

# 职业价值与自我效能： 教师幸福感的双重促进路径

赵玉芳

(西南大学 心理学部, 重庆 400715)

**摘要:** 教师幸福感是个体自我感知与对外部因素感知共同作用的结果。通过对 446 名在职教师进行问卷调查, 考察了教师职业价值感和自我效能感对主观幸福感的影响。结果表明: 在个人价值层面, 教师自我效能感能直接预测教师幸福感, 并可以通过自尊间接影响教师幸福感; 在社会价值层面, 教师职业价值感可以通过自尊间接影响教师幸福感。基于幸福感的影响因素和教师职业特征, 可以从教师个体职业感受和对社会认可感受两条路径入手, 构建社会文化与环境、教育管理与学校环境、教师个体心理保健三个层面的良好生态环境, 提升教师幸福感指数。

**关键词:** 教师; 幸福感; 职业自我效能感; 职业价值感; 自尊

**中图分类号:** G443 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-8129(2022)04-0027-10

**作者简介:** 赵玉芳, 教育学博士, 西南大学心理学部教授, 博士生导师。

## 一、问题的提出

幸福是人类群体追求的终极目标, 是人类永恒不变的动机<sup>[1]</sup>。从个体层面看, 幸福是个体追求更高一级的需求达成后, 精神舒畅的状态。心理学大多从个体的主观情绪和对生活的满意程度来评价和研究幸福。主观幸福感是个体根据自身的衡量标准对其生活质量进行整体性评估而产生的主观感受, 由情感和认知两种基本成分构成。情感成分包括积极情感和消极情感两个维度。认知成分指个体对自己生活状况的总体评价, 即生活满意度。幸福体验是人类的高级心理过程与结果, 一方面与客观因素如受教育程度、职业、收入等密切相关<sup>[2]</sup>, 另一方面又受到自我认知如对自己能力、外貌、价值、成就等方面的评价影响。不论是自身的客观特征判断还是主观认知, 幸福感都是基于社会标准的心理判断, 是个体与他人

进行社会比较的结果, 并受社会变化影响。以受教育程度为例, 1991 年我国大学入学人数约为 62 万, 大学本科即为高学历, 而到 2021 年研究生教育招生约为 117.7 万人, 研究生学历这一客观特征带给个体的自我价值感和成就感甚至已经低于 40 年前的本科学历。

当今世界正处在大发展大变革大调整之中, 我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾, 人民对公平而有质量教育的向往更加迫切, 教育和教师的地位和作用愈发凸显。党的十八大以来, 以习近平同志为核心的党中央将教师队伍建设摆在突出位置, 高度关注教师发展和教师幸福。2018 年, 中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提出, 要让广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感, 使“教师成为让人羡慕的职业”<sup>[3]</sup>。

目前,大量研究发现,教师的总体幸福感水平并不高,中小学教师等多学制阶段教师的幸福感水平仅仅高于理论中值<sup>[4]</sup>,且农村教师的心理健康水平呈现逐年下降的趋势<sup>[5]</sup>,教师的压力较大、消极情绪较为严重<sup>[6]</sup>。为了分析不同年代教师幸福感的变化,有研究者对2002年至2019年间教师幸福感研究进行了元分析,结果发现:年代显著负向预测教师主观幸福感均值的变化,且可以解释主观幸福感约11%的变异;中小学教师幸福感随着年代的推移下降趋势更加明显<sup>[7]</sup>。教师低水平的幸福感可能与社会对教师高要求造成其职业价值异化有关<sup>[8]</sup>。教育教学改革的持续推进要求教师时时关注教育发展动态,不断更新理念,不断将国家教育举措转化为课堂实践,这对教师的专业能力和专业学科素养都提出了更高要求。同时,在这一过程中,学校既没有给教师的成长提供足够的机会,也缺乏足够的耐心,这难免引发教师对自身职业能力的担忧。社会在对教师职业提出高要求的同时,却低估了教书育人的复杂性,对教师专业能力和专业学科素养不断质疑。家长在高度参与教育过程甚至教学过程时,往往会随时提出非专业的意见。教育过程中一些小概率事件或者寻常事件,往往被网络媒体放大,随之,教师遭到全社会质疑和批评。教师个体的特定失范行为也容易被扩大到教师群体。这些非专业的质疑和无限放大的舆论声音,极大地干扰了正常教育教学工作,教师成就感被削弱<sup>[9]</sup>。从教师自身层面看,由于外部要求提高,备课和教学难度增大,教师自身知识更新、能力提升的速度跟不上实际的教育要求,不能适应新的教育评价机制,这也给教师带来了挫败感,削弱了积极的职业体验感。

幸福感既离不开个体心理需要的满足,也不能缺少外部环境的认可,是个人价值和社会价值有机结合的体验。因此,理解教师职业幸福要同时考虑个人需求和社会需要。具体来说,教师的幸福来源有两个方面:一是源自教

师对职业的积极体验,即个体既通过工作满足了生活需要,又借助工作发挥自身潜能与优势满足了自我成就需要,实现途径为个体主观能力与岗位需求相匹配;二是源自教师对社会认可的感知,感受到社会对教师职业的认可,从职业中体会到价值感,感受到在社会发展中人生价值得到实现。因此,可以从教师的个体职业感受和社会认可感知两个方面来理解教师幸福感的影响因素,并寻找相应的提升路径。

教师的积极职业感受表现为在教育过程中产生自我效能感。自我效能感指个体对影响自己生活的事件以及对自己的活动水平施加控制力的信念,是个体对自己行为能力的评估。自我效能感既有对自己能力的概括认知,即一般自我效能感,也有在具体领域中,反映个体在从事特定任务时的能力信念,即领域效能感。因此,教师的职业效能感包括个人教学效能感和一般教学效能感两个方面。自我效能感影响着个体的活动选择和对环境的选择,尤其是个体在困难情境中的表现,是幸福感的重要影响因素。在困难情境中,高效能感的个体会以积极的态度应对事件,采用适宜的解决问题方式,而低效能感个体更倾向于采取情绪指向的应对方式。因此,高效能感的个体应对事件时取得的效果更好,其心理体验也更加积极<sup>[10]</sup>。这是由于在自我效能感中包含着一种“激活成分”,它能帮助个体“随机应变”以完成任务并适应环境的变化<sup>[11]</sup>。自我效能感高的个体更多地将注意力集中于对情境的要求上,遇到困难或阻碍时会激发出更大动力,因而在不同环境尤其是困难环境中应对能力更强、应对方式更加有效。另外,自我效能感高的个体通常具有较强的自信,这种自信促使个体产生积极情感,从而增强幸福感<sup>[12]</sup>。

社会认可是职业存在的价值体现。教师幸福感与社会认可度感知即职业价值感有关。从社会角度看,教师职业价值感是社会对教师职业价值表达在教师群体内部的感知和映射,反映着社会对教师职业的看法与期望。从教

师个体角度看,教师感知到社会对职业的看法并进行价值判断和评价,在此基础上产生对本职业工作的认同感<sup>[13]</sup>。教师职业价值感不仅仅是静态的特征表达,也是教师在从业过程中对职业社会贡献的感知,并且将其内化于心指导行为的动态建构过程。职业价值感是职业效价维度和个体—社会互动维度整合的结果。效价维度,即职业价值的高低,与特定职业的社会声望、职业收入等因素有关。如果社会声望和职业收入都高,则为高价值职业,从业者的职业价值感也高;如果社会声望和收入都低,则为低价值职业,从业者的职业价值感也低。当然,有的职业其社会声望与职业收入并不总是同向正相关。职业价值感还与个体—社会互动维度有关,即个体感知到的职业期望、职业感受与社会对该职业价值的看法之间存在关联:一致性高,则职业价值感高;反之,一致性低,则职业价值感低。另外,有的职业其社会声望虽高但收入很低,如果不符合个体的职业期望,那么个体自我职业价值感也较低。职业价值感是个体职业幸福感和一般幸福感的重要来源。研究发现,个体如果感到自己的付出与回报不匹配,那么就会产生职业倦怠<sup>[14]</sup>,并引发系列心理健康问题。如果教师职业价值“理想与现实”差距小,那么教师工作积极性就会比较高,对职业探索的愿望就会比较强烈;如果教师职业价值“理想与现实”差距大,那么教师对职业的认可度就会比较低,对工作投入也会比较少<sup>[15]</sup>。因此,社会对教师职业的看法与教师个体感受所产生的职业价值感都会直接影响教师的幸福感。

所谓“自尊”,指个体对自我的总体评价,也称之为自我价值感,是心理健康的重要指标,也是个体幸福感的重要基石。多种文化情境研究都已证明了自尊与个体幸福感的关系<sup>[16]</sup>。低自尊个体更容易受到否定性信息的威胁,面对失败受到消极情绪的影响程度更大;高自尊个体则更加自信,倾向于积极评价自己<sup>[17]</sup>。作为工作环境中重要的个人心理资

源,自尊调节着个体应对压力源的方式,高自尊者将工作压力视为挑战而不是威胁,进而产生更高的幸福感<sup>[18]</sup>。对我国教师幸福感的研究发现,教师自尊与幸福感联系紧密,并且教师的人格特质<sup>[19]</sup>、社会支持等社会心理因素是影响教师幸福感的中介因素。另外,自尊可能是教师自我效能感与幸福感的中介因素。一方面,自我效能感与自尊都是自我评价的重要概念,二者高度相关,教师作为个体的职业身份,是自我评价的重要内容,教师对教学的效能感可能影响其对自身价值感的评估,教师如果在教育教学中不断受挫,可能会降低其自尊,进而影响其幸福感;另一方面,群体认同是个体自尊的重要来源,成为群体中的成员能够获得归属感与生活意义,进而促进个体自尊水平的提高<sup>[20]</sup>,社会对教师群体的看法,影响教师自身的职业认同,因此,职业价值感可通过影响自尊间接作用于教师的幸福感。

马克思主义强调人的自由而全面的发展,其核心要义是人的主体性和社会性通过劳动这一实践得到最大程度的发挥。虽然已有大量研究探讨了教师幸福感的影响因素,如有的研究关注教师个体因素(从人口统计学变量及人格特征等方面)、有的研究关注教师职业本身相关因素(从工作压力等方面)、有的研究关注社会和环境等因素(从经济条件、人际关系、工作家庭冲突及环境支持等方面),但是这些研究都仅是选择某一个因素单独分析其对教师幸福感的影响,在一定程度上忽视了教师的幸福感是内部和外部多重因素共同作用的结果。教师的自我效能感是教师重要的职业感受,反映了人的主体性;教师的职业价值感是社会对教师职业的看法和期望以及教师个体对其职业的感知和理解,体现了人的社会性。本研究以在职教师为研究对象,同时选取人的主体性和社会性两个维度,构建综合模型,以考察自我效能感和职业价值感对教师幸福感的双重影响,为提升教师幸福感乃至心理健康水平提供科学依据。

## 二、研究设计

### (一) 研究对象

笔者采用网络随机取样方式,使用问卷星发放问卷进行调查,共收回问卷 513 份,按照回答时间少于 1 分钟、连续 10 个题目答案相同视为无效问卷的标准,剔除无效问卷,共收回有效问卷 446 份,问卷有效率为 86.94%。其中:从性别上看,男性教师 128 名(占有有效样本量的 28.70%),女性教师 318 名(占有有效样本量的 71.30%);从教龄上看,5 年(含 5 年)及以下教龄的教师有 120 人(占有有效样本量的 26.91%),6~10 年教龄的教师有 67 人(占有有效样本量的 15.02%),11~15 年教龄的教师有 63 人(占有有效样本量的 14.13%),16~20 年教龄的教师有 64 人(占有有效样本量的 14.35%),21~25 年教龄的教师有 63 人(占有有效样本量的 14.13%),26 年及以上教龄的教师有 69 人(占有有效样本量的 15.47%);从所受教育程度上看,专科学历的教师有 24 人(占有有效样本量的 5.38%),本科学历的教师有 279 人(占有有效样本量的 62.56%),硕士研究生学历的教师有 123 人(占有有效样本量的 27.58%),博士研究生学历的教师有 20 人(占有有效样本量的 4.48%);从所教学制阶段上看,幼儿园教师有 15 人(占有有效样本量的 3.36%),小学教师有 55 人(占有有效样本量的 12.33%),初中教师有 137 人(占有有效样本量的 30.72%),高中教师有 129 人(占有有效样本量的 28.92%),大学教师有 110 人(占有有效样本量的 24.66%)。

### (二) 研究工具

#### 1. 主观幸福感量表

生活满意度是个体对整体生活质量认知水平的评估,具有稳定性。本研究使用生活满意度量表来测量教师的主观幸福感<sup>[21]</sup>。量表由 5 个题项组成,采用李克特 7 点计分法,从“1=非常不同意”到“7=非常同意”,得分越高表明生活满意度越高。对该问卷结构进行验证性因素分析,结果发现: $X^2/df = 2.498$ ,

$RMSEA = 0.058$ ,  $SRMR = 0.020$ ,  $GFI = 0.999$ ,  $NFI = 0.999$ ,  $CFI = 0.999$ ,  $TLI = 0.999$ ,  $IFI = 0.999$ 。结果表明,问卷具有较好的结构效度。本研究中  $\alpha = 0.895$ ,表明问卷信度良好。

#### 2. 教师职业效能感量表

本研究采用 Schwarzer 等人编制的教师职业效能感问卷<sup>[22]</sup>,该量表包括个人教学效能感和一般教学效能感两个维度,共 10 个题项,如“如果一个学生在课堂上捣乱,我肯定能够快速制止并引导他/她学习”等。采用李克特 7 点计分法,从“1=非常同意”到“7=非常不同意”,得分越高表明自我效能感水平越高。对该问卷结构进行验证性因素分析,结果发现: $X^2/df = 2.409$ ,  $RMSEA = 0.056$ ,  $SRMR = 0.045$ ,  $GFI = 0.996$ ,  $NFI = 0.989$ ,  $CFI = 0.993$ ,  $TLI = 0.990$ ,  $IFI = 0.993$ 。结果表明,问卷结构效度良好。本研究中  $\alpha = 0.814$  和 0.745,表明问卷信度良好。

#### 3. 自尊量表

本研究采用 Rosenberg 编制的自尊量表<sup>[23]</sup>。该量表由 10 个题项组成,采用李克特 7 点计分法,从“1=非常同意”到“7=非常不同意”。该量表的得分是各项目评分的总和,得分越高表明自尊水平越高。对该问卷结构进行验证性因素分析,结果发现: $X^2/df = 7.949$ ,  $RMSEA = 0.125$ ,  $SRMR = 0.071$ ,  $GFI = 0.989$ ,  $NFI = 0.982$ ,  $CFI = 0.984$ ,  $TLI = 0.979$ ,  $IFI = 0.984$ 。结果表明,问卷具有较好的结构效度。本研究中  $\alpha = 0.816$ ,表明问卷信度良好。

#### 4. 教师职业价值感量表

本研究采用魏淑华编制的教师职业价值感量表<sup>[24]</sup>,选取职业价值观维度,共 4 个题项,如“教师职业对促进人类个体发展非常重要”等。采用李克特 7 点计分法,从“1=非常不符合”到“7=非常符合”,得分越高表明职业价值感越高。对该问卷结构进行验证性因素分析,结果发现: $X^2/df = 3.76$ ,  $RMSEA = 0.079$ ,  $SRMR = 0.054$ ,  $GFI = 0.996$ ,  $NFI = 0.995$ ,  $CFI = 0.996$ ,  $TLI = 0.995$ ,  $IFI = 0.996$ 。结果

表明,问卷具有较好的结构效度。本研究中  $\alpha=0.921$ ,表明问卷信度良好。

### (三)数据处理与共同方法偏差检验

采用 SPSS 24.0 和 R.4.0.1 软件对数据进行处理与分析。本研究采用问卷调查法,可能存在共同方法偏差,因此进行检验。笔者对数据进行 Harman 单因子检验,未旋转的主成分因素分析结果显示,特征值大于 1 的因子有 6 个(累计方差解释率为 67.646%),其中第一个因子解释的变异量为 28.384%,低于临界值 40%,这说明本研究不存在明显的共同方法偏差。

## 三、研究结果

### (一)教师幸福感、自我效能感和职业价值

表 1 描述统计及相关性分析结果

	平均数	标准差	1	2	3	4
幸福感	4.348	1.383	—			
个人教学效能感	4.757	1.234	0.481***	—		
一般教学效能感	3.212	1.214	0.012	0.098*	—	
自尊	5.372	0.825	0.347***	0.255***	0.124**	—
职业价值感	6.247	0.782	0.256***	0.320***	-0.033	0.490***

注: \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$

### (二)人口统计学变量对教师幸福感、自我效能感和职业价值感的影响

为了进一步了解人口统计学特征如性别、学历等与幸福感的关系,用普通最小二乘法(OLS)建模分析,将学历、所教学制阶段和从教时间等类别变量设置为哑变量,参照组(如以学历中的专科为参照组)为 0,其余组设置为 1,进行回归分析,结果见表 2。控制了模型中其他变量之后,男性教师的幸福感和自尊水平分别比女教师低 0.463 分、0.342 分。与教龄含 5 年及以下的教师相比,教龄 6~10 年的教师其个人教学效能感得分低 0.536 分,教龄 26 年及以上的教师其一般教学效能感得分低 0.410 分。与幼儿园教师相比,初中教师主观幸福感低 0.783 分。与专科学历教师相比,本科学历教师和硕士研究生学历教师一般教学效能感得分分别低 0.591 分、0.642 分。另外,教师收入越高则幸福感、个人教学效能感和一般教学效

### 感的特征以及相关分析

分析发现:幸福感得分略高于中位数 4,表明教师幸福感处于一般水平;个人教学效能感得分高于中位数 4,但是一般教学效能感水平低于中位数;自尊水平和职业价值感得分都高于中位数 4,表明教师的自尊水平和职业价值感水平都较高。

为了分析幸福感、自我效能感、职业价值感和自尊之间的关系,笔者进行了相关性分析。结果发现,教师的幸福感与个人教学效能感( $r = 0.481, p < 0.001$ )、职业价值感( $r = 0.256, p < 0.001$ ),以及自尊( $r = 0.347, p < 0.001$ )呈显著正相关关系,与一般教学效能感无显著相关。

能感、自尊以及职业价值感水平越高。

### (三)教师自我效能感和职业价值感对幸福感的影响路径分析

自尊是在对自身价值进行判断基础上产生的情感体验,高自尊的人在困难面前更乐观,更容易改变现状,而低自尊是导致社会问题和功能障碍的个人根源。自尊作为有重要心理功能的人格特质,可以抵御压力等消极因素对个体心理健康的影响,并能够促进心理生活质量的提高<sup>[25]</sup>。因此,本研究将自尊纳入结构模型中,考察自我效能感、职业价值感与幸福感的关系,以及自尊在其中所起的作用。按照研究假设建立结构模型,路径系数结果见图 1。从图 1 中可以看出:自尊( $\beta = 0.247, p < 0.001$ )和个人教学效能感( $\beta = 0.247, p < 0.001$ )能够直接预测教师幸福感;职业价值感( $\beta = 0.467, p < 0.001$ )、个人教学效能感( $\beta = 0.093, p = 0.031$ )、一般教学效能感( $\beta = 0.130,$

$p=0.001$ )均能正向预测教师的自尊。

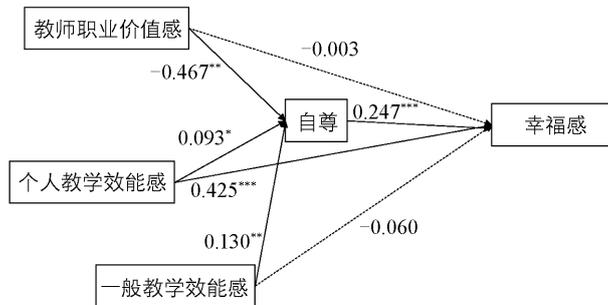
起初,笔者采用 bootstrap 法,评估自我效能感和职业价值感通过自尊所起的中介作用对幸福感产生的间接效应。随后,笔者又采用重复随机抽样法,在原始数据中抽取  $n$  个样本,生成并保存这些样本的间接效应值,以提供间接效应的置信区间。如果在该置信区间中不包括零,则认为该效应具有统计学意义。本研究计算了 5 000 个 bootstrap 的间接效应,以校正偏差置信区间。职业价值感、自我效能感通过 4 条路径影响教师的幸福感:一是职业

价值感通过自尊所起的中介作用而间接影响教师幸福感( $B=0.204, SE=0.047, 90\%CI=[0.118, 0.303]$ );二是教师个人教学效能感直接影响教师幸福感( $B=0.062, SE=0.032, 90\%CI=[0.000, 0.125]$ );三是个人教学效能感通过自尊所起的中介作用而间接影响教师幸福感( $B=0.026, SE=0.015, 90\%CI=[0.000, 0.060]$ );四是一般教学效能感通过自尊所起的中介作用而间接影响教师幸福感( $B=0.037, SE=0.013, 90\%CI=[0.013, 0.065]$ )。

表 2 人口统计学变量对测量变量的 OLS 模型估计

	主观幸福感		个人教学效能感		一般教学效能感		自尊		职业价值感	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
性别(1=男)	-0.463**	0.143	-0.050	0.131	0.120	0.129	-0.342***	0.086	-0.138	0.084
收入	0.381***	0.063	0.155**	0.058	0.121*	0.057	0.111**	0.038	0.075*	0.037
学历(参照组:专科)										
本科	-0.272	0.301	0.221	0.275	-0.591*	0.272	-0.196	0.182	0.020	0.177
硕士研究生	-0.532	0.334	0.132	0.305	-0.642*	0.033	-0.216	0.202	-0.003	0.196
博士研究生	-0.620	0.446	-0.402	0.407	-0.486	0.402	-0.052	0.270	-0.263	0.262
所教学制阶段(参照组:幼儿园)										
小学	-0.238	0.391	-0.338	0.357	-0.243	0.353	0.062	0.237	-0.074	0.230
初中	-0.783*	0.386	-0.550	0.352	0.229	0.348	0.198	0.233	-0.083	0.227
高中	-0.609	0.387	-0.282	0.354	0.524	0.349	0.250	0.234	-0.109	0.228
大学	-0.688	0.402	0.074	0.367	0.552	0.363	0.186	0.243	0.146	0.237
从教时间(参照组:含 5 年及以下)										
6~10 年	-0.103	0.206	-0.536**	0.188	-0.103	0.186	-0.045	0.125	-0.232	0.121
11~15 年	0.271	0.212	-0.046	0.193	-0.307	0.191	0.171	0.128	-0.201	0.124
16~20 年	0.179	0.220	0.028	0.201	-0.363	0.198	0.335*	0.133	0.055	0.129
21~25 年	0.013	0.223	0.184	0.203	-0.450*	0.201	0.172	0.135	0.095	0.131
26 年及以上	-0.208	0.225	-0.076	0.205	-0.410*	0.203	0.265	0.136	0.041	0.132

注: \*  $p<0.05$ ; \*\*  $p<0.01$ ; \*\*\*  $p<0.001$ ; B 为非标准化回归系数, SE 是标准误;  $N=513$



注: \*  $p<0.05$ ; \*\*  $p<0.01$ ; \*\*\*  $p<0.001$

图 1 教师自我效能感和职业价值感对幸福感的影响路径分析模型

## 四、讨论

### (一)教师幸福感的现状与特点

本研究发现教师总体幸福感水平不高,与以往研究一致,这说明教师的幸福感水平并未随着我国经济社会发展水平的提高而提高,也未与居民总体幸福感水平提高的趋势保持一致,表现出特定且相对稳定的职业幸福感特征。随着我国经济社会发展水平的提高,包括教师在内的所有群体收入更高、物质生活更加充裕,人们的幸福感来源越来越依附于具体物质、收入水平和物质生活状况的改善,享受物质生活成为与幸福感密切关联的影响因素<sup>[26]</sup>。但是,教师群体的幸福感却没有与其他群体同步呈现明显的物质依赖特征。在教师群体内部,收入依然可以显著预测幸福感水平,即收入水平越高,教师自身的职业价值感和效能感也越强烈。因此,收入既可以直接影响教师的幸福感,也可以作为社会职业价值的表征之一间接影响教师幸福感。

不同学制阶段的教师其幸福感也不同,其中,初中教师的幸福感水平最低,这可能与教育对象特征有关。初中学生正值青春期,身心发展变化大,在学习和生活中发生的冲突多,教师在教育教学过程中遇到的挑战更多、耗费的时间和心理资源也更多。研究已经证实,初中教师在学生学习态度、学习能力方面的压力显著高于高中教师<sup>[27]</sup>。同时,在升学压力、家长期望值、学校绩效评估等多方面因素共同影响下,中学教师的工作压力急剧增大。无论是收入还是学制阶段,都表明外部环境因素对教师幸福感的影响是显著的。从职业发展过程看,新手教师幸福感指数最高,教龄6~10年的教师幸福感指数最低,此后略有提升,与其职业倦怠的发展趋势一致<sup>[28]</sup>。这种一致性也从侧面证明教师幸福感与职业发展过程中的消极情绪有关。

另外,教师幸福感的性别差异可能与男性和女性对教师职业的择业偏好有关。由于社

会规范要求女性兼顾工作和家庭,因此女性更愿意选择稳定且有更多可支配时间的职业,教师职业更受女性的偏爱,因此女教师群体的幸福感指数更高。

### (二)教师自我效能感直接和间接影响教师幸福感

教师的职业价值感、自我效能感(包括个人教学效能感和一般教学效能感)都通过自尊所起的中介作用而间接影响教师幸福感,其中个人教学效能感可以直接影响教师幸福感,表明个人教学效能感对幸福感的作用更大。但是,以往研究却发现一般教学效能感对教师职业活动幸福感的影响显著高于个人教学效能感<sup>[29]</sup>。与一般教学效能感不同,教师个人教学效能感是教师对自己教学能力高低的判断,体现了教师对自己职业胜任力的判断和评价,因此可以直接影响教师的主观幸福感。职业幸福感资源模型认为,由社会支持、组织公正、工作控制和报酬等因素构成的外在工作资源具有动机作用,外在工作资源能增加工作投入,产生高职业幸福感;与外在资源相对的内在资源,其在胜任力等方面也有动机作用,如知识储备丰富、与工作要求直接相关的能力强等,会提高工作自信,在工作中也更容易取得成绩,并成为职业幸福感的积极来源,进而扩展到个体的生活满意度等与幸福感相关的一般因素<sup>[30]</sup>。因此,一般教学效能感对幸福感的作用是间接的。

教学效能感作为教师的自我职业评价,当泛化到一般自我评价即自尊层面时,会影响幸福感。高自尊会增强人们的主动性和愉悦感。高自尊的人在问题面前表现得更乐观,在职业领域中动机更强,且更容易产生积极的行动并有效解决问题,因此稳定且积极的自尊体验能够带来健康的心理状态。职业成就是个体自尊稳定的来源,甚至暂时情境性的自我评价,如教学过程中一节自己满意的课等,也会对自尊产生影响,因此教师的教学效能感会直接影响自尊并进而影响幸福感。

### （三）外部现实困境会通过教师感知与评价降低教师幸福感

柳海民等认为,社会的高要求、收入低、工作评价严格、压力大等外部现实困境会直接影响教师职业价值感并降低教师幸福感<sup>[8]</sup>。社会普遍对教师有超出一般职业角色的道德要求,甚至有人认为教师就应当人格崇高、不知疲倦、无欲无求。这种高要求带来的是对教师严苛的道德评价,在网络传播如此便利尤其是自媒体高度发展的环境中,教师的偶发行为极易被网络放大,既造成个人巨大的身心伤害,又给管理者带来巨大的压力,二者效应叠加往往造成对当事教师的过度惩罚。这种过度惩罚,一方面让当事教师不堪其重,极大地打击了教师自尊,降低了教师职业体验,甚至会实质性终止教师职业生涯;另一方面使整个教师群体产生了寒蝉效应。但是,社会的高要求并没有带来教师职业环境的改善和收入水平的提高。虽然《中华人民共和国教师法》规定了教师的平均工资水平应当不低于或者高于国家公务员的平均工资水平,这使得教师的收入有了法律保障,但是有关调查显示,70.90%的教师认为“工作的付出和回报根本不成正比”<sup>[31]</sup>。劳动强度大、工作时间长、工作重复单调、环境相对封闭、评价指标量化过细且刚性等诸多问题,与教师“百年树人”的工作特征不匹配,也与教师获得的回报不匹配,教师难免因此而产生心理落差,降低了积极的心理体验。工作环境、收入水平与社会对教师职业高要求之间的差距形成了影响教师职业发展的现实困境,这种现实困境被教师感知后直接导致职业价值感、成就感降低,进而影响了教师幸福感。

### （四）自尊是教师幸福感的促进因素

自尊是自我认知和社会认知作用于幸福感的保护因素。社会计量器理论认为,自尊是个体对社会接纳或拒绝的主观计量器,监控和调节着人们的人际关系。个体维持自尊的动机便是对抗社会的拒绝和排斥以保护自己,因此会对自己的社会关系质量进行主观监控和

评价。在监控过程中,个体会对拒绝、排斥或者贬低自己的信息十分敏感,这会引发个体认知和情绪的警觉,以改善当前的不利状态,如立即启动修复或者保护机制以维持心理健康等。大量研究证实了自尊与积极心理健康正相关,并且发现高自尊的个体有更多的积极情绪体验,有更高的生活满意度,对生活质量的自我感觉更好,积极情绪体验更多,主观幸福感更高。由于自尊的计量器作用,自尊可能会对外部特定情境中的消极因素有缓冲效果。如果个体拥有稳定的高自尊,那么职业领域的消极评价,会通过自上而下的加工对个体产生补偿作用,从而保证自尊水平总体的稳定,这也一定程度上维护了个体整体心理健康水平的稳定,成为个体幸福感的安全阀。

## 五、建议与展望

基于教师幸福感内外部因素共同作用的机制,笔者构建了一个宏观、中观和微观相结合的立体生态环境,从社会文化与环境、教育管理与学校环境、教师个体心理保健三个层面保障和提升教师的幸福感。

### （一）维护教师的职业尊严

宏观层面需要实现社会的价值认可与经济地位认可,维护教师的职业尊严。我国有尊师重教的传统,千百年来对孔子的尊崇为教师群体的价值认可提供了坚实的文化和舆论基础。新时代需要重塑尊师重教、维护教师职业尊严的宏观社会环境,以职业尊严来塑造个体自尊,从而实现个体自尊对心理健康和幸福感的“安全阀”功能。同时,切实落实教师法中的相关规定,保障教师的经济收入、工作待遇和权益,提高教师福利。教师职业的基本功能是教师通过劳动获得相应收入,以此来维持其基本的生存与生活需要。只有生存和生活不成问题了,教师才会有感受幸福的可能;只有付出与经济收入回报匹配了,教师才能有积极的心理体验并获得幸福。

## (二)为教师提供良好的职业环境

中观层面需要教育主管部门与学校遵循教育规律为教师提供良好的职业环境。为此,教育主管部门与学校要做好如下工作:充分尊重教育规律,设立弹性且柔性的教师考核标准与考核方式,坚持量化和质性评价标准并行,突出“全人理念”,弱化教育的“产品导向”,坚决杜绝以考试分数、升学人数等短期、表面、功利化的指标来评价和考核教师;关注教师的工作态度、工作过程和学生的品行发展与身心健康状况,尤其要重视教师的教育态度和教育方法,以弹性、柔性、质性的方式全面评价教师的工作;在确保立德树人的前提下,扩大教师教育教学的自主空间,给予教师教育过程和教育方法自主权及时间裁量权;充分利用现有校本、省培和国培等培训体系促进教师专业发展,扩大参与人数、参与频率,提升教师教育教学能力和水平。

## (三)建设有效的教师身心保护系统

微观层面需要学校建设有效的教师身心保护系统。首先,要保护教师的人身安全,避免因师生冲突或家校矛盾引发教师人身安全事故。要充分认识教师职业风险,多途径保障教师身心健康,在中小学建立全覆盖的定期体检制度,监测教师身体状况并及时解决与教师职业密切相关的“职业病”。相关机构对中小学心理健康的服务对象要从学生扩大到教师,要传授教师消减压力、促进心理健康的知识和技能,要培养教师积极的心理品质,要为教师提供常规的心理健指导与咨询服务,及时消除教师心理问题,保护教师心理健康。

## (四)研究不足与展望

本研究从个人的自我效能感和职业价值感两个方面考察了教师幸福感的影响因素,为理解教师幸福和提升教师幸福感提供了科学依据。由于研究样本有限,研究结论需要谨慎推广,尤其要谨慎地用于特定群体。另外,本研究使用的生活满意度量表广泛用于幸福感的测量,未来的研究可以使用多种方法、多种量

表测量的方式,与本研究的结果进行对比<sup>[32]</sup>,以更加科学地揭示教师群体的幸福感特征。

### 参考文献:

- [1] 赵玉芳,黄金华,陈冰. 主观社会阶层对主观幸福感的影响:安全感与社会支持的作用[J]. 西南大学学报(社会科学版),2019(3):106-112,190-191.
- [2] HOWELL R T, HOWELL C J. The relation of economic status to subjective well-being in developing countries: a meta-analysis [J]. Psychological Bulletin, 2008(4): 536-560.
- [3] 中华人民共和国中央人民政府. 中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL]. (2018-01-31)[2021-05-05]. [http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content\\_5262659.htm](http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm).
- [4] 林琳. 中小学教师教学幸福感影响因素研究[D]. 长春:东北师范大学,2021.
- [5] 肖桐,邬志辉. 我国农村教师心理健康状况的变迁(1991—2014):一项横断历史研究[J]. 教育科学研究,2018(8):69-77.
- [6] 姚茹. 中国中小学教师幸福感现状调查与教育建议[J]. 中国特殊教育,2019(3):90-96.
- [7] 辛素飞,梁鑫,盛靓,等. 我国内地教师主观幸福感的变迁(2002~2019):横断历史研究的视角[J]. 心理学报,2021(8):875-889.
- [8] 柳海民,郑星媛. 教师职业幸福感:基本构成、现实困境和提升策略[J]. 现代教育管理,2021(9):74-80.
- [9] 邓涛,邵一笛,叶梦新,等. 教师社会幸福感现状及提升策略——基于全国33590名中小学教师的调查与分析[J]. 教师教育学报,2022(1):47-58.
- [10] 申艳娥,叶一舵. 中小学教师应对方式相关因素研究[J]. 心理科学,2004(6):1523-1525.
- [11] 黄丽娜. 自我效能感和集体效能感的关系研究:来自两个群体的证据[D]. 长春:吉林大学,2012.
- [12] 邹璐,姜莉,张西超,等. 自我构念对主观幸福感的影响机制分析:自我效能感和关系和谐的中介作用[J]. 心理与行为研究,2014(1):107-114,135.
- [13] 钟雪梅. 欠发达地区幼儿骨干教师职业价值认同研究——以广东省韶关市为例[J]. 北京教育学院学报,2016(1):16-24.
- [14] 方雄. 城市中小学教师职业倦怠、心理弹性与主观幸福感的相关研究[D]. 扬州:扬州大学,2016.
- [15] 苏莉莉. 教师职业价值理想状态、现实状态与职业倦怠的关系[D]. 上海:上海师范大学,2014.
- [16] DIENER E, DIENER M. Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem [M]// DIENER E. Culture and well-being. Netherlands: Springer, 2009: 71-91.
- [17] 徐维东,吴明证,邱扶东. 自尊与主观幸福感关系研究

- [J]. 心理科学, 2005(3): 562-565.
- [18] CALLEA A, PRESTI A L, MAUNO S, et al. The associations of quantitative/qualitative job insecurity and well-being; the role of self-esteem[J]. *International Journal of Stress Management*, 2019(1): 46-56.
- [19] 徐文明. 青年教师的人格特征、自尊与主观幸福感的关系[J]. *教师教育论坛*, 2020(4): 75-78.
- [20] JETTEN J, BRANSCOMBE N R, HASLAM S A, et al. Having a lot of a good thing: multiple important group memberships as a source of self-esteem[J]. *PLOS One*, 2015(5): 124-136.
- [21] 熊承清, 许远理. 生活满意度量表中文版在民众中使用的信度和效度[J]. *中国健康心理学杂志*, 2009(8): 948-949.
- [22] ZHANG J X, SCHWARZER R. Measuring optimistic self-beliefs: achinese adaptation of the general self-efficacy scale[J]. *Psychologia*, 1995(3): 174-181.
- [23] ROSENBERG M. Rosenberg self-esteem scale (RSE)[J]. *Acceptance and Commitment Therapy. Measures Package*, 1965(52): 18-25.
- [24] 魏淑华. 教师职业认同研究[D]. 重庆: 西南大学, 2008.
- [25] 李清, 李瑜, 张旭东. 中小学教师工作压力对心理生活质量的影晌: 心理弹性、自尊的中介作用[J]. *中国健康心理学杂志*, 2021(2): 217-230.
- [26] 黄梓航, 王俊秀, 苏展, 等. 中国社会转型过程中的心理变化: 社会学视角的研究及其对心理学家的启示[J]. *心理科学进展*, 2021(12): 2246-2259.
- [27] 周隽. 上海市中学教师职业压力状况及影响因素研究[D]. 上海: 华东师范大学, 2003.
- [28] 赵玉芳, 毕重增. 中学教师职业倦怠状况及影响因素的研究[J]. *心理发展与教育*, 2003(1): 80-84.
- [29] 李大亮. 教师职业活动幸福感与教师教学效能感的关系[J]. *高教论坛*, 2018(5): 70-73.
- [30] LUTHANS F, AVOLIO B J, AVEY J B, et al. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction[J]. *Personnel Psychology*, 2007(3): 541-572.
- [31] 郇庭瑾, 马云, 雷秀峰, 等. 教师专业心态的当下特征及政策启示——基于上海的调查研究[J]. *教育研究*, 2014(2): 96-103.
- [32] 苑昌昊, 王奥轩, 李广. 我国中小学教师职业幸福研究 20 年: 取向、成就与展望[J]. *教师教育学报*, 2022(1): 40-46.

## Professional Value and Self-efficacy: A Dual Path to Promote Teachers' Wellbeing

ZHAO Yufang

(Faculty of Psychology, Southwest University, Chongqing 400715, China)

**Abstract:** Teachers' wellbeing arises from the realization of personal value and social value. This study investigated 513 in-service teachers to explore the influence of teachers' sense of professional value and self-efficacy on their subjective wellbeing. The investigation has the following findings. At the level of personal value, teachers' professional self-efficacy directly affected teachers' subjective wellbeing and indirectly affected teachers' subjective wellbeing via self-esteem. At the level of social value, teachers' professional value indirectly affected their happiness via self-esteem. Based on the influencing factors of happiness and the professional characteristics of teachers, the dual path model of improving teachers' wellbeing, measures to improve teachers' happiness can be implemented from three aspects: social culture and environment, educational management and school environment, and teachers' individual mental health care.

**Key words:** teachers; wellbeing; professional self-efficacy; value of professional role; self-esteem

责任编辑 邱香华