

河南省应用型本科院校大学英语教师职业倦怠现状调查

杨 鹏

(平顶山学院外国语学院 河南平顶山 467000)

【摘要】 职业倦怠是指现代人在面对复杂社会时所形成的亚健康生活状态。近年来,随着我国高等教育的发展和体制的改革,大学英语教师面临着巨大的挑战、压力和职业倦怠。然而,国内对大学教师尤其是英语教师的职业倦怠的研究却较少。本研究调查了河南省高校英语教师职业倦怠的现状以及与人口学特征相关的职业倦怠差异。

【关键词】 职业倦怠; 大学英语教师; 情绪衰竭; 人格解体; 低个人成就感; 人口统计学特征

DOI: 10.18686/jyyxx.v2i1.32839

在我国,由于近年来社会和经济的快速发展,人们所承受的工作压力越来越大。根据腾讯和教育咨询公司麦可思(MyCOS)2016年发布的研究数据显示,中国约80%的高校教师感受到巨大的压力。长时间处于紧张、有压力的工作环境中可能会引起教师职业倦怠(Platsidou, 2010)。因此,职业倦怠已成为一个不可回避的问题,职业倦怠会导致身体、情感和心理问题。自20世纪70年代以来,心理学和教育学领域的研究者们一直在研究医生、护士、教师等的职业倦怠问题,研究者们已经形成了重要的理论框架,并取得了显著的研究成果(Maslach et al, 2001)。而在我国,对职业倦怠的研究起步还比较晚。本文旨在调查河南省大学英语教师职业倦怠水平的现状,通过人口统计学数据,探讨职业倦怠与性别、年龄、教龄、职称、最高学历之差异。

1 职业倦怠的测量

Maslach (Maslach et al, 2001)是最早研究职业倦怠的学者之一,现在她在这一领域仍然非常著名和活跃。她和她的同事开发的Maslach职业倦怠量表(MBI)是全世界广泛使用的常用的职业倦怠量表之一。作为职业倦怠的主要衡量指标,MBI共有五种版本,分别是:人力服务行业调查量表(MBI-HSS),医务人员调查量表[MBI-HSS(MP)],教育者调查量表(MBI-ES),一般通用调查量表(MBI-GS)和学生调查量表[MBI-GS(S)]。所有版本的MBI问卷项目都使用从0(“从不”)到6(“每天”)的7点频率标度进行评分。高分意味着高水平的职业倦怠,反之意味着低水平的职业倦怠。

教育者职业倦怠调查量表(MBI-ES)由22个题项组成,是描述教育工作者工作经验、态度和感受的MBI量表版本。它是为在任何教育背景下工作的教师、行政人员、其他工作人员和志愿者设计的,要求被受访者根据自己的感受回答问卷。该量表主要测量情绪衰竭(EE)、人格解体(DP)和低个人成就感(PA)三个维度的综合症。情绪衰竭分量表包括9个题项,主要测量工作的情感需求和情绪过度度和疲惫的情绪;5个题项的人格解体分量表主要衡量受访者对接受者的消极、冷漠和非人格反应;低个人成就感分量表用于测量受访者在与人合作时的能力和成功成就感,它的8个题项为

反向计分项目。

2 研究设计

2.1 研究目标

本研究旨在调查河南省高校英语教师的职业倦怠水平。通过更好地了解大学英语教师职业倦怠的实际情况,教育管理者和教师教育机构可以做出更加明智的教师教育决策,并针对性地采取更具体的对策和制定相应的政策来应对高校英语教师的职业倦怠。

2.2 研究对象

2019年5月,河南省130名英语教师被邀请回答了原始版本的MBI-ES问卷,作为试测研究,验证量表。然后在同年6月至7月进行实测调查,从河南省12所地方应用型本科院校中随机抽取了361名英语教师作为受访者。

2.3 研究工具

本研究以试测后改编的MBI-ES量表为研究工具。调查问卷的第一部分增加了人口统计信息题项。人口统计项目主要包括性别、年龄、教龄、职称、最高学历等。

3 数据分析与讨论

本研究所收集的数据全部输入SPSS 23.0软件进行统计分析。首先,本研究检验了MBI-ES量表的效度和信度。在数据筛选和清理过程中,未发现任何缺失值或异常值。然后,采用独立样本T检验(T-Test)和单因素方差分析(One-way ANOVA test)方法,研究教师职业倦怠与人口统计学特征之间的差异。

3.1 试测

首先用克隆巴赫系数(Cronbach's alpha)检验问卷的信度。三个子量表和总量表的信度值均在0.7以上,分布区间为0.886~0.932,说明所有的题项都是可靠的,可以进行探索性因素分析(EFA)。

在第一个探索性因素分析结果中,主成分分析(PCA)程序提取了特征值超过1.0的四个成分,四个成分的解释总方差为68.364%,超过了因子分析中解释的最小可接受方差百分比的60%,为有效结果。然而,从旋转分量矩阵的结果来看,第EE9题项“I feel like I'm at the end of my rope.”(“我感觉我已经到了我的极限了。”)。

是唯一一个属于因子 4 的题项。

删去 EE9 项后, 教师职业倦怠的 EFA 最终结果显示, 只有 21 个题项存在于三个因子分量。教师倦怠结构的 KMO 值为 0.903, $KMO > 0.9$, 表示非常好 (Kaiser, 1974; Field, 2013)。结果表明, PCA 方法提取了三个特征值超过 1.0 的清晰分量。具体地说, 这三个组成部分共解释了 66.397% 的方差; 其中由组成部分 1 贡献的为 25.727%, 成分 2 的贡献为 22.612%, 成分 3 的贡献为 18.057%。因此, 本研究实测中使用的 MBI-ES 的最终版本由 21 个题项组成。

3.2 实测

实测研究的数据也输入 SPSS 软件进行了分析。首先计算大学英语教师职业倦怠总体及其三个维度的平均值。

表 1 职业倦怠水平分析

| No. | Construct/Sub-Construct | Mean | SD |
|-----|-------------------------|-------|-------|
| 1 | 职业倦怠 | 4.235 | 0.648 |
| 2 | EE | 4.383 | 0.707 |
| 3 | PA | 4.082 | 0.894 |
| 4 | DP | 4.239 | 1.037 |

表 1 显示了教师职业倦怠的总体水平及其三个维度的水平。基于此七分制 (0~6) 量表, 教师职业倦怠的总体平均得分 (平均值 = 4.235, $SD = 0.648$) 表明大学英语教师的职业倦怠水平相对较高。教师的职业倦怠程度可分为三级: 0~2——低, 2.01~4——中, 4.01~6——高。评估教师职业倦怠总体水平的最高比例为 70.1% (“高”), 其次为 29.6% (“中等”) 和 “0.3%” (低)。同时, 教师职业倦怠的三个维度的平均分表明它们均为 “高”。结果表明, 河南省应用型本科院校英语教师的职业倦怠水平较高。郭徐红 (2018) 对湖北省四所大学的 59 名受访者进行了大学英语教师的工作压力和职业倦怠的研究。在她的研究中, 工作压力和职业倦怠都处于相对较低的水平, 并不严重。这与本研究的结果不同。朱孟斐 (2019) 对山东省高校教师的职业压力和职业倦怠状况进行了研究, 结果发现, 116 名受访的大学教师中有一定程度的职业压力, 并存在一定程度的职业倦怠。

3.3 人口统计学特征分析

本部分根据人口统计学特征对职业倦怠进行了调查, 分析了职业倦怠与性别、年龄、教龄、职称、最高学历之间的关系。

3.3.1 性别

本研究采用独立样本 T 检验的方法, 研究了大学英语教师职业倦怠水平是否存在性别差异。表 2 显示, 在本研究中, 教师职业倦怠水平及其三个维度 (EE、PA、DP) 在性别方面均无显著性差异。换言之, 尽管男性大学英语教师的职业倦怠及其三个维度的平均值均略高于女性教师, 但其差异显著无统计学意义。结果表明, 在大学英语教学领域, 男教师的职业倦怠水平略高于女教师, 但差异不显著。这一结果与郭徐红在 2018 年的研究结果和朱孟斐在 2019 年的研究结果相似。

表 2 性别差异

| | 性别 | N | Mean | SD | Sig. |
|------|----|-----|--------|---------|-------|
| 职业倦怠 | 男 | 66 | 4.3189 | 0.71250 | 0.243 |
| | 女 | 295 | 4.2157 | 0.63292 | |
| EE | 男 | 66 | 4.3845 | 0.76784 | 0.988 |
| | 女 | 295 | 4.3831 | 0.69390 | |
| PA | 男 | 66 | 4.1989 | 0.91225 | 0.242 |
| | 女 | 295 | 4.0564 | 0.88877 | |
| DP | 男 | 66 | 4.4061 | 0.97221 | 0.150 |
| | 女 | 295 | 4.2027 | 1.04926 | |

3.3.2 年龄

本研究采用单因素方差分析法研究不同年龄、不同教龄的大学英语教师在教师职业倦怠方面是否存在差异。因为在一些研究中, 职业倦怠被认为与年龄和教龄的长度有关。本研究将年龄分为 7 个阶段: “30 岁以下” “31~35 岁” “36~40 岁” “41~45 岁” “46~50 岁” “51~55 岁” 和 “56 岁以上”。从表 3 可以看出,

表 3 年龄差异

| | 年龄 | N | Mean | SD | Sig. |
|------|--------|-----|--------|---------|-------|
| 职业倦怠 | 30 岁以下 | 54 | 4.2698 | 0.48500 | 0.808 |
| | 31~35 | 96 | 4.2133 | 0.55067 | |
| | 36~40 | 147 | 4.2352 | 0.70393 | |
| | 41~45 | 27 | 4.3404 | 0.66401 | |
| | 46~50 | 15 | 4.2762 | 0.60987 | |
| | 51~55 | 9 | 4.2169 | 1.08146 | |
| | 56 岁以上 | 13 | 3.9817 | 0.93203 | |
| EE | 30 岁以下 | 54 | 4.3657 | 0.67023 | 0.744 |
| | 31~35 | 96 | 4.3607 | 0.65189 | |
| | 36~40 | 147 | 4.4116 | 0.72507 | |
| | 41~45 | 27 | 4.4306 | 0.72501 | |
| | 46~50 | 15 | 4.2917 | 0.62082 | |
| | 51~55 | 9 | 4.6389 | 0.83489 | |
| | 56 岁以上 | 13 | 4.1346 | 1.02248 | |
| PA | 30 岁以下 | 54 | 4.1574 | 0.77596 | 0.781 |
| | 31~35 | 96 | 4.0326 | 0.74566 | |
| | 36~40 | 147 | 4.1003 | 0.96699 | |
| | 41~45 | 27 | 4.1991 | 0.98013 | |
| | 46~50 | 15 | 4.1250 | 0.83719 | |
| | 51~55 | 9 | 3.9167 | 1.50390 | |
| | 56 岁以上 | 13 | 3.7596 | 0.94437 | |
| DP | 30 岁以下 | 54 | 4.2963 | 0.94509 | 0.773 |
| | 31~35 | 96 | 4.2667 | 1.07983 | |
| | 36~40 | 147 | 4.1687 | 1.07492 | |
| | 41~45 | 27 | 4.4222 | 0.84185 | |
| | 46~50 | 15 | 4.4933 | 0.95877 | |
| | 51~55 | 9 | 4.0222 | 1.19350 | |
| | 56 岁以上 | 13 | 4.0923 | 1.09122 | |

年龄在职业倦怠水平及其三个维度上都没有显著差异。这与郭徐红的发现有些不同。在她的研究中, 职业倦怠的总体水平存在显著差异。36~40岁教师与50岁以上教师有显著性差异。而在朱孟斐的研究中, 不同群体的职业倦怠水平存在显著差异。30岁及以下年龄组的职业倦怠水平最高, 尤其是在低个人成就感维度。

3.3.3 教龄

教师的教龄分为5年以下、6~10年、11~15年、16~20年、21~25年、26年及以上6个阶段。从表4可以看出, 不同教龄的大学英语教师在职业倦怠水平及其三个维度上没有显著差异。这也与郭徐红的研究结果一致。而在朱孟斐的研究中, 这种差异是显著的, 有5年以上教龄教师的职业倦怠水平较高。

表4 教龄差异

| | 教龄 | N | Mean | SD | Sig. |
|------|--------|-----|--------|---------|-------|
| 职业倦怠 | 5年以下 | 77 | 4.2863 | 0.46236 | 0.269 |
| | 6~10 | 99 | 4.1991 | 0.54796 | |
| | 11~15 | 106 | 4.1990 | 0.68570 | |
| | 16~20 | 41 | 4.3798 | 0.85459 | |
| | 21~25 | 14 | 4.3946 | 0.52011 | |
| | 26年及以上 | 24 | 4.0298 | 0.95278 | |
| EE | 5年以下 | 77 | 4.3896 | 0.64538 | 0.654 |
| | 6~10 | 99 | 4.2992 | 0.58380 | |
| | 11~15 | 106 | 4.4434 | 0.74744 | |
| | 16~20 | 41 | 4.4817 | 0.79724 | |
| | 21~25 | 14 | 4.3214 | 0.82729 | |
| | 26年及以上 | 24 | 4.3125 | 0.93687 | |
| PA | 5年以下 | 77 | 4.0909 | 0.75971 | 0.135 |
| | 6~10 | 99 | 4.1263 | 0.70428 | |
| | 11~15 | 106 | 3.9988 | 0.99081 | |
| | 16~20 | 41 | 4.2744 | 1.08980 | |
| | 21~25 | 14 | 4.3929 | 0.67021 | |
| | 26年及以上 | 24 | 3.7344 | 1.17626 | |
| DP | 5年以下 | 77 | 4.4338 | 0.90345 | 0.209 |
| | 6~10 | 99 | 4.1556 | 1.07611 | |
| | 11~15 | 106 | 4.1283 | 1.02062 | |
| | 16~20 | 41 | 4.3854 | 1.16909 | |
| | 21~25 | 14 | 4.5143 | 1.03095 | |
| | 26年及以上 | 24 | 4.0500 | 1.06852 | |

3.3.4 职称

此外, 本研究还探讨了大学英语教师职称与职业倦怠水平的关系。在中国, 大学教师有四种职称: 助教、讲师、副教授和教授。表5显示了这四组的平均得分和单因素方差分析结果。结果显示, 教授在职业倦怠 (M=3.517)、情绪衰竭 (M=3.679)、低个人成就感 (M=3.375)、人格解体 (M=3.486) 的得分最低。同时, 副教授的得分最高。然而, 方差分析结果显示, 在职业倦怠以及情绪耗竭和人格解体两个维度上存在显著差异。

这与郭徐红的研究结果不同, 她的研究没有发现存在显著差异。在朱孟斐的研究中没有分析职称的差异。

表5 职称差异

| | 职称 | N | Mean | SD | Sig. |
|------|-----|-----|--------|---------|-------|
| 职业倦怠 | 助教 | 81 | 4.2628 | 0.56072 | 0.008 |
| | 讲师 | 178 | 4.1964 | 0.66877 | |
| | 副教授 | 95 | 4.3348 | 0.61488 | |
| | 教授 | 7 | 3.5170 | 1.04922 | |
| EE | 助教 | 81 | 4.3611 | 0.70323 | 0.019 |
| | 讲师 | 178 | 4.3581 | 0.70239 | |
| | 副教授 | 95 | 4.5013 | 0.66156 | |
| | 教授 | 7 | 3.6786 | 1.07252 | |
| PA | 助教 | 81 | 4.1003 | 0.85386 | 0.188 |
| | 讲师 | 178 | 4.0730 | 0.89081 | |
| | 副教授 | 95 | 4.1368 | 0.89992 | |
| | 教授 | 7 | 3.3750 | 1.20329 | |
| DP | 助教 | 81 | 4.3654 | 1.03286 | 0.035 |
| | 讲师 | 178 | 4.1348 | 1.12808 | |
| | 副教授 | 95 | 4.3853 | 0.80649 | |
| | 教授 | 7 | 3.4857 | 1.03187 | |

3.3.5 最高学历

如表6所示, 不同学历的大学英语教师在职业倦怠、情绪衰竭、低个人成就感和人格解体方面存在显著差异。平均分显示, 具有博士学位的大学英语教师的职业倦怠、低个人成就感和人格解体水平最高, 而硕士学位教师的情绪衰竭水平最高。而在朱孟斐的研究中, 研究结果在教师的学历上并没有表现出显著的差异。

表6 学历差异

| | 最高学历 | N | Mean | SD | Sig. |
|------|------|-----|-------|---------|-------|
| 职业倦怠 | 学士 | 25 | 3.855 | 0.77840 | 0.008 |
| | 硕士 | 333 | 4.261 | 0.63049 | |
| | 博士 | 3 | 4.492 | 0.63413 | |
| EE | 学士 | 25 | 4.010 | 0.78056 | 0.014 |
| | 硕士 | 333 | 4.415 | 0.68884 | |
| | 博士 | 3 | 4.000 | 1.3169 | |
| PA | 学士 | 25 | 3.820 | 0.86984 | 0.048 |
| | 硕士 | 333 | 4.094 | 0.89226 | |
| | 博士 | 3 | 5.000 | 0.57282 | |
| DP | 学士 | 25 | 3.664 | 1.2024 | 0.015 |
| | 硕士 | 333 | 4.281 | 1.0154 | |
| | 博士 | 3 | 4.467 | 0.80829 | |

4 结论

本研究调查分析了河南省高校英语教师职业倦怠的现状。主要研究结果如下: ①大学英语教师的职业倦怠水平相对较高, 高于以往的一些相关研究; ②女教师的职业倦怠程度低于男教师, 但差异不显著; ③不同年龄组教师的职业倦怠水平差异不显著; ④教龄的长短对职

业倦怠程度无显著影响；⑤在学历水平上差异显著，博士学位教师的职业倦怠、低个人成就感和人格解体程度最高，而硕士学位教师的情绪衰竭水平最高。

总的来说，高校英语教师存在较高等度的职业倦怠，但在性别、年龄、教龄和职称方面都没有显著差异。只

有最高学历不同在职业倦怠水平及其三个维度上存在显著差异。

作者简介：杨鹏（1981—），男，吉林四平人，副教授，博士在读，研究方向：高等教育研究、外语教学研究。

【参考文献】

- [1] Evers W J, Brouwers A, Tomic W. Burnout and self-efficacy: A Study of Teachers' Beliefs When Implementing An Innovative Educational System in The Netherlands[J]. *British Journal of Educational Psychology*, 2002(2), 227-244.
- [2] 郭徐红, 王家芝. 高校英语教师工作压力与职业倦怠的关系研究 [J]. *外国语文研究*, 2018 (2): 81-92.
- [3] Kaiser H F. An Index of Factorial Simplicity[J]. *Psychometrika*, 1974, 39(1): 31-36.
- [4] Field A. *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*[J]. Sage, 2013.
- [5] Maslach C. *Burnout: The Cost of Caring*[M]. New York: Prentice Hall.
- [6] Maslach C, Jackson S E, Leiter M P. *Maslach Burnout Inventory Manual (Fourth Edition)* [M]. Menlo Park, CA: Mind Garden, Inc, 2016.
- [7] Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. Job Burnout[J]. *Annual Review of Psychology*, 2001, 52(1): 397-422.
- [8] Platsidou M. Trait Emotional Intelligence of Greek Special Education Teachers in Relation to Burnout and Job Satisfaction[J]. *School Psychology International*, 2010, 1(1): 60-76.
- [9] Tabachnick B G, Fidell L S. *Using Multivariate Statistics*[J]. Boston, MA: Pearson, 2019(7).
- [10] 朱孟斐. 高校教师职业压力和倦怠情况的调查与思考 [J]. *山东商业职业技术学院学报*, 2019 (3): 37-40.