

从马斯洛需要层次理论看高校教师的职业倦怠

刘雪飞

云南工商学院

DOI:10.12238/er.v3i10.3272

[摘要] 作为一种经常出现的职业表现,高校教师出现职业倦怠是马斯洛在需要层次理论基础上的突出展示,需要人们对此种现象提起重视并产生原因等进行深入分析与研究,以维护高校教师生理与心理的健康条件。本文简述了马斯洛需要层次理论的观点,并就产生职业倦怠的主要原因进行了深入分析,提出了几点建议的解决对策,希望能够为高校教育者提供一些帮助,以促进教育事业稳定且持续发展。

[关键词] 马斯洛需要层次; 高校教师; 职业倦怠; 原因与对策

中图分类号: G451 **文献标识码:** A

引言

职业倦怠属于职业心理疾病的一种,在日常生活中出现的频率并不低,其主要是用来表述在长期的工作压力下由于工作时间过长、工作强度过高以及受到诸多外在因素影响而产生较大的思想负担的情况下,而无法妥善应付工作或生活中挫折而处于身心疲惫的状态。相较于其他工作类型,高校中的教师出现职业倦怠的比例要高得多,这也是需要提高对此种教师状态重视的主要原因。在有职业倦怠产生时,教师通常会有以下几种突出表现:对教育活动产生厌烦、工作热情下降以及同行业社会交往有明显的闭塞状态体现,这几种突出表现均与马斯洛需要层次的理论知识相吻合。那么引起高校教师职业倦怠的原因是什么?又应该选择应用何种方法解决此类

们认为对于英语课文的阅读欣赏分析理解都大有益处。但同时也对高职院校英语教师的专业知识和教学能力有了很大挑战,提出了高标准和严要求。要求我们的英语教师除了具备高超的英语知识外,还需要有较高的计算机和网络技术应用技术,这就需要我们的高职院校教师要不断加强学习。只有教师与学生共同学习,共同努力,共同进步,才能将我们的高职院校英语语法教学提升到一个新的

问题呢?这就需要从马斯洛需要层次理论入手,对引起职业倦怠的主要原因进行深层次的解读与分析。

1 马斯洛需要层次理论观点简述

马斯洛是美国的著名社会心理学家,也是人本主义心理学的主要发起人,在西方人文主义心理学方面具有代表性,在世界社会学进程中占据着重要地位。其通过对过往研究成果的总结与分析,提出了几点需要层次理论,具有着广泛的应用影响,具体包含以下五个层面:

第一是生理需要。作为满足人们日常生命活动的基本需求,生理需要包含的多为身体在各类环境下的本能表现,例如干渴、饥饿、性以及其他的身体需要,而想要满足这一类型的需要通常需

高度。

[参考文献]

- [1]崔岭.多媒体投影式大学英语课堂教学模式:学生角色探析[J].外语界,2004,(2):14-21.
- [2]郭蕾,高艳明.走多媒体网络教学与课堂教学相结合之路——高校英语专业精读课转型模式研究[J].山东外语教学,2006,(04):19-23.
- [3]方璇.系统功能语法与语篇分析

要有对应的资源支持。

第二是安全需要。该种需要的主要目的为确保自身的生存安全,以工作为例经常存在的风险包括职业病、工作条件严酷等,即使在生活中也受到财产损失或健康威胁等。

第三是社交需要。社交所涉及到的内容较多,爱、友谊以及接纳等感受,皆是为了满足人们社交需要的突出表现。

第四是尊重需要。内部尊重与外部尊重是尊重需要的两个层次,代表着不同的要素。外部尊重包含着地位、对自身的认可与来自多方面的关注等;而内部需要则是指自身的成就、自尊与自主性等。

第五是自我实现需要。该种需要属于高层次的需要类型,主要是指个人能力极限方面的内驱力,这一过程包含着

[J].外语教学,2005,26(006):1-5.

[4]黄国文.语篇分析的理论与实践[M].上海:上海外语教育出版社,2001.

[5]张德禄,苗兴伟,李学宁.功能语言学与外语教学[M].北京:外语教学与研究出版社,2005.

作者简介:

苏子恒(1981--),女,汉族,河南平顶山人,硕士,河南艺术职业学院讲师,主要研究方向为英语语言教学。

自己的潜能发挥、自我实现以及个人成长等^[1]。在马斯洛的理论中认为人的需要永远是低层次逐渐过渡到高层次, 往往高级需要应以低层次需要作为基础, 只有低层次需要得到满高层次的需要才将充分表现出来。但层次在上升过程中, 并不是永远遵从着全或无的规律, 无论是其中哪一种需要均有可能在不追求高层次需要的条件下被消除^[2]。即使是高层次需要获得了进一步的发展机会, 此时人们对于低层次的需要仍然存在, 并不是真正消失, 其所表现出的原有的激励属性仍能够体现。高级需要在得到满足的过程中, 越被满足人们对于此种工作的热情也就越高, 而又因为高级需要具有可持续发展性, 理论上来说无法被完全满足, 因此所体现出的激励作用也具有持久性的特征。

2 导致高校教师出现职业倦怠的主要原因

2.1 工作对象具有独特性

作为高校教师, 其产生职业倦怠来自于工作对象的主要包括两个方面: 第一是学生所处阶段。对于高等教育来说, 教师们面对的往往是无论是生理还是心理均处于极速发展的时期, 不仅有着极为活跃的思维且求知欲望十分强烈。大多数的高校教师在这种情况下, 不仅对于学生有着较高要求, 更是对自己抱有较高期待, 无论是责任心还是成就欲在其中都表现的十分强烈, 或是在这一过程中突显出了完美主义倾向^[3]。对于教师们来说, 其期待获得成就的重要动力就是对自己的完美追求, 继而形成了强烈的成就动机。但该种要素对于教师不仅有着工作效率提升与自身知识体系完善的正向作用, 同样将会造成其巨大的工作压力, 也正是由于这种情况出现导致产生了巨大工作压力, 这也是诱发职业倦怠的主要原因; 第二是学生就业困难。近些年来普遍存在的学生就业难的现象使得很多学生感到自己的前途十分暗淡, 继而影响其学习积极性。在这种

情况下, 将极有可能出现教育质量下降的情况, 从而导致问题学生的数量相较于以往有明显的增长。在外界看来, 造成这种情况的原因多为教师的严重失职。长此以往, 在饱受争议与不理解的外界环境下, 将极其容易导致教师产生失落感或委屈心理, 最终使得自己的生理与心理感到疲惫, 这一过程中极易引发职业倦怠。

2.2 教学科研任务过于繁重

作为高校教师, 由于自身工作角色的限制使得其长期承担着繁重的教学任务以及科研任务, 利用课余时间进行备课、钻研、实验以及对教育现状进行调查分析等, 加在一起的时间要远远超过八个小时的正常工作时间^[4]。课业压力巨大的情况下将会使得教师产生极大压力, 继而导致引起生理、心理以及行为上的各种类型的消极反应, 从而导致出现身心失调现象。高校的主要任务在于人才培养、成果建设、学术中心突出以及科研中心地位明确等, 在推进相关改革任务的同时, 也在不断的引导教师向着更高的水平持续迈进, 继而使得教师们的收入差距被持续性拉开。再加上部分高校在其中实施学分制度, 繁复的计分流程在无端增加的众多课业压力下对教师们造成了极大的心理压力, 严重影响了教师们的心理状态。

2.3 生活因素

平常我们所看到的, 多是高校教师在日常的教学生活中享受到了无数的鲜花与掌声, 在学生群体中有着极高的威望与社会地位。但实际上, 其并不是像常人想象的如此轻松, 需要面对着来自社会各界的多方压力, 例如住房、职称以及在负责任的教學态度下对学生们学习效率的过高风险^[5]。伴随着经济的不断发展, 一线城市一直居高不下的房价给高校教师们带来了巨大的经济压力, 即使是福利较好的教师职业, 一年的收入也仅仅只能购买几平米的房屋, “望房兴叹”的场景是整个教师群体的真实写照。

除了房屋, 职称也同样是高校教师们承受的主要压力来源, 由于晋级职称的特殊性, 无论是需要准备的职称晋级材料还是过程评审均需要在此过程中投入大量的精力, 但职称的晋级却又是高校教师们在教学生涯中绕不开的重要晋升渠道, 也是其想要获得更多福利待遇的基本途径, 无可避免的压力使得其在这一环节需要有强大的心理为支撑才能维持正常的教学与生活状态。本身的职业属性使得其享受到了较高的社会地位, 但实际生活中却由于需要承担较大的生活压力使得在二者不同的生活状态呈现除了较大的反差, 在这种不良的工作与生活情绪下, 将增大教师们产生职业倦怠的严峻风险。

2.4 社会交往

作为高级知识分子的典型代表, 高校教师们对于真理永远是抱以追求的态度, 功利看的较轻且将重点放在自我价值的实现上, 自尊的个人表现永远是其看中的第一要素, 这也使得在融入世俗人际关系方面表现出了较多的不足之处。但又由于劳动个体性的存在使得教师缺乏与外界合作与沟通的机会, 缺乏必要的对于社会的了解与认知^[6]。从调查结果来看, 对于高校教师来说, 其在校内除开必要的工作关系, 经常与其交往的人所占有的比例极低。再加上高校教师社会角色的特殊性, 极易爆发与自然角色间的冲突, 在长此以往的单调生活模式下, 将产生心里疲惫感与一定程度的精神困惑, 这也是诱发职业倦怠的主要原因。

2.5 教师本身因素

个性心理差异是导致高校教师产生职业倦怠的主要原因, 教师们若是在工作环境中产生了对于人生观以及价值观方面的问题, 且长时间不能获得有效解决的途径, 将会产生多种类型的不良情绪, 例如抑郁、愤怒等。生活中, 若无法正确看待挫折, 也将会产生极大的挫败感。还有部分教师虽然没有在日常生活

中表现出明显的性格缺陷,但若是长期处于较大的工作压力状态且无法释放,同样会诱发职业倦怠。

3 高校教师摆脱职业倦怠的建议策略

3.1 定期进修

社会的发展与进步使得学生素质也在不断提升,这就要求教师们需要对自身的知识储备进行更新。学校也应该为教师们提供合理的培训途径,多多组织校外进修活动,以拓展教师们的视野,为其职业素养的提升奠定基础。这样一来,教师们将会逐渐克服由于知识不足所带来的职业影响,消除职业倦怠。

3.2 教师工作负担削减

个体工作负荷与工作倦怠的发生风险有着极为紧密的联系,尤其是在情感耗竭维度方面更是表现出了极强的相关性。高校应将教师们的交流与研讨的时间延长,适当减少事务性工作,以帮助其舒缓心理压力。

3.3 持续关注教师生活

高校应选择应用合适措施提高教师

福利,例如筹措资金建立集体房屋,改善教学条件以及构建完善的职称评定机制等。教师们在生活上若是没有后顾之忧,那么职业倦怠自然也会消除。

3.4 创设和谐工作氛围

职业倦怠是在日积月累的压力下形成,因此想要真正解决这一问题需要教师自身长期的身心调养^[7]。学校在鼓励教师从多个渠道实现自我的同时,也需要为其提供自助的心理咨询渠道,使其形成自我调节倦怠征兆的能力,为培养其良好的个性特征奠定基础。

3.5 多多参与社交活动

教师们应联合起来共同组织工作以外的创造性活动,学会对工作压力进行调节,以使其拥有充足的社会安全感与信任感,从而降低职业倦怠的发生风险。

4 结束语

综上所述,职业倦怠的形成不仅仅是由于教师的自身原因,只有在学校、社会以及教师三方的共同努力下才能彻底消除职业倦怠,以促进我国教育的可持

续性发展,为和谐高等教育体系的构建奠定坚实的基础。

[参考文献]

[1]程献.中小学体育教师职业认同与离职倾向关系的实证研究[D].河南大学,2018.

[2]苏玉.高校教师职业倦怠与工作绩效的关系[D].中南林业科技大学,2018.

[3]李玫.心理契约对山西高校教师职业倦怠的影响研究[D].山西财经大学,2018.

[4]谷佳.宁夏地区民办高校教师职业倦怠的调查研究[D].首都经济贸易大学,2018.

[5]陶亮.福建省高职院校教师职业倦怠研究[D].福建师范大学,2017.

[6]包莉.高校教师科研压力与职业倦怠关系的研究[D].安徽财经大学,2018.

[7]王玉倩.广东省高校教师职业倦怠、组织支持与EAP需求和使用的调查研究[D].华南理工大学,2017.