

小学全科教师工作满意度的调查研究

李天竺, 程翠萍

重庆第二师范学院, 重庆

Email: ccpjxz@163.com

收稿日期: 2020年11月10日; 录用日期: 2020年12月8日; 发布日期: 2020年12月15日

摘要

为了解小学全科教师工作满意度, 选取重庆市102名小学全科教师为研究对象, 测量其教师工作满意度。分析结果表明: 小学全科教师工作满意度处于中等水平, 任教学科数与自我实现呈显著正相关, 担任班主任的小学全科教师在工作强度和工资待遇两个维度的满意度较低, 小学全科教师工作满意度不存在显著的性别、教龄差异。研究结果启示, 应减轻小学全科教师工作负担, 科学合理安排教学任务, 增加班主任付出回报比, 以提升小学全科教师工作满意度水平。

关键词

工作满意度, 小学全科教师, 问卷调查

An Investigation of General Elementary School Teachers' Job Satisfaction

Tianzhu Li, Cuiping Cheng

Chongqing University of Education, Chongqing

Email: ccpjxz@163.com

Received: Nov. 10th, 2020; accepted: Dec. 8th, 2020; published: Dec. 15th, 2020

Abstract

In order to understand the job satisfaction of general-subject general elementary school teachers, 102 general-subject general elementary school teachers in Chongqing were selected as the research object to measure their teacher job satisfaction. SPSS19.0 was used for descriptive statistics, correlation analysis, difference analysis and regression analysis. The results showed that the job satisfaction of general-subject general elementary school teachers was at a medium level, and the number of teaching subjects was significantly positively correlated with self-actualization.

There was no significant gender and teaching age difference in job satisfaction among teachers. The results of the study enlighten us to reduce the work load of general elementary school teachers, to scientifically and rationally arrange teaching tasks, and to increase the payback ratio of class teachers, so as to improve the job satisfaction of general elementary school teachers.

Keywords

Job Satisfaction, General Elementary School Teachers, Questionnaire

Copyright © 2020 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. 引言

2012年以来,教育部相继出台了大量的关于农村师资队伍建设的意见,以期解决或改善近年来农村小学师资队伍出现的老龄化、整体素质偏低、数量相对不足、结构较为短缺、优秀教师流失严重等问题,小学全科教师应运而生。为了响应国家号召,重庆市于2013年正式出台了《关于农村小学全科教师培养工作的实施意见》,并于当年首次招生。经过四年的专业培养,2017年首届小学教育(全科教师)专业毕业生走上了工作岗位。“教师工作满意度是指教师对其所从事的职业,以及工作条件与状况的一种总体的、带有情绪色彩的感受与看法”(陈云英,孙绍邦,1994)。随着经济社会的迅猛发展,个体工作压力日益增大,人们对工作中追求幸福感和快乐的渴望也变得更加迫切。“教师工作满意度不仅是衡量教师对工作整体感受的一个非常重要的综合性评价指标,也是全面深化教育改革、实施教师有效管理的主要抓手”(穆洪华,胡咏梅,刘红云,2016)。现如今,全科教师已经成为农村基础教育的主力军,是基础教育事业改革发展的重要保障。因此,考察我国小学全科教师的工作满意度状况尤为重要。

目前,研究者们对教师工作满意度问题的研究的理论基础基本相同。大量有关教师工作满意度的研究,侧重于结构和影响因素两个方面。关于教师工作满意度的影响因素的讨论特别多。首先,性别对教师工作满意度的影响研究结论不太一致。陈云英,孙绍邦(1994)的研究认为教师满意度存在着性别差异,女教师高于男教师。而冯伯麟(1996)发现男教师高于女教师的工作满意度。胡咏梅(2007)的研究则发现性别因素对教师工作满意度不存在显著影响。其次,年龄对教师工作满意度的影响也有差别。张忠山(2000)研究发现,教师工作满意度在各层面上都有随年龄增长而上升的趋势。朱从书(2006)的研究表明教师年龄与工作满意度之间呈“U”型曲线关系。而袁凌等(2006)的研究发现年龄因素对于工作满意度各维度上虽有一定的影响,但是差异不显著。领导管理因素对教师工作满意度的影响结果比较一致。王祖莉(2003)研究发现,影响教师工作满意度的第二大因素是领导能力的管理水平。对这个因素反应最强烈的是平均分数比全体的平均分数低的女教师的小组。王志红,蔡久志(2005)的研究发现领导与管理因素是影响教师工作满意度的最主要因素。也有研究发现教师工作满意度随职称的增高在社会承认这一维度上有上升趋势(孙建萍,孙建红,安寸然,2006)。较多的研究都表明,较好的领导管理及组织都有利于教师工作满意度的提高。

从已有研究可以看出,研究者在教师工作满意度问题上的研究取得了不少成果。但是所得出的结论都存在很大的差异。这说明,教师工作满意度的测量具有较强的场景性,环境条件、研究对象、研究程序等都可能限制研究结果的普遍性。全科教师相对于普通教师而言,两者之间具有相同的教

师基本特质,但也存在着本质的不同。在研究对象上,以往的研究都是以普通的小学、高中或大学教师为研究对象,而对于小学全科教师这个新生的教师群体的工作满意度的研究相对较少。鉴于此,本研究基于已有的研究结果,对重庆市农村小学全科教师进行调查,测量其教师工作满意度。探究性别、教龄、是否担任班主任、周课时量、任教学科数对农村小学全科教师工作满意度的作用影响,为进一步加强农村师资队伍建设和减小城乡基础教育差距,提高农村小学全科教师工作满意度提供现实参考。

2. 研究方法

2.1. 研究对象

采用方便抽样法,从重庆市小学全科教师定向区县中抽取 102 名已赴岗位小学全科教师为研究对象。其中开州区 36 名,酉阳县 16 名,忠县 12 名,垫江县 6 名,彭水县 7 名,丰都县 13 名,其他区县 12 名。本次问卷共发放 102 份,回收 102 份。经过相应筛选剔除后有效问卷 102 份,有效率 100%。其中,男 27 人,女 75 人;班主任 53 人,非班主任 49 人;教龄皆在三年以下;周课时量少于 10 节的 14 人,10~15 节 66 人,占比 64.7%,16~20 节 13 人,20 节以上 9 人。

2.2. 研究工具

采用冯伯麟(1996)编制的《教师工作满意量表》测量小学全科教师的工作满意度水平。该量表由自我实现、工作强度、工资收入、领导关系、同事关系五个因素组成,共包含 26 个项目。其中,自我实现因素包含 7 个题项,如“做一名教师是我理想的实现”;工作强度、工资收入、领导关系均包含 5 个题项,如“每天说的话太多,很伤神”,“我的收入与非教师相比较不算低”,“我常常受到领导的关心”;同事关系包含 4 个题项,如“我有困难时同事们都能热心帮助”。量表采用五点计分法(很同意、同意、无法判断、不同意、很不同意),分别记 5、4、3、2、1 分。部分项目采用反向计分法,如“学校的福利不太高”。得分越高则说明教师工作满意度越高。经过大量研究者的使用及测评,都表明该量表具有良好的信效度。本次研究中量表内部一致性信度系数为 0.880。各因素内部一致性信度系数分别为 0.905、0.831、0.803、0.838、0.713。

2.3. 研究程序

在征得教师本人同意后,对教师个人发放问卷,进行教师工作满意度的测量。被试者们作答前都会对其进行说明指导,强调本次问卷具有匿名性和保密性,问卷答案无对错之分,且被试要求做到根据自己的实际情况慎重、独立作答。问卷完成时间约为 20 分钟。最后汇总所有问卷,确认问卷的完整性与真实性,并在筛选汇总有效问卷后,录入数据。使用 SPSS19.0 对数据进行相关分析和回归分析等统计处理。

3. 研究结果

3.1. 小学全科教师工作满意度的描述性统计

小学全科教师整体工作满意度的测量结果(见表 1)显示,小学全科教师工作满意度的均值为 3.30,说明小学全科教师工作满意度处于中等水平。小学全科教师在自我实现的分数为 3.91,处于中上水平;工作强度因素分数 2.62,则略低于中等水平值;工资收入因素分数为 3.00,恰好处于中等水平,领导关系与同事关系因素得分分别为 3.31 和 3.46。虽然略高于中等水平值,却也都处于中等水平范围内。结果表明小学全科教师在自我实现的满意度相对较高,在工资收入、领导关系、同事关系的满意度中等,而在工作强度的满意度较低。

Table 1. General situation of general elementary school teachers' job satisfaction
表 1. 小学全科教师工作满意度总体情况

	自我实现	工作强度	工资收入	领导关系	同事关系	总体满意度
<i>M</i>	3.91	2.62	3.00	3.31	3.46	3.30
<i>SD</i>	0.61	0.76	0.72	0.69	0.57	0.42

3.2. 小学全科教师工作满意度的特征

3.2.1. 小学全科教师工作满意度的性别差异

以性别为分组变量进行独立样本 *t* 检验, 性别差异统计结果如表 2。结果显示性别之间的工作满意度差异并不显著, 说明小学全科教师工作满意度不受性别调节。且从以往各研究的研究结果来看, 得出结论中性别对教师工作满意度的影响都存在较大的差异, 这也说明性别对工作满意的影响可能不存在一般性, 其影响作用有分歧。

Table 2. *t*-test on gender of job satisfaction of general elementary school teachers
表 2. 小学全科教师工作满意度在性别上差异的 *t* 检验

性别		自我实现	工作强度	工资收入	领导关系	同事关系	总体满意度
男	<i>M</i>	3.97	2.75	3.03	3.37	3.51	3.37
	<i>SD</i>	0.67	0.83	0.76	0.66	0.63	0.41
女	<i>M</i>	3.89	2.57	2.99	3.29	3.44	3.28
	<i>SD</i>	0.58	0.73	0.71	0.70	0.55	0.45
	<i>t</i>	0.642	1.031	0.249	0.550	0.537	0.938

3.2.2. 小学全科教师工作满意度在是否担任班主任上的差异

小学全科教师在是否担任班主任上差异的 *t* 检验结果如表 3 所示, 可知是否担任班主任的小学全科教师无论是在教师工作总体满意度, 还是在各维度均不存在显著差异。但是经过对比发现担任班主任的小学全科教师总体工作满意度要高些。进一步比较分析发现担任班主任的小学全科教师在自我实现、领导关系、同事关系等方面满意度高于未担任班主任的小学全科教师; 在工作强度和工资收入等方面稍低于未担任班主任的小学全科教师。

Table 3. The *t*-test of the difference between the job satisfaction of general elementary school teachers as a head teacher or not
表 3. 小学全科教师工作满意度在是否担任班主任上差异的 *t* 检验

担任班主任		自我实现	工作强度	工资收入	领导关系	同事关系	总体满意度
是	<i>M</i>	3.92	2.55	2.97	3.37	3.55	3.31
	<i>SD</i>	0.59	0.79	0.76	0.68	0.56	0.40
否	<i>M</i>	3.90	2.70	3.03	3.24	3.36	3.29
	<i>SD</i>	0.63	0.72	0.68	0.70	0.58	0.47
	<i>t</i>	0.129	-1.007	-0.439	0.948	1.643	0.188

3.2.3. 小学全科教师工作满意度在教龄上的差异

方差分析结果(如表 4)表明, 不同教龄的小学全科教师无论是在总体满意度还是各层面因素满意度均无显著性差异。但进一步比较分析发现小学全科教师工作满意度在教龄上仍有差别。从整体上看, 教龄

少于一年的小学全科教师工作满意度最低, 工作 1 至 2 年的小学全科教师工作满意度最高, 整体工作满意度与教龄之间呈倒“U”型关系。从各因素层面上看, 教龄越长, 在工作强度的满意度越低。工资收入、同事关系的满意度与教龄呈倒“U”型关系。

Table 4. Analysis of variance of general elementary school teachers' job satisfaction on teaching age

表 4. 小学全科教师工作满意度在教龄上差异的方差分析

教龄		自我实现	工作强度	工资收入	领导关系	同事关系	总体满意度
少于1年	<i>M</i>	3.87	2.62	2.96	3.22	3.46	3.27
	<i>SD</i>	0.59	0.75	0.69	0.62	0.49	0.41
1~2年	<i>M</i>	3.94	2.75	3.12	3.46	3.54	3.40
	<i>SD</i>	0.54	0.67	0.78	0.75	0.66	0.47
2~3年	<i>M</i>	4.06	2.35	2.96	3.53	3.25	3.29
	<i>SD</i>	0.85	0.95	0.78	0.89	0.83	0.52
<i>F</i>		0.523	1,055	0.421	1.707	0.984	0.792

3.2.4. 小学全科教师工作满意度在周课时量上的差异

方差分析结果如表 5 所示, 小学全科教师工作满意度在不同周课时量之间不存在显著性差异。但对比发现随着周课时量的增加, 小学全科教师在自我实现的满意度会增加, 而在工作强度方面的满意度会减小, 在工资收入、领导关系、同事关系方面呈由上升到下降趋势, 周课时量 16~20 节的领导关系和同事关系满意度最高。

Table 5. Analysis of variance of job satisfaction of general elementary school teachers in weekly class hours

表 5. 小学全科教师工作满意度在周课时量上差异的方差分析

周课时量		自我实现	工作强度	工资收入	领导关系	同事关系	总体满意度
少于10节	<i>M</i>	3.92	2.46	2.63	3.27	3.25	3.16
	<i>SD</i>	0.69	0.47	0.95	0.70	0.57	0.43
10~15节	<i>M</i>	3.88	2.71	3.03	3.31	3.46	3.32
	<i>SD</i>	0.59	0.81	0.60	0.69	0.51	0.43
16~20节	<i>M</i>	3.95	2.49	3.05	3.45	3.67	3.36
	<i>SD</i>	0.68	0.76	0.77	0.65	0.62	0.45
20节以上	<i>M</i>	4.08	2.38	3.27	3.16	3.44	3.32
	<i>SD</i>	0.55	0.64	0.93	0.75	0.85	0.51
<i>F</i>		0.308	0.974	1.764	0.330	1.238	0.569

3.3. 各变量与小学全科教师工作满意度的相关分析

各变量与小学全科教师工作满意度的相关分析(如表 6 的结果显示), 性别、教龄、是否担任班主任、周课时量、任教学科数与小学全科教师工作满意度均不存在显著相关。但任教学科数与自我实现具有显著相关、周课时量与同事关系有显著相关。再进一步通过回归分析得出, 任教学科数能显著正向预测小学全科教师自我实现满意度($\beta = 0.778, p = 0.016 < 0.05$), 能解释的变异量为 23.8%。周课时量对同事关系的预测作用不显著($\beta = 0.363, p = 0.221 > 0.05$)。

Table 6. Correlation analysis between variables and job satisfaction of general elementary school teachers
表 6. 各变量与小学全科教师工作满意度的相关分析

	自我实现	工作强度	工资收入	领导关系	同事关系	总体满意度
性别	-0.087	-0.098	-0.048	-0.040	-0.062	-0.095
教龄	0.083	-0.007	0.031	0.132	-0.031	0.087
是否担任班主任工作	-0.014	0.071	0.043	-0.071	-0.177	-0.005
周课时量	0.019	-0.042	0.162	-0.020	0.196*	0.147
任教学科数	0.241*	-0.040	0.165	-0.013	0.156	0.125

注: *表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$ 。

4. 讨论

4.1. 小学全科教师工作满意度总体情况

本研究反映了当前小学全科教师工作满意度处于中等水平, 而在工作强度方面的满意度水平较低。虽然近年来, 随着教育事业的深入, 国家提出相关政策给予教师行业较大的扶持, 但农村小学教师工作满意度仍然具有进一步提高的空间。通过访谈发现, 小学全科教师多数表示工作量较大。小学全科教师的从教地点大多在乡镇, 农村学校普遍缺乏老师, 且各科教师匹配不合理, 有的教师要跨年级兼任两个班或多门学科的教学任务。除特定教学任务外, 还有其他的工作事项, 工作任务较为繁杂。除了沉重的课业负担, 农村单亲家庭的子女及留守儿童的教育也是小学全科教师的心头重压。为此, 应减少各种常规检查考核, 让教师不要疲于应付各种检查而补完各种资料, 把心思多放在教、辅、批、研上。

4.2. 各变量对小学全科教师工作满意度的影响

本研究发现, 性别、教龄、是否担任班主任、周课时量、任教学科数与小学全科教师工作满意度均不存在显著相关。但是进一步分析发现在是否担任班主任、周课时量、任教学科数等不同状况的小学全科教师在教师工作满意度各因素上均有所差异。

4.2.1. 担任班主任工作削弱小学全科教师的工作满意度

通过比较班主任与非班主任小学全科教师工作满意度及各因素上的满意度, 担任班主任的小学全科教师在自我实现、领导关系、同事关系等方面满意度高于未担任班主任的教师, 在工作强度和工资收入等方面明显低于未担任班主任的教师。这与实际是相符合的。对于班主任而言, 既要承担教学任务, 又要参与行政工作, 他们为教育事业付出更多。有研究表明“班主任的付出与回报合理性满意度显著低于非班主任教师”(元静, 2019)。并且, 自 2017 年第一届小学全科教师专业毕业生走上工作岗位, 到 2020 年小学全科教师最大教龄为 3 年, 仍然是处于新手教师的状态。由于农村的教育现状, 对班主任的需求也很大。因此, 很多新教师不得不接手班主任工作。面对责任大、任务重的班主任工作, 新上任的小学全科教师由于工作经验不足, 可能会稍显吃力。同时, 班主任是学校领导的得力助手, 是学校领导决策的智囊员, 平时教育工作对教育问题的及时反馈者。因此, 班主任与领导及同事之间的互动较多, 人际关系较为和谐, 所以担任班主任的小学全科教师在领导关系与同事关系的满意度较高。为此, 对于高付出、低报酬、面临高风险的班主任工作者, 我们需要给予更高的重视和采取必要的措施。葛明荣和王晓静(2013)的研究表明“未被评为优秀、职称低、课时多、收入低的班主任幸福感较低”。因此建议增加班主任工资报酬, 加大班主任工作回报比, 给予班主任职称评选优势。同时, 学校也要加强系统和文化建设, 为班主任的工作和教学提供支持, 从而提高班主任的工作满意度。

4.2.2. 合理周课时量提高小学全科教师工作满意度

本研究发现, 小学全科教师工作满意度与周课时量呈倒“U”型关系。说明周课时量过多或者过少都会降低小学全科教师的工作满意度。有研究表明“周课时量为 8~12 节和 13~20 节教师的职业倦怠感程度明显高于周课时量为 1~7 节的教师, 且表现出随着周课时量的增加, 其职业倦怠现象趋于严重的迹象”(陈富, 张荣华, 2016)。梁静然(2018)对石家庄主城区 500 名小学教师进行问卷调查, 结果表明周课时量越少, 教师在各工作方面的满意度越高。在教育教学方面, 小学全科教师作为经过专业培养的新型教师, 可能会比传统小学教师具有更大的专业价值追求。而学校领导或者社会对这个新教师群体超然的理解却增加了小学全科教师的心理负荷和工作负担。超负荷的工作量不仅会使教师感到疲惫, 而且不利于教学质量的提高。再者, 课时量过多, 教师在学习和研究上的时间会减少, 那么基本丧失了专业发展的空间和机会, 专业素质无法得到提升, 这也不利于提高教师工作满意度。所以, 学校在给小学全科教师安排工作任务时要注意均衡合理, 既要满足小学全科教师的自我实现要求, 也要顾及小学全科教师的发展需求和个人精力。同时, 小学全科教师也应该提高自身的综合素质和师德修养, 追求更高的教学质量, 为促进农村基础教育事业做出实质性的贡献。

4.2.3. 任教学科数促进小学全科教师的自我实现

通过相关分析发现任教学科数与小学全科教师工作满意度的自我实现因素呈显著正相关。进一步回归分析发现任教学科数能显著正向预测小学全科教师自我实现。为此, 任教学科数越多, 越有利于小学全科教师专业价值的实现。并且, 根据农村小学的师资队伍现况, 多学科教学的存在具有一定的需求性。但是, 现实情况表明, 任教学科数对小学全科教师自我实现的影响并不是无限的, 与周课时量对小学全科教师工作满意度的影响相同, 任教学科数过多也不会利于教师的发展。小学全科教师是指“能承担国家规定的小学阶段多门课程的教学工作、从事小学教育教学研究与管理的教师”(江净帆, 2016)。但是, 小学全科教师的“全”不在于能独自承担多少门课程的教学, 而在于学科之间的融合。所以我们不提倡单个教师任教学科数过多。任教学科数过多, 会使教师的精力分散, 加大教师的工作量, 使全科教师由“全”变“浅”。这也不利于小学全科教师工作满意度的提高。因此我们应该尽力找到一个平衡点, 既能满足小学全科教师自我实现的需要, 又能利用好每一个小学全科教师资源。小学全科教师应该做到一专多长, 尽量做到多学科的融合教学, 打破学科隔阂, 以实现小学全科教师的价值诉求。

5. 结论

运用教师工作满意量表测试了重庆市 102 名小学全科教师的工作满意水平, 并对 102 名小学全科教师的各变量因素与工作满意度进行相关分析, 结果表明小学全科教师的工作满意度处于中等水平; 担任班主任职务的小学全科教师在工作强度和工资待遇的满意度低于未担任班主任的小学全科教师; 任教学科数越多的小学全科教师的自我实现满意度越高; 性别、教龄、周课时量对小学全科教师工作满意度的影响不显著。

致 谢

感谢 6~12 岁儿童发展协同创新中心提供的支持。

基金项目

重庆市教育科学“十三五”规划 2020 年度课题“小学全科教师教育情怀的结构模型研究: 筛选与预测”(编号: 2020-GX-334)。

参考文献

- 陈富, 张荣华(2016). 职业倦怠在农村教师中分布状况的监测、识别与评估. *现代中小学教育*, 32(2), 87-92.
- 陈云英, 孙绍邦(1994). 教师工作满意度的测量研究. *心理科学*, 17(3), 146-149.
- 冯伯麟(1996). 教师工作满意及其影响因素的研究. *教育研究*, 1996(2), 42-49.
- 葛明荣, 王晓静(2013). 中小学班主任幸福感调查研究. *中国特殊教育*, 12(11), 88-96.
- 胡咏梅(2007). 中学教师工作满意度及其影响因素的实证研究. *教育学报*, 3(5), 46-52.
- 江净帆(2016). 小学全科教师的价值诉求与能力特征. *中国教育学刊*, 2016(4), 80-84.
- 梁静然(2018). *石家庄市小学教师工作满意度影响因素与提升对策研究*. 博士论文, 秦皇岛: 燕山大学.
- 穆洪华, 胡咏梅, 刘红云(2016). 中学教师工作满意度及其影响因素研究. *教育学报*, 12(2), 71-80.
- 孙建萍, 孙建红, 安寸然(2006). 高校教师工作满意度调查与分析. *教育探索*, 2006(9), 78-80.
- 王志红, 蔡久志(2005). 大学教师工作满意度的测量与评价. *黑龙江高教研究*, 10(2), 77-79.
- 王祖莉(2003). 初中教师工作满意度的调查研究. *当代教育科学*, 2003(11), 37-39.
- 元静(2019). 小学班主任工作满意度现状及其影响因素实证研究——以郑州市 268 所小学为例. *当代教育论坛*, 24(1), 83-96.
- 袁凌, 谢赤, 谢发胜(2006). 高校教师工作满意度的调查与分析. *湖南师范大学教育科学学报*, 5(3), 103-106.
- 张忠山(2000). 上海市小学教师工作满意度研究. *上海教育科研*, 12(3), 39-42.
- 朱从书(2006). 中小学教师的工作满意度及其影响因素分析. *教育探索*, (12), 116-117.