

教师职业倦怠对工作满意度的影响机制研究

——基于对浙江省中小学教师的调查

季诚钧¹, 莫晓兰², 周音子¹

(1. 杭州师范大学 浙江省教育现代化研究与评价中心, 浙江 杭州 321000;

2. 杭州师范大学 经亨颐教育学院, 浙江 杭州 321000)

摘要:提升教师工作满意度是教师队伍建设的重要议题。基于2020年对浙江省90个县(市、区)27 002名中小学教师的相关调查结果,通过SPSS23.0软件分析探究职业倦怠、自我效能感、幸福感对工作满意度的影响效应及作用机制。研究发现:(1)教师职业倦怠负向预测教师工作满意度,其中情绪耗竭对满意度影响最大;(2)教师幸福感对工作满意度的中介效应值最大,即教师幸福感越强,工作满意度越高;(3)自我效能感的中介作用不显著,但与教师幸福感产生链式中介作用,可通过提升幸福感来提高工作满意度。基于此,建议学校致力于促进个体内驱力,即从“工作要求”与“资源供给”方面着手缓解教师职业倦怠、以激励因素为导向提升教师幸福感、通过成功体验等方式增强教师自我效能感,进而提升中小学教师工作满意度。

关键词:中小学教师;自我效能感;幸福感;职业倦怠;中介作用

中图分类号:G451 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2023)01-0011-07

基金项目:国家社会科学基金2019年(教育学)重点课题“我国推进教育2030目标监测指标体系及方法研究”(AGA190008),项目负责人:张珏。

作者简介:季诚钧,教育学博士,杭州师范大学浙江省教育现代化研究与评价中心教授,博士生导师;莫晓兰,杭州师范大学经亨颐教育学院硕士研究生;周音子,杭州师范大学浙江省教育现代化研究与评价中心科研助理。

一、问题提出

教师工作满意度对教育质量有着直接影响,提高教师工作满意度是办好人民满意教育的前提与基础。《中共中央 国务院关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》将教师队伍建设摆在突出位置,提出“真正让教师成为让人羡慕的职业”。长期以来,中小学教师职业的政治、经济、社会地位不尽如人意,直到近些年才有显著提升。尽管如此,教师工作满意度作为教师的主观感知评价,并没有被视为教师队伍建设的重要衡量指标而得到足够重视和关注。

以往研究表明,教师工作满意度作为教师对个人工作经历的主观看法和对工作环境各

种因素的总体感受^[1],受到客观工作环境和教师个体主观感知的多重影响。前者以条件保障、组织管理^[2]、社会尊重、收入待遇^[3]等作为影响变量,后者从职业倦怠^[4]、师生关系^[5]、自我效能感^[6]等个体内驱力方面进行研究。在教师主观感知变量中,职业倦怠与工作满意度是教师教育研究的经典问题与热门话题。教师工作满意度、职业倦怠及两者间关系的研究成果丰硕,并形成了职业倦怠负向影响工作满意度这一共识^[7]。然而,职业倦怠各要素对工作满意度影响程度的研究结论不一,职业倦怠对满意度产生影响的中介机制未得到充分探索,尤其是教师的内生驱动作用未能得到很好揭示。

基于此,本研究尝试从个体内驱力角度,深入探讨职业倦怠与工作满意度之间的相互作用关系,并引入自我效能感、幸福感作为中介变量,验证教师职业倦怠、幸福感、效能感对工作满意度的具体作用路径,从而进一步廓清职业倦怠对工作满意度的影响机制。

二、文献回顾与假设

(一)职业倦怠与工作满意度的关系

职业倦怠是一种由工作引起的综合征,目前以马斯拉赫(Maslach)职业倦怠量表或其修订版为主要测量问卷,包括情绪衰竭、自我控制、低成就感3个维度。关于教师职业倦怠与工作满意度两者之间的关系,已有研究均证明职业倦怠负向预测教师工作满意度,即职业倦怠与工作满意度之间呈负相关。但两者间的相关程度不尽相同,有的研究认为是低相关^[8],有的研究结论为中等相关^[9]。有研究者使用元分析方法得出在一定标准下,情绪衰竭、低成就感与工作满意度之间存在中等程度的负相关,自我控制与工作满意度之间的负相关程度较低^[9];另一项研究结果显示,情绪衰竭和自我控制与工作满意度之间有中等程度的负相关,低成就感和工作满意度之间的负相关关系较弱^[10]。造成上述研究结论差异的原因可能有以下两个方面:(1)样本覆盖、样本量以及抽样手段等测量方式不一;(2)对工作满意度的测量工具存在差异。有的问卷将教师工作满意度定位于教师的职业认同度,如“如果我能重新选择,我仍然会选择当一名老师”“我后悔决定当一名老师”等;有的问卷则将工作满意度视为教师对工作状况的整体性感知,使用单个题项进行测量,如“总的来说,您对自己的工作感到满意吗”。由此,导致结论可能会有差异。基于此,职业倦怠对工作满意度的负相关有待进一步深入探析。本研究参考马斯拉赫职业倦怠量表提出如下假设:教师职业倦怠负向预测教师工作满意度,其中情绪衰竭、自我控制、低成就感3个维度对满意度的影响程度不一(H1)。

(二)自我效能感的中介作用

教师自我效能感是指教师对于自己应对

教育教学中一系列挑战和困难的能力感知。一般而言,教师自我效能感包括结果期望和效能期望,前者是个体对行为产生的后果的判断,后者指相信自己能成功执行该行为的信念^[11]。研究表明,教师自我效能感既因性别、年龄、学历水平等个体因素产生差异^[12],也受到学校环境、制度、师生关系等外部因素的影响^[13]。目前,国内外证实自我效能感在职业倦怠与满意度之间起调节或中介作用的研究很少。国内一篇以医务人员为研究对象的相关研究文章指出,自我效能感在医务人员的职业倦怠与身心紧张、工作主动性中起调节作用,但在职业倦怠和工作满意度之间的调节作用不明显^[14]。教师自我效能感具有主观性、内隐性、情景性等特征,自我效能感越高的教师对自己能力的评估和认知越高,面对工作中的挑战和困难更乐观和自信,能够缓解职业倦怠所造成的消极影响,但自我效能感对工作满意度产生的影响有待进一步考察。因此,本研究尝试以自我效能感作为教师职业倦怠与教师工作满意度之间的中介变量,并作如下假设:自我效能感在教师职业倦怠与工作满意度的关系中起中介作用(H2)。

(三)幸福感的中介作用

国内外关于教师幸福感的最早文献出现于20世纪90年代,可见理论界对教师幸福感的关注略晚。教师幸福感是指教师根据自定的标准对其生活和工作质量的整体性认知与评价,它可以提升教师的心理生活质量,并在职业倦怠与心理生活质量之间起着重要的桥梁作用,进而有利于教师工作满意度的提高^[15]。同时,研究者验证了职业倦怠对教师幸福感存在显著负向影响。如国内研究者杨颖、王钢等人的研究结果显示,职业倦怠对教师幸福感有直接的影响,倦怠感越低,教师的幸福感越高^[16-17]。对不同群体的研究,解释了在幸福感指数越高的情况下,个体有更高的工作满意度^[18-19]。通过前人对幸福感、职业倦怠、工作满意度的研究,可知幸福感在职业倦怠与工作满意度之间有着内在关联,可以充当连接两者关系的内在路径,为此,本研究提出如下假

设:教师幸福感在职业倦怠与工作满意度之间起中介作用(H3)。

(四)自我效能感与幸福感的链式中介作用

诸多研究表明,自我效能感与幸福感之间存在一定关系,并共同作用于工作满意度。一方面,教师可以通过幸福感缓解职业倦怠的负面影响,提高工作满意度;另一方面,教师自身效能感的高低决定了其在面对挑战与阻碍时的应对方式,进而影响其工作满意度。教师通过控制自身行为、情感来影响情绪体验的性质及行为的有效性,实现效能感的自控功能;幸福感作为教师依据自身主观感受的判断,也受到自我效能感的影响。国外已有研究证实了自我效能感是教师幸福感的重要预测因素^[20]。因此,本研究判断教师自我效能感与幸福感这两个中介变量具有链式中介作用,在此基础上综合上述文献提出如下假设:自我效能感和幸福感在职业倦怠与工作满意度之间起链式中介作用(H4)。

三、研究设计

(一)数据来源

本研究数据来源于2020年浙江全省基础教育调查,测试对象为全省90个县(市、区)的中小学教师。根据各县(市、区)学校办学性质、地理位置以及办学规模,本研究抽取小学、初中各2所学校,高中抽取1所学校进行调查,共回收问卷28311份。剔除无效问卷后,获得有效问卷27002份,问卷有效率为95.38%。教师分布为:小学38.4%,初中38.8%,高中22.8%;民办学校16.7%,公办学校83.3%;城区学校53.3%,村镇学校46.7%。

(二)研究工具

职业倦怠量表采用伍新春等人在马斯拉赫等人编制的职业倦怠量表基础上,进一步修订而成的中小学教师职业倦怠量表,其更加适合我国教育实际及文化背景。该量表由15道题目组成,采用李克特5级评分法(1=非常不符合,2=比较不符合,3=符合,4=比较符合,5=非常符合)。问卷得分越高,表明教师的职业倦怠程度越深。

教师幸福感问卷由迪纳尔(Diener)编制的生活满意度量表和陆洛编制并改进的中国人幸福感量表两部分组成。问卷由9道题目组成,采用李克特5级评分法。问卷得分越高,表明教师幸福感越高。

教师自我效能感量表采用沙嫩-莫兰(Tschannen-Moran)和霍伊(Hoy)编制的教师自我效能感量表。问卷由9道题目组成,采用李克特5级评分法。问卷得分越高,表明教师自我效能感越高。

教师工作满意度问卷包含教师对职业本身的感受、教师的权益保障、工作条件、待遇、学校氛围等,着重考察政府、学校为教师提供的工作条件和工作环境状况,反映教师对教育工作的满意度。问卷由5道题目组成,采用李克特5级评分法。问卷得分越高,表明教师对教育工作的满意度越高。

(三)问卷的信度与效度分析

本文通过Cronbach's α 系数、组合信度(CR)和平均方差提取(AVE)进行信度分析。Cronbach's α 系数的值介于0和1之间,其值越趋近于1,表示测试的信度越高。博杜谢克(Boduszek)建议,研究量表的Cronbach's α 系数超过0.7,则表示该量表的信度可以接受,即量表是可靠的^[21]。组合信度(CR)表示维度的内部一致性,CR大于0.6为理想。平均方差提取(AVE)为维度内所有题项对该维度的方差解释力,AVE大于0.5表示可以接受。对于问卷的效度分析,本研究采用Bartlett球形检验及KMO检验。具体的信度与效度分析见表1所示。

各题项的因子载荷均大于0.5,说明各指标能够很好地反映所在因子的内容。各维度的Cronbach's α 值也均大于0.8,属高信度系数,表示内部一致性较好。CR的值均大于0.8,因此各潜变量对相应显变量具有较强的综合解释能力。AVE的值均大于0.5,表明方差解释力可以接受。此外,KMO的值为0.952,大于0.7,总体Bartlett球形检验 p 小于0.01,即调查问卷的效度分析表明问卷设计较好。

表 1 指标体系与信度、效度检验

潜变量	维度	Cronbach's α	CR	AVE
自我效能感	自我效能感	0.966	0.961	0.735
	情绪耗竭	0.938	0.906	0.660
职业倦怠	自我控制	0.839	0.880	0.595
	低成就感	0.917	0.863	0.558
幸福感	幸福感	0.940	0.923	0.573
工作满意度	工作满意度	0.825	0.836	0.510

(四) 数据处理

本研究采用 SPSS23.0 进行数据清洗和统计处理。采用皮尔逊(Pearson)相关分析了解各变量的相关性,使用回归分析考察职业倦怠、自我效能感、幸福感对教师工作满意度的预测作用。PROCESSv3.3 主要用于检验自我效能感与幸福感在教师职业倦怠和工作满意度间所起的中介及链式中介作用,用 Bootstrap 方法检验路径系数的显著性水平。

(五) 共同方法偏差检验

为控制共同方法偏差问题,研究采用 Harman 单因素检验法,将所有条目进行探索性因素分析,结果表明: $KMO=0.95$, $Bartlett$ 值为 940 967.66($p<0.001$)。未经旋转得到 6 个特

征值大于 1 的因子,第一个因子解释了全部变异量的 35.11%,小于临界值 40%,表明本研究共同方法偏差在合理范围之内。

四、研究结果

(一) 职业倦怠与满意度呈显著负相关,情绪耗竭对工作满意度的影响最大

表 2 相关分析数据表明,职业倦怠各维度与自我效能感、幸福感和工作满意度均呈显著负相关;自我效能感与幸福感呈显著正相关,与工作满意度相关性不显著;幸福感与工作满意度呈显著正相关。影响自我效能感与幸福感的最大倦怠因素是低成就感,影响工作满意度的最大倦怠因素是情绪耗竭。

表 2 各变量的相关矩阵($n=27\ 002$)

	自我效能感	情绪耗竭	自我控制	低成就感	教师幸福感	工作满意度
自我效能感	1.000					
情绪耗竭	-0.213**	1.000				
自我控制	-0.464**	0.461**	1.000			
低成就感	-0.659**	0.310**	0.533**	1.000		
幸福感	0.405**	-0.550**	-0.382**	-0.553**	1.000	
工作满意度	0.315**	-0.482**	-0.378**	-0.369**	0.532**	1.000

注: **表示 $p<0.01$ 。下同。

(二) 幸福感的中介效应值最大

为了检验自我效能感和教师幸福感在职业倦怠与工作满意度之间的中介作用,采用 Hayes 开发的 PROCESSv3.3 程序中的 Model6 进行中介效应检验。同时,采用偏差校正的非参数 Bootstrap 法对中介效应进行进一步检验,重复取样 5 000 次后,计算 95% 置信区间。

表 3 的回归分析显示,在控制了学校性质、所在学段等条件后,职业倦怠负向显著预测自我效能感($\beta=-0.421$, $p<0.01$),负向预测教

师幸福感($\beta=-0.714$, $p<0.01$),同时负向预测工作满意度($\beta=-0.381$, $p<0.01$);自我效能感正向预测教师幸福感($\beta=0.138$, $p<0.01$),但是对工作满意度的预测作用不显著($\beta=0.007$, $p>0.05$);教师幸福感负向预测工作满意度($\beta=0.318$, $p<0.01$)。说明自我效能感在职业倦怠与工作满意度间的中介作用不显著,教师幸福感在职业倦怠与工作满意度间起中介作用。研究结果支持假设 3(H3),但不支持假设 2(H2)。

表 3 变量间的回归分析

模型	因变量	自变量	β	t	SE
1	自我效能感	职业倦怠	-0.421	-59.742**	0.007
2	幸福感	职业倦怠	-0.714	-109.36**	0.007
		自我效能感	0.138	26.128**	0.005
3	工作满意度	职业倦怠	-0.381	-48.572**	0.008
		自我效能感	0.007	1.32	0.005
		教师幸福感	0.318	52.207**	0.006

(三)自我效能感通过幸福感对满意度产生显著影响

在上述中介效应检验基础上,进一步探讨两个中介变量可能存在的链式关系。由表 4 和图 1 可知,在职业倦怠对工作满意度的影响机制中,还存在“职业倦怠→自我效能感→教师

幸福感→工作满意度”的影响路径。即:自我效能感可通过教师幸福感对满意度产生显著影响,链式中介效应量为-0.019,且 Bootstrap 95%置信区间不包括 0。对比中介效应值可知,教师幸福感起到的中介效应大于自我效能感和教师幸福感产生的链式中介效应。

表 4 自我效能感、幸福感在职业倦怠对工作满意度影响中的中介效应

路径	中介效应	95%置信区间		相对中介效应
		Boot CI 下限	Boot CI 上限	
总间接效应	-0.248	-0.261	-0.236	39.43%
Ind1.职业倦怠→自我效能感→工作满意度	-0.003	-0.008	0.002	0.48%
Ind2.职业倦怠→幸福感→工作满意度	-0.227	-0.238	-0.216	36.09%
Ind3.职业倦怠→自我效能感→幸福感→工作满意度	-0.019	-0.021	-0.016	3.02%
Ind1-Ind2	-0.019	0.212	0.237	-
Ind1-Ind3	0.224	0.009	0.022	-
Ind2-Ind3	0.016	-0.022	-0.197	-

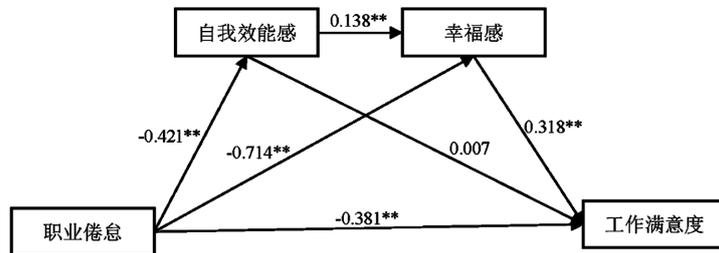


图 1 自我效能感和教师幸福感的多重中介模型及各路径系数

五、建议

本研究借鉴马斯拉赫职业倦怠量表、幸福感量表和效能感量表,从情绪衰竭、自我控制、低成就感 3 个维度对职业倦怠与教师工作满意度的关系进行研究,并引入自我效能感和教师幸福感两个中介变量,揭示了职业倦怠对教师满意度的差异化作用机理。

(一)适当的工作要求与充足的资源供给有利于缓解教师职业倦怠

从上述相关分析和中介模型可知,教师职业倦怠及其 3 个维度均与教师工作满意度呈显著负相关,即:职业倦怠越高,教师工作满意度越低。从各维度看,情绪耗竭与教师满意度之

间的负相关程度较大,自我控制、低成就感与教师满意度呈中等程度负相关。本研究调查数据显示,7.5%的中小学教师职业倦怠感处于中等及以上水平。

职业倦怠作为一种消极认知评价与消极情感倾向,对个体的自我激发与调动有阻碍作用。资源保存理论认为,当资源无法满足工作要求、个体拥有的资源受到威胁或损失、付出的资源与得到的回报不成比例时,个体容易产生职业倦怠^[22]。基于资源保存理论的职业倦怠 JD-R 模型认为:高强度的工作压力、糟糕的工作环境以及不良人际关系等因素都会导致个体情绪衰竭;当可获取的工作资源无法满足教师完成工作任务,这种挫败感容易使教师以

冷漠、消极的态度对待学生、同事和工作,导致“去人性化”;若教师从所在单位或通过自我努力,均难以获得充足的职业资源供其使用,将对自我产生消极评价,认为自己不称职,导致低成就感。为此,建议学校从“工作要求”与“资源供给”两方面着手,缓解教师职业倦怠,考虑教师工作目标的合理性,制定科学的考核激励机制,减轻教师非教学工作负担,为教师创造良好的学习条件,提供充足的工作资源。

(二)以双因素激励为导向提升教师幸福感

从上述中介模型可知,教师幸福感在职业倦怠与工作满意度之间的间接效应显著,即:教师幸福感越高,越有利于缓解职业倦怠对其工作满意度的负面影响。本文的研究结论进一步明确了职业倦怠、教师幸福感、工作满意度三者间的关系,验证了教师幸福感在其中发挥的中介作用。调查数据显示,30.8%的教师幸福感在4分及以上,69.2%的教师幸福感得分在4分以下,这意味着约三分之二的教师幸福感偏低。教师幸福感的提升成为亟需关注的问题。

教师幸福感作为重要的情绪体验,不能只依靠政策、工资福利、人际关系等保健因素,而应以尊重、成就、教师个体的成长和发展等激励因素为导向。双因素理论认为,保健因素只是消除了个体的不满意,唯有激励因素才会使个体产生积极的情绪体验,真正提高满意度。因而,从社会而言,应形成尊师重教的良好氛围,提高教师的社会地位,使教师感觉到被尊重、被重视;对学校而言,应为教师提供良好的工作环境与条件,关注教师的身心健康,丰富教师的业余生活,营造良好校园氛围,同时构建合理评价机制,避免教师陷入不断被评价、被考核的惶恐与焦虑中,助力教师愉悦工作;从教师而言,应树立正确职业观,以积极的心态面对工作中的困境与阻力,善于从工作中、从助力学生成长与成才中,寻找和获取成就感与幸福感。

(三)通过成功体验等方式增强教师自我效能感

职业倦怠一方面通过负面影响教师幸福感导致其工作满意度降低,另一方面通过抑制

自我效能感降低教师幸福感进而加剧工作满意度低下。这一链式中介作用表明,除了增强幸福感之外,还可以通过提高自我效能感间接达到提升教师工作满意度的作用。本研究的调查结果显示,超过80%的教师具有较高自我效能感。

职业倦怠程度越高越不利于教师职业发展,而职业前景暗淡又会加剧教师的职业倦怠感,由此造成恶性循环。为此,有的教师产生“佛系”心态,以“躺平”面对教师职业,不求进步与成长。针对这种困境,自我效能感可以发挥重要作用。根据自我效能感形成理论,建议社会和学校通过“鼓励肯定”与“替代经验”增强教师的自我效能感。如:在教师面对挑战性任务或陷入困境时,及时给予赞扬和激励;当教师在工作中出现差错时,给予建设性批评而非一味地责怪与埋怨;在教师群体中树立榜样,使教师可以从他人经历中获得经验,尤其是对成功经验的获取有助于增强教师自我效能感。此外,教师自我效能感的形成还依赖于教师集体效能感。构建学校文化共同体,形成共同的价值追求,在良好的集体效能感中增强教师自我效能感,可使教师缓解职业倦怠。

总之,工作满意度与职业倦怠、自我效能感、幸福感等个体内驱力密不可分,它们之间存在着相互影响与作用的机制。为此,在教师队伍建设中,应充分调动教师内生驱动作用,丰富与拓展建设路径,提升中小学教师工作满意度。

参考文献:

- [1] EVANS L. Understanding teacher morale and job satisfaction[J]. Teaching and Teacher Education, 1997, 13(8): 831-845.
- [2] “全国教育满意度测评研究”课题组,田慧生,曾天山,等. 基础教育满意度实证研究[J]. 教育研究, 2016(6): 31-42.
- [3] 武向荣. 哪些关键因素影响了乡村教师工作满意度[J]. 教育与经济, 2022(2): 62-69, 96.
- [4] 尹玉辉. 中职教师队伍:从业现状、建设成效与政策建议——基于全国中等职业教育教师满意度调查[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2021(4): 88-93.
- [5] 魏晓宇,钱晓敏,苏娜. 上海初中教师工作满意度影响因素研究[J]. 全球教育展望, 2021(9): 92-107.
- [6] ZAKARIYA Y F. Effects of school climate and teacher

- self-efficacy on job satisfaction of mostly STEM teachers: a structural multigroup invariance approach[J]. *International Journal of STEM Education*, 2020, 7(7): 291-307.
- [7] PRASETYA A, KHAIRUNNISA H, AZIZ A L. The effect of work stress and burnout on job satisfaction and employee performance: a test of conservation of resources theory [EB/OL]. (2021-09-30) [2022-12-01]. <https://www.atlantispress.com/proceedings/aicobpa-20/125961190>.
- [8] 王琪如, 谭晓东. 工作满意度和职业倦怠对医务人员离职意向的作用分析[J]. *中国卫生资源*, 2019(2): 122-126, 149.
- [9] YORULMAZ Y I, COLAK I, ALTINKURT Y. A meta-analysis of the relationship between teachers' job satisfaction and burnout[J]. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2017, 17(71): 175-192.
- [10] ATASHPANJEH A, SHEKARZEHI S, ZARE-BEHTASH E, et al. Burnout and job dissatisfaction as negative psychological barriers in school settings: a mixed-methods investigation of Iranian teachers[J]. *Journal of Education and Health Promotion*, 2020, 9(1): 334.
- [11] 洪秀敏, 庞丽娟. 论教师自我效能感的本质、结构与特征[J]. *教育科学*, 2006(4): 44-46.
- [12] 卢青青, 吴晗清. “方向盘”模型: 中学教师自我效能感有效提升的路径[J]. *教育理论与实践*, 2018(29): 28-31.
- [13] 辛涛, 申继亮, 林崇德. 教师自我效能感与学校因素关系的研究[J]. *教育研究*, 1994(10): 16-20.
- [14] 姚永成, 姚武, 王威, 等. 一般自我效能感在医务人员职业倦怠与心理和行为关系中的调节作用[J]. *郑州大学学报(医学版)*, 2013(3): 387-391.
- [15] 张旭东, 庞诗萍. 中小幼教师职业倦怠对心理生活质量的影响: 主观幸福感与人生意义的中介作用[J]. *心理学探新*, 2020(1): 90-95.
- [16] 杨颖, 鲁小周, 班永飞. 幼儿教师职业倦怠、社会支持与主观幸福感的关系[J]. *现代预防医学*, 2015(4): 660-662.
- [17] 王钢, 苏志强, 张大均. 幼儿教师胜任力和职业压力对职业幸福感的影响: 职业认同和职业倦怠的作用[J]. *心理发展与教育*, 2017(5): 622-630.
- [18] LYUBOMIRSKY S, KING L, DIENER E. The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? [J]. *Psychological Bulletin*, 2005, 131(6): 803-855.
- [19] LIU H H, ZHANG X H, CHANG R, et al. A research regarding the relationship among intensive care nurses' self-esteem, job satisfaction and subjective well-being [J]. *International Journal of Nursing Sciences*, 2017, 4(3): 291-295.
- [20] MADDEN T J, ELLEN P S, AJZEN I. A comparison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action [J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1992, 18(1): 3-9.
- [21] BODUSZEK D, HYLAND P, DHINGRA K, et al. The factor structure and composite reliability of the Rosenberg self-esteem scale among ex-prisoners [J]. *Personality & Individual Differences*, 2013, 55(8): 877-881.
- [22] HOBFOLL S E, FREEDY J. Conservation of resources: a general stress theory applied to burnout [M] // SCHAUFELI W B, MASLACH C, MAREK T. *Professional burnout: recent development in theory and research*. Philadelphia: Taylor & Francis, 1993: 115-129.

Impact of Teachers' Occupational Burnout on Their Job Satisfaction: An Investigation of Primary and Secondary Teachers in Zhejiang Province

JI Chengjun¹, MO Xiaolan², ZHOU Yinzi¹

(1. Zhejiang Provincial Center for Research and Evaluation of Educational Modernization,
Hangzhou Normal University, Hangzhou 321000, China;
2. Jing Hengyi School of Education, Hangzhou Normal University, Hangzhou 321000, China)

Abstract: Improving job satisfaction plays a significant role in enhancing teachers' qualification. Based on the related findings of research conducted in 2020 on primary and secondary teachers from 90 counties in Zhejiang Province, this paper analyzed and determined the influential effect and action mechanism of the well-being, self-efficacy, and job burnout of teachers on their job satisfaction by using SPSS23.0. The research has the following findings. There is a negative correlation between teachers' job satisfaction and their job burnout with emotional exhaustion occupying the dominant role. There is a positive correlation between teachers' well-being and job satisfaction with job well-being topping the intermediate effect value in job satisfaction. The mediating effect of self-efficacy is not significant, but self-efficacy and well-being can have a chain mediation function between job burnout and job satisfaction, which can improve job satisfaction by improving well-being. Therefore, some suggestions about enhancing teachers' job satisfaction are given at the end of the paper from the individual driving aspects of relieving job burnout, which can improve job well-being and self-efficacy of teachers.

Key words: primary and secondary teachers; self-efficacy; teachers' well-being; job burnout; mediation effect

责任编辑 邓香蓉