



基于绩效工资背景下的 遂宁市中小学教师工作满意度实证研究

孔 燕

(四川职业技术学院 管理系,四川 遂宁 629000)

摘 要:本研究通过问卷调查遂宁市 320 名中小学教师发现:第一:遂宁市中小学教师工作满意度达到中上水平。第二:中小学教师工作满意度与以往研究研究出现了差异,表现在教师工作满意度性别差异不再显著,中小学教师对工资收入的满意度也处于较高水平。第三:高中教师在工作强度满意度维度低于初中教师和小学教师,小学教师在领导与管理维度低于初中教师和高中教师;在工资收入维度,初中教师的满意度不如高中教师。在分析原因的基础上,提出相应建议。

关键词:中小学教师;工作满意度;LSD 检验;绩效工资

中图分类号: G525.1

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2016) 04-0115-06

115

武汉职业技术学院学报二〇一六年第十五卷第四期(总第八十四期)

一、引言

研究表明,教师工作满意度是提高教学绩效的重要因素,是评估组织效能的重要指标。^[1]研究还表明,工作满意度高的教师和满意度低的教师,其学生在学业上存在显著差异。^[2]教师工作满意度不仅影响着教师的工作积极性和身心健康,更影响着学校的教学质量、精神面貌和可持续发展。虽然不同的学者对不同地区的教师工作满意度进行过调查研究,也得出了一些有意义的结论。但是,随着教学环境的不断改变,教师的工作满意度也在不断发生变化。本文基于新课程改革后、绩效工资实施背景下,教师的工作环境和工作内容以及工作量都发生巨大改变之后,对遂宁市中小学教师教师工作满意度的一次调查。

二、研究方法

(一)研究对象

本研究采用整群随机抽样方法,对遂宁市辖区的城市、乡镇和农村等不同层次公立中小学教师作为研究对象,以学校为单位集体施测,当场发放问卷并收回。总共发放问卷 400 份,有效问卷 322 份。问卷回收率为 80.5%。其中男教师 167 人,女教师 155 人;小学教师 80 人,初中教师 119 人,高中教师 123 人;教龄 5 年以下 38 人,6-15 年 138 人,16 年以上 146 人;年龄 28 岁以下 57 人,29-40 岁 153 人,40-45 岁 72 人,46-50 岁 28 人,50 岁以上 12 人;职称中教三级 16 人,中教二级 160 人,中教一级 119 人,中教高级 25 人;学历中师中专 17 人,大学专科 98 人,大学本科 199 人,硕士及以上 6 人。

(二)研究工具

本研究采用冯伯麟编制的《中小学教师工作满意度量表》,该量表经过很多学者的论证和实践,具有较高的信度和效度。本问卷在制作过程中,参考了

收稿日期:2016-06-15

基金项目:遂宁市 2016 年教育教学项目“中小学教师工作满意度与职业承诺相关研究”(项目编号:11SB156)。

作者简介:孔燕(1971-),女,四川射洪人,硕士。四川职业技术学院讲师,研究方向:高等教育公共关系。

很多学者的研究，并根据本地区实际情况作了部分修订并完成初稿。经过对遂宁市高级实验中学 50 名教师的预调研，根据被调查者的意见修改形成最终问卷。利用该问卷对四川省遂宁市所辖范围的中小学教师进行分层随机抽样调查，分别对遂宁市高级实验中学、大英中学、射洪县太和中学、柳树中学、射洪中学以及太和四小、太乙一小、光荣中学等学校进行实地调研并收回问卷。问卷采用李克特五点评分法，从 1、2、3、4、5 分别记为“完全不满意、不满意、不确定、满意、非常满意”。利用本研究获得的数据对 26 个项目进行探索性因素分析，抽取了 6 个因子，获得了 23 个项目。这 6 个因子分别为：自我实现、工作强度、领导与管理、人际关系、工资收入和同事关系。各项目的因素负荷在 0.4 以上，6 个因素变量共解释总变异的 66.974%。

(三) 数据处理

数据资料处理主要采用平均差异 T 检验、方差分析等，以 spss19.0 统计软件处理全部数据。

三、研究过程

(一) 预测项目分析

本研究对在遂宁高级实验中学所获的 50 份预调查问卷样本进行项目分析，首先是对教师工作满意度量表的各个题项进行编号，分别记为 B₁-B₁₆，然后对其进行独立样本检验。

根据检验原则标准，先看每个题项组别的“F 检验”，如果 F 值显著（显著性一栏的值小于 0.05），表明原假设不成立（异质），即代表两个组别总体方差不相等，再看“不假设方差相等”栏的 t 值，如果显著（显著性一栏的值小于 0.05），则表明此题项具有鉴别度。如果 F 值不显著（显著性一栏的值大于 0.05），表明两个组别总体方差相等（同质），则查表“假设方差相等”栏的 t 值，如果显著性一栏的值小于 0.05，则表明此题项具有鉴别度。依据此原则，题项中的 B₁₃, B₁₅, B₁₉ 的 t 值未达到显著，其显著性水平分别为 0.966, 0.074, 0.085，没有达到 0.05 的显著性水平，因此，经项目分析删除不具有鉴别力的 B₁₃, B₁₅, B₁₉。这样删掉 B₁₃, B₁₅, B₁₉ 之后，就形成了正式的教师工作满意度正式量表。

(二) 正式问卷因子分析

在进行因子分析之前，首先对其实施 KMO 和 BARTLETT 球形检验，本问卷检验结果为：KMO 为 0.847，BARTLETT 球形检验卡方值检验显著性系数 $p=0.0000<0.01$ ，说明该问卷非常适合因子分析。采用主成份分析法提取因子，并按照正交方差最大法进行因子旋转，将问卷测项提取了 6 个公共因子。第一个公共因子 F1 累积解释方差占总方差的 10.209%，第二个公共因子 F2 累积解释方差占总方差的 10.664%，合计为 20.874%；第三个公共因子 F3 累积

解释方差占总方差的 8.417%，合计为 29.291%；第四个公共因子 F4 累积解释方差占总方差的 8.211%，合计为 37.502%，第五个公共因子 F5 累积解释方差占总方差的 6.422%，合计为 43.924%；第六个公共因子 F6 累积解释方差占总方差的 23.050%，合计为 66.974%。问卷总的内部一致性信度系数 Cronbach's α 为 0.837。自我实现和工作强度的 Cronbach's α 分别为 0.864 和 0.825，领导与管理、人际关系的 Cronbach's α 分别为 0.601 和 0.423，工资收入的 Cronbach's α 为 0.470，项目与同事相处融洽被单独提取为因子 6，被命名为同事关系维度。因子 1、2、3 的信度系数都在 0.8 以上，因子 4、5、6 偏低一些，但整个量表的信度系数是 0.837，说明教师工作满意度量表的编制是比较科学合理的，可以作为测量中小学教师对其所从事职业以及工作条件与状况的满意度的工具。

四、分析与讨论

(一) 教师工作满意度基本分析

对遂宁市中小学教师的调查发现，中小学教师在工作满意度上的平均工作满意度从高到低依次为（见表 1），教师对自我实现的满意度，教师对工资收入的满意度，教师对工作强度的满意度，教师对人际关系的满意度，教师对领导与管理的满意度，教师对同事关系的满意度。

从表 1 可以看出，遂宁市中小学教师对在在工作中带来的自我实现的满意度最高，这和以往很多学者的研究有共通之处。随着教师待遇的不断提高，教师对工资收入的满意度也有了较好的改善，这与以往的研究有所不同。^[3]而教师对领导管理的满意度和同事关系的满意度相对较低，说明学校领导还需

表 1 各公共因子所涵括题项的得分均值及标准差

工作满意度	样本量	均值	标准差
教师自我实现的满意度	322	3.725	0.908
教师工作强度满意度	322	3.493	1.182
教师对领导与管理的满意度	322	3.330	1.328
教师对人际关系的满意度	322	3.346	1.202
教师对工资收入的满意度	322	3.620	1.369
教师与同事关系的满意度	322	3.182	1.160

表 2 教师性别均值差及标准差

变量	男(n=167)		女(n=155)		T	P
	均值差	标准差	均值差	标准差		
1	-0.113	1.016	0.122	0.985		0.800
2	0.128	0.991	-0.138	0.993		0.919
3	0.177	0.978	-0.191	0.990		0.590
4	-0.138	1.000	0.149	0.980		0.772
5	-0.743	1.031	0.080	0.962		0.186
6	0.003	1.354	-0.004	0.326		0.209

要加强管理知识的学习,提高管理水平,为教师创造更良好的竞争环境。同事关系满意度低,说明教师之间的竞争很激烈。

(二)教师工作满意度的个体特征分析

1.不同性别教师的差异检验

对样本划分的不同性别采用独立样本 T 检验进行差异检验,比较不同性别的中小学教师工作满意度及各维度方面是否存在显著差异,以判断教师的性别对于工作满意度的影响。结果见表 2。

统计结果表明,男女教师在工作满意度各维度方面均没有显著差异。无论男女教师,在自我实现和工作强度维度方面均没有显著差异。这与冯伯麟教授得出的男教师工作满意度高于女教师的结论有所差异。

2.不同年级教师工作满意度的差异检验

对样本划分的不同年级采用 LSD 多重比较检验进行分析,比较不同年级的中小学教师工作满意度及各维度方面是否存在显著差异,以判断教师的性别对于工作满意度的影响。结果见表 3。

统计结果表明,中小学教师在自我实现、工资收入和同事关系维度的满意度方面没有显著差异。说明:无论是小学、初中还是高中教师,都对职业本身有着强烈的责任感,这与以往学者的研究有着相似之处。在工资收入方面差异不显著,说明绩效工资改革取得的成绩还是显著的,不再像以往的研究,中小学教师普遍对待遇不满意。教师职业内部竞争总体而言是不大的,所以,同事关系相对较好。在工作强度满意度方面,初中教师和高中教师存在显著差异,而初中教师和小学教师没有显著差异。说明,作为义务教育阶段的小学 and 初中,面临的出口升学压力不大,教师们往往能够享受这份工作带来的快乐。而高中教师,始终围绕着高考的指挥棒转,身心压力明显偏高。在领导与管理维度方面,初中教师和高中教师的满意度没有显著差异,而小学教师和初中教师的差异比较显著,作为低层次的小学义务教育,无论是在高中学校,还是教育局的管理中,都是低层位置,在职称、晋升、学习等各方面都受到歧视,导致他们的满意度偏低。在工资收入维度,初中教师和小学教师的满意度没有显著差异,而初中教师和高中教师存在显著差异,因为初中教师和高中教师往往都处于同一层次的学校,教师评职称、职位晋升等方面主要以高中教师做参照,使初中教师长期处于不利地位,带来心理的不平衡感较强,满意度偏低。另外,高中阶段属于非义务教育阶段,学校往往可以利用各种假期补课以及丰厚的高考奖金等增加额外收入,高中教师在付出努力的同时,回报远远高于初中教师。所以他们之间的满意度差异显著。

3.不同教龄教师 LSD 多重比较检验

根据以往研究,不同教龄的教师满意度不完全

表 3 LSD 多重比较检验不同年级教师工作满意度

		均值差	标准误差	显著性
因子 1	初中、高中	-0.945	0.129	0.464
	小学	-0.103	0.145	0.474
因子 2	初中、高中	-0.327	0.127	0.011
	小学	0.447	0.143	0.754
因子 3	初中、高中	-0.112	0.127	0.681
	小学	0.293	0.143	0.041
因子 4	初中、高中	-0.302	0.127	0.018
	小学	0.551	0.143	0.701
因子 5	初中、高中	0.075	0.128	0.560
	小学	0.096	0.145	0.508
因子 6	初中、高中	-0.124	0.129	0.631
	小学	-0.085	0.145	0.841

表 4 不同教龄教师工作满意度不同维度分析结果

		均值差	标准误差	显著性
因子 1	5 年以下、6-15 年	0.054	0.183	0.767
	15 年以上	-0.157	0.182	0.388
因子 2	5 年以下、6-15 年	-0.210	0.183	0.252
	15 年以上	-0.082	0.182	0.652
因子 3	5 年以下、6-15 年	-0.304	0.182	0.096
	15 年以上	-0.443	0.181	0.015
因子 4	5 年以下、6-15 年	0.145	0.183	0.430
	15 年以上	0.097	0.182	0.592
因子 5	5 年以下、6-15 年	-0.029	0.184	0.876
	15 年以上	-0.012	0.183	0.947
因子 6	5 年以下、6-15 年	0.131	0.183	0.477
	15 年以上	-0.009	0.182	0.959

一致,因此,本研究将教师的教龄划分为三个阶段,5 年以下,6-15 年和 16 年以上。通过多重比较检验,不同教龄教师在工作满意度的不同维度的分析结果见表 4。

比较结果表明,不同教龄的教师,在自我实现、工作强度、工资收入维度、同事关系维度都没有显著差异,在领导与管理维度,5 年以下教师和 16 年以上教师存在显著差异,这可能因为 5 年以下教师,初入职场,不被领导关注和重视,而 16 年以上教龄的教师,由于经验丰富,甚至职场不断的提升,与领导关系密切,受到领导的重视,显得顺风顺水,得心应手。

4.不同收入教师工作满意度的 LSD 多重比较检验

工资收入曾经是影响教师工作满意度的主要因素,绩效工资改革以后,教师们收入已经有了明显的改善,如今工资收入对教师工作满意度的影响又如何呢?检验比较结果见表 5。

经 LSD 多重比较检验发现,无论是收入在 2000-3000 之间、3000-4000 之间还是 4000 以上的

表 5 不同收入教师 LSD 多重比较检验结果

		均值差	标准误	显著性
因子 1	2000-3000 元、3000-4000 元	-0.931	0.121	0.440
	4000 元以上	0.409	0.259	0.115
因子 2	2000-3000 元、3000-4000 元	-0.029	0.121	0.810
	4000 元以上	-0.127	0.260	0.626
因子 3	2000-3000 元、3000-4000 元	-0.128	0.120	0.289
	4000 元以上	-0.538	0.258	0.038
因子 4	2000-3000 元、3000-4000 元	-0.179	0.121	0.139
	4000 元以上	-0.139	0.260	0.539
因子 5	2000-3000 元、3000-4000 元	-0.144	0.121	0.233
	4000 元以上	-0.389	0.259	0.134
因子 6	2000-3000 元、3000-4000 元	-0.129	0.121	0.288
	4000 元以上	0.048	0.260	0.854

教师,在自我实现、工作强度、工资收入和人际关系维度,均没有显著差异。因为无论是小学、初中还是高中教师,他们的主要收入都来自于政府财政,差距主要体现在教龄和职称上,所以,他们的满意度并没有多大差异。只有收入在 2000-3000 之间和收入在 4000 元以上的教师在领导与管理维度呈现显著差异,应该是收入在 2000-3000 之间的,主要是刚入职

场的新手,而 4000 以上的多半是学校的骨干教师,他们所受到领导的重视程度以及与领导的关系方面,完全不一样。

5.不同年龄教师工作满意度的 LSD 多重比较检验

以往的研究表明,年龄与学校的行政管理存在负相关,年龄在人际关系方面与工作满意度也存在负相关。^[4] 本研究将教师年龄划分为 5 个阶段,即 20-28 岁,29-40 岁,41-45 岁,46-50 岁及 50 岁以上,比较结果见表 6。

表 6 不同年龄教师的 LSD 多重比较检验结果

		均值差	标准误	显著性
因子 1	20-28 岁、29-40 岁	-0.005	0.155	0.972
	41-45 岁	-0.032	0.177	0.856
	46-50 岁	-0.205	0.231	0.374
	50 岁以上	-0.568	0.317	0.074
因子 2	20-28 岁、29-40 岁	0.183	0.154	0.237
	41-45 岁	0.106	0.176	0.550
	46-50 岁	0.504	0.229	0.029
因子 3	50 岁以上	-0.249	0.316	0.431
	20-28 岁、29-40 岁	-0.133	0.154	0.388
	41-45 岁	-0.302	0.176	0.088
因子 4	46-50 岁	-0.550	0.229	0.017
	50 岁以上	-0.184	0.316	0.560
	20-28 岁、29-40 岁	0.168	0.154	0.279
因子 5	41-45 岁	0.037	0.177	0.833
	46-50 岁	-0.138	0.230	0.550
	50 岁以上	-0.122	0.317	0.700
因子 6	20-28 岁、29-40 岁	0.118	0.155	0.448
	41-45 岁	0.067	0.177	0.705
	46-50 岁	-0.218	0.231	0.346
因子 6	50 岁以上	-0.115	0.318	0.718
	20-28 岁、29-40 岁	0.047	0.155	0.761
	41-45 岁	-0.141	0.178	0.427
	46-50 岁	-0.848	0.231	0.714
	50 岁以上	-0.872	0.319	0.784

统计结果表明,中小学教师们在自我实现维度、工资收入、工资收入和同事关系各维度,任何年龄的教师在满意度方面都没有显著差异,唯有 20-28 岁新入职教师与 40-45 岁教师在工作强度和领导与管理维度存在显著差异。这与年轻教师,没有丰富教学经验,对教材的掌控和把握还需要时间,面对学生问题的处理还不能得心应手,压力比较大,对于领导与管理都处于适应过程中。40-45 岁的教师,教育教学经验丰富,工作的压力已经不是很大,大多数人可能已经走上管理岗位,即使没有职位晋升,但凭借丰富的经验和优秀的成绩,也成为领导眼中的顶梁柱,受到领导的重视,与领导关系良好,对领导理念和方式方法比较接受和认同,满意度较高。

6.不同职称教师工作满意度 LSD 方差检验

职称不仅是教师能力的一种体现,也切实关系到教师的实际利益。本研究是按照中学教师的职称体系将职称分为四个阶段,即中教三级、中教二级、中教一级(相当于小学高级)和中教高级(见表 7)。

结果显示,教师自我实现、工资收入、工资收入、人际关系、同事关系等维度没有显著差异,在工作强度方面,中教三级教师(一般为参加工作 5 年以内的教师)与中教二级和中教一级教师均存在显著差异,说明年轻教师普遍工作强度大。

7.不同学历教师工作满意度 LSD 方差分析检验

(见表 8)

表7 不同职称教师的 LSD 方差检验结果

		均值差	标准误	显著性
因子1	中教三级、中教二级	-0.164	0.262	0.533
	中教一级	-0.199	0.267	0.457
	中教高级	-0.334	0.316	0.292
因子2	中教三级、中教二级	0.538	0.261	0.040
	中教一级	0.633	0.265	0.017
	中教高级	0.404	0.314	0.199
因子3	中教三级、中教二级	0.008	0.262	0.976
	中教一级	-0.176	0.266	0.130
	中教高级	0.033	0.316	0.904
因子4	中教三级、中教二级	-0.319	0.266	0.224
	中教一级	0.054	0.121	0.320
	中教高级	-0.202	0.213	0.140
因子5	中教三级、中教二级	-0.388	0.262	0.139
	中教一级	-0.267	0.120	0.317
	中教高级	-0.541	0.207	0.087
因子6	中教三级、中教二级	0.027	0.262	0.917
	中教一级	-0.109	0.266	0.681
	中教高级	-0.024	0.316	0.940

表8 不同学历教师 LSD 方差分析检验结果

		均值差	标准误	显著性
因子1	中师中专、专科	0.103	0.260	0.693
	本科	0.435	0.250	0.083
	硕士及以上	0.097	0.424	0.819
因子2	中师中专、专科	-0.291	0.261	0.266
	本科	-0.103	0.251	0.682
	硕士及以上	-0.941	0.426	0.028
因子3	中师中专、专科	-0.113	0.264	0.668
	本科	-0.009	0.253	0.852
	硕士及以上	0.161	0.430	0.457
因子4	中师中专、专科	-0.240	0.264	0.362
	本科	-0.197	0.254	0.437
	硕士及以上	-0.260	0.430	0.545
因子5	中师中专、专科	0.200	0.264	0.448
	本科	0.114	0.253	0.653
	硕士及以上	0.078	0.430	0.855
因子6	中师中专、专科	0.029	0.263	0.912
	本科	0.046	0.253	0.857
	硕士及以上	0.384	0.430	0.373

中小学教师的学历层次主要集中在大学本科和专科,本身差距不算大,所以在满意度各维度方面的差异性都不显著。只有在工作强度维度方面,硕士以上和中师中专的教师有明显的差异。中师中专学历的教师,一般年龄偏大,知识结构老化,在新课改、新课程环境中的适应能力有限,工作强度压力偏大。

五、结论与建议

(一)结论

1.遂宁市中小学教师工作满意度总体处于中上水平。教师们最满意的维度是自我实现和工资收入。最不满意的维度是领导与管理及同事关系维度。

2.不同性别、不同收入、不同职称、不同学历的教师在在工作满意度各维度没有显著差异。

3.不同年级教师工作满意度存在显著差异。在工作强度维度,高中教师的满意度低于初中教师和小学教师,在领导与管理维度,高中教师满意度高于初中教师。在工资收入维度,高中教师明显高于初中教师。

4.年龄和教龄对教师工作满意度的影响主要集中在两个方面。年轻教师工作强度明显高于年龄稍长的教师,在领导与管理维度,年长教师的工作满意度明显高于年轻教师。

(二)建议

1.提高管理水平,构建和谐的教师工作氛围

根据马斯洛需求层次理论,当人的低层次需求得到满足的环境下,追求的是更高层次的需求。绩效工资改革以后,教师工资收入在相对收入和绝对收入方面都有大幅度提升,他们被重视、被尊重、被支持、被信任和被理解的高层次需求在不断提升,作为领导群体,要充分挖掘教师的潜力,需尽可能营造一个令人心情舒畅、愉快的工作和生活环境。领导主动接近教师,倾听教师心声、关心教师们的工作、生活和学习,建立一个公开、公平、公正的竞争环境,使他们各显其能、各尽其责,不断提高教师工作满意度,调动教师的工作积极性,增强教师凝聚力,为教师的长期可持续发展创造条件。

2.关注青年教师的成长和发展,提供成长发展空间

年轻教师初入职场,工作强度大,方式方法有所欠缺,应对能力也很受限制,无论是领导还是年长教师,都应该给予他们更多的帮助和指导,使他们更快地成长,成为新一代的教育优秀人才。建立青年教师成长机制,采用日常的“传帮带”机制,让每一位新入职场的教师能获得老教师切实有效的指导和帮助;建立校本培训机制,充分利用有效假期,针对年轻教师面临的困难和问题,举办相应的讲座和课题讨论会等,帮助青年教师更快成长;加强校内外沟通机制,增加校外学习机会,让教师们不断的交流学习中,获得更多灵感和信息,不断提高他们的教学能力和教学水平。

参考文献:

- [1] 张绍勋.企业员工生涯定位、工作满意与组织效能之研究[J].管理评论,1999,(2):35-38.

孔燕:基于绩效工资背景下的遂宁市中小学教师工作满意度实证研究

- [2] 陈文彬. 中学教师工作满意感及其因素研究[D]. 澳门: 澳门大学教育学院, 1999.
- [3][4] 赵宇新. 北京市中小学教师工作满意度现状的调查研究. 中小学校长, 2012, (2).

[责任编辑: 许海燕]

Research on the Job Satisfaction of Primary and Secondary School Teachers in Suining City Based on the Background of the Performance Pay

KONG Yan

(Management Department, Sichuan Vocational and Technical College, Suining629000, China)

Abstract: The questionnaire survey of primary and secondary school teachers in Suining City showed that: First, Suining primary and secondary school teachers' job satisfaction reach the upper level. Second, primary and secondary teachers' work satisfaction is different from previous research, and the gender difference in teachers' job satisfaction is no longer significant and also at a high level of wage income satisfaction in primary and middle school teachers. Third, high school teachers in the intensity of work satisfaction dimension is lower than junior high school teachers and elementary school teachers, while primary school teachers in leadership and management dimension is lower than junior high school teachers and high school teachers; In the dimension of wage income, junior middle school teachers' satisfaction is not as high as senior school teachers. Based on the analysis of the reasons and put forward corresponding suggestions.

Key words: primary and middle school teachers; job satisfaction; LSD; performance pay