

学校与教育丛书
班级教学管理规范

教师职业 倦怠与应对

李慕南◎主编

BANJI JIAOXUEGUANLIGUIFAN

辽海出版社

教师职业 倦怠与应对

李慕南◎主编

辽海出版社

责任编辑：孙德军 陈晓玉 于文海

图书在版编目 (CIP) 数据

教师职业倦怠与应对/ 李慕南主编. —沈阳: 辽海出版社, 2011. 3
(班级教学管理规范: 9)

ISBN 978 - 7 - 5451 - 1147 - 7

I. ①教… II. ①李… III. ①中小学—教师心理学 IV. ①G443

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 023802 号

出 版：辽海出版社	地 址：沈阳市和平区十一纬路 25 号
印 刷：北京海德伟业印务有限公司	字 数：1280 千字
开 本：640 × 940mm 1/16	印 张：150
版 次：2011 年 4 月第 1 版	印 次：2011 年 4 月第 1 次印刷
书 号：ISBN 978 - 7 - 5451 - 1147 - 7	定 价：296.00 元 (全 10 册)

如发现印装质量问题，影响阅读，请与印刷厂联系调换。



前言

学校教育是一个人一生中所受教育最重要组成部分，个人在学校里接受计划性的指导，系统地学习文化知识、社会规范、道德准则和价值观念。学校教育从某种意义上讲，决定着个人社会化的水平和性质，是个体社会化的重要基地。知识经济时代要求社会尊师重教，学校教育越来越受重视，在社会中起到举足轻重的作用。

本丛书立足学校教育与管理，理论结合实践，是多位教育界专家、学者以及一线校长、老师们集思广益、辛勤笔耕的结晶。

本书的写作目的很明确，那就是：确立班级管理的专业地位，提升师生教学质量。我们分别从学生、教师（班主任）的角度分别进行说明。班级管理是门艺术，大凡艺术殿堂的攀登，都需要自觉的奉献；班级管理又是门科学，涉及科学领域的探索，必依赖智慧的涌动。希望本书的出版，能为工作在第一线的广大中小学班主任提供一个支点，同时，能唤起一部分对班主任工作感兴趣的专家学者的热情，共同来研究这个新课题，让班主任班组管理这项至关重要的工作，更具科学性和艺术性。这也是本书编写的意义所在。

本辑共 10 分册。具体内容分别为：

《后进生转化技巧》旨在指导教师如何将差生成功地转化成优秀的学生。本书以新颖的创作手法和情真意切的教育语言从多个方面阐述了怎样对后进生进行转化，如何正确认识后进生，坚守对后进生的教育之爱，唤起后进生向上的信心，解开后进生的“心结”，有





班级管理规范

针对性地解决后进生的“问题”行为，加大对后进生的学法指导，提升后进生的自身能力，善用工作技巧来解决后进生问题，走出教育后进生的误区。本书有较强的可读性、针对性、实用性和操作性，对教师转化后进生的教育工作有实际性的参考和切实有效的帮助。

《课堂管理的艺术》旨在指导教师如何掌握课堂管理的技巧。课堂管理艺术和技巧是以学生发展为本的，是教师教学智慧的新表征，是教学实践和经验概括和理性提升，本书所阐述的艺术和技巧是简约的，实用的，可操作的，可借鉴的。教师通过本书的阅读和借鉴，能够在新课程实践探索的道路上，不断更新课堂管理理念，优化课堂管理行为，形成新的教学本领和新的课堂管理艺术，让课堂教学焕发出生命的活力。

《课堂教学心理学》旨在指导教师如何利用心理学进行课堂教学。为了帮助读者成为“有意识的教师”，作者提出了若干问题以引导学生思考和学习，并列举大量课堂实例，作为实践范例。本书鼓励教师去思考学生是如何发展和学习的；鼓励教师在教学之前和教学过程中做出决策；鼓励教师思考如何证明学生正在进行学习、正在迈向成功。本书反映了当前有关的新理论与新进展，所介绍的各种研究结论在课堂实践中得到了验证与应用。该书所倡导的兼收并蓄的均衡教学为教学的专业化发展奠定了基础。

《好班规成就好班级》旨在指导教师如何制定有效的班规。优秀的班集体需要制订切实可行、行之有效的好班规。本书采用了通俗的创作方法，把死板的道理鲜活化，把教条的写法改变为以案例为主，分析、评点为辅，把最先进的教育理念和方法融入有趣的情境中。经典的案例，情境式的叙述，流畅的语言，充满感情的评述，发人深省的剖析，娓娓道来、深入浅出，让教师更充分地领会先进、有效的教育方法。

《怎样对待问题学生》旨在指导教师如何面对“问题学生”。班级里总有那么些学生：有的顶撞老师，经常迟到；有的迷恋网络，偷拿钱物，早恋；有的对同学暴力相向，甚至离家出走；教师在他们身上花费很多精力，然而收效甚微。教育这些学生，需要耐心，



更需要教育的智慧。本书是一部针对这一现象为教师提供方法的教育研究专著，也是一部关于问题学生的教育学通俗读物。本书以教师最头痛的问题学生为突破口，努力在这个问题上把智慧型教育理论化、具体化、可操作化，且适当规范化。这既是教育问题学生的一本“医书”，也是教师科学思维方式的培训教材。

《师生之间如何相处》旨在指导教师掌握师生相处的艺术。本书在编写中，尽力以轻松的笔调来“海阔天空”地谈论教育中的师生关系这一敏感问题，以求能让读者在阅读中有快乐、有启发、有思辨。本书每一篇章采用夹叙夹议的编写风格，叙述的是事例，议论的是道理。为了最终能让读者更广泛、更深刻地明白教育道理，本书一般通过“生活事例—生活道理—教育道理—教育案例”这种内外结合、纵横交错的行文方式，实现“顺理成章”的阅读品质。

《班级管理 with 活动设计》旨在指导教师如何设计班级的集体活动。随着社会和教育的发展，我们对班级的认识也经历着一个相应的发展历程。班主任的角色定位与对班级性质的认识应该是相匹配的。班级活动作为班级功能主要的载体，在功能、形式和内容上同样需要在新课程背景下重新定位。本书紧扣班主任专业化发展这一核心理念，从班主任实际工作需要出发，由案例导入理论问题，又理论联系实践，突出案例教学与活动的组织和设计；不仅贯彻教育部提出的针对性、实效性、创新性、操作性等原则，而且便于进行系统、有选择性的培训。

《怎样激励与处罚学生》旨在指导教师熟练掌握表扬与批评学生的策略。现在的学校普遍提倡激励教育，少用惩罚性处罚手段，认为处罚只能打击学生的自尊心，使学生丧失上进和改正缺点的动力。但是，激励不是万能的。教育不能没有处罚，没有处罚的教育是不完整的教育。那么，对于学生的缺点或错误，班主任教师应该如何进行处罚教育？错误的处罚，总是想着让学生的身体或心理受到负面的刺激，伤害学生自尊心、伤害学生身体。其实，我们可以让处罚美丽动人，使它具有激励学生奋发向上的力量，使学生自觉自愿地改正缺点和错误。





《教师职业倦怠与应对》旨在指导教师如何摆脱职业倦怠的困扰。谁偷走了中小学教师的激情？生命中不能承受之重对教师起到了什么影响？教师职业倦怠的原因在哪里？克服倦怠的具体行动有哪些？如何正确认识和驾驭工作压力？……这些问题就是本书要为你回答的。本书对教师的职业倦怠进行了系统而深入的分析和探讨，并提出了解决这一问题的新思路、可供实际操作的新方案，内容翔实，教案丰富，对中小学教师颇有启发意义。

《优秀班级的管理之道》旨在指导教师如何卓有成效地管理班级。班级管理是门艺术，大凡艺术殿堂的攀登，都需要自觉的奉献；班级管理又是门科学，涉及科学领域的探索，必依赖智慧的涌动。本书是多位优秀班主任集思广益、辛勤笔耕的结晶。一是实用性，所选的问题都来自班主任的实际工作，容易引起班主任的同感。二是可操作性，提出的应对方法都简便易行。三是时代性，所选问题与当前课程改革，与学生实际相结合具有浓厚的时代气息。

本丛书尽管毛病不少，但还是有一些特点的：一是注重实际，使学者学了感觉有用，确实在教育教学实践中用得上；二是针对性较强，主要面向师范生和一线中小学教师；三是与实际结合紧密，尤其与“新课改”联系密切；四是消减了理论部分的内容，突出教育教学实践与学校管理的基本方法；五是采用双重视角的编写方式，既注意到如何利于学生学，又关注到有利于教师教；六是体现了国内外关于学校教学及其管理的最新研究成果。特别是受教师教育新理念的影响，这不仅是教育学科自身发展的要求，而且是教师教育新本质生成的客观要求。

由于时间、经验的关系，本书在编写等方面，必定存在不足和错误之处，衷心希望各界读者、一线教师及教育界人士批评指正。

编者

2011年4月



C 目 录

CONTENTS

一、职业倦怠的概念	1
职业倦怠的定义	1
职业倦怠的症状	2
职业倦怠的界定	3
职业倦怠成因的理论研究	8
二、职业倦怠的测量与诊断	27
主要职业倦怠自陈量表评介	27
职业倦怠他评问卷	34
客观生理指标测量法	34
职业倦怠的诊断	35
职业倦怠的检出率	36
三、教师职业倦怠研究	37
教师职业倦怠及其测量	37
教师职业倦怠的理论模型	38
教师职业倦怠的影响因素	41
教师职业倦怠的产生原因	41
教师职业倦怠的主要特征	44
我国教师职业倦怠的现状 & 主要表现	45
四、教师职业倦怠的主要影响因素	48
工作特征因素	49
个体特征因素	57





班级管理规范

五、教师职业发展与职业倦怠	64
教师职业发展	64
教师职业生涯发展理论	65
影响教师职业生涯发展的因素	71
教师职业生涯周期与教师职业倦怠的关系	74
教师职业生涯发展的困惑与调适	75
六、职业生涯发展的问题	77
教师入职适应的问题与调适	77
在学习中快速成长：教师入职适应的调适	81
教师职业压力的问题与调适	86
积极应对压力之法：教师职业压力的调适	88
教师职业倦怠的问题与调适	92
教师职业高原的问题与调适	99
教师人际关系的问题与调适	103
七、应对职业倦怠的发展策略	112
人的任何一种追求，都是对幸福的追求	112
职业幸福：积累教师的快乐资本	113
管理幸福：创设幸福的心理环境	119
八、对教师职业倦怠的个体策略	132
不在胜人，在自胜	132
压力管理：教师的压力缓解策略	133
合理认知：教师情绪管理的自我策略	158
从容应对：教师工作与生活平衡的艺术	169
九、应对教师职业倦怠的群体策略	181
以人为本：重整校园文化	181
参与管理：凝聚教师智慧	189
适时激励：点燃教师激情	198
十、应对教师职业倦怠的干预策略	207
自我干预：自我概念的扭曲	207
定位意识：教师心理的自我定位	210



一、职业倦怠的概念

职业倦怠的定义

国外研究人员对职业倦怠的含义认识不一，有关职业倦怠的定义并没有完全统一，常见的几种观点有：

一、职业倦怠的静态定义

有些研究者认为职业倦怠是静态的。例如 Farbet 认为职业倦怠是一种来自个体对付出和获得严重失衡的认识，是一种与工作有关的综合症。此外还有众多的研究者诸如 Pines、Aronson 等从倦怠的表现、影响因素等方面加以阐述。虽然各种静态职业倦怠定义在范围、维度和表述上有所差异，但是却具有以下共同特征：存在典型的疲劳症状，如心理或情感耗竭、疲倦和抑郁；可能会发生各种各样的非典型的身体症状；倦怠症状是与工作相关的；症状出现在没有精神病理学原因的“正常人”身上；由于负性的工作态度和行为导致个体有效性和工作绩效下降。

二、职业倦怠的动态定义

与职业倦怠的静态定义相比，动态定义更多着眼于倦怠的形成和发展过程。Etzion 认为，职业倦怠是一个缓慢的发展过程，开始时毫无警报，在个体没有觉察到的情况下发展，一旦达到一个特殊的临界点，个体突然感觉到耗竭，并且不能把这种破坏性的体验与任何特殊的应激事件联系起来。总的来说，大多数认为职业倦怠最初以应激的形式出现，是从应激到倦怠的动态发展过程。

三、职业倦怠的常用定义：

实际上，越来越多的研究者已经认识到，职业倦怠的动态定义和静态定义并不是相互排斥的，而在一定的意义上它们是互补的。在众多的





文献中，最为广大学者所广泛引用的是 Maslach 和 Jackson 的职业倦怠定义：“在以人为服务对象的工作领域中的个体的一种情绪衰竭（emotional exhaustion）、人格解体（depersonalization）和个人成就感降低（reduced personal accomplishment）的症状”。情绪衰竭是指个体的情感资源过度消耗，情感处于极度疲劳状态，工作热情完全丧失；人格解体指个体以一种负性、冷淡、过度疏远的消极态度对待服务对象；个人成就感降低指个体的胜任感和工作成就感下降，消极评价自己工作的意义与价值的倾向。在教育领域，教师职业倦怠研究普遍采用 Maslach 和 Jackson 的三个维度构造的操作定义。

职业倦怠的症状

当与日俱增的疲乏取代了原本旺盛的精力，当冷漠和疏离取代了原本亲切的面容，当自我怀疑取代了原本的自信，当效率低下取代了原本的聚精会神，三尺讲台一时之间变得难以掌握，在倦怠、脾气暴躁、无法放松，还有身体上的不适的纠缠下，工作日益成为一种心理负担，既而在职业倦怠的道路上渐行渐远。

Potter（1985）将职业倦怠的可能症状列为7项：a 挫折感，工作的期望无法达到，如果挫折持续而无法突破，则工作者会感到自己的无能、无助、对工作不满意。b 人际关系问题，工作者会因喜怒无常、情绪不稳，因而影响其人际关系。c 情绪的退缩，对服务对象的感受和困难采取漠不关心的态度。人格解体即为情绪退缩的一种状态，把服务对象当成“物体”看待，甚至对其采取敌视的态度。d 忧郁感，对自己的工作感到不满，过去感兴趣的事情已经无法引起兴趣，可能导致身体健康问题和工作表现低落。e 身体的不适，由于心理的情绪的症状持续下去，会损害工作者身体健康，如受凉、感冒、过敏、失眠、心肺功能异常、消化不良及其他严重的健康问题。f 滥服药物，开始时使用药物企图克服情绪的困扰和心理的压力，以后大量服用镇静剂和安眠药，而且大量抽烟、酗酒、喝咖啡也较常见，使得本已脆弱的生理系统负荷更加严重。g 工作效率低落，工作品质大受影响，由于工作愈来愈痛苦、愈缺乏激励，致使旷职的现象可能增加，即使勉强应付，但却心不在焉。

刘淑慧（1988）综合若干学者的研究，归纳出职业倦怠的症状



如下：

一、生理症状

这方面的症状反映出生理能量耗竭的状态，其主要症状是：耗竭感、缺乏精力、持续疲乏、虚弱；对疾病的抵抗力差，常感冒或有各种生理上的小毛病；有如偏头痛、紧张性头痛、肠胃不适、失眠等心身症状；滥用药物、酒精或其它刺激性食物；饮食习惯或体重骤然改变。

二、认知症状

反映出心智耗竭的状态，在自我态度方面，倾向于低自我概念，包括不适感、无能感、失败感；在对他人态度方面，对服务对象采取非人性化的态度，常归咎于对方以合理化自己的失败；在工作态度方面，因不满意而常迟到、请假、离职，失去理想、动机、热情和人道主义；在生命态度方面，采取悲观、否定、愤世嫉俗的态度。

三、情绪症状

反映出情绪耗竭的状态，包括各种纷扰、矛盾的情绪，如，感到沮丧、无助、无望、失去控制感，乃至被极端的心理病态或自杀想法所困；罪恶感，想逃避服务对象却又觉得不应该；无聊、空虚，觉得自己无法给任何人任何东西；易怒、神经质、缺乏耐性、冷漠、悲观。

四、行为症状

在人际关系上变得疏离、退缩、摩擦增多，在工作上变得机械化，工作能力降低，此外，可能采取一些冒险行为，以求打破长期以来单调的例行工作。

职业倦怠的界定

一、职业倦怠与疲劳

个体若长期工作过度劳累可能会导致生理（甚至是认知）出现疲倦，但是这并不能等同于职业倦怠。正如 Hobfoll 和 Shizom（1993）指出的那样，身体症状，如慢性疲劳症状（CFS）是指：环境长期对个体有一定的要求但个体无法达到这些要求，因此出现失衡后导致身体疲惫，其表现一般有疲劳或缺乏活力、行动和行为上受到影响，以及总体





能量损耗。然而，职业倦怠还应包括情绪的疲惫和损耗（如同生理和认知的损耗），特别是表现在人际问题上，但 CFS 仅仅是由工作压力过大而引起。

二、职业倦怠与抑郁

依据 Freudenberger 的观点，职业倦怠是与工作相联系的，具有明显的情境指向性，相反，抑郁则具有普遍性，存在于生活的各个领域。Maslach 和 Schaufeli（1993）研究发现，虽然抑郁质高的人更易发生职业倦怠，但这仍是两个不同的概念：与弥散性的抑郁相比，职业倦怠更具工作相关性和情境特殊性。他们提出，与抑郁相比职业倦怠有明显的与工作相关的烦躁不安症状，并且重要的是精神和行为方面的症状而非生理上的症状。Warr（1987）也认为，抑郁没有情境的限制和要求，在经典的抑郁中，个体的症状表现是跨情景的。

抑郁和倦怠的症状表现也是不同的。抑郁的典型症状如下：消沉的情绪、不能从事物中获得快乐、体重减轻或增加、失眠或嗜睡、易激惹或心理迟缓、疲乏或精力不足、感觉不足或负罪感、不能决策或集中注意力、死亡和自杀的意念。而倦怠的症状则是：心理和情感的耗竭（空洞或疲乏）、人格解体（对待工作或他人的负性的犬儒主义的态度）和降低的个人成就感（对待自身工作成就的负性的评价）。在这些特征之中，烦躁不安的症状如疲乏、情感耗竭和消沉的情感体验被认为是倦怠的核心特征。

然而，尽管职业倦怠是与抑郁不同的现象，但它们在内容上存在一定的重叠：无望感、无助感、空虚和悲伤；心理抱怨和植物性神经系统的症候（睡眠和饮食障碍、精力缺乏、性趣丧失）。正如 Leiter 和 Durup 所说，情感耗竭包含有精力衰退和慢性疲劳等内容，而这些被认为是抑郁的典型症状；而人格解体则包含有社会退缩和习得性无助的含义在内，而这些内容在理论上又被认为是抑郁状态的重要成分。事实上，正如 Meier（1984）所说：“抑郁被认为是倦怠的一种症状……是倦怠的最终状态……是倦怠的同义词”。但他自己的研究结果却是模糊不清的，他说他的数据支持了“倦怠是一个独立的心理结构”的观点，但同时他也指出，倦怠与抑郁之间有重要的关系。他总结道：“这是非常可能的，倦怠与所谓的负性情感状态显示出中到高等水平的相关……倦怠和



抑郁，许多人都会体验到的相似的状态，可能……有不同的原因”。实证研究表明，抑郁与职业倦怠的情感耗竭维度具有较高的相关，但与人格解体和个人成就感降低的相关较低。

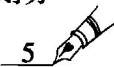
尽管倦怠与抑郁之间具有较高的相似性，这两个概念在很多方面还是有很大区别的。与抑郁的个体相比，高倦怠的个体：给人以较有生机的印象，更能享受生活的乐趣；很少有体重下降的情况发生，也很少表现出心理上的压抑或报告有自杀的意念；如果有负罪感的话，他们的负罪感更为现实；倾向于将他们的决策无能或消极行为归因于疲乏而不是疾病（抑郁的个体倾向于归因为疾病）；经常有人睡困难，而抑郁的个体常常是过早醒来。

基于 12 项实证研究的结果，Schaufeli 等（1998）总结说，抑郁与职业倦怠的情感耗竭维度的共享方差为 26%，而与人格解体和个人成就维度的共享方差只有 13% 和 9%，所以它们是不同的心理结构。与此相似，Glass 和 Mcknight（1996）在回顾了 18 项同时包括职业倦怠和抑郁的研究后作出结论：“倦怠和抑郁并不是表示同一种烦躁不安的状态的两个不同的名词。在考虑到情感耗竭因素的情况下，它们确实能解释共同的变异，但是，结果并不能证明，它们是完全的同一结构。”换句话说，由于情感在倦怠和抑郁中都具有重要的位置，因而倦怠和抑郁是相关的，但它们并非相同的概念，而是可以分辨开来的两个心理学概念。

三、职业倦怠与工作应激

“应激”是由英文“stress”一词翻译而来，主要包括三个方面的含义，造成生理、心理功能紊乱的紧张性刺激物；刺激物所导致的适应不良反应；介于两者之间的一种状态。为了对这三种含义进行区别，人们用应激源来表示第一种含义，用应激反应表示第二种含义。现代应激理论认为，应激是有机体对应激源（stressor）应答反应的综合表现，是机体在环境适应过程中实际上或认识到的要求，与适应或应付能力间不平衡所引起的心身紧张状态。应激的结果可以有适应和适应不良两种情况，人在长期持续性应激或强度较高的应激情况下所表现出的不良适应称为应激效应。

现代应激理论研究的先驱者 Selye（1956）认为，可以将应激划分





为良性应激和不良应激两种类型。良性应激（Eustress）是指积极的、令人满意的、挑战性的应激，这种应激是符合人们期望的，它在一定程度上对个体加以唤醒，提醒个体动用各种心理资源，应对来自身体内外环境的挑战。不良应激（Distress）是指使人不愉快的、坏的、破坏性的应激，这种应激是人们所力图避免的。在不加说明的情况下，学者们所提到的应激主要是指不良应激。另外，在长期的研究中，人们还形成了对于应激巨砾和应激细砾的不同认识。应激巨砾模式认为，应激是由一些巨大刺激所引起的现象，虽不经常发生，但是一旦发生，就会由于其影响巨大而难以应对。Holmes 和 Rahe（1967）的社会再适应评定量表就是典型的应激巨砾研究模式。他们认为，不论是良性应激还是恶性应激同样需要个体努力来加以应对，因此，在该问卷中同时包含有正性生活事件（良性应激）和负性生活事件（不良应激）。正性的生活事件如复婚、新添家庭成员等，负性的生活事件如丧偶、离婚等。但无论是正性的生活事件还是负性的生活事件都会影响个体的健康水平。与应激巨砾研究模式相对应，Lazarus 等（1984）提出，应激是许多小的、琐碎的生活事件的累积。他们也将这些事件从性质上加以区分将负性小事件称之为烦恼，而将正性小事件称之为振奋。烦恼如在上班的路上自行车轮胎爆了、下班后回到家门口发现钥匙丢了之类，振奋如测验得分高于期望值、买彩票中了一个末等奖等。细砾模式认为，负性事件会消耗个体的精力和体力，长期积累，达到某一程度就会导致个体健康问题的出现，与之相反，正性事件带给个体的是积极的情绪体验，有益于保持和提高个体的身心健康水平。

发生在工作领域之中的应激，就称之为工作应激。工作应激是一个与职业倦怠相关的概念，Cherniss 认为职业倦怠起始于工作应激，他指出倦怠并不是全面的和持久的，而且工作应激并不一定最终必定导致职业倦怠，倦怠只是未被处置好的应激，是个体未成功应对负性应激环境的最后阶段。也正是在这种理论推论的基础上，有关职业倦怠的原因研究主要集中在对从业者工作应激源的寻找上。

职业倦怠与工作应激的差异主要体现在三个方面：首先，应激是指个体伴随有心理和生理症状的短期的适应过程。按照应激的资源理论，当工作环境等外部因素对个体的要求（Demands）超过个体所具有的有



效应对资源 (Resources) 时, 工作应激就会产生。而职业倦怠是应激适应过程的崩溃阶段, 是长期的、持续的工作应激的结果; 其次, 工作应激的发生对象范围较广, 每一个人都可能因为工作而体验到应激, 而只有那些成就动机过高, 具有较高职业目标或自我期望与现实差距较大的个体才有可能体验到职业倦怠。例如, Pines 认为, 那些希望从工作中获得重要性体验的个体更容易感到职业倦怠, 而对于工作没有期望的个体所体验到的疲劳感只是工作应激, 不是职业倦怠; 第三, 职业倦怠与工作应激最显著的差异表现在个体的态度和行为上。职业倦怠包含有个体对待服务对象、所属组织和工作本身的负性态度和行为的形成和发展; 而工作应激并不一定伴随有这些态度和行为的变化。由此看来, 职业倦怠可以看成是特殊的、长期的、具有多侧面本质的工作应激, 而其中包含的负性态度和行为通常发生在具有较高成就动机的个体身上。也就是说, 每一个人都可能体验到工作应激, 而只有那些带着较高目标和期望, 满怀热情进入到职业领域的人才会体验到职业倦怠。

四、进一步的讨论

即使在权威的出版物和专业著作中, 也经常把应激和倦怠的概念相混淆。有些学者采用应激问卷来对被试的倦怠水平加以调查, 也有学者采用倦怠的测量工具来考察被试的应激水平。事实上, 倦怠并非应激的必然后果, Cherniss 指出, “倦怠并不是全面的和持久的。工作应激并不必定导致严重的疲劳, 即使导致疲劳, 这种疲劳也并不一定导致倦怠。最后, 即使疲劳产生了一些与倦怠相关的症状, 这种改变也可能是温和的和暂时的”。因此, 倦怠只是未被调停的应激, 是个体陷入应激状态之中无法脱身, 缺乏干涉, 没有支持系统的一种状态。当环境要求和个体应对能力之间存在不平衡的时候, 应激就发生了。当环境的要求增加或者个体的应对能力减弱, 应激转变为负性的经验, 最终导致倦怠状态的可能性就大大增加。因而, 倦怠被认为是不成功的应对负性应激环境最后阶段。这就意味着, 在实证研究中, 可以把工作应激, 特别是长期的不良应激细砾当作倦怠的前因变量来加以处理。

最后, 在倦怠与抑郁的关系问题上, Iacoviels 等 (1999) 发现, 大多数倦怠的个体并不一定表现出抑郁的症状, 而遭受抑郁困扰的个体也不一定具有倦怠的体验。他们在随后的研究 (2003) 中指出, 在倦怠



与抑郁的先后关系上，虽没有一个明确的先后顺序问题，但从理论上讲，抑郁应当是出现在倦怠之后，而不是出现在之前。而这一论断与（Glass 等（1993）的研究结果则是相吻合的。Glass 等（1993）在研究中发现，把抑郁看作为倦怠的后果变量，比将其看作为倦怠的前因变量，结构方程模型的拟合程度更好。

依据上述讨论，我们基本上可以认为，工作应激，特别是长期的琐碎的不良工作应激的累积，是导致职业倦怠的主要原因，工作应激是倦怠的前因变量。虽然不是所有的抑郁都来源于倦怠，但是倦怠却是导致抑郁的重要原因，也就是说，在研究中可以把抑郁作为倦怠的后果变量来加以处理。当然，这种“应激—倦怠—抑郁”的理论构想还需要更多的实证研究来加以支持。

职业倦怠成因的理论研究

对职业倦怠成因的研究首先是从理论上开始的，这种理论上解释往往是以当前存在的某种理论为依据进行的，但是也有一些研究者从个体生存的现实环境来对职业倦怠的形成进行了探索，这种探索更多的是一种解释性的或描述性的。因此从本质上来看仍然是理论研究的一部分，本部分就以往对职业倦怠成因的理论研究进行回顾和总结。

一、精神分析的倦怠观

对职业倦怠进行系统描绘和研究的是美国的临床心理学家 Herbert Freudenberger。1973 年，他在一家心理学期刊上对“倦怠”的症状作了详细的说明，最初他用“倦怠”描绘的是那些关注健康的机构中的工作者因与药物滥用者长期的接触而形成的某种生理、心理状态。

精神分析观假定，那些几乎能够承担任何环境（除了仅有的如奴役性的和监禁式的工作环境外）中的任务的人，在某种程度上是由个人在意识水平上的选择（受无意识的控制）而决定的。人们选择不同的职业是为了解决那些在童年期未能解决的问题，教师职业揭示了一种与负性注意点—羞辱、焦虑、孤独等有关的创伤性的体验，也就是说，一个人选择教师作为自己的职业可能是为了解决自己童年期因为长辈（如父母、老师等）的存在而未能受到别人的尊敬与瞩目这一问题，因为作为一名教师能够站在一群接受教育，并被塑造的学生面前，受到学生的尊