

组织激励对教师幸福感的影响研究

——以西部公立初中为例

苏培东

武汉大学教育科学研究院, 湖北 武汉

收稿日期: 2022年9月30日; 录用日期: 2022年10月18日; 发布日期: 2022年10月26日

摘要

西部公立初中教师是我国建设高质量教育体系的重要力量, 提升教师幸福感是全面深化新时代教师队伍建设改革的重要命题。基于ERG理论与成就需要理论, 本文探析了薪资福利、考评晋升、成长支持和文化氛围等组织激励因素分别对教师认知幸福感、主观幸福感、身心健康幸福感和社会关系幸福感的影响机制。对西部公立初中551名教师调查数据得出, 组织激励整体良好, 但也存在明显不足; 教师幸福感总体较高, 但维度间不均衡; 组织激励各维度对教师幸福感各维度存在不同的影响。建议提高教师工资待遇, 创新薪酬管理机制; 改进教师考评机制, 优化教师晋升途径; 强化教师成长支持, 提升教师专业素养; 创设以师为贵氛围, 关注教师情绪管理。

关键词

组织激励, 教师幸福感, 教师专业发展, 西部公立初中

Research on the Influence of Organizational Motivation on Teachers' Well-Being

—Taking the Public Junior Middle School in Western China as an Example

Peidong Su

Institute of Education Science, Wuhan University, Wuhan Hubei

Received: Sep. 30th, 2022; accepted: Oct. 18th, 2022; published: Oct. 26th, 2022

Abstract

Public junior middle school teachers in western China are an important force in building a high-quality

education system in China, and improving teachers' well-being is an important proposition for comprehensively deepening the reform of teachers' team construction in the new era. Based on ERG Theory and Achievement Needs Theory, this paper explores the influence mechanism of organizational motivation factors such as salary and welfare, evaluation and promotion, growth support, and cultural atmosphere on teachers' cognitive well-being, subjective well-being, physical and mental health well-being, and social relationship well-being. According to the survey data of 551 teachers in public junior middle schools in western China, the overall organizational incentive is good, but there are also obvious deficiencies; the overall sense of happiness of teachers is high, but the dimensions are uneven; different dimensions of organizational motivation have different effects on teachers' well-being. It is suggested to improve teachers' salary and innovate salary management mechanism; improve the evaluation mechanism of teachers and optimize the way to promote teachers; strengthen the support for teachers' growth and improve teachers' professional quality; create a teacher-centered atmosphere and pay attention to teachers' emotional management.

Keywords

Organizational Motivation, Teachers' Well-Being, Teachers' Professional Development, Public Junior Middle School in Western China

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

1. 问题提出

《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》明确提出“到 2035 年，教师管理体制机制科学高效，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化。尊师重教蔚然成风，广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感，教师成为让人羡慕的职业” [1]。强化教师职业认同感，提高教师幸福感，是当前教育研究者与教育管理者的一项重要任务 [2]。但是，曹志成等学者研究表明，当前我国中小学教师幸福感还存在着较大的提升空间 [3]。邓坚阳等学者认为，教师幸福感来自于教师专业发展过程，学校管理策略要力求改善教师工作的客观环境和心理环境，提高教师的学校归属感、组织认同感和工作满意度 [4]。因此，要提升教师幸福感，应以改进学校管理策略与优化教师激励机制为抓手。一个现实问题在于，“实然”层面的教师激励提升其幸福感的效用如何？

本研究将通过政策分析、文献梳理、教师访谈与专家建议等方式，梳理、提炼出组织激励与教师幸福感的维度及测量指标。通过量化、质性相结合的方式，以我国西部公立初中为例，探讨组织激励对教师幸福感的影响机制，并尝试提出优化激励措施的对策，以提高教师幸福感，激发教师工作积极性，为我国西部地区的教育事业贡献更多的力量。

2. 文献回顾与研究假设

2.1. 组织激励

“激励”有激发、鼓励之意，《现代汉语词典》把激励释义为“激发鼓励，促使振作起来” [5]。孔茨等学者认为，激励是一系列的连锁反应，个体需要引发了要追求的目标，使得个体产生紧张感(不满足的状态)，促使个体为实现目标而行动，最后满足了自身需要 [6]。朱德友学者认为，激励的本质是把个体需要同社会需要相结合，把个体目标同组织目标相协调，通过内外部的刺激和影响，引导、教育和管理

个体,把组织激励的内容转化成个体思想和行为的过程,包括内在动力、外界压力和目标吸引力等三大因素[7]。

在本研究中,组织激励是指教育主管部门与学校管理层根据教师的不同需要,为教师提供各种条件并采取措施,激发、引导和规范教师行为,以推动教育教学目标实现的全过程。通过政策分析、文献梳理、教师访谈、专家建议等方式,综合考虑 ERG 理论与成就需要理论,认为组织激励包括薪资福利激励、考评晋升激励、成长支持激励和文化氛围激励共四个维度,且分别与生存需要、成就需要、成长需要和关系需要相对应。

2.2. 教师幸福感

现代幸福感研究是从威尔逊开始的,他把“幸福的人”描述为“健康,受过良好教育,知识渊博,收入较高,乐观积极,没有烦恼,有宗教信仰,高自尊,已婚,工作热心,有适度心理预期,与性别无关”[8]。里夫认为,心理幸福感是个人通过努力展示潜能、发挥才能的过程,包含自我接受、个体自主、生活目的、人格发展、积极关系、环境掌控等六个维度[9]。檀传宝学者认为,教师幸福感是指教师能在工作中找到一种生存状态,这种生存状态是指教师能够通过教育劳动实现自我职业理想[10]。胡忠英学者通过实证研究,把教师幸福感划分为教师教育教学满意度、教师专业身份认同感、职业情境舒适感和教师人际交往和谐感等四个构成维度[11]。

在本研究中,将教师幸福感定义为教师在从事与其职业相关的认知、主观、身心健康、社会关系等方面的持续积极体验和积极投入的总和,把教师幸福感分为认知幸福感、主观幸福感、身心健康幸福感和社会关系幸福感四个维度。

2.3. 组织激励与教师幸福感

影响教师幸福感的外部组织因素,主要包括国家政府层面的教育政策,学校层面的工作资源和教师文化氛围等。童富勇等学者研究发现,薪资发放、福利保障条件好的情况下,会吸引更多的优秀人才选择从事中小学教师一职,从而提高办学质量[12]。OECD (2020)研究发现,学校层面的物理环境、工作量、多重角色、班级构成、班级纪律状况和绩效考评,以及教师工作自主权、培训学习机会、评估反馈、来自领导与同事的支持,都对教师职业倦怠与幸福感有显著影响[13]。柳海民等学者认为,教师主动提升自身专业素养,建立良好人际关系,学校给予教师人文关怀,构建教师发展共同体,政府落实相关教育政策等,能够提升教师幸福感[14]。

综合考虑以上结论,如表 1 所示,提出了“应然”层面的假设。

Table 1. Hypothesis of the impact of organizational motivation on teachers' well-being

表 1. 组织激励对教师幸福感影响的假设

类型	序号	描述
薪资福利激励对教师幸福感的影响	H1a	薪资福利激励对认知幸福感具有正向影响
	H1b	薪资福利激励对主观幸福感具有正向影响
	H1c	薪资福利激励对身心健康幸福感具有正向影响
	H1d	薪资福利激励对社会关系幸福感具有正向影响
考评晋升激励对教师幸福感的影响	H2a	考评晋升激励对认知幸福感具有正向影响
	H2b	考评晋升激励对主观幸福感具有正向影响
	H2c	考评晋升激励对身心健康幸福感具有正向影响
	H2d	考评晋升激励对社会关系幸福感具有正向影响

Continued

成长支持激励 对教师幸福感的 影响	H3a	成长支持激励对认知幸福感具有正向影响
	H3b	成长支持激励对主观幸福感具有正向影响
	H3c	成长支持激励对身心健康幸福感具有正向影响
	H3d	成长支持激励对社会关系幸福感具有正向影响
文化氛围激励 对教师幸福感的 影响	H4a	文化氛围激励对认知幸福感具有正向影响
	H4b	文化氛围激励对主观幸福感具有正向影响
	H4c	文化氛围激励对身心健康幸福感具有正向影响
	H4d	文化氛围激励对社会关系幸福感具有正向影响

3. 研究方法

3.1. 研究工具

本研究的调查问卷是在现有问卷基础上自编而成的,依据文献回顾与研究假设的结果,经过学理性分析,并参考多位大学专家意见进行修改后,形成了“组织激励与教师幸福感现状调查问卷”。测量项部分使用李克特5级等距量表计分的方法,从“非常不符合”到“非常符合”分别对应分值1、2、3、4、5,调查对象需根据自身实际与感受填写“对组织激励措施的感知”与“自身的幸福感”。为增进问卷的信效度,选取65名教师进行问卷预测,同时,邀请多位大学专家对问卷语句进行把握,通过反馈结果进行修改与优化后确定了最终问卷。

3.2. 研究对象

受到疫情等不可控因素的影响,主要采用问卷星的形式,在调研区域(以四川省为主)实施滚雪球抽样的方法,2021年11月11日~30日,回收问卷610份,然后进行数据筛查,剔除填写时间太短、连续相同答案项太多的样本后,保留有效问卷551份,有效回收率90.33%。

有效样本中,女教师374人,男教师177人;教龄3年及以下56人,4~10年127人,11~20年115人,21~30年185人,31年及以上68人;无职称36人,初级职称176人,中级职称239人,高级及以上职称100人;学历大专及以下20人,本科488人,硕士及以上43人。访谈对象7名,1名初中校长,3名中层干部,3名一线教师。

3.3. 数据分析

采用SPSS和AMOS软件,对551个样本数据的组织激励、教师幸福感进行信度和效度的分析,以保证维度划分和测量项设置的科学性与合理性,具体包括因子载荷值、Cronbach's α 值、平均方差提取值(AVE)、组合信度值(CR),与 χ^2/df 、RMSEA、GFI等检验模型拟合指标。采用结构方程模型的方法,进行组织激励对教师幸福感影响路径的显著性检验。

4. 研究结果与分析

4.1. 基本分析

采用SPSS统计软件对调查问卷的各个测量项进行基本分析(最小值、最大值、平均值和标准偏差等),结果显示:

第一,组织激励整体良好,但存在着明显不足。各测量项均值在2.76~3.47之间(均值3.20),其中薪

资福利激励 2.76~3.25 (均值 3.03), 考评晋升激励 2.95~3.12 (均值 3.06), 成长支持激励 3.15~3.47 (均值 3.29), 文化氛围激励 3.40~3.47 (均值 3.42), 说明现行激励措施能够基本满足教师的生活需求、成就需求、成长需求和关系需求。但是, 薪资福利激励与考评晋升激励得分相对较低, 表明不能很好地满足教师的生活需求和成就需求。工资奖金满足生活必需的分值(2.76)最低, 表明当前薪资情况不能很好地激发教师工作热情; 职称评审制度对教师工作动力(2.95)的激发效果偏低, 表明当前职称评审措施有待改进。

第二, 教师幸福感总体较高, 但维度间不均衡。各测量项均值在 2.47~4.20 之间(均值 3.57), 认知幸福感 3.14~4.20 (均值 3.87), 主观幸福感 3.01~3.93 (均值 3.63), 身心健康幸福感 2.47~3.49 (均值 3.06), 社会关系幸福感 3.36~4.09 (均值 3.71), 说明教师普遍具有良好的自我效能感、工作专注度、主观幸福体验、身心健康, 能够较好地处理自身与领导、同事、学生的关系。但是, 身心健康幸福感得分明显相对较低, 表明教师在身心健康方面存在较多困扰; 教研效能得分(3.14)偏低, 说明教师在课题研究、论文写作方面存在不足; 颈肩痛(2.47)与咽喉痛(2.65)的情况比较明显, 这与教师工作特征密切相关。

4.2. 测量模型分析

调查问卷中所有测量项的因子载荷值均大于 0.5, 符合大于 0.4 的要求。组织激励总体 Cronbach's α 值为 0.969, 分维度在 0.854~0.971 之间, 测量模型(修正后)适配度为 $\chi^2/df = 2.833$, RMSEA = 0.058, GFI = 0.946, AGFI = 0.922, NFI = 0.976, IFI = 0.985, CFI = 0.985, 平均方差提取值(AVE)都>0.6, 组合信度值(CR)都>0.8。教师幸福感总体 Cronbach's α 值为 0.956, 分维度在 0.914~0.941 之间, 测量模型(修正后)适配度为 $\chi^2/df = 2.972$, RMSEA = 0.060, GFI = 0.843, AGFI = 0.817, NFI = 0.901, IFI = 0.932, CFI = 0.932, 平均方差提取值(AVE)都>0.5, 组合信度值(CR)都>0.9, 说明各结构维度都具有良好的收敛效率。以上数据分析结果表明, 维度划分与测量项设置具有较高的合理性和科学性。

4.3. 结构模型分析

运用 AMOS 软件分别构建组织激励各维度对认知幸福感、主观幸福感、身心健康幸福感和社会关系幸福感的标准化路径模型, 对初始模型进行适配度分析, 并根据适配度指标的参考标准对初始模型进行修正[15], 获得满足参考标准的最终模型。对研究假设进行检验, “实然”层面的结果见表 2。

Table 2. Path coefficient and hypothesis test of the impact of organizational motivation on teachers' well-being
表 2. 组织激励对教师幸福感影响的路径系数及假设检验

假设	研究路径	Unstd	Std	S.E.	C.R.	P 值	是否成立
H1a	薪资福利激励→认知幸福感	0.077	0.087	0.094	0.814	0.415	不成立
H2a	考评晋升激励→认知幸福感	-0.145	-0.214	0.059	-2.444	0.015**	不成立
H3a	成长支持激励→认知幸福感	0.490	0.570	0.130	3.761	***	成立
H4a	文化氛围激励→认知幸福感	-0.047	-0.072	0.079	-0.600	0.549	不成立
H1b	薪资福利激励→主观幸福感	0.312	0.268	0.106	2.941	0.003**	成立
H2b	考评晋升激励→主观幸福感	-0.011	-0.012	0.065	-0.173	0.863	不成立
H3b	成长支持激励→主观幸福感	0.495	0.435	0.141	3.504	***	成立
H4b	文化氛围激励→主观幸福感	0.014	0.016	0.086	0.165	0.869	不成立
H1c	薪资福利激励→身心健康幸福感	0.650	0.517	0.141	4.625	***	成立
H2c	考评晋升激励→身心健康幸福感	-0.061	-0.063	0.084	-0.722	0.470	不成立

Continued

H3c	成长支持激励→身心健康幸福感	0.307	0.249	0.180	1.709	0.087*	成立
H4c	文化氛围激励→身心健康幸福感	-0.209	-0.222	0.111	-1.881	0.060*	不成立
H1d	薪资福利激励→社会关系幸福感	0.261	0.263	0.076	3.412	***	成立
H2d	考评晋升激励→社会关系幸福感	-0.047	-0.061	0.046	-1.010	0.313	不成立
H3d	成长支持激励→社会关系幸福感	0.502	0.519	0.102	4.926	***	成立
H4d	文化氛围激励→社会关系幸福感	0.092	0.125	0.062	1.494	0.135	不成立

注：*表示 $P < 0.1$ ，**表示 $P < 0.05$ ，***表示 $P < 0.001$ 。

薪资福利主要受国家政策、当地财政的影响，与学校具体实施的情况无太大关系，学校领导不是教师编制的给予者，也不是教师工资、福利的提供源；月收入众数为“3001~4500元”并不算高；学校管理人员在安排教学、课题研究任务时，通常会考虑到相对平均地给每位教师安排工作量，从而使得每位教师得到的薪资比较均衡。薪资福利主要用于改善生活，对认知幸福感无显著影响。根据马斯洛需求层次理论，在现实生活中若不能满足人们的低级生理需求，则通常无法使人感受到良好的主观体验。随着工资的提高，教师用于生活必需品之外的额度会增加，如参与“团建”、健身、娱乐等活动，能有效提升教师的身心健康感，同时使教师的自我认同感与良好社会关系得到提升。

考核评比大都与教师的各种工作任务、工作目标及评定职称、职级、职务，及在制度层面的硬性规定有关，本意为激励教师提升自身专业水平。然而，路径分析却呈现为显著负向。主要原因有两个，一是各种工作任务较为繁重，使教师消耗大量时间去完成考核指标，用于提升自身专业水平的时间与精力受到挤压；二是教师对提升职称、职级的期待与现实得不到满足有关，心理期待长期得不到满足，会使教师产生消极体验。中小学教师普遍面临着“以提升学生分数”为主要目的，各种考核、评比、职称晋升、材料汇报及会议参与等导致工作压力大、负担重的情况，因此，考评晋升对提升教师主观、身心健康与良好社会关系的效果有限。

成长支持型激励措施如先进齐备的软硬件教学设施、详细的专业发展计划等，能够使得教师在教学技巧、教学方法上得到较好地锻炼，让教师相互学习、共同提升，因而对教师专业发展能够产生显著的提升作用。在成长支持型环境里，能有效地促进学生发展和提升学校办学质量，能使教师产生积极主观感受和身心健康体验，同时，也会使教师获得更多的学生信任，获得更多的领导与同事的帮助，从而使教师感受到以师为贵的校园氛围。

校园文化氛围如教师团结合作、相互关怀、认可彼此付出等，本研究发现，对教师幸福感没有显著影响，主要因为教师情绪劳动方面的问题起到了“遮掩”作用，说明教师情绪管理工作亟需改进。根据霍赫希尔德的情绪劳动理论，教师的情绪调整能力像体力、脑力一样，经过一段时间的消耗，也需要在现实中获得相应的回报或者休息来恢复，否则会产生“情绪不满”[16]。带有强制意味的硬性规定，通常会给教师更多的压力，消耗较多的情绪精力，当情绪精力长期得不到良好的恢复，将使得教师无法获得较好的幸福体验。

5. 结论与建议

西部公立初中教师激励呈现出的问题，既不利于教师幸福感与专业发展水平的提升，也不利于高质量教师队伍建设和高质量教育体系的建设，还会对学生发展产生消极的影响，如师生关系恶化、厌学情绪滋生等问题。因此，优化教师激励措施是一项必要而紧迫的工作，应当引起广泛的关注。

本研究重点探讨了组织激励对教师幸福感影响机制的“应然”与“实然”，并进行了“实然”层面的成因分析。研究发现，薪资福利对教师幸福感存在部分显著正向影响，成长支持对教师幸福感存在完全正向影响，而考评晋升与文化氛围对教师幸福感不存在显著正向影响。因此，从组织激励着手提出以下建议。

5.1. 提高教师工资待遇，创新薪酬管理机制

教师的工资待遇标准，应当能够吸引优秀人才进入教师队伍，保证教师队伍的高质量和先进性。同时，从一些具体事情做起，比如针对当前城市房价较高的问题，适当提高对教师的住房公积金补贴比例，给教师提供专门的教师公寓等；根据实际情况面向社会公开透明，让社会作为监督执行教师薪酬政策的有力帮手，推动教师薪酬政策的落实。

研究发现，当前薪资福利对教师专业发展所起到的实际作用有限，一个重要原因就是教师工资增长机制处于失灵状态。教师工资增长机制应充分考虑所在地区的物价水平和生活成本，积极促成构建以本地区物价上涨、法律相关规定、其他行业工资水平和教师学历背景为参照的工资优化机制[17]。同时，要适当扩大学校的绩效工资分配自主权，建立以教师工作表现、教学成果、各种绩效为依据的工资分配和增长机制。

5.2. 改进教师考评机制，优化教师晋升途径

学校应注重清理与规范各种检查、填表、考核、评比活动，探索实行教师工作任务清单制度，未列入清单或未经审核批准的任务不应进行，把教师从各种“填表”的任务中解脱出来，并定期监督检查，避免随意给学校和教师摊派任务的情况出现。学校要从教师工作时长、工作数量、工作难易程度与工作成绩等方面改进考评机制，将精细化管理与人性化管理相结合。

研究发现，教师们普遍对职称提升比较关注，但对岗位提拔缺少关注度，一是学校管理层工作比较繁重，降低了教师内心预设岗位提拔带来的成就感；二是教师晋升途径比较单一，缺乏相应的晋升激励措施。政府和学校应注重为教师提供有效的支持环境，创造良好的物质条件与心理环境，注重引导社会、学校和家庭形成对教师支持的合力，给教师工作多一些理解和支持。

5.3. 强化教师成长支持，提升教师专业素养

学校领导与教师都要树立“教师发展本位”的观念，满足教师的内部成长需求，激发和保持教师不断发展的积极性。学校应当在“国培”“省培”“校培”等教师培训成效的基础上，实施多种举措提升教师培训质量。通过从教师专业发展计划及实施、工作量分配与工作目标制定等方面进行措施优化，不断提升教师的胜任力，使教师尽快走出职业低谷期，实现专业成长与幸福感双丰收[18]。

学校要注重引导教师实施“经验 + 反思”的自我成长模式，促进实践经验与自我反思相结合，提升教师的教书育人能力。学校要根据教师原有的知识结构，为处于不同发展阶段的教师制定不同的培训计划，围绕教育理论、学生管理、组织协调、沟通交流等切合教师需要的方面，促使教师通过专业培训，更新原有的知识结构，不断提升专业素养。

5.4. 创设以师为贵氛围，关注教师情绪管理

学校要加强民主管理建设，创设以师为贵的文化氛围，充分体现教师的主人翁地位。学校应重视校园环境的规划和改善，如环境空间的绿化、校园设施的设计与布局等，借助优美的校园环境增进教师对工作环境的认同感。同时，应重视多为教师提供建立良好人际关系的机会，积极鼓励教师参与学校各种有益的互动活动，使教师把自身幸福真正融入到学校精神文明建设中。

学校领导应及时地了解、发现“教师之间人际关系紧张”的情况，迅速地处理教师之间的不和谐尤其是冲突性的因素，及时消除教师之间的心理隔阂，弥合教师之间的良好协作关系。学校还应定期对教师的情绪劳动能力进行测评，及时掌握教师情绪动态，开展相关主题培训，提高教师情绪智力，并通过教师情绪互助的方式，不断纾解教师不良情绪。

基金项目

本文得到 2019 年度四川省名师名校长工作室专项课题“初中教师的专业发展困惑与对策研究”(川教函[2019] 514 号)和湖北省教育科学规划重点课题“基于发现实现呈现的教师核心素养学习模式研究”(项目编号 2018GA003)的共同支持。

参考文献

- [1] 新华社. 中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm, 2018-01-20.
- [2] 李保强, 白文昊. 新中国成立以来我国教师教育研究的回溯与展望[J]. 现代教育管理, 2020(5): 64-71.
- [3] 曹志成, 袁鑫, 张澜. 中小学教师职业幸福感的现状研究[J]. 现代中小学教育, 2022, 38(8): 74-80.
- [4] 邓坚阳, 程雯. 教师主观幸福感的影响因素及其增进策略[J]. 教育科学研究, 2009(4): 70-72.
- [5] 宇词语辞书编研组. 新编现代汉语词典[M]. 长沙: 湖南教育出版社, 2016: 559.
- [6] [美]哈罗德·孔茨(Harold Koontz), [美]海因茨·韦里克(Heinz Weihrich). 管理学[M]. 第 10 版. 张晓君, 等, 编译. 北京: 经济科学出版社, 1998: 301.
- [7] 朱德友. 高校教师激励机制研究[D]: [博士学位论文]. 武汉: 武汉大学, 2010.
- [8] Wilson, W. (1967) Correlates of Avowed Happiness. *Psychological Bulletin*, **67**, 294-306. <https://doi.org/10.1037/h0024431>
- [9] Ryff, C.D. (1989) Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, **57**, 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- [10] 檀传宝. 论教师的幸福[J]. 教育科学, 2002, 18(1): 39-43.
- [11] 胡忠英. 教师幸福感结构的实证研究[J]. 全球教育展望, 2015, 44(4): 86-94.
- [12] 童富勇, 金优尤. 影响教师职业幸福感要素的调查与分析——以杭州市中小学为例[J]. 杭州师范大学学报(社会科学版), 2009, 31(6): 105-109.
- [13] OECD (202) Teachers' Well-Being: A Framework Data Collection and Analysis. https://www.oecd-ilibrary.org/education/teachers-well-being_c36fc9d3-en
- [14] 柳海民, 郑星媛. 教师职业幸福感: 基本构成、现实困境和提升策略[J]. 现代教育管理, 2021(9): 74-80.
- [15] 吴明隆. 结构方程模型 Amos 实务进阶[M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2013: 19-24.
- [16] 洪秀敏, 张明珠. 幼儿园教师情绪劳动类型及其对工作满意度的影响——基于六省市幼儿园教师的潜在剖面分析[J]. 教师教育研究, 2021, 33(1): 68-74.
- [17] 薛海平, 唐一鹏. 理想与现实: 我国中小学教师工资水平和结构研究[J]. 北京大学教育评论, 2017, 15(2): 17-38.
- [18] 李广, 盖阔. 中小学教师职业幸福感调查[J]. 教育研究, 2022, 43(2): 13-28.