

高校教职工工作满意度的调查研究

——以某省属高校为例

金贤

(苏州大学 江苏省苏州市 215006)

第一章 研究背景及概念界定

苏州大学是我国高等院校中历史比较悠久的一所高校,随着近几年的快速发展,学校发生了很大的变化,教师队伍不断扩大,教师的学历要求不断提高,学校为长三角地区乃至全国输出了大量的各类人才,为我国的经济社会建设做出了巨大的贡献。

由于高校教师所从事的工作是一种智力劳动,所以在长期的教学和科研活动中,他们珍视劳动独立性,反对不必要的干涉。

第二章 研究目的和意义

2.1 研究目的

本研究的目的如下:

- 1.分析苏州大学高校教职工工作满意度状况。
- 2.分析性别、年龄、学历、职称、系别等因素对苏州大学教职工工作满意度的影响。
- 3.根据研究结论提出具体建议,为相关职能部门制定管理措施提供建议。

2.2 研究意义

对工作满意度的研究,具有很重要的理论意义和现实意义。

1.理论意义

大多数都是关于企业员工工作满意度的研究;关于高校教职工工作满意度的研究并不多见,还没有形成一套完整的成熟的研究方案。

另外,国外虽然在工作满意度方面的研究比较充分,但鉴于文化背景和国情的差异,国外的研究成果只能在一定程度上为我国的理论研究和实践提供参考,不能完全照搬和套用。因此,本研究拟进一步扩展工作满意度的研究领域,不断丰富工作满意度的研究结论。

本研究通过借鉴国内外多种研究方案,探索高校教师工作满意度的影响因素,为我国高校教师工作满意度研究做出基础性的贡献。

2.现实意义

研究教师的工作满意度,是实现“以人为本”的要求。作为一个较为特殊的群体,高校教师的身心健康也会受到工作的影响。新世纪以来,职业竞争日趋激烈,由此导致的各种职业病症和心理问题引发了人力资源研究者的广泛关注。可见,研究高校教师的工作满意度,也是探讨如何保障其身心健康的途径之一。

第三章 工作满意度的研究设计

研究设计通常包括研究假设、研究方法的采用、研究变量的界定、研究工具的选择、研究取样等内容。

3.1 研究假设

根据相关研究的研究结论,本研究提出以下有关苏州大学教职工工作满意度的研究理论假设。

H₁:由于目前就业形式和经济形式的压力及其各种因素的影响,总体上苏州大学教职工对工作具有较高的满意度。

H₂:由于不同性别的教职工对职业压力的承受能力不同,男女教职工的工作满意度有差异。

H₃:由于年龄不同,对工作事业、家庭及其需要的不同,不同年龄的教职工工作满意度有差异。

H₄:由于结婚前后所面对的责任和压力不同,已婚教职工的工作满意度和未婚教职工的工作满意度有差异。

H₅:由于职称的不同,收入、福利及所从事的职位也就发生相应的变化,自我价值也会发生很多变化,不同职称的教职工工作满意度有差异。

H₆:由于各学科教师的科研状况、工作性质不同、收入有差异,不同学科的教师工作满意度有差异。

3.2 研究变量

工作满意度是多因素共同作用的结果。除“比较”因素外,环境也是很重要的因素。人的周围环境,即社会及他人的影响,也会使满意度发生变化,社会价值观在工作满意度问题上的影响更是非常显著。

3.3 研究方法

本次调查对苏州大学教职工工作满意度问题进行了研究。主要采用了文献研究法、访谈法和问卷调查法。

第一,通过查阅国内文献,整理成体系化的资料。

第二,通过访谈法和已有的公认的相关量表对构思研究的范围和主要考虑因素,并为问卷设计收集信息。

第三,通过调查收集数据、统计分析来对构思进行最终的修正。

3.4 研究工具

本次调查研究,利用自编的苏州大学教职工工作满意度调查问卷进行了调查,利用SPSS(Statistical Product and Service Solutions)统计分析软件进行数据处理。

3.4.1 问卷的设计

问卷的设计通常包括问卷形式的设计和问卷问题的设计。

1.问卷形式的设计

问卷的形式分为封闭式和开放式,或者封闭式和开放式的综合,考虑到教职工的日常工作比较繁忙,所以本问卷全部采用封闭式的问题。另外,采用封闭式的问题,也利于数据的处理。

2.问卷问题的设计

所设计的问卷要包含所要调研的所有内容,客观地反映出实际的状况,题目设计的合理与否直接关系到研究的质量和效果,另外,考虑到研究对象的特殊性、所以问卷设计一定要简炼、清晰、全面。

3.4.2 问卷的结构

本调研采用的自编的“苏州大学教职工工作满意度调查问卷”。在参照以往调查问卷的基础上,根据苏州大学的实际情况出发,确立了问卷的基本结构。包括工作本身、领导管理、人际关系、福利收入、进修提升、工作环境。

问卷由三部分组成,第一部分是教职工个人基本资料,包括性别、年龄、婚姻状况、学历、职称等;第二部分是整体工作满意度的总体描述,分为不满意、不太满意、一般、较满意、满意5个选项;第三部分是问卷的主要部分,采用李克特5点量表的计分方式。

3.5 研究取样

本调研共回收问卷423份,将基本信息汇总后,得到如表3.1的被调查者的特征表。

表3.1 被调查者的基本特征表

变量	特征	人数	百分比(%)
性别	男	253	59.81
	女	170	40.19
年龄	30岁以下	51	12.06
	30~40岁	262	61.94
	41~50岁	67	15.84
	50岁以上	43	10.17
婚否	已婚	322	76.12
	未婚	101	23.88

学历	博士研究生	264	62.41
	硕士研究生	131	30.97
	大学本科	28	6.62
	其他	0	0
职称	正高	57	13.48
	副高	107	25.3
	中级	179	42.32
	初级	24	5.67
	其他	56	13.24
来校年限	5年以下	165	39.01
	5~10年	121	28.61
	11~20年	85	20.09
	21~30年	35	8.27
	30年以上	17	4.02
岗位	教学、科研	182	43.03
	统招博后	72	17.02
	实验教辅	22	5.2
	辅导员	51	12.06
	党政管理	80	18.91
	其他	16	3.78
	人文	36	14.17
教学、科研、博后教师专业	社科	19	7.48
	理科	89	35.04
	工科	63	24.8
	生物医药、农学	47	18.5

第四章 教职工工作满意度状况分析

本次问卷调查,通过“问卷星”在全校教职工中开展。剔除无效问卷后,得到有效问卷423份。

4.1 教职工工作总体满意度状况

本研究中调查的423名教职工的总体满意度分布如下表。

表 4.1 整体工作满意度频数分布表

	频率	百分比	有效百分比	累计百分比
不满意	5	1.3	1.3	1.3
不太满意	36	9.1	9.1	10.4
一般	104	26.3	26.3	36.7
较满意	188	47.6	47.6	84.3
满意	62	15.7	15.7	100.0
总计	395	100.0	100.0	

表 4.2 整体工作满意度描述性统计表

	均值	标准差
管理制度 F1	3.4782	.60858
收入福利 F2	3.1008	.72970
工作感受 F3	3.4468	.58906
人际关系 F4	3.9064	.50986
图书资料 F5	3.6810	.93955
整体工作满意度	3.4782	.60858

表4.2显示,苏州大学教职工的整体工作满意度平均分为3.4782,教职工在工作满意度各维度所得平均分从高到低分别是:F4人际关系(3.9064)、F5图书资料(3.6810)、F1管理制度(3.4782)、F3工作感受(3.4468)、F2收入福利(3.1008)。

教职工在管理制度这一维度上平均分为3.4782,说明苏州大学教职工对学校领导和管理制度的满意水平处于一般水平,这与其他高校的研究结果一致,说明我国高等教育的管理体制需要改革。

教职工在收入福利这一维度上平均分最低,为3.1008,说明苏州大学教职工对自己的待遇不是很满意。高校教职工基本上都是高学历人才,在漫长的求学生涯中,个人和整个家庭为之付出了大量的精力和财力,因此大学教师的待遇急需提高。

教职工在工作感受这一维度上的平均分为3.4468,得分低于平均值,说明苏州大学教师对自己所从事的教书育人、科研创新等处于基本不满意状态。是硬件设备,例如科研仪器、实验室平台投入过少?还是教学环境、教学设施不能满足教学需要?值得进一步去挖掘和分析。

教职工在人际关系这一维度上的平均分为3.9064,得分最高,说明苏州大学教师之间比较和谐。高校教师接触对象主要是同事和学生,关系相对比较单纯,没有利益冲突,很多课题同事之间互相帮助,合作大于竞争,因此相处比较融洽。

教职工在图书资料这一维度上评分为3.6810,说明苏州大学图书资料还是比较丰富的,基本可以满足广大教师科研查找文献的需求。

4.2 不同性别教职工工作满意度差异分析

本研究关于不同性别工作满意度的研究结果如下表4.3。

表 4.3 基于性别的工作满意度和各因素的差异

	性别	均值	皮尔逊卡方	显著性(双侧)
管理制度	男	3.4959	69.086	.007
	女	3.4533		
收入福利	男	3.1446	22.681	.252
	女	3.0390		
工作感受	男	3.4668	28.205	.134
	女	3.4187		
人际关系	男	3.9207	39.456	.013
	女	3.8863		
图书资料	男	3.7316	4.950	.292
	女	3.6098		

研究结果表明:在具体的各个维度方面,男教师的平均分都高于女教师。而根据P值可以看出,男女教师在管理制度、收入福利、工作感受、人际关系、图书资料方面的差异并不是很显著。

4.3 不同年龄高校教职工工作满意度差异分析

对于年龄与工作满意度的关系,从以往的文献研究来看,大多数研究表明随着年龄的增加,对工作的满意程度不断提高。本次调研关于年龄与工作满意度的研究结果和一般的研究结果不太一致,见表4.4。

表 4.4 基于年龄的工作满意度和各因素的差异

	年龄	均值	皮尔逊卡方	显著性(双侧)
管理制度	30岁以下	3.5029	178.828	.002
	30~40岁	3.5196		
	41~50岁	3.3893		
	50岁以上	3.3243		
收入福利	30岁以下	3.3660	72.529	.081
	30~40岁	3.1081		
	41~50岁	2.9213		
	50岁以上	3.0154		
工作感受	30岁以下	3.5106	65.467	.391
	30~40岁	3.4409		
	41~50岁	3.4262		
	50岁以上	3.4402		
人际关系	30岁以下	3.8650	67.672	.420
	30~40岁	3.9451		
	41~50岁	3.8717		
	50岁以上	3.7647		
图书资料	30岁以下	3.8085	15.017	.240
	30~40岁	3.6532		
	41~50岁	3.6557		
	50岁以上	3.7436		

在工作感受、人际关系、图书资料维度上,各年龄段的教职工满意度大致相当。综上,可以看出,40岁以下青年教师对自己的收入待遇的满意度普遍高于40岁以上的中年教职工,这可能和苏州大学这几年大力引进优秀青年骨干教师的年薪制人才政策相关。所以,把提高广大教职员工的收入待遇,提高广大教职员工的幸福感、获得感,写入苏州大学的“十四五规划”,很有必要。

4.4 不同婚姻状况高校教职工工作满意度差异分析

本研究中绝大部分教职工都已婚,也就是样本的层权差距太大,这样的研究结果可靠度不是很强,只能做一个参考,具体研究结果如下表4.5。

表 4.5 基于婚姻状况的工作满意度和各因素的差异

	婚否	均值	皮尔逊卡方	显著性(双侧)
管理制度	已婚	3.4463	43.806	.437
	未婚	3.5834		
收入福利	已婚	3.0673	13.359	.820
	未婚	3.2109		
工作感受	已婚	3.4356	20.014	.520
	未婚	3.4837		
人际关系	已婚	3.8838	18.979	.647
	未婚	3.9808		
图书资料	已婚	3.6766	4.926	.295
	未婚	3.6957		

分析结果显示：在工作感受这一维度上，不同婚姻状况的教职工工作满意度差异也是比较显著的。

4.5 不同学历高校教职工工作满意度差异分析

本研究的研究结果如下表4.6。

表 4.6 基于学历的工作满意度和各因素的差异

	学历	均值	皮尔逊卡方	显著性(双侧)
管理制度	博士研究生	3.4889	321.062	.000
	硕士研究生	3.4963		
	大学本科	3.3034		
收入福利	博士研究生	3.2119	41.193	.333
	硕士研究生	2.9649		
	大学本科	2.8000		
工作感受	博士研究生	3.4866	41.684	.485
	硕士研究生	3.4084		
	大学本科	3.2917		
人际关系	博士研究生	3.9114	310.716	.000
	硕士研究生	3.9503		
	大学本科	3.6592		
图书资料	博士研究生	3.5975	12.783	.120
	硕士研究生	3.8473		
	大学本科	3.6071		

研究表明：在管理制度、收入福利、工作感受、人际关系这四个维度上，博士学历的教职工工作满意度高，而本科学历低，并且差异很显著。这可能是因为具有博士学位的，基本是专任教师，属于学校的核心人才，待遇较高。

4.6 不同职称高校教职工工作满意度差异分析

本研究关于教师的职称与工作满意度的研究结果如下表4.7。

表 4.7 基于职称的工作满意度和各因素的差异

	职称	均值	皮尔逊卡方	显著性(双侧)
管理制度	正高	3.4666	254.742	.000
	副高	3.3943		
	中级	3.4864		
	初级	3.5303		
	其他	3.6012		
收入福利	正高	3.2154	84.751	.230
	副高	2.9636		
	中级	3.0142		
	初级	3.3750		
	其他	3.4078		
工作感受	正高	3.5801	76.040	.720
	副高	3.3300		
	中级	3.4369		
	初级	3.4653		
	其他	3.5621		
人际关系	正高	3.8803	168.918	.000
	副高	3.9037		
	中级	3.9056		
	初级	3.9146		
	其他	3.9370		
图书资料	正高	3.6346	20.744	.189
	副高	3.5152		
	中级	3.7751		
	初级	3.5833		
	其他	3.7843		

从表4.7可以看出，教授在这几个维度上的平均分最高，这是为教授的工龄较长，在自己所从事的领域通常都有突出的贡献，从事管理工作的比较多。同时由于职称是对教师教学、科研、管理等工作能力的某种肯定。

第五章 结论、建议与展望

5.1 结论

本文在对教职工满意度相关理论评述的基础上，通过调查问卷的方式，对我校教职工满意度的现状进行了量化分析和探讨，得到的初步结论如下：

1. 教职工对工作是比较满意的，整体工作满意度平均分为3.4782，除收入福利(3.1008)这一维度外，其他维度得分都比较高。

2. 教职工之间比较和谐。在人际关系这一维度上的平均分为3.9064，得分最高。

3. 男女教职工的工作满意度没有显著差异。

4. 40岁以下青年教师对自己的收入待遇的满意度普遍高于40岁以上的中年教师。

5. 在工作感受、人际关系方面，满意度大致满意度相当，满意度较高，无显著差异；人文、社科类的教师对学校的图书资料不是很满意。

5.2 建议

其中，有些因素属于宏观领域，短时间内较难改变，而有些因素属于微观领域，相对好改变。以本次研究获得的评价指标为依据，我们特提出以下建议，仅供参考。

5.2.1 建立科学的激励制度

1. 平衡外在物质激励

物质需求是促使教职工满意度得到提高的基础，高校应当不断完善外在物质激励体系建设，促使教职工可以获得和付出匹配的物质报酬。

2. 强化内在精神激励

对苏州大学来说，结合前期调研工作的结果，需要不断强化内在精神激励，保证全体教职工在各自岗位上都可以保持积极、乐观的状态。

5.2.2 营造公平激励氛围

要通过加强政策解读、科学的制定绩效考核办法等方式引导教师客观公正地选择比较基准。同时，也应注意公平是相对于比较对象的一种平衡，而不是平均主义。

5.2.3 深化“放管服”改革

实践阶段，需要按照“统筹管理、分类指导、一院一策”的管理模式，把发展中的关键性要素“放”给学院(部)，使学校运行机制更加科学、顺畅、高效，并强化学院(部)的主体责任。

5.3 展望

本文作为一项应用研究，主要是在前人研究成果的基础上进行，希望得出的一些结论为学校“十四五”发展以及即将召开的第六次战略发展研讨会提供参考。通过回顾此次研究历程，分析研究的不足，特对后续研究进行展望：

1. 研究样本

苏州大学有教职员工近5900人，包括专任教师、专职科研人员、博士后、实验技术人员、教辅人员、专职辅导员、党政管理人员等，人员类型复杂，且用人形式多样。本研究由于条件的限制，被试取样范围较窄，样本数量较小。为了使得研究的结果更具有代表性，应在更广范围内进行分层随机取样。

2. 研究方法

本研究仅采用了文献和问卷调查测量方法进行研究，较为常见。同时，研究停留在量化分析上，而缺少进一步的访谈等质性研究，这样就对研究结果的解释缺乏深层次的探讨。

3. 研究内容

本研究内容虽然包含了高校教职工工作满意度的五因素结构，但是影响教职工满意度的因素很多，可以在指标上做进一步扩充，提取更多因素，使得研究结果更加全面。

4. 调查问卷

评价量表问题设置上还有待进一步提高，在维度各细分变量的考察方面还需要完善。