

高校教师工作满意度的调查与模糊综合评价: 基于不同类型教师的对比分析

董 华 韩 育 张青山

(青岛科技大学, 山东 青岛 266061)

摘要:文章构建了一个多层次高校教师工作满意度评价指标体系, 基于 1266 份调查问卷, 运用模糊综合评价法分别对科研型、教学型、教学科研型教师工作满意度进行了综合评价和对比分析。结果发现, 高校教师工作满意度总体不高, 对教学工作的满意度高于对科研工作的满意度, 对公平机制的满意度偏低。在此基础上, 提出建立多元化的综合考核评价体系、健全高校教师岗位分类管理与评价制度、提供高校教师自我价值实现平台等改进高校公平机制的对策建议。

关键词:高校教师; 工作满意度; 模糊综合评价; 教育评价改革

中图分类号: G645

文献标志码: A

文章编号: 1003-2614(2022)01-0023-08

DOI:10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2022.01.016

一、引言

工作满意度最早出现在梅奥等人开展的霍桑实验(1927-1932)的研究报告中, 他们认为, 工作满意度是一种鼓舞士气的心理状态, 可以对劳动生产率和积极性产生正面影响, 影响工作满意度的关键因素主要是工作者的个人内心情感因素(梅奥, 1933; Hoppock, 1935^[1])。后来的学者一般认为工作满意度是人们在进行工作的过程中对工作本身、薪水、晋升、工作压力、与领导同事的人际关系等正向反映的心理状态。高校教师的工作满意度直接会影响高校教师的工作积极性和工作绩效。我国高等教育事业发展当前已经进入全面提高教育质量的新阶段, 作为培养新世纪建设人才的关键力量, 提高高校教师的工作满意度对于推动我国高等教育的高质量发展至关重要。

由于长期以来受各方面因素影响, 包括唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子等不科学的教育评价导向, 使得高校中“重科研、轻教学”的现象日益严重, 高校教师在教学工作投入和科研工作投入上无法做到很好的平衡, 在大学教师和科研工作者的双重角色认知上产生难以调和的矛盾与冲突, 从而极大地影响了高校教师的工作满意度。大学教师抑郁症频发的新闻, 从不同层面反映了高校教师工作压力大、工作满意度不高的现状, 引起了不少研究者的关注。全细珍(2016)从经济收入、工作条件、管理、工作本身、自我实现等因素衡量教师工作满意度, 研究表明教师工作满意度与教师

工作绩效呈现正相关关系^[2]。李冲等人(2016)通过回收的211份对我国中西部高校教师的调查问卷分析发现科研绩效、教学绩效都在不同程度上受工作满意度的影响^[3]。

2020年10月, 教育部发布《深化新时代教育评价改革总体方案》对教育评价体制建设提出了新的要求, 指出要完善育人为本、德育为先的评价体制和管理机制, 扭转不科学、不合理的教育教学评价导向, 坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾, 不断完善教育教学评价体系。调查了解高校教师的工作满意度现状, 分析研究影响高校教师满意度的因素, 对于纠正当前高校教育评价的不合理导向, 建立有助于提升教师工作满意度的科学评价体系至关重要。

此外, 高校教师工作满意度水平的提升对建立“以人为本”“以本为本”的育人体系有着积极作用, 有利于高校吸引人才、留住人才, 促进高校教师工作积极性的发挥, 进而提高学校高等教育教学质量及其综合影响力。本文以青岛地区高校教师为主要调查对象, 在1266份有效问卷的基础上, 通过实证分析对高校不同类型教师的工作满意度进行模糊综合评价和对比分析, 分析影响满意度的主要因素和需要改进的主要方面, 据此提出提升高校教师工作满意度和教育评价改革的相关建议与对策。

二、高校教师工作满意度评价指标体系构建

(一) 高校教师工作满意度评价研究综述

收稿日期: 2021-02-19

基金项目: 2019年教育部教育综合改革重大课题研究项目“教育评价视角下高校教学与科研平衡发展研究”(编号: 19JGWT0012); 山东省本科教改重点项目(编号: Z2020068)。

作者简介: 董华, 青岛科技大学经济与管理学院教授, 经济学博士, 研究方向: 战略管理、项目管理; 韩育, 青岛科技大学经济与管理学院, 研究方向: 教育经济与管理; 张青山, 青岛科技大学合作发展处副教授, 博士。

Simmos(1970) 将教师满意度因素分为内容因素和环境因素。内容因素主要是内在的与教学过程本身有关的因素(如教学成就、工作本身的性质和认可度); 而环境因素与工作状况有关(如人际关系、学校管理政策和薪酬待遇等)。他认为 环境因素仅能减轻生理和安全性方面的痛苦, 而不能真正造成教师对其的工作满意^[4]。一些学者指出教师的工作满意度是教师队伍稳定(Harris ,1992) 和教师组织承诺(Shin & Reyes ,1991; Kushman ,1992) 的一个重要因素^[5]。国内学者冯伯麟(1996) 认为 教师工作满意度可以由价值实现、劳动强度、工作薪酬、人际关系来衡量评价^[6]。朱新秤、卓义周(2005) 调查研究发现 工作兴趣爱好、专业发展前景、社会认同感和薪酬收入等因素是影响高校青年教师工作满意度的主要因素^[7]。包洋帆(2019) 认为 教师工作满意度主要受社会地位、薪酬与福利待遇、教育评价体制、外部社会环境、尊重与认可、工作任务等因素的影响^[8]。赵祥(2020) 利用相关性分析表明高校教师工作满意度的主要受经济收入、职业成长与发展空间、高校教学科研环境、他人尊重与社会认可等因素影响^[9]。已有评价指标的研究虽然考虑到教师工作满意度受内部因素和外部因素的共同影响, 但是指标体系的选择缺乏针对高校教师工作特征的指标, 对高校教师教学与科研两大主要工作的满意度没有进行区分, 因而不能很好地反映高校教师对教学与科研工作投入与态度的差异, 不利于高校教学与科研评价体系的完善。

(二) 高校教师工作满意度评价指标体系构成

高校教师工作满意度指标体系应该是一系列相互联系的、能够准确灵敏地反映高校教师对工作满意的现状及问题的指标的一个有机整体。本文评价指标体系主要是根据工作满意度需求结构及其工作内容建立起来的。为了能够灵敏地衡量出高校教师的工作满意度, 本文参考以往研究教师工作满意度的文献, 结合高校教师的工作特征和作品内容, 依据指标的敏感性、内容的典型性与完整性、指标的可量化性、数据的真实性等筛选了反映高校教师工作满意度的指标, 构建了一个三层高校教师工作满意度评价指标体系: 第一层是目标层即高校教师工作满意度、第二层是评价项目层、第三层是评价因子层(见图 1)。

1. 科研工作满意度和教学工作满意度

在工作满意度调查表(JSS) 和工作描述指数表(JDI) 中, 都有工作本身维度。对于高校教师来说, 工作本身满意度可以根据其所从事的主要作品内容分为科研工作满意度和教学工作满意度。胡夏婕(2017) 认为 高校教师科研工作的满意度受科研工作外在环境影响, 如学校科研政策、科研工作管理等因素影响^[10]。因此, 本文认为 科研工作满意度包括科研工作难度、学院科研目标、科研工作量和科研考核周期等四个维度。高校教师教学工作满意度不止来源于教学工作本身, 更多的是一种自我价值的实现。所以本文认为, 高

校教师教学工作满意度主要受教学工作量、解决学生问题的能力和教学工作成就感的影响。

2. 人际关系

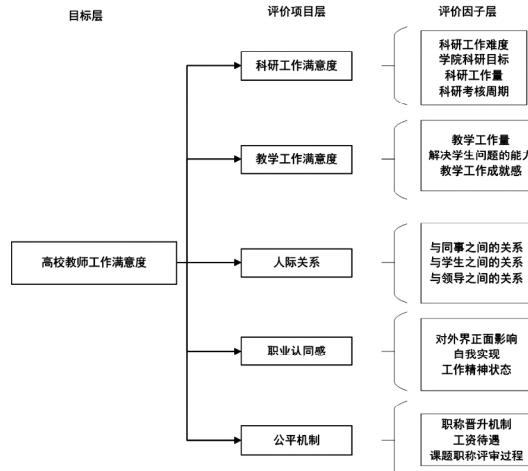
高校教师对人际关系的满意度是对自己与他人相处融洽程度的直观感受, 高校中教师工作中的人际关系主要包括教师与同事、学生和领导的关系。

3. 职业认同感

职业认同感是指教师群体在教学过程中对学生群体的教育方式、培养目标的群体认可、教师社会价值以及在教学中自身价值实现的各种因素的总称。根据赫茨伯格的双因素理论, 教师工作满意度不仅受科研工作、教学工作条件政策和人际关系等保健因素的影响, 还受对外界正面影响、自我实现和工作精神状态等激励因素的影响。因此本文将对外界正面影响、自我实现和工作精神状态作为衡量高校教师职业认同感的三级指标。

4. 公平机制

根据美国心理学家史坦斯·亚当斯的公平理论, 教师工作满意度不仅取决于绝对工资待遇, 还受相对工资待遇的影响。当他们认为相对工资待遇公平合理时, 工作满意度就会提升。覃建芹(2019) 认为 结果公平和过程公平对高校教师工作满意度都具有较大影响^[11]。因此本文认为 高校的公平机制主要表现在高校教师的职称晋升机制、工资待遇和课题职称评审过程中。



(三) 指标权重的确定

本文使用层次性分析方法确定各个指标之间权重。通过将各个指标之间的两两关键程度的数据进行比较, 采用 1~9 标度计算方法可以得到一个判断矩阵 A。下面以一级指标为例, 根据多位专家意见, 得到一级指标专家意见如表 1 所示。

利用 Matlab 计算得最大特征值 $\lambda_{\max} = 5.3371$, 一致性指标 $CI = 0.0843$, 一致性比例 $CR = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1} = 0.0752 < 0.1$ 则

表1 一级指标专家意见表

	科研工作满意度 U ₁	教学工作满意度 U ₂	人际关系 U ₃	职业认同感 U ₄	公平机制 U ₅
科研工作满意度 U ₁	1.00	1.00	3.00	1/5	1/5
教学工作满意度 U ₂	1.00	1.00	0.20	1.00	1.00
人际关系 U ₃	1/3	1/3	1.00	1/5	1/5
职业认同感 U ₄	5.00	1.00	5.00	1.00	1.00
公平机制 U ₅	5.00	1.00	5.00	1.00	1.00

可认为矩阵的一致性可以接受。同理计算得到二级指标的一致性比例分别为 CR₁ = 0.0198 ,CR₂ = 0.0005 ,CR₃ = 0.0005 ,CR₄ = 0.03085 ,CR₅ = 0.0516 ,均小于 0.1 ,矩阵的一致性可以接受。最终根据 Matlab 程序得到各个项目层指标的权重系数矩阵如下:

一级指标权重为 W = [0.11 0.21 0.05 0.31 0.31]

二级指标权重——科研工作满意度为 W₁ = [0.19 , 0.12 0.19 0.50]

二级指标权重——教学工作满意度为 W₂ = [0.23 , 0.12 0.65]

二级指标权重——人际关系为 W₃ = [0.31 0.11 0.58]

二级指标权重——职业认同感为 W₄ = [0.14 , 0.33 , 0.53]

二级指标权重——公平机制为 W₅ = [0.19 0.73 0.08]

三、高校教师工作满意度的模糊综合评价与对比分析

(一) 问卷调查情况与调查对象分布

课题组在 2019 年 10 - 12 月以青岛地区高校教师为主要调查对象开展问卷调查。为了区分衡量科研型、教学型、教学科研型不同类型高校教师的工作满意度的差异 对所获得的调查数据进行了分类处理 在此基础上 ,进行了总体和分类型模糊综合评价及对比分析。调查采用线上问卷调查和线下问卷调查结合的方式 ,共回收有效问卷 1266 份。问卷信度检验 KMO 值为 0.913 效度检验 α 系数为 0.857 ,信度、效度较高。调查对象总体分布情况见表 2。

表2 调查对象总体分布情况

调查项目	分布情况			
	男性		女性	
教师性别比例	46.96%		53.04%	
教师年龄结构	29 岁以下 3.16%	30 - 39 岁 38.58%	40 - 49 岁 42.29%	50 - 61 岁 15.97%
教师类型自我定位	科研型 12.09%		教学型 39.65%	
教师学历结构	博士及以上 62.37%	硕士研究生 29.96%	大学本科 7.43%	专科及以下 0.24%
教师职称结构	正高级 12.25%	副高级 34.31%	中级 49.80%	初级 3.64%
教师教龄	1 - 5 年 23.64%	6 - 10 年 15.10%	11 - 20 年 34.55%	21 - 30 年 15.81%
教师所属学科	工学 36.5%	理学 11.06%	人文社科 44.62%	医学 2.82%
				农学 5%

(二) 一级模糊综合评价

模糊综合评价法是一种基于模糊数学的综合评价方法 ,其优势是根据模糊数学的隶属度理论把定性评价转化为定量评价 适合对受到多种因素影响和制约的、模糊的、难以量化的问题和事物的综合评价。高校教师的工作满意度受到多种因素的影响和制约 在构建三层指标体系和调查问卷的基础上 采用模糊综合评价法有助于科学的判定和分析高校教师的工作满意度水平及其影响制约因素。

在进行模糊综合评价时 ,一级模糊综合评价应根据二级指标确定。设一级评价指标为 U_i(i=1 2 3 4 5) ,二级评价指标为 U_{ij} 将对指标 U_i 的评判记为 R_{ij} = [r_{ij1} r_{ij2} r_{ij3} r_{ij4} , r_{ij5}] 构建第二层次因素评价矩阵:

$$R_i = \begin{bmatrix} r_{i11} & r_{i12} & r_{i13} & r_{i14} & r_{i15} \\ r_{i21} & r_{i22} & r_{i23} & r_{i24} & r_{i25} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ r_{in1} & r_{in2} & r_{in3} & r_{in4} & r_{in5} \end{bmatrix}$$

则如该评判矩阵第 j 行表示着第 i 个一级指标的第 j 个评价因子的评价隶属度。于是因子 U_i 的一级模糊综合评价矩阵为:

$$B_i = W_i \cdot R_i$$

其中 ,W_i = (W_{i1} ,W_{i2} ,...,W_{ij}) ,分别代表第 i 个一级指标的第 j 个评价因子的评价隶属度 ,并且它们的加权值为 1 。

(三) 二级模糊综合评判

将每一个因素 U_i 当作一个元素 ,B_i 就是单因素评判隶

属度值矩阵 则:

$$B_i = (B_{i1} \ B_{i2} \ B_{i3} \ B_{i4} \ B_{i5})$$

其中 $i=1, 2, \dots, 5$ 构建第一层次因素评价矩阵 $R, R =$

$(B_1 \ B_2 \ B_3 \ B_4 \ B_5)^T, R$ 就是集合 $U = \{U_1, U_2, U_3, U_4, U_5\}$ 的单因素评判矩阵, 其权重集为 $W = (W_1, W_2, W_3, W_4, W_5)$, 于是二级综合评判 $Y = W \cdot R, Y = (Y_1, Y_2, Y_3, Y_4, Y_5)$ 其中, $Y_i (i=1, 2, 3, 4, 5)$ 表示高校教师工作满意度为 U_i

的隶属度 则 $S = H \cdot Y$ 表示高校教师工作满意度的综合得分, H 为高校教师工作满意度的评价集。

(四) 综合评价结果

本文根据高校教师对其教师类型的自我定位分别统计了科研型、教学型和教学科研型教师的二级和三级评价隶属度和根据最大隶属度原则得到的评价结果如表3至表5所示。

表3 科研型教师模糊评价结果表

评价指标及权重				评价价值隶属度					评价结果
项目层 U_i	W_i	因子层 U_{ij}	W_{ij}	非常满意 5	较满意 4	一般 3	较不满意 2	不满意 1	
科研工作满意度 U_1	0.11	科研工作难度	0.19	0.29	0.38	0.26	0.05	0.01	较满意
		学院科研目标	0.12	0.00	0.04	0.31	0.32	0.33	不满意
		科研工作量	0.19	0.00	0.05	0.26	0.37	0.32	较不满意
		科研考核周期	0.50	0.01	0.06	0.35	0.34	0.24	一般
U_1 一级综合评价 B_1				0.0601	0.1165	0.3110	0.2882	0.2223	一般
教学工作满意度 U_2	0.21	教学工作量	0.23	0.12	0.20	0.31	0.32	0.05	较不满意
		解决学生问题的能力	0.12	0.05	0.29	0.56	0.09	0.01	一般
		教学工作成就感	0.65	0.10	0.52	0.20	0.12	0.06	较满意
U_2 一级综合评价 B_2				0.0986	0.4118	0.2685	0.1624	0.0517	较满意
人际关系 U_3	0.05	与同事之间的关系	0.31	0.25	0.49	0.22	0.05	0.00	较满意
		与学生之间的关系	0.11	0.16	0.36	0.44	0.03	0.00	一般
		与领导之间的关系	0.58	0.12	0.43	0.29	0.14	0.02	较满意
U_3 一级综合评价 B_3				0.1647	0.4409	0.2848	0.1000	0.0116	较满意
职业认同感 U_4	0.31	对外界正面影响	0.14	0.12	0.34	0.46	0.08	0.01	一般
		自我实现	0.33	0.18	0.33	0.42	0.07	0.01	一般
		工作精神状态	0.53	0.04	0.28	0.50	0.15	0.03	一般
U_4 一级综合评价 B_4				0.0974	0.3049	0.4680	0.1138	0.0206	一般
公平机制 U_5	0.31	职称晋升机制	0.19	0.07	0.28	0.42	0.18	0.05	一般
		工资待遇	0.73	0.03	0.18	0.34	0.31	0.14	一般
		课题职称评审过程	0.08	0.03	0.28	0.36	0.23	0.10	一般
U_5 一级综合评价 B_5				0.0373	0.2071	0.3568	0.2788	0.1201	一般

表4 教学型教师模糊评价结果表

评价指标及权重				评价价值隶属度					评价结果
项目层 U_i	W_i	因子层 U_{ij}	W_{ij}	非常满意 5	较满意 4	一般 3	较不满意 2	不满意 1	
科研工作满意度 U_1	0.11	科研工作难度	0.19	0.17	0.34	0.33	0.12	0.03	较满意
		学院科研目标	0.12	0.01	0.03	0.23	0.33	0.40	不满意
		科研工作量	0.19	0.02	0.12	0.36	0.31	0.19	一般
		科研考核周期	0.50	0.01	0.08	0.38	0.29	0.24	一般
U_1 一级综合评价 B_1				0.0423	0.131	0.3487	0.2663	0.2098	一般
教学工作满意度 U_2	0.21	教学工作量	0.23	0.11	0.17	0.40	0.27	0.05	一般
		解决学生问题的能力	0.12	0.09	0.32	0.50	0.08	0.01	一般
		教学工作成就感	0.65	0.10	0.48	0.24	0.11	0.08	较满意
U_2 一级综合评价 B_2				0.1011	0.3895	0.308	0.1432	0.0647	较满意
人际关系 U_3	0.05	与同事之间的关系	0.31	0.30	0.44	0.23	0.02	0.01	较满意
		与学生之间的关系	0.11	0.21	0.37	0.38	0.03	0.00	一般
		与领导之间的关系	0.58	0.09	0.30	0.42	0.14	0.06	一般
U_3 一级综合评价 B_3				0.1683	0.3511	0.3567	0.0907	0.0379	一般
职业认同感 U_4	0.31	对外界正面影响	0.14	0.16	0.39	0.38	0.07	0.01	较满意
		自我实现	0.33	0.25	0.37	0.34	0.03	0.00	较满意
		工作精神状态	0.53	0.08	0.18	0.45	0.26	0.02	一般
U_4 一级综合评价 B_4				0.1473	0.2721	0.4039	0.1575	0.012	一般
公平机制 U_5	0.31	职业晋升	0.19	0.03	0.09	0.33	0.41	0.15	较不满意
		工资待遇	0.73	0.01	0.07	0.36	0.38	0.18	较不满意
		课题职称评审	0.08	0.03	0.23	0.28	0.22	0.24	一般
U_5 一级综合评价 B_5				0.0154	0.0864	0.3480	0.3731	0.1790	较不满意

表5 教学科研型教师模糊评价结果表

评价指标及权重				评价值隶属度					评价结果
项目层 U_i	W_i	因子层 U_{ij}	W_{ij}	非常满意 5	较满意 4	一般 3	较不满意 2	不满意 1	
科研工作 满意度 U_1	0.11	科研工作难度	0.19	0.24	0.40	0.31	0.05	0.00	较满意
		学院科研目标	0.12	0.00	0.06	0.26	0.29	0.39	较不满意
		科研工作量	0.19	0.00	0.06	0.29	0.36	0.29	较不满意
		科研考核周期	0.50	0.00	0.10	0.28	0.31	0.31	较不满意
U_1 一级综合评价 B_1				0.0456	0.1446	0.2852	0.2677	0.2569	一般
教学工作 满意度 U_2	0.21	教学工作量	0.23	0.16	0.19	0.34	0.27	0.04	一般
		解决学生 问题的能力	0.12	0.08	0.30	0.52	0.10	0.00	一般
		教学工作 成就感	0.65	0.10	0.54	0.22	0.08	0.05	较满意
U_2 一级综合评价 B_2				0.1114	0.4307	0.2836	0.1261	0.0417	较满意
人际关系 U_3	0.05	与同事之间的关系	0.31	0.31	0.43	0.24	0.02	0.01	较满意
		与学生之间的关系	0.11	0.17	0.40	0.38	0.04	0.01	较满意
		与领导之间的关系	0.58	0.11	0.32	0.43	0.13	0.02	一般
U_3 一级综合评价 B_3				0.1786	0.3629	0.3656	0.086	0.0158	一般
职业认同感 U_4	0.31	对外界正面影响	0.14	0.13	0.38	0.41	0.08	0.01	一般
		自我实现	0.33	0.21	0.38	0.36	0.04	0.00	较满意
		工作精神状态	0.53	0.05	0.22	0.45	0.24	0.03	一般
U_4 一级综合评价 B_4				0.114	0.2952	0.4147	0.1516	0.0173	一般
公平机制 U_5	0.31	职业晋升	0.19	0.04	0.18	0.40	0.31	0.06	一般
		工资待遇	0.73	0.02	0.11	0.35	0.37	0.15	较不满意
		课题职称评审	0.08	0.04	0.34	0.29	0.20	0.14	较满意
U_5 一级综合评价 B_5				0.0334	0.1305	0.3547	0.0251	0.1416	一般

由表3至表5的二级评判结果,分别计算其一级评判结

0.0990)

果。根据一级评判值 $Y = W \cdot R$ 求得:

科研型教师: $Y_1 = (0.0782, 0.2838, 0.3642, 0.1946, 0.0854)$

0.0806)

教学型教师: $Y_2 = (0.0857, 0.2266, 0.3577, 0.2308,$

教学科研型教师: $Y_3 = (0.0813, 0.2618, 0.3514, 0.2164,$

0.0854)

根据以计算出各项目层和整体的隶属度,依据最大隶属

度原则,得到不同类型教师整体满意度评价结果如表6。

表6 科研型、教学型和教学科研型教师的各项目层及整体满意度评价结果

教师类型	科研工作满意度	教学工作满意度	人际关系	职业认同感	公平机制	整体满意度
科研型	一般	较满意	较满意	一般	一般	一般
教学型	一般	较满意	一般	一般	较不满意	一般
教学科研型	一般	较满意	一般	一般	一般	一般

(五) 模型改进

为了从不同角度更充分地反映综合评价的结果,本文对模型进行改进,计算了各层次项目层指标的满意度得分,以

便清晰明了地比较不同类型教师的满意度水平。根据 $V_i =$

$B_i \cdot H$, 其中 $H = (5 \ 4 \ 3 \ 2 \ 1)^T$, 分别计算得到如表7所示。

表7 各项目层满意度均值

教师类型	科研工作满意度 U_1	教学工作满意度 U_2	人际关系 U_3	职业认同感 U_4	公平机制 U_5	整体满意度
科研型	2.4982	3.3502	3.6531	3.3588	2.7627	3.0885
教学型	2.5240	3.3386	3.5353	3.3636	2.3917	2.9682
教学科研型	2.4543	3.4245	3.6292	3.3154	2.5774	3.0261

根据满意度等级划分的标准,科研型教师工作满意度得分为3.0885,教学型教师工作满意度得分为2.9682,教学科研型教师工作满意度得分为3.0261,均位于一般水平。相对而言,教学型教师工作满意度最低,科研型教师工作满意度最高。

进一步,对科研型、教学型和教学科研型等三类教师对科研工作满意度、教学工作满意度、人际关系、职业认同感、

公平机制等五个项目层的满意度与重要性进行对比,可以得到如图2以横轴表示项目层指标的重要性,纵轴表示各项目层指标满意度的项目层指标评判矩阵,从图2可以看到不同类型教师满意度指标落在“继续改进、持续改进、后续改进与亟须改进”等四个区域内的情况。

从图2可以看出,科研型、教学型、教学科研型教师的各因子满意度在认知区域上呈现一致性。其中,公平机制是亟

须改进, 人际关系是继续改进, 科研工作满意度是后续改进, 教学工作满意度与职业认同感是持续改进。

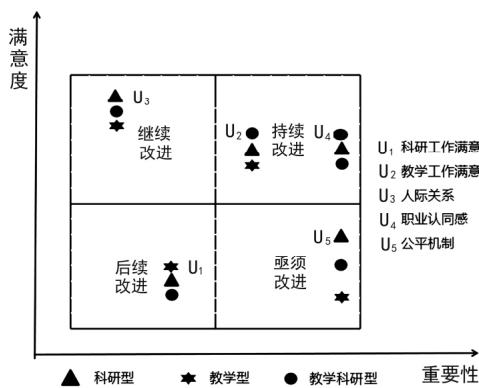


图 2 高校教师工作满意度因子认知图

(六) 评价结果分析

1. 高校教师工作满意度总体不高

科研型、教学型、教学科研型教师的整体满意度均为“一般”, 说明目前高校教师的工作满意度总体不高。三种类型教师对科研工作满意度、人际关系、职业认同感、公平机制的满意度普遍不高, “一般”居多; 科研型教师对教学工作量的满意度为“较不满意”; 在人际关系方面, 高校教师对与同事之间的关系、与领导之间的关系满意度较为“一般”; 在职业认同感方面, 三类教师对工作精神状态的满意度均为“一般”; 在公平机制的三个二级指标中, 高校教师的满意度普遍为“较不满意”和“一般”, 说明公平机制是影响教师总体工作满意度的一个主要因素。

高校教师工作满意度总体不高反映了目前高校评价和管理上存在的问题。从资源依赖理论的视角看, 由于大学与外在的利益相关者的各种交错复杂的联系以及需要从各方获取资源, 大学的排名考核指标就无法“独立”于社会中的利益相关者之外^[12]。因此, 为了追求大学排行榜、科研政绩, 高校通过严苛的绩效考核体系将大学评估压力转嫁给高校教师, 迫使高校教师不得不追求论文数量、刊物级别、承担课题数量、获奖的数量等“数字”, 教书育人的本职工作以及科研指标使得高校教师经常处于高度的压力和矛盾的心理中, 兼顾教学和科研会倍感压力, 放弃其中之一内心又感到不安与失衡, 从而造成高校教师的工作满意度普遍不高。

2. 教学工作满意度高于科研工作满意度

从综合评价结果看, 无论科研型、教学型、教学科研型教师对教学工作的满意度均是“较满意”, 而科研工作满意度均是“一般”, 三种类型教师教学工作满意度(平均得分3.3815)均高于科研工作满意度(平均得分2.4872)。在高校教师投入教学工作和科研工作的原因调查中发现, 67%的教师投入科研工作是因为学校考核要求或是为了评职称的需要, 而64.74%的教师认为教学是高校教师的本职工作, 17.08%的

教师认为很喜欢教学工作, 完成工作量是次要的。可见, 由于教学与科研内在属性的差异, 教师在教学与科研上的投入动机和行为偏好有所不同。教师科研工作的投入主要出于外部约束和压力, 而教学工作的投入却主要出于本职工作的认知和热爱。出于本职工作的认知和热爱的教学工作更能够给教师自身带来成就感。综合评价的结果发现, 科研型、教学型、教学科研型教师对“教学工作成就感”均为“较满意”。

从综合评价结果看, 三种类型教师对学院科研目标、科研工作量及科研考核周期存在不同程度的不满, 造成了科研工作总体满意度不高。究其原因是当下“一刀切”的学术评价体制, 不论是研究型大学还是教学型大学乃至职业型学校都存在这样一种现象——学校排名能否上升、教师能否晋升职称, 科研都是最重要的衡量指标。在量化的绩效考核指标体系的压力和约束下, 一方面为了提高收入和获得更好的生活条件, 教师不得不放下作为社会高级知识工作者的自尊心, 屈从于量化指标的约束考核; 另一方面, 从功利性出发的科研工作, 使其本身所能带来的成就感被严重削弱。不少高校教师以“科研农民工”自称, 正是对这种量化指标压力约束下教师不平衡心理和行为的真实写照。可见, 重建以教书育人为核心的科学的综合考核评价体系, 引导高校回归高等教育的本质, 引导教师回归教学与科研本心, 是提升高校教师“教学工作成就感”和职业认同感、实现高等教育高质量发展的关键。

3. 高校教师对公平机制的满意度偏低

从综合评价结果看, 三种类型教师对公平机制的满意度均不高(平均得分2.5262), 尤其是教学型教师对公平机制的整体满意度为“较不满意”, 其中, 对职称晋升机制、工资待遇“较不满意”, 对课题职称评审过程满意度“一般”, 验证了社会上以教学为主的教师对高校当前“重科研、轻教学”的评价体系的不满意现状。虽然很多高校现行评价体系已区分教学型教师、科研型教师和教学科研型教师的评价, 但在实质考核与评价上仍存在评价方法单一、过于看重量化指标、注重结果缺乏过程评价的问题, 由此造成的“重科研轻教学”现象积重难返, 教学型教师职称晋升难以及待遇低、缺乏职业发展空间等诸多问题改进并不明显。此外, 由于量化绩效评价体系全面兼顾各方利益, “五唯”倾向也加剧了不同类型教师之间的不公平感, 从而影响教师的工作满意度和工作积极性。

根据史坦斯·亚当斯的公平理论, 人们工作的积极性取决于他所感受的分配上的公平感, 而公平感取决于一种社会比较或历史比较, 即人们会对其所获得的回报与自己工作的投入的比值与他人的回报和投入的比值进行比较。为了达到公平感, 在人们发现不能增加其回报的情况下, 就会减少自身的投入。目前, 很多以教学为主的高校教师在其自身价

值长期得不到承认的情况下,对教学工作也不愿过多地投入,不愿重新学习更新教学内容,长期在讲台上照本宣科,还有一部分教师感到校内职称晋升和发展没有希望,将自己的主要精力转移至学校以外的活动,学校的教学工作反倒成为很多教师的“副业”,这极大地影响了高校教育质量的提升,已严重影响到我国高等教育的发展。

四、对策与建议

(一) 建立多元化的综合考核评价体系,改进高校公平机制

《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》指出,“考核评价政策是调动教师工作积极性、主动性的‘指挥棒’”^[13],对于高校推动教学改革、提高教育质量、坚持正确科研导向、促进科研成果转化、开展创新创业和社会服务^[14],具有全局性和基础性影响。要破除“五唯”痼疾,纠正教育评价“单向度”偏差,改变教育的评价向度的狭隘性、绝对性、不合理性与片面性,为此高校应建立多元化的综合考核评价体系,形成能够平衡科研与教学工作的评价机制,引导高校教师将工作重心转移到教书育人的本职工作上,建立教学与科研协同发展机制^[15]。建立健全教学工作评价标准,避免“主观模糊评价教学质量,客观量化评价科研成果”的问题出现。提高教师教学业绩在校内绩效分配、职称(职务)评聘、岗位晋级考核中的比重,建立充分体现教学工作贡献的价值分配和奖励机制,改进公平机制,调动教师从事教育教学工作的积极性。要扭转重数量轻质量的科研评价“绩效主义”倾向,鼓励潜心研究、长期积累,遏制急功近利的短期行为^[16]。建立综合考虑教师教育业绩、研究业绩、社会贡献、运营管理服务贡献的多元化评价指标体系,分散单一指标权重。实施职称晋升评聘有效同行评价,尊重学术个性与学科差异,保证学术公平。

(二) 健全高校教师岗位分类管理与评价制度,调动全体教师的积极性

按照“人尽其才,才尽其用”的基本原则,设置符合高校人才培养需要的各类相关岗位,分类引导、科学评估、强化激励、动态调整^[17],积极引导和激励教师根据自身特长、特点和潜能,合理定位,实现高校人才培养与教师个人发展的有机结合。区分各级各类大学的教师任职标准和岗位职责,在教师职称评聘中贯彻执行“基于目标”的评价原则,保证教师职业目标与所在大学的办学宗旨、办学特色和教育目标高度一致。研究型大学和教学型大学在教师的考核期限、评价内容等方面应有不同的制度设计。不仅将教师划分为教学型教师、科研型教师和教学科研型教师,还要在实质考核与评价上做到区别与公正,调动全体教师的积极性。坚持分类指导与分层次考核评价相结合,健全教师分类管理和评价办

法。针对不同类型、层次教师,按照哲学社会科学、自然科学等不同学科领域,基础研究、应用研究等不同研究类型,建立科学合理的分类评价标准^[18]。对从事基础研究的教师主要考察学术贡献、理论水平和学术影响力;对从事应用研究的教师主要考察经济社会效益和实际贡献;对科研团队实行以解决重大科研问题与合作机制为重点的整体性评价,注重个体评价与团队评价的结合^[19]。

(三) 提供高校教师自我价值实现平台,提升教师职业认同感和使命感

高校教师作为知识工作者、社会的高层次人才,有着更高的自我价值实现的追求。高校要破除“唯绩效”的人才评价导向,为高校教师提供能够充分发挥其特长优势,实现自我价值的平台。首先,应打造民主、尊重、人性化的学校管理环境,建立优良的文化校风和和谐的工作人际关系。高校行政部门应提高其工作效率与服务水平,为教学与科研工作创造良好的运行环境,提供强有力的支撑作用。其次,应帮助教师进行职业生涯发展规划,满足教师身处不同时期的职业生涯、个人发展的需求。改革完善教师“非升即走”机制,支持教师专业成长,防止青年教师产生“重科研轻教学”、急功近利的职业生涯观念。减少尚未获得终身教职的“预聘制教师”的工作量要求,保障其科研工作时间,并提供一定的外出培训机会与培训经费支持。最后,加强高校教师职业道德素养与师风师德建设。在人们世界观、人生观、价值观出现巨大变动的今天,身负文化思想传播使命的教师也面临着严峻的挑战。要让高校教师形成高尚的道德情操和自我价值追求,提升高校教师职业认同感,就必须增强教师的成就感、责任感和使命感。

参考文献:

- [1] R. Hoppock. Job Satisfaction [M]. Oxford, England: Harper & Brothers Publishers, 1935: 8.
- [2] 全细珍. 广西高职院校教师工作满意度和工作绩效关系的研究 [J]. 高教论坛, 2016(2): 74.
- [3] 李冲, 张丽, 苏永建. 薪酬结构、工作满意度与高校教师工作绩效关系的实证研究 [J]. 复旦教育论坛, 2016(5): 89.
- [4] Wright M M, Custer R. Why They Enjoy Teaching: The Motivation of Outstanding Technology Teachers [J]. Journal of Technology Education, 1998(2): 61.
- [5] Clarke, R., & Keating, W. F. A fresh look at teacher job satisfaction [M]. Search Education Resources, 1995: 4.
- [6] 卢嘉, 时勘, 杨继锋. 工作满意度的评价结构和方法 [J]. 中国人力资源开发, 2001(1): 16.
- [7] 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.
- [8] 包洋帆. 四川工商学院教师工作满意度调查研究 [D]. 石

- 河子: 石河子大学硕士学位论文 2019.
- [9]赵 祥. 河北省民办本科高校教师工作满意度研究 [D]. 保定: 河北京大学硕士学位论文 2020.
- [10]胡夏婕. 地方高校教师科研工作满意度研究 [D]. 临汾: 山西师范大学硕士学位论文 2017.
- [11]覃建芹. 高校青年教师组织公平感与工作绩效的调查研究——以湖南省高校为例 [J]. 河北企业 2019(9): 116.
- [12]方 宝. 基于访谈视角的研究型大学教师科研业绩考评研究 [J]. 高等教育研究学报 2019(2): 73.
- [13]教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见 [EB/OL]. [2016-09-21]. 教育部官网 ,http://www.gov.cn/xinwen/2016-09/21/content_5110529.htm.
- [14]王艳辉. 高职教师职称评审制度发展与问题研究——以河南省为例 [D]. 开封: 河南大学硕士学位论文 2018: 6.
- [15]张志杰 李广平. 应用型高校教师“教学·科研·服务”三位一体协同发展机制构建 [J]. 职业技术教育 ,2019(11): 65.
- [16]对十三届全国人大二次会议第3446号建议的答复 [EB/OL]. [2019-10-11]. 教育部官网 ,http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/jyta/jyta_jiaoshisi/201912/t20191204_410825.html.
- [17]钟 倩. 云南本科院校教师岗位分类管理现状及对策研究 [D]. 昆明: 云南师范大学硕士学位论文 2018: 57.
- [18]关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见(征求意见稿) [EB/OL]. [2020-07-27]. 人力资源社会保障部网站 ,http://www.gov.cn/hudong/2020-07/27/content_5530477.htm.
- [19]高校教师考评制度变脸: 唯学历职称论文将成历史 [EB/OL]. [2016-09-22]. 人民网 ,http://edu.people.com.cn/n1/2016/0922/c1053-28732418.html.

Investigation and Fuzzy Comprehensive Evaluation of University Teachers' Job Satisfaction: Based on Comparative Analysis of Different Types of Teachers

DONG Hua ,HAN Yu ZHANG Qing-shan

(Qingdao University of Science and Technology ,Qingdao 266061 ,China)

Abstract: This paper constructs a three-level evaluation index system for university teachers' job satisfaction. Based on 1266 questionnaires, the fuzzy comprehensive evaluation method is used to comprehensively evaluate and compare the job satisfaction of research-based type, teaching-based type, as well as teaching-and-research-based type of teachers. The results indicate that the overall job satisfaction of university teachers is not high; the satisfaction with teaching is higher than the satisfaction with scientific research; the satisfaction with fairness mechanism is low. On this basis, it is proposed to establish a diversified comprehensive evaluation system, improve the classification management and evaluation system of college teachers' posts, and provide a platform for the realization of the value of college teachers and other countermeasures to improve the fair mechanism of colleges and universities.

Key words: university teachers; job satisfaction; fuzzy comprehensive evaluation; education evaluation reform