

公平理论视域下我国中小学教师薪酬满意度及其影响因素的实证研究

——基于《中国教师发展报告 2019》的调查数据

孟祥斌¹ 王嫻嫻² 李 广³

(1. 东北师范大学 数学与统计学院/教育部应用统计重点实验室, 长春 130024;
2. 复旦大学 高等教育研究所, 上海 200433; 3. 东北师范大学 教育学部, 长春 130024)

摘 要: 基于东北师范大学教师教育研究院“中国教师发展报告 2019”课题组调查的数据, 从公平理论视域出发, 对我国中小学教师薪酬满意度及其相关影响因素进行了实证研究。研究发现: (1) 我国中小学教师的薪酬收入和薪酬满意度整体不高, 劳动付出与薪酬收入的相称感较低, 而这种相称感是导致教师薪酬满意度偏低的主要因素; (2) 大部分教师认为其工资收入要低于或远低于当地公务员的薪酬水平, 这种对比感也是导致教师薪酬满意度偏低的主要因素; (3) 乡村教师的薪酬满意度高于城市教师, 并且薪酬收入对乡村教师薪酬满意度的影响更大, 普通高中教师的薪酬满意度要低于小学和初中教师。最后, 根据研究发现本文提出要科学制定中小学教师工资增长机制, 合理界定教师工作任务、减轻教师负担, 建立公平感高、更具激励作用的教师薪酬体系。

关键词: 公平理论; 中小学教师; 薪酬收入; 薪酬满意度

中图分类号: G451.5 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-6762(2022)01-0075-11

近些年, 国家陆续颁布了一系列提高中小学教师薪酬待遇的重要政策文件。2018 年 1 月, 中共中央、国务院颁布的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中明确提出“要不断提高教师的地位待遇, 真正让教师成为令人羡慕的职业”。《中华人民共和国教师法》(以下简称《教师法》)和《中华人民共和国义务教育法》也明确规定了教师薪酬待遇的平均水平不得低于当地公务员的平均水平。2018 年 8 月, 国务院办公厅印发的《关于进一步调整优化结构提高教育经费使用效益的意见》中明确要求: “要不断提高教师队伍建设保障水平, 健全中小学教师工资长效联动机制, 确保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平, 力争用三年时间解决义务教育阶段教师工资待遇问题。”随着这些政策的颁布和落实, 我国中小学教师的薪酬待遇逐年提高, 职业地位和职业吸引力大幅

收稿日期: 2021-08-03

基金项目: 全国教育科学“十三五”规划 2019 年度重大项目“新时代中国教育高质量发展的路径和对策研究”(VFA190004)

增强。

除了从行业外部提升教师的职业吸引力,相关政策的重要目标之一是希望通过提高薪酬待遇来提高中小学教师行业内部的薪酬满意度,进而激发中小学教师的工作热情。然而,基于已有我国部分地区中小学教师薪酬的研究发现,中小学教师的薪酬满意度不高^[1]。可见,客观的薪酬待遇提高并没有直接、必然地提升中小学教师主观的薪酬满意度。值得注意的是,一方面随着教育改革的深入推进,社会对中小学教师的要求不断提高,中小学教师的工作量和工作强度也在持续增大。较高的工作强度使得教师期待与之匹配的高薪酬待遇。因此,中小学教师薪酬增量的激励作用必须考虑其工作增量的影响。另一方面,随着国家经济的高速发展,各领域从业人员的薪酬待遇都有不同层次的提高。公务员与教师同为国家公职人员,近些年国家陆续出台系列政策提高公务员的薪酬待遇,《教师法》也已经将教师工资与公务员工资“对标”,从政策角度将“公务员的薪酬水平”作为确定教师薪酬水平的重要参照。因此,除薪酬待遇的绝对数量之外,政策目标考虑的中小学教师薪酬待遇满意度还可能受其他因素的影响。然而在实证层面,相关的推论还未得到全国范围中小学教师数据的证实。

薪酬满意度是个体对薪酬收入的主观感受,其直接决定教师的工作状态、工作积极性以及职业幸福感。只有在薪酬满意度较高的条件下,薪酬的激励作用才能发挥出来,教师才能安心工作,政策目标才能落实到位。在国家高度重视中小学教师薪酬待遇的背景下,对我国中小学教师的薪酬满意度进行实证研究,发现其背后的主要影响因素,对完善中小学薪酬待遇制度、修订相关政策、提升薪酬待遇的激励作用具有重要意义。鉴于此,本研究将基于“中国教师发展报告2019”课题组的调查数据,从薪酬的绝对值和相对值多个维度对我国中小学教师薪酬满意度及影响因素进行了实证分析,并根据研究发现提出教师薪酬待遇制度改进的意见。

一、公平理论及相关文献综述

学者王玮在对国内外的研究资料进行综合分析后认为,薪酬满意度是薪酬获得与薪酬期望相比较后形成的心理态度,是人的一种主观感受^[2]这一观点具有参照性。一般而言,薪酬满意度越高,职工的工作积极性和效率也会越高。在诸多研究薪酬满意度的理论中,由美国心理学家和行为学家 Adams 提出的公平理论最为著名,且为本文的问题探究提供了理论基础。“公平理论认为,处在组织中的人们总会自觉或不自觉地将自己劳动付出及其所得报酬与他人进行比较,并对公平与否做出判断。人能否受到激励,不仅受所得报酬的绝对量影响,还与所得报酬的相对量有关。且已有研究表明,所得报酬的相对量使人们感受到的公平感是薪酬满意度的决定性因素之一”^[3]。Adams 提出的公平理论侧重阐释员工因分配结果产生的公平感对薪酬满意度的影响。此后,诸多学者在理论层面对 Adams 的公平理论做了进一步丰富。1986年, Bies 和 Moag 提出了“互动公平”,即员工对分配与被分配双方的人际互动方式感知到的公平。1987年, Headley Dono 提出了“程序公平”,即指员工对薪酬分配过程中的方法和工具所感知到的公平。此外,还有学者将公平感分为个人公平、内部公平和外部公平。无论从哪个角度对“公平”进行研究和分类,公平理论强调公平感的产生始终是一种个体与参照对象比较后所产生的主观感受,即公平与否来自于比较,产生于主观。

自 Adams 提出公平理论至今,国内外的学者基于公平理论做了诸多实证研究,其中不乏基于公平理论的薪酬满意度研究。主要的发现包括以下几点。其一,个体的公平感会影响个体的薪酬满意度。

Heneman 通过研究认为员工对公平的理解决定了员工的薪酬满意度,要实现公平就必须处理好投入和产出的关系^[4]。Oldham 等人经过研究指出分配公平和薪酬满意度之间具有显著的关联关系^[5],Sweeney、Summers 和 Ndenisi 等多名学者经过研究也得出了相同的结果^[6-7]。其二,个体感知到的不同类型的公平对个体薪酬满意度有不同的影响效果。Folger 和 Knovsky 研究发现程序公平对薪酬满意度有显著的影响,但分配公平对薪酬满意度的影响更加重要,分配公平比程序公平更能有效预测员工的薪酬满意度^[8]。在国内,于海波和郑晓明通过对三地多家企业进行统计分析,研究得出了薪酬管理中薪酬满意度的动力机制是员工通过比较产生公平感,公平感进而影响满意度,即“比较—公平—满意”机制。他们的研究还发现分配公平比程序公平的中介作用大^[9]。其三,针对中小学教师的研究发现,中小学教师的薪酬满意度不高,且与中小学教师及参照对象比较后所产生的主观感受,即公平与否有关。杜屏、谢瑶以 2014 年北京市六区县截面数据分析得出,北京市中小学教师薪酬满意度水平整体偏低,与公务员、同学历其他职业比较的感知结果显示,教龄和职称都是教师薪酬满意度的显著影响因素^[10]。

总体而言,已有研究揭示了公平理论的内涵,证实了公平感对员工薪酬满意度有显著影响,为后续探讨教师薪酬满意度提供了理论与实践依据。同时,值得注意的是,目前从公平理论视角的薪酬满意度研究主要关注企业员工,对教师群体的研究相对较少,基于全国性大规模的教师调研数据所做的实证研究更少。因此,本研究基于“中国教师发展报告 2019:中小学教师队伍建设的成就、挑战与举措”的调查数据对我国中小学教师薪酬满意度进行实证研究,重点关注劳动付出与薪酬收入的相称度,以及与其他群体比较后的对比认知对教师薪酬满意度的影响,为新时期中小学教师工资制度的完善与改进提供有效的现实依据。

本研究主要分析的问题有以下几点。首先,描述教师薪酬收入及薪酬满意度的整体状况,分析薪酬收入对薪酬满意度的影响。其次,以公平理论为理论基础,探究教师自身能力、薪酬与劳动付出的相称度,以及教师和公务员薪酬对比的认知与其薪酬满意度的关系,找出薪酬满意度的主要影响因素。最后,根据研究发现,提出教师薪酬体系建设的政策建议。

二、数据来源与变量

本研究所使用的数据来自东北师范大学教师教育研究院“中国教师发展报告 2019”课题组的调查数据。课题组由教育学、法学、统计学等多学科领域专家组成,在已有研究的基础上,设计开发了中国教师发展问题的调研工具,从教师师德修养、教学能力、工作强度、薪酬待遇、职业社会声望等多个维度全面调查了我国教师队伍的发展情况。在开发研制调研工具的基础上,课题组基于多阶段大规模抽样方法从我国东北、西北、华南和华东共 14 个省市自治区,40 余个城市,共计抽取约 14 000 名教师作为调查样本,涵盖了中小学各个学段的不同年龄、学科、职称、职务的教师。剔除无效样本后,剩余的有效样本量为 12 277,其中女教师 9 684 名,占比 78.90%;男教师 2 593 名,占比 21.10%。从样本结构和样本规模看,本次调查的样本具有很强的代表性。

表 1 是本研究所分析的主要维度及相关变量定义。首先,本研究以过去 12 个月各项总收入作为教师薪酬收入的测量指标。需要说明的是,本次调查也获取了教师的月工资数据,但考虑年收入更能反映教师的薪酬收入水平,故本次薪酬满意度的分析没有加入教师的月工资。根据公平理论,薪酬满意度不仅与薪酬的绝对量值(薪酬收入)有关,还与薪酬的相对感知(即“公平感”)有关。本研究选择劳动

付出和工资收入的相称感(本文简称“相称感”)和与公务员薪酬相比的对比感(本文简称“对比感”)作为教师公平感的测量指标。原因是,教师对自己劳动付出与工资收入相称度的认知是建立在与他人或其他群体工资收入参照基础上形成的,相称感本身隐含着“对比”的过程,因此能够间接反映公平感。本研究选择以公务员为参照职业群体,原因是公务员与教师同为国家公务属性人员,职业属性具有一定的相似性,更重要的是近些年国家出台的中小学教师工资政策重点提到中小学教师薪酬不能低于当地公务员薪酬的平均水平,公务员已然成为中小学教师对照自身薪酬的重点比较对象。

表1 维度、变量、赋值记分说明

维度	变量	题目选项的赋值(记分)
能力	学历	高中及以下=1, 中专/技校=2, 大学专科=3, 大学本科=4, 硕士研究生=5, 博士研究生=6
	教龄	1~3年=1, 4~6年=2, 7~25年=3, 26年及以上=4
个人特征	性别	男=0, 女=1
	学段	小学=1, 初中=2, 普通高中=3
	城乡	乡村=0, 城市=1
	地区	东部=1, 中部=2, 西部=3
	是否为班主任	否=0, 是=1
薪酬收入	过去12个月您的各项收入加一起一共多少元	0~2万元=1, 2.1~4万元=2, 4.1~6万元=3, 6.1~8万元=4, 8.1~10万元=5, 10万元以上=6
薪酬满意度	您对工资收入满意吗	很不满意=1, 不太满意=2, 一般=3, 较满意=4, 很满意=5
相称感	您的劳动付出和工资收入是相称的吗	很不相称=1, 不太相称=2, 一般=3, 较相称=4, 很相称=5
对比感	与当地公务员相比,教师的平均收入如何?	远低于公务员=1, 略低于公务员=2, 基本持平=3, 略高于公务员=4, 远高于公务员=5

薪酬满意度是薪酬期待与薪酬现实回报比较后的个人感受。员工的薪酬期待受其对自身工作能力认知的影响。对教师职业而言,学历和教龄分别表示教师的受教育程度和工作经验,教师对个人工作能力的认知与这两者密切相关。于是,本研究把教师的“学历”和“教龄”作为教师能力的测量指标。关于教龄的划分,本研究是根据休伯曼教师的职业生涯过程将教师的教龄分为“1~3年”“4~6年”“7~25年”“26年及以上”,见表1。

已有研究表明,不同特征的教师在薪酬收入和薪酬满意度方面均可能存在差异。例如,城市教师和乡村教师、中学教师和小学教师等。因此,为了考虑不同特征教师间的差异性,根据此次调查的指标设计,本研究选定了“性别”“学段”“城乡”“区域”和“是否承担班主任工作”五个教师特征变量进行差异分析。

三、分析结果

(一)基于描述统计的初步分析

1. 中小学教师学历、教龄、性别、学段、城乡、地区的基本分布

从基本描述分布看,我国教师学历大都集中在大学本科及以上,学历结构良好;教龄结构呈现较

为合理的倒“U”型分布；性别分布呈现男少女多的局面，女性教师占比达 78.9%，男性教师仅为 21.1%；从学段分布看，高中教师占比最大，其次为初中教师和小学教师；从城乡看，受调查的城市教师占 67.4%，农村教师占比为 32.6%；从地区分布看，中部教师占大多数，占比为 80.6%，其次为东部和西部；从薪酬分布看，我国中小学教师的薪酬收入整体不高，多数教师的年收入在 4~6 万元之间；薪酬收入的差异较大，年收入 10 万元以上的教师占比为 1.1%，还存在部分教师年收入不到 2 万元。具体数据分析结果见表 2。

表 2 本次调查教师基本情况的频率分布

变量	分布	百分比(%)
学历	高中及以下	0.1
	中专/技校	0.7
	大学专科	11.5
	大学本科	79.9
	硕士	7.8
	博士	0.1
教龄	0~5 年	15.4
	5.1~10 年	9.9
	10.1~15 年	13.5
	15.1~20 年	23.9
	20.1~25 年	18.0
	25.1~30 年	12.2
	30 年以上	7.1
性别	男	21.1
	女	78.9
学段	小学	21.2
	初中	34.8
	普通高中	44.0
城乡	城市	67.4
	农村	32.6
地区	东部	12.5
	中部	80.6
	西部	6.90
年收入	0~2 万元	8.4
	2.1~4 万元	27.0
	4.1~6 万元	42.5
	6.1~8 万元	15.9
	8.1~10 万元	5.1
	10 万元以上	1.1

2. 中小学教师的薪酬满意度、“相称感”和“对比感”的分析结果

分析表明，中小学教师的薪酬满意度较低，多数教师认为自身劳动付出与薪酬收入不相称，而且

被调查教师一致认为其自身薪酬收入低于或远低于公务员的薪酬水平。详细的数据分析结果见表 3 和表 4。

表 3 本次调查教师的薪酬满意度、相称感、对比感的平均值和标准差

	薪酬满意度	相称感	对比感
均值(标准差)	2.44(1.06)	2.35(1.06)	1.63(0.75)

表 4 本次调查教师的薪酬满意度、相称感、对比感的百分比(%)分布

薪酬满意度	很不满意	不太满意	一般	较满意	很满意
	20.6	34.8	27.9	13.2	3.5
相称度	很不相称	不太相称	一般	较相称	很相称
	22.7	37.7	24.7	11.5	3.4
对比度	远低于公务员	略低于公务员	基本持平	略高于公务员	远高于公务员
	50.9	36.5	10.8	1.6	0.1

薪酬满意度得分不高,平均得分为 2.44,处于“一般”和“不太满意”之间;而且从百分比分布看,20.6%和 34.8%的教师选择了“很不满意”和“不太满意”,只有 3.5%的教师表示很满意。

劳动付出与工资收入的“相称感”得分较低,平均得分为 2.35,处于“一般”和“不太相称”之间;从百分比分布看,回答“很不相称”和“不太相称”的教师占有被调查教师的 22.7%和 37.7%,只有 3.4%的教师回答很相称。

与公务员薪酬相比的“对比感”得分很低,平均值仅为 1.63,处于“略低于当地公务员”和“远低于当地公务员”之间;从百分比分布看,87.4%的教师认为他们的薪酬低于当地公务员,而且认为薪酬收入远低于当地公务员的教师占比超过 50%,仅有 1.7%的教师认为他们的薪酬略高或远高于公务员的工资。可见被调查的样本教师在此问题的认知上具有非常高的一致性。这说明中小学教师的工资尽管逐年提高,但他们仍然认为教师群体的平均工资要低于公务员的平均水平。这可能是由于各种原因所导致的教师认知偏差,但在本次调研的访谈中,部分教师反馈他们所在地区教师工资政策落实不到位和执行不力的现象仍然存在。

(二)教师薪酬收入与薪酬满意度的关系

分析表明,教师的薪酬收入是薪酬满意度的主要影响因素,在薪酬收入达到一定水平后,薪酬收入越高的教师薪酬满意度也越高。此外,研究还发现乡村教师的薪酬收入对薪酬满意度的影响要高于城市教师。具体结果如下。

由表 1 可知,教师年收入和薪酬满意度都是定序变量,因此本研究使用 Spearman 等级相关度量它们的相关关系。经计算,教师年收入和薪酬满意度的 Spearman 相关系数为 0.24,在 0.01 的显著性水平上显著大于 0,即两者正相关关系显著成立。这说明教师的薪酬收入越高,其薪酬满意度也越高。为了更加清晰地呈现薪酬收入对薪酬满意度的影响,本研究还绘制了年收入与薪酬满意度的折线图(见图 1)。从图 1 可以看出,年收入越高的教师,其薪酬满意度平均值也越高,清晰呈现了薪酬收入对薪酬满意度的正向影响。仔细观察图 1 还可以发现,“0—2 万元”和“2.1—4 万元”两组教师的薪酬满意度差异很小,且两组均值差异检验结果没有显著的差异。由此看来,只有在薪酬收入达到一定底线水平后才会对教师的薪酬满意度产生影响,这一结果为制定教师薪酬待遇最低保障制度提供了一定的现实依据。

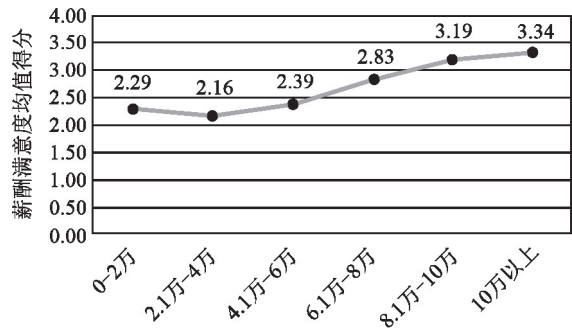


图 1 按年收入分组，教师薪酬满意度平均分的折线图

最后，考虑到乡村教师和城市教师的差异，本研究分别计算了乡村教师和城市教师薪酬收入与薪酬满意度的 Spearman 相关系数。结果是乡村教师的薪酬收入与薪酬满意度的 Spearman 相关系数为 0.31，城市教师的为 0.21。可见，与城市教师相比，乡村教师的薪酬收入对其薪酬满意度的影响更大。

(三)教师特征(性别、城乡、学段、地区、是否为班主任)与薪酬满意度的关系

分析表明，男教师与女教师在薪酬满意度上没有明显差异；乡村教师的薪酬满意度高于城市教师；小学和初中教师的薪酬满意度高于普通高中教师；东部地区教师的薪酬满意度高于中部和东部地区的教师，中部地区教师的薪酬满意度高于西部地区的教师；班主任与非班主任教师的薪酬满意度没有明显差异。具体分析结果见表 5 和表 6。

表 5 按不同特征分组，教师薪酬满意度的百分比(%)分布和平均值

		薪酬满意度					平均值
		很不满意	不太满意	一般	较满意	很满意	
性别	女	20.40	35.00	28.60	12.80	3.10	2.43
	男	20.80	33.70	25.40	15.10	5.00	2.50
城乡	城市	23.30	35.70	26.90	11.40	2.70	2.34
	乡村	15.20	33.40	30.20	16.20	5.10	2.63
学段	小学	19.90	33.40	28.20	14.00	4.40	2.50
	初中	19.10	34.70	29.00	13.80	3.40	2.48
	普通高中	24.20	37.70	25.60	10.60	1.80	2.28
地区	东	18.30	32.70	28.80	15.90	4.30	2.55
	中	21.60	33.50	28.40	12.80	3.70	2.44
	西	21.70	40.60	25.70	10.20	1.80	2.29
班主任	否	20.20	34.10	28.70	13.30	3.70	2.46
	是	21.20	35.80	26.70	13.10	3.30	2.41

表 6 教师特征变量与薪酬满意度的列联系数

	性别	城乡	学段	地区	班主任
薪酬满意度	0.05	0.12**	0.09**	0.10**	0.03

在性别方面，男教师和女教师的薪酬满意度平均值分别为 2.50 和 2.43，男性教师稍高，但差别不大。如表 6 所示，男性教师选择较满意和很满意的比率高于女性，但从选项分布看，男教师和女教师

的差异也很小,列联系数仅为0.05,与0非常接近。综合这些结果得出,不同性别教师的薪酬满意度没有明显差异。

在城乡方面,城市教师和乡村教师的薪酬满意度平均值分别为2.34和2.63,乡村教师的薪酬满意度更高。而且乡村教师选择较满意和很满意的比率高于城市教师,两类教师的薪酬满意度选项分布有明显不同。如表6所示,城乡变量与薪酬满意度的列联系数为0.12,在0.01的显著性水平上显著大于0。这些结果说明,乡村教师的薪酬满意度显著高于城市教师。笔者认为,与城市教师相比,乡村教师的生活负担小、工作压力小、政策扶持大;而且在乡村区域内,教师应属于收入较高群体,所以乡村教师的薪酬满意度要高于城市教师。

在学段方面,小学教师、初中教师和普通高中教师的薪酬满意度平均值分别为2.50、2.48、2.28,小学教师和初中教师的薪酬满意度均值得分较为接近,且都高于普通高中教师。而且三个学段教师在回答薪酬满意度各选项的百分比分布数据,也支持普通高中教师的薪酬满意度最低这一结论。通过对不同学段教师工作与薪酬相称感的分析发现,高中教师相称感平均得分为2.19,小学和初中教师相称感均值得分均为2.40,在 $p<0.001$ 的水平上,普通高中教师的相称感显著低于小学和初中教师。笔者认为,尽管高中教师的工资收入较高,但他们的工作强度和工作压力远高于小学和初中教师,所以高中教师的劳动付出与薪酬相称感要低于其他两个学段的教师。

在地区方面,东部、中部、西部教师的薪酬满意度平均得分分别为2.55、2.44、2.29。此外,东部教师对薪酬“较满意”和“很满意”的占比要高于中部地区的教师,中部教师对薪酬“较满意”和“很满意”的占比要高于西部地区的教师。如表6所示,地区变量与薪酬满意度的列联系数为0.10,在 $p<0.001$ 的水平上显著大于0。东部、中部、西部地区的经济发展水平存在差异,且依次变低。地区经济发展水平决定了教师薪酬收入,经济发展水平越高,教师薪酬收入也会越多。此外,地区经济发展水平也影响着教育观念的形成,如对教师职业的尊重程度等。这些因素都可能影响教师的薪酬满意度。

班主任教师与非班主任教师的薪酬满意度平均值差别不大,分别为2.41和2.46,并且他们在薪酬满意度各选项的百分比分布也很接近,列联系数为0.03,不显著大于0。因此,班主任与非班主任教师的薪酬满意度没有明显差别。

(四)教师薪酬满意度与相称感、对比感和能力(学历和教龄)的关系

分析表明,相称感与对比感均与教师薪酬满意度有很强的相关关系,它们是教师薪酬满意度的主要影响因素。学历和教龄作为教师能力的测量指标,其对中学教师和小学教师的薪酬满意度表现出不同的影响。对小学教师而言,学历和教龄与薪酬满意度有显著的相关关系;但对中学教师来说,学历和教龄与薪酬满意度的相关关系不显著。

如表7所示,教师的相称感与教师的薪酬满意度的Spearman相关系数高达0.78,在 $p<0.001$ 的水平上显著正相关;教师的对比感与薪酬满意度的Spearman相关系数达到0.36,在 $p<0.001$ 的水平上显著正相关。这说明劳动付出与薪酬的相称感越高的教师,其薪酬满意度也越高;与公务员对比,薪酬对比感得分越高的教师,其薪酬满意度也越高。这些结果表明,公平理论指出的“薪酬的相对量使人们感受到的公平感是薪酬满意度的决定性因素之一”的观点在中小学教师群体得到验证。但是,薪酬满意度与学历和教龄的相关系数仅分别为-0.09和0.08。根据这一结果可以推测,学历和教龄不是中小学教师薪酬满意度的显著影响因素。

表 7 相称感、对比感、能力(学历和教龄)与教师薪酬满意度的 Spearman 等级相关系数

	相称感	对比感	学历	教龄
薪酬满意度	0.78 ***	0.36 ***	-0.09	0.08

注：**表示 $p<0.01$ ，***表示 $p<0.001$ 。

本研究进一步分析了中学教师和小学教师的薪酬满意度与相称感、对比感、能力的关系，所得结果见表 8。可以发现，无论是中学教师还是小学教师，相称感和对比感均与薪酬满意度表现出很强的正相关关系。但教师教龄和学历与薪酬满意度的关系在两个学段间差别很大，小学教师的薪酬满意度与学历和教龄的相关系数分别达到-0.56($p<0.01$ 的水平上显著负相关)和 0.43($p<0.01$ 的水平上显著正相关)。但对于中学教师，学历和教龄与薪酬满意度没有显著的相关关系，教龄与学历不是薪酬满意度的影响因素。由于中学教师和小学教师在学历要求方面不同，对小学教师的学历要求比中学教师低。相比较中学教师，小学教师在实践中对学历的对比感更强，导致学历越高，薪酬满意度越低。而教龄方面，由于小学教师的薪酬整体不高，教龄的增长对薪酬绝对值提升有更大影响，因此，教龄越大，教师薪酬满意度更高。

表 8 小(中)学教师的相称感、对比感、能力(学历和教龄)与教师薪酬满意度的 Spearman 等级相关系数

小学教师	相称感	对比感	学历	教龄
薪酬满意度	0.69 **	0.48 **	-0.56 **	0.43 **
中学教师	相称感	对比感	学历	教龄
薪酬满意度	0.77 **	0.37 **	-0.08	0.06

注：**表示 $p<0.01$ ，***表示 $p<0.001$ 。

(五)基于回归模型对教师薪酬满意度影响因素的综合分析

本研究以“年收入”“相称感”“对比感”“学历”“教龄”为自变量，以薪酬满意度为因变量，建立了多元线性回归模型，对教师薪酬满意度的影响因素进行综合分析，所得结果见表 9。

表 9 回归分析的统计分析结果

	标准化回归系数	T 值
常量	0.04	0.44
相称感	0.73 ***	116.92
对比感	0.08 ***	13.33
教龄	0.01	1.42
学历	-0.02 **	-2.23
年收入	0.09 ***	12.04
调整后的 R^2	0.625	

注：**表示 $p<0.01$ ，***表示 $p<0.001$ 。

回归分析的结果表明，教师的“相称感”对教师薪酬满意度的影响最大，它的标准化回归系数达到了 0.73，“对比感”的回归系数为 0.08，“年收入”的回归系数为 0.09，而“学历”和“教龄”的回归系数分别为-0.02 和 0.01。因此，“相称感”对教师薪酬满意度的影响远高于其他因素，而教师的薪酬收入并不是影响教师薪酬满意度最主要的影响因素。

综合上述分析结果，笔者认为尽管中小学教师的薪酬待遇逐年增加，但他们的工作量、工作强度

和工作压力也在增大。如表4所示,本次调研超过六成教师认为他们的付出与所得是不相称的。高劳动强度弱化了薪酬增长的激励作用,不相称的工资收入没有让教师有公平感和获得感,进而教师对薪酬的满意度不高。因此,不仅要保障中小学教师的薪酬待遇,还需科学、合理地明确教师工作范围,降低不必要的工作任务,减轻教师工作负担。唯有如此,才能真正提高中小学教师的职业幸福感,而幸福的教师才能培养出幸福的学生。

四、结论与讨论

本文主要发现了以下几点结论。一是中小学教师的薪酬收入和薪酬满意度均不高且分布具有较大差异。二是中小学教师的薪酬收入与劳动付出的“相称感”以及以公务员为参照的“对比感”均较低。数据分析的结果还验证了它们是导致中小学教师薪酬满意度不高的主要因素。三是薪酬收入水平越高,中小学教师的薪酬满意度越高,但薪酬收入水平对薪酬满意度的影响没有“相称感”和“对比感”强。数据分析结果还表明薪酬收入需达到一定水平后才会影响薪酬满意度,这给建立中小学教师薪酬最低保障制度的必要性提供了支撑。四是乡村教师的薪酬满意度高于城市教师,初中和小学教师的薪酬满意度高于普通高中教师。究其原因,这两种不同特征教师薪酬满意度的差异是由于工作强度、工作压力,以及生活压力所导致的。

根据上述研究发现,本文进行了一些探索性的分析和思考。首先,坚决保障教师工资稳步增长,切实减轻教师不必要的工作负担,将减负落到实处。《教师法》规定“教师工资不低于当地公务员的平均工资”,但在实践调研过程中,大部分教师认为其工资要低于当地公务员的工资水平。即便各地已经完全落实教师工资不低于当地公务员工资水平的规定,教师仍有与公务员相比“不均”的心态。这说明,一方面公务员可能存在绩效等隐形收入,另一方面也可能是因为现有的教师工资与工作量的比值、公务员工资与工作量的比值两者存在差异。随着经济水平的提升,我国中小学教师的薪酬待遇需进一步合理地增长,保障教师工资增长幅度不低于当地公务员。与此同时,还要科学、合理地分配教师工作任务,减少教师不必要的工作量,减轻教师负担。中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于减轻中小学教师负担进一步营造教育教学良好环境的若干意见》明确指出了要减掉中小学教师不应该承担的与教育教学无关的事项。在教师工作的过程中,学校要清理与教育教学无关的工作,切实减轻教师的工作压力,提高教师薪酬与工作量的相称程度,从而提高教师对薪酬的满意度。在减少教师工作量时,本文认为学校可根据自身实际情况采用多元化的技术手段,尽可能减少教师不必要的工作负担。例如,在中小学日常管理和工作中,可以尽量多使用一些先进的智能化校园办公系统,在提高工作效率的同时降低教师不必要的工作量。

其次,结合学段教学特点,综合考量“资历”和“能力”,构建科学的教师工作绩效考核指标体系。根据分析结果显示,小学教师的教龄和学历与教师的薪酬满意度相关,且学历与教师的薪酬满意度甚至呈负相关,而在中学这一现象不明显,说明不同学段有不同学段的教学特点。在设置教师薪酬绩效指标时,不同学段应有不同的侧重,综合考虑教师的“资历”“能力”以及该学段教学的特点。良好的绩效工资制度一定是公平并有激励作用的,它能够提高教师的工作积极性和主动性,引导教师的专业化成长与发展,提高教师的职业幸福感。目前,我国义务教育学校教师工资实行的是绩效工资制度,如何发挥绩效工资制度的激励作用同时又不损害教师的公平感值得深入思考。本文认为制定的绩效工资

制度要兼顾公平、效率、和导向型,不仅能激励教师个人,还要有助于团队合作;不仅要有个人绩效,还要有团队的绩效。绩效考核指标的制定一定要依据不同学段教师教学的实际情况和发展方向,充分考虑影响教师公平感的因素,引导教师幸福成长,全面进步。

最后,因地制宜地加强教师工资制度的民主管理。调查结果显示,城乡、不同学段、不同地区、不同学历等教师的薪酬满意度有显著的差异。公平理论认为,在组织内“公平”不仅是结果公平,员工感受到的程序公平和互动公平也会显著影响员工工作的积极性^[11]。因此,在教师工资制度实施的过程中要考虑不同教师群体的特点,因地制宜地对教师薪酬进行民主管理,使具有不同特征的教师群体均有参与管理的权利和发声的机会,民主平等地参与到管理中来,提出教师薪酬建设的不同意见。这不仅能够提升教师薪酬管理的程序公平,也能够通过多元主体的参与最大限度地保障教师薪酬管理的结果公平,从而提高全体中小学教师的薪酬公平感和满意度,激发教师工作的热情和积极性。

参考文献:

- [1] 杜屏,谢瑶.中小学教师薪酬满意度影响因素实证研究——基于公平理论的视角[J]. 华中师范大学学报(人文社会科学版), 2018(2): 168-177.
- [2] 刘丽丽. 基于公平理论提升员工薪酬满意度[J]. 中国科技信息, 2011(4): 177-179.
- [3] 迟到. 管理学: 第二版[M]. 北京: 中国金融出版社, 2017: 231.
- [4] Heneman HG III. Pay satisfaction. In Rowland KM, Ferris Gr (Eds.) Research in personnel and human resource management. 1985: 115-139.
- [5] Oldham, G. R. et al. Relations between Job Facet Comparisons and Employee Reactions Organizational Behavior and Human Decision Processes. 1986, 38(1) 28-47.
- [6] Sweeney P D. Distributive Justice and Pay Satisfaction: A Field Test of an equity theory Prediction Journal of Business and Psychology. 1990, 4(3): 329-341.
- [7] Summers, T P and DeNisi, A S In Search of Adams Other: Reexamination of Referents Used in the Evaluation of Pay. Human Relations. 1990, 43(6): 49.
- [8] Folger, R& Konovsky M A Effects of procedural and distributive justice on reactions. Academy of Management Journal. 1989, 32: 15-30.
- [9] 于海波, 郑晓明. 薪酬满意的动力机制: 比较、公平、满意[J]. 科学与科学技术管理, 2013(6): 163-171.
- [11] 孙伟, 黄培伦. 公平理论研究评述[J]. 科技管理研究, 2004(4): 102-104.
- [12] 王悦, 周长群. 公平理论在薪酬管理中的应用[J]. 科技与管理, 2002(1): 79-80.
- [13] 刘金伟, 张荆, 李君甫, 等. 北京高校教师薪酬满意度及其影响因素分析——基于北京地区 18 所高校教师的抽样调查[J]. 复旦教育论坛, 2012(1): 71-77.

(责任编辑 王建平)