

民办高校组织氛围与教师工作满意度对教学质量的潜在影响分析

王松雪

广东白云学院应用心理学系, 广东 广州

收稿日期: 2025年10月15日; 录用日期: 2025年11月11日; 发布日期: 2025年11月20日

摘要

本文系统研究民办高校教学质量提升。首先厘清教学质量的多维内涵, 构建组织氛围、教师工作满意度与教学质量的理论框架, 明确组织氛围的关键维度和满意度要素。在此基础上, 文献证实组织支持直接提升教学质量, 并通过教师满意度发挥中介作用, 形成“组织支持→满意度→教学质量”闭环模型。针对该模型, 提出三层次同步推进的整体方案: ① 强化资源配置、领导支持和沟通渠道构建支撑性组织氛围; ② 实施绩效激励、职业晋升、工作负荷管理和人际支持提升教师满意度; ③ 鼓励项目式、案例式教学, 提升师生互动并构建过程-结果复合评价体系。通过诊断评估、目标设定、干预落地、过程监控和成效评估五步实施, 实现教学质量系统提升, 为民办高校提供可操作的提升路径。

关键词

民办高校, 组织氛围, 教师工作满意度, 教学质量

Analysis of the Potential Impact of Organizational Climate and Faculty Job Satisfaction on Teaching Quality in Private Universities

Songxue Wang

Department of Applied Psychology, Guangdong Baiyun University, Guangzhou Guangdong

Received: October 15, 2025; accepted: November 11, 2025; published: November 20, 2025

文章引用: 王松雪. 民办高校组织氛围与教师工作满意度对教学质量的潜在影响分析[J]. 社会科学前沿, 2025, 14(11): 666-673. DOI: 10.12677/ass.2025.14111042

Abstract

This paper systematically investigates the enhancement of teaching quality in private universities. It begins by clarifying the multidimensional connotations of teaching quality and constructing a theoretical framework linking organizational climate, faculty job satisfaction, and teaching quality, explicitly defining the key dimensions of organizational climate and the core elements of satisfaction. Building upon this foundation, the literature confirms that organizational support directly improves teaching quality and also exerts an indirect influence through faculty job satisfaction, thereby forming a closed-loop model: “Organizational Support → Satisfaction → Teaching Quality”. In response to this model, an integrated strategy comprising three synergistic levels is proposed: ① Strengthen resource allocation, leadership support, and communication channels to build a supportive organizational climate; ② Implement performance incentives, career advancement opportunities, workload management, and interpersonal support to enhance faculty job satisfaction; ③ Encourage project-based and case-based teaching methods, improve teacher-student interaction, and establish a combined process-outcome evaluation system. This strategy is to be executed through a five-step process encompassing diagnostic assessment, goal setting, intervention implementation, process monitoring, and outcome evaluation, aiming to achieve systematic improvement in teaching quality and provide private universities with an actionable pathway for enhancement.

Keywords

Private Universities, Organizational Climate, Faculty Job Satisfaction, Teaching Quality

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

近年来,随着我国高等教育规模的快速扩张,民办高校已成为高等教育体系的重要组成部分,承担着为社会培养应用型人才的关键任务[1]。与公办高校相比,民办高校在办学模式、经费来源和管理体制上具有更大的灵活性,但也面临师资队伍建设、组织治理和教学质量提升等方面的挑战。组织氛围(组织气氛、组织支持感、组织承诺等)是影响教师工作体验的重要组织因素,而教师工作满意度则直接关联到教师的教学投入、创新行为以及离职倾向[2]。大量实证研究表明,民办高校教师的工作满意度整体处于中等偏下水平,尤其在薪酬回报、工作环境和学校管理等维度表现出显著不足[3][4]。在此背景下,探讨组织氛围与教师工作满意度对教学质量的潜在影响机制,具有重要的理论与实践价值。

尽管已有研究分别关注组织支持感对教师绩效的正向作用[1]、以及教师满意度对工作绩效的影响[5],但系统梳理二者如何通过内部机制(如教师的教学投入、课堂创新、学生互动等)进而影响教学质量的研究仍相对缺乏。本文是一篇基于国内外已有文献的概念性综述,旨在系统梳理组织氛围、教师工作满意度与教学质量之间的关系,并构建相应的路径模型。研究对象聚焦于中国境内具有代表性的民办本科高校,主要依据其已公开的教学质量评估报告与学校概况进行案例说明。由于篇幅与数据获取的限制,本文不开展原始问卷调查或深度访谈,研究范围仅限于组织层面、教师满意度层面以及教学质量层面的理论探讨,未涉及学生家庭背景、区域教育政策等外部因素。上述定位决定了本文的贡献在于提供理论框架与文献整合,为后续实证研究奠定基础。此研究在理论层面试图填补组织行为学与高等教育教学质

量研究的交叉空白,为后续实证检验提供概念框架。在实践层面为民办高校管理者提供基于组织氛围与教师满意度的质量提升路径,帮助制定更具针对性的激励、培训和治理措施。在政策层面为教育主管部门制定支持民办高校可持续发展的政策提供依据,推动高等教育整体质量的提升。

通过对上述三个方面的系统阐述,本文将为深入理解民办高校教学质量的内在驱动因素奠定基础,并为后续章节的机制分析与策略建议提供理论支撑。

2. 民办高校组织氛围与教师工作满意度现状分析

2.1 民办高校组织氛围的特点

民办高校的管理机制往往呈现企业化、公司化特征,决策权集中在校长或创始人团队,行政层级相对扁平,强调效率与市场导向[6]。在此框架下,信息传递多依赖正式渠道(例会、制度文件)与非正式渠道(校友网络、内部社交平台)并行,形成以目标导向为核心的沟通模式[7]。文化氛围则以“使命感-绩效导向”为主,学校价值观强调创新、服务社会与经济效益,形成一种既具公益性又兼具功利性的混合文化[8]。

与公办高校的“学术自由-公共治理”模式不同,民办高校更注重资源投入的回报率和学生就业导向,管理层对教学资源配置拥有更大自主权[9]。公办高校的组织氛围通常以学术传统、学科自治为核心,教师在学术评价体系中拥有较高的自主性;而民办高校的组织氛围则更强调教学质量、服务满意度以及市场竞争力,教师的工作评价更倾向于教学绩效和学生反馈[7]。此外,公办高校的沟通渠道多为制度化的学术委员会、教务处等层级结构,民办高校则更倾向于快速决策的扁平化沟通,信息流动速度更快但也更依赖领导者的个人风格[6]。

研究表明,积极的组织氛围能够提升教师的工作满意度、职业认同感和自我效能,从而促进教学投入和创新行为[5]。具体表现为:在支持性氛围下,教师更愿意参与教学改革、开展科研合作;在激励与公平感较强的环境中,教师的离职倾向和职业倦怠显著降低[10]。相反,组织气氛薄弱、沟通不畅或管理效率低下时,教师易产生工作压力、职业倦怠,进而影响课堂教学质量和学生学习效果[5]。因此,组织氛围不仅是民办高校内部治理的软实力,也是影响教师行为、进而决定教学质量的重要前置因素。

2.2. 教师工作满意度的现状与影响因素

教师工作满意度主要由四个维度组成:① 薪酬与福利——收入水平、绩效奖金、住房补贴等直接影响教师的经济安全感;② 职业发展通道——晋升制度、在职培训、科研支持决定教师对未来的期待;③ 工作负荷与绩效压力——教学任务量、考核指标和质量要求是日常压力的主要来源;④ 人际关系与组织支持——同事合作、校领导关怀以及团队氛围提供情感支持[3][11]。

多项实证调查显示,民办高校教师整体满意度处于中等偏下水平。调查指出,教师对工作回报、学校管理和个人发展的满意度最为薄弱,而人际关系相对较好[3]。河南省六所民办高校的研究进一步发现,薪酬满意度、管理满意度和个人发展满意度均显著低于其他维度,且这三者对离职倾向的解释力度最大[11]。武汉某职业技术学院的调查同样指出,薪酬水平低、薪酬制度不科学、激励机制不健全是导致整体满意度不高的关键因素[12]。上海的调查亦显示,教师对工作回报和组织文化建设的满意度不足,进而导致离职倾向偏高[13]。这些研究共同表明,民办高校在薪酬、管理和职业发展方面的不足是制约教师满意度提升的主要瓶颈。

研究表明,组织支持感对工作满意度具有显著正向影响,进而提升教学绩效[1]。具体而言,组织支持感通过提升薪酬满意度、工作环境满意度和人际关系满意度来增强整体满意度。另一方面,工作压力对满意度产生显著负向作用,尤其在组织支持不足的情境下,其负面效应被放大。研究还发现,职业倦怠在工作满意度与留职意愿之间起部分中介作用,满意度越高,职业倦怠越低,教师留职意愿越强[14]。

这些实证结果提示,提升组织支持、降低工作压力、完善激励机制是提升教师工作满意度的关键路径。改善薪酬、职业发展和组织支持等关键因素,不仅能提升教师的工作满意度,还能通过增强教学投入和降低教师流失,进一步提升民办高校的教学质量。

2.3. 教学质量的内涵与评价标准

教学质量是高校人才培养的核心目标,其内涵既包括教学目标实现度(课程目标、能力指标的达成情况),也涵盖教学过程有效性(课堂组织、教学方法、师生互动、资源利用)以及学习成果(学生知识掌握、能力提升、创新素养)等多维要素,形成目标-过程-结果的完整闭环[15]。在此框架下,评价体系需要同时关注过程性指标(如课堂出勤率、教学活动多样性、师生互动频次、教学资源利用率)和结果性指标(如学生满意度、学习成绩提升、毕业生就业率、创新能力培养),并依据不同利益相关者(学校管理层、教师、学生、用人单位)构建“组织管理-评价主体-评价客体-评价目的-评价内容-评价方法-反馈系统”的综合结构[16]。

为实现客观、科学的评价,常用传统手段(学生问卷、同行评议、教学督导检查)结合数据驱动方法(学习分析平台、教学大数据仪表盘)进行过程监控;在指标权重确定上,层次分析法(AHP)被广泛采用,既可通过构建递阶层次结构和判断矩阵计算权重,又能通过一致性检验提升评价的可靠性和公正性,已在高校教师教学质量、课堂教学质量以及在线教学质量等多个场景得到验证[16]。此外,平衡计分卡、模糊综合评价和云模型——AHP等多元模型也被用于细化指标体系、处理不确定因素并实现定性——定量融合,从而形成能够反馈、改进并持续提升教学质量的闭环机制[17]。通过上述多维框架、层次化指标与综合评价方法的有机结合,能够为高校尤其是民办高校提供科学、可操作的教学质量评估依据,为后续组织氛围与教师满意度对教学质量的潜在影响机制分析奠定坚实基础。

目前,相关的各项研究文献尚有以下空白:(1)大多数研究采用横断面问卷,仅能说明组织氛围与满意度的相关性,缺乏纵向追踪或实验干预,因果推断不够稳健。(2)已有文献多聚焦于单一地区或单一类型的民办高校(主要是综合性院校),对职业技术型、艺术类民办高校的组织特征与满意度影响缺乏实证检验,导致结论的外部效度受限。(3)目前尚缺乏组织氛围在不同民办高校类型下的调节效应研究及将教师满意度与课堂创新、学生互动频率等微观教学行为相结合的实证检验。

基于上述不足,本文在文献综述阶段已系统指出现有研究的局限,为后续实证研究提供明确的切入点,并于后文将组织支持、教师满意度与教学质量构建为闭环路径模型

3. 组织氛围与教师工作满意度对教学质量的潜在影响机制

3.1. 组织氛围对教学质量的影响路径

组织氛围是高校内部成员共同感知的工作环境,它通过领导行为、管理制度和同事互动等维度塑造教师的工作动机与行为模式,从而直接影响教学质量。首先,组织氛围中的领导支持与资源保障能够提升教师的课堂准备度和教学创新意愿。研究表明,组织氛围与学习效果之间存在显著正相关关系,良好的氛围能够促进教师在教学设计、教学媒体使用以及课堂管理方面的投入,进而提升学生的学习成绩和课堂满意度[18]。其次,组织氛围对教师工作绩效具有直接预测作用。通过对高校教师的实证调查发现,组织氛围的整体感知能够显著解释教师的教学绩效,其中教学气氛、工作自主性和支持性氛围是关键驱动因素[19]。进一步的回归分析显示,组织氛围的三个因子——领导形态、教师行为、管理体制——对教师的任务绩效、人际促进和工作奉献均有显著正向影响,说明组织氛围能够通过提升教师的工作投入和合作意愿,直接提升课堂教学质量[20]。此外,学习氛围的营造同样对教学质量产生直接作用。良好的学习氛围能够激发学生的学习动机、增强自信心,并通过师生互动提升教学效果,最终实现教学质量的提

升[21]。综上,组织氛围通过提供资源支持、塑造积极的工作感知以及营造良好的学习环境,形成从学校层面到课堂层面的直接传导路径,对教学质量产生显著的正向影响。

3.2. 组织支持→工作满意度→教学质量的中介路径模型

组织氛围通过提升教师的工作满意度进而影响教学质量,这一中介路径在高校实证研究中得到多次验证。首先,组织氛围的核心要素——组织支持感、管理公平感和领导-成员交换质量——能够显著提升教师的工作满意度。高职院校教师组织支持感对工作满意度的正向影响已在大样本调查中得到确认,组织支持感每提升一个标准差,教师工作满意度提升约 0.42 SD [22]; 同样,组织管理气氛与教师工作满意度之间呈显著正相关,管理秩序、管理风格和管理效能均对满意度产生显著回归效应[23]。

工作满意度本身是教学行为的重要前置变量。结构模型研究表明,教师工作满意度能够正向预测职业承诺、工作主动性并抑制职业倦怠,这些因素直接决定课堂投入与教学创新水平[24]; 在民办高校的实证中,工作满意度对工作绩效(包括教学绩效)具有显著正向影响,且在组织支持感与工作绩效之间发挥部分中介作用[1]。因此,满意度的提升不仅提升教师的教学投入,还通过降低离职倾向、增强职业承诺等机制间接提升教学质量。

进一步的路径分析证实,组织氛围对教学质量的直接影响在加入工作满意度后显著减弱,说明满意度在两者之间承担了关键的中介角色。具体而言,组织氛围通过提升教师的工作满意度,进而增强教师的课堂准备、教学方法创新以及学生互动频率,最终提升学生学习成绩和课堂满意度,这一链式机制在多项高校教学质量研究中得到支持[25] [26]。

综上,组织氛围→工作满意度→教学质量的三段式路径构成了高校提升教学水平的关键机制。高校管理者应首先营造公平、支持、开放的组织氛围,以提升教师的工作满意度;随后通过满意度的提升,促进教师在教学过程中的积极行为,最终实现教学质量的系统性提升。

4. 提升民办高校教学质量的策略建议

4.1 基于“组织支持-满意度-教学质量”路径模型的整体提升方案

本节以第3节提出的“组织支持→工作满意度→教学质量”路径模型为理论依据,构建闭环干预框架:首先通过强化资源配置、领导支持和畅通沟通渠道提升组织层面的支持感;随后在薪酬公平、职业发展、工作压力感知和人际支持等维度提升教师工作满意度;最后在课堂创新、师生互动和教学评估改进等教学层面落实行为改变,形成教学质量的显著提升。实施步骤包括(1)开展组织氛围、满意度和教学质量三维度问卷诊断,获取基线数据;(2)依据基线设定提升目标,并写入年度绩效考核;(3)按照关键干预点分别在组织、满意度、教学三层落实具体措施,形成责任清单与时间表;(4)利用教学大数据平台实时监测课堂互动、作业完成率等关键指标,生成教学质量仪表盘并每学期反馈;(5)对比干预前后数据,采用结构方程模型检验路径显著性,形成改进报告并循环优化。该整体方案在理论上呼应前述路径模型,在实践上提供了可操作的三层次干预措施,能够系统性提升民办高校的教学质量。

4.2. 构建支撑性组织氛围

为提升组织层面的支持感,学校应建立校-院-系三级联动决策机制,确保实验室、数字教学平台和教材等资源及时、充足;同时定期组织“教学创新工作坊”,让校领导直接参与教学改进,增强教师对组织的认同感。沟通渠道方面,需构建线上OA/教学协同平台与线下例会、研讨会的双向网络,实现教师意见快速反馈并形成闭环;设立“教学建议箱”,每季度公开处理结果,以提升组织透明度。文化层面则将“服务学生、服务社会、服务产业”写入学校价值观,开展教学优秀案例分享、学生学习成果展等活动,营造以学生发展为核心的教学使命氛围,为后续满意度提升提供情感基础。

在组织氛围的总体框架基础上,需结合高校类型进行差异化设计。综合性民办大学应侧重完善科研平台、优化学科交叉治理并提升决策透明度,以满足教师对学术资源和晋升通道的需求;职业技术型院校则把产教融合基地和企业实训资源建设放在首位,通过校企共建提升教师的教学支持感;艺术类院校更需提供自由创作空间、跨学科合作平台以及充足的项目经费和展演机会。针对这三类高校的核心需求进行组织层面的精准投入,可进一步增强教师的归属感和组织支持感,为满意度提升奠定基础。

在实际操作中,民办高校往往面临经费紧张的局面,难以一次性投入大量科研平台或产教融合基地,这时可以采用分阶段投入的方式,先建设核心的共享资源库或数字平台,依据使用效果逐步扩容,并积极争取政府专项基金或企业赞助以缓解资金压力;与此同时,部分校领导对组织结构的深层次变革可能持保守态度,为此可以通过组织氛围诊断报告向管理层展示改进的预期收益,先在若干试点院系开展小范围实验,形成成功案例后再向全校推广;最后,不同学科之间常常缺乏沟通渠道,导致跨学科合作受阻,解决办法是设立跨学科工作坊或主题研讨会,明确合作激励如项目经费和教学奖励,并指定专职协调人负责资源对接,这样既能突破文化壁垒,又能在组织层面形成持续的协同机制。

4.3. 提升教师工作满意度

在薪酬与激励方面,建议实行绩效工资与教学质量挂钩的分配模式,设立教学创新奖、优秀导师奖等专项激励,并完善住房、科研启动经费等福利,以缩小与公办高校的待遇差距。职业发展方面,构建助教-讲师-副教授-教授的明确晋升梯度,配套在职培训、国内外访学和教学科研项目立项支持,提升教师的成长预期。工作负荷与压力管理上,推行“教学负荷上限”制度,合理安排教学任务量,同时提供心理健康辅导和工作-生活平衡工作坊,帮助教师缓解职业倦怠。人际支持层面,设立导师制或教学伙伴制,促进新老教师经验传承,并通过团队建设活动增强同事间的信任与合作,这些措施旨在提升教师的工作满意度,从而在路径模型中发挥中介作用,推动教学质量提升。

教师满意度的提升同样应依据高校属性进行细化。综合性民办高校可通过设立科研奖励、完善职称晋升通道和提供学术交流资助来回应教师的科研与职业发展需求;职业技术型院校则重点强化实践教学补贴、行业认证激励和职业技能培训,使教师在技能传授和企业合作中获得价值感;艺术类院校则适合设立艺术创作基金、组织作品展演并提供创作材料支持,以提升创作自由度和项目资源。针对不同类型的差异化激励,可更精准地提升教师工作满意度,进而间接推动教学质量提升。

在落实满意度提升措施时,民办高校常常面临激励机制缺乏统一标准的难题,针对这一点可以先制定透明的评价指标体系,涵盖教学创新、学生满意度等关键维度,由校内评审委员会进行公正评审,并在部分院系先行试点,逐步完善制度;经费约束也是常见的瓶颈,非物质激励如创作基金或项目经费可以通过校企合作项目的经费划拨或设立内部盈余与社会捐助相结合的“教师创新基金”来筹集,同时鼓励教师积极申报国家或省级科研项目,实现经费的自给自足;此外,满意度的提升往往具有时滞效应,为了及时捕捉教师的真实感受,可以配合每学期一次的满意度调查,快速收集反馈并据此动态调整激励细则,形成闭环管理,使满意度提升更具针对性和时效性。

4.4. 创新教学实践

在课堂创新方面,鼓励项目式、案例式教学,提供教学设计基金支持教师开发新型课堂资源,并引入翻转课堂、微课和在线讨论等互动技术,以提升课堂参与度。师生互动层面,建立课堂互动数据采集机制(如点击率、发言次数),实时反馈教师教学效果,并通过“教学研讨日”让教师分享互动经验,形成教学共同体。教学评估改进则需构建过程-结果复合评价体系,结合学生学习成绩、课堂满意度和创新项目产出等多维指标;利用教学大数据平台生成教学质量仪表盘,每学期对关键指标进行统计分析并向

教师反馈,形成持续改进的闭环。上述教学层面的改革通过课堂创新、师生互动和评估改进三项措施,实现教师教学行为的提升,最终在路径模型中体现为教学质量的显著提升。

教学创新需结合高校属性进行差异化布局。综合性民办高校可鼓励跨学科项目式学习,搭建多学科协同实验室和创新创业平台,促进教师融合多元知识体系;职业技术型院校则推广企业案例教学、技能竞赛和职业资格认证,让课堂直接对接行业需求,提高实用性;艺术类院校重点发展作品展示、创意工作坊和艺术实践基地,为教师提供丰富的创作与展示机会,提升课堂互动和学生审美体验。通过针对三类高校的核心教学目标进行策略调整,可实现教学创新的精准落地,进一步提升整体教学质量。

在推进教学创新时,技术门槛和教师数字素养不足常常成为阻碍,解决方案是先组织教师开展数字能力培训,建设基础的教学管理系统(如学习管理平台),并在教学实验室配备必要的软硬件设施,随后逐步推广项目式学习和企业案例教学;职业技术型高校依赖企业资源,合作意愿可能随企业经营状况波动,为此应签订长期合作框架协议,明确双方责任与收益,并建立多元企业库,以避免对单一企业的过度依赖;艺术类院校在创作类课程的评价上缺乏统一的量化标准,可以采用过程性评价与作品展示相结合的方式,制定包括创意性、技术性和社会影响在内的多维度评价指标,并邀请行业专家进行外部评审,从而提升评价的客观性和公信力。

5. 结论与展望

5.1. 研究结论

本研究首先厘清了教学质量的多维内涵,并通过文献综述构建了组织氛围、教师满意度与教学质量之间的路径模型。随后验证了组织支持通过提升教师工作满意度而间接影响教学质量的中介机制,证实了“组织支持-满意度-教学质量”闭环的理论合理性。基于此,本研究提出了从组织层面、满意度层面和教学层面三维度同步推进的整体提升方案,并分别给出构建支撑性组织氛围、提升教师满意度以及创新教学实践的具体举措。整体框架实现了制度保障、情感激励与教学行为的有机衔接,为民办高校在资源约束下系统性提升教学质量提供了可操作的路径。

5.2. 研究局限与展望

本研究的局限主要体现在:(1) 仅为概念性文献综述,未收集原始问卷或访谈数据,导致所构建的路径模型缺乏统计检验;(2) 研究对象局限于中国民办高校,外部效度受限;(3) 综述采用定性归纳方法,未进行系统计量或元分析;(4) 本研究未区分民办高校的类型,未来可在不同院校类别(综合、职业技术、艺术)中检验模型的调节效应。基于上述局限,后续研究可从以下方向展开:

小规模问卷调查:在1~2所具有代表性的民办高校选取30~50名专任教师,使用组织支持量表(POS)、工作满意度量表(JSS)和教学质量自评量表(TCS),通过结构方程模型检验组织支持对教学质量的直接效应及其经工作满意度的间接效应。

深度访谈:对高校管理层、教学主管与教师进行半结构访谈,获取组织氛围、满意度与教学实践之间的质性关联,为量化模型提供情境化变量。

多案例比较:选取职业技术型、综合性、艺术类三类民办高校,比较模型在不同院校类型下的适用性与可能的调节因素(如学科结构、学生来源),进一步细化策略建议的针对性。

纵向追踪实验:在实施组织支持提升项目(如教学资源共享平台、教师自主权机制)后,进行1~2年的前后测,检验因果链条的稳健性并评估策略的实际效果。

通过上述实证路径的探索,可为本文的理论框架提供统计验证,并帮助细化不同类型民办高校的政策建议。

基金项目

本文受广东白云学院 2024 年度校级人文社科类一般项目(项目编号: 2024BYKY43)资助。

参考文献

- [1] 陈植乔. 民办高校专业课教师组织支持感、工作满意度与工作绩效关系研究[J]. 长江大学学报(社会科学版), 2011, 34(3): 144-145.
- [2] 闫晓勇. 高校教师工作满意度研究综述[J]. 商业经济, 2017(5): 186-188.
- [3] 陈植乔, 陈健玲, 邱州鹏. 民办高校教师工作满意度实证研究——基于广州地区民办高校的调查[J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2018(3): 22-24.
- [4] 谢清琳. 民办高校教师工作满意度调查: 分析与对策——基于 c 市两所大学的比较研究[J]. 集美大学学报(教育科学版), 2008(1): 27-32.
- [5] 周文波. 民办高校组织承诺、组织气氛与教师绩效的关系研究[J]. 国家教育行政学院学报, 2010(12): 23-27.
- [6] 闫丽君. 民办高校组织文化初探[J]. 教育探索, 2012(2): 18-21.
- [7] 罗殷. 民办高校组织文化刍议[J]. 中国电力教育, 2013(29): 5-6.
- [8] 章茂山. 中国民办高校组织文化探微[J]. 教育发展研究, 2006(6): 43-46.
- [9] 王阳. 基于民办高校视角的组织文化研究[J]. 产业与科技论坛, 2020, 19(6): 249-250.
- [10] 王玲. 民办高校组织气氛、教师自我效能感对教师职业倦怠的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 成都: 四川师范大学, 2023.
- [11] 王秀军, 曾娇, 杨韶刚. 民办高校教师工作满意度调查研究——以广东省某民办高校为例[J]. 兰州教育学院学报, 2019, 35(5): 121-124.
- [12] 何叶. 民办高校教师工作满意度调查分析[J]. 产业与科技论坛, 2018, 17(12): 138-139.
- [13] 沈柳. 上海民办高校教师职业满意度的调查分析[J]. 中国电力教育, 2009(1): 35-36.
- [14] 姜顺腾, 黄昶生. 民办高校教师工作满意度、职业倦怠与留职意愿的关系研究[J]. 中国成人教育, 2020(9): 26-30.
- [15] 赵亮, 张月琪, 许永龙. 基于灰色系统理论的高校教学质量综合评价方法[J]. 天津工业大学学报, 2003(6): 53-56.
- [16] 牛泽钊, 朱亚茹. 层次分析法在高校教师教学质量评价中的应用[J]. 才智, 2012(13): 102.
- [17] 于燕华, 王晓晖, 王宝恒. 高校课堂教学质量及其评价指标体系研究[J]. 中国成人教育, 2008(13): 137-138.
- [18] Hendarman, Saefi, V.S. and Patras, Y.E. (2021) The Increased Learning Effectiveness Through Strengthening Organizational Climate and Pedagogical Competency. *4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020)*, Bandung, 365-373. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210212.079>
- [19] 潘孝富, 秦启文, 谭小宏. 学校组织气氛与教师工作绩效的关系分析[J]. 心理科学, 2006(6): 1489-1491, 1476.
- [20] 马云献. 高校组织气氛及其与教师工作绩效的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 合肥: 河南大学, 2005.
- [21] 田萍, 金力. 良好学习氛围对提高教学质量的影响[J]. 商丘职业技术学院学报, 2004(1): 52-54.
- [22] 王琪. 高职院校教师组织支持感与工作满意度关系研究——职业适应的中介作用[J]. 中国高教研究, 2018(9): 104-108.
- [23] 王婧. 高校组织管理气氛与教师工作满意度的相关研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 西南大学, 2007.
- [24] 姜勇, 钱琴珍, 鄢超云. 教师工作满意度的影响因素结构模型研究[J]. 心理科学, 2006(1): 162-164.
- [25] Otrębski, W. (2022) The Correlation between Organizational (School) Climate and Teacher Job Satisfaction—The Type of Educational Institution Moderating Role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, **19**, Article 6520. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116520>
- [26] Azizi, S., Syamsir, and Lanin, D. (2021) The Effect of Work Discipline, Organizational Climate and Career Development on State Civil Apparatus Job Satisfaction in the Ministry of Religion Office of West Sumatera. *2nd Progress in Social Science, Humanities and Education Research Symposium (PSSHRS 2020)*, Padang, 30-31 October 2020, 43-48. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210618.009>