

# The Relationship among College Teachers' Psychological Contract, Job Satisfaction and Job Burnout

Yijun Song

Southwest University, Chongqing  
Email: songyijun0@163.com

Received: Jan. 2<sup>nd</sup>, 2019; accepted: Jan. 14<sup>th</sup>, 2019; published: Jan. 21<sup>st</sup>, 2019

---

## Abstract

The article is to understand the relationship among college teachers' psychological contract, job satisfaction and job burnout. The relationship between each dimension of these three variables is discussed in order to understand the working state of college teachers, thus to promote the change of their working mentality, and to improve their work enthusiasm and efficiency.

## Keywords

Psychological Contract, Job Satisfaction, Job Burnout, Adjustment of Work Condition

---

# 高校教师心理契约、工作满意度、 职业倦怠之间的关系研究

宋依君

西南大学, 重庆  
Email: songyijun0@163.com

收稿日期: 2019年1月2日; 录用日期: 2019年1月14日; 发布日期: 2019年1月21日

---

## 摘要

了解高校教师心理契约、工作满意度、职业倦怠两两之间的关系。对这三个变量各个维度之间的关系进行深入探讨, 以此来了解高校教师的工作状态, 从而促进他们工作心态上的转变, 提高工作积极性和工

作效率。

## 关键词

心理契约, 工作满意度, 职业倦怠, 工作状态调整

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

“心理契约”这一概念由 Argyris 于 1960 年首先提出,是指在员工与组织的相互关系中,除正式雇佣契约规定的内容外,还包括组织与员工之间隐含的未公开说明的相互期望的总和(韩明,董学安,范丹&何先友,2010),也就是双方对彼此责任和义务履行上的一个期待。心理契约的建立对员工的行为和态度有着重要影响,此次研究从高校教师群体的角度来了解他们与学校之间对彼此的期待水平。

“职业倦怠”最早由 Herbert Freudenburger 提出来,他用“burnout”一词来描述那些助人行业的工作者由于工作时间过长、工作量过大、工作强度高所经历的一种疲惫不堪的状态。Maslach 于 1982 年提出职业倦怠是发生在某些职业员工中的情感枯竭、情感解体和个人成就感降低的一种综合征(Anbar & Eker, 2010; 兰惠敏, 2012)。Herbert Freudenburger 提出的职业倦怠则更注重职业倦怠产生的原因,而 Maslach 则更注重个人的具体表现。通俗地讲,产生职业倦怠的个体对工作已经失去兴趣,并且出现应付工作或者不想工作的情绪状态。导致个体产生职业倦怠的原因,除了 Herbert Freudenburger 提出以上几点以外,还有诸如年龄、劳动报酬等。

所谓“工作满意度”是指个体对自身工作状态的一种心理感受。“教师工作满意度”是指教师对其所从事职业一种总体的、带有情绪色彩的感受和看法,(陈云英&孙绍邦,1994;袁凌,谢赤&谢发胜,2006)。自 Hoppock 于 1935 年第一次发表工作满意度的文章之后,国内外关于工作满意度的研究都取得了较丰富的成果。教师对于工作的满意度,不仅关系到自身职业前途的发展、学校教育工作的改革与完善、学生的学业前途,甚至还关系到国家教育事业的发展。所以教师对于其工作是否满意具有非常重大的意义。

已有相关研究表明,心理契约与工作满意度呈显著正相关,工作满意度与职业倦怠呈显著负相关(Visser, Smets, Oort, & De Haes, 2003; 唐芳贵&彭艳,2008),心理契约与职业倦怠也显著相关。此次研究重点在于对三者变量之间维度的关系进行讨论,以便了解工作满意度、职业倦怠、心理契约中的哪些维度是如何互相关联的,为高校教师工作心态的调整提出具体的意见和方法,同时也让大众对高校教师工作状态有一个更清晰的认知。

## 2. 研究方法

### 2.1. 研究对象

本次研究共调查了 174 名高校教师,以纸质版和电子版两种形式的问卷展开调查,最终收回有效问卷 164 份,有效率为 96%。有些人口学变量由于人数分布不均匀,数据采取合并,如年龄中 40~49 岁、50~59 岁和 60 岁以上的合并为 40 岁以上;教龄中 16~20 年和 20 年以上的合并为 16 年以上;将学历中

专科与本科合并为本科及以下。

## 2.2. 研究工具

### 2.2.1. 高校教师心理契约问卷

采用何先友等人编制的高校教师心理契约问卷, 该问卷包括学校对教师的责任分问卷和教师对学校的责任分问卷两部分, 各部分均包括交易责任、发展责任、关系责任三个维度, 共 24 个题项, 采用 5 点评分, 依次为完全不符合、基本不符合、不确定、基本符合、完全符合。该量表的信度为 0.880, 信度较高, 量表计分方式为得分越高, 责任的履行程度越高。

### 2.2.2. 工作满意度问卷

本研究采用刘玲编制的工作满意度问卷, 该问卷包括工作本身、工作环境、领导的管理与支持、工作群体、晋升与评比公正性等五个维度, 共 21 个题目。采用 5 点计分法, 1 代表“非常满足”, 2 代表“比较满足”, 3 代表“说不清”, 4 代表“不满足”, 5 代表“极不满足”, 量表信度为 0.9, 信度较高(刘玲, 2012)。该量表的计分方式为得分越高, 工作满意度越低; 反之得分越低, 则工作满意度越高。

### 2.2.3. 职业倦怠问卷

采用 Maslach D. 教师职业倦怠问卷, 并参考台湾学者的中译版, 该问卷包括情感衰竭、去个性化和个人成就感三个维度, 共 22 道题。其中情感衰竭 8 道题, 去个性化 6 道题, 个人成就感 8 道题, 个人成就为反向计分。各维度得分为本维度所有项目的平均分。该问卷采用 7 点计分, 0 代表“从不”, 1 代表“极少(一年几次或更少)”, 2 代表“偶尔(一个月一次或更少)”, 3 代表“经常(一个月几次)”, 4 代表“频繁(每星期一次)”, 5 代表“非常频繁(一星期几次)”, 6 代表“每天”。该量表的总体信度为 0.773, 信度较高。若得分越高则职业倦怠程度越高。

## 2.3. 数据处理方法

采用 Epidate 录入数据, spss18.0 对数据进行分析。

## 3. 高校教师心理契约、工作满意度、职业倦怠的相关分析

### 3.1. 高校教师心理契约与工作满意度的相关分析

**Table 1.** Pearson correlation between college teachers' psychological contract and job satisfaction

**表 1.** 高校教师心理契约与工作满意度的 Pearson 相关

		领导的管理与支持	工作本身	工作环境	工作群体	晋升与评比公正性
学校 责任	交易责任	-0.359**	-0.288**	-0.340**	-0.194*	-0.363**
	发展责任	-0.511**	-0.609**	-0.272**	-0.230**	-0.486**
	关系责任	-0.330**	-0.184**	-0.255**	-0.245**	-0.279**
	总体水平	-0.505**	-0.482**	-0.361**	-0.267**	-0.482**
教师 责任	交易责任	-0.035	-0.109	-0.061	-0.058	-0.041
	发展责任	-0.095	-0.146	-0.110	-0.139	-0.172*
	关系责任	-0.233**	-0.131	-0.173*	-0.227**	-0.224**
	总体水平	-0.134	-0.157*	-0.132	-0.161*	-0.164*

\* $P < 0.05$ , \*\* $P < 0.01$ 。

从表 1 可以看出, 高校教师心理契约中, 从学校责任来看, 各维度的得分与工作满意度各维度得分均呈显著负相关( $P < 0.01$ ), 即高校教师期望学校履行责任的程度越高, 他们的工作满意度也会越高(工作满意度问卷为反向计分, 得分越高, 满意度越低); 从教师责任来看, 关系责任得分和领导的管理与支持、工作环境、工作群体、晋升与评比公正性得分呈显著负相关( $P < 0.05$ ), 与工作本身得分不相关, 交易责任得分、发展责任得分则与工作满意度问卷各个维度的得分均不相关, 教师责任履行总体情况则与工作本身、工作群体、晋升与评比公正性得分呈显著负相关( $P < 0.05$ )。

### 3.2. 高校教师心理契约与职业倦怠的相关分析

**Table 2.** Pearson correlation between college teachers' psychological contract and job burnout  
**表 2.** 高校教师心理契约与职业倦怠的 Pearson 相关分析

		情感衰竭	成就感	去个性化
学校责任	交易责任	-0.148	-0.045	-0.165**
	发展责任	-0.337**	-0.097	-0.233**
	关系责任	-0.099	-0.010	-0.143
	总体水平	-0.260**	-0.071	-0.229**
教师责任	交易责任	-0.069	-0.023	-0.124
	发展责任	-0.136	-0.059	-0.209**
	关系责任	-0.113	-0.013	-0.091
	总体水平	-0.127	-0.039	-0.175*

\* $P < 0.05$ , \*\* $P < 0.01$ 。

从表 2 来看, 高校教师心理契约学校责任部分, 其交易水平和职业倦怠中的去个性化维度呈显著负相关( $P < 0.01$ ), 发展责任与情感衰竭和去个性化呈显著负相关( $P < 0.01$ ); 教师责任部分的发展责任维度则与去个性化呈显著负相关( $P < 0.01$ )。

### 3.3. 高校教师工作满意度与职业倦怠的关系

**Table 3.** Pearson correlation between job satisfaction and job burnout of college teachers  
**表 3.** 高校教师工作满意度与职业倦怠的 Pearson 相关分析

	情感衰竭	成就感	去个性化
领导的管理与支持	1.164*	0.099	0.177*
工作本身	0.336**	0.050	0.244**
工作环境	0.053	-0.036	0.040
工作群体	0.111	0.064	0.090
晋升与评比公正性	0.052	-0.015	0.021

\* $P < 0.05$ , \*\* $P < 0.01$ 。

从表 3 可以看出, 高校教师工作满意度问卷中, 领导的管理与支持、工作本身得分和职业倦怠问卷中的情感衰竭、去个性化得分呈显著正相关( $P < 0.05$ ), 即领导的管理与支持和工作本身程度越高, 情感衰竭程度和去个性化程度越低。

### 3.4. 高校教师心理契约、工作满意度、职业倦怠相关分析

采用 Pearson 相关分析高校教师心理契约、工作满意度与职业倦怠两两之间的关系。

**Table 4.** The relationship among college teachers' psychological contract, job satisfaction and job burnout

**表 4.** 高校教师心理契约、工作满意度、职业倦怠的相关关系

	心理契约	工作满意度	职业倦怠
心理契约	1	-0.494**	-0.281**
工作满意度	-0.494**	1	0.207*
职业倦怠	-0.281**	0.207*	1

\* $P < 0.05$ , \*\* $P < 0.01$ 。

通过 Pearson 相关分析,从表 4 可以看出,高校教师工作满意度得分与心理契约得分存在显著的负相关( $P < 0.01$ ),即高校教师心理契约得分越高,工作满意度得分越低。由于工作满意度为反向计分,所以可以得知高校教师心理契约履行程度越高,工作满意度水平则越高;高校教师职业倦怠得分与高校教师心理契约得分呈显著负相关( $P < 0.01$ ),由于高校教师职业倦怠得分越高表示其倦怠程度越高,因此可以看出高校教师心理契约与职业倦怠确实呈显著负相关;高校教师工作满意度得分与职业倦怠得分呈显著正相关( $P < 0.05$ ),根据上述分析可知,高校教师工作满意度与职业倦怠应呈显著负相关,即工作满意程度越高,职业倦怠程度越低。

### 4. 高校教师职业倦怠的中介效应分析

一个变量要成为中介变量,必须满足四种条件:1)自变量与中介变量之间存在显著相关;2)因变量与中介变量之间存在显著关系;3)自变量与因变量之间存在显著相关;4)当把中介变量引入回归方程以后,自变量与因变量的相关或者回归关系会显著降低。如果自变量与因变量的相关降低至零,则为完全中介,如果自变量与因变量的关系降低而没有降低至零,则为不完全中介。

由表 4 可知,高校教师心理契约、工作满意度、职业倦怠之间两两显著相关,即前三个条件得以满足,现在只需证明条件 4)是否能成立。而验证 4)需要三个步骤:第一步,检测心理契约对高校教师工作满意度的预测作用是否显著,如果不显著,则停止分析;第二步,如果显著,则检测高校教师心理契约对职业倦怠的预测作用;第三步,同时检测职业倦怠对工作满意度的预测作用是否显著;第四步,如果第二步和第三步均显著,则检测高校教师心理契约和职业倦怠对工作满意度的预测作用是否显著,显著则说明中介效应存在,并且是不完全中介效应,如果不显著则为完全中介效应(张霞&王林雪,2013)。分析结果如表 5。

**Table 5.** Regression model for verification of intermediate variables

**表 5.** 中介变量验证的回归模型

Mode	自变量	因变量	Beta	t	Sig	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>
1	心理契约	工作满意度	-0.494	-7.229	0.000	0.494	0.244	0.239
2	心理契约	职业倦怠	-0.281	-3.733	0.000	0.281	0.079	0.074
3	职业倦怠	工作满意度	0.207	2.687	0.008	0.207	0.043	0.037
4	心理契约 职业倦怠	工作满意度	-0.473 0.073	-6.648 1.031	0.000.304	0.499	0.249	0.240

如表 5,第一步,以心理契约为自变量,以工作满意度为因变量进行回归分析,从分析结果 Model 1

来看, 其预测作用极其显著( $P < 0.001$ ); 第二步与第三步同时检测, 如下表中分别以心理契约为自变量、职业倦怠为因变量, 职业倦怠为自变量、工作满意度为因变量进行回归分析, 其结果分别如 Mode2 和 Mode3 所示, 预测结果均比较显著( $P < 0.01$ ); 第四步, 以高校教师心理契约和职业倦怠为自变量, 以工作满意度为因变量进行回归分析, 发现当引入职业倦怠为自变量之后, 其预测作用变为不显著, 如 Mode4 所示, 因此可知职业倦怠为不完全中介变量。

## 5. 高校教师调整工作状态的相关建议

### 5.1. 从心理契约与工作满意度关系方面给予的意见

学校应提升其对教师的契约履行程度, 例如福利待遇水平、教师自我发展机会、学校对教师的承诺履行等, 这样才会从各个方面提高教师的工作满意度水平; 从高校教师自身层面来将, 自己对学校承诺的履行也会影响到自身的工作满意度水平。

### 5.2. 从心理契约与职业倦怠关系方面给予的意见

从表 2 可以看出, 学校责任中的交易责任和发展责任均与去个性化显著相关, 其中发展责任与情感衰竭也呈显著相关, 即学校的待遇、发展机遇等都能给教师带来比较大的心理感受, 当学校对教师履行了交易责任和发展责任之后, 教师的职业倦怠感则会得到改善; 从教师责任角度, 教师的发展责任与去个性化呈显著相关, 所以无论是教师的个人发展机遇以及学校提供的发展机遇都能对教师的职业倦怠产生影响。

### 5.3. 从工作满意度与职业倦怠关系方面给予的意见

从表 3 得知, 领导的管理与支持、工作本身与去个性化和情感衰竭呈显著相关, 也就是说高校教师更在乎工作中领导者的职责履行和工作本身的价值感, 如果这两方面能给予教师较好的心理体验, 那他们的职业倦怠感则会有所降低。

### 5.4. 从高校教师职业倦怠的中介作用方面给予的意见

通过表 5 的分析可以看出, 高校教师职业倦怠是高校教师心理契约和工作满意度之间的中介变量。高校教师心理契约中的学校责任会通过情感衰竭影响工作满意度, 教师责任通过去个性化影响高校教师的工作满意度, 去个性化即个人在群体中可能会失去自身的认同感和责任感, 使自己的行为失去控制, 表现出平时个人独处时不太会出现的行为。因此学校要提高教师的工作满意度, 应该重视学校工作气氛的培养, 使教师在工作群体的影响下提高自己的工作积极性; 高校教师职业倦怠的情感衰竭和去个性化也可以直接预测高校教师的工作满意度, 所以高校教师对学校情感的培养以及学校工作气氛的改善是一项势在必行的任务。

## 6. 讨论

本次研究从高校教师心理契约、工作满意度、职业倦怠三个变量的维度关系方面进行研究讨论, 将三者之间的关系进一步细致化、清晰化, 为改善教师工作心理状态提供具体的意见。但此次研究群体主要以重庆某高校的教师为主体, 所以研究结论不具有地域上的推广性, 以及性别、年龄、职业方面人数的分配不均, 导致该研究结论的适用范围较窄, 该研究还有完善研究方法和研究范围, 则更有心理学价值。

## 7. 研究结论

- 1) 高校教师心理契约水平一般, 即高校教师和学校彼此之间的责任履行程度一般, 但教师的责任履

行水平略高于学校的责任履行水平；高校教师的工作满意度处于较高的水平，而职业倦怠相对处于较低水平；

2) 高校教师心理契约与工作满意度存在非常显著的正相关，高校教师心理契约与职业倦怠存在非常显著的负相关，高校教师工作满意度与职业倦怠存在比较显著的负相关；

3) 高校教师职业倦怠是高校教师心理契约与工作满意度相关的不完全中介变量，高校教师心理契约中的学校责任和教师责任分别通过教师职业倦怠的情感衰竭和去个性化影响工作满意度。

## 参考文献

- 陈云英, 孙绍邦(1994). 教师工作满意度的测量研究. *心理科学*, (3), 146-149.
- 韩明, 董学安, 范丹, 何先友(2010). 高校教师心理契约问卷的编制. *心理发展与教育*, 26(3), 315-321.
- 兰惠敏(2012). 关于我国高校教师职业倦怠的调查研究. *教育探索*, (5), 143-145.
- 刘玲(2012). *基于心理契约的高校教师工作满意度研究*. 北京: 北京林业大学.
- 唐芳贵, 彭艳(2008). 高校教师职业倦怠与工作满意度、社会支持关系. *中国公共卫生*, 24(8), 930-932.
- 袁凌, 谢赤, 谢发胜(2006). 高校教师工作满意度的调查与分析. *湖南师范大学教育科学学报*, 5(3), 105-108.
- 张霞, 王林雪(2013). 我国高校教师职业倦怠的原因与对策实证研究. *西安电子科技大学学报(社会科学版)*, (4), 50-57.
- Anbar, A., & Eker, M. (2010). Work Related Factors that Affect Burnout among Accounting and Finance Academicians. *Social Science Electronic Publishing*, 10.
- Visser, M. R. M., Smets, E. M. A., Oort, F. J., & De Haes, H. C. J. M. (2003). Stress, Satisfaction and Burnout among Dutch Medical Specialists. *CMAJ*, 168, 271-275.

### 知网检索的两种方式:

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>  
下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2160-7273, 即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>  
左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: [ap@hanspub.org](mailto:ap@hanspub.org)