

DOI: 10.13718/j.cnki.xdzk.2016.08.025

# 幼儿园教师工作满意度的影响因素 及其相对优势分析<sup>①</sup>

张明明<sup>1</sup>, 杨 畅<sup>2</sup>, 龙长权<sup>1</sup>

1. 西南大学 心理学部, 重庆 400715; 2. 重庆师范大学 附属幼儿园, 重庆 400047

**摘要:** 为探讨情感体验、物质交换、价值匹配、公平分配和工作量对幼儿园教师工作满意度的预测作用及这些因素在影响幼儿园教师工作满意度上的相对重要性, 采用问卷法对重庆市 15 所幼儿园 227 名教师进行调查, 研究发现: ① 幼儿园教师工作满意度总体水平及其各个维度得分均高于随机水平; ② 公平分配、情感体验和工作量对幼儿园教师工作满意度有显著的预测作用; ③ 公平分配对工作满意度的预测作用最大, 在可解释方差中的贡献占 56%。

**关键词:** 幼儿园教师; 工作满意度; 公平分配

**中图分类号:** B844.1      **文献标志码:** A      **文章编号:** 1673-9868(2016)08-0162-05

教师工作满意度指教师对自己工作的评价产生的积极的或愉悦的情绪状态, 包括对工作本身的特征和工作环境的认知和评价<sup>[1]</sup>。工作满意度与人的日常生活息息相关。已有研究证明, 工作满意度与总体健康状况<sup>[2]</sup>存在正相关, 对组织公民行为<sup>[3]</sup>有积极影响, 工作满意度更高的个体会表现出更多的积极行为。

教师工作满意度的研究主要涉及 2 个领域: 一是对教师工作满意度水平的研究, 主要考虑教师工作满意度水平在不同人口学变量上的分布<sup>[4]</sup>。由于地区和所用量表不同, 其研究结果不一致, 可比较性也较差<sup>[5-6]</sup>; 二是对影响教师工作满意度的预测因素的研究。国外研究主要探讨了环境匹配<sup>[7]</sup>、自尊、控制点和自我效能感<sup>[8]</sup>等因素对教师工作满意度的预测作用, 国内研究主要探讨职业承诺、职业倦怠、课程改革参与性<sup>[9]</sup>、同事与师生关系<sup>[10]</sup>、职业价值观<sup>[11]</sup>等因素对教师工作满意度的影响。其中, 涉及系统的教师工作满意度预测模型多应用于对中学教师的研究<sup>[10, 12]</sup>。

目前关于教师工作满意度的研究主要集中在中小学教师和高校教师的工作满意度水平上, 较少探讨幼儿园教师工作满意度的影响因素, 目前仅有姜勇<sup>[9]</sup>等人提出预测幼儿园教师工作满意度的模型, 但该模型中提出的影响因素仅包含 2 个维度, 对幼儿园教师的工作满意度的解释力度可能不够充分。

Cheng Jao-nan<sup>[13]</sup>提出的幼儿园教师工作满意度模型包含情感体验、物质交换、价值匹配、公平分配、工作量和通勤时间等维度。本研究借鉴 Cheng 的模型, 运用改编的量表研究重庆市幼儿园教师的工作满意度, 同时, 利用相对优势分析, 获取各因素的相对权重。

## 1 方 法

以重庆市 15 所幼儿园的在职教师为研究对象, 共发放问卷 234 份, 有效问卷 227 份, 有效率为样本数的 97.0%。研究对象均为女性。

### 1.1 问卷的编制

本研究所用问卷包含 2 个部分: 第一部分为个人的基本资料, 包括年龄、婚姻状况、最高学历、职称、

① 收稿日期: 2015-05-31  
基金项目: 国家自然科学基金项目(31200780)。  
作者简介: 张明明(1990-), 女, 河南安阳人, 硕士研究生, 主要从事工作满意度的研究。  
通信作者: 龙长权, 副教授。

幼儿园类别、是否有编制、任教年限、任教班级、班级人数和月薪；第二部分基于 Cheng 编制的工作满意度问卷改编而成,共 26 道题,采用 6 点计分,1—6 分别表示“非常不同意”、“不同意”、“不太同意”、“比较同意”、“同意”和“非常同意”。

1.2 问卷的信效度

以克伦巴赫  $\alpha$  系数为内部一致性指标,结果显示各个维度的内部一致性系数均在 0.8 以上,表明本问卷具有较好的信度。计算各个维度之间的相关发现,情感体验、物质交换、价值匹配、公平分配以及工作满意度之间在 0.01 的水平上两两正相关,而工作量与各维度之间存在负相关,说明本量表结构效度较好。

2 结 果

2.1 幼儿园教师工作满意度与量表各个预测因素的评定现状

将幼儿园教师工作满意度评定与随机水平(3.5 分)进行比较,幼儿园教师工作满意度与各个预测因素的描述性统计结果见表 1。

表 1 幼儿园教师工作满意度的总体情况

|       | <i>df</i> | <i>t</i> | <i>M</i> ± <i>SD</i> | <i>MD</i> |
|-------|-----------|----------|----------------------|-----------|
| 情感体验  | 224       | 15.31*** | 4.53±1.01            | 1.03      |
| 价值匹配  | 226       | 11.40*** | 4.25±1.00            | 0.75      |
| 物质交换  | 226       | 2.43*    | 3.67±1.04            | 0.17      |
| 公平分配  | 226       | 5.46***  | 3.91±1.12            | 0.41      |
| 工作量   | 226       | 6.22***  | 3.94±1.07            | 0.44      |
| 工作满意度 | 226       | 4.53***  | 3.86±1.20            | 0.36      |

注：\* 表示  $p<0.05$ ；\*\*\* 表示  $p<0.001$ 。

2.2 回归分析的结果

以工作满意度为因变量进行分层回归分析,步骤为：第一步以人口统计学变量为控制变量引入方程；第二步以情感体验、物质交换、价值匹配、公平分配、工作量为自变量引入回归方程。由表 2 可知,有 3 个维度进入回归方程,分别是公平分配、情感体验和工作量,对因变量的解释达到 58%。

表 2 工作满意度回归分析的结果

| 变 量                   | 工作满意度( $\beta$ ) |          |
|-----------------------|------------------|----------|
|                       | 第一步              | 第二步      |
| 第一步                   | 控制变量             |          |
| 年龄                    | 0.19             | 0.16     |
| 婚否                    | 0.02             | 0.03     |
| 最高学历                  | 0.17             | 0.08     |
| 职称                    | −0.26            | −0.06    |
| 幼儿园类别                 | 0.39             | 0.22     |
| 编制                    | 0.13             | 0.05     |
| 任教年限                  | −0.05            | −0.10    |
| 班级                    | −0.11            | −0.01    |
| 班级人数                  | −0.02            | 0.04     |
| 月薪                    | 0.06             | −0.05    |
| 第二步                   | 自变量              |          |
| 公平分配                  |                  | 0.40***  |
| 情感体验                  |                  | 0.24***  |
| 工作量                   |                  | −0.16*** |
| 物质交换                  |                  | 0.06     |
| 价值匹配                  |                  | −0.01    |
| <i>F</i>              | 7.31***          | 24.86*** |
| <i>R</i> <sup>2</sup> | 0.26             | 0.61     |
| $\Delta R^2$          | 0.22             | 0.58     |

注：\*\*\* 表示  $p<0.001$ 。

2.3 相对优势分析的结果

为进一步确定进入回归分析的 3 个维度对工作满意度的相对重要性, 本研究采用相对优势分析, 分析结果见表 3. 对于预测幼儿园教师工作满意度的回归方程来说, 在已解释的方差中, 公平分配贡献了 56.0%, 情感体验贡献了 31.1%, 工作量贡献了 12.9%.

表 3 公平分配、情感体验和工作量预测幼儿园教师工作满意度的相对贡献

| 变 量          | $R^2$ | 公平分配     | 情感体验     | 工作量      |
|--------------|-------|----------|----------|----------|
| —            | 0     | 0.498 0  | 0.327 0  | 0.141 0  |
| X1(公平分配)     | 0.498 | —        | 0.035 0  | 0.019 0  |
| X2(情感体验)     | 0.327 | 0.206 0  | —        | 0.086 0  |
| X3(工作量)      | 0.141 | 0.376 0  | 0.272 0  | —        |
| X1,X2        | 0.533 | —        | —        | 0.020 0  |
| X1,X3        | 0.517 | —        | 0.036 0  | —        |
| X2,X3        | 0.413 | 0.140 0  | —        | —        |
| X1,X2,X3     | 0.553 | —        | —        | —        |
| 对 $R^2$ 的分解  |       | 0.309 7  | 0.172 2  | 0.071 2  |
| 已预测方差中的百分比/% |       | 55.997 6 | 31.133 2 | 12.869 2 |

3 讨 论

3.1 重庆市幼儿园教师工作满意度的总体情况

本研究表明, 重庆市幼儿园教师的工作满意度显著超过随机水平, 表明幼儿园教师工作满意度总体较高, 该结果与以前的研究结果一致<sup>[5]</sup>. 然而, 有研究<sup>[6]</sup>在对安徽省幼儿园教师进行的调查中发现, 其工作满意度总体水平中等偏下. Cheng 的研究<sup>[13]</sup>发现, 台湾地区幼儿园教师的工作满意度不高. 这种差异很可能是由地区经济发展水平及测量工具的差异而导致.

3.2 各个变量对工作满意度的预测作用

重庆市幼儿园教师在公平分配维度上得分显著高于随机水平, 说明幼儿园教师对自己的投入和获得的回报满意度是较高的, 本研究结果表明, 公平分配是影响幼儿园教师工作满意度的最重要因素. 已有研究证明<sup>[14]</sup>, 组织公平会影响教师的工作满意度. 本研究结果与已有的研究结果一致, 说明公平分配对工作满意度的预测作用可能是跨文化和跨行业存在的.

重庆市幼儿园教师在情感体验维度上得分显著高于随机水平, 说明幼儿园教师和园长的情感交流较密切. 这与 Cheng 对台湾地区幼儿园教师的研究结果一致<sup>[13]</sup>. 回归分析显示, 情感体验能预测幼儿园教师的工作满意度, 这与相关研究结果一致<sup>[10]</sup>, 说明情绪体验对教师工作满意度的影响是普遍存在的, 积极关系有助于教师得到情感上的支持, 并在集体中获得归属感, 可以提高工作满意度.

重庆市幼儿园教师在工作量维度上的得分高于随机水平, 说明幼儿园教师的工作量较大. 回归分析显示, 工作量能够预测工作满意度. 在 Cheng 的研究中<sup>[13]</sup>, 工作量与工作满意度呈显著的负相关; Klassen 等人<sup>[15]</sup>在其研究中发现工作量压力解释了 31% 的教师工作压力. 这与我们的结果一致, 表明工作量的增加会降低工作满意度.

重庆市幼儿园教师在物质交换维度上得分高于随机水平, 说明幼儿园教师对福利待遇的满意度较高, 但是幼儿园教师的物质交换因素对工作满意度的预测作用不显著. 这与 Cheng<sup>[13]</sup>的结果不一致. 有研究发现<sup>[16]</sup>, 内部因素(例如情感、价值等)在很大程度上影响教师的满意度, 但是外部因素(例如薪水等)对不满

意感有更大的影响. 重庆市幼儿园教师在价值取向维度上得分显著高于随机水平, 说明教师和园长的教育管理理念一致程度较高. 回归分析显示, 价值取向维度并未对工作满意度产生显著影响. 这与 Cheng<sup>[13]</sup>的结果不一致, 需进一步的研究.

### 3.3 不足与展望

本研究以重庆市幼儿园教师为例, 探讨影响幼儿园教师工作满意度的因素, 验证了 Cheng 的幼儿园教师工作满意度模型, 并且进行了优势分析, 进一步探讨模型中对幼儿园教师工作满意度解释力更强的因素. 但是由于样本主要选自重庆市, 而重庆市属于西部经济发展较好的区域, 样本不足以代表全国, 后续研究中可以进一步扩大取样的范围, 以提高样本的代表性和结论的可推广性.

国外已有研究讨论了环境匹配<sup>[7]</sup>以及自我效能感<sup>[8]</sup>对工作满意度的影响, 未来研究中可以将这些因素加入到工作满意度的模型中. 此外, 工作满意度与工作表现的关系还存在争议<sup>[17]</sup>. 这些问题仍需进行进一步的探讨.

### 参考文献:

- [1] DEMIRTAS Z. Teachers' Job Satisfaction Levels [J]. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2010, 9(9): 1069—1073.
- [2] YUAN Ling-ling, TAN Xu-hui, HUANG Cun-rui, et al. Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship Between Emotional Intelligence and Perceived General Health [J]. *Social Behavior and Personality*, 2014, 42(7): 1057—1068.
- [3] SALEHI M, GHOLTASH A. The Relationship between Job Satisfaction, Job Burnout and Organizational Commitment with the Organizational Citizenship Behavior among Members of Faculty in the Islamic Azad University-First District Branches, in Order to Provide the Appropriate Model [J]. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2011, 15(A3): 306—310.
- [4] 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, 8(1): 265—267.
- [5] 曾淑玲, 张 菡. 澳门幼儿园教师工作满意度现状研究 [J]. *教师发展与教师教育*, 2006(5): 44—47.
- [6] 卢长娥, 张爱群. 幼儿教师工作满意度、组织承诺与离职倾向研究 [J]. *皖西学院学报*, 2012, 28(2): 58—62.
- [7] FAROOQUI M S, NAGENDRA A. The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees [J]. *Procedia Economics and Finance*, 2014, 11(14): 122—129.
- [8] JUDGE T A, EREZ A, BONO J E, et al. Are Measures of Self-Esteem, Neuroticism, Locus of Control, and Generalized Self-Efficacy Indicators of a Common Core Construct [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2002, 83(3): 693—710.
- [9] 姜 勇, 钱琴珍, 鄢超云. 教师工作满意度的影响因素结构模型研究 [J]. *心理科学*, 2006, 29(1): 162—164.
- [10] 赵必华. 影响教师工作满意度的因素: 基于 HLM 的分析 [J]. *教育科学*, 2011, 27(4): 30—34.
- [11] 胥兴春, 张大均. 教师职业价值观与其工作满意度的关系——工作绩效的中介作用分析 [J]. *西南大学学报(自然科学版)*, 2012, 34(4): 134—138.
- [12] 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.
- [13] CHENG Jao-nan, CHEN Y. The Empirical Study of the Kindergarten Teachers' Job Satisfaction in Taiwan: Exploring the Effect of the Intrinsic Demand, External Reward, and Organization Treatment [J]. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 2011, 7(2): 127—132.
- [14] DUNDAR T, TABANCAI E. The Relationship between Organizational Justice Perceptions and Job Satisfaction Levels [J]. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2012, 46: 5777—5781.
- [15] KLASSEN R M, CHIU Ming-ming. Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of

Experience, and Job Stress [J]. Journal of Educational Psychology, 2010, 102(3): 741—756.

[16] DINHAM S, SCOTT C. A Three Domain Model of Teacher and School Executive Career Satisfaction [J]. Journal of Educational Administration, 1998, 36(4): 362—378.

[17] DE BUSTILLO LLORENTE R M, MACIAS E F. Job Satisfaction as an Indicator of the Quality of Work [J]. The Journal of Socio-Economics, 2005, 34(5): 656—673.

# The Dominance Analysis on the Job Satisfaction of Kindergarten Teachers: Feeling Exchange, Value Fitness, Material Exchange, Distributive Justice and Workload

ZHANG Ming-ming<sup>1</sup>, YANG Chang<sup>2</sup>, LONG Chang-quan<sup>1</sup>

- 1. Faculty of Psychology, Southwest University, Chongqing 400715, China;
- 2. Kindergarten affiliated to Chongqing Normal University, Chongqing 400047, China

**Abstract:** Purpose: to investigate the variables that influencing the kindergarten teachers’ job satisfaction, which including feeling exchange, value fitness, material exchange, distributive justice, and workload. Method: a survey on job satisfaction of the kindergarten teachers in Chongqing was conducted by “Questionnaires of Preschool Teachers’ Work Situation”. All data analyzed by SPSS 16.0 program. Results: (1) scores of job satisfaction and influencing factors were significantly higher than random level; (2) the results of the regression revealed significant impact of distributive justice, feeling exchange, and workload with job satisfaction; (3) dominance analysis further indicated that when predicting job satisfaction, 56% of the predicted variance was attributed to distributive justice. The government and the kindergarten institutions should attach great importance to distributive justice for improving the job satisfaction of teachers.

**Key words:** kindergarten teachers; job satisfaction; distributive justice

责任编辑 胡 杨

