

Survey on Teachers' Job Satisfaction of Basic Education Teachers in Nyingchi of Tibet

Zhenzhu Wu^{1,2}

¹The Education Examinations Authority of Guangdong Province, Guangzhou Guangdong

²Nyingchi Municipal Bureau of Education (Sports Bureau), Nyingchi Tibet

Email: 58239962@qq.com

Received: Sep. 30th, 2016; accepted: Oct. 16th, 2016; published: Oct. 19th, 2016

Copyright © 2016 by author and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

Through the questionnaire survey of 519 secondary school, primary school and kindergarten teachers' job satisfaction in Nyingchi, Tibet, it is found that the whole state of their job satisfaction is better. The job satisfaction level of teachers in Nyingchi involves some influencing factors, such as remuneration, promotion, manager, benefits, incentives, operating procedures, colleagues, job itself and communication. But teachers are not satisfied with remuneration, operation procedure, promotion and benefit; the job satisfaction of Nyingchi teachers has no significant difference in gender, age and seniority and has significant difference in nation, native place, educational degree, professional title and education stage; the level of job satisfaction of Han teachers, outside of Tibet teachers, high academic teachers, high title and high stage teachers is low. To enhance teachers' job satisfaction level, the paper suggests paying attention to the teachers' substance and spirit and solving the teachers' psychological problems, constantly improving the overall quality of the teachers, to realize normalization of the teachers' job satisfaction survey and to improve the level of teachers' job satisfaction.

Keywords

Tibet, Nyingchi, Teacher, Job Satisfaction, Influence Factor

西藏林芝市基础教育教师工作满意度的调查研究

吴珍珠^{1,2}

¹广东省教育考试院, 广东 广州

²西藏林芝市教育局(体育局), 西藏 林芝

Email: 58239962@qq.com

收稿日期: 2016年9月30日; 录用日期: 2016年10月16日; 发布日期: 2016年10月19日

摘要

本文通过对西藏林芝519名中小学及幼儿教师进行工作满意度问卷调查, 发现这些教师的整体满意度水平较高, 但对报酬、操作程序、晋升、利益方面不满意; 工作满意度受报酬、晋升、管理者、利益、奖励、操作程序、同事、工作本身、交际等因素影响; 教师工作满意度在性别、年龄、教龄上不存在显著差异, 在民族、籍贯、学历、职称、教育阶段上存在显著差异; 汉族、区外、高学历、高职称、高学段的教师工作满意度低。本文建议对教师给予物质和精神关怀, 关注和解决教师心理问题, 不断提升教师的整体素质, 将教师工作满意度调查常规化, 以提高教师工作满意度。

关键词

西藏, 林芝市, 教师, 工作满意度, 影响因素

1. 引言

工作满意度是个体对工作本身和相关环境所持的一种态度。自从1935年Hawthorne提出工作满意度这一概念起, 工作满意度成为职业心理学和组织行为学最常被关注的主题。研究表明, 工作满意度不仅是影响员工绩效和心理健康的重要因素, 而且是影响人才流动的重要因素(Amundson, 1994; Towse, Kent, Osaki, & Kirua, 2002)。藏区学校是培养在藏人才的重要基地, 藏区教师作为教学的主体, 其知识、能力、素质与工作积极性是提高当地教育教学质量的关键, 甚至会影响到当地经济与社会的发展。因此, 开展对西藏教师工作满意度研究, 了解西藏教师工作满意度的现状及影响因素, 并提出相应的对策, 为改善对教师的管理, 提高基础教育教师工作积极性具有极其重要的意义。

2. 研究方法

2.1. 研究工具

本研究采用由Spector编制的工作满意度量表, 共36个题目, 包括报酬、晋升、管理者、利益、奖励、操作程序、同事、工作本身和交际9个方面, 每个方面4道题, 其可靠性和有效性已经在美国、印度和新加坡等国得到证明, 具有跨文化一致性。采用6点计分法, 从“非常不同意”、“不同意”、“不太同意”、“比较同意”、“同意”、“非常同意”分别记1~6分。在本研究中, 该量表的克伦巴赫 α 系数为0.89, 其中, 报酬满意度维度为0.54, 晋升满意度维度为0.72, 管理者满意度维度为0.81, 利益满意度维度为0.60, 奖励满意度维度为0.75, 操作程序满意度维度为0.52, 同事满意度维度为0.62, 工作本身满意度维度为0.79, 交际满意度维度为0.76, 验证性因素分析提取出来的九个因子对总方差的解释率为72.85%, 问卷具有良好的结构效度和信度。

2.2. 样本

本研究采取整群随机抽样的方法, 以西藏林芝市15所中小学及幼儿教师为对象, 发放调查问卷519

份,实际回收 519 份,有效率 100%,覆盖所有学科教师。

2.3. 数据处理与统计分析

采用 SPSS18.0 软件对调查数据进行数据处理,运用了独立样本 T 检验(性别)和方差分析(民族、年龄、籍贯、学历、教龄、职称、教育阶段)。

3. 研究结果

3.1. 西藏林芝市基础教育教师工作满意度总体状况

中小学及幼儿教师整体工作满意度平均分和标准差为 131.75 ± 24.52 ,整体工作满意度的平均值略高于中位数(126 分),工作整体满意度水平较高。进一步考察工作满意度各维度差异,如图 1 所示。我们发现,被调查的教师对于同事的满意度水平最高,远高于子维度的中位数(14 分),工作本身、管理者、交际、奖励满意度水平高于中位数,利益满意度稍低于中位数,晋升、操作程序、报酬满意度均远低于中性值,其中报酬满意度水平最低。教师对报酬、操作程序、晋升、利益方面不满意。

3.2. 影响西藏林芝市教师工作满意度的主要因素

从表 1 可以看出,报酬、晋升、管理者、利益、奖励、操作程序、同事、工作本身、交际满意度各子维度与整体工作满意度极其显著正相关,其中与管理者、利益、奖励和交际强相关。

3.3. 工作满意度在人口统计学变量上的差异

3.3.1. 不同性别教师的工作满意度差异分析

从表 2 可以看出,性别在整体工作满意度得分差异不显著($P > 0.05$),但从平均值来看,男性教师的整体满意度略高于女性教师,这与徐志勇,赵志红(2012)的研究结论“男性教师要比女性教师的工作满意度高”一致。分析原因,可能与男女在社会中的角色相关,现代女性将更多的精力和时间放在家庭上,但对工作的期望丝毫没有降低,因此,女性对工作满意感比男性低。

3.3.2. 不同籍贯教师的工作满意度差异分析

从表 3 可以看出,不同籍贯教师在整体工作满意度上差异显著($P < 0.05$)。来自区外教师整体工作满意度得分最低,分析原因如下:来自区外教师,高原缺氧的恶劣自然环境和远离亲人相对孤单的人文环境,让他们有些不适,而且,很大部分区外省市教师的老人孩子都留在老家,探亲、抚养老人小孩费用较大,一定程度上造成了他们工作满意度的降低,这一群体教师值得关注。

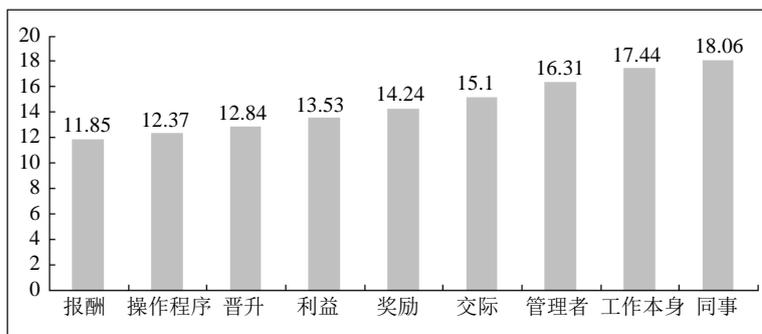


Figure 1. Comparison of the average dimensions of teachers' job satisfaction in Nyingchi, Tibet

图 1. 西藏林芝市教师工作满意度各子维度的均值比较

Table 1. The correlation analysis between the dimensions of job satisfaction and the whole
表 1. 工作满意度各维度与整体工作满意度的相关分析

		报酬	晋升	管理者	利益	奖励	操作程序	同事	工作本身	交际
整体工作 满意度	Pearson 相关性	0.534***	0.698***	0.752***	0.733***	0.792***	0.464***	0.360***	0.578***	0.780***
	显著性(双侧)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

注: *表示 $P < 0.05$, **表示 $P < 0.01$, ***表示 $P < 0.001$, 下同。

Table 2. Independent samples T test for gender differences
表 2. 性别差异的独立样本 T 检验

检验变量	性别	均值	标准差	t	P
整体工作满意度	男(n = 180)	131.82	23.72	0.049	0.961
	女(n = 339)	131.71	24.97		

Table 3. Variance analysis of native place differences
表 3. 籍贯差异的方差分析

检验变量	籍贯	均值	标准差	F	P
整体工作 满意度*	西藏林芝市(n = 180)	134.03	24.78	4.005	0.019
	西藏其他地区(n = 105)	135.22	23.85		
	西藏区外省市(n = 234)	128.44	24.30		

3.3.3. 不同民族教师的工作满意度差异分析

从表 4 可以看出, 不同民族的教师在工作整体满意度得分差异显著($P < 0.05$)。其中, 其他民族的教师整体工作满意度得分最低, 且低于平均分的中位数(126 分); 藏族教师整体满意度得分最高。分析原因, 主要受民族文化的影响, 藏区传统文化培育了藏民族现有的民族精神、民族性格及道德观念, 形成了吃苦耐劳、抑强扶弱、团结协作的民族精神, 豪爽开朗、憨厚纯朴、热情大方、知足常乐、以善为本、重情淡财、施舍济贫的民族性格, 乐善好施、尊贤重礼、守分服从的道德观念, 这些民族文化的价值取向容易使人感受到安定与和睦融洽的社会氛围, 使得藏族教师比汉族和其他民族教师更满意。其他民族的教师远离家乡, 探亲、抚养老人小孩费用较大, 高海拔地区气候对他们身体的影响, 也一定程度上造成了他们工作满意度的降低。

3.3.4. 不同年龄教师的工作满意度差异分析

从表 5 可以看出, 不同年龄的教师在工作整体满意度差异不显著($P > 0.1$)。教师工作整体满意度随着年龄的增长, 呈先降低后升高再降再升的波浪起伏趋势, 这与云鹏(2010)的研究结果一致。年龄 20~25 岁的教师工作整体满意度最高, 随后依次是 36~40 岁、46~55 岁、26~30 岁、31~35 岁, 41~45 岁教师工作满意度最低。分析原因, 与当前就业形势和教师职业特点有关, 随着我国就业竞争压力不断增加, 西藏同样面临着巨大就业压力的现实, 20~25 岁教师群体是刚毕业的大学生, 对能进入相对稳定的教师行业满意, 工作满意度最高; 36~40 岁教师大部分都位居行政职务、在教学方面小有成就, 晋升和奖励机会多, 对工作整体满意度也高。41~45 岁是一家老小都需要花精力照顾的时期, 这些教师虽然对工作本身很满意, 家庭压力会影响他们对工作的投入, 在晋升、利益、奖励等方面不能如愿以偿, 他们工作整体满意度最低。

Table 4. Variance Analysis of ethnic differences**表 4.** 民族差异的方差分析

检验变量	民族	均值	标准差	F	P
整体工作满意度**	藏族(n = 245)	135.92	23.42	6.963	0.001
	汉族(n = 254)	128.22	25.17		
	其他民族(n = 22)	125.77	22.28		

Table 5. Variance analysis of age differences**表 5.** 年龄差异的方差分析

检验变量	年龄	均值	标准差	F	P
整体工作满意度	20~25 岁(n = 40)	138.25	28.90	1.194	0.311
	26~30 岁(n = 165)	131.57	25.48		
	31~35 岁(n = 163)	129.85	24.90		
	36~40 岁(n = 82)	134.32	22.12		
	41~45 岁(n = 41)	127.61	19.01		
	46~55 岁(n = 28)	133.14	23.01		

3.3.5. 不同教龄教师的工作满意度差异分析

从表 6 可以看出, 不同教龄教师在整体工作满意度差异不显著($P > 0.05$)。从平均分来看, 11~15 年教龄教师的整体工作满意度方面得分均最低, 16~20 年教龄教师。分析原因, 11~15 年教龄教师的工作基本定型, 对工作的追求和憧憬逐渐淡化, 而孩子逐渐长大、老人逐渐衰老, 家庭经济压力上升, 导致他们对工作满意度降低。16~20 年教龄教师, 通常是学校的骨干和学术带头人, 在教学及科研方面取得了较大的成就, 学校也给予了这部分教师足够的重视和支持, 因此, 他们对于工作的满意度要远高于其他教师。

3.3.6. 不同学历教师的工作满意度差异分析

从表 7 可以看出, 不同学历层次的教师在整体工作满意度差异显著($P < 0.005$)。其中, 学历为研究生的教师整体工作满意度得分最低, 且低于平均分的中位数(126 分); 中专学历的教师整体工作满意度方面得分最高, 研究生学历的教师整体工作满意度方面要低于其他学历层次的教师, 呈现学历越高工作满意度越低的趋势。这与当前就业形势和教师职业特点有关, 中专、大专生对能进入相对稳定的教师职业感到非常满意, 刚分配到林芝工作的本科生必须要到乡镇基层学校进行教学, 工作满意度相对降低。

3.3.7. 不同职称教师的工作满意度差异分析

从表 8 可以看出, 不同职称的教师在整体满意度差异非常显著($P < 0.001$)。其中, 职称为中学高级教师整体工作满意度得分最低, 且低于平均分的中位数(126 分); 职称为小学二级教师整体工作满意度得分最高; 小学职称的满意度高于中学职称的教师, 呈现随着职称越高工作满意度越低的趋势。分析原因如下: 小二教师大部分是刚分配的新教师, 对教师职业非常满意, 对新工作充满憧憬和希望, 工作满意度远高于其他教师。高职称的教师均是参加多年工作的老教师, 对教师这一职业已没有新鲜感, 工作满意度相对低。

3.3.8. 不同教育阶段教师的工作满意度差异分析

从表 9 可以看出, 不同教育阶段教师在整体工作满意度差异非常显著($P < 0.001$)。其中, 高中教师整

Table 6. Variance analysis of seniority differences
表 6. 教龄差异的方差分析

检验变量	教龄	均值	标准差	F	P
整体工作满意度*	5 年以下(n = 86)	132.26	26.95	2.152	0.073
	6~10 年(n = 163)	134.12	26.34		
	11~15 年(n = 150)	127.63	21.97		
	16~20 年(n = 68)	136.25	22.86		
	21 年及以上(n = 52)	129.46	22.27		

Table 7. Variance analysis of degree differences
表 7. 学历差异的方差分析

检验变量	学历	均值	标准差	F	P
整体工作满意度	研究生(n = 4)	124.75	6.24	4.905	0.002
	本科(n = 397)	129.63**	24.37		
	大专(n = 113)	138.82**	23.92		
	中专(n = 5)	146.00	29.47		

Table 8. Variance analysis of professional title differences
表 8. 职称差异的方差分析

检验变量	职称	均值	标准差	F	P
整体工作满意度	中高(n = 43)	125.98	17.31	5.922	0.000
	中一(n = 121)	126.02	21.58		
	中二(n = 84)	128.13	24.90		
	小高(n = 107)	135.14	25.36		
	小一(n = 111)	133.51	26.03		
	小二(n = 53)	144.72	24.75		

Table 9. Variance analysis of education stage differences
表 9. 教育阶段差异的方差分析

检验变量	教育阶段	均值	标准差	F	P
整体工作满意度	幼儿园(n = 57)	150.39	22.92	16.705	0.000
	小学(n = 240)	132.07	25.33		
	初中(n = 89)	130.26	20.32		
	高中(n = 133)	124.19	22.15		

体工作满意度最低,且低于平均分的中位数(126分);幼儿教师整体工作满意度得分最高,呈现随着教育学段越高工作满意度越低的趋势。分析原因如下:幼儿教师没有任何升学压力,其工作满意度得分最高;高中教师有高考升学压力远高于其他教育阶段教师的工作压力,工作满意度最低;西藏小学教师也面临内地西藏班的升学压力,因此工作满意度低于幼儿教师。

4. 对策建议

从结果来看,教师对报酬、操作程序、晋升、利益方面的满意度低。汉族、籍贯在区外省市、高学历、高职称、高学段的教师的工作满意度相对较低。可能是高的社会期望与低的经济地位差距、高学历层次与低福利待遇差距,造成这些教师工作满意度水平降低的原因。

4.1. 物质关怀与精神关怀双管齐下

各级政府和学校应在保证公平的基础上,按教师个人能力及贡献大小,制定合理的激励措施,提升西藏教师的物质回报。根据赫兹伯格的双因素理论,工资、福利这种保健因素的满足只能消除教师的不满意,要真正使教师感到满意,还应注重满足激励因素,学校管理者要强化以人为本的管理模式,注重提升精神回报,从精神上对教师给予关怀,充分调动其工作积极性和创造性,使教师的自我价值得以实现。同时,构建多渠道、多层次、多形式的培训网络,发挥学术骨干和学科带头人的作用,以传帮带的形式不断更新教师的知识、提高教学水平和研究能力,帮助老师在个人成长中获取自豪感和成就感。对于远离家乡籍贯在区外省市的汉族教师给予更多人文关怀和物质帮助,让他们更安心、乐意为西藏教育作更大贡献。

4.2. 关注和重视教师的心理调适

工作满意度不仅影响教师的工作积极性,也会制约教师心理的健康发展。教师在成长过程中必然会遇到各种各样的问题,生活方面如远离家人工作、结婚生子等等,工作方面如环境不适、工作负荷太重等等,这些问题可能导致教师尤其是外地汉族教师,心理负担过重,心理失衡,容易产生紧张、焦虑等倦怠情绪,进而影响正常的教学工作。学校应通过心理培训、心理咨询、职业生涯规划等方式,帮助教师调整心态,缓解压力。同时,营造有利于教师心理健康的轻松、和谐的管理氛围和工作环境,使教师能够以积极乐观的态度对待生活和工作。

4.3. 不断提升教师的整体素质

基础教育许多教学任务和教学研究的完成,仅靠个人的努力是无法完成的,更多时候需要各年级教师们的通力合作。只有不断提升教师的整体素质,营造团结协作的良好环境,才能使西藏林芝市教师在教学及研究方面取得更大的成就。一方面要构建多渠道、多层次、多形式的培训网络,以教师培训需求分析为基础,发挥学术骨干和学科带头人的作用,以老带新,以强带弱,以传帮带的形式,不断更新教师的知识、提高教学水平和研究能力;另一方面培养这些在高海拔缺氧地区工作的教师吃苦耐劳、无私奉献和爱岗敬业的精神,不断提升教师的整体素质,帮助他们从工作中获取成就感和自豪感。

4.4. 将教师工作满意度调查常规化

一定时期内因为主客观因素的影响,教师的工作满意度可能会存在不同。再加上西藏教师的工作特点和西藏特有的社会环境,使得西藏林芝教师的工作满意度又有一些特殊性。通过对教师工作满意度的调查,及时了解西藏林芝市基础教育教师工作满意度的状况,掌握教师对于工作的态度和看法,可以帮助学校管理者及时发现工作中存在的一些问题,并予以改进,最大程度上促进西藏林芝市教师的健康平衡发展。

参考文献 (References)

徐志勇,赵志红(2012).北京市小学教师工作满意度实证研究.《教师教育研究》(1),85-92.

-
- 云鹏(2010). 地方高校教师工作满意度影响因素研究——基于对河南省八所高校的调查. *教育理论与实践*, (33), 42-45.
- Amundson, N. E. (1994). Perspectives for Assessing Career Development. *Journal of Employment Counseling*, 31, 147-154. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-1920.1994.tb00975.x>
- Towse, P., Kent, D., Osaki, F., & Kirua, N. (2002). Non-Graduate Teacher Recruitment and Retention: Some Factors Affecting Teacher Effectiveness in Tanzania. *Teaching and Teacher Education*, 18, 637-652.

期刊投稿者将享受如下服务:

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: ap@hanspub.org