

人力资源专业视角下高校教师职业倦怠研究

●林嘉欣 李愧敏 谢晓晖 代珊珊



[摘要] 随着高等教育的快速发展,高校教师在教学、科研和社会服务等方面承担着越来越多的责任和压力。教师不仅要完成繁重的教学任务,还需要在科研领域不断取得成果,同时还要参与各种行政事务和社会服务。多重角色和高负荷的工作状态,使得高校教师面临着较大的职业压力,职业倦怠现象日益突出。本文分析了高校教师职业倦怠的成因以及危害,提出了人力资源专业视角下高校教师职业倦怠的规避策略,通过合理分配工作负荷、构建多元化的激励机制、制定全面的职业生涯规划等措施,帮助教师减轻工作压力,提升工作积极性和职业幸福感,进而提升整体教育质量。

[关键词] 人力资源;高校教师;职业倦怠

职业倦怠是一种由长期的工作压力和职业疲惫所导致的身心疲劳状态。研究表明,教师的职业倦怠会导致教学质量下降、科研成果减少、师生关系紧张,甚至引发教师的离职倾向。关于高校教师职业倦怠成因及其规避策略的研究较为丰富,然而仍有待进一步深入。传统的研究多侧重于单一因素的分析,如工作负荷、薪酬待遇等,较少整体、系统性地探讨高校教师职业倦怠的多重成因及其相互作用机制。同时,现有的研究很多是从心理学角度进行分析,从人力资源角度展开分析的不多。本研究从人力资源管理的专业视角出发,结合多方面的因素,系统探讨高校教师职业倦怠的成因及其规避策略,旨在为教育管理者提供科学、全面的指导意见。

Q 高校教师职业倦怠的现状

随着经济的发展和生活节奏的加快,职业倦怠问题也尤为突出。高校教师的薪酬福利待遇以及教师本身专业发展等方面的问题,以及教师的离职率、流动性、职业倦怠水平也相对提高。通过人力资源专业的视角,可以对高校教师的职业倦怠水平进行相关分析,包括判断其是否较为显著,影响高校教师职业倦怠的主要因素有哪些,以及当前如何科学及时缓解高校教师的职业倦怠并进一步提高其工作满意度等方面。

由于当前我国正处于社会经济发展的新阶段,我国的高等教育发展也同样面临前所未有的重大改革,这会对中国高校教师团队建设及教师境遇带来严重挑战。现如今,社会科技的快速发展,计算机网络的更新迭代,知识更新速度加

快,高校教师不仅要面对日益复杂的教育教学任务,还要完成越来越繁重的科研任务。高校教师会因不能及时有效地缓解工作上的压力、放松紧绷的神经而产生身心上的疲惫感,以及对自己工作产生的挫折感,从而出现职业倦怠。职业倦怠不仅对高校教师个人身心健康和职业发展带来负面影响,而且对高校教育质量提升及教师队伍稳定造成严重影响。早在1983年,美国教师协会在有关教师职业倦怠的研究中指出,教师是职业倦怠的高发人群,有37.5%的教师有严重的职业倦怠。在阎光才等基于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。在学者李奇的研究中显示,民办高校中,从职业倦怠各维度检出率来看,有68%的教师出现情绪衰竭,39.5%的教师出现去人性化,59.8%的教师出现低成就感,并且在民办高校中,出现倦怠的人群占比将近82.5%。由此可见,在我国,教师整体倦怠水平较高,影响较广,高校教师的职业倦怠也不容忽视。

Q 高校教师职业倦怠的成因

(一)工作负荷过重

高校教师不仅承担着大量的教学任务,还要进行科研活动、参加学术会议、撰写论文、申请项目资金以及参与行政工作,多重职责的压力使得教师们在时间和精力上都难以承受。从基本职责而言,高校教师需要准备和讲授课程、设计和批改作业、指导学生论文和实习,多样化的教学活动要

求教师付出大量时间和精力。教师不仅需要具备扎实的专业知识,还需要不断更新和改进教学方法,以适应不断变化的教育需求和学生水平。教师还要进行课堂教学评估和反馈,以保证教学质量。大量繁琐而重要的任务,使得教师在教学方面的压力巨大。

在高校,科研能力是衡量教师学术水平的重要标准,直接关系到教师的职称评定和职业发展。为了在学术界获得认可和提升,教师需要不断进行科学研究,撰写和发表高质量的论文,申请和管理科研项目。科研工作不仅需要大量的时间和精力,还需要不断地创新和突破,这对教师来说是一项极大的挑战。

(二)激励制度不明确

高校教师的工作性质决定了他们不仅需要投入大量时间和精力在教学和科研上,还需要不断提升自身的学术水平和教学质量。在部分高校中,教师的绩效考核标准模糊,评价体系不透明,导致教师无法明确自己的努力方向和目标,工作积极性受到打击。同时,如果奖励机制不公平,例如晋升机会被个别教师垄断,其他教师难以看到自身努力的回报,这会严重挫伤他们的工作热情,逐渐对工作产生厌倦和抵触情绪。

一方面,教师的职业发展需要持续的激励和支持,而不是仅仅依靠一时的奖励或短期的激励措施。当高校没有建立完善的职业发展规划和激励机制的情况下,教师在职业生涯中难以获得持续的动力。另一方面,高校对教师的工作缺乏及时的肯定和认可,教师很容易感到自己的努力没有得到应有的重视和回报。典型的例子是教师在教学和科研中取得的成绩未能得到学校和同事的认可,或者在教学成果评估中未能体现实际贡献,这都会影响教师的工作积极性,增加职业倦怠的风险。

(三)缺乏职业生涯的全面规划

职业生涯规划是教师职业发展的关键,它不仅帮助教师明确职业目标和路径,还能激发教师的工作热情和动力。当前在许多高校中,教师的职业生涯规划往往缺乏系统性和长远性,导致教师在职业发展过程中感到迷茫和无助,进而引发职业倦怠。

新入职的教师在适应新环境和角色的过程中,如果没有明确的职业发展规划指导,容易产生职业迷茫和不确定感。他们不知道如何规划自己的职业生涯,如何在教学、科研和社会服务之间找到平衡,这种不确定性会逐渐转化为工作压力和倦怠感。在后续教师工作中,教师在职业生涯的不同阶段,需要不断提升自身的专业技能和知识水平,实际教师的职业培训和发展机会有限,缺乏针对性的培训计划和资源支持,且教师难以获得必要的职业发展支持和指导,逐渐感到自身能力和知识的局限,影响工作积极性和职业满足感。

此外,在一些高校中,职称评定和晋升机制复杂且竞争激烈,教师为了晋升需要花费大量时间和精力在科研和教学上。然而,如果职称评定标准不明确、晋升机会有限,教师的努力和付出得不到应有的回报,会导致职业发展受阻,增加职业倦怠感。

Q 人力资源专业视角下高校教师职业倦怠的规避策略

(一)合理分配工作负荷

高校应进行详细的工作分析和岗位评估,明确各项任务的具体要求和所需时间,制定科学合理的工作量分配方案,在合理规划教学任务、科研项目和行政工作的基础上,确保每位教师的工作量在可承受范围内,避免过度负荷。此外,高校应根据教师的个人特点和专长,合理安排任务,充分发挥教师的专业优势,提高工作效率。

高校应推行团队合作模式,将教学和科研任务分配给多个教师团队,以减轻个人负担。基于切实有效团队合作,教师之间可以互相支持和配合,共同完成复杂的教学和科研任务。其中,教学团队负责课程设计、授课和评估等工作,科研团队则负责项目申报、研究和成果发表。团队合作不仅可以减轻个人工作负担,还能促进教师之间的交流与合作,增强团队凝聚力。

此外,教师在完成基本工作任务的基础上,可以灵活安排工作时间,以适应个人生活需求。在高校工作条件许可的前提下,可以推行弹性工作制,允许教师根据个人情况调整上班時間或在家办公,并且高校应鼓励教师合理安排休假时间,定期进行休息和调整,以避免长时间高强度工作导致的身心疲惫。

(二)构建多元化的激励机制

激励机制不仅可以激发教师的工作热情,还能增强他们的职业成就感和归属感。高校应从物质激励和非物质激励两方面入手,构建科学、合理、多元化的激励体系。高校应根据教师的工作表现和贡献,制定科学的绩效考核体系,进行合理的薪酬调整和奖励。绩效考核应包括教学质量、科研成果、学生反馈等多个方面,确保考核结果的全面性和公正性,在此基础上,高校可以根据考核结果给予教师适当的物质奖励,如奖金、津贴、薪资调整等。此外,高校应为教师提供良好的福利待遇,包括医疗保险、住房补贴、职业发展基金等,提升教师的物质保障水平,增强他们的职业安全感。

高校应通过多种形式的非物质激励,肯定和激励教师的工作成绩。在日常工作中,按照不同的考核指标设立优秀教师奖、科研成果奖、教学创新奖等多种奖项,表彰在教学和科研中表现突出的教师。高校还可以通过宣传教师的优秀事迹,提升他们的社会认可度和荣誉感。此外,高校可

以通过组织学术会议、研讨会、培训班等活动，为教师提供学习和交流的平台，促进他们的专业成长和发展。高校还可以支持教师参与国内外学术交流项目，拓宽他们的学术视野和人脉网络，提升他们的学术影响力和职业发展空间。

（三）制定全面的职业生涯发展规划

职业生涯规划不仅帮助教师明确职业目标和发展路径，还能提供必要的支持和资源，增强教师的职业成就感和动力，高校应通过科学的职业生涯规划体系，系统支持教师的职业发展。一方面，高校应为教师提供清晰的职业发展路径，帮助教师明确职业目标和发展方向。在此基础上，制定职业生涯规划指南，向教师详细介绍职业发展阶段、职称评定标准、晋升机会等信息，帮助教师了解职业发展的具体要求和途径。高校还可以为教师提供个性化的职业生涯咨询和指导，帮助他们根据个人兴趣、专业特长和职业目标，制定个性化的职业发展规划，明确职业发展路径和步骤。另一方面，高校应提供系统的职业培训和继续教育机会，提升教师的专业能力和职业素养。高校需要及时组织多种形式的职业培训和继续教育活动，如专题讲座、工作坊、培训班等，为教师提供学习和提升的平台。

Q 结束语

综上所述，高校教师职业倦怠的成因主要包括工作负荷过重、激励制度不明确、职业发展规划受限、缺乏职业生涯的全面规划，以及复杂的工作环境和人际关系。为有效规避人力资源管理中面临的问题，高校应合理分配工作负荷，构建多元化的激励机制，制定全面的职业生涯规划。具体措施包括科学的工作分析和岗位评估、推行团队合作模式、建立灵活的工作时间和休假制度、提供系统的职业培训和继续教育机会、设立透明公正的职称评定和晋升机制、提

供必要的职业发展支持和资源，以及改善工作环境和人际关系，进而增强教师的心理健康水平。通过上述综合性策略的应用，高校可以有效提升教师的工作积极性和职业幸福感，预防和缓解职业倦怠，进而推动教育事业的健康发展。

参考文献

- [1]张春阁.在经济背景下人力资源管理视角下教师职业倦怠问题的调查报告[J].营销界,2020(33):52-54.
- [2]陈咏梅.高校体育教师的职业倦怠和绩效激励——以人力资源管理为视角[J].广东技术师范学院学报,2009,30(06):93-96.
- [3]卢玉琰.从人力资源匹配视角探析高校教师职业倦怠[J].广西广播电视大学学报,2018,29(05):87-92.
- [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(04):88-96.
- [5]孟晓泉.柔性管理视角下我国高校教师职业倦怠成因分析与对策[J].教育观察(上半月),2016,5(04):25-26.

基金项目:

2023 年广东培正学院学生科研项目,项目名称:人力资源专业视角下高校教师职业倦怠的研究,项目编号:pzxxk2324d105。

作者简介:

林嘉欣(2002—),女,汉族,广东茂名,大学本科,广东培正学院,研究方向:人力资源管理。

李愧敏(1982—),女,汉族,河南许昌人,硕士,副教授,广东培正学院,研究方向:心理学。

谢晓晖(2003—),女,汉族,广东湛江人,大学本科,广东培正学院,研究方向:人力资源管理。

代珊珊(2003—),女,汉族,重庆人,大学本科,广东培正学院,研究方向:应用心理学。