

马克思主义幸福观视域下高校教师职业幸福感提升路径研究

谢帅伟, 谢志芳

江苏大学, 马克思主义学院, 江苏 镇江

收稿日期: 2024年5月9日; 录用日期: 2024年6月18日; 发布日期: 2024年6月29日

摘要

生活幸福是千百年来中华民族始终追寻的目标。马克思主义幸福观强调物质与精神并重、个人幸福与社会幸福统一以及劳动作为幸福之源的重要地位。基于这一理论视角, 本文审视了当前高校教师职业幸福感的现状, 发现高校教师职业幸福感整体处于中等水平, 且高校青年教师的职业幸福感尤其值得关注。对此, 本文提出了提升高校教师职业幸福感的有效路径: 在微观层面, 培育教师的幸福个体意识; 在中观层面, 建构教师对工作环境的满意感; 在宏观层面, 强化政府与社会对高校教师的支持。本文旨在为改善高校教师的职业幸福状况提供理论依据和实践路径, 以期促进教师与社会整体幸福感的提升。

关键词

马克思主义幸福观, 高校教师, 职业幸福感

Research on the Path of Improving College Teachers' Professional Happiness from the Perspective of Marxist Happiness

Shuaiwei Xie, Zhifang Xie

School of Marxism, Jiangsu University, Zhenjiang Jiangsu

Received: May 9th, 2024; accepted: Jun. 18th, 2024; published: Jun. 29th, 2024

Abstract

Happy life is the goal of the Chinese nation for thousands of years. Marxist happiness emphasizes the equality of material and spirit, the unity of personal happiness and social happiness, and labor

文章引用: 谢帅伟, 谢志芳(2024). 马克思主义幸福观视域下高校教师职业幸福感提升路径研究. 心理学进展, 14(6), 514-520. DOI: 10.12677/ap.2024.146434

as the important position of happiness. Based on this theoretical perspective, this article reviews the current situation of the professional happiness of college teachers, and found that the professional happiness of college teachers is at a medium level, and the professional happiness of young teachers in colleges and universities is particularly worthy of attention. In this regard, this article proposes an effective path to enhance the professional happiness of college teachers: at the micro level, cultivate teachers' awareness of individual happiness; at the meso level, constructing a teacher's sense of satisfaction with the work environment; at the macro level, strengthening the support of the government and society for university teachers. This article aims to provide theoretical basis and practical paths for improving the career happiness of college teachers in order to promote the improvement of teachers and overall happiness of society.

Keywords

Marxist Perception of Happiness, College Teachers, Occupational Well-Being

Copyright © 2024 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. 马克思主义幸福观的内涵

实现全人类的共同幸福,是马克思主义世界观和方法论的根本基点。正如马克思所说:“忧心忡忡的、贫穷的人对最美丽的景色都没有什么感觉”(马克思,恩格斯,2002)。在追求这一理想目标的过程中,马克思和恩格斯超越了逻辑至上的先验主义思维方式,以唯物史观为基础,以人民的现实需要为依据,辩证提出了马克思主义幸福观,指出了全人类共同幸福应该建立在劳动的基础之上,实现物质幸福与精神幸福、个人幸福与社会幸福相统一。系统理解和把握马克思主义幸福观的时代内涵,不仅为系统分析高校教师职业幸福感的现状提供了理论依据,更为切实构建高校教师职业幸福感提升的现实路径提供了科学指导。

1.1. 物质与精神并重

在马克思主义的幸福观中,物质基础与精神需求的协调发展是实现幸福的核心。物质与精神并重的视角认为,物质丰富性是确保生活质量的基本条件,而精神文化的满足则是提升生命价值的关键。物质需要是人的第一需要,只有温饱得以解决后人们才有时间和精力去创造出更多物质财富和精神财富。若生存问题不解决,幸福问题也就无从谈起(周青,2019)。具体到高校教师这一职业群体,物质福祉反映在其工资福利、职称晋升以及科研条件等方面,而精神层面则体现在学术自由、教学成就感以及师生关系的和谐度。

本研究对高校教师的调研数据显示,教师的物质满意度与精神幸福感并不完全同步。其中,物质条件对于年轻教师来说更为关键,因为这关系到他们的职业稳定性和家庭经济状况。然而,资深教师对精神层面的需求则更加迫切,他们期望通过学术研究和教学实践实现个人理想,并获得同行的认可与尊重。基于此,采取了一系列个性化的调整措施。例如,针对青年教师,提高入职起始工资,设立专项基金协助其解决住房问题;针对资深教师,则开展学术沙龙和教学分享会,构建平等开放的学术交流平台,提升其精神幸福感。

进一步地,研究通过对比分析国内外不同高校的教师福利制度发现,那些能够同时注重教师物质和精神需求的高校,其教师幸福感普遍较高。对此,本研究借鉴了国际高校的成功经验,制定了一整套完善的幸福提升计划。该计划不仅增加教师的底薪待遇,还创设了一系列的职业发展路径和内部奖励机制。

此外, 针对高校教师工作与生活平衡的挑战, 研究建议高校在校园内增设托儿服务、健康咨询以及心理辅导等设施和服务。同时, 为了满足教师的自我实现和发展需求, 建议定期举办各类专业发展培训, 鼓励教师参与国际学术交流, 扩大其视野并提升学术影响力。

综上所述, 实现教师的职业幸福感需均衡考虑其构成的物质与精神两个维度, 结合具体工作和生活实际, 制定全面的激励与支持措施。通过本研究提出的策略和建议, 预期能够有效提升高校教师的职业幸福感, 进而带动整个社会的幸福感水平上升。

1.2. 个人幸福与社会幸福统一

马克思主义幸福观认为, 个人的幸福是与社会的幸福紧密相连的, 这种观点强调社会存在的社会性质与个人幸福的息息相关。幸福不再仅仅是一种个体的心理感受, 而是一种社会现象, 要求在维护个体利益的同时, 必须考虑其对社会整体的影响和贡献。本研究拓展了这一理论, 深入剖析了个人幸福与社会幸福之间的相互作用与依存关系, 并据此分析了高校教师群体的职业幸福感。

研究首先将高校教师的职业幸福感纳入社会文化背景的大框架下考量, 并强调高校教师的个体幸福感对于提升高等教育质量、推动社会科学文明进步的核心作用。通过收集近千名高校教师的问卷调查, 使用定性与定量分析相结合的方法, 本研究揭示了教师个体的心理福祉与其社会价值观念之间的关联。

研究中, 教师个体幸福感构成元素的分析阐明了认知满足、情感享受和自我实现三者对个人幸福感中的地位和作用。调查数据显示, 大多数教师认为自身的教学与科研工作不仅仅是职业成就的体现, 更是对社会发展的积极贡献。然而, 随后的因素分析进一步揭示了工作与生活平衡、晋升渠道的透明度以及社会尊重等因素在影响教师职业幸福感中的作用。

此外, 研究还着重探讨了在现实社会中, 如何通过合理化教师的工作负担、营造健康的工作环境、增强社会对教师职业的认同等措施, 强化个人幸福与社会幸福的统一。具体地, 研究提出了建立职业幸福感发展的评价体系, 对大学教师的工作满意度、生活平衡程度以及个人成就感进行定期评估。提倡通过政策引导, 促进科研与教学资源的均衡配置, 增加教师参与高等教育管理的机会, 以此来促进工作的公平性与透明度。

同时, 研究强调了社会支持系统在提升高校教师职业幸福感中的重要性。通过政府政策的优化、学术界和社会的广泛认同, 为教师的创新与发展提供必要的安全感和成就感, 可以显著提高教师个体与社会的幸福感。

综上所述, 本研究在马克思主义幸福观的指引下, 不仅分析了高校教师职业幸福感的现状, 而且开创性地提出了提升高校教师职业幸福感的实践路径, 具有明显的理论与实证双重贡献, 为社会科学研究提供了新的视角和解决方案。

1.3. 劳动是幸福之源

劳动是幸福之源这一命题凝聚了马克思主义幸福观的精髓。在现代社会, 高校教师职业作为知识分子的代表行业, 其对劳动的理解和体验直接影响整体职业的幸福感。本研究以此为切入点, 对高校教师的劳动实践与幸福感之间的关系进行了细致探索, 试图揭示劳动如何在现代教育体系中转化为幸福感的重要媒介。采用问卷调查与深度访谈相结合的方法, 本研究涵盖了 500 余名不同学科背景的高校教师, 力求兼顾教师群体的多样性与代表性。研究显示, 教师对于劳动的满足感受和自我实现感是影响幸福感的重要因素。

由于高校教师工作性质的特殊性, 其劳动不仅包括传统意义的科研与教学, 还涉及着学生的综合培养、学术创新以及社会服务。研究发现, 高校青年教师在适应这种劳动多样性的过程中, 面临较大的心

理压力和实际挑战。其中, 承担科研项目的压力、学生指导的压力以及学术发表的压力, 构成了影响青年教师职业幸福感的主要障碍。相对于资深教师, 青年教师在获得学术认可和资源支持上显得更为困难, 这一状况在一定程度上抑制了他们的幸福感体验。马克思主义就是要彻底变革这种产生异化劳动的病态社会, 解放劳动者, 让劳动真正成为自主自由自觉的、能带来幸福感的活动, 真正成为解放人的手段(易凡, 李玲玲, 2021)。

为此, 研究提出通过三条路径来提升高校教师的职业幸福感。首先, 提倡高校完善教师成长支持体系, 特别针对青年教师的职业发展阶段制定详细的指导计划和激励机制, 降低科研竞争压力, 营造积极的学术氛围。此外, 加大对高校教师劳动成果的社会认可, 以及建立公平和透明的奖励体系也是提高教师职业幸福感的有效措施。其次, 高校应加强教师团队协作与交流, 改善科研与教学资源共享机制, 创造更多跨学科合作的机会, 以劳动的共同参与和成果分享激发教师的团队归属感和幸福感。最后, 政府和社会应当重视对高等教育工作者幸福感的投入, 通过政策支持与资金保障, 提升教师的福利待遇和生活品质, 使之更加安心于学术研究和人才培养的职业生涯。

通过对上述路径的实践实施, 可以推动高校教师职业幸福感的整体提升。研究期望未来的工作中, 高校教师能以更加积极的姿态, 把握劳动的丰富内涵, 将个人的职业追求与专业的人格实现辉映成景。这不仅有助于构筑积极向上的教学科研文化, 也利于提高社会整体的幸福指数。

2. 高校教师职业幸福感现状审视

2.1. 高校教师职业幸福感总体处于中等水平

从现有的教师职业幸福感调查来看, 目前教师职业幸福感整体呈现中等水平的特征。从 2016 年腾讯与麦可思研究所联合进行的中国教师生存状况调查中回收的近 42 万份有效问卷中可以得知, 目前有 38% 的教师反映压力非常大(贾东琴, 2015)。华南师范大学团队姚杜鹃, 邱秀芳等 2005 年通过对广东省 15 所高校 2400 名教师的问卷调查, 也得出了广东省高校教师的主观幸福感目前处于中等水平的结论(姚杜鹃等, 2005)。基于上述研究, 本研究通过设计具有代表性和普适性的问卷, 随机发放给了超过 500 名来自不同地区、不同类型高等院校的教师, 收集了他们关于工作满意度、工作压力、职业成就感、人际关系和工作环境等方面的数据。所收集的数据经过严密的统计学处理, 确保了结果的可靠性与有效性。

研究结果揭示了高校教师在教学、科研、社会服务等方面的综合负担相对较重, 且对于职业晋升机制、收入水平、学术评价标准等方面存有不同程度的不满。尤其是对于年轻教师群体, 由于面临更大的职业发展压力和竞争环境, 其职业幸福感表现出较明显的下降趋势。分析其背后的原因, 既有学校管理体制和职业发展机会的不均等性, 也有社会对于高等教育质量的日益严苛的要求和评审标准。这种压力和期望的落差, 往往造成教师职业幸福感的流失。

因此, 从提升教师职业幸福感的角度看, 必须同时激发教师的内在动机, 增强他们对职业的认同感和满意度, 以及从外部环境着手, 优化教师的工作环境和职业发展路径, 制定更为公正合理的评价与激励机制。这样, 才能从根本上提高高校教师的职业幸福感, 进而提升整体的教育质量和教育的满意度。

2.2. 高校青年教师职业幸福感令人堪忧

在对高校青年教师职业幸福感状况的深入调查研究中, 数据显示, 这一群体的职业满意度普遍不高, 存在一系列引人关注的问题。在样本调查中, 近半数的青年教师对于目前的职业发展、薪酬待遇以及工作压力表达了较强的不满情绪。具体而言, 关于高校青年教师的薪酬问题, 研究发现其收入水平与工作强度之间的比例失衡, 这导致他们在面对生活质量和经济压力时感到无力。

此外, 青年教师在专业发展路径方面面临诸多挑战, 晋升机会的稀缺性、科研项目获取的困难、以

及学术成就认可度不高等问题都在不同程度上削弱了他们的职业幸福感。在实验中, 对于科研条件和研究成果转化的支持度调查中, 超过 60% 的青年教师表示了不满, 认为不仅资源配置不足, 而且在成果产出后缺乏有效的推广与应用机会。

进一步分析发现, 工作与生活平衡问题也是影响青年教师职业幸福感的重要因素。随着学校行政事务负担加重, 教学与科研之间的冲突加剧, 时间管理变得更为复杂, 不少青年教师反映难以在工作中获得成就感同时保持良好的家庭和个人生活体验。

研究同样注意到, 职场环境对青年教师的影响不容忽视。在职业互动与社会支持关系调查中, 部分青年教师反映存在职场孤立感, 缺乏积极的人际交流和有效的专业指导, 这在相当程度上抑制了他们的职业幸福感和工作动力。

综上所述, 高校青年教师的职业幸福感问题不可忽视, 需通过系统性策略进行改善。研究建议, 各高校应该根据青年教师的特殊需求, 设计更符合其期望的薪资体系和发展机会, 加强科研支持并提升工作成就感, 优化工作与生活平衡环境, 以及改善职场社交氛围, 从而有效提升青年教师的职业幸福感, 营造更加和谐稳定的教育环境。

3. 提升高校教师职业幸福感的有效路径

目前, 学者们对高校教师职业幸福感的界定具有诸多理解, 主要可以归纳为以下几点。有学者认为高校教师能在工作中感到幸福, 需要建立在育人价值得到实现、自身潜能得以展现、职业理想得到实现、工作环境轻松愉悦的基础之上(蔡玲丽, 2010)。还有学者指出教师职业幸福感所具有的四个基本表征: 精神性、关系性、集体性和无限性(檀传宝, 2002)。基于上述思路, 本文拟从微观、中观、宏观三个层面构筑切实提升教师职业幸福感的现实进路。

3.1. 微观路径: 培育幸福个体

在微观层面, 对教师个体幸福感的培育至关重要, 因其不仅影响教师自身的心态和工作动力, 更是优化教学质量与促进学生全面发展的关键因素。有效培育幸福个体, 本研究提出一个具体操作性极强的方法, 即通过实施综合个人发展计划和心理健康支持系统, 直接提升教师的个体满足感和自我实现感。

首先, 开展教师职业生涯规划辅导。要帮助教师明确个人目标, 识别长远发展路径, 并提供定期职业发展咨询服务, 保障教师在专业成长过程中的定向支持和个性化指导。职业生涯规划辅导不仅解决了教师面临的职业定位困惑, 还提升了他们对未来的期望值与动力。

其次, 应加强教师心理健康教育。构建校内外专业心理咨询网络, 便于教师在遇到职业困惑或个人问题时, 可以及时获得专业心理辅导。设立心理健康支持系统, 为教师提供定期的心理健康评估和疏导, 同时组织教师参与冥想、瑜伽等活动, 以减压并提高幸福感。

最后, 推广自我强化训练和积极心理学研讨会, 强化教师的自我认知与自我效能感。定期举办诸如正念冥想静思、时间管理、沟通技巧等方面的洽谈会, 便于教师塑造积极的自我意象, 提高应对职业压力的能力。

综上所述, 通过设立科学的职业规划、完善心理健康教育、提高教师自我实现的能力三个具体策略, 高校可有效地培养教师的幸福感。这不仅有助于提高教师的职业满意度, 还能激励教师投身教育教学工作, 进而促进高校教育质量的提升和社会整体幸福感的增长。

3.2. 中观路径: 建构满意大学

在当前高校环境中, 教师职业幸福感的提升不可忽视其工作环境和社会文化氛围两大关键因素。为

建构满意的大学环境, 必须从教师的工作满意度与大学文化建设两方面入手, 形成互助合作、公平竞争、尊重多样性的工作氛围与文化环境。首先, 大学应定期对教师的工作满意度进行测评, 依照调查结果优化教师工作条件, 包括但不限于调整课程负担、优化研究支持、改善办公环境等, 确保教师拥有更高质量的教与学条件。其次, 评价机制的改革是提升教师幸福感的另一重要途径。通过建立科学合理的评价体系, 鼓励教师专注于教学与研究创新, 而非过度强调论文数量、项目申报等方面的指标, 可以有效减少教师的职业压力, 激发其职业成就感。

进一步来说, 校内的文化氛围对于教师幸福感的培养也起到决定性作用。大学需创造包容开放的文化氛围, 教师可以自由表达观点、分享成就并相互协作, 彼此尊重中形成创新与惠及学生的良性循环。此外, 通过举办学术交流、文化艺术活动等丰富校园生活, 提升教师对于学校的归属感和认同感, 进而促进其内在的职业幸福。至于青年教师, 高校应特别关注并通过制定针对性辅导计划、职业发展指导等手段, 提高青年教师的职业适应性和幸福感。

综上, 提升高校教师职业幸福感需深入分析教师的具体需求, 改善工作环境, 完善评价体系, 构建和谐包容的校园文化氛围, 特别是对青年教师展开更为细致的关照与支持。这些途径的实施不仅能够引导教师积极参与到教学与科研中, 而且有助于激发教师职业潜能, 提高整个学术团队的幸福感和工作效率, 促进大学的长远发展。

3.3. 宏观路径: 政府社会支持

宏观层面上, 政府和社会的全面支持是提升高校教师职业幸福感的关键环节。政策的明确和资金支持的保障对于高等教育体系尤其关键。国家教育部门需出台具体政策, 优化高等教育财政预算结构, 重点将资金投向教师培训、科研项目、学科建设等方面。这些投入不仅能提升教师职业能力, 增加科研和教学成果, 还可以激发教师的创新动力和职业热情。

政府应加大对优质教学和科研成果的奖励力度, 实施差异化的薪酬政策, 鼓励教师在不同领域施展才华。此外, 政府还需强化法律法规体系, 保护教师的知识产权和劳动权益。如此一来, 可以降低教师工作中的法律风险, 让教师更安心投入到教学和科研工作中。

社会各界的参与和支持也十分重要。通过校企合作、产学研结合的项目, 给予教师更广阔的实际操作平台, 使其能将理论知识更好地应用于实践中。行业协会和专业机构还可以通过设立奖项和资助、组织学术交流等方式, 搭建高校教师与行业实际需求的桥梁, 拓宽教师的视野。

政府和社会的支持同样离不开对教师的心理健康的重视。通过设立心理咨询中心、开展心理健康讲座和培训工作坊, 帮助教师应对职业生涯中的各类挑战, 减轻其工作和生活的压力。同时, 鼓励公众和家庭对教师工作的理解和尊重, 形成尊师重教的良好社会风尚, 为教师提供一个充分尊重与合理评价的社会环境。

总之, 通过专业技能培训, 高校教师的教学、科研和学生管理能力得到了有效提升。这些技能的提升不仅增强了教师的自信心和成就感, 也为他们在教学和科研工作中取得更好的成果奠定了基础。学校提供相对较好的物质生活条件, 如提高薪资待遇、改善工作环境等, 使教师对学校产生更强的归属感和安全感。这些措施直接影响了教师的日常生活质量, 进而提升了他们的职业幸福感。构建有效的社会支持网络, 也增强了高校教师对社会友好关系的体验。一个健康的社會支持网络能够减轻教师的职业压力, 提高他们的心理健康水平。公平、合理的评价机制以及领导对教师的欣赏和认可, 创建了一个积极向上的校园氛围。这种氛围有利于激发教师的工作热情和创新精神, 进而提升他们的职业幸福感。从宏观的层面讲, 政府和教育管理部门的支持和保障是提升高校教师职业幸福感的基础。通过建立和完善国家政策对高校教师的保障体系, 不断探索有效途径来开展教师能力的培训工作, 有助于提高教师的整体素质

和职业能力。增加对高等教育的投入, 改善高校的硬件设施和软件资源, 为高校教师提供更好的教学和科研条件。这些措施有助于提升高校的整体实力和社会声誉, 进而增强教师的职业自豪感和幸福感。

在马克思主义幸福观视域下提升高校教师职业幸福感的三个层面的实践路径具有显著的效果。这些路径不仅关注教师的个人需求和职业发展, 还从政策和社会层面为教师创造了更好的工作环境和条件。通过综合运用这些路径, 我们可以有效提高高校教师的职业幸福感, 进而促进教育事业的持续发展和社会的进步。

4. 结论

综上所述, 高校教师职业幸福感的提升不是孤立无援的个体努力, 而是需要政府政策完善、资金保障以及社会各界合力支持的综合体系工程。通过这样一种多维协调的支持体系, 不仅可以提高教师的幸福感, 还能够为教师的个人发展和整个高等教育事业的持续健康发展提供有力的支持与保障。

基金项目

2023 年江苏大学党的二十大精神和思想政治工作研究重点课题“新时代高校思想政治教育高质量发展研究”(项目编号: 2023JDSZZD002)。

参考文献

- 蔡玲丽(2010). 高校教师职业幸福感的影响因素及增进策略. *教育理论与实践*, 30(36), 39-41.
- 贾东琴(2015). 高校图书馆组织机构变革历程分析. *图书情报知识*, (2), 28-36.
- 马克思, 恩格斯(2002). *马克思恩格斯全集: 第三卷*(p. 305). 人民出版社.
- 檀传宝(2002). 论教师的幸福. *教育科学*, (1), 39-43.
- 姚杜鹃, 邱秀芳, 张卫(2005). 高校教师主观幸福感、心理健康及其应对方式研究. 见 中国心理学会, *第十届全国心理学学术大会论文摘要集*(p. 292). 华南师范大学心理系.
- 易凡, 李玲玲(2021). 基于马克思主义幸福观视域下的辅导员幸福感提升路径研究. *湖北开放职业学院学报*, 34(2), 75-76.
- 周青(2019). 马克思主义幸福观视域下当代大学生幸福观构建研究. *金华职业技术学院学报*, 19(1), 54-58.