

以结构方程模型构建中学教师工作满意度量表

黄桂梅¹, 黄丹媚^{1,2}, 张敏强¹

(1. 华南师范大学心理应用研究中心, 广东 广州 510631; 2. 湛江教育学院, 广东 湛江 524037)

【摘要】 目的: 编制具有科学性和实用性的中学教师工作满意度量表。方法: 基于文献综述和问卷调查的基础上, 提出了中学教师工作满意度基本维度。据此使用结构方程模型构建出中学教师工作满意度量表。结果: 中学教师工作满意度由七个维度构成: 领导与管理、职业认同、同事关系、工作压力、环境与资源、付出与回报以及学生与家长。该量表具有良好的信度和效度。结论: 中学教师工作满意度量表信效度良好, 可用于实践领域。

【关键词】 中学教师; 工作满意度; 结构方程模型; 信度; 效度

中图分类号: R395.1 文献标识码: A 文章编号: 1005-3611(2008)06-0621-02

Development of A Secondary School Teacher's Job Satisfaction Scale by SEM

HUANG Gui-mei, HUANG Dan-mei, ZHANG Min-qiang

Applied Psychology Research Center, South China Normal University, Guangzhou 510631, China

【Abstract】 **Objective:** To develop a scientific and practical job satisfaction scale for secondary school teachers. **Methods:** Based on related studies and results of investigation with questionnaires, this study proposed the essential dimensions about the secondary school teachers' job satisfaction. According to these dimensions, a secondary school teachers' job satisfaction scale was developed by SEM. **Results:** The secondary school teachers' job satisfaction scale included seven dimensions: leadership and management, occupation identification, colleague relationship, work pressure, work condition and resource, payment and return, and students and parents. The reliability and validity of the scale was good. **Conclusion:** This scale is a valuable tool for the researches on teacher's job satisfaction and could be applied to practical areas.

【Key words】 Secondary school teacher; Job satisfaction; SEM; Reliability; Validity

教师工作满意度是指教师对其工作及其所从事的职业以及工作条件与状态的一种总体的、带有情绪色彩的感受与看法^[1]。对教师工作满意度进行系统的研究, 了解其构成和影响因素, 对提高教师的工作满意度, 维持教师的心理健康, 调动教师的工作积极性, 提高教学质量具有重要的意义。

纵观国内外有关教师工作满意度的相关研究^[2-4], 可以发现对教师工作满意度的测量尚缺乏标准化程度较高的专业化测量工具。目前对教师工作满意度的研究, 所采用的量具主要有两种: 第一种是直接选用在公司或企业里应用较为广泛的明尼苏达满意度问卷 (Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ) 和工作描述指数 (Job Descriptive Index, JDI) 等^[5,6]; 第二种是研究者针对研究内容而编制的一次性使用的问卷^[7,8]。无疑, 若有专门针对教师设计的工作满意度量表, 则能够更为精确地测量出教师工作满意度的情况。

1 量表项目编制

在项目的初选阶段, 参考了大量与教师工作满意度相关的文献^[9-12], 在广州市中学教师工作满意度

量表的领导与管理、职业认同、同事关系、工作压力、环境与资源以及付出与回报六个维度的基础上, 加入了晋升与培训和学生与家长两个维度, 进行项目的编写。预测问卷的项目主要来源于两个方面, 一方面是以问卷调查的结果为蓝本, 对调查结果作适当的文字加工, 并以第一人称陈述; 另一方面是参考国内外已有的有关工作满意度的问卷与量表, 对部分题项进行修改编写。为鉴别虚假反应, 在问卷中加入了 5 道测谎题。测谎题全部来源于 MMPI (明尼苏达多项人格测验) 的 L (测谎) 量表。问卷还加入了一道效标题, “总的来说, 我对目前的工作是满意的。”

使用预测量表初稿对广东省 4 个地级市共 14 所中学的教师进行了施测。对其中的 371 份有效问卷进行因素分析, 结果显示提取 7 个因子是恰当的, 根据这一结果进一步确定了中学教师工作满意度量表的 7 个维度命名为: 领导与管理、职业认同、同事关系、工作压力、环境与资源、付出与回报以及学生与家长。同时结合项目分析的结果, 对相应的项目进行了删除和修改, 最终形成了一个 92 个项目的中学教师工作满意度量表 (其中包括 1 个效标题, 5 个测谎题)。量表的样题如“同事之间合作无间” (测量同事关系)、“教师职业一直是我的理想” (测量职业自

我认同)。

2 量表的正式施测

2.1 被试

采用分层取样法,对广州市、佛山市、汕头市、梅州市、湛江市和清远市的 24 所中学的教师进行了施测。问卷的发放和回收均采用邮寄的方式,每所学校 50 份,共发放了 1200 份,回收了 1050 份。凡存在以下现象的问卷作废卷处理:①对整份问卷答案呈现相同回答或明显波浪形作答;②整份问卷漏答题目超过 3 题;③整份问卷中对相同题目选取 2 个答案或以上的题目数大于 3;④5 道测谎题中,选取“不同意”或“非常不同意”的题目数大于 2。经删除剩余有效问卷为 674 份,问卷有效率为 64.20%。为了便于对测试结果进行进一步的分析,采用奇偶分半法将有效问卷分成样本 和样本 ,各 337 例。

2.2 结果

2.2.1 聚类分析 为探讨中学教师工作满意度量表的项目质量,在剔除测谎题与效标题后,对数据 其余项目进行聚类分析,结果显示以重新标定距离为 16 进行分类,可以分为 7 类。第一类 F1 的项目数较多,保留关系最为密切的 11 个项目,属于领导与管理维度。第二类 F2 包括 10 个项目,属于环境与资源维度。第三类 F3 包括的项目较多,保留关系最为密切的 9 个项目,属于职业认同维度。第四类 F4 包括 7 个项目,属于付出与回报维度。第五类 F5 包括 9 个项目,属于学生与家长维度。第六类 F6 包括 8 个项目,属于同事关系维度。第七类 F7 包括 6 个项目,属于工作压力维度。经过聚类分析,这 7 类项目共保留了 60 个项目。

表 1 模型 M1、M2、M3 的整体拟合指数

	χ^2	df	χ^2/df	NNFI	CFI	RMSEA
M1	3015.76	1693	1.781	0.79	0.81	0.054
M2	1988.53	1158	1.717	0.81	0.82	0.052
M3	2098.13	1168	1.796	0.79	0.80	0.055

表 2 模型 M2 7 个因子的相关矩阵

	F1	F1	F3	F4	F5	F6	F7
F1	1.00						
F2	0.41	1.00					
F3	0.32	0.33	1.00				
F4	0.33	0.47	0.53	1.00			
F5	-	0.40	0.52	0.37	1.00		
F6	0.41	0.20	0.53	0.15	0.34	1.00	
F7	-	-	0.29	0.32	0.31	-	1.00

2.2.2 验证性因素分析 采用数据 使用结构方程模型对剩余的 60 个项目进行验证性因素分析。研究

使用 LISREL8.53 建构了一个一阶七因子的测量模型 M1,允许各因子间相关,各拟合指数见表 1。为了寻求最佳拟合模型,研究根据聚类分析的结果,对量表的项目进行了删除。对聚类时关系紧密,且在语义上也较为接近的项目,保留表述最为清晰的一个。同时,为使各维度间的题目数比较均衡,也删除了在同一类别中与其它项目关系相对疏远的项目。经剔除,共保留了 50 个项目。对剩余的 50 个项目进行验证性因素分析,建构了一个一阶七因子的测量模型 M2,允许各因子间相关。结果见表 1。从模型 M2 中 7 个因子的相关矩阵可见(见表 2),7 个因子间的相关系数在 0.15-0.53 之间。由于当一阶因子之间的关系大致相同时,二阶因子可以充分表达一阶各因子间的关系^[13],研究进一步建构了一个二阶一因子一阶七因子模型 M3(见表 1),且不允许一阶因子间误差相关。此时,M3 与实际数据的拟合一般,其模型拟合指数较 M2 差(见表 1),表明对教师工作满意度量表的一阶七因子模型 M2 为最佳测量模型。对模型 M2 进行参数估计,结果显示所有项目在对应的维度上的非标准化载荷均达到了显著,标准化载荷分别在 0.32-0.72 之间,量表具有良好的因素结构。

2.2.3 量表的信度和效度检验 对 50 个项目的中学教师工作满意度量表的内部一致性信度进行考察,七个分量表的 α 系数分别为:0.8504、0.8147、0.7718、0.7873、0.7738、0.7574 以及 0.7607。量表总分与效标题得分相关为 0.551,在 0.01 的水平上相关显著。

3 结 论

经研究发现,中学教师工作满意度由领导与管理、职业认同、同事关系、工作压力、环境与资源、付出与回报以及学生与家长七个维度构成。中学教师工作满意度量表包含 50 个项目,具有良好的一致性信度以及结构效度、效标关联效度。该量表按照严格的心理测量学程序研究编制,经多次抽样修订完成,具有良好的测量学指标,可以推广应用于实践研究领域,为教师工作满意度提供了一个有效的测量工具。

参 考 文 献

- 1 Pravin GD. Job satisfaction of teachers in comparison with non-teachers, Pakistan Journal of Psychological Research, 2002, 17(3):81-85

(下转第 620 页)

的方差;活力解释了 25%的方差,奉献解释了 30%的方差;专理解释了 22%的方差。

3 讨 论

探索因素性分析和验证性因素分析的交叉验证结果表明了中文版学习投入量表的三维度结构模型的有效性。相关性分析和信度分析结果显示,分量表之间的相关系数偏高,在 0.70-0.80 之间,量表的内部一致性信度系数都在 0.90 左右,且与国内外大量的研究相一致^[3,4,6,7]。这些结果表明学习投入量表和工作投入一样,本身具有较强的单维性。Schaufeli 和 Bakker 认为在多元回归等统计分析中,应该采用学习投入总分,或至少不要把三个分量表结果同时纳入,以避免产生多元共线性问题^[8]。

效标关联效度分析显示,学习投入及各维度都对学习绩效具有显著积极影响,而其中奉献维度的积极效应最强。多元回归分析结果也交叉验证了这一点,还额外解释了学习绩效 30%的方差。因此,在教育过程中,一定要加强和提高学生的奉献精神,增强其对学习和科研工作的认同感。

参 考 文 献

- 1 Luthans F. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 2002,

(上接第 622 页)

- 2 Gian VC, Claudio B, Laura B, Patrizia S. Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 2003, 95(4):821-832
- 3 Nikolaos, Evridiki, Vasilios. Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*, 2006, 1(8):256-261
- 4 卢永彪. 组织政治认知对教师工作满意度及职业倦怠的影响. *中国临床心理学杂志*, 2007, 15(4):376-380
- 5 Beverly MK, William EL. Male elementary school teachers' ratings of job satisfaction by years of teaching experience. *Education*, 1999, 119(3):504-513
- 6 Esther Y. Exploring Teacher Job Satisfaction, Across years of teaching experience. *Christian Education Journal*, 2001, 5(1):118-121
- 7 陈云英,孙绍邦. 教师工作满意度的测量研究. *心理科学*, 1994, 17(3):146-149

23(6):695-706

- 2 李锐,凌文铨. 工作投入研究的现状. *心理科学进展*, 2007, 15(2):366-372
- 3 Schaufeli WB, Martinez IM, Marques-Pinto A, et al. Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 2002, 33(5):464-481
- 4 Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-Roma V, et al. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 2002, 3:71-92
- 5 Tsui AS, Pearce JL, Porter LW, et al. Alternative approaches to the employee-organization relationship: does investment in employees pay off. *Academy of Management Journal*, 1997, 40(5):1089-1121
- 6 Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 2006, 66(4):701-716
- 7 张轶文,甘怡群. 中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验. *中国临床心理学杂志*, 2005, 13(3):268-270, 281
- 8 Schaufeli WB, Bakker AB. UWES-Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual. Unpublished Manuscript: Department of Psychology, Utrecht University, 2003

(收稿日期:2008-05-04)

- 8 冯伯麟. 教师工作满意及其影响因素的研究. *教育研究*, 1996, 2:42-49
- 9 Gerald JB. Why do they teach? A Study of job satisfaction among long-term high school teachers. *Teacher Education Quarterly*, 2001, 28(3):49-75
- 10 Nancy HE, Regis GB. Prescription for Teacher Satisfaction: Recognition and responsibility. *The Clearing House*, 1992, 65(3):179-182
- 11 Craig AM. Job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teachers. *American Secondary Education*, 2002, 31(1):43-53
- 12 唐汉瑛,马红宇,李超,等. 临床医生工作满意度的相关研究及职业承诺的调节作用. *中国临床心理学杂志*, 2008, 16(1):80-82
- 13 侯杰泰,温忠麟,成子娟. 结构方程模型及其应用. 北京:教育科学出版社,2004.1-407

(收稿日期:2008-01-13)