



研究生教育创新工程教材

Studies on University Teachers' Psychology and Management

高校教师心理与 管理研究

姚利民 等◎著

湖南大学出版社
Hunan University Press



研究生教育创新工程教材

**Studies on University Teachers'
Psychology and Management**

高校教师心理与 管理研究

姚利民 等◎著



湖南大学出版社
Hunan University Press

内 容 简 介

高校教师心理是管理的科学依据,只有研究、了解教师心理才能对教师进行科学管理,有效调动教师的积极性。《高校教师心理与管理研究》精心选取高校教师的需求、工作满意度、工作动机、工作投入、与学校的匹配、凝聚力、职业压力、职业倦怠等八大心理现象,在指出教师这些方面的心理现状和问题、分析原因与影响因素的基础上,提出和探讨了基于教师需求激励、提升教师工作满意度、培养和激发教师工作动机、提高教师工作投入、实现学校—教师匹配、增强高校凝聚力、降低教师职业压力以及缓解教师职业倦怠的对策。

图书在版编目(CIP)数据

高校教师心理与管理研究/姚利民等著. —长沙:湖南大学出版社, 2013. 3

ISBN 978 - 7 - 5667 - 0311 - 8

I. ①高… II. ①姚… III. ①高等学校—教师心理学—研究
IV. ①G443

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 043757 号

高校教师心理与管理研究

GAOXIAO JIAOSHI XINLI YU GUANLI YANJIU

作 者: 姚利民 等著

责任编辑: 王和君 邹丽红 责任校对: 全 健 责任印制: 陈 燕

印 装: 衡阳顺地印务有限公司

开 本: 787×1092 16 开 印张: 27 字数: 624 千

版 次: 2013 年 5 月第 1 版 印次: 2013 年 5 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5667 - 0311 - 8/G · 582

定 价: 56.00 元

出 版 人: 雷 鸣

出版发行: 湖南大学出版社

社 址: 湖南·长沙·岳麓山 邮 编: 410082

电 话: 0731 - 88822559(发行部), 88822264(编辑室), 88821006(出版部)

传 真: 0731 - 88649312(发行部), 88822264(总编室)

网 址: <http://www.hnupress.com>

电子邮箱: presszoulh@hnu.edu.cn

版权所有, 盗版必究

湖南大学版图书凡有印装差错, 请与发行部联系

目次

专题一 基于高校教师需求的激励研究

第1章 绪论	(1)
1.1 研究背景与意义	(1)
1.1.1 研究背景	(1)
1.1.2 研究意义	(4)
1.2 文献综述	(4)
1.2.1 高校教师激励的研究	(4)
1.2.2 高校教师需求和激励的研究	(7)
1.3 概念界定	(9)
1.3.1 需求与激励	(9)
1.3.2 高校教师激励与基于高校教师需求的激励	(10)
1.4 研究内容和方法	(10)
1.4.1 研究内容	(10)
1.4.2 研究方法	(11)
第2章 基于高校教师需求的激励之理论	(12)
2.1 基于高校教师需求的激励之内涵	(12)
2.2 基于高校教师需求的激励之优势	(13)
2.3 基于高校教师需求的激励之理论依据	(15)
2.3.1 人性假设之 Y 理论	(15)
2.3.2 以人为本的管理理论	(15)
2.3.3 心理契约理论	(16)
2.3.4 基于需求的激励理论	(17)
第3章 高校教师需求	(20)
3.1 高校教师需求的现状	(20)
3.1.1 高校教师各项需求现状	(20)
3.1.2 高校教师总体需求现状	(22)
3.2 高校教师需求的特点	(23)
3.2.1 物质需求的朴实性	(23)

3.2.2 精神需求的突出性	(24)
3.2.3 需求的普遍性和差异性统一	(25)
第4章 高校教师激励的现状和问题	(27)
4.1 高校教师激励的现状	(27)
4.1.1 高校教师各项需求激励现状	(27)
4.1.2 高校教师总体需求激励现状	(31)
4.2 高校教师激励的问题	(32)
4.2.1 人性认识失误,重约束轻激励	(32)
4.2.2 工具理性强烈,重高校需求轻教师需求	(33)
4.2.3 需求判断偏差,未充分满足教师需求	(33)
4.2.4 需求引导缺乏,未合理满足教师需求	(34)
第5章 基于高校教师需求的激励对策	(36)
5.1 认识基于高校教师需求的激励之重要性	(36)
5.2 把握教师需求与实行针对性激励	(37)
5.3 引导教师需求与实行方向性激励	(38)
5.4 物质激励与精神激励相结合	(39)
5.4.1 加大物质激励力度,充分满足教师物质需求	(39)
5.4.2 改善环境,充分满足教师社交需求	(40)
5.4.3 重视尊重,充分满足教师尊重需求	(42)
5.4.4 支持发展,充分满足教师发展需求	(43)
5.4.5 鼓励创新,充分满足教师成就需求	(45)
5.5 注重工作本身激励	(45)
5.5.1 知人善任	(46)
5.5.2 安排有挑战性工作	(46)
5.5.3 给予工作自由度	(46)
5.5.4 使工作扩大化和丰富化	(47)
结 论	(48)
附录 A 高校教师需求与激励现状调查问卷	(50)

专题二 高职教师工作满意度研究

第1章 绪 论	(53)
1.1 研究背景与意义	(53)
1.1.1 研究背景	(53)
1.1.2 研究意义	(54)
1.2 文献综述	(55)
1.2.1 工作满意度和教师工作满意度的定义	(55)
1.2.2 工作满意度的理论基础	(56)
1.2.3 测量工作满意度的量具	(57)

1.2.4 教师工作满意度的变量研究	(58)
1.2.5 教师工作满意度现状的研究	(63)
1.2.6 提升工作满意度策略的研究	(64)
1.2.7 关于高职教师工作满意度研究	(65)
1.2.8 研究局限与展望	(66)
1.3 研究思路和方法	(66)
1.3.1 研究思路	(66)
1.3.2 研究方法	(67)
第 2 章 高职教师工作满意度理论	(72)
2.1 高职教师工作满意度定义及其价值	(72)
2.1.1 高职教师工作满意度的定义	(72)
2.1.2 高职教师工作满意度的价值	(73)
2.2 高职教师工作满意度的理论	(74)
2.2.1 需要层次理论和 ERG 理论	(74)
2.2.2 双因素理论	(75)
2.2.3 公平理论	(75)
2.2.4 人-职匹配和人-组织匹配理论	(76)
2.2.5 工作-家庭冲突理论	(78)
第 3 章 高职教师工作满意度的现状与影响因素	(80)
3.1 高职教师工作满意度现状	(80)
3.2 影响高职教师工作满意度的个人因素	(84)
3.2.1 性别	(85)
3.2.2 年龄	(85)
3.2.3 工作年限	(87)
3.2.4 学历	(88)
3.2.5 职称	(88)
3.2.6 学科	(89)
3.2.7 兼职与专职	(89)
3.2.8 有无行政职务	(90)
3.3 影响高职教师工作满意度的环境因素	(90)
3.3.1 薪酬待遇低	(90)
3.3.2 科研条件差	(91)
3.3.3 参与管理少	(92)
3.3.4 晋升进修难	(93)
3.3.5 工作压力大	(93)
3.3.6 工作简单乏味	(95)
3.3.7 教师-学校匹配程度低	(95)

第4章 提升高职院校教师工作满意度策略	(97)
4.1 提高教师薪酬福利	(97)
4.1.1 从绝对量上提高薪酬福利	(97)
4.1.2 调整薪酬结构	(97)
4.1.3 构建期望式的薪酬制度	(98)
4.2 改善教师学术科研条件	(99)
4.2.1 增加科研经费投入	(99)
4.2.2 加大科研管理力度	(99)
4.3 增加教师参与管理机会	(100)
4.3.1 分享学校决策权	(100)
4.3.2 健全建议制度	(101)
4.4 创新教师晋升、培训制度	(101)
4.4.1 构建岗位轮换制	(101)
4.4.2 构建培训机制	(102)
4.5 缓解教师工作压力	(103)
4.5.1 确立“以人为本”的教育管理理念	(103)
4.5.2 建立公平公正的竞争机制	(103)
4.5.3 营造良好的工作环境	(104)
4.5.4 加强心理咨询和释放压力的培训	(105)
4.6 使工作具有趣味性和挑战性	(105)
4.7 提高教师-岗位和教师-学校匹配程度	(105)
结 论	(107)
附录 A 高职教师工作满意度调查问卷	(109)

专题三 高校教师工作动机研究

第1章 绪 论	(111)
1.1 研究背景和研究意义	(111)
1.1.1 研究背景	(111)
1.1.2 研究意义	(112)
1.2 文献综述	(112)
1.2.1 动机、工作动机以及教师工作动机定义的研究	(113)
1.2.2 工作动机分类的研究	(114)
1.2.3 工作动机测量工具的研究	(116)
1.2.4 工作动机的变量研究	(117)
1.2.5 工作动机现状的研究	(122)
1.2.6 工作动机激发和培养策略的研究	(123)
1.3 研究内容、思路、方法和假设	(124)
1.3.1 研究内容	(124)

1.3.2 研究思路	(124)
1.3.3 研究方法	(125)
1.3.4 研究假设	(129)
第2章 高校教师工作动机的理论基础	(130)
2.1 动机内容结构理论	(130)
2.1.1 需要层次理论	(130)
2.1.2 双因素理论	(130)
2.1.3 成就动机理论	(131)
2.2 动机作用过程理论	(131)
2.2.1 期望理论	(131)
2.2.2 公平理论	(131)
2.2.3 目标设置理论	(132)
2.2.4 归因理论	(132)
2.2.5 自我效能感理论	(133)
2.2.6 自我决定理论	(133)
2.2.7 强化理论	(133)
第3章 高校教师工作动机的现状及其影响因素	(134)
3.1 高校教师工作动机的现状	(134)
3.2 影响高校教师工作动机的个人背景因素分析	(137)
3.2.1 不同性别教师工作动机	(137)
3.2.2 不同婚姻状况教师工作动机	(138)
3.2.3 不同年龄教师工作动机	(139)
3.2.4 不同工作年限教师工作动机	(141)
3.2.5 不同学历教师工作动机	(142)
3.2.6 不同职称教师工作动机	(143)
3.2.7 不同教学学科教师工作动机	(144)
3.3 影响高校教师工作动机的学校因素分析	(145)
3.3.1 物质因素	(145)
3.3.2 精神因素	(146)
3.3.3 环境因素	(146)
3.3.4 管理因素	(147)
第4章 激发和培养高校教师工作动机的对策	(149)
4.1 教师个人的角度	(149)
4.1.1 树立合理的工作价值观	(149)
4.1.2 培养工作兴趣	(150)
4.1.3 提升工作能力	(150)
4.1.4 设定合适的自我目标	(152)
4.2 学校组织的角度	(153)

4.2.1 提供合理的薪酬待遇	(153)
4.2.2 进行公开公平的绩效考评	(154)
4.2.3 创造催人奋进的工作环境	(156)
4.2.4 提供良好的培训和晋升空间	(157)
4.2.5 实施必要的参与管理	(158)
结 论	(160)
附录 A 高校教师工作动机调查问卷	(162)

专题四 重点大学教师工作投入研究

第 1 章 绪 论	(164)
1.1 研究背景与意义	(164)
1.1.1 研究背景	(164)
1.1.2 研究意义	(164)
1.2 文献综述	(165)
1.2.1 工作投入与教师工作投入的定义	(165)
1.2.2 工作投入理论模型	(167)
1.2.3 工作投入测量工具的研究	(167)
1.2.4 工作投入变量的研究	(168)
1.2.5 工作投入现状的研究	(171)
1.2.6 提高工作投入对策的研究	(172)
1.3 研究内容、思路、方法和假设	(174)
1.3.1 研究内容	(174)
1.3.2 研究思路	(174)
1.3.3 研究方法	(174)
1.3.4 研究假设	(177)
第 2 章 重点大学教师工作投入的理论	(178)
2.1 重点大学教师工作投入的定义	(178)
2.2 重点大学教师高工作投入的作用	(179)
2.2.1 提高教师工作效率,节约学校的管理成本	(179)
2.2.2 改善教师工作态度,和谐学校的组织氛围	(179)
2.2.3 增加教师家庭投入,促进其家庭幸福	(179)
2.2.4 保持教师身心健康,提高其幸福指数	(180)
2.3 工作投入相关理论	(180)
2.3.1 工作需求-资源模型	(180)
2.3.2 动机模型	(181)
2.3.3 综合模型	(181)
2.3.4 人-职匹配理论	(181)
2.3.5 双因素理论	(181)

2.3.6 需要层次理论和 ERG 理论	(182)
2.3.7 公平理论	(182)
2.3.8 Y 理论	(183)
第 3 章 重点大学教师工作投入的现状及其原因	(184)
3.1 重点大学教师工作投入现状	(184)
3.1.1 重点大学教师工作投入概况	(184)
3.1.2 重点大学教师工作投入在人口统计学变量上的差异	(185)
3.2 重点大学教师工作投入不很高的原因	(189)
3.2.1 薪酬福利较差	(190)
3.2.2 进修与晋升较难	(191)
3.2.3 工作压力较大	(191)
3.2.4 参与管理较少	(192)
3.2.5 科研条件不理想	(192)
3.2.6 考核评价不合理	(193)
3.2.7 激励机制不科学	(193)
3.2.8 工作吸引力不强	(194)
第 4 章 重点大学提高教师工作投入的对策	(196)
4.1 改善教师薪酬福利	(196)
4.2 提供教师良好发展条件	(197)
4.3 缓解教师工作压力	(198)
4.4 增加教师参与学校管理机会	(200)
4.5 创造良好的科研条件	(201)
4.6 完善教师考核评价制度	(202)
4.7 采取合理的激励措施	(203)
4.8 增强教师工作吸引力	(204)
结 论	(206)
附录 A 重点大学教师工作投入调查问卷	(208)

专题五 大学教师-学校匹配研究

第 1 章 绪 论	(210)
1.1 研究背景与意义	(210)
1.1.1 研究背景	(210)
1.1.2 研究意义	(211)
1.2 文献综述	(211)
1.2.1 人-组织匹配内涵的研究	(212)
1.2.2 人-组织匹配分类的研究	(212)
1.2.3 人-组织匹配理论的研究	(214)
1.2.4 人-组织匹配测量的研究	(217)

1.2.5 人-组织匹配现状的研究	(218)
1.2.6 人-组织匹配结果的研究	(218)
1.2.7 人-组织匹配管理价值的研究	(219)
1.2.8 人-组织匹配改进策略的研究	(221)
1.2.9 高校人-组织匹配的研究	(222)
1.3 研究内容与方法	(222)
1.3.1 研究内容	(222)
1.3.2 研究方法	(223)
第2章 大学教师-学校匹配的理论	(229)
2.1 大学教师-学校匹配的定义和分类	(229)
2.1.1 大学教师-学校匹配的定义	(229)
2.1.2 大学教师-学校匹配的分类	(229)
2.2 大学教师-学校匹配的影响	(230)
2.3 大学教师-学校匹配的管理价值与理想状态	(232)
2.3.1 大学教师-学校匹配的管理价值	(232)
2.3.3 大学教师-学校匹配的理想状态	(232)
2.4 大学教师-学校匹配的理论基础	(233)
2.4.1 心理契约论	(233)
2.4.2 价值一致性理论	(234)
2.4.3 工作适应理论	(234)
2.4.4 需要-压力理论	(234)
第3章 大学教师-学校匹配的现状	(235)
3.1 大学教师-学校一致匹配的现状	(235)
3.2 大学需求-教师能力互补匹配的现状	(237)
3.3 大学教师需要-学校供给互补匹配的现状	(239)
第4章 大学教师-学校匹配现状之原因	(243)
4.1 大学教师-学校一致匹配现状之原因	(243)
4.1.1 学校校风、氛围远离教师期望	(243)
4.1.2 学校晋升考评远离教师期望	(244)
4.1.3 管理制度措施远离教师期望	(245)
4.1.4 学校办学理念远离教师期望	(245)
4.2 学校需求-大学教师能力匹配现状之原因	(246)
4.2.1 教师知识和学问未满足学校要求	(246)
4.2.2 教师教学科研能力未满足学校要求	(246)
4.2.3 教师责任感和奉献精神未满足学校要求	(247)
4.2.4 教师人际关系欠和谐	(248)
4.3 大学教师需要-学校供给匹配现状之原因	(248)
4.3.1 学校分配给教师的教学科研负荷不适当	(248)

4.3.2 学校提供给教师的教学科研自由自主度不高	(249)
4.3.3 学校未充分考虑教师个性、兴趣和喜好	(249)
4.3.4 学校未合理满足教师需求	(250)
4.3.5 学校未有效对教师情感关注和人文关怀	(251)
4.3.6 学校未适当提供教师发展机会	(251)
第5章 大学教师-学校匹配的策略	(253)
5.1 大学教师-学校一致匹配策略	(253)
5.1.1 学校营造民主创新氛围	(253)
5.1.2 学校完善晋升考评制度	(253)
5.1.3 学校实施人性化管理	(254)
5.1.4 学校树立正确办学理念	(255)
5.2 大学需求-教师能力互补匹配策略	(256)
5.2.1 教师提升知识和学问	(256)
5.2.2 教师提高教学科研能力	(256)
5.2.3 教师培养责任感与奉献精神	(257)
5.2.4 教师建立和谐人际关系	(258)
5.3 大学教师需要-学校供给互补匹配策略	(259)
5.3.1 学校分配适当教学科研任务	(259)
5.3.2 学校给予教学科研自由自主	(259)
5.3.3 学校充分考虑教师个性、兴趣和喜好	(260)
5.3.4 学校重视并满足教师合理需要	(261)
5.3.5 学校关注教师情感加强人文关怀	(262)
5.3.6 学校提供教师发展机会	(263)
结 论	(264)
附录 A 大学教师-学校匹配调查问卷	(266)

专题六 高校凝聚力研究

第1章 绪 论	(268)
1.1 研究背景与意义	(268)
1.2 文献综述	(269)
1.2.1 国外研究	(269)
1.2.2 国内研究	(273)
1.3 研究内容与方法	(275)
1.3.1 研究内容	(275)
1.3.2 研究方法	(275)
第2章 高校凝聚力的理论	(276)
2.1 高校凝聚力的内涵、类型与特征	(276)
2.1.1 高校凝聚力内涵	(276)

2.1.2	高校凝聚力类型	(276)
2.1.3	高校凝聚力特征	(277)
2.2	高校凝聚力的价值	(278)
2.2.1	高校凝聚力为高校生存和发展所必需	(278)
2.2.2	高校凝聚力是教师合作的基础	(278)
2.2.3	高校凝聚力促使教师产生归属感、自豪感、责任感和工作积极性	(279)
2.2.4	高校凝聚力能规范教师的行为	(280)
2.3	影响高校凝聚力的因素	(280)
2.3.1	影响高校凝聚力的外部因素	(280)
2.3.2	影响高校凝聚力的内部因素	(283)
第3章	高校凝聚力的现状与原因	(288)
3.1	高校凝聚力现状	(288)
3.1.1	高校教师对高校凝聚力的评估	(288)
3.1.2	高校教师对学校的关心度、忠诚度以及喜爱度	(289)
3.1.3	高校教师对影响高校凝聚力因素的满意度	(289)
3.2	高校凝聚力现状之原因	(291)
3.2.1	没有共同目标和工作缺乏吸引力	(292)
3.2.2	组织结构设计不合理	(292)
3.2.3	管理制度不科学	(294)
3.2.4	校园文化建设不到位	(296)
3.2.5	管理者魅力不高和管理方式不当	(297)
3.2.6	人际关系不融洽	(297)
第4章	增强高校凝聚力的对策	(299)
4.1	设置共同目标和丰富工作特征	(299)
4.1.1	设置共同目标	(299)
4.1.2	丰富工作特征	(300)
4.2	设计合理的组织结构	(300)
4.2.1	设计扁平化组织结构	(300)
4.2.2	设计学术权力与行政权力的矩阵结构	(301)
4.3	建立科学的管理制度	(301)
4.3.1	建立合理的薪酬制度	(302)
4.3.2	建立双梯阶职称晋升制度	(302)
4.3.3	建立公平的评价考核制度	(303)
4.4	构建优美、舒适和积极向上的校园文化	(303)
4.4.1	构建优美、舒适的校园物质环境	(303)
4.4.2	构建人文关怀的制度文化环境	(304)
4.4.3	构建积极向上的校园精神文化环境	(304)
4.5	提升管理者魅力和运用恰当的管理方式	(305)

4.5.1 提升管理者魅力	(305)
4.5.2 运用恰当的管理方式	(305)
4.6 形成融洽的人际关系	(306)
4.6.1 形成教师与管理者之间融洽的人际关系	(306)
4.6.2 形成教师之间融洽的人际关系	(307)
4.6.3 形成教师与学生之间融洽的人际关系	(307)
结 论	(308)
附录 A 高校凝聚力调查问卷	(310)

专题七 高校教师职业压力研究

第1章 绪 论	(313)
1.1 研究背景与意义	(313)
1.1.1 研究背景	(313)
1.1.2 研究意义	(314)
1.2 文献综述	(314)
1.2.1 国外研究	(314)
1.2.2 国内研究	(318)
1.3 研究内容与方法	(319)
1.3.1 研究内容	(319)
1.3.2 研究方法	(319)
1.4 高校教师职业压力与产生过程	(319)
1.4.1 高校教师职业压力	(319)
1.4.2 高校教师职业压力产生的身心历程	(320)
第2章 高校教师职业压力的现状与影响	(322)
2.1 高校教师职业压力的现状	(322)
2.1.1 高校教师职业压力总体现状	(322)
2.1.2 高校教师职业压力程度	(324)
2.1.3 高校教师职业压力类型	(325)
2.1.4 高校教师职业压力特点	(328)
2.2 高校教师职业压力的影响	(329)
2.2.1 高校教师适度职业压力的积极影响	(329)
2.2.2 高校教师过度职业压力的消极影响	(330)
第3章 高校教师职业压力的原因	(335)
3.1 高校教师职业压力的社会原因	(335)
3.1.1 教育变革频繁	(335)
3.1.2 社会期望高	(336)
3.1.3 社会地位与经济报酬低	(338)
3.2 高校教师职业压力的学校原因	(338)

3.2.1 工作负荷大	(338)
3.2.2 管理欠合理	(339)
3.2.3 职业冲突	(341)
3.2.4 人际关系不和谐	(342)
3.3 高校教师职业压力的自身原因	(344)
3.3.1 职业目标过高	(344)
3.3.2 能力与职业素养低	(344)
3.3.3 认知错误	(345)
3.3.4 压力承受能力和应对能力低	(346)
3.3.5 人格因素	(347)
第4章 高校教师职业压力的缓解策略	(349)
4.1 社会缓解教师职业压力的策略	(349)
4.1.1 向教师提出适合的期望与要求	(349)
4.1.2 提高教师地位与待遇	(349)
4.1.3 为教师创设更好环境	(350)
4.2 学校缓解教师职业压力的策略	(351)
4.2.1 确定适当的工作负荷	(351)
4.2.2 构建合理的管理制度	(352)
4.2.3 营造和谐的人际关系	(355)
4.3 教师缓解职业压力的策略	(356)
4.3.1 正确评估压力事件和自身应对能力	(356)
4.3.2 提升职业素养与能力	(356)
4.3.3 提高压力应对能力	(357)
结 论	(360)

专题八 高校教师职业倦怠研究

第1章 绪 论	(361)
1.1 选题背景和意义	(361)
1.1.1 研究背景	(361)
1.1.2 研究意义	(361)
1.2 文献综述	(362)
1.2.1 职业倦怠以及教师职业倦怠的界定	(362)
1.2.2 职业倦怠研究的基础理论	(363)
1.2.3 职业倦怠测量工具的研究	(363)
1.2.4 高校教师职业倦怠现状的研究	(364)
1.2.5 高校教师职业倦怠成因的研究	(367)
1.2.6 高校教师职业倦怠应对策略的研究	(370)
1.3 研究内容、方法和假设	(371)

1.3.1 研究内容	(371)
1.3.2 研究方法	(372)
1.3.3 研究假设	(375)
第2章 高校教师职业倦怠的理论	(376)
2.1 职业倦怠的定义	(376)
2.2 职业倦怠的症状	(376)
2.3 教师职业倦怠的危害	(377)
2.4 职业倦怠相关理论	(378)
2.4.1 职业倦怠维度的理论	(378)
2.4.2 职业倦怠发展过程的理论	(379)
2.4.3 职业倦怠的归因理论	(380)
2.4.4 职业倦怠产生及应对策略的理论	(380)
2.4.5 教师职业发展阶段理论	(381)
第3章 高校教师职业倦怠的现状与差异	(383)
3.1 高校教师职业倦怠概况	(383)
3.2 高校教师职业倦怠在人口统计学变量上的差异	(384)
3.2.1 不同性别高校教师的职业倦怠	(384)
3.2.2 不同婚姻状况高校教师的职业倦怠	(385)
3.2.3 不同学历高校教师的职业倦怠	(386)
3.2.4 不同职称高校教师的职业倦怠	(387)
3.2.5 不同年龄高校教师的职业倦怠	(389)
3.2.6 不同教龄高校教师的职业倦怠	(391)
3.2.7 不同高校类型的教师的职业倦怠	(392)
第4章 高校教师职业倦怠的原因	(394)
4.1 教师的原因	(394)
4.1.1 专业知识和专业能力缺陷	(394)
4.1.2 人格缺陷	(394)
4.1.3 从教意愿不强	(395)
4.1.4 专业发展主动性不高	(395)
4.2 学校的原因	(396)
4.2.1 工作负荷重	(396)
4.2.2 评聘考核压力大	(397)
4.2.3 师资队伍结构不合理和师资培训不足	(398)
4.2.4 教育对象特殊性	(399)
4.2.5 关怀和心理支持不够	(399)
4.3 社会的原因	(399)
4.3.1 市场经济的负面效应	(399)
4.3.2 多重角色和高期望的压力	(400)

4.3.3 教育改革的挑战	(400)
第5章 高校教师职业倦怠的缓解对策	(402)
5.1 教师要缓解职业倦怠	(402)
5.1.1 优化专业知识与能力	(402)
5.1.2 提升人格素养	(402)
5.1.3 强化从教意愿	(403)
5.1.4 增强专业发展主动性	(403)
5.2 学校要促使教师缓解职业倦怠	(404)
5.2.1 减轻工作负荷	(404)
5.2.2 完善评聘考核制度	(404)
5.2.3 加强教师培训	(405)
5.2.4 强化民主管理和心理支持关怀	(406)
5.3 社会要促使教师缓解职业倦怠	(407)
5.3.1 重教尊师	(407)
5.3.2 减轻角色负荷,提出合理期望	(407)
5.3.3 正确实行教育改革	(408)
结 论	(409)
附录 A 高校教师工作状况调查问卷	(410)
附录 B 高校教师职业倦怠访谈提纲	(412)
后 记	(413)