



# 基于教师职业倦怠现状的地方高职院校教师 发展影响因素调查

——以湖北职业技术学院为例

梅 辉,付晓芳

(湖北职业技术学院 人事处,湖北 孝感 432000)

**摘 要:**基于教师职业倦怠现状,了解现阶段高职院校职业倦怠表现及影响,以地方高职院校为例,通过对教师工作的满意度及教师发展需求度进行问卷调查,采用李克特量表五点计分法,研究影响高职院校教师发展的影响因素并进行分析,提出缓解高职院校教师职业倦怠,促进教师发展的建议。

**关键词:**职业倦怠;高职院校;教师发展;影响因素

中图分类号: G715.1

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2020) 04-0032-08

基于教师职业倦怠现状,对于现阶段地方高职院校的教师发展影响因素进行调查和分析,能够有效地找到高职院校教师职业倦怠的原因,更好地为教师专业性的发展提供建议,让教师在工作中能够有的放矢,提升自己的工作满意度;同时也能够让作为教师发展载体的学校,更好地往满足教师专业化的发展和个性化的需求方面努力,从而实现教师与学校的共同发展。研究地方高职院校教师发展影响因素,对教师工作的满意度及发展需求度进行调查分析评价并提出相应对策,对减缓教师职业倦怠现象,促进教师高质量发展大有裨益<sup>[1]</sup>。

## 一、高职院校教师职业倦怠表现和影响

当前,高职院校教师教学任务重,工作压力大,当他们获得基本的生存条件,而高层次需求又难以得到满足时,往往导致对工作失去激情,进而出现

“职业倦怠”。职业倦怠的出现一是会让教师产生工作上的疲倦,使得教师个人情绪受到一定程度的影响,进而转化为在工作上对待周边的人和事较为冷漠;二是教师教学个性化的抹去,逐渐对工作失去热情,仅仅满足于完成现有教学任务,对待学生缺少足够的耐心,任由学生散漫发展;三是作为职业院校教师,不比本科院校,在工作中感觉缺少职业成就感,对自己工作的认可度较低<sup>[2]</sup>。长此以往,教师的职业倦怠对于稳定学校师资力量以及学校健康发展的影响都越发明显,需要引起足够的重视。2020年政府工作报告明确指出,今明两年高职扩招200万<sup>[3]</sup>,继2019年高职扩招100万后,高职的再次扩招,给职业院校一线教师带来更大的挑战,学校招生增加,在师生比难以达到相应比例的情况下,教学任务会相应增加,导致教学压力的俱增,对教师如何因材施教也提出了更高的要求。

收稿日期:2020-06-18

基金项目:2018年湖北省教育科学规划重点课题“基于激励和赋权增能理论的高职院校教师发展中心建设研究”(项目编号:2018GA066)。

作者简介:梅辉(1986-),男,湖北黄冈人,湖北职业技术学院人事处、教师发展中心讲师,研究方向:高职教育管理、人力资源管理;付晓芳(1984-),女,湖北孝感人,湖北职业技术学院人事处、教师发展中心讲师,研究方向:职业教育管理、档案信息管理。

## 二、地方高职院校教师发展影响因素调查分析

### (一)调查对象与方法

为了研究导致高职教师职业倦怠的原因,深入了解高职教师发展需求,提升教师工作满意度,改善教师职业倦怠现状,促进教师专业化发展,获取研究数据,笔者通过对学校教师的访谈及查阅相关书籍文献,基于教师发展满意与需求因素,编制了“高职院校教师工作满意度与发展需求调查问卷”<sup>[4]</sup>,对湖北职业技术学院的教师进行了问卷调查<sup>[1]</sup>。

#### 1.调查对象

参与问卷调查范围为所在学校14个教学院部的在职教师,共发放问卷315份,收回问卷305份,剔除无效问卷后获得有效问卷300份,有效回收率95.2%。

#### 2.调查方法

在评分方式上采用李克特量表(Likert scale)五点计分法,问卷回收后对数据进行转换处理,转换为1-5的分值,在SPSS 21.0(中文版)里的变量视图中设计好变量名及其他属性,对标签、宽度、小数等进行赋值后输入数据,然后再开展相关的统计分析。在教师工作满意度分析上,给选项“非常满意”“满意”“比较满意”“不太满意”和“很不满意”分别赋值5、4、3、2、1,并据此计算出每个指标选项的重要性平均值,平均值越大,该选项的重要性也就越高;在教师发展需求度分析上,给选项“非常需要”“需要”“比较需要”“不太需要”和“很不需要”分别赋值5、4、3、2、1,同样计算出调查因素选项的需求度平均值,平均值越大,该选项的需求性也越高。每一个指标选项得分达到3分及以上视为该问题选项调查满意度满意或有选项有需求;整体问卷平均分到达3分及以上视为对教师发展满意度或教师需求度达标<sup>[5]</sup>。

#### 3.调查程序

设计好问卷后,经过与部分教师及专家的小范围测试,在得到反馈的意见后,剔除部分不符合相关指标的问题选项,修改并完善成最后的正式问卷,进行大规模发放,采用教师匿名独立作答,以保证问卷的客观性与准确性。

#### 4.研究内容

本研究基于教师职业倦怠现状,通过对在校教师的访谈及查阅相关书籍文献,基于教师工作满意度与教师发展需求因素,编制“高职院校教师工作满意度与发展需求调查问卷”,对湖北职业技术学院的教师进行问卷调查,对高职院校教师发展影响因素进行分析探讨,期望找到教师职业倦怠的原因,并提出相应的解决对策,从而为高职院校教师的专业化发展提供更多的路径支持,帮助他们缓解因职业倦怠而带来的压力进而促进自身更好发展。

### (二)问卷调查结果及分析

#### 1.总体样本情况

从表1到表5可以看出,本次调查的主体人群男女比例近似为2:3,年龄主要在34岁以上,职称主

表1 被调查者性别分布情况

性别	男	女
人数	124	176
百分比	41.3%	58.7%

表2 被调查者年龄分布情况

年龄	34岁以下	35-44岁	45-54岁	55岁以上
人数	51	112	121	16
百分比	17.0%	37.3%	40.4%	5.3%

表3 被调查者职称分布情况

职称	正高	副高	中级	初级和无职称
人数	51	101	83	65
百分比	17.0%	33.7%	27.7%	21.6%

表4 被调查者文化程度分布情况

文化程度	博士	硕士	本科	专科及以下
人数	2	159	139	0
百分比	0.7%	53.0%	46.3%	0.0%

表5 被调查者教龄分布情况

教龄	3年及以下	4-12年	13-20年	20年以上
人数	22	57	88	133
百分比	7.3%	19.0%	29.3%	44.4%

要分布在副高和中级,其中副高及以上职称比例为50.7%;学历大部分为本科及以上,其中硕士研究生比例为53.0%;教龄在13年以上的居多,达到73.7%。整体样本分析可知,参与问卷调查的教师正处于职业生涯发展期,这些教师是学校长足发展的中坚力量,说明本次调查可信度较高。

#### 2.描述统计分析

##### (1)信度与效度分析

##### ①信度检验

信度即可靠性,主要是为了反映所制作的问卷内部结构内容是否一致,用其内部一致性程度来说明本次检测信度。其检验系数越高,说明测量的稳定性、一致性和可靠性更好。检验方法采用Cronbach's Alpha系数法,运用SPSS软件分析,结果见表2。

从表6可以看出,两个满意度、一个需求度及整

表6 信度分析

	选项	Cronbach's Alpha
教师自身情况满意度分析	17	0.964
教师发展情况满意度分析	6	0.974
教师发展需求因素需求度分析	23	0.968
整体	46	0.969

体选项指标的 Cronbach's Alpha 系数均大于 0.9,表明所设计的调查问卷具有合理性,可信度较高。

②效度检验

效度即有效性,主要表明问卷中所检测的问题指标是否能够真正反映所检测内容的真正需求,即所得到的结果是不是希望通过问题指标检测的,如果是的,那就说明本次检测是有效度的。检验方法采

表 7 效度分析

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.983
BMO(0<KMO<1)	近似卡方	28409.492
	df	376
	Sig	0.000

用 SPSS 因子分析中的 KMO 和 Bartlett 来检验,结果见表 7。

KMO (0<KMO<1)的数值越接近 1,说明测量的变量间的相关性越高,也就是原有的变量越适合做因子分析;反之,当 KMO 的值越接近于 0 时,表明变量间的相关性越低,也就是原有变量越不适合做因子分析。Bartlett 检验,自由度为 376,p 值 0.000<0.05,球形度检验显著,拒绝原假设。Bartlett 球形度检验是以原有的相关系数矩阵为出发点,它的零假设 H0 是相关系数矩阵。当检验出的结果拒绝原假设,说明可以对其做指标间的因子分析,如果不拒绝原假设,就说明各个指标项是独立提供信息<sup>[6]</sup>。由表 7 可知,KMO 值为 0.983,数值上很接近 1,表示检测表中各个指标具有较高的相关度,表明该测量效度

表 8 教师自身情况满意度及教师发展情况满意度整体得分均值分布

得分	4-5	3-4	2-3	1-2
教师自身情况满意度人数	88	132	58	22
百分比	29.3%	44.0%	19.3%	7.4%
教师发展情况满意度人数	82	138	62	18
百分比	27.3%	46.0%	20.7%	6.0%
整体满意度人数	85	135	60	10
百分比	28.3%	45.0%	20%	3.3%
百分比	28.3%	45.0%	20%	3.3%

表 9 教师自身情况满意度描述统计

排序	题项	非常满意(%)	满意(%)	比较满意(%)	不太满意(%)	很不满意(%)	均值	标准差
1	您对选择高职教师这一职业	34.3	43.3	21.0	1.3		4.11	0.77
2	工资奖金及福利待遇情况	2.3	33.0	45.0	17.0	2.7	3.15	0.82
3	工作情况	7.0	53.3	34.3	5.3		3.62	0.70
4	身体健康情况	5.0	42.7	37.7	12.7	2.0	3.36	0.84
5	领导对自己认可关心情况	11.3	43.7	39.7	5.0	0.30	3.61	0.77
6	对学校同事关系	16.7	67.0	15.7	0.7		4	0.59
7	对自身所处团队文化	15.3	54.3	27.3	3.0		3.82	0.72
8	对受到学生认可和尊重的情况	12.0	58.7	26.3	2.3	0.7	3.79	0.70
9	对自己参与学校发展决策	6.7	40.3	44.7	7.3	1.0	3.44	0.77
10	对学校的教学科研条件	5.3	33.7	47.7	12.0	1.3	3.3	0.80
11	对自己所取得的工作成就	3.7	48.0	39.3	8.7	0.3	3.46	0.72
12	对自己所获得的荣誉赞扬	4.3	41.7	46.7	7.3		3.43	0.70
13	对自己对学校和社会做出的贡献	6.0	62.7	28.7	2.7		3.72	0.61
14	发表高档次的论文或著作出版、对自己的社会地位情况	4.0	46.7	41.0	7.7	0.7	3.46	0.72
15	对自己职称(职务)晋升	4.7	35.7	38.3	17.0	4.3	3.19	0.92
16	对自己的岗位晋升	3.0	30.0	48.3	16.0	2.7	3.15	0.82
17	对自己受人尊敬情况	4.7	50.5	38.8	5.0	1.0	3.53	0.71

较高。

### 3.教师工作满意度分析

#### (1)教师工作满意度整体分析

教师工作满意度分析主要包括两大类,分别为教师自身情况满意度和教师发展情况满意度分析,分数均值越高,满意度越高。满意度部分内容经过数量化后,整体满意度人数超过3分的为220人,满意率达到73.3%,但不满意人数仍占总数的26.7%,说明高职院校教师发展还存在着需要改进的地方。具体教师工作满意度得分整体得分情况如表8所示。

#### (2)教师自身情况满意度分析

从表9可知,共计17个指标项目对教师工作自身情况调查分析,主要集中在非常满意,满意以及比较满意,均值全部在3分以上,大多数教师对自身情况满意度较高,教师自身发展情况均值得分为3.66,其中对于“选择高职教师作为职业”项选平均得分为4.11,说明测试人员对选择高职教师职业具有高度的认同感。

#### (3)教师发展情况满意度调查分析

从表10可知,共计6个指标项目对教师工作发展情况调查分析,整体对工作发展情况比较满意,均值得分为3.56,较为满意的项目是学校对新进教师的岗前培训情况,分数达到4.11,相对还需提升满意度的是教师导师制度及进企业顶岗实训项目。

#### (4)教师自身情况满意度与发展情况满意度差异性分析

通过独立样本T检验,从表11可知,教师自身情况T值为0.048,显著性为0.962>0.05;教师发展情况T值为-1.079,显著性为0.282>0.05,因此在教师自身情况与教师发展情况在性别上均不存在显著差异。

通过独立样本T检验,从表12可知,教师自身情况T值为1.335,显著性为0.183>0.05;教师发展情况T值为-0.151,显著性为0.880>0.05,因此在教师自身情况与教师发展情况在学历上均不存在显著差异。

通过单因素方差分析,从表13可知,教师自身情况F值为3.481,显著性为0.016<0.05,因此教师自身情况在年龄上存在显著差异,通过LSD检验,35-

表10 教师发展情况满意度描述统计

排序	题项	非常满意(%)	比较满意(%)	一般(%)	不太满意(%)	很不满意(%)	均值	标准差
1	目前学校实施的新进教师岗前培训情况	34.3	43.3	21.0	1.3		4.11	0.77
2	目前学校实施的青年教师导师制度(春雨青蓝工程)	2.3	33.0	45.0	17.0	2.7	3.15	0.82
3	目前学术制度环境	7.0	53.3	34.3	5.3		3.62	0.70
4	学校实施的教师每年至少1个月在企业或实训基地实训,落实教师5年一周期的全员轮训制度	5.0	42.7	37.7	12.7	2.0	3.36	0.84
5	自身专业所处行业企业的职业实践技能熟练程度	11.3	43.7	39.7	5.0	0.30	3.61	0.77
6	对学校发展情况	4.7	50.5	38.8	5.0	1.0	3.53	0.71

表11 教师自身情况(整体)与发展情况(整体)在性别上的差异比较M±SD

	男	女	t	p
教师自身情况	3.53±0.51	3.53±0.47	0.048	0.962
教师发展情况	3.68±0.52	3.74±0.42	-1.079	0.282

表12 教师自身情况与发展情况在文化程度上的差异比较M±SD

	大学本科	硕士	t	p
教师自身情况	3.57±0.49	3.50±0.48	1.336	0.183
教师发展情况	3.72±0.47	3.72±0.46	-0.151	0.880

表13 教师自身情况与发展情况在年龄上的差异比较M±SD

	34岁以下①	35-44岁②	45-54岁③	55岁以上④	F	P	LSD
教师自身情况	3.67±0.54	3.45±0.48	3.52±0.46	3.75±0.45	3.481	0.016	②<①、④
教师发展情况	3.95±0.42	3.72±0.45	3.66±0.43	3.50±0.69	6.190	0.000	①>②、③、④



44 岁年龄段的对自身情况的满意度远远低于 55 岁以上与 34 岁以下;教师发展情况 F 值为 6.190,显著性为  $0.000<0.05$ ,因此教师发展情况在年龄上存在显著差异,通过 LSD 检验,34 岁以下的对发展情况的满意度远远高于其余年龄段。

通过单因素方差分析,从表 14 可知,教师自身情况 F 值为 0.011,显著性为  $0.998>0.05$ ;教师发展情况 F 值为 0.617,显著性为  $0.604>0.05$ ,因此教师自身情况与教师发展情况在政治面貌上均不存在显著差异。

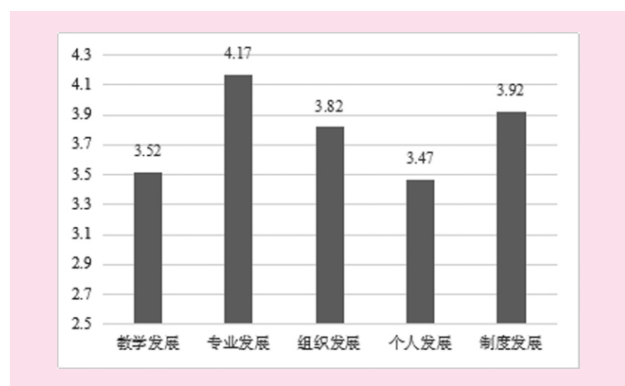


图 1 教师发展需求整体情况得分统计

通过单因素方差分析,从表 15 可知,教师自身情况 F 值为 0.212,显著性为  $0.932>0.05$ ;教师发展情况 F 值为 1.049,显著性为  $0.382>0.05$ ,因此教师自身情况与教师发展情况在职称上均不存在显著差异。

通过单因素方差分析,从表 16 可知,教师自身情况 F 值为 1.680,显著性为  $0.155>0.05$ ,因此教师自身情况在教龄上不存在显著差异;教师发展情况 F 值为 3.769,显著性为  $0.005<0.05$ ,因此教师发展情况在教龄上存在显著差异,通过 LSD 检验,教龄在 3 年及以下与 4-7 年的满意度大大高于 13-20 年与 20 年以上的。

#### 4.教师发展需求因素分析

教师发展需求因素分析分为 5 个维度,分别为教学发展、专业发展、组织发展、个人发展、制度发展,从图 1 可以看出,5 个维度的需求度平均值均大于 3,整体需求度平均值达到 3.77。说明对于高职院校教师发展而言,5 个维度需求度均较高,其中专业发展需求度平均得分最高为 4.17,表明教师专业化的发展在整个教师职业发展中占有重要的地位,而其它四个维度的发展也不可忽视。

##### (1)教学发展需求情况

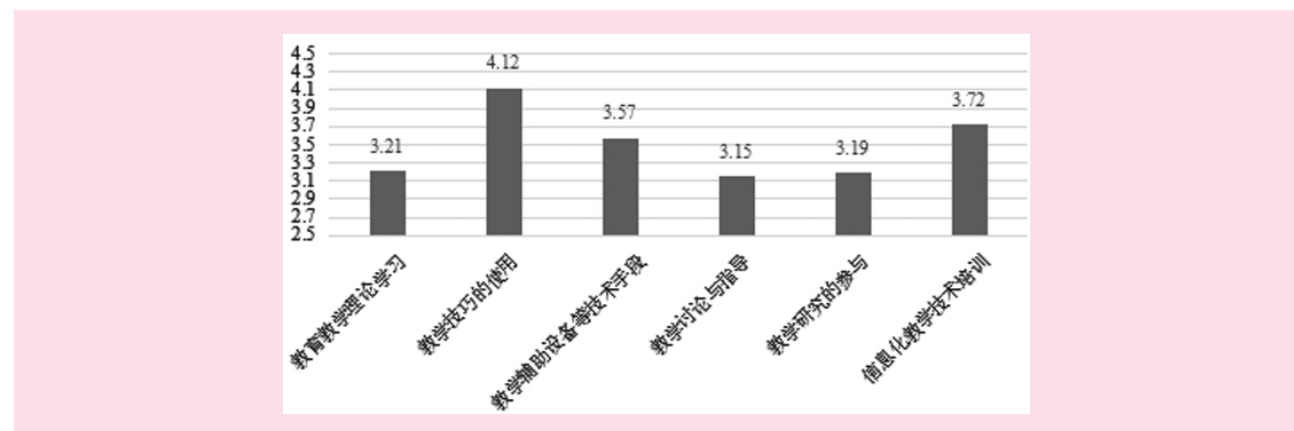


图 2 教学发展需求情况

表 14 教师自身情况与发展情况在政治面貌上的差异比较  $M \pm SD$

	群众①	民主党派②	共青团员③	中共党员④	F	P	LSD
教师自身情况	3.53±0.54	3.52±0.39	3.56±0.44	3.53±0.46	0.011	0.998	
教师发展情况	3.74±0.46	3.51±0.75	3.77±0.34	3.72±0.46	0.617	0.604	

表 15 教师自身情况与发展情况在职称上的差异比较  $M \pm SD$

	无职称①	中级③	副高④	正高⑤	F	P	LSD
教师自身情况	3.58±0.54	3.49±0.50	3.55±0.48	3.53±0.47	0.212	0.932	
教师发展情况	3.88±0.34	3.74±0.38	3.70±0.49	3.64±0.48	1.049	0.382	

表 16 教师自身情况与发展情况在教龄上的差异比较  $M \pm SD$

	20 年以上①	13-20 年②	8-12 年③	4-7 年④	3 年及以下⑤	F	P	LSD
教师自身情况	3.54±0.48	3.43±0.49	3.58±0.52	3.66±0.52	3.62±0.46	1.671	0.157	
教师发展情况	3.67±0.47	3.65±0.48	3.80±0.38	3.94±0.43	3.90±0.40	3.771	0.005	①、②<④、⑤

教学发展需求情况分为 7 个指标,分别为教育教学理论学习、教学技巧的使用、多媒体教学辅助设备等技术手段的运用、教学讨论与指导、教学研究的参与、信息化教学技术培训。具体得分情况如图 2 所示,可知教师对于教学技巧的使用及信息化技术培训需求较大,需求度得分为 4.12,特别是 2020 年由于新冠肺炎疫情影响,教师在网上课上时间大幅增加,更是需要进行系统化的教学技巧及信息化技术培训,其他几项则有一定需求,差异不是太大。

### (2)专业发展需求情况

专业发展需求情况分为 4 个指标,分别为学历提升、科研能力提升、学术会议等参与学习、学术协会或团体加入。具体得分情况如图 3 所示,可知专业发展需求相对于教学发展需求等其他四个发展维度需求而言,需求度最高,其中对于学历提升的需求达到 4.25,表时对于高职院校而言,教师整体学历仍以

硕士研究生为主,所调查学校博士学历教师仅有 2 人,整体学历的提升尤为重要,也是教师迫切需求的;对于参加学术会议类学习也是很好的提升专业知识、充实自己的手段,对于地方高职院校教师而言,多走出校门,对吸纳新的知识,开阔眼界大有裨益;同时虽然高职院校科研条件一般不及本科院校,但高职院校教师对科研能力提升的需求度同样较高,需要引起学校重视。

### (3)组织发展需求情况

组织发展需求情况分为 3 个指标,分别为学校相关政策制度的整体了解、工作中信息获得和沟通、良好的工作环境和组织氛围。具体得分情况如图 4 所示,可知高职院校教师在工作中缺乏学校相关政策及制度信息的获取,其需求度达到 3.98;同时教师会局限于工作的一成不变,导致对工作信息获取能力不足,对工作环境及组织氛围也有一定的需求。

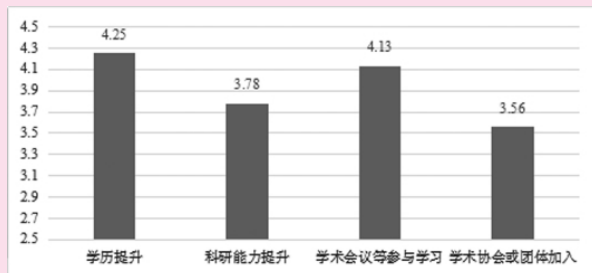


图 3 专业发展需求情况

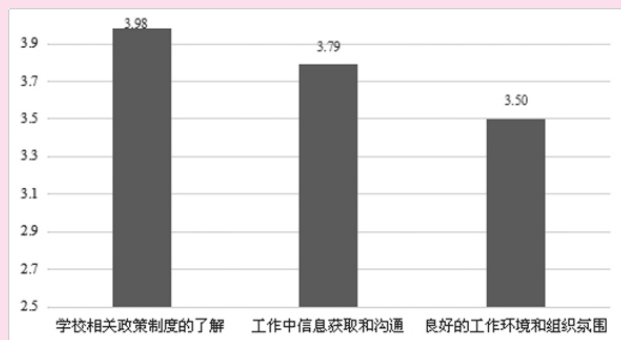


图 4 组织发展需求情况

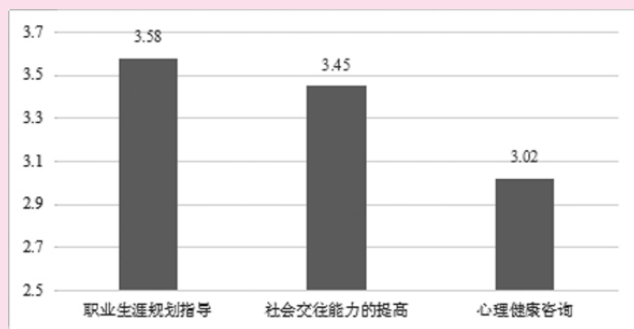


图 5 个人发展需求情况

#### (4)个人发展需求情况

个人发展需求情况分为3个指标,分别为职业生涯规划指导、社会交往能力的提高、心理健康咨询。具体得分情况如图5所示,可知在个人发展需求方面,高职院校教师对自身的职业生涯缺乏合理规划,需求度达到3.58%,需要学校相关部门单位进行有效指导;同时教师在社会交往能力方面及心理健康咨询方面也有一定的需求。

#### (5)制度发展需求情况

专业发展需求情况分为7个指标,分别为教师培训进修制度、教师考核评价制度、激励制度、薪酬发配与福利制度、人际关系与发展环境制度、职称评审制度、岗位聘用制度。具体得分情况如图6所示,可知高职院校教师对于教师考核评价、薪酬福利以及职称评审等都有迫切需求,需求度均超过了4,这3个指标需求度充分说明了教师对能够改善自己生活及工作品质的相关制度及晋升体系更为看重;而教师激励制度和岗位聘用制度也和教师发展息息相关,需引起重视。

#### (6)教师发展需求因素相关分析

从表17可知,教学发展需求、专业发展需求、组织发展需求、个人发展需求、制度发展需求均两两显著正相关(相关系数为正),表明在以上各因素上,关联性强,任意两因素,需求程度高的,另一因素需求程度也高。

### 三、缓解高职教师职业倦怠,促进教师发展建议

缓解高职教师职业倦怠,提升教师发展满意度,

改善教师工作需求,不可能一蹴而就,它需要社会、学校以及个人等几方面共同努力。结合上述问卷调查分析,基于教师发展现状,对如何对减缓教师职业倦怠,促进地方高职院校教师发展提出以下建议:

(一)切实提高教师社会地位,关注支持高职教师工作

高职教师进入门槛相对于本科院校而言并不高,大多只需要硕士研究生学历即可,随着教师队伍的扩大,所感受到的作为大学教师的优越感逐渐减少,在同其他行业的从业者对比经济待遇、职业发展等方面时可能会由于各种差异导致心理失衡,进而转变为职业倦怠<sup>[7]</sup>。有鉴于此,提高高职院校教师社会地位,明确教师的角色与定位,持续关注教师工作,对他们的工作成果予以肯定尤为重要;同时,可以以社会及家庭作为主体,创造条件使教师的生活更加丰富,让教师的社交圈持续扩大,压力减小,促进教师自我价值的提升以及对工作的热情,缓解职业倦怠的产生,提升教师工作满意度<sup>[8]</sup>。

(二)营造良好教师工作氛围,建立完善高校管理制度

在和谐校园的建设过程中,高职院校应当建立促进教师发展的专门职能部门或管理机构,营造良好的教师工作氛围,尊重教师的人格发展及合理诉求,对于教师在教学过程中,迫切需求的硬件教学设施的改善、相关规章制度的完善、教学当中的更大自主权等需给予正面回应,让教师能够发挥特长优势,更加自主的选择适合自己的教学方式方法来组织课堂教

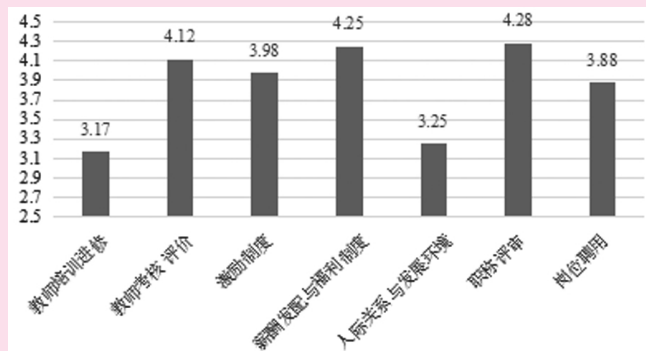


图6 制度发展需求情况

表17 教师发展需求因素相关分析

	教学发展需求	专业发展需求	组织发展需求	个人发展需求	制度发展需求
教学发展需求	1				
专业发展需求	.548**	1			
组织发展需求	.559**	.509**	1		
个人发展需求	.469**	.505**	.415**	1	
制度发展需求	.384**	.355**	.280**	.422**	1

★★. 在 0.01 级别(双尾),相关性显著。

学,让工作成为让人舒心的过程,这样有利激发教师创造力、展现教师活力,改善教师需求<sup>[9]</sup>;同时,完善高校教师管理制度,对于教师重点关注的教师考核评价、薪酬福利以及职称评审、岗位聘用、进修培训等制度保障需落实到位,切实让教师感受到制度公平合理及规范科学,不断激励教师发展<sup>[10]</sup>。

(三)建立有效专业发展路径,与时俱进加强自身学习

对于地方高职院校教师而言,在教学中实践教学占比较大,同时相对于本科院校,学校坐落地方有一定局限性,更有必要让其更多的教师外出去进修培训学习,增长见识。学校应定期或不定期地对教师进行培训,培训内容主要有教学理论知识、教学技术方法、信息化教学能力提升等,建立有效专业发展路径,重点培养理论与实践并重的“双师型”教师,可像本次调查院校一样,采取“春雨青蓝工程”形式,建立“老带新”帮扶机制,使教师快速成长,并在整个职业生涯过程中使其不断学习<sup>[11]</sup>;另外,高职教师也应与时俱进加强自身学习,努力掌握最新的专业知识成果,提高适应能力,对自身心理进行有效控制,保持积极的心态对待工作中的人和事,进而改善人际关系,提升工作信心,保持心理健康,促进自身发展<sup>[12]</sup>。

#### 参考文献:

- [1] 黄海涛,葛欣.高校初任教师专业发展需求的结构及问卷编制[J].江苏高教,2019,(9):83-87.

- [2] 傅端香.高校教师职业倦怠现状?成因及对策研究[J].高教探索,2015,(3):119-122.
- [3] 中国政府网.2020年政府工作报告[EB/OL].http://www.gov.cn/guowuyuan/zfgzbg.htm,2020-05-28.
- [4] 李虹.大学教师工作压力量表的编制及其信效度指标[J].心理发展与教育,2005,(4):105-109.
- [5] 崔永红.ERG理论视域下的高职教师需要层次结构及激励因素调查——以河北旅游职业学院为例[J].河北旅游职业学院学报,2014,(4):96-100.
- [6] 王杜春,方萌.高校教师发展中心满意度评价与提升对策的研究[J].黑龙江高教研究,2019,(7):110-115.
- [7] 李永鑫,吴明证.工作倦怠的结构研究[J].心理科学,2005,(2):454-457.
- [8] 邢晓春.基于需求分析的电大教师专业发展调研报告——以山东电大为例[J].山东广播电视大学学报,2020,(1):4-7.
- [9] 邵焕举.基于激励理论的应用型院校教师队伍建设[J].教育与职业,2017,(14):87-90.
- [10] 郭元勋.教师教学发展中心建设现状、问题及对策研究[D].杭州:杭州师范大学,2016.
- [11] 卢显旺.高校激励理论应用研究与路径创新[J].南宁职业技术学院学报,2018,(3):67-71.
- [12] 何根海.高校教师工作满意度问题的实证研究[J].国家教育行政学院学报,2013,(4):3-9.

[责任编辑:许海燕]

## A Survey on the Influencing Factors of Teacher Development in Local Higher Vocational Colleges Based on the Status of Teacher Job Burnout

——Take Hubei Polytechnic Institute as an example

MEI Hui, FU Xiao-fang

(Human Resources Office, Hubei Polytechnic Institute, Xiaogan432000, China)

**Abstract:** Based on the status quo of teacher burnout, to understand the performance and impact of job burnout in higher vocational colleges at the current stage, take local higher vocational colleges as an example, through a questionnaire survey on teacher job satisfaction and teacher development needs, using Likert scale five-point scoring method studies and analyzes the influencing factors that affect the development of teachers in higher vocational colleges, and puts forward suggestions on alleviating the professional burnout of teachers in higher vocational colleges and promoting teacher development.

**Keywords:** job burnout; higher vocational colleges; teacher development; influencing factors