浅谈提高幼儿园教师工作满意度的对策及建议

杨畅

重庆师范大学附属幼儿园

DOI:10.32629/mef.v2i4.93

[摘要] 本文通过以重庆市渝中区为例进行研究,旨在了解重庆市渝中区幼儿园教师的工作满意度现状,参考台湾台东大学 Jao-Nan Cheng 的相关文献,结合重庆市的本地发展特征和幼儿园实际情况开展了问卷调查,对调查的结果进行了测量,使用了 SPSS 16.0 对数据进行处理、分析。通过实验结果,发现有三个维度进入了回归方程,分别是公平分配、情感体验和工作量,同时在各人口学变量上从内在需求、外在奖励和组织对待三大方面的六个维度(情感体验、工作报酬、价值取向、公平分配、物质交换、工作量和工时)来分析幼儿园教师在工作满意度的现状及原因。针对此研究结果提出的相关建议,供教育行政部门、幼儿园和教师作为参考。

[关键词] 幼儿教师; 工作满意度; 策略

Talking about the Countermeasures and Suggestions on Improving the Job Satisfaction of Kindergarten
Yang Chang

Kindergarten of Chongqing Normal University

[Abstract] This paper by taking the study of Yuzhong District of Chongqing as an example, aims to understand the status of job satisfaction of kindergarten teachers in Yuzhong District of Chongqing, referring to the relevant literature of National Taitung University of Taiwan, Jao-Nan Cheng, a questionnaire survey was conducted was combined with the local development characteristics and the actual situation of the kindergarten of Chongqing City, and the results of the survey were measured and the data was processed and analyzed using SPSS 16.0. Through the experimental results, it is found that three dimensions have entered the regression equation, namely, fair distribution, emotional experience and workload, and at the same time, to analyze the current situation and reasons of kindergarten teachers' job satisfaction from the six dimensions of internal demand, external reward and organizational treatment in each demographic variable (emotion Experience, job compensation, value orientation, fair distribution, material exchange, workload and length of work). Relevant recommendations for the results of this study are for educational administration, kindergartens and teachers as a reference.

[Keywords] kindergarten teachers; job satisfaction; strategy

“教师工作满意度”(即教师对工作满意的程度)不仅影响教师的职业生涯,最终也会通过教师直接作用于甚至决定孩子未来的发展,社会需要对幼儿园教师的工作满意度进行特别关注。

本文通过了解重庆市渝中区幼儿园教师的工作满意度现状及与之相关的人口学变量,参考台湾台东大学 Jao-Nan Cheng 的相关文献,结合重庆市幼儿园实际情况制定了问卷,并进行测量。问卷采用六点量表,通过对问卷结果的分析,我们可以得到以下结论:

在此次调查的回归分析中:有三个维度进入了回归方程,分别是公平分配,情感体验和工作量,对因变量的解释度达到 55.3%。相对优势分析结果显示,公平分配对工作满意度的贡献最大,占 35.43%,其次是物质交换占 21.21%,情感体验占 18.75%,价值取向占 14.57%,工作量占 10.04%。

1 重庆市渝中区幼儿园教师工作满意度的现状分析

本问卷采用六点量表,问卷每个项目得分介于 1 到 6 之

间,量表得分越高表示工作满意度越高,标准平均值为 3.0 分。从数据结果来看,重庆市渝中区幼儿园教师在工作满意度及其各个维度中,每个维度平均分介于 3.67-4.53 之间,皆在平均数之上。其中以情感体验维度得分最高,物质交换维度得分最低。

表1 重庆市渝中区幼儿园教师工作满意度总体情况分析

情感体验	物质交换	价值取向	公平分配	工作量	工作满意度
4.53±1.00	3.67±1.04	4.25±1.00	3.91±1.12	3.94±1.07	3.86±1.20

1.1 回归分析

为考察工作满意度量表中各个维度对工作满意度的预测作用,采用逐步回归法,以情感体验,物质交换,价值取向,公平分配和工作量的平均值为自变量,以工作满意度均分为因变量,进行线性回归分析,进入回归方程的显著变量的顺序见表。

表2 工作满意度回归分析的结果

模型	R	R ²	ΔR ²	F	Sig.
1	.744	.553	.547	91.102	.000
预测变量: (常量)公平分配, 情感体验, 工作量					
因变量: 工作满意度					

表3 模型中各变量的系数

模型	Beta	t	Sig.
公平分配	.537	8.328	.000
情感体验	.191	3.141	.002
工作量	-.153	-3.140	.002
因变量: 工作满意度			

由表可见, 有三个维度进入了回归方程, 分别是公平分配, 情感体验和工作量, 对因变量的解释达到 55.3%。

1.2 相对优势分析

为了计算各个维度对工作满意度的相对重要性, 将因变量对五个维度的各种不同组合进行回归, 分析结果如下:

表4 各维度对工作满意度的相对贡献

Average R-Square Across Subsets					
	X1	X2	X3	X4	X5
K	情感体验	物质交换	价值取向	公平分配	工作量
0	0.3270	0.3750	0.2910	0.4980	0.1410
1	0.1155	0.1448	0.0893	0.2353	0.0603
2	0.0388	0.0458	0.0158	0.1187	0.0298
3	0.0298	0.0213	0.0098	0.0828	0.0275
4	0.0110	0.0040	0.0000	0.0520	0.0210
General Dominance	0.1044	0.1182	0.0812	0.1973	0.0559
Rescaled Dominance	18.7463	21.2148	14.5721	35.4279	10.0389

从表中可知, 公平分配对工作满意度的贡献最大, 占预测方差的 35.43%。

根据调查的结果与分析讨论, 发现公平分配、情感体验和工作量是影响工作满意度的三个核心因素, 且公平分配的贡献最大。针对此研究结果提出的相关建议, 供教育行政部门, 幼儿园和教师作为参考。

2 对教育行政部门管理的建议

2.1 制定合理的公平分配制度

本研究表明, 公平分配对幼儿园教师工作满意度贡献最大, 因此, 应从教育行政部门的角度建立完善的公平分配制度并对各个幼儿园进行引导。

2.2 加强教师人文关怀, 提高情感体验度

教育行政部门在制定管理制度时应体现对教师的人文关怀, 关心教师的情感体验, 增加教师和幼儿园的归属感, 共同建立和谐校园文化。

2.3 合理安排教师工作量

对教师工作量做出更为明确细致的分工, 避免一线教师存在多种兼职后勤工作的情况。对幼儿园各年龄段班级人数明确规定的同时, 要求幼儿园切实执行, 降低师生比, 合理安排教师工作量。

2.4 加强公立园资金投入, 鼓励创办私立园

教学设备不足会给教师的教学活动带来困扰, 因此应根据幼儿园实际情况, 对教学资源不足的公立幼儿园增加资金投入, 提供帮助, 改善教学环境, 同时支持鼓励私立园的开办, 缓解公立园幼儿人数暴增、入学困难的现象。

3 对幼儿园管理的建议

3.1 公平分配, 实行绩效工资

本研究数据分析结果显示, 工资水平高会因为工作量的增加而降低工作满意度。而幼儿园教师也普遍反映工资较低且工作强度大, 然而现有幼儿园却出现一线教师工资明显低于后勤行政教师的现象, 工作付出与回报不成正比。因此在幼儿园管理中应落实公平分配, 实行绩效工资, 薪酬福利与工作量挂钩, 多劳多得。同时可采取轮换岗位的措施提高教师工作成就感、认同感、归属感, 从而提高工作满意度。

3.2 园长关注教师健康及情感需求, 加强人文关怀

研究中发现, 情感体验是影响工作满意度的三个核心因素之一。幼儿园教师的工作非常繁琐, 工作环境又需时刻保持紧张, 承受沉重的压力, 园长应关注教师健康, 定期组织教师体检及心理疏导。在教学工作中尊重支持教师, 倾听教师声音, 加强沟通, 进行人文关怀如组织未婚教师联谊活动, 教师遇到困难主动关怀鼓励, 从而提高工作的情感体验度, 促进教学工作的良好发展。

3.3 减轻教师工作量

从研究中发现, 薪酬高的教师在工作量上的满意度并不高, 部分教师反而因为工作量太大其满意度更低。由此可见, 为了提高教学质量, 把教师真正用在教学上来, 幼儿园应适当增加人手, 购买成品教具从制作无数教具中解脱出来, 减轻教师不太相关的工作量。

3.4 加强家园沟通合作, 维护教师利益

幼儿园教师的社会地位较低, 很多家长把教育工作抛给幼儿园或过分宠爱儿童, 对教师工作不理解。幼儿园应定期开展家园沟通工作, 加强了解, 相互合作, 缓和家园关系, 减轻教师工作压力, 同时在遇到蛮不讲理的家长时, 应站在幼儿园角度保护教师, 维护教师利益。

3.5 提供多种福利

在参考社会平均工资的基础上提高教师薪酬水平的同时, 组织教师进行公费学习, 提供深造机会, 结合多劳多得的原则, 切实提高工作量大教师的福利。

3.6 关注高学历教师、小班教师

研究结果表明, 本科学历及以上的教师工作满意度得分显著低于大专及以下学历的教师, 因其为了工作付出更多的

时间学历提高学历和能力,但受到的关注程度与付出不成正比,所以需要更多关注了解,用人所长。小班教师工作较大班教师工作更为繁琐,与家长的沟通也更为细致,所以需关注年轻教师及小班教师的满意度。

3.7 缩小师生比例

研究表明,在工作量上,班级人数少的教师满意度高于班级人数多的教师,因此应切实落实教育部门对班额的人数规定,缩小师生比例,提高教师工作满意度的同时提升教育质量。

3.8 合理用人,关注教师的职业发展

幼儿园现在存在以年龄论资排辈的现象,而真正有能力的教师却得不到机会及平台发挥他们的潜力。因此应结合教师的实际能力,切合实际地为教师做职业规划。

4 对幼儿园教师自身管理的建议

4.1 保持健康体魄,关注心理疾病

健康体魄是工作的基础,要注意锻炼身体,定期体检。在高强度高压力的工作环境中弱长期处于对工作的不满意状态,就有可能引发如抑郁症等心理疾病,教师要学会自我排除和疏通,预防心理疾病的发生。

4.2 主动提出自身需求,寻求帮助与合作

在工作中可能会遇到不同的困难和棘手的问题,要主动与同事沟通并提出自身需求,向有经验的教师和管理部门寻求帮助。

4.3 争取轮换岗位机会

幼儿园会定期或不定期出现轮岗的情况,可根据自我意愿及兴趣主动争取。如暂时没有机会,可提前与管理部沟通。

4.4 制定职业规划并取得领导的认同和支持

在工作中发现自我长处,仔细思考并制定个人的职业发展规划,同时正式与相关领导沟通并取得一致意见。从长远来看,适合自己的职业规划既能帮助教师成长,也能让教师更好地服务于幼儿园。

4.5 平衡家庭与事业,互相促进

家庭和事业缺一不可且互相促进,因此需要齐头并进。幼儿园教师尤其要注意平衡家庭与事业,合理安排时间,不会因为工作忙而冷落家人也不因为家庭事务繁杂而耽误工作。

4.6 拓宽视野,加强与外界的交流

读万卷书,行万里路,加强个人素质及兴趣的培养。同时,交流范围不局限于幼儿园,可多与外界沟通,吸纳众家之长以帮助更好地做好幼儿园工作。

[参考文献]

[1]Ostroff,C.The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. Journal of Applied Psychology, 1992, 77(6): 963-974.

[2]张丽.高校教师工作满意度影响因素研究[J].山西大同大学学报(自然科学版), 2018, 34(03): 71-74.

[3]余晓飞.基于工作满意度视角的高校“海归”教师人力资源管理政策研究[D].复旦大学, 2009, (12): 123.

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

作者简介:

杨畅(1986—),女,贵州遵义人,汉族,小教高级,硕士,研究方向:学前教育实践研究。