

民办高校教师职业压力现状及对策研究

黄燕琼

南宁学院教育学院, 广西 南宁

收稿日期: 2025年4月12日; 录用日期: 2025年5月14日; 发布日期: 2025年5月20日

摘要

本研究通过调查民办高校教师职业压力现状, 提出相关对策, 为提高民办高校教师心理健康水平提供思路。本研究采用问卷调查方法对245名广西民办高校教师进行问卷调查, 调查结果显示广西民办高校教师职业压力偏高, 各维度的压力强度从高到低依次是工作保障、组织管理、职业发展、绩效考核与角色职责。相关部门需要关注民办高校教师的职业压力, 促进民办高校教师身心健康发展。研究者从强化工作保障、优化组织管理、助力职业发展、完善绩效考核、明确角色职责等方面提出相关对策, 旨在促进民办高校教师与民办高校高质量发展的双赢。

关键词

民办高校教师, 职业压力, 现状, 对策

Research on the Current Situation and Countermeasures of Occupational Stress among Teachers in Private University

Yanqiong Huang

College of Education, Nanning University, Nanning Guangxi

Received: Apr. 12th, 2025; accepted: May 14th, 2025; published: May 20th, 2025

Abstract

This study investigates the current situation of occupational stress among teachers in private universities in Guangxi and proposes relevant countermeasures to provide ideas for improving the mental health of teachers in private colleges and universities. A questionnaire survey was conducted among 245 teachers in private universities in Guangxi. The results show that the occupational stress of teachers in private universities in Guangxi is relatively high, and the intensity of stress in each

dimension, from high to low, is job security, organizational management, career development, performance evaluation, and role responsibilities. Relevant departments need to pay attention to the occupational stress of teachers in private universities and promote their physical and mental health development. The researchers propose countermeasures from strengthening job security, optimizing organizational management, facilitating career development, improving performance evaluation, and clarifying role responsibilities, aiming to achieve a win-win situation for teachers in private universities and the high-quality development of private universities.

Keywords

Teachers in Private University, Occupational Stress, Current Situation, Countermeasures

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

民办高校作为我国高等教育体系的重要组成部分，在扩大教育机会、促进教育公平、促进教育改革等方面发挥着十分重要的作用。2023年全国教育事业发展统计公报显示，民办普通、职业本专科在校生994.38万人，占全国普通、职业本专科在校生的比例26.34% [1]，民办高校教师承担着这一群体培养的重任，他们的心理健康状况对学生的健康成长影响深远。当前，民办高校教师面临着多重职业压力源：既包括传统高校教师普遍存在的科研考核、教学评估、社会服务等职业挑战，又包括民办教育特有的制度约束，如相对薄弱的社会保障体系、动态调整的聘任机制，以及资源分配中的竞争性压力等。因此，非常有必要开展对民办高校教师职业压力的研究。本文从民办高校教师的职业压力现状、对策等方面展开阐述，旨在促进民办高校教师与民办高校高质量发展的双赢。

2. 方法

2.1. 调查方法与调查工具

本研究采用问卷调查法，通过便利抽样，选取广西部分民办高校教师为研究对象。调查工具包括研究对象的一般情况调查表与《大学教师工作压力量表》。一般情况调查表涵盖研究对象的人口统计学特征，具体包括性别、年龄、职称、婚姻状况等信息。《大学教师工作压力量表》由学者曾晓娟修订，量表整体Cronbach's α 系数为0.913，效度检验显示KMO值为0.869 ($P=0.000$)，表明量表具有良好的信效度指标。该量表共有23个项目，包含绩效考核、组织管理、职业发展、工作保障与角色职责五个维度。该量表是自评量表，采用Likert 5点计分法(1 = 较轻压力至5 = 很大压力)，理论中值为69分，被试得分越高，工作压力感越强[2]。

2.2. 统计分析

本研究采用SPSS24.0进行数据分析，采用描述统计、独立样本T检验、单因素方差分析等方法进行分析，以 $P < 0.05$ 有统计学意义。

3. 结果

本次调查共回收问卷249份，剔除无效问卷4份，有效问卷245份，有效问卷率为98.4%。在性别

上, 男性占比为 29.4%, 女性占比为 70.6%。在年龄分布上, 30 岁及以下占比为 21.2%, 31~40 岁占比为 64.1%, 41~50 岁占比 13%, 51 岁及以上占比为 1.2%。在职称分布上, 未定级占比为 17.65%, 初级职称占比为 5.7%, 中级职称占比为 42.9%, 高级职称占比为 33.9%。在婚姻状况分布上, 未婚占比为 27.3%, 已婚占比为 71.8%, 其他占比 0.8%。

3.1. 民办高校教师职业压力总体现状

研究者对广西民办高校教师职业压力进行描述性统计, 结果见表 1。

Table 1. Descriptive statistics of perceived occupational stress intensity among private university teachers

表 1. 民办高校教师职业压力强度感描述统计

工作压力源	题目数	平均值	标准差	理论中值
总体压力源	23	84.18	15.669	69
绩效考核	8	29.11	5.726	24
组织管理	4	14.67	3.303	12
职业发展	3	10.98	2.736	9
工作保障	3	11.34	2.430	9
角色职责	4	14.43	3.237	12

从表 1 可知, 民办高校教师总体压力感较强, 高出理论均值约 15 分。从各维度得分情况来看, 绩效考核、组织管理、职业发展、工作保障与角色职责的得分均高于理论中值。

3.2. 民办高校教师职业压力差异情况

在性别方面, 研究者采用独立样本 T 检验进行分析, 不同性别教师群体的职业压力水平没有显著性差异。在年龄、职称、及婚姻状况方面, 研究者运用单因素方差分析进行检验, 研究结果表明广西民办高校教师的职业压力在年龄、职称、婚姻状况上没有显著差异。

3.3. 民办高校教师职业压力各维度排序情况

研究者对广西民办高校教师职业压力进行描述性统计, 结果见表 2。

Table 2. The status of occupational stress dimensions among private university teachers

表 2. 民办高校教师职业压力各维度情况

工作压力源	维度平均值	标准差	题目数	题项平均值	排序
绩效考核	29.11	5.726	8	3.639	4
组织管理	14.67	3.303	4	3.668	2
职业发展	10.98	2.736	3	3.66	3
工作保障	11.34	2.430	3	3.78	1
角色职责	14.43	3.237	4	3.608	5

从表 2 可知, 广西民办高校教师各个维度的压力强度从高到低排序依次是工作保障、组织管理、职业发展、绩效考核与角色职责, 每个维度的题项平均值均接近 4 分, 属于中等偏上职业压力。

4. 讨论

本研究运用问卷调查方法对广西民办高校教师的职业压力进行探究，旨在了解民办高校教师的职业压力现状，以达成民办高校教师专业发展与组织管理效能协同提升的共赢格局。

4.1. 民办高校教师职业压力总体现状

从调查结果来看，民办高校教师总体压力感较强，这与学者霍雨艳等的研究较为一致，霍雨艳等学者的研究表明民办高校教师总体压力已超过中等水平[3]，学者万小翔的研究显示江西省民办高校体育教师压力很大和较大占 75% [4]，学者刘红梅等的研究显示，民办高校教师职业压力较大，压力源主要来自工作条件与要求、工作角色、组织气氛、职业发展与体制、工作 - 生活冲突和人际关系等方面[5]。从本研究各维度得分情况来看，绩效考核、组织管理、职业发展、工作保障与角色职责的得分均高于理论中值。从以上研究结果来看，民办高校教师职业压力较大，说明需要重视民办高校教师的职业压力，需适当减轻民办高校教师的职业压力。

4.2. 民办高校教师职业压力差异情况

从调查结果来看，民办高校教师的职业压力在性别、年龄、职称、婚姻等方面均没有显著差异，说明需要重视所有民办高校教师的职业压力状况，不应差别对待。

4.3. 民办高校教师各维度职业压力排序情况

根据调查结果，民办高校教师的职业压力维度排序从高到低依次是工作保障、组织管理、职业发展、绩效考核与角色职责，各维度的压力感受均达到中等偏上强度，表明民办高校教师各方面的压力均较大，其中工作保障维度的压力最大，说明民办高校教师对职业存在不安全感，需要加强民办高校教师的职业安全感。除此以外，民办高校也需要在组织管理、职业发展、绩效考核与角色职责等方面减轻教师的职业压力。

5. 对策

根据调查结果，研究者结合民办高校的主要特征，提出以下对策，旨在促进民办高校教师与民办高校高质量发展的双赢。

5.1. 强化工作保障

稳固的工作保障是教师能够安心、静心工作非常重要的条件，民办高校可以从完善职业发展保障、健全薪酬保障机制与筑牢风险兜底体系这三个方面入手。

在完善职业发展保障方面，民办高校可设立连续签订 N 次合同后转为无固定期限合同，为教师职业稳定发展提供保障，增强民办高校教师心理安全感。同时，要为教师提供充足且便利的教学设施、科研设备、图书资料等，为教师高效率完成工作提供保障。

在健全薪酬保障机制方面，民办高校应建立合理的薪酬体系，确保教师的收入水平与当地经济社会发展水平相适应，增设“民办教师津贴”，每月按照教龄给予相应的补贴。

在筑牢风险兜底体系方面，民办高校可在法定“五险一金”基础上补充企业年金、商业医疗保险与重大疾病保障金等，为教师办理医疗互助保障参保业务。同时，民办高校可设立教师权益保障基金，可用于教师突发事件、重大疾病等特殊情形补助。

5.2. 优化组织管理

良好的组织管理能够让工作流程更加规范和高效，有助于教师高效完成工作任务，增强教师的工作

效能感,可以从重构业务流程、智能化减负、差异化任务分配、建立沟通反馈机制、制定可持续发展的政策等方面优化。

在重构业务流程方面,减少不必要的繁琐环节和重复性工作,优化科研项目、教学成果认定等流程,降低教师的行政耗时,提高工作效率。

在智能化减负方面,民办高校要建立一体化数字管理平台,统筹与整合教务系统、科研系统、财务系统等方面的资源,方便教师更便捷获取各类信息和办理相关业务,避免因重复填表产生额外的工作压力。

在差异化任务分配方面,民办高校应根据不同学科、不同岗位的教师合理分配教学、科研与社会服务等各项工作,避免教师因承担过多不适合或者不擅长的工作而产生过大的心理压力。

在建立沟通反馈机制方面,建立良好的沟通机制,通过领导午餐会、领导接待日、线上反馈通道等方式建立实时反馈通路,让教师能够及时与相关管理者进行沟通交流,及时解决在工作中遇到的问题。

在制定可持续发展的政策方面,民办高校需根据自身学校的特点灵活制定相关政策,但制定政策前需充分调研,听取广大师生的心声,使制定出来的政策具有可操作性,能够稳定、持续执行,如政策频繁变动,则会增加教师适应新政策与制度的压力。

5.3. 助力职业发展

良好的职业发展在教师身心发展过程中发挥着至关重要的作用。民办高校可从构建多元化的职业发展路径、搭建进阶式赋能平台、实施“老带新”成长工程等方面助力教师职业发展。

在构建多元化的职业发展路径方面,民办高校要为教师设计多元化的职业发展通道,根据教师的特长设置如教学为主型、教学科研并重型、科研为主型、社会服务型等方向的职称晋升通道,让教师根据自身实际情况选择适合自己的发展通道,减少因职业发展受阻而产生压力。

在搭建进阶式赋能平台方面,民办高校可加强数字化资源中枢建设,创建“云上教师发展中心”,打造虚拟教研室、慕课工坊等共享平台,为教师发展赋能。同时,民办高校要为不同层次的教师提供多样化的培训与进修,包括教学能力提升培训、科研能力提升、学术交流活动等,鼓励教师参加国内外的学术访问、合作研究等,帮助教师提高职业自信,增强职业竞争力,帮助教师更加从容面对工作的挑战,从而减轻工作压力。与其他民办高校创建“民办高校教师发展联盟”,共享培训资源与学术交流,与公办高校结对子,调动公办高校的师资力量为民办高校教师赋能。

在实施“老带新”成长工程方面,民办高校教师可根据校情实施“1+1+1”导师制,1名高级职称带1名中级职称与1名初级职称,帮助年轻教师缓解职业晋升压力,助力教师顺利晋升。同时,制定相关工作手册,明确“传帮带”工作指标与激励机制,促进代际协同成长。

5.4. 完善绩效考核

构建科学化的绩效管理体系是促进民办高校教师与民办高校发展的关键路径,其核心在于设立“多维评价-分类激励-动态适配-成长反馈”的闭环系统,让绩效考核成为教师专业成长的导航仪与组织效能提升的加速器。

在多维评价方面,构建多维度发展性评价指标体系。民办高校需结合实际建立全面且合理的绩效考核指标体系,要充分考虑教师的教学成果、科研成果、社会服务、学生指导、团队协作等方面的表现,从教学创新维度、科研产出维度、社会服务维度、服务师生等维度构建评价指标,让考核更加科学,全面反映教师的实际贡献。

在分类激励方面,推行分类考核。民办高校应结合学校实际,科学设置岗位类型,可设立教学为主

型、教学科研并重型、科研为主型、社会服务型等岗位类型的考核指标，分类考核，引导教师在各自擅长领域发挥优势，避免因不合理的考核增加额外的工作压力。

在动态适配方面，推行动态考核周期管理，实行弹性周期调节机制。新教师以教学适应性考核为主，科研考核指标根据入职年限、职称等制定合适的考核指标。基础教学考核按照学期实施，重大教学改革项目实行“阶段性成果考核”。科研考核实行长周期评价，实行“N年滚动考核”制度，允许教师跨年度平衡科研成果产出，减轻教师科研压力，也更有利于教师潜心做科研，产出更多的科研成果。同时，设置应急调整触发规则，设立因个人重大变故等特殊情形下的考核方案调整通道。

在成长反馈方面，强化过程性评价与反馈。加强教师工作过程的评价与反馈，通过定期的教学检查、同行评议、学生反馈等方式，及时发现教师存在的问题以及薄弱环节，并为教师提供改进与提升的建议，提供帮扶，促进教师专业成长。

5.5. 明晰角色职责

明晰教师角色职责，可以减少教师的角色模糊、角色冲突，提升职业认同，降低压力，促进专业发展，民办高校可从明确教师角色定位与职责范围、推行教学科研协同机制等方面入手。

在明确教师角色定位与职责范围方面，根据不同教师的岗位编制合适的岗位说明书，清晰界定教师在教学、科研和社会服务等方面的角色和任务。明确教师在课时量、课程建设、指导学生等方面的职责，制定各类型教师的科研工作量，界定社会服务的边界，避免“无限责任”摊派。打造数字化教师职责管理平台，明确教师岗位职责，显示个人职责清单及考核标准，明确教师的工作重点与责任，破解“全能型教师”的角色困境，降低教师的职业压力。

推行教学科研协同机制，实行“教研积分互换制”，教学成果与科研成果可以互换积分，让教师根据特长充分发挥优势。具体措施如下：一是明确积分标准，教学方面涵盖教学成果奖、教学比赛、教学改革项目、指导学生学科竞赛等，科研方面涵盖论文发表、科研项目、专利授权等方面，根据每项成果的级别与影响力赋予相应积分。二是设定合理的教学与科研积分互换比例，鼓励教师根据专长和职业发展规划在教学与科研方面有所侧重，以积分互换形式灵活转换教学与科研成果，达到学校的考核标准。三是设立激励机制，根据教师教学与科研的总积分设立奖励，激发教师参与热情，促进教学科研协同发展。

6. 结语

民办高校教师的职业压力偏高，民办高校可从强化工作保障、优化组织管理、助力职业发展、完善绩效考核、明确角色职责等方面降低教师的职业压力。此外，民办高校教师个人需保持积极的心态，对压力保持正确的认知，积极提升个人专业能力与综合素质，增强竞争力，提升自我效能感。同时，呼吁政府和社会给予民办高校教师更多支持与保障，让民办高校教师为社会培养优秀人才贡献更多的智慧与力量。

基金项目

广西教育科学“十四五”规划2023年度民办高等教育专项课题《人才强国背景下广西民办高校教师心理健康水平提升研究》(2023ZJY2262)。

参考文献

- [1] 中华人民共和国教育部. 2023年全国教育事业发展统计公报[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202410/t20241024_1159002.html.2024-10-24.

- [2] 曾晓娟. 大学教师工作压力研究[D]: [博士学位论文]. 大连: 大连理工大学, 2010.
- [3] 霍雨艳, 张苗宇, 白婧, 贾甜甜. 济南市民办高校教师职业压力调查分析[J]. 科教文汇(下旬刊), 2015(1): 157-159.
- [4] 万小翔. 江西省民办高校体育教师职业压力管理研究——基于激励的双因素理论视角[D]: [硕士学位论文]. 南昌: 江西科技师范大学, 2017.
- [5] 刘红梅, 许百华. 民办高校教师职业压力源分析及对策[J]. 中国成人教育, 2008(17): 107-108.