

# 非货币激励因素 对中小学教师工作满意度的影响

## ——基于云贵川渝的调查

周琴, 郭瑜琦

(西南大学教师教育学院, 重庆 400715)

**摘要:**教师工作满意度是影响教师工作效能、促进教师可持续发展的重要因素。研究采用 TALIS 2018 教师问卷对云贵川渝 4 个省份的中小学教师展开抽样调查。数据分析显示,该地区教师工作满意度处于较高水平,但内部群体间存在显著性差异。回归分析发现,云贵川渝 4 省份中小学教师工作满意度受工资薪酬以及其他非货币因素的影响。比较分析发现,云贵川渝初中教师对工资薪酬的接受度高于上海同行,但对社会认可、媒体关注等非货币激励因素的认可程度却低于上海教师,从而使其工作满意度整体水平低于上海。研究认为,坚持教育家精神铸魂强师的同时提升教师工作满意度,需要在巩固提高工资薪酬水平的基础上,进一步从优化教师工作体验、提高教师学历、打通职业晋升渠道、营造尊师重教良好氛围等非货币因素着手,在满足教师内在需求的同时,为加快教育现代化、建设教育强国、办好人民满意的教育提供有力支撑。

**关键词:**中小学教师;工作满意度;工资;非货币激励;双因素理论

**中图分类号:**G451 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2025)01-0106-10

**基金项目:**国家社会科学基金一般项目“西南民族地区易地扶贫搬迁移民儿童的文化适应与教育对策研究”(20BMZ077),项目负责人:周琴。

**作者简介:**周琴,教育学博士,西南大学教师教育学院教授,博士生导师;郭瑜琦,西南大学教师教育学院硕士研究生。

锚定 2035 年总体实现教育现代化、建成教育强国的奋斗目标,西部教育实现跨越式发展是重点,教师是关键。近年来,国家颁布了一系列助推中西部教师队伍建设的政策,诸如“特岗计划”“国培计划”“优师计划”等,其目的在于提升教师的待遇与地位、强化教师职业的吸引力,以及提高教师的专业素养。2024 年 8 月发布的《中共中央 国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》指出,要强化教育家精神引领,提升教师教书育人能力,打造高素质专业化教师队伍。这亟须健全工作机制,强化工作保障,提升教师工作满意度。在此背景下,了解西部地区教师工作满意度状况,探讨显著影响教师工作满意度的因素,研究提升教师工作满意度的激励

措施,这些都有助于后续制订“量体裁衣”式的政策方案,并更好地实现教师“下得去、留得住、教得好”的目标。

### 一、文献综述与问题假设

#### (一)工作满意度的理论视角

工作满意度是人力资源管理的一个重要组成部分,常用于对个体的职业前景、工作环境以及工作状况等具有情感倾向的观点及体会进行评估<sup>[1]</sup>。学界对工作满意度(Job Satisfaction)的关注最早可追溯至梅奥(Mayo)等人在霍桑实验研究报告中提及的观点,即工作情感能够对其工作行为产生影响,且工作者的社会及心理因素是决定工作满意度与生产力的关键要素<sup>[2]</sup>。工作满意度概念的正式提出源

于霍博克(Hoppock)1935年的经典论述:“工作满意度是员工从心理和生理两个层面对于环境因素的满意体验,即员工对于工作情境的主观反馈。”<sup>[3]</sup>国内外学者虽然针对工作满意度展开了大量研究,但由于所依据的理论存在差异,对工作满意度的定义也各不相同。综合现有的观点来看,对工作满意的界定大致分为3类:(1)综合型定义(Over All Satisfaction),代表性人物如霍波特(R. Hoppock)、洛克(E. Locke)等人,他们将工作者的工作满意度视为一种单一性的概念,通过一般性的解释将其定义为员工对职业本身及工作环境因素所持有的态度<sup>[4]</sup>; (2)期望型定义(Expectation Discrepancy),代表性人物如弗鲁姆(V. Vroom)、波特(L. Porter)和劳勒(E. Lawler)等人,他们认为工作满意度是通过比较得出的,即工作者在比较工作场域中期望收获的价值与实际获得价值二者差距时,差距越小员工越满意,差距越大则越不满意<sup>[4]</sup>; (3)参考架构型定义(Frame of Reference),与综合性定义中单一性的概念相反,代表性人物如史密斯(P. Smith)等人,他的五构面定义认为不同员工的工作满意度框架涵盖不同的内容,工作的满意水平是基于其对各个维度的考量后得出的。

纵观国内外关于工作满意度影响因素的研究,其理论模型主要有4种。(1)需要层次理论,认为人的需要或动机可以分为5个层次,即生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现的需要,并认为人的需要和动机是一个由低向高逐级形成和实现的过程<sup>[5]</sup>。(2)期望理论,认为员工的工作动机源自其对基于努力的绩效和工作结果的期望,可以用公式表示为激励力量(M) = 效价(V) × 期望值(E)。其中:激励力量表示调动员工工作积极性的力度;效价表示所要达到的目的对于满足个人需要所具有的作用;期望值是个体对通过努力完成任务而得到需求满足的可能性的评估<sup>[6]</sup>。(3)双因素理论,认为工作满意度是由内部和外部两种彼此独立的因素共同决定的。外部因素的满足仅仅不会导致不满意,但员工得不到满足时就会产生不满意,因此又被称为保健因素;内部因素的满足能提高员工的工作满意

度,激发员工的工作积极性与内驱力,因此又被称为激励因素<sup>[7]</sup>。所以,双因素理论又被称为激励-保健理论。(4)公平理论,认为员工的工作动机在受绝对报酬影响的同时,还受相对报酬的影响,即员工的工作动机不仅来自对自己实际收入的关注,还来自与他人收入的比较<sup>[8]</sup>。

## (二)教师工作满意度及其影响因素

国内较早开展教师工作满意度研究的学者是陈云英和孙绍邦,他们将教师工作满意度定义为“一种心理学的概念”<sup>[9]</sup>,是对教师职业带有感情色彩的综合看法。1996年,冯伯麟对教师工作满意度重新定义:“所谓教师工作满意度,它集中反映了教师对其工作、职业以及工作条件和状况的总体感受和看法,带有情绪色彩。”<sup>[10]</sup>这一界定被国内学者广泛采用。

学界对教师工作满意度影响因素的探讨主要集中于个人因素和工作本身两个方面。早期研究认为,影响教师工作满意度的工作因素包括学校组织氛围因素<sup>[11]</sup>、校长领导行为因素<sup>[12]</sup>、工作压力<sup>[13]</sup>等,而个人因素主要是教师个人特质。后续研究对内外因素作了进一步的细化,如将任教学校环境等因素纳入外部因素中<sup>[14]</sup>,将内部因素具体到教师性别<sup>[15]</sup>、年龄<sup>[16]</sup>、学历<sup>[17]</sup>、人格特质<sup>[18]</sup>、教学效能感<sup>[19]</sup>、成就动机<sup>[13]</sup>、情绪调节能力<sup>[20]</sup>等方面。

纵观已有研究,从研究对象看,涉及城乡学校各个年龄段、不同教龄的新老教师,呈现多样化特点;从研究内容看,包括教师工作满意度的测量方法<sup>[21]</sup>、不同地区中小学教师工作满意度的研究等<sup>[22]</sup>,部分研究还结合政策导向探讨了高满意度产生的原因和提高满意度的对策建议<sup>[23]</sup>。综合来看,既有研究多以理论思辨和对政策文本的分析为主要研究方法来探究各激励政策对乡村教师留任的影响,而相关实证研究较少。

## (三)问题与假设

本研究采用期望理论,将教师工作满意度界定为教师对工资、教学环境、成长空间等方面的期望与实际情况进行比较后,得出的对工作体验的综合性评价。依据赫茨伯格(Herzberg)的双因素理论,工作满意度是由外部因素(保健因素)和内部因素(激励因素)共同决定的。通

常情况下,外部因素(保健因素)包含货币和非货币两种手段。前者如工资、津贴,以及住房补贴、短期房屋产权等各种福利待遇;后者如公司政策、行政管理方式、与主管的关系等。内部因素(激励因素)以非货币手段为主,如工作成就感、认可程度、工作价值、责任感、晋升途径和成长空间等,故又将非货币手段统称为非货币激励因素。本研究着重探讨以工资薪酬为代表的货币保障因素(外因),以及以社会认可度为代表的非货币激励因素(内因),二者是否影响云贵川渝中小学教师的工作满意度以及是如何影响的。研究假设如下:

H1:工资薪酬作为典型的货币化保障因素(外因)会影响教师工作满意度。

H2:在满足教师工资薪酬需求的基础上,应通过社会认可等非货币激励因素(内因)来提升教师的工作满意度。

## 二、研究设计

本研究选取西南地区云南、贵州、四川和重庆4地11个市(区、县)41所学校的中小学教师为调研对象,展开问卷调查和深度访谈,主要了解教师工作满意度现状及探讨影响教师工作满意度因素,以期由政府相关部门制订“量体裁衣”的政策方案提供一些思路。

### (一)研究对象

本研究主要关注云贵川渝基础教育阶段的教师满意度。通过整体随机抽样,共发放中小学教师匿名问卷2800份,回收问卷2600份,有效问卷2386份。其中,小学教师占比46.5%,初中教师占比47.8%,高中教师占比5.7%;女性教师占比39.9%,男性教师占比60.1%;教龄5年以下的占比28.9%,教龄5~10年的占比23.8%,教龄11~15年的占比15.9%,教龄16~20年的占比13.7%,教龄20年以上的占比17.7%;高中及以下学历占比0.8%,大专学历占比18.3%,本科学历占比79.5%,研究生学历占比1.4%;初级职称占比38.3%,中级职称教师占比45.4%,副高级教师占比15.4%,正高级占比0.9%;在编教师占比81.6%,特岗计划教师占比3.8%,交流(轮岗)教师占比3.1%,代课(临聘)教师占比7.0%,实

习教师、规培教师共占比4.5%。

### (二)研究方法

本研究遵循混合式研究方法论原则进行设计,将量化研究和质性研究两大研究范式进行整合运用。

#### 1. 问卷观测工具

经济合作与发展组织(OECD)从2008年起实施“教师教学国际调查”(Teaching and Learning International Survey, TALIS)项目。本研究所采用的教师工作满意度调查问卷改编自2018年的TALIS问卷中的第53和54两道大题。原53题为“教师工作满意度量表”,共10小题;54题为“影响因素量表”,共5小题。TALIS 2018问卷采用4点量表实施测量,其赋值方式从“一点也不”“一定程度上有”到“相当多”“很多”依次计分为1、2、3、4。本研究对TALIS 2018问卷进行了改编,选择采用李克特(Likert)5点量表的计分形式,即将“完全不符合”“比较不符合”“一般符合”到“比较符合”“非常符合”依次赋分为1、2、3、4、5。评分3以下代表水平差,评分3~3.75为水平一般,评分3.76~4.25为水平较高,4.25以上代表水平非常高<sup>[24]</sup>。得分越高代表工作满意度越高。

经过预测分析,正式问卷的教师工作满意度量表保留了6道题,影响因素量表未作删减,两个量表均不分维度只有1个因子。运用SPSS 26.0对正式问卷进行信效度分析。结果表明:两个量表的克朗巴哈系数(Cronbach's  $\alpha$ )分别为0.871、0.877,均大于0.8,说明信度良好;KMO值分别为0.860、0.834,均大于0.7,说明样本数据的相关性较高,即量表中的各个项目之间具有较好的内部一致性,适合进行主成分分析或因子分析;旋转后提及1个公因子的累积方差解释率分别为61.553%、67.183%,其数值均大于50%,说明问卷效度良好。

#### 2. 访谈与质性分析

为了深入理解和解释数据分析结果,笔者通过分层随机抽样的方式对4地的197位教师进行了深度访谈。访谈内容涉及教师在各个层面上对工作满意情况的反馈与成因,以期全面捕捉教师职业生活体验。笔者遵循扎根理论对收集的访谈资料进行质性分析,随后运用

NVIVO 软件对访谈文本进行编码、分类和主题分析,以揭示教师工作满意度的现实表征及深层原因和动机。

### 三、云贵川渝中小学教师工作满意度水平及特征

描述性统计发现,教师工作满意度量表总体平均得分 3.817( $s=0.792$ );除了第 2 题(“如果再选一次,我还是会当教师”)评分( $\bar{x}=3.741, s=1.120$ )处于 3~3.75 均值区间,其他各题项评分的均值均位于 3.76~4.25 区间,说明云贵川渝中小学教师的工作满意度整体状况良好。

#### (一)云贵川渝中小学教师工作满意度的内部群体差异

独立样本 T 检验和方差分析发现,云贵川渝中小学教师工作满意度在学历、年龄、籍贯、性别、在编情况等方面不具有统计学意义( $p>0.05$ ),但在其他类别上则呈现出不同程度的显著性差异。

##### 1. 教师工作满意度在城乡方面存在显著性差异

经单因素方差分析(ANOVA)检验发现,云贵川渝中小学教师工作满意度在城乡属性方面存在显著性差异( $F=6.210, p<0.001, Cohen's f=0.072$ )。LSD 事后多重比较结果显示:城市教师工作满意度高于县镇教师工作满意度,城市教师工作满意度高于乡村教师工作满意度,县镇教师工作满意度与乡村的差异

不显著。具体如表 1 所示。

##### 2. 教师工作满意度在职称类别方面存在显著性差异

通过数据分析发现,云贵川渝中小学教师工作满意度在教龄方面的差异不明显,但在职称类别方面差异显著( $F=3.383, p<0.05, Cohen's f=0.065$ )。LSD 事后多重比较结果显示:除了中级职称教师工作满意度高于初级职称教师工作满意度,其他方面的差异均不显著。具体如表 1 所示。

##### 3. 教师工作满意度在任教学段方面存在显著性差异

通过数据分析发现,云贵川渝中小学教师工作满意度在不同任教学段方面存在显著性差异( $F=16.767, p<0.001, Cohen's f=0.119$ )。LSD 事后多重比较结果显示:小学教师工作满意度高于初中教师工作满意度,初中教师工作满意度高于高中教师工作满意度,教师工作满意度呈现出随着学段升高而递减的趋势。具体如表 1 所示。

##### 4. 教师工作满意度在不同教龄方面存在显著性差异

经单因素方差分析检验发现,云贵川渝中小学教师工作满意度在不同教龄方面存在显著性差异( $F=5.135, p<0.001, Cohen's f=0.093$ )。但 LSD 事后多重比较结果显示:仅有教龄 5 年以下的教师其工作满意度低于其他教龄阶段的教师,除此之外,其他教龄两两之间不存在显著性差异。

表 1 云贵川渝中小学教师工作满意度的差异性检验

类别	工作满意度	类别	工作满意度
城乡属性	城市( $n=792$ )	小学( $n=1109$ )	3.906±0.792
	县镇( $n=743$ )	初中( $n=1142$ )	3.761±0.786
	乡村( $n=851$ )	高中( $n=135$ )	3.569 ±0.758
	$F$	$F$	16.767***
	$Cohen's f$	$Cohen's f$	0.119
职称类别	正高级( $n=22$ )	5 年以下( $n=689$ )	3.705±0.785
	副高级( $n=367$ )	5~10 年( $n=567$ )	3.866±0.787
	中级( $n=1048$ )	11~15 年( $n=379$ )	3.883±0.793
	初级( $n=913$ )	16~20 年( $n=328$ )	3.873±0.795
	$F$	20 年以上( $n=423$ )	3.833±0.793
	$Cohen's f$	$F$	5.135***
		$Cohen's f$	0.093

注: \*  $p<0.05$ , \*\*  $p<0.01$ , \*\*\*  $p<0.001$ ;  $Cohen's f$  作为效应量指标时, 0.10、0.25、0.40 分别为小、中、大效应量。

## (二) 货币与非货币因素对教师工作满意度的影响

描述性统计发现,影响因素量表平均分( $\bar{x}=3.334, s=0.949$ )与每一道题的均值都介于3~3.75区间;其中第2题“除了工资,我对其他工作待遇(如假期等)很满意”评分( $\bar{x}=3.258, s=1.218$ )最低,第3题“教师的观点受到国家决策者的重视”评分( $\bar{x}=3.490, s=1.121$ )最高。皮尔森(Pearson)相关性分析表明,教师工作满意度和影响因素呈高度正相关关系( $r=0.65, p<0.001$ )。研究以影响因素为自变量,以工作满意度为因变量,进行多元线性回

归分析,其结果如表2所示。本研究选取的预测变量可解释教师工作满意度44.3%的变异量( $p<0.001$ ),具有良好的解释力,且模型中VIF值均小于5,说明不存在共线性问题。回归分析表明,货币及非货币因素对教师工作满意度具有显著性的正向影响( $F=379.755, p<0.001$ )。依据标准化系数(Beta)的比较,国家决策者的重视(Beta=0.289)、工资水平(Beta=0.247)、非工资待遇(Beta=0.121)是在回归分析影响因素中效应值排前3的变量,这表明教师对这3个因素最为在意。

表2 云贵川渝中小学教师工作满意度影响因素线性回归分析结果

	非标准化系数		标准化系数	<i>t</i>	<i>p</i>	VIF	<i>R</i> <sup>2</sup>	调整 <i>R</i> <sup>2</sup>	<i>F</i>
	<i>B</i>	标准误	$\beta$						
常数	1.962	0.045	0	43.869	0.000***	—			
Q3	0.204	0.017	0.289	12.145	0.000***	2.43			
Q1	0.17	0.015	0.247	11.495	0.000***	1.971	0.444	0.443	379.755
Q2	0.079	0.015	0.121	5.409	0.000***	2.139			
Q4	0.063	0.016	0.093	3.838	0.000***	2.486			
Q5	0.034	0.016	0.049	2.114	0.035**	2.271			

## (三) 云贵川渝初中教师与上海初中教师工作满意度比较

TALIS 2018 覆盖了多个国家和地区,为国际比较教育研究提供了丰富的数据资源,其关注的领域非常广泛,包括教师的教育背景、教学方法、职业满意度,以及学校管理和社会支持等多个维度。调查中,全球48个国家和地区1.5万所学校的近26万名教师参与其中。中国上海198所学校的3976位初中教师也在同一时间接受了调研,样本学校覆盖全市16个区的各类初中学校,其中女性教师占比74%,男性教师占比26%;教龄5年以下的占比16%,教龄5~10年的占比15%,教龄11~15年的占比15%,教龄16~20年的占比16.4%,教龄20年以上的占比37.6%。本研究参照经合组织(OECD)官方公布的上海初中教师数据,通过比较分析探讨云贵川渝4地初中教师(共计1140人)工作满意度与上海初中教师的

差异,以进一步揭示云贵川渝中小学教师工作满意度特征。为了便于把云贵川渝中小学教师工作满意度与上海以及经合组织成员的平均水平进行对比,在后续的分析中,将“比较符合”等同于“相当多”,将“完全符合”等同于“很多”进行统计。

### 1. 云贵川渝初中教师的工作满意度明显低于上海

本研究对云贵川渝初中教师和上海初中教师的工作满意度进行比较,各题项教师选择“相当多(比较符合)”与“很多(完全符合)”的比例,如表3所示。结果发现,上海初中教师在工作满意度各个题项上倾向于认同的比例均高于云贵川渝初中教师。其中,第5题和第6题云贵川渝初中教师与上海初中教师的百分比之差超过了20%,说明云贵川渝初中教师的工作满意度仍有进一步提高的空间。



表3 云贵川渝初中教师与上海初中教师工作满意度比较

单位(%)

量表	题项	上海	云贵川渝	百分比之差
工作满意度	(1)当教师利大于弊	77.10	68.13	8.97
	(2)如果再选一次,我还是会当教师	77.20	61.30	15.90
	(3)在这所学校工作我很开心	75.60	66.20	9.40
	(4)我认为这所学校是一个工作的好地方	70.40	69.09	1.31
	(5)我对我在这所学校的表现很满意	94.30	70.50	23.80
	(6)总之,我满意我的工作	90.60	69.61	20.99
影响因素	(1)我对我的工资很满意	36.00	49.12	13.12
	(2)除了工资,我对其他工作待遇(如假期等)很满意	61.20	47.11	14.09
	(3)教师的观点受到国家决策者的重视	53.10	53.59	0.49
	(4)教师能够影响教育政策	44.60	46.05	1.45
	(5)教师能够被媒体重视	54.90	48.69	6.21

注:以上数据是教师在各题项上选择“相当多”或“比较符合”,以及“很多”或“完全符合”的百分比情况。

## 2. 云贵川渝初中教师对工资薪酬的接受度高于上海初中教师

在表3中,影响因素量表的第1题“我对我的工资很满意”,云贵川渝有49.12%的初中教师选择“相当多(比较符合)”与“很多(完全符合)”,而上海只有36%的比例,二者均未过半,且百分比之差超过了10%。这表明,一方面两地教师对工资薪酬的接受程度都不高,另一方面相较上海,云贵川渝初中教师对工资薪酬的接受度更高一些。

## 3. 云贵川渝初中教师对非工资待遇的认可度低于上海

在表3中,影响因素量表的第2题“除了工资,我对其他工作待遇(如假期等)很满意”,有61.20%的上海初中教师选择“相当多(比较符合)”与“很多(完全符合)”,而云贵川渝只有47.11%,二者相差14.09%,这与第1题的结论截然相反。第5题“教师能够被媒体重视”,同样表现为上海初中教师选择“相当多(比较符合)”与“很多(完全符合)”的比例高于云贵川渝初中教师,二者之差超过了5%。第3题和第4题两地教师选择差异不大。总体而言,云贵川渝初中教师对非工资待遇的认可度低于上海初中教师。

## 四、结论与讨论

数据分析发现,云贵川渝初中教师对工资薪酬的接受程度,相较于上海同行而言,处于较高水平。然而,在对工资之外的其他待遇的

认可度上,云贵川渝地区初中教师却低于上海同行,这使得前者的教师工作满意度整体水平逊于后者。此结果在一定程度上验证了双因素理论。即:工资薪酬作为货币性手段,属于典型的保健因素,它是与工作不满意相关的外部因素;与之相对,诸如假期等其他工作福利待遇,以及社会认可等非货币性手段,乃是起激励作用的主要内在因素,并且往往与工作满意度直接关联。

### (一)教师工作满意度受到非货币因素的制约

双因素理论认为,在工作场域下满意度的提高依赖于激励因素的满足,保健因素则是规避不满意的必要条件,但其自身并不会对满意程度起到提升作用。激励因素又主要通过非货币手段,如社会支持与认可、自我实现与发展等发挥作用。社会支持与认可可能直接作用于教师工作的满意层面,给予教师强烈的获得感与成就感,达到提升教师工作满意度的效果,是影响教师工作满意度极为重要的宏观社会类因素之一<sup>[25]</sup>。反之,缺乏社会支持会极大降低教师工作满意度。例如:“我觉得工作可以说是不满意,教师行业在社会上还不是属于受尊重的那一类。”(T007,教师访谈编号,下同)自我实现与发展也是典型的非货币激励因素,是促使教师个体进行专业学习并最终成就教师拥有高素质的动力。访谈中不少教师明确表示工作后仍希望继续学习。例如:“还想继续深造提升”(T048),但“学历提升困难”

(T125)。整体来看,云贵川渝中小学教师专业发展存在机会少、提升难、针对性不强等问题。这严重制约着教师工作满意度的提升,同时也阻碍着云贵川渝地区教师整体素质的提升。

## (二)工资等保健因素需要因地制宜考量

就教师工作满意度而言,工资薪酬是典型的外部因素,即保健因素。当被满足时,仅仅不会使员工产生不满意;但当不被满足时,就会使员工产生不满意。教师工资通常用货币化予以衡量。《中华人民共和国教师法》就教师工资水平作出明确规定,即教师的平均工资水平应当不低于或者高于国家公务员的平均工资水平并逐步提高<sup>[26]</sup>。近年来,国家又出台了多项政策以提高教师的待遇和地位,如2018年发布的《中共中央 国务院关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》明确提出提高教师的薪资水平<sup>[27]</sup>。云贵川渝中小学教师对工资的接受度高于上海,究其原因,可能与生活成本等因素有关。生活成本,即人们在日常生活中所需承担的各类费用总和,涵盖了食品、住房、交通、医疗、教育等诸多方面的支出。以住房领域中的房价为例,东部城市,其平均房价每平方米超出万元,然而,西部乡村地区房价仅仅几百元,这表现出巨大的东西部差异以及城乡差异。上海作为我国经济最为发达的东部一线城市,教师面临着较高的生活成本压力,需要用较高的工资收入来支付住房等费用,这在一定程度上影响了他们对工资的整体感受。

## (三)工作满意度影响教师职业认同与选择

职业认同能够促使教师把职业目标与价值观同个体目标与价值观相关联,进而使教师对自身的职业产生较高的情感承诺<sup>[28]</sup>。云贵川渝初中教师工作满意度整体低于上海,其中第2题“如果再选一次,我还是会当教师”,选择“相当多、比较符合”的人数与“很多、完全符合”的人数比例,上海比云贵川渝高出15.9%,说明云贵川渝教师对教师职业的认同感低于上海教师,这从侧面印证了教师工作满意度与教师职业认同感之间存在内在逻辑关系。从

未纳入统计分析的反向题“我后悔成为一名老师”的选项占比来看,云贵川渝中小学教师选择“非常不符合”“不太符合”“一般”“比较符合”和“非常符合”的教师比例分别为6.1%、11.6%、16.3%、24.1%、41.9%,有超过半数教师的留校意愿不太强烈。可见,对教师工作满意度及其影响因素进行探讨具有重要意义。

## 五、提升云贵川渝中小学教师工作满意度的对策与建议

就教师工作满意度而言,双因素理论认为由外部因素获得的满足只能达到不会不满意的效果,而由内部因素获得的满足才能直接使员工感到满意。也就是说,当教师呈现“不满意”状态时,应先满足其工资、补贴等外部保健需求,使教师达到“满意”水平后,再通过工作成就感、认可等内部激励因素来逐步提升教师的工作满意度。但是,目前教师工资由县级财政统一发放,提升空间有限,货币手段的边际效用不断递减,过度使用还会加重地方财政负担。因此,要提高教师工作满意度,需在确保给予教师合理工资薪酬的基础上,进一步从诸如工作成就、社会认可、专业成长等非货币激励因素着手,大力弘扬教育家精神,加强新时代高素质专业化教师队伍建设,从而满足教师的内在心理需求,即教育主管部门和学校要从内部激发教师的专业发展动机,以达到教师对工作越来越满意的效果。

### (一)夯实软硬件环境,优化中小学教师工作体验

传统意义上教师工作环境是指教师在工作中所处的客观工作环境。研究表明,工作环境对小学教师有显著影响,学校工作环境越理想,教师工作满意度越高<sup>[29]</sup>。访谈中有教师反映了工作环境不理想的问题。“经费缺乏,现在还是写黑板字教学,操场球场没建好,学生几乎都是待在教室里面的,学生娱乐活动很少。”(T076)“到现在为止,没有教师电子白板,电子设备没跟上,用电子白板上起课来要方便些。配套设施没跟上,只能看后期了。”(T040)

“很希望有个教师宿舍,因为学校不能住的话,我们都只能到外面去租房子。”(T022)。为此,政府要加大中西部教育经费投入力度,除了提升教师工资水平,还要进一步推动教育新型基础设施建设,完善教师工作条件和优化人文环境,这也是提高教师工作满意度的保障性举措。具体而言:一是设立专项经费用于支持教师周转房建设,改善教师居住环境,让教师住房有保障,实现“安居乐业”;二是修建现代化、标准化的操场和球场,为师生提供宽敞且安全的户外活动空间,促进其身心健康发展;三是配备先进的教学设备,如电子白板、多媒体教学系统等,以提高教学效率和提升教育质量;四是注重优化校园环境,通过绿化、美化校园,营造舒适、整洁、富有文化氛围的工作和学习空间,让师生在宜人的环境中愉悦地工作和学习;五是合理规划教学空间,增加多功能教室、实验室、艺术活动室等区域,以满足多样化的教学需求和学生兴趣发展需要,为开展教育教学活动提供更多可能性。

## (二)提升学历水平,支持中小学教师在职攻读硕士学位

TALIS 2018 报告显示,参与调查的 48 个国家和地区的初中教师拥有硕士学位的均值为 41.1%,而我国 2023 年统计初中专任教师 386.07 万人中有研究生学历的人数占比为 3.98%。显然,提升中小学教师学历占比不仅是国家发展之需,也是教师个人发展之需。一方面,探索脱产学习与在岗实践相结合的培养形式,支持中小学教师在职免试攻读硕士学位。例如,在推进教育部组织实施的“乡村教师学历提升计划”中,中西部欠发达地区可以依托国家开放大学覆盖全国城乡的办学网络,以远程教育、网络研修等方式,每年支持数万名中西部欠发达地区乡村学校专任教师进行为期 2~3 年的长周期培训,借助国家开放大学“学分银行”学习成果认证机制,有效衔接乡村教师在职培训和学历提升任务,只要修完规定学分课程且成绩合格者,由国家开放大学颁发国家承认、教育部电子注册的毕业证书,符合

条件的还可申请相应学位。另一方面,以骨干教师为重点,提升研究生学历专任教师比例。例如,国家可以启动中青年骨干教师英才计划,每年遴选数万名在县镇及以下中小学任教且教育教学成绩优秀的中青年骨干教师,经任教学校和地方教育行政部门推荐、培养学校审核,免试攻读非全日制教育硕士专业学位研究生。

## (三)构建多元评价体系,拓宽中小学教师职称晋升通道

中小学教师是基础教育高质量发展的关键力量。造就新时代高素质、专业化、创新型的中小学教师队伍,是与深化教师职称评审制度改革息息相关的<sup>[30]</sup>。职称对于教师来说,意味着身份与地位,是对教师教学成效、教学阅历、科研成果等方面的肯定。已有研究发现,高级职称的教师有更高的工作满意度<sup>[10]</sup>。本研究也发现,中级职称教师工作满意度显著高于初级职称的教师。依据教育部公布的《中华人民共和国教师法(修订草案)(征求意见稿)》,教师的初级职务与中级职务不受岗位比例制约,按照教师履行职务的年限以及相关要求,依规定予以晋升;副高级及以上职务需要与岗位设置相关联,要考查教师履行职责的情况,并设定相应的比例,通过评审等形式以竞争性的方式获得<sup>[31]</sup>。由此,构建一套科学、公正、公平且全面、及时的评价体系至关重要。2020 年 10 月,中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》,对深化教育评价改革作出了整体部署,对教师评价提出了明确要求<sup>[32]</sup>。就中小学教师而言,随着基础教育高质量发展,教师的职责越来越多样化,不同类型的教师呈现出不同的发展需求。因此,中小学教师的发展状况和水平不能凭单一维度来评价,而是要靠多维度的综合表现来反映。中小学教师的发展要瞄准教育强国建设目标,探索构建一套多元的评价体系。这一多元评价体系主要体现在评价主体、评价标准、评价内容、评价过程、评价方法的多维化与多样化上,特别是要对教师师德评价、教学评价、



科研评价和社会服务评价等关键性问题作出时代回应。

#### (四) 弘扬教育家精神, 营造尊师重教的良好氛围

教师是立教之本、兴教之源。强国必先强教, 强教必先强师。第一, 要大力弘扬教育家精神, 加强新时代高素质专业化教师队伍的建设, 并进一步营造尊师重教的良好氛围。在工作中, 要坚持用教育家精神铸魂强师, 引导广大教师坚定理想信念, 陶冶道德情操, 涵养育人智慧, 秉持躬耕态度, 勤修仁爱之心, 树立弘道追求, 以及践行教师群体的共同价值追求。第二, 要坚持将教育家精神融入并贯穿教师专业发展的全过程和全方位, 从而构建日常浸润、项目赋能、平台支撑的教师发展良好生态。第三, 要筑牢践行教育家精神的主阵地, 坚持将教育家精神融入教师课堂教学、科学研究、社会实践等各个环节, 鼓励并支持教师创新教育思想、教育模式和教育方法, 形成独特的教学特色。第四, 要发挥教育家精神的引领激励作用, 完善教师标准体系, 推动教师评价改革, 注重以能力、实绩和贡献来评价教师, 坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子等倾向, 加强教师荣誉表彰制度建设。第五, 要倡导教育家办学, 赋予教师参与学校管理和教育的决策权, 引导广大教师将教育家精神转化为思想自觉和行动自觉。第六, 要创新性地开展教育家精神的社会宣讲活动, 充分利用新媒体等渠道, 宣传优秀教师的典型事迹, 传播教育家思想, 展现教育家风貌, 加强对教师相关舆论的引导与监督, 推进全社会涵养尊师文化, 以此形成良好的社会氛围。

#### 参考文献:

[1] 邢占军, 褚雷. 商业银行员工工作压力、社会支持与工作满意感的关系[J]. 中国临床心理学杂志, 2012(6): 878-881.

[2] 乔治·梅奥. 工业文明的人类问题[M]. 陆小斌, 译. 北京: 电子工业出版社, 2013: 96.

[3] HOPPOCK R. Job satisfaction[M]. New York: Harper & Bros, 1935: 11-17.

[4] 董朝辉, 杨继平. 教师工作满意度研究[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2012.

[5] 亚伯拉罕·马斯洛. 动机与人格: 第3版[M]. 许金声, 等译. 北京: 中国人民大学出版社, 2013: 61-67.

[6] VROOM V. Work and motivation[M]. New York: John Wiley & Sons, 1964: 41.

[7] 弗雷德里克·赫茨伯格, 伯纳德·莫斯纳, 巴巴拉·斯奈德曼. 赫茨伯格的双因素理论[M]. 张湛, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2016: 117-124.

[8] 赵建梅. 试论亚当斯的公平理论在高校教师激励中的应用[J]. 教育与职业, 2011(14): 50-51.

[9] 陈云英, 孙绍邦. 教师工作满意度的测量研究[J]. 心理科学, 1994(3): 146-149, 193.

[10] 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, 6.

[11] 夏巍, 范宇辰, 张轩瑜, 等. 学校组织气氛对特殊教育教师工作满意度的影响: 胜任力水平和职业幸福感的链式中介作用[J]. 中国特殊教育, 2024(5): 78-86.

[12] 孙锦明, 王健. 中学校长领导行为与教师工作满意度关系研究[J]. 上海教育科研, 2008(2): 23-24, 27.

[13] 安晓敏, 佟艳杰. 工作压力对乡村教师工作满意度的影响研究——基于教师低个人成就感的中介作用[J]. 教育科学研究, 2020(1): 66-72.

[14] 李梅. 中小学新教师工作满意度影响因素的实证研究[J]. 高等师范教育研究, 2013(5): 43-48, 17.

[15] 魏淑华, 赵健, 董及美, 等. 工作对家庭的增益与中小学教师的工作满意度: 职业认同的中介作用及其性别差异[J]. 心理与行为研究, 2021(1): 125-130, 136.

[16] 贺光明, 姚利民. 教师工作满意度研究述评[J]. 大学教育科学, 2009(1): 38-45.

[17] 周思好, 王艺卓, 李晓巍. 幼儿园新教师学历与离职意向的关系: 入职适应、工作满意度的多重中介作用[J]. 心理发展与教育, 2021(5): 675-682.

[18] 罗茜, 李洪玉, 何一粟. 高校教师人格特质、工作特征与工作满意度的关系研究[J]. 心理与行为研究, 2012(3): 215-219.

[19] 刘红云, 张雷, 孟庆茂. 小学教师集体效能及其对自我效能功能的调节[J]. 心理学报, 2005(1): 79-86.

[20] 洪秀敏, 张明珠, 刘呈呈. 幼儿园青年教师情绪调节策略及其与工作满意度的关系研究[J]. 中国青年社会科学, 2023(4): 73-81.

[21] 陈云英, 孙绍邦. 教师工作满意度的测量研究[J]. 心理科学, 1994(3): 146-149, 193.

[22] 魏晓宇, 钱晓敏, 苏娜. 上海初中教师工作满意度影响因素研究[J]. 全球教育展望, 2021(9): 92-107.

[23] 祁占勇, 杨灵婷, 郑维鸾, 等. “双减”格局下教师工作满意度: 现状、差异与影响因素——基于3392名教师的实证调查[J]. 教育科学研究, 2024(7): 5-12.

[24] 徐志勇, 赵志红. 北京市小学教师工作满意度实证研究[J]. 教师教育研究, 2012(1): 85-92.

[25] 叶鸣, 王薇, 程春, 徐芝琦. 学前融合教育教师社会支持与

- 工作满意度的关系:自我效能感的中介作用[J]. 中国健康心理学杂志,2022 (1):58-64.
- [26] 中华人民共和国教师法[EB/OL]. (2005-05-25)[2024-08-08]. [https://www.gov.cn/banshi/2005-05/25/content\\_937.htm](https://www.gov.cn/banshi/2005-05/25/content_937.htm).
- [27] 中华人民共和国教育部. 教育部 2022 年工作要点[EB/OL]. (2022-02-08)[2024-08-08]. [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_sjzl/moe\\_164/202202/t20220208\\_597666.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_164/202202/t20220208_597666.html).
- [28] 罗杰,周瑗,陈维,等. 教师职业认同与情感承诺的关系:工作满意度的中介作用[J]. 心理发展与教育,2014 (3):322-328.
- [29] 汪雅霜,付玉媛,汪霞. 小学教师工作满意度影响因素的实证研究:基于 50 所学校调查数据的分析[J]. 当代教育科学,2018(9):43-49.
- [30] 李新房,张伟迪,袁勤伟. 西藏中小学教师职称评审制度的现实困境与优化路径[J]. 西藏民族大学学报,2023 (6):108-114.
- [31] 教育部关于《中华人民共和国教师法(修订草案)(征求意见稿)》公开征求意见的公告[EB/OL]. (2022-02-08)[2024-08-08]. [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/s248/202111/t20211129\\_583188.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s248/202111/t20211129_583188.html).
- [32] 中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[EB/OL]. (2022-02-08)[2024-08-08]. [https://www.gov.cn/zhengce/2022-02/13/content\\_5551032.htm](https://www.gov.cn/zhengce/2022-02/13/content_5551032.htm).

## How Do Non-monetary Incentives Affect Job Satisfaction of Primary and Secondary School Teachers: An Investigation of Yunnan, Guizhou, Sichuan and Chongqing

ZHOU Qin, GUO Yuqi

(College of Teacher Education, Southwest University, Chongqing 400715, China)

**Abstract:** Teacher job satisfaction is a significant factor affecting teacher work efficiency and promoting the sustainable development of teachers. Using the TALIS 2018 Teacher Questionnaire, a sample survey was conducted among primary and secondary school teachers in Yunnan, Guizhou, Sichuan, and Chongqing. Data analysis showed that teacher job satisfaction in these regions is at a relatively high level, yet there are significant differences among internal groups. Regression analysis indicated that the job satisfaction of primary and secondary school teachers in these regions is influenced by salary and other non-monetary factors. Comparative analysis showed that junior high school teachers in Yunnan, Guizhou, Sichuan, and Chongqing have a higher acceptance of salary compared to their counterparts in Shanghai, but their perceptions of non-monetary incentive factors such as social recognition and media attention is lower than that of teachers in Shanghai, resulting in an overall lower level of job satisfaction compared to Shanghai. To uphold the spirit of educationalist and enhance teacher job satisfaction, efforts should be made to not only improve salary levels but also address non-monetary factors such as optimizing teacher work experiences, facilitating pathways for teacher education and career promotion, and fostering a positive atmosphere that respects and values teachers. Meeting the intrinsic needs of teachers will provide strong support for accelerating education modernization, building a strong country in education, and delivering education that satisfies the people.

**Key words:** primary and secondary school teachers; job satisfaction; salary; non-monetary factor; Two Factor Theory

责任编辑 邱香华