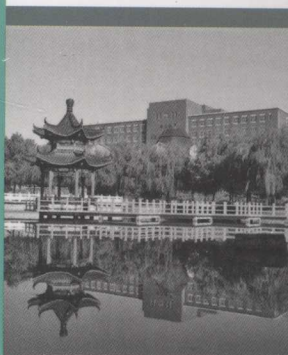




高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校
社会发展研究中心

汇集高校哲学社会科学优秀原创学术成果
搭建高校哲学社会科学学术著作出版平台
探索高校哲学社会科学专著出版的新模式
扩大高校哲学社会科学科研成果的影响力



大学教师工作压力研究

曾晓娟/著

Research of the University
Teachers' Occupational Stress

光明日报出版社



高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校
社会发展研究中心

013067574

G645.1
32



汇集高校哲学社会科学优秀原创学术成果
搭建高校哲学社会科学学术著作出版平台
探索高校哲学社会科学专著出版的新模式
扩大高校哲学社会科学科研成果的影响力



大学教师工作压力研究

曾晓娟/著

Research of the University
Teachers' Occupational Stress



北航

C1675398

G645.1
32

光明日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学教师工作压力研究 / 曾晓娟著. -- 北京: 光明日报出版社, 2013. 7

(高校社科文库)

ISBN 978-7-5112-4690-5

I. ①大… II. ①曾… III. ①高等学校—教师—工作负荷 (心理学)—研究 IV. ①G645.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 123737 号

大学教师工作压力研究

著 者: 曾晓娟 著

责任编辑: 朱 然

责任校对: 邓永飞

封面设计: 小宝工作室

责任印制: 曹 净

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市东城区珠市口东大街 5 号, 100062

电 话: 010-67019571 (咨询), 67078870 (发行), 67078235 (邮购)

传 真: 010-67078227, 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E - mail: gmcbs@gmw.cn zhuranmuc@gmw.cn

法律顾问: 北京天驰洪范律师事务所徐波律师

印 刷: 北京楠萍印刷有限公司

装 订: 北京楠萍印刷有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 690×975 1/16

字 数: 291 千字

印 张: 16.5

版 次: 2013 年 7 月第 1 版

印 次: 2013 年 7 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5112-4690-5

定 价: 42.80 元

版权所有 翻印必究



CONTENTS 目录

绪论 / 1

第一章 理论基础与模型构建 / 23

第一节 理论基础 / 24

第二节 变量分析 / 32

第三节 模型构建 / 53

第二章 大学教师工作压力的测量工具开发 / 55

第一节 研究设计 / 55

第二节 预测问卷编制与项目净化 / 56

第三节 正式施测 / 63

第三章 工作压力源对压力反应的作用机制 / 81

第一节 大学教师工作压力现状 / 81

第二节 研究假设 / 96

第三节 研究测量 / 100

第四节 假设验证 / 111

第五节 研究结果的分析与讨论 / 139



第四章 工作压力源对工作绩效的影响机制 / 143

- 第一节 工作绩效相关理论 / 143
- 第二节 研究假设 / 147
- 第三节 研究测量 / 152
- 第四节 大学教师工作绩效现状 / 155
- 第五节 假设验证 / 164
- 第六节 工作压力源与相关变量对工作绩效的预测作用比较 / 184
- 第七节 研究结果的分析与讨论 / 189

第五章 工作压力源对离职倾向的影响机制 / 194

- 第一节 离职倾向相关理论 / 194
- 第二节 研究假设 / 199
- 第三节 研究测量 / 203
- 第四节 大学教师离职倾向现状 / 205
- 第五节 假设验证 / 210
- 第六节 工作压力源与相关变量对离职倾向的预测作用比较 / 218
- 第七节 研究结果的分析与讨论 / 223

第六章 研究结论与展望 / 227

- 第一节 研究结论及创新点 / 227
- 第二节 研究启示 / 232
- 第三节 研究局限与研究展望 / 237

参考文献 / 240

附录1 附表 / 245

附录2 问卷 / 249

后记 / 254



绪 论

作为全书的导论,本章提出所要研究的核心问题、分析其背景并阐述其理论价值和现实意义;进行文献综述,指出已有研究不足之处并提出本书的创新点;简述所运用的研究方法,对全书的整体内容和结构安排进行概要性的介绍。

一、研究背景与意义

(一) 研究背景

从20世纪初开始,西方国家就开始研究工作压力(Occupational Stress),工作压力逐渐成为医学、心理学、管理学等学科的一个重要理论范畴。随着社会竞争日趋激烈,组织中的工作压力与日俱增,组织最终要把承受的压力分解为各种相应的工作任务和执行活动,分散到组织各个层面和每一个成员身上。工作压力问题不仅关系着个人的工作生活质量与工作绩效,还关系到组织整体的活力与效率。工作压力现已成为组织行为学以及人力资源管理等领域所关注的热点问题。

1. 工作压力已成为重要的社会问题

美国一些研究者的调查表明,因工作压力引发的经济索赔、劳动生产率下降、旷工、健康保险费用上涨以及高血压、心脏病等直接医疗费用,每年就高达2000亿美元^①;日本早在1994年就把“过劳”列为职业灾害。2000年2月,日本有关部门宣布,有1/3工作人口受到“慢性疲劳症”的困扰;英国每年因工作压力造成的损失要占国民生产总值的10%^②。在西方国家,工作压力已经被称为“黑色的瘟疫”,2003年欧盟正式将职业压力列为欧洲大陆面临的第二大职业健康问题。如何成功地管理工作压力,被认为是21世纪管理面

① 靳娟:《工作压力管理》,人民邮电出版社2007年,第5页。

② 舒晓兵:《管理人员的工作压力与工作效率研究》,武汉大学出版社2007年,第2页。



临的重大挑战。

国内外大量研究表明,教师压力(Teacher Stress)具有普遍性,教师职业是高压职业。虽然适度的压力可以激发教师的工作动机,但过度的压力不但影响教师的身心健康以及工作质量,而且还会对学校和社会产生直接或间接的危害。对于大学教师来说,不仅承担着教学、科研、学生心理辅导等多重任务,还承受着较高的社会期望,承担着为国家培养专业人才的重任,大学教师职业已经是一个公认的高知识密度、高压力的职业。英国学者阿伯瑟里(Abouserie, 1996)的调查显示,74.1%的大学教师有中等程度的压力,10.4%的教师感到有严重的压力^①;日本一项研究发现,接受调查的大学教师中有83.5%感到有压力^②;英国学者考克斯和布林克利(Cox & Brockley, 1984)进行压力的比较研究发现,67%的教师认为工作是他们的压力来源,而非教师职业中只有35%的人认为工作是压力来源。只有11%的教师认为自己没有感到工作压力,而非教师行业中认为工作无压力的人达到30%^③。更多的研究表明,教师工作压力有逐渐增加的趋势,已经成为教育事业发展的隐忧。

2. 我国大学教师工作压力问题日益突出

全球知识经济的发展加剧了各国之间的竞争,凸现了知识的重要性。而作为生产和传播知识重要场所的大学,则成为各国提高经济竞争力的重要支柱,各国政府都看好大学在科技进步、经济发展中的重要作用。为适应整个社会经济发展的需要,我国实行了高等教育大众化的政策,并从1999年开始扩大招生规模。大学的扩招,使各高校发展面临着质量与数量的双重压力及资源短缺的困境,为了争夺有限的政府资源以及更多的市场资源,大学之间竞争日益激烈,大学组织面临的压力空前增强。

作为大学教师,是大学生产活动的直接承担者,是大学人力资源的主体和核心,同样也是大学压力的主要承担者。为了取得竞争优势,各大学内部往往采取各种措施挖掘教师的潜能,而相应的政策逐渐功利化、浮躁化,使得教师

① Abouserie R., "Stress, coping strategies and job satisfaction in university academic staff," *Educational Psychology*, Vol16, No. 1, 1996, pp. 49-56.

② "A study group of administrative staff at Japan Association of University Administrative Management, report on consciousness survey of administrative staff at the university," *Journal of Japan Association of University Administrative Management*, Vol12, No. 7, 2004, pp. 87-109.

③ Cox T. Brockley T., "The experience and effects of stress in teachers," *British Educational Research Journal*, Vol10, No. 1, 1984, pp. 83.



疲于奔命,精神压力与日俱增。南京大学研究人员对全国72所高校教师进行调查发现,95.6%的大学教师感到有精神压力,其中35.6%的教师表示压力很大^①;西安交通大学教师研究显示,有80%的大学教师长期感到职业压力太大,有75%的教师长期处在一种慢性疲劳的亚健康状态,而有1/3以上的教师出现明显的生理反应^②;广东省教育工会对19所高校8517名教师健康调查发现,20.52%处于疾病状态,69.18%处于亚健康状态^③;2004年,河北一项关于高校人力资源现状的调查表明,高校教师中普遍存在工作负荷、体力透支的现象。接受调查的教师平均每天的工作时间大约在11个小时以上,有22%的人甚至认为压力巨大^④;2005年中国人力资源开发网发布的“工作倦怠指数调查报告”中显示,在15个行业的倦怠指数调查中,高校教师的倦怠程度居第三位^⑤;2005年,中国人民大学人口与发展研究中心对北京市的2500位中年高级知识分子进行的调查显示:83.3%被调查者有工作压力,没有压力的仅占16.7%,而普通人群的工作压力是53.6%;从工作压力程度上看,知识分子感觉压力很大的超过40%,普通人群只有30%^⑥。

近年来,大学教师中屡屡出现“过劳死”、自杀和英年早逝等现象,这虽不能绝对地代表我国教师的压力状况,但是至少说明我国大学教师存在着压力过度现象。对大学教师来说,适度的压力能增强工作动机,但过度的压力不仅会造成个体的生理、心理和行为失调反应,也会引起其职业兴趣、职业态度和职业行为的改变,对知识生产的质量、人才培养的效果以及大学社会服务功能的发挥都会产生负面影响。

3. 我国对大学教师工作压力的系统研究还很欠缺

我国对大学教师工作压力的研究主要在个体心理学的研究框架下进行,压力概念偏重于消极;在研究中比较关注的是压力的形成机制及其对个人身心健康的伤害、对工作满意度的消极影响;应对管理的研究更多考虑如何化解消除

① 冒容,贺晓星,穆荣华等:《无觅桃花源何处好耕田——高校教师精神压力问题初探》,《高等教育研究》1997年第7期,第31-36页。

② 潘欣,权正良,钱玉燕:《大学教师职业压力与心理健康关系的研究》,《中国健康教育》2003年第10期,第792-793页。

③ 鲍道苏:《高校教师压力大健康状况堪忧》,《中国教育报》2004年10月6日第4版。

④ 王会:《多方调适促进健康——高校教师健康状况调查》,《中国教育报》2005年6月29日第8版。

⑤ 娄伟,王秀云:《中国人才发展报告 NO.3》,社会科学文献出版社2006年,第502页。

⑥ 同上书,第395页。



压力,压力管理的目标放在“总是遇到问题和麻烦的人以及没有能力应付压力的人”身上;还缺乏从宏观的角度系统地分析压力问题产生的根源和作用机制及其解决路径,缺乏基于我国社会历史文化背景和特定的转型时期以及大学教师职业特点的研究。从我国大学管理实践来看,对教师的心理需求以及教师工作压力问题还缺少关注,也缺乏专业人士和专业机构解决教师压力问题。

目前,在管理学和组织行为学领域对工作压力的认识渐趋积极,压力管理的重点日益注重组织层面,更加强调的是组织中工作压力的有效保持与工作压力系统在组织内的合理分解与分担,“只有通过运用一个个综合的组织性的战略对工作中的压力进行管理,才能使企业的业绩和组织的健康运转实现最大化”^①。压力管理的目的,不是彻底消除压力,而是把压力水平控制在一个最佳状态,提高个体和组织的绩效。对大学教师工作压力研究者来说,如何突破传统的停留在个体层面的压力管理思路,有效地进行组织压力的管理,在组织规范、政策等制度层面寻求压力问题的解决路径,实现教师身心健康和组织绩效最大化“双赢”的目标,对于大学组织的可持续发展,显得尤为重要。

(二) 研究主要问题

1. 大学教师工作压力源的结构与属性

随着高等教育大众化的发展和高校绩效改革的深入,我国大学教师工作压力问题日益严重。工作压力研究结果表明,各种不同的工作、职业之间压力来源存在着极大的差别。目前,我国大学教师工作压力源的研究,主要还是借鉴西方和企业管理理论和经验,进行笼统的和表面化的宽泛研究,缺少特定时空背景下动态化和细化的研究,也缺乏对中国社会转型、大学制度改革背景下特定工作压力来源的探讨。探索大学教师工作压力源的结构、属性和压力感程度,对大学教师工作压力源进行质和量的考量,是本书研究的第一个问题。

2. 大学教师工作压力源的多重作用效能

我国关于工作压力的后果研究,对个体的影响研究较多,对组织的影响研究较少;对消极压力研究很多,对积极压力研究很少。从工作压力研究趋势看,工作压力源的多重作用效能越来越受到学者的关注,探索工作压力源对个体和组织多重影响(压力反应的积极和消极维度、工作绩效和离职倾向)是本书研究的第二个问题。

^① Sutherland V. J., Cooper C. L. 著、徐海鸥译:《战略压力管理》,经济管理出版社2003年,第3页。



3. 大学教师工作压力的影响机制

在工作压力研究领域中,大部分学者已经意识到,对工作压力源与结果变量之间的关系得出一个笼统的单一结论,已经没有太大的理论和现实意义。因为工作压力源本身往往具有复杂的结构,它与结果变量的关系更是受到众多中介和缓冲变量的影响。当前虽然已有一些关于教师工作压力作用效能和影响结果的研究,但仍然缺乏对特定类型压力源、中间变量与不同结果变量作用过程“黑箱”的深入系统研究。引入四个中间变量,探索不同类型的工作压力源与结果变量的因果关系,是本书研究的第三个问题。

4. 大学组织压力管理策略

目前我国教师工作压力管理策略,主要着眼于个体对压力的应对,关于组织压力管理策略的研究,还比较缺乏。在工作压力来源、现状、结构和作用机制探索基础上,寻求组织压力管理的有效策略,是本书研究的第四个问题。

(三) 研究意义

1. 理论意义

目前,在我国的文化背景下,对工作压力的认识和研究还是偏向消极,管理者更多地认为压力属于员工的个人问题,压力的产生源于员工自身缺乏能力、不够积极进取或心理承受能力过低,压力的舒缓也必须由员工个人承担责任,实际上工作压力具有复杂的属性,除了对个人身心健康产生危害外,适当的压力也是工作的动力,对工作绩效具有重要的促进作用。本书在梳理现有文献和定性访谈的基础上,界定大学教师工作压力概念,并围绕工作压力现状、结构以及影响机制进行细致深入地探索,加深人们对工作压力属性和作用机理的理解,为大学教师工作压力研究与管理、职业生涯规划与辅导、心理咨询等理论领域提供有益的补充。

2. 实践意义

我国目前正处于教育转型的快速发展时期,随着高等教育大众化的发展和高校人事分配制度改革的深入,以及各种考核标准的出台,大学教师过度压力问题日渐突出,而工作绩效并没有明显起色。从理论上讲,制度设计可能没有任何错误,但人的“有限理性”、“效用最大化”和“机会主义倾向”的特点,决定可能不按制度的要求而仍按其现实行为趋向来行动,这样制度就无法在人的行为带动下得以启动,从而最终导致制度绩效不佳甚至失效。从制度视角研究工作压力的来源、从工作压力角度探索制度绩效,一方面,为引起管理者对教师身心健康的关注;另一方面,为政府改革高等教育制度和制定相应的



政策法规、为大学内部管理体制与运行机制改革提供借鉴。

二、文献综述

本节从教师压力概念、理论模式、大学教师特殊的压力源、压力反应与后果、组织干预和个人应对策略、压力测量等方面进行综述,以便在已有研究基础上进行新的探索。

(一) 大学教师工作压力相关概念

1. 压力概念

作为一个术语,压力(Stress)最早出现于物理学之中,指的是作用于某物之上的足够使其弯曲或折断的拉力或力量。1925年,哈佛大学著名生理学家坎农(Cannon)把压力这个术语引入社会研究领域。他在一系列关于失控、饥饿和情绪变化的研究中,首先使用了现代的“压力”概念。关于压力产生原因的经典解释,涉及生理学、心理学和社会学三个方向。生理学取向的代表人物是坎农,他用“压力”概指超过一定临界阈值后,破坏机体内环境平衡的一切物理、化学和情感刺激,面对刺激,个体准备“战斗或逃避”而产生一系列反应,如出现呼吸急促、心跳加速、血压升高、胆固醇增加等“紧急备战”状态^①;社会学对压力产生的经典解释是“刺激性事件”。社会学取向的研究者认为,现实生活中与工作、学习、人际关系和家庭生活相关的种种问题,经常使人们处于压力状态之下,这极有可能影响人们的身体健康。20世纪30年代迈耶(Meyer)最早研究致病原因中的生活事件,50年代沃尔夫(Wolff)提出社会生活压力概念,60年代霍姆斯和瑞赫(Holmes & Rahe)的《社会再适应评价量表》证明了“压力是刺激性事件”的观点;心理学对压力产生的经典解释是塞利(Selye)的“一般适应综合症(GAS)”,他认为压力是内外环境中各种因素作用于机体时所产生的“非特异性反应”^②。

由于研究者所站角度不同,研究方法不同,侧重点不一样,对压力的定义也不相同。目前,压力定义主要围绕三种观点展开:一是刺激观,强调压力就是压力源,认为压力指那些使人感到紧张的事件或环境刺激,它提示压力存在于外部事件中^③;二是体验观,认为压力是一种主观反应,是紧张或唤醒的一

① 李虹:《教师工作压力管理》,中国轻工业出版社2008年,第35页。

② Selye H., "The stress concept," *Canadian Medical Association Journal*, Vol115, No.8, 1976, p.718.

③ Spector P. E., A control theory of the job stress process. In CL Cooper Ed., *Theories of Organizational Stress*, Oxford, UK: Oxford Univ. Press, 1998, pp.153-169.



种内部心理状态；三是相互作用观，强调有机体和环境之间的相互作用，认为压力是个人特征和环境刺激物之间相互作用的后果，是形成个体生理心理及行为反应的过程^①。在这三种观点中，相互作用观点得到压力研究者的广泛认同。

2. 工作压力概念

工作压力是工作背景下的压力。卡普兰和科布（Caplan & Cobb, 1975）等认为，工作压力是指对个体构成威胁的工作环境的任何特征，两种类型的工作压力可能会威胁到个体：需求不能被满足，或者满足需求的资源不充分^②。我国学者目前的主流观点倾向于综合性观点，将压力看作是在环境刺激影响下产生的心理和生理反应的综合状态。许小东认为，工作压力是工作环境要求和个体特征相互作用的结果，即在工作环境中，使工作行为受到威胁的压力源长期持续地作用于个体，在个体的主体特性及应对行为影响下，所产生的一系列生理、心理和行为反应的系统过程；工作压力导致了工作者积极的或消极的不同工作状态，最终影响到组织绩效^③。

3. 教师工作压力概念

教师工作压力的研究及理论模式，都是在一般职业压力研究基础上发展而来的。1977年，基里亚克和萨科利夫（Kyriacou & Sutcliffe）在《教育评论》（Educational Review）杂志上发表文章，“教师压力”首次作为论文中心主题出现。作者将教师压力定义为“教师的一种不愉快的、消极的情绪经历，如生气、焦虑、紧张、沮丧或失落，这些均是由教师职业引起的”^④。此后的学者对教师压力的定义也多是对此的补充和发展，强调压力情境下教师的负面反应。

从表1可知，构成教师工作压力必须具备三个条件：一是工作压力必须因教师工作引起，二是外在环境与个人内在能力与需求产生交互作用，三是出现差异与不平衡状态，尤其是身心状况脱离正常功能而引起的紧张状态和不愉快感觉。

① Lazarus R. S., *Stress and emotion: A new synthesis*, New York: Springer, 1999.

② Caplan R. D., Cobb S., French J. R. P., *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences*, NOSH Research Report. Washington, DC, US: DHEW publication, 1975, pp. 75-160.

③ 许小东, 孟晓斌:《工作压力应对与管理》, 航空工业出版社2004年。

④ Kyriacou C., “Teacher stress: directions for future research”, *Educational Review*, Vol53, No. 1, 2001, pp. 27-35.



表1 国内外学者对教师工作压力的定义

学者	教师工作压力定义或看法
Moracco (1982)①	当教师幸福与自尊受到威胁时, 使其心理平衡发生改变的影响
Litt 和 Turk (1985)②	当教师幸福受到威胁, 且所要解决的问题超过其能力范围时, 所产生的不愉快情形与困惑的经验
Borg 和 Baglion (1995)③	教师消极情感的一种反应, 这种反应伴随着由教师职业所引起的潜在的病理性的生理、生化变化, 并为对那些威胁到个体自尊感的因素的知觉以及减轻这些威胁的应对机制所调节
吕秀华 (1998)④	因教师工作因素所导致的紧张, 使教师感受到的不愉快或负面情绪

4. 大学教师工作压力概念

本书研究的大学是指综合性的提供教学和研究条件及授权颁发学位的高等教育机关, 它是高等教育的核心部分, 且代表着一个国家的高等教育水平。一般意义上的大学教师包括从事教学与研究的教师、从事图书收集管理的工作人员、从事行政协调与管理的教师等。本书研究的“大学教师”是狭义概念, 即大学里从事教学与研究的在职在编的一线教师, 包括科学研究系列和教师职务系列的教师, 不包括在大学工作的专职的行政人员和教辅人员。

本研究在对现有文献进行梳理与分析基础上, 结合对大学教师定性访谈的结果, 将大学教师工作压力定义为, 大学教师在一定的工作环境中, 在影响个人绩效和工作目标的压力源长期地、持续地作用下, 由于个性和应对能力的差别, 形成的一系列身心及行为反应的过程。这个定义表明: ①工作压力是一个过程。从个体受到外部压力源的刺激, 到感受到压力以及产生一系列身心及行为的反应, 是一个复杂的过程, 受多种因素的影响; ②在压力源存在的情况下, 个体并不一定产生相应的压力反应。在此过程中, 个性特征以及应对能力起到了重要的中介作用; ③工作压力的反应是多方面的, 当压力源的存在影响到个人绩效和工作目标, 并且个体没有能力应付时, 个体会产生失衡的状态, 出现身心和行为反应。

① Moracco J. C., McFadden H., "The counselor's role in reducing teacher stress," *The Personnel and Guidance Journal*, Vol60, No. 1, 1981, pp. 549-552.

② Litt M. D., Turk D. C., "Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers," *Journal of Educational Research*, Vol78, No. 3, 1985, pp. 178-185.

③ 李虹:《教师工作压力管理》, 中国轻工业出版社2008年。

④ 同上书。



(二) 教师工作压力理论模式

以拉扎罗斯 (Lazarus) 相互作用模型为基础, 基里亚克和萨科利夫 (1978) 最早提出了教师职业压力理论模式 (图1)^①。该模式强调各种压力来源是否发生作用, 视教师知觉到威胁而定, 影响教师知觉的因素包括教师人格特质、信念、态度和价值系统等, 这种模式说明了教师人格特质对压力的解释力。

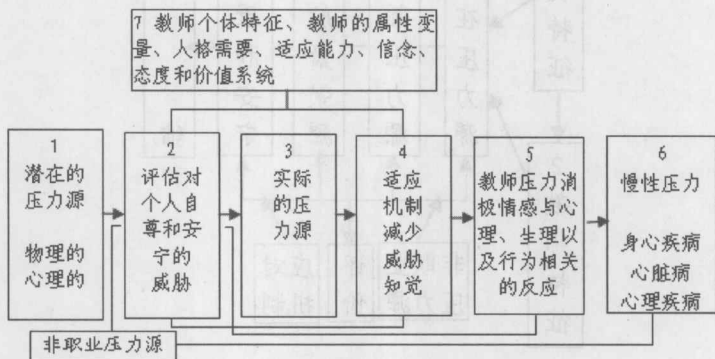


图1 基里亚克和萨科利夫的教师职业压力模式

资料来源: Kyriacou C., Sutcliffe J., "Teacher stress: prevalence, sources and symptoms," *British Journal of Educational Psychology*, Vol48, No. 2, 1978, pp. 159-167.

布伦纳 (Brenner, 1983) 等在基里亚克和萨科利夫模型基础上做了进一步的修改和补充, 提出了新的教师工作压力理论模式 (图2)。其主要特点是, 学校社会特质对压力源的影响, 是由刺激到反应的过程。教师工作压力模式包括: 学校压力源和教师压力反应的关系, 教师特质的影响, 评估、应对机制和非职业性压力源对压力的关系。学校特质和教师特质不同, 可能成为教师的压力来源^②。

从以上教师压力模式可以看出: 教师工作压力来源是多向度的, 是教师个人因素、学校情境因素与非职业压力源交互作用的结果。后来学者对基里亚克和萨科利夫的教师压力模式作了进一步的验证。目前的实证研究有些是基于教

① Kyriacou C., Sutcliffe J., "Teacher stress: prevalence, sources and symptoms," *British Journal of Educational Psychology*, Vol48, No. 2, 1978, pp. 159-167.

② Brenner S. O., Bartell R., "The teacher stress process: A cross-cultural analysis," *Journal of Occupational Behavior*, Vol5, No. 3, 1984, pp. 183-195.



师职业压力理论模式上进行的验证性研究,有些是为了检验自己的某些假设。在这些研究中包括了大量的中介变量,如工作满意度、对工作的控制程度、人格特征、自我效能、社会支持和自尊等。

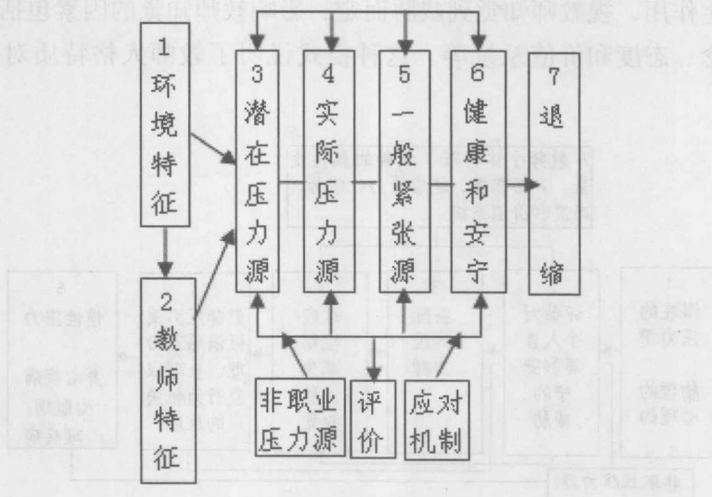


图2 布伦纳等的教师职业压力模式

资料来源: Brenner S. O., Bartell R., "The teacher stress process: A cross-cultural analysis," *Journal of Occupational Behavior*, Vol5, No. 3, 1984, pp. 183-195.

(三) 大学教师工作压力来源

1. 工作压力源

工作压力源 (Stressor) 是工作压力研究中最核心的内容,指任何能使个体产生压力反应的内外环境刺激。引发工作压力的因素总的可以分成两大类,一类是与工作组织有关的因素,另一类是与工作者个人有关的因素。当然,这些因素之间还会相互影响,构成复杂的工作压力系统,对工作者产生不同的影响作用。综合目前工作压力源研究的主流观点(表2),多数学者认为工作压力主要来源于组织特质和工作要求与角色特性,具体引起工作压力的因素有工作本身的因素(工作负荷、时间压力、缺少自由等)、组织中的角色(不同的人之间的冲突、不同角色间的冲突、不同任务间的冲突)、工作中的关系(得到上级的支持、与同级之间的关系、组织和社会支持等)、职业发展(工作安全、辞职与升迁、自我实现等)、组织结构和组织倾向(组织价值观、决策方式、领导风格、解决冲突的方法等)。



表2 工作压力源研究的主流观点

学者	工作压力主要来源
Weiss (1976)①	工作本身的因素、组织中的角色、职业发展、组织结构与组织风格、组织中的人际关系
Cooper 和 Marshall (1978)②	工作本身的因子、组织中的角色、工作中的关系、职业发展、组织结构和组织倾向
Brief (1981)③	一类是组织特质和程序,包括组织限制、缺乏自主性、组织气候与组织政治氛围;另一类是工作要求与角色特性,包括工作不确定性、工作过量、人际冲突、工作-家庭平衡等
Ivancevich 和 Matteson (1980)④	工作压力源分为组织内部和组织外部的压力源两个部分,强调了个体差异和个人对压力的感知的影响。把压力源分为五个基本类型:生理条件、个人层面、团队层面、组织层面和组织外因素
Hendrix 等 (1995)⑤	组织内部的因素(角色冲突、角色模糊、角色超负荷、时间压力、较低的工作自主性、难以发挥能力、较低的参与和控制、管理/监督制度、组织气氛、组织内冲突);组织外部的因素;个性特征
Luo Lu 等 (1997)⑥	工作内部因素、职业特征、工作外部特征
许小东 (2007)⑦	一类是来自工作本身的,由工作内容、工作标准要求等因子所构成的工作内源压力;另一类是来自工作活动以外的,由工作环境、人际关系等因子所构成的工作外源压力

① Weiss R. S., "The emotional impact of marital separation," *Journal of Social Issues*, Vol32, No. 1, 1976, pp. 135-145.

② Cooper C. L., Marshall J., *Sources of managerial and White Collar stress*, New York: John Wiley & Sons, 1978, pp. 81-106.

③ Brief A. P., Schuler R. S., Sell M. V., *Managing job stress*, Boston: Little, Brown and Company, 1981.

④ Ivancevich J. M., Matteson M. T., "Type A-B Person-Work Environment interaction model for examining occupational stress and consequence," *Human Relations*, Vol37, No. 7, 1984, pp. 491-513.

⑤ Hendrix W. H., Summer T. P., Leap T. L., *Antecedents and organizational effectiveness outcomes of employee stress and health. Occupational Stress: A Handbook*, New Jersey: Prentice Hall, 1995, pp. 75-86.

⑥ Cooper L. Lu, C. L., Chen Y. C., *Chinese version of the OSI: A validation study*, *Work & Stress*, Vol11, No. 1, 1984, pp. 79 - 86.

⑦ 许小东:《管理者工作内源压力与外源压力的结构模型研究》,《管理工程学报》2007年第1期,第36-40页。



2. 大学教师工作压力源

国外研究表明,不合理的学术制度以及学校管理制度、角色冲突、易引起压力的个性特征等是大学教师压力的主要来源。此外,社会的文化传统、教师的薪酬待遇、社会对教师的职业期望等也是教师压力的重要来源,主要观点见表3。

表3 国外关于大学教师压力来源的主要观点

学者	大学教师工作压力源
Grace (1972)①	在所有的职业中,教师对于他们所处的机构控制感最低。低控制感和教师角色职责的弥散性,造成了角色的冲突
Fisher (1994)②	在苏格兰两所大学的研究表明,高等教育机构的教师要同时扮演多种角色使学术职业的压力具有复杂多样性
Abouseri (1996)③	主要压力源是搞研究,其次是时间限制、与同事关系、教课、领导行为及学生需求
Adams (1999)④	职业准备不充分、生活和工作满意度低,健康状况不佳、外控型、低自尊的教师承受的压力往往比较大
Winefield 和 Jarrett (2001)⑤	科研教学负担重、内部资源分配中,竞争日趋激烈
Coser (2003)⑥	大学体制的变迁,出现了与传统大学精神相悖的内在反向趋势,学校制度和学术制度给教师带来的压力:科研和晋升的压力;时间压力;对年轻一代,还有学术规则的压力;大学体制中官僚式管理造成的压力

我国许多学者也对大学教师的压力源做了研究和探讨,除了关注社会环境、学校管理、个人特征对教师的影响外,还关注到我国独特的时代和文化背景因素,尤其是教育结构变迁和教育改革给教师带来的压力。我国大学教师压力来源的主要观点见表4。

① Grace G. R., *Role conflict and the teacher*, London: Routledge/Thoemms Press, 1972.

② Fisher S., *Stress in academic life: The mental assembly line*, Buckingham, UK: Open University Press, 1994, pp. 106.

③ Abouseri R., "Stress, coping strategies and job satisfaction in university academic staff," *Educational Psychology*, Vol16, No. 1, 1996, pp. 49-56.

④ Adams E., "Vocational teacher stress and internal characteristics," *Journal of Vocational and Technical Education*, Vol16, No. 1, 1999, pp. 7-22.

⑤ Winefield A. H., Jarrett R., "Occupational stress in university staff," *International Journal of Stress Management*, Vol8, No. 4, 2001, pp. 285-298.

⑥ 刘易斯·科塞著、郭方等译:《理念人:一项社会学的考察》,中央编译出版社2003年,第301页。