

基于教学质量的初中教师工作满意度影响因素分析

——对 CEPS 大型追踪调查数据的相关性分析

王银秋

西南民族大学, 中国·四川 成都 610041

【摘要】提高初中教师工作满意度是提高义务教育阶段教学质量的关键。然而,目前关于教师工作满意度的研究很少关注初中教师群体,且大多采用个案等质性研究方法,缺乏数据支撑和量化研究。本文采用中国教育追踪调查(CEPS)中教师相关的数据,应用SPSS软件对相关数据进行处理,经过研究发现影响初中教师工作满意度的主要因素包括个人因素、学生因素、学校因素、家长因素四个方面,应从为教师提供晋升空间、注重校园文化建设、提高薪酬待遇、促进教师与家长沟通等四方面采取措施,切实提高初中教师工作满意度,进而提升初中教学质量。

【关键词】初中教师;工作满意度;义务教育教学质量;SPSS分析;中国教育追踪调查网

引言

教育大计教师为本。2020年习近平总书记在全国教育大会上强调,全党全社会要弘扬尊师重教的社会风尚,努力提高教师政治地位、社会地位、职业地位,让广大教师享有应有的社会声望,在教书育人岗位上为党和人民事业作出新的更大的贡献。^[1]教师的职责是塑造灵魂、塑造生命、塑造人,教师工作满意度直接影响教学态度、教学过程和教学效果,决定教学质量好坏和立德树人成效。工作满意度是指个人进行工作过程中,对工作本身及其有关方面,包括工作环境、工作状态、工作方式、工作压力、挑战性、工作关系等所产生的情绪反应。^[2]教师工作满意度是教师在教育教学过程中,对工作本身以及工作条件的整体心理感受和看法。整体来看,教师工作满意度主要受教师个人、教育环境因素以及学生等因素影响。具体而言,个人因素指教师自身学历水平、所任职务、心理状况、专业技术职称等;教育环境因素分为硬件环境和软环境两类,硬件环境指教师工作的设备设施、教学工具、校园建设等有形的环境,软环境指包括教师与同事家长等人际关系、校园文化、管理制度等无形的环境;学生素质即学生的德智体美劳等全面综合素质。

根据学界现有的研究成果来看,目前关于教师工作满意度研究对象主要是小学教师群体、高校教师群体,很少关注初中教师群体的工作满意度。研究方法一般采用的个案研究等质性研究,缺乏数据支撑。初中是义务教育承上启下的重要阶段,是课程改革和教学改革的关键时期,直接决定义务教育质量。初中教育阶段教师的主导作用突出,教师的工作满意度对教学的影响巨大。本文基于中国教育追踪调查(CEPS)的统计数据,应用SPSS分析工具对初中教师工作满意度进行分析。

1 数据来源与统计分析

1.1 数据来源

本文数据来源于中国人民大学中国教育追踪调查(CEPS),以2013-2014学年为基线,以初中一年级和初中三年级两个同期群为调查起点,以人口平均受教育水平和流动人口比例为分层变量从全国随机抽取了28个县级单位(县、区、市)作为调查点。问卷的内容十分全面,其中包括了教师职业压力、教师职业满意度等。

1.2 样本分布分析

初中教师工作满意度的影响因素分析离不开对样本数据的统

计分析。借助SPSS软件可实现对参与调查的教师分布情况数据的统计分析、测验结果的信度和效度、初中教师工作满意度影响因素进行分析。

首先对参与中国教育追踪调查的教师进行样本分布分析,了解调查对象的性别、所教受科目、学历等进行分布情况。如表1所示,参与中国教育追踪调查的教师一共有791人,其中语文老师共253人,数学老师共247人,英语老师242人,其他科目为49人。在791人中,除了4位教师缺失外,男老师237人占总体30.1%,女老师共550人占总体69.9%。从学历来看,几乎所有被调查的教师都接受过高等教育,其中只有12为教师不具备教师资格证书。

表1 调查对象的样本频数分布表

类别		频数(人)	缺失值
所教科目	语文	253	无
	数学	247	
	英语	242	
	其他	49	
性别	男	237	4
	女	550	
学历	大学专科	101	4
	大学本科(成人)	321	
	大学本科(正规)	336	
	研究生及以上	29	
是否有教师资格证	是	774	5
	否	12	
班主任	是	290	无
	否	501	

表2 调查对象的教龄表

教龄	频数(人)
10年及10年以下	230
11年—20年	321
21年—30年	184
30年以上	37
缺失值	19
合计	791

如表2所示,在参与调查的791位教师中,教龄在10年以下共计230人占总数29%左右,教龄为11年—20年共有321人大约占总体人数的40%,教龄在21年—30年之间是人数为184人,占总体23%左右。从教龄来看,大部分教师是长期从事教育事业,部分教师把教书当做终生奋斗的事业。

1.3 调查量表的信度分析

总量表的Cronbach's Alpha系数为0.806,各分量表的Cronbach's Alpha系数0.759~0.795,故可靠性较强。

1.4 初中教师工作满意度的SPSS现状分析

如表3所示,初中教师的各项满意度的平均值为2.00—3.25之间,数值2表示“不太满意”,数值3表示“一般”。由此初中教师对于目前的工作都处于不太满意和一般左右,表明当前的初中教师工作满意度仍然存在较大的提升空间。

表3 初中教师工作满意度现状分析

	个案数	最小值	最大值	平均值	标准差
工作满意度	787	1	5	3.25	0.946
做完这一个班的班主任后,您未来是否还愿意再当班主任	290	1	5	2.89	1.177
您是否对教师这个行业感到厌倦	789	1	4	2.34	0.834
如果重新选择,您还会选择教师这个职业吗	787	1	3	2.12	0.627
如果重新选择,您还会选择这所学校任教吗	788	1	3	2.23	0.604
如果重新选择,您还会选择做初中老师吗	788	1	3	2.00	0.610

参与本次初中教师压力调查的有效个案数82个,总响应次数150次。如图1所示,初中教师工作压力的主要来源是发表文章占总体的34%,其次校方各种行政措施、校方对教师的考核合计占比25.3%,由此可见初中教师工作压力主要来自于发表论文与校方两方面。

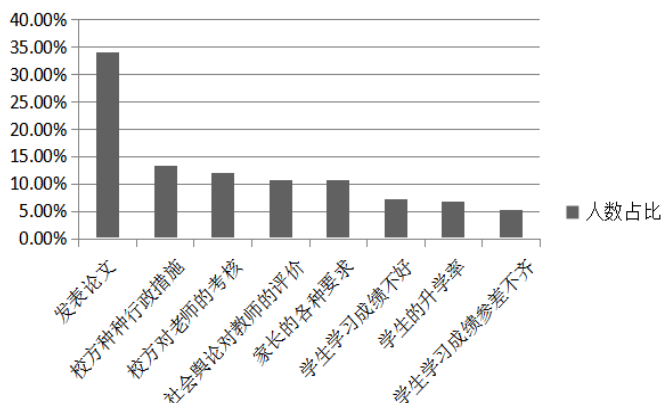


图1 初中教师工作压力来源分析

2 统计结果与分析

2.1 初中教师工作满意度的SPSS相关分析

1. 教师个人因素与教师工作满意度的关系。从被调查的初中教师的个人因素来看,通过独立样本T检验性别、是否是班主任、是否具有教师资格证、是否具有编制与初中教师的工作满意度的P值大于0.05呈不显著相关。通过单因素方差分析学历、教龄、婚姻状况、所教受科目不能显著影响初中教师工作满意度;因此教师性别、学历、教龄、婚姻状况、所教受科目、是否是班主任、是否具有教师资格证、是否具有编制不是初中教师工作满意度主要影响因素。

然而,如表4所示,教师的现有职称、兼职的行政工作、是否教过小学、优秀教师称号与初中教师工作满意度显著性水平P值<0.05,意味着教师的工作满意度与教师的现有职称、兼职的行政工作、是否教过小学、优秀教师称号是显著相关的。

其中从斯皮尔曼指数来看教师职称、教师是否兼职行政工作与教师工作满意度是呈正相关的,是否教过小学获得优秀教师与教师工作满意度呈负相关。

在个人因素中教师性别、学历、是否是班主任、是否具有教师资格证、教龄、是否有事业编制、婚姻状况等均不能显著影响初中教师工作满意度;影响初中教师工作满意度的主要个人因素是,教学职称、是否兼职行政工作、是否教过小学、是否获得优秀教师称号。其中教学职称、是否兼职行政工作与初中教师工作满意度呈正相关,也就是说,在日常管理教师中教学职称和适当让初中教师兼职行政工作可 effectively 提高初中教师的工作满意度。初中教师工作满意度与是否教过小学与是否获得优秀教师称号呈现负相关,表明教过小学的初中教师出现低满意度的现象,在实际工作中规范区分初中教师和小学教师是十分有必要的。另外,在评估初中教师是否有资格获得优秀教师称号的资格,必须客观工作,否则不但优秀教师的评定不但不能有效激励初中教师,反而可能会引起初中教师的不满。

2. 学校因素与教师工作的满意度之间的关系。如表4所示,初中教师工作满意度与同事关系、薪酬待遇、学校管理方式、学校硬件设施、学校学习风气、学生管理的显著性水平P值小于0.05,表示同事关系、薪酬待遇、学校管理方式、学校硬件设施、学校学习风气、学生管理能显著影响初中教师工作满意度。从皮尔逊相关系数看,同事关系、薪酬待遇、学校管理方式、学校硬件设施、学校学习风气、学生管理的皮尔逊相关均为正数,表明这些指标与初中教师工作满意度呈正相关。

学校因素对初中教师工作满意度的影响是最直接和最显著的。学校因素的问卷调查的题目设置属于李克特量表,在分析学校因素与初中教师工作满意度的关系时采用皮尔逊相关性分析,数据显示学校因素中同事关系、薪酬待遇、学校管理方式、学校硬件设施、学校学习风气、学生管理对初中教师工作满意度都具有显著影响。其中除学校硬件设施是学校的硬环境以外,同事关系、学校管理方式、学校学习风气、学生管理这4项属于学校的软环境可归纳为学校的校园文化,因此建设健康有朝气的校园文化可以提高初中教师工作满意度。此外,提高初中教师薪酬待遇也可以提高初中教师工作满意度。

3. 学生素质与初中教师工作满意度的关系。如表6所示,教师接手前学习成绩、班级学生成绩水平、是否按成绩分班、学

生素质、班级学生抽烟、喝酒、去网吧的人数与初中教师工作满意度具有显著性影响。其中学生抽烟、喝酒、去网吧人数与初中教师工作满意度呈负相关。

显著性水平P值小于0.05,表明家长是否尊重教师、教师认识家长的人数能显著影响初中教师工作满意度,从皮尔逊相关系数来看,家长是否尊重教师、教师认识家长的人数与初中教师工作

表4 初中教师个人因素与满意度分析表

			工作满意度	教学职称	兼职行政职务	是否教过小学	获得过优秀教师称号
斯皮尔曼 Rho	工作满意度	相关系数	1				
	教学职称	相关系数	.077*	1			
	兼职行政职务	相关系数	.093**	.163**	1		
	是否教过小学	相关系数	-.099**	-.088*	.079*	1	
	获得过优秀教师称号	相关系数	-.084*	-.073*	-.178**	-0.04	1

* 在 0.05 级别 (双尾), 相关性显著。

** 在 0.01 级别 (双尾), 相关性显著。

表5 学校因素与教师工作满意度分析表

		满意度	同事关系	薪酬待遇	学校管理方式	学校硬件设施	学习风气	学生的管理
满意度	皮尔逊相关性	1						
同事关系	皮尔逊相关性	.213**	1					
薪酬待遇	皮尔逊相关性	.503**	.139**	1				
学校管理方式	皮尔逊相关性	.428**	.227**	.429**	1			
学校硬件设施	皮尔逊相关性	.291**	.191**	.396**	.496**	1		
学习风气	皮尔逊相关性	.272**	.200**	.259**	.433**	.354**	1	
学生的管理	皮尔逊相关性	.227**	.215**	.220**	.394**	.333**	.503**	1

* 在 0.05 级别 (双尾), 相关性显著。

** 在 0.01 级别 (双尾), 相关性显著。

表6 学生素质与初中教师工作满意度分析表

		满意度	接手前学生成绩	班级学生成绩的水平	是否按成绩分班	学生抽烟	学生去网吧	学生喝酒	学生素质
满意度	皮尔逊相关性	1							
接手前学生成绩	皮尔逊相关性	.082*	1						
班级学生成绩水平	皮尔逊相关性	.106**	.691**	1					
是否按成绩分班	皮尔逊相关性	.123**	0.017	.082*	1				
学生抽烟	皮尔逊相关性	-.212**	-.159**	-0.09	0.019	1			
学生去网吧	皮尔逊相关性	-0.1	-.153**	-.128*	-0.082	.118*	1		
学生喝酒	皮尔逊相关性	-.229**	-.116*	-0.079	0.038	.506**	.142*	1	
学生素质	皮尔逊相关性	.331**	.158**	.114**	.114**	-.241**	-.225**	-.214**	1

* 在 0.05 级别 (双尾), 相关性显著。

** 在 0.01 级别 (双尾), 相关性显著。

学生因素包括学生成绩和素质、学生不良行为两个方面,学生成绩(教师接手前学生成绩、班级学生成绩水平、是否按成绩分班)、学生素质与初中教师工作满意度影响呈正相关,即学生成绩和学生素质越高初中教师工作满意度越高。另外,学生不良包括学生抽烟、喝酒、经常去网吧游戏厅与初中教师工作满意的呈负相关,即学生不良行为越多初中教师工作满意度越低。在实际学生管理工作中不仅要关注学生的学习成绩,而且要规范学生的行为,采取有效措施规避学生的不良行为。

4. 家长因素与初中教师满意度相关性的分析。如表7所示,初中教师工作满意度与家长是否尊重教师、教师认识家长的人数

满意度呈正相关。从图2可得知,参与调查的初中教师联系家长的方式主要是电话、短信和家访。

家长是否尊重教师、教师认识家长的数量正向影响初中教师工作满意度,意味着家长越尊重教师,教师的满意度越高;教师认识家长的数量越多,教师满意度越高。

2.2 初中教师工作满意度的回归分析

基于以上相关性分析,进一步对初中教师工作满意度进行多元线性回归,目的是估计和预测因变量的影响因素。经过预筛逐步剔除P值大于0.05的自变量后,以初中教师工作满意度为因变量,以连续变量薪酬待遇、学校管理方式、学生素质、家长尊重为自变量在SPSS软件中进行分析。回归方程如下:

初中教师工作满意度 = 0.364+0.22*薪酬待遇+0.171*学校管理方式+0.156*学生素质+0.314*

家长的尊重。

3 结论与讨论

本研究的结果表明,初中教师工作满意度受到个人因素、学校因素、学生因素、家长因素的影响。据此,应从为教师

表7 家长与初中教师工作满意度分析表

		满意度	家长是否尊重教师	教师认识家长
满意度	皮尔逊相关性	1		
家长是否尊重教师	皮尔逊相关性	.294**	1	
教师认识家长	皮尔逊相关性	.173**	.140*	1

** 在 0.01 级别 (双尾), 相关性显著。

* 在 0.05 级别 (双尾), 相关性显著。

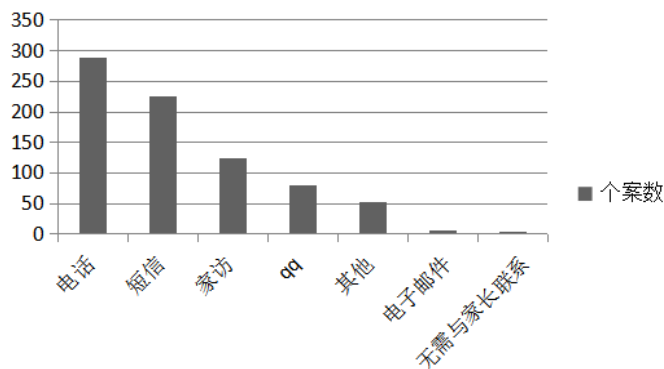


图2 教师联系家长方式的频率统计图

表8 初中教师工作影响因素的线性回归系数表

模型	未标准化系数		标准化系数	t	显著性
	B	标准误差	Beta		
1 (常量)	0.364	0.367		0.992	0.322
薪酬待遇	0.220	0.051	0.240	4.304	0.000
学校管理方式	0.171	0.064	0.162	2.665	0.008
学生素质	0.156	0.062	0.146	2.505	0.013
家长的尊重	0.314	0.083	0.201	3.774	0.000

a. 因变量: 总体而言,您是否满意目前的班主任/教师工作
提供晋升空间、注重校园文化建设、提高薪酬待遇、促进教师与家长沟通等四方面采取措施,提高初中教师工作满意度。

首先,提供教师晋升空间,为初中教师提供职业发展机会。具体而言,其一是提倡终身学习,通过不断的学习和不断认识自我、发展自我、完善自我达到不断实现发展的目标。在学习的过程中激发教师的工作热情,并且充分体验教师职业的成就感、责任感、被承认感。^[3]二是提供专业培训,定期为教师提供专业的培训有利于提高初中教师队伍的专业性。三是适当提供行政岗位,为教师提供合适的行政岗位不仅有利于行政工作顺利开展节约人力成本,而且可以实现学校的有效管理,教师在行政工作中充分认识并且理解学校的管理制度。四是科学客观的评价,在初中教师压力现状调查中发现,大部分教师的工作压力来自于校方的考核。考核的目的是为教师培训和发展提供依据,而非校方对教师的管制和监督,因此在考核过程中注意将考核的结果反馈给教师,并且细致的沟通教师工作中存在的问题和未来的发展空间。

其次,注重校园文化建设。校园文化是一种管理文化,是一种教育文化,是一种微观组织文化。^[4]从表层校园文化即学校物质条件等讲,学校提供教学必需的教学设备设施是办学基本的必要条件。从校园规章制度看,学校的规章制度的目的是维持教学的正常秩序,而非约束教师的创造力。设置有弹性的规

章制度为教师教学提供良好的制度环境,通过激发教师参与决策的积极性提高学校管理的科学性和民主性。从校园文化的精神层面讲,校园的精神文化是教育者和管理者在长期的教育教学工作中长期沉淀、积累的且为学校成员接受的共同的价值观。在校园文化的建设中充分发挥教师、学生在学校的主体作用。

再次,提高教师的薪酬制度。教师群众的薪酬问题一直备受政府和学界关注,

2019年发布《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革意见》,《意见》的出台切实提高了义务教育教师的待遇,教育部正在加快落实中小学教师平均工资收入不低于当地公务员平均工资收入水平的要求。^[5]这一措施的落实可大幅度提高初中教师的工作满意度。

最后,促进教师和家长沟通。家长、学校和社会是学生教育中不可缺少的三个环节,缺一不可。教师 and 家长的沟通对促进学生健康全面成长具有十分重要的意义。从教师联系家长方式频率图可看出教师联系家长的方式主要是电话、短信、家访被动沟通,缺少家长走入校园与其他家长沟通和教师的主动沟通。校园可以借助学校的相关活动为家长和教师的沟通提供有利条件。

总之,提高教师工作满意度既是教学质量的重要内容,也是提高教学质量的主要途径之一。教学质量提高是综合的整体的提高,把教学活动分为教学条件、过程质量、结果质量三部分。^[6]提高教学质量不仅关注教学结果,而且还要提高教学条件和教学过程,只有这样才能将教学质量全面的整体的提高。教师资源作为重要的教学条件,本身就属于教学提高的主要内容。本文从研究提高教师满意度的影响因素入手,达到提高教学质量的目的。

参考文献:

- [1] 本报评论员. 弘扬尊师重教的社会风尚[N]. 解放军报, 2018-09-15 (001).
- [2] 林艳, 马敬香, 陈文琼, 等. 儿科专科医院护士工作满意度及影响因素的调查[J]. 现代临床护理, 2013, 12(8): 16-18
- [3] 史洁, 冀论文, 朱先奇. 校园文化的内涵及其结构[J]. 中国高教研究, 2005(05): 84-85.
- [4] 徐富明, 申继亮. 中小学教师工作满意度的研究及其提高对策[J]. 教育科学研究, 2001(09): 23-26.
- [5] 《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革意见》[N], 2019.
- [6] 刘志军. 论教学质量的内涵与构成[J]. 教育评论, 1999(05): 28-30.

作者简介:

王银秋(1996.10-),女,汉族,四川巴中,在读研究生,研究方向:教育经济与管理。