

绩效考核视角下高校教师工作满意度影响因素研究

赵 鹏

西安翻译学院 陕西西安 710705

摘 要: 本文聚焦于绩效考核视角, 深入探究高校教师工作满意度的影响因素。通过对相关理论的系统梳理, 结合广泛的实际调研数据, 全面分析发现绩效考核指标合理性、考核过程公平性、考核结果应用等方面对高校教师工作满意度有着显著影响。基于研究结果, 提出优化绩效考核体系, 提升高校教师工作满意度的针对性建议, 旨在促进高校教师队伍的稳定与发展, 提升高等教育质量。

关键词: 绩效考核; 高校教师; 工作满意度; 影响因素

引言

在高等教育持续深化改革与快速发展的时代背景下, 高校教师作为教育教学、学术研究与人才培养的核心主体, 其工作满意度的高低不仅直接关联到自身教学热情、科研动力的维持与激发, 更对教学质量的优劣、科研成果的多寡以及人才培养的成效起着决定性作用。绩效考核作为高校管理教师队伍的关键手段, 以其明确的目标导向、严格的标准设定与量化的评价方式, 深刻塑造着教师的工作态度与行为模式。从绩效考核视角深入剖析高校教师工作满意度的影响因素, 对于优化高校管理机制、提升教师工作积极性与满意度、推动高等教育事业的高质量可持续发展具有极为重要的现实意义。

一、理论基础

(一) 绩效考核理论

绩效考核是组织或部门为实现既定目标, 依据特定的标准与指标体系, 运用科学合理的方法, 对承担工作任务的人员在工作业绩、工作能力、工作态度等维度进行定期与不定期考察、评价的过程。在高校环境中, 绩效考核全面覆盖教学工作、科研成果、社会服务等多个领域。教学工作考核旨在衡量教师课堂教学的有效性与知识传授的精准度; 科研成果考核侧重于评估教师在学术研究方面的创新能力与成果产出; 社会服务考核则关注教师运用专业知识为社会发展做出的贡献, 通过全方位考核, 实现对教师工作表现的综合评价。

(二) 工作满意度理论

工作满意度是员工对其工作各个方面所产生的总体情感反应。这一反应受多种因素交互影响, 包括工作本身的性质与挑战性、薪酬待遇的合理性、职业发展机会

的多寡、人际关系的和谐程度等。对于高校教师而言, 工作满意度不仅关乎其个人职业生涯的幸福感与成就感, 还间接影响学生的学习体验、学校的学术氛围以及整体社会声誉, 是衡量高校教育生态是否健康的重要指标。

二、高校教师绩效考核现状

(一) 考核指标体系

当前, 高校教师绩效考核指标体系普遍涵盖教学工作量、教学质量评价、科研项目与成果、社会服务等多个方面。教学工作量主要以教师实际授课课时数作为衡量标准, 直观反映教师在教学任务投入的时间与精力。教学质量评价依赖多元主体, 包括学生基于学习体验的评教、同行基于专业视角的评价以及领导基于管理层面的评价, 力求从不同角度综合考量教师教学水平。科研项目与成果涉及论文发表的数量与质量、课题立项的级别与规模、著作出版的影响力等, 全面反映教师科研能力。社会服务涵盖参与产学研合作项目、提供专业咨询服务等活动, 体现教师对社会发展的贡献。

(二) 考核方式与周期

考核方式多采用定量与定性相结合的模式。定量考核借助具体可量化的数据指标, 如论文发表数量、课题经费额度、科研项目级别以及教学课时量等, 能够进行客观且精准的评价。以论文发表为例, 在一些研究型高校, 会明确规定教师在特定时间段内, 需在指定级别的学术期刊上发表一定数量的论文, 以此作为衡量科研产出的硬指标。而课题经费额度则反映了教师获取科研资源的能力, 这些量化数据使得考核结果具有直观性与可比性。定性考核着重于对教师教学态度、师德师风等难以量化的主观层面进行评价。在教学态度方面, 通过观察教师在课堂上的投入程度、对学生问题的耐心解答、

课后对学生的辅导等方面进行评估。师德师风考核则涵盖教师是否遵守学术道德规范、有无歧视学生等行为。这种定性考核确保了考核的全面性，避免单纯以数据论英雄，综合考量教师作为教育工作者的整体素养。考核周期因高校而异，通常为一年或一学期。一年周期有利于对教师全年工作进行系统总结，全面梳理教师在教学、科研、社会服务等各方面的表现，适用于对教师长期工作成果的评定。

（三）考核结果应用

考核结果广泛应用于薪酬分配、职称晋升、岗位聘任等关键环节。在薪酬分配方面，教师绩效奖金与考核等级直接挂钩，一般分为优秀、良好、合格、不合格等多个等级，等级越高奖金越高。例如，某高校将绩效奖金分为四档，优秀等级的奖金比合格等级高出30%，这种显著的差距激励教师积极提升工作表现，争取更高的考核等级。在职称晋升与岗位聘任中，优秀的考核结果成为重要竞争优势。职称评审委员会在审核时，会重点关注教师过往几年的考核成绩，优秀的考核结果意味着教师在教学、科研等方面均有出色表现，直接决定教师职业发展路径。在岗位聘任中，学校会优先考虑考核成绩优秀的教师担任重要教学岗位、科研项目负责人等，合理配置岗位资源，实现人岗匹配，促进学校整体发展。

三、绩效考核视角下高校教师工作满意度影响因素分析

（一）绩效考核指标合理性

1. 教学指标重数量轻质量

在教学工作量考核中，过度聚焦课时数，而对教学方法创新、教学内容深度挖掘、学生学习效果提升等教学质量关键要素评估不足。这致使部分教师为完成课时任务，机械重复教学流程，忽视教学方法创新与教学效果优化，极大降低教师在教学工作中的成就感与满意度。例如，某高校教师为满足每周20课时的教学工作量要求，疲于备课与授课，无暇深入研究教学方法，教学质量难以提升，自身教学热情也逐渐消磨。

2. 科研指标压力过大

高校对科研项目与成果的过度追求，使教师面临沉重科研压力。部分教师为满足科研考核指标，如在规定时间内发表多篇高等级论文、主持省部级以上课题，将大量时间与精力投入科研，忽视教学本职工作与自身职业发展规划。长期高强度科研压力下，教师身心疲惫，工作满意度大幅下降。如某文科教师为完成科研任务，

一年内需发表3篇核心期刊论文，导致其无暇顾及教学内容更新与学生指导，教学工作质量下滑，自身也产生职业倦怠。

3. 指标缺乏学科差异

不同学科具有独特的研究特点与发展规律，但部分高校绩效考核指标未能充分体现这一差异。文科研究注重理论深度与文化遗产，成果产出周期长；理科研究强调实验创新与技术突破，对科研设备与资金依赖度高。统一考核指标难以公平评价不同学科教师工作表现，如以论文发表数量作为统一标准，对文科教师明显不公，因其论文撰写与发表难度大、周期长，这严重影响教师工作积极性与满意度。

（二）考核过程公平性

1. 评价主体主观性强

在教学质量评价中，学生评教受个人喜好、课程难易程度、教师严格程度等因素影响，存在较大主观性。部分学生因课程难度大、作业要求高而对教师评价偏低，无法真实反映教师教学水平。同行评价与领导评价也易受人际关系、学术派别等因素干扰，导致评价结果偏离客观事实。例如，某教师因教学风格严格，虽教学质量高，但学生评教得分低；某教师因与领导关系密切，在同行评价中获得较高分数，这些都影响考核结果公正性，降低教师工作满意度。

2. 缺乏有效沟通与反馈机制

在考核过程中，高校与教师之间缺乏有效沟通渠道。教师对考核指标制定依据、评价过程具体操作、考核结果生成方式缺乏了解与参与权，处于被动接受状态。考核结束后，学校未能及时向教师反馈详细考核结果及针对性改进建议，教师无法明确自身优势与不足，难以进行有效改进。如某高校教师在考核结束后，仅收到考核等级，对具体扣分原因、改进方向一无所知，导致对考核过程产生不满情绪。

（三）考核结果应用

1. 与薪酬关联不合理

绩效奖金与考核结果挂钩方式存在不合理之处。部分高校绩效奖金差距过小，无法充分体现教师工作表现差异。例如，优秀教师与合格教师绩效奖金每月仅相差200元，难以激发教师积极性。同时，薪酬结构中教学与科研权重设置不合理，过度侧重科研，使教学为主的教师收入偏低，影响其工作满意度。如某高校教师教学质量高，但因科研成果少，绩效奖金远低于科研突出的教师，导致其对薪酬分配不满。

2. 对职业发展影响片面

考核结果在职称晋升与岗位聘任中应用方式片面,过度强调科研成果。在职称评审中,科研成果占比过高,教学成果与社会服务贡献权重低,使教学能力强但科研成果少的教师在职称晋升中受阻。在岗位聘任中,也倾向于科研型教师,限制教学型、教学科研复合型教师职业发展空间,打击其工作积极性。如某教师教学深受学生喜爱,教学成果丰硕,但因科研论文数量未达要求,连续三年职称评审未通过,严重影响其工作热情。

四、提升高校教师工作满意度的策略

(一) 优化绩效考核指标体系

在教学指标中,大幅增加教学方法创新、教学改革成果、学生学习效果提升等方面考核权重。设立教学创新奖项,对在教学方法上有突出贡献的教师给予物质与精神奖励,并将获奖情况纳入绩效考核指标。如某高校设立“教学创新奖”,对采用新型教学方法、显著提升学生学习成绩的教师给予1万元奖励,并在绩效考核中加5分,有效激发教师教学创新热情。根据不同学科特点,制定差异化科研考核指标。对于基础学科,适当放宽科研成果数量要求,注重研究深度与长远价值,以研究成果影响力作为重要考核指标。对于应用学科,加强产学研合作成果考核,如专利转化效益、企业技术服务效果等。同时,鼓励教师开展团队科研,整合资源,避免过度竞争。如某高校对物理学等基础学科教师,以论文引用率、研究成果被后续研究采用情况作为考核重点;对工科教师,将产学研合作项目经济效益纳入考核指标。明确教学与科研在绩效考核中的同等重要地位,引导教师在教学与科研之间找到合理平衡点。设立教学科研双优奖项,对在教学与科研方面都表现出色的教师给予表彰与奖励,树立榜样。如某高校每年评选“教学科研双优教师”,给予晋升优先、奖金加倍等奖励,激励教师全面发展。

(二) 增强考核过程公平性

优化学生评教方式,增加评教维度,如教学内容、教学方法、教师态度等,延长评教时间跨度,避免学生因一时情绪影响评价结果。引入第三方评价机构参与教师教学质量评价,提高评价客观性。在同行评价与领导评价中,建立严格评价标准与监督机制,明确评价流程与责任,减少人为因素干扰。如某高校引入专业教育评价机构,每学期对教师教学质量进行独立评价,与校内评价结果综合考量,有效提升评价公正性。在考核指标制定过程中,广泛征求教师意见与建议,组织教师代表

参与指标制定研讨会,确保教师充分参与。考核结束后,及时向教师反馈详细考核结果,包括各项得分、扣分原因、与优秀教师差距等,并提供针对性改进建议。同时,设立申诉渠道,保障教师合法权益。如某高校在考核结束后一周内,向教师发送个人考核报告,并组织面对面沟通会,解答教师疑问,处理教师申诉。

(三) 合理应用考核结果

根据考核结果,合理拉开绩效奖金差距,充分体现教师工作价值。加大教学质量在薪酬分配中的比重,设立教学专项奖励基金,对教学质量高的教师给予额外奖励。如某高校将绩效奖金分为优秀、良好、合格、不合格四个等级,奖金差距从原来的每月200元扩大到1000元,并设立教学质量优秀奖,奖金为5000元,有效激励教师提升教学质量。在职称晋升与岗位聘任中,综合考虑教师教学、科研、社会服务等多方面表现。为不同发展方向的教师提供多元化职业发展路径,设立教学型、科研型、教学科研复合型等不同职称系列与岗位类型,明确各类型晋升与聘任标准。如某高校设立教学型教授职称系列,侧重教学成果与教学质量考核,为教学能力突出的教师提供晋升通道。

结论

绩效考核对高校教师工作满意度有着深远影响。通过优化绩效考核指标体系,使其更具科学性与合理性;增强考核过程公平性,确保考核结果公正客观;合理应用考核结果,充分发挥其激励与导向作用等策略,可以有效提升高校教师工作满意度,促进高校教师队伍的稳定与发展。未来,高校应持续关注教师需求变化与职业发展,不断完善绩效考核制度,为高等教育事业发展提供坚实人才保障。后续研究可进一步聚焦不同类型高校(如综合性大学、专业性院校、师范院校等)绩效考核对教师工作满意度影响的差异,以及如何根据教师个体差异制定更加个性化、精准化的绩效考核方案,推动高等教育管理水平持续提升。

参考文献

- [1] 吴尚聪. 吉林省高校教师工作满意度及其与流动意向关系研究[D]. 吉林大学, 2022.
- [2] 宋凯琳. 高校教师科研绩效影响机制及政策优化研究[M]. 江苏人民出版社: 202205.300.
- [3] 侯鹏. 河南省民办高职院校教师工作满意度研究[D]. 河南财经政法大学, 2021.