

广东地区民办高校教师职业倦怠水平及影响因素实证研究

黄登斌¹, 宋阳春^{2*}

¹广州工商学院管理学院, 广东 广州

²广州工商学院会计学院, 广东 广州

收稿日期: 2024年1月12日; 录用日期: 2024年2月15日; 发布日期: 2024年2月21日

摘要

本文选取广东地区民办高校教师为研究对象, 运用统计分析软件SPSS26.0对广东地区267名民办高校教师的问卷调查数据进行实证检验, 最后研究发现: 1) 当前广东地区民办高校教师的职业倦怠水平处于中等左右水平且呈现“年轻化”现状, 情绪衰竭、去个性化与职业倦怠之间均为较强的相关关系, 个人成就感与职业倦怠在相对较低; 2) 广东地区不同性别、月薪酬以及婚姻状况的民办高校教师的职业倦怠水平并不存在显著差异, 但是不同年龄、学历、职称以及教龄的民办高校教师的职业倦怠水平却存在显著的差异; 3) 广东地区的不同学历和性别与年龄、职称、月薪酬、婚姻状况、教龄的民办高校教师在职业倦怠影响因素方面均存在显著差异; 4) 提升教师工资福利待遇是当前解决广东地区民办高校职业倦怠措施的首要措施, 特别是民办教师社会保险和住房保障方面, 民办高校教师在自身学历提升、科研水平提升方面问题较为突出, 急需得到相关部门的重点关注; 上述研究成果既丰富了已有理论, 又为持续探究民办高校教师职业倦怠现状提供了重要借鉴。

关键词

广东地区, 职业倦怠, 实证研究, 民办高校, 影响因素

An Empirical Study on the Burnout Level and Influencing Factors of Teachers in Private Colleges and Universities in Guangdong Region

Dengbin Huang¹, Yangchun Song^{2*}

*通讯作者。

¹School of Management, Guangzhou College of Technology and Business, Guangzhou Guangdong

²School of Accountancy, Guangzhou College of Technology and Business, Guangzhou Guangdong

Received: Jan. 12th, 2024; accepted: Feb. 15th, 2024; published: Feb. 21st, 2024

Abstract

This article selects teachers from private colleges and universities in Guangdong as the research object, and uses the statistical analysis software SPSS26.0 to conduct an empirical test on the questionnaire survey data of 267 teachers from private colleges and universities in Guangdong. The final research found that: 1) the current characteristics of teachers in private colleges and universities in Guangdong are: the level of occupational burnout is at a mid-range level and appears to be “younger”. There is a strong correlation between emotional exhaustion, depersonalization and occupational burnout. The sense of personal accomplishment and occupational burnout are relatively low; 2) in Guangdong region, there are no significant differences in the burnout levels of private college teachers with different genders, monthly salaries, and marital status, but there are significant differences in the professional burnout levels of private college teachers with different ages, academic qualifications, professional titles, and teaching years; 3) there are significant differences in the influencing factors of burnout among private college teachers with different academic qualifications, gender, age, professional title, monthly salary, marital status, and teaching experience in Guangdong; 4) improving teachers' salaries and benefits is currently the primary measure to solve job burnout in private universities in Guangdong, especially in terms of social insurance and housing security for private teachers. Teachers in private universities have more prominent problems in improving their academic qualifications and scientific research levels, which are urgently needed. It has received key attention from relevant departments; the above research results not only enrich existing theories, but also provide important reference for continuing to explore the current situation of teacher burnout in private colleges and universities.

Keywords

Guangdong Region, Burnout, Empirical Research, Private Colleges and Universities, Influencing Factors

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 问题提出

考察广东地区民办高校教师职业倦怠水平及其主要影响因素,可以促进广东地区民办高校教师队伍的高质量建设,但社会各界对其并没有给予足够关注。由于当前中国正处于经济社会高质量发展新阶段,以至于中国高等教育发展也同样面临前所未有的重大改革,这同样会对中国高校教师队伍建设及教师生存境遇带来严重挑战[1]。广东地区民办教育规模多年位居全国首位,截止2021年9月的数据显示,中国高等院校有2756所,其中民办高校数量为762所,占比是27.65%;此外,广东省内高校160所,其中民办高校51所,占比31.88%,因此可以发现广东高校数量和民办高校数量均处于我国前列[1]。然而民办高校教师相对公办高校教师而言在薪酬福利待遇以及教师本身专业发展等方面的需求往往很难得到同

等对待, 进而导致广东地区民办高校出现教师的离职率偏高、流动性相对公办高校较大、职业倦怠水平较高等诸多现实困境[2]; 那么当前广东地区民办高校教师的职业倦怠水平是否较为显著呢? 影响广东地区民办高校教师职业倦怠的主要因素有哪些? 当前如何科学及时缓解广东地区民办高校教师的职业倦怠以及进一步提高其工作满意度呢? 因此, 文章深入探析广东地区民办高校教师职业倦怠影响因素, 具有重要的现实意义。

本文考察当前广东地区民办高校教师职业倦怠影响因素, 开拓了职业倦怠研究的新视野。弗罗登伯格认为将多数从事第三产业的员工在过度职业压力下产生的精神疲劳以及工作情绪极度抑郁的状态定义为职业倦怠[3]。以至于国内外学者开始对职业倦怠的问题进行广泛关注及研究, 后续关于民办高校教师的职业倦怠的相关研究文献也开始不断增长, 并且已经出现了较为丰硕的学术研究发现, 例如, 阎光才等[2] (2020)基于 35 所高校的调查分析发现, 高校教师的职业倦怠的主要因素分别是高校对教师的高要求、教师工作角色的冲突以及教师家庭与工作角色冲突, 而且这些压力引发的动力消退或职业倦怠在高校中具有全员与全程性特征; 从具体学科来看, 胡玥[4] (2021)采用定量与定性相结合的方法, 从积极心理学视角探讨高校英语专业教师职业倦怠的现状、个体影响因素和对策, 张佳等(2022)基于高校教师工作压力、心理韧性与休闲运动参与对职业倦怠影响的实证研究[5]; 从教师年龄类别来看, 邹佩耘(2023)通过构建“混合四因素模型”, 运用访谈质性分析高校青年教师职业倦怠的归因并提出与引导策略[6]。徐萍等(2020)选取四川省乐山市三所高校教师为研究对象, 对高校教师的社会支持和工作倦怠现状、特点和差异进行实证分析[7]。但是不难发现, 这些文献多数以公办高校教师群体为研究对象, 民办高校教师群体关注相对较少; 文章通过梳理民办高校教师职业倦怠相关研究文献发现, 以往研究主要多从宏观或微观的视角探析了高校教师职业倦怠现状及问题, 例如: 闫丽雯等[2] (2018)对全国 7169 名民办高校教师调查分析发现, 民办高校教师的职业倦怠水平较高, 而且成就感缺失与情绪衰竭这两个方面的问题相对较为严重; 王曼[8]、张玲[9]、白婧等[10]、刘扬[11]等研究者分别选取广州地区、河南地区、山东省和江苏省的民办高校教师案例数据进一步探析了不同地区的民办高校职业倦怠水平的现状及其主要影响因素; 那么民办高校数量长期位居全国前列的广东地区, 其民办高校教师职业倦怠问题却少见有学者开展调查实证分析, 因此, 本研究基于问卷调查数据, 实证分析广东地区民办高校教师的职业倦怠水平以及影响因素, 以丰富高校教师职业倦怠领域的研究, 为促进广东地区民办高校教师队伍的高质量建设以及民办高校教师身心健康发展提供有益指导。

2. 研究方法

2.1. 研究工具

文章主要基于问卷调查法来收集实证研究所需数据, 调查问卷内容主要包含以下三个方面, 首先是问卷受访者的基础情况调查, 其次是关于广东地区民办高校教师管理状态调查, 最后是广东地区民办高校教师职业倦怠量表, 上述量表本文主要参考目前较为主流的 MBI-ES (教师职业倦怠量表)以及石可(2022)等[12]学者编制的职业倦怠问卷的基础上设计而成。此外, 本文将广东地区民办高校教师职业倦怠的维度分为 3 个方面, 分别是个人成就感和情绪衰竭与去个性化。该部分量表运用李克特 5 级量表来测度, 具体计分方式为 1~5 分, 1 分表示从不出现, 2 分表示偶尔出现, 3 分表示经常出现, 4 分表示总是出现, 5 分表示每天都出现, 其中个人成就感选项题目为反向计分题, 综合分值如果越高则说明民办高校教师职业倦怠越强, 据此本研究根据量表分数来划分三种不同的民办高校教师职业倦怠水平, 即大于 4 分则表明处于高度倦怠水平, 3 分~4 分之间的则认为是中度倦怠水平, 小于 3 分则说明为低度职业倦怠水平。

2.2. 样本选择

本研究的研究对象为广东地区民办高校教师, 文章为了使数据更具有代表性和科学性, 于 2023 年 3 月~4 月, 通过线上方式发放调查问卷, 随机对广东地区民办高校的部分教师进行了问卷调查, 实际回收问卷 325 份, 其中有效问卷 267 份, 有效问卷的回收率为 82.15%。本文基于计算克隆巴赫系数对本研究问卷进行内在信度检验后, α 系数值是 0.831, 高于 0.8, 表明本研究的问卷信度相对较高。

2.3. 研究假设

以往研究者屈廖健等(2021) [13]已经证实高校教师的职业特点群体的情绪劳动特征, 有助于预防职业倦怠, 因此本研究基于闫丽雯等以往相关文献, 提出以下 2 个研究假设:

假设 1: 广东地区民办高校不同人口统计学变量的教师职业倦怠水平存在显著的差异;

假设 2: 广东地区民办高校不同人口统计学变量的教师职业倦怠影响因素之间存在显著的差异。

3. 结果与分析

3.1. 受访教师基本情况的统计分析

基于收回 267 份有效问卷, 将受访者人口学特征进行数据基本统计分析, 最终整理得出其分布情况如表 1 所示。

Table 1. Basic distribution of demographic characteristics of respondents

表 1. 受访者人口学特征基本分布情况

变量	类别	人数	百分比
性别	男	131	49.1
	女	136	50.9
婚姻状况	已婚	223	83.5
	未婚	44	16.5
年龄(岁)	30 岁以下	2	0.7
	30~40 岁	174	65.2
	41~50 岁	79	29.6
	51 岁以上	12	4.5
教龄(年)	0~1 年	2	0.7
	1~5 年	43	16.1
	6~10 年	91	34.1
	11~15 年	58	21.7
	16~20 年	33	12.4
	21 年以上	40	15.0
职称	助教	32	12.0
	讲师	198	74.2
	副教授	33	12.4
	教授	4	1.5

续表

最高学历	专科	0	0
	本科	62	23.2
	研究生(硕士)	183	68.2
	研究生(博士)	22	8.5
月收入(元)	5000 元及以下	12	4.5
	5000 元~6500 元	27	10.1
	6500 元~8000 元	77	28.8
	8000 元以上	151	56.6

3.2. 职业倦怠水平分析

3.2.1. 职业倦怠整体水平的描述性统计分析

对广东地区民办高校教师职业倦怠整体水平的描述性统计分析可知, 具体结果见表 2 所示。从问卷的数据分析结果来看, 均值最高的是情绪衰竭方面, 其均值是 2.8277, 其次是去个性化方面的均值, 其均值是 2.7697, 最低的是个人成就感方面的均值, 均值为 2.4944, 职业倦怠维度的均值为 2.6973, 总体上是属于中等水平的职业倦怠。

Table 2. Descriptive statistical analysis of the overall level of burnout

表 2. 职业倦怠整体水平的描述性统计分析

维度	均值	标准偏差
职业倦怠	2.6973	0.73693
情绪衰竭	2.8277	1.10302
去个性化	2.7697	1.10993
个人成就感	2.4944	0.94276

3.2.2. 职业倦怠各个维度之间相关性分析

文章为了更好的测度出各个维度与职业倦怠之间的联系, 故对情绪衰竭、去个性化、个人成就感、职业倦怠进行线性相关程度检验。由于各个维度变量为定序型变量类型, 因此运用斯皮尔曼等级相关性检验方法对职业倦怠各个维度之间相关程度进行检验, 具体分析结果如表 3 所示。

Table 3. Correlation analysis of burnout dimensions

表 3. 职业倦怠各维度相关性分析

	情绪衰竭	去个性化	个人成就感	职业倦怠
情绪衰竭	1.00	0.803**	-0.131*	0.836**
去个性化	0.803**	1.00	-0.062	0.883**
个人成就感	-0.131*	-0.062	1.00	0.240**
职业倦怠	0.836**	0.883**	0.240**	1.00

注: **指的是在 0.01 水平(双侧)上显著; *则指的是在 0.05 水平(双侧)上显著。

通过上表 3 数据分析结果显示, 去个性化维度和情绪衰竭维度之间的相关关系属于在显著的正相关关系, 但是与个人成就感维度之间的相关关系却是负的且不显著。以往相关研究结果也发现去个性化方面与个人成就感方面存在不显著的关系(石可, 2022), 但是与之不同的是本研究发现这两个变量之间是负的相关关系, 结合实际访谈结果发现, 其实广东地区民办高校教师对自己的职业热爱程度相对较高, 导致其自身通过教书育人的实践活动能够得到一定程度上的个人成就感; 去个性化与个人成就感之间为不显著负相关关系; 三个不同维度与职业倦怠之间的相关关系均是显著相关, 其中情绪衰竭维度、去个性化维度与职业倦怠之间属于强的正相关关系, 但是个人成就感维度与职业倦怠的相关关系相对较低。

3.2.3. 职业倦怠水平的差异性分析

本研究基于推断统计方法当中的单因素方差分析以及两独立样本 t 检验来进一步推断估计不同人口统计学变量下的广东地区民办高校教师职业倦怠水平是否存在显著差异。

首先是对性别变量进行独立样本 t 检验, 研究发现整体上而言广东地区民办高校不同性别的教师的职业倦怠水平没有显著差异, 但是进一步对不同性别的教师在情绪衰竭、去个性化、个人成就感这三个维度方面的显著差异进行检验发现, 不同性别教师的去个性化、个人成就感方面存在显著差异, 但情绪衰竭方面没有显著差异, 其中男教师的去个性化水平高于女教师($P = 0.033$), 其均值分别是 2.91 和 2.62, 而女教师的个人成就感水平高于男教师($P = 0.0001$), 其均值分别是 2.75 和 2.22。

其次是对年龄、学历、职称、月薪酬、婚姻状况、教龄的教师的职业倦怠水平存在的显著性进行单因素方差分析, 研究发现广东地区民办高校不同学历和年龄与职称以及教龄的民办教师的职业倦怠水平均存在的显著性差异, 不同月薪酬与婚姻状况的民办教师的职业倦怠水平未存在的显著性差异。

最后进一步通过对比分析发现, 30~40 岁的教师职业倦怠水平是最高的, 其均值为 2.97; 研究生(硕士)学历的教师职业倦怠水平是最高的, 其均值为 2.98; 讲师职称的教师职业倦怠水平是最高的, 其均值为 2.76; 教龄在 6~10 年的教师职业倦怠水平是最高的, 其均值为 3.03。

3.3. 职业倦怠影响因素分析

3.3.1. 职业倦怠影响因素的差异分析

首先, 通过表 4 的数据整理分析发现, 在广东地区民办高校教师职业倦怠因素当中, 学校资源的不合理分配这一因素的个案数是最多, 属于首要影响因素, 其个案数为 200, 占比为 24.1%, 则表明广东地区民办高校的资源分配存在失衡的现状, 仍然需要进步优化, 此外通过田野访谈发现广东地区民办高校存在主要资源向高学历、高职教师倾斜, 对于初中级职称的老师关注度不够; 其次是选择较高的社会期望与教师自身因素这两个因素的个案数, 个案数为 161、153, 占比为 19.4%、18.5%, 则表明教师对于社会的期望比较重视, 自身的因素也影响广东地区民办高校教师职业倦怠的关键原因, 具体而言通过访谈发现广东地区民办高校在教师在自身学历提升、科研水平提升方面问题较为突出, 急需得到相关部门的重点关注; 然而学校的人文关怀较少也是职业倦怠的关键影响因素, 个案数为 147, 占比为 17.7%, 而选择教育改革的影响因素的相对较少, 其个案数为 106, 占比为 12.8%, 则表明教育改革的变化并不是广东地区民办高校教师职业倦怠的关键影响因素, 最后选择其他选项的个案数为 62, 占比为 7.5%。

为了比较不同人口学特征视角下广东地区民办高校教师职业倦怠的影响因素的差异性, 文章运用基本统计分析当中的多选项交叉分组下的频数分析方法进行研究, 由于篇幅有限, 各个人口学特征的交叉列表省略展现, 仅表格主要内容进行文字梳理总结, 具体分析结果汇报如下:

第一是关于不同性别的职业倦怠影响因素进行分析, 研究结果表明, 广东地区的民办高校在男教师与女教师对职业倦怠影响因素方面存在显著差异, 例如: 在男教师选择的影响因素当中, 占比排名前三

Table 4. Analysis of factors influencing burnout
表 4. 职业倦怠的影响因素分析

	个案数	个案数百分比	个案百分比	
\$职业倦怠因素分析 ^a	教师自身因素	153	18.5%	57.3%
	较高的社会期望	161	19.4%	60.3%
	学校资源的不合理分配	200	24.1%	74.9%
	学校的人文关怀较少	147	17.7%	55.1%
	教育改革的影响	106	12.8%	39.7%
	其它	62	7.5%	23.2%
总计	829	100.0%	310.5%	

的因素分别是教育改革的影响(60.4%)、较高的社会期望(54.0%)、学校资源的不合理分配(48.5%)，而在女教师选择的影响因素当中，占比排名前三的因素分别是学校的人文关怀较少(62.6%)、教师自身因素(60.8%)、学校资源的不合理分配(51.5%)，因此，通过对比分析发现，女教师在学校的人文关怀方面需要引起关注，并且会更多的考虑自身因素，而男教师则考虑的是未来的教育改革变化以及社会期望带来的影响，但是男教师和女教师都一致认为学校资源的不合理分配是职业倦怠较为重要的影响因素。

第二是关于不同年龄的职业倦怠影响因素进行分析，研究结果显示广东地区民办高校不同年龄教师就职业倦怠影响因素方面存在显著差异，例如：在 30 岁以下的教师选择的影响因素当中，占比排名靠前的因素是较高的社会期望(1.2%)，当然这个结果一定程度上受到该年龄阶段样本量占比偏少的影响，在 30~40 岁的教师选择的影响因素当中，占比排名前三的因素分别是人文关怀较少(78.2%)、较高的社会期望(70.8%)、教育改革的影响(68.9%)，在 41~50 岁的教师选择的影响因素当中，占比排名前三的因素分别是学校资源的不合理分配(34.0%)，教育改革的影响(30.2%)、较高的社会期望(28.0%)，在 50 岁以上的教师选择的影响因素当中，占比排名靠前的因素分别是教师自身因素(7.2%)，教育改革的影响(0.9%)，该结果同样受到样本量偏少的因素影响，但是尽管这样，文章对比梳理分析结果可以发现广东地区民办高校青年教师(30~40 岁)在学校的人文关怀方面缺乏关注，而中年教师(41~50 岁)教师则考虑的是学校资源的不合理分配因素。

第三是关于不同学历的职业倦怠影响因素进行分析，研究结果显示广东地区民办高校不同学历教师就职业倦怠影响因素方面存在显著差异，例如：学历为本科的教师选择的影响因素当中，占比排名前三的因素是教育改革的影响(32.1%)、学校资源的不合理分配(28.5%)、较高的社会期望(24.2%)，在具有研究生(硕士)的教师选择的影响因素当中，占比排名前三的因素分别是教师自身因素(73.2%)、人文关怀较少(72.8%)、较高的社会期望(63.4%)，在具有研究生(博士)的教师选择的影响因素当中，占比排名前三的因素分别是教育改革的影响(18.9%)，教师自身因素(13.1%)，较高的社会期望(12.4%)，此外，文章对比梳理分析结果可以发现广东地区民办高校学历在研究生(硕士)及以下的教师在学校的学校资源的不合理分配方面较为重要，而学历在研究生(博士)的教师则考虑的是教育改革带来的影响。

第四是关于不同职称的职业倦怠影响因素进行分析，研究结果显示广东地区民办高校不同职称教师就职业倦怠影响因素方面存在显著差异，例如：职称为助教的教师选择的影响因素当中，占比排名第一的因素是学校的人文关怀较少(20.4%)，职称为讲师的教师选择的影响因素当中，占比排名第一的因素则是学校资源的不合理分配(68.0%)，职称为副教授的教师选择的影响因素当中，占比排名第一的因素则是教育改革(30.2%)，职称为教授的教师选择的影响因素当中，占比排名第一的因素是教师自身因素(1.3%)，

当然这个结果一定程度上受到该职称样本量占比偏少的影响, 文章最终对比梳理分析结果可以发现广东地区民办高校教师职称不同其职业倦怠的影响因素则有明显差异。

第五是关于不同月薪酬的职业倦怠影响因素进行分析, 研究结果显示广东地区民办高校不同月薪酬教师就职业倦怠影响因素方面存在显著差异, 例如: 月薪酬在 5000 元及以下的教师选择的影响因素当中, 占比排名第一的因素是教育改革而影响(9.4%), 当然这个结果一定程度上受到该月薪阶段样本量占比偏少的影响, 月薪酬在 5000~6500 元的教师选择的影响因素当中, 占比排名第一的因素则是学校资源的不合理分配(29.0%), 月薪酬在 6500~8000 元的教师选择的影响因素当中, 占比排名第一的因素也是学校资源的不合理分配(23.0%), 月薪酬在 8000 元以上的教师选择的影响因素当中, 占比排名第一的因素是较高的社会期望(62.1%), 文章对比梳理分析结果可以发现广东地区民办高校教师月薪酬不同其职业倦怠的影响因素则有显著差异。

第六是关于不同婚姻状况的职业倦怠影响因素进行分析, 研究结果显示广东地区民办高校不同婚姻状况教师就职业倦怠影响因素方面存在显著差异, 例如: 已婚的教师选择的影响因素当中, 占比排名前三的因素分别是教育改革而影响(91.5%)、教师自身因素(87.6%)、学校的人文关怀较少(80.3%), 未婚的教师选择的影响因素当中, 占比排名前三的因素则是较高的社会期望(27.3%)以及学校资源的不合理分配(22.0%)与学校的人文关怀较少(19.7%), 最后对比梳理分析可以发现广东地区民办高校教师婚姻状况不同其职业倦怠的影响因素则有显著差异。

第七是关于不同教龄状况的职业倦怠影响因素进行分析, 研究结果显示广东地区民办高校不同教龄教师就职业倦怠影响因素方面存在显著差异, 例如: 教龄为 0~1 年的教师选择的影响因素当中, 占比排名第一的因素是较高的社会期望(1.2%), 当然这个结果一定程度上受到该月薪阶段样本量占比偏少的影响, 教龄为 1~5 年的教师选择的影响因素当中, 占比排名第一的因素是学校的人文关怀较少(22.4%), 教龄为 6~10 年的教师选择的影响因素当中, 占比排名第一的因素是学校的人文关怀较少(35.4%), 教龄为 11~15 年的教师选择的影响因素当中, 占比排名第一的因素是较高的社会期望(34.8%), 教龄为 16~20 年的教师选择的影响因素当中, 占比排名第一的因素是教育改革的影响(20.8%), 教龄为 21 年以上的教师选择的影响因素当中, 占比排名第一的因素是教师自身因素(19.6%), 最后对比梳理分析可以发现广东地区民办高校教师教龄状况不同其职业倦怠的影响因素则有显著差异。

3.3.2. 缓解职业倦怠措施的问卷调查结果分析

文章立足于教师主体视角, 对进一步如何缓解广东地区民办高校教师职业倦措施进行问卷调查, 以期为下文合理提出缓解广东地区民办高校教师职业倦怠的有效措施提供实证参考。具体内容分析如下表 5 所示。

Table 5. Analysis of questionnaire results on measures to alleviate burnout
表 5. 缓解职业倦怠措施的问卷调查结果分析

	个案数	百分比	个案百分比	个案数排名
建立科学的人性化管理机制	190	22.8%	71.7%	2
加强关注教师工作和生活	185	22.2%	69.8%	3
提升社会关注度	123	14.7%	46.4%	4
提升教师工资福利待遇	217	26.0%	81.9%	1
心理咨询与辅导	89	10.7%	33.6%	5
其他	31	3.7%	11.7%	6
总计	835	100.0%	315.1%	

首先, 通过上表数据整理分析发现, 选择提升教师工资福利待遇这一措施的个案数最多, 个案数为 217, 占比为 26.0%, 则表明广东地区民办高校教师的工资福利仍然需要进步提升, 此外通过田野访谈发现广东地区民办高校教师对于基本工资的提并非主要的因素, 而是期望能够进一步完善教师福利待遇方面的问题, 例如: 大部分民办高校教师的住房公积金以及社会保险缴纳比例相比公办院校教师而言存在整体较为偏低的现状。

其次是选择建立科学的人性化管理机制与加强关注教师工作和生活这二个措施的个案数, 个案数为 190、185, 占比为 22.8%、22.2%, 则表明建立科学的人性化管理机制以及加强关注教师工作和生活是缓解广东地区民办高校教师职业倦怠的关键有效措施, 具体而言通过访谈发现广东地区民办高校在对教师人性化管理方面问题较为突出, 急需得到相关部门的重点关注, 而且对于教师工作和生活的关注度有待提升, 这些结果均与访谈结果相吻合。

再次是选择提升社会关注度与心理咨询与辅导这二个措施的个案数, 个案数为 123、89, 占比为 14.7%、10.7%, 则表明高校社会关注度与心理咨询辅导有助于解决教师职业倦怠, 最后选择其他选项的个案数为 31, 占比为 3.7%。

4. 研究结论与启示

4.1. 研究基本结论

本研究基于问卷调查法以及访谈法收集了广东地区民办高校教师职业倦怠实证研究所需数据, 主要讨论了教师职业倦怠水平及其影响因素。本文验证了当前广东地区民办高校教师职业倦怠水平以及检验了不同人口统计学变量下广东地区民办高校的教师职业倦怠水平是否存在显著差异; 证明了不同人口统计学变量的教师职业倦怠影响因素是否存在显著差异; 相对以往高校教师职业倦怠研究成果, 本文的研究贡献主要体现在以下几个方面。

首先, 以往研究者发现我国民办高校教师职业倦怠水平较高(闫丽雯等, 2018) [1], 但是广东地区尚不明确。本文研究证实了广东地区民办高校教师的职业倦怠水平处于中等左右水平, 这与胡玥(2021)探究中国高校英语专业教师职业倦怠现状的结果保持一致。

其次, 广东地区民办高校不同性别与月薪酬以及婚姻状况的教师的职业倦怠水平没有显著差异, 不同年龄、学历、职称、教龄的教师的职业倦怠水平存在的显著性差异; 其中不同性别教师的去个性化方面以及个人成就感方面均存在显著差异, 但情绪衰竭方面却没有显著差异, 其中男教师的去个性化水平要高于女教师, 但是男教师的个人成就感水平却低于女教师; 30~40 岁的教师职业倦怠水平是最高的, 研究生(硕士)学历的教师职业倦怠水平是最高的, 讲师职称的教师职业倦怠水平是最高的, 教龄在 6~10 年的教师职业倦怠水平是最高的; 之前研究者发现我国民办高校教师职业倦怠水平最高的是 41~50 岁[1], 这与本文发现 30~40 岁的教师职业倦怠水平是最高的结果有所不同, 据此则表明广东地区民办高校教师职业倦怠水平发展存在相对“年轻化”现状, 并且与之前杨柳[14] (2020)基于民办行政人员的实证结果存在一些差异之处。

再次, 研究发现广东地区民办高校不同性别和年龄和月薪酬与职称以及婚姻状况与教龄的民办教师就职业倦怠影响因素方面均存在显著的差异, 具体而言, 男教师和女教师都一致认为学校资源的不合理分配是职业倦怠较为重要的影响因素, 这与季芳[15] (2011)之前对民办辅导员研究的发现相同; 广东地区民办高校青年教师(30~40 岁)在学校的人文关怀方面缺乏关注, 而中年教师(41~50 岁)教师则考虑的是学校资源的不合理分配因素。研究生(硕士)及以下的教师在学校的学校资源的不合理分配方面较为重要, 而学历在研究生(博士)的教师考虑的主要因素却是教育改革带来的影响。

最后, 研究发现对于广东地区民办高校而言提升教师工资福利待遇与建立科学的人性化管理机制以

及加强关注广东地区民办高校教师的生活以及工作情况仍然是当前解决职业倦怠措施的重要措施, 特别是在加强教师社会保险与住房保障方面的福利待遇。

4.2. 实践启示

本研究的结论对破解广东地区民办高校职业倦怠具有重要的启示意义, 同时为促进广东地区民办高校教师队伍的高质量建设提供了可行参考。① 关注教师情绪衰竭、去个性化的问题, 要适度调整教师工作量, 特别是给予物质以及精神方面的正面激励, 分类扩展教师职业发展平台建设。② 对于年龄阶段位于中青年、学历为研究生(硕士)、职称是讲师、教龄在 6~10 年的教师的职业倦怠要给予关注, 特别在学校资源分配方面要适度兼顾上述群体的合理占比; 对于青年教师(30~40 岁)的群体, 特别是女性群体, 教师所在高校应该增强对其的人文关怀。③ 进一步补充教师社会保险以及住房保障等方面的福利待遇, 建立人性化的管理制度, 通过多种渠道多形式为民办教师提供公平发展的内外部环境, 在教师教学工作量设计安排方面要进行科学论证, 制定适宜的民办高校教师科研评价体系, 需要进一步关注教师生活方面的现实需求, 特别是在青年教师子女教育方面的支持与帮助。

4.3. 研究展望

最后, 本研究也存在一些不足。由于难免受到时间、空间以及调研经费等方面的一些客观因素的影响, 会使得本文的研究结果的适普性受到制约, 此外, 在年龄、学历等样本构成占比不均衡现状也会对上述分析说服力带来影响。因此, 笔者后续将会进一步扩大样本研究范围来补充经验证据数据, 或者可以考虑运用空间经济学方法或者 fsQCA 等方法来进一步探讨广东地区民办高校教师职业倦怠影响因素的时空差异与条件组态路径。

基金项目

本文系广东省高等教育学会民办高等教育专业委员会 2022 年度研究课题阶段性研究成果, 项目名称: 广东地区民办高校教师职业倦怠成因及对策研究(编号: 2022MBGJ053)。

参考文献

- [1] 唐伏龙. 广东民办高校服务地方经济社会发展研究[D]: [硕士学位论文]. 桂林: 广西师范大学, 2022.
- [2] 闫丽雯, 周海涛. 民办高校教师职业倦怠水平及影响因素分析[J]. 国家教育行政学院学报, 2018(2): 76-82.
- [3] Maslach, C. (2003) Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12, 189-192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- [4] 胡玥. 积极心理学视角下高校英语专业教师职业倦怠研究: 现状与对策[J]. 外语界, 2021(4): 88-96.
- [5] 张佳, 白东欢, 宋鹏威, 袁瑞, 张振东. 新形势下高校教师工作压力、心理韧性及与休闲运动参与对职业倦怠影响的实证研究[J]. 中国健康心理学杂志, 2022, 30(11): 1660-1668.
- [6] 邹佩耘. 高校青年教师职业倦怠的归因与引导——基于“混合四因素模型”的分析[J]. 中国青年研究, 2023(1): 105-112.
- [7] 徐萍, 杨棵瑞, 李相承, 秦进. 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): 82-87.
- [8] 王曼. 广州民办高校教师职业倦怠调查研究[D]: [硕士学位论文]. 石河子: 石河子大学, 2017.
- [9] 张玲. 关于河南省民办高校教师职业倦怠现状的调查与分析[J]. 教育探索, 2013(1): 141-142.
- [10] 白婧, 张苗宇, 贾甜甜, 等. 山东省民办高校教师职业倦怠调查分析[J]. 科教文汇(上旬刊), 2015(7): 15-17.
- [11] 刘扬. 江苏省民办高校教师情绪智力与职业倦怠关系研究[J]. 兰州教育学院学报, 2017, 33(7): 165-167.
- [12] 石可. 高校教师职业倦怠问题及缓解对策研究[D]: [硕士学位论文]. 天津: 天津商业大学, 2022.
- [13] 屈廖健, 邵灿耀. 大学教师情绪劳动与工作满意度、职业倦怠的关系——基于 21 世纪以来国内外实证研究的元

分析[J]. 重庆高教研究, 2021, 9(6): 67-77.

[14] 杨柳. 成都民办高校行政人员职业倦怠调查研究[D]: [硕士学位论文]. 成都: 电子科技大学, 2020.

[15] 季芳. 民办高校辅导员职业倦怠与 EAP 构想[D]: [硕士学位论文]. 南京: 南京师范大学, 2011.