

河北省高职教师工作满意度差异性研究

——基于积极心理学视角

石家庄医学高等专科学校 张瑞伟

【摘要】随着积极心理学的兴起,关于工作满意度等正面情绪的研究再次引起大众的关注,文章以河北省高职教师为调查对象,对9所高职院校教师的工作满意度进行了调查,通过差异性分析发现不同属性院校、不同教龄及不同学历教师的工作满意度在各个维度及整体上都存在着显著的群体性差异。

【Abstract】with the rise of positive psychology research on positive emotions, such as job satisfaction once again aroused the concern of the public, based on higher vocational teachers in Hebei province as the investigation object, to 9 higher vocational college teachers' job satisfaction were investigated, found through the analysis of the differences between different attributes of colleges and universities teaching experience and education teachers' job satisfaction in various dimensions and overall there are significant sex differences.

【关键词】高职教师; 工作满意度; 现状分析; 对策探析

【Keywords】higher vocational teachers; job satisfaction; status analysis; countermeasure analysis

引言

教师工作满意度是一个心理学概念,它是教师对所从事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与看法。在我国自1994年陈云英、孙绍邦最早对教师工作满意度进行了深入研究,30年来关于教师工作满意度的研究已不是一个新鲜话题。近几年来随着积极心理学的兴起,关于工作满意度、幸福等正面情绪的研究再次受到大众的关注。在此背景下,本研究试图通过调查分析了解河北省高职教师工作满意度的群体性差异,进而在积极心理学的视角下探索提高高职教师工作满意度的途径与方法。

一、样本情况与研究方法

1. 样本的选择与实施

本次调查选取了河北省六个市区(石家庄、邢台、沧州、廊坊、保定、和邯郸市)的9所高等职业院校(其中公办高职3所、民办高职6所),通过问卷星的方式随机调查,共回收有效问卷291份。在调查样本中,公办高职院校教师61人,占总人数21%,民办高职院校教师230人,占总人数79%;性别:男性教师62人,占总人数21.3%,女性教师229人,占总人数78.7%;教龄:教龄不足5年的教师70人,占总人数24.1%,教龄为5-9年的教师54人,占总人数18.6%,教龄为10-19年的教师142人,占总人数48.8%,教龄为20-29年的教师19人,占总人数6.5%,教龄为30年以上的教师6人,占总人数2%;学历层次:专科学历教师8人,占总人数2.8%,本科学历教师178人,占总人数61.2%,硕士学位教师102人,占总人数35.1%,博士学位教师3人,占总人数1%。

2. 研究工具与方法

本研究使用问卷调查法,所采用的自编问卷《河北省高职教师工作满意度调查问卷》,预测结果显示有良好的信度与效度。问卷采用了李克特五点量表,分别赋值1、2、3、4、5,1表示非常不满意,5表示非常满意。若某个维度或某个领域的均值小于理论中值3,则表示工作满意度较低;若均值大于3,则表示有一定工作满意度。

二、河北省高职教师工作满意度差异性分析

通过均值统计发现河北省高职教师整体工作满意度处于较低水平,为了找到高职教师工作满意度的群体差异性,下面将采用独立样本T检验和单因素方差分析的方式从学校属性、性别、年龄、婚姻状况、教龄、职称、学历等方面进行比较分析。

1. 不同属性的高职学校教师在工作满意度上的差异性分析

本研究中的不同属性的高职学校教师,是指河北省公办高职教师和河北省民办高职教师两种类型,通过独立样本T检验的方式分析发现河北省不同属性学校高职教师工作满意度水平不在各个维度上,都达到了统计学意义上的显著差异,而且在多维度上为极其显著差异(* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$)。从均值比较来看,民办高职教师的得分无论是在各个维度上还是在整体工作满意度水平上均高于公办高职教师,这说明河北省民办高职教师的工作满意度相对来说高于公办高职教师,这一结论与研究假设有很大的差异,分析其原因发现公办高职教师多数是有事业单位编制的在编人员,而民办高职教师基本上都是合同聘用制教师,在有着浓厚的编制情结的中国,有编制的教师对工作实际的期望往往高于合同聘用制教

师。美国心理学家弗洛姆提出的期望理论指出,员工的工作满意度取决于员工的期望与工作实际的相吻合程度,如果员工的期望未能实现,员工就会产生不满意感。因而从期望理论来看,河北省公办高职教师工作满意度低于民办高职教师的满意水平,很可能是因为公办高职教师对工作的期望高于民办高职教师而引起的。

2. 不同教龄的高职教师在工作满意度上的差异性分析表

表1 不同教龄高职教师在工作满意度现状上的群体差异性检验

	A5. 您的教龄(平均值±标准差)					F	P
	不足5年 (N=70)	5-9年 (N=54)	10-19年 (N=142)	20-29年 (N=19)	30年及以上 (N=6)		
D薪酬待遇	3.20±1.08	2.90±1.06	3.29±1.01	3.62±0.78	2.79±0.90	2.486	0.044*
E个人发展	2.76±1.04	2.56±0.93	3.04±0.95	2.99±1.00	2.50±0.94	2.945	0.021*
F人际关系	2.41±0.93	2.23±0.78	2.62±0.84	2.67±1.03	2.11±0.74	2.673	0.032*
G学校管理	2.57±1.02	2.43±0.89	2.89±0.92	3.08±1.06	2.15±0.93	4.126	0.003**
整体工作满意度	2.59±0.88	2.44±0.77	2.77±0.77	2.90±0.82	2.30±0.75	2.545	0.040*

* p<0.05 ** p<0.01

由表1的方差分析可以看出,不同教龄高职教师的工作满意度现状在薪酬待遇、个人发展、人际关系、三个维度及总体工作满意度上都存在显著差异(* p<0.05),在学校管理上存在极显著差异(** p<0.01)。下面通过LSD法进行多重比较,进一步检验不同教龄高职教师在工作满意度总体及各维度上的差异(详见表2)

表2 不同教龄高职教师在工作满意度上事后检验(多重比较)结果

	(I)名称	(J)名称	(I)平均值	(J)平均值	差值(I-J)	P
D薪酬待遇	5-9年	10-19年	2.902	3.293	-0.391	0.018*
	5-9年	20-29年	2.902	3.624	-0.722	0.009**
E个人发展	5-9年	10-19年	2.563	3.042	-0.479	0.002**
F人际关系	5-9年	10-19年	2.233	2.621	-0.389	0.005**
G学校管理	不足5年	10-19年	2.569	2.892	-0.324	0.020*
	不足5年	20-29年	2.569	3.081	-0.513	0.038*
	5-9年	10-19年	2.428	2.892	-0.465	0.002**
	5-9年	20-29年	2.428	3.081	-0.654	0.010*
整体工作满意度	20-29年	30年及以上	3.081	2.152	0.93	0.037*
	5-9年	10-19年	2.439	2.769	-0.331	0.010*
	5-9年	20-29年	2.439	2.9	-0.461	0.031*

* p<0.05 ** p<0.01

由表2的多重比较结果可以看出,教龄对于薪酬待遇、个人发展、人际关系三个维度及整体工作满意度均呈现出0.05水平显著性,在薪酬待遇、总体工作满意度的组别平均值得分对比结果为“10-19年>5-9年;20-29年>5-9年”;同时,在个人发展、人际关系两个维度上的组别均值对比结果为“10-19年>5-9年”;另外,在学校管理维度上呈现出了0.01水平显著性,有着较为明显差异的组别平均值得分对比结果为“10-19年>不足5年;20-29年>不足5年;10-19年>5-9年;20-29年>5-9年;

20-29年>30年及以上”。由此可见,教龄为5-9年教师是工作满意度最低的一个群体,新入职教师及工龄更长一些的教师的工作满意度都优于这个群体,这个结果也基本符合典型的观点赫兹伯格等学者提出的“U”型理论,即他们认为员工一般都是刚开始对工作表示满意,然后随着工作时间的增加,工作满意度会下降,然后年龄比较大的时候工作满意感又会再逐步上升。

3. 不同学历的高职教师在工作满意度上的差异性分析

通过方差分析发现,不同学历的高职教师工作满意度情况在工作本身、人际关系、学校管理、三个维度上存在显著性差异(* p<0.05),在个人发展、工作环境和整体工作满意度上存在极显著差异(** p<0.01)。另外,通过LSD法事后多重比较来进一步分析发现在工作本身、工作环境、学校管理三个维度和整体工作满意度的组别平均值得分对比结果均为“本科>大专;硕士>大专”;人际关系、个人发展两个维度上组别平均值得分对比结果为“本科>大专;硕士>大专;本科>博士;硕士>博士”。由此可见,在高职教师中工作满意度最低的两个群体分布在学历层次的两端,一个是专科学历教师,一个是博士学位教师。分析其原因,一方面是因为近年来教师的受教育程度普遍提高,专科学历的教师面临着极大的职业危机感,从而影响了工作满意度。另一方面,博士学位的教师因其本身学位较高,对各方面的期望值也较高,高职院校各方面的条件还达不到他们的期望目标,从而也影响了其工作满意度,这与云鹏等的研究结论相一致,即教师的学历水平与工作满意度总体水平之间呈现负相关关系。

三、河北省高职教师工作满意度提升的对策与建议

高职教师工作满意度的提升既牵涉到外部支持又有赖教师自身的认知和努力,笔者试从积极心理学的视角提出以下建议:

1. 高职教师要学会工作重塑,探寻教师职业的意义

工作重塑是指员工通过自己对工作进行重新建构进而获得工作认同以及工作角色的过程,其核心目的是员工对其工作进行再设计以获得较高的工作意义感、工作投入以及工作满意度等。“意义”是个庞大的话题,积极心理学研究发现:大部分人都能从自己的工作中得到更多的满足。但在不同的人心目中,工作本身的定位是有区别的,有学者区分了三种性质不同的工作定向:职业定向、事业定向和天职定向。职业定向指个体把自己从事的工作仅仅看作谋生的手段;事业定向是指个体在看待工作时,主要关心的是自己在工作中所取得的成就和进步,而非金钱或物质利益;天职定向是看待工作意义的最高层次,把工作当作天职的人完全是因为对工作本身已产生了巨大的兴趣,工作的意义已完全融入了自

己的生命,工作本身已成为工作的最大目的和意义,工作满意度已不再受外加条件影响和束缚。作为高职教师如何把工作从职业定向转化为天职定向,把教育教学工作当作自己的天职,而不仅仅是一种谋生的手段,如何给自己的工作定位,将在很大程度上影响着教师对工作及生活的满意度。

2. 打造良好的支持性环境,满足高职教师的基本需要

积极心理学研究发现,员工保持积极的心理状态,有助于组织产生更好的绩效。教师的积极心态离不开积极的工作环境,积极的工作环境由两方面构成:积极的物质环境和积极的精神环境。根据马斯洛的需要层次理论,物质环境是和教师的生理需要和安全需要相关的一系列因素,例如薪资待遇、工作条件、社会保障等。精神环境主要是指与教师的社交需要、尊重需要和自我实现需要相关的因素,如人际关系、工作制度以及工作氛围等。当教师的基本生存需要满足后才有可能产生更高层次的需要。因而高职院校需要从两方面入手,一方面,应继续重视硬件建设,努力改善物质环境,如为教师创造良好的办公条件,配备齐全的教学与科研设备,提高教师的福利待遇等。另一方面,需要积极关注教师心理需求,加强精神环境建设。如注重高职教师的心理资本建设,所谓心理资本是个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态。开发教师心理资本,即提升高职教师的自我效能感、乐观水平、希望水平和韧性水平。尤瑟夫和鲁森斯研究发现,希望、乐观和复原力三个心理特质均与主观幸福感和工作满意度呈正相关。

3. 构建积极和谐的人际关系,提升高职教师工作满意度

人际关系是指在人们的物质交往与精神交往中发生、发展和建立起来的人与人之间的直接心理关系。所谓和谐的人际关系,指的是相互间认知一致、情感相容、行动配合的关系。

人类是社会性动物,关系是一个生活的核心,众多研究表明人际关系与工作满意度呈显著正相关,它是影响工作满意度的重要因素之一。因而高职教师可以从以下两方面构建自己积极和谐的人际关系:首先,用成长性思维看待人际关系,人际间的和谐与冲突时刻处于一种动态变化的过程中,教师应当认识到没有绝对的和谐,也没绝对的冲突。不管是与领导、同事还是学生间的冲突都可以通过主动的沟通、合理的表达来化解矛盾,建构和谐的交往氛围。其次,练习爱的语言,学习运用非暴力沟通。非暴力沟通,简称 NCV,是马歇尔·卢森堡博士提出的一种强大有效的沟通方式,它旨在促进我们与自己、与他人建立真诚联系,并通过出于善意的给予使每个人的需要都得到满足,在和谐的环境中顺利达到沟

通目的。进而通过积极沟通实现个人幸福与组织幸福的统一。

【参考文献】

- [1] 陈云英,孙绍邦.教师工作满意度的测量研究[J].心理科学,1994.
- [2] 赵小云,郭成.工作重塑:获得意义性工作及个人成长的新途径[J].心理科学,2014.
- [3] 刘翔平.积极心理学[M].北京:中国人民大学出版社,2018.
- [4] 阳志平,彭华军,等.积极心理学:团体活动课操作指南[M].北京:机械工业出版社,2016.
- [5] 马歇尔·卢森堡.非暴力沟通[M].阮胤华,译.北京:华夏出版社,2009.

【基金项目】河北省高职教师工作满意度状况研究,编号:SYGZ2016011。

【作者简介】张瑞伟(1984—),女,汉族,河北鸡泽县人,助教,教育硕士,主研方向:积极心理学