

高职英语教师职业倦怠与其压力源关系研究

吴吉东

(常州纺织服装职业技术学院 外语系, 江苏 常州 213164)

摘要: 定性和定量研究发现, 除行业知识缺失感维度略显严重外, “双师”背景下高职英语教师职业倦怠情况, 总体不太严重, 依次为: 行业知识缺失感、低成就感、情感衰竭和去个性化。高职英语教改、教学工作、人际关系、下厂实习、科研、学生评教等六个压力源与高职英语教师职业倦怠成线性正相关, 其中前三个压力源对高职英语教师职业倦怠的预测几乎都达到极其显著水平。研究结果对高职英语教师“双师”素质培养, 缓解其职业倦怠有重要的启示。

关键词: 职业倦怠; 高职英语教师; 压力源

中图分类号: H319

文献标识码: A

文章编号: 2095—042X (2014) 03—0112—05

doi: 10.3969/j.issn.2095—042X.2014.03.027

高职院校“双师”素质发展是“以就业为导向, 以能力为本位”的现代职业教育理念客观的必然要求, 这就要求高职英语教师不仅要有扎实英语基本功, 还要具备相关行业或专业所需的英语知识和技能。然而, 高职英语教师基本是英语专业毕业生, 缺乏相关行业或专业知识背景, 对如何成为“双师型”教师感到压力和困惑。由于长期处于这种压力和困惑, 无法得到缓解和帮助, 渐渐形成职业倦怠。职业倦怠延缓了教学工作的实施, 阻碍着教学水平的提高, 成为制约培养“懂英语高端技能型人才”一个重要因素。

一、国内外教师职业倦怠研究

自Freudenberger 1974年提出“职业倦怠(burnout)”^[1]概念以来, 国外研究者主要从四个理论视角对职业倦怠进行研究。Freudenberger的临床观点认为职业倦怠是个体由于工作强度高并且忽视自己的个人需要所引起的一种疲惫不堪的状态, 是“过分努力去达到一些个人或社会的不切实际的期望”的结果; Maslach和Pines等人的社会心理学观点认为倦怠有三个主要特征: 情绪衰竭、去人性化和个人成就感降低; Cherniss的组织观点认为许多人对工作持有很多不现实的期望, 因此就容易体验到幻想破灭和倦怠; Samson的社会历史观

点认为“倦怠不仅是一个个体的一种特性, 也是社会面貌在个体心理特性上的一种反应”^[2]。

各类研究的理论视角不同, 但都强调倦怠会导致个体生理、心理、情感等方面的变化。其后的主要研究是编制职业倦怠测量工具, 从人口学变量(如性别、年龄、婚姻状况、受教育程度、工作年限等)、人格因素(如内控点、自尊等)、组织因素(如学生问题、工作负荷、角色冲突与角色模糊、自由度与自主权、社会支持等)和社会因素(如对教育的期望)等方面对教师职业倦怠产生的根源进行了研究。如Maslach & Jackson的MBI^[3]、Demerouti的OLBI^[4]、Pines & Aronson的BM^[5]和Kristensen的CBI^[6]等。

国内关于教师职业倦怠的研究始于1990年, 主要是对国外研究的理论性成果引介或综述, 也有些研究者借鉴国外教师职业倦怠问卷, 编制相关研究领域的教师职业倦怠问卷, 进行了一些实证研究, 研究对象大多集中在中、小学教师。研究发现教师职业倦怠受诸多变量影响: 社会支持、教学效能感、应对方式、工作压力、自尊和控制点等。从2007年起, 有研究者开始关注高职英语教师职业倦怠问题, 研究主要集中在人口变量因素方面, 如性别、学历、教龄、职称等。关于“双师”素质

* 收稿日期: 2014-03-06

作者简介: 吴吉东(1966—), 男, 江苏射阳人, 硕士, 讲师, 主要从事应用语言学与外语教育研究。

基金项目: 江苏省教育厅2012年度高校哲学社会科学研究基金资助项目(2012SJB880004)

发展背景下的高职英语职业倦怠鲜有研究。本研究采用定性和定量相结合方法,探究“双师”背景下高职英语教师职业倦怠总体现状,分析导致其职业倦怠的主要压力源,以期发展“双师”素质提供方法论指导。

二、研究问题、对象与工具

(一) 研究问题

本文通过问卷调查和访谈法,拟解决两大问题:第一,“双师”背景下高职英语教师职业倦怠总体现状如何?第二,“双师”背景下高职英语教师职业倦怠与其压力源关系如何?

(二) 研究对象

本次研究对常州纺织服装职业技术学院、南通职业大学、盐城工业职业技术学院和江苏经贸职业技术学院4所高职院校170名英语教师作了问卷调查,包含不同性别、学历、年龄、教龄和职称等,接受调查者总体结构合理,代表江苏不同地区高职英语教师。共发放问卷170份,回收有效问卷154份,有效率90.58%。问卷调查结束后,在4所高职院校随机抽取8名教师(每校2名)作访谈。

(三) 研究工具

本次研究采用定量和定性研究相结合的方法。根据Maslach & Jackson的MBI和高职英语教师“双师”素质发展特质,编制成里克特(Likert)五级问卷调查量表。该问卷分为3部分,第一部分是个人简况,包括性别、年龄、教龄、学历、职称、周课时等;第二部分是教师职业倦怠量表,包括“行业知识缺失感(4项)、情感衰竭(9项)、去个性化(5项)和低成就感(8项)”4个维度;第三部分是教师职业压力量表,包括“高职英语教改压力、下厂实习压力、教学工作压力、科研压力、学生评教压力、人际关系压力”等6个压力源。请教师根据自己实际,选择1—5几个数字,“1”表示“完全或几乎不适合我的情况”,逐步递增,“5”表示“完全或几乎完全适合我的情况”,分值越高,职业倦怠越强。

定性研究中的访谈提纲采用半开放形式,主要根据问卷调查的内容编制而成4个问题,来进一步调查受试者职业倦怠现状和主要压力源。

(四) 数据收集与分析

本次调查时间为2012年11月—2012年12月,持续近两个月。问卷调查数据首先用Excel 2007进行处理,然后利用社会科学统计软件(SPSS16.0),通过描述性统计分析和多元回归分

析等统计方法,对数据进行处理分析。访谈数据收集就是把访谈时用录音笔记录下语音资料整理成文字资料,为定性研究分析“双师”背景下的高职英语教师职业倦怠和压力源提供依据。

三、高职英语教师职业倦怠总体现状

用描述性统计对154份问卷调查所得数据处理。根据里克特(Likert)量表,平均值在3.5—5是处于较高水平,平均值在2.5—3.4之间,是处于中等水平,平均值在1—2.4处于较低水平。高职英语教师职业倦怠处于中等水平(平均值2.93)。在四个维度中,“行业知识缺失感”的平均值3.51 > 3.5,表明高职英语老师在该倦怠维度上处于较高水平;“情感衰竭(2.69)”和“低成就感(3.17)”的平均值在2.5—3.4之间,表明高职英语教师在这两个倦怠维度上处于中等水平;“去个性化”的平均值2.35 < 2.4,表明高职英语教师在这倦怠维度上处于较低水平。

“双师”背景下高职英语教师职业倦怠总体不太严重(平均值2.93),比罗东山^[7]研究高职英语教师职业倦怠总体水平高一些(平均值2.67),但其“行业知识缺失感”相当严重。高职英语教师几乎来自英语专业毕业生,基本没有如机电、财会、经贸等相关行业或专业英语知识,他们很少有机会像工科类教师那样到相关企业实践或到校企共建“双师型”教师培训基地培训,对自己专业未来如何发展和如何成为“双师型”教师感到有压力。其次是“低成就感(平均值3.17)”,其程度没有达到谭仕慧^[8]、陈秀娟和林永成^[9]所研究高职英语教师职业倦怠的“低成就感”严重水平。目前高职院校面临最严峻问题是招生,由于采用单招、自主招生、注册入学等多种招生方法,学生英语基础较以往更加薄弱和参差不齐,高职英语教师对如何组织教学使学生学得相关行业或专业英语知识感到困惑,付出诸多劳动不一定有相应的回报。

“情感衰竭”和“去人性化”这两个维度不太严重。访谈中了解到高职英语教师能够顺应高职英语为专业服务教育教学改革要求,到专业教师课堂听课学习相关行业和专业知识,也能够按照所任教的系部分成教学团队,针对学生学情,共同研究制定教学计划,编写教案,师生关系和同事关系总体上比较和谐融洽。

四、高职英语教师职业倦怠与其压力源关系分析

高职英语教师发展“双师”素质,面临着诸多压力源,这些诸多压力源主要包括“高职英语

教改压力、下厂实习压力、教学工作压力、科研压力、学生评教压力、人际关系压力”等6个方面，它们长时间共同相互作用于高职英语教师，又无法得到缓解和帮助，渐变为职业倦怠。

表1 高职英语教师职业倦怠与压力源相关分析

维度	高职英语教改	下厂实习	教学工作	科研	学生评教	人际关系
行业知识缺失感	0.586 **	0.433 **	0.338 **	0.143	0.224 **	0.413 **
情感衰竭	0.508 **	0.417 **	0.565 **	0.289 **	0.433 **	0.481 **
去个性化	0.457 **	0.330 **	0.373 **	0.128	0.353 **	0.450 **
低成就感	0.286 **	0.252	0.228 *	0.220 *	0.146	0.256 **

注：*表示 $P < 0.05$ ，**表示 $P < 0.01$

从表1中可以看到“高职英语教改压力”等6个压力源对高职英语教师职业倦怠4个维度预测数值都是正的，表明这6个压力源和高职英语教师职业倦怠成正相关。换言之，随着6个压力源加大，高职英语教师职业倦怠的4个维度会增强，反之，也然。在“情感衰竭”这个维度上，6个压力源对其预测都达到极其显著水平。在“行业知识缺失感（ $0.143 > 0.05$ ）”和“去个性化（ $0.128 > 0.05$ ）”这两个维度上，只有“科研压力”对其预测没有达到显著水平，其他5个压力源均达到极其显著水平。在“低成就感”这个维度上，“下厂实习压力（ $0.252 > 0.05$ ）”和“学生评教压力（ $0.146 > 0.05$ ）”两个压力源对其预测没有达到显著水平，而“教学工作压力”和“科研压力”两个压力源对其预测达到显著水平，“高职英语教改压力”和“人际关系压力”两个压力源对其预测达到极其显著水平。从压力源上来看，“高职英语教改压力”、“教学工作压力”和“人际关系压力”3个压力源对高职英语教师职业倦怠4个维度预测几乎都达到极其显著水平。

（二）高职英语教师职业倦怠与其压力源回归分析

表2 高职英语教师职业倦怠与压力源回归分析

	因变量			自变量											
	R	R ²	F	英语教改		下厂实习		教学工作		科研		学生评教		人际关系	
				Beta	P	Beta	P	Beta	P	Beta	P	Beta	P	Beta	P
知识缺失感	0.62	0.39	2.71 **	0.36	0.10 **	0.10	0.06	0.26	0.03	0.01	0.95	0.02	0.36	0.02	0.29
情感衰竭	0.66	0.41	0.45 **	0.10	0.40 **	0.02	0.36	0.16	0.30 **	0.22	0.03	0.07	0.23	0.09	0.01
去个性化	0.51	0.25	2.46 **	0.09	0.20 **	0.02	0.89	0.22	0.02	0.06	0.31	0.03	0.07	0.14	0.20 **
低成就感	0.32	0.11	0.07	0.14	0.01	0.01	0.59	0.36	0.04	0.18	0.05	0.05	0.64	0.03	0.78

注：**表示 $P < 0.01$

根据自变量Beta绝对值越大，对因变量预测力就越强，在“行业知识缺失感”维度上，“高职英语教改压力”对其预测力最强，Beta0.36，并达到极其显著性水平（ $P < 0.01$ ）。第二预测力的是“教学工作压力”，Beta0.26，也达到显著性水平（ $P < 0.05$ ）。“下厂实习压力”、“学生评教压力”、

（一）高职英语教师职业倦怠与其压力源相关分析

用相关分析统计方法对高职英语教师职业倦怠的6个压力源作了相关分析，如表1所示。

为了进一步研究6个压力源对高职英语教师职业倦怠4个维度综合影响，用多元回归分析统计方法对高职英语教师职业倦怠的6个压力源作了回归分析，如表2所示。

从表2可以得出6个压力源（自变量）共同预测高职英语教师职业倦怠4个维度（因变量），其复相相关系数R分别为0.62、0.66、0.51和0.32，表明高职英语职业倦怠4个维度分别与4个压力源之间存在着一定的线性相关，前三维度密切程度较强，“低成就感”维度相对较弱。4个压力源对四个维度的决定系数 R^2 分别是0.39、0.41、0.25和0.11，表明4个压力源能够分别解释高职英语教师职业倦怠4个维度39%、41%、25%和11%的变异。4个压力源对前两个维度的方差具有一定解释力，而对后两个维度的方差解释力并不大，说明其回归模型对数据的拟合度不是很高，存在除6个压力源以外其他变量。4个维度回归模型的F分别为0.027、0.0045、0.025（ < 0.5 ）和0.07（ > 0.5 ），表明前3个维度与6个压力源之间有显著的线性关系，“低成就感”未达到显著性关系。

“同事关系压力”和“科研压力”四个压力源均未达到显著性水平（ $P > 0.05$ ），对“行业知识缺失感”不具有预测力。

在“情感衰竭”维度上，“科研压力（Beta 0.22）”、“教学工作压力（Beta 0.16）”、“高职英语教改压力（Beta 0.10）”和“同事关系压力

(Beta 0.09)”4 个压力源都对其具有一定预测力且依次减低, 都达到显著性水平 ($P < 0.05$)。而“学生评教压力”和“下厂实习压力”两个压力源没有达到显著性水平 ($P > 0.05$), 对“情感衰竭”没有预测力。

在“去个性化”维度上,“教学工作压力”对其预测力最强, 其 Beta 0.22, $P < 0.05$, 达到显著水平。其次是“同事关系压力”, Beta 0.14, $P < 0.01$, 达到极其显著水平。另外“高职英语教改压力”对“去个性化”维度具有一定预测力, 也达到极其显著性水平 ($P < 0.01$)。其他 3 个压力源没有达到显著水平, 对“去个性化”没有预测力。

在“低成就感”维度上, 虽 6 个压力源对其综合预测力没有达到显著性水平 ($F > 0.05$), 但其中的“教学工作压力”、“科研压力”和“高职英语教改压力”3 个压力源分别对“低成就感”具有一定预测力, 且达到了显著性水平 ($P < 0.05$)。而“下厂实习压力”、“学生评教压力”和“人际关系压力”没有达到显著性水平 ($P < 0.05$), 对“低成就感”不具有预测力。

从表 2 可以得到 6 个主要压力源能够综合解释高职英语教师职业倦怠 29% 的变异, 说明“双师”素质背景下高职英语教师职业倦怠受诸多因素影响, 例如人口变量因素、社会因素等。“高职英语教改压力”和“教学工作压力”对高职英语教师职业倦怠 4 个维度的预测都达到显著水平, 是影响高职英语教师职业倦怠两个重要的因素。“下厂实习压力”和“学生评教压力”对高职英语教师职业倦怠预测没有达到显著水平, 不是高职英语教师职业倦怠重要因素。“科研压力”对“情感衰竭”和“低成就感”两个维度的预测达到显著水平, 是影响这两个维度重要因素, 对“行业知识缺失感”和“去个性化”两个维度预测没有达到显著水平, 不是这两个维度重要因素。“人际关系压力”对“情感衰竭”和“去个性化”两个维度的预测达到显著水平, 是影响这两个维度重要因素, 对“行业知识缺失感”和“低成就感”两个维度预测没有达到显著水平, 不是影响着两个维度重要因素。

高职英语教师发展“双师”素质是高职英语为专业服务教育教学改革客观要求, 高职英语教育培养的是“用英语从事服务、管理工作”或“用英语处理与未来职业相关”的高技能人才。由于

高职英语教师基本没有行业或专业背景, 也少有机会到企业实践, 高职英语教育教学改革和高职英语教师“双师”素质发展让高职英语教师感到前所未有的压力和困惑。

教学工作是“双师”背景下高职英语教师面临的主要压力。一方面是高职院校面临招生和就业问题, 各校都强调对学生职业技能培养, 而高职英语只是人才培养方案中基础课程, 在专业课程先行理念指导下, 高职英语面临着被边缘化; 另一方面是高职英语教师周课时都在 12—16 节之间, 班大人多是高职英语课堂普遍现象。由于高职英语教师没有相关职业教学理论学习, 学科知识结构很不适应高职英语教学要求, 教学方法也比较陈旧落后, 缺乏现代教育技术背景下需要的职业素养和技术能力, 这就使得高职英语教师的教学工作力不从心。

“双师”背景下高职英语教师还面临着科研和人际关系压力。现在职称评定除依据教学评价外还有一个重要方面就是科研, 高职英语只是公共基础课, 高职英语教师没有专业为依托, 在职业院校中申报课题立项很难, 撰写的科研论文也很在外语类核心期刊上发表, 这不仅影响了高职英语教师职称评定, 而且还影响他们探究高职英语教学内在客观规律的积极性和工作热情, 高职英语教师会觉得自己工作没有多大意义和价值, 不愿意再为高职英语教改付出更多的努力。人际关系压力主要来自于评优评先和争取培训机会等量化考评制度, 这些量化考评制度人为给高职英语教师带来心理压力, 造成人际关系矛盾。

五、研究结果及其启示

本研究聚焦“双师”背景下高职英语教师职业倦怠及其压力源关系分析, 其职业倦怠与人口变量和社会因素等关系研究另文撰述。研究结果显示:“双师”背景下高职英语教师职业倦怠总体不太严重, 除了“行业知识缺失感”略显严重外, 其他 3 个维度都处于中等水平或下, 依次为:“行业知识缺失感、低成就感、情感衰竭和去个性化”。“高职英语教改压力、下厂实习压力、教学工作压力、科研压力、学生评教压力、人际关系压力”等 6 个压力源与高职英语教师职业倦怠成线性正相关, 其中“高职英语教改压力”、“教学工作压力”和“人际关系压力”3 个压力源对高职英语教师职业倦怠 4 个维度的预测几乎都达到极其显著水平, 前两者是造成高职英语教师职业倦怠 4 个维度的两个重要因素, “人际关系压力”是造成高

职英语教师“情感衰竭”和“去个性化”这两个维度的重要因素,而“科研压力”则是造成高职英语教师“情感衰竭”和“低成就感”这两个维度的重要因素。研究结果对高职英语教师“双师”素质培养,缓解其职业倦怠有重要的启示:

第一,高职英语教师师资培养要科学规划,尤其是高职英语教师教育课程及其标准,要增设 2—3 门相关行业或专业基础入门课程,使得准高职英语教师不仅要有扎实英语基本功,还具备相关行业或专业所需的英语知识和技能。

第二,学校要为高职英语教师搭建学习相关行业或专业英语知识平台,建立灵活科学人性化的考评机制。

第三,高职英语教师要学会调适各种压力,积极应对高职英语教学为专业服务的教学改革,科学合理规划自身的发展。

第四,高职英语教师要学习职业教育和 ESP 教学理论,从单纯的语言知识和技能培养转向典型工作情境中实际应用英语能力培养上,研发典型职场英语校本教材,更好培养“懂英语高技能人才”。

参考文献:

- [1] Freudenberger H J. Staff Burn - out [J]. Journal of Social Issues, 1974 (1): 159—165.
- [2] Samson S B. Schooling in America: Scapegoat and Salvation [M]. New York: Free Press, 1983: 22.
- [3] Maslach C & Jackson S E. Burnout in Health Profession: a Social Psychological Analysis [M] // G S Sander & J Suls. Social Psychology of Health and Illness. NJ: Erlbaum, 1982: 227—251.
- [4] Demerouti E, Bakker A, Fiedhelm N. The Job Demands - Resources Model of Burnout [J]. Journal of Applied Psychology, 2001 (3): 499—512.
- [5] Pines A, Aronson E. Career Burnout: Causes and Cures [M]. New York: Free Press, 1988: 26.
- [6] Kristensen T S, Borritz M, Villadsen E. The Copenhagen burnout inventory: a new tool for the assessment of burnout [J]. Work & Stress, 2005 (19): 192—207.
- [7] 罗东山. 湖北省高职院校公共课英语教师职业倦怠与其相关变量的关系研究 [D]. 武汉: 华中师范大学, 2007.
- [8] 谭仕慧. 缓解高职院校英语教师职业倦怠的策略研究 [D]. 西安: 西北大学, 2012.
- [9] 陈秀娟, 林永成. 高职院校大学英语教师职业倦怠成因探究 [J]. 高教探索, 2008 (6): 118—121.

A Study of the Relationship between Job Burnout and Pressures of ETFVCs

WU Ji - dong

(Department of Foreign Language Studies, Changzhou Textile Garment Institute, Changzhou 213164, China)

Abstract: The combination of quantitative and qualitative research finds that lack of industry knowledge being slightly serious, generally, job burnout of ETFVCs (English teachers from vocational colleges) is not serious in developing Shuangshi, in sequence lack of industry knowledge, reduced personal accomplishment, emotional exhaustion, depersonalization, and that there is a linear positive correlation between the job burnout of ETFVCs and six pressures of English teaching reform, teaching work, interpersonal relations, plant practice, scientific research and student assessment, the first three of which are predictable to the job burnout of ETFVCs with extreme significance. The findings are expected to provide important implications for developing Shuangshi of ETFVCs and relieving their job burnout.

Key words: job burnout; ETFVCs; pressure source

(责任编辑: 朱世龙, 沈秀)