

环境与个体匹配视角的开放大学教师 职业倦怠影响因素与形成机理

毕 磊

(安徽开放大学 文法与教育学院, 合肥 230022)

摘要:以开放大学教师为研究对象,基于已有文献分析,从环境与个体匹配的视角,剖析开放大学教师职业倦怠的影响因素及形成机理。研究发现,开放大学教师职业倦怠是环境因素和个体因素共同作用的结果,如果这两者匹配程度不高,就会导致开放大学教师工作投入度降低、自我效能感下降以及心理契约破裂,进而产生职业倦怠感。

关键词:开放大学;教师;职业倦怠;环境;个体

中图分类号:G443

文献标识码:A

文章编号:2097-0625(2022)03-0035-05

一、引言

截至 2021 年 2 月,我国所有省级广播电视大学全部更名为开放大学,广播电视大学已经全面进入开放大学转型发展的新阶段。当前推进一流开放大学建设的核心任务是进一步提高教育教学的质量,教师队伍建设相应成为重要基石和关键所在。教师作为典型的智囊型人群,是以知识、智慧为职业活动工具,以脑力劳动为特征的职业类型,由于工作任务繁重、角色冲突严重、社会期望过高、成就动机较强、人际情绪压力等原因,已经成为职业倦怠的高发人群^[1]。研究显示,开放大学教师的职业倦怠水平呈上升趋势,从早期的成就感较高、职业倦怠程度一般^[2],发展到不同程度职业倦怠检出率累计高达 73.2%,且中度倦怠的检出率高于一般教师^[3],目前开放大学教师职业倦怠现象逐渐蔓延,倦怠程度趋于加重,不同年龄、性别、职称的教师均存在职业倦怠感,特别是在去个性化维度上显著高于普通高校教师^[4]。综合来看,已有开放大学教师职业倦怠研究,主要是对导致职业倦怠的工作因素、个人因素等进行单独分析,鲜见对职业倦怠影响因素的相互作用分析。本研究将通过综合分析影响开放大学教师职业倦怠的环境和个体因

素,以及因素间的交互作用机制,探究导致职业倦怠的深层次原因。

二、理论基础

“职业倦怠”作为一个术语由美国心理学家 Freuden Berger 在 1974 年首次提出,他基于助人行业的实证研究证实了职业倦怠现象的存在。职业倦怠也被称为工作倦怠,是指职场中的个体由于长期高强度的工作投入、持续的工作压力,而自身应对能力有限、又得不到充分外部支持,导致在认知、情感和行为等方面出现的身心疲惫、能量耗竭等状态。职业倦怠包括 3 个方面的典型特征:压力维度的情绪情感耗竭、人际关系维度的去个性化以及自我评价维度的个人成就感降低。Cherniss(1980)提出的职业倦怠过程模型认为,环境特征和个体特征通过交互作用引发职业倦怠^[5]。Maslach(2001)进一步提出了职业倦怠的工作匹配模式,即职业倦怠并非由工作或个人单方面因素导致,而是由工作和个人不匹配导致的,不匹配程度越高,就越容易诱发职业倦怠^[6]。当前教师职业倦怠热点研究结果也显示,高校教师的职业倦怠是所授专业、外部支持、教育对象等一系列因素的不匹配而引发的,提高教师个人与组织、工作等的匹配度

收稿日期:2022-02-27

基金项目:安徽省高校优秀青年人才支持计划项目“远程教育教师职业倦怠的测评研究”(项目编号:gxyq2018164)

作者简介:毕磊(1982—),男,安徽肥东人,讲师,硕士。研究方向:远程教育评价、教育心理学。

能有效缓解职业倦怠^[7]。

三、开放大学教师职业倦怠的影响因素

本研究中的“开放大学教师”主要指在开放大学(广播电视大学)办学体系中直接承担远程教育教学工作的所有在编在岗教师,主要由主持教师、责任教师、辅导教师等组成,不包括行政人员、教学辅助人员等。开放大学教师职业倦怠是指教师从事远程教育教学活动过程中由于不能有效应对持续的压力导致工作积极性丧失、热情下降和成就感降低的身心耗竭状态。导致开放大学教师职业倦怠的因素有很多,本研究基于统整视角,从环境因素和个体因素两个层面进行分析。

(一)环境因素

影响开放大学教师职业倦怠的环境因素,特指导致教师倦怠的工作、家庭和社会等外部因素总和。综合已有研究来看,在环境因素中,工作要求和在工作支持是核心影响因素,当个体面临过高、过多的工作要求,同时又不能获得足够的外部支持时,就会产生职业倦怠感^[8]。

1. 工作要求

不适宜的工作要求是导致教师职业倦怠的主要因素之一^[9]。当教师面对不适宜的工作要求时,就会产生角色压力,容易感到劳无所获,成就感持续走低。开放大学教师具有多重职业角色,承担了课程的开发、设计、教学、管理、服务等职能^[10],既要具备所在学科的扎实知识,也要熟悉远程教育教学相关理论与实践技能,还要具备较强的沟通协作能力,更要能够接受学生的差异性。开放大学教师不适宜的工作要求主要体现为角色超载、角色冲突和角色模糊。首先,角色超载现象非常突出,研究显示,开放大学教师共承担了约 46 项教学任务,内容涉及课程资源制作、教学设计、教学辅导、教学管理、学习支持服务、学科研究、远程教育教学研究等^[11]。其次,角色冲突主要体现为:自身专业发展与远程教育教学能力发展;角色专业化与角色融合;积极投入、力争做一名好教师的角色承诺与学习者被动学习、较少参与教学互动的工具性学习动机^[12]。再者,从角色模糊来看,教师认为自身处于去专业化的角色境遇,角色定位与职责模糊,常常充当组织协调者并陷于日常事务,工作的行政性日益凸显^[13]。

2. 工作支持

(1)社会支持

从外部环境看,开放大学的“边缘化”地位,是教师职业发展的主要障碍之一^[14]。由于开放大学的成人高校办学性质等多方面原因,社会公众对开放大学的评价或多或少带有很强的主观色彩,甚至长久以来带有“偏见”,教师也因此经常受到“不公正”的对待,如有的高层次学术期刊、科研项目和科研成果奖励,会直接拒绝开放大学教师的投稿和申报。社会上对开放大学的诸多“偏见”,会对教师的职业认同感造成负面影响,进而降低了工作的荣誉感和幸福感,逐渐丧失工作积极性。

(2)组织支持

实证研究显示,高校教师的组织支持感与职业倦怠呈正相关,组织提供的支持一旦不足,就会直接削弱教师的工作积极性、降低职业发展动力^[15]。对于教师而言,组织支持既包括学校管理层面的激励,也包括教学层面的正向反馈。目前,开放大学自上而下科层化、行政化的管理运行模式不利于人际交流与合作,组织底层一线教师的意见难以得到及时、有效地反馈,其话语权相应受到影响;现有的培训和激励机制与教师发展的内在需要契合度较低,不能充分调动教师的积极性^[16]。开放大学虽然已经拥有了教师职称自主评审权,但在评价机制上大都沿用了原有的适用普通高校的相关内容,与开放大学教师的角色要求、工作内容等不相适应,这既不能科学有效地评价开放大学教师的工作业绩,也不能对教师的职业成长起到激励作用^[17]。此外,教师缺少教学工作的满足感也会致使职业倦怠产生^[18]。开放大学学生的内在学习动机水平普遍不高、自主学习的意识和能力相对薄弱,线上答疑和线下辅导等参与度较低,师生互动呈现弱化趋势^[19],教师在教学中的付出很难得到学生充分、有效地回应,容易慢慢丧失教学效能感,对教学工作失去兴趣和动力,进而不可避免地消极应对教学、冷漠面对学生,最终导致情绪耗竭。

(二)教师个体因素

相较已有研究较多关注教师的人口统计学特征、人格特质等与职业倦怠的关系,本研究主要基于职业发展的综合视角,结合开放大学教师研究相关文献,从职业需求、职业能力和职业动机 3 个维度探究导致开放大学教师职业倦怠的教师个体因素,以深入分析教师的职业心理与职业倦怠的内在关系。

1. 职业需求

职业需求是教师职业行为积极性的源泉,一旦教师的职业需求得不到充分满足,就会引发职业倦怠^[20]。开放大学教师的成就需要居主导地位,并在各个职业阶段呈现不同内容:新入职教师面临从传统教学到远程教学的转变,亟须理论指导和实操培训;职业成长期的教师,希望参加高层次的教学和科研能力培训,以有效应对能力瓶颈;进入职业成熟期后,教师需要应对教学改革创新的要求,以及实现专业技术职称晋升^[21]。教师上述职业需求如果得不到满足,就会产生挫折感,容易丧失工作热情。

2. 职业能力

教师自身能力不足是导致职业压力的主要原因之一^[22]。开放大学教师既要胜任所在学科的学科科研工作,也要擅长开展远程教育教学。但是从调查来看,多数开放大学教师对应用现代信息技术开展在线教学及相应的管理、支持服务等感到信心和勇气不足^[23]。而且,随着工作年限的增加,教师在教学、科研等方面也会遇到能力瓶颈,自我效能感下降。此外,从职业生涯管理能力来看,不能做好教学、科研和管理工作的时间管理,是诱发开放大学教师焦虑的主

要原因之一^[24]。

3. 职业动机

职业动机是开放大学教师应对工作压力的主要韧性特征^[25]。实证研究结果显示,多数开放大学教师缺乏主动发展意识,职业目标较为模糊,个人发展基本靠外部推动,基于自身兴趣、专业成长等内在发展需求的成就动机有所欠缺^[26]。此外,教师的工作热情也不高,主要以惯性思维开展工作,更新知识技能的意愿不强,尤其是学习和运用新媒体技术开展教学的积极性不高^[27]。当教师的内在职业动机不强,缺乏对职业内在价值和意义的认同时,就容易产生职业倦怠^[28]。

四、开放大学教师职业倦怠的形成机理

根据职业倦怠研究相关理论,环境因素和个体因素不会直接、简单地导致职业倦怠。在前述影响因素分析的基础上,借鉴职业倦怠的过程模型和工作匹配模式,本研究从同时关照开放大学育教学质量提升和教师个人职业发展的整合视角,结合开放大学教师的职业环境和职业心理特征,探究教师职业倦怠影响因素的交互作用机制,提出环境与个体匹配视角下的开放大学教师职业倦怠形成机理,如图 1。

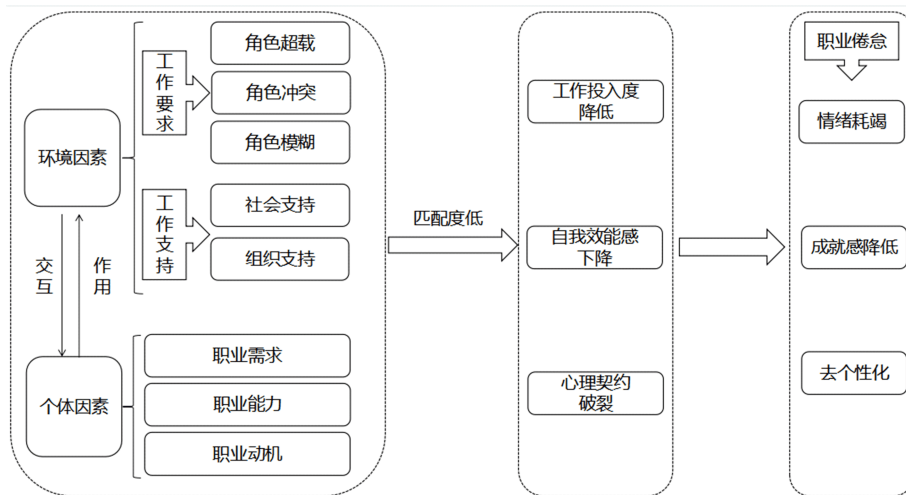


图 1 环境与个体匹配视角的开放大学教师职业倦怠形成机理示意

根据该形成机理,开放大学教师在职业进程中,工作要求、社会支持、组织支持等环境因素,以及职业需求、职业能力和职业动机等个体因素,通过交互作用共同影响其职业发展,一旦出现环境和个体因素匹配度不高的情况且达到一定的阈值后,便会产生较大的职业压力,导致教师工作投入度降低、自我效能感

下降以及与组织的心理契约破裂等情况,进而引发职业倦怠。

首先,工作要求因素与个体因素匹配度不高,会导致工作投入度降低和自我效能感下降。一方面,开放大学教师承担了多重角色和过重任务,时常要面对工作职责与目标的不确定性,工作要求的冲突性和矛

盾性,教师如果缺少职业发展的内在动力,在角色压力之下势必会由于过度工作引起身心疲惫和活力耗尽,导致工作投入度不断下降,从而会体验到职业倦怠工作压力维度的情绪情感耗竭,这也是开放大学教师职业倦怠的核心特征。另一方面,当前开放大学教师的能力水平与高标准的工作期望之间仍存在差距,当教师持续感知到差距较大而又难以在短期内提升能力时,就会导致工作胜任感和成就感下降,持续消极评价工作价值和自我效能。随着人工智能、5G 等新兴信息技术的应用,开放大学在线教育不断发展,这进一步提升了教师技术应用、资源整合与推送、个性化支持服务等能力要求。如果不能从组织和个人层面同时提升开放大学教师的能力,提高教师职业能力与工作期望的匹配度,就会导致教师在职业倦怠自我评价维度的成就感降低。

其次,工作支持因素与个体因素匹配度不高,会导致心理契约破裂。工作支持能够让员工感受到组织给予的物质或者精神上的激励,进而减轻压力带来的身心疲惫^[29]。目前开放大学教师的职业发展需求与工作环境的现实之间依然存在差距甚至矛盾,导致他们难以兼顾服务学校事业发展和实现个人职业发展。其中较为突出的情况是,现有的开放大学教师专业发展培训,无论从形式上、内容上还是层次上都不能满足教师的成长需求,培训的针对性、实用性和有效性都有待提升,尤其缺少对教师的职业生涯规划指导与支持服务。由于得不到必要的教学技能、科研方

法、技术应用等培训以及职业发展指导,容易造成教师“本领恐慌”,导致职业压力,增加了产生职业倦怠的风险。根据心理契约相关理论,开放大学教师与学校之间具有潜在的相互期望。从教师的角度看,他们希望在工作付出之后学校能够满足自己获得工资福利、单位认可、学习培训、职称晋升等基本待遇和职业发展需求,如果他们遭遇待遇不公或者学校的承诺没有兑现,合理的需求得不到及时、充分地满足,就会直接影响工作积极性,逐渐丧失工作热情,开始回避工作及工作对象,进而导致工作绩效下降^[30],这就是教师在职业倦怠人际关系维度的去个性化表现。

五、结语

开放大学教师的职业倦怠水平已呈明显上升趋势,这不仅会对教师的身心健康造成直接危害,阻碍教师的专业成长和职业发展,还会对开放大学的教学质量和事业发展产生不利影响。本研究基于文献分析,根据职业倦怠相关理论模型,剖析了开放大学教师职业倦怠的深层次原因,提出环境与个体匹配视角的职业倦怠形成机理。但是,开放大学教师的职业倦怠是社会、家庭、组织、工作、个体等所有与其职业发展相关因素交织作用的结果,形成职业倦怠也是一个极其复杂的过程。本研究推理分析出的结论,与实际情况契合度如何,还有待进一步的实证检验。做好开放大学教师职业倦怠的预防和消解工作至关重要,需要组织层面和教师个体共同应对,笔者也将在后续研究中加以关注。

参考文献:

- [1] 李红. 职业倦怠[M]. 北京:人民卫生出版社,2009:119-124.
- [2] 廖传景. 广播电视大学教师工作倦怠调查及与自评健康的相关研究[J]. 现代远距离教育,2008(2):50-53.
- [3] 江红艳,孙配贞,余祖伟. 电大教师心理资本与工作倦怠的关系研究[J]. 开放教育研究,2013,19(1):48-52.
- [4] 王桂萍,冯廷炜,李春艳,等. 新疆广播电视大学教师职业倦怠调查研究[J]. 新疆广播电视大学学报,2020,24(4):50-54.
- [5] 白玉苓. 工作压力与工作倦怠的关系:基于组织支持视角的研究[M]. 北京:经济管理出版社,2011:82.
- [6] 陆玉霞. 教师职业倦怠研究综述[J]. 济南职业学院学报,2014(2):36-38.
- [7] 郑伟,刘玉林. 基于复杂网络的高校教师职业倦怠热点研究[J]. 黑龙江高教研究,2020,38(6):50-55.
- [8] 钟漪萍,唐林仁. 职业倦怠消解意阈下高校教师评价模式之重构[J]. 宜春学院学报,2020,42(8):116-120.
- [9] 郭绒. 国际教师职业倦怠研究:知识基础、热点主题与前沿进展:基于 WOS 数据库的文献计量分析[J]. 比较教育研究,2021,43(12):28-37.
- [10] 陈君贤.“知识人”社会角色分类方法的启示:基于开放大学教师专业发展的研究视角[J]. 远程教育杂志,2016,34(6):78-85.

- [11] 冯立国,刘颖.开放大学教师教学能力标准研究[J].中国远程教育,2017(6):64-72.
- [12] 张遐,朱志勇.在线教师角色认同与专业发展研究:以中国开放大学青年教师为例[J].中国青年研究,2016(5):74-79.
- [13] 张遐,朱志勇.开放大学教师角色认同建构个案研究:社会学符号互动论和建构论视角[J].开放教育研究,2018,24(1):68-81.
- [14] 冯立国.国家开放大学办学体系教师队伍现状研究[J].湖北广播电视大学学报,2016,36(6):3-10.
- [15] 石海梅,杨文博,于海琴.高校教师工作特征、组织公平感与支持感对职业倦怠的影响研究[J].心理研究,2013,6(6):66-70.
- [16] 管伶俐.略论开放大学教师发展的组织障碍[J].继续教育研究,2014(4):59-61.
- [17] 陈精珠.开放大学教师职称评价机制改革探索与实践:以省级开放大学为例[J].福建开放大学学报,2021(5):73-76.
- [18] 姚耀.用教学相长缓解高职院校青年教师职业倦怠[J].职业,2015(21):53-54.
- [19] 许玲,谢青松.开放大学课程辅导教师职业倦怠归因研究:基于场动力理论[J].广东开放大学学报,2019,28(6):26-31.
- [20] 周琴.人本主义心理学视角下教师职业倦怠的成因分析[J].淮南职业技术学院学报,2017,17(4):51-52.
- [21] 冯晓英,冯立国,于晶.开放大学教师专业发展需求模型:基于扎根理论的研究[J].开放教育研究,2017,23(2):83-91.
- [22] 刘春华.高校教师职业倦怠干预研究[D].天津:天津大学,2014:191.
- [23] 陈曼.基于胜任力模型的开放大学教师职业素养现状与提升研究[J].河南广播电视大学学报,2020,33(4):1-5.
- [24] 李学书,刘玉梅.开放大学教师生存境遇研究:基于工作时间管理的透视[J].职教论坛,2018(7):100-107.
- [25] 丁亚元,李方方.开放大学教师韧性的质性研究[J].安徽开放大学学报,2021(4):35-40.
- [26] 赵秀荣.基于战略人力资源管理的开放教育教师专业发展:以内蒙古广播电视大学为例[J].广播电视大学学报(哲学社会科学版),2016(4):112-117.
- [27] 丰壮丽.开放大学教师信息技术应用现状调查及对策研究[J].广东开放大学学报,2020,29(3):8-12.
- [28] 石中英.教师职业倦怠的一种哲学解释[J].中国教育学刊,2020(1):95-98.
- [29] 白玉琴.工作压力与工作倦怠的关系:基于组织支持视角的研究[M].北京:经济管理出版社,2011:90.
- [30] 李彦武.地方开放大学教师心理契约违背及干预研究[J].河北广播电视大学学报,2018,23(1):37-41.

Influence Factors and Formation Mechanism of Teachers' Job Burnout in Open University from the Perspective of Environment Individual Matching

BI Lei

(School of Literature, Law and Education, Anhui Open University, Hefei 230022, China)

Abstract: Based on the analysis of existing literature, this paper takes the open university teachers as the research object, from the perspective of environment individual matching, and analyzes the influencing factors and formation mechanism of the open university teachers' job burnout. It is found that the open university teachers' job burnout is the result of the joint action of environmental factors and individual factors. If the two do not match well, it will lead to the decrease of teachers' work engagement and self-efficacy, and the psychological contract breach, which result in job burnout.

Keywords: open university; teachers; job burnout; environment; individual

[责任编辑 许炎]