

## 抉择与博弈：高校教师流动的推拉因素解析

于娜

北京市朝阳区职工大学 北京

**【摘要】**在高校建设中，随着学术职业市场的逐步形成与不断完善，教师流动现象日益增多。目前，国际学术界广泛采用“推拉”理论框架作为分析人口迁移现象的核心理论之一。“推拉”理论认为，人口流动通常受到流出地消极因素（即“推力”）与流入地积极因素（即“拉力”）的共同驱动。研究发现，这些影响因素主要表现为经济、政策、组织以及个人四个关键因素。最后，结合四因素构建一个“引得来、留得住、发展好”的综合激励与保障体系。

**【关键词】** 推拉理论；高校教师流动；影响因素

**【收稿日期】** 2026年2月17日 **【出刊日期】** 2026年3月18日 **【DOI】** 10.12208/j.sdr.20260041

### Choice and game theory: An analysis of push and pull factors in university faculty mobility

Na Yu

Beijing Chaoyang Staff's College, Beijing

**【Abstract】** In the development of higher education institutions, the phenomenon of faculty mobility has become increasingly prevalent as the academic job market gradually takes shape and matures. Currently, the “push-pull” theoretical framework is widely adopted within the international academic community as a core theory for analyzing population migration. This theory posits that population movement is typically driven by the combined effects of negative factors in the place of origin (i.e., “push factors”) and positive factors in the destination (i.e., “pull factors”). Research indicates these factors primarily manifest as four key elements: economic, policy, organizational, and personal. Finally, integrating these four factors, a comprehensive incentive and support system is proposed to achieve the goals of “attracting talent, retaining talent, and fostering talent development.”

**【Keywords】** Push-pull theory; Faculty mobility in higher education institutions; Influencing factors

高校教师流动，指的是高等教育领域内教师所发生的工作变动。这一现象主要涵盖三种类型：在不同高校之间的跨机构迁移、从高等教育界向其他行业的跨领域转型，以及在校内不同岗位或院系之间的内部调配。高校教师流动直接关涉学术社会最基本、最核心的社会关系，是学术系统变迁的焦点，高校教师流动的影响因素也成为高校人事制度改革的核心领域和急需研究的课题。

高校教师的合理流动是提升学术活力，促进学术繁荣，表征学术竞争力的关键指标之一，在一流师资队伍的建设中占据着关键地位<sup>[1]</sup>。卿灿、朱军文运用履历分析法，研究得出我国高校教师的流动规模总体上持续攀升。尤其在预聘-长聘制度改革阶段，

教师的流动频率达到了历史新高<sup>[2]</sup>。当前，各高校纷纷以高薪待遇为主要手段吸引人才，这对教师流动产生了显著影响。一方面，高校教师的流动在某种程度上确实有助于提升其科研产出，但这种积极影响具有有限性<sup>[3]</sup>。但部分高校教师出现了不合理流动的现象，如频繁跳槽、违约离职、缺乏学术连续性等。这种无序流动不仅加剧了社会人才资源的浪费，也进一步拉大了区域间人才配置的差距。然而，完全限制流动并不现实，也不利于人才成长与学术创新。关键在于推动高校教师的合理流动。即在尊重教师个人发展意愿的同时，兼顾学术规律、学科建设需要与区域均衡发展目标。因此，推动高校教师合理流动已成为当前亟待解决的问题。本文基于“推

作者简介：于娜（1993-）女，汉，河南郑州人，硕士，研究实习生，研究方向：教育政策、区域教育规划、教师教育研究。

一拉”（push and pull）理论<sup>[4]</sup>，系统分析高校教师流动的动力要素，旨在科学阐释其流动的内在机制。

### 1 推拉理论的内涵辨析

作为解释人口流动的经典分析框架，推拉理论的思想雏形见于 19 世纪末 E·G·雷文斯坦（Ernest-George Ravenstein）的研究，他强调经济利益是人口迁移的主要动因<sup>[5]</sup>。20 世纪 50 年代末期，唐纳德·博格（D.J.Bogue）对该理论进行了系统阐述，正式确立人口迁移的推拉理论框架。该理论明确指出大规模的人口迁移是由两种方向相反的力共同驱动：一种是在迁出地起主导作用的、促使人口离开的“推力”；另一种则是在迁入地存在的、吸引人口涌入的“拉力”<sup>[6]</sup>。个体的迁移决策正是在这双重力量的互动中形成，并最终实现人口的流动。20 世纪 60 年代，美国学者 E.S.Lee 将推拉理论进一步发展完善，他首次将“干预障碍”及“个人因素”纳入传统推拉模型，同时将“推力”与“拉力”两个核心概念拓展至流出地与流入地双场景<sup>[7]</sup>。他的理论修正了此前对推拉力量的简单地域划分，指出任一地点都兼具吸引与排斥的双重属性。基于此，作为劳动力迁移群体的重要组成部分，高校教师群体也适用该模型。高校教师的流动可被视为一个动态决策过程：从流出院校层面看，其面临的推力包括薪资水平偏低、工作环境欠佳、学科平台有限、晋升渠道狭窄、管理制度不健全、同事协作关系紧张等；从流入院校层面看，其受到的拉力则体现在优厚的薪酬待遇、优质的工作环境、广阔的职业发展空间、较高的院校声誉、充足的组织资源支持及完善的管理制度体系等方面。

### 2 高校教师流动的推力和拉力因素分析

高校教师从萌生流动意向到最终付诸行动，是一个受多重力量驱动的动态心理过程。对此，“推一拉”理论构成了关键的理论基础。主要表现为以下几个方面。

#### 2.1 经济动力是影响高校教师流动的基本要素

高校教师的职业特性决定了其需求结构具有双重性：他们对实现精神价值的显著追求，构成了其职业行为的重要深层驱动；同时，一个能够提供稳定支持的物质生活环境，也是他们开展工作与维系生活不可或缺的现实依托。研究表明，薪资水平虽然在留住高校教师方面的作用有限，但在吸引教师向其他院校流动时具有显著的拉动效应。从组织象

征的意义上看，教师工资具有双重信号功能，它既是对教师劳动数量与质量的直接回报，也象征着所在单位对其能力的认可程度。因此，高校教师在考虑流动时，通常会进行多维度比较：在横向上，他们会对比参考同类院校的薪酬标准；在纵向上，则会衡量自身既往的薪资水平。若教师在这一对比过程中产生心理失衡，往往会进一步催生其流动意愿。此外，当教师对薪酬状况感到不满时，也可能表现为隐性流动行为，例如主动减少实际工作投入，或在校外承担其他兼职。这些行为会分散其在教学与科研上的精力，从而导致高校人力资本发生潜在损耗。

另一方面，高校教师兼具“学术人”“社会人”与“家庭人”三重角色属性。在获取基础物质回报的同时，其生活保障还依赖于高校福利性收益，如医疗、子女教育等。此外，住房保障与配偶工作安排也成为高校吸引并稳定人才的重要考量因素。这些福利条件不仅为教师提供了基本生活与职业发展的稳定支持，也构成其流动决策中的重要激励因素。特别是对有发展潜力的青年教师而言，若新任职院校能解决子女入学、住房安置等福利诉求，往往能显著增强其流动意向。可见，教师在职业流动过程中，通常会从多维度综合评估经济性回报的水平。一般而言，经济回报程度越高，其对教师的吸引作用也越强，这正体现了其作为“社会人”在职业选择中的理性行为。

#### 2.2 国家和地区的政策制度客观上推动了高校教师流动

随着“双一流”建设战略的深入推进，高校之间围绕高层次人才竞争日趋激烈。多地区已明确提出将对本地“双一流”高校提供专项财政支持，进一步强化了人才引进的政策力度。研究表明，在教师流动过程中，客观上存在政府倡导教师均衡流动的公共诉求与教师个体向上流动意愿之间的冲突<sup>[8]</sup>。在国家持续加大科技与教育投入的背景下，各类社会资源也逐步向高校及科研人才领域倾斜，形成了一股推动人才流动的强大政策势能。受区域经济发展不均衡等影响，不同院校在资源配置上呈现差异，资源充裕的高校不断加大对顶尖人才的吸引力度，而高校教师，特别是具有较强学术能力的学者，也倾向于流向更有利于其专业成长的平台。这一双向互动过程在客观上激活并强化了人才流动的内在驱

动力。

优质的教师资源是高等院校提升学术声誉、行业地位与社会影响力的核心支撑。为此，各高校在遵循国家宏观政策导向的前提下，结合自身发展阶段与实际人才缺口，纷纷制定针对性人才引进策略，以吸引和激励高层次人才的加入。这些制度化、规范化的人才政策的落地，为高校教师在院校间的有序流动创造了有利条件，并赋予了其程序上的合法性与机制保障。与此同时，一些政策制度由于未考虑到本土化，在实施过程中给教师带来了压力，例如从20世纪90年代以来，国内许多“研究型高校”积极学习、移植美国的“非升即走”（up-or-out）制度。其运用的典型是高校、律师、军队等行业或领域。该制度对推动我国高校人事制度改革、强化教师的危机意识、提升学校教学及科研质量产生了重要的作用，但同时制度的有效实施有赖于与终身教职制度的深度耦合。

### 2.3 高校内部的组织资源影响教师流动意愿

高校内部组织资源主要包含组织文化与面向教师个体的支持性资源两大维度。其中，组织文化在本质上是一套被成员共同接纳的价值准则、信念体系与意义认同，它塑造了组织的集体行为模式。具体涵盖职业环境体验、学术氛围、教师工作自主权以及管理文化等关键维度。个人的成就不仅取决于其天赋、能力与付出，也深受所处环境的影响。积极正向的环境能提升教师工作积极性，增强其组织归属感，进而降低流动倾向；反之，处于不利的环境中，教师则难以充分发挥自身潜力，也无法达成预期工作绩效。此外，组织内部的人际氛围，如同事间的和谐程度，也会显著影响教师的工作满意度与职业选择。如果组织内部形成积极向上的文化环境，将有助于激发教师工作活力，加强内部信息交流与协作，从而加速教师整体发展，有效降低教师的流动意愿。

依据资源的形态和属性，高校的支持性资源在构成上可划分为二元分类结构。一部分是以设备、设施、文献等物质基础为核心的硬性支持类资源，另一部分则是以平台、校友人脉、声望等无形资产为关键的软性支持类资源。从对教师流动的影响来看，优质的硬性资源虽构成基础性吸引条件，但软性资源往往具有更深远的决定性作用。院校的声誉层级与学术平台水准，直接关联教师学术地位的获得与学术话语权的构建。高质量的学术平台能显著

提升教师的科研成果产出效率，这不仅有助于在特定学科领域内增强话语权与学术影响力，也能持续提升其个人声誉。随着教师科研能力获得学界广泛认可，其所能调动的学术资源将进一步扩展，在科研项目申请与实施过程中亦将占据更有利的竞争位置。因此，在职业流动选择中，教师往往倾向于优先考虑那些能够提供更丰富组织资源的高校。另一方面，若教师因所在学校的资源条件受限而感到发展受阻、抱负难展，其寻求流动的意愿也会显著增强。

### 2.4 教师个体因素对教师流动产生决定性影响

教师对工作环境的整体感受，通常经由工作满意度这一核心观测指标予以体现。薪酬回报、硬件条件与发展机会是影响满意度的关键因素。当这些方面的现实情况达到或优于教师的心理预期时，其职业稳定性便会增强，主动寻求流动的可能性则相应降低。反之，教师即便未受到明显的外部吸引，也可能因内在的负面情绪而选择离职。同样地，若教师对现有岗位具有较高满意度，且所在院校未产生明显的排斥效应，那么即便外部存在较强的吸纳力量，也难以单方面促成其流动行为。从心理学视角分析，教师的职业认同水平与其流动意愿呈显著负相关，即职业认同度越高，流动倾向越低。其中，职业情感是构成职业认同的核心维度，而组织支持作为关键外部因素，能够有效增强教师的职业情感体验，这种情感最终会转化为更稳固的职业认同，从而减少流动意向。

教师个体因素是影响其流动决策的内在根本动因。相较于组织提供的资源保障或外部市场的宏观环境，教师个人的职业价值观、学术追求与生涯规划对其去留选择往往起着更为关键的主导作用。这一决定性作用主要体现在三个方面：一是学术自主与发展诉求是核心驱动力，当教师认为所在平台无法为其研究提供必要的学术自由、资源支持或成长空间时，即便物质待遇优厚，其流动意愿仍会显著增强；二是职业生命周期与个人适配度构成阶段性牵引，处于不同发展阶段的教师对职业环境的期望各异，如青年学者追求平台突破，资深学者看重学术自主，流动行为因而成为其实现人岗动态匹配的理性选择；三是个体的心理特质与价值观塑造了流动倾向，那些更具开放性、成就动机强烈的教师，通常更主动地寻求流动机会以实现自我价值，而重视稳定与归属感的教师则倾向于长期留任。

### 3 启示与建议

基于上述对高校教师流动推拉因素因素的深入剖析,本研究认为,要构建健康、有序的高校人才流动秩序,并有效增强院校的人才吸引力与稳定性,必须从系统性治理的角度出发,超越单一薪酬竞争的局限,构建一个“引得来、留得住、发展好”的综合激励与保障体系。

一是强化顶层设计,提升经济性保障的公平性与竞争力。构建具有市场竞争力的基础薪酬制度,完善包括高校中长期绩效激励与多元化福利在内的综合保障机制。建立透明、科学的评价与晋升制度,以教师的学术贡献与教学成效为核心依据,确保教师的劳动价值得到充分尊重与合理回报,从而在根本上削弱因经济因素引发的流动倾向。

二是打造赋能型学术平台,满足教师高层次发展需求。优化内部“软性组织资源”,搭建高水平科研平台,营造开放包容、鼓励创新的学术氛围,提供充足的科研启动经费。深化高校“放管服”改革,赋予教师在科研方向、教学改革上更大的自主权,为高校教师突破学术瓶颈、追求自我实现创造有利条件<sup>[9]</sup>,进一步增强组织内部的吸引力。

三是营造支持性组织文化,增强教师的归属感与认同感。构建开放、包容、公正的组织文化环境,加强内部沟通渠道建设,关注教师心理健康与工作压力疏导。通过建立完善的导师制、跨学科合作社区以及常态化的学术交流机制,促进教师之间的知识共享与情感联结。加强教师对高校的情感依附和身份认同,有效缓解外部环境对人才的拉力效应。

四是多措并举,推动形成多元有序的人才流动格局。鼓励不同类型高校结合自身办学定位与特色,实施差异化、精准化的人才引育策略。健全教师聘任与退出机制,规范流动程序,在保障教师的合法流动权益的同时,维护高校与学科的可持续发展,

引导教师流动从无序的“资源争夺”转向以学术创新和效能提升为导向的良性循环。

### 参考文献

- [1] 樊秀娣,耿宏伟.分类管理:高校教师有序流动的困境与突破[J].上海教育评估研究,2024,13(05):45-48+79.
- [2] 卿灿,朱军文.预聘-长聘制背景下高校教师流动特征研究[J].中国高教研究,2026,(03):83-91.
- [3] 李奕赢,徐佳伟.“新台阶”或“岔路口”:高校教师流动对学术职业发展的多重效应[J].教育发展研究,2024,44(Z1):32-41+59.
- [4] 陈宇铃,蒋娜,张梦琦.何以保障中小学教师有序流动?——推拉理论视角下法国教师流动制度研究[J].教育展望,2025,(06):93-104.
- [5] Ravenstein E. G.The Laws of Migration[J]. Journal of Statistical Society of London, 1885:167-235.
- [6] D.J.Bagne,Principles of Demography[M], Johnson Wiley and Sons, New York 1969:23-42.
- [7] Everett S. Lee. A Theory of Migration[J]. Demography,1966,3(1): 47-57.
- [8] 汪丞,李媛华.如何平衡政府公共诉求与教师个体流动意愿:基于法国教师流动制路径选择的考察[J].教师教育研究,2026,38(01).
- [9] 李增华,段从宇.面向新一轮“双一流”建设的“非双”高校教师流动治理[J].学术探索,2025,(01):145-156.

**版权声明:** ©2026 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

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



**OPEN ACCESS**