

教育学硕士学位论文

独立院校教师心理契约、工作满意度
与职业倦怠的关系研究

世翰大学校 大学院

教育学科 教育行政学专业

刘岩

指导教师 陈世平

2019 年 8 月

독립학원에서 교사의 심리적 계약, 직무만족 및 직무소진 간의 관계 연구

独立院校教师心理契约、工作满意度 与职业倦怠的关系研究

A Study on the Relationship among Teachers' Psychological Contract, Job
Satisfaction and Job Burnout in Independent Colleges

指导教授 陈世平

世翰大学校 大学院

教育学科 教育行政学专业

刘岩

独立院校教师心理契约、工作满意度 与职业倦怠的关系研究

指导教授 陈世平

世翰大学校 大学院

教育学科 教育行政学专业

刘岩

本论文作为教育学硕士学位论文提出

2019年5月

독립학원에서 교사의 심리적 계약, 직무만족 및 직무소진 간의 관계 연구

独立院校教师心理契约、工作满意度 与职业倦怠的关系研究

A Study on the Relationship among Teachers' Psychological Contract, Job
Satisfaction and Job Burnout in Independent Colleges

世翰大学校 大学院

教育学科 教育行政学专业

刘岩

上记者的硕士学位论文认准

	所属	职位	学位	姓名	
委员长	世翰大学校	教授	教育学博士	高兴	印
委员	世翰大学校	教授	教育学博士	李池莲	印
委员	天津师范大学	教授	教育学博士	纪德奎	印

2019年7月

目录

I. 绪论.....	1
1. 问题的提出.....	1
2. 研究目的和意义.....	3
1) 研究目的.....	3
2) 研究意义.....	3
3. 概念界定.....	4
II. 本论.....	8
1. 文献综述.....	8
1) 心理契约相关调查研究.....	8
2) 工作满意度相关调查研究.....	10
3) 职业倦怠相关调查研究.....	11
4) 心理契约、工作满意度与职业倦怠关系相关调查研究.....	13
2. 研究假设.....	14
3. 研究方法.....	14
1) 研究对象.....	15
2) 研究工具.....	16

3) 数据统计.....	19
4. 研究结果与分析.....	19
1) 独立院校教师心理契约现状及差异分析.....	19
2) 独立院校教师工作满意度现状及差异分析.....	22
3) 独立院校教师职业倦怠现状及差异分析.....	26
4) 三者相关性和回归分析.....	29
5. 讨论.....	35
III. 结论.....	38
1. 研究结论.....	38
2. 建议.....	39
1) 调节教师自我心态,提升个人满足感.....	39
2) 利用科学方法,应对职业倦怠.....	40
3) 完善心理契约构成,优化运行模式.....	42
参考文献.....	44
中文摘要.....	49
Abstract.....	73
附录.....	100

致谢.....	108
---------	-----

表目录

〈表 1〉 有效被试情况.....	16
〈表 2〉 心理契约问卷信度情况.....	17
〈表 3〉 工作满意度问卷信度情况.....	18
〈表 4〉 职业倦怠问卷信度情况.....	19
〈表 6〉 独立院校教师心理契约的性别差异分析.....	21
〈表 7〉 独立院校教师心理契约的教龄差异分析.....	22
〈表 9〉 独立院校教师工作满意度的性别差异分析.....	24
〈表 10〉 独立院校教师工作满意度的教龄差异分析.....	26
〈表 12〉 独立院校教师职业倦怠的性别差异分析.....	28
〈表 13〉 独立院校教师职业倦怠的教龄差异分析.....	29
〈表 14〉 独立院校教师心理契约与工作满意度相关性分析.....	30
〈表 15〉 独立院校教师心理契约与工作满意度的回归分析.....	31
〈表 16〉 独立院校教师心理契约与职业倦怠相关性分析.....	32
〈表 17〉 独立院校教师心理契约与职业倦怠的回归分析.....	33
〈表 18〉 独立院校教师工作满意度与职业倦怠相关性分析.....	34
〈表 19〉 独立院校教师工作满意度与职业倦怠的回归分析.....	35

I. 绪论

1. 问题的提出

教师心理契约是教师心中的一种非正式的、没有言明的约定抑或期望。教师心理契约问题随着高等教育改革的发展深化随之突显。立足教师心理契约进行教师的管理、提高教师身心健康水平是必要的。心理契约和纸质的契约一样对教师具有约束和影响作用。独立院校教师在繁忙的日常工作、紧张的教学管理之余,其心理健康方面也很容易出现一定的问题。对教师的心理契约情况进行研究优化,可以减少其心理契约违背和破裂情况,提高教师工作效率水平,降低其离职率。

工作满意度是教师对当前职业发展及工作情况的主观感受和看法,是其对于工作问题的满意程度情况。当前教师的工作满意度受到诸多内外因的影响,随着高等教育改革的实施和深入,社会各界对于当前教师群体的关注度和要求标准随之提高,教师的职业压力随之产生并增加,在当前教师理想与现实的差距是影响其工作满意度水平的重要干扰因素。学术界普遍认为工作满意度是每个人情感反应的一类,而这种反应由实际工作中个人需求的满足程度来体现。因此,工作满意度是对个体内在的认知来源与感受的一种影响。在当前学校管理体制中,教师一般在双方关系中处于不平等的地位,学校决策层面往往不会将教师纳入考虑范围,教师的工作绩效也往往得不到公正的评价。基于此种现状,教师对自身的工作满意程度就会受到多种条件的影响。如果情绪不能够被

合理控制,那么很容易造成教师心理契约违背,让教师产生职业倦怠,影响工作实效。

独立院校教师作为我国高等教育一线工作者,他们属于高知识群体,在实际教育教学工作以及日常行政工作当中,既要完成日常授课任务,又要经常接受考核和检查,还要开展科研和行政工作,其工作压力相对较大,很容易产生疲惫的心理反应和生理反应。教师职业倦怠是其在工作过程中由于种种外界因素或内在原因而引起道德身体和心理疲惫、耗竭的状态。教师职业倦怠问题会影响教师的实际工作情况,出现诸如工作效率降低、工作积极性降低、离职率提高、缺勤率提高等不良现象,影响教师的身体和心理健康情况,甚至会给学校教学管理工作带来负面的影响。这一问题影响了教育教学效果,影响了实际教育教学工作,成为了亟待解决的重要问题。

独立院校作为我国高等教育中重要组成部分,既履行着培养合格人才的重任,又承担着相应的社会责任,团结稳定的教师队伍是独立学院发展的重要基础,应该受到关注和重视。当今,独立院校存在教师离职频繁、岗位流动性大,教师发展晋升途径不畅通,日常工作心理契约履行不好,教学管理工作中负面情绪较多等现象,为学校的管理和发展带来一定影响。通过已有调查研究可以发现,一是当前有关教师工作满意度、教师职业倦怠方面的调查研究较为丰富,而针对独立院校教师心理契约以及心理契约、工作满意度和职业倦怠的两两关系研究相对较为欠缺;二是教师心理契约、工作满意度以及职业倦怠的三者是有所关联的,存在互相影响。基于此,本研究针对独立院校教师群体,对其心理契约、工作满意度以及职业倦怠情况及其相互关系展开研究。

2. 研究目的和意义

1) 研究目的

本研究的目的是针对独立院校教师心理契约、工作满意度与职业倦怠的关系进行研究,调查当前独立院校教师的实际心理契约现状、工作满意度现状以及其职业倦怠现状,了解不同人口学变量对于教师实际的心理健康水平、工作满意度现状以及其职业倦怠现状的影响情况,立足独立院校教师心理契约、工作满意度与职业倦怠的相互关系,探索有效提升其心理健康水平,满足教师心理契约,进行正确的个人职业发展定位,提高工作满意度水平,降低职业倦怠的有关对策,为独立院校管理者更好的进行教师的科学管理献计献策,建立相关理论借鉴。

2) 研究意义

本次调查研究针对独立院校教师群体进行,研究其心理契约、工作满意度与职业倦怠的相互关系,在已有的相关调查研究资料当中是较为创新的。当前,有关教师的相关研究多是立足教师工作满意度情况或者教师的职业倦怠情况进行,针对教师心理契约的研究相对较少,对教师心理契约、工作满意度和职业倦怠的两两关系的研究更为稀缺,并且鲜有对独立院校教师群体的相关研究。对独立院校教师的心理契约、工作满意度和职业倦怠的两两关系研究,不仅让我们能够实际了解独立院校教师的实际心理契约现状、工作满意度现状以及其职业倦怠现状及其相关影响因素,更能够让我们在理清他

们之间相互关系的情况下,利用相互关系,共同优化,共同促进。

在弥补相关研究欠缺的角度来看具有较强的理论意义,能够丰富相关理论基础;在实际工作成果方面来看又具有较强的现实意义,能够很好的指导减少教师心理契约背离现象,提升教师工作满意度水平,降低其职业倦怠水平,提高独立院校领导层及管理者的管理能力,提供实践参考。

3. 概念界定

1) 心理契约

Levinson (2002) 在提出来心理契约的概念,他认为心理契约是指雇佣双方潜在的一种的相互期望,并强调这是一个变化的过程,是一种双方相互期许的综合。

Kotter (2003) 认为心理契约是隐性的,是行为表达方式的一种,是雇佣双方对于自身以及对方投入和收获的一种主观认可。

后来,学术界针对心理契约的主要问题发表了不同看法,也因此产生了观点上的冲突。争议最大的问题是概念界定问题,Rousseau (2010) 等人提出了自己的观点,在社会层面的认可程度较高,领导与员工之间应该构建一种彼此相互信任的系统构架,契约双方都应该为双方建立良好的心理契约环境。

此后,对心理契约的定义及范围渐渐清晰,便于操作,为其他领域的调研提供了理论参考。邹循豪 (2018) 在人力资源管理的研究中认为心理契约以一种无形的、非正

式的方式出现,并长期处于被修正的状态,会根据领导和员工的不断发展而产生动态变化;从员工的角度来看,可以感受并了解心理契约,增加其对企业或组织的归属感。

张丽(2018)认为心理契约是员工与领导之间应该承担的责任的一种隐性的规定。

本次调查研究支持 Rousseau(2010)的见解,认为心理契约作为双方内在的互相期许,需要达成彼此的信任,这样有助于营造良好的心理契约。立足独立院校教师的实际立场,其心理契约是教师和院校、领导、学生之间的双方内在的互相期许。

2) 工作满意度

Hoppock 首次对工作满意度展开研究,随后相关概念逐渐被社会学、管理学、金融学以及经济学等领域广泛使用。Hoppock 认为工作满意度是员工对雇佣者以及具体工作的主观感觉,是个体对生理、心理和环境等因素的综合感受(樊彩萍,刘玲,2018)。

李志英(2011)认为,工作满意度概念属于心理学概念范畴,是教学工作者对他们的职业、工作现状和工作环境,产生的一种具有情感色彩的教育评价和内在感受。

综上所述,工作满意度是隶属心理学范畴的,本次调查研究中指的是独立院校教师对其工作现状、周遭环境、职业未来等内容的内心评价,这种评价值以其期望值和显示值的差值来衡量。

3) 职业倦怠

职业倦怠也称为工作耗竭。最初是对医疗领域和助人行业的从业人员的研究,该类人员由于承担长时间的大量工作以及较多的人际压力等现实因素,长年处于精力耗损状态,导致其工作热情逐渐消失,进而形成了疲劳、焦虑、易怒的心理状况,实际表现为对工作任务抗拒以及对工作相关行为冷漠。

国内学者张茜(2018)等人研究表明:职业倦怠是指在个体在工作中由于长期处于情绪和紧张的人际关系而产生的相应的反应。

在该领域研究中,Maslach(2001)的定义最被学术界所接受,关键因素是其适用范围广泛以及具备十分突出的优势,其研究中对倦怠感的定义、情绪耗竭、人性化程度降低以及成就感减弱等方面的问题进行了详细说明,得到了多方研究的实证。在其研究中论述了情绪耗竭的定义,主要是指员工在大量工作中认为情感和精力等多方面因素被工作过度消耗,所以使员工个体常感到疲惫,主要表现为员工低落、冷漠、易怒等;成就感减弱的主要表现为员工对于工作相关活动积极性较差,绩效降低,个人能力显著下降以及自身诉求未能被满足,导致个体成就感减弱,具体表现为员工工作成就感缺乏、工作主动性降低、对工作现状不满等。Maslach团队在2001年的研究中再次修订了工作倦怠的定义,指出工作倦怠是个体对长期工作压力的应激反应,包括情绪耗竭、去人性化 and 成就感降低三个方面。修订后的工作倦怠三方面定义得到了学术界的多数认可。

本文在研究中也将会选用Maslach对工作倦怠的定义。针对当前独立院校教师在工作中出现的疲惫、低落、冷漠、易怒、成就感缺乏、工作主动性降低、对工作现状不

满等情况进行综合考量,从情绪耗竭、去人性化和成就感降低三个方面进行全面测量。

II. 本论

1. 文献综述

1) 心理契约相关调查研究

(1) 心理契约的现状调查研究

齐琳,刘泽文(2012)指出心理契约的破坏将间接影响员工对工作的态度。

学者张厚如(2011)认为心理契约是指主观期望与动态性二者间的差异。王姝(2012)针对心理契约的特性展开研究,提出心理契约具备相互性、动态性、非正式等特征。与此同时江丰沛(2012)通过实验发现,心理契约具备不确定性、脆弱性、动态性等特征。综合上述学者的研究成果,本研究认为,心理契约主要包括三方面的特性:非正式性、主观性以及动态性。

田晶华(2011)对院校青年教师的心理契约展开研究,提出心理契约具备阶段性,分为:形成、建立、违背以及调整四阶段,综合教师心理契约的实际情况,提出了高校人才资源可持续发展的对策和建议。

戴桂君,刘泽敏(2012)提出心理契约对高校人力资源管理的重要性是不可替代的,并对“心理契约”的途径进行探索,主要涵盖:在人才招聘中注重对传递职位实际信息,对个体职业生涯规划进行管理,加强对培训的重视,建立良好的人际关系,增加沟通频率。

李悦（2018）等人的调查研究指出，离职倾向对于员工个人而言是由负面影响的，是不良的个人倾向，而心理契约的破坏则会促进员工离职倾向的提升。

（2）心理契约的影响因素研究

在性别因素影响方面。Herriot 等人针对心理契约展开研究，发现男性和女性表现出明显的差异，女性对工资以及晋升的期望值较低，但希望增加福利待遇（王姝，2012）。

在职务和工龄因素影响方面。周艳辉等（2014）对 515 名护士展开调研，发现不同职务在心理契约方面表现出明显的差异，其中护士长的心理契约水平与普通护士相比明显较低。与此同时，他提出，工龄长短会对心理契约水平有所影响，工龄越长，心理契约符合度越低。

在心理资本因素影响方面。侯二秀等（2012）经过调研发现心理资本与心理契约二者之间呈正相关，在知识人员心理资本和新质绩效关系中，心理契约起到了中介的作用。这说明，各级组织需要提升知识员工的心理资本，增强知识员工对组织的责任感，提高员工创造力和个体在创新中的投资，达到创新绩效提升的目的。

有关婚姻状况因素的影响。汪丽君（2018）在针对教师心理契约的研究中指出，已婚教师的个体心理契约水平要显著高于未婚员工。

李悦（2018）等人针对高校的教师心理契约情况进行调查研究，研究结果显示，教师的个人实际特征情况差异对于其心理契约的感知影响是很大的。

2) 工作满意度相关调查研究

(1) 工作满意度的现状调查研究

马凌等（2013）对四川省某企业展开调研,随机选择 330 名员工展开问卷调查,结果表明,员工的工作满意度与工作绩效呈正相关。

张潇（2013）对我国公务人员队伍进行了调查,结果显示,公务员工作压力越大,其工作满意度越低。

贡柏芳（2010）对我国企业 80 后员工进行取样研究,发现员工对工作的态度差异能够较为准确地预测其工作满意度。

(2) 工作满意度的影响因素研究

有关性别因素的影响。徐志勇,赵志红（2012）在对 1308 名小学教师的调查结果表明:男性教师对工作的满意度要高于女性教师群体。

有关月收入水平因素的影响。刘玲（2014）针对教师工作满意度展开研究,提出教师的工作满意度与收入水平之间有一定的联系。在薪资待遇方面,工作满意度随着 2,500-3,500 元、1,500-2,500 元、3,500-4,500 元、4,500 元的顺序逐渐增长,且月收入水平越高,教师的工作满意度越高,二者之间呈现显著区别。并提出,教师的工作满意度整体水平较低。

有关教龄状况因素的影响。孔建云（2016）选取无锡地区五所小学教师作为样本进行调查,结果显示,教师由于教学时间长短不同,在工资回报、领导认可、进修晋升、人际关系和对工作的满意度上表征不同,同时教龄时间长的教师均低于教龄时间短教师。

3) 职业倦怠相关调查研究

(1) 职业倦怠的现状调查研究

彭颖（2012）的研究是高校教师的职业倦怠问题,并提出高校教师的职业倦怠现象有所提升,虽然当前仍处于较低水平,但需要加以控制和降低;人口学变量（教育水平、年龄、岗位、学校属性、性别等）是职业倦怠程度的重要影响因素。

王晓燕（2012）的研究选取了4所普通高校189名教师为样本,数据显示,此项调查中的高校教师在人口统计学变量中的学历、月工资、岗位状态、性别、工龄、职称等变量上存在显著差异。

闫丽雯,周海涛（2018）针对天津市某高校展开调研,随机选择150名教师展开问卷调查。结果显示在人口学特征变量中的性别、收入水平、学历、婚姻状况、工作年限等变量都在职业倦怠中呈现显著特点。

张少杰,庞爱莲（2018）以黑龙江普通高校为研究基点,随机选择450名教师作为研究对象,进行问卷调查。结果表明,高校教师的职业倦怠现象并不是十分严重,但情感

衰竭以及成就感减弱情况在性别以及学历两变量中呈现显著特点；教学时间与职业倦怠并不显著。

针对教师职业倦怠问题的量表较多,代表性的有 Maslach (2001) 等人编制的 MBI 问卷, 问卷具有良好的信度水平和效度情况, 曾多次用于相关调查研究, 从情绪耗竭、人格解体以及个人成就感三个方面进行综合测量, 结合合理有效。

(2) 职业倦怠的影响因素研究

有关性别因素的影响。Skaalvik (2014) 等人研究表明男女教师间对于职业倦怠存在一定差异, 其中女性有更强烈的归属感, 更良好的人际关系, 较好的工作满意度, 她们也同时承受更高的时间压力。

有关专业成长因素的影响。伍鹏 (2011) 的研究显示, 教师的专业成长历程影响职业倦怠程度, 初级教师和成熟教师的倦怠水平明显高于专家型教师, 并且, 多数教师容易在工作 6-10 年出现倦怠现象。

有关年龄因素的影响。Maslach (2001) 研究显示, 年龄与倦怠存在某种联系。20 岁左右的教师仍处于对工作抱有幻想的心理状态中, 30 岁左右的教师处于建立稳定的职业认同上升阶段, 至于 40 岁以上的教师, 如果这个年龄阶段的教师对工作满意度低的话, 会在出现此类苗头的早期选择跳槽或转型。

有关教龄因素的影响。张少杰和庞爱莲 (2018) 通过研究不同教龄阶段教师的职业

倦怠程度,认为具备 10 年以上教龄的教师通常倦怠情况较为严重。

4) 心理契约、工作满意度与职业倦怠关系相关调查研究

针对中等院校教师的职业倦怠、心理契约以及工作满意度之间的关系,谢文超(2012)创造性地把中等职业学校的教师群体当做研究对象,在往届研究的基础上针对中等院校教师的实际情况编制了心理契约问卷调查表,对中等院校教师的职业倦怠、心理契约以及工作满意度之间的关系进行研究。研究表明:中职教师心理契约结构更合理,三因素的选择符合教师的实际情况,为别是道德上的责任、人际上的责任以及发展方面的责任;中等院校教师的整体院校责任处于较高水平。教师的对工作基本满意,教师的职业倦怠程度相对偏低;从人口学变量方面来看,收入较高、职称较高的教师的职业倦怠程度较低;中等院校教师在心理契约、工作满意度与职业倦怠这三个方面各自呈现相关态势;心理契约与工作满意度两方面因素可以预测职业倦怠程度;教师的职业倦怠受到工作满意度直接影响。

针对高校教师的职业倦怠、心理契约以及工作满意度的调查中,许艳营(2014)针对高等院校教师的职业倦怠展开研究,研究显示,高校教师的职业倦怠情况受心理契约以及工作满意度的影响,并且三者之间两两相关。心理契约水平越高,教师的职业倦怠程度就越高;工作满意度越高,教师的职业倦怠程度就越低;工作满意度越高,心理契约水平越低。对高校教师心理契约以及工作满意度进行研究,有利于预测教师的职业倦

怠情况,心理契约以及工作满意度能在一定程度上表现职业倦怠水平。教师工作满意度是心理契约与职业倦怠之间的桥梁。

2. 研究假设

根据已有的研究,教师的心理契约符合度较低(田晶华,2011),且有研究者发现,心理契约在性别、工作年限等因素上存在差异(周艳辉等,2014)。教师的工作满意度水平较低(刘玲,2012),且有研究者发现,工作满意度在性别和工作年限等因素上存在差异(徐志勇,2012;孔建云,2016)。教师的职业倦怠程度较低(彭颖,2012),且有研究者发现,职业倦怠感受在性别和工作年限等因素上存在差异(宋双斌,2012;张少杰,2018)。教师心理契约情况、工作满意度情况与职业倦怠情况之间两两相关(许艳营,2014)。因此本研究提出以下研究假设:

- (1) 独立院校教师心理契约符合度较低。且在教师性别、教龄上存在显著差异性;
- (2) 独立院校教师工作满意度水平较低。且在教师性别、教龄上存在显著差异性;
- (3) 独立院校教师职业倦怠程度较低。且在教师性别、教龄上存在显著差异性;
- (4) 独立院校教师心理契约、工作满意度与职业倦怠之间两两相关。

3. 研究方法

本次调查研究选择独立院校教师群体作为调查研究对象。研究采用问卷调查的方

法。

运用问卷调查法对当前独立院校教师的实际心理契约情况、工作满意度情况、职业倦怠情况进行具体掌握,掌握一手资料,对独立教学教师的实际心理契约满足情况、工作满意度现状、职业倦怠水平进行测量分析,对不同人口学变量的影响情况进行数据分析,对教师心理契约、工作满意度以及职业倦怠相互关系进行数据分析并得出相关结论。

在调查研究分析的基础上,提出相关建议对策,提高独立院校的管理水平。

1) 研究对象

本次调查研究选择天津医科大学临床医学院、南开大学滨海学院、天津大学仁爱学院三所独立学院的教师进行调查研究,每所学校随机抽样选择 100 名教师,共计 300 名教师进行调查。研究发放问卷 300 份,回收问卷 285 份,有效问卷 271 份。实际教师情况分布为:

〈表 1〉 有效被试情况

	正式被试	人数 (N)	百分比%
性别	男	138	50.92
	女	133	49.08
教龄	5 年以内	55	20.30
	5-10 年	102	37.63
	10 年以上	114	42.07
	合计	271	100.00

2)研究工具

① 教师心理契约调查问卷

本研究采用韩明和何先友（2010）的《高校教师心理契约问卷》进行教师心理契约情况的调查。同样作为高校教师,独立院校教师群体的测量可以运用这一问卷进行。该问卷包括三个维度:交易责任、发展责任和关系责任,共 20 道题目。从研究对象中随机抽选 50 名教师进行前测,测量问卷的内部一致性系数,测量得出问卷分量表的内部一致性系数分别为.876、.728、.864,总量表的内部一致性系数分别为.843,拥有较好的信度。与论文指导教师对调查问卷内容做了商讨,确定问卷效度较好。综上,该问卷有较好的信度水平和效度水平,所以将该问卷用在本研究中。

收集的数据采用五点计分法进行分数的统计,分数越高表明当前独立院校教师心理契约责任履行的越好。

〈表 2〉 心理契约问卷信度情况

维度	题号	Cronbach' s Alpha
交易责任	1-5	.876
发展责任	6-14	.728
关系责任	15-20	.864
总量表	1-20	.843

② 教师工作满意度调查问卷

本研究采用刘玲(2012)的《教师工作满意度量表》,量表用于测量高校教师工作满意度。量表共 23 道题目,包括薪资报酬、工作环境、领导管理、工作本身、晋升情况五个维度。问卷用李克特 5 点计分法,分值越高工作满意度越高。

从研究对象中随机抽选 50 名教师进行前测,测量问卷的内部一致性系数,测量得出工作满意度问卷的每个维度信度为.868、.742、.838、.826、.851,总量表信度为.834,有较好的的信度。与论文指导教授对调查问卷内容做了商讨,确定问卷效度较好。综上所述,该问卷有较好的信度水平和效度水平,所以将该问卷用在本研究中。

〈表 3〉 工作满意度问卷信度情况

维度	题号	Cronbach' s Alpha
薪资报酬	2、5、7、8	.868
工作环境	1、4、6、19	.742
领导管理	3、9、12、13、14、15	.838
工作本身	17、18、22、23	.826
晋升情况	10、11、16、20、21	.851
总量表	1-23	.834

③ 教师职业倦怠调查问卷

调查研究运用李超平等人(2003)编制的量表,该量表经过多次引用,可以用于高校教师职业倦怠现状调查。量表包括16道题目,从情绪衰竭、去人性化以及低个人成就感三方面对独立院校教师职业倦怠现状及差异性情况进行调查和研究。运用李克特5点计分法进行计分。第2、5、8、10、11、15题使用反向计分法。分数越高表明当前独立院校教师职业倦怠水平越高。

从研究对象中随机抽选50名教师进行前测,测量问卷的内部一致性系数,测量得出MBI-GS量表Cronbach' s Alpha为.846,量表的各个维度Cronbach' s Alpha在.825-.883之间,具有很好的信度。与论文指导教师对调查问卷内容做了商讨,确定

问卷效度较好。综上，该问卷有较好的信度水平和效度水平，所以将该问卷用在本研究中。

〈表 4〉 职业倦怠问卷信度情况

维度	题号	Cronbach' s Alpha
情绪衰竭	1、4、7、11、12、14、16	.883
去人性化	3、6、9、13	.825
低个人成就感	2、5、8、10、15	.828
总量表	1-16	.846

3) 数据统计

研究运用 SPSS 22.0 软件进行数据的录入分析,运用独立样本 t 检验、方差分析、相关分析的方法进行差异性情况以及相关性情况分析。

4. 研究结果与分析

1) 独立院校教师心理契约现状及差异分析

(1) 独立院校教师心理契约整体现状

调查研究利用李克特五点计分法进行,通过调查数据分析,独立院校教师心理契约整体现状按照分维度排名来看,交易责任契约履行情况最佳,其次是关系责任履行情况,

发展责任履行情况最差。独立院校教师整体心理契约履行情况处于较低水平, 均值 3.03, 低于中值 3.5, $t=3.124$, $p<.01$; 在交易责任方面, 教师心理契约履行情况处于较低水平, 均值 3.15, $t=2.869$, 低于中值 3.5, $p<.01$; 在发展责任方面, 教师心理契约履行情况处于较低水平, 均值 2.91, 低于中值 3.5, $t=4.128$, $p<.001$; 在关系责任方面, 教师心理契约履行情况处于较低水平, 均值 3.04, 低于中值 3.5, $t=3.025$, $p<.01$ 。

〈表 5〉 独立院校教师心理契约整体现状

维度	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
交易责任	3.15	.958	2.869	.004
发展责任	2.91	.837	4.128	.000
关系责任	3.04	.996	3.025	.003
总体	3.03	.938	3.124	.002

(2) 独立院校教师心理契约的性别差异分析

我们对不同性别的独立院校教师的实际心理契约履行情况进行了独立样本 t 检验, 研究结果为: 独立院校教师心理契约存在显著的性别差异。在交易责任上, $t=-2.887$, $p<.01$, 男性教师的交易责任履行情况水平低于女性教师, 且存在显著差异性; 在发展责任上, $t=-3.877$, $p<.001$, 男性教师的发展责任履行情况水平明显低于女性教师, 且存在十分显著差异性; 在关系责任上, $t=-3.112$, $p<.01$, 男性教师的关系责任履行情况

水平低于女性教师,且存在显著差异性;总体上, $t=-3.223$, $p<.01$,男性教师的总体心理契约履行情况水平低于女性教师,且存在显著差异性。

〈表 6〉 独立院校教师心理契约的性别差异分析

维度	男 ($M \pm SD$)	女 ($M \pm SD$)	t	p
交易责任	2.98 ± .878	3.33 ± 1.068	-2.887	.004
发展责任	2.69 ± .815	3.14 ± .993	-3.877	.000
关系责任	2.86 ± .965	3.23 ± .917	-3.112	.002
总体	2.84 ± .913	3.21 ± 1.039	-3.223	.001

(3) 独立院校教师心理契约的教龄差异分析

我们对不同教龄的独立院校教师的实际心理契约履行情况进行了方差分析,研究结果为:独立院校教师心理契约存在显著的教龄差异。在交易责任上, $t=2.796$, $p<.01$,随着教师教龄的提升,教师的交易责任心理契约履行情况随之提升,且存在显著差异性,LSD 检验显示,教龄 5 年以内的教师的交易责任心理契约履行情况明显低于教龄 10 年以上的教师;在发展责任上, $t=3.195$, $p<.01$,随着教师教龄的提升,教师的发展责任心理契约履行情况随之提升,且存在显著差异性,LSD 检验显示,教龄 5 年以内的教师的发展责任心理契约履行情况明显低于教龄 10 年以上的教师;在关系责任上, $t=1.767$, $p>.05$,随着教师教龄的提升,教师的关系责任心理契约履行情况随之提升,但不存在显

著差异性；总体上， $t=2.837$ ， $p<.01$ ，随着教师教龄的提升，教师的总体心理契约履行情况随之提升，且存在显著差异性，LSD 检验显示，教龄 5 年以内的教师的总体心理契约履行情况明显低于教龄 10 年以上的教师。

〈表 7〉 独立院校教师心理契约的教龄差异分析

维度	5 年以内 A ($M \pm SD$)	5-10 年 B ($M \pm SD$)	10 年以上 C ($M \pm SD$)	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>LSD</i>
交易责任	2.88±1.062	3.14±1.026	3.29±1.039	2.796	.005	A<C
发展责任	2.65±.854	2.87±.894	3.07±.849	3.195	.002	A<C
关系责任	2.85±1.001	3.06±1.085	3.11±.976	1.767	.078	
总体	2.79±.751	3.02±.895	3.16±.818	2.837	.004	A<C

2) 独立院校教师工作满意度现状及差异分析

(1) 独立院校教师工作满意度整体现状

调查研究利用李克特五点计分法进行，通过调查数据分析，独立院校教师工作满意度整体现状按照分维度排名来看，工作环境情况最佳，其次是领导管理情况，然后是工作本身情况，接着是薪资报酬情况，晋升情况方面最差。独立院校教师整体工作满意度处于较低水平，均值 3.02，低于中值 3.5， $t=3.201$ ， $p<.01$ ；在薪资报酬方面，教师工作满意度情况处于较低水平，均值 2.95，低于中值 3.5， $t=3.845$ ， $p<.001$ ；在工作环境方

面, 教师工作满意度情况处于中等偏下水平, 均值 3.37, 略低于中值 3.5, $t=2.267$, $p<.05$; 在领导管理方面, 教师工作满意度情况处于较低水平, 均值 3.02, 低于中值 3.5, $t=3.213$, $p<.01$; 在工作本身方面, 教师工作满意度情况处于较低水平, 均值 2.98, 低于中值 3.5, $t=3.998$, $p<.001$; 在晋升情况方面, 教师工作满意度情况处于较低水平, 均值 2.84, 低于中值 3.5, $t=4.317$, $p<.001$ 。

〈表 8〉 独立院校教师工作满意度整体现状

维度	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
薪资报酬	2.95	.894	3.845	.000
工作环境	3.37	.911	2.267	.024
领导管理	3.02	.957	3.213	.002
工作本身	2.98	.884	3.998	.000
晋升情况	2.84	.829	4.317	.000
总体	3.02	.895	3.201	.001

(2) 独立院校教师工作满意度的性别差异分析

我们对不同性别的独立院校教师的工作满意度情况进行了独立样本 t 检验, 研究结果为: 独立院校教师工作满意度存在显著的性别差异。在薪资报酬方面, $t=-2.988$, $p<.01$, 男性教师的薪资报酬满意度水平低于女性教师, 且存在显著差异性; 在工作环境

方面, $t=-1.425$, $p>.05$, 男性教师的工作环境满意度水平略低于女性教师, 但不存在显著差异性; 在领导管理方面, $t=-2.891$, $p<.01$, 男性教师的领导管理满意度水平低于女性教师, 且存在显著差异性; 在工作本身方面, $t=-2.579$, $p<.05$, 男性教师的工作本身满意度水平低于女性教师, 且存在差异性; 在晋升情况方面, $t=-3.620$, $p<.01$, 男性教师的晋升情况满意度水平低于女性教师, 且存在显著差异性; 总体上, $t=-2.751$, $p<.01$, 男性教师的总体满意度水平低于女性教师, 且存在显著差异性。

〈表 9〉 独立院校教师工作满意度的性别差异分析

维度	男 ($M \pm SD$)	女 ($M \pm SD$)	t	p
薪资报酬	2.79 ± .911	3.12 ± .705	-2.988	.003
工作环境	3.29 ± .900	3.45 ± .743	-1.425	.156
领导管理	2.85 ± .956	3.20 ± .989	-2.891	.004
工作本身	2.83 ± .948	3.14 ± .953	-2.579	.011
晋升情况	2.65 ± .932	3.04 ± .623	-3.620	.001
总体	2.88 ± .884	3.19 ± .790	-2.751	.006

(3) 独立院校教师工作满意度的教龄差异分析

我们对不同教龄的独立院校教师的工作满意度情况进行了方差分析, 研究结果为: 独立院校教师工作满意度存在显著的教龄差异。在薪资报酬方面, $t=2.805$, $p<.01$, 随

随着教师教龄的提升,教师的薪资报酬工作满意度情况随之降低,且存在显著差异性,LSD 检验显示,教龄 5 年以内的教师的薪资报酬工作满意度情况明显高于教龄 10 年以上的教师;在工作环境方面, $t=1.554$, $p>.05$,随着教师教龄的提升,教师的工作环境工作满意度情况随之降低,但不存在显著差异性;在领导管理方面, $t=2.686$, $p<.01$,随着教师教龄的提升,教师的领导管理工作满意度情况随之降低,且存在显著差异性,LSD 检验显示,教龄 5 年以内的教师的领导管理工作满意度情况明显高于教龄 10 年以上的教师;在工作本身方面, $t=2.774$, $p<.01$,随着教师教龄的提升,教师的工作本身工作满意度情况随之降低,且存在显著差异性,LSD 检验显示,教龄 5 年以内的教师的工作本身工作满意度情况明显高于教龄 10 年以上的教师;在晋升情况方面, $t=3.731$, $p<.001$,随着教师教龄的提升,教师的晋升情况工作满意度情况随之降低,且存在十分显著差异性,LSD 检验显示,教龄 5 年以内的教师的晋升情况工作满意度情况明显高于教龄 10 年以上的教师;总体上, $t=2.768$, $p<.01$,随着教师教龄的提升,教师的总体工作满意度情况随之降低,且存在显著差异性,LSD 检验显示,教龄 5 年以内的教师的总体工作满意度情况明显高于教龄 10 年以上的教师。

〈表 10〉 独立院校教师工作满意度的教龄差异分析

维度	5 年以内 A	5-10 年 B	10 年以上 C	F	p	LSD
	(M±SD)	(M±SD)	(M±SD)			
薪资报酬	3.19±.911	2.97±.765	2.82±.821	2.805	.005	A>C
工作环境	3.48±1.090	3.42±.763	3.27±.978	1.554	.125	
领导管理	3.25±1.152	3.07±.917	2.86±1.072	2.686	.007	A>C
工作本身	3.22±1.046	3.01±.743	2.84±.890	2.774	.006	A>C
晋升情况	3.13±.713	2.90±1.034	2.65±.881	3.731	.000	A>C
总体	3.25±.851	3.07±1.011	2.89±.821	2.768	.006	A>C

3) 独立院校教师职业倦怠现状及差异分析

(1) 独立院校教师职业倦怠整体现状

调查研究利用李克特五点计分法进行,通过调查数据分析,独立院校教师职业倦怠整体现状按照分维度排名来看,情绪衰竭倦怠最严重,其次是低个人成就感倦怠,去人性化倦怠最轻。独立院校教师整体职业倦怠处于较低水平,均值 2.92, 低于中值 3.5, $t=4.015$, $p<.001$; 在情绪衰竭方面,教师职业倦怠处于较低水平,均值 3.02, 低于中值 3.5, $t=3.209$, $p<.01$; 在去人性化方面,教师职业倦怠处于较低水平,均值 2.79, 低于中值 3.5, $t=4.647$, $p<.001$; 在低个人成就感方面,教师职业倦怠处于较低水平,均值

2.94, 低于中值 3.5, $t=3.881$, $p<.001$ 。当前, 教师整体职业倦怠水平并不高。

〈表 11〉 独立院校教师职业倦怠整体现状

维度	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
情绪衰竭	3.02	.869	3.209	.001
去人性化	2.79	.914	4.647	.000
低个人成就感	2.94	.845	3.881	.000
总体	2.92	.876	4.015	.000

(2) 独立院校教师职业倦怠的性别差异分析

我们对不同性别的独立院校教师的职业倦怠情况进行了独立样本 t 检验, 研究结果为: 独立院校教师职业倦怠不存在显著的性别差异。在情绪衰竭方面, $t=-2.542$, $p<.05$, 男性教师的情绪衰竭水平低于女性教师, 且存在差异性; 在去人性化方面, $t=2.414$, $p<.05$, 男性教师的去人性化水平略高于女性教师, 且存在差异性; 在低个人成就感方面, $t=2.758$, $p<.01$, 男性教师的低个人成就感水平高于女性教师, 且存在显著差异性; 总体上, $t=1.028$, $p>.05$, 男性教师的总体职业倦怠水平稍高于女性教师, 但不存在显著差异性。

〈表 12〉 独立院校教师职业倦怠的性别差异分析

维度	男 ($M \pm SD$)	女 ($M \pm SD$)	t	p
情绪衰竭	2.88 ± .867	3.17 ± .841	-2.542	.011
去人性化	2.92 ± .806	2.66 ± .824	2.414	.016
低个人成就感	3.09 ± .779	2.78 ± .883	2.758	.006
总体	2.96 ± .995	2.87 ± .778	1.028	.301

(3) 独立院校教师职业倦怠的教龄差异分析

我们对不同教龄的独立院校教师的职业倦怠情况进行了方差分析, 研究结果为: 独立院校教师职业倦怠存在显著的教龄差异。在情绪衰竭方面, $t=2.777$, $p<.01$, 随着教师教龄的提升, 教师的情绪衰竭职业倦怠水平随之提升, 且存在显著差异性, LSD 检验显示, 教龄 5 年以内的教师的情绪衰竭职业倦怠水平明显低于教龄 10 年以上的教师; 在去人性化方面, $t=2.701$, $p<.01$, 随着教师教龄的提升, 教师的去人性化职业倦怠水平随之提升, 且存在显著差异性, LSD 检验显示, 教龄 5 年以内的教师的去人性化职业倦怠水平明显低于教龄 10 年以上的教师; 在低个人成就感方面, $t=3.013$, $p<.01$, 随着教师教龄的提升, 教师的低个人成就感职业倦怠水平随之提升, 且存在显著差异性, LSD 检验显示, 教龄 5 年以内以及 5-10 年的教师的低个人成就感职业倦怠水平明显低于教龄 10 年以上的教师; 总体上, $t=2.862$, $p<.01$, 随着教师教龄的提升, 教师的总体职业倦

怠水平随之提升,且存在显著差异性,LSD 检验显示,教龄 5 年以内的教师的总体职业倦怠水平明显低于教龄 10 年以上的教师。

〈表 13〉 独立院校教师职业倦怠的教龄差异分析

维度	5 年以内 A ($M \pm SD$)	5-10 年 B ($M \pm SD$)	10 年以上 C ($M \pm SD$)	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>LSD</i>
情绪衰竭	2.82±.786	2.95±.894	3.18±.962	2.777	.006	A<C
去人性化	2.54±.961	2.79±.840	2.91±.820	2.701	.007	A<C
低个人成就感	2.75±1.147	2.80±.943	3.16±.936	3.013	.003	A<C, B<C
总体	2.70±.891	2.85±1.011	3.08±.855	2.862	.004	A<C

4) 三者相关性和回归分析

(1) 独立院校教师心理契约与工作满意度相关性分析

我们对独立院校教师心理契约与工作满意度相关性情况进行了分析,研究结果为:独立院校教师心理契约与工作满意度呈现显著正相关。独立院校教师心理契约的交易三个维度与工作满意度的五个维度相关性水平均在.01 以上,两者呈现显著正相关。教师心理契约满足程度的提升,将会提升教师工作满意度水平,反之亦成立。

〈表 14〉 独立院校教师心理契约与工作满意度相关性分析

	薪资 报酬	工作 环境	领导 管理	工作 本身	晋升 情况	交易 责任	发展 责任	关系 责任
薪资报酬	1.00							
工作环境	.84**	1.00						
领导管理	.72**	.68**	1.00					
工作本身	.81**	.71**	.86**	1.00				
晋升情况	.79**	.85**	.83**	.85**	1.00			
交易责任	.39**	.43**	.39**	.50**	.53**	1.00		
发展责任	.45**	.51**	.61**	.61**	.44**	.56**	1.00	
关系责任	.42**	.56**	.48**	.47**	.59**	.61**	.49**	1.00

注:**: $p < .01$

(2) 独立院校教师心理契约与工作满意度的回归分析

我们将工作满意度作为因变量,将教师心理契约三个维度作为自变量,进行回归分析。研究结果为:工作满意度对心理契约的三个维度均具有显著的预测力。回归常数为.245, $t=.394$, $p>.05$ 。交易责任维度的回归系数.306, $t=2.913$, $p<.01$, 工作满意度对交易责任具有显著的预测力;发展责任的回归系数.315, $t=3.362$, $p<.01$, 工作满意度对发展责任具有显著的预测力;关系责任的回归系数.326, $t=3.665$, $p<.001$,

工作满意度对关系责任具有显著的预测力。

〈表 15〉 独立院校教师心理契约与工作满意度的回归分析

自变量	<i>B</i>	标准系数	<i>t</i>	<i>p</i>
(常量)	.245		.394	.715
交易责任	.306	.138	2.913	.004
发展责任	.315	.226	3.362	.001
关系责任	.326	.219	3.665	.000

(3) 独立院校教师心理契约与职业倦怠相关性分析

我们对独立院校教师心理契约与职业倦怠相关性情况进行了分析, 研究结果为: 独立院校教师心理契约与职业倦怠呈现显著负相关。独立院校教师心理契约的三个维度与职业倦怠的三个维度相关性水平均在.01 以上, 两者呈现显著负相关。教师心理契约满足程度的提升, 将会降低教师职业倦怠水平, 反之亦成立。

<表 16>独立院校教师心理契约与职业倦怠相关性分析

	情绪衰竭	去人性化	低个人 成就感	交易责任	发展责任	关系责任
情绪衰竭	1.00					
去人性化	.66**	1.00				
低个人成就感	.53**	.61**	1.00			
交易责任	-.49**	-.38**	-.41**	1.00		
发展责任	-.51**	-.37**	-.42**	.56**	1.00	
关系责任	-.39**	-.49**	-.38**	.61**	.49**	1.00

注:**: $p < .01$

(4) 独立院校教师心理契约与职业倦怠的回归分析

我们将职业倦怠作为因变量, 将教师心理契约三个维度作为自变量, 进行回归分析。研究结果为: 职业倦怠对心理契约的三个维度均具有显著的预测力。回归常数为.872, $t = -2.315$, $p < .05$ 。交易责任维度的回归系数-.139, $t = -2.764$, $p < .01$, 职业倦怠对交易责任具有显著的预测力; 发展责任的回归系数-.218, $t = -2.653$, $p < .01$, 职业倦怠对发展责任具有显著的预测力; 关系责任的回归系数-.457, $t = -2.919$, $p < .01$, 职业倦怠对关系责任具有显著的预测力。

〈表 17〉独立院校教师心理契约与职业倦怠的回归分析

自变量	<i>B</i>	标准系数	<i>t</i>	<i>p</i>
(常量)	.872		-2.315	.022
交易责任	-.139	-.213	-2.764	.006
发展责任	-.218	-.175	-2.653	.008
关系责任	-.457	-.393	-2.919	.004

(5) 独立院校教师工作满意度与职业倦怠相关性分析

我们对独立院校教师工作满意度与职业倦怠相关性情况进行了分析, 研究结果为: 独立院校教师工作满意度与职业倦怠呈现显著负相关。独立院校教师工作满意度的五个维度与职业倦怠的三个维度相关性水平均在.01 以上, 两者呈现显著负相关。教师工作满意度水平越高, 职业倦怠水平会有所降低, 反之亦成立。

〈表 18〉 独立院校教师工作满意度与职业倦怠相关性分析

	薪资报酬	工作环境	领导管理	工作本身	晋升情况	情绪 衰竭	去人 性化	低个人 成就感
薪资报酬	1.00							
工作环境	.84**	1.00						
领导管理	.72**	.68**	1.00					
工作本身	.81**	.71**	.86**	1.00				
晋升情况	.79**	.85**	.83**	.85**	1.00			
情绪衰竭	-.31**	-.39**	-.43**	-.44**	-.34**	1.00		
去人性化	-.39**	-.45**	-.35**	-.47**	-.48**	.66**	1.00	
低个人 成就感	-.39**	-.51**	-.42**	-.39**	-.50**	.53**	.61**	1.00

注:**: $p < .01$

(6) 独立院校教师工作满意度与职业倦怠的回归分析

我们将工作满意度作为因变量, 将职业倦怠三个维度作为自变量, 进行回归分析。

研究结果为: 工作满意度对职业倦怠的三个维度均具有显著的预测力。回归常数为.749, $t=2.318$, $p < .05$ 。情绪衰竭维度的回归系数.267, $t=-3.187$, $p < .01$, 工作满意度对情绪衰竭具有显著的预测力; 去人性化的回归系数.298, $t=-2.837$, $p < .01$, 工作满意度

对去人性化具有显著的预测力；低个人成就感的回归系数.418, $t=-3.518$, $p<.01$, 工作满意度对低个人成就感具有显著的预测力。

〈表 19〉 独立院校教师工作满意度与职业倦怠的回归分析

自变量	<i>B</i>	标准系数	<i>t</i>	<i>p</i>
(常量)	.749		2.318	.022
情绪衰竭	-.267	-.209	-3.187	.002
去人性化	-.298	-.198	-2.837	.004
低个人成就感	-.418	-.296	-3.518	.001

5. 讨论

独立院校教师心理契约整体现状按照分维度排名来看, 交易责任契约履行情况最佳, 其次是关系责任履行情况, 发展责任履行情况最差。教师的心理契约履行情况并不佳, 没有满足教师的期望。在当前教师心理契约方面, 教师在发展责任方面心理契约水平最低, 当前的人才发展模式对于大多数的教师而言是不能认可的, 他们希望能够规范当前考核发展制度, 给予有能力有志向的教师更好的发展平台, 同时教师的关系责任履行情况也有所欠缺, 当前的关系处理方面还存在着一定的问题, 教师们有的时候会由于种种问题产生一定的矛盾, 这就需要提升教师的关系处理及人际沟通水平, 实现关系责

任心理契约满足情况的提升。对于不同性别的教师而言,男性教师的总体心理契约履行情况水平低于女性教师,且存在显著差异性。男性的本身期待值较女性教师高,实际满足情况整体低于女性教师,心理契约履行现状显著低于女性教师。在教龄方面,随着教师教龄的提升,教师的总体心理契约履行情况随之提升,且存在显著差异性。工作年限较低的教师他们正处在事业的磨合、发展和上升期,他们的内心期望值较高,对于独立院校的实际要求更高,期待通过自己的努力获得更好的发展,整体心理契约满足水平较低。

独立院校教师工作满意度整体现状按照分维度排名来看,工作环境情况最佳,其次是领导管理情况,然后是工作本身情况,接着是薪资报酬情况,晋升情况方面最差。教师的工作满意度情况并不乐观,特别是对于当前的薪资报酬、工作本身以及晋升情况方面,教师满意度较低,当前教师的工资水平普遍偏低,而实际工作量却逐步提升,各项工作压力不减反增,教师的晋升机会也出现紧缩现象,整体满意度水平较低。需要进行工作内容的优化,以及薪资待遇水平的适当提升。对于不同性别的教师而言,男性教师的总体满意度水平低于女性教师,且存在显著差异性。这主要与他们的工作期望、工作要求、所承担的社会和家庭责任相关,较高的工作期望,较高的工作要求,以及承担的较重的社会和家庭责任,导致他们的实际期望远高于现实情况,工作满意度水平相对较低。在教龄方面,独立院校教师工作满意度存在显著的教龄差异。随着教师教龄的提升,教师的总体工作满意度情况随之降低,且存在显著差异性,教龄较高的教师他们的整体能力

水平和经验积累水平较高,他们对于自身的期待有所提升,期望得到更好的薪资、更好的发展,并且对于领导的实际管理有更多的个人见解,对当前的实际工作有更多的设想和完善建议,工作满意度水平有所下降。

独立院校教师职业倦怠情况按照分维度排名来看,情绪衰竭倦怠最严重,其次是低个人成就感倦怠,去人性化倦怠最轻。相对而言,情绪衰竭问题最严重,长期的工作量、师生关系处理、教师关系处理及其工作压力等情况无形之中消耗着教师的精力和情绪,很容易造成情绪衰竭,并且在个人成就方面,由于本身人才发展制度的不完善以及发展平台的紧缺,很容易造成教师的低个人成就感。不同性别的独立院校教师职业倦怠情况并不存在性别差异,但是由于其各自的高低表现不同,女性表现为情绪衰竭问题严重,而其他两个维度职业倦怠不明显,而男性表现为去人性化稍高、低个人成就感表现较为明显,但是情绪衰竭方面并不显著,因此,综合看来,男性教师和女性教师的整体职业倦怠情况相当,并不存在显著差异性。在教师教龄方面,随着教师教龄的提升,教师的总体职业倦怠水平随之提升,且存在显著差异性,教龄较高的教师面对日复一日的工作,他们对于工作的本身倦怠深度加深,同时,他们更加容易感受到个人的期待未被实现,增加职业倦怠感。

通过对三者相关性和回归分析结果显示三者具有相关性且相互具有显著预测力。这就需要我们充分的利用平衡好三者之间的相互关系,完成心理契约的满足、工作满意度的提升以及职业倦怠水平的降低,共同实现三个目标。

III. 结论

1. 研究结论

(1) 独立院校教师整体心理契约履行情况处于较低水平（验证假设 1）。

独立院校教师心理契约存在显著的性别差异。男性教师的心理契约履行情况水平低于女性教师（验证假设 1）。

独立院校教师心理契约存在显著的教龄差异。随着教师教龄的提升,教师的心理契约履行情况随之提升（验证假设 1）。

(2) 独立院校教师整体工作满意度处于较低水平（验证假设 2）。

独立院校教师工作满意度存在显著的性别差异。男性教师的满意度水平低于女性教师（验证假设 2）。

独立院校教师工作满意度存在显著的教龄差异。随着教师教龄的提升,教师的工作满意度情况随之降低（验证假设 2）。

(3) 独立院校教师整体职业倦怠处于较低水平（验证假设 3）。

独立院校教师职业倦怠不存在显著的性别差异（与假设 3 相反）。

独立院校教师职业倦怠存在显著的教龄差异。随着教师教龄的提升,教师的职业倦怠水平随之提升（验证假设 3）。

(4) 独立院校教师心理契约与工作满意度呈现显著正相关。工作满意度对心理契

约的三个维度均具有显著的预测力（验证假设4）。

独立院校教师心理契约与职业倦怠呈现显著负相关。职业倦怠对心理契约的三个维度均具有显著的预测力（验证假设4）。

独立院校教师工作满意度与职业倦怠呈现显著负相关。工作满意度对职业倦怠的三个维度均具有显著的预测力（验证假设4）。

2. 建议

1) 调节教师自我心态, 提升个人满足感

调查研究中显示, 独立院校教师整体工作满意度处于较低水平, 男性教师的满意度水平低于女性教师且随着教师教龄的提升, 教师的工作满意度情况随之降低。基于此, 我们需要从根本上调节教师自我心态, 提升个人满足感, 进而促进工作满意度水平的提升。

教师是一种非常辛苦的职业, 如果每名教职员工仅仅把教师当成一种谋生的手段, 那么很容易在工作过程中出现问题, 对于教师而言, 应该把工作当成自己的爱好以及兴趣, 当成自己的事业, 在工作中也就不会计较得失, 本身的职业倦怠感就会很难产生。如马斯洛需求理论所叙述的内容一样, 人的最高层次的需求是自我价值的实现, 如果教师将职业作为自身终生事业来追求的话, 那么就很容易在工作中获得快乐, 感受到工作的动力, 感受到自我价值的实现。

弗洛姆说：“幸福本身不是结果，而是伴随着力量增长的体现。”虽然桃李满天下不是每一名教育人员所独有的，但是在教师教学与学生学习的互动过程中，在学生的能力得到提升，素质得到强化的过程中，教师作为育人的一线工作者，能够更为直接的体会到通过教学所带来的快乐。因此，教学工作者要具备更加良好和专业的职业心理，以更加专业的素养和能力投身教学工作，只有这样，才能不断的在工作中感受乐趣，而不仅仅是将工作当成每日的任务艰难完成。每一名教师都应该明确自身的定位，不盲从、不慌张，以最真实的“本我”提升自身在教学工作中的幸福感和获得感。

2) 利用科学方法, 应对职业倦怠

研究显示，独立院校教师整体职业倦怠处于较低水平，但是随着教师教龄的提升，教师的职业倦怠水平有提升趋势。同时，研究中指出，独立院校教师心理契约以及工作满意度都与职业倦怠呈现显著负相关，职业倦怠情况在一定程度上会消极影响教师的心理契约以及工作满意度情况。因此，我们要进一步利用科学方法，应对职业倦怠。

面对工作过程中所产生的职业倦怠，教师应该学会利用科学的方法来应对和缓解。可以培养个人的兴趣爱好，在平时枯燥的生活之余利用个人的兴趣爱好来调节生活的情趣，比如利用画画、唱歌、舞蹈等美的形式来进行自我的宣泄和舒展；利用运用的方式来形成肾上腺素，促进人们提高身体技能，在运动活动中进行压力的释放和自我调节。作为面对较强压力的教师群体，更应经常参加体育锻炼，通过体育锻炼弱化工作和

生活中的不良情绪以及紧张状态,发泄个人的不良情绪,缓解个人的负面情绪,缓解教师的职业倦怠情况,通过骑自行车、足球等体育兴趣,增添生活乐趣,转移焦虑、挫折情绪,缓解压力。

重组认知结构,转变思路方法。一些消极倦怠的原因在于自身认知结构的固化,科学的找出行为和反应的原因并进行分析,有助于换个角度思考问题,如在固化的自我思考中全是对任务曲解的看法,那么自然会得到消极的解释,从而得出消极倦怠的结果。而适当的转变思路,在每一名教职员工看来都可以实现,只是愿不愿意转变而已,改变自己的传统思维方式,换一个角度去看待、面对和解决问题,用积极的心态对抗困难,以减轻自己的工作压力和职业倦怠。如果在面对这一繁重压力现实中,教师可以合理分配,统筹安排自身的工作和生活,也可以达到提高工作效率的功效。

做好情绪主人,有效调整自身。教师在教学过程中并不是顺利的,常常会遇到不同情况,如遭遇到学生的不良行为影响,往往会影响个人的情绪和心情。教师要学会个人情绪的控制和适时调节。具体方法包括转移,将自身注意力转移到其他事物上,缓冲冲动所带来的负面影响;换位思考,即人们常提的站在他人角度想问题;合理释放,即通过日常琐事,包括谈心,写日志等释放不良情绪;升华,即将负面情绪转化为前进动力,鞭策自身前行。必要时还可以求助专业心理医生的帮助,保持身心健康,去除职业倦怠。

3) 完善心理契约构成, 优化运行模式

通过对教师心理契约情况的调查, 我们发现, 当前独立院校教师整体心理契约履行情况处于较低水平, 男性教师的心理契约履行情况水平低于女性教师, 且随着教师教龄的提升, 教师的心理契约履行情况随之提升。需要充分关注教师的心理契约构成。

正确对个人情况进行估量, 摆正位置。对于学校而言应该建立公平的奖惩和提拔任用机制, 给予高水平人才更多的机会和更好的发挥平台, 同时在实际教学工作中为他们配备合理的设备, 并通过这些设备合理评价他们的专业化成果。据此可以减少心理契约的违背程度, 使教师的合理需求得到满足。

营造良好的教育教学氛围和秩序。学校应该根据教师的实际情况、心理现状、工作需求等来设立制度规范, 全体教师需要遵守的行为规范。在特定的情况中, 教师的一举一动受到潜在的制约。学校对教师的承诺由于学校秩序的保障得到了保证, 在这样的情况下学会应该给予教师充分的理解和支持。

构建公平的薪酬体系。费鲁姆的期望理论模型主要包括以下四个方面: 个人素质、个人绩效、组织报酬和个人需要。教师期望的薪酬是一个广泛的概念, 除包括工资, 还有很多体现薪酬公平性的方面, 如学校是否提供教师进修与培训的机会、是否给予教师职位晋升与发展的空间、奖金发放是否公正公平、学校福利待遇是否配套、开展工作所需要的设备资源与条件是否能够得到保障等。当教师主观认为以上条件是以公平公正为基础设置时, 他们就会在工作中获得不同程度的满足感, 从而就会实现学校期望。

学校管理者应运用期望理论综合考虑个体因素,将“物质和精神”两手抓以公正公平为认同基础,构建多元化的奖励模式,使薪酬与员工的期望在一定程度上相统一。

参考文献

- 戴桂君, 刘泽敏. (2012). 心理契约: 高职院校师资管理的新视角. *教育探索*, (9), 100-101.
- 樊彩萍, 刘玲. (2018). 新建本科院校教师工作满意度实证研究. *滁州学院学报*, 20(4), 89-93.
- 贡柏芳. (2010). *我国企业 80 后员工的工作价值观与工作满意度相关性的实证研究*. 硕士学位论文, 苏州大学.
- 侯二秀, 陈树文. (2012). 知识员工心理资本对创新绩效的影响: 心理契约的中介. *科学学与科学技术管理*, 33(6), 149-155.
- 韩明, 何先友. (2010). 高校教师心理契约问卷的编制. *心理发展与教育*, (3): 315-320.
- 江丰沛. (2012). *基于心理契约的组织 80 后员工工作倦怠研究*. 硕士学位论文, 山东大学.
- 孔建云. (2016). *小学教师工作满意度现状及其影响因素研究*. 硕士学位论文, 南京师范大学.
- 李超平, 时勘. (2003). 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响. *心理学报*, 35(5), 677-684.

- 刘玲. (2014). *教师职业认同与工作满意度、职业倦怠的关系研究—以安徽省新建应用型本科院校为例*. 硕士学位论文, 安徽大学.
- 刘玲. (2012). *基于心理契约的高校教师工作满意度研究*. 硕士学位论文, 北京林业大学.
- 李悦, 余承海, 王弘. (2018). 高校青年教师心理契约的群体差异研究. *齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版)*, (8), 156-169.
- 李志英. (2011). *高校教师工作满意度研究—以新疆乌鲁木齐市高校为例*. 博士学位论文, 华东师范大学.
- 马凌, 王瑜, 邢芸. (2013). 企业员工工作满意度、组织承诺与工作绩效关系. *企业经济*, (5), 68-71.
- 彭颖. (2012). *高校教师职业倦怠研究*. 硕士学位论文, 湖南大学.
- 齐琳, 刘泽文. (2012). 心理契约破坏对员工态度与行为的影响. *心理科学进展*, 20(8), 1296-1304.
- 宋双斌. (2012). *高校教师职业倦怠与绩效关系及其影响因素研究—以大连高校教师为例*. 硕士学位论文, 东北财经大学.
- 田晶华. (2011). 心理契约在高校青年教师职业发展中的应用. *江苏高教*, (1), 105-106.
- 汪丽君. (2018). 组织变革中民办高校教师心理契约重构研究. *山东农业工程学院学*

- 报, 35(10), 47-48.
- 伍鹏. (2011). *中等职业学校青年教师职业倦怠状况的初探*. 硕士学位论文, 四川师范大学.
- 王妹. (2012). *基于心理契约理论的高校教师管理研究——以新建本科院校金陵科技学院为例*. 硕士学位论文, 南京理工大学.
- 王晓燕. (2012). 高校教师职业倦怠研究. *现代营销(学苑版)*, (11), 284-285.
- 谢文超. (2012). *中职校教师的心理契约、工作满意度与职业倦怠的相关研究*. 硕士学位论文, 福建师范大学.
- 许艳营. (2014). *心理契约、工作满意度与高校教师职业倦怠的关系研究*. 学位论文, 河南师范大学.
- 徐志勇, 赵志红. (2012). 北京市小学教师工作满意度实证研究. *教师教育研究*, 24(1), 85-92.
- 闫丽雯, 周海涛. (2018). 民办高校教师职业倦怠水平及影响因素分析. *国家教育行政学院学报*, (2), 52-54.
- 张厚如. (2011). *民办高校教师心理契约研究——以珠三角地区为例*. 硕士学位论文, 西南交通大学.
- 张丽. (2018). 高校教师工作满意度影响因素研究. *山西大同大学学报(自然科学版)*, 34(3), 71-74.

- 张茜. (2018). 关于高职高专院校教师职业倦怠问题的研究. *法制博览*, (5), 234.
- 张少杰, 庞爱莲. (2018). 黑龙江高校教师职业倦怠现状分析——基于心理学视域的研究. *黑龙江教育(高教研究与评估)*, (1), 3.
- 邹循豪. (2018). 高校体育教师心理契约与工作状态的关系. *体育研究与教育*, 33(2), 48.
- 张潇. (2013). *物流业员工工作压力源、组织支持、工作满意度、离职意向的关系研究*. 硕士学位论文, 南京师范大学.
- 周艳辉, 侯爱和, 何叶. (2014). 护士心理契约履行现状及其影响因素分析. *中国护理管理*, (3), 239-242.
- Kotter, J. P. (2003). The psychological contract. *California Management Review*, (15), 92.
- Levinson, H., Price, R., Munden, K. J., Solley, C. M. (2002). *Management and Mental Health*. MA: Harvard University Press, 33.
- Maslach, C., W.B., Schaufeli, M. P., Leiter. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, (1), 397-422.
- Rousseau, D. (2010). New Hire Perceptions of Their Own and Their Employer's Obligations: a Study of Psychological Contract. *Journal of Organizational Behavior*, (11), 390.

Skaalvik, E. M., Skaalvik, S. (2014). Teachers' feeling of belonging, exhaustion, and job satisfaction: the role of school goal structure and value consonance. *Anxiety, Stress & Coping*, (4), 369-385.

中文摘要

独立院校教师心理契约、工作满意度 与职业倦怠的关系研究

독립학원에서 교사의 심리적 계약, 직무만족 및 직무소진 간의
관계 연구

刘岩

世翰大学校 大学院
教育学科 教育行政学专业

(指导教授 陈世平)

(审问初论)

I. 绪论

1. 问题的提出

当今，独立院校存在教师离职频繁、岗位流动性大，教师发展晋升途径不明确、不畅通，日常工作心理契约履行不好，教学管理工作中负面情绪较多等现象，为学校的管理和发展带来一定影响。通过已有调查研究可以发现，一是当前有关教师工作满意度、教师职业倦怠方面的调查研究较为丰富，而针对独立院校教师心理契约以及心理契约、

工作满意度和职业倦怠的两两关系研究相对较为欠缺；二是教师心理契约、工作满意度以及职业倦怠的三者是有所关联的,存在互相影响。基于此,本研究针对独立院校教师群体,针对其心理契约、工作满意度以及职业倦怠现状及其相互关系展开研究。

2. 研究目的和意义

1) 研究目的

本研究的目的是研究调查当前独立院校教师的实际心理契约现状、工作满意度现状以及其职业倦怠现状,了解不同人口学变量对于教师实际现状的影响情况,立足独立院校教师三者相互关系,探索有效提升其心理健康水平,满足教师心理契约,进行正确的个人职业发展定位,提高工作满意度水平,降低职业倦怠的有关对策,为独立院校管理者更好的进行教师的科学管理献计献策,建立相关理论借鉴。

2) 研究意义

在弥补相关研究欠缺的角度来看具有较强的理论意义,能够丰富相关理论基础;在实际工作成果方面来看又具有较强的现实意义,能够很好的指导减少教师心理契约背离现象,提升教师工作满意度水平,降低其职业倦怠水平,提高独立院校领导层及管理者的管理能力,提供实践参考。

3. 概念界定

1) 心理契约

本次调查研究支持 Rousseau (2010) 的见解, 认为心理契约作为双方内在的互相期许, 需要达成彼此的信任, 这样有助于营造良好的心理契约。

2) 工作满意度

本研究支持李志英(2011)的观点, 满意度是独立院校教师对其工作现状、周遭环境、职业未来等内容的内心评价, 这种评价值以其期望值和显示值的差值来衡量。

3) 职业倦怠

本文在研究中也将会选用 Maslach 对工作倦怠的定义, 从情绪耗竭、去人性化和成就感降低三个方面进行全面测量。

II. 本论

1. 文献综述

1) 心理契约相关调查研究

(1) 心理契约的现状调查研究

(2) 心理契约的影响因素研究

2) 工作满意度相关调查研究

- (1) 工作满意度的现状调查研究
- (2) 工作满意度的影响因素研究
- 3) 职业倦怠相关调查研究
 - (1) 职业倦怠的现状调查研究
 - (2) 职业倦怠的影响因素研究
- 4) 心理契约、工作满意度与职业倦怠关系相关调查研究

2. 研究假设

- (1) 独立院校教师心理契约符合度较低。且在教师性别、教龄上存在显著差异性；
- (2) 独立院校教师工作满意度水平较低。且在教师性别、教龄上存在显著差异性；
- (3) 独立院校教师职业倦怠程度较低。且在教师性别、教龄上存在显著差异性；
- (4) 独立院校教师心理契约、工作满意度与职业倦怠之间两两相关。

3. 研究方法

1) 研究对象

本次调查研究选择天津医科大学临床医学院、南开大学滨海学院、天津大学仁爱学院三所独立学院的教师进行调查研究, 每所学校随机抽样选择 100 名教师, 共计 300 名教师进行调查, 有效问卷 271 份。实际教师情况分布为:

〈表 1〉 有效被试情况

正式被试		人数 (N)	百分比%
性别	男	138	50.92
	女	133	49.08
教龄	5 年以内	55	20.30
	5-10 年	102	37.63
	10 年以上	114	42.07
	合计	271	100.00

2) 研究工具

① 教师心理契约调查问卷

本研究采用韩明和何先友（2010）的《高校教师心理契约问卷》进行教师心理契约情况的调查。同样作为高校教师, 独立院校教师群体的测量可以运用这一问卷进行。该问卷包括三个维度: 交易责任维度、发展责任维度和关系责任维度, 20 道题目。

收集的数据运用李克特 5 点计分法进行分数统计, 分数越高表明当前独立院校教师心理契约责任履行的越好。

〈表 2〉 心理契约问卷信度情况

维度	题号	Cronbach' s Alpha
交易责任	1-5	. 876
发展责任	6-14	. 728
关系责任	15-20	. 864
总量表	1-20	. 843

该问卷有较好的信度水平和效度水平。

② 教师工作满意度调查问卷

本研究采用刘玲（2012）的《教师工作满意度量表》，量表用于测量高校教师工作满意度。量表共 23 道题目，包括薪资报酬、工作环境、领导管理、工作本身、晋升情况五个维度。

问卷用李克特 5 点计分法，分值越高工作满意度越高。

〈表 3〉 工作满意度问卷信度情况

维度	题号	Cronbach' s Alpha
薪资报酬	2、5、7、8	.868
工作环境	1、4、6、19	.742
领导管理	3、9、12、13、14、15	.838
工作本身	17、18、22、23	.826
晋升情况	10、11、16、20、21	.851
总量表	1-23	.834

量表具有较好的信度和效度水平。

③ 教师职业倦怠调查问卷

调查研究运用李超平等人(2003)编制的量表,该量表经过多次引用,可以用于高校教师职业倦怠现状调查。量表包括 16 道题目,从情绪衰竭、去人性化以及低个人成就感三方面对独立院校教师职业倦怠现状及差异性情况进行调查和研究。

运用五点计分法进行分数的统计。第 2、5、8、10、11、15 题使用反向计分法。分数越高表明当前独立院校教师职业倦怠水平越高。

〈表 4〉 职业倦怠问卷信度情况

维度	题号	Cronbach' s Alpha
情绪衰竭	1、4、7、11、12、14、16	.883
去人性化	3、6、9、13	.825
低个人成就感	2、5、8、10、15	.828
总量表	1-16	.846

量表具有较好的信度和效度水平。

3) 数据处理

研究运用 SPSS 22.0 软件进行数据的录入分析,运用独立样本 t 检验、方差分析、相关分析的方法进行差异性情况以及相关性情况分析。

4. 研究结果与分析

1) 独立院校教师心理契约现状及差异分析

(1) 独立院校教师心理契约整体现状

独立院校教师整体心理契约履行情况处于较低水平。

〈表 7〉 独立院校教师心理契约整体现状

维度	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
交易责任	3.15	.958	2.869	.004
发展责任	2.91	.837	4.128	.000
关系责任	3.04	.996	3.025	.003
总体	3.03	.938	3.124	.002

(2) 独立院校教师心理契约的性别差异分析

独立院校教师心理契约存在显著的性别差异。

〈表 6〉独立院校教师心理契约的性别差异分析

维度	男 (<i>M</i> ± <i>SD</i>)	女 (<i>M</i> ± <i>SD</i>)	<i>t</i>	<i>p</i>
交易责任	2.98±.878	3.33±1.068	-2.887	.004
发展责任	2.69±.815	3.14±.993	-3.877	.000
关系责任	2.86±.965	3.23±.917	-3.112	.002
总体	2.84±.913	3.21±1.039	-3.223	.001

(3) 独立院校教师心理契约的教龄差异分析

独立院校教师心理契约存在显著的教龄差异。

〈表 7〉独立院校教师心理契约的教龄差异分析

维度	5 年以内 A ($M \pm SD$)	5-10 年 B ($M \pm SD$)	10 年以上 C ($M \pm SD$)	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>LSD</i>
交易责任	2.88±1.062	3.14±1.026	3.29±1.039	2.796	.005	A<C
发展责任	2.65±.854	2.87±.894	3.07±.849	3.195	.002	A<C
关系责任	2.85±1.001	3.06±1.085	3.11±.976	1.767	.078	
总体	2.79±.751	3.02±.895	3.16±.818	2.837	.004	A<C

2) 独立院校教师工作满意度现状及差异分析

(1) 独立院校教师工作满意度整体现状

独立院校教师整体工作满意度处于较低水平。

〈表 8〉 独立院校教师工作满意度整体现状

维度	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
薪资报酬	2.95	.894	3.845	.000
工作环境	3.37	.911	2.267	.024
领导管理	3.02	.957	3.213	.002
工作本身	2.98	.884	3.998	.000
晋升情况	2.84	.829	4.317	.000
总体	3.02	.895	3.201	.001

(2) 独立院校教师工作满意度的性别差异分析

独立院校教师工作满意度存在显著的性别差异。

〈表 9〉 独立院校教师工作满意度的性别差异分析

维度	男 ($M \pm SD$)	女 ($M \pm SD$)	t	p
薪资报酬	2.79 ± .911	3.12 ± .705	-2.988	.003
工作环境	3.29 ± .900	3.45 ± .743	-1.425	.156
领导管理	2.85 ± .956	3.20 ± .989	-2.891	.004
工作本身	2.83 ± .948	3.14 ± .953	-2.579	.011
晋升情况	2.65 ± .932	3.04 ± .623	-3.620	.001
总体	2.88 ± .884	3.19 ± .790	-2.751	.006

(3) 独立院校教师工作满意度的教龄差异分析

独立院校教师工作满意度存在显著的教龄差异。

〈表 10〉 独立院校教师工作满意度的教龄差异分析

维度	5 年以内 A ($M \pm SD$)	5-10 年 B ($M \pm SD$)	10 年以上 C ($M \pm SD$)	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>LSD</i>
薪资报酬	3.19±.911	2.97±.765	2.82±.821	2.805	.005	A>C
工作环境	3.48±1.090	3.42±.763	3.27±.978	1.554	.125	
领导管理	3.25±1.152	3.07±.917	2.86±1.072	2.686	.007	A>C
工作本身	3.22±1.046	3.01±.743	2.84±.890	2.774	.006	A>C
晋升情况	3.13±.713	2.90±1.034	2.65±.881	3.731	.000	A>C
总体	3.25±.851	3.07±1.011	2.89±.821	2.768	.006	A>C

3) 独立院校教师职业倦怠现状及差异分析

(1) 独立院校教师职业倦怠整体现状

独立院校教师整体职业倦怠处于较低水平。

〈表 11〉 独立院校教师职业倦怠整体现状

维度	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
情绪衰竭	3.02	.869	3.209	.001
去人性化	2.79	.914	4.647	.000
低个人成就感	2.94	.845	3.881	.000
总体	2.92	.876	4.015	.000

(2) 独立院校教师职业倦怠的性别差异分析

独立院校教师职业倦怠不存在显著的性别差异。

〈表 12〉 独立院校教师职业倦怠的性别差异分析

维度	男 (<i>M</i> ± <i>SD</i>)	女 (<i>M</i> ± <i>SD</i>)	<i>t</i>	<i>p</i>
情绪衰竭	2.88±.867	3.17±.841	-2.542	.011
去人性化	2.92±.806	2.66±.824	2.414	.016
低个人成就感	3.09±.779	2.78±.883	2.758	.006
总体	2.96±.995	2.87±.778	1.028	.301

(3) 独立院校教师职业倦怠的教龄差异分析

独立院校教师职业倦怠存在显著的教龄差异。

〈表 13〉 独立院校教师职业倦怠的教龄差异分析

维度	5 年以内 A ($M \pm SD$)	5-10 年 B ($M \pm SD$)	10 年以上 C ($M \pm SD$)	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>LSD</i>
情绪衰竭	2.82 ± .786	2.95 ± .894	3.18 ± .962	2.777	.006	A<C
去人性化	2.54 ± .961	2.79 ± .840	2.91 ± .820	2.701	.007	A<C
低个人成就感	2.75 ± 1.147	2.80 ± .943	3.16 ± .936	3.013	.003	A<C, B<C
总体	2.70 ± .891	2.85 ± 1.011	3.08 ± .855	2.862	.004	A<C

4) 三者相关性和回归分析

(1) 独立院校教师心理契约与工作满意度相关性分析

独立院校教师心理契约与工作满意度呈现显著正相关。

〈表 14〉 独立院校教师心理契约与工作满意度相关性分析

	薪资 报酬	工作 环境	领导 管理	工作 本身	晋升 情况	交易 责任	发展 责任	关系 责任
薪资报酬	1.00							
工作环境	.84**	1.00						
领导管理	.72**	.68**	1.00					
工作本身	.81**	.71**	.86**	1.00				
晋升情况	.79**	.85**	.83**	.85**	1.00			
交易责任	.39**	.43**	.39**	.50**	.53**	1.00		
发展责任	.45**	.51**	.61**	.61**	.44**	.56**	1.00	
关系责任	.42**	.56**	.48**	.47**	.59**	.61**	.49**	1.00

注:**: $p < .01$

(2) 独立院校教师心理契约与工作满意度的回归分析

工作满意度对心理契约的三个维度均具有显著的预测力。

〈表 15〉 独立院校教师心理契约与工作满意度的回归分析

自变量	<i>B</i>	标准系数	<i>t</i>	<i>p</i>
(常量)	.245		.394	.715
交易责任	.306	.138	2.913	.004
发展责任	.315	.226	3.362	.001
关系责任	.326	.219	3.665	.000

(3) 独立院校教师心理契约与职业倦怠相关性分析

独立院校教师心理契约与职业倦怠呈现显著负相关。

<表 16> 独立院校教师心理契约与职业倦怠相关性分析

	情绪衰竭	去人性化	低个人 成就感	交易责任	发展责任	关系责任
情绪衰竭	1.00					
去人性化	.66**	1.00				
低个人成就感	.53**	.61**	1.00			
交易责任	-.49**	-.38**	-.41**	1.00		
发展责任	-.51**	-.37**	-.42**	.56**	1.00	
关系责任	-.39**	-.49**	-.38**	.61**	.49**	1.00

注:**: $p < .01$

(4) 独立院校教师心理契约与职业倦怠的回归分析

职业倦怠对心理契约的三个维度均具有显著的预测力。

〈表 17〉 独立院校教师心理契约与职业倦怠的回归分析

自变量	<i>B</i>	标准系数	<i>t</i>	<i>p</i>
(常量)	.872		-2.315	.022
交易责任	-.139	-.213	-2.764	.006
发展责任	-.218	-.175	-2.653	.008
关系责任	-.457	-.393	-2.919	.004

(5) 独立院校教师工作满意度与职业倦怠相关性分析

独立院校教师工作满意度与职业倦怠呈现显著负相关。

〈表 18〉 独立院校教师工作满意度与职业倦怠相关性分析

	薪资报酬	工作环境	领导管理	工作本身	晋升情况	情绪 衰竭	去人 性化	低个人 成就感
薪资报酬	1.00							
工作环境	.84**	1.00						
领导管理	.72**	.68**	1.00					
工作本身	.81**	.71**	.86**	1.00				
晋升情况	.79**	.85**	.83**	.85**	1.00			
情绪衰竭	-.31**	-.39**	-.43**	-.44**	-.34**	1.00		
去人性化	-.39**	-.45**	-.35**	-.47**	-.48**	.66**	1.00	
低个人 成就感	-.39**	-.51**	-.42**	-.39**	-.50**	.53**	.61**	1.00

注:**: $p < .01$

(6) 独立院校教师工作满意度与职业倦怠的回归分析

工作满意度对职业倦怠的三个维度均具有显著的预测力。

〈表 19〉 独立院校教师工作满意度与职业倦怠的回归分析

自变量	<i>B</i>	标准系数	<i>t</i>	<i>p</i>
(常量)	.749		2.318	.022
情绪衰竭	-.267	-.209	-3.187	.002
去人性化	-.298	-.198	-2.837	.004
低个人成就感	-.418	-.296	-3.518	.001

5. 讨论

在当前教师心理契约方面, 教师在发展责任方面心理契约水平最低, 当前的人才发展模式对于大多数的教师而言是不能认可的, 同时教师的关系责任履行情况也有所欠缺, 当前的关系处理方面还存在着一定的问题。男性的本身期待值较女性教师高, 心理契约履行现状显著低于女性教师。工作年限较低的教师他们正处在事业的磨合、发展和上升期, 期待通过自己的努力获得更好的发展, 整体心理契约满足水平较低。

教师的工作满意度情况并不乐观, 特别是对于当前的薪资报酬、工作本身以及晋升情况方面, 教师满意度较低。男性教师的总体满意度水平低于女性教师, 且存在显著差异性。与他们的工作期望、工作要求、所承担的社会和家庭责任相关。教龄较高的教师他们的整体能力水平和经验积累水平较高, 期望得到更好的薪资、更好的发展, 并且

对于领导的实际管理有更多的个人见解,工作满意度水平有所下降。

教师倦怠中情绪衰竭问题最严重,长期的工作量、师生关系处理、教师关系处理及其工作压力等情况无形之中消耗着教师的精力和情绪,并且本身人才发展制度的不完善以及发展平台的紧缺,很容易造成教师的低个人成就感。不同性别的独立院校教师职业倦怠情况并不存在性别差异。教龄较高的教师面对日复一日的工作,他们对于工作的本身倦怠深度加深。

通过对三者相关性和回归分析结果显示三者具有相关性且相互具有显著预测力。

III. 结论

1. 研究结论

(1) 独立院校教师整体心理契约履行情况处于较低水平(验证假设1)。

独立院校教师心理契约存在显著的性别差异。男性教师的心理契约履行情况水平低于女性教师(验证假设1)。

独立院校教师心理契约存在显著的教龄差异。随着教师教龄的提升,教师的心理契约履行情况随之提升(验证假设1)。

(2) 独立院校教师整体工作满意度处于较低水平(验证假设2)。

独立院校教师工作满意度存在显著的性别差异。男性教师的满意度水平低于女性教师(验证假设2)。

独立院校教师工作满意度存在显著的教龄差异。随着教师教龄的提升,教师的工作满意度情况随之降低(验证假设2)。

(3) 独立院校教师整体职业倦怠处于较低水平(验证假设3)。

独立院校教师职业倦怠不存在显著的性别差异(与假设3相反)。

独立院校教师职业倦怠存在显著的教龄差异。随着教师教龄的提升,教师的职业倦怠水平随之提升(验证假设3)。

(4) 独立院校教师心理契约与工作满意度呈现显著正相关。工作满意度对心理契约的三个维度均具有显著的预测力(验证假设4)。

独立院校教师心理契约与职业倦怠呈现显著负相关。职业倦怠对心理契约的三个维度均具有显著的预测力(验证假设4)。

独立院校教师工作满意度与职业倦怠呈现显著负相关。工作满意度对职业倦怠的三个维度均具有显著的预测力(验证假设4)。

2. 建议

1) 调节教师自我心态,提升个人满足感

教学工作者要具备更加良好和专业的职业心理,以更加专业的素养和能力投身教学工作,只有这样,才能不断的在工作中感受乐趣,而不仅仅是将工作当成每日的任务艰难完成。每一名教师都应该明确自身的定位,不盲从、不慌张,以最真实的“本我”

提升自身在教学工作中的幸福感和获得感。

2) 利用科学方法, 应对职业倦怠

面对工作过程中所产生的职业倦怠, 教师应该学会利用科学的方法来应对和缓解。

重组认知结构, 转变思路方法。做好情绪主人, 有效调整自身。

3) 完善心理契约构成, 优化运行模式

正确对个人情况进行估量, 摆正位置。营造良好的教育教学氛围和秩序。构建公平的薪酬体系。

Abstract

A Study on the Relationship among Teachers' Psychological Contract, Job Satisfaction and Job Burnout in Independent Colleges

독립학원에서 교사의 심리적 계약, 직무만족 및 직무소진 간의
관계 연구

Liu Yan

Graduation School of Sehan University
Education Administration Major, Department of Education
(Supervisor, Chen Shiping)

(First draft)

I. Introduction

1. Proposal of the problem

Currently, there are many problems of teachers' job satisfaction in independent colleges, such as frequent turnover, great job mobility, unclear and unblocked path of development and promotion, poor performance of psychological contract in daily work, and more negative emotions in teaching management, which brings certain adverse influences on the

management and development of such colleges. Based on the existing investigation, it can be found that, firstly, there are abundant investigation and research on teachers' job satisfaction and job burnout at present, while there is relatively insufficient research on the psychological contract of teachers in independent colleges, as well as the pair relationship among psychological contract, job satisfaction and job burnout. Secondly, teachers' psychological contract, job satisfaction and job burnout are inter-related and influence each other. Based on the above two, this study aims to study the psychological contract, job satisfaction, job burnout and their relationship among teachers in independent colleges.

2. Research purpose and significance

1) Research purposes

This thesis aims at investigating the current situation of teachers' actual psychological contract, job satisfaction and job burnout in independent colleges and understanding the impact of different demographic variables on teachers' actual situation, according to the triadic relationship of teachers in independent colleges. We exploring effective ways to improve teachers' mental health level, satisfying teachers' psychological contract, make a correct orientation of personal career development, improve their job satisfaction, reduce teachers' job burnout. And then provide suggestions for independent college managers to better carry out the scientific management of teachers, and establish relevant theories for

reference.

2) Research significance

From the perspective of remedying the lack of relevant research, it has strong theoretical significance, it can also enrich the theoretical basis; from the perspective of practical work results, it has strong practical significance, it can provide good guidance to reduce teachers' psychological contract deviation, improve teachers' job satisfaction level, reduce their job burnout level, and improve the management ability of leaders and managers in independent colleges and universities. It will provide practical reference.

3. Definition of concepts

1) Psychological contract

This survey supports Rousseau's view (2010) that psychological contract, as an inherent mutual expectation between two parties, needs to reach mutual trust, which helps to build a good psychological contract.

2) Job satisfaction

In this study, support Li Zhiying's view (2011) that job satisfaction is the internal evaluation of teachers' work status, surroundings and career future in independent colleges. This evaluation value is measured by the difference between expected value and displayed value.

3) Job burnout

Maslach's definition of job burnout will also be used in this study to measure burnout from three aspects: emotional exhaustion, dehumanization and reduced sense of achievement.

II. Main body

1. Literature Review

1) Research on psychological contract

(1) Investigation and research on the current situation

(2) Study on the influencing factors

2) Research on job satisfaction

(1) Investigation and research on the current situation

(2) Study on the influencing factors

3) Research on job burnout

(1) Investigation and research on the current situation

(2) Study on the influencing factors

4) Investigation and research on the relationship between psychological contract, job satisfaction and the job burnout

2. Research hypothesis

(1) Teachers' psychological contract conformity in independent colleges is low. There are significant differences in teachers' gender and teaching age.

(2) Teachers' job satisfaction in independent colleges is low. There are significant differences in teachers' gender and teaching age.

(3) Teachers' job burnout in independent colleges is relatively low. There are significant differences in teachers' gender and teaching age.

(4) There are correlations between each two aspect of teachers' psychological contract, job satisfaction and job burnout in independent colleges.

3. Research methods

1) Research objects

In this study, teachers from three independent colleges, Clinical Medical College of Tianjin Medical University , Nankai University Binhai College and Tianjin University Ren'ai College, were selected to conduct the survey. 100 teachers were randomly selected from each school, a total of 300 teachers were surveyed, and 271 valid questionnaires were collected. The actual distribution of teachers is as follows:

<Table 1> Research Subjects

Official subjects		N	Percentage %
Gender	male	138	50.92
	female	133	49.08
Teaching age	Within 5 years	55	20.30
	5-10 years	102	37.63
	More than 10 years	114	42.07
Total		271	100.00

2). Research tools

(1) Questionnaire of Teachers' Psychological Contract

In this study, Han Ming & He Xianyou's questionnaire (2010) on psychological contract of university teachers were used to investigate the situation of teachers' psychological contract. As college teachers, this questionnaire can be used to measure the group of teachers in independent colleges. The questionnaire includes three dimensions: transaction responsibility dimension, development responsibility dimension and relationship responsibility dimension, there are 20 questions.

The data collected are counted by the 5-point Likert scores method. The higher the score, the better the performance of teachers' psychological contract in independent colleges.

<Table 2> Reliability of the Questionnaire of Psychological Contract

Dimension	Item numbers	Cronbach's Alpha
Transaction responsibility	1-5	.876
Development responsibility	6-14	.728
Relationship responsibility	15-20	.864
Total	1-20	.843

The questionnaire has a good level of reliability and validity.

(2) Questionnaire of Teachers' Job Satisfaction

In this study, Liu Ling's "Teacher Job Satisfaction Scale" (2012) was used to measure University teachers' job satisfaction. There are 23 items in the scale, the questionnaire includes five dimensions: pay compensation dimension, working environment dimension, leadership management dimension, the work dimension and promotion situation dimension.

The questionnaire uses 5-point Likert scores method, the higher the score, the better the performance of teachers' job satisfaction in independent colleges.

<Table 3> Reliability of the Questionnaire of Job Satisfaction

Dimension	Item numbers	Cronbach's Alpha
Pay compensation	2、 5、 7、 8	.868
working environment	1、 4、 6、 19	.742
Leadership management	3、 9、 12、 13、 14、 15	.838
The work	17、 18、 22、 23	.826
Promotion situation	10、 11、 16、 20、 21	.851
Total	1-23	.834

The questionnaire has a good level of reliability and validity.

(3) Questionnaire of Teachers' Job Burnout

The questionnaire compiled by Li Chaoping (2003) was used in the survey. It has been cited many times and can be used to investigate the current situation of independent colleges teachers' job burnout. There are 16 items in the scale. It investigates and studies the current situation and differences of teachers' job burnout in independent colleges from three aspects: emotional exhaustion, dehumanization and low personal accomplishment.

The questionnaire uses 5-point Likert scores method. The second, fifth, eighth, tenth, eleventh and fifteenth questions use the reverse scoring method. The higher the score, the higher the level of teachers' job burnout in independent colleges.

<Table 4> Reliability of the Questionnaire of Job Burnout

Dimension	Title numbers	Cronbach's Alpha
Emotional exhaustion	1、 4、 7、 11、 12、 14、 16	.883
Dehumanization	3、 6、 9、 13	.825
Low personal accomplishment	2、 5、 8、 10、 15	.828
Total	1-16	.846

The questionnaire has a good level of reliability and validity.

3). data processing

SPSS 22.0 software was used for data input analysis, and independent sample t test, variance analysis and correlation analysis were used to analyze the difference and correlation.

4. Research results and analysis

1). The analysis of the present situation and differences of teachers' psychological contract in independent colleges

(1) The overall status of teachers' psychological contract in independent colleges

The performance of teachers' psychological contract in independent colleges is at a low level.

<Table 5> The overall status of teachers' psychological contract in independent colleges

Dimension	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Transaction responsibility	3.15	.958	2.869	.004
Development responsibility	2.91	.837	4.128	.000
Relationship responsibility	3.04	.996	3.025	.003
Total	3.03	.938	3.124	.002

(2) Gender difference analysis of teachers' psychological contract in independent colleges

There are significant gender differences in teachers' psychological contract in independent colleges.

<Table 6> Gender difference analysis of teachers' psychological contract in independent colleges

Dimension	male ($M\pm SD$)	female ($M\pm SD$)	t	p
Transaction responsibility	2.98±.878	3.33±1.068	-2.887	.004
Development responsibility	2.69±.815	3.14±.993	-3.877	.000
Relationship responsibility	2.86±.965	3.23±.917	-3.112	.002
Total	2.84±.913	3.21±1.039	-3.223	.001

(3) Teaching age difference analysis of teachers' psychological contract in independent colleges

There are significant teaching age differences in teachers' psychological contract in independent colleges.

<Table 7> Teaching age difference analysis of teachers' psychological contract in independent colleges

Dimension	Within 5	5-10 years	More than	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>LSD</i>
	years A	B	10 years C			
	(<i>M±SD</i>)	(<i>M±SD</i>)	(<i>M±SD</i>)			
Transaction responsibility	2.88±1.062	3.14±1.026	3.29±1.039	2.796	.005	A<C
Development responsibility	2.65±.854	2.87±.894	3.07±.849	3.195	.002	A<C
Relationship responsibility	2.85±1.001	3.06±1.085	3.11±.976	1.767	.078	
Total	2.79±.751	3.02±.895	3.16±.818	2.837	.004	A<C

2). The analysis of the present situation and differences of teachers' job satisfaction in independent colleges

(1) The overall situation of teachers' job satisfaction in independent colleges

The overall job satisfaction of teachers in independent colleges is at a low level.

<Table 8> The overall situation of teachers' job satisfaction in independent colleges

Dimension	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Pay compensation	2.95	.894	3.845	.000
Working environment	3.37	.911	2.267	.024
Leadership management	3.02	.957	3.213	.002
The work	2.98	.884	3.998	.000
Promotion situation	2.84	.829	4.317	.000
Total	3.02	.895	3.201	.001

(2) Gender difference analysis of teachers' job satisfaction in independent colleges

There are significant gender differences in teachers' job satisfaction in independent colleges.

<Table 9> Gender difference analysis of teachers' job satisfaction in independent colleges

Dimension	male ($M\pm SD$)	female ($M\pm SD$)	t	p
Pay compensation	2.79±.911	3.12±.705	-2.988	.003
working environment	3.29±.900	3.45±.743	-1.425	.156
Leadership management	2.85±.956	3.20±.989	-2.891	.004
The work	2.83±.948	3.14±.953	-2.579	.011
Promotion situation	2.65±.932	3.04±.623	-3.620	.001
Total	2.88±.884	3.19±.790	-2.751	.006

(3) Teaching age difference analysis of teachers' job satisfaction in independent colleges

There are significant teaching age differences in teachers' job satisfaction in independent colleges.

<Table 10> Teaching age difference analysis of teachers' job satisfaction in independent colleges

Dimension	Within 5	5-10 years	More than	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>LSD</i>
	years A	B	10 years C			
	(<i>M±SD</i>)	(<i>M±SD</i>)	(<i>M±SD</i>)			
Pay compensation	3.19±.911	2.97±.765	2.82±.821	2.805	.005	A>C
working environment	3.48±1.090	3.42±.763	3.27±.978	1.554	.125	
Leadership management	3.25±1.152	3.07±.917	2.86±1.072	2.686	.007	A>C
The work	3.22±1.046	3.01±.743	2.84±.890	2.774	.006	A>C
Promotion situation	3.13±.713	2.90±1.034	2.65±.881	3.731	.000	A>C
Total	3.25±.851	3.07±1.011	2.89±.821	2.768	.006	A>C

3). The analysis of the present situation and differences of teachers' job burnout in independent colleges

(1) The overall situation of teachers' job burnout in independent colleges

The overall job burnout of teachers in independent colleges is at a low level.

<Table 11> The overall situation of teachers' job burnout in independent colleges

Dimension	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Emotional exhaustion	3.02	.869	3.209	.001
Dehumanization	2.79	.914	4.647	.000
Low personal accomplishment	2.94	.845	3.881	.000
Total	2.92	.876	4.015	.000

(2) Gender difference analysis of teachers' job burnout in independent colleges

There are no significant gender differences in teachers' job burnout in independent colleges.

<Table 12> Gender difference analysis of teachers' job burnout in independent colleges

Dimension	male (<i>M±SD</i>)	female (<i>M±SD</i>)	<i>t</i>	<i>p</i>
Emotional exhaustion	2.88±.867	3.17±.841	-2.542	.011
Dehumanization	2.92±.806	2.66±.824	2.414	.016
Low personal accomplishment	3.09±.779	2.78±.883	2.758	.006
Total	2.96±.995	2.87±.778	1.028	.301

(3) Teaching age difference analysis of teachers' job burnout in independent colleges

There are significant teaching age differences in teachers' job burnout in independent colleges.

<Table 13> Teaching age difference analysis of teachers' job burnout in independent colleges

Dimension	Within 5 years A (<i>M±SD</i>)	5-10 years B (<i>M±SD</i>)	More than 10 years C (<i>M±SD</i>)	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>LSD</i>
Emotional exhaustion	2.82±.786	2.95±.894	3.18±.962	2.777	.006	A<C
Dehumanization	2.54±.961	2.79±.840	2.91±.820	2.701	.007	A<C
Low personal accomplishment	2.75±1.147	2.80±.943	3.16±.936	3.013	.003	A<C,B< C
Total	2.70±.891	2.85±1.011	3.08±.855	2.862	.004	A<C

4). Relevance and regression analysis of the three

(1) Analysis of the correlation between teachers' psychological contract and job satisfaction in independent colleges

There is a significant positive correlation between teachers' psychological contract and job satisfaction in independent colleges.

<Table 14> Analysis of the correlation between teachers' psychological contract and job satisfaction in independent colleges

	A	B	C	D	E	F	G	H
A	1.00							
B	.84**	1.00						
C	.72**	.68**	1.00					
D	.81**	.71**	.86**	1.00				
E	.79**	.85**	.83**	.85**	1.00			
F	.39**	.43**	.39**	.50**	.53**	1.00		
G	.45**	.51**	.61**	.61**	.44**	.56**	1.00	
H	.42**	.56**	.48**	.47**	.59**	.61**	.49**	1.00

Note1: **: $p < .01$

Note2: A- Pay compensation, B- Working environment, C- Leadership management, D- The work, E- Promotion situation, F- Transaction responsibility, G- Development responsibility, H- Relationship responsibility

(2) Regression analysis of teachers' psychological contract and job satisfaction in independent colleges

Job satisfaction has significant predictive power on the three dimensions of psychological contract.

<Table 15> Regression analysis of teachers' psychological contract and job satisfaction in independent colleges

independent variable	<i>B</i>	Standard coefficient	<i>t</i>	<i>p</i>
(constant)	.245		.394	.715
Transaction responsibility	.306	.138	2.913	.004
Development responsibility	.315	.226	3.362	.001
Relationship responsibility	.326	.219	3.665	.000

(3) Analysis of the correlation between teachers' psychological contract and job burnout in independent colleges

There is a significant negative correlation between teachers' psychological contract and job burnout in independent colleges.

<Table 16> Analysis of the correlation between teachers' psychological contract and job

burnout in independent colleges

	A	B	C	D	E	F
A	1.00					
B	.66**	1.00				
C	.53**	.61**	1.00			
D	-.49**	-.38**	-.41**	1.00		
E	-.51**	-.37**	-.42**	.56**	1.00	
F	-.39**	-.49**	-.38**	.61**	.49**	1.00

Note1: **: $p < .01$

Note2: A- Emotional exhaustion, B- Dehumanization, C- Low personal accomplishment, D- Transaction responsibility, E- Development responsibility, F- Relationship responsibility

(4) Regression analysis of teachers' psychological contract and job burnout in independent colleges

Job burnout has significant predictive power on the three dimensions of psychological contract.

<Table 17> Regression analysis of teachers' psychological contract and job burnout in independent colleges

independent variable	<i>B</i>	Standard coefficient	<i>t</i>	<i>p</i>
(constant)	.872		-2.315	.022
Transaction responsibility	-.139	-.213	-2.764	.006
Development responsibility	-.218	-.175	-2.653	.008
Relationship responsibility	-.457	-.393	-2.919	.004

(5) Analysis of the correlation between job satisfaction and job burnout of teachers in independent colleges

There is a significant negative correlation between job satisfaction and job burnout of teachers in independent colleges.

<Table 18> Analysis of the correlation between job satisfaction and job burnout of teachers
in independent colleges

	A	B	C	D	E	F	G	H
A	1.00							
B	.84**	1.00						
C	.72**	.68**	1.00					
D	.81**	.71**	.86**	1.00				
E	.79**	.85**	.83**	.85**	1.00			
F	-.31**	-.39**	-.43**	-.44**	-.34**	1.00		
G	-.39**	-.45**	-.35**	-.47**	-.48**	.66**	1.00	
H	-.39**	-.51**	-.42**	-.39**	-.50**	.53**	.61**	1.00

Note1: **: $p < .01$

Note2: A- Pay compensation, B- Working environment, C- Leadership management, D- The work, E- Promotion situation, F- Emotional exhaustion, G- Dehumanization, H- Low personal accomplishment

(6) Regression analysis of teachers' job satisfaction and job burnout in independent colleges

Job satisfaction has significant predictive power on the three dimensions of job burnout.

<Table 19> Regression analysis of teachers' job satisfaction and job burnout in independent colleges

independent variable	<i>B</i>	Standard coefficient	<i>t</i>	<i>p</i>
(constant)	.749		2.318	.022
Emotional exhaustion	-.267	-.209	-3.187	.002
Dehumanization	-.298	-.198	-2.837	.004
Low personal accomplishment	-.418	-.296	-3.518	.001

5. Discussion

At present, teachers have the lowest level of psychological contract in terms of development responsibility. The current talent development model is not acceptable to most teachers. At the same time, teachers' performance of relationship responsibility is also insufficient. There are still some problems in the current relationship management. The expectations of male teachers are higher than that of female teachers, and the status quo of psychological contract fulfillment is significantly lower than that of female teachers. Teachers with less working years are in the running-in, development and rising period of their career. They expect to get better development through their own efforts, and the overall

psychological contract satisfaction level is low.

Teachers' job satisfaction is not optimistic, especially for the current salary, job itself and promotion, teachers' satisfaction is low. The overall satisfaction level of male teachers is lower than that of female teachers, and there are significant differences. It is related to their job expectations, job requirements, social and family responsibilities. Teachers with higher teaching age have higher overall ability level and experience accumulation level, they expect better salary and development, have more personal opinions on the actual management of leaders, and the level of job satisfaction has declined.

Emotional exhaustion is the most serious problem in teacher burnout. Long-term workload, teacher-student relationship management, teacher relationship management and work pressure consume teachers' energy and emotions invisibly. Moreover, the imperfect talent development system and the lack of development platform can easily lead to teachers' low personal accomplishment. There is no gender difference in job burnout among teachers of independent colleges and universities of different genders. Facing the day-to-day work, teachers with higher teaching age are becoming more and more tired of their work.

The results of correlation analysis and regression analysis show that the three aspects are correlated and have significant predictive power to each other.

III. Conclusion and Suggestion

1. Research conclusion

(1) The performance of teachers' psychological contract in independent colleges is at a low level(test hypothesis 1).

There are significant gender differences in teachers' psychological contract in independent colleges. The performance level of psychological contract of male teachers is lower than that of female teachers (test hypothesis 1).

There are significant teaching age differences in teachers' psychological contract in independent colleges. With the increase of teachers' teaching age, the performance of teachers' psychological contract is improved (test hypothesis 1).

(2) The overall job satisfaction of teachers in independent colleges is at a low level(test hypothesis 2).

There are significant gender differences in teachers' job satisfaction in independent colleges. The performance level of job satisfaction of male teachers is lower than that of female teachers (test hypothesis 2).

There are significant teaching age differences in teachers' job satisfaction in independent colleges. With the increase of teachers' teaching age, teachers' job satisfaction decreases accordingly (test hypothesis 2).

(3) The overall job burnout of teachers in independent colleges is at a low level (test hypothesis 3).

There are no significant gender differences in teachers' job burnout in independent colleges (contrary to hypothesis 3).

There are significant teaching age differences in teachers' job burnout in independent colleges. With the increase of teacher's teaching age, the level of teacher's job burnout is improved (test hypothesis 3)

(4) There is a significant positive correlation between teachers' psychological contract and job satisfaction in independent colleges. Job satisfaction has significant predictive power on the three dimensions of psychological contract (test hypothesis 4).

There is a significant negative correlation between teachers' psychological contract and job burnout in independent colleges. Job burnout has significant predictive power on the three dimensions of psychological contract (test hypothesis 4).

There is a significant negative correlation between job satisfaction and job burnout of teachers in independent colleges. Job satisfaction has significant predictive power on the three dimensions of job burnout (test hypothesis 4).

2. Suggestion

1) Regulate teachers' self-mentality and enhance personal satisfaction

Teachers should have a better professional psychology and devote themselves to teaching work with more professional accomplishment and ability. Only in this way can they constantly enjoy their work, not just fulfill the daily tasks of course. Every teacher should be clear about his own position, not blindly obey, not panic, with the most authentic "id" to enhance his own sense of happiness and acquisition in teaching work.

2) Use scientific methods to cope with job burnout

Facing the job burnout in the process of work, teachers should learn to use scientific methods to cope with and alleviate it. Reorganize the cognitive structure and change the way of thinking. Be a good emotional master and adjust yourself effectively.

3) Perfect the constitution of psychological contract and optimizing the operation mode

Estimate the personal situation correctly and put it in the right place. Create a good atmosphere and order of education and teaching. Construct a fair salary system.

附录

调查问卷

尊敬的老师：

您好！

本次调查研究针对独立院校教师心理契约、工作满意度与职业倦怠关系进行, 该问卷用于研究数据的采集, 只用于本次调查研究, 您不必有后顾之忧。请根据实际感受在最能反应你真实感受选项下打“√”。谢谢您的合作！

【基本信息】

您的性别:A. 男 B. 女

您的教龄:A. 5 年以内 B. 5-10 年 C. 10 年以上

【心理契约问卷】

1. 学校薪酬体系是公平合理的。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

2. 学校发放的奖金与我的付出成正比。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

3. 学校福利待遇使我感到很满意。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

4. 我工作的环境既安全又舒适。
- A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合
5. 学校为我提供稳定的工作保障。
- A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合
6. 学校为我提供学习和培训的机会。
- A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合
7. 学校帮助我制定职业生涯规划。
- A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合
8. 学校帮助我取得晋升的机会。
- A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合
9. 学校为我提供良好的发展前景。
- A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合
10. 我的工作充满挑战性。
- A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合
11. 我的工作充满趣味性。
- A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合
12. 学校赋予我重要的工作职责。
- A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

13. 在工作中我可以自主发挥。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

14. 在工作中我有参与决策的权利。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

15. 在工作中我得到了公平的对待。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

16. 学校信任我并重视我的意见。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

17. 我能够得到我的绩效薪酬。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

18. 我的工作成绩得到了肯定。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

19. 我的工作能够得到各层级的指导和支持。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

20. 学校关心我的成长和生活。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

【工作满意度问卷】

1. 您对所在学校的发展前景

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

2. 您对教师待遇的稳定性增长

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

3. 您对所在学校领导的工作能力

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

4. 您对整个学校的物理环境

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

5. 您对所在学校目前的薪资水平

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

6. 您对学校老师表现出的团队精神

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

7. 您对目前学校的福利制度的看法

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

8. 对教师的奖励措施的到位情况

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

9. 您对学校上下级之间的关系

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

10. 您对学校提供的培训进修的机会

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

11. 对学校提供的公平晋升机会

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

12. 对领导在生活上对教师的关心

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

13. 对领导在工作上对教师的指导

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

14. 对教师参与学校民主管理的情况

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

15. 领导对教师工作的信任支持

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

16. 对学校提供给个人发展的可能性

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

17. 对在教学工作中的自主性

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

18. 对工作给自己带来的成就感

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

19. 对教师之间的相互尊重

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

20. 对学校目前的教师评价方法

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

21. 对学校采用的职称评定方法

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

22. 对工作给自己带来的提升

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

23. 对工作中的决定权

A. 非常满意 B. 满意 C. 不确定 D. 不满意 E. 非常不满意

【职业倦怠问卷】

1. 工作让我感觉身心俱疲。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

2. 我可以很容易了解学生对事情的感受。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

3. 我感觉我把某些学生当作“没有感情的物品”对待。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

4. 工作让我有快要崩溃的感觉。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

5. 我非常有效的处理学生的各种问题。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

6. 我担心我的工作使我变得越来越没有同情心了。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

7. 早晨起床时,我感觉非常累,可是又不得不去面对一天的工作。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

8. 我感觉,我的工作对他人的生活有积极的影响。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

9. 我并不真正关心有些学生的状况。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

10. 跟学生在一起的时候,我很容易营造一个轻松的氛围。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

11. 与学生非常紧密的一起工作之后,我感到精神愉悦。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

12. 工作让我有快要崩溃的感觉。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

13. 我觉得学生会因为他们的某些问题而责怪我。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

14. 我觉得自己在工作中太辛苦了。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

15. 在工作中,我非常冷静的处理情绪问题。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

16. 与其他人一起工作使我感到有很大的压力。

A. 非常符合 B. 符合 C. 不确定 D. 不符合 E. 非常不符合

致谢

完成这篇论文对我来说是一次挑战,也是一次超越自我的机会。现在论文终于完成了,虽然这篇论文的理论水平有限,完成得也不够尽善尽美,但我终于实现了自我的超越。

在硕士论文如期提交之际,我首先要感谢我的导师陈世平教授。论文是在陈教授的精心指导和悉心教诲下顺利完成的。从选题确定、论证方式及基础资料的收集无不倾注着陈教授的心血和汗水,使我把握了论文的写作方向,顺利地完成了论文的写作,在此表示最诚挚的谢意!陈世平渊博的学识、严谨的治学态度、崇高的敬业精神、宽阔的胸怀、阳光的人生理念,必将在我未来的人生轨迹中起到指引方向的作用。借此论文完成之际,谨向陈老师致以诚挚的敬意和祝福!

同时,我要感谢所有教导过我、关心过我的老师。特别是白学军教授、纪德奎教授、杨海波教授、陈世平教授、王慧教授,强恩芳老师等。你们为我的学业倾注了大量心血,你们为人师表的风范令我敬仰,严谨治学的态度令我敬佩。

最后,感谢所有读研期间和论文研究期间,给予我诸多帮助的老师、同学、同事和朋友,感谢大家对我工作及生活上的关心和帮助,对于我论文问卷调查给予支持,因为你们的存在,我的论文才能顺利完成,我的人生才更为美好更加具有意义。

世翰大学校 大学院 教育学科 刘岩 (17020014)