

社会心理学视角下高校教师工作压力实证研究

祁杰 付裕淇 赵晨薇*

四川文理学院 四川达州 635000

摘要: 随着高校教育负担的加重和学生多元化需求的增加,高校教师面临的工作压力日益增大。本文采用随机抽样的方法,对四川省高校的 629 名教师进行问卷调查。分析发现,高校教师的自我效能感对工作压力存在影响,且工作满意度的中介效果成立。为此,高校应通过提供更多学习和交流机会、加强教学管理现代化建设、关注教师心理健康等措施,缓解教师的工作压力。

关键词: 高校教师;工作压力;自我效能感;工作满意度

背景

近年来,党中央高度重视教育事业的发展,习近平总书记多次强调教育的重要性,提出“教育是国之大计、党之大计”,并明确指出要培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人^[1]。特别是在高等教育领域,国家对于高等教育质量的重视程度不断提升,社会对高校教师的教学质量、科研能力以及学生思想政治教育的要求日益增高^[2]。习近平总书记强调:“教师是人类灵魂的工程师,是人类文明的传承者,承载着传播知识、传播思想、传播真理,塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重任”^[1]。提升教师的工作满意度和心理健康水平,是保障教育质量、推动教育事业持续发展的重要举措。

1. 高校教师工作压力及其心理机制

高等教育的根本任务在于“立德树人”,高校教师肩负着培养人才和推动科学研究的重要使命,但这一角色的多重性和责任感使得他们面临着显著的工作压力。根据相关研究显示,随着高校教育负担的加重和学生多元化需求的增加,高校教师面临的工作压力日益增大^{[3][4]}。教师不仅要完成繁重的教学任务,还需要参与学术研究、学生管理、行政事务等多个方面的工作,这些工作任务的复杂性和多样性使得教师的工作压力呈现出多维性和动态性^[4]。例如,过高的工作量、繁重的科研任务、职称评定的压力,以及日常教学中的学生行为管理等,都成为教师主要的压力来源^[5]。在这种背景下,教师的工作压力已成为社会心理学研究中的重要议题。

面对如此复杂且多元化的工作压力,教师如何应对并保

持较高的工作绩效和心理健康,成为值得深入探讨的问题。根据 Bandura (1977) 的社会认知理论,自我效能感和工作满意度被认为是影响教师应对压力的关键心理因素^[6]。自我效能感是指个体对自己能否成功完成某项任务的信心和期望。具体来说,高自我效能感的教师通常能更好地管理课堂、应对学生问题、解决教学中的各种挑战,从而减少工作压力对教学绩效的负面影响。这些教师具有较强的应对策略,能够积极面对教学中的困难,进而提高工作效率和教学质量。另外,工作满意度指的是教师对工作内容、工作环境以及职业发展的整体满意程度。研究发现,教师工作满意度较高时,他们往往拥有更强的职业归属感和动力,能够在面对高压工作任务时,保持积极的心态,并有效应对压力^[7]。相反,低工作满意度的教师更容易出现情绪困扰和职业倦怠,进一步加重工作压力的负面影响^{[8][9]}。

2. 问卷设计与数据收集

尽管已有不少关于教师工作压力的研究,但大多数研究多集中在压力源的探讨上,缺乏基于社会心理学理论的系统性分析,尤其是自我效能感和工作满意度在教师工作压力中的中介作用研究较为薄弱^[7]。因此,本研究基于社会心理学的视角,实证分析高校教师自我效能感与工作压力之间的关系,并进一步分析工作满意度在这一关系中的作用。为此,本文采用了 Cha, J. E. (1997)、Smith & Kendall & Hulin(1969)、Jang, S. J.(2005) 学者编写的标准化问卷^{[10][11]}^[12],旨在测量教师的自我效能感、工作满意度以及工作压力水平。问卷采用五点量表进行评分,且显示出较高的信度 (Cronbach' α), 分别为 .904、.948、.880。通过线上问卷

调查收集了四川省高校教师的数据, 样本量为 629 个, 涵盖了不同职称、工作年限、类别(教学为主、科研为主、教学与科研为主)的教师。

3. 社会心理学视角下高校教师工作压力影响因素

3.1 因素间的相关关系验证。

各因素间的相关系数均高于 0.4, 即自我效能感与工作满意度 ($r=.593, p<.01$) 之间为正 (+) 相关; 自我效能感与工作压力 ($r=-.490, p<.01$) 之间为负 (-) 相关; 工作满意度与工作压力 ($r=-.737, p<.01$) 之间也为负 (-) 相关。这表明高校教师的自我效能感、工作满意度与工作压力之间的相关关系确实存在。

3.2 工作压力的影响因素

根据线性回归分析的结果, 本文所构建的模型展示了较高的拟合度 ($\Delta R^2 = .546$)。分析结果表明, 自我效能感 ($\beta = -.082; p<.05$) 和工作满意度 ($\beta = -.689; p<.001$) 对工作压力均具有显著影响。这表明, 随着高校教师自我效能感和工作满意度的不断增强, 其所承受的工作压力将显著减少。这一结果进一步验证了自我效能感和工作满意度对工作压力的显著影响, 为理解高校教师的工作压力提供了有力的数据支持。

表 1 自我效能感及工作满意度对工作压力的影响

| | 工作压力 | | | |
|--------------------------|------------|------|---------|------------|
| | B | 标准误差 | β | t |
| 常数 | 5.096 | .093 | | 54.584*** |
| 自我效能感 | -.076 | .031 | -.082 | -2.455* |
| 工作满意度 | -.550 | .027 | -.689 | -20.629*** |
| R2(Δ R2) | .740(.546) | | | |
| F | 378.716*** | | | |
| *** $p<.001$; * $p<.05$ | | | | |

3.3 自我效能感与工作满意度对高校教师工作压力的影响机制

表 2 Process 中介效果检验

| Direct effect of X on Y | | | | | |
|------------------------------|--------|--------|----------|----------|-------|
| Effect | se | t | p | LLCI | ULCI |
| -.076 | .031 | -2.445 | .015 | -.136 | -.015 |
| Indirect effect(s) of X on Y | | | | | |
| | Effect | BootSE | BootLLCI | BootULCI | |
| 工作满意度 | -.378 | .037 | -.452 | -.308 | |

根据线性回归分析及 Process 中介效应检验的结果, 本研究的路径分析在自我效能感 (I.V)、工作满意度 (M.V) 和工作压力 (D.V) 之间的路径均显示出显著的影响。具体来说, 自我效能感对工作满意度 (I.V \rightarrow M.V)、工作满意

度对工作压力 (M.V \rightarrow D.V), 以及自我效能感对工作压力 (I.V \rightarrow D.V) 的影响均显著。此外, 在中介效应检验方面, 本文基于社会心理学理论框架设计的路径分析, 通过 Process 分析显示, 加入工作满意度作为中介变量后的间接效应 (I.V \rightarrow M.V \rightarrow D.V) 具有显著性。具体而言, 该间接效应的置信区间 (BootLLCI、BootULCI) 均不包含 0, 这表明工作满意度在自我效能感与工作压力之间存在显著的中介作用。同时, 不加入中介变量时, 自我效能感对工作压力的直接效应 (I.V \rightarrow D.V) 的置信区间 (LLCI、ULCI) 也不包含 0, 进一步验证了在自我效能感影响工作压力时, 工作满意度存在部分中介效应。综上所述, 本文的研究结果表明, 高校教师的工作满意度在自我效能感与工作压力之间发挥了显著的部分中介作用, 这一发现有助于深入理解工作满意度在工作压力形成中的作用机制, 为优化高校教师的工作环境和提升心理健康提供了科学依据。

4. 社会心理学视角下高校教师工作压力的心理机制与应对策略

4.1 增加高校教师的学习交流机会至关重要。

随着高等教育的不断发展, 教育理念、教学方法和学科知识的不断更新要求高校教师持续学习和提升专业素养。通过不断学习和精进教学技能, 教师能够提升自我效能感和自信心, 从而更加从容地应对日常教学和科研工作的挑战, 并提高教学质量和科研水平。专业素养的提升将使教师在工作中表现得更加得心应手, 进而增强其职业满足感和归属感。

4.2 强化高校教师的心理健康意识, 增设心理干预部门是关键措施。

心理健康是影响自我效能感和工作压力的关键因素。高校教师在面对高工作负荷、科研压力、教学任务及职称晋升等多重压力时, 往往面临较大的心理健康风险。因此, 加强教师的心理健康教育, 并设立专业的心理支持和干预机制, 对于提升教师的心理韧性和减轻工作压力具有重要作用。

4.3 加强高校的现代化、信息化建设是减轻高校教师工作压力的有效途径。

随着高等教育需求的日益增加, 许多高校面临教学资源紧张、行政事务繁杂等挑战, 这使得教师常常处于高压力的工作环境中。为了应对这一问题, 高校应推动信息化建设, 增设在线学习平台、智能管理系统和数据分析工具, 以提高

教学和管理效率，并优化高校的运营结构。同时，习近平总书记强调：“当今世界，信息化发展很快，不进则退，慢进亦退。我们要加强信息基础设施建设，强化信息资源深度整合，打通经济社会发展的信息‘大动脉’”^[13]。因此，推动高校信息化建设，不仅有助于提升教学管理能力，也有助于提高教师工作效率，改善教学质量，进而缓解教师的工作压力，提升教师的整体工作满意度。

参考文献：

[1] 新华社.《习近平在全国教育大会上强调：紧紧围绕立德树人根本任务 朝着建成教育强国战略目标扎实迈进》[EB/OL].(2024-09-10)[2024-09-10].https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202409/content_6973522.htm

[2] 刘于勤. 习近平关于教师队伍建设和重要论述的形成、逻辑和指引 [J]. 福建江夏学院学报. 2024, 14(06): 98-107.

[3] 刘珈彤, 朱晓文. 学术网络何以影响高校青年教师的工作满意度 [J/OL]. 科学学研究, 1-17[2025-02-20].

[4] 赵平, 胡咏梅. 负重致远：工作压力对“双一流”高校教师科研产出的影响机制与破解之道 [J]. 复旦教育论坛, 2024, 22(01): 103-113.

[5] 梁予昉. 高效青年教师工作压力与工作绩效关系实证分析 [J]. 人力资源开发, 2023, 09(07): 44-46.

[6] Bandura, A.. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 1977, 84: 181-215.

[7] ORGAN W D. Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome[M]. Lexington: Lexington Books, 1998.

[8] 杨晓丽, 陈富. 高校教师工作压力分布差异实证研究 [J]. 当代教师教育, 2016, 09(04): 77-83.

[9] 高鸾, 陈思颖, 王恒. 北京市高校青年教师工作满意度及其主要影响因素研究——基于北京市 94 所高校青年教师的抽样调查 [J]. 复旦教育论坛, 2015, 13(5): 74-80.

[10] Cha, J. E., A Study of for Development of a General Self-Efficacy Scale[D]. EWHA WOMANS UNIVERSITY, 1997, Master' s thesis.

[11] Smith, P.C., Kendall, L.M. and Hulin, C.L.. The measurement of satisfaction in work and retirement[M]. 1969, Chicago: Rand McNally.

[12] Jang. S.J., Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees[J]. Annals of Occupational and Environmental Medicine, 2005, 17(04): 97-317.

[13] 新华网.《发展网信事业，习近平这些话很重要》[EB/OL].(2016-04-19)[2019-04-18].https://www.cac.gov.cn/2019-04/18/c_1124382730.htm.

作者简介：

祁杰（1994—），汉，男，博士，讲师，研究方向为社会心理。

付裕淇（1992—），汉，女，博士，讲师，研究方向为市民教育。

通讯作者：赵晨薇（1993—），通讯作者，女，博士，副研究员，研究方向为教育心理。

基金项目：

本文系 2024 年度四川文理学院校级高层次人才科研启动项目“外语微课高质量发展的优化策略研究”（项目编号：2024GCC46R）。