

高校教师工作满意度影响因素研究

——基于48篇文献的Nvivo质性分析

周浩波^{1,2}, 李凌霄¹

(1. 辽宁师范大学, 辽宁 大连 116029; 2. 辽宁大学, 辽宁 沈阳 110036)

摘要:高校教师工作满意度影响因素是有关满意度研究的基础和前提。基于对48篇满意度研究文献的质性分析, 研究发现高校教师工作满意度影响因素由组织管理、工作生态、个体特征、情绪感知、价值实现和外部环境6个维度组成。其中, 组织管理、工作生态和情绪感知是核心类属, 个体特征是支援类属; 组织管理、工作生态和外部环境属于外部因素, 占主导地位, 个体特征、情绪感知和价值实现属于内部因素; 组织管理和工作生态是直接可控因素, 情绪感知是间接可控因素, 个体特征是不可控因素。为提升高校教师工作满意度水平, 应兼顾内因与外因, 重点关注外因; 重点考虑核心类属, 特殊关注支援类属; 调整直接可控因素, 关注间接可控因素, 区别不可控因素。

关键词:高校教师; 工作满意度; 影响因素

中图分类号:G451.1; G649.21 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-5485(2019)11-0069-05

DOI:10.16697/j.cnki.xdjygl.2019.11.012

在教师工作满意度的若干研究中, 影响因素都是一个非常重要的研究主题, 为了深入、全面探析高校教师工作满意度影响因素的组成结构, 本研究采用自下而上的质性研究方法, 全面搜索已有高校教师工作满意度研究的文献, 利用Nvivo11.0质性分析辅助软件, 通过深入分析、不断总结和概括, 最终确定高校教师工作满意度影响因素的主要维度及层次结构, 并讨论各维度的相互作用及关系, 为后续相关研究提供理论支撑。

一、研究方法 & 数据获取

(一) 研究方法

本研究采用质性研究方法, 借鉴扎根理论的基本方法, 选取文献作为质性研究的材料来源, 通过对文献资料的编码、分析、比较、转化以形成不同层级的概念、范畴和类属, 找出核心影响因素及其各因素结构关系。

(二) 研究数据的搜集与获取

为了获取高校教师工作满意度影响因素的原始资料, 笔者在国内的中国知网(CNKI)、万方、维普等数据库选取与研究主题相关的文献, 选取的文献主题范围为: 直接研究高校教师工作满意度影响因素的文献; 以高校教师工作满意度影响因素为基础研究高校教师工作满意度现状的文献; 研究某一方面因素与高校教师工作满意度相互关系的文献; 研究某些特殊领域高校教师群体工作满意度的文献。最终, 搜集48篇文献作为研究对象(截止到2018年5月)。

二、数据的编码分析及模型构建

根据施特劳斯的扎根理论, 将数据分析过程分为三个阶段完成。编码过程利用Nvivo11.0辅助完成, 通过自底向上的归纳过程, 最终形成属于从属关系的由最底层到最顶层的各级节点。

作者简介:周浩波(1962-), 男, 江苏大丰人, 辽宁师范大学博士生导师, 辽宁大学党委书记, 教授, 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, 辽宁师范大学博士生, 主要从事高等教育管理研究。

(一)开放式编码——高校教师工作满意度的直接影响因素

开放式编码的概念类属来源于前面搜集到的文献,基于扎根理论的“本土化”原则,对概念类属的命名完全采用文献中的原文。通过对48篇文献的内容进行梳理、编码,得到238个三级节点,这些节点位于从属关系的最底层,是影响高校教师工作满意度的直接因素。

(二)轴心式编码——高校教师工作满意度影响因素的结构模型

利用Nvivo11.0软件对文献信息进行编码,将238个三级节点归纳为23个二级节点,二级节点是对三级节点进行质性分析基础上的进一步归纳整合,位于从属关系的中间层,是影响高校教师工作满意度的中间因素;进一步对这23个二级节点进行归纳整合,得到6个一级节点,即组织管理、工作生态、个体特征、情绪感知、价值实现和外部环境,一级节点是对二级节点进行质性分析的结果,位于从属关系的最顶层,是影响高校教师工作满意度的宏观因素。至此,经过对搜集到的48篇文献进行信息抽取和节点编码,已经得到高校教师工作满意度影响因素的各级节点结构,形成高校教师工作满意度影响因素的结构模型,如图1所示。

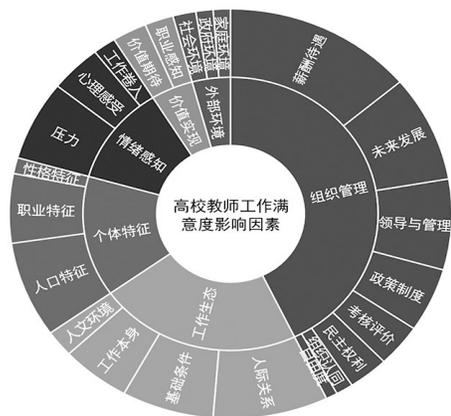


图1 高校教师工作满意度影响因素的结构模型

注:因三级节点数量众多,图中仅列出一级节点和二级节点。

该模型呈中心向四周扩散的圆环结构,中心为模型主题,即高校教师工作满意度影响因素,以多层圆环表现高校教师工作满意度影响因素具体的层次结构:每层圆环内部节点划分体现高校教师工作满意度影响因素的维度范畴,由模型可知,高校教师工作满意度影响因素由6个一级节点和23个二级节点构成;圆环在每一个扇形区域的纵向结构

体现高校教师工作满意度影响因素的层次关系,因三级节点数量众多,图中仅列出由Nvivo编码得到的一级节点和二级节点;每层圆环扇形区域的大小由编码参考点数量决定,代表支撑这一节点文献数量的多少,体现某一因素在本层所有影响因素中的影响力大小。在所有一级节点中,组织管理节点占有最多的参考点,具有最为重要的影响,工作生态、个体特征和情绪感知3个节点参考点数量也较多,在整体中也占有比较重要的作用,价值实现和外部环境两个节点占有的参考点数量最少,影响程度较弱。在所有二级节点中,薪酬待遇获得最多参考点支持,说明这一基本需求仍然是高校教师工作满意度的重要影响因素,这也是教师工作价值的重要体现。未来发展、领导与管理、人际关系、基础条件、人口特征、职业特征、压力等节点都具有较多参考点,受到比较多的文献关注,这些节点也是非常典型的满意度影响因素。

(三)选择式编码——高校教师工作满意度影响因素的核心类属

1. 外部因素和内部因素

为了确定“核心类属”,首先将轴心式编码得到的6个节点在更高层进行抽象,将影响高校教师工作满意度的因素分为内因与外因两大维度。内因定义为教师个人具有的人格特质、情感、价值观等主观层面的因素,这些因素对教师工作满意度的影响体现个性差异特征,受教师个体主观倾向影响大,外部干预比较困难,视为不易直接改变的因素。外因定义为不受教师本身控制的外部客观条件因素,这些因素不因教师的个体差异而有所不同,有较大的管理弹性,可以通过管理手段调节这些因素对教师工作满意度的影响,是今后提升教师工作满意度的主要方向。综上分析,可将个体特征、情绪感知、价值实现3个一级节点归为内部因素,将外部环境、组织管理、工作生态3个一级节点归为外部因素,外部因素编码参考点数占整体的69%,在高校教师工作满意度影响因素中占主体地位,属于主要因素,核心类属的主体应来源于外部因素。内部因素编码参考点数占整体因素的31%,是次要因素。

2. 核心类属和支援类属

外部因素包含的组织管理、工作生态、外部环境3个一级节点,对内部因素中的情绪感知、价值实现2个节点具有直接影响。从编码参考点来看,

这5个节点占全部节点的86%，具有对于全局的统领性。进一步考虑节点在整体中的作用，去除占比最小的外部环境节点(4%)和价值实现节点(5%)，高校教师工作满意度影响因素的核心类属可以确定为组织管理、工作生态和情绪感知，后面的分析将集中到这3个“核心类属”上来。另外，个体特征节点占整体的14%，作为“核心类属”必不可少的补充，也具有非常重要的作用，但因其不与其他节点产生直接关系，并且属于教师个体的固有特性，不能通过管理手段加以控制和改变，因此将作为“支援类属”单独进行分析。

三、模型阐释及关系分析

本研究将对模型中的核心类属和支援类属的组织管理、工作生态、情绪感知、个性特征4个高频节点做重点阐释及分析；价值实现和外部环境两个类属属于低频节点，有较少的研究者关注这一角度，不做深入阐释。

(一)组织管理是高校教师工作满意度的重要可控影响因素

组织管理节点在所有一级节点中参考点数最多，是最重要的直接影响因素。按编码参考点数的多少排序，组织管理节点依次包含薪酬待遇、未来发展、领导与管理、政策制度、考核评价、民主权利、组织认同、自由度8个二级节点，总计102个参考点。在组织管理包含的8个二级节点中，薪酬待遇节点包含的参考点数最多，为33个，薪酬待遇可以体现教师的当前工作价值，从包含的三级节点可以看出，教师不仅关注直接的薪酬收入和工作回报，还非常关心薪酬之外的福利待遇，同时对收入分配的公平性也分配了一定的注意力。可见，在管理工作中，薪酬激励仍然是一种非常重要的提升工作满意度的手段。未来发展节点包含20个参考点，未来发展是对教师未来价值实现的期待，教师既关心个人职业上的发展空间，也注重自身能力的提升，对学习、进修机会等比较关注。领导与管理包含17个参考点，体现出教师对学校领导水平、管理方式等方面的关注，高校教师既是学校管理的参与者，也是某种程度上的被管理者，与企业员工不同的是高校教师具有鲜明的知识自主性，从事着高深知识生产的活动，其工作动机更多地来自于内心对学术的追求，在严格管理下的工作方式不是这一群体所喜欢的^[1]。

管理制度应更多地支持教师而不是控制教师，建构有益的组织、文化和组织环境。^[2]政策制度、考核评价、民主权利3个节点包含的参考点数也较多。自由度和组织认同两个节点包含的参考点数较少。组织管理节点包含的各级节点及编码参考点数见表1。

表1:组织管理节点包含的各级节点及编码参考点数

二级节点	三级节点	编码参考点数	二级节点	三级节点	编码参考点数
未来发展 (20)	个人发展	10	考核评价 (8)	绩效考核	3
	工作前景	1		教师评价制度	1
	进修提升	2		教学绩效	1
	晋升机会	1		教学评价制度	1
	学习机会	1		科研考核	1
	职业发展	2		年度考核	1
	专业成长	2	民主权利 (7)	民主权利自身	1
专业发展	1	参与决策		2	
		公平机制		2	
		教代会维护 教师权益		1	
政策制度 (12)	大学制度	1	自由度 (2)	学术自主权	1
	高校支持	1		读书学习时间	1
	工资分配制度	1	组织认同 (3)	上班所需时间	1
	管理制度	3		组织承诺	1
	激励措施	1		组织沟通	2
	教师聘任标准	1	薪酬待遇 (33)	薪酬待遇自身	1
	晋升程序	2		福利待遇	6
科研管理制度	1	工作回报		1	
学校政策	1	收入分配 公平性		1	
领导与 管理(17)	领导与管理 自身	15	薪酬收入		24
	管理方式	2			

注:二级节点括号内数字是编码参考点数,为自身编码参考点数与三级节点编码参考点数之和。以下各表与此相同。

(二)工作生态是高校教师工作满意度的直接可控影响因素

工作生态指高校教师工作的物理环境和人文状态,包含人际关系、基础条件、工作本身、人文环境4个二级节点。人际关系节点包含工作关系、工作协作、他人影响和人际关系自身4个三级节点,总计20个参考点,人际关系二级节点自身包含16个参考点,这说明人际关系是高校教师工作满意度的重要影响因素,这与赵必华的研究结论一致^[3]。基础条件节点包含工作环境、工作条件、工作稳定性、教学条件、学校类型和层次等5个三级节点,总计16个参考点。其中,工作环境包含10个参考点,可见高校教师比较重视工作环境。工作本身指

高校教师对工作的兴趣、工作具有的挑战性等,主要体现高校教师工作本身特点对满意度的影响^[4]。该节点不包含其他三级节点,总计12个编码参考点数,也是相对比较重要的节点。人文环境包含大学文化、群体组织氛围、学术氛围、学术交流、组织文化5个三级节点,总计5个参考点,各三级节点包含的参考点数相同,地位相同。虽然该节点的参考点数不多,但在已有文献的实证研究中,该因素对高校教师工作满意度的影响都占有比较重要的位置^[5]。在工作生态的4个节点中,除工作本身外,人际关系和人文环境节点都代表基础条件之外的人文因素,可以进一步归纳整合为人文条件节点,总计25个参考点,高于基础条件的16个节点。因此,从工作生态角度看,以人际关系和人文环境为代表的人文条件是影响高校教师工作满意度的重要因素,在高校管理工作中单纯重视基础条件建设而忽视人文条件建设是不科学的。工作生态节点包含的各级节点及编码参考点数见表2。

表2:工作生态节点包含的各级节点及编码参考点数

二级节点	三级节点	编码参考点数	二级节点	三级节点	编码参考点数
工作本身 (12)	工作本身	12	人际关系 (20)	人际关系自身	16
				工作关系	2
				工作协作	1
基础条件 (16)	工作环境	10	人文环境 (5)	他人影响	1
	工作条件	2		大学文化	1
	工作稳定性	1		群体组织氛围	1
	教学条件	2		学术氛围	1
	学校类型、层次	1		学术交流	1
			组织文化	1	

(三)情绪感知是高校教师工作满意度的间接可控影响因素

情绪感知节点包含工作卷入、心理感受、压力3个二级节点,总计28个参考点。压力节点占有比较重要的位置,包含的参考点数最多,有15个三级节点。心理感受包含9个参考点(含自身包含的1个参考点),各三级节点的参考点数量不多且差距不大,说明心理感受这一维度对教师工作满意度的影响因素在已有的文献中关注不多或只关心其中的某一个因素,这一因素对整体满意度的影响被忽略或需继续深入研究。工作卷入包含2个三级节点,总计4个参考点(含自身包含的2个参考点),包含的点数较少,影响较小。^[6]总体而言,情绪感知节点包含的情绪、感受、压力等影响因素属于心理学范

畴的概念,具体工作中难以测量,对教师工作满意度的影响经常被忽略。^[7]在本研究中已经确定的6大影响因素中,考虑各因素之间的关系,笔者认为,情绪感知节点包含的诸多因素都可以通过前述组织管理和工作生态两个节点包含的因素间接改变,从而使这两个节点支架建立起关联,对情绪感知因素达到间接可控的目的。情绪感知节点包含的各级节点及编码参考点数见表3。

表3:情绪感知节点包含的各级节点及编码参考点数

二级节点	三级节点	编码参考点数	二级节点	三级节点	编码参考点数
工作卷入 (4)	工作卷入自身	2	心理感受 (9)	心理感受自身	1
	情绪工作	1		成就感	2
	情绪工作策略	1		公平感	2
压力(15)	发展压力	1	心理感受 (9)	归属感	1
	工作负荷	2		精神生活	1
	工作压力	9		幸福感	1
	科研压力	2		尊重	1
	生活压力	1			

(四)个体特征是高校教师工作满意度的不可控影响因素

个体特征节点包含人口特征、职业特征、性格特征3个二级节点。人口特征包含的点数最多,总计有18个参考点。职业特征节点包含行政级别、学历、职称、职务、专业等5个三级节点,参考点数也比较多,达到13个,在个体特征节点也占有重要地位,其中职称节点包含6个参考点数,对工作满意度影响的程度最大。性格特征节点包含爱好与兴趣、健身情况、人格特质3个三级节点,包含的参考点数较少,说明对工作满意度的影响较小,或者可以作为特定对象的特定因素考虑。个体特征节点包含的各级节点及编码参考点数见表4。

表4:个体特征节点包含的各级节点及编码参考点数

二级节点	三级节点	编码参考点数	二级节点	三级节点	编码参考点数
人口特征 (18)	工龄	2	性格特征 (3)	爱好与兴趣	1
	婚姻状况	2		健身情况	1
	健康状况	1		人格特质	1
	年龄	6	职业特征 (13)	行政级别	1
	是否是独生子女教师	1		学历	3
	受教育程度	1		职称	6
	性别	5		职务	1
专业			2		

四、结论及展望

第一,高校教师工作满意度影响因素由三层结构模型组成,第一层是高校教师工作满意度的宏观影响因素,包含组织管理、工作生态、外部环境、情绪感知、个体特征和价值实现6个节点,每个节点在整体中的影响程度不同。

第二,高校教师工作满意度影响因素分为内部因素和外部因素,组织管理、工作生态和外部环境属于外部因素,个体特征、情绪感知和价值实现属于内部因素,其中外部因素占主导。

第三,组织管理、工作生态和情绪感知是高校教师工作满意度影响因素的“核心类属”,个体特征是“支援类属”,价值实现和外部环境影响最小,作为“其他类属”单独考虑。

第四,从影响因素是否可控层面考虑,组织管理和工作生态是高校教师工作满意度的直接可控因素,情绪感知是间接可控因素,个体特征是不可控因素。

在高校管理中,为提升教师工作满意度水平,应兼顾内因与外因两大维度,重点关注外因;重点考虑组织管理、工作生态和情绪感知等核心类属对高校教师工作满意度的影响,特殊关注个体特征这一支援类属的作用;调整直接可控因素、关注间接可控因素、区别不可控因素。以本研究的研究结论为基础,可以对高校教师工作满意度影响因素进行更

为深入的实证研究,既可以验证本研究的结论,也可以充实高校教师工作满意度影响因素的层次维度和结构要素,以检验高校教师工作满意度的实际情况。

参考文献:

[1]张冰冰,沈红.高校教师工作满意度对其论文产出的影响——基于“2014中国大学教师调查”的分析[J].复旦教育论坛,2017,15(5):91-98.

[2]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.

[3]赵必华.影响教师工作满意度的因素:基于HLM的分析[J].教育科学,2011,27(4):30-34.

[4]吴娴,迟景明,何晓芳.研究型大学教师工作满意度和职业倦怠研究[J].现代教育管理,2009(7):57-60.

[5]赵叶珠,陈海燕.压力与坚守:大众化背景下研究型大学教师工作满意度研究[J].清华大学教育研究,2011,32(1):46-53.

[6]朱新秤,卓义周.高校青年教师职业满意度调查:分析与对策[J].高等教育研究,2005(5):56-61.

[7]魏军锋.高校青年教师职业认同对工作满意度影响的实证分析[J].黑龙江高教研究,2015(10):33-37.

(责任编辑:于翔;责任校对:李作章)

Study on the Influencing Factors of College Teachers' Job Satisfaction

ZHOU Haobo^{1,2}, LI Lingxiao¹

(1. Liaoning Normal University, Dalian Liaoning 116029;

2. Liaoning University, Shenyang Liaoning 110036)

Abstract: The influencing factors of college teachers' job satisfaction are the basis and premise of the research on satisfaction. Based on the qualitative analysis of 48 satisfaction research articles, the study found that the influencing factors of college teachers' job satisfaction were composed of six dimensions: organization management, work ecology, individual characteristics, emotional perception, value realization and external environment. Among them, organization management, work ecology and emotional perception are the core categories, and individual characteristics are the supporting categories. Organizational management, work ecology and external environment belong to external factors and play a dominated role, while individual characteristics, emotional perception and value realization belong to internal factors. Organizational management and work ecology are direct controllable factors, emotional perception is indirect controllable factors, and individual characteristics are uncontrollable factors. In order to improve the job satisfaction of college teachers, we should pay attention to both internal and external factors, especially external factors. Focus on core genera and pay special attention to support genera; adjust direct controllable factors, pay attention to indirect controllable factors and distinguish uncontrollable factors.

Key words: college teachers; job satisfaction; influencing factors; Nvivo; qualitative analysis