

大學教師學術職業滿意度及其影響因素——一所中國綜合大學為例

周海濤*

摘要

本文從學術職業的基本屬性——學術性出發，通過對463名大學教師進行學術職業滿意水準及其影響因素的問卷調查，實證分析結果顯示：（1）大學教師學術職業滿意度在整體上為「不滿意」，不同教學與科研領域的教師對學術職業滿意度存在顯著差異；（3）影響學術職業滿意度的主要組織因素不是薪酬福利，而是「學術工作的自主性與激勵性」、「學生素質和教師考核」；（4）影響學術職業滿意度的個人因素主要是教師的教育程度與工齡。

關鍵詞：學術職業、滿意度、影響因素

*周海濤，北京師範大學教育學部副教授

電子郵件：zht@bnu.edu.cn

來稿日期：2009年3月1日；修訂日期：2009年9月17日；採用日期：2010年6月7日

On the Factors of Satisfaction and Influence of Teachers in Mainland's High Educational Institutions: Taking Comprehensive University as an Example

Hai Tao Zhou^{*}

Abstract

An analysis of the data of 463 university faculty members' professional satisfaction and influencing factors shows that, (a) their attitude towards academic profession is, in general, unsatisfied, despite notable difference in academic profession satisfaction among teachers of teaching and research fields; (b) the reason of unsatisfaction is the lack of freedom and stimulation and the inadequate assessment of both students quality and teacher; (c) education level and service length are the main factors influencing personal satisfaction.

Keywords: academic profession, satisfaction, influencing factors

^{*}Hai Tao Zhou, Associate Professor, Faculty of Education, Beijing Normal University
E-mail: zht@bnu.edu.cn

Manuscript received: March 1, 2009; Modified: September 17, 2009; Accepted: June 7, 2010

壹、前言

美國政治學家羅伯特·哈欽斯（Robert M. Hutchins，1899-1977）（1994）曾說過「大學是一個理智社團……他們試圖去理解人類所面臨的種種重要問題」（引自王承緒等譯，1994：20），在理智社團裡存在著以學術為中心的聯合體——教師、學生、管理者。社會學古典理論奠基者韋伯（Max Weber，1864-1920）認為，「學術作為一種物質意義下的職業」就是學術職業，大學教師即是以學術作為物質與精神報酬的職業群體（引自錢永祥譯，2004：155）。學術是教師的生存之本，而教師則是大學存在和發展的基礎，因此了解大學教師學術職業¹滿意水準及其影響因素對於高校管理者有著重要的價值和意義。

貳、文獻探討

馬丁（F. Martin）、羅伯（S. Robert）與舒斯特（J. H. Schuster）（1998）認為學術職業（academic profession）是「擁有專業知識背景的，易受新知識生產影響的，隨著學術勞動力市場波動的，遵循共同學術規劃和學術倫理的自主性職業」。目前，郭麗君（2006）認為，學術職業概念有廣義和狹義之分，廣義上的學術職業指以發現、整合、應用和傳播系統化的高深知識為工作內容的職業，而狹義上的學術職業是特指在高等教育系統內以教學、科研與服務為工作內容的職業。鑑於研究需要，作者取其狹義概念，即特指大學教師群體。與一般職業相比，學術職業的基礎特質在於其「學術性」；李志峰、沈紅（2007）認為學術職業的本質屬性為學術性、自由性、獨立性、競爭性和精神性。目前我國對於學術職業的研究屬於引入、起始階段，研究的重點在於概念界定和理論闡釋，鮮見通過資料來分析目前我國大學教師學術職業滿意狀況的研究。

國內外對大學教師滿意度的研究頗多，主要集中於工作滿意的構成與影響因素的研究。霍波克（R. Hoppock）（1935）在《工作滿意度》（job satisfaction）一書中，首次提出工作滿意度的概念，他認為工作滿意度是工作者生理與心理兩方面對環境因素的滿足感受，也就是工作者對工作情景的主觀

¹「學術職業（academic profession）」在台灣所指的是學術專業。

反應。洛克（E. A. Locke）（1976）認為工作滿意度是指通過評價個體的工作或工作經驗所達到愉快的積極的情緒狀態，且工作滿意度構成因素包括：工作本身、報酬、提升、認可、工作條件、福利、自我、管理者、同事和組織外成。同時，教育界也開始對教師工作滿意進行研究，如埃文斯（L. Evans）（1998）研究顯示影響教師工作滿意的是領導風格。國內對教師工作滿意的研究也較為成熟，1994年，陳雲英、孫紹邦（1994）在對教師訪談和測試的基礎上，編制了「教師工作滿意度測量表」，以作為了解教師工作滿意度的工具並得到廣泛的應用。孫建紅、孫建萍、劉國義（2006）對大學教師的研究顯示教師對人際關係的滿意度最高，而對領導素質及管理方式的滿意度最低。從總體上看，我國對大學教師工作滿意的調查多基於一般工作的全面分析，且所使用的教師滿意度問卷大都源於企業界所廣泛運用的問卷。

然而，大學教師與企業員工的工作內容畢竟差別較大，而且影響企業員工滿意的因素並不一定能影響大學教師的工作滿意，大學教師職業的根本特徵是「學術性」。根據美國的行為科學家弗雷德里克·赫茨伯格（F. Herzberg）、默斯納（B. Mausner）與施德曼（B. Snyderman）（1959）的研究發現，人的行為動機因素可分為保健因素和激勵因素，保健因素是指造成員工不滿的因素，它們的改善能夠解除員工的不滿，但不能激發起員工的積極性，主要有企業的政策、行政管理、工資發放等；激勵因素指使員工感到滿意的因素，只有這些因素的改善才給員工以較高的激勵，調動積極性，提高勞動生產效率，主要有工作表現機會、工作樂趣、工作成就感、對未來發展的期望等。基於雙因素理論，以及大學教師職業特性和大學組織的文化，作者將學術職業範圍內的工作分為教學、科研、管理、教師專業發展、計酬的專業服務、免費的專業公共服務、免費的非專業公共服務。

在大學教師工作中學術性的學術職業範疇下，作者借鑑費隆（V. H. Vroom）（1965）的期望理論，即工作滿意度取決於個體期望與實際取得成就相吻合的程度，提出了學術職業滿意度²概念，即大學教師在大學特定的學術環境中對教學、科研與服務的實際滿意與其預期價值之間的差異度，並在此基礎上進行調查研究。

² 在梳理學術職業、教師滿意度的已有相關觀點基礎上，借鑒雙因素理論和期望理論，本文首次提出這一概念討論大學教師的學術職業滿意問題。

參、研究設計

一、抽樣和樣本資料

按照簡單抽樣的方法，抽取西部某綜合性大學的1,324名教師作為施測對象，共計發放問卷1,000份，收回635份，問卷回收率為63.5%。剔除各種無效問卷，共獲得有效問卷463份，有效問卷的比例為72.9%。其中，男教師213名，女教師250名，教師年齡主要集中在26—45歲之間。本文進一步檢驗了參與資料統計的463名教師與排除在統計之外的172名教師在教師特徵變數上是否存在差異，結果發現兩個群體的教師在性別、年齡、教育程度、職稱、工齡、月薪等方面均沒有顯著差異（ $p > 0.05$ ），說明本文的被試能夠代表所研究樣本群體。

二、研究工具及方法

研究問卷是直譯德克薩斯州大學教師的滿意問卷（已授權），同時通過訪談與試測，修改調整題項和內容，以求適合中國本土實際，在此基礎上構建了學術職業滿意度問卷。

（一）教師特徵變數

教師特徵變數包括教師的性別、年齡、工齡、教育程度、職稱、月薪、教學與科研領域。

（二）大學教師學術職業滿意度問卷

問卷分為兩個量表，一個是教師學術職業滿意度量表，包括5個題項，如「給本科生上課」、「科研/學術活動」，量表的內部一致性係數為0.714；另一個是影響教師學術職業的組織因素量表，包括40個題項，如「學院學術領導的素質」、「學院對教學的重視」等，量表的內部一致性係數為0.952。問卷中，用預先期望與實際體驗的差值來衡量滿意度，每題項下以教師評定的重要性等級來表示預先期望值，以教師的滿意度來表示實際體驗。³

本次調查⁴使用SPSS13.0統計套裝軟體和EXCEL進行統計分析。在進行資

³ 問卷採用李克特7點量表法，1=「極不重要」或「非常不滿意」……7=「非常重要」或「非常滿意」。

⁴ 在大學人事處協助下進行發放、回收。為保證真實有效，在委託前，向有關負責人講明本次研究的目的、操作方法和注意事項，集中發放、填寫、回收問卷；並告訴參與調查的教師，對調查結果嚴格保密，僅作科研使用，請教師們根據最近1-2年的實際情況，對量表問題進行事實評定；填寫完後當場回收問卷。

料分析之前對某些題項進行重新編號，同時將滿意度值與重要性值之間的差值作為教師學術職業滿意度的數值，並進行高低分組。通過兩個獨立樣本T檢驗，顯示出高低分組之間差異顯著，說明該問卷能較好地測量出教師的不同學術職業滿意水準。

三、資料分析與結果

（一）影響大學教師學術職業滿意的因數分析

本文對學術職業滿意度問卷的兩個量表的題項進行Bartlett 球形檢驗，學術職業滿意度問卷的「樣本測度檢驗數據」（Kaiser-Meyer-Olkin, KMO）為0.704，不適合做因數分析，另一個問卷的KMO為0.937，適合做因素分析。用最大似然法⁵提取特徵值大於1的共同因素，發現特徵值大於1的因素有 6個，可以解釋項目總變異的66.992%的內容。將抽取的6個因數按照所包含的專案內容依次命名為：薪酬與福利待遇、學院政策制度、學術工作的自主性與激勵性、學生素質與教師考核、管理者的重視、學院管理者素質與行為。

（二）大學教師學術職業滿意整體水準

1.大學教師學術職業滿意水準

由表1可看出，大學教師對學術職業的總體滿意度為-0.30，這表明教師對學術職業的實際滿意度低於預期期望，其中教師對「與專業相關的（免費）公共服務」的滿意度最低，而對「給研究生上課」的滿意度最高，為-0.06，接近0值，表示教師對該項工作的實際滿意度與預期期望相吻合，具體見表1。

表1 大學教師學術職業滿意水準表

題項	相對滿意值
與專業相關的（免費）公共服務	-0.47
給本科生上課	-0.44
教師專業發展	-0.29
科研/學術活動	-0.21
給研究生上課	-0.06
總值	-0.30

⁵ 最大似然法，是一種統計方法，用來求一個樣本集的相關概率密度函數的參數。

2. 大學教師對影響學術職業的組織因素滿意水準

由表2可看出，教師對影響學術職業的相關因素的滿意值均為負值，其中教師對「薪酬與福利待遇」的滿意度最低，為-1.60，其次是「管理者的重視」，而教師對「學院政策制度」的滿意度相對最高，為-0.54。從數值看，除了對「薪酬與福利待遇」「較不滿意」外，教師對其餘因數均「不滿意」。從各題項看，教師對「工資薪酬」的滿意度最低，為-2.13，對「學院的政策制度考慮到邀請兼職教授授課」的滿意度最高，為-0.34。

表2 大學教師對影響學術職業的組織因素滿意水準表

	題項	相對滿意值
薪酬與福利待遇 (-1.60)	工資薪酬	-2.13
	醫療津貼	-2.10
	家庭成員的醫療津貼	-2.03
	給教師專業發展的時間和機會（如學術休假）	-1.85
	決定職務晉升與薪酬調整的過程	-1.76
	教師工齡和休息時間能夠平衡	-1.52
	學校政策考慮到教師子女的教育費用	-1.42
	退休金	-1.37
	兒童保育	-1.25
	對新教師的支持	-1.19
	配偶或男（女）朋友在學校所在社區的工作機會	-0.92
學院政策制度 (-0.54)	學校的政策制度考慮到教師工作安全	-0.78
	學校的政策制度考慮到教學責任、有償專案的時間安排	-0.66
	學校的政策制度考慮到研究助理的經費需要	
	學院的政策制度考慮到教學助理的安排	-0.54
	學院的政策制度考慮到教師的知識產權	-0.44
	學院的政策制度考慮到遠程授課特點	-0.43
	學院的政策制度考慮到邀請兼職教授授課	-0.34
學術工作的自主性與激勵性 (-0.60)	從教職員的日常交流中能得到科研上的激勵	-0.71
	教師在提供免費服務方面有自主權	-0.70
	在對本科生教學時能得到科研上的激勵	-0.68
	教師決定科研主題以及科研方法的自主權	-0.63

表2 大學教師對影響學術職業的組織因素滿意水準表（續）

	題項	相對滿意值
學術工作的自主性與激勵性 (-0.60)	教師能決定自己研究領域內合作成員的可能性	-0.59
	學術管理（例如，學術評議會、教師會）對教師學術工作的自主性與激勵性的幫助	-0.55
	教師在提供專業服務和公共服務等方面的自主權	-0.54
	在對研究生教學時能得到科研上的激勵	-0.38
學生素質與教師考核 (-0.67)	對教師職稱晉升考核	-0.83
	所教本科生的素質	-0.80
	對教師的年度考核	-0.64
	對教師工作的常規評估	-0.59
管理者的重視 (-0.86)	所教研究生的素質	-0.49
	學校對教學的重視	-1.10
	學院對您研究領域內科研的重視	-0.84
	校、院對教師專業發展的重視	-0.81
	學校對科研的重視	-0.80
學院管理者素質與行為 (-0.66)	學院對教學的重視	-0.77
	學院行政領導對教職員提議的回饋	-0.78
	學院學術管理者對教職員提議的回饋	-0.74
	學院行政領導的素質	-0.60
	學院學術領導的素質	-0.52

從表2的因數題項看，在「薪酬與福利待遇」方面，教師對關於自身的待遇方面滿意度較低，而對於家庭及子女、退休金方面待遇的滿意度相對較高，但教師對「薪酬與福利待遇」所有題項的滿意度均低於「學院政策制度」、「學術工作的自主性與激勵性」、「學生素質與教師考核」、「學院管理者素質與行為」，唯一例外的因數是「管理者的重視」，教師對「學校對教學的重視」的滿意度較低，為-1.10。在「學院政策制度」方面，教師對關於自身工作安全的滿意度較低，而對於與學術工作關係較小的政策制度，如遠端授課、兼職教授的滿意度較高。在「學術工作的自主性與激勵性」方面，教師對教師間的學術交流、本科生教學的滿意度較低，而對公共服務以及研究生教學方面的滿意度較高；在「學生素質與教師考核」方面，教師對職稱考核滿意度較低，而對於常規評估和研究生的素質上的滿意度較高；在「管理者的重視」上，教師對「學校對教學的重視」滿意度較低，而相對的是教師對「學院對教

學的重視」滿意度較高；在「學院管理者素質與行為」方面，可看出，教師對行政管理者的滿意度均低於對學術管理者的滿意度。

3.不同特徵變數的教師學術職業滿意水準

(1) 不同性別教師學術職業滿意水準

從性別角度看，除了「給本科生上課」外，女教師對其餘各項學術工作的滿意度均低於男教師，但從總值上看，男女教師的學術職業滿意水準差異不大（如表3）。通過進一步T檢驗顯示，男女教師只在「教師專業發展」上存在顯著差異（ $T(1, 463) = 2.011, P < 0.05$ ）。

表3 男女教師學術職業滿意水準表

性別	比例	給本科生上課	給研究生上課	科研/學術活動	教師專業發展	與專業相關的（免費）公共服務	總值
男教師	46%	-0.53	-0.03	-0.10	-0.16	-0.41	-0.25
女教師	54%	-0.36	-0.08	-0.30	-0.40	-0.52	-0.33

(2) 不同年齡教師學術職業滿意水準

從教師年齡看，36-45歲的教師對「給本科生上課」滿意度最低，46-55歲的教師對其餘各項學術工作的滿意度最低，其中26-35歲的教師對「給研究生上課」滿意度為0.13，56歲及以上的教師對科研/學術活動的滿意度為0.13，這表明教師對這兩項工作的實際滿意度略高於期望值。從總值看，46-55歲的教師滿意度最低，其次是36-45歲的教師，56歲及以上的教師的滿意度最高（如表4）。進一步方差分析顯示，不同年齡的教師在「給研究生上課」上存在顯著差異（ $F(1, 463) = 4.072, P < 0.05$ ）。

表4 不同年齡教師學術職業滿意水準表

年齡	比例	給本科生上課	給研究生上課	科研/學術活動	教師專業發展	與專業相關的（免費）公共服務	總值
25歲及以下	4.3%	-0.05	-0.10	-0.40	-0.30	-0.35	-0.24
26—35歲	59.2%	-0.41	0.13	-0.20	-0.24	-0.42	-0.23
36—45歲	28.7%	-0.55	-0.30	-0.17	-0.35	-0.57	-0.39
46—55歲	5.8%	-0.52	-0.59	-0.33	-0.56	-0.63	-0.53
56歲及以上	1.7%	-0.25	-0.38	0.13	-0.13	-0.13	-0.15

(3) 不同教育程度教師學術職業滿意水準

從教育程度看，因為「高中或中專、大專」學歷的教師比例很低，不具有代表意義。「碩士」學歷的教師對「給本科生上課」、「教師專業發展」、「與專業相關的（免費）公共服務」的滿意度最低，「博士」學歷的教師對「給研究生上課」、「科研/學術活動」的滿意度最低，從總值看，隨著教師教育程度的遞增，教師學術職業滿意度呈下降趨勢（如表5）。進一步方差分析顯示，不同教育程度的教師對各項學術工作的滿意度均不存在顯著差異。

表5 不同教育程度教師學術職業滿意水準表

教育程度	比例	給本科生上課	給研究生上課	科研/學術活動	教師專業發展	與專業相關的（免費）公共服務	總值
高中或中專	0.2%	-3.00	0.00	3.00	9.00	0.00	9.00
大專	0.4%	0.50	0.50	0.50	0.50	-1.00	0.20
本科	24.0%	-0.32	-0.05	-0.09	-0.12	-0.37	-0.19
碩士	66.5%	-0.48	-0.01	-0.24	-0.39	-0.52	-0.33
博士	8.9%	-0.46	-0.46	-0.37	-0.32	-0.37	-0.40

(4) 不同職稱教師學術職業滿意水準

從職稱看，「教授」對教學工作的滿意度最低，而「副教授」對教學工作相對最為滿意，但「副教授」對「科研/學術活動」最不滿意，同時「講師」對「教師專業發展」最不滿意，另外，從總值看，「副教授」的學術職業滿意度最高，但不同職稱的教師學術職業滿意度差異較小（如表6）。進一步方差分析顯示，不同職稱的教師在「給本科生上課」上存在顯著差異（ $F(1,463) = 3.209, P < 0.05$ ）。

表6 不同職稱教師學術職業滿意水準表

職稱	比例	給本科生上課	給研究生上課	科研/學術活動	教師專業發展	與專業相關的（免費）公共服務	總值
助教	25.7%	-0.69	-0.08	-0.17	-0.14	-0.58	-0.33
講師	38.7%	-0.38	-0.13	-0.22	-0.45	-0.47	-0.33
副教授	28.1%	-0.20	0.05	-0.23	-0.25	-0.39	-0.21
教授	7.6%	-0.80	-0.13	-0.16	-0.14	-0.43	-0.31

（5）不同工齡教師學術職業滿意水準

從教師工齡看，除「與專業相關的（免費）公共服務」外，工齡在12年以上的教師對其餘各項學術工作的滿意度最低，其中工齡在3—7年的教師對「給研究生上課」的滿意度最高，為0.08，這表明該工齡段的教師的實際滿意度高於預期期望。從總值看，隨著工齡的遞增，教師學術職業滿意水準呈現下降趨勢（如表7）。進一步方差分析顯示，不同工齡的教師在「給研究生上課」上存在顯著差異（ $F(1,463)=3.571, P<0.05$ ）。

表7 不同工齡教師學術職業滿意水準表

工齡	比例	給本科生上課	給研究生上課	科研/學術活動	教師專業發展	與專業相關的（免費）公共服務	總值
2年及以下	22.0%	-0.44	0.07	-0.18	-0.14	-0.25	-0.19
3-7年	38.9%	-0.30	0.08	-0.22	-0.31	-0.57	-0.26
8-12年	17.9%	-0.43	-0.12	-0.17	-0.29	-0.55	-0.31
12年以上	21.2%	-0.70	-0.41	-0.24	-0.43	-0.45	-0.45

（6）不同月薪教師學術職業滿意水準

從月薪看，大部分教師的月薪集中於人民幣1,500-3,000元（折合新台幣約7,500-15,000元），剔除工資在人民幣6,000元（折合新台幣約30,000元）以上的教師1人，除「給本科生上課」外，月薪在人民幣4,501-6,000元（折合新台幣約22,505-30,000元）的教師對其餘各項學術工作的滿意度最低，而月薪在人民幣3,001-4,500元（折合新台幣約15,005-22,500元）的教師對各項學術工作的滿意度均相對較高。從總值看，月薪在人民幣3,001-4,500元（折合新台幣約15,005-22,500元）的教師學術職業滿意度最高，其次是人民幣1,500元（折合新台幣約7,500元）以下的教師，最低的是人民幣6,000元（折合新台幣約30,000元）以上的教師（如表8）。進一步方差分析顯示，不同月薪的教師對各項學術工作的滿意度均不存在顯著差異。

表8 不同月薪教師學術職業滿意水準表

月薪	比例	給本科生上課	給研究生上課	科研/學術活動	教師專業發展	與專業相關的（免費）公共服務	總值
1,500元以下	40.2%	-0.39	0.03	-0.16	-0.18	-0.39	-0.22
1,501-3,000元	54.2%	-0.50	-0.10	-0.24	-0.38	-0.53	-0.35
3,001-4,500元	3.9%	-0.11	-0.17	-0.06	-0.06	-0.33	-0.14
4,501-6,000元	1.5%	-0.43	-0.86	-0.57	-0.86	-1.00	-0.74
6,000以上	0.2%	-1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-1.00

(7) 不同教學與科研領域教師學術職業滿意水準

從教學與科研領域看，「社會科學」領域的教師對各項學術工作的滿意度均最高，且均大於或等於0，這表明「社會科學」領域的教師對學術職業的實際滿意度均大於或等於預期期望；與此相反的是，「公共衛生」領域的教師對除了「與專業相關的（免費）公共服務」外，其餘各項學術工作滿意度均最低；同時，「商學」、「教育學」領域的教師對「給本科生上課」較不滿意，但對「給研究生上課」較滿意；另外，「法律」領域的教師對「與專業相關的（免費）公共服務」的滿意度最低。從總值看，「公共衛生」領域的教師滿意度最低，其次是「數學/理科」的教師，滿意度最高的教師群體是「社會科學」（如表9）。進一步方差分析顯示，不同教學與科研領域的教師對「給本科生上課」、「給研究生上課」、「科研/學術活動」的滿意度存在顯著差異（ $F(1,463) = 2.549, P < 0.05$ ； $F(1,463) = 2.459, P < 0.05$ ； $F(1,463) = 2.338, P < 0.05$ ），對其餘兩項工作不存在顯著差異，且不同教學與科研領域的教師對學術職業滿意總值也存在顯著差異（ $F(1,463) = 2.773, P < 0.05$ ）。

表9 不同教學與科研領域教師學術職業滿意水準表

教學與 科研領域	比例	給本科 生上課	給研究 生上課	科研/學 術活動	教師專業 發展	與專業相關的 (免費)公共 服務	總值
藝術和人文 學科	19.0%	-0.31	0.11	-0.23	-0.28	-0.68	-0.28
商學	2.8%	-0.77	-0.08	-0.15	-0.23	-0.15	-0.28
數學/理科	11.4%	-0.53	-0.32	-0.55	-0.58	-0.74	-0.54
教育學	5.2%	-0.75	-0.08	0.33	0.08	-0.63	-0.21
工程學	30.5%	-0.55	-0.27	-0.30	-0.37	-0.35	-0.37
法律	4.3%	-0.20	0.10	-0.05	-0.50	-0.90	-0.31
公共衛生	0.6%	-1.00	-1.00	-1.00	-1.33	0.00	-0.89
社會科學	5.8%	0.63	0.70	0.52	0.11	0.00	0.39
其他	20.3%	-0.57	0.02	-0.20	-0.17	-0.37	-0.26

(三) 學術職業滿意度與影響學術職業的組織因素之間的相關分析

由表10可知,「薪酬與福利待遇」僅只與「與專業相關的(免費)公共服務」顯著相關,與其餘各項學術工作以及學術職業滿意水平均不顯著相關;且「科研/學術活動」與各組織因素均不顯著相關,而「與專業相關的(免費)公共服務」與各組織因素均顯著相關。另外,與「給本科生上課」相關的組織因素有「學院政策制度」、「學術工作的自主性與激勵性」、「學生素質與教師考核」、「學院管理者素質與行為」,而與「給研究生上課」相關的組織因素只有「學院政策制度」、「學生素質與教師考核」,同時,除薪酬外,「教師專業發展」與其餘各組織因素相關。

表10 學術職業滿意度與影響學術職業的組織因素之間的相關分析表

	薪酬與福 利待遇	學院政 策制度	學術工作 的自主性 與激勵性	學生素質與 教師考核	管理者的重視	學院管理 者素質與 行為
學術職業滿意度	.079	.167**	.208**	.181**	.208**	.145**
給本科生上課	.062	.112**	.110**	.147**	.089	.142**
給研究生上課	-.011	.127**	.038	.150**	.058	.003
科研/學術活動	-.079	.061	.085	.045	.058	-.066
教師專業發展	.082	.116**	.240**	.102**	.213**	.139**
與專業相關的 (免費)公共服務	.206**	.152**	.236**	.171**	.291**	.264**

** $p < .005$

(四) 對大學教師學術職業滿意影響的組織因素分析

一般而言，影響教師學術職業滿意的因素可分為兩種，一類是組織因素，如教師薪酬、高校管理者的支援性溝通與幫助等，另一類是個人因素，如教師的年齡、性別、教育程度、工齡等。為此，下面先後從這兩個角度對影響大學教師學術職業滿意的因素作進一步分析。

將大學教師的學術職業滿意度作為因變數，其餘各組織因素作為引數，採用逐步回歸法（Stepwise）進行分析。結果顯示，進入回歸分析的因素有「學術工作的自主性與激勵性」、「學生素質與教師考核」，而「薪酬與福利待遇」、「學院政策制度」、「管理者的重視」和「學院管理者素質與行為」則被排除在外，這說明影響大學教師學術職業滿意的組織因素主要是前兩者，而儘管教師對薪酬與福利待遇的滿意值最低，但這一因數並不能影響教師的學術職業滿意度。

從表11可以看出，影響教師學術職業滿意度的首要因素為「學術工作的自主性與激勵性」，回歸係數為0.132，其次是「學生素質與教師考核」。同時，將各項學術工作作為因變數，各組織因素作為引數，採用逐步回歸法，得出：對「給本科生上課」、「給研究生上課」的影響因素均是「學生素質與教師考核」，而各組織因素均不能顯著影響教師對「科研/學術活動」的滿意水準；再者，對「教師專業發展」有顯著影響的因素是「學術工作的自主性與激勵性」；另外，「管理者的重視」、「學院管理者素質與行為」顯著影響著教師對「與專業相關的（免費）公共服務」的滿意水準。

表11 組織因素對學術職業滿意度的回歸分析表

	通過檢驗的變數	標準回歸係數Beta	顯著度
學術職業滿意度	學術工作的自主性與激勵性	.132*	.002
	學生素質與教師考核	.075*	.039
給本科生上課	學生素質與教師考核	.164*	.002
給研究生上課	學生素質與教師考核	.149*	.001
科研/學術活動	/	/	/
教師專業發展	學術工作的自主性與激勵性	.283	.000
與專業相關的（ 免費）公共服務	管理者的重視	.222	.000
	學院管理者素質與行為	.155	.007

說明：* 表示產生影響。

（五）對學術職業滿意影響的個人因素分析

進一步探討個人因素對大學教師學術職業滿意度的影響，將學術職業滿意度作為因變數，教師的不同特徵變數作為引數，採用逐步回歸法進行分析。結果顯示，教師的教育程度與工齡對教師的學術職業滿意度有顯著影響。從回歸係數看，教育程度對教師學術職業滿意度影響最大，回歸係數為-0.146，教師工齡對學術職業滿意度影響次之。同時，將各項學術工作作為因變數，教師特徵變數作為引數，採用逐步回歸法，得出：教師的各特徵變數均不顯著影響教師對「給本科生上課」、「科研/學術活動」的滿意水準；再者，對「給研究生上課」有顯著影響的個人因素只有教師年齡，且呈負影響，對「教師專業發展」顯著影響的因素有教師性別、教育程度與職稱；另外，教學與科研領域顯著影響教師對「與專業相關的（免費）公共服務」的滿意水準（如表12）。

表12 教師特徵變數對學術職業滿意的回歸分析表

	通過檢驗的變數	標準回歸係數Beta	顯著度
學術職業滿意度	教育程度	-.146 *	.044
	工齡	-.083 *	.040
給本科生上課	/	/	/
給研究生上課	年齡	-.270 *	.001
科研/學術活動	/	/	/
教師專業發展	性別	-.527 *	.003
	教育程度	-.338 *	.001
	職稱	.199 *	.045
與專業相關的 （免費）公共服務	教學與科研領域	.046 *	.042

說明：* 表示產生影響。

四、討論

（一）大學教師學術職業滿意度的整體水準

本文顯示，大學教師的學術職業整體滿意水平均處在「不滿意」階段，其中教師對「與專業相關的（免費）公共服務」滿意度最低，教師對「給本科生上課」的滿意度明顯低於「給研究生上課」。同時，教師對影響學術工作

的組織因素也處在「不滿意」層次，其中，教師對「薪酬與福利待遇」的滿意度最低，處於「較不滿意」，而對「學院政策制度」的滿意度相對較高。很多研究顯示，大學教師對「薪酬」的滿意值總是較低，如袁凌、謝赤、謝發勝（2006）對某地區大學教師工作滿意的調查顯示，教師在薪資待遇、工作性質、進修提升和工作環境條件方面滿意度較低。另外，教師對「管理者的重視」滿意度也較低，這說明教師認為高校管理者在對各項學術工作沒有給予應有的重視和幫助，同時教師對學術工作的自主性與激勵性、學生素質與教師考核以及學院管理者的素質和行為都表現出不滿意。

出現上述情況的可能原因為：（1）一般而言，大學教師的工作重點是教學、科研與服務，而目前情況下，一些大學管理者急於求成，片面強調科研的重要性，忽視教學與服務給教師帶來的感受，且在目前的教師工作中服務只占教師工作的很小一部分，這讓大學教師對「與專業相關的（免費）公共服務」感覺不滿意，同時教師也感覺到學校管理者對教師學術工作的全面重視程度不夠；（2）大學教師比較傾向於給研究生上課，相對於本科生，研究生的素質以及知識存量較高（如前文表2所顯示，教師對「所教研究生的素質」的滿意度高於「本科生」），且研究生可以直接參與到教師科研中（表2顯示，教師對「在對研究生教學時能得到科研上的激勵」的滿意度高於「本科生」），而給本科生上課工作量與強度較大，引起教師對給研究生上課相對滿意，而對給本科生上課不滿意；（3）儘管經濟的快速發展給教師帶來更多的機會和收入，但相比於消費，教師的實際收入在「縮水」，而同時大學管理者在比較收益變動情況下不能及時提高教師的薪酬待遇，致使不同特徵變數下的教師對薪酬與福利待遇的滿意度低；（4）教師管理制度改革一方面給教師管理帶來活力，但同時也帶來新的問題，如教師考核過度，同時一些大學片面追「短、頻、快」式的硬性指標躍升，致使教師對考核與學生素質的滿意度低。

（二）影響大學教師學術職業滿意度的組織因素分析

前文分析顯示，在各變數中，顯著影響大學教師學術職業滿意度的因素有「學術工作的自主性與激勵性」、「學生素質與教師考核」，這與國內的教師工作滿意研究有所差別，如範立國、張帆迪（2004）研究發現決定高校教師工作滿意度的首要因素為工資和福利待遇，其次為工作本身，再次為管理因素；楊彩蓮（2006）的研究顯示，影響高校教師工作滿意度的因素是薪酬待遇。但本文卻證實了西維亞（R. D. Sylvia）和哈欽森（T. Hutchinson）（1985）對167位教師的研究結果，即真正的教師工作滿意是源於高層次的需求，如自

尊，而不是低層次的需求，如報酬。

一般而言，大家常認為影響教師工作的首要因素是薪酬與福利待遇，且在本文中，大學教師對這一因素的滿意度最低，平均滿意值僅為-1.60；但這只是教師對薪酬與福利待遇的實際滿意度遠低於預期期望所致，並不能說明其對學術工作的影響程度。正如前面所說，大學教師職業與一般職業的顯著差別在於學術性，周作雲（1988）認為受教育程度越高的人往往更注重精神世界的安頓與滿足，會更具有理想和抱負，喜歡在不斷創新中實現自我價值；更具個性，更自信，有較強的自我管理與控制能力；更具批判性，能夠理性地思考問題。因此，相比於學院制度、管理者的素質、教師薪酬與福利等，教師對學術工作的自主性、激勵性、教師考核及學生素質的要求更高。

另外，影響教師教學工作的因素是「學生素質與教師考核」，影響教師專業服務工作的因素是「管理者的重視」、「學院管理者素質與行為」，各組織因素均不能影響教師的科研工作。經過訪談了解到：1.教師教學工作主要面對的是學生，且教學工作量是教師考核的重要內容，因此影響教師教學工作的首要因素是學生素質與教師考核；2.在目前管理體制下，教學與科研工作較多由教師安排，而服務工作更多由學院管理者進行組織，因此「管理者的重視」與「學院管理者素質與行為」影響著服務工作的滿意水準；3.科研工作更多地強調教師的個人能力，且科研工作一直是教師工作的重心，學院政策、管理者的素質與行為等組織因素對其影響較小。

（三）影響大學教師學術職業滿意度的個人因素分析

本文研究顯示，在教師的不同特徵變數中，顯著影響大學教師學術職業滿意的變數是教師的教育程度與工齡。根據前文資料顯示，隨著教師教育程度的遞增，教師學術職業滿意度呈下降趨勢，且不同教育程度的教師對各項學術工作的滿意度有所差別，如「碩士」教師對「給本科生上課」、「教師專業發展」、「與專業相關的（免費）公共服務」的滿意度最低，而「博士」對「給研究生上課」、「科研/學術活動」的滿意度最低。經過訪談了解到，「碩士」教師較多的是給本科生上課，而「博士」教師較多的是給研究生上課、參加各種科研/學術活動；教師所教物件的不同和工作內容的不同，致使他們對相應工作的滿意度不同，且學歷較低的教師對專業發展更加期望，對比實際滿意度就會存在一定差距，因此教育程度必然影響著教師學術職業滿意水準。

同時，教師工齡也是影響大學教師學術職業滿意的因素，表3資料顯示，工齡在12年以上的教師對前四項學術工作的滿意度最低，儘管工齡在3-7年的

教師對教學工作比較滿意，但他們對科研、專業發展與服務的滿意相應較低。一般而言，隨著教師工齡的增加，教師工作的服務性與重複性會在一定程度上引起教師的職業倦怠，產生職業倦怠的教師對學術職業會產生厭煩現象，這就使得教師的滿意水準呈下降趨勢。

另外，影響「給研究生上課」的個人因素是教師年齡，而各個人因素對「給本科生上課」、「科研/學術活動」均沒有影響，教師性別、教育程度與職稱對「教師專業發展」有顯著影響，而對「與專業相關的（免費）公共服務」有顯著影響的因素是教師的教學與科學領域。經過訪談了解到：

1.給研究生上課的教師都是具有「副教授」職稱以上的教師，而教師職稱與教育程度、年齡之間顯著正相關，年齡較長、教育程度較高的教師工作重點主要是給研究生上課和科研活動，而年齡較輕、教育程度較低的教師工作重點是給本科生上課和專業發展，因此工作重點的不同使得教師對各項學術工作的滿意水準有差別，進而影響各項工作的因素也有差別；

2.職稱較低的教師更注重自己的專業發展，他們希望有更多機會來研修提高、進而晉升職稱，因此，教師職稱與專業發展有顯著影響，同時樣本中教師性別與職稱呈顯著相關，即男教師的職稱普遍高於女教師，如前面所說相比於男性，女教師更關注專業發展，另外，隨著教師教育程度的遞升，相比於教師本身的教育，教師對目前的專業發展表現出不滿意；

3.不同教學與科研領域的教師參與專業服務的機會不同，一般偏向於應用學科領域的教師有較多的社會服務；

4.給本科生上課以及參與科研/學術活動，幾乎是每一位教師在進入教育領域必須做的基本工作，因此教師的各特徵變數與這兩項學術工作不相關，也沒有顯著影響。

肆、啟示

結合上述討論，作者認為要提高教師學術職業滿意度，大學管理者宜注意下列事項：

第一，大學教師的基本工作是教學、科研與服務，學院管理者要加強對各項學術工作的全面重視，平衡三者的比例與關係；而不僅只是強調科研工作，多提供教師參與社會服務和獲得專業發展的機會，同時管理者宜通過學習提升

自身素質。

第二，儘管教師對薪酬與福利待遇的滿意度很低，但這只表示教師的實際滿意度遠低於預期期望，而且薪酬與福利待遇對大學教師學術職業滿意度沒有顯著影響，這提示管理者儘管薪酬對教師有一定激勵作用，但不是唯一因素，管理者要根據大學教師的職業特性與心理特徵激勵教師的學術工作。

第三，管理者要根據教師職業的特殊屬性，通過合理賦予權責來增強教師工作的自主性，同時控制學生數量、保證學生品質，進而提高教師工作的積極性。另外，對教師的各項考核，在考慮提出數量要求的同時，也不損及教師的學術工作品質。

第四，教師的教育程度與工齡對教師的學術職業滿意度均呈現負面影響，即隨著教師教育程度與工齡的增加，學術職業滿意度反而下降。教師的學術工作特殊性易誘發一定程度的職業倦怠，管理者宜通過多提供各種機會、增加教師的自由性等來減少職業倦怠帶來的負效應。

參考文獻

- 王承緒、徐輝、鄭繼偉、張維平、張民選（譯）（1994）。R. Burton著。
高等教育系統——學術組織的跨國研究（The higher education system: Academic organization in cross-national perspective）。杭州市：杭州大學。
- 李志峰、沈紅（2007）。論學術職業的本質屬性——高校教師從事的是一種學術職業。**武漢理工大學學報（社會科學版）**，6，846-850。
- 周作雲（1988）。**教師心理學**。成都市：成都科技大學。
- 孫建紅、孫建萍、劉國義（2006）。推進高校教師工作滿意度研究。**保定師範專科學校學報**，3，90-91。
- 袁凌、謝赤、謝發勝（2006）。高校教師工作滿意度的調查與分析。**湖南師範大學教育科學學報**，3，103-106。
- 陳雲英、孫紹邦（1994）。教師工作滿意度的測量研究。**心理科學**，3，146-150。

- 楊彩蓮（2006）。高校教師工作滿意度的影響因素探析。《高教論壇》，4，179-181。
- 範立國、張凡迪（2004）。教師工作滿意度影響因素重要性調查與研究。《瀋陽大學學報》，3，85-87。
- 錢永祥（譯）（2004）。M. Weber著。《學術與政治》。桂林市：廣西師範大學。
- 郭麗君（2006）。學術職業與大學的組織制度安排。《遼寧教育研究》，12，21-24。
- Evans, L. (1998). *Teacher morale, job satisfaction and notivation*. London: PaulChapman.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. NY: Wiley.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. NY: Harper & Brother.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In D. D. Marvin (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally College.
- Martin, F., Robert, S., & Schuster, J. H. (1998). *The new academic generation: A profession in transformation*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Sylvia, R. D., & Hutchinson, T. (1985). What makes Ms. Johnson teach? A study of teacher motivation. *Human Relations*, 138, 841-856.
- Vroom, V. H. (1965). *Work and motivation*. NY: John Wiley & Sons.

說 明

本文受教育部人文社會科學研究規劃基金專案（07JA880012）和留學回國人員科研啟動基金專案（教外司留【2008】890號）資助。