

An Empirical Study on Career Choice and Job Satisfaction of Chinese Language Teachers in Sri Lankan High Schools

斯里兰卡高中汉语教师职业选择与工作满意度的实证研究

T.K.A.P. Kumara^{1*}; M.M.N. Madhushika²

¹East China Normal University, Shanghai, China

²Beijing Foreign Studies University, Beijing, China

Email: asela@bfsu.edu.cn; nayomimadhushika@bfsu.edu.cn

Received : 11 April 2025

Accepted : 21 September 2025

Published : 30 September 2025

Copyright © 2025 by Author (s)

This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

Abstract

With the growing interactions between China and Sri Lanka, the Sri Lankan government has placed increasing emphasis on Chinese language education, leading to a significant recruitment of high school Chinese language teachers. This study investigates the occupational motivation and job satisfaction of in-service Chinese language teachers in Sri Lankan high schools. A total of 120 teachers who participated in a seminar were surveyed, among whom 72 valid responses were collected. Adopting a mixed-methods approach, the study combined quantitative and qualitative analyses. Quantitative data, obtained through questionnaires, were analyzed using descriptive statistics to identify frequencies and percentages, while qualitative data were examined through coding and thematic analysis. The results indicate that most teachers entered the profession voluntarily and expressed overall satisfaction with their jobs, though a considerable number reported an intention to change careers. Stability of employment benefits was identified as a major factor in career choice. Among teachers fully committed to teaching, fewer than half expressed genuine passion for the profession. Based on these findings, the study recommends offering professional training and development opportunities, raising salaries, and enhancing societal recognition of teachers to improve motivation and job satisfaction.

Keywords

Gender Power Structure; Intergenerational wealth Transfer; Land Rights and Interests; Village Regulations and Customary Norms; Women in Urban Villages

引言

在全球范围内，随着汉语作为国际语言的重要性日益增强，斯里兰卡政府加大了对汉语教育的支持。据报道，斯里兰卡政府与中国政府的合作项目大量增加了汉语教师的数量，以满足国内对汉语教育的高需求（斯里兰卡教育部，2020）。这一政策反映了全球语言动态的变化，以及汉语在国际舞台上的战略地位。汉语作为联合国官方语言之一，在国际贸易、外交和文化交流中的作用日益显著。随着中国经济的崛起和全球影响力的扩大，汉语教育不仅在中国传统影响范围内受到重视，在全球多个非中文国家也逐渐成为教育系统的重要组成部分。这一趋势不仅揭示了教育政策与全球经济和政治格局变化之间的互动，也验证了 Lee 和 Oxford（2008）的观点：“汉语的全球扩展是对经济和文化力量动态的反应，它展示了语言和全球化之间的复杂联系”（Lee, 2008; Oxford, 2008）。

在全球化背景下，教育质量被视为培养具备必要技能的年轻公民的关键工具，而教师的角色在其中至关重要。根据 Nyakundi（2012）的研究，教师动机是推动教学和学习质量的最重要因素之一，动机高的教师更可能激励学生，并确保教育改革的有效实施。然而，教育系统的整体质量往往受制于教师质量的限制，“教育系统的质量不能超过其教师的质量”（Nyakundi, 2012）。已有研究显示，许多发展中国家的教师动机不足（Michaelowa, 2002），这一问题不仅影响教师的职业发展和工作满意度，还直接关系到教育目标的实现。Michaelowa 进一步指出，在资源有限的环境下，教师面临的挑战会削弱其职业满意度，从而影响教学动机与学生学习成果（Michaelowa, 2002）。

通过以上分析可见，教师的动机和工作满意度直接影响教育质量和学习成果。因此，提升教师的职业动机和满意度，尤其是在发展中国家，是实现教育目标的关键。对于承担国际语言教学任务的汉语教师而言，更需要得到充足的支持和重视，以应对全球化教育环境中的新挑战。这种支持不仅包括改善薪资和工作条件，还应涵盖专业发展机会和教育资源供给。正如 Hiver 和 Dörnyei（2017）强调的：“教师专业成长的机会可以显著提高其工作满意度和教学效果”（Hiver, 2017; Dörnyei, 2017）。

研究目的

本研究旨在深入探索斯里兰卡高中汉语教师的职业选择因素、工作满意度以及职业目标，并基于调查结果提出改善教师工作满意度的具体

策略。随着汉语在全球范围内作为重要外语的地位日益上升，特别是在斯里兰卡，这样的研究尤为重要。第一，研究将识别和分析影响教师选择汉语教育职业的关键动机和因素，这包括教师的个人兴趣、社会影响以及职业稳定性等。第二，本研究致力于评估教师对其工作环境的满意度，并探索影响满意度的具体因素，例如工作条件、薪资福利、职业发展机会以及社会认可度等。第三，研究旨在了解教师在职业生涯中设定的特殊目标，这些目标如何影响其职业发展和教学质量。最后，通过系统的分析和研究，提出有效策略来提升汉语教师的工作满意度，进一步推动教育质量的提高，满足教育改革的需求。通过这些研究目的的实现，本研究希望为斯里兰卡的教育决策者提供科学的依据和建议，以优化教师资源和提升教育系统的整体表现。

研究方法

在本研究中，为了深入了解斯里兰卡高中汉语教师的职业选择路径与工作满意度，研究者设计了一份问卷调查来收集数据。考虑到参与本研究的教师以僧伽罗语为母语，问卷采用僧伽罗语与英语编写，以确保参与者能够准确理解并有效回答问题。本次共发放问卷 120 份，最终回收有效问卷 72 份，有效率超过一半。

在数据分析方面，采用了描述性统计技术处理定量数据，如频率分布与百分比计算，以揭示教师整体的工作满意度水平以及职业选择的主要趋势和模式。同时，针对问卷中的开放式问题，研究者通过编码与分类方法进行定性分析，从教师的具体回答中提炼出主要主题和模式，以进一步理解教师的真实需求与体验。

研究发现与讨论

本研究通过详细的问卷调查分析了斯里兰卡高中汉语教师的职业选择动机、工作满意度以及其职业目标，旨在为提高教育质量提供实证基础。

（一）基本信息

本节提供了全国范围内参与调查的汉语教师的整体背景信息，包括性别、年龄、工作经验、教育资格和专业领域。这些数据为理解教师群体的基本特征提供了基础，并为进一步分析教师的动机和满意度奠定了背景。

表 1. 参与研究的教师的背景信息

性别	男性	06
	女性	66
年龄组	21-25 岁	3
	26-30 岁	28
	31-35 岁	25
	36-40 岁	10
	41-45 岁	4
	45 岁以上	1
教龄年限	1-5 年	51
	6-10 年	14
	11-15 年	06
	15 年以上	1
教育资格	学士学位	45
	硕士学位	16

按照表一所示，参与此项研究的斯里兰卡高中汉语教师中，女性占绝大多数，共 66 名，占总数的 91.67%，而男性教师仅有 6 名，占 8.33%。这种性别分布的不平衡反映出教育行业中女性的高参与度，这可能与教育领域被视为女性主导的职业有关，也可能表明女性在斯里兰卡社会中普遍承担教育职责的趋势；因此从效率层面讲，在教师动机的促进中应该着重考虑女性的工作情况和诉求。在年龄分布上，教师主要集中在 26-35 岁之间，共有 53 名，占总数的 73.61%；这一年龄段的高比例表明，当前的教师队伍相对年轻化，这可能有助于引入新的教育方法和技术，同时也指示了未来数年内可能需要关注教师职业的持续发展和培训。36 岁以上的教师较少，占总数的 20.83%，表明教师职业的更新换代正在进行中。

在教龄年限方面，绝大多数教师（51 人）具有 1-5 年的教学经验，占总数的 70.83%，这表明有大量新入职的教师，这可能是由于教育部门扩展或更高的教师流动性所致。拥有 6 年以上教龄的教师相对较少，总共 21 人，占 29.17%，这可能指出教师保留或职业晋升方面存

在挑战。

教育资格方面，45 名教师持有学士学位，占 62.5%，而 16 名持有硕士学位，占 22.22%。较高比例的学士学位持有者反映了基础教育资格的标准要求，而硕士学位持有者的存在则强调了对高级教育和专业发展的重视。值得一提的是，所有参与的教师均为汉语国际教育专业或商务汉语专业的毕业生，这反映了该研究的专业特定性和参与者在汉语教育领域的专业背景。

这些数据对当前斯里兰卡高中汉语教师群体进行了分析，显示了一个年轻化、以女性为主的教师队伍，同时也突显了在教师职业发展和教育质量提升方面的潜在机会和挑战。

（二）教师职业选择的因素

调查结果揭示了教师选择教育职业的多重考量。在参与者中，79%的教师表示他们是主动选择进入这一职业路径，这体现了较高的职业自主性和对教育的积极态度。然而，仍有 21%的教师表示教育并非他们的首选职业，而是在多种外部因素影响下的结果。这一发现反映出教师职业选择中既包含自主性与热情，也伴随一定的被动性和妥协性，从而凸显出职业选择过程的多样性与复杂性。

表 2. 教师职业选择路径及满意度

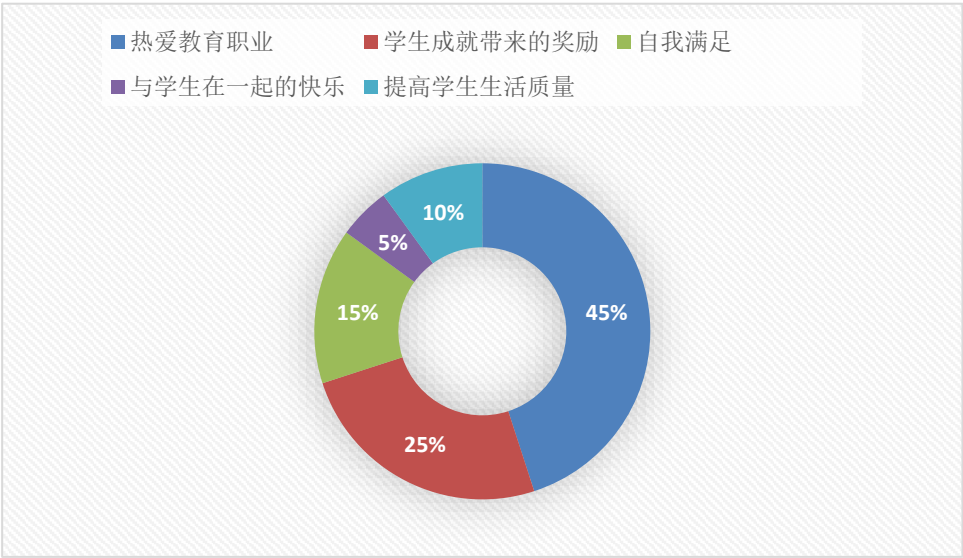
问题 编号	问题内容	Total	
		N	%
Q9	您是否是出于自己的选择选择了教师职业？	Y 是	57 79
		N 否	15 21
Q10	是否有人强迫您选择这个职业？	Y 是	0 0
		N 否	72 100
Q11	您是否想换到其他职业？	Y 是	21 29
		N 否	51 71
Q12	您是否获得过其他工作机会？	Y 是	25 35
		N 否	47 65
Q14	您是否全心投入教学？	Y 是	59 82
		N 否	13 18
Q34	您是否喜欢自己作为一名教师的身份？	Y 是	70 97
		N 否	2 3

Q32	您认为自己有较强的职业能力吗？	Y 是	70	97
		N 否	2	3
Q37	您对自己当前的表现满意吗？	Y 是	68	94
		N 否	4	6
Q38	您有自信吗（教学技巧上）	Y 是	71	98
		N 否	1	2
Q33	您觉得自己比其他人优秀吗？	Y 是	67	93
		N 否	5	7

（三）教师的工作满意度

本节探讨了教师的工作满意度及其主要来源。根据问卷 Q34 和 Q37 的结果显示,大多数教师在教学过程中能够从对教育事业的热爱以及学生学习成就中获得满足感,这凸显了工作满意度在教师日常教学活动中的重要作用。

图 1. 斯里兰卡高中汉语教师教师工作满意度来源



首先，对教育职业的热爱是教师工作满意度的首要来源，占比约 45%。这表明教师群体普遍将教育看作不仅仅是一份工作，而是一种使命和生活方式。这一发现与 Huang（2019）在亚洲教师研究中的结论一致，即“职业认同感与教育热情是教师满意度的核心驱动力”。其次，学生的学习成就与进步是教师的第二大满足来源，占比 25%。当教师看到学生因自身努力而取得成绩时，会获得强烈的成就感与职业

价值感。这与 Hiver 和 Dörnyei (2017) 的研究相呼应, 他们指出教师在教学中体验到的成就感是维持其长期投入的重要动机之一。第三, 自我成长与发展也是重要的满意度来源, 占比 15%。教师在教学过程中不断学习和提升, 这种自我实现不仅带来专业上的进步, 也提升了教师的幸福感。该结果印证了 Zhang 和 Wang (2021) 的观点, 即教师的专业发展与自我成长对其职业满意度具有显著正向作用。第四, 教师在帮助学生提升生活质量、解决现实问题方面也获得了一定的满足感, 占比 10%。这显示教师在教学之外还承担了学生生活指导与心理支持的角色, 体现了教育职业的社会责任价值。最后, 教师在与学生建立情感联系与互动时所获得的快乐, 占比 5%。虽然比例相对较小, 但它揭示了教师在日常教学互动中仍然能够从情感交流中获得正面体验, 这与 Michaelowa (2002) 提出的“教师满意度与学生关系密切相关”的结论相一致。

综上, 教师的工作满意度来源呈现出多样性, 其中对教育的热爱与学生成就是最主要的因素, 而自我成长、社会责任感和师生关系则进一步强化了这种满意度。这些结果不仅揭示了影响教师满意度的内部与外部因素, 也为理解教师动机与教育质量之间的关系提供了有力的实证支持。

(四) 教师的职业目标

教师表达了他们的职业目标, 显示了他们对教育的承诺和对提高社会整体教育水平的责任感。这些目标不仅体现了教师对个人职业成就的追求, 也反映了他们对社会贡献的重视。

根据揭示了斯里兰卡高中汉语教师对教育角色的多维看法的职业目标数据统计结果。其中, 41% 的教师将培养优秀个体视为首要目标, 反映了他们对教育的社会责任感, 认为通过教育能够塑造具备良好道德和社会责任感的学生。34% 的教师把成为优秀教师作为自己的职业目标, 这表明他们致力于提升个人教学质量和专业技能。12% 的教师关注于提高学生的学术成就, 突出了他们对学生学业表现的重视。相对较少的教师, 只有 4%, 将个人职业发展定为目标, 可能反映了教师职业发展的机会相对有限或者教师更倾向于将注意力集中在直接的教学和学生成果上。此外, 9% 的教师致力于通过教育创造良好社会, 强调了他们认为教育在推动社会进步和改善公共福利中的关键作用。整体而言, 这些数据不仅展示了教师对提高学生学术表现的承诺, 也突出了他们在教育过程中强调的社会责任和个人成就的重要性。

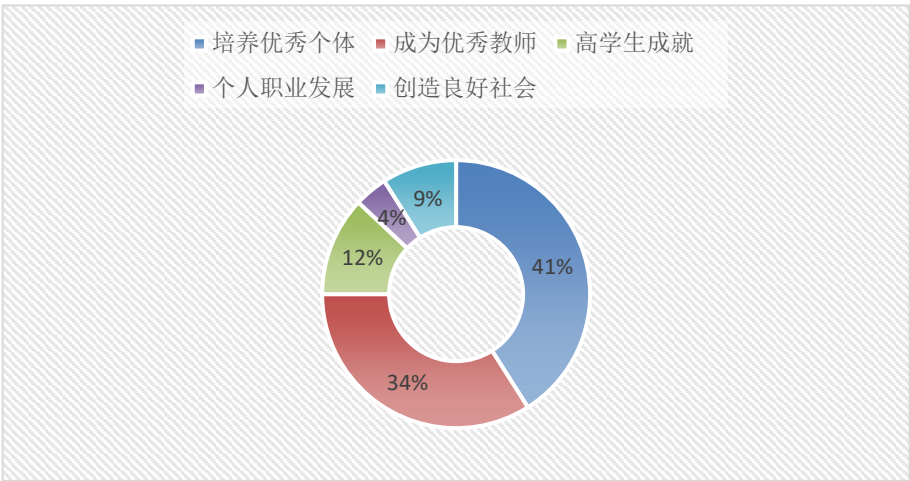


图 2. 斯里兰卡高中汉语教师职业目标分布

（五）教师对工作满意度的期许

在问卷开放性建议中，共有 42 位教师给出了反馈，研究者根据内容进行归纳，主要集中在以下几个方面：

1. 举办研讨会并增加职业培训机会

教师希望能够获得更多更新知识和学习新技能的机会，以便不断提升教育能力并适应教学需求。定期组织研讨会和培训不仅有助于强化教师的专业知识，还能提升教学方法，使他们更好地支持学生学习。

2. 参与在职专业发展计划和学习社群

教师普遍期望参与持续的职业成长项目和学习社群。这类参与不仅有助于提升个人技能，还能促进教师之间的知识与经验分享，从而形成一个互助与合作的教学共同体。学习社群还能帮助教师保持教学热情，并为他们提供网络支持和资源共享的平台。

3. 增加教师薪酬

薪资问题是教师普遍关注的焦点之一。许多教师表示，薪酬水平直接影响到生活质量和职业满意度，因此提高薪资是提升教师幸福感和职业稳定感的关键举措。

4. 提升社会对教师的重要性和价值认同

教师希望社会各界，包括家长和其他利益相关方，能够更加尊重和理解教师的工作。这种认同不仅涉及职业地位和社会地位，还会直接影响教师的职业自豪感和满意度。被社会广泛尊重和重视，也是吸引优秀人才投身教育行业的重要因素。

5. 减少远距离调动或调到离家近的学校

教师们特别关注工作与生活平衡的问题。长时间通勤会消耗大量时间和精力，甚至影响健康和家庭生活。部分教师建议教育部门在调动时尽量考虑地理因素，提供更多灵活性，使他们能够在更合理的工作地点任教，从而提升整体的工作满意度与生活质量。

结论

本研究通过对斯里兰卡高中汉语教师的问卷调查与质性分析，全面呈现了教师的职业选择、工作满意度、职业目标及其改进期许的整体状况。研究结果显示，尽管大多数教师是主动选择进入教育行业，但仍有部分教师将其作为次优选择，这种差异反映出职业选择中既有自主性也存在外部压力的复杂情境。教师在工作中普遍表现出较高的热情与责任感，他们的工作满意度主要来源于对教育的热爱、学生的学习成就和自我成长，但与此同时，薪资待遇、社会认同、调动政策和生活平衡等外部条件的不足，仍然制约着教师满意度的提升。进一步的数据分析表明，教师的职业目标更倾向于社会责任和教育质量的提升，而较少聚焦于个人发展，这与他们对教育的价值观高度一致，但也暴露出职业晋升通道有限、专业发展机会不足的现实问题。

在此基础上，本研究提出若干政策和实践层面的建议。首先，应当加大对教师职业发展的制度性支持。教育行政部门需要建立常态化的培训与进修体系，定期组织本地与国际的学术交流与研讨活动，为教师提供持续成长的机会。这不仅能够增强教师的专业能力，也有助于形成支持性的学习共同体，从而提升教师群体的整体满意度和教学质量。其次，改善薪酬与激励机制至关重要。教师的职业稳定性和投入度与收入水平密切相关，合理的薪酬体系和绩效奖励可以直接增强教师的职业自豪感，同时减少流失率。再次，社会认同与价值宣传亦不容忽视。教育部门和媒体应更多强调教师职业的重要性，通过社会话语与公共认可来提升教师的社会地位，使他们在职业实践中获得应有的尊重和成就感。

此外，优化教师的工作与生活平衡也是提升满意度的重要举措。调查中有教师反映通勤距离过长、调动不合理，这不仅消耗了大量时间和精力，也对其健康和家庭生活造成不利影响。因而，在教师人力资源管理中应加强灵活性，合理调配岗位，探索远程教学或弹性工作制等方式，帮助教师在职业投入与个人生活之间找到更好的平衡。最后，从战略层面看，应将汉语教育纳入斯里兰卡国家教育发展的长期规划

之中。随着中斯合作的不断深化，汉语教育已经成为教育体系中不可或缺的一部分。通过修订课程标准、扩大资源投入和推动区域合作，不仅可以促进汉语教育的质量提升，也能为教师提供更为清晰的职业发展路径，从而保障汉语教育的可持续发展。

本研究的发现揭示了教师职业发展的复杂性：他们在工作中展现出高度的教育热情和社会责任感，但现实条件的不足削弱了这种积极性。政策层面的干预应当聚焦在“培训发展—待遇激励—社会认同—工作平衡”四个关键维度，形成系统化的支持框架。未来研究还需在样本规模、纵向跟踪以及跨国比较等方面进一步拓展，以便更全面地揭示教师职业动机、满意度与教育质量之间的深层关系，为提升国际汉语教育水平提供更坚实的学术支撑和实践指引。

参考文献

- [1] Arachchi, R. V., & Edirisinghe, S. The impact of motivation on performance of teachers in the Sri Lankan public sector [J]. *International Journal of Human Resource Studies*, 2011, 1(2): 86–100.
- [2] Becker, G. S. *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* [M]. New York: Columbia University Press, 1964.
- [3] Guajardo, J. Teacher motivation: Theories and empirical findings [J]. *Journal of Education and Training Studies*, 2011, 2(2): 176–185.
- [4] Gulnaz, F., et al. Analyzing the psychological traits of teachers in relation to motivation and job satisfaction [J]. *Journal of Behavioral Sciences*, 2015, 25(1): 85–102.
- [5] Hiver, P., & Dörnyei, Z. *The Routledge handbook of language motivation* [M]. London: Routledge, 2017.
- [6] Lee, K., & Oxford, R. Understanding EFL learners' strategy use and strategy awareness [J]. *Asian EFL Journal*, 2008, 10(1): 7–32.
- [7] Michaelowa, K. Teacher job satisfaction, student achievement, and the cost of primary education in Francophone Sub-Saharan Africa [J]. *International Journal of Educational Development*, 2002, 22(4): 451–464.
- [8] Ministry of Education. *Policy measures to enhance Chinese language education in Sri Lanka* [R]. Sri Lanka, 2020.
- [9] Nyakundi, B. Factors affecting teacher motivation in public secondary schools: A case study of selected districts [J]. *Journal of Education and Practice*, 2012, 3(7): 25–33.

- [10] Nyakundi, F. Factors affecting teachers' motivation: An HRM challenge for public education [J]. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2012, 2(2): 34–38.
- [11] Ololube, N. P. Teacher job satisfaction and motivation for school effectiveness: An assessment [J]. *Essays in Education*, 2005(18): 1–19.
- [12] Richardson, P. W. The motivational systems of teaching: Toward a theory of teacher motivation [J]. *Journal of Teacher Education*, 2014, 65(4): 287–297.
- [13] Schultz, T. W. Investment in human capital [J]. *The American Economic Review*, 1961, 51(1): 1–17.
- [14] Sharif, M. M., & Nazir, T. Influential factors of teacher job satisfaction: A review of literature [J]. *Journal of Public Administration and Governance*, 2016, 6(3): 120–137.
- [15] Huang, L. Teacher job satisfaction and motivation in Asian contexts: A comparative study [J]. *Asia-Pacific Education Review*, 2019, 20(4): 567–580.
- [16] Zhang, Y., & Wang, H. Professional identity, motivation, and job satisfaction of Chinese teachers abroad [J]. *Frontiers in Education*, 2021, 6: 112–124.