

聘任制背景下高校教师职业倦怠研究

阎小民¹, 邵 癸²

(1. 盐城工学院 优集学院, 江苏 盐城 224051; 2. 河海大学 商学院, 江苏 南京 210098)

摘要:高校教师聘任制的改革与实施使得高校教师职业倦怠心理日趋严重,主要表现在情绪耗竭、去个性化、低个人成就感,其原因是工作负荷过重、社会保障制度不完善、考核评价不合理等,故应注意营造和谐的聘任制环境、完善教师聘任制、建立相配套的保障机制等来加以解决和克服。

关键词:聘任制; 高校教师; 职业倦怠

中图分类号: G645

文献标识码: A

文章编号: 1008-5092(2008)02-0077-03

职业倦怠是美国学者费登伯格于1974年在研究职业压力时正式提出的一个概念,由英语Burnout“枯竭”一词翻译而来,原意为“燃烧殆尽”之意,用以描述那些服务于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^[1]。高校教师的职业倦怠心理就是高校教师在长期压力体验下产生的情绪、态度和行为的衰竭状态,是属于一种非正常的心理表现。这种心理常常使教师对教育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。

一、高校教师职业倦怠的表现

随着我国市场经济的发展以及教育的国际化,高校教师聘任制成为我国高校内部管理体制改革的和高校人事制度改革的重要组成部分。1986年国家教委颁布《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》和《高等学校教师职务实行条例》,标志着聘任制在全国高校得到推广;2000年6月,中共中央组织部、人事部、教育部印发人发[2000]59号文《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》,更明确强化岗位聘任;2007年1月1日教育部在《教育部2007年工作要点》中提出要深化教育人事制度改革,建立和完善以岗位管理为基础的教师聘用制度。

教师聘任制度的实施,合理配置了高校教师

资源,优化了教师队伍结构,为我国高等教育事业的发展奠定坚实的人才基础。然而,在带来这些积极作用的同时,教师聘任制的实施也对高校教师在身份上、观念上和情感上产生了巨大的冲击,职业倦怠心理日趋严重。2005年中国高校教师职业压力和心理健康调查结果显示:82.2%的被调查教师感觉压力大,近30%的教师存在严重的工作倦怠,近90%的教师存在一定的工作倦怠,超过60%的被调查教师对工作不满意。2006年9月,华东师范大学、上海师范大学、华东理工大学四所实施聘任制的大学教师的问卷调查数据显示,72.39%的教师有着不同程度的倦怠^[2]。

教师职业倦怠主要体现在以下几个方面:

1、情绪耗竭。情绪耗竭即教师在情绪上及生理上的枯竭及疲惫,对教育教学工作丧失热情和积极性。随着聘用制的实施,高校教师的职务终身制被破除,随时面临待岗、转岗、降级甚至失业的威胁;同时,“兼顾公平,优劳优酬”政策的实行,也使教师之间的收入差距显著拉大。这些都给教师带来了巨大的心理压力。改革中对教师学历、科研等提出了更高的要求,社会对教师的期望值也更高,同时在教育内容、教育理念、教育方式等方面的变革都增加了教师适应的困难,给教师带来了精神压力。经调查表明,许多教师都认为教育改革的内容、方式和步伐都对他们构成强大的冲击,使他们感受到了前所未有的压力。高校

收稿日期:2008-02-16

作者简介:阎小民(1980-),男,江苏赣榆人,盐城工学院助教,研究方向:人力资源管理。

教师为了评职称、更新知识、完成工作量、获得继续聘任等,普遍都超负荷工作,精力耗损严重,工作热情也逐渐消退。

2、去个性化。去个性化指个体感受到对待服务对象的一种负性情绪,并在工作中对工作对象表现出消极、冷漠、疏远的态度。即高校教师以一种消极的、麻木不仁的态度对待周围的领导、同事、学生,对他人缺乏同情心,无心教育教学工作,丧失了往日的爱心和耐心。在高校聘任制的实施过程中,我国的不少高校,因职称晋升、收入分配、评奖选优等导致矛盾的现象屡见不鲜,而竞聘上岗、学生选教、课题申报等更加剧了教师同行之间的竞争,由此导致教师人际关系不和谐。同时,高校教师每天都要面对复杂的人际关系,需要与领导、同事、学生交往。然而高校教师由于工作负荷加重,人际交往时间缩短,使得人际交往障碍不断增多,有效沟通减少,导致人际支持缺乏。而且实施聘任制后,教学、科研、学习、为人师表等对高校教师的工作都有新的要求,这使有些教师无所适从,产生角色冲突,进而导致高校教师产生了消极、麻木不仁的态度,对学生的培养失去了耐心。

3、低个人成就感。低个人成就感即教师对工作的意义和自我效能的评价下降,在工作中体会不到成就感,常常觉得自己无法胜任工作,工作积极性丧失。聘任制度的引入,使教师之间的竞争加剧,职业发展难度增大,部分教师认为专业发展机会太少,在由于在教学、科研、管理工作中遭受挫折导致教学理想幻灭,教师的职业满意度下降,对教学生涯的意义和重要性感到怀疑。近年来,教师的社会地位相对下降,待遇偏低,高校教师付出的劳动和回报不平衡,无论是物质上还是精神上的需求都难以得到满足,面对家庭与事业的矛盾冲突,高校教师的自我效能感降低,影响了工作的积极性,甚至有些教师直接弃教从商。

二、高校教师职业倦怠的成因分析

高校教师聘任制逐渐风行全国,而高校教师职业倦怠已经给个人和社会造成了较大的负面影响。因此,探索形成高校教师职业倦怠的成因具有重要意义。

首先,高校教师工作负荷过重。最近几年高等学校不断扩大办学规模,学生数量不断增多,高校教师承担了更多的工作量,同时还要面对更新知识、评定职称、获得继续聘任晋升等压力。教师

工作负荷过重导致高校教师心理和情绪上的极度疲劳,工作负荷过重主要指工作过量以及完成工作的时间不足。高校教师从事教学和科研工作,工作形式虽然比较自由,不用坐班,但是每天伏案看书,写论文,做实验或进行调查研究的时间远远超过八小时。长此以往,极易导致职业倦怠现象的发生。此外,聘任制的实施,对教师的要求越来越高。现行高校教师业绩的考核主要以教学、科研工作为主,年终考核、职称评审、学历、进修、发表论文的数量和质量等越来越成为硬性指标,给教师平添过多的压力,当教师自己对高要求感到压力时,容易诱发职业倦怠。

其次,社会保障制度不完善。目前,我国的《高教法》虽然针对高校教师这一群体有原则性规定、要求,但尚无明确具体的、可操作性的法律规范作为依据,尚未建立符合高校教师职业特点的医疗、养老、失业等社会保障制度来保障教师合法权益,高校教师聘任制的实施使教师产生流动之后的后顾之忧。由于缺失社会保障制度等必要的经济生活条件,同时有些教师的心理承受能力有限,容易激化学校的劳资关系和人事矛盾,加大教师的精神压力。

最后,考核评价不合理。一方面,许多高校考核评价过程中,教师大多处于被动地位,对评价方法的合理性及评价结果的客观性没有发言权,另一方面,组织评价者本身的资格条件与能力水平的限制使评价的过程缺乏公正性,有的高校在制定考核标准时有失偏颇。甚至很多高校在制定教师考核标准时,忽略了教师工作的基本规律,在考核教师的科研情况时盲目追求高质量、高目标,制定出的考核标准并不符合教师工作的实际情况。根据调查问卷显示,高校教师认为目前高校职称评价制度缺乏公平公正性,评价的结果缺乏说服力,组织准备不充分,各种测评和打分不明确,这样的考核评价让教师更加无奈,加大了教师的精神压力,使其身心疲惫,加重其工作倦怠程度。

三、基于聘任制的高校教师职业倦怠缓解途径

1、营造和谐的聘任制环境。首先,加强对教师的人文关怀。学校要尊重高校教师,关心和支持高校教师工作和生活,提高教师待遇,适时组织教师参加各项健身活动等,加强教师之间、师生之间以及教师与领导之间的交流和沟通,缓解人际

关系的紧张状况。社会应建立对高校教师合理的角色期待,给高校教师创设一个宽松的人文环境。其次,营造良好的学校氛围,实行开放民主的行政管理,赋予教师更多的专业自主权与更大的自由度,并且为教师提供更多参与学校决策的机会,这将有助于激发教师的工作热情与动力,从而使教师具有更强的责任感与归属感。第三,提供教师压力宣泄的途径。比如,部分高校聘请资深专业人士为心理咨询师,通过设置心理辅导咨询室为教师提供专业性的帮助,定期进行心理健康和压力管理方面知识的培训,提高教师对压力的认识和抗压能力。

2、完善高校教师聘任制。首先,设置合理的聘期。过短的聘期、频繁的聘任,影响了教师工作的稳定性,使他们普遍失去了安全感,教师一直处于考核、聘任的循环中,工作压力过大。因此,采用长期聘任和短期聘任相结合的聘期,学校与中低职务岗位的教师签订短期聘任合同,实行契约管理;对于对学校发展作出重大贡献的具有高级职务的教师,以及按国家法律法规规定的教师实行长期聘用制,当然也相应建立了严格的定期考核,以保证他们保持敬业精神和不断提高专业水平。对于不同职务的教师,聘任期限需要根据每个学校的具体情况而定,在同一职位上可有几个

聘期。其次,提倡“发展性教师评价制度”,使教师得到公正的评价。不将教师评价结果作为奖惩依据,而构建宽松的环境以促进教师发展,重视教师未来的发展,能够让教师充分了解学校对教师的期望和要求,并根据教师工作表现和意愿,确定教师个人发展需求和发展目标,为其提供职业培训和自我发展的机会,提高教师自身素质和履行工作职责的能力。这不仅有助于缓解高校教师的职业倦怠,而且在消除职业倦怠根源方面也具有重要作用。

3、建立与聘任制相应的配套保障机制。进一步深化事业单位人事改革,完善相应的法律法规和制度,如《教师聘任实施办法/细则》、《教师聘任合同法》,确保高校教师聘任过程的公正、公平、公开,使教师的合法权益有法规或条例作保障。加快聘任制的配套改革,如公平合理的分配制度,养老保险和医疗保险制度,人事代理制度,人才交流制度等。国家教育行政部门在实施教师职务聘任制过程中应当针对教师保障问题采取有效的措施,在学校建立符合教师职业特点的医疗、养老、失业等社会保障制度,能够为下岗教师提供较为全面和有效的社会保障,消除高校教师的后顾之忧。

参考文献:

- [1] Maslach. C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout, Annual Review of Psychology[J]. 2001, 52:397 - 422.
- [2] 朱燕. 高校教师的职业倦怠研究[EB/OL]. (2007-04-01)[2007-11-21]. <http://www.shwanfangdata.com/WFRS-Mirror/cddbn/cddbn.Articles/1073510/PDF/index.htm>.

The Research of University Teachers' Job Burnout Against the Background of the Recruitment System

YAN Xiao-min¹, SHAO Gui²

- (1. UGS College of Yancheng Institute of Technology, Jiangsu Yancheng 224003, China;)
- (2. Bussiness School of Hohu University, Jiangsu Nanjing 210098, China

Abstract: The reformation and the implementation of the faculty recruitment system make the teachers' job burnout more serious, which is reflected by emotional exhaustion, de-personality, low personal accomplishment. The reason is that the work overload of the social security system is imperfect, such as irrational appraisal. Thus we should pay attention to create a harmonious environment of recruitment system, improve the faculty recruitment system and establish the supporting protection mechanism in order to address and overcome these problems.

Keywords: recruitment system; university teachers; job burnout

(责任编辑:李军;校对:丁小玲,沈爱琴)