

■ 学前教师发展

乡村幼儿园教师留职意愿影响因素研究

—— 基于模糊集定性比较分析

秦旭芳, 孙 静

(沈阳师范大学学前与初等教育学院, 辽宁沈阳 110034)

摘要:在建设和稳定乡村幼儿园教师队伍的背景下,留职意愿是预测留职行为的重要指标,探寻留职意愿的影响因素具有重要意义。根据保健-激励理论分析框架,自编信效度检验良好的问卷,对辽宁省五县域的 461 名乡村幼儿园教师的留职意愿进行调查,运用模糊集定性比较分析方法(fsQCA)生成高留职意愿和低留职意愿的组态路径。结果发现,乡村幼儿园教师的留职意愿结果依赖于不同变量的协同作用;高留职意愿的前因组态有 3 条路径,家庭支持作为核心条件是导致“高留职意愿”的关键因素,职业成就感(内部)和薪酬福利(外部)以“殊途同归”的方式影响高留职意愿;低留职意愿前因组态有 5 条路径,园所管理制度不合理是导致“低留职意愿”的关键因素。为进一步提升乡村幼儿园教师留职意愿,应激发乡村幼儿园教师内生动力,实现职前与职后有机衔接;重视乡村幼儿园教师的外在保障,确保付出与回报相平衡;加强对乡村幼儿园教师科学化管理,提升管理的专业性与人性化。

关键词:留职意愿;乡村幼儿园教师;定性比较分析

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2023)05-0079-12

PDF 获取: <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2023.05.010

Research on the Influencing Factors of Rural Kindergarten Teachers' Willingness to Stay

—Qualitative Comparative Analysis Based on Fuzzy Sets

QIN Xu-fang, SUN Jing

(College of Preschool and Primary Education, Shenyang Normal University, Shenyang 110034, China)

Abstract: In the context of building and stabilizing rural kindergarten teachers, retention intention is an important indicator to predict retention behavior, and it is of great significance to explore the influencing factors of retention intention. According to the analysis framework of hygiene-motivational factors theory, this study self-compiled a questionnaire with good reliability and validity to investigate the retention intention of 461 rural kindergarten teachers in five counties of Liaoning Province, and used the fuzzy set qualitative comparative analysis method (fsQCA) to generate the configuration of high retention intention and low retention intention. The results show that the retention intention of rural kindergarten teachers depends on the synergy of different variables. There are three configurations of the antecedent configuration of high intention to stay. Family support as the core condition is the key factor leading to high intention to stay. Professional achievement (internal) and salary and welfare (external) affect high intention to stay in the same way. There are five configurations of the antecedents of low willingness to stay. The unreasonable management system of the kindergarten is the key factor leading to low willingness to stay. In order to further enhance the retention intention of rural kindergarten teachers, the

收稿日期: 2023-03-13; 修回日期: 2023-03-14

基金项目: 辽宁省社会科学规划基金教育学项目(L21DED009); 中国学前教育研究会“十四五”课题(K20210045)

作者简介: 秦旭芳, 女, 山西太原人, 沈阳师范大学学前与初等教育学院教授, 教育学博士, 硕士生导师, 主要研究方向: 教师教育, 教育政策与家庭教育; 孙静, 女, 山东日照人, 沈阳师范大学学前与初等教育学院硕士研究生。

endogenous motivation of rural kindergarten teachers should be stimulated to realize the organic connection between pre-service and post-service. The external protection of rural kindergarten teachers should be concerned to ensure the balance between pay and return. The scientific management of rural kindergarten teachers should be strengthened and the management of professionalism and humanity should also be improved.

Key words : willingness to stay; rural kindergarten teachers; qualitative comparative analysis

一、问题提出

《“十四五”学前教育发展提升行动计划》指出,要加强乡村幼儿园建设,全面提高保育教育质量。基于立教之本的角色定位,乡村幼儿园教师是补足乡村教育短板,提升教育质量的重要前提与保障。近年来,诸多研究显示,乡村幼儿园面临着诸如师资数量紧缺、资质薄弱^[1];教师改行意愿较高,离职现象严峻^[2];城乡教育资源分布不平衡^[3]等发展困境。教师“留得下”,并真正“扎根”乡村,能够减少幼儿园内部发展资源的损耗,对促进乡村学前教育普及普惠发展和提升乡村学前教育治理水平显得尤为关键。

乡村幼儿园教师队伍稳定性建设是解决乡村学前教育问题的逻辑起点。在城乡二元结构背景下,作为离职意愿的积极对立面,幼儿园教师的“留职”意愿日渐成为人们关注的话题。根据研究范式的不同,对于这一问题的研究主要集中在两个方面:一方面,采用问卷调查等方法探究留职意愿各变量的关系及其作用机制;另一方面,利用深度访谈进行个案研究。两种范式各有优点,但量化的研究一般通过线性回归只能解决单一因素对结果的独立影响作用,无法深入探寻多因素交互作用;质化的研究结果往往具有“唯一性”,推广度有限。由于目前针对乡村幼儿园教师留职意愿的研究相对较少,且缺乏对其影响因素的综合探讨。基于此,本研究尝试采用“组态思维”视角,利用模糊集定性比较分析(fsQCA)方法将各变量组合起来,对因素之间的协同效应进行系统思考,以探讨哪些因素组合对乡村幼儿园教师的留职意愿有影响?哪些因素条件更为重要?对此类问题的探讨,可为我国乡村幼儿园教师相关政策的制定和教育管理提供实证依据,为加强乡村幼儿园教师留职意愿提供可行建议。

二、核心概念及文献追溯

幼儿园教师留职意愿指的是幼儿园教师不

尝试寻找其他工作,不曾有离职的想法,想要继续留在幼儿教师工作岗位的情感倾向程度^[4]。以往关于教师留职意愿的研究对象多为高校、中小学及民办幼儿园教师,乡村幼儿园教师这一群体需要得到关注。通过对幼儿园教师留职意愿影响因素研究归纳后发现,已有研究影响因素主要为园所制度与管理^[5]、工资满意^[6]、社会支持^[7]、个人特质^[8]等方面,鲜少以乡村幼儿园教师为研究对象,并且各影响因素之间相互独立,缺少对因素整合的考量,难以全面反映乡村幼儿园教师留职意愿的现实样态。

留职意愿可以直接影响留职行为^[9],是预测留职行为的重要指标。乡村幼儿园教师留职意愿是外在保障性因素和内在激励性因素相互作用的结果。美国心理学家赫茨伯格提出的保健-激励理论将影响员工工作态度的因素分为激励因素和保健因素^[10]。保健-激励理论在分析乡村幼儿园教师留职意愿上具有一定的适用性,该理论认为每一份职业都有影响人们进行职业选择、激发内在工作动机的因素。其中,保健因素与工作外在环境有关,包括薪酬福利、工作保障等;激励因素与工作本身相关,包括成就、认可、对工作本身的兴趣等。

在外在保障性因素中,薪酬福利既是流失意愿的首要因素^[11],也是留任意愿的首要因素^[12]。已有关于乡村教师薪酬福利的研究表明,教师的工资收入越低,其流动意愿越强,离农脱教的行为越多^[13],且即将成为乡村幼儿教师骨干的学前教育专业毕业生也因此不愿在乡村从事幼教工作^[14]。另外有研究指出,薪酬对教师的留任意愿影响有限^[15],园所提供幼儿园教师生存与专业发展的支持可以保障教师队伍的稳定^[16],园所领导者的人性化管理可以增强教师的组织认同感^[17],提升向心力与凝聚力,减少离职。在家庭支持方面,家庭是乡村幼儿园教师生活的主要场域,家庭支持是家庭成员为帮助个体更好地履行工作与非工作领域的角色职责所提供的一种社会支持^[18],工作-家庭冲突理论表明,个体一般基于时间、压

力和行为方面导致在工作领域与家庭领域产生角色冲突^[19],工作-家庭冲突能正向预测幼儿园教师的离职倾向^[20],而家庭支持可以减少幼儿教师离职^[21]。

在内在激励性因素中,根据全面薪酬理论,内部的非货币化薪酬可以补偿单一的物质层面的薪酬所带来的工作满足感^[22]。作为内在薪酬的一种激励方式,职业成就是个体完成工作任务、达成工作目标,发挥自身工作价值后产生的一种积极心理感受^[23],可以提升农村教师的任教意愿^[24],而低职业成就是幼儿教师职业倦怠的表现之一^[25],容易导致教师的厌教行为,进而产生离职倾向。此外,研究表明当乡村幼儿园教师获得社会的认可和尊重,其会提高对自身的职业认同,进而坚定留教乡村的意愿^[26]。

目前,已有关于从外在保健因素和内在激励因素的角度,利用线性回归等方法对幼儿园教师留职意愿单一影响因素的研究,但缺少利用组态视角对多因素综合作用的探讨。由此,本文将薪酬福利、园所管理、家庭支持、职业成就感和社会认可因素组合纳入留职意愿理论模型(图1),对以往研究中的单一要素进行整合,并采用模糊集定性比较分析方法进行系统性研究。

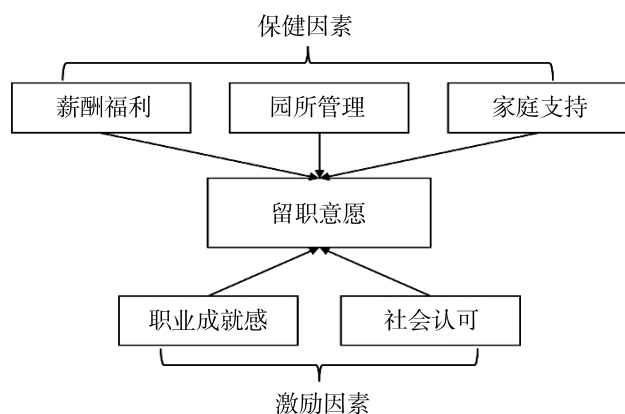


图1 乡村幼儿园教师留职意愿理论模型

梳理定性比较分析方法(Qualitative Comparative Analysis:简称QCA)发现,定性比较分析将复杂的案例视为条件组态(与结果相关的条件组合),利用组态思维,以集合关系进行因果复杂关系分析。QCA方法否定恒定的因果关系,并且关注的因果关系是非线性的。定性比较分析包括清晰集定性比较分析、多值集定性比较分析和模糊

集定性比较分析。清晰集定性比较分析(csQCA)和多值集定性比较分析(mvQCA)可以处理分类变量,但具有“非此即彼”的特点。清晰集将案例完全进行质性的区分,不是完全隶属,就是完全不隶属。即当案例属于某一集合时,赋值为1,否则为0(“0”代表完全不隶属,“1”代表完全隶属)。而模糊集定性比较分析(fsQCA)避免了将案例进行二分类或多分类的较粗糙的分类方式,能够将连续型变量数据转化为模糊隶属分数,即将变量的数值置于[0-1]完全不隶属与完全隶属之间,并且能够考察各条件程度上的变化,使之具有定量与定性相结合的特点。由于本研究收集的是以连续性变量为主的问卷数据作为分析的依据,故采用模糊集定性比较分析(fsQCA)方法,以期能够超越传统的单一线性分析,而对自变量与因变量之间的因果多重并发性进行解释。

国内关于模糊集定性比较分析方法的研究成果逐渐增多,其方法通常被应用于政治学、管理学、社会学、医学等领域,也有少部分应用于教育学领域。国内有学者利用模糊集定性比较分析方法,分析了非在编幼儿园教师的高离职倾向的6种前因组态构型,并进一步将其分为4种类型^[27]。

综合来看,以往关于留职意愿影响因素的研究为本研究的开展奠定了基础。但关于多因素协同和动态交互作用于留职意愿影响因素研究较为缺乏,而模糊集定性比较分析方法可以解释复杂的多重并发的因果关系,并生成相应的组态路径。且由于模糊集定性比较分析方法引入国内的时间较短,该方法未在教育领域得到广泛方法应用。鉴于此,本研究试将模糊集定性比较分析方法应用于乡村幼儿园教师留职意愿影响因素的研究,以探讨不同因素的组合对乡村幼儿园教师留职意愿的影响。

三、研究设计

(一) 研究方法

模糊集定性比较分析(fsQCA)是一种基于集合关系,以布尔代数为运算逻辑的定性与定量相结合的研究方法^[28]。在布尔代数运算中,运算符“*”表示逻辑“和”的关系;“+”表示“或”;“~”表示条件的“非集”。该方法借助“布尔最简化”原则,简化各个复杂的条件组合,找到最终影响结果变量发生的最为核心和精简的组态路

径。如 $A*B+B*C=Y$, 则根据布尔最简化原则可得, $A*C=Y$ 。由于 fsQCA 要求的数据是集合数据, 而集合关系关注的是子集在集合中的隶属度^[29]。因此, 本研究需要对通过量表式问卷获得的连续型变量数据进校准, 以转化成集合隶属度, 即 $[0-1]$ 之间的数值。常见的数据校准的方式有直接校准、间接校准和赋值法三种^[30], 直接校准是当前更常使用的校准方法, 且直接校准需要设置三个定性的锚点值, 即完全隶属点、交叉点和完全不隶属点作为数据校准的参照点。

本研究采用 fsQCA 方法探究乡村幼儿园教师留职意愿影响因素, 原因主要在于: (1) 影响乡村幼儿园教师留职意愿的因素之间并非是相互独立的关系, 各影响因素之间存在动态交互作用, 影响因素与结果之间存在多重并发的关系(“多重”指的是路径的数量;“并发”指每条路径都是由不同条件的组合所构成的); (2) 乡村幼儿园教师留职意愿并非仅由唯一的路径才能达成, 不同因素条件组合构成的多条路径具有等效性, 即不同因素组合出的不同路径可以产生相同结果(同一结果由不同路径组合实现); (3) 乡村幼儿园教师留职意愿的影响因素与留职意愿结果之间的因果关系是非对称性的, 即产生高留职意愿和低留职意愿结果的原因是不同的(并非缺少影响高留职意愿的某一个因素就会导致产生低留职意愿结果)。本研究中, 为了深入揭示影响因素的交互作用, 一方面利用量表式问卷收集真实数据; 另一方面, 借助半结构式访谈(本文未呈现访谈内容, 只提炼了相关观点)深入了解乡村幼儿园教师的职业发展状态, 以期提高结论的解释力。

(二) 研究工具

基于保健-激励理论和前期的访谈资料, 本研究将乡村幼儿园教师留职意愿的影响因素归纳为薪酬福利、家庭支持、园所管理、职业成就感、社会认可五个维度, 将乡村幼儿园教师留职意愿作为结果变量。通过探索性因子分析和验证性因子分析, 最终形成了包含 21 个影响因素变量和 3 个结果变量的信效度检验良好的正式问卷。问卷采用李克特五点计分, 即从 1“完全不符合”到 5“完全符合”。

在探索性因子分析中, 根据因子分析的条件, 对收集的 185 份影响因素变量问卷的 24 个

题项进行 KMO 和 Bartlett 球形检验。结果显示, KMO 值为 0.915, Bartlett 球形检验的概率值 (sig) < 0.001 , 表明适合进行因子分析。探索性因子分析时, 先运用主成分分析法, 提取特征值大于 1, 并运用最大方差法进行旋转, 删除因子载荷过低以及存在交叉载荷的 3 个不符合要求的题目, 最终抽取 5 个有效公因子, 5 个公因子分别为薪酬福利、家庭支持、园所管理、职业成就感和社会认可, 其累积方差贡献率为 74.226%, 以此确定了包含 21 个题项的影响因素变量问卷。其次, 对结果变量问卷的 3 个题项进行因子分析, KMO 值为 0.738, Bartlett 球形检验的概率值 (sig) < 0.001 , 表明适合进行因子分析, 最终只提取留职意愿一个有效公因子, 因子贡献率为 80.144%。对影响因素变量和结果变量进行信度检验, 结果显示, 影响因素量表总问卷及各子量表问卷的 Cronbach's α 值分别为 0.932, 0.864, 0.909, 0.903, 0.827, 0.915, 结果变量问卷的 Cronbach's α 值为 0.859, 表明影响因素总量表问卷与子量表问卷以及结果变量问卷的一致性较好。

根据探索性因子分析的结果重新修订问卷, 并利用 Amos26.0 软件对收集的 461 份正式有效问卷进行验证性分析, 结果表明模型拟合较好, 其中, $\chi^2/df=2.854$; RMSEA=0.063; RMR=0.042; GFI=0.921; NFI=0.946; CFI=0.964; IFI=0.965; TLI=0.956。之后, 利用 SPSS28.0 软件对问卷进行信效度检验, 所有题项的 Cronbach's α 值在 0.774-0.938 之间, 因子载荷在 0.588-0.888 之间, 显著性水平符合实证要求; 组合信度 CR 值在 0.683-0.905 之间, 平均方差析出量 AVE 值在 0.421-0.706 之间。上述指标表明问卷的信效度检验良好(见表 1)。

另外, 对正式问卷的影响因素变量与留职意愿结果变量做相关性检验, 可以看出影响因素变量与留职意愿存在相关关系, 相关系数与显著性统计结果如表 2 所示。

(三) 数据来源

本研究的数据来源于辽宁省彰武县、黑山县、兴城县、法库县和北票县 5 个县域, 调查对象为该县域的乡村幼儿园教师。本研究通过自编问卷来考察乡村幼儿园教师留职意愿的影响因素, 回收的有效初始问卷为 185 份, 正式问卷共回收

表 1 留职意愿各变量的信效度检验

变量	指标	因子载荷	Cronbach's α	AVE	CR
社会认可	乡村幼儿教师能够得到公众的认同和尊重	0.761	0.854	0.494	0.830
	公众对乡村幼儿园教师寄予较高的期望	0.674			
	与和我条件相当的中小学教师相比, 我的工作的受尊敬程度相同	0.733			
	身边人为我选择这一职业感到自豪	0.674			
	我的工作受到亲戚朋友的认可	0.667			
薪酬福利	和我的付出相比, 我对当前的工资水平很满意	0.712	0.774	0.510	0.805
	我对幼儿园的福利待遇感到满意	0.765			
	我对幼儿园的津贴、补贴额度感到满意	0.696			
	我所在的幼儿园为教师缴纳社会保险	0.677			
家庭支持	当我因工作原因未能准时下班时, 家人能够理解	0.799	0.938	0.706	0.905
	在我工作繁忙时, 家人主动帮我分担家务劳动	0.869			
	当我在工作中遇到困难时, 家人总是在身后给予我力量	0.888			
	当必须参加外出培训时, 家人会鼓励我积极参与	0.800			
职业成就感	我的职业能够帮助乡村幼儿获得健康有益的发展	0.824	0.910	0.642	0.877
	我的职业有利于推动乡村学前教育事业的发展	0.854			
	我的职业有利于传播乡村生活文化	0.825			
	乡村幼儿园教师是一份有意义有价值的职业	0.692			
园所管理	我很满意幼儿园园长的管理方式	0.791	0.916	0.654	0.883
	我认为幼儿园管理制度的制定及实施是合理的	0.812			
	幼儿园经常开展园所内的集体备课或校本教研活动	0.840			
	幼儿园会提供一些学习资料、场所来支持我的专业学习	0.792			
留职意愿	我愿意为乡村教育的发展贡献自己的青春和智慧	0.588	0.827	0.421	0.683
	我愿意将乡村幼儿园教师作为终身事业	0.746			
	我没有产生过更换职业的想法	0.602			

表 2 留职意愿正式问卷各变量相关性分析 (N=461)

变量	1	2	3	4	5	6
1 社会认可	1					
2 薪酬福利	0.549**	1				
3 职业成就感	0.522**	0.269**	1			
4 家庭支持	0.513**	0.319**	0.484**	1		
5 园所管理	0.480**	0.407**	0.526**	0.531**	1	
6 留职意愿	0.545**	0.403**	0.560**	0.665**	0.571**	1

501 份, 删除无效问卷 40 份, 有效问卷为 461 份, 问卷有效回收率为 92%。其中, 彰武县 73 人, 黑山县 73 人, 兴城县 15 人, 法库县 145 人, 北票县 155 人; 学前教育专业的教师 285 人, 教育类其他专业的教师 99 人, 非教育类其他专业 77 人; 在编教师 140 人, 合同制教师 253 人, 临时代课教师 57 人, 特岗教师 11 人。

(四) 数据处理与校准

模糊集定性比较分析 (fsQCA) 是基于集合论思想分析案例的条件集合与结果集合的集合关系^[31], 数据校准是进行 fsQCA 分析的前提。因此, 分析前需要对收集到的 461 份五点李克特问卷数据进行校准, 即将变量转化为 [0-1] 之间的集合数据即集合隶属度。当原始数据没有外在标准时,

往往需要根据原始数据本身的特点以及已有研究经验来设置锚点进行直接校准。本研究为了降低主观性带来的误差, 根据客观百分位数^[32], 将条件与结果变量样本数据的 95% 分位数、50% 分位数和 5% 的分位数分别作为三个锚点值, 之后利用锚点值, 运用 fsQCA3.0 软件中的 Calibrate 函数对数据进行校准。

四、结果与分析

在完成数据校准的基础上, fsQCA 分析步骤主要包括具有先后顺序的单个条件的必要性分析和条件组态的充分性分析。由于影响结果变量的必要条件会对之后的组态分析产生干扰^[33], 因此单个条件的必要性分析是组态分析的前提。当各

个条件均不是必要条件时就可以直接进入组态分析,而当某一条件经检验是必要条件时就需要将其在组态分析前剔除。

(一) 单个条件的必要性分析

单个条件的必要性分析旨在识别影响结果变量的必要条件(必要条件指的是结果变量能够推出条件变量,但条件变量推不出结果变量),如果一个条件变量在结果变量产生时总是存在,该条件变量就是结果变量的必要条件。必要条件的指标为一致性水平,一致性水平衡量的是前因变量对结果变量的解释程度。一般当一致性水平大于 0.9 时,则认为该条件变量或条件变量的非集是结果变量的必要条件。

表 3 各条件变量的必要性分析

条件变量	高留职意愿		低留职意愿	
	一致性	覆盖度	一致性	覆盖度
职业成就感	0.783	0.826	0.412	0.345
~ 职业成就感	0.380	0.447	0.792	0.744
家庭支持	0.866	0.847	0.462	0.359
~ 家庭支持	0.344	0.446	0.803	0.826
园所管理	0.852	0.810	0.509	0.384
~ 园所管理	0.352	0.474	0.749	0.801
薪酬福利	0.701	0.770	0.536	0.468
~ 薪酬福利	0.516	0.582	0.737	0.661
社会认可	0.753	0.807	0.506	0.430
~ 社会认可	0.468	0.544	0.773	0.714

注:~ 表示逻辑非即表示该前因条件变量不出现。覆盖率指的是某条件或条件组合对结果解释力的大小

而在本研究中,各个前因条件变量和条件变量的非集的一致性水平都小于 0.9(见表 3),意味着任何一个前因条件变量都不足以构成高留职或低留职意愿的必要条件,这也进一步说明乡村幼儿园教师的留职意愿并非由单个条件决定,是由多因素、多变量影响的。由此,进行下一步的组态分析十分必要。

(二) 条件组态的充分性分析

组态分析旨在揭示由多个条件构成的不同组态引起结果的充分性^[34],即找出影响结果的充分条件(充分条件指的是条件变量能够推出结果变量,但是结果变量推不出条件变量)。在组态分析前,需要对一致性阈值和案例阈值进行设定。根据 Ragin 的建议并根据实际的样本量大小,将一致性阈值设为 0.8,将可接受案例数的阈值设为 3,以分析乡村幼儿园教师高留职意愿与低留职意愿组态。运用 fsQCA3.0 软件分析后生成 3 种解:复杂解、中间解和简约解。根据 Fiss 的研究^[35],将同时属于简约解和中间解的条件视为核心条件;只出现在中间解的条件视为边缘条件(外围条件)。由于复杂解中的条件组合过于复杂,而简约解又过于简单,无法深入探讨。因此,一般情况下,研究以汇报中间解为主,简约解为辅,以进一步区分核心条件和边缘条件(外围条件)。基于此,本研究得到高留职意愿 3 种组态路径和低留职意愿 5 种组态路径,结果见表 4。

表 4 乡村幼儿园教师留职意愿影响因素组态

条件变量	产生高 / 低留职意愿的组态							
	高留职意愿				低留职意愿			
	H1	H2	H3	L1	L2	L3	L4	L5
职业成就感	●		●	⊗	⊗		⊗	●
家庭支持	●	●	●	⊗	⊗	⊗		●
园所管理	●	●			⊗	⊗	⊗	⊗
薪酬福利		●				⊗	⊗	●
社会认可			●	⊗		⊗	⊗	●
一致性	0.916	0.931	0.929	0.936	0.924	0.943	0.934	0.806
原始覆盖度	0.668	0.610	0.600	0.607	0.612	0.495	0.498	0.177
唯一覆盖度	0.055	0.086	0.031	0.057	0.058	0.025	0.034	0.013
解的一致性		0.900				0.863		
解的覆盖度		0.785				0.753		

注:⊗ 和 ● 表示该条件为核心条件,⊗ 和 ● 表示该条件为边缘条件(外围条件),⊗ 和 ⊗ 代表该条件缺失,● 和 ● 代表该条件存在,空格代表该条件可存在也可不存在,对结果并无显著影响。原始覆盖度表示该前因条件组合导致结果发生的案例数占全部案例数的比例,包括组态间重叠解释部分的覆盖度;唯一覆盖度表示只有该前因条件组合导致结果发生的案例数占全部案例数的比例;解的一致性表示条件组态对结果变量的解释程度;解的覆盖度是一种总覆盖度,是所有组态覆盖结果案例的比例

1. 高留职意愿的组态分析

由表 4 可得,在高留职意愿的 3 条组态路径中,各组态的一致性介于 0.916–0.931 之间,单个组态和整体组态的一致性水平均高于可接受标准 0.75^[36]。其中总体组态的一致性为 0.900,表明在满足这 3 种组态的案例中有 90% 的乡村幼儿园教师呈现出高留职意愿。总体组态的覆盖度为 0.785,表明这 3 种条件组态可以解释 78.5% 的高留职意愿,也进一步表明这 3 种组态构成了高留职意愿的充分条件。3 条组态路径形成 3 大类型,根据各组态关键核心条件分别命名为成就、家庭与园所管理驱动型、家庭支持与薪酬福利保障型和成就、家庭与社会认可驱动型。

第一类型 H1 为“成就、家庭与园所管理驱动型”,其核心条件为职业成就感、家庭支持和园所管理,该路径的一致性为 0.916,原始覆盖度为 0.668,唯一覆盖度为 0.055,表明该条路径能够解释 66.8% 的高留职意愿的案例。另外,约有 5.5% 的乡村幼儿园教师高留职意愿案例仅能被这条路径所解释。该条路径表明,拥有职业成就感、家庭支持和科学的园所管理能够产生高留职意愿。由于 H1 的原始覆盖度最高,因此是高留职意愿的主要类型。

第二类型 H2 为“家庭支持与薪酬福利保障型”,其核心条件为家庭支持与薪酬福利,该路径的一致性为 0.931,原始覆盖度为 0.610,唯一覆盖度为 0.086。该条路径能够解释 61% 的案例。另外,约有 8.6% 的乡村幼儿园教师高留职意愿案例仅能被这条路径所解释。该条路径表明获得家庭支持、满意的薪酬福利和科学的园所管理,就会产生高留职意愿。H2 的原始覆盖度仅次于 H1,是高留职意愿的次要类型。

第三类型 H3 为“成就、家庭与社会认可驱动型”,其核心条件是职业成就感、家庭支持和社会认可,该路径的一致性为 0.929,原始覆盖度为 0.600,唯一覆盖度是 0.031。该条路径能够解释 60% 的案例。另外,约有 3.1% 的乡村幼儿园教师高留职意愿案例仅能被这条路径所解释。该条路径表明,获得职业成就感、家庭支持并得到社会的认可能够产生高留职意愿,由于 H3 的原始覆盖度仅次于 H2,因此, H3 是仅次于 H2 的高留职意愿类型。

2. 低留职意愿的组态分析

在低留职意愿的 5 条组态路径中,各组态的一致性介于 0.806–0.943 之间。其中,总体组态的一致性为 0.863,表明在满足这 5 种组态的案例中有 86.3% 的乡村幼儿园教师呈现出低留职意愿。总体组态的覆盖度为 0.753,这表明这 5 种条件组态可以解释 75.3% 的低留职意愿。5 条组态路径形成 4 大类型,根据各组态关键核心条件分别命名为内外支持兼失型、专业提升受阻型、物质精神匮乏型、拳脚施展受限型。

第一类型 L1 为“内外支持兼失型”,其核心条件为非职业成就感、非家庭支持和非社会认可,该条路径所能解释的案例在 60.7% 左右。这条路径表明当欠缺外部的家庭支持和内部激励因素的加持时,会产生低留职意愿。第二类型为“专业提升受阻型”,包含路径 L2 和 L4,其共同的核心条件为非职业成就感和非园所管理,2 条路径所能解释的案例在 49.8%–61.2% 之间。该路径表明,当专业成长内在动力不足、外部发展通道不畅时,会导致低留职意愿。第三类型 L3 为“物质精神匮乏型”,其核心条件为非家庭支持、非园所管理、非薪酬福利和非社会认可,这条路径所能解释的案例在 49.5% 左右。该路径表明物质层面的薪酬福利欠佳,家庭支持、园所管理、社会认可给予个体的精神支撑匮乏,产生低留职意愿。第四类型 L5 为“拳脚施展受限型”,其核心条件为职业成就感、薪酬福利和非园所管理,表示即使具有职业成就感和薪酬福利保障,当园所管理不科学,未能提供专业成长的机会时依然会降低教师的留职意愿,该路径所能解释的案例在 17.7% 左右。

综上,由原始覆盖度的大小可以看出,“专业提升受阻型”和“内外支持兼失型”是低留职意愿的主要类型;“物质精神匮乏型”是仅次于上述两种类型的次要类型;“拳脚施展受限型”是最低原始覆盖度的类型。

五、讨论

(一) 乡村幼儿园教师高留职意愿类型分析

1. 类型一:成就、家庭与园所管理驱动型

组态 H1 表明,无论乡村幼儿园教师是否能够获得高薪酬福利和社会认可,只要乡村幼儿园教师在工作中具有职业成就感、取得家庭的支持、

园所制定合理的制度并提供专业学习与发展的机会,就会产生高留职意愿。

此类型存在的原因在于,家庭场域与工作场域的资源可以实现动态流动,工作与家庭之间可以互相促进,也会由于边界模糊而产生冲突。家庭支持对个体工作产生积极作用来源于心理资源供给、内在想法和态度等认知层面的调适以及生活便利环境的塑造^[37]。一方面,家庭给予乡村幼儿园教师积极关系资源支持,能够调节个人积极的心理状态,帮助其激发优势潜能和面对困难的勇气。幼儿园教师在获得支持资源的基础上,会更加看重自身的职业价值以及从业动机更多来源于内在成就需要,而非外在不得已因素使然。另一方面,根据家庭中所扮演的角色,拥有母亲角色的幼儿园教师能够更好地实现角色增益,具体表现为不仅能够在生活上更好地照料幼儿,而且解读幼儿各种需求的能力更强。另外,家庭与工作领域的边界模糊会导致个体付出较多的心力资源,造成情绪情感耗竭。访谈发现,由于乡村幼儿家长往往需要早出晚归,幼儿园的校车去的较早,教师要及时接待幼儿。幼儿园放学时,可能会出现部分家长由于工作时间的原因为未及时接走幼儿的情况,教师需要继续照看幼儿。由此,乡村幼儿园教师往往需要“早去晚退”。相比较其他学段的乡村教师而言,乡村幼儿园教师需要花费超出工作本身要求的额外时间。如果家庭时间被大量工作所挤占,家庭成员又不给予家务等方面的支持,可能会导致教师对工作与家庭的关系处理不善,最终产生心理资源的损耗。

园所管理是影响高留职意愿的另一个重要核心要素。我国幼儿园的领导制度是园长负责制,园长的教育理念与行为准则关乎到教师潜存的发展空间。当前一部分幼儿园园长是由幼儿园教师升职而来,另一部分是由其他学段中小学管理者转岗而来。访谈发现,从普通教师逐渐晋升到管理岗位的园所领导者更能感同身受一线教师的需求,部分从中小学学段转岗的园长管理之初常常沿用中小学的管理模式。由于学前教育规律与其他学段的教育规律存在本质的不同,对教师的管理也应根据其工作特点有的放矢。只有园长实施适切的学前教育管理方式,才能真正为教师自我发展提供平台,让教师在工作中如鱼得水,将满腔

的教育情怀赋予职业发展。

2. 类型二:家庭支持与薪酬福利保障型

组态 H2 表明,无论是否具有职业成就感、获得社会认可,只要能够在工作中获得家庭的支持、满意的薪酬福利,其园所管理制度合理并给予专业发展的机会,那么乡村幼儿园教师依然具有高留职意愿。

家庭支持能够为个体提供情感性支持与工具性支持。在情感性支持上,家庭成员认可和尊重教师的职业,与其经常沟通互动,及时捕捉教师情绪变化并给予开导与鼓励,能够减少其心力资源的损耗;在工具性支持上,家庭成员共同管理家庭,共同承担家庭老人照顾与孩子教养问题,可以减少在工作中的顾虑和心理负担。从需求层次的角度看,个体的需要具有顺序性。低层次的需求是立身之基本,当低层次的需要未得到满足时,个体不会寻求高层次需要。在“理性人”视角下,人们在工作中表现出的行为都是为了获得一定的报酬。薪酬福利虽不具有强激励作用,但从当前幼儿园教师群体工资待遇较低的现实境况出发,薪酬福利能够影响个体的生存状态。调查发现,接近半数的教师是非学前教育出身,由于乡村幼儿园教师的生活与学习经历不同,群体之间的需求层次也各异。在社会竞争压力大的现实背景下,部分教师认为乡村幼儿园的薪酬待遇能够满足当前需要,对薪酬感知满意。此外,具有乡土情怀教师的原生家庭成员也支持子女将所学的专业知识回报家乡。综合来看,满意的薪酬福利可以起到一定的激励作用,这也进一步证明了薪酬福利具有保健和激励的双重作用^[38]。

3. 类型三:成就、家庭与社会认可驱动型

组态 H3 表明,无论园所制度制定和实施是否合理、是否提供专业发展机会和具有高薪酬福利,只要在工作中获得职业成就感、社会认可并得到家庭的支持,乡村幼儿园教师就会具有高留职意愿。

该类型与类型一的相同点在于都能在工作中获得职业成就感和家庭的支持。不同点在于社会认可这一条件。社会认可作为一种激励因素,乡村幼儿园教师职业能否获得公众和亲朋好友的尊重和理解,关乎其投身工作的热情,影响其对职业的接纳及其价值的思考。从城乡二元结构背景看,虽然城市与乡村本身只有自然禀赋的差异,当前

城市资源也逐渐向农村倾斜,但尽管如此,城乡二元社会结构的壁垒仍没有打破,大众对乡村的认识仍较为刻板,对乡村教师的职业价值认同也有待增强。基于此,乡村幼儿园教师获得社会认可,意味着自身的工作价值不仅受到自我的肯定,而且获得外部的认可,有利于将自我价值与社会价值相统一,增强职业归属感。

综上,家庭支持是高留职意愿组态共同的核心条件。家庭提供的支持使得家庭资源积极溢出至工作领域,能够增强教师处理工作与家庭关系的能力,缓解工作压力,体验家庭带来的幸福感。作为两条组态路径的核心条件,职业成就感的获得来自于个体自我价值实现后所产生的一种满意、自豪的积极情感体验。当乡村幼儿园教师内在尊重需要和自我实现的需要不断得到满足,心底油然而生价值感、成就感和愉悦感,并经由马太效应的成就优势积累,不断引发个体成就需要,激发工作热情,为深扎乡村存蓄力量。

(二) 乡村幼儿园教师低留职意愿类型分析

1. 类型一: 内外支持兼失型

组态 L1 表明,不论是否缺少薪酬福利和园所管理,只要缺乏职业成就感、家庭支持和社会认可,就会导致低留职意愿。这一类型出现的原因可能是,家庭成员作为教师的重要他人^[39],在经济和情感上的支持会影响到教师的留职意愿。内在动机理论认为教师内在需求的满足可以强化工作的价值感与意义感,提升自我效能感,对自身的成长起到自我支持作用。而当缺少职业成就感和社会认可的激励,缺少家庭的外部支持时,保健因素与激励因素的共同缺位使得个体难以留在工作岗位。

2. 类型二: 专业提升受阻型

组态 L2 和 L4 表明,当共同缺少职业成就感和科学的园所管理时,就会导致低留职意愿。这一类型的原因可能是,一方面,园所管理制度苛刻,乡村幼儿园教师缺少自主权,常处于失语状态。此外,管理者基于“工具人”的视角,将教师单纯视为利益的创造者,较少为教师提供专业培训与学习的机会,也缺少根据教师自身的特点制定针对性的职业发展规划,导致教师难以提升专业能力,发挥潜能实现自我价值;另一方面,当教师的职业发展遭遇瓶颈期,随之会产生职业压力,压力得不到纾解情况下会降低职业价值感,也难以主动要

求进一步的专业发展。

3. 类型三: 物质精神匮乏型

组态 L3 表明,无论是否缺失职业成就感,只要缺少家庭支持、薪酬福利、社会认可和科学的园所管理,就会导致低留职意愿。基于“人性假设”理论,从“经济人”视角看,谋得一份职业的初衷是安身,对物质的追求是理所应当的;从“自我实现人”的视角看,能够在组织给予的支持中实现自我价值,得到公众的认可是重要的激励因素。访谈中发现,对于部分无编制的乡村幼儿园教师而言,一方面,现有的工资待遇难以支撑自己的生活;另一方面,园所管理制度未能提供专业发展的平台,选派参加培训的机会更是缺乏。编外教师与编内教师无法获得同等的学习培训与专业提升的支持。总体来看,部分乡村幼儿园教师的物质得不到满足,精神也难以充盈,只能另谋出路。

4. 类型四: 拳脚施展受限型

值得注意得是,在该类型中即使具有职业成就感、家庭支持、薪酬福利和社会认可,但乡村幼儿园教师的留职意愿仍较低。这一现象虽然出乎意料,但仍在情理之中。通过访谈发现,部分幼儿教师的专业抱负受制于园所的非科学管理,才能无法得到施展,难以真正实现人岗匹配。并且,管理者与教师往往存在“不对称”的关系,教师处于从属地位,园所管理制度的制定缺少教师的亲身参与,园所教师的需求也缺少及时回应,导致教师难以发挥主体作用,也难以与园所形成同频共振的共生体^[40]。

本研究中,比较上述 8 种组态可以看出,乡村幼儿园教师高留职与低留职意愿有着不同的原因条件组合,即产生低留职意愿的组态并不完全是促进高留职意愿的逻辑非组合,这不仅印证 fsQCA 方法的因果非对称性,也证明了乡村幼儿园教师留职意愿影响因素并不是非此即彼,而是复杂多样的。另外,在高留职意愿中,家庭支持作为核心条件在一定程度上反向表明了乡村幼儿园教师的内在激励因素需要加强,同时也需要提供适当的外在物质保障;低留职意愿中的非园所管理作为核心条件,表明要注重对园所的科学化管理。

六、研究结论与建议

当前我国乡村教师队伍建设很大程度上不

再受到数量问题的羁绊,而是能否“留下来”“留得住”,并不断提升教师队伍质量的问题。本研究立足乡村幼儿园教师留职意愿的多重影响因素,利用fsQCA对收集的数据进行组态分析,探讨职业成就感、社会认可、薪酬福利、园所管理和家庭支持影响因素组成的不同路径。总体来看,乡村幼儿园教师的留职意愿并非由某一变量因素单独实现,而是依赖不同变量之间的协同作用。

(一) 研究结论

第一,就各单个条件变量而言,高留职意愿中职业成就感、家庭支持和园所管理的一致性相对较高,对高留职意愿产生重要作用;低留职意愿中非职业成就感、非家庭支持和非园所管理的一致性相对较高,对低留职意愿产生重要作用。但所有的单个变量都不足以构成留职意愿的必要条件。

第二,从组态路径来看,在高留职意愿的组态路径中,家庭支持是导致“高留职意愿”最为关键的因素。具有职业成就感、获得社会认可、园所管理科学并获得家庭支持的乡村幼儿园教师,即使欠缺薪酬福利的外部保障,也依然具有高留职意愿;工作中缺乏职业成就感和社会认可的乡村幼儿园教师,需要获得较多的外在保障才能维持高留职意愿。在低留职意愿的组态路径中,园所管理制度不合理是导致“低留职意愿”的关键因素。

第三,由组态路径构成的类型可以看出,高留职意愿的呈现出3种类型,即成就、家庭与园所管理驱动型、家庭支持与薪酬福利保障型和成就、家庭与社会认可驱动型;低留职意愿呈现出4种类型,分别为内外支持兼失型、专业提升受阻型、物质精神匮乏型、拳脚施展受限型。

(二) 对策建议

根据本研究提出的不同组态路径,具有不同条件的县区学前教育政策制定者和幼儿园管理者要根据影响乡村幼儿园教师留职意愿的不同因素,采取适宜性和针对性的政策与管理方式。通过组态分析发现,进一步提升乡村幼儿园教师的留职意愿既要注重乡村幼儿园教师的内在激励,也要做好相应地外在物质保障,更要做好园所的科学化管理。

1. 激发乡村幼儿园教师的内生动力,实现职前与职后有机衔接

乡村幼儿园教师的内在激励因素是高留职

意愿的关键。职业发展带来的成就感和获得的社会认可能够使乡村幼儿园教师获得满足感与归属感,不断强化内心的乡土教育情感。针对学前教育财政经费紧张的县区,可以多加关注教师的内在成就需要和社会认可需要。

为了激活并动态维持内生成就需要,需要职前与职后一体化培育。首先,在职前教育中,应重构乡村文化的意义,展现乡土文化独一无二的价值,并融入教师教育课程设置与实施中。师范院校应开发体现地方性、乡村性以及实践性的乡村学前教育课程体系,采用乡村订单定向培养师范生的方式,不断开展乡土实践,从源头上培养准教师“向乡”情感。一方面,可通过宣传乡村育人楷模、优秀幼师等鲜活事例,打造具有温度和情怀的互动与对话课堂,为乡土教育情怀的培养埋下种子;另一方面,师范院校可联动乡镇政府与乡村社区,构建三方合作平台,帮助职前教师将专业理论知识转化为操作化、实践性的程序性知识提供实践场域。其次,作为职前与职后教育的衔接阶段,入职教育旨在帮助新教师做好入职适应,经由互动与反馈环节,着重关注教师真实心理状态和面临的工作困惑,以已有的理论知识和实践经验为抓手,帮助教师探寻内在成就动机。最后,应健全职后培训保障机制,制定全覆盖、分阶段、适宜性的乡村幼儿园教师培训计划。面向全体乡村幼儿园教师,根据不同教师的入职年限和职业发展阶段的需求提供契合乡土特点的针对性的培训,以此提升专业性和扎根乡村的职业坚守性。

在社会认可方面,应该打造乡村尊师重教的教育生态,建立乡村幼儿园教师荣誉制度。

一方面,相关部门可以利用乡村幼儿园教师的信息管理系统,及时掌握教师的编制状态,根据实际核定乡村幼儿园教师的编制,通过编制供给以明确乡村幼儿园教师的专业身份地位,并利用大众传媒的正确舆论展现教师真实的工作表现。另一方面,要为乡村幼儿园教师建立职称晋升机制,合理区分城乡职称评定标准,专门设立乡村幼儿园教师职称评定标准,为所有教师设置共同的职业晋升通道。此外,根据乡村幼儿园教师的工作年限以及奉献程度建立荣誉制度,让乡村幼儿园教师感受职业带来的尊重感。

2. 重视乡村幼儿园教师的外在保障,确保付

出与回报相平衡

乡村幼儿园教师的外在保障因素是影响高留职意愿的另一重要因素。针对乡村幼儿园教师无法获得内在激励的情况下,薪酬待遇虽然不能起到绝对的激励作用,但是能够减少对工作的不满,也能达到留职的目的。

一方面,应单独核定乡村幼儿园教师的编制数量,保证乡村幼儿园教师的编制不被挤占。对于非编教师,根据工作量实现与在编教师“同工同酬”是解决非编教师待遇差别化的重要手段。另一方面,县级政府可以利用教师信息管理系统,掌握所在地区的乡村幼儿园教师的待遇状况,精准增加财政经费投入,并协同园所经营所得的保教费,缩小非编与在编教师的薪酬待遇差距。同时,乡村幼儿园教师工资标准的制定要参照所在地中小学教师工资标准。安排专门的督导人员,对各类乡村幼儿园教师工资发放情况进行督导,将督导结果与乡村幼儿园的评级与获取财政支持相挂钩。此外,针对乡村相对艰苦的工作环境,县和乡镇政府应向乡村幼儿园教师提供如交通补贴、住房津贴等经济补助,其补偿标准要根据乡村的艰苦程度和教师的工作年限,形成“工作年限越长,工作地点越艰苦,津补贴越高”的待遇补偿机制。

3. 加强对幼儿园教师的科学化管理,提升管理的人性化与专业性

家庭支持与园所管理是留职意愿的重要因素,作为管理者既要注重园所管理的专业性,也要关照幼儿园教师家庭对其工作的影响。教育行政部门的领导者与幼儿园管理层需要在行政与教育的专业化水平上达到平衡。教育管理的前提是教育,管理者对教育规律的认识、对教育实践的督导离不开对教育的科学认识与正确把握。

首先,各县区要设置专门的学前教育管理机构与专业的管理人员,工作的开展要以幼儿园教师的职业成长为行动前提。其次,幼儿园的领导层要赋予幼儿园教师管理园所的权利,给予教师一定的“话语权”和工作“自主权”,注重幼儿园教师内心的情感体验与满足,提升教师的从教动机。此外,园所应建立完善的教师职业生涯管理体系,并根据乡村职业发展晋升特点,帮助教师制定个人发展规划,形成清晰的职业发展愿景。最后,园所领导者要对乡村幼儿园教师履行家庭责任方面

进行关心理解,加强人文关怀。如园长可以执行弹性的管理制度,灵活调整教师的上下班时间。另外,园所领导者也要发挥角色榜样作用,将平衡工作与家庭关系的经验与策略分享给幼儿园教师,在日常管理中做到以德服人,树立良好的领导者形象。

[参考文献]

- [1] 洪秀敏,杜海军,张明珠.乡村振兴战略背景下幼儿园教师队伍建设“中部塌陷”的审思与治理[J].华中师范大学学报(人文社会科学版),2021,60(2):170-178.
- [2] 陈全银.乡村幼儿教师离职意愿与幼儿园组织特征的关系研究[J].陕西学前师范学院学报,2020,36(9):104-112.
- [3] 姜勇,蓝素芬.我国各省学前教育资源的均衡性与充分性分析——基于2013-2018年省级层面的“面板数据”[J].教育发展研究,2021,41(Z2):14-22.
- [4] 赵迪.幼儿教师付出-回报失衡对留职意愿的影响研究[D].长春:东北师范大学,2021.
- [5] 凌晓俊,时松,郭莉萍.民办幼儿园教师留职意愿及其影响因素研究——以广东省E市为例[J].早期教育,2021(43):18-22.
- [6] 岳慧兰,凌晓俊,李琦,等.民办幼儿园教师留职意愿影响因素与机制研究[J].湖州师范学院学报,2020,42(12):73-78.
- [7] 郭莉萍,李敏谊,王诗棋.社会支持与幼儿园教师留职意向的关系:组织公平感和工作投入的序列中介效应[J].学前教育研究,2021(2):57-70.
- [8] 何树虎,邬志辉.乡村教师职业吸引力的实证研究——基于“离”与“留”强意愿的对比[J].教师教育研究,2021,33(1):51-59.
- [9] 陆敏,刘玉倩.心理资本对酒店员工留职意愿的影响——以心理授权为中介变量[J].常州工学院学报,2021,34(5):73-81.
- [10] 赫茨伯格.赫茨伯格的双因素理论[M].张湛,译.北京:中国人民大学出版社,2009.
- [11] 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),2019,37(1):103-115,169.
- [12] Guarino C M, Santibanez L, Daley G A. Teacher Recruitment and Retention: A Review of the Recent Empirical Literature[J]. Review of Educational Research,2006,76(2):173-208.
- [13] 金志峰,阳科峰,杨小敏.乡村教师如何才能下得去、留得住?——基于离职倾向影响因素的实证分析[J].教育科学研究,2021(8):41-48.

- [14] 刘焱,涂玥,史瑾.我国农村学前一年班级教育环境质量研究[J].教育发展研究,2015,35(12):16-22.
- [15] 张莹,陆莎,李廷洲.选拔方式、学校保留策略对城乡教师留任意愿的影响——基于我国中西部5省16787位中小学教师的问卷调查[J].湖南师范大学教育科学学报,2021,20(2):90-97.
- [16] 陈璜.上海市幼儿园教师流动意愿与影响因素研究[D].上海:华东师范大学,2022.
- [17] 尚伟伟,陈纯瑾,孙迪.幼儿园教师离职倾向的影响机理研究——基于有调节的中介模型[J].教育发展研究,2020,40(24):76-84.
- [18] 费小兰,唐汉瑛,马红宇.工作-生活平衡理念下的家庭支持:概念、维度及作用[J].心理科学,2017,40(3):708-713.
- [19] Beutell G N J Greenhaus,Nicholas J Beutell. Sources of Conflict between Work and Family Roles[J]. The Academy of Management Review,1985,10(1):76-88.
- [20] 陈全银.幼儿园组织气氛对教师离职倾向的影响:工作-家庭冲突的中介作用[J].幼儿教育,2021(12):33-37.
- [21] 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,2015,27(6):66-71.
- [22] 张墨涵,周林芝,季诚钧.内在薪酬对乡村教师工资满意度的影响机制研究[J].教育科学研究,2022(8):78-84.
- [23] 唐艳琼.积极心理学视角下的乡村教师职业获得感研究[D].长沙:湖南师范大学,2021.
- [24] 杨茂庆,刘玲.21世纪澳大利亚农村学校师资保障:现实困境与应对策略[J].教师教育研究,2018,30(3):121-128.
- [25] 杨淑芸.农村幼儿园教师职业倦怠表现及其干预策略[J].学前教育研究,2014(8):55-59.
- [26] 冯丹,候玉娜.留住乡村教师何以可能?——基于乡村教师生存状况对留教意愿的影响研究[J].教师教育论坛,2020,33(6):75-78.
- [27] 房敏,孙颖,傅晨,等.非在编幼儿园教师离职构型:基于一项模糊集的定性比较分析[J].学前教育研究,2021(7):64-82.
- [28] 伯努瓦·里豪克斯,查尔斯C拉金.QCA设计原理与应用超越定性与定量研究的新方法[M].杜运周,李永发,等译.北京:机械工业出版社,2017.
- [29] 唐鹏程,杨树旺.环境保护与企业发展真的不可兼得吗?[J].管理评论,2018,30(8):225-235.
- [30] Ragin C C.Redesigning Social Inquiry: Fuzzy Sets and Beyond[M]. University of Chicago Press, 2008.
- [31] 杜运周,贾良定.组态视角与定性比较分析(QCA):管理研究的一条新道路[J].管理世界,2017(6):155-167.
- [32] 张明,蓝海林,陈伟宏,等.殊途同归不同效:战略变革前因组态及其绩效研究[J].管理世界,2020,36(9):168-186.
- [33] 王典,吴玲,李克建.幼儿园结构性质量要素组态对课程质量的作用路径与机制——基于模糊集定性比较分析的研究[J].学前教育研究,2022(9):1-14.
- [34] 陶克涛,张术丹,赵云辉.什么决定了政府公共卫生治理绩效?——基于QCA方法的联动效应研究[J].管理世界,2021,37(5):128-138,156,10.
- [35] Fiss P C. Building Better Causal Theories: A Fuzzy Set Approach to Typologies in Organization Research[J]. Academy of Management Journal, 2011, 54(2):393-420.
- [36] Verweij S. Set-theoretic methods for the social sciences: a guide to qualitative comparative analysis[J]. International Journal of Social Research Methodology,2012,16(2):165-166.
- [37] 马灿,周文斌,赵素芳.家庭支持对员工创新的影响——工作投入的中介和生涯规划清晰的调节作用[J].软科学,2020,34(1):103-109.
- [38] 杨培灵,彭尚平.期望理论和双因素理论在薪酬管理中的应用[J].商场现代化,2009(4):332.
- [39] 张小廷,李旭,张序婷.“坚守”还是“离开”——基于扎根理论的公办园非编教师留任意愿影响机制研究[J].陕西学前师范学院学报,2022,38(8):92-101.
- [40] 秦旭芳,高崇.幼儿园组织职业生涯管理探析——基于共生理论视角[J].沈阳师范大学学报(社会科学版),2021,45(2):95-101.

[责任编辑 李亚卓]