

The impact of class teacher allowances on the job satisfaction of class teachers

Xiǎoyàn Jiǎng

Xupu County Dizhuang Town Middle School, Xupu, Hunan, 419300, China

Abstract

Empirical methods and research focus: Based on the China Education Tracking Survey database, this study systematically examines the actual effect of homeroom teacher allowances on their occupational well-being from the theoretical perspective of the impact of three types of allowances on their occupational well-being, and then compares and examines the practical applicability of the three viewpoints. The study found that using the control model method, there was no statistically significant difference in the total amount of class teacher allowances and their quadratic regression coefficients. When grouped according to the characteristics of class teacher personality strengths and integrated into the regression model, the explanatory power of the model was significantly enhanced after introducing these traits. Class teachers' attitudes towards allowances were differentiated due to different personality traits, and the occupational happiness gain they brought showed type differentiation. It was pointed out that heterogeneity theory can more effectively clarify the mechanism of class teacher allowances on happiness; The key variable determining the happiness index of a homeroom teacher is not the allowance, but rather the specific job characteristics and psychological traits.

Keywords

homeroom teacher; homeroom teacher allowance; job satisfaction

班主任津贴对班主任职业幸福感的影响

蒋晓燕

湖南省溆浦县低庄镇中学, 中国 · 湖南 溆浦 419300

摘要

实证方法与研究焦点: 本研究以中国教育追踪调查数据库为基础, 从三种津贴影响职业幸福感的理论出发, 系统考察班主任津贴对其职业幸福感的实际作用, 继而对比考察三种观点的实际适用性。研究发现采用控制模型方法, 班主任津贴总额和它的二次项回归系数均无统计显著性, 按班主任性格优势特征分组后整合进回归模型时, 引入这些特质后, 模型的解释效力显著增强, 班主任因性格特质不同而产生津贴态度分化, 其带来的职业幸福感增益呈现类型分化, 指出异质性理论能更有效地阐明班主任津贴对幸福感的作用机制; 决定班主任幸福指数的关键变量并非津贴, 实为具体工作特点及心理特质。

关键词

班主任; 班主任津贴; 职业幸福感

1 问题的提出

班主任实为开展德育工作的中流砥柱, 学校的进步离不开他们“全身心的付出与努力”, 采用单班单班主任的统计口径, 我国普通中小学班主任的实有人数约为 387 万规模, 该群体体量十分庞大, 多组对照实验证实, 中小学教师现阶段对班主任工作的接纳程度不高。

以增加班主任岗位的吸引力, 推动优质教师资源向班主任岗位倾斜, 政策层面推动班主任津贴数额增长, 全方位优化班主任工资体系, 2009 年阶段, 《中小学班主任工作规定》由教育部以教基一 [2009]12 号文形式下发, 要求各

校绩效工资分配方案须向班主任适当倾斜, 班主任工作量采用教师标准课时的 50% 比例; 班主任若存在超额授课情况, 应当以超工作量补贴形式支付班主任津贴。由中共中央和国务院在 2018 年共同颁布的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》[2], 同期制定的《深化新时代教育评价改革总体方案》(2020 年) 等规范同样申明, 中小学须改进教师薪资分配激励模式, 全面评估教师劳动付出与工作实绩, 班主任的绩效工资分配享有政策倾斜, [3]

从理论层面看, 教师薪资待遇作为人力资源管理的核心环节, 显著影响队伍的稳定性, 上调班主任的津贴标准, 是促进教师积极担任班主任并提高其职业认同感的可行路径, 学术探讨表明, 该策略的实用价值还缺少扎实的实验支撑, 本研究重点探讨的问题在于: 班主任津贴与其职业幸福感的关联性?

【作者简介】蒋晓燕 (2000-), 女, 中国湖南人, 本科, 中小学一级教师, 从事教育管理研究。

2 理论框架与研究假设

班主任津贴与职业幸福感的关联性，当前学术讨论聚焦于三个理论视角，从资源保存理论出发，指出班主任津贴的同质性会负面影响到职业幸福感，基于该理论框架提出假设 1：班主任津贴标准偏低，职业幸福水平下滑，第二种阐释认为职业幸福感受津贴发放额度是否合适的显著调控，本研究作出假设 2：津贴对职业幸福感的作用表现为先正向后负向的倒 U 型模式，幸福感在津贴适度时呈现最大值。第三类解释采用异质性假说，基于同岗位工作内容多样化的现实背景，表明津贴服务内容才是影响幸福感的关键变量，而非费用高低，应对工作内容变化时，工作者对资源的消耗与获取量不等，研究团队提出第 3 项假设：班主任津贴的幸福感效应与其工作内容对岗位职责的体现程度密切相关，基于班主任岗位核心特征的工作范畴内，适当的津贴发放能有效增强班主任的职业幸福体验，非班主任分内工作的相关津贴，反而可能降低其职业幸福度。

从个人性格维度看，班主任性格特质影响其对津贴制度的评判态度，从个性特质角度而言，班主任可划分为“内耗型”、“躺平型”、“上进型”和“普通型”四种类型，综合以上分析，围绕研究假设 3，本文进一步细化出以下分假设：研究假设 3a：班主任津贴会加剧“内耗型”教师的工作困境；研究假设 3b：班主任津贴难以有效激励“躺平型”班主任；研究假设 3c：津贴政策对普通班主任而言是一把双刃剑，研究假设 3d：上进型班主任的工作积极性受津贴制度正向调节。

3 研究方法

3.1 研究对象

本研究依托抽样调查进行，以湖南省 500 位中小学教师为研究样本，过滤掉重复作答者后，共筛选出 450 名合格被试，问卷有效回收比例达九成，300 位教师性别为女，男性教师样本量 150 人；调查对象中 35 岁以下的教师达 350 位，符合 35 岁及以上条件的教师共 100 人；教龄 ≤ 5 年的教师数量为 150 人，拥有 6 到 15 年教学经验的教师 200 人，15 年教龄以上的教师占 100 人；三级与未评级教师合计 125 人，一级教师占比 285 人次，高级教师占比 40 人。

3.2 研究工具

3.2.1 性格优势

本实验采用段文杰调整的性格优势简明评估工具，量表聚焦于意志力、亲和力和生命力三大特质，由 12 个测试项组成，采用 7 点 Likert 量表（“1”代表极不认同，最高分 7 分为强烈赞同），计分结果直接体现性格优势水平，整体量表的 α 信度检验结果为 0.86，意志力等维度的信度分析结果均为 0.79，验证性因子分析证实，结构效度检验证实该量表质量上乘（ $\chi^2/df = 4.65$ ，均方根近似误差为 0.07，比较拟合指数结果显示 0.94，TLI 检验结果为 0.91，标准化均

方根残差达 0.05）。

3.2.2 教师工作满意度

基于舒绪伟设计的教师满意度问卷开展研究，问卷含 30 个条目，采用 5 级 Likert 计分（1 分表示极不赞同，5 分表示极为赞同），工作情绪更正向，本项研究测得总系数 0.83，验证性因子分析证实结构效度可靠（ $\chi^2/df=2.78$ ，均方根近似误差 0.05，比较适配指数 CFI 测得 0.99，TLI 检验结果为 0.98，标准化残差均方根为 0.02）。

3.2.3 中小学教师职业倦怠

研究工具选自伍新春与齐亚静共同设计的第四版教师职业倦怠量表，该量表从情绪衰竭、个人成就感和非人性化三个层面进行测评，总计 22 道题目，采用 5 级 Likert 评分（最低分“1”表示极不符合，最高分 5 分对应非常符合），个人成就感维度采取反向计分法。反映出职业倦怠水平更高，研究工具的整体内部一致性系数 α 为 0.85，采用验证性因子分析可见，数据分析证实结构效度可靠，均方根近似误差达到 0.05，比较拟合指数 CFI 测得 0.95，TLI 分析结果呈现 0.94，标准化均方根残差达 0.05）。

3.4 数据统计与分析

借助 Mplus7.4 程序对教师性格优势实施潜在类别分析，接着采用 SPSS 20.0 进行单因素方差分析，考察教师职业幸福感在不同性格优势类型间的差异。

4 数据分析结果

由表 1 可见，样本统计可见，班主任群体中 35% 为男教师，调查显示 65% 班主任为女性；班主任已婚比例高达 88 个百分点，班主任中非已婚群体的比例为 12%；班主任队伍中 84% 为一级及以下职称，高级及以上职称班主任的比例为 16%；从教时间统计显示，班主任平均工作 17.01 年。基于此可判断，该研究样本的特征显示，参与者多为已婚女性，教龄约 16 年，就满意度而言，数据显示班主任津贴满意度均值 1.57 分，未突破 3 分中值，这显示出班主任对津贴的满意水平较低；统计结果显示，班主任对工作的满意度均值为 3.57，超过 3 分中值，但未触及 4 分水平，班主任的工作满意度尚属一般。

表 1 变量描述性统计

变量名称	M	SD
性别	0.35	0.48
婚姻状况	0.88	0.31
职称	0.16	0.37
教龄	17.01	9.04
担任班主任年限	0.20	0.40
班主任津贴满意度	1.57	0.84
工作满意度	3.57	0.85

从表 2 可以看出，各模型变量的方差膨胀因子检验结果均未超过 5，若 VIF 低于 5，则模型不存在显著的共线性

问题，本研究的四个模型均未存在共线性现象，就解释效力而言，控制模型显著预测了班主任工作满意度（ $F=12.267$ ， p 值达到显著水平），可对其变异性进行说明。模型 A 在对照模型架构中加入了班主任津贴标准这一参数，但引入该变量后模型解释力未明显增强（ $\Delta R^2 = 0.000$ ， F 检验结果变化 0.002，未达到显著水平，分析显示回归系数无统计学意义（ $\text{Beta}=0.002$ ，检验结果 $p=0.963$ ，班主任津贴金额的增

加不会削弱其职业幸福感，实验数据未对假设 1 形成有效支撑。模型 B 在控制变量组的基础上整合了津贴数额与平方项数据，新增变量对模型解释力的改善效果不显著（ $\Delta R = 0.000$ ， F 检验结果变化 0.098，未达到统计学显著水平，津贴数额平方项的回归系数不显著（ $\text{Beta} = -0.043$ ，显著性水平未达标，统计结果表明，津贴数额与幸福感之间缺乏显著的二次函数关联，模型结果未显示出假设 2 的显著性。

表 2

	模型变量 Beta	班主任工作满意度												
		控制模型			模型 A			模型 B			模型 C			
		P	VF	Beta	P	VF	Beta	P	VF	Beta	P	VIF		
控制变量	性别	0.088	0.066	1.071	0.088	66.00	1.071	.086	.071	1.075	0.084	0.082	1.112	
	婚姻状况	-0.026	0.607	1.194	-0.026	0.607	1.196	-.026	.604	1.196	-0.037	0.466	1.221	
	职称	-0.008	0.871	1.233	-0.008	0.871	1.233	-.008	.870	1.233	0.000		1.249	
	担任班主任年限	0.065	0.179	1.089	0.065	0.179	1.089	.064	.184	1.090	0.068		1.102	
	教龄	0.105	0.059	1.444	0.105	0.060	1.452	.107	.056	1.465	0.105		1.468	
	班主任津贴满意度	0.125	0.022	1.396	0.125	0.022	1.409	.124	.023	1.411	0.110		1.439	
自变量	班主任津贴数额				2.000						-0.13			
	班主任津贴数额的平方					0.963	1.018	.040	.682	4.542	0.011 1.259 0			
	“内耗型”班主任								-.043	.660	4.526	0.113 0.020 1.116		
	“上进型”班主任											0.082 0.101 1.207		
	“普通型”班主任										-0.01			
	“躺平型”班主任										0.758 1.039 4			
模型	R^2							207.000						
	F (显著性)							12.267($p=.000<.05$)						
摘要	ΔR^2	0.207			0.000			0.000			0.022			
	ΔF (显著性)	12.267($p=.000<.05$)			.002($p=.963>.05$)			.098($p=.907>.05$)			2.674($p=.032<.05$)			

模型 C 在基准模型的基础上，额外纳入了内耗型、普通型、上进型和躺平型四类班主任变量，解释力因这四个变量的补充而显著增强（ $\Delta R=0.022$ ，方差分析 F 统计量达 2.674，达到显著水平，数据分析显示，异质性理论使津贴对职业幸福感的解释效力得到显著提升。依据回归系数的显著性检验结果及符号，回归分析指出，津贴显著削弱“内耗型”班主任的满意度（ $\text{Bea}=-0.130$ ，在 $p=0.011$ 的显著水平下，班主任津贴对“上进型”班主任工作满意度呈正向相关（ $\text{Beta}=0.113$ ， $p=0.020$ ，达到显著水平，普通型班主任群体中，津贴的 β 系数为 0.082，显著性 $p=0.101$ ）（回归系数 $\beta=-0.014$ ， $p=0.758>0.05$ ）对满意度呈现正负混合效应，带来负面效果，数据表明假设 3 的部分衍生假设成立。

5 分析与讨论

职业幸福感的提升离不开津贴福利的支持，然而相关研究对其影响机制莫衷一是，本研究选取中国教育追踪调查的班主任样本，就性格特征与职业幸福感的四种关系模型进

行比对探讨，回归结果显示，以初始模型为参照，班主任津贴及其二次项对模型解释力的改善作用不显著，回归系数的显著性水平未达标；在回归模型中引入班主任性格优势分类后，分批次回归中后期导入的四个性格特征显著改善模型解释度，针对班主任津贴会降低幸福感或存在临界效应的不同认识，异质性理论可更有效地提升班主任津贴对职业幸福感的解释力度。

从现实工作角度说，各岗位的工作要求普遍存在多样化表现，个体的性格优势差异会直接影响其工作时的调节资源消耗与核心资源积累程度，该学说主张，性格优势的差异直接反映在个体看待事物的视角上，按照工作要求的区别，该框架对班主任津贴作出四种划分，分别为：分为突破型（高消耗高产出）、补充型（低消耗高产出）、低维持型（低消耗低产出）和耗竭型（高消耗低产出）四类，突破型及补充型津贴对职业幸福感存在正向效应；低维持型与耗竭型津贴对应的工作具有明显的损耗属性，导致职业幸福感下降。

基于现有数据，班主任的职业幸福感知与津贴额度关

系不大，而是工作具体内容及教师性格长处。

6 研究结论

相较于班主任津贴在降低职业幸福感方面表现出的抛物线特征，理论假设与实证数据的一致性更高，可显著增强班主任津贴对职业幸福感的预测作用。

津贴数额不是班主任职业幸福的关键变量，实为工作性质与个人特质的匹配度，班主任津贴与“内耗型”教师的工作表现呈负相关，对维持现状的班主任影响轻微，对普通班主任群体形成矛盾性的综合影响，对奋发向上的班主任群体产生正面效应。

参考文献

- [1] 中华人民共和国教育部. 中小学班主任工作规定[EB/OL].(2009-08-12)[2024-07-04]http://www.moe.gov.cn/srcsite/A06/s3325/200908/t20090812_81878.html.
- [2] 中共中央 国务院, 关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL].(2018-01-20)[2024-07-04].https://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm
- [3] 中共中央 国务院. 深化新时代教育评价改革总体方案[EB/OL].(2020-10-13)[2024-07-04].https://www.gov.cn/zhengce/2020-10/13/content_5551032.htm.