

同等学力人员申请硕士学位论文

单位代码: 10472

中图分类号: B849

申请号: 1005014

密 级: 公开

新乡医学院

硕士学位论文

高职教师职业倦怠与心理控制源、应对方式的关系研究

**The Study of Relationship between the Professional Burnout
and the Psychological Control Locus with Its Coping Style
for the Higher Vocational College Teachers(HVCT)**

学位申请者姓名_____陈 树_____

指 导 教 师_____朱金富 教授_____

学 科 、 专 业_____应用心理学_____

申请答辩年度_____二〇一三年_____

论文提交日期_____二〇一三年三月_____

新乡医学院

学位论文原创性声明

本人郑重声明：所呈交的论文是本人在导师的指导下独立进行研究所取得的研究成果。除了文中特别加以标注引用的内容外，本论文不包含任何其他个人或集体已经发表或撰写的成果作品。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中以明确方式标明。本人完全意识到本声明的法律后果由本人承担。

作者签名：陈树

日期：2013年5月30日

学位论文版权使用授权书

本学位论文作者完全了解学校有关保留、使用学位论文的规定，同意学校保留并向国家有关部门或机构送交论文的复印件和电子版，允许论文被查阅和借阅。本人授权新乡医学院可以将本学位论文的全部或部分内容编入有关数据库进行检索，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存和汇编本学位论文。

本学位论文属于（请在以下相应方框内打“√”）：

1. 保密□，在___年解密后适用本授权书。
2. 不保密□。

作者签名：陈树

日期：2013年5月30日

导师签名：朱金富

日期：2013年5月30日

目 录

摘要.....	1
Abstract.....	3
引言.....	5
1 研究对象与方法.....	6
1.1 研究对象.....	6
1.2 研究方法.....	7
1.3 质量控制.....	8
1.4 统计分析.....	8
2 结果.....	9
2.1 高职教师职业倦怠、心理控制源及应对方式现状.....	9
2.1.1 高职教师职业倦怠基本现状.....	9
2.1.2 高职教师心理控制源基本现状.....	11
2.1.3 高职教师应对方式基本现状.....	14
2.2 高职教师职业倦怠与心理控制源、应对方式的相关研究.....	15
2.2.1 高职教师职业倦怠与心理控制源的相关.....	15
2.2.2 高职教师职业倦怠与应对方式的相关.....	15
2.2.3 高职教师心理控制源与应对方式的相关.....	16
2.3 高职教师职业倦怠与心理控制源、应对方式的回归分析.....	16
2.3.1 高职教师心理控制源对职业倦怠的预测.....	16
2.3.2 高职教师应对方式对职业倦怠的预测.....	17
2.4 高职教师职业倦怠与心理控制源、应对方式调节/中介效应检验.....	18
2.4.1 高职教师职业倦怠与心理控制源、应对方式调节效应检验.....	18
2.4.2 高职教师职业倦怠与心理控制源、应对方式中介效应检验.....	18
3 讨论.....	20
3.1 高职教师职业倦怠与心理控制源、应对方式现况讨论.....	20

3.1.1 高职教师职业倦怠现况讨论.....	20
3.1.2 高职教师心理控制源现况讨论.....	21
3.1.3 高职教师应对方式现况讨论.....	22
3.2 高职教师职业倦怠与心理控制源、应对方式的相关讨论.....	23
3.2.1 高职教师职业倦怠与心理控制源的相关讨论.....	23
3.2.2 高职教师职业倦怠与应对方式的相关讨论.....	23
3.2.3 高职教师心理控制源与应对方式的相关讨论.....	24
3.3 高职教师心理控制源、应对方式对职业倦怠的预测作用.....	24
3.3.1 高职教师心理控制源对职业倦怠的预测作用.....	24
3.3.2 高职教师应对方式对职业倦怠的预测作用.....	24
3.4 消极应对维度的中介作用讨论.....	25
4 结论.....	25
4.1 研究结论.....	25
4.2 研究不足与展望.....	26
参考文献.....	27
综述：我国高职教师职业倦怠研究现状.....	30
附录.....	39
攻读学位期间发表文章情况.....	46
致谢.....	47
个人简历.....	48

高职教师职业倦怠与心理控制源、应对方式的关系研究

摘要

背景 教师职业倦怠已成为社会普遍关注的热点问题,但针对高职教师的研究起步迟、进展慢、数量少、层次浅。伴随着高等职业教育的快速发展,高职教师群体工作、生活和健康状态等,直接关系到师生的成长、学校的发展,关系到我国高等职业教育的兴衰。开展高职教师职业倦怠的相关研究具有重要理论和实践意义。

目的 了解高职教师职业倦怠、心理控制源及应对方式的现状,并探索高职教师职业倦怠与心理控制源、应对方式之间的关系。

方法 采取整群抽样法,应用《教师职业倦怠量表》(MBI-ES)、《心理控制源量表》(IPC)和《简易应对方式问卷》(SCSQ)对安徽省铜陵市2所高职院校在编教师进行问卷调查。共发放问卷281份,实际收回263份,有效问卷221份。

结果 ①高职教师职业倦怠总均分为 (1.97 ± 0.64) ;男教师情绪衰竭得分显著高于女教师($P < 0.05$);在职业倦怠的总均分上,26岁以下及31-35岁的教师要显著高于26-30岁的教师($P < 0.05$);在去个性化均分上,26岁以下的教师要显著高于26-30岁及36岁以上的教师($P < 0.05$)。②高职教师心理控制源的内控性、有势力的他人、机遇得分分别为 (27.71 ± 6.16) 、 (20.00 ± 7.65) 、 (18.83 ± 6.78) ,内控性得分显著低于常模($P < 0.001$);在有势力的他人维度得分上,中级职称组及副高职称组教师显著高于初级职称组($P < 0.001$ 或 $P < 0.05$);在机遇得分上,中级职称组教师显著高于初级职称组($P < 0.01$)。③高职教师应对方式的积极应对、消极应对均分分别为 (1.99 ± 0.48) 、 (1.11 ± 0.52) ;积极应对均分显著高于常模($P < 0.001$),消极应对均分显著低于常模($P < 0.001$)。④高职教师心理控制源内控性与职业倦怠、去个性化、低成就感呈显著负相关($P < 0.01$);有势力的他人和机遇与职业倦怠、情绪衰竭、去个性化呈显著正相关($P < 0.01$)。⑤高职教师应对方式的积极应对与职业倦怠、低成就感呈显著负相关($P < 0.05$ 或 $P < 0.01$);消极应对与职业倦怠、情绪衰竭、去个性化呈显著正相关($P < 0.05$ 或 $P < 0.01$)。⑥高职教师心理控制源的内控性维度与应对

方式的积极应对维度呈显著正相关 ($P<0.01$)；有势力的他人和机遇与消极应对呈显著正相关 ($P<0.01$)。⑦高职教师心理控制源各维度对职业倦怠的总预测力为 24.8%；应对方式各维度对职业倦怠总预测力为 13.6%。⑧消极应对在有势力的他人对情绪衰竭影响中的效应比值为 0.133。

结论 ①高职教师职业倦怠总体表现不严重。②高职教师职业倦怠、心理控制源、应对方式三者密切相关，心理控制源和应对方式对职业倦怠有一定预测作用。③消极应对在有势力的他人与情绪衰竭之间起着部分中介作用。

关键词 高职教师；职业倦怠；心理控制源；应对方式

The Study of Relationship between the Professional Burnout and the Psychological Control Locus with Its Coping Style for the Higher Vocational College Teachers(HVCT)

Abstract

Background HVCT's burnout is a hot social issue, with the fact that the HVCT study is slow, low-levelled, and with scant quantity. With the development of the Advanced vocational education, the status quo of the HVCT as a community may have a direct link with the students' growth, and the college development, which is vital to our country's higher education enterprise. Therefore it is of practical and theoretical significance to do a research into the HVCT's burnout.

Objective To have a better understanding of the HVCT' burnout, as well as its psychological control locus and its coping style invites a further survey into the relationship between the three factors.

Methods By adopting the cluster random sampling method, combined with the teaching profession Burnout Inventory, Locus of Control Scale and Simplified Coping Style Questionnaire, a questionnaire survey is conducted between the two local vocational colleges in the City of Tongling. Out of the 281 questionnaires, 263 copies were recalled, with 221 copies valid.

Results ① The total average score of college teachers' Job burnout ranges around (1.97 ± 0.64), with the male teachers scoring much higher than the female teachers in emotional exhaustion ($P < 0.05$); the total average score of Job burnout of the group younger than 26 and the group of around 31-35 is higher than that of 26-30-year old teachers ($P < 0.05$); the total average score of depersonalization of 26-year-olds or younger is significantly higher than that of around-from-26-to-30-year-olds and over-the-36 ones ($P < 0.05$). ② The higher vocational teachers' internality of locus-control, high-ranking peers and opportunity score are (27.71 ± 6.16), (20.00 ± 7.65) and (18.83 ± 6.78)

respectively); the internal locus of control is significantly lower than the norm module ($P<0.001$); Comparatively speaking, the score of the high-ranking peers' score along with the ones with an intermediate tutorship or a deputy professorship is much higher than those of a lower primary title ($P<0.001$ or $P<0.05$); At the same time, opportunity score of the group with an intermediate rank is higher than that of the lower primary title ($P<0.01$).

③ The score range of the styles of positive and negative coping among the HVCT are respectively (1.99 ± 0.48) and (1.11 ± 0.52), with the average of positive score above the norm ($P<0.001$), and the average of negative score below the norm ($P<0.001$).

④ The HVCT's internality control locus is in disproportion with the Job burnout, the depersonalization, and the low sense of achievement ($P<0.01$); while that of the high-ranking peers is proportional ($P<0.01$).

⑤ The HVCT's positive coping score is disproportionally related to the Job burnout and the low sense of achievement ($P<0.05$ or $P<0.01$); while the negative coping is in proportion with the job burnout, emotional exhaustion and depersonalization ($P<0.05$ or $P<0.01$).

⑥ The HVCT' internality control locus is proportional to the active coping style ($P<0.01$); while the high-ranking peers' opportunity score is proportional to the negative coping ($P<0.01$).

⑦ The percentage of the job burnout of the predictive power of dimensions of HCVT's control locus is 24.8%; that of the job burnout of dimensions of coping style is 13.6%.

⑧ As to the degree of the negative coping, the ratio of the high-ranking peers' emotional exhaustion is 0.133.

Conclusions ①On average the HVCT's Job burnout is not serious.②There is a certain predictive effect on the tripartite respects. ③ There exists a medium effect on the negative high-ranking peers and the emotional die-down.

Key words HVCT; Professional burnout; Psychological control locus; Coping stule

引言

1974年,心理学家Freudenberger^[1]首次采用“倦怠”一词描述工作中的个体所体验到的一组负性症状,将“倦怠”研究引入心理健康领域。Maslach研究认为,职业倦怠是在以人为服务对象的职业领域中,个体的一种情感耗竭、人格解体和个人成就感降低的症状,并在此基础上与Jackson编制出测量职业倦怠的量表(MBI)^[2]。美国国家教育协会主席Wilard于1979年首次提出教师职业倦怠现象。20世纪80年代,职业倦怠的研究开始延伸到教学领域。很多研究者都从不同的角度对教师职业倦怠的概念模型进行了描述。其中影响最大的还是基于Maslach三维理论模型,即将教师的职业倦怠也划分为情绪衰竭、去个性化和个人成就感降低3个维度。鉴于教师个体和工作关系的契合度,Leiter等提出了“匹配-不匹配”模型,认为是教师与工作之间的不匹配而形成了职业倦怠。

90年代中期,教师职业倦怠已成为世界范围内教育领域的突出问题,倦怠问题对教师身心健康、教学质量及教师队伍稳定构成巨大威胁,给师生、学校和社会造成直接负面影响。国外研究表明,教师是一个压力来源多、压力强度大的职业,约60%-70%的教师会反复出现压力症状,30%以上教师有明显倦怠症状^[3]。国外对职业倦怠的研究已经历了探索性、实证性研究阶段,目前正进入整合性研究阶段^[4]。国外对教师职业倦怠的研究,无论是研究的起点、研究的内容、研究的层次,还是理论模型的构建、测量工具的编制、成因的探索等都取得了丰硕成果。国内研究也表明,教师群体是职业倦怠高发人群,在职业倦怠高发职业排行榜上居于第3位^[5]。我国对教师职业倦怠研究起步较晚,第一篇研究论文产生于1990年^[6],2003年始教师职业倦怠研究呈现迅猛发展,但以理论介绍和现象研究为主^[7-9]。随着研究的深入,近年来有侧重实证性和本土化研究趋势,并取得一定成果。如,王国香^[10-12]等针对我国教师特点,在MBI基础上编制了教师职业倦怠量表;王芳、许燕^[13]对中小学教师进行研究,提出了教师职业倦怠的四维模型;胡颖^[14]通过对特殊教育教师职业倦怠、社会支持和应对方式的关系研究,得出特殊教育教师社会支持与应对方式对职业倦怠有一定的影响,总体呈负相关。

作为高等教育的一个特殊类型,高等职业教育经过30多年快速发展,目前院校

数量、教师队伍、学生人数已占我国高等教育的“半壁江山”^[15]。高职教师群体生存状态、工作状态、健康状态等直接关系到每一位师生的成长，关系到我国高等职业教育的发展。吴红宇等^[16-17]研究显示，高职教师职业倦怠状况明显，职业倦怠现象已普遍存在。因此，对高职教师职业倦怠的研究已成为一个重要课题。在对职业倦怠的成因研究中，国内外学者主要是从组织根源、个人根源、社会根源和职业特征根源等入手^[18]，有研究证明职业倦怠是个体因素与组织环境因素交互作用的结果。但综观国内教师职业倦怠研究现况，中小学教师和普通高校教师研究的较多，涉及高职教师研究的较少；在高职教师职业倦怠的研究中，以分析成因、寻求对策的定性研究较多，实证性的定量研究很少；即使是在一些实证性研究中，还存在着量表不一、计分不同、结论不一致的情况。

铜陵市位于安徽省中南部，现辖高职院校2所。多年来，铜陵紧密围绕“转型跨越、富民强市、共建小康、同享幸福”这一主题，把率先实现基本公共服务均等化，率先基本实现教育现代化作为目标。高职教师工作和生活这样一个尊师重教的城市，他们的职业倦怠情况又是怎样的，是否好于其他城市的高职教师，他们的职业倦怠和个体特征及行为方式又存在怎样的关联？基于以上思考，本研究以铜陵市2所高职院校为例，采取整群抽样法对221名高职教师的职业倦怠、心理控制源和应对方式进行问卷调查，并探索高职教师职业倦怠与个人心理控制源、应对方式及社会支持的关系，为高职教师职业倦怠的预防或干预提供相应依据，在一定程度上补充和完善我国整个教师群体职业倦怠研究的理论体系。也可为政府行政部门制定符合我国高职教育的方针政策提供参考，使我国高职院校的管理更具合理性、针对性和实效性。

1 研究对象与方法

1.1 研究对象

研究从安徽省铜陵市2所高职院校选取被试，1所为铜陵有色金属（集团）公司管理（安徽工业职业技术学院），1所为铜陵市地方政府管理（铜陵职业技术学院）。

本次调查共发放问卷281份，最后回收263份，有效问卷221份，有效回收率84.0%。问卷中被试的人口学资料包括性别、年龄、教龄、学历、职称、婚姻状况，

见表 1。

表1 被试情况分布 (N=221)

特征变量	类别	人数	构成比 (%)
性别	男	118	53.4
	女	103	46.6
年龄	<26	17	7.7
	26-30	44	19.9
	31-35	67	30.3
	≥36	93	42.1
	<6 年	57	25.8
教龄	6-10 年	78	35.3
	11-15 年	36	16.3
	≥16 年	50	22.6
学历	大专	18	8.1
	本科	133	60.2
	硕士及以上	70	31.7
职称	初级	71	32.2
	中级	117	52.9
	副高	33	14.9
	正高	0	0
婚姻状况	未婚	36	16.3
	已婚	182	82.3
	离异或丧偶	3	1.4

由表 1 看出，被试中男女性别比为 1.15：1，数量大致对等，具有可比性；年龄分布中，36 岁及以上人数最多，占 42.1%；教龄中以 6-10 年者比例最高，占 35.3%；学历分布中以本科居多，占 60.2%；职称分布以中级为主，占全 52.9%，无正高职称；婚姻状况中已婚教师比例较高，占 82.3%。

1.2 研究方法

在 2 所院校随机选取系部，并对选取的系部专职教师进行标准化问卷调查。由研究者本人和心理学教师在统一指导语下担任主试，采取集中、匿名、自填方式进行。使用标准化测评问卷：即教师职业倦怠量表(MBI-ES)，内控性量表、有势力的他人及机遇量表（IPC）和简易应对方式问卷（SCSQ）。

1.2.1 教师职业倦怠量表 采用 Maslach 等人编著的教师职业倦怠量表(MBI-ES)第 3 版^[19]。该量表共 22 个条目，含 3 个维度，即：①情绪衰竭。共 9 个条目，分别为第

1、2、3、6、8、13、14、16、20 题；②去个性化。共 5 个条目，分别为第 5、10、11、15、22 题；③低成就感。共 8 个条目，分别为第 4、7、9、12、17、18、19、21 题。所有条目采用 0-6 的 7 点计分法，各维度得分为本维度所有条目得分之和，各维度得分越高提示职业倦怠程度越严重。该量表被广泛运用于教师职业倦怠的测量和评估，其内部一致性信度在 0.80-0.86 之间，分半信度在 0.78-0.84 之间。

1.2.2 心理控制源量表 采用 Levenson (1981) 编制的“内控性、有势力的他人及机遇量表 (IPC)”中文版^[20]。该量表共 24 个条目，含 3 个维度，即：①内控性。共 8 个条目，分别为第 1、4、5、9、18、19、21、23 题；②有势力的他人。共 8 个条目，分别为第 3、8、11、13、15、17、20、22 题；③机遇。共 8 个条目，分别为第 2、6、7、10、12、14、16、24 题。所有条目均按-3 至+3 的 7 点计分法，计算出各维度的原始总分后再加 24 分，最终各维度总分值介于 0-48 分。在一组 152 名大学生的样本中，Kuder-Richardson 信度 I 为 0.64、P 为 0.77、C 为 0.78。

1.2.3 应对方式量表 采用解亚宁 (1998) 编制的简易应对方式问卷 (SCSQ)^[21]。该量表共 20 个条目，含 2 个维度，即：①积极应对，为量表的前 12 个条目；②消极应对，为量表的后 8 个条目。量表为自评量表，各条目从“不采用”到“经常采用”使用 0-3 的 4 点计分法。应对方式量表总分为 20 个条目得分之和，各维度得分为维度内各条目得分之和。积极应对评分较高时，心理问题或症状分低；消极应对评分高时，心理问题或症状分也高。该量表的重测相关系数为 0.89， α 系数为 0.90。

1.3 质量控制

调查问卷在征求专家意见的基础上，为确保量表测试结果可信，事先对铜陵职业技术学院 73 名在职教师进行了试测，间隔 1 周后进行重测。经分析，MBI-ES 量表、IPC 量表、SCSQ 量表重测信度系数分别为 0.78、0.81、0.87，*Bartlett* 球形检验结果均接近 0，适合进行因子分析，各项目经过正交旋转后的因子载荷均大于 0.5，说明 3 个量表具有较好的信效度。调查人员均为通过统一培训的心理学专业教师，正式施测前进行现场调查模拟，调查过程中讲解填表注意事项和答题方法。量表采用匿名调查，整个测试时间限制在 30 分钟内，现场发放问卷并当场回收。

1.4 统计分析

对有效问卷进行统一编码,运用 EpiData3.1 建立数据库,数据采用双录入并进行逻辑核对。使用 SPSS 20.0 进行统计分析。计数资料用百分率(%)表示;计量资料以“均数±标准差”($\bar{x} \pm s$)描述;两组间的比较采用 t 检验;多组间的比较采用单因素方差分析,组内两两比较采用事后多重比较(LSD);相关研究采用 *Pearson* 相关分析;预测作用研究采用多元线性回归分析;调节效应和中介效应检验采用 Stata12.0 依次检验回归方程及回归系数,*Sobel* 检验采用 Preacher and Hayes 的 SPSS 宏完成。检验水准 $\alpha = 0.05$,以 $P < 0.05$ 表示有统计学意义。

2 结果

2.1 高职教师职业倦怠、心理控制源及应对方式现状

2.1.1 高职教师职业倦怠基本现状

2.1.1.1 高职教师职业倦怠总体情况

职业倦怠量表无常模,采用0-6的7点评分,中值为3。通过计算,得出高职教师在职业倦怠及各维度上的均分情况,见表2。

表2 高职教师职业倦怠及各维度得分情况(N=221)

职业倦怠	情绪衰竭	去个性化	低成就感
1.97 ± 0.64	1.94 ± 0.83	1.09 ± 0.94	2.54 ± 1.02

从表2可以看出,高职教师从整体上来说,职业倦怠总均分及各维度均分都未达到中值3。其中,低成就感维度得分相对较高,其次是情绪衰竭维度得分,去个性化维度得分最低。

2.1.1.2 高职教师职业倦怠在不同人口学变量上的比较

为了解高职教师职业倦怠及各维度在不同人口学变量上的差异情况,采用 t 检验或单因素方差分析进行比较,见表3。

表3 不同人口学变量上高职教师职业倦怠及各维度得分比较($\bar{x} \pm s$)

人口学变量	组别	职业倦怠	情绪衰竭	去个性化	低成就感
性别	男 (n=118)	2.04 ± 0.64	2.04 ± 0.83	1.17 ± 0.99	2.59 ± 0.95
	女 (n=103)	1.88 ± 0.63	1.82 ± 0.81	0.99 ± 0.86	2.49 ± 1.10
	<i>t</i>	1.950	2.010	1.437	0.691
	<i>P</i>	0.052	0.046	0.152	0.490
年龄	<26 岁 (n=17)	2.17 ± 0.66	2.17 ± 0.88	1.61 ± 1.08	2.51 ± 1.07
	26-30 岁 (n=44)	1.78 ± 0.67	1.80 ± 0.84	0.99 ± 0.76	2.25 ± 1.11
	31-35 岁 (n=67)	2.08 ± 0.64	1.99 ± 0.76	1.22 ± 1.05	2.71 ± 1.03
	≥36 岁 (n=93)	1.94 ± 0.60	1.93 ± 0.85	0.94 ± 0.86	2.57 ± 0.95
	<i>F</i>	2.650	1.011	3.305	1.807
	<i>P</i>	0.049	0.389	0.021	0.147
教龄	<6年 (n=57)	1.99 ± 0.66	2.07 ± 0.83	1.18 ± 0.84	2.40 ± 1.12
	6-10 年 (n=78)	1.95 ± 0.67	1.90 ± 0.89	1.12 ± 1.01	2.54 ± 0.99
	11-15 年 (n=36)	2.17 ± 0.54	2.02 ± 0.76	1.08 ± 0.93	3.02 ± 0.80
	≥16 年 (n=50)	1.81 ± 0.60	1.80 ± 0.76	0.94 ± 0.94	2.36 ± 1.02
	<i>F</i>	2.238	1.069	0.585	3.636
	<i>P</i>	0.085	0.363	0.625	0.014
学历	大专 (n=18)	1.93 ± 0.52	1.69 ± 0.66	1.19 ± 0.74	2.66 ± 1.12
	本科 (n=133)	1.94 ± 0.63	1.94 ± 0.80	1.04 ± 0.94	2.50 ± 1.01
	硕士及以上 (n=70)	2.03 ± 0.68	2.00 ± 0.92	1.15 ± 0.97	2.60 ± 1.04
	<i>F</i>	0.497	1.073	0.419	0.399
职称	初级 (n=71)	1.91 ± 0.61	1.78 ± 0.70	1.10 ± 0.87	2.56 ± 1.11
	中级 (n=117)	2.03 ± 0.66	2.04 ± 0.89	1.12 ± 0.99	2.59 ± 1.01
	副高 (n=33)	1.86 ± 0.62	1.94 ± 0.81	0.94 ± 0.88	2.34 ± 0.89
	<i>F</i>	1.358	2.269	0.488	0.731
	<i>P</i>	0.259	0.106	0.615	0.483
	未婚 (n=36)	1.95 ± 0.68	1.90 ± 0.78	1.28 ± 0.91	2.43 ± 1.15
婚姻状况	已婚 (n=182)	1.97 ± 0.63	1.95 ± 0.84	1.04 ± 0.94	2.56 ± 1.01
	离异或丧偶 (n=3)	2.05 ± 0.67	1.96 ± 0.90	1.47 ± 0.99	2.50 ± 0.45
	<i>F</i>	0.030	0.049	1.200	0.240
	<i>P</i>	0.971	0.952	0.303	0.787

注：因在调查有效样本中，无正高职称者，故在此不将正高列出。

从表 3 可以看出，男教师在情绪衰竭维度上的得分显著高于女教师，说明高职教师中男教师的情绪衰竭程度要比女教师明显。

对不同年龄组的高职教师职业倦怠情况进行方差分析，不同年龄层次的高职教师

在职业倦怠总均分和去个性化维度均分上有显著性差异。由于年龄组有 4 个水平,因此需要对其进行多重比较 (*LSD*) 后才能判断出不同年龄层次之间具体存在怎样的差异, 见表 4。

表4 不同年龄组教师职业倦怠及去个性化维度得分的多重比较

因变量	(I) 年龄	(J) 年龄	均值差 (I-J)	标准误	P	
职业倦怠	<26岁 (n=17)	26-30岁	0.39	0.18	0.032	
		31-35岁	0.09	0.17	0.604	
		≥36岁	0.23	0.17	0.172	
	26-30岁 (n=44)	<26岁	-0.39	0.18	0.032	
		31-35岁	-0.30	0.12	0.015	
		≥36岁	-0.16	0.12	0.163	
	31-35岁 (n=67)	<26岁	-0.09	0.17	0.604	
		26-30岁	0.30	0.12	0.015	
		≥36岁	0.14	0.10	0.170	
	≥36岁 (n=93)	<26岁	-0.23	0.17	0.172	
		26-30岁	0.16	0.12	0.163	
		31-35岁	-0.14	0.10	0.170	
	<26岁 (n=17)	26-30岁	0.62	0.26	0.019	
		31-35岁	0.39	0.25	0.123	
		≥36岁	0.67	0.24	0.006	
	去个性化	26-30岁 (n=44)	<26岁	-0.62	0.26	0.019
			31-35岁	-0.23	0.18	0.194
≥36岁			0.05	0.17	0.752	
31-35岁 (n=67)		<26岁	-0.39	0.25	0.123	
		26-30岁	0.23	0.18	0.194	
		≥36岁	0.29	0.15	0.054	
≥36岁 (n=93)		<26岁	-0.67	0.24	0.006	
		26-30岁	-0.05	0.17	0.752	
		31-35岁	-0.29	0.15	0.054	

由表4可以看出, 经对不同年龄层次高职教师在职业倦怠及去个性化维度上的差异进行多重比较, 在职业倦怠的总均分上, 26岁以下和31-35岁的教师要高于26-30岁的教师, 差异有统计学意义 ($P<0.05$); 在去个性化维度均分上, 26岁以下的教师要高于26-30岁和36岁以上的教师, 差异有统计学意义 ($P<0.05$ 或 $P<0.01$)。

2.1.2 高职教师心理控制源基本现状

2.1.2.1 高职教师心理控制源总体情况

心理控制源量表各维度得分越高,说明在该维度上越具有较高的倾向。通过计算,得出高职教师在心理控制源及各维度上的得分情,并与Levenson常模^[20]进行比较,见表5。

表 5 高职教师心理控制源各维度得分及与常模的比较($\bar{x} \pm s$)

样本	内控性	有势力的他人	机遇
高职教师 (N=221)	27. 71± 6. 16	20. 00± 7. 65	18. 83± 6. 78
Levenson常模 (N=152)	35. 00± 7. 00	20. 00± 8. 50	18. 00± 8. 00
<i>t</i>	-17. 578	0. 000	1. 816
<i>P</i>	<0. 000	1. 000	0. 071

由表 5 可以看出,高职教师心理控制源的内控性维度得分最高,有势力的他人维度次之,机遇维度最低。通过与国外常模进行比较,发现高职教师有势力的他人和机遇维度得分与常模的差异无统计学意义($P>0.05$),但内控性维度得分与常模的差异有统计学意义($P<0.001$)。

2.1.2.2 高职教师心理控制源在不同人口学变量上的比较

为了解高职教师心理控制源各维度在不同人口学变量上的差异情况,采用 *t* 检验或单因素方差分析进行比较,结果见表 6。

表 6 不同人口学变量上高职教师心理控制源各维度得分比较($\bar{x} \pm s$)

人口学变量	组别	内控性	有势力的他人	机遇
性别	男 ($n=118$)	3.45 ± 0.80	2.67 ± 0.97	2.49 ± 0.88
	女 ($n=103$)	3.48 ± 0.73	2.31 ± 0.91	2.20 ± 0.78
	t	-0.314	2.829	2.585
	P	0.754	0.005	0.010
年龄	<26 岁 ($n=17$)	3.54 ± 0.74	2.47 ± 0.83	2.43 ± 0.67
	26-30 岁 ($n=44$)	3.63 ± 0.66	2.40 ± 0.92	2.33 ± 0.77
	31-35 岁 ($n=67$)	3.41 ± 0.86	2.49 ± 0.93	2.32 ± 0.87
	≥ 36 岁 ($n=93$)	3.41 ± 0.75	2.56 ± 1.02	2.38 ± 0.90
	F	1.010	0.290	0.138
	P	0.389	0.832	0.938
教龄	<6 年 ($n=57$)	3.57 ± 0.71	2.49 ± 0.87	2.43 ± 0.73
	6-10 年 ($n=78$)	3.43 ± 0.81	2.53 ± 0.99	2.34 ± 0.93
	11-15 年 ($n=36$)	3.34 ± 0.77	2.47 ± 0.88	2.21 ± 0.76
	≥ 16 年 ($n=50$)	3.48 ± 0.78	2.50 ± 1.06	2.39 ± 0.91
	F	0.708	0.040	0.510
	P	0.548	0.989	0.676
学历	大专 ($n=18$)	3.48 ± 0.74	2.41 ± 1.02	2.10 ± 0.65
	本科 ($n=133$)	3.46 ± 0.81	2.51 ± 0.98	2.36 ± 0.88
	硕士及以上 ($n=70$)	3.47 ± 0.71	2.50 ± 0.90	2.40 ± 0.83
	F	0.010	0.088	0.906
	P	0.990	0.916	0.406
职称	初级 ($n=71$)	3.48 ± 0.83	2.17 ± 0.79	2.11 ± 0.77
	中级 ($n=117$)	3.48 ± 0.73	2.67 ± 0.96	2.51 ± 0.86
	副高 ($n=33$)	3.37 ± 0.78	2.59 ± 1.10	2.34 ± 0.86
	F	0.282	6.557	5.044
	P	0.754	0.002	0.007
婚姻状况	未婚 ($n=36$)	3.56 ± 0.68	2.29 ± 0.77	2.27 ± 0.76
	已婚 ($n=182$)	3.45 ± 0.79	2.55 ± 0.99	2.37 ± 0.87
	离异或丧偶 ($n=3$)	2.96 ± 0.40	1.92 ± 0.62	2.46 ± 0.83
	F	0.936	1.680	0.203
	P	0.394	0.189	0.816

由 6 可以看出, 高职男、女教师在内控性维度上的得分, 差异无统计学意义 ($P>0.05$); 但在有势力的他人和机遇维度得分上, 男教师高于女教师, 差异有统计学意义 ($P<0.01$ 或 $P<0.05$)。

对不同职称层次的高职教师心理控制源进行方差分析, 不同职称层次的高职教

师在内控性维度上的得分，差异没有统计学意义 ($P>0.05$)；但在有势力的他人和机遇维度上的得分，差异有统计学意义 ($P<0.01$)。由于职称组有 3 个水平，因此需要对其进行多重比较 (LSD) 后，才能判断出不同职称层次间具体存在怎样的差异，多重比较的结果见表 7。

表7 不同职称层次高职教师在有势力的他人和机遇维度上得分的多重比较

维度	(I) 职称	(J) 职称	均值差 (I-J)	标准误	P
有势力的他人	初级 (n=71)	中级	-0.50	0.14	<0.000
		副高	-0.41	0.20	0.036
	中级 (n=117)	初级	0.50	0.14	<0.000
		副高	0.09	0.18	0.636
	副高 (n=33)	初级	0.41	0.2.0	0.036
		中级	-0.09	0.18	0.636
机遇	初级 (n=71)	中级	-0.40	0.13	0.002
		副高	-0.23	0.18	0.195
	中级 (n=117)	初级	0.40	0.13	0.002
		副高	0.17	0.16	0.303
	副高 (n=33)	初级	0.23	0.18	0.195
		中级	-0.17	0.16	0.303

从表7可以看出，经对不同职称层次高职教师在有势力的他人和机遇维度上的多重比较，在有势力的他人维度得分上，中级职称组和副高职称组高于初级职称组，差异有统计学意义 ($P<0.001$ 或 $P<0.05$)；在机遇维度得分上，中级职称组高于初级职称组，差异有统计学意义 ($P<0.01$)。

2.1.3 高职教师应对方式基本现状

2.1.3.1 高职教师应对方式总体情况

经对高职教师应对方式各维度得分进行描述统计，得出高职教师应对方式各维度均分，并与常模^[21]进行比较，结果见表8。

表 8 高职教师应对方式各维度得分及与常模的比较 ($\bar{x} \pm s$)

样本	积极应对	消极应对
高职教师 (N=221)	1.99 ± 0.48	1.11 ± 0.52
国内常模 (N=846)	1.78 ± 0.52	1.59 ± 0.66
t	6.460	-13.806
P	<0.000	<0.000

应对方式量表按 0-3 的 4 级评分, 中值为 1.5。从表 8 可以看出, 高职教师积极应对维度的均分高于中值 1.5, 而消极应对维度的均分低于中位值 1.5, 两者均分与中值经假设检验都有统计学意义 ($P<0.05$)。经与国内常模比较发现, 在积极应对维度上, 高职教师得分高于常模, 差异有统计学意义 ($P<0.001$); 在消极应对维度上, 高职教师得分低于常模, 差异有统计学意义 ($P<0.001$)。

2.1.3.2 高职教师应对方式在不同人口学变量上的比较

为了解高职教师应对方式在不同人口学变量上的差异情况, 经 t 检验或单因素方差分析进行比较。结果显示, 高职教师应对方式的 2 个维度在性别、年龄、教龄、学历、职称和婚姻状况上的得分差异均无统计学意义 ($P>0.05$)。

2.2 高职教师职业倦怠与心理控制源、应对方式的相关研究

2.2.1 高职教师职业倦怠与心理控制源的相关

为了解高职教师职业倦怠、心理控制源两者的关系, 对高职教师职业倦怠及各维度与心理控制源及各维度进行 *Pearson* 相关分析, 具体结果见表 9。

表 9 高职教师职业倦怠及各维度与心理控制源及各维度的相关 (r)

项目	职业倦怠	情绪衰竭	去个性化	低成就感
心理控制源	0.20**	0.29**	0.24**	-0.06
内控性	-0.36**	-0.07	-0.26**	-0.40**
有势力的他人	0.32**	0.31**	0.31**	0.10
机遇	0.37**	0.33**	0.38**	0.12

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$ 。

表 9 显示, 高职教师心理控制源与职业倦怠、情绪衰竭维度及去个性化维度呈正相关; 内控性维度与职业倦怠、去个性化维度及低成就感维度呈负相关; 有势力的他人维度与职业倦怠、情绪衰竭维度及去个性化维度呈正相关; 机遇维度与职业倦怠、情绪衰竭维度及去个性化维度呈正相关。

2.2.2 高职教师职业倦怠与应对方式的相关

为了解高职教师职业倦怠、应对方式两者的关系, 对高职教师职业倦怠及各维度与应对方式及各维度进行 *Pearson* 相关分析, 具体结果见表 10。

表 10 高职教师职业倦怠与应对方式的相关 (r)

项目	职业倦怠	情绪衰竭	去个性化	低成就感
应对方式	-0.13*	0.08	0.01	-0.30**
积极应对	-0.30**	-0.05	-0.13	-0.40**
消极应对	0.17*	0.21**	0.19**	-0.02

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$ 。

从表 10 可以看出, 高职教师应对方式与职业倦怠、低成就感维度呈负相关; 积极应对维度与职业倦怠、低成就感维度呈负相关; 消极应对维度与职业倦怠、情绪衰竭维度及去个性化维度呈正相关。

2.2.3 高职教师心理控制源与应对方式的相关

为了解高职教师心理控制源、应对方式两者的关系, 对高职教师心理控制源及各维度与应对方式及各维度分进行 *Pearson* 相关分析, 结果见表 11。

表 11 高职教师心理控制源与应对方式的相关 (r)

项目	应对方式	积极应对	消极应对
心理控制源	0.24**	0.08	0.35**
内控性	0.18**	0.25**	0.01
有势力的他人	0.15*	-0.03	0.33**
机遇	0.16*	-0.03	0.36**

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$ 。

表 11 显示, 高职教师心理控制源与应对方式、消极应对维度呈正相关; 内控性维度与应对方式、积极应对维度呈正相关; 有势力的他人维度与应对方式、消极应对维度呈正相关; 机遇维度与应对方式、消极应对维度呈正相关。

2.3 高职教师职业倦怠与心理控制源、应对方式的回归分析

2.3.1 高职教师心理控制源对职业倦怠的预测

为进一步研究高职教师心理控制源对职业倦怠影响的程度, 分别以高职教师职业倦怠总均分及各维度均分为因变量, 以心理控制源各维度均分为自变量, 进行多元逐步回归分析, 结果见表 12。

表 12 心理控制源各维度对职业倦怠及各维度的多元回归

因变量	自变量	β	t	R	R^2	ΔR^2	F
职业倦怠	机遇	0.360	6.156***	0.505	0.255	0.248	37.371***
	内控性	-0.344	-5.880***				
情绪衰竭	机遇	0.328	5.142***	0.328	0.108	0.104	26.440***
去个性化	机遇	0.371	6.146***	0.454	0.206	0.199	28.351***
	内控性	-0.251	-4.162***				
低成就感	内控性	-0.395	-6.366***	0.395	0.156	0.152	40.524***

注：* $P<0.05$ ，** $P<0.01$ ，*** $P<0.001$ 。

由表 12 可以看到，高职教师心理控制源各维度在对职业倦怠的回归中，机遇和内控性维度进入了回归方程，其对职业倦怠的显著预测力为 24.8%；高职教师心理控制源各维度在对情绪衰竭的回归中，机遇维度进入了回归方程，其对情绪衰竭的显著预测力为 10.4%；高职教师心理控制源各维度在对去个性化的回归中，机遇和内控性维度进入了回归方程，其对去个性化的显著预测力为 19.9%；高职教师心理控制源各维度在对低成就感的回归中，内控性进入了回归方程，其显著预测力为 15.2%。

2.3.2 高职教师应对方式对职业倦怠的预测

为进一步研究高职教师应对方式对职业倦怠影响的程度，分别以高职教师职业倦怠总均分及各维度均分为因变量，以应对方式的各维度均分为自变量，进行多元逐步回归分析，结果见表 13。

表 13 应对方式各维度对职业倦怠及各维度的多元回归

因变量	自变量	β	t	R	R^2	ΔR^2	F
职业倦怠	积极应对	-0.351	-5.466***	0.380	0.144	0.136	18.388***
	消极应对	0.242	3.767***				
情绪衰竭	消极应对	0.211	3.191**	0.211	0.044	0.040	10.184**
去个性化	消极应对	0.229	3.418**	0.257	0.066	0.058	7.713**
	积极应对	-0.177	-2.641**				
低成就感	积极应对	-0.397	-6.404	0.397	0.158	0.154	41.017***

注：* $P<0.05$ ，** $P<0.01$ ，*** $P<0.001$ 。

从表 13 可以看出, 高职教师应对方式各维度在对职业倦怠的回归中积极应对和消极应维度都进入了回归方程, 其对职业倦怠显著预测力为 13.6%; 高职教师应对方式各维度在对情绪衰竭的回归中, 消极应对进入了回归方程, 其显著预测力为 4.0%; 高职教师应对方式各维度在对去个性化的回归中, 消极应对和积极应对维度都进入了回归方程, 其对去个性化的显著预测力为 5.8%; 高职教师应对方式各维度在对低成就感的回归中, 积极应对维度进入了回归方程, 其对低成就感的显著预测力为 15.4%。

2.4 高职教师职业倦怠与心理控制源、应对方式调节/中介效应检验

2.4.1 高职教师职业倦怠与心理控制源、应对方式调节效应检验

将变量值进行中心化处理后, 假定应对方式和心理控制之间对职业倦怠存在调节作用, 以职业倦怠总均分为因变量, 应对方式总均分、心理控制源总均分、应对方式-心理控制源交互项为自变量, 进行逐步回归分析。结果显示回归方程有统计学意义, 应对方式、心理控制源 2 个自变量进入了方程, 偏回归系数的假设检验 P 值均小于 0.01, 但交互项并未进入方程。再将应对方式、心理控制源 2 个自变量的偏回归系数限定于未加入交互项时的偏回归系数, 进行全模型的回归分析。结果显示回归方程有统计学意义, 但交互项未通过偏回归系数的假设检验。经以上检验, 提示应对方式、心理控制源之间不存在调节效应。

2.4.2 高职教师职业倦怠与心理控制源、应对方式中介效应检验

根据温忠麟等^[22]所提供的检验程序, 假设心理控制源、应对方式、职业倦怠之间存在中介效应, 即认为心理控制源 (X) 通过应对方式 (M) 对职业倦怠 (Y) 起到影响作用。因此, 共有 3 个回归方程: (1) $Y=cX+e_1$; (2) $M=ax+e_2$; (3) $Y=c'X+bM+e_3$ 。依次检验回归系数 c , a , b 及 c' , 见图 1。

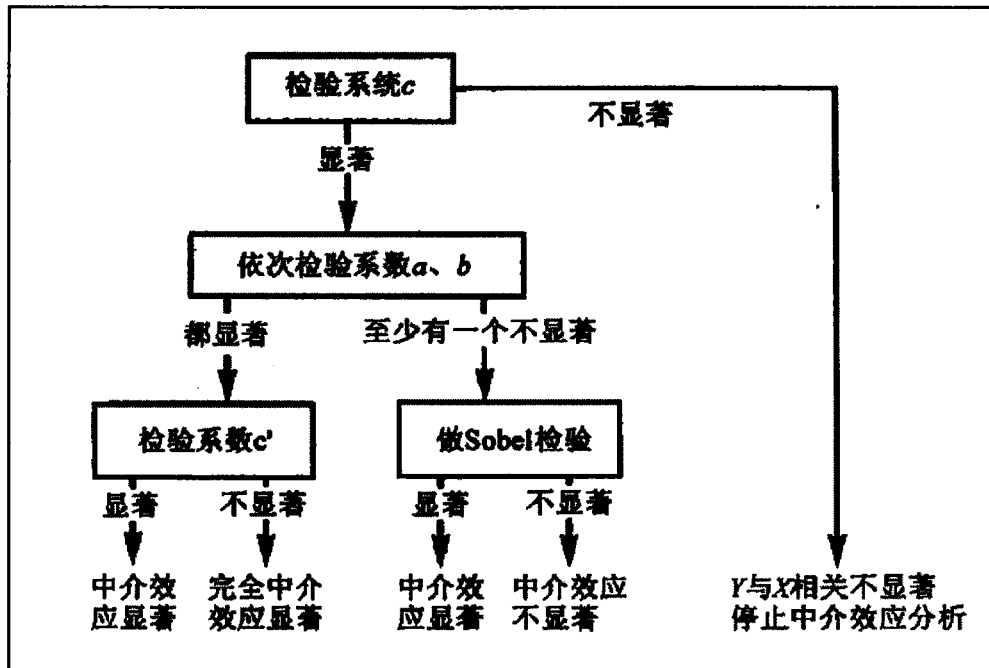


图1 中介效应检验流程图

第1步方程显示,模型检验 $P=0.0392$,系数 $c=0.2157547$,系数的假设检验 $P=0.003$,有统计学意义;

第2步方程显示,模型检验 $P=0.0003$,系数 $a=0.162211$,系数的假设检验 $P=0.0002$,有统计学意义;

第3步方程显示,模型检验 $P=0.0002$,系数 $b=-0.3146848$,系数的假设检验 $P=0.004$;系数 $c'=0.2668$,系数的假设检验 $P=0.000$ 。均有统计学意义。

通过依次检验发现,第3个方程在模型显著、回归系数显著的情况下,出现 c' 值大于 c 值的情况。考虑可能是受到心理控制源与应对方式两个变量都具有相反维度的影响,为进一步研究其中介效应情况,对3个变量各维度间也进行了中介效应的检验。通过18种情况的依次回归检验及 Sobel 检验^[23-25],发现存在一个有统计学意义的中介效应,即“有势力的他人”维度对“情绪衰竭”维度的影响,既有直接的效应,同时还通过“消极应对”维度的部分中介作用对“情绪衰竭”产生影响,见图2。在方程对系数的依次检验中 $c=0.2640702$ 、 $c'=0.228929$,3个方程模型和回归系数均显著,可知“消极应对”维度为部分中介效应。中介效应与直接效应比值为: $ab/c'=(0.178 \times 0.197)/0.229=0.153$; 中介效应与总效应比值为: $ab/(c'+ab)=$

$(0.178 \times 0.197) / (0.229 + 0.178 \times 0.197) = 0.133$ 。

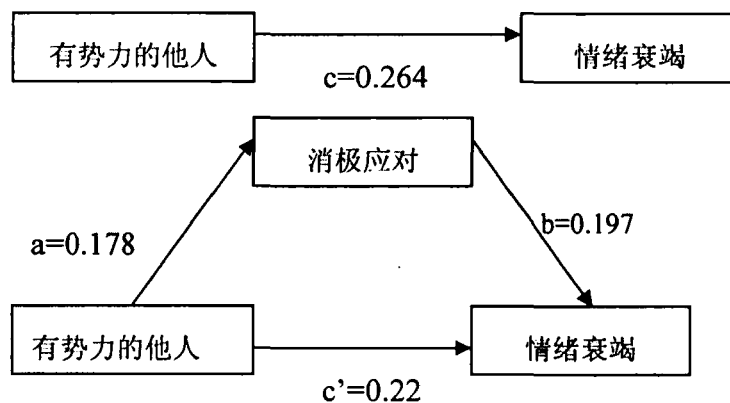


图2 有势力的他人、消极应对及情绪衰竭中介效应图

3 讨论

3.1 高职教师职业倦怠与心理控制源、应对方式现状讨论

3.1.1 高职教师职业倦怠现状讨论

从高职教师职业倦怠及3个维度均分来看，都低于量表分值，由此说明铜陵地区高职教师群体总体职业倦怠程度并不严重。这个结果与井玲^[26]对大学体育教师和王秀希^[27]对中学教师职业倦怠研究的结论基本一致，但与王永琳^[28]等人研究得出的“有1/2左右的教师有明显的情绪衰竭表现”不同，可能是教师职业倦怠的形成要受到当地经济文化、学校管理体制和尊师重教氛围等因素的影响。“敢为人先”的铜都人不断走在时代的前列，在全国率先实现义务教育均衡发展、在全国首先实施社区综合体制改革、在全省带头实施户籍制度改革。据中国社会科学院城市与竞争力研究中心在《2011年中国城市竞争力蓝皮书》中报告：铜陵市居民幸福感安徽省第一^[29]。高职院校教师生活、工作在这样一个良好的人文环境中，教师的社会地位较高，所以职业倦怠情况不严重。

通过对高职教师职业倦怠情况在性别上的比较，发现男教师在情绪衰竭维度上要显著高于女教师，但在职业倦怠总体上男女教师没有显著差异，这与胡英芹^[30]等人研究的结果基本一致。说明在现代社会，男女教师相对处于平等地位，尤其是在学校里，

他们的工资福利、职称评聘等方面都是同一个评价标准。鉴于高职男女教师在情绪衰竭上出现的显著差异,究其原因可能是因为,男女在社会生活中所承担的角色功能有差异。对于男性而言,社会和家庭对其期望值更高一些,就自我要求和自尊水平来看男性也相对要高于女性,这些都有可能导致男教师心理应激强度的增大,相应的不良情绪也会增多。

不同年龄段高职教师职业倦怠情况的研究发现,26岁以下及31-35岁的教师整体职业倦怠情况要差于26-30岁的教师;在去个性化维度上,26岁以下的教师要差于26-30岁及36岁以上的教师。说明26岁以下年龄阶段的教师职业倦怠现象较26-30岁和31-35岁年龄段教师突出,且这个阶段以去个性化症状为主,但随着年龄的增长职业倦怠现象会呈现下降,然后又开始出现增长的趋势,到达36岁以上后维持在一个较高水平,但此时不是以去个性化为主要症状。分析原因可能是因为26岁以下年轻教师,刚参加工作不久,在课程教学、学生工作、单位管理等方面,对于他们来说都是一个全新的课题,另外,购房、结婚等人生问题也在这个时期被提上日程,面临新的环境、面对婚姻的高成本,很多年轻教师存在诸多的不适应。与等这与赵玉霞^[31]等人对高职教师研究的结果基本相同。与张小文^[32]对地方高师院校教师的研究结论不同,他研究认为25岁以下组教师职业倦怠显著低于26岁以上的教师。这可能和研究对象和生活的区域不同有关,但高师年轻教师的职业倦怠是不是一定好于高职教师,这个问题可以进一步进行探索研究。

3.1.2 高职教师心理控制源现况讨论

作为一种个性特征,心理控制源被解释为是有关个人的性格或行为与事件结果之间关系的连续性、泛化性期待。这一连续谱的一极是内控性的,另一极则是外控性的^[33]。内控性是指人们相信自己能对事件结局负责,即个人的行为、个性和能力是事情发展的决定因素,而外控性则认为事情结果主要受外部因素影响。

本研究表明,高职教师心理控制源的内控特征显著差于国外常模。这可能和不同国家的生活环境、文化背景及人们的价值观有关。但在三个维度上总体还是偏向内控,这与石瑛^[34]对汉族中学教师和张世萍^[35]对幼儿教师的研究结果一致。可能在现代社会生活中,开放的思想、多元的文化、便捷的信息沟通、富足的生活条件都在影响着高

职教师，他们在与周围环境的相互作用过程中，能认识到自己是控制自己生活、行为的主要力量，相信自己对于事件的发展及其后果能够控制。但与张楠楠等人^[36]对上海市民办高校教师心理控制源的研究结论不同，可能是由于民办高校教师社会认可度、工资收入和工作的稳定性上要差于公办学校教师。这也从某种程度上验证了杨国枢^[37]研究认为的个人现代化程度和个人的社会经济地位决定着内外控类型。

研究显示，高职男教师相对于女教师明显偏外控。根据心理控制源的模型理论，说明男教师相对于女教师偏向外控，他们认为事情的结果主要受外部因素影响，如运气、机遇，或认为由强大势力的他人掌控的。这可能是因为男性教师自我期许和社会期望值较高，很多时候需要直接面对各种应激事件，当多次无力应对或竞争失败后，导致对行为的结果易形成消极的认知。

对不同职称层次的高职教师心理控制源进行比较分析，得出在有势力的他人维度得分上，中级职称组和副高职称组教师显著高于初级职称组教师；在机遇维度得分上，中级职称组教师显著高于初级职称组教师。说明中级职称组和副高职称组教师在心理控制点上倾向外控，这可能是由于在更高层次的职称评定中，对于教师科研情况、论文发表等都有较高的指标和要求，然而高职院校科研条件普遍较差已是不争的事实，这导致他们在渴望实现自我价值的同时，又不得不接受现实，对自己的努力和能力产生了怀疑。因关于心理控制源在教师不同职称层次上比较的研究文献极少，故目前尚无法进行定论，还有待进一步研究。

3.1.3 高职教师应对方式现况讨论

与国内常模比较表明，铜陵地区高职教师在应对方式上以积极应对为主。说明该地区高职教师整体上能以积极、乐观的心态面对各种应激源时。为了解人口学变量对教师应对方式的影响，对性别、年龄、教龄、学历、职称和婚姻状况进行分组比较，发现应对方式的2个维度得分均无统计学差异。而李源^[38]通过8个人口学变量对职业院校教师的应对方式进行了比较研究得出：在年龄变量上，30岁以下教师消极应对得分显著高于其他年龄阶段的教师；在婚姻状况上，离异教师积极应对得分显著高于已婚和未婚教师。经查，关于人口学变量对教师应对方式影响情况的研究文献鲜有报道。至于李源得出的以上两个结论，尤其是认为离异教师积极应对得分显著高于已婚和未

婚教师，还需进一步探讨和商榷。

3.2 高职教师职业倦怠与心理控制源、应对方式的相关讨论

3.2.1 高职教师职业倦怠与心理控制源的相关讨论

控制源理论指出，具备内控性特征的个体，对于他们的行为是否会直接影响事件的结果往往有一定的信心；与之相反，具备外控性特征的个体，不认为事件结果是受自己的行为影响的，通常把它们归结为外部因素。本研究显示，高职教师职业倦怠情况与个体心理控制源类型显著相关，即倾向于内控性特点的高职教师职业倦怠程度较低，倾向于外控性特点的高职教师职业倦怠程度较高。也就是说，越坚信个人在事件发展中起决定作用，越能降低工作中的倦怠；而越倾向于相信别人、机遇、命运在事件成败中起决定作用的，其职业倦怠的程度就越高。这和陈瑛等^[39]对社区护理人员职业倦怠与控制源关系研究的结论一致，即越是外控的护士，职业倦怠可能性大。

3.2.2 高职教师职业倦怠与应对方式的相关讨论

研究显示，高职教师职业倦怠程度和应对方式密切相关，这与李永鑫^[40]对护士应对方式与工作倦怠的相关研究结论一致。积极应对与职业倦怠及三个维度都呈负相关，尤其是积极应对在影响高职教师成就感体验方面作用显著。说明高职教师在日常工作中如果能更多的采取一些成熟的应对方式，如善于与人交谈、尽量看到事物好的一面、遇到问题时向亲朋或同学寻求建议等，将在一定程度上大大降低职业倦怠感。在实际工作或生活中，如果过多地采取自欺欺人、掩耳盗铃、依赖别人和通过抽烟、酗酒等消极的方式来“解忧”，久而久之则不利于身心健康，并且易引发职业倦怠。

另外，研究揭示高职教师消极应对方式与职业倦怠、情绪衰竭、去个性化虽呈显著正相关，但却与职业倦怠的低成就感维度呈现出了不显著的负相关。由此可见，应对方式中所谓“积极”和“消极”也是相对而言的。说明在某些情境下，所谓积极的应对方式不是一定就会出现“积极”的结果，消极的应对方式也不一定就会出现“消极”的结果。例如，当个体遭遇到强烈的应激源时，被纳为消极应对的“接受现实”及“自己安慰自己”，可能对个体有着缓解挫折打击的作用。Lewis & Robinson 指出，应对方式与倦怠之间关系的研究成果较少，目前对应对方式与倦怠之间的关系作一明确定论，可能还为时还过早^[41]。与罗东山等人^[42-43]等观点相近，本研究也认为，不同

应对方式在不同情境下、不同的个体身上，可能会有不同的结果。当然，这一结论还需要进一步进行探讨。

3.2.3 高职教师心理控制源与应对方式的相关讨论

Kobass S.C.指出，一定的人格特质应包括对自身的赞可，对环境的积极态度，以及正确的自我观念、内部控制感等，这些往往对应对压力事件起着积极的作用^[44]。本研究也表明，具有内控性特点的高职教师相信他们的行为会直接影响事情的结果，更多的采取面对、主动和针对问题的方式；而那些外控性特点的高职教师认为事件结果主要是由其它因素所决定的，则更多喜欢采取消极、退避的方式。这就提示我们，作为教育的管理者应该在工作实际当中注重教师人格的培养，促其形成热情、开朗、沉稳等积极的心理品质。总的来说，作为人们看待客观世界普遍的、相对稳定的个性倾向，心理控制源影响着个体如何知觉自身行为与结局间的因果联系，因此在应激情境中它对个体采取什么样的应对方式具有重要影响。

3.3 高职教师心理控制源、应对方式对职业倦怠的预测作用

3.3.1 高职教师心理控制源对职业倦怠的预测作用

在高职教师心理控制源各维度对职业倦怠的回归分析中发现，内控性对职业倦怠及去个性化、低成就感有着显著的负向预测作用，机遇对职业倦怠及情绪衰竭、去个性化有着显著的正向预测作用，这与王秀希^[27]等大多数人的研究结果基本一致。提示教育管理者可根据高职教师心理控制源的特征，采取适宜的干预措施提高教师的内控性，从而可有效预防职业倦怠。前面相关研究中，虽然有势力的他人与职业倦怠及情绪衰竭、去个性化呈显著正相关，但是在心理控制源各维度对职业倦怠及各维度的回归分析中，并没有最终进入回归方程。这说明，有势力的他人对职业倦怠及各维度的预测作用不明显，也进一步揭示心理控制源各维度对职业倦怠及3个维度的预测作用是有差别的。

3.3.2 高职教师应对方式对职业倦怠的预测作用

在高职教师应对方式各维度对职业倦怠及各维度的回归分析中发现，积极应对维度对职业倦怠及去个性化、低成就感维度有着显著的负向预测作用；消极应对维度对职业倦怠及情绪衰竭、去个性化有着显著的正向预测作用。但积极应对维度对情绪衰

竭、消极应对维度对低成就感没有直接预测作用。总体来说,积极的应对方式不易导致职业倦怠,消极的应对方式会对职业倦怠有一定的预测性。说明在工作中,高职教师如果多采取积极的应对方式,那么在一定程度上可以减少或避免职业倦怠的发生。学校等教育管理部门也可以通过正面宣传和引导,尽可能营造积极向上的良好工作氛围,鼓励教师勇于面对工作中存在的一些问题、困难,对于预防教师职业倦怠的产生具有重要作用。

3.4 消极应对维度的中介作用讨论

通过高职教师应对方式对心理控制源和职业倦怠间调节效应的检验,最终提示应对方式及心理控制源交互项未通过偏回归系数的假设检验。说明高职教师应对方式、心理控制源之间不存在交互作用。也可以看出,3个变量之间表现为:心理控制源和应对方式都对职业倦怠有影响,另外心理控制源还影响应对方式,但是应对方式不影响心理控制源。这与章松井、佐斌^[45]的研究结论基本一致。

通过各维度间的中介效应检验显示,消极应对在有势力的他人对情绪衰竭的影响中起着部分中介作用,即有势力的他人在一定程度直接影响情绪衰竭,使情绪衰竭增高,也部分通过消极应对间接地影响情绪衰竭。依据控制源理论,对于行为的积极的和消极的强化来源,个体所抱的期望是不同的。高有势力的他人个体认为强化的事件不是由自己控制的,而是由他人等这些外在因素所决定,则容易采取消极应对方式。消极应对又会影响到个体的自我认识,在一定程度上会降低个体自尊水平与自我评价水平,进而出现情绪的衰竭表现。所以要预防和干预高职教师的职业倦怠,培养高职教师积极的应对方式意义重大。同时,提高高职教师自身的个性素质,改变其不良的认识问题的方式也迫在眉睫。

4 结论

4.1 研究结论

4.1.1 高职教师职业倦怠总体上并不严重,26岁以下年龄组教师相对较差。

4.1.2 高职教师心理控制源的内控性特征显著差于国外常模,其中中级职称组教师外控性特征最为明显。

4.1.3 高职教师积极应对和消极应对均优于常模，不同人口学特征上的教师应对方式无显著差异。

4.1.4 高职教师心理控制源及各维度与职业倦怠及各维度存在不同程度的相关，并对职业倦怠具有一定预测作用。

4.1.5 高职教师应对方式及各维度与职业倦怠及各维度存在不同程度的相关，并对职业倦怠具有一定预测作用。

4.1.6 高职教师心理控制源及各维度与应对方式及各维度存在不同程度的相关。

4.1.7 消极应对维度在有势力的他人对情绪衰竭影响中起着部分中介作用。

4.2 研究不足与展望

4.2.1 本研究的样本在数量和区域上具有一定的局限，仅代表铜陵地区高职教师职业倦怠、心理控制源与应对方式的现状与关系，所得出的结论不一定适合在全国范围内推广。

4.2.2 本研究只探讨了心理控制源、应对方式等人格特征变量与职业倦怠的关系，今后可考虑进一步探索组织因素、社会因素，尤其是与高职教师工作环境密切相关的变量与职业倦怠的关系。也可探讨高职教师职业倦怠与离职意愿、工作绩效等后果变量间的关系。

4.2.3 本课题研究方法较单一，主要是通过自陈式的问卷调查收集资料。今后可考虑同时综合运用多种研究方法与研究手段，如：访谈法、干预法、纵向研究法等，从而弥补研究中的不足。

4.2.4 目前关于教师职业倦怠的测量问卷，类别较多，测试对象各异、评分标准不一，一些问卷的信效度还是值得商榷的。今后，期望有学者能在全国范围内取样，编制一个适合我国高职教师职业倦怠测量的本土化问卷，并尝试建立全国性常模。

参考文献

- [1] Herbert J.Freudenberger.Staff burn-out[J].Journal of Social Issue, 1974,30(1):159-165.
- [2] Maslach C,Jackson SE. The measurement of experienced burnout[J]. Journal of Organizational Behaviour, 1981,2(2) :99-113.
- [3] Boyle G J,BorgM G,Baglionia J.A structuralmodel of thedimensions of teacher stress [J]. JournalofEducationalPsy-chology, 1995,65: 49-67.
- [4] 李永鑫. 三种职业人群工作倦怠的比较研究:基于整合的视角[D]. 上海:华东师范大学, 2005.
- [5] 李真. 职业倦怠十大高发职业排行榜[J]. 职业, 2006, 11:12-13.
- [6] 郭耀邦. 中小学教师的职业倦怠问题刍议[J]. 东疆学刊, 1990, 4:23-25.
- [7] 焦炜, 程容. 我国高校教师职业倦怠探析[J]. 兰州大学学报(社会科学版), 2008, 36, 6:149-152.
- [8] 杨艳. 改革教师评价模式缓解教师职业倦怠[J]. 教育探索, 2009, 7:92-93.
- [9] 郑晓芳, 崔酣. 中小学教师职业倦怠的人口学因素差异探讨[J]. 医学与社会, 2010, 23(4) :94-96
- [10] 王国香, 刘长江, 伍新春. 教师职业倦怠量表的修编[J]. 心理发展与教育, 2003(3) :82-85.
- [11] 徐富明, 吉峰, 钞秋玲. 中小学教师职业倦怠问卷的编制及信效度检验[J]. 中国临床心理学杂志, 2004, 12(1) :13-14.
- [12] 隋美荣、冯睿. 高职教师职业倦怠量表的编制[J]. 职业技术, 2008 (90) :73-74.
- [13] 王芳, 许燕. 中小学教师职业枯竭状况及其与社会支持的关系[J]. 心理学报, 2004, 36(5) :568-574.
- [14] 胡颖. 福建省特殊教育教师的职业倦怠、社会支持和应对方式的现状及关系研究[D]. 福州: 福建师范大学, 2008 年.
- [15] 教育部.2011 年全国教育事业发展统计公报 [EB/OL].
[2012-08-30].http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_633/201208/141305.html.
- [16] 吴红宇, 钟前明. 高职教师职业倦怠的根源及解决的可能途径[J]. 温州职业 技术学院学报, 2007, 7(1) :65-68.

- [17] 卫宇. 高职院校教师职业倦怠状况调查研究[J]. 保健医学研究与实践, 2011, 8(4):65-68.
- [18] 胡春梅, 姜燕华. 近三十年来国内外关于教师职业倦怠的研究综述[J]. 天津市教科院学报, 2006 (3):51-54.
- [19] Maslaeh C, Jackson SE. MBI:Maslash Bomout Invenior[M]. Palo Alto, CA. Consulting Psychologists Press, 1981:45-53.
- [20] 汪向东, 王希林, 马弘. 心理卫生评定量表手册 [M]. 增订版. 北京: 中国心理卫生杂志社, 1999:332-333.
- [21] 汪向东, 王希林, 马弘. 心理卫生评定量表手册 [M]. 增订版. 北京: 中国心理卫生杂志社, 1999:122-124.
- [22] Wen Z, Chang L, Hau K T, Liu H. Testing and Application of the Mediating Effects. Acta Psychological Sinica, 2004, 36(6):614-620.
- [23] Preacher, K. J., & Hayes, A. F.. SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models Behavior Research Methods, Instruments, and Computers, 2004, 36(4): 717-731.
- [24] Sobel M E. Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In: S Leinhardt (Ed). Sociological methodology . Washington, DC: American Sociological Association, 1982:290-312.
- [25] Sobel M E. Direct and indirect effects in linear structural equation models. In: J S Long (Ed). Common problems/proper solutions. Beverly Hills, CA: Sage. 1988:46-64.
- [26] 井玲. 大学体育教师职业倦怠状况及其相关因素分析[D]. 武汉: 华中师范大学, 2007.
- [27] 王秀希. 河北省中学教师工作压力、控制点和职业倦怠的关系研究[D]. 石家庄: 河北师范大学, 2007.
- [28] 王永琳, 王惠萍, 杜健. 高职教师职业倦怠的现状调查[J]. 高等职业教育(天津职业大学学报), 2008, 2:84-86.
- [29] 中国社会科学院. 《2011 年中国城市竞争力蓝皮书: 中国城市竞争力报告》[DB/OL]. [2011-05-06]. <http://www.cssn.cn/news/159517.htm>.
- [30] 胡英芹. 高职院校教师职业倦怠的成因及缓解对策[J]. 河北大学成人教育学院学报, 2011, 3:46-48.

- [31] 赵玉霞, 章涵. 高职院校教师职业倦怠研究[J]. 卫生职业教育, 2010, 28(14):103-105.
- [32] 张小文. 地方高师院校教师职业倦怠、社会支持和应对方式关系研究[D]. 赣州:赣南师范学院, 2011.
- [33] Rotter J B.Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement[M].Psychological Monographs,1966:80.
- [34] 石瑛. 汉藏中学教师职业倦怠与心理控制源关系的跨文化研究[D]. 成都:四川师范大学, 2008.
- [35] 张世萍, 魏勇刚, 牟映雪. 幼儿教师归因方式对其职业倦怠的影响[J]. 学前教育研究, 2012, 8:50-54.
- [36] 张楠楠, 周元宽. 上海市民办高校教师职业倦怠与心理控制源的相关研究[J]. 教育与职业, 2007, 24:74-76.
- [37] 杨国枢. 华人心理的本土化研究(下) [M]. 第1版, 台北: 桂冠图书, 2002: 377-416.
- [38] 李源. 职业院校教师职业倦怠及相关因素调查研究[D]. 长沙:湖南农业大学, 2009.
- [39] 陈瑛, 何桂兰, 邹艳辉等. 社区护理人员职业倦怠与应对方式及控制源的关系研究[J]. 护理学杂志, 2012, 27(15):84-86.
- [40] 李永鑫. 护士心理控制源、应对方式与工作倦怠的相关研究[J]. 中国健康心理学杂志, 2007, 15(6):532-533.
- [41] Anderson DG . Coping strategies and burnout among veteran child protection workers. Child Abuse & Neglect, 2000,24(6):839-848.
- [42] 罗东山.湖北省高职院校公共课英语教师职业倦怠与其相关变量的关系研究[D]. 武汉:华中师范大学, 2008.
- [43] 翟建霞, 王树珍, 施美丽等.烧伤患者心理控制源与应对方式的相关性研究[J]. 中国实用护理杂志, 2010, 26(8):57-59.
- [44] Kobass S.C..Stressful life events,Personality,and health:an inquiry into hardness.Journal of Personality and Social Psychology.1979,37(1):1-10.
- [45] 章松井, 佐斌. 应对方式、控制源和社会支持的调节作用研究[A]. 第十一届全国心理学学术会议论文摘要集[C]. 第十一届全国心理学学术会议, 开封, 2007: 421.

综述：我国高职教师职业倦怠研究现状

【摘要】目的 了解我国高职教师职业倦怠研究现状，分析目前存在问题和未来研究趋势。**方法** 通过文献阅读法，结合国内外职业倦怠研究的理论和成果，对国内 10 年来（2003-2012 年）高职教师职业倦怠研究情况进行介绍、分析和评述。**结果** 关于高职教师职业倦怠的表现、危害、成因及对策等理论性研究较多，实证性研究较少；在实证研究中，以现状研究较多，变量相关研究较少；在与变量相关的研究中，前因变量研究较多，后果变量研究较少。**结论** 我国高职教师职业倦怠研究起步较晚，以理论研究为主，已有研究还不够深入。应将高职教师职业倦怠理论研究和实证研究并行，二者相互补充。在实证研究中，应同时探讨职业倦怠与前因变量、后果变量间的关系。在与相关变量的研究中，应重点探索与高职教师工作密切相关的变量。

【关键词】 高职教师；职业倦怠；研究现状；综述

1961 年，“倦怠”（burnout）一词被美国作家 Greene 写进小说，开始进入美国大众的视野。但有关“员工倦怠”（Staff burnout）的词语，始见于 1969 年美国学者 Bradley 的一篇研究论文中。1974 年，美国心理学家 Freudenberger^[1]首次将“员工倦怠”正式引入心理健康研究领域，用来描述工作中的个体所体验到的一组负性症状，并迅速成为社会普遍关注的热点话题。与此同时，Maslach 等人也在这一领域开展了大量研究工作。很多研究结果显示，从事于助人和服务行业的员工职业倦怠情况最为典型。教师作为助人行业的一个重要类别，自 20 世纪 80 年代和 90 年代开始，分别被国内外学者所关注，并长期对这一群体开展了深入的研究，研究提示教师是一个压力来源多、压力强度大、职业倦怠高发的人群。国内有研究指出，教师在职业倦怠高发职业排行榜上居于第 3 位^[2]。

高职教育作为高等教育的一个特殊类型，经过 30 多年发展，院校数量、教师队伍、学生人数已占我国高等教育“半壁江山”^[3]。高职教师群体身心状况、工作状

态等直接关系到每一位高职师生的健康成长，关系到我国高等职业教育的蓬勃发展。有学者研究指出高职教师承受着比其他类型学校教师更大的压力^[4]，也有学者认为高职教师的职业倦怠已经成为“职业教育中的危及”^[5]。因此，对高职教师群体职业倦怠开展研究就显得意义重大。但综观国内教师职业倦怠研究情况，涉及研究高职教师群体的较少，在研究时间上起步也较晚，2003 年始才出现第一篇研究文献^[6]，而真正意义上的研究还应从 2007 年算起。所以，本文结合国外相关研究理论，通过对国内近 10 年来（2003-2012 年）高职教师职业倦怠研究现状进行介绍和述评，便于人们了解高职教师职业倦怠研究现状，掌握目前研究中存在的问题和未来研究的趋势，大力推进高职教师群体职业倦怠相关研究。

1 高职教师职业倦怠的定义

关于职业倦怠、教师职业倦怠的概念，目前国外观点不一，但主要归结为 3 类：即静态意义上的定义、动态意义上的概念和常用概念。静态意义上的概念关注倦怠的表现及影响因素，动态意义上的概念着重于倦怠的形成和发展阶段。实际上，通过越来越多的研究发现，职业倦怠的几个概念并不是相互矛盾的，在一定程度上，它们之间是相互补充的。目前，广大学者最多应用的是 Maslach 和 Jackson 对职业倦怠的常用定义：“在以人为服务对象的职业领域中，个体的一种情感衰竭、去个性化和个体成就降低的症状”^[7]。关于高职教师职业倦怠，赵孟静^[8]认为“就是指教师不能顺利应对高职教育工作中的压力时，所处于的情绪、态度和行为的衰竭状态。”而其他研究者均没有明确进行定义，大多是在 Maslach 和 Jackson 关于职业倦怠常用定义的基础上，参照并使用教师职业倦怠的定义。

2 高职教师职业倦怠的测量工具

国外用来评估职业倦怠的工具主要有：（1）Maslach 编制的职业倦怠倦怠问卷（MBI）。共 22 个条目，含 3 个维度，即情感衰竭、去个性化和个人成就感降低。MBI 量表共有针对服务行业、教育行业以及通用量表 3 个版本，即 MBI-HSS、MBI-ES、MBI-GS。据已有报道表明，MBI 是有关职业倦怠测量使用频率最高的一类问卷。（2）Pines 编制的倦怠问卷（BM）。这是一个继 MBI 之后应用较多的职业倦怠测量问卷，

共 21 个条目, 含 3 个维度。用来测量个体在身体衰竭、情感衰竭和心理衰竭 3 个方面的倦怠程度。(3) Demerouti 研发的 Oldenburg 枯竭问卷 (OLBI), 与 MBI 与 BM 源于临床个案研究不同, OLBI 的理论基础是工作要求-资源 (JD-R) 模型。(4) Shirom 和 Melamed 研发的 Shirom-Melamed 枯竭量表 (SMBM), 该问卷的理论基础为资源守恒理论。

鉴于国内关于职业倦怠的研究多直接引入国外的测量工具, 而且关注对象基本上是中小学和大学教师。近年来, 我国学者也积极开发适用于中国文化背景的高职教师职业倦怠量表。隋美荣、冯睿^[8]以 Maslach 职业倦怠模型为理论基础, 并参考已有的各教师职业倦怠量表, 采取自下而上的思路编制了高职教师职业倦怠量表。经检测该量表的信度和效度指标均达到了测量学要求, 具有较好的信效度。余娟^[9]通过文献研究、结构访谈等方法, 自行编制了 16 道题目的高职院校教师职业倦怠量表和 20 个项目的高职院校教师职业倦怠影响因素量表。得出高职院校教师职业倦怠的结构维度与 Maslach 等人的职业倦怠三维模型吻合, 但高职教师职业倦怠的 3 个维度中, 去个性化维度居于核心地位。可以看出, 国内学者对于高职教师职业倦怠问卷的编制, 虽然也是基于 Maslach 职业倦怠三维理论模型和 MBI 量表而进行的修订, 但在一定程度上推动了我国高职教师职业倦怠本土化研究的进程, 尤其是在高职教师实证性研究方面。关于高职教师职业倦怠结构的研究, 不同的学者也得出了相近的结论, 认为去个性化在高职教师职业倦怠中处于核心地位。这与国内外其他教师群体的大多数研究结论有所不同, 这可能与高职教师特定的工作环境、工作内容、工作对象有关, 这个方面因目前研究较少, 还不能明确定论, 今后可进一步进行研究。

3 高职教师职业倦怠的成因

国外有研究认为个人因素、组织因素、人格因素及学校的领导因素是影响教师职业倦怠的 4 个主要方面。上世纪 80 年代起, 我国的高职教育经历了艰难的探索阶段, 每一次的教育改革浪潮都赋予了高职教师新的历史使命和社会期待, 这无形中加重了高职教师的负担。为实现社会期待, 高职教师超负劳作, 久而久之倦怠问题日益显现。针对高职教师职业倦怠的影响因素, 很多学者分别从不同视野角度进行了研究和分析。

3.1 心理学视野

主要从人格特点、自我效能、心理应激、心理契约论等角度对高职教师职业倦怠成因进行了探讨。陈衍^[10]通过对 165 高职教师职业倦怠与应对方式关系的研究,得出解决问题和求助的积极应对方式与职业倦怠呈负相关,而自责、幻想、逃避等消极应对方式与职业倦怠感呈负相关;赵宇^[11]认为高职教师的自我效能感与职业倦怠中的低个人成就感维度存在显著的负相关;陈静等^[12-14]总结揭示生活事件、师生关系、工作压力等都可能影响高职教师的职业倦怠情况。心理契约,也称为心理合同,是指个体在雇用关系背景下对雇用双方相互义务的一种理解和信念,这种信念是雇员对外显和内在的雇员贡献(努力、能力和忠诚等)与组织诱因(报酬、晋升和工作保障等)之间的交换关系的承诺、理解和感知^[15]。康勇军、屈正良^[16]从心理契约论的角度谈到,心理契约可以预测职业倦怠倾向,低心理契约更容易职业倦怠,工作满意度在心理契约与职业倦怠之间起部分中介作用。职业倦怠的提出源自心理学领域,因此追根溯源,从心理学的视野对其进行解释理所当然。不过,在实际研究和分析中发现仅通过心理学知识来解释职业倦怠成因还存在很多不足。因此,借鉴和应用其他的理论来解释便成了很多研究者关注的方向。

3.2 管理学视野

作为一个组织团体,学校的管理理念、管理形式等对于教师来说起着非常重要的作用。高职院校通常起点较低,很多都是由原先的中专、职业高中等学校合并升格的。这必然存在对于高等教育管理的陌生,表现为管理经验缺乏、管理能力有限,管理模式存在严重的问题。在行政管理上,很多高职院校官僚作风明显,校园内民主意识淡漠,教师在学校管理活动中常常处于被动地位,几乎没有机会能参与学校事务的管理与决策,教师主人翁的地位得不到重视,教师归宿感普遍缺乏,这些都容易导致教师产生职业倦怠;国内学者主要从社会角色、人力资源管理和组织压力等方面对影响高职教师的职业倦怠情况进行了研究。吴潇^[17]提出高职院校人力资源管理的好坏直接影响组织目标的实现、组织文化的建立以及教职工的积极性。王琦^[18]认为与普通高等教育相比,我国高等职业教育的发展尚处于起步阶段,正面临教育体制改革带来的多种

问题。其中,教师人力资源管理问题尤显突出。也有研究显示,在对教师管理过程中,学校领导对教师的重视和支持与否,对于教师职业倦怠有直接影响。

3.3 社会学视野

很多研究者通过社会学中的角色观点,对高职教师职业倦怠产生情况进行分析,认为其中高职教师所承受的角色压力是一个重要因素。许多研究表明,角色冲突和角色模糊与职业倦怠存在中等或高强度的相关性,二者都能导致工作满意感的下降。高职教师在学校承担着众多的角色:知识传授者、行为示范者、班级管理者和教育研究者、学生的知心朋友、心理咨询师等。这些角色在每天的工作中要不断地转换和定位,容易出现角色冲突和角色模糊,使得很多教师疲于应付、心力交瘁,传统的教师权威受到了巨大的冲击挑战、削弱,使教师们难以适应,以致产生职业倦怠^[19]。另外,也有研究者运用社会学中的“场域”理论观点,对高职教师职业倦怠进行影响因素的分析。唐志红^[20]研究认为,高职教师“场域”所承受的压迫主要来自于学生问题、教学教改问题、角色期待与社会评价的问题、高工作量与低报酬的问题、具体管理机制的问题等。如果这些冲突和问题超越了教师的心理承受能力,就会在教师工作环境中形成一个压迫性的场域,从而引发教师出现职业倦怠感。

3.4 教育评价学视野

研究发现,学校内部组织因素与教师职业倦怠的相关程度最高。教师评价机制,是学校组织管理工作中的重要组成部分。评价的结果直接与教师工作绩效、职称评聘、评先评优等相互挂钩。但目前高职院校的教师评价体系存在评价主体单一化、评价依据主观片面化、评价标准僵硬化、评价结果利用片面化等问题。尽管许多教师自身很努力,但因为一些不客观的评价偏差,使得他们缺乏成就感,在一定程度上也挫伤了很多高职教师在工作中的积极性^[21],更是导致教师职业倦怠的重要原因之一。因此改革和完善对教师的各种评价机制,缓解教师职业倦怠成了急需解决的问题。

3.5 经济文化视野

郑伟^[22]从经济学角度,分析高职教师职业倦怠源于消费者偏好与预期、市场竞争性、思想政治教育工作成果的外部性、投入与产出矛盾、供给与需求矛盾、思想政治教育劳动的复杂性等原因。周琴^[23]从地域文化、学校文化、教师文化和学生文化几个

方面详细述了文化在高职教师职业倦怠中的影响。事实上无论是物质文化、精神文化，还是政治、思想、道德、哲学等社会意识形态都在一定程度上影响着我们每一个人。对于具有较高文化素质的高职教师，文化对其身心的影响作用更为明显。

4 高职教师职业倦怠的应对

Maslach 与 Leiter 提倡干预应该放在对工作与教师不匹配的转变上。国外还有学者提出放松训练、认知压力管理、时间管理、压力管理、社交训练及态度改变等方法进行个体干预，而且这些策略的有效性已经得到检验。总之，只有教师个体与组织社会等外部力量共同进行调控，才能收到满意的效果。根据目前所掌握的文献来看，职业倦怠的对策建议主要有以下几种。

4.1 心理学角度的应对

根据人格心理学和需要层次理论，缓解高职教师职业倦怠。一要具体分析发展需要的产生、实现以及层次性的特点，让教师认识自身、解放自身；二是学校管理者也要具体分析发展需要的产生、实现以及层次性的特点，针对性地采取激励与培训机制，从而实现教师的自我发展。根据心理契约论的观点，心理契约的破坏程度越大，员工工作满意感和组织满意感以及对组织的信任程度越低。作为学校应该关注和提高教师心理契约水平，提升高职教师工作的满意度。

4.2 管理学角度的应对

有研究认为，学校可以通过科学的管理机制，人性化的管理理念来预防教师在工作中的倦怠。首先，是要学习、积累高等教育的管理经验，抛弃原先中专、职高学校陈旧的管理模式；其次，要祛除官本位的诟病，树立以人为本，服务师生的公仆形象；第三，学校的领导应尊重关心教师，给教师提供更多的参与管理学校的机会，增强责任感和使命感；第四，在人事管理中，赏识教师，岗位聘用以任人唯贤为主线，为教师的发展创造条件。学校应通过多种形式转变管理观念，为教师创造宽松和谐的工作环境。

4.3 社会学角度的应对

因高职教育在我国高等教育中的特殊性，高职教师的社会角色具有复杂性，要缓解高职教师职业倦怠，研究者认为有以下几种措施：（1）要能形成良好的社会氛围，

促进人们对高职教育的认同。让高职教师感受到社会的理解和尊重,以积极的情绪投入到教育工作中。(2)在学校组织内部,要为高职教师营造民主、开放、和谐的工作环境,让教师得以缓冲“场域”中各种问题及矛盾。(3)学校除了关心教师工作外,还应关注教师在生活中可能遇到的困难,适时给予援助或支持。

4.4 教育评价学角度的应对

研究者认为,任何一种评价体系或机制,都应遵循发展为目的。提出了缓解高职教师职业倦怠应以有利于促进教师发展性需要为根本目标。评价中,在依据各种标准的同时还须重视教师的自我评价。采取多角度、多层面以及他评与自评相结合的评价机制。使学校追求的目标,同时也成为高职教师不断进步的动力。

4.5 经济学、文化学角度的应对

研究认为,缓解教师职业倦怠,从经济学角度来看,应加强教师队伍建设,增加高职教育投入,给予高职教师与付出基本对等的报酬。同样,从文化学角度来,学校应积极进行文化的反思与变革,形成互助合作的思想观念、民主平等的管理氛围、适度倾斜的制度设计、以人为本的物质激励、健康向上的人文环境。经常性地举行一些文化活动,如文体活动、参观研讨活动、学术交流活动等,这些都能够激发教师的工作热情,增加归属感。

5 高职教师职业倦怠研究展望

目前,关于高职教师职业倦怠的研究对象具体细化到了女教师、青年教师、思政教师、英语教师、体育教师、辅导员、计算机教师等10余种类型;在研究内容上涉及职业倦怠的症状表现、成因、应对策略等;在研究方法上既有理论性的探讨,也有实证性的研究。尤其是在分析高职教师职业倦怠成因和寻求对策上,研究成果相当丰富,为后人进一步开展相关研究奠定了基础。

但是,从已有的高职教师职业倦怠研究来看,还是存在着一些不足。在对高职教师职业倦怠的归因和对策研究中,呈现以偏概全、各执其词的现象,研究者依据分析原因,都提出与之相对应的应对策略,但这些原因和策略可能只符合当前研究的被试,对其他地域或相关群体却不一定适用。另外,目前关于高职教师职业倦怠的研究仍以理论探讨为主,缺少质性研究。因此,今后的高职教师职业倦怠研究应开展纵向型、

干预型的研究方法，将高职教师职业倦怠理论研究和实证研究并行，形成相互补充。在开展实证研究中，应同时探讨职业倦怠与前因变量、后果变量间的关系；在与相关变量的研究中，应重点探索与高职教师工作密切相关的变量。这样，将更加符合当下高职教师职业倦怠的实际情况，并能提出有针对性的建议。

参考文献

- [1] Herbert J.Freudenberger.Staff burn-out[J].Journal of Social Issue, 1974,30(1):159-165.
- [2] 李真. 职业倦怠十大高发职业排行榜[J]. 职业, 2006, 11:12-13.
- [3] 教育部. 2011 年全国教育事业发展统计公报 [EB/OL].
[2012-08-30].http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_633/201208/141305.html.
- [4] 张海涛. 国外教师职业倦怠研究及其对我国高职教师的启示[J]. 今日南国, 2008, 9:60-61.
- [5] 赵孟静. 高职教师职业倦怠的影响因素及缓解对策[J]. 教育与职业, 2009, 26:45-46.
- [6] 张志和. 高职院校教师职业倦怠成因及对策[J]. 江西师范大学学报(哲学社会科学版), 2003, 36 (3) :125-128.
- [7] Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. Job burnout. AnnualReview Psychology, 2001, 52: 397-422.
- [8] 隋美荣, 冯睿. 高职教师职业倦怠量表的编制[J]. 职业技术, 2008, 2:73-74.
- [9] 余娟. 高职院校教师职业倦怠的实证分析[D]. 长沙: 中南大学, 2010.
- [10] 陈衍. 对高职教师职业倦怠与应对方式关系的调查[J]. 职教论坛, 2011, 23:87-89.
- [11] 赵宇. 高职教师自我效能感和职业倦怠的特点及相关研究[D]. 重庆: 西南大学, 2009.
- [12] 陈静. 教师心理应激与职业倦怠关系的思考[J]. 长沙大学学报, 2011, 25 (6) : 123-125.
- [13] 王永琳, 王惠萍, 王晶. 高职教师的职业倦怠与工作压力的关系研究[J]. 河南职业技术学院学报(职业教育版), 2008, 3:90-92.
- [14] 黄琼. 高职教师的职业压力对职业倦怠的预测性研究[J]. 湖北职业技术学院学报, 2009, 12 (1) :9-13.
- [15] Rousseau D.Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreement.SAGE Publications,1995:96-110.
- [16] 康勇军, 屈正良.高职院校教师心理契约与职业倦怠的关系: 工作满意度的中介作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2011, 19 (2) :234-236.
- [17] 吴潇.高职学校人力资源管理问题及对策[J]. 科技资讯, 2008, 28:189.
- [18] 王琦. 高职院校教师人力资源管理问题及对策探析[J]. 成人教育, 2007, 10: 68-69.

- [19] 铁桂娟. 角色冲突: 高职教师职业倦怠现象的一种社会学分析[J]. 天津市教科院学报, 2011(6):38-40.
- [20] 唐志红. 高职教师职业倦怠的“场域”压迫分析[J]. 湖南科技学院学报, 2009, 3(8):202-204.
- [21] 吴红宇, 钟前明. 高职教师职业倦怠的根源及解决的可能途径[J]. 温州职业技术学院 学报, 2007, 7(1):65-68.
- [22] 郑伟. 高职院校思想政治理论课教师职业倦怠经济学分析[J]. 长春理工大学学报 (高教版), 2009, 4(12):23-24.
- [23] 周琴, 韩柳. 文化阈限下的教师职业倦怠探讨[J]. 南昌高专学报, 2011, 3:91-95.

附录

附录 A: 中英文缩略词对照表

英文缩写	英文全称	中文全称
MBI-ES	Maslach Burnout Inventory-Educator's Survey	教师职业倦怠量表
IPC	Internality, Powerful Others and Chance Scale	内控性、有势力的他人及机遇量表
SCSQ	Simplified Coping Style Questionnaire	简易应对方式问卷
BM	Burnout Measure	倦怠测量
OLBI	Oldenburg Burnout Inventory	奥尔登堡职业倦怠量表
SMBM	Shirom-Melamed Burnout Measure	枯竭量表

附录 B: 高职教师职业倦怠及相关调查量表

尊敬的老师:

您好! 欢迎您参加本次问卷调查。本次调查共有三份量表, 均采用无记名方式, 您的回答没有对与错之分, 也不会对您的工作和生活造成任何影响。此问卷只做调查研究之用, 我们将对您回答情况及您的资料严格保密。您的意见非常宝贵, 对我们的研究有着至关重要的作用。请您仔细阅读每一项内容, 根据您的实际情况和真实想法进行填写。

以下为您的基本资料, 为便于研究, 请您先如实勾选, 再做后面三个量表。谢谢支持!

【基本资料】(请在符合您情况的数字上打“√”)

1. 您的性别: ①男 ②女
2. 您的年龄(周岁): ①25岁及以下 ②26-30岁 ③31-35 ④36岁及以上
3. 您的教龄: ①5年及以下 ②6-10年 ③11-15年 ④16年及以上
4. 您的学历: ①大专 ②本科 ③硕士及以上
5. 您的职称: ①初级 ②中级 ③副高 ④正高
6. 您的婚姻状况: ①未婚 ②已婚 ③离异或丧偶

一、教师职业倦怠量表(MBI-ES)

指导语: 请您根据自己目前的感受和体会, 判断它们在您身上发生的频率, 选择最符合自己情况的选项, 并在对应的方格内划“√”。

题 目	从 不	极 少: 一年 几次 或更 少	偶 尔: 一月 几次 或更 少	经 常: 一月 几次	频 繁: 一周 一次	非常 频 繁: 一周 几次	每 天
--------	--------	--------------------------------	--------------------------------	---------------------	---------------------	---------------------------	--------

1.我感到自己的感情已经在工作中耗尽了。							
2.每天下班时，我通常感到已经精疲力竭了。							
3.早上起床的时候我感到很疲劳，还是不得不面对新一天的工作。							
4.我很容易理解学生对事物的感受。							
5.我感到对待有些学生像对待没有生命的物体一样。							
6.整天做与人打交道的工作实在是对我的考验。							
7.我总是很有效地处理学生地问题。							
8.我感到工作使我精疲力竭。							
9. 我感到自己能够通过工作积极地影响他人的生活。							
10.自从我干了这份工作后，就变得对人冷淡了。							
11.我担心这份工作会使我变得感情麻木。							
12.我感到精力很充沛。							
13.工作中我经常有挫折感。							
14.我感到自己的工作太努力。							
15.我不在意某些学生身上发生的事情。							
16.与人直接打交道给我增加了许多压力。							
17.与学生相处时，我很容易就创造一个轻松的气氛。							

18.能够与学生一起工作我感到很高兴。							
19.在工作中我完成了许多有价值的事。							
20.我感到自己好像已经竭尽全力了。							
21.在工作中,我能很镇静地应对一些情绪问题。							
22.我感到学生们会把自己的一些问题归咎于我。							

二、心理控制源量表 (IPC)

指导语:请您根据自己目前的感受和体会,选择最符合自己情况的选项,并在对应的方格内划“√”。

题 目	很 不 同 意	不 同 意	不 太 同 意	基 本 同 意	同 意	很 同 意
1.我能否当上领导主要靠我的能力。						
2.我的生活很大程度上受意外事件所左右。						
3.我感到我生活中所发生的事情是由有势力的人掌握的。						
4.我是否出车祸主要取决于我的驾驶技术。						
5.我在订计划时,我几乎肯定能实行它。						
6.碰上倒霉事时,我常常没有机会保护自己的利益。						
7.我获得了我所追求的东西通常是因为我走运。						
8.尽管我能力不错,但如果我不拉拢那些身居高位的人,就不可能被委以重任。						
9.我拥有朋友的多少取决于我这个人怎么样。						
10.我常常发现那些将要发生的注定会发生。						
11.我的生活多为那些有势力的人控制。						

12.我是否碰上车祸主要是运气的问题。						
13.当同那些有权势的团伙发生冲突时，像我这样的人很少有机会保护自己的个人利益。						
14.照我看来，早早定出计划并不总是明智的，因为有许多事情都被证明不过是走运或不走运的问题。						
15.要想得到想要的东西，我需要讨好比我有权势的人。						
16.我能否当官取决于我是否足够走运，在恰当的时候处在恰当的位置。						
17.如果重要人物不喜欢我，那我很可能交不上太多朋友。						
18.我完全能够主宰我生活中的一切。						
19.我一般能够保护自己的利益。						
20.我是否会出车祸，主要取决于其他驾驶者。						
21.我得到了我所想要的，通常是因为我为之勤奋努力过						
22.为了实行我的计划，我要确信这些计划符合那些权势比我大的人的口味。						
23.我的生活由我的行为所确定。						
24.我拥有朋友多或少主要是命运的问题。						

三、简易应对方式问卷（SCSQ）

指导语：以下列出的是当你在生活中经受到挫折、打击或遇到困难时可能采取的态度和做法。请您仔细阅读每一项，然后在最适合您本人情况的对应方格内划“√”。

题 目	不 采 取	偶尔 采取	有时 采取	经常 采取
1.通过工作学习或一些其他活动解脱				
2.与人交谈，倾诉内心烦恼				

3.尽量看到事物好的一面				
4.改变自己的想法，重新发现生活中什么重要				
5.不把问题看得太严重				
6.坚持自己的立场，为自己想得到的斗争				
7.找出几种不同的解决问题的方法				
8.向亲戚朋友或同学寻求建议				
9.改变原来的一些做法或自己的一些问题				
10.借鉴他人处理类似困难情景的办法				
11.寻求业余爱好，积极参加文体活动				
12.尽量克制自己的失望、悔恨、悲伤和愤怒				
13.试图休息或休假，暂时把问题（烦恼）抛开				
14.通过吸烟、喝酒、服药和吃东西来解除烦恼				
15.认为时间会改变现状，唯一要做的便是等待				
16.试图忘记整个事情				
17.依靠别人解决问题				
18.接受现实，因为没有其它办法				
19.幻想可能会发生某种奇迹改变现状				
20.自己安慰自己				

本次调查到此结束，请您再检查一遍有无漏答的题目。再次感谢您的热心参与!

攻读学位期间发表文章情况

序号	作者(全体作者,按顺序排列)	题 目	发表或投稿刊物名称、级别	发表的年月卷期、起止页码	被索引收录情况
1	陈树	后现代主义影响下的心理治疗	《宿州学院学报》	2011年9月,26(9):45-47	
2	陈树、甘心红、杨华、郭素萍、陈华	高职实习护生心理健康与人格特征相关研究	《齐鲁护理杂志》	已录用、待安排刊期	
3	陈树、马娟、朱金富 [△]	高职新生心理健康与幸福感相关研究	《中国健康心理学》	已录用、拟刊13年21卷10期	
4	陈树、马娟、朱金富 [*]	UPI与SCL-90在两届高职新生心理健康普查中的比较研究	《中国学校卫生》	已投,外审修稿	
5	陈树、朱金富 [*]	高职教师职业倦怠与心理控制源、应对方式的关系研究	拟发《中国成人教育》	拟投稿	
6					

注: 1、填写在学期间已发表(包括已接受待发表)的论文,以及已投稿、或已成文打算投稿、或拟成文投稿的论文情况(只填写与学位论文内容相关的部分);

2、“发表的卷期、年月、页码”栏:

- (1) 如果论文已发表,请填写发表的卷期、年月、页码;
- (2) 如果论文已被接受,填写将要发表的卷期、年月;
- (3) 以上都不是,请据实填写“已投稿”,“拟投稿”。

致谢

三年前，我怀着对心理学的无限憧憬，来到了美丽的牧野名城——新乡，走进了书香浓浓的新医校园。在这里，我聆听到了老师们亲切而赋有哲理的教诲，目睹到了教授们严谨而谦逊的治学精神，心中充满无限幸福。然而，快乐的时光总那么“小气”，当我还陶醉在这幅隽美的画中时，三年的学习生涯即将结束。在论文完稿之际，心中感慨万千。在此，谨向所有关心过我、帮助过我的老师、同学、亲人和朋友们表示深深的谢意。

首先，特别要感谢我的导师朱金富教授，他严谨的治学精神、精益求精的工作作风，深深地感染和激励着我。论文从资料收集、选题、开题、初稿、最后定稿，无不凝聚着老师的心血与期望。尤其是老师行政事务繁重，仍在百忙之中对我的论文予悉心指导，使我的论文得以顺利完成。老师不仅在学业上给我以精心辅导，还在思想、生活上给我以无微不至的关怀和帮助，使我受益终生。在此，谨向老师致以最诚挚的谢意和最崇高的敬意。

另外，还感谢杨世昌博士、孟勇教授、张东军博士、杨磊老师在论文开题时给予我的帮助；也感谢我所在单位领导和同事们给予我学业的理解和支持；感谢热情接受我进行调查的2所学校的领导和老师们，正是有了你们的支持和帮助，才使得我的调查能够顺利完成；感谢我的同窗在论文撰写过程中的帮助。

最后，要感谢我的父母、爱人和儿子，正是你们一直以来对我的全力支持和默默地关怀，才使我能安心于学业。

个人简历

姓名：陈树

性别：男

民族：汉

出生年月：1981 年 10 月 20 日

籍贯：安徽省来安县

政治面貌：中共党员

教育、工作经历：

2001.3-2006.1 安徽中医学院 中医学（临床心理学）专业 学习

2006.1-至今 铜陵职业技术学院医学系 工作

2010.9-至今 新乡医学院 应用心理学（医学方向）专业 学习