

# 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\*

徐云<sup>1\*\*</sup> 陈相宇<sup>2\*\*\*</sup> 张宇慧<sup>3</sup>

(浙江工业大学教育科学与技术学院 杭州 310023)

**摘要** 为探究特教教师自我价值感、教学创新意愿与职业倦怠的关系,对17个省市347名特教教师采用“MBI职业倦怠问卷”、“中小学教师自我价值感问卷”、“教师教学创新意愿问卷”调查,使用Pearson积差相关、回归分析和Bootstrap中介效应分析。结果显示:自我价值感与教学创新意愿之间呈正相关,自我价值感、教学创新意愿均与职业倦怠之间存在负相关;特教教师的自我价值感对其职业倦怠具有负向预测作用;教学创新意愿在自我价值感与职业倦怠之间的中介效应显著。

**关键词** 特教教师 自我价值感 职业倦怠 创新意愿

**分类号** G760

## 1 问题提出

办好特殊教育,教师是关键。随着特殊教育事业的重视与发展,特教教师作为特殊教育的执行者,是将特殊教育成功推进的关键。大量研究认为,特教教师作为教师队伍中的一个群体,比起其他普通教育老师更容易产生职业倦怠感。特殊教育具有复杂性、多样性、高强度情绪劳动性、教学积极反馈缺乏等特点,会使得特教教师身心疲倦,逐渐丧失对工作的热情,工作创新意愿减弱,自我价值感缺失,主观幸福感亦随之降低,进而产生情感的疏离和冷漠、工作中表现出被动与应付的状态,这些都是职业倦怠的不良表现<sup>[1-4]</sup>。

职业倦怠(career burnout)是指在以人为服务对象的职业领域中,个体因为不能有效应对工作上延续不断的各种压力而产生的一种心理综合征<sup>[5]</sup>。职业倦怠不仅危害着教师的身心健康,同时也严重影响着教育质量<sup>[6]</sup>。职业倦怠是由情绪耗竭、去个性化和低成就感三个维度构成<sup>[7]</sup>。其中低成就感代表职业倦怠的自我评价维度,是指个体在工作中表现出自我价值感降低、自我评价趋于消极的情形<sup>[8]</sup>。这说明成就感的高低会影响职业倦怠的水平,而自我价值感是调控成就感的核心要素,因此提升自我价值感对降低职业倦怠尤为重要。

自我价值感(self-worth)是个体以自己本身为对象产生的一种肯定或否定的态度,即个体对自己的能

力、重要性、成败和价值感等方面做出的整体评价<sup>[9]</sup>。Sagone等人通过对特教教师和志愿者的比较研究发现,特教教师的倦怠程度更高,且特教教师的自我价值感对其职业倦怠有重要影响,自我价值感较高的教师,其情绪耗竭和低成就感较低<sup>[10]</sup>。

自我决定理论(self-determination theory, SDT)是由美国心理学专家Deci和Ryan在20世纪80年代提出,该理论认为个体在动机过程中起主要能动作用,环境因素通过影响其认知而对动机产生影响。按照自我决定程度的高低将人类行为的动机分为自主动机和受控动机。自主动机是指个体出于内心意愿和自由选择而从事某行为的动机。受控动机是指个体受到内部或外部压力的影响而从事某行为的动机。近年来,自我决定理论得到推崇,相关研究成果甚多。对于特教教师而言,受工作环境的影响,长期进行高强度情绪劳动和缺乏积极反馈的教学工作会使其自我实现需要无法得到满足,自我价值感降低,职业倦怠感随之产生。反之,教师的自我价值感愈高,更愿意进行教学创新,以此来获得成就感。高自我价值感的教师可通过教学创新间接影响其职业倦怠状况<sup>[11-14]</sup>。Georgios等人的研究发现,教师的自主动机和成就目标会激励教师进行教学创新。教师在自我成就动机的激发下进行教学创新活动可以满足其自我实现的需要,获得成就感,进而拮抗职业倦怠<sup>[15]</sup>。

杨佃霞、Zurlo等人的研究还发现,在面对较大的

\* 项目基金:国家社科重大招标项目“自闭症儿童早期发现、干预、教育的跨学科研究(项目编号:12&ZD229)”。

\*\* 徐云,教授,研究方向:教育心理学、特殊儿童发展。E-mail: xuyun@zjut.edu.cn。

\*\*\* 通讯作者:陈相宇,研究生在读,研究方向:教育心理学。E-mail: 799151718@qq.com。

压力时,高自我价值感的教师会诱发一定的社会行为进行防御和补救,而教学创新则是补救的方式之一,教师的创新意愿可以在一定程度上缓解工作压力的负面影响,进而对职业倦怠产生作用<sup>[16-17]</sup>。这表明高自我价值感的教师在受控制机的影响下会通过教学创新这一补救方式对职业倦怠产生影响。创新(innovation)是指为了实现某一目标,运用所有已有信息,产生出一些独特、新颖、有个人价值或社会意义的成果的智力品质<sup>[18]</sup>。创新意愿(innovation intention)即是指个体对于创新的信念与态度。因此,有必要探讨教师的自我价值感是否通过教学创新影响其职业倦怠感。

为降低特教教师的职业倦怠,对特教教师的自我价值感、教学创新意愿和职业倦怠三者间关系的探究,可以明确特教教师职业倦怠产生的影响因素,预防或控制教师职业倦怠的产生和发展。

## 2 研究方法

### 2.1 研究被试

本研究采用发放问卷的方式,选取浙江、江苏、新疆、安徽、北京、山西、四川、江西、河南、福建、黑龙江等17个省市的特殊学校教师370名。共收回问卷370份,剔除漏填题目和多填答案的无效问卷23份,共计回收有效问卷347份,问卷有效率为94%。

### 2.2 研究工具

#### 2.2.1 中小学教师自我价值感问卷

中小学教师自我价值感问卷由王金素、司继伟于2008年编制。该量表的内部一致性信度为0.86,分半信度为0.84,重测信度为0.93。通过AMOS21.0进行验证性因子分析,CFI=0.923,IFI=0.92,RMSEA=0.049,P<0.01,结构效度良好。效标效度采用Rosenberg自我价值感量表,各维度的相关系数均在0.43至0.63之间,效标关联效度总体比较高。该问卷包含职业技能、个人品德、社会接纳、人际关系和学生反馈五个因素,共23道题目。分数越高,代表教师的自我价值感越高<sup>[19]</sup>。

#### 2.2.2 职业倦怠问卷

特教教师职业倦怠问卷使用Maslach等人编制的职业倦怠量表(Maslach Burnout Inventory, MBI)。问卷包含情绪耗竭、去个性化和低成就感三个因素,共22道题目。其中情绪耗竭为9个题目,去个性化为5个题目,低成就感为8个题目,这三个维度的内部一致性系数分别为0.90、0.76和0.80。验证性因子分析结果表明,CFI=0.92,IFI=0.92,RMSEA=0.07,P<0.01,量表的内部一致性良好<sup>[20]</sup>。各分量表的分数为该因素下所有题目的分数之和。分数越高,表示教师的倦怠程度越严重。

#### 2.2.3 教师教学创新问卷

采用王振宏等人编制的教师教学创新问卷。该问卷主要测评教师在教学方法与内容等方面的创新意愿。问卷共18道题目,该问卷内部一致性信度为0.89,重测信度为0.91,效标关联效度为0.61<sup>[21]</sup>。问卷采用Likert点式记法,分数越高,代表教师的教学创新意愿越高。

### 2.3 数据的统计分析

应用SPSS22.0对问卷数据进行统计和分析。首先,使用描述性统计对被试的整体情况进行描述,列出各问卷中总体和各个维度的最大值、最小值、均值和标准差;其次,运用皮尔逊积差相关衡量各量表及维度间的相关程度;最后,采用回归分析与Bootstrap中介效应分析检验变量间的预测作用和中介作用。

## 3 研究结果

### 3.1 描述性统计分析

对特教教师的职业倦怠、自我价值感、教学创新意愿及其各维度的最大值、最小值、均值和标准差进行统计,其结果见表1。

表1 描述性统计分析

变量	最小值	最大值	M	SD
情绪耗竭	1.00	4.89	2.38	0.72
去个性化	1.00	4.20	1.95	0.67
低成就感	1.00	4.90	2.30	0.59
总体职业倦怠	1.00	3.95	2.25	0.55
职业技能	1.80	5.00	4.00	0.65
个人品德	1.33	5.00	4.13	0.59
社会接纳	1.00	5.00	2.71	0.88
人际关系	2.00	5.00	3.52	0.61
学生反馈	2.00	5.00	3.68	0.71
总体自我价值感	2.43	4.83	3.67	0.47
教学创新意愿	1.56	5.00	3.79	0.60

表1显示,特教教师总体的职业倦怠均值为2.25分,其中情绪耗竭(M=2.38)的得分最高,其次是低成就感(M=2.30),最后是去个性化(M=1.95)。特教教师总体的自我价值感均分为3.67分,除社会接纳(M=2.71)维度的得分较低以外,其他各维度的得分均在3.5分以上。特教教师的教学创新意愿平均分为3.79分。

### 3.2 相关分析

采用Pearson积差相关,对特教教师总体的自我价值感、教学创新意愿、职业倦怠及其各维度间的关系进行统计分析,结果见表2。

表2 各变量间的相关关系

	教学创新意愿	职业倦怠
职业技能	0.69**	-0.39**
个人品德	0.64**	-0.43**
社会接纳	0.38**	-0.02
人际关系	0.45**	-0.27**
学生反馈	0.24**	-0.42**
自我价值感	0.71**	-0.43**
情绪耗竭	-0.16**	0.89**
去个性化	-0.25**	0.84**
低成就感	-0.42**	0.74**
职业倦怠	-0.32**	1

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

表2 结果表明,特教教师的自我价值感与其职业倦怠之间呈显著负相关,除社会接纳维度与职业倦怠相关不显著外,职业技能、个人品德、人际关系、学生反馈均与职业倦怠之间呈负相关,说明自我价值感越高的特教教师,其职业倦怠越低。特教教师的教学创新意愿与其职业倦怠之间存在显著负相关,且情绪耗竭、去个性化、低成就感均与教学创新意愿之间存在负相关,说明教学创新意愿越强的特教教师职业倦怠感越低。特教教师的自我价值感与其教学创新意愿之间呈显著正相关,说明自我价值感越高的特教教师,其教学创新意愿越强。

### 3.3 中介效应分析

本研究采用 SPSS 中插件 PROCESS 进行 Bootstrap 分析,以此来检验教学创新意愿在特教教师自我价值感与职业倦怠间的中介效应。抽取数为 1000,置信区间为 95%。若置信区间不含零则表示中介效应显著。

表3 中介效应分析中的回归分析

回归方程		拟合指数	回归系数显著性	
结果变量	预测变量	R <sup>2</sup>	β	T
职业倦怠	自我价值感	0.188	-0.434	-8.940***
教学创新意愿	自我价值感	0.501	0.708	18.619***
职业倦怠	自我价值感	0.188	-0.417	-6.605***
	教学创新意愿		-0.340	-2.582*

表3 的结果显示,特教教师的自我价值感对其职业倦怠具有显著的负向预测作用( $P < 0.001$ ),而对其教学创新意愿则具有显著的正向预测作用( $P < 0.001$ )。当自我价值感和教学创新意愿同时进行回归分析时,两者均显著负向预测职业倦怠( $P < 0.001$ 和 $P < 0.05$ )。表4 说明,教学创新意愿在 95% 置信区

间的 Bootstrap 检验中不含 0 值,这说明教学创新意愿在自我价值感对特教教师职业倦怠的影响中中介效应显著。同时,特教教师的自我价值感对职业倦怠的直接预测作用也显著( $P < 0.001$ ),因此教学创新意愿在自我价值感对特教教师职业倦怠的影响中起部分中介作用,且该中介效应占总效应的比例为 41.3%。

表4 教学创新意愿在自我价值感和职业倦怠间的中介效应分析

间接效应值	Bootstrap SE	Boot CI 下限	Boot CI 上限	不完全中介效应
0.01	0.01	0.21	0.62	41.3%

## 4 讨论

### 4.1 特教教师的职业倦怠情况

描述统计的结果显示,职业倦怠中情绪耗竭维度的得分最高,这与胡洪强和周朝坤等人的研究结果相一致<sup>[22-23]</sup>。究其原因,可能与特教教师面对群体的特殊性、特殊教育工作的艰巨性有关。由于特殊教育对象具有复杂性、多样性,且特殊教育又兼具高情绪劳动和教学反馈缺乏等特点,这些会严重消耗特教教师的精力和情感资源,长此以往,特教教师可能会出现对工作失去热情和兴趣,对自我的价值和意义抱持否定的态度。特教教师工作性质的艰巨性和教育对象的特殊性无疑会加快教师情绪的耗竭、低成就感的出现和去个性化的加剧。

### 4.2 特教教师职业倦怠与自我价值感的关系

表2 结果显示,特教教师自我价值感与其职业倦怠之间呈显著负相关。特教教师的自我价值感对其职业倦怠具有负向预测作用。这与 Boujut、Sagone 等人的研究结果相一致<sup>[24-25]</sup>。验证了职业倦怠的三因素理论模型。Moksnes、Kuster 等人的研究发现,压力或消极事件给个体带来的不利影响可以通过提升自我价值感来缓冲<sup>[26-27]</sup>。因此,提升自我价值感对于调节个体的精神压力,缓解因工作所带来的职业倦怠具有积极的作用。低成就感代表了个体的自我评价维度,即个体对自我的评价越积极,越有利于缓解自身的职业倦怠。Leitner 等人的研究发现,高自我价值感的个体可以将自身的积极体验有效地整合到自我概念当中,从而提升自信心,增加成就感,减轻个体的职业倦怠感<sup>[28]</sup>。去个性化代表了个体的人际关系维度,即个体的人际关系也会影响其职业倦怠水平。Volpe 等人的研究发现,职业倦怠与工作压力有显著相关,长期从事高情绪负荷工作者,需要长期处理复杂的人际关系,会导致其职业倦怠<sup>[29]</sup>。综上,职业倦怠的三因素理论模型可以解释特教教师的自我价值感对其职业倦怠的负向预测作用。即特教教师的自我价值感越高,其职业倦

怠感越低。关于特教教师社会接纳与职业倦怠间的具体关系还有待进一步的研究与探讨。

4.3 特教教师教学创新意愿的中介效应

中介检验的结果表明,特教教师的自我价值感不仅可以直接影响其职业倦怠状况,而且它还能通过教学创新意愿间接影响到教师的职业倦怠感。由此可知,自我价值感对职业倦怠的影响并不是完全单一的线性关系,其他因素也会对其产生影响,例如教师的教学创新意愿。分析原因,可能与特教教师的自我价值感水平有关。Blom、Martlew、杨佃霞等人的研究发现具有高自我价值感的教师可通过教学创新这一补救方式来应对或防御工作和生活上的压力,即教学创新作为中介变量间接影响教师因工作压力而产生的职业倦怠<sup>[30-32]</sup>。此外,自我决定理论认为,环境因素会影响个体的认知过程进而对个体的动机产生影响。在教学创新氛围的影响下,教师的自我价值感愈高,其自我实现的动机愈强,它会激发教师的自主动机和受控动机,以应对高压的工作环境和实现自我需要,进而可降低教师的职业倦怠水平。

根据上述研究结果,应鼓励教师进行教学创新,注重提高教师的自我价值感。例如,鼓励教师发表创新成果,增加教师可获得荣誉表彰的机会等方式促进教师高自我价值感的获得。通过激发特教教师的教学创新动机,提升教师的自信心,进而可增强教师对职业的认同感。

5 结论

本研究结果表明:自我价值感与教学创新意愿之间呈正相关,自我价值感、教学创新意愿均与职业倦怠之间存在负相关;特教教师的自我价值感对其职业倦怠具有负向预测作用;教学创新意愿在自我价值感与职业倦怠之间的中介效应显著。

参考文献

- 1 Pankai M , Bindia M. Teacher self - efficacy in relation to job burnout among private school teachers. *International Journal of Education & Management Studies* ,2015 ,5( 1) :58 - 62
- 2 Gulsan B. A comparison of female and male school administrators' burnout levels controlling for perceived social support. *Education and Science* , 2013 , 38 ( 169) :3 - 18
- 3 Zhang Q , Sapp D A. A burning issue in teaching: The impact of teacher burnout and nonverbal immediacy on student motivation and affective learning. *Journal of Communication Studies* ,2008 ,1( 2) :152 - 168
- 4 Debra W E , Brian V. Special education teacher

- burnout and act. *International Journal of Special Education* ,2010 ,25( 3) :119 - 120
- 5 梁伟业,陈妍,童永胜,等.精神科医生职业倦怠与人格特质的关系. *中国心理卫生杂志* ,2018 ,32 ( 12) :1025 - 1028
- 6 Schilling E J , Randolph M , Boan - Lenzo C. Job burnout in school psychology: How big is the problem? *Contemporary School Psychology* , 2018 , 22 ( 3) :324 - 331
- 7 Maslach C H , Schaufeli W B , Leiter M P. Job burnout. *Annual Review of Psychology* ,2001 ,52( 1) :397 - 422
- 8 Kalliath T J , Michael P. A test of the Maslach Burnout Inventory in three samples of healthcare professionals. *Work & Stress* ,2000 ,14( 1) :35 - 50
- 9 Rosenberg F R , Rosenberg M , McCord J , et al. Self - esteem and delinquency. *Journal of Youth and Adolescence* ,1978 ,7( 3) :279 - 294
- 10 25 Sagone E , Caroli M E D. Are special needs teachers more burned - out than volunteers with disabled people. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* ,2014 ,141:888 - 893
- 11 Deci E L , Ryan R M. The empirical exploration of intrinsic motivational processes. *Advances in Experimental Social Psychology* ,1980 ,13( 2) :39 - 80
- 12 Deci E L , Ryan R M. The general causality orientations scale: Self - determination in personality. *Journal of Research in Personality* ,1985 ,19( 2) :109 - 134
- 13 Deci E L , Ryan R M. The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology* ,1987 ,53( 6) :1024 - 1037
- 14 Ryan R M , Deci E L. Self - determination theory and the facilitation of intrinsic motivation , social development , and well - being. *American Psychologist* ,2000 ,55( 1) :68 - 78
- 15 Georgios S G , Athanasios G P. Teachers' achievement goals and self - determination to engage in work tasks promoting educational innovations. *Learning and Individual Differences* ,2016 ,49( 1) :46 - 58
- 16 19 32 杨佃霞,王金素,司继伟.小学教师自我效能感、教学效能感与职业倦怠的关系. *中小学教师培训* 2008 , ( 6) :54 - 56
- 17 Zurlo M C , Pes D , Capasso R. Personality characteristics , job stressors , and job satisfaction: Main and interaction effects on psychological and physical health conditions of Italian school teachers. *Psychological Reports* ,2016 ,119( 1) :27 - 38
- 18 林崇德. 创造性人才·创造性教育·创造性学

- 习. 中国教育学刊, 2000, (1): 5-8
- 20 张建人, 阳子光, 凌辉. 中小学教师工作压力、工作满意度与职业倦怠的关系. 中国临床心理学杂志, 2014, 22(5): 920-922
- 21 王振宏, 王克静, 游旭群. 教师效能、工作动机与心境对教学创新的影响. 心理科学, 2010, (5): 1254-1257
- 22 胡洪强, 刘丽书, 陈旭远. 中小学教师职业倦怠现状及影响因素的研究. 东北师范大学学报(哲学), 2015, (3): 233-237
- 23 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
- 24 26 Moksnes U K, Byrne D G, Mazanov J, et al. Adolescent stress: Evaluation of the factor structure of the Adolescent Stress Questionnaire (ASQ-N). Scandinavian Journal of Psychology, 2010, 51(3): 203-209
- 27 Kuster F, Orth U, Meier L L. Rumination mediates the prospective effect of low self-esteem on depression: A five-wave longitudinal study. Personality and Social Psychology Bulletin, 2012, 38(6): 747-759
- 28 Leitner J B, Hehman E, Deegan M P, et al. Adaptive disengagement buffers self-esteem from negative social feedback. Personality and Social Psychology Bulletin, 2014, 40(11): 1435-1450
- 29 Volpe U, Luciano M, Palumbo C. Risk of burnout among early career mental health professionals. Journal of Psychiatric & Mental Health Nursing, 2014, 21(9): 774-781
- 30 Blom V. Contingent self-esteem, stressors and burnout in working women and men. Work, 2012, 43(2): 123-131
- 31 Martlew J, Grogan D. Reach for the stars! Creative engagement with young children. Early Child Development & Care, 2013, 183(8): 1029-1041

## The Influence of Special Education Teachers' Sense of Self-Worth on Their Job Burnout: The Mediating Role of Teaching Innovation Intention

XU Yun CHEN Xiangyu ZHANG Yuhui

(College of Education Science and Technology, Zhejiang University of Technology, Hangzhou, 310023)

**Abstract** To explore the relationship between teachers' sense of self-worth and their willingness to innovate in teaching and job burnout in special education teachers, "MBI Job Burnout Questionnaire", "Primary and Secondary School Teachers' Self-Worth Questionnaire" and "Teachers' Willingness to Innovate in Teaching" were used to survey 347 special education teachers in 17 provinces and cities. Pearson product difference correlation, regression analysis and intermediary test were used for statistical analysis. The results showed that: there is a significant positive correlation between self-worth and teaching innovation willingness, and a significant negative correlation between self-worth and teaching innovation willingness and job burnout; special education teachers' sense of self-worth has a positive impact on their job burnout; the mediating effect between self-worth and job burnout is significant and partially mediated by teaching innovation intention.

**Key words** special education teachers' sense of self-worth job burnout innovation intention

(责任编辑: 刘在花)