

# 江苏省部分高校教师薪酬满意度抽样调查与分析

薛 伟<sup>1,2</sup>, 张前德<sup>1</sup>

(1.南京医科大学公共卫生学院,江苏 南京 210029;2.南京医科大学康达总公司,江苏 南京 210029)

**摘要:**文章通过对江苏省部分高校教师进行薪酬满意度现状调查,综合分析高校教师薪酬满意度的现状及影响因素,针对教师薪酬满意度总体水平和差异现状,提出提高教师薪酬满意度的建议,以促进高校管理体制变革,建立健全更加合理、有效的高校薪酬管理体系。

**关键词:**高校;教师;薪酬;满意度

中图分类号:G451.5

文献标识码:A

文章编号:1671-0479(2013)05-438-004

doi:10.7655/NYDXBSS20130514

薪酬是指用人单位向员工提供的报酬,具体包括工资、奖金、福利和股票期权等。薪酬满意度就是员工对自己所获薪酬进行评价后产生的主观心理感受<sup>[1]</sup>。员工对薪酬的满意度是衡量组织薪酬管理水平高低的最主要标准。让员工对薪酬满意,充分发挥薪酬的激励作用,是进行薪酬管理的根本目的。随着高等教育管理体制改革的不断深入,高校薪酬分配的总量、结构和机制都发生了很大变化。教师的收入得到了较大提高,但与其他行业的专业技术人员相比,教师整体收入水平偏低,收入差距逐步拉大,引起部分教师的不满<sup>[2-3]</sup>。2010年教育部颁布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》(以下简称《纲要》)中明确指出,要“提高教师地位,维护教师权益,改善教师待遇,使教师成为受人尊重的职业”。因此,调查分析高校教师薪酬满意度现状及影响因素,对贯彻落实《纲要》,促进高校管理体制变革,建立健全更加合理、有效的高校薪酬管理体系,充分发挥薪酬的激励作用和导向作用,提高高校组织绩效和教师个人绩效,具有非常重要的作用。

## 一、对象和方法

本研究采用随机抽样问卷调查的形式,向江苏省10所高校发放薪酬满意度调查问卷600份,回收问卷542份,其中有效问卷506份,有效回收率84.33%。在506名有效被试对象中,男性278人,女性228人;年龄:30岁及以下的有112人,31~40岁

155人,41~50岁144人,50岁以上95人;学历:博士116人,硕士生213人,本科158人,专科19人;职称:正高73人,副高113人,中级212人,初级108人。

表1 参调教师人口学基本特征分布

分析项目	人数	比例(%)
性别		
男	278	54.94
女	228	45.06
年龄(岁)		
≤30	112	22.53
31~40	155	30.04
41~50	144	28.85
>50	95	18.58
教育程度		
博士	116	19.37
硕士	213	28.85
本科	158	38.34
专科	19	9.88
职称		
正高	73	14.62
副高	113	22.13
中级	212	41.90
初级	108	14.62

通过对本研究涉及的各种政策、制度、理论和方法广泛查阅文献资料,可知目前对员工薪酬满意度的研究主要集中在以下几个方面,即薪酬制度科学性、薪酬外部竞争性、福利满意度、加薪满意度、薪酬

收稿日期:2013-08-07

作者简介:薛 伟(1979-),男,江苏盐城人,助理会计师,南京医科大学公共卫生学院 MPH 学员。

内部公平性、薪酬结构和管理。薪酬制度科学性指的是与薪酬有关的政策和制度的公正、公开及透明性;薪酬的外部竞争性是组织薪酬水平在相关劳动力市场较之同行业同岗位的薪酬水平;福利满意度是指员工对除了工资、奖金以外的各种保障、补贴和服务及实物报酬的满意程度;加薪满意度是指员工对工资奖金增长幅度、频率的满意程度;薪酬内部公平性是指在组织内部,员工的薪酬水平要与员工个人能力素养及实际工作绩效相关联的程度;薪酬结构和管理是指员工对组织薪酬构成情况和总体水平的满意程度<sup>[4]</sup>。结合本研究的目标和对象,在回顾以往研究成果的基础上,自行编制了由薪酬外部竞争性、薪酬结构和管理、福利满意度、加薪满意度等四大类共20道题目组成薪酬满意度调查表,采用李斯特五分量表(likert scale)进行计分,即每道题目的结果是1~5分之间的整数,并结合预调研情况进行了信效度的检验。通过多次修正,保证了调查问卷具有良好的内容效度。问卷整体信度系数(Cronbach  $\alpha$ )为0.73,重测信度为0.85,表明调查结果真实可信。资料数据通过EpiData3.1双轨录入计算项,建立数据库,进行数据管理。经逻辑检查、核对整理后,采用SPSS18.0统计软件包进行统计分析,运用 $t$ 检验或 $F$ 检验对不同类型人群间的薪酬满意度差异情况进行显著性检验。

## 二、结果与分析

### (一)总体情况

教师“薪酬满意度总体情况”均值( $2.63 \pm 0.81$ )分,理论中值为3分,处于中等偏下状态,教师对自己目前的收入水平表示“非常满意”和“很满意”的仅有15.01%,表示“一般”的占43.08%,而表示“不满意”和“非常不满意”的占被试对象的41.91%。调查结果表明,教师总体薪酬满意度不高,有近半数的教师不满意自己现有的收入水平。

### (二)影响因素分析

#### 1. 性别

男性教师薪酬总体满意度均值为2.77分,女性教师薪酬总体满意度均值为2.47分, $t$ 检验表明,就薪酬总体满意度指数而言,男女教师差异显著( $P < 0.001$ ),比较薪酬满意度各要素,男女教师在“薪酬结构和管理”及“加薪满意度”两项指标差异明显, $P < 0.05$ 。男性教师相对于女性教师对薪酬满意度更高。

在高校中,女性教师较多集中在理工、人文社科的基础教学领域,她们所获薪酬主要部分来自工资、课时津贴。以某大学为例,从副教授以上人数比例

来看,男女比例约为7:3,历年发表的SCI论文和申请的自然科学基金课题男性教师和科研人员所占比例在75%~80%,他们所获薪酬除了工资、课时津贴以外,还有很大一部分来自课题经费和科研奖励收入,男性教师在总的收入水平上要略高于女性教师。既往研究中基于性别的薪酬满意度调查显示,虽然女性工资比男性低,但她们的薪酬满意度并不比男性低,此类观点被部分持不同观点的国外研究者称为“女性员工悖论”<sup>[5]</sup>。虽然本研究的结果显示男性教师薪酬满意度高于女性,但作者认为,上述观点被称为“悖论”这一说法值得商榷,因为薪酬水平并不是影响员工薪酬满意度的唯一因素,与员工所处的行业、工作环境、人际关系、快乐程度、被认同感等诸多因素息息相关。

#### 2. 年龄

30岁及以下、31~40岁、41~50岁以及50岁以上四个年龄组教师薪酬满意度分别为2.73、2.37、2.67和2.83分, $F$ 检验表明,不同年龄组教师的薪酬满意度总体指数差异显著( $P = 0.001$ )。在“薪酬结构和管理”、“薪酬外部竞争性”、“加薪满意度”三项指标上,不同年龄组教师的差异具有统计学意义。可以看到,30岁及以下及50岁以上年龄组教师薪酬满意度相对较高,31~40岁年龄组教师薪酬满意度相对较低。

目前江苏省多数高校已经实行学校聘用人员与事业编制人员同工同酬的政策,级别、职称相同而编制不同的教师在收入上没有显著差异。再者,30岁以下的教师基本上刚成家立业,事业上处于起步阶段,还未到达事业和家庭的瓶颈期,借助学校的良好平台和相对同年龄段校外人员较高的收入,家庭、子女、养老、职称职务晋升的压力相对较小。因此30岁及以下的年轻教师薪酬总体满意度及各要素,特别是“薪酬外部竞争性”这一要素指标相对较高则可以理解。

在后三个年龄组中,随着年龄的升高,教师的总体薪酬满意度呈逐步上升趋势,原因在于31~40岁是教师事业起步发展期,大部分教师具有名牌大学的博士学位,在单位中是教学和科研的骨干力量。但是由于他们的资历较浅,获得资源的能力有限,收入水平不高。除了收入低,这部分教师还是我国体制转型成本的主要承担者,特别是福利住房制度的取消,使得这部分教师不得不面临市场化住房的压力,再加上孩子教育问题和家庭老人的赡养问题,中青年教师的生活压力较大,薪酬满意度较低。在本研究前期的文献回顾中发现,在不少对其他行业的薪酬满

意度研究中,中青年员工薪酬满意度亦低于刚入职的员工及中老年员工。作者认为,这种现象可归入系统性原因。随着年龄的增长,教师个人的发展度过了家庭事业的瓶颈期,薪酬、科研及各项收入逐步增长,因此教师对薪酬总体满意度也随之增长。

### 3. 学历

专科、本科、硕士、博士四个学历组教师薪酬满意度分别为2.77、2.72、2.45和2.62分。 $F$ 检验表明,不同学历组教师总体薪酬满意度差异明显( $P=0.009$ );在“薪酬结构和管理、加薪满意度”两项指标上,不同学历组教师差异明显,具有统计学意义。薪酬总体满意度和各要素满意指数来说,不同学历组教师满意度指数呈现U型分布,即“两头高,中间低”,即博士、本科、专科学历组薪酬满意度相对较高,硕士组的满意度相对较低。

为提升学校的教学、科研实力,江苏省高校各项薪酬、福利待遇偏重于科研能力高的博士群体,而硕士这个层次的高校教师多数为青年教师,是学校教学的主导力量,科研的基础力量和后备人才,但由于学校政策的倾斜和导向,对硕士这个层级的激励不足。其次,硕士学位教师的学业投入要比本科学位教师大,所以其薪酬期望值相对较高,但在技术晋升职称中并未比本科学位教师有更多的机遇,工资与津贴上体现出的与本科教师收入的差距,在硕士学位教师看来不足以补偿自己的先期学业投入与机会成本。因此,也验证了调查表上硕士层次薪酬总体满意度及各要素满意度偏低的情况。

另一方面,本科、专科教师中,30岁及以下占绝大多数,得益于同工同酬政策,学校聘用制员工在薪酬、福利待遇上与事业编制员工无明显差别,这部分教师基本上都刚成家立业,事业上还处于起步阶段,事业发展、子女入学、住房改善、父母养老与高校相对稳定但增长缓慢的收入之间的矛盾还未凸显,职称、职务晋升的压力相对较小。因此本专科层次薪酬总体满意度和各要素满意度较高。

### 4. 职称

初级、中级、副高、正高四个职称组教师薪酬满意度分别为:2.51、2.31、2.79和2.99分。 $F$ 检验显示不同职称组教师总体薪酬满意度差异明显( $P=0.002$ );在“薪酬结构和管理、薪酬外部竞争性、加薪满意度”三项指标上,不同职称组教师差异明显,具有统计学意义。正高、副高职称群体教师薪酬满意度相对较高,中级职称群体教师薪酬满意度相对较低。

在我国高校现行的职务等级工资分配体系下,技术职务是决定个人收入分配水平的重要依据,职

务越高,教师的工资和地方性津贴越高。为提升学校的科研实力,校内各项薪酬、福利待遇偏重于科研能力高的副高、正高群体,而中级这个层次的高校教师一般都是青年教师和研究人员,大多数学校并未对这个教师群体有系统性、长期性的激励,因此,也验证了调查表上中级层次薪酬总体满意度及各要素满意度偏低的情况。

## 三、启发与建议

高校教师薪酬满意度不高,必然会对其工作的积极性、创造性产生影响,增大员工的离职意愿。在本研究中,我们可以看到,江苏省高校教师总体薪酬满意度不高,尤其是中青年教师群体,在调查中有17.3%的中青年教师表示有可能会离开原单位。作为华东地区乃至全国的教育大省,江苏省的高校教师薪酬满意度现状折射出当前全国高等院校薪酬管理的状况。针对教师薪酬满意度总体水平和差异现状,国家和高教管理部门应采取必要措施,提高高校教师的薪酬满意度水平,促进我国高等教育事业稳定和持续发展。

(一)不断提高高校教师薪酬水平,提升薪酬业内竞争力

近年来高校教师薪酬水平虽然有了较大幅度的提高,但相比较于其他行业仍有一定差距。从欧美发达国家的经验来看,由于高校教师学历较高,在国家发展中具有战略地位,一般把高校教师作为中产阶层的中上层来定位。在收入水平中,也处于社会的中上层水平<sup>[6]</sup>。薪酬水平的高低,是决定组织能否吸引并留住核心人才的最主要因素之一。因此,高等院校想吸引和留住人才,充分发挥薪酬的激励作用和导向作用,需要提高教师的收入水平,提升业内校际薪酬竞争力。

(二)关注中青年教师群体

中青年教师是支撑我国高等教育事业发展的基础力量和生力军,这个群体正值个人成长和事业发展的起步阶段,他们不仅面临着巨大的生存压力,同时又渴望自身价值充分实现,因此他们具有相对较高的成就动机和发展动机。但实际情况是高校多年来形成的以职务、职称为中心的薪酬制度和教学科研中的论资排辈现象,使得青年教师的发展困难重重。在理想中的高期望值与现实中的低满足度形成冲突时,很容易滋生青年教师的不满情绪。在这样的情绪影响下,中青年教师寻求最为适合自身发展的土壤也逐渐成为常态,他们逐渐成为高校中流动率最高的群体,对高校的发展和高等教育事业的发展

产生了一定的负面影响。因此,关注中青年教师群体,提高收入水平,改善生活状况,提高其薪酬满意度,是高校管理工作的一项极为重要并具前瞻性的任务。

### (三)薪酬设计兼顾激励与公平

在研究过程中,我们发现许多高校在薪酬体系的设计中引入了激励机制,特别是某些前沿学科,特殊津贴、奖励等形式极大地调动了教师的积极性,这是值得肯定的。但是我们也看到,津贴、补贴在教师薪酬总额中的比重不断加大的同时,国家工资在教师收入中的比重不断减少,这就使得研究成果相对较少的基础学科和公共学科的教师收入增幅要明显小于前沿学科。根据亚当斯的公平理论,员工总是会将对组织的投入与产出与他人投入与产出的比例加以对比知觉到公平或不公平<sup>[3]</sup>。这种内部不公平感会导致教师的满意度下降,这一点在我们的研究中也得以印证。因此,在薪酬设计中,应提高国家工资部分占教师总收入的比重,同时注重激励薪酬部分的方式和范围,使其既能体现竞争性,又把教师之间的收入差别处于可控的范围。

### (四)完善教师绩效考评制度,充分调动教师积极性

绩效考评制度包含两个基本功能:一是科学合理地计量员工的劳动成果,使之符合“按劳分配及按生产要素分配”的分配要求;二是将评价结果及时反馈给不同的组织和对象以利于员工的全面成长和便于管理,凸显“以人为本”的管理思想。高校中的绩效评价应该是以教师为主体,以工作为对象的研讨式评价,这种评价主要不是对人,而是对事;评价标准不应是既定即一成不变的,而应是开放式的,是可以在评价具体实施过程中结合评价效果逐渐修改完善的;绩效评价的目的最主要是为了促进教师队伍

的成长,促进学校教学质量、科研质量、行政效率的提高<sup>[4]</sup>。即将实行的“岗位绩效薪酬制”就要求公平合理地计量每个员工的工作量,突出“能力导向”和“绩效导向”。因此很有必要根据不同分工教师的工作特点,建立不同的绩效考评系统,充分调动教师积极性。

### (五)加大投入,打造完善的福利体系

完善的福利体系对提升教师的薪酬满意度起着重要的作用,在研究中我们发现,某些学校在教师住房、子女入托入学等教师关切的事情上舍得投入、反响较好,同时,学校的工会组织设置齐全、运作良好,各项福利、节假日补贴、文化体育设施设备齐全,职工的福利满意度和薪酬满意度相对较高。因此,制定并实施富有吸引力的福利政策,着力解决教师关切的福利问题,是学校提高教师薪酬满意度,吸引并留住人才的重要途径。

### 参考文献

- [1] 彭剑锋. 人力资源管理概论[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2003: 68-73
- [2] 王勇明, 付鹏, 郭坚华. 高校教师薪酬满意度及影响因素探析[J]. 高教探索, 2008(3): 120-126
- [3] 黄鹤, 马香媛, 陈晓虹. 高校教师薪酬满意度调查与分析[J]. 浙江学刊, 2008(4): 221-225
- [4] 吴绍琪, 陈千, 杨群华. 研究型大学教师薪酬满意度调研[J]. 科研管理, 2005(9): 152-156
- [5] 刘金伟, 张荆, 李军甫, 等. 北京高校教师薪酬满意度及其影响因素分析——基于北京地区18所高校教师的抽样调查[J]. 复旦教育论坛, 2012(1): 71-77
- [6] 吴岑岑. 高校教师薪酬满意度研究[D]. 南京: 南京财经大学, 2009