



上海市大学体育教师工作倦怠的教龄与职务特征

葛耀君¹, 苑 萍², 卢昌亚³

摘要: 采用工作倦怠问卷 (MBI-ES), 通过对上海市大学体育教师工作倦怠的现状调查, 分析被试工作倦怠的总体水平及个体的教龄与职务特征变量对个体工作倦怠影响的差异。研究结果表明: 1) 被试工作倦怠的总体水平尚好, 但存在工作倦怠的倾向; 2) 被试的工作倦怠与教龄整体成倒“U”型关系, 11~15年教龄段的教师是工作倦怠倾向最为明显的阶段; 3) 是否担任班主任对工作倦怠没有显著主效应, 而是否担任教练员和具有行政职务具有显著主效应。

关键词: 大学教师; 工作倦怠; 职务特征

中图分类号: G807.01 文献标识码: A 文章编号: 1006-1207(2010)06-0083-03

Seniority and Job Characteristics of Shanghai University PE Teachers' Job Burnout

GE Yao-jun, YUAN Ping, LU Chang-ya

(Shanghai , Shanghai 200438 China)

Abstract: The author surveyed the status quo of the job burnout of the PE teachers in Shanghai universities through MBI-ES and analyzed the total level of job burnout of the subjects and the different influence on individual job burnout due to the variables of the individual seniority and job characteristics. The result shows the following: 1) The general level of the job burnout of the subjects is Ok, but there exists the tendency of job burnout; 2) There is an inverted U relationship between the subjects' job burnout and their seniority. Those who have been teachers for 11-15 years are distinctly at a stage of job burnout; 3) There is no clear main effect on job burnout whether the subject is a class teacher, but evident main effect exists if the subject is a coach or administrator.

Key words: university teacher; job burnout; job characteristics

工作倦怠 (job-burnout), 也称“职业倦怠”、“工作耗竭”、“职业枯竭”等, 它是与工作相关的一系列症状, 通常认为是工作中的慢性情绪和人际压力的延迟反映。对其研究始于20世纪70年代, 美国学者Freudenberger于1973年在《职业心理学》杂志上首次提出了这一概念^[1]。Maslach和Jackson (1981, 1986) 认为^[2], 工作倦怠是指在以人为主要服务对象的职业领域中, 从业人员所体验到的一种情感耗竭 (Emotional exhaustion)、人格解体 (Depersonalization) 和个人成就感降低 (Reduced personal accomplishment) 的症状, 其中, 情绪衰竭是这一系列症状的主要方面, 它指一种过度的付出感以及情感资源的耗竭感; 对人格解体的进一步描述是对他人消极、冷淡、过分隔离、愤世嫉俗以及冷淡的态度和情绪; 而自我成就感丧失是指自我能力感降低, 以及倾向于对自己做出消极评价, 尤其是在工作方面。3个维度分别代表了工作倦怠的个人应激维度、人际情境维度与自我评价维度^[3]。

研究表明, 工作倦怠会对个体的身心状况和个体所在的组织及行为绩效产生消极影响, 如产生焦虑、压抑、慢性疲劳、工作效率低下、离职意向高等。虽然国内外对“教师职业倦怠”还没有明确的定义, 但针对工作倦怠的表现可以认为教师工作倦怠就是“教师不能顺利应对工作压力时的一种极端反应,

是教师在长期压力体验下产生的情绪、态度和行为的衰竭状态”。这种状态使教师对教育教学工作缺乏动机和兴趣, 勉强维持教育教学工作, 在内心对教育教学产生厌烦并感到心力交瘁, 从而导致教学工作能力和工作业绩降低的一种现象。Farber (1991) 研究发现有30%~35%的美国教师对自己的职业强烈不满; 而5%~20%的人则已处在工作倦怠状态^[4]; Brissie等 (1988) 研究发现, 教师的个人回报感越强其工作倦怠水平越低。

本研究以上海市高校体育教师为研究对象, 通过对其工作倦怠的现状进行调查与分析, 力求探究教龄与职务特征变量对被试工作倦怠的影响, 并提出合理的应对策略, 从而为相关研究提供理论参考。

1 研究对象与方法

1.1 对象

本研究采用整群随机抽样的方法, 在上海市随机选取12所高校的体育教师为研究对象。在职务特征变量方面, 考虑到高校体育教学的实际, 选择“是否担任班主任”; “是否担任教练员”和“是否有行政职务”为变量特征。被试的具体情况见表1。

收稿日期: 2010-09-07

作者简介: 葛耀君, 男, 。主要研究方向: 体育法学、社会学。

作者单位: 1. 上海工程技术大学体育部, 上海 201620; 2. 上海视觉艺术学院基础部, 上海 201620; 3. 上海师范大学体育学院, 上海 200234



表1 被试情况统计表

Table I General Information of the Subjects

	统计变量	N	%	统计变量	N	%
性别	男	103	57.5	女	76	42.5
担任班主任	是	56	31.3	否	123	68.7
担任教练员	是	47	26.3	否	132	73.7
行政职务	有	58	32.4	无	121	67.6
	0~5	32	17.9	6~10	31	17.3
教龄(年)	11~15	29	16.2	16~20	28	15.6
	21~25	28	15.6	25以上	31	17.3

1.2 工具

选用Maslach和Jackson(1981, 1996)^[5]编制的马氏工作倦怠量表(Maslach Burnout Inventory)的教育问卷(Educators Survey, MBI-ES)作为研究工具, MBI-ES包含情感耗竭、人格解体和个人成就3个分量表。其中, 情感耗竭包括9个项目; 人格解体包括5个项目。在这两个分量表上, 个体的得分越高, 表示体验到的倦怠程度越重。个人成就分量表包括8个项目, 与前两个分量表不同的是, 个体在个人成就分量表上的得分越高, 表示体验到的倦怠程度越轻。所有项目采用7级评分制。

1.3 方法

1.3.1 文献资料法

根据研究的需要, 查阅了大量有关教师工作倦怠研究方面的文献, 在数据处理和论文写作过程中, 有针对性地参阅了有关数理统计方法的书籍和文献, 为本研究的数据分析提供了坚实的理论基础。

1.3.2 问卷调查法

共发放问卷190份, 回收问卷183份, 回收率为96.3%。问卷回收后, 依据两项原则对问卷进行剔除: 问卷漏答项目

在2项及以上者; 答案明显呈现规律性的问卷。剔除后的有效问卷为179份, 有效回收率为94.2%。

1.3.3 数理统计法

问卷回收后, 所有测试数据输入计算机, 采用SPSS10.0统计软件对数据进行统计分析。

2 结果与分析

2.1 被试工作倦怠的总体情况

由于MBI-ES采用7级评分法, 根据工作倦怠的判定标准, 本研究选用中位数法, 即4作为工作倦怠评判标准的临界值, 研究数据表明(表2), 上海市大学体育教师的工作倦怠总体程度并不严重($M=3.761$)。

表2 上海市大学体育教师工作倦怠总体情况

Table II General Information about the Job Burnout of Shanghai University PE Teachers

维度	最小值	最大值	平均数	标准差	M ± SD
情绪衰竭	9	63	37.647	4.878	4.183 ± 0.542
人格解体	5	35	19.085	2.665	3.817 ± 0.533
低成就感	8	54	25.632	4.152	3.204 ± 0.519
工作倦怠	29	124	90.264	12.540	3.761 ± 0.570

被试在情绪衰竭维度的得分为4.183, 超过平均水平, 表明情绪衰竭程度较为严重; 在人格解体维度的得分为3.817, 接近临界值水平。采用反向记分方法后, 被试在低成就感的得分较低, 为3.204, 处于相对较好的水平。

2.2 被试工作倦怠的教龄特征差异

对表3的数据进行方差分析, 数据表明: 在情绪衰竭维度($F=3.57, P<0.05$); 人格解体维度($F=3.89, P<0.05$); 低成就感维度($F=3.79, P<0.05$)及倦怠总分($F=3.94, P<0.05$)都存在显著差异。

表3 工作倦怠的教龄特征差异

Table III Seniority Characteristics Difference of Job Burnout

教龄(年)	N	情绪衰竭	人格解体	低成就感	工作倦怠
0~5	32	3.975 ± 0.513	3.512 ± 0.540	3.041 ± 0.521	3.583 ± 0.495
6~10	31	4.452 ± 0.518	3.869 ± 0.521	3.402 ± 0.498	3.847 ± 0.523
11~15	29	4.537 ± 0.477	3.952 ± 0.496	3.463 ± 0.504	3.882 ± 0.497
16~20	28	4.073 ± 0.495	3.758 ± 0.487	3.249 ± 0.509	3.641 ± 0.571
21~25	28	3.991 ± 0.487	3.674 ± 0.513	3.006 ± 0.501	3.589 ± 0.521
25以上	31	3.894 ± 0.532	3.670 ± 0.507	2.984 ± 0.419	3.478 ± 0.516

对数据进行组间的多重比较分析发现: 在情绪衰竭因子上, 教龄段在0~5年和20年以上教师的情绪衰竭水平在中位数以下, 处于相对较好的水平并且与其他教龄段的教师存在显著差异。在其他因子上, 教龄段在0~5年和15年以上教龄段的教师与其他教龄段的教师在各个因子得分上均存在显著差异。

教龄25年以上教师的情绪衰竭和低成就感水平相对其他教龄段的教师都处于最好的水平, 其工作倦怠的总体水平最低; 教龄段在0~5年的新教师在人格解体因子得分最低, 并与其他教龄段的教师存在显著差异, 在其他因子上也处于相对较好的水平, 工作倦怠总体情况良好; 6~10年和11~15

年教龄段的教师在工作倦怠各因子上的得分都相对高于其他教龄段的教师, 并存在显著差异; 11~15年教龄段的教师的工作倦怠倾向最为明显, 在不同维度的得分都高于其他教龄段的教师。

2.3 被试工作倦怠的职务变量特征

表4的数据表明, “是否担任班主任”变量在情感衰竭因子($P<0.05$)和低成就感因子($P<0.01$)存在显著差异; 在人格解体和倦怠总体水平上无显著差异; “是否担任教练员”对工作倦怠有明显的主效应, 在工作倦怠3个因子以及总体水平上, 均存在显著差异; “有无行政职务”对工作倦怠及3个因子有显著的主效应。



表4 被试工作倦怠的职务变量特征

Table IV Job Variable Characteristics of the Subjects' Job Burnout

职务变量	N	情绪衰竭	人格解体	低成就感	工作倦怠
担任班主任	56	4.201 ± 0.474	3.938 ± 0.511	2.915 ± 0.446	3.812 ± 0.498
不担任班主任	123	3.987 ± 0.583	3.613 ± 0.519	3.297 ± 0.541	3.693 ± 0.511
P 值		0.047*	0.124	0.008**	0.223
担任教练员	47	4.472 ± 0.518	3.971 ± 0.498	3.011 ± 0.472	3.982 ± 0.521
不担任教练员	132	3.973 ± 0.507	3.708 ± 0.512	3.307 ± 0.465	3.596 ± 0.598
P 值		0.007**	0.038*	0.041*	0.035*
有行政职务	58	3.987 ± 0.514	3.569 ± 0.512	2.976 ± 0.511	2.978 ± 0.507
无行政职务	121	4.283 ± 0.465	3.914 ± 0.528	3.297 ± 0.553	3.823 ± 0.524
P 值		0.039*	0.024*	0.045*	0.009**

注: *表示 P < 0.05; **表示 P < 0.01

3 结论与建议

3.1 结论

(1) 被试的工作倦怠水平总体良好, 但不容忽视。人格解体因子均分虽低于中值水平, 但由于人格解体表现是情感衰竭的延续和扩展, 可以认为被试具有工作倦怠的倾向。另外, 被试相对较好的成就水平说明教师普遍认可体育教育的价值, 热爱本职工作, 也与教师具有较高的自我教学效能感和较强的情绪调节能力有关。

(2) 工作倦怠的教龄特征表明, 工作倦怠及其不同因子得分随教龄增加有不断加重的趋势, 教龄达到 15 年左右达到最高点, 随后有逐渐下降的趋势, 整体形态呈现倒“U”型。

(3) 担任教练员与具有行政职务的教师个人成就感相对较高, 可能因为被试相对会得到更多的社会支持和认同, 但由于被试除了正常上课外, 往往担负着繁重的体育训练任务和体育管理工作, 他们的工作绩效, 将在很大程度上影响学校的体育教育水平。另外, 角色模糊和角色冲突也将对他们的工作倦怠产生重要影响, 因此具有明显的工作倦怠倾向。

3.2 建议

3.2.1 改变处事方式, 建立良好的人际关系和合理的人生信念

教师应多与同事交流, 遇到问题时不加以逃避, 主动地表达自己的见解与主张, 积极应对并争取得到同事的支持、理解与帮助, 同事有困难时, 也应主动伸出援手, 这有助于建立良好的人际关系, 形成良好的工作氛围, 提高教师的工作热情。

3.2.2 减轻教师工作负荷, 明确教学改革的目标

有效地缓解体育教师的工作压力, 做学校体育管理工作, 是预防和缓解教师职业倦怠的重要途径。学校应根据本校体育教学的实际, 配备较为充裕的体育人力资源和教学设施, 适当减少体育班的学生人数, 减少体育教师的教学工作量。另外, 学校领导要明确具体的体育教学改革目标, 注意依据本校的体育教学实际, 向体育教师提出合理的目标和要求, 注意减少不必要的、纯形式的会议和检查, 减少无意义的各种体育评比和考核, 切实减轻体育教师的工作负担。

3.2.3 加强体育教师的职业规划, 避免角色冲突

高校体育教师除了担任正常的体育教学外, 很多教师还担任班主任、行政职务、教练员等。这种角色模糊导致教

师的权利、责任、方法、目标或解释权缺乏明确的划分, 使教师在具体工作时没有明确的目标定向, 将在很大程度上影响教师的工作积极性。因此, 学校管理者应尽量减少角色模糊与角色冲突的发生, 明确体育教师的工作任务和岗位责任, 进而避免工作倦怠的产生。

3.2.4 建立良性的社会环境, 提高高校体育教师的社会地位和职业威望

各级政府应通过各种政策的制定, 充分发挥舆论导向作用, 创造有利于体育教育发展的良好社会氛围, 把“尊师重教”真正落到实处, 切实提高体育教师的社会地位。另外, 体育行政主管部门应通过制定相关的政策, 增加对体育教育事业的经费投入, 切实改善体育教师的工资收入、住房、医疗、服装等物质待遇, 减轻体育教师的工作负荷, 避免教师因付出与回报之间的差距而产生工作倦怠感, 相信这将在很大程度上提高体育教师的工作积极性, 有利于社会体育教育工作的健康发展。

参考文献:

- [1] Freudenberger HJ(1974). Staff burn-out Journal of Social Issues [J].30:159-1651.
- [2] Schutte N, Toppinen occupational groups S, Kalimo R et al (2000). The factorial validity of the Maslach burnout inventory-general survey (MBI-GS) across and nations[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73(1): 53-56.
- [3] Cordes CL, Dounherpt TW, Plum M(1997). Patterns of burnout among manners and professionals: A comparison of models[J]. Journal of Organizational behavior, 18: 685-701.
- [4] Farber.B.A.(2000).Treatment strategies for different types of teacher burnout. Journal of Clinical Psychology, 56(5): 675-689.
- [5] Maslach C, Jackson SIJ.(1986). Maslach burnout inventory manual [M].Palo Alto, CA: Consultinn Psycholonists Press.
- [6] 刘晓明. 职业压力、教学效能感与中小学教师工作倦怠的关系 [J]. 心理发展与教育, 2004, 2: 56-61.
- [7] 李永鑫, 孟慧. 工作倦怠结构研究进展 [J]. 心理科学, 2004, 27(2): 474-476.
- [8] 黄俊伟. 高校青年体育教师工作倦怠现象成因及对策 [J]. 四川体育科学, 1999, (4)

(责任编辑: 陈建萍)