

■专题: 学前教师专业发展

高职教师心理资本与职业倦怠相关性实证研究

李亚云¹, 董爱国²

(1. 陕西省行政学院公共管理系, 陕西西安 710068; 2. 商洛职业技术学院人文管理系, 陕西商洛 726000)

摘要: 为探寻高职教师心理资本、职业倦怠状况及其相互关系, 以心理资本问卷(PCQ)和教师职业倦怠量表(MBI-ES)为调查工具, 对随机抽取的陕西省6所高职院校的505名教师进行调查研究。结果显示, 高职教师心理资本处于中上水平, 有较好的自我效能感; 将近一半的高职教师有不同程度的职业倦怠, 情绪衰竭和低成就感症状明显, 去个性化症状较轻; 高职教师心理资本与职业倦怠呈负相关, 职业倦怠越严重, 心理资本就越贫乏, 职业倦怠能较好地预测其心理资本水平。高职院校、社会及教师个体要协同努力, 通过不断提升高职教师的心理资本水平, 达成积极预防和有效缓解高职教师职业倦怠的目的。

关键词: 高职教师; 心理资本; 职业倦怠; 相关性

中图分类号: G443

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2018)11-0025-06

PDF 获取: <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2018.11.005

Empirical Study on Relationship between Psychological Capital and Job Burnout of Higher Vocational Education Teachers

LI Ya-yun, DONG Ai-guo

(1. Public Management Department, Shaanxi Academy of Governance, Xi'an 710068, China;

2. Department of Humanistic Management, Shangluo 726000, China)

Abstract: This paper studied with the questionnaires for 505 teachers who were randomly selected from 6 higher vocational colleges in Shaanxi province. Psychological Capital Questionnaire (PCQ) and Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES) were used to explore the general state of higher vocational education teachers' psychological capital, job burnout and the relationship between them. The result shows: First, higher vocational education teachers have an upper level psychological capital. They have higher self-efficacy and lower optimism. There exists wide space to promote their psychological capital. Second, higher vocational education teachers have generally minor job burnout, but the state is still not too optimistic. Nearly half of the higher vocational education teachers have job burnout with different level. They have relatively higher emotional exhaustion, diminished personal accomplishment and lower depersonalization. Third, negative correlation between psychological capital and job burnout of higher vocational education teachers is significant. The higher their job burnout, the lower psychological capital they have. The result from regression analysis shows that job burnout can predict the degree of psychological capital. Suggestions based on the results are: the teachers themselves, the higher vocational college schools, and the society should strive jointly to prevent and relieve the higher vocational education teachers' job burnout effectively and promote their psychological capital unceasingly.

Key words: higher vocational education teacher; psychological capital; job burnout; relationship

收稿日期: 2018-05-22; 修回日期: 2018-06-02

基金项目: 陕西省职业技术教育学会课题(SZJG-1635)

作者简介: 李亚云, 女, 陕西洋县人, 陕西省行政学院公共管理系副教授, 主要研究方向: 教育心理学; 董爱国, 女, 陕西洛南人, 商洛职业技术学院人文管理系副教授, 主要研究方向: 教育管理。

一、引言

当前,社会对高技能应用人才的需求急剧增加,高职教育快速发展。为推动高职教育创造更大的人才红利,2014年,我国颁布了《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》(国发〔2014〕19号),为高等职业教育未来发展做出了明确规划,高等职业教育面临新的发展机遇和挑战。教师是教育的首要资源,高职教育的成功改革和快速发展,关键在教师。然而我们必须面对的是,职业倦怠作为一种有害的负性情绪和个人感受,正在消耗着高职教师的工作动力和热情。职业倦怠(Job burnout)最早由美国临床心理学家 Freudenberger 于1974年提出,用以描述助人行业的从业人员因工作时间过长、工作量过大、工作强度高而导致的一种疲惫不堪的状态^[1]。此后学界掀起了对职业倦怠的研究热潮,当前最为普遍接受的看法为 Maslach 和 Jackson 的定义“在以人为服务对象的职业领域中,个体所表现出来的一种情绪耗竭、去人性化和个人成就感降低的症状”^[2]。教师作为一种典型的助人行业,是职业倦怠感的高发人群^[3]。美国教育协会主席 Gurian 曾感叹“倦怠的感受正打击着无数具有爱心、有理想、乐于奉献的教师,教师正在逐渐放弃他们的专业工作”^[4]。中国人力资源开发网发布的中国《工作倦怠指数调查报告》显示,高校教师的倦怠程度仅低于公务员和物流从业人员,居第三位^[5]。中华教育改进社《2015年度中国教育改进报告》称,教师职业倦怠不断蔓延……^[6]。高职教师作为我国教师体制中的一员,由于历史原因,处于教师的低端,其职业倦怠呈现高发态势。如何积极应对高职教师职业倦怠,已逐渐成为教育学界和心理学界共同关注的热点问题。

伴随积极心理学的兴起,2004年美国著名学者 Luthans 提出了心理资本。“心理资本”(Psychological Capital,简称 PsyCap),指个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态。其具体表现为,面对充满挑战性的工作时,有信心(自我效能)并能付出必要的努力来获得成功;对现在与未来的成功有积极的归因(乐观);对目标锲而不舍,为取得成功在必要时能调整实现目标的途径(希望);当身处逆境和被问题困扰时,能够持之以恒,迅速复原并超越(韧性),取得成功^[7]。心理资本是个体的核心心理要素,已成为超越于财力、人力、社会三大资本以外的第四大资本。心理资本水平越高,越有助于发

挥人的工作主观积极性,良好地完成工作绩效,创造更多的工作价值。作为基于积极优势的人力资源管理模式,心理资本最初运用于企业组织管理活动,近年来才开始延伸到教育领域。如何科学管理并充分利用高职教师资源,是加快发展现代高等职业教育的重中之重,心理资本为高职教师管理工作开拓了全新的视角。本研究试图探查高职教师职业倦怠和心理资本之间的关系,期望探寻提升高职教师心理资本、消解其职业倦怠的可行途径,为打造优质高职师资队伍提供实证依据和可行性建议。

二、研究对象与方法

(一)研究对象

随机选取陕西省6所高等职业技术学院的600名教师作为调查对象。发放问卷600份,回收580份,回收率为96.7%。剔除无效问卷75份,回收有效问卷505份,回收有效率为91.8%。整个调查持续一个月。505名高职教师的具体分布为:男教师133人,女教师372人;年龄≤30岁的107人,31-40岁的213人,41-50岁的119人,51-60岁的66人;学历本科以下285人,硕士205人,博士15人;职称初级(助教及新入职)154人,中级(讲师)240人,高级(副教授和教授)111人;教龄≤5年134人,6-10年128人,11-20年122人,教龄>20年121人。

(二)研究工具

1. 心理资本问卷(PCQ)

选用 Luthans 于2004年修订的心理资本问卷(PCQ)^[8]。该问卷总量表内部一致性 α 系数为0.69-0.86,专家效度值为8.96分(10分制)。问卷包括自我效能、希望、韧性和乐观4个因子,每个因子包含6道题目,共24道题目。问卷采用6点计分(1=非常不同意,6=非常同意),总分范围为24-144分,得分越高,个体的心理资本水平越高。

2. 教师职业倦怠量表(MBI-ES)

采用 Maslach 等人编制的教师职业倦怠量表(MBI-ES)^[9]。该量表包括3个因子:情绪衰竭(9道题目)、去个性化(5道题目)和低成就感(8道题目),共22道题目。量表采用李克特5点计分。从未如此1分,很少如此2分,有时如此3分,经常如此4分,总是如此5分。3分定为有无职业倦怠的分界线。该量表具有良好的信度和效度。

(三)数据处理

对505份有效问卷进行量化赋值,录入SPSS23软件包进行统计分析。统计处理方法主要包括描述

性统计、方差分析、相关分析、回归分析。

三、研究结果

(一) 高职教师心理资本现状

对 505 名高职教师心理资本得分进行描述统计,结果见表 1。

表 1 高职教师心理资本分布情况(N=505)

	Mean	SD	Min	Max	Range
心理资本总分	99.202	16.895	39	144	105
自我效能	25.261	5.653	6	36	30
希望	24.735	5.223	6	41	35
韧性	24.883	4.453	11	36	25
乐观	24.323	3.949	13	36	23

由表 1 可见,高职教师心理资本总分平均数为 99.202。心理资本各因子得分从高到低依次为自我效能(Mean=25.261)、韧性(Mean=24.883)、希望(Mean=24.735)、乐观(Mean=24.323)。

参照已有研究的划分标准,将 100 分和 80 分作为分界值将个体心理资本划分为三个水平:得分 < 80 分表示心理资本较为贫乏,80 ≤ 得分 < 100 分表示心理资本程度中等,得分 ≥ 100 分表示心理资本雄厚。对 505 名高职教师的心理资本水平进行分类统计,结果显示,260 人心理资本雄厚(51.5%),192 人心理资本中等(38.0%),53 人心理资本较贫乏(10.5%)。

(二) 高职教师职业倦怠状况

对 505 名高职教师职业倦怠得分进行描述统计,结果见表 2。

表 2 高职教师职业倦怠得分情况(N=505)

	Mean	SD	Min	Max	Range
倦怠总分	53.863	11.146	26	88	62
情绪衰竭	23.347	5.982	9	45	36
去个性化	9.982	3.654	5	25	20
低成就感	20.535	5.060	7	38	31

由表 2 可见,高职教师职业倦怠总分为 53.863。职业倦怠各因子得分从高到低依次为:情绪衰竭(Mean=23.347)、低成就感(Mean=20.535)、去个性化(Mean=9.982)。

根据已有标准,情绪衰竭 ≥ 36 分,去个性化 ≥ 20 分,低成就感 ≥ 32 分,均满足者属于严重倦怠;情绪衰竭 ≥ 27 分,去个性化 ≥ 15 分,低成就感 ≥ 24 分,符合两个条件者属于中度倦怠;情绪衰竭 ≥ 27 分,去个性化 ≥ 15 分,低成就感 ≥ 24 分,符合一个条件者属于轻度倦怠;情绪衰竭 < 27 分,去个性化 < 15 分,低成就感 < 24 分,均满足者属于无倦怠。505 名高职教师中 272 人无倦怠(53.9%),147 人有轻度倦怠(29.1%),85 人有中度倦怠(16.8%),1 人有严重倦怠(0.2%)。

(三) 高职教师心理资本与职业倦怠的关系研究

1. 不同倦怠水平高职教师的心理资本差异比较

把高职教师按职业倦怠水平分为无倦怠组、轻度倦怠组和中度倦怠组(严重倦怠者仅 1 人,不计入分析),并分别对其赋值为 1,2,3,对不同倦怠水平组高职教师的心理资本进行单因素方差分析,结果见表 3。

表 3 不同倦怠水平高职教师的心理资本差异比较(M±SD)

	自我效能	希望	韧性	乐观	心理资本总分
无(n=272)	27.143±4.718	26.684±4.339	26.588±3.788	25.610±3.889	106.026±14.207
轻(n=147)	24.381±5.324	23.680±4.592	23.714±4.110	23.707±3.418	95.483±14.671
中(n=85)	20.814±6.092	20.372±5.674	21.488±4.413	21.302±2.994	83.977±16.485
F	52.336	65.161	62.136	49.347	79.592
P	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
LSD	中<轻***	中<轻***	中<轻***	中<轻***	中<轻***
	轻<无***	轻<无***	轻<无***	轻<无***	轻<无***
	中<无***	中<无***	中<无***	中<无***	中<无***

注:*代表 P < 0.05,**代表 P < 0.01,***代表 P < 0.001,下同。

由表 3 可见,无倦怠组、轻度倦怠组、中度倦怠组高职教师心理资本两两之间均呈显著性差异(P 均 < 0.001),无倦怠高职教师心理资本总分及其各因子得分均显著高于轻度和中度倦怠高职教师(P 均 < 0.001),轻度倦怠高职教师心理资本总分及其

各因子得分显著高于中度倦怠高职教师(P 均 < 0.001)。

2. 高职教师心理资本与职业倦怠的相关情况

对高职教师心理资本总分及其 4 个因子得分分别与职业倦怠总分及其三个因子得分进行相关分

析,结果见表4。

表4 职业倦怠与心理资本的相关

	心理资本总分	自我效能	希望	韧性	乐观
倦怠总分	-0.635***	-0.534***	-0.577***	-0.563***	-0.553***
情绪衰竭	-0.415***	-0.320***	-0.418***	-0.367***	-0.349***
去个性化	-0.517***	-0.425***	-0.450***	-0.474***	-0.473***
低成就感	-0.535***	-0.491***	-0.452***	-0.465***	-0.463***

由表4可见,高职教师心理资本总分及自我效能、希望、韧性、乐观得分分别与职业倦怠总分及情绪衰竭、去个性化、低成就感得分均呈显著的负相关($P < 0.001$)。

3. 高职教师职业倦怠对心理资本的预测作用

以高职教师职业倦怠为自变量,心理资本总分为因变量,进行多元逐步回归分析,结果见表5。

表5 高职教师职业倦怠对心理资本的回归分析

影响因子	R	R ²	ΔR^2	F	β	t	P
低成就感	0.535	0.286	0.286	201.562	-1.422	-12.098	0.000
去个性化	0.651	0.424	0.138	185.105	-1.280	-5.931	0.000
情绪衰竭	0.663	0.440	0.015	131.023	-0.468	-3.685	0.000

由表5可见,高职教师职业倦怠3个因子可以预测出其心理资本44.0%的变化,职业倦怠与心理资本之间呈显著的负相关,各因子预测值由高到低依次为:低成就感(28.6%)、去个性化(13.8%)、情绪衰竭(1.5%)。

性较差,学习劲头不足,学习效果不佳,高职教师倚助教学平台自我成长和发展的积极性受到打击,从而表现出不理想的心理资本水平。另一方面,面对知识水平相对较低、自学能力相对较差、学习动力相对不足的教学对象,高职教师自我效能感相对较强,却难以形成积极乐观的解释风格。第三,高职教师学历层次普遍偏低,主要是本科和硕士,还有少数为专科学历,取得博士学位的甚少,这也从一定程度反映出,对教师这一特别注重知识和学历水平的职业而言,缺乏自我成长发展的长远目标和奋斗历程,本身就是对心理资本主动开发的缺失或减损。这从有关研究“在心理资本的整体水平上存在着学历差异,本科、大专学历教师的心理资本水平显著低于研究生学历教师的心理资本水平,而大专学历教师的心理资本水平又显著低于本科学历教师的心理资本水平”^[10-11]的结论获得了一定程度的支持。第四,我国高职教育起步较晚,至今只有20余年的发展历史,部分高职院校发展缓慢,存在起点低、条件差、办学经费紧张等发展困境,至今仍停留在外延式发展,内涵建设不力,在教师队伍建设和管理方面,投资不足,尤其欠缺对教师心理资本开发的投入。因此,教师心理资本总体水平不高,处于中等偏上水平。

四、分析与讨论

(一) 高职教师心理资本状况分析

高职教师心理资本处于中上水平(得分 < 80 分表示心理资本较为贫乏, $80 \leq$ 得分 < 100 分表示心理资本中等,得分 ≥ 100 分表示心理资本雄厚。99.202在80-100分之间,接近100分)。心理资本各因子得分由高到低依次为:自我效能 $>$ 韧性 $>$ 希望 $>$ 乐观。这种结果出现的主要原因有:第一,我国高职院校大都是从普通专科学校转型而来,大部分教师适应了去知识本位的普通专科教育教学模式,并未完全适应高职教育能力本位的教育教学要求。而一些高职院校对学校发展没有明确目标,对教师发展没有长远规划,对教师工作缺乏有力支持,对教师成长缺乏有效激励,使得高职教师在自我成长和发展方面仅发挥出有限的积极性,表现为工作的自信心、通过多途径实现目标的锲而不舍精神、身处逆境时的顽强意志力及积极的解释风格都难于突破更高水平,仅处于中等偏上水平。第二,社会对高职教育的社会地位认识不足,对高职学生期望不高,对高职教师评价偏低,高职学生入学门槛低(有的高职院校录取分数线甚至低至100分),对知识的敏感

(二) 高职教师职业倦怠现状分析

高职教师职业倦怠处于较轻水平(倦怠总分 < 66 分定义为无倦怠, $53.863 < 66$ 分),将近一半的高职教师(46.1%)有不同程度的职业倦怠(轻度者占29.1%,中度者占16.8%,严重者占0.2%)。这与

陈树等人“高职教师职业倦怠整体情况不严重”^[12]的研究结果一致,而与王伟杰“高职院校教师职业倦怠严重”^[13]的研究结果不相一致。这种不一致可能是研究对象所在地的经济文化差异、学校管理机制的不同及尊师重教氛围所致。高职教师职业倦怠处于较轻水平,情绪衰竭和低成就感得分较高,去个性化得分最低的原因可能有:第一,部分高职院校创办时间短,缺乏竞争优势,教师工作量相对不大,工作时间相对不长,工作强度相对较小,工作压力相对较低,不易产生职业倦怠。第二,近年来,高职教育实行自主招生,生源竞争加剧,一些高职院校招生大幅减少,高职教师危机意识普遍增强,格外珍惜工作机会,工作热情有所提升,因而职业倦怠程度较轻。第三,随着大学生心理健康教育工作不断深入和完善,高职教师的心理健康意识普遍增强,逐渐从关注学生心理健康进而关注自身心理健康,加强了心理健康的自觉维护,预防和缓解职业倦怠的能力得以提高。第四,职业倦怠一经产生,最明显、最典型、最具代表性的表现就是情绪的变化,因而高职教师情绪衰竭得分相对较高;高职教育生源素质相对较差,部分高职院校产教融合、校企合作流于形式,教师普遍缺乏专业实践经验,致使高职教师在达成培养适应生产、建设、管理、服务第一线需要的高技能应用型专门人才的人才培养目标的工作中力不从心,难以获得较高的价值感和成就感;高职教师人格相对稳定,且“敬业、爱岗、热爱学生”的师德修养已深入骨髓,因而去个性化得分最低。这与章永等人“教师的职业倦怠以情绪衰竭得分最高,去个性化得分最低”的研究结果基本一致^[14]。

(三) 高职教师心理资本与职业倦怠的关系

研究发现,无倦怠、轻度倦怠、中度倦怠的高职教师两两之间心理资本得分均呈显著性差异(P 均 <0.001),无倦怠高职教师均显著高于轻度和中度倦怠高职教师,轻度倦怠高职教师均显著高于中度倦怠高职教师。高职教师心理资本总分及各因子得分与职业倦怠总分及各因子得分两两之间均呈显著的负相关。高职教师职业倦怠中3个因子可以预测出其心理资本44.0%的变化,其中,低成就感对心理资本的预测效果最好。此结果出现的主要原因有:第一,高职教师心理资本与职业倦怠呈负相关。心理资本是个体的积极方面、积极优势,职业倦怠则是人的一种疲惫不堪、身心耗竭状态。职业倦怠越严重,情绪情感过度消耗造成的极度疲劳状态越严重,对服务对象消极、冷漠、麻木不仁等不良态度越

明显,对自己的工作能力和获得成功的信心越缺乏,必然导致心理资本水平不高,具体表现为自我效能感降低、目标感丧失,意志力减弱,在解释风格上保持相对消极的模式。这与本研究无倦怠高职教师心理资本得分显著高于轻度和中度倦怠高职教师,轻度倦怠高职教师心理资本得分显著高于中度倦怠高职教师的结果一致。因而,高职教师职业倦怠处于较轻水平的同时,其心理资本处于中等偏上水平。第二,高职教师心理资本对职业倦怠带来一定影响。心理资本作为人的一种核心心理要素,是人的无限潜能的源泉和根本。高职教师心理资本水平越高,自我效能感越强,越倾向于积极归因,对未来越充满希望,意志越坚韧,个人成就感必然随之增强,对工作和服务对象的态度必然更趋积极、更富于人性化,情绪必然保持积极稳定的状态,从而在源头上消除职业倦怠。这与本研究中高职教师心理资本与职业倦怠呈显著的负相关的结果相一致,也与已有研究“教师心理资本与其职业倦怠间存在较为显著的负相关”相一致^[15]。第三,职业倦怠三个因子对高职教师心理资本有很好的预测作用,其中,低成就感的预测作用最为突出。那些以充沛的精力和高度的热情投入工作,与学生保持良好师生关系,尤其是对自己的工作能力和获得成功的可能信心满满的高职教师,必然心理资本雄厚^[16],而那些被倦怠吞噬了工作热情,对学生缺乏关爱和情感投入,特别是对自己在工作中的作用和价值缺乏自信者,表现出贫乏的心理资本^[17]。

五、结论与建议

(一) 结论

本文以随机抽取的陕西省6所高职院校的505名教师为研究对象,运用心理资本问卷(PCQ)和教师职业倦怠量表(MBI-ES),对高职教师心理资本、职业倦怠状况及其相互关系进行了实证分析,主要得出以下研究结论。

第一,高职教师心理资本总体水平不高,处于中等偏上水平,有较好的自我效能感,但心理资本尚存较大提升空间。

第二,高职教师职业倦怠总体上处于较轻水平,然而,将近一半的高职教师有不同程度的职业倦怠,情绪衰竭和低成就感症状明显,去个性化症状较轻。

第三,高职教师职业倦怠可以较好地预测其心理资本,心理资本与职业倦怠呈负相关,职业倦怠越严重,心理资本就越贫乏。

(二) 建议

人的潜能是无限的,而其根源在于人的心理资本。职业倦怠不仅直接影响高职教师的工作绩效,还将侵蚀教师的心理资本,从而间接影响高职教师的教育教学成效。为确保我国高等职业教育改革成功,高职教师本人、高职院校及社会三方必须协同努力,提升高职教师心理资本,消解其职业倦怠,开掘其专业潜能,共同培育优质高职师资队伍。

第一,高职教师应健全自我意识,充分认识并积极悦纳自我,确立恰当的个人成长和发展目标,合理规划职业生涯,稳步有序提升专业能力。同时,主动学习和丰富心理健康知识,保持良好的心态,养成积极乐观的解释风格,及时排解不良情绪,注重劳逸结合,适时休息,适度运动,自觉预防职业倦怠,保持充盈的心理资本。

第二,高职院校应将教师成长和发展当成头等大事,通过多种途径,积极预防并有效缓解教师职业倦怠,不断提升教师心理资本水平。首先,在充分了解和掌握教师实际需求的前提下,将学校发展目标与教师个人成长和发展目标有机结合,为教师个人发展搭建平台;其次,建立教师培训长效机制,构建教师培训新常态,采用科学有效的激励措施,不断提升教师的专业能力;再次,重视教师心理健康,将教师心理健康纳入学校心理健康教育网络体系,定期为教师开办有针对性的心理讲座,组织教师参加有益于心理健康的集体活动,鼓励教师良性互动,为有心理健康问题的教师提供及时有效的心理帮助;最后,为教师量身定做心理资本开发项目。

第三,社会要在政府的积极引导下正确认识高职教育在我国高等教育中不可或缺的地位和作用,客观评价高职教师对我国高等教育的贡献,充分理解、尊重和支持高职教师,切实提高高职教师的社会地位。同时,教育行政部门确保高职教师队伍过硬的素质,也是有效预防职业倦怠、保证高职教师心理资本的必要途径。

[参考文献]

- [1] Hakanen J J, Bakker A B. Born and bred to burn out: A life-course view and reflections on job burnout[J]. Journal of occupational health psychology, 2017, 22(3): 354—364.
- [2] Rajak R, Chandra B. Exploring Predictors of Burnout

and Work Engagement among Teachers—A Review on Higher Educational Institutions of India[J]. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 2017, 43(1): 145.

- [3] 唐晨,毛晋平,谭美金. 学校组织气氛与教师工作倦怠的关系:心理资本的调节作用[J]. 中国健康心理学杂志, 2014, 22(5): 702—705.
- [4] 郭文斌. 幼儿教师职业倦怠量表的初步编制[J]. 西北师大学报(社会科学版), 2008, 45(3): 115—118.
- [5] 2004 中国“工作倦怠指数”调查报告[R/OL]. <http://www.people.com.cn/GB/shenghuo/1089/3042998.html>.
- [6] 2015 年度中国教育改进报告[R/OL]. <http://www.thea.cn/news/terminal/9/15521.html>.
- [7] 鲁森斯,等. 心理资本[M]. 李超平,译. 北京:中国轻工业出版社, 2008.
- [8] Luthans F, Luthans K W, Luthans B C. Positive psychological capital: Beyond human and social capital[J]. Business horizons, 2004, 47(1): 45—50.
- [9] Schutte N, Toppinen S, Kalimo R, et al. The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory—General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2000, 73(1): 53—66.
- [10] 张文. 中小学教师心理资本问卷的编制及其特征分析[D]. 重庆:西南大学, 2010: 33—48.
- [11] 周阿妮. 中学教师工作家庭冲突、心理资本和心理健康的关系研究[D]. 济南:山东师范大学, 2011: 23.
- [12] 陈树,马娟,朱金富. 高职教师的职业倦怠与心理控制源、应对方式[J]. 中国心理卫生杂志, 2014, 28(4): 293—297.
- [13] 王伟杰. 高职院校教师职业倦怠研究——以浙江省为例[J]. 职教论坛, 2014(29): 9—11.
- [14] 章永,魏欣. 特殊教育教师幸福感与职业倦怠、心理健康的关系——以四川省特殊学校为例[J]. 基础教育, 2014, 11(5): 70—75.
- [15] 江红艳,孙配贞,余祖伟. 电大教师心理资本与工作倦怠的关系研究[J]. 开放教育研究, 2013, 19(1): 48—52.
- [16] 汪明. 高校青年教师心理资本、职业倦怠研究[J]. 当代青年研究, 2015(6): 59—69.
- [17] 汪明,张睦楚. 特教教师心理资本与职业倦怠的关系研究[J]. 中国特殊教育, 2015(9): 49—57.

[责任编辑 朱毅然]