

高校青年教师职业倦怠的归因分析 ——基于 NVivo10 的质性分析

邢青¹, 孔夏萌²

(1. 上海理工大学 材料与化学学院, 上海 200093; 2. 上海理工大学 健康科学与工程学院, 上海 200093)

摘要: 青年教师作为高校发展的内在动力和支撑, 增强其团队培养成为大势所趋。然而由于青年教师生理、心理的特殊性, 在成长发展过程中存在着职业、家庭、经济等方面的问题及困惑。基于高校青年教师的 20 份访谈资料, 通过 NVivo10 软件对其进行整理归纳, 旨在进一步探究职业倦怠背后的深层次原因。研究表明高校青年教师职业倦怠的主要因素表现为工作(教学、科研)-家庭不能平衡兼顾、职称晋升压力大、社会支持力度不足三方面。基于降低高校青年教师压力的视角, 拟提出学校、院系、自身等多级联动支持体系以缓解其职业倦怠。

关键词: 青年教师; 职业倦怠; 归因

中图分类号: G 647

文献标识码: A

文章编号: 1009-895X(2024)03-0272-06

DOI: 10.13256/j.cnki.jusst.sse.211115417

Attribution Analysis on Job Burnout of Young Teachers in Colleges and Universities —Based on NVivo10

XING Qing¹, KONG Xiameng²

(1. School of Materials and Chemistry, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093, China;
2. School of Health Science and Engineering, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093, China)

Abstract: Since young teachers are the internal drive and supporting force for the development of colleges and universities, their team cultivation is the general trend. However, young teachers encounter problems and confusions in career, family, finance and other aspects due to their special physical and mental characteristics. Based on NVivo10 analysis of the interview data of twenty young teachers, this research aims to explore the causes for their job burnout. The results show that the main factors of their job burnout are from three aspects: imbalance between work (teaching, scientific research) and family, pressure of professional promotion, and insufficient social support. In order to reduce the pressure of young teachers, it is proposed to set up a multi-level support system in which involving universities, departments and individuals cooperate to avoid job burnout.

Keywords: young teachers; job burnout; attribution

收稿日期: 2021-11-15

基金项目: 上海理工大学 2022 年度教师发展研究项目 (CFTD223033)

作者简介: 邢青, 女, 讲师。研究方向: 思想政治教育。E-mail: 2470363526@qq.com

通信作者: 孔夏萌, 男, 副教授。研究方向: 思想政治教育。E-mail: kongxiameng@163.com

近几年,各高校先后发起高层次人才引进计划以实现自身教学质量提高、学科建设发展,高学历青年教师的数量在较短时间内得到增加。加之考评竞争机制的愈演愈烈,高校教师长时间处于压力状态下,碍于不能有效应对繁重的工作压力,会产生一种异于常态的极端反应,进而导致情感、态度和行为的衰竭。这种现象被称之为“职业倦怠”。因此,关注高校青年教师群体的成长发展现状,剖析其职业倦怠背后的深层次原因,对于加强高校青年教师的队伍建设、素养提升和教育事业的可持续发展有着举足轻重的意义。

“职业倦怠”概念最早由美国心理学家Freudenberger提出(1974),在管理学和心理学研究中得到了广泛重视。Freudenberger认为,职业倦怠是指服务于助人行业中的工作人员因工作强度高、工作时间过长、个人需要被无视所引起的疲惫不堪的状态,也是过分努力去达到个人或社会的不切实际的期望的结果^[1]。Cherniss将个体职业倦怠的发生归因于自身回报与对他人的付出之间的不匹配^[2]。Gold等从建立心理干预模型入手,将职业倦怠归结为“没有达到需求和完成期待的个体之知觉”^[3]。然而在众多定义中,最为广泛引用认可的是Maslach等对职业倦怠的定义:“在以人为服务对象的职业领域中,个体的一种情感衰竭、人格解体和个人成就感低的症状。”^[4]情绪衰竭主要表现为员工情感资源耗竭和情绪化过度,是基本压力维度;人格解体是工作倦怠的人际维度,主要表现为对他人冷漠、消极的反应;低成就感是自我评价维度,主要表现为在工作中能力和效率的降低及自我效能感的下降。高校教师的职业倦怠本质上是职业倦怠的延伸。本研究主要基于此概念,结合访谈与编码实际展开具体分析。

随着研究的不断深入,国内外学者将影响教师职业倦怠的因素总结为个人、组织和社会三个层面。

钱铭怡等在研究中强调教师自身较强的成就动机、人格特质以及自我期望过高进而产生职业倦怠^[5]。郑春林指出个人、组织和学校领导是职业倦怠产生的三大因素。此外,他特别强调学校领导对教师职业倦怠的影响,并认为二者存在紧密关联^[6]。王芳等提到社会支持是缓解职业倦怠的因素之一,家人、朋友、学校领导等多层面的有效情感支持可以对职业倦怠的减少发挥一定调节^[7]。危岩峰提到,社会关注度高、评价体系严格的多重背景下,职业倦怠不仅与教师主观认知和自身心理压力有密切联系,也离不开其所处的工作环境和人际关系圈^[8]。

目前国外学者对青年教师职业倦怠的研究起步较早,国内学者多采用量化研究,质性研究较少。基于此,结合国家级重大项目对于青年教师的规定,将“高校青年教师”定义为高校从事教学科研工作的、年龄在40周岁以下的教师,注重高校青年教师的职业倦怠情况,综合采用定性分析方法,探究职业倦怠背后的深层次原因。

一、研究设计

本研究选取上海某市属重点应用研究型大学的青年教师为样本具体展开。作为一所地方高水平大学建设试点单位,该高校紧抓发展契机,引进较多青年发展型人才。面对现有和引进的双重压力,该高校青年教育成长发展的瓶颈较为凸显。截至2021年6月末(该年招聘期结束),学校共有青年教师631人,各学院具体分布情况详见表1。

(一) 访谈设计

调查采用分层目的性抽样方法^[9]获取样本,选取代表性高且愿意协助访谈的被调查者进行半结构化谈话。为确保样本的代表程度,经由教师及学生引荐、提早预约等形式以保证被访谈者的参与度;

表1 各学院青年教师具体分布表
Tab.1 The number of young teachers in different colleges

学院	人数	学院	人数	学院	人数
医疗器械与食品学院	58	管理学院	76	能源与动力学院	55
光电信息与计算机学院	98	外语学院	60	理学院	51
出版印刷与艺术设计学院	67	机械工程学院	58	马克思主义学院	20
材料科学与工程学院	34	环境与建筑学院	54	合计	631

注:依据学校人事处调查数据整理所得。

另一方面练习谈话技巧，展开了多次模拟访谈及预访谈。

本调研访谈内容的实施以个人访谈为主，考虑到时间地点制约，其形式并不拘泥于面对面，也以视频等形式开展。访谈进行之前向受访教师囊括性阐述访谈的总体思路和内容，使其对成长问题的调研具备初步想法，便于权衡个人情况，以此保证内容的质效。访谈内容主要集中在本身或周边熟知的教师遇到的成长困惑、得到的有效支持有哪些等。为了保障资料获取确切度与完备性，访谈过程开启全程录音。

经历了5个月的调研，整体结合高校青年教师性别、年龄、婚姻情况、职称、工作经历等个人特性情况下，在该市属高校抽取青年教师（教学科研岗）进行深度访谈。

访谈过程中，总计20位青年教师接受了访谈调查，也都表达了面临的职业倦怠，均为有效样本，具体情况见表2。

（二）编码

访谈内容采用NVivo10软件对调查对象成长问题的具体表现进行分析。NVivo10作为质性研究中电子协助解析程序之一，功能较为强大，能够实现编码、搜索、创建布尔逻辑基础的系统、构建核心观点网络。

本调查以上海理工大学的青年教师为对象，通过与其展开深度访谈，引导受访者讲述他/她目前成长发展的感受以及面临的困境、得到的社会支持等。之后把谈话所得的20个有效资料纳入NVivo10

“内部材料”里，将获取的码号实行从下而上三级编辑。关于开放式编码的进程，得到15个码号；接着对其进行关联式编码，于是这15个码号归并成三个观点类属；最后的核心式编码则将其进行深层归纳后总结为三类核心类属，为进一步分析奠定基础。

二、研究结果

开放式编码时，研究者必须把个体“倾见”或“前见”搁置，确保材料的原始性特征。随后对他们记录谈话材料实行开放式编码，总结出“本土概念”，由这类概念融合后得到一级编码，形成15个码号（见表3）。也被称为轴心登录的关联式以发现并创建各编码之间的联系为主。本次调查通过对这15个码号相关联，“结婚生子压力”“辅导

表2 高校青年教师访谈基本信息汇总表
Tab.2 Basic information of young teachers in the interview

学院	教师性别	年龄	职称	子女数量
管理学院	女	38	讲师	2
马克思主义学院	男	35	讲师	2
出版印刷与艺术设计学院	男	40	讲师	1
管理学院	女	37	副教授	0
光电信息与计算机学院	男	39	副教授	1
机械工程学院	男	38	讲师	1
材料科学与工程学院	男	39	讲师	1
机械工程学院	男	38	副教授	1
理学院	女	35	讲师	2
管理学院	女	36	助教	0
外语学院	女	35	讲师	1
医疗器械与食品学院	男	38	讲师	1
能源动力与工程学院	男	37	副教授	2
环境与建筑学院	男	39	讲师	1
光电信息与计算机学院	女	37	讲师	1
能源动力与工程学院	女	39	讲师	1
材料科学与工程学院	女	37	讲师	1
光电信息与计算机学院	女	35	助教	0
环境与建筑学院	女	38	讲师	1
医疗器械与食品学院	女	36	讲师	0

注：访谈的样本中婚姻状况均为已婚状态、学历均为博士学位，不再单独列出。

孩子花费心血较多”“陪同孩子时间少”“科研压力大”“养育老人，家庭事务多”可归纳到“工作（教学、科研）-家庭不能平衡兼顾”，将“教学、科研没有明确定位”“工作保障性差”“编制缺乏”“绩效极度重视量化”“晋升通路堵塞”“人脉关系保持一般”总结为“职称晋升压力大”，“组织慰问、培训过于形式化”“进修培训机会较少”“数据库资源短缺”“不关注老帮青工程带动”归纳到“社会支持力度不足”。关联式编码得出3个类属：“工作（教学、科研）-家庭不能平衡兼顾”“职称晋升压力大”“社会支持力度不足”。核心式编码是为了将形成概念通过系统解析选取某一“核心类属”，“类比其他类属可知，核心类属应包含一定的统率性，为的是大多数分析成果都可以被囊括于一个较广泛的理论范围里”^[10]。从而本调

表3 高校青年教师成长现状及问题编码表

Tab. 3 The coding of growth status quo and problem of young teachers in colleges and universities

开放式编码	关联式编码	核心式编码
(1) 结婚生子压力/3 (2) 辅导孩子花费心血较多/15 (3) 陪伴孩子时间少/14 (4) 科研压力大/16 (5) 养育老人, 家庭事务多/9	工作(教学、科研)–家庭不能平衡兼顾	
(1) 教学、科研没有明确定位/9 (2) 工作保障性差/13 (3) 编制缺乏/17 (4) 绩效极度重视量化/11 (5) 晋升通路堵塞/11 (6) 人脉关系保持一般/6	职称晋升压力大	工作(教学、科研)–家庭不能平衡兼顾; 职称晋升压力大; 社会支持力度不足
(1) 组织慰问、培训过于形式化/14 (2) 进修培训机会较少/15 (3) 数据库资源短缺/7 (4) 不关注老帮青工程带动/8	社会支持力度不足	

研的核心类属被定义为“工作(教学、科研)–家庭不能平衡兼顾、职称晋升压力大、社会支持力度不足”。

依据访谈内容可知,在不同学院、性别、职称、家庭情况中的青年教师都普遍感受到成长过程中的职业倦怠。基于 Maslach 和 Jackson 对职业倦怠的定义,结合扎根理论了解到本次调查青年教师的3个核心类属与其有较大的吻合度,因此本研究从“工作(教学、科研)–家庭不能平衡兼顾”与情感衰竭、“职称晋升压力大”与低成就感、“社会支持力度不足”与人格解体三个方面切入,进一步分析其原因。

(一) 工作(教学、科研)–家庭不能平衡兼顾与情感衰竭

从个体视角出发,工作与家庭是每一个体在生活中最为重要和不可或缺的两方面;从角色层面看,个体在工作和家庭中承担着不同角色。访谈涉及的20名青年教师表述了他们对家庭、工作内容的力所不及(参见表4),同时承担不同角色又面临着多重期待与压力。未结婚生子的青年教师受到家庭对于其结婚生子的催促,已完成这方面内容的青年教师面临事业上升及家庭事务(生活琐事、教育子女等)的冲突。有教师指出从2020年9月到2021年6月,能够清楚计算的教学任务已达202小时,遑论下学期更多的课程和论文指导。他们转述道,同专业里熟悉的同事的任务也均过度超常。青年教师往往除去日常的教学科研,还要承担部分学校、学院等事情。一些教师还同时兼职行政人员,更加会

表4 关联式编码“教学科研–家庭不能平衡兼顾”的材料信息

Tab. 4 Correlation coding of “teaching, scientific research and family imbalance”

码号及节点 参考点数	参考点内容列举
(1) 结婚生子 压力/3	工作稳定后要求尽快解决婚恋问题; 尽早要孩子,之后再全身心投入工作
(2) 辅导孩子 花费心血较多/15	每天辅导孩子功课时间较长; 利用坐班答疑时间将孩子带到 办公室进行辅导; 孩子升学一系列重要选择、 参加培训班等需要父母陪同
(3) 陪同孩子 时间少/14	平时备课时间较多,假期多从事自身科研 工作,不能安排固定时间陪伴孩子
(4) 科研压力 大/16	最主要的压力是科研压力, 其他都是次要压力; 发表文章、承担课题数量成为 主要考核指标
(5) 养育老人, 家庭事务多/9	承担家务; 家中夫妻双方的老人需要照料

分散原本能够用于教学科研的时间。他们表示,家庭是不能进行重点选择的,那么在不能兼顾教学科研的情况下,意识性选择考核占主要比重的那侧成为大势所趋,重科研轻教学现象也较为严重,成长发展的多方面表现没有办法很好地诠释。在此境遇中,有限的时间精力被要求实现多种角色的完美演绎,随着长期多重压力的积淀,青年教师将丧失最初对于工作的兴趣与追求,热情与耐心大大丧失,情感衰竭渐渐出现,进而产生职业倦怠。

(二) 职称晋升压力大与低成就感

纵观学校整体职称情况,呈现中间大两头小(正

高职级、初级占比较低，集中于中等职级）的纺锤状，职称晋升通道严重拥堵，青年教师群体更为明显。资料信息表明，受访者中 17 人显然感觉到职称晋升带来的压力（见表 5）。在受访者中有 9 名青年教师表示由于对教学过程的投入考虑有所欠缺，自身对于教学的理解和实际存在一定差距，承担的教学任务和职称成反比；此外，行政事务性工作琐碎繁多，报销等流程繁杂使其在工作中倍感压力。核心和重点期刊发表文章、国家级项目等绩效考核体制极度量化均使青年教师职称晋升压力倍增。有教师谈到发表文章数量问题，原先评中级只要 1~2 篇核心刊物，然而随着越来越多的教师参加评选，目前核心期刊论文至少需 4~5 篇；其次近年来国家社科基金立项，10 个申请者里仅 1~2 人能成功，自科基金立项率则更低，然而在国家自科、社科基金的支撑下，文章于重点刊物的通过率会大幅提升。受到这样的背景环境影响，他们面临职称过度压力时，增大劳动强度、提高工作要求是让自己从竞争中脱颖而出的唯一办法，一些青年教师会逐步放缓甚至放弃对于职业成长发展过程中高要求（如“专家型”）的追求，此类情绪的长期积累必将导致个人成就感降低，职业倦怠随之产生。

（三）社会支持力度不足与人格解体

大多数青年教师都是应届研究生毕业后第一次接触职场，缺乏实践经验的积累，面对入职后各种问题及压力也并无充分的心理准备。而他们作为当前高校发展的主要方面，成为教师成长发展进程中要着重关切的群体，多角度的社会支持很大程度上能够激起教师的自发成长动力。根据访谈材料显示，在受访青年教师中有近 60% 的人在教学科研与家庭活动中感受到来自学校等多方的支持力度明显不足。高校青年教师的职业特性所指，他们认为家庭是每个人必须承担的角色和事务，在面临家庭和工作的矛盾冲突时，更希望获得来自学校层面的支持。因此，青年教师成长发展要借助外力推动，以提高他们职业发展的“内需力”。从青年教师对自身期待维度来说，入职培训形式多为单一的课堂讲授，缺乏交流互动、研讨实践等环节，特别是关于青年教师教学咨询指导、学生评价、沟通技巧等个体特质较突出的项目，开发较少且内容分散；在岗培训多针对专业发展而设立，如继续攻读高一级学位、国内外访学等，对推动青年教师的科研能力有很大的积极影响，但受到政策等条件的限制，导致此类

表 5 关联式编码“职称晋升压力大”的材料信息
Tab. 5 Correlation coding of “high pressure of professional title promotion”

码号及节点 参考点数	参考点内容列举
(1) 教学、科研没有明确定位/9	对于教学的理解和实际存在一定差距；承担的教学任务和职称成反比；行政事务性工作琐碎繁多；报销等流程繁杂
(2) 工作保障性差/13	担心被辞退，不再续聘，竞争压力巨大
(3) 编制缺乏/17	编制影响了工作的热情和投入度；编制较少，职业规划迟迟难以实现
(4) 绩效极度重视量化/11	合同对于教学科研过度指标量化，忽视了科研的持续性；每次考核、评审前常出现焦虑状态
(5) 晋升通路堵塞/11	没有正规的培训来了解晋升规则；完全不清楚怎样才能晋升
(6) 人脉关系保持一般/6	有时候并不是只要资历、论文等硬性条件符合了就可以晋升高职称，外部关系也有着重要作用

培训项目的教师参与人数有限，青年教师则更少。此外，各类组织慰问、工作培训等过于形式化，不关注“老帮青工程”等项目的扶持带动，支撑其科研发展的数据库资源相对短缺等状况都易使他们产生期待落差，从而感到工作的无助（见表 6）。这种无力感和社会心理长期得不到及时有效排解，均极易削弱高校青年教师的一系列体验，诱发人格解体特质的显现，职业倦怠愈发突出。

表 6 关联式编码“社会支持力度不足”的材料信息
Tab. 6 Correlation coding of “insufficient social support”

码号及节点 参考点数	参考点内容列举
(1) 组织慰问、培训过于形式化/14	慰问流于口头表达，多为言语支持；培训内容涉及教学方式方法、课题申请等多个方面，但大都比较浅显，缺乏与学生的交流互动，还需现实的多重磨合与实操
(2) 进修培训机会较少/15	培训途径较少；名额分配不均
(3) 数据库资源短缺/7	图书馆缺少经济学等人文社科类数据库，分布不均
(4) 不关注老帮青工程带动/8	其他学校，如南京大学的年轻教师可参与老教授的课题增长经验，同时还担任大型学术会议的联络员

总体上，由于高校青年教师特有的心理、生理以及社会角色，更易在竞争激烈的环境中产生职业倦怠。通过对 20 名高校青年教师的深入访谈，依据扎根理论与 NVivo10 软件，对造成高校青年教师职业倦怠的因素进行归纳，得出“工作（教学、科研）—家庭不能平衡兼顾、职称晋升压力大、社会

支持力度不足”核心类属。本文中所提及的造成高校青年教师职业倦怠的3个“核心类属”与职业倦怠三维度间的关系不是绝对、机械地一一对应,只做相关性分析。在此基础上本研究形成了触发高校青年教师职业倦怠的影响因素的基本框架,如图1所示。

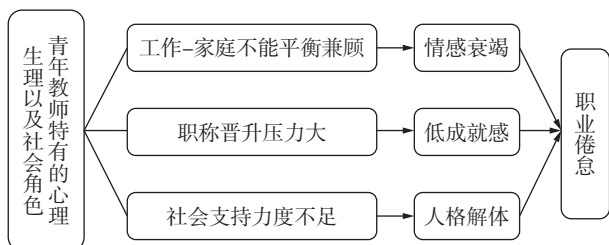


图1 高校青年教师职业倦怠影响因素的基本框架

Fig. 1 Basic framework for factors of job burnout of young teachers in colleges and universities

三、结论与讨论

通过定性访谈研究发现,高校青年教师职业倦怠的主要因素表现为“工作(教学、科研)-家庭不能平衡兼顾、职称晋升压力大、社会支持力度不足”三个方面。职业倦怠的存在,无论对其自身的职业成就还是高校事业发展及相关方面,都有着一定负面影响。因此,缓解其职业倦怠至关重要。

基于降低高校青年教师压力的视角,本研究拟提出学校、院系、自身等多级联动支持体系以缓解其职业倦怠。第一,职称评审权力下放的基础上建立健全评价体系。综合往年晋升情况,保证不同职级间晋升名额的均衡性;平衡教学-科研的地位,适当提升教学成绩在支撑评审中的比重,设置单独的教学条限,避免重科研轻教学的现象;将教师分门别类为教学、科研、教学科研并重、社会服务与推广四种类别,探索多元化、复合型分类评价机制。第二,构建需求为导向的成长阶段发展体系。根据青年教师的成长发展规律,将其划分为入职适应期(进入岗位1~3年)和渐进发展期(工作4~9年)两个阶段。结合个人特点制定初期规划,尽快适应入职后的角色转变,掌握教学科研实操技能;关注渐进发展期教师的多层次发展需求,侧重科研实践、学科发展等领域,提升自我成长的“内驱力”。第

三,建立职责明确的校院两级支持体系。通过建立学校和院系各有分工的培训体系、校院两级联动的学术共同体平台、校院两级并行的无形支持体系以及专门的青年教师成长保障系统,将政府部门、专业协会、学校及基层学术组织、青年教师成长工作者多方加以协同,力促青年教师职业倦怠的缓解。

研究过程中只选取了一所高校作为样本进行专项研究,研究结论仅适用于院校背景相同的特定院校中青年教师职业倦怠的整体概况,因此还需对高校青年教师职业倦怠的因素进行更为深入的实证探究。此外,研究尽量将访谈资料记录详尽,力求码号接近饱和状态,但这也是一种理想状态,由于样本数量有限,不能保证码号完全饱和。之后还将进一步扩大高校范围,增加样本容量,在后续深入研究中不断收集、整理相关信息以探求高校青年教师职业倦怠的普适性原因。

参考文献:

- [1] FREUDENBERGER H J. Staff burn-out[J]. *Journal of Social Issues*, 1974, 30 (1): 159 - 165.
- [2] CHERNISS C. Professional Burnout in Human Service Organizations[M]. New York: Praeger, 1980.
- [3] GOLD Y, ROTH R A. Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: The Professional Health Solution[M]. London: Falmer Press, 1987.
- [4] MASLACH C, JACKSON S E. The measurement of experienced burnout[J]. *Journal of Occupational Behavior*, 1981, 2 (2): 99 - 113.
- [5] 钱铭怡, 武国城, 朱荣春, 等. 艾森克人格问卷简式量表中国版 (EPQ-RSC) 的修订 [J]. *心理学报*, 2000, 32 (3): 317 - 323.
- [6] 郑春林. 大学教师职业倦怠与职业压力研究 [D]. 重庆: 西南大学, 2008.
- [7] 王芳, 许燕. 中小学教师职业枯竭状况及其与社会支持的关系 [J]. *心理学报*, 2004, 36 (5): 568 - 574.
- [8] 危岩峰. 南昌 S 学院教师职业倦怠调查研究 [D]. 南昌: 江西财经大学, 2016.
- [9] 艾尔·巴比. 社会研究方法 [M]. 邱泽奇, 译. 北京: 华夏出版社, 2009.
- [10] 陈向明. 质的研究方法与社会科学研究 [M]. 北京: 教育科学出版社, 2000.

(责编:程爱婕)