

高校教师心理契约、 工作满意度、职业倦怠之间的关系研究

刘雪飞

云南工商学院经济与管理学院云南昆明 650000

【摘要】随着我国经济发展速度逐渐加快,人民群众对于教育的要求也出现了严格化的趋势。在这种背景下,高校教育需要尽可能提高整体授课水平,保证学生能够有效进行学习活动,增强就业竞争力。在这一过程中,高校教师属于关键组成部分,如果教师产生职业倦怠感,无法有效进行授课,便会严重降低高校教育活动质量,不利于未来的进一步发展。高校教师的职业倦怠感与心理契约、工作满意度有着较为密切的联系,管理人员应当深入分析相关内容,并采取有效的措施,降低出现职业倦怠的概率,保证教学质量处于正常范围。

【关键词】高校教师;心理契约;工作满意度;职业倦怠

引言:职业倦怠普遍存在于各行各业中,会导致从业人员产生精力不足、主观积极性下降、整体工作效率受损等问题,不利于相关活动的进一步发展。同样,高校教师也存在着职业倦怠问题,如果没有采取有效的措施进行分析与解决,便会导致教学工作无法正常展开,学生的学习质量受到负面影响等问题。通过对高校教师的职业倦怠进行初步分析能够发现,其与心理契约、工作满意度有着较为密切的联系。学校管理人员应当进行深入研究,明确其中存在的联系概念,并采取有效的措施进行优化,达到规避教师职业倦怠的目标。本文首先分析了相关概念,随后阐述存在的关系,最后深入研究规避策略,以供参考。

一、高校教师心理契约、工作满意度、职业倦怠的主要概念

(一)心理契约概念

通常情况下,心理契约属于一种单向概念,主要包括人的理解意识以及相关行动策略等综合信息。在高校工作场景中,其主要表现为责任形式。通过对学校教学任务以及学生责任义务的综合行动,实现心理契约的基础目标。教师需要承担组织责任、教职工教学责任、学生学习责任等内容,并根据较为主观的心理协议,明确在工作过程中应当完成的基础贡献。同时,这种契约还包含了大学对于教师应当提供的相应回馈,如果回馈效果不佳,便会影响心理契约的整体效果,不利于教学

活动的展开^[1]。

当前,教育研究学界对于心理契约的认定还存在着一定的模糊问题,但总体方向已经确定为“责任”“期望”“理解”三种。在应用心理契约分析的过程中,管理人员需要明确这三种内容,尽可能贴合教师的基础心理状态,达到良好的研究目标。

(二)工作满意度概念

工作满意度如同字面意义,主要指高校教师对于日常教学活动的满意程度,以及实施成果的基础评价内容。当前,对于高校教师的工作满意度概念尚无较为准确的定论。部分心理研究学者认为,工作满意度属于较为模糊的概念,其能够包含高校教师对于环境、人员、教学任务的相关评价,可以体现出工作者本身对于高校内部氛围的情感体验,具有良好的参考意义。

(三)职业倦怠概念

职业倦怠属于一种常见的工作心理现象,这种问题会严重影响工作者的积极性与工作效率,不利于整体活动的进一步展开。

职业倦怠通常产生的原因较为多样化,可能会由于一系列的复杂心理活动和环境条件影响所产生,也有可能与工作者本人的生活状态、应用技能有所联系。在本文的研究过程中,主要针对心理契约、工作满意度对职业倦怠产生的影响效果进行研究,以分析高校教师的活动情况,为管理人员提供适当的参考信息,预防职业倦怠的发生。

二、高校教师心理契约、工作满意度与职业倦怠之间的关系

(一) 心理契约与职业倦怠之间的关系

通过对高校教师的心理契约研究能够发现,其与职业倦怠之间呈现正相关联系。在心理契约的相关维度内容中,如果高校教师的心理契约显著性较差,职业倦怠的产生几率便会显著降低。如果心理契约显著性较强,职业倦怠产生几率便会出现上升趋势^[2]。因此,可以认为心理契约的强度与高校教师的职业倦怠产生概率有关。教师的心理契约程度越低,出现职业倦怠的概率也就越小。由于心理契约本身的主要特征,其与正式、非正式的默契与约定不同,心理契约所约束的对象为自身。如果教师对于周边环境的期待程度较为强烈,或对于工作回馈的要求越高,便会导致心理契约强度大幅提升,进而增加职业倦怠出现的概率。这是由于教师由于期待程度提高,心理契约所提升的环境要求也便出现了增长。在这种增长得不到满足的情况下,便会导致厌烦情绪的产生,使工作积极性与热情受到负面影响,产生不良反馈循环。同时,心理契约的情感变动影响较强,如果教师无法有效控制心理契约的期望值,便会导致工作效率受到限制,不利于进一步的发展。

(二) 心理契约与工作满意度之间的关系

心理契约的强度与工作满意度存在着负相关的联系,在高校内部,教师需要对管理内容、环境内容、群体内容、考核内容进行分析,并根据这些内容的情况衡量自身的工作满意度。在这种情况下,整体心理契约的强度越低,对于教学活动的工作满意度便会越高。这是由于心理契约执行效果主要取决与教师自身和学校的活动进行状态,如果这种承诺没有受到强烈的重视,便会使教师的心理期待出现下降趋势,进而降低对工作条件要求,形成较高的满意度心理。同时,工作活动的紧张程度也会出现缩减,进而建立良好的正向循环,实现有效的工作目标。

(三) 工作满意度与职业倦怠之间的关系

工作满意度与高校教师职业倦怠产生几率间存在着较为显著的负相关现象,如果教师对于自身所处的环境以及工作活动较为满意,职业倦怠出现的概率便

会大幅下降。由于工作满意度通常指代教师对于环境条件以及活动内容的评价考核,因此如果其能够达到较高的程度,便会使心理状态进入正面状态,进而对职业产生良好的热情与动力,降低出现倦怠感问题的概率。同时,即使由于短暂的环境因素导致出现职业倦怠感,工作满意度较高的高校教师也可以迅速调整状态,正面迎接挑战,达到良好的发展目标^[3]。工作满意度越高,教师便会越发认可环境内容,进而使整体教学质量得到显著提升。

三、规避职业倦怠的策略

(一) 强化职业动机

为了进一步提高教学效率,让高校教师能够规避职业倦怠问题,学校应当采取有效措施,强化职业动机,让教师能够在进行活动的过程中,明确自身需求,激发内在动力,达到良好的发展目标。动机属于人类心理特征中的关键部分,如果缺乏相应的动机支持,教师的工作效率便会受到显著影响,进而降低满意程度,导致职业倦怠的出现概率大幅上升。同时,由于高校教师面临的工作内容较为复杂,整体活动类型较多,如果无法强化职业动机,便会导致行动主体产生紧张情绪,进而导致焦虑问题的产生。在这种背景下,高校教师的活动无法获得正向反馈,严重影响了工作满意度,不利于降低职业倦怠产生的概率。通过激发职业动机,教师能够为自身的行为找到支撑概念,使活动成就感以及满足感获得显著提升,有利于增强工作满意度,达到良好的规避效果。高校可以通过组织培训活动、加强宣传政策、提高福利待遇的方式,让教师能够明确职业动机目标,找到属于自身的活动理念,有效规避职业倦怠。

(二) 培养职业感情

人类属于高级动物的一种,能够产生复杂程度极高的内心情感活动,进而平衡对现实事物的看法,达到有效的行动控制目标。因此,适当的正向情绪能够避免高校教师的心理契约程度过高,并显著提升工作满意度,有利于规避职业倦怠问题。为了使教师能够处在积极情绪下,学校需要基于现实条件,结合教师的工作状态以及学生情况,设置相应的积极反馈。使

教师能够在日常活动的过程中,得到工作内容的正向反馈效果,实现良好的积极情绪刺激目标,有利于情感循环的建立。情感类型中还包括职业情感这一分支,高校教师的职业情感主要包括对教学内容的安排、训练,以及学生的学习状态、经过教学的改变等。这些内容处于积极状态下便能够显著强化教师的工作满意度,并降低职业倦怠的产生概率,实现情感升华的目标。

(三) 修正职业态度

部分情况下,不良的职业态度会导致高校教师出现心态问题,进而导致现实条件出现负反馈,不利于工作满意度的提升,同时还会强化心理契约程度,导致职业倦怠的产生概率大幅提高。态度属于世界观、价值观的一种综合体现,不良的职业态度会降低教师对于事物的负责程度,导致教学效果受到负面影响,不利于整体工作质量的提升。为了增强高校教师的职业态度,学校应当采取有效措施,消除教师心理阻力,使他们能够进行自我改善,达到优化职业态度的目标,降低倦怠问题出现的概率^[4]。学校可以通过定期开展教学会议,监督教师授课等方式,帮助和引导教师进行态度端正工作,使他们能够将职业的积极目标与态度方式进行联系,消除心理抵触问题,达到良好的规避效果。

(四) 树立职业目标

高校教师由于环境条件较为宽松的原因,经常会出现职业目标不清晰的问题。在这种情况下,心理契约程度会大幅提升,工作满意度也会受到负面影响,导致工作倦怠出现的概率出现增长。因此,高校应当

帮助教师明确基础职业目标,并从教学以及自我价值两方面入手,分析相应的活动内容,让教师能够采取正确的行动,建立良好的职业目标,有效规避倦怠问题。同时,学校还应当采取激励政策,让教师能够在落实职业目标的过程中,得到正向心理反馈,进一步强化活动的有效性。

【结语】

综上所述,高校教师的心理契约、工作满意度与职业倦怠的产生概率存在着显著的联系,学校应当通过深入研究相关内容,进一步采取有效的措施,针对倦怠问题进行预防。同时,还需要结合教师的工作情况以及心理状态,安排相应的活动内容,使教师能够在良好的环境下进行工作,有效避免职业倦怠问题的产生。

【参考文献】

- [1] 荣恰. 中小学体育教师心理契约,工作满意度,职业倦怠关系的研究[D].2019.
- [2] 李婧,张文平,张桂花. 陕西省高校教师工作满意度与职业倦怠的关系研究[J]. 陕西教育(高教),2017(06):56-57.
- [3] 邓宝英. 幼教专业教师心理契约履行与职业倦怠关系探析[J]. 职业,2018,000(032):34-35.
- [4] 朱晶. 基于心理契约视角的高校体育教师职业倦怠研究[J]. 体育科技文献通报,2016(12).