

doi: 10.3969/j.issn.1672-4933.2026.03.013

聋校教师与普校教师职业倦怠 对比研究

A Comparative Study of the Occupational Burnout between the Teachers at School for the Deaf and
for the Normal Hearing

朱玉^{1,2} 贾宇晴¹ 王瑞琪³ 兰泽波⁴

ZHU Yu, JIA Yu-qing, WANG Rui-qi, LAN Ze-bo

【摘要】目的 考察聋校教师职业倦怠水平及其与工作家庭冲突之间的关系。**方法** 采用中小学教师职业倦怠量表及中小学教师工作家庭冲突问卷对天津市聋人学校和普校 142 名教师进行调查,分析聋校教师职业倦怠现状及其与工作家庭冲突间的关系。**结果** 聋校教师职业倦怠与工作家庭冲突水平显著低于普校教师($t=3.131, 3.419, P<0.05$),且聋校教师的工作家庭冲突水平可在一定程度上预测教师的职业倦怠($\Delta R^2=0.194, P<0.01$)。**结论** 缓解聋校教师的工作家庭冲突有利于改善其职业倦怠水平。

【关键词】 职业倦怠;教师心理;工作家庭冲突

【中图分类号】 R494

【文献标识码】 A

【文章编号】 1672-4933(2026)03-0281-04

【Abstract】 Objective To investigate the relationship between job burnout and work-family conflict between teachers in deaf schools and those in regular primary and secondary schools. **Methods** 142 teachers from a deaf school and a regular primary and secondary school in Tianjin were surveyed using the Teacher Burnout Scale for Primary and Secondary Schools and the Work-Family Conflict Questionnaire for Primary and Secondary School Teachers and to analysis the current situation of occupational burnout among deaf school teachers and its relationship with work family conflicts. **Results** The levels of job burnout and work-family conflict among teachers in deaf schools were significantly lower than those among teachers in regular primary and secondary schools ($t=3.131, 3.419, P<0.05$), and the level of work-family conflict among teachers in deaf schools could predict their job burnout to a certain extent ($\Delta R^2=0.194, P<0.01$). **Conclusion** Alleviating work-family conflict among teachers in deaf schools is beneficial to improving their job burnout levels.

【Key words】 Job burnout; Teacher psychology; Work-family conflict

1 引言

为推进我国新时代教育高质量发展,造就符合时代发展需要的教师队伍,各级各类学校应把关注教师心理健康与促进教师职业发展作为推动教育强国建设的重要举措。在应试教育和心理健康教育的双重压力下,教师的职业倦怠和工作家庭冲突日益成为其心理健康的重要指标。教师职业倦怠是指教师在长期工作压力下无法良好应对工作中的挫折与挑战,产生失落感、挫折感、疲惫感等,并逐渐达到精神和肉体上的衰竭状态^[1]。国外在 20 世纪中后期开始关注教师的职业压力问题,国内近些年也对教师职业倦怠现象十分重视^[2]。

关于特殊教育教师职业倦怠研究结论尚未一致。有研究指出,特殊教育教师的职业倦怠较严重^[3],与国外研究结果一致。也有研究认为特殊教育教师的职业倦怠程度不高,且低于普校教师水平^[4,5]。工作家庭冲突作为角色间的冲突,指工作和家庭领域中角色的压力导致某些无法调和的冲突^[6],可分为工作对家庭的干扰和家庭对工作的干扰 2 个方向^[7]。目前,国内特教教师的工作家庭冲突处于中等水平,主要体现在工作给教师家庭带来干扰方面^[8]。特殊教育教师工作家庭冲突与情绪智力、工作投入均呈负相关,其中女教师的冲突水平显著高于男教师,有子女的教师显著高于无子女的教师,30~40 岁教师冲

基金项目:福建省社会科学基金项目“家庭环境对听障儿童阅读发展的影响”(FJ2023C019)

作者单位:1 教育部人文社会科学重点研究基地/天津师范大学心理与行为研究院/天津师范大学心理学部 天津 300387

2 商丘幼儿师范高等专科学校 商丘 476000

3 天津师范大学化学学院 天津 300387

4 福建医科大学健康学院 福州 350122

作者简介:朱玉 在读博士 讲师;研究方向:心理健康教育

通讯作者:兰泽波, E-mail:lanzeb@126.com

突水平最高^[9]。工作家庭冲突与职业倦怠各维度之间呈显著正相关^[10-12],说明工作家庭冲突是影响教师职业倦怠的重要因素。

基于职业倦怠对教师身心健康及教育教学质量的影响,工作家庭冲突是其关键预测因素,有必要对聋校教师的职业倦怠状况进行深入考察。因此,本研究试图对聋校和普校教师进行问卷调查,了解聋校教师的职业倦怠水平,探讨工作家庭冲突与其职业倦怠之间的关系,以期为改善聋校教师的心理健康状况提供参考依据。

2 资料与方法

2.1 对象

本研究对天津市聋人学校70名特殊教育学校教师和普通中小学72名教师进行匿名问卷调查,统一使用纸质问卷作答形式,现场收回全部问卷。所有教师均自愿参与本研究,并签署知情同意书。其中,聋校教师男18人,女52人;21~30岁4人,31~40岁20人,41~50岁39人,51岁以上7人;教学阶段上,小学教师18人,初中教师18人,高中教师34人。普校教师男15人,女57人;21~30岁10人,31~40岁34人,41~50岁28人;教学阶段上,小学教师18人,初中教师20人,高中教师34人。

2.2 方法

本研究采用伍新春等^[13]基于职业倦怠问卷(Maslach burnout inventory, MBI)修订中小学教师职业倦怠量表进行施测。量表沿用情绪衰竭(emotional exhaustion, EE)、非个性化(depersonalization, DP)和自我成就感(personal accomplishment, PA)3个维度。其中情绪衰竭指丧失工作热情,情绪处于极度疲劳状态;非个性化指以消极否定的态度对待工作;自我成就感指对自己工作能力和成就的评价与体验。量表采用7点Likert记分,内部一致性系数0.873,信效度均较高。

中小学教师工作家庭冲突采用吴明霞等^[14]2006年编制的中小学教师工作家庭冲突问卷调查,该量表包括工作干扰家庭及家庭干扰工作2个分问卷,每个问卷均包括心理资源、情绪情感和行为方式3个维度22个条目。心理资源冲突指教师在家庭或工作领域中履行角色任务时

产生矛盾与困难;情绪情感冲突指履行家庭或工作角色时负性情绪情感干扰另一角色的履行;行为方式冲突指不自觉运用家庭或工作角色中理想的角色行为模式处理另一角色的问题,产生负面结果。本问卷采用5点计分法,分问卷的信度用 α 系数表示分别为0.88与0.93,效度符合心理测量学要求。

2.3 统计学方法

本研究使用SPSS 17.0对问卷数据进行统计分析。首先,采用独立样本 t 检验对聋校教师与普校教师职业倦怠各维度及总分的差异进行比较,考察两类教师职业倦怠水平是否存在显著差异;同时,检验两类教师工作家庭冲突各维度及总分的差异,比较其工作家庭冲突水平的异同。其次,采用皮尔逊积差相关分析,考察聋校教师职业倦怠各维度与工作家庭冲突各维度之间的关系,明确二者之间的关联程度及方向,为后续的预测作用分析提供基础。最后,在相关分析的基础上,采用线性回归分析,分别探讨工作家庭冲突各维度及总分对聋校教师职业倦怠的预测作用,以检验工作家庭冲突是否能够显著解释职业倦怠的变异。以 $P<0.05$ 为差异具有统计学意义^[15]。

3 结果

3.1 聋校教师与普校教师职业倦怠各维度差异性检验

普校教师的职业倦怠总分显著高于聋校教师($t=3.131, P<0.05$),主要体现在情绪衰竭($t=3.753, P<0.05$)和自我成就感($t=3.973, P<0.05$)2个维度,见表1。从不同教学阶段来看,聋校小学教师与普通小学教师在倦怠总分上无显著差异,但各维度存在差异。聋校小学教师在非个性化维度得分显著高于普通小学教师($t=-5.528, P<0.05$),普通小学教师在自我成就感维度得分显著高于聋校教师($t=4.336, P<0.05$)。在初中和高中阶段,普通中学教师的职业倦怠总分均显著高于聋校教师($t=2.584, P<0.05; t=2.618, P<0.05$)。

3.2 聋校与普校教师工作家庭冲突各维度差异性检验

聋校教师在工作家庭冲突总分上显著低于普校教师($t=3.419, P<0.05$)。从冲突方向来看,两组教师在工作对

表1 不同类别教师职业倦怠各维度得分($\bar{x}\pm s$,分)

教师类别/维度	聋校教师				普校教师			
	小学	初中	高中	总分	小学	初中	高中	总分
情绪衰竭	28.83±12.43	23.83±7.85	23.68±9.25	25.04±9.96**	33.39±9.72	30.40±10.11	31.56±12.47	31.69±11.11
非个性化	24.33±9.42**	19.83±10.93	19.59±6.79	20.87±8.81	11.22±3.54	12.45±2.54	12.50±4.60	14.44±5.96
自我成就感	11.22±5.308**	10.89±5.21	10.68±4.08	10.87±4.65**	20.33±7.16	24.20±5.63	20.44±7.01	19.18±7.63
倦怠总分	64.39±17.78	54.56±16.47**	53.94±13.23**	56.79±15.78**	64.94±15.01	67.05±13.30	64.50±19.44	65.32±16.68

* $P<0.05$, ** $P<0.05$,下同

家庭的干扰方向差异显著,聋校教师该方向得分显著低于普校教师($t=4.731, P<0.05$),主要体现在情绪情感($t=3.616, P<0.05$)和心理资源($t=6.148, P<0.05$)2个维度。在家庭对工作的干扰方向上,两组教师得分无显著差异。分教学阶段比较发现,工作对家庭的干扰方向上,普通小学教师($t=2.035, P<0.05$)和普通高中教师($t=4.096, P<0.05$)得分均显著高于同阶段聋校教师;普通初中教师则在心理资源维度得分显著高于聋校教师($t=1.131, P<0.05$),其它维度及阶段未见显著差异,见表2。

3.3 聋校教师职业倦怠和工作家庭冲突各维度相关性分析

聋校教师职业倦怠总分与工作家庭冲突总分呈显著正相关。从各维度来看,情绪衰竭与工作对家庭干扰的各维度及总分均呈显著正相关;自我成就感则与家庭对工作干扰的各维度及总分呈显著正相关。非个性化维度仅与部分维度存在弱相关,见表3。总体而言,职业倦怠与工作家庭冲突的两个方向均存在一定相关性。

3.4 聋校教师工作家庭冲突及其各维度对职业倦怠

的回归分析

为深入探究工作家庭冲突对职业倦怠的预测作用,本研究以职业倦怠总分为因变量,以工作家庭冲突各维度及总分为自变量进行线性回归分析。结果表明,工作家庭冲突总分对聋校教师的职业倦怠具有显著的正向预测作用,可独立解释其19.4%的变异($\beta=0.585, P<0.01$)。分维度来看,工作对家庭干扰各维度及总分对职业倦怠的预测作用均显著,预测力介于10.8%~19.0%。在家庭对工作干扰方面,除心理资源维度外,情绪情感、行为方式维度及方向总分也对职业倦怠具有显著的正向预测作用,见表4。

4 讨论

4.1 聋校教师职业倦怠的整体状况优于普校教师

本研究发现,聋校教师的职业倦怠总分显著低于普校教师,这一结果与周朝坤等^[4]、郭璐露^[5]的研究结论一致。原因可能与聋校独特的工作环境有关。首先,聋校教育对象相对稳定,学生流动性低,教师无需频繁适应新的教学对象和环境变化,有助于保持工作的连续性和稳

表2 不同类别教师工作家庭冲突各维度得分($\bar{x}\pm s$,分)

教师类别维度	聋校教师				普校教师				
	小学	初中	高中	总分	小学	初中	高中	总分	
工作对家庭方向	情绪情感	5.17±2.87	5.50±2.64	5.38±2.12	5.36±2.43**	7.00±2.28	6.20±2.92	7.32±2.84	6.93±2.74
	心理资源	7.28±4.06	7.39±2.81**	6.94±3.04	7.14±3.24**	10.50±4.29	10.95±4.67	11.41±4.09	11.06±4.26
家庭方向	行为方式	7.28±3.86	7.78±3.41	7.06±3.23	7.30±3.41	8.22±2.10	8.15±3.63	8.47±3.36	8.31±3.14
	方向总分	19.72±10.03**	20.67±6.72	19.38±6.97**	19.80±7.71**	25.72±7.47	25.30±9.73	27.21±8.69	26.31±8.63
家庭对工作方向	情绪情感	6.06±2.24	7.83±3.38	5.38±1.88	6.19±2.60	5.50±1.89	6.85±3.12	7.00±2.24	6.58±2.49
	心理资源	4.78±1.86	5.11±1.94	4.91±2.01	4.93±1.93	5.72±1.27	5.80±2.50	5.29±1.73	5.54±1.88
冲突总分	行为方式	6.22±2.39	6.67±2.87	5.53±2.34	6.00±2.51	5.28±2.14	6.20±3.71	5.79±1.97	5.78±2.59
	方向总分	17.06±5.36	19.61±6.84	15.82±4.85	17.11±5.68	16.50±3.37	18.85±8.67	18.09±5.25	17.90±6.04
冲突总分	36.78±13.69	40.28±12.33	35.21±11.35	36.91±12.23**	42.22±8.81	44.15±17.56	45.29±12.30	44.21±13.15	

表3 聋校教师职业倦怠和工作家庭冲突各维度相关系数

各维度	工作对家庭的干扰				家庭对工作的干扰				工作家庭冲突总分
	情绪情感	心理资源	行为方式	方向总分	情绪情感	心理资源	行为方式	方向总分	
情绪衰竭	0.473**	0.489**	0.276*	0.476**	0.214	0.011	0.272*	0.222	0.403**
非个性化	0.057	0.157	0.236*	0.188	0.292*	-0.062	0.166	0.186	0.205
自我成就感	0.060	0.082	0.209	0.146	0.436**	0.340**	0.246*	0.423**	0.289*
职业倦怠总分	0.348**	0.420**	0.368**	0.449**	0.427**	0.073	0.337**	0.368**	0.454**

表4 聋校教师的工作家庭冲突对职业倦怠的回归分析

因变量	自变量	β	R^2	ΔR^2	t	F	
职业倦怠	工作对家庭方向	情绪情感	2.258	0.121	0.108	3.062**	9.373**
		心理资源	2.048	0.177	0.164	3.819**	14.581**
		行为方式	1.704	0.135	0.123	3.263**	10.650**
		方向总分	0.918	0.201	0.190	4.140**	17.137**
	家庭对工作方向	情绪情感	2.589	0.182	0.170	3.891**	15.136**
		心理资源	0.596	0.005	-0.009	0.602	0.363
		行为方式	2.118	0.113	0.100	2.948**	8.691**
		方向总分	0.023	0.136	0.123	3.269**	10.683**
	工作家庭冲突总分	0.585	0.206	0.194	4.202**	17.653**	

定性。其次,聋校教师团队规模较小,同事间沟通直接高效,协作氛围融洽,减少了因恶性竞争带来的心理压力。此外,聋校教师面对听障学生群体,具有较强的职业使命感和责任感,这种内在动机在一定程度上缓冲了工作压力带来的倦怠感^[16]。职业弹性、职业认同等因素对特殊教育教师的职业倦怠具有重要影响^[17],组织支持感则通过职业使命感的中介作用间接影响职业倦怠水平^[18]。

聋校教师职业倦怠的优势并非在所有维度上均等体现。本研究中,聋校教师在情绪衰竭和自我成就感2个维度上的得分均显著低于普校教师,表明其在情绪资源的耗竭感和对自身工作的价值认同方面状态更好。这可能与聋校教师的教学成果易被感知、师生关系紧密有关。特教教师的职业倦怠主要表现为情绪衰竭和成就感降低,且与应对策略密切相关^[19]。

4.2 聋校不同学段教师的职业倦怠特点存在差异

聋校教师职业倦怠存在显著的学段差异^[20],与已有研究结果一致。小学聋校教师在非个性化维度上得分显著高于普通小学教师及本校初高中教师,这可能与该阶段的教育任务特点有关。小学阶段是听障学生语言发展和社会适应的关键期,教师需投入大量情感资源,易导致情绪耗竭,进而以疏离态度作为自我保护。特教教师的心理韧性与职业倦怠呈负相关,提升心理韧性有助于降低倦怠水平^[21]。相比之下,聋校初高中教师的职业倦怠水平显著低于普通中学教师及聋校小学教师。

4.3 工作家庭冲突是影响聋校教师职业倦怠的重要因素

尽管聋校教师的职业倦怠整体水平较低,但本研究发现,工作家庭冲突与其职业倦怠存在显著正相关,且能够正向预测职业倦怠水平。表明工作家庭冲突是理解教师职业倦怠不可忽视的因素。

从冲突方向来看,聋校教师工作对家庭的干扰得分高于家庭对工作的干扰,说明工作压力向家庭领域渗透是其冲突主要形式。这可能与特殊教育工作的复杂性有关^[22]。聋校教师在工作中需要投入大量时间和精力进行个别化教学、家校沟通及专业技能学习,这些工作负荷易挤压家庭生活空间,导致角色冲突^[23]。工作家庭冲突在特殊教育教师职业认知与工作满意度之间起中介作用^[24]。

本研究回归分析显示,工作家庭冲突对职业倦怠的解释率为19.4%,表明二者之间存在稳定的预测关系。工作家庭冲突与控制感共同影响中小学教师的职业倦怠水平^[25],不同工作家庭冲突类型在职业倦怠上表现出不同特征^[26]。即使聋校教师的整体职业倦怠水平不高,但如果其工作与家庭之间的平衡被打破,仍可能引发或加剧职业倦怠。因此,关注聋校教师的工作家庭冲突,是维护

其心理健康的重要切入点。

4.4 对聋校教师心理健康支持的启示

本研究对改善聋校教师职业倦怠、促进其心理健康提出以下建议:①关注学段差异,实施精准支持。聋校小学教师的职业倦怠问题相对突出,学校管理层应重点关注该群体的心理状态,通过增加教学辅助人员、优化工作任务分配、提供情绪疏导等方式,缓解其工作压力^[27]。②提升职业胜任力,增强内在动机。教师职业倦怠和工作满意度密切相关^[28]。聋校应加强教师的专业培训,特别是在学生心理发展、沟通技巧等方面的能力建设,帮助教师更好地应对工作中的挑战,提升自我价值感^[29]。③促进工作家庭平衡,缓解角色冲突。针对工作对家庭生活设定界限,合理安排时间。学校也可通过弹性工作制、家庭支持政策等方式,为教师创造宽松的工作环境^[30]。④构建社会支持网络,营造积极氛围^[31]。特殊教育工作的特殊性决定了教师需要更多的理解与支持。学校应鼓励同事间的互助合作,建立教师支持小组,同时加强与家长的沟通协作,形成教育合力。教育主管部门也应提高特教教师的职业待遇和社会认可度,从制度层面保障教师的心理健康。

4.5 研究局限与未来展望

本研究揭示了聋校教师职业倦怠与工作家庭冲突的关系,但依然存在局限:①由于特殊教育教师群体范围小,且受相关资源与地理位置限制,本研究样本总量较小,可能影响结果的普适性。②数据依赖教师的自我报告,可能影响结果的客观性。未来研究可考虑扩大样本范围,涵盖不同地区的聋校教师,提高研究的外部效度。同时,可结合访谈、观察等质性研究方法,深入探究聋校教师职业倦怠的形成机制。在测量工具方面,未来可尝试开发专门针对特殊教育教师的职业倦怠和工作家庭冲突量表,提高测量的针对性和准确性。

参考文献

- [1] Kalliath JT, O'Driscoll PM, Gillespie FD, et al. A test of the Maslach Burnout Inventory in three samples of healthcare professionals[J]. *Work & Stress*, 2000, 14(1): 35-50.
- [2] 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[J]. *华南师范大学学报(社会科学版)*, 2019, (1): 37-42, 189-190.
- [3] 邱俊杰, 何吴明, 王霞芸, 等. 影响特教教师职业倦怠的心理因素: 基于优势分析的比较[J]. *中国特殊教育*, 2022, (5): 88-96.
- [4] 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[J]. *中国特殊教育*, 2012, 19(4): 54-59.
- [5] 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[J]. *中国特殊教育*, 2008, 14(1): 22-27, 42.

(下转 305 页)