

# 高职院校教师职业倦怠归因分析 ——基于重庆市7所高职院校的调查数据

赵明慧

重庆工信职业学院 400043

作者简介：赵明慧（1987-），女，重庆工信职业学院，汉族，湖北荆州人，主要研究方向：教育管理。

基金项目：2023年重庆市教育科学规划课题《重庆市高职院校教师职业倦怠归因与缓解路径研究》（项目编号：K23YG3430358）

【摘要】：职业倦怠已成为制约高职院校教师专业发展与教育质量提升的重要心理风险。本研究基于重庆市7所高职院校403名教师的调查数据，聚焦职业倦怠高风险教师群体。该群体倦怠水平显著高于整体均值，成为干预策略制定的核心对象。通过问卷调查与深度访谈相结合的混合研究方法，系统梳理其职业倦怠的成因路径与典型表现特征，从教师个体、学校组织、社会支持三维视角明确问题根源，为后续针对性对策的制定提供实证依据。

【关键词】：高职院校；职业倦怠；深层归因

## 一、引言

职业倦怠是教师长期处于高强度工作压力下所产生的一种情绪耗竭、去人性化及低成就感综合征。高职院校教师除承担常规教学任务外，还面临校企合作、技能竞赛、科研考核、学生管理等多重压力，倦怠问题尤为突出。然而，现有研究多集中于现状描述，对高职院校教师为什么会形成职业倦怠的系统性分析仍显不足。本研究以重庆市7所高职院校为样本，利用已有调查数据，从现状特征中分析可能的成因路径，构建高职教师职业倦怠的生成机理模型，为精准干预提供理论依据。

## 二、调查设计

### （一）调查样本

本文以重庆市7所高职院校的专职教师作为调研群体，通过问卷调查方式，针对其职业倦怠表现特征、严重程度及影响因素等方面展开实证研究。

### （二）调查工具

本文采用Maslach（2001）开发的专用于教育从业者的职业倦怠测评量表（MBI-ES）作为测量工具。量表采用李克特五级评分标准，选项范围涵盖“从未出现”到“持续发生”。

### （三）调查程序

采用电子问卷与纸质问卷并行的数据收集模式。线上渠道以“问卷星”平台为载体，通过人际网络进行扩散发放；线下则在合作院校行政人员的协助下，向专任教师定向发

放并回收纸质问卷。总计发放问卷420份（7所高职院校各配额60份），经筛选剔除无效样本后，最终回收有效问卷403份，有效回收率达96%。

## 三、高职教师职业倦怠归因分析

### （一）个人层面

#### 1. 职业生涯规划不明确，专业提高主动性不强

针对“您对自己的职业生涯有明确的规划？”这一问题的调查结果显示，75.61%的受访者表示对职业生涯缺乏明确规划，而仅有24.39%的教师表示规划清晰。这一数据表明，在职业倦怠程度较高的教师群体中，职业生涯规划缺失现象较为普遍，容易质疑工作环境和自身价值，进而产生职业倦怠问题。

通过访谈发现，部分高职教师秉持“得过且过”的消极心态，日常工作流于形式，仅完成最低限度的工作任务便按时离岗。这类教师的内在驱动力明显不足，其职业行为主要依赖外部激励，如职称评定、职位晋升或岗位竞争等。“由于缺乏清晰的职业发展规划，我对个人职业发展前景的预期逐渐模糊。这种不确定性不仅削弱了职业动力，更使我对未来产生焦虑。”（访谈者7）。由于缺乏主动规划职业发展的意识，也疏于专业能力的提升，他们普遍表现出工作热情不足、岗位责任感缺失的特征。“据观察，部分教师存在职业懈怠现象。尤其在获得讲师职称后，部分教师逐渐丧失能力提升的进取心，选择停留在舒适区，仅完成基础教学工作。他们长期重复讲授已熟悉的知识点，随着年龄增长，职称晋升难度加大，陷入‘既无法突破瓶颈，

又难以安于现状’的’职业倦怠’状态。”（访谈者8）。更值得注意的是，部分教师因从事校外兼职活动，难以全身心投入本职工作，这不仅分散了其职业精力，更动摇了其原有的职业信念。长期如此，他们难以在工作中获得成就感，最终陷入职业倦怠的困境。

## 2. 时间调控能力不足，抗压能力有待提高

针对“工作时间是否影响家庭生活”的调查数据显示，在职业倦怠程度处于中高水平的高校教师群体中，认为工作时间完全没有占用家庭时间的比例只有15.45%，53.66%的教师明确表示家庭时间有被工作占用。这一对比鲜明的数据揭示出高校教师面临的工作生活边界模糊、投入产出比例失衡等现实困境，这些压力源若长期存在，极易转化为持续的精神负担与心理健康风险

深度访谈揭示，高职教师群体中职业倦怠情绪的滋生，主要源于内外因素交织的心理困境。部分教师将工作中遇到的挑战，如学校日益提升的教学要求与日趋繁重的工作量，归因于自身才智与能力的不足。当个人已有的知识储备与精力体力难以匹配外界的高标准时，一种深刻的挫败感便油然而生，并逐步侵蚀其最初的工作热情。

这种自我归因的倾向在访谈中得到了具体印证。例如，有教师在科研项目申请中屡屡受挫，与同行对比后产生了强烈的自我怀疑。此类心态若得不到有效疏导，极易形成“能力不足——遭遇挫折——失去信心——热情消退”的恶性循环。与此同时，访谈还指向了另一个关键诱因——部分教师存在自我调节能力不足的问题。他们未能掌握科学、有效的压力疏导方法，致使工作中的负面情绪与持续压力无法得到及时释放。正如一位教研室主任所反映的，大量隐性工作占据了个人时间：“我感觉外界对于高校教师‘时间自由，无须坐班’的误解，人才培养方案的修订和本课程专业建设等工作占据她大量教学时间。”。这些看似琐碎的压力源积少成多，不仅会影响教师的正常生活，也会直接导致他们工作热情减退、降低自我对工作的要求。长此以往，职业倦怠便从一种临时的情绪转化为教师的长期心理状态。

## （二）学校层面

### 1. 管理机制不健

针对高职院校教师职业倦怠与管理机制之间的相关性，调研数据表明二者存在显著关联。在倦怠程度处于中高水平的受访教师中，接近半数（44.71%）反映现行管理制度对其个性化发展形成了制约；超过四成（40.65%）认为生源质量差异加大了教学实施难度；另有47.97%的教师感受

到来自直属上级的关怀不足，尤其在家庭与生活层面缺乏必要关注。上述发现从不同维度映射出管理体制的僵化、学生管理配套的薄弱以及人文关怀机制的缺失，这些因素相互交织，共同构成了诱发教师职业倦怠的关键组织情境变量。

进一步通过深度访谈可以发现，管理机制的具体缺陷、管理制度的人性化缺失问题更加显而易见。正如访谈者6坦言：“我认为当前学生与教师的配置比例存在不合理之处，学术氛围不够浓厚，这些因素直接影响了教学研究工作的开展。在学校管理制度方面，相关规定过于僵化，未能为创新教学提供足够的空间；同时，教学资源 and 科研经费的分配机制也存在不合理之处，给日常工作的开展带来了诸多困扰。”

### 2. 晋升机制繁琐

关于职务晋升与职称评审对教师职业状态的影响，调查数据揭示了较为突出的矛盾。在倦怠水平达到中高等程度的受访高职教师中，近八成（79.67%）认为自己晋升机会受到限制；与此同时，超过七成（73.98%）承受着职称评审带来的沉重心理负荷。这些数据清晰地表明，现行职务晋升与职称评定机制的复杂性已成为影响教师职业状态的关键因素。

需要认识到，职称制度设立的初衷本在于激励教师不断提升专业素养、增强教学能力，从而创造更优异的教育成果。然而，现实中这一制度却在执行过程中出现了偏离。随着高校教育体制改革的持续深化，评聘分离、岗位竞聘、绩效评估、学生评教等多重考核标准交织叠加，使得许多教师承受着前所未有的压力。更令人担忧的是，不少具备实力的教师因无法通过职称评审而错失晋升机会，这种结构性矛盾不可避免地催生了教师的消极情绪与倦怠心理。

### 3. 教师隐性工作价值补偿机制缺位

问卷调查结果显示，工作负荷与收入待遇之间的不平衡是导致高职教师职业倦怠的重要因素。具体而言，57.72%的人认为各类考核评估、校园活动及行政会议对正常教学节奏造成了干扰；而近七成（69.91%）的受访者进一步指出，除核心的教学与科研任务之外，大量由学校摊派的杂务性工作严重挤占了其可支配时，除教学与科研核心任务外，学校安排的其他事务性工作占据了他们过多时间。这些数据清晰地表明，庞杂琐碎的工作任务是诱发教师职业倦怠的关键因素之一。

深入分析发现，在高校应用转型的背景下，这一矛盾显得尤为突出。伴随人才培养方案的动态修订与课程架构

的迭代升级，任课教师会耗费大量精力在教学准备环节，包括教案设计、教学材料开发、多媒体课件制作及资源整合等。但当前存在的制度普遍有缺陷，多数院校并未形成与上述劳动投入相对等的报酬认可体系。具体而言，课后作业批改、学生学业辅导等教学延展性工作，学术论文创作、课题项目申报等科研活动，以及参与院系议事决策等治理性事务，其背后所耗费的时间成本与智力付出，均未获得课时量层面的合理折算与职业价值认可。

这种付出与回报的失衡不仅显著增加了教师的工作负担，更使其产生强烈的价值失落感。正如访谈者所言：“前几天我有意计算了自己本学期的工作量，发现除了本职工作外，更多时间都耗费在各类教学课件和行政资料的上报工作中。这些程序繁杂且缺乏实质意义的评价事务，不断挤占着我原本有限的教研时间，令人身心俱疲。”这段陈述生动揭示了行政事务对专业工作的侵蚀效应。

而资源配置的结构性矛盾在新教师群体中表现得更为明显。访谈者2坦言：“作为一名刚入职的新教师，备课作为教学的关键环节，需要投入大量时间准备教案、教材和课件等教学资源，然而现行的收入待遇体系却未能体现这些隐形工作的价值。”这一反馈直指当前高校薪酬制度与实际工作内容脱节的核心问题，凸显了建立更加科学、公平的教师评价与薪酬体系的迫切需求。

### （三）社会层面

#### 1. 教育改革带来全新挑战

问卷调查显示，34.15%的中高度职业倦怠高职教师难以适应当前教育改革，印证不适应是加剧倦怠的重要因素。改革中，学生虽享更优教学资源与培养体系，但一线教师面临前所未有的挑战：教学范式、课程内容、育人模式需全方位重塑，多元评价与繁复流程在提升规范质量的同时，也加重了工作负荷与心理压力。有教师坦言，面对动态变化的教育环境、新兴工具及政策，持续学习带来巨大压力，

适应新技术与政策时力不从心，直观反映了部分教师在教育快速迭代中的适应困境与内在压力。

#### 2. 公众期望高带来教学压力

通过问卷调查发现，社会期望在教师职业倦怠中扮演的角色。数据显示，在职业倦怠程度处于中高水平的高职教师群体中，有超过半数（50.41%）的教师感知到，社会赋予教师的期望值远超其个人预期。这一现象直接揭示了过高的公众期望，已成为加剧高职教师职业倦怠的重要社会环境压力源。

当代社会的进步与文化观念的多元化，持续推高了对高校教师的职业要求。其角色早已超越了传统的知识传授，被赋予了文化传承者、人格塑造师乃至社会服务者等多重身份。这种角色的泛化固然提升了教师的社会形象，但也无形中构筑了一个高标准的评价体系。当教师的个人成长速度难以匹配社会期望的攀升节奏时，这种落差便会侵蚀其个人成就感，诱发职业失落感，并最终转化为职业倦怠的心理负担。访谈者9分享道：“持续的论文拒稿、教学中的瓶颈、不理想的学生评教结果……这些都让我倍感挫败。而更让人崩溃的是来自周遭的审视，那些因未达预期而流露的责备与不满，形成了一种巨大的社会压力，甚至让我开始怀疑自己的知识与能力。”这些教师的切身感受，共同印证了过高且多维的社会期望所带来的沉重压力，直观地展现了其如何一步步加剧教师的心理耗竭。

### 结语

高职院校教师职业倦怠的形成是一个多因素交织、多路径演化的复杂过程。这一结论也说明在缓解高职院校教师职业倦怠方面需要构建个体赋能、组织优化与社会支持协同发力的三维干预体系：在个体层面培育积极的情绪调节能力与职业发展规划意识；在学校层面完善人性化的管理机制与公平的价值分配体系；在社会层面营造尊重职业教育、理解教师劳动的良好氛围。

### 参考文献

- [1] 黄小玲. 基于生态学视角的高校教师职业倦怠成因及对策分析[J]. 高教探索, 2025, (S1): 144-146.
- [2] 高昕, 魏峰, 周晓璐. 教师职业倦怠的多维审视——基于生态系统理论的分析[J]. 教育发展研究, 2023, 43(02): 44-51.
- [3] 邹余俊, 杨绍祥. 职业院校教师职业倦怠的成因分析与化解对策[J]. 教育与职业, 2022, (20): 69-72.
- [4] 陈永进. 职业院校教师职业倦怠现状与影响因素分析——基于东、中、西部4所职业院校的调查实证[J]. 职业技术教育, 2019, 40(33): 59-64.