

特殊教育教师工作要求与职业倦怠： 心理控制源的中介作用

陈莉^{1,2}, 李文虎^{1*}

(1. 江西师范大学心理学院, 南昌 330022; 2. 温州医科大学应用心理系, 温州 325035)

摘要: 目的: 考察心理控制源在特殊教育教师工作要求与职业倦怠间的中介作用。方法: 整群抽取 252 名特殊教育教师接受量表测量。结果: (1) 工作要求与职业倦怠存在显著的性别差异; (2) 相关分析表明, 工作要求、职业倦怠与心理控制源之间呈显著相关; (3) 心理控制源在工作要求与职业倦怠间起着中介作用; 独立的中介效应检验中, 三种控制源(内控性、有势力的他人、机遇)在工作要求与职业倦怠间都起着部分中介作用; 综合模型中, 工作要求主要通过有势力的他人这一中介与职业倦怠产生联系, 同时也与职业倦怠间存在直接效应。结论: 心理控制源是工作要求预测职业倦怠的部分中介因素。

关键词: 特殊教育教师; 工作要求; 职业倦怠; 心理控制源; 中介作用

中图分类号: B848

文献标识码: A

文章编号: 1003-5184(2014)01-0077-06

1 前言

职业倦怠(job burnout)是由 H. J. Freudenberger (1974) 正式提出并使用, 用来描述那些服务于助人行业中的人们因工作时间过长、工作量过大、工作强度高所经历的一种疲惫不堪的状态。

国内外研究表明, 教师是一个极易受到职业倦怠困扰的高危人群(Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Schwarzer & Hallum, 2008; 李永鑫, 高冬东, 申继亮, 2007)。作为教师中的一类特殊群体, 特殊教育教师是以有身心障碍的特殊儿童为服务对象, 而教育特殊儿童是一个漫长而辛苦的过程, 并且在短时期内成效不明显, 致使教师很难在工作中获得较大的满足感和成就感; 此外, 许多的残疾儿童有明显的行为障碍, 在康复训练过程中需要投入大量的体力。这些情况都会导致特教教师的工作量大大增加, 使机体经常处于疲劳状态, 产生各种不适症状, 严重的可能会在思想、感情和行为上对自己的工作产生敌对的情绪和表现。因此, 与一般教师相比, 特殊教育教师承受着更大的工作压力, 更易产生职业倦怠(刘在花, 2006)。

目前, 国内外关于职业倦怠的研究主要是按照两个基本思路开展的。一种是环境定向的研究, 着重探讨职业环境中各种变量与职业倦怠的关系, 其

中工作要求就是最重要的一个影响变量。工作要求是指在工作环境中要求工作者长期做出反应的应激源。长期的工作要求可能最终导致个体情感衰竭, 持续的过度疲劳(鞠鑫, 邵来成, 2004)。例如, Bakker, Demerouti 和 Schaufeli (2003) 的研究表明, 工作要求是倦怠的显著预测指标, 并与长期的旷工间接相关; 陈莉 (2010) 的研究也发现, 辅导员的工作要求与其职业倦怠有显著的正相关。

另一种是认知中介的研究, 强调个体的认知因素在职业倦怠形成过程中的作用, 其中心理控制源是职业倦怠的认知因素中一个重要变量(马剑虹, 张廷文, 1999)。心理控制源分为内控性和外控性两个方向, 高内控性的个体相信事件的结果主要由自己的行为和行动来控制, 而高外控性的个体则相信有势力的他人、命运和机遇等决定事件的结果。面对问题时, 内控性个体更可能采取主动的态度与行为, 而外控性个体则可能表现消极。而 Weiner 关于“归因”的研究也提出, 当人们认为自己的能力等内在因素能有效地把握外部环境的变化, 即做出“内在性归因”, 那么即使他们面临的是高难度、高风险的任务和环境, 也能以积极的态度和良好的心理状态进行工作, 取得满意的工作成绩。研究者考察了个体的心理控制源与职业倦怠的关系, 例如有

* 通讯作者: 李文虎, E-mail: lwhnc@163.com。

研究发现外控性的教师更容易发生工作倦怠(徐富明,朱从书,黄文锋,2005),李永鑫(2007)采用心理控制源量表测量发现护士群体的心理控制源对于情绪耗竭有正向的预测作用。

以往对职业倦怠的研究局限于关注两两变量之间的关系,如工作要求与职业倦怠的关系或是心理控制源与职业倦怠的关系,但没有研究关注二者如何共同对个体的职业倦怠产生影响。实际上这两个变量对职业倦怠影响的角度是不一样的,工作要求是一种外在的环境变量,而心理控制源是一种内在的认知中介变量。Karasek(1979)的工作压力的认知中介模型就指出,工作要求导致的压力是个体对事件主观感受后的心理体验。当人们的某种需要得不到满足或环境要求超负荷时,就成为可能的压力源,这些可能的压力源经过个人的认知评估,才能成为实际的压力源从而引起个体产生压力反应。简而言之,压力的产生过程从认知角度可概括为:环境刺激(可能的压力源)——认知评估(实际的压力源)——压力反应(症状)。其中认知因素(如认知倾向、心理控制源等)在刺激与压力反应之间发挥着重要的中介或者调节作用。这就表明工作要求可能通过心理控制源这一中介变量来影响个体的职业倦怠。

因此本文试图探讨特教教师心理控制源与工作要求对工作倦怠的影响,并着重检验心理控制源在工作要求和职业倦怠的关系中是否存在中介作用。假设如下:心理控制源的内控性与职业倦怠存在负相关,机遇和有势力的他人与职业倦怠存在正相关。工作要求与职业倦怠存在正相关。心理控制源在工作要求和职业倦怠的关系中存在中介作用,但这种中介作用属于部分中介还是完全中介需要进行检验。该研究旨在深入地探讨工作要求和心理控制源两个因素对职业倦怠所产生的共同影响,从理论上探讨三者之间的关系模型,从实践上为提高特殊教育教师的心理健康提供一定的参考。

2 对象与方法

2.1 研究对象

采用整群抽样的方法对浙江省温州市、宁波市等7所特殊教育学校的275名教师发放调查问卷,收回问卷261份,有效问卷252份,回收率为94.9%,有效率为91.9%。其中,男教师120名,女教师132名;未婚164人,已婚88人;平均年龄

(31.36±7.56)岁。

2.2 研究工具

2.2.1 教师职业倦怠量表

采用北京师范大学伍新春(2003)等人修订Maslach职业倦怠问卷(Maslach Burnout Inventory, MBI)的中文版,包括三个纬度,即情绪衰竭(EE)、去人性化(DP)和低成就感(PA),共22题。量表采用李克特5点量表记分,分数越高,说明倦怠程度越严重。量表的内部一致性系数为0.82,情绪衰竭维度为0.88,去人性化为0.68,自我成就感维度为0.84。

2.2.2 工作要求量表

采用阳志平等翻译、时勘审校的卡拉塞克制定的工作要求量表(Dali,2004)。工作要求量表由9个题目构成,采用李克特5点计分,得分越高表示工作压力越大,反之亦然。阳志平并对量表进行了信、效度检验,重测信度为0.903;验证性因素分析检验其效度 $\chi^2/df=5.518$;GFI=0.950;AGFI=0.917;CFI=0.953;RMSEA=0.082。

2.2.3 心理控制源问卷

选用内控性、有势力的他人及机遇量表(汪向东,王希林,马弘,1999)。该量表反映心理控制源构成的三个组成部分。(1)内控性(I)。(2)有势力的他人(P)。(3)机遇(C)。信度:本量表劈半信度分别为0.62(I)、0.66(P)、0.64(C),重测信度在0.60~0.79之间。效度:I、P、C与罗特I-E量表的相关系数分别为:-0.41、0.25、0.56。

2.3 数据收集与分析

征得被试本人同意后,采用个别施测和集体施测相结合的方法,测后当场收回问卷。采用SPSS16.0和lisrel8.7对数据进行统计分析。

3 结果

3.1 特殊教育教师职业倦怠、工作要求的特点

为了考察特殊教育教师职业倦怠及工作要求在性别、婚姻状况之间的差异,将职业倦怠及工作要求作为因变量,性别和是否已婚作为自变量进行 2×2 的方差分析。经General Linear Model进行方差分析发现(见表1),在工作要求上,性别主效应显著,婚姻状况主效应不显著,两者的交互作用不显著。女教师在工作要求总分上的得分显著高于男教师($p < 0.001$)。在职业倦怠上,性别与婚姻状况的交互作用不显著。女教师在职业倦怠量表总分、低成

就感、情感枯竭上的得分显著高于男教师 ($p < 0.01$); 已婚和未婚教师在职业倦怠上无显著差异。

表 1 特殊教育教师职业倦怠、工作要求在性别及婚姻状况上的差异检验($\bar{x} \pm s$)

		<i>n</i>	低成就感	情感衰竭	去人性化	倦怠总分	工作要求
男	未婚	74	2.633 ± 0.739	1.814 ± 0.750	1.722 ± 0.673	2.056 ± 0.495	2.912 ± 0.842
	已婚	46	2.715 ± 0.654	1.925 ± 0.656	1.774 ± 0.526	2.137 ± 0.407	3.108 ± 0.777
女	未婚	90	3.076 ± 0.630	2.001 ± 0.855	1.731 ± 0.622	2.269 ± 0.494	3.269 ± 0.793
	已婚	42	2.821 ± 0.554	2.307 ± 0.917	1.995 ± 0.993	2.374 ± 0.586	3.348 ± 0.787

3.2 特殊教育教师工作要求、心理控制源与职业倦怠的相关分析

通过皮尔逊相关分析(见表 2)发现,工作要求、心理控制源与职业倦怠总分之间分别存在显著的两

两相关,内控性与工作要求、职业倦怠存在显著负相关($p < 0.01$ 或 $p < 0.001$) 机遇与有势力他人分别与工作要求、职业倦怠存在显著正相关($p < 0.001$)。

表 2 特殊教育教师工作要求、心理控制源与职业倦怠的相关分析

	1 工作要求	2 内控性	3 机遇	4 有势力他人	5 低成就感	6 去人性化	7 情绪衰竭	8 倦怠总分
1	1.000							
2	-0.143*	1.000						
3	0.368**	0.030	1.000					
4	0.420**	0.061	0.776**	1.000				
5	0.081	-0.373**	0.064	0.054	1.000			
6	0.381**	-0.141*	0.474**	0.483**	-0.013	1.000		
7	0.590**	-0.179**	0.490**	0.503**	-0.032	0.661**	1.000	
8	0.525**	-0.328**	0.501**	0.515**	0.423**	0.807**	0.824**	1.000

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

3.3 心理控制源在工作要求与职业倦怠关系中的中介作用检验

如果自变量 X 通过影响变量 M 来影响 Y,则 M

为中介变量。该研究中,假设心理控制源是工作要求与职业倦怠关系中的中介变量(如图 1 所示),图中 a、b、c、c'均表示相应的标准回归系数。

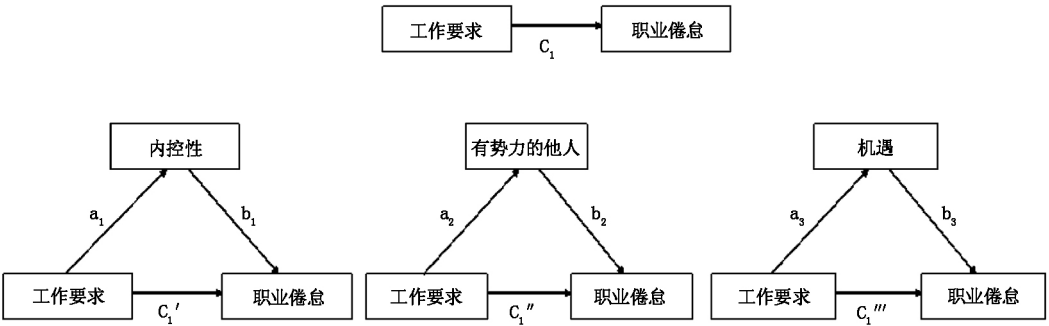


图 1 心理控制源在工作要求与职业倦怠关系中的中介作用模式图

由相关分析可知,工作要求、心理控制源与职业倦怠三者之间存在显著的两两相关关系,符合温忠麟等人提出的中介效应检验条件(温忠麟,张雷,侯杰泰,刘红云 2004)。研究者对中介效应进行检验时较多地运用了 3 种方法: Sobel 检验($Z = ab / \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2}$)、Goodman I 检验($Z = ab /$

$\sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$) 和 Goodman II 检验($Z = ab / \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 - S_a^2 S_b^2}$)。这 3 个检验虽然严格程度有所不同,但本质相同。

通过回归分析,以控制源(内控性)为中介变量 a、b 值为 -0.143 和 -0.258,对应的标准误分别为 0.063 和 0.032 c' 为 0.488; 以控制源(有势力的

他人) 为中介变量, a 、 b 值为 0.418 和 0.358, 对应的标准误分别为 0.07 和 0.028, c' 为 0.377; 以控制源(机遇) 为中介变量, a 、 b 值为 0.367 和 0.355, 对应

的标准误分别为 0.067 和 0.029, c' 为 0.396; c 值为 0.526。将这些结果分别代入上述三个公式, 各方法的检验结果见表 3。

表 3 心理控制源在工作要求与职业倦怠关系中的中介作用检验

中介作用路径	工作要求 - 内控性 - 职业倦怠	工作要求 - 有势力的 他人 - 职业倦怠	工作要求 - 机遇 - 职业倦怠
$a(S_a)$	-0.143(0.063)	0.418(0.07)	0.367(0.067)
$b(S_b)$	-0.258(0.032)	0.358(0.028)	0.355(0.029)
Sobel 检验	2.184*	5.411***	4.999***
Goodman I 检验	2.177*	5.396***	4.986***
Goodman II 检验	2.201*	5.424***	5.014***

由表 3 可知, 各种检验的结果都表明了中介变量的显著作用。即工作要求可以通过控制源的中介作用与职业倦怠发生间接联系。其中, 控制源(内控性) 为中介变量时, 中介效应为 0.037($a \times b$, 下同), 中介效应与总效应的比值为 0.070(ab/c); 控制源(有势力的他人) 为中介变量时, 中介效应为 0.150, 中介效应与总效应的比值为 0.285; 控制源(机遇) 为中介变量时, 中介效应为 0.130, 中介效应与总效应的比值为 0.247。

上述三种检验证实了心理控制源在工作要求与职业倦怠关系中的中介作用的存在, 同时根据温忠麟的中介检验, c' 值反映了预测变量对因变量的总效应, c' 表示考虑中介变量的影响时预测变量对因变量的直接效应, 二者的差越大表示中介变量的加入起到的作用越大, 如果 c' 等于 0 就是完全中介效应。在本研究中, c' 均不为 0, 因此, 可进一步判断, 心理控制源在工作要求与职业倦怠关系中存在部分中介的作用。

综合上述分析的结果, 构建了如图 2 所示的中介综合模型。采用 lisrel 软件验证了该模型能够较好地拟合数据($\chi^2 = 7.256$, $df = 4$, $\chi^2/df = 1.814$; RMSEA = 0.057; GFI = 0.989; IFI = 0.993; CFI = 0.993; NNFI = 0.981)。

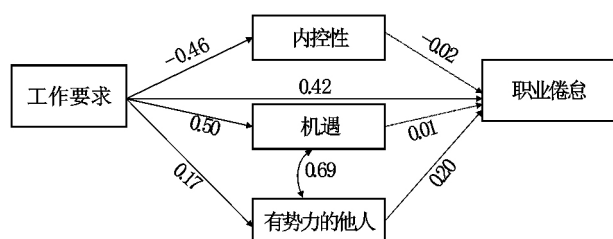


图 2 工作要求、心理控制源与职业倦怠的关系
结果表明, 在综合模型中, 工作要求和职业倦怠

之间存在直接联系, 直接效应值为 0.42, 同时, 有势力的他人这一中介变量效应显著, 这就说明工作要求也可以通过控制源(有势力的他人) 的中介作用($a = 0.17$; $b = 0.20$) 与职业倦怠产生联系, 但效应量较小, 其值为 0.034(即从工作要求到职业倦怠的间接作用路径上的路径系数乘积); 而内控性和机遇的中介作用不显著, 这一结果与前面证明的部分中介作用是不一致的。

4 讨论

4.1 特殊教育教师职业倦怠、工作要求的特点

上述研究结果发现, 特殊教育教师在工作要求、职业倦怠上存在显著性别差异, 女教师在工作要求、职业倦怠总分、低成就感、情感枯竭上的得分显著高于男教师; 这与王玲凤(2010) 以 284 名特教教师为被试的研究结果是一致的。传统的家庭角色使女教师的身心承受更大的心理压力, 同时特殊学校中女教师数量明显多于男教师, 同性之间更容易在心理上构成竞争, 其体验到的竞争程度要较男教师更为激烈, 这可能导致女教师在职业倦怠各因子上的得分均比男教师要高。但同时发现已婚和未婚教师在职业倦怠上无显著差异, 这与以往研究结果有所不同(王玲凤, 2010; 王文增, 郭黎岩, 2007)。婚姻状况对职业倦怠影响的根本原因不是在于婚姻本身, 而是由此所产生的家庭成员的变化和个体社会角色的变换和增加。其中是否有子女以及子女的数量是重要原因之一, 而本文并未将此纳入研究变量中, 因此可能是导致已婚和未婚教师在职业倦怠上无显著差异的主要原因。

4.2 心理控制源在工作要求与职业倦怠关系中的中介作用

从相关分析的结果来看, 各变量间具有极其显著的相关, 其中, 工作要求与职业倦怠存在显著正相

关关系,这表明工作要求越高,越容易产生职业倦怠。工作倦怠与内控性呈负相关,表明一个人心理控制源的内控性越高,越不容易产生工作倦怠。内控性与工作要求呈显著负相关,说明越是觉得工作要求比较高的个体,其内控性越低,越认为自己对外界生活事件控制能力弱。这一结论与大多数研究的结果是一致的(Usseer, Mojzisch, Niesel, et al., 2010; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006)。

独立的中介效应检验结果表明(见表3),三种控制源在工作要求与职业倦怠感间都起着中介作用,且是部分中介的作用。其中内控性的中介效应最小,仅为0.037,有势力他人的中介效应最大,为0.150。该研究结果表明工作要求既可以直接作用于职业倦怠,也可能通过心理控制源这一中介变量来影响个体的倦怠感。也就是说,工作要求对特殊教育教师是否造成倦怠以及造成的倦怠有多大,可以取决于个体的控制感。当工作要求过高时,高外控性的个体,会认为个体难以应对这些要求,易体验到倦怠。而高内控性的个体,相信事件的结果主要由自己的行为和行动来控制,面对问题时,会认为个体可以应对这些要求,体验的倦怠感较小。这与“工作压力的认知中介模型”是一致的,说明了人的主观认知在职业倦怠形成过程中的作用。

然而图2的综合中介模型表明,内控性和机遇这两个中介作用都不显著,有势力的他人成了工作要求与职业倦怠的中介变量。这与独立的中介效应检验结果有些不一致。为什么在表3中证明的中介作用,在图2的综合模型中不存在呢?原因之一可能是机遇和有势力的他人有较高的共线性,两个变量的相关系数为0.776,相互决定系数高达0.690。独立的中介效应检验是分别考虑它们的中介作用,并没有把共线性考虑在内。在综合模型中,由于共线性的存在,可能相互间产生某种抑制作用。另一个可能的原因是,内控性为中介变量时,中介效应仅为0.037,与直接效应相比就小得多($0.037 < 0.526$),其作用可能不够稳定,从而造成在综合模型中,内控性的中介作用不显著。但总体上而言,心理控制源(有势力的他人)在工作要求与职业倦怠关系中存在中介作用。这一结果也提示研究者,要注意统计结果的适用范围,多种因素对一个变量的影响不等于各个因素影响的简单累加(辛自强,池丽萍,2003)。

5 结论

工作要求是影响职业倦怠的重要变量,并且进

一步指出了工作要求对职业倦怠的两种作用方式,一种是直接的作用,另一种是以心理控制源为中介的作用途径。独立的中介效应检验中,三种控制源(内控性、有势力的他人、机遇)在工作要求与职业倦怠感间都起着部分中介作用;综合模型中,工作要求主要通过有势力的他人这一中介作用与职业倦怠产生联系,同时也与职业倦怠间存在直接效应。

参考文献

- 陈莉.(2010).工作要求、控制源与医学院校辅导员职业倦怠的相关研究.《中国高等医学教育》,3,137-138.
- Dali L. F. (2004). 工作评价-组织诊断与研究实用量表(阳志平等译).北京:中国轻工业出版社.
- 鞠鑫,邵来成.(2004).职业倦怠的工作要求-资源模型.《应用心理学》,10(3),58-62.
- 李永鑫.(2007).护士心理控制源、应对方式与工作倦怠的相关研究.《中国健康心理学杂志》,15(6),532-533.
- 李永鑫,高冬东,申继亮.(2007).教师倦怠与自尊、心理健康和离职意向的关系.《心理发展与教育》,23(4),83-87.
- 刘在花.(2006).特殊学校教师职业枯竭特点的研究.《中国特殊教育》,4,71-75.
- 马剑虹,张廷文.(1999).角色认知、控制感及工作压力的关系分析.《人类工效学》,5(4),15-19.
- 王国香,刘长江,伍新春.(2003).教师职业倦怠量表的修订.《心理发展与教育》,19(3),82-86.
- 王玲凤.(2010).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》,1,55-59.
- 汪向东,王希林,马弘.(1999).《心理卫生量表手册》(增订版).北京:中国心理卫生杂志社.
- 王文增,郭黎岩.(2007).中小学教师职业压力、职业倦怠与心理健康研究.《中国临床心理学杂志》,15(2),146-148.
- 温忠麟,张雷,侯杰泰,刘红云.(2004).中介效应检验程序及其应用.《心理学报》,36(5),614-620.
- 辛自强,池丽萍.(2003).家庭功能与儿童孤独感的关系:中介的作用.《心理学报》,35(2),216-221.
- 徐富明,朱从书,黄文锋.(2005).中小学教师职业倦怠与工作压力、自尊和控制点的关系研究.《心理学探新》,25(1),74-77.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., et al. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and

- mental strain: Implications for job design. *Administrative Science Quarterly* 24, 285 – 308.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52(1), 397 – 422.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology* 57, 152 – 171.
- Usser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., et al. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand – Control(– Support) model and psychological well-being. *Work & Stress* 24(1), 1 – 35.

The Relation between Job Demand and Job Burnout of Special Education Teachers: Mediating Effect of Locus of Control

Chen Li^{1, 2}, Li Wenhui¹

(1. School of Psychology, Jiangxi Normal University, Nanchang 330022;

2. Department of Psychology, Wenzhou Medical College, Wenzhou 325035)

Abstract: This study aims to study the relationships of job demand, locus of control and job burnout of special education teachers. Methods: The data were collected by investigated 252 teachers in 7 special education school with Internal control, Powerful others and Chance Questionnaire, Job Demand Questionnaire and Chinese Maslach Burnout Inventory. Results: (1) There is significant gender difference in job demand and job burnout. (2) There was a significant negative correlation between internal control and job demand and job burnout; there was a significant positive correlation between chance and job demand and job burnout, powerful others and job demand and job burnout. (3) Locus of control has mediator effect between job demand and job burnout; In separate analyses, three kinds of locus of control (internal control, chance and powerful others) mediate the association of job demand and job burnout; in integrate analysis, only powerful others mediate the association of job demand and job burnout; Furthermore, job demand has strong effect on job burnout directly. Conclusions: Locus of control is an important mediator in the relation between job demand and job burnout.

Key words: special education teachers; job demand; job burnout; locus of control; mediating effect