

民办高校教师工作倦怠现状及影响因素研究

张璇¹ 张雅丽²

1. 武汉文理学院应用心理学系, 武汉;

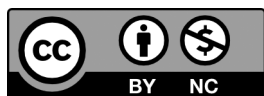
2. 华中师范大学心理学院, 武汉

摘要 | 为了了解民办高校教师工作倦怠状况及其影响因素, 采用工作倦怠量表 (MBI-GS) 对某民办高校教师进行调查。结果表明, 该校教师工作倦怠总体水平适中, 工作状态总体良好; 年龄、性别、岗位类别对工作倦怠无显著影响, 职称、课程性质、分配公平对工作倦怠有显著影响。副教授的倦怠程度最高, 同时承担公共课和专业课的教师的工作倦怠程度及成就感低落程度最高。民办高校教师分配公平与工作倦怠之间呈显著的负相关, 即体验到的公平感越强, 工作倦怠程度越低, 分配公平与情绪衰竭维度和玩世不恭维度呈显著负相关, 即体验到的公平感越强, 情绪衰竭和玩世不恭程度越低。

关键词 | 民办高校; 教师; 工作倦怠; 影响因素

Copyright © 2021 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 问题提出

美国心理学家费登伯格 (Freudenberger) 和社会心理学家马斯拉奇 (Maslach) 于 1975 年、1976 年最早提出工作倦怠 (Job Burnout) ^[1]。工作倦怠指个体因为不能有效地应对工作上延续不断的各种压力, 而产生的一种长期性反应, 包括情绪衰竭 (Emotional Exhaustion), 玩世不恭 (Cynicism) 和成就感低落 (Reduced Personal Accomplishment)。1981 年马斯拉奇 (Maslach) 和杰克逊 (Jackson) 编制的工作倦怠量表 (MBI) 极具代表性, 在不同领域应用广泛。分配公平指对所得到的结果的公平性的知觉, 在组织行为学的研究中, 组织公平一直是一个非常重要的解释性变量。Maslach (2003) 等曾经指出, 公平感的缺乏应该是导致工作倦怠一个非常重要的因素 ^[2]。

随着我国高校教师工作压力日益增加, 竞争日趋激烈, 高校教师的工作倦怠问题逐渐受到学者们的关注。而民办高校作为我国高等教育一股不可忽视的力量, 也存在着教师流失率高、工作倦怠现象较普遍的问题, 这不仅会影响教师的教学质量、工作状态, 也影响了教师正常生活和身心健康, 对学校的发

通讯作者: 张璇, 硕士, 武汉文理学院应用心理学系讲师, E-mail: zhangxuan1900@163.com。

文章引用: 张璇, 张雅丽. 民办高校教师工作倦怠现状及影响因素研究 [J]. 中国心理学前沿, 2021, 3 (1): 44-50.

<https://doi.org/10.35534/pc.0301007>

展也不无影响。因此,研究民办高校教师工作倦怠现象对于减少对教师身心健康的干扰,稳定师资队伍,提高教学质量有深远意义。在民办高校教师工作倦怠研究方面,闫丽雯、周海涛(2018)对全国7169名民办高校教师调查发现民办高校教师的职业倦怠水平较高,情绪衰竭及成就感缺失问题较为突出^[3];尹艺霖(2019)对上海市民办高职教师进行调查发现,民办高职院校教师工作特征和工作倦怠在人口统计学变量上有一定的差异性^[4];董彦霞(2017)对石家庄8所民办高职院校行政人员倦怠现状进行了调查,在性别、婚姻、年龄、工作年限、学历、职称和收入情况等变量上有显著差异^[5]。总的来看,国内已有的实证研究少有对某一民办高校教师工作倦怠的深度探究。因此,本文以某民办高校教师为研究对象,调查其工作倦怠现状,从性别、年龄、职称、课程性质、任课课时、分配公平因素出发,探讨其对工作倦怠的影响,并提出相应对策。

2 研究方法

2.1 研究对象

以武汉市某民办高校教师(包括任课教师、行政老师、辅导员)为研究对象,采取问卷法进行调查,共发放问卷90份,回收87份,有效问卷87份,有效率96%。

2.2 研究工具

采用由Schaufeli与Maslach编制、李超平和时勘修订的工作倦怠量表(MBI-GS)。MBI-GS共有15个条目,它包括三个方面:情绪衰竭、玩世不恭和低成就感。三个分量表的内部一致性系数分别为0.809, 0.852, 0.828。工作倦怠总量表的内部一致性系数(Cronbach's α)为0.837。采用李克特7点计分,0代表从不,1代表极少一年几次或更少,2代表偶尔一个月一次或更少,3代表经常一个月几次,4代表频繁每星期一次,5代表非常频繁一个星期几次,6代表每天。分配公平量表参考了张惠晨的分配公平量表,共5道题,内部一致性系数为0.778。采用李克特5点计分,1代表非常不同意,2代表不同意,3代表很难说,4代表同意,5代表非常同意。得分越高,说明体验到的公平感越强。在问卷的基本信息部分,设置了获取被试一般人口统计学变量的题项,如年龄、性别、受教育程度、岗位类别、职称等。

2.3 统计方法

问卷调查后对数据进行统计处理,数据分析采用SPSS19.0软件。进行的统计处理主要包括信度分析、独立样本t检验、方差分析、相关分析。

3 结果

3.1 样本构成

调查了某民办高校教师87名,其中男性32名,女性55名;25以下11人,26~30岁21人,31~35岁38人,36~40岁9人,41~45岁5人,45岁以上3人;未婚29人,已婚58人;本科学

历30人,硕士学历56人,博士1人;工作年限一年内15人,1~2年10人,3~5年21人,6~10年32人,10年以上9人;教师岗43人,行政岗21人,辅导员23人。

3.2 信效度分析

采用内部一致性信度来检验工作倦怠量表(MBI-GS)的信度。15个变量的Cronbach's α 系数为0.864,信度较高。量表各维度与总分的相关在0.668~0.804之间,各维度之间的相关系数为0.248~0.474之间,说明本问卷的结构效度较好。

3.3 民办高校教师工作倦怠总体水平

工作倦怠总分得分在50及以下的占95.4%,得分在50以上的仅占4.6%,且均未达到75分。得分在50以上的5人均为女性;教师4人,辅导员1人,如图1所示。根据工作倦怠量表的计分,得分50以下说明工作状态良好;得分在50~75之间说明存在一定程度的工作倦怠,需要进行心理调节;得分在75~100的建议休假,离开工作岗位一段时间进行调休,得分100以上的建议咨询心理医生或辞职、换工作。据此可以看出,该校教师工作状态总体良好,仅5%左右的教师存在一定程度的工作倦怠。

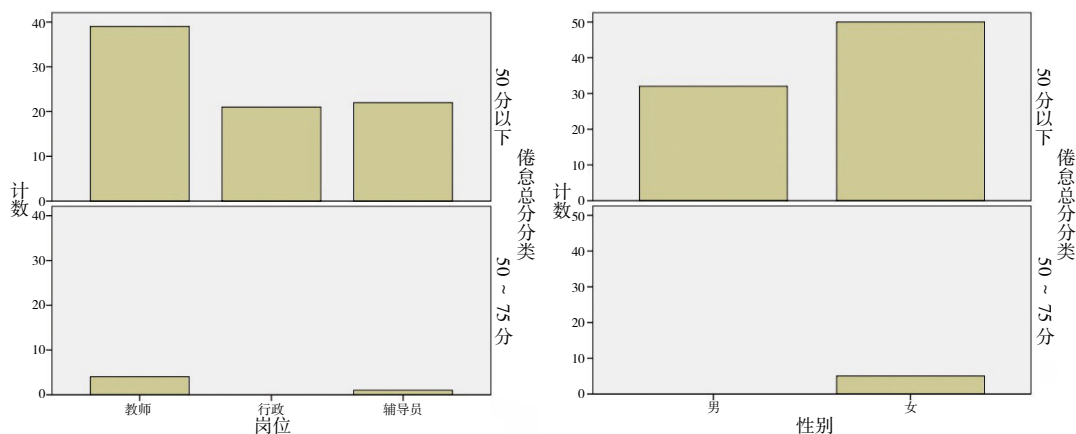


图1 工作倦怠得分分布

Figure 1 Distribution of job burnout scores

3.4 民办高校教师工作倦怠影响因素

考虑到一些人口统计学变量可能会影响到工作倦怠,比如不同性别的教师的工作倦怠情况可能不同,所以我们先分析了年龄、性别、岗位类别、职称对工作倦怠的影响。然后分析了其他因素,如任课时数、课程性质、分配公平对工作倦怠的影响。

3.4.1 年龄

被试年龄分6个年龄段,25以下、26~30岁、31~35岁、36~40岁、41~45岁及45岁以上。方差分析结果表明,各年龄段的教师在工作倦怠及各维度上均无显著差异。在工作倦怠总分

上, $F(5, 81) = 1.439$, $p > 0.05$; 在情绪衰竭维度上 $F(5, 81) = 1.989$, $p > 0.05$; 在玩世不恭维度, $F(5, 81) = 0.404$, $p > 0.05$; 在成就感低落维度上, $F(5, 81) = 1.383$, $p > 0.05$ 。

3.4.2 性别

独立样本 t 检验结果表明, 在工作倦怠总分及各维度上, 男教师和女教师之间均不存在显著差异, 见表 1。

表 1 教师工作倦怠的性别差异 ($M \pm SD$)

Table 1 Gender differences in teachers' job burnout ($M \pm SD$)

	男 ($n=32$)	女 ($n=55$)	t	p
情绪衰竭	13.75 \pm 4.11	13.70 \pm 3.44	0.05	0.960
玩世不恭	9.68 \pm 3.08	9.83 \pm 2.83	-0.229	0.820
成就感低落	12.56 \pm 2.12	12.67 \pm 3.39	-0.166	0.869
工作倦怠	36.00 \pm 6.78	36.21 \pm 7.50	-0.135	0.893

3.4.3 岗位

方差分析结果表明, 专任教师 ($n=43$)、行政人员 ($n=21$)、辅导员 ($n=23$) 在工作倦怠及各维度上均无显著差异。在工作倦怠总分上, $F(2, 84) = 0.286$, $p > 0.05$; 在情绪衰竭维度上 $F(2, 84) = 1.228$, $p > 0.05$; 在玩世不恭维度, $F(2, 84) = 0.331$, $p > 0.05$; 在成就感低落维度上, $F(2, 84) = 0.420$, $p > 0.05$ 。

3.4.4 职称

对教师岗位的 43 人, 根据其职称差异进行单因素方差分析, 如表 2 所示, 在工作倦怠总分上有显著差异 $F(2, 42) = 3.468$, $p < 0.05$, 而在工作倦怠的各维度上职称差异均不显著。进一步事后多重比较表明, 副教授的倦怠得分显著高于助教和讲师。

表 2 教师工作倦怠的职称差异 ($M \pm SD$)

Table 2 Title differences in teachers' job burnout ($M \pm SD$)

	助教 ($n=13$)	讲师 ($n=25$)	副教授 ($n=5$)	F	p
情绪衰竭	11.92 \pm 3.79	13.28 \pm 2.95	15.4 \pm 2.70	2.201	0.124
玩世不恭	9.61 \pm 3.64	9.0 \pm 2.61	12.0 \pm 4.02	2.203	0.124
成就感低落	13.15 \pm 3.60	12.20 \pm 2.46	16.0 \pm 4.41	3.218	0.051
工作倦怠	34.69 \pm 9.85	34.48 \pm 5.02	43.60 \pm 8.90	3.468	0.041

3.4.5 周任课课时数

所调查教师岗教师的周任课课时数在 4 小节至 20 节课之间, 50% 以上教师的周任课时在 14 节及以上。求周任课课时和工作倦怠及各维度的皮尔逊积差相关, 如表 3 所示结果表明, 工作倦怠及各维度与周任课课时呈弱相关, 且相关不显著。即周任课课时数对工作倦怠无显著影响。

表3 周任课课时和工作倦怠及各维度的相关

Table 3 Correlation analysis of weekly class hours and burnout

	情绪衰竭	玩世不恭	成就感低落	工作倦怠
周任课课时数	0.106	-0.038	0.033	0.043

3.4.6 任课性质

调查的教师岗教师中,公共课教师有8人,专业课教师30人,同时教公共课和专业课的教师5人。如表4所示,在工作倦怠总分和成就感低落维度上有显著差异,同时承担公共课和专业课的教师的工作倦怠程度最高。进一步事后多重比较,专业课和公共课教师的工作倦怠总分及成就感低落维度上无显著差异,而同时承担两者授课任务的教师的工作倦怠程度及成就感低落显著高于只带专业课和只带公共课的教师。

表4 教师工作倦怠的任课性质差异 ($M \pm SD$)Table 4 Course differences in teachers' job burnout ($M \pm SD$)

	公共课 ($n=8$)	专业课 ($n=30$)	两者皆有 ($n=5$)	F	p
工作倦怠	32.37 \pm 3.92	35.25 \pm 7.06	43.00 \pm 11.53	3.456	0.041
情绪衰竭	11.87 \pm 1.95	13.00 \pm 3.11	15.80 \pm 4.96	2.391	0.104
玩世不恭	8.62 \pm 1.84	9.56 \pm 3.24	11.00 \pm 4.58	0.840	0.439
成就感低落	11.87 \pm 2.69	12.66 \pm 3.14	16.20 \pm 3.11	3.425	0.042

3.4.7 分配公平

分配公平共五个条目,采用李克特5点计分,得分越高,说明员工体验到的公平感越强。工作倦怠得分越高代表倦怠程度越高。对87名教师计算分配公平与工作倦怠总分及各维度的皮尔逊积差相关系数。结果表明,分配公平与工作倦怠呈显著的负相关,即体验到的公平感越强,则工作倦怠程度越低。分配公平与情绪衰竭和玩世不恭维度均呈显著的负相关,即体验到的公平感越强,情绪衰竭和玩世不恭的程度越低。分配公平和成就感低落无显著相关。

表5 分配公平与工作倦怠及各维度的相关

Table 5 Correlation analysis of distributional equity and job burnout

	情绪衰竭	玩世不恭	成就感低落	工作倦怠
分配公平	-0.339**	-0.264*	-0.144	-0.339**

注: ** $p < 0.01$ 。

4 讨论

该民办高校教师的工作倦怠总体水平适中,工作状态总体良好,5%左右的教师存在一定程度的工作倦怠。这与闫丽雯、周海涛(2018)调查得出的民办高校教师职业倦怠水平较高,情绪衰竭及成就感

低落较为突出的研究结果不太一致^[3]。与钟真(2011)的结论较一致,即高职院校教师存在一定的工作倦怠现象,但整体水平不高^[6]。这个结果说明不同地区的民办高校或者不同学校之间情况不同,倦怠程度也不相同。

在性别、年龄、任课时数上,工作倦怠均未表现出显著差异。在性别上虽然差异不显著,但是倦怠程度偏高的仍然是女教师居多。任课时数上,大部分教师的课时量在周12节左右,基本上在可承受的范围内,周课时在20节的教师较少。性别差异上,与董彦霞(2017)的结论不太一致,其通过对石家庄市民办高职院校行政人员调查得出,不同性别的教师在低成就感维度上差异明显,女性行政人员的低成就感程度高于男性行政人员^[5]。课时量上,其他研究者对教师工作倦怠的研究甚少涉及该变量。

在职称、课程性质上,工作倦怠有显著差异。副教授的工作倦怠显著高于助教和讲师,可能是因为该校副教授比例相对较低,取样中的副教授人数也较少,副教授通常还兼任学校院系的行政职务,工作量较大。同时承担公共课和专业课的教师的工作倦怠程度最高,在工作倦怠总分和成就感低落维度上有显著高于只承担专业课或公共课的教师,可能的原因是同时承担公共课和专业课,教师的工作量和时间投入会增加,进而倦怠程度增加。

分配公平与工作倦怠有显著负相关,分配公平与情绪衰竭和玩世不恭维度均呈显著的负相关,配公平和成就感低落无显著相关。即体验到的公平感越强,工作倦怠程度越低;体验到的公平感越强,情绪衰竭和玩世不恭的程度越低。这与钟真(2011)的结果相一致,即教师组织公平感和工作倦怠呈显著负相关($r=-0.388$)^[6]。这说明提高组织的分配公平,有利于降低教师的工作倦怠。可以通过采用各种有效措施提高民办高校教师的公平感。尽管在实践中要做到分配的绝对公平是不可能的,但是分配结果应尽可能体现出教师的贡献程度,力争做到“按劳分配”。

总的来说,该民办高校教师的工作倦怠总体水平适中,工作状态总体良好;性别、年龄、岗位类别、任课时数对工作倦怠无显著影响;职称、课程性质、分配公平对工作倦怠有显著影响。

5 对策建议

降低民办高校教师工作倦怠程度,维持教师的稳定、提高教师队伍的质量,需从以下几方面着手:

第一,依法保障民办高校教师的合法权益,降低教师的流失率。民办高校教师的离职比例高的根本原因是教师的合法权益无法得到保障,难以与公办高校教师享有同样的权益,在职业发展上又诸多限制。社会地位与待遇是其工作倦怠问题的症结所在。随着《民办教育促进法》的实施,民办高校的法律地位和公平发展的外部环境会逐渐改善,但仍前路漫漫。具体到民办高校本身,应该从教师的利益和长远发展出发,提高教师薪酬待遇,给予教师职业发展的环境和机会。

第二,增强教师的职业认同感和职业幸福感。要合理安排工作量,切实减轻教师压力,加大教师培训支持力度。应规范完善激励机制,提高教师公平感,增强教师职业认同感和职业幸福感。

第三,要关注教师的心理健康。高校应该关注教师的心理健康,定期开展活动,缓解教师身心压力;作为教师个人,更应该关心自己、关爱自己,合理规划职业发展,加强体育锻炼,缓解压力,防范工作倦怠的发生。

参考文献

- [1] Maslach C. Job Burnout: New directions in Research and Intervention [J]. Current Directions in Psychological Science, 2003, 12 (5): 189-192.
- [2] 李超平, 时勘. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响 [J]. 心理学报, 2003 (5): 677-684.
- [3] 闫丽雯, 周海涛. 民办高校教师职业倦怠水平及影响因素分析 [J]. 国家教育行政学院学报, 2018 (2): 76-82.
- [4] 尹艺霖. 上海市高校教师薪酬公平感对职业倦怠的影响研究 [D]. 华东政法大学, 2019.
- [5] 董彦霞. 石家庄市民办高职院校行政人员职业倦怠现状及对策研究 [D]. 河北师范大学, 2017.
- [6] 钟真. 高职院校教师工作压力、组织公平感与工作倦怠的关系研究 [D]. 中南大学, 2011.
- [7] 张林. 中小学教师组织公平感、心理所有权和工作倦怠的关系研究 [D]. 湖南师范大学, 2015.
- [8] 王保健, 罗建忠, 史亚菊. 大学英语教师工作倦怠研究——基于八所高校的调查 [J]. 黑龙江教育 (高教研究与评估), 2018 (7): 58-61.

Study on the Current Situation and the Influencing Factors of Teachers' Job Burnout in one Private College

Zhang Xuan¹ Zhang Yali²

1. Department of Applied Psychology, Wuhan College of Arts & Science, Wuhan;

2. School of Psychology, Central China Normal University, Wuhan

Abstract: In order to understand the burnout status of private college teachers and its influencing factors, the Burnout Scale (MBI-GS) was used to investigate the teachers of a private college. The results show that the overall level of teacher burnout at the school is moderate and the work status is generally good. There was no significant effect of age, gender, and job category on job burnout. Title, course nature, and distributional equity have significant effects on job burnout. Associate professors had the highest levels of burnout, and faculty with both public and specialized courses had the highest levels of burnout and low levels of reduced personal accomplishment. There is a significant negative correlation between distributive justice and job burnout among teachers in this private college. Distributive justice was significantly and negatively related to the emotional exhaustion dimension and the cynicism dimension.

Key words: Private college; Teacher; Job burnout; Influencing factors