

萍乡学院 2019 年教师对学校工作满意度调查报告

“百年大计，教育为本。教育大计，教师为本。”党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视教师队伍建设问题，在不同场合多次强调教师工作的重要意义。在 2018 年 9 月 10 日——我国第三十四個教师节上，习近平总书记强调，长期以来，广大教师贯彻党的教育方针，教书育人，呕心沥血，默默奉献，为国家发展和民族振兴作出了重大贡献。教师是人类灵魂的工程师，是人类文明的传承者，承载着传播知识、传播思想、传播真理，塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重任。全党全社会要弘扬尊师重教的社会风尚，努力提高教师政治地位、社会地位、职业地位，让广大教师享有应有的社会声望，在教书育人岗位上为党和人民事业作出新的更大贡献。

教师作为教学工作中的核心力量，是高等教育的生力军，是学校办学的主体，更是培养合格应用型人才的重要保障。教师对学校工作的满意度，在很大程度上决定了教师的工作积极性，直接影响学校教育教学质量和办学水平。鉴于此，我校通过开展教师工作满意度的调查，了解教师对学校工作满意度，旨在帮助学校认识教师的工作满意度现状，掌握教师对学校工作中存在的问题所持合理建议，在此基础上，形成调查报告。本文将对这一调查情况进行评估和分析，以期解决学校工作中的相关问题。提供有益借鉴，最终目的则在于充分调动教师积极性，推动学校转型发展和提高应用型人才培养水平。

一、教师对学校工作满意度调查的基本情况

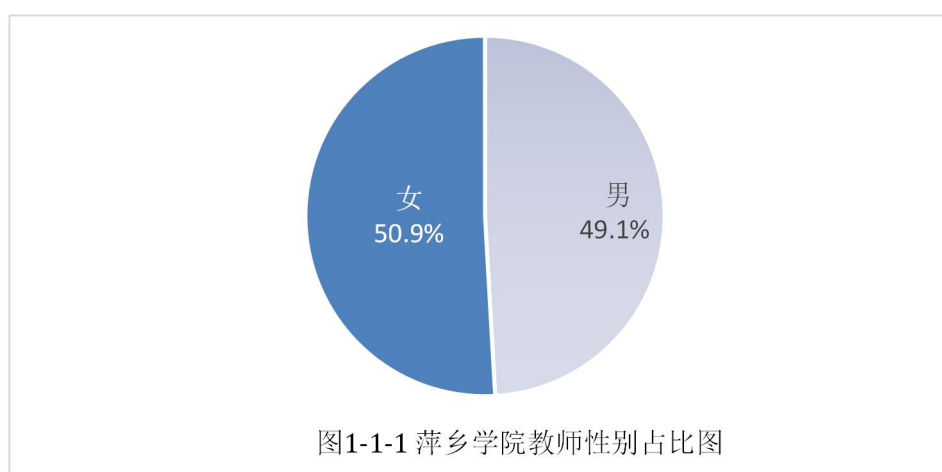
本次调查采取问卷调查（包括网络问卷调查、纸质问卷调查）、

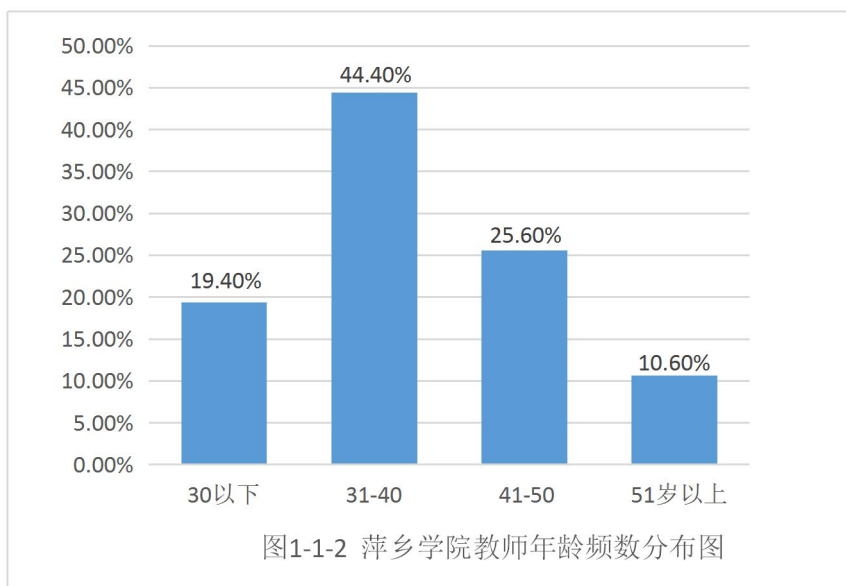
个别访谈、召开座谈会等形式。通过参考已有研究，针对我校的实际情况自编问卷，问卷主要包括三大部分：一是基本情况涵盖 7 个题目，二是满意度测评表主要由 30 个量表组成，三是其他情况，以多项选择题为主。量表中的满意度评分等级均采用 Likert 五级量表形式，让被调查者从“1-非常不满意”到“5-非常满意”进行评价，问卷信度和效度良好。问卷主要涉及教师对学校管理、教学条件、环境设施、校园文化、生活服务、教育教学、合作育人、教师待遇、教学质量、学生学习情况等方面。

本次问卷的发放对象主要是面向萍乡学院全体教职工，采用随机抽样、网络问卷和纸质问卷相结合的形式进行问卷的发放，共发放问卷 400 份，收回问卷 334 份，其中有效问卷为 320 份，问卷有效率为 95.8%。

（一）调查对象的基本情况

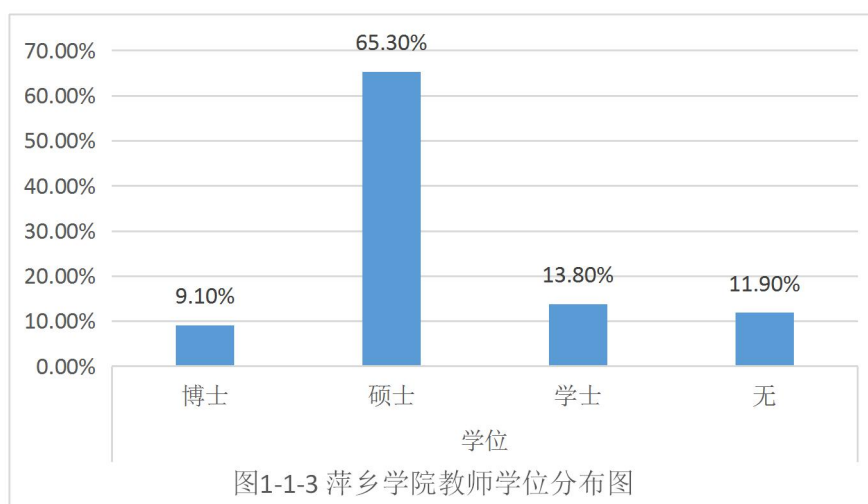
1. 性别与年龄

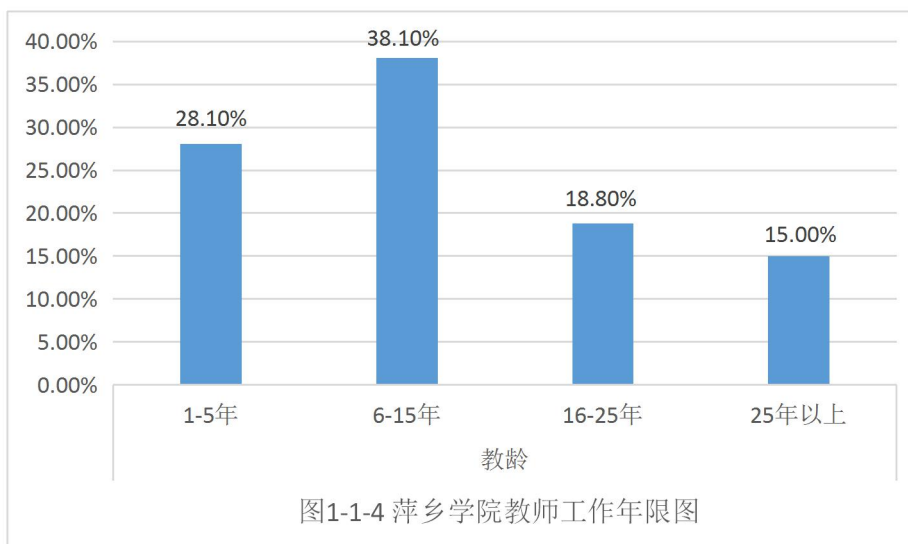




从图 1-1-1 性别来看，我校教师的男女比例基本持衡，男性占 49.1%，女性占 50.9%。从图 1-1-2 年龄来看，我校大部分教师处于 31 岁—40 岁之间，占总人数的 44.4%，有 25.6% 的教师处于 41 岁—50 岁之间，处于 30 岁以下的教师有 19.4%，有 10.6% 的教师处于 51 岁以上。由于近几年学校引进人才的数量和力度增加，我校中青年教师人数有所增加，我校教师的年龄分布较为集中。

2. 学位与工作年限



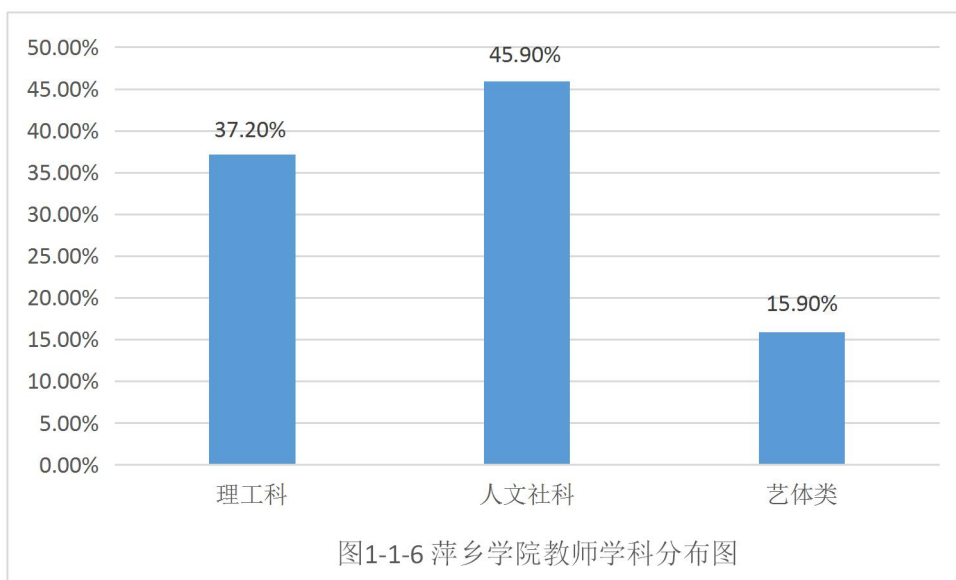
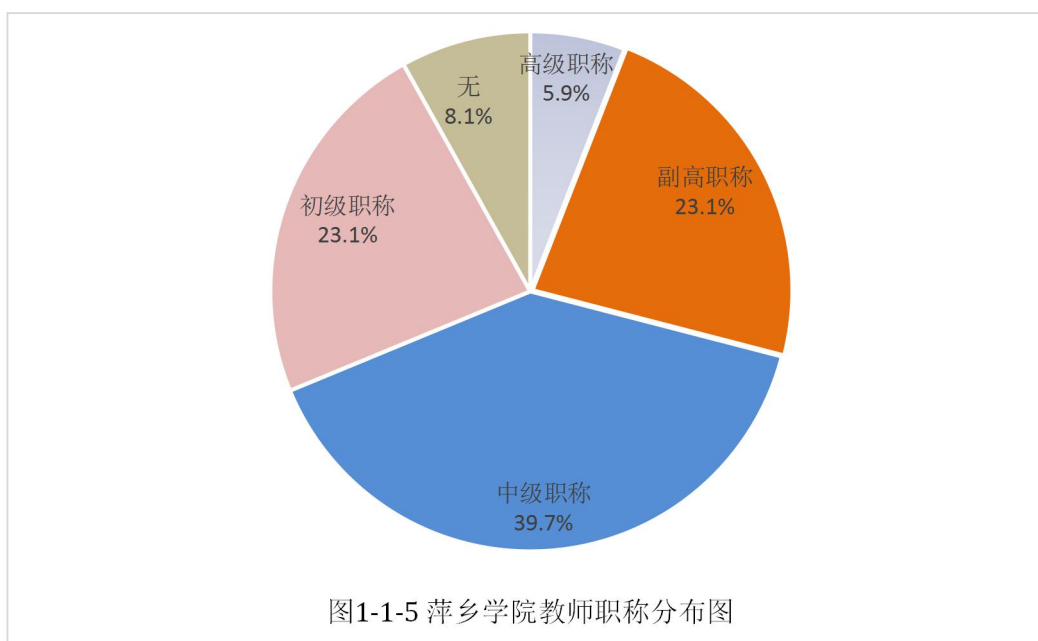


从图 1-1-3 中可以看出，我校大部分教师具有硕士学位，占总调查人数的 65.3%，本科以下的教师占总调查人数的 11.9%，有 38 人，拥有博士学位的人数有 29 人，占总调查人数的 9.1%，总体而言，学校的师资构成较为合理，大部分师资是拥有硕博学位的高素质、高学历人才，有利于我校的教学资源分布和教学管理。从图 1-1-4 教师的教龄来看，教龄在 6-15 年的教师人数最多，有 122 人，占总调查人数的 38.1%，其次是教龄在 1-5 年的老师，有 90 人，占总调查人数的 28.1%，教龄在 25 年以上的教师有 48 人，占总调查人数的 15%。由于我校处于本科教学合格评估的重要时期，为了这一目标，我校不断扩大师资比例，引进优秀人才，因此教龄在 1-5 年的教师占比较多。

3. 职称与学科分布

从图 1-1-5 中可以发现，参与此次调查的教师职称涵盖了全部教师的职称类别，其中以中级职称的人数最多，有 134 人，占总调查人数的 39.7%，高级职称的教师有 5.9%，而尚未取得相应职称的教师占总调查人数的 8.1%。这是由于最近几年新进的教师中大部分的老师

还未进行职称评定，而我校作为新建地方本科院校，其高级职称的教师本身数量有限。根据图 1-1-6，我校教师中 45.9%的老师属于人文社科类，37.2%的教师属于理工类，而 15.9%的教师属于艺体类，这与我校的办学定位基本相匹配，作为应用转型发展的试点院校，我校以工学为主，文理为基础，多学科相互支撑、协调发展，重点发展材料、机械和教育类专业。



（二）工作整体满意度现状

1. 我校教师对学校工作持基本满意态度。

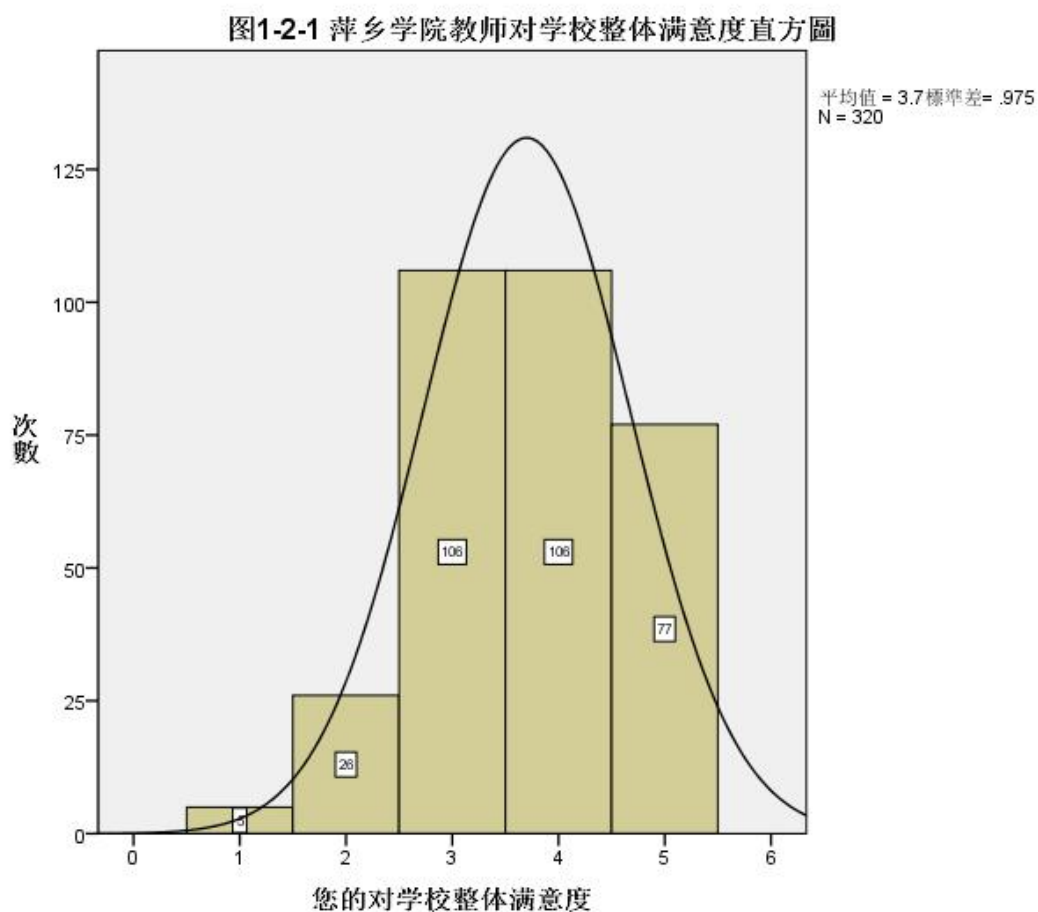


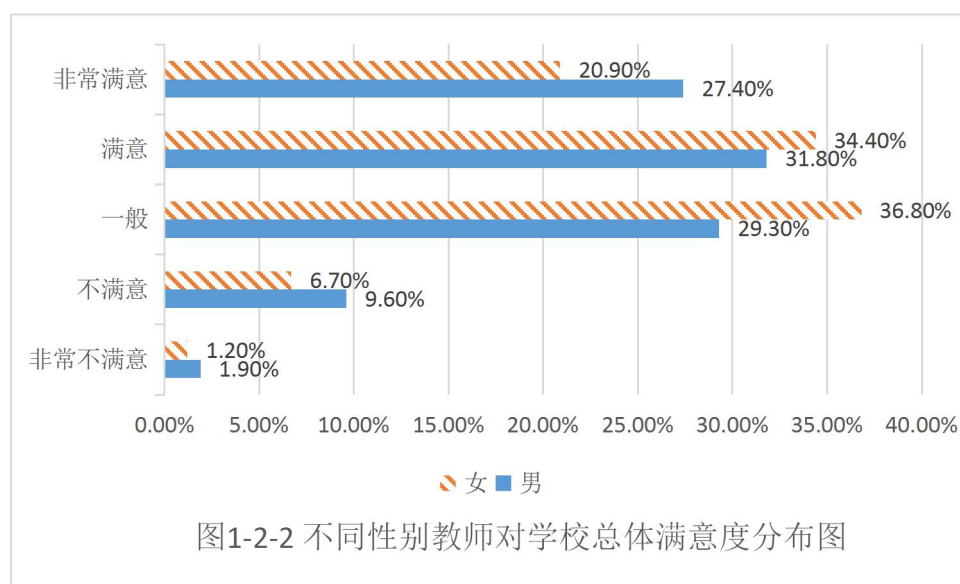
表 1-2-1 萍乡学院教师对学校整体满意度统计表

		次数	百分比	有效的百分比	累计百分比
有效	非常不满意	5	1.6	1.6	1.6
	不满意	26	8.1	8.1	9.7
	一般	106	33.1	33.1	42.8
	满意	106	33.1	33.1	75.9
	非常满意	77	24.1	24.1	100.0
总计		320	100.0	100.0	

从图 1-2-1 中我们可以看出，我校教师对学校工作总体满意度处于一般趋向满意的发展。结合表 1-2-1，不难发现，我校教师中有 33.1%

的人持满意态度，有 24.1%的人对学校工作处于非常满意的态度，即有多于 1/2 的教师对学校工作持满意态度，因此可以看出，我校大部分的教师对学校工作持满意态度，仅有 1.6%对学校工作持非常不满意的态度。

2.在对学校工作总体满意度上，男教师的满意度要高于女教师



从性别来看满意度占比，我校男教师的满意比例要高于女教师，有 59.2%的男教师感到满意，55.3%的女教师感到满意，可见男教师满意度均值高于女教师。总体来说，男性满意度更高。进一步进行卡方检验，发现 P 值>0.05，即不同性别在学校工作总体满意度上并无显著差异。

3.在对学校工作总体满意度上，50 岁以上的教师满意度最高

表 1-2-1 不同年龄的教师对学校总体满意度统计表

选项	非常不满意	不满意	一般	满意	非常满意	卡方值
30 岁以下	1.60%	6.50%	35.50%	35.50%	21.00%	0.009
31-40	0.70%	14.10%	35.20%	24.60%	25.40%	
41-50	3.70%	1.20%	34.10%	39.00%	22.00%	
50 岁以上	0.00%	2.90%	17.60%	50.00%	29.40%	

从年龄上来，50 岁以上的教师对学校工作总体满意度最高，有

79.4%的教师感到满意。其次是 41-50 岁的教师，有 61%的教师感到满意，满意度最低的是 31-40 岁的教师，有 50%的教师感到满意，不满意比例为 14.8%。进一步进行卡方检验，发现 $P < 0.05$ ，说明不同年龄的教师在学校工作总体满意度上出现了显著差异。

4.在对学校工作总体满意度上，艺体类的教师满意度最高

表 1-2-2 不同学科的教师对学校总体满意度统计表

选项	非常不满意	不满意	一般	满意	非常满意
理工类	0.00%	10.10%	37.00%	30.30%	22.70%
人文社科类	3.40%	8.80%	28.60%	34.70%	24.50%
艺体类	0.00%	1.90%	37.00%	35.20%	25.90%

从学科分类上来看，艺体类的教师满意度最高，有 61.1%的教师感到满意，仅有 1.9%的人认为不满意，其次是人文社科类的教师，有 59.2%的教师感到满意，28.6%的教师持“一般”的态度，理工类的教师满意度最低，有 53%的人感到满意，有 10.1%的教师感到不满意，进一步的卡方检验显示，不同学科的教师在学校总体满意度上并无显著差异。

5.在对学校工作总体满意度上，本科以下的教师满意度最高

表 1-2-3 不同学位的教师对学校总体满意度统计表

选项	非常不满意	不满意	一般	满意	非常满意
博士	0.00%	10.30%	37.90%	31.00%	20.70%
硕士	2.40%	9.10%	35.90%	31.60%	21.10%
学士	0.00%	6.80%	27.30%	31.80%	34.10%
无	0.00%	2.60%	21.10%	44.70%	31.60%

从教师的学位层次上来看，发现本科以下的教师满意度最高，有 76.3%的教师感到满意，其次是本科学位的教师，有 65.9%的教师感到满意，再次是硕士学位的教师，满意度人数占总人数的 52.7%，最

后是博士学位的教师，有 51.7%的教师感到满意。从表 1-2-3 中可以发现，随着学位层次的增加，教师的满意度随之降低，即学历层次越高，对学校工作满意度越低。因此，学校应该更加关注高学历人群对学校工作的意见和建议，及时对其有利于学校工作发展的建议进行处理，有效满足高学历教师对学校工作的需求。

6.在对学校工作总体满意度上，高级职称的教师满意度最高

表 1-2-4 不同职称的教师对学校总体满意度统计表

选项	非常不满意	不满意	一般	满意	非常满意
高级职称	0.00%	5.30%	26.30%	26.30%	42.10%
副高级职称	2.70%	2.70%	32.40%	36.50%	25.70%
中级职称	0.80%	11.00%	37.80%	32.30%	18.10%
初级职称	2.70%	6.80%	31.10%	29.70%	29.60%
无	0.00%	15.40%	23.10%	42.30%	19.20%

从教师的学位层次上来看，发现高级职称的教师满意度最高，有 68.4%的教师感到满意，其次是副高级职称的教师，有 62.2%的教师感到满意，最不满意的是具有中级职称的教师，有 50.4%的人感到满意。进一步对其进行卡方检验，发现不同职称的教师对学校工作的总体满意度并无显著差异。

二、工作各方面的满意度现状

（一）从各因子看我校教师的工作满意度现状

根据调查对象对问卷中各因子的评分，对学校管理、领导决策、合作育人、工作环境、社会环境、个人发展与自我实现、教师待遇及人际关系八个因子进行分析，以及各个因子中极值的分析。运用 SPSS22.0 作为统计软件，对测量结果作统计处理，萍乡学院教师工作满意度的总体状况如表 2-1-1 所示：

表2-1-2 萍乡学院教师工作满意度统计表

因子	平均值	标准差
学校管理	3.74	1.07
领导决策	3.57	1.12
合作育人	3.73	1.05
工作环境	3.57	1.08
社会环境	3.89	1.00
个人发展与自我实现	3.65	1.04
教师待遇	3.03	1.15
人际关系	4.37	0.80

根据调查问卷中所有问题的数据统计分析，列出每个指标的平均值与标准差，按五级分值，每一个问题得到的最低分值为1，最高分值为5，分值1和2趋于不满意态度，分值4和5趋于满意态度，分值3为中立，也就是一般。从表2-1-1中可以看出，人际关系的平均得分最高，达到了4.37，其次是社会环境，平均分为3.89，仅次于人际关系因子，学校管理和合作育人的平均分也高于总体满意度（3.70），而领导决策、工作环境、个人发展与自我实现和教师待遇这四个因子的平均分都低于总体满意度，尤其是教师待遇这一因子在所有因子中的平均得分最低。

从整体上来看，我校教师工作满意度均值为3.70，处于一般到满意之间，表明我校教师对学校总体满意度大部分是一般满意，这一结果表明我校教师在各个环节之间和对各环节满意度还是存在一定的差异，学校在某些方面还是需要继续改进，尤其是在教师待遇问题上应该给与更多的关注。

(二) 针对调查报告进行分类分析

1. 不同性别教师与学校工作满意度的差异分析

表 2-2-1 不同性别教师对各因子满意度比较差异表 (M±SD)

评价因子	男 (M±SD)	女(M±SD)	T 值	P 值
学校管理	18.97±4.51	18.43±4.28	1.110	0.414
领导决策	18.01±5.13	17.73±4.60	0.508	0.292
合作育人	11.02±3.07	11.34±2.78	-0.973	0.262
工作环境	21.38±6.04	21.47±5.25	-0.143	0.085
社会环境	11.48±2.84	11.83±2.28	-1.217	0.002*
个人发展与自我实现	18.41±4.71	18.13±4.30	0.553	0.425
教师待遇	3.02±1.21	3.04±1.09	-0.137	0.152
人际关系	4.35±0.83	4.39±0.76	-0.406	0.394

注: *表示 $p<0.05$, **表示 $p<0.01$

通过对表 2-2-1 的分析可以发现不同性别的教师在学校工作满意度调查中未出现显著差异。在对不同性别进行比较中,发现男性在学校管理、领导决策以及个人发展与自我实现上的满意度比女性的满意度要稍高,但是在合作育人、工作环境、社会环境、教师待遇和人际关系上,女性的满意度要略高于男性,这在一定程度上也与我国的传统社会文化相契合,对于女性而言,教师工作相对稳定,更有利于其发展,对于收入而言,女性的压力要小于男性。通过独立样本 T 检验的数据结果得到,男女教师除了在社会环境上出现了显著差异,即达到了统计学显著性水平,其他各方面均未出现显著性差异。

2. 教师工作满意度在不同年龄上的差异分析

由于年龄结构的不同,各年龄阶段的教师在学校工作满意度上是否会存在不同。据此,为了了解年龄与教师工作满意度之间的关系,

将年龄作为自变量，学校工作满意度作为因变量进行单因素方差分析，具体见表 2-2-2:

表 2-2-2 不同年龄教师对学校工作满意度比较差异表 (M±SD)

评价因子	30 岁以下	31-40 岁	41-50 岁	51 岁以上	F 值	P 值
学校管理	19.29±4.09	18.14±4.73	18.76±4.13	19.79±3.91	1.861	0.136
领导决策	18.66±4.33	17.23±5.18	17.98±4.70	18.79±4.61	1.797	0.148
合作育人	11.81±2.64	11.06±3.06	10.85±2.80	11.35±3.10	1.417	0.238
工作环境	22.27±5.24	20.69±6.04	21.70±5.02	22.26±5.87	1.593	0.191
社会环境	12.18±2.18	11.35±2.75	11.62±2.46	12.12±2.64	1.890	0.131
个人发展与 自我实现	18.66±4.48	17.49±4.64	18.60±4.24	20.00±4.07	3.492*	0.016
教师待遇	2.97±0.99	2.86±1.21	3.15±1.16	3.56±0.99	3.875**	0.010
人际关系	4.40±0.76	4.24±0.90	4.48±0.67	4.59±0.61	2.679*	0.047

注: *表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$, ***表示 $p < 0.001$

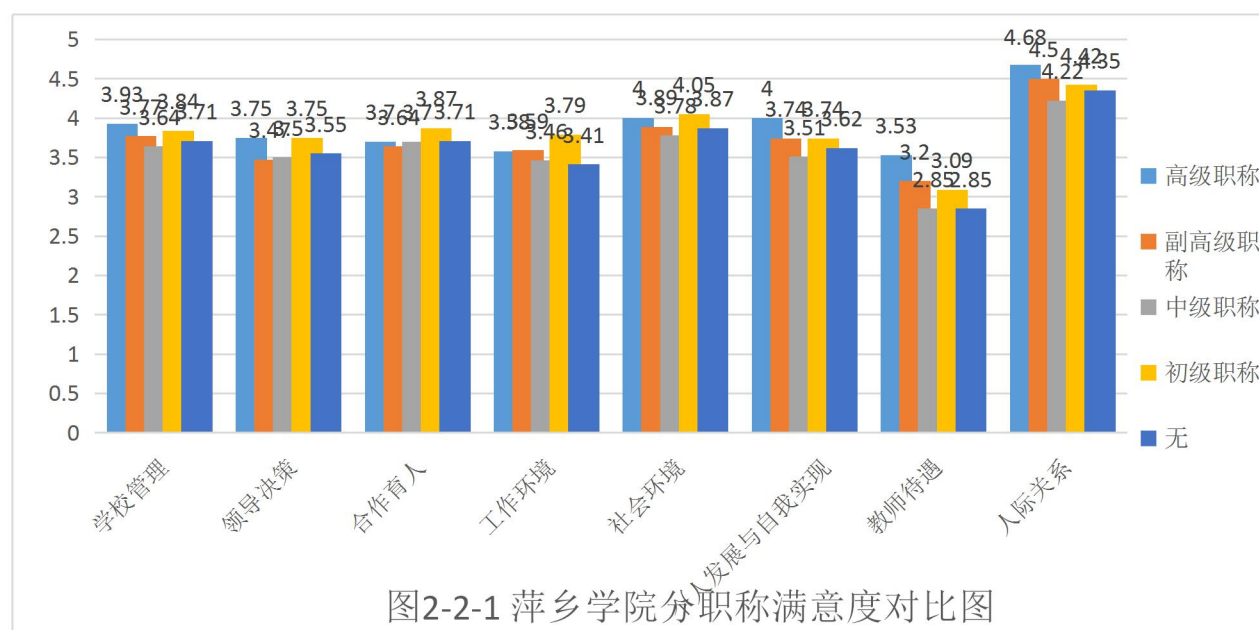
通过对不同年龄段的教师进行单因素方差分析得到表 2-2-2 的数据结果。数据显示，在学校工作满意度方面，不同年龄阶段的教师出现了显著差异。通过对不同因子的分析，发现除了在工作环境、社会环境和合作育人方面以外，处于 51 岁以上的教师在学校工作满意度上均高于其他几个年龄段的教师，在工作环境、社会环境和合作育人方面，30 岁以下的教师满意度处于最高。而处于 31-40 岁的教师满意度最低。因此，学校应该更加关注中青年教师，尤其是 31—40 岁的青年教师的发展。

进一步对数据进行事后测试 (LSD) 发现，在学校管理方面，30 岁以下的教师和 51 岁以上的教师存在显著性差异；在社会环境方面，30 岁以下的教师和处于 31-40 岁的教师存在显著性差异；在个人发展

与自我实现方面，处于 31-40 岁的教师和 51 岁以上的教师存在显著性差异；在教师待遇方面，51 岁以上的教师与 30 岁以下的教师和处于 31-40 岁的教师之间存在显著性差异；在人际关系方面，处于 31-40 岁的教师与 41—50 岁和 51 岁以上的教师之间存在显著性差异，41—50 岁和 51 岁以上的教师之间存在显著性差异。

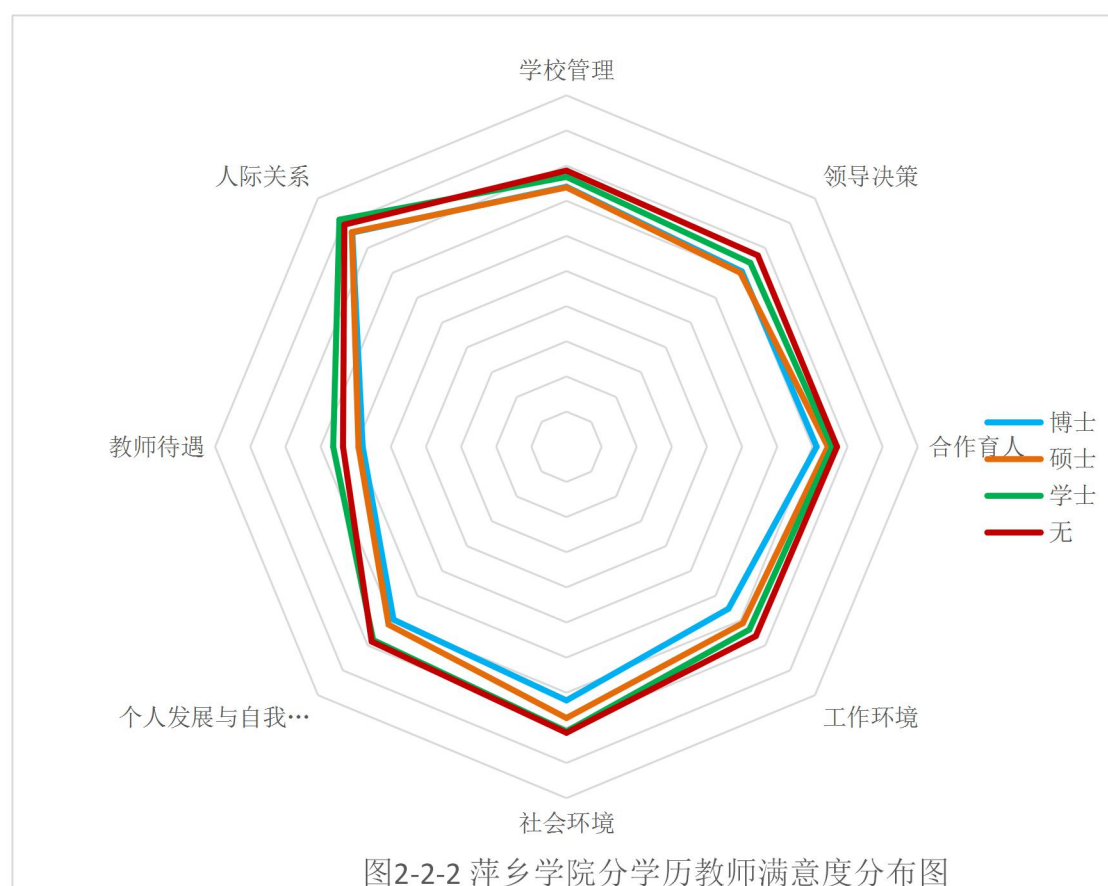
我校作为新建本科地方院校，在发展中存在诸多不足，尤其是近几年中青年教师队伍的不断扩大，使老师在学校工作中存在许多观念上的冲突，而 51 岁以上的教师，在校工作时间最长，对学校办学和管理都更为了解，能够包容学校的不足，他们更能够看到学校处于一种稳步上升的状态，31—40 岁的教师中有更多的高学历人才，由于学历层次的不同，他们具有更加扎实的理论素养和先进的管理知识，更加关注学校发展中的缺陷与不足，会对学校的管理制度、教学工作、自我发展等方面有更高的要求，因此满意度最低。

3. 不同职称教师与学校工作满意度的差异分析



从图 2-2-1，教师的职称对学校工作满意度没有特别的影响，除了教师待遇以外，其他各因素的满意度都较高，在各因素之间，发现中级职称教师的学校工作满意度最低，尤其是教师待遇方面。进一步对其进行单因素方差分析，各因素之间在教师的职称上未达到统计学显著意义水平。

4. 不同学历教师与学校工作满意度的差异分析



从图 2-2-2 的不同学历满意度对比来看，学历分布对学校工作满意度没有特别的影响，不同学历层次的教师普遍对人际关系满意度最高，对教师待遇满意度最低，其中博士层次的教师最不满意学校的教师待遇。在个人发展与自我实现、社会环境、工作环境及合作育人方面，博士层次的教师满意度最低，本科以下的教师满意度最高。从各

维度的调查来看,本科以下学历的教师在各维度间的满意度普遍都较高,这可能是本科以下的教师对外界的期望不太高所造成的。

进一步对其进行单因素方差分析,发现各因素之间在教师的学历层次上未达到统计学显著意义水平。

5. 不同学科教师与学校工作满意度的差异分析

表 2-2-3 不同学科教师对学校工作满意度比较差异表 (M±SD)

评价因子	理工科类	人文社科类	艺体类	F 值	P 值
学校管理	18.19±4.22	18.74±4.71	19.69±3.73	2.170	0.116
领导决策	17.51±4.81	17.97±5.03	18.35±4.53	0.618	0.540
合作育人	10.86±2.93	11.13±3.00	12.04±2.58	3.103*	0.046
工作环境	20.73±5.67	21.41±5.85	22.98±4.73	2.991	0.052
社会环境	11.25±2.62	11.59±2.62	12.78±2.03	6.887***	0.001
个人发展与自我实现	17.92±4.33	17.99±4.77	19.78±3.82	3.739*	0.025
教师待遇	2.92±1.16	3.03±1.20	3.24±0.99	1.410	0.246
人际关系	4.30±0.83	4.37±0.82	4.52±0.64	1.369	0.256

注: *表示 $p<0.05$, **表示 $p<0.01$, ***表示 $p<0.001$

通过对不同学科的教师进行单因素方差分析得到表 2-2-3 的数据结果。数据显示在合作育人、社会环境和个人发展与自我实现三个因子出现了显著性差异,即不同学科的教师对这三个因子的满意度达到了统计学显著意义水平。通过对不同因子的分析,发现艺体类教师在各因子见的满意度均高于理工科类和人文社科类教师,满意度最高。而理工科类教师在对各因子的满意度最低。这可能与我校的办学定位有关,作为新建本科院校,我校发展历史较短,在学校管理和工作环境等各方面的建设上都存在着众多不足,尤其我校在办学中以工学为

主，但是在办学过程中由于多种原因尤其是资金短缺的问题，使当前的实验设备、教学科研设备、科研团队等各方面的建设与教师的需求之间形成矛盾，从而导致理工类教师满意度较低。

进一步对数据进行事后测试（LSD）发现，在学校管理、合作育人和工作环境方面，理工类和艺体类教师之间存在显著性差异；在社会环境和个人发展与自我实现方面，艺体类教师与理工类和人文社科类教师存在显著性差异。由于不同学科之间存在着诸多的差异，在学生培养、教学科研等方面存在诸多的不同，尤其是艺体类专业的学生培养与人文社科和理工类专业存在着许多的差异，因此造成艺体类教师在多个方面与其他学科专业的教师满意度存在差异。

（三）对不同因子的满意度调查结果分析

本部分我们将从我校教师最满意的两个因子和最不满意的两个因子出发进行分析，试图从二级指标中发现对我校教师工作形成影响的具体因素。

1.我校教师对学校工作满意度最高的两个因子分别是“人际关系”和“社会环境”。

通过对教师工作满意度的几个因子分析，发现我校教师对“人际关系”和“社会环境”两个因子满意度最高。

表2-3-1 评价人际关系的统计信息表

评价因子	题号	评价问题	非常不满意	不满意	一般	满意	非常满意	平均值
人际关系	Q27	与同事关系融洽	0.6%	1.6%	11.6%	32.8%	53.4%	4.37

从上表 2-3-1 中，可以分析得出，我校教师的人际关系比较和谐，

教师工作满意度最高。在被调查者中有 86.2% 的教师处于满意的态度，仅有 2.2% 的教师认为不满意或非常不满意。

表2-3-2 评价社会环境的统计信息表

评价因子	题号	评价问题	非常不满意	不满意	一般	满意	非常满意	平均值
社会环境	Q15	学校服务社会工作	2.2%	10.9%	29.1%	28.7%	29.1%	3.72
	Q21	学校的社会声誉	2.8%	8.1%	27.2%	34.4%	27.5%	3.76
	Q26	受学生尊敬程度	0.6%	2.2%	16.9%	38.1%	42.2%	4.19

从上表我们可以看出，被调查者对其社会环境的三个指标的满意度中以“受学生尊敬程度”的满意度最高，处于满意的态度，其中有 80.3% 的教师都认为在工作中受到了学生的尊敬。其次是学校的社会声誉，有 27.5% 的教师认为非常满意，有 34.4% 的教师处于满意的态度。说明教师对于自己的社会地位和所处的社会环境还是较为满意的。

2. 我校教师对学校工作满意度最低的两个因子分别是“教师待遇”、“工作环境”。

在这三个因子中，教师最不满意的因子是“教师待遇”。具体见表 2-3-3：

表2-3-3 评价教师待遇的统计信息表

评价因子	题号	评价问题	非常不满意	不满意	一般	满意	非常满意	平均值
教师待遇	Q27	工资收入、福利待遇	10.6%	20.9%	35.3%	21.3%	11.9%	3.03

通过对表 2-3-3 的分析来看，“满意”和“非常满意”的教师占被调查者的 33.2%，也就是说，约有三分之一的教师对教师待遇表示满意，

持“中立”态度的教师占 35.3%左右。教师待遇的平均得分为 3.03，这远远低于整体满意度 3.7 的得分，结合之前对调查结果的分析说明被调查者在此类问题上的评价差距不大。

表2-3-4 评价工作环境因子的统计信息表

评价因子	题号	题目	非常不满意	不满意	一般	满意	非常满意	平均数
工作环境	Q14	教学科研团队建设	2.5%	11.9%	31.6%	30.9%	23.1%	3.60
	Q16	机关部门服务工作	4.7%	10.0%	28.1%	30.9%	26.3%	3.64
	Q17	后勤保障服务工作	4.4%	10.6%	33.8%	29.1%	22.2%	3.54
	Q18	教学科研设备条件	3.1%	15.0%	39.1%	23.4%	19.4%	3.41
	Q19	图书文献资源	2.2%	11.9%	30.6%	31.9%	23.4%	3.63
	Q20	网络与信息化建设	2.8%	10.0%	33.1%	32.2%	21.9%	3.60

从表 2-3-4 中可以看出，工作满意度的平均分低于总体满意度（3.7），其中教师最不满意的指标为“教学科研设备条件”，有 42.8% 的老师达到满意程度，不足调查人数的一半，平均得分仅为 3.41，说明我校教师在教学和科研过程中对我校的教学科研设备存在不满，认为无法对其提供有效的条件支持。其次是“后勤保障服务工作”，在调查中，有 51.3% 的教师认为其达到了满意程度，占调查人数的一半，其平均得分为 3.54，即有一半的教师认为我校的后勤保障服务有待提升，不利于其在校的教学发展。

从其他各项问题的调查中也印证了这一调查结果，在“假如您有机会流动，吸引您到其它单位工作的主要因素有”的问题中，发现我校教师选择最多的前三项分别为“收入高、待遇好”（70.36%）、“工作环境好”（60.18%）和“住房和福利好”（49.7%）。在对“目前激励我校教师的主要措施有”的调查中发现我校教师集中的“提高工

资、福利待遇”（92.51%）、“改善住房、生活条件”（66.47%）和“提供个人发展空间”（64.67%）。合理的工作收入与教师的期望和自身对工作的投入之间在一定程度上存在着正相关，即收入越高，带教师对工作投入的热情和责任越高，他们不仅仅关心自己的绝对收入，还关心自己的相对收入，比起一般公司的中高层管理人员，他们会感受到收入水平上的外部不公平性，导致他们的公平感缺失，严重导致教师的“隐性流失”问题。另外，大部分青年教师面临着住房压力，一般而言高校青年教师学历水平大多为硕士或博士以上，过去读书投入使得他们经济基础较薄弱，工作之后成家立业又缺乏良好的住房保障，因此我校应根据自身财力状况，为教师创造良好的居住条件，在住房政策上，相应对青年教师倾斜，解决他们工作的后顾之忧，从而吸引到最优秀的人才，提高高校教师的工作积极性，同时也能激励更多的教师安心地工作、生活，为学校发展做出贡献。

三、萍乡学院教师工作满意度方面存在的问题

（一）我校教师普遍对教师待遇评价较低

各层次教师在“教师待遇”方面表现出高度的一致，教师们普遍认为学校的薪酬福利待遇较低，个人获得的报酬与付出的劳动不相匹配。通过调查发现，我校教师在调查中对几个因子的评价中，“教师待遇”因子的评价最低，平均得分仅为 3.03，远远低于总体满意度的得分仅有 33.2%的教师对我校教师的工资收入和福利待遇达到了满意程度，即约有三分之一的教师对教师待遇表示满意。因此可以分析得出，我校教师的收入对工作满意度有着显著的影响，教师对收入与福

利感觉一般。根据马斯洛“需要层次理论”，发现人类只有实现基本的生理需求，才会进而追求自我实现。作为教师在追求自我实现的过程中离不开物质需要，对于物质利益的需求也是当下教师的基础的心理需要，在工资分配中，我校教师认为与同类院校相比相差较多，因此在横向比较的过程中，出现心理不平衡的状态，进而影响工作热情。

在访谈中，受访教师几乎都表达了对学校现有工资收入的不满意，尤其觉得不满意的是工资收入普遍低于江西省内其他同等水平高校同等职位的教师，而且在受访者中表达了学校在课时费分配过程中的不合理现象，如课时费过低，影响教师上课的心情，教师的课时量任务过重，导致付出与收获不成正比等。这正符合亚当斯的理论，“个体期望和现实取得成就的吻合程度决定了满意度。如果个体期望没有实现则会产生不满意的心理。”除此之外，教师关心的不仅仅是个人所得报酬的绝对量，更加关心的是与别人报酬之间的比较，即相对收入。因此，我校应该结合自身的实际情况，有针对性的提出有力措施和有效途径进行分配制度改革，尽量提高学校教师的收入与福利。

（二）教师对学校工作环境普遍不满

从调查数据可以看出，我校教师对学校工作环境方面总体满意度较低，在上述的调查中显示“教学科研设备条件”是教师最不满意的指标。作为新建本科院校，我校的教学经费投入仍然存在一定的缺口。虽然在不断的发展，我校的生均教学科研仪器设备值、生均藏书量、生均教学行政用房面积三大核心生均指标得到明显改善，但从长远的发展来看仍有较大的提升空间，同时，我校在教学条件改善方面需要

多加关注。先进的教学仪器和实验设备是教师教学和进行科学研究的前提条件，教师的工作需要安静、优雅的工作环境。对部分教师的访谈中发现，我校教师的工作环境有待改善，如提供必要的办公设备，目前高校的课堂教学以多媒体教学为主，教师上好一节课的前提是备课，由于我校教师办公环境仍存在诸多需要完善之处，导致很大一部分教师不愿在办公室进行办公。据了解，我校的英华楼和跬步楼等院系的办公条件需要极大的改善，办公环境严重影响教师工作的心情。有部分教师提出，应该为各学院配备必要的电脑和大型打印机，以满足教师日常上课的所需。在调查中显示，在“假如您有机会流动，吸引您到其它单位工作的主要因素有”的问题中，发现我校教师选择最多的前三项分别为“收入高、待遇好”（70.36%）、“工作环境好”（60.18%）和“住房和福利好”（49.7%）。由此可以看出，工作环境会导致人才的隐性流失，从另一方面看，工作条件和环境的改善也是吸引人才的必要条件。因此，我校应该积极为教师创造良好的办公条件，为他们提供充足的研究资料和科研设备，满足教师教学和科研的需要。本次调查显示，教师对于学校的教学和实验设施比较不满意，语音教室和多媒体教室的紧缺，教学仪器设备购置滞后和数量紧缺等严重影响了教师的教学工作和科学研究。

（三）教师的个人发展与自我实现满意度较低，工作压力大，发展空间小。

调查显示，我校教师在“个人发展与自我实现”方面平均得分低于总体满意度平均得分，在对各层教师的调查中发展，我校教师普遍

认为在学校工作压力大，个人晋升机会不多，发展空间不大。各层次教师在“个人发展与自我实现”方面表现出高度一致，认为学校缺乏长远眼光的人才培养机制。在进行人员配备方面学校的管理混乱，未做到“物尽其用，人尽其才”，一部分人员未得到有效利用，致使资源浪费。随着我校本科合格评估工作的推进，近几年我校积极进行人才引进，但是由于忽视对人才引进的战略性、长期性的思考和规划，在人才质量把关上，存在重视学历文凭而轻视实际工作能力等各种现象，致使无法发挥人才自身的优势，造成人才闲置、资源浪费。

在对“个人发展与自我实现”方面的调查中，教师对“学校提供进行进修深造机会”的满意度最低，持满意的教师有 52.8%，其次是“学校提供施展个人才能的平台”，持满意的教师有 53.1%。由此可以发现，我校缺乏完善的用人机制，作为新建地方本科院校不惜重金引进人才后，如果因为缺乏科学完善的用人机制，不仅会导致引进的人才知识、专业、科研水平停滞不前，甚至会造成人才队伍的不稳定和人才的二次流失。进一步对此问题进行调查，“您在工作方面遇到的主要困难有”，发现有 56.59%的教师认为工作负担重和发表学术论文著作难，有 50.9%的教师认为工作压力大，有 39.52%的教师认为教学和科研经费短缺。

四、提升教师工作满意度的具体措施和建议

（一）建立合理的教师薪酬体系，提高教师幸福感

作为学校，应该切实保障教师的利益，保障教师的“高付出，高回报”。调查显示，我校教师对于“教师待遇”方面远远低于总体满

意度。教师不仅关心自我的绝对收入，还关系自己的相对收入，据了解，我校教师的平均工资水平低于江西省其他同类高校，是造成教师满意度低的一个重要因素，另一个因素即薪酬分配与绩效考核的不公平，没有体现出“高付出，高回报”的原则。不公平的待遇，挫伤了教师的积极性，进而影响教师的满意度。近几年我校积极推进学校本科合格评估工作，尤其是2019年，是我校评估的关键一年，我校教师都积极为本科合格评估工作贡献力量，但是福利的缺失，使部分教师在工作过程中未得到与工作相匹配的薪酬待遇，导致教师满意度较低。为此，建议我校应建立健全绩效考核体系，优化绩效考核机制，在保障基本工资的基础上实施质量薪酬制，实现教师的付出与回报间的均衡，从而形成益于良性循环的激励机制；建立健全公正合理的利益分配机制，让做出积极贡献的优秀教师得到比其他教师更高的报酬，以激励教师努力投入到工作中去；因地制宜的为我校教师提供发展机会，除了物质性激励政策外，更多的提供发展性激励政策。在对“目前激励我校教师的主要措施有”的调查中，有92.51%的教师认为应该提高工资、福利待遇。在对学校（或有关部门）的建议中，教师提到最多便是工资，福利待遇。因此，建议我校在结合自身实际的基础上适当地提高和改善我校教师的工资、福利待遇，从而提高我校教师的幸福感。

（二）重视教师发展，完善教师培训体系，建立科学的人才培养机制

人才引进与职后培养是一个连续的过程，引进人才最重要的目的是充分发挥引进人才在学校建设与发展中的巨大价值和潜能。而作为

教师都有自身职业发展的需要，因此，学校应该加大对人才的培养力度，积极创造条件，为教师们提供相应的教育和培训机会，营造浓厚学术氛围和工作环境，同时引导教师把个人的发展和学校的目标有机结合起来，形成学校发展和教师成长共赢的良好局面。

从学校的长远出发，学校应建立科学的培训体系，在适当的时候给教师安排适合其进一步发展的培训，一方面使教师获得了新知识，另一方面也让他们看到学校对他们的重视。虽然学校目前状况不太令人满意，但是他们对学校的未来也会充满信心的，在工作中会尽力提高工作效率和质量，会以主人翁的态度来要求自己为学校的发展做出更大贡献。通过在职学习和出外进修可以了解专业发展的前沿动态，吸收先进的教学方法。所以，学校应针对性地安排各种培训，特别是对中青年教师。

（三）建立良好的沟通机制，给予教师人文关怀

管理者应多跟教师沟通，采用多种沟通方式，真正重视教师的意见。尊重、关怀、相信教师，在工作上不吝惜激励和赞美。领导与高校教师之间应互相了解，以人为本使教师产生主人翁心态，满足其自我实现的需求。因此，高校管理者应该相信教师，让教师享有工作自主权，使他们可以更自主地处理自己的事务，教师不仅可以直接参与学校的重大决策过程，而且还是学生群体的直接管理者。学校在住房、水电消费、公共设施的使用、子女上学等方面都应对教师实行政策倾斜，简单的生活关怀和人文关切却深深影响着高校教师的工作满意度。

高校教师的工作满意度来自优越的生活和工作条件，更来自能够实现个人价值的工作岗位。正如美国心理学家马斯洛提出的需要层次理论中所阐述的那样，人类存在自我实现的需要。当一个人的生存需要得到满足时，他就会追求更高层次的需要。实现自我价值是一个人的最高需要，也是更能唤起其潜意识中最大成功动机的需要。所以，要想调动教师的积极性，就必须坚持“以人为本”，不断改善教师的生活和工作条件，确保教师对重大决策的参与权和对教学工作的自主权，提升教师在教学活动中的主体地位和主人翁思想，满足教师“自我实现”的需要。总之，只有关心教师，相信教师和尊重教师，才能唤起他们的高昂热情。