

高职院校教师职业倦怠实证研究*

罗莉,周婷,黄永秀

(四川工商职业技术学院,四川 都江堰 611830)

【摘要】职业倦怠作为一种存在于社会各个行业中的普遍现象,在高职院校教师中正逐渐的显现出来。笔者通过对成都市几所高职教师职业倦怠状态的调查分析,试图找到预防和治疗高职院校教师职业倦怠的方法和途径,帮助他们提高职业“抗倦”能力和教育能力。

【关键词】高职;教师;职业倦怠

【中图分类号】G715 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1883(2012)04-0108-03

“职业倦怠(burnout)也称工作倦怠(job burnout)”^[1],美国心理学费登伯格(Freuden-berger)于1974年指出,职业倦怠是用来描述那些服务于助人行业的人们因工作时间过长、工作量过大、工作强度高所经历的一种疲惫不堪的状态。高职教师的职业倦怠无疑会损耗他们的工作热情,危害他们的身心健康,直接影响到我国高等教育的质量。近年来,不少研究表明有相当数量的高职教师不同程度的出现了职业倦怠,关于这个群体的心理状态已逐渐引起了广大教育工作者的关注。

一 调查情况

(一)调查对象

课题组采用随机抽样和分层抽样的方法,抽取了本校6个系的教师和成都市其他5所高职院校共150名教师为被试对象,共发放问卷150份,收回问卷125份,回收率为83.3%。剔除无效问卷后,有效问卷为124份,有效率为99.2%。

(二)调查问卷

本研究以玛勒诗编著的教师职业倦怠量表MBI-ES为基础,编写了《高职院校教师职业倦怠调查问卷》。经过访谈、预测和再测后,最终设计出包括教师基本情况调查、职业倦怠情况调查和职业倦怠原因、对策等32道题目。

职业倦怠情况调查17项,问题涵盖情绪衰竭、去人性和低成就感三个维度;采用五级计分法,即1-5分,得分越高表明被试者在该题项上的倦怠程度越高;调查者各维度得分为本维度所有项目得分的平均分,并依此分数判定其职业倦怠程度;得分2.5-3.0(含2.5)为中度,2.5分以下为轻度,3.0(含3.0)分以上为高度。

课题组采用克隆巴赫(Cronbach's Alpha)A系数对问卷进行了信效度的检验。在职业倦怠情况调

查调查项目中,各因子之间相关指数均达到了显著相关,内部一致性Cronbach a系数为0.852,效度检验相关系数在0.498-0.540之间,结果表明该问卷具有良好的信度和效度。

二 结果及分析

(一)概况及分析

调查教师在三个维度上的平均得分为2.54,说明职业倦怠程度不是很严重。究其原因,可能与教师地位的提高,高职教师的压力相对其他种类教师的压力较小,以及近年来教师的工资频繁增加,成都市相对其他发达城市的生活压力较小有关。

从人员分布看,职业倦怠轻度者44%,中等者36%,严重者20%。虽然轻度者人数占优,但中间部分极有可能加重,进而造成职业倦怠情况恶化。从维度看,三大维度平均得分各为2.83、2.13、2.63,情绪衰竭度的分数最高,提醒我们必须重视并改善高职教师的职业倦怠,因为它是职业倦怠的信号灯,预示高职教师的职业倦怠不容忽视。

(二)人口统计学变量差异统计及分析

1.不同年龄段情况分析

情绪衰竭度方面,呈波浪形起伏状态,处于31~35岁教师的得分最高超过3.0,36岁以后开始降低,到了41岁后又开始增强,51岁后才开始降低。低成就感方面,呈现出“两低中高”状态,41~45岁年龄段得分接近3.0,51岁以上和30岁以下得分均低于2.30。去人性化方面,40多岁教师稍高于其他阶段教师,但不存在显著性差异。总之,41~45岁年龄段教师的职业倦怠得分明显高于其他其他年龄段,30岁以下和51岁以上教师的职业倦怠感得分均比较低。

30岁以下的教师,事业刚处于起步阶段,视教

收稿日期:2012-07-10

*基金项目:四川工商职业技术学院校级课题“高职院校教师职业倦怠研究”(编号:11SA04)。

作者简介:罗莉(1979—),女,四川资中人,讲师,硕士,研究方向:思想政治教育。

育为神圣工作,充满热情,精力充沛,并大多未婚或刚组建家庭,生理和心理上不易产生衰竭。资历尚浅、经验欠缺,对职位的晋升没有太大期望,因而自我满足感更强。

30多和40多岁的教师,正处于事业发展的中期阶段。对自己的社会地位、职业成就关注度更高。当理想和现实产生差距时,易产生失落感,特别是事业发展已进入中后期的40多岁教师,往往较难感到事业带来的成就感。另一方面,此阶段的教师大多面对着上有老下有小的繁重的家庭责任,在职业和家庭的双重压力下,更易产生职业倦怠感。

50多岁教师已经进入了事业发展的成熟阶段,自我调试能力更强,能成熟的处理各种问题,来自家庭的压力也慢慢减轻,社会和个人的期望值也不像以前那么高,所以职业倦怠感慢慢降低。

2.不同性别和婚姻情况分析

被调查教师中,男性56人,女性68人。男教师在情绪衰竭和去人性化方面均比女教师得分高,低成就感得分接近。特别是男教师的情绪衰竭分数高达3.0,与女教师2.58差异明显。离异教师在情绪衰竭和低成就感方面都比未婚和已婚教师倦怠感高,超越了3.0,具有严重的职业倦怠。去人性化方面,三者得分都较低,已婚教师最低。

上述调查结果的出现,可能和男性被赋予更多的家庭责任、承担更大的社会压力有关。高职院校教师的工资普遍不高,升职机遇较少,又受住房、医疗、教育等问题困扰,难免容易产生职业倦怠。对比其他职业,教师工作更缺乏创新性、挑战性,相对枯燥单调,而天性爱追求挑战的男性往往感受不到强烈的满足感,出现更严重的职业倦怠感也就不足为奇了。

离异教师在感情和生活经历,让他们本身就承受着比其他人更多的非议和压力,家庭因素、社会舆论和自身心理等因素交织在一起,一旦产生职业倦怠又没有及时释放,就较易产生情绪衰竭感。已婚教师通过家庭亲情、社会认可等渠道释放其不良情绪,因此较少出现人际疏离感,职业倦怠感也相对更低。

3.不同教龄、学历和职称情况分析

不同教龄的教师在情绪衰竭、低成就感这两个维度上的差异显著。任教约15年左右的教师,由于知识老化,工作满意度逐渐下降,发生教学挫折感的可能性增大,在教学上表现出的无力感、倦怠感最强。

随着学历和职称的提高,职业倦怠得分呈现出逐渐下降趋势,其中博士和教授的职业倦怠感最弱。专科生和助教的职业倦怠感最强,平均得分大于3.0,差异性显著。类似研究数据也表明,学历越低或职称越低的教师职业倦怠感越容易呈现出更高的职业倦怠,这可能与他们在工资评定和职位晋升等方面受到制约有关。而研究生以上学历的高职教师或高级职称者,特别是博士和教授,大都能比较轻松的胜任工作,自我提升的压力较小,教学思想较成熟,学校地位较高,因此他们的职业倦怠更轻。

4.不同工作、任教学科和月收入情况分析

从具体工作看,教学和行政人员的职业倦怠感没有显著差异,辅导员的职业倦怠感则比从事其他教育工作教师的分值要更高一些。调查数据显示,61%的辅导员认为自己存在比较严重或非常严重的职业倦怠现象。

从任教学科看,专业课教师的职业倦怠分值明显高于基础课和其他选修课教师,各维度的得分也分别高于其他课任教师。70%多的专业教师认为产生职业倦怠和压力的原因包括工作负担过重、薪酬不合期望、上升或升职空间有限。由于职业院校条件限制,技术知识的传授大多是纸上谈兵,真正的校企合作也难以实现,专业教师的职业认同感也呈下降趋势。

从月收入看,情绪衰竭度方面,呈现出“中间高,两边低”的状况,月收入在2000-3000的中间收入者分值明显高出其他收入段教师。去人性化方面,4000元左右收入的教师最低,但差异不明显。低成就感方面,3000元以下教师的职业得分明显偏高。

三 对策与建议

(一)社会角度

1.加强高职教育的财政投入,鼓励支持校企合作办学。近年来,中央财政主要在国家级示范性高等职业院校、职业教育实训基地建设和农村中等职业教育中增加了投入,但就整个高职院校而言,数量不大,范围较窄。“校企合作、工学结合”是当前我国职业教育改革与发展的方向,国务院《关于大力发展职业教育的决定》指出,要大力推行校企合作、工学结合的培养模式。^[2]政府应更多的为学校和企业牵线搭桥,对于参与合作的企业给予更多的优惠政策,如税收减免、项目招标优先权等。

2.加大对高职教师的关注度,提高教师社会地位。首先,应制定合理的薪酬办法,进一步提高高职教师待遇。现实状况是,很多教师需要通过社会兼职或家庭支持才能维持比较体面的生活,特别是一线教师,普遍感觉地位太低。而适当的提高待遇能够更好的促进高职教师特别是男教师,对自我价值的认识,提高他们对工作的热情度和满意度,并能吸引更多有才华的人才进入高职教育。其次,还要加大宣传,关注高职行业,认可高职教师工作,在全社会范围内形成一种良好的公共信任氛围。

(二)学校角度

1.树立“以师为本”的教育理念,真正确立教师的主体地位。将教师专业成长和发展、人格健全和完善等放在首要地位,尊重、理解教师,信任、赏识教师,千方百计为教师解决生活困难,解除后顾之忧,采纳教师合理的建议。必要的时候,行政要为教学服务,努力为教师创造一个自由发展的空间,最大程度挖掘教师的潜能,帮助教师实现自己的职业目标,提升教师成就感,增强幸福感。^[3]

2.建立民主科学的管理机制,加强软硬件建设。学校管理者要努力营造和谐的校园环境,采取更加开放的管理模式,真诚地面对教师,赋予教师更多的自主权和更大的自由度,有更多参与管理学校、进行决策的机会。同时,科学、合理的安排工作,根据教师的工作能力、教学质量和专业发展等,开展工作设计和工作负荷,尽量做到知人善任,人职匹配。第三,完善各项规章制度,增加学校工作的规范性,减少高职教师因任务模糊、信息缺失、改革等造成的角色模糊、角色冲突现象。第四,加大教学设施和设备的投入,加强后续管理,保证设施正常运行,避免教师经常处于“闭门造车”的尴尬境地。

3.健全教师评价机制,实行灵活的职称聘任制。首先,要提高教师评价的透明度,最大程度做到评价过程的公开、公平、公正。坚持全面评价、全程评价、全员评价相结合,综合分析教师的各项考核指标,及时反馈给教师,帮助他们改善自身工作,形成积极的工作态度。在评奖过程中,多考虑广大非干部的基层教职员工,让他们体验到较多的公平感和平衡感,减少内心的矛盾和冲突。其次,打破传统的职称评定机制,根据高职院校自身制定灵活的职称聘任制,如辅导员职称评定制度等,将教师科研成果和其他方面成绩或者工作量进行量化,避免出现单凭论文发表决定职称评定的僵化情况,以及职称晋升结束后就滋生出安于现状的不利思想。

4.推动教师专业发展,完善“双师型”队伍。教

师的个人成就感是和教师的专业发展息息相关的。教师只有从专业发展中体会到职业幸福感,才能实现教书育人的内在价值与追求。因此,学校要继续推动和完善“老带新”制度,并为教师提供外出观摩和教学交流的机会,给予教师专业上的学习氛围,提高奖励力度,帮助教师(特别是中青年教师)走出职业倦怠期。积极推进校企合作,建立实训基地,使教师(尤其是专业课教师和实习指导教师)可以接触到生产、管理、服务一线,理论联系实际,提高职业素养。

5.关怀不同教龄层次教师,建立心理健康关怀机制。每个教师在自己的职业生涯发展过程中,都会经历专业生涯发展的“危机阶段”。因此,学校应有的放矢、分门别类的帮助和支援处于“危机阶段”的教师,设立专门的教师心理健康咨询室、情绪发泄室等,建立一套有效的高职院校教师心理健康关怀机制,对各个教龄阶段教师进行必要的心理诊断与教育,有针对性的开展心理健康讲座和辅导,对倦怠高危年龄段教师,采取更多关怀措施,并由专业心理教师负责。

(三)个人角度

1.认识职业倦怠,明确自身发展。恩格斯说:“人们行动的一切动力,都一定要通过他的头脑,一定要转变为他的愿望的动机,才能使他们行动起来。”^[4]只有教师自身认识到职业倦怠的危害,并对自己的职业倦怠有比较客观的评价,才能真正行动起来,理性看待自我,积极主动应对职业倦怠,找到应对策略,明确发展道路,形成合理的职业期望和工作态度。

2.学会自我调试,争取社会支持。教师自己要学会压力管理,努力提高自己的耐压能力,善于忙里偷闲,变压力为动力;并学会合理宣泄,通过写日记、博客、运动、音乐、找人倾诉等方式来化解压力;多和家庭成员沟通、交流,避免将工作倦怠情绪带到家庭中来,树立坚实的家庭后盾;多参与社会活动,拓展交际圈,多与同事联系,分享教学经验等,建立良好的人际关系网络,这样既能保持身心愉悦,还能在面临困境与挫折时得到关心和帮助。

3.合理安排时间,提升工作效率。高职院校教师的工作任务普遍比较繁重,这样教师必须提前做好工作计划,克服拖拉推迟的习惯,工作中分清轻重缓急,充分利用零碎时间,缓解工作未完成的焦虑感,增强工作的成就感和满足感。

(下转131页)

定要中肯,语调一定要平和,对一些值得商榷的问题,要给学生提出好的建议和思路,从而拉近师生之间的距离。

“讲”即教师讲授知识的技巧,合力安排授课时间,讲课不拖沓,语言精炼,言简意赅。要面带笑容,热情洋溢,声情并茂,让学生始终觉得是在愉快和谐的环境中轻松学习。同时,要大力提高非语言沟通能力,课堂上教师的一举一动都会受到学生的关注,一个动作、一个眼神都能给学生鼓励,大大增

强学生的学习积极性。幽默的口头表达配合优美的肢体语言定能使师生课堂沟通交流达到出神入化的效果。

总之,沟通交流在思想政治理论课教学中地位和作用不言而喻,沟通交流的途径方法总结起来是很多的,但对于每个教师的体会和感受各有不同,只要我们投入精力、投入感情、投入智慧,师生间的沟通交流就会更加通畅,大学生思想政治理论课教学质量就会不断提高。

注释及参考文献:

- [1]孙华.浅谈沟通交流是高校教师正确引导大学生的关键[J].中国校外教育,2011,22.
[2]胡锦涛.在全国优秀教师代表座谈会上的讲话[EB/OL].HTTP://politics.people.com.cn/GB/1024/6199569.html.
[3]陈永华,吴雪青.提高师生沟通有效性的策略[J].平原大学学报,2008,3.

A Study on the Effectiveness of Communication in College Students' Ideological and Political Theory Teaching

WEN Yu

(Xichang College, Xichang, Sichuan 615013)

Abstract: Running through the whole process of college students' ideological and political education, communication is not only the prerequisite and basis of ideological and political education but also the primary method of college students' ideological and political theory teaching. After analyzing the problems and causes of communication in college students' ideological and political theory teaching, combining with his own experience in the teaching, the author puts forward some perspectives on the effectiveness of communication.

Key words: Ideological and political education; Effectiveness; Communication arts

(责任编辑:周锦鹤)

(上接110页)

注释及参考文献:

- [1]FreudenbergerHrj.Staff burn-out. Journal of Social Issue,1974.
[2]国务院.关于大力发展职业教育的决定[Z].国发(2005)35号.
[3]万树巍.江西省高职教师职业倦怠状况研究—以南昌地区为例[D].江西科技师范学院,2010.
[4]马克思.马克思恩格斯选集(第四卷)[M].北京:人民出版社,1997.

The Empirical Research of Job Burnout of Vocational College Teachers

LUO Li, ZHOU Ting, HUANG Yong-xiu

(Sichuan Technology and Business College, Dujiangyan, Sichuan 611830)

Abstract: As a common phenomenon in every career of society, Job burnout is gradually emerging in vocational college teachers. Based on the investigation and analysis of the teachers in several vocational colleges in Chengdu, the author put forward corresponding solutions, trying to prevent and treat the. College teachers' job burnout, and help them to improve the occupation "Anti-tired" ability and the education ability.

Key words: College Teachers; Job Burnout; Research

(责任编辑:周锦鹤)