

A Study on Job Burnout of Teachers

Zhenzhu Wu^{1,2}

¹The Education Examinations Authority of Guangdong Province, Guangzhou Guangdong

²Nyingchi Municipal Bureau of Education (Sports Bureau), Nyingchi Tibet

Email: 58239962@qq.com, wuzhenzhu1979@sina.com

Received: Sep. 26th, 2015; accepted: Oct. 18th, 2015; published: Oct. 22nd, 2015

Copyright © 2015 by author and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

Results indicate that: Nyingchi teacher have less job burnout; the main reason is the high degree of emotional exhaustion. The burnout status varies with nation, positional title, working year, education stage, school location, etc.

Keywords

Tibet, Teacher, Job Burnout, Emotional Exhaustion

教师职业倦怠感现状调研

吴珍珠^{1,2}

¹广东省教育考试院, 广东 广州

²林芝市教育局(体育局), 西藏 林芝

Email: 58239962@qq.com, wuzhenzhu1979@sina.com

收稿日期: 2015年9月26日; 录用日期: 2015年10月18日; 发布日期: 2015年10月22日

摘要

调查结果表明, 西藏林芝市教师有轻度的职业倦怠感, 主要表现在情绪衰竭上。职业倦怠受民族、职称、教龄、教育阶段、学校所在地等变量的影响。

关键词

西藏, 教师, 职业倦怠, 情绪衰竭

1. 引言

职业倦怠, 由 Freudenberger 于 1974 年首先提出。王真(2010)调查结果显示, 在 15 种职业倦怠程度排名中, 教师以 50.34% 列第 3 位, 教师成为职业倦怠高发群体。教师职业倦怠是指教师不能顺利应对工作压力时的一种极端反应, 是教师伴随于长时期压力体验下而产生的情感、态度和行为的衰竭状态(Kalliath et al., 2000)。Maslach 等人在该领域进行了大量的研究, 认为职业倦怠主要表现为: ① 情绪衰竭, 涉及个体对压力的评估, 表现为个体情绪和情感处于极度疲劳状态, 工作热情完全丧失, 是职业倦怠的核心体现; ② 去个性化, 涉及个体对他人的评估, 表现为个体以消极否定、麻木不仁的态度对待服务对象; ③ 低成就感, 涉及个体对自我的评估, 表现为个体对自己工作的意义与价值的评价降低。目前, 国内教师职业倦怠研究主要是集中在经济较为发达的地方, 对西部民族地区教师职业倦怠情况的实证研究少(胡春梅, 姜燕华, 2006), 使得我们对民族地区教师的职业倦怠情况缺乏一个清晰了解。基于此, 本研究以林芝市教师为被试, 在结合国内外现有的研究成果基础上, 考察西藏教师职业倦怠的基本状况。

研究报道, 教师体验到职业倦怠之后除了对自己有很大的消极影响外, 容易对学生失去耐心和爱心, 对课程准备的充分性降低, 对工作的控制感和成就感下降, 对学生发展有显著的消极影响, 导致教师队伍高流失率, 严重影响教师队伍稳定和国家教育事业及整个社会发展(Maslach et al., 2001)。研究西部民族地区教师职业倦怠现状, 对于提高民族地区教师的职业生活质量, 提升西部教育教学质量具有重要意义。

2. 研究方法

2.1. 被试

在西藏林芝市中小学及幼儿园抽取共 15 所学校、519 名教师问卷调查, 问卷有效回收率达 100%。年龄在 20~55 岁间, 平均年龄 33.08 岁, 覆盖各学科教师。

2.2. 测量工具

本研究采用 Maslach 教师职业倦怠问卷(MBI-ES)。MBI 三因子模型已得到了广泛的认同, 信度和效度具有跨文化一致性(Enzmann, Schaufeli, Janssen, P. et al. 1998), 共三维度 22 个题目, 分别是情绪衰竭(EE) 维度 9 个题目、去个性化(DP) 维度 5 个题目、成就感(PA) 维度 8 个题目。采用 4 点计分法, 从“从未如此”、“很少如此”、“有时如此”、“经常如此”分别记 1~4 分, 各维度得分为本维度所有项目的平均分。如果情绪衰竭和去个性化维度得分越高, 同时成就感得分越低, 则职业倦怠程度越严重。在本次测量中, 该问卷的克伦巴赫 α 系数为 0.80, 情绪衰竭维度为 0.77, 去个性化维度为 0.71, 成就感维度为 0.73, 处于国外研究(Schutte, Toppinen, Kalimo, & Schaufeli, 2000)对该系数报告在 0.52~0.91 范围之内。问卷的结构效度用因子之间相关和因素分析指标说明, 情绪衰竭与去个性化之间相关为 0.56, 情绪衰竭与成就感之间相关为-0.12, 去个性化与成就感之间相关为-0.21, 符合量表法对于各个次级因子之间中低相关(0.1~0.6)要求。

2.3. 数据处理

集体施测, 问卷当场收回。采用 SPSS18.0 进行数据处理和分析。

3. 研究结果

3.1. 西藏林芝市教师职业倦怠的总体状况

结果显示,林芝市教师去个性化的平均分和标准差为 1.98 ± 0.65 分,未达到中度水平;情绪衰竭感、成就感维度得分分别为 2.87 ± 0.52 分、 3.19 ± 0.44 分,均超过中度水平(2.5 为理论中位数值)。林芝市教师情绪衰竭感较强、成就感高、去个性化程度低,呈现出轻度的职业倦怠,主要表现在情感衰竭上。

3.2. 西藏林芝教师职业倦怠在性别、民族上的差异

表 1 结果显示,林芝市教师职业倦怠性别差异不显著,民族差异显著;汉族教师的情绪衰竭、去个性化程度均显著高于藏族教师($t = 3.02, P < 0.05$; $t = 3.71, P < 0.001$)。

3.3. 西藏林芝教师职业倦怠在教龄、职称上的差异

表 2 结果显示,林芝市教师职业倦怠在教龄、职称上的差异显著。教龄 6~10 年在情绪衰竭感上得分最低,且与 11~15 年、16~20 年、21 年及以上差异显著($F = 2.02, P < 0.05$)。教龄 5 年及以下的教师在成就感上得分最低,且与教龄 6~10 年、16~20 年差异显著($F = 1.86, P < 0.05$)。职称小二教师在情绪衰竭感上的得分最低,分别与中一、中二、小高、小一差异显著($F = 3.36, P < 0.05$)。职称小二教师在去个性化上的得分也是最低,分别与职称中一、小高差异显著($F = 3.36, P < 0.05$)。

3.4. 西藏林芝教师职业倦怠在教育阶段、学校所在地上的差异

表 3 结果显示,林芝市教师职业倦怠在教育阶段、学校类别上的差异显著。高中教师在各维度上的得分均最高,随后依次是小学、初中、幼儿园教师,在情绪衰竭、去个性化上,高中均显著高于初中和幼儿,小学得分均显著高于初中($F = 5.01, P < 0.05$; $F = 5.58, P < 0.05$);成就感上,高中显著高于初中教师($F = 2.39, P < 0.05$)。市直教师在各维度得分均最高,其次是县城教师,乡镇教师得分最低。情绪衰竭感上市直、县级和乡镇间两两差异显著($F = 9.04, P < 0.01$);成就感上,市直教师分别与县城教师、乡镇教师差异显著($F = 5.25, P < 0.05$);去个性化上得分差异不显著。

4. 讨论

4.1. 教师职业倦怠的总体现状

林芝市教师情绪衰竭感已超过中度水平,存在职业倦怠问题,与汪念念等(2012)的研究结果一致。分析原因是,林芝市山高谷深,交通不便,常年缺氧、信息相对闭塞,部分乡镇学校海拔高、缺水、缺电,半年封山与外界隔绝,10 多个民族聚集在一起,民族学生基础薄弱,自然条件艰苦、学生群体特殊、教学任务繁重等因素造成教师一定的身心疲惫。此外,作为一种助人行业,教师教育教学工作本身是一种压力情境,教师面对复杂程度越来越强的教学任务,压力越来越大,这些压力得不到及时有效缓解,教师就产生了职业倦怠。

4.2. 性别对教师职业倦怠的影响

本研究发现,性别变量在各维度上差异不显著,与其他地区研究是一致(刘长江,王国香,伍新春,2004;赵玉芳,毕重增,2003)。马海林等(2013)对藏族中小学教师倦怠感研究显示去个性化维度有性别差异、杨健等(2012)对云南少数民族小学教师职业倦怠研究显示成就感有性别差异,与本研究不一致,推测这些结果的差异在于教师民族结构不同有关。马海林和杨健的研究对象都是少数民族教师群体,而林芝市的研究对象中汉族教师占一半,其他地区的研究对象都是汉族教师。

Table 1. The average number and standard deviation of job burnout and its dimensions among teachers in different gender and nationality (n = 519)

表 1. 不同性别、民族教师在职业倦怠各维度上的平均数与标准差(n = 519)

维度	性别		民族	
	男	女	汉族	藏族
n=	180	339	252	245
EE	2.82 ± 0.54	2.89 ± 0.50	2.90 ± 0.51*	2.83 ± 0.52*
DP	1.96 ± 0.62	2.01 ± 0.70	2.07 ± 0.69***	1.86 ± 0.57***
PA	3.19 ± 0.43	3.16 ± 0.45	3.19 ± 0.46	3.19 ± 0.42

注: *表示 $P < 0.05$, **表示 $P < 0.01$, ***表示 $P < 0.001$, 下同。

Table 2. The average number and standard deviation of job burnout and its dimensions among teachers in different seniority and professional title (n = 519)

表 2. 不同教龄、职称教师在职业倦怠各维度上的平均数与标准差(n = 519)

维度	教龄					职称					
	≤5	6~10	11~15	16~20	≥21	中高	中一	中二	小高	小一	小二
n=	86	163	150	68	52	43	121	84	107	111	53
EE	2.82 ± 0.56	2.79 ± 0.50*	2.91 ± 0.50*	2.94 ± 0.49*	2.96 ± 0.57*	2.83 ± 0.54	2.88 ± 0.52*	2.89 ± 0.55*	2.99 ± 0.46*	2.84 ± 0.47*	2.65 ± 0.56*
DP	2.00 ± 0.68	1.96 ± 0.64	1.99 ± 0.62	1.97 ± 0.72	1.98 ± 0.59	1.95 ± 0.77	2.01 ± 0.68*	2.00 ± 0.66	2.03 ± 0.64*	1.98 ± 0.58	1.78 ± 0.57*
PA	3.09 ± 0.42*	3.22 ± 0.45*	3.19 ± 0.45	3.25 ± 0.42*	3.14 ± 0.45	3.17 ± 0.44	3.24 ± 0.43	3.19 ± 0.44	3.18 ± 0.47	3.16 ± 0.45	3.13 ± 0.43

Table 3. The average number and standard deviation of job burnout and its dimensions among teachers in different education stage and school location (n = 519)

表 3. 不同教育阶段、学校所在地教师在职业倦怠各维度上的平均数与标准差(n = 519)

维度	教育阶段				学校所在地		
	幼儿园	小学	初中	高中	市直	县级	乡镇
n=	57	240	89	133	391	93	35
EE	2.77 ± 0.58*	2.90 ± 0.46*	2.78 ± 0.53*	2.91 ± 0.57*	2.91 ± 0.51**	2.79 ± 0.49**	2.56 ± 0.55**
DP	1.72 ± 0.45*	2.02 ± 0.62*	1.87 ± 0.59*	2.09 ± 0.76*	1.99 ± 0.66	1.98 ± 0.62	1.78 ± 0.58
PA	3.25 ± 0.51	3.16 ± 0.43	3.12 ± 0.46*	3.25 ± 0.41*	3.22 ± 0.44*	3.09 ± 0.45*	3.05 ± 0.40*

4.3. 民族对教师职业倦怠的影响

本研究发现, 民族变量在情感衰竭、去个性化上差异显著, 汉族教师的情绪衰竭、去个性化程度均显著高于藏族教师。在藏区工作的汉族教师绝大部分来自区外省市, 他们的老人孩子常年在内地, 这些老人孩子成为新型的内地留守老人和儿童, 与家人分居、思乡之愁影响在藏工作的汉族教师情绪, 长期以来最终导致他们分离焦虑、心情抑郁、情绪衰竭。

4.4. 教龄对教师职业倦怠的影响

本研究发现, 教龄变量在情绪衰竭感、成就感上差异显著, 与刘长江, 王国香, 伍新春(2004)、马海

林, 张雁军(2013)、杨健, 李辉, 吴金凤(2012)、赵玉芳, 毕重增(2003)的研究结果一致; 教师情绪衰竭感、去个性化方面呈现出随教龄增长而得分越高的趋势。教龄 6~10 年教师的情绪衰竭感得分最低, 这与刘长江, 王国香, 伍新春(2004)、马海林, 张雁军(2013)、杨健, 李辉, 吴金凤(2012)、赵玉芳, 毕重增(2003)的研究结果不一致。分析原因可能与林芝市教师的流动性大有关, 林芝市教龄 5 年以下的教师, 基本是大学毕业后直接被分配到除林芝县外的其他县级或乡镇学校教书, 虽然工作环境艰苦、工作量大、收入微薄会影响他们情绪衰竭, 但每年的调动考试让他们感到有摆脱困境的希望, 他们怀着对未来的生活和事业高期望投入到教育事业中, 消减他们的情绪衰竭程度; 教龄 6~10 年的教师, 大部分通过调动考试已从乡镇升到市直教书或扎根在县镇级成为校领导而小有成就, 事业正处于急速上升阶段, 他们大部分为 26~30 岁, 身体、精力都处于最佳状态, 家庭刚建不久, 生活基本美满, 因此工作满意、精神抖擞, 情绪饱满; 而教龄 11 年以上的教师的工作模式和工资待遇基本定型, 对工作的追求和憧憬逐渐淡化, 而孩子逐渐长大、老人逐渐衰老, 家庭的压力上升导致他们情绪衰竭; 教龄 21 年以上的教师除了常规的规律性工作带来的疲惫感外, 因长期在高原缺氧环境下进行繁重教学工作, 身体状况锐减, 身体不适影响他们情绪, 工作兴趣、热情和创造力下降, 成就感随之降低。

4.5. 职称对教师职业倦怠的影响

本研究发现, 职称变量在情绪衰竭感、去个性化上差异显著, 这与刘长江, 王国香, 伍新春(2004)、马海林, 张雁军(2013)、杨健, 李辉, 吴金凤(2012)、赵玉芳, 毕重增(2003)的研究结果一致。职称小二在情绪衰竭感的得分最低, 分别与中一、中二、小高、小一差异显著, 这与他们的教龄相关。在中学阶段, 中学高级的情绪衰竭感最低, 中二的情绪衰竭感最高, 这与他们社会地位、教学任务和工资待遇有关, 中学高级教师在学校常位于学科领头人地位, 虽有教学压力, 但教学上的成就感和高收入的优越感, 为他们抚平部分工作焦躁。中二教师在中学阶段职称最低, 社会地位和工资待遇最低, 工作任务却很繁重, 除了要完成学科教学任务外, 常常被安排班主任等工作以锻炼才干。小学阶段相反, 小高教师的情绪衰竭感最高, 分析与教学任务有关。小学高级教师通常被安排高年级教学和班主任工作, 内地西藏班升学考试的压力压得他们有些喘不过气; 而小学二级教师相比小高、小一教师而言年龄小, 精力充沛, 正因教学经验不足而安排在低年级教学, 没有教学业绩考察和升学压力, 情绪衰竭感最低。

4.6. 教育阶段对教师职业倦怠的影响

本研究发现, 教育阶段变量在三个维度上的差异均显著, 且高中教师的情绪衰竭和去个性化最强, 随后依次是小学、初中、幼儿教师, 这一结果与伍新春等(2003)的“高中教师比小学和初中教师具有更强的情绪衰竭感”的结论基本一致。高考升学压力, 是压在高中教师心头的大山, 日复一日的备考复习更是让教师逐渐丧失工作兴趣、情绪低落。小学教师的职业倦怠感比初中教师高, 这一结论与其他研究结论有所不同, 分析与西藏教育体制有关。我国小学虽然属于义务教育阶段, 但西藏小学阶段存在内地西藏班考试, 录取指标直接分到市且有限, 各小学之间竞争激烈, 尤其小学教师升学和备考压力大, 而绝大部分学生均是在校住宿, 升学压力和安全压力叠加在一起, 让小学教师疲惫不堪; 林芝市初中共 8 所, 市直及每县均只有 1 所且相隔甚远, 虽然有中考任务, 但校际之间没有竞争, 而且高中学位充足, 初中教师的升学压力相比小学和高中要小, 情绪衰竭感相对较低; 幼儿园教师没有任何升学压力, 情绪衰竭感最低。可见, 教育阶段对教师职业倦怠的影响与工作压力相关, 对教师而言, 升学压力是影响其职业倦怠的重要因素。

4.7. 学校所在地对教师职业倦怠的影响

本研究表明, 学校所在地变量在情绪衰竭差异显著, 呈现由乡到县到市直逐渐增加的趋势, 在成就

感上差异显著,呈现由乡到县到市直逐渐递减的趋势,与马海林,张雁军(2013)的研究结果基本一致。分析原因这与学校所在地不同,教师所面对的压力大小不同有关。乡镇教师虽然除了完成教学任务外还要照料住校的小学生,事务繁杂,学生基础差,学习成绩不凸显,教师成就感不高,但各县对乡镇学校教学质量和升学率要求几乎没有,可谓劳累不闹心,因此,他们的情绪衰竭感最低。县级学校是集全县力量办的学校,县级政府除了要求教师管好学生安全外,对教学质量和升学率也提出要求,因此县级教师面临学生安全、教学质量和升学压力,其情绪衰竭程度必然比乡镇教师高;市直学校是集全市力量来办学,教学硬件和学生生源好,学习成绩相对也好,但社会对教育的期待越来越大,对教师素质要求也越来越高,市直教师教学任务和升学压力巨大,虽然颇有成就感,但这些成就感是用成倍时间和精力付出所换来的,长时间处于高负荷工作,必然会导致教师精疲力尽,工作热情消退,情绪低落。

5. 结论

西藏林芝市教师呈现轻度的职业倦怠,主要表现在情绪衰竭上。职业倦怠在性别方面差异不显著,职业倦怠受民族、职称、教龄、教育阶段、学校所在地等变量的影响。

参考文献 (References)

- 胡春梅,姜燕华(2006).近三十年来国内外关于教师职业倦怠的研究综述. *天津市教科院学报*, 03期, 51-54.
- 刘长江,王国香,伍新春(2004).中学教师职业倦怠的状况分析. *沈阳师范大学学报:社会科学版*, 6期, 118-121.
- 马海林,张雁军(2013).西藏藏族中小学教师职业倦怠状况调查. *宁波大学学报(教育科学版)*, 05期, 5-10.
- 汪念念,毕月花,罗桑平措(2012).西藏藏族中小学教师亚健康与职业倦怠的关系. *现代预防医学*, 18期, 4667-4669.
- 王真(2010).浅谈教师的职业倦怠以及应对策略. *科技信息*, 17期, 770-771.
- 伍新春,曾玲娟,秦宪刚,郑秋(2003).中小学教师职业倦怠的现状及相关因素研究. *心理与行为研究*, 04期, 262-267.
- 杨健,李辉,吴金凤(2012).云南少数民族小学教师职业倦怠的现状及对策研究. *吉林省教育学院学报(下旬)*, 01期, 81-83.
- 赵玉芳,毕重增(2003).中学教师职业倦怠状况及影响因素的研究. *心理发展与教育*, 90期, 80.
- Enzmann, D., Schaufeli, W. B., Janssen, P. et al. (1998). Dimensionality and validity of the Burnout Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 331-352. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1998.tb00680.x>
- Kalliath, T. J., O'Driscoll, M. P., Gillespie, D. F. et al. (2000). A test of the Maslach Burnout Inventory in three samples of health care professionals. *Work & Stress*, 14, 35-50. <http://dx.doi.org/10.1080/026783700417212>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R., & Schaufeli, W. B. (2000). The factorial validity of The Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 53-66. <http://dx.doi.org/10.1348/096317900166877>