

高校教师工作满意度影响因素结构模型的构建

——基于18位高校教师访谈的质性分析

周浩波^{1,2}, 李凌霄¹

(1. 辽宁师范大学 教育学院, 辽宁 大连 116029; 2. 辽宁大学, 辽宁 沈阳 110136)

〔摘要〕 高校教师工作满意度影响因素是满意度评价以及各因素相关关系研究的基础和前提。基于研究的已有成果和特点, 借鉴扎根理论方法, 对18位高校教师的访谈数据进行质性分析, 确定了高校教师工作满意度影响因素层次结构模型, 发现高校教师工作满意度影响因素由日常管理、主体意识、文化感知、基础条件和发展空间5个宏观因素、27个直接因素以及293个原始概念组成。各因素还受到教师性别、职称以及教师所在高校层次等外生变量的影响, 这些外生变量将高校教师区分为不同的群体, 各个影响因素在以外生变量区分的群体上存在差异。

〔关键词〕 高校教师; 工作满意度; 扎根理论

〔中图分类号〕 G645 〔文献标识码〕 A 〔文章编号〕 1002-8064(2019)04-0064-07

高校教师工作满意度是高校教师队伍建设的重要依托, 也是改革与完善高校管理机制的重要向度和理论基础。目前关于高校教师工作满意度的研究可以分为两类: 一是高校教师满意度现状的量化研究; 二是某些因素与高校教师工作满意度相互关系的研究。这些研究都不能脱离满意度影响因素的逻辑支撑, 但无论是高校教师还是其他群体, 国内外学者并未形成有关工作满意度影响因素的典型结论, 存在较为严重的“巴尔干化”现象^[1]。在研究方法上, 普遍采取一种理论思辨的方法, 以一种自上而下的演绎方式开展研究, 这种方式忽略了教师工作满意度的本质是对情感认知的评价、具有强烈主观色彩的特点, 不能通过分析教师真实工作情境发现和构建新的理论。本研究借鉴扎根理论方法, 通过对高校教师深度访谈事实论据的系统分析, 基于高校教师感同身受的经验事实及意义认知来建构工作满意度影响因素的结构模型, 并进一步探究这些要素的外生变量, 分析高校教师工作满意度影响因素的群体差异, 探寻高校管理和教师工作满意度之间良性互动的可行路径, 为高校管理改革提供参考。

一、研究方法及其研究对象

(一) 研究方法及其研究工具的选择

借鉴扎根理论取向的质性研究方法开展本研究, 扎根理论(Grounded Theory)由巴尼·格拉斯(Barney Glaser)和安塞姆·施特劳斯(Anselm Strauss)于1967年首次提出, 被认为是定性研究中最科学的方法论和最适于进行理论建构的方法, 已被广泛应用于社会科学的各种理论生成^[2]。为提高质性资料分析的效率, 本研究借助计算机辅助数据分析软件Nvivo11.0开展工作。

(二) 研究对象选取

本研究采用“理论抽样”方法, 依据新样本能否为理论的发展提供新的内涵, 逐步确定样本结构。对访谈资料的编码分析与访谈同步进行, 在丰富已有假设的基础上建构新的假设, 通过资料和假设之间的不断比较、论证产生新的理论, 然后继续对新的理论进行样本选择、分析和编码。按照扎根理论的观点, 将访谈出现信息重复, 继续访谈没有新的类属或概念类属出现, 即“理论饱和”作为访谈结束的条件。最终, 本研究访谈了18位高校教师, 具体情况

〔收稿日期〕2019-06-20

〔作者简介〕周浩波(1962-), 男, 江苏大丰人, 辽宁师范大学教授, 博士生导师, 辽宁大学党委书记, 主要从事教育哲学、高等教育管理研究; 李凌霄(1982-), 女, 辽宁锦州人, 辽宁师范大学教育学院博士生, 主要从事高等教育管理研究。

如下:男教师 8 人,女教师 10 人;教授 7 人,副教授 6 人,讲师 5 人;“985 工程”高校教师 4 人,“211 工程”高校教师 4 人,普通省属高校教师 10 人。

二、高校教师工作满意度影响因素结构的确定

(一)访谈数据获取

围绕“高校教师工作满意度影响因素”这一主题深入探究,设计宽广的、开放性的题目,编制开放式深度访谈提纲,并依此进行深度访谈。访谈提纲包括:①选择高校教师这一职业,您当初最看重的是什么?②成为大学教师之前,您对即将从事的职业有过什么样的憧憬?③能谈谈您工作以来的主要感受吗?④您认为大学教师职业最大的特质是什么?⑤您工作中最大的成就感来源是什么?⑥您更看重学校提供的哪些支持?⑦您认为学校在哪些方面亟待提高?⑧您认为影响高校教师工作满意度的主要因

素有哪些?⑨在学校的现行政策中,有哪些是非常受到教师群体欢迎的?⑩您理想的工作状态应该是什么样的?整体上,您对目前的工作满意吗?访谈形成总计 1224 分钟的录音资料,转录为 18 份总计 30 余万字的访谈文本,得到研究问题的初步理论结构,这些文本是本研究的立论基础。

(二)访谈数据编码

1. 开放式编码

本研究中,利用 Nvivo11.0,对原始的高校教师访谈文本进行逐行编码,寻找尽量多的能体现高校教师工作满意度影响因素的数据片段,并把它们标示出来,最终得到由 293 个初始概念组成的概念群。对这些概念群进一步进行类属化,合并相同或相近的片段,得到 27 个初级类属,这些类属构成了高校教师工作满意度的直接影响因素(见表 1)。

表 1 开放编码形成的概念群和初级类属

初级类属	原始语句举例(初始概念)
个人发展	我对自己目前的发展不满意;我认为个人的成长空间非常重要;教师个体的发展是学校发展的基础
学校发展	我一直都对学校有很大的期待,希望学校发展得好;我对目前学校的发展不满意;学校发展得不够快
专业发展	学校要积极支持教师的专业发展;教师的专业发展是一个厚积薄发的过程;学科特点不同,发展规律也不一样
发展平台	学校提供的发展平台会直接影响教师的发展;比如博士点就是一个非常重要的平台,学校是否有博士点很重要
工资福利	工资待遇当然很重要;北方高校的工资待遇普遍低于南方高校;希望待遇能提高一些
工作环境	我认为工作环境是非常重要的;工作环境的好坏会影响到我的工作满意度
交流培训	老师如果想提高,学校提供的培训机会还是比较多的;学校一直以来都鼓励教师开展学术交流
工作负荷	感觉工作量较多,工作压力比较大;工作量需要科学的测量;教学课时偏多,教师的压力较大
工作压力	感觉负担比较重,有经济压力;是否感觉到压力与教师的个人追求有关;学校的强制性规定使教师压力很大
管理风格	管理者的价值判断会影响教师的工作热情;奴颜媚骨的人比较容易吃香;学校的管理太死板,教师缺乏空间
激励机制	激励机制往往是镜中花水中月;学校的经济激励很重要;激励带来好的变化
教学管理	对教师教学形式上的要求太死板;对于课堂细节的限制有些过于严格;学校的管理与一线教学脱节
科研管理	教师是科研体系中的弱势群体;科研政策的制定应考虑学校的实际情况;科研期刊被神圣化
评价考核	必须考虑评价主体的权威性;我最不满意的是学生评教的政策;对教师的单一评价机制很不公平
团队建设	一个部门应该讲合力,各取所长;我感觉工作中有志同道合的伙伴很重要
学生管理	对学生平时学习管理不严;其实学校完全可以做到严把出口关;学校总给学生毕业提供各种条件,毕业很容易
职称评定	单纯讲课好的老师评不上高级职称;评职称主要考虑科研数量是不合理的;职称的问题需要整个社会的协调
工作氛围	官本位思想严重;行政人员觉得高人一等;整体环境包容开放
人际关系	学生不理解老师的良苦用心;学生很少与老师深层次沟通;希望同事间关系和谐;高校的人际关系相对简单
人文环境	大学非有大楼之谓也;怀念有人文气息的老校园;渴望宽松的工作环境。
校园文化	我很喜欢高雅艺术进校园;地域不同,文化差异很大;学校的商业气息太浓
学习风气	学风不好影响教师教学的动力;学风不好影响学生成才
成就感	教书育人是最大的成就感来源;当科研上取得进展会很很有成就感;当课堂上获得学生的认可就会很有成就感
身心自由	崇尚思想的自由;渴望更大的自由;希望杂事能少一点
幸福感	工资待遇决定幸福感;心态决定幸福感;幸福感来自于被尊重
职业认同	当教师能发挥自身价值;高校教师的社会地位高;高校教师独立、自律性强
主体价值	感觉对学生的责任很大;高校教师是自我价值实现的途径;教书育人,培养学生是最大价值

2. 轴心式编码

轴心式编码的主要任务是发现和建立概念类属之间的各种联系,以表现资料中各个部分之间的有机关联^[3]。对 27 个初级类属进行归纳,理顺各概念词的层次关系,使得概念词具备更大的解释力。最终得到 5 个主题类属,即日常管理、主体意识、文化感知、发展空间和基础条件,这 5 个主题类属构成了高校教师工作满意度的宏观影响因素(见表 2)。

表 2 轴心式编码形成的主题类属及类属的编码参考点数

主题类属	类属	编码参考点数	主题类属	类属	编码参考点数
基础条件	工作负荷	8	日常管理	发展平台	10
	工作压力	6		科研管理	28
	管理风格	27		教学管理	36
	激励机制	7		管理风格	27
	教学管理	36		评价考核	48
文化感知	工作氛围	6	主体意识	人际关系	25
	人文环境	10		文化感知	51
	幸福感	4		主体意识	103
	成就感	7		职业认同	44
	主体价值	23		身心自由	25
发展空间	身心自由	25	基础条件	发展平台	10
	职业认同	44		工资福利	12
	主体价值	23		工作环境	2
	幸福感	4		交流培训	2
	成就感	7		工作氛围	6
基础条件	职业认同	44	日常管理	日常工作	8
	身心自由	25		学生管理	8
	主体价值	23		职称评定	21
	幸福感	4		工作负荷	8
	成就感	7		工作压力	6
主体意识	职业认同	44	文化感知	工作氛围	6
	身心自由	25		人文环境	10
	主体价值	23		校园文化	8
	幸福感	4		学习风气	2
	成就感	7		成就感	7
文化感知	职业认同	44	发展空间	职业认同	44
	身心自由	25		身心自由	25
	主体价值	23		主体价值	23
	幸福感	4		幸福感	4
	成就感	7		成就感	7
发展空间	职业认同	44	基础条件	发展平台	10
	身心自由	25		工资福利	12
	主体价值	23		工作环境	2
	幸福感	4		交流培训	2
	成就感	7		工作氛围	6

3. 选择式编码

选择式编码是指在所有已发现的概念类属中经过系统分析以后选择一个“核心类属”,将分析集中到那些与该核心类属有关的码号上面^[4]。从上述编码中筛选更具概括性和解释性的主题,进行高度抽象,通过更小的范畴以表示所要解释的概念。结合各类属所包含子类属以及编码参考点数多少,确定核心类属为日常管理和主体意识,其中,日常管理包含 10 个子类属,编码数目为 191,主体意识包含 5 个子类属,编码数目为 103。除核心类属外的其余 3 个类属成为支援类属。

三、高校教师工作满意度影响因素结构模型

通过以上基于扎根理论的编码过程,得到高校教师工作满意度影响因素的层次结构模型,5 个主题类属构成影响高校教师工作满意度的宏观因素,

27 个初级类属构成影响高校教师工作满意度的直接因素。根据 Nvivo 中每个因素节点的参考点数分析,每个层次的因素在本层具有不同程度的影响力,本模型结构省略了第三层的概念群(见图 1)。

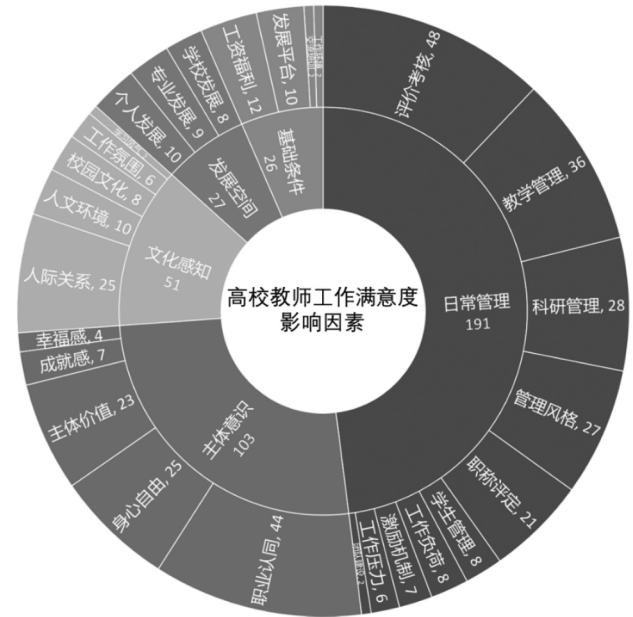


图 1 Nvivo 生成的高校教师工作满意度影响因素层次结构模型

(一) 日常管理

访谈中,很多教师对评价考核制度的公平性、合理性、科学性表现出了质疑,有教师坦言:“我们竭尽全力地从事自己热爱的工作,却很难保证学生评价的客观性,久而久之,这种评价会产生一种教育的畸形状态。”教学管理、科研管理和 管理风格也是教师关注较多的因素,通过对这些因素,教师们描绘了一幅幅有关高校管理的内容丰富的心声地图,映射到高校的管理实践中,规章制度等管理手段的实施应有益于保障平等、保护自由、维护教师权利,最大限度地激发教师的工作热情,真正为教师的成长起到保驾护航的作用。

(二) 主体意识

主体意识是指教师对于自身的主体地位、主体能力和主体价值的一种自觉意识^[5]。本研究中,主体意识由成就感、身心自由、幸福感、职业认同、主体价值 5 个因素构成。其中,职业认同的参考点数最多,职业认同是指个体对所从事职业的肯定性评价,可以通过职业价值和职业认可体现。关于成就感,教师普遍认为培养出优秀的学生是自己最大的成就感来源。主体价值是指个人认知价值的判断,高校教师群体的人生价值定位更多来自于精神层面的需

求。身心自由体现高校教师期冀激活的特性。从高校管理角度,高校教师更看重学校给予自身作为价值主体的人的关照,这种关照要体现在高校“以人为本”的可持续发展管理理念和实践之中。

(三)文化感知

文化感知包含工作氛围、人文环境、人际关系、校园文化、学习风气 5 个子因素,是可被教师感知的氛围或风气。其中,人际关系拥有最多的参考点数,说明高校教师非常注重在工作集体中的人际沟通和关系融洽,良好的人际关系有助于教师开展日常工作,提升工作满意度。

(四)发展空间

发展空间包括个人发展、学校发展、专业发展 3 个子因素,3 个因素所拥有的参考点数相当,说明高校教师将个人发展与学校发展看作同等重要,将集体利益与个人利益做到良好统一,关心自身所从事专业的未来发展。

(五)基础条件

基础条件是指满足高校教师工作开展的基本外部支持,包括 4 个方面,分别是发展平台、工资福

利、工作环境和交流培训。其中,工资福利拥有的参考点数最多,其他两个因素包含的点数很少。受访教师并未掩饰对高工资的渴望,一位青年教师坦言:“心理学有主观幸福感,我认为,工资待遇虽然不能完全决定我的幸福感,但对于当下的我来说很重要,这是能够决定我生活质量的最基本保障。”发展平台也拥有较多的参考点数,表明高校教师也非常重视学校能提供给个人的平台支持。

四、高校教师工作满意度影响因素的外生变量

(一)性别对高校教师工作满意度的影响

根据 Nvivo 矩阵编码查询的结果可知,男教师相对重视职业认同、评价考核、身心自由、人际关系、教学管理和科研管理,女教师相对重视评价考核、教学管理、管理风格和职业认同。无论男教师还是女教师,对于评价考核、教学管理和职业认同都表现出了比较大的关注度。对访谈提纲中最后一个问题的回答情况进行统计分析,发现女教师的工作满意度整体上高于男教师的水平,这一结论也与克拉克(Clark, A. E)有关性别与工作满意度关系的研究结论相符^[6](见图 2)。

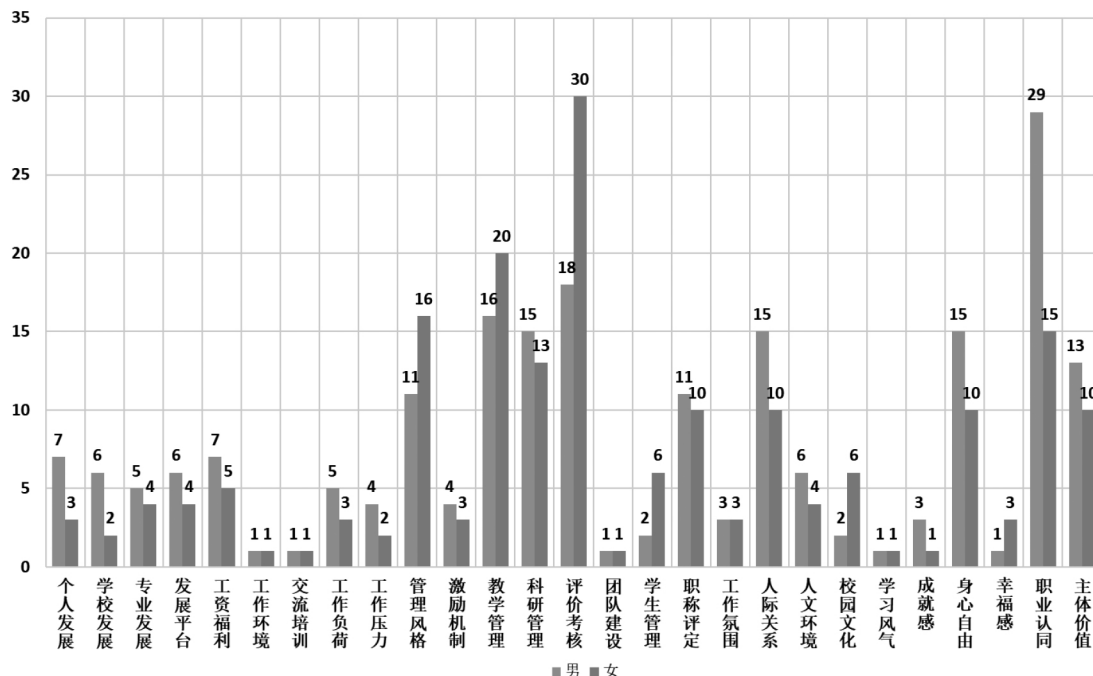


图 2 Nvivo 编码矩阵生成的高校教师工作满意度影响因素性别差异

(二)职称对高校教师工作满意度的影响

根据 Nvivo 矩阵编码查询的结果可知,教授相对看重的是评价考核、职业认同、教学管理、主体价值、身心自由和管理风格,副教授相对看重的是职业认同、评价考核和管理风格,讲师相对看重的是评价

考核、科研管理、教学管理、职业认同和职称评定。所有教师都表现出了对于评价考核、职业认同两个因素的关注,不存在职称上的差异。对于职称评定这一因素,讲师的重视程度要远远高于教授和副教授(见图 3)。

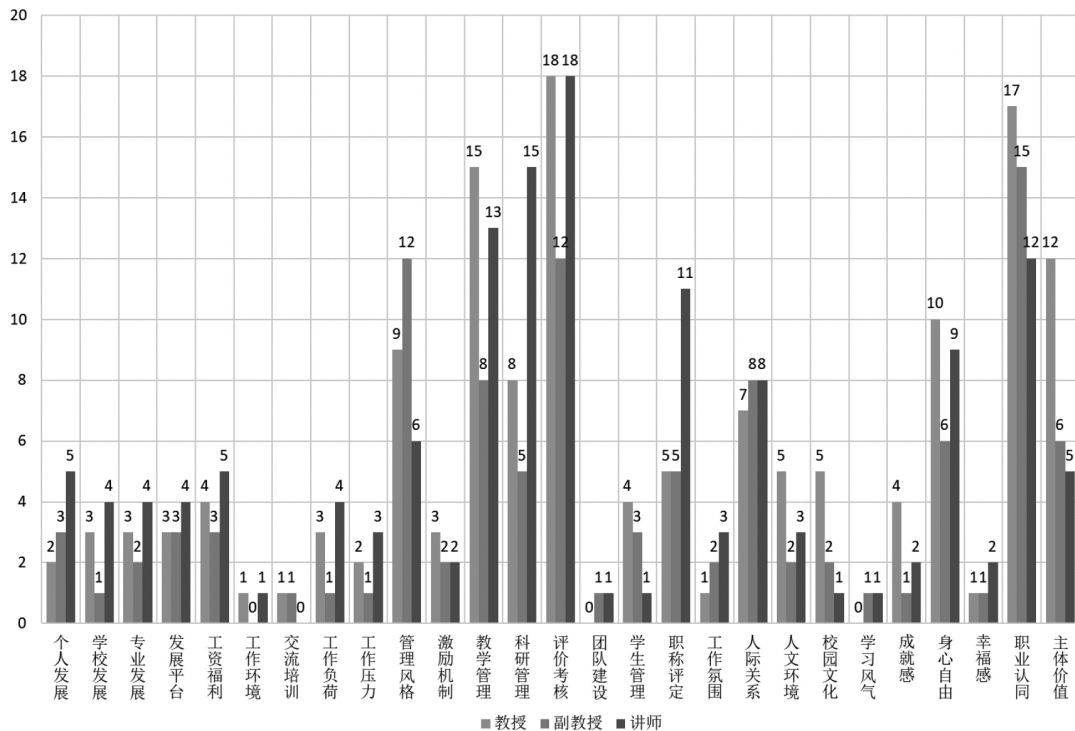


图3 Nvivo 编码矩阵生成的高校教师工作满意度影响因素职称差异

(三)所在高校层次对高校教师工作满意度的影响

根据 Nvivo 矩阵编码查询的结果可知,“985 工程”高校的教师相对重视科研管理、评价考核、职业认同和主体价值,“211 工程”高校的教师相对重视职业认同、评价考核和教学管理,普通本科高校的教

师相对重视评价考核、职业认同、管理风格、教学管理、人际关系和身心自由。所有教师都表现出了对于评价考核、职业认同两个因素的关注,在高校层次上不存在差异。对于工资福利和人际关系的关注,普通本科院校的教师远远高于“985 工程”高校和“211 工程”高校的教师(见图 4)。

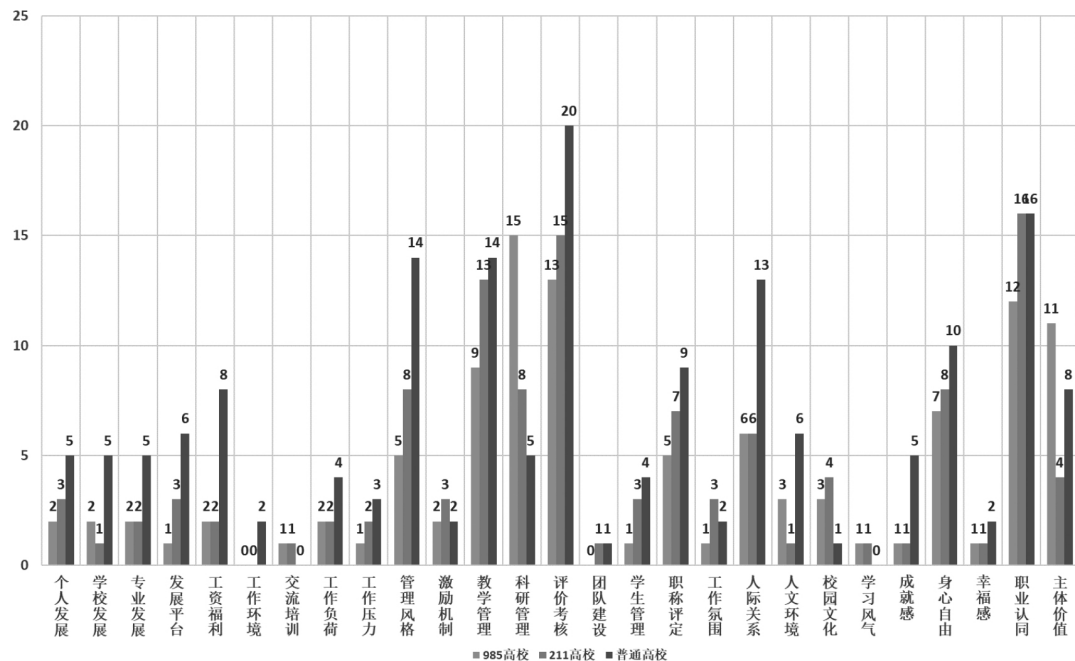


图4 Nvivo 编码矩阵生成的高校教师工作满意度影响因素高校层次差异

五、高校管理与教师工作满意度良性互动的可行路径

(一)关注教师合理需求,改革教师评价和职称评定制度

评价考核是所有直接因素中最受教师关注的因素,且在所有教师群体中不存在差异。因此,评价考核因素是具有群体共性且重要的满意度因素。有研究认为,教师评价与其专业发展之间存在显著相关,科学合理的高校教师评价考核制度能够激发高校教师的学习热情,从而促进专业发展^[7]。因此,高校教师的评价考核制度亟须完善,以合理的评价考核提升其对工作的满意度,进而提升高校教师工作的积极性和创造性,形成评价考核、职称评定与高校教师自身发展的良性循环。

(二)改进高校管理理念,提升教师工作热情

教学管理、科研管理受到较多关注,在群体差异上,“211工程”高校和普通高校的教师相对重视教学管理,“985工程”高校的教师相对重视科研管理。高校教师在教学管理方面的主要不满来自于管理部门对于教学过程的过多干预,高校教师认为自己的教学自主权受到了限制。教学自主权对于工作满意度有明显的正向预测作用^[8]。高校教师重视自身的教学自主权,内在动力源于教师对于自身专业权威的坚守。皮尔逊等(Pearson)的研究表明,教学自主权与教师的专业感知存在显著正相关^[9]。高校管理制度应该更多地去支撑教师而不是控制教师。^[10]只有在教学中给予高校教师更多的自由决策权,教师才会真正感受到自己的专业性得到了尊重,从而提升工作的内在动力,促进教师工作的主动性。科研管理方面,高校教师主要关注科研政策、科研考核、科研激励等,最终传导为科研压力,科研压力对工作满意度有明显的负向影响^[11]。高校通过调整优化科研考核政策,制定贴合教师和学校实际、符合学科发展规律的科研评价体系,适当降低高校教师的科研压力,才能提高高校教师的工作满意度。

(三)营造良好组织环境,提升教师职业认同感

提高教师的报酬对于提升教师主观地位认同和改善教师对工作的不满有积极作用已经在学界和政策领域达成了共识。^[12]然后,除了提高报酬以外,营造良好的组织环境也能提高教师的职业认同感。因为,舒适的教师工作环境对教师而言,也是对其较低工资水平的有效补偿手段。^[13]主体意识是工作满意度的第二核心要素,其中,职业认同子因素最受关

注,且在群体间不存在差异。职业认同体现为高校教师对职业本身在心理上的认同、依赖和投入等。从学校组织的角度增强高校对教师的支持力度,通过满足高校教师对于尊重、认同等社会情感的需要,使他们对学校组织产生强烈的归属感。建立良好的组织环境,营造积极的集体氛围,使高校教师感受到领导与同事的支持与理解,使其与组织紧密联系在一起,并乐于将组织目标与自身发展目标相结合。从工作投入的角度,通过提供培训进修机会提升教师的专业技能,从而提升其工作的自我效能感。通过建立科学的绩效考核和薪酬系统,提高高校教师的组织公平感,建立良好的人际关系氛围,减少人际消耗,从而提升其工作认同感。

(四)关注教师精神需求,满足教师情感价值实现

身心自由、主体价值、人际关系等因素受到高校教师较多关注,这些因素体现高校教师崇尚自由、渴望尊重、守护公平、向往幸福、期待成就的职业特点,是高校教师普遍具有的精神追求,虽然这些追求具有一定的理想主义色彩,但正是因为这些追求,才鲜明地构筑起了高校教师区别于其他职业的鲜明特色。在群体差异上,普通本科高校教师和男教师两个群体都表现出了对于身心自由和人际关系的重视。关注高校教师的精神追求,就要从职业特点入手,同时考虑群体差异,在日常管理中多一些对教师的尊重和关怀,少一些限制和束缚,保证公平的环境,为教师培养学生提供全方位的支持和服务,使教师真正体验到作为一名大学教师的幸福感和成就感。只有这样,才能满足高校教师的精神追求,从而提升其工作满意度。

(五)全面细致梳理满意度影响因素,制定差异化管理策略

高校教师工作满意度包含的因素众多、层次隶属关系复杂,在高校管理制度的制定过程中,除关注以上影响效力较大的主要因素外,对于每个宏观因素和直接因素,都应深入分析其与高校管理之间的逻辑关联,从教师的诉求出发,以高校和教师共同发展为目的,制定切实可行的管理制度。同时基于对每个影响因素外生变量的分析,区分不同教师群体的个性差异,在合理的范围内最大限度地满足不同群体的诉求,制定指向明确、重点突出、既考虑整体又兼顾群体个性需求差异的政策制度和具体措施,从而有效提升高校教师的工作满意度水平。

〔参考文献〕

- [1] [3] [4] Alessandro P, Loredana A, Guido V. Measuring teacher job satisfaction; Assessing invariance in the Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS) across six countries[J]. *Europe's Journal of Psychology*, 2017(3):396-416.
- [2] Glaser B G, Strauss A L, Strutzel E. The discovery of grounded theory; strategies for qualitative research[J]. *Nursing research*, 1968(4):364.
- [5] 袁克定,岳超群.混合学习模式下学习者主体意识发展研究[J]. *现代远程教育研究*,2017(6):48-56.
- [6] Clark A E. Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? [J]. *Labour Economics*, 1997(4):341-372.
- [7] Danielson C. Evaluations that help teachers learn[J]. *Educational leadership*, 2011(4):35-39.
- [8] 朱进杰,姚计海,吴曼.教师的教学自主权与工作满意度的关系:教学自主性的中介作用[J]. *心理发展与教育*,2018(3):338-345.
- [9] Pearson L C, Moomaw W. The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism[J]. *Educational research quarterly*, 2005 (1): 38-54.
- [10] 孟静怡,柳斯邈,宋婷娜.促进还是阻碍:学校组织结构对教师工作满意度影响的实证研究[J]. *现代教育管理*,2018(12): 79-84.
- [11] 林培锦,李建辉.大学教师科研压力对科研绩效的影响——工作满意度、情绪智力的中介和调节作用[J]. *福建师范大学学报(哲学社会科学版)*,2018(6):72-78.
- [12] [13] 李维,许佳宾.县域义务教育主观地位认同与转岗意向关系:工作满意度的中介作用[J]. *现代教育管理*,2018(2):83-88.

Structural Model Construction of Factors Influencing College Teachers' Job Satisfaction ——A Qualitative Analysis Based on Interviews with 18 College Teachers

Zhou Haobo^{1,2}, LI Lingxiao¹

(1. School of Education, Liaoning Normal University, Dalian Liaoning 116029, China;

2. Liaoning University, Shenyang Liaoning 110036, China)

Abstract: The influencing factors of college teachers' job satisfaction are the basis and premise of satisfaction evaluation and the research on the correlation of each factor. Based on the existing research results and characteristics of college teachers' job satisfaction, using the qualitative analysis method of grounded theory for reference, the interview data of 18 university teachers are analyzed, and the hierarchical structure model of influencing factors of University teachers' job satisfaction is determined. It is found that the influencing factors of college teachers' job satisfaction include five macro-factors: daily management, subject consciousness, cultural perception, basic conditions and development space, 27 direct factors and 293 original concepts. These factors are also influenced by exogenous variables such as teachers' gender, professional title and university level. These exogenous variables distinguish university teachers from different groups, and there are differences in the influencing factors among different groups. The structural model and group differences provide a feasible path for the positive interaction between university management and teachers' job satisfaction.

Key words: college teacher; job satisfaction; grounded theory

[责任编辑:张文;责任校对:赵红艳]