Advances in Social Sciences 社会科学前沿, 2023, 12(5), 2694-2698
Published Online May 2023 in Hans. https://www.hanspub.org/journal/ass
https://doi.org/10.12677/ass.2023.125366

Hans汉斯

积极心理学视角下高校教师职业倦怠问题现状及对策

龚馨媛，李　莎

福建师范大学心理学院，福建 福州

收稿日期：2023年4月6日；录用日期：2023年5月24日；发布日期：2023年5月31日

摘　要

高校教师队伍是高校建设中至关重要的一环，随着社会多元化发展，高校教师的职业倦怠正极大地影响教师工作质量的效率。预防和化解教师职业倦怠是提高教师心理健康水平、建设高质量教师队伍的必要工作。积极心理学作为心理学近年来新兴发展分支，对心理健康的作用愈来愈大，本文梳理了高校教师职业倦怠的原因，从积极心理学视角出发，提出了探索减少高校教师职业倦怠心理的对策。

关键词

积极心理学，高校教师，职业倦怠，对策分析

The Current Situation of Job Burnout among College Teachers from the Perspective of Positive Psychology and Its Countermeasures

Xinyuan Gong, Sha Li

School of Psychology, Fujian Normal University, Fuzhou Fujian

Received: Apr. 6th, 2023; accepted: May 24th, 2023; published: May 31st, 2023

Abstract

College teachers are a crucial part in the construction of colleges and universities. With the diversified development of society, the job burnout of college teachers is greatly affecting the efficiency

文章引用: 龚馨媛, 李莎. 积极心理学视角下高校教师职业倦怠问题现状及对策[J]. 社会科学前沿, 2023, 12(5): 2694-2698. DOI: 10.12677/ass.2023.125366

of teachers' work quality. Preventing and resolving teacher burnout is necessary to improve teachers' mental health level and build high-quality teachers. As an emerging branch of psychology in recent years, positive psychology plays an increasingly important role in mental health. This paper sorts out the causes of job burnout of college teachers, and puts forward the countermeasures to reduce job burnout of college teachers from the perspective of positive psychology.

Keywords

Positive Psychology, College Teachers, Job Burnout, Countermeasure Analysis

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Open Access

1. 引言

作为高等教育的核心组成部分，老师负责传授知识，指导学生建立正确的价值观，关注他们的身心发展，帮助他们取得更大的进步。然而，近些年来，随着社会的高速发展，高校教师队伍也面临了新的挑战，当前较为严重的当属教师职业倦怠。如何帮助高校教师克服倦怠心理，充分调动积极性、主动性和创造性，对于提升高校教师队伍的工作获得感，提升高校教师的个人成就感，从而提高教学水平，为社会主义培养优秀人才，具有十分重要的意义。本文试图运用积极心理学，对高校教师的职业倦怠产生原因进行分析，探索积极心理学视角下高校教师心理解决职业倦怠的方法与手段。

2. 积极心理学

2.1. 内涵

“积极心理学”作为心理学的发展分支，是利用心理学科发展到至今为止较为完善和有效的实验方法与测量量表，对人类积极的心理品质进行研究的学科[1]。塞利格曼(Seligman)是 20 世纪 60 年代和 70 年代美国心理学家，他在“积极心理学之父”和“习得性无助”的研究中发现，无助可以通过“习得”来缓解，而积极的心理品质也可以通过“习得”来改善。保持积极的心态可以帮助人们摆脱抑郁的困扰，同时还能够增强身心健康[2]。基于此，1998 年美国心理学会大会，塞利格曼认为不该仅关注消极心理，更应该对积极心理也开展研究。自此，积极心理学正式登上心理学的历史舞台。积极心理学的核心思想是，心理学应当为一个面向大众的学科。因此，心理学的研究对象范围也应当是心智健康的普通人。心理学的学科应用应该以建构替代修复。因此，心理学的研究重点应当放在那些拥有良好心理健康状态的人身上。随着工业社会的发展，人们生活节奏加快，积极心理学致力于研究怎么让普通人的生活更有意义，同时还聚焦于如何利用积极心理学理念来鉴别和培养人才。

2.2. 主要观点及理念

1) 平衡的心理学价值观

前文提到，积极心理学是心理学的发展分支。在积极心理学之前，心理学其实可以称之为“消极心理学”。20 世纪 60 年代之前的心理学研究重点是相对普通人来说非正常的心理现象。“消极心理学”的核心任务在于对问题的修复，修复个体损坏的习惯、动机、童年甚至于思想[3]。而积极心理学更多的是强调一种平衡的心理学价值观，即心理学不仅应当研究非正常心理群体，也要研究正常心理群体。

2) 研究每个人的积极力量

当前积极心理学主要对以下三方面的积极感受进行了研究：幸福感、满足感、愉悦感[4]。积极心理学特别强调个体内在的积极信息，即每个人都有其自己健康心理的来源。通过对个人积极品质的研究发掘独特个体的积极力量。积极心理学中的积极力量指的是主客观两种标准之间的一个最佳平衡点[5]。积极心理学主张心理学应当研究个体对待过去现在以及将来的积极主观体验。

3) 提倡对问题做出积极的解释

积极心理学强调个体要对面前存在的问题做出积极的结束，如此一来，个体才能够从中获得积极的意义。学者任俊和叶浩生[6]指出：心理问题并不是一件有好处的事，但是心理问题的出现使得人类可以从中挖掘自己的积极品质和潜在能力。这一观点其实和我国的“塞翁失马焉知非福”有异曲同工的智慧之处。

3. 高校职业倦怠的当代界定

高校职业倦怠指的是，高校教师在长时间的工作种经历着多重诸如生理、情绪、人际关系以及人格消极等压力下的疲惫无力感。教师本就是一个面临重重压力的职业，而高校教师作为教师队伍中的重要组成部分，其身上所负担的压力更是可想而知。1991 年，研究者 Brog 和 Riding 在一项大规模的职业压力水平调查研究中发现，高校教师的压力水平尤为突出[7]。Maslach 和 Leiter 2008 年的研究表示：工作倦怠通常出现于无法忍受当前工作环境，是一种对不良环境的反应。而教师职业倦怠的表现被定义为一种心理心理综合症[8]。当大学教师极度疲劳，感到过度劳累，心理资源在情感和身体上都耗尽时，就会产生这种工作倦怠心理[9]。Brouwers 和 Tomic 指出，高校教师的职业倦怠有三种状态，分别是疲惫、工作中的低投入和个人成就感下降。疲惫主要体现为在工作中无法调用情绪能量；工作低投入主要指的是面对工作事宜，表现出习以为常的应付了事和漠视工作关系[10]。个人成就感与教师的情绪低落相关，当高校教师在工作中无法获得足够成就感时，就会展现出情绪低落的状态，此时变得漠视工作，易被他人激怒，引起人际关系危机，变得更加消极低落。

4. 高校教师职业倦怠的原因分析

通过文献阅读，笔者总结了以下 3 点高校教师职业倦怠的原因：

4.1. 工作压力大

教师职业幸福感受到多方面因素影响，其中很大一部分来源于工作压力[11]。高校教师的工作构成不同于其他阶段的任课教师，高校教师的基本工作内容由常规的教学任务与各科的科研任务组成。教学任务与科研任务都具有很强的时效性与创新性，这要求高校教师根据行业要求不断更新专业知识的同时具备很强的研究能力。有学者对高校的学术生态进行研究指出：当前高校面临严重的学术生态失衡现象[12]。学术研究本就是一项需要大量时间精力投入的工作，科研任务重且竞争激烈，科研进度缓慢且遭遇瓶颈期……以上种种问题的累加无疑让高校教师的心理负担加重。高校是一个综合性的育人单位，除了以上提到的工作压力，每所高校还有学校特色的活动，高校教师还需要担任评委、指导……若高校教师无法对工作压力有所平衡，很容易造成心理力量的匮乏，产生工作倦怠。

4.2. 人际关系复杂

前文提到高校是一个综合性的育人单位，高校教师在工作中需要接触沟通的不仅仅只有学生这个群体。除了学生还有同事，当代高校建设与社会的联系愈发紧密，不可避免地还需要对接专业相关的社会人士。这就使得高校教师的人际关系产生了“位差效应”[13]。“位差效应”一词来源于管理学，简单来

说就是面对不同“地位”的人会产生不同心理。高校教师由于其特殊地位，与前文提到的任何一方交流都需要极大的精力。学生是高校教师的最重要工作，但无论是课上还是课下，由于观念看法不同，都很容易产生冲突矛盾，一不留神就会导致师生关系不融洽。高校教师与同事更多存在的是竞争关系，评职称、科研项目申请等等，竞争结果无论胜败，都会对自身造成影响。再对接社会人士时，更需要注意自己的言行举止，高校教师的言行不仅仅代表个人观点，但是高校的一种象征。这样便使得高校教师的人际关系变得及其复杂，进而影响其自身和教育教学工作。

4.3. 收入开支失衡

高校教师的幸福感与其收入呈正相关[14]。高校教师的工作时间看似自由，不需要打卡上下班，大部分由自己自由自配，但和所有教师一样，都没有完全的“私人时间”。即使在假期，也要处理很多隐性工作，这就造成实际收入与理想收入存在差距[15]。另一方面，随着社会发展，高校所在地区的平均消费水平也在水涨船高，很多高校教师的实际工资水平其实无法完全覆盖其生活需求。久而久之，高校教师的实际幸福感也会逐渐降低，对工作的热情大幅下降，产生职业倦怠。

5. 积极心理学视角下高校教师职业倦怠的解决对策

1) 加强积极心理学在高校的心理健康工作应用

需要用积极心理学的视角给高校常规性心理工作提供更多的应用空间，对绝大多数心理健康的高校教师给予更多的关注。不仅能够及时发现和排解高校教师的心理隐患，还能不断提升高校教师的积极情绪，培养积极的人格特质，将不良心理问题扼杀在萌芽状态[16]。对此高校应当设立专门的心理机构，定期对高校教师的心理健康状况进行策略评估。对已有的高校教师心理监察制度进行更新。

2) 建立心理疾患的预防机制

现代心理疾病的预防是积极心理学的学科关注重点，积极心理学认为针对心理疾患主要的工作重点在于提升个体内部的积极力量[17]。因此，积极心理学所指的预防机制是通过增加高校教师的积极情绪体验，塑造和激发积极品质，高校应当建立完善的心理系统来预防心理问题。提前介入问题心理，提供心理咨询服务，关注高校教师在日常工作中的心理状态。

3) 建立全面社会支持系统

心理问题不是单个组织的责任，社会作为一个整体应当建立积极的社会系统。从而构建层次清晰、方法明确、职责分明的心理障碍有效预防机制，做到防患于未然。心理学家应充分重视高校教师的心理健康。在积极心理学的参与下，教育心理研究领域依然存在很多待探索的问题。从积极心理学视野出发的高校教师心理健康教育工作也还有很多值得实践的地方。

基金项目

福建省社会科学规划项目(青年项目)，项目号：F2020C071。

参考文献

[1] 金芳. 积极心理学的应用研究进展与走向[J]. 辽宁教育行政学院学报, 2011, 28(4): 39-41.

[2] 李金珍, 王文忠, 施建农. 积极心理学: 一种新的研究方向[J]. 心理科学进展, 2003, 11(3): 321-327.

[3] Faller, G. (2001) Positive Psychology: A Paradigm Shift. *Journal of Pastoral Counseling*, **36**, 7-14.

[4] 张雁. 思想政治工作中积极心理学的应用启示[J]. 东方企业文化, 2014(2): 57.

[5] Aspinwall, L.G. and Staudinger, U.M. (2003) A Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology. American Psychological Association, Washingon DC. https://doi.org/10.1037/10566-000

[6] 任俊, 叶浩生. 积极心理学[M]. 上海: 上海教育出版社, 2006: 103, 153, 264.

[7] 任俊. 积极心理学思想的理论研究[D]: [博士学位论文]. 南京: 南京师范大学, 2006.

[8] Borg, M.G. and Riding, R.J. (1991) Occupational Stress and Satisfaction in Teaching. *British Educational Research Journal*, **17**, 263-281. https://doi.org/10.1080/0141192910170306

[9] Maslach, C. and Leiter, M.P. (2008) Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *The Journal of Applied Psychology*, **93**, 498-512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498

[10] Schwarzer, R. and Hallum, S. (2008) Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses. *Applied Psychology*, **57**, 152-171. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x

[11] Brouwers, A. and Tomic, W. (2000) A Longitudinal Study of Teacher Burnout and Perceived Self-Efficacy in Classroom Management. *Teaching and Teacher Education*, **16**, 239-253. https://doi.org/10.1016/S0742-051X(99)00057-8

[12] 李刚. 积极心理学视阈下的教师职业幸福感缺失与重建研究初探[J]. 吉林省教育学院学报(上旬), 2013, 29(11): 137-138.

[13] 杨秀芹, 戢锐, 李婷. 高校青年教师学术生态: 危机与平衡[J]. 当代教育科学, 2020(2): 37-42.

[14] 路明兰. 高校教师人际关系现状及对策分析[J]. 三门峡职业技术学院学报, 2012, 11(3): 102-104.

[15] 王利利, 蒋祥辉. 解码高校教师职业幸福感[J]. 宁波教育学报, 2022, 24(4): 37-41. https://doi.org/10.13970/j.cnki.nbjyxyxb.2022.04.021

[16] 肖夏. 基于心理资本视角的高校教师职业幸福感提升策略研究[J]. 吉林广播电视大学学报, 2022(4): 87-89.

[17] 江雪华. 积极心理学在临床实践中的运用[J]. 中国健康心理学杂志, 2007, 15(3): 253-255.