

The Impact of Job Satisfaction on Teachers' Retention Intention in Rural Primary and Secondary Schools in Anyang City, Henan Province, China—The Moderating Role of Family Support

^{1*}Nanfang Yin ²Hsuan-Po Wang ³Lingling Chen

¹⁻³Master of Education Management, Chinese International College, Dhurakij Pundit University

*826146824@qq.com

Received: November 24, 2022

Revised: December 30, 2023

Accepted: December 31, 2023

Abstract

The purpose of this study is to investigate the impact of job satisfaction among rural primary and secondary school teachers in different age groups in Anyang City, Henan Province, China, on their intention to stay in their current positions, with family support as a moderating variable. A questionnaire survey was conducted using convenience sampling, involving 380 rural primary and secondary school teachers in Anyang City, Henan Province. The results of the study indicate: 1. Job satisfaction among rural primary and secondary school teachers in Anyang City, Henan Province, has a significant positive impact on their intention to stay in their current positions. 2. Family support among rural primary and secondary school teachers in Anyang City, Henan Province, moderates the relationship between job satisfaction and intention to stay.

Keywords: Rural Primary and Secondary School Teachers; Teacher Job Satisfaction; Teacher Retention Intention; Family Support

中国河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度对留职意愿的影响——家庭支持的调节作用

^{1*}殷南方 ²王暄博 ³陈令令

¹⁻³泰国博仁大学，教育管理专业硕士

*826146824@qq.com

摘要

本研究的目的是探讨不同年龄的河南省安阳市各县区乡村中小学教师的工作满意度对留职意愿的影响，并以家庭支持作为调节变量。采用便利抽样法对河南省安阳市 380 名乡村中小学教师进行问卷调查。研究结果显示：1. 河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度对留职意愿有正向显著影响。2. 河南省安阳市乡村中小学教师家庭支持在工作满意度与留职意愿之间存在调节作用。

关键词：乡村中小学教师、教师工作满意度、教师留职意愿、家庭支持

1、绪论

1.1、研究背景与动机

随着中国综合国力的稳步提升，教育的地位越发显著，乡村教师队伍建设问题也备受关注（陈海霞，包新娜，2021）。基于此，2018年中央一号文件《关于实施乡村振兴战略的意见》提出“要着重建好建强乡村教师队伍。”但由于乡村经济水平有限、人口素质不均衡等多种原因，导致目前仍然存在乡村中小学教师对其薪资待遇不满意，认为其工作环境较差，导致乡村中小学教师留不住的问题时有发生（黄蓉，2022）。有研究表明，每年有大约 21% 的乡村教师对自己的工作不满意，仅有 10.5% 的师范生愿意在乡村从教 3 年以上，因此乡村教师队伍的稳定性问题日益显著（姜金秋、陈祥梅，2019；付昌奎、曾文婧，2019；Loebs 等，2005）。

有研究表明，教师工作满意度对教师留职意愿的影响值得深思。当教师工作满意度较高时，会对学校产生积极的评价，留职意愿也随即增强（陈海霞、包新娜，2021；Shah S.H.A et.al, 2022）。基于此，国务院办公厅在 2015 年颁布的《乡村教师支持计划（2015—2020 年）》中明确指出，发展乡村教育，教师是关键。教师可能因为“学生纪律问题”和“校长支持不足”而选择离职，然而，如果“教师工作负担减轻”、“普遍支持增加”以及“提供更多教师福利”，可能会鼓励他们继续从事这一职业（Ciullo，2018）。由此可见，乡村中小学教师工作满意度对留职意愿的影响理应受到重点关注。

但在以往的研究中，有关教师流动的相关研究主要从教师个体以及工作与家庭冲突（汪逸帆，2018；秦雪敏，2019）的角度来探讨与工作满意度之间的关系；包括以往工作满意度对留职意愿影响机制的研究中，大多仅关注个人层面对留职意愿的影响（赵杰，2022）；而在研究工作满意度及留职意愿两者之间的关系时将家庭支持作为一个新视角来分析其作用机制则是微乎其微。

基于此，本研究尝试在考虑年龄背景的情况下，从教师工作满意度与留职意愿之间的关系入手，并引入教师家庭支持因素作为调节变量，验证教师在家庭支持与教师工作满意度的作用下对教师留职意愿的影响权重，从而进一步廓清家庭支持在工作满意度与留职意愿中的影响机制。

1.2、研究目的

稳健的乡村教师团队是影响学生学习的客观因素之一，也是夯实乡村教育基础的重要环节，对乡村教育振兴起着至关重要的作用。本研究的主要目的在于探讨家庭支持、教师工作满意度、教师留职意愿三者的关系，并分析家庭支持在工作满意度与留职意愿间的调节作用，以期为乡村教育振兴提供参考。

A 探讨中国河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度、家庭支持、留职意愿的现状；

B 探讨中国河南省安阳市背景变项（年龄）下的乡村中小学教师在工作满意度、家庭支持、留职意愿的差异性；

C 探讨中国河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度对留职意愿的影响情形；

D 探讨中国河南省安阳市乡村中小学教师家庭支持在工作满意度与留职意愿的调

节效果；

2、文献综述与研究假设

2.1、工作满意度

1935年，霍波克（Hoppock）学者在博士学位论文中首次定义了工作满意度，即员工在心理和生理层面对工作环境的主观感受（Hoppock, 1993）。教师工作满意度也是个体对工作环境、报酬、期待等方面的总体满足感（贺文洁等，2018）。且教师的工作满意度在年龄、婚姻状况等方面存在差异（Nayak et.al, 2014；王钰彪等，2021）。之后王盼（2022）以乡村教师为研究对象，探讨其工作满意度现状，并编制了《乡村中小学教师工作满意度量表》，突出乡村中小学教师群体的特殊性并通过实证研究。所以本研究以此量表的工作时间、工作设施、岗位培训、薪资待遇、人际关系、工作强度作为维度。

2.2、留职意愿

比林斯利（Bilingsley）1991年在研究中用 retention 一词代指“留职型教师”，由此提出“教师留职”这一概念。杨小琴（2021）、孔维肯（2022）在研究中指出，乡村教师留职意愿是教师本身否愿意继续留在乡村学校从事教育工作。Fu et.al（2020）在研究中指出，留职意愿受性别和教龄的影响，即女教师和教龄较长的教师留职意愿较高。之后尹小婷（2022）根据乡村中学教师的特点和研究需要，编制《乡村中学教师留任意愿初始量表》，作为本研究参照依据。

2.3、家庭支持

李明儒等人（2019）认为家庭支持是当家庭成员面对个人压力与挫败时，家人所能提供的安慰与鼓励，并充分给予支持与协助，同时提供合适的回应与建议。王湘雯（2020）认为从家人中获取情感的支持与慰藉、资讯的互通、面对生活的压力与解决问题的实质性支持则被称为家庭支持。Karatepe & Kilic（2007）研究发现，配偶的支持与工作满意度呈显著正相关。邱雅勤（2023）制定了《药瘾个案管理师之家庭支持之研究问卷》，介于本研究的研究对象为乡村中小学教师，且其工作性质与药瘾个案管理师同样具有不同角度的特殊性，且此量表题量适中、测量角度较广泛，所以本研究以该量表的情感支持、信息支持及实质支持为维度。

2.4、教师工作满意度与留职意愿的关系

樊香兰等人（2022）在研究中发现，特岗教师的付出与回报失衡且与留任意愿呈负相关，工作满意度在两者间起中介作用。还有研究表明教师工作满意度对教师留职意愿的影响值得深思（陈海霞、包新娜，2021）。张慧玲（2022）从同事关系满意度、工作强度满意度、领导管理满意度等角度出发，对教师工作满意度与留职意愿进行调查，各角度均有不同程度的影响。亦有研究表明，优化员工薪酬福利、扩展晋升

通道，有助于提升工作满意度；实施职业发展指导，关注员工心理健康，可以减轻工作疲劳，进而提升教师留职意愿（Fiorilli et.al，2019）。

基于此，本研究提出研究假设 H4：中国河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度对留职意愿具有显著正向影响。

2.5、家庭支持在工作满意度与留职意愿中的关系

通过阅读以往研究发现，长时间工作和在家处理相关事务会导致生活满意度下降。当工作与生活的平衡得到改善时，教师留职意愿会有所提升（Matthews et.al，2022）。换言之，工作与家庭的冲突对工作满意度具有负向预测作用，且教师的职业生涯常常受到工作与家庭、家庭与工作之间冲突的显著负面影响（Li et.al，2021）。同时，教师对工作和生活的满意度会影响他们的教学热情（Gu & Wang, 2021）。

基于此，本研究提出研究假设 H5：中国河南省安阳市乡村中小学教师家庭支持在工作满意度与留职意愿之间存在调节作用。

3、文献综述与研究假设

3.1、研究框架

本研究探讨河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度、留职意愿与家庭支持之间的关系，本研究认为工作满意度、留职意愿与家庭支持三个变量之间有调节效果，所以本研究提出五个研究问题：

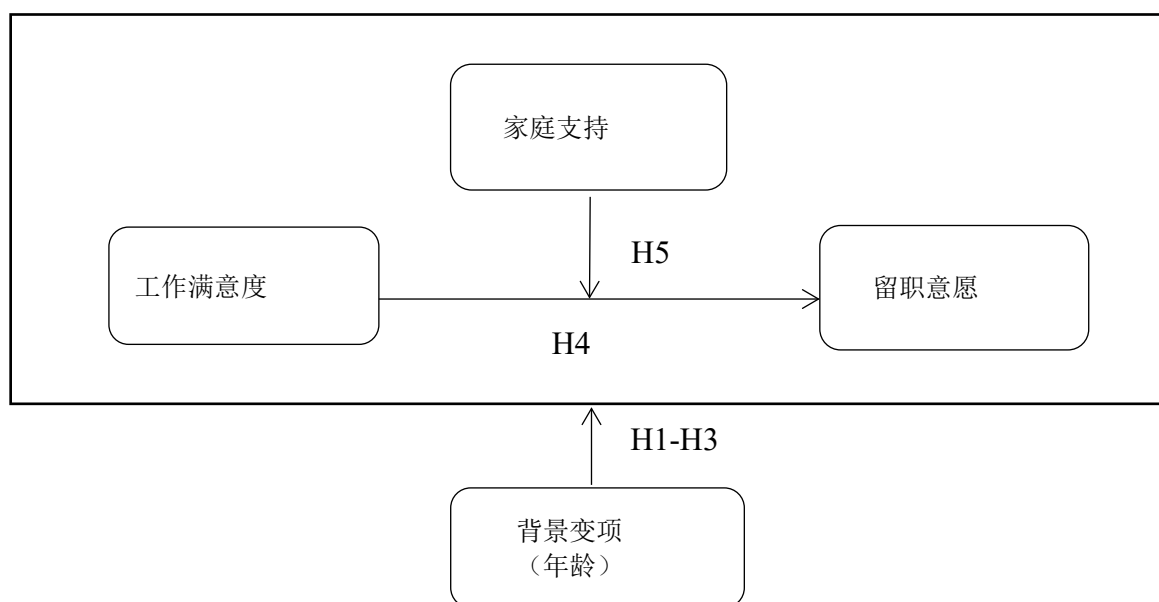
H1：探讨中国河南省安阳市乡村中小学教师不同年龄的教师在工作满意度中是否存在差异；

H2：探讨中国河南省安阳市乡村中小学不同年龄的教师留职意愿是否存在差异；

H3：探讨中国河南省安阳市不同年龄的乡村中小学教师家庭支持是否存在显著差异；

H4：探讨中国河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度对留职意愿是否有影响。

H5：探讨中国河南省安阳市乡村中小学教师家庭支持在工作满意度与留职意愿之间是否存在调节作用。根据以上研究问题梳理研究框架图，详见图一



图一 研究框架图

3.2、研究对象与抽样

河南省作为传统农业省份，其教育的总体发展水平仍然较低，教育资源尤其是优质教育资源短缺，城乡及区域间教育发展不协调（陈凯，2008）。安阳市作为河南省最北部的地级市，下辖一市四县四区。其是世界文化遗产殷墟所在地、世界记忆遗产甲骨文出土地，被誉为“文字之都”。但据2022年数据显示，安阳市常住人口中，有53.04%居住在城镇；有257.23万人居住在乡村，占比达46.96%。其乡镇情况主要表现为：农村人口比较多，经济基础比较薄弱、物质生产要素缺乏、地区经济发展极不平衡，城乡差距还在继续扩大（连海彬，2009）。因此本研究将以河南省安阳市乡村中小学教师作为母群体，采取便利抽样法，正式问卷共发放380份，回收有效问卷308份，有效回收率为81%。

3.3、研究工具

3.3.1、《工作满意度量表》

本研究采用参照王盼（2022）编制的《乡村中小学教师工作满意度量表》。量表共有16道题目，采用李克特的五点积分法，以“非常不同意”至“非常同意”分别代表1-5分进行测量。量表分为工作时间、工作设施、岗位培训、薪资待遇、人际关系、工作强度6个维度。

3.3.2、《家庭支持量表》

本研究采用邱雅勤（2023）修订的《药瘾个案管理师之家庭支持之研究问卷修订题目》，量表共12题，包括情绪感支持、信息支持、实质支持三个维度。采用李克特五点计分从“非常不符合”到“非常符合”分别为1-5分。

3.3.3、《留职意愿量表》

本研究使用尹小婷（2022）编制的《乡村教师留教意愿量表》，共 7 个题项，采用李克特五点计分从“非常不符合”到“非常符合”分别为 1-5 分。

4、研究结果与分析

4.1、描述性统计

本研究主要是对河南省安阳市四县乡村中小学教师进行问卷调查，共回收问卷 380 份，有效问卷 308 份，有效回收率为 81%。其中乡镇小学教师 174 人，占总人数的 56.5%；乡镇中学教师 134 人，占总人数的 43.5%。其中 25 岁以下为 66 人，占总人数的 21.4%；26-30 岁为 108 人，占总人数的 35.1%；31-40 岁为 83 人，占总人数的 26.9%；41 岁以上为 51 人，占总人数的 16.6%。

4.2、相关分析

根据相关分析结果显示：河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度与留职意愿达显著正相关（ $r=.584, p<.001$ ），说明河南省安阳市乡村中小学教师工作满意水平越高则留职意愿水平越高；工作满意度与家庭支持达显著正相关（ $r=.659, p<.001$ ），说明家庭支持度越高，则工作满意度越高；家庭支持与留职意愿呈显著正相关（ $r=.507, p<.001$ ），说明家庭支持度越高，则留职意愿就越高。如表一所示

表一:工作满意度、留职意愿与家庭支持相关矩阵

变项	工作满意度	留职意愿	家庭支持
工作满意度	1		
留职意愿	0.584***	1	
家庭支持	0.659***	0.507***	1

注：* $p<.05$ ；** $p<.01$ ；*** $p<.001$

4.3、回归分析

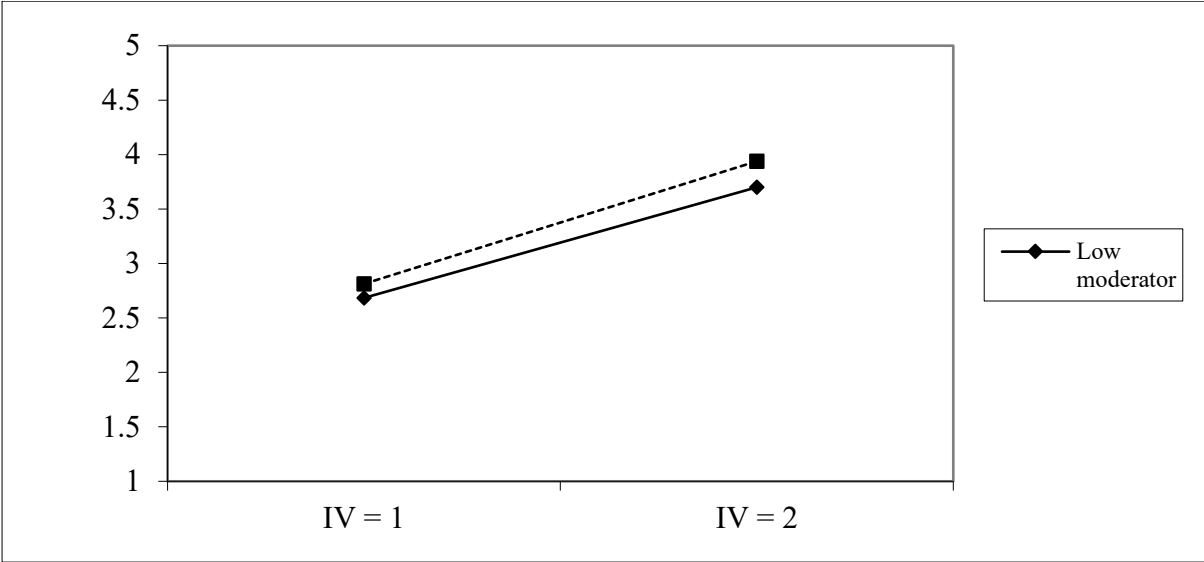
根据研究需要，进行分层回归分析，结果见表二。由表二模型三可知，在控制年龄的影响下，工作满意度（ $\beta=0.536, p<.001$ ）对留职意愿（ $\beta=0.182, p<.001$ ）有显著正向的影响；家庭支持对工作满意度与留职意愿之间具有正向调节效果（ $\beta=0.075, p<.05$ ）。换句话说，家庭支持会增强工作满意度与留职意愿之间的关系。

表二 家庭支持在工作满意度对留职意愿的影响之阶层回归分析摘要表

变项	模型一	模型二	模型三	VIF
25 岁以下	-0.197	0.048	-0.091	1.283
26-30 岁	0.033	0.021	0.048	1.307
31-40 岁	.029***	0.095	0.162***	1.276
工作满意度	0.644***	0.568***	0.536***	1.549
家庭支持			0.182***	1.556
工作满意度 与家庭支持			0.075*	1.029
R ²	0.472	0.340	0.494	
F	69.681***	17.872***	50.937*	

注 1: * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

注 2: 把“41 岁以上”作为参照组



图二 调节效果图

5、结果与讨论

5.1、中国河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度、家庭支持、留职意愿现状

通过研究表明，河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度与留职意愿处于中等水平，有 47.14% 的教师表示对目前的工作满意，且大部分教师对家庭支持的感知度较强，但仅有 45.6% 的教师愿意继续留在乡村任教，与王盼（2022）、王钰彪，侯春笑，田爱丽（2021）等学者研究结果接近，与由此可见，乡村教师队伍的稳定性仍需加强。

5.2、不同年龄的乡村中小学教师在工作满意度、家庭支持、留职意愿的差异性

通过研究发现，不同年龄阶段的乡村中小学教师在工作满意度的工作时间、工作设施、薪资待遇方面存在显著差异，这一结果与 Nayak et.al (2014)、Fu et.al (2020) 等学者研究结果相一致。其中 41 岁以上教师的工作满意度最高；不同年龄的教师在工作满意度方面也有显著差异，随着年龄的增长，教师的工作满意度也随之增强；但在家庭支持各维度研究中发现，41 岁以上的教师对家庭支持的感知度最强，其次是 25 岁以下的教师，说明初入职场的新任教师在职业选择及工作过程中受家庭影响较大，而随着年龄的增长，家庭状态越稳定，教师的家庭支持感知度也越强。

5.3、中国河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度对留职意愿的影响

本研究结果显示，河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度对留职意愿呈正向显著影响，与陈海霞、包新娜 (2021)、樊香兰 (2022)、张慧玲 (2022) 等学者研究结果相符。且研究发现，教师的工作满意度六个维度与留职意愿均存在显著相关关系，说明教师工作满意度越高，则留职意愿越高。因此，乡村教育想要增强教师留职意愿、稳固教师队伍，其关注点离不开教师工作满意度。

5.4、中国河南省安阳市乡村中小学教师家庭支持在工作满意度与留职意愿的调节效果

研究结果表明，家庭支持对河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度与留职意愿具有调节作用。家庭可以为教师提供情感、信息和实质上的支持，帮助教师更好地适应工作环境、解决生活问题，提高工作满意度和留职意愿。换句话说，如果教师为了在工作上取得进步而投入更多资源，可能会减少家庭方面的资源投入，从而降低家庭满意度。因此，当家庭支持减弱时，教师很难在工作满意度方面感受到较高水平，其留职意愿也受到相应影响。由此可见，家庭的支持度也不容忽视。

5.5、未来建议

A. 完善薪酬体系，确保政策高效实施

国家地方政府应建立合理的分层薪酬体系，确保同工同酬，提高乡村中小学校的经济收入，制定相应福利政策，提升乡村中小学校的福利待遇。

《教师法》及《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中明确规定“中小学校的工资不低于或高于当地公务员的平均工资收入，并逐步提高”，这一政策的落实性也应受到高度重视。

B. 增加教育经费投入，改善教师工作环境

政府应增加教育经费投入，改善乡村中小学校的办公条件，如加大现代教育信

息化设备的投入度，满足教师的教学需求。

同时，还应关注教师的住宿条件，保障教师住宿环境的安全性和舒适度，确保满足教师的基本生活需求。

C. 提高教师工作时间灵活性，推广“周中假”

当地教育行政部门和学校根据其地域特征和实际情况制定灵活的工作机制，如适当调整教师坐班时间、推广“周中假”等，以提高教师工作时间灵活性。

D. 关切教师生活，增强工作家庭协调性

国家相关教育部门根据乡村教师的实际生活需求，协助解决如住房、子女上学等实际性问题，同时建设相应的配套设施，在一定程度上减轻教师生活上的压力，使教师处于良好和便利的工作、生活环境中，有效提升乡村教师留职率。

县级教育行政部门联合多部门，定期组织青年交友联谊会，为未婚教师提供交友平台，助力解决青年教师的婚恋问题。

此外，教育行政部门根据实际情况积极落实“归雁计划”，为教师工作提供便利性，降低家庭对工作阻碍性。

学校管理者可以根据当地教师结构，对家庭贫困的教师、家庭负担较重的教师、工作表现突出的教师、工作勤奋的教师提供一定程度上的帮助，做到教师工作与生活平衡发展，提高乡村教师团队稳定性。

5.6、研究局限性与未来研究建议

首先，本研究选择用河南省安阳市四个县区的乡村中小学教师作为研究对象，被选取的地区和对象范围覆盖范围有限，则研究样本具有一定局限性，这在一定程度上影响了研究结论的普适性。未来有条件的情况下，要扩大取样范围且增加样本数量，有利于数据的质量保证，从而提高研究结果的客观性和有效度。

其次，此次研究的对象仅限于特岗、招教等在职乡村教师，并没有对乡村教师的领导、同事、家人、学生等进行采访研究，在今后的研究中，应该以研究对象的关联性为前提，让更多角色参与研究，以提高数据的可信度并提高研究结论的普及性。

接着，本研究的背景变项仅限于年龄，使得研究无法更深入透彻地解释变量关系，在今后的研究中可以考虑从多个背景变项入手，综合且客观地分析变量间影响关系。

最后，本研究选择文献法和问卷调查法进行探讨和研究，不可避免的带有作者主观色彩和研究结果广而不深的弊端，一定程度上影响了调查结果的有效性和全面性。未来有条件的情况下，可以结合多种研究方法，以确保研究结果全面有效。

参考文献

陈凯（2008）。河南省教育事业改革发展现状分析。河南蓝皮书·社会
<http://47.94.233.156/RMBase/SysJP/Multimedia/Pdf.ashx?ID=22269&contentid=74171&form=brows>

陈海霞、包新娜（2021）。中国城乡教育的差异及解决办法。《内蒙古教育》，（18），59-

- 6
<https://oversea.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2021&filename=LMJY202118015&uniplatform=OVERSEA&v=YVLuC2NjCzajGxzld80nmqQ1QSRiXTbm8Y9PnGOsEvsygXXM4lRtQFXyVr1TFTE>
 樊香兰、中国昌、蔚佼秧 (2022)。付出-回报失衡对乡村教师敬业度的影响。《教育科学研究》, (12), 70-75。
https://oversea.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2023&filename=JYKY202212013&uniplatform=OVERSEA&v=U9FqTZhn5x15_j6zSdzbdmnlMan7--6lclm87gfe198TKH5_yxhNF9XYoA9U05s
 付昌奎。(2022)。县城教师为什么不愿到乡村学校交流?——基于对全国 18 省 35 县的调查分析。《中国教育学刊》, (02), 59-64。
<https://oversea.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2022&filename=ZJYX202202019&uniplatform=OVERSEA&v=Slaa4BLqLCsEK3Z5epRH0pxHIFkdj4y2WuQ4dNkAJQfxxzbKelzQ7CQdoeEtzRzd>
 黄嘉庆 (2022)。高校教师教学工作满意度调查研究。《黑龙江科学》(23), 67-69。
<https://oversea.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2023&filename=HELJ202223021&uniplatform=OVERSEA&v=jqlxnrYj1Pz8PxHB-lBpxB3UQGxvTymqWYctSsJX0EW5C0i9-XLp6XHlZrTRYzUb>
 黄蓉 (2022)。广西乡村教师留任意愿及影响因素研究——基于多层线性模型。[硕士学位论文, 广西大学], 中国知网。
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202301&filename=1022644572.nh>
 贺文洁、李琼、穆洪华 (2018)。学校文化氛围对乡村教师工作满意度的影响: 教师能动性的中介作用。《教师教育研究》, (03), 39-45。128。
https://oversea.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2018&filename=GDSZ201803007&uniplatform=OVERSEA&v=uqhXEO-n1bHrMlipHLfKdDtnTilVyyP-mij_G_qJ9Blkjihs22RQSTXftO9pMJiW
 姜金秋、陈祥梅 (2019)。《乡村教师生活补助政策》实施背景下师范生乡村从教意愿及影响因素分析——基于西部贫困地区 15 所院校的调查。《教师教育研究》(01), 43-50。
https://oversea.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2019&filename=GDSZ201901008&uniplatform=OVERSEA&v=TxcHFPCvkvj17agQilBBBt5_vjUV9wkQDdH6vHGZtThr2ijp7xqjam8XU19FKgg1
 孔维肯 (2020)。乡村中学组织氛围对教师留任意愿的影响研究。[硕士学位论文, 暨南大学], 中国知网。
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202202&filename=1022443951.nh>
 李明儒、郑乔箏、陈瑞峰 (2019)。澎湖家庭旅游者之休闲动机、涉入对其休闲效益与幸福感之研究——以家庭支持为干扰。《休闲产业管理学报》, 12 (1), 41-62。
https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1x6n0p90ab1r0gb0je510je0c2292011&site=xueshu_se
 连海彬 (2009)。安阳市县域农村中职学校师资队伍建设现状及对策研究[硕士学位论文, 天津大学], 中国知网。
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD2011&filename=2010093>

[931.nh](#)

秦雪敏（2019）。中小学教师工作家庭冲突与工作满意度的关系：心理资本和情绪工作的作用。[硕士学位论文，安徽师范大学]，中国知网。

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202001&filename=1019124771.nh>

邱雅勤（2023）。药瘾个案管理师之家庭支持与工作倦怠之相关性探讨。[硕士学位论文，树德科技大学]，台湾硕博士论文知识加值系统网。

<https://hdl.handle.net/11296/78nmma>

王盼（2020）。河南省乡村中小学教师工作环境满意度与离职意向调查研究。[硕士学位论文，信阳师范学院]，中国知网。

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202201&filename=1020807272.nh>

王湘雯（2020）。国小高年级学生家庭支持、情绪智力与同侪关系之研究。[教育专业发展研究所硕士论文，大叶大学]，台湾硕博士论文知识加值系统网。

<https://hdl.handle.net/11296/hxkbn>

汪逸帆（2018）。高校教师工作家庭冲突对工作满意度的影响研究——以组织支持感为调节变量。[硕士学位论文，首都经济贸易大学]，中国知网。

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201802&filename=1018136298.nh>

王钰彪,侯春笑,田爱丽（2021）。工作家庭促进如何影响乡村教师的留岗意愿——情感承诺和工作投入的链式中介作用。《基础教育》, 18(06): 28-39。

<https://hdl.handle.net/11296/7nmma>

杨小琴（2021）。农村初中教师留教意愿研究。[硕士学位论文，宁夏大学]，中国知网。

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202202&filename=1021151257.nh>

尹小婷（2022）。职业认同对乡村中学教师留任意愿的影响研究——教师职业幸福感的中介作用。[硕士学位论文，广东技师师范大学]，中国知网。

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202301&filename=1023407173.nh>

赵杰（2022）。初中班主任教师职业压力对留教意愿的影响：工作满意度的中介效应。

《鞍山师范学院学报》，(06) 53-58。

https://oversea.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2023&filename=ASSF202206011&uniplatform=OVERSEA&v=x_-zfJE-Oc9eGagjFNruzM14Ud5oEWGziAEaGuuCxY5aul8q4vuVZFak6VweZzPY

张慧玲（2022）。县域普通高中教师工作满意度与离职倾向的调查分析[硕士学位论文，华东师范大学]，中国知网。

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFDTEMP&filename=1023430015.nh>

中央一号文件（2018）。《关于实施乡村振兴战略的意见》。<https://faol.ex.fao.org/docs/pdf/chn179223>

Billingsley, B. S., & Cross, L. H. (1991). Teachers' Decisions to Transfer From

- Special To General Education. *The Journal of Special Education*, 24(4), 496 – 511. <https://doi.org/10.1177/002246699102400408>
- Kersaint, G., Lewis Jennifer., Potter, R., & Meisels, G. (2018). Why teachers leave: Factors that influence retention and resignation. *Teaching and Teacher Education*. 23 (6) , 775–794. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2005.12.004>
- Fiorilli, C., Schneider, B., Buonomo, I., & Romano, L. (2019). Family and nonfamily support in relation to burnout and work engagement among Italian teachers. *Psychology in the Schools*, 56 (5), 781 – 791. <https://doi.org/10.1002/pits.22235>
- Fu, W., Pan, Q., Zhang, C., & Cheng, L. (2020). Influencing factors of Chinese special education teacher turnover intention: understanding the roles of subject well-being, social support, and work engagement. *International Journal of Developmental Disabilities*, 68(3), 342–353. <https://doi.org/10.1080/20473869.2020.1780553>
- Gu Y., Wang R. (2021). Job demands and work – family conflict in preschool teachers: the buffering effects of job resources and off-job recovery experiences. *Current. Psychology*. 40. 3974 – 3985. 10. 1007/s12144-019-00349
- Hoppock, R. (1993). *Job Satisfaction*. New York: Harper&Brother.
- Karatepe, O. M., & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28(1), 238–252. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2005.12.019>
- Li, X., Lin, X., Zhang, F., & Tian, Y. (2021). Playing Roles in Work and Family: Effects of Work/Family Conflicts on Job and Life Satisfaction Among Junior High School Teachers. *Frontiers in psychology*, 12, 772025. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.772025>
- Matthews, R. A., Wayne, J. H., Smith, C., Casper, W. J., Wang, Y. R., & Streit, J. (2022). Resign or carry-on? District and principal leadership as drivers of change in teacher turnover intentions during the COVID-19 crisis: A latent growth model examination. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(3), 687–717. <https://doi.org/10.1111/joop.12397>
- Nayak N., Nayak M. (2014). A study of job satisfaction among university teachers in India. *International Journal of Multidisciplinary Research*. 4(4). 30–36. <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:zijmr&volume=4&issue=4&article=003>
- Organisation for Economic Cooperation and Development (2015). *Improving schools in Sweden: An OECD Perspective*. <https://www.oecd.org/education/school/Improving-Schools-in-Sweden.pdf>
- Syed, H,A,S., Haider, A., Jindong, J., Mumtaz, A., & Rafiq N.(2022) .The Impact of Job Stress and State Anger on Turnover Intention Among Nurses During COVID-19: The Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Frontiers in Psychology*. (12). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35222162>