

影响特教教师职业倦怠的心理因素： 基于优势分析的比较^{*}

邱俊杰^{1,2} 何吴明^{1,2,*} 王馥芸³ 郑剑虹^{1,2}

(1. 岭南师范学院 特殊教育发展与教育重点实验室, 湛江, 524048;

2. 岭南师范学院 教育科学学院心理系, 湛江, 524048; 3. 中国信息通信研究院, 北京, 100191)

摘要 采用整群抽样对湛江市 479 名在岗特殊教育教师进行问卷调查, 基于优势分析方法探究 7 个人口学变量以及幸福感、胜任力和社会支持 3 个心理因素影响特殊教育教师职业倦怠的相对重要性。结果发现, 优势分析的全模型仅由幸福感、胜任力和社会支持 3 个心理因素构成, 按照贡献力大小, 依次为幸福感、胜任力和社会支持。建议从提升幸福感、培养胜任力和建构支持系统出发, 缓解特教教师的职业倦怠。

关键词 幸福感 胜任力 社会支持 优势分析 职业倦怠

分类号 G443

1 引言

《残疾人教育条例》第六章第四十一条规定“从事残疾人教育的教师, 应当热爱残疾人教育事业, 具有社会主义的人道主义精神, 尊重和关爱残疾学生, 并掌握残疾人教育的专业知识和技能”^[1]。特殊教育教师是特殊儿童享受平等的教育权利, 较好适应社会的重要保障。然而, 特殊教育教师面对的教学对象是患有各种障碍的特殊学生, 这些学生通常生活自理能力差、冲动易怒、学业进步慢, 特殊教育教师面临挑战性任务高、突发性事件多、教学积极反馈少、难以体验成就感等困扰^[2]。同时, 工作压力大、工作时间长、工作负担重^[3], 工资待遇差、社会地位低、自我价值和工作价值感缺失^[4], 这些因素消耗特殊教育教师的认知和情感资源, 使特殊教育教师成为职业倦怠的高危群体。国内外研究均发现, 与普校教师相比, 特殊教育教师更容易产生职业倦怠^[5-6]。职业倦怠不仅损害特殊教育教师的身心健康、消耗教学热情, 同时也会给教学效果带来消极的影响, 阻碍学生的健康成长^[7-8], 还是导致特教教师流失的重要因素^[9]。因此, 对影响特殊教育教师职业倦怠的因素进行研究非常必要。

职业倦怠 (job burnout) 主要用来描述工作场景中, 特别是服务类工作中, 因个体无法应对各种工作压力而经历的一种身心能量被工作耗尽的疲惫不堪状

态^[10]。因其主要来自工作场景中的压力, Maslach 等将职业倦怠定义为与工作相关的社会性问题, 并进一步将职业倦怠细分为情感耗竭 (emotion exhaustion)、去人格化 (depersonalization) 以及低个人成就感 (reduced personal accomplishment) 三个维度^[11]。其中, 特殊教育教师在情感耗竭方面表现的最明显^[12-13], 经历职业倦怠的特殊教育教师, 表现出对工作缺乏热情, 对生活冷淡和悲观, 生理上易疲劳, 情绪上易发怒。在去人格化维度上, 研究发现, 职业倦怠水平高的特殊教育教师往往以自我为中心, 不尊重学生, 漠视学生的成长和发展, 以消极、否定或冷漠的态度, 讽刺或挖苦的言语行为对待工作对象或工作中的他人^[14]; 甚至有研究发现, 经历职业倦怠的教师, 会“物化”学生, 即把学生当作一件物品, 而不是当作一个有生命的个体来对待^[15]。在低成就感维度, 研究发现经历职业倦怠的特教教师消极看待或否定自己工作的意义和价值, 胜任感和工作成就感下降, 教学创新意愿低, 以被动和应付的状态对待工作^[16]。

梳理已有研究发现, 影响特殊教育教师的职业倦怠因素, 大致从内部个体因素和外部环境因素 (包括工作层面和组织层面) 展开^[17-18]。从个体层面看, 主要包括人口学因素^[19]、职业压力^[20-21]、积极心理品质^[22]、人格特征^[23]、教学效能感^[24]、职业满意度^[25]等。外部环境层面主要从特教工作本身的特征和特教

* 基金项目: 本研究得到了广东省普通高校青年创新人才类项目“基于时间维度的孤独症儿童注意特征研究”(2021WQNCX041)、教育部人文社会科学研究青年基金“学习障碍学生自我调节能力的干预研究”(18YJC880021)、广东省教育科学“十三五”规划课题“不确定性认知视角下留守儿童的冒险性研究”(2018GXJK104)、岭南师范学院燕岭优秀青年教师培养计划项目(YL20200201)的资助。

** 通讯作者: 何吴明, 博士, 讲师, 研究方向: 学习障碍学生自我调节和特殊教育教师职业认同研究。E-mail: psyhewm@163.com。

教师所处集体特征展开,包括工作过载、工作资源、工作反馈、工作要求、角色冲突与模糊^[24]以及组织支持^[27]等。需要注意的是个体因素和外部环境因素并非相互独立^[28],而是共同影响个体的认知评价和情绪体验。因此,除人口学变量外,在当前研究中我们选择胜任力、社会支持和幸福感三个心理变量来考察其对职业倦怠的影响。胜任力(competence)是指组织中表现优异的特教教师所具备的能够胜任工作岗位要求的知识技能、能力、态度、个人特质、动机和价值观念等等^[29-31];社会支持(social support)是教师所得到的来自社会网络或他人的各种支持^[31];幸福感(well-being)是个体基于自定标准对其生活质量的整体评估^[32]。

以往实证研究多关注特教教师职业倦怠的现状、特教教师职业倦怠与普校教师的差异,以及人口学统计变量在特殊教育职业倦怠中的影响。缺少对影响特教教师职业倦怠各因素相对重要性的研究。影响因素相对重要性估计在针对性缓解职业倦怠及预防策略选择中有着重要意义。但是,采用标准回归系数确定各预测变量相对重要性的传统做法,要求各预测变量间相互独立,且具有模型依赖性^[33]。当模型假设发生变化时,各预测变量的相对重要性也有可能发生变化^[34],特别是预测变量之间存在相关关系时,更不宜采用回归系数作为相对重要性的指标^[35]。因此,开展克服模型依赖性的实证研究,确定各预测变量对职业倦怠的影响力大小,对了解并针对性地改善特殊教育教师职业倦怠具有重要意义。

为此,本研究采用优势分析(dominance analysis)法探讨并确定各预测变量在解释特殊教育教师职业倦怠时的相对重要性顺序。优势分析法最早由 Budescu 提出^[36],该方法将存在相关关系的各自变量对因变量总方差的贡献分解为直接效应、总效应和部分效应;同时,各自变量相对重要性还具有模型独特性,不受多元回归中不同自变量层级组合形式的影响^[37]。具体来讲,作为一种确定回归模型中各预测变量相对重要性的方法,相比于传统以斜率或方差变化确定各预测变量相对重要性的做法,其优势主要表现在两个方面:其一,优势分析需要首先确定全模型,然后通过全模型中衍生出来的所有子模型,确定各预测变量解释力的相对重要性,克服了传统方法对于模型的依赖性;其二,在完全优势的情况下,由于各预测变量的解释方差变异之和等于全模型的方差变异,因此各预测变量的相对重要性便可通过计算各预测变量在所有子模型中的平均贡献占总贡献的百分比求得,使得各预测变量的相对重要性得以用更精确的数量关系表示^[38]。

综上所述,本研究从特殊教育教师职业倦怠角度出发,基于优势分析的方法考察并确定幸福感、社会支持、胜任力对特教教师职业倦怠水平预测的相对重要

性,为改善特教教师职业倦怠提供更加针对性的参考。

2 研究方法

2.1 调查对象

采用整群抽样,对湛江市境内 9 所特殊教育学校和 16 所康复机构所有在岗特殊教育教师进行调查。共发放问卷手册 537 份,回收有效问卷 479 份(有效率为 89.20%),其中男性 119 人(占比 24.84%),女性 360 人(占比 75.16%),年龄 35.96 ± 8.73 岁,从业时间 11.53 ± 10.17 年;在特殊教育学校教师 299 人(占比 62.42%),康复机构教师 180 人(占比 37.58%);初中及以下教育程度者 6 人(占比 1.25%),高中(含中专职高) 36 人(占比 7.52%),大学、大专或以上 437 人(占比 91.23%);325 人有编制(占比 67.85%),154 人无编制(占比 32.15%);无职称者 192 人(占比 40.09%),初级职称 102 人(占比 21.29%),中级职称 152 人(占比 31.73%),高级职称 33 人(占比 6.89%)。

2.2 研究工具

2.2.1 Ryff 心理幸福感量表(42 题版)

该量表最早由 Ryff 编制,共包括六个维度,84 道题。后续研究者多次进行修订,包括 54 题版、42 题版、24 题版和 18 题版^[39]。宋勃东等人证明该量表在中国群体中具有较好的信度和效度^[40]。本研究采用 42 题版,该版本与原问卷一致包括六个维度,分别为自主、环境驾驭、个人成长、积极人际关系、生活目的和自我接纳。每个维度各 7 个题项,采用 1(非常反对)~6(非常赞同)六级记分。大量研究证实该量表具有较好的信效度^[41]。本研究采用量表总分作为心理幸福感程度指标,分数越高表示幸福感越强。当前研究中,本量表的内部一致性 Cronbach's α 为 0.916。

2.2.2 特殊教育教师胜任力量表

该量表由隋文婧编制^[42],共 42 个题项,分为 5 个维度(职业人格魅力、动机、心理特质、寻求自我发展及知识储备、研究能力与技能)。采用 1(从不)~5(总是)五级计分,数字越大表示该行为越符合特教教师自己的日常行为或观念。本研究采用量表总分作为胜任力水平指标。当前研究中,本量表内部一致性 Cronbach's α 为 0.966,进一步探索性因素分析表明该量表结构效度可接受。

2.2.3 教师职业倦怠量表(Maslach Burnout Inventory-educator's survey,MBI-ES)

该量表由 Maslach 等人编制^[43],测量教师职业倦怠的表现和程度。本研究主要改动是将“教育”改为“特殊教育”,将“学生”改为“特殊学生”。该量表共 22 个项目,分 3 个维度(情绪衰竭、去人格化、低成就感)。采用 1(从未如此)~5(总是如此)计分。本研究采用量表总分作为教师职业倦怠程度指标,总分越高表示

倦怠水平越高。当前研究中,本量表内部一致性 Cronbach's α 为 0.908,进一步探索性因素分析表明该量表结构效度可接受($\chi^2/df = 2.906$, RMSEA = 0.063, SRMR = 0.053, CFI = 0.921)。

2.2.4 社会支持量表

采用肖水源编制的社会支持评定量表^[43],共 10 个题项,分 3 个维度(主观支持、客观支持和对支持的利用度)。本研究采用量表总分表示社会支持的指标,总分越高表示获得的社会支持水平越高。当前研究中,本量表内部一致性 Cronbach's α 为 0.723,进一步探索性因素分析表明该量表结构效度可接受。

2.2.5 施测过程

施测前对所有主试进行集中培训。采用集体施测,在特殊教育学校校长或康复机构负责人的协助下,由主试在会议室向教师发放问卷手册,并要求他们现场填写,并当场收回。在对全部问卷质量进行审核的基础上,剔除无效问卷。

2.3 数据处理

无效问卷的剔除标准:(1)可疑数据(如规律性作答);(2)未作答项目数超过 10%;(3)量表总分超过 3 个标准差。共剔除无效问卷 58 份。

采用 SPSS 25.0 对数据进行处理,采用期望最大化法(Expectation Maximization)对缺失值进行替换(占比 0.2%)。通过优势分析探讨 7 个人口学变量(性别、年龄、从业年龄、是否编制、职称、受教育程度和工作地点)以及 3 个心理变量(心理幸福感、胜任力和社会支持)在预测特殊教育教师职业倦怠中的相对重要性。

优势分析具体步骤操作如下:

首先,在回归分析中采用逐步回归法(stepwise)确定预测职业倦怠的回归模型(全模型)以及由该模型所衍生出来的所有可能的子模型,计算子模型个数的公式为 $2^p - 1$ (p 为全模型中预测变量的个数)。

其次,进行层级回归分析,计算各个预测变量的增值贡献,计算出当各个预测变量被加入到不含变量自身的子模型后所带来的 R^2 的改变量求得。

再次,进行优势定性分析。具体而言,优势关系分三种水平,由强至弱依次为完全优势(complete dominance,在所有的子模型中,各个预测变量的相对重要性序列不变)、条件优势(conditional dominance,在平均贡献情况下,各个预测变量的相对重要性序列不变)以及总体优势(general dominance,在总体平均贡献下,预测变量之间的相对重要性序列)。进一步讲,各个预测变量之间存在完全优势关系时,肯定也存在条件优势和总体优势关系,反之不成立。

最后,进行优势定量分析。如果各个预测变量之间存在完全优势关系,那么优势分析中,各个预测变量的总平均贡献之和等于全模型的确定系数(即已知方差)。此时,可以通过计算各个预测变量的总平均贡献占全模型已知方差的比率,对各个预测变量的相对重要性进行数量化的表达。

3 结果

3.1 共同方法偏差检验

对可能存在共同方法偏差,采用程序控制和 Harman 单因素检验。在施测过程中明确匿名性和保密性,并告知数据仅用于科学研究,以此进行程序控制。在数据分析过程中,采用 Harman 单因素检验法对所有题目进行未旋转的探索性因素分析^[44]。结果发现,共抽取出 24 个大于 1 的公因子,其中第一个公因子解释率为 23.94% ($< 40\%$),说明共同方法偏差对当前研究的影响不明显。

3.2 各个预测变量的描述统计

为进行回归分析,需先对分类变量(如性别)进行虚拟变量编码(见表 1)。职业倦怠与心理幸福感、社会支持和胜任力之间呈显著的负相关(见表 2)。

表 1 非连续变量的描述统计及虚拟编码($N = 479$)

变量	编码	例数	变量	编码	例数
性别			是否在编		
男	0	119	否	0	154
女	1	360	是	1	325
工作地点			职称		
特教学校	0	299	初级	(1, 0, 0)	102
康复机构	1	180	中级	(0, 1, 0)	152
受教育程度			高级	(0, 0, 1)	33
初中及以下	(0, 0)	6	无职称	(0, 0, 0)	192
高中(含中专高职)	(1, 0)	36			
大学、大专或以上	(0, 1)	437			

注:根据虚拟变量编码原则, n 个水平的分类变量需要引入 $n - 1$ 个虚拟变量。

表2 各个连续变量的描述统计及相关关系(r)

变量	M ± SD	1	2	3	4	5	6
1 年龄	36.01 ± 8.74	1.00					
2 教龄	11.58 ± 10.18	0.84 ***	1.00				
3 职业倦怠	46.90 ± 12.42	-0.05	-0.01	1.00			
4 心理幸福感	184.02 ± 22.62	0.02	-0.02	-0.65 ***	1.00		
5 社会支持	46.27 ± 8.11	0.34 ***	0.27 ***	-0.41 ***	0.43 ***	1.00	
6 胜任力	175.84 ± 21.13	0.14 **	0.15 **	-0.53 ***	0.57 ***	0.44 ***	1.00

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

3.3 各个预测变量对特殊教育教师职业倦怠预测效果的优势分析

以职业倦怠总分为结果变量,7个人口学变量(性别、年龄、从业年龄、是否编制、职称、受教育程度和工作地点)以及3个心理变量(心理幸福感、胜任力和社

会支持)为预测变量,进行逐步回归分析(stepwise)。结果发现,所有的人口学变量均未进入优势分析的全模型,只有心理幸福感、胜任力以及社会支持3个心理变量进入优势分析的全模型,见表3。该模型可以解释特殊教育教师职业倦怠得分变异的47.2%。

表3 各个对特殊教育教师职业倦怠逐步回归分析

自变量	偏回归系数					标准回归系数
	β 值	SE	t 值	p 值	95% 置信区间	
心理幸福感	-0.27	0.02	-11.69	< 0.001	[-0.31, -0.22]	-0.489
社会支持	-0.17	0.06	-2.85	< 0.01	[-0.28, -0.05]	-0.28
胜任力	-0.12	0.03	-4.89	< 0.001	[-0.17, -0.07]	-0.21

确定全模型后,采用层级回归计算当心理幸福感(X_1)、社会支持(X_2)和胜任力(X_3)分别进入不包含变量自身的子模型后所产生的增值贡献(见表4)。将3对变量(X_1 vs. X_2 ; X_1 vs. X_3 ; X_2 vs. X_3)在双方 ΔR^2 均为非空情况下进行 ΔR^2 的比较。结果发现,在特殊教育教师职业倦怠的预测变量中,心理幸福感(X_1)完全优势于社会支持(X_2),也完全优势于胜任力(X_3);胜任力(X_3)完全优势于社会支持(X_2)。

由于心理幸福感、社会支持和胜任力之间存在完全优势关系。因此,各个预测变量的总平均贡献之和等于全模型的确定系数($0.269 + 0.069 + 0.134 = 0.472$)。进一步的优势定量分析结果发现,心理幸福感解释或预测职业倦怠的平均贡献占已知方差的56.99%($0.269/0.472$),社会支持解释或预测职业倦怠的平均贡献占已知方差的14.62%($0.069/0.472$),胜任力解释或预测职业倦怠的平均贡献占已知方差的28.39%($0.134/0.472$)。由此,对于特殊教育教师职业倦怠的解释或预测中,心理幸福感预测力最大(贡献率为56.99%),其次为胜任力(贡献率为28.39%),再次为社会支持(贡献率为14.62%)。

表4 当 $p = 3$ 时,各个预测变量的增值贡献、平均贡献和总平均贡献

子模型中的变量(X)	R^2	增值贡献(ΔR^2)		
		X_1	X_2	X_3
空集或 $K = 0$ 时,平均贡献	0	0.426	0.169	0.281
X_1	0.426	-	0.020	0.038
X_2	0.169	0.277	-	0.152
X_3	0.281	0.183	0.040	-
$K = 1$ 时,平均贡献	-	0.230	0.030	0.095
X_1, X_2	0.446	-	-	0.027
X_1, X_3	0.463	-	0.009	-
X_2, X_3	0.320	0.152	-	-
$K = 2$ 时,平均贡献	-	0.152	0.009	0.027
X_1, X_2, X_3	0.472	-	-	-
总平均贡献	-	0.269	0.069	0.134

注: p 代表全模型中所包含的预测变量的个数,子模型的个数为($2^p - 1$), K 代表子模型中预测变量的个数。

4 讨论

由于教育对象的特殊性和复杂性,特殊教育教师是职业倦怠的高发群体。本研究发现,特殊教育教师职

业倦怠与心理幸福感、胜任力和社会支持显著负相关,表明三者对特殊教育教师职业倦怠具有显著的负向预测作用。通过逐步回归分析,心理幸福感、胜任力和社会支持最终进入优势分析的全模型表明,这三个变量构成的模型是解释特殊教育教师职业倦怠变异的最佳组合,解释率为47.2%。优势分析定性和定量分析结果表明:对于特殊教育教师职业倦怠的预测效果,心理幸福感的预测力最大,其次是胜任力,再次是社会支持。这为改善特殊教育教师的职业倦怠提供了指向性的参考。

4.1 心理幸福感是特殊教育教师职业倦怠最重要的预测变量

本研究发现,心理幸福感是当前特殊教育教师职业倦怠最重要的预测变量,特教教师的幸福感与职业倦怠之间负相关。该结果进一步证实了国内外的研究结果^[45-46]。幸福是一个复杂的概念^[47],对工作满意度的认知评价以及积极或消极情绪体验共同构成了对幸福的评价。从情绪体验角度看,消极情绪增加会导致幸福感的降低,而情绪耗竭是职业倦怠的核心症状^[48],是工作情绪体验中的消极情绪。因此消极情绪的增加降低了幸福感,增加了职业倦怠的可能。换言之,消极情绪解释了幸福感降低和职业倦怠升高的结果。从认知评价角度看,有研究者指出,教师对职业生活质量的评价关乎其幸福感,如果职业生活质量长期得不到保障,对自己的工作感到不满意,评价较低,会降低教师工作积极性,就容易产生职业倦怠^[49-50]。根据资源保存理论^[51](conservation of resource),人们倾向努力取得和保持他们认为有价值的资源,这些资源可能是物质(如报酬、时间、工作控制权和决策权等),也可能是精神的(如自尊、自我成长),而这些有价值的资源是生活质量的重要保障,具有动机作用,可以激励个体,提高应对困难的信心。但是当这些资源丧失或不足以满足个人需求时,会降低个体对生活质量的评价,引发消极情绪,导致职业倦怠。此外,Ryff认为幸福是努力让自己达到完美状态,即个人真实潜能的实现^[52]。在工作中,如果自我潜能的实现过程受阻,会带来较低的成就感,进而可能引发职业倦怠。

4.2 胜任力能够负向预测特殊教育教师职业倦怠

本研究发现,胜任力对特殊教育教师职业倦怠的预测效力仅次于心理幸福感,排在第二位。特教教师胜任力越高,其职业倦怠水平越低,进一步证实了石学云的研究结果^[53]。相关领域的研究也证实胜任力高低是影响职业倦怠的重要因素^[54]。有研究发现,能否应对工作负荷是职业倦怠中情绪耗竭维度的预测变量^[55]。而那些具有高胜任力的特教教师,能够更认可和接纳自己所从事的职业^[56-57],并且职业倦怠水平并不会随着工作压力的增加而升高^[58]。胜任力对职业倦怠的缓

解作用可以通过工作要求-资源模型(Job Demands-Resources model, JD-R)进行解释^[59]。基于该模型,工作中往往同时包含工作要求和工作资源。工作要求是导致职业倦怠的诱因,而工作资源则能够帮助个体应对工作要求。对个体能力的过度要求以及其所能获得的工作资源缺失共同导致了职业倦怠。特殊教育教师工作的特殊性和复杂性,对特教教师的工作提出了更多的要求,当要求超过了教师能力后,能量的损耗和应对工作要求产生的压力不断增加,最终导致身心疲惫,引发工作倦怠^[60],而个体资源起着重要的保护和动机作用^[61]。依据胜任力的冰山理论^[62],个体资源如自我效能、乐观、自尊、价值观等构成了胜任力深层成分,对于目标的实现具有促进作用,能够保护教师的情感资源、满足特教教师的胜任感^[63]。即,具有较高胜任力的特教教师,由于自身具备了应对工作要求的资源,更能够克服职业倦怠。

4.3 社会支持负向预测特殊教育教师职业倦怠

本研究发现,社会支持预测特殊教育教师职业倦怠相对重要性排在心理幸福感和胜任力之后。社会支持和职业倦怠的关系得到了众多研究者的关注,本研究也得到了与前人研究一致的结果^[64-65],即社会支持能够负向预测特教教师的职业倦怠水平。特殊教育教师的职业倦怠与工作压力关系密切,当教师无法应对工作压力或困扰时,最有效预防职业倦怠的方法便是寻求社会支持^[66]。工作要求-资源模型^[67](JD-R)以及社会支持的主效应模型和缓冲模型^[68]均可以解释社会支持对职业倦怠的影响。如前面所述,根据JD-R模型假设,当工作要求超过了特殊教育教师的应对能力时,会导致教师自我效能感丧失,负性情绪增加,身心能量耗竭。而如果得到足够的工作资源,则能够有效地缓解工作要求引起的职业压力。工作资源除个人资源外,还包括外部环境资源。而社会支持是重要的外部环境资源^[69],因此,能够获得足够社会支持的特教教师,具备了足够的外部资源来应对工作要求。社会支持的主效应模型认为,社会支持具有直接的增益效应,无论个体是否能够应对压力,对个体的身心健康均是有利的。而依据社会支持的缓冲器模型,当个体处于压力中时,足够的社会支持能够帮助个体重新评估压力,从而有效地缓冲压力事件对身心健康的影响,预防职业倦怠。

此外,在当前研究中,所调查的人口统计学变量均未进入对特教教师职业倦怠的预测模型中。由于以往研究对于人口学变量对职业倦怠的影响,也未得到统一的结论^[70-72]。讨论多从经验或实际生活的角度展开,具有主观性和片面性,缺乏理论层面的探讨。故当前研究并未进一步进行讨论,而是接下来从质性访谈、生理学以及文化心理学的角度展开实证方面的研究。

综上所述,采用优势分析的方法,本研究发现预测特殊教育教师职业倦怠的因素依次为心理幸福感、胜任力和社会支持。

5 教育启示

5.1 提高特教教师的幸福感,缓解职业倦怠

幸福感是职业认同和职业承诺的重要保护性因子。研究发现,人生目的明确和个人成长得以保证,能够改善个体的职业承诺^[73]。此外,积极情绪拓展建构理论(Broadened - Build theory of positive emotions)认为^[74],积极情绪是个体幸福的突出表现。基于关怀理论(Noddings's care theory)的假设,关心、尊重并满足教师的合理需要(包括自主需求、能力需求、关系需求)是改善和提高教师幸福感的重要方式^[75-76]。研究者发现社会关系是教师幸福感最重要的元素之一^[77],特别是与校长的关系。有研究者发现,教师紧张的人际关系最突出的表现是与校长的关系处理不当^[78],而能够构建支持性人际关系的学校教师幸福感更高^[79]。因此,学校可以通过提高特教教师的积极情绪,营造良好的工作环境和人际关系,帮助他们发现工作的意义,促进自我悦纳,提高成就感等方面入手来提高教师的幸福感,缓解职业倦怠。具体措施包括:第一,注重教师的个人成长,发挥其潜力,帮助特教教师构建职业规划,并将其与学校的规划融合到一起,使其参与到学校的发展中来,愿意与学校同命运共进退,从中帮助教师明确职业目的和生活意义,提高成就感;第二,构建积极的人际关系,提高教师对环境的掌控感。这要求组织领导发挥模范带头作用,积极营造和谐的工作环境,协调好教师与家长之间、教师之间、教师与学校领导之间的人际关系,营造温暖有凝聚力的氛围。第三,注重个性化关怀,尊重教师的需求。例如,对于职业效能感不同的教师,学校领导要灵活地采用“关心人”还是“关心事业”策略,来减缓教师的职业倦怠,不然会起到相反的效果,增加教师的压力^[80];第四,鼓励教师积极地自我悦纳,认识和接纳自我和生活的各个方面,学会创造积极的情绪体验,降低去个性化水平;第五,改变传统的教育观念,挖掘每个孩子身上独特的优势,对学生进行多方面的评估,给予他们更多的宽容、鼓励 and 信任,设置合理的目标,带领学生体验进步的喜悦。

5.2 培养特教教师胜任力,降低职业倦怠

要注重从提高教师胜任力的角度降低其职业倦怠。胜任力是一项重要的心理资本,对于工作满意度、工作态度、工作压力、职业倦怠等具有显著的影响^[81]。需要注意的是,特殊教育教师胜任力是一个系统,要注意特教教师专业化成长中个体与环境的交互作用^[82],片面地强调爱心与奉献以及单纯地提高物质待遇,不具有可持续性,对于提高特殊教育教师专业化并无实

际价值^[83]。由于我国特殊教育起步比较晚,大多数从事特殊教育工作的教师,并非特殊教育专业出身,专业技能水平较低^[84],无法适应特殊教育发展的需求。一部分教师仅有中专、高中或高职学历,没有接受过系统学习,理论掌握不扎实,缺少必要的教学技能;一部分教师从普校转岗,面对特殊障碍的学生,教学预期、教学目标的设置缺乏针对性^[85]。没有良好的专业能力会让教师在工作中缺乏应对的措施,工作力不从心,不能胜任本职工作,从而自我评价低,容易产生倦怠。甚至部分教师认为“特殊教育就是个糊口的活,无所谓热爱不热爱”。因此,在围绕胜任力培养降低职业倦怠的措施中,首先应该展开针对性的师资培训,夯实理论基础,帮助教师了解不同类型特殊儿童身心发展规律,重视专业技能课的培训,指导教师教学,帮助其更好地掌握教学技能;其次,注重职业道德培养,“师德是特教教师素质的灵魂”^[86],特殊教育教师应树立非功利导向的教育价值观,“热爱残疾人教育事业,具有社会主义的人道主义精神,尊重和关爱残疾学生”^[87];再次,帮助教师培养良好的个人品质,良好的个性品质是特殊教育教师专业发展和职业适应的基础保障,学校应该建立面向全体教师的心理辅导与咨询机构,定期开展积极心理健康讲座,帮助开发特殊教育教师身上的积极因素和潜在能力,培养教师的心理耐挫力,塑造乐观、希望和积极向上的个人特质;最后,督促特教教师多进行教学反思,教学反思能够坚定教育信念,增强教育满足感和意义感,鼓励教师多从自身职业价值和意义的角度进行反思,从而保持对职业的新鲜感与热爱^[88]。

5.3 建构社会支持系统预防特殊教育教师的职业倦怠

没有外来帮助或环境改变的前提下,个体很难从职业倦怠的状态中恢复^[89]。有必要围绕社会支持系统来预防特殊教育教师的职业倦怠。有研究者对特殊教育教师社会支持的现状进行研究发现^[90],特教教师的社会支持存在支持来源单一、社会认可度低(不受尊重)、支持内容单一(以物质类客观支持为主,主观支持少)以及教师自身对支持的利用度低。基于以上原因,研究者从政府层面(包括营造公众氛围消除偏见,提高经济待遇,落实合法权益)、学校层面(包括搭建教师互助中心,成立心理服务中心,发挥绩效评估作用)以及特教教师个人层面(包括拓展社会支持来源,提高支持利用度,树立职业信念)对构建特教教师支持系统进行了详细的论述。除此之外,有研究者指出教师职业倦怠本质上是教育教学活动的异化^[91],是教育教学活动中自主意识的缺位和专业自主权的丧失,而高自主性的个体,具有更多的独立思考能力,对周围环境具有控制感,能够有效地利用各种条件,持续性学习,对工作、生活和人际关系的评价更高。因此,学校领

导应该给予教师更多的自主权,鼓励教师基于课堂的实际情况和自身经验,尝试和探索各种新的教学方法,这样有利于维护教师的自主意识,增强工作控制感以及提高自尊感和自我价值感,而高自我价值感和高自尊又进一步增强个体的胜任力,提高工作满意度以及对特殊教育工作的认同,缓解职业倦怠^[82]。

参考文献

- 中共中央、国务院. 残疾人教育条例. http://www.gov.cn/zhengce/2020-12/26/content_5575055.htm, 2017-5-1/2021-9-30
- 徐云, 陈相宇, 张宇慧. 特教教师的自我价值感对其职业倦怠的影响: 教学创新意愿的中介作用. 中国特殊教育, 2019, (6): 11-15
- 魏欣, 章永. 四川省特殊教育教师职业发展的现状与职业倦怠的关系. 中国特殊教育, 2013, (12): 26-30
- 刘在花. 社会支持在特殊教育学校教师职业枯竭与职业承诺之间的调节作用. 中国特殊教育, 2010, (5): 52-57
- 王辉, 熊琪, 李晓庆. 国内特殊教育教师职业素质研究现状与趋势. 中国特殊教育, 2012, (6): 56-62 + 38
- Emery D W, Vandenberg B. Special education teacher burnout and act. International Journal of Special Education, 2010, 25 (3): 119-131
- 陈春勇. 教师积极心理健康教育探析. 中国特殊教育, 2010, (11): 55-58
- 杨柳, 李方方. 国外特殊教育教师职业倦怠的研究进展. 中国特殊教育, 2016, (9): 65-71
- 付伟, 张绍波. 特殊教育教师教学效能对心理健康与职业倦怠的中介作用研究. 中国特殊教育, 2011, (8): 14-19
- Freudenberger, H J. Burnout: Past, present, and future concerns. Loss, Grief and Care, 1989, 3 (1-2): 1-10
- Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. Job burnout. Annual Review of Psychology, 2001, 52: 397-422
- 郭璐露. 特教教师职业倦怠的现状及其与工作特征的相关研究. 中国特殊教育, 2008, (1): 22-27 + 42
- Chang M L. An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. Educational Psychology Review, 2009, 2: 193-218
- 周朝坤, 罗平, 徐桃坤, 等. 聋校教师的职业倦怠现状与相关因素研究. 中国特殊教育, 2012, (4): 54-59
- Zhang Q, Sapp D. A burning issue in teaching: The impact of perceived teacher burnout and nonverbal immediacy on student motivation and affective learning. Journal of Communication Studies, 2008, 1 (2): 152-168
- Iancu A E, Rusu A, Măroiu C, et al. The effectiveness of interventions aimed at reducing teacher burnout: A meta-analysis. Educational Psychology Review, 2018, 30 (2): 373-396
- 伍新春, 齐亚静, 臧伟伟. 中国中小学教师职业倦怠的总体特点与差异表现. 华南师范大学学报(社会科学版), 2019, (1): 37-42 + 189-190
- 张金美, 张理义. 职业倦怠研究. 国际精神病学杂志, 2011, 038 (2): 107-110
- 谢正立, 邓猛, 李玉影, 等. 融合教育教师职业压力对职业倦怠的影响: 社会支持的中介作用. 中国特殊教育, 2021, (3): 46-52
- 王玲凤. 特殊教育教师的职业压力、应对方式及职业倦怠. 中国特殊教育, 2010, (1): 55-59
- 刘旺. 特殊教育教师的积极心理品质及其对结果变量的影响. 中国特殊教育, 2007, (3): 67-71
- 赵月, 黄峥. 积极心理健康教育视角下特殊教育教师职业倦怠应对策略研究. 中国特殊教育, 2017, (5): 15-18
- 徐云, 姚晶, 金晨霞. 特殊教育教师职业承诺、职业满意度与职业倦怠的关系. 中国临床心理学杂志, 2019, 27 (4): 825-828 + 776
- 杨柳, 孟万金. 特殊教育教师的社会支持探析. 中国特殊教育, 2013, (3): 19-22 + 29
- 石雷山, 高峰强. 影响教师职业倦怠的多层变量之间的关系. 心理发展与教育, 2010, 26 (5): 521-526
- 石学云. 我国特殊教育教师胜任特征模型研究. 教育研究, 2015, 36 (4): 79-85 + 103
- McClelland D C. Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist, 1973, 28 (1): 1-14
- 肖水源. 《社会支持评定量表》的理论基础与研究应用. 临床精神医学杂志, 1994, (2): 98-100
- Diener E, Suh E M, Lucas R E, et al. Subjective well-being: Three decades of progress. Psychological Bulletin, 1999, 125 (2): 276-302.
- 代鲁燕, 沈其君. 优势分析方法及其应用. 2011年中国卫生统计学年会. 西安, 2011
- 谢宝国, 龙立荣. 优势分析方法及其应用. 心理科

- 学, 2006, (4): 922-925
- 35 Tonidandel S, Lebreton J M. Relative importance analysis: A useful supplement to regression analysis. *Journal of Business and Psychology*, 2011, 26 (1): 1-9
- 36 Budescu D V. Dominance analysis: A new approach to the problem of relative importance of predictors in multiple regression. *Psychological Bulletin*, 1993, 114 (3): 542-551
- 37 Azen, R, Budescu D V. The dominance analysis approach for comparing predictors in multiple regression. *Psychological methods*, 2003, 8 (2): 129-148
- 38 于晓琳. 影响大学生隐性逃课的心理因素: 基于优势分析的实证研究. *中国健康心理学杂志*, 2021, 29 (9): 1386-1391
- 39 Ryff, C D. Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 2014, 83 (1): 10-28
- 40 宋勃东, 李永娟, 董好叶, 等. 无惧失败预测幸福: 成就动机对心理幸福感的预测作用. *心理科学*, 2015, 38 (1): 203-208
- 41 隋文婧. 特殊教育教师胜任力模型的构建. 硕士论文. 黑龙江: 哈尔滨师范大学, 2009
- 44 周浩, 龙立荣. 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展*, 2004, 12 (6): 942-950
- 45 赵月, 梁巍, 刘婷婷, 等. 听力语言康复教师心理韧性和职业倦怠对主观幸福感的影响. *中国听力语言康复科学杂志*, 2021, 19 (3): 219-222
- 46 Kim S J, Lim Y J. Virtues and well-being of Korean special education teachers. *International Journal of Special Education*, 2016, 31 (1): 114-118
- 47 黄希庭, 李继波, 刘杰. 城市幸福指数之思考. *西南大学学报(社会科学版)*, 2012, 38 (5): 83-91
- 50 章永, 魏欣. 特殊教育教师幸福感与职业倦怠、心理健康的关系——以四川省特殊学校为例. *基础教育*, 2014, 11 (5): 70-75
- 51 61 Hobfoll S. Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2011, 84: 116-122
- 52 Ryff C D, Singer B H. Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 2008, 9 (1): 13-39
- 54 孙德芬. 高校辅导员职业倦怠的应对: 以胜任力为视角. *思想政治教育研究*, 2011, 27 (5): 125-126
- 55 Alarcon G M. A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 2011, 79 (2): 549-562
- 56 Bermejo-Toro L, Prieto-Ursúa M, Hernández V. Towards a model of teacher well-being: Personal and job resources involved in teacher burnout and engagement. *Educational Psychology*, 2015, 36 (3): 481-501
- 57 董媛媛. 特殊教育教师的胜任力与其职业效能感、工作积极性的关系研究. 硕士论文. 重庆: 西南大学, 2017
- 58 王钢, 苏志强, 张大均. 幼儿教师胜任力和职业压力对职业幸福感的影响: 职业认同和职业倦怠的作用. *心理发展与教育*, 2017, 33 (5): 622-630
- 59 Bakker A B, Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2017, 22 (3): 273-285
- 60 李永占. 特殊教育教师工作压力与工作倦怠: 心理资本的调节作用. *中国特殊教育*, 2014, (6): 78-82
- 62 Spencer L M Jr, Spencer S M. Competence at work: models for superior performance. New York: John Wiley and Sons, Inc, 1993
- 63 Creed P A, Rogers M E, Praskova A, et al. Career calling as a personal resource moderator between environmental demands and burnout in Australian junior doctors. *Journal of Career Development*, 2014, 41 (6): 547-561
- 65 王姣艳, 郝晓川, 李扬. 组织支持与特殊教育教师职业幸福感的关系: 链式中介效应分析. *中国临床心理学杂志*, 2020, 28 (6): 1281-1284
- 67 Demerouti E, Nachreiner F, Bakker A B, et al. The Job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86 (3): 499-512
- 68 Cohen S, Wills T A. Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 1985, 98 (2): 310-357
- 69 Wolff M B, O'Connor P J, Wilson M G, et al. Differences in work and non-work support associations with job stress, burnout and well-being between types of healthcare workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2021, 63 (3): 145-152
- 72 刘在花. 特殊教育教师职业枯竭特点的研究. *中国特殊教育*, 2006, (4): 71-75

- 73 Strauser D R, Lustig D C, Çiftçi A. Psychological well-being: Its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. *The Journal of Psychology*, 2008, 142 (1): 21-35
- 74 Fredrickson B L. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 2001, 56 (3): 218-226
- 75 Averill R. Caring teaching practices in multiethnic mathematics classrooms: Attending to health and well-being. *Mathematics Education Research Journal*, 2012, 24 (2): 105-128
- 76 79 82 田瑾, 毛亚庆, 熊华夏. 变革型领导对教师职业倦怠的影响: 社会情感能力和幸福感的链式中介作用. *心理发展与教育*, 2021, (5): 743-751
- 77 姚茹. 中国中小学教师幸福感现状调查与教育建议. *中国特殊教育*, 2019, (3): 90-96
- 81 Avey J B, Reichard R J, Luthans F, et al. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 2011, 22(2): 127-152.
- 83 石学云, 高丽. 我国特殊教育教师胜任力水平及特点研究. *中国特殊教育*, 2014, (12): 55-59 + 33
- 84 王雁, 肖非, 朱楠, 等. 中国特殊教育学校教师队伍现状报告. *现代特殊教育*, 2011, (10): 4-9
- 86 兰继军. 论西部特殊教育教师的素质及其提高策略. *中国特殊教育*, 2004, (7): 65-68
- 88 陈永进, 张昊, 江雪, 等. 特殊教育教师反思对职业倦怠的影响——以四川、重庆部分特殊教育教师为例. *中国特殊教育*, 2014, (6): 73-77
- 89 Brill P L. The need for an operational definition of burnout. *Family and Community Health*, 1984, 6(4): 12-24
- 91 石中英. 教师职业倦怠的一种哲学解释. *中国教育学刊*, 2020, (1): 95-98
- 92 叶宝娟, 方小婷, 董圣鸿, 等. 职业韧性对农村小学校长职业倦怠的影响: 胜任力和工作满意度的链式中介作用. *中国临床心理学杂志*, 2017, 25(3): 520-523

The Predictive Effect of Psychological Factors on Job Burnout of Special Education Teachers: A Comparative Study Based on Dominance Analysis

QIU Junjie^{1,2} HE Wuming^{1,2} WANG Fuyun³ ZHENG Jianhong^{1,2}

(1. Guangdong Provincial Key Laboratory of Development and Education for Special Needs Children, Lingnan Normal University, Zhanjiang, 524048;

2. Department of Psychology, Lingnan Normal University, Zhanjiang, 524048;

3. China Academy of Information and Communications Technology, Beijing, 100191)

Abstract A cluster sampling survey was conducted among 479 in-service special education teachers in Zhanjiang. Dominance analysis was used to determine the relative significance of 7 demographic variables and 3 psychological factors such as well-being, competence, and social support to predict the job burnout of special education teachers. The results showed that the full model of dominance analysis was composed of only 3 psychological factors: well-being, competence, and social support. Following the relative significance, the psychological factors that affect the job burnout of special education teachers are well-being, competence, and social support. It is suggested to relieve the burnout of special education teachers by improving their sense of well-being, developing their competence and constructing their social support system.

Key words well-being competence social support dominance analysis job burnout

(责任编辑: 侯金芹)