

高职院校教师职业倦怠现状及对策研究

钱伟钧

(苏州健雄职业技术学院 团委,江苏 苏州 215411)

摘要:对 230 名高职教师的职业倦怠情况进行调查。结果表明:不同性别、年龄段、婚姻状况、任教时间、职称的教师在职业倦怠得分上呈显著差异;不同任教科目的教师在职业倦怠及其各维度上得分不存在显著差异;不同婚姻情况、年龄、职称、任教时间的教师在情绪衰竭和个人成就感这两个维度上存在着显著差异;不同性别的高职教师在去个性化和情绪衰竭两个维度上存在显著差异。职业倦怠得分存在着显著的性别和年龄的交互作用、性别和婚姻的交互作用以及年龄段和任教科目之间的交互作用。

关键词:职业倦怠;教师;二级管理;激励

中图分类号:G443

文献标识码:A

文章编号:1674-6341(2022)02-0089-06

Study on the Current Situation and Countermeasures of Teachers' Job Burnout in Higher Vocational School

QIAN Wei-jun

(Suzhou Chien-shiung Institute of Technology, Suzhou 215411, China)

Abstract: Investigated the job burnout of 230 vocational school teachers, the results of the research have shown that: There are significant variations in the total point of Job Burnout and dimension of emotional exhaustion and personal accomplishment of the teachers with different gender, age groups, marital status, teaching time and professional title. The differences in Job burnout and each dimension of different subject teachers is not obvious. There are significant variations about the dimension of the emotional exhaustion and the personal accomplishment of the teachers with different ages, marital status, teaching time, professional title. Vocational school teachers of different genders in deindividuation and emotional exhaustion dimensions exist significant difference. The score of Job Burnout has a significant interaction between age and gender, gender and marital status, age and different subject.

Key words: Job burnout; Teacher; Second level management; Excitation

“职业倦怠症”又称“职业枯竭症”,是个体在较长的时间内从事某个职业不断进行机械的工作时,慢慢产生的一种厌倦感、疲惫感,类似于能量耗尽的心理状态。^[1]职业倦怠可发生于任何职业。教师面临着学校、学生、家长和社会等各方面施加的压力,在从事教师职业一段时间后,或多或少地产生职业倦怠。以教师的职业倦怠为例:首先,由于长期从事

单调重复的工作,教师的身体处在亚健康的状态,出现频繁起夜、喉咙沙哑、食欲下降、容易疲劳等多种生理现象;其次,处于情感衰竭状态的教师对工作失去热情和活力,焦躁、难以控制自己的情绪、易怒。同时,教师会表现出无端对学生发火、与同事相处不融洽、引发工作矛盾、顶撞领导甚至辞职等作为。处于职业倦怠下的教师出现厌教现象,对于教学的热情大幅度降低。从某种角度说,学生的厌学是教师厌教的一个结果,两者相互影响会产生恶性循环。^[2]

处于职业倦怠下的教师教育效果会降低,而且直接影响教师自身心理健康水平,导致身心健康方面的问题。当前较多的研究关注到了中小学教师的职业倦怠情况,而对高职教师的职业倦怠情况研究还不够。本研究以高职教师为对象,通过问卷了解高职教师职业倦怠情况以及教师群体内差异,探寻

收稿日期:2021-10-11

基金项目:2020 年江苏省高职高专院校思想政治理论课教学研究项目“高职院校思政理论课青年教师精准培训策略研究(20JSSZYB39)”阶段性研究成果;苏州健雄职业技术学院科研基金项目(社会科学类)“基于 BSC 模式的高职院校二级管理研究与实践(2019QNSK006)”阶段性成果之一。

作者简介:钱伟钧(1989—),女,江苏太仓人,硕士研究生,助理研究员。研究方向:人力资源管理、心理健康教育。

高职教师职业倦怠的成因,提出相关高职教师职业倦怠的缓解和预防策略。

1 研究设计

1.1 研究对象

本研究以苏州健雄职业技术学院、硅湖职业技术学院等高职院校教师为研究对象,共发放问卷 255 份,回收有效问卷 230 份。人口学变量情况见表 1。

表 1	样本人口统计学变量描述统计		
	类别	N	百分比 (%)
性别	男	106	53.9
	女	124	46.1
年龄段	20—29	61	26.5
	30—39	73	31.7
	40—49	47	20.4
	50 岁以上	49	21.3
任教科目	专业课	126	54.8
	公共课	104	45.2
婚姻状况	已婚	167	72.6
	未婚	63	27.4
从教时间	1—4 年	54	23.5
	5—8 年	23	10
	9—12 年	61	26.5
	12 年以上	92	40
职称	助教	51	22.2
	讲师	88	38.3
	副高以上	91	39.6

1.2 研究工具

采用 Maslach 编制的“教师职业倦怠问卷(Maslach Burnout Inventory Educators Survey, MBI-ES)”。^[3]该问卷采用 5 点计分,得分越高表明职业倦怠程度越高,总均分在 3 分以下就表示个体职业倦怠程度较低,属于轻度倦怠,3—4 分则表示职业倦怠程度比较严重,4 分以上的得分者表示其职业倦怠程度非常严重。在本研究中该量表一致性系数为 0.879,分半信度为 0.787。

1.3 研究过程

统一指导语要求被试回答网络问卷。研究者剔除无效问卷并运用 SPSS17.0 进行数据管理和统计分析,主要采用独立样本 t 检验、方差分析等统计方法。

2 调查结果

2.1 高职教师职业倦怠的总体情况

调查数据显示,高职教师职业倦怠各分量表平均分为:情感衰竭 2.55,去个性化 2.23,个人成就感

2.47,总均分为 2.45 分。由于本问卷采用的是 5 点计分的方法,总均分及三维度的平均分均低于 3 分,因此该数据表明当前高职教师的情感衰竭程度较低,去个性化程度不高,个人成就感分数较低,可以看出高职教师职业倦怠的总体程度并不严重。详细情况见表 2。

表 2 高职教师职业倦怠的总均分及各维度均分

	N	Max	Min	M	SD
情感衰竭	230	1.11	4.56	2.55	0.64
去个性化	230	1.00	4.80	2.23	0.65
个人成就感	230	1.13	3.50	2.47	0.53
总均分	230	1.27	4.09	2.45	0.45

2.2 高职教师职业倦怠的性别差异

高职男教师在情感衰竭与去个性化这两个维度上的得分明显高于高职女教师。高职男教师和高职女教师在总均分上呈现出极其显著性差异($t = -4.99, p < 0.01$);在个人成就感维度上,男女教师并未呈现显著性差异;在情感衰竭维度上,高职男教师在情感衰竭维度上的得分明显高于女教师的得分,差异达到极其显著水平($t = -5.01, p < 0.01$);男教师在去个性化维度上的得分同样高于女教师,存在着极其显著的差异($t = -5.00, p < 0.01$)。详细情况见表 3。

表 3 不同性别高职教师在总均分及各维度的 t 值检验结果

	性别	N	M	SD	t
情感衰竭	女	124	2.36	0.57	-5.01 **
	男	106	2.77	0.65	
去个性化	女	124	2.05	0.53	-5.00 **
	男	106	2.45	0.70	
个人成就感	女	124	2.44	0.54	-0.90
	男	106	2.51	0.51	
总均分	女	124	2.28	0.41	-4.99 **
	男	106	2.58	0.45	

注: * 表示 $p < 0.05$, ** 表示 $p < 0.01$ (下同)。

2.3 高职教师职业倦怠的年龄差异

经方差分析后发现,不同年龄段的高职教师在总均分上呈极其显著的差异($p < 0.01$)。年龄在 40—49 岁的教师总均分最高,职业倦怠情况最为严重。同时,不同年龄段的高职教师在情感衰竭和个人成就感两个维度上的分数呈显著差异,在去个性化维度上差异不显著。经过进一步的多重比较后发现,在总均分上,年龄位于 20—29 岁的教师与各年龄段的教师均差异显著;在情感衰竭维度上,年龄位于 20—29 岁的教师和年龄 30—39 岁、40—49 岁的

教师差异显著,年龄位于30—39岁的教师和年龄位于40—49岁的教师差异显著,年龄位于40—49岁和年龄50岁以上的教师差异显著。在个人成就感维度上,年龄20—29岁的教师和40—49岁、50岁以上的教师差异显著,年龄位于30—39和年龄50岁以上的教师差异显著。年龄变量的方差分析见表4。

表4 不同年龄段的高职教师在总均分及各维度的方差分析

	年龄	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>
情感衰竭	20—29岁	2.30	0.48	7.39**
	30—39岁	2.61	0.60	
	40—49岁	2.84	0.73	
	50岁以上	2.48	0.65	
去个性化	20—29岁	2.27	0.64	1.17
	30—39岁	2.12	0.64	
	40—49岁	2.31	0.68	
	50岁以上	2.28	0.62	
个人成就感	20—29岁	2.30	0.44	5.14**
	30—39岁	2.46	0.59	
	40—49岁	2.51	0.53	
	50岁以上	2.68	0.46	
总均分	20—29岁	2.30	0.41	4.90**
	30—39岁	2.44	0.45	
	40—49岁	2.60	0.45	
	50岁以上	2.51	0.44	

2.4 不同任教科目的高职教师的职业倦怠情况

从t检验的结果可以看出,在总均分以及情感衰竭、去个性化、个人成就感三个维度上,任专业课和公共课的教师均不存在显著差异($p > 0.05$)。如表5所示。

表5 不同任教科目的高职教师在总均分及各维度的t值检验结果

	任教科目	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>
情感衰竭	专业课	126	2.50	0.43	1.77
	公共课	104	2.39	0.46	
去个性化	专业课	126	2.61	0.62	1.69
	公共课	104	2.47	0.66	
个人成就感	专业课	126	2.27	0.64	0.96
	公共课	104	2.19	0.66	
总均分	专业课	126	2.51	0.53	1.10
	公共课	104	2.43	0.52	

2.5 不同婚姻状况的高职教师的职业倦怠情况

已婚高职教师在总均分上高于未婚教师的分数,二者呈显著性差异($t = 3.45, p < 0.01$);在情感衰竭维度上,已婚教师和未婚教师呈现出显著性差

异($t = 3.59, p < 0.01$);在去个性化维度上,已婚教师和未婚教师未呈现显著性差异;在个人成就感维度上,已婚教师和未婚教师呈显著性差异($t = 3.54, p < 0.01$)。如表6所示。

表6 不同婚姻状况的高职教师在总均分及各维度的t值检验结果

	婚姻状况	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>
情感衰竭	已婚	167	2.64	0.66	3.59**
	未婚	63	2.31	0.51	
去个性化	已婚	167	2.22	0.65	-0.50
	未婚	63	2.27	0.64	
个人成就感	已婚	167	2.55	0.54	3.54**
	未婚	63	2.28	0.45	
总均分	已婚	167	2.51	0.44	3.45**
	未婚	63	2.29	0.42	

2.6 不同从教时间的高职教师的职业倦怠情况

经方差分析后发现,不同从教时间的高职教师在总均分上差异显著($p < 0.01$)。同时,不同从教时间的高职教师在情感衰竭和个人成就感这两个维度上的得分呈极其显著差异,而在去个性化维度上的差异不显著。

经过进一步的多重比较后发现,在情感衰竭维度上,从教时间为1—4年的教师和从教时间为9—12年的教师差异显著;在去个性化维度上,各年龄段教师得分均不显著;在个人成就感维度上,从教时间为1—4年的教师和从教时间为12年以上的教师差异显著。方差分析情况见表7。

表7 不同从教时间的高职教师在总均分及各维度上的方差分析

	从教时间	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>
情感衰竭	1—4年	2.31	0.48	4.49**
	5—8年	2.53	0.54	
	9—12年	2.74	0.65	
	12年以上	2.56	0.70	
去个性化	1—4年	2.29	0.65	1.78
	5—8年	2.01	0.57	
	9—12年	2.34	0.68	
	12年以上	2.18	0.63	
个人成就感	1—4年	2.27	0.44	3.72**
	5—8年	2.53	0.54	
	9—12年	2.49	0.57	
	12年以上	2.56	0.52	
总均分	1—4年	2.29	0.40	3.72**
	5—8年	2.41	0.48	
	9—12年	2.56	0.48	
	12年以上	2.48	0.42	

2.7 不同职称的高职教师的职业倦怠情况

经方差分析后发现,不同职称的高职教师在总均分上差异显著($p < 0.05$)。同时,不同职称的高职教师在情感衰竭和个人成就感这两个维度上呈显著差异($p < 0.05$),在去个性化维度上的得分差异不显著($p > 0.05$)。

经过进一步的多重比较后发现,在情感衰竭维度上,职称为助教的高职教师和职称为讲师、副高及以上教师的得分差异显著;在去个性化维度上,不同职称的高职教师的得分均不显著;在个人成就感维度上,职称为助教的高职教师和职称为讲师、副高及以上的高职教师的得分差异显著。方差分析情况见表8。

表8 不同职称的高职教师在总均分及各维度上的方差分析

	职称	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>
情感衰竭	助教	2.34	0.49	3.86 *
	讲师	2.64	0.64	
	副高及以上	2.58	0.69	
去个性化	助教	2.31	0.66	0.59
	讲师	2.19	0.67	
	副高及以上	2.23	0.61	
个人成就感	助教	2.26	0.44	5.35 **
	讲师	2.52	0.57	
	副高及以上	2.54	0.50	
总均分	助教	2.30	0.41	3.53 *
	讲师	2.49	0.47	
	副高及以上	2.49	0.43	

3 现状分析与讨论

3.1 高职教师职业倦怠的总体情况

从总体上看,绝大部分的高职教师属于轻度倦怠,占总人数的89.1%;10.4%的教师的职业倦怠程度比较严重;不到1%的教师存在非常严重的职业倦怠的情况。在三个维度中,被试在情感衰竭这个维度上的平均分是2.55分,明显高于其他两个维度,被试的去个性化程度并不严重且有着较高的个人成就感,这一结果与大部分研究者的结论相一致。高职教师的情感衰竭程度较高,大多数教师在工作中都会遇到教育困难学生,教师需要对学生进行辅导,纠正其学业或者是行为上的错误。同时需要与同事或领导沟通协调,这些行为会大量消耗教师的情感资源,久而久之达到一种耗竭的状态,出现情绪暴躁、对学生或同事发火的情况。教师每天要和学生或者其他教师进行交流交往,因此较少出现与他人疏远或者人际关系差的现象。在多年的任教过程中会与学生产生深厚的师生情,工作兴趣较高,因此

教师的去个性化程度也就相应地较低。从某种角度说,教师工作不属于单调性工作,因为每年学生都在变化,教学内容也有一定的变化,教学方式在教改中每年也会有所不同,因此教师职业倦怠总体不显著。

3.2 高职教师职业倦怠的群体内差异分析

研究结果显示,在性别这一维度上,高职男教师的职业倦怠的总均分高于女教师,且差异达到极其显著的程度。同时,高职男教师在情感衰竭和去个性化两个维度上与女教师差异显著。男性比女性承担着相对较多的由社会期望所带来的压力。教师这个职业在收入上存在较少上升空间,加重了男性教师的生活压力,且职务晋升机会有限,社会地位的提空间同样不大;加之教师职业要求教师不断地与学生发生互动,进而投入情感,这些因素都使得男教师在情感上更容易衰竭,对工作的积极性随着时间的增长而降低。男性教师相比女教师缺乏耐心,在教育学生的过程中容易出现烦躁、易怒的状况。而教育从来都不是立竿见影的事,又要求教师以身作则,潜移默化地去感染学生、教育学生,因此男教师更容易在工作中产生烦躁情绪;而女教师往往更擅长倾听、共情等技巧,容易与学生的情感产生共鸣。从去个性化维度上可以看出,男教师与学生和同事相处的情况较女教师而言表现不佳,可能因为男性在工作中更易与人疏离,在情感上产生隔阂。

不同年龄段的高职教师的总均分以及情感衰竭和个人成就感两个维度的平均分存在着显著差异,其中年龄在40—49岁之间的教师职业倦怠程度最高。与以往研究结果不同的是,20—29岁的教师与30—39岁和40—49岁的教师在职业倦怠的总均分上存在显著差异。青年教师由于刚参加工作,憧憬着未来的工作,怀着一腔热血投身于教师行业,希望能够在职业生涯中有所建树,因此职业倦怠的得分较低。但是随着社会的快速发展,生活压力随之增大,40—49岁教师面临着更大的职业压力。大多数教师成家比较早,一方面多年在学校工作使得他们产生了相当程度的倦怠,而另一方面他们还要应对家庭所带来的压力,例如生活开销所带来的经济压力或者是孩子升学所带来的教育压力。50岁以上的教师在职业倦怠上的表现为个人成就感得分更高,多年从事教育工作使得他们在工作中往往有着更有效的缓解压力和消极情绪的方法,因此在相应的情感衰竭维度上也得分较低。同时随着年龄的增加,教师们能够体会到的个人成就也就越多,对生活也就更积极、满意。教师的教龄越长,教学经验越丰富,在学校、教师和学生中的地位越高,受到的尊重也越多,因此成就感更强。

不同任教科目的高职教师在职业倦怠的总均分及其各维度上的平均分不存在显著差异。当前高职教育注重学生素质的培养,而且专业课也加强了技能的比重,因而在高职院校专业课教师和公共课教师对所教学科的认知程度是相近的,不像中小学有重主科、轻副科的情况;同样,不同任教科目的高职教师体验的职业倦怠状况也类似。

当前已婚教师的职业倦怠的总均分以及在情感衰竭和个人成就感上的平均分高于未结婚的教师。未婚教师的家庭压力相对较小,较少考虑收入与支出之比,部分教师仍与自己的父母一起居住,或者与父母分居但父母会为其提供一定的经济支持,一定程度上“一人吃饱,全家不愁”。而已婚教师需要负担房贷、车贷和家庭日常开销,承担照顾伴侣、抚育后代和赡养父母的任务;同时父母所能给予的经济等帮助渐减,婚后又需要协调处理两个家庭的社会关系,在“二胎”政策下,面临养育多个子女的压力。而在一般适婚年龄成家的教师,往往面临职称晋升压力,在教学、科研和社会服务方面都是高职院校的主力军,多重压力叠加下,已婚教师的情感衰竭情况更重。个人成就感方面,一般情况下已婚教师在工作、学习和家庭方面参与更多;工作中是教学、科研和社会服务的主力军,一般情况下已婚教师的职称、职务较高,积累了一定的社会资源,工作掌控度越来越强。同时,已婚的状态满足了教师“归属和爱”的需求,方方面面任务的完成和责任的承担,趋于自我实现需求的满足,故已婚教师的个人成就感较高。

在从教时间和职称两个因素上,个体的得分在情绪衰竭、个人成就感两个维度上存在显著差异。在高职院校,高级职称受名额限制,并且存在着让老教师优先评职称的情况,因此越想往上评职称的教师其倦怠就越严重,而已经评上高职称的教师没有这方面的压力,所以倦怠程度较低。从教时间 9—12 年的教师职业倦怠的得分最高,大多数此类教师都处于从中级向高级过渡的关键时期,而且从教时间越长,教师的名望也就越高,社会对于教师的期待值也就随之提高。同时从教时间长的教师还可能面对学校布置的更多科研任务,且科研任务还与一定的职称挂钩,使得教师对科研的主动性下降,对科研抱有完成任务的消极心态。牟海萍(2008)的研究表明,教师的科研意识还不够强,教育科研行为没有成为广大教师的自觉行为。^[4]从科研和培养学生这两个角度分析,教师的个人成就感会因此而降低。从教师个人的角度来说,随着从事教学工作的时间的增加,对于教学的热情呈递减的趋势。

4 缓解高职教师职业倦怠的对策

针对本研究中所发现的有关高职教师的职业倦怠的现状,笔者提出以下几个方面的对策:

4.1 落实生涯规划指导

当前绝大部分高职青年教师都是研究生学历,高职院校对优质师资的吸引力较弱,这部分群体还存在着“骑驴找马”的心态,同时又对自己的能力并不是很有信心,这样就导致了一方面不能全身心投身于高职教育事业,另一方面对自我持有怀疑否定的态度,这既不利于教育教学工作,也不利于个体的心理健康。要缓解青年教师的这一不良心态,合理的生涯规划指导是必要的。这有利于帮助青年教师在职业生涯中进行自我提升,增强自信心、价值感和职业归属感。高职院校应根据入职教师不同性别、年龄、婚姻状况和职称情况,通过校—院两级管理方式,有针对性地开展生涯规划指导。

4.2 正确看待高职教师岗位

职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分,肩负着培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要职责。在全面建设社会主义现代化国家新征程中,职业教育前途广阔、大有可为。全国职业教育大会提出,要推动现代职业教育高质量发展。高职教师肩负人才培养、科学研究和社会服务三大任务,同时具有“双师”身份。除了理论知识的学习,前沿技能的掌握则要求高职教师定期赴专业相关企业挂职锻炼,与时俱进,终身学习。如何合理拨付高职绩效工资总量,高职院校如何科学设计教师绩效考核和分配方式,让高职教师在服务现代职业高质量发展上“有为有位”,是值得相关部门和高职院校研究的课题。

4.3 优化校院两级管理模式

在管理方面,学校应当秉持以人为本的管理理念,对于教师的评价考核不应该仅根据承担课量多少和科研成果多少来加以评定,应该从多个角度来加以考核,并设置物质和精神奖励并行机制来充当教师良好表现的正强化物。众所周知,高校是一个管理系统,然而在这个管理系统中,不同职能部门管理领域和二级学院之间存在一定程度的内耗,影响了高校核心竞争力的形成,而高校二级管理的 BSC(平衡计分卡)模式在一定程度上解决了这个问题。首先,BSC 模式整合了各个管理领域。高校原来的职能部门是互相割裂的,各种职能部门之间存在着很多壁垒,造成了内耗,浪费了教育资源,降低了学校的运行效率。BSC 模式可通过把学校的合理定位转化为具体的教育管理行为,将二级学院的管理与学校整体的发展目标紧密地连接在一起,实现了纵

向目标的一致、横向发展目标的协同。其次,BSC模式可整合育人的各项影响因素,将社会对人才的需求、专业设置、课程安排、教师队伍的建设和教育资金的储备等方面整合成一体。目前二级管理的模式现状下,高职教师有一种“各自为政”的心态,归属感和责任意识均有待提升。这就要求院系二级管理既要强调独立性,也要在协同性上有所优化。同时,应当建立良好的校园文化氛围,注重“建筑”文化的同时也要重视心理文化的建设,使之渗透到教师的日常工作和教学中来。学校可以通过设立教工活动室或健身房,方便教师们利用课余时间放松、休息,因为体育锻炼能够有效降低教师在工作中所产生的倦怠感;也可以通过组织不同性别、不同年龄段教职员工的文体类竞赛、组建教职工文体类社团,设置专门的活动时间,以此让教师们放松身心,提升归属感和集体荣誉感,促进不同部门不同学院教师间的沟通与交流。

4.4 提高教师的自身素养

高职教师在工作中要不断提高自身素养,有身为高职教师的价值认同,通过校企双元合作以提高自身岗位胜任力。工作之余可在办公室和家中放置励志健康的读物,通过阅读提升对于自身心理健康的掌控感。在人生的不同阶段设立不同的目标,同时注意不同人生阶段的精力合理分配。如初入职

场,需要合理规划职业生涯,虚心学习,潜心科研;老教师仍然要树立正确的职业观念,根据规划不断实现自身职业理想,提升个人成就感。此外,在不同的年龄和不同的职业生涯阶段,都可通过参与各级培训进修和校外交流活动、参与有意义的志愿服务活动,提升自身专业能力,培养“俯首甘为孺子牛”的精神,以展现新时代高职教师的担当。

参考文献:

- [1]王滔,汪夕桢,马利.情绪应对策略在特殊教育教师职业压力与职业倦怠间的作用:中介效应还是调节效应[J].西南师范大学学报(自然科学版),2018,43(4):102-108.
- [2]张少杰,庞爱莲.黑龙江高校教师职业倦怠现状分析——基于心理学视域的研究[J].黑龙江教育(高教研究与评估),2018(1):1-3.
- [3]陈树,马娟,朱金富.高职教师的职业倦怠与心理控制源、应对方式[J].中国心理卫生杂志,2014,28(4):293-297.
- [4]牟海萍.高校思政辅导员职业倦怠成因分析及干预对策[J].山东省青年管理干部学院学报,2008(1):63-65.

责任编辑:卢宏业

(上接第58页)

参考文献:

- [1] Hassan Salah S. Destinations of market competitiveness in an environmentally sustainable development [J]. Journal of Travel Research, 2000, 38 (1): 219-233.
- [2] Urtasun A, Gutiérrez I. Tourism agglomeration and its impact on social welfare: An empirical approach to the Spanish case [J]. Tourism Management, 2006, 27(5): 901-912.
- [3] Majewska J. Inter-regional agglomeration effects in tourism in Poland [J]. Tourism Geographies, 2015, 17(3): 408-436.
- [4] 邓冰,俞曦,吴必虎.旅游产业的集聚及其影响因素初探[J].桂林旅游高等专科学校学报,2004(6):53-57.
- [5] 冯卫红.旅游产业集群判定和识别探讨[J].经济问题,2008(2):120-122.

- [6] 龚绍方.县域旅游产业集群化发展规划初探[J].地域研究与开发,2008,27(6):61-65.
- [7] 王润,刘家明.旅游产业集群研究综述[J].地理科学进展,2012,31(10):1407-1412.
- [8] 邓宏兵,刘芬,庄军.中国旅游业空间集聚与集群化发展研究[J].长江流域资源与环境,2007(3):289-292.
- [9] 邴振华,高峻.长三角区域旅游产业集聚水平研究[J].旅游科学,2010,24(1):86-94.
- [10] 朱文婕,尚凤标.区域旅游商品产业集聚特征及发展趋势——以安徽为例[J].商业经济研究,2021(6):167-171.
- [11] 安虎森.区域经济学通论[M].北京:经济科学出版社,2004:501.

责任编辑:李增华