

民办高校教师幸福感的影响因素及提升路径研究

何 昀^{1,2},徐慧茗²

(1.南昌交通学院,江西南昌 330100;2.九江职业大学,江西九江 332000)

[摘要]作为高校教师独特的群体,民办高校教师幸福感与公办院校教师相比有显著的不同。本文在问卷调查的基础上,发现他们的幸福感受工作环境、学生表现、工作压力、薪资待遇、职称评审、恋爱择偶、小孩教育等影响较大。根据调研结果进行描述性统计分析,利用数据分析和结果解读,提出通过提高教师的工资待遇、改善教师的住房条件、建立完善的教师职业发展机制、提高教师的职业成就感、与政府合作提供小孩入学和养老等服务机制,以及加强对教师的人文关怀等多条路径,提升青年教师幸福感,从而留住人才,为民办教育事业提供稳定的师资保障。

[关键词]民办高校;教师幸福感;提升路径

[中图分类号] G648.7; G443

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2025)22-0132-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2025.22.047

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

根据《2023年全国教育事业统计公报》,我国民办高校789所,占全国高校总数的25.67%。其中,普通本科学校391所;本科层次职业学校22所;高职(专科)学校374所;成人高等学校2所。民办普通、职业本专科在校生994.38万人,比上年增加69.49万人,占全国普通、职业本专科在校生总数的26.34%。民办教育事业的突飞猛进,需要大量的中青年教育工作者投身民办教育事业。新时代民办高校教师人才队伍的建设成为民办高等教育高质量发展的头等大事。早在2012年11月,以习近平同志为代表的中央领导就集体庄严宣示“人民对美好生活的向往,就是我们的奋斗目标”。党的二十大报告再次明确指出:“不断满足人民日益增长的美好生活需要,……,使人民获得感、幸福感、安全感更加充实、更有保障、更可持续。”“人民获得感、安全感和幸福感的提升是人民美好生活状况的直接反映。其中,幸福感高是美好生活的重要表现。幸福中国成了人们的追求目标。国民的幸福感研究成为心理学、社会学、经济学等多学科关注的焦点。”由于传统职业观念的根深蒂固,民办教师的社会地位得不到认可,以往的教师幸福感研究关注的对象大都是公办高等学校和普通中小学教师,针对民办高校教师群体的幸福感研究相对较少。本文将以西影响较大的几所高校(南昌交通学院、江西科技学院、南昌理工学院、南昌大学共青学院等)部分院系专职教师为考察对象,深入剖析民办高校教师幸福感的影响因素并就此提出策略措施,为进一步加强民办高校师资队伍高质量建设、满足民办高校教师对美好生活需要提供智力支撑,助力高等教育高质量发展具有重要的现实意义。

一、教师幸福感的基本内涵

“幸福感是一种源自内心的主观感受,它要求身心之间的和谐,意味着生活中各个情绪体验的维度所具有的平衡感和舒适感。”幸福感大致可以从满意感、快乐感和价值感三个维度加以把握。满意感和快乐感主要在物质层面的感受,而价值感则主要体现在源自精神层面的感受。职业幸福感源自Ryan & Deci(2001)的自我决定理论(Self-determination

Theory, SDT),该理论认为幸福感与自主性(autonomy)、胜任感(competence)以及归属感(relatedness)相关,适用于教师职业领域。教师职业幸福感一般指教师在工作中所获得的满足感和成就感,包括工作满意度、工作投入度、工作成就等方面的感受。职业幸福感是教师幸福指数最重要的指标,对教师的身心健康、工作质量、家庭生活等方面都有重要影响,近年来日渐成为教师专业发展的重要组成部分。提高民办高校教师职业幸福感是当前民办教育改革的重要任务之一,需要各相关部门从多个方面入手,形成合力来提高教师待遇、改善工作环境、增强职业认同感等。教师职业幸福感指数的高低,不仅关系到教师自身的工作和生活质量,还关系到学生的学习和成长,因此从人才培养的角度上看更应该得到社会的关注和重视。随着我国民办高等教育比重加大,民办高校教师成为国家高校建设和发展的重要组成部分。他们不仅肩负着教书育人的重任,还承担着学校学科建设、教学研究和知识创新等重要职责。由于我国当前体制内外还存在一定差别,社会上对民办教师群体还存在一定的偏见,导致民办高校教师的幸福感与公办高校教师相比明显偏低。“教师幸福感是高校和谐发展的核心指标之一,尤其在民办高校中,提升教师幸福感可直接转化为教学质量的改善和学校竞争力的增强。”关注民办高校教师幸福感及其幸福指数的建构,不仅有助于教师自身职业归属感的培养,还有助于民办高校的长远建设,对于构建21世纪高质量和谐高校具有重要的实践意义。

二、调研的设计与过程

(一)问卷调查的设计与实施

问卷内容主要由两部分组成:第一部分主要内容围绕民办高校教师的个人基本情况;第二部分内容主要是基于“中国教师幸福指数模型”(北京师范大学课题组,2015),确定5大一级指标:工作条件(25%权重)、人际关系(20%)、职业发展(25%)、健康状态(15%)和社会支持(15%)。

(二)问卷设计的内容与方法

1. 调查方法与样本分布。课题组在江西科技学院、南昌

收稿日期:2025-5-19

基金项目:本文系2022年江西省高校人文社科规划项目“江西民办高校教师幸福指数体系和模型构建研究”(项目编号:GL22116)阶段性成果;2025年九江市社会科学基金项目“数字人文视角下赣北万寿宫文献整理研究”(项目编号:25YB326)阶段性成果。

作者简介:何昀(1971—),男,安徽宿松人,副教授,研究方向:经济数学。

理工学院、南昌交通大学等7所江西省属高校通过问卷调查的方式,共发放问卷500份,收回有效问卷487份。通过该问卷内容统计,可以看出本次调查对象的样本资料分布合理,数据可靠。利用此样本有一定的代表性和实效性,可以整体上反映江西高校的教师幸福感状况。

2. 调查样本特征。本次调研共回收有效问卷487份,样本基本特征如下:(1)性别分布:男性47.7%,女性52.3%;(2)年龄结构:30岁以下18.2%,31~40岁42.5%,41~50岁28.7%,51岁以上10.6%;(3)职称分布:助教15.4%,讲师43.7%,副教授28.1%,教授12.8%;(4)学历构成:本科9.2%,硕士76.3%,博士14.5%。

3. 问卷实施过程。第一,确定调查目的和范围:明确研究民办大学教师幸福感的现状及影响因素;第二,设计问卷题目和选项:经过预测试和专家评审,修订形成最终问卷;第三,确定调查对象和样本量:采用分层随机抽样,计划收集500份有效问卷;第四,发放问卷并收集数据:通过线上问卷平台发放,历时4周完成数据收集;第五,统计分析数据:使用SPSS软件进行数据分析;第六,撰写调查报告并反馈结果:形成研究报告并向参与学校反馈。

三、调研结果解读与分析

根据调查的对象数据,结合“中国教师幸福指数模型”,对江西民办高校教师的身心健康、收入水平、生活舒适度、人际关系、个人价值的实现、家庭生活等各项满足程度进行分析,基本情况统计如下:

(一)调研结果的分类和统计

1. 有关民办大学教师幸福感描述性统计结果。统计维度共分为三个:职业幸福感总体评价、工作满意度关键指标和生活质量指标。针对“职业幸福感总体评价”评价指标五项,分为:非常幸福、比较幸福、一般、不太幸福和非常不幸福,依次统计出的比值为:8.2%、32.5%、41.3%、14.6%和3.4%。针对“工作满意度关键指标”维度,分为:薪酬满意度(满意+非常满意)、职称晋升制度满意度、管理制度满意度和人际关系满意度,依次统计出的比值为:19.7%、26.3%、34.8%和78.5%。针对“生活质量指标”,分为工作与生活平衡(好+非常好)、每天休闲时间不足3小时和健康状况(好+非常好),依次统计出的比值为:29.1%、62.4%和35.2%。

2. 有关工作满意度关键指标对比统计结果。满意度指标分为:薪酬满意度、职称晋升制度满意度、管理制度满意度和人际关系满意度四项。认为“满意/非常好”的分别是19.7%、26.3%、34.8%和78.5%。认为“不满意/非常不满意”分别是35.1%、35.3%、22.6%和3.2%。

3. 生活质量指标分布统计结果。生活质量指标主要有两个:工作与生活平衡和健康状况。积极评价(好/非常好)分别是29.1%和35.2%,中性评价分别是47.3%和48.7%,消极评价(差/非常差)的分别为23.6%和16.1%。

(二)调研统计结果的解读

1. 民办大学教师幸福感现状。调查显示,民办大学教师的整体幸福感处于中等水平,仅40.7%的教师表示“幸福”或“非常幸福”,低于同类研究中对公办高校教师的调查结果。其中,薪酬待遇、职称晋升和工作压力是影响幸福感的主要负面因素,而良好的人际关系和工作环境则是主要的积极因素。

2. 关键影响因素分析。(1)经济因素。薪酬水平与幸福感呈显著正相关($r=0.423, p<0.01$),收入满意度低的教师群体表现出更高的工作倦怠倾向。(2)职业发展。职称晋升机会与幸福感密切相关,许多教师反映民办高校职称评审标准频繁变动、名额受限等问题。(3)工作压力。62.3%的教师

认为工作量大是影响幸福感的主要障碍,特别是教学与科研的双重压力。(4)制度环境。学校管理制度的公平性和透明度对教师幸福感有显著影响,参与决策机会多的教师表现出更高的组织承诺。

3. 群体差异特征。(1)青年教师困境。31~40岁教师群体面临最大的职业压力,处于事业上升期与家庭责任加重期的双重挑战。(2)职称天花板效应。讲师群体对职业发展前景的担忧最为明显,反映出民办高校高级职称晋升的困难。(3)性别差异特点。女性教师更重视工作稳定性与同事关系,男性教师更关注职业发展空间与薪酬水平。

四、调查结果分析

(一)描述性统计分析

1. 对职业幸福感总体评价:同意“非常幸福”的占8.2%,同意“比较幸福”的占32.5%;同意“一般”的占41.3%;认为“不太幸福”的占14.6%;认为“非常不幸福”占3.4%。

2. 对工作满意度关键指标:在“薪酬满意度”选项上,仅19.7%表示满意或非常满意;在“职称晋升制度满意度”选项上,有26.3%表示满意或非常满意;在“管理制度满意度”选项上,有34.8%表示满意或非常满意;对于“人际关系满意度”选项,有78.5%表示满意或非常满意。

3. 生活质量指标:针对“工作与生活平衡”,仅29.1%评价为“好”或“非常好”;“平均休闲时间”选项,有62.4%的教师每天休闲时间不足3小时;对“健康状况”选项,仅35.2%评价为“好”或“非常好”。

(二)信度分析

采用Cronbach's α 系数检验问卷信度。工作满意度部分: $\alpha=0.832$;生活质量部分: $\alpha=0.786$;整体问卷: $\alpha=0.861$ 。以上结果表明问卷具有较好的内部一致性。

(三)因子分析

通过主成分分析提取出影响幸福感的四个主要因子:(1)职业发展与认可(特征值3.82,解释方差21.2%);(2)经济与生活保障(特征值3.15,解释方差17.5%);(3)工作环境与人际关系(特征值2.87,解释方差15.9%);(4)工作自主性与压力(特征值2.46,解释方差13.7%)。

(四)差异分析

(1)职称差异。教授幸福感显著高于其他职称($p<0.05$);助教群体的工作压力感受最强烈。(2)年龄差异。31~40岁教师幸福感最低,可能与职业发展瓶颈期相关;51岁以上教师对工作生活平衡满意度最高。(3)收入差异。月收入10001元以上群体幸福感显著高于其他收入群体($p<0.01$)。(4)性别差异。女性教师在人际关系满意度上显著高于男性($p<0.05$);男性教师对职业发展机会的满意度更高。

五、民办高校教师幸福感提升的策略和路径

根据以上调研数据,民办高校教师幸福感整体偏低(仅40.7%感到幸福),尤其在薪酬、晋升制度、工作生活平衡等方面问题突出。

(一)优化薪酬与职业发展体系

首先要建立市场化薪酬机制。对标公办高校及行业标准,提高基本工资占比(目前仅19.7%满意),增设绩效奖励(如科研成果转化分成、教学成果奖)。推行“阶梯式薪酬”:按教龄、职称、课程难度差异化补贴,弥补民办校职称晋升慢的问题(仅26.3%满意晋升制度)。其次要改革职称评审制度。单列民办高校职称评审通道,减少与公办校的硬性指标对比,增加教学实效(如学生评价、课程创新)权重;设立“青年教师快速晋升通道”,对35岁以下教师放宽科研论文数量

要求,强化教学能力考核。

(二) 构建可持续的工作负荷管理机制

一方面量化工作负荷标准。设定每周教学、科研、行政任务的合理阈值(如教学 ≤ 12 课时/周),超课时部分按1.5倍薪酬结算;推行“行政减负计划”:通过数字化流程(如自动排课系统)减少非教学事务,62.4%教师休闲不足3小时问题需优先解决。另一方面尝试建立弹性工作制试点。允许核心课程外20%课时采用混合式教学(线上录播+线下研讨),提升29.1%的工作生活平衡满意度;设立“集中办公日”,减少通勤压力,每月可申请2天远程办公。

(三) 强化组织支持与心理健康干预

首先实施制度化情感支持。利用高人际关系满意度(78.5%)优势,建立“教师发展共同体”:按学科组建互助小组,共享资源和压力管理经验;管理层每月开展“开放日对话”,匿名收集教师诉求并48小时内响应。其次是通过健康管理赋能。针对仅35.2%健康好评问题,与三甲医院合作提供年度深度体检+心理健康评估(如抑郁焦虑筛查);设立“健康积分计划”:教师参与运动课程或心理咨询可兑换休假或培训资源。

(四) 重塑职业价值认同

为构建民办教育特色评价体系,各责任主体要突出应用型高校定位,将企业合作项目、学生就业质量纳入考核,减少与公办校同质化比较带来的挫败感;设立“教学创新勋章”等非经济激励,通过仪式感提升职业荣誉。为了打通校企人才流动通道,要积极主动与龙头企业共建“双师型教师工作站”,允许教师每5年有1年带薪进入企业实践,增强职业多样性体验。

(五) 政策层面倡导

民办高校教师和公办教师原则上没有区别,地方政府应将民办教师纳入“高层次人才补贴”“共有产权房”等公共政策覆盖范围。国家出台教育部试点项目如“民办高校教师年金计划”,通过必要的财政补贴加学校配比弥补社保差异,提高民办教师的实际收入水平。

六、结语

本研究通过对南昌交通学院、江西科技学院等多所民办高校教师的问卷调查与数据分析,深入剖析了民办高校教师幸福感的现状、影响因素及提升路径。研究发现,民办高校

教师的整体幸福感处于中等水平,薪酬待遇、职称晋升、工作压力等因素显著影响其幸福感,而良好的人际关系和工作环境则成为重要的积极因素。针对这些问题,本文提出了优化薪酬与职业发展体系、构建可持续的工作负荷管理机制、强化组织支持与心理健康干预、重塑职业价值认同以及政策层面倡导等多维度提升策略。这些路径旨在通过具体措施改善民办高校教师的工作与生活条件,增强其职业认同感和归属感,从而提升其幸福感,为民办高等教育的高质量发展提供稳定的师资保障。总之,通过经济激励(短期)、制度优化(中期)、文化重塑(长期)的三阶段推进,可实现幸福感提升从“生存型”(薪酬驱动)向“发展型”(价值认同驱动)的转型。还需进一步深化相关研究,探索更多创新性的提升路径,以更好地满足民办高校教师对美好生活的向往。

参考文献:

- [1] 2023年全国教育事业统计公报. 中华人民共和国教育部[EB/OL]. (2024-10-24). http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202410/t20241024_1159002.html.
- [2] 齐中熙,申铖,等. 人民对美好生活的向往,就是我们的奋斗目标[N]. 人民日报,2022-2-16(2).
- [3] 习近平. 习近平总书记在庆祝中华人民共和国成立74周年招待会上发表的重要讲话[EB/OL]. (2023-9-28). https://news.cnr.cn/native/gd/sz/20230928/t20230928_526436873.shtml.
- [4] 李根珍. 民办高校教师的幸福感研究与思考[J]. 大学,2023(52):29-33.
- [5] 辛素飞,梁鑫,盛靓,等. 我国内地教师主观幸福感的变迁(2002—2019):横断历史研究的视角[J]. 心理学报,2021,53(8):875-889.
- [6] (英) Elizabeth Holmes. The Teacher's Wellbeing(教师的幸福感)[M]. 北京:机械工业出版社,2008:36.
- [7] Ryan, R. M., & Deci, E. L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being[J]. Annual Review of Psychology, 2001(52):141-166.
- [8] 李志强. 民办高校教师幸福感与组织承诺的关系研究[J]. 高教探索,2020(5):112-118.

Research on the Influencing Factors and Improvement Paths of Teachers' Wellbeing in Private Universities

HE Yun^{1,2}, XU Hui-ming²

(1. Nanchang Jiaotong University, Nanchang Jiangxi 330100; 2. Jiujiang Vocational University, Jiujiang Jiangxi 332000, China)

Abstract: As a unique group of college teachers, the teachers' wellbeing in private universities is significantly different from that of teachers in public institutions. Based on the questionnaire survey, this paper finds that their wellbeing is greatly influenced by factors such as the working environment, student performance, work pressure, salary and benefits, professional title evaluation, love and partner selection, and children's education. Based on the research results, descriptive statistical analysis was conducted. By using data analysis and result interpretation, multiple paths were proposed; improving the salary and benefits of teachers, enhancing their housing conditions, establishing a complete career development mechanism for teachers, increasing their sense of professional achievement, cooperating with the government to provide services such as children's school enrollment and elderly care, and strengthening humanistic care for teachers, etc., so as to enhance the wellbeing of young teachers to retain talents and provide a stable guarantee of teaching staff for private education.

Key words: private universities; teachers' wellbeing; improvement path

(责任编辑:范新菊)