

教师职业

倦

怠

与应对

青年学术文库 王莉 王俊刚 著

在本书的编写过程中，我们力求突出其科学性与理论系统性，反映职业倦怠研究的历史发展与新成果，且要求理论联系实际，具有一定的应用操作性。因此，本书可以作为未来的教师——高师生的学习资料，又可以为广大教师和教育工作者理解教师职业倦怠，认识教师职业特点，以及更好应对职业倦怠提供参考。



中国文联出版社



G451

W253.1

教师职业倦怠与应对

王莉, 王俊刚 著

中国文联出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

教师职业倦怠与应对 / 王莉, 王俊刚著. - 北京: 中国文联出版社, 2007.8

(青年学术文库)

ISBN 978-7-5059-5656-8

I. 教… II. ①王… ②王… III. 教师 - 职业 - 研究
IV. G451

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 133652 号

书 名	教师职业倦怠与应对
作 者	王莉, 王俊刚
出 版	中国文联出版社
发 行	中国文联出版社 发行部 (010-65389152)
地 址	北京农展馆南里10号(100026)
经 销	全国新华书店
责任编辑	王其芳
责任校对	王建党
责任印制	李寒江 王其芳
印 刷	北京业和印务有限公司
开 本	787×1092 1/16
总 印 张	105
总 字 数	1400千字
版 次	2007年10月第1版第1次印刷
书 号	ISBN 978-7-5059-5656-8
总 定 价	228.00元(全六册)

您若想详细了解我社的出版物

请登陆我们出版社的网站 <http://www.cflacp.com>

目 录

CONTENTS

上篇 文献综述

第一章 职业倦怠研究的发展 / 001

一、职业倦怠研究的意义 / 001

二、职业倦怠的理论模型 / 003

三、职业倦怠的类型 / 008

四、职业倦怠的研究历史 / 009

五、教师职业倦怠的研究视角 / 009

六、职业倦怠的研究趋势 / 010

附录：职业倦怠十大高发职业排行榜 / 013

第二章 职业倦怠的概念 / 018

一、职业倦怠的定义 / 018

二、职业倦怠的症状 / 020

三、职业倦怠的界定 / 021

四、职业倦怠成因的理论研究 / 027

附录：美国教师职业倦怠根源探析 / 039

第三章 工作要求——资源理论	/ 049
一、J D-R 模型的提出	/ 049
二、J D-R 模型的内涵	/ 050
三、J D-R 模型与其他相关模型	/ 050
四、J D-R 模型与倦怠的两因素模型	/ 051
五、J D-R 模型与倦怠的三因素模型	/ 052
六、对 J D-R 模型的评价	/ 053
七、研究展望	/ 055
第四章 职业倦怠的测量与诊断	/ 056
一、主要职业倦怠自陈量表评介	/ 056
二、职业倦怠他评问卷	/ 064
三、客观生理指标测量法	/ 065
四、职业倦怠的诊断	/ 066
五、职业倦怠的检出率	/ 067
第五章 教师职业倦怠研究	/ 068
一、教师职业倦怠及其测量	/ 068
二、教师职业倦怠的理论模型	/ 069
三、教师职业倦怠的影响因素	/ 072
四、教师职业倦怠的产生原因	/ 073
五、教师职业倦怠的主要特征	/ 076
六、我国教师职业倦怠的现状与主要表现	/ 078
七、我国教师职业倦怠量表的修编	/ 081
八、教师职业倦怠的相关因素研究	/ 082
附录：入职阶段教师职业倦怠探析	/ 083
第六章 社会支持与职业倦怠	/ 087
一、社会支持的概念	/ 087
二、社会支持的作用机制	/ 089
三、社会支持的分类	/ 090

四、社会支持的研究方法	/ 091
五、教师职业倦怠与社会支持的相关研究	/ 093
第七章 自我效能感与职业倦怠	/ 094
一、自我效能感及教师自我效能感	/ 094
二、自我效能感与职业倦怠	/ 095
三、职业倦怠与自我效能感的关系表现	/ 096
四、提高教师教学效能感的方法	/ 100
第八章 认识教师职业	/ 101
一、教师的劳动特点	/ 101
二、教师的职业角色	/ 107
三、教师的职业道德与专业素养	/ 110
四、教师的法定权利与义务	/ 113
五、教师的心理健康	/ 115
第九章 工作压力与职业倦怠	/ 118
一、工作压力的概念	/ 118
二、压力源与工作压力源的概念	/ 118
三、教师工作压力的研究	/ 120
四、教师职业倦怠与工作压力的相关研究	/ 122
第十章 教师职业倦怠的主要影响因素	/ 123
一、工作特征因素	/ 125
二、个体特征因素	/ 137
第十一章 教师职业发展与职业倦怠	/ 145
一、教师职业发展	/ 145
二、教师职业生涯发展理论	/ 146
三、影响教师职业生涯发展的因素	/ 153
四、教师职业生涯周期与教师职业倦怠的关系	/ 156

五、教师职业生涯发展的困惑与调适	/ 157
------------------	-------

第十二章 工作投入与职业倦怠 / 159

一、主要观点与理论	/ 159
-----------	-------

二、职业倦怠两种研究取向的关系	/ 161
-----------------	-------

第十三章 职业倦怠的干预 / 163

一、职业倦怠的个体干预	/ 164
-------------	-------

二、职业倦怠的组织干预	/ 167
-------------	-------

三、述评与展望	/ 172
---------	-------

四、罗杰斯的发现：自我概念的扭曲	/ 173
------------------	-------

五、教师心理的自我定位	/ 178
-------------	-------

附录一：教师专业化与教师职业倦怠	/ 186
------------------	-------

附录二：测试 - 了解自己目前的状态	/ 193
--------------------	-------

下篇 实证研究

一、中小学教师职业倦怠及其相关因素的研究 / 200

第一部分 研究背景及问题的提出	/ 200
-----------------	-------

第二部分 文献综述	/ 203
-----------	-------

第三部分 研究设计	/ 204
-----------	-------

第四部分 研究结果与分析	/ 208
--------------	-------

第五部分 讨论	/ 226
---------	-------

第六部分 研究结论	/ 233
-----------	-------

附录一：访谈提纲	/ 235
----------	-------

附录二：教师职业状况调查问卷	/ 236
----------------	-------

二、高师生目标取向、自尊与职业价值观关系的研究

/ 242

第一部分 研究背景及问题的提出	/ 242
-----------------	-------

第二部分 文献综述	/ 244
-----------	-------

第三部分	研究设计	/ 275
第四部分	研究结果与分析	/ 280
第五部分	讨论	/ 303
第六部分	结论	/ 311
第七部分	附录	/ 312
参考文献		/ 316
后记		/ 329

上篇 文献综述

第一章 职业倦怠研究的发展

一、职业倦怠研究的意义

职业倦怠(job burnout),也称“工作倦怠”,国内也有翻译为“工作耗竭”、“职业枯竭”等。它是20世纪70年代美国学者Freudenberger在研究职业压力时首次提出的,这一概念最早用于形容长期药物滥用后出现的一系列症状,比如情绪耗竭、动机丧失等。Maslach通过对大量从事服务的员工展开的由工作带来的情绪压力的调查,发现职业倦怠与人们的职业身份和工作行为具有较大相关,此后有关职业倦怠的研究日益受到重视并一度成为职业压力领域的研究热点。在过去的30年里,国外有关职业倦怠的研究迅速发展,已经成为组织心理学和职业健康心理学的一个重要研究领域。

目前,职业倦怠已日益成为现代社会中一种普遍存在的现象,对人们的工作、生活等各个方面带来了许多负面影响。2001年的一项调查在美国、加拿大、德国、英国和苏格兰五个国家的医院展开,发现医院中的职业倦怠现象非常严重。在参与调查的5个国家中,有4个国家40%的护士对目前工作不满意。在美国,所有护士中有1/5声称将在一年内停止工作,而年轻护士则有1/3表示将在近期辞职。此外,教师的职业倦怠也引起了临床心理医生的普遍重视,Farber(1991)估计,有30%-35%的美国教师对自己的职业强烈不满,而5%-20%的人则已经处于职业倦怠状态。

针对日益严重的现状,不同领域的研究者从不同角度进行了研究。临床心理学家关注职业倦怠的症状以及心理健康问题;社会心理学则考察服务的提供者和接收者的关系以及服务行业的情境因素;而此后更多的研究来自管理心理学,研究者开始探讨职业倦怠的影响因素,并提出预防和缓解的办法。

职业倦怠容易发生在医疗护理、教育等与人打交道的行业中,它的主要特点是对服务对象的冷漠和不负责任、情绪和身体的衰竭感以及各种各样的身心症状。教师职业作为助人职业的典型,教师群体是职业倦怠的高发人群。教师职业倦怠是教师不能顺利应对工作压力时的一种极端反应,是教师在长期压力体验下所产生的情绪、态度和行为的衰竭状态,典型症状是工作满意度低、工作热情和兴趣的丧失以及情感的疏离和冷漠。教师的职业倦怠会对学生和教师的身心发展产生严重的影响,国外关于教师职业倦怠的研究起点早、研究内容全面、研究层次清晰,对于我国的同类研究提供了理论依据与实践基础。近年来,教师职业倦怠也成为国内学者关注的热点,但是目前国内的实证研究较少,对我国教师职业倦怠现象进行分析缺乏丰富的本土化研究,对教师职业倦怠的研究还不够系统化、精深化,还需要一定时间通过研究量的提高引起质的变化。然而以往职业倦怠的相关因素研究大多将职业倦怠作为一个整体进行预测,在具体分析特定因素对情绪衰竭、人格解体以及个人成就感降低三个维度方面还做得不多,事实上,不同因素对职业倦怠三个维度的影响必定是不同的,而不同的职业特征又造就了不同的潜在影响因素,进一步研究各影响因素对维度的独特作用是非常必要的。

与此相对应的是我国教师所面临的巨大压力。有文献表明,我国教师已呈现出明显的职业倦怠症状,有58.5%教师感到“工作很累”^①。据调查,在珠江三角洲地区,26.3%的教师表示,

① 王加锦:辽宁省中小学教师心理问题产生原因的分析报告[J]。辽宁教育,2000(10)。

如果能获得其他行业的职位,即使工资比现在低,他们也愿意放弃教师职业;如果能获得相等的工资,35.5%的教师愿意转行;如果能获得更高的收入,则有 51.9%的教师会离开讲台^①。因此,研究教师的职业倦怠状况并提出相应的克服对策是非常必要的,这对提高教师的职业工作质量和职业生活质量都具有极其重要的意义。

二、职业倦怠的理论模型

职业倦怠的形成绝非突然出现,而是由工作情境的内在与外在因素,经过一段时间的交互影响,日积月累而形成的。因此职业倦怠的形成有一个过程。研究者提出了多种理论对倦怠的发生、发展过程进行了探讨。这里,我们对其中的几种重要的理论加以介绍。

(一) Spaniol 和 Caputo 的模型

Spaniol 和 Caputo(1979)认为,以职业倦怠的性质与强度为标志,倦怠的形成与发展经历三个不同的阶段:

1、一级倦怠:表现为烦躁、担忧与挫折。倦怠的迹象和症状偶尔出现,持续时间也很短。通过休息、娱乐、锻炼等方式,个体可以成功的重新获得工作的满意感。

2、二级倦怠:表现为衰竭、玩世不恭、无效能、情绪起伏不定。此级倦怠比较固定、持久、不易克服。倦怠的症状经常出现,持续时间较长,也较难以克服。通常的体息和娱乐已经不能奏效。在睡眠之后,个体仍然感觉到疲倦。即使在一个轻松的周末之后,个体感觉仍然是很紧张的,难以在毫无疲倦的情况下完成一天的工作。一周的工作结束后,个体感觉到筋疲力尽,需要进行彻底的放松才能重获能量。

3、三级倦怠:表现为生理、心理问题,自尊降低,个体开始从工作与人际交往中退却。倦怠的症状持续出现。个体开始出

^① 余凤珍:中学教师职业倦怠探析[J]。武汉职业技术学院学报,2003(2)。

现生理和心理方面的问题,通常的医学治疗和心理关心已不能迅速地对其加以解决。个体开始怀疑自己的胜任能力,指向自我的负性情感非常强烈,在工作和人际交往中的社会退缩开始变得日益明显,开始考虑调换工作或辞职。最严重的情况是引发家庭问题,导致或加剧婚姻危机。此水平的倦怠是弥散的、强烈的,难以处理和恢复。

(二) Calamidas 的模型

Calamidas(1979)依据不同时期倦怠症状的差异,将倦怠划分为五个阶段:

1、生理倦怠期:经常的疲劳、可观察到的生理枯竭、各种小疾病频繁发生。

2、智力倦怠期:明显的信息超负荷、不能集中注意力、警惕性降低、不能按时完成任务或在最后时刻方开始进行工作。

3、社会倦怠期:易怒或过于粗暴,不愿意与人打交道、经常推脱必要的交往、在交往中敷衍塞责、问题从行为转向其它领域、感觉没有时间或必要而去推迟交往进程。

4、心理—情感倦怠期:有意识的错过时间期限、感觉外界的要求太多、感觉个人的努力只是为了满足他人的需要、对导致倦怠的环境感到持续的厌烦、从以人为服务对象的工作任务中退出或尽量避免卷入。

5、心灵的倦怠期:他人的需要构成对自己的威胁、个体的价值观系统崩溃、工作效率低下或几乎没有、与社会贡献毫无联系、个体具有改变工作场所或环境的强烈愿望、具有远离工作和逃避工作的强烈愿望。

(三) Golembiewski 的阶段模型

Golembiewski 等(1988)主张采用 Maslach 的倦怠三维度定义来对倦怠的发展阶段加以划分,但是他们对于倦怠的发展阶段却与 Maslach 的看法不同。在 Golembiewski 看来,人格解体是倦怠的第一个发展阶段,个人成就感的丧失是倦怠的第二个发展阶段,最后的发展阶段才是情感耗竭。需要注意的是,由于这种分类未能提供理论上的任何根据,因此该分类目前还仅仅用于



描述的目的。

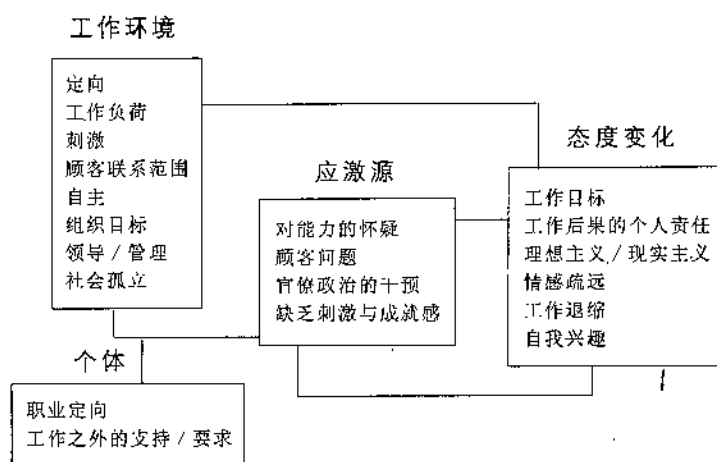
(四) Farber 的发展模型

Farber(1991)提出,教师的倦怠发展遵循以下顺序:

- 1、热情和奉献减少;
- 2、人际、社会和工作应激源所导致的挫败和愤怒;
- 3、矛盾冲突意识的产生;
- 4、承诺的降低;
- 5、个体对多种生理、认知和情感症状的易感性增加;
- 6、逐步加重,产生耗尽感。

(五) Cherniss 的倦怠模型

Cherniss(1980)及其同事在 2 年内对服务业的 28 位新从业人员进行了多次面谈,在此基础上,他们认为职业倦怠的形成经历三个阶段:第一阶段是工作压力阶段,在此阶段中需求与资源若不能相互对称、均衡,则产生工作压力。需求包括工作情境的需求和工作者本身的需求;资源系指工作者具有的能力、精力、工作技术及时间等因素。第二是紧张阶段,工作者经历了工作压力之后,就会产生及时的情绪反应,显出精神紧张、身心疲惫及情绪易怒等现象。第三阶段是个体的防御性应对,个体会努力采用各种方法来应对应激。例如,以情绪上的脱离疏远服务对象,以严厉的姿态与服务对象维持机械式的关系。有些应对措施可能是有效果的,而有些应对措施则会导致个体的态度朝向不良的方向(包括对待职业对象的犬儒主义的态度、社会退缩和情感疏远等)进行转变,这些不良态度的转变就构成了 Cherniss 所说的倦怠现象(见下图)。

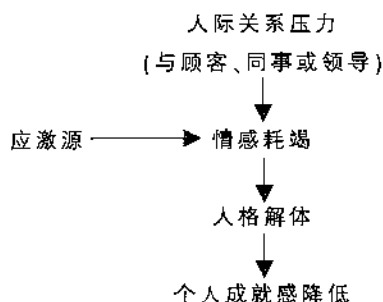


Chemiss 的倦怠模型

Chemiss 的倦怠模型的一个明显特色就在于他把工作应激和职业倦怠既相互联系又相互区别,认为职业倦怠是个体对于工作应激采取防御性应对的结果,这为后来的倦怠前因变量的研究指明了方向。另外,Chcmis 的倦怠模型也得到了—些研究 (Wolpin, 1988; Bu rke, 1987) 的支持,但是该模型将倦怠等同于“不良态度的转变”,从而使倦怠的含义变得过度宽泛,难以与职业疲劳进行区别,从而未能充分体现出倦怠现象的独特特征。

(六) Leiter 和 Maslach 的模型

Leiter 和 Maslach 的模型于 1988 年提出,如下图所示:



Leiter 和 Maslach 的倦怠模型

1993年, Leiter依据众多学者的研究成果对上述模型进行了简单修订, 重新阐述了自我成就感和另外两个因素之间的关系, 认为人格解体是情感耗竭的直接后果, 而自我成就感的降低相对于另两个因素独立发展。1997年, Maslach & Leiter在其著作《倦怠的本质: 组织是如何导致个体应激的以及如何应对》中, 又对导致倦怠产生的应激源进行了具体的分析。他们认为倦怠的产生主要来源于个体和工作之间的6种不匹配: 工作负荷、缺乏控制、奖赏不足、共同体瓦解、缺乏公平和价值观冲突。^①

(七) 经验性阶段模型

根据MBI提出的经验性阶段模型, 即①情绪衰竭; ②去个性化; ③个人成就感降低三个阶段。这个模型假设认为倦怠开始于情绪衰竭, 它在服务职业中比较有效。Maslach于1978年提出指出助人工作者的理想、热忱, 经历一段时间之后, 会使工作者面临许多情绪的要求而产生情绪衰竭的现象, 这是职业倦怠的一个层面。情绪衰竭使工作者产生无力感, 而企图减少与人的接触, 遂采用“官僚”的待人方式, 形成人格解体的态度, 这是职业倦怠的第二层面。人格解体会使工作者感到内疚、自贬, 而导致个人成就感低落、负面的自我态度, 这是职业倦怠的第三层面。

另外, 有学者把职业倦怠分为四个阶段: ①热情期: 个体具有很高的希望, 但希望不切实际。②停滞期: 个体仍能坚持工作, 但更关注个人需要。③挫折期: 个体感到无效能, 对他人不满, 并且开始经历情绪、生理与行为的变化。④冷漠期: 个体要求更少的工作, 回避挑战。^②

① 李永鑫: 三种职业人群工作倦怠的比较研究: 基于整合的视角 [D]。华东师范大学博士学位论文, 2005。

② 李冰: 上海市大、中、小学教师职业倦怠的现状及其影响因素研究 [D]。上海师范大学硕士学位论文, 2004。

总的说来,职业倦怠是一种历程,这种历程因长期过度的工作压力而引起,工作者对压力愈来愈有无助感,就愈有可能形成职业倦怠。通常工作压力会导致工作紧张,工作者因而在心理上疏离工作,并以冷漠、愤世嫉俗等应对措施对抗工作压力,就会形成职业倦怠^①。

三、职业倦怠的类型

美国心理学家 Farber 认为,倦怠行为在不同个体身上的表现也有差异:筋疲力尽型、狂热型、低挑战型^②。

(一) 筋疲力尽型 (worn-out): 表现为对压力的反应不是更加努力,而是不再努力。其表现为高压下通过减少对工作的投入程度或干脆放弃努力。由于这些症状能够很快得到自我强化,所以教师一旦出现这种类型的倦怠,要想恢复难度很大。

(二) 狂热投入型 (frenetic): 表现为面对困境和预期的失败,试图做任何可能的努力。这类人对于成功有着狂热的追求,故能疯狂地投入工作,然而理想与现实之间的巨大落差,会使他们的热情与豪情的信念大厦轰然倒塌,最终屈服于精力耗竭。

(三) 缺乏挑战型 (underchallenged): 表现为既不是对工作量不满,也不是对工作中的困难不满,而是对日复一日、年复一年单调、缺乏激情的工作感到厌倦。对于这类人而言,会因为工作本身缺乏挑战性,而在工作一段时间后厌倦工作,从而对工作敷衍塞责,并考虑更换其它工作,这是造成人员流失的重要原因。

① 向光富: 中学教师工作倦怠、工作压力、工作满意及其关系的研究 [D]。华中师范大学硕士学位论文, 2005。

② 李江霞: 国外教师职业倦怠理论对我国的启示 [J]。教育科学, 2003, 19 (1): 62-64。

四、职业倦怠的研究历史

国外对教师职业倦怠问题的研究由来已久,有许多研究成果产生,世界各国对职业倦怠的研究的发展大致经历了三个发展阶段。

(一) 开创阶段: 第一篇有关倦怠的文章问世于 20 世纪 70 年代。之后,大量有关倦怠的文章发表于杂志、期刊。各种文章从不同的职业角度来描述职业倦怠的原因和结果。教育领域也开始对这一问题进行研究。这一时期的研究特点是:有关职业倦怠的观点很多,但实证方面的证据很少;概念扩展严重。造成这种情况的原因之一是,最初对倦怠感兴趣的是那些医生、律师等实践工作者,因为倦怠存在于他们的日常生活中。因此,对职业倦怠问题的研究是先研究现象,后建立理论。不同的人从各自的研究视角出发,对同一个问题做出了不同的理解,从而建立起不同的理论模式。

(二) 实证研究阶段:20 世纪 80 年代,各领域对职业倦怠进行了更为集中的研究。学者们勾勒了职业倦怠的产生模式,提出了种种观点,为各种影响变量提供了确凿证据,应用多种方法进行研究,为职业倦怠研究提供了更为精确的概念和方法论工具。MBI 职业倦怠问卷(Maslach Burnout Inventory)产生、发展,并被广泛接受,人们以它为研究工具做了大量研究。

(三) 最新进展:研究焦点发生改变,对导致职业倦怠变量的研究趋向于更关注工作因素而非其他类型的变量。^①

五、教师职业倦怠的研究视角

从理想的角度讲,理论模式应该建立在其他相关理论的基础上。但是,职业倦怠概念的发展不是理论性的,是经验性的,是来自于对社会问题的理解。不同的研究者从不同的视角出发,对职业倦怠问题有不同的理解。

^① 林丽:教师工作倦怠问题研究综述[J]。比较教育研究,2006,(2):87-90。