

广西中学英语教师职业倦怠研究

高 瑛, 孟繁旭

桂林理工大学外国语学院, 广西 桂林

收稿日期: 2023年10月6日; 录用日期: 2023年11月7日; 发布日期: 2023年11月14日

摘 要

教育部等八部门发布《新时代基础教育强师计划》，着力推动教师教育振兴发展，提高教师教育基础能力建设水平。教师职业倦怠已经成为教师队伍建设的一个重要问题。对教师职业倦怠的研究有助于推进高质量的教师队伍建设，落实立德树人的根本要求。本研究选取广西中学英语教师为研究对象，从人口学差异的角度入手，探讨广西中学英语教师在性别、教龄、办公地域、学校性质、有无编制、职称等方面的职业倦怠情况。研究发现，广西中学英语教师的职业倦怠程度处于中等偏下水平，具体到各个维度上看，程度最严重的是情绪衰竭，其次是低成就感，最后是去个人化。在人口学差异上，教师职业倦怠存在教龄、学校地域、学校性质、有无编制、职称上的差异。研究有助于教师职业倦怠的相关理论建构，从而推动国家、社会及学校对强师计划的贯彻和落实。

关键词

教师职业倦怠, 中学教师, 英语

A Study on Job Burnout of Middle School English Teachers in Guangxi

Ying Gao, Fanxu Meng

College of Foreign Studies of Guilin University of Technology, Guilin Guangxi

Received: Oct. 6th, 2023; accepted: Nov. 7th, 2023; published: Nov. 14th, 2023

Abstract

China's Ministry of Education, in collaboration with seven other authorities, has issued a plan to build a stronger teaching force for the country's basic education system, focusing on promoting the revitalization and development of education, and improving the level of basic capacity construction. Teacher's job burnout has become an important issue in the construction of the teaching staff.

The study of teacher's job burnout helps to promote the construction of high-quality teacher teams and implement the fundamental requirements of a holistic education that nurtures the whole person. This study selects middle school English teachers in Guangxi as the research object, and from the perspective of demography differences, it explores the job burnout of middle school English teachers in Guangxi in terms of gender, teaching age, school area, school nature, staffing and professional title. The study found that the level of job burnout of middle school English teachers in Guangxi is at the lower middle level. Specifically, from each dimension, the most serious is emotional exhaustion, followed by reduced personal accomplishment, and finally depersonalization. In terms of demography differences, there are differences in teachers' job burnout in terms of teaching age, school area, school nature, staffing and professional title. The research contributes to the theoretical construction of teachers' job burnout, thus promoting the implementation and implementation of the plan of strengthening teachers by the state, society and schools.

Keywords

Teacher's Job Burnout, Middle School Teachers, English

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

1. 引言

2022年4月,教育部等八部门发布《新时代基础教育强师计划》(以下简称“强师计划”),着力推动教师教育振兴发展,努力造就新时代高素质专业化创新型中小学教师队伍,为加快实现基础教育现代化提供强有力的师资保障[1]。强师计划着重指出要强化教师保障。鼓励支持各地创新教师编制、职称、考核评价、待遇保障等方面举措,深化中小学教师队伍建设综合改革,提高教师教育基础能力建设水平[1]。

20世纪70年代,倦怠一词最早出现。纽约大学心理学教授Freudenberger [2]在1974年首先提出倦怠的概念,他的研究表明,社会服务性职位需要较多的情绪性工作,面对较多人际压力源,长年的精力耗损,使得工作热诚容易消退,进而产生对人漠不关心以及对工作持负面态度的症候,他称其为工作倦怠(job burnout) [3]。随后,美国社会心理学家Maslach等人将工作上长期的情绪与人际应激源反应而产生的心理综合症称为职业倦怠[4]。表现为情感衰竭、去个性化和低成就感。而国内学者对于职业倦怠进行定义并不多,但也有一些学者给出了自己的界定,刘晓明[5]指出教师职业倦怠是教师因长期压力过大而产生的一系列不良反应,田庆花[6]在研究中提出教师职业倦怠是教师不能顺利达到工作要求、应对工作压力而出现的心理状态,苏文[7]认为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而产生的情感、态度和行为的衰竭状态。

现有研究关注职业倦怠对于个体和组织的影响[8]。教师作为服务型行业,需要面对来自学生、家长、授课情况、教学成绩等多方面的压力影响,从而引起教师在生理上、心理上产生的情绪、行为上的消极反应。教师职业倦怠的消极反应又负向影响教师教育教学行为。

因此,从社会现实来看,教师职业倦怠已经成为教师队伍建设的一个重要问题。对教师职业倦怠的研究有助于推进高质量的教师队伍建设,落实立德树人的根本任务[9]。目前,研究热点聚焦在五大主题——教师职业倦怠的组织因素、教师职业倦怠的测量、教师职业倦怠的个体因素、教师职业倦怠与教师健康以及教师职业倦怠的应对策略[10]。教师职业倦怠在人口学上的差异也成为国内外学者研究

的热点问题。中小学教师职业倦怠在性别、学校类别、教龄、执教年级和从教原因上差异具有统计学意义[11], 年龄、工作压力、有无事业编制与是否师范院校毕业等因素对乡村教师职业倦怠感的影响更大[12], 不同年龄、教龄、职称、职务公办幼儿园教师的职业倦怠存在显著差异[13], 教师职业倦怠的线性负向预测因子为教龄和学生成绩[14]。

本研究选取广西中学英语教师为研究对象, 探讨广西中学英语教师职业倦怠情况, 有助于教师职业倦怠的相关理论建构。结合强师计划对教师培育计划、教师资源配置、教师待遇保障的具体要求, 从人口学差异的角度入手, 探讨广西中学英语教师在性别、教龄、办公地域、学校性质、有无编制、职称等方面的职业倦怠情况是否有差异, 了解其背后原因, 从而推动国家、社会及学校对强师计划的贯彻和落实, 保障教师切实利益, 提升教师专业素质能力, 加强教师队伍建设。

2. 研究设计

2.1. 研究对象

本研究以广西中学英语教师为研究对象, 采取问卷调查法, 调查回收有效问卷 101 份, 其中, 男教师 22 人, 女教师 79 人; 公立学校教师 87 人, 占比 86.1%, 私立学校教师 14 人, 占比 13.9%; 有编制的教师 77 人, 占比 76.2%, 没有编制的教师 24 人, 占比 23.8%, 具体如表 1 所示。

Table 1. Basic information of participants

表 1. 被试的基本情况

被试的基本情况			
变量	水平	计数	百分比(%)
性别	男	22	21.8
	女	79	78.2
教龄	3 年以下	26	25.7
	3~5 年	5	5.0
	5~10 年	25	24.8
	10 年以上	45	44.6
办公地域	城市	61	60.4
	县城	25	24.8
	乡镇	15	14.9
学校性质	公办	87	86.1
	私立	14	13.9
是否有教师编制	有	77	76.2
	没有	24	23.8
职称	初级	39	38.6
	中级	37	36.6
	高级	25	24.8
总计		101	

2.2. 研究工具

本研究采用 Maslach 编制[15], 国内学者翻译的教师职业倦怠量表, Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES)。并在实际编写中, 为使被试更加清晰直观了解题目的意思, 修订了部分问题的表述。教师职业倦怠量表包括三个维度, 共 22 个项目, 来测量教师职业倦怠的情况。其中, 第 1、2、3、6、8、13、14、16、20 题属于情绪衰竭维度量表, 第 5、10、11、15、22 题属于去个性化维度量表, 第 4、7、9、12、17、18、19、21 题属于低成就感维度量表, 低成就感维度量表为反向计分题目。在国内外被多个学者广泛使用, 信度和效度得到了很好的检验[16]。本研究采用 Likert 式 5 级设定, 其中“1”代表很少如此, “5”代表总是如此, 得分越高, 表示教师职业倦怠越高。对回收的量表的 101 份有效问卷的数据, 采用内部一致性系数(Cronbach's α 系数)检验问卷的信度。量表的信度系数为 0.895, 信度很好。

3. 统计与分析

利用 SPSS26.0 对回收的 101 份有效问卷的数据进行 ANOVA 分析和独立样本 T-检验, 并比较在各变量上的平均值。

3.1. 广西中学英语教师职业倦怠现状描述

由表 2 得出, 教师职业倦怠均值为 2.27, 低于理论均值 3, 表明广西中学英语教师的教师职业倦怠现象并不严重。从包含的三个维度来看, 每个维度的均值均在 3 以下, 不属于高强度, 说明在各维度中教师的倦怠感并不强。根据均值, 教师在情绪衰竭维度倦怠感最强, 在去个性化中状态较好。

Table 2. Descriptive statistical results of job burnout and its three dimensions of middle school English teachers in Guangxi

表 2. 广西中学英语教师职业倦怠及其三个维度的描述性统计结果

	描述统计				
	N	最小值	最大值	均值	标准偏差
教师职业倦怠	101	1.00	3.86	2.2732	0.63638
情绪衰竭	101	1.00	5.00	2.4312	0.88587
去个性化	101	1.00	5.00	1.8079	0.79343
低成就感	101	1.00	5.00	2.3861	0.87662

3.2. 广西中学英语教师职业倦怠在各变量上的差异

3.2.1. 广西中学英语教师职业倦怠在性别上的差异

由表 3 的结果可以发现, 男性教师的职业倦怠整体水平的均值为 2.37, 女性教师职业倦怠整体水平的均值为 2.24, 说明男性教师的职业倦怠感要略高于女性教师, 在情绪衰竭和去个性化维度, 男性教师的均值高于女性教师。但是在低成就感维度, 女性教师的均值高于男性教师, 但广西中学英语教师的职业倦怠在性别上差异性并不显著, 不具有统计学上的显著性。

3.2.2. 广西中学英语教师职业倦怠在教龄上的差异

由表 4 和表 5 的结果可知, 广西英语教师职业倦怠的整体水平和低成就感维度在教龄上有显著差异, 在情绪衰竭和去个性化维度上没有显著性差异。教龄为 3~5 年的教师职业倦怠均值最高, 倦怠程度最高; 教龄少于 3 年的教师均值第二高, 教龄为 5~10 年和 10 年以上的教师均值相近, 都较低; 在情绪衰竭和去个性化维度, 教龄为 3~5 年的教师均值最高, 倦怠程度最高; 在低成就感维度, 教龄少于 3 年的教师

均值最高, 最易感到低成就。

Table 3. Comparison of job burnout and its three dimensions among teachers of different genders

表 3. 不同性别的教师在职业倦怠及其三个维度上的差异比较

	男		女		p
	平均值	标准偏差	平均值	标准偏差	
教师职业倦怠	2.3719	0.65565	2.2457	0.63242	0.413
情绪衰竭	2.6970	0.94852	2.3572	0.85931	0.112
去个性化	2.1000	1.05965	1.7266	0.68850	0.130
低成就感	2.1761	0.58460	2.4446	0.93664	0.106

Table 4. Comparison of job burnout and its three dimensions among teachers with different teaching years

表 4. 不同教龄的教师在职业倦怠及其三个维度上的差异比较

		ANOVA				
		平方和	自由度	均方	F	显著性
教师职业倦怠	组间	4.242	3	1.414	3.783	0.013
	组内	36.256	97	0.374		
	总计	40.498	100			
情绪衰竭	组间	5.294	3	1.765	2.339	0.078
	组内	73.182	97	0.754		
	总计	78.476	100			
去个性化	组间	3.003	3	1.001	1.619	0.190
	组内	59.951	97	0.618		
	总计	62.954	100			
低成就感	组间	8.464	3	2.821	4.002	0.010
	组内	68.383	97	0.705		
	总计	76.847	100			

Table 5. Comparison of average values of job burnout and its three dimensions among teachers with different teaching years

表 5. 不同教龄的教师在职业倦怠及其三个维度上的平均值比较

	描述			
	个案数	平均值	标准偏差	
教师职业倦怠	少于 3 年	26	2.5717	0.41345
	3~5 年	5	2.6273	0.48893
	5~10 年	25	2.1327	0.71497
	10 年以上	45	2.1394	0.65293
	总计	101	2.2732	0.63638

Continued

情绪衰竭	少于 3 年	26	2.6709	0.60327
	3~5 年	5	3.0444	0.65074
	5~10 年	25	2.4311	1.07694
	10 年以上	45	2.2247	0.88620
	总计	101	2.4312	0.88587
去个性化	少于 3 年	26	2.0385	0.70658
	3~5 年	5	2.0400	0.71274
	5~10 年	25	1.8320	0.98434
	10 年以上	45	1.6356	0.71004
	总计	101	1.8079	0.79343
低成就感	少于 3 年	26	2.7933	0.74577
	3~5 年	5	2.5250	0.96986
	5~10 年	25	1.9850	0.68686
	10 年以上	45	2.3583	0.94621
	总计	101	2.3861	0.87662

3.2.3. 广西中学英语教师职业倦怠在学校地域上的差异

从表 6 和表 7 可以看出, 广西中学英语教师职业倦怠的总体情况和情绪衰竭维度与学校地域有显著差异。但是在去个性化和低成就感维度上, 无显著性差异。从表中可知, 学校地域在教师职业倦怠的平均值比较中, 乡镇教师的均值最高, 城市教师的均值最低。乡镇教师的教师职业倦怠程度大于县城教师, 县城教师的职业倦怠程度大于城市教师。在去个性化和低成就感两个维度中, 城市教师的得分最低, 县城教师和乡镇教师的均值相近。

Table 6. Comparison of job burnout and its three dimensions among teachers from different regions

表 6. 不同地域的教师在职业倦怠及其三个维度上的差异比较

		ANOVA				
		平方和	自由度	均方	F	显著性
教师职业倦怠	组间	3.439	2	1.720	4.547	0.013
	组内	37.059	98	0.378		
	总计	40.498	100			
情绪衰竭	组间	7.330	2	3.665	5.049	0.008
	组内	71.146	98	0.726		
	总计	78.476	100			
去个性化	组间	1.635	2	0.817	1.306	0.275
	组内	61.319	98	0.626		
	总计	62.954	100			

Continued

	组间	1.648	2	0.824	1.074	0.346
低成就感	组内	75.199	98	0.767		
	总计	76.847	100			

Table 7. Comparison of average values of job burnout and its three dimensions among teachers from different regions
表 7. 不同地域的教师在职业倦怠及其三个维度上的平均值比较

		描述			
		个案数	平均值	标准偏差	
教师职业倦怠	城市	61	2.1244	0.65796	
	县城	25	2.4782	0.56088	
	乡镇	15	2.5364	0.50241	
	总计	101	2.2732	0.63638	
情绪衰竭	城市	61	2.2168	0.94834	
	县城	25	2.6978	0.68307	
	乡镇	15	2.8593	0.65393	
	总计	101	2.4312	0.88587	
去个性化	城市	61	1.7049	0.89488	
	县城	25	1.9680	0.54369	
	乡镇	15	1.9600	0.66419	
	总计	101	1.8079	0.79343	
低成就感	城市	61	2.2828	0.99029	
	县城	25	2.5500	0.67796	
	乡镇	15	2.5333	0.61685	
	总计	101	2.3861	0.87662	

3.2.4. 广西中学英语教师职业倦怠在学校性质上的差异

从表 8 得出, 广西中学英语教师职业倦怠的整体水平和去个性化维度在学校性质上有显著差异。在情绪衰竭和低成就感维度上, 无显著性差异。公办学校教师的教师职业倦怠及其三个维度的均值均低于私立学校教师的均值, 说明私立学校教师的职业倦怠感要高于公办学校教师。

3.2.5. 广西中学英语教师职业倦怠在有无编制上的差异

从表 9 得出, 广西中学英语教师职业倦怠及其三个维度和教师有无编制均有显著性差异。没有编制教师的教师职业倦怠及其三个维度的均值均高于有编制的教师的均值, 说明没有编制教师的职业倦怠感要高于有编制的教师。

3.2.6. 广西中学英语教师职业倦怠在职称上的差异

从表 10 和表 11 可以看出, 教师职称和广西中学英语教师职业倦怠及其三个子维度均有显著性差异。

在职称方面, 根据均值比较, 初级教师的职业倦怠最高, 高级教师的职业倦怠最低。在去个性化和低成就感维度, 均为初级教师的倦怠感大于中级教师, 中级教师大于高级教师。在情绪衰竭维度, 中级教师的均值最高。

Table 8. Comparison of job burnout and its three dimensions among teachers from different types of schools
表 8. 不同学校性质的教师在职业倦怠及其三个维度上的差异比较

	公立		私立		p
	平均值	标准偏差	平均值	标准偏差	
教师职业倦怠	2.2132	0.64362	2.6461	0.44827	0.017
情绪衰竭	2.3780	0.89170	2.7619	0.79988	0.133
去个性化	1.7333	0.77919	2.2714	0.74671	0.018
低成就感	2.3276	0.86524	2.7500	0.89066	0.094

Table 9. Comparison of job burnout and its three dimensions among teachers with or without budgeted posts
表 9. 有无编制的教师在职业倦怠及其三个维度上的差异比较

	有编制		没有编制		p
	平均值	标准偏差	平均值	标准偏差	
教师职业倦怠	2.1800	0.65262	2.5720	0.48084	0.002
情绪衰竭	2.3405	0.91151	2.7222	0.74211	0.043
去个性化	1.7195	0.80280	2.0917	0.70521	0.044
低成就感	2.2873	0.88854	2.7031	0.77127	0.042

Table 10. Comparison of job burnout and its three dimensions among teachers with different titles
表 10. 不同职称的教师在职业倦怠及其三个维度上的差异比较

		ANOVA				
		平方和	自由度	均方	F	显著性
教师职业倦怠	组间	6.296	2	3.148	9.020	0.000
	组内	34.202	98	0.349		
	总计	40.498	100			
情绪衰竭	组间	9.352	2	4.676	6.629	0.002
	组内	69.125	98	0.705		
	总计	78.476	100			
去个性化	组间	7.171	2	3.585	6.299	0.003
	组内	55.783	98	0.569		
	总计	62.954	100			
低成就感	组间	6.214	2	3.107	4.311	0.016
	组内	70.633	98	0.721		
	总计	76.847	100			

Table 11. Comparison of average values of job burnout and its three dimensions among teachers with different titles
表 11. 不同职称的教师在职业倦怠及其三个维度上的平均值比较

		描述		
		个案数	平均值	标准偏差
教师职业倦怠	初级	39	2.4802	0.50204
	中级	37	2.3403	0.68757
	高级	25	1.8509	0.56293
	总计	101	2.2732	0.63638
情绪衰竭	初级	39	2.5527	0.65808
	中级	37	2.6577	0.95953
	高级	25	1.9067	0.90192
	总计	101	2.4312	0.88587
去个性化	初级	39	2.0154	0.71139
	中级	37	1.8973	0.93288
	高级	25	1.3520	0.46648
	总计	101	1.8079	0.79343
低成就感	初级	39	2.6891	0.77421
	中级	37	2.2601	0.72850
	高级	25	2.1000	1.09449
	总计	101	2.3861	0.87662

4. 讨论

4.1. 广西中学英语教师职业倦怠现状

已有研究发现,教师作为服务型职业,是职业倦怠的高发群体[15]。有相当比例的中学教师职业倦怠严重,且在职业倦怠的三个维度中,情绪衰竭最严重[17]。中学教师存在着一定程度的职业倦怠[18]。本研究发现,广西中学教师的职业倦怠程度处于中等偏下水平,具体到各个维度上看,程度最严重的是情绪衰竭,其次是低成就感,最后是去个人化。这与胡洪强,刘丽书,陈旭远[19]的发现一致。

这可能是由于广西中学英语教师在实际授课中,需要面临不同于其他教师的情况。首先,广西属于经济欠发达地区,教育的建设与发展很大程度上受到了经济发展的限制。广西的教育资源较为落后,基础设施缺乏,专业课程投入少,师资力量薄弱。部分学校缺少或没有专职英语老师,英语课程由其他科目的老师兼职承担。其次,在经济欠发达地区,部分学校没有将英语成绩纳入学生成绩的考核,导致学生学习兴趣低,学习意识不强。学生的英语学习参与度低,英语基础薄弱,学习能力和口语表达能力较差。此外,教师要经常和家长沟通学生的学习情况,广西中学生有部分是留守儿童,家长长期在外务工,对于孩子的关心少,对老师的配合度低。在此情况下,广西英语教师肩负着教育质量提升的重要责任,需要面对资源少、课程量大、生源差、家长配合度低的实际压力。会在授课和育人工作中感到疲劳,丧失教学的活力和热情,工作能力体验和成就体验在疲惫的工作中丧失,对自己产生消极的评价,从而又产生去个性化,对工作敷衍了事,对工作对象和环境采取冷漠、忽视的态度。

4.2. 广西中学英语教师职业倦怠的人口学差异分析

本研究发现, 教师职业倦怠在教龄、学校地域、学校性质、有无编制、职称上存在差异。在教龄方面, 由于样本量的不同, 不同研究者所得出的结论不同, 对大学教师的研究发现, 教龄对教师职业倦怠有显著的影响, 在情感衰竭和去个性化两个维度的差异表现显著[20]。中学教师中, 教龄在 5~10 年的教师职业倦怠各维度水平最高[18]。本研究发现教龄为 3~5 年的教师职业倦怠程度最高, 教龄 3 年以下的教师职业倦怠程度第二高, 教龄超过 5 年的教师倦怠感不强。刚入职的新手老师还处于生存期, 对于工作的热情度很高, 愿意投入时间和精力, 但由于新手期经验不足, 付出的精力与收获的成果不匹配时, 便会产生倦怠感。在低成就感维度, 教龄 3 年以下的教师均值最高, 最易感到成就感低。新手期的教师想要达到较好的教学成果但由于经验较少, 便无法产生成就感。教龄为 3~5 年的教师已经熟悉工作的内容, 可以根据个人的想法处理教学中的问题, 这一阶段的教师, 教学目的明确, 选择有效的方法达到教学目标, 但在教学行为上还没有达到足够的流畅程度, 在教学过程中有方法但成果不佳, 还没有达到熟练掌握教学过程, 成果不明显, 倦怠情况最为严重。而教龄超过 5 年, 甚至 10 年的教师能够自如、流畅地表达出自己对教学的见解, 该阶段的教师观察情境, 处理问题偏向于理性倾向, 教学技能的完全自动化和教学方法的多样化, 不易产生倦怠感。

学校所处地域不同, 教师的职业倦怠情况也不同。在教师职业倦怠整体程度比较中, 乡镇教师的倦怠感最强, 城市教师的倦怠感最弱。乡镇教师职业倦怠程度大于县城教师, 大于城市教师。这与姜国俊[21]的研究发现一致, 市级中学教师情绪衰竭程度高于县级中学, 县级中学又高于乡镇中学。乡镇教育的不利因素很多, 教育基础薄弱, 教师在教育教学中难免会遇到诸多问题。城乡差别、社会地位、工资待遇等因素, 很多教师逐渐对岗位失去热情。甚至产生对工作失去兴趣, 产生抵触心理。环境越好, 教师所处的平台越高, 资源越多, 倦怠感自然下降。

教师职业倦怠整体水平和学校性质有显著差异。在去个性化维度上, 有显著性差异, 在去情绪衰竭和低成就感维度上, 无显著性差异。公办学校教师的教师职业倦怠及其三个维度的均值均低于私立学校教师的均值, 说明私立学校教师的职业倦怠感要高于公办学校教师。我们可以从工资待遇、工作压力、社会认可度这几个方面来考虑。公立学校老师的工资一般由岗位工资、绩效工资和班主任补贴等构成, 还有住房补贴、取暖费、高温补贴、节假日补贴、乡镇补贴(农村教师才有)等各项补贴福利。私立学校的工资会比公立学校的基本工资要高, 但是极大程度上受到教学成绩的影响。私立学校主要以营利为目的, 教师没有编制, 教师需要凭实力说话, 要具备很高的教学水平, 保证学生的升学率, 否则就会有失业风险。作为一名教师, 教书育人, 身负重任, 工作压力都不算太小, 但是私立学校更看重学生的升学率, 教师的工作质量代表着学校的口碑, 因此要求也会更严格一些, 所以私立学校教师的工作强度会更大, 需要有很强的心理素质和乐观心态才能很好的胜任这份工作。并且目前私立学校的社会认可度还是比不上公立学校。因此, 私立学校教师需要面对更大的教学压力、更多的教学任务、不稳定的工作状态以及较低的社会认可度, 就更加容易产生职业倦怠感。

教师是否有编制, 极大的影响了教师情绪倦怠的情况。没有编制教师的职业倦怠及其三个维度的均值均高于有编制的教师的均值, 说明没有编制教师的职业倦怠感要高于有编制的教师。而黄恒和张天雪[12]的研究结果表明, 在城市地区, 有无事业编制对教师职业倦怠感无显著影响, 在乡村地区产生显著影响。这与本研究阐明的在经济欠发达的广西, 教师容易产生职业倦怠情绪一致。目前, “编制热”成为大家讨论的热门话题。编制教师工作的环境较好, 工作时间相对稳定, 还有双休、节假日、寒暑假等保障。编制内的话机会也会更多, 可以参与职称评定、评优评先、培训、进修等待遇。而编外的话, 很多就没有这样的机会。因此, 目前就业形势所显现出来的体制外求职环境的不稳定性, 使得无编制的教师较为焦虑, 担心自己的生存处境, 相应容易产生情绪倦怠。

在职称方面, 根据均值比较, 初级教师的职业倦怠最高, 高级教师的职业倦怠最低。在去个性化和低成就感方面, 均为初级教师的倦怠感大于中级教师, 中级教师大于高级教师。这与张峰, 韩延伦[22]职业倦怠随着职称的升高而降低的发现一致。职称影响职业倦怠的情况, 可以从初级教师的工资待遇、授课经验来解释。教师的工资构成, 主要包括基本工资、教龄工资、职称工资等几部分。除此之外, 还包括一些补助、补贴等。就差距而言, 基本工资和教龄工资的差距并不大。最大的差距, 就是在职称工资上。初级教师的经济压力较大。此外, 初级教师的经验相对不足, 容易把控不好学生的习得、教学的成效。对于学生育人的方法上经验不够丰富。而高级教师经验丰富, 比较容易掌控自己达成目标的途径。因此初级教师比中级和高级教师更易感到对工作没有成就感, 认为工作繁琐, 采取冷漠的态度。在情绪衰竭方面, 中级教师容易感到情绪疲劳。

4.3. 结论

本文运用量化的方法对 101 份数据进行分析, 并对研究假设进行验证, 分析了广西中学英语教师在进行教学工作中产生的倦怠问题, 并提出了相应的建议。

从研究教师职业倦怠的描述性统计来看, 广西中学英语教师的职业倦怠程度处于中等偏下水平, 但是仍有部分教师的倦怠程度较高, 整体的情绪衰竭水平较为严重, 低成就感和去个人化维度水平不严重。从广西中学英语教师职业倦怠在各人口学差异角度分析结果表明, 教师职业倦怠在教龄、学校地域、学校性质、有无编制、职称上存在显著差异。教龄为 3~5 年的教师职业倦怠程度最高; 乡镇教师职业倦怠程度大于县城教师, 大于城市教师; 私立学校教师的职业倦怠感要高于公办学校教师; 没有编制教师的职业倦怠感要高于有编制的教师; 初级教师的职业倦怠高于高级教师。

因此, 本研究意味着广西中学英语教师的职业倦怠值得被关注, 且需要从不同角度入手, 缓解教师职业倦怠感, 增强教师工作效能感, 推进教师队伍建设, 落实立德树人根本任务。教师职业倦怠程度应该从以上人口学差异方面为抓手进行控制, 例如, 对不同教龄的教师采取不同的培训计划, 关注乡镇教师、私立学校教师的实际困难, 优化编制配置, 深化职称改革, 从而促进强师计划的实施, 进而提高教师教学水平。

5. 建议

针对本研究的调查结果, 应对广西中学英语教师采取一定措施, 控制教师职业倦怠程度, 从而提升广西中学英语教师的工作满意度和工作效能感。应贯彻落实好强师计划, 坚持质量为重, 突出重点。从学校地域、学校性质、有无编制、职称等几个方面上的差异, 着手改善教师待遇。优化教职工编制配置, 总量内盘活用好现有事业编制资源, 按照标准及时核定教职工编制, 优先满足中小学教育发展需要。深化教师职称改革, 完善岗位管理制度。加强教师工资待遇保障, 完善中小学教师绩效考核办法, 形成“学校越边远、条件越艰苦、从教时间越长、教师待遇越高”的格局。教师职业生涯的初期是提升教师情绪能力的关键期, 要把握好教师发展规划。实施好组织保障、政策保障、经费保障, 用满腔热情关心好教师, 将教师队伍建设作为教育投入重点。但本研究仍然有一些局限性, 研究问题稍显宽泛, 样本数量不多, 代表性不强, 且在地域和教龄等方面不够均衡。同时可以增加对教师职业倦怠的影响因素的分析, 并着重考虑外部的影响因素。

基金项目

广西高等教育本科教学改革工程项目: 新文科背景下英语专业语言技能课程改革与实践(编号: 2021JGB213)。

参考文献

- [1] 中华人民共和国教育部. 教育部等八部门关于印发《新时代基础教育强师计划》的通知: 教师(2022) 6号[EB/OL]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-04/14/content_5685205.htm, 2022-04-02.
- [2] Freudenberger, H.J. (1974) Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, **30**, 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- [3] Freudenberger, H.J. (1981) Burn-Out: The High Cost of High Achievement. Bantam Books, New York, NY.
- [4] Maslach, C. and Jackson, S.E. (1986) MBI: Maslach Burnout Inventory. University of California, Palo Alto.
- [5] 刘晓明. 职业压力、教学效能感与中小学教师职业倦怠的关系[J]. 心理发展与教育, 2004, 20(2): 56-61.
- [6] 田庆花. 中小学教师职业倦怠的反思[J]. 现代中小学教育, 2007(7): 61-64.
- [7] 苏文. 中小学教师职业倦怠的成因及应对策略研究[J]. 时代文学(双月上半月), 2008(7): 184-186.
- [8] 倪艳, 蒋俊鹏, 刘吉吉. 职业倦怠研究述评[J]. 社会科学动态, 2022(11): 79-84.
- [9] 王振宇. 我国乡村教师职业倦怠研究的 10 年: 回顾与展望[J]. 现代教育科学, 2019(11): 151-156. <https://doi.org/10.13980/j.cnki.xdjyky.2019.11.027>
- [10] 郭绒. 国际教师职业倦怠研究: 知识基础、热点主题与前沿进展——基于 WOS 数据库的文献计量分析[J]. 比较教育研究, 2021, 43(12): 28-37.
- [11] 郑晓芳, 崔酣. 中小学教师职业倦怠的人口学因素差异探讨[J]. 医学与社会, 2010, 23(4): 94-96.
- [12] 黄恒, 张天雪. 城乡教师职业倦怠感的影响因素及其差异研究——基于中国教育追踪调查数据[J]. 成都师范学院学报, 2023, 39(3): 83-90.
- [13] 谢谦宇. 公办幼儿园教师职业倦怠的主要表现及成因分析[J]. 西部素质教育, 2023, 9(11): 126-130. <https://doi.org/10.16681/j.cnki.wcqe.202311031>
- [14] Sideridis, G. and Alghamdi, M.H. (2023) Teacher Burnout in Saudi Arabia: The Catastrophic Role of Parental Disengagement. *Behavioral Sciences*, **13**, Article 367. <https://doi.org/10.3390/bs13050367>
- [15] Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981) The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, **2**, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- [16] 范琳, 杨杰瑛. 高校英语教师职业倦怠及应对策略探究——基于教师专业发展的视角[J]. 外语教学, 2015, 36(3): 44-49.
- [17] 黄敏姣. 中学青年教师职业倦怠问题的实证研究——以黑龙江省佳木斯市区中学青年教师为调查对象[D]: [硕士学位论文]. 长春: 东北师范大学, 2006.
- [18] 罗良针, 张贵诗, 朱武. 中学教师职业倦怠与自我调控相关研究[J]. 教学与管理, 2013(11): 51-54.
- [19] 胡洪强, 刘丽书, 陈旭远. 中小学教师职业倦怠现状及影响因素的研究[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2015(3): 233-237. <https://doi.org/10.16164/j.cnki.22-1062/c.2015.03.047>
- [20] Blix, G.A., Cruise, J.R., Mitchell, M.B. and Blix, G.G. (2006) Occupational Stress among University Teachers. *Educational Research*, **36**, 157-169. <https://doi.org/10.1080/0013188940360205>
- [21] 姜国俊. 沧州市中学教师职业倦怠状况分析[J]. 中国公共卫生, 2009, 25(11): 1398.
- [22] 张峰, 韩延伦. 山东省乡村中学教师职业倦怠现状分析与建议[J]. 当代教育科学, 2016(10): 62-64.