

# 学校治理背景下教师工作满意度的影响因素研究

谈柯非

北京师范大学沙河校区 北京市昌平区 110875

**摘要:** 教师工作满意度是学校管理效能的重要衡量指标,关系到教师的工作积极性和学校的教育质量。当今学校治理背景下,影响教师工作满意度的因素大致分为内部和外部两类。内部影响因素主要包括性别、年龄、归属感等,外部因素主要包括校长评价、绩效工资、进修学习等。

**关键词:** 学校治理; 教师; 工作满意度

## Research on the influence factors of teachers' job satisfaction under the background of school governance

Tan Kefei

Shahe campus of Beijing Normal University, Changping District, Beijing 110875

**Abstract:** Teachers' job satisfaction is a vital measure of school management efficiency, it is related to teachers' work enthusiasm and school education quality. Under the background of school governance, the factors affecting teachers' job satisfaction are roughly divided into internal and external categories. The internal factors mainly include gender, age, and sense of belonging, while the external factors mainly include principal evaluation, performance salary, further study, and so on.

**Keywords:** school governance; teacher; Job satisfaction

### 一、引言

党的十九大报告明确把“完善和发展中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化”作为我国深化改革的总目标。<sup>[1]</sup>为推进和实现我国教育治理体系和治理能力现代化,教育部门和各级各类学校要特别关注教师管理、注重提升教师工作满意度和幸福感,不断完善学校治理体系,加强教师队伍建设。目前对教师工作满意度的研究有很多,但是基于学校治理背景下,从学校角度提升教师工作满意度的研究较少,基于学校治理的大背景下,不断探索中小学教师工作满意度的影响因素,对于提高我国教师队伍的工作满足感、幸福感,提升学校教育教学质量具有重要作用。

教师工作满意度是教师对照自身期望,对所从事的教师职业的工作性质、工作内容、工作条件、环境状况、职业成就等所做出的一种总体的、带有情感色彩的心理感受和主观评价。它是衡量学校管理效能的重要指标,直接关系到教师的工作热情和工作积极性。<sup>[2]</sup>我国自从全面实施的义务教育学校绩效工资制度,使广大教师的工资水平无论是横向还是纵向均有了大幅度的增长,对

提升教师的工作满意度起到了积极的促进作用。但在学校治理背景下,教师的工作满意度受着各种因素的影响,为此我们必须明确在实施学校治理的背景下,教师在哪些工作中哪些方面是满意的,哪些方面是不满意的,具体哪些因素影响了其满意与不满意,如此才能有针对性地采取更有效的激励措施,进一步改善中小学教师的工作状态,提升教师的工作满意度,从而提高我国中小学教学质量。

### 二、学校治理背景下影响教师工作满意度的因素

由上述可知,教师工作满意度主要是指教师作为个体对自身工作的一种主观的态度或情感反应,而影响这种情绪或感觉的因素则是多元、复杂的,且在不同的学校环境中,影响教师工作满意度的各因素强弱也有所不同。相比与其他职业,教师职业在工作环境、工作方式方法以及工作内容等方面都有着独自的特点,因而其工作满意度的影响因素既具有一般员工工作满意度的共性,又有其特殊性。总的来看,在学校治理背景下,影响教师工作满意度的因素主要分为内部和外部两种。

#### (一) 教师内部因素

### 1. 性别因素

学校治理背景下,了解性别对教师工作满意度的影响对于每位教师的发展至关重要,大多数研究表明女性在工作满意度的大多数维度上要高于男性。敖雯对我国部分地区的中小学教师工作满意度的调查表明,除晋升渠道方面满意度外,女性教师其他方面的满意度均高于男性教师,且在薪酬福利、学校环境和工作内容满意度等方面存在显著差异。<sup>[3]</sup>而李月菊的调查发现,在地区中小学,男教师对工作的整体满意度高于女教师。其原因可能是在学校治理背景下,男教师在中小学的比例较小,因而更容易受到学校领导的重视和关注。<sup>[4]</sup>刘玲的研究表明,女教师的工作满意度中,职业认同、工作压力满意度方面显著高于男性教师。<sup>[5]</sup>由此可见,在学校治理背景下,学校领导要特别重视性别对教师工作满意度的影响,不仅关注男教师,也要关注女教师的发展情况,提升对男女教师的人文关怀,这样有利于提升各位教师的工作满意度。

### 2. 年龄因素

对于年龄与工作满意度的关系,在现有研究中,“年龄越大,工作满意程度越高”的结论较为普遍。如丁宏美、崔晓芬对我国中小学教师工作满意度的研究表明,20-30岁的教师的工作满意度处于最低状态,但随着年龄的上升,教师对工作本身的满意度会逐渐上升。<sup>[6]</sup>宋红英调查发现,年龄在40岁以上的中小学教师对物质层面的满意度高于40岁以下的教师。<sup>[7]</sup>王祖莉的研究表明,40-50岁之间的教师对学校工作环境的满意度最高,45岁以上的教师在各个因素上的满意度都比较高。<sup>[8]</sup>这进一步证实了年龄越大,教师工作满意程度越高的结论。但朱继荣、杨继平研究发现,教师年龄与工作满意度之间存在“U”形关系,即工作满意度在开始时比较高,然后一定程度下降,接着又随年龄的增长而提高。<sup>[9]</sup>由此可见,年龄影响着教师的工作满意度,针对不同年龄段的教师应从不同角度满足其需求,从而提高不同年龄段的教师的工作满意度。

### 3. 归属感因素

教师对学校的认同,对学校管理的肯定,对学校的归属感影响着教师的工作满意度水平。李海峰通过研究发现,教师归属感的形成是一个非常复杂的过程,教师对所在学校产生的认同感、公平感、安全感、工作使命感和成就感等,最终都会内化为教师对学校的归属感。归属感一旦形成,就会使教师在内心产生强烈的责任感和忠诚度,如果教师缺乏归属感,就会对教育教学工作缺乏责任心,从而教师对其工作的满意度也就随之下降。

<sup>[10]</sup>李维则提出,归属感影响中小学教师工作满意度可以通过两条路径实现。一条是归属感对中小学教师的直接路径;另一条是归属感通过缓解教师们的情绪耗竭从而提高其工作满意度的间接路径。<sup>[11]</sup>由此可见,学校治理背景下,学校需要树立以人为本的管理理念,关注教师职业发展、改善教师教学环境、丰富教师文体活动等增强教师对学校的归属感,淡化刚性政策,增加学校的人文关怀,最终提高教师工作满意度。

### (二) 教师外部因素

#### 1. 校长评价因素

关于校长评价与中小学教师的工作满意的关系,Stogdill(1981)指出,校长评价与教师的满意和工作任务的完成之间的相关程度,依赖于不同的工作情景。<sup>[12]</sup>在学校治理背景下,教师认为校长对教学任务的实现和学校环境发挥影响是正当的。校长评价对教师进行一定的工作指导是有效领导的特征,它能产生最大的效率和满意。我国有不少学者认为,校长的消极评价会导致教师工作满意度的下降,积极评价有利于教师的获得感,从而提升教师工作满意度。张忠山通过实证研究表明,校长的积极评价与教师的工作满意呈现出正相关,说明校长的积极评价行为的提高,也会使教师工作满意水平提高。<sup>[13]</sup>由此可见,人文关怀、理性管理在学校管理中还有较大活力,学校校长要积极关注学校教师发展状况,积极评价学校内教师的教学成果,主动帮助教师解决教育教学存在的问题,从而提升教师的工作满意度。

#### 2. 绩效工资因素

根据马斯洛需求层次理论,只有某低层次的需求相对满足了,才会向高一层次发展。而绩效工资是中小学教师获取高一层次需求的基础。因此,绩效工资在相当程度上会影响教师的工作满意度和幸福感。陈虎强、杨思研究发现,农村教师绩效工资方面的满意度显著低于城市教师,故总体工作满意度水平比城市中小学教师低,并且小学绩效工资方面的满意度显著低于中学。<sup>[14]</sup>刘玲的研究也证实,拥有住房福利、交通补贴、餐饮津贴、子女就学帮扶等方面高水平福利的教师,对学校教育、教学工作的满意度水平远远高于低绩效工资地区的在职教师,但教师对绩效工资的满意与否,不仅仅与绩效工资本身的高低有关,而且还会受比较结果的影响。<sup>[15]</sup>人们总是喜欢将自己的工资和绩效与同事及周围其他学校的教师相比较,从而影响到其对工作满意程度的判断。

#### 3. 进修学习因素。

教师职业生涯规划对中小学教师个体成长和专业发展具有重要的指导作用,其中畅通的晋升渠道、定期的

进修学习对学校教育教学质量发展至关重要,尤其是对初入职的年轻教师更是如此。王爱玲对我国中小学教师所进行的调查结果表明,中小学教师对缺乏继续学习的机会感到非常不满意,以致工作积极性不强、工作满意度不高。<sup>[16]</sup>刘祥辉通过调查进一步指出,学校治理背景下的今天,学校注重教师参与国家级、省部级培训,前往各大院校学习培训、进修次数多的教师,对其工作满意程度相比参加培训较少或者没有参加培训学习的教师来讲普遍较高。<sup>[17]</sup>由此可见,在当今学校治理背景下,学校尽可能的提供每位教师进修学习的机会已成为影响学校内教师工作满意度的一个重要因素。

### 三、小结与展望

当今学校治理背景下,国内外对教师工作满意度的影响因素研究状况,无论是在教师工作满意度影响因素的理论分析方面,还是在教师工作满意度影响因素的实证研究方面,均取得丰硕的成果。总的来看,目前国内学者对教师工作满意度影响因素的研究表现出以下三个特点:第一,通过问卷调查、访谈调查探讨影响教师工作满意度的因素的相关研究较多,但鲜有通过实验研究方法,积极探索学校治理下的学校内的各因素对教师工作满意度的影响;第二,较少涉及教师工作满意度与校长领导风格、学校文化氛围等方面的研究。

未来关于教师工作满意度的影响因素研究,一方面可以兼顾内在、外在变量,开展更多探索与教师工作满意度具有因果关系的实验研究;另一方面,可以拓宽教师工作满意度影响因素的研究范围,增加国家政策、学校管理体制、校本课程与教师工作满意度的研究。此外,今后需要重复验证已有的研究结论,加强测试工作满意度研究工具的信效度分析和结构验证也是今后研究需努力的方向。在丰富相关理论的同时,还应重视研究成果的推广和使用,不断探索教师工作满意度在学校管理和教育教学实践中的理论基础和应用价值,真正发挥理论研究为学校管理服务、为教师服务、为教育教学服务的作用与功能,不断完善我国中小学教师管理体制,提升我国中小学教育质量。

### 参考文献:

[1]决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社

会主义伟大胜利—在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[EB/OL].[2017-10-27].[2019-10-5].http://http://www.gov.cn/zhuanti/2017-10/27/content\_5234876.htm.

[2]冯伯麟.教师工作满意度及其影响因素研究[J].教育研究,1996(2).

[3]敖雯.云南农村中小学教师工作满意度与社会支持调查[J].曲靖师范学院学报,2010(2).

[4]李月菊.农村小学教师工作满意度及其影响因素研究—以辽宁省葫芦岛市农村地区为例[D].东北师范大学,2009.

[5]刘玲.长沙市中学教师工作满意度研究[D].湖南师范大学,2010.

[6]丁宏美,崔晓芬.农村小学教师工作满意度的现状与对策[J].保健医学研究与实践,2010(1).

[7]宋红英.西藏小学教师工作满意度调查分析[J].教学与管理,2010(6).

[8]王祖莉.初中教师工作满意度的调查研究[J].当代教育科学,2003(11).

[9]朱继荣,杨继平.小学教师工作满意度的调查研究[J].教育理论与实践,2004(2).

[10]李海峰,邸俊燕.归属感——民办高校教师队伍建设的关键词[J].继续教育研究,2012(02):68-70.

[11]李维,秦玉友,白颖颖,郑美娟.归属感对农村教师离职意向的影响研究—基于情绪耗竭的中介效应分析[J].教师教育研究,2018,30(06):52-57.

[12]Bernard M. Stogdill's handbook of leadership:[M].1981.

[13]张忠山,吴志宏.校长领导行为与教师工作满意度关系研究[J].心理科学,2001(01):120-121.

[14]陈虎强,杨思.中小学教师工作满意度及其激励策略[J].教育测量与评价,2009(12).

[15]刘玲.长沙市中学教师工作满意度研究[D].湖南师范大学,2010.

[16]王爱玲.如何提高欠发达地区农村小学教师的工作满意度[J].教育理论与实践,2009(3).

[17]刘祥辉.农村义务教育教师绩效工资实施现状、问题与对策研究[D].华东师范大学,2010.