

高校教师职业倦怠的人文关照

苗文利

(山东经济学院 高等教育研究室, 山东 济南 250014)

[摘要] 中国正处于社会变革时期,在日益激烈的市场竞争和生存压力下,职业倦怠正袭击着越来越多的从业者。随着高等教育的快速扩张和体制改革的日益深化,高校教师成为职业倦怠的高发人群。高校管理者应坚持以人为本的管理理念,积极预防和化解教师职业倦怠,保护教师工作热情,保证高等教育教学质量,保证中国高等教育事业的健康发展。

[关键词] 高校;教师;职业倦怠;人文关照

[中图分类号] G645 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-5595(2008)05-0101-(04)

随着中国30年来改革开放的不断深入,我们正经历着从计划经济向市场经济深刻转变的重要社会转型时期。与此同时,全世界也迎来了前所未有的全球化时代、信息化时代、知识经济时代,知识的更新、知识的创新、信息的大爆炸,正以前所未有的速度扩张着。中国高校最近10年来的大规模扩招,使中国高等教育以世界罕见的速度实现了规模化扩张,我们迎来了高等教育大众化时代。在这个急剧变化的全球化时代,在这个充满竞争的现实社会,人们生存与发展的压力越来越大,人们对高等教育也提出了越来越高的要求,对高等院校寄予了越来越高的期望。在市场经济价值取向和各种现代思潮的冲击下,在社会各界对高等教育越来越高的期待中,在日益激烈的社会竞争环境中,高校教师面临着越来越大的工作压力,职业倦怠这一现代职业病正以前所未有的速度向高校教师袭来,职业倦怠已经成为困扰高校教师队伍的现实问题。如何正确认识并有效化解高校教师的职业倦怠问题,已是摆在广大高等教育管理者和高等教育研究者面前的重要课题。

一、中国高校教师职业倦怠的表现及其消极影响

高校教师职业倦怠,是指高校教师长期经受过

度工作压力所导致的情感耗竭、身心疲惫、人格解体、工作成就感低下等负性症状。职业倦怠(Job burnout)的概念,是美国临床心理学家弗鲁顿伯格(Freudenberge)1974年首先提出来的,他认为职业倦怠是一种情绪耗竭的症状,当工作本身对个人的能力、精力以及资源要求过度,导致工作者长时间感到精疲力尽、情绪枯竭时,就产生了职业倦怠。此后30多年来,职业倦怠逐渐成为西方心理学、组织行为学和人力资源管理领域的重要研究内容,涉及职业倦怠概念及相关定量研究、影响因素研究、发展过程研究、理论模型研究等方面,其中美国社会心理学家马斯拉奇(Maslach)的三维度理论是职业倦怠研究领域影响最大、居主导地位的理论模型,Maslach的职业倦怠问卷MBI(Maslach Burnout Inventory)已成为职业倦怠研究中应用最广泛的测量工具。Maslach从情绪衰竭(emotional exhaustion)、人格解体(depersionalization)、个人成就感降低(diminished personal accomplishment)三个维度,把职业倦怠定义为:在以人为服务对象的职业领域中,个体的一种情感耗竭、人格解体和个人成就感降低的症状。情感耗竭是指个体的情感资源过度消耗,精疲力尽;人格解体是指个体对待服务对象的负性的、冷淡的、过度疏远的态度;个人成就感降低是指个体的

[收稿日期] 2008-04-23

[作者简介] 苗文利(1964-),男,山东日照人,山东经济学院高等教育研究室副研究员。研究方向:高等教育学、教育经济与管理。

工作胜任感、工作成就、工作乐趣下降。这三个维度在职业倦怠发展进程中是相互关联的,一个维度的发展会促进另外维度的发展。^[1]

国内对职业倦怠问题的研究是近十几年才开始的,以引进和借鉴国外职业倦怠理论为主,多为综述性和描述性研究,本土化的定量研究和理论研究很少,关于干预对策的应用研究也不够。由于教师是职业倦怠的高发人群,教师职业倦怠问题成为国内职业倦怠研究比较集中的领域之一。在研究者的共同努力下,国内对教师职业倦怠有了更深刻的认识。教师的职业倦怠,从 Maslach 三维度分析,在情绪上表现为情绪衰竭、心力交瘁、急躁易怒、对教学缺乏热情与活力;在个人行为上表现出情感疏离、组织疏离、对学生冷漠、教学方法呆板,有时甚至用带蔑视色彩的称谓称呼学生;在工作上表现为遇事推诿、回避困难、对新任务惶恐、工作满意度低、教学兴趣丧失、教学效率低、缺乏成就感。产生职业倦怠的教师大都表现出厌教心理、厌生心理、个性心理缺陷。职业倦怠感高的教师,甚至会出现失眠、头痛、胃肠功能紊乱等生理问题,出现自卑、自责、抑郁、焦虑等心理问题,以及人际关系紧张、缺勤率高、离职意愿高等个人行为问题。

教师职业倦怠已成为国内教育界比较普遍的现象。广东省教育工会和部分高校 2002 年组织的一项关于教师健康状况的调查发现,在调查涉及的 19 所高校 8 417 名教师中有 69.18% 的高校教师处于亚健康状态。^[2]2005 年中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所和新浪网教育频道联合发起的“中国教师职业压力和心理健康调查”表明,在 8 699 名填写调查问卷的教师中,86% 的有轻度职业倦怠,58.5% 的有中度职业倦怠,29% 的有严重的职业倦怠;其中 34.6% 的教师反映压力非常大,47.6% 的反映压力比较大,38.5% 的感觉心理健康不佳,64.4% 的感觉工作满意度低。^[3]在网络调查中不排除被调查者有情绪发泄的成分,但即使考虑到这些因素也足以看出教师职业倦怠问题的严重性。

近年来,随着中国高等教育大众化发展进程的加快,高校学生规模迅速扩张,高校教师队伍的增长远远落后于学生规模,高校教师承受着越来越繁重的教学任务,日益繁重的科研任务更增强了高校教师的工作压力,市场经济思潮等现代思潮的冲击也使大学生的管理越来越难。面对如此繁重而复杂的任务,一直在激烈竞争环境中超负荷工作的高校教师,很容易出现情绪衰竭、心力交瘁、急躁易怒、对教

学缺乏热情等问题。实证研究表明,职业倦怠正成为现代社会高校教师的职业通病,并在一定程度上影响着中国高等教育事业的健康发展。

二、当前中国高校教师职业倦怠产生的主要原因

“随着社会竞争的加剧,现代人承受的压力越来越大,当职业压力超出个人所能承受的阈限时,职业倦怠感就出现了。”^[4]教师本来就是职业倦怠的高发人群,由于中国正处在社会转型时期,伴随着信息化、全球化和知识经济时代的到来,以及高等教育大众化时代的迅速到来,社会变化节奏越来越快、层次越来越深,高校教师长期积累的知识经验遭到贬值,权威标准答案不复存在,他们的教学科研控制能力明显减弱了,在重重压力下职业倦怠正向他们袭来,而且范围和强度都呈现出增长趋势。由于高校教师处于知识创新的最前沿,也处于人才培养的最高端,他们所承受的职业压力明显高于中学教师。^[5]高校教师职业倦怠产生的原因是复杂的,主要分为社会因素、组织因素、职业因素和个人因素。高等教育管理者不能简单地把职业倦怠视为教师个人问题,教师也不能简单地把职业倦怠归咎为社会问题和管理问题。

(一)从社会因素看,社会竞争加剧是教师心理压力增大最直接、最重要的诱因

由于中国正处在改革开放的社会转型期,由于信息化时代、全球化时代和知识经济时代的到来,由于高校规模的迅速扩张和高等教育大众化时代的快速到来,由于社会各界对高等教育提出了越来越高的要求,高校教师长期以来面临着不断更新知识、提升素质、提高教学质量等工作压力,面临着量化考核等职业竞争压力,这些难以排解的巨大压力很容易使教师产生职业倦怠。

(二)从组织因素看,学校的教学督导、绩效评价、教师培训等政策,以及学校文化、领导风格等都会影响教师的成长与发展

高等院校组织结构行政化,管理缺乏人性化,不尽合理的量化考核往往使教师工作得不到公正评价,教师得不到管理者应有的鼓励与支持,工作负荷过重、角色冲突、角色模糊等因素也给教师带来了过多的压力,个人和组织在工作量、薪金报酬、控制感、公平性、价值观等方面的不匹配,很容易降低教师的工作满意度和工作兴趣。

(三)从职业因素看,高校教师既要教学又要科研,往往会有力不从心的感觉

脑力劳动具有复杂性,教育对象具有特殊性,教

师往往难以满足学生千差万别的个性需求,难以满足学生、家长以及学校管理者过高的期望,在社会变革时期对学生进行教育管理的难度也越来越大,这些都会使教师对工作缺乏控制感。教师既要教书又要育人,既要为人师表又要亲切平等,与学生亦师亦友,角色冲突与角色模糊增加了工作胜任的难度,使教师很容易产生力不从心的感觉。无论教学还是科研,其成果都不能立竿见影,成果的延迟性也会降低教师的成就感。长期、持续和过度地经受这种压力,必然会产生心理疲惫和情感衰竭,这种消极情绪疏导不善就会导致职业倦怠。

(四)从个人因素看,人格变量、自尊水平、自我效能感、个人期望值等个体特质对职业倦怠有影响

人格坚韧度高的教师,自我效能感高的教师,自尊水平高的教师,产生职业倦怠的可能性低;性格比较脆弱的教师,自我效能感比较低的教师,缺乏自信心的教师,产生职业倦怠的可能性高。期望值高的教师,成就动机高的教师,比其他人更容易产生职业倦怠;比较敏感的“感觉型”教师相对于比较冷静的“思考型”教师,更容易体验到职业倦怠感。

综上所述可以看出,影响教师职业倦怠的因素是多方面的,教师职业倦怠的产生往往是多种因素综合作用的结果。但是,从中国近年来高校教师职业倦怠呈上升趋势的现实看,社会因素和组织因素是导致高校教师职业倦怠的直接根源,管理水平和制度环境成为高校教师职业倦怠的重要诱因,来自职业竞争的压力、来自自身不断提高的压力、来自超负荷工作的压力、来自量化考核的压力等等,比职业因素和个人因素来得更为直接。

三、高校教师职业倦怠的人文关照对策

由于教师职业的特殊性,高校教师职业倦怠不仅影响教师自身的身心健康,而且影响大学生的健康成长,影响国家的人才培养和民族的未来发展,高校教师职业倦怠的消极影响是严重的。高等教育研究者和管理者,不能把教师职业倦怠仅仅视为教师个人的问题,也不能把这个问题仅仅交给教师个人去自我调适,而是应该积极采取组织干预对策,帮助教师化解心理压力,减轻职业倦怠。因此,虽然“对职业倦怠理论的探讨仍将是今后研究的主题”,^[6]但本文认为重点关注的应该是高校教师职业倦怠问题的解决之道。

从影响高校教师职业倦怠的四个主要因素看,改进社会因素与职业因素是比较困难的,因此,干预对策首先应该指向组织因素和个人因素,重点从高校组织管理和教师个人管理两个层面开展工作。高

校管理者要以科学发展观为指导,采取以人为本的人性化管理方式,尊重教师个性,保护教师利益,增强教师职业荣誉感,积极预防教师职业倦怠的产生;同时还要积极引导教师提高业务水平、提升自身素质、加强心理训练,增强适应压力的能力,通过教师自身调适化解各种压力。

(一)完善教师选聘程序,完善岗前职业培训,增强教师的职业认同感

高校在选聘教师的时候,不但要注重候选人的学历水平、知识结构、专业素养和科研能力,还要注重语言表达能力、活动组织能力、沟通交流能力,以及教学能力、应对能力、职业认同感等基本素质,这两方面是缺一不可的。应该借鉴先进的人力资源管理经验,积极引进现代化的人才招聘选拔方法,采用心理测验、情境模拟、结构化面试等方式提高教师选拔水平,把不适合做教师、不愿意做教师的人员及时挡在大门之外。

为了预防教师的职业倦怠感,提高教师的职业化水平,高校提供适当的教师职业培训是非常必要的。提出“教师发展因素论”的美国学者费斯勒(Fessler)认为:“教师行业要想吸引优秀教师并留住他们,通过入职培训项目帮助新任教师是非常必要的。”^[7]高校应该在教师工作之前对其进行心理学、教育学、职业道德修养等方面的职业培训。目前,中国省级教育主管部门在核发高校教师资格证的时候,一般都要求必须完成岗前培训,但有很多地方的岗前培训基本上是走过场,没有发挥出实际作用。另外,新任教师从事教学实践之初,高校应该通过老教师的现场指导与评价,培养新教师的职业能力,增强新教师的责任感和使命感,增强新教师的职业认同感,使他们安全度过“职业磨合期”。

(二)实行民主化管理,实现决策过程分享,增强教师的主人翁意识

高校应该正确处理“行政权力”与“学术权力”的关系,改变过去“行政权力独大”的管理模式,在充分尊重“学术权力”的基础上实行开放式、民主化管理,在学校重大问题的决策上,特别是与教师利害相关问题的决策上,应该在提出问题、分析问题、设计方案、选择方案等各阶段,为教师提供更多参与决策的机会。通过决策过程的分享,使教师参与学校的管理与决策,参与学校的改革与发展,让教师感受到来自校方的尊重,增强教师的主人翁意识,可以有效地减轻教师被动管理的感觉。高校应该注重教师的正当利益与合理需求,不断改进传统管理流程,特别要改进僵化单一的量化考核指标,改进不完善的

奖惩评价体系,改变那些随意性较强、操作性较弱的管理办法,建立科学民主、以人为本的人性化管理制度,建立公开、透明、客观、公正、奖罚分明的奖惩评价体系,积极营造既有利于公平竞争又宽松和谐的校园文化氛围。

高校管理者要牢固树立服务意识,切实提高管理水平。在教育教学中,应该明确任务目标,明确职责分工,适当减轻教师负担,努力降低教师职业角色模糊、角色冲突带来的消极影响。应该制定明确的学校发展规划,建立合理的教师职业生涯制度,使教师清楚自己的目标、了解组织的期望、认识自己的价值,提高他们的工作效能感和个人成就感。应该促进学校与教师、教师与教师之间的沟通交流,努力化解利益冲突,积极营造相互尊重、相互支持、和谐默契的人际关系,优化组织环境,增强组织归属感,提高组织凝聚力。应该实行依据贡献大小决定分配结果的公平分配法则,分配程序必须符合公认的道德伦理标准和道德伦理规则,切实关心教师的正当利益,增强教师的公平感。

(三)提供专业进修机会,建立学习型组织,提高教师职业胜任能力

在当今信息化时代和知识经济时代,面对知识创新越来越频繁、经济社会发展日新月异的现实情况,为了提高自身的职业胜任能力,高校教师有着不断更新知识、提升素质、提高能力的迫切需求。高校应该致力于建立学习型组织,积极为教师提供必要的专业进修机会,应该鼓励教师参加国内进修班、出国访学、攻读更高学位等,使其不断调整知识结构、更新思想观念、紧跟学科发展、提升专业素质、提高教学科研能力,使其能够从容应对专业工作需求,这是预防教师产生职业倦怠的根本途径。

高校还应该有针对性地为教师提供时间管理、学生管理、人际沟通等方面的专业技能培训,为教师的职业成长提供支持。针对时间管理的培训,有助于提高个人工作效率;针对人际沟通的培训,有助于改善教师人际关系;针对学生管理的培训,有助于教师在了解学生认知特点、情感特点、道德发展特点的基础上提高教育教学效率。这些基本技能的提高有利于教师增强职业适应能力,有利于教师获得持续

的专业发展,可以有效地减轻教师职业压力。

(四)加强正面引导,保持积极乐观心态,提高教师心理调适能力

教师职业倦怠首先是心理问题,高校应该积极引导教师提高自我心理调适能力,要为教师提供必要的心理健康辅导,帮助教师改变对压力的消极认知,形成对压力的理性认知,学会对问题采取积极的应对手段,提高压力应对水平,及时有效地缓解精神压力。

高校应该积极引导教师保持合理的个人期望,对自己期望过高的教师比其他教师更容易形成职业倦怠,适当降低期望值,加强有效的自我目标管理,有利于保持良好的心理状态。高校应该注意引导教师肯定自己,看到自己的长处,承认自己的能力,保持自信,积极进取,以健康乐观的积极心态面对工作和生活。

高校管理者应该经常组织轻松愉快的集体活动,积极创造条件,引导教师增进人际沟通,学会放松自己,合理调节情绪,建立良好的人际关系,形成健康的生活方式。人们在遭受心理压力时,往往会产生一些不愉快的情绪体验,和谐的同事关系、宽松的人际环境、顺畅的沟通交流,能够使人放松心情、缓解压力,可以有效地降低职业倦怠感。

[参考文献]

- [1] 李永鑫,张阔. 工作倦怠研究的新趋势[J]. 心理科学, 2007,30(2):478-481.
- [2] 张曦燕. 高校教师心理压力分析及调适策略研究[J]. 江西社会科学, 2003(7):175-177.
- [3] 李超平,梁莹. 谁来为教师减压[N]. 中国教育报, 2005-10-16(3).
- [4] 金忠明,林炊利. 走出教师职业倦怠的误区[M]. 上海:华东师范大学出版社,2006: 4.
- [5] 靳娟,靳静毅. 北京高校教师工作压力状况及影响因素的实证研究[J]. 北京社会科学,2006(5):39-43.
- [6] 卞冉,龙立荣. 工作倦怠的理论研究及其进展[J]. 中国临床心理学杂志,2003,11(4):317-320.
- [7] Judith C. Christensen & Ralph Fessler. The Teacher Career Cycle Understanding and building the Professional Development of Teachers[M]. Allyn & Bacon, Boston, 1992: 69.

[责任编辑:夏畅兰]