

高校教师职业倦怠的现状及其调适策略之研究

李 慧 张仓凯

泰国格乐大学 泰国曼谷 10220

摘要：随着我国社会的发展，科学技术的不断进步，各行业对于高精尖的人才越来越有需求，教育行业的快速发展使得人们对教师的职业要求越来越高，教师不仅要传道、授业、解惑，还要面对复杂的人际关系。为了顺应时代的发展，许多高校加入转型的行列，随之而来的是高校教师的任务逐渐加重，压力倍增，教师不仅要不断地学习加强知识储备，还要承担各种科研任务。高校教师职业倦怠的问题逐渐被国内外的学术界所关注，职业倦怠成为影响高校教师工作效率的重要因素。
关键词：高校教师；职业倦怠；调适策略

Research on the current situation and adjustment strategies of college teachers' job burnout

Li Hui and Zhang Cangai

Glak University, Bangkok 10220, Thailand

Abstract： With the development of China's society and the continuous progress of science and technology, there is a growing demand for sophisticated talents in all industries, the rapid development of the education industry makes people have higher and higher requirements for teachers. Teachers not only have to preach, receive lessons and solve puzzles, but also face complex interpersonal relationships. In order to adapt to the development of the times, many colleges and universities have joined the ranks of the transformation, which is followed by the task of college teachers gradually increased, doubled pressure, teachers should not only continue to learn to strengthen the knowledge reserve, but also undertake a variety of scientific research tasks. The problem of job burnout of college teachers has been paid more and more attention by the academic circles at home and abroad, Job burnout has become an important factor affecting the work efficiency of college teachers.

Keywords: University teachers; Job burnout; Adjustment strategy

一、研究背景

教育事业的发展关乎着人民幸福、国家发展和社会的进步，从古至今教师被人们认为是学生的引路人，但是现在教师的工作受家庭、学校以及社会各方面的影响，这些压力导致教师的身心健康以及工作效率受到干扰。这种情绪得不到缓解，就会容易丧失自信心，逐渐产生职业倦怠。在教育行业的发展中，大众对于一名教师的业务能力、专业技能要求愈来愈高，教师不只是一要传授科学知识还要处理各种各样的人际交往关系。时代在改变，教育环境也在改变，教师的压力，从过去到现在都没有减少，反而因为科技的发展，加重了教师的压力，教师不仅要学习新的科技，也要应用新的科技进行教导（郭怀琇，2021）。因此，高校教师的职业倦怠情况愈来愈显著。

二、高校教师职业倦怠的理论依据

1. 角色冲突理论

Greenhaus, J.H. (1985) 在角色理论认为个体在社会中是有多重的角色，不同角色会让人们产生不同的期望。一旦

不能同时满足这些期望，多个角色之间的关系将无法很好地协调，从而导致角色冲突。工作角色和家庭角色也是人们不可避免地扮演的两个角色。在出现两个角色都对个体做出要求的时候，要想满足一个角色的需求就需要另一个角色的服从与妥协。

2. 资源保存理论

资源保存理论最开始由 Hobfoll (1989) 提出当员工失去原有的工作资源，面临更高的工作需求时，员工会有一种不安全感。Lee & Ashforth (1996) 使用元分析进行研究，采用 COR 理论解释工作倦怠。研究变量分为“需求”和“资源”。需求是导致宝贵资源流失的关键因素，也是导致情绪衰竭和人格解体的主要原因之一。“资源”是指个人希望获得的额外资源，也是减少低水平表现的一个重要因素。Einar M (2008) 将相关研究变量分为两种不同的资源需求，其中资源相关因素指的是个人实现更多目标的愿望；需求相关因素主要包括人格解体与情绪衰竭。导致个人成就感下降的非常重要的因素就是资源。

3. 社会胜任模式理论

1980年,哈里森(Harrison)首先提出了社会胜任模式理论。他强调,工作场所的倦怠感与一个人对工作的感知能力有关。社会能力是指一个人与社会环境互动和影响的能力。产生积极的情感反应,就是在个体对自己的能力认可并且认为自己所做的事情是有意义的。斯宾塞指出,社会胜任模式理论指的是能够区分优秀与平庸的深层特征,这一特性可以科学准确地测量。基于社会胜任模式理论,在缓解高校教师职业倦怠的情况时,能够通过提高教师自身专业能力,提升工作质量,提高对工作的满意程度从而克服教师职业倦怠。

4. 费斯勒的教师生涯发展循环理论

美国学者 Fessler (1984) 指出教师职业发展分为八个阶段。他认为教师的发展是一个周期性运行的系统,可以一次又一次地重生。教师的发展既受教师自身(家庭、育人能量、个人性格等)的影响,也受组织环境(学校环境、人际环境、学校管理制度等)和职业发展环境(职业能力、职业热情、职业失望等)的互动和影响。Fessler 的教师职业发展理论是职业规划和教师发展的各个阶段的重要理论参考。

三、影响高校教师职业倦怠的个人、学校及社会因素分析

高校教师的职业倦怠成因有个人特质、组织因素、社会角色因素。傅端香(2015)提出情绪衰竭、存在去个性化以及存在低个人成就感是高校教师职业倦怠的几个主要方面。

1. 教师自身因素

教师职业倦怠很大程度上是由于教师自身角色定位不清晰、专业素质偏低、个体心理缺陷造成的。

(1) 教师角色定位不清晰

教师的本职工作为教书育人。但是通过文献分析以及高校教师的访谈发现,不少教师不仅要传道授业解惑。在工作中既要在保证教学工作质量、关心学生的成绩,还要进行科研活动、承担各种兼职工作任务,在下班后也要随时接收来自学校的工作要求。角色冲突理论指出教师多种角色的复杂性很容易让教师在工作中产生角色冲突。工作进入稳定期后,教师要承担的角色更多,因此角色定位不清晰是教师产生职业倦怠的重要因素。

(2) 高校教师自身专业素质较低

从教师的学历中可以看到高校教师的都属于高知识群体,但是随着我国对教育体系的改革,教育教学活动的开展也随时需要改变,教师就需要具备能够及时学习新的知识以

及教育手段,化被动为主动,积极创新,适应新的教育环境,如果教师不能够主动学习这些知识,依旧遵循传统的教学手段,只能与课程背道而驰,使得教学工作出现恶性循环,这样将会导致高校教师产生个人成就感偏低的情况。

(3) 教师个体心理缺陷造成压力

有研究表明人格缺陷会致使高校教师职业倦怠。例如,脱离实际观念、低估自身能力、不能正确评价自己的人,大多具有狭隘、怯懦、孤僻、自卑的人格特征。面对压力时,他们往往无法采取正确的方式来应对,这加剧了他们自身的压力。(王长文、宋春梅等人,2014)此外,教师价值观和个体心理承受力也是影响高校教师职业倦怠的重要因素。不懂得奉献精神的大学教师往往会因为对兴趣的追求不能满足自己的要求而导致心理失衡和抑郁。

(4) 职业发展的必经阶段

在教师专业发展的各个阶段,前四个阶段是成熟、活力和热情。在第五阶段,教师对教学的高期望值崩溃了,他们的工作满意度和教学动机明显下降(刘维良,马庆霞,2001)。所以可以说,职业生涯引退阶段是教师职业倦怠的一个高发阶段,职业倦怠问题是教师职业发展中需要经历的阶段。

2. 学校因素

(1) 学校管理与评价体制不完善

一些高校的管理模式和体系相对简单,教师参政机会不足,教师的主人翁地位无法体现,甚至可能谈不上应有的尊重。这将导致学校里的一切都与我无关的结果。即使一些教师向学校相关部门反映问题并提出合理建议,学校也无法正确处理并给出满意的答案,这将慢慢导致教师没有安全感和归属感的情况,导致对学校的抵制和职业倦怠。

(2) 教师工作量与时间超标严重

陈筱延(2020)指出高校教师工作时间过长。通过访谈了解到,部分高校教师有时的工作时间远远超过8小时,长时间的工作时间导致教师身体健康出现问题,从而无力专注教学工作。此外,许多大学教师都有招生计划,他们的年度奖金很大一部分取决于个人招生情况。如果招生情况不理想,教师将获得较少的奖励,这样的奖励方式可能会让教师感到工作压力,分散教师的教学专注力。

(3) 发展空间有限,部分学生缺乏尊师重教的观念

根据资源保存理论,当人们失去某些资源时,当他们的工作要求没有得到满足时,或者当他们没有得到预期的回报

时,就会出现倦怠。由于高校教师的成就主要通过他们的职称高低相关,有时候教学水平并不会直接影响到教师的收入,另外部分高校教师安于现状,直接制约了高校教师的专业成长,影响了他们的工作积极性,限制了他们的职业前景。

从古至今的尊师观念给教师带来归属感和幸福感,但是纵观高校教师教学中,由于学生来自全国各地,性格、生活习惯等各不相同,更有甚者,年龄比高校教师要大,比如在读的研究生,有的会有丰富的社会经验以及人生阅历,脱离了学校的教育很多年,在回归学生本色时很难做到全身心投入,部分学生对于学校的管理以及高校教师的认同感和尊重感偏低。

3. 社会因素

改革开放以来,高等教育的发展受到国家的高度重视,高校科研工作的发展一直以来都是非常有利的,但无处不在的职称、奖项和考核压力往往会使科研工作的发展受到影响。高校的科研经费和设备更倾向于教授级教师而不是其他教师,该司没有给予足够的支持。同时,高校的教育环境、师资队伍、硬件设施、社会影响也被越来越多的人所关注。

(1) 市场经济的负面影响。

由于市场经济的规则,人们的生活价值取向向功利主义、实用主义等方向发展。要想高校教师能够认真为教学工作以及科研工作付出,这就需要满足教师预期的回报,因为高校教师在工作中投入的不仅仅是时间与精力,还需要付出情感以及其他资源。

再者,当今社会所有人都需要面对就业及住房问题,高校教师职业如果生活不理想,也会产生职业倦怠。这些自我需要无法实现的情形下,高校教师难免会产生失望、甚至离职的想法。教师缺少了职业信念感,不愿意继续兢兢业业地工作,对教育行业失去信心,产生职业倦怠。

(2) 社会高期望造成的压力。

社会各界都很重视高等教育。高校教师其实也是普通大众,但是家长们往往认为高校教师就是高等教育的代表,需要具备爱心、耐心、勇气、聪慧等品质,是善于思考、善于沟通的人。这样的教师才可以正确引导学生,培养出优秀的学生。这种高度期望与评价也会让教师感到身心疲惫。

四、高校教师职业倦怠的调适策略

1. 教师自身

(1) 教师要加强自我修养,有时降低期望值

高校教师要加强自身修养,用平常心看待社会。高校教师应该客观认识自己,包括能力和水平。当现实与理想发生冲突时,应该从自己身上发现更多的问题,不要抱怨,否则会加剧悲观情绪。同时,高校教师应该主动放弃一些不合实际的假想,脚踏实地,避免目标过高。

(2) 科学定位自己的专业方向

教师应该在工作中做到独立自主。学校应充分尊重教师的教学主体地位,允许教师在教学大纲的指导下选择自己的教学方法和安排自己的教学内容。同时,鼓励教师独立参与教学或完成教学科研项目。学校管理应增加教师在学校管理中的参与权,让教师明确自己的主体地位,增强对学校的责任感。

(3) 优化自身专业知识和能力

首先,对于高校教师而言,提高其专业素质的方式有:教育实践、参与科研、外出深造和自学。高校教师专业知识和能力的提高,可以避免教学工作中产生的低效感和知识枯竭感,这可以有效地减少了倦怠感。其次,教师们还可以分享他们在工作中面临的问题和解决方案,相互学习,实现集体进步的目标,增强工作的效率感和控制力,这样将有助于消除教师的职业倦怠。

2. 学校层面

(1) 优化学校管理体制, 关注教师需求

学校需要了解教师的想法,以激励他们努力维持这种趋势和情感发展,应该关注教师的心理需求。只有建立畅通的沟通渠道,才能实现管理者与教师的密切联系,只有加强联系才能够倾听教师的内在需求。首先,高校应树立以人为本的理念,以高校教师为出发点和推动力,确保教师的发展有一个相对良好的科研、教学和制度环境。再者,高校教师应该有更多的机会亲自参与管理决策,这也将使他们更容易接受决策结果,从而更好地在教学和科研实践中发挥作用。

(2) 建立多样的评价体系

华东师范大学教授王斌华(1998)认为,“发展型教师评价体系是一种面向未来的体系,旨在通过形成性评价体系促进未来教师的发展,而不把教师评价体系作为一种奖惩机制,在奖惩下促进教师专业发展”。完善学校评价机制,实现多层次人性化该评价体系不仅可以减轻教师的职业压力,而且可以有效缓解教师的职业倦怠。

(3) 改善教学环境, 合理分配任务, 缓解教师工作压

力

良好轻松的教学环境能够让上了一整节课后的教师进行休息,有助于教师环节放松状态,一个舒适的环境也能够让教师静下心来准备教学工作、科研工作,舒适的工作环境有利于培养教师良好的工作心态,学校应该加大对教师办公环境的改善,加强校园环境卫生的整治,让教师能够在工作中心情愉悦,提高工作效率。

(4) 加强师德师风建设, 加强教育管理

尹玉林, 林雨(2021)指出引导教师专心学习, 坚持终身学习理念, 提高专业素质, 引导学生探索真知, 备课听课, 不迟到、早退、泄露考题等违反校规纪律, 学校应规范教学行为, 改进教学管理模式, 学校教学督导可以采取推门听课的方式。教学中存在重大问题的教师, 学校应及时与教师沟通, 找出解决问题的办法, 提高教师的教学水平。规范教学大纲、教学计划、教学计划、学生毕业论文等教材格式。学校应规定教师完成自己本职的基本教学工作量, 加强对教师教学改革与研究、指导学科竞赛、指导学生科研等教学成果的考核。有效发挥师德评价体系的积极作用, 发挥表率示范作用。

3. 社会层面

(1) 提高薪资待遇, 健全福利保障

首先, 国家要积极从政策、管理等方面入手, 认真落实相关法律法规, 保护教师的合法权益, 特别是在医疗和社会保障方面。第二, 可以从逐步提高高校教师的薪资水平开始。制定与工作相匹配的薪酬标准, 使其能够肯定自己的工作, 提高对自我价值的理解, 减少工作倦怠的可能性。此外社会应该创造一个相互尊重社会环境, 使每一位高校教师都能得到应有的尊重。同时, 给予高校教师足够的信任, 让他们感受到社会的认可, 通过这种方式, 教师能够感受工作的真实价值。

(2) 完善社会评价体系

为了解决高期望值造成的职业倦怠, 有必要建立一个可靠的社会评估体系, 引导社会对高校教师的合理期望。首先, 应该重新定义大学教师的工作。社会应该正确认识高校教师的工作: 不仅要教授一门课程, 还要承担备课、选题、科研等各个方面的工作。大众对高校教师的主要印象就是很轻松。大众认为高校教师时间充裕工作任务少, 与中小学教师相比没有太大的压力, 这是一种误解。(武因, 2020)。其次, 应

该重新界定高校教师的职责。高校教师面对的学生不再需要教师的全程陪伴。学生的学习需要主动性与教师指导相结合。这就需要国家对大众进行正向引导, 建立一个公平完善的评价体系从而对高校教师进行综合的评价。只有对教师进行客观的评价, 才能看到他们的成就并加以鼓励, 从而减少教师的过度压力和心理差距, 有效避免职业倦怠现象。

参考文献:

- [1]郭怀琇(2021)。《中小学教师工作压力、身心健康、职业倦怠之相互关系》。中华医事科技大学硕士论文, 中国台湾省。
- [2]傅端香(2015)。《高校教师职业倦怠现状、成因及研究对策》。《高教探索》, 24(3), 119-122。
- [3]王长文、宋春梅、王舒然(2014)。《高校教师职业倦怠现象产生的主要原因及对策》。《中国成人教育》, 21(3), 59-61。
- [4]刘维良、马庆霞(2001)。《教师职业倦怠及其与工作满意度关系的研究》。《第九届全国心理学学术会议文摘选集》, 33。
- [5]陈筱延(2020)。《高校教师职业倦怠的成因及调适策略研究——以B学校为例》。长安大学硕士论文, 西安市。
- [6]王斌华(1998)。《发展性教师评价制度研究》。华东师范大学硕士论文, 上海市。
- [7]尹玉林, 林雨(2021)。《民办高校教师职业认同、职业倦怠与工作形塑关系研究——以广州商学院为例》。《江苏科技信息》, 34(23), 7。
- [8]武因(2020)。《高校教师职业倦怠研究——以A高校为例》。河北工程大学硕士论文, 邯郸市。
- [9]Greenhaus, J.H., Nicholas J. Beutell. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- [10]Hobfoll SE. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 10(1), 44-49.
- [11]Lee R, Ashforth B E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- [12]Einar M. Skaalvik, Sidsel Skaalvik. (2008). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25(3).