

中小学英语教师职业倦怠的调查研究

郭 敏 雷 园

(信阳师范大学外国语学院, 河南 信阳 464000)

摘要: 为探究中小学英语教师的职业倦怠现状及其影响因素, 本研究以 210 位河南省中小学英语教师为研究对象, 开展问卷调查。调研结果显示, 中小学英语教师的职业倦怠整体上处于中等水平, 职业倦怠在年龄、教龄、婚姻状况、职称等方面均存在显著差异。

关键词: 教师职业倦怠; 中小学英语教师; SPSS

一、引言

Maslach 认为职业倦怠是一种由长期情感压力引发的综合征, 常见于从事人际服务工作的个体, 表现为三个核心维度: 情感耗竭 (EE), 去人性化 (DP) 和个人成就感降低 (PA)^[1]。徐富明等人基于 Maslach 的理论, 将教师职业倦怠定义为教师在长期高压下产生的身心疲惫, 表现为情绪疲惫、去个人化和少成就感三个核心维度, 强调中国教师的独特压力源, 如高强度工作负荷、应试教育及家校矛盾^[2]。此前, 梁慧娟和冯晓霞通过对北京市多所不同体制幼儿园教师的问卷调查, 发现该市幼儿教师职业倦怠状况不容乐观, 且受背景性、社会、组织、职业和个人等多种因素影响^[3]; 在体育教育领域, 赵富学等人的研究表明, 女性教师职业倦怠水平显著高于男性, 不同年龄部分维度无显著差异, 学历影响成就感水平, 自尊与职业倦怠呈负相关且是社会支持影响倦怠的中介变量^[4]; 黄先政和张朋指出高校教师因教育改革、职业特性等因素呈现明显职业倦怠状态, 可通过引导职业理想树立、强化终身学习理念、加强人文关怀和注重社会支持合力等举措来化解; 胡玥采用定量与定性结合的方法, 从积极心理学视角研究发现高校英语专业教师职业倦怠总体水平不高, 人格特征影响倦怠水平, 且教师可从情感、人格和认知层面缓解倦怠。

先前教师职业倦怠的研究多关注的是高校教师、中小学体育教师或幼师, 较少研究针对中小学英语教师。河南省作为中国基础教育在校生数第一大省, 占全国十分之一, 对全国基础教育发展具有重要影响。随着英语教学改革改革的不断深入, 中小学英语教师承受着更多的工作压力与挑战, 职业倦怠问题愈发凸显。本研究以河南省中小学英语教师为研究对象, 开展问卷调查并用 SPSS 对问卷结果进行分析, 深入探究河南省中小学英语教师的职业倦怠特征。

二、研究设计

(一) 研究对象

以参加培训的 210 名河南省中小学英语教师为对象。这些教师在年龄、婚姻状态和职称等方面存在差异, 很好地构成了本次研究的样本。其中, 女性教师有 182 名, 年龄在 40 岁以下的教师占 70%。教师的基本情况见表 1。

表 1 教师的基本信息

教师属性	类别	人数	百分比 (%)
性别	男	28	13.3
	女	182	86.7
年龄	20-30 岁	61	29.0
	31-40 岁	88	41.9
	41-50 岁	55	26.2
	51 岁以上	6	2.9

教龄	0-5 年	57	27.1
	6-10 年	33	15.7
	11-20 年	73	34.8
	20 年以上	47	22.4
婚姻状态	未婚	52	24.8
	已婚	158	75.2
职称	未定级	21	10.0
	二级	77	36.7
	一级	88	41.9
	高级及以上	24	11.4

(二) 研究方法

(1) 问卷调查法

问卷基于教师职业倦怠量表 (MBI-ES) 编制。职业倦怠量表由 Maslach 与 Jackson 基于三维度理论模型于 20 世纪 80 年代初完成初始构建, 后经 Bakker 和 Schaufeli 等学者多次修订与跨文化效度验证, 逐步形成涵盖教育、医疗等多职业群体的标准化评估工具。其信效度指标及因子结构稳定性已在全球范围内获得实证支持^[1]。为满足对省内中小学英语教师的调查需求, 量表结合实际情况进行了改编并采用 Likert 5 点计分法。量表整体信度系数达 0.92, 具备良好的内部一致性。在教师参加培训期间, 通过问卷星陆续发放电子问卷, 共得到有效问卷 210 份。

(2) 数据统计法

采用 SPSS 27 对问卷的数据进行分析。应用信度检验对问卷的可靠性进行验证; 应用描述性统计对教师的基本情况进行分析; 应用独立样本 t 检验和单因素组间方差分析比较不同人口学变量中教师职业倦怠情绪衰竭、去个性化、低成就感三个维度和总体职业倦怠的差异, 分析造成教师职业倦怠的成因。

三、研究结果

(一) 河南省中小学英语教师职业倦怠现状

采用描述性分析对职业倦怠的整体状况进行剖析, 具体情况见表 2。在情绪耗竭维度, 平均得分为 2.78, 说明教师存在一定倦怠, 但整体较轻; 在去个性化维度, 平均得分为 1.99, 倦怠程度较轻; 在低成就感维度, 平均得分为 2.45, 存在一定程度倦怠。总体来看, 210 位教师的职业倦怠平均得分为 2.48, 处于中等水平。

表 2 教师职业倦怠现状总体情况

	M	SD
EE	2.78	0.80
DP	1.99	0.74
PA	2.45	0.67
Overall	2.48	0.62

(二) 河南省中小学英语教师职业倦怠的人口学变量分析

采用独立样本 t 检验和单因素组间方差分析, 从性别、教龄、婚姻状态和职称等方面分别考察这些教师职业倦怠的得分情况以及在各维度上是否存在显著性差异。

(1) 教师职业倦怠的性别差异

如表3所示,独立样本t检验结果表明:不同性别教师在情绪衰竭、去个性化这两个维度以及总体倦怠方面无显著差异($p > 0.05$)。然而,在低成就感维度上,性别差异显著($p < 0.05$)。总体而言,性别因素并非影响教师职业倦怠的人口学变量。

表3 不同性别教师的职业倦怠差异

	性别 (M±SD)		t(208)	p
	男 (n=28)	女 (n=182)		
EE	2.77±0.95	2.78±0.78	-0.09	0.92
DP	2.12±1.04	1.97±0.68	0.74	0.46
PA	2.17±0.74	2.49±0.66	-2.37	0.02
Overall	2.40±0.65	2.49±0.62	-0.70	0.48

(2) 教师职业倦怠的年龄差异

如表4所示,单因素组间方差分析表明:不同年龄的教师去个性化、低成就感这两个维度以及总体倦怠方面存在显著差异($p < 0.05$)。具体而言,教师年龄越大,职业倦怠越低,其中20-30岁的年轻教师职业倦怠感最强,这一结果与之前的研究相似。然而,在情绪衰竭维度,不同年龄的教师并无显著差异($p > 0.05$)。由此可见,年龄因素是影响教师职业倦怠的人口学变量。

表4 不同年龄教师的职业倦怠差异

	年龄 (M±SD)				F (3,206)	p
	20-30岁 (n=61)	31-40岁 (n=88)	41-50岁 (n=55)	51岁 (n=6)		
EE	2.92±0.81	2.84±0.72	2.56±0.90	2.42±0.55	2.70	0.47
DP	2.23±0.72	2.04±0.65	1.70±0.81	1.53±0.37	6.26	< 0.001
PA	2.76±0.58	2.48±0.60	2.12±0.74	1.92±0.32	11.76	< 0.001
Overall	2.71±0.56	2.53±0.58	2.20±0.66	2.04±0.41	8.28	< 0.001

(3) 教师职业倦怠的教龄差异

如表5所示,单因素组间方差分析表明:不同教龄的教师去个性化、低成就感这两个维度以及总体倦怠方面存在显著差异($p < 0.05$),即教师教龄越长,职业倦怠感越低;而在情绪衰竭维度,不同教龄的教师不存在显著差异($p > 0.05$)。综上所述,教龄属于影响职业倦怠的人口学变量。

表5 不同教龄教师的职业倦怠差异

	教龄 (M±SD)				F (3,206)	p
	0-5年 (n=57)	6-10年 (n=33)	11-20年 (n=73)	20年以上 (n=47)		
EE	2.86±0.76	2.91±0.68	2.76±0.85	2.63±0.83	1.08	0.36
DP	2.20±0.69	2.07±0.66	2.01±0.77	1.65±0.68	5.45	0.001
PA	2.70±0.58	2.63±0.60	2.41±0.70	2.09±0.64	9.02	< 0.001
Overall	2.65±0.54	2.62±0.55	2.46±0.65	2.21±0.64	5.32	0.001

(4) 教师职业倦怠的婚姻状态差异

如表6所示,独立样本t检验结果表明:不同婚姻状态的教师在低成就感维度以及总体倦怠方面存在显著差异($p < 0.05$),未婚教师职业倦怠感更强,已婚教师职业倦怠感更弱;但在情绪衰竭和去个性化维度,不同婚姻状态的教师并无显著差异($p > 0.05$)。总体而言,婚姻状态依然是影响职业倦怠的人口学变量。

表6 不同婚姻状态教师的职业倦怠差异

	婚姻状态 (M±SD)		t(208)	p
	未婚 (n=52)	已婚 (n=158)		
EE	2.84±0.74	2.76±0.82	0.60	0.55
DP	2.15±0.67	1.94±0.75	1.76	0.08
PA	2.75±0.55	2.35±0.68	3.76	0.01
Overall	2.65±0.51	2.43±0.65	2.34	0.03

(5) 教师职业倦怠的职称差异

如表7所示,单因素组间方差分析表明:不同职称的教师职业倦怠的三个维度和总体倦怠方面均有显著差异($p < 0.05$),职称较低的英语教师职业倦怠更为强,职称较高的教师职业倦怠感较弱。由此可得出结论:职称是影响教师职业倦怠的人口学变量。

表7 不同职称教师的职业倦怠差异

	职称 (M±SD)				F (3,206)	p
	未定级 (n=21)	二级 (n=77)	一级 (n=88)	高级及以上 (n=24)		
EE	2.69±0.84	2.87±0.76	2.84±0.84	2.34±0.63	3.08	0.03
DP	2.25±0.79	2.07±0.66	1.98±0.79	1.55±0.56	4.40	0.01
PA	2.92±0.72	2.56±0.54	2.40±0.71	1.89±0.50	11.54	< 0.001
Overall	2.67±0.63	2.58±0.56	2.48±0.65	2.00±0.50	6.77	< 0.001

四、结语

以上研究显示,河南省中小学英语教师的职业倦怠已达中等水平,尤其是在工作的情绪体验方面受到了较为严重的负面影响。在影响因素上,年龄、教龄、婚姻状态和职称是造成河南省中小学英语教师职业倦怠的主要因素。年龄小、教龄短、职称低的成长型英语教师在刚入职时没有教育经验和教学经历,对于课堂中的突发事件和顽皮学生总是裹足不前,再加上必须解决好人际关系、朋友关系以及与家庭等复杂的关系,使得教师必须在工作上倾注较多的时间与心血。同时,已婚英语教师由于得到了来自伴侣和孩子的支持与关爱,当工作中遇到压力和烦恼时,家人的理解和鼓励可缓解不良情绪,使其以更好的状态投入工作,所以他们的职业倦怠感比未婚教师更低。此外,为满足职称评定要求,年轻教师往往要承担更多教学任务、参与科研项目,这也加大了他们的压力。而高职称的教师职业发展上相对稳定,在教学和科研方面的压力减小,对工作的满意度更高,职业倦怠感也就较低。

因此,教师要学会积极地应对压力,遇到困难和问题时要主动寻求帮助,增强积极的情绪体验,形成积极的心理品质,提高总体幸福感,降低职业倦怠感;河南省教育政策制定者与学校管理者也应该积极响应教师减负政策,优化职称评定制度,减轻教师非教育教学任务负担。相关各方只有真正关爱中小学教师发展,营造良好的教育教学环境,制定有效的干预措施提升教师的工作动力,才能够切实减轻教师的职业倦怠感。

参考文献:

- [1] 徐富明, 吉峰, 钞秋玲. 中小学教师职业倦怠问卷的编制及信效度检验 [J]. 中国临床心理学杂志, 2004, (01): 13-14+95.
- [2] 胡玥. 积极心理学视角下高校英语专业教师职业倦怠研究: 现状与对策 [J]. 外语界, 2021, (04): 88-96.
- [3] 周晓荷. 河南基础教育底气足 [N]. 河南日报, 2020-12-25(004).
- [4] 刘健. 中小学教师职业倦怠现状调查及对策分析 [D]. 吉林大学, 2023.

作者简介:

郭敏, 博士, 副教授, 信阳师范大学外国语学院。
雷园, 在读硕士, 信阳师范大学外国语学院。