

困顿与突围:高校教师职业倦怠的潜在类别及干预策略

张 迅 郭建鹏 王 易 邵征锋

摘 要:基于全国高校教师调查数据,采用潜在剖面分析首次系统考察我国高校教师职业倦怠的类型、特征及预测因素。结果发现,我国高校教师职业倦怠可以分为低倦怠型(62.1%)、相对高倦怠型(27.1%)、低成就感型(5.8%)和精疲力竭型(5.0%)。其中,低倦怠型工作表现最好,低成就感型次之,精疲力竭型和相对高倦怠型表现较差。组织情感支持、组织工具支持、科研压力、教学压力和教研平衡压力能够显著预测不同高校教师职业倦怠类型。基于此,高校应当针对不同倦怠类型教师提供适切的组织支持;改革教师评价制度,提升教学工作的成就感与获得感;完善岗位分类管理制度,缓解教师教研平衡压力。

关键词:高校教师;职业倦怠;个体中心;潜在剖面分析

一、问题提出

随着我国高等教育迈入普及化阶段,国家和社会对于高等教育质量的要求不断提升,高校教师被赋予越来越多的期待和使命,也面临着日趋繁重的绩效问责与工作压力,职业心理健康风险显著增加。多重绩效的考核压力、非升即走的生存压力、教学科研的平衡压力使部分高校教师处于紧张工作状态,容易引发热情衰退、身心疲惫和平庸感增强,进而造成职业倦怠。

近年来,高校教师职业倦怠成为学术界关注的热点话题。相关研究多采取“变量中心”视角,讨论职业倦怠与压力、投入等变量之间的关系。有学者指出,变量中心的研究视角忽视了职业倦怠的群体异质性,无法呈现不同倦怠因子交互形成的类型状况,更难以探讨不同倦怠类型的特征及作用^[1]。对此,美国心理学者 Leiter 等提议从“个体中心”的视角出发考察职业倦怠的类型及特征^[2]。目前,“个体中心”的职业倦怠研究逐渐兴起,但教育领域的此类研究更多聚焦于中小学教师群体,较少涉及高校教师的倦怠类型分析。高校教师的工作性质和所处环境与中小学教师差别较大,系统考察其职业倦怠类型、特征及预测因素,对有针对性地解决高校教师倦怠问题,优化教师心理健康状况具有重要意义。

(一)职业倦怠的概念及测量

在职业倦怠的众多界定中,影响最为深远的是美国学者 Maslach 提出的 3 因子模型。他认为,职业倦怠是个体在长期紧张压力下形成的综合征,具体包括情绪耗竭、人格解体和低成就感 3 个维度^[3]。情绪耗竭是由于情感资源耗尽而呈现出的疲惫状态,被认为是职业倦怠的核心表征;人格解体则是一种具有防御性质的应对方式,常表现为冷漠、怀疑乃至愤世嫉俗的工作态度;低成就感是指个体消极的自我评价,主要表现为个体对自身工作的价值否定。基于上述理论模型,Maslach 等开发了测评量表。该量表包含情绪耗竭、人格解体和低成就感 3 个子量表,被认为是测量职业倦怠的“黄金准则”。

目前学界对于教师职业倦怠概念的理解也大多沿用 3 因子理论模型。研究认为,教师职业与医生、警察等社会服务职业的倦怠具有相似性,均由情绪耗竭、人格解体和低成就感 3 个维度构成^[4]。3 因子概念模型已得到教育领域研究者的多次验证,其对教师职业倦怠刻画准确性也得到了充分证明。

(二)“变量中心”的教师职业倦怠研究

已有教师职业倦怠研究大多采用“变量中心”的方法,探讨倦怠与前因、结果变量之间的关系。在前因变量上,已有研究主要从个体和环境两个层面加

以考察。值得注意的是,“变量中心”的相关研究在影响因素的讨论上经常出现结论不一致的状况。如有研究指出高职称与高学历教师往往具有更高的社会支持,从而能够降低自身职业倦怠的风险^[5]。也有调查研究表明,教授与副教授职称教师的职业倦怠程度显著高于讲师和助教^[6]。其原因在于“变量中心”研究往往忽视了不同倦怠类型的群体异质性,且缺乏对于变量关系成立条件的细致分析^[7]。

在结果变量方面,已有研究主要聚焦于职业倦怠对工作表现的影响。如在工作满意度方面,Yang等发现高校青年教师的职业倦怠与工作满意度具有显著的负相关关系^[8]。在工作投入上,Fiorilli等指出,教师在个体、工作和社交3个层面的倦怠与工作投入的奉献、活力与专注呈显著负相关^[9]。

为系统解释教师职业倦怠的影响因素与作用结果,研究者通常基于工作要求-资源模型(Job Demands-Resources Model, JD-R)分析职业倦怠的前因及结果^[10]。根据JD-R理论,过高的工作要求与过低的工作资源均会增加职业倦怠风险,进而引发身心受损、消极怠工乃至离职退出等负面状况。Kaiser等验证了工作资源对于职业倦怠的抑制作用,并进一步指出职业倦怠在工作资源与离职倾向、工作满意度和服务质量之间的显著中介作用^[11]。类似地,Zaza等指出,情绪耗竭与人格解体在工作资源与离职倾向之间具有显著中介作用^[12]。

“变量中心”方法虽然探讨了教师职业倦怠与相关前因后果变量之间的关系,却容易忽视教师的个体特征和样本内部的异质性。因此,近年来研究者开始重视采用“个体中心”的方法,通过聚类形成教师职业倦怠的不同类型并分析各群体类型的异质性特征。

(三)“个体中心”的教师职业倦怠研究

“个体中心”的方法能够识别样本系统中具有相似关系的类别群体,更为细致地分析不同职业倦怠类型的特征、作用与影响因素。在教育领域,Kalamara等基于希腊中小学教师的实证数据发现,该国教师职业倦怠类型可划分为倦怠型、投入型、低成就感型和情绪耗竭型4类,并指出投入型教师的工作满意水平最高^[13]。Pyhäntö等对2130名芬兰小学教师进行潜在剖面分析得到无倦怠型、轻度倦怠型、情感耗竭型、耗竭解体型以及高度倦怠型5类教师,并指出积极主动的行为策略可以降低教师出现职业倦怠的风险^[14]。

总的来看,“个体中心”的方法更加关注群体的

特殊性,能够同时考察不同职业倦怠因子的交互作用,分析不同职业倦怠类型的特征及表现,其研究结果也能够更加贴近现实且具有针对性,因而成为近年来教师职业倦怠研究中越来越重要的方法。鉴于此,本研究采取“个体中心”方法,运用潜在剖面分析,探讨高校教师职业倦怠的类型,分析不同倦怠类型的表现,并进一步探讨组织支持、工作压力对职业倦怠类型的预测作用。在此基础上提出相应干预策略。

二、研究设计与方法

(一)调查程序与对象

课题组于2022年4月采用方便抽样的方式,面向全国高等学校发放教师调查问卷。在剔除填写时间过短、填写内容不合理的废卷之后,最终保留了来自370所高校的11012份问卷进行分析。样本中男性占41.1%,女性占58.9%;人文社科占51.4%,理工农医占48.6%;正高级职称占10.8%,副高级职称占32.1%,中级职称及以下占57.2%;博士研究生学历占30.0%,硕士研究生及以下学历占70.0%。被试者平均年龄为43岁,平均教龄为16.3年。进一步比较2023年教育部公布的全国高等教育专任教师统计数据发现,本研究所用样本的性别、学位和职称分布与之基本一致,表明样本具有较高代表性,可保障研究结果的外部效度。

(二)调查变量与工具

教师职业倦怠量表。改编自Maslach等的MBI职业倦怠量表,共12道题目3个因子^[3]。因子1为“情绪耗竭”,测量教师工作心力交瘁、精疲力竭的状况。因子2为“人格解体”,测量教师冷漠、麻木的状况。因子3为“低成就感”,测量教师在解决问题、与人相处等方面缺少成就感的情况。

组织支持量表。改编自陈志霞等的组织支持感量表,共9道题目2个因子^[15]。因子1为“组织情感支持”,测量教师在受尊重、被认同和被关心等方面感受到的支持。因子2为“组织工具支持”,测量教师在发展机会、管理沟通、行政支持等方面感受到的支持。

教师工作压力量表。改编自Han等的工作压力量表,共10道题目3个因子^[16]。因子1为“科研压力”,调查教师在论文撰写、课题申请等方面感受到的压力。因子2为“教学压力”,调查教师在教学任务、作业批改等方面感受到的压力。因子3为“教研平衡压力”,调查教师在平衡教学与科研两项工作时感受到的压力。

教师工作投入量表。改编自 Klassen 等的教师工作投入量表,共 12 道题目 4 个因子^[17]。因子 1 为“认知投入”,调查教师对工作的专心、专注和投入。因子 2 为“情感投入”,调查教师对工作的激情、热爱和认同。因子 3 为“师生关系投入”,调查教师对学生的关心、关注和理解。因子 4 为“同事关系投入”,调查教师与同事的交流、研讨和互助关系。

教师工作满意度量表。改编自 Ho 等的教师工作满意度量表,共 3 道题目,调查教师对教师职业和目前工作的整体满意度^[18]。

上述量表均采用李克特 5 点量表计分,分数越高表示教师的职业倦怠、组织支持、工作压力、工作投入和工作满意度越高。

(三)数据分析思路

首先进行验证性因子分析,检验量表信效度水平;其次对数据进行描述性统计和相关分析;然后进行潜在剖面分析,识别教师职业倦怠类别;再次进行多元方差分析,确认剖面类别差异,检验不同剖面在职业倦怠及其相关变量上的差异;最后进行逻辑回归,讨论组织支持、工作压力对不同职业倦怠类型的预测作用。分析使用软件为 SPSS 20.0 和 Mplus 8.3。

采用 Harman 单因子方法检验模型是否存在共同方法偏差问题。结果显示第一公因子的方差解释度为 34.08%,小于 40%,表明本研究不存在严重的共同方法偏差问题。

三、研究结果

(一)验证性因子分析

为保证所用量表的信效度水平,本研究对量表一阶因子进行验证性因子分析。结果显示测量模型拟合程度良好: $\chi^2/df=32.04$, $p<0.001$, $RMSEA=0.05$,

$NNFI=0.94$, $CFI=0.95$ 。如表 1 所示,各题目的因子载荷量均不小于 0.71,而且 t 值在 0.05 水平上显著。所有的 AVE 值都大于 0.71,AVE 根号值都大于因子间的相关系数,所有因子的克隆巴赫 α 系数和 CR 值均大于 0.84,表明本研究所用量表具有良好的信效度。

(二)描述性统计与相关分析

表 1 展示了本研究的描述性统计与变量间相关系数。我国高校教师在职业倦怠的 3 个因子上平均得分均小于 3 分,表明其职业倦怠情况较为乐观。教师在组织支持、工作投入和工作满意度方面得分均高于 3 分,表明其感知到的组织支持情况较好,工作投入和满意度较高。

进一步分析相关系数发现,情绪耗竭、人格解体与压力变量具有显著正相关关系,与组织支持、工作投入、工作满意度都具有显著负相关关系。低成就感除与教学压力、教研平衡压力相关性不显著外,与其他变量相关性的显著水平与正负方向均与情感耗竭和人格解体相同。

(三)高校教师职业倦怠的类型及特征

潜在剖面分析结果如表 2 所示。随着分类增加,AIC、BIC 和 aBIC 值均不断减小,模型拟合逐步变好。保留 2~6 个类别时,BLRT 和 LMR 的 p 值均达到显著水平,Entropy 值超过 0.80,表明这些分类模型精确度均在可接受范围内。模型达到 5 类别时 AIC、BIC 和 aBIC 数值降速开始放缓,同时 Entropy 达到最大。就指标结果而言,5 类别模型是最理想的聚类结果。但进一步分析发现,5 类别模型结果中存在两个类别概率低于 5%。相较 4 类别模型,第 5 个新增类别为低倦怠型与高倦怠型之间的均值倦怠类型,无过多解释意义。根据已有研究经验,如果某类别比例太小或

表 1 本研究调查量表各维度的相关矩阵、信效度和描述性统计(N=11 012)

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Cronbach's α	CR	AVE	CFA loading range (mean)
1.情绪耗竭	0.87													0.92	0.92	0.75	0.81-0.94(0.87)
2.人格解体	0.70	0.86												0.93	0.92	0.75	0.79-0.93(0.86)
3.低成就感	0.04	0.16	0.89											0.93	0.94	0.80	0.82-0.92(0.89)
4.组织情感支持	-0.30	-0.27	-0.20	0.93										0.96	0.95	0.87	0.92-0.96(0.94)
5.组织工具支持	-0.52	-0.47	-0.06	0.48	0.84									0.92	0.94	0.71	0.71-0.91(0.84)
6.科研压力	0.40	0.22	-0.07	-0.27	-0.59	0.89								0.92	0.94	0.79	0.86-0.93(0.89)
7.教学压力	0.48	0.38	0.01 ^a	-0.33	-0.66	0.58	0.91							0.89	0.94	0.83	0.90-0.94(0.91)
8.教研平衡压力	0.44	0.33	0.00 ^a	-0.32	-0.64	0.71	0.66	0.84						0.84	0.88	0.71	0.77-0.89(0.84)
9.工作满意度	-0.36	-0.36	-0.32	0.43	0.31	-0.17	-0.23	-0.22	0.95					0.94	0.97	0.91	0.93-0.98(0.95)
10.同事关系投入	-0.26	-0.31	-0.28	0.51	0.31	-0.17	-0.19	-0.21	0.46	0.92				0.94	0.94	0.85	0.88-0.95(0.92)
11.师生关系投入	-0.21	-0.31	-0.32	0.42	0.20	-0.06	-0.12	-0.12	0.47	0.71	0.95			0.96	0.96	0.90	0.93-0.97(0.95)
12.认知投入	-0.23	-0.34	-0.32	0.39	0.18	-0.02	-0.10	-0.09	0.48	0.73	0.82	0.96		0.96	0.97	0.92	0.94-0.97(0.96)
13.情感投入	-0.25	-0.30	-0.29	0.40	0.19	-0.06	-0.12	-0.10	0.51	0.74	0.72	0.80	0.94	0.95	0.96	0.88	0.91-0.95(0.94)
Mean	2.36	1.74	2.11	3.93	3.67	3.41	2.66	2.83	4.17	4.15	4.37	4.46	4.35	—	—	—	—
SD	0.97	0.88	0.90	1.01	0.99	1.16	1.10	1.13	0.88	0.86	0.75	0.75	0.80	—	—	—	—

注:表格中下三角矩阵为各变量间相关系数,对角线为 AVE 的根号值,右上角标注 a 表明 $p>0.05$,其余 $p<0.01$ 。

表2 高校教师职业倦怠潜在剖面模型拟合指标

类别数量	Log(L)	AIC	BIC	aBIC	Entropy	LMR(p)	BLRT(p)	类别概率
1	-44 005.921	88 023.84	88 067.68	88 048.62	—	—	—	—
2	-40 410.946	80 841.89	80 914.96	80 883.18	0.898	<0.001	<0.001	0.816/0.183
3	-38 510.212	77 048.42	77 150.72	77 106.23	0.920	<0.001	<0.001	0.063/0.193/0.743
4	-36 520.755	73 077.51	73 209.03	73 151.83	0.883	<0.001	<0.001	0.621/0.271/0.058/0.050
5	-34 088.465	68 220.93	68 381.68	68 311.77	0.951	<0.001	<0.001	0.477/0.129/0.313/0.045/0.034
6	-33 682.086	67 416.17	67 606.15	67 523.52	0.872	<0.001	<0.001	0.333/0.293/0.035/0.127/0.164/0.045

不容易解释时,应考虑k-1个类别的模型^[19]。因此,本研究选择4类别模型作为最终结果。

图1展示了4种倦怠类别在3个聚类变量上的标准分数。基于每个类别的得分特点,本研究将4种倦怠类型分别命名为低倦怠型、相对高倦怠型、低成就感型和精疲力竭型。

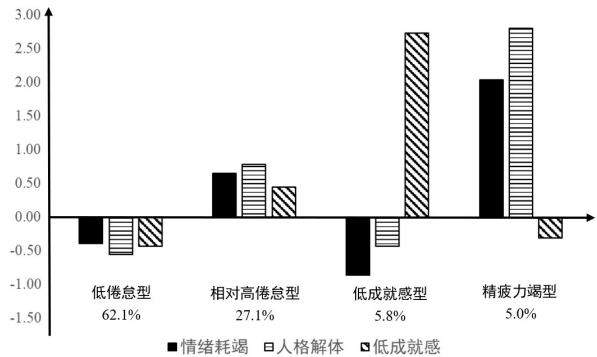


图1 4种倦怠类型在各职业倦怠因子上的标准分

第一类教师在3因子上的得分均低,表现出比较明显的低倦怠倾向,故将其命名为低倦怠型。该类教师占比最高,达到62.1%。第二类教师在3因子上的得分均高于均值,且得分均排第2位,整体呈现相对较高的倦怠倾向,故将其命名为相对高倦怠型,该类教师占比27.1%。第三类教师在低成就感上的得分远高于其他3类,而情绪耗竭和人格解体得分较低,根据该特点将这类教师命名为低成就感型,占比5.8%。第四类教师在情绪耗竭与人格解体上的得分均远高于其他3类,而在低成就感上的得分较低。因其表现出较为典型的情绪消耗与精力衰退,故将其命名为精疲力竭型,该类教师占比5.0%。

以倦怠类型为自变量,以情绪耗竭等3因子为因变量进行多元方差分析,结果显示4种倦怠类型具有显著差异, Pillai's Trace=1.412, F(9, 33024)=3261.852, $\eta^2_p=0.471, p<0.001$ 。结合单因素方差分析,发现4类倦怠类型在情绪耗竭、人格解体与低成就感上的得分特征与潜在剖面分析结果一致,表明分类具有合理性。

(四)不同倦怠类型在前因和结果变量上的差异

在组织支持方面,多元方差分析结果显示4种倦怠类型具有显著差异, Pillai's Trace=0.242, F(6, 22016)=504.338, $\eta^2_p=0.121, p<0.001$ 。低倦怠型与低成就感型感知到的组织情感支持与工具支持显著高于精疲力竭型和相对高倦怠型。

在工作压力方面,多元方差分析结果显示4种倦怠类型具有显著差异, Pillai's Trace=0.178, F(9, 33024)=230.922, $\eta^2_p=0.059, p<0.001$ 。精疲力竭型和相对高倦怠型感知到的压力显著高于低倦怠型和低成就感型。

在工作满意度方面,单因素方差分析显示4种倦怠类型具有显著差异, $p_s<0.001$ 。4种倦怠类型在工作满意度的得分高低为:低倦怠型>低成就感型>精疲力竭型>相对高倦怠型。

在工作投入方面,多元方差分析显示4种倦怠类型具有显著差异, Pillai's Trace=0.166, F(12, 33021)=160.823, $\eta^2_p=0.055, p<0.001$ 。四种倦怠类型在不同工作投入因子得分高低上具有一致性:低倦怠型>低成就感型>精疲力竭型>相对高倦怠型。(见表3)

(五)组织支持和工作压力对不同倦怠类型的预测作用

基于工作要求-资源模型,运用逻辑回归,探讨资源型变量和要求型变量对教师倦怠类型的预测作用。该回归模型 VIF 取值范围为 1.30~2.59,表明不存在多重共线问题。

结果如表4所示,模型伪R²值为0.325,表明该

表3 4种倦怠类型在各量表因子上的描述性统计和差异的显著性检验

变量	低倦怠型	相对高倦怠型	低成就感型	精疲力竭型	F(3,11008)	效应值
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
1.情绪耗竭	1.98(0.74) ^a	3.05(0.63) ^b	1.54(0.58) ^c	4.35(0.57) ^d	3412.40	0.48
2.人格解体	1.25(0.36) ^a	2.47(0.49) ^b	1.39(0.47) ^c	4.23(0.54) ^d	13143.69	0.78
3.低成就感	1.72(0.53) ^a	2.53(0.60) ^b	4.56(0.51) ^c	1.83(0.70) ^d	5813.15	0.61
4.组织情感支持	4.16(0.92) ^a	3.44(0.93) ^b	4.09(1.25) ^a	3.66(1.22) ^d	401.09	0.10
5.组织工具支持	3.93(0.89) ^a	3.21(0.83) ^b	4.26(0.92) ^c	2.41(1.08) ^d	925.60	0.20
6.科研压力	3.32(1.17) ^a	3.71(0.94) ^b	2.41(1.29) ^c	4.12(1.03) ^d	329.83	0.08
7.教学压力	2.40(1.05) ^a	3.07(0.93) ^b	1.99(1.06) ^c	3.84(1.07) ^d	597.18	0.14
8.教研平衡压力	2.65(1.10) ^a	3.21(0.96) ^b	2.13(1.14) ^c	3.86(1.07) ^d	460.09	0.11
9.工作满意度	4.44(0.72) ^a	3.60(0.85) ^b	4.14(1.12) ^c	3.95(1.01) ^d	781.73	0.18
10.同事关系投入	4.36(0.76) ^a	3.67(0.82) ^b	4.28(1.10) ^c	4.00(0.94) ^d	514.23	0.12
11.师生关系投入	4.56(0.63) ^a	3.97(0.77) ^b	4.36(1.05) ^c	4.24(0.78) ^d	500.38	0.12
12.认知投入	4.67(0.58) ^a	4.03(0.79) ^b	4.37(1.06) ^c	4.26(0.80) ^d	603.53	0.14
13.情感投入	4.55(0.66) ^a	3.91(0.81) ^b	4.36(1.07) ^c	4.19(0.87) ^d	498.87	0.12

注:1.F值均在0.001水平上显著。2.如果一组均值与另一组均值有不同的上标,它们之间就存在显著的不同。

表4 组织支持与工作压力对不同倦怠类型的逻辑回归结果

	相对高倦怠型 vs 低倦怠型		低成就感型 vs 低倦怠型		精疲力竭型 vs 低倦怠型	
	B	OR	B	OR	B	OR
组织情感支持	-0.49***	0.61	-0.30***	0.74	-0.12*	0.89
组织工具支持	-0.54***	0.58	0.08	1.08	-1.20***	0.30
科研压力	-0.30***	0.74	-0.84***	0.43	-0.66***	0.52
教学压力	0.27***	1.32	-0.10	0.91	0.73***	2.07
教研平衡压力	0.19***	1.21	0.19*	1.20	0.45***	1.57
	低成就感型 vs 相对高倦怠型		精疲力竭型 vs 相对高倦怠型		精疲力竭型 vs 低成就感型	
	B	OR	B	OR	B	OR
组织情感支持	0.19***	1.21	0.37***	1.45	0.18**	1.20
组织工具支持	0.62***	1.85	-0.66***	0.52	-1.27***	0.28
科研压力	-0.53***	0.59	-0.36***	0.70	0.17	1.19
教学压力	-0.37***	0.69	0.45***	1.57	0.83***	2.29
教研平衡压力	0.00	1.00	0.26**	1.30	0.27*	1.31

注：1. 该模型控制了性别、学科、职称、学历、是否非升即走及月收入。2. *** $p<0.001$, ** $p<0.01$, * $p<0.05$ 。

回归模型能够解释高校教师职业倦怠类型约32.5%的潜在变化。参照既有研究,本研究使用OR值来反映自变量影响下归入某倦怠组与归入参照组相比的可能性大小。结果表明,在以低倦怠型为参照时,情感支持、工具支持和科研压力越高,教研平衡压力越低,越不容易归为相对高倦怠型、低成就感型和精疲力竭型;教学压力越低,越不容易归为相对高倦怠型和精疲力竭型。在以相对高倦怠型为参照时,情感支持越高,科研压力越低,越容易归为低成就感型和精疲力竭型;工具支持和教学压力越高,越容易归为低成就感型,越不容易归为精疲力竭型;教研平衡压力越高,越容易归为精疲力竭型。在以低成就感型为参照时,情感支持、教学压力和教研平衡压力越高,工具支持越低,越容易归为精疲力竭型。

四、讨论

(一)我国高校教师职业倦怠的类别及特征

研究对高校教师职业倦怠状况进行聚类分析,得到了4种倦怠类型。其中,低倦怠型占比最高。这表明我国高校教师职业倦怠情况较为乐观,大部分教师在工作中的负面情绪较低。与之形成对比的是相对高倦怠型,这类教师在情绪耗竭等因子上的得分较高,属于需要重点关注的高倦怠型教师群体。同时,此类教师在情绪耗竭等3因子上的得分均在平均数加一个标准差以内,其倦怠程度明显低于已有研究中报告的高倦怠型教师,因此在命名时冠以“相对”二字。这也表明我国高校教师群体中较少出现职业倦怠得分极高的情况。第三类倦怠类型是低成就感型,该类型的出现往往源于个人期望与现实的较大差距,进而引发个体获得感减少与平庸感增强。最后一类是精疲力竭型,这类教师虽然没有表现出

明显的低成就感特征,但是其情绪资源的过度消耗与愤世嫉俗的消极态度也会对工作状态和结果造成不利影响,因而也是需要重点关注的倦怠类型。

研究聚类形成的4种倦怠类型与已有“个体中心”职业倦怠研究的结果类似。低倦怠型、相对高倦怠型和低成就感型是各职业领域研究所经常汇报的3种倦怠类型,而精疲力竭型则更常见于教育领域。Sözer等曾针对欧洲特殊教育教师群体开展相关研究,并总结得到包括低倦怠型、高倦怠型、低成就感型、精疲力竭型和人格解体型在内的5种倦怠类型^[20],与本研究结果相似。这表明本研究聚类得到的高校教师职业倦怠类型具有跨研究的稳定性。需要指出的是,本研究中情绪耗竭与人格解体的相关程度较高,两个因子在4种倦怠类型上出现同高同低的状况。这也进一步验证了De Vos等的研究发现,即职业倦怠的发展过程中情绪耗竭与人格解体两个因子相关性较高且常常相伴出现,而低成就感的发展过程则相对独立^[21]。

(二)我国高校教师各倦怠类型的优劣表现

4种倦怠类型中,低倦怠型教师的工作表现最好,低成就感型教师次之。精疲力竭型教师在工作投入和工作满意度上的得分则明显劣于上述两种类型,但显著优于相对高倦怠型。相对高倦怠型教师在工作方面表现最差,该类教师与精疲力竭型教师往往感受到更高的工作压力以及较低的组织支持。

作为出现极端得分的两类倦怠群体,低成就感型在各方面均显著优于精疲力竭型,这与已有研究结论类似。情绪耗竭与人格解体作为职业倦怠的核心变量,同时表征这两类状况的教师更容易丧失工作热情,生成负面情绪,进而无法有效地应对工作^[22]。然而,仅表现出低成就感特征的倦怠类型却相对积极一些。Leiter等在其研究中发现,低成就感型的员工在社会关系、工作满意度、工作自主性等方面的表现相对优于人格解体型和情绪耗竭型^[2]。Guo等进一步分析认为,该类教师的低成就感可能源于对自我的高要求,这种较高的自我要求会提高成就感获得的门槛,但同时也会带来较高的工作自主性与较强的工作韧性^[23]。

另外,本研究还揭示了低成就感作为倦怠因子的重要意义。这点首先体现在精疲力竭型和相对高倦怠型的对比之中。尽管精疲力竭型在情绪耗竭和人格解体两因子上的得分相对极端,但由于其不存在严重的低成就感状况,因而工作投入与工作满意度显著优于相对高倦怠型。同样地,通过低成就感

型与低倦怠型的对比也可发现,尽管前者在情绪耗竭方面的得分明显低于后者,但由于前者极端低成就感的出现,使得工作投入和工作满意度要显著低于低倦怠型。总之,本研究结果呈现了低成就感作为高校教师职业倦怠维度的重要意义,回应了Kristensen等关于低成就感不应作为倦怠概念组成部分的质疑^[24],并支持了包括低成就感在内的3因子模型作为高校教师职业倦怠测量工具的有效性。

(三)组织支持与工作压力对高校教师职业倦怠类型预测作用的分析

研究结果揭示了组织支持与工作压力对不同倦怠类型的异质性预测作用。首先,加强组织支持能够显著降低教师归为低成就感型、精疲力竭型和相对高倦怠型的风险。但同时,情感支持与工具支持的作用存在显著差异:高组织情感支持更能够降低教师归为低成就感型的风险,高组织工具支持则更能够降低教师归为精疲力竭型的风险。对于精疲力竭型教师而言,这类教师往往难以有效感知到组织所提供的情感支持,并容易采取消极逃避的态度来应对他人的关心。这就使得情感支持难以有效缓解该类教师的倦怠症状,因而需要格外重视工具支持的作用。

其次,科研压力、教学压力与教研平衡压力的作用各不相同,且具有群体异质性。在科研压力方面,较高的科研压力能够帮助高校教师避免倦怠的生成。分析认为,较高的科研压力一方面迫使高校教师更多产出科研成果,这些科研成果能够带来薪酬、尊重和社会认同,增强教师的荣誉感和获得感;另一方面,基于考核、评聘等带来的科研压力促使教师不断学习新的专业知识,提升专业能力。这一过程将帮助教师感知到个体的成长,进而提升工作动力,减少倦怠感的产生^[25]。

教学压力加剧了高校教师出现倦怠症状的风险。教师工作中,教学工作涉及大量的情感劳动,因而更容易出现情绪和身心的损耗。教师在教学过程中因人际交往而产生的情绪损耗是长期且持续的,可能导致更多的情感耗竭。同时,科研导向的教师评价体制进一步加重了教学压力的负面影响。承担过重教学任务和压力的教师更易因职称晋升、绩效分配等方面遭遇挫折而出现平庸感增强,精神没有寄托等负面状况^[26]。

教研平衡压力在职业倦怠方面造成的负向预测作用同样严重。随着大学社会职能的不断扩展,高校教师职业出现了育人、研究职责的背离以及教学、

科研活动的分离,由此造成了教师劳动身份的异化^[27]。两种难以调和压力的同时出现,使得教师陷入难以抉择的两难境地,更容易产生精疲力竭和心力交瘁的感觉,进而诱发职业倦怠。

五、对策建议

本研究聚焦于高校教师职业倦怠问题,首次通过大样本实证调查数据揭示了我国高校教师职业倦怠的类型、特征及预测因素。为有针对性地缓解不同类型教师的职业倦怠,提出建议如下。

第一,高校应当针对不同倦怠类型的教师提供适切的组织支持。对待低成就感型的教师,高校应当重点加强组织情感支持,让这一类教师更多地感受到来自领导、同事和学生的尊重与关怀,从而排解其在工作中的负面情绪;对待精疲力竭型的教师,高校则应当重点加强组织工具支持,为这一类教师提供更多的发展机会和物质条件,潜移默化地增强其对教师职业的认同感,进而弥补其情绪方面的损耗;对待相对高倦怠型的教师,高校应当双管齐下,同时加强组织情感支持和组织工具支持。

第二,高校应当改革教师评价制度,提升教师教学工作的成就感与获得感。在当下科研绩效至上的评价体系中,高校教师难以通过教学获得职称上的晋升或绩效分配中的优势,教学所带来的压力无法转化为个体发展的动力,由此加剧了教学压力引发职业倦怠的风险。对此,高校应当充分认识到教学工作的主体地位,回归教学本位,重构教师评价标准。一方面,学校应提高对于教学活动及成果的奖励力度,充分肯定教师教学工作的价值,让教师从教学中获得尊重和认可;另一方面,学校应构建教学型教师职称晋升的阶梯,让教师从教学中获得成就和发展。

第三,高校应当完善岗位分类管理制度,缓解教师教研平衡压力。随着现代高校对科研工作的愈发重视,高校教师育人与研究这两项职能开始发生背离,并由此引发教师劳动身份的异化和职业倦怠风险的增加。对此,学校应着力完善高校教师岗位分类管理制度,设立专门的教学型教师岗位并配备完善的考核、评价、晋升、激励、监督及退出机制。基于岗位分类管理制度,将部分教师从教研平衡的压力中释放出来,使其更加专注于自身擅长的工作领域,从而降低角色冲突所带来的身心损耗。

(张迅,厦门大学教育研究院博士研究生,福建厦门 361005;郭建鹏,厦门大学教育研究院教授,福建厦门 361005;王易,厦门大学教育研究

院科研助理,福建厦门 361005;邵征锋,厦门大学教育研究院博士研究生,福建厦门 361005)

参考文献

- [1] WATT H M G, BUTLER R, RICHARDSON P W. Antecedents and consequences of teachers' goal profiles in Australia and Israel [J]. *Learning and Instruction*, 2021(5): 1-14.
- [2] LEITER M P, MASLACH C. Latent burnout profiles: a new approach to understanding the burnout experience [J]. *Burnout Research*, 2016, 3(4): 89-100.
- [3] MASLACH C, JACKSON S E, LEITER M P. Maslach burnout inventory manual [M]. 3rd ed. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1996: 205-208.
- [4] TSOULoupas C N, CARSON R L, MATTHEWS R, et al. Exploring the association between teachers' perceived student misbehaviour and emotional exhaustion: the importance of teacher efficacy beliefs and emotion regulation [J]. *Educational Psychology*, 2010, 30(2): 173-189.
- [5] 徐萍,杨樾瑞,李相承,等.高校教师社会支持与职业倦怠问题与对策研究[J].*教育学术月刊*,2020(6).
- [6] 许海燕.大学英语教师职业倦怠现状的调查与研究[J].*研究生教育研究*,2010(3).
- [7] WANG M, HANGES P J. Latent class procedures: applications to organizational research [J]. *Organizational Research Methods*, 2011, 14(1): 24-31.
- [8] YANG Y, LING Q. The influence of existence-relatedness-growth need satisfaction and job burnout of young university teachers: the mediating role of job satisfaction [J]. *Frontiers in Psychology*, 2023, 14: 1-9.
- [9] FIORILLI C, BUONOMO I, ROMANO L, et al. Teacher confidence in professional training: the predictive roles of engagement and burnout [J]. *Sustainability*, 2020, 12(16): 1-13.
- [10] DEMEROUTI E, BAKKER A B, NACHREINER F, et al. The job demands-resources model of burnout [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(3): 499-512.
- [11] KAISER S, PATRAS J, ADOLFSEN F, et al. Using the job demands - resources model to evaluate work-related outcomes among Norwegian health care workers [J]. *Sage Open*, 2020, 10(3): 2158244020947436.
- [12] ZAZA S, RIEMENSCHNEIDER C, ARMSTRONG D J. The drivers and effects of burnout within an information technology work context: a job demands-resources framework [J]. *Information Technology & People*, 2022, 35 (7): 2288-2313.
- [13] KALAMARA E, RICHARDSON C. Using latent profile analysis to understand burnout in a sample of Greek teachers [J]. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2022, 95: 141-152.
- [14] PYHÄLTÖ K, PIETARINEN J, HAVERINEN K, et al. Teacher burnout profiles and proactive strategies [J]. *European Journal of Psychology of Education*, 2020, 36: 219-242.
- [15] 陈志霞,陈剑峰.组织支持感影响工作绩效的直接与间接效应[J].*工业工程与管理*,2008(1).
- [16] HAN J, PERRON B E, YIN H, et al. Faculty stressors and their relations to teacher efficacy, engagement and teaching satisfaction [J]. *Higher Education Research & Development*, 2021, 40(2): 247-262.
- [17] KLASSEN R M, YERDELEN S, DURKSEN T L. Measuring teacher engagement: development of the engaged teachers scale (ETS) [J]. *Frontline Learning Research*, 2013, 1(2): 33-52.
- [18] HO C L, AU W T. Teaching satisfaction scale: measuring job satisfaction of teachers [J]. *Educational and Psychological Measurement*, 2006, 66(1): 172-185.
- [19] NYLUND K, BELLMORE A, GRAHAM N S. Subtypes, severity, and structural stability of peer victimization: what does latent class analysis say? [J]. *Child Dev*, 2007, 78(6): 1706-1722.
- [20] SÖZER-BOZ E, TURGUT S, UÇURLU M. The relationships between burnout profiles, teacher agency, and meaningful work of special education teachers [J]. *European Journal of Special Needs Education*, 2023: 1-16.
- [21] DE VOS J A, BROUWERS A, SCHOOT T, et al. Early career burnout among Dutch nurses: a process captured in a Rasch model [J]. *Burnout Research*, 2016, 3(3): 55-62.
- [22] 罗良针,葛宾,邱梦窈.特殊教育教师工作压力对离职倾向的影响:情绪耗竭与职业承诺的链式中介作用[J].*中国特殊教育*,2023(1).
- [23] GUO L P, HUANG M M, SONG S, et al. Latent analysis of the relationship between burnout experienced by Chinese preschool teachers and their professional engagement and career development aspirations [J]. *Early Years*, 2022, 43 (4-5): 1060-1074.
- [24] KRISTENSEN T S, BORRITZ M, VILLADSEN E, et al. The Copenhagen burnout inventory: a new tool for the assessment of burnout [J]. *Work & Stress*, 2005(3): 192-207.
- [25] 陈权,沈斌.基于要素投入视角的高校教师激励机制研究 [J].*科学管理研究*,2019(1).
- [26] 傅端香.高校教师职业倦怠现状、成因及对策研究[J].*高教探索*,2015(3).
- [27] 李印,布丹丹.高校教师劳动异化与职业倦怠归因分析 [J].*江苏高教*,2023(6).

(下转第108页)

The Multi-Cross Collaboration Model of College-Enterprise Community in Higher Vocational Education and Its Generative Logic, System Architecture and Practical Direction

XU Shiqing

(Hangzhou Vocational & Technical College, Hangzhou 310016)

Abstract: In-depth integration of industry, education, and scientific research is a subject significant to higher vocational education. The multi-cross collaboration model of college-enterprise community, with “multi-cross” and “collaboration” as its keywords and guidelines, can help propel the all-out integration and collaboration among industry, education, and scientific research for high-quality development. The generation of this model has profound historical and practical logic. The model, based on the theory of synergetics, is a complex and open system composed of multi-cross subjects as its subsystems, multi-cross platforms as its key order parameters, multi-cross collaborative mechanisms as its self-organizing principles, and multi-cross functions as its collaborative effects. There are fundamentally three pathways for model implementation. First, a collaborative governance mechanism for multi-cross subjects, like the co-governance among organizations, interests, and behaviors. Second, a collaborative governance mechanism for multi-cross platforms, such as the co-building in open, coupled and chained formats. Third, a collaborative governance mechanism for multi-cross functions, covering top-level strategy-making integration, project-driven integration, and circular interactive integration. This model provides a new possibility for in-depth integration of industry, education, and scientific research.

Key words: multi-cross collaboration model of college-enterprise community; generative logic; system architecture; practical direction

(上接第95页)

Exhaustion and Breakthrough: Latent Profiles and Intervention Strategies for Occupation Burnout Among University Teachers in China

ZHANG Xun GUO Jianpeng WANG Yi SHAO Zhengfeng

(Xiamen University, Xiamen 361005)

Abstract: Based on a survey of university teachers from undergraduate universities across the nation, this study adopts latent profile analysis to investigate the typological characteristics, work performance, and intervention strategies related to job burnout among university teachers in China. The results reveal four latent types of job burnout: low burnout (62.1%), relatively high burnout (27.1%), low sense of achievement (5.8%), and exhaustion (5.0%). Among these, teachers with low burnout demonstrate the best work performance, followed by those with a low sense of achievement, while those categorized as exhausted and relatively high burnout exhibit poorer performance. Organizational emotional support, organizational instrumental support, research pressure, teaching pressure, and the pressure of balancing teaching and research significantly predict different types of teacher burnout. Universities should provide tailored organizational support for teachers of various burnout types, reform teacher evaluation systems to enhance the sense of achievement in teaching, and improve the classification management system to alleviate the pressure of balancing teaching and research.

Key words: university teachers; occupational burnout; person-centered approach; latent profile analysis