

中学教师工作满意度的调查研究

闫志英¹，林玲敏¹，张奇勇²

(1. 云南师范大学心理系，云南 昆明 650500; 2. 扬州大学教育科学学院，江苏 扬州 225002)

〔摘要〕采用《中学教师工作满意度问卷》对212名中学教师进行调查，结果发现：总体而言，中学教师在自我实现和同事关系两方面的满意度较高，而在工作强度和工资收入两方面的满意度较低。具体而言，20—30岁教师对工作强度最为满意，50岁以上教师对工资收入最为满意；职称最高的教师感受到最为强烈的自我实现；实际工资收入低的教师对工资收入的满意度较低，而对工作强度的满意度较高；教龄短的教师对工作强度的满意度较高。20年的时代变化并未对中学教师的工作满意度产生根本性的影响。

〔关键词〕中学教师；工作满意度；问卷调查

〔中图分类号〕G 650

〔文献标识码〕A

〔文章编号〕1671-6493(2017)01-0019-06

随着我国基础教育改革的不断深入，教师问题日益成为影响改革成效的关键因素。中学作为基础教育的重要组成部分，如何激发中学教师的工作积极性成为当务之急。而教师工作积极性的调动，就必须考虑与之紧密相关的教师工作满意度问题。教师工作满意度与教师的工作积极性、身心健康息息相关，对学生的教育和成长具有重要的影响，并且是学校管理绩效的重要指标，因此对其进行研究具有重要的现实和理论意义。

教师工作满意度是指教师对其工作条件、状况的主观感受与看法。目前关于教师工作满意度的研究主要集中在两个方面：其一是教师工作满意度测量工具的编制及影响因素的研究^[1-5]，其二是对教师工作满意度与职业倦怠等其他因素间的关系研究^[6-9]。笔者以中学教师为研究对象，探讨中学教师工作满意度的现状，并与20年前关于中学教师工作满意度的研究进行对比，揭示时代的变化对中学教师工作满意度的影响。

一 研究方法

(一) 研究对象

随机抽取昆明市两所普通中学的在职教师250名，发放调查问卷250份，回收230份，其中有效

问卷212份，有效回收率为84.8%。被试的人口学特征详见表1，各变量均有缺省值。

表1 被试的人口学特征

	变量名	人数 (n)	百分比 (%)
性别	男	76	37.3
	女	128	62.7
年龄	20—30岁	42	20.1
	30—40岁	52	24.9
	40—50岁	79	37.8
	50岁以上	36	17.2
	二级以下	13	6.1
职称	二级	71	33.5
	一级	88	41.5
	高级及以上	37	17.5
教龄	2年以下	19	9
	3—5年	15	7.1
	5—10年	22	10.4
	10年以上	153	72.2
	2 000—4 000	137	64.6
工资 (元)	4 000—6 000	68	32.1
	6 000—8 000	31	1.4
	8 000以上	1	0.5

〔收稿日期〕2016-10-08

〔作者简介〕闫志英(1976—)，女，河南濮阳人，云南师范大学教育科学管理学院讲师，博士，主要研究方向为情绪情感。

(二) 研究工具

采用《中学教师工作满意度问卷》^[1]，共 26 个项目，包括自我实现（7 个项目）、工作强度（5 个项目）、工资收入（5 个项目）、领导关系（5 个项目）和同事关系（4 个项目）5 个因子，采用 5 点评分，从“很不同意”到“很同意”分别赋予 1—5 分，得分越高表明满意度越高。问卷具有良好的信效度，在研究中问卷的内部一致性系数为 0.88。

(三) 数据处理

采用 SPSS 16.0 进行数据处理与分析。

二 研究结果

(一) 中学教师工作满意度的现状

1. 中学教师工作满意度的总体情况。分别计算《中学教师工作满意度问卷》5 个因子的因子分（各因子所包含项目得分的总和除以项目数），结果见表 2。各因子分最高分为 5，最低分为 1，中数为 3。

表 2 教师工作满意度各因子的平均数和标准差

因子名	平均数 M	标准差 SD
自我实现	3.61	0.63
工作强度	1.97	0.70
工资收入	2.32	0.57
领导关系	3.09	0.67
同事关系	3.70	0.54

由表 2 可知，中学教师的工作满意度有 3 个因子的得分超过中数 3，分值最高的两个因子分别为同事关系和自我实现；有 2 个因子的得分低于中数 3，分值最低的两个因子为工作强度和工资收入。

2. 中学教师工作满意度在人口学变量上的差异分析。中学教师工作满意度的自我实现等 5 个因子在不同性别、年龄、职称等人口学变量上的平均数和标准差见表 3。

表 3 教师工作满意度的差异比较

	变量	自我实现 $M(SD)$	工作强度 $M(SD)$	工资收入 $M(SD)$	领导关系 $M(SD)$	同事关系 $M(SD)$
性别	男	3. 60 (0. 63)	1. 92 (0. 70)	2. 28 (0. 54)	3. 13 (0. 68)	3. 71 (0. 50)
	女	3. 63 (0. 64)	1. 96 (0. 68)	2. 34 (0. 59)	3. 08 (0. 68)	3. 68 (0. 56)
年龄	20—30 岁	3. 54 (0. 48)	2. 34 (0. 62)	2. 48 (0. 54)	3. 31 (0. 52)	3. 66 (0. 52)
	30—40 岁	3. 48 (0. 67)	1. 97 (0. 70)	2. 15 (0. 56)	3. 07 (0. 70)	3. 67 (0. 49)
	40—50 岁	3. 64 (0. 66)	1. 85 (0. 67)	2. 27 (0. 56)	3. 04 (0. 71)	3. 71 (0. 60)
	50 岁以上	3. 87 (0. 59)	1. 65 (0. 55)	2. 55 (0. 55)	2. 88 (0. 63)	3. 71 (0. 45)
	二级以下	3. 60 (0. 31)	2. 34 (0. 76)	2. 54 (0. 49)	3. 37 (0. 61)	3. 81 (0. 38)
职称	二级	3. 57 (0. 61)	2. 08 (0. 79)	2. 20 (0. 58)	3. 09 (0. 67)	3. 64 (0. 55)
	一级	3. 48 (0. 64)	1. 84 (0. 56)	2. 32 (0. 53)	3. 01 (0. 71)	3. 65 (0. 57)
	高级及以上	3. 98 (0. 59)	1. 87 (0. 67)	2. 45 (0. 62)	3. 17 (0. 60)	3. 84 (0. 45)
工资	4000 以下	3. 62 (0. 61)	2. 05 (0. 71)	2. 26 (0. 55)	3. 14 (0. 66)	3. 68 (0. 54)
	4000 以上	3. 59 (0. 67)	1. 77 (0. 60)	2. 43 (0. 58)	2. 97 (0. 70)	3. 71 (0. 54)
教龄	10 年以下	3. 47 (0. 56)	2. 25 (0. 68)	2. 44 (0. 55)	3. 22 (0. 56)	3. 65 (0. 51)
	10 年以上	3. 66 (0. 65)	1. 85 (0. 66)	2. 27 (0. 57)	3. 04 (0. 71)	3. 70 (0. 55)

性别方面，在自我实现、工作强度和工资收入 3 个因子上，女性的得分稍高于男性；在领导关系和同事关系 2 个因子上，男性的得分略高于女性。对其进一步进行独立样本 t 检验，5 个因子的得分在性别之间均没有显著性差异。

年龄方面，在工作强度 ($F = 7.38, P < 0.001$)

和工资收入 ($F = 4.44, P < 0.01$) 2 个因子上，不同年龄组之间具有显著性差异。进一步进行多重比较发现，20—30 岁年龄组在工作强度上的得分非常显著地高于其他 3 个年龄组；20—30 岁、50 岁以上年龄组在工资收入因子上的得分显著高于 30—40、40—50 岁年龄组。并且，在领导关系 ($F = 2.58, P$

投稿网址: <http://xuebaobangong.jmu.edu.cn/jkb/>

= 0.055) 上,不同年龄组之间的差异也接近显著,得分随年龄增加而呈下降趋势。

职称方面,因职称在二级以下的人数只有13人,不符合统计的相关要求,故该组不参与 F 检验,结果发现:在自我实现因子上($F = 8.47$ $P < 0.001$),不同职称之间具有显著性差异。多重比较发现,职称为二级和一级群体的得分显著低于职称为高级及以上群体的得分。

实际工资收入方面,工资主要集中在2 000—4 000元之间,故在统计时将其合并为两组对其进行独立样本 t 检验,结果发现:在工作强度($t = 2.85$ $P < 0.01$)和工资收入($t = -2.04$ $P < 0.05$)两个因子上,不同实际工资收入组别之间差异显著。具体表现为对工作强度而言,实际工资在4 000元以下群体的得分显著高于4 000元以上的群体;对工资收入的满意度,实际工资在4 000元以下群体的得分显著低于4 000元以上的群体。

教龄方面,因教龄主要集中在10年以上(153人),教龄在2年以下、3—5年和5—10年的人数较少,分别为19人、15人、22人,不宜于进行 F

检验,故在统计时将教龄合并为两组:10年以上和10年以下。对其进行独立样本 t 检验,结果发现:在工作强度这一因子上($t = 3.92$ $P < 0.001$),不同教龄之间具有极显著性差异,10年以下教龄群体的得分显著高于10年以上教龄群体的得分。在自我实现($t = -1.92$ $P = 0.056$)、工资收入($t = 1.92$ $P = 0.056$)和领导关系($t = 1.97$ $P = 0.051$)三个因子上,不同教龄之间的差异接近显著:在工资收入和领导关系两个因子上,10年以下教龄群体的得分高于10年以上教龄群体的得分;在自我实现因子上,10年以下教龄群体的得分则低于10年以上教龄群体的得分。

(二) 时代变化对中学教师工作满意度的影响

为了探讨随着时代的改变中学教师工作满意度的变化特点和趋势,将研究中《中学教师工作满意度问卷》5个因子的因子分换算为各因子的总分(因子分与各因子项目数的乘积),并与20年前同样利用该问卷进行的研究进行对比^[1],统计结果见表4,变化趋势见图1。

表4 2016年与1996年中学教师工作满意度的研究对比

因子名	本研究(2016年 $n = 212$) $M(SD)$	冯伯麟的(1996年 $n = 434$) $M(SD)$	t
自我实现	25.25 (4.38)	25.77 (5.48)	-0.53
工作强度	9.84 (3.47)	9.80 (4.14)	0.13
工资收入	11.59 (2.83)	11.74 (3.90)	-0.56
领导关系	15.44 (3.36)	15.11 (3.53)	1.14
同事关系	14.78 (2.16)	13.50 (2.85)	6.4***

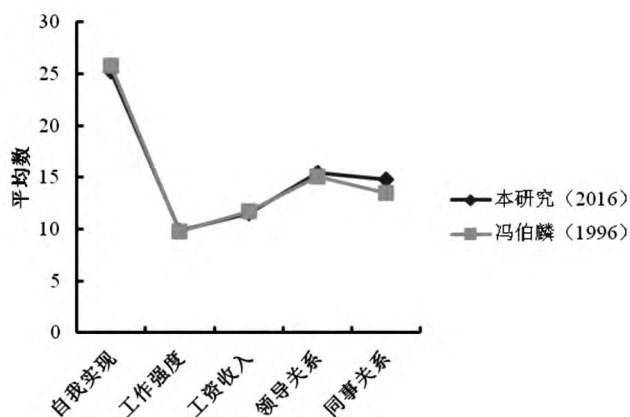


图1 中学教师工作满意度20年(1996—2016)的变化趋势

表4表明,中学教师的工作满意度除同事关系外,其余4个因子均没有显著性差异。在同事关系上,研究的得分显著高于20年前研究的得分($P < 0.001$)。从图1可看出,同1996年相比,中学教师的工作满意度在20年后并未发生根本性的改变,仅在个别方面表现出变化:同20年前相比,同事关系满意度有所提高。

三 讨 论

(一) 中学教师的工作满意度总体中等偏上,但仍有待提高

总体而言,中学教师工作满意度的5个因子中

有 3 个因子的得分处于中等以上（大于中数 3），但均未超出 4，即分值不算太高，仍有较大的提升空间。其中，中学教师最为满意的是同事关系和自我实现，最不满意的是工作强度和工资收入，这与已有的研究结果基本一致^[10]。

结合调查中统计的教师的实际工资收入，发现中学教师的工资收入水平偏低：64.6% 的中学教师的工资收入为 2 000—4 000 元/月，32.1% 的中学教师的工资收入为 4 000—6 000 元/月。值得注意的是研究中教师实际的工资收入与 2014 年全国性的关于中小学教师调查结果相一致^[11]，由此可以看出全国中小学教师的工资收入普遍处于中等偏下的水平，状况不容乐观。

（二）中学教师工作满意度在年龄、职称、工资收入和教龄上存在差异

就年龄而言，工作满意度只在工作强度和工资收入两个因子上差异显著，具体表现为：20—30 岁年龄组中学教师在工作强度上的满意度显著高于其他 3 个更为年长的年龄组，即刚参加工作的年轻教师体验到较小的工作强度；50 岁以上的教师在工资收入上的满意度最高，20—30 岁年龄组的教师次之，年龄处于两头的教师对工资收入的满意度明显高于中间的两个年龄组。这与已有的研究结果不一致^[12-13]。究其原因或许与研究工具与研究对象的不同有关，从而造成了结果的差异。

就职称而言，工作满意度仅在自我实现因子上差异显著，具体表现为：高级及以上职称的中学教师在自我实现上的满意度显著高于职称为二级和一级的中学教师。有研究^[14]发现随着职称的升高，外在和内在工作满意度都随之上升，研究结果与其基本（不完全）一致。因高级或以上的教师往往是一个学校的骨干力量，处于中学教师的塔尖位置，得到了学校、社会、学生等多方面的认可，故其体验到更大程度的自我实现也是合乎情理的。

就实际工资收入而言，收入较低的教师对工作强度的满意度反而明显高于实际工资收入较高的教师，这一结果意味着客观工资收入的高低可能并非影响工作强度满意的核心因素，对客观现状的主观感受或许更为重要。

就教龄而言，工作满意度只在工作强度这一因子上差异显著，具体表现为：10 年以下教龄的教师在�作强度上的满意度明显高于 10 年以上教龄的教师，即教龄短的个体反而感受到的工作强度较

低。进一步结果佐证了年轻教师（20—30 岁）对工作强度的满意度显著高于其他 3 个年长年龄组的结果。有研究发现^[7]随着教龄的增加，教师对工作压力满意度逐渐下降，尤其是教龄 10 年以上的教师明显感觉工作压力较大，这与该研究结果基本一致。

（三）不同的时代背景下，中学教师的工作满意度表现出相似的特点

表 4 的结果表明时隔 20 年后，中学教师对工作中自我实现、工作强度、工资收入和领导关系 4 个层面的满意度并未发生本质性的改变，并且依旧凸显了工作强度大、工资收入满意度低两大特点；另一有意思的特点表现在该研究和冯伯麟 20 年前的研究一致：中学教师在自我实现因子上具有较高的满意度。

上述结果意味着时代的变化似乎并未对中学教师的工作满意度产生重大影响，或者说并未从根本上改变中学教师对工作的主观看法和感受。在这个更为追逐金钱的时代，同其他职业相比，教师的社会地位并未得到提升甚至有下降的趋势；其次，教师的工资收入同其他行业相比、同物价上涨情况相比还是相对偏低的。

有意思的是中学教师在其工作的客观条件不容乐观并且也不满意的前提下，却依然感受到较高度度的自我实现，并且二十年如一日不随时代的变化而更改。

四 结论与建议

经过调查分析，得出以下结论：

1. 总体而言，中学教师最不满意的是工作强度和工资收入，最为满意的是同事关系和自我实现。

2. 具体而言，20—30 岁教师、教龄短的中学教师对工作强度较为满意；低收入的中学教师对工资收入较不满意，年龄处于“两头”（最年长和最年轻）的中学教师对工资收入较为满意；职称最高的中学教师感受到最为强烈的自我实现。

3. 20 年的时代变化并未使中学教师工作满意度从根本上得以提升。

为提高中学教师工作满意度，结合研究的调查结果，提出以下建议。

1. 提升工资待遇。研究发现仍有近三分之二中学教师的实际月工资收入在 4 000 元以下（主要集中在职称较低教师和年轻教师群体）因此，应提升中学教师尤其是职称较低教师和年轻教师的工

投稿网址：<http://xuebaobangong.jmu.edu.cn/jkb/>

资待遇,使其工资待遇合理化、公平化,进而使其对工资收入的满意度能随着时代的进步和国家经济的发展而切实得到提高。

2. 减轻工作压力。研究发现,中学教师对工作强度的满意度得分最低。中学教师工作的时间长,工作的自由度远不及高校教师。因此,应减轻中学教师的工作压力:适当减轻他们面临的考试压力、竞争压力;适当缩短他们的工作时间,可尝试建立具有一定弹性的上班制度。

3. 建立并逐渐完善职业发展机制。目前中学普遍存在职称级别过少、晋升机会不足(高级及以上职称的晋升尤为困难)的状况。在上述状况下,中学教师易产生职业倦怠等消极心理,从而严重影响他们的工作积极性。因此,应建立并逐渐完善富有弹性的中学教师职业发展机制,进一步细化中学教师的职称分级,缩短职称晋升的年限,在常规晋升的基础上增加弹性晋升,为教师尤其是年轻教师和职称低的教师提供外出长短期培训和交流的平台,建立起长效的培训机制。

[参考文献]

- [1] 冯伯麟. 教师工作满意度及其影响因素的研究 [J]. 教育研究, 1996 (2): 42-49.
- [2] 陈卫旗. 中学教师工作满意感的结构及其与离职倾向、工作积极性的关系 [J]. 心理发展与教育, 1998 (1): 38-44.
- [3] 胡咏梅. 中学教师工作满意度及其影响因素的实证研究 [J]. 教育学报, 2007 (5): 46-52.
- [4] 张忠山. 上海市小学教师工作满意度研究 [J]. 上海教育科研, 2000 (3): 39-40.
- [5] 黄丹媚. 广东省中学教师工作满意度量表的编制研究 [D]. 广州: 华南师范大学, 2005.
- [6] 薛春花, 张建华. 中学体育教师职业满意度与职业倦怠的研究 [J]. 体育成人教育学报, 2011 (5): 89-91.
- [7] 贺雯. 中学教师教学风格和工作满意度的研究 [J]. 心理科学, 2007 (3): 596-599.
- [8] 刘红梅, 汤永隆, 刘玲爽. 中学教师工作满意度及组织承诺与离职倾向的关系研究 [J]. 西南农业大学学报(社会科学版), 2010 (1): 265-267.
- [9] 顾倩. 农村小学教师工作满意度与组织承诺的关系 [J]. 中国健康心理学杂志, 2013 (8): 1196-1197.
- [10] 薛春华, 张建华. 中学体育教师职业满意度与职业倦怠的研究 [J]. 体育成人教育学报, 2011 (5): 89-91.
- [11] 曾晓东. 教师蓝皮书: 中国中小学教师发展报告(2014) [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2015.
- [12] 云鹏. 地方高校教师工作满意度影响因素研究——基于对河南省八所高校教师的调查 [J]. 教育理论与实践, 2010 (11): 42-45.
- [13] 孙锦明. 公立中学教师工作满意度的实证研究 [J]. 当代教育论坛, 2009 (2): 120-122.
- [14] 孙汉银, 李虹, 林崇德. 中教师的工作满意度研究状况及相关因素 [J]. 心理与行为研究, 2008 (4): 260-265.

(责任编辑: 吴姝)

A Study on the Job Satisfaction of Middle School Teachers

YAN Zhi-ying¹, LIN Ling-min², ZHANG Qi-yong³

(1. Department of Psychology, Yunnan Normal University, Kunming 650500, China;

2. Economic and Trade College of Quanzhou, Quanzhou 362000, China;

3. Educational College of Yangzhou University, Yangzhou 225002, China)

Abstract: In order to explore the present situation of middle school teachers' job satisfaction and the change with times, the paper carried out an investigation on 212 middle school teachers with questionnaire method. It found: First, middle school teachers' job satisfaction reached a high level in the aspect of self-realization and colleague-ship, and a low level in working intensity and salary income. Second, the youngest teachers felt the most satisfied with working intensity and the oldest teachers felt the most satisfied with salary income; teachers with the highest title felt the most strongly self-fulfilling; teachers with lower wages felt more satisfied with working strength and lower satisfaction with salary income than teachers with higher wages; teachers with short working years felt more satisfied with working strength than with long working years. Third, the changing times of 20 years hadn't significant influence on the job satisfaction of middle school teachers.

Key words: middle school teachers; job satisfaction; questionnaire method

投稿网址: <http://xuebaobangong.jmu.edu.cn/jkb/>