

民办高校教师幸福指数研究

——江西为例

何昀¹ 雷宏蕾²

1. 南昌交通学院; 2. 江西工商职业技术学院

摘要: 幸福感是个体对生活满意的基础上产生的一种积极的心理体验。幸福指数是衡量这种感受程度的指标数值。民办高校教师作为一个独特的群体,有着自身的社会责任和情感生活,本文旨在问卷调查的基础上,根据教师的主观感受编制高校教师的幸福指数。并尝试利用数学建模,对幸福感进行评价与量化,就如何在民办高校建立可信的幸福指数指标体系以及模型提出可行性建议。

关键词: 民办高校; 教师幸福指数; 模型建构

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2024.05.124

引言

根据《2022年全国教育事业统计公报》,“截至2022年8月,我国民办高校764所,占全国高校总数的比例25.36%。其中,普通本科学校390所;本科层次职业学校22所;高职(专科)学校350所;成人高等学校2所。民办普通、职业本专科在校生924.89万人,比上年增加79.15万人,占全国普通、职业本专科在校生的比例25.27%”。民办高校教师的幸福感与心理健康对于教育的发展有着重要的意义,对于受教育者健康心理的形成和培养无疑也有着重要的意义。

一、教师幸福指数的基本内涵和影响因素

(一) 教师幸福指数的基本内涵

“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。”([英]Elizabeth Holmes《教师的幸福感》)幸福感大致可以从满意感、快乐感和价值感三个方面来加以把握。满意感和快乐感主要在物质的层面,而价值感则主要体现在精神的层面。随着我国民办高等教育比重的加大,民办高校教师成为是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。由于体质内外还存在许多差别,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。关注民办高校教师幸福感,不仅有助于教师自身的职业归属感的培养,还有助于高校的长远建设,对于构建21世纪高质量和谐高校具有重要意义。

(二) 教师幸福指数的影响因素及指标的确立

幸福指数即幸福感指数。幸福感首先是一种主观感受,其次是一种积极的心理体验,这种积极性是在对生活满意的基础上才可能产生的。而幸福指数正是衡量这种感受程度的指标数值,是借用数学的语言来描述的

心理状态。按照数学方法,通过测算合适的指标得出理性的结论。为了建构幸福指数指标体系,必须涉及足够宽广的生活领域,乃至包括所有被调查者的重要的生活方面。在已有的学术成果基础上,我们对高校教师全面的生活质量进行评价,构成高校教师总体幸福感。主要从生理、物质、社会、情感以及个人价值等方面,既包括客观衡量,也有主观评价,结合权威的幸福理论,本文所构建的主观指标体系主要涉及七大类(二级指标)、三十个因素(三级指标):(1)身心健康状况;(2)物质条件状况;(3)人际关系状况;(4)个人价值实现;(5)工作满意程度;(6)家庭生活状况;(7)业余生活状况。

(三) 幸福指数的编制内容与方法

(1) 编制指标。分个体单项指标、个体多项指标、总体单项指标、个体幸福感综合类指标、总体多指标类和总体综合幸福指标,共6大类。

(2) 各项指标的解释。

第一类为个体指数,即被调查者对每一问题的主观感受。在问卷调查设计时,采用的是五等级测定法。第二类是个体对某一类问题的综合感受。

第三类反映被调查者总体在某一单指标上的主观感受,计算方法采用平均分法;第四类反映个体在某方面多指标的主观感受,即各类指数的加权平均。

第五类反映被调查者总体在某方面多指标的主观感受,即总体单指标类指数的平均数。第六类反映教师总体主观幸福程度。分别采用个体幸福感综合类指数的平均和总体多指标类指数的加权平均。

二、调查实证分析

教师幸福感是反映教师生活状况的重要指标,同时也是高校教师对学校工作满意程度的指标,更是衡量高校建设和发展的指标。为反映江西高校教师幸福水平,南昌交通学院基础部团队于2022年7-8月选择在江西科

技学院、南昌理工学院、南昌交通学院、江西工学院等7所江西民办校,针对不同年龄、不同职称、不同性别的教师幸福状况进行了抽样调查。

(一) 调查方法与样本分布

在南昌交通学院、江西科技学院、南昌理工学院、南昌工学院、南昌职业大学、江西软件大学、江西应用科技学院等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397份。其中,男性样本143,女性样本241。

缺失13;助教43人,讲师176人,副教授110人,教授29人,缺失39人;年龄18—22岁之间2人,23—30岁67人,31—40岁127人,41—50岁110人,51—60岁76人,61岁以上3人,缺失12。

(二) 分项幸福指数状况

(1) 对教师身心健康状况的满意度调查结果。依据调查数据,有15.27%的人不太满意或不满意,有50.38%的人对自身身心健康状况满意或很满意,该项幸福指数为62.42,远低于同期江西公办高校的77.04。

(2) 对物质生活的满意度调查结果。仅有35.71%的教师对物质生活表示满意,远低于江西公办高校教师的48.3%,有19.13%的人表示不满意或很不满意。总体上对收入的满意程度与其他方面相比处于较低水平。

(3) 对人际关系状况的满意状况。从整体情况看,江西省民办高校教师中对自己的人际关系感到满意或很满意的比例较高,达到59.80%,但仍明显低于江西公办高校教师的67.8%。

(4) 对个人价值实现的自身感受满意度的调查。调研数据显示,教师对个人价值实现程度表示很满意仅为8.72%,远低于江西公办高校教师的16.6%,比较满意的达到31.54%,但同样低于江西公办高校教师的34%,该项幸福指数为57.13,而同期江西公办高校教师个人价值实现程度幸福指数为70.61,二者相差较大。

(5) 家庭生活的幸福满意度调查。总体看,教师对个人的家庭生活的满意程度较高,其幸福指数达到71.17,是各分项指数中数值最高的,也是唯一高于70的分项指数,但仍明显低于江西公办高校教师教师的77.00。其中有27.16%的人对家庭生活状况很满意,低于居民的34.8%。仅有1.52%的人对家庭生活很不满意。

(6) 工作幸福感满意度调查。数据显示,该项指标综合幸福指数仅为60.33,仅高于物质生活和个人价值实现程度。在被调查者中,只有12.5%人表示很满意,有13.78%的对工作表示不满意。调查显示42.6%的人表示无所谓,这表明他们的幸福感很一般。从整体上看,江西民办高校教师的工作幸福感不容乐观,

(7) 教师的业余生活状况满意度调查。依据样本

数据显示,该项幸福指数为61.86,处于7个分类指数的一般水平,36.39%的被调查表示业余生活满意程度一般,17.56%的人表示很满意,15.01%人表示不满意。整体显示民办高校教师业余生活满意程度处于一般水平。

(三) 对分项幸福指数的诠释

根据调查的对象数据显示,江西民办高校教师对身心健康、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均低于公办教师,特别是物质条件、身心健康、人际关系、个人价值方面,分值差异较大。由此,得出以下结论:

(1) 民办高校教师工作压力较大,身心健康不容乐观

调查的结果显示,民办高校教师平均每周工作5.25天,每天工作9.14小时,每周工作总数达47.985小时,任课教师平均每周上课9.62课时,讲师周课时达到10.09,由此可见教师们的工作量相对较大。在我们调查的397人中,有207人表示工作压力较大或很大。对被调查的女教师群体来说,她们除了工作上的压力,还有家庭和性别差异带来的压力,数据显示比男教师要高出6个百分点。从不同职称看,讲师压力最大,80%以上讲师表示压力较大或很大。工作中的压力更多的来自科研,在有效回答该问题的381人中,有156人认为科研压力是工作压力的首要因素,其比例为40.94%。33.84%教师表示担心或很担心自己的身心健康,尤其是讲师们其比例高达46.43%,全职从事科研工作的教师更有63.64%的人担心身心健康,23—30岁的年轻教师其比例也达到32.31%。

(2) 民办高校教师收入与付出不相符,物质生活满足程度低

在接受我们调查397人中,396人回答了收入的满意程度,其中有67人表示很不满意,117人不太满意,二者占到46.46%,仅有11人表示很满意,满意的比例仅为16.67%。在各类职称中,讲师不满意的比例最高,为52.27%,教授满意程度最高,比较满意或很满意的比例达到30%以上。从工作岗位看,从事管理工作的老师最不满意,其比例高达49.30%。23—40岁年龄段的教师对收入不满意程度最高。从调查数据看,江西民办高校教师大部分认为自己的收入与付出不相符合,认为自己付出的多而收入少。

(3) 高校管理制度的公平性也是影响教师幸福感的关键因素。

高校是否有一个公平公正的管理体制,能否为教师们创造一个合理宽松的工作环境,是影响教师幸福感的重要方面。从调查数据看,江西民办高校在这方面还有很大的改善空间。大部分被调查者认为公平程度一般,但也有1/3以上的老师认为学校的各种管理体制还不太

公平。在晋升职称方面,在有效回答的392人中,有104人认为公平或比较公平,有121人认为不公平。在职务晋升方面,有394人发表了自己的看法,其中52人表示很不满意,82人不太满意,二者合计占到34%。表示比较满意或很满意的人分别为79人、13人,其比率为23.35%。

三、幸福指数指标体系及模型建构

为编制幸福指数体系,从基本指标开始,逐级计算分类指标的效用值。然后利用加权的效用函数公式得到上一级的分类指数,最后通过对一级分类指数的系数进行回归,得到总幸福指数。采用多元线性回归模型进行计算,得到相关方程的系数。

具体合成指数方法为:(1)筛选评价指标。其中甄选题、筛选题、询问原因的题目和受访者的背景资料不作为评价指标。(2)指标分值量化。对主观性问题,按照5级给出相应的效用值。即“非常同意”、“比较同意”、“一般同意”、“比较不同意”和“完全不同意”效用值分别为5、4、3、2、1。(3)赋予二级指标以(0-5)的效用值,通过回归分析调查问卷得到各因素的偏好度,进而代入一级效用函数方程。

(4)计算分类一级效用函数,得到分类一级效用函数值;(5)用分类一级效用函数值计算总幸福指数,反映居民总体幸福程度,采取分类幸福指数加权平均的方式计算。

结合上述思路,建立总幸福指数的统计模型,其数学表达如下:

$$h = p_1u_1 + p_2u_2 + p_3u_3 + p_4u_4 + p_5u_5 + D_1 + D_2 + D_3 \quad (1.1)$$

h 为实测的幸福指数, u 为各影响因素的效用函数, p 为相应的影响因素所占权重, D_1 、 D_2 、 D_3 分别代表虚拟变量年龄、性别、学历。

其中一级效用函数方程为:

$$u_i = p_{i1}u_{i1} + p_{i2}u_{i2} + p_{i3}u_{i3} + \dots + p_{im}u_{im} \quad (1.2)$$

二级效用函数公式为:

$$u_{i1} = u_{i11}^\alpha \times u_{i12}^\beta \times u_{i13}^\gamma \times \dots \quad (1.3)$$

其下标分别与层次结构相对应。注意在二级效用函数公式中, u_{i11} 、 u_{i12} 、 u_{i13} ...由1-5的效用值表示, α 、 β 、 γ ...是对各指标的偏好度

$$\alpha + \beta + \gamma + \dots = 1.$$

该等式由多元线性回归可得,等号表示约束性。具体解释如下:

当 u_{i11} 、 u_{i12} 、 u_{i13} ...取效用值5时,为理想最大幸福值。此时,幸福指数的相对值 h/H ,可以衡量实测的幸福效用理想的最大福效用中所占比重,从而判断居民幸福。幸福指数指标体系以及其下一级指标和二级指标的设定。 u_1 - u_7 设定如下, p_1 - p_7 ,可假定如下权重。

一级指标:生存状态;生活质量。

二级指标:身心健康状况 u_1 $P_1=0.25$,物质条件状况 u_2 $P_2=0.25$;人际关系状况 u_3 $P_3=0.125$,个人价值实现 u_4 $P_4=0.125$,工作满意程度 u_5 $P_5=0.25$,家庭生活状况 u_6 $P_6=0.25$,业余生活状况 u_7 $P_7=0.25$ 。

三级指标:1.健康状况,2.心情状况,3.适应能力,4.思维活力,5.工作压力,6.睡眠状况;7.个人收入,8.付出与收获相符,9.住房状况,10.物质生活;11.师生关系,12.学生尊重,13.同事关系,14.领导重视,15.朋友人缘,16.社会尊重;17.学历满足程度,18.继续深造愿望,19.职称满足程度,20.职称提高愿望,21.工作乐趣,22.工作成就23.特长发挥;24.职称晋升公平度,25.学术机会公平度,26.职务提升公平度,27.收入分配公平度,28.工作愉快程度,29.校际忠诚程度;30.家庭乐趣,31.家庭融洽,32.家庭物质条件,33.家庭收入;34.闲暇时间,35.业余爱好,36.业余生活。

将上述 p 值代入方程(1.1)(1.2)可得:

$$H=0.25u_1+0.25u_2+0.25u_3+0.25u_4+0.125u_5+0.25u_6+0.25u_7$$

结语

上述指标体系的设计中,共设计了2个一级指标,7个二级指标,36个三级指标。虽然逐步回归法和层次分析法过程是主观的,但是经过每个一级指标之间的比较,二级指标与二级指标之间的两两比较,经过多次逐一比较后,是可以比较客观而准确的得出各个指标所占的权重。最后根据权重的大小,用加权平均法得到在总幸福指数中的比例。即便调查地区不同,人群分类不同,影响其幸福指数的幸福指标和它们所占得权重将会改变,但是这并不妨碍我们模型使用。因为层次分析法和逐步回归法就是从一系列相互影响的指数中比较得出权重,至于系列时刻以根据适用范围而做出改变的。由于层次分析法操作比较简单,可以根据一个地区的调查问卷得出这个地区的人群幸福指数,也可以对于某一个人的幸福感做出比较准确的判断,这样也增加了这个模型用于更加普遍人群的可行性。

参考文献

- [1]韩忠月.提高教师幸福指数初探[J].中国成人教育,2008(06).
- [2]李杏.幸福指数指标体系建构[J].决策与信息(下半月刊),2008(11).
- [3]漆莉莉,吴卫青.江西高校教师幸福指数的测度与分析[J].江西财经大学学报,2009(05).

基金项目:本文系江西民办高校教师幸福指数体系和模型构建研究“江西省高校人文社科规划项目”(课题编号:GL22116)。