中小学新教师工作满意度影响因素的实证研究

李 梅
（华东师范大学，上海 200062）

[摘要]本文基于对全国2976名在中小学工作一年后的师范毕业生的跟踪调查，考察其工作满意度的影响因素。多元线性回归分析发现，客观因素，如性别、学段、毕业学校、任教学校所在地、工作量对新教师工作满意度没有产生显著性影响。而教师职业热诚度、感知工作负担、人际关系、教学能力与发展需要因素以及学校的制度环境因素对新教师的工作满意度产生显著影响。因此，为提高新教师工作满意度，需要重视教师主观因素和学校制度因素的关键作用，塑造新教师的积极职业价值观，营造有利于其成长的组织环境，关注其工作适应状态和发展需求。

[关键词]中小学；新教师；工作满意度；影响因素
[中图分类号]G451 [文献标识码]A [文章编号] 1672－5905(2013)05－0043－07

A Research on Influential Factors of Lower School New Teachers' Job Satisfaction

LI Mei
(*East China Normal University*, *Shanghai* 200062)

Abstract: This research aims to investigate some impact factors of job satisfaction among new teachers of primary and secondary schools by a survey of 2976 graduates with one－year working experience of teachers' colleges and normal universities. The regressive analytical results show that objective independent variables, such as gender, school level, graduate institution, location of school and workload, are not significantly related to job satisfaction. Meanwhile, some subjective variables, including job enthusiasm, sense of work burden, personal relationship, working capabilities, need for development and institutional environment at school, are significant factors leading to job satisfaction. In order to improve job satisfaction, some policies and measures are suggested, paying attention to teachers' perceptual and subjective elements, cultivating positive occupational values, creating conducive organizational environments, and caring about teachers' developmental needs and adaptation situations.

Key Words: primary and secondary schools; new teacher; job satisfaction

一、导言

组织管理理论认为工作者的情感状态会影响工作行为，其社会及心理因素决定工作满意度和生产力。工作满意度是心理学、管理学概念，教师工作满意度是指教师对其工作与所从事的职业，以及工作条件与状况的一种总体的、带有情绪色彩的感受和看法。[1]20世纪90年代以来，国内日渐重视教师工作满意度研究，但已有研究很少涉及新教师这一群体。

[收稿日期]2013－06－20
[基金项目]华东师范大学教育高等研究院——中国教师教育政策研究数据库"全国教师教育培养机构状况调查(B卷)：新教师的工作状况调查"(2010)。本文属于该项目的成果之一。
[作者简介]李梅(1971－)，女，安徽人，华东师范大学高等教育教育研究所副教授，从事比较高等教育研究。

© 1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

新教师又称初任教师、新手教师，是指已经获得执教资格，已被学校聘任，担任教学工作，处于工作 1－3 年内的教师，本研究中专指工作一年的新教师。新教师正处于入职的关键阶段，其职业起航期的工作适应，与工作环境的互动和融合程度，以及新教师的工作满意度对其今后成长为什么样的教师有着深远的影响。1990 年的研究表明美国超过 20％的公立学校教师在工作前三年内离开学校，其中在第一年就放弃从教的老师占 9.3％。而在英国大约有 30％－50％的教师会在从教 5 年内离开教师队伍，新教师的流失率是老教师的 5 倍之多。[2] 这些新教师之所以离开教师岗位，除工资低、工作环境差、职业压力大等原因外，最主要的原因是由于其在工作的前几年感到难以适应和胜任专业要求。[3] 大多数新教师都经历了不同程度的焦虑、恐惧、挫折和孤独。因此工作一年的新教师处于从学校到工作岗位的转型期间，面临教学能力适应、心理适应、人际关系适应诸多问题，其适应状况和工作满意度直接影响到今后的职业生涯以及职业心态，关系到是否愿意终生从教。

国内关于教师工作满意度的研究主要涉及工作满意度的状况与结构以及影响工作满意度的相关因素。对于工作满意度的影响因素的分类方法主要有两分法和三分法。两分法认为教师个体因素和工作相关因素影响教师工作满意度。而三分法认为个体背景因素，个体心理因素以及组织与环境因素影响教师工作满意度。具体而言，影响教师工作满意度的主要变量有性别、学科、年龄、学段、学校类型、学校所在地、学校管理、人际关系、工作量与工作压力等。

关于人口学变量因素对教师工作满意度的影响，已有研究的结论不完全一致。如性别因素，陈云英、李梅的研究发现教师满意度存在性别差异，女性高于男性[4][5]。而徐志勇、赵志红的研究发现男性的工作满意度高于女性。[6]

组织环境对教师的工作产生影响，组织因素包括教师任教学段、学校所在地域以及学校的制度环境。华东师范大学 2008 年对全国 11190 名中小学教师的调查显示，小学、初中和高中教师相比较，小学教师的满意度高于初中、高中教师。学校政策和环境因素中，同事之间的合作，领导对教师专业发展的重视与支持，以及教师参与学校管理对其满意度起着非常明显的积极作用。[7]

关于工作量与工作负担研究发现，工作负荷与教师的工作满意度成负相关。客观工作量和主观感知的工作负担越重，工作压力越大，教师的满意度越低。根据 2008 年《国家教育督导报告》抽样调查显示，有 55.1％的教师反映工作压力较大，有 32.4％的教师反映工作压力过大，城市比例高于农村。[8]

关于教师的职业价值观的研究显示，教师对职业的热爱程度与其工作满意度成正相关。华东师范大学 2008 年对全国 11190 名中小学教师的调查发现，肯定工作的价值对教师工作满意度的贡献率是 10.7％（$Beta=0.107$，$p<.001$）。[9] 项丽萍对高中教师的研究发现，职业价值认同对教师工作满意度的影响最大（$Beta=0.452$，$p<.001$）。[10] 在人际关系上，教师的人际关系越和谐，工作满意度越高。[11]

这些影响因素对刚入职的新教师的工作满意度是否同样有着显著影响，其影响程度如何？本研究试图通过实证调查回答这一关键问题。

二、研究问题与方法

（一）研究问题

本研究重点不是考察新教师的工作满意度状况，而是聚焦于影响新教师工作满意度的各种因素。通过对毕业于师范院校并工作一年的师范生进行跟踪调查，从教师背景因素、教师观念与个体特点因素、学校组织环境因素三个维度来考察影响新教师工作满意度的因素及其影响程度。

（二）研究工具

本研究采用项目组自行设计的《新教师的工作状况调查问卷》进行不记名调查。问卷共 27 个大题项，涵盖基本信息和职业适应与发展需求两个部分。基本信息主要是关于调查对象的基本特点，如性别、年龄、任教学科、教学工作量等。职业适应与发展需求部分内容包括工作满意度、热爱教师职业程度、主观感知工作负担、人际关系、教学能力、发展需求、从教原因、学校对新教师专业发展重视程度以及学校激励教师提高教学水平的政策与措施等。

（三）研究对象与样本

© 1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

为研究我国教师培养机构的师范生培养状况，华东师范大学建立了相关数据库。该数据库涵盖了对师范院校毕业生的调查数据。数据库项目组采取分阶分层抽样方法，于2010年对2009年从27所四类师范院校毕业，并在各类中小学工作一年的新教师进行调查。先选取11个省、直辖市、自治区，四个层次的27所师范院校，即4所教育部直属师范大学，9所省属师范大学，7所省属师范学院和7所高等师范专科学校[①]。再在每所院校抽取中文、数学、英语、物理、化学、生物、政治、历史、地理、音乐、体育、美术、教育技术13个专业，每专业抽取10名毕业生进行了问卷跟踪调查。实际调查人数为2976人，本科学历的新教师为2005级（2009届）师范毕业生，专科学历的新教师为2006级（2009届）专科毕业生。样本的构成如表1所示。

表1　样本特点

变量	样本数		人数	百分比
性别	2976	男	1957	65.8
		女	1019	34.2
学段	2948	小学	864	29.3
		初中	1142	38.7
		高中	942	32.0
毕业学校类型	2976	部属师范大学	160	5.4
		省属师范大学	827	27.8
		省属师范学院	1467	49.3
		高等师范专科学校	522	17.6
任教学校所在地	2976	省会或直辖市	299	10.1
		地级市	813	27.3
		县城	851	28.6
		乡镇	1013	34.0

三、研究结果

调查发现，新教师的工作满意度较高。将教师工作满意度分为5个等级，即很不满意、不太满意、一般、比较满意、非常满意，分别赋值1－5。新教师对工作非常满意和比较满意的比例分别为13.3%和49.9%，很不满意和不太满意的比例分别为1.5%和9.3%，满意度一般的比例为25.9%，满意度均值为3.64（SD＝0.880）。百分比与均值表明整体上新教师的工作满意度较高。

本研究将影响教师工作满意度的因素划分为：一是教师背景因素，包括性别与本科毕业学校。二是工作的组织与环境因素，包括任教学校学段、地域、领导管理、教师工作量。三是教师观念与个人特点因素。个人观念因素包括教师的职业价值观、主观上的工作负担；而教师个人特点因素是指教师的人际关系、教学能力与发展需求等因素。这些因素作为自变量，与教师工作满意度之间进行回归分析（见表2）。

表2显示影响新教师工作满意度的多元线性回归统计结果。相关系数R＝0.755，模型判定系数为（或解释力）R^2＝0.571，回归方程判断系数F检验值为138.376，其显著性＝.000，表明模型的判定系数具有统计学意义，即用这些变量解释工作满意度是有意义的，这些变量可以解释工作满意度57.1%的变差。

自变量中共有10个因素对教师工作满意度产生显著性影响，其多元线性回归方程为：工作满意程度 ＝ 0.342＋0.050（学校领导对新教师专业发展的重视程度）＋0.119（学校激励教师提高教学水平的政策与措施完善）－0.127（主观感知工作负担）＋0.456（喜欢当教师程度）＋0.084（教育技术的应用能力自评）＋0.046（学生管理能力自评）＋0.051（同事合作）＋0.118（与学生家长联系）－0.073（希望发展专业素养）＋0.099（希望提高学历层次）。这10个因素的预测程度合计为57.1%，其中预测程度较高（超过10%）的五个因素的标准回归系数（β）分别为：喜欢教师职业程度

[①] 这27所师范院校是：4所教育部属师范大学是华东师范大学、华中师范大学、东北师范大学、陕西师范大学。9所省属师范大学为：上海师范大学、天津师范大学、山东师范大学、南京师范大学、湖北师范学院、广西师范大学、西北师范大学、四川师范大学、哈尔滨师范大学。7所省属师范学院为：江苏盐城师范学院、山东聊城师院、湖北黄岗师院、甘肃天水师院、广西玉林师院、四川内江师院、黑龙江的牡丹江师院。7所师范高等专科学校为：江苏泰州高等师范专科学校、山东淄博高等师范专科学校、湖北郧阳高等师范专科学校、甘肃陇南高等师范专科学校、广西柳州高等师范专科学校、四川阿坝高等师范专科学校、黑龙江鹤岗高等师范专科学校。

© 1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

表 2　新教师工作满意影响因素的多元回归分析

自变量		非标准回归系数 B	Std. Error	标准回归系数 Beta	t	Sig.
	（常数）	.342	.116	—	2.523	.012
性别	（参照组：女＝0）					
	男	.022	.023	.012	.922	.357
	（参照组：高中＝0）					
学段	初中	－.028	.027	－.016	－1.047	.295
	小学	.053	.033	.027	1.625	.104
	（参照组：省会及直辖市＝0）					
学校所在地	乡镇	.038	.044	.020	.862	.389
	县城	.071	.042	.037	1.690	.091
	地级市	.051	.043	.026	1.192	.233
	（参照组：部属师范大学＝0）					
毕业院校	省属师范大学	－.024	.051	－.012	－.461	.645
	省属师范学院	－.001	.052	－.001	－.019	.985
	高等师范专科学校	.077	.059	.034	1.304	.191
学校制度环境	学校领导对新教师专业发展的重视程度	.050**	.015	.054**	3.271	.001
	学校激励教师提高其教学水平的政策措施完善	.119***	.016	.121***	7.270	.000
工作量	客观工作量：每周上课节数	－.005	.002	－.026	－1.868	.062
工作负担	主观感知工作负担	－.127***	.016	－.112***	－7.900	.000
职业热诚度	喜欢当教师程度	.456***	.014	.469***	32.101	.000
教学能力自评	学科知识	.004	.015	.005	.276	.783
	课堂教学技能	－.007	.020	－.008	－.384	.201
	学生管理能力	.046*	.018	.051*	2.585	.010
	认知学生能力	.025	.018	.027	1.392	.164
	教育技术应用能力	.084***	.017	.087***	4.824	.000
	科研能力	－.029	.016	－.033	－1.781	.075
人际关系自评	受学生喜欢程度	.032	.019	.025	1.659	.097
	与同事专业合作	.051**	.017	.045**	2.933	.003
	与学生家长联系密切程度	.118***	.012	.137***	10.115	.000
发展需求	专业素养发展	－.073***	.019	－.069***	－3.920	.000
	教学技能提高	.014	.021	.012	.672	.501
	科研能力提升	.002	.018	.002	.139	.890
	希望提升学历层次	.099***	.016	.102***	6.286	.000
	参加教育教学管理	.010	.015	.011	.703	.482
R 值	.755					
R^2 值	.571					
调整后 R^2 值	.566					
F 值	138.376***					

注：＊代表 P＜0.05，＊＊代表 P＜0.01，＊＊＊代表 P＜0.001。

（0.469），与家长联系密切程度（0.137），学校激励教师提高教学水平的政策措施完善程度（0.121），主观感知工作负担（－0.112），希望学历提升程度（0.102）。其中主观感知工作负担与工作满意度是显著负相关，其他四个因素都是显著正相关。

其中新教师的职业信念（热爱职业程度）对教师工作满意度的解释力最高，占 46.9%。新教师感到的工作负担对工作满意度的预测程度为 11.2%，学校制度环境，即领导重视与激励教师提高教学水平的政策对教师工作满意度解释力分别为 5.4%和 12.1%。人际关系因素中，与家长的联系对工作满意度贡献率为 13.7%，与同事合作的贡献率为 4.5%。就工作量而言，客观的工作量对工作满意度没有显著影响，而主观感知的工作负担仍然对工作满意度有显著负面影响。

从多元回归模型可见，客观因素，包括性别、

© 1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

学段、学校所在地、毕业学校对新教师的工作满意度没有显著影响。而教师主观因素、能力原因与发展需要因素以及学校的制度环境因素对新教师的工作满意度产生显著影响。这些因素包括教师职业的热爱程度，主观感知的工作负担，专业发展需求（学历提升，专业素养发展），人际关系（与家长、同事关系），教学能力（教育技术应用能力与学生管理能力）对工作满意度有着极其显著性影响。学校制度环境因素，主要为对新教师的支持以及对教师教学水平提升的政策与措施也对新教师工作满意度产生极其显著的影响。

四、结论与建议

（一）结论

新教师工作满意度是衡量教师对工作整体感受的综合性指标，高满意度表明教师对工作持有一种积极的、愉悦的、肯定的心理状态，从而使其乐于从教，积极提升教育能力，不断增强教师职业的认同感和组织归属感，自我提升为合格乃至优秀教师，愿意终身从教。反之，如果各种主客观因素导致新教师工作满意度低，难以顺利度过入职初期的“生存期”和“适应期”，可能导致教师对其职业选择和未来发展生涯产生困惑和怀疑，甚至放弃教师职业，而导致新教师群体的不稳定，对新教师本人、学校和学生都负面影响，造成不必要的损失。因此，考察处于入职初期的新教师的工作满意度的影响因素显得尤为重要。

本研究通过对教师背景因素，教师主观因素与个体特点变量（包括价值观念、人际关系、教学能力、发展需求变量），学校制度环境变量（领导对新教师的支持与教师发展政策措施）与新教师工作满意度的多元线性回归分析，发现教师背景因素没有显著影响，而教师主观因素变量和学校制度环境变量有着极其显著性影响。结论如下：

1. 新教师背景因素对工作满意度不存在显著影响

新教师的背景因素，包括性别、任教学段、学校所在地（城乡）、毕业学校这些客观因素对新教师的工作满意度都没有显著性影响。

2. 新教师观念因素对工作满意度的影响极为显著，重视新教师的职业信念至关重要

新教师的主观因素，本研究考察的职业信念成为显著影响教师工作满意度的解释变量。职业信念因素，也就是对工作的热爱程度成为影响新教师工作满意度最为主要的解释变量。本研究中的教师职业热诚度相当于陈云英、孙绍邦所指的“职业投入感”，是指教师对自己从事的职业及工作所怀有的兴趣与热爱程度，它是引导教师工作的一种内在动机。[12] 作为一种培养人的职业，工作的经济和外在回报不高，教师职业的内在动机和内在回报尤其重要。职业内在动机直接显著性影响教师对工作的满意度程度。

3. 客观工作量对新教师工作满意度没有显著影响，而主观感知的工作负担有显著影响

就新教师工作满意度而言，客观工作量和主观感知的工作负担的影响表现出差异，客观工作量的影响并不显著，而主观感知的工作负担却影响显著。这就要求学校和教育管理者不仅要重视新教师的客观工作量，更要重视主观上教师对工作量的感受。新教师的客观工作量和主观工作负担之间虽然存在显著正相关，工作量越重，主观认为的工作负担越重（$r=.451$，$p<.001$），但主观上的工作负担因人而异。有时即便新教师的客观工作量相较老教师而言并不重，但也许对刚刚入职的新教师而言，主观上感觉工作负担仍然偏重。

4. 新教师的人际关系、教学能力、发展需求对工作满意度有显著影响

新教师的个人特点，包括人际关系、教学能力、发展需求对其工作满意度均产生显著影响。人际关系中，与家长的关系以及与同事之间的合作关系的影响尤其显著。教学能力因素中教育技术能力和学生管理能力与新教师工作满意度之间存在显著正相关。教师发展需求与工作满意度之间存在显著相关。其中希望提高学历层次对其工作满意度产生显著积极影响，希望提高专业素养对其工作满意度产生显著负面影响。希望提供学历层次说明目前中小学对教师的学历要求体现为教师的学历追求，大专希望进修为本科学历，本科希望提升为研究生学历，以便更好地适应教师职业要求。而希望提高专业素养之所以是负相关，也许是因为教师对自身的专业素养不够自信，从而对工作满意度带来消极影响。

5. 学校组织中，客观因素没有显著影响，而制度与主观因素有显著影响

© 1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

学校组织的客观因素包括学段、学校所在地、教师工作量对新教师工作满意度没有显著影响。而制度因素，即学校领导重视新教师以及学校的激励措施与新教师工作满意度之间存在显著正相关。学校制度环境因素对新教师工作满意度也具有较强解释力。这说明新教师入职之初，学校如果有明确帮助其入职适应和职业成长的各种措施，如老教师带教、入职培训、教学组和年级组的支持与帮助，学校提供各种政策与保障措施，适当考虑新教师的工作量和工作负担，都将有利于提高新教师工作满意度，使其顺利度过适应期。

（二）建议

新教师学生管理能力和教育技术能力对其工作满意度产生显著影响。其学历提升需求与工作满意度之间存在显著正相关，即新教师学历提升的需求越高，其满意度越高，可以解释为部分新教师追求本科学历和硕士学历的需求对其工作满意度有积极作用。而专业素养提升（人文素养、学科素养）与其工作满意度之间存在显著负相关，即越是需要提升专业素养的新教师，其工作满意度越低。因此提升新教师工作满意度的着眼点应该更加注重这些教师主观因素、能力因素和发展需求因素以及学校制度环境因素。

1. 重视学校制度环境因素对新教师工作满意度的关键作用

新教师处于入职初期，又面临社会化适应和职业适应的双重挑战。与老教师相比，其对学校环境的感觉更敏感，新教师的特殊性决定其对学校组织环境的依赖性较强。因此学校组织因素对新教师的工作满意度有着不可忽视的作用。新教师主观因素与学校制度环境因素的重要性远远超过客观因素，这也是政府和相关部门改进新教师工作满意度的着眼点和立足点。如果说客观因素是无法改变的因素，而主观因素和学校制度因素正好是可以塑造和改变的，环境因素在与个体的互动中不断发展变化和得到重新建构。这也有利于通过完善政策制度来提高新教师工作满意度。

2. 在职前、入职和职后一体化培养中塑造教师积极的职业价值观至关重要

新教师正处于从师范生到中小学教师的角色转变过程之中和工作适应的初期，从学生到教师，从学习到工作，从个体到社会人的多重角色变化，会带来诸多“现实的冲击”。已有关于工作满意度的研究较少关注新教师这一有特殊需求的群体。即便是关注这一群体，也比较强调客观因素如性别、学段、学校城乡差别、毕业学校对其工作满意度的影响。而本研究恰恰发现，客观因素的影响并不显著，而教师主观因素，特别是职业的信念和热诚是最为关键因素。其他个人特点因素，教师感知的工作负担，人际关系，教学能力，发展需求也非常重要。

教师的主观因素，是教师个体在个人成长、教育经历、师范院校培养、教育教学实践中，在与社会环境、组织环境和个人成长环境互动中形成的观念系统。这些观念系统不是静止不变的，而是在与外界因素的互动中不断动态发展之中。因此，在师范生的招生选拔过程中，应该着重选拔热爱教师职业的学生来从事未来的教师职业。在教师的职前培养之中，应该更加重视对未来教师积极主观价值和态度、观念的养成。

3. 营造有利于新教师职业成长的组织环境和工作条件

学校组织环境包括三个主要方面：一是学校领导对新教师的重视与支持，学校促进新教师发展的制度，二是教师的工作量和工作负担，三是教师的人际关系。任职学校组织制度环境对新教师的成长与提升其工作满意度至关重要。学校领导对新教师成长的重视与支持，学校对教师教学水平提升的政策措施完善都会对新教师工作满意度产生积极影响。在入职阶段，对于教师工作量的安排，要尽量考虑不让新教师产生过大的工作负担。在入职培训，专业成长上，重视满足新教师的学历提升需求，发挥其教学能力。

人际关系因素，特别是与家长的良性互动和与同事之间的有效合作能够对新教师工作满意度产生显著影响，因为学校的年级组和学科组对新教师成长和支持非常重要。而家校关系，与家长的沟通和密切合作也是促进新教师对工作满意的重要因素。

4. 重视新教师工作适应能力和发展需求

教师的适应工作的能力、专业发展需求对其工作满意度产生影响。如果新教师能较好胜任工作，同时希望提升学历层次，其工作满意度将更为积极。

（下转第 17 页）

© 1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

地”阶段。专业评估的目的在于推动专业的改进，提升专业的发展水平。因此，校内专业评估最终必须落实到专业的改进上。在校内专业评估的运行机制的末端，也是最重要的一端，就是形成专业改进规划以及行动路径图，进而卓有成效地实施改进。

总体而言，校内专业评估机制是一个“立体多维”的、有机的运转机制，作为一种常态的运转机制，其通过“下行”、“上行”两个通道，实现了自体的实时、常态更新，通过多维的轮转，实现“机体”的“柔性”升级。当然，这一机制在当前发展阶段还有诸多不足，如指标体系的科学性还需要进行更为有效的论证、提高，为提升“下行”通道的末端——督促改进阶段的效能，还需要探索构建更为有效的制约机制等等。

[参考文献]

[1] 夏季亭，帅相志，宋伯宁. 普通高校本科教学评估成效与改革取向[M]. 北京：科学出版社，2013.

[2] 沈玉顺. 高等教育评价方法技术的误用、滥用及其矫正[J]. 复旦教育论坛，2010(05)：12.

[3] 辛涛. 教育评价理论与实践的新进展[J]. 清华大学教育研究，2005(06)：42.

[4] 冯向东. 学科、专业建设与人才培养[J]. 高等教育研究，2002(3).

[5] 范文曜，马陆亭. 国际视角下的高等教育质量评估与财政拨款[M]. 北京：教育科学出版社，2004.

[6] 张德才，陈虹岩. 比较与借鉴-中外高等教育评估体系研究[M]. 哈尔滨：哈尔滨工程大学出版社，2008.

[7] 陈玉琨. 教育评价学[M]. 北京：人民教育出版社，1999：2.

（本文责任编辑：王 俭）

（上接第 48 页）

5. 关注教师的职业发展周期，帮助新教师成长

无论是新教师，还是有工作经验的老教师，都面临职业生涯发展周期。在职业生涯的不同发展阶段，面临的主要问题，所处的心态，对工作的投入程度也许不完全相同。新一代教师，面临新的时代要求，学生群体也发展了变化。课程与教学改革，新型师生关系，学校制度环境，组织管理，教师社会地位与家长社会期望这些都对新教师的工作带来新挑战。而新教师在入职的初期，是否能站稳讲台，是否能建立积极的工作满意度，关涉到他们今后的职业生涯发展，也影响到他们是否会有志于长期从事教师职业。因此，对于新教师工作满意度及其影响因素的研究，有利于政府、学校和新教师个人更客观地认识新教师这一群体的工作状态。要稳定新教师队伍，使其形成积极职业信念和认同，就需要在其入职初期营造良好的发展环境，为培养他们成为将来的教学骨干和教师队伍的中坚力量奠定基础。

[参考文献]

[1][4][12] 陈云英、孙绍邦. 教师工作满意度的测量研究[J]. 心理科学，1994，(3)：146－149.

[2] 和利. 国外新教师入职培训的现状及模式[J]. 师资培训研究，2005，50(4)：48.

[3] 张睿. 中小学新教师职业适应的影响因素分析[D]. 2009，西南大学.

[5][7][9] 李梅. 教师工作满意度及其影响因素研究[M]. 丁钢主编，中国中小学教师专业发展状况调查与政策分析报告，华东师范大学出版社，2010.

[6] 徐志勇、赵志红. 北京市小学教师工作满意度实证研究[J]. 教师教育研究，2012，24(1)：85-92.

[8] 教育部网站[http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_914/201001/81660.html](2013 年 6 月 28 日截取)

[10][11] 项丽萍. 高中教师工作满意度研究——以浙江省金华市为例[D]. 2006，华中科技大学.

（本文责任编辑：王 俭）

© 1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net