



专科院校教师工作压力对科研绩效  
的影响研究——工作敬业度的调节  
作用

RESEARCH ON THE IMPACT OF WORK  
PRESSURE ON SCIENTIFIC RESEARCH  
PERFORMANCE OF TEACHERS IN VOCATIONAL  
COLLEGES — TAKE JOB ENGAGEMENT AS  
THE ADJUSTMENT VARIABLE



杨彬

BIN YANG

本独立研究报告提交正大管理学院中国研究生院  
属正大管理学院工商管理硕士学位  
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分  
二〇二二年八月

专科院校教师工作压力对科研绩效的影响研究——  
工作敬业度的调节作用

杨彬  
二〇二二年





专科院校教师工作压力对科研绩效  
的影响研究——工作敬业度的调节  
作用

RESEARCH ON THE IMPACT OF WORK  
PRESSURE ON SCIENTIFIC RESEARCH  
PERFORMANCE OF TEACHERS IN VOCATIONAL  
COLLEGES — TAKE JOB ENGAGEMENT AS  
THE ADJUSTMENT VARIABLE



杨彬

BIN YANG

本独立研究报告提交正大管理学院中国研究生院  
属正大管理学院工商管理硕士学位  
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分  
二〇二二年八月  
版权归正大管理学院所有

## 摘要

独立研究报告题目： 专科院校教师工作压力对科研绩效的影响研究——工作敬业度的调节作用

作者： 杨彬

导师： 农任媛博士

学位名称： 工商管理硕士学位

专业名称： 工商管理专业（中文体系）

学年： 二〇二二年

随着国家不停出台的各类利好性政策，专科院校的发展真正迎来了春天，以就业为导向改革与发展职业教育逐步成为社会共识，职业教育规模进一步扩大，可是从总体上看，职业教育仍然是我国教育事业的薄弱环节，发展不平衡，投入不足，办学条件比较差，教师科研成果不明显，而工作压力是影响科研绩效的一个重要方面，与科研绩效之间的关系密切。

因此本文在之前研究的基础上确定工作压力、科研绩效以及工作敬业度各维度的子项目，主要探讨工作压力对专科院校教师科研绩效的影响程度，以及工作敬业度在这其中是否存在调节作用。本研究以南宁几所专科院校 385 名教师作为研究对象，利用问卷星进行线上发放调查问卷后收集数据，利用 SPSS 数据分析软件对数据进行描述性统计、相关性分析以及回归分析，数据检验分析结果得出：

工作压力对专科院校的科研绩效存在显著的正向影响，工作压力的各子维度中职业发展压力、自身工作压力、工作本身压力以及期望压力也对科研绩效存在显著的正向影响，而工作压力中的人际关系压力对科研绩效不存在显著影响作用，并且工作敬业度在工作压力与科研绩效中存在显著的正向调节效应。针对本文的研究结果，建议应保证教师的工作压力，让其对未来工作规划有紧迫感，对其职业发展进行合理的规划、建立合理的科研奖励制度、院校培养单位尽量设立良好的工作环境、以及通过适当的授权给予一定程度上的自主决策权，以较高的工作匹配程度来提高专科院校教师的工作敬业度等对策与建议。

**关键词：**工作压力 科研绩效 工作敬业度 专科院校教师

## ABSTRACT

Title: Research on the Impact of Work Pressure on Scientific Research Performance of Teachers in Vocational Colleges —Take Job Engagement AS The Adjustment Variable

Author: Bin Yang

Advisor: Dr. Renyuan Nong

Degree: Master of Business Administration

Major: Business Administration (Chinese Program)

Academic Year: 2022

As countries constantly introduced all kinds of good policies, the development of the college really ushered in the spring, the employment oriented reform and the development of vocational education gradually become social consensus, to further expand vocational education scale, but overall, vocational education is still the weak link of the education in China, unbalanced development, investment, and operating conditions, Teachers' scientific research achievements are not obvious, while the work stress is an important aspect that affects the scientific research performance, which is closely related to the scientific research performance.

Therefore, on the basis of the previous research, this paper determines the sub-projects of work pressure, scientific research performance and work engagement in various dimensions, mainly to explore the degree of influence of work pressure on the scientific research performance of teachers in colleges and universities, and whether work engagement has a regulatory effect in this. In this study, 385 teachers from several colleges and universities in Nanning were used as research objects, and the data were collected after the questionnaire was distributed online, and the data were descriptive statistics, correlation analysis and regression analysis were carried out by SPSS data analysis software, and the data test analysis results were obtained.

Working pressure of college scientific research there is significant positive influence on the performance, working pressure various dimensions of career development pressure, their work pressure, job itself pressure and expectation is also significant to scientific research performance, and interpersonal relation in the pressure of work stress on scientific research performance there is no significant effect, Moreover, job engagement has a

significant positive moderating effect on job stress and research performance. Proposed according to the results of the study, it is recommended that the work pressure of teachers should be guaranteed, let it work plans for the future have a sense of urgency, reasonable planning for their career development, to establish a reasonable scientific research reward system units, colleges and universities try to establish a good working environment, and through the proper authorization to a certain extent, independent decision-making power, Countermeasures and suggestions to improve the job engagement of college teachers by higher job matching degree.

**Keywords:** Work pressure                      Scientific research performance  
Job engagement                      College teachers



# 目录

摘要 .....	I
ABSTRACT .....	II
目录 .....	IV
表格目录 .....	VII
图片目录 .....	IX
第一章 绪论 .....	1
1.1 研究背景与动机 .....	1
1.2 研究问题与目的 .....	3
1.3 研究意义 .....	3
1.3.1 理论意义 .....	3
1.3.2 实际意义 .....	4
1.4 研究方法 .....	4
1.5 文章结构 .....	5
第二章 文献综述 .....	7
2.1 工作压力 .....	7
2.1.1 工作压力的概念界定 .....	7
2.1.2 工作压力的相关研究 .....	8
2.1.3 工作压力的相关维度 .....	9
2.1.4 小结 .....	9
2.2 绩效与科研绩效 .....	10
2.2.1 绩效 .....	10
2.2.2 科研绩效的维度 .....	10
2.2.3 科研绩效的相关研究 .....	11

## 目录（续）

2.2.4 小结 .....	11
2.3 工作敬业度 .....	12
2.3.1 工作敬业度的界定 .....	12
2.3.2 工作敬业度的相关研究 .....	12
2.3.3 工作敬业度的维度 .....	13
2.3.4 本节小结 .....	13
2.4 文献述评 .....	14
第三章 研究方法 .....	15
3.1 理论基础 .....	15
3.2 研究模型 .....	16
3.3 研究假设 .....	16
3.4 研究对象 .....	18
3.5 量表设计 .....	18
3.6 数据分析方法 .....	20
第四章 研究结果与分析 .....	21
4.1 问卷收集情况 .....	21
4.2 信度分析 .....	21
4.3 效度分析 .....	22
4.4 描述性统计 .....	23
4.4.1 个人基本特征统计 .....	23
4.4.2 工作压力维度与科研绩效描述 .....	25
4.5 相关性分析 .....	26
4.6 线性回归分析 .....	28
4.6.1 线性回归与调节效应检验 .....	28

## 目录（续）

4.6.2 工作压力维度与科研绩效维度单因素方差分析 .....	29
4.6.3 模型修正图 .....	34
第五章 结论与建议 .....	35
5.1 结论与分析 .....	35
5.2 对策与建议 .....	35
5.3 研究不足与展望 .....	36
参考文献 .....	38
附录 .....	45
致谢 .....	47
声明 .....	48
个人简历 .....	49



## 表格目录

表 1.1	R&D 全时人员数量 .....	2
表 2.1	国内学者对工作压力源的理论归纳 .....	9
表 3.1	南宁专科院校在校教师统计 .....	18
表 3.2	工作压力维度量表 .....	19
表 3.3	科研绩效维度量表 .....	19
表 3.4	工作敬业度维度量表 .....	20
表 4.1	问卷收集情况 .....	21
表 4.2	案例处理汇总 .....	21
表 4.3	可靠性统计量 .....	22
表 4.4	KMO 和巴特利特检验 .....	22
表 4.5	性别量表 .....	23
表 4.6	婚姻状况量表 .....	23
表 4.7	年龄量表 .....	23
表 4.8	最高学历量表 .....	24
表 4.9	月平均收入量表 .....	24
表 4.10	工作压力各维度描述性统计 .....	25
表 4.11	科研绩效各维度描述性统计 .....	25
表 4.12	工作敬业度各维度描述性统计 .....	26
表 4.13	相关性分析表 .....	26
表 4.14	共线性诊断表 .....	28
表 4.15	线性回归分析表 .....	28
表 4.16	多元线性回归分析表 .....	28
表 4.17	职业发展压力与任务绩效单因素方差 .....	29
表 4.18	自身发展压力与任务绩效单因素方差 .....	30
表 4.19	人际关系压力与任务绩效单因素方差 .....	30

## 表格目录（续）

表 4.20 工作本身压力与任务绩效单因素方差 .....	30
表 4.21 期望压力与任务绩效单因素方差 .....	31
表 4.22 职业发展压力与关联绩效单因素方差 .....	31
表 4.23 自身发展压力与关联绩效单因素方差 .....	32
表 4.24 人际关系压力与关联绩效单因素方差 .....	32
表 4.25 工作本身压力与关联绩效单因素方差 .....	32
表 4.26 期望压力与关联绩效单因素方差 .....	33
表 4.27 假设结果表 .....	33



## 图片目录

图 1.1 研究结构图.....	6
图 3.1 研究假设.....	16
图 4.1 模型修正图.....	34



# 第一章 绪论

## 1.1 研究背景与动机

科研是专科院校的职能之一，专科院校的科研创新能力决定了专科院校的主体创新能力，专科院校教师教学科研成果较为突出，然而新闻频频报道许多年轻教师无法承受教学、科研、职称晋升等多方面的压力，这是由于地方专科院校正处于向应用技术型院校的转型发展阶段，教师除了完成教学工作、科研任务外，还要到地方行业学习实践，重构应用性知识体系，与行业合作产出应用性成果，服务地方经济和社会发展等的新任务，这给教师带来了更大的工作压力。一项来自 2018 年对高校教师的调研报告显示，97.26% 的老师都感受到不同程度的压力（中国教育在线，2018），其中主要包括教学压力、经济压力和精神压力。压力过大会让教师产生职业倦怠感最终影响科研绩效的产生，不利于教学科研和整个教育活动的完成（董益帆，2020）。

专科是高等教育不可或缺一部分，长期并且是最重要的一环，大学本科与专科，培养人才目的不同，本科以理论为主，多是学习专业的知识，满足社会对知识人才的需求，侧重于应用上的专业教育和实际技能教育；而专科培养更多技术型人才，主要培养动手操作能力，在工作中适合的是技术岗位，培养他们成为新时代的大国工匠，促使为我们国家的基层建设贡献自己的力量。专科院校也在不断地向国家和社会输送人才，缓解了很大的就业压力提高了学生素质，促进了国家、社会和个人发展。2019 年，国务院印发《国家职业教育改革实施方案》；2021 年 4 月，全国职业教育大会在北京召开；同年 10 月，两办印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》，在多重利好的加持下，职业教育正迎来发展“春天”。以就业为导向改革与发展职业教育逐步成为社会共识，职业教育规模进一步扩大，服务经济社会的能力明显增强。

目前专科院校与本科院校在科研工作方面的投入比例却存在很大的差距，研究与发展全时人员（R&D）的数量和质量是作为评价学校科研工作的重要指标，能够反映出学校科研工作的投入情况，通过分析下表 1.1 可以看出虽然专科院校每年的科研工作比例在逐年上升，从 2010 年的 29.98 提升到了 2021 年的 38.92，但是 211 及省部级共建高校吸引了大量的科研工作人员，其数量是其他本科院校的 5 倍，专科院校的 32 倍，因此目前专科院校的科研工作比例与 211 及省部级共建高校、其他本科院校的科研工作比例还处在很大差距。

表 1.1 R&D 全时人员数量

年份	211 及省部级共建高校	本科院校	专科院校
2010	568.04	188.10	29.98
2011	861.74	192.60	17.79
2012	829.58	193.37	18.34
2013	895.95	112.73	17.66
2014	876.76	186.84	18.57
2015	889.67	157.76	27.64
2016	898.57	160.96	28.75
2017	907.56	164.20	29.98
2018	916.62	167.46	31.18
2019	925.79	170.81	35.98
2020	944.31	178.53	37.42
2021	953.74	182.10	38.92
年平均增长率	0.01	0.02	0.04

来源：中国高等教育科技统计年鉴，2022

在知识经济时代，人才竞争已成为一个组织是否能够完全适应发展的热点，留住人才发挥能动性产生更大的科研价值，是衡量人才对工作态度的一个基本指标，而工作压力是影响科研绩效的一个重要方面，与科研绩效之间的关系密切。可是从总体上看，专科院校教育仍然是我国教育事业的薄弱环节，发展不平衡，投入不足，办学条件比较差，教师科研成果不明显，办学机制以及人才培养的规模、结构、质量还不能适应经济社会发展的需要。专科院校教师是院校科研创新的关键，进行科技创新不仅能够提高科研水平，也有利于更好的培养专业型人才，那么工作压力对于专科院校教师科研绩效的影响又是如何呢，对此还没有一种定论，因此，有必要对专科院校科研创新能力及科研绩效进行评价研究。由此引发很多学者的思考：如何降低专科院校教师的工作压力？如何提高专科院校教师的科研绩效，让专科院校教师能够全身心的投入科研之中。而敬业的教职工会表现出良好的工作状态和精神风貌，促进学生的全面发展，可以给学校树立良好的榜样，然而根据民调显示，中国敬业度员工

比例仅仅占到 6%，远低于世界平均水平的 13%（刘鑫、杨东涛，2015）。所以激发和管理好专科院校教师的工作敬业度将是影响科研绩效的关键。因此本研究便拟选取专科院校教师作为研究对象。在讨论工作压力对科研绩效的基础上，研究工作敬业度的调节作用。

## 1.2 研究问题与目的

目前学者们很少从工作压力的角度去探究影响科研绩效的因素，同样随着各行各业的竞争加剧，众多企业单位面临技术更新、组织变革等多方面的挑战与压力。当前专科院校教师普遍面临多重压力，除了要完成本身的教学科研任务外，还可能要到地方企业实践，服务地方和社会经济发展等压力。因此这些普遍存在的工作压力会对专科院校教师的教学、生活以及科研产生很大的影响，本文最主要就是讨论专科院校教师的工作压力对其科研绩效的影响关系。而且目前对于工作敬业度的研究结论基本都是在西方管理背景下进行的，讨论工作特征、组织因素、组织公平之类，对于解决中国员工敬业度的问题还有待讨论，因此本文从社会交换、互动公平的角度出发研究工作敬业度在工作压力与科研绩效之间的调节作用。

因此本文的研究将工作压力分为工作本身压力、角色认知压力、工作背景和氛围压力、组织压力、人际关系压力、职业发展压力、自身发展压力等方面进行研究，利用文献法整理得出当前专科院校教师工作压力的发展现状以及其中存在的问题，对科研绩效的概念进行概括，得出专科院校教师科研绩效的维度，然后建立理论框架模型，提出本文的研究假设，通过设计问卷调查探讨专科院校教师工作压力对科研绩效的影响研究，研究相关的问题如下：

- （1）专科院校教师的工作压力对科研绩效的影响关系如何？
- （2）专科院校教师的工作敬业度在工作压力与科研绩效之间是否起到了一个调节作用？

通过对文章数据进行分析得出结论，对减小专科院校教师工作压力，提高科研绩效和工作敬业度提出具体的对策建议。

## 1.3 研究意义

### 1.3.1 理论意义

对关系的内在构成进行验证，有利于推动专科院校工作压力理论的发展和应用。目前由于学者们关注的焦点以及研究角度不同，专科院校教师工作压力与科研绩效维度的划分与测量量表存在较大差异，还未形成成熟的关系与框架，使得不同研究之间难以形成对比。本文研究将之前学者的研究进行归纳，总结出科研绩效的维度，并讨论工作压力对其科研绩效的影响研究，为之后进一步的相关研究提供理论支撑。而且以往对于工作敬业度的讨论都是从单一的角度出发，缺乏对各因素之间多重共线性的考虑，所以本文还能够深化工作敬业度的相关研究，探讨其在工作压力与科研绩效之间是否存在调节作用，为提高专科院校教师的工作敬业度提供理论支撑，使得工作敬业度的相关研究理论得到丰富、充实和发展。

### 1.3.2 实际意义

教育是强国之本，而专科院校在中国教育发展中发挥着重要的作用，敬业度高的教师会更加投入工作，可能有利于科研成果的产出。本文以中国社会、文化作为研究背景，围绕工作压力、科研绩效、工作敬业度展开研究，对于分析中国专科院校教师工作压力现象，解决中国专科院校教师科研绩效问题具有现实指导意义。科研绩效作为构成专科院校院校创新能力的基础，明晰它和工作压力之间的交互关系，可以为提升科研人员的科研绩效提供一条有效的途径，可以促进专科院校教师融入组织内部，提高工作敬业度及科研绩效，能够有效降低专科院校教师的工作压力，促进组织内部的知识流通，为提升专科院校教师的管理水平和教学科研质量提供理论依据。

## 1.4 研究方法

(1) 文献研究。为了确定研究主题，为形成研究思路、构建研究假设与理论模型提供理论支持，本研究采用文献研究方法对相关研究文献进行总结，掌握其已有的研究进展，通过对以往研究的总结才有可能发现还可以进行深入研究的角度。本研究在工作压力、科研绩效、工作敬业度的相关研究文献进行归纳与整理的基础上，针对研究主体涉及的自变量、因变量以及调节变量整理其概念定义、已有的相关研究、维度以及问卷量表，通过文献研究，对研究进行聚焦，确立了“专科院校教师工作压力对科研绩效意愿主效应影响”这一基本研究思路，以探悉工作压力的作用机理。进而基于文献回顾，构建出本研究的理论框架模型，提出了本研究需要验证的假设。

(2) 实证检验。本研究采用问卷调查的方式获取数据。与其他获取数据的方法相比，调查研究具有可以严格依据抽样原理取样获得大量研究资料的特点，研究的可信度较高。依据研究的理论框架，结合相关研究变量的测量量表。本研究通过样本调查，探寻变量之间的关系，检验理论假设，为了检验本研究构建的整体研究框架和理论模型，在样本问卷调查的基础上，利用数据分析软件 SPSS 对收集到的问卷进行描述性统计分析、相关性分析以及回归分析，最后利用交互项的回归检验，进行调节效应检验。

## 1.5 文章结构

文章总共分为五章。

第一章，引言。主要是对论文的研究背景与动机、研究问题与目的、研究意义、研究方法进行介绍。

第二章，文献综述。解释工作压力、科研绩效、工作敬业度的涵义，分析专科院校教师科研绩效的影响因素，确定本研究工作压力与科研绩效的具体维度，并分析当前专科院校教师工作压力的现状。

第三章，研究方法。基于文献综述理论构建本研究的理论模型，并参考以往学者的经验提出研究假设。然后根据研究中变量的定义和测量方法，形成问卷量表，最后介绍样本选取标准、问卷处理过程以及采用的统计方法。

第四章，研究结果与分析。检验量表的信效度，再利用 SPSS 进行描述性统计、相关性分析以及回归分析，然后对模型中提出的假设进行检验。

第五章，总结与建议。对第四章得出的数据分析结果进行解释，并根据研究结论对专科院校教师工作压力、提高科研绩效提出建议。

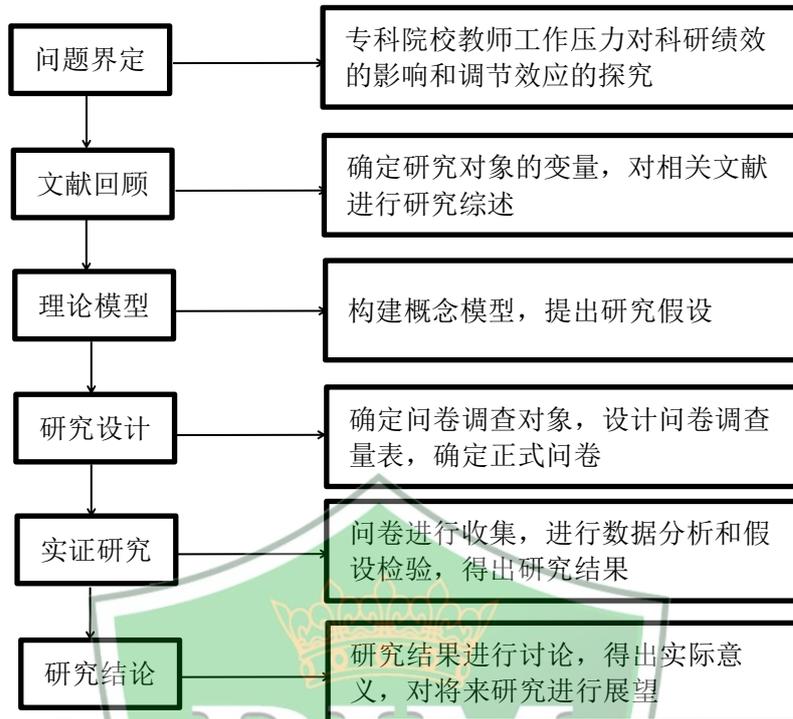


图 1.1 研究结构图



## 第二章 文献综述

本研究旨在讨论专科院校教师的工作压力对科研绩效的影响关系，以及工作敬业度在这两者之间是否存在调节作用，因此本章节主要对其中涉及到的变量相关文献进行综述，分别包括自变量工作压力、因变量科研绩效、调节变量工作敬业度等，最后对整理的文献进行小结讨论。

### 2.1 工作压力

#### 2.1.1 工作压力的概念界定

工作压力是由压力的内涵衍生而来，从心理学、工程学、生物学等不同学科的角度分别给出过不同的理论论述，压力的定义主要包括刺激、反应、以及互动三种取向。刺激型压力观认为工作压力是作用于个体而引起压力感觉的刺激，是个体能够感知的内外压力源，让个体产生紧张的身心反应，是一种源自工作角色的需求，这种角色包含许多有害的特质，这种取向更关注压力的来源以及刺激压力的本质（Katz & Kahn, 2017）。反应型压力观认为工作压力是对环境刺激物持以生气、紧张、苦恼等消极心理或生理反应。这些反应改变了个人的身心状态、导致产生无助、消极等负面情绪，反应型压力观认为工作压力是环境对个人产生影响后，个人对压力来源所做出的行动反应。反应型压力观强调个人反应为基础的模式，关注个人的感受和认知（赵秀清，2014）。互动型压力观认为工作压力是在压力刺激的工作环境经过自我认知后转变成一种身心反应，即工作压力是一种中介历程，是个人产生身心和行为反应的过程，也是工作情境刺激和个人特质之间相互作用而失衡的结果。工作压力不仅包括个人反应，还包括个人应对工作压力的策略等其他因素。工作压力是个体与工作角色因素之间产生互动来改变个人身心状况，使其心理偏离正常轨迹的一种情境（宋锷泰，2019）。

刘玉新（2011）提出工作压力代表当个人感知到自己所拥有的全部资源不足以应对工作需要时，将会导致个人心理、生理等行为发生变化。综合国内外学者的研究，本文将专科院校教师工作压力的定义为：教师在工作环境中对教学、行政以及学生关系方面无法适应而引起的紧张程度（赵海云，2013）。

### 2.1.2 工作压力的相关研究

Herman, Hickmon-Rosa 和 Reinke (2018) 等对美国中学教师进行调研时发现, 93%的教师普遍认为自己工作压力处于高水平。近年来国内对青年教师工作压力的研究愈发重视, 普遍认为教师由于工作方面导致工作压力, 主要包括工作时间过长、学生行为不端、工作负荷过大等造成神经紧张、折磨、身心过度疲劳(蓝秀华, 2003)。工作压力会使得个人的心理状况、行为选择发生重大的变化, 会影响个体的收入水平和工作绩效, 过大的工作压力会危害个体的身心健康。当前研究中, 长时间的、高强度的工作压力会增大行为偏离的可能性, 进而影响个体的工作绩效(姚艳虹、孙芳琦, 2018)。随着时代不断发展, 教师职业充当的角色不断改变, 工作场景更加复杂化、多样化, 教师的压力由于工作本身、组织环境等因素共同导致(肖丽君, 2012)。有研究者对上海市教师进行工作压力进行调研时发现, 86.6%的教师觉得自己工作压力很大, 只有 5.8%的教师认为自己工作压力不大, 而且初中教师、高中教师工作压力普遍高于小学教师(江林新, 2013)。

此外不同职务、年龄和职称的教师工作压力与幸福感不同, 工作价值观在工作压力和幸福感之间具有部分中介作用, 工作压力与幸福感呈现负相关(赖芳, 2013)。秦琴(2014)研究中指出社会支持与工作压力呈现负相关, 教师可以通过获得社会支持来缓解其自身工作压力。而高校教师中普遍存在工作压力过重问题, 导致学术不端和心理负担过重等不良情况经常发生(张蓓, 2017)。工作压力通常被认为是员工离职倾向的重要前提, 工作压力越大, 员工的离职倾向越高, 如果工作压力超过一定时, 会给员工带来负面的影响(巨晓山, 2018)。在许多研究中工作压力并不一定会导致工作倦怠, 只有在个人长时间处于高工作压力的情况下才并且没有得到缓解的情况下, 就会出现工作倦怠(陈晶, 2013)。面对挑战性工作压力对组织期望以及奖励等方面都有着明确清晰的认知, 积极地发挥其主观能动性在解决工作中难题过程中的作用, 所以挑战性工作压力会对新入职的员工的工作绩效发挥其积极影响(赵斌, 2020)。在面对挑战时会感受到较高的工作压力, 进一步减少对资源的投入与开发, 最终会对工作绩效产生不良影响(张阔, 2014)。知识型员工的工作压力对其离职倾向会产生显著的正向影响关系, 在组织内部员工的工作压力越大, 其离职倾向越强, 并且工作压力中的人际关系对离职倾向的影响最大(吕晓, 2014)。教师的工作压力还必须考量个人心理特质的影响, 在其他研究样

本量中，工作压力会对音乐和非音乐教师的职业倦怠产生负面影响，并且存在一定的差异（孙圣涛，2021）。

### 2.1.3 工作压力的相关维度

有关工作压力源，国内外学者从不同的角度对工作压力源进行了分析，工作压力是来源于多方面的压力源，因此国内外许多学者采用压力源来代表工作压力，例如许小东（2007）利用内源压力和外源压力来讨论知识型员工的工作压力对工作满意度的影响。工作压力源是客观存在的刺激因素，在现实中主要包括工作特征、人际关系、组织角色、职业发展等方面（Ren, 2015）。而有的学者围绕工作压力源和自我效能感，验证自我效能感在工作压力源和离职倾向之间的调节作用，将工作压力分为职业发展压力、自身发展压力、人际关系压力、工作本身压力以及期望压力五个维度（吕晓，2014），因此经过梳理得出以下表：

表 2.1 国内学者对工作压力源的理论归纳

许小东（2007）	内源压力；外源压力
袁少锋、高英（2007）	组织结构问题；晋升压力；任务要求；时间冲突压力；技能要求压力
舒晓兵（2007）	工作条件和要求；人际关系；职业发展；社会支持；组织的结构和倾向；管理实务；组织中的角色
梁镇、杜冰（2008）	组织有外界界限；组织中内部关系；组织中的角色；员工职业生涯开发；工作负荷
张若勇（2009）	时间压力感；焦虑感
Cavanaugh（2001）	挑战性压力；阻碍性压力
Ren（2015）	工作特征、人际关系、组织角色、职业发展
吕晓（2014）	职业发展压力、自身发展压力、人际关系压力、工作本身压力、期望压力

### 2.1.4 小结

本小节通过对工作压力的相关文献进行总结，发现当前教师工作压力普遍偏高，在对工作压力维度的划分上之前研究的学者大致可以将工作压力的维度划分为刺激型、反应型、互动型；内源压力和外源压力；职业发展压力、自身发展压力、人际关系压力、工作本身压力以及期望压力；组织结构问题；晋升

压力；任务要求；时间冲突压力；技能要求压力；挑战性压力；阻碍性压力等等，本研究在对相关文献进行分析整理总结之后，采用将工作压力分为职业发展压力、自身发展压力、人际关系压力、工作本身压力以及期望压力五个维度（吕晓，2014）作为本文工作压力的维度划分进行下一步的相关研究。

## 2.2 绩效与科研绩效

### 2.2.1 绩效

绩效实际上指的就是工作业绩，在一定的时间内能够完成工作量多少的状态。绩效是衡量员工工作状态、能力的一个标准，也是对员工价值和工作结果的肯定，因此绩效不仅仅只看重员工的工作结果，还看重员工的工作状态（荆玉春，2022）。目前对于绩效的定义主要从两个角度进行，一个是水平角度，另一个是垂直角度。水平角度是对评估绩效的对象从不同的方向进行，而垂直角度则是从不同组织级别的员工和组织级别进行（李家林，2012）。简而言之，绩效不仅包括绩效评估的内容，还包括绩效评估的对象，是对工作成果及过程的衡量标准，是一个非常复杂的系统技术（张俊英，2021）。

### 2.2.2 科研绩效的维度

大多数学者对于科研绩效的研究中，大部分都集中在科研绩效的评价和影响因素里面，很少将精力放在科研绩效的含义上，主要是因为大多学者的研究都是在绩效管理和科研绩效的内涵明确的基础上。绩效是员工对于工作完成程度的一个衡量，科研绩效的定义来源于绩效，是指将科学研究与绩效相结合，一般认为科研绩效包含了科研效率、科研产出和科研成果，主要用课题、论文、科研奖励、专著等来体现，由于科学研究的重要性，因此引申出科研绩效这一单独概念。科研绩效与科研人员的个人能力、管理层的资源投入有着密不可分的关系，与个人或者团队在一段时间内创造的科研成果有关。科研绩效就是科研成果的观点主要是基于结果的绩效观点，因此目前大多用专著、论文、专利、科研项目、获奖情况、成果转化、产生的经济效益等这些概念来表示科研绩效（李艳丽，2014）。因为以学术论文的数量并不能作为唯一衡量教师科研绩效的指标，因此目前将科研绩效视为结果、过程和能力的统一体，一般包括任务型绩效和创新型绩效（王思遥，2022）。本文借鉴前人的研究将科研绩效分为任务绩效与关联绩效两个维度，并且通过相关的问卷调查量表来测量专科院校教师的科研绩效（任枫，2010）。徐辰龙（2013）认为科研绩效就

是专科院校教师工作的质量指标，质指的是科研工作的水平高低，量就是科研工作的成果多少，简单来说专科院校教师的科研绩效体现了科研活动的成绩及效率。

### 2.2.3 科研绩效的相关研究

目前批判高校教师科研绩效高低主要以科研绩效成果和科研绩效过程作为重要指标。因为科研绩效的测量大多为结果导向，科研绩效的评估方法很多，如统计分析、计量分析等，因此当前一部分学者认为科研绩效包括团队绩效和个人绩效，团队绩效包括团队产出、团队环境、团队发展等，个人绩效则包括科研成果、科研过程以及科研态度等（宋凯琳，2014）。从基于“行为”的绩效观点出发，认为工作绩效结果不是员工能够掌控的，会受到其他不可控因素的影响，由此提出了任务绩效和关联绩效的概念（Borman & Motowidlo, 1993）。最早对绩效影响因素的研究中，认为激励和能力是决定绩效的两个影响因素，中国学者李树丞（2007）通过总结知识型员工的绩效特点，提出工作动机、知识与技能、机会、激励、工作环境、努力程度、员工的组织承诺、工作特征以及工作资源是影响科研绩效的关键因素。专科院校教师的科研绩效是促进专科院校发展的基本途径，良好的科研成果会支持专科院校科研战略目标的实现，因此本文将专科院校教师的科研绩效界定为教师在科研活动过程中表现与目标一致的行为和科研成果。

### 2.2.4 小结

本小节首先对绩效的相关定义进行了界定，然后对科研绩效的相关维度以及相关研究进行概况，科研是指将科学研究与绩效相结合，一般认为科研绩效包含了科研效率、科研产出和科研成果，主要用课题、论文、科研奖励、专著等来体现，科研绩效是对教师教学科研成果的大致体现，目前科研绩效的测量大多为结果导向，如统计分析、计量分析等，而在对科研绩效维度划分的研究上，主要将科研绩效划分为团队绩效和个人绩效；任务绩效和关联绩效等，因此本文在结合相关文献与研究模型后，将本文的科研绩效划分为任务绩效和关联绩效。

## 2.3 工作敬业度

良好的工作敬业度会激励组织内员工对工作投入更多的精力、专注和奉献，因此本文对工作敬业度之前的研究文献进行整理，以希望工作敬业度能够调节工作压力对科研绩效的关系，减少工作压力带来的不利影响。

### 2.3.1 工作敬业度的界定

敬业度是一种满足、与工作相关的精神状态，是一种持久并且普通的情感意识形态，一般以奉献、活力、专注为特征（Waltz, Munoz, & Weber, 2020）。工作敬业度的定义最初由 Kahn 提出：敬业度是组织内的成员与工作任务结合、匹配的程度，是个人情感、知识与体力在工作上的投入，工作敬业度产生于角色理论（Kahn, 1990）。经过后来的发展，不同的学者对工作敬业度提出了不同的理论定义，方来坛（2010）将工作敬业度定义为员工在工作之中的表现，对组织本身的认同程度并对其投入的精力和承诺。当前学术界对于工作敬业度的定义主要可以分为四类：一是员工在工作中所做出的奉献、专注以及活力状态；二是员工对于工作的满意程度和热情等情感的表现；三是和角色绩效相关的认知、行为等方面的多维度构建；四是员工在工作中生理和心理的投入程度（Shunk, 2011）。

### 2.3.2 工作敬业度的相关研究

当前的研究中，认为影响工作敬业度主要有两类因素，即：组织因素与个人因素，影响工作敬业度的组织因素包括组织氛围、组织支持、组织公平感以及组织资源等因素，Saks（2006）基于 JD-R 模型提出并且检验了组织支持和工作环境对于工作敬业度具有预测作用，组织资源和工作环境与员工敬业度呈显著的正相关关系，而且是通过中介变量工作氛围对工作敬业度产生影响的（Salanova, 2008）；影响工作敬业度的个人影响包括人口特征，例如年龄、学历、收入背景等，以及个人性格特征。工作敬业度会随着年龄的增长出现递减的情况，但 60 岁以上的员工是工作敬业度最高的，同时工作自我效能感、大五人格对工作敬业度会产生不同的影响（Sortheix F M, Dietrich J., & Chow A, 2013）。陈爱吾（2005）指出工作敬业度高的员工会认同组织的文化和价值观，遵守组织的流程与管理，为了组织的目标而全身心投入到工作中去。工作敬业度是衡量员工对组织提供价值的标准，要让员工产生高的敬业度，就必须使员工产生归属感，创造一个良好的环境和待遇（袁明荣，2005）。滕飞（2020）指出个人组织匹配会负向影响员工的工作拖延，当员工感到与组织的

匹配程度不高时，会降低其自身的工作敬业度，从而产生工作拖延及工作倦怠的状态。工作敬业度与工作投入、工作满意度有着中等程度上的相关性，尽管工作投入与工作态度在概念上会有一些程度上的重叠（Christiande, 2011）。刘睿、郭云贵、张丽华（2016）认为员工敬业度与员工在工作中的角色不同有关，可以分成团队成员角色、职业驱动者角色、工作执行者角色以及工作努力者角色，敬业度的程度也从高到低不等。

### 2.3.3 工作敬业度的维度

员工的工作状态可以划分为三种：敬业、怠业、从业。敬业是在员工发挥各自优势的基础上，通过良好的外界环境，让员工对组织产生归属感，主要指员工愿意为组织、公司作出的贡献与服务程度，因此工作敬业度包含三大特征分别是：活力、贡献和专注。根据工作敬业度的作用基础不同，查淞城（2007）认为工作敬业度是先由员工投入到工作之中，产生积极的状态程度，因此工作敬业度可以分为工作投入、工作价值观、组织认同三个维度。许多研究量表都是基于 Kahn 对工作敬业度的定义进行的，衡量人们的工作环境而不是实际的工作状态，Rich（2010）开发的工作敬业度量表包括认知投入、生理投入以及情绪投入三个维度。还有的学者从工作倦怠的角度出发考虑工作敬业度，得出工作敬业度的研究量表包含工作活力、工作贡献、工作专注三个维度（Schaufeli, 2006）。罗红萍、刘善仕（2009）等将工作敬业度划分为理性敬业、个人价值以及感性敬业三个维度。通过定量研究运用验证性因素以及探索性因子分析，可以将工作敬业度划分为“效能感、活力、任务聚焦、主动参与和积极坚持”等维度。

### 2.3.4 本节小结

在对工作敬业度的相关概念进行界定之后，通过文献综述讨论工作敬业度的相关研究，当前认为影响工作敬业度主要有两类因素，即：组织因素与个人因素，工作敬业度会通过工作时的精神状态对工作结果产生影响，在组织层面包括组织氛围、组织支持、组织公平感以及组织资源等因素对工作敬业度产生影响，目前对工作敬业度维度划分研究中主要可以将其划分为工作活力、工作贡献、工作专注三个维度；认知投入、生理投入以及情绪投入三个维度；工作敬业、工作怠业、工作从业三个维度；工作投入、工作价值观、组织认同三个维度，在结合本文的研究模型之后，采用工作活力、工作贡献、工作专注三个维度作为本研究工作敬业度的子维度进行研究。

## 2.4 文献述评

本章通过对工作压力、科研绩效以及工作敬业度相关文献进行整理，总结当前关于工作压力的定义主要从刺激、反应、以及互动三种方向进行，工作压力是个人与周围环境不适应时所表现出来的紧张程度，过大的工作压力会影响个人的收入水平和工作绩效，而在专科院校教师中则有可能表现为影响教师的科研绩效，通过整理相关维度得出工作压力的维度主要包括有职业发展压力、自身发展压力、人际关系压力、工作本身压力以及期望压力五个维度。而科研绩效则是专科院校教师对于科研工作完成程度的一个衡量标准，其主要维度包括任务绩效和关联绩效两个方面。工作敬业度作为本文的一个调节变量，是专科院校教师在工作中所投入的情感、专注以及对于工作的满意程度，当前对于工作敬业度的研究还停留在影响因素等方面，对于专科院校教师科研绩效这一块还很少，因此本文从工作活力、工作贡献以及工作专注三个维度去讨论工作敬业度在工作压力与科研绩效之间的调节作用。当专科院校教师与周围的工作环境、人际关系或者工作产生不适应时，则会提升自身的工作压力，当工作压力上升时，会通过自身的心理状态对工作效率产生不同程度的影响，进而可能会对科研绩效产生影响。在心理状态方面，本文研究专科院校教师的工作敬业度，来探讨教师对工作的投入程度对科研绩效的调节作用。因此本文以工作压力作为自变量，科研绩效作为因变量，讨论专科院校教师的工作压力对其科研绩效的影响，然后以工作敬业度作为调节变量，探讨工作敬业度在工作压力与科研绩效之间是否存在调节效应，建立相关的研究模型。

## 第三章 研究方法

第二章在前人研究的基础上总结工作压力、科研绩效、工作敬业度的相关文献之后，确定自变量工作压力对因变量科研绩效的理论框架，并且从工作活力、工作贡献以及工作专注三个维度去讨论工作敬业度在工作压力与科研绩效之间的调节作用。在第三章中通过选取南宁市在专科院校任教的教师作为研究对象，以社会信息加工理论和工作要求理论作为理论基础建立研究模型，通过问卷调查收集数据以来验证专科院校教师工作压力对科研绩效的影响，及工作敬业度在其中是否起到调节作用，然后提出本文的研究假设，通过前文文献整理的相关维度进行问卷量表设计，最后确立本文的数据分析方法。

### 3.1 理论基础

社会信息加工理论是通过系统而彻底的批判需求—满足模型起家的，Salancik 和 Pfeffer 对包括工作动机、工作特征和需求等核心概念进行了反思，及其间关系的重新诠释，以此建立了社会信息加工理论。社会信息加工理论（Social Information Processing theory, SIP）的框架最早是在工作设计的研究领域中提出，其核心观点是，工作情景中可获得的信息能够成为员工的感知和行为的诱发源（Salancik 和 Pfeffer, 1978）。社会信息加工理论认为，工作特征不是被客观环境所确定的，而是被员工通过对社会信息的认知加工而构建出来的。并且，人们对事物判断的依据受到判断标准模糊性的影响。当标准比较清晰时，则主要依赖自己的判断力；当标准模棱两可时，则需要同从周围人的意见。因此，社会信息是周围的人所传达的信息和看法。信息最主要地是来源于社会情景，能够为人们提供线索，人们对社会情景进行适应，正是依靠建构和解读线索，进而采取与之匹配的态度、行为、信念的过程来实现。

工作要求理论是指要求员工在工作中身体和精神所能承受压力并完成任务，主要涉及工作过程中完成工作的责任感、复杂程度以及困难程度，工作要求会让员工产生负面影响，比如高工作压力等问题。在实际工作中，工作量的大小以及工作的复杂程度对于知识共享的要求不同，工作量大小对于知识没有绝对的要求，而复杂程度较高的工作需要知识共享程度较高。在有关组织激励的研究中，工作要求对于员工的行为和态度会产生一定的影响，适度的工作要求能够激发员工的工作动机，提升工作绩效（Onne & Janssen, 2001），而过度

的工作要求则有可能增加工作压力。工作要求是员工在工作上涉及的社交、组织方面因素，比如工作责任、领导期望、同事竞争、困难程度以及工作标准等（汤超颖，2007）。

### 3.2 研究模型

本文的研究变量包括工作压力、科研绩效、工作敬业度，研究模型是以工作压力为自变量，科研绩效为因变量，工作敬业度作为调节变量。在查找相关文献和理论模型的支持下，探讨这三个变量之间的关系，从而确定此模型。工作压力被分为职业发展压力、自身发展压力、人际关系压力、工作本身压力以及期望压力五个维度（吕晓，2014）。科研绩效被分为任务绩效与关联绩效两个维度（任枫，2010）。工作敬业度分为工作活力、工作贡献、工作专注三个维度（Schaufeli, 2006）。模型如下：

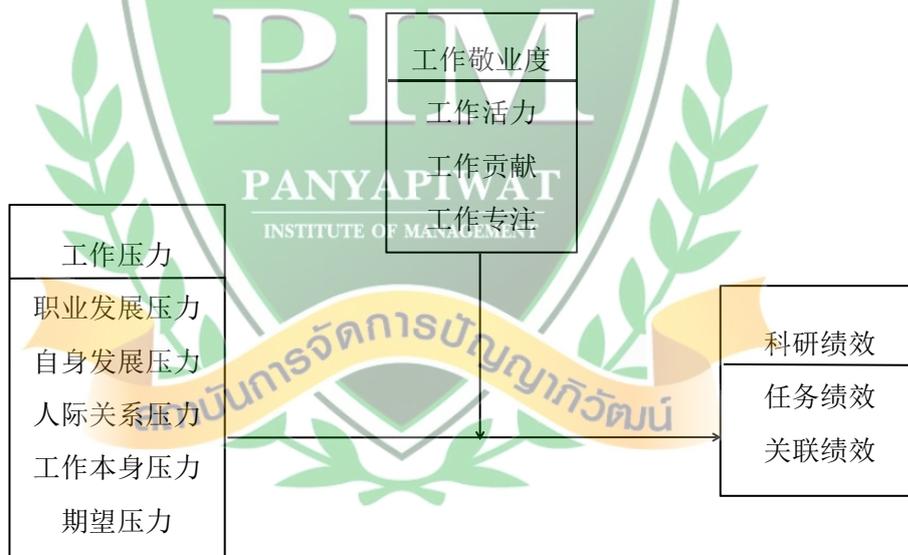


图 3.1 研究假设

### 3.3 研究假设

#### (1) 工作压力与科研绩效的关系

工作压力是在工作环境条件的刺激下导致个人与环境产生交互作用的结果，在工作压力大的任务中，工作的困难度大、复杂程度高，工作压力会造成身心健康问题，引起工作倦怠，对工作、科研绩效造成不利影响（赵简，2010）。长期过度的工作压力会不利于专科院校教师的教学工作与科研活动，

会导致自身工作焦虑、身心疲惫从而产生工作倦怠感（姚纪文，2019）。通过大量的实证检验证明工作压力会对科研绩效产生影响，一些学者认为工作压力会通过工作满意度、职业倦怠感、组织承诺等方式对科研绩效间接产生影响，陆昌勤（2009）将工作压力分为挑战性压力和阻断性压力，通过实证结果分析表明，挑战性压力与科研绩效呈显著负相关关系，而阻断性压力与科研绩效呈显著的正相关关系，通过不同类型的压力来探讨了对员工行为的影响。众多研究表明工作压力对科研绩效存在影响关系，因此本文提出以下研究假设：

H1：专科院校教师工作压力对科研绩效具有显著正向影响关系。

H1a：专科院校教师职业发展压力对任务绩效具有显著影响。

H1b：专科院校教师自身发展压力对任务绩效具有显著影响。

H1c：专科院校教师人际关系压力对任务绩效具有显著影响。

H1d：专科院校教师工作本身压力对任务绩效具有显著影响。

H1e：专科院校教师期望压力对任务绩效具有显著影响。

H1f：专科院校教师职业发展压力对关联绩效具有显著影响。

H1g：专科院校教师自身发展压力对关联绩效具有显著影响。

H1h：专科院校教师人际关系压力对关联绩效具有显著影响。

H1i：专科院校教师工作本身压力对关联绩效具有显著影响。

H1j：专科院校教师期望压力对关联绩效具有显著影响。

## （2）工作敬业度的调节作用

调节变量能够强化或弱化自变量与因变量之间的关系，在研究专科院校教师工作压力与科研绩效的影响中，本文从工作敬业度变量调节工作压力对科研绩效影响高低的作用。工作敬业度作为一个重要变量，在对工作压力过程中的调节作用，也成为本文研究的重点。因为工作敬业度对员工的满意度和组织承诺能够产生显著的正向影响，能够提高员工的工作安全感，提升其对工作的满意度，降低员工的离职倾向，有效调节科研绩效的提高（Saks, 2006）。通过实证检验还发现员工敬业度对组织承诺以及自我效能感知有显著的预测作用，工作敬业度越高的员工，其工作绩效越好（李鸿雁，2014）。所以基于以上分析，本文认为工作敬业度能够显著调节工作压力对科研绩效的影响，提出研究假设：

H2：工作敬业度对专科院校教师工作压力与科研绩效之间的关系具有正向调节作用，且当工作敬业度高时，工作压力对科研绩效的正向影响要比工作敬业度低时更加显著。

### 3.4 研究对象

本文研究的目的主要讨论进入专科院校工作教师的工作压力对科研绩效的影响，因此本文的研究对象以南宁市在专科院校任教的全体教师作为样本选取。经统计南宁全部专科院校的在职教师 7733 人为总的样本量，通过样本量计算应当发放的问卷调查为  $N=Z^2P(1-P)/E^2=366$  人，然后考虑 10% 的误差情况，最后确定收集 400 份问卷调查。问卷发放方式主要通过问卷星平台线上发放问卷调查的形式进行。

表 3.1 南宁专科院校在校教师统计

学校名称	在校职工（人）	职工合计（人）
广西机电职业技术学院	1231	7733
广西体育高等专科学校	350	
南宁职业技术学院	920	
广西水利电力职业技术学院	600	
广西交通职业技术学院	300	
广西工业职业技术学院	1100	
广西国际商务职业技术学院	609	
广西建设职业技术学院	900	
广西经贸职业技术学院	352	
广西工商职业技术学院	385	
广西电力职业技术学院	394	
广西幼儿师范高等专科学校	242	
广西卫生职业技术学院	335	

数据来源：高考升学网，2021

### 3.5 量表设计

在文献综述的基础上，本文选取五个维度来构建了工作压力对科研绩效的影响模型。量表的设计上参考了前人对于工作压力量表、科研绩效、工作敬业度量表的设计，本研究的量表分为四个部分：

第一部分：测量专科院校教师工作压力的量表

第二部分：测量专科院校教师科研绩效的量表

第三部分：测量专科院校教师工作敬业度的量表

#### 第四部分：测量专科院校教师基本人口特征调查的量表

整理有效问卷后，利用数据分析软件对数据进行整理分析。首先在变量视图界面下对变量进行编码，具体包括变量的名称、类型、标签描述、变量值代号的定义（非常同意代表 1 分，同意代表 2 分，一般代表 3 分，不同意代表 4 分，非常不同意代表 5 分）。定义完变量之后，在数据视图界面下，将样本作答的选项变成对应的变量值后录入对应位置。

表 3.2 工作压力维度量表

序号	维度	问项	来源
1	职业发展压力	现在的工作不是我理想的工作	吕晓（2014）
2		工作与学习、进修常常发生冲突	
3	自身发展压力	感觉自己跟不上知识更新、技术升级的步伐	
4		工作指标要求很高、需要付出很大的努力	
5		工作任务很多、让我无法适从	
6	人际关系压力	工作团队中人际关系不是很好	
7		在工作中与同事沟通有点困难	
8		觉得与领导的沟通不太理想	
9	工作本身压力	工作中责任比较大	
10		工作中任务有难度和挑战性	
11		有时工作需要在规定时间内完成	
12	期望压力	领导对我期望很高	
13		觉得薪酬制度不合理	
14		家人朋友对我的工作有很大期望	

表 3.3 科研绩效维度量表

序号	维度	问项	来源
1	任务绩效	承担或参与科研项目	任枫（2010）
2		发表论文	
3		科技著作	
4		科研成果创造价值	
5	关联绩效	对工作具有奉献精神	
6		关注工作上的重要细节	
7		对自己的工作投入格外努力	

续表 3.3 科研绩效维度量表

8		积极寻找有挑战性的工作	
9		主动解决工作问题	

表 3.4 工作敬业度维度量表

序号	维度	问项	来源
1	工作活力	工作时我觉得自己干劲十足，精力充沛	刘鑫 (2015)
2		早上起床我很乐意去上班	
3		我能一次持续工作很长时间	
4		工作时即使感到很疲惫，我也能很快恢复	
5		即使工作不顺利，我也不会灰心丧气	
6		我对工作非常热衷，充满热情	
7	工作贡献	我为自己的工作感到自豪	
8		我的工作充满意义，目标明确	
9		工作对我来说具有挑战性	
10	工作专注	我工作时，脑中只有工作	
11		让我放下工作，是件很难的事情	
12		当我工作时，时间总是过得很快	

表 3.5 人口特征量表

序号	人口特征	来源
1	性别	自编
2	年龄	
3	学历	
4	月平均收入	
5	是否结婚	

### 3.6 数据分析方法

在设计好问卷调查之后，本研究先通过预调研来检验问卷量表的信度和效度，在信效度足够高的情况下才会进行正式发放问卷调查量表，首先通过描述性分析来描述样本的基本情况，然后通过相关性分析和回归分析来检验研究假设的相关性和相关程度，最后通过多层线性回归来检验假设。

## 第四章 研究结果与分析

本章主要是将收回调查问卷的数据进行分析。首先对数据的来源和录入情况进行大致介绍；在此基础上做了一些简单的描述性统计分析，将问卷回收数据提供的信息进行解释；为了进一步验证所研究的问题和研究的目的，通过数据分析软件对数据进行差异性分析。

### 4.1 问卷收集情况

本次研究的调查选取对象为南宁几所专科院校的全体教师，在 2022 年 4 月 20 日-5 月 1 日通过网上发放调查问卷，参与回答的调查者每次在回答完问卷之后会得到一次抽奖的机会，以实际回收的数量为有效问卷的数量，由于自己做过，答题时间大概需要 10 分钟，而有 15 份问卷的答题时间小于正常答题时间的一半，所以这 15 份问卷视为无效问卷，所以发放问卷为 400 份，最终回收有效问卷为 385 份。

表 4.1 问卷收集情况

实际发放数量	回收数量	有效问卷	回复率
400	400	385	96.10%

### 4.2 信度分析

信度分析又被称之为可靠性分析，是指被测验的可靠程度。它主要是为了证明测验的结果是否能够反映被测者的稳定性、一贯性的真实特征，即为了表现测验结果的一贯性、一致性、再现性和稳定性。大致分为三种：稳定系数，等值系数和内在一致性系数。简单来说，信度实质上就是为了检测样本是否真实作答，其问卷的结果是否可靠。

表 4.2 案例处理汇总

个案处理摘要			
		个案数	%
个案	有效	385	100.0
	排除 <sup>a</sup>	0	.0

续表 4.2 案例处理汇总

	总计	385	100.0
a. 基于过程中所有变量的成列删除			

表 4.3 可靠性统计量

可靠性统计	
克隆巴赫 Alpha	项数
.879	40

根据表 4.2 和表 4.3 所示，克隆巴赫系数为 0.879，而此系数在 0.7-0.98 就属于高信度，低于 0.35 就属于低信度。本问卷的克隆巴赫系数为 0.879，在 0.7-0.98 之间，属于高信度，可以被接受。

### 4.3 效度分析

效度是指测量工具或者手段能够准确测出需要测量事物的程度。简单来说，测验的分数是否能够真正的反映出所想要测量的特征。不同变量测量的特征是不一样的，所以它们所测量的结果应具有差异性。效度是指所测量到的结果反映所要考察内的程度，测量结果与要考察内容越吻合，那么效度就越高；反之则效度越低。

表 4.4 KMO 和 Bartlett 检验

KMO 和 Bartlett 检验		
KMO 取样适切性量数		.923
Bartlett 球形度检验	近似卡方	10859.066
	自由度	780
	显著性	.000

根据表 4.4 所示，KMO 值接近 1，则说明变量之间的相关性越强。根据 KMO 和 Bartlett 的检验，得到 Sig 值为 0.000，由此可知本文的数据适合做因子分析。

## 4.4 描述性统计

### 4.4.1 个人基本特征统计

利用数据分析软件中描述性统计方式，频数分析对样本基本个人信息分别从性别、年龄、学历、收入进行分析，以频数、百分比等统计方式来描述其分布情况、从而判断样本的代表性程度。则得到的统计量分别如下表所示：

表 4.5 性别量表

1.1 您的性别				
	频率	百分比	有效百分比	累计百分比
男	172	44.93	44.93	44.93
女	213	55.07	55.07	100.0
总计	385	100.0	100.0	

根据上表 4.5 可以看到，在性别方面女性比男性稍高一点，男性专科院校教师频率为 172，占样本的 44.93%，女性专科院校教师频率为 213，占总体样本的 55.07%。

表 4.6 婚姻状况量表

1.2 您的婚姻状况				
	频率	百分比	有效百分比	累计百分比
未婚	179	46.75	46.75	46.75
已婚	206	53.25	53.25	100.0
总计	385	100.0	100.0	

根据上表 4.6 可以看到，在婚姻状况方面已婚比未婚稍高一点，专科院校教师未婚频率为 179，占样本的 46.75%，专科院校教师已婚频率为 206，占总体样本的 53.25%。

表 4.7 年龄量表

1.3 您的年龄段				
	频率	百分比	有效百分比	累计百分比
25 岁及以下	86	22.33	22.33	22.33
26~30 岁	117	30.38	30.38	52.71

续表 4.7 年龄量表

31~35 岁	80	20.77	20.77	73.48
36~40 岁	53	13.76	13.76	87.24
40 岁以上	49	12.76	12.76	100.0
总计	385	100.0	100.0	

根据上表 4.7 可以看到，在年龄方面，可以看出样本人群最多的在 26~30 岁之间，频率为 117，占总体样本的 30.38%；然后是 25 岁及以下，频率为 86，占总体样本的 22.33%；接下来是 31~35 岁之间，频率为 80，占总体样本的 20.77%；之后是 36~40 岁之间，频率为 53，占总体样本的 13.76%；最少的是 40 岁以上，频率为 49，占总体样本的 12.76%。由此可见人口比较年轻化。

表 4.8 最高学历量表

1.4 您的最高学历				
	频率	百分比	有效百分比	累计百分比
专科	3	0.7	0.7	0.7
本科	116	30.12	30.12	30.82
研究生及以上	210	54.54	54.54	85.36
其他	56	14.64	14.64	100.0
总计	385	100.0	100.0	

根据上表 4.8 可以看到，在学历方面，可以看出学历最多是研究生及以上，频率为 210，占总体样本的 54.54%；之后是本科，频率为 116，占总体样本的 30.12%；然后是其他，频率为 56，占总体样本的 14.64%；最后是专科，频率为 3，占总体样本的 0.07%。由此可见专科院校教师大部分集中于本科、研究生及以上，其提高的程度还很大。

表 4.9 月平均收入量表

1.5 您的月平均收入(人民币)				
	频率	百分比	有效百分比	累计百分比
2000 及以下	86	22.0	22.0	22.0
2001~3000	117	30.8	30.8	52.8
3001~3850	91	23.4	23.4	76.3
3851~5000	56	13.6	13.6	89.8

续表 4.9 月平均收入量表

5000 以上	50	10.2	10.2	100.0
总计	385	100.0	100.0	

根据上表 4.9 可以看到，在月平均收入方面，可以看出最多集中在 2001~3000 元人民币，频率为 117，占总体样本的 30.8%；之后是 3001~3850 元人民币，频率为 91，占总体样本的 23.4%；然后是 2000 及以下，频率为 86，占总体样本的 22.0%；最后是 5000 元以上，频率为 50，占总体样本的 10.2%。由此可见专科院校教师的基本工资水平比较一般。

#### 4.4.2 工作压力维度与科研绩效描述

在问卷的量化设计上采用李克特量表法，每一题项都对应专科院校教师的一种观点，题项采用李克特 5 级量尺，被调查的对象根据自身的实际情况来选择回答相关的评价指标，1-5 级量表的程度由低到高从非常同意到非常不同意，问卷中的评分标准是：非常同意代表 1 分，同意代表 2 分，一般代表 3 分，不同意代表 4 分，非常不同意代表 5 分。采用描述性统计分析和分组计算描述统计分析，百分比、极大值、极小值、平均值来分析专科院校教师工作压力各个维度对影响科研绩效的重要程度，如下表 4.10 所示：

表 4.10 工作压力各维度描述性统计

	描述统计		
	个案数	平均值	标准差
职业发展压力	385	2.5028	.98213
自身发展压力	385	2.6229	1.09455
人际关系压力	385	2.4831	1.07890
工作本身压力	385	2.4492	1.07322
期望压力	385	2.4887	1.06110
有效个案数（成列）	385		

表 4.11 科研绩效各维度描述性统计

	描述统计			
	个案数	平均值		标准差
	统计	统计	标准误差	统计

续表 4.11 科研绩效各维度描述性统计

任务绩效	385	3.8616	.05778	1.08716
关联绩效	385	3.9308	.05781	1.08760
有效个案数（成列）	385			

表 4.12 工作敬业度各维度描述性统计

描述统计				
	个案数	平均值		标准差
	统计	统计	标准误差	统计
工作活力	385	3.9463	.05493	1.03341
工作贡献	385	3.9548	.05754	1.08267
工作专注	385	3.9223	.05819	1.09482
有效个案数（成列）	385			

通过对问卷调查的题项进行计量转换，得到各自维度的总和，通过对专科院校教师的工作压力、科研绩效以及工作敬业度进行描述性分析如表 4.10,4.11 以及 4.12 所示，得出工作压力的子维度的平均值基本 2.5 左右，即同意与一般之间，表明专科院校教师的工作压力还是在平均值之上，稍微偏大。而科研绩效子维度的平均值在 3.8 与 3.9 左右，在一般与不同意之间，表明专科院校教师的科研绩效偏低。而工作敬业度子维度的平均值在 3.9 左右，也表明专科院校教师的工作敬业度偏低。

## 4.5 相关性分析

表 4.13 相关性分析表

相关性									
		性别	婚姻状况	年龄段	最高学历	月平均收入	工作压力	科研绩效	工作敬业度
性别	皮尔逊相关性	1	.107*	.024	.120*	.124*	-.010	-.132*	.019
	显著性（双尾）		.045	.649	.024	.020	.844	.013	.720
	个案数	385	385	385	385	385	385	385	385
婚姻状况	皮尔逊相关性	.107*	1	.038	.026	-.048	-.046	.028	-.073
	显著性	.045		.472	.626	.369	.392	.597	.171

续表 4.13 相关性分析表

	个案数	385	385	385	385	385	385	385	385
年龄段	皮尔逊相关性	.024	.038	1	-.030	-.093	-.045	.007	-.021
	显著性 (双尾)	.649	.472		.578	.080	.397	.896	.693
	个案数	385	385	385	385	385	385	385	385
最高学历	皮尔逊相关性	.120*	.026	-.030	1	.082	.035	.058*	-.043*
	显著性 (双尾)	.024	.626	.578		.125	.516	.275	.423
	个案数	385	385	385	385	385	385	385	385
月平均收入	皮尔逊相关性	.124*	-.048	-.093	.082	1	.036	-.080	.015
	显著性 (双尾)	.020	.369	.080	.125		.497	.135	.772
	个案数	385	385	385	385	385	385	385	385
工作压力	皮尔逊相关性	-.010	-.046	-.045	.035	.036	1	.019*	.007
	显著性 (双尾)	.844	.392	.397	.516	.497		.726	.900
	个案数	385	385	385	385	385	385	385	385
科研绩效	皮尔逊相关性	-.132*	.028	.007	.058*	-.080	.019*	1	-.100
	显著性 (双尾)	.013	.597	.896	.275	.135	.726		.060
	个案数	385	385	385	385	385	385	385	385
工作敬业度	皮尔逊相关性	.019	-.073	-.021	-.043*	.015	.007	-.100	1
	显著性 (双尾)	.720	.171	.693	.423	.772	.900	.060	
	个案数	385	385	385	385	385	385	385	385
*. 在 0.05 级别 (双尾), 相关性显著。									

利用 SPSS 进行皮尔逊相关性分析, 从表 4.13 的相关性分析结果表可知, 最高学历与科研绩效呈显著的正向相关, 相关性系数为 0.058\*; 最高学历与工作敬业度呈显著的负向相关, 相关性系数为-0.043\*; 工作压力与科研绩效呈显著的正向相关, 相关性系数为 0.019\*。

## 4.6 线性回归分析

### 4.6.1 线性回归与调节效应检验

表 4.14 共线性诊断表

共线性诊断 <sup>a</sup>						
模型	维	特征值	条件指标	方差比例		
				(常量)	工作压力	交互项
1	1	1.918	1.000	.04	.04	
	2	.082	4.835	.96	.96	
2	1	2.846	1.000	.02	.01	.01
	2	.124	4.783	.82	.02	.16
	3	.030	9.726	.17	.97	.83

a. 因变量：科研绩效

通过表 4.14 的共线性诊断对工作压力、科研绩效以及工作敬业度进行共线性诊断，特征值之间不包含 0 并且都小于 10，因此可以说明自变量、因变量以及调节变量之间不存在共线性，因此可以进行下一步线性回归分析。

表 4.15 线性回归分析表

系数 <sup>a</sup>								
模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性	共线性统计	
		B	标准误差	Beta			容差	VIF
1	(常量)	3.850	.142		27.158	.000		
	工作压力	.018	.050	.019	.350	.026	1.000	1.000
2	(常量)	3.843	.141		27.253	.000		
	工作压力	.182	.090	.192	2.021	.044	.310	3.225
	工作压力 ×工作敬 业度	.041	.018	.209	2.197	.029	.310	3.225

a. 因变量：科研绩效

表 4.16 多元线性回归分析表

系数 <sup>a</sup>				
模型	未标准化系数	标准化系数	t	显著性

续表 4.16 多元线性回归分析表

		B	标准误差	Beta		
1	(常量)	3.850	.142		27.158	.000
	工作压力	.018	.050	.019	.350	.026
2	(常量)	4.235	.248		17.046	.000
	工作压力	.018	.050	.019	.364	.016
	工作敬业度	-.097	.052	-.100	-1.884	.006
a. 因变量：科研绩效						

对自变量工作压力进行标准化之后，在工作压力与科研绩效之间进行线性回归检验，得出其结果如表 4.15 所示，显著性 P 值为  $0.026 < 0.05$ ，并且 Beta 为 0.019 是正值，因此可以说明工作压力与科研绩效之间存在显著的正向线性关系，工作压力越大，科研绩效越高。然后在讨论工作敬业度的调节效应中，通过将工作敬业度与工作压力设立交互项，讨论加入自变量、个人基本特征以及交互项对科研绩效的影响关系，显著性值为  $0.029 < 0.05$ ，并且 Beta 值为 0.209 是正值，并且在多元线性回归分析表 4.16 中也表明工作敬业度与工作压力的交互项与科研绩效呈显著性相关，因此可以说明工作敬业度在工作压力与科研绩效之间存在显著的正向调节作用。

#### 4.6.2 工作压力维度与科研绩效维度单因素方差分析

在检验工作压力各子维度对科研绩效各子维度的影响中，通过单因素方差分析得出显著性值，对比显著性值是否小于 0.05 可知各子维度之间是否具有显著性影响。

表 4.17 职业发展压力与任务绩效单因素方差

ANOVA <sup>a</sup>						
模型		平方和	自由度	均方	F	显著性
1	回归	.486	1	.486	.410	.022 <sup>b</sup>
	残差	416.732	352	1.184		
	总计	417.218	353			
a. 因变量：任务绩效						
b. 预测变量：(常量), 职业发展压力						

从表 4.17 的单因素方差分析得出职业发展压力与任务绩效之间的显著性值为 0.022 小于 0.05，因此可知职业发展压力与任务绩效之间存在显著影响关系。

表 4.18 自身发展压力与任务绩效单因素方差

ANOVA <sup>a</sup>						
模型		平方和	自由度	均方	F	显著性
1	回归	1.884	1	1.884	1.597	.007 <sup>b</sup>
	残差	415.333	352	1.180		
	总计	417.218	353			
a. 因变量：任务绩效						
b. 预测变量：(常量), 自身发展压力						

从表 4.18 的单因素方差分析得出自身发展压力与任务绩效之间的显著性值为 0.007 小于 0.05，因此可知自身发展压力与任务绩效之间存在显著影响关系。

表 4.19 人际关系压力与任务绩效单因素方差

ANOVA <sup>a</sup>						
模型		平方和	自由度	均方	F	显著性
1	回归	1.411	1	1.411	1.195	.075 <sup>b</sup>
	残差	415.806	352	1.181		
	总计	417.218	353			
a. 因变量：任务绩效						
b. 预测变量：(常量), 人际关系压力						

从表 4.19 的单因素方差分析得出人际关系压力与任务绩效之间的显著性值为 0.075 大于 0.05，因此可知职业发展压力与任务绩效之间不存在显著影响关系。

表 4.20 工作本身压力与任务绩效单因素方差

ANOVA <sup>a</sup>						
模型		平方和	自由度	均方	F	显著性
1	回归	1.506	1	1.506	1.275	.006 <sup>b</sup>

续表 4.20 工作本身压力与任务绩效单因素方差

	残差	415.712	352	1.181		
	总计	417.218	353			
a. 因变量：任务绩效						
b. 预测变量：(常量), 工作本身压力						

从表 4.20 的单因素方差分析得出工作本身压力与任务绩效之间的显著性值为 0.006 小于 0.05，因此可知工作本身压力与任务绩效之间存在显著影响关系。

表 4.21 期望压力与任务绩效单因素方差

ANOVA <sup>a</sup>						
模型		平方和	自由度	均方	F	显著性
1	回归	.479	1	.479	.405	.025 <sup>b</sup>
	残差	416.738	352	1.184		
	总计	417.218	353			
a. 因变量：任务绩效						
b. 预测变量：(常量), 期望压力						

从表 4.21 的单因素方差分析得出期望压力与任务绩效之间的显著性值为 0.025 小于 0.05，因此可知期望压力与任务绩效之间存在显著影响关系。

表 4.22 职业发展压力与关联绩效单因素方差

ANOVA <sup>a</sup>						
模型		平方和	自由度	均方	F	显著性
1	回归	1.053	1	1.053	.890	.046 <sup>b</sup>
	残差	416.502	352	1.183		
	总计	417.554	353			
a. 因变量：关联绩效						
b. 预测变量：(常量), 职业发展压力						

从表 4.22 的单因素方差分析得出职业发展压力与关联绩效之间的显著性值为 0.046 小于 0.05，因此可知职业发展压力与关联绩效之间存在显著影响关系。

表 4.23 自身发展压力与关联绩效单因素方差

ANOVA <sup>a</sup>						
模型		平方和	自由度	均方	F	显著性
1	回归	3.020	1	3.020	2.565	.010 <sup>b</sup>
	残差	414.534	352	1.178		
	总计	417.554	353			
a. 因变量：关联绩效						
b. 预测变量：(常量), 自身发展压力						

从表 4.23 的单因素方差分析得出自身发展压力与关联绩效之间的显著性值为 0.010 小于 0.05，因此可知自身发展压力与关联绩效之间存在显著影响关系。

表 4.24 人际关系压力与关联绩效单因素方差

ANOVA <sup>a</sup>						
模型		平方和	自由度	均方	F	显著性
1	回归	1.603	1	1.603	1.357	.245 <sup>b</sup>
	残差	415.951	352	1.182		
	总计	417.554	353			
a. 因变量：关联绩效						
b. 预测变量：(常量), 人际关系压力						

从表 4.24 的单因素方差分析得出人际关系压力与关联绩效之间的显著性值为 0.245 大于 0.05，因此可知人际关系压力与关联绩效之间不存在显著影响关系。

表 4.25 工作本身压力与关联绩效单因素方差

ANOVA <sup>a</sup>						
模型		平方和	自由度	均方	F	显著性
1	回归	1.329	1	1.329	1.124	.009 <sup>b</sup>
	残差	416.225	352	1.182		
	总计	417.554	353			
a. 因变量：关联绩效						
b. 预测变量：(常量), 工作本身压力						

从表 4.25 的单因素方差分析得出工作本身压力与关联绩效之间的显著性值为 0.009 小于 0.05，因此可知工作本身压力与关联绩效之间存在显著影响关系。

表 4.26 期望压力与关联绩效单因素方差

ANOVA <sup>a</sup>						
模型		平方和	自由度	均方	F	显著性
1	回归	.708	1	.708	.598	.040 <sup>b</sup>
	残差	416.846	352	1.184		
	总计	417.554	353			
a. 因变量：关联绩效						
b. 预测变量：(常量), 期望压力						

从表 4.26 的单因素方差分析得出期望压力与关联绩效之间的显著性值为 0.040 小于 0.05，因此可知期望压力与关联绩效之间存在显著影响关系。

因此通过汇总回归检验和单因素方差分析可知假设检验的结果，其假设结果如下表 4.27 所示：

表 4.27 假设结果表

序号	假设内容	显著性	成立与否
H1	专科院校教师工作压力对科研绩效具有显著正向影响关系	0.026	成立
H1a	专科院校教师职业发展压力对任务绩效具有显著影响	0.022	成立
H1b	专科院校教师自身发展压力对任务绩效具有显著影响	0.007	成立
H1c	专科院校教师人际关系压力对任务绩效具有显著影响	0.075	不成立
H1d	专科院校教师工作本身压力对任务绩效具有显著影响	0.006	成立
H1e	专科院校教师期望压力对任务绩效具有显著影响	0.025	成立
H1f	专科院校教师职业发展压力对关联绩效具有显著影响	0.046	成立
H1g	专科院校教师自身发展压力对关联绩效具有显著影响	0.010	成立
H1h	专科院校教师人际关系压力对关联绩效具有显著影响	0.245	不成立
H1i	专科院校教师工作本身压力对关联绩效具有显著影响	0.009	成立
H1j	专科院校教师期望压力对关联绩效具有显著影响	0.040	成立
H2	工作敬业度对专科院校教师工作压力与科研绩效之间的关系具有正向调节作用	0.029	成立

### 4.6.3 模型修正图

通过对假设结果进行汇总得出专科院校教师的人际关系压力对任务绩效、关联绩效都不具有显著影响，工作压力与科研绩效之间存在显著的正向线性关系；然后接下来讨论的工作压力各维度对科研绩效的相关性讨论中表明：职业发展压力与任务绩效之间存在显著影响关系；自身发展压力与任务绩效之间存在显著影响关系；工作本身压力与任务绩效之间存在显著影响关系；期望压力与任务绩效之间存在显著影响关系；职业发展压力与关联绩效之间存在显著影响关系；自身发展压力与关联绩效之间存在显著影响关系；工作本身压力与关联绩效之间存在显著影响关系；期望压力与关联绩效之间存在显著影响关系；最后工作敬业度在工作压力与科研绩效之间存在显著的正向调节作用。因此与之前研究模型图对比，在工作压力维度中应将人际关系压力删除，这可能是由于与其他工作相比，专科院校教师的人际关系压力偏小一点，所以人际关系压力对科研绩效的影响不具有显著性，根据假设结果对研究模型进行修改如下图所示：



图 4.1 模型修正图

## 第五章 结论与建议

### 5.1 结论与分析

本研究在社会信息加工理论和工作要求理论的基础上，丰富了工作压力与科研绩效研究的现有模型，通过研究分析，验证了前文所提出的影响因素研究假设，我们可以得出以下结论：

职业发展压力、自身工作压力、工作本身压力以及期望压力能够从工作本身的难易程度、未来职业发展的前景以及周围家人同事的期望从心理上增加专科院校教师的工作压力，从而这样在无形中增加了专科院校教师的工作动力，因此可能因为这样正向影响专科院校教师的科研绩效。而专科院校教师的人际关系与公务员、企业等单位工作相比要相对简单一点，人际关系压力没有那么大，因此本文研究结论得出人际关系压力对科研绩效的影响不具有显著性。另外工作敬业度是个人对组织工作的情感意识，代表了自身对工作的认同感与归属感，工作敬业度越高在工作压力与科研绩效之间的调节效应越显著，能够起到一个正向调节的作用。

### 5.2 对策与建议

根据本文的实证分析结果，专科院校教师工作压力与科研绩效之间存在显著正向相关关系，并且工作敬业度在其中起到了显著的正向调节作用。所以从提升工作敬业度以及适当的工作压力对科研绩效的提高是合理可行的。本研究从工作压力和工作敬业度出发，对专科院校教师科研绩效提出相应的建议。

(1) 专科院校应当明确院校的发展目标和工作愿景，保证教师的工作压力，让其对未来工作规划有紧迫感，对其职业发展进行合理的规划。及时了解专科教师在工作以及生活中的困难，给予充分的资源支持，为其职业的发展提高帮助，在教师管理制度和业绩评价中应通过建立科学合理、公平有效的制度来确保评价工作的公平合理以及细化，经常为教师提供学习、培训机会，通过建立多方面的教学科研平台来鼓励他们进行跨学科交流，从而以期减少他们的职业发展压力以及工作本身压力。而作为教师自己也要正确的认识自己，调整好个人心态与情绪，从观念上不断解放自我，通过设立与个人特性、能力与精力相吻合的目标，这样才能更好面对教学工作中的压力，而且在遇到压力的时候努力从个人心理上进行调整，适当的与周围教师进行交流，学会进行时间

管理，把工作任务按照轻重缓急进行分类，合理安排生活，提高工作效率，最终提升科研绩效。

(2) 建立合理的科研奖励制度，通过层层推选，对成果显著的课题给予一定的奖励，增加专科院校教师的工作敬业度。每年选派一定数量的教师参加进修学院、师范院校的继续教育培训，在培训过程中重视教师的科研素养培养，通过制度的完善，提高教师开展教育科研的合理性，使得教育科研产生竞争机制，增强教师的科研意识。院校培养单位尽量设立良好的工作环境，从而提升专科院校教师的科研绩效。通过定期举办讲座开展学术交流论坛的形式来为专科院校教师提供开发自由的科研环境，完善学校的培养渠道，为教师提供科研支持的同时牢记科研支持的初心和目标，提升支持对的针对性和有效性，以“引导性”和“个性化”的科研指导方式来取代“包办式”和“一刀切”的支持，为专科院校教师突破科研瓶颈提供实践的机会。

还可以通过适当的授权给予一定程度上的自主决策权，以及高程度的人—工作匹配程度是职业成长机会较低时提高专科院校教师的工作敬业度的“良药”，因此可以根据教师个人的教育专业背景，提高教师的教学内容与个人专业的匹配程度。而上级管理领导在平常学校的教学管理中，最好做到以诚相待，尊重下属，打造良好的上下级互动关系，提升专科院校教师对自己的信任感，对于依存型自我建构的个体，主管领导要更加耐心的给予相应的关注和关爱，在相互信任的基础上建立良好的私人关系，这样才能通过较高的工作敬业度来有效完成平常分配的教学科研任务，从而有利于提高其科研绩效。另外专科院校的管理者可以借鉴已有的研究量表，对教职工进行问卷调研，从而随时了解教师工作敬业度的情况，鼓励教师积极反馈与进言，以发现问题并找到针对性的解决措施，经常与专科院校教师进行一对一交流，在交流过程中提供频繁的关注，让教师更加投入工作，从而提升其工作敬业度。

### 5.3 研究不足与展望

受到时间和社会关系的限制，本研究的对象只是南宁市专科院校任教的教师，而考虑到与外面其他发达地区经济发展水平不一致，本文的研究结论在全国其他专科院校的普遍性还有待进一步的验证。此外，本文对专科院校教师开展问卷调查的时候，量表主要考察教师的主观感知情况，并未对院校领导进行调研，可能会导致部分教师的感知存在偏差，过度依赖专科院校教师的自身看法会误导真实的工作压力，可能会导致调查结果与实际情况不相符。

因此在未来的研究中可以通过扩大问卷调查对象的范围，获得足够多的样本量使得研究结果更具有说服力，其次在发放问卷调查的时候可以进一步调研专科院校的领导层，通过对领导层与专科院校教师工作压力的双方测评，能够了解更为全面的工作压力程度，加强研究结果的信效度，更精准的分析不同工作压力的维度对科研绩效的影响程度。



## 参考文献

- 查淞城. (2007). 企业员工敬业度结构建模研究. 硕士学位论文, 暨南大学.
- 陈晶. (2013). 医务人员职业倦怠——追源、评估与应对. 北京: 科学出版社.
- 陈爱吾. (2005). 关于我国企业员工敬业度的思考. 商场现代化, (22): 198-199.
- 董益帆. (2020). 小学教师的职业压力、工作满意度、职业倦怠感及其相互关系的研究——以青岛市为例. 硕士学位论文, 青岛大学.
- 韩平、刘向田、陈雪. (2017). 企业员工组织信任、心理安全和工作压力的关系研究. 管理评论, 29(10): 108-119.
- 贾明媚、张靓婷、王琼. (2020). 领导风格与员工建言. 科研管理, 41(03): 238-246.
- 江林新、廖圣清、周慰、方林建、申琦. (2013). 上海市中小学教师压力状况调查报告. 上海教育科研, (3): 40.
- 荆玉春. (2022). J文化旅游景区绩效管理优化研究. 硕士学位论文, 河北地质大学.
- 巨晓山. (2018). 一线城市中小学教师职业压力的现状, 成因及对策——基于深圳市宝安区的调研分析. 中国教育学刊, 39(3): 80-82.
- 赖芳. (2013). 高校教师工作压力、工作价值观和幸福感的關係研究. 教育与职业, (32): 70.
- 蓝秀华. (2003). 教师的职业压力与职业倦怠. 江西教育科技, (5): 24.
- 李鸿雁、吴小节. (2014). 基于SET理论的知识型员工敬业度、工作能力与绩效关系研究. 科技管理研究, 34(7): 222-228.
- 李家林. (2012). 中小企业绩效考核指标设计. 北京工业出版社.
- 李树丞、乐国玲. (2007). 企业知识型员工绩效特征及其影响因素分析. 湘潭大学学报(哲学社会科学版), (7): 146-148.

- 李艳丽、王俊、胡涛. (2014). 构建以科研为导向的博士生选拔和激励机制——基于博士生科研绩效测度和影响因素的分析. 学位与研究生教育, (08): 43-46.
- 梁镇、杜冰、刘飞. (2008). IT 知识型员工工作压力研究. 软科学, (1): 129-134.
- 刘鑫、杨东涛. (2015). 互动公平对工作敬业度的影响——信任领导的中介作用及自我建构的调节作用. 软科学, (03): 84-87.
- 刘玉新. (2011). 工作压力与生活: 个体应对与组织管理. 中国社会科学出版社.
- 刘睿、郭云贵、张丽华. (2016). 创新自我效能感对科研绩效的影响: 科研投入与挑战性科研压力的作用. 北京邮电大学学报(社会科学版), 18(02): 8-95.
- 吕晓. (2014). 知识型员工工作压力、自我效能感及离职倾向关系研究. 硕士学位, 西南财经大学.
- 罗红萍、刘善仕. (2009). 服饰行业员工敬业度及其影响因素研究. 华南理工大学学报(社会科学版), 11(2): 25-29.
- 陆昌勤、张韞黎. (2009). 挑战性——阻断性压力(源)与员工心理和行为的关系: 自我效能感的调节作用. 心理学报, 41(06): 501-509.
- 秦琴. (2014). 高校教师工作压力与社会支持——以武汉专科院校为例. 高等教育研究, 35(4): 39-42.
- 任枫. (2010). 科技人员工作满意度与科研绩效相关性研究. 博士学位论文, 天津大学.
- 舒晓兵. (2007). 管理人员的工作压力和工作效率研究. 武汉大学出版社.
- 宋凯琳. (2021). 高校教师科研能力的结构与测量及其科研绩效关系研究. 中国成人教育, (21): 39-45.
- 宋锟泰、张正堂、赵李晶、陈钰瑶. (2019). 工作中的时间压力对员工工作幸福感的影响研究——个体特质调节焦点与服务型领导的三重交互作用. 华东经济管理, (1): 160-168.
- 孙圣涛. (2021). 中学音乐教师工作压力、情绪管理和职业倦怠的关系研究. 硕士学位论文, 上海师范大学.

- 汤超颖、辛蕾. (2007) .IT 企业员工工作压力与离职意向关系的实证研究 .管理评论, (9) :30-34.
- 唐药. (2015) .互联网+趋势下的政府网站价值嬗变 .电子政务智库, (8) : 81-85.
- 王鹏、朱方伟、宋昊阳、鲍晓娜. (2019) .人际信任与知识隐藏行为: 个人声誉关注与不确定性感知的联合调节 .管理评论, 31 (01) :155-170.
- 王仙雅、林盛、陈立芸、白寅. (2014) .组织氛围、隐性知识共享行为与员工创新绩效关系的实证研究 .软科学,28 (05) :43-47.
- 王思遥、蔡红红. (2022) .培养环境是否影响博士生的科研信念与科研绩效——基于 37 所“双一流”建设高校的调查 .中国高教研究, (04) : 91-96.
- 肖丽君. (2012) .幼儿教师情绪劳动、情绪智力与工作绩效的关系研究 .硕士学位论文, 湖南师范大学.
- 徐辰龙. (2013) .地方高校教师人力资本对科研绩效影响状况分析 .硕士学位论文, 四川师范大学.
- 许小东. (2007) .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, (1) : 36-40.
- 姚纪文. (2019) .高校教师工作压力与工作绩效关系研究 .博士学位论文, 天津商业大学.
- 姚艳虹、孙芳琦. (2018) .工作压力、企业文化与员工偏离行为 .湖南大学学报(社会科学版), (2) :43-49.
- 袁明荣、袁刚. (2005) .员工敬业度及其培养 .企业研究, (08) :61-62
- 袁少峰、高英. (2007) .组织支持对工作压力的中介效应研究 .应用心理学 (4) : 373-378.
- 张蓓、文晓巍、盘思桃. (2017) .基于 Karasek 模型的专科院校青年教师工作压力成因分析与对策研究 .高教探索, (10) :124-130.
- 张俊英. (2021) .西北民族地区旅游扶贫绩效评价及影响因素研究——以青海海晏县为例 .西北师范大学学报(自然科学版), 57 (05) :48-55.

- 张若勇. (2009) .*服务范围与一些员工服务绩效：工作压力和组织认同的调节效应研究* .南开管理评论, (3) :4-11.
- 张阔、卢广新、王敬欣. (2014) .*工作压力与工作倦怠关系中心理资本作用的路径模型* .*心理与行为研究*, 12 (01) : 91-96.
- 赵海云. (2013) .*幼儿教师工作压力、应对策略与职业倦怠的关系研究* .*硕士学位论文*, 哈尔滨工程大学.
- 赵简、张西超. (2010) .*工作压力与工作倦怠的关系——心理资本的调节作用* .*河南师范大学学报（自然科学版）*, (3) : 141-145.
- 赵秀清. (2014) .*工作压力对工作绩效的关系研究——积极应对策略的视角* .*中国管理科学*:132-138.
- 赵斌、杨雯帆. (2020) .*基于印象管理动机视角的工作压力对员工创新行为影响研究* .*管理工程学报*, 34 (04) : 1-10.
- 中国教育在线. (2018) .[https://www.eol.cn/e\\_html/zxx/report/wz.shtml](https://www.eol.cn/e_html/zxx/report/wz.shtml)
- Beehr, T., & Newman, J. (1978). *Job stress employee health and organizational effect: A facet analysis, model and literature review*. *Personal Psychology*, (31):665-669.
- Bock R. W., & Zmud Y. G, Kim. (2005). *Behavioral Intention Formation In Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-psychological Forces and Organizational Climate* . *Mis Quarterly*, 87-111.
- Borman W C., & Motowidlo S J. (1993). *Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance, Personnel Selection in Organizations* , San Francisco: Jossey-Bass, 71-98.
- Charness, G. (2004). *Attribution and Reciprocity in an Experimental Labor Market* . *Journal of Labor Economics*, 22(3):118-124.
- Conner, K. R., & Prahalad, C. K. A. (1996) .*A resource-based theory of the firm: Knowledge versus opportunism*. *Organization Science*, 7(5):477-501.

- Costingan, R. D., & Berman, S.S. I. J. (1998). *A multi-dimensional study of trust in organizational*. Journal of Managerial Issues, 10(3):303-317.
- D.C, Misra, Rama Hariharan., & Manie Khaneja. (2003). *E-knowledge management framework for government Organizations*. Information System Management. Spring:39-48.
- Fourie. (2010). *Social and political implications of data mining: knowledge management in e-government*. Online Information Review, 34(1):194-195.
- Fox, A. (1974). *Beyond contract: Work power and trust relations*. London: Faber and Faber.
- Fulk, J, Brief, A. P., & Barr, S. H. (1985). *Trust-in-supervisor and perceived fairness and accuracy of performance evaluations*. Journal of Business Research, 13(4):301-313.
- Gee, W. B., Robert, W.Z., & Young, G. K. (2005). *Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivations, Social psychological Forces and Organizational Climate*. MIS Quarterly, 29(1):213-224.
- Herman, K. C., Hickmon-Rosa, J. E., & Reinke, W. M. (2018). *Empirically derived profiles of teacher stress, burnout, self-efficacy and coping and associated student outcomes*. Journal of Positive Behavior Interventions, (20):90-100.
- Kahn W A. (1990). *Psychological conditional of personal engagement and disengagement at work*. Academy of Management Journal, 33(4):692-724.
- Katz, D., & Kahn, R L. (2017). *The Social Psychology of Organization*. New York City: John Wiley.
- Leung, K, Su, S., & Morris, M. W. (2001). *When is criticism not constructive? The roles of fairness perceptions and dispositional attributions in employee acceptance of critical supervisory feedback*. Human Relations, 54(9):1155-1187.
- Lvancevich J M, Konopaske R., & Matteson M T. (2005). *Organization behaviour and management*. Toronto: Mcgraw-Hill, Irwin, 67.
- Marcie A. Cavanaugh, Wendy R. Boswell, Mark V., & John W. Boudreau. (2001). *An Empirical Examination of Self-reported Work Stress among U.S Manager*. Journal of Applied

Psychology,(1):65-74.

Moody. D. L.,& Shanks. C. C.(1999). *Using Knowledge Management and the Internet to Support Evidence Based Practice: A Medical Case Study*[C]. In the Proceedings of the 10<sup>th</sup> Australasian Conference on Information System. Wellington. New Zealand. December:1-3.

Onne, Janssen.(2001). *Fairness Perceptions as a Moderator in the Relationships between Job Demands and Job Performance and Job Satisfaction*. Academy of Management Journal,44(5):1039-1058.

Osterloh, M., & Frey, B. S. ( 2000 ) *Motivation knowledge transfer and organization forms*. Organization Science,11(5):538-550.

Ren F, Zhang J. ( 2015 ) *Job Stressors Organizational Innovation Climate and Employees' Innovative Behavior* . Creativity Research Journal.27(1):16-23.

Rich, B. L, Lepine, J. A.,& Crawford, E. R. ( 2010 ) *Job engagement: antecedents and effects of job performance*. . Academy of Management Journal,53:617-635.

Robbins S P. ( 2005 ) *Organizational Behavior*. Prentice Hall Publications.

Saks A M.(2006). *Antecedents and Consequences of Employee Engagement* . Journal of Managerial Psychology,21(7):600-619.

Salanova M, W, B.,& Schaufeli. ( 2008 ) *A cross-national study of work engagement as a mediator between job resource and proactive behaviour* . The International Journal of Human Resource Management,19(1):116-131.

Scott. W. E. ( 1966 ) . *Activation theory and task design* . Organizational Behavior and Human Performance,(1):24-28.

Shunk B.(2011). *Integrative Literature Review Four Emerging Perspectives of Employee Engagement: An Integrative Literature Review*. Human Resource Development Review,(10): 304-328.

Sortheix F M, Dietrich J.,& Chow A. ( 2013 ) *The role of career values for work engagement during the transition to working life* . Journal of Vocational Behavior,83(3):466-475.

- K. T. Dirks.,& D. L. Ferrin. (2002). *Trust in Leadership: Meta-analytic Findings and Implications for Research and Practice*. The Journal of Applied Psychology, 87(4):611-628.
- Van den Hooff, B., De Ridder, J.(2004). *Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing*. Journal of Knowledge Management, 8(6):117-130.
- Waltz, L A, Munoz, L.,& Weber, J H. (2020). *Exploring Job Satisfaction and Workplace Engagement in Millennial Nurses* . Nurs Manag,28(3):673-681.
- Wu M, Huang X.,& Li C. (2012). *Perceived Interaction Justice and Trust in Supervisor as Mediators for Paternalistic Leadership* . Management and Organization Review,8(1):97-121.



## 附录

### 专科院校教师工作压力对科研绩效的影响研究—— 工作敬业度的调节作用问卷调查设计

亲爱的朋友：

您好！我是泰国正大管理学院的一名硕士研究生，非常感谢您愿意填写这份问卷。本研究拟讨论“专科院校教师工作压力对科研绩效的影响研究——工作敬业度的调节作用”，本次调查研究绝不涉及商业秘密和个人隐私，完全采取匿名方式进行，也不会给您带来任何麻烦，您在认真阅读题目后依照您的直觉认同程度勾选或点击相应选项前的“”即可。最后感谢您的支持与配合！

泰国正大管理学院

#### 一、个人基本特征

（请在您选中的项目编码上打“√”）

##### 1、您的性别。

男 女

##### 2、您的婚姻状况。

未婚 已婚

##### 3、您的年龄段。

25岁及以下 26-30岁 31-35岁 36-40岁 40岁以上

##### 4、您的最高学历。

专科及以下 本科 研究生及以上 其他

##### 5、您的月平均收入（人民币）。

2000及以下 2001-3000 3001-3850 3851-5000

5000以上

#### 二、工作压力调查

（请您根据自身的实际情况，在下面问项中你认同的一栏打“√”）

序号	题项	非常不同意	不同意	一般	同意	非常同意
1	我现在的工作不是我心中理想的工作					
2	我在工作与学习、进修中经常发生冲突					
3	我经常感觉自己跟不上知识更新与技术升级的步伐					
4	我的工作指标要求很高，完成需要付出很大努力					
5	我的工作任务很多，经常让我无法适从					
6	我在工作团队中的人际关系不是很好					

7	我在工作中与同事的沟通有点困难					
8	我觉得与领导的沟通效果不是很理想					
9	我工作所需承担的责任比较大					
10	我的工作任务有难度与挑战性					
11	我的工作经常需要在紧迫的时间内完成					
12	我的领导对我的期望很高					
13	我觉得工作所取得的薪酬不合理					
14	家人朋友对我工作有很大的期望					

### 三、科研绩效调查

(请您根据自身的实际情况，在下面问项中你认同的一栏打“√”)

序号	题项	非常不同意	不同意	一般	同意	非常同意
1	我经常承担或参与学校的科研项目					
2	我每年都会发表论文					
3	我有自己的发表的科技著作					
4	我的科研成果能够创造价值					
5	我对工作具有奉献精神					
6	我会关注工作上的重要细节					
7	我对自己的工作投入格外努力					
8	我积极寻找有挑战性的工作					
9	我会主动解决工作问题					

### 四、工作敬业度调查

(请您根据自身的实际情况，在下面问项中你认同的一栏打“√”)

序号	题项	非常不同意	不同意	一般	同意	非常同意
1	我在工作时觉得自己干劲十足，精力充沛					
2	我早上一起床就很乐意去上班					
3	我能一次持续工作很长时间					
4	工作时即使感到很疲惫，我也能很快恢复					
5	即使工作不顺利，我也不会灰心丧气					
6	我对工作非常热衷，充满热情					
7	我为自己的工作感到自豪					
8	我的工作充满意义，目标明确					
9	工作对我来说具有挑战性					
10	我工作时，脑中只有工作					
11	让我放下工作，是件很难的事情					
12	当我工作时，时间总是过得很快					

## 致谢

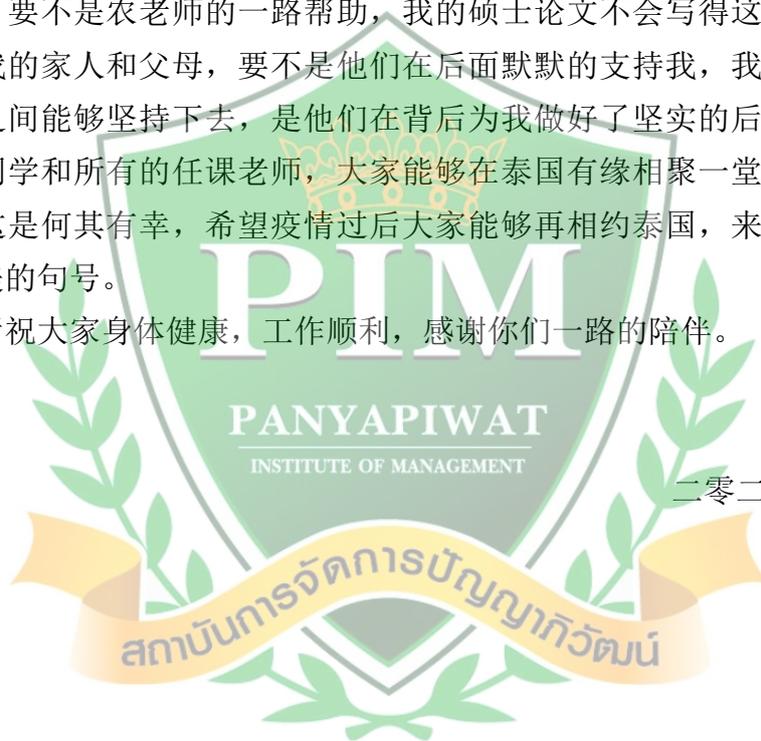
岁月不居，时间如流。两年的漫漫求学路接近尾声，一路走来，感慨甚多。

借此片纸，聊表谢意。首先感谢我的导师农任媛老师，是她一路的帮助才让我这个学术小白从一窍不通到有所顿悟，不管是在开题还是在后面的论文指导中，农老师经常不辞辛苦的与我进行语音通话，为我在论文中的疑难杂症进行解惑，要不是农老师的一路帮助，我的硕士论文不会写得这么顺利。同时也要感谢我的家人和父母，要不是他们在后面默默的支持我，我也不可能在工作与学术之间能够坚持下去，是他们在背后为我做好了坚实的后盾。最后感谢我的硕士同学和所有的任课老师，大家能够在泰国有缘相聚一堂，共同探讨学术知识，这是何其有幸，希望疫情过后大家能够再相约泰国，来为硕士生涯划上一个完美的句号。

最后祝大家身体健康，工作顺利，感谢你们一路的陪伴。

杨彬

二零二二年八月十四日



## 声明

作者郑重声明：所呈交的学位论文，是本文在导师的指导下进行研究工作所取得的成果。尽我所知，除文中已注明引用内容和致谢的地方外，本论文不包含其他人个人或集体已经发表的研究成果，也不包含其他已申请学位或其他用途使用过的成果。与我一同工作的同志对本研究所做的贡献均已在论文中做出了明确的说明并表达了谢意。

若有不实之处，本人愿意承担相关的法律责任。

独立研究报告题目：专科院校教师工作压力对科研绩效的影响研究——工作敬业度的调节作用

作者 签 名：\_\_\_\_\_ 日期：二〇二二年八月十四日



## 个人简历

姓名：杨彬  
学历：  
2022 年 工商管理 硕士  
正大管理学院研究生院  
2011 年 工商管理 学士  
广西大学  
职业：职员  
工作地点：广西-南宁  
E-mail: 403898894@qq.com

