

广东省民办职业院校教职工的幸福感研究

汪晴 谭黎君

广东酒店管理职业技术学院 广东东莞 523900

摘要：本研究系统梳理了近年来关于民办职业院校教师幸福感的相关研究，分析了其幸福感的现状、影响因素及提升策略。研究发现，民办职业院校教师的幸福感受到工作环境、社会支持和个人发展机会等多方面因素的影响。具体而言，教师面临较大的工作压力，但工作资源（如社会支持、工作自主性和培训机会）不足，导致整体幸福感处于中等水平。此外，民办职业院校教师的职业归属感较低，职业角色不清晰，进一步影响其职业认同和幸福感。为提升教师幸福感，研究建议民办职业院校优化工作环境，增强社会支持，并提供更多职业发展机会。未来研究可进一步探讨不同文化背景和教育体系下教师幸福感的差异，为提升教师幸福感提供更全面的理论支持和实践建议。

关键词：民办职业院校；教师幸福感；工作环境；社会支持；职业发展；提升策略

引言

随着我国职业教育的蓬勃兴起，民办职业院校在教育体系中的角色愈发凸显。然而，民办职业院校教师因其工作环境的特殊性，其幸福感问题逐渐浮出水面，成为不容忽视的关注点。教师幸福感作为教育领域的关键议题，不仅关乎教师个人的心理健康与职业发展轨迹，更直接关联到教学质量的高低和学生的学习成效。相较于公立院校，民办职业院校教师往往面临更为复杂多变的工作环境和职业挑战。这些挑战不仅来源于教学任务的繁重，还包括职业发展路径的不确定性、工作压力的增大以及社会认可度的差异等多方面因素。因此，深入研究民办职业院校教师的幸福感，探究其现状及背后的影响因素，显得尤为迫切和重要。

本研究旨在通过系统回顾相关文献，结合民办职业院校教师的实际工作境遇，全面剖析其幸福感的现状，并深入挖掘影响幸福感的关键因素。在此基础上，提出切实可行的理论支持和实践建议，为提升民办职业院校教师的幸福感、促进其职业健康发展、进而提升整体教学质量和学生的成长环境贡献力量

1 教师幸福感的理论基础

1.1 教师幸福感的内涵

教师幸福感是教师在教育教学中基于需求满足、潜能发挥和价值实现所获得的持续快乐体验，涵盖工作满意度、职业认同感、成就感及人际关系等多方面。Hascher 和 Waber（2020）指出，教师幸福感是多维度概念，内涵丰富复杂。

情感维度上，教师幸福感体现为对工作的积极情感，如教学热情、对学生的关爱及课堂愉悦感，这些情感能提升工作动力，营造积极学习氛围。认知维度上，教师幸福感与职业胜任能力密切相关，有效传授知识、解决教学难题带来自我实现的满足感。自主性也是重要影响因素，工作自主性高的教师幸福感更高。社会维度上，Keyes（2002）和钟珣（2020）提出，良好师生关系、同事关系及与管理层的沟通都能提供情感支持，减轻压力。此外，身心健康维度至关重要，Prieto, L. et al.（2008）强调教师需关注身心健康，通过合理安排工作、适当休息放松来缓解压力，保持良好状态，从而提升幸福感。

1.2 相关理论

1.2.1 教师职业幸福感模型

Hascher 和 Waber（2020）中提到的教师职业幸福感模型为全面分析教师幸福感提供了理论框架。该模型将教师幸福感分为多个维度，包括情感维度（如情感体验、工作满意度）、专业维度（如职业胜任能力、自主性）、社会维度（如人际关系）、认知维度（如认知疲乏）和身心健康维度。这一模型强调了教师幸福感的多维度特性，指出不同维度之间相互影响、相互作用。

1.2.2 工作需求—资源模型

工作需求—资源模型（JD-R 模型）是研究工作环境对教师幸福感影响的重要理论框架。该模型认为，工作需求和工作资源是影响教师幸福感的关键因素。工作需求通常会

消耗教师的精力，而工作资源则有助于提升教师的幸福感。Mudrak et al. (2018) 表明教师在教学过程中面临着各种压力，如教学任务的繁重、学生管理的挑战、绩效评估的压力等，而这些工作需求会对教师的精力和情绪产生消耗，从而对其幸福感产生负面影响。而在工作资源方面，教师在工作中可以获得各种支持和资源，如社会支持、工作自主性、培训和发展机会等。这些工作资源能够帮助教师应对工作中的挑战，提升其幸福感。JD-R 模型强调了工作需求和工作资源之间的动态平衡。当工作资源能够有效抵消工作需求带来的负面影响时，教师的幸福感会得到提升。反之，如果工作需求过高而工作资源不足，教师的幸福感则会受到严重影响。

1.3 民办职业院校教师幸福感的特点

民办职业院校教师的幸福感受到其特殊工作环境的影响。与公立院校相比，民办职业院校通常面临资金有限、资源不足等问题，这可能导致教师在职业发展、工作条件等方面面临更多挑战。此外，民办职业院校的市场化运作模式也对教师的职业认同和工作满意度产生了影响。研究表明，民办职业院校教师的幸福感水平相对较低，且存在较大的个体差异（Chen et al., 2022）。

2 研究结果

2.1 民办职业院校教师幸福感的现状

2.1.1 职业幸福感普遍不高

民办职业院校教师的整体幸福感处于较低水平。这与民办职业院校的特殊性质有关，例如，民办职业院校的教师往往面临较大的工作压力，包括教学任务繁重、科研压力大等问题。此外，由于民办职业院校的教师缺乏编制，其社会地位和职业认同感较低，这也影响了他们的幸福感。

2.1.2 职业归属感较低

民办职业院校教师的职业归属感较低，主要体现在以下几个方面：首先，民办职业院校的教师流动性较大，这使得教师难以形成对学校的归属感。其次，民办职业院校在师资队伍建设方面存在不足，例如，缺乏对教师的长期培训和发展支持，这进一步降低了教师的职业归属感。

2.1.3 职业角色不清晰

民办职业院校教师的职业角色不清晰，主要体现在社会对民办职业院校教师的认可度较低。例如，一些学生家长对民办职业院校教师的水平存在质疑，这使得教师在与家长沟通时面临较大的压力。此外，民办职业院校的教师在职称

评定、科研机会等方面也面临一定的限制，这进一步影响了他们的职业角色认同。

2.2 影响教师幸福感的因素分析

2.2.1 工作环境因素

民办职业院校教师面临较大的工作压力，包括教学任务繁重、科研压力大等问题。这些压力不仅消耗教师的精力，还可能导致职业倦怠，从而降低教师的幸福感。而工作资源对教师的幸福感有重要影响。研究表明，社会支持、工作自主性、培训和发展机会等是提升教师幸福感的关键资源。民办职业院校应加强这些工作资源的供给，以提高教师的幸福感。

2.2.2 社会支持因素

教师的幸福感受到同事和领导支持的显著影响。同事间的支持有助于缓解工作压力并增强幸福感，而领导的支持则能提升教师的工作满意度。因此，民办职业院校应强化领导与教师间的沟通，以提高教师的职业满意度和幸福感。此外，良好的师生关系也对教师的幸福感产生了积极影响。研究表明，民办职业院校教师在社会支持方面表现出较强的合作精神，但同时也需要更强的自我管理能力。

2.2.3 个人发展因素

职业发展机会对教师幸福感的影响显著。研究发现，教师对职业发展的满意度与其幸福感呈正相关。然而，民办职业院校教师在职业发展方面面临较多限制，如职称评定和晋升机会不足。例如，Chen et al. (2022) 研究指出，民办职业院校教师在职称评定过程中面临较大的竞争压力，这对其幸福感产生了负面影响。

3 关于提升民办职业院校教师幸福感的建议

3.1 改善工作环境

民办职业院校应合理安排教师的工作任务，减轻教师的工作压力。例如，学校可以通过优化课程设置、合理分配教学任务等方式，降低教师的工作负担。同时，民办职业院校应增加工作资源的供给，例如，提供更多的培训和发展机会，增强教师的工作自主性。此外，学校还可以通过建立良好的社会支持体系，提升教师的幸福感。

3.2 增强社会支持

民办职业院校应采取措施加强教师之间的交流与合作，通过组织团队建设活动等方式增强同事之间的支持，以提升教师的凝聚力。同时，学校还应加强领导与教师之间的沟通，

通过定期召开教师座谈会等渠道，及时了解教师的需求和建议，从而提高教师的职业满意度。

3.3 加强职业培训与发展

民办职业院校应注重教师的职业成长与发展。一方面，应加强教师的职业培训，通过定期组织培训课程等方式，不断提升教师的专业能力和教学水平；另一方面，应支持教师的职业发展，提供更多晋升机会和科研支持，以此提升教师的职业满意度和幸福感。

4 结论

民办职业院校教师的幸福感受到工作环境、社会支持和个人发展机会等多方面因素的影响。为了提升教师的幸福感，学校应优化工作环境，加强社会支持，并提供更多的职业发展机会。未来研究可以进一步探讨不同文化背景和教育体系下教师幸福感的差异，为提升教师幸福感提供更全面的理论支持和实践建议。

参考文献：

[1]Chen, J., Cheng, H., Zhao, D., Zhou, F., & Chen, Y. (2022). A quantitative study on the impact of working environment on the well-being of teachers in China's private colleges. *Scientific Reports*, 12, 3417.

[2]Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000 – 2019. *Educational Research Review*, 34, 100411.

[3]Hoque, K.E., Wang, X., Qi, Y. et al. The factors associated with teachers' job satisfaction and their impacts on students'

achievement: a review (2010 – 2021). *Humanit Soc Sci Commun* 10, 177 (2023). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01645-7>

[4]Keyes, C. L. M. (2002). The Mental Health Continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207 – 222. <https://doi.org/10.2307/3090197>

[5]Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York, NY: Simon & Schuster.

[6]Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P. et al. Occupational Well-being Among University Faculty: A Job Demands–Resources Model. *Res High Educ* 59, 325 – 348 (2018). <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9467-x>

[7]Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8(2), 84 – 97. <https://doi.org/10.1080/02678379408259982>

[8]钟珣. 民办高职院校教师职业幸福感研究——以扬州中瑞酒店职业学院为例[J]. 科学咨询（人才培养），2020 第 14 期（总第 788 期）：97–99.

作者简介：

汪晴（1996–），女，汉，四川，广东酒店管理职业技术学院，初级职称，硕士研究生，研究方向：职业教育和酒店企业社会责任

基金项目：

广东省 广东省民办教育协会 2024 年 5 月 30 项目（2024 年度民办高校科研课题）（项目编号：GMG2024205）。