

经济欠发达地区体育教师工作满意度的现状调查与分析*

——以鲁西北地区为例

郭隆珠

(德州学院 体育系, 山东 德州 253023)

【摘要】运用文献资料、问卷调查、比较研究、逻辑分析等主要方法,以鲁西北欠发达地区的300名体育教师(包括大学体育教师、中学体育教师和小学体育教师)为主要研究对象,在工作环境、办公设备条件、工资福利待遇、人际关系、职称晋升、进修学习等方面,调查其工作满意度现状情况。结果显示:鲁西北体育教师只是在人际关系方面满意度较高,在工作环境、工资待遇、职称晋升方面满意度比较低。

【关键词】鲁西北;体育教师;满意度;欠发达地区

【中图分类号】G451.1 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1891(2008)03-0115-03

1 前言

工作满意度(job satisfaction)最早研究的是霍伯(Hoppock)(1995),它是组织行为学及社会心理学中是一块非常重要的内容。研究表明,组织员工的工作度水平的高低影响到员工工作积极性的高低、员工的健康程度,甚至还能够影响到他们工作之余的生活等多方面。工作满意度受到心理学的重视,它不仅被视为一种个体现象,而且被作为群体或组织的特征,作为衡量和预测工作行为和组织绩效的有效指标之一。

教师工作满意度是教师对其工作与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。近年来,我国教师工作满意度的研究取得了一些成果,如:陈云英、孙绍邦(1994)对教师工作满意度进行测量研究;冯伯麟(1996)对教师工作满意度构成提出五个维度:自我实现、工作强度、工资收入、领导关系和同事关系;杨化冬、时勘(1996)对于教师生活质量的研究等。

教师是一种助人发展的职业,是学校教育的关键所在。教师工作满意度影响着教师工作积极性的发挥,影响到学校的教育、教学质量,而且,它还将制约教师心理健康的发展。因此,分析和探讨教师工作满意度及其社会心理机制,并思考相应对策以改善教师工作满意度,有着迫切的需要和重大的现实意义。

2 研究对象与方法

2.1 研究对象

以鲁西北欠发达地区的300名体育教师(包括大学体育教师、中学体育教师和小学体育教师)为主要研究对象。

2.2 研究方法

2.2.1 文献资料法

在德州学院图书馆、德州市工人文化宫图书馆、山东师范大学图书馆,查阅近10年来关于教师、体育教师工作满意度方面有关的文献资料,包括期刊杂志、报纸、书籍等,为该课题研究提供了较为全面的理论依据。

2.2.2 问卷调查法

2.2.2.1 问卷的效度检验

问卷的效度即是问卷测验的有效性^[1]。为了保证本研究的科学性及其研究目的与结果的一致性,采用专家鉴定法对问卷进行了效度检验。本问卷除征求了广州体育学院、德州学院体育系社会学和学校体育学等方面的专家、老师以外,还征求了有关教育局、体育局部分领导们的意见,对问卷内容、结构能否涵盖研究的主题进行了有效性认定。由此可以认定,该问卷的设计基本达到体育科研标准化的要求,调查问卷的拟测属性与课题研究的实际调查结果为一一致性,该问卷具有可靠的内容效度和结构效度。

2.2.2.2 问卷的信度检验

测验的信度(reliability)是指测验的可靠程度。它表现为测验结果的一贯性、一致性、再现性和稳定性。信度是一个相对概念,并非绝对的有或无,而是一个程度上或多或少的问题。信度只是告诉我们测验结果的可信程度^[2]。本文采用“测验——再测验”的方法,即用可靠性系数(0~1之间)的大小估计问卷的可靠程度。第一次填表的30天后,从第一次填表人中抽取10名再次填表,将两次填表结果进行统计处理,得出两次的相关系数,进行显

收稿日期:2008-07-12

*基金项目:校级科研基金项目(项目编号:06rc059)

作者简介:郭隆珠(1978—),女,山东德州人,讲师,硕士,研究方向:体育教学与训练。

著性检验^[9]。通过计算得出相关系数为0.84,并且达到高度一致性水平。这表明,本研究所制定的调查问卷的可信度较高,其结果能够比较真实地反映被调查者的情况。

经过信度检验后,于2007年4月~2007年6月,采用现场发放问卷及现场回收的方式向鲁西北经济欠发达地区的体育教师发放问卷300份,回收问卷287份,其中有效问卷280份,有效回收率是97.56%。问卷采用分层发放,即发放大学体育教师、中学(高中、初中)体育教师和小学体育教师。

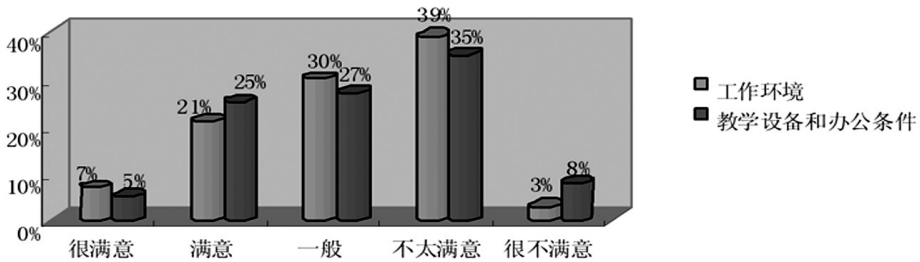


图1 鲁西北欠发达地区体育教师对工作环境的满意情况

通过图1可以看出:“你对学校的工作环境满意吗”的调查结果显:7%认为很满意,21%认为满意,30%认为一般,39%认为不太满意,很不满意为3%。在对不同性别体育教师调查时,在男性中,有约30%认为工作环境满意,13%的体育教师不满意;在女性中,有24%的体育教师对工作环境满意,有20%的体育教师不满意。显然,对学校的工作环境,男性体育教师的满意度略高于女性体育教师。

而“您对教学设备和办公条件满意吗?”的调查结果显示:“很满意”者为5%，“满意”者为25%，“一般”者为27%，“不太满意”者为35%，“很不满意”者为8%。在对不同性别体育教师调查时,在男性中,约28%体育教师对教学设备、办公条件满意,20%的体育教师不满意;在女性中,有22%的体育教师对工作环境满意,有26%的体育教师不满意。

可见,鲁西北欠发达地区的体育教师对目前的

表1 鲁西北经济欠发达地区体育教师的工资调查情况

	500~800元	801~1000元	1001~1200元	1201~1500元	1500元以上
人数	41	94	100	34	11
百分比	14.6%	33.6%	35.7%	12.1%	3.9%

(注:文中调查数据止于2007年6月)

通过问卷调查数据(见图2)显示:对目前的工资收入状况,4%认为很满意,20%认为满意,38%认为一般,32%认为不太满意,很不满意为6%。也就是说,接近四成的体育教师对自己的工资收入不满意,10位体育教师中,只有1位对自己

2.2.3 数理统计法

将调查的有关数据,收集整理,输入电脑,运用SPSS11.0、Microsoft Excel 2003软件对数据进行统计计算、分析。

2.2.4 逻辑分析法

2.2.5 比较研究法

2.2.6 访谈法

3 结果分析

3.1 鲁西北欠发达地区体育教师对工作环境的满意情况

工作环境满意程度还是比较低的,对教学设备和办公条件不满意率占到了近四成,由此可以看出,鲁西北欠发达地区体育教师工作的硬环境和软环境的满意度都是比较低的,进一步证明,教师在硬件设施不是太满意的情况下,对整体还持满意态度。说明,软环境相对硬环境对教师吸引力更强;也说明,鲁西北欠发达地区体育教师工作的软、硬环境都还要进一步改善、提高。

3.2 鲁西北欠发达地区体育教师对工资、福利待遇的满意情况

鲁西北经济欠发达地区体育教师的工资调查情况(见表1)显示:工资800元以下的占14.6%,1200元以下达到83.9%,1500元以上的仅有3.9%,也就是说,10个人有9个人的工资水平是在1200元以下的。可见,鲁北经济欠发达地区体育教师的工资标准是比较低的。

的工资是满意的。在对不同性别体育教师调查时,在男性体育教师中,约18%体育教师对工资满意,20%的体育教师不满意;在女性体育教师中,有15%的体育教师对工资满意,有26%的体育教师不满意。

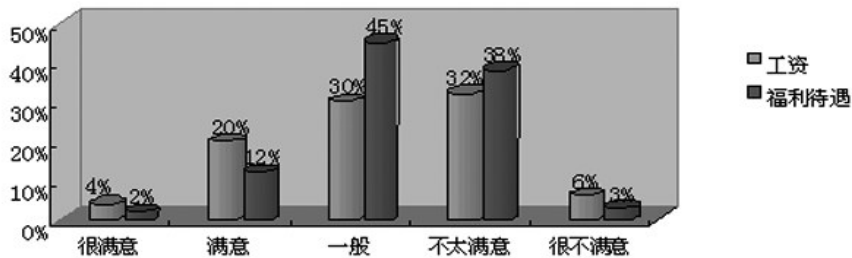


图2 鲁西北欠发达地区体育教师工资、福利待遇的满意情况

“与其他教师收入相比”的数据显示:认为同等收入占到了37%,认为低于其他学科教师的为61%,仅2%的体育教师认为高于其他学科教师。对单位福利待遇的满意调查中,满意者占12%,认为一般者最多,占到了45%,不太满意者占38%,很满意和很不满意者分别占2%和3%。

由此可见,鲁西北欠发达地区体育教师对工资、福利待遇的满意度是比较低的。

3.3 鲁西北欠发达地区体育教师对人际关系的满意情况

通过调查数据可以看出:认为很满意的占7%,满意者占36%,认为一般者有32%,不太满意者占24%,很不满意的只有1%。可见,鲁西北欠发达地区体育教师对人际关系还是比较满意的。

许多研究都表明,当工作中的人际关系处于健康状态而令人愉快时,人们就会相应地表现出对工作的主动性和满足感。融洽的同事关系可提高教师在工作中的愉悦感,增强其对工作的投入程度。另一方面,随着当前教学制度的改革,教师之间的竞争越来越激烈,很多时候,教师之间都可能面临直接的冲突(如项目申请、职称评定等)。这些冲突影响了同事之间的关系,成为造成当前教师对同事关系不满意的重要原因。

3.4 鲁西北欠发达地区体育教师对晋升、进修的满意情况

职称是衡量一名教师教学水平高低、教学经验丰富程度的标志,也是教师的工作得到承认和认可的标志。鲁西北经济欠发达地区体育教师中,初级

职称的有105人,占37.5%,中级职称的有136人,占48.6%,高级职称的有39人,占13.9%。

通过问卷调查数据显示:对目前的晋升职称的状况,9%认为很满意,25%认为满意,30%认为一般,24%认为不太满意,很不满意为12%。对于进修、学习机会的满意情况是:2%认为很满意,18%认为满意,20%认为一般,43%认为不太满意,很不满意为17%。可见,鲁西北体育教师对晋升、进修满意程度也是比较低的,尤其是进修、学习的满意度,六成的体育教师表现为不满意目前的进修、学习机会。

实践证明:当教学工作具有晋升或学习机会时,教师会更满意。对大部分的体育教师而言,教师的晋升主要体现为职称的晋升。同其他学科教师一样,体育教师也非常希望自己争取到培训和外出进修、学习的机会,来不断提升自己的内在修养,以更好地开展教育、教学研究工作。

4 结论与建议

4.1 鲁西北欠发达地区的体育教师对目前的工作环境、教学设备和办公条件满意程度还是比较低的,说明,鲁西北欠发达地区体育教师工作的软、硬环境都还要进一步改善、提高。

4.2 鲁西北欠发达地区体育教师对工资、福利待遇的满意程度较低。

4.3 鲁西北欠发达地区体育教师对人际关系还是比较满意的。

4.4 鲁西北体育教师对晋升、进修满意程度也是比较低的,尤其是进修、学习的满意度,六成的体育教师表现为不满意目前的进修、学习机会。

注释及参考文献:

- [1]杨迥军.体育科学研究方法[M].广州:广东高等教育出版社,1995,10:106-107.
- [2]张力为.体育科学研究方法[M].北京:高等教育出版社,2002(1):101-102.
- [3]周登嵩.体育科研概论[M].北京:北京体育学院出版社,1992:37.
- [4]杨彩莲.高校教师工作满意度的影响因素探析[J].高教论坛,2006(04):179-181.
- [5]陈欣.学校评价教师工作满意度的意义及方法[J].教育探索,2003(5):101-102.
- [6]陈云英,孙绍邦.教师工作满意的测量研究[J].心理科学,1994(3):146-149.

Investigation and Research on the Job Satisfaction of Physical Education Teachers in Under-developed Areas of the Northwest of Shandong Province

GUO Long-zhu

(Department of Physical Education of Dezhou College, Dezhou, Shandong 253023)

Abstract:With the combination of documentary analysis, questionnaire investigation, comparative research and logic analysis, this study followed three-hundred physical education teachers (including the PE teachers in university, middle school, primary school) in under-developed areas of the northwest of Shandong province. Based on the research of job satisfaction in working environment, office facility conditions, salaries, welfare, personal relations, job promotions and further studies, the results indicated that the satisfaction of physical education teachers in undeveloped areas of the northwest of Shandong province in personal relations is high, but for working environment, salaries and job promotions the satisfaction is relatively low .

Key words: Northwest of Shandong province; Physical education teachers; Satisfaction; Under-developed areas

.....
(上接114页)

Establishing Modern Enterprise System is the Main Countermeasure for the Sustainable Development of Family Enterprise

DING Hong, LI Zhan-sheng

(Chengdu Aeronautic Vocational & Technical College, Chengdu, Sichuan 610021)

Abstract: With the deepening of China's reform and opening-up policy, the development of the society and economy of China, family enterprise is increasingly becoming an important force for economic growth. Whether family enterprise can achieve sustainable development not only relates to China's economic development, but also China's social and cultural progress. Establishing modern enterprise system, standardizing the level of internal management, improving the ability of family enterprise to dominate large-scale external capital, is the main countermeasure and necessary condition for family enterprise to achieve sustainable development.

Key words: Family enterprise; Sustainable development; Kinship; Non-public economy; Modern enterprise system