

文章编号: 1671-8496-(2022)-01-0124-04

高职班主任职业压力与职业倦怠关系实证研究 ——以苏北四市九所五年制高职校班主任为例

王永保

(江苏联合职业技术学院宿迁经贸分院, 江苏 宿迁 223600)

摘要:对江苏省宿迁、连云港、徐州和盐城四市九所五年制高职校682名班主任教师的测量结果显示,占比达69.8%以上的高职班主任存在中度职业压力,职业压力相当严重,职业压力因子中学生管理压力得分最高,达到4.11。高职班主任存在一定程度职业倦怠,在职业倦怠各维度中,最严重的是情绪衰竭,平均得分高达4.27。职业倦怠与职业压力之间呈非常显著的正相关。职业压力因子“学生管理压力”“管理环境压力”和“教学工作负荷与自我发展压力”是高职班主任职业倦怠的主要预测因素,其中“学生管理压力”是高职班主任职业倦怠最主要的预测因素。

关键词:五年制高职校;职业倦怠;职业压力;班主任

中图分类号: G715/G443

文献标识码: A

An Empirical Study on the Relationship between Occupational Stress and Job Burnout of Head Teachers in Higher Vocational Colleges

WANG Yong-bao

(Jiangsu United Vocational and Technical College, Suqian Economic and Trade Branch, Suqian 223600, China)

Abstract:The measurement results of 682 head teachers in nine five-year higher vocational schools in Suqian, Lianyungang, Xuzhou and Yancheng of Jiangsu province show that more than 69.8% of the head teachers in higher vocational schools have moderate occupational pressure, which is quite serious. Among them, professional stress factor, students management stress score is the highest, reaching 4.11. There is a certain degree of job burnout in head teachers in higher vocational colleges. In all dimensions of job burnout, the most serious is emotional exhaustion. The average score is as high as 4.27. There was a significant positive correlation between job burnout and job stress. The main predictors of job burnout are "student management stress" "management environment stress" and "teaching workload and self-development stress". Among them, "student management stress" is the most important factor to predict the job burnout of head teachers in higher vocational colleges.

Key words: five-year higher vocational school; job burnout; job stress; head teacher

1 研究背景

“职业压力是工作状态无法有效应对或满足预期,或工作威胁到自尊和健康生活,而产生的

一系列心理、生理和行为的反应过程,或不愉快的、消极的情绪经历,如生气、焦虑、紧张、沮丧或失落等消极情感体验。”^[1]“压力不仅影响到个体的生理、心理和行为,而且影响到组织绩

收稿日期: 2021-04-28

作者简介: 王永保, 教授, 硕士

研究方向: 管理心理

效”。^[2]“工作压力处理不适当，将导致工作效率低下、员工身心处于亚健康状态、离职率的升高和工作满意度的下降”。^[3]高职班主任在长期的职业压力下，其身心压抑、疲惫，出现生活工作冷漠、悲观等消极情感体验，就会出现职业倦怠。

“职业倦怠主要是指由于难以应对职业对自身的要求所产生的疲倦、困乏的身心状态，这是厌倦和畏惧教学工作的一种心理反应，也是在长期的压力下所产生的情绪、态度以及行为的衰竭状态。”^[4]职业倦怠已成为五年制高职班主任教师的主要心理问题之一。主要表现：工作兴趣、热情的丧失和成就感、满意度低，处事上的去个性化，情绪情感的冷漠、疏离以及倦怠等。正如“从教之初的满腔热忱逐渐消失了，职业幸福感和成就感淡漠了，取而代之的是安于现状、平淡无为、得过且过的想法。”^[5]职业倦怠不仅给学校、家庭、社会以及学生的健康发展与成长，带来间接或直接的负面影响，而且严重损害班主任教师的身心健康。因此，本文对五年制高职班主任职业倦怠、职业压力现状及其关系进行深入研究，以期达到有效调节职业压力，消除和缓解职业倦怠的目的。

2 研究对象与方法

2.1 研究对象

数据样本：选取江苏省宿迁、连云港、徐州和盐城四市九所五年制高职校682名班主任教师。

2.2 研究工具

2.2.1 职业压力量表

采用任君庆、张菊霞编制高职院校教师职业压力量表。量表由“学生管理压力”“教科研压力”“教学工作负荷与自我发展压力”“人际关系压力”和“管理环境压力”等五个因子构成。量表具有良好的信度和效度，克朗巴赫 α 系数为0.891，各因子的克朗巴赫 α 系数在0.700~0.819之间。采用Likert式量表5级计分。(1=没有压力，2=轻度压力，3=一般压力，4=中度压力，5=重度压力)，理论分数范围是20~100分，得分越高表明压力越大。^[1]

2.2.2 职业倦怠问卷MBI

职业倦怠问卷MBI参照Maslach编制。问卷有三个维度：“个人成就感降低”“情绪衰竭”和“去个性化”，其内部一致性系数均达到了标准，分别为：0.79、0.75、0.65。采用5点量表

评定得分，得分相互独立，不能相加。被调查者各维度得分为本维度所有项目得分的平均分，并依此分数判定其职业倦怠程度；2.5分以下为轻度，得分2.5-3.0（含2.5）为中度，3.0（含3.0）分以上为高度。^[6]

2.3 数据采集与处理

数据采集采取集体施测的方式进行。应用软件SPSS22.0对数据进行统计分析。

3 结果

3.1 描述性分析

3.1.1 职业压力情况

表1显示，在九所高职校682名班主任中，认为自己职业有严重压力的占比23.7%；认为自己职业有中度压力的占比69.8%；认为自己职业有一般压力、轻度压力的占比分别为4.7%、1.8%。

表1 职业压力情况 (n=682)

选项	严重压力	中度压力	一般压力	轻度压力	没有压力
人数/人	162	476	32	12	0
百分比/%	23.7	69.8	4.7	1.8	0

3.1.2 班主任职业压力的基本情况

表2显示，班主任教师职业压力各因子得分介于2.63~4.11之间，职业压力得分为3.69，高于量表均值3.0。其中，学生管理压力得分最高，达到4.11；管理环境压力和教学工作负荷与自我发展压力得分分别为3.72，3.41，均高于量表均值3.0。

表2 高职班主任职业压力的得分均值

	均数 M	标准差 SD
职业压力	3.69	0.90
教学工作负荷与自我发展压力	3.41	0.87
管理环境压力	3.72	0.92
学生管理压力	4.11	0.99
人际关系压力	2.63	0.69
教科研压力	3.25	0.84

3.1.3 高职班主任职业倦怠情况

表3显示，高职班主任职业倦怠总体平均得分为3.72，为高度职业倦怠。在各维度中，个人成就感降低、情绪衰竭得分均超过3.0，平均得分高达3.96、4.27，表现为高度倦怠；去个性化平均得分为2.81，属中度倦怠。

表3 高职班主任职业倦怠总体及各维度的描述性统计

职业倦怠及维度	均数 M	标准差 SD
职业倦怠	3.72	0.79
个人成就感降低	3.96	0.85
去个性化	2.81	0.69
情绪衰竭	4.27	0.92

表4 高职班主任的职业倦怠、职业压力的相关分析 (r)

	职业倦怠	个人成就感降低	去个性化	情绪衰竭
职业压力	0.420***	0.389**	0.333**	0.422***
教学工作负荷与自我发展压力	0.392**	0.336**	0.315**	0.426***
管理环境压力	0.365**	0.388**	0.368**	0.409**
学生管理压力	0.478***	0.449**	0.392**	0.466***
人际关系压力	0.251*	0.132	0.131	0.299**
教科研压力	0.235*	0.227*	0.259**	0.288**

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.下同。

表5 回归分析

因变量	自变量	标准回归系数	R^2	调整后 R^2	F	t	
个人成就 感降低	教学工作负荷与 自我发展压力	0.336**	0.113	0.115	0.423	87.442**	8.150**
	管理环境压力	0.368**	0.135	0.135	0.516	97.666**	9.221**
情绪衰竭	教学工作负荷与 自我发展压力	0.426***	0.181	0.180	0.641	116.910**	10.342**
	管理环境压力	0.409**	0.167	0.170	0.584	109.656**	9.497**
	学生管理压力	0.466***	0.217	0.220	0.659	-119.241***	-11.238***

3.2 相关分析

由表4可看出, 高职班主任的职业压力、职业倦怠二者之间正相关关系非常显著。

3.3 回归分析

根据统计学回归分析原理, 考察职业压力对职业倦怠的预测作用, 即分别以高职班主任“学生管理压力”“管理环境压力”和“教学工作负荷与自我发展压力”作为自变量, 以职业倦怠的因子作为因变量, 采用逐步回归分析, 压力自变量对预测高职班主任“去个性化”、“个人成就感降低”分别有13.5%、11.5%解释力, 效应显著。压力自变量对预测高职班主任“情绪衰竭”分别具有22.0%、17.0%、18.0%的解释力, 效应显著(表5)。

4 讨论

4.1 班主任职业压力情况分析讨论

在九所高职院校682名班主任中, 有476人存在中度职业压力以上, 占比达69.8%, 其中, 有162人存在严重职业压力, 占比达23.7%, 即占比93.5%以上的高职班主任存在中度以上职业压力(表1), 说明高职班主任职业压力严重。高于高职一般教师——“中度以上职业压力占比48.1%, 严重职业压力占比9.2%。”^[7]高职班主任职业压力的严重程度由小到大依次为: 人际关系压力、科研压力、教学工作负荷与自我发展压力、管理环境压力和学生管理压力。其中, 学生管理压力达到4.11(表2), 得分最高; 这主要是“五年制高职学生录取分数线较低, 自我管理能力和自我约束能力不够。班主任在学生管理方

面, 需要花更多的精力和时间, 去协调、沟通和处理学生繁杂事宜, 在一定程度上影响了自身成长和专业的发展。当其收获与付出不成正比时, 其成就感就会减少, 幸福指数降低, 职业压力感自然就会增大。”^[7]

4.2 班主任职业倦怠情况分析讨论

高职班主任职业倦怠总体平均得分为3.72, 为高度职业倦怠。个人成就感降低、情绪衰竭得分均超过3.0(表3), 表现为高度倦怠。这说明高职班主任存在相当严重的职业倦怠, 并且最严重的是情绪衰竭。通过调查与座谈可知, 他们有的对班主任工作缺乏活力与激情, 敷衍塞责, 厌倦工作的思考与研究; 对高职学生缺乏爱心, 对学生管理与教育缺乏耐心与信心; 对工作环境及工作现状, 表现为极度不满; 对同事等人际关系处理, 表现为缺乏合作与容忍意识, 出现相互之间存在嫉妒、猜疑等人际冲突和消耗情况。因此, 高职院校应逐步构建起高职班主任工作的保障机制和长效机制, 增强高职班主任的归属感和成就感, 以消除其职业倦怠。

4.3 相关分析讨论

本研究发现职业倦怠、职业压力二者之间正相关关系非常显著, 与徐晓宁“职业压力越大, 职业倦怠的程度就越严重”^[8]研究结果基本一致。

职业倦怠与因子“学生管理压力”正相关关系(表4)非常显著, 说明高职班主任的“学生管理压力”巨大, 在工作中教育教学热情和兴趣减退, 对难以管教的学生逐渐放弃教育责任, 出现了严重的职业倦怠。

职业压力与因子“情绪衰竭”正相关关系(表4)非常显著。在职业倦怠因子中, “情绪衰竭”与

职业压力的相关程度最高,除正常的教学工作外,高职班主任还要对“难以管教的学生”进行谆谆教育,要用爱心和耐心教育他们,当这些超负荷的工作量和持续的教育效果不明显时,极易使其产生抵触情绪。如逐渐对工作失去热情,以消极的情绪面对学生,靠批评、惩罚等来控制、影响学生,必然使自己压力增大,情绪衰竭。

4.4 回归分析讨论

分别以高职班主任职业压力因子“学生管理压力”“管理环境压力”和“教学工作负荷与自我发展压力”作为自变量,以职业倦怠的因子作为因变量,作多元回归分析(表5),结果具有非常显著效应;职业压力因子“学生管理压力”“管理环境压力”和“教学工作负荷与自我发展压力”分别对职业倦怠的因子产生增加达22.0%、13.5%、11.5%的解释力。职业压力因子“学生管理压力”“管理环境压力”和“教学工作负荷与自我发展压力”是高职班主任职业倦怠的主要预测因素,与刘晓明等结论一致。^[9]“学生管理压力”“管理环境压力”和“教学工作负荷与自我发展压力”等越大,将导致高职班主任出现“个人成就感降低”“情绪衰竭”“去个性化”,其工作倦怠程度就越严重。其中,“学生管理压力”标准回归系数最大,是高职班主任职业倦怠最主要的预测因素。

5 结论与建议

5.1 结论

93.5%以上的高职班主任存在中度以上职业压力,职业压力严重,其中,学生管理压力得分最高。高职班主任存在一定程度的职业倦怠,在职业倦怠各维度中,最严重的是情绪衰竭。

职业倦怠与职业压力呈非常显著的正相关,职业倦怠与因子“学生管理压力”正相关关系非常显著。“管理环境压力”“学生管理压力”和“教学工作负荷与自我发展压力”分别对职业倦怠的因子“情绪衰竭”“去个性化”“个人成就感降低”产生13.5%、22.0%和11.5%的解释力,三个职业压力因子是高职班主任职业倦怠的主要预测因素。其中“学生管理压力”是高职班主任职业倦怠最主要的预测因素。

5.2 建议

5.2.1 学校管理层面

一是应创新管理机制,营造管理良好氛围,改善班主任工作环境,增加其主观幸福感和个人成就感。二是探索高职班主任科学考核评价体系,完善绩效机制,适当提高其工作补贴,有效降低其工作负荷,减轻其工作压力。三是要构筑高职班主任心理保健体系,缓解繁重紧张氛围,调节其心理,满足其发展需要,提升其归属感和认同感,缓解、消除和及时预防高职班主任职业倦怠。四是应建立高职班主任成长、发展的职业生涯规划,强化“自我价值实现”激励模式;完善高职班主任培训体系,增强其自我效能感。

5.2.2 班主任自身层面

一是自身应逐步探索培养学生的组织能力和自我管理能力,优化管理方式,抓大放小,减轻职业压力,缓解和消除职业倦怠。二是关爱自己,学会自我调控情绪,自我释放压力。三是勤奋学习,不断用新知识、新方法充实自己,积极认识和应对职业压力,逐步消除职业倦怠。四是加强自身修养,用心浇灌,尊重理解学生,以情育人,以“责任心、爱心、宽容心、耐心、细心、公平心”严格要求自己,消退自己的懈怠心理,走出班主任职业倦怠的困境。

参考文献:

- [1] 任君庆,张菊霞.高职院校教师职业压力:模型检验与实证分析[J].中国高教研究,2017(9):89-93.
- [2] Sullivan S E, Bhagat R S. Organizational stress, job satisfaction and job performance: Where do we go from here? [J]. Journal of Management, 1992(2):355.
- [3] Hamidi Y, Eivazi Z. The relationships among employees job stress, job satisfaction, and the organizational performance of Hamadan Urban Health Centers [J]. Social Behavior and Personality, 2010(7):965.
- [4] 高云崇.高职教师职业倦怠成因及对策探析[J].船舶职业教育,2014(1):61-65.
- [5] 张敏.职业学校班主任的职业倦怠成因及干预[J].文学教育,2020(8):158-159.
- [6] Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burn-out [J]. Journal of Occupation Behaviour, 1981(2):99-113.
- [7] 王永保.五年制高职教师职业倦怠与职业压力关系的实证研究[J].南京广播电视大学学报,2020(3):41-45.
- [8] 徐晓宁.中小学教师职业压力、社会支持与职业倦怠的关系[D].长春:东北师范大学,2005:26-27.
- [9] 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(2):56-61.