



# 希望感:缓解幼儿教师职业倦怠的重要因素

胡福贞,钱琦

(西南大学教育学部,重庆 400715)

**摘要:**学前教育是基础教育的基础,幼儿教师更是在幼儿的健康成长中扮演着极其重要的角色。但从对全国多省的幼儿教师职业倦怠的调查结果可以看出,幼儿教师普遍存在职业倦怠感。国外已有研究表明,希望感能有效缓解职业倦怠的负面影响,提升个体的积极情感。本文从职业目标、职业路径和职业动力三方面分析幼儿教师职业倦怠产生的原因,并从设立明确可行的职业目标、开放畅通多样职业路径、激发内外职业动力三方面寻找幼儿教师职业倦怠的缓解策略。

**关键词:**幼儿教师;希望感;职业倦怠

**中图分类号:**G615

**文献标识码:**A

**文章编号:**2095-770X(2017)05-0089-04

**PDF 获取:** <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

**doi:** 10.11995/j.issn.2095-770X.2017.05.019

## Expected Value: An Important Factor in Relieving the Job Burnout of Preschool Teachers

HU Fu-zhen<sup>1</sup>, QIAN Qi<sup>2</sup>

(The Faculty of Education, Southwestern University, Chongqing 400715, China)

**Abstract:** Preschool education is the basis of education, and the teacher of kindergarten plays an important role in the growth of children. However, investigations on the job burnout of kindergarten teachers in many provinces show that teachers are easily having the job tiredness. Foreign researches have shown that the expected value can effectively alleviate the negative effects of job burnout and can enhance positive emotions of individual. This paper analyzes the causes of job burnout from the aspects of career goals, career paths and career motivation, and finds three ways of relieving the job burnout of kindergarten teachers: by establishing the clear and feasible career goals, providing various career paths and stimulating internal and external professional motivation.

**Key words:** preschool teachers; expected value; job burnout

职业倦怠(burnout)是指助人行业中的个体在面对过度工作需要时,所产生的身体和情绪的极度疲劳状态<sup>[1]</sup>。Maslach 等人认为职业倦怠具体包含情绪衰竭(个体情绪和情感处于极度疲劳状态)、非人性化(个体以一种消极、否定、麻木不仁的态度对待自己的同事和服务对象)和低个人成就感(个体消极评价自己工作的意义与价值)三方面的内容<sup>[2]</sup>。教师是典型的助人行业,幼儿教师又由于其工作对象的特殊性,更易造成心理资源的过度消耗,产生职

业倦怠。希望感是一种以目标为核心,以追求目标的路径(指向目标的计划)和动力(指向目标的活力)交互作用为基础的动机性状态<sup>[3]</sup>。幼儿教师可以通过希望感结合有关目标设定、问题解决、自我效能、抗挫折能力等重要心理资本,在工作中寻求自我实现<sup>[4]</sup>,提升工作满意度与幸福感,缓解职业倦怠。

幼儿教师是幼儿健康成长的重要他人,当其处于职业倦怠状态时,社会需付出更高昂的成本去弥补。提高希望水平,使幼儿教师以更积极的状态投

**收稿日期:**2017-01-02;**修回日期:**2017-01-26

**作者简介:**胡福贞,女,江西上饶人,西南大学教育学部学前教育系副教授,主要研究方向:教师与儿童发展;钱琦,女,四川绵阳人,西南大学教育学部硕士研究生。

入教保工作,不仅促进幼儿身心健康成长,也帮助其自我实现,同时还能成为幼儿园甚至是社会上发展的动力。因此,从希望感探讨幼儿教师职业倦怠的缓解是有积极意义的。

## 一、我国幼儿园教师职业倦怠的总体状况分析和研究简述

学前教育是基础教育的基础,幼儿教师更是在幼儿的健康成长中扮演着极其重要的角色。对教师职业倦怠的关注不单已成日常话题,研究者也多有关注,综合最近十年关于我国幼儿园教师职业倦怠研究的总体情形来看,幼儿教师普遍存在职业倦怠感<sup>[5-6]</sup>。究其影响因素,不同研究者从不同角度进行了多种回答。本文聚焦微观层面,从职业目标、职业路径和职业动力三个层面进行阐述。

### (一)职业目标层面

有效的目标不止能引起个体的兴趣,还使其有为达成目标付诸行动的动力。目标设定越有效,追求目标达成的动力就越强,工作满意度也相应提高<sup>[7]</sup>。职业目标是个人在所从事的职业领域内所要达到的目标,包括个体期望获得的任何事物、经验或结果。在职业目标层面主要存在基本目标不明确、高层目标不可及的问题。

履行工作职责是最基本的职业目标。国外很多研究都指出,职业角色混乱是导致职业倦怠的重要原因。社会期望要求幼儿教师扮演多种角色,使从业者承担起繁重的工作,秦旭芳调查发现41.1%的幼儿教师因为工作的繁重而慎重考虑过换工作。多重角色冲突、渗透亦使幼儿教师难以明确其职责和权利,职责不明则目标难明。

不断追求专业发展是职业生涯的高层目标。Farbe指出,教师在学校获得的发展机会少,是导致职业倦怠的重要原因之一。近年来,教育改革不断对幼儿教师提出更高的要求,但调查显示,幼儿教师存在缺乏和校外专家同行交流学习的机会,缺少进修和接受继续教育的机会,评定职称困难以及缺少晋升机会等专业发展机会,50%以上的幼儿教师感觉自己所从事的职业没有值得期望的前途<sup>[8-9]</sup>。

### (二)职业路径层面

职业路径是指幼儿教师实现其职业目标的途径和方法。从众多调查结果可以发现,职业路径层面存在单一且多障碍的问题。

受组织制度约束,幼儿教师的专业自主权相当有限<sup>[10]</sup>。要求幼儿教师提高教育质量,却不给予幼儿教师专业的指导和不允许教师进行专业性的探索;要求幼儿教师负责班级的工作,却不给予相应

的、明确的职责和权利;幼儿教师还需花大量的时间和精力从事本职工作以外的事务。教师工具化价值观念关照下,教学时间及工作内容在幼儿园一日作息中被固定,教师被视为教育目标达成的手段,在组织规定好的框架内活动,其专业自主权的缺失,影响工作满意度<sup>[11]</sup>。另外,幼儿教师普遍存在专业化程度不高、教学效能感低<sup>[6]</sup>,遭遇路径障碍时,低效能感的幼儿教师更少去寻求新的路径,目标受阻带来消极的情绪体验,成为影响幼儿教师职业倦怠的重要因素。

### (三)职业动力层面

职业动力是指推动个体产生职业目标,并沿着他所设计的实现职业目标的路径前进的推动力量。

明确的目标和实现目标的可行路径相互作用形成实现目标的动力。Maslow所提出的需要层次理论中指出,人有生理需要、安全需要、归属与被爱的需要、自我尊重与自我实现的需要,追求需要的满足是行动的主要动力。大量调查表明工资与物质待遇的高低、社会的尊重和认可以及社会发展给幼儿教师职业带来的机会与挑战,是影响幼儿教师职业倦怠的最重要的三个社会因素。在我国,与其他社会性行业相比,幼儿教师所获得的报酬和福利与其繁重的工作状况及身心付出不成正比,低物质待遇可能诱发幼儿教师的不平衡感;社会的不尊重和不认同对幼儿教师身心的发展及其对本职工作的认同都产生了消极影响,诱发幼儿教师的职业倦怠感<sup>[12]</sup>;社会的进步和发展对教育不断提出新的要求,但发展机会的局限易使幼儿教师只感觉到挑战而不见发展,从而使幼儿教师的职业倦怠越来越严重。另外,研究还表明,幼儿教师的自我价值感和自我满足感越高,就越有动力追求职业目标的达成,减少职业倦怠产生的概率<sup>[13]</sup>。

## 二、希望感的界定及相关研究

### (一)希望感的界定

对希望感的界定,当代学术界仍存在分歧,主要观点大致可以分为三类:(1)希望是一种情感体验;(2)希望是一种对目标的认知行为;(3)希望包含认知和情感双重成分。但目前被广泛认可的是由Snyder在其希望理论(Hope Theory)中将希望感界定为一种基于内在成功感的积极动机状态,为达到所欲目标所建立的一套内在认知评估机制。在追求目标的同时,它会评估内外在条件,寻找各种可行的方法,以及追求目标时所具备的动力思维<sup>[14]</sup>。Snyder等人的希望理论模型主要包括目标、方法(路径

思维)和意愿动力3个因素。其中“目标”是个体想要的任何事物、经验或结果,是希望感的核心部分;“方法”是指开发大脑中的预测能力系统,在头脑中产生出指向目标进而实现目标的计划和方法;“动力”是指推动个体产生目标,并沿着他所设计的实现目标的路径前进的动力系统。

### (二)高希望水平者的基本特征

Snyder的系列研究发现,高希望感水平与高生活满意度、良好功能、低身体症状、高应对技巧和正常情绪体验等密切相关<sup>[15]</sup>。已有研究表明,怀有高希望感的人健康状况较好<sup>[15]</sup>;具有高希望水平者的无助、抑郁、焦虑、孤独等负性情绪水平较低<sup>[16]</sup>,他们较少遭受抑郁和焦虑;高希望水平者更善于解决问题,他们倾向于通过积极的行动和坚持不懈的努力来解决目标实现过程中的各种障碍<sup>[17]</sup>,他们坚信目标能够达成,又能寻找出较多的方法,尤其当面对困难时,高希望者更倾向于通过学习新技能、寻求他人帮助或者是适当调整目标以找到新的问题解决方法。

希望感不同于乐观和自我效能感,因为它还包括相信自己有能力实现目标的信念、找寻实现目标的路径以及在原始路径失败时寻求新的解决策略。另外,Snyder等人通过系列研究证明,在追求目标的过程中,障碍与个人的消极情绪确实存在密切相关,但进一步研究还发现,在实现个体重要目标的过程中遭遇障碍,会严重降低个体的生活满意度,但是低生活满意度不一定会妨碍后续目标的执行过程。

### (三)希望感与职业倦怠的关系研究

国外已有研究表明,在助人行业中,希望感具有重要意义,它能有效缓解职业倦怠的负面影响。已有研究表明,希望感可提升个体的积极情感<sup>[18]</sup>,缓解情绪耗竭;希望感与工作满意度和幸福感有关,并正向影响工作表现<sup>[19]</sup>;心理资本中的希望水平较高的教师相信自己有能力去实现目标,有毅力去战胜工作中遇到的困难<sup>[20]</sup>;他们也能通过不同的路径和方式去实现目标,去解决问题,进而在工作中获得成就感与自我实现。因此,高希望感的个体更不易产生情绪衰竭、非人性化以及低个人成就感等职业倦怠的心理特征,可以通过提升幼儿教师的职场希望感来缓解其职业倦怠状况。

## 三、提高幼儿教师希望感,缓解职业倦怠

正向心理学启示我们问题的解决需寻找问题的根源,而后激发个体主动利用自身的积极力量去预防、克服和解决各种问题。高希望感是个体充分利

用可得资源解决问题的正向心理状态,在此状态下,幼儿教师能明确目标,积极采取多种途径解决问题,缓解职业倦怠。

### (一)以明确、可行的目标激发希望感

高希望感的个体常有明确的目标。已有研究表明,高希望水平者将以前的表现作为制定当前目标的参考系,并且擅于将目标细化分为一系列更小的子目标,而非“一次全部的目标”,这样不会导致焦虑,且目标可行性更大。达成子目标难度比整体目标要小,小目标的指向更明确,有利于提升个体的动机。从管理层面,协助幼儿教师设立基本职业目标和专业发展的高层次目标,激发希望感,缓解职业倦怠。

首先,在履行工作职责这一基本的职业目标上,幼儿园管理者应在充分考虑教师精力和能力的前提下明确园所各个角色的职责与权力,做到工作量适当、分工合理。就职责完成与否的考评应是具体可测量的。若所设定的目标相对较高,需协助教师将主目标按先后顺序划分为若干子目标,做到目标达成进度的可视化。其次,在追求专业发展的高层职业目标上,应给予幼儿教师相应的自由,因为人们通常不喜欢别人为其指派的“一定”或“必须”完成的目标。因此,幼儿园管理者可先让幼儿教师自由设定符合其价值观、个人兴趣与能力的目标。因为符合个人价值观及兴趣的目标能激发个人追求目标达成的最大动力,符合个人能力的目标可将个人的能力发挥至极致。待个人目标设定后再与其协商讨论,在尊重幼儿教师个人和考量可实现程度的前提下,深入挖掘每位幼儿教师的专业特长,帮助其认识自己及所设定的目标,最终使其个人目标与幼儿园发展目标达成一致。这样的目标不仅可提升幼儿教师的希望感,而且通过这样的目标的达成与表现,其工作满意度将相对提高。

### (二)以畅通、多样的路径提高希望感

一般情况下,当个体面对一个具体的目标时,不仅需要动力思维的支持,更需要有可行的路径来实现目标。如果有多种路径可选择使用,目标可实现性更高,希望感也可相应提高。反之,如果个体以单一、固定的模式追求目标,当遇到阻碍就更倾向于停滞不前,希望感也随之降低。因此,多样化路径能提高希望感,缓解职业倦怠。

就幼儿园管理者而言,需实行人性化管理,留给教师自主发展的空间并提供更多选择,促进教师持续而有效地实现其职业目标。如前所述,人们通常不喜欢做被别人指派的事,经由自己探索而发展出来的路径,个人将有更强的动力去执行。因此,在他

们的教育生活和专业发展过程中,尊重其自主意识、感受和需要,在不违反道德和法律的前提下,鼓励幼儿教师采取多样化的方式实现其职业目标;在幼儿园建设和管理方面,积极听取他们的建议和意见,让幼儿教师参与幼儿园管理决策,参与课程的开发和研究工作。另外,个体相信自己能找到路径来实现目标是路径思维的关键所在。每个目标的达成都有不止一种的可行路径,希望感使个体在意识到当下路径无效时,尝试选择另外的路径。因此,通过多种途径(如职前培训、在职进修、经常性的研讨等)提升幼儿教师的专业能力,树立专业自信以及多途径解决问题的愿望和能力。

### (三) 以内在、外部的动力维持高希望感

尽管目标的设定与路径都相当重要,但 Locke 的目标设定理论(goal-setting theory)指出,人们的工作动机就是为了完成某个特定的任务。动力推动个体产生目标,并沿着他所设计的路径前进。幼儿教师增进内外动力能维持高希望感,缓解职业倦怠。

任何目标都能激发个体的动力思维,但目标越适当、越明确,动力思维越易被激发。因此,动力的维持需准确考量幼儿教师需求再给予满足相应机会,如可用明确的、可兑现的激励机制激发教师的动力,包括达到规定绩效后的薪资奖惩、带薪研修、职称晋升等。动力并不一直维持相同的强度,当遇到困难时,个体将以原本具有的知识经验为基础来衡量。当幼儿教师遭遇困难时,管理者可倾听其困难,鼓励其回顾先前追求相似目标的成功经验,增进其对目标达成的信心,再与其共同寻求解决问题的途径与策略;适时开展园内外研讨会,就面临的问题进行讨论,让团队的力量成为教师个人的外部动力,以团队的成长来精进个人教学效能;协助教师看到学前教育价值,并内化为幼儿教师对其职业价值的认可,增强教师的心理资本,提升教师自我成就感<sup>[21]</sup>。另外,加大宣传,引导社会大众认可与尊重幼儿教师的工作,使社会支持成为幼儿教师克服困难的重要外部动力。

### 【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(115):81.  
 [2] Vandenberghe R & Huberman A M. Understanding and Preventing Teacher Burnout: a source book of international research[M]. Cambridge: Cambridge University Press. 1999:17.  
 [3] Snyder C R. Hope theory: Rainbows in the mind[J]. Psychological Inquiry,2002,13(4):249—275.

[4] 唐淑华. 如何提升工作中的"希望感"以面对职业倦怠[J]. T&D 飞讯,2010:1—16.  
 [5] 李悠. 农村幼儿教师职业倦怠的特点及其与主观幸福感的关系[D]. 济南: 山东师范大学, 2012.  
 [6] 康丹, 吴菊蓉. 福建省幼儿教师职业倦怠现状的调查研究[J]. 教育与教学研究, 2011, 25(1):5—7.  
 [7] Law F M. A study of factors related to job satisfactions and job stress of department chairpersons of student affairs in the four-year colleges and universities of Taiwan[D]. Mississippi: Mississippi State University, 1995.  
 [8] 秦旭芳, 闫荣林. 幼儿教师心理压力解析——透过 158 名幼儿教师看当前幼儿教师群体发展的障碍[J]. 学前教育研究,2007(09):42—45.  
 [9] 叶平枝, 林冬鸿. 积极心理学视角下的教师专业发展动机激发——以幼儿园教师为例[J]. 广州大学学报(社会科学版), 2016, 15(8):80—84.  
 [10] 束从敏, 高英, 李芳. 失落与回归: 对幼儿教师专业自主权的思考[J]. 学前教育研究, 2006 (02):44—46.  
 [11] 卢乃桂, 陈峥. 赋权予教师: 教师专业发展中的教师领导[J]. 教师教育研究, 2007,19 (4):1—5.  
 [12] 谢蓉, 曾向阳. 幼儿教师职业倦怠的缓解与职业幸福感的提升[J]. 学前教育研究, 2011 (06): 67—69.  
 [13] 梁慧娟, 冯晓霞. 北京市幼儿教师职业倦怠的状况及成因研究[J]. 学前教育研究, 2004 (5):32—35.  
 [14] Snyder C R. Hope and optimism[M]. In V. S. Ramachandren(Eds. ). Encyclopedia of human behavior. San Diego, CA: Academic, 1994: 525—542.  
 [15] Cousins N. Head first: the biology of hope and the healing power of the human spirit[M]. New York: Penguin Group, 1989.  
 [16] Snyder C R, Mc Dermott Diane et al. A Hope for the journey: Helping children through good times and bad[M]. Boulder, CO, USA: West view Press,1997.  
 [17] Yoshinobu L G. The will and the ways: Development and validation of an individual differences measure of hope[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1991, 60: 570—585.  
 [18] Marques S C, Pais-Ribeiro J L & Lopez S J. The Role of Positive Psychology Constructs in Predicting Mental Health and Academic Achievement in Children and Adolescents: A Two-Year Longitudinal Study[J]. General Information, 2011, 12(6): 1049—1062.  
 [19] Youssef C M, Luthans F. Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience[J]. Journal of Management, 2007, 33 (5):774—800.  
 [20] 王钢, 张大均, 刘先强. 幼儿教师职业压力、心理资本和职业认同对职业幸福感的影响机制[J]. 心理发展与教育, 2014, 30(4):442—448.  
 [21] 申燕. 幼儿教师职业幸福感的影响因素及其提升策略[J]. 陕西学前师范学院学报, 2016(7):96—99, 103.