

内卷化视阈下高校青年女性教师职业倦怠的理解与破解

陈梦思¹, 梁佳思²

¹浙江工商大学艺术设计学院, 浙江 杭州

²湖南文理学院人事处, 湖南 常德

收稿日期: 2025年3月2日; 录用日期: 2025年3月26日; 发布日期: 2025年4月10日

摘要

在万物皆可“卷”的全员“内卷”时代, 高校青年女性教师面临职业倦怠。研究基于认知-情感人格系统理论以及Maslach职业倦怠理论, 从情感耗竭、去人格化和低成就感三方面对内卷化视阈下高校青年女性教师职业倦怠的问题呈现进行阐述, 针对性提出构建“她有力”心理支持系统、“她OK”成长成才氛围以及“她出色”聘任管理制度的高校青年女性教师职业倦怠纾解三大策略。

关键词

内卷, 高等教育, 青年女性教师, 职业倦怠

Understanding and Addressing Burnout among Young Female College Teachers through the Lens of Involution

Mengsi Chen¹, Jiasi Liang²

¹College of Art Design, Zhejiang Gongshang University, Hangzhou Zhejiang

²Personnel Department, Hunan University of Arts and Science, Changde Hunan

Received: Mar. 2nd, 2025; accepted: Mar. 26th, 2025; published: Apr. 10th, 2025

Abstract

Amidst the pervasive phenomenon of involution in contemporary society, where the concept of involvement permeates all aspects of life, young female teachers at institutions of higher education are grappling with the pervasive issue of burnout. Drawing upon the theoretical frameworks of the

cognitive-affective personality system and Maslach's burnout inventory, this investigation delineates the manifestations of job burnout within this demographic, focusing on three key dimensions: emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment. Furthermore, the study puts forth a tripartite strategy for mitigating burnout among these young female teachers, encompassing the establishment of a "She is Powerful" psychological support network, the cultivation of a "She is OK" environment conducive to growth and achievement, and the institution of a "She is Outstanding" system for appointments and management.

Keywords

Involution, Higher Education, Young Female Teachers, Burnout

Copyright © 2025 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. 引言

据教育部发布的 2023 年教育统计数据显示,我国高等教育专任教师已达 209.93 万人(教育部,2024)。2022 年,全国 197.78 万高等教育专任教师中,39 岁及以下青年女性教师约有 56.52 万人,已经成为推进我国高等教育发展进步的重要力量(教育部,2023a)。除了要应对高校教师普遍面临的“僧多粥少”“非升即走”困境,青年女性群体还需要处理社会刻板印象所带来的性别迷思、具有规戒性的婚育“社会时钟”、教职与母职的冲突等现实问题(胡晓丽,庄仕文,2024),面临着更多维度的导致职业倦怠的压力源。当前,关注高校青年女性教师职业倦怠的研究尚处于起步阶段,特别是缺少心理学视角的探讨和剖析。本文在认知-情感人格系统理论的基础上,对内卷化视阈下高校青年女性教师的职业倦怠进行问题表征,并试图进一步从宏观政策及微观心理等方面提出其破解策略。

1.1. 内卷的定义及研究结果

作为时代流行语频繁出现在大众视野的“内卷”(involution),最早是由德国古典哲学家康德(康德,2002)提出的一个社会学概念,他将“内卷”定义为事物不断向内发展进化使得其内部更加精密复杂,但却无法显著影响外部环境的状态。之后,戈登威泽(Goldenweiser,1936)使用内卷描述了一种艺术作品自身愈加精细化却无法发展为新的文化形态的现象。格尔茨(Geertz,1963)则将内卷这一概念应用于印度尼西亚水稻农业发展困境的研究之中。1986 年,我国历史社会学家黄宗智在《华北的小农经济与社会变迁》的中译本里,对格尔茨的“农业内卷化”概念进行了进一步阐释,舶来词“内卷”由此进入中文学术界(黄宗智,1986)。

泛化至今,万物皆可“卷”,“内卷”一词已被应用于社交、职业、教育等多个社会生活领域,并入选《咬文嚼字》杂志编辑部评选出的 2020 年度十大流行语。当代语境中提及的“内卷”更像是一种快节奏社会的亚健康“病症”,来自中国科学院心理研究所的研究者们将其定义为“一种复杂且嵌套的多维心理概念”,指当个体身处资源有限的环境中,会在社会规范等多维压力源下表现出负面心理状态及非良性竞争行为的现象。同时,研究者们进一步明晰了中国社会的“内卷”现象包含资源稀缺、社会规范、心理压力、竞争行为四个特征维度(张雯等,2024)。

自 1999 年,我国高等教育极速推进、规模不断扩大(鲍威,王嘉颖,2012),当前我国高等教育学校已达 3013 所(教育部,2023b),竞争单位的迅速增长使得政府近年来愈加关注基于教育实力和绩效表现的

选择性拨款和竞争性拨款, 这为高校谋求生存空间和发展资源带来了巨大的压力(阎光才, 2018)。在组织目标设置与层层分解之下, 高校教师不得不卷入学术资源有限的科研“囚徒困境”中。近年来, 众多高校推行旨在鼓励竞争、促进流动的“非升即走”聘任制度, 单一化的评价标准更是将青年教师的学术竞争从“达标赛”异化成“锦标赛”(朱晓文, 2022)。除此之外, 怀抱着对于教书育人和学术研究的热忱, 青年教师大多直接从“象牙塔”到“象牙塔”, 社会实践经历相对匮乏, 面对高学历背后的高自我期望、社会看客所给予的职业“圣化”、同辈压力以及学术产出挂钩薪酬制度, 被动陷入“越努力越心酸”的低水平勤奋“怪圈”。

1.2. 教师职业倦怠的定义及研究结果

20 世纪 70 年代, 美国临床心理学家费登伯格(Herbert J. Freudenberger)研究发现, 当医务工作者的工作实际与理想状态存在落差时, 他们会感到心力交瘁、对待病人也越来越淡漠。他将这种因职业生涯而导致个体身心俱疲的状态称为“心身耗竭综合征”(burnout syndrome, 也称职业倦怠综合征)(杨孟奎, 郭瑞迎, 2024)。在此基础上, 马斯拉奇(Maslach & Jackson, 1981)等人提出职业倦怠的定义, 即个体因不能有效化解持续累积的工作压力而表现出的负性心理反应。塞利(Hans Selye)的压力学说认为, 压力分为“危急性压力”(distress, 也称负面性压力)和“雀跃性压力”(eustress, 也称正面性压力)。研究发现, 高校教师的职业压力并非雀跃性压力, 即职业压力不对学术成果产生显著的增值效应, 过度的职业压力反而会引起其职业倦怠(鲍威, 王嘉颖, 2012)。据麦可思研究院的调查显示, 我国超八成高校教师有过厌倦教学的经历, 超半数的高校教师在工作中感到精疲力竭(郑伟, 刘玉林, 2020), 高校教师是职业倦怠的高发人群。

此外, 40 岁以下青年教师处于职业压力高压期, 面临着来自教学、科研及经济方面的挑战, 35 岁以下教师有着尤其沉重的经济压力(鲍威, 王嘉颖, 2012)。《国家治理》周刊以 3000 余名高校青年教师为样本的调查发现, 超半数受访者认为自己工作状态基本达到“996”, 更有约 12%的受访者表示工作状态已超过“996”。过度的内卷和压力会消耗高校青年教师的学术热情和职业认同, 他们中的许多人正处于职业倦怠之中(朱晓文, 2022)。对于高校青年女性教师而言, 性别特质促使她们在教学上有着“先天”优势, 统计显示高校青年女性教师承担着和男性教师相当或略高的教学任务(胡晓丽, 庄仕文, 2024)。然而长期以来, 我国高校教师评价体系重科研轻教学的色彩浓厚(周玲, 王欣怡, 张慧婷, 2024), 对于更善教学的女性教师并不友好。面对科研领域业已形成的男性主导权, 部分女性由于避嫌或不喜无用社交等原因, 争取项目、资源力不从心。研究发现, 男性教师职业前期的“权威期刊发表”“出专著或获专利”数量显著高于女性(胡晓丽, 庄仕文, 2024)。同时, 承担更多婚育职责的青年女性, 需要花费更多时间和精力成本对抗“社会时钟”和“男主外女主内”的传统观念。

2. 问题呈现

米歇尔(Mischel & Shoda, 1995)提出的认知—情感人格系统理论(Cognitive Affective Processing System Theory, CAPS)认为情境因素能够以特定模式激活个体的认知和情感, 进而影响个体行为。在负面情境下, 个体往往表现出更高的消极行为倾向和更低的积极行为倾向。因此, 在“内卷化”的高校情境中, 个体的成就目标和焦虑情绪均会被激活, 个体既会为追求成就而努力工作, 但也会因过度担心失败而产生职业压力。基于 Maslach 职业倦怠理论框架包含的情感耗竭、去人格化和低成就感三大核心维度(Maslach & Jackson, 1981), 高校青年女性教师的职业倦怠问题主要呈现如下。

2.1. 情感耗竭

生理激素水平和社会文化因素使得女性有着相对较高的情感浓度, 情感劳动密集的学校情境使得青

年女教师更易产生情感耗竭。若在家庭 - 工作冲突中得不到足够的情感支持, 如家人不理解工作的辛苦投入, 又或是学校没有提供相应的心理督导, 青年女性教师就更容易陷入情感耗竭的困境: 焦虑教学进度完不成、科研项目推进缓慢, 无法平静地享受课余生活; 囿于社会对“温柔女教师”的期望, 在与学生的沟通交往中倍感压力; 对教学科研丧失热情和兴趣, 看到学生成长进步的喜悦感淡化。长此以往, 可能会引发更严重的心理健康问题, 如抑郁症、焦虑症等, 进而导致睡眠质量降低、免疫系统紊乱、慢性疲劳状态等身体健康问题, 甚至引发慢性疾病。吕霞霞等人(2024)关于某校 1458 名教职工甲状腺结节检出情况及相关因素分析的研究显示, 女性甲状腺结节检出率(48.48%)高于男性(45.72%), 女性教职工甲状腺结节较男性更多见。

2.2. 去人格化

长期被迫“内卷”将触发高校青年女教师的自我保护机制, 对周围的人、事、物包括亲密关系、兴趣爱好等方面的情感体验明显减弱, 产生自我抽离感等去人格化现象: 初为人师时对学生成长的关心关爱明显减少, 学生被视为“无差别”对象, 缺乏耐心的因材施教和正向的情感反馈; 主动疏离同事, 不愿参与集体备课、课题申报等团队合作活动, 对于各类教师培训、进修机会兴趣寥寥; 消极看待学校推行新课改、新教改等举措, 害怕改变带来额外的工作量和适应压力。

2.3. 低成就感

逃避参加青年女性教师本就机会不多的高水平学术交流、科研合作项目, 专业成长停滞、错失晋升机会、逐渐被边缘化; 付出与回报不成正比的无力感, 导致自我效能感与职业认可度下降, 陷入消极的自我否定; 浙江宣传曾发文犀利指明, 当前学术圈存在浮夸和浮躁风气的现象, 存在资源分配不尽合理、评价标准有待完善、考核压力比较繁重等突出问题(浙江宣传, 2024), 使得部分教师教学质量下滑, 不得不上学术“捷径”。

3. 破解策略

3.1. 构建“她有力”心理支持系统

结婚、怀孕、分娩、哺乳等过程给育龄期女性带来急剧的生理变化, 同时也产生许多心理问题(Stuebe & Meltzer-Brody, 2015)。情绪 ABC 理论认为, 对同一事件持有不同认知, 将会产生不同的情绪和行为后果(Ellis, 1991), 乐观主义者在高应激事件下仍可以保持较好的心理健康状态(Scheier & Carver, 1992)。有研究表明, 正念练习能够显著降低情感耗竭水平(Hülsheger, Alberts, Feinholdt, & Lang, 2013)。因此, 高校可以通过为青年女性教师开设正念冥想、瑜伽训练等教职课程, 以及定期举办心理健康讲座、提供心理咨询服务等方式, 逐步提升青年女性教师的心理韧性, 培育其乐观心态。

3.2. 营造“她 OK”成长成才氛围

马斯拉奇等人(Maslach & Leiter, 2016)的研究显示, 组织支持可以有效降低职业倦怠水平。高校应当通过聚焦提供托儿服务、设立育儿假或弹性工作制等温暖青年女性教师的“关键小事”, 构建家庭友善型教职环境, 减轻青年女性教师的家庭负担, 帮助她们解放出更多时间投入事业。此外, 通过选树宣传科研教学成果突出的青年女性教师榜样, 致敬“闪闪发光”的“她力量”, 消除社会刻板印象, 实现对于青年女性教师开拓进取、追求卓越的情感共鸣和价值引导。

3.3. 实施“她出色”聘任管理制度

高校聘任管理制度要充分考虑青年女性教师所面临的家庭 - 工作冲突, 一定程度上体现“利她倾向”,

如允许其在晋升考评材料中提交替代性成果、延长孕期和哺乳期女性教师的聘期考核时间等。与此同时,高校应当为青年女性教师提供多样化的学术交流机会,设立支持青年女性教师开展科研创新的专项基金(郑烨,柴金来,刘敏,2024),为青年女性教师配备资深导师,帮助其制定职业生涯规划并指导工作,提升其职业成就感和归属感(陈晓明,2020)。

参考文献

- 鲍威,王嘉颖(2012).象牙塔里的压力——中国高校教师职业压力与学术产出的实证研究. *北京大学教育评论*, 10(1), 124-137.
- 陈晓明(2020).导师制对高校青年女性教师职业发展的促进作用. *教师教育研究*, 32(5), 88-94.
- 胡晓丽,庄仕文(2024).压力应对视角下高校女“青椒”教职与母职的冲突及融通路径探究. *黑龙江高教研究*, 42(3), 129-134.
- 黄宗智(1986). *华北的小农经济与社会变迁*. 中华书局.
- 教育部(2023a). *高等教育专任教师年龄情况(总计)*.
http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2022/quanguo/202401/t20240111_1099787.html
- 教育部(2023b). *高等教育学校(机构)数*.
http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2022/quanguo/202401/t20240110_1099531.html
- 教育部(2024). *高等教育学校教职工情况*.
http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2023/quanguo/202501/t20250120_1176253.html
- 康德(2002). *判断力批判*(邓晓芒译). 人民出版社.
- 吕霞霞,李琳,郭书含,孙惠云,史周华(2024).某校1458名教职工甲状腺结节检出情况及相关因素分析. *中国校医*, 38(11), 822-824, 834.
- 阎光才(2018).学术界中的竞争压力及其效应. *中国高教研究*, (6), 15-21.
- 杨孟奎,郭瑞迎(2024).活动理论视角下教师职业倦怠的成因分析与优化路径. *华北理工大学学报*, 24(1), 85-91.
- 张雯,潘超,姚诗铭,朱佳佳,凌东,杨涵淳,徐静莎,穆妍(2024).中国社会中“内卷”现象的个体心理内涵及其特征维度. *心理学报*, 56(1), 107-123.
- 浙江宣传(2024).学术要靠“慢养”,最忌浮躁速生. <https://mp.weixin.qq.com/s/ilFAvN4S81sHioZIKNYfmQ>
- 郑伟,刘玉林(2020).基于复杂网络的高校教师职业倦怠热点研究. *黑龙江高教研究*, (6), 50-55.
- 郑烨,柴金来,刘敏(2024).职业倦怠何以影响女性科技工作者的工作绩效. *科学学研究*, 42(12), 2588-2600.
- 周玲,王欣怡,张慧婷(2024).高校发展性教师评价的逻辑困境与价值回归. *中国人民大学教育学报*, (2), 33-53.
- 朱晓文(2022).高校青年教师“内卷困境”的成因与应对. *人民论坛*, (17), 92-95.
- Ellis, A. (1991). The Revised ABC's of Rational-Emotive Therapy (RET). *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 9, 139-172. <https://doi.org/10.1007/bf01061227>
- Geertz, C. (1963). *Agricultural Involvement: The Process of Ecological Change in Indonesia*. University of California Press.
- Goldenweiser, A. (1936). *Loose Ends of a Theory on the Individual Pattern and Involvement in Primitive Society*. University of California Press.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98, 310-325. <https://doi.org/10.1037/a0031313>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*, 15, 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A Cognitive-Affective System Theory of Personality: Reconceptualizing Situations, Dispositions, Dynamics, and Invariance in Personality Structure. *Psychological Review*, 102, 246-268. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.102.2.246>
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of Optimism on Psychological and Physical Well-Being: Theoretical Overview

and Empirical Update. *Cognitive Therapy and Research*, 16, 201-228. <https://doi.org/10.1007/bf01173489>

Stuebe, A. M., & Meltzer-Brody, S. (2015). The Long-Term Psychiatric Consequences of Childbirth. *Women's Health*, 11, 743-752.