

■教师成长与发展

陕西应用型本科高校教师幸福感现状调查及提升路径

崔洁

(陕西学前师范学院, 陕西西安 710100)

摘要:本文选取2014年教育部公布的600所转型高校名单中陕西的15所应用型本科高校为样本,运用模糊综合评判法评价应用型本科教师幸福感现状,详细剖析影响教师幸福感的主要因素,得出关注教师个人学历层次和职称级别提升、努力提升婚姻家庭幸福感、做好教师薪酬制度改革等提升应用型本科高校教师幸福感的提升路径。

关键词:应用型高校;教师幸福感;模糊综合评判法;路径研究

中图分类号:G451

文献标识码:A

文章编号:2095-770X(2016)11-0109-06

PDF获取: <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2016.11.026

Investigation on Current Situation of Teachers' Well-being in Applied Undergraduate Colleges in Shaanxi Province and its Promotion Path

CUI Jie

(Shaanxi Xueqian Normal University, Xi'an 710100, China)

Abstract: Taking 15 applied undergraduate colleges as samples from a list published by Ministry of Education in 2014, this paper makes an evaluation on teachers' well-being in applied undergraduate colleges with the method of fuzzy comprehensive evaluation, and a detailed analysis on factors that influence teachers' well-being, thus getting a path to improve their well-being.

Key words: applied colleges; teachers' well-being; fuzzy comprehensive evaluation; path investigation

高校教师作为推动和发展精神文明的重要职业,承载着社会进步和人才培养的重任。也是高校教学活动的设计者,教学目标的定位者,教学体系的创意者,教学过程的管理者,教学改革和创新者^[1]。高校教育制度和学生培养目标的改革,促使了应用型本科高校的诞生。高校教师如何适应和推动教育体制改革,在整个教学活动中扮演着好自己的角色,顺利实现转轨,而不至于迷失自我,不仅取决于教师的教学能力,还取决于教师的教学态度,教师的教学态度与教师的幸福感紧密相联,教师的幸福感既是一种行为主体的主观体验和感受,更是对自身所属固定环境和社会受尊敬程度的最真实的客观反馈。一般而言,教师的幸福感越强,他的教学态度就会越

认真,教学水平更容易得到发挥,教学质量会更高,自我满意度和成就感越强烈。因此,了解应用型本科高校教师的主观幸福感受,有利于评估应用型本科高校教师的相当长一段时间的生活满意程度和情感反应,以便于提高教师生活质量和教育教学水平,为应用型本科高校师资队伍建设和提供有益帮助,形成本校特色人才培养模式,促进应用型本科高校向更科学的方向发展。

一、高校教师主观幸福感

高校教师主观幸福感是指根据内化了的的社会标准,对高校教师工作、学习、生活的情感平衡和生活满意度进行整体性、肯定性评估,对教师心理健康、

收稿日期:2016-07-30;修回日期:2016-08-31

基金项目:陕西学前师范学院科研基金项目(2014YBRS024)

作者简介:崔洁,女,河南许昌人,陕西学前师范学院经济系副教授,主要研究方向:实证会计学、社会学。

生活质量和社会关系三个方面全面评价,并由此使高校教师心理产生积极的情感持续体验状态。

本文以转型高校名单中陕西省所属 15 所本科高校为研究调查对象,重点研究教师幸福感的主观体会和外部环境反作用在教师身上的社会反映和家庭影响,综合评判幸福感的相关影响因素的权重系数。明确的权重系数和目标构成,有助于我们帮助教师修正方向,重新找回幸福感,感受自己的岗位价值和社会受尊敬程度,最大限度的发挥教师的主观能动性,使教师更加自信和全身心的投入到教书育人工作中去,为社会培养更多优秀和实用人才。

二、陕西应用型本科高校教师幸福感现状调查

(一) 问卷的设计

应用型本科高校教师主观幸福感问卷设计主要包括基本信息和主观幸福感两大部分^[2],第一部分包括教师的性别、年龄、职称、学历、薪酬、教龄、教学任务、科研任务等八个方面的基本情况,第二部分包括岗位满意度、婚姻家庭幸福感、个人期望实现、受尊重程度、其他因素五个方面的内容,目的是从不同的角度了解应用型本科院校教师主观幸福感现状。

(二) 研究对象的选择

2014 年教育部对高校改革转型的重点是 1999 年大学扩招后“专升本”的 600 多所地方本科院校,这 600 多所转型的地方本科院校中,陕西省共有 28 所院校(含 12 所独立院校),包括安康学院、陕西服装工程学院、陕西国际贸易学院、陕西学前师范学院、商洛学院、西安翻译学院、西安航空学院、西安欧亚学院、西安培华学院、西安思源学院、西安外事学院、西安文理学院、西安医学院、西京学院、咸阳师范学院、榆林学院、西安交通大学城市学院、西北大学现代学院、西安建筑科技大学华清学院、西安财经学院行知学院、陕西科技大学镐京学院、西安工业大学北方信息工程学院、延安大学西安创新学院、西安电子科技大学长安学院、西北工业大学明德学院、西安理工大学高科学院、西安科技大学高新学院、长安大学兴华学院。本研究就将教育部确定为转型的 28 所院校认定为陕西省的应用型本科院校,选择其中的 15 所院校作为研究对象。其中包括 5 所公办高校、5 所民办高校、5 所独立学院。每所学校随机抽取 30 位教师为研究样本进行问卷调查,了解应用型高校教师实践教学能力的现状。本次实践教学能力调查共发放问卷 450 份,每个院校 30 份,收回有效问卷 384 份,调查问卷回收率为 85.3%。选取显形主要样本特征如下表 1 所示。

(三) 研究方法——模糊综合评判法

1. 基本概念及其原理

本文采用模糊综合评判法,运用模糊数学进行

综合评价。该方法对可量化或非量化的对象,根据影响因子,附以不同的权重系数,进行综合化指标评判。

表 1 样本特征分布表

变量	变量值	有效人数	频率 (%)	变量	变量值	有效人数	频率 (%)
性别	男	110	28.6	年龄	25 岁以下	10	2.6
	女	274	71.4		26—35 岁	258	67.2
婚姻	已婚	332	86.5	36—45 岁	98	25.5	
	未婚	52	13.5	46—55 岁	12	3.1	
职称	助教	104	27.1	56 岁以上	6	1.6	
	讲师	256	66.7	8 节以内	86	22.4	
	副教授	20	5.2	12 节以下	156	40.6	
学历	教授	4	1.0	13—18 节	118	30.7	
	专科	2	0.5	19—24 节	24	6.3	
	本科	60	15.6	25 节以上	0	0	
收入	硕士	316	82.3	性格	外向型	104	27.1
	博士	6	1.6		中性型	248	64.6
	2000 元以下	22	5.7	内向型	32	8.3	
	2001—3000 元	144	37.5	0 篇	182	47.4	
教龄	3001—4000 元	168	43.8	核心论文	1 篇	160	41.7
	4001—5000 元	44	11.5		2 篇	26	6.8
	5001—8000 元	4	1.0		3 篇	16	4.2
	8001—10000 元	0	0		4 篇	0	0
	10000 元以上	2	0.5		5 篇	0	0
专业	5 年或以下	98	25.6	6 篇以上	0	0	
	6—10 年	136	35.4	理工科	160	41.7	
	11—15 年	96	25.0	文科	224	58.3	
	15 年以上	54	14.1				

(数据来源:根据调查问卷整理所得)

2. 运用模糊综合评价法建立综合化指标评判模型

(1) 首先建立评估对象的因素集

令 $U = \{u_1, u_2, \dots, u_m\}$ 为被评价对象的 m 种评价因素(评价指标)。其中: m 是评价因素的个数,由具体的指标体系所决定。即 $U = U_1 \cup U_2 \cup \dots \cup U_s$ 。(有限不交并),其中 $U_i = \{u_{i1}, u_{i2}, \dots, u_{im}\}$, $U_i \cap U_j = \Phi$,任意 $i \neq j, i, j = 1, 2, \dots, s$ 。

我们称 $\{U_i\}$ 是 U 的一个划分(或剖分), U_i 称为类(或块)。

在我们所研究的陕西省应用型本科院校教师主观幸福感问题中评价对象的因素集为:幸福感 = {岗位满意度、婚姻家庭幸福感、个人期望实现、受尊重程度、其他因素},具体的二级评价因素见表 2。

(2) 评价对象的评语集。

同理可设 $V = \{v_1, v_2, \dots, v_n\}$ 为被评价对象可能做出的各种总的评价结果组成的评语等级的集合。将评估结果分为非常满意、比较满意、一般、不满意、非常不满意五个等级。

令 $A = (a_1, a_2, \dots, a_m)$, 为权重分配模糊矢量,其中 a_i 表示第 i 个因素的权重,要求 $0 \leq a_i, \sum a_i = 1$ 。得到各个评价因素的权重向量

(3) 通过模糊关系矩阵 R , 进行多指标综合评价

建立等级新子集后,对构成要素从 u_i 上进行量化,评价对象各等级模糊子集的隶属程度,见表3所列数据。通过上述步骤,得出以下模型:

$$B = A \cdot B = (a_1, a_2, \dots, a_m)$$

$$\begin{pmatrix} r_{11} & r_{12} & \dots & r_{1n} \\ r_{21} & r_{22} & \dots & r_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ r_{m1} & r_{m2} & \dots & r_{mn} \end{pmatrix} = (b_1, b_2, \dots, b_n)$$

其中: b_j 表示被评级对象和模糊子集元素 v_j 的隶属关系。

(四)陕西省应用型本科院校教师主观幸福感综合评价

结合专家对于评价项目的打分,把收回的384份问卷进行整理,样本数据如表2所示,通过运用模糊综合评价法形成的数据来说明应用型本科高校教师主观幸福感的现状。

表2 陕西应用型本科高校教师主观幸福度状况统计表

构成要素	评价项目 调查问卷上的问题(专家打分)	调查问卷人数汇总				
		A 非常满意	B 比较满意	C 一般	D 不满意	E 非常不满意
教师 主观 幸福 感	1 教学工作满足成就感状况	20	78	178	96	12
	2 教学成效满意度	2	58	164	148	12
	3 从事教师工作的社会地位的满意	22	86	162	98	16
	4 学生状态(包括学习目的、学习态度、学习方法、学习成绩等)满意度	36	150	142	54	2
	5 学校和学生的尊重程度满意度	40	94	180	62	8
	6 自己在工作中的付出与所获得的报酬合理度	4	32	144	156	48
	7 经济收入满意度	78	166	122	16	2
	8 学校的行政制度满意度	68	172	122	18	4
	9 学校的福利制度和退休制度满意度	92	164	108	20	0
	10 学校提供的教师进修机会满意度	50	160	148	24	2
	11 参与科研项目的情况	50	96	146	56	36
	12 科研现状满意度	40	170	146	26	2
	13 科研状况压力状况	92	200	78	12	2
	14 工作环境满意度	30	106	176	64	8
	15 工作稳定性满意度	42	114	180	44	4
岗位 满意度 20%	1 家庭满意度	8	24	76	216	60
	2 婚姻(爱情)状态满意度	12	22	98	166	84
	3 子女的教育状况的满意度	8	54	152	130	22
	4 家庭成员的健康状况	66	178	80	54	6
	5 家庭负担状况	24	134	166	56	4
婚姻 家庭 20%	1 自己未来的预期明确度	32	152	126	64	10
	2 自己的优越感(优势)状况	16	58	190	80	40
	3 实现自己的目标信心状况	26	134	134	72	18
	4 自己的能力充分的发挥状况	4	76	186	106	12
	5 工作与生活中自信度	30	188	124	32	10
个人期 望实现 20%	1 周围人对您尊重状况	20	262	100	2	0
	2 与同事间的关系融洽度	86	260	36	2	0
	3 朋友间的人缘状况	64	256	62	2	0
	4 遇到困难的时候能够及时得到别人的帮助状况	48	246	88	2	0
	5 身边的同事和朋友对您的信任程度	72	264	44	4	0
受尊重 程度 20%	1 日常生活的满意度	8	88	194	84	10
	2 休闲娱乐活动满意度	6	72	198	100	8
	3 兴趣爱好广泛度	10	172	172	28	2
	4 生活和理想吻合度	0	46	182	128	28
	5 生活的意义和人生的圆满度	2	96	180	88	18
其他 因素 20%						

我们将非常满意、比较满意、一般、不满意和非常不满意进行赋值^[3],分别为100、80、60、40、20。

根据模糊综合评判法将上述数据进行计算,所得到的综合评价结果如表3所示。

表3 陕西应用型本科高校教师主观幸福感综合评价

隶属度 评级 等级	非常 满意 (100)	比较 满意 (80)	一般 (60)	不满 意 (40)	非常 不满 意 (20)	说明
岗位 满意度 0.2	0.02	0.052083333	0.203125	0.463542	0.25	0.03125
	0.02	0.005208333	0.151042	0.427083	0.385417	0.03125
	0.02	0.057291667	0.223958	0.421875	0.255208	0.041667
	0.01	0.09375	0.390625	0.369792	0.140625	0.005208
	0.01	0.104166667	0.244792	0.46875	0.161458	0.020833
	0.01	0.010416667	0.0833333	0.375	0.40625	0.125
	0.01	0.203125	0.432292	0.317708	0.041667	0.005208
	0.01	0.177083333	0.447917	0.317708	0.046875	0.010417
	0.01	0.239583333	0.427083	0.28125	0.052083	0
	0.01	0.130208333	0.416667	0.385417	0.0625	0.005208
婚姻 家庭 0.2	0.01	0.130208333	0.25	0.380208	0.145833	0.09375
	0.01	0.104166667	0.442708	0.380208	0.067708	0.005208
	0.01	0.239583333	0.520833	0.203125	0.03125	0.005208
	0.02	0.078125	0.276042	0.458333	0.166667	0.020833
	0.02	0.109375	0.296875	0.46875	0.114583	0.010417
	0.04	0.020833333	0.0625	0.197917	0.5625	0.15625
	0.04	0.031413613	0.057592	0.256545	0.434555	0.219895
	0.04	0.021857923	0.147541	0.415301	0.355191	0.060109
	0.04	0.171875	0.463542	0.208333	0.140625	0.015625
	0.04	0.0625	0.348958	0.432292	0.145833	0.010417
个人期 望实现 0.2	0.04	0.083333333	0.395833	0.328125	0.166667	0.026042
	0.04	0.041666667	0.151042	0.494792	0.208333	0.104167
	0.04	0.067708333	0.348958	0.348958	0.1875	0.046875
	0.04	0.010416667	0.197917	0.484375	0.276042	0.03125
受尊重 程度 0.2	0.04	0.078125	0.489583	0.322917	0.083333	0.026042
	0.04	0.052083333	0.682292	0.260417	0.005208	0
	0.04	0.223958333	0.677083	0.09375	0.005208	0
	0.04	0.166666667	0.666667	0.161458	0.005208	0
其他 因素 0.2	0.04	0.125	0.640625	0.229167	0.005208	0
	0.04	0.1875	0.6875	0.114583	0.010417	0
	0.04	0.020833333	0.229167	0.505208	0.21875	0.026042
	0.04	0.015625	0.1875	0.515625	0.260417	0.020833
	0.04	0.026041667	0.447917	0.447917	0.072917	0.005208
	0.04	0	0.119792	0.473958	0.333333	0.072917
	0.04	0.005208333	0.25	0.46875	0.229167	0.046875
综合隶属度 综合得分	0.07687	0.349664	0.349999	0.183257	0.040211	综合评价 结果
			64.795			

1. 该隶属度是表2 陕西应用型本科高校教师主观幸福感状况统计表中评价结果占总人数的比重,即由表2 每行数值除以总问卷数384 所得的结果。

2. 综合隶属度为隶属度乘以相应的权数后求和。

3. 综合得分为综合隶属度乘以相应的赋值后求和。

模糊综合评判法最终得出的幸福感的综合评价结果为64.795,我们可以看出陕西省应用型本科高校教师的主观幸福感较低,不满意及非常不满意以下达到20%左右,还有极大提升的空间,亟待改善。

三、影响应用型本科高校教师主观幸福感的因素分析

将回收的有效问卷进行整理,采用多指标单因素方差分析模型对影响幸福感的因素进行分析,并

运用 SPSS19.0 软件进行统计分析。

(一)教师在教研科研岗位满意度评价

从模糊综合评判法最终得出的幸福感的综合评价结果看,大部分教师对本次调查问卷上所列项目以满意为主,无非常不满意,体现了高校现行教育管理模式合理性和教师积极参与科研的状况,尤其是对学校实行的退休待遇体现出较为满意程度,相比社会企业而言,这点也和国家对高等教育的政策稳定性有关,符合客观现实。调查不满意突出在教师教学成就感较差,对通过工作付出而获得的报酬不满意人数较多,但不单是指工资待遇,主要是所应得的岗位提拔和认可度,相反,教师大多对经济收入较为满意,体现了教师对体现个人价值理解的多样性,金钱和经济收入不代表大多数人的首选和方向,而培养成果——学生的认可和报酬的合理性显得更为重要。

(二)婚姻家庭子女满意情况评价

婚姻生活满意度、家庭幸福感方面方差分析的 P 值均大于显著性水平 0.05,说明该项目和职称、学历、教学、科研的关系没有显著差异,关系不是很密切,家庭负担也在可承受范围,分析反映了调查对象对自己的家庭和婚姻并不十分满意,绝大多数持不满意态度,非常不满意人数是非常满意人数的 7 倍之多,对子女的教育择校也体现出焦虑和担心,这与当前中小学教育资源极度不平衡有直接关系,而普通教师对子女享受优质资源却无能为力,甚至因子女教育理念不同导致夫妻关系紧张,这点也是学校无法了解和解决的问题,应该引起教育工作者的足够重视。

(三)个人期望实现状况评价

繁重的教学任务使得应用型本科院校大多数教师身心疲惫,没有喘息的机会,主观幸福感不高。统计数据表明,上课节数在 8—12 节的 156 人占到教师总人数的 40.6%;上课节数在 13—18 节的 118 人占到教师总人数的 30.7%;上课节数在 19—24 节的 24 人占到教师总人数的 6.3%。从科研情况看,由于学校知名度排名与该校的科研量相关,因此大多数应用本科院校出台了相关科研奖励政策,鼓励教师搞科学研究、撰写科研论文,教师们繁重的教学任务的挤压下,主要利用晚上和周末时间,完成科研任务。由于没有时间充分论证,实验条件限制、队伍研究能力良莠不齐,以及学校平台的问题致使应用型本科院校的老师们很难产出级别较高的科研课题和学术论文,甚至出现很多教师日常工作中无明确的目标和过高的期望,小富即安,并未参加高层次专业建设梯队,甚至不愿担当重点专业负责人。

综合问卷教师教学科研综合评价数据,调查者大多数为平常心态,缺乏积极地进取心,对目标实现信心不足。

(四)受尊重程度相关性分析

我们的调研结果也可以看出,不同学历的应用型本科院校教师在工作幸福感方面的方差分析的 P 值为 0.038,小于显著性水平 0.05,存在显著性差异,也就是说,学历不同的教师工作幸福感是不同的,我们调查发现博士学位的教师得分最高为 2.93 分,工作幸福感最强,容易受到同事和身边朋友的尊重。教师的职称是教师经过教学和科研工作磨练后是教师教师能力和学识水平的衡量标准,代表着教师的工作实绩和专业素质被社会的认可度。不同职称的教师在幸福感上的方差分析的 P 值为 0.004,显著性概率小于 0.01,说明差异极为显著,职称不同的教师工作幸福感是不同的,数据统计分析发现教授、副教授、讲师、助教不同职称教师的得分分别为:3.13、2.81、2.76、2.52,教授的得分最高分,工作幸福感最强,高级职称教师组的主观幸福感得分还是较高于初级职称教师组。综合来看,虽然存在自身因职称、学历不同而产生的幸福感差异,但在受尊称情况下,这个调查数据较为整齐划一,职称影响模糊,没有一个非常不满意项,不满意也几乎可以忽略不计,绝大多数为比较满意,非常满意人数高过一般满意人数,这一点和我国大力提倡尊重知识和人才密不可分。

其他构成要素评价系数较为分散,说明工作之余的个人兴趣爱好和主管幸福感无显著性差异,不构成重要影响因素。

四、提高陕西应用型本科院校教师幸福指数的路径

通过上述对应用型本科高校教师主观幸福感的影响因素分析,对提升应用型本科高校教师的幸福感有非常重要的现实指导意义。我们可以看出,教师的个人学历层次、职称职务高低、收入水平、教学任务、科研任务、社会保障、婚姻家庭、受尊重程度、个人价值实现、退休福利等因素共同作用影响教师的幸福感。为了让应用型本科高校的教师打开心扉,提升教师的主观幸福感,努力高效工作,需要最大限度的发挥教师的潜能,为陕西省的试点高校向应用型转型奠定坚实基础,不断提高应用型人才培养质量,促进应用型教育服务当前区域经济社会发展要求。我们应从以下几个方面进行提升:

(一)关注教师个人学历层次和职称级别提升

从本次调查研究可以看出,高校常见的问题仍

然是学历和职称,虽然不提倡唯学历论,但是,不可否认的是在没有更好的评价人才成长和发展后劲新方法的前提下,越高的学历和科学研究经历,较高层次的专业技术人员职称代表了个人今后从事教学科研更高的起点和平台,加之高校都以学历和职称层次的高低决定申报科研项目的层次和难度,决定本人在学科梯队建设和创新团队的地位和作用,高学历、高职称是学科带头人和学术带头人的基本条件,并不会把很难评价的创新能力和教学水平放在首位。这种势头蔓延到科研项目的申报资格,低学历、低职称人员无法直接申报,只有熬到学历或职称上去了,才能有真正开展研究,错过了精力最充沛的时段。很多教师面对这种状况,也无可奈何。所以,我们必须清醒认识到学历和职称对教师的重要意义,高校应多渠道,多方法促使教师提高学历层次。职称评审打破论资排辈,突出教书育人和科学研究能力评价。高校要加大财政投入,制定合理的人才在职培养提升计划,使各年龄段的教师都有机会进修和提高,包括到国内知名大学和国外访问学习。制定科学合理的职称评审评价体系,将真正优秀的人才推出来。学校搭台,教师唱戏,学校建立和创造培养平台,教师自己努力向上,形成双向良性互动环境,教师的自尊感、尊重感、成就感就会越来越高,个人期望值越高,幸福感就会越来越强烈。

(二)努力提升婚姻家庭幸福感

对于成年人来说,婚姻家庭事业都非常重要,就像鸟儿的翅膀,事业成功只代表了一个方面,没有婚姻家庭作支撑,是无法起飞和远航的。较高的学历和职称能给我们创造伟大的事业提供可靠地帮助,但持久的幸福一定少不了背后婚姻家庭的影响因素。从问卷调查的统计数据进行分析,婚姻家庭和幸福感是正相关的,而且婚姻家庭是学校和社会常常无法触及的盲区。非常满意的受调者极少,家庭不满意率达70%左右,婚姻不满意率达65%左右,子女的教育状况不满意率为30%左右,运用平滑曲线测算,婚姻家庭始终和幸福感正相关,而且是最难解决的方面。因为婚姻家庭的个体差异和个人隐私的社会属性,很多数据很难采集,但从目前较高的社会离婚率和家庭案例分析,家庭婚姻危机已经成为全社会关注的问题。由于涉及因素复杂,结合本次模型分析,教师社会保障的不确定性,退休待遇的骤减,高房价,中小学教育资源的不公平性成为主因,这就

需要政府有效宏观调控,尤其是事业单位的养老保险推向社会,取消公费医疗后如何制定保障高校教师享有较高的社会地位和福利,包括子女入托上学真正按照大学区思路接受良好教育。教育主管部门应制定明确导向的教学科研政策,取消不合理制度,使教师在高校满意工作,自信生活。有些涉及后勤保障的问题学校有关部门也应做好教师心理疏导,及时解决生活中的困难和问题,使年轻教师轻装上阵,没有后顾之忧。除此之外,教师本身也要将主要精力投入到教学工作中去,不为社会上一时的政策波动干扰,聚精会神搞科研,一心一意谋发展。

(三)做好教师薪酬制度改革

虽然收入的高低不绝对影响教师的主观幸福感,但是我们仍可以通过数据分析发现一定的规律。我们从收入水平可以看出各组教师的工作幸福感和生活满意度得分均低于理论均值,说明陕西应用型本科高校收入水平普遍不高,影响了该类教师对工作的归属感、生活的满意度和个人价值的实现。由于陕西28所应用型本科院校都是2000年以后升本的民办高校和独立学院,因此教师的福利待遇、社会保障、社会地位还没有得到社会的充分认可,表现为隐形和显性的不公正,与同级别普通高校比较,经济地位低下,心里失落,缺乏认同感。所以做好薪酬待遇改革迫在眉睫,需要政府教育主管部门把握方向,大力进行薪酬制度改革,稳步提高转型高校教师地位和工资津贴待遇,防止人才流失,全社会形成尊师重教的风尚。各高校也应在大变革的背景下做好职工稳定工作,以改革创新精神,锐意进取,打破常规,以薪酬制度为突破口,加强学科建设,加快人才培养,真正形成“事业留人,待遇留人”,使全体教师以校为家,以校为荣,舒心工作,快乐教学,专注科研。

[参考文献]

- [1] 刘宏. 高校教师主观幸福感调查研究——以河南高校为例[D]. 武汉:华中师范大学,2013.
- [2] 王凤娟,王京京. 高校教师幸福感研究综述[J]. 中国市场,2012,7(27):123—125.
- [3] 胡瑞卿,韩亮. 基于层次分析法的高校教师主观幸福感测评研究——以广东省14所高校为例[J]. 福建教育学院学报,2014,1(1):58—61.

[责任编辑 李亚卓]