

艺体类教师工作满意度影响因素实证研究

——以西部地区为例^①

颜 芬¹, 颜叶甜², 龙家勇³

1. 西南大学 音乐学院/教育部西南基础教育课程研究中心, 西南大学基础教育研究中心, 重庆 400715;
2. 西南大学 马克思主义学院, 重庆 400715;
3. 西南政法大学 体育部, 重庆 401120

摘要: 尝试借鉴“满意度”理论, 根据艺体类教师职业特点, 合理选取变量以及假设变量间的路径关系, 建立了艺体类教师工作满意度影响因素结构模型路径图。研究表明, 5个因素对艺体类教师工作满意度都具有显著性的直接影响, 其直接影响作用效应分别为, 自我实现(0.23)、工资待遇(0.92)、工作强度(0.50)、领导关系(0.61)、同事关系(0.64), 其“工资待遇”对艺体类教师工作满意的影响作用效应最大; 不同区域、不同职称的中小学艺体类教师对工作满意度影响因素的认知差异有统计学意义($p < 0.05$)。该实证研究结果对于客观地认识自我实现、工作强度、工资待遇、人际关系(领导、同事关系)与艺体类教师工作满意度的内在联系具有重要意义, 以此可为相关部门调动艺体类教师工作积极性及制定相关政策提供有益的理论参考。

关键词: 艺体类教师; 满意度; 影响因素; 结构模型; 研究

中图分类号: G642

文献标志码: A

文章编号: 1000-5471(2019)06-0103-07

党的十九大报告鲜明指出, 要优先发展教育事业, 建设教育强国是中华民族伟大复兴的基础工程, 必须把教育事业放在优先位置, 深化教育改革, 加快教育现代化, 办好人民满意的教育^[1], 要实现这一目标, 首先要有一支德艺双馨的教师工作队伍作为前提和支撑。而其作用的显示度在一定程度上来说, 取决于教师工作满意度及教师队伍群体本身对美好生活需要的新期待^[2]。国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)中强调要提高教师地位待遇, 依法保证教师平均工资水平不低于或者高于国家公务员的平均工资水平, 并逐步提高。落实教师绩效工资, 而教师的地位待遇对教师的工作满意度有着直接性的影响, 鉴于此背景, 本课题尝试以艺体类教师为研究对象, 探讨研究该群体的工作满意度的相关因素。满意度是对满意程度的度量, 是一个量化的概念, 它有正向和负向之分。工作满意度成为组织行为学领域中被研究最为频繁的一个变量^[3]。当“满意度”理论引入到教师行业领域后, 不少学者开始关注教师工作的满意度。然而对于教师工作满意度概念的界定众说纷纭, 目前大家比较赞同的涵义是: 教师工作满意度是指教师对其所从事的职业以及工作条件与状况的一种总体的、带有情绪色彩的感受与看法, 是一种最主要的工

① 收稿日期: 2018-11-26

基金项目: 重庆市技术预见与制度创新项目(cstc2018jsyj-zdcx0350); 重庆市高等教育教学改革研究项目(183172); 重庆市教育科学规划课题(2018-GX-004); 中央高校基本科研业务费专项基金资助项目(SWU1809673, SWU1909501); 中央高校基金创新团队项目(SWU1709123); 2015年、2016年西南政法大学项目(2015-XZWT02, 2016XZQN-06); 重庆市研究生科研创新项目(CYB18106)。

作者简介: 颜 芬(1986-), 女, 讲师, 博士, 主要从事音乐教学论、民族音乐教育的研究。

通信作者: 龙家勇, 讲师。

作态度^[4]。为此,通过查阅了近 30 年来相关文献,发现对于教师工作满意度的结构研究较多,比如陈云英等^[5]、冯伯麟^[6]、陈卫旗^[7]、张忠山^[8]、胡咏梅^[9]、魏文选^[10]、洪岑^[11]等。他们对于艺体类教师工作满意度的研究多集中于探讨艺体类教师工作满意度结构中的各维度与总结构的相关性、得分水平以及各子结构差异性方面,且研究零散、不系统,对采用结构方程模型系统性研究影响艺体类教师工作满意度因素的实证研究几乎没有。为此本文在已有研究成果的基础上,以西部地区中小学艺体类教师为研究样本,尝试引入结构方程模型,对艺体类教师工作满意度影响因素的结构模型进行了构建与验证,分析各影响因素与艺体类教师工作满意度的路径关系,期望为相关部门制定决策提供一定的理论参考,进一步推动学校艺体类人力资源的合理良性发展,从而助推教育事业的现代化进程。

1 艺体类教师工作满意度影响因素结构模型理论构建

满意度是一个抽象性的概念,属于心理学层面,是难以直观、准确地直接测量。为此要客观、科学地评价影响艺体类教师工作满意度的因素,需要利用结构方程技术,建立影响因素的模型。将影响因素的相关变量与工作满意度(潜变量)联系起来,所以理论模型的假设与潜变量的确定至关重要。

1.1 结构方程模型理论假设与潜变量建立

本研究在借鉴冯伯麟^[6]的经典教师工作满意度理论的基础上进行了部分的修改,并结合艺体类教师职业的性质和特点,选取了影响因素的潜变量和可测变量。潜变量主要涉及到自我实现、工作强度、工资待遇、领导关系、同事关系 5 个方面。在选取潜变量和可测变量后,对影响艺体类教师工作满意度因素进行了因果模型路径的理论假设(图 1)。

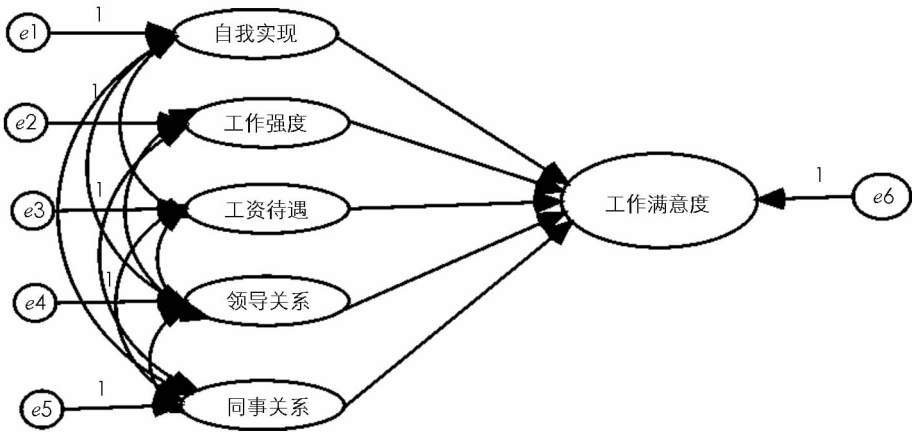


图 1 艺体类教师工作满意度影响因素结构模型路径示意图($e1-e6$ 为误差变量)

因果模型(结构方程模型)是利用路径分析技术,验证变量之间是否存在假设的因果关系的一类模型,根据潜变量的构成内容以及以往的经验,本研究认为其变量对工作满意度都有其直接性的路径影响,根据理论假设因果模型路径图(图 1),本研究提出以下假设,5 个潜变量都对艺体类教师工作满意度有着直接性的影响。

1.2 可测变量的建立

可测变量建立的根本目的是为了更好量化、反映潜变量,所以在模型中不能被直接测量的潜变量一般都用相对应的可测变量加以体现。然而可测变量的选取并不是随意进行的,而是要根据具体研究中潜变量的基本内涵和实际调查中数据获得的难易程度来进行客观的筛选。本研究在冯伯麟学者的经典教师工作满意度理论研究的基础上,根据调研对象的认知水平和职业特点,结合实证研究中可操作性的难易程度,对艺体类教师工作满意度的影响因素的可测变量进行了筛选,具体指标内在潜变量由自我实现、工作强度、工资待遇、领导关系、同事关系 5 个部分构成^[6]。

1.3 艺体类教师工作满意度影响因素结构模型实证分析

理论假设的模型需要通过与实际调查数据进行拟合检验才能确定其模型的合理性与有效性。基于此,本研究对西部地区中小学艺体类教师这一群体进行了实地调查。采用修编的《艺体类教师工作满意度影响因素调查问卷》,问卷设计采用李克特量表 5 级记分方法进行计分,从“非常同意”到“完全不同意”分别赋 5—1 分,根据艺体类教师的认知和真实感受进行选择,完成施测,建立数据库,为实证研究提供了数据支撑。本研究目的在于验证艺体类教师工作满意度影响因素假设的结构方程模型,并探讨不同因素对艺体类教师工作满意度影响作用效应的大小。

2 数据采集与分析

2.1 调研对象

调研对象主要以西部 6 个省份的中小学艺体类教师(包括城镇、乡村不同区域的中小学艺体骨干教师)为抽样样本。共发放问卷 220 份,剔除无效问卷 30 份,有效问卷 190 份,有效率 86.4%。其中男性艺体类教师 162 名,女性艺体类教师 28 名、年龄区间为 22~58 岁,平均年龄为 35.4±8.58 岁。学历结构:具有硕士学历的 2 人,本科学历 172 人,大专学历 16 人。职称结构:高级职称 24 人,中、小教一级 86 人,中、小教二级 62 人,中、小教三级 18 人。由于本文的实证研究是为了验证原理论假设结构模型的合理性与有效性,依照统计学参考要求,该样本容量已基本能满足要求。

2.2 数据处理与分析

运用 SPSS17.0 统计软件对收集的有效数据进行处理与分析,主要涉及到信效度分析。

2.2.1 信效度分析

2.2.1.1 信度分析

信度是指使用相同的研究技术重复衡量同一对象时,得到相同研究结果的可能性^[12],根据研究的现实条件的可能性,本研究主要采用量表的内部一致性系数 α 和折半信度进行信度检验,具体检验结果见表 1。信度统计结果的量表及分量表的信度水平在 0.7~0.9 之间,据此根据 Gay 的观点,任何测验或量表的信度系数如果在 0.9 以上,表示测验或量表的信度甚佳,0.7~0.9 信度较好,0.6~0.7 是一个可接受的范围(数据范围包括后值)。从信度检验结果来看,量表整体已具有良好的信度。

表 1 艺体类教师工作满意度影响因素总量表与各分量表信度系数一览表

	自我实现	工作强度	工资待遇	领导关系	同事关系	工作满意度
Cronbacha 系数	0.773	0.708	0.821	0.760	0.785	0.915
折半信度	0.780	0.692	0.823	0.732	0.746	0.899

2.2.1.2 效度分析

采用因素相关分析对量表进行了效度分析,检验结果见表 2。根据统计学以及社会心理学的参考标准,维度与总分相关以及各维度之间的相关系数区间依次在 0.3~0.8,0.1~0.6 之间,表明测验的效度是令人满意的^[12]。从表 2 检验结果来看,总量表与各分量表及各分量表之间的相关性,基本上符合了参考要求。总体上来看,量表已基本具有良好的结构效度。

表 2 艺体类教师工作满意度各维度间及各维度与总量表间相关矩阵一览表

	自我实现	工作强度	工资待遇	领导关系	同事关系	工作满意度
自我实现	1					
工作强度	0.358**	1				
工资待遇	0.191**	0.452**	1			
领导关系	0.098	0.233**	0.268**	1		
同事关系	0.147*	0.367**	0.279**	0.367**	1	
工作满意度	0.521**	0.751**	0.813**	0.649**	0.678**	1

注: * 表示 $p<0.05$, ** 表示 $p<0.01$, 差异有统计学意义。

2.2.2 模型验证与分析

结构方程模型要保证验证结论的可靠,构建具有良好的信度和效度的测量指标是至关重要的.从信效度分析结果来看,测量指标已具备了良好的信度和效度,可以尝试采用此数据对理论假设结构方程模型进行验证.

2.2.2.1 模型的计算与验证

运用统计软件 Amos 7.0 对原假设的因果模型进行了计算与检验(图 2 和表 3). X^2/df 的理论期望值为 1, X^2/df 越接近 1,说明协方差矩的相似程度越大,模型拟合度越高^[12].从表 3 可知, $p=0.102>0.05$, $X^2/df=4.098$,达到了统计学上的参考标准.然而在模型拟合度评估方面,Amos 虽然是以卡方统计量(X^2)来进行检验的,通常以卡方值 $p>0.05$ 作为判断,表示模型具有良好的拟合度.卡方这一参考指标对样本量大小要求较高,很容易随着样本量大小的变化而波动,所以对模型的检验还必须同时参考其他拟合度指标,因此本文还采用了 $GFI, NNFI, CFI, IFI, NFI, RMSEA$ 等拟合指标来评价模型, $NNFI, NFI, CFI, IFI$ 通常在 0~1 之间,越接近 1 表示模型适合度越好,而 $RMSEA$ 这一指标最好在 0.08 以下,越接近于 0 表示模型拟合度越好^[12].从表 3 可知, $GFI, NNFI, CFI, IFI, NFI, RMSEA$ 其拟合指标结果基本上达到了可以接受的标准.

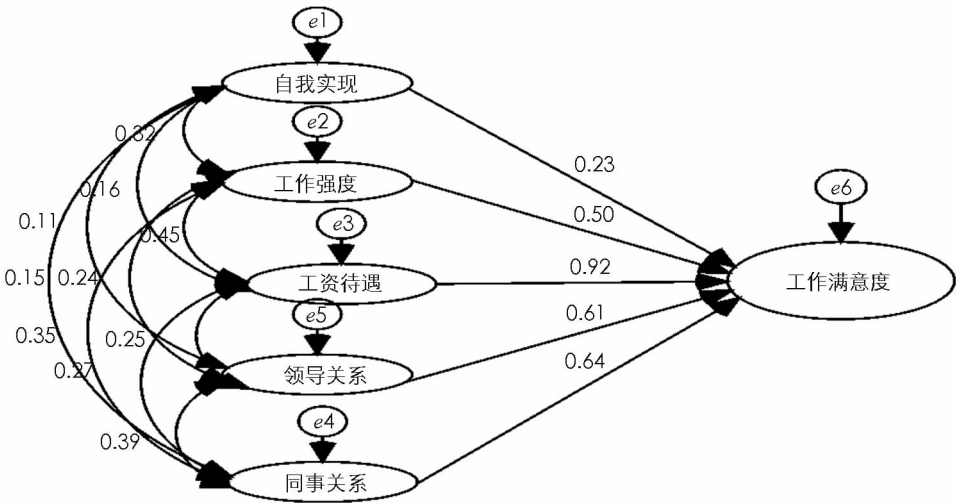


图 2 艺体类教师工作满意度影响因素结构模型路径图

表 3 艺体类教师工作满意度影响因素结构模型拟合优度指标一览表($n=190$)

	X^2	df	p	X^2/df	GFI	$NNFI$	CFI	IFI	NFI	$RMSEA$
拟合指数	20.491	5	0.102	4.098	0.905	0.856	0.928	0.930	0.909	0.013

2.2.2.2 模型结果的解释与分析

本研究 SEM 使用最大似然法估计模型,而不是通常的最小二乘法. OLS 为寻找数据点到回归线距离的最小平方和, MLE 为寻找最大的对数似然,它反映从自变量观测值预测因变量观测值的可能性有多大.表 4 中的 SE 是标准误, CR 是临界比,它是回归系数的估计值除以它的标准误,相当于 t 值或 z 值. $p<0.05$, $p<0.01$ 代表影响有统计学意义,回归系数是模型中带箭头的路径系数.为了识别模型,部分系数在模型识别中已固定为 1,估计结果见表 4.从系数估计结果我们可以找到影响艺体类教师工作满意度的核心要素,即可以客观地区分影响因素重要性的大小.由表 4 可知,系数估计分为未标准化估计和标准化估计,前者是未标准化因素负荷量,该系数估计值具有可比较的相对影响力;后者的系数估计值是根据变量的 z 分数或相关矩阵求得的.不论是未标准化系数估计还是标准化系数估计,我们都可以发现在影响艺体类教师工作满意度的因素中的核心要素——工资待遇水平,其次是人际关系(包括同事关系、领导关系).从图 2 中的结构模型路径图来看(它反映原因变量对结果变量的直接影响),其大小等于原因变量到结果变量路

径系数的大小.如潜变量“工资待遇”到“工作满意度”的路径系数为 0.92(标准化后的系数),在其他条件不变时,当工资待遇提高 1 个单位时,那么艺体类教师工作满意度水平将随之提高 0.92 个单位.由此可见,工资待遇对艺体类教师工作满意度产生的直接效应最大,贡献率最多,具有统计学意义($p<0.01$),其余 4 个潜变量也具有统计学意义,同时支持了原假设.也在一定程度上说明了艺体类教师工作满意度水平的高低更大程度上取决于艺体类教师的工资待遇水平.

表 4 艺体类教师工作满意度影响因素结构模型回归系数估计结果一览表

因 素	未标准化路 径系数估计	SE	CR	p	Label	标准化路径 系数估计
工作满意度←同事关系	1.000					0.64
工作满意度←领导关系	1.201	0.170	7.069	* *	par_1	0.61
工作满意度←工资待遇	2.466	0.316	7.800	* *	par_2	0.92
工作满意度←工作强度	1.306	0.217	6.026	* *	par_3	0.50
工作满意度←自我实现	0.316	0.108	2.930	*	par_4	0.23

注: * 表示 $p<0.05$, ** 表示 $p<0.01$, 差异有统计学意义.

2.2.3 艺体类教师工作满意度影响因素整体认知评价分析

通过对西部地区中小学艺体类教师工作满意度的实证调查发现,该群体对艺体类教师工作满意度影响因素认知水平的得分存在一定的差异性.从表 5 的统计分析来看,中小学艺体类教师在自我实现这一维度上的得分(平均)最高,工资待遇这一维度得分相对较低,工作强度得分相对较高,人际关系(领导、同事关系)得分一般.工作满意度总体得分水平在中等以上.这在一定程度上反映了中小学艺体类教师对职业的自我实现这一影响因素的认知是比较赞同的,这也与现实社会中人们客观对教师职业的评价相符合.但是在从工资待遇这一维度来看,作为我国基础教育重要组成部分的中、小学艺体类教师,他们对工资待遇这一因素的认知评价不太满意,这说明该群体的工资水平有待于整体性的提高和改善.

表 5 艺体类教师工作满意及度各维度评价得分描述统计一览表($n=190$)

编码	维度	M	SD
F1	自我实现	4.061 7	0.488 13
F2	工作强度	3.572 6	0.931 79
F3	工资待遇	2.886 8	0.964 80
F4	领导关系	3.305 3	0.710 22
F5	同事关系	3.576 2	0.536 90
F	工作满意度	3.547 4	0.485 84

2.2.4 不同职称的艺体类教师工作满意度影响因素认知比较分析

在教师职业这一领域,职称是衡量一个教师自身整体水平的客观指标,艺体类教师亦如此.同时,职称与教师的自我实现程度、工资水平等因素也密切相关.鉴于此,本研究对中、小学艺体类教师的职称进行了分类处理,并对不同职称级别的中小学艺体类教师的工作满意度影响因素及各维度的得分进行了比较分析.由表 6 可知,横向分析来看,职称级别高的中、小学艺体类教师的自我实现这一因素要求高于职称低的(比如高级职称的自我实现这一维度得分平均为 3.76,一级职称的得分为 4.00,得分低说明自我实现程度不高,间接地说明了自我实现要求程度高).工作强度与职称级别呈一定的负相关,而工资待遇水平与职称级别呈一定的正相关,人际关系方面,得分水平大致相当.通过方差分析发现,不同职称的中、小学艺体类教师在工资待遇和工作满意度 2 个维度上差异有统计学意义($p<0.05$),其余维度差异无统计学意义($p>0.05$).

表 6 不同职称的艺体类教师工作满意度各维度得分及差异分析结果($n=190$)

编码	维度	M^1 (24)	M^2 (86)	M^3 (62)	M^4 (18)	F	p
F1	自我实现	3.76 ± 0.42	4.00 ± 0.51	4.01 ± 0.44	4.08 ± 0.46	2.330	0.076
F2	工作强度	3.14 ± 1.11	3.57 ± 0.95	3.44 ± 0.95	3.64 ± 0.76	1.481	0.221
F3	工资待遇	2.98 ± 0.83	2.95 ± 0.94	2.91 ± 0.94	2.61 ± 1.07	6.510	0.038*
F4	领导关系	3.31 ± 0.52	3.30 ± 0.68	3.32 ± 0.65	3.13 ± 0.96	0.373	0.772
F5	同事关系	3.46 ± 0.47	3.59 ± 0.56	3.56 ± 0.48	3.71 ± 0.59	0.768	0.513
F	工作满意度	3.37 ± 0.46	3.55 ± 0.49	3.52 ± 0.46	3.51 ± 0.55	7.910	0.025*

注：* 表示 $p<0.05$ ，差异有统计学意义； M^1,M^2,M^3,M^4 分别代表中、小教高级、一级、二级、三级。

2.2.5 不同区域的艺体类教师工作满意度影响因素认知比较分析

我国城乡区域差异明显。为此，本研究根据实地调查对象的实际情况，对获取有效的区域信息进行了分类处理，从较宏观的角度进行了区域的界定，即将县城、城与乡、村分两大类进行区域界定，并对不同区域的中、小学艺体类教师的工作满意度影响因素及各维度的得分进行了统计分析(表 7)。从表 7 可知，不同区域的中、小学艺体类教师在工作满意度的认知上差异有统计学意义($p=0.007<0.01$)，与县、城的中、小学艺体类教师相比，乡、村的艺体类教师的工作满意度水平相对较低。从各个维度来看，工作强度($p=0.015<0.05$)、工资待遇($p=0.009<0.01$)两个维度上存在显著性的区域差异性。人际关系与自我实现在区域性方面的差异无统计学意义($p>0.05$)。对于中、小学艺体类教师在工作满意度的认知上出现了区域差异性，这可能很大程度上与不同区域的客观环境、经济水平存在一定的关系。

表 7 不同区域的艺体类教师工作满意度各维度得分及差异分析结果($n=190$)

编码	维度	C^1 (104)	C^2 (86)	F	p
F1	自我实现	4.06 ± 0.53	4.06 ± 0.44	0.001	0.970
F2	工作强度	3.67 ± 0.92	3.47 ± 0.93	5.104	0.015*
F3	工资待遇	2.90 ± 0.95	2.86 ± 0.98	7.100	0.009**
F4	领导关系	3.32 ± 0.70	3.29 ± 0.71	0.046	0.830
F5	同事关系	3.55 ± 0.59	3.60 ± 0.52	0.369	0.544
F	工作满意度	3.56 ± 0.48	3.52 ± 0.49	12.80	0.007**

注：* 表示 $p<0.05$ ，** 表示 $p<0.01$ ，差异有统计学意义。 C^1 为县、城艺体类教师， C^2 为乡、村艺体类教师。

3 结论与建议

研究发现，该 5 个因素(潜变量)对艺体类教师的工作满意度都具有显著性的直接影响，其中工资待遇是影响艺体类教师工作满意度的最主要因素，自我实现对艺体类教师工作满意的影响比率最小，这为提高我国艺体类教师工作满意度水平提供了积极的理论参考。

通过对艺体类教师工作满意影响因素评价分析发现，艺体类教师在自我实现这一维度上相对满意，工资待遇水平不尽人意，有待于提高；不同职称级别的中小学艺体类教师的工作满意度影响因素在认知上差异有统计学意义($p<0.05$)，工作强度与职称级别呈负相关，工资待遇水平与职称级别成正相关。不同区域的中小学艺体类教师的工作满意度影响因素在认知上差异也有统计学意义($p<0.05$)。

建议根据实证研究的结果，抓住影响我国艺体类教师工作满意度的关键性因素，充分利用国家提供的政策倾向与经济支持，切实提高我国艺体类教师的工作满意度水平，推进艺体类教师队伍的可持续性发展，担负起新的文化使命，实现学校艺体教育的内涵式发展。

参考文献：

[1] 习近平. 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 [N]. 人民日报, 2017-10-28.

[2] 兰自力,王义平. 中小学体育教师工作满意度现状及影响因素分析 [J]. 湖北经济学院学报(人文社会科学版), 2008, 5(11): 205-206.

[3] [美]斯蒂芬·罗宾斯. 组织行为学 [M]. 7 版. 北京:清华大学出版社, 1997.

[4] LANDY. Job Satisfaction and Professional Priorities for the Faculty of Northern ArizonaUniversity: 2001-2002 [R]. Faculty Survey Report, 2003.

[5] 陈云英,孙绍邦. 教师工作满意度的测量研究 [J]. 心理科学, 1994, 17(3): 146-149, 193.

[6] 冯伯麟. 教师工作满意及其影响因素的研究 [J]. 教育研究, 1996, 17(2): 42-49.

[7] 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, 14(1): 38-44.

[8] 张忠山. 上海市小学教师工作满意度研究 [J]. 上海教育科研, 2000(3): 39-42.

[9] 胡咏梅. 中学教师工作满意度及其影响因素的实证研究 [J]. 教育学报, 2007, 3(5): 46-52.

[10] 魏文选. 大学教师工作满意度研究 [J]. 现代教育科学(高教研究), 2008(6): 76-81.

[11] 洪 岑. 高校博士学位教师工作满意度量表编制探析 [J]. 扬州大学学报(高教研究版), 2010, 14(1): 55-58.

[12] 荣泰生. AMOS 与研究方法 [M]. 重庆:重庆大学出版社, 2009.

An Empirical Research of Five Factors Influencing Job Satisfaction of Art and PE Teachers: Evidence from the Western Region of China

YAN Fen¹, YAN Ye-tian², LONG Jia-yong³

1. School of Music / Southwest China Research Center for School Curriculum ,
Ministry of Education / Basic Education Research Center , Southwest University ,Chongqing 400715 ,China ;
2. School of Marxism , Southwest University ,Chongqing 400715 ,China ;
3. Department of Physical Education , Southwest University of Political Science and Law ,Chongqing 401120 ,China

Abstract: In order to provide useful theoretical references for the relevant agencies in their efforts to formulate government policies for mobilizing teachers’ work enthusiasm, an empirical research based on “satisfaction theory” was conducted, in which the path relationship between variables and hypothesis variables was reasonably selected according to the occupational characteristics of art and PE teachers to establish a structural model path diagram of the factors affecting their job satisfaction. The results showed that all the five influencing factors studied had a significant direct impact on the job satisfaction of art and PE teachers, being 0. 23 for self-fulfilment, 0. 92 for salary, 0. 50 for work intensity, 0. 61 for the relationship with the authorities and 0. 64 for the relationship with colleagues; and that there were significant differences in the cognition of influencing factors of job satisfaction of art and PE teachers in primary and secondary schools with different regions and professional titles ($p<0. 05$).

Key words: art and PE teacher; satisfaction; influencing factor; structural model; research

责任编辑 周仁惠