

# 社会支持对艺术类高校教师职业倦怠的影响研究

——工作满意度的中介作用

焦欣然<sup>1</sup> 范彦<sup>2</sup>

1. 北京舞蹈学院 北京 100081

2. 北京师范大学 北京 100875

**摘要:** 教师职业倦怠是一种负面心态, 极大的影响教师的心理健康, 消磨教师的工作热情, 阻碍教师的创新精神, 对自身发展和学生成长都很不利。本文聚焦艺术类高校教师, 在社会支持视角下, 对教师的职业倦怠进行研究, 高校教师的工作满意度是衡量高校教育质量的指标之一, 高校教师的低工作满意度更是会引起职业倦怠。本研究以北京市艺术类院校教师为研究对象, 抽取118名教师发放问卷, 研究发现北京市艺术类高校教师的社会支持比较低, 且不通过的岗位类别的社会支持力度有显著的差异, 社会支持通过教师工作满意度的完全中介作用影响教师职业倦怠。本文的研究结果可为艺术类高校管理者提高管理水平、制定满足教师需要的管理政策提供依据。

**关键词:** 社会支持; 工作倦怠; 工作满意度; 艺术类高校

## A Study on the Influence of Social Support on Job Burnout of Art College Teachers

— The Mediating Effect of Job Satisfaction

Xinran Jiao<sup>1</sup>, Yan Fan<sup>2</sup>

1. Beijing Dance Academy, Beijing 100081

2. Beijing Normal University, Beijing 100875

**Abstract:** The teacher job burnout is a kind of negative mentality, greatly affects the teacher's mental health, while away the teacher's work enthusiasm, hinder the teacher's innovative spirit, to own development and student growth are very unfavorable. This paper focuses on the art college teachers, from the perspective of social support, to study the job burnout of teachers. The job satisfaction of college teachers is one of the indicators to measure the quality of college education, and the low job satisfaction of college teachers will cause job burnout. This study in Beijing art college teachers as the research object, to extract 118 teacher's questionnaires, the study found that the art teachers in colleges and universities in Beijing social support is lower, and not by job category of social support have significant differences, social support through partial mediating role of teacher job satisfaction affect teachers' job burnout. The research results of this paper can provide a basis for administrators of art colleges and universities to improve their management level and formulate management policies to meet the needs of teachers.

**Keywords:** Social support; Job burnout; Job satisfaction; Art college

**基金项目:** 北京舞蹈学院校级科研新人培育项目 (0620020/059)

**作者简介:**

1. 焦欣然 (1993), 女, 汉族, 河南省巩义市, 北京舞蹈学院, 研究实习员, 教育管理、教育评价。

2. 范彦 (1997), 女, 汉族, 安徽省淮南市, 北京师范大学中国基础教育质量监测协同创新中心, 硕士研究生学历, 教育测量与评价。

## 一、文献综述

### (一) 社会支持

社会支持根据不同的性质,可以分为主观支持和客观支持,主观支持表示个体认为自己受到别人的尊重、关心、理解等主观情感体验;客观支持是指个体拥有别人给予的现实的、物质上的帮助等。根据不同的内容,可以分为情感支持,如关怀、理解等;工具性支持,如给予别人钱、物上的帮助等;信息性支持,如给予他人有意义、有帮助的信息等。我国学者在对社会支持进行调查研究时,大多数人会选择使用肖水源的社会支持评定量表(SSRS),实证研究表明该量表具有很高的信效度<sup>[1]</sup>。

### (二) 工作满意度

工作满意度研究包括工作整体研究和在工作层面研究。工作层面研究认为工作满意是各个方面研究的总和,它主要研究影响工作满意度的各个方面,通过各方面工作满意度的测量得出总体工作满意度状况<sup>[2]</sup>;而工作总体研究则认为总体的工作满意度不能简单地表示为各方面满意度的总和。至少不能表示为各方面满意度的简单相加。国内外研究者对工作满意度的维度进行了划分,大多包括了工作自身、薪酬、晋升、公平、人际关系这些方面。

### (三) 职业倦怠

职业倦怠研究起源是从70年代开始,从临床观察的定性分析到倦怠的多维度“情感衰竭、去人性化及个人无效能感”的定量研究<sup>[3]</sup>。研究者关注不同人群的工作倦怠产生了不同的定义,从静态的角度认为倦怠是一种心理或情感的耗竭、疲倦和抑郁,是个体的一种由期望所调节的、与工作相关的、烦躁不安的、机能失调的状态。从动态的角度认为工作倦怠是一个由量表到质变的渐进过程,最初以应激的形式出现,然后长久发展过程中个体感觉到有效资源的过度透支,从此消极对待他人和工作。现在最为研究者认同的是以人为服务对象的职业领域中,个体的一种情感耗竭、去人性化和低自我效能的症状。

### (四) 关系研究

闫芳芳(2014)对城乡公立小学四百多名有编制教师的研究表明,城乡小学教师社会支持与职业倦怠呈负相关,即社会支持水平越高,城乡小学教师对工作的倦怠程度就越低。唐芳贵、彭艳(2007)以湖南省衡阳市618名中小学教师为研究对象,对他们的职业枯竭、工作压力和社会支持情况进行考察,研究表明中小学教师社

会支持与职业枯竭和工作压力均显示显著负相关,即社会支持水平越高,个体感受到的职业枯竭和工作压力越低,说明社会支持对中小学教师职业枯竭和工作压力有一定的干预和调适作用<sup>[4]</sup>。

## 二、研究方法

### (一) 研究对象

本研究以北京市艺术类院校教师为研究对象,抽取118名教师发放问卷,有效问卷118份,有效回收率为100%。统计结果显示(见表1),女教师人数(72.9%)明显多于男教师人数(27.1%)。多数教师年龄在31-45岁之间(81.5%),工作年限集中在4-15年(61.9%),最高学历以硕士(56.8%)为主,岗位性质以教师(45.8%)为主,工作任务主要是教学(92.4%),大多数没有党政领导职务级别(85.6%)。

表1 教师人口学统计表

变量	类别	人数	百分比(%)
性别	男	32	27.1
	女	86	72.9
年龄	30岁及以下	16	13.6
	31-45岁	96	81.5
	46-55岁	3	2.5
	56-65岁	3	2.5
工作年限	3年及以下	23	19.5
	4-8年	35	29.7
	9-15年	38	32.2
	16-25年	19	16.1
	25年以上	3	2.5
职称	讲师	38	32.2
	副教授	10	8.5
	教授	5	4.2
	其他中级	33	28.0
	其他副高级	9	7.7
	无职称	23	19.5
最高学历	专科及以下	2	1.7
	本科	19	16.1
	硕士	67	56.8
	博士	30	25.4
岗位性质	教师岗	54	46.6
	非教师专技岗	31	26.3
	管理岗	32	27.1
主要工作任务	公共课教学	6	5.1
	专业课教学	42	35.6
	日常行政管理	9	7.7
	公共课&专业课教学	61	51.7

变量	类别	人数	百分比 (%)
党政领导职务 级别	无党政领导职务	101	85.6
	副科级	4	3.4
	正科级	6	5.1
	副处级	3	2.5
	正处级	3	2.5
	正局级	1	0.8

## (二) 研究工具

### 1. 工作状况的测量

本研究教师工作状况调查包括工作满意度和职业倦怠两部分,采用吕莉于2005年编制的问卷。其中,《教师工作满意度调查问卷》由20个项目组成,内容涉及到薪酬、上级领导、工作本身、晋升、同事关系五个维度,采用5点记分,分数越高说明工作满意度越高。问卷的验证性因素分析的吻合指数分别为  $\chi^2=258.477$  ( $df=154$ ,  $p=0.000$ ); CFI=0.937; TLI=0.923; RMSEA=0.076, SRMR=0.070, 吻合度良好,表明数据支持模型构想,结构效度良好。整个问卷的内部一致性系数为0.940,信度良好。

《教师工作倦怠调查问卷》由10个项目组成,分别来测定情感耗竭、去人性化以及个人无效能感,采用5点记分,分数越高说明倦怠程度越高。问卷的验证性因素分析的吻合指数分别为  $\chi^2=38.898$  ( $df=32$ ,  $p=0.1870$ ); CFI=0.991; TLI=0.987; RMSEA=0.043, SRMR=0.035, 吻合度良好,表明数据支持模型构想,结构效度良好。整个问卷的内部一致性系数为0.817,信度良好。

### 2. 社会支持的测量

社会支持问卷采用肖水源于1992年编制的《社会支持评定量表》,由10个项目组成,包括三个维度:客观支持,即个体所得到的客观实际和可见的社会支持;主观支持,即反映个体受尊重、被支持、被理解的情感体验和满意程度;社会支持的利用度,即反映个体对社会支持的主动利用情况,分数越高说明社会支持状况越好。问卷的验证性因素分析的吻合指数分别为  $\chi^2=48.063$  ( $df=31$ ,  $p=0.026$ ); CFI=0.934; TLI=0.905; RMSEA=0.068, SRMR=0.062, 吻合度良好,表明数据支持模型构想,结构效度良好。整个问卷的内部一致性系数为0.735,信度良好。

## (三) 数据分析方法

本研究使用SPSS 19.0进行数据录入、信度分析、描述性统计、差异性检验和相关分析,使用Mplus7.4进行验证性因子分析和检验艺术类高校教师的工作满意度在社会支持和职业倦怠之间的中介效应。

## 三、研究结果

### 1. 艺术类高校教师工作状况

艺术类高校教师工作倦怠得分为2.43,标准差为0.52。对艺术类高校教师工作倦怠得分在人口学变量上的差异进行检验,结果显示,不同岗位性质 ( $F=3.089$ ,  $p=0.049$ ) 的差异显著;不同性别 ( $t=1.194$ ,  $p=0.239$ )、年龄 ( $F=0.849$ ,  $p=0.470$ )、工作年限 ( $F=0.161$ ,  $p=0.958$ )、职称 ( $F=0.212$ ,  $p=0.888$ )、最高学历 ( $F=0.320$ ,  $p=0.811$ )、主要工作任务 ( $F=2.147$ ,  $p=0.098$ ) 和党政领导职务级别 ( $F=0.976$ ,  $p=0.436$ ) 得分差异未达到显著性水平。岗位性质上,管理岗的教师得分显著高于教师岗和非教师专技岗教师。根据上述结果,后续分析仅加入岗位性质为控制变量。

表2 不同岗位性质教师的工作倦怠的多重比较

指标	组别	均值差	标准误	显著性	95%置信区间	
					下限	上限
岗位性质	管理岗-教师岗	0.251*	0.115	0.032	0.023	0.480
	管理岗-非教师专技岗	0.289*	0.131	0.029	0.030	0.549

注: \*表示在0.05水平上显著, \*\*表示在0.01水平上显著;为节省篇幅,表中只列出差异显著的组别。

艺术类高校教师工作满意度得分为3.63,标准差为0.61。对艺术类高校教师工作满意度得分在人口学变量上的差异进行检验,结果显示,不同工作年限 ( $F=4.160$ ,  $p=0.004$ ) 的差异显著;不同性别 ( $t=0.357$ ,  $p=0.722$ )、年龄 ( $F=1.727$ ,  $p=0.165$ )、岗位性质 ( $F=1.003$ ,  $p=0.370$ )、职称 ( $F=1.577$ ,  $p=0.199$ )、最高学历 ( $F=0.298$ ,  $p=0.827$ )、主要工作任务 ( $F=1.929$ ,  $p=0.129$ ) 和党政领导职务级别 ( $F=1.020$ ,  $p=0.410$ ) 得分差异未达到显著性水平。工作年限上,工作3年以下的老师得分显著高于工作9-15年和工作16-25年的老师得分,工作4-8年的老师得分显著高于工作9-15年的老师得分。

表3 不同工作年限教师的工作满意度的多重比较

指标	组别	均值差	标准误	显著性	95%置信区间	
					下限	上限
工作年限	3年以下-16至25年	0.525**	0.179	0.004	0.170	0.880
	3年以下-9至15年	0.558**	0.015	0.000	0.256	0.860
	4至8年-9至15年	0.313*	0.135	0.022	0.045	0.581

注: \*表示在0.05水平上显著, \*\*表示在0.01水平上显著;为节省篇幅,表中只列出差异显著的组别。

2. 艺术类高校教师社会支持情况

艺术类高校教师社会支持均分为38.23, 标准差为7.18, 对艺术类高校教师社会支持得分和国内常模分数进行平均数差异的显著性检验(见表4), 各维度分数和总分数均显著低于国内常模, 表明北京市艺术类高校教师的社会支持比较低。

表4 艺术类高校教师社会支持评分与国内常模比较 (M ± SD)

组别	n	客观支持	主观支持	利用度	总分
国内常模	370	12.7 ± 3.5	23.8 ± 4.8	9.4 ± 2.4	44.3 ± 8.4
艺术类高校教师	118	9.1 ± 3.4	21.0 ± 3.7	8.1 ± 1.9	38.2 ± 7.2
Z		9.94**	6.63**	6.05**	7.69**

注: \*表示在0.05水平上显著, \*\*表示在0.01水平上显著。

对艺术类高校教师社会支持得分在人口学变量上的差异进行检验, 结果显示, 不同性别( $t = -1.994, p = 0.048$ )、工作年限( $F = 3.050, p = 0.020$ )、岗位性质( $F = 3.050, p = 0.020$ )和工作任务( $F = 3.050, p = 0.020$ )的差异显著; 不同年龄( $F = 1.527, p = 0.221$ )、职称( $F = 1.569, p = 0.201$ )、最高学历( $F = 1.657, p = 0.180$ )和党政领导职务级别得分( $F = 0.469, p = 0.799$ )教师的得分差异未达到显著性水平。性别上, 男生得分( $36.09 \pm 8.25$ )显著低于女生得分( $39.02 \pm 6.62$ ); 工作

表5 不同工作年限、岗位性质、主要工作任务教师的社会支持的多重比较

指标	组别	均值差	标准误	显著性	95%置信区间	
					下限	上限
工作年限	16至25年-3年以下	5.673*	2.153	0.010	1.41	9.94
	9至15年-3年以下	5.462**	1.834	0.004	1.83	9.1
岗位性质	非教师专技岗-教师岗	4.390**	1.574	0.006	1.27	7.51
主要工作任务	日常行政管理-公共课教学	9.500*	3.616	0.010	2.34	16.66
	公共课兼专业课教学-公共课教学	9.052**	2.935	0.003	3.24	14.87
	公共课兼专业课教学-专业课教学	3.475*	1.376	0.013	0.73	6.18

注: \*表示在0.05水平上显著, \*\*表示在0.01水平上显著; 为节省篇幅, 表中只列出差异显著的组别。

年限上, 工作9-15年的老师得分显著高于工作3年以下的老师得分, 工作16-25年的老师得分显著高于工作3年以下的老师得分; 岗位性质上, 非教师专技岗的教师得分显著高于教师岗教师; 主要工作任务为日常行政管理和公共课兼专业课教学的教师得分显著高于公共课教学的教师, 主要工作任务为公共课兼专业课教学的教师得分显著高于专业课教学的教师。

结合开放题的结果, 可以看出教师最想得到的社会支持包括个人专业学习和发展的机会、工作的薪资待遇方面的保障、对个人工作的认可、领导对个人需求和意见的重视对心理健康的关注、畅通的晋升渠道等。

3. 相关分析

社会支持、工作倦怠、工作满意度及其各维度的Pearson相关系数如表6所示。结果显示, 工作满意度与社会支持显著正相关, 工作满意度与工作倦怠显著负相关, 社会支持与工作倦怠负相关不显著。该结果表明可能存在完全中介效应, 可以进行下一步的中介作用检验。社会支持和对上级领导以及同事关系的满意度之间的显著正相关; 工作倦怠和对薪酬、晋升、上级领导和同事关系之间的满意度显著负相关; 工作满意度和主观支持显著正相关, 和工作倦怠各维度显著负相关。

4. 中介效应检验

为了检验工作满意度是否在社会支持对工作倦怠的预测中存在中介效应, 根据温忠麟和叶宝娟提出的中介效应检验程序进行检验<sup>[5]</sup>, 结果见表7。总效应c不显著, 存在遮掩效应; 路径系数a和b都显著, 使用Bootstrap法报告ab的置信区间, 在95%的置信区间上为 $[-0.146, -0.009]$ , 不包括0, 中介效应存在。直接效应c'不显著, 为完全中介效应。

四、结论与讨论

1. 艺术类高校教师社会支持不足, 工作状况一般

本研究发现, 艺术类高校教师的社会支持总分和各维度都显著低于国内常模, 说明其所受到的社会支持不足, 并且随着工作年限的增长, 其所受的社会支持会减少; 非教师专技岗和管理岗的教师所受到的社会支持更多; 公共课兼专业课教学的教师所受到的社会支持比单独公共课或专业课教学的教师更多。艺术类高校教师的工作倦怠和工作满意度处于中等水平, 总体工作状况一般, 管理岗教师的倦怠程度明显高于教师岗和非教师专技岗, 工作的年限越长, 其满意度越低。

2. 社会支持、工作满意度和工作倦怠之间的关系

如何减少艺术类高校教师的工作倦怠呢? 本研究发

表6 描述性统计及相关分析

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. 社会支持	1													
2. 工作倦怠	-0.16	1												
3. 工作满意度	0.21**	-0.35**	1											
4. 主观支持	0.84**	-0.16	0.20**	1										
5. 利用度	0.65**	-0.13	0.11	0.36**	1									
6. 客观支持	0.84**	-0.09	0.17	0.49**	0.43**	1								
7. 情感耗竭	-0.13	0.79**	-0.27**	-0.10	-0.10	-0.11	1							
8. 去人性化	-0.11	0.86**	-0.25**	-0.10	-0.10	-0.06	0.60**	1						
9. 自我效能感	-0.09	0.39**	-0.21**	-0.15	-0.15	-0.01	-0.06	0.07	1					
10. 工作本身满意度	0.14	-0.34	0.79**	0.21*	0.21**	-0.05	-0.19	-0.25**	-0.31**	1				
11. 薪酬满意度	0.15	-0.29**	0.81**	0.13	0.13	0.15	-0.35	-0.13	-0.11	0.54**	1			
12. 晋升满意度	0.18	-0.32**	0.85**	0.18	0.18	0.13	-0.27	-0.22**	-0.17	0.67**	0.64**	1		
13. 上级领导满意度	0.20*	-0.22**	0.87**	0.15	0.15	0.18	-0.12	-0.23**	-0.10	0.61**	0.61**	0.60**	1	
14. 同事关系满意度	0.20*	-0.28**	0.84**	0.17	0.17	0.16	-0.19	-0.22**	-0.19	0.53**	0.55**	0.64**	0.74	1

注：\*表示在0.05水平上显著，\*\*表示在0.01水平上显著。

表7 工作满意度在社会支持与工作倦怠间的中介效应检验

步骤	因变量	自变量	$\beta$	t	R	R <sup>2</sup>	F
第一步:	工作倦怠	虚拟变量1	-0.217	-1.801*	0.1278	0.077	3.180*
		虚拟变量2	-0.261	-1.984*			
		路径c	社会支持	-0.167			
第二步: 路径a	工作满意度	社会支持	0.208	2.291*	0.208	0.043	5.248*
第三步	工作倦怠	虚拟变量1	-0.179	-1.709	0.411	0.169	5.726**
		虚拟变量2	-0.238	-2.284*			
		路径b	工作满意度	-0.311			
路径c'		社会支持	-0.106	-1.177			

注：\*表示在0.05水平上显著，\*\*表示在0.01水平上显著。

现，教师对工作的满意度越高，工作倦怠越少；其所受到的社会支持虽然不会直接影响其工作倦怠，但是可以通过提升工作满意度来减少工作倦怠。那么对于教师最需要得到的社会支持，像个人专业学习和发展渠道、合理的工资薪酬、领导对个人心理的重视、有畅通的晋升通道等这些方面，学校应当给予重视。

参考文献:

[1] 阎升光, 李翠维, 朱小荷. 高校教师职业倦怠状况及其与社会支持的关系研究[J]. 中国健康心理学杂志, 2010(11): 2.

2010(11): 2.

[2] 姜勇, 钱琴珍, 鄢超云. 教师工作满意度的影响因素结构模型研究[J]. 心理科学, 2006, 29(1): 3.

[3] Maslach C., Jackson S E. Maslach Burnout Inventory -- Human Services Survey (HSS). 1996.

[4] 单玉. 高校“两课”教师职业倦怠现象分析及其对策[J]. 江苏第二师范学院学报, 2004(02): 39-41.

[5] 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展[J]. 心理科学进展, 2014, 22(005): 731-745.