

**常熟理工学院**

**商学院教师满意度**

**研究报告**

2020年8月

Powered by ACBSP China Office

# 第一部分 目的、测量工具与实施过程

## 一、调查目的

教师满意度调查旨在了解教师对其工作环境和学校支持情况的满意程度，进而以此为依据了解教师对学校发展愿景的希望，从而为学校转型和发展提出政策性的建议。

本套测量问卷将通过所设置的题项评估教师对学校提供的民主参与的满意程度，为学校提供更丰富的数据，以便于更好地理解教师的发展问题，从而为学校改进提供政策性建议，以提升教师的满意度，提升学校的办学水平和质量。

## 二、问卷结构

本研究的工具《常熟理工学院教师满意度调查问卷》在借鉴国内外关于教师工作满意度的主要研究成果的基础上进行了符合本校实际情况的修改，对常熟理工学院教师的工作满意度进行调查。

编制的问卷主要由两个部分组成，第一部分为教师的背景信息，共有性别、年龄、职称、参加工作时间、海外经历、担任职务情况等9个问题。第二部分为教师的工作环境与工作体验，共有41道题目。

### （一）背景信息

教师工作满意度问卷非常细致地询问了教师的人口统计学变量及与工作相关的一些题项。主要包括教师的性别、年龄、职称、参加工作时间、海外经历、担任职务情况。从理论上讲，教师的这些背景信息会在一定程度上与教师在大学的各

种活动中的时间和精力投入有较大的关系，而且会影响教师对学校环境的感知，进而一定程度上影响教师的工作满意度。表1列出了教师背景信息的题项。

表1 教师背景信息题项

---

性别
年龄
职称
兴趣爱好
参加工作的时间
目前的居住情况
在本高校工作的时长
是否有过海外（境外）留学经历
是否担任学院党政领导人员

---

## （二）教师的工作环境与工作体验

教师工作环境与工作体验是测量教师工作满意度的重要指标，工作环境包括学校反馈机制、沟通机制、教学资源、人际关系、规章制度、政策环境、工作氛围的评价以及方面，这些问题有四个选项：1（不符合），2（基本符合），2（比较符合），4（非常符合）。工作体验包括流动意愿、成就感、归属感、自豪感等题项，这些问题有四个选项：1（不满意），2（基本满意），3（比较满意），4（非常满意）。下面将对问卷的结构作具体说明（表2）。

表 2 教师工作环境与工作体验题项

---

- 本学院的发展目标与其使命和价值观相一致
- 本学院让教师参与到其未来的规划中来
- 本学院的领导层有着明确的目标
- 本校很好地满足了教师的需求
- 本学院为实现重要目标提供了充足的预算资源
- 本学院为实现重要目标提供了充足的人力资源
- 本学院的部门之间有有效的沟通渠道
- 本学院管理人定期与教职工共享信息
- 本学院的教师团队有团队协作与合作的精神
- 本学院的影响力不断提高
- 教师的建议被用来改善我们的学院和学校
- 本学院促进了良好的教师 - 学生间的关系
- 本学院很好地满足了学生们的需求
- 您认为学院的数据库、科研平台等资源丰富充足
- 学院的教学资源、教学平台等资源丰富充足
- 学院制定的激励制度是有效的
- 学院内部人际关系是互助、积极向上的
- 学院内部人际关系是冷漠、令人失望的
- 学院领导对自己工作上的支持和帮助是及时的、有效的
- 学院党政管理人员的工作水平是高效的
- 您对学院政党管理人员的服务态度是否满意
- 您对本高校的科研绩效考核制度是否满意
- 您对本高校的教学考评和监督制度是否满意
- 您认为当前的教师评估制度是公平公正的
- 您对本高校的职称晋级制度是否满意
- 本高校尊师重教的氛围浓重

您喜欢高校教师这个身份  
您是否考虑过更换工作  
作为本高校的一员您感到自豪  
您是否考虑过更换工作单位  
您在目前的工作中是否感受到成就感  
您在学院是否感受到归属感  
您为您自己的工作感到自豪  
您对本学院各项发展和建设工作持满意态度

---

### 三、问卷的发放、回收与登录及分析

通过常熟理工学院安排问卷发放，本问卷 2020年 1月份开始在学校的教师中进行发放，于 2020年 2月底回收完毕。本次调查回收83份问卷，对数据进行处理和删除缺失值后，最终纳入分析的样本量为83个。样本量具有较大的代表性，达到了应用统计学的要求。研究利用 SPSS 23.0 软件进行了描述性统计分析和相关分析。

### 四、研究的问题

在这次调查中，我们主要报告以下几个问题：

第一，常熟理工学院教师的群体特征和个体特征怎样？譬如学校教师的男女比例，所处年龄阶段、目前职称、参加工作时间等；

第二，在常熟理工学院教师所处的工作环境怎样？譬如学校或学院的战略领导、民主参与、资源保障、组织氛围、有效管理，以及薪资报酬等：

在战略领导方面，有学院的发展目标与其使命和价值观相一致；本学院的领导层有着明确的目标；学院领导对自己工作上的支持和帮助是及时的、有效的；学院党政管理人员的工作水平是高效的；您对学院党政管理人员的服务态度是否满意；大多数教师支持本学院的使命、愿景和价值观；本学院的影响力不断提高等题项。

2. 在民主参与方面，包括本学院让教师参与到其未来的规划中来；本学院的部门之间有有效的沟通渠道；教师的建议被用来改善我们的学院和学校；本学院管理人定期与教职工共享信息；大多数教师都清楚了解本学院的使命，愿景和价值观等题项。

3.在资源保障方面，包括本学院为实现重要目标提供了充足的预算资源；本学院为实现重要目标提供了充足的人力资源；您认为学院的数据库、科研平台等资源丰富充足；学院的教学资源、教学平台等资源丰富充足等题项。

4.在组织氛围方面，有本学院的教师团队有团队协作与合作的精神；本学院促进了良好的教师-学生间的关系；学院内部人际关系是互助、积极向上的；学院内部人际关系是冷漠、令人失望的（反向题）；本高校尊师重教的氛围浓重等题项。

5.在有效管理方面，包括学院制定的激励制度是有效的；本校很好地满足了教师的需求；本学院很好地满足了学生们的需求；您对本高校的科研绩效考核制度是否满意；您对本高校的教学考评和监督制度是否满意；您认为当前的教师评估制度是公平公正的；您对本高校的职称晋级制度是否满意等题项。

6. 在薪资报酬方面，包括在本地区，您理想的收入水平（包括工资、课时费、绩效、科研经费）水平怎样；您对自己目前的收入水平是否满意等题项。

第三，在常熟理工学院教师对其工作满意感怎样？包括身份认同感、组织归属感和工作成就感等。

1. 身份认同感方面，包括您喜欢高校教师这个身份；是否考虑过更换工作；您为您自己的工作感到自豪等

2. 工作成就感方面，包括您在目前的工作中是否感受到成就感；您对本学院各项发展和建设工作持满意态度等。

3. 组织归属感方面，包括作为本校的一员您感到自豪；您在学院是否感受到归属感；您是否考虑过更换工作单位等。

## 第二部分 教学条件与环境的感知

### 一、教师背景信息

常熟理工学院教师工作满意度问卷非常细致地询问了教师的人口统计学变量。主要包括教师的性别、年龄、职称、参加工作时间等。从理论上讲，教师的这些背景信息会在一定程度上与教师的各种活动中的时间和精力投入有较大的关系，而且会影响学校教师对学校环境的感知，进而一定程度上影响他们工作的满意度和对学校的满意程度。

#### （一）教师性别

在参与调查的教师中，男性教师 41 人，占比为 49.6%，女性教师 42 人，占比为 50.4%（表 3）。图 1 对人数和性别有更加直观的展示。

表 3 参与调查教师性别情况

性别	人数	所占百分比
男	41	49.6%
女	42	50.4%
总计	83	100.0

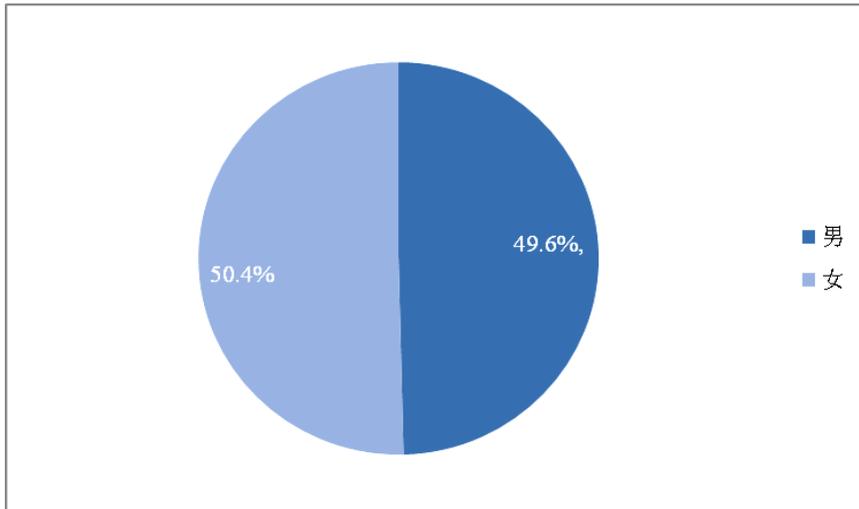


图1 参与调查教师性别情况

由以上图表可知，参与调查的男女比例十分均衡，男女比例相当。

## （二）教师年龄

从教师的年龄结构看，比例最大的为31-40岁，近半数的教师在该年龄段，占47.0%；其次为41-50岁的教师，占37.3%。年龄在30岁以下和60岁以上的教师分别占5%和10%左右（表4）。具体信息图2所示。

表4 教师的年龄情况

年龄段	人数	所占百分比
<30	4	4.8
31-40	39	47.0
41-50	31	37.3
51-60	8	9.6
>60	1	1.2
总计	83	100.0

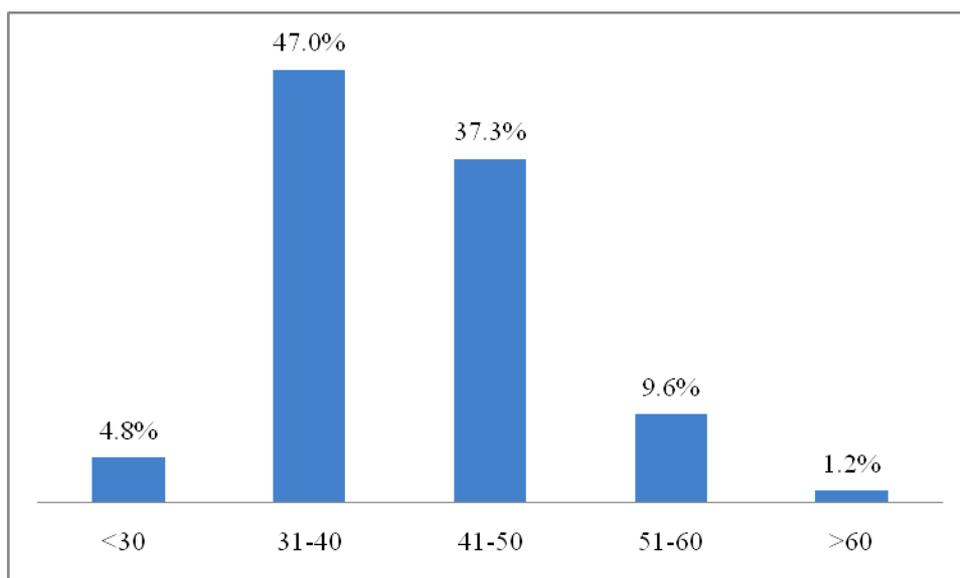


图2 教师所处的年龄段

### (三) 教师职称

从教师的职称看，正高职称的比例为12.0%，副高职称和中级职称教师比例均为四成以上，分别占41.0%和43.4%（表5）。见图3。

表5 教师的职称状况

职称	人数	所占百分比
无职称	3	3.6
中级	34	41.0
副高	36	43.4
正高	10	12.0
总计	83	100.0

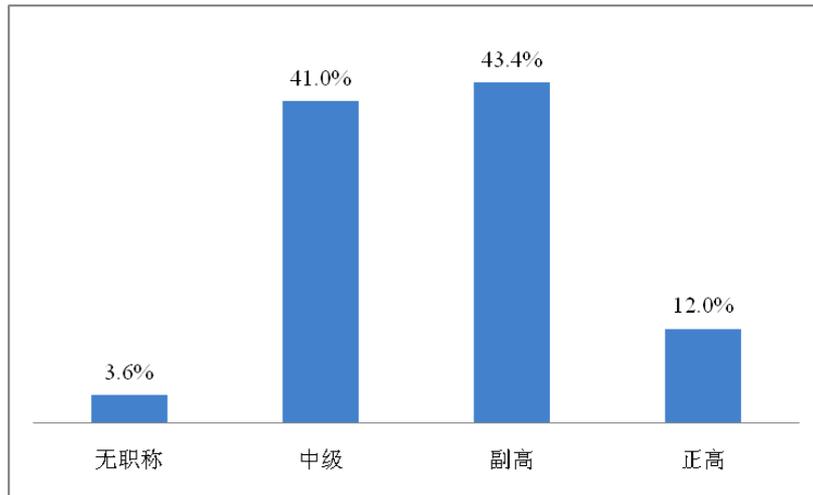


图 3 教师的职称状况

#### (四) 教师参加工作时间

在填写问卷的 83 人中，大多数教师参加工作时间在6年及以上，占86.7%，其中6-10年的为18.1%，11-20年的占37.3%，21年以上的占31.3%（表6）。见图4。

表6 教师参加工作时间

时间（年）	人数	所占百分比
<3	5	6.0
3-6	6	7.2
6-10	15	18.1
11-20	31	37.3
>21	26	31.3
总计	83	100.0

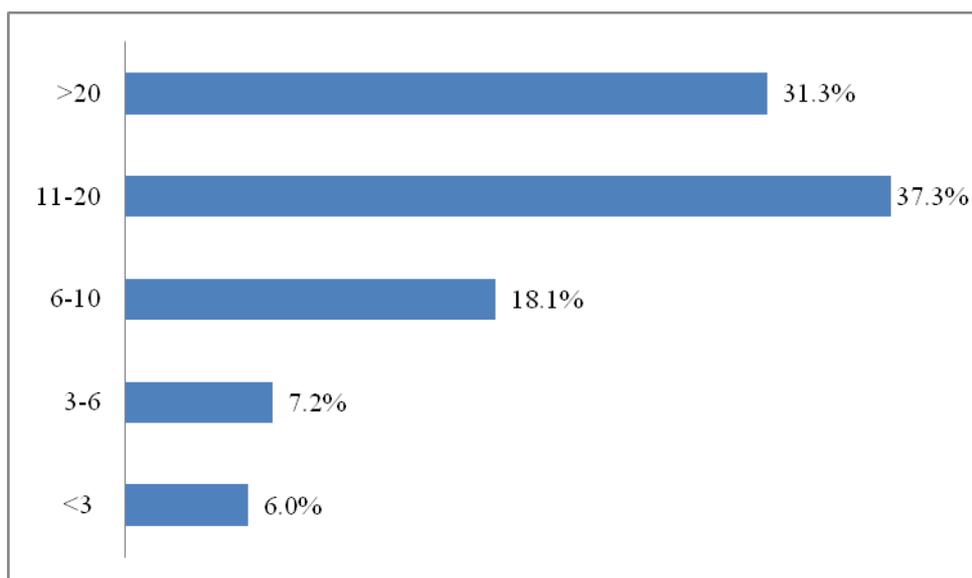


图 4 教师参加工作时间

尽管94%的教师拥有3年以上的工作经历，但在本校工作3年及以上的不足80%，为78.3%。值得注意的是，有六成多教师在本校工作达6年及以上，为62.6%；在本校工作10年以上的教师占43.4%。可分别见表7、图 5。

表 7 教师在本校的工作时间

时间（年）	人数	所占百分比
<3	18	21.7
3-6	13	15.7
6-10	16	19.3
11-20	25	30.1
>21	11	13.3
总计	83	100.0

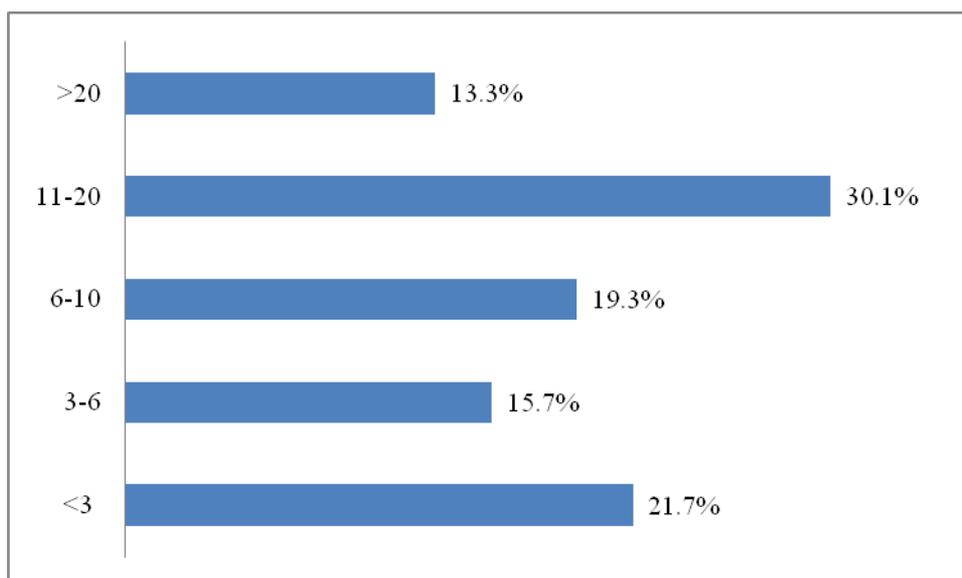


图 5 教师在本校的工作时间

### (五) 教师境外经历

如/6所示，参与调查的教师中，约四分之一的教师拥有境外访学或留学半年及以上的经历，其中留学的比例为13.3%。四分之三的教师无境外访学或留学半年及以上的经历，占74.7%（表8）。

表 8 教师境外经历

时间（年）	人数	所占百分比
访学半年及以上	10	12.0
留学	11	13.3
无	62	74.7
总计	83	100.0

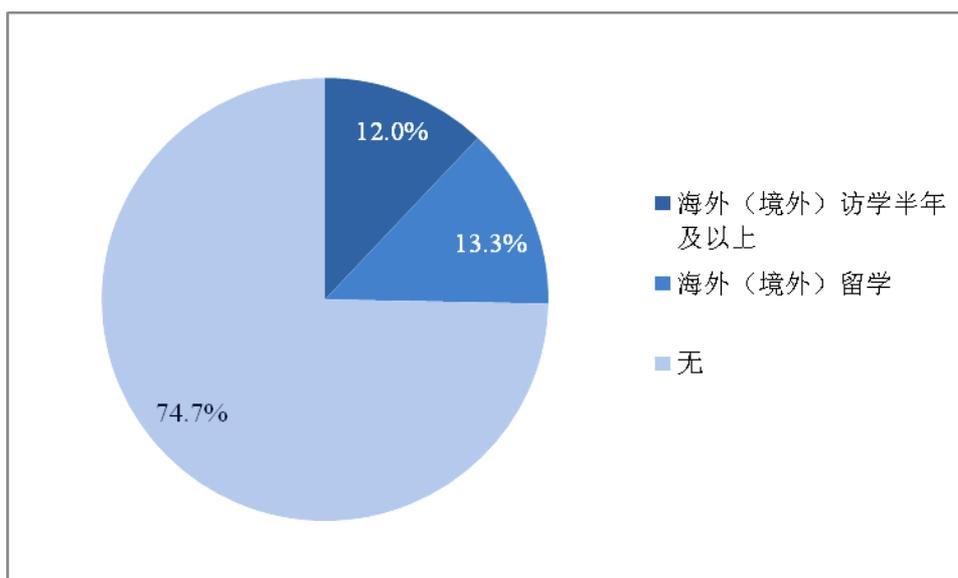


图 6 教师境外经历

## （六）教师居住情况

对教师居住情况的调查表明，教师拥有自购房的比例为83.1%，租房的比例为4.8%，住学校宿舍的比例为8.4%（表9）。拥有自购房的教师占大多数（图7）。

表9 教师居住情况

居住情况	人数	所占百分比
自购房	69	83.1
租房	4	4.8
学校宿舍	7	8.4
其他	3	3.6
总计	83	100.0

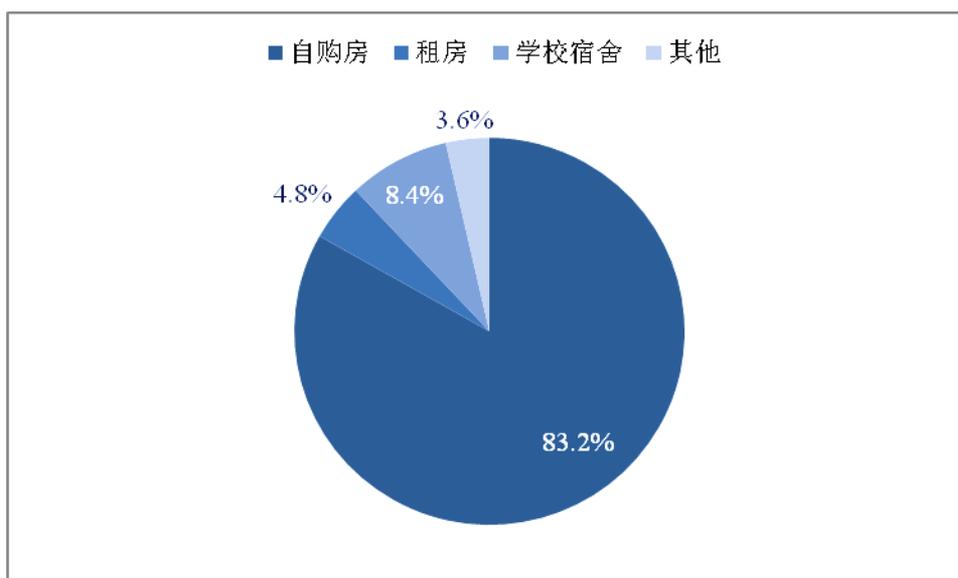


图 7 教师居住情况

### （七）教师担任职务状况

对教师担任职务状况的调查表明，担任职务的教师比例为7.2%，未担任职务的教师比例为92.8%。未担任职务的教师占绝大多数。（表10）

表 10 教师担任职务状况

担任职务	人数	所占百分比
是	6	7.2
否	77	92.8
总计	83	100.0

### （八）教师的兴趣爱好

调查中将教师的兴趣爱好分为体育类（篮球、游泳、跑步等）、乐器类（吉他、笛子、小提琴等）、文艺类（写作、画画、下棋等）、娱乐类（看电影、听音乐等）、收藏类（邮票等）和游戏类（网游、桌游等）六大类别。

如图8所示，超过七成的教师对娱乐活动感兴趣，半数教师对体育活动感兴趣，超过四分之一教师对文艺活动感兴趣（表11）。对乐器类、收藏类和游戏类活动感兴趣的教师比例较低。

表 11 教师的兴趣爱好

兴趣爱好类别	人数	所占百分比
体育类	41	49.4
乐器类	6	7.2
文艺类	23	27.7
娱乐类	59	71.1
收藏类	5	6.0
游戏类	6	7.2
合计	83	100.0

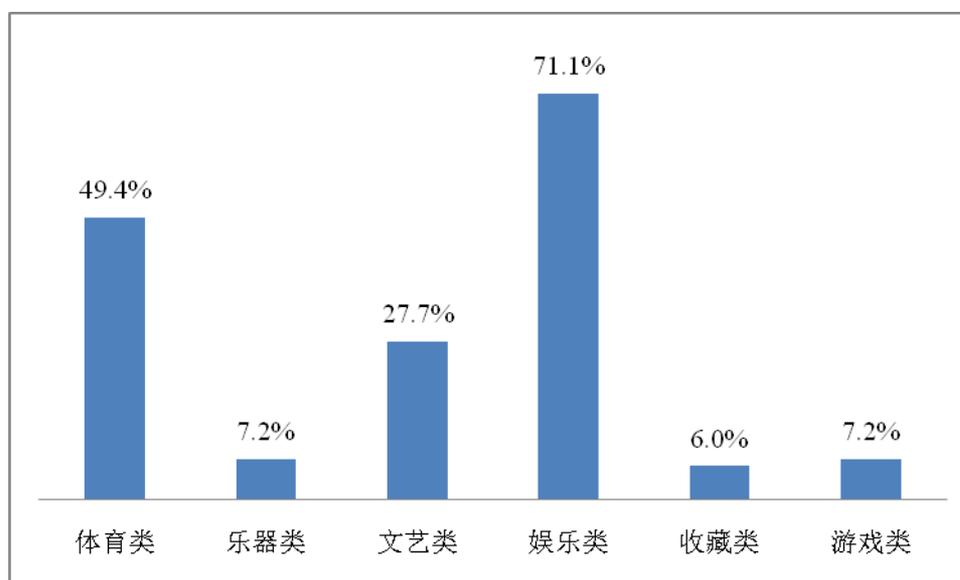


图 8 教师的兴趣爱好

## 二、工作环境与条件

调查教师对工作环境与条件的满意度是本次调查的主要目的。如前所述，本次调查所使用的常熟理工学院教师工作满意度调查问卷主要包括战略领导、民主参与、资源保障、组织氛围、有效管理、薪资报酬等六个方面（表12）。了解教师对其工作环境与条件的满意度是判断学校办学质量的关键。

表 12 教师在各个维度上的平均分

	样本量	极小值	极大值	均值	标准差
战略领导	83	1.00	5.00	4.02	.82659
民主参与	83	1.00	5.00	3.96	.84009
资源保障	83	1.00	5.00	3.72	.88628
组织氛围	83	1.00	5.00	3.87	.83597
有效管理	83	1.00	5.00	3.72	.86250
薪资报酬	83	1.00	5.00	3.34	.94438

### （一）战略领导

在战略领导中有 7 个题目（分别对应问卷的第14、16、32、33、34、13、23题项），图 9 显示了教师在这 7 个方面评价的百分比。

可以看出，教师对于战略领导的各个方面大多处于满意程度，认为各题项完全符合、比较符合和基本符合的教师比例在96%以上。教师在战略领导方面满意度较高（完全符合和比较符合）的是：学院的领导层有着明确的目标（79.5%）；大多数教师支持本学院的使命、愿景和价值观（78.3%）；学院的发展目标与其使命和价值观相一致（77.1%）。

教师在战略领导方面满意度相对较低（完全符合和比较符合）的是：学院的影响力不断提高（66.3%）；学院党政管理人员的工作水平是高效的（67.5%）；学院领导对自己工作上的支持和帮助是及时的、有效的（67.5%），以上方面仍然有改进的空间。

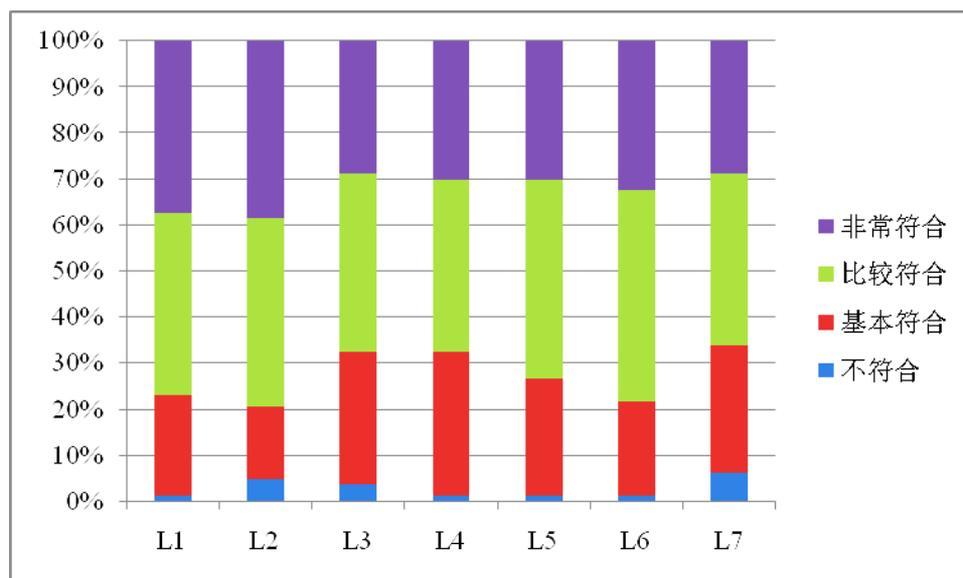


图9 教师对战略领导的评价

（注：L代表leadership，L1=学院的发展目标与其使命和价值观相一致；L2=学院的领导层有着明确的目标；L3=学院领导对自己工作上的支持和帮助是及时的、有效的；L4=学院党政管理人员的工作水平是高效的；L5=您对学院政党管理人员的服务态度是否满意；L6=大多数教师支持本学院的使命、愿景和价值观；L7=本学院的影响力不断提高。其程度分为“完全符合”“比较符合”“基本符合”“不符合”四级）

表13显示了教师在战略领导量表上的平均值。本问卷得分赋值为完全符合为5分，比较符合为4分，基本符合为3分，不符合为1分。总体来看，教师在该量表上的平均值4.02，满意度较高。

表 13 教师在战略领导各题项的平均分

	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7
均值	4.13	4.13	3.92	3.96	4.02	4.10	3.89
N	83	83	83	83	83	83	83
标准差	.793	.852	.886	.818	.780	.759	.897

## (二) 民主参与

在民主参与中有 5 个题目（分别对应问卷的第12、15、20、21、24题项），图 10 显示了教师在这5个方面评价的百分比。

可以看出，教师对于民主参与的各个方面大多处于满意程度，认为各题项完全符合、比较符合和基本符合的教师比例在96%以上。教师在民主参与方面满意度较高（完全符合和比较符合）的是：学院管理者定期与教职工共享信息（80.7%）；大多数教师都清楚了解本学院的使命，愿景和价值观（72.3%）。

教师在民主参与方面满意度相对较低（完全符合和比较符合）的是：教师的建议被用来改善我们的学院和学校（63.9%）；学院让教师参与到其未来的规划中来（68.7%）；学院的部门之间有有效的沟通渠道（68.7%），以上方面仍然有改进的空间。

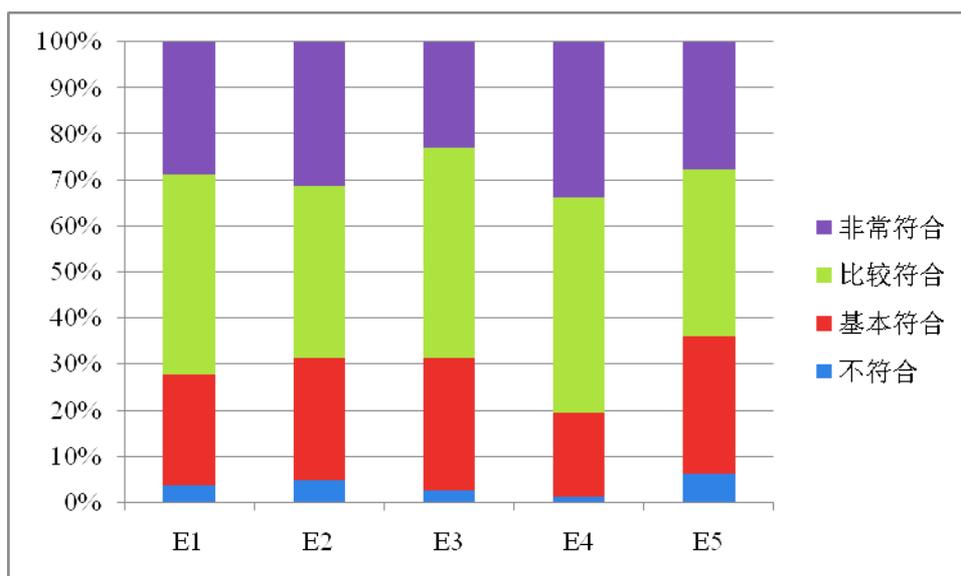


图10 教师对民主参与的评价

(注：E代表engagement，E1=大多数教师都清楚了解本学院的使命，愿景和价值观；E2=本学院让教师参与到其未来的规划中来；E3=本学院的部门之间有有效的沟通渠道；E4=本学院管理者定期与教职工共享信息；E5=教师的建议被用来改善我们的学院和学校。)

表14显示了教师在民主参与量表上的平均值。本问卷得分赋值为完全符合为5分，比较符合为4分，基本符合为3分，不符合为1分。总体来看，教师在该量表上的平均值3.87，满意度较高。

表 14 教师在民主参与各题项的平均分

	E1	E2	E3	E4	E5
均值	3.96	3.95	3.89	4.13	3.84
N	83	83	83	83	83
标准差	.862	.882	.781	.745	.930

### (三) 资源保障

在资源保障中有4个题目（分别对应问卷的第18、19、27、28题项），图11显

示了教师在这4个方面评价的百分比。

可以看出，教师对于资源保障各个方面的满意程度相比其他维度更低，认为各题项完全符合、比较符合和基本符合的教师比例在90%左右。

教师在资源保障方面满意度（完全符合和比较符合）从高到低排列分别是：学院为实现重要目标提供了充足的人力资源（67.5%）；学院为实现重要目标提供了充足的预算资源（65.1%）；学院的教学资源、教学平台等资源丰富充足（60.2%）；学院的数据库、科研平台等资源丰富充足（56.6%）。以上方面有较大的改进空间。

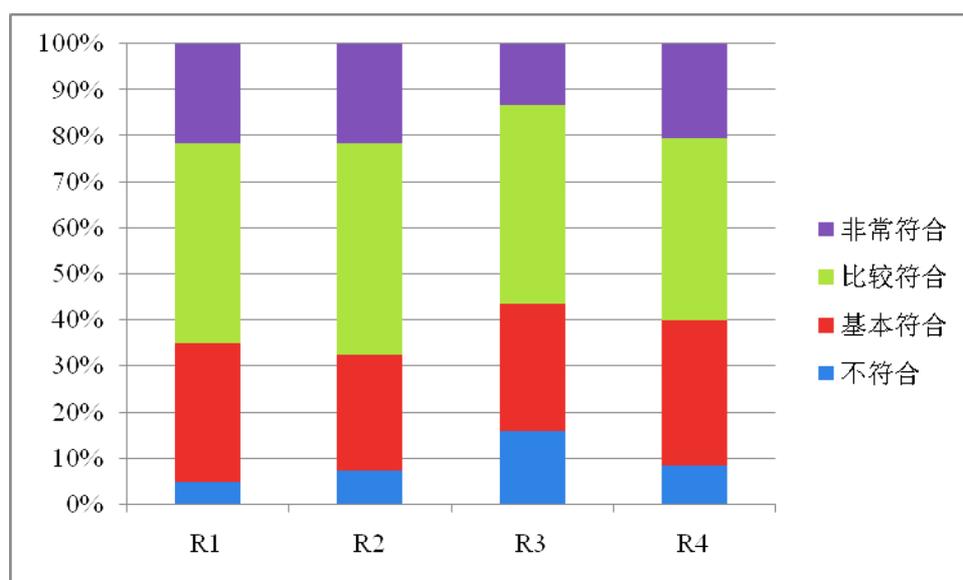


图11 教师对资源保障的评价

（注：R代表resource，R1=本学院为实现重要目标提供了充足的预算资源；R2=本学院为实现重要目标提供了充足的人力资源；R3=您认为学院的数据库、科研平台等资源丰富充足；R4=学院的教学资源、教学平台等资源丰富充足。其程度分为“完全符合”“比较符合”“基本符合”“不符合”四级）

表15 显示了教师在资源保障量表上的平均值。本问卷得分赋值为完全符合

为5分，比较符合为4分，基本符合为3分，不符合为1分。总体来看，教师在该量表上的平均值3.72，满意度相对较低。

表 15 教师在资源保障各题项的平均分

	R1	R2	R3	R4
均值	3.82	3.82	3.53	3.71
N	83	83	83	83
标准差	.829	.857	.941	.918

#### （四）组织氛围

在组织氛围中有 5 个题目（分别对应问卷的第22、25、30、31、39题项），图 12显示了教师在这5个方面评价的百分比。

可以看出，教师对于组织氛围的各个方面大多处于满意程度，认为各题项完全符合、比较符合和基本符合的教师比例在95%左右。教师在组织氛围方面满意度较高（完全符合和比较符合）的是：学院促进了良好的师生间的关系（72.3%）；学院内部人际关系是互助、积极向上的（67.5%）。学院内部人际关系是冷漠、令人失望的该题项是反向题，比例很低说明内部人际关系好。

教师在组织氛围方面满意度相对较低（完全符合和比较符合）的是：学校尊师重教的氛围浓（51.8%）；学院的教师团队有团队协作与合作的精神（61.4%），以上方面有较大的改进空间。

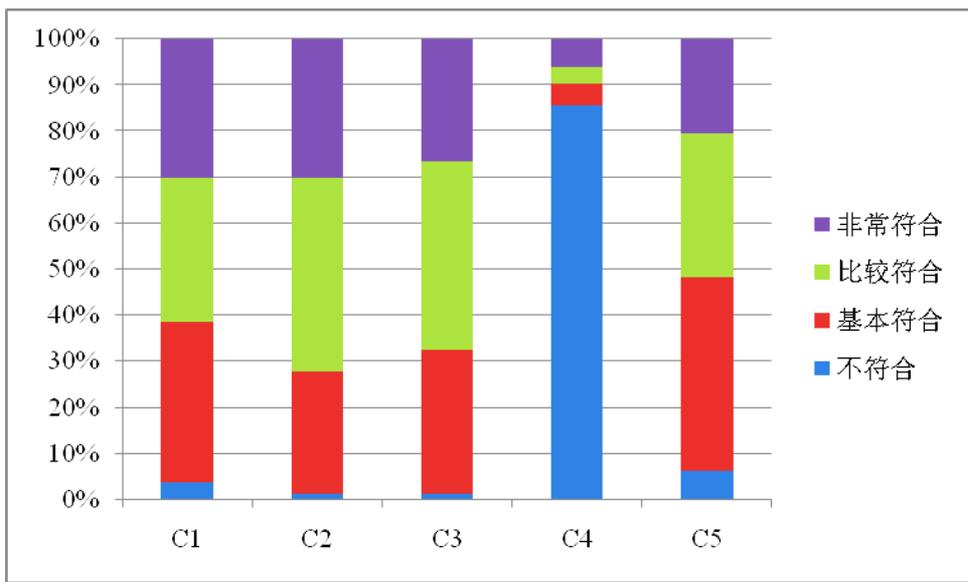


图12 教师对组织氛围的评价

(注：C代表climate，C1=本学院的教师团队有团队协作与合作的精神；C2=本学院促进了良好的教师-学生间的关系；C3=学院内部人际关系是互助、积极向上的；C4=学院内部人际关系是冷漠、令人失望的（反向题）；C5=本高校尊师重教的氛围浓重等题项。

表16 显示了教师在组织氛围量表12上的平均值。本问卷得分赋值为完全符合为5分，比较符合为4分，基本符合为3分，不符合为1分。总体来看，教师在该维度上的平均值3.87（已去除反向题），满意度较高。

表 16 教师在组织氛围各题项的平均分

	C1	C2	C3	C4	C5
均值	3.88	4.01	3.93	2.08	3.66
N	83	83	83	83	83
标准差	.889	.789	.793	.978	.873

### （五）有效管理

在有效管理中有 7个题目（分别对应问卷的第17、26、29、35、36、37、38题

项)，图 13 显示了教师在这7个方面评价的百分比。

可以看出，教师对于有效管理的各个方面大多处于满意程度，各题项中认为完全符合、比较符合和基本符合的教师比例最低也在90%左右。教师在有效管理方面满意度相对较高（完全符合和比较符合）的是：学校很好地满足了教师的需求（73.5%）；学院很好地满足了学生们的需求（63.9%）；学院制定的激励制度是有效的（62.7%）；对本学校的科研绩效考核制度感到满意（60.2%）。

教师在有效管理方面满意度相对较低（完全符合和比较符合）的是：对学校的职称晋级制度是否满意（50.6%）；对学校的教学考评和监督制度是否满意（53.0%）；当前的教师评估制度是公平公正的（55.4%），以上方面有较大的改进空间。

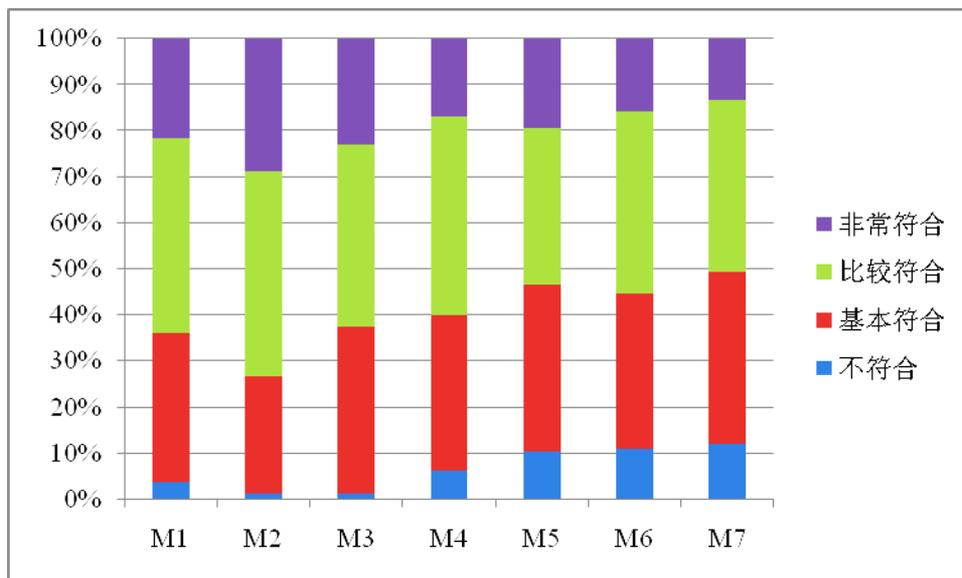


图13 教师对有效管理的评价

(注：M代表management，M1=本学院很好地满足了学生们的需求；M2=本校很好地满足了教师的需求；M3=学院制定的激励制度是有效的；M4=您对本高校的科研绩效考核制度是否满意；M5=您对本高校的教学考评和监督制度是否满意；M6=您认为当前的教师评估制度是公平公正的；M7=您对本高校的职称晋级制度是否满意等题项。其程度分为“完全符合”“比较符合”“基本符合”“不符合”四级)

表17显示了教师在有效管理量表上的平均值。本问卷得分赋值为完全符合为5分，比较符合为4分，基本符合为3分，不符合为1分。总体来看，教师在该维度上的平均值3.72，满意度相对较低。

表 17 教师在有效管理各题项的平均分

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
均值	3.82	4.01	3.84	3.71	3.59	3.57	3.51
N	83	83	83	83	83	83	83
标准差	.814	.773	.788	.819	.976	.965	.902

## （六）薪资报酬

在薪资报酬中有 2 个题目（分别对应问卷的第10、11题项）。一是教师心目中理想的收入水平（包括工资、课时费、绩效、科研经费）；二是教师对自己目前的收入水平是否满意。

对于教师心目中理想的收入水平，认为理想的收入在1.2-1.8万和1.8-2.5万的教师比例都超过三分之一，为33.7%（图14）。

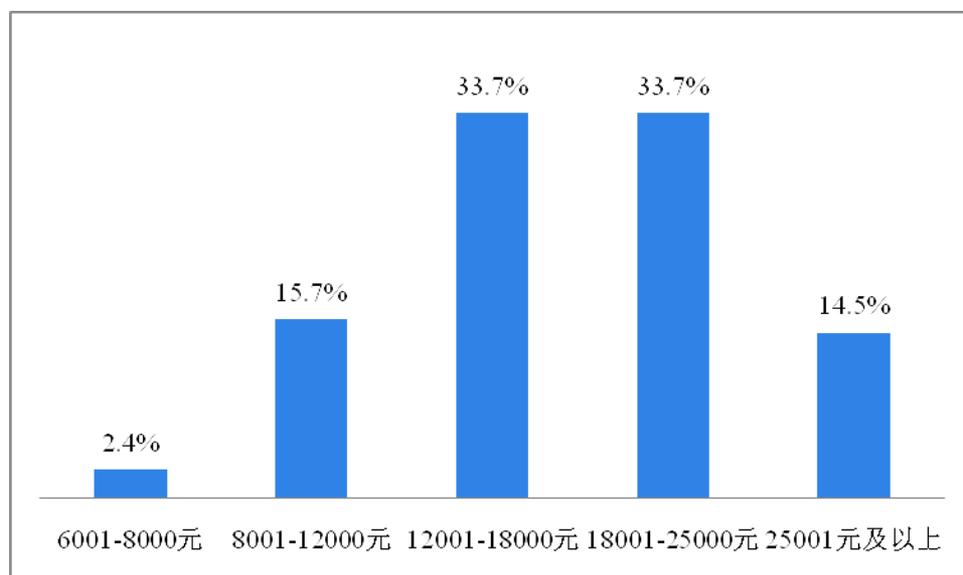


图14 教师心目中理想的收入薪资报酬

关于教师对薪资报酬满意度，本问卷得分赋值为完全满意为5分，比较满意为4分，基本满意为3分，不满意为1分。从其平均值看，教师在该题项上的平均值3.34，满意度较低。如图15所示，尽管不满意的教师比例较低（14.4%），但比较满意和非常满意的教师比例之和也不足半数（42.1%）。

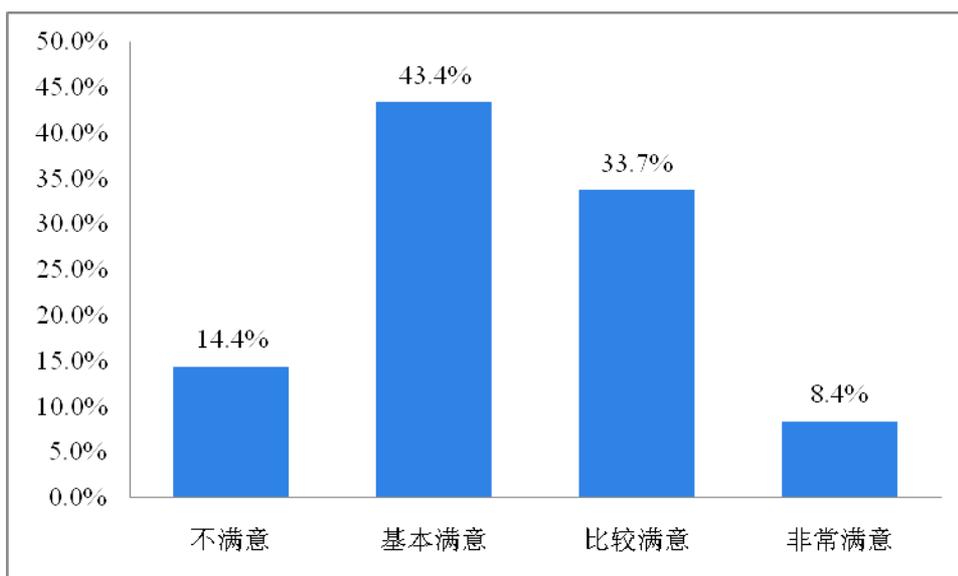


图15 教师对目前收入水平的满意程度

根据以上六个方面的数据分析可以发现，常熟理工学院教师对本校的战略领导、民主参与、资源保障、组织氛围、有效管理和薪资报酬等六个方面满意度较高，各方面包含的题项选择完全符合、比较符合、基本符合的比例大多在90%以上，说明学校教师对于学校以及学校提供的环境与条件总体上表示满意。但从各维度中不同题项选择完全符合和比较符合的比例看，资源保障、有效管理和薪资报酬等方面满意度相对较低，学校和学院对以上工作仍有较大的改进空间。

### 三、教师工作体验

在常熟理工学院教师对其工作满意感怎样？包括身份认同感、组织归属感和工作成就感等。

1. 身份认同感方面，包括您喜欢高校教师这个身份；您为您自己的工作感到

自豪；是否考虑更换工作等。

关于教师的身份认同感有3个题目（分别对应问卷的第42、43、44题），图16显示了教师在42和44题项2个方面评价的百分比。

可以看出，教师其身份认同感大多处于满意程度。对于您喜欢高校教师这个身份，选择完全符合、比较符合和基本符合的教师比例之和为100%；对于是否为自己的工作感到自豪，选择完全符合、比较符合和基本符合的教师比例为97.6%。从选择完全符合和比较符合的教师比例看，以上两个题项的比例分别为86.7%和73.5%。

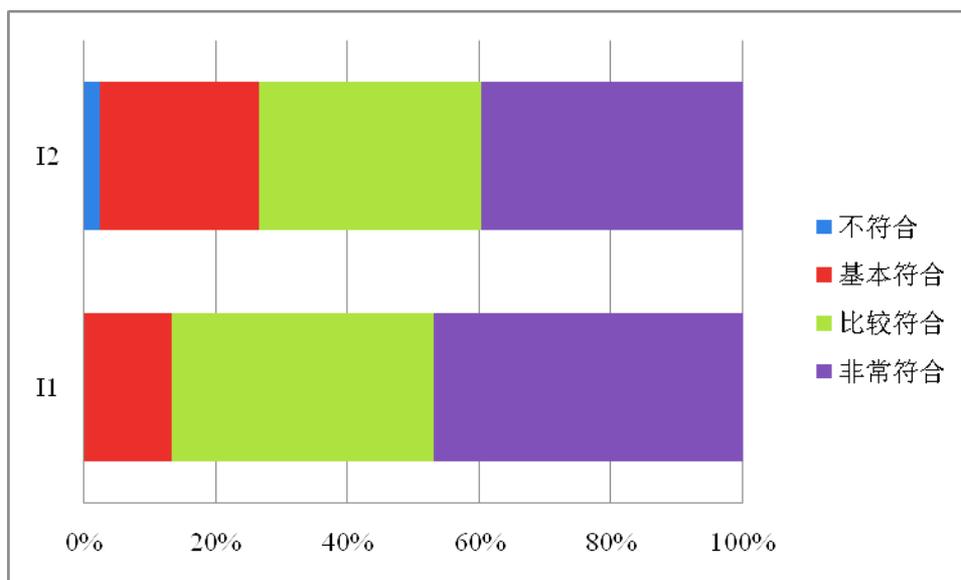


图16 教师对其身份认同感的评价

（注：I代表identity，I1=您喜欢高校教师这个身份；I2=您为您的工作感到自豪）

表18显示了教师在身份认同维度上的平均值。本问卷得分赋值为完全符合为5分，比较符合为4分，基本符合为3分，不符合为1分。总体来看，教师在

该维度上的平均值4.22，满意度很高。

表 18 教师在组织氛围各题项的平均分

	I1	I2
均值	4.34	4.11
N	83	83
标准差	.703	.856

对于教师是否考虑更换工作，86.7%的教师表示无此意愿（图17）。进一步表明教师的身份认同感较强。

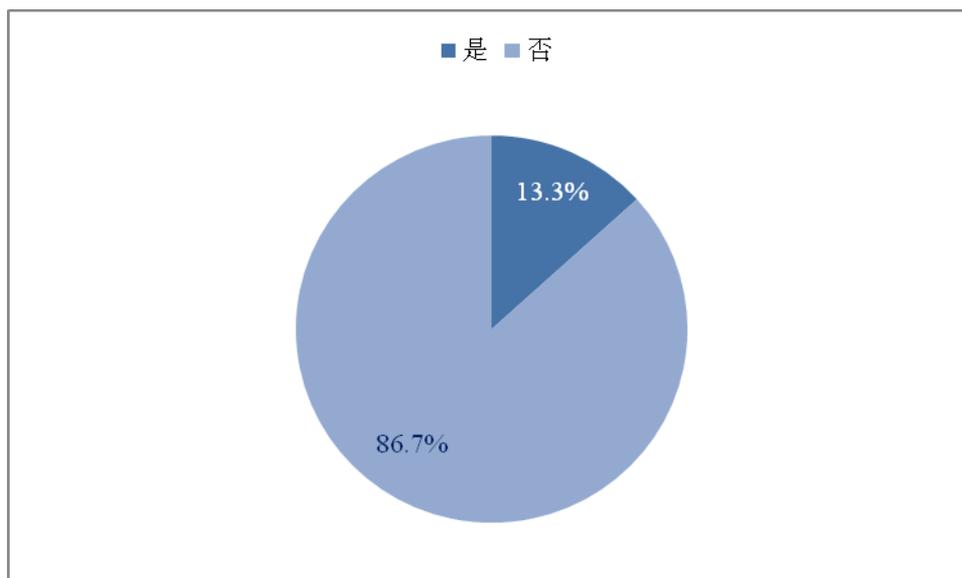


图17 教师更换工作的意愿

2. 工作成就感方面，包括您在目前的工作中是否感受到成就感；您对本学院各项发展和建设工作持满意态度等。

关于教师的工作成就感有2个题目（分别对应问卷的第46、49题）。可以看

出，教师其工作成就感大多处于满意程度。有四分之三的教师在目前的工作中感受到成就感（74.7%）（图18）；对于是否对本学院各项发展和建设工作持满意态度，选择完全符合、比较符合和基本符合的教师比例为98.8%。选择完全符合和比较符合的教师比例为69.9%。

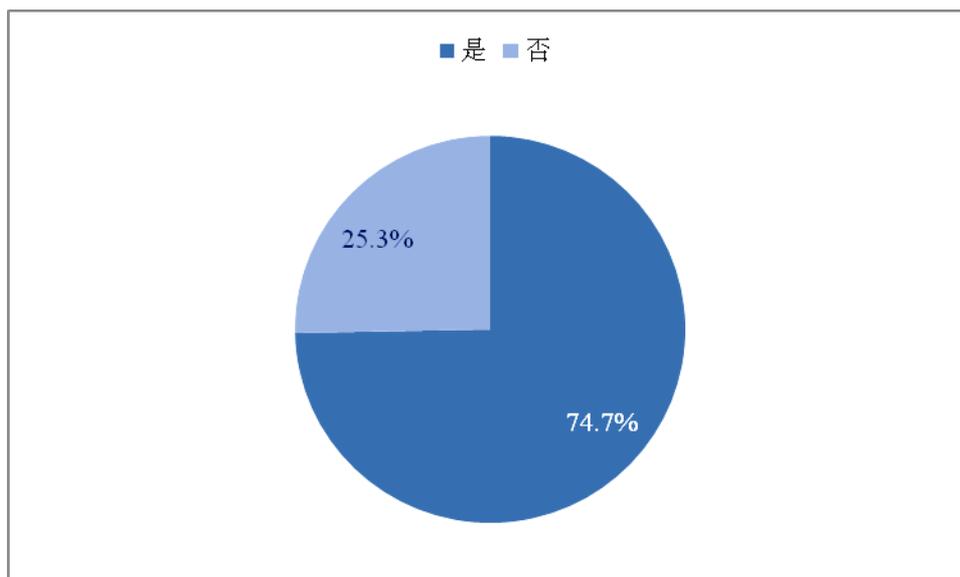


图18 教师是否感受到成就感

3. 组织归属感方面，包括您在学院是否感受到归属感；您是否考虑过更换工作单位等。关于教师的组织归属感有2个题目（分别对应问卷的第45、47题）。

可以看出，教师其组织归属感大多处于满意程度。对于教师在学院是否感受到归属感，选择有归属感的教师比例为89.2%。

对于教师是否考虑更换工作单位，79.5%的教师表示无此意愿（图19）。进一步表明教师的组织归属感较强。

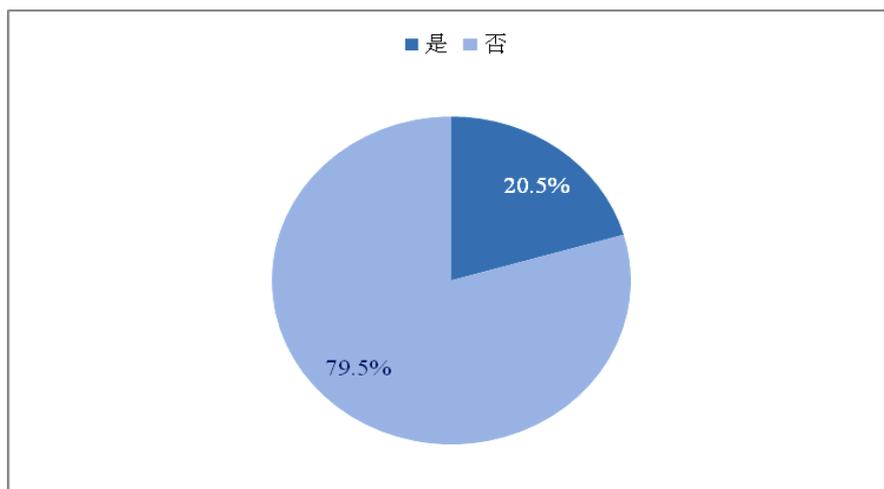


图19 教师更换工作单位的意愿

## 第三部分 结论与讨论

### 一、教师满意度现状

根据以上的数据分析可以发现，常熟理工学院教师对本校的战略领导、民主参与、资源保障、组织氛围、有效管理等五个方面满意度都比较高，各方面包含的题项选择完全符合、比较符合、基本符合的比例大多集中在90%左右，其中战略领导、民主参与维度的正向题项各项完全符合、比较符合和基本符合的比例大多高达96%以上。从教师在环境与条件各个维度上的均值看，教师评价最高的是战略领导、民主参与和组织氛围等维度，对资源保障和有效管理两个维度的评价相对较低，评价最低的是对薪资报酬的评价。

教师在战略领导方面满意度较高的是：学院的领导层有着明确的目标；大多数教师支持本学院的使命、愿景和价值观；学院的发展目标与其使命和价值观相一致。教师在战略领导方面满意度相对较低的是：学院的影响力不断提高；学院党政管理人员的工作水平是高效的；学院领导对自己工作上的支持和帮助是及时的、有效的。教师在民主参与方面满意度较高的是：学院管理者定期与教职工共享信息；大多数教师都清楚了解本学院的使命，愿景和价值观。教师在民主参与方面满意度相对较低的是：教师的建议被用来改善我们的学院和学校；学院让教师参与到其未来的规划中来；学院的部门之间有有效的沟通渠道。教师在资源保障方面满意度总体相对较低，从高到低排列分别是：学院为实现重要目标提供了充足的人力资源；学院为实现重要目标提供了充足的预算资源；学院的教学资

源、教学平台等资源丰富充足；学院的数据库、科研平台等资源丰富充足。教师在组织氛围方面满意度较高的是：学院促进了良好的师生间的关系；学院内部人际关系是互助、积极向上的。教师在组织氛围方面满意度相对较低的是：学校尊师重教的氛围浓；学院的教师团队有团队协作与合作的精神。教师在有效管理方面满意度总体上相对较低，尤其是以下题项：对学校的职称晋级制度是否满意；对学校的教学考评和监督制度是否满意；当前的教师评估制度是公平公正的。教师对收入水平的满意度总体较低。

## 二、对提高教师满意度的建议

本研究对教师主要看重工作单位哪些方面的调查表明，教师最为看重的方面为工作环境和经济报酬，选择以上两个方面的教师比例分别超过九成和四分之三；其次为管理支持、学校声誉和晋升空间，半数左右的教师选择这些方面（图20）。

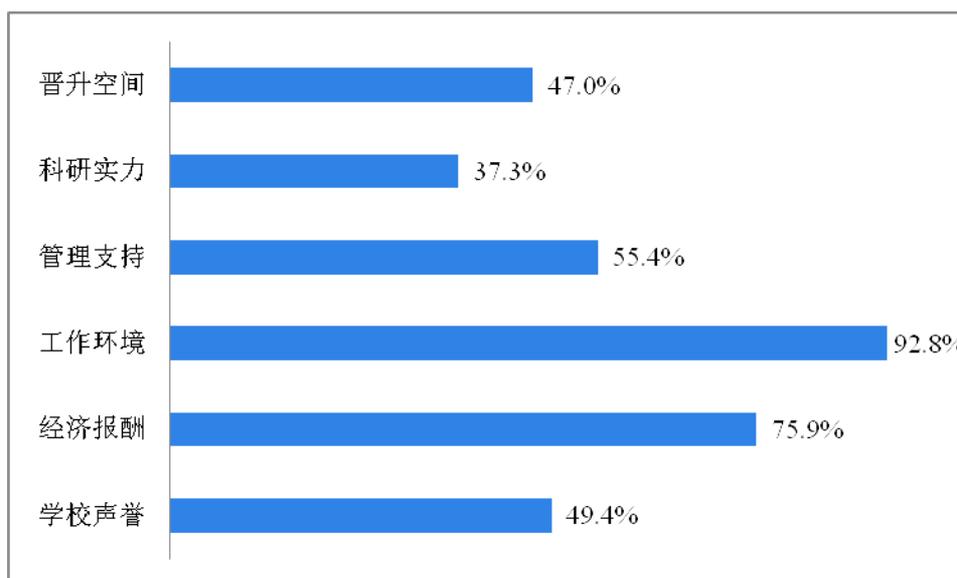


图20 教师看重工作单位哪些方面

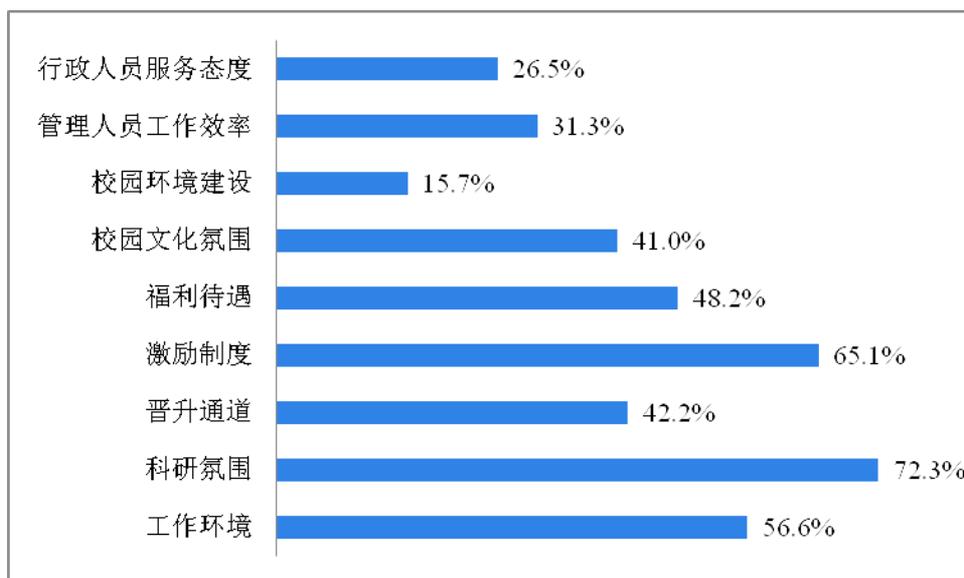


图21 学院管理制度或水平还需改善或提高的方面

本研究对管理制度或水平还需改善或提高的方面的调查表明，半数以上的教师认为最需要改善的方面包括科研氛围、激励制度和工作环境等方面，近半数的教师认为需要改善的还有福利待遇（图20）。

由此可见，教师对工作环境十分看重，但总体而言，教师对学校和学院的工作环境较为满意。半数以上的教师希望学校和工作环境继续得到提升。主要包括科研氛围、激励政策和福利待遇等方面。具体表现为：尽管教师对学校的科研实力不是非常看重，但仍然期待有良好的科研氛围；尽管教师认为学院制定的激励政策较为有效，但仍然希望现有的激励制度能够得到改善和提高；此外，教师对资源保障和福利待遇等方面有更高的要求 and 期待。

### （一）借助国际认证契机，提升学院影响力

国际认证十分重视战略领导和民主参与等指标。领导力的要求不仅是指院系的

领导是谁，更重要的是管理者和教师如何在发展方向、专业表现和以学生为中心方面展现有力的领导力和参与感，并让专业持续改进。

调查表明，在战略领导方面，教师希望学院党政管理人员的工作水平和学院影响力得到不断提高，希望学院领导更加及时、有效地支持和帮助教师的工作。民主参与方面，希望学院和学校更多地采用教师的建议，如让教师充分参与到未来的规划中来，加强学院的部门之间的有效沟通。

## **（二）切实加强资源保障，营造良好学术氛围**

教师对于科研氛围有很高的期望。此外，教师在资源保障方面满意度总体相对较低，希望学院围绕重要目标的实现提供充足的人力资源和预算资源，进一步丰富学院的教学资源、教学平台，丰富学院的数据库、科研平台等资源。

同时，改善教师组织氛围，如在全校范围内营造尊师重教的氛围，加强学院教师团队建设，鼓励团队协作。

## **（三）改善教师考评机制，提高教师福利待遇**

在教师在有效管理方面满意度总体上相对较低，尤其对学校的职称晋级制度、教学考评和监督制度、教师评估制度等有更高的要求 and 期望。另外，教师对收入水平的满意度总体较低，工作改进意见中也希望现有的激励制度能够得到改善和提高。

学校和学院需要改进和完善教师考评机制，围绕组织发展目标和教师个人发展目标，充分激励教师工作积极性。

## 联系我们

电话: +86-10-62568532

邮箱: [info@acbsp.cn](mailto:info@acbsp.cn)

地址: 北京市海淀区善缘街 1 号立方庭 2 段 1018

网址: [www.acbsp.cn](http://www.acbsp.cn) (中文) [www.acbsp.cn](http://www.acbsp.cn) (英文)

扫描下方二维码关注 ACBSP 微信公众号:



Powered by ACBSP China office