

アメリカ

(2) 教員の資質向上を目指した教員給与形態の検討

—入職と離職への影響から—

中 谷 愛

Teacher salary and teacher supply

: effectiveness of compensation on affecting and retaining teachers

Ai NAKATANI

In the last few decades, several articles and reports have been devoted to the study of the declining quality of teachers in public schools in the United States. There is fairly general agreement that the low status of teaching profession has been traditionally established because of its characteristics, the female-dominated occupation and the low salary schedule.

In order to improve the supply of teachers with high ability, economic incentives can work effectively in affecting new teachers and retaining teachers of high quality.

The purpose of this paper is to show the problems in the current condition of teacher salary and teacher labor market, in terms of teacher compensation. Among several compensation alternatives, this paper especially focuses on a possibility of the pay scale. Some studies indicated that to improve starting pay and decrease rate of increase in pay could work effectively in affecting more people to teaching profession rather than to decrease starting pay and increase rate of increase pay.

はじめに

教員の資質についての議論は広く近年の研究課題として取り上げられてきた。初等・中等学校教員の質の低下の重大さは1983年の『危機に立つ国家』をはじめとして、アメリカ教育の危機を訴える数々の報告書で叫ばれてきた。そこでは一様に、教員養成の改革や待遇改善を含む教職の地位向上が焦点とされた分析と提案がなされている。『危機に立つ国家』を例に取ると、①教員志願者の質の向上を目指した基準の引上げ、②教員の待遇の改善、③雇用契約期間の年間11ヶ月への延長、④教師のための段階的キャリア制度、⑤理数関係教員の補充、⑥教員志願者への奨学金、⑦マスター教員、などがあげられる。¹ 教員の質の低下は教職の社会的地位の低下をもたらす。教職を志す学生の学力低下は多くの調査によって指摘されている。教職は久しく大学卒業者の中でも相対的に学力の低い者を多く集める結果となってきたが、近年のこの問題は深刻さを増している。さらに、高い能力を持っ

て教職を選んだ者が途中で転職する傾向が教員集団の質の悪化を加速させている。

教員の質の向上と特定の教科や地域における教員不足の問題解決は、ともに教育に適した優秀な人材の確保に懸かっている。しかしながら現在の教職の魅力の乏しさは、教員供給を困難にしているといわざるを得ない。本稿は、教員給与と教員市場についての数々の研究の中でも、教員の資質向上を目指して提案されうる多様な報償形態をさまざま角度から総合的に考察した研究として FerrisとWinklerの研究を取り上げ、その整理に従って教員給与と教員供給の相関を用いた教員の資質向上の可能性について検討を試みるものである。²

はじめに、教員の労働環境と教員給与³の厳しい現状を概観し、教職の魅力をその労働待遇の点から考える。

1. 低い教員給与

(1) 給与の低さの実態

概して、どのような評価基準を用いても教員の給与水準は低いといえる。

例えば、1984年の教員の平均給与は\$22,000であるが、全教員のうち半数が修士号を取得していること、平均して12年の教員経験を持っていることを考慮すると決してこの給与水準は高いとは思われない。¹ 教員の勤務が日に7時間、年間180日間であることから、副業や夏期休暇中の給与外収入が可能であることを指摘される場合もある。しかし、Augenblickは以下のようにそれを否定している。² 上の給与を時給に直した\$17.50を日に8時間、年間260日間の給与として計算しても\$365,000である。さらに、教員は実際のところ授業年度内には週に45時間以上の時間外労働をしており、副業を持つには多忙すぎる。また、年間42週の学校勤務以外の10週間ではせいぜい週に\$500から\$600の収入にしかならない。

教員給与と他の職種の給与との比較によると、全教員の平均給与は他の専門職の多くに比べて低いといえる。³ さらに、普通教員の給与は学校内の他の職員と比べても低い。平均して司書は教員よりも約6%、カウンセラーは約18%収入が多い。学校長は35%から81%教員よりも多い収入を得ている。⁴

特に教員の場合、初任給が極めて低く、それは学士の学位を持つ者が支払われる初任給平均の60%から80%にすぎないと推測される。加えて数年間の勤務の後、その差はさらに大きく広がる。

以上の比較の結果として、教職の給与能力には限界があるといえる。そして、こうした教員給与には州によって\$15,895から\$28,877までの開きがあり、過去の給与成長も州ごとに異なっている。

上で見たように、低い教員給与が優れた人材を集めにくくしているとすれば、給与以外の動機によっても教員市場は動かされているのではないか。次に、教員にとっての給与と職場環境について検討する。

(2) 教員市場における給与の意味

教員間給与格差は雇用者が雇おうとする個人の質を反映する。ある能力を持つ者を求める雇用者は、高い給与を提示することでより多くの志願者を集め、より多くの要求に応える能力を持つ従業員を雇うことができるのである。よって、給与格差は教員の資質を反映するといえる。メリットペイは、この理論に基づいている。

教員の給与はまた、教員市場における需要と供給を反

映する。FerrisとWinklerは、給与額そのものだけでなく、職場環境やその他の職業的特性が教員給与の充足度に影響することを指摘している。⁵ 大規模なクラス編成や授業を進める上での障害があるといったような労働環境に好ましくない要素があるときには付加給付が必要とされる。一方、環境に恵まれているとき、例えば活発な生徒に恵まれ、現代的な設備が整っているときなどには教員は低い給与を受容するであろう。つまり、給与は仕事の質の違いを補充するために整備される意味合いを持つのである(補償的賃金格差: compensating wage differentials)。⁶ 実際に、教員の労働市場が「補償的賃金格差」の理論によって動かされていることを示している事例としては、オレゴン州の給与と小規模学級・自由離職規定・十分な健康保険との間の調整があげられる。¹⁰

給与は確かに、求められる特性を持つ者を、被用者が要求する職場と引き合わせるためのメカニズムとして十分に機能する。それに加えて、FerrisとWinklerの論からは、教員給与の改善だけでは教員市場が抱える問題は解決されず、さらに職場環境の充実と多様な形態の報償の整備が必要とされることがわかる。

以上の教員給与の現状をふまえ、報償形態を含めた教員の労働環境改善を困難にしてきた背景を振り返ってみたい。

2. なぜ教員給与は低いのか

(1) 低い給与の成立過程

教員は伝統的に女性優勢の職業として低い給与を受け入れてきた。それは、能力のある女性にとってほかの職業が存在しなかったためである。

1960年代のはじめ、教員の労働条件は向上し始めた。団体交渉の広がりと同時に起こった向上ではあるが、団体交渉はこと給与にはさほど大きいインパクトを与えなかったとされた。むしろ、付加給付が増加し、一般的に女性の労働条件が改善された。その結果、女性の中でも最も優れた能力を持つ者が、教職以外の初任給が高く将来的にも高い報酬が見込まれるような職業に就くようになった。つまり、教員市場の変動は、他の職種における女性の雇用機会の改善と女性の労働参加率の向上に大きく影響をうけた。職業選択機会の改善によって、優れた能力を持つ女性たちが他の職種に就くために教職を離れたり、また、教職に就かなくなったのである。しかし、同時に女性の労働参加の総体的な増加は、教員市場へ継続して女性を供給することに貢献していたともいえる。

1970年代に教員の供給は減少した。しかし、それ以上

に生徒数は教員数よりも急激に下降したため教員の供給過多が起こる。他方、平等化の波に乗った教育機会の拡大によって、特別に訓練された人材が必要とされるようになり、教員の需要は増加した。

1980年の統計によると、初等・中等学校の女性教員は70%を占めていた。一般に女性優勢の職業は男性優勢の職業と比べて比較的給与が低い傾向があることを考慮すると、教員の給与が他の女性優勢の職業と比較して高いということはいえる。さらに、女性教員の給与は、女性の職業の中でも経営者や管理職のような職業の給与と比べても相対的に高い。一方、教員給与では原則的に男女格差をつけないが、男性中心の管理職の給与の高さが平均を引き上げるため、男性教員の平均給与は女性教員よりも多くなる。しかし、それでも男性教員の給与は他の男性優位の職業と比較すると3分の2にすぎない。

1980年代は、それ以前に増して生徒の成績に注目が集まった。国際社会における科学技術の発展とその経済へのインパクトに焦点が当てられる。1983年の『危機に立つ国家』以来の教育改革の波は、国民の教育水準の引上げによる国力増強の必要性を合衆国全体に訴え続けている。教員市場においては近年の生徒数の増加がより深刻な教員不足を促し、加えて、女性の経済機会が開かれたことで教職がより魅力を失う結果となっている。特に、教員不足は特定の教科や地域で問題となっている。

1984年、こうした事態に際し、教育職をより魅力的なものにするために行動を起こし始めた州がある。多くの州で明らかな教員給与の引き上げが始まった。ノースカロライナ州とテキサス州では、最高25%の教員給与引き上げに充てるための予算配分を増加することによって州の教育援助が強化された。テネシー州ではキャリアラダーシステム、ウエストバージニア州、アーカンソー州では学区間の給与の不均衡を是正するための長期計画を開始した。

伝統的に、州は教員給与の水準決定に関して大きな役割を果たしてこなかったといえる。しかし、教育改革の波は、州主導の給与改善策を促すきっかけとなった。最低給与表を制定した州や、地方学区で決定される給与が教員の研修や経験によって決定されるよう進言している州もある。州の助成金によるメリットペイ、キャリアラダー制度の導入も教員により高い給与をもたらした。このように、多くの州において、州の介入が直接的・間接的に教員給与に影響を及ぼし始めていることが近年の特色として注目されよう。

(2) 教員給与の反応の遅さ

しかしなお、教員給与は過去10年間のインフレーションに追いついていない。Augenblickによると1974から1984年の消費者物価指数変動は129.4%だが、教員の給与は104.3%の増加に留まっているとされる。¹¹

FerrisとWinklerもまた、教員給与が労働市場の変化に対応し損ねてきたことを指摘している。¹² 教員給与においては、現在女性が他の職種で支払われるだけの給与に見合うほどの増額がなされてこなかった。その結果、他の専門職に対する教員の給与の比率は、女性教員にとってますます悪いものとなっている。

それでは、教員給与水準はどのように決定され、運用されることで効果的に配分されるのであろうか。以下では、FerrisとWinklerの論文とJacobsonの一連の調査研究を用いて、限られた財源を有効に分配し、教員の資質向上に貢献する優れた人材確保のための経済的インセンティブとなる教員給与の形態について検討する。

3. 教員給与と教員の供給

(1) 教員の供給数の決定要素

FerrisとWinklerは職業選択の3要素を以下のようにあげている。¹³

- ① 能力や嗜好を含む個人の特性
- ② 労働環境、責任性、社会的地位を含む仕事の特性
- ③ 賃金と諸手当を含む金銭面

教員についての調査によると、個人と仕事の特性が教職を選択した際の特に重要な決定要素であった。カリフォルニア州の公立学校の教員に関する近年の調査では、子どもたちと働きたいという願望や好都合の雇用条件が職業決定に影響をあたえる主な要因である。¹⁴ 同様に、離職した教員の調査では、転職をする決心に影響を与えた要因として給与への不満以上に重要とされた問題点が数多くある。¹⁵ しかし、これらは決して給与の変化が教員の供給に影響しないということではない。給与は教員の資質を向上させる有効な手段であるはずである。というのは、離職する理由としてあげられた否定的な職業特性には、重要なしかし調整するには大変困難な教育行政と教育現場における問題が含まれているからである。よって、給与形態は改善の可能性を十分にはらむ問題の一つだといえる。

研究者は、給与が教職に就くもしくは留まるという個人の決心に影響するの、という強制的な二分論を持ち

出すことがある。この二分論は、自己中心的で金銭的動機を持っているながらも、「奉仕の精神」によって強く動機づけられている教師像を描いている。この構図の意味するものは、奉仕の精神に導かれた者のみが教育職に「ふさわしく」、彼らが優れた教師となる、と決めてかかった前提である。

しかし、もしもこの二分論と前提が受け入れられるのならば、次のような極端な仮定がなされよう。第一に、教員が給与に動機づけられていないと仮定すれば、教員給与は減額され、その貯えは他の教育資源に使われるべきだということになってしまう。第二に、教育困難校の教員により高い給与を支払うことは理屈が通らない。第三に、地域の労働市場の条件を考慮することなく、すべての教員は学区を通じて同様の給与を受け取るべきだとされる。

このように考えると、教員は給与によって動機づけられていない、というのには無理がある。そしてまた、給与によって強く動機づけられている教員がそれほど給与に刺激されていない教員に比べて優れた教員でない、というのに説得力のある論拠も存在しない。

(2) 教師供給の実験的研究

FerrisとWinklerは給与の変化への教員の反応性についての傾向が示される観点として、4つの調査手段を挙げている。¹⁶

- ① 新任教員が教職を選んだ観点についての調査
- ② 学区を越えた教員の流出についての研究
- ③ 教員が離職する理由についての調査
- ④ 教職に類似した職業における職業選択についての研究

以下では、FerrisとWinklerの分析に依拠して教員給与と教員供給に関する先行研究を上記の観点から整理しておきたい。

① 教員の職業選択と報償との関連性を示す研究としてZabalzaのものが取り上げられている。¹⁷ 彼は相対給与（教員給与を他の職種の平均給与で割ったもの）と教職に就く大学卒業生比率との明らかな相関を示した。相関給与が10%増加すると女性の教員入職数は21%増加し、男性は36%増加する。論者は、男性の方が女性よりも職業選択において相関給与により多く反応することを発見した。Zarkinの調査でも学校教員市場において経済的要素が重要な役割を果たしていることを示す結果となった。¹⁸ 調査によると、訓練された教員の供給の対賃金弾力性は、中等学校で.72、初等学校で.81と見積もられる。つまり、20%の賃金増が14.4%の中等学校の教員供給を

誘引すると推測される。

② EbertsとStoneはオレゴン州の教員について学区間での教員の流出における賃金格差の効果を調査した¹⁹。他の要因を考慮してみても、高賃金は教員が移動する可能性を減少させることを発見する。この結果は教員の移動動機を調査したZabalzaの研究結果とも共通する。Zabalzaは地域間で教員の移動に影響するさまざまな要因を研究し、高賃金と地域での昇進のチャンスの多さの両方が地域外へ教員の流出を減少させ、地域外からの教員の移入を増加させることを導いた。²⁰

③ EbertsとStoneはニューヨーク州の賃金格差と教員の転職可能性との相関を調査した。²¹ 賃金格差は各人の実際の教員給与と本人が教員以外の職業で得るであろう推定給与との差額によって測定している。結果としては、賃金格差と教員の離職可能性との間には統計的に明らかな相関が見られた。特に、1%増の賃金差額は離職可能性を0.11%上昇させる。論者らは教員と他の職種の労働者を比較し、教員が他の職種の労働者と少なくとも同程度には賃金格差に敏感であると結論づけている。Zabalza, Turnbull, Williamsの研究グループは相対教員給与と教員の離職率との関係を調査している。²² ここでも、相対給与と離職率には重大な相関があることがわかった。また、相関給与が10%増すと女性教員の6%に対して男性教員の離職率は24%減少することから、相関は女性教員よりも男性教員の方がずっと大きいことを示した。

④ 他の職業についての研究から教員給与を考察する試みとしては、例えば看護婦に関する調査があげられる。女性優勢の職業として、教職とともに挙げられるのが看護婦であり、やはり教員と同様の多くの問題を抱えている。合衆国厚生省の調査によると、看護学校への入学者数は看護婦の初任給与との相関をもち、他の専門職、技術職、同系の労働者の初任給与とは負の相関を持つ。²³ 他の職業への就職率は看護学校への入学者数に影響する。

このように見てくると、教員の供給は、教員に支払われる給与自体と、教員と同様に技術と準備教育を必要とする他の職種で支払われる給与水準の双方に強く依存していることが明らかである。教員が調査のなかで、給与は教員になるための第一のインセンティブではないとはいっても、実際のところ教員を確保するために極めて重要な要素であるといえる。学力別に教員の供給を取り上げて分析した研究はここに挙げた中ではなかったが、こうした状況からは、最も能力のある教員たちは職種選択において高賃金に敏感に反応し、教員を離職する可能

性が高いことが推察される。

4. 効果的な教員給与形態の導入

それでは、どのような形の報償が導入されることで、教員給与は効果的に分配されるのであろうか。州と学区に分けてその役割を考える。

(1) 州の役割

州は中心となって教員の給与を決定するわけではない。しかし多くの州は助成金の供給や最低給与要求を通して間接的に給与決定に関与してきた。

近年、オクラホマ州などいくつかの州では年次ごとの助成金の増額を教員給与引上げに充ててきた。この目的は、特別な州の援助が教員の手へ直接渡っていることを認識させることにある。また、テネシー州のキャリアラダー制度などに見られるように、教員給与水準決定により深く参入するようになった州もある。

州は、将来的には教員給与の設定においてもっと中心的な役割を果たすようになっていられる。それには、いくつかの側面が考えられる。

- ① 給与の引上げ、研修による給与体系への転換、職務給の体系による教職の地位の向上
- ② 最低給与・最高限度額、昇給水準の設定によって州間の給与水準の平等化
- ③ 州資金の分配と地方の団体交渉との闘争の解決

(2) 学区の役割

教員給与の決定は地方教育委員会で行われるため、州よりも学区の役割が重視されよう。これまでの議論で報償が教員の供給と資質に影響することは示されたが、以下では、可能な限り追加支出を抑えられた予算を効果的に配分することによって人材確保を実現するための教員給与形態について考えてみたい。

ここでは教員の供給増加、教員の資質の向上、教員不足の改善、特定の地域や教科の教員の資質の向上、などの観点から報償方法を検討する。

平均給与や初任給と教員供給との正の相関を示す研究はいくつもあるが、なかでも生涯報酬の2つの構成要素、すなわち初任給と実質給与上昇の関連に焦点を当てたものにはZabalzaとJacobsonの研究がある。

教員給与のための予算が限られており、全体的な給与水準引上げが可能ではないという前提に立つと、初任給と昇給を関連させるときに2つの傾斜的報償形態が考えられる。つまり、初任給を増額し昇給率を抑える形態と、

初任給を減額し昇給率を上げる形態である。

Zabalzaは、初任給の増額と昇給率の抑制は入職教員数のかなりの増加をもたらすが、離職していく教員の比率には考慮すべき影響を及ぼさないことを示した。教員供給の増加は教員の採用において選択の幅を広げ、それによって高い資質の教員の確保という結果を生む。また逆に、初任給を抑える代わりに年齢に従って給与を増額することは、教員供給には否定的に作用することがわかった。年齢による昇給率上昇はベテラン教員の離職率を減少させるが、教員の確保については初任給の低さが決定的に否定的な効果をあげるため、結果として人事流出を埋め合わせられないのである。

Jacobsonの一連の実証研究でも同様の結果が示されている。²⁴ Jacobsonは、初任給を抑えて昇給率を上げる形態の方が多くの学区で取り入れられている傾向を指摘した上で、特に高い能力を持つが教員経験年数が少ない教員が、初任給の高さに引付けられやすいこと、そして、学区に優れた資質の教員を集めるためには、初任給を増額し昇給率を抑える形態が効果的であることを示した。それは、高度な教育を受けた教員が、自己の教員資格取得や資質向上のために要した費用への見返りを求める姿勢だともとれる。また、経験の浅い教員は、ベテラン教員に比べて得られる内在的な利益が少ないため、財政面などの外在的な利益に引付けられるとも説明される。一方、ベテラン教員は初任給の向上よりも、昇給についての学区の方針について関心がある。

初任給の増額が学区に多くの人材を集めるのに有効であること、昇給率の上昇が教員の離職率を引き下げることには確かである。しかしながら、Jacobsonも論じているように、どちらの場合にもそれによって確保される教員が必ずしも良い教師である、という保証はない。また、これらの給与体系に関する調査は、終身雇用と年功序列を当然の前提とはしない合衆国の労働事情の中で行われたものであることに留意する必要がある。

5. まとめ

これまでの検討で、教員の供給状況は多分に給与形態に反応することが十分に示されたといえる。

低い給与、低い社会的地位、生徒数の増加は、教員供給に関して将来により深刻な問題をもたらしている。全体的な給与引上げが教員供給を増加させ、教員の資質向上に寄与することは明らかであるが、限られた予算の効果的な配分を前提としている現状では、どこかに弊害が生じる可能性は否めない。

いくつかの給与形態を検討したが、結局のところ、質の高い人材を引付けることと既存の教員を確保することの間には負の相関がみられる。つまり、予算を教員に対していかに配分しようが、優れた教員の供給増加をもたらす給与形態は、教員の離職率を高めることになるということである。入職する者にとっては、初任給の増額は教職を選択する重要な誘因となるため、より多くの優れた人材の確保が可能となり、教員の資質の向上は一時的に果たされる。しかし、年数を追うにつれ、高い初任給に引付けられた者の一部は昇給の少なさに不満を覚え転職を考えるため、結果的にはベテラン教員の離職率が上昇する。他方、ベテラン教員については、昇給率の減少に対して新たに離職するものが増加する。ただし、入職数の増加ほどには離職数は増加しないと推察されるため、総体的に見たときの収支としては、初任給の引上げの方が有効とみなされるのである。

従って、給与水準の面でも配分方法の面でも、多様な報償形態が基本給に加えて導入されるべきであると考えられる。教員市場は教育活動の分野や地域によって大きく異なるため、職場環境に恵まれていない地域や教員不足とされる分野には独自の給与形態が必要であろう。大規模学区の画一的な給与表だけでは、例えば低所得学校や理数系の教科に、より質の低い教員をもたらす結果となる。「州規模の画一的な給与表は教員報酬の分野において最悪の事態をもたらした¹⁾」とFerrisとWinklerが指摘しているように、これからの州の役割が期待されると同時に多様な報償形態の導入が望まれる。

はじめにも述べたように、FerrisとWinklerは基本給を含む多様な報償形態、すなわち、ボーナス、退職金、選択式付加給付制度、給与格差、メリットペイなどを基本給の増額とあわせて改善することを提案している。JacobsonとZabalzaの研究は、なかでもそれらの根幹となる基本給部分に焦点をあて、その給与形態の教員市場への影響を裏付ける結論を導き出したものといえよう。

本稿は、紙幅の都合上、報償の多様な形態についての考察を割愛したが、教員給与の改善によって確保できる人材の資質の追跡調査、教員市場への影響、生徒の学習への影響を含め、今後の検討課題としたい。

註

- 1 The National Commission on Excellence in Education (1983), *A Nation at Risk*, p. 49
- 2 Ferris, James & Winkler (1986), Donald, *Teacher Compensation and the Supply of Teachers*, *The Elementary School Journal*, 86, 4, 389-403

- 3 一般に「給与」はsalaryの訳語として用いられ、労働者の「賃金」を指すwageと区別されるが、本稿では特に使い分けを行っていない。
- 4 Augenblick, John (1984), *Teacher Salaries and the States*, Van de Water and Associates, Inc., p. 17
- 5 *ibid.*, pp. 17-20
- 6 例えば、1983年会計士の給与中間値は責任段階によって\$19,519から\$51,798の開きを持つ。コンピュータープログラマーは\$19,777から\$33,804、など。
- 7 *ibid.*, p.19
- 8 Ferris, James & Winkler (1986), Donald, *Teacher Compensation and the Supply of Teachers*, *The Elementary School Journal*, 86, 4, p. 390.
- 9 *ibid.*, p.390
- 10 *ibid.*, p.390
- 11 Augenblick, John (1984), *Teacher Salaries and the States*, Van de Water and Associates, Inc., ED 258 330, p. 19.
- 12 Ferris, James & Winkler (1986), Donald, *Teacher Compensation and the Supply of Teachers*, *The Elementary School Journal*, 86, 4, p.392.
- 13 *ibid.*, p. 393.
- 14 *ibid.*, p. 393.
- 15 *ibid.*, p. 393.
- 16 *ibid.*, p. 394
- 17 Zabalza, A. (1978), *Internal Labour Mobility in the Teaching Profession*, *Economic Journal*, 88, 314-330.
- 18 Zarkin, Gary A. (1985), *The Importance of Economic Incentives in the Recruitment of Teachers*. Final Report, ED 256 050.
- 19 Eberts, R. W., & Stone, J. A. (1984), *Unions and Public Schools*, Lexington Books.
- 20 Zabalza, A. (1978), *Internal labour mobility in the teaching profession*, *Economic Journal*, 88, 314-330.
- 21 Eberts, R. W., & Stone, J. A. (1984), *Unions and Public Schools*, Lexington Books.
- 22 Zabalza, A., Turnbull, P., and Williams, G., (1979), *The Economics of Teacher Supply*, Cambridge University Press.
- 23 U. S. Department of Health and Human Services (1981), *The Recurrent Shortage of Registered Nurses*.
- 24 Monk, David H., & Jacobson, Stephen L., (1985), *The Distribution of Salary Increments Between Veteran and Novice Teachers: Evidence From New York State*, *Journal of Education Finance*, 11, 157-175. Jacobson, Stephan L., (1988), *Alternative Practices of Internal Salary Distribution and their Effects on Teacher Recruitment and Retention*, *Journal of Education Finance*, 14, 274-284. Jacobson, Stephan L., (1989), *Change in Entry-Level Salaries and Its Effect on Teacher Recruitment*, *Journal of Education Finance*, 14, 449-465.
- 25 Ferris, James & Winkler (1986), Donald, *Teacher Compensation and the Supply of Teachers*, *The Elementary School Journal*, 86, 4, p.401.

参考文献

- Firestone, William A., (1994), *Redesigning Teacher Salary Systems for Educational Reform*, *American Educational Research Journal*, Fall, 31, 3, 549-574.
- Turner, Richard, Camilli, Gregory, Kroc, Richard & Hoover, John (1986), *Policy Strategies, Teacher Salary Incentive and Student Achievement: An Explanatory Model*, *Educational Researcher*, March, 5-11.