

教师职业成就感的现状与趋势

——基于抽样的元分析研究

廖友国

(闽江学院 学生处, 福建 福州 350121)

摘要:对2002—2014年间教师职业成就感的研究结果进行元分析。结果表明:我国大陆教师职业成就感整体水平偏低,明显低于同为助人职业的公务员、医生和警察;教师职业成就感不存在性别差异;教龄在0—5年和6—20年的教师职业成就感不存在差异,但显著低于教龄在21年以上的教师;学段上看,从幼儿园、小学、大学、中学到中职的教师职业成就感呈现逐渐下降趋势。建议从推进依法治教的行政理念和大力弘扬尊师重教的社会新风尚以及坚定立德树人的职业信念入手,促进教师职业成就感的提升。

关键词:教师;职业成就感;元分析;现状与趋势;职业承诺

中图分类号:G650 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2015)04-0025-06

2014年教师节前夕,习近平总书记在同北京师范大学师生代表座谈时指出:“努力培养造就一大批一流教师,不断提高教师队伍整体素质,是当前和今后一段时间我国教育事业发展的紧迫任务。”据教育部统计数据,截至2012年我国各级、各类学校专任教师人数接近1458万。充分激发教师职业成就感,是使广大教师满腔热忱投身于专业实践中并不断创造新业绩的内在心理机制,是培养造就新时期有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有”教师的内在要求,也是推动教育大计持续健康发展的现实需要。

教师职业成就感指教师认为自己能够胜任所从事的工作,在教育教学过程中发挥了自己的潜能,充分展示了自己在教育教学工作方面的能力,实现了教育教学目的,达到了自己设定的目标,并由此而体验到自我实现的一种内在满足感^[1]。Maslach是职业倦怠研究领域的先驱和权威。在他的职业倦怠三因子结构模型中,个人成就感降低(Reduced Personal Accomplishment)是一个重要向度,指个体对自己工作的意义和价值的评价下降,自我效能感丧失,时常感到无法胜任教师工作,从而在教学中体会不到成就感,不愿再付出努力的一种心理状态^[2]。依据该模型编制的个人成就感降低量表实质上考察了个体对自身工作价值的评价和成就的体验。邓睿借鉴该量表,对我国28个省、市的6073名中学教师进行调查,得出了我国中学教师职业成就感普遍不高的结论^[3]。

现有的对教师职业成就感的研究基本是在职业倦怠研究框架内进行。在侧重考察教师职业倦怠整体水平、影响因素和后果变量的背景下,职业成就感的独特性未受到应有重视。情感枯竭、个人成就感降低和去人性化三因子在职业倦怠中所承担的角色和功能不同,其中,情感枯竭是教师职业倦怠的最主要表征^[4-5],因此,对教师职业成就感变量作独立深入的分析是必要的。相关研究探讨了性别、学段、教龄和职称等个人背景因素对教师职业成就感的影响,由于单项研究存在着抽样

偏差、样本代表性不足及统计方法不当等问题,所以造成当前的研究结论之间存在分歧、未形成明确一致结论的现状。此外,教师职业性质决定了其职业成果展现的长期性和评价的复杂性,在这种特殊条件下,探讨教师与同为助人职业的医生、公务员和警察之间的差异,更有助于全面把握教师职业成就感。

本研究将 Maslach 职业倦怠表中个人成就感降低维度的分数作为教师职业成就感的衡量指标,运用元分析技术,整合当前研究成果,并通过职业间的对比,探索教师职业成就感的现状及特征,从宏观层面增进对教师职业成就感的理解。

一、研究方法

(一)文献搜集

在中文期刊全文数据库、优秀硕博论文库中,首先分别以“教师”、“职业倦怠”、“工作倦怠”和“工作枯竭”为题名和关键词进行初步检索,然后利用万方数据库进行查漏补充。文献纳入标准:(1)研究工具翻译或改编自 Maslach 的系列量表,即 MBI-HSS(适用于助人工作者)、MBI-ES(适用于教育工作者)和 MBI-GS(通用版);(2)完整报告了个人成就感降低因子的样本数、均值和标准差;(3)研究对象为大陆教师;(4)重复发表的数据只选取其一,以初次发表为准;(5)排除明显的错误数据。通过反复搜索和筛查,获得有效研究报告 481 篇,样本总量 157 003 人,单篇最大样本量 5 603 人,最小 30 人。报告了来源地的 146 979 份样本分布于大陆 31 个省、市、自治区,样本量最多的是广东,有 13 544 人;宁夏最少,有 112 人。以同样的方法和标准,搜集有关警察、医生和公务员职业成就感的研究,获得有效报告分别为 20 篇、26 篇和 6 篇。

(二)数据处理与分析

1. 变量编码

对研究报告进行特征编码,根据确保纳入元分析的变量样本量充分的原则,最终确定性别、职业、教龄、学段和年代等变量。将文献出版年代作为连续变量并按年代本身编码。职业变量分为教师、警察、医生和公务员 4 类。参考新手—熟手—专家型教师研究范式对教龄的界定,并结合各原始研究教龄分类的实际,将元分析的教龄分为 3 个阶段。为考察学段影响,将被试者分为幼儿园、小学、中学、中职和大学教师 5 类。

表 1 变量编码赋值表

变量	编码	文献数量	样本量	变量	编码	文献数量	样本量
性别	1=男	245	37 037	年代	2002	1	584
	2=女	267	52 855		2003	3	858
职业	1=教师	481	157 003		2004	5	2 529
	2=警察	20	5 859		2005	15	6 800
	3=医生	26	17 767		2006	34	11 778
	4=公务员	6	2 256		2007	54	16 388
教龄	1=0—5 年	165	16 321		2008	62	25 742
	2=6—20 年	151	25 919		2009	69	17 667
	3=21 年以上	109	6 808		2010	53	15 476
学段	1=幼儿园	27	7 683		2011	75	25 167
	2=小学	41	20 975		2012	45	14 601
	3=中学	121	44 753		2013	52	16 326
	4=中职	25	7 895		2014	13	3 087
	5=大学	178	51 339				

2. 效应量计算

单个研究的效应量采用 Hedges 和 Olkin 的计算公式: $ES = (\bar{X}_{G1} - \bar{X}_{G2}) / S_p$ 。其中, $\bar{X}_{G1}$ 是实验组的平均值, $\bar{X}_{G2}$ 是控制组的平均值, S_p 是实验组和控制组的联合标准差。为了平衡从各研究所得数据的精确度, 采用每组原始数据的样本容量作为权数, 以计算最终统计指标平均效应量。平均效应量计算公式为 $\overline{ES} = \sum (W_i ES_i) / \sum W_i$ 。其中, ES_i 是第 i 个效应值, W_i 是第 i 个效应值的方差权重的倒数^[6]。

3. 异质性检验

合并各研究的效应量时, 如果各效应量之间同质, 采用固定效应模型进行计算, 当各效应量之间异质时, 采用随机效应模型。运用 Q 检验对各项研究的效应量进行卡方检验, $Q = \sum W_i (ES_i - \overline{ES})^2$, Q 值服从自由度为 $k - 1$ 的卡方分布。 Q 值大于自由度为 $k - 1$ 的卡方分布临界值, 表明不同研究具有异质性; 反之, 各研究间则为同质。选用随机效应模型, 计算出个人成就感降低的 Q 值大于卡方分布临界值。

数据处理采用 EXCEL2003 和 SPSS17.0 进行。

二、结果分析与讨论

(一) 教师职业成就感总体状况

计算出教师个人成就感降低因子的加权平均数和标准差 (2.72 ± 0.75), 均值接近量表的评分中值 3。元分析数据采用的是 Likert5 点评分法, 1~5 分分别代表个人成就感降低从轻到重的程度, 结果反映出教师群体存在中等水平的职业成就感低落现象。绘制教师个人成就感降低均值与年代变化图, 从 2002 年到 2006 年, 教师个人成就感降低得分呈略微上升的状态, 即职业成就感有所下降, 之后在总体上保持较为平稳的态势。进一步对教师个人成就感降低与年代进行相关分析, 求出二者的相关系数为 $-0.004 (p > 0.05)$, 证实年代对教师职业成就感没有影响。

教师被喻为太阳底下最光辉的职业, 但这一神圣职业的从业者并没有实实在在体会到职业带给自己的满足感。外界赋予的神化职业期待与现实尴尬处境, 形成了强烈的反差。教师职业成就感降低直接影响教师的身心健康及教育教学质量的提升, 同时也难以避免地削弱了教师对组织的认同感和归属感, 造成教师队伍的不稳定。一项针对 32 所中小学 1 325 名教师的调查研究发现, 个人成就感降低是显著负向预测变量, 教师低职业成就感破坏组织的运作功能和效率^[7]。对高校和特教教师的研究也表明, 教师低职业成就感可以显著预测离职倾向, 因此提升教师职业成就感, 对职业承诺起促进作用^[8-9]。不容乐观的现实呼吁政府、社会和学校亟须正视教师的职业心理状况, 采取积极有效的措施促进教师职业成就感的提升。

(二) 教师与警察、医生、公务员职业成就感的比较

以教师为控制组, 以警察、医生和公务员的平均效应量为参照常模, 绘制了教师成就感降低的统计表(见表 2)。根据 Cohen 的经验解释^[10], 警察、医生、公务员与教师职业成就感的差异均为中等效应。从警察、医生和公务员的 95% 置信区间(confidence interval, 简称 CI)来看, 都不包含 0, 表明这三者与教师的职业成就感差异具有统计学意义。警察、医生和公务员的效应量均为负值, 说明这三者的职业成就感都高于教师, 依据数值大小, 职业成就感从高到低依次是公务员、医生、警察和教师。

教师职业成就感明显低于公务员、医生和警察, 这是值得关注的现象。这 4 类职业均为典型的助人职业, 在工作特征上具有较强的相似性, 都是职业倦怠的易感人群, 也是职业倦怠的重点研究对象。结果表明, 教师职业性质具有更强的低职业成就感。职业倦怠的组织理论认为, 职业成就感

低源于职业者付出与回报的不一致。个人与组织的匹配度可以从工作强度、控制感、报酬、团队、公平和价值观 6 个方面进行评定。这 6 个方面越不匹配,越可能产生职业成就的低落感;越匹配,越可能体验到职业成就的满足感^[11]。提升职业成就感既需要教师自身掌握积极的应对策略,也需要外在客观条件的改善。根据职业倦怠的组织理论观点,调整教师的工作特征,增强教师与组织在上述 6 个方面的契合度,是从外部增强教师职业成就感的有力措施。

表 2 教师个人成就感降低的效应量及描述统计

控制组	实验组	$\overline{ES}$	SD	SE	95%CI
教师	警察	-0.218	1.021	0.042	-0.301,-0.134
	医生	-0.313	1.114	0.023	-0.359,-0.267
	公务员	-0.428	0.779	0.037	-0.501,-0.354
女	男	0.074	0.921	0.068	-0.062,0.209
0~5 年	6~20 年	0.016	0.716	0.074	-0.131,0.164
	21 年以上	-0.238	0.759	0.084	-0.405,-0.071
幼儿园	小学	0.056	0.780	0.042	-0.027,0.139
	大学	0.176	0.775	0.044	0.088,0.263
	中学	0.274	0.744	0.046	0.183,0.366
	中职	0.416	0.713	0.044	0.328,0.504

(三)教师职业成就感的性别、教龄和学段差异

以女教师为控制组,计算其个人成就感降低的加权平均值和标准差并作为比较标准进行性别差异分析。从表 2 看出,男教师个人成就感降低的平均效应量为小效应,且 95%置信区间包含 0,即结果包含了随机因素,说明男女教师在职业成就感方面的差异不具有统计学意义。可以得出结论:性别并非影响教师职业成就感的直接因素。

以教龄 0~5 年的教师为参照,分析教师职业成就感的教龄差异。表 2 可以看出:教龄为 6~20 年教师的平均效应量为小效应,95%置信区间包含 0,表明 6~20 年与 0~5 年教龄教师的职业成就感不存在差异;21 年以上教龄的教师平均效应量为负值为中效应,95%置信区间不包含 0,表明从教 21 年以上教师的职业成就感显著高于教龄为 0~5 年和 6~20 年的教师。从教龄这一维度看,本研究结果与连榕关于新手与熟手型教师职业成就感不存在差异、专家型教师成就感显著高于前两者的结论基本一致^[12]。总体而言,随着工作年限的增加和资历的增长,教师的经济待遇、职称职务、社会地位、教学效能和专业声望都会逐步提升,学生的成长成才也激发出教师愈发强烈的“桃李满天下”的满足感,这些都为教师体验职业成就感奠定了坚实的基础。从教师的成长路径来看,把握不同成长阶段的特点进行针对性的干预是必要的。促进处于适应期的新教师尽快转变角色,胜任教育教学工作,平稳度过关注生存的阶段,从而认同教师职业,坚定职业信念,这是个人获得后续发展和保持教师队伍稳定的关键。对于熟手型教师,需要各方积极创造条件,防止因循守旧或安于现状导致专业发展停滞,促使他们加快跨越职业平缓期,有效突破职业发展的瓶颈,早日迎来职业发展的高峰期。

以幼儿园教师为控制组,进行教师职业成就感的学段比较。考虑到中职教育的特殊性将中职教师单列。从表 2 可知,小学、大学、中学和中职教师个人成就感降低的平均效应量逐步递增。其中,小学与大学教师的效应量为小效应,中学与中职教师的效应量为中效应,小学教师的 95%置信区间包含 0,说明小学与幼儿园教师的职业成就感不存在显著差异;其余 3 类教师的 95%置信区间不包含 0,说明他们与幼儿园教师职业成就感的差异都达到显著水平。从幼儿园、小学、大学、中学到中职,教师职业成就感呈现逐渐下降趋势。教师职业成就感的学段差异可能主要源于教育任务

和教育对象的不同。从幼儿园、小学、大学到中学,应试教育和升学考试压力带给教师的冲击愈发强烈。在现行体制下,对教师职业行为的评价指标体系中,学生的成绩占据相当大的权重。在激烈角逐稀缺优质教育资源的大背景下,一味以成绩论英雄的单一评价方式必然削弱众多教师的职业成就感。中职教师职业成就感最低可能源于整个社会对职业教育认可不足甚至仍存偏见的原因,另外,中职生整体素质偏低也是不争的事实,不论教书育人还是管理服务,中职教师的付出与回报的失衡感受将比普通中学的教师强烈得多。稳妥推进教育改革、科学实施教育评价机制以及合理设计考核方式,可能是缩小不同层次、类型的学校 and 不同学段的教师职业成就感差异的重要途径。

三、对策与建议

(一)全面深入推进依法治教的行政理念

以法治思维推进教育领域的改革,切实维护教师的合法权益。各级党委、政府和教育主管部门都要以学习贯彻党的十八届四中全会精神为契机,充分保障教师在办学模式、育人方式、人事管理、专业发展等方面享有充分的知情权、参与权、表达权和监督权;系统构建维护教师权益的协调机制、诉求表达机制、矛盾调处机制和权益保障机制;下大气力改善教师待遇,确保“教师工资不低于或者高于当地公务员的平均工资水平”的政策落实到位;持续推进师德建设制度化进程,落实教育部《关于建立健全中小学师德建设长效机制的意见》(教师[2013]10号)和《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》(教师[2014]10号),采取有力措施,带动师德建设迈上新台阶,对个别道德败坏、贪赃枉法的教师要依法惩处,坚决清除出教师队伍,维护教师队伍的纯洁性。因此,要深入推进依法治教和依法治校的行政理念,综合举措多管齐下,为广大教师营造潜心教书育人的良好环境。

(二)大力弘扬尊师重教的社会新风尚

着力营造新时期尊师重教的社会文化新风尚,大力提升教师社会声望。不断提高教师培养专业化水平,建立健全教师队伍建设标准体系,从专业素质、培养培训和管理服务等方面加强各级各类教师标准的制定和完善。积极推进教师教育培训机制的改革创新,赋予教师更多专业发展自主权,充分发挥教师的积极性、主动性和创造性,全面提高教师培养质量,努力营造使优秀教师不断涌现的良好教育生态环境。发挥教师先进典型的示范引领作用,引导广大教师自觉提高师德修养,做受学生爱戴敬仰的品行之师、学问之师。充分借助新媒体优势,适应新媒体传播规律,大力宣传师德之星和模范教师,以优秀的事迹感染人,传播尊师重教的正能量。以教师职业的专业化、专业素养的全面提升和高尚的师德操行带动全社会对教师职业的广泛认同,使教师真正成为令人羡慕的职业。

(三)坚定立德树人的职业信念

自觉围绕立德树人的根本任务,重视激发教师内在动力。新形势下,广大教师要牢牢坚持德育为先、能力为重、全面发展的教育理念,彻底转变传统重智轻德、单纯片面追求分数和升学率的局面,注重培养学生的社会责任感、创新精神和实践能力。遵循教育和学生成长规律,因材施教,挖掘每个学生的潜能。自觉将培育和践行社会主义核心价值观融入到教育教学全过程,大力推动社会主义核心价值观进教材、进课堂、进头脑,着力培养学生高尚的道德情操、全面的科学文化素养、健康的身心和良好的审美情趣。教师既要教书,更要育人。只要将立德树人的职业要求真正转化为自觉信念,内化于心,外化于行,那么不论教师身处何地何校何种岗位,都能发挥所长、大有可为,从而切实体验为师之快和育人之乐。

参考文献:

[1] 邓睿,王健. 提升教师职业成就感——催生教育家的现实途径[J]. 教师教育研究,2011,23(2):12-16.

[2] 王芳,许燕.中小学教师职业枯竭状况及其与社会支持的关系[J].心理学报,2004,36(5):568-574.

[3] 邓睿.我国不同类型中学教师职业成就感现状及比较分析——基于我国28省市自治区的实证研究[J].教师教育研究,2013,25(5):30-36.

[4] 宋中英.城市初中教师工作倦怠状况及其社会支持的关系研究[J].教师教育研究,2007,19(3)65-71.

[5] 向祖强.不同社会经济发展地区中小学教师职业倦怠状况及其影响因素研究[J].教育导刊,2010(6):39-43.

[6] Hedges L V, Olkin I. Statistical Methods for Meta-Analysis[M]. Orlando: Academic Press, 1985.

[7] 潘孝富,谭小宏,秦启文,等.教师组织公平感与组织公民行为:工作倦怠的中介作用[J].心理发展与教育,2010(4):409-415,444.

[8] 赵崇莲,郑涌.高校专职心理教师职业倦怠与离职倾向的关系研究[J].西南大学学报:社会科学版,2009,35(4):20-23.

[9] 刘在花.社会支持在特殊教育学校教师职业枯竭与职业承诺之间的调节作用[J].中国特殊教育,2010(5):52-57.

[10] Shedler J. The efficacy of psychodynamic psychotherapy[J]. American Psychologist, 2010,65(2):98-109.

[11] Wiley C. Synthesis of research on the cause, effect, and reduction strategies of teacher stress[J]. Journal of Instructional Psychology, 2000,27(2):23.

[12] 连榕.新手—熟手—专家型教师心理特征的比较[J].心理学报,2004,36(1):44-52.

A Study on Teachers’ Sense of Occupational Achievements
——Based on Meta-analysis

LIAO You-guo

(Department of Student Management, Minjiang University, Fuzhou 350121, China)

Abstract: In the present study, the author meta-analyzed the research reports investing teachers’ sense of occupational achievements between 2002 and 2014. The results are as follows. The overall level of teachers’ sense of occupational achievements is significantly lower than that of the civil servants, doctors and police. There is no gender difference in teachers’ sense of occupational achievements. Sense of occupational achievements of teachers with a teaching age of 5 years and between 6 to 20 years is significantly lower than teachers with a teaching age of more than 21 years. The school stage from kindergarten, primary, college, high school to secondary vocational, teachers’ sense of occupational achievements showed a gradual decline.

Key words: teachers; sense of occupational achievements; meta-analysis; current state and developmental trend; occupational commitment

责任编辑 邱香华