

经济欠发达地区高校教师职业倦怠研究

时 潘,张前德

南京医科大学公共卫生学院,江苏 南京 211166

摘要:为调查经济欠发达地区高校教师职业倦怠的现状,并探索缓解策略,文章对连云港地区5所高校400名教师进行问卷调查。发现连云港地区高校教师职业倦怠整体水平较低,但已初见端倪,应采取有效的缓解策略减缓职业倦怠的发生。

关键词:职业倦怠;高校教师;经济欠发达地区

中图分类号:G645

文献标志码:A

文章编号:1671-0479(2018)04-278-004

doi:10.7655/NYDXBSS20180406

职业倦怠是指个体在工作重压下产生的身心疲劳与耗竭的状态,这一概念最早于1974年提出。经过了四十多年的发展,越来越多的研究表明教师是职业倦怠的高发人群^[1-2]。当前,我国社会处于高速发展与转型的时期,高等教育正在进行一系列的改革与发展。高校教师在面对繁重工作的同时还要适应高等教育变革产生的巨大挑战,因此高校教师的职业倦怠问题值得关注。

目前,我国对于高校教师职业倦怠已经有了一定的研究,但研究所选取的高校或地区多为高等教育规模大、发展水平高、教师数量多的地方和经济较发达地区。这对高校教师的职业倦怠研究成果的推广造成了一定的影响。本文通过问卷调查方式,了解经济欠发达地区高校教师职业倦怠现状,寻找、分析其职业倦怠的地方性特点,探讨职业倦怠的缓解策略。

一、对象和方法

(一)研究对象

以连云港地区5所普通高校教师为研究对象,采用分层随机抽样方法,每所高校选取80名教师作为样本来源。共发放问卷400份,回收问卷394份,回收率为98.5%;剔除漏填、错填等无效问卷后,有效问卷382份,有效回收率为95.5%。

(二)调查工具及使用说明

《高校教师职业倦怠调查问卷》采用Maslach和

Jackson联合开发的MBI-ES量表进行调查。此量表虽然暂时没有国内修订版,但经多位学者使用,表明效度和信度较好。量表共22个条目,分为3个分量表:情绪耗竭(9个题项)、去个性化(5个题项)和低个人成就感(8个题项)。采用里克特5点计分法,“从未如此”计0分,“很少如此”计1分,“有时如此”计2分,“经常如此”计3分,“总是如此”计4分,其中低个人成就感反向计分。

(三)统计学分析

数据通过EpiData3.1双轨录入,经逻辑检查、核对整理后,采用SPSS19.0软件进行统计分析, $P \leq 0.05$ 为差异有统计学意义。

二、结果

(一)职业倦怠问卷信度分析

采用克隆巴哈 α 系数对职业倦怠问卷各维度进行信度测量,3个维度的克隆巴哈系数最低为去个性化的0.781,其余两项均超过0.8,因此可以认定问卷的信度很高。

(二)连云港地区高校教师职业倦怠现状分析

里克特5点计分法的中位数为2分,因此2分以下表示职业倦怠程度较低,2~3分表示职业倦怠程度较严重,3分以上表示职业倦怠程度非常严重。连云港地区高校教师职业倦怠的均值为 (1.573 ± 0.436) 分,可得出连云港地区高校教师职业倦怠程度较低。3个维度中去个性化维度得分最低

基金项目:连云港市2017年社会科学基金项目“组织视野下外迁独立学院教师发展研究”(17LKT342)

收稿日期:2017-12-01

作者简介:时潘(1989—),男,江苏连云港人,南京医科大学公共卫生学院 MPH 学员;张前德(1953—),男,江苏南京人,教授,研究方向为民办高校教学质量持续改进对策研究,通信作者。

[(1.344±0.647)分],情绪衰竭[(1.616±0.571)分]和低个人成就感[(1.688±0.658)分]维度虽然高于去个性化,但均值都小于1.7分,由此可以说明连云港地区高校教师职业倦怠水平较低。

由表1可以看出,连云港地区高校教师在职业倦怠总分及各维度上,程度较低的人群均占绝大多数,最低的为情绪衰竭的80.9%;但在情绪衰竭维度上,程度较严重和非常严重的分别占比18.1%和1.0%,合计占比19.1%;低个人成就感维度上,程度较严重和非常严重的分别占比14.7%和3.7%,合计占比18.4%;职业倦怠上,程度较严重和非常严重的分别占比13.9%和0.3%,合计占比14.2%;表明连云港地区高校教师职业倦怠初见端倪。

表1 高校教师职业倦怠各因素统计 [n(%)]

变量	程度较低	程度较严重	程度非常严重
情绪衰竭	309(80.9)	69(18.1)	4(1.0)
去个性化	359(94.0)	21(5.5)	2(0.5)
低个人成就感	312(81.7)	56(14.7)	14(3.7)
职业倦怠	328(85.9)	53(13.9)	1(0.3)

(三)不同特征群体高校教师职业倦怠的比较

不同性别教师群体在情绪衰竭、去个性化和职业倦怠因素上均存在显著差异,男性大于女性,表明男性教师更容易发生职业倦怠。不同年龄教师群体在低个人成就感维度上存在显著差异,30岁及以下教师群体得分最高,且在职业倦怠上也处于最高水平,表明30岁及以下教师更容易发生职业倦怠。不同教育程度教师群体在去个性化维度上存在显著差异,博士得分最高,表明教育程度为博士的教师更容易发生去个性化,且博士在情绪衰竭、低个人成就感和职业倦怠因素上得分均值最高,表明博士教育程度教师更容易发生职业倦怠。不同教龄教师群体职业倦怠水平没有显著差异,但数据显示,>5~10年教龄的教师的情绪衰竭、去个性化和职业倦怠因素上得分均值最高,表明>5~10年教龄的教师更容易发生职业倦怠。不同职称教师群体在低个人成就感维度上存在显著差异,助教得分最高,表明助教职称的教师更容易发生低个人成就感,且助教职称的教师职业倦怠因素上得分也最高,表明助教职称的教师更容易发生职业倦怠(表2)。

表2 不同特征高校教师职业倦怠情况 [分, ($\bar{x} \pm s$)]

类别	情绪衰竭	去个性化	低个人成就感	职业倦怠
性别				
男	1.718 ± 0.405	1.672 ± 0.346	1.765 ± 0.614	1.707 ± 0.321
女	1.534 ± 0.661	1.094 ± 0.709	1.629 ± 0.686	1.470 ± 0.483
F/t值	33.384*	117.860*	0.663	28.734*
年龄(岁)				
≤30	1.547 ± 0.590	1.292 ± 0.680	1.872 ± 0.812	1.598 ± 0.447
30~<45	1.647 ± 0.574	1.360 ± 0.650	1.580 ± 0.532	1.553 ± 0.452
45~<60	1.653 ± 0.526	1.365 ± 0.566	1.667 ± 0.575	1.581 ± 0.369
≥60	1.861 ± 0.190	1.900 ± 0.200	1.219 ± 0.329	1.591 ± 0.098
F/t值	1.173	1.332	6.010*	0.292
教育程度				
专科	1.519 ± 0.678	1.247 ± 0.794	1.883 ± 1.018	1.568 ± 0.500
本科	1.572 ± 0.589	1.306 ± 0.687	1.670 ± 0.627	1.539 ± 0.463
硕士	1.667 ± 0.542	1.366 ± 0.580	1.655 ± 0.600	1.591 ± 0.399
博士	1.798 ± 0.285	1.856 ± 0.238	1.956 ± 0.721	1.834 ± 0.271
F/t值	1.457	2.812*	1.682	1.777
教龄(年)				
≤5	1.575 ± 0.577	1.321 ± 0.668	1.752 ± 0.740	1.576 ± 0.457
>5~10	1.698 ± 0.448	1.460 ± 0.499	1.644 ± 0.356	1.613 ± 0.322
>10~20	1.658 ± 0.569	1.408 ± 0.598	1.609 ± 0.577	1.572 ± 0.397
>20	1.616 ± 0.637	1.243 ± 0.730	1.693 ± 0.684	1.534 ± 0.496
F/t值	0.815	1.469	1.155	0.334
职称				
助教	1.555 ± 0.610	1.285 ± 0.711	1.817 ± 0.784	1.578 ± 0.463
讲师	1.666 ± 0.572	1.358 ± 0.628	1.616 ± 0.584	1.573 ± 0.452
副教授	1.639 ± 0.483	1.379 ± 0.593	1.623 ± 0.456	1.572 ± 0.346
教授	1.535 ± 0.479	1.575 ± 0.443	1.570 ± 0.379	1.520 ± 0.318
F/t值	1.109	1.147	2.854*	0.084

*: P < 0.05。

上述数据表明,连云港地区高校教师职业倦怠水平较低,但已初见端倪。在人口变量上,男性、30岁及以下、博士学历、>5~10年教龄、助教职称的教师更容易发生职业倦怠,这与苏红艳等^[3]对苏北5所高职院校的研究结果类似。对比黄辛隐等^[4]的研究,发现作为经济发达地区的苏州市,高校教师在职业倦怠总体并不严重的时候,发生职业倦怠的年龄、教龄、职称等均较连云港市有所推迟,且没有性别差异。

三、讨 论

(一)政府层面

连云港地处苏北地区,与苏南、苏中地区经济差距较大^[5],长期以来经济水平始终处于江苏省末位。地区经济水平发展的不足,限制了政府在财政、土地等方面给予高校足够的支持。并且,政府层面对于促进高等教育发展的理念不够成熟,对促进高等教育发展的有利性政策不够多。同时,连云港地区受地理区位的影响,长期以来交通不发达,是江苏省境内唯一的在省会城市南京3小时都市圈外的城市。这些因素的叠加,使得连云港地区高等教育的发展受到了一定的制约,对于高校教师来说,学校发展受限很大程度上制约了自身的发展。

(二)社会层面

首先,随着我国经济的高速发展,高房价、高物价给高校教师群体带来了巨大的经济压力,这种压力对男性教师来说显得更大。这可能与社会对人的角色期望有关,男性成员承担着更多的经济方面的责任,高校教师职位并不能提供很好的收入保障^[6]。同时,年轻教师群体作为步入职场的新人,不仅面临着工作的压力,还要面临人生的许多重大事件,买房、结婚、照顾老人、生育子女等,这些都需要大量资金的支持,产生巨大的经济负担。

其次,随着我国高等教育逐步迈入大众教育,大学生已不再是天之骄子,大学生就业难、收入低现象已不鲜见。这对于高等教育产生了冲击,对高校教师的社会地位产生了消极影响,尤其对30岁以下的教师群体。因为年龄结构的原因,这部分教师难以取得较大的工作业绩和理想的社会影响力,成就感较低。同时,高等教育规模的扩大导致了高校不同程度地扩大了教师的规模,高校教师的角色优越感降低。

(三)高校层面

随着高校教育体制改革的深化,高校教师职业也同社会上许多行业一样,“铁饭碗”正在逐步被打破,评聘分开、竞争上岗、学生择师评教等措施使得众多教师承受较大压力^[7]。另外,高校教师职称评定竞争

激烈,在职称资格评定中是以承担和完成多少项国家级、省部级科研项目,以及发表论文为标准,而职称的评定结果直接与个人的发展、社会地位、经济收入等挂钩^[8]。30岁及以下、助教教师群体作为工作中的新人,职称晋升压力大,个人发展水平不高。

同时,随着我国高等教育的发展,现有的高校编制严重不足,不能满足高等教育的发展要求。因此许多高校采取人事代理的性质招聘教师,无形中增加了职业的不稳定因素。而且随着我国事业单位人事改革的进行,高校教师编制将逐步取消,教师工作不确定因素增加,职业稳定性降低,心理压力增大。

(四)教师自身层面

高校教师的学历层次普遍较高。截至2014年,高校教师中硕士学历的教师占比36%,博士学历的教师占比20%^[9]。自古文人相轻,高校教师在人际关系层面往往是不那么融洽的,在工作上的竞争关系进一步加深了这种不融洽。并且在市场经济的冲击下,高校教师的薪资收入水平显得如此的平凡,难以体现高学历的优势。同时,博士学历的教师往往被高校在科研方面寄予厚望,科研压力大,心理负担重。

四、预防高校教师职业倦怠的策略

(一)地方政府应加大对高校的支持

地方政府应当意识到高校在服务区域经济社会发展中起到的巨大作用,高等教育能够促进社会文化的发展和繁荣,推动科学的发展和进步。政府要改变惯性思维,要从建设高等教育强国的大局出发,从改革自身开始,主动下放权力和归还权力,朝着把高校建设成为面向社会依法自主办学的法人实体的目标努力^[10]。加大对高校的投入,在政策、财物等方面合理提高支持力度。同时,关心高校教师的发展,提供多方位的发展空间。

(二)社会环境的合理调整

1. 合理提高高校教师的薪资水平

高校教师作为教师和科研工作者双重身份的组合物,长期承受着繁重工作的压力,但高校教师的薪资水平仍普遍不高,付出和收入的不平等必将导致低个人成就感的产生。因此应当合理提高高校教师的薪资水平,并提供适当的福利性保障措施,使其有适当的生活保障,从而安心从事教育工作。

2. 增加有效的社会支持体系

社会大众要认可高等教育为国家发展作出的贡献,认可高校教师在人才培养和科研探索方面付出的努力。要理解人才的培养工作不是一朝一夕就能够完成的,高校教师也是普通人,他们的成长也需要时间的

积累,他们的劳动也需要社会大众的充分认可。

(三)完善高校管理制度

1. 营造和谐工作氛围

高校作为教师工作的场所,还应是教师的另一个家。在高校里,要让教师感受到家的温暖和亲情,感受到被信任、被尊重。这就要求高校管理者在管理中树立以人为本的管理理念,建设和谐健康的校园文化。对高校教师要给予更多的尊重、理解和支持,对教师的实际困难要予以帮助和体谅。发挥学校工会的作用,让高校教师感受到组织的温暖。

2. 不断完善管理制度

在2017年教育部等五部门发布的《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》中明确指出,要改进教师职称评审方法,高校要将师德表现作为评审的首要表现,提高教学业绩在评聘中的比重^[11]。同时指出支持高校推进内部薪酬分配改革,实行灵活多变的分配方式和分配办法,多方面充分调动教师的积极性,提高教师间的竞争力。

(四)合理的自我定位与评价

高校教师要树立正确的职业观和价值观,应意识到自己也是普通人。要合理地看待工作中、生活中遇到的各种问题,提高自己的调适能力。在用积极的心态面对工作和生活压力的同时,也要敢于突破自己,发挥自身高学历所带来的文化和智力优势,利用高校这个广阔平台,充分发挥自己的能力,开拓自己的一片天地。

参考文献

- [1] 麦可思研究院. 当大学教师遭遇职业倦怠[N]. 中国教育报,2015-10-21(5)
- [2] 李兆良,高燕,冯晓黎,等. 高校教师职业倦怠现状调查及对策[J]. 医学与社会,2006,19(11):49-52
- [3] 苏红艳,郑先彬. 高职院校教师职业倦怠现状分析与研究——以苏北五所高职院校为例[J]. 现代企业教育,2014(22):190-191
- [4] 黄辛隐,李智聪. 苏州大学教师职业倦怠与心理健康状况调查报告[J]. 苏州大学学报(自然科学版),2009,25(2):84-88
- [5] 张可远,欧向军. 苏北经济发展的阶段、问题与对策分析[J]. 南京师大学报(自然科学版),2014,37(3):142-148
- [6] 姜岩,庄严,张林. 高校青年教师职业倦怠影响因素分析与建议——以山东省省属八所高校为例[J]. 当代教育科学,2017(3):61-63
- [7] 杜艳芳,畅芳珍,雷晓波. 地方高校教师工作倦怠现状的调查与分析[J]. 长春工业大学学报(高教研究版),2011,32(1):57-59
- [8] 蔡晓武. 经济发达地区高校青年教师职业倦怠研究[J]. 中国青年研究,2013(9):72-75
- [9] 赵叶珠,王静. 近二十年来我国高校专任教师学历结构变化分析[J]. 中国高教研究,2017(1):44-47
- [10] 张应强. 从政府与大学的关系看地方本科高校转型发展[J]. 江苏高教,2014(6):6-10
- [11] 教育部等五部门关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见[Z].2017

Research and countermeasures of college teachers' job burnout in underdeveloped areas

Shi Pan, Zhang Qiande

School of Public Health, Nanjing Medical University, Nanjing 211166, China

Abstract: To investigate the status of college teachers' job burnout in underdeveloped areas and explore the mitigation strategies. A survey was conducted on 400 teachers in five colleges and universities in Lianyungang. The overall level of job burnout of university teachers in Lianyungang is relatively low, but it is beginning to take shape. The job burnout of university teachers in the underdeveloped areas has taken shape, but effective mitigation strategies should be adopted to slow down the occurrence of job burnout.

Key words: job burnout; college teachers; underdeveloped areas