

职业倦怠在中小学教师工作家庭冲突与主观幸福感间的中介效应分析

杨玲¹, 付超^{1,2}, 赵鑫¹, 陈琳², 闫红丽¹, 张燕¹

(1.西北师范大学心理学院,兰州 730070;2.甘肃省张掖市实验中学,张掖 734000)

【摘要】 目的:探讨中小学教师职业倦怠在其工作家庭冲突与主观幸福感间的中介效应。方法:以中小学教师工作-家庭冲突问卷、教师职业倦怠问卷和中国城市居民主观幸福感量表为测量工具对460名中小学教师进行调查。结果:①工作家庭冲突(总分)及其两个子成分均与主观幸福感呈显著负相关,与职业倦怠(总分)及其三个子成分呈显著正相关;②主观幸福感与职业倦怠(总分)及其三个子成分均呈显著负相关;③职业倦怠(总分)及其三个子成分在工作家庭冲突两个子成分对主观幸福感的影响过程中起部分中介作用。结论:中小学教师工作家庭冲突对其主观幸福感的影响是间接的,需要通过职业倦怠,尤其是职业倦怠中的情绪疲惫这一子成分发挥作用。

【关键词】 工作家庭冲突;职业倦怠;主观幸福感;中介效应

中图分类号: R395.6

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2015.02.032

Mediating Effect of Job Burnout on the relationship between Work-family Conflict and Subjective Well-being

YANG Ling, FU Chao, ZHAO Xin, CHEN Lin, YAN Hong-li, ZHANG Yan

School of Psychology, Northwest Normal University, Lanzhou 730070, China

【Abstract】 Objective: To explore the mediating effect of job burnout on the relationship between work-family conflict and subjective well-being in primary and secondary school teachers. Methods: Work-family Conflict Questionnaire for Primary and Secondary School Teachers, Teachers' Job Burnout Questionnaire and The Subjective Well-being Scale for Chinese Citizens were applied to 460 teachers in primary and secondary school. Results: ①Work-family conflict(the aggregate score) and its two subcomponents had significantly negative correlations with subjective well-being, and significantly positive correlations with job burnout(the aggregate score) and its three subcomponents; ②Subjective well-being had significantly negative correlations with job burnout; ③The job burnout(the aggregate score) and its three subcomponents played a partial mediating role in the relationship between work-family conflict and subjective well-being. Conclusion: Work-family conflict influences subjective well-being indirectly through the job burnout, especially for emotion exhaustion.

【Key words】 Work-family conflict; Job burnout; Subjective well-being; Mediating effect

教师主观幸福感是衡量教师生理状态和生活质量的重要因素^[1]。已有研究发现,教师的主观幸福感与其工作家庭冲突有关。宋娜娜对377名中学教师进行的问卷调查发现,中学教师工作家庭冲突的两个维度(工作浸扰家庭和家庭浸扰工作)均与主观幸福感呈显著负相关^[2];Panatik等人对100名马来西亚教师的研究发现,教师的工作家庭冲突水平高于家庭工作冲突水平,工作家庭冲突对精神健康、生活满意度和主观幸福感均有负面影响^[3]。

虽然有研究发现教师工作家庭冲突与主观幸福感有关,但很少有研究探究工作家庭冲突对主观幸福感的影响机制。研究发现,教师的工作家庭冲突与其职业倦怠有关。马秋野对辽宁省262名中小学教师的研究发现,工作家庭冲突对职业倦怠有较强的预测作用;工作-家庭冲突与情绪衰竭、去个人化

均呈显著正相关;家庭-工作冲突与情绪衰竭、去个人化、个人成就感低落均呈显著正相关^[4];唐芳贵等人对湖南省衡阳市10所中学和4所小学的896名教师的职业倦怠状况进行了分析,结果显示:中小学教师工作-家庭冲突和职业倦怠各因子均呈显著正相关;家庭-工作冲突与情绪衰竭、去个人化均呈显著正相关,与个人成就感低落呈显著负相关^[5];杨海荣的研究发现,工作-家庭冲突、家庭-工作冲突对职业倦怠及其各因子均具有较好的预测作用,工作家庭冲突是中学教师职业倦怠的重要预测变量^[6];Noor等人对102位马来西亚已婚的、至少有一个孩子在家生活的女性教师的研究发现,工作家庭冲突导致了她们的情绪疲惫和职业倦怠^[7]。同时有研究发现,教师职业倦怠与其主观幸福感有关。张艳秋的研究表明,中职教师主观幸福感总体水平不高,具体

体现在整体生活满意度、积极情感频率都低于中等水平,消极情感频率高于中等水平;中职教师的主观幸福感与其职业倦怠呈负相关^[8];沈虹的研究发现,普通高中教师不同程度存在工作压力及职业倦怠现象,主观幸福感总体处于中等偏下水平;普通高中教师工作压力易导致职业倦怠,从而影响其主观幸福感^[9];Milfont等人对新西兰中学教师的研究发现,新西兰中学教师的主观幸福感与其职业倦怠呈负相关^[10];Cenkseven-Onder等人对土耳其阿达纳中心区域161名小学教师的研究发现,他们的职业倦怠情况可以很好的预测其主观幸福感水平^[11]。

由上可知,工作家庭冲突对主观幸福感和职业倦怠都有显著影响,同时,职业倦怠对主观幸福感有显著的负向预测作用。那么,针对中小学教师这个群体,这三个量之间的关系又是怎样的呢?根据前面的文献分析,我们假设:工作家庭冲突会通过影响个体的职业倦怠来对其主观幸福感产生影响,职业倦怠在工作家庭冲突和主观幸福感之间起中介作用。为了验证假设,本研究拟以中小学教师为研究对象,以中小学教师工作-家庭冲突问卷、教师职业倦怠问卷和中国城市居民主观幸福感量表为测量工具,从职业倦怠视角出发,探讨工作家庭冲突、职业倦怠和主观幸福感之间的关系,揭示职业倦怠在工作家庭冲突与主观幸福感之间的中介作用。

1 对象与方法

1.1 被试

200名被试来源于西北师范大学在职教育硕士,300名来源于甘肃省张掖市的两所高中。共发放问卷500份,收回有效问卷460份,有效率为92%。其中,男教师191人,占41.5%;女教师269人,占58.5%。年龄在30岁以下的教师199人,占43.3%;年龄在30-40岁之间的教师221人,占48.0%;年龄在40岁以上的教师40人,占8.7%。正在担任班主任的教师208人,占45.2%;非班主任教师252人,占54.8%。普通高中教师327人,占71.1%;初中教师30人,占6.5%;小学教师25人,占5.4%;中职教师78人,占17.0%。

1.2 工具

1.2.1 中小学教师工作-家庭冲突问卷(Work-family Conflict Questionnaire for Primary and Secondary School Teachers)采用吴明霞等人编制的中小学教师工作-家庭冲突问卷^[12],包括工作浸扰家庭(WIF)和家庭浸扰工作(FIW)两个方向,各有11个

题项。每个方向都有行为方式、心理资源和情绪情感三个维度。该量表采用Likert 5点计分(从“1”到“5”表示“极少发生”到“总是这样”),没有反向计分项,得分越高表示冲突越严重。本研究中WIF的 α 系数为0.88,FIW的 α 系数为0.92。

1.2.2 教师职业倦怠问卷(Teachers' Job Burnout Questionnaire)采用徐富明等人编制的教师职业倦怠问卷^[13],共15个题项,包含情绪疲惫、少成就感 and 去个人化三个维度。采用Likert 5点计分(从“1”到“5”表示“非常不符合”到“非常符合”)。其中,5、7、8、10、15题反向计分,得分越高,表示倦怠程度越严重。本研究中,总量表及三个维度的 α 系数分别为0.79、0.79、0.64、0.73。

1.2.3 中国城市居民主观幸福感量表(The Subjective Well-being Scale for Chinese Citizens)采用邢占军编制的中国城市居民主观幸福感量表简本^[14]。共20个题项,分为十个维度。采用Likert 6点计分(从“1”到“6”表示“非常不同意”到“非常同意”)。其中,4、5、6、9、10、11、13、15、17、18、20题反向计分,得分越高,表示主观幸福感越强。本研究中,总量表的 α 系数为0.728。

1.3 研究程序

调查采用纸笔测验。被试均在安静的环境下进行问卷调查。

1.4 数据分析

使用SPSS19.0对数据进行描述统计分析、Pearson相关分析及回归分析,根据中介效应检验流程^[15]对职业倦怠的中介效应进行分析。

2 结果

2.1 工作家庭冲突、职业倦怠与主观幸福感的Pearson相关分析

对工作家庭冲突、职业倦怠和主观幸福感进行皮尔逊相关分析,结果显示,工作家庭冲突(总分)及其两个子成分均与主观幸福感呈显著负相关;与职业倦怠(总分)及其三个子成分呈显著正相关,主观幸福感与职业倦怠(总分)及其三个子成分均呈显著负相关。

根据上述相关分析的结果,进一步做职业倦怠的中介效应分析。预测变量(自变量)是工作家庭冲突的两个子成分,中介变量是职业倦怠(总分)及其子成分,主观幸福感是结果变量(因变量)。根据中介效应检验流程^[15],分五步对职业倦怠在工作家庭冲突与主观幸福感间的中介效应进行分析。

表1 研究变量的描述统计分析结果(n=460)

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1工作浸扰家庭总分	6.53	1.86	1.00							
2家庭浸扰工作总分	5.76	1.94	0.782**	1.00						
3家庭工作冲突总分	12.29	3.59	0.942**	0.946**	1.00					
4职业倦怠总分	7.41	1.65	0.433**	0.509**	0.500**	1.00				
5主观幸福感总分	38.08	5.42	-0.488**	-0.491**	-0.518**	-0.540**	1.00			
6情绪疲惫	2.98	0.74	0.524**	0.464**	0.523**	0.795**	-0.499**	1.00		
7少成就感	2.35	0.63	0.094*	0.126**	0.117*	0.543**	-0.334**	0.224**	1.00	
8去个人化	2.08	0.90	0.297**	0.465**	0.405**	0.802**	-0.347**	0.479**	0.114*	1.00

注:SE表示标准误,* $P<0.05$,** $P<0.01$,*** $P<0.001$,下同。

表2 职业倦怠总分的中介效应依次检验(n=460)

结果变量	标准化回归方程	回归系数检验	各种效应分析
第一步	$y=-0.488x$	SE=4.733, $t=-11.956^{***}$	总效应 0.488
第二步	$B=0.433x$	SE=1.488, $t=10.270^{***}$	中介效应 $0.433 \times 0.405=0.175$
第三步	$y=-0.405B$	SE=4.304, $t=-9.836^{***}$	直接效应 0.313
	$-0.313x$	SE=4.304, $t=-7.597^{***}$	中介效应/总效应 35.94%

表3 情绪疲惫的中介效应依次检验(n=460)

结果变量	标准化回归方程	回归系数检验	各种效应分析
第一步	$y=-0.488x$	SE=4.733, $t=-11.956^{***}$	总效应 0.488
第二步	$B_1=0.524x$	SE=0.632, $t=13.158^{***}$	中介效应 $0.524 \times 0.335=0.176$
第三步	$y=-0.335B_1$	SE=4.477, $t=-7.402^{***}$	直接效应 0.312
	$-0.312x$	SE=4.477, $t=-6.889^{***}$	中介效应/总效应 35.97%

表4 少成就感的中介效应依次检验(n=460)

结果变量	标准化回归方程	回归系数检验	各种效应分析
第一步	$y=-0.488x$	SE=4.733, $t=-11.956^{***}$	总效应 0.488
第二步	$B_2=0.094x$	SE=0.625, $t=2.012^*$	中介效应 $0.094 \times 0.291=0.027$
第三步	$y=-0.291B_2$	SE=4.470, $t=-7.513^{***}$	直接效应 0.460
	$-0.460x$	SE=4.470, $t=-11.900^{***}$	中介效应/总效应 5.61%

表5 去个人化的中介效应依次检验(n=460)

结果变量	标准化回归方程	回归系数检验	各种效应分析
第一步	$y=-0.488x$	SE=4.733, $t=-11.956^{***}$	总效应 0.488
第二步	$B_3=0.297x$	SE=0.857, $t=6.663^{***}$	中介效应 $0.297 \times 0.222=0.066$
第三步	$y=-0.222B_3$	SE=4.596, $t=-5.346^{***}$	直接效应 0.422
	$-0.422x$	SE=4.596, $t=-10.165^{***}$	中介效应/总效应 13.51%

2.2 职业倦怠(总分)及其子成分在工作浸扰家庭与主观幸福感间的中介效应分析

根据中介效应检验流程^[5],以工作浸扰家庭为预测变量(自变量),以主观幸福感为结果变量(因变量),分别以职业倦怠(总分)及其三个子成分为中介变量进行中介效应分析,结果见表2、表3、表4、表5。

结果显示:四次分析中,第一步中,系数c都是显著的,第二步中,系数a和b也都是显著的,说明间接效应显著,则直接转到第四步。第四步中,系数c'也都是显著的,说明直接效应显著。第五步中,ab的乘积和c'的符号都是同号的,说明职业倦怠总分

及其三个子成分在工作浸扰家庭和主观幸福感之间起部分中介作用,中介效应占总效应的比例分别为35.94%、35.97%、5.61%、13.51%。

2.3 职业倦怠(总分)及其子成分在家庭浸扰工作与主观幸福感间的中介效应分析

根据中介效应检验流程^[5],以家庭浸扰工作为预测变量(自变量),以主观幸福感为结果变量(因变量),分别以职业倦怠(总分)及其三个子成分为中介变量进行中介效应分析,结果见表6、表7、表8、表9。

结果显示:四次分析中,第一步中,系数c都是显著的,第二步中,系数a和b也都是显著的,说明间

接效应显著,则直接转到第四步。第四步中,系数 c' 也都是显著的,说明直接效应显著。第五步中, ab 的乘积和 c' 的符号都是同号的,说明职业倦怠总

分及其三个子成分在家庭浸扰工作和主观幸福感之间起部分中介作用,中介效应占总效应的比例分别为40.64%、32.70%、7.083%、14.40%。

表6 职业倦怠总分的中介效应依次检验(n=460)

结果变量	标准化回归方程	回归系数检验	各种效应分析	
第一步	$y=-0.491x$	SE=4.724, $t=-12.051^{***}$	总效应	0.491
第二步	$B=0.509x$	SE=1.421, $t=12.664^{***}$	中介效应	$0.509 \times 0.392=0.120$
第三步	$y=-0.392B$	SE=4.361, $t=-8.969^{***}$	直接效应	0.291
	$-0.291x$	SE=4.361, $t=-6.667^{***}$	中介效应/总效应	40.64%

表7 情绪疲惫的中介效应依次检验(n=460)

结果变量	标准化回归方程	回归系数检验	各种效应分析	
第一步	$y=-0.491x$	SE=4.724, $t=-12.051^{***}$	总效应	0.491
第二步	$B_1=0.464x$	SE=0.657, $t=11.202^{***}$	中介效应	$0.464 \times 0.346=0.161$
第三步	$y=-0.346B_1$	SE=4.427, $t=-8.022^{***}$	直接效应	0.330
	$-0.330x$	SE=4.427, $t=-7.761^{***}$	中介效应/总效应	32.70%

表8 少成就感的中介效应依次检验(n=460)

结果变量	标准化回归方程	回归系数检验	各种效应分析	
第一步	$y=-0.491x$	SE=4.724, $t=-12.051^{***}$	总效应	0.491
第二步	$B_2=0.126x$	SE=0.623, $t=2.725^{**}$	中介效应	$0.126 \times 0.276=0.035$
第三步	$y=-0.276B_2$	SE=4.489, $t=-7.083^{***}$	直接效应	0.456
	$-0.456x$	SE=4.489, $t=-11.685^{***}$	中介效应/总效应	7.083%

表9 去个人化的中介效应依次检验(n=460)

结果变量	标准化回归方程	回归系数检验	各种效应分析	
第一步	$y=-0.491x$	SE=4.724, $t=-12.051^{***}$	总效应	0.491
第二步	$B_3=0.465x$	SE=0.794, $t=11.238^{***}$	中介效应	$0.465 \times 0.152=0.071$
第三步	$y=-0.152B_3$	SE=4.672, $t=-3.340^{***}$	直接效应	0.420
	$-0.420x$	SE=4.672, $t=-9.234^{***}$	中介效应/总效应	14.40%

3 讨 论

本研究发现,中小学教师的主观幸福感与其工作家庭冲突总分及其两个子成分均呈显著负相关,这与袁圆等人的研究结论是一致的^[16-24]。研究发现,中小学教师职业倦怠总分及三个子成分均与其工作家庭冲突总分及其两个子成分呈显著正相关,这与之前的研究结果一致^[25-35]。研究还发现,中小学教师的主观幸福感与其职业倦怠总分及三个子成分均呈显著负相关,这也与之前的研究结论是一致的^[36-40]。

更重要的是,我们的研究发现,职业倦怠总分及三个子成分在工作浸扰家庭和主观幸福感之间具有部分中介效应,职业倦怠总分及三个子成分在家庭浸扰工作和主观幸福感之间也具有部分中介效应。这一研究结果在前人研究的基础上,扩展了工作家庭冲突与主观幸福感之间关系的研究结论。本

研究的研究结果揭示,工作家庭冲突越高的个体,越容易体验到情感的过度投入和情感资源的严重消耗,对自己服务对象的态度越容易变得冷漠,同时在工作中越不容易获得成就感,在这种情境下,他们感受到的幸福感也就越低;反之,工作家庭冲突低的个体,处在一个相对和谐的状态中,他们对生活和工作的满意度较高,体验到的幸福感当然也就越高。总之,工作家庭冲突对主观幸福感的影响是间接的,需要通过职业倦怠,尤其是职业倦怠中的情绪疲惫这一子成分发挥作用。

本研究的结果为解决工作家庭冲突对主观幸福感的消极作用这一问题提供了新的视角和思路。也就是说,除了可以继续采用如弹性工作时间、工作分享、远程办公等平衡工作家庭冲突的相关措施来提高个体的主观幸福感外,还可以通过直接干预职业倦怠,尤其是职业倦怠中的情绪疲惫这一子成分来达到消除工作家庭冲突对主观幸福感的消极影响的

目的。

本研究还存在一些局限性,首先,本研究的研究结论为中小学教师主观幸福感的提高提供了新的视角和思路,但这些新的视角和思路在实际中是否可行和有用,还有待在随后的干预研究中检验。其次,本研究发现职业倦怠在工作家庭冲突和主观幸福感之间起的是部分中介作用,那么,在工作家庭冲突对主观幸福感的影响过程中肯定还有其他中介变量,它们是哪些变量,这些变量在工作家庭冲突和主观幸福感之间是否存在多重中介效应,还需要进一步的研究。第三,研究发现,人格特质、价值观念、社会比较、文化背景、应对策略及个人应激水平等主观因素和实际生活状况、工作环境、身体健康状况、社会支持、生活事件及家庭经济状况等客观因素都会影响个体的主观幸福感^[1,41-47],工作家庭冲突和上述影响因素之间是什么关系?各影响因素之间是怎样交互影响主观幸福感的?这些都需在后续的研究中探索。

参 考 文 献

- 李丽敏. 我国教师主观幸福感影响因素研究述评. 北京教育学院学报:自然科学版, 2009, 4(1): 28-31
- 宋娜娜. 中学教师工作家庭冲突与主观幸福感的关系. 陕西师范大学硕士论文, 2012
- Panatik SAB, Badri SKZ, Rajab A, et al. The impact of work family conflict on psychological well-being among school teachers in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2011, 29: 1500-1507
- 马秋野. 中小学教师工作家庭冲突, 自我效能感与职业倦怠之关系研究. 辽宁大学硕士论文, 2011
- 唐芳贵, 彭艳. 工作家庭冲突, 控制感与中小教师的职业倦怠. *中国临床康复*, 2007, 10(46): 82-85
- 杨海荣. 工作控制感, 工作家庭冲突与中学教师职业倦怠的关系研究. 河北师范大学硕士论文, 2005
- Noor NM, Zainuddin M. Emotional labor and burnout among female teachers: Work-family conflict as mediator. *Asian Journal of Social Psychology*, 2011, 14(4): 283-293
- 张艳秋. 中职教师职业倦怠与应对方式, 主观幸福感的关系研究. 华中师范大学硕士论文, 2013
- 沈虹. 普通高中教师工作压力, 职业倦怠与主观幸福感的关系研究. 华中师范大学硕士论文, 2013
- Milfont T L, Denny S, Ameratunga S, et al. Burnout and well-being: Testing the Copenhagen burnout inventory in New Zealand teachers. *Social Indicators Research*, 2008, 89(1): 169-177
- Cenkseven-Onder F, Sari M. The quality of school life and burnout as predictors of subjective well-being among teachers. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 2009, 9(3): 1223-1235
- 吴明霞, 张大均, 陈旭, 等. 中小学教师工作-家庭冲突的测量. *心理发展与教育*, 2009, 1: 120-127
- 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. *中国临床心理学杂志*, 2004, 12(1): 13-14
- 邢占军. 方法与技术·论著中国城市居民主观幸福感量表简本的编制. *中国行为医学科学*, 2003, 12(6): 103-105
- 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展. *心理科学进展*, 2014, 22(5): 731-745
- 袁圆, 龙立荣. 员工的时间管理, 工作-家庭冲突和主观幸福感的关系研究. 华中师范大学硕士论文, 2006
- Kinnunen* U, Geurts S, Mauno S. Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work and Stress*, 2004, 18(1): 1-22
- 何丽. 企业员工工作家庭冲突和主观幸福感关系研究. 吉林大学硕士论文, 2012
- Grant-Vallone EJ, Donaldson SI. Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work and Stress*, 2001, 15(3): 214-226
- 王柳. 女性高层次医护人员工作家庭冲突与主观幸福感的关系研究. 吉林大学硕士论文, 2013
- Liu Y, Zhang J, Zhang L. The effects of work-family conflict on work and family satisfaction and subjective well-being [C]//E-Business and E-Government(ICEE), 2011 International Conference on. IEEE, 2011. 1-4
- 毕荣. 知识型员工主观幸福感与工作家庭冲突的关系研究. 山东大学硕士论文, 2010
- Mauno S, Kinnunen U, Ruokolainen M. Exploring work-and organization-based resources as moderators between work-family conflict, well-being, and job attitudes. *Work and Stress*, 2006, 20(3): 210-233
- 郭晖, 冯婷, 沈玉英, 等. ICU护士主观幸福感与工作家庭冲突的相关性研究. *护理学杂志*, 2013, 28(4): 69-70
- 唐汉瑛, 马红宇, 汪茂云, 等. 临床医生工作家庭冲突与职业倦怠的关系研究. *中国临床心理学杂志*, 2010, 18(2): 219-222
- Karatepe OM, Tekinkus M. The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees. *International Journal of Bank Marketing*, 2006, 24(3): 173-193
- Rupert PA, Stevanovic P, Hunley HA. Work-family conflict and burnout among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 2009, 40(1): 54-61
- 徐长江, 王黎华, 刘敏芳. 中小学教师的工作家庭冲突对工作态度的影响. *中国临床心理学杂志*, 2010, 18(1): 114-115
- Tone Innstrand S, Melbye Langballe E, Arild Espnes G, et al. Positive and negative work-family interaction and burn-

- out: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work and Stress*, 2008, 22(1): 1-15
- 30 Lambert EG, Hogan NL. Work-family conflict and job burn-out among correctional staff 1, 2. *Psychological Reports*, 2010, 106(1): 19-26
- 31 Posig M, Kickul J. Work-role expectations and work family conflict: Gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review*, 2004, 19(7): 373-386
- 32 Lingard H, Francis V. Does a supportive work environment moderate the relationship between work-family conflict and burnout among construction professionals?. *Construction Management and Economics*, 2006, 24(2): 185-196
- 33 谢义忠, 曾垂凯, 时勤. 工作家庭冲突对电讯人员工作倦怠和心理健康的影响. *心理科学*, 2007, 30(4): 940-943
- 34 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. *中国心理卫生杂志*, 2004, 17(12): 807-809
- 35 Lambert E, Hogan NL, Altheimer I. The association between work-family conflict and job burnout among correctional staff: A preliminary study. *American Journal of Criminal Justice*, 2010, 35(1-2): 37-55
- 36 周永康, 姚景照, 秦启文. 时间管理倾向与主观幸福感, 工作倦怠的关系研究. *心理科学*, 2008, 31(1): 85-87
- 37 杜彦霖. 中等职业学校教师主观幸福感与职业倦怠关系研究. 湖南农业大学硕士论文, 2012
- 38 张吉. 高校教学管理人员主观幸福感与职业倦怠的相关因素. 西南大学硕士论文, 2009
- 39 王世华. 高校校报编辑压力, 职业倦怠与主观幸福感的关系研究. 西南大学, 2010
- 40 李悠. 农村幼儿教师职业倦怠的特点及其与主观幸福感的关系. 山东师范大学硕士论文, 2012
- 41 Pinquart M, Sörensen S. Influences of socioeconomic status, social network, and competence on subjective well-being in later life: a meta-analysis. *Psychology and Aging*, 2000, 15(2): 187-224
- 42 曹光海, 李建伟, 林艳艳. 高职教师主观幸福感研究. *中国健康心理学杂志*, 2007, 15(2): 190-191
- 43 Van Praag B M S, Frijters P, Ferrer-i-Carbonell A. The anatomy of subjective well-being. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 2003, 51(1): 29-49
- 44 陈姝娟, 周爱保. 主观幸福感研究综述. *心理与行为研究*, 2003, 1(3): 214-217
- 45 Steel P, Schmidt J, Shultz J. Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 2008, 134(1): 138-161
- 46 肖少北, 袁晓琳. 主观幸福感研究综述. *国际精神病学杂志*, 2010, 2: 118-122
- 47 杨婉秋. 中小学教师主观幸福感研究. *健康心理学杂志*, 2003, 11(4): 243-244

(收稿日期:2014-10-23)

(上接第329页)

- factors at the Group level or the individual level. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2000, 5: 182-190
- 11 Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press, 2007
- 12 Larson M, Luthans F. Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 2006, 13: 45-62
- 13 陆昌勤, 凌文轻, 方俐洛. 管理自我效能感与管理者工作态度 and 绩效的关系. *北京大学学报: 自然科学版*, 2006, 42(2): 276-280
- 14 Avey JB, Luthans F, Jensen SM. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 2009, 48(5): 677-693
- 15 Masten AS, Best KM, Garmezy N. Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 1990, 2(4): 425-444
- 16 Taylor SE, Brown JD. Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 1988, 103: 193-210
- 17 Singh P, Mohanty M. Role efficacy in relation to job anxiety and job status. *Psycho Lingua*, 1996, 26(1): 25-28
- 18 赵简, 张西超. 工作压力与工作倦怠的关系——心理资本的调节作用. *河南师范大学学报: 自然科学版*, 2010, 38(3): 139-143
- 19 Siu OL. Occupational stressors and well-being among Chinese employees: The role of organizational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 2002, 51(4): 527-544
- 20 Tsui AS, Egan TD, et al. Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 1992, 37(4): 549-579
- 21 Liang KG. Fairness in Chinese organizations. Old: Dominion University, 1999
- 22 Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. 李超平, 译. 心理资本: 打造人的竞争优势. 北京: 中国轻工业出版社, 2008
- 23 刘艳舒. 企业员工工作压力对离职倾向的影响——心理资本调节作用的干预研究. 东北师范大学, 2013
- 24 马金贵, 张长元. 另类离职模型: 推拉模型. *南京大学学报 (社会科学版)*, 2005, 6(5): 44-45
- 25 余健. “公务员流失”与“公务员报考热”矛盾现象分析. *求实*, 2009, 2: 147-148

(收稿日期:2014-10-26)