山西大学

2018 届在职人员攻读教育管理硕士专业学位论文

太原市小学教师薪酬满意度研究

作者姓名	孟丽蓉
指导教师	张俊友 副教授 杨东俊 中教高级
学科专业	教育硕士
研究方向	教育管理
培养单位	教育科学学院
学习年限	2015 年 3 月至 2018 年 10 月

二〇一八年十月

Thesis for Master's degree, Shanxi University, 2014

Research on Primary School Teacher 's Salary Satisfaction
in the City of Taiyuan

Name	Menglirong
Supervisor	Associate Professor.Zhang Jun you Senior teacher. Yang Dong Jun
Major	Master of Education Dgree
Specialty	Education management
Department	College of Educational Science
Research Duration	2015.03-2018.10

October, 2018

目 录

中文摘要	I
ABSTRACT	III
第一章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的及意义	2
1.2.1 研究目的	2
1.2.2 研究意义	3
1.3 研究内容	3
1.4 研究方法	3
1.4.1 文献法	3
1.4.2 问卷调查法	4
1.4.3 访谈法	4
1.5 文献综述	4
1.5.1 相关概念界定	4
1.5.2 薪酬满意度的国内外研究动态	5
1.5.3 已有研究不足	12
第二章 太原小学教师薪酬满意度现状调查	13
2.1 调查目的	13
2.2 调查对象	13
2.3 调查工具	13
2.4 调查过程及数据统计	14
2.5 调查结果及讨论分析	15
2.5.1 样本的描述性统计分析	15
2.5.2 太原市基础教师们在薪酬满意度的各维度及总分的描述性分析	16
2.5.3 太原市小学教师薪酬满意度的性别差异	17
2.5.4 太原市小学教师薪酬满意度的年龄差异	18
2.5.5 婚姻状况在小学教师薪酬满意度的差异	19
2.5.6 受教育程度在小学教师薪酬满意度的差异性检验	19

第三章 太原市小学教师薪酬满意度影响因素分析	22
3.1 客观因素	22
3.1.1 性别因素	22
3.1.2 年龄因素	23
3.1.3 婚姻状况	24
3.2 主观因素	24
3.2.1 教师实际收入与期望薪酬之间的差距	24
3.2.2 公平感	25
3.2.3 工作压力	27
第四章 提升小学教师薪酬满意度的对策	29
4.1 政府角度	29
4.1.1 提高小学教师整体薪酬水平	29
4.1.2 推进教师薪酬结构改革，增强教师薪酬外部公平性	30
4.2 学校角度	31
4.2.1 完善学校绩效审核考察规格，促进内部与个人公平	31
4.2.2 深化学校内部管理体制的改革，精简非教学人员	32
4.3 个人角度	33
参考文献	34
附录	39
致 谢	42
个人简况及联系方式	43
承 诺 书	44
学位论文使用授权声明	45

Contents

Chinese Abstract	I
ABSTRACT	III
I . Introduction	1
1.1 Research background.....	1
1.2 Research purpose and significance.....	2
1.2.1 Research objective.....	2
1.2.2 Research meaning.....	3
1.3 research contents	3
1.4 research method.....	3
1.4.1 Literature method	3
1.4.2 Questionnaire survey method.....	4
1.4.3 Interview method.....	4
1.5 Journals reviewed.....	4
1.5.1 Definition of related concepts	4
1.5.2 Research progress of compensation satisfaction at home and abroad.....	5
1.5.3 Insufficient research	10
II . The survey of the salary satisfaction of the primary school teachers in Taiyuan	
.....	13
2.1 research objective.....	13
2.2 Survey objects	13
2.3 Survey tool	13
2.4 Investigation process and data statistics.....	14
2.5 Research results and discussion and analysis.....	15
2.5.1 Gender differences in salary satisfaction of primary school teachers in Taiyuan	15
2.5.2 Descriptive analysis of the basic dimensions and total scores of the salary satisfaction of the basic teachers in Taiyuan	16
2.5. 3Gender differences in salary satisfaction of primary school teachers in	

Taiyuan	17
2.5.4Age difference of salary satisfaction among primary school teachers in Taiyuan	18
2.5.5Differences in marital satisfaction among primary school teachers.....	19
2.5.6The difference test of the salary satisfaction of primary school teachers in the educational level	19
III. About the influencing factors of salary satisfaction of primary school teachers in Taiyuan	22
3.1Objective factors.....	22
3.1.1Gender factors	22
3.1.2Age factor	23
3.1.3Marital status	24
3.2Subjective factors	24
3.2.1The gap between teacher's real income and expected pay	24
3.2.2Sense of fairness	25
3.2.3Working pressure	27
IV. The countermeasures to improve the salary satisfaction of primary school teachers.....	29
4.1Government angle	29
4.1.1Improve the overall salary level of primary school teachers.....	29
4.1.2Promote the reform of teachers' salary structure and increase the external fairness of teachers' salaries	30
4.2 School Perspective	31
4.2.1Improve schoolperformance review, investigate specifications, and promote internal and individual equity.....	31
4.2.2Deepen the reform of the internal management system and streamline the teaching of non teaching staff.....	32
4.3 Personal angle.....	33
Reference.....	34

Appendix	39
Thank	42
Personal profile and contact information	43
Letter of commitment	44
Statement of authorization for the use of Dissertations	45

中文摘要

小学教育是全民教育最为基础和关键的教育，小学教育质量的好坏直接决定未来教育的成败。因此，小学教师的素质、工作能力以及积极性就变得更加关键。小学教师的薪酬满意程度会直接影响到他们的工作积极性以及工作投入度，进而影响到整个基础教育的教育质量。

为了了解并掌握太原市小学教师薪酬满意度的真实情况，并探寻影响太原市小学教师薪酬满意度的因素，并进一步为提升小学教师薪酬满意度提供建议和指导，本研究采用了问卷调查法，访谈法以及文献分析法对太原市的 10 所小学，共计 300 名教师进行了问卷调查。通过对问卷的筛查，并采用 spss21.0 对数据进行了独立样本 t 检验以及方差分析等检验。结果发现：1 太原市小学教师的薪酬满意度总体水平处于中等偏下的，具体到各维度上表现为薪酬结构与管理满意度最高，其次为薪酬福利满意度和薪酬提升满意度，最后是薪酬水平满意度；2 太原市小学教师薪酬满意度总分上存在显著的性别差异；且表现为男性的薪酬满意度低于女性；3 不同年龄段的小学教师在薪酬满意度上具有显著差异，且薪酬满意度总分表现为：25 岁以下>46 岁以上>26—35 岁>36—45 岁；4 太原市小学教师薪酬满意度在婚姻状况方面存在显著差异，且表现为未婚教师的薪酬满意度要高于已婚教师；5 不同教育程度小学教师薪酬满意度差异显著，且表现为随着学历的提升，小学教师的薪酬满意度呈现下降的趋势（专科>本科>硕士）。

通过访谈发现造成太原市小学教师薪酬满意度不高的原因有两个方面：（1）客观因素，包括性别、年龄、婚姻状况以、学历程度以及实际收入等；（2）主观因素，主要是实际收入与期望薪酬的差距、公平感以及工作压力等因素。

最后本研究从政府角度、学校角度以及教师个人角度三个方面提出提升太原市小学教师的薪酬满意度水平的建议。（1）从政府角度：应当提高小学教师整体薪酬水平；推进教师薪酬结构改革，增强教师薪酬外部公平性；（2）从学校角度：完善学校绩效考核机制，促进内部与个人公平；深化学校内部管理体制改革，精简非教学人员；（3）从个人角度：增强工作投入程度，尽快提高职称水平。

关键词：小学教师；薪酬满意度；影响因素；引导策略

ABSTRACT

Primary school education is the most basic and critical education for all people. The quality of primary school education decides the success or failure of the future education. Therefore, the quality, working ability and initiative of primary school teachers become more critical. The salary satisfaction of primary school teachers will directly affect their work enthusiasm and job engagement, and then affect the quality of the whole basic education.

In order to understand and grasp the real situation of primary school teachers' salary satisfaction in Taiyuan City, and to explore the influencing factors of Taiyuan city primary school teachers' salary satisfaction, and further to provide advice and guidance to enhance primary school teachers' salary satisfaction, this study uses a questionnaire survey method, interview method and Literature analysis method in Taiyuan City, 10 primary school, a total of 300 teachers conducted a questionnaire survey. The questionnaire was screened and spss21.0 was used to test the data by independent sample, t test and variance analysis. Results: the overall level of salary satisfaction 1 Taiyuan primary school teachers in the middle and lower, specific to the various dimensions of performance salary structure and management of the highest satisfaction, followed by the salary and welfare satisfaction and improvement of salary satisfaction, and finally pay level satisfaction; there are significant gender differences in the 2 Taiyuan City primary school teachers' salary satisfaction scores; and for the performance of men's pay satisfaction than women; 3 primary school teachers of different ages have significant differences in pay satisfaction, and pay satisfaction score as follows: under the age of 25 years old >46 >26 35 >36 45; 4 Taiyuan city primary school teachers' salary satisfaction have significant differences in marital status, and performance for the unmarried teachers pay satisfaction is higher than married teachers; the differences of the 5 different education

level of primary school teachers' salary satisfaction and performance significantly. With the promotion of educational background, the salary satisfaction of primary school teachers shows a downward trend (specialist, undergraduate, master).

Through interviews found the cause of primary school teachers' salary satisfaction is not high in the city of Taiyuan has two aspects: (1) the objective factors, including gender, age, marital status, educational level and in real income; (2) the subjective factors, mainly the actual income and expected salary gap, a sense of fairness and job stress.

Finally, this study proposes suggestions to improve the salary satisfaction level of primary school teachers in Taiyuan from three aspects of government, school and teacher. (1): from the perspective of the government should improve the overall compensation level of primary school teachers; promote the reform of teacher salary structure, enhance their external pay equity; (2) from the perspective of schools: improve the performance appraisal mechanism of the school, promote internal and individual fairness; deepen the school internal management system reform, streamlining non teaching staff; (3) from a personal point of view: to enhance the level of job satisfaction, improve the professional level as soon as possible.

Keywords: Primary school teachers; Salary satisfaction; Influencing factors; Guidance strategy

第一章 绪论

1.1 研究背景

在所有的教育里，小学教育有着关键的作用，其优劣直接关系到教育行业未来的发展和前途。因此，小学教师的素质、工作能力以及积极性就变得尤为重要。那么，寻找一些可行具体的措施可以提高小学教师上课及日常工作的积极性、以便让小学教师以更饱满的热情投入到工作中就成为了一个极其重要和必要的议题。

另外，小学教师是个体在发展过程中最直接和最重要启蒙者，小学阶段教育的质量直接决定着未来孩子的发展。因为小学是孩子们从离开幼儿园到达的第一站，老师和同伴发生变化，同时课堂教学模式也有了很大的变化。因此，国家、社会、家长都对小学教育给予极大的期待。然而，小学教师的生活现状却不容乐观，主要从两个方面显现：内心承受着巨大的经济压力和生活压力。从工作内容的角度来讲，小学教师不仅需要完成最基本的教学任务，管理课堂，关注学生成绩，更需要关注学生的心理与生活状况。在学校学生面对的较多的是老师，生活中学习中无论遇到什么问题都会先请教老师，所以老师在工作之余还有这样一些事情需要占用休息时间处理。而且随着社会的发展，家长对于教师的教育方式越来越挑剔，老师在工作中都要小心翼翼的，生怕触动孩子的内心，引发一些难以预料的事情，现实生活中家长联合要求辞退教师的事件屡见不鲜。此时教师面临的不仅有工作上的压力还要有学生及学生家长带来的巨大压力，有时候这些压力都会给教师带来很大的伤害，有身体上的还有心理上的伤害。一方面是繁杂的工作内容，另一方面是家长和社会的高要求，甚至是有些家长的过分要求，种种情况下特别容易让小学教师产生工作无力感，并产生职业倦怠。尤其是现在的小学教师以 80、90 年轻教师为主，这代人追求个性，生活阅历较少，应对压力能力相对弱，许多事情有自己的见解，个性比较凸显，在碰到问题时会要求公正的去解决或者利用自己书本上学习的处理事情的方法来应对身边的事情，这样导致解决问题的能力和方法有待于提高，其个性的为人处事风格会造成家长和领导的不理解和不能认同的态度，处理事情极易使矛盾激化，不能立刻心平气和的去商量，因为在他们的心中已经默认自己的处理事情的方是是比较正确的，希望别人能够在他们的意见下解决问题。所以职业倦怠现象更

为明显。职业倦怠会严重影响到小学教师的工作，更会造成教学质量和学生学习成绩的下降，严重时还会导致教师离职，当他们觉得工作的付出得不到学生，家长和领导的认可时，尤其是自认为遇到不公平的待遇时致使教师具有一定的挫败感，对自己的事业和付出增加不自信感从而离开教育事业。这样社会上受这种思想的影响愿意或者想要从事教师职业的人会有所减少，社会上的学校中更会出现缺少教师的情况，严重影响到我国小学教育的教学质量和教学进度。因此，如何缓解职业倦怠，降低离职率也应当引起人们的关注。

而降低职业倦怠，提升教学质量和效率，对小学教师来讲，薪酬是首先要考虑的问题。因为小学教师主要的压力集中在生活经济，例如年轻的教师没有结婚主要是满足自己的吃穿喝，处于中年的教师经济主要集中在生活花费和供养孩子上学，他们面临窘迫生活的原因主要就是薪酬较低的问题。年龄较大的教师对于薪酬虽然没有抚养子女方面太大的压力，但是他们拥有比较高的职称，同样对自己的工作薪酬有着较高的期望值，所以，提高小学教师的待遇就凸显的迫在眉睫，在一职难求的严峻社会环境中，若待遇足够有吸引力，也会极大的提升小学教师的工作热情，吸引较多的教师人才投身于教育事业，能够安心工作，减少职业倦怠，从而有效的提高教学质量。因此，在 2008 年国家出台了相关的决议，从 2009 年开始，在基础教育学校如小学和初中实施新的绩效与工资分配政策^①。由此可以看出国家对小学教师的薪资的高度重视。当前使用的工资方案已经沿用多年，各学校的反响怎样？小学教师们对于自己待遇的满意度是否有所提升？那么在太原市小学教师薪酬满意度又是什么样的现状，如何更进一步的提升太原市小学教师的薪酬满意度？针对以上提出的问题，笔者在实证研究的角度，通过问卷法及文献法等，对太原市小学教师的薪酬满意度进行全面调查，也进一步为提升太原市的小学教师工资满意度提出了指导性的建议。

1.2 研究目的及意义

1.2.1 研究目的

本文旨在通过对太原市各小学的教师们对其工作薪酬满意度的研究，来找出能影响小学教师工作主动性和积极性的最重要的因素，从而提高教师的教学质量，为

^① 安雪慧. 义务教育学校教师绩效工资政策效果分析. 中国教育学刊,2015,11:53-60.

以后小学教师工资制度的改革、更好的促进小学教师队伍及教育事业的发展提供一些建设性的建议。

1.2.2 研究意义

从理论层面上来说，本文选题的意义在于通过对太原市小学教师薪酬满意度的调查研究，从理论上揭示教师薪酬满意度与教师工作积极性、教师队伍稳定以及教师供给等方面的关系，对于丰富教育管理理论与薪酬管理理论有一定的促进意义。

从实践层面上来说，本文选题的意义在于实证考察了太原市小学教师对薪酬的满意度后可以真实的再现太原市小学教师们内心对薪资待遇方面的需求，并对工作积极性的影响因素有一个全面的了解，对于政府制定教师薪酬制度、学校健全薪酬分配方案具有一定的参考价值。其次，也有助于提出一些具体措施来进一步促进小学教师队伍的建设，减少职业倦怠，用更饱满的热情为小学基础教育事业的发展做出贡献。

1.3 研究内容

小学教师长期做一项重复的工作极易产生倦怠，但是工作作为个体生存的必需途径又是非常重要的提高自身素质和修养，因此增强小学教师工作积极性，让他们能够主动的完成工作，最主要的一个途径就是提升他们的薪酬，增强小学教师的薪酬满意度。本研究基于此目的，重点进行以下研究内容：第一，通过问卷调查法和访谈法相结合，测查太原市小学教师的薪酬满意度水平，并进一步明确影响薪酬满意度的主要因素；第二，结合调查结果与访谈结果，立足公平理论和期望理论，提出相应可行的提升太原市小学教师薪酬满意度的建议和策略。一方面丰富已有的理论基础，另一方面也为教育管理者就如何提升教师工作积极性，缓解职业倦怠，降低教师离职率提供科学的建议和对策。

1.4 研究方法

1.4.1 文献法

在进行此研究的过程中，检索了大量前人的研究成果，在去粗取精的基础上，了解了之前研究的可取及不足之处，也使得本研究更有方向性，去除了一些价值很小的重复研究。

1.4.2 问卷调查法

问卷调查法是有效、高效获取大量人群资料的研究方法，具有成本低、速度快和标准化程度高等优势。研究中福利满意度、薪酬水平、薪酬结构与管理、增薪机制等四个满意维度这些量表是使用了 1985 年 Heneman^①开发的薪酬满意度量表^②。之所以选择该量表也是借鉴了前人对相关问题的研究及对被试对象的选择，在做了一系列筛选工作之后。该量表使用李克特五点法进行记分，在“完全不同意、比较不同意”等方向到“完全同意”方向，赋予每题 1—5 分，总得分高代表就教师对其工作的薪酬满意度高。

1.4.3 访谈法

访谈法是运用访谈技术结合访谈要点实现调查目的的研究方法，又称晤谈法，具有全面性、深入性和探索性等优势。一方面为了核实问卷调查结果的全面性和客观性，另一方面为了探索影响太原市小学教师薪酬满意度的主要因素，本研究编制了《关于太原市小学教师薪酬满意度影响因素的访谈提纲》用于访谈。

1.5 文献综述

1.5.1 相关概念界定

(1) 薪酬

薪酬一词的内涵和外延较为广泛，而且。尤其是随着时间和地域的差异，对其概念也有不同的界定。在英文当中，薪酬一词有诸多中表达，如 salary, wage, reward, pay, remuneration, compensation 等。在《牛津词典》当中，这些词的解释如下：salary 是指从事脑力劳动工作人员的工资，通常按月计算；wage 是指从事体力劳动工作人员的工资，通常是按周计算；reward 则侧重工作者通过个人的努力与奋斗获得回报与报酬；而 pay, remuneration, compensation 等词词意相近，强调“报酬”、“补偿”、“赔偿”，其中 pay 最为常用。因为其本质相同，所以这些词的内涵归结起来指通过工作付出得到的各种补偿。

全面薪酬理论突破传统“薪酬是劳动后得到的报酬”的理念，将薪酬由两部分组成，即“内在薪酬”（Intrinsic rewards）与“外在薪酬（Extrinsic reward）。前者是指

^① Heneman H.G., Judge T.A. Compensation attitudes: A review and recommendation for future research. In: Rynes S.L., Gerhart B., et al. Compensation in organizations: progress and prospects. San Francisco: Jossey-Bass, 2001: 61-103.

^② 王玮. 薪酬满意度与组织公平. 中国人力资源开发. 2014(1): 15-18

劳动者因工作获得来自心理上的愉悦感和满足感，强调内在的积极体验；而后者简单指劳动者获得的货币价值。

(2) 教师薪酬

Lawler^①等人认为教师薪酬是由两部分构成，一部分是指获得的工资、奖金，额外的一些福利；另一部分是指不是由自身条件限制与周围情况有关系，如教学环境、教师培训机会、教学指导与支持等其他福利。

国内张阳^②等学者从外在薪酬这一角度出发，即经济性薪酬部分，将其界定为：教师为学校工作而获得的一切货币收入和可以将其转化为货币的其他所有形式的收入。具体包括薪级工资、绩效工资、岗位工资及其他各种补贴。

毕妍^③等人结合国内实际情况，将教师薪酬定义为：学校为了激励教师积极努力工作，在教师完成工作任务后向教师提供货币或非货币价值。

本研究参照薪酬及教师薪酬的定义，并结合国内外关于教师薪酬的研究，将教师薪酬定义为：教师通过完成学校任务，并为学校创造价值，以获得来自学校的各种货币价值或可以转化成货币价值的价值。

(3) 薪酬满意度

Miceli^④等人将薪酬满意度界定为劳动者从获得的薪酬中体验到的积极情感。

国内学者毕妍，蔡永红^⑤等人将薪酬满意度界定为劳动者在薪酬体系以及管理体系中获得的总体的积极体验。

王玮^⑥等学者的报告指出，所谓薪酬满意度实际上就是个人的一种对薪酬的情感上的反映，由薪酬水平、增薪机制、薪酬结构及福利等四个满意维度构成。

本研究认为，薪酬满意度可以解释为是个人的主观体验，即个体对其所获得的薪酬是否满意的判断。在这里，对其造成影响的有2个因素，其一是个体对薪酬体系公平性的评价，其二则是个体得到的实际薪酬与期望值的落差。

1.5.2 薪酬满意度的国内外研究动态

(1) 薪酬满意度的结构

^①Lawler, Edwatd E. Pay and organizational effectiveness: a pasychological view[M]. New York, NY: McGraw Hill, 1971

^②张阳. 山西省普通高校教师薪酬满意度影响因素研究. 山西财经大学, 2015.

^③毕妍, 蔡永红, 蔡劲. 薪酬满意度、组织支持感和教师绩效的关系研究. 教育学报, 2016, 02: 81-88.

^④ Miceli, P.P., & lane, M.C. Antecedents of pay satisfaction: A review and extension. In K. Rowland & J. Ferssis (Eds.), Research in personnel and human resources management. Bingley, England: Emerald Group, 1991 (9): 235-309.

^⑤毕妍, 蔡永红, 王莉. 绩效工资背景下教师薪酬满意度对学校绩效的影响. 现代教育管理, 2016, 07: 88-93.

^⑥王玮. 薪酬满意度与组织公平. 中国人力资源开发, 2004(1): 15-18.

对于薪酬满意度的内在结构，学者们看法各异。笔者在整理了大量前人的资料后，通过分析及归纳，对薪酬满意度概念的内涵和外延进行了梳理，进一步清楚明确了其结构。

二维结构

认为薪酬满意度应该包含两个维度：提升空间和报酬。提出这样观点的就是 Weiss, England 和 Lofquise。因为根据明尼苏达满意度调查问卷提出了这样的问题如二维结构是指组织成员薪酬满意度

而在 Amold 和 Feldman 提出的工作满意度的六维结构模型中，他提出了将薪酬满意度又分为了经济报酬和升迁两个方面。

三维结构

Ash 等人提出了薪酬满意度的三维结构模型，并选取相应的被试样本做了验证。提出了薪酬满意度包括三个方面，即管理、福利及薪酬水平这三个满意度。

四维结构

Heneman^①等人通过因素分析，提出了一种假设，薪酬结构所形成的四个维度是因为薪酬结构与薪酬管理满意两者没有直接联系是相对独立的。

本研究通过对文献的梳理，认为 Heneman 的四维结构能够涵盖到小学教师薪酬满意度的全部方面。所以本研究在进行太原市小学教师薪酬满意度的调查研究中，采用的就是 Heneman 的四维结构。

(2) 薪酬满意度的相关理论

薪酬满意度的理论层出不穷，各学者创立了丰富的理论数据库。最主要的理论包括以下几种：

第一，需要层次理论

在所有的理论中，需要层次论是比较有影响力的。马斯洛是这个理论的提出者，马斯洛是心理学家，并且是在美国享有盛名。他的《人类激励理论》中系统阐释了这一理论。需要层次论中作者把它分为生理、安全、归属和爱、尊重及自我实现这五大类需求。它们是一步步层层递进，环环相扣。这五类需求对于人类的满意度具有很深的影响。

^①Heneman H.G., Judge T.A. Compensation attitudes: A review and recommendation for future research. In: Rynes S.L., Gerhart B., et al. Compensation in organizations: progress and prospects. San Francisco: Jossey-Bass, 2001: 61-103.

需要层次理论的主要内容包括两个方面：第一，人的行为被各种各样的需求所驱使，并且人的内心所爆发出来的力量会随着高低层次的不同而产生变化，所以低层次的需求产生的能量更为强大；第二，低需求获得了满足后，才会产生高层次需求，而且越往上需求产生的能量越少。人是易产生满足感但是同时又会不仅限于现在的满足感。

该理论启发我们：第一，每个人对于生活及人生的追求不一样，生活质量不同，工作年限及动机也各有差异，因此在做出奖励时要具体矛盾具体分析，做到特别岗位特别对待，如要有目标性的对人员岗位安排，对岗位的差异、特长的不同，在实行薪酬待遇上要体现出区别。其次，教师的需求在变，所以鼓励方案也应体现出对教师需求多样性的满足。最后，教师大多都是受过教育的人，在工作上，除了谋求一职满足日常生活之外，还会比较重视一些较高的需求，如尊重、自我实现等的需求，因此其薪酬方案应多样化，满足他们报效家国的情怀，除了满足一些基础的外在需求外，要多多重视其内在的精神需求，想办法提高其工作满意度，并且给予相关的奖励措施。

第二，公平理论

1961年，霍曼斯最早勾勒出公平理论框架，亚当斯之后于1965年确定了公平理论的最终模型。该理论的主要观点有三条：第一、员工是否满意薪酬是比较的结果。第二、有两方面的因素影响该满意度，其一是个人对其所获薪酬的绝对值是否满意；其二，通过比较后的相对值的影响，这种比较可能涉及到了三个维度的评估，即个人与自己过去评估、与同单位他人的评估及与外单位同岗位的评估。第三、在薪酬分配上保持公平是员工积极工作的前提，如若得知同单位同岗位的他人得到了较高的待遇，那么会大大降低员工的工作积极性及热情^①。

有没有同等对待，有没有同等报酬直接影响着教师薪酬满意度，具有建设性意义。与社会上其他的行业比较，教师行业需要投入更多的知识和脑力活动，因此，有必要在教师的工作待遇激励方面采取更严谨创新的态度。教师付出努力完成任务后，在考虑他们自己获得的薪酬时，除了在乎薪酬绝对值，更会考量自己所获得的薪酬的相对值。由此可以看出，在确定教师薪资满意度的各影响因素中，获得教师们关于自己所获薪酬是否公平的评价是一个重要因素。

^①Adam E. Nir,Melly Naphcha. Teachers' salaries in public education: between myth and fact. International Journal of Educational Management,2007,214:.

第三，双因素理论

赫兹伯格提出了双因素，其中这样说道：保健因素和激励因素刺激了人的工作动机。二者以不同的角色影响着员工的积极性，保健因素特别指代那些不良因素，如若这些因素得到改善或去除，则可以有效的缓解员工对工作的负面情绪，虽不能使员工心甘情愿奉献，是维持其主动性的量好办法。激励因素却可以产生满意的效果，维持员工的主动性，也需要去激励，这是有效的手段。

基于以上观点，学校应该最大化的使用激励因素去调动小学教师的工作热情，在适当的条件下使用保健因素，双管齐下，更好的提高教师对工作的满意度。^①在具体的措施应用中，有建设性意义的保健因素有：职务、人际关系、地位、薪酬、对组织的归属和爱的需求。可使用到的激励因素是：受到领导及学校赏识、工作的性质、是否有进步的可能性、成就感的获得等。

对于教师来讲也是相同的原理。为了要提高教师的工作积极性，激发其创造力，要做到双管齐下。学校应该尽量减少那些让教师产生不公平对待感觉的因素，并最大化的创造舒适满意的工作环境和氛围。同时，管理者也应满足高校教师对激励因素的需求，除了货币性的报酬，可以多提供一些非货币性质的、能给员工带来长远利益且又具有归属和自豪感的机会，如各项专业技能培训、出国访问等，另外可以提倡让教师们积极参与到学校的管理、建设中去，增加工作中所需能力和技术的多样性，进而提高小学教师的工作热情。

第四，期望理论

1964年，美国弗鲁姆期望理论的主要观点是决定激励的方向和大小的是效价和期望值的乘方积，期望值是个体对自己是否能完成活动的估计，效价是指个人对活动成果的价值上主观大小的估计。所以员工在决定是否执行一件工作时，会较多的考虑这个活动对自己的价值及自己的能力，若是积极的正面评价且有信心完成时，那激励效果就尤其明显。

期望理论启示：要想让教师获得最大的激励效果，在薪酬体系上的设计时就要就得同时考虑价值因素和期望因素^②。即让教师感到自己的工作有价值，同时也是可以实现的。针对这两项因素展开全面有效的分析和应对，有效调动教师在日常教

^① 张阳.山西省普通高校教师薪酬满意度影响因素研究.山西财经大学,2015.

^② 赖德信.中小学教师工资收入及其影响因素的实证研究.教师教育研究, 2014, 01:54-60.

学和管理工作中的积极性。

(3) 薪酬满意度的影响因素

笔者在阅读了大量文献及归纳整理后,发现个体层面和组织层面是在教师的薪酬满意度上有着重要影响作用的 2 个方面。

第一, 个体层面

人口学特征。在 1996 年, Klein 等人做过一项极著名的研究, 该研究的合作单位是一家电器制造公司, 研究对象是企业的一线经理, 最后归纳分析结果得出, 被试对薪酬是否满意度与其受教育水平密不可分, 且呈负相关趋势, 即越是受过高等教育的被试, 对薪酬越苛刻, 且不满意度高。

人格特征。目前, 经过长期研究表明, 积极情感与薪酬满意度呈显著相关, 而消极情感与其没有显著相关 (Shaw et al., 1999)。2006 年, 赵勇等人研究了家电企业, 被试的是这些公司的管理者, 共 145 人, 报告得出那些积极的情感会正向的提高个体对其薪酬的满意度, 相反, 消极情绪显示与薪酬满意度呈零相关^①。蔡文骁等 (2010) 的报告得出个人自身拥有的价值观及一些稳定的人格特质会作用于个体对其工作待遇的满意度。在薪酬满意度不同的维度上, 这种作用的表现各异。例如, 对于一些以经济为导向的员工, 积极的主观情感对薪酬管理满意度有显著影响。而以社会型为导向的员工, 二者关系更复杂。因此, 这给学校的薪酬方案提供了另一种视角, 即根据每个教师的人格特征及个人的价值观因人制宜, 薪酬的激励作用发挥得淋漓尽致。

第二, 组织层面

个体所归属的组织及团体的特征也与薪酬满意度有密切的关系。如企业的实力及运营状况等特征等都会产生影响。

影响个人对其薪酬满意度的另一个重要因素是所归属组织的实际影响规模的大小, 比如, 国内学者张丽等人的研究表明, 与那些规模较大的团体和公司相比, 组织团体的规模越小, 员工所获得的报酬水平越偏低。

根据公平理论, 公平感会影响薪酬满意度, 组织是否公平的对待每位员工对个体的满意度有着极显著的影响。此外伍晓奕等人的大量实证研究也得出了一致的结论。

^① 乔治.T.米尔科维奇, 杰里.M.纽曼, 薪酬管理北京: 中国人民大学出版社, 2002: 29-35

(4) 小学教师的薪酬满意度研究现状

目前国内关于小学教师薪酬方面的研究集中在小学教师薪酬水平、薪酬福利待遇以及少量的小学教师薪酬结构上等维度的调查研究。

关于小学教师薪酬水平的现状，各高校及科研机构的主要学者都关注民生开始调查研究。中小学教师工资增长了 16 倍，但同样的物价上涨，教师的工资实际增长要小于这个数据。与公务员相比，中小学教师的工资正在逐渐地与其拉开差距，直到 09 年二者才呈慢慢缩小的态势。为基础教育工作服务的各教师们的平均工资在社会各行各业的比较中，名次稍偏低，约为 9-16 位。国内学者杜晓利的相关文献显示，在我国教师们的工资差异太大，各省市对教师的待遇更是参差不齐，在我国中部的大部分地区，教师的薪酬有待提高，而南部一些城市的待遇确实值得人争相竞考。其他学者如安雪慧^①（2014）等人的研究结果比较乐观，她在其研究报告中指出，随着国家对基础教育的重视及经费的不断大量投入，近年来，教师们在薪酬待遇方面有了明显的提高，而教师人员的数量也是不断的增长，已经能满足我国基础教育阶段的数量供给，由此可见国家相关措施的有效性。另外，郝方园^②在其研究中发现，国家确实是在加大对小学教师工资水平的投入力度，但是教师们薪酬结构的绝对值增长显著，但相对值却没有很大的变化；与安雪慧的研究结果一致的是对教师工资省份之间的比较，即各省存在很大的差别，教师们的平均工资并不均衡。为此，她建议，国家在维持现在的行动的同时，若能有意识的在教师工资的相对值上下点功夫，那结果应该是可以期待的。除此之外，为了教育行业的均衡发展，国家应加大对中西部及一些不发达的东部地区等的扶持。赖德信等学者的研究显示目前各小学内部的形势并不是很乐观，差异太明显，有一些重要的因素会影响到教师们的薪酬收入，如教龄、岗位及个人获得的荣誉等。这些因素也会在一定程度上降低教师们的工作热情，因为比较容易产生没有被公平对待的感觉。从以上的研究可以看出，虽然我国小学教师的薪酬在不断的上涨，但整体水平偏低，地区、城乡差异较大，教师内部也存在明显的收入差异，小学教师对于薪酬水平的满意度不高，这对于小学教师尤其是农村小学教师的供给造成了一定的影响。

关于小学教师薪酬结构的现状，国内学者也做了诸多的研究。姜金秋^③等学者

^① 安雪慧.我国中小学教师工资水平变化及差异特征研究.教育研究, 2014,12:44-53.

^② 郝方园.我国中小学教师工资水平分析(1998-2011年).中国农业教育, 2014,03:83-87.

^③ 姜金秋, 杜育红.我国中小学教师工资等级研究.教师教育研究, 2014,04:58-63

在对教师薪酬的等级维度上做了研究后指出,在我国各基础学校,教师们的薪酬等级划分并不明显,各个阶段存在着高度的重叠,在工资的调整幅度上也略不合理。安雪慧等人的研究比较全面,她指出,由于国家加大对九年义务教育的支持力度,且从2009年开始教师工资实行新的绩效考核机制^①,这些年,各地各学校积极配合国家,有效的落实了各项政策。在此期间,各基础学校的薪酬制度规范合理化,虽然省级之间存在较大差异,但是经济差别客观存在,想实现教育的完全均衡发展还需要时日。尤其是农村及各乡县,教师们的待遇有了明显的提高,各政策也趋于透明,教师们的薪酬满意度随着这些政策的落实不断得到提高。更有实践表明,现行的绩效考核机制在很大程度上提升了教师们的工作积极性,多劳多得,少劳少得,按贡献分配。这启示我们:我国应该确保对各小学经费支出,在薪酬上创新多元,加大对工资的结构改革。

2006年年底,全国事业单位工资改革启动,重点指出并且明确了教师工资的结构是岗位工资、薪级工资、绩效工资和津贴补贴四部分。教师的工资收入多少主要还是取决于职称级别,职称升级同样说明了工资升级。

这种现象在很多教育单位中体现比较明显:如果教师的职称很长时间不变,那么他们的工资待遇也就很难变化。追逐职称,教师既得利益,还形成高级职称的竞争和在评聘过程的助长了种种歪风邪气。有很多的教师非常艰难的评上了高级职称,却也年龄大了面临着快退休了,快到站了,继续奉献,精力和心力已匱。因为现行的教师职称评聘制度没有能够科学地真实地综合地鉴定教师真实的教学教研水平,这样造成的后果远远大于甄别教师人才和激励教师人才的功能。而这种状态是不公平的,也是很多教师特别不满的方面。

因此,哪怕教师涨工资,也应该考虑解决实际情况下教师不合理的薪酬制度导致的薪酬的高低随着职称高低变化而变化,而没有真正跟着老师教学的水平走的不合理现象,也要考虑怎样解决绩效考核量标准,比较正确都是难题,因为绩效工资考核的方面很多,每一项的考核带来教师之间很多现实的利益矛盾。

小学教师薪酬满意度的构成主要分为两个方面,一个是对工资水平是否满意维度上,另一个是在工资的结构维度上。从近年来的研究成果看,在薪酬水平方面,虽然在地域方面存在差异,但从整体上来说,我国小学教师的薪酬水平还是偏低,

^① 安雪慧. 义务教育学校教师绩效工资政策效果分析[J]. 中国教育学刊,2015,11:53-60.

普遍低于公务员以及同等学历的其它职业收入水平，这从根本上造成了小学教师薪酬满意度不高；在薪酬结构方面，从姜金秋，杜育红等人的研究结果来看，小学教师们的工资制度仍有待完善，由于工资结构上的短板，使得小学教师们只专注于工资水平，而过分忽略对专业度的提升。

1.5.3 已有研究不足

通过对已有文献的梳理发现，目前国内关于小学教师薪酬满意度的研究较为缺乏。在中国知网上以“小学教师薪酬满意度”为关键词进行检索，仅出现四篇相关文献。值得注意的是，过去这些稀少的研究关注的是各高校的老师，学者并没有将目光放在小学教师们身上，所以对小学教师工资满意维度的研究少之又少就不足为奇了。另外，国内关于小学教师薪酬的研究主要是集中在了薪酬水平和薪酬结构方面。应将薪酬满意度视为一个主观变量，而在薪酬水平和结构维度上的分类较具体客观，通过研究这两个维度，目的是提升小学教师们对自己的薪酬满意度，而国内对此方面的研究甚少。本研究将针对此不足，以小学教师的薪酬满意度为研究对象，以现状调查，影响因素以及对策为研究内容，以补充这一不足。

第二章 太原小学教师薪酬满意度现状调查

教师的薪酬满意度直接影响到教师的工作投入程度及工作效率进而影响到小学的教育质量。因此想要提升小学教育的质量，最直接的方法就是改善教师的薪酬满意度。为了了解太原市小学教师薪酬满意度这一现状，本研究特展开对教师薪酬满意度的现状调查研究，了解太原市小学教师薪酬满意度的真实情况。

2.1 调查目的

首先，以量表问卷的方式，实地调查获取太原市各小学教师的薪酬现状等资料，了解教师们对自己薪酬满意度的主观感受。再者，通过半结构式访谈，进一步了解太原市小学教师薪酬满意度的影响因素。

2.2 调查对象

采用方便取样法，研究被试从太原市市区的六所小学、郊区四所小学中选取，每所小学随机选取 30 名教师，对其进行问卷调查。又在这 300 名小学教师中随机选取 30 名进行半结构式访谈，一方面验证问卷结果的有效性，另一方面完善问卷结果的全面性。

2.3 调查工具

《个人基本情况调查表》

这部分内容主要调查研究对象的一般现状，分别涉及研究对象的年龄、性别、婚恋状况、职称水平、学历水平、从事教师行业时长、月平均收入、月期待收入八个方面。

这部分的调查主要是为了了解目前小学教师的薪资水平、薪资期待水平，在人口学变量上的分布情况，并进一步调查可能会影响到薪资满意度的人口学变量。

《小学教师薪酬满意度量表》

该量表最初源自 Heneman^①和 Schwab（1985）编制的《薪酬满意度量表》（Pay Satisfaction Questionnaire, PSQ）。后由国内学者李静、赵必华针对中小学教师群

^① Heneman H.G., Judge T.A. Compensation attitudes: A review and recommendation for future research. In: Rynes S.L., Gerhart B., et al. Compensation in organizations: progress and prospects. San Francisco: Jossey-Bass, 2001: 61-103.

体进行了翻译和修订^①，最终确定了教师薪酬满意度量表，经检验这个量表的信效度还是比较高，可以用来当作国内中小学教师薪酬满意度相关研究的研究工具。该量表共涉及 18 个题目，共包括四维度，使用李克特五点法进行记分，在“完全不同意、比较不同意”等方向到“完全同意”方向，赋予每题 1—5 分，最后计算总得分。具体的维度介绍如下：

薪酬水平满意度指教师的直接现金收入，从内容上包括每月的基本工资、岗位津贴等。

福利是指除现金收入之外的其他待遇，如带薪休假、五险一金等及其他方式获得的间接收入。具体到太原市的小学教师，有 50 天左右的寒假和暑假，且各个学校有不同的福利政策。

增薪机制是指教师薪资增长的考核标准，主要是薪酬水平的增加情况。具体到小学教师，职称的升级表示着薪酬的增加，相应的工资水平就提升预示着职称晋升一级。

薪酬结构和管理是指学校内部依据岗位等级的不同，对薪酬等级方面的划分，而薪酬管理是指学校内部组织的有关薪酬提升的制度，以及这些制度的具体执行。

《关于太原市小学教师薪酬满意度现状及影响因素的访谈提纲》

参照教师薪酬满意度的相关文献，根据小学教师薪酬满意度的相关问题，设计了包括 8 个题项的访谈提纲，对抽取的 30 名教师进行访谈。一方面验证问卷结果的有效性，另一方面完善问卷结果的全面性，以便更加真实、全面的了解太原市小学教师的薪酬满意度现状及影响因素。

2.4 调查过程及数据统计

首先，运用方便取样的方法在太原市的十所小学进行了被试取样，样本共计 300 名小学教师。

第二，向 300 名被试发放《小学教师薪酬满意度量表》，收回 294 份，删除未作答问卷、很多道题不答还有全部都是勾选相同的选项的问卷 19 份，这样问卷剩余 275 份有效问卷，问卷有效率为 91.7%，基本达到较好的水平，可以进行客观、有效的分析。

^①李静.中小学教师绩效薪酬感知、薪酬满意度与工作投入的关系.安徽师范大学,2013.

第三，对问卷数据进行录入，并使用 spss21.0 进行分析，使用 t 检验，方差分析等方法研究太原市小学教师的薪酬满意度现状。

第四，开展访谈调查。访谈之前召开访谈人员培训会，大会上讨论了访谈提供的有效性和全面性，并集中培养了访谈人员的访谈技术，最大限度地缩小实验者对调查结果的影响效应。采用的形式是半结构式访谈，并告知访谈者录音（已经被试同意）。

第五，访谈人员进行访谈后感受分享，并且可以说说本校在教师薪酬满意度方面做的努力，以及老师们的大多数意见。总结了太原市小学教师薪酬满意度的发展现状，对比了问卷调查结果和访谈调查结果，给出一些建设性意见。

2.5 调查结果及讨论分析

2.5.1 样本的描述性统计分析

经统计分析，有效被试的基本资料如表 2-1 所示：有效被试 275 人，在性别方面：男性只占 14.7%，女性 85.3%，男女比例大约是 1:6，男教师严重短缺，这与我国小学教师性别比例现状吻合；年龄方面，大部分教师集中在中年段，36—45 岁占 40.1%，26-35 岁占 46.4%，青年和老年教师均为少数；职称方面，大部分教师处于小教一级的水平，占 47.3%；婚姻状况方面，居更多的是已婚教师，占 75%；受教育程度，67.2%教师为本科学历；月平均收入，一半以上的教师收入在 3000-4000 元之间。

表 2-1 有效被试的基本情况描述性分析

人口统计学变量		频数 (人)	一共 (人)	百分比 (%)
性别	男	41	275	14.7
	女	234		85.3
年龄	46 岁以上	27	275	10.4
	36—45 岁	110		40.1
	26—35 岁	128		46.4
	25 岁以下	10		3.1
职称	小教二级	78	275	28.3

	小教一级	130		47.3
	高级	40		14.5
	特级	27		10
婚姻状况	未婚	69	275	25.0
	已婚	206		75.0
受教育程度	专科	55	275	20
	本科	185		67.2
	硕士	35		12.8
教龄	5年以下	42	275	15.1
	6—10年	95		34.4
	11—20年	85		31.8
	20年以上	53		18.8
月平均收入	4000元以上	66	275	24
	3000—4000元	136		49.6
	3000元以下	73		26.4

2.5.2 太原市小学教师们在薪酬满意度的各维度及总分的描述性分析

本文对 300 名小学教师的薪酬满意度各维度及总分进行了描述性分析^①，结果如表 2-2 所示：

表 2-2 太原市小学教师薪酬满意度各维度及总分描述性分析

因子	平均数	标准差
薪酬水平满意度	2.655	0.974
增薪机制满意度	2.810	0.871
福利满意度	2.894	0.856
薪酬结构与管理满意度	2.915	0.904
薪酬满意度总分	2.837	0.774

本研究所采用的问卷为 Likert 五点计分法，最低记 1 分，最高记 5 分，理论中

^① 于海波，郑晓明.薪酬满意度的测量、影响因素和作用.科学管理研究，2008，01:82-88

值记 3 分^①。由表 2-2 太原市小学教师们的反馈中可以看出薪酬满意度四个维度及其总体状况，平均数均小于 3，薪酬满意度总分是 2.837，说明整体上，太原市小学教师对自己的工资满意度并不高，处于中下等的位置。具体到各维度上，平均分相对较低的是薪酬水平的满意程度，结构级管理的分数较高，这是从满意维度上来分析，根据分析数据得出，太原市小学教师四个维度平均得分：在结构及管理维度上分数最高，其次分数比较高的是薪酬福利满意度和薪酬提升满意度，最后一个才是薪酬水平满意度。从标准差方面看，所测样本在薪酬满意度量表上差异不大。

2.5.3 太原市小学教师薪酬满意度的性别差异

本研究通过独立样本 t 检验，对小学教师薪酬满意度性别上的差异进行了验证，结果由以下表格 2-3：

表 2-3 太原市小学教师薪酬满意度的性别差异检验

	男			女			<i>t</i>	<i>P</i>
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
薪酬满意度总分	41	2.534	0.88	234	3.14	0.98	2.753***	.000

注：* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$ 下同

由表 2-3 太原市小学教师薪酬满意度的性别差异检验看出：男女在薪酬满意度总分上存在显著的性别差异（ $t=2.753$ ， $p < 0.000$ ）；且表现为男性的薪酬满意度低于女性（ $2.534 < 3.14$ ），而且女性的薪酬满意度要高于平均值（ $3.14 > 3.00$ ），即女性教师的薪酬满意度处于中等偏上的水平。

结合访谈结果分析，造成这种差异的主要原因是社会以及研究对象本人对于男女的期望是有差别的。社会赋予男性群体较大的期望，在中国背景下男性面临更多来自家庭的压力，在传统观念中，男人是天，是整个家庭乃至家族的顶梁柱，而经济能力是衡量一个男性是否成功的重要标志，而且男性除了要养活自己之外，还需要负责整个家庭的日常消耗。而教师的待遇相对其他职业较低，这样导致男性的劳动所得整体满意程度较低，而女性教师的压力就稍微小一些。而且 49.6% 的教师工

^① Miceli, P.P., & Lane, M.C. Antecedents of pay satisfaction: A review and extension. In K. Rowland & J. Ferris (Eds.), Research in personnel and human resources management. Bingley, England: Emerald Group, 1991 (9)

资水平在 3000—4000 元之间，这个工资水平对于其他职业的女性来说，属于中等偏上的水平，所以女性教师的薪酬满意度要高一些。因此，同样的待遇对于不同性别教师来讲，他们面临的压力截然不同，通过数据和访谈结果得出结论男性别的教师对教师行业的期待程度要远远低于女性别的教师。

2.5.4 太原市小学教师薪酬满意度的年龄差异

为探讨年龄段对薪酬满意度的差别，设置组间变量年龄，因变量教师薪酬满意度作方差分析检验，结果如表 2-4，表 2-5 所示：

表 2-4 不同年龄段小学教师薪酬满意度描述性分析

	<i>M</i>	<i>SD</i>
46 岁以上	3.022	0.629
36—45 岁	2.400	0.680
26—35 岁	2.700	0.597
25 岁以下	3.125	0.624

表 2-5 不同年龄段小学教师薪酬满意度总分的方差分析结果

	平方和	均方	F	p	事后比较
组间	2.501	1.251	2.775*	.037	25 岁以下>46 岁以上>26—35 岁>36—45 岁
组内	45.517	.451			
总数	48.018				

表 2-5 结果显示不同年龄段的小学教师在薪酬满意度上具有显著差异 ($F=2.775, p=.037, p<.05$)，且薪酬满意度总分表现为：25 岁以下>46 岁以上>26—35 岁>36—45 岁。

年龄小于 25 岁的教师满意度最高，46 岁以上次之。可能与他们刚参加工作有关，那时候对他们的教师技术职务较低，并且有家庭的经济帮助，对劳动所得的也没太大的不满足。同时，他们处于未婚阶段，没有家庭负担，日常开支还是可以应付来的。而年龄大于 46 岁的教师，在同行中，可能由于教学技术职务较高，所以比较满意他们的职业。还有就是，自己抚养子女的任务基本完成，对现在的生活工

作状况都很满意，自然对劳动所得也没什么怨言。而 26—35 岁以及 36—45 岁年龄段的教师正处在中年期，处于“上有老，下有小”的年龄阶段，有来自各方面的压力，其中生活中的养老养小的问题就会比年轻人的压力大很多。而且教师技术职务也处在中等，各种职称的获得都在评比的路上自己投资于学习获得职称的经济就会使很大的一部分，同时再照顾生活，对于出现整体薪资水平不高，并且又是各方面压力比较集中的年龄段，容易产生职业倦怠，所以他们的薪酬满意度很低。

2.5.5 婚姻状况在小学教师薪酬满意度的差异

通过使用独立样本 t 检验，对于小学教师薪酬满意度的婚姻状况差异进行了验证，结果如表 2-6 所示

表 2-6 太原市小学教师薪酬满意度的婚姻状况差异检验

	未婚			已婚			<i>t</i>	<i>P</i>
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
薪酬满意度总分	69	3.190	0.48	206	2.484	0.67	2.587***	.000

由表 2-6 可以看出，太原市小学教师薪酬满意度在婚姻状况方面存在显著差异（ $t=2.587$ ， $p<0.000$ ），且表现为未婚教师的薪酬满意度要高于已婚教师（ $3.190>2.484$ ）。由于未婚阶段生活压力较小，也不需要承担那家庭责任，开支较少，而婚后面对各种生活压力问题，唯一的工资已经无法用应对这些压力。所以，会出现上述研究结果。

2.5.6 受教育程度在小学教师薪酬满意度的差异性检验

为探讨受教育程度不同的教师对薪酬满意度的差别，本研究设置组建变量为受教育程度，因变量为太原市小学教师的薪酬满意度总分，作方差分析检验，结果如表表 2-7，表 2-8 所示：

表 2-7 不同受教育程度小学教师薪酬满意度描述性分析

	<i>M</i>	<i>SD</i>
专科	3.112	0.453
本科	2.753	0.380

硕士	2.646	0.647
----	-------	-------

表 2-8 不同受教育程度小学教师薪酬满意度总分的方差分析

	平方和	均方	F	p	事后比较
组间	4.541	3.051	7.642*	.000	专科>本科>硕士
组内	65.507	.537			
总数	77.028				

表 2-8 所示，小学教师受教育程度的高低对于教师对薪酬满意度有着较为显著且普遍的影响（ $F=7.642$ ， $p<0.000$ ），主要表现为随着学历的提升，小学教师的薪酬满意度呈现下降的趋势（专科>本科>硕士）。这种现象产生的主要原因是，学历越高，学校对于高学历教师的培养和使用更为重视，工作任务交予的更多，高学历教师在工作上投入的时间和精力更多，这也就造成了高学历教师对于自己所付出的劳动与未来薪酬的对比期望值高于其他教师。而实际情况是，学校方面更加重视通过任务牵引来进一步提升高学历教师的工作能力和教学水平，并不是因为学历高低、在工作中精力和时间投入的多少而决定的。因此，小学教师的薪酬水平并没有因为是否是研究生而产生差别，而是根据教师工作能力以及所带班级的学生成绩的好坏，自己教学水平的高低进行评价，给予相应的薪酬待遇，这样就造成了小学教师学历越高，薪酬满意度越低的现象。

综上，本章内容主要采用问卷调查法，并以访谈法为辅助，调查了太原市小学教师薪酬满意度的现状。调查对象为 300 名教师，删除无效问卷，实际有效调查对象为 275 名，访谈对象为 30 名。结果发现：

1.太原市小学教师月平均收入 4000 元以上有 24%，3000—4000 元占 49.6%，3000 元以下占 26.4%；

2.太原市小学教师对自己的薪酬满意度总体中等偏下。具体到各维度上则呈现：在结构维度及管理维度上的满意度最高，其次是福利维度及薪酬提升维度上的满意度，最后才是水平维度上的满意度；

3.太原市小学薪酬满意度总分上存在显著的性别差异（ $t=2.753$ ， $p<0.000$ ）；且表现为男性的薪酬满意度低于女性（ $2.534<3.14$ ）；

4.不同年龄段的小学教师在薪酬满意度上具有显著差异（ $F=2.775$ ， $p=.037$ ，

$p < 0.05$), 且薪酬满意度总分表现为: 25 岁以下 > 46 岁以上 > 26—35 岁 > 36—45 岁;

5. 太原市小学教师薪酬满意度在婚姻状况方面存在显著差异 ($t = 2.587$, $p < 0.000$), 且表现为未婚教师的薪酬满意度要高于已婚教师 ($3.190 > 2.484$);

6. 不同教育程度小学教师薪酬满意度差异显著 ($F = 7.642$, $p < 0.000$), 且表现为随着学历的提升, 小学教师的薪酬满意度呈现下降的趋势 (专科 > 本科 > 硕士)。

由此可见, 通过对小学教师的薪酬满意度的现状调查发现, 影响小学教师薪酬满意度的因素分别有性别因素、婚姻状况、受教育程度和年龄段差异。笔者将在接下来的论述中对这些因素进行分析。

第三章 太原市小学教师薪酬满意度影响因素分析

为了进一步了解太原市小学教师薪酬满意度的影响因素，并更深层次的形成提升太原市小学教师薪酬满意度的策略和建议。我们在使用问卷了解情况之后，进行了半结构化的有目的的看望并和对方交谈，选择交谈的对象是参与问卷调查法的部分小学教师，共从中随意选出 30 名。

有目的看望并谈话的方法也叫晤谈法，是探索教育学和心理学的根本手段，通过面对面的交流了解被访问对象内心的价值取向和行为表现。通过这种方式为真实的研究某些现象提供第一手的数据资料，尤其对于了解访谈对象的心理和行为的变化的原因更为适用。

本章以访谈为主，结合第二章问卷调查的研究结果，对太原市小学教师薪酬满意度的影响因素进行分析，本研究主要从客观因素和主观因素的角度进行分析。在客观因素主要包括性别、婚姻状况、年龄、学历以及个人收入等。在主观因素中选择了实际获得与想要获得的差距、公平感以及工作压力等因素。

3.1 客观因素

3.1.1 性别因素

性别对于小学教师的薪酬满意度的影响是显著的。很多研究发现，虽然男性的劳动所得在一定层面上高于女性，但他们的对劳动所得的满意程度却低于女性。而且在本调查中还呈现出了女性老师的薪酬满意度要显著大于男性老师的状况，这种现象被称之为“女性员工悖论”。形成这种现象的原因主要有以下几点：第一，社会及民众长期以来对教师职业的社会和经济地位有偏见。在小学的男老师会被认为是没有大抱负的人，此时，他们的压力会无比放大。在这种情境下工作，他们对于薪酬的期望是相当高的，事实却是事与愿违的，外在压力和心理压力，不如意的形势下，这样势必会增大他们对于目前薪酬的不满。第二，随着社会经济的高速发展，个体需要的开销越来越多，而男教师不但要担负自己的需求还有额外的开支，比如供养妻儿，买车买房等，经济压力颇大。相比而言，女教师的压力小很多，这与我国传统的价值观男主外，女主内相一致，虽然倡导男女平等，但根深蒂固的观念使人们过多的传输女孩为人师表是个非常不错的职业选择，至于经济来源，最主要还

是由男性负责。所以会出现同样的薪酬待遇，甚至女性教师的薪酬待遇低于男性教师时，仍然表现出了女性教师的薪酬满意度高于男性。

这样的情况在很多学校都有体现。其中以小学教师为主要研究和调查对象，在受访的老师中男性的比例相对比较少，这是因为在校园中男性教师的数量本来就不多。其中几所学校中男性老师多位体育老师，品德老师，计算机老师等副科老师为主，多半是年轻的男老师还没有成家，是最近刚刚从学校毕业的老师。这也充分体现出本研究中得出的结论，男性老师对于薪酬的期望值是较高的，同时行业中占的比例比较少的原因也是因为没有受到重视，并且容易承受较大的压力。很多学校中也会出现较多的有抱负的老师，他们抱着满怀希望而来，但最终会因为工资少得可怜而选择离职。因为在小学阶段男老师觉得没有受到很大的重视，同时自己开始面临买房买车以及结婚养儿育女的经济压力，心理产生不平衡，归根结底是对薪酬期望过高而现实中满意度较低造成的。所以从性别角度来说男性教师的比女性教师的薪酬满意度要低一些。

3.1.2 年龄因素

年龄对小学教师薪酬满意度所起的作用也是不容忽视的。本研究发现，年龄小于 25 岁的小学教师对自己的劳动所得最如意，其次是 46 岁以上的小学教师。25—46 岁之间的小学教师薪酬满意度最低。可能与他们刚参加工作有关，那时候对他们的教师技术职务较低，对劳动所得的也没太大的不满足。同时，他们处于未婚阶段，没有家庭负担，日常开支还是可以应付来的。而年龄大于 46 岁的教师，在同行中，人处中年，教务职位较高，所以比较满意他们的职业。还有就是，自己抚养子女的任务基本完成，对现在的生活工作状况都很满意，自然对劳动所得也没什么怨言。而 25—46 岁年龄段的小学教师家庭不稳固，既需要买房买车，偿还“房贷”、“车贷”，还需要抚养子女，经济压力巨大，而以他们现有的薪酬又不足以维持整个家庭的日常花销，这样就直接导致了这个年龄阶段的小学教师薪酬满意度最低。

小学中的骨干教师的工资是相对较高的，同时也处于学校的中层管理者，对于一线的教师来说，同样的付出得不到同等比例的回报，最终会消磨老师的积极性。更多的学校会招聘一些刚从学校毕业的年轻老师来进行教学，因为相对而言，他们的年龄较小生活负担不大，对薪酬的满意度来说比较高。这就导致学校老师的年轻化，流动性比较大。

因此,就年龄特点而言,中年教师的薪酬满意度水平表现的最低。

3.1.3 婚姻状况

婚姻状况是影响小学教师薪酬满意度的另一主要因素。相对于已婚教师,未婚教师对劳动报酬更满意。这也是有原因的,结婚后的各方面的开支加大,以往只供自己分配的工资要同时用到多方面,子女、父母,再加上现在的生活压力及物价水平的攀升,使得已婚教师们对工资的要求也出现了变化,不再那么如意。而未婚教师相比而言没有较大的经济压力和来自于家庭的负担,只需满足自己的生活需求,这样的话他们对自己的工资还是比较满意的。

因此,就婚姻状况角度来讲,已婚小学教师的薪酬满意度要低于未婚小学教师。

3.2 主观因素

3.2.1 教师实际收入与期望薪酬之间的差距

结合文献以及本研究的访谈结果发现,教师期望薪酬与实际薪酬之间差距是引发太原市小学教师薪酬满意度低下的重要主观因素。本研究中参与访谈的三十名教师当中,无论处在怎样的年龄阶段,均认为自己的实际薪酬要低于自己的实际收入。而且实证研究也发现,教师已经得到的收入和想要的收入之间的差异与获得劳动报酬的满意程度间存在显著的负相关。换句话说就是,已经得到的收入和想要的收入间的差距越大,对劳动所得越不满意,反之亦然。

在本次调查的教师整体中,教师以本科学历为主,部分是硕士。目前山西省小学教师的普遍薪酬都处于比较低的水平,相较于其他县市地区,太原市小学教师薪酬相对较高一些,但是同样相对于其他地区的消费水平,太原市也高一些。而前期小学教师在求学过程中无论时间投资、人力投资还是金钱投资都相对较高,尤其是研究生学历的小学教师,投入会更高一些^①。因此,根据人力资本理论和投资理论,人们会根据自己前期对某一事物人力、物力、财力的投资,进行对应的回报期待。而且只有在自己预期的投入与实际的回报相适应时才会产生满意感。因此,对于那些本科学历,尤其是研究生学历的教师,他们对自己薪酬的期望会更高。但在实际

^① 曾晓东,易文君.我国中小学教师工资的地区差异问题研究.华中师范大学学报(人文社会科学版),2015,05:155-161.

薪酬分配过程中,小学教师薪酬并不会因为学历的差别而有大的区分。因此,已经得到的收入与想要的劳动报酬之间的差异,对太原市小学教师的劳动所得的满意度起很大的作用。在很多年前的国家几次会议上提出要提高教师的薪酬,要求达到公务员工资的水平,现在过去的几十年间这个愿望一直没有实现,甚至有的贫困地区教师的薪酬特别低,出现各地教师工资水平两地分化的现象^①。对此我对国外一些国家教师的薪酬水平做了一些了解。其中美国教师的工资基本上比较均衡,没有公务员的工资高,但是教师的工作相对比较稳定,不用担心自己的学生调皮捣蛋或者学习差而丢掉工作。这种情况没有像我国一样出现两地极度分化。澳大利亚的教师工作升职加薪比较快,老师从事短短的几年工作就会升高到最高级别同时工资水平也会升到最高,待遇非常好。但是有一点就是加薪的空间不够大,升到最高级别后工资水平就不会继续增长,同样这种情况下小学教师的工资水平仍然是低于公务员的。在日本国家特别看重教师职业,政府给予的拨款项较多,同样的教师的薪酬水平相对较高,它们是高于公务员工资水平的。并且没有两地分化一个国家的教师无论是乡村还是城市,他们的工资待遇是一样的。在韩国比较受人尊敬,他们在国家的地位还是较高的,同时政府也会给教师的孩子一些不同于常人的特殊有待,目的是为了更好的鼓励教师,让他们能够尽职尽责的完成国家赋予的教学培养人才的任务。面对这样不同地域国家的教师薪酬的规章制度,我国小学教师的薪酬水平还是有希望进行提高,从而缩减教师的劳动付出与预期薪酬之间的差距。

3.2.2 公平感

根据参照对象的不同,本研究将太原市小学教师感受到的公平感区分为三个方面:第一方面,外部公平感,外部公平感是与其他行业的同类人员的薪酬相比,教师的满意程度;第二方面,内部公平感,内部公平感是与学校内部的其他工作人员的薪酬相比,教师的薪酬满意程度;第三方面,个人公平感,个人公平感是指与个人的劳动付出相比,小学教师对于自己实际的劳动投入与实际薪酬存在的差距是否公平。

教师每天要进行的工作太多,特别繁重,还有许多的隐形工作要去做,这无疑

^① 杨玉春.中小学教师待遇问题调查报告.当代教育科学,2009,05:17-21.

是占用了教师的许多工作时间甚至晚上加班来完成的。这样教师用于教学的时间就会减少。尤其现在出现了很多教师大负荷的工作，尽管付出很多但是没有得到比较公正合理的薪酬待遇。这种情况的出现就造成了教师队伍的减弱，因为没有太多的人愿意去干这份工作。国家也采取一些措施希望能够将老师留住。还有老师每天面临的压力比较大，工作任务重，自己处于社会上的地位没有得到应有的尊重，还有一方面是咱们政府的一些规章制度有一些不合理的地方，比如说是小学教师的薪酬，在一些评价，评比过程中不能做到公平评判，导致教师的回报极其不合理，大大损伤了教师对工作的热情。

另外，依照公平感相关理论，也是将公平感分为个人、内部和外部三个层次。本研究也将从这三个方面考查太原市小学教师的公平感对薪酬满意度所起的作用。

（1）外部公平性

外部的公平性是指，小学教师的劳动所得的多少和其他类似行业的专业技术人员的劳动所得之间是否存在不一样。若明显高于外部类似行业水平，那么满意度就会提高，否则降低。

本研究的访谈结果显示，太原市小学教师的薪酬外部公平感比较低，几乎所有参与访谈的教师都认为其他类似行业的专业技术人员要比自身的薪酬高出许多，尤其提到了社会上的其他一些教育辅导机构的教师薪酬，与自身的差距非常大。因此，他们的外部公平感并不明显，在这里需要注意的是，本研究中太原市小学教师认为是国家的政策导致教师行业工资水平低于其他行业。这更加剧了小学教师的外部不公平感。同样的前期资本投入，同样程度的劳动付出，却因为国家政策的原因导致实际收入的巨大差异。这样的外部不公平感直接导致了太原市小学教师极低的薪酬满意度水平。

（2）内部公平性

内部公平性，是将学校内部的其他岗位的教职工作为参照对象，与自身的劳动报酬相比后，产生的公平与否的内心感受。本研究的访谈结果发现，与同一单位其他员工相比，大多数小学教师的内部公平感相对较高。这种内部不公平感低于外部公平感。也就是说，太原市小学教师的内部公平感要远高于外部公平感。这与关于大学教师的相关研究结论一致，所以说，教师的内部公平感对其劳动所得的满意度感染力较大。

(3) 个人公平性

个人公平性是指教师在现在或过去做事付出与相应所得、工作环境、社会地位等之间的比较。个人认为公平感和回报随着劳动投入而增强、增多，但事实却不像教师所想象的那样，进而导致较低的薪酬满意度。

本研究访谈的结果发现，除极少部分大专以及本科学历的教师外，大部分教师的个人公平感相对较低。通过数据分析可知，大部分教师的工作时间为每天 10 小时，且不将周末和节假日工作时间计算在内，高于国家 8 小时的法定工作时间。与此同时，小学教师的薪酬收入与从事其他工作的人员相比，处于相对偏下水平，薪酬收入相对固定，没有分红、提成等收入来源，在访谈过程中，大部分教师认为自己的劳动值得更高的报酬。正是因为社会上种种不公平的待遇，老师的地位没有得到尊重，尤其是一个学校中学历水平较低的老师会受到同事排挤或者领导的不看重，那么当然的这类教师的工资也不会有相应的提高。许多学校为了挽留高学历人才都会有相应的福利，从各方面对老师的工资进行补贴，这样的情况使部分教师觉得有失个人的公平性。

3.2.3 工作压力

研究中发现，工作压力也会在很大程度上影响薪酬满意度，且与薪酬满意度呈较弱正相关。因此认为，适当的增加工作压力，会提高薪酬满意度。

这种现象比较难以理解，按照常理，同样的薪酬条件下，工作压力越大，工作就会越辛苦，薪酬满意度也就越低。本研究访谈结果显示，学生的教学成绩、职称的评比是小学教师压力的主要方面。教师的压力可能有两个方面比较突出其中之一是学校给予的压力而另一方面主要还有个人的压力，比如说个人的压力就包含自己个人财务和生活的主要责任。两者相比而言个人财务的压力容易给教师造成很大的压力。教师对薪酬状况不满意更多的是因为自己的工资没有办法满足家里的日常开销，教师的奖金，补贴加在一起范围在 1000-3000 元之间，许多教师认为自己的付出与工资所得不能正比例体现。现代比较快节奏的社会发展，教师产生了职业倦怠也会造成工作的压力。经研究证实工作压力很大的话，教师的职业倦怠现象就越严重。而在较高的压力下，教师长时间特别疲劳，有一项调查表明将近 3% 的教师由于工作压力大身体出现健康状况不好的状态。但同时又体现出在适当的压力下，有助于提升教师的薪酬满意度水平。教师能够在这两个方面取得突破，一是所带班级

成绩较好，二是职称有所提升，那么学校对于教师就会有公派学习等内部薪酬的奖励，而自身职称的提升带来的最直接的利益就是薪酬的增加。所以小学教师工作中出现的压力是一把双刃剑，它既有正向作用同时也会出现反向作用，所以这一因素也是直接影响着小学教师的薪酬满意。

第四章 提升小学教师薪酬满意度的对策

结合第二章问卷调查结果以及第三章访谈结果,我们了解到太原市小学教师的劳动所得是否称心还没达到一定高度,同时劳动所得水平也极不如意。通常,我们肯定教师对工作的付出,很多是看能发挥确保、鼓励功能的劳动所得有多少。

然而较低的薪酬水平没有真正体现太原市小学教师的个人价值,更无法充分发挥其激励作用,这不但不能提高教师的工作积极性,还会降低其工作的投入与努力程度。从结果上看,不仅不利于个人的发展,更不利于学生教育的质量。

另外,前两章内容的调查结果显示,在太原市小学教师薪资满意度的诸多影响因素当中,最直接也是最重要的影响因素就是实际薪酬过低;其次公平性,尤其是外部公平性对于教师薪酬满意度的影响也是比较大的;最后教师个人的实际情况(如年龄、婚姻状况等)也与薪酬满意度较低有着密切的联系。综合这些个人实际情况变量来看,在小学教师群体中,薪酬满意度最低集中在26—45岁的青中年教师群体中。因此如果要有效提升太原市小学教师整体薪资满意度整体水平,那必须有针对性的改善这部分的薪酬满意度水平。

本章结合前两章调查结果,并查阅相关文献,从政府角度、学校角度以及教师个人角度三个方面提出提升太原市小学教师的薪酬满意度水平:

4.1 政府角度

4.1.1 提高小学教师整体薪酬水平

提升小学教师薪酬满意度最直接有效的方式就是提升小学教师的实际薪酬水平。如果小学教师的薪酬一直处于较低,将会严重的影响到整个小学教育的发展,造成非常消极的影响。最直接的影响就是小学教师的工作投入程度。整个小学教师队伍的年龄越来越趋于年轻化,目前小学教师队伍的年龄主要集中在了25—40之间,而这个群体无论是生活上还是心理上,都面临者巨大的压力。校内的薪资根本无法满足其生活基本需求,尤其是对于一些贷款买房的青年群体,校内薪酬对于其生活更是杯水车薪^①。这样就导致了绝大多数的教师选择校外兼职等来创收额外

^① 罗儒国.教师工作生活质量的现实诊断与改善路径.教师教育论坛,2015,11:21-27.

收入，来提升自己的经济水平。而这样最直接的结果就是导致教师不能将全部的精力投入到工作当中，这将大大影响其校内教学工作的质量，甚至会有教师选择离职，导致人才流失^①。

要改善高校教师的薪酬水平，首先要让小学教师劳动所得被国家、政府以及全社会认真对待，并让社会及政府认识到如果它长期处于低水平必将可能长期阻碍小学教育发展，还有比较重要的是要提高对教师权益的尊重度以及对教师工作重要性的认同。政府在对小学教师薪酬给予重点关注时，也应该调整其财政支付的款项，加大对基础教育的投入，提高小学教师整体薪酬水平，这样做会有力促进小学教育的发展。

4.1.2 推进教师薪酬结构改革，增强教师薪酬外部公平性

访谈结果显示，绝大多数的教师对薪酬的评价是外部公平性太低，对人才没有吸引力。同样的时间下，从事其他行业的薪酬水平远远高过了同等时长的教师行业，甚至超过四到五倍。这种情况下教师会进行对比，同样的消耗时间，付出同样多的劳动力和脑力工作，可是相比而言别的工作会带来特别丰厚的薪酬，这种现状大大的降低了教师的工作热情和工作积极性，长此下去，更造成了教师对职业的失望，进而将重点转向副业。这样会导致教师的工作时无法全身心的投入到工作中，直接影响了小学基础教育的教学质量。

因此，如果能够推进教师薪酬结构改革，使得教师感到自己的投入——产出比率跟其他行业的投入——产出比率具有可比性，那么将大大提升教师的薪酬满意度。

在最近几年国家相继出台了一些关于教师队伍建设的意见，提出教师的社会地位要得到相应的提高，逐步等同于国家公务员甚至要高于公务员的地位，这样随之教师的薪酬也会有提升。要全面考核公务员的工资水平，让教师不仅在社会地位上升的同时得到相应的薪酬提高。这样增加教师的荣誉感，幸福感和安全感，最终而言大家都会认为教师这个职业是受人尊重的。国家的各级政府要大力支持这项政策，尤其是偏远地区的政府部门，要严格遵守国家有关规定，想办法为教师谋福利还不是

^① 朱菲菲, 杜屏. 中小学教师流动意向的实证探析: 基于全面薪酬理论视角. 教育学报, 2016, 02: 89-98.

拖欠工资，与招聘教师签订具有法律效力的公平的劳动合同，保证她们的权益，可以为教师缴纳五险一金。每个地级政府要切实完成艰苦边远地区津贴等政策，要给特困地区乡村教师生活补助，可根据评困条件有个别差异。有条件的地方国家鼓励政府提高补助标准。

4.2 学校角度

4.2.1 完善学校绩效审核考察规格，促进内部与个人公平

改革后的绩效工资考核制度是为了更好的激励教师更加积极的工作。然而，在实际的执行过程中，诸多小学教师对于目前绩效工资制度的评价为：“目前的绩效工资的实际分配方案并未起到很好的激励作用，因为绩效工资并不能准确合理的衡量出教师的实际投入与工作质量”。这样导致教师感受到的个人公平性非常低。而这也直接的体现出了现在实行的中小学绩效工资制度存在的缺陷。其考核机制不够科学，教师工作内容非常复杂，除了必要的备课、上课之外，与学生的沟通，解决学生矛盾，与家长的沟通等等都在教师的工作内容之内。而所有的这些仅仅通过课时量、班级容量等是不能够准确和有效衡量的。

此次调查访谈中，大部分教师都反应，现在学校实施的绩效考核更多是一种形式，考核结果的高低对教师的绩效工资产生的影响不大，这样就会导致教学出色的教师和教学水平较差的教师在绩效薪酬方面没有体现出应有的差异，这种考核形同虚设，根本无法起到激励的作用，甚至给那些教学出色，工作努力的教师带来消极影响。

在本研究当中，我们不仅调查了小学教师的实际薪酬，而且也一起调查了小学教师对于薪酬的期望值。根据调查结果从学历、职称、学校设施等角度来看，参与调查的太原市小学教师的薪酬期望值与非学校单位的其他同等学历、职称的实际薪酬水平基本持平，有的教师的薪酬期望值甚至低于其他行业同等条件人员的实际收入。因此，这种现象说明太原市小学教师的薪酬期望水平是在合理范围之内。所以学校也应该提供一些机会，使得教师能够达到期望薪酬的水平。因此，学校可以制定一些相关的政策或是其他机会，实现出能者多劳，多劳多得的目标。

因此，有效的考核不应当仅仅是评定工作数量，更重要的是衡量工作的质量，考核教师的教学能力以及学生的满意度上。建立这样的绩效考核体制，对于提升小

学教师的内部公平感具有重要的促进作用，进而提升薪酬满意水平^①。

4.2.2 深化学校内部管理体制变革，精简非教学人员

在目前太原市的小学当中，有许多的行政后勤人员。毫无疑问，过多的行政后勤人员将会挤占政府及学校的教育投入。如果将这部分资金投入转化为教师的激励性薪资^②，那么这将对教师薪资满意度和工作的投入度会产生极大的影响。

而在访谈过程中，有些教师也流露出了这方面的抱怨。一方面是学校的工资的确较低，城市老师的工资和郊区地区的老师工资相差很多，但是却做着相同的工作。另一面是教师上一节课的投入量非常大。老师上课不仅要准备课前资料，提前将课程内容预习将知识点了如指掌，制定比较详细的上课流程和教学计划，为孩子们课程设置重难点，除了课堂上正常的授课外，既要有前期的备课等准备工作，还需要下班期间批改作业。孩子们的作业很多时间都是在校批改不完还要带回家利用自己下班的时间接着批改。有些担任班主任工作的老师工作内容就更多了，他们要照顾着学生的学习还要顾及到孩子的心理发展，将孩子在校期间的表现与其家长沟通，管理班级琐事，同时还要部署学校安排到班级的任务，必要的时候可能还要进行家访，将孩子最近一段时间的问题或者出现的状况和家长交流，与家长沟通后共同商讨解决问题的方法和对策，以保证孩子正常上学及心理发展，不会因为事情而使自尊心受挫，还有定期的学术交流，与专家或别的一些优秀教师探讨学生的一些问题。所以，相对于其他的行政后勤人员来讲，教师的实际工作时间远不止于在校的时间，占用自己休息的时间也是较长的，从而工作投入量非常大。另外，甚至有些行政人员将自己定位成“管理者”的角色，服务意识淡薄，对于就职于一线的教师指手画脚，在自己也许也不太懂得教育方面对教师提出很多理想化的，不合理的要求让教师在工作重担之下还要去思考着如何去完成这些“管理者”吩咐的任务，这样无非是大大增加了教师的工作量，所以说这些“管理者”不但不能很好的为教学服务，甚至会有凌驾于教学之上的态度。

鉴于以上情况，从学校的角度，应该适当的精简非教学人员，节省支出，将节省出来的费用更多的投入到小学教师薪酬当中去，以便更好的激励教师，让他们用轻轻松松的心态去教育孩子们，完成教育重任。

^① 毕妍,蔡永红,王莉. 绩效工资背景下教师薪酬满意度对学校绩效的影响. 现代教育管理,2016,07:88-93.

^② 梁迎娣,颜玄洲. 激励理论及其对提高我国高校教师薪酬满意度的启示. 商,2016,18:32+22.

4.3 个人角度

从小学教师个人角度讲，要提升自身的薪酬满意度，最为直接有效的方法就是提升自己的工作投入程度，尽自己的最大努力去钻研教育知识，用理论来包装自己，尽早的实现职称的一步步上升，以此来增加自己薪酬的实际收入。另外，自我价值感的也可以利用提升自己的教学成果来完成，认真完成每一节课的教育任务，关心班级学生学习状况，虚心向有经验的老教师学习，让自己的教育理论知识变得厚实，有效提高自己的教学效率，获得学生，家长及领导的多方面认可，同时努力争取单位给予的外出培训和出国学习的机会，因为这样能够更好地充实自己，对于提升自己的职称进而增强自己对薪酬的满意程度。

参考文献

一、期刊类

- [1]毕妍,蔡永红,蔡劲. 薪酬满意度、组织支持感和教师绩效的关系研究. 教育学报,2016,02:81-88.
- [2]毕妍,蔡永红,王莉. 教师薪酬满意及其对教师绩效的影响. 教育发展研究,2015,18:49-54.
- [3]毕妍,蔡永红,王莉. 绩效工资背景下教师薪酬满意度对学校绩效的影响. 现代教育管理,2016,07:88-93.
- [4]王玮.薪酬满意度与组织公平.中国人力资源开发.2004(1):15-18.
- [5]姜金秋,杜育红. 我国中小学教师工资水平分析(1990~2010年). 上海教育科研,2013,05:10-13.
- [6]安雪慧.我国中小学教师工资水平变化及差异特征研究. 教育研究,2014, 12:44-53.
- [7]郝方园. 我国中小学教师工资水平分析(1998~2011年). 中国农业教育,2014,03:83-87.
- [8]赖德信.中小学教师工资收入及其影响因素的实证研究.教师教育研究,2014,01:54-61.
- [9]姜金秋,杜育红.我国中小学教师工资等级研究. 教师教育研究,2014,04:58-63.
- [10]安雪慧.义务教育学校教师绩效工资政策效果分析.中国教育学刊,2015,11:53-60.
- [11]余强.经合组织 32 国小学教师法定工资比较分析.外国中小学教育,2011,11:25-28+45.
- [12]杜晓利.我国中小学教师工资水平的比较分析与若干建议.中国教育学刊,2015,04:27-31.
- [13]安雪慧.我国中小学教师工资水平变化及差异特征研究.教育研究,2014,12:44-53.
- [14]郝方园.我国中小学教师工资水平分析(1998~2011年).中国农业教育,2014,03:83-87.
- [15]赖德信.中小学教师工资收入及其影响因素的实证研究.教师教育研究,2014,01:54-61.

- [16]薛二勇.提高我国教师待遇的政策分析.北京师范大学学报(社会科学版),2014,04:11-22.
- [17]姜金秋,杜育红.我国中小学教师工资等级研究.教师教育研究,2014,04:58-63.
- [18]安雪慧.从资历到能力与业绩:义务教育学校教师工资等级和结构决定因素.教育研究,2015,12:25-35.
- [19]曾晓东,易文君.我国中小学教师工资的地区差异问题研究.华中师范大学学报(人文社会科学版),2015,05:155-161.
- [20]安雪慧.义务教育学校教师绩效工资政策效果分析.中国教育学刊,2015,11:53-60.
- [21]蔡永红,梅恩.美国中小学教师绩效工资改革的沿革、特点及启示.比较教育研究,2012,08:14-19.
- [22]张蓉,洪明.欧洲中小学教师薪酬状况探析——以 OECD 国家为例.教育发展研究,2011,04:80-84.
- [23]于海波,郑晓明.薪酬满意度的测量、影响因素和作用.科学管理研究,2008,01:82-85.
- [24]毕妍,蔡永红,蔡劲.薪酬满意度、组织支持感和教师绩效的关系研究.教育学报,2016,02:81-88.
- [25]毕妍,蔡永红,王莉.绩效工资背景下教师薪酬满意度对学校绩效的影响.现代教育管理,2016,07:88-93.
- [26]毕妍,蔡永红,王莉.教师薪酬满意及其对教师绩效的影响.教育发展研究,2015,18:49-54.
- [27]夏春.农村中小学教师离职意图的实证研究.宜宾学院学报,2013,09:106-110.
- [28]杜屏,朱菲菲,杜育红.幼儿教师的流动、流失与工资关系的研究.教育与经济,2013,06:59-65.
- [29]梁迎娣,颜玄洲.激励理论及其对提高我国高校教师薪酬满意度的启示.商,2016,18:32+22.
- [30]王炳成.薪酬公平、人格特质与工作满意度关系研究.科研管理,2011,03:91-100.
- [31]陈晓静,平原.认知复杂性影响薪酬满意度的研究综述.商业研究,2011,04:

73-78.

[32]罗儒国,王姗姗.中小学教师工资收入满意度调查与思考.现代教育管理,2011,05:75-78.

[33]刘晓红,诸东涛,顾丽雯.无锡市中小学青年教师对绩效工资满意度的调查与思考.江苏教育学院学报(自然科学版),2011,05:25-28.

[34]刘美玲.美国基础教育阶段教师绩效工资实施方案及成效分析.教育发展研究,2010,05:56-61.

[35]祖伟,龙立荣,赵海霞,贺伟.绩效工资强度对员工薪酬满意度影响的实证研究.管理学报,2010,09:1321-1328.

[36]于海波,郑晓明.薪酬满意度与社会比较的关系.未来与发展,2009,01:69-74.

[37]杨玉春.中小学教师待遇问题调研报告.当代教育科学,2009,05:17-21.

[38]于海波,郑晓明.组织公平感对薪酬满意度的影响.科学学与科学技术管理,2009,08:186-191.

[39]贺伟,龙立荣.薪酬满意度的维度及其作用研究评述.软科学,2009,11:87-91.

[40]朱菲菲,杜屏.中小学教师流动意向的实证探析:基于全面薪酬理论视角.教育学报,2016,02:89-98.

[41]陈晓静,贾琛珉.员工薪酬满意度与工作绩效关系实证研究.社会科学家,2013,03:72-75.

[42]杨欢.薪酬管理公平性对员工满意度影响文献综述.现代商贸工业,2013,08:88-90.

[43]于海波,郑晓明.薪酬满意的动力机制:比较、公平、满意.科学学与科学技术管理,2013,06:163-171.

[44]叶怀凡.中小学教师对绩效工资政策满意度的调查研究.教育探索,2013,07:94-95.

[45]罗儒国.教师工作生活质量的现实诊断与改善路径.教师教育论坛,2015,11:21-27.

[46]姜金秋,杜屏.内外在薪酬对中小学教师的激励效应研究.上海教育科研,2014,04:18-22.

[47]刘嘉静,王成全,孙玉丽.薪酬激励对教师工作满意度的影响.市场周刊(理论研究),2007,06:135-137.

[48]王晔,王美萃.小学教师薪酬的评价与改进建议——以内蒙古乌兰察布市城

区公立小学教师的薪酬为例. 内蒙古师范大学学报(教育科学版),2007,12:51-53.

[49]邵建平,申广平,张晓媛. 员工加薪满意度随时间递减数量模型研究. 科学经济社会,2014,01:65-72.

[50]章赛君,宋宗英.湘西少数民族地区教师薪酬满意实证分析.教育教学论坛,2013,36:35-36.

二、著作类

[1]乔治.T.米尔科维奇,杰里.M.纽曼.薪酬管理.北京,中国人民大学出版社,2002,29-35

[2]王长城等著.薪酬构架原理与技术.中国经济出版社,2003年1月

[3]萧宗六.学校管理学.人民教育出版社,1994年

[4]张济正.学校管理学导论.华东师范大学出版社,1990年

[5]洪波.管理心理学.湖北人民出版社,1999年

[6]黄志成,程晋宽.现代教育管理论.上海教育出版社,1999年

三、论文类

[1]张阳.山西省普通高校教师薪酬满意度影响因素研究.山西财经大学,2015.

[2]刘超.绩效工资背景下小学教师主观幸福感与教学动机研究.南京师范大学,2012.

[3]姜小岩.小学教师绩效薪酬感知、自我效能感和薪酬满意度的关系研究.东北财经大学,2012.

[4]李静.中小学教师绩效薪酬感知、薪酬满意度与工作投入的关系.安徽师范大学,2013.

[5]吴瑕.农村小学教师津贴补贴状况调查研究.东北师范大学,2013.

[6]赵娜.农村小学教师工资福利现状、问题与对策研究.东北师范大学,2014.

[7]王君.小学教师社会比较、组织公平与工作满意度的关系研究.南京师范大学,2014.

[8]周明. BDZL 小学教师薪酬体系优化设计.广西大学,2013.

[9]梁丽君.中小学教师经济地位实证研究.山西师范大学,2010.

[10]周宏伟.教师绩效工资改革的问题与对策研究.华东师范大学,2011.

[11]贺雪梅.我国中小学教师工资分配制度改革研究.湖南师范大学,2010.

[12]向红琳.缩小城乡中小学教师薪酬差异对策研究.湖南师范大学,2010.

[13]崔瑞云.农村小学教师职业满意度调查研究.山东师范大学,2015.

[14]李明强.甘肃省农村基础教育教师薪酬制度研究.兰州大学,2013.

[15]周新辉.城区小学薪酬体系研究——以株洲市芦淞区为例.国防科学技术大学,2004.

四、英文类

[1]Lawler,E.E. Strategic Pay. San Francisco: Jossey-Bass.1990.

[2]Miceli,P.P.,&lane,M.C. Antecedents of pay satisfaction: A review and extension. In K. Rowland & J .Ferssis (Eds.) ,Research in personnel and human resources management.Bingley, England:Emerald Group , 1991 (9) :235-309.

[3]Heneman H,G,Judge T.A.Compensation attitudes:A review and recommendation for future research. In: Rynes S.L, Gerhart B,etal. Compensation in organizations: progress and prospects.San Francisco:Jossey-Bass,2001:61-103.

[4] Brown, M.(2001).Unequal pay, unequal responses Pay referents and their implications for pay level satisfaction. Journal of Management Studies, 38, 879-896.

[5] Lawler, Edwatd E.Pay and organizational effectiveness:a pasychological view.New York, NY: McGraw Hill.1971

[6]Tomislava Vidić. Job Satisfaction of Elementary School Teachers. Napredak, 2009,1501.

[7]Kacey Guin. Chronic Teacher Turnover in Urban Elementary Schools. Education Policy Analysis Archives,2004,12.

[8]StephanieM. Martin. Are public school teacher salaries paid compensating wage differentials for student racial and ethnic characteristics?. Education Economics, 2010,183.

[9]Harris L. Zwerling,Terry Thomason. Collective bargaining and the determinants of teachers' salaries. Journal of Labor Research,1995,164.

[10]Adam E. Nir,Melly Naphcha. Teachers' salaries in public education: between myth and fact. International Journal of Educational Management,2007,214.

附录

太原市小学教师薪酬满意度情况调查问卷

尊敬的各位老师：

您好，感谢您在百忙之中，参与此次问卷调查。本问卷是针对太原市小学教师的薪酬现状及薪酬满意度的调查，共包括两个部分。这份问卷纯粹作为学术研究之用，采用无记名的方式，绝对保密，不会给您带来任何不良影响，请按您的真实情况和想法认真作答。谨此致以诚挚的感谢之意！祝您身体健康！

第一部分 《个人基本情况调查表》

以下部分是对于您基本情况的了解，请根据自己的个人情况，回答以下问题，并在相应的选项上打“√”。

- 1 您的性别：（1）男 （2）女
- 2 您的年龄：（1）46 岁以上 （2）36—45 岁 （3）26—35 岁 （4）25 岁以下
- 3 您的职称：（1）小教二级 （2）小教一级 （3）高级 （4）特级
- 4 婚姻状况：（1）已婚 （2）未婚
- 5 受教育程度：（1）专科 （2）本科 （3）硕士
- 6 您的教龄：（1）5 年以下 （2）6—10 年 （3）11—20 年 （4）20 年以上
- 7 月平均收入（1）4000 元以上 （2）3000—4000 元 （3）3000 元以下

第二部分 《小学教师薪酬满意度量表》

这部分是关于薪酬满意度方面的一些问题，在您认为符合您的实际情况和态度的数字上打“√”，尽量不要选“一般”。以下量表中:1=非常不满意，2=比较不满意，3=一般，4=比较满意，5=非常满意。

序号	题项	非常不满意	比较不满意	一般	比较满意	非常满意
1	依据我的工作投入，我对最终实际拿到手的工资。	1	2	3	4	5
2	我对我的整体薪酬水平	1	2	3	4	5

3	我对我获得的奖金	1	2	3	4	5
4	我对我所享有的福利种类的数量感到	1	2	3	4	5
5	我对我的休假福利感到	1	2	3	4	5
6	我对单位为我的福利所支出的费用	1	2	3	4	5
7	我对单位为我的福利所支出的费用	1	2	3	4	5
8	依据我的工作投入, 我对单位给我的整体福利待遇。	1	2	3	4	5
9	我对单位工资政策的稳定性	1	2	3	4	5
10	我对单位的薪酬结构。	1	2	3	4	5
11	我对我目前的工资等级。	1	2	3	4	5
12	我对单位中不同工作岗位的薪酬差异。	1	2	3	4	5
13	我对单位中其他工作岗位上的薪酬。	1	2	3	4	5
14	我对不同职称的加薪水平感到。	1	2	3	4	5
15	我对最近两次加薪的时间间隔感到。	1	2	3	4	5
16	依据我的工作投入、我对我最近增加的工资数额。	1	2	3	4	5
17	我对过去重要的一次(或几次)加薪。	1	2	3	4	5
18	我对单位对我进行加薪的理由和依据。	1	2	3	4	5

关于太原市小学教师薪酬满意度现状及影响因素的访谈提纲

- 1 您现在的实际收入与您的期待收入相一致吗？如果不一致，那么您希望再提升多少？
- 2 你觉得造成您薪酬满意度不高的原因有哪些？
- 3 您是否了解其他行业的同类技术人员的薪酬待遇，跟您的薪酬是否有差距，您如何看待这种差距？
- 4 您是否了解学校内部其他工作人员的薪酬待遇，跟您的薪酬是否有差距，您如何看待这种差距？
- 5 您觉得自己在学校的工作投入与回报是否相匹配，您如何看待这种现象？
- 6 您觉得您现在工作的压力如何，这对您的薪酬满意度有何影响？
- 7 您觉得政府应当采取怎样的措施才能改变目前太原市小学教师的薪酬满意度现状？
- 8 您觉得学校应当采取怎样的措施才能改变目前太原市小学教师的薪酬满意度现状？

致 谢

在紧张繁忙的工作之余终于完成了毕业论文，我感到莫大的欣慰。

首先要特别感谢我的导师,在我整个研究和论文写作过程中,他倾注了大量的心血,从论文选题、资料收集、文献检索、提纲设计和研究过程等方面给予了细致而有效的指导,为我排忧解难,指点迷津。

另外,我还一直得到各位授课老师的教导和帮助,在此深表谢意。感谢给予我帮助的诸位老师和同学。

最后,还要感谢我的家人,我的学生,在我求学期间和论文撰写期间,给与我很多精神上的鼓励和时间上的支持,他们是我求学的动力源泉。

个人简况及联系方式

姓名：孟丽蓉

性别：女

民族：汉

政治面貌：群众

出生年月：1984.10.11

籍贯：山西太原

E-mail:327446023@qq.com

承诺书

本人郑重声明：所提交的学位论文，是在导师指导下独立完成的，学位论文的知识产权属于山西大学。如果今后以其他单位名义发表与在读期间学位论文相关的内容，将承担法律责任。除文中已经注明引用的文献资料外，本学位论文不包括任何其他个人或集体已经发表或撰写过的成果。

学位论文作者（签章）：

年 月 日

学位论文使用授权声明

本人完全了解山西大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留并向国家有关机关或机构送交论文的复印件和电子文档，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等手段保存、汇编学位论文。同意山西大学可以用不同方式在不同媒体上发表、传播论文的全部或部分内容。

保密的学位论文在解密后遵守此协议。

作者签名：

导师签名：

年 月 日