

# 高校教师过度劳动与工作满意度的影响机理研究

——基于职业倦怠为中介变量<sup>\*</sup>

陈天学 陈若水<sup>\*\*</sup>

**摘 要:** 高校教师过度劳动引致工作满意度下降,进而产生职业倦怠。本文通过 Logistic 回归方法分析了高校教师的异质性在过劳与职业倦怠上的差异性,并以职业倦怠为中介变量,利用 FIRM 方法检测了高校教师过度劳动导致工作满意度降低的问题。研究结果表明:高校教师的职业特性对工作满意度的影响较小,高校教师的职业锚是较稳定的,但科研时间的压力与异质性造成工作满意度下降程度较大。职业倦怠中介效应的有效性说明不仅要  
对高校教师整个群体的激励相容,而且要注重个性的合理性,激励高校教师的创新与贡献。

**关键词:** 高校教师 过度劳动 职业倦怠 中介变量

## 一 引言

高校教师虽然有着较多的自主性,比如工作时间较灵活,不例行 8 小时工作制,而且高校教师在安排工作任务上的自主权也较强,但这并不等于说高校教师就是非常轻松的工作。高校教师除了是高端人力资源之一,门槛学历要求高,职业周期长等诱人光环外,同样面临着生存、被领导、被考核等压力。

高校教师的职业特征、高校竞争环境和宏观经济竞争等会导致过劳问题的产生。高校老师必须有崇高的爱岗敬业精神和对教育事业的高度责任心,这就决定了高校教师是过度劳累的易发群体。高校教师除了面临着沉重的教学任务外,还有繁重的科研任务,特别是一些教学行政“双肩挑”的领导和被社会寄予厚望的教授更容易造成

<sup>\*</sup> 本文受到社会保障国家级教学团队资助,受中南财经政法大学博士后资金资助项目资助。

<sup>\*\*</sup> 陈天学,男,湖北荆门人,劳动经济学博士,中南财经政法大学博士后;陈若水,男,湖北黄冈人,中南财经政法大学 2014 级劳动经济学硕士。

体力透支, 出现过劳现象。高校教师除了教学与科研外, 还承担部分服务功能, 要按照社会需求与学校的规定服务于高校, 通过社会中的学术活动以及学术影响提高高校的影响力。

张树岭认为自然环境、社会文化、管理等是造成过劳的重要原因。杨河清等借用日本“过劳”评价量表对北京地区政府、企事业单位员工(包括高校教师)进行了实证研究, 发现超过60%的被试者“可定为疲劳综合征”。随着我国经济快速发展、社会竞争加剧, 以及高校扩招、高等教育改革的推进, 高校教师的压力也越来越大。教育部门与社会通常只关注教师提高教学能力与科研产出量, 却忽视了教师的过劳问题。随着高校教师英年早逝事件逐渐增加, 社会对高校教师“过劳”问题才逐渐高度关注起来, 但对高校教师过劳问题深入研究的成果少之又少。

麻森·帕姆、凡佛·特法(Massen Pam, Van Vughtfa, 1992)把高等教育看作社会系统的一部分, 认为其主要特征是以知识活动为核心, 围绕知识运行, 知识被发现、保存、完善、传递和应用。<sup>[1]</sup>教师的情感特征、意志品质、职业兴趣、智力与教育能力、人格特征和教育理念等构成了教师个体的特质。高校教师的劳动过程, 实质上就是个性与共性有机结合的过程。与其他社会群体相比较, 高校教师的工作是以脑力劳动为主的复杂性劳动, 必须不断地进行学习与积淀, 随着社会进步进行知识更新, 只有不断丰富知识面, 才能完成教学与科研任务。高校教师的工作更需要创造, 不断推出新的劳动成果、增加前沿问题。考核指标、内容不科学无形中又给高校教师增加了工作强度和工作压力, 最终危害了高校教师身心健康, 降低了高校教师的生活质量, 影响了高校教师的工作满意度和职业价值观。

本德尔、黑吾德(Bender and Heywood, 2009)研究得出结论: 接受的教育越多期望值也越高, 他们就更容易失望和不满。<sup>[2]</sup>卡莱尔、艾尔伯特(Carrell & Elbert, 1974)指出教育程度越高的年轻员工越易对工作不满。<sup>[3]</sup>赫兹伯格(Herzberg, 1959)与伯客(Burke, 1969)研究结果表明, 工作满意度生理症状, 如疲劳、呼吸短促、流汗和头疼之间有显著相关。康洛塞(Konauser, 1965)发现六大心理健康指标(焦虑和紧张、敌对情绪、自尊受侵、社会能力、个人士气以及生活满意感)直接影响工作满意度。

总的来说, 导致高校教师过劳的因素主要有: 生理因素、心理因素、经济因素、社会因素、管理因素、文化因素。

## 二 研究假说

### (一) 教师个人不同特质形成的过劳程度有差异

因高校教师的性别、族别、年龄、婚姻状况、职称、教龄、学历、个人工作和学习经历等因素的个体特征变量不同, 各自过劳程度也有所不同。除此以外, 教师素质

等其他因素的差异也形成过劳的差异性。其中,谢安邦(2008)提出了教师教育理念、教师职业道德、教师的知识、教师的能力和教师的个性品质或人格特征五个方面的素质。<sup>[4]</sup>

高校教师因个性特质不同,他们对外在影响因素的感知也不相同。美国学者费斯勒(Fessler)把外在因素分为个人环境因素和组织环境因素。其中个人环境因素包括:①家庭因素(Family);②积极的关键事件(Positive Critical Incident);③生活的危机(Life Crisis);④个人的性情与意向(Individual Dispositions);⑤兴趣或嗜好(Avocations Interests);⑥生命阶段(Life Stages)。组织环境因素包括:①学校的规章(School Regulations)、管理风格(Management Style);②公共信任(Public Trust);③社会期望(Society Expectations);④专业组织(Professional Organizations);⑤教师协会(Teacher Unions)。<sup>[5]</sup>

从教师发展阶段论来看,高校教师在不同的发展阶段对劳动的认知与受力也不同。卡茨把教师生涯分成求生存时期(Survival)、巩固时期(Consolidation)、更新时期(Renewal)、成熟时期(Maturity)。<sup>[6]</sup>司德菲(Stetty)将教师发展分为预备生涯阶段(Anticipatory Career Stage)、专家生涯阶段(Expert Master Career Stage)、退缩生涯阶段(Withdrawal Career Stage)、更新生涯阶段(Renewal Career Stage)、退出生涯阶段(Exit Career Stage)五个阶段。<sup>[7]</sup>对劳动的认知与受力因阶段的差异会导致部分时间段的过劳问题。

大五人格理论(Five Factor Model)是目前心理学界普遍承认的人格理论,而且得到了实证研究的支持。克拉默与依梅克(Cramer K. M. & Imaiike E., 2002),<sup>[8]</sup>罗杰斯与格莱登(Rogers M. & Glendon A. I., 2003),<sup>[9]</sup>昆赫瓦、克里斯坦、兰德斯蒂德、杰里(Kunher Wua, Kristian D. Lindsted and Jerry W. Lee, 2005)<sup>[10]</sup>在著名的心理学期刊《人格与个性差异》(Personality and Individual Differences)上发表的3篇论文论证了血型与性格的差异。彼得J.达达姆、凯瑟琳·惠特尼<sup>[11]</sup>研究了每种血型特异性致疲劳因素,血型和导致疲劳的关系。

日本著名学者铃木芳正先生对关于血型与性格、职业兴趣之间的相关性进行了研究,血型与性格对高校教师的职业倦怠影响是不可忽视的。

教师的特质较多,对过劳影响也不一样,其他的因素期望在后面的研究中予以研究和探索,本文仅从影响明显的因素提出下面的假设。

假设一 血型导致职业倦怠的差异性

H1: A型血、B型血、AB型血、O型血的高校教师其职业倦怠具有差异性。

假设二 职称差别导致职业倦怠的差异性

H2: 教授、副教授、讲师与教辅老师的职业倦怠具有差异性。

假设三 年龄结构导致职业倦怠的差异性

H3: 30~40, 40~50, 50~60三个年龄阶段的高校教师其职业倦怠具有差异性。

#### 假设四 学校类型导致职业倦怠的差异性

H4: 985、211 重点大学教师, 普通高校教师、高职高专教师其职业倦怠具有差异性。

#### (二) 教师的过劳会导致职业倦怠

希尼斯 (Cherniss, 1989) 及弗内登伯格 (Freudenberger, 1992) 认为职业倦怠就是因为工作时间过长、工作量过大、工作强度高, 并且无视自己的个人需要所引起的。布雷斯 (Blase) 和内肯 (Ricken) 认为倦怠来自长期的压力而产生退缩或不愿投身于工作的心态, 最终形成倦怠。马斯来奇 (Maslach)、雷特 (Leiter)、杰克逊 (Jackson) 把工作负荷 (Work Overload) 作为倦怠的六个来源之首。<sup>①</sup>

#### 假设五 工作压力大等形式的过度劳动将形成职业倦怠

H5: 过度劳动对职业倦怠有正向影响。

#### (三) 教师的过劳与职业倦怠会降低工作满意度

对影响高校教师满意度的研究较少, 在国外的研究中, 易斯雷 (Easley, 2004) 与米切尔 (Michael, 2004) 认为工作时间等因素会影响教师工作满意度。<sup>②</sup> 他们并没分析工作时间导致过劳的机理。西蒙斯 (Simmons) 也只是研究了教师工作满意度的两种结构因素: 内容方面和环境方面。凯塞里娜 (Katharina) 与米切罗娃 (Michaelowa) 研究了许多影响教师工作满意度的变量, 但没有分析这些变量会对教师形成过劳现象。国内研究起步较晚, 都停留在各种影响变量及满意度的测量方式的研究领域, 没有研究其过劳形成倦怠, 最终导致降低工作满意度的内在机理。

#### 假设六 过劳与职业倦怠是降低工作满意度的根本原因, 其中职业倦怠具有中介效应

H6: 职业倦怠在过度劳动对工作满意度有负向影响中存在中介效应。

### 三 模型与方法

#### (一) 问卷调查

本研究采取随机抽样法, 在武汉、北京、广州、重庆、郑州、山东、贵阳七所高校的教师中发放问卷 400 份。共回收有效问卷 368 份, 问卷回收率为 92%。被调查高校教师包括年龄在 40 岁及以下的 139 人, 41~50 岁 159 人, 51~60 岁<sup>③</sup> 70 人; 985 高校的教师 77 人, 211 (非 985) 高校的 98 人; 其他普通高校 101 人, 高职高专教师 92 人; 教授 59 人, 副教授 129 人, 讲师 112 人, 教辅老师 68 人。

#### (二) 研究工具

问卷内容包括劳动统计量表、职业倦怠统计量表、工作满意度调查表、高校教师基本情况统计表。劳动统计量表在参考日本《劳动者的疲劳蓄积度自我诊断调查表》后设计了关于疲劳与工作压力的 20 个相关问题, 采用 5 点量表计分法; 职业倦怠统计量表是在参考 MBI-ES 后, 设计了 15 个问题, 也是采用 5 点量表计分法; 工作满意

度调查表主要包括对高校教师工作质量与幸福指数的态度调查,以“非常满意”“基本满意”“不满意”来进行回答;高校教师基本情况统计表主要包括教师的年龄、职称、所属高校类型等。

本研究的调查问卷具有良好的信效度,劳动统计量表 Alpha 信度系数法结果是:内部一致性系数为 0.887,分半信度为 0.850,职业倦怠统计量表内部一致性系数为 0.893,分半信度为 0.862。信度和效度分析结果表明,选用问卷适合本研究。

#### 四 结果分析

对调查问卷进行编码整理录入,因为 5 点量表计分结果不是连续性随机变量,不具有呈正态分布特征,根据二分和多项分类数据特点,本文拟用 Logistic 回归模型来进行研究分析,工具为 SPSS19 与 LISREL8.51 软件。

##### (一) 变量降维

本研究通过对劳动统计量表中 20 个变量与职业倦怠量表的 14 个变量进行因子分析。<sup>④</sup>

从两表的因子共同度来看,所有变量的绝大部分信息(全部都大于 72%,劳动统计量表均大于 83%)可被因子解释,劳动统计量表中支持选择 3 个公共因子的特征根、方差贡献率和累计贡献率如表 1 所示。

表 1 劳动统计量表因子分析结果

名称	方差结果		因子提取后结果		旋转后结果	
	特征根	累计贡献率	特征根	累计贡献率	特征根	累计贡献率
3 个公共因子						
1	4.382	53.947	4.382	53.947	4.263	53.265
2	1.984	78.816	1.984	78.816	2.032	75.379
3	1.253	94.196	1.253	94.196	1.243	95.551

通过因子分析可以看到,第一个因子的特征根很大,对解释原有变量的贡献最大;第三个以后的因子特征根都较小,它们对解释原有变量的贡献很小,因此提取前三个因子是合适的,其余因子可被忽略。

把第一个公共因子命名为“职业特性(X1)”,第二个为“科研时间(X2)”,第三个为“管理行政化(X3)”。

职业倦怠量表中得出 6 个支持公共因子的特征根、方差贡献率和累计贡献率如表 2 所示。

表2 职业倦怠量表因子分析结果

名称	方差结果		因子提取后结果		旋转后结果	
	特征根	累计贡献率	特征根	累计贡献率	特征根	累计贡献率
6个公共因子						
1	3.143	21.521	3.143	21.521	3.726	22.512
2	2.254	41.801	2.254	41.801	2.451	43.616
3	2.132	57.924	2.132	57.924	2.059	60.033
4	2.014	72.402	2.014	72.402	1.736	74.239
5	1.802	86.712	1.802	86.712	1.514	87.580
6	1.673	99.487	1.673	99.487	1.254	98.382

6个公因子分别命名为“收入”、“成就”、“时间”、“身体”、“情感”和“心理”。

(二) 假设检验

不同特质高校教师的过劳程度与倦怠差异。

(1) H1: A型血、B型血、AB型血、O型血的高校教师其职业倦怠具有差异性  
 在进行 Logistic 回归分析中, A型血、B型血、AB型血、O型血为4分类无序变量, 问卷368个案数, 达到进行哑变量编码条件, 以O型血(编码: 0, 0, 0)为对照。把劳动量表因子分析后的“职业特性”、“科研时间”和“管理行政化”3个公共因子的因子得分作为自变量来分析不同血型教师的过度劳动和职业倦怠回归系数及OR值(比数比值)如表3、表4所示。

表3 四种血型教师的过度劳动回归系数及OR值

类型	严重过度		轻微过度		适度		劳动偏少		劳动不足	
	系数	OR值	系数	OR值	系数	OR值	系数	OR值	系数	OR值
A型血	3.01	5.98	2.18	1.36	0.06	1.21	-0.27	0.73	-0.58	0.16
B型血	0.32	2.14	1.62	1.62	1.03	1.82	0.03	1.08	-1.34	0.02
AB型血	0.43	1.78	1.34	1.13	1.82	1.39	-0.12	0.84	0.07	1.17
O型血	对照血型									

表4 四种血型教师的职业倦怠回归系数及OR值

类型	严重状态		轻微状态		模糊		轻松状态		快乐状态	
	系数	OR值	系数	OR值	系数	OR值	系数	OR值	系数	OR值
A型血	5.23	3.45	2.19	4.86	1.85	1.76	-2.19	0.56	-0.43	0.69
B型血	2.15	2.11	4.16	7.14	1.82	1.23	0.38	1.24	-0.82	0.43
AB型血	3.04	2.99	1.86	3.13	2.21	2.81	-0.27	0.84	0.54	1.18
O型血	对照血型									

拟合优势卡方  $P$  值大于 0.05 检验标准, 模型拟合度通过, 似然比检验  $P$  值均为 0, 因子得分在 Logistic 模型中具有统计学意义。

不同血型教师在“职业特性”、“科研时间”和“管理行政化”的差异也不尽相同, 因为篇幅限制, 本文省略相关回归系数分析。

从系数值来看, 处于严重过劳与严重倦怠中 A 型血系数值基本都是最大的, B 型与 AB 型血系数在过劳与倦怠上也呈正相关性, 在工作不足与工作热情上大部分系数值较小, 有的为负值, 表明高校老师职业倦怠程度较高。回归系数与 OR 值结果表明 O 型血老师工作动力最强劲, 出现过劳的现象最少; A 型血老师最容易疲劳, 一部分人一旦疲劳就浑身无力, 无心工作; AB 血型与 B 血型老师差异性较弱, 但也属于易过劳者。

日本学者藤田紘一郎的研究能较好地解释不同血型教师的过劳原因, A 型血者在压力之下, 心脏健康容易出现健康问题; B 型血者对于传染病毒抵抗能力弱; AB 型血者的抵抗能力也不是很好; O 型血者虽然有超强的健康基础, 但这种血型的人得胃病的概率较高。<sup>[12]</sup>

## (2) 其他差别导致职业倦怠的差异性

为了简明地检验不同职称、年龄结构、学校类型是否出现过劳与倦怠, 把 5 点量表计分归为过劳(“是”)与不过劳(“否”)来进行二元 Logistic 分析。

教授、副教授、讲师与教辅老师的工作应当根据由高到低的次序进行有序二元 Logistic 分析, 但实际上在工作量的考核内容和工作认同上, 职称与职务并不存在由高到低的次序, 所以仍然用哑变量编码, 以教授(编码: 0, 0, 0)为对照。

在只有常数项(无自变量)时, Wald 卡方值 5.16 在自由度为 1 时的  $P$  值为 0.053, 在用得分检验自变量与因变量时, 在 0.05 的检验水准下通过检验, 相应  $P$  值为 0.023, 拟合优度检验中 Hosmer 和 Lemeshow 值表明模型拟合较好。

Z4 | Z3 | Z2 | Z1 分别为教辅老师、讲师、副教授、教授不同职称的老师, 结合自变量“职业特性(X1)”、“科研时间(X2)”和“管理行政化(X3)”可写成如下回归模型。

过劳回归模型:

$$\ln [(Z4|Z3|Z2)/Z1] = -258.43 + (-0.85|1.35|1.96) \text{ Overwork} + 3.57X1 + 1.45X2 + 0.54X3$$

从方程回归系数来看, 副教授是劳动强度最大的教师群体, 从事教辅工作的教师对过劳的感觉相对弱些, 这可能是由于教授在考核方面还面临着压力或教授已颇有声望, 为了不有损于自己地位, 工作强度还处于较大的状态, 副教授与讲师一是处于发展自己的黄金期, 二是他们被学校委以最重的工作量。

为了考察随着年龄段的的增长在劳动适度性上的差异, 年龄结构变量用有序 Logistic 分析, O3 | O2 | O1 分别为 30~40 岁教师, 41~50 岁教师, 51~60 岁教师,

其中以 50 ~ 60 岁老师为对照，其回归方程为：

$$\ln [(O3|O2) / O1] = 163.87 + (2.78| -0.31) \text{Overwork} + 1.63X1 + 2.44X2 + 0.83X3$$

这个结果与职称相吻合，中青年老师正是副教授与讲师职称，其过劳程度较严重，年青老师可能因为体力充沛，没有多少过劳感觉。

S4 | S3 | S2 | S1 分别代表 985、211 重点大学教师，普通高校教师、高职高专教师 4 类学校老师，其回归方程为：

$$\ln [(S4|S3|S2) / S1] = 34.26 + (1.79|3.47|0.12) \text{Overwork} + 2.32X1 + 1.42X2 + 1.16X3$$

回归结果并不以学校的级别高低而呈有序排列，985 高校并不是过劳最高的群体，高职、高专教师可能是没有学校排名竞争压力，这类学校学生在“用工荒”时代也没有就业压力，这类学校老师除了教学外也没有太大的科研考核压力，所以他们在过劳表现上不是很明显，211 学校教师感觉工作强度超限最严重，可能是因为向上竞争导致，也可能是处于既要赶先又恐落后的压力所致。

### (3) 直接效应

运用 LISREL8.51 软件，将“职业特性 (X1)”、“科研时间 (X2)”和“管理行政化 (X3)”的协方差矩阵（共变数矩阵）与职业倦怠、工作满意度的直接影响模型进行拟合，得到该模型及其修正模型的各项拟合参数，进而得到 GA 矩阵参数估计，如表 5 所示。

表 5 变量 Cronbach 信度与直接影响的 GA 矩阵参数估计

变量	变量构成	标准化的 Cronbach	工作过劳	职业倦怠	满意工作
(X1)	职业特性	0.825	1.64 **	2.04 **	-0.34
(X2)	科研时间	0.866	3.27 *	0.86	0.12 *
(X3)	管理行政化	0.712	0.43	1.87 **	-0.23 *
	工作过劳	0.821	/	0.82	-0.86 *
	职业倦怠	0.754	0.78 **	/	-0.63 **
	满意工作	0.655	-0.36 **	-0.45 **	/

在  $P=0.05$  (\*\*) 的检验条件下，结果表明职业特性、科研时间、管理行政化均造成过劳，其中过劳影响职业倦怠化，工作压力大等形式的过度劳动将形成职业倦怠，过度劳动对职业倦怠有正向影响，也影响工作满意度。职业倦怠也降低了工作满意度。

### (4) 中介效应

Baron 和 Kenn<sup>[13]</sup> 阐述了检验中介作用的步骤和条件，其核心思想为：第一，中介变量与自变量的变化能显著相互解释，即中介变量与自变量相互回归系数显著；第二，在控制中介变量后，自变量对因变量的影响存在完全中介作用、存在部分中介作



用不同情况。

以职业倦怠为中介变量，在加入中介变量后进行回归，其回归系数如图 1 所示，与直接效应相比，大部分回归系数有下降趋势，其中，管理行政化失去显著性，可见职业倦怠影响着工作满意度，检验了职业倦怠在过度劳动对工作满意度有负向影响的假设，把职业倦怠当作中介变量来研究高校教师工作过度产生工作不满有着统计学上的意义。

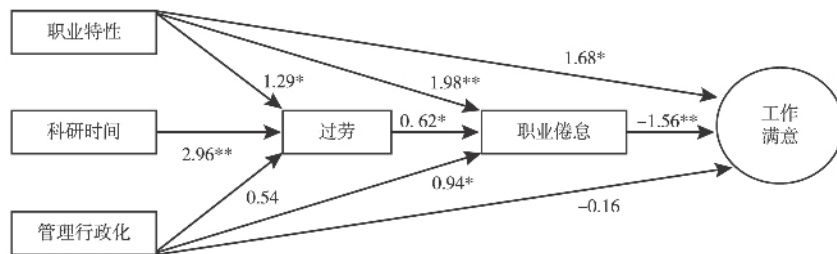


图 1 模型参数估计

注: \*\*代表  $P < 0.01$  ( $T > 3.68$ ), \* 代表  $P < 0.05$  ( $T > 1.35$ )

从职业特性与工作满意度的回归系数来看，高校教师的职业锚还是较稳定的，但职业倦怠的中介变量对高校教师的工作满意度具有较大影响。

从过劳的内在机理来看，主要有才智疲劳、生理疲劳、精神疲劳、社交疲劳、行为疲劳、价值疲劳等表现，这些生理与心理上的疲劳会影响职业发展的动力，形成职业倦怠，如果缺乏正确的激励机制，就会导致工作满意度下降、工作效率低下或离职的非理性选择会成为人格化教师的行为方式。

## 五 机理分析

高校教师职业倦怠的这种去人格化行为表现与社会经济及高校体制的非人格化是分不开的。当社会经济飞速发展，学校激励机制偏向，高校教师除了工作压力，还面临着低收入高房价、教育上其子女不可与同学“拼爹”、大病医疗时让人在制度上失去尊严，当去掉教师美丽的价值晕轮归属于自然人时，高校教师同样符合马斯洛需要理论基因。

职业倦怠形成的重要压力源之一就是科研时间。高校教师身兼教研双重身份，管理体制是把高校教师视为同一质地群体来划分的，其实高校教师除了年龄、专业知识等差异外，其个性与性格是非常重要的影响因素之一，从调查数据分析可知，科研时间上导致职业倦怠与工作满意度降低的变数较大。

社会常会关注教师教学能力的提高、科研产出量的增加，却很少关注教师过劳问题。当去人格化的组织管理导致个人成就感降低，出现的是教学上的情绪枯竭感与科

研上的智力耗尽感，胜任力的下降与身心疲惫加剧过劳感。特别是高校教师的工作成果与创新成果具有检验上的滞后性，滞后性的成就感和未来的渺茫感也让高校教师劳心劳力而失去信心，产生职业倦怠。

高校教师职业锚的价值取向是贡献与创新，但当其行为成为工作的过度确证，并使工作这种本质力量蜕变成异己的力量时，高校教师的积极工作与创新就成为一种异己的力量，让本来充满乐趣的工作变成了压垮身心的包袱，形成职业倦怠，导致不满情绪。

既然工作满意度是人们对于他所从事的工作的一种感受或者情感性的反应，那么高校教师是对教研工作整体反应。当个体差异性没有得到有效激励，追求劳动成果的过程变成一个异己的过程时，本是兴趣的适度劳动就变成为过度劳动，引起职业倦怠，从整体反应上就成为情绪上的不满。

## 六 结束语

高校教师是职业锚相对稳定与高尚的，这个群体产生职业倦怠主要是由于管理方法与高校教师的职业特点没有有机对接。在分析高校教师职业倦怠时，必须要区分高校教师的质性特点，血型、年龄结构等产生的异质性不可更改，但我们可以从高校的价值取向与发展目标对教师进行援助计划，科学甄别高校教师职业倦怠类型，减轻或消除他们的职业倦怠，营造健康的心理，康复过劳与倦怠的身体，从而提高高校教师的幸福指数。

我们要认识到激励相容思想要与差异性激励相结合，在高校教师的考核体系设计上不仅要注重公平，而且要注重合理。在人员配置中可以构建胜任力模型，进行个性与性格测试，做到专业化分工，避免不必要的形式工作而导致职业倦怠，做到人尽其才。

发挥高校教师职业锚优势，加强教师之间的合作与沟通，营造教师科研部门交流环境，提升他们的创新价值认可形式，让教师身心愉悦地迎接教育改革的挑战。

### 注释：

- ①布雷斯 (Blase) 和内肯 (Ricken) 认为倦怠来自长期的压力而产生退缩或不愿投身于工作，最终形成倦怠。马斯来奇 (Maslach)、雷特 (Leiter)、杰克逊 (Jacson) 的研究结果中倦怠的 6 项来源：工作负荷 (Work Overload)、缺乏控制 (Lack of Control)、不足的奖赏 (Insufficient Reward)、团体破裂 (Breakdown of Community)、缺乏公平 (Absence of Fairness)、价值冲突 (Conflicting Values)。
- ②易斯雷 (Easley, 2004) 与米切尔 (Michael, 2004) 认为除了工作时间外，还有学校大小、领导、工作成就等因素影响到教师工作的满意度。
- ③已到退休年龄仍然在岗的 60 岁以上老教师 (女 55 岁)，既然没有选择退休，被视为满意群体，不在调查范围内。调查中的少数 55 岁以上的女教师的问卷没有计入有效问卷。
- ④最后一个变量为倦怠程度调查，没有进行加进因子分析。

## 参考文献

- [1] Massen Pam, Van Vughtfa, Strategic Planning. Clark B. R., *The Encyclopedia of Higher Education*. Rexgamon Press, 1992. 1483 - 1494.
- [2] Bender K. A. & Heywood J. (2009), Educational Mismatch among PhDs: Determinants and Consequences. in R Freeman & D Goroff (eds), *Science and Engineering Careers in the United States: An Analysis of Markets and Employment*. University of Chicago Press, Chicago, IL, pp. 229 - 255.
- [3] Carrell M. & Elbert N., Some Person and Organizational Determinants of Job Satisfaction of Postal Clerks. *Academy of Management Journal*, 1974, 17 (2): 368 - 373.
- [4] 谢安邦 《高等师范教育研究——教师教育理论与实践》，中国海洋大学出版社，2008，第 148 ~ 152 页。
- [5] Judith C. Christensen & Ralph Fessler, *The Teacher Career Cycle Understanding and Building the Professional Development of Teachers*, Allyn & Bacon, Boston, 1992.
- [6] Katz, Lilian G. (1995), Mothering and Teaching. Significant Distinctions. In Lilian G. Katz, *Talks With Teachers of Young Children: a Collection*. Norwood, NJ: Ablex. ED 380 232.
- [7] Stetty. Teacher Career Development Pattern. *Teacher Development*, 1990, 12 (3): 29.
- [8] Cramer K. M. & Imai E. (2002), Personality, Blood Type, and the Five-factor Model. *Personality and Individual Differences*, 32, 621 - 626.
- [9] Rogers M. & Glendon A. I. (2003), Blood Type and Personality. *Personality and Individual Differences*, 34, 1099 - 1112.
- [10] Kunher Wua, Kristian D. Lindsted and Jerry W. Lee (2005), *Personality and Individual Differences*, 38, 797 - 808.
- [11] [美] 彼得 J. 达达姆, [美] 凯瑟琳·惠特尼 《血型食疗法战胜疲劳》，费旭峰译，世界图书出版公司出版社，2006。
- [12] 藤田紘一郎 《血型影响健康：现代职业安全》2013 年 11 期。
- [13] Baron R. M., Kenny D. A., The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research Conceptual Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 51 (6): 1173 - 1182.

## Mechanism Research on University Teachers' Overload and Job Satisfaction

—Burnout as the Mediator

Chen Tianxue Chen Ruoshui

**Abstract:** University Teachers' overload induces the decrease of their job satisfaction,

and furthermore creates job burnout. This research analyzed heterogeneity of university teachers and their job burnout through Logistic regression method. It also utilized the Firm method to examine the relationship between work overload and job satisfaction , using professional fatigue as the mediating factor. The results showed that class features of university teachers have less effect on their job satisfaction , and that university teachers' career anchor is relatively stable. It also found that pressure of research time and heterogeneity of teachers are the most important factors that lead to the decrease of job satisfaction. The mediating effect of professional fatigue indicates that incentive policies should pay attention not only to the overall characteristics of university teachers , but also to their individualized reasonable needs in order to motivate them to make great contributions and being innovative.

**Keywords:** University teachers; Overlabor; Job satisfaction; Burnout

( 责任编辑 万秋霞)