

高校青年教师工作幸福感 形成机理与改善策略

●倪国栋 王文顺 刘志强

摘 要 由于工作负荷过重、工作情感投入不够、工作认同感缺乏以及工作压力过大等因素,当前我国高校青年教师的工作幸福感水平相对偏低。文章从个人层面、高校层面、社会层面提出改善高校青年教师工作幸福感的策略。

关键词 青年教师;工作幸福感;影响因素;形成机理;改善策略

作 者 倪国栋,中国矿业大学力学与土木工程学院副教授 (江苏徐州 221116)

王文顺,中国矿业大学力学与土木工程学院副院长、教授、博士生导师 (江苏徐州 221116)

刘志强,中国矿业大学教务部副部长、教授、博士生导师 (江苏徐州 221116)

高校教师肩负着创造知识、立德树人、传播文化、传承文明的光荣使命与历史责任。高校师资队伍问题长期以来一直是教育主管部门与广大高校重点关注的核心问题之一。青年教师是高校师资队伍的中坚力量,是高校各项事业可持续发展的宝贵资源,对我国高等教育的质量和未来发展起到重要作用。2018年初,中共中央、国务院出台《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,全面推动和深化高校教师尤其是青年教师的师资队伍建设改革已上升为国家战略,工作幸福感已逐步成为衡量现阶段我国教师队伍建设改革成效的重要指标之一。因此,研究探讨我国高校青年教师工作幸

福感的形成与改善问题尤为重要。

一、提升高校青年教师工作幸福感的必要性

40周岁以下的高校青年教师约占全国高校专任教师总人数的60%,已成为高校教学、科研和管理工作的主力军。^[1]尽管目前大部分高校青年教师的精神状态较好,但存在不少问题,青年教师患病早逝或工作压力过大自杀的事件时有发生。多项研究成果表明,目前我国高校教师的总体工作幸福感水平不高,其中高校青年教师的工作幸福感更低。2013年一项对国内10省市30所高校的1000名教师进行的调查结果表明,现阶段高校教师总体工作满意度为3.34分(满分5分),仅达到中等水

本文系2017年度教育部人文社会科学研究专项任务项目(工程科技人才培养研究)“我国校企合作教育模式的最佳实践与政策研究”(编号17JDGC039)的研究成果。

平,而教龄在10年以内的青年教师工作满意度更低,仅为3.20分。^[2]针对四川省48所高校的一项调研也反映出当前青年教师的工作幸福感不够理想,其中31—35岁教师的幸福感最低。^[3]2017年一项以北京、上海和西安8所高校463名40岁以下的高校青年教师为样本的研究表明,青年教师的工作幸福感得分仅为2.75分(满分5分)。^[4]由此可见,当前我国高校青年教师的工作幸福感普遍偏低。

由于高校青年教师与学生接触机会更多,其言行举止和工作表现会对学生的世界观、人生观和价值观产生深远影响。如果青年教师缺乏工作幸福感,表现出情绪低落,精神不振,工作不热心、不主动、不友善,势必影响自身的工作状态和教学质量,并且容易将消极的言行和悲观情绪传递给学生,对学生成长成才造成负面影响。另外,工作幸福感对高校青年教师的成长与发展起到重要促进作用。提升青年教师工作幸福感,不仅可以提高其工作效率和业绩水平,而且可以增强其职业忠诚度和组织承诺度,促进其创新行为,从而实现青年教师和高校的共同发展与进步。^[5]因此,高校管理者应加强对工作幸福感的理解和认知,更加关注青年教师的工作状态,不断改善和提高青年教师工作幸福感,使广大青年教师能够快乐奋斗,充分激发其工作积极性、主动性和创造性,从而实现高校教学、科研和管理工作质量的全面提升。

二、高校青年教师工作幸福感的概念内涵、影响因素与形成机理

(一) 工作幸福感的概念内涵

工作幸福感是幸福感在工作领域的具体反映,包括主观工作幸福感和心理工作幸福感。^[6]其中,前者主要指人们对所从事工作的情感体验与感知评价,体现在员工对工作的积极情感与工作满意度等方面;后者主要指人们对所从事工作的直观感受与体验,表现在工作中员工的人际关系、旺盛感、胜任感、认可度以及投入度等方面。^[7]现综合这两个方面的内涵,将高校青年教师工作幸福感定义为:高校青年教师对所从事教师工作产生的积极情感、

主观体验和满意程度的综合体现。

(二) 高校青年教师工作幸福感的影响因素

一是工作负荷过重。高校青年教师不仅要承担课堂教学、实践教学、教学研究、编写教材、撰写教学论文、申报教学奖、担任班主任、指导竞赛等本科和研究生教学方面的任务,以及课题申报、学术交流、发表论文、出版专著、咨询服务、申请专利、申报奖项、指导研究生等科学研究方面的任务,而且要参与专业建设、学科评估、校企共建、实验室建设、组织学术会议、开展人才招聘、协助招生等工作。由于工作量繁重,青年教师加班较普遍,体力和心理负荷较重。另外,由于很难顾及好每一件事情,一些工作只能应付了事,工作成效不显著,许多青年教师身心疲惫,工作愉悦感降低。

二是工作情感投入不够。高校教师是一个十分神圣且受人尊敬的职业,然而当前不少高校青年教师只是将其看作一种谋生手段,缺少对教师职业最基本的崇敬与热爱,奉献精神不够,职业敬畏感不足。随着当前高校人才招聘政策改革,直接留校任教的青年教师数量越来越少,青年教师大都从国外高校或国内更高层次高校引进,由于其对所在单位感情不深,身边知心朋友不多,与同事之间的人际关系不够密切,往往对工作的感情投入偏少,这样势必造成组织归属感缺乏,主人翁意识薄弱,最终影响到工作激情和旺盛感。因此,高校青年教师如果缺乏对教师工作的热爱,对工作感情投入不足,就会影响工作幸福感的获得。

三是工作认同感缺乏。缺乏社会认同感、职业认同感以及专业认同感会对教师工作满意度产生负面影响。高校青年教师尤其是刚入职教师,薪资待遇相对偏低,工作条件较为一般,再加上教学和科研工作成效需要长期积累,短期内很难获得突出成绩,如果再缺少高水平论文和国家级科研课题,不少青年教师就很难得到同事和单位认可,缺乏工作胜任感、获得感和成就感,容易丧失工作信心,产生自暴自弃情绪,进而弱化工作幸福感。

四是工作压力过大。工作压力与工作幸福感存在显著负相关,这是青年教师工作幸福感不高的关

键所在。目前,我国高校教师普遍面临巨大的工作压力,而青年教师的工作压力更是处于中等偏上水平。^[8]实证研究表明,现阶段我国高校教师的工作压力一方面与聘期考核、学生评教、自我发展、工作环境差、工作负荷大、薪资待遇低、身体亚健康等因素密切相关;^[9]另一方面与学历提升、岗位竞争、工作要求高、知识危机感等压力源关联较大。^[10]而对高校青年教师而言,人际关系、教学工作、科研竞争、职称晋升、访学进修以及家庭归属对其工作压力影响较大。其中,科研竞争和职称晋升位居前两位。^[11]如果青年教师长期工作压力大,且不能找到缓解压力的有效途径,就会出现职业倦怠,影响身心健康,工作幸福感大打折扣。

(三) 高校青年教师工作幸福感的形成机理

高校青年教师在工作中感受到的积极情感、主观体验和满意程度决定其工作幸福感高低。工作负荷过重、工作情感投入不够、工作认同感缺乏、工作压力过大会降低愉悦感、归属感、成就感、认同感以及满足感,进而导致总体工作幸福感弱化。要想培育和提升青年教师工作幸福感,就要采取有效地促进机制来改善青年教师的消极情绪和负面体验,不断提高工作满意度。如,高校可以通过合理分配工作任务,适当提高薪酬待遇,不断改善工作环境,建立和谐的人际关系,拓宽舒缓压力的渠道等途径,有效改善青年教师工作幸福感。高校青年教师工作幸福感的形成,源自工作幸福感的各类影响因素与促进机制之间动态的相对平衡。高校只有满足了青年教师的工作需求,促进其工作目标实现,并对教师工作的积极情感、主观体验和满意程度等主观感受进行持续改善,才能使广大高校青年教师工作的愉悦感、归属感、成就感、认同感、满足感,乃至自豪感和优越感得到提高,进而充分体验到工作幸福感。高校青年教师工作幸福感的形成机理如图1所示。

三、高校青年教师工作幸福感的改善策略

(一) 个人层面

首先,青年教师应树立和坚定自己的理想信

念。既然选择了从事高等教育事业,就应热爱高校教师工作,献身高校教育事业,正确看待收入与付出的关系,充分发扬艰苦朴素、任劳任怨的优良传统,自觉维护教师形象,不忘初心,把社会主义核心价值观贯穿于教书育人全过程,为自己的理想和信念奋斗终生。只有这样才能做到抵得住诱惑、耐得住寂寞、受得住孤独、心无旁骛、淡泊名利、矢志不渝、乐此不疲、潜心做研究、专心做学问、远离奢靡之风,不被身边浮躁的社会风气干扰,才能在实现自己的理想追求中找到工作的意义和价值,产生工作自豪感和满足感。

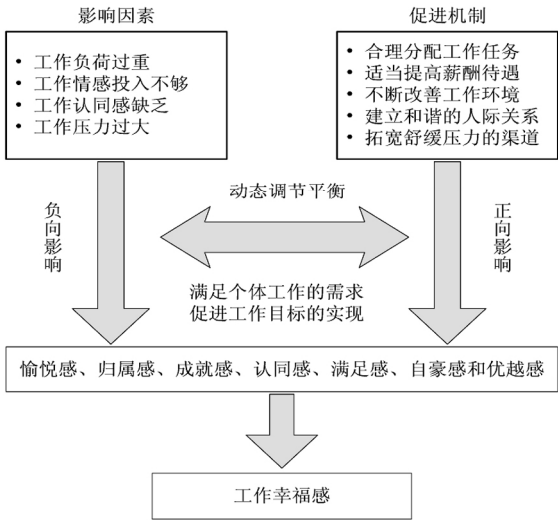


图1 高校青年教师工作幸福感的形成机理

其次,青年教师要不断提高个人执业能力。执业能力是干好工作的基本要素,是增加工作信心、提高工作满意度的根本保障。青年教师应尽快掌握必要的教学和科研工作方法,熟练运用现代化教学理念与教学手段确保授课质量,保持个人研究兴趣和稳定的学术方向,持续积累教学和科研成果,更加高效地开展教育教学和科研服务工作,树立工匠精神和终身学习的理念,不断提高工作岗位胜任力,真正做到“传道授业解惑”,最终通过努力奋斗取得的成果获取领导和同事的认可与尊重,进而切实感受到工作成就感与自豪感。

再次,青年教师应多参与所在单位的社会工作。青年教师尤其是从外校引进的青年教师应多参

加诸如学科或专业建设、实验室管理、学术会议组织、党支部、工会等方面的社会工作，一方面锻炼组织协调能力，不断提高社会责任感；另一方面结识更多新朋友，与同事和学生建立良好的人际关系，不断培育职业情感。广泛参与社会工作可以增强青年教师的主人翁意识和组织归属感。

最后，青年教师应学会丰富自己的业余生活。任何工作都需要做到劳逸结合，由于青年教师从事的人才培养、科学研究、社会服务以及文化传承与创新等工作都不是一劳永逸、一蹴而就的，因此需要做好长期奋斗的思想准备。青年教师在工作之余应积极参加各项文体和社团活动，加强体育锻炼，培养兴趣爱好，结交情投意合的知心朋友，处理好家庭事务。当工作压力过大时要及时进行调节和舒缓，让自己能够保持健康的体魄和充沛的精力。另外，青年教师尤其是理工科教师，应注重增强自身的人文修养，不断丰富精神世界，提升对社会和人生的理性认识，增强教育使命感和责任心。

（二）高校层面

首先，高校应重视加强青年教师的师德建设。师德是高校教师做好本职工作应具备的基本品质和道德准则。然而，目前我国高校师德建设方面存在的问题仍较突出，青年教师的师德师风培育工作还有待进一步提高和强化，师德建设的长效机制也尚未形成。因此，各高校应重视师德教育工作，通过为新入职青年教师开设专门的师德教育课程，组织青年教师听取以师德教育为主题的系列专题讲座，观看师德教育方面的宣传片，学习全国教书育人楷模和全国道德模范中教师代表的先进事迹等途径，不断提高青年教师立德树人意识和师德师风水平；通过设立和评选校级教书育人先进个人和立德树人师德楷模等奖项，宣传本校优秀教师代表，为青年教师树立师德标杆。

其次，高校应切实关心青年教师成长与发展。高校应充分发挥各级党组织的积极作用，主动关心青年教师工作、学习和生活中的困难，提供良好的工作、生活和学习环境，在保障和提高青年教师福利待遇的同时，应加强对青年教师精神与情感层

面的关爱，及时将学校和学院的愿景传递给青年教师，向青年教师表达组织的重视与关怀。另外，高校要努力创建自由开放、鼓励创新、包容失败、奋发向上的学术氛围与环境，积极提供国内外访学、继续教育等条件，真正落实好带薪休学术假制度，增强青年教师的归属感，提高组织承诺，营造团队学习氛围，促进教师间的知识共享，实现共同成长与发展。此外，应充分发挥科研和教学秘书的作用，改进科研经费报销制度，减少青年教师每天事务性的工作量。学院应针对新入职教师施行青年教师导师制，安排早入团队，参加助课和教学观摩，并进行试讲，同时尽快适应新的科研环境，避免出现学术领域的“水土不服”现象。院系应根据青年教师不同时期的发展要求，合理分配教学和科研任务，帮助青年教师尽快适应工作岗位。

再次，高校应合理制定青年教师聘用政策。高校不但要把青年才俊招进来，而且要留得住、用得好，这就需要制定合理的聘用政策。高校应根据不同岗位类型和级别合理设置考核指标和评价体系，慎重施行青年教师非升即走的一刀切政策，提供尽可能充足的科研启动经费，通过设立科研项目为青年教师提供科研支持，协助青年教师进行职业发展规划，按照不同岗位类型设置职称评聘条件，稳步推进教师薪酬制度改革，适当提高青年教师薪资待遇，及时解决青年教师的住房和子女上学问题，让青年教师能够体面地工作和生活。总之，高校要让青年教师少一些束缚，多一些自由，努力营造允许试错、宽容失败的氛围，让他们能够快乐工作。

最后，高校应重视青年教师的心理健康问题。高校青年教师的工作压力巨大有目共睹。当前许多青年教师存在不同程度的心理疾患，人际关系敏感，偏执化倾向加剧，职业倦怠较为普遍。^[12]高校应重视心理健康教育与咨询机构建设，建立健全心理疏导机制，开展经常性的教师心理健康知识宣讲与咨询服务活动，定期对教师心理健康进行普查，重点掌握青年教师身心健康状况，针对个别案例及时采取心理干预措施，避免出现严重的职业倦怠感或心理健康问题。

（三）社会层面

首先，媒体应加强对高校教师典型事迹的宣传力度。近年来个别高校教师的不良行为，如学术不端、学历造假、生活作风不良、恶意套取科研经费等，通过网络发酵，使原本神圣的高校教师职业遭到玷污和质疑，给广大高校教师的声誉造成严重伤害，无形中给高校教师增添了精神负担。新闻媒体对高校教师的负面消息进行报道无可厚非，但也绝不能为了吸引眼球获得点击量而片面夸大宣传，毕竟上述不良行为只是个别教师所为。因此，广大媒体应增强社会责任感，对高校教师总体形象进行全面、公正、客观报道，尤其要加强对优秀教师典型事迹的正面宣传报道，逐步改善社会对高校教师工作和形象的认知，让广大教师能够有尊严地工作。

其次，教育主管部门需做好顶层制度设计工作。各级教育主管部门应继续推进高校教育去行政化改革，指导和规范高校聘期考核和职称聘任工作，完善专业和学科评估考核机制，改进科研经费管理与报销制度，纠正高校重科研轻教学的不良倾向，探索建立高校成果转化机制，持续推动高校教师薪酬制度改革，通过顶层制度设计为高校教师回归教书育人的角色本质保驾护航。此外，教育主管部门应注重加强青年教师队伍建设和能力提升方面的政策引导，为青年教师成长成才提供良好的制度环境和完善的保障机制，让广大高校青年教师能够真正体验到事业成就感和工作幸福感。

最后，全社会应携手重塑尊师重教的良好风气。随着经济社会变革与转型，教育产业化迅猛发展，各类社会培训机构异军突起，不少高校教师主动或被动地参与其中，再加上各类思潮在网络和现实中交织碰撞，使社会对教师职业的认知正逐渐发生变化，对高校教师的评价也出现了不同声音，师生关系日趋淡化，教师权威受到挑战，尊师重教的优良传统在人们心中的地位受到撼动，这种现象必须受到全社会高度重视。强国必先重教，重教必须尊师。在当前努力实现中国梦的伟大征程中，需要全社会共同携手，采取有效措施重新塑造尊师重教

的社会环境，努力提高高校教师的社会地位，让广大高校教师尤其是青年教师能以自己的职业为荣，充分体验到职业自豪感，这也是青年教师提高工作主动性和积极性最根本的力量之源。

参考文献：

- [1]廖启云,穆文茹.高校青年教师师德建设机制研究[J].煤炭高等教育,2014(02):74.
- [2]何根海.高校教师工作满意度问题的实证研究[J].国家教育行政学院学报,2013(04):4.
- [3]赖芳.高校教师工作压力、工作价值观和幸福感的 关系研究[J].教育与职业,2013(32):70.
- [4]郑楠,周恩毅.高校青年教师的工作幸福感对其创 新行为的影响研究[J].国家教育行政学院学报,2017(10): 61.
- [5]张泓.包容型人才开发模式对高校青年教师发展的 影响——以工作幸福感为中介变量[J].中国石油大学学报 (社会科学版),2017(05):106.
- [6]Ménard J, Brunet L. Authenticity and Well-being in the Workplace: a Mediation Model[J]. Journal of Managerial Psychology, 2011(04):331.
- [7]Dagenais-Desmarais V, Savoie A. What is Psychological Well-being, Really? A Grassroots Approach from the Organizational Sciences[J]. Journal of Happiness Studies, 2012(04):670.
- [8]陈红,姜帅良.高校青年教师工作压力及其与自杀 意念的关系[J].保健医学研究与实践,2016(01):11.
- [9]秦琴.高校教师工作压力与社会支持——以武汉高 校为例[J].高等教育研究,2014(4):40.
- [10]马晓燕.高校教师职业压力现状调查分析[J].山东理工大学学报(社会科学版),2010(01):102.
- [11]张蓓,文晓巍,盘思桃.基于Karasek模型的高校 青年教师工作压力成因分析与对策研究[J].高教探索,2017 (10):126.
- [12]张现红.我国高校青年教师心理健康问题及对策 研究[J].教育评论,2014(04):45.