

收稿日期:2022-06-17

教师工作-家庭冲突与职业倦怠影响关系的元分析

赵杰

(鞍山师范学院 教育科学与技术学院,辽宁 鞍山 114005)

摘要:对教师工作-家庭冲突与职业倦怠关系的相关研究进行元分析发现,工作-家庭冲突与职业倦怠之间具有显著的正向影响关系,且对教师的情绪衰竭影响程度最高。不同文献来源、文献发表时间和被试性别对工作-家庭冲突与职业倦怠各维度之间的关系不具有调节效应,不同样本来源的教师群体对工作-家庭冲突与职业倦怠关系的调节效应显著。

关键词:教师;工作-家庭冲突;职业倦怠

中图分类号:G443

文献标识码:A

文章编号:1003-6873(2023)02-0039-07

基金项目:辽宁省教育厅科学研究经费项目“幼儿园教师职业文化现状、影响因素及建构研究”(SYSF202003)。

作者简介:赵杰(1974—),女,吉林通化人,鞍山师范学院教育科学与技术学院教授,博士,主要从事教育基本理论研究。

DOI:10.16401/j.cnki.ysxb.1003-6873.2023.02.020

职业倦怠是个体在面对各种工作要求和压力情形时,从身心多方面表现出的无法给予有效回应的状态。教师“是一种情感卷入较高、工作负荷较重的特殊的助人职业,因此教师也成为职业倦怠的高发人群”^[1]。职业倦怠影响教师的身心健康,同时也影响教师的教育教学行为,具体表现为:“教师对学生的身心发展和学习行为变化的敏感度降低,不容易觉察到学生身心发展和学习行为方面的变化以及这种变化的积极或消极意义,更谈不上积极主动地创设更加良好的教育环境来引导学生的健康成长。”^[2]对于引发教师职业倦怠的影响因素,曾有研究指出,职业倦怠的情绪衰竭以及去个性化层面的倦怠较多源于工作压力和社会角色冲突。而“降低工作-家庭冲突能有效地预防和矫治职业倦怠”^[3]。从教师职业角度看,其主要的工作压力和社会角色冲突即表现为工作与家庭之间的冲突。工作-家庭冲突是指个体在同时承担工作与家庭双重角色及所赋予的需求时,出现无法兼顾而带来的矛盾冲突。从冲突方向看,包括工作对家庭的冲突和家庭对工作的冲突^[4],下文分别简写为工作→家庭冲突和家庭→工作冲突。目前,我国研究者对于职业倦怠和工作-家庭冲突之间关系的实证研究较多,研究对象涉及不同学段教师群体,然而研究结论却不尽一致,多数研究结论认为工作-家庭冲突与职业倦怠具有显著影响关系。但是也有研究指出工作-家庭冲突与职业倦怠的情绪衰竭、去个性化、低成就感等维度不具有显著影响关

系^[5-7]。同时,目前在已发表的学位论文和期刊论文的相关研究成果中,无论是对工作-家庭冲突与职业倦怠总体还是与职业倦怠三个维度之间相关程度的研究结论也存在较大差异,同时不同性别被试在职业倦怠和工作-家庭冲突方面的表现也呈现不同结果^[8-10]。已有研究较少对上述研究结果进行系统性元分析。因此,本文对教师工作-家庭冲突与职业倦怠关系的已有研究进行元分析,进而考察二者关系的真实情形。

一、研究设计

(一)文献检索

以教师“工作家庭冲突”“工作家庭关系”“家庭工作冲突”“家庭工作关系”“角色冲突”“职业倦怠”“工作倦怠”为检索词在中国知网、万方数据库、维普网分别对篇名和关键词进行检索,为避免文献检索有所遗漏,进一步采用追踪检索补充,合计检索获得99篇文献。删除上述检索结果中重复出现的文献后共计获得51篇文献,其中期刊论文33篇,学位论文15篇,会议论文3篇。文献时间跨度为2004—2022年。

(二)文献筛选标准及纳入

对上述检索获得的文献,依据本研究目的进行筛选,具体标准为:

(1)研究对象为在职教师;

(2)研究方式为调查研究,研究工具为Maslach和Jackson开发的职业倦怠量表(MBI)或修改版,工作-家庭冲突量表包括工作→家庭冲突和家庭→工作冲突两个测量维度;

(3)研究文献结果中汇报了职业倦怠与工作-家庭冲突之间的相关系数及样本数量。

依据上述标准筛选后,获得研究文献21篇(表1),其中期刊论文12篇,硕士学位论文9篇,累计样本数量为8800人。对上述文献进行独立编码,将作者、发表时间、样本量、性别信息、样本来源类型、文献来源类型以及工作-家庭冲突总体及其维度与职业倦怠总体及其维度之间的相关数据导入分析。

表1 教师工作-家庭冲突与职业倦怠关系研究文献列表

期刊论文				学位论文			
序号	作者(年份)	样本量(男/女)	样本类型	序号	作者(年份)	样本量(男/女)	样本类型
1	唐芳贵(2006)	766(328/438)	中小学教师	1	杨海荣(2005)	766(328/438)	中学教师
2	周雅婷(2010)	120(27/93)	高校教师	2	马秋野(2011)	262(145/117)	中小学教师
3	汤舒俊(2010)	150(92/58)	高校教师	3	付超(2015)	460(191/269)	中小学教师
4	丁凤琴(2011)	237(99/138)	中学教师	4	朱玉(2017)	72(15/57)	中小学教师
5	陈建武(2013)	192(0/192)	高校教师	5	冀东莹(2017)	436(7/429)	幼儿园教师
6	杨玲(2015)	460(191/269)	中小学教师	6	李璐(2018)	546(22/524)	幼儿园教师
7	李明军(2015)	322(121/201)	中小学教师	7	张雨梦(2019)	462(151/311)	高校教师
8	李明军(2015)	317(110/207)	中小学教师	8	钟亦鑫(2020)	729(191/538)	中小学教师
9	李明军(2015)	348(—/—)	中小学教师	9	张垠(2020)	496(138/358)	中小学教师
10	陈前(2020)	568(251/317)	中小学教师				
11	孙岑(2021)	99(69/30)	高校教师				
12	黄明明(2021)	992(53/939)	幼儿园教师				

注:文献只列出第一作者;受篇幅所限,文末参考文献未一一列出上述文献信息;“—”代表未汇报

二、研究结果分析

(一) 异质性检验

异质性检验的目的在于检验每个纳入分析的研究效果量之间是否具有同质性。本研究首先通过查看森林图对纳入分析的文献进行异质性检验,结果显示各研究在森林图中分布不均衡,可能存在异质性。进一步以统计检验进行确证,结果表明(表 2):各研究之间效果量的总体变异 Q 检验值为 1 360.56 ($p < 0.001$),说明纳入元分析中的各个效果量之间具有异质性。本研究中的 I^2 值为 98.53 ($I^2 > 75\%$),表示各研究之间具有高异质性。进一步考察 Q 检验的校正值 H 值, $H = 8.25$ ($H > 1.5$ 表示存在异质性)。综合可知,纳入分析的文献存在异质性。

表 2 异质性检验结果

k	Q	df	p	I^2	T^2	H
21	1 360.56	20	0.000	98.53	0.04	8.25

(二) 发表偏倚检验

采用漏斗图检查元分析文献发表偏倚情况(图 1),纳入研究的文献集中分布于总效果量顶端及两侧,表明文献不存在发表偏倚问题。为进一步验证结果,采用失败安全系数 Nfs (Classic Fail-safe N) 进行验证, $Z = 70.87$ ($p < 0.05$), Nfs 值结果表明尚需要 7 436 篇(大于 $5k + 10$, k 为进入分析的文献数量)效果不显著的文献才能让目前的效果量达到不显著。同时,检验 Egger's Intercept 值为 2.94 ($p = 0.53 > 0.05$),结果亦不显著。因此,综合上述几个统计判断指标可以判定纳入本研究分析的文献不存在发表偏倚问题。

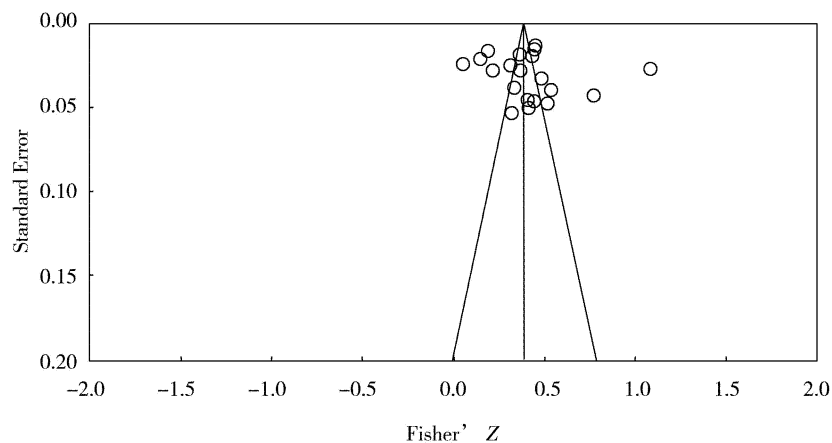


图 1 工作-家庭冲突与职业倦怠关系漏斗图

(三) 主效应检验与分析

依据异质性检验结果选择随机模型(random effect model)进行主效应检验与分析。效果量 r 为 Fisher's Z 依据样本量进行加权转换后的平均值。根据 Lipsey 和 Wilson 在 2001 年提出的效果量判定标准, $r < 0.1$ 为低效果, $0.1 < r < 0.4$ 为中效果, $r > 0.4$ 为高效果。

依据随机效果模型,得到工作-家庭冲突与职业倦怠相关的元分析结果(表3)。教师工作-家庭冲突总体与职业倦怠总体的效果量 $r=0.531(p<0.001)$,表明二者之间具有显著的正向相关关系,且为高程度影响关系。考察工作-家庭冲突的两个维度与职业倦怠各维度的关系,工作→家庭冲突和家庭→工作冲突维度对职业倦怠各维度的相关程度从高到低依序为:情绪衰竭>去个性化>低成就感。同时上述元分析结果的 Nfs 值在 545—9 262之间(大于 $5k+10$),表明元分析结果没有受到发表偏倚影响,分析结果具有一定的稳定性。

表3 工作-家庭冲突与职业倦怠关系研究的元分析数据表

	结果变量	文献数	样本量	效果量	95%CI	Q	p	Nfs
工作→家庭冲突	低成就感	17	7 345	0.139	0.002—0.271	552.49	0.000	545
	情绪衰竭	17	7 345	0.530	0.452—0.600	304.175	0.000	9 262
	去个性化	17	7 345	0.318	0.218—0.412	336.387	0.000	3 104
家庭→工作冲突	低成就感	17	7 345	0.189	0.041—0.328	655.301	0.000	1 060
	情绪衰竭	17	7 345	0.408	0.281—0.520	600.631	0.000	4 825
	去个性化	17	7 345	0.403	0.302—0.495	384.205	0.000	5 051
工作-家庭冲突总体	职业倦怠总体	7	3 753	0.531	0.482—0.576	22.358	0.000	2 171

(四)调节效应检验与分析

异质性检验结果显示各研究文献之间存在高异质性,可能受到其他因素的影响,因此需要进行调节效应分析。基于已有研究文献结果的检索与分析,本研究主要从文献来源、样本来源、文献发表时间、被试性别等四个方面分别进行调节效应分析(表4)。

表4 工作-家庭冲突与职业倦怠关系的调节效应数据表

	结果变量	调节变量	文献数	样本数	效果量	95%CI	Q_b	p
文献来源	低成就感	期刊论文	9	3 664	0.111	-0.019—0.237	0.644	0.422
		学位论文	8	3 681	0.224	-0.025—0.447		
	情绪衰竭	期刊论文	9	3 664	0.445	0.324—0.552	0.304	0.581
		学位论文	8	3 681	0.497	0.342—0.627		
	去个性化	期刊论文	9	3 664	0.340	0.261—0.451	0.129	0.719
		学位论文	8	3 681	0.376	0.187—0.536		
样本来源	低成就感	幼儿园教师	2	1 428	0.210	0.149—0.269	6.310	0.043
		中小学教师	10	4 894	0.080	-0.006—0.164		
		高校教师	5	1 023	0.299	-0.198—0.673		
	情绪衰竭	幼儿园教师	2	1 428	0.480	0.439—0.519	10.642	0.005
		中小学教师	10	4 894	0.364	0.267—0.454		
		高校教师	5	1 023	0.648	0.495—0.763		
	去个性化	幼儿园教师	2	1 428	0.372	0.326—0.416	10.003	0.007
		中小学教师	10	4 894	0.274	0.223—0.323		
		高校教师	5	1 023	0.524	0.226—0.732		

首先,比较期刊论文和学位论文不同文献来源的调节效应,文献来源对工作-家庭冲突与低成就感($Q_b=0.644, p>0.05$)、情绪衰竭($Q_b=0.304, p>0.05$)、去个性化($Q_b=0.129, p>0.05$)

关系的影响为中、高度相关,但是相关影响关系不显著,即工作-家庭冲突与低成就感、情绪衰竭、去个性化的影响关系不会因文献来源的不同而有所差异。

其次,比较幼儿园教师、中小学教师和高校教师不同学段教师样本来源的调节效应,样本来源对工作-家庭冲突与低成就感($Q_b = 6.310, p < 0.05$)、情绪衰竭($Q_b = 10.642, p < 0.05$)、去个性化($Q_b = 10.003, p < 0.05$)关系均具有显著的正向调节效应,而且,相关影响关系稳定,即样本来源为幼儿园教师对工作-家庭冲突与低成就感、情绪衰竭、去个性化关系的影响为中、高度的相关程度,相关影响关系稳定;中小学教师对工作-家庭冲突与低成就感、情绪衰竭、去个性化关系的影响为低、中度的相关程度,相关影响关系稳定;高校教师对工作-家庭冲突与低成就感、情绪衰竭、去个性化关系的影响为中、高度的相关程度,相关影响关系稳定。具体表现为在职业倦怠三个维度上的影响效果从高到低程度依序为高校教师>幼儿园教师>中小学教师。

最后,比较不同文献发表时间和被试性别(以女教师占样本总量比例为分析单位)的调节效应。元回归分析结果表明:文献发表时间对工作-家庭冲突与低成就感($p = 0.99 > 0.05$)、情绪衰竭($p = 0.22 > 0.05$)、去个性化($p = 0.29 > 0.05$)关系的影响均不具有显著的调节效应。被试性别对工作-家庭冲突与低成就感($p = 0.27 > 0.05$)、情绪衰竭($p = 0.74 > 0.05$)、去个性化($p = 0.97 > 0.05$)关系的影响均不具有显著的调节效应。即工作-家庭冲突与低成就感、情绪衰竭、去个性化的影响关系不会因文献发表时间和被试性别的不同而有所差异。

三、研究结论与建议

(一)教师工作-家庭冲突与职业倦怠之间具有显著的正向影响关系,对教师的情绪衰竭影响程度最高,应予以重点关注

教师工作-家庭冲突与职业倦怠之间具有显著的正向影响关系,工作-家庭冲突的两个维度对职业倦怠各维度的关系影响程度从高到低依序为:情绪衰竭>去个性化>低成就感。而且工作-家庭冲突两个维度对情绪衰竭的影响均达到高程度效果。情绪衰竭属于“一种情感、活力和精力耗尽的感觉,同时也是一种让人感到才能耗尽、资源透支、工作无助和情感倦怠的心理状态”^[11]。一个人在面对压力与冲突时候,因主观上的无力无助,最先受到影响的就是情绪。而从职业倦怠来看,“某个倦怠维度的出现可加速另一个维度的发展,情感衰竭最早产生,引发消极的工作态度并最终导致无效能感”^[12]。因此,不仅应重视教师的工作-家庭冲突对职业倦怠的影响,更应关注教师的情绪衰竭问题。良好的情绪心理状态能够让人信心倍增,言行充满活力。而良好情绪心理的形成既需要主体自身努力维持,也需要外部力量的支持。首先,教师要主动提升情绪智力水平,对来自家庭和工作两方面的角色及其带来的各方面的矛盾冲突形成正确的认知,主动调整 and 平衡二者的关系,使家庭和工作两方面的角色形成稳态平衡,降低因工作-家庭角色冲突带来的情绪内耗,进而缓解职业倦怠及情绪衰竭。其次,人是生活在社会群体中的,本质上是一种关系性的存在。汤舒俊对高校教师的研究发现,社会支持在教师工作-家庭冲突与职业倦怠中发挥着中介作用^[9]。因而,社会大众、学校组织、家庭成员应增强对教师群体及教师职业的支持,形成尊师重教的环境氛围,提升教师职业的幸福感和价值感,进而缓解教师的职业倦怠。

(二)不同文献来源、文献发表时间和被试性别对工作-家庭冲突与职业倦怠各维度关系不具有调节效应,不同样本来源教师群体的调节效应显著,应予以重点关注

不同文献来源、文献发表时间和被试性别对工作-家庭冲突与低成就感、情绪衰竭、去个性化的关系均不具有显著的影响效果,即工作-家庭冲突与低成就感、情绪衰竭、去个性化的影响关系

不会因为文献来源、文献发表时间和被试性别的不同而有所差异。无论是工作-家庭冲突还是职业倦怠都属于人的主观体验和感受,其差异更多是受到教师主观性因素的影响,因此,不同文献来源、文献发表时间等客观性因素基本不会起到调节作用。而一般情况下,女性在家庭生活中会承担更多的责任,感受到的来自工作-家庭冲突可能会比男性更多一些,但是被试性别在本研究的元分析结果中并没有表现出显著的调节效应,有待后续给予追踪和关注。

不同样本来源的教师群体对工作-家庭冲突与低成就感、情绪衰竭、去个性化的关系具有显著调节效应。样本来源中,高校教师在工作-家庭冲突与情绪衰竭、去个性化维度关系中表现为高程度相关,幼儿园教师在工作-家庭冲突与情绪衰竭关系中表现为高程度相关。高校教师、中小学教师、幼儿园教师因工作场域的不同、教育对象的不同,面临的实际教育教学场域中的具体情况和要求会有所差异。从高校教师群体来看,高校教师相较于其他学段的教师,往往面临的教学和科研的考核要求以及评职称的压力会更大,而“有课来无课走”的弹性“工作时间比较自由,但相对自由的工作时间,事实上模糊了工作家庭界面”^[9],使得高校教师在课后的个人时间疲于备课、科研和应对评职称的各项考核。从幼儿园教师群体来看,因其教育对象年龄偏小,教师需要面对的工作更加庞杂而琐细,可以说幼儿园工作事无巨细,一日生活皆教育,既需要教师“十八般武艺样样精通”亲力亲为,也需要教师“眼观六路耳听八方”丝毫不能懈怠,而幼儿园教师相较于其他学段教师无论是社会地位还是职业待遇方面都偏低。李春玲对全国81个职业的社会声望调查结果显示:大学教师在81种职业的社会声望得分排名中位列第8位,中学教师位列第12位,小学教师、幼儿园教师分别位列第35和第41位^[13]。可见,从教师群体内部来看,幼儿园教师的职业声望排名是最低的。职业的社会声望代表着职业所受到的来自于社会的尊敬程度,社会声望低会带来从业者职业身份认同、职业价值感的危机,进而导致情绪低落和倦怠产生。同时,幼儿园教师也是教师群体中无编制比例最高的群体,极易使教师形成付出与所得不成比例的心理落差和职业身份失落感。赵娜和秦金亮的研究表明,“幼儿教师各职业阶段普遍存在职业倦怠”^[14]。因此,基于本研究的元分析结果,从不同教师群体职业倦怠的不同情形来看,应重点关注高校教师、幼儿园教师群体的职业倦怠尤其是情绪衰竭问题。首先,变革高校教师管理机制,应调整高校教师教学、科研考核方式,切实落实不唯论文的职称评聘制度或分类评聘制度,降低其科研考核压力;同时,高等教育作为人才培养体系中最具职业性和实践性的教育阶段,要求高校教师具有精深广博的专业素养,因此,应给予其自我提升创造更多的时间和机会,不过度挤压其私人时空。其次,改变幼儿园教师从业状况,增加编制,提升幼儿园教师的社会地位和职业待遇,让幼儿园教师变成人人艳羡的职业,增强幼儿园教师职业获得感和职业认同,只有深厚的职业获得感和职业认同才能让人“择善而固”,进而缓解职业倦怠。

四、本研究的局限

本研究对教师工作-家庭冲突与职业倦怠的影响关系进行元分析,澄明确证了已有研究的相关结果,但本研究仍然存在以下几个方面的局限:在文献检索方面,本研究以中文数据库和中文文献为主,没有将国外相关研究结果纳入检索,同时也没有对专著类文献进行检索分析,可能导致分析样本的缺失。在调节变量选取与分析方面,本研究仅从文献来源、样本来源、文献发表时间、被试性别等四个方面进行了分析,没有将婚姻情况、样本地域差异、不同研究工具等可能具有调节效应的相关因素纳入分析,同时对同一文献来源的文献质量也没有进行考察,导致分析结果的代表性会存在些许不足。以上情况可能会给研究结论带来推论方面的局限。因此,在推论本研究结论时需要审慎思考,同时在今后的分析中需要拓宽调节变量的选取范围与角度,以进一步确证教师工作-家庭冲突与职业倦怠的影响关系。

参考文献

- [1] 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.
- [2] 石中英.教师职业倦怠的一种哲学解释[J].中国教育学刊,2020(1):95-98.
- [3] 李超平,时勤,罗正学,等.医护人员工作家庭冲突与工作倦怠的关系[J].中国心理卫生杂志,2003(12):807-809.
- [4] FRONE M R, YARDLEY J K, MARKEL K S. Developing and testing an integrative model of the work-family interface[J]. Journal of Vocational Behavior, 1997, 50(2): 145-167.
- [5] 张垠.中小学教师工作家庭冲突、情绪智力和职业倦怠的关系研究[D].石河子:石河子大学,2020.
- [6] 陈前.中小学教师社会支持、职业倦怠与工作家庭冲突的中介作用[J].就业与保障,2020(1):31-33.
- [7] 冀东莹.幼儿园组织氛围与教师职业倦怠的关系研究:工作家庭冲突的中介作用[D].郑州:河南大学,2017.
- [8] 唐芳贵,彭艳.工作家庭冲突、控制感与中小学教师的职业倦怠[J].中国临床康复,2006(46):82-85.
- [9] 汤舒俊.高校教师工作家庭冲突与职业倦怠:社会支持的中介作用[J].教育学术月刊,2010(9):35-38.
- [10] 李明军.工作家庭冲突对教师职业倦怠的影响及应对策略[J].陕西教育(高教版),2015(3):48-49.
- [11] 李永占.工作家庭冲突视角下幼儿教师情感耗竭的心理机制:情绪智力的作用[J].心理与行为研究,2016,14(4):492-500.
- [12] 赵玉芳,张庆林.医生职业倦怠研究[J].心理科学,2004(5):1137-1138.
- [13] 李春玲.当代中国社会的声望分层:职业声望与社会经济地位指数测量[J].社会学研究,2005(2):74-102.
- [14] 赵娜,秦金亮.幼儿教师职业生涯周期的职业倦怠研究[J].教师教育研究,2007(3):72-76.

Meta-Analysis on the Relationship between Work-Family Conflict and Job Burnout of Teachers

ZHAO Jie

(School of Educational Science and Technology, Anshan Normal University, Anshan, Liaoning, 114007, China)

Abstract: A meta-analysis on the relationship between work-family conflict and burnout of teachers has been conducted, and the researcher found that there is a significant positive correlation between them, especially the emotional failure of teachers. Different literature sources, publication time and gender did not have adjustment effect on the relationship between them. The different teacher groups have significant adjustment effect on the relationship.

Key words: teacher; work-family conflict; job burnout

〔责任编辑:陈济平〕