

# 技工院校教师职业倦怠成因 及其缓解措施研究

王耀东,姜斌,袁超

(邢台技师学院 机械工程系,河北 邢台 054001)

**摘要:**技工院校教师承受着工作和自身发展的双重压力,他们更易产生职业倦怠心理。基于此,首先在文献分析的基础上,采用问卷调查与访谈的方式对技工院校教师职业倦怠心理状况进行调查统计;然后根据调查统计结果从社会、学校和教师自身三个方面对其产生职业倦怠心理的原因进行分析;最后提出缓解职业倦怠心理的具体建议,以期能够为缓解技工院校教师职业倦怠心理起到促进作用。

**关键词:**技工院校;教师职业倦怠;成因;缓解措施

**中图分类号:**G715

**文献标志码:**A

**文章编号:**1674-5884(2020)01-0140-05

职业倦怠一词最早是由美国心理学家弗鲁顿伯格提出的,用来描述工作中的个体表现出的一些负面态度,例如对工作本身没有热情、对工作对象漠不关心以及在工作中缺乏成就感等。当前我国正处在实现中华民族伟大复兴的关键时期,技工院校背负着培育实用型高技能人才,早日使我国从制造业大国转变成制造业强国的重任。近年来,随着高等院校逐年扩招,技工院校的生存压力进一步加大,教育的对象也日趋复杂,这进一步加剧了技工院校教师职业倦怠心理的产生。

技工院校教师心理产生倦怠,必然会对工作产生较大的影响,从而影响到职业教育的进步和发展,主要表现在以下几点:首先,技工院校教师产生职业倦怠,其工作效果势必会受到影响。在进行实际教学过程中,倦怠心理严重的教师可能应付了事,对学生提出的问题不认真回答,限制学生的发展,对学生未来就业产生不利影响。同时,职业倦怠使教师不能认真钻研学问,必然会影响到教师自身的发展。其次,因为教师产生职业倦怠心理,导致学生不能很好地学习专业技能,这将

影响到技工院校的社会信誉和声望,从而导致院校招生困难。最后,教师倦怠会对我国“终身教育”目标产生不利影响。由于技工院校的学生不能从有职业倦怠心理的老师那里学到专业技能知识,导致技工院校得不到学生的信任,不去接受技能教育。这将导致专业技能人才不能满足社会的需求,相关产业的发展进步必然会受到影响,进而对国民经济建设产生不利影响。

然而,通过查阅相关文献发现,国内教师职业倦怠的相关研究对象多数是高校及普通中小学教师,以技工院校教师为研究对象的比较少,针对中部省份经济欠发达城市技工院校教师职业倦怠心理的相关调查和研究基本处于空白。另外,现有研究中关于技工院校教师职业倦怠心理产生的原因和缓解措施较为片面。

基于此,本文以X市技师学院教师为研究对象展开调查。首先,采用问卷调查和访谈法,以研究对象的性别、婚姻状况、年龄、职称、周课时数、教龄、月收入、最高学历和所教科目为变量,从情感衰竭、低成就感和人格解体三个维度分析不同

收稿日期:20191017

基金项目:河北省职业教育科学研究“十三五”规划课题(JZY17287)

作者简介:王耀东(1984-),男,河北邢台人,讲师,硕士,主要从事教育心理学的研究。

个体产生职业倦怠的原因;其次,以教师职业生涯发展理论、自我效能理论、双因素理论和资源保存理论为依据,从社会、学校和教师自身三个方面归纳技工院校教师产生职业倦怠心理的原因;最后,针对这些原因给出具体缓解对策。

## 1 研究对象和方法

### 1.1 研究对象

本次研究以中部省份经济欠发达的X市国家重点大型综合技师学院的教职工为调查和访谈对象,从教学一线及管理岗位随机抽取200名教师进行研究,剔除漏答、未答等无效问卷,共回收有效问卷195份,问卷有效率97.5%。

### 1.2 研究方法

本研究采用Maslach C.针对教育工作者编制的教师职业倦怠问卷量表(MBI-ES)为测试工具,调查量表包括情感衰竭、低成就感和人格解体三个维度,共22道题。如果在低成就感(采用反向计分法)维度得分越低,情感衰竭、人格解体维度得分越高,则倦怠程度越严重。使用SPSS17.0

软件进行录入、整理和统计分析调查得到数据。MBI-ES量表采用7分制计值:“从未如此”“极少”“偶尔”“经常”“频繁”“非常频繁”“每天”分别记0~6分,3分为中间值<sup>[1]</sup>。

### 1.3 信度和效度检验

一是调查问卷的信度检验。采用克朗伯奇 $\alpha$ 法进行信度检验。分析发现,该量表22道题的总体 $\alpha$ 系数为0.88,“情感衰竭”“低成就感”和“人格解体”等各部分题项的 $\alpha$ 系数分别为0.83、0.75和0.72,均大于0.7,且处于0.52~0.91范围之内,说明具有较好的信度。

二是调查问卷的效度检验。研究者们在结合访谈和文献研究的基础上,对该调查问卷进行了多次修订,能够全面而有效地反映出技工院校教师的真实心理状况,效度良好<sup>[2]</sup>。

## 2 调查统计结果

样本中22道题的统计结果和三个维度得分的平均数、标准差见表1。

表1 技工院校教师职业倦怠测量结果的描述统计

| 项目     |       | 人数  | 百分比   | 情感衰竭      | 低成就感      | 人格解体      |
|--------|-------|-----|-------|-----------|-----------|-----------|
| 性别     | 男     | 52  | 26.7% | 2.81±0.94 | 3.10±1.33 | 1.83±1.25 |
|        | 女     | 143 | 73.3% | 3.02±0.66 | 2.94±0.92 | 1.96±1.13 |
| 婚姻状况   | 已婚    | 134 | 68.7% | 3.13±0.67 | 3.81±0.48 | 2.56±0.65 |
|        | 未婚    | 61  | 31.3% | 3.04±0.64 | 3.95±0.43 | 1.52±0.63 |
| 年龄/岁   | 20~30 | 34  | 17.4% | 2.94±0.72 | 3.36±1.41 | 1.87±1.04 |
|        | 31~40 | 77  | 39.5% | 3.35±0.62 | 1.34±0.95 | 2.11±1.42 |
|        | 41~50 | 53  | 27.2% | 2.45±0.73 | 2.51±1.08 | 1.84±0.85 |
|        | ≥51   | 31  | 15.9% | 1.59±0.71 | 2.93±1.04 | 0.86±0.81 |
| 职称     | 初级    | 29  | 14.9% | 3.13±0.69 | 3.11±0.66 | 1.58±1.13 |
|        | 中级    | 148 | 75.9% | 3.31±0.56 | 2.72±0.92 | 1.90±1.18 |
|        | 高级    | 18  | 9.2%  | 1.88±0.59 | 3.45±1.08 | 1.43±0.57 |
| 每周课时/节 | 5~10  | 16  | 8.2%  | 2.85±0.65 | 4.08±0.44 | 2.39±0.61 |
|        | 11~15 | 95  | 48.7% | 2.89±0.58 | 4.03±0.39 | 2.46±0.61 |
|        | 16~20 | 68  | 34.9% | 3.28±0.64 | 3.78±0.44 | 2.77±0.66 |
|        | 20以上  | 16  | 8.2%  | 3.89±0.47 | 3.39±0.38 | 2.90±0.36 |
| 教龄/年   | ≤5    | 32  | 16.4% | 3.08±0.64 | 3.56±0.71 | 1.89±1.31 |
|        | 6~10  | 48  | 24.6% | 3.31±0.54 | 2.51±0.93 | 2.16±1.21 |
|        | 11~20 | 69  | 35.4% | 2.92±0.18 | 2.82±1.22 | 1.13±0.99 |
|        | ≥21   | 46  | 23.6% | 1.82±0.68 | 1.63±1.02 | 1.67±0.81 |

续表 1

| 项目       | 人数          | 百分比 | 情感衰竭  | 低成就感      | 人格解体      |           |
|----------|-------------|-----|-------|-----------|-----------|-----------|
| 月收入/元    | ≤2 000      | 21  | 10.8% | 3.48±0.69 | 3.61±0.76 | 2.62±1.22 |
|          | 2 001~3 000 | 47  | 24.1% | 2.47±0.43 | 2.46±0.84 | 1.87±1.28 |
|          | 3 001~4 000 | 59  | 30.3% | 2.92±2.90 | 2.95±0.83 | 1.69±1.07 |
|          | 4 001~5 000 | 36  | 18.5% | 3.47±0.54 | 2.60±1.11 | 2.38±1.06 |
|          | ≥5 001      | 32  | 16.4% | 2.35±0.82 | 2.01±0.91 | 1.37±0.46 |
| 最高<br>学历 | 大专          | 28  | 14.4% | 2.97±2.92 | 2.37±0.18 | 1.49±1.41 |
|          | 本科          | 136 | 69.7% | 2.61±0.81 | 2.85±1.13 | 1.88±1.15 |
|          | 研究生         | 31  | 15.9% | 2.40±0.61 | 3.22±0.86 | 2.03±1.18 |
| 所教<br>科目 | 理工类         | 126 | 64.6% | 2.47±1.08 | 2.33±0.72 | 2.28±1.00 |
|          | 文史类         | 69  | 35.4% | 2.38±1.03 | 2.58±0.83 | 2.42±0.82 |

从表1中可看出不同教师群体之间的差异检验。由调查结果可知,女性、已婚、31~40岁、中级职称、周课时数在20节以上、教龄在6~10年、月收入4001~5000元、研究生以上学历、所教科目为理工科的教师职业倦怠感最严重。

得出该结论的原因是:符合上述特征的教师逐渐消退了刚入职时的激情和兴奋,教学能力还不太成熟,承担的课时量较多,有的教师还担任班主任,工作量大,而与同龄人相比,技工院校教师的收入普遍较低。另外,处在这一年龄段的教师大多已结婚生子,承担着来自家庭的压力,尤其是女教师,还要照顾孩子。学历越高的教师往往对工作环境等各方面的期望值比较高,而当期望与现实之间产生差距时,他们就会产生巨大的心理落差,进而会增加职业倦怠感。理工类课程相对文史类课程来说,比较枯燥乏味,教授理工类课程的教师职业倦怠感更强。因此,符合这些特征的教师职业倦怠心理最为严重<sup>[3]</sup>。

### 3 教师产生职业倦怠心理的原因及缓解对策

基于上述调查结果,并以教师职业生涯发展理论、自我效能理论、双因素理论和资源保存理论为依据,现从社会环境、学校和教师自身三个方面对技工院校教师产生职业倦怠心理的原因进行分析并给出相应的缓解对策。

#### 3.1 社会环境因素

第一,国家对技工教育的投入严重不足。技工教育的宗旨是着重培养、锻炼学生的专业技能和实际动手能力,对于教师 and 教学设备的要求甚

至要高于普通高等教育。但是当前国家对技工教育的发展缺乏有效的政策和资金支持,这就造成了技工院校无力购买必要的教学设备,教师薪资待遇普遍较低,致使教师的职业倦怠心理加重<sup>[4]</sup>。相关教育部门应该完善对技工院校的管理体制和扶持政策;加大对技工院校的投入,将技工教育与高等教育放到同等重要的地位<sup>[5]</sup>。

第二,教师工作压力大,缺乏成就感,社会地位低。我国自古就有学而优则仕、手艺人的社会地位不如文化人的观念。在这种观念影响下,大部分人认为学生步入高校、接受高等教育才是“正途”,只有“正途”走不通时才会走“旁支”——接受技工教育。这种思想导致技工院校学生在入学前就存在习惯不良、学习成绩差、对学习不感兴趣等问题。因此,技工院校教师需要耗费大量的时间和精力来组织教学、管理班级、开展活动,并且要经常处理学生的突发事件。故而,技工院校教师需要承担比普通中学和高校教师更大的责任和工作强度。由于技工院校的特殊性、教育对象的复杂性和教育成效的滞后性,教师更需付出艰辛的努力,但事与愿违,这就使教师感觉到自己的付出与收获严重不对等,最终必然加重教师的职业倦怠感<sup>[6]</sup>。

因此,社会各界、新闻媒体和国家相关部门需要营造良好的社会舆论来促进技工教育的发展,转变对技工院校的偏见观念,加强技工教育战略意义的宣传,增强技工教育的吸引力,努力营造技工教育和普通高等教育共同成长的和谐氛围。让技工院校教师感到自己所从事的职业具有高度的荣誉感,只有这样才能促使教师以极高的积极性去工作,并乐意为之奉献。

另外,政府相关部门应制定政策打通技工教育与高等教育的互动平台,保障技工院校学生有足够的上升空间和发展机会。国家相关部门应制定相关政策,确保技工院校中级工、高级工和技师层次毕业生在参军入伍、应聘企事业单位、职称评定和升职等方面真正与中专、大专和本科毕业生享受同等待遇<sup>[7]</sup>。

### 3.2 学校因素

第一,学校行政切实为教育教学服务。学校的工作重心始终是教学,只有保障良好的教学管理才能有效提升教学质量和学生素质。因此,应改变当前司空见惯的行政权力凌驾于教学之上的不正常现象,真正实现行政为教师教学服务的目标。

第二,教师充当多个角色,收入分配机制不合理。近年来,技工院校不断扩招,为节约成本,教学一线教师人数并没有显著增加,师生配比逐年减小,使教学一线教师的工作任务更加繁重。有些技工院校教师除完成行政或教学岗位工作外,还要兼任各种其他岗位工作,多重工作角色给教师带来严重的心理压力,这种情况久而久之必然导致教师产生职业倦怠心理<sup>[8]</sup>。针对上述情况,技工院校应该设置干事和专职班主任岗位,专门负责学生管理和社团活动,减少一线任课教师承担的工作量。还应减少教龄和职称对福利待遇的限制,以能者多劳、多劳多得、优劳优酬为原则制定相应政策并严格执行。

第三,缺少人才成长发展途径。当前技工院校普遍缺乏相关政策来保障中青年教师有良好的成长途径,学校应该通过各种途径提高教师专业发展水平,这一方面可以有效提高教学质量,另一方面又能实现教师的自我追求。只有教师专业发展的热情得到激发,才能使其适应学校不断发展的新需要。多层面、多通道搭建好专业发展平台,能够有效避免大部分教师职业倦怠心理的产生<sup>[9]</sup>。

第四,建设心理疏导平台,增强教师心理素质。职业倦怠心理的产生与教师的价值观、思维方式、心理素质等思想心理因素有着直接而密切的联系,因此,技工院校应加强教师的心理与思想教育,拓展活动的空间和方式,使每一位教师都能体验到职业活动带来的愉悦,从而坚定教师的职

业信念,使其不断增强抵制和克服产生职业倦怠心理的能力<sup>[10]</sup>。

### 3.3 教师自身因素

第一,正确认识职业倦怠,制定合理的职业期望。首先,技工院校教师应该认识到,无论从事何种行业都会产生职业倦怠心理,而且,它会不止一次地出现在人们的职业生涯中。职业倦怠只是在提醒我们,及时地根据实际情况调整自己,达到新的心理平衡。对于职业倦怠心理,教师要抱以乐观的态度,从思想上接受其存在的合理性,并以积极的姿态去面对,才能战胜它<sup>[11]</sup>。另外,技工院校教师要走出“无所不能”“完美形象”的思维误区,准确、客观地认识自己所从事的工作,对自己的角色进行正确定位,建立符合实际的职业期望,减少事业上的迷茫。

第二,树立正确学生观,构建新型师生关系。技工院校教师应当相信学生能够改正自身的缺点,且要有信心通过不断的教化把他们教好,使他们成为促进社会发展的可用之才。因此,教师尤其是班主任在学生管理方面一定要“敢管”“会管”,采取灵活多样的方式把学生的问题处理好,树立起自己的威信,得到学生的尊重与认可。教师只有用积极的心态对待学生才能有效降低自己的职业倦怠感<sup>[12]</sup>。

第三,培养广泛兴趣。教师承受压力过大时,可以在业余时间培养一些爱好,寻找一个合理的宣泄口,适当的放松内心,转移注意力,缓解自身积累的压力。教师可通过骑行、慢跑、快步走、游泳和徒步旅行等方式消除平时因工作压力而不断积累的身体疲惫,进而改善生理状态,保持健康体魄。也可以听音乐、找朋友谈心交流和练习瑜伽,将负面、不良情绪释放出来,缓解身心疲惫时出现的职业倦怠心理<sup>[13]</sup>。

## 4 结语

总之,职业倦怠心理是技工院校教师必须面对的问题,如何减轻职业倦怠心理,需要从社会、学校、教师自身等多个角度采取措施。笔者通过对多个技工院校教师进行访谈和问卷调查,得出以下结论:首先,要着力改变当前社会普遍流行的“学而优则仕”的传统思想,让社会接受和认可技工教育,提升技工院校教师的成就感和荣誉感。

同时,技工院校教师的薪酬待遇应得到合理提升,使其所得与贡献成正比。其次,技工院校应当贯彻和落实以人为本的管理理念,满足教师的合理需求,并采取措施帮助教师减轻职业倦怠心理。最后,技工院校教师要以良好的心态正确认识职业倦怠问题,能够及时对自己的身心进行调整,尽快从不良的心境中解脱出来。

高尔基有一句话:“当人们所从事的工作成为一种乐趣时,生活就会成为一种享受;当工作只是被看作一种义务时,生活则会变成一种苦役。”愿每一名技工院校教师都能准确定位,并调整好自己的心态,在工作中获得乐趣,远离职业倦怠心理!

#### 参考文献:

- [1] 杲超. 中职教师职业倦怠问题研究——以 T 市技师学院为例[D]. 淮北: 淮北师范大学, 2018.
- [2] 甘翔. 技工学校教师职业倦怠成因与对策研究[D]. 桂林: 广西师范大学, 2018.
- [3] 张玉姗. 中职班主任生存状态研究[D]. 天津: 天津职业技术师范大学, 2017.
- [4] 金元. L 县中职学校教师职业倦怠问题与对策研究[D]. 保定: 河北大学, 2017.
- [5] 李婉霓. 昆明市 35 岁以下中职教师职业倦怠与管理对策研究[D]. 昆明: 云南师范大学, 2017.
- [6] 肖艳林, 张良超. 韶关市技工院校教师职业倦怠调查研究[J]. 高等函授学报(哲学社会科学版), 2012(1): 24-27.
- [7] 刘宇萍. 技工院校教师克服职业倦怠的对策研究[J]. 教科文化, 2016(6, 下): 29-30.
- [8] 杨晶. 中职教师职业倦怠成因及对策研究[J]. 天津职业院校联合学报, 2016(1): 116-119.
- [9] 吕梅. 中职教师职业倦怠状况及影响因素研究——以江西 H 高级技工学校为例[D]. 南昌: 南昌大学, 2017.
- [10] 沈红平. 山西省中等职业学校教师职业倦怠与缓解策略[J]. 教育现代化 2016(3, 下半月): 104-106.
- [11] 王琛. 高职院校青年教师职业倦怠管理问题及对策研究——以陕西 CJ 职业技术学院为例[D]. 西安: 西北大学, 2018.
- [12] 丘鸣. 上海市中学教师职业倦怠及个案干预研究[D]. 重庆: 重庆师范大学, 2018.
- [13] 高小颖. 中职学校女性英语教师职业倦怠现状与对策研究——以 T 市 4 所中职学校为例[D]. 秦皇岛: 河北科技师范学院, 2018.

## Research on the Causes of Teachers' Job Burnout in Technical Colleges and Its Mitigation Measures

WANG Yaodong, JIANG Bin, YUAN Chao

(Department of Mechanical Engineering, Xingtai Technician College, Xingtai 054001, China)

**Abstract:** Because teachers in technical colleges are under the dual pressure of work and self-development, they are more prone to burnout. On the basis of literature analysis, this paper uses questionnaires and interviews to investigate the psychological state of teachers' burnout in technical colleges. Then, according to the survey results, a scientific analysis of the causes of teacher burnout has been conducted from three aspects: society, school and teachers. In the end, this paper also puts forward specific suggestions to alleviate the burnout mentality to promote the solution of teachers' job burnout in technical colleges.

**Key words:** technical colleges; teachers' job burnout; causes; mitigation measures

(责任校对 莫秀珍)