

网络调查高职院校教师职业倦怠现状及成因研究

●李欢玉 雷群泌

摘要: 目的是探讨高职院校教师职业倦怠现状及成因研究。方法为通过网络调查对衡阳市地区 290 名高职教师职业倦怠情况,并进行总结。结果是认为自身存在职业倦怠教师的数量为 150 例,占总比例的 51.27%,认为自身存在严重的职业倦怠数量高达 40 例,占总比例的 13.79%。自身认为不存在职业倦怠的数量 100 例,占总比例的 34.48%;高职教师职业倦怠的情绪衰竭、去人格化、低成就感、组织去人性化各个测量要素之间呈现正相关关系;教师工作满意度分析高职院校教师发展还存在着需要改进的地方。结论是关注高职教师的职业倦怠问题是提升高职教学质量的关键。

关键词: 高职院校 教师职业 倦怠现状 成因

中图分类号: F240 **文献标识码:** A

文章编号: 1004-4914(2022)02-225-03

近几年,我国综合国力在不同领域均有所提升,在国家蓬勃发展的背景下,当前技术人才需求已不能满足我国现有发展现状,而高职院校技术人才培养是打造我国工匠型技术人才的重要“根据地”,技术型人才培养的主体为高职院校教师^[1]。但是,相关研究数据显示,随着我国经济水平的不断提高,我国技术需求在不同领域的标准均有所提升,特别是在物质生活、精神领域、需求标准等各方面都发生了很大的变化^[2]。近几年,对于职业领域的工作人员来说在精神及幸福感方面水平均有所提升,教师作为众多职业中相对较为特殊的职业之一,不仅对学生成长的影响较大,同时对学生的幸福与社会进步也发挥着重要作用,高职院校作为我国技术人才培养的核心,肩负着重要职责^[3],由此导致高职教师出现职业倦怠的现象,对学生技术教育以及教师自身发展都有重要影响。同时由于高职阶段的学生性格及特点相对较为特殊,高职院校教师除了教学的作用以外,还影响着我国高职教育的发展。基于此,本文通过网络调查,对高职院校教师职业倦怠现状进行研究,从而为我国高职院校发展奠定基础。

表 1 高职院校教师职业倦怠测量要素与职业倦怠状况的相关系数

	情绪衰竭	去人格化	低成就感	组织去人性化	职业倦怠
情绪衰竭	1.000				
去人格化	0.626	1.000			
低成就感	0.566	0.632	1.000		
组织去人性化	0.528	0.436	0.619	1.000	
职业倦怠	0.589	0.416	0.502	0.385	1.000

一、衡阳市高职院校教师职业倦怠的研究现状

1.资料与方法。为确保此次研究具有一定的合理性和有效性,此次调查以衡阳市地区的 290 名高职教师为调查对象,采用国际通用的“教师职业倦怠问卷”进行评价,以问卷星形式通过高职教师群发放。该问卷教师职业倦怠量表包括 4 个维度 20 个条目,具有较高的信度,因子分析具有较好的效度^[4]。

2.结果。首先,根据此次研究结果显示,认为自身存在职业倦怠教师的数量为 150 例,占总比例的 51.72%,认为自身存在严重的职业倦怠数量高达 40 例,占总比例的 13.79%。自身认为不存在职业倦怠的数量 100 例,占总比例的 34.48%;其次通过网络调查方式对该地区高职院校教师职业倦怠现状进行研究,高职教师职业倦怠的情绪衰竭、去人格化、低成就感、组织去人性化各个测量要素之间呈现正相关关系。详细结果如表 1 所示。最后,教师工作满意度分析主要包括两大类,分别为教师自身情况满意度和教师发展情况满意度分析,分数均值越高,满意度越高。满意度部分内容经过分数量化后,整体满意度人数超过 3 分的为 220 人,满意率达到 75.86%,但不满意人数为 70 人,占总数的 24.14%,说明高职院校教师发展还存在着需要改进的地方。具体教师工作满意度得分整体得分情况如表 2 所示。

表 2 教师自身情况满意度及教师发展情况满意度整体得分均值分布

得分	4-5	3-4	2-3	1-2
教师自身情况满意度人数	88	122	58	22
百分比	30.34%	42.07%	20%	7.59%
教师发展情况满意度人数	82	128	62	18
百分比	28.28%	44.14%	21.38%	6.21%
整体满意度人数	85	135	60	10
百分比	29.31%	46.55%	20.69%	3.45%

二、影响高职教师职业倦怠的原因

1.学生因素。在外界看来,高职教师所针对的教学对象为容易教学的成年群体,对基础知识、教育理论方面理解能力较强,认为高职教师工作相对轻松,但只有在高职教师岗位在岗的人才能体会到,教书育人不分年级高低,其工作内容也存在很大差异,每一项工作都具有自身的复杂性^[5]。高职教师同其他教师存在的差异为主要为教育对象年龄存在差异的学生,因此,从宏观意义上讲,高职教师职业感中的成就感、挫败感均来自于不同年龄段的高职学生,日常教学与高职学生沟通主要内容存在一定的关联。高职学生具有较强的思维能力及性格独立的特点,但是由于好强心相对较强,直接导致高职教育工作难度加大,加上高职学生在身心发展上相对较为成熟,使其教师工作难度更高。具体表现为该年龄阶段的学生身心发育及系统发育已经形成一定的规律,其总体认知水平较高,在对事物进行观察时存在一定的自我理解方式,而在注意力方面缺乏相对的稳定性,在对其进行教学时,需要通过新颖式方法开展课程。思维教学更依赖于事物的形象及本质,从心理发展角度分析,高职教师应确保其教学内容浅显明了,还应确保其教学计划的完整性,在备课过程中将多元化的教学工具应用到课程教学中,将丰富多样的教育形式运用到日常课堂教学过程中,从而有效激发学生学习能力及独立思考能力,该年龄段学生相对较为好动、粗心、自我意识较强,因此,教学内

容,班级管理及教育品德工作需要不断完善,要结合高职学生自身特点,不断明确教育工作。

与此同时,高职学生在日常活动中不受约束,从而使高职教师工作面对更大的挑战。在日常学习中,高职学生自我保护意识相对较强,缺乏有效的约束意识,因此,高职教师的工作内容还应对学生日常管理进行严格规范,看似简单单调的高职教师工作实质责任及工作内容相对较为复杂^[6]。因此,高职教师在教学过程中除了对其教学内容进行教授以外,还应确保其教学管理工作能够落实到位。需要对高职学生的心理及生理变化进行详细观察,并对其存在的问题进行正确的引导,但由于高职教育教学内容规律不容易被掌握,导致其教育行为与效果存在很大的反差。从而高职教师在教育中容易产生挫败感,导致教师综合工作评价指标下降,而教师随之而来的沮丧和愤怒是导致教师职业倦怠的关键。

2.学校因素。在高职教师日常工作中,其扮演的角色不仅仅是教育者,更是一名管理者。高职教师作为一个重要的职业群体,不仅要确保其教学质量能到达相应标准,还应确保其日常管理具有一定的科学性和合理性。而教学管理工作落实情况会直接影响教师的工作满意度及情绪情况,在日常教学管理中,如果不能对学生的性格特点及工作情况进行详细了解,将不利于构建一个良好有序的工作环境及学生学习环境,从而对高职教师幸福感提升造成影响。据相关研究显示,高职教师中女性群体居多,由于女生教师自身情绪相对较为敏感,其情绪、情感容易被激发^[7]。因此,无论是来自外界的哪种评判均会导致其情绪产生变化,在日常教学中,由于女性教师情绪变化相对较大,所以在日常教学中会导致其对某些事件进行消极评判。

在日常管理中,学校管理者的管理方式相对单一,如果仅将工作目标及教学质量放在首位,从而忽略教师的情感状态及心理需求,会导致教师在日常教学工作中容易产生紧张、失落等情绪,从而为女性高职教师群体带来不安和压力。其二,由于高职群体较为特殊,其自身行为控制能力相对较差,导致教师在日常工作中处理事务方向涵盖范围相对较广,在严格遵守管理制度的同时,还应承担相应的教师责任^[8]。对于担任班主任的教师而言,除备课、上课等日常教学工作以外,还应参加其他教学评选工作,并针对学校开展的教学活动进行正确指导。因此,如果管理者只通过单一的管理方式对其分派任务、监督管理和绩效评比,会导致教师陷入一种不安全的自我状态。长此以往,管理内容多元化,会使其出现烦躁的工作状态,工作热情也会随之降低,其职业幸福感水平也会随之下降。与此同时,由于高职年龄段学生自我意识较强。在对其进行作业布置时,很多学生对作业内容会存在一定的分歧,在确保其监督工作落实到位的同时,还应确保其沟通模式及方式不会产生不良影响^[9]。因此,高职教师所面临的压力和困扰是来自多方面的,管理者应完善教师与学生之间个人行为的人性化管理制度,确保其工作能够有效实施,做到学校与高职学生能够进行双方结合,使教育实践、教育效果更具有实质性。

3.社会因素。西方国家认为个体主观倦怠感与人们在日常社会中所接触的其他社会群体有着一定的关联,在与社会群体相互比较中会产生优越感,优越感较强则会感到幸福,而优越感较低则会产生失落的情绪,由此可见,教师职业幸福感除了内部环境影响及满意度评价、情感体验以外,外部环境所对其造成的影响也应对此高度重视^[10]。长期以来,外界对高职教师专业性的评判相对较低,外界普遍认为,高职教学内容相对简单,在教书育人方面相对较为单一,从而忽略掉高职教师在育人方面所发挥的重要作用,由于外界缺乏公平客观的评价,

导致高职教师职业生涯所做出的贡献和得到的职业声望不对称。不仅如此,任何职业的劳动价值与其劳动报酬成正比,而教师同其他行业工资相比相对较低,而且劳动价值与劳动报酬不能成正比,从而导致其内心产生失落感,特别是在经济观念迅速发展的情况下,人们对社会需求逐渐增加导致其心理失衡,从而造成幸福感下降。据相关研究显示,经济状况是影响高职教师主观意识的主要原因,在日常教学工作中,高职教师工作任务及负责内容相对较为复杂,但其薪资待遇相对较低。同时,外界对其所发挥的价值评判相对较低,导致高职教师对其自身认知及评价相对较低,从而产生职业倦怠。

三、降低高职教师职业倦怠的对策

1.调整认知,以积极态度应对职业挑战。在高职教师日常工作中应对自身职责进行详细了解,并对高职学生群体的特点进行总结,在明确自身职业价值的同时才可将更好的教学措施应用到日常教学中。首先,高职教师针对自己所面对的教育对象,应调整好心态帮助和促进学生技能水平提升,并从内心接纳和包容教育群体,在教书育人的过程中尽量保持心境平和,并积极调整好情绪状态。深入了解教育对象及其行为特点,对学生在日常行为中存在的问题进行正确引导,不应用自身的思维及经验评判高职学生的学习过程,应根据学生实际情况进行调查分析,结合高职学生独立、成熟的特点制定出有效的教学方案,并以包容的态度对待。其次,高职学生的性格及教育经历较为特殊,面对不同教育背景的学生,应有耐心的对待每一位高职学生,在日常教学中,应不断挖掘不同学生的自身优点,当然,对于心理发展及思想相对落后的学生应用一种乐观的态度去处理,并详细了解学生出现该类行为的真正原因,并从心理上对其消极的想法和行为进行引导,为学生健康发展提供保障,从而使自己的职业生涯更加丰富而充实。

2.教师管理中注重关系取向。确保日常工作中任务取向和关系取向的平衡是高职教师管理中的主要过程,教师这一职业同其他职业相比相对较为特殊,其在日常教学中应确保其情感、认知及表达的应用,无论是对于品德教育还是课堂教学来说,其情感投入所发挥的作用是不可替代的。在高职教师中,女性教师相对较多,女性在处理突发事件时,往往会因为束手无策而感到痛苦和不安,从而产生一定的情绪反应,针对消极事件会更倾向于感性,所以,高职管理者应对教师的个人情感状态和个人发展规划需求进行详细了解并不断加强其成员之间的沟通和交流,并积极分享教育活动中的成果。与此同时,高职学校管理应对教师工作制度的实施进行完善,在确保教师权益得到保障的同时,还应应对教师的行为习惯进行约束,并将其逐渐纳入到学校管理制度中,使其教师职业发展与高校发展相互结合,缓解教师压力的同时提高教学质量。

3.提高高职教师的经济、社会地位,寻求社会理解和支持。社会及外界对教师职业的误解是导致教师职业倦怠的关键,因此,高职教师职业倦怠感的改善和消除与外界对教师职业的理解和尊重程度有着很大的关联,只有教师环境不断改善,教师职业倦怠指数才会得到改善。据相关统计显示,一些人认为高职教师工作内容相对单一,由于高职群体涉及到的专业知识相对较少,普遍认为高职教师的主要工作内容是对高职学生进行一定的技术传授,这一现象导致高职教师在公众社会的印象出现扭曲,使高职教师的自尊心受到严重的打击,所以想要提高外界对高职教师职业的尊重和理解,在学校和高职教师共同努力下,还应不断完善相关教育整体标准^[11]。近几年,歧视学生的现象在高职学生中频频发生,高职教师在处理该类事件的同时还应学会维护自己自身的权益,并遵守自律、协作、爱生的职业操守来维护高职(下转第229页)

纪律监督工作,提高党员规范化、制度化办事的意识。规范决策过程,做到科学决策、民主决策、依法决策,加深党员对于制度建设的理解,不断提升党员为人民服务的满意度。

(三)明晰权责划分,加强责任意识

明确农村基层党组织权责,加强农村基层党组织的责任意识是农村基层党组织开展党组织建设工作的必要措施。农村基层党组织要做好组织建设工作,就必须对自身权责进行清晰的界定,这就要求农村“两委”必须协调好、划清清晰各自职能。

首先,划清“两委”职能,明确农村基层党组织权责。“两委”要开展《中国共产党农村基层组织工作条例》和《中华人民共和国村民委员会组织法》专题学习,深刻理解并明确双方各自所承担的责任和履行的职能。明晰农村党委、党支部的权责,有利于农村基层党组织开展各项组织建设工作,完善党组织政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、反腐倡廉建设、制度建设。从而促进农村基层党组织强大战斗力的形成,不

断推进乡村振兴各项工作的实施。其次,全面加强党委责任意识。党委必须明确自身在基层党组织建设工作中所承担的责任。建立健全问责机制,不断强化党委责任意识,积极推动党委工作负责制落实到位。党委责任意识强化,能够加强农村基层党组织的领导力,推进党的各项工作贯彻落实。最后,农村基层党组织要全面提升党员的责任意识。农村基层党组织可以通过开展相应的主题教育活动培养广大党员的责任意识,通过组织开展各种实践活动、各项工作不断深化党员责任意识。党员责任意识提高有利于农村基层党组织内在凝聚力的提升,对农村基层党组织建设工作开展和战斗堡垒作用提升具有推动作用。

[基金项目:山西省高等学校哲学社会科学研究项目“资本下乡中美丽乡村建设的模式与实践路径研究”(2020W020);山西省哲学社会科学规划课题“‘美丽资本’与山西乡村振兴发展研究”(2020YY015)]

参考文献:

- [1] 王向志,王科科.乡村振兴战略下农村基层党组织的角色定位[J].梧州学院学报,2021,31(01):50-55.
 - [2] 谢建美.贫困地区农村基层党组织实施乡村振兴战略的困难及对策[J].领导科学论坛,2021(01):108-112.
 - [3] 王格.农村基层党组织在乡村振兴战略中的作用研究——以陕南地区为例[C].西安建筑科技大学,2020.
 - [4] 刘泽峰,尹鹏翔.价值、问题与对策:乡村振兴视域下的农村基层党建[J].安徽行政学院学报,2021(02):15-20.
 - [5] 聂继红.乡村振兴战略背景下农村基层党组织建设的困境与路径[J].宁夏党校学报,2021,23(01):83-89.
 - [6] 崔超.发展新型集体经济:全面推进乡村振兴的路径选择[J].马克思主义研究,2021(02):89-98.
- (作者单位:李忠,山西大学;何子轩,山西传媒学院 山西太原 030000)
[作者简介:李忠,山西大学马克思主义学院硕士研究生,研究方向:马克思主义基本原理;何子轩,山西传媒学院助教,研究方向:马克思主义中国化研究。]

(责编:贾伟)

(上接第226页)教师职业声誉。令人欣慰的是,近几年,国家对高职教师待遇标准进行提高,该项制度的推行可有效提高教师队伍的稳定性,并在社会角度提高教师职业的认可度。而从高职教师自身角度进行分析,应认识到教育工作的价值和意义,树立敬业爱岗的正确职业道德观,为国家培养出更多优秀的人才。

四、结束语

目前高职院校的作用越来越大,高职院校承担着培养高级专业技术人才的重任,高职教师群体在高职院校起着重要作用,对于高职院校来说,高职教师群体的自身状态关系到高职教育能否有序发展。所谓为人师表,不仅是在日常教学中遵守职业操守,还应在日常生活中帮助他人获得幸福感,从而实现自我职业价值,但是相关研究显示教师的身心健康发展成为外界及社会关注的重点问题之一^[12]。而高职教育中,外界对教师的评价范围相对较多,其主要包括学校管理者及学生,因此,教师对自身工作满意程度的评价相对较为敏感和自觉,在日常教学中,高职教师不仅应具备丰富的情感,较强的认知能力和表达能力,还应确保在日常教学活动中能够将情感投入到其中,因此,关注和重视高职教师的职业倦怠问题是提升高职教学质量的关键,只有教师对自身认知满意度和情感生活质量得到肯定,才能确保为高职学生提供更好的发展空间。

[基金项目:湖南环境生物职业技术学院支柱工程资助(湘环院教字[2019]32号);湖南省教育科学工作者协会“十三五”规划2019年度课题《基于衡阳市高职教师的职业倦怠成因及对策研究》(项目编号:XJKX19B115)研究成果。]

参考文献:

- [1] 徐心瑶.高职院校专任教师职业倦怠的成因与对策分析[J].河北企业,2020(11):120-121.

[2] 曾智文,李翔,廖志平.高职院校化学公共基础课教师职业倦怠的成因及对策[J].化工管理,2020(31):17-18.

[3] 陈永进.职业院校教师职业倦怠现状与影响因素分析——基于东、中、西部4所职业院校的调查实证[J].职业技术教育,2019,40(33):59-64.

[4] 张志坚,王欣.职称晋升压力对高职院校教师职业倦怠的影响——基于工作满意度的中介效应调研[J].天津中德应用技术大学学报,2020(05):107-113.

[5] 胡艳,史鸽飞.新形势下湖南高职专任教师职业倦怠激励机制的研究[J].科技风,2019(32):237-238.

[6] 石贵莹,余芬洁,田文娇.高职院校教师职业倦怠成因分析及对策探究[J].中外企业文化,2020(10):131-132.

[7] 廖志平.网络调查高职院校教师职业倦怠现状及成因研究[J].计算机产品与流通,2020(10):81+147.

[8] 梅辉,付晓芳.基于教师职业倦怠现状的地方高职院校教师发展影响因素调查——以湖北职业技术学院为例[J].武汉职业技术学院学报,2020,19(04):32-39.

[9] 吴建彪.教师发展视野下的高校教师职业倦怠研究——基于对河南省五所省属本科院校的实证调研[J].社科纵横,2019,34(12):127-129.

[10] 李云.高职院校公共英语教师职业倦怠原因及对策[J].新西部,2019(33):123-124.

[11] 陈培,张玉领.高职院校教师职业倦怠现状调查及对策研究——以淮南市高职院校为例[J].卫生职业教育,2019,37(22):141-143.

[12] 王秀花.高职院校专业课与基础课教师职业倦怠比较——来自宁夏4所高职院校的调查[J].厦门城市职业学院学报,2016,18(01):30-34.

(作者单位:湖南环境生物职业技术学院 湖南衡阳 421005)

[作者简介:李欢玉,湖南环境生物职业技术学院副教授,主要从事医学教学改革、高职教育。]

(责编:贾伟)