

中职学校教师职业倦怠的影响因素及其作用关系

——基于工作满意度、组织承诺、心理资本的实证研究

□陈相宇 刘晓

摘要:发展高质量的职业教育,离不开高质量的教师队伍。现实中由于中等职业教育的认同危机、职校生的不良行为、教师的认知偏差与目标缺乏等多方面的原因,导致中职教师的职业倦怠形势严峻、问题突出。以1800名中职教师为研究对象,探讨了工作满意度、组织承诺、心理资本对其职业倦怠的影响及具体作用关系。研究发现,工作满意度对教师的职业倦怠有显著影响,心理资本可调节工作满意度对职业倦怠的作用,而通过提高满意度还可间接地增强教师的组织承诺,进而反作用于教师的职业倦怠。可通过重构教师评价体系,破除“五唯”痼疾,提升教师的满意度水平;以个人发展为突破口,“差异化”地施以人文关怀,充分发挥组织承诺在其中的积极效用;以目标为引领,激活心理资本的保护潜能,增强个体资源与能量,从而帮助改善教师的职业发展困境。

关键词:中职教师;工作满意度;职业倦怠;组织承诺;心理资本

作者简介:陈相宇(1995—),男,江苏盐城人,杭州市奥体实验小学助理讲师,研究方向为教师教育与心理;刘晓(1982—),男,山东淄博人,浙江工业大学教育科学与技术学院教授,博士生导师,教育学博士,研究方向为教育基本理论与教育政策。

基金项目:国家社会科学基金“十四五”规划教育学一般课题“结构化、融合式、跨界型:中职1+4+N教学创新团队建设的研究与实践”(编号:BJA210097),主持人:戴智敏。

中图分类号:G715

文献标志码:A

文章编号:1001-7518(2021)12-0102-08

高质量职业教育体系是职业教育新发展阶段的标志,更是实现职业教育现代化的基础性工程。教师作为新时代职业教育改革与发展的“助推器”,在职业教育提升人才培养质量、深化产教融合促升级、提升服务国家战略发展能力发挥着重要的作用。然而,值得关注的是,当前中职学校教师的职业发展状况不容乐观。孔祥富(2019)在其研究中指出,中职教育的“认同”危机使得教师的职业倦怠现象明显^[1]。限于历史文化原因,技术技能常常为人们所鄙薄与轻贱,随着时间的延传与叠加,这种思想跨越时间和空间的维度被保留下来,进而构成对教师职业发展的极大伤害与破坏。黄国秋(2019)在职校学生的身上发现,中职生的不良行为与学习习惯易引发教师的职业倦怠,其在情绪衰竭和低成就感维度上表现明显^[2]。尹玉辉(2020)基于从业满意度

的调查,提出教师的职业倦怠感与其认知偏差、工作成就感不高、培训机制不完善等有关^[3]。要发展高质量的职业教育,离不开教师这一重要资源。因此,着力解决当前中职教师所面临的职业倦怠问题成为当务之急。

职业倦怠是一个复杂的多因素共致的问题,其涉及到学校组织、教师个人、社会环境等多个方面。于中职教师而言,其职业倦怠受到哪些因素的影响?它们之间的作用关系又是如何?该怎样制定解决方案?目前尚未得到应有的关注与探讨。通过系统的文献梳理发现,有关中职教师职业倦怠的研究多集中于成因分析、问题探讨及现状调查这三个维度^[4,5]。而影响因素作为改善中职教师职业发展困境的重要方面,其对中职教师职业倦怠的影响与作用尚不可知,亟待相关研究予以补充和验证。因此,本

研究尝试从多变量的视角,运用实证分析的方法,探究影响中职教师职业倦怠的因素,分析其作用关系,帮助明晰中职教师职业倦怠的发生机制,从而为学校管理和教师发展提供理论参考和实践启示。

一、概念界定与理论假设

(一)概念界定

职业倦怠(Job burnout)是指以人为服务对象的职业领域中,个体因不能有效应对工作压力,而产生的情绪衰竭、低成就感和去个性化的心理应激状态^[6]。

工作满意度(Job satisfaction)是指个体对所从事工作整体性的认知评价,其会受到工作本身和个体内外部因素的影响。如工资待遇、晋升空间、规章制度、上司风格、同事关系等^[7]。

组织承诺(Organizational commitment)是指个体对所在组织的认同与接纳程度,并愿意为组织积极工作而留在组织中的动机强度^[8]。

心理资本(Psychological capital)是个体的一种积极心理状态,它包含自信、乐观、希望、韧性这四种核心成分^[9]。

(二)研究假设

1.中职教师的工作满意度与其职业倦怠间的关系假设。已有研究更多是以高校教师为研究对象,而关于中职教师职业倦怠与工作满意度的研究较为缺乏。宋依君(2019)在对高校教师心理契约、工作满意度与职业倦怠的研究中发现,教师的工作满意度对其职业倦怠有一定的预测作用。高工作满意度利于工作的开展与推进,在压力背景下,个体愿意继续投入与付出,从而降低了职业倦怠出现的可能^[10]。吴娴等人(2009)通过研究发现,大学教师的工作满意度受到工作环境、同事关系、福利待遇、管理制度、工作内容等多方面因素的影响,而满意度高的教师可以缓冲甚至抵消职业倦怠的负面作用,反之则容易陷入情绪耗竭与低成就感的发展困境^[11]。姜顺腾等人(2020)的研究表明,民办教师的工作满意度可以显著负向预测其职业倦怠。提高教师满意度水平,有助于降低其工作厌恶^[12]。据此,本研究推测:

H1:中职教师的工作满意度对其职业倦怠存在显著负向影响。

2.中职教师的工作满意度、组织承诺与其职业倦怠间的关系假设。以往研究中多探讨两个变量之间的关系,如考察工作满意度与职业倦怠的关系^[13]、工作满意度与组织承诺间的关系^[14],忽视了教师的职业倦怠是一个复杂的多因素共致的问题,因此有必要从多个角度予以考量和探究。Salehi(2011)、Lambert(2018)等通过实证研究发现,工作满意度与组织承诺对个体的职业倦怠有良好的预测作用^[15,16]。高工作满意度与高组织承诺度的个体,其职业倦怠水平更低。Schaufeli的工作要求-资源模型(Job Demands-Resources Model,JD-R)认为,持续的工作压力会诱发个体的职业倦怠,而工作满意度、领导的支持与认可可以缓冲工作压力的不良影响^[17,18]。即个体如果对工资待遇、管理制度、人际关系等工作要素感到满意,会增强其对工作和组织的认同,愿意为组织继续服务,从而缓冲了工作压力带来的职业倦怠。也就是说,提高个体的工作满意度,有利于增强其组织承诺,进而有助于改善其职业倦怠感。因此,本研究推测:

H2:组织承诺在中职教师工作满意度与职业倦怠间起中介作用。

3.中职教师的工作满意度、心理资本与职业倦怠间的关系假设。武成莉和姚茹(2018)在对高校教师的研究中发现,心理资本对工作满意度与职业倦怠间的关系起调节作用^[19]。即高心理资本水平的教师,其工作满意度对职业倦怠的影响会被削弱。Hobfoll的资源保存理论(Conservation of Resources Theory,CRT)认为,心理资本作为个体重要的保护性资源,它能帮助其解决一定的情绪与压力问题^[20]。在工作各方面不尽如人意时,即低工作满意度的状态时,高心理资本水平个体能以积极、乐观的心态去看待工作,并对未来充满希望;能包容领导和同事身上不足,心怀感恩,乐于奉献,相信问题能被自己解决,充满韧性,从而不容易表现出明显的职业倦怠。也就是说,心理资本可以减弱工作满意度对

其职业倦怠的影响。据前人的理论研究与实证研究,提出以下研究假设:

H3:心理资本对中职教师工作满意度与职业倦怠间的关系起调节作用。

统合以往研究,未发现组织承诺与心理资本间存在交叉作用。由此,形成了本研究的假设模型,如图1所示。

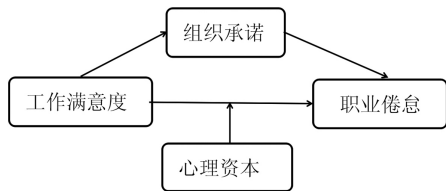


图1 研究假设模型

二、研究设计

(一)研究对象

本研究选取浙江、江苏、山东、天津、云南等全国9个省市的1858名中职学校教师进行问卷调查。经剔除作答规律性较强、用时过短的无效问卷后,

表1 人口学信息(N=1800)

变量	类别	数量(人)	占比
性别	男	783	56.5%
	女	1017	43.5%
年龄	25岁以下	79	4.4%
	26—35岁	578	32.1%
	36—45岁	566	31.4%
	46—55岁	502	27.9%
	56岁以上	75	4.2%
学历	大专及以下	75	4.2%
	本科	1486	82.6%
	硕士	236	13.1%
	博士及博士后	3	0.2%
职称	初级	761	42.3%
	中级	624	34.7%
	副高	401	22.3%
	正高	14	0.8%
教授科目	公共课	834	46.3%
	技工课	644	35.8%
	非技工课	322	17.9%
其他职务	有	818	45.4%
	无	982	54.6%

共回收有效问卷1800份,问卷有效率为96.88%。问卷的人口学信息如表1所示。

(二)研究工具

1.教育版—职业倦怠问卷。采用马拉赫(Maslach)等人编制的教育版—职业倦怠问卷(MBI-ES)。问卷共22个条目,包含情绪衰竭、低成就感和去个性化3个维度。采用Likert5点计分,从“非常不符合”1分到“非常符合”5分,得分越高代表个体的职业倦怠水平越高。问卷总体的Cronbach's α 系数为0.79,各维度的Cronbach's α 系数也均在0.62到0.92之间^[21],信度良好。本研究中间卷各维度的累计方差解释率为56.29%,KMO>0.9,p<0.05,问卷总体的内部一致性系数为0.74,表明问卷数据的信效度良好,可用于反映研究结果。

2.工作满意度问卷。采用斯佩克特(Spector)编制的工作满意度问卷(JSS)。该问卷共36个条目,包含报酬、福利、晋升、认同感、沟通、工作性质、上司、同事、规章制度9个纬度。采用Likert6点计分,从“非常不同意”1分到“非常同意”6分,其中部分题项采用反向计分,即从“非常不同意”6分到“非常同意”1分。得分越高表明个体的满意度水平越高。问卷的Cronbach's α 系数为0.89^[22],信度良好。本研究中,运用主成分分析和最大方差旋转法,问卷各因子联合解释了原始变异量数的58.07%,且KMO>0.9,p<0.05,问卷的同质性系数达0.94,说明问卷数据的信效度良好。

3.组织承诺问卷。采用梅耶(Meyer)等人编制,林元吉翻译修订的组织承诺问卷(OCQ)。问卷共有18个条目,包含情感承诺、规范承诺和继续承诺3个维度。采用Likert5点计分,从“非常同意”1分到“非常不同意”5分,得分越高表明个体的组织承诺度越高。问卷各纬度Cronbach's α 系数分别为0.88、0.83、0.70^[23],信度良好。经探索性验证分析,问卷3个因子的累计方差解释率为62.53%,KMO>0.9,p<0.05,且总体内部一致性系数为0.84,说明问卷数据的信效度良好。

4.心理资本问卷。采用卢桑斯(Luthans)等人编

制,李超平翻译修订的心理资本问卷(PCQ)。问卷共 24 个条目,包含自信、乐观、希望、韧性 4 个维度。采用 Likert6 点计分,从“非常不同意”1 分到“非常同意”6 分。其中部分题项采用反向计分,即从“非常不同意”6 分到“非常同意”1 分,得分越高代表个体的心理资本水平越好。由于本研究的对象是中等职业学校的教师,所以将原本题项中的“公司”“客户”“管理层”替换成对应场景中的“学校”“家长”和“学校管理层”,以推动研究的进一步开展。问卷的 Cronbach's α 系数为 0.89^[24],信度良好。对量表进行主成分分析和最大方差旋转,得到“自信、乐观、希望、韧性”这四个因子共解释了 61.18% 的变异量,且 $KMO>0.9$, $p<0.05$,总体 Cronbach's α 为 0.94,表明问卷数据的信效度良好。

(三) 统计处理

应用 SPSS20.0 和 AMOS22.0 对回收的数据进行统计和处理。运用描述统计分析和皮尔逊积差相关分析,获取各变量总体的均值、标准差及相关系数;使用分层回归分析,考察工作满意度、组织承诺及心理资本对中职教师职业倦怠的预测作用;采用结构方程模型和调节效应分析,检验组织承诺与心理资本在其中所起的中介与调节。

三、研究结果

(一) 中职教师工作满意度、组织承诺、心理资本与其职业倦怠间的相关分析

表 2 列出了研究中各变量的均值、标准差及相关系数。相关分析的结果表明,工作满意度与组织承诺、心理资本呈显著正相关($r=0.42$, $p<0.01$; $r=0.39$, $p<0.01$),与职业倦怠呈显著负相关($r=-0.42$, $p<0.01$);组织承诺与心理资本均与职业倦怠呈显著负

相关($r=-0.25$, $p<0.01$; $r=-0.07$, $p<0.01$)。说明中职教师的工作满意度、组织承诺、心理资本与其职业倦怠间存在一定的相关关系,有深入研究下去的价值。

(二) 中职教师工作满意度、组织承诺、心理资本与其职业倦怠间的回归分析

采用分层回归的方法,进一步探究各变量间的作用关系。研究中将中职教师的职业倦怠作为因变量,并对性别、年龄、学历等人口学变量进行控制,然后分别探究工作满意度、组织承诺、心理资本对其产生的预测作用。结果如表 3 所示。

表 3 中职教师工作满意度、组织承诺、心理资本对职业倦怠的回归分析(N=1800)

投入变量	调整 R^2	F	B	β	t
第一层	0.03	7.20***			
性别			1.17	0.07	2.94**
年龄			-1.06	-0.13	-2.85**
学历			1.55	0.08	3.28***
职称			0.24	0.02	0.64
科目			-0.05	-0.01	-0.19
其他职务			1.57	0.10	4.08***
第二层	0.21	141.43***			
工作满意度			-0.13	-0.43	-16.71***
组织承诺			-0.08	-0.10	-4.31***
心理资本			-0.06	-0.12	-5.12***

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

研究表明,在控制了人口学变量后,工作满意度($\beta=-0.43$, $p<0.001$)、组织承诺($\beta=-0.10$, $p<0.001$)及心理资本($\beta=-0.12$, $p<0.001$)均对中职教师的职业倦怠有显著负向预测作用。其中,调整 R^2 为 0.21, $F=141.43$, $p<0.001$,说明建立的回归方程

表 2 描述性统计与相关分析(N=1800)

变量	M	SD	工作满意度	组织承诺	心理资本	职业倦怠
工作满意度	134.05	26.69	1	0.42**	0.39**	-0.42**
组织承诺	63.21	10.23	0.42**	1	0.28**	-0.25**
心理资本	104.99	16.54	0.39**	0.28**	1	-0.07**
职业倦怠	62.40	7.97	-0.42**	-0.25**	-0.07**	1

注:**表示 $p<0.01$ 。

模型有效。可知,中职教师的工作满意度能够显著负向影响其职业倦怠,研究假设 H1 由此得证。

(三)组织承诺在中职教师工作满意度与职业倦怠间的中介效应分析

相关分析与回归分析的结果为接下来的中介效应分析提供了可行条件。使用 AMOS22.0 建构结构方程模型,选取自助抽样 5000 次和 Bootstrap 法^[25],用以估计变量的中介效应值。研究中模型的拟合指数良好,各项指标均达到理想状态, $\chi^2/df=3.159$,NFI=0.913,CFI=0.905,IFI=0.923,RMSEA=0.076。结构方程模型见图 2 所示。

表 4 中介效应检验表(N=1800)

效应类别	效应值	标准误	P	95%置信区间	
				Lower	Upper
直接效应	0.402	0.037	***	0.327	0.474
总效应	0.668	0.021	***	0.707	0.627
工作满意度→组织承诺→职业倦怠	0.266	0.028	***	0.213	0.326

注:***表示 $p<0.001$ 。

由表 4 结果可知,“工作满意度→组织承诺→职业倦怠”在 95%的置信区间上[0.213,0.326]不包含零,且该路径的间接效应值显著($p<0.001$),这意味着组织承诺在中职教师工作满意度与职业倦怠间确实存在中介作用。研究假设 H2 得证。

(四)心理资本在中职教师工作满意度与职业倦怠间的调节效应分析

采用分层回归分析的方法,考察心理资本在其中所起的调节作用。第一步,将自变量工作满意度纳入回归方程;第二步,将调节变量心理资本纳入回归方程;第三步,将工作满意度与心理资本的交互项纳入回归方程。

根据表 5 的结果可知,工作满意度与心理资本对职业倦怠有显著负向预测作用($\beta=-0.125, p<0.001$; $\beta=-0.050, p<0.001$);工作满意度与心理资本交互项的回归系数显著($\beta=-0.001, p<0.01$),由此可说明,心理资本在该过程中确实起到了调节作用。研究假设 H3 得证。

表 5 心理资本对工作满意度与职业倦怠间的调节作用(N=1800)

		模型 1	模型 2	模型 3
第一步	工作满意度	-0.125***		
第二步	心理资本		-0.050***	
第三步	工作满意度 x 心理资本			0.001**
R ²		0.176	0.185	0.189
ΔR^2		0.176	0.009	0.004
F		383.377***	20.196***	8.264**

注:**表示 $p<0.01$,***表示 $p<0.001$ 。

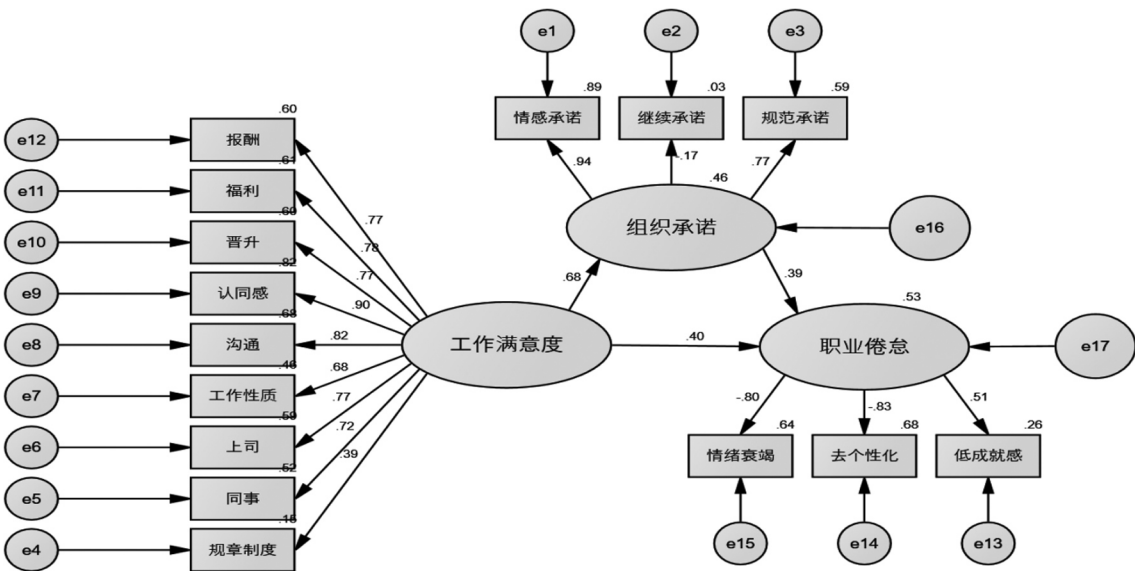


图 2 组织承诺在中职教师工作满意度与职业倦怠间中介效应的结构方程模型(N=1800)

四、讨论与建议

教师的工作满意度显著负向影响其职业倦怠的产生。工作中个人晋升、组织管理、上司领导、规章制度、福利待遇等诸要素的满意与否联合解释了教师的职业发展状态,对评估其倦怠感的强弱具有重要预测作用。教师的组织承诺则在工作满意度对职业倦怠的影响中起部分中介作用。教师对学校组织文化、发展理念、教育领导模式的认同与接纳程度,在一定程度上会反映出其继续工作的意愿与留在该组织中的动机强度。而心理资本则在中职教师工作满意度对职业倦怠的负向影响中起调节作用,心理资本水平越高越利于教师减轻对工作满意度的依赖,依靠韧性、希望、乐观等内部特质调节工作厌恶与情绪衰竭。基于上述的研究结果,探究其可能产生的原因,从而提出适用于中职教师职业发展状况的应对策略。

(一)增加教师评价体系的向度,有力提升教师的满意度水平

工作满意度对中职教师的职业倦怠具有重要影响。具体表现为:高工作满意度的教师,其职业倦怠水平更低;对于低满意度的教师而言,其能够更快地从压力情境中恢复过来。究其原因,可能与工作满意度的保护特性有关。作为一种积极的认知评价与情感倾向,工作满意度能够调节与激发自我的潜能与资源,补充被压力消耗的能量,缓解压力带来的负面影响,从而有利于减轻个体的职业倦怠^[26]。凌辉等人(2014)的研究指出,教师如果对福利待遇、学校管理、人际交往等感到满意,会激发教师的工作热情,愿意积极主动地处理问题,甚至会向外寻求帮助,以增强自己的力量与资源,从而缓解心理紧张与工作压力^[27]。当前,教师评价体系的单向度问题严重制约着教师的满意度水平。“五唯”指标的简单化、机械化不仅扭曲了教育评价的生态体系,而且也极大地挫伤了教师的工作热情。重论文轻教学,看重文凭和“帽子”的作法,使得教师的评价向度变得狭隘且绝对,缺乏科学性与合理性。

在学校的管理实践中,应破除“五唯”痼疾,纠正评价偏差,以提升教师的满意度水平。首先,要坚决摒弃“重科研轻教学、重教书轻育人”的陈腐思想,坚持立德树人的根本任务,突出育人原则,端正办学风气,以破除唯论文、唯成绩、唯升学的单向度评价;其次,应围绕教书育人的要义,全方面、多维度、综合地对教师进行评价。如将学生能力的提升、“活力课堂”的打造、“三教”的落地与执行、师德师风的表现等作为重要参考因素;最后,应关注教师实际贡献与收入的匹配,破除重资历轻贡献的不公平待遇。关注教师在实际工作中的贡献与投入,不将论文、项目、经费等作为绩效考核与奖励的指标,不将人才称号作为项目申报、评优评先的限制性条件,从而切实保障教师的合法权益,有效提升教师的满意度水平。

(二)增强教师的人文关怀,发挥组织承诺的积极作用

教师的组织承诺在其工作满意度对职业倦怠的影响中起部分中介作用。即工作满意度与职业倦怠间并非是一种单一的线性关系,它还受到组织承诺的影响。具体表现为:个体如果对工作中的诸要素感到满意,会增强其对工作与组织的认同,从而为留在该组织中而努力工作;当外界压力不断涌入时,个体会主动寻求解决方案,从而缓冲了工作压力带来的消极影响。究其原因,可能与满意度的水平有关。满意度水平越高,教师对当前工作与所在组织的认同程度也越高,留在该组织的意愿也会越强,所以当压力或困难来临时,高工作满意度的教师能够通过增强组织承诺,从而减轻职业倦怠的冲击与消极影响。

在学校的管理实践中,应重视对中职教师的人文关怀,重点关注其职业发展诉求,从而有力提升教师的组织粘性。对于青年教师而言,由于工作年限较短,初入职场还有较多迷惘与懵懂之处,可通过一对一帮扶的方式加快青年教师的适应与融入,采用双向评估的监督体系,助力青年教师的成长与发展;对于中年教师而言,针对其在课题申报、职称评聘、学位点建设等方面的诉求,予以一定的帮助

和支持;对于老教师而言,充分发挥其经验优势之长,鼓励其著书立说、指导项目申报、参与学校建设与管理等工作,以增强教师的自我认同与社会价值,从而提升其组织承诺度。

(三)激活心理资本的保护潜能,提高个体抗压力与心理韧性

教师的心理资本在其工作满意度对职业倦怠的影响中起调节作用。即相较于低心理资本的教师而言,高心理资本水平的教师更容易摆脱对工作满意度的依赖,更多地依靠韧性、希望、乐观等内部特质调节工作厌恶与情绪衰竭。究其原因,可能与心理资本的保护潜能有关。研究表明,心理资本在个体情绪情感的调控、抗压力的提升方面均具有重要的促进作用^[28,29]。开发与运用好个体的心理资本,可增强个体的能量,优化配置内部资源,从而弱化职业倦怠对其产生的不良影响。

在学校的管理实践中,应以目标为引领,做好引导与培训的工作,从而激活教师的心理潜能。首先,应综合教师的性格特点、能力优势与兴趣偏好,设置适合教师发展的目标与路径。然后,通过分步法,帮助教师逐步地建立起自信心来。在实现目标的过程中,让教师通过达成一个个的小目标的方式来获得自信,从而使其有勇气也愿意挑战更大的目标,在此过程中辅之必要的引导与培训,助其成长与发展。一次次成功的体验与失败经验的积累,不仅能帮助教师建立起自信与韧性的优良品质,而且在以后的工作和生活中,当教师面对棘手的问题时,也能以乐观的心态去面对,相信问题能被自己解决,并对未来充满希望。还可以通过树立优秀榜样的方式,激活“沉睡”的潜能。当看到与自己背景、经历高度相似的个体取得成功时,往往会觉得自己也能够取得成功,从而唤醒了个体的自我效能感,利于提升个体的心理资本水平。

综上所述,发展高质量的职业教育,离不开教师这一重要资源。通过实证分析的方法,探究了中职教师职业倦怠的影响机制,阐明了其内部作用机理,进一步证实了工作满意度的高低确实对教师的职业倦怠水平有影响,并且在此过程中,心理资本

可削弱工作满意度对职业倦怠的影响,而通过提高工作满意度还可间接地增强教师的组织承诺,进而反作用于教师的职业倦怠,从而改善其职业发展的困境。

参考文献:

- [1]孔祥富.认同危机背景下中职教师职业倦怠研究[J].职教通讯,2019(7):48-52.
- [2]黄国秋.浅谈中等职业学校学生的特点及教育对策[J].吉林省教育学院学报,2019(12):127-130.
- [3]尹玉辉.新时代中职师资队伍建设的成效、问题与建议——基于教师从业满意度调查研究[J].中国职业技术教育,2020(31):12-18+39.
- [4]李家雯,杨颖丽,王飞,等.中职师资队伍建设的现状及策略分析[J].甘肃教育,2020(17):18-19.
- [5]潘圣洁.中职学校专业课教师职业倦怠的成因和特点[J].现代职业教育,2017(24):185.
- [6]MASLACH C, LEITER M P. Early predictors of job burnout and engagement[J]. Journal of Applied Psychology, 2008, 93(3):498-512.
- [7]SPECTOR P E. Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey[J]. American Journal of Community Psychology, 1985, 13:693-713.
- [8]DEVOS G, TUYTENS M, HULPIA H. Teachers' organizational commitment: examining the mediating effects of distributed leadership [J]. American journal of education, 2014, 120 (2): 205-231.
- [9]YOUSSEF -MORGAN C M, LUTHANS F. Psychological capital and well-being [J]. Stress and health, 2015, 31(3):180-188.
- [10]宋依君.高校教师心理契约、工作满意度、职业倦怠之间的关系研究[J].心理学进展,2019(1): 91-97.
- [11]吴娴,迟景明,何晓芳.研究型大学教师工作满意度和职业倦怠研究[J].现代教育管理,2009 (7):57-60.

- [12]姜顺腾,黄昶生.民办高校教师工作满意度、职业倦怠与留职意愿的关系研究[J].中国成人教育,2020(9):26-30.
- [13]李婧,张文平,张桂花.陕西省高校教师工作满意度与职业倦怠的关系研究[J].陕西教育(高教),2017(6):56-57.
- [14]何玲.城市快递员离职现象探究——基于工作满意度与组织承诺的关系视角[J].中国青年研究,2017(4):12-19.
- [15]SALEHI M, GHOLTASH A. The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University—first district branches, in order to provide the appropriate model [J]. Procedia—Social and Behavioral Sciences, 2011, 15(A3):306-310.
- [16]LAMBERT E G, LAMBERT E G, QURESHI H, et al. Job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment and their associations with job burnout among Indian police officers: a research note [J]. Journal of Police and Criminal Psychology, 2018,33 (2): 85-99.
- [17]POGERE E F, LÓPEZ -SANGIL M C, GONZÁLEZ A, et al. Teachers' job stressor and coping strategies: their structural relationships with emotional exhaustion and autonomy support [J]. Teaching and Teacher Education, 2019(85): 269-280.
- [18]GOULETA L R, SINGHB P. Career commitment: a reexamination and an extension[J]. Journal of Vocational Behavior, 2002(61):73-91.
- [19]武成莉,姚茹.高校专职心理咨询教师工作满意度对职业倦怠的影响——心理资本的调节作用[J].中国特殊教育,2018(9):91-96.
- [20]FORD J S. Conservation of resources theory[J]. Encyclopedia of Stress, 2007,3(3):562-567.
- [21]VUKMIROVIC M, RAJOVIC N, PAVLOVIC V, et al. The Burnout Syndrome in Medical Academia: Psychometric Properties of the Serbian Version of the Maslach Burnout Inventory – Educators Survey [J]. International journal of environmental research and public health, 2020, 17(16):5658-5669.
- [22]SPECTOR P E. Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey [J]. American Journal of Community Psych-ology, 1985,13:693-713.
- [23]吴欣娟,李淑迦,吴欣娟,等.护理管理工具与方法实用手册[M].北京:人民卫生出版社,2015: 269-271.
- [24]LUTHANS F, CAROLYN M, BRUCE J, et al.心理资本:打造人的竞争优势[M].北京:中国轻工业出版社,2007:221-222.
- [25]MACKINNON D P. Introduction to statistical mediation analysis [M]. New York: Lawrence Erlbaum Associates, 2008:173-181.
- [26]胡晰,毛晋平.中学教师工作满意度与职业倦怠的关系:心理资本的中介作用[J].中国健康心理学杂志,2015(9):1334-1337.
- [27]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[J].中国临床心理学杂志,2014(5):920-922.
- [28]CHEUNG F, TANG C S, TANG S. Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China [J]. International Journal of Stress Management, 2011,18(4):348-371.
- [29]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[J]. Human Resource Development Quarterly, 2011,22(2):127-152.

责任编辑 秦红梅

职教论坛/2021.12 109