

教师职业幸福感调查与提升策略研究

——以四川文理学院为例

覃 丹 张仓凯

泰国格乐大学 泰国曼谷 10700

摘 要: 本研究旨在针对教师职业幸福感调查与提升策略进行深入研究,以四川文理学院教师职业幸福感为研究对象,运用文献法、问卷调研法、访谈法等研究方法,从研究结果中得知教师职业幸福感未能达到预期的根本原因、影响教师职业幸福感的因素,提出提升教师职业幸福感策略,促进其职业幸福感的提高,加强学校向心力,提升学校的竞争力。同时,延展教师职业幸福感研究的范畴,丰富相关的学术研究。

关键词: 教师; 职业幸福感; 提升

A Survey of Teachers' Professional Well Being and Its Promotion Strategies

— A Case Study of Sichuan University of Arts and Science

DanQin, Cang kai Zhang

Krirk University,Thailand, Bangkok 10700

Abstract: This study aimed at teachers' professional happiness survey and conduct the thorough research to the promotion strategy, to the sichuan liberal arts college teachers' professional happiness as the research object, research process using the method of literature, questionnaire survey method, interview method and other research methods, from the results of the study shows that teachers' professional happiness has failed to meet expectations, influence the root causes of the problem of teachers' professional happiness, This paper puts forward some strategies to improve teachers' career happiness, strengthen school centripetal force and enhance school competitiveness. At the same time, the scope of teachers' occupational happiness research is extended and relevant academic research is enriched.

Keywords: teachers; Professional well-being; promote

一、研究背景

人们每天努力工作最终的目标就是追求幸福。因此,幸福是人们通过自身努力,以达到他们的物质与精神需求的实现,以心理体验为途径,通过对自身生活进行积极评价而产生的一种幸福的心理感觉。教师肩负着培育下一代的重要任务,他们自身的职业幸福感对其个体的责任心及任务的完成起着举足轻重的作用,教师是学生情感发展和心理健康的引导者和促进者,只有幸福的教师才能传递给学生幸福,可以说,教师的职业幸福感影响着学生一生的身心健康发展。

近年来,四川文理学院教师的凝聚力降低。为促进学校发展,四川文理学院内部持续引进领先理念与监管方式,这些改革造成教师工作压力加大、教职工收入有

所拉开了,调整了过去的工作方式,造成教职工工作热情不是很高,职业幸福感指数不高。

因此,笔者更加认为研究高校教师职业幸福感非常有必要,提升职校教师职业幸福感是培养优质师资的保证,同时也是教育成功的保证。

二、研究目的及意义

教师的职业幸福感状况,直接关系到教育质量的好坏,教师作为教育的实施主体必须是幸福快乐的,这就需要全面且深入地关注教师的职业幸福感,这既是教学理论工作者的职责与使命,也是实践工作者不断提升教学生活质量的内在诉求,同时对促进教育事业的健康发展有着积极的推动作用。本文以四川文理学院教师职业幸福感为研究对象,对国内外的幸福感研究进行系统的梳

理,对幸福感和职业幸福感进行了概念界定,并结合理论基础、工作体验和前人研究模型,制定了四川文理学院教师幸福感调查问卷,分析四川文理学院教师职业幸福感水平,并通过访谈法分析影响职业幸福感的因素,探讨教师职业幸福感提升策略。从而优化其工作积极性、促进其职业幸福感的提高,加强学校向心力,提升学校的竞争力。

三、研究方法

1、文献法

在中国知网等文献数据库中搜索职业幸福感相关文献,对已有研究进行整理、归纳,分析研究思路和方法,为职员职业幸福感分析提供了较为重要的理论参考。

2、问卷调研法

此方法借助相关问卷的设计,对一定数量的教师予以问卷调研清楚教师职业幸福感的有关信息。以研究的目的为导向,设计细化、有针对性的问题。与访谈法的结合使用,是取得综合、一手资料的重要渠道,二者相互补充、印证,为调查研究提供基础信息。

3、访谈法

基于这次访谈本身来说,主要是针对于群体对自身职业幸福感的综合认识,每一个教师本身的工作环境是相对类似的,但是,每个教师所遇到的问题、困境又是不尽相同的,所以,当每个教师面临问题的时候,其考虑的要素点也是多元化的,基于这些内容层面来说,本次研究主要是以结构访谈式的方式予以推进,提前笔者进行了一个访谈提纲的拟定,针对于其中的诸多问题进行设定,此外,设置了一些开放式的问题,这样可以更好的帮助访谈者能够有效的对教师的综合幸福感要素予以评估。

四、研究结果

1、四川文理学院教师职业幸福感调查

表 4-1 样本构成情况

序号	项目	选项	百分比
1	性别	男	36.89%
		女	63.11%
2	年龄	25岁以下	19.89%
		25—35岁	25.61%
		35—45岁	21.53%
		45—55岁	16.08%
		55岁以上	16.89%
3	学历	硕士及以上	52.81%
		本科	39.78%
		大专及以下	7.41%
4	职称	高级及其以上	45.80%
		中级	31.34%
		初级及以下	12.86%

(1) 调查对象基本资料统计

从4-1表中可看出,四川文理学院女教师明显比男教师要多,占总人数的63.11%,这种性别单一化的状况会对学生的心理性别角色等方面造成一定影响;从年龄来看,四川文理学院教师以中青年群体为主,占总人数的67.03%,表明整个队伍正处于朝气蓬勃的状况;从学历来看,大部分四川文理学院教师已经达到本科或硕士学历,表明四川文理学院教师的学历层次在提高;从职称来看,四川文理学院教师初级及以下的占总人数的12.86%,表明职称还未得到很显著的重视。

(2) 性别对四川文理学院教师职业幸福感的影响

表 4-2 不同性别的四川文理学院教师职业幸福感比较

序号	1	2
性别	女	男
均值	60.52427	62.08044
标准差	19.75917	20.50947
标准误	1.13140	2.60470
极小值	18.70152	19.61686
极大值	94.83552	94.17222
F 值	.116	
P 值	.951	

根据方差分析,由表4-2可以看出,检测的P值是0.951,在0.05以上,这个结果表示可以接受原假设,说明性别不同对四川文理学院教师的职业幸福感影响不明显。当然,虽然不同性别的四川文理学院教师其职业幸福感差异不明显,但从表中可以看出一些规律,即男性教师比女性教师职业幸福感更强。笔者认为,不同性别的四川文理学院教师优势各异,其理由是:从社会因素来看,社会职位的选择比较倾向于女性,因为女性温柔、细心,但物以稀为贵,男性教师在学校工作的机会比女性教师多,展示自我的机会也会比女性教师多,因此,男性教师往往比女性教师更容易得到升迁,能更多地体会到工作的成就感。从自身因素来看,大多数女性教师在承担工作任务的同时,还要承担生育和承担家务方面的压力,使女性教师身心负荷更大,其职业幸福感也因此而受到一定影响,而男性教师虽然没有生育压力,家庭的琐碎管理相对也简单得多,但他们承担家庭的责任更重一些。基于以上因素,在男女教师的职业幸福感并没有明显差异的同时,男性教师的职业幸福感略高于女性教师。

(3) 年龄对四川文理学院教师职业幸福感的影响

表4-3 不同年龄的四川文理学院教师职业幸福感比较

序号	年龄	均值	标准差	标准误	F值	P值
1	25岁以下	68.14582	19.2962	8.00093	.116	.009
2	25—35岁	50.31915	21.5206	6.05191		
3	35—45岁	51.52361	18.6143	6.04318		
4	45—55岁	54.56903	19.5521	6.03509		
5	55岁以上	69.40446	19.7434	8.19372		

根据4-3能看出, 年龄不同的四川文理学院教师其职业幸福感具有较为明显的差异, 其职业幸福感状况呈U形。

通过Welch检验, $p=0.009$, 从此结果确定年龄不同的四川文理学院教师其职业幸福感具有较为明显的差异 (p 小于0.05), 对25岁以下这部分刚刚踏入工作岗位的

四川文理学院教师群体来说, 其职业幸福感是比较强的; 25—35岁, 和35—45岁年龄段的四川文理学院教师幸福感最弱, 原因在于: 这个年龄段正值中青年, 除了自身工作压力外, 还必须面对源自于家庭、社会等多个方面产生的压力; 到了45—55岁年龄段职业幸福感又有所提高; 55岁年龄段的四川文理学院教师职业幸福感最强, 原因在于这个年龄段的工作经验丰富, 工作困惑少, 工作压力没有年轻老师那么大, 同时这个年龄段的四川文理学院教师儿女都已成家或工作都已安顿好, 其家庭压力小, 经济收入稳定, 因此, 看待问题和处理事情时心态会比较平和, 工作中也能保持良好的心态。

(4) 学历对四川文理学院教师职业幸福感的影响

表4-4 不同学历的四川文理学院教师的职业幸福感比较

序号	学历	均值	标准差	标准误	极小值	极大值	F值	P值
1	大专及其以下	60.06679	19.93455	1.56620	19.61686	94.34320	.0797	.496
2	本科	62.28975	18.65797	1.53888	21.81865	94.83552		
3	硕士及其以上	52.43850	21.75098	8.22109	24.03452	93.07433		

按照4-4方差分析的检测发现, 显示P值为0.496, 这个结果已明显大于显著水平0.05, 笔者认为学历对四川文理学院教师职业幸福感影响不明显; 但从表中反映出, 文化程度的差异, 直接导致其职业幸福感会有有一定的差异, 反映该学校教师的职业幸福感必然会受到文化程度等指标的影响, 学历越高越幸福。这是由于, 学历高的四川文理学院教师专业理论强, 知识领域宽, 专业修养高, 自我展示的机会相对更多, 这些自身优势能使他们对工作更加自信, 同时, 四川文理学院教师的待遇要根据其学历等情况作为评断标准之一, 学历越高收入就越高, 并且担任学校领导干部的机会也会更多一些, 因此高学历的四川文理学院教师职业幸福感更强。

(5) 职称对四川文理学院教师职业幸福感的影响

表4-5 不同职称的四川文理学院教师的职业幸福感比较

序号	1	2	3
职称	高级及其以上	中级	初级及以下
均值	65.22894	63.86107	60.89948
标准差	22.53892	20.71407	18.66292
标准误	3.03914	1.94861	1.32297
极小值	19.61686	19.61686	21.37804
极大值	94.83552	94.83552	94.17222
F值	.026		
P值	.002		

根据4-5能看出, 不同职称的四川文理学院教师职业幸福感差异较为明显。通过Welch检验, $p=0.002$, 由此可以看出不同职称的四川文理学院教师职业幸福感差异较明显 (p 小于0.05)。

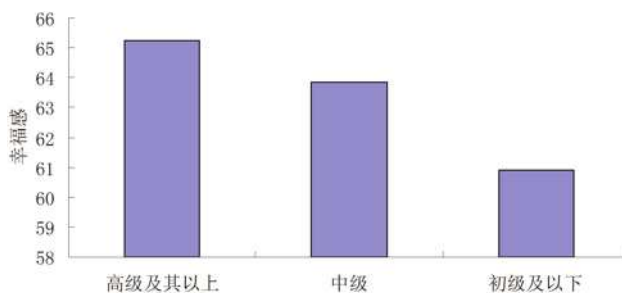


图4-6 不同职称的四川文理学院教师的职业幸福感

高级职称的四川文理学院教师职业幸福感最强, 其主要原因是职称是对四川文理学院教师专业能力的一个认可度, 职称越高收入越高, 同时在工作领域内更被认可, 如果中级要评高级职称需要在各自的岗位上付出比同级别的教师更多的努力, 还需要取得高档次的成果, 这就会承受较大的工作压力和心理压力, 因而中级职称的四川文理学院教师职业幸福感较弱, 而初级职称及以下的四川文理学院教师职业幸福感最低。

五、建议

1、合理安排教师工作, 减轻教师工作压力

工作压力对教师职业幸福感会带来较大的影响。工作压力主要是因为在在工作层面的综合负担比较重而造成的。目前, 针对于工作压力层面已经成为社会的热点话题, 压力本身不但是是一种较为强大的助推力, 也是直接影响人综合工作绩效和职业健康层面的消极要素。在工作过程中的人们, 绩效层面并不仅仅随着压力层面的增加而增加, 反而有时候会因为过大的压力, 而促使人的动能不足, 造成绩效下降的情况, 所以, 就目前的研究

结果来看,适度的压力才最有利于教师成长。

2、充分认清发展环境

正确判定学校在市场中的竞争地位,把其优势发挥出来,发展自己的特色业务,不要盲目和同业竞争比较,让教师在各个方面都和同业比较,压力过大。制定考核任务时要根据每个人的特点和能力,彼得·德鲁克在《管理的实践》中就提出了SMART原则,其中有一点就是绩效目标必须是可以达到的,既不是轻而易举就能达到,也不是千辛万苦也达不到,而是通过努力才能达到,这个目标必须是合理的。

3、部门内部之间应相互配合,做好机关服务基层工作

学校大力推行机关作风建设,对部门工作教师进行精简,调整了机关作风,将机关角色由以往“管理者”转变为“服务者”,目前学校在行内事物的处理、上下级部门间的配合和解决基层困难等方面有了很大改善,长此以往,一线教师对部门的满意程度会逐渐提升,自身心理也将逐渐平衡,一线教师的职业幸福感会显然有所提高。

4、完善薪酬管理体系

一是优化薪酬结构设计。在制定薪酬制度时,四川文理学院要提高浮动工资比重。二是加大福利薪酬比重。教师福利补贴是工资薪酬中最重要的组成内容,主要作用是提高教师积极性和忠诚度。在教师组成中,福利工资有十分重要的作用,它是激励教师自我奋斗的重要因素。如住房、交通、通信、节日补贴等。三是建立战略性薪酬的组织结构体系。减少组织层次,即采取扁平化的组织结构来提高组织效率,这种组织结构具有更强的适应性,并使得教师能够更多地参与四川文理学院事务,教师可以不断地学习并努力提高绩效。扁平化的组织结构还有助于决策和战略的实施,从而保障薪酬体系能在组织中有效地实施,提高组织的效率。

5、优化教师绩效考核体系

(1) 强化四川文理学院对教师绩效考核的支持力度。对比以往的人事管理,教师绩效考核具有明显的不同,其关键表现出人本思想的管理思维。所有的规定编制都可以算是一种文化或者是管理制度。就教师来说,接受并且适应一种新的管理文化或者学校的章程体制便需要在这里投入大量的精力。因此,四川文理学院应该借助不同的推广形式及普及方法,帮助教师转变思维,全方位地接受并适应此类新推出的章程体制及管理思维。

(2) 及时地予以反馈并提升教师绩效。四川文理学院予以教师绩效考核本质上是创新管理方式之一,对教师绩效考核而言,考核分是其关键的切入点,而不是其真正的目的所在。要反馈出教师的绩效考核成绩,对外公布一下教师的考核结论及相关信息,同时在这一条件下和教师主动予以交流。按照教师绩效考核结论可以从其中得知教师的不足,进而为教师提出具体的整改策略。教师绩效考核要保证有效,便要达到下述两点内容,即观察和交流。很好的信息反馈除了能够帮助学校管理教师掌握好教师的工作现状,同时又能够帮助教师改正自身的缺陷,使工作效率有所提高。

(3) 教师绩效考核和工资切实关联体制。身为四川文理学院的管理教师,其一定要按照四川文理学院的实际状况,使用教师绩效考核法的普及和宣传,全方位的整改计划经济下人力资源管理的不足之处,调整以往的“一锅端”及“大锅饭”的思想,创造出一种公平竞争、积极的予以学习的工作环境,强化教师奉献意识,不断增强教师的工作水平,善于总结绩效考核中的缺陷,并快速给出解决方案。创新薪酬发放机制,根据不同岗位特点探索出具有激励性的工资机制。以薪酬为抓手强化教师的工作积极性,确定“按劳分配、业绩定岗、弹性薪资、岗薪相符”的原则,充分利用学校有限的资金,提高资源配置效率。

参考文献:

- [1]邓亮、李媛(2021).ERG理论视角下高校辅导员职业幸福感的现实困境与提升路径.高教论坛,11(2),54-55.
- [2]刑占军(2006).幸福指数的指标体系构建于追踪研究.数据,3(2),40-43.
- [3]吴小春、黄世英子、谢宝国(2021).心理资本对职业幸福感的影响:基于资源保存视角.武汉理工大学学报(信息与管理工程版),13(5),87-91.
- [4]李妍(2021).科研人员职业幸福感对高质量发展的影响.中小企业管理与科技(下旬刊),4(1),34-36.
- [5]Bryan W.(2017). Strategic Corporate Social Responsibility and Value Creation among Large Firms. Long Range Planning, 2(6), 211-216.
- [6]KenKamoche(2017). STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT WITHIN A RESOURCE -CAPABILITY VIEW OF THE FIRM. Journal of Management Studies, 3(2), 433-437.