

ОБЩАЯ ПЕДАГОГИКА, ИСТОРИЯ ПЕДАГОГИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ/GENERAL PEDAGOGY, HISTORY OF PEDAGOGY AND EDUCATION

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2025.155.59>

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ РАБОТОЙ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ РОССИЙСКО-КИТАЙСКИХ СОВМЕСТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Научная статья

Ло В.^{1,*}¹ ORCID : 0000-0002-1098-2947;¹ Пекинский педагогический университет, Пекин, Китай

* Корреспондирующий автор (luowanqi19940227[at]163.com)

Аннотация

Статья разрабатывает актуальный вопрос об удовлетворенности преподавателей совместных образовательных программ Китая с зарубежными странами деятельностью на этом направлении. В качестве объекта исследования рассматриваются российско-китайские совместные образовательные программы в Московском институте искусств Вэинаньского педагогического университета (провинция Шанси). Предложен обзор путей внедрения теории удовлетворенности в российско-китайские совместные образовательные программы, изучены методы использования ее в области управления международной педагогической командой. В статье указаны эффективные факторы для достижения удовлетворенности работой преподавателей в рамках российско-китайских совместных образовательных программ, выявлены пути совершенствования деятельности в этом направлении.

Ключевые слова: удовлетворенность преподавателей, российско-китайские совместные образовательные программы, педагогическое образование, методы изучения педагогических коллективов и управления ими.

TEACHERS' JOB SATISFACTION WITH THE IMPLEMENTATION OF RUSSIAN-CHINESE JOINT EDUCATIONAL PROGRAMMES

Research article

Luo W.^{1,*}¹ ORCID : 0000-0002-1098-2947;¹ Beijing Normal University, Beijing, China

* Corresponding author (luowanqi19940227[at]163.com)

Abstract

The article develops the topical issue of the satisfaction of teachers of joint educational programmes of China with foreign countries with the activities in this area. Russian-Chinese joint educational programmes at the Moscow Institute of Arts of Weinan Pedagogical University (Shanxi Province) are viewed as the object of the study. An overview of the ways of introducing the theory of satisfaction in Russian-Chinese joint educational programmes is offered, methods of using it in the field of international teaching team management are studied. The paper points out effective factors for achieving job satisfaction of teachers in the framework of Russian-Chinese joint educational programmes, identifies ways to improve activities in this direction.

Keywords: teacher satisfaction, Russian-Chinese joint educational programmes, teacher education, methods of studying and managing teaching teams.

Введение

В последние годы, в связи с обострением конкуренции между китайско-иностранными совместными образовательными программами в различных университетах, оценка и исследование удовлетворенности работой преподавателей имеют важное теоретическое и практическое значение. Процесс развития китайско-иностранных совместных образовательных программ относительно короткий, и есть ряд проблем. Качество обучения напрямую влияет на развитие китайско-иностранных совместных образовательных программ, а качество развития китайско-иностранных совместных образовательных программ зависит от международной педагогической команды. Таким образом, китайско-иностранные совместные образовательные программы должны обратить внимание на потребности преподавателей вузов, повысить удовлетворенность преподавательской работой, и качество китайско-иностранных совместных образовательных программ также будет улучшено.

Удовлетворенность преподавателей работой является важным фактором, влияющим на их энтузиазм и творческий потенциал. Усиление исследования удовлетворенности работой преподавателей — основная задача современного управления вузами. Удовлетворенность работой преподавателей, являющаяся важным показателем эффективности вуза, привлекла внимание руководителей системы образования и исследователей в различных странах мира, и в ней было проведено много исследований. Удовлетворенность работой преподавателей всегда игнорировалась на уровне руководства вуза. Большинство администраторов только с помощью предложения, чтобы понять удовлетворенность преподавателей работой, что далеко не достаточно. В условиях непрерывного развития реформы высшего образования, все более жесткой конкуренции, исследование и оценка удовлетворенности работой преподавателей вузов имеют большое значение [3].

В нашем исследовании основное внимание уделяется анализу удовлетворённости работой преподавателей по российско-китайским совместным образовательным программам педагогической направленности.

Исследования удовлетворенности работой преподавателей по СОП проводятся во многих странах. Так, в китайских учебных заведениях они были начаты еще в начале 20 века. Однако анализ удовлетворенности работой преподавателей, работают по педагогическим направлениям, в том числе по российско-китайским совместным образовательным программам, в научных источниках не отражен.

Анализ литературы по проблеме удовлетворенности преподавателей показывает, что большинство китайских исследователей выявляют академические шкалы оценки удовлетворенности и определяют факторы, влияющие на удовлетворенность работой по совместным образовательным программам.

Li Qian [10] изучил удовлетворенность академической работой преподавателей в области китайско-иностранных сотрудничества по управлению совместными образовательными программами, показали, что «зарплата, льготы и возможности продвижения по службе», «качество руководителей и отношения с коллегами», «политическая система института», «стимулы к работе и самостоятельность», «качество студентов и оценка преподавателей» и «внимание института к преподаванию и науке» — эти шесть показателей влияют на удовлетворенность преподавателей академической работой, среди них «стимулы к работе и самостоятельность» больше всего влияет на удовлетворенность преподавательской академической работой.

По результатам исследования Ma Li, Li Jia и Zhao Qin [15], «автономность преподавателя», «самоэффективность преподавателя» являются важными факторами, влияющие на удовлетворенность преподавателей работой. Huang Zhen использовала метод анализа многомерного регрессионного для исследования удовлетворенности преподавателей работой [8], результаты показывали, что «льготы», «надежды на развитие», «плюсы и минусы» — ключевые факторы, влияющие на удовлетворенность преподавателей работой. Результаты исследования Lu Jing и Liu Xu [13] показывают, что качество высшего образования может быть повышено только путем предоставления адекватной социальной поддержки преподавателям вузов с различных сторон и повышения их удовлетворенности работой.

При обработке результатов опросов студентов в основном применяют описательный анализ и факторный анализ. Genelyn R. Baluyos, Helen L. Rivera, Esther L. Baluyos [7] для анализа удовлетворенности преподавателей работой использовали описательный дизайн исследования, анкета для оценки удовлетворенности преподавателей работой (TJSQ) и форма проверки индивидуальных обязательств по успеваемости (IPCRF) в качестве инструментов, и выявили, что надзор руководства и гарантия работой влияют на удовлетворенность преподавателей.

По мнению Sarah Wellberg «осуществление реформы в системе высшего образования предусматривает качественно новые подходы к отбору преподавательского состава высших учебных заведений, организации их профессиональной деятельности и оценке ее результативности» [18]. В решении этих задач важно обеспечить условия для поддержки высокой мотивации преподавателей к повышению своей педагогической культуры и профессионального мастерства.

Как отмечает В.В.Гребнева, в современной практике вузов больше анализируется качество образовательной среды «как объекта потребительских услуг, предоставляемых студенту, и ограниченное количество исследований отражают проблему удовлетворенности преподавателей образовательной средой вуза. В то же время совершенно очевидно, что качество образовательных услуг определяется не только профессиональной компетентностью, но и психологическим благополучием преподавателей, ядро которого составляет удовлетворенность образовательной средой, субъектом которой он является» [1]. Удовлетворенность преподавателей условиями реализации СОП может быть оценена по ряду следующих показателей: удовлетворенность содержанием учебных программ; удовлетворенность состоянием материально-технической базы; удовлетворенность системой повышения квалификации; удовлетворенность состоянием психологической атмосферы.

Результаты исследования Angelica O. Cortez, Sheena Mai A. Galman, Jennifer Amaranto, Mary Jane L. Tomas, Marlon V. Rufino [5] показывают, что политика социального обеспечения, стипендии, учебный отпуск и праздничные дни влияют на удовлетворенность преподавателей.

По результатам исследования Alonderiene, R. and Majauskaite, M. [4], стиль руководства влияет на удовлетворенность преподавателей работой, служебный стиль лидерства оказывает наивысшее положительное значительное влияние на удовлетворенность работой преподавателей, а стиль руководства самодержца оказывает наименьшее влияние. По исследованию Mohammad A. A., структура зарплаты и демографические факторы влияют на удовлетворенность работой преподавателей [16]. По результатам исследования Давыдова И. А., Козьмина Я. Я., доступность материальных ресурсов для осуществления профессиональной деятельности (наличие рабочего кабинета, аудиторного фонда, вспомогательного персонала, инструментов) влияют на удовлетворенности преподавателей работой [2]. Shuai Rongmei использовала метод литературы, анкетирования и математической статистики для анализа удовлетворенности преподавателей работой [17], и выявили, что преподаватели более удовлетворены системами политики, стандартами оценки и рабочей средой, меньше удовлетворены заработной платой и законными правами и интересами преподавателей.

Liu Bo, Lin Jianlin, Cao Li, Zhai Xiaobing, Hu Yingxue и He Shiyi использовали метод анализа фактора для исследования удовлетворенности мотивационными факторами преподавателей [11], результаты показывали, что материальные потребности, личные потребности, духовные потребности, основные гарантии и условия работы являются основными факторами, влияющими на удовлетворенность преподавателей, среди них материальные потребности больше влияют на удовлетворенность преподавателей. Chen Xing и Liu Qin использовали Шкалу Лайкерта для анализа удовлетворенности преподавателей работой [6], результаты показывали, что преподаватели больше довольны рабочей средой и обеспечением атмосферы, а удовлетворенность управлением обучением, научно-исследовательской средой и рабочей нагрузкой низкая. Li Chong, Zhang Li и Su Yongjian использовали метод моделирования структурным уравнением для анализа удовлетворенности преподавателей работой [9], результаты

показывали, что структура заработной платы и результаты научных исследований влияют на удовлетворенность преподавателей. По результатам исследования Liu Xiaoping и Zhou Yanyan, академическая атмосфера, рабочая нагрузка, развитие карьеры и поддержка вузов связаны с удовлетворенностью работой преподавателей вузов [12].

Анализ литературы показывает, что заработная плата и льготы, материальные поддержки (наличие рабочего кабинета, аудиторного фонда, вспомогательного персонала, инструментов), отношения с руководителями и коллегами, рабочая среда, политика социального обеспечения (дополнительное медицинское обслуживание, жилищная субсидия), научно-исследовательские поддержки (публикация, конференция) являются основными факторами, влияющими на удовлетворенность преподавателей работой по совместным образовательным программам.

Методы и принципы исследования

Оценка удовлетворенности китайских преподавателей, работающих по российско-китайским совместным образовательным программам педагогической направленности в специально созданном при участии Московского педагогического государственного университета в Вэйнаньском педагогическом университете Московского института искусств (далее — МИИ), представляет собой описательное исследование. Для оценки удовлетворенности преподавателей полученным образованием применялся метод анкетирования. В анкету были включены 22 вопросов, распределенных по пяти показателям. Исходные утверждения, относительно заработной платы и льгот, материальной поддержки, участия в научно-исследовательской деятельности, отношение с руководителями и студентами МИИ, испытываемыми оценивались по пятибалльной шкале.

Для определения положительных и отрицательных оценок были определены интервальные значения уровня удовлетворенности. Так, значения индекса удовлетворенности, отнесенные к интервалу 0–40%, оценивались как критические, свидетельствующие о крайне низком уровне удовлетворенности преподавателей качеством работой, и акцентировали внимание администрации МИИ на необходимости коррекции соответствующих организационно-педагогических условий реализации программ. Значения в диапазоне 40–60% свидетельствовали о достаточном уровне удовлетворенности преподавателей организацией образовательного процесса, признании условий реализации программ сложившимся ожиданиям преподавателей. Диапазон 60–80% свидетельствовал об организации учебного процесса выше среднего. Интервальное значение выше 80% свидетельствовало о высокой эффективности организации учебного процесса и конкурентных преимуществах данных программ.

Расчет индекса удовлетворенности (CSI) проводился по формуле

$$\frac{1}{5} \sum_{i=1}^5 (i \times \frac{n_i}{N}) \times 100\% = CSI$$

где N — общее количество анкет, принятых для расчета индекса

$n_1 - n_5$ — количество преподавателей, поставивших по этому показателю от 1 до 5 баллов.

i — балл

В анкетировании приняли участие все 29 преподавателей СОП Московского института искусств. Респондентов проинформировали о цели исследования, при необходимости были разъяснены вопросы анкеты. Для ответа было предоставлено 20 минут.

Основные результаты

В ходе исследования изучалась удовлетворенность преподавателей работой услугами, предоставляемыми российско-китайскими СОП в Московском институте искусств (МИИ).

3.1. Демографические характеристики участников опроса

Результаты, приведенные в таблице 1, показывают, что в анкетировании приняли участие китайских преподавателей трех направлений подготовки. Среди участников больше было женщин. Большинство участников относится к категории профессорско-преподавательского состава. Учебной степенью большинства преподавателей является магистерская степень.

Таблица 1 - Демографические характеристики участников опроса

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2025.155.59.1>

Переменные	Переменные	n (чел)	%
Звание	Относится к категории профессорско-преподавательского состава.	18	62,1
	Относится к категории административно-управленческого состава, а преподавателем — по внутреннему совместительству.	7	24,1
	Относится к научным сотрудникам,	4	13,8

Переменные	Переменные	n (чел)	%
	преподавателем — по внутреннему совместительству.		
Общий преподавательский стаж	1–3 лет	4	13,8
	3–5 лет	7	24,1
	5–10 лет	6	20,7
	10–15 лет	7	24,1
	От 20 лет и более	5	17,2
Пол	Женщина	23	79,3
	Мужчина	6	20,7
Учебная Степень	Кандидат наук, Ph.D.	3	10,3
	Магистерская степень.	19	65,5
	Бакалаврская степень.	7	24,1
Специальность	Дошкольное образование	3	10,3
	Музыкальное образование	12	41,4
	Изобразительное искусство	10	34,5
	Русский язык	4	13,8

3.2. Удовлетворенность преподавателей работой по российско-китайским СОП педагогической направленности

В нашем исследовании показатели удовлетворенности преподавателей по совместным педагогическим образовательным программам МИИ анализировались по пяти группам (табл. 2):

- удовлетворенность организацией образовательного процесса;
- удовлетворенность организацией научно-исследовательской деятельности;
- удовлетворенность зарплатой и льготами;
- удовлетворенность социально-психологическим климатом;
- удовлетворенность материально-техническим обеспечением учебного процесса;

Таблица 2 - Индексы удовлетворенности работой в МИИ ВПУ

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2025.155.59.2>

Параметры удовлетворенности	n1	n2	n3	n4	n5	CSI (%)
1. Удовлетворенность организацией образовательного процесса — 64,5%						
графиком работы	3	5	8	7	6	65,5
разработкой учебными планами, программами	3	4	9	7	6	66,2
организацией труда	2	5	10	5	7	66,9
разработкой учебными пособиями	5	6	7	7	4	59,3
2. Удовлетворенность организацией научно-исследовательской деятельности — 63,2%						
научном потенциал коллектива	5	4	8	8	4	61,4

Параметры удовлетворенности	n1	n2	n3	n4	n5	CSI (%)
участием в научных публикациях (публикационная активность)	4	4	9	8	4	62,8
участием в научных конференциях	3	6	7	6	7	65,5
3. Удовлетворенность зарплатой и льготами — 65,15 %						
уровню заработной платы	3	6	8	6	6	64,1
социальным обеспечением (путевки, дополнительное медицинское обслуживание, питание и т.д.)	3	3	11	6	6	66,2
4. Удовлетворенность социально-психологическим климатом — 65,9%						
взаимоотношением с администрацией, руководством	2	4	10	8	5	66,9
атмосферой в коллективе	3	5	9	8	4	63,4
взаимоотношением со студентами	2	4	9	9	5	67,6
5. Удовлетворенность материально-техническим обеспечением учебного процесса — 69,2 %						
условиями труда на рабочем месте (есть рабочее место, буфет и т.д.)	2	4	7	9	7	70,3
ресурсной и технической базой (библиотека, компьютеры,	2	2	9	7	9	73,1

Параметры удовлетворенности	n1	n2	n3	n4	n5	CSI (%)
лабораторное или производственное оборудование и т.д.)						
доступом к Интернет-ресурсам	3	5	9	7	5	64,1

Результаты, приведенные в таблице 2, показывают, что общая удовлетворенность преподавателей была в диапазоне «выше среднего» — 65,19%. Индекс удовлетворенности материально-техническим обеспечением учебного процесса (69,2%) был более высоким, чем индекс общей удовлетворенности. Значительный индекс удовлетворенности зафиксирован у удовлетворенности зарплатой и льготами (65,15%), это немного ниже, чем общая удовлетворенность преподавателей. Умеренные показатели удовлетворенности показали удовлетворенность социально-психологическим климатом российско-китайских СОП (65,9%). Удовлетворенность организаций образовательного процесса в части их разработкой учебными пособиями имеет самый низкий наблюдаемый индекс.

Анализ удовлетворенности работой преподавателей МИИ по российско-китайским совместным образовательным программам показывает, что высокую удовлетворенность преподавателей вызвало оснащение ресурсной и технической базы (библиотека, компьютеры, лабораторное или производственное оборудование и т.д.), применяемым в учебном процессе. Индекс этой удовлетворенности выше индекса общей удовлетворенности. Высокие индексы удовлетворенности преподавателей имели показатели, связанные с условиями труда на рабочем месте (есть рабочее место, буфет и т.д.), взаимоотношением со студентами и взаимоотношением с администрацией, руководством.

Индексы удовлетворенности «разработкой учебными пособиями», «научном потенциал коллектива» и «участием в научных публикациях (публикационная активность)» имели показатели ниже общей удовлетворенности преподавателей.

Наш исследовательский вклад заключается в том, что мы оценили удовлетворенность работой преподавателей российско-китайских совместных образовательных программ по направлению педагогического образования на уровне бакалавриата. Реализация таких программ в модели китайско-иностранный институт осуществляется российским педагогическим вузом впервые.

Обсуждение

Определение удовлетворенности преподавателей работой по российско-китайским совместным образовательным программам основывалось нами на выводе Li Yu о удовлетворенности академической работой преподавателей в китайско-зарубежных совместных образовательных проектах в сфере высшего образования [14]. Мы полагаем, что российско-китайские совместные образовательные программы педагогической направленности способствуют привнесению российского педагогического опыта в китайские учебные заведения и повышают профессионального компетентности педагогов. Насколько нам известно, это исследование является первой попыткой анализа удовлетворенности преподавателей работой по российско-китайским совместным образовательным программам педагогической направленности.

В данном исследовании определены показатели удовлетворенности работой преподавателей в российско-китайских совместных образовательных программах, позволяющие определить направления совершенствования организационно-педагогических условий преподавателей в работе.

Результаты исследования показали, что общая удовлетворенность работой преподавателей была выше среднего.

При анализе удовлетворенности *организацией образовательного процесса*, российские и китайские преподаватели регулярно разработают учебные планы и учебные программы, это обеспечивает организацию образовательного процесса, поэтому индекс удовлетворенности разработкой учебными планами, программами выше, чем индекс общей удовлетворенности. В настоящее время российские и китайские преподаватели пока не совместно разработали профессиональные учебные материалы, поэтому индекс удовлетворенности разработкой учебными пособиями низкий.

Анализ удовлетворенности *организацией научно-исследовательской деятельности* показал, что отдельные направления работы нуждаются в оптимизации. Прежде всего, это относится к публикационной активности преподавателей. Индексы удовлетворенности научном потенциал коллектива института и участием в научных публикациях (публикационная активность) не высокие. Активность научно-исследовательской деятельности преподавателей влияет на активность опубликования научных публикаций студентов. Это показывает, что активность опубликования научных публикаций студентов не высокая.

Анализ удовлетворенности *зарплатой и льготами*, индекс удовлетворенности уровню заработной платы немножко ниже, чем индекс общей удовлетворенности. А индекс удовлетворенности социальном обеспечением (путевки, дополнительное медицинское обслуживание, питание и т.д.) высоким, чем индекс общей удовлетворенности. Но общей удовлетворенностью зарплатой и льготами преподавателей является «выше среднего».

Анализ удовлетворенности *социально-психологическим климатом* реализации совместных образовательных программ в МИИ показал удовлетворение преподавателей участвовать в образовательном процессе. Фактически

преподаватели взаимодействовали со студентами и руководителями в период пандемии Covid-19 посредством дистанционных технологий обучения. Удовлетворены преподаватели были и общей компетентностью студентов, обучающихся по российско-китайским совместным образовательным программам, и стилем общения с представителями администрации института.

При анализе удовлетворённости *материально-техническим обеспечением* учебного процесса показал, что преподаватели довольны тем как были условия труда на рабочем месте, тем какие библиотека, компьютеры, лабораторное или производственное оборудование было предоставлено им в процессе работы. Поскольку из-за пандемии Covid-19, преподаватели и студенты работают в дистанционной форме, но сигнал сети плохой, поэтому индекс удовлетворённости доступом к Интернет-ресурсам немножко ниже, чем индекс общей удовлетворенность.

Наш исследовательский вклад заключается в том, что мы оценили удовлетворенность преподавателей работой российско-китайских совместных образовательных программ педагогической направленности, раньше никто не исследовал. Реализация таких программ в модели китайско-иностранный институт осуществляется российским педагогическим вузом впервые.

Заключение

Это исследование можно рассматривать как важный шаг к определению уровня удовлетворенности преподавателей работой по российско-китайским совместным образовательным программам педагогической направленности.

Общие результаты показывают, что китайские преподаватели МИИ в целом удовлетворительно относятся к работе. Несмотря на то, что появилась пандемия COVID-19, мотивация преподавателей при преподавании в режиме онлайн не снижалась, что привело к сохранности контингента преподавателей на протяжении всего периода реализации программ.

Организационно-педагогические условия реализации российско-китайских СОП по педагогическим направлениям необходимо совершенствовать с учетом мониторинговых параметров удовлетворенности преподавателей работой, которые являются не только одним из инструментов ежегодного самообследования российских вузов, но и китайских вузов. Основываясь на полученных результатах, предлагается совершенствовать организационно-педагогические условия реализации российско-китайских совместных образовательных программ: разработка единых учебных пособий, повышение доступа к Интернет-ресурсам, совершенствование системы заработной платы, повышение научного потенциала коллектива, повышение публикационной активности преподавателей.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

Список литературы / References

1. Гребнева В.В. Разработка и апробация методики оценки удовлетворенности преподавателей образовательной средой вуза / В.В. Гребнева // Знание. Понимание. Умение. — 2014. — № 1. — С. 196–200.
2. Давыдова И.А. Профессиональный стресс и удовлетворенность работой преподавателей российских вузов / И.А. Давыдова, Я.Я. Козьмина // Вопросы образования. — 2014. — № 4. — С. 169–183.
3. Ильина И.Ю. Удовлетворенность работой преподавателей вузов в системе управления кадровым потенциалом высшей школы / И.Ю. Ильина // Вестник университета. — 2023. — № 7. — С. 14–23. — DOI: 10.26425/1816-4277-2023-7-14-23.
4. Alonderiene R. Leadership style and job satisfaction in higher education institutions / R. Alonderiene, M. Majauskaite, R. Alonderiene [et al.] // International Journal of Educational Management. — 2016. — Vol. 30 (1). — P. 140–164. — DOI: 10.1108/IJEM-08-2014-0106.
5. Cortez A.O. Rufino Teacher's Job Satisfaction and Its Relationship with Their Work Performance, Professionalism, and Commitment / A.O. Cortez, S.M.A. Galman, J. Amaranto [et al.] // Scientific Research. — 2021. — Vol. 8 (5). — P. 1–10. — DOI: 10.4236/oalib.1107397.
6. Chen X. Research on Local University Teachers' Job Satisfaction — Survey on Guangdong Ocean University / X. Chen, Q. Liu // Teaching of Forestry Region. — 2019. — Vol. 8. — P. 15–17. — DOI:10.3969/j.issn.1008-6714.2019.08.006.
7. Baluyos G.R. Baluyos Teacher's Job Satisfaction and Work Performance / G.R. Baluyos, H.L. Rivera, L. Esther // Scientific Research. — 2019. — Vol. 7 (8). — P. 206–221. — DOI: 10.4236/jss.2019.78015.
8. Huang Z. Study on Job Satisfaction of Full-Time Teachers in Private Colleges Based on Multiple Regression Analysis / Z. Huang // Human resources. — 2024. — Vol. 37 (01). — P. 179–182.
9. Li Ch. An Empirical Research on the Relationship of Salary Structure, Job Satisfaction and Faculty Performance / Ch. Li, L. Zhang, Yo. Su // Fudan Education Forum. — 2016. — Vol. 14 (5). — P. 89–95.
10. 李虔. 北京市高等教育中外合作办学项目的教师学术工作满意度分析 / 李虔. — 北京: 北京师范大学, 2011.
11. Liu B. Research on University Teachers' Satisfaction Degree in Haikou Based on Factor Analysis / B. Liu, J. Lin, L. Cao [et al.] // Value Engineering. — 2018. — Vol. 37 (21). — P. 161–163. — DOI: CNKI:SUN:JZGC.0.2018-21-072.

12. Liu X. Research on the Influence of University Teachers' Work Pressure on Job Satisfaction / X. Liu, Ya. Zhou // Higher Education Exploration. — 2016. — Vol. 1. — P. 124–128. — DOI: 10.3969/j.issn.1673-9760.2016.01.023.
13. Lu J. Research on Teachers' Job Satisfaction in Colleges and Universities — Taking Colleges and Universities in Henan Province as an Example / J. Lu, X. Liu // Journal of Xinxiang University. — 2022. — Vol. 39 (5). — P. 64–67.
14. Li Y. Analysis on Teachers' academic job satisfaction of Sino foreign cooperation in Higher Education in Beijing / Y. Li. — Beijing Normal University, 2011.
15. Ma L. The Effect of Teaching Autonomy on Teachers' Job Satisfaction / L. Ma, J. Li, Q. Zhao // Research on Education and Teaching. — 2024. — Vol. 12. — P. 79–95.
16. Mohammad A.A. Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM / A.A. Mohammad // Journal of Global Responsibility. — 2020. — Vol. 11 (4). — P. 407–436. — DOI: 10.1108/JGR-01-2020-0010.
17. Rongmei Sh. Investigation and analysis of job satisfaction of teachers in local colleges and universities / Sh. Rongmei // Journal of Minnan Normal University (Natural Science). — 2021. — Vol. 34 (2).
18. Wellberg S. Assumptions Underlying Performance Assessment Reforms Intended to Improve Instructional Practices: A Research-Based Framework / S. Wellberg // Practical Assessment, Research & Evaluation. — 2022. — Vol. 27 (23). — P. 1–23.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Grebneva V.V. Razrabotka i aprobaciya metodiki ocenki udovletvorennosti prepodavatelej obrazovatel'noj sredoj vuza [Development and approbation of the methodology for assessing teachers' satisfaction with the educational environment of higher education institution] / V.V. Grebneva // Znanie. Ponimanie. Umenie [Knowledge. Understanding. Skill]. — 2014. — № 1. — P. 196–200. [in Russian]
2. Davydova I.A. Professional'nyj stress i udovletvorennost' rabotoj prepodavatelej rossijskih vuzov [Professional stress and job satisfaction of Russian university teachers] / I.A. Davydova, Ja.Ja. Koz'mina // Voprosy obrazovaniya [Education Issues]. — 2014. — № 4. — P. 169–183. [in Russian]
3. Il'ina I.Ju. Udovletvorennost' rabotoj prepodavatelej vuzov v sisteme upravleniya kadrovym potencialom vysshej shkoly [Satisfaction with the work of university teachers in the system of management of human resources potential of higher education] / I.Ju. Il'ina // Vestnik universiteta [University Bulletin]. — 2023. — № 7. — P. 14–23. — DOI: 10.26425/1816-4277-2023-7-14-23. [in Russian]
4. Alonderiene R. Leadership style and job satisfaction in higher education institutions / R. Alonderiene, M. Majauskaite, R. Alonderiene [et al.] // International Journal of Educational Management. — 2016. — Vol. 30 (1). — P. 140–164. — DOI: 10.1108/IJEM-08-2014-0106.
5. Cortez A.O. Rufino Teacher's Job Satisfaction and Its Relationship with Their Work Performance, Professionalism, and Commitment / A.O. Cortez, S.M.A. Galman, J. Amaranto [et al.] // Scientific Research. — 2021. — Vol. 8 (5). — P. 1–10. — DOI: 10.4236/oalib.1107397.
6. Chen X. Research on Local University Teachers' Job Satisfaction — Survey on Guangdong Ocean University / X. Chen, Q. Liu // Teaching of Forestry Region. — 2019. — Vol. 8. — P. 15–17. — DOI:10.3969/j.issn.1008-6714.2019.08.006.
7. Baluyos G.R. Baluyos Teacher's Job Satisfaction and Work Performance / G.R. Baluyos, H.L. Rivera, L. Esther // Scientific Research. — 2019. — Vol. 7 (8). — P. 206–221. — DOI: 10.4236/jss.2019.78015.
8. Huang Z. Study on Job Satisfaction of Full-Time Teachers in Private Colleges Based on Multiple Regression Analysis / Z. Huang // Human resources. — 2024. — Vol. 37 (01). — P. 179–182.
9. Li Ch. An Empirical Research on the Relationship of Salary Structure, Job Satisfaction and Faculty Performance / Ch. Li, L. Zhang, Yo. Su // Fudan Education Forum. — 2016. — Vol. 14 (5). — P. 89–95.
10. Li Q. Běi jīng shì gāo děng jiào yù zhōng wài hé zuò bàn xué xiàng mù de jiào shī xué shù gōng zuò mǎn yì dù fēn xī [Analysis of the academic work satisfaction of teachers in Beijing Higher education Sino-foreign cooperative school-running projects] / Q. Li. — Beijing: Beijing Normal University, 2011. [in Chinese]
11. Liu B. Research on University Teachers' Satisfaction Degree in Haikou Based on Factor Analysis / B. Liu, J. Lin, L. Cao [et al.] // Value Engineering. — 2018. — Vol. 37 (21). — P. 161–163. — DOI: CNKI:SUN:JZGC.0.2018-21-072.
12. Liu X. Research on the Influence of University Teachers' Work Pressure on Job Satisfaction / X. Liu, Ya. Zhou // Higher Education Exploration. — 2016. — Vol. 1. — P. 124–128. — DOI: 10.3969/j.issn.1673-9760.2016.01.023.
13. Lu J. Research on Teachers' Job Satisfaction in Colleges and Universities — Taking Colleges and Universities in Henan Province as an Example / J. Lu, X. Liu // Journal of Xinxiang University. — 2022. — Vol. 39 (5). — P. 64–67.
14. Li Y. Analysis on Teachers' academic job satisfaction of Sino foreign cooperation in Higher Education in Beijing / Y. Li. — Beijing Normal University, 2011.
15. Ma L. The Effect of Teaching Autonomy on Teachers' Job Satisfaction / L. Ma, J. Li, Q. Zhao // Research on Education and Teaching. — 2024. — Vol. 12. — P. 79–95.
16. Mohammad A.A. Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM / A.A. Mohammad // Journal of Global Responsibility. — 2020. — Vol. 11 (4). — P. 407–436. — DOI: 10.1108/JGR-01-2020-0010.
17. Rongmei Sh. Investigation and analysis of job satisfaction of teachers in local colleges and universities / Sh. Rongmei // Journal of Minnan Normal University (Natural Science). — 2021. — Vol. 34 (2).
18. Wellberg S. Assumptions Underlying Performance Assessment Reforms Intended to Improve Instructional Practices: A Research-Based Framework / S. Wellberg // Practical Assessment, Research & Evaluation. — 2022. — Vol. 27 (23). — P. 1–23.