

高校教师职业压力、社会支持、职业倦怠问题研究

王雪瑶*

中南财经政法大学劳动经济研究所

E-mail: 149485243@qq.com

摘要:随着社会转型和高等教育改革的全面推进,高校教师的工作压力也越来越大,高校教师的身心健康状况不容乐观。高校教师因肩负有教学、研究、服务等多重任务,加之教学及研究工作更是受到严格考核,其所承受的压力之大可想而知。高校教师作为一个特殊的群体,他们拥有较高的人力资本存量,是社会生产中活跃而重要的生产要素,是高校发展的动力和根源。而职业压力和职业倦怠作为现代人群的一种负面心态,也是影响工作绩效的重要因素之一。近几年来,高校教师中屡屡出现“生命透支”和“英年早逝”的现象,引起了社会各界的强烈反响。在痛惜中,高校教师俨然已经成为了学术制度下的“弱势群体”。高校教师长期处于高强度的压力状况之下势必影响到他们的身心健康,而且还会给我国高等教育事业的发展带来极大的隐患。本文着重分析高校教师职业压力状况及造成职业倦怠的因素,探究高校教师职业压力、职业倦怠与社会支持三者之间的关系,从而在社会支持方面提出有效缓解和消除高校教师职业倦怠的对策,帮助高校教师提高职业素质,最终为更好地进行高校教师的教育管理工作提供有益参考。

关键词:高校教师;职业压力;社会支持;职业倦怠

引 言

知识经济时代,高等教育的普及化、全球化与市场化已经不仅仅是适应社会发展,而是以其所创造的高新知识与所培养的创新人才,主导经济发展,成为经济和社会可持续发展的基础和引擎,成为综合国力和国际竞争力的支柱和后盾。教育大计,教师为本。培养人才关键在于教师,因此高等院校的人才培养质量受到了政府的高度重视。在此背景之下,高校教师作为教学运作和学术研究的第一线实践专业人员,如何强化其职业发展和学术产出成为影响高等教育质量的关键因素之一。但与此同时,随着改革的步伐,管理思想也在不断更新,除此之外,

* 王雪瑶(1989—),女,湖北武汉中南财经政法大学劳动经济研究所2013级硕士研究生。

伴随高校规模扩大以及由此导致的院校组织内部的一系列变化,这一切都导致高校教师处于与教学、科研、生活等多重压力的竞逐中。2005 年中国教师职业压力 and 心理健康调查结果显示,中国教师面临着较大压力,生存状况不容乐观;超过 80% 的被调查教师压力较大;近 30% 的被调查教师存在严重的工作倦怠,86% 存在一定的倦怠;近 40% 的被调查教师的心理健康状况不佳;有 20.70% 的被调查教师的生理状况不是很理想;超过 60% 的被调查教师对工作不满意,部分甚至有跳槽的意向¹。高校教师职业倦怠是指高校教师个体因不能及时有效地缓解教学工作中的压力或妥善处理工作中的各种挫折而体验到的一种身心疲惫枯竭的情感状态[1]。教师职业倦怠是一种隐形的工作伤害,不但影响到教师的工作状态,而且对教师的心理健康也有极大的影响。如任这种倦怠心理蔓延,必然会导致教师失去热情,使倦怠心理进一步增强,进而形成一种恶性循环。更严重的后果是会影响到人才培养的质量,对教学或教育工作也会产生巨大的影响。

一、对高校教师职业压力、职业倦怠现状分析

美国心理学家费登伯格于 1974 年首次提出“职业倦怠”,用它描述那些从事助人行业的人们因工作时间过长、工作量过大、工作强度高所经历的一种疲惫不堪的状态。1981 年玛诗勒奇(Maslach)等人进一步确定了职业倦怠的三个核心部分:情绪衰竭、去个性化及低个人成就感。情绪衰竭是指个体情绪情感处于极度疲劳状态,工作热情完全丧失;去个性化是指个体以消极、否定或麻木不仁的态度对待工作对象;低个人成就感是指个体评价自我的意义与价值的倾向降低[2]。耶基斯-多德森定律第一次概括总结了压力与绩效之间的关系。该定律表明,动机愈强烈,工作积极性愈高,潜能发挥的愈好,取得的效率也愈大;与此相反,动机的强度愈低,效率也愈差。因此,工作效率是随着动机的增强而提高的。然而,心理学家耶基斯和多德森的研究证实,动机强度与工作效率之间并不是线性关系,而是倒 U 形的曲线关系。具体体现在:动机处于适宜强度时,工作效率最佳;动机强度过低时,缺乏参与活动的积极性,工作效率不可能提高;动机强度超过顶峰时,工作效率会随强度增加而不断下降,因为过强的动机使个体处于过度焦虑和紧张的心理状态,干扰记忆、思维等心理过程的正常活动。不同性质的工作或者说难度不同的工作,最佳作业成绩的取得与心理压力存在着较为密切的关系:从事简单容易的工作,则较高的心理压力对最佳作业成绩的取得有利;从事复杂困难的工作,则较低的心理压力更有利于最佳作业成绩的取得;工作难度适中,心理压力适中,作业成绩最佳。也就是说,压力具有两重性:压力有时可以使人感到兴奋又干劲倍增;有时也可让人感到困惑不安,感到威胁或无力。因此,压力的影响可能是积极的,也可能是消极的。压力究竟是利还是弊,取决于压力的大小,也取决于个体对压力的认识和对压力的心理承受能力。助人行业是产生职业倦怠的高发行业,教师又是主要的助人行业之一,并且教师担负着教书育人的

¹ 数据来源: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教育频道联合启动了“2005 年中国教师工作压力和心理健康调查”。

重担，在学校和社会中起着至关重要的作用。职业倦怠不仅仅是个人问题，同时也是一个与工作相关的社会性问题，因此职业倦怠不仅会影响教学质量、教育目标和整体的学习成就，而且影响教师的生理和心理健康[3]。

高校教师作为知识的传播者、探索者和社会文明的引领者，他们责任重大。一方而承担着培养信念执著、品德高尚、知识丰富、业务本领过硬的高素质专门和创新人才的使命，另一方而又肩负着服务社会、推动社会物质文明和精神文明建的社会责任[4]。根据大量的研究表明，教师工作压力对教师的影响主要表现在生理、心理和行为三个方面：(1)工作压力导致教师身体不适和疾病增多，损害身体健康。(2)工作压力引起教师出现各种心理不适和情绪问题，影响了心理健康。精疲力竭和受挫感是教师最普遍的感受。(3)工作压力导致教师消极行为增多，主要表现在言语过激、怠工旷工、不愿意参加活动、人际关系出现障碍等。这些消极影响若不能及时得到有效缓解，就会超过教师从工作中所得到的满足和回报，导致一是教师对工作的热情和努力逐渐下降，有的选择跳槽、有的选择提前退休；二是造成高校教师资源的隐形流失。隐形流失是指本人人事隶属关系不发生变化的条件下，其对本职工作的兴奋点(或兴趣点)开始(或已经)全部(或部分)弱化或从本职工作转移至其它地方，从而降低本职工作效率的一种行为，即教师本人还继续留在原学校内，但并没有尽心尽职的做好自己的本职工作，或从事着与本职工作无关或关系不大的工作，即所谓的“不务正业”，没有发挥出其应有的教学、科研能力和学术价值，削弱了学校的整体效率和效益，降低了学校的综合竞争力。对高校教师存在的职业倦怠的主要表现为：

1. 高校教师担任教学、科研工作的同时担任高校行政管理工作。高校教师职业边界模糊，角色不清。角色一词原是戏剧界的术语，是指演员在戏剧舞台上依据剧本所扮演的某一个特定人物。最早是由 20 世纪 20 年代，美国社会心理学家 Mead 将其引入社会心理学的研究中。如今，绝大多数的角色理论专家对角色的定义为，个体在特定的社会关系中的身份以及由此而规定的行为规范和行为模式的总和[5]。而在社会中，角色不是孤立存在的，总是与其他角色联系在一起，构成一组相互依存、相互补充的角色集。此外，任何一个人都不可能只承担一种社会角色，而是承担着多种社会角色，就会造成角色冲突。对于高校教师这个人人为之羡慕的职业中，很多高校教师在工作中就扮演着多种角色。他们既要向学生传授知识，指导学生实习实训，有的教师还兼任了学校领导职务，有的甚至于承担了辅导员工作、心理咨询工作等。他们既充当了老师、领导者的角色，又充当了学生的朋友和知己的角色。每一种工作都有特定的要求和侧重点，每一种角色都有特定的定位。而在实际工作中，由于教师的精力有限，使教师难以把握自己在特定工作中的角色定位，从而使角色冲突或模糊，甚至角色矛盾。毋庸置疑，这会使教师在工作中疲于应付，无所适从，从而产生职业倦怠。

2. 高校教师出现校外兼职和从事第二职业的现象。由于现代社会对高级人才的需求量非常大，高校作为高级人才的汇集地，越来越受到众多企事业单位的青睐。同时由于高校教师工作的自由，许多单位也热衷于通过兼职这种灵活方便的

形式，高薪聘请高校的优秀教师为他们工作。正是这种需求的实际存在，使得现在外出兼职的高校教师队伍越来越壮大，获取的薪酬水平也有高于本职工作所获得的薪酬水平。这样就会造成以下几种情况：(1)上课时精力不济，照本宣科，备课马虎，有的教师的备课笔记还是若干年以前的，授课内容陈旧，上下届学生上课内容一模一样，就连举得例子都是一模一样，根本没有任何变化；(2)有的教师干脆推掉备课任务艰巨的课程，只上一些教学任务不重的课，甚至不进行课堂教学；(3)有的教师由于兼职工作忙不过来，时间产生冲突，不得不经常临时调课，影响了教学秩序，使得高等教育质量严重下降。

3. 由于竞争压力的增大，在工作之余不得不花费大量精力用于学习、深造。一方面由于现在高校的竞争越来越激烈，各高校为了在市场竞争中获得优势，在各种高校的综合排名、评比中位居前列，从而获得更多的人、财、物等各项优势资源，对在校教师的学历、科研创新能力等各方面的要求也越来越高；而另一方面，高校教师为了能够在知识经济的大潮中不落伍，在各种竞争中处于领先地位，也不得不自觉地进行各种各样的充电、学习。很多研究表明：在高校工作，学历非常重要，没有博士文凭、甚至是海外留学经验很难在学校立足，学习压力特别大。因为在高校中，没有这些“硬件”就意味着无法晋升高级职称，没有高级职称就意味着无法提高经济待遇，也就无法体现作为高级知识分子的人生价值，所有的一切都与学历有关。因此很多教师不得不在工作之余拼命看书，经常是白天上课，晚上看书，很少有晚上 12 点以前睡觉。通过媒体得知尤其是中青年教师经常会出现“过劳死”的现象，这不得不引起高校教师的高度重视。

4. 在高校教师中，性别、婚姻和岗位对高校教师职业倦怠的影响分析最为显著。性别、婚姻和岗位对高校教师职业倦怠的影响与国内外许多研究一致，性别与职业倦怠存在着一定相关性[6]。高校教师的性别差异对其总体职业倦怠感具有中等效应的影响，但是对情绪耗竭和低成就感的影响为小效应，只是在去人性化因素上接近中效应，且男性较女性更为严重。一般认为，男性角色强调力量、独立等特征，同时其对成就有着高度追求[7]，再者男性教师性情比较粗犷，在与学生的交往过程中往往不如女教师那样有耐心和亲和力，更容易表现出去人性化的倾向。去人性化倾向是教师职业之大这点应引起教育管理者的重视。婚姻状况对高校教师职业倦怠的影响是极小的，总体上未婚教师的倦怠感略高于已婚教师，但主要体现在去人性化因素上，同时已婚教师也相对容易产生情绪耗竭的情况。这可能是因为相对于未婚教师来说，虽然已婚教师拥有了家庭和配偶，产生的“家庭—工作”冲突容易造成情绪问题[8]，但其同时在心理上又很容易得到一种家的归属感，即便产生了对职业的倦怠也能够被其家庭的温暖和亲情所缓和甚至化解。虽然未婚教师家庭生活的压力相对较小，可以安心工作，但长期形单影只，遇事无人倾诉、化解，同时结婚的压力也容易使人产生冷漠和消极的倾向。因此，应该重视家庭及社会支持资源对于职业倦怠的缓解作用。岗位类型对高校教师职业倦怠的影响也是极小的：总体上二者职业倦怠的水平相当，行政岗的高校教师较容易产生情绪耗竭问题；而教学岗的教师较容易产生去人性化问题。这可能

是由于行政崗的教師工作事務相對繁雜，接觸人員較多，時間長了容易急躁和懈怠所致；而教學崗的教師較多地面臨教學和科研壓力，更多的時間都是自己獨處做學問，較少地與同事和學生溝通，容易造成去人性化的問題。

二、高校教師職業壓力、職業倦怠與社會支持的關係

通過對以往研究的總結與分析可以看出，社會支持對個體心理健康的影響途徑主要有兩種：一是直接作用，即社會支持可以使個體的獲得積極的情緒情感體驗，從而直接的幫助個體保持良好的健康心態[9]；二是間接作用，即社會支持可以作為劣性刺激的緩衝器，通過削弱劣性刺激對個體的不良影響，從而間接地維護個體的心理健康。社會支持對高校教師工作壓力的影響，首先表現在社會支持越多，高校教師而臨的工作壓力越小。其次是高質量的社會支持有助於高校教師緩解和解決部分工作壓力，這裡的社會支持包括客觀支持、主觀支持和支持利用度。得到的社會支持越多，高校教師的工作壓力就越小，工作負荷也越小，來自上級部門或領導、待遇和工作條件等的壓力就越小。主客觀社會支持及社會支持的利用度對不同壓力源的作用不同，從而對工作壓力產生差異性影響[10]。有研究顯示，在與職業倦怠有關的影響因素中，社會支持起到了一定的中介作用。[11]高校教師擁有較高的社會支持，可以幫助她們在遇到煩惱或者麻煩時得到更多的社會支持解決問題，這使社會支持對職業認識和職業價值產生直接影響。因此，我們可以通过提高青年教師的社會支持水平來促進青年教師的職業忠誠水平。高校教師只有在主觀上認可自己的職業，才會對教育工作有積極的認識，充分理解教育事業的意義價值，並對它產生積極的情感岡。高校教師得到父母、親友等物質上的幫助，可以使他們克服工作中的各種困難，堅定自己的職業信念。

三、對高校教師職業壓力、職業倦怠的成因分析

所謂職業壓力，指的是職業本身對從業者形成的威脅，是在工作情境與工作者本身特質的交互作用下，改變工作者心理與生理狀態的結果。對於職業壓力的成因，一種解釋指出，標準要求過高、支援不足或失敗率高等工作性質是導致職業壓力的直接原因；而另一種解釋則認為職業壓力來自工作要求超過工作者的能力。對高校教師職業壓力、職業倦怠的影響因素主要是：

1. 科學技術的飛速發展對高校教師造成的社會壓力巨大

教師一向被譽為人類靈魂的工程師，而高校教師更是處在象牙塔的頂端，在眾人眼裡應是 學識上博大精深、靈魂上一塵不染、行為上堪稱先鋒的社會精英。許多教師都認為自己必須在學生、家長甚至全社會人心目中保持一個完美的形象，認為這是教師職業的必然要求，所以教師便不得不首先要求自己成為完美主義者，一旦出錯，自責往往強烈而持久。現實生活中，職業的神聖感和實際社會地位之間存在着較大反差，這種反差也容易造成教師社會角色和自然角色的衝突。教師為了做到為人師表，常常在無意識中壓抑和否定自我的正常欲求以滿足職業需要，而跨出教育圈子之後，教師又不得不直面理想與現實的各種差距。長期的心理

負重和人格衝突,極易導致這一群体產生心理問題。

現代信息技術的普及和大眾傳媒的飛速發展,使知識信息的普及化程度大大提高。教師早已不是學生唯一的信息源,這使得教師的權威意識逐漸失落,教師的社會地位 and 社會作用受到了嚴峻的挑戰。社會環境的急劇變化,也使得教師往往沒有充分的心理準備和相應能力去適應。社會轉型期價值觀念混亂,教師隊伍中價值觀念呈現多元化態勢,有不少教師崇拜金錢、信奉關係學,而沒有文化的人賺大錢、官員貪污受賄等不良風氣也容易使教師感到心理不平衡,誘發心理健康問題。

2. 教師群体內部競爭壓力

教師作為一種職業,其吸引力在增強,這種吸引力表現在高校教師擁有相對體面的工作,比較穩定的收入,較長的假期(一般而言可以達到兩個月左右),較多的自由支配時間。由於具有上述優勢,在就業市場非常嚴峻的今天,教師職業具有較強的吸引力,但這種吸引力也帶來了激烈的競爭,導致了教師群体內部競爭加劇。

教師群体內部競爭加劇,首先表現在職稱評定上,職稱的評定是教師群体內部最大的競爭,在職稱評定體系中,絕大部分院校以科研成果為主,而教學則被放在從屬地位或甚至可以忽略不計,於是一方面,搞教學的投入產出比很低,教學工作就成為很多情況下的應付任務之舉。一本筆記講一生,一份試卷用 10 年早已不是什麼個別現象了。教師在教學方面,缺乏創新的動力。另一方面,大家想盡一切辦法發文章、出書,搞科研成果,整個高校教師群体都在競爭有限的期刊版面,每年都為發文章等四處奔波。

其次,群体內部競爭體現在對領導職位和碩導、博導的競爭上,因為在目前高校的分配體制下,只有具有行政職務和資源,才能保證自己的各種利益。如果單純搞教學和科研,前景比較暗淡。而可供爭奪的資源非常少,競爭非常激烈。

最後,這種競爭體現在文憑的競爭,比如一般而言,新進入的教師一般都擁有博士學位或至少擁有碩士學位,那麼對在這方面有差距的教師就會形成很大壓力。如果沒有相應學位,晉級等就缺乏必要的硬件,這一點對中青年教师尤其如此。

3. 教學壓力對高校教師職業倦怠起到直接影響

現階段高校教師普遍教學任務繁重。以前都認為大學教師好當,上完課就算完成教學任務,又沒有班級間的評比,沒有什麼壓力。可最近幾年不同了,各大學都進行了教師評價體系改革,學生可以給老師打分,教學指導委員會要聽課,教育部進行本科教學評估等等,都增加了高校教師的心理負擔。尤其是大學擴招以後,由於教師人數增加的速度相對較慢,師生比偏小,在工作量上大學教師也並不輕鬆。高校教師從事的工作創造性強,要求高,壓力大。大部分教師在完成原有教學活動的同時,又承擔了新的教學任務,因此教學任務繁重。普遍認為教學和科研可以相互促進。事實上,繁重的教學任務使得教師付出的時間和精力過多,自然就影響了科研。

4. 為促進教師科研水平,導致過重的科研壓力

國家對教育和科研投入畢竟有限,而高校之間也為爭奪這部分資源絞盡腦汁。

其中有一个共同的办法就是提高对教师的要求,包括科研项目、核心论文发表等等,因为这代表了一个高校的科研实力。实力越强,能获得的资源就会越多,否则就会恶性循环,学校的发展就成问题。而教师除了繁重的教学任务外还要搞科研,有的就恰恰因为是学校或本学科科研经费短缺,实验室设备、技术等条件落后,造成教师只能开展一些简单的、低水平的研究,无法开展高质量的、反映学科发展前沿动态的科研活动。不少教师认为当前学校下达的科研任务繁重,论文、专著发表难。在申报省级、地市级课题时,这些高校的教师也因为所在高校或学科没名气,本人职称低,或资历太浅而频频碰壁。其次,经济效益的巨大诱惑让学术愈发市场化。找项目,拉课题,弄经费,大学教师还要变身公关先生,要会请客、喝酒、拉关系。因为科研项目的等级、课题的金额事关教师的晋升、实验室的装备乃至生存。有时候,即使教师甘坐冷板凳,但环境也不允许人去坐冷板凳。

5.生活压力。

家庭生活中涉及的选项包括住房紧张、贷款压力大和工资待遇低。这不过分的压力主要体现在青年教师这一群体较为突出。因为高校的青年教师工作的时间不长,又同时面临结婚、生育等生活问题,都需要有一定的经济基础才能承担得起。在分房排号时工龄短,资历浅,往往不能如愿,排不上也是经常的事。近几年住房改革,学校在住房方面只给很少一部分房补,要自己买房还得自己负担很大部分,压力自然相当大。总而言之,衣食住行是任何人的最低需求,这些需求若没有得到适当的满足,就容易产生职业倦怠。

四、缓解高校教师职业倦怠的合理性对策

第一,帮助高校教师形成良好的公共信任氛围,树立良好的社会形象,提高高校教师的社会地位和经济待遇,把尊师重教真正落到实处。高校教师要主动争取广泛的社会支持与帮助。社会应该对高校教师持合理的角色期待,转变传统对教师形象的定型偏见,为高校青年教师提供更多的社会支持。研究证明,高校教师职业倦怠与缺失的发展性机制、恶劣的工作生活环境、匮乏的社会支持是密切相关的[12]。政府及教育主管部门要继续推进教育体制改革,扩大高校自主权,采取切实有效的措施提高高校教师的经济待遇,并加大对高校教师的培养与扶持力度,在各级教学成果的申报、科研经费的资助、骨干教师培养数量、国外进修学者名额等方面提供教师更多的机会,提高他们的经济待遇与社会地位,使他们产生对工作更高层次的追求。作为教师个人,也要从自身主动争取广泛的社会支持。如多参与社会活动,拓展交际圈;多与社会保持联络,获得理解及尊重;多与同事联系,分享教学经验等等;特别要重视与家人、朋友及同事的情感交流,获得他们的认同与理解,帮助缓解工作压力。要帮助高校教师形成良好的公共信任氛围,给予精神上的支持,物质上的鼓励。在这种公共信任、支援的氛围中,高校教师会表现出信心和干劲,培养更多的优秀人才,会使高校教师具有高度的自尊感,以及把教书育人视为一种可追求的事业而对其抱有积极、肯定的看法。要对高校教师抱以宽容的态度,创设一个宽松的人文环境;并建立对高校教师合理的

角色期待。高校教师是一个真实的人，他们的知识能力也是有限的，学生、家长及社会大众应对高校教师抱有合理期望，以减少他们的压力，降低职业倦怠，提高工作幸福感。要重塑教师职业形象，通过职业素质的提高和团体有效性的发挥，教师的地位会提高，形象也会随之改变。良好形象有助于取得社会的支持，这又会进一步减轻教师的各种压力，降低职业倦怠，提高工作幸福感。

第二，学校要努力创建宽松和谐的工作环境，尊重教师，尊重法律赋予教师的各项权利，让教师的工作热情和聪明才智得到充分发挥。教师的工作环境包括物质和精神两方面。在物质方面，学校要有完善的教学设备、文体生活设施、学习场所，满足教师教学、科研和文化生活的需要；在精神方面，既要着力营造良好的学校文化氛围和创设民主、平等、友好的精神环境，让教师时时感受到他们是学校的主人，以增强教师的责任感、自豪感和归属感，防止职业倦怠的产生，提高工作幸福感。又要主动关心教师的生活，适时组织教师参加各项文化娱乐和健身活动，真正做到劳逸结合；还要帮助教师解决实际生活中的问题，协调教师建立良好的人际关系。在宽松、和谐、合作的支持环境中，教师之间互相帮助、合作共事、互相交流心得体会，共同解决教学中出现的问题，有助于减少教师中的工作压力，缓解身心疲惫。

第三，建立发展性教师评价机制，是预防和缓解教师职业倦怠的重要措施。要改革教师评价和管理机制，加大教师参与管理的力度，降低职业倦怠感。应改革教师评价体系，强调形成性评价的重要性，最终建立形成性评价与总结性评价结合以形成性评价为主的复合性评价体系，并以合理的激励机制来保障[13]。同时，学校要实行开放式的民主管理，赋予教师更多的专业自主权和更大的自由度，充分实现学术治校。在考核评优和职务晋升中务必做到公正、公开、公平，使之成为调动教师工作积极性的动力之一。在处理教师违反校纪校规问题上，既要按法办事，又要以情感人，使教师口服心服地认识自己的错误。要竭尽全力解决教师超负荷工作问题，合理安排教师工作任务，减轻教师的工作负担。在实际工作中，可借鉴国外高校的做法，即教师每隔 3-5 年享受一次学术休假，这既可以缓解教师繁重的工作负担，也可使教师在此期间积极充电，更大效率地提高教学科研水平。尽量给每位教师提供外出业务进修的机会，让他们了解更多教改信息，掌握更多教学技艺和教育技术[14]。减少学校内部名目繁多的检查、评比活动等等。

要提高管理人员的素质。高校是一个文化场所，要结合高校工作和知识分子的特点，不能以行政管理的方式来管理大学。研究表明，教师在民主、友善的领导气氛中，容易发挥积极性。在校园内营造一种平等相待的宽松心理氛围，有助于教师减轻心理压力，减少职业倦怠感。

要开展各类活动，广开感情宣泄的渠道。一方面要经常组织联欢会、舞会、假日旅游参观活动，丰富教师的业余生活，增进教师之间的相互交往，促进良好人际关系的建立；另一方面应完善教师心理档案制度，定期或不定期地举办心理健康讲座，通过温馨谈心室、民主生活会，为教师广开感情宣泄的渠道。

要关心教师的家庭生活。大多数教师都有一个普普通通的家庭，部分家庭或

许正面临着子女上学就业、爱人下岗失业以及父母年老体弱需要照顾等实际困难,如果能给予一些精神上的关心和物质上的帮助,会使教师心存感激而将更多的热情投入到工作中去。

第四,进行自我调节,减轻和消除职业压力对职业倦怠的影响。一是,自我反省,设立合理的期望值。每一位教师都应该认识到,自己也是一个平凡的人,也会有七情六欲、喜怒哀乐,不要因为自己的现状与预期目标相差太大而产生理想的幻灭。只有客观地把握自己的优缺点,才能消除那些事业上不切实际的幻想。二是,丰富生活,学会放松自己。放松是指身体或精神由紧张状态转向松弛状态的过程,当感到压力不断时,持续数分钟的放松,往往比一小时的睡眠要好。除了日常的游泳、散步、做操、与家人或朋友聊天等松弛方法外,还可以在出现焦虑性的心理障碍或抑郁性心理障碍时,休假几天,外出旅游,亲近自然。新鲜的空气,悦目的景色、鸟虫的鸣叫,会使心情得到放松。三是,坚持进行适当的体育锻炼。体育锻炼可以帮助教师明显地减轻压力和倦怠,一方面因为体育锻炼可以使身体健壮,精力充沛,应付能力增强;另一方面,用于锻炼的时间减少了笼罩于压力情境的时间,某些锻炼如散步、慢跑等也能提供难得的“空闲”机会,可以对问题加以反思,寻找解决问题的策略。体育锻炼要有规律和持之以恒,以适量和娱乐性为原则。过量或竞争性强的运动不但不会减轻压力,其本身也是压力的潜在来源。

参考文献

-
- [1] 靳玉梅,司友亮.高校教师职业倦怠的影响因素及其应对策略[J]青年科学, 2010.
 - [2] 匡玉梅.教师职业倦怠及其消减策略[J]教学与管理, 2010.
 - [3] 张丽华,王丹,白学军.国外教师职业倦怠影响因素研究新进展[J]心理科学, 2007.
 - [4] 周喜华.高校青年教师职业倦怠与生存质量、自我和谐的关系[J]中国健康心理学杂志, 2013.
 - [5] 韦有华.教师的心理素质[M].长春:东北师范大学出版社, 2002.
 - [6] Hunter p, Houghton DM. Nurse teacher stress in Northern Ireland [J]. Journal of Advance Nursing, 1993.
 - [7] 刘乐功,王鹏,高峰强.高校教师工作倦怠状况及相关因素研究[J].中国健康心理学杂志, 2011.
 - [8] Coffey M. Coleman M. The relationship between support and stress in forensic community mental health nursing [J]. Journal of Advanced Nursing, 2011.
 - [9] 林初锐,李永鑫,胡瑜.社会支持的调节作用研究[J].心理科学, 2004.
 - [10] 李元元,土光彦,邱学青,等.高等学校教师绩效评价研究[J].高等教育研究,2007.

- [11] 张林.刘璐.陈又成.高中教师职业压力、社会支持与职业倦怠的典型相关[J].中国健康心理学杂志,2009.
- [12] 唐芳贵,彭艳.高校教师职业倦怠与工作满意度、社会支持关系[J].中国公共卫生,2008.
- [13] 刘艳.大中小学教师心理健康状况的调查研究[J].教育探索,2005.
- [14] 魏志耕.教师职业枯竭的哲学思考[J].当代教育论坛,2005.