

民办高校教师工作满意度调查分析

——以陕西省为例

◆周国平

摘要:本研究借助工作满意度量表的统计分析,发现陕西民办高校教师总体满意度中等偏下,教师离职倾向较高。之所以如此,与民办高校目前仍处于人才就业的次要劳动力市场、当前民办高校组织文化建设滞后、教师对民办高校的心理契约多属交易型或变动型,以及一些民办高校教师功利性的价值观等因素密不可分。从稳定教师队伍、促进教师发展、提升民办高校核心竞争力出发,本研究提出了提高民办高校教师工作满意度的若干建议。

关键词:工作满意度;教师发展;民办高校

我国民办高等教育经过20多年的发展,尽管取得了不小成绩,但教师队伍流动频繁、教师工作积极性不高等问题仍然存在,极大地影响了民办高校教师的发展和教育质量的提高。为此,本文引入工作满意度这一概念,以陕西省为例,旨在调查民办高校教师工作满意度现状,分析影响教师工作满意度的因素,并就如何提高教师工作满意度提出相关建议。

一、调查设计与结果

(一) 调查设计

调查采用问卷和访谈的方式。其中调查问卷的设计,参照了洛克(Locke)等人对工作满意度结构所做的分析。洛克对工作满意度及其工作满意度结构的研究做出了重要贡献,他认为工作满意度结构包括工作本身满意度(指员工对工作内容的多样性、学习培训机会、困难性以及对工作自主权等方面的满意程度)、报酬满意度(指员工对组织的物质报偿、福利待遇、晋升制度以及激励政策等内容方面的满意度)、工作条件与环境满意度(指员工对工作安全、工作认可、工作环境的舒适性、组织政策环境等方面的

满意度)、人际关系满意度(指员工与领导、同事及下属的关系的满意度)等四个方面。^[1]工作满意度研究进入我国大陆学者视野后,陈云英、孙绍邦较早编制了“教师工作满意度量表”,该量表由工作性质、物理环境与条件、薪水、业务进修与提升、人际关系、学校的领导与管理等六个维度构成。^[2]而冯伯麟的教师工作满意度问卷由自我实现、工作强度、工资收入、与领导关系、与同事关系五个维度构成。^[3]基于这些研究,本调查问卷将民办高校教师工作满意度的结构分成“工作本身性质”、“工作环境条件”、“薪酬待遇”、“进修提升”、“领导与管理”、“人际关系”六个方面,共设计了20小题。同时,考虑到教师离职倾向是和其工作满意度密切相关的一个问题,问卷还对教师的离职意愿设计了三个小题,包括考虑离职、计划离职以及找寻新工作三个问题。每题采用Likert五点记分法记分,被调查者需要对每一题的满意度做出回答(从1代表的高度不满意到5代表的高度满意)。

本研究采取随机抽样的原则,共发出240份调查问卷,收回调查问卷194份,其中有效问卷186份。具体样本分布如下:

周国平/西安外事学院七方教育研究所 助理研究员 厦门大学教育研究院 博士研究生(厦门 361005)

1.性别分布: 参加调查的人员中, 男性44%, 女性56%;

2.职称分布: 无职称教师占12%, 初级教师职称占33%, 中级职称教师占24%, 中级以上职称教师占31%;

3. 年龄分布: 35岁以下占55.2%, 36-45岁占16.7%, 45岁以上占29.1%;

4. 任现职年限: 1年以下占29.8%, 1-3年占49.5%, 3-5年占11.4%, 5年以上占9.3%;

5.学历分布: 大专及大专以下占11.2%, 本科占63.6%, 研究生占25.2%;

6. 收入分布: 1000元以下占1.5%, 1000-2000元占33.5%, 2000-3000元占34%, 3000-4000元占16%, 4000元以上占15%。

此外, 作者还以陕西某高校为个案, 对该校专职教师和人事部门负责人进行开放式的访谈, 以作调查问卷的补充。共有10位专职教师和两位人事部门负责人接受了作者的访谈。

(二) 调查结果

问卷回收后, 笔者对数据进行编码, 并录入计算机, 通过SPSS统计软件包对数据进行了统计分析, 结果如下。

1.工作满意度处于中等偏下水平

调查发现, 陕西民办高校教师对工作稳定感到最不满意, 对除领导以外的同事关系感到最满意, 每一题的平均分为27.32分, 整体工作满意度为54.63分(总分为100分), 整体而言陕西民办高校教师的工作满意度处于中等偏下水平。就各大类而言, 民办高校教师对工作本身的满意度为2.64, 对工作环境的满意度为2.38, 对薪酬的满意度为2.93, 对进修提升的满意度为2.44, 对领导与管理的满意度为2.65, 对人际关系的满意度为3.18, 可见, 民办高校教师对人际关系和薪酬的满意度最高, 对工作环境和进修提升的满意度最低(见表1)。

2.离职倾向比较突出

对陕西民办高校教师考虑离职、计划离职以及找寻新工作三个问题的调查我们采用反向题设计, 即得分越高表示离职倾向越低(即留职意愿越高)。调查发现, 陕西民办高校教师的离职倾向比较突出(见表2)。这一现状也可以从某民办高校近两年来自教职工的实际流出情况得到佐证(见表3)。

表1 工作满意度调查结果

类型	问卷题目	平均
工作本身性质	您就目前所获得的工作成就感感到	2.64
	您就目前工作所具有的挑战性(如压力大小, 平淡乏味等状态)感到	2.56
	您对工作所能发挥您专长的程度感到	2.89
	您就目前这份工作的稳定性感到	2.33
	您对工作能尝试自己的方法来处理事情的机会感到	2.79
工作环境条件	您对工作目前的忙碌程度感到	2.67
	您对自己的工作条件(办公室、实验室、图书资料等)感到	2.54
薪酬待遇	您对学校校园文化氛围感到	2.21
	您对自己的工资水平感到	3.59
	您对学校目前的福利待遇感到	2.56
进修提升	您对学校职称评聘工作感到	2.64
	您对自己的深造、进修机会感到	2.45
领导与管理	您对自己的晋升机会感到	2.43
	您对学校的教学安排感到	2.38
	您对自己参与学校管理的机会感到	2.59
	您对学校领导与管理方式和作风感到	2.66
人际关系	您对工作绩效的认可(如教学质量考核评价、年终评比等)感到	2.98
	您对自己与单位领导之间的关系您感到	2.99
	您对与除领导之外的单位同事之间的关系您感到	3.98
	您对您和学生之间的关系感到	2.57

表2 陕西民办高校教师离职倾向

	Min	Max	Mean	Std. Deviation
我从来没有认真考虑辞去目前的工作	1	4	2.01	1.11
我从来没有实际且详细地计划辞去目前的工作	1	4	2.13	1.23
我从来没有去找寻其它的工作	1	5	2.27	1.07

表3 某民办高校专职教师流失情况

年份	当年专职教师总数	当年专职教师流失数	占专职教师百分比
2005	391	41	10.49
2006	513	28	5.46

注: 数据截止2005年4月; 数据截止2006年9月

二、影响陕西民办高校教师工作满意度的因素分析

有很多因素会影响组织成员的工作满意度, 不少学者对此进行了研究。斯蒂尔(Steer)认为可表达需求包括成就、归属、自由和控制需求对人具有重要的激励作用, 会影响个体的工作满意度;^[4] 哈克曼(Hackman)和奥德海姆(Oldham)认为工作特性是影响工作满意度的重要因素;^[5] 洛克(Lock)认为工作满意度的影响因素主要包括: 工作自主权、工作压力、工作期望、自尊、个人价值观和性别等人口背景变量等。^[6] 贾奇(Judge)研究了核心自我评价特征, 包括自尊、一般自我效能、控制源、情感稳定性等与情感性有紧密联系的因素对工作满意度的影响。^[7] 这些研

究对我们分析影响陕西民办高校教师工作满意度的因素提供了参照。可以说,影响陕西民办高校教师工作满意度的因素是多方面的,这里仅重点从民办高校教师的工作特性、组织环境、心理契约类型、个人价值观等方面进行探讨。

(一)从工作特性来看,目前民办高校在就业市场上仍处于次要劳动力市场

劳动力市场分割理论认为,社会制度等因素将劳动力市场分割成两个不同的部分:主要劳动力市场和次要劳动力市场。在主要劳动力市场上,工资和待遇较好,工作条件较好,就业稳定,职业过程中晋升机会较大,工作程序有适当的行政管理制度作保证。次要劳动力市场则相反,工资待遇低,就业无保障,工作过程中可能遭到随意克扣和苛严的限制,晋升机会较少。^[8]根据劳动力市场分割理论,民办高校目前显然仍处于次要劳动力市场。这主要表现在:

1. 公民办高校教师在体制上存在显著差异

(1)从教师身份上看,民办高校教师与学校的关系是一种市场经济条件下的契约关系。作为民办非企业单位,民办高校教师的人事关系主要挂靠省劳动厅下设的人才交流中心,因而走进民办高校意味着教师要完全依靠自身的努力来接受学校的选拔,面临同行与自己的竞争,面临被家长投不信任票,随时可能被学校解聘的压力,职业风险比较高。而在公办高校,尽管教师人事聘任制度改革已经实施,但总体而言,公办高校教师与学校的关系是一种由计划经济延续而来的行政隶属关系。进入公办高校,也就意味着教师可能终生拥有“准公务员”甚至国家干部身份,其人事关系挂靠教育行政主管部门,并有完整的人事档案,职业风险比较低。

(2)从个人发展上看,尽管国家规定公民办高校教师在职务晋升、职称评定、进修培训、个人评先、人事调动等方面一律平等,但实际上,民办高校教师往往不能享受到应有的公平待遇。

(3)从社会保障机制主要是医疗保险金、养老保险金、失业保险金、公积金等“四金”的情况看,公民办高校教师之间也存在显著差异。民办高校的优势之一是可以灵活运用经济杠杆,对教师实行优教优酬,以吸引优秀教师。但高工资并不甘于高保障,大多数民办高校的教师仍面临缺少社会保障和失业的高风险。尤其当民办高校进入缓慢增长和调整磨合

期时,这种风险会日益凸显,从而导致民办高校“工资优势”的吸引力逐渐丧失。而我国公办高校教师享受的是“准公务员”性质的社会保障待遇,一般而言是稳定的、长期的。

可见,基于体制的原因,公办高校教师职业风险较低,工作受制度保护程度高,报酬及福利稳定且较高;而民办高校教师职业风险较高,工作受制度保护程度低,报酬及福利低且不太稳定,公民办高校教师职业存在显著的差异。公民办高校教师的这种“所有制差别”,一定程度上影响了民办高校教师的工作满意度。

2. 民办高校全面薪酬制度尚未建立

组织成员在加入组织时,对组织“全面薪酬”体系的有无十分关注,民办高校教师也不例外。所谓“全面薪酬”除了薪资外,还包括培训发展机会、个人的发展空间,如是否解决户口、工作条件及弹性工作时间等较为实际的问题(见图1)。组织成员对“全面薪酬”的关注表明良好的薪酬回报和激励体系是促使员工工作满意度的十分重要的因素,但从目前民办高校实际的情况来看,总体而言,民办高校的全面薪酬体系尚未建立。

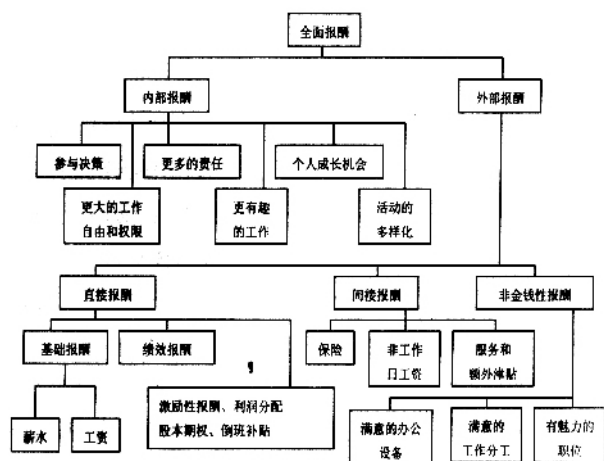


图1 全面薪酬体系

首先,就内部报酬而言,由于举办者和决策机构人员的思想局限性,一些民办高校在选才用才和教学管理中出现了“家族化”、“近亲繁殖”现象,造成教职员工很少参与学校民主管理决策,教职员工唯命是从,与管理上层之间的有效沟通较少,工作缺乏主动性和创造性,工作自由和权限较小;同时,基于办学成本的考虑,民办高校在师资队伍建设上往往专

兼职相结合,甚至以兼职教师为主,所以总体而言,民办高校专职教师的工作强度大、工作重复性高、工作的挑战性较小、工作闲暇较少,从而其工作的兴趣感较低,工作的满意程度较低。此外,从教师的个人成长与发展来看,由于在制度建设上,陕西民办高校师资培训制度不健全,教师的培训目前仍处于自发状态,还没有达到自觉状态;在经费投入上,陕西民办高校培训经费投入不足,供给能力不足,教师、学校、政府三者之间合理的成本分担机制尚未建立;在培训模式上,培训观念滞后,培训内容单一,教师在培训过程中缺乏自主性,培训效率不高。^[9]所以整体而言,目前陕西民办高校教师接受培训的机会较少,教师的成长和发展空间较小。

其次,就外部报酬而言,虽然陕西民办高校教师的薪水或工资即基础报酬可能不低于某些同类型公办高校,但学校给予教师的绩效报酬、奖励性报酬(包括资金、利润分配等)等比较少;同时,间接报酬如保险、服务和额外津贴也较少。以保险金的办理为例,一方面如前文所述,民办高校教师保险的办理存在体制劣势;另一方面,一些民办高校尚未自觉为学校教师办理相关的保险业务,从而一定程度上影响了民办高校教师的工作满意度。

(二)从组织环境来看,目前民办高校组织文化建设滞后,组织凝聚力较低

大学作为一种松散组织,其整合机制有三种理想化的模型,即科层机制、文化机制和市场机制。在陕西民办高校中,比较重视科层机制、市场机制对自身的整合作用,但对文化机制整合作用重视不够,从而影响了民办高校的凝聚力,并进而影响了民办高校教师的工作满意度。

组织行为学认为,^[10]组织群体凝聚力主要受如下因素的影响:组织成员在一起的时间,如果组织群体在一起的时间比较多,组织的凝聚力相应可能会增强;加入组织的难度,加入一个组织越困难,这个群体的凝聚力就可能越强;组织的规模,组织规模越大,组织成员之间的互动变得更加困难,相应凝聚力就会减弱;组织成员的性别构成,女性的凝聚力要高于男性;外部威胁,如果组织受到外部攻击,组织成员的凝聚力会增强,但如果组织成员认为他们的组织无力应付外部攻击,群体作为安全之源的重要性就会下降,凝聚力就很难提高,另外,如果

群体成员认为外部攻击仅仅是因为组织的存在而引起的,只要放弃或解体就能终止外部攻击,组织的凝聚力就可能降低;以前成功的经验,成功的组织与不成功的组织相比,更容易吸引和招聘到新员工;有效情绪认同;组织内部的奖励方式;组织的领导方式,民主型领导方式比专制、放任型领导方式的组织具有更高的凝聚力。由于相比较而言,成为民办高校教师难度较小,相当多的民办高校教师规模发展导向、规模较大,民办高校发展的外部威胁较多,应对外部威胁的能力较小,民办高校教师有效情绪认同较弱,民主式的领导方式在民办高校中仍然较少,民办高校中大多是兼职教师,同时专职和兼职教师流动性都很大,所以整体而言,民办高校组织群体的凝聚力较低,民办高校教师荣誉感较低,从而导致民办高校教师工作满意度较低。

(三)从心理契约类型来看,教师对民办高校的心理契约多属交易型或变动型

社会心理学中的交互关系理论认为,组织中存在着一种隐含的非正式的、未公开说明的“心理契约”,这种契约是员工—组织关系的重要组成部分,是联系员工与组织之间的心理纽带,它影响到员工的工作满意感、对组织的情感投入、工作绩效以及员工的流动率,并最终影响到组织目标的达成效果。正是由于心理契约的存在,促使员工个体产生对于双方责任的认知、对比与信念,才导致个体对企业组织产生不同的承诺方式和程度。^[11]罗素(Rousseau)根据绩效要求和时间结构两个维度将心理契约划分为四种类型。^[12]时间结构维度指的是雇佣关系的持久程度;绩效要求维度指的是作为雇佣条件的绩效描述的清楚程度。根据两个维度划分的心理契约类型如下:交易型、变动型、平衡型、关系型(见图2)。

虽然民办高校教师与学校签有书面合同,由于契约的不完备性,这一正式契约中没有也不可能反映出相互责任中的所有内容。而对于正式合同中的未尽内容,则必须依赖教师内心中的隐含契约规则来发挥作用。根据罗素的心理契约类型划分,从陕西民办高校的现状来看,由于大多民办高校与教师的雇佣关系持久程度较低,一般是5年以下,所以教师对民办高校心理契约多为交易型或变动型。这种心理契约类型也对教师的工作满意度产生影响。

(四)从个人价值观来看,一些民办高校教师功

利性强,综合素质堪忧

部分民办高校教师抱着“打工”心态,把在民办工作当成一种谋生的手段,而不是一项衷心热爱的事业。与此同时,他们不太在意从工作本身的参与中所获得的精神满足,教师责任感与义务观念淡漠,缺乏必要的工作热情和从教兴趣,缺乏艰苦奋斗的思想准备和奉献精神。这种功利导向的价值倾向往往容易导致其工作满意度的低下。

绩效要求

	具体明确的	不具体明确的
短时的	交易型 特点: 低工作模糊性 高流动率 低员工内心承诺 低身份感 例: 销售旺季临时雇佣的售货人员	变动型 特点: 高工作不确定性 高不稳定性 高流动率 例: 处于组织减员或公司购并过程中的员工
长时的	平衡型 特点: 高员工内心承诺 高身份感 不断开发 相互支持 动态性 例: 高参与性工作团队中的成员	关系型 特点: 高员工内心承诺 高情感投入 高身份感 稳定性 例: 家庭企业中的家庭成员

图2 组织员工的心理契约类型

可见,造成目前陕西民办高校教师工作满意度低的原因是多方面的:有体制方面的,有民办高校方面的原因,也有民办高校教师自身的因素。这三方面的因素的综合作用使得民办高校教师的工作满意度整体上处于中等偏下水平。

三、提升民办高校教师工作满意度的策略

(一) 消除体制性差异,建立健全公正公平的民办高校教师外部发展环境

由上述分析可知,体制性差异是影响民办高校教师工作满意度的重要因素。因此,消除体制差异,改善外部发展环境,建立健全公正公平的教师政策法规,在资格认定、职称评定、医疗保险、进修评优、社会保障等方面确保民办高校教师享有与公立高校教师同等待遇,是提高民办高校教师的工作满意度现实而迫切的需要。

(二) 重视组织文化建设,提高教师的心理契约水平和增加组织凝聚力

陕西民办高校要重视文化机制的整合作用,大

力推进组织文化(包括物质文化、制度文化和精神文化三个方面)建设,明确组织文化建设的出发点、立足点、着眼点和重点,^[13]协调组织内部的冲突,建设具有自己特色的组织文化,从而提高民办高校教师的心理契约水平,增加组织的凝聚力。

一是要创建自由开放的工作氛围,给予教师足够的支持与信任,丰富教师的工作生活内容,使教师能在组织里自由平等地交流。要建立一个开放的沟通系统,以促进教师间的关系,增强教师的参与意识,促进上下级之间的意见交流,促进工作任务更有效地传达。

二是要加强精神文化建设,包括目标追求、基本信念、办学理念、价值观念、学校精神和处事原则等方面的建设,最终达到学校价值观和个人价值观的统一,产生一种巨大的向心力和凝聚力。

(三) 走出“家族化”、“近亲繁殖”的误区,进行管理机制创新

陕西民办高校要推进学校民主管理,进行管理机制创新,从制度上抵制“家族化”、“近亲繁殖”现象。实施民主管理,可以营造学校领导与教师之间相互关心、支持、理解、配合的心理氛围,满足教师贡献、参与、成就的需要,从而提高教师对学校的工作满意度。因而,民办高校举办者和决策机构人员要建立法人治理机构,改进学校管理方式和方法,提高管理水平。符合条件的学校应依法建立工会和教职工大会等机构,重大决策事项提交教职工大会讨论,广泛征求教职员工的意见,推行校务公开,扩大教职员工的知情权和参与权,调动广大教职员工参与学校管理的积极性,为优秀人才提供展示才华的舞台,促进管理上台阶,提高教学质量,为学校发展凝聚人心,增强发展动力。

(四) 建立健全全面薪酬制度

一是要重视教师的培训和教师的职业发展。陕西民办高校一方面应逐步扩充教师数量,减少专职教师教学以外的工作量,使教师有时间参加培训;另一方面应关注教师个体,切实了解教师的培训需求,帮助确定培训目标,并提供详细的各类年度进修计划,并将培训与获得职务晋升、物质与精神奖励、优质待遇等结合起来,优化教师的培训激励机制,使教师有机会、有动力参加培训。^[14]

二是要建立健全外部报酬体系,关心教师的福

利待遇。陕西民办高校要积极建立养老、医疗、失业保险等基本福利待遇，把优秀教师的长期利益同学校的长期利益、长远发展结合起来，形成利益共同体，这样不但能建立起教师对学校的信任，也有助于消除教师的打工心态，使他们获得一定的安全感。

(五) 大力倡导民办高校教师的奉献精神

尽管目前我国民办高校教师的各项具体政策措施还不尽如人意，民办高校自身机制的改进完善还

需要相当长的时间，但从长远来看，民办教育事业是利国利民的光荣事业，这项事业的蓬勃发展，离不开广大投身民办高校教师的艰苦奋斗和无私奉献，因此，民办高校教师应扭转功利性的价值取向，以高度的责任心和伟大的奉献精神，升华自身的从师境界，自觉提高自身的归属感，提升工作满意度。

本文系厦门大学 985工程“中国特色高等教育体系”项目的研究成果之一。

注释

如笔者2005年的一项调查发现，陕西受调查专职教师年工资平均为24689.36元，是2006年陕西人均城镇居民家庭收支9104元的2.71倍。陕西的数据来源于张艳.北京人均月收入1822.26元居全国首位[N].京华时报,2006-08-25.

如广东私立华联大学采用“以知识投入为主导，知识投入与集资参股相结合”的教育股份制的办法激励教职工。参见：侯德富、曹秋苇.私立华联大学对教育股份制的探索[A].张志义，李家永编.民办教育的研究与探索：民办学校教育国际研讨会论文集[C].北京：北京师范大学出版社，2000.80-81.齐齐哈尔东亚学团也采用类似的办法激励教职工。

参考文献

- [1] Locke, E. A. The Myths of Behavior Mode in Organization[J]. Academy of Management Review,1977,(3):594-601.
- [2]陈云英,孙绍邦.教师工作满意度的测量研究[J].心理科学,1994,(3):146-149.
- [3]冯伯麟.教师工作满意及其影响因素的研究[J].教育研究,1996,(2):42-49.
- [4] Steer, R. M. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment [J]. Administrative Science Quarterly, 1977, 22 (1):46-56.
- [5] Hackman, J.R.& Oldham,G. R. Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory [J]. Organizational Behavior and Human Performance,Aug. 1976.250-279.
- [6] Locke, E. A. Motivation Through Conscious Goal Setting [J].Applied and Preventive Psychology, 1996,(5): 117-124.
- [7]Judge, T., Thoreson, C.,Bono, J.& Patton, G. The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review[J]. Psychological Bulletin,2001.127,376-407.
- [8]Mixael Spencer, Job Market Signaling, Quarterly Journal of Economics[J].1973.355-374.
- [9] [14]周国平.民办高校专职教师培训：陕西的现状、问题与建议[J].教育发展研究,2005,(12B):87-93.
- [10]关培兰.组织行为学[M].北京：中国人民大学出版社,2005.226-227.
- [11]Morrison & Robinson, S. When Employees feel betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops, Academy of Management Review.1997.22,1.
- [12]Rousseau, D. Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreement [M]. SAGE Publications, 1995.177.
- [13]张洪志.我国民办高等学校发展出路初探——组织文化的视角[J].中国农业教育,2005,(1):5-6.

Research on Teacher Development in Non-government HEIs of Shanxi: Job Satisfaction Perspective

Zhou Guoping

(Qifang Institute of Private Education, Xi'an International University, Xi'an 710077)

Abstract: A revision to the job satisfaction questionnaire was used to investigate job satisfaction of faculty in non-government HEIs. The results indicated that overall job satisfaction of faculties is below the middle level, resignation trend of employees is high. The reasons are as follows: First, the job applied by non-government HEIs is in secondary laboring sectors in present circumstances, second, the construction of organizational culture in non-government HEIs is poor, third, the psychological contract of faculty in non-government colleges is transactional or transitional type; forth, some faculties of the non-government HEIs have utilitarian value. In the end, the study produced five strategies for improving the job satisfaction of the non-government HEIs.

Keywords: job satisfaction, faculty development, non-government HEIs