

高校体育教师教学生涯周期中的职业倦怠

邵锡山¹, 刘瑶²

(1.山西财经大学 体育系, 山西 太原 030012; 2.山西大学 体育学院, 山西 太原 030006)

摘 要: 对山西省普通高校体育教师教学生涯中的职业倦怠进行调查后发现: 职业倦怠存在于山西省普通高校体育教师整个教学生涯中, 但在工作的不同阶段程度不同。其中, 教龄在 13~18 年是职业倦怠最严重的阶段, 总体呈“双峰型”的发展趋势。倦怠程度与教师在不同阶段所关注的问题有直接关系。

关 键 词: 职业倦怠; 教学生涯; 体育教师; 山西省

中图分类号: G804.85 文献标识码: A 文章编号: 1006-7116(2008)08-0057-04

Occupational ennui of college physical education teachers in their career periods

SHAO Xi-shan¹, LIU Yao²

(1.Department of Physical Education, Shanxi University of Finance and Economics, Taiyuan 030012, China;

2.School of Physical Education, Shanxi University, Taiyuan 030006, China)

Abstract: After having investigated occupational ennui of physical education teachers in common institutes of high learning in Shanxi province, the authors revealed the following findings: occupational ennui of physical education teachers in common institutes of high learning in Shanxi province was prevailing in the entire teacher career; the teachers had different degrees of occupational ennui in different stages of work; the length of teaching ranging from 13 to 18 years is the stage in which common college physical education teachers have most serious occupational ennui, showing an overall trend of “twin peak type” development; the degree of ennui is directly related to different issues concerned by the teachers in different stages.

Key words: occupational ennui; teaching career; physical education teacher; Shanxi province

职业倦怠是美国心理学家弗鲁登伯格(H.J.Freudenberger)1973年在《职业心理学》杂志上首次提出的,用来描述和界定那些供职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^[1]。1981年,马斯拉奇(Maslach)等人进一步确定了职业倦怠的3个核心部分,一是情绪衰竭,即个人情绪处于极度疲劳状态,工作热情完全丧失;二是去个性化,即个体以消极、否定或冷漠态度对待服务对象;三是低个人成就感,即个体自我评价的倾向降低^[2]。

体育教师职业倦怠是体育教师不能顺利应对工作压力时的一种极端反应,属于一种非正常的心理表现。这种心理常常使教师对教学工作缺乏动机和兴趣,勉强维持教育教学工作,从而导致教学工作能力和工作

绩效的降低。这种情况正如美国教育协会(NEA)主席迈克古瑞指出的:“教师职业倦怠这一新的疾病正在折磨着教育业”,“如果不能及时纠正,就会达到流行的程度。”^[3]那么,在山西省普通高校体育教师的教学生涯周期中是否也存在着职业倦怠呢?如果倦怠存在的话,它又是怎样发展、变化的呢?到目前为止,在中国期刊网上检索到的相关研究中,提出教师职业倦怠易发阶段的描述研究较多,对教学生涯周期中职业倦怠动态变化的实证性研究不多。本研究以山西省17所普通高校400名公体教师为研究对象,通过对其教学生涯中职业倦怠特点的调查了解,以此为据划分高校体育教师的教学生涯阶段,并针对各阶段体育教师职业倦怠的特点从专业发展辅导的视角提出应对的策略与预防、缓解的途径。

1 研究对象与方法

1.1 研究对象

以山西大学、山西师范学院、山西农业大学、太原理工大学、山西财经大学、山西医学院、太原大学、长治医专、大同大学、电子商务学院、山西林业学院、太原科技大学、中北大学、太原旅游学院、财税专科学校、忻州师院、山西建筑工程学院共计 17 所普通高校的在职公共体育教师(见表 1)为调查对象。共发放问卷 400 份,回收 356 份,有效回收率 89%。

表 1 山西省普通高校体育教师教龄样本分布表

教龄/年	人数	百分比/%	累计百分比/%
0~2	55	15.45	15.45
3~7	58	16.29	31.74
8~12	67	18.82	50.56
13~18	70	19.66	70.22
19~25	76	21.35	91.57
26 年以上	30	8.43	100.00

1.2 研究方法

采用问卷和访谈两种方式。其中调查问卷的设计,参考了美国心理学家 Maslach 编制的教师职业倦怠问卷的中译修订版^[4]结合山西省普通高校体育教师的职业特点,自编《山西省普通高校体育教师职业倦怠问卷调查表》。在问卷发放前,经过了 2 轮各 30 名教师的小样本初试后,征得专家和学者意见,剔除了一些载荷较小的题项,最终根据本研究的目的和内容确定了《山西省普通高校体育教师职业倦怠调查问卷》。问卷由两部分组成:第一部分是高校体育教师的人口统计学变量,包括性别、教龄、学历、职称、学校类别等。第二部分是教师职业倦怠量表。包括 3 个纬度:情绪衰竭(9 个题目)、去个性化(5 个题目)、低成就感(8 个题目),共 22 个题目。量表采用李克特的 5 分等级量表,选项从 1 代表“不感觉倦怠”,过渡到 5“非常倦怠”,得分越高,职业倦怠越严重。

对该问卷进行信度、效度检验:整个问卷的 α 值为 0.829,情绪衰竭、去个性化、低成就感的 α 系数分别为:0.796、0.734、0.825。

对问卷的方差解释:情绪衰竭、去个性化、低成就感各因素贡献率分别为:22.28%、18.73%、16.69%,3 个因素累计方差解释百分比为 57.7%,说明 3 个因素在结构上反映了普通高校体育教师职业倦怠的主要表现,具有可解释性。

使用 SPSS10.0 和 EXCELL2000 对实验数据进行统计分析。

2 结果与分析

2.1 教学生涯中职业倦怠的总体状况

教师的教学生涯是一个不断发展的阶段性的历程。每一个阶段都有各自的特点,根据教师职业生涯理论对教师生命周期的研究,结合调查问卷所获信息的统计归类,即山西省普通体育教师在教学生涯中所呈现的不同特征,我们将其教学生涯划分为 6 个阶段:0~2 年为新手适应期、3~7 年为熟练成长选择期、8~12 年为平稳胜任期、13~18 年为厌倦冲突期、19~25 年为成熟停滞期、26 年以上为消退离职期。这与国内一些学者的研究不同,例如在辛星^[5]的研究中,同样把教师的发展分为 6 个阶段:0~2 年为新手教师、3~5 年为熟练新手教师、6~9 年为胜任型教师、10~15 年为业务精干型教师、16~20 为专家型教师、21 年以上为杰出教师”。但他忽视了工作 21 年离教师真正退休还有较长的一段时间,就此都归结为一个阶段,结论是笼统的,是不适合于普通高校体育教师的职业生涯阶段划分的。

职业倦怠存在于整个教师教学生涯中教龄为 0~2 年的教师就已经出现了职业倦怠,但职业倦怠的程度相对于其他几个阶段是最低的,随着教学时间的增长,到了工作的第 3~7 年间,教师的职业倦怠到达了第一次高峰;到了第 13~18 年间,教师的职业倦怠程度到达了第 2 次高峰,而且比第 1 次高峰更为严重;到了 19~25 年间,教师的职业倦怠状况又有所降低;到了工作的第 26 年以后教师的职业倦怠程度又明显地回落。

从教师职业倦怠的 3 个核心,即情绪衰竭、去个性化、低成就感的均数来看,山西省普通高校体育教师的情绪衰竭程度较为突出,其倦怠均数(3.54)超过了中间值 3.00,表明倦怠相当严重;其次是低成就感,倦怠值为 2.86 也超过了平均数 2.50,倦怠比较严重;去个性化倦怠值为 2.29,低于平均数,倦怠不严重。由此看来,山西省普通高校体育教师职业倦怠普遍存在,并且较为严重,对此应给予高度的重视,如果我们不及时采取有效的预防和缓解措施,有可能会导这种职业倦怠的进一步发展。

2.2 教学生涯中各阶段职业倦怠特点及应对策略

在教师教学生涯的发展过程中,职业素质、能力等各个要素在不同时期所占的地位是不同的,如果能够根据各个阶段教师表现出来的不同特征,建立适当的激励机制,不仅有助于缓解教师教学生涯中的倦怠,对学校教学质量的提高也有深远的影响。

新手适应期(0~2 年):这时期的教师刚刚步入工作岗位,对工作中的任何事情都充满着好奇和新鲜感,

工作热情高涨、精力旺盛、生活和经济负担相对较小，对事业都抱有美好的向往。这时期通常也是教师教学的第一年，是教师转向社会和自己承担社会责任的时期。这个阶段的压力主要来自于对学校的情况不熟悉、职位低、工作任务重、报酬不高，自己的工作没有得到充分施展。所以，Katz^[5]认为工作的头2年是教师的存活期，需要技术性的现场支持。

熟练选择期(3~7年)：这时期是教师成长过程中的关键期，这一阶段的教师经过了几年的教学实践，虽然已经学到一些处理教学的基本技能，同时会统整并巩固在前一阶段所获得经验和技巧，熟练地处理工作中的问题，但还不成熟、不稳定。在教学和工作中一旦有不顺心的时候，就容易出现精神疲惫、冷漠对待的态度，仍处于一种选择性的阶段和状态。此时部分教师对自己职业的认同感也开始出现质疑。本次调查发现，在该教龄段的教师中，有30.21%的被访者认为自身职业的社会地位不高，有9.76%的教师想立即改行。表明这一时期体育教师职业未能对教师产生强烈的激励作用。其原因主要是社会对体育的偏见，“重智轻体”未得以彻底根除，再加上体育教师对职业的效价认识不足和对现实社会不同职业价值片面性的比较所致。这与国内一些学者的研究结果有共同之处，他们认为：“此阶段为分水岭，青年教师会出现分类、分化发展的情况。大多数青年教师会继续追求专业成长，但有一部分教师由于在教学实际中面临着自我成就水准与现实危机冲突的情况，对教育教学活动被动参与，失去创新意识，在教学上表现出倦怠感，甚至不愿再从事教师这一职业，考虑改行。”^[6]的确在这个阶段教师的职业倦怠程度明显高于上一阶段，已经达到一个比较严重的程度，这对教师自身以及学生都是不利的。所以，这一时期各级领导不仅应该通过加强宣传引导，使社会更多的人认识体育工作的重要性，消除职业偏见，增强体育教师的自信心和职业承诺，还应对教师的专业发展给予更多的支持和帮助。

平稳胜任期(8~12年)：这一时期留下来的教师基本上都是喜欢和热爱这个职业的，此时教师的工作能力已经达到较高的水平，专业能力还在继续提升，有高度的工作义务感和满足感。大多数的教师都能完成学校赋予的任务，顺利由助教晋升为讲师。而且这一时期的教师基本上已经拥有了稳定的家庭环境，能够很好地处理工作、家庭和社会的关系。因此，在这个阶段教师的职业倦怠状况相对于前一阶段有明显的降低。此时期学校领导的重点是关注教师专业发展，加强进修培养，建立科学、合理培训体制，促进教师的主动发展，为教师今后可持续发展奠定基础、创造机遇。

厌倦冲突期(13~18年)：这时期教师的职业倦怠达到第2个高峰，比熟练选择期更为严重。在这个时期，教师首先渐渐对日复一日的教学工作失去了乐趣，最终产生职业倦怠。其次，沿海发达省份以及各方面条件更好的学校，都在努力引进像山西省西这样处于欠发达省份的优秀高校体育教师，外界优越条件的吸引，使得他们在选择继续留任与调离之间动摇不定，心中的不安和不甘并存。再加上来自工作中无形的压力，如职称、科研任务、人际关系、进修学习的压力以及对一定管理职位的向往与追求，与其他同龄人的社会地位、经济收入的比较等等，都让这些教师较为“疲惫”。但此时离退休尚远，希望和失望交织，对工作的不满意与倦怠就容易产生。这一时期学校应根据普通高校体育教师职业特点，区别对待，科学界定体育教师工作内容、明确工作目标、减轻工作强度，给予他们更多的工作自主权，加大对他们非智力因素的支持力度。

成熟停滞期(19~25年)：这时期教师随着工作能力的逐渐提高，工作的努力程度已经得到了一定的认可和回报，总体看来职业倦怠状况比前一个阶段有了明显下降。但情况并不乐观，出现了明显的两极分化。其中一部分教师走上了领导岗位，或是晋升职称为副教授、教授，工作有了新的挑战，面对挑战对工作产生了新的乐趣，这部分教师对工作的倦怠程度明显下降。但另一部分教师则出现了停滞不前的状况，其原因有：一是由于体育教师长年从事体育教学与训练，随着年龄的增长运动技能逐渐下降，身体劳损伤病也日趋明显，以致在教学和训练中出现动作示范力不从心等现象，这与体育教师争强好胜的秉性形成强烈反差，造成心理失落。二是目前高校对体育教师的考核脱离了教学领域而集中在论文和科研上。本应以普通高校学校体育为主线的体育教学被学术科研所代替，使得公共体育课教师们更没有热情，由此不求教学方法的创新，只求维持现状，缺乏进取心，敷衍了事。所以，这一时期要从教师的切身感受出发，根据不同的人的不同需要，为他们创造各种发展的条件，提供必要的帮助。在激励教师的工作积极性时，应针对教师不同的需要，采取不同的激励方法，设置能够满足教师个体需要的工作目标，其次是激励的起点要能够满足教师较为迫切的需要。教师的需要存在着个体差异性和动态性，只有在满足最迫切的需要时给予激励，其强度才会最大。

离职消退期(26年以上)：这个时期教师的职业倦怠状况又有很大的下降，仅次于新手适应期。这个时期的教师即将离开工作岗位，大多数已桃李满天下，

具有较高的成就感。他们对生活、工作都有了一定的体悟,无论工作、生活的压力都相对较小,职业倦怠也随之下降。这与国外有所不同,国外的老教师在这个时期有可能依旧面临着强大的工作压力^[7]。

总之,山西省普通高校体育教师的职业倦怠是普遍存在的。其倦怠程度与教师在不同的阶段所关注的问题有关。在关注生存阶段的体育教师由于正处于理想的狂热期,往往会不知疲倦投入工作,加之经验和资历的不足,对职位升迁的期望值也不高,付出多于回报的感觉也不很强烈,因此倦怠程度较低。相反,进入关注情景阶段,他们对自己的前途命运特别关注,对职业的期望和自我发展需求也较高,而现实中,高期望和低现实之间的差距使他们产生付出得不到回报的感觉,倦怠程度加重。

2.3 山西省普通高校体育教师职业倦怠的差异比较

1)不同类型学校职业倦怠的差异。从学校类型在体育教师职业倦怠上的差异显著性检验发现,专科院校体育教师情感衰竭度高于本科($t=2.397, P<0.05$),本科院校体育教师个人低成就感明显高于专科($t=2.574, P<0.01$)。究其原因,一是专科院校在教学环境、教学条件和教学评价机制以及生源质量方面不如本科院校,导致教师在组织课堂教学和管理学生中所遇到的问题较本科院校多,须投入更多的精力和情感资源,所以情感衰竭度比本科院校的教师高;二是当前各校新出台的政策及各项改革措施越来越向少数学术精英倾斜,至少也是为打造学术精英而制定的,所以多数教师沦为“边缘人”。他们满怀进入精英阶层的希望,但由于自身的资源、能力、环境等因素往往又难于达到标准的要求,最终造成个人低成就感而产生职业倦怠。

2)不同职称在职业倦怠上的差异。研究结果表明,职称与体育教师整体职业倦怠的关系并不是想象中的线形关系。其中,讲师与副教授在情绪衰竭、去个性化和低成就感3个维度的得分都很高,倦怠较为严重。其中,情绪衰竭因子和去个性化因子得分都是随着职称的升高而先升、再升、后降,低成就感因子则呈先降后升、再降的趋势。经过标准差检验发现:助教与讲师、副教授,讲师、副教授与教授之间差异存在显著性($t=2.976, P<0.01$; $t=2.128, P<0.05$)。这一结果与前文分析基本相同,对于讲师与副教授无论在生活上还是在单位里,都是中坚力量,有形无形的压力很容易使其产生倦怠。

3)不同学历在职业倦怠上的差异。具有学士学位的体育教师的职业倦怠显著低于具有硕士、博士学位的教师,其中,具有硕士学位的教师职业倦怠最为显

著。这主要是因为具有学士学位的教师通常都是年龄较大的老教师,目前各高校对其考核标准相对降低,再加上家庭中子女都已长大,来自生活、工作的压力不断减少,因此职业倦怠明显低于硕士、博士学位教师。而具有硕士、博士学位教师一般学历越高,期望值也越高。在本研究中所调查的山西省17所高校中,当前引进新教师的资格大都提升到了博士学位,相比较而言博士的待遇是最好的,对于硕士学位的教师来说不可能享有博士学位所能带来的高级待遇,随着差距与不平衡感的日益增多,职业倦怠也就自然产生了。

3 结论

1)山西省普通高校体育教师职业倦怠存在于整个教师教学生涯中的。其中,教龄在第3~7年,教师的职业倦怠到达了第1次高峰,到了第13~18年,达到了第2次高峰,且比第1次高峰更为严重,是普通高校体育教师职业倦怠最严重的阶段。

2)从教师职业倦怠三维度的均数来看,情绪衰竭程度较为突出,其次是低成就感,最后是去个性化。也就是说:在山西省普通高校体育教师职业倦怠中情绪衰竭程度相对比低成就感和去个性化严重。

3)学校类型、职称、学历在教师职业倦怠的一个或多个维度上差异具有显著性。

参考文献:

- [1] 曾玲娟,伍新春. 国外职业倦怠研究概说[J]. 沈阳师范大学学报:社会科学版, 2003, 27(1): 82.
- [2] 杨秀玉. 美国教育职业倦怠根源探析——以巴利A·法伯的研究为中心[J]. 外国教育研究, 2005, 32(6): 47.
- [3] 王晓春,甘怡群. 国外关于工作倦怠研究的现状评述[J]. 心理科学进展, 2003, 11(5): 567-572.
- [4] 李永鑫. 工作倦怠及其测量[J]. 心理学, 2003, 26(3): 556-557.
- [5] Katz L G. Development stages of preschool teachers [J]. Elementary School Journal, 1972, 73(1): 50-54.
- [6] 辛星. 上海市小学教师职业倦怠现状调查与思考[D]. 上海:华东师范大学, 2005: 5-26.
- [7] 杨秀芹. 普通高校体育教师职业困惑的调查分析与对策研究[J]. 广州体育学院学报, 2003, 23(2): 96-99.