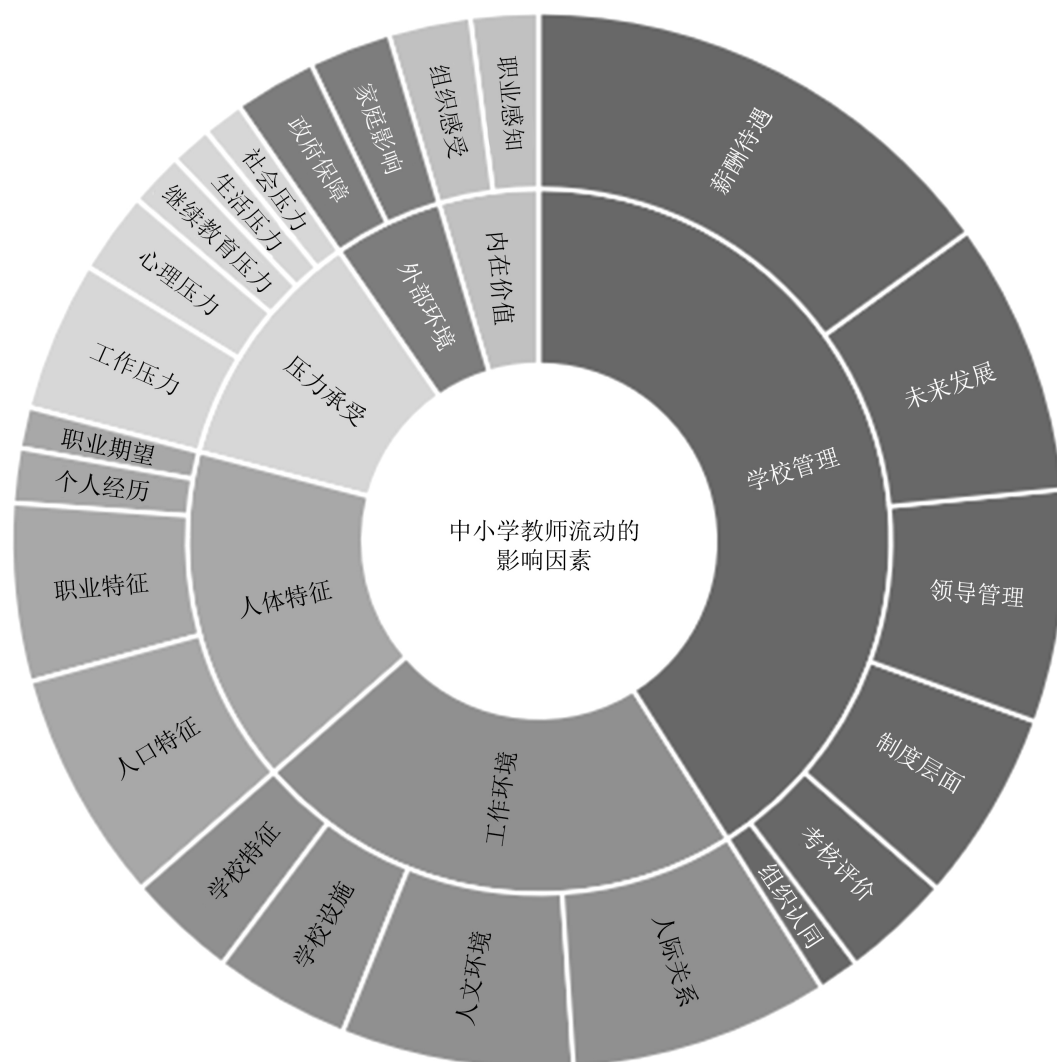
开放式编码即是一级编码，基于扎根理论自下而上的原则，将搜集到的中小学教师流动影响因素高度相关的 45 篇文献资料进行概念化总结和归类，并进行不断地梳理和编码，最终获得 239 个三级节点，这些节点的命名方法是与原始文本内容相结合的结果，是中小学教师流动影响因素结构模型图的最外层，位于从属关系的最底层，它们对中小学教师流动有直接的相关性。

3.2. 主轴编码——中小学教师流动影响因素结构模型建构

主轴编码即是二级编码，采用 Nvivo12.0 质性分析软件对搜集的 45 篇中小学教师流动相关文献信息进行编码，将 239 个三级节点归纳为 23 个二级节点，二级节点是对开放式编码所得的 239 个三级节点再次整合所得，位于从属关系的中间层，属于影响中小学教师流动的中间因素。将 23 个二级节点进一步归纳和总结，最终凝练为 6 个一级节点，按照影响程度由高到低为学校管理、工作环境、个体特征、压力承受、外部环境和内在价值。一级节点位于从属关系的最顶端，属于影响中小学教师流动的宏观因素。通过对搜集到的中小学教师流动影响因素高度相关的 45 篇文献资料进行不断编码和提炼，由此得到中小学教师流动影响因素的开放式编码和主轴编码，以及各级编码之间的层次关系，最终形成中小学教师流的影响因素结构模型图(见图 1)。

该模型图共包含三层结构，分别是位于核心层的研究主题中小学教师流动的影响因素，中间层是学校管理、工作环境、个体特征、压力承受、外部环境和内在价值 6 个一级节点内容，最外层是 23 个二级节点内容。该模型图整体呈现出由核心向外围发散的旭日状，越远离模型中心表示对中小学教师流动的影响越直接，越靠近模型中心表示对中小学教师流动的影响越宏观。在每一个扇形区域内圆环的纵向结构都体现出中小学教师流动影响因素的从属关系，因开放式编码数量众多，图中仅列出主轴编码所得的一级节点和二级节点。每层圆环中扇形区域面积的大小代表所包含的编码参考点的数量多少，扇形区域面积越大，说明包含的参考点数量越多，所具有的影响力也就越大。中间层包含的所有一级节点中，可以看出学校管理所拥有的扇形区域面积最大，包含的编码参考点最多，因此对中小学教师流动的影响力也最大。而中间层的工作环境、个体特征和压力承受 3 个一级节点包含的编码参考点数量也较多，因此在中小学教师流动中也会产生比较重要的作用。除此之外，外部环境和内在价值两个一级节点占有的编码参考点数量最少，因此对中小学教师流动的影响程度也最弱。最外层包含的所有二级节点中，同样可以看出薪酬待遇方面拥有最多参考点数，表明薪酬待遇需求仍然在我国中小学教师流动中起着举足轻重

的作用，对于教师而言，薪酬待遇便是自身工作价值的重要体现。而未来发展、人际关系、领导管理等二级节点都具有较多参考点，说明这些二级节点对中小学教师流动有相当重要的影响。



注：因开放式编码节点数量众多，图中仅列出主轴编码的一级节点和二级节点。

Figure 1. Structural model diagram of influencing factors of teacher flow in primary and secondary schools

图 1. 中小学教师流动的影响因素结构模型图

3.3. 选择性编码——中小学教师流动影响因素的核心类属

选择性编码即是三级编码，是将主轴编码所得到的 6 个一级节点进行更高一层的抽象和凝练，可以归纳为影响中小学教师流动因素的内部因素与外部因素。内部因素包括个体特征、压力承受、内在价值 3 个一级节点，属于主观方面的影响，难以通过外界措施对中小学教师的决定和想法做出改变。将另外 3 个一级节点外部环境、学校管理、工作环境归为外部因素，外部因素指的是不会受中小学教师所控制的客观方面的影响，可以通过外界干预，如管理和激励等措施来促进中小学教师流动，是今后影响教师队伍流动意愿的主要方向。其中，内部因素 3 个一级节点包含的编码参考点数占所有编码参考点数的 31%，而另外 3 个一级节点组成的外部因素包含的编码参考点数是内部因素的两倍多，占整体的 69%，因此可

以看出，外部因素是中小学教师流动的重要影响因素，核心类属主要从外部因素中考虑。

对于内部因素中的压力承受和内在价值两个一级节点，可以通过减少中小学教师负担和优化学校管理方式等外部因素的干预实现，而个体特征属于中小学教师内在的、固有的、主观的特性，外部因素很难对其产生影响。因此，可以将内部因素的压力承受和内在价值以及外部因素的学校管理、工作环境、外部环境作为核心类属的主体来源，而内在价值和外部环境在整个一级节点中包含的编码参考点数最少，关注的文献也较少，对中小学教师流动产生的影响也最小。由此，中小学教师流动的核心类属可以归纳为学校管理、工作环境、压力承受3个一级节点。这3个一级节点的编码参考点数占整体编码参考点数的75%，具有统筹全局的作用。而不受外界干预的个体特征编码参考点数占整体的15%，也是不可忽视的影响因素，是“核心类属”必不可少的补充，可作为“核心类属”的“支援类属”考虑。

4. 模型分析

本研究将分析出的学校管理、工作环境、压力承受3个核心类属和个体特征1个支援类属，4个高频一级节点做重点分析。而外部环境和内在价值包含的编码参考点数较少，两个一级节点共占整体编码参考点数的10%，属于次核心因素，因此不做深入分析。

4.1. 中小学教师流动影响因素的核心类属之一：学校管理

在主轴编码包含的所有一级节点中，学校管理节点扇形区域面积最大，包含的编码参考点数最多，是影响中小学教师流动的最重要因素。对学校管理的二级节点按编码参考点数降序排列，依次包含薪酬待遇、未来发展、领导管理、制度层面、考核评价、组织认同6个二级节点，一共98个编码参考点。其中，薪酬待遇节点包含36个编码参考点数，占学校管理总体编码参考点数的37%，从其包含的三级节点可以看出，教师关注的重点不仅仅是直接的岗位工资、绩效工资、薪级工资和相对报酬，还非常关心薪酬之外的生活补贴，同时对住房公积金、医疗养老、课时补助、交通费和节假日待遇也分配了一定的注意力。可见，在目前我国中小学教师的薪酬水平相对偏低的情况下，教师对工资收入变化较敏感，货币性激励仍是行之有效的政策[8]。未来发展节点包含20个编码参考点，其中仅个人发展就有10个参考点，是教师流动的最主要影响因素[9]。可以看出教师关注自身发展的主动性很强[10]。领导管理节点共包含17个编码参考点，其中校长领导力包含13个编码参考点，占领导管理节点总体参考点数的76%，体现出中小学教师对校长领导力的关注，一个拥有领导力的校长，懂得从教师角度出发，营造一种尊师重教的校园氛围，增加学校教师的凝聚力，严格管理和专制主义下的工作方式不是中小学教师所喜欢的。学校的管理制度在教学上应更多地表现出支持尊重教师的行为而不是控制教师，应建构有益的组织文化和促进不合理制度的变革[11]。制度层面包含14个参考点，在教师流动意愿中发挥一定作用。考核评价包含的参考点数也较多，也是另外一个核心类属压力承受的重要影响因素之一。组织认同节点在学校管理中包含的参考点数较少，但其影响不容小视，尤其是领导沟通这一编码参考点在学校管理中发挥着重要的作用，同时也是影响教师队伍健康发展的重要举措(学校管理节点包含的各级编码参考点数见表1)。

4.2. 中小学教师流动影响因素的核心类属之二：工作环境

工作环境指中小学教师工作的物理环境和人文环境，包含人际关系、学校特征、学校设施、人文环境4个二级节点。人际关系节点包含与同事关系、与学生关系、与学校领导关系和与学生家长关系4个三级节点，总计19个参考点，在工作环境中的占比最大，由此可以看出，在中小学教师的流动中，人际关系是一个非常关键的因素。人文环境节点包含学校对教师的重视程度、学生家长的支持度、学校教师工作氛围、教学风气、校园文化和学校组织文化6个三级节点，总计17个参考点。其中，学校对老师的

重视程度包含 6 个参考点, 可见中小学教师比较重视自身被重视的程度。学校设施指中小学教师工作对物质方面的需求。该节点包含周转宿舍条件、办公室条件、图书资源、教学设备新旧情况、多媒体资源和后勤服务 6 个三级节点, 总计 10 个编码参考点数, 其中周转宿舍条件拥有的参考点数最多, 可以看出教师较为在意学校的周转宿舍条件[12], 可以解决流动教师的生活问题[13]。学校特征包含学校所在地、学校类别、示范学校、学校交通出行、学校层次 5 个三级节点, 总计 8 个参考点, 学校类别、示范学校和学校层次均为 2 个参考点, 可以看出老师对这 3 个方面也比较关注, 对于中小学教师而言, 学校的类别和层次等也在一定程度上代表了自己所处的水平和高度。学校所在地和学校交通出行均为 1 个参考点, 虽然参考点数不多, 但在已有文献的实证研究中, 这两个因素对中小学教师流动意愿的影响都占有比较重要的位置。在工作环境的 4 个节点中, 可以进一步将人际关系和人文环境归纳整合为人文条件节点, 总计 36 个参考点, 将学校特征和学校设施归纳整合为基础条件节点, 总计 18 个节点。因此, 从工作环境角度看, 以人际关系和人文环境为代表的人文条件是影响中小学教师流动的重要因素, 在中小学管理工作中单纯重视基础条件建设而忽视人文条件建设是不科学的(工作生态节点包含的各级节点及编码参考点数见表 2)。

Table 1. Reference points of each level of coding included in the school management node

表 1. 学校管理节点包含的各级编码参考点数

二级节点	三级节点	编码参考点数	二级节点	三级节点	编码参考点数
制度层面(14)	校级合作制度	1	薪酬待遇(36)	住房公积金	1
	教师执教制度	1		医疗养老	1
	评优评奖制度	2		薪级工资	3
	教师刚性流动制度	1		相对报酬	3
	学校体制	2		生活补贴	2
	工资分配制度	2		课时补助	1
	职称评定制度	1		绩效工资	3
	职称晋升制度	3		岗位工资	20
组织认同(3)	激励措施	1	节假日待遇	1	
	组织承诺	1	交通费	1	
领导管理(17)	领导沟通	2	研修效果	2	
	管理水平	2	外出学习	1	
	管理方式	2	培训机会	2	
考核评价(8)	校长领导力	13	未来发展(20)	晋升机会	1
	教师评价制度	3	工作前景	3	
	教学评价制度	1	个人发展	10	
	绩效考核	2	职业发展	1	
	年度考核	2			

注: 二级节点括号内数字是自身编码参考点数与三级节点编码参考点数之和。以下各表同上。

Table 2. Nodes of all levels and coding reference points included in working environment nodes
表 2. 工作环境节点包含的各级节点及编码参考点数

二级节点	三级节点	编码参考点数	二级节点	三级节点	编码参考点数
学校特征(8)	学校所在地	1	人际关系(19)	与同事关系	6
	学校类别	2		与学校领导关系	6
	示范学校	2		与学生关系	5
	学校交通出行	1		与学生家长关系	2
	学校层次	2		学校对教师的重视程度	6
学校设施(10)	周转宿舍条件	3	人文环境(17)	学生家长的支持度	2
	图书资源	1		学校教师工作氛围	2
	多媒体资源	1		教学风气	2
	办公室条件	2		校园文化	2
	教学设备新旧情况	1		学校组织文化	3
	后勤服务	2			

4.3. 中小学教师流动影响因素的核心类属之三：压力承受

压力承受节点总计 27 个编码参考点，其三级节点按照编码参考点数降序排列，分别是工作压力、心理压力、继续教育压力、社会压力和生活压力。工作压力包含学生家访工作、学生及家长的思想工作、升学率指标、任教科目数量、教师考核、工作时间长度、生源质量、是否担任班主任和管理学生压力共 11 个编码参考点数，是中小学教师主要的压力来源。目前，“双减”政策为学生减负发挥了举足轻重的作用，教师同样迫切需要减负，以保障教师队伍的健康发展。心理压力包含教师职业榜样压力、职称晋升与岗位竞争的压力、社会的期待、领导的期待和家长的期待共 6 个编码参考点。目前，心理压力越来越被人们所关注，而中小学教师群体的心理压力却往往被忽略，广泛认为中小学教师工作轻松、身份体面等，而事实并非如此，这也是影响中小学教师群体流动的一大原因。继续教育压力包含政治业务学习培训、学历达标培训、信息技术培训和普通话培训 4 个三级节点，各三级节点的参考点数量不多且差距不大，说明学者们对继续教育压力关注不多或者只关心其中的某一个影响因素。社会压力和生活压力分别包含 3 个三级节点，虽然所含的编码参考点数较低，但对教师的职业流动有显著的影响[14]（压力承受节点包含的各级编码参考点数见表 3）。

4.4. 中小学教师流动影响因素的支援类属：个体特征

个体特征节点共包含 37 个编码参考点，其二级节点按编码参考点数降序排列为人口特征、职业特征、个人经历和职业期望。人口特征包含性别、年龄、教龄、健康状况、婚姻状况、受教育程度、是否是独生子女总计 17 个参考点数，其中教龄有 6 个编码参考点数，教龄代表着中小学教师的工作经验和专业积累，是影响中小学教师流动比较重要的因素。职业特征节点编码参考点数达到 13 个，占整体编码参考点数的 35%，在个体特征节点中也占有相对重要的地位，其中仅职称便有 6 个参考点数，对中小学教师流动影响的程度最大。个人经历节点包括是否担任教学以外的其他工作、找到相同待遇或更高待遇工作的

可能性、职业规划 3 个三级节点, 包含 4 个参考点; 职业期望节点包含学校期望、地位期望和工作适合共 3 个编码参考点数, 这些均属于低频节点, 对中小学教师流动的影响较小(个体特征节点包含的各级编码参考点数见表 4)。

Table 3. Reference points of each level of coding included in pressure bearing nodes

表 3. 压力承受节点包含的各级编码参考点数

二级节点	三级节点	编码参考点数	二级节点	三级节点	编码参考点数
社会压力(3)	学生家长压力	1	心理压力(6)	教师职业榜样压力	1
	传统文化压力	1		职称晋升与岗位竞争的压力	2
	媒体压力	1		社会的期待	1
工作压力(11)	学生家访工作	1	继续教育压力 (4)	领导的期待	1
	学生及家长的思想工作	1		家长的期待	1
	升学率指标	2		政治业务学习培训	1
	任教科目数量	1		学历达标培训	1
	教师考核	2		信息技术培训	1
	工作时间长度	1		普通话培训	1
	生源质量	1		生活压力(3)	生活压力本身
是否担任班主任	1	管理学生压力	1		

Table 4. Reference points of each level of code included in individual feature nodes

表 4. 个体特征节点包含的各级编码参考点数

二级节点	三级节点	编码参考点数	二级节点	三级节点	编码参考点数
人口特征(17)	性别	5	职业特征(13)	职称	6
	年龄	1		学历	3
	教龄	6		职务	1
	健康状况	1		专业	2
	婚姻状况	1		行政级别	1
	受教育程度	2		是否担任教学以外的 其他工作	1
职业期望(3)	是否是独生子女教师	1	个人经历(4)	找到相同待遇或更高 待遇工作的可能性	1
	学校期望	1		职业规划	2
	工作适合	1			
	地位期望	1			

5. 结论与思考

5.1. 结论

通过以上分析，我们可以得到以下结果：

首先，影响中小学教师流动的因素由三层结构模型组成，核心层是中小学教师流动影响因素的研究主题；中间层是宏观影响因素，包括学校管理、工作环境、个体特征、压力承受、外部环境和内在价值，共6个一级节点；最外层则是微观影响因素，共23个二级节点。

其次，中小学教师流动的影响因素可分为内部因素和外部因素，其中，学校管理、工作环境、外部环境可归为外因，个体特征、压力承受和内在价值则可归为内因，需要在外因的影响下或作为外因的支援因素来发挥作用。

再次，学校管理、工作环境和压力承受是影响中小学教师流动的“核心类属”，在影响因素中起决定性作用，其中，个体特征由于受中小学教师内在特质影响，不易被外界干预，因此作为“支援类属”来考虑，内在价值和外部环境拥有的编码参考点最少，对中小学教师流动的影响最小，作为“其他类属”单独考虑。

最后，从中小学教师流动的影响因素是否可控层面考虑，学校管理和工作环境是影响中小学教师流动的直接且可控因素，压力承受属于间接但可控因素，个体特征属于间接且非可控因素。

5.2. 思考

首先，应进一步关注教师工资待遇，完善补助，保障教师参与流动的权益。在中小学管理中，教师流动不是受某一因素的单一影响[15][16]。为推进教师交流轮岗改革，可以为参与流动的教师提供更多诸如课时补助、节假日待遇等方面的生活补贴，减少由于交流轮岗带来的交通费等生活成本，为轮岗交流的教师带来方便，保障教师流动的权益。同时，学校管理要改变观念、优化管理制度，尊重教师行为，以长远、开放的心态合理看待教师流动，这样不仅能够盘活整个教师队伍的活力，同时也可以促进教育的公平性。

其次，注重改善学校环境和工作条件。从工作环境角度看，以人际关系和人文环境为代表的人文条件是影响中小学教师流动的重要因素，在教师流动工作中，除了要重视基础条件建设、美化校园环境、建设宜居的周转房外，更要注重人文环境的建设，引导地方学校给予教师必要的关心，创造关怀与爱的工作环境，这都有助于教师消除心理上落差，提高他们的安全感，让其尽快融入流入学校的环境，从而使教师有一种“愿意流”的归属感。

再次，帮助教师“减负”。来自工作和心理上的种种压力，同样是影响教师流动的重要影响因素，教师同样迫切需要“减负”，以保障教师队伍的健康发展。学校和政府应该密切关注轮岗教师，特别是青年轮岗教师的职业倦怠以及工作压力情况，可以通过定期聘请心理专家、定期心理测验来引导教师通过适当的方式来减压、释放自己的情感[17]，并降低升学率指标、是否担任班主任等工作压力，减少压力来源，提升教师职业认同，使其能够以更加积极、乐观的心态对待工作，防止由于消极心理的积累而造成的离职。

最后，特殊关注个体特征这一支援类属对教师流动的作用。教师流动不是绝对的平均化，要使各学校教师在职称、性别、年龄、专业、学历、身份等方面合理搭配，使各学校之间教师配置相对均衡[18]，通过合理流动达到区域整体教育效益最大化。另外，落实“适度差别”制度，适当降低教龄的权重，侧重能力测评原则[19]，真正体现以才用人、教育公平的理念，促进中小学教师队伍的可持续发展。

参考文献

- [1] Player, D., Youngs, P., Perrone, F., *et al.* (2017) How Principal Leadership and Person-Job Fit Are Associated with Teacher Mobility and Attrition. *Teaching and Teacher Education*, **67**, 330-339. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.017>
- [2] Hopper, E.B., Robinson, D. and Fitchett, P. (2022) Early Career African American Teachers and the Impact of Administrative Support. *Urban Education*, **57**, 401-431. <https://doi.org/10.1177/0042085920988335>
- [3] 北京师范大学教师劳动力市场研究课题组, 关成华, 邢春冰, 陈超凡. 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.
- [4] Zhou, H. and Ma, J. (2022) Organizational Justice and Teachers' Turnover Intention in Primary and Secondary Schools: The Importance of Sustainable Salary Management. *Sustainability*, **14**, Article No. 13314. <https://doi.org/10.3390/su142013314>
- [5] 张佳, 夏美茹. 离开还是留任: 国际教师流动影响因素研究述评[J]. 比较教育学报, 2022(3): 135-151.
- [6] 常芳, 吴世瑾, 刘涵, 史耀疆. 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.
- [7] 周浩波, 李凌霄. 高校教师工作满意度影响因素研究——基于 48 篇文献的 Nvivo 质性分析[J]. 现代教育管理, 2019(11): 69-73.
- [8] 黄斌, 张琼文, 云如先. 货币性激励能提升中小学教师校际交流意愿吗?——基于 7 省市 278 所学校的调查数据[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2019, 37(6): 94-108.
- [9] 王艳玲, 苏萍, 杨晓. 中小学青年教师流动及流失意愿的实证分析: 基于云南省的抽样调查[J]. 学术探索, 2016(10): 143-149.
- [10] 马用浩, 谷莎. 西部地区农村中小学教师社会流动现状调查及分析——以陕西省定边县为例[J]. 宁夏社会科学, 2016(2): 124-128.
- [11] Dolph, D. (2017) Challenges and Opportunities for School Improvement: Recommendations for Urban School Principals. *Education and Urban Society*, **49**, 363-387. <https://doi.org/10.1177/0013124516659110>
- [12] 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, 39(20): 37-46.
- [13] 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.
- [14] 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, 15(5): 36-45.
- [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, 16(4): 12-15.
- [16] 李虔, 郑磊. 公办和民办学校教师流动现象探析——基于全国抽样调查的混合研究[J]. 华中师范大学学报(人文社会科学版), 2021, 60(4): 176-182.
- [17] 高琳然, 于海波, 彭佳. 社会生态视域下乡村义务教育青年教师流动意愿类型与影响因素分析[J]. 教育理论与实践, 2023, 43(1): 39-45.
- [18] 罗正鹏. 新时代中小学教师流动的认识与保障[J]. 当代教育与文化, 2021, 13(5): 102-108.
- [19] 万怡. 乡村中青年教师流动的场域、惯习、资本作用机制研究[J]. 教育与经济, 2021, 37(3): 88-96.