

江西高校思政教师职业认同与工作倦怠的关系研究

陈琳

【摘要】采用高校教师职业认同问卷和工作倦怠量表对江西省各大高校 81 名思政教师进行问卷调查,探究教师职业认同和工作倦怠的关系。结果表明,教师职业认同总分和三维度得分为 3.44~3.59,工作倦怠总分和三维度得分为 2.35~2.74。回归分析显示,教师情绪衰竭的预测变量有:单位认可和课时量 ($P<0.01$),解释率为 23.7%;单位认可和职业认同两个变量,分别解释人格解体、低成就感和工作倦怠总分变异的 26.4%、35.1%和 29.5%。结论:江西省思政教师职业认同中等偏上,工作倦怠不严重;改善学校管理、提高单位认可,提升职业认同,可降低教师工作倦怠水平。

【关键词】校思政教师;职业认同;工作倦怠

工作倦怠 (jobburnout) 也称为“职业倦怠”、“工作耗竭”等,它是指助人行业的个体因为不能有效地应对工作上连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、低个人成就感和去个性化等^[1]。高校教师是容易出现职业倦怠的一个群体,高校思政教师也是如此。教师职业认同是个体从自己的经历中逐渐发展,确认自己的教师角色过程,也是教师个体对自己所从事的教师职业的认同程度^[2]。本研究主要调查江西高校思政教师职业认同和工作倦怠的现状及因素,探索职业认同对工作倦怠的影响,为提升教师职业认同、减少其工作倦怠、提高工作投入提供科学建议。

一、对象与方法

(一) 研究对象

利用集中培训的机会,对江西省 85 个高校的思政教师进行问卷调查。共发放问卷 110 份,回收 87 份,其中有效问卷 81 份,有效率为 93.1%,其中,男 48 人,女 31 人(缺失 2 人);年龄为 24~55 岁,均值为 (39.2 ± 6.9);教龄为 1~36 年;本科、硕士、博士学历分别有 17、47、17 人;助教 6 人,讲师 37 人,副教授 33 人,教授 5 人。

(二) 研究工具

1. 高校思政教师职业认同问卷

根据魏淑华^[3]、严玉梅^[4]的教师职业认同问卷,自行编制高校思政教师职业认同问卷,量表包括职业认知(6 条目)、职业情感(3 条目)和职业行为倾向(5 条目)三个维度。条目采用李克特式的 5 点计分法,1-5 分别代表“非常不符合”到“非常符合”。

2. 高校思政教师工作倦怠问卷

根据 Maslach 等人专为教师编制的量表 MBI-ES,参考朱燕^[5]、宋双斌^[6]等人工作倦怠量表,自行编制针对高校思政教师的工作倦怠量表。量表包括情绪衰竭(7 条目)、人格解体(6 条目)和低成就感(7 条目)三个维度。条目采用李克特式的 5 点计

作者简介: 陈琳(1977—),女,华东交通大学理工学院讲师,政治经济学硕士,研究方向为思政教育。(江西南昌 330100)

基金项目: 华东交通大学理工学院校级课题“江西省高校思政课教师职业认同与工作倦怠的关系研究”(XJRWSK2014-3)

分法，1-5 分别代表“从未如此”到“总是如此”。

3. 数据处理

用 SPSS20.0 对数据进行统计分析，反向计分题统计时进行了正向处理。职业认同和工作倦怠现状使用描述性统计，对其影响因素采用 t 检验，方差分析；采用回归分析考察职业认同等变量对工作倦怠的作用。

二、结果

（一）江西高校思政教师职业认同和工作倦怠现状

表 1 显示，教师职业认同得分在 3.5 分左右，介于“一般”和“比较符合”之间，可认为职业认同中等偏上。工作倦怠各维度及总分介于 2 和 3 之间，低于中值 3，其中情绪衰竭得分略高，可认为工作倦怠不严重。只有 4%的教师有严重的工作倦怠（三个维度均大于 3）。

表 1 掘思政教师职业认同和工作倦怠均分与相关情况

	M ± SD	B 职业 认知	B 职业 情感	B 职业 行为倾向	B 职业 认同	C 情绪 衰竭	C 人格 解体	C 低成就 感	C 工作 倦怠
B 职业认知	3.44 ± 0.58	1							
B 职业情感	3.59 ± 0.65	.610 ***	1						
B 职业行为倾向	3.54 ± 0.58	.615 ***	.555 ***	1					
B 职业认同	3.51 ± 0.52	.887 ***	.805 ***	.864 ***	1				
C 情绪衰竭	2.74 ± 0.54	-.0.189	-.0.123	-.0.13	-.0.151	1			
C 人格解体	2.37 ± 0.62	-.385 **	-.298 *	-.316 **	-.395 **	.542 ***	1		
C 低成就感	2.35 ± 0.42	-.486 ***	-.295 *	-.459 ***	-.504 ***	.424 ***	.511 ***	1	
C 工作倦怠	2.47 ± 0.42	-.399 **	-.249 *	-.367 **	-.396 **	.808 ***	.848 ***	.786 ***	1

掘掘注：* p < 0.05 , ** p < 0.01 , *** p < 0.001 ,下同。

（二）思政教师职业认同的影响因素分析

独立样本 t 检验显示，职业认同三维度及总分均不存在性别、学历和职称差异，收入高低也不影响职业认同（p>0.05；承担过专业课的思政教师，其职业认知和职业认同总分显著高于未担任过专业的教师（p<0.05），承担过专业课的 72.7%教师，自报专业课的知识素养有助于思政教学。相关分析显示，职业认同三维度和总分与年龄相关具有统计学意义（r：0.311~0.366，p<0.05），跟教龄相关不显著（p>0.05）。此外，单位认可与职业认同以及三维度中的职业认知、职业行为倾向显著相关（p<0.05），与职业情感相关不显著（p>0.05）。

（三）思政教师工作倦怠影响因素的回归分析

表 1 显示，职业认同三维度及总分和工作倦怠的情绪衰竭不相关，跟工作倦怠其他维度和总分呈显著负相关（r：-0.504~-0.249，p<0.05）。分析人口统计学因素（性别、年龄、教龄、学历、职称等）、工作因素（人事关系类型、收入、课时、专业课承担情况、学生态度、单位认可、学校类型）等对工作倦怠各维度及总分的影响，结果显示，学历、课时、学生态度（重视思政课程度）、单位认可等变量对情绪衰竭有影响（p<0.05）；单位认同影响人格解体（p<0.05）；学生态度、单位认可影响低成就感（p<0.05）。

以工作倦怠各维度和总分为因变量，以上述有统计学意义的变量和职业认同作为预测变量，进行多元回归分析。表 2 显示，

职业认同影响工作倦怠的人格解体、低成就感两个维度和总分，单位认可对工作倦怠三个维度和总分均有影响，而课时量大小是情绪衰竭的重要预测变量。

表 2 教师工作倦怠的多元回归分析结果

维度	自变量	标准化回归系数 Beta	t 值	R ²
情绪衰竭	常数		6.857 ***	
	单位认可	- 0.375	- 3.378 **	0.148
	周课时	0.299	2.694 **	0.237
人格解体	常数		8.747 ***	
	单位认可	- 0.320	- 2.691 **	0.186
	职业认同	- 0.301	- 2.523 *	0.264
低成就感	常数		11.937 ***	
	职业认同	- 0.436	- 4.026 ***	0.276
	单位认可	- 0.288	- 2.659 *	0.351
工作倦怠总分	常数		10.730 ***	
	单位认可	- 0.378	- 3.210 **	0.222
	职业认同	- 0.287	- 2.435 *	0.295

摇摇注:各变量对照组,周课时:12 以下;单位认可:从未/有时。

三、讨论与建议

（一）江西高校思政教师职业认同中等偏上，专业课承担情况影响职业认同

本研究表明，总体上江西高校思政教师的职业认同中等偏上。年长的思政教师，其职业认同越高，这一结果与以往的结论基本一致^[4]。这可能是因为随着年龄、阅历和教学经验的增长，思政教师更加体会到思政教育对学生成长的价值，其教学能力也得到了提升，因此，年长教师职业认同高于青年教师。因此，高校采取诸如骨干思政教师导师制的措施，传帮带新教师，尽快帮青年思政教师度过职业认同低迷期，积极投入思政教学与科研当中。本研究还表明，承担过专业课教学的老师职业认同更高，而且大部分认为专业课知识有助于思政教学。这可能是专业课教师身份，有助于提升职业价值感，同时专业课较微观、具体的内容，可为宏观、抽象的思政课程内容提供更贴近实际的素材，从而使思政教学更佳、教师效能感更强。鉴于此，建议高校可以适当安排思政教师承担少量相关专业课的教学，这样既可以拓展思政教师的知识面，提升思政教学效果，也能提高思政教师职业认同感。

（二）思政教师工作倦怠不严重，工作量影响情绪衰竭

本研究表明，总体上江西省高校思政教师工作倦怠不严重，只是情绪衰竭得分略高。工作量影响情绪衰竭，这与以前的研究结果是一致的^[7]。这可能是因为与专业课不同，专业课除了课堂教学以外，还包括实验指导、实训指导、论文指导等其他要素，而思政几乎只有课堂教学，要完成相同的工作量，思政老师必须承担更多的课堂教学^[8]。因此，在高校管理过程中，给思政教师安排的教学、科研任务等工作量应该合理适宜，以减轻教师的情绪衰竭。

（三）思政教师工作倦怠与职业认同的关系密切，单位认可可是增强思政教师职业认同、减少工作倦怠的重要因素

本研究表 1 和表 2 均显示，职业认同与工作倦怠关系负相关，高水平的职业认同往往对应低水平的工作倦怠，单位认可显著影响职业认同，跟工作倦怠及其各维度显著相关。这与前人的研究一致^[9]。顾倩^[8]研究认为，组织支持对教师的职业认同和工作倦怠关系具有调节作用，即高水平的组织支持能增强职业认同对工作倦怠水平的负向作用，低组织支持水平下，职业认同对工作倦怠作用效果比较小。可见，高校的组织支持对增加职业认同，减少工作倦怠的重要作用。因此，建议高校可以多方面增强对思政教师的认可，比如，建立适合思政教学特点的考核评价体系，让思政教师的付出和回报成正比；对思政教师在科研、教改、培训方面给予更多（至少不少于其他教师）的支持；在制定与思政教师有关的规章制度时，高校管理人员应充分与思政教师协商、讨论，并积极采纳思政教师的合理化建议等。

参考文献

- [1] 王鹏, 高峰强, 李鹰. 我国高校教师工作倦怠的群体类型研究 [J]. 教育研究, 2013, (6).
- [2] 魏淑华. 国外教师职业认同研究述评 [J]. 上海教育科研, 2005, (3).
- [3] 魏淑华. 教师职业认同研究 [D]. 重庆: 西南大学, 2008.
- [4] 严玉梅. 高校教师职业认同、工作满意度与离职意向的关系研究 [D]. 长沙: 湖南师范大学, 2008.
- [5] 朱燕. 高校教师的职业倦怠研究 [D]. 上海: 华东师范大学, 2007.
- [6] 宋双斌. 高校教师职业倦怠与绩效关系及其影响因素研究 [D]. 大连: 东北财经大学, 2012.
- [7] 贾耀敏. 高校思想政治理论课教师职业倦怠的现状及其原因 [D]. 武汉: 华中科技大学, 2011.
- [8] 施爱民, 王美荣. 高校思想政治理论课本质与功能的再思考 [J]. 文教资料, 2014, (26).
- [9] 顾倩. 高校青年教师的职业认同与工作倦怠的关系研究 [J]. 新校园, 2018, (1).