

中小学教师工作特征问卷的编制*

伍新春¹ 齐亚静¹ 吴亮¹ 张迪²

(1 北京师范大学心理学院, 北京 100875) (2 中国海洋大学心理健康教育与咨询中心, 青岛 266100)

摘要 在文献分析基础上,以工作要求-资源模型为理论基础,通过半结构化访谈和问卷调查的方式从工作要求和工作资源两方面编制中小学教师工作特征问卷。探索性因素分析和验证性因素分析结果表明,工作要求分问卷包含六个因素:工作负荷、情绪要求、学生不良行为、升学考试压力、角色压力和职业道德要求;工作资源分问卷也包含六个因素:组织支持、同事支持、硬件条件、自主控制、工作意义和工作回报。问卷的信效度指标良好,可以作为我国中小学教师工作特征的测量工具。

关键词 工作特征,工作要求,工作资源,中小学教师,问卷编制。

分类号 G443

1 引言

教师是一种特殊的人际服务行业,教师的职业心理健康问题不仅影响其自身的生命状态,还会对其服务对象——学生的身心发展产生巨大影响。因此,教师的职业心理健康一直以来备受研究者的关注。由于职业心理健康问题是一种与工作密切相关的社会现象,而工作特征作为与工作密切相连的因素,对工作者的身心健康有重要影响(吴亮,张迪,伍新春,2010)。因此,对教师的工作特征进行研究,是对教师职业心理健康问题进行有效干预的基础。

工作特征是指工作本身以及与工作有关的各种属性或因素,它包含工作本身的性质、工作所需的技能、工作所处的环境、工作所得工资福利、工作安全性、工作反馈、工作自主性、工作挑战性、工作中的人际关系、工作中学习与发展的机会,以及工作所获得的内部报酬(如满足、成就、荣誉、自我实现)等等(Seashore & Taber, 1975)。针对工作特征这一主题,研究者们曾提出了若干颇具影响力的模型。首先,Hackman 和 Oldham(1975)提出了工作特征模型(Job Characteristics Model, 简称 JC 模型),认为核心工作特征包括五项内容:技能多样性、工作完整性、工作重要性、工作自主性和工作反馈性,该理论是最为经典的工作特征理论之一。其次,Karasek(1979)提出了要求-控制模型(Demand-Control Model, 简称 DC 模型),认为有两种工作特征会影响个体的职

业心理健康,一个是“工作要求”,即个体感知到的工作压力源;另一个是“工作控制”,指个体感知到的控制自身工作和技能运用的水平。随后,在 DC 模型的基础上,Johnson 和 Hall(1988)将社会支持作为第三个维度纳入模型,发展出要求-控制-支持模型(Demand-Control-Social support Model, 简称 DCS 模型)。

尽管 JC 模型、DC 模型和 DCS 模型在工作特征的研究方面做出了巨大贡献,但它们仍存在若干不足。正如 Jackson 等人(1993)所言,JC 模型忽略了许多重要的工作特征;而 DC 模型和 DCS 模型也忽视了工作要求和工作资源的多维度性质(引自 Bakker & Demerouti, 2007)。具体而言,JC 模型的五个核心维度均是工作特征的积极方面,而 DC 模型和 DCS 模型则是对工作要求和工作资源的细化不足。同时,这些模型试图说明的均是具有跨行业普适性的工作特征,而忽视了具有职业特异性的工作特征。

所幸,Demerouti 等人(2001)提出的工作要求-资源模型(Job Demands-Resources Model, 简称 JD-R 模型)弥补了上述不足,并因其包容性和概括性得到了广泛认可。该模型的核心假设是每种职业都有其特定的影响工作者身心健康及工作状况的因素,所有的这些因素都可归为两类:工作要求和工作资源。工作要求是指工作中与身体、社会或组织有关的要求,这些要求需要持续不断地付出身体或心理上的努力,与一定的身心消耗有关,主要包括工作负荷、角色冲突、情绪要求等;工作资源是指工作中的

收稿日期: 2013-9-26

* 北京市哲学社会科学规划项目“中小学教师工作特征与其职业心理健康的关系研究”(06AgJY0006)。

作者简介:伍新春,男,北京师范大学心理学院教授,博士。E-mail: xewu@bnu.edu.cn。

物质、心理、社会或组织方面的资源,比如社会支持、工作自主性、工作报酬、绩效反馈等,它们有助于工作者达成工作目标,减轻工作要求及相关的身心消耗,激励个人成长、学习和发展(Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001)。可见,相对于JC模型而言,JD-R模型同时包含了工作特征的积极方面和消极方面,使人们对工作特征的了解更加具体而全面。通过对比DC(或DCS)模型也发现,JD-R模型关注工作特征中不同变量的作用,可以在具体的职业领域进行更为细致的考察(吴亮等, 2010)。总之,JD-R模型为研究者深入探讨某一具体职业的工作特征提供了良好的结构框架和坚实的理论基础。

然而,就目前国内外研究来看,在工作特征的测量工具方面还存在很大不足。国外研究多采用拼凑式问卷,大多数研究者根据特定的研究目的,节选某些成熟测量工具的一部分作为工作要求和资源资源的测量指标(Bakker, Demerouti & Euwema, 2005; Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003; Bermejoa, Francoa, & Ursúaa, 2013; Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007; Demerouti, Bakker & Fried, 2012; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006)。其中关于教师工作特征的测量亦是如此(Bakker & Schaufeli Hakanen, et al. 2006)。国内研究或多或少也存在一些不足,首先是针对教师工作特征的研究并不多,其次用于测量教师工作特征的工具也存在类似问题。例如,有些研究是直接引用国外测量工具的若干维度(林丹璐,王芳,郑日昌,蒋奖, 2008);有些研究虽然是自编问卷,仅包含了工作特征中的积极因素(安晓镜, 2007; 罗茜,李洪玉,何一粟, 2012)(甘怡群,王晓春,张轶文,张莹, 2006或消极因素);而有的研究虽然同时涉及了积极因素和消极因素,但并没有进行类型区分(毕帼英,张姝玥,许燕, 2008)。总之,目前针对教师工作特征的研究缺乏相应的测量工具,研究者有必要立足国情对中小学教师工作特征问卷进行系统的编制。

综上,本研究拟在分析整理国内外相关文献的基础之上,以JD-R模型为理论基础,并结合一线教师的访谈资料,采用质性研究与量化研究相结合的方法编制本土化的中小学教师工作特征问卷。旨在发现教师职业特有的工作特征,以及中国教师工作特征的独特之处,为随后的教师工作特征研究以及教师职业心理健康研究提供有效的测量工具。

2 中小学教师工作特征问卷的构建

2.1 访谈和问卷结构的确定

基于工作特征的JD-R模型理论,从工作要求和资源资源两个方面切入,在文献分析和参照相关问卷的基础上制定访谈提纲。选取北京市27名中小学教师进行半结构化访谈,其中城市小学、农村小学各6名,城市中学9名,农村中学6名,男女教师比例相当。访谈的主要问题有:(1)平时您的一天是怎么度过的?(2)您觉得教师职业有哪些特点?哪些方面让您感到有压力,或是需要不断的身心付出?哪些方面让您觉得很好,有助于您去应对压力,或是让人感到开心?(3)您觉得教师工作与其他职业有什么差异?

依据访谈结果,将中小学教师的工作特征大致分为如下几种类型:工作要求包括工作负荷大、角色方面的压力、情绪要求、学生不良行为、考试与升学的压力、职业道德要求、工作-家庭冲突;工作资源包括对工作的控制、社会支持、工作回报、工作意义;此外,还有与工作环境有关的方面,如物质条件和教学设备等。对访谈结果进行系统整理发现:(1)教师的工作-家庭冲突通常表现为时间、精力上的冲突,其根源在于过量的工作负荷;此外,还表现为回家后心情不佳等,而此问题的根源在于工作上的情绪要求。因此,把预期的工作-家庭冲突删去,将相关内容放在工作负荷和情绪要求中进行考察;(2)社会支持维度过于笼统,考虑到来自组织和领导的支持与同事之间的支持存在本质的差别,前者使人感激,后者让人温暖,因此将社会支持拆分为组织支持和同事支持;(3)教师通常不把欠佳的工作环境(如照明条件不佳、办公环境拥挤、缺乏相应教学设备等)看作工作要求,而是将完善的教学设备和教学材料、良好的物理环境等视为促进自己工作的资源。因此,将教学设备、教学材料、工作环境等归入工作资源的范畴,并统称为硬件条件。

结合对文献和访谈资料的分析,我们对中小学教师工作特征问卷的结构、维度及操作性定义进行了概括。具体内容详见表1。

2.2 初始问卷的形成

依据表1总结得出的问卷结构维度,参考前人相关研究中问卷的项目,结合访谈所得信息,研究者编制了工作特征问卷的原始项目库,并邀请中小学一线教师以及教育心理学专业的学者和专家共15人对问卷项目进行评估和调整,最终确定中小学教师工作特征初始问卷。其中,工作要求分问卷含6个维度34个项目,工作资源分问卷含6个维度39个

表1 中小学教师工作特征问卷的结构及维度定义

工作特征	具体维度	维度定义	内容举例
工作要求	工作负荷	工作任务的量	需加班完成工作。
	情绪要求	工作对其情绪情感的要求。	需调动、伪装情绪,情绪难以控制等。
	学生不良行为	学生不符合教师通常认为正确的行为。	纪律不好、缺乏学习热情、不服管教等。
	升学考试压力	考试、升学给教师所带来的压力。	担心学生成绩、排名、升学率等。
	角色压力	任务层面的混乱,如缺乏清晰界定,需兼顾多件工作。	除教研外,有会议、文书工作等。
工作资源	职业道德要求	教师职业在良心、责任心等方面对教师提出的要求。	不认真投入工作,感到良心上过不去。
	组织支持	组织及领导给予教师的支持,包括理解、帮助、关心等。	领导能发现自己的闪光点、遇到问题时能给予帮助等。
	同事支持	同事给予教师的支持,包括咨询、帮助、关心等。	同事能帮忙出谋划策、分担工作等。
	硬件条件	办公环境及学校提供的教学设备、教学材料等的情况。	学校提供了足够、完善的教学材料、设备协助自己完成工作。
	自主控制	能自由决定工作的方式方法。	自主选择教学方式、方案等。
	工作意义	教师在工作中所体会到的正向的内在精神层面的东西。	意义、成就、快乐、兴趣的满足等。
	工作回报	工作所带来的物质层面和社会层面的回报。	经济收入、晋升机会、地位等。

项目。问卷采用 Likert 5 点计分方式,1 为完全不符合;5 为完全符合。

3 中小学教师工作特征问卷的维度及信度效度验证

3.1 方法

3.1.1 被试

初始问卷有效施测被试 433 名,其中男教师 88 人(20.6%),女教师 339 人(79.4%);小学教师 170 人(39.4%),初中教师 157 人(36.4%),高中教师 104 人(24.1%)。

正式问卷有效施测被试 362 名,其中男教师 101 人(28%),女教师 260 人(72%);小学教师 148 人(41.3%),初中教师 108 人(30.2%),高中教师 102 人(28.5%)。

3.1.2 测量工具

采用自编的中小学教师工作特征问卷,共包含 73 个项目,问卷采用 5 点计分。

3.1.3 实施过程

以学校为单位进行团体施测,由研究者和一名助手共同完成。测试前向教师说明来意,宣读指导语,然后开始施测,作答完毕后现场收回问卷,时间约为 20 分钟。

3.1.4 统计处理

首先剔除无效问卷,然后采用 SPSS 13.0 和 LISREL8.7 统计软件对结果进行统计分析。

3.2 结果

3.2.1 项目分析

所有反向计分项目重新计分,分别对两个分问卷的总分进行排序,对高分组和低分组两组被试在

每一题得分的平均数进行独立样本 t 检验,差异未达到显著性水平的题目予以删除。计算每一题项与量表总分的积差相关,将相关系数小于 0.3 的题项进行删除。分析结果显示,工作要求分问卷删除题项 Q11, Q13, Q28, Q29, Q30, Q31, 保留 28 题,工作资源分问卷删除题项 Q36、Q73, 保留 37 题。

3.2.2 探索性因素分析

分别对工作要求分问卷的 28 个项目和工作资源分问卷的 37 个项目进行探索性因素分析,运用主成分分析法,做方差最大正交旋转,抽取特征值大于 1 的因素。

对于工作要求分问卷进行 KMO 系数和 Bartlett 球形检验,结果显示,可抽取七个因素,累计方差贡献率为 64.21%。但第七个因素只包含两个题项 Q17 与 Q18,所涵盖的题项内容太少,将之删除较为适宜。此外,去掉在多个因素上都有较高载荷以及不易解释的项目 2 个(即 Q6 和 Q10)。对剩余的 24 个项目进行探索性因素分析(Bartlett 球形检验的检验值为 3104.61, $p < 0.001$; KMO 值为 0.87),提取出特征值大于 1 的六个因素,累计方差贡献率为 61.52%,符合预期六个因素的理论假设,各因素项目及载荷详见表 2。对于工作资源分问卷亦进行上述分析,根据分析结果删除题项 Q39, Q43, Q50, Q60, Q66 和 Q67。对剩余的 31 个项目进行探索性因素分析(Bartlett 球形检验的检验值为 5739.37, $p < 0.001$; KMO 值为 0.89),提取出特征值大于 1 的六个因素,累计方差贡献率为 63.55%,六个维度的结构比较清晰,结果与预期较为一致,各因素项目及载荷详见表 3。

3.2.3 验证性因素分析

表 2 工作要求分问卷各因素载荷系数

工作负荷		情绪要求		学生不良行为		升学考试压力		角色压力		职业道德要求	
项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷
Q1	0.77	Q12	0.49	Q19	0.75	Q23	0.71	Q7	0.74	Q32	0.48
Q2	0.76	Q14	0.78	Q20	0.76	Q24	0.78	Q8	0.77	Q33	0.78
Q3	0.55	Q15	0.50	Q21	0.69	Q25	0.83	Q9	0.64	Q34	0.72
Q4	0.63	Q16	0.71	Q22	0.77	Q26	0.78				
Q5	0.50					Q27	0.73				

表 3 工作资源分问卷各因素载荷系数

组织支持		同事支持		硬件条件		自主控制		工作意义		工作回报	
项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷
Q40	0.71	Q49	0.68	Q56	0.73	Q35	0.71	Q61	0.70	Q68	0.77
Q41	0.78	Q51	0.83	Q57	0.82	Q37	0.84	Q62	0.73	Q69	0.70
Q42	0.70	Q52	0.80	Q58	0.77	Q38	0.80	Q63	0.78	Q70	0.72
Q44	0.70	Q53	0.69	Q59	0.69			Q64	0.76	Q71	0.66
Q45	0.66	Q54	0.84					Q65	0.76	Q72	0.64
Q46	0.70	Q55	0.74								
Q47	0.75										
Q48	0.66										

探索性因素分析的结果表明,工作要求分问卷和工作资源分问卷均包含六个维度。为了进一步验证该结构的合理性,本研究通过正式问卷再测的形式,对问卷维度进行了验证性因素分析。结构方程各拟合

指数详见表 4。

从拟合指数可以看出, χ^2/df 小于 5, RMR 小于 0.1, $RMSEA$ 小于 0.08,其余各项拟合度指标均大于 0.90,表明模型与数据拟合良好,模型结构清晰。此外,

表 4 验证性因素分析模型拟合指数

	χ^2	df	χ^2/df	$NNFI$	CFI	IFI	RMR	$RMSEA$
工作要求六因素模型	691.70	237	2.92	0.91	0.93	0.93	0.076	0.076
工作资源六因素模型	1167.71	419	2.79	0.93	0.93	0.93	0.062	0.074

除工作要求分问卷中 Q3 和 Q12 项目,其余项目的载荷均在 0.40 以上(详见表 5 和表 6)。

3.2.4 问卷的信度分析

采用 α 系数估计问卷的内部一致性信度,并随机选取其中 62 名教师进行间隔 4 周的再次测试以检验问卷的重测信度,结果详见表 7。数据表明中小学教师工作特征问卷的时间稳定性较好,内部一

致性较高,测量分数是可信赖的。

3.2.5 问卷的效度检验

首先,问卷编制遵循以下几点进行:第一,项目含义符合工作要求-资源的概念及理论构想;第二,参考、借鉴前人较为成熟的工作特征测量工具;第三,请心理学专家对问卷题项进行评估,删去或修订不理想题目;第四,请中小学教师对题目表述方式及

表 5 工作要求分问卷的验证性因素分析的项目标准载荷

工作负荷		情绪要求		学生不良行为		升学考试压力		角色压力		职业道德要求	
项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷
Q1	0.78	Q12	0.31	Q19	0.65	Q23	0.71	Q7	0.65	Q32	0.80
Q2	0.83	Q14	0.48	Q20	0.49	Q24	0.87	Q8	0.75	Q33	0.79
Q3	0.39	Q15	0.72	Q21	0.68	Q25	0.87	Q9	0.75	Q34	0.60
Q4	0.41	Q16	0.70	Q22	0.83	Q26	0.80				
Q5	0.41					Q27	0.77				

表 6 工作资源分问卷的验证性因素分析的项目标准载荷

组织支持		同事支持		硬件条件		自主控制		工作意义		工作回报	
项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷
Q40	0.50	Q49	0.65	Q56	0.69	Q35	0.59	Q61	0.63	Q68	0.63
Q41	0.65	Q51	0.79	Q57	0.69	Q37	0.83	Q62	0.78	Q69	0.51
Q42	0.68	Q52	0.73	Q58	0.73	Q38	0.81	Q63	0.79	Q70	0.41
Q44	0.76	Q53	0.73	Q59	0.64			Q64	0.74	Q71	0.72
Q45	0.73	Q54	0.82					Q65	0.68	Q72	0.77
Q46	0.52	Q55	0.69								
Q47	0.57										
Q48	0.56										

表 7 中小学教师工作特征问卷各因子及总分的信度系数

因素	内部一致性信度	重测信度	因素	内部一致性信度	重测信度
工作负荷	0.74	0.66	组织支持	0.87	0.68
情绪要求	0.70	0.66	同事支持	0.88	0.66
学生不良行为	0.78	0.62	硬件条件	0.83	0.50
升学考试压力	0.91	0.70	自主控制	0.78	0.56
角色压力	0.72	0.56	工作意义	0.86	0.49
职业道德要求	0.75	0.58	工作回报	0.78	0.69
工作要求总分	0.88	0.83	工作资源总分	0.91	0.70

所测内容进行评估和修改,最后形成初始问卷。因此,编制的问卷代表了中小学教师的工作特征——工作要求与工作资源的内容,具有较好的内容效度。其次,从问卷结构来看,中小学教师工作特征的

两个分问卷——工作要求与工作资源分问卷各由六个维度组成。这个构想的有效性可以通过分问卷的各因素间及各因素与总分的相关指标来说明(详见表 8 和表 9)。

表 8 工作要求分问卷各因素之间及各因素与总分的相关

	工作负荷	情绪要求	学生不良行为	升学考试压力	角色压力	职业道德要求
工作负荷	1					
情绪要求	0.52 **	1				
学生不良行为	0.23 **	0.39 **	1			
升学考试压力	0.38 **	0.43 **	0.39 **	1		
角色压力	0.42 **	0.35 **	0.11 **	0.20 **	1	
职业道德要求	0.27 **	0.25 **	0.03	0.24 **	0.23 **	1
工作要求总分	0.75 **	0.76 **	0.60 **	0.75 **	0.55 **	0.42 **

注: ** 表示相关显著, $p < 0.01$, 以下相同。

表 9 工作资源分问卷各因素之间及各因素与总分的相关

	组织支持	同事支持	硬件条件	自主控制	工作意义	工作回报
组织支持	1					
同事支持	0.34 **	1				
硬件条件	0.52 **	0.37 **	1			
自主控制	0.35 **	0.26 **	0.32 **	1		
工作意义	0.41 **	0.35 **	0.49 **	0.35 **	1	
工作回报	0.35 **	0.02	0.26 **	0.09 *	0.29 **	1
工作资源总分	0.82 **	0.60 **	0.72 **	0.53 **	0.70 **	0.52 **

分问卷总分与各所含因素的相关在 0.42 - 0.82 之间,相关较高,表明各因素与其分问卷的整体概念的方向是一致的。而分问卷各因素之间的相

关,除工作要求分问卷中的学生不良行为与职业道德要求维度的相关为 0.03、工作资源分问卷中的同事支持与工作回报的相关 0.02,其余因素间的相关

均显著,且在0.09~0.52之间,为中等相关,说明各因素间既相关又独立测量相对不同的方面,与原量表的理论构想一致。

4 讨论

本研究所编制的中小学教师工作特征问卷同时包含了工作中的积极因素和消极因素,问卷结构清晰,内容完整,编制过程严谨,弥补了已有研究工具的不足,具有一定的理论意义和实践价值。

具体从理论上讲,中小学教师工作特征问卷的编制验证和补充了JD-R理论模型。根据模型界定,每一种职业的工作特征均包括工作要求和资源两个方面,并且这些具体的要求和资源存在职业特异性,因此JD-R模型可以在不同的职业群体中进行更为具体的考察(吴亮等,2010)。因此,本研究是JD-R模型在教师职业领域的具体应用,研究结果不仅验证了JD-R模型的框架结构和理论内涵,也充分证实了基于模型理论进一步深入探讨不同职业工作特征特异性的可能。

从实践意义来看,本研究立足现实,通过访谈分析发现了教师职业特有的工作特征,并进一步析出了教师工作特征的中国特色。研究发现,教师职业除了一般性质的工作特征(如工作负荷、情绪要求、同事支持、自主控制等)之外,还有其独特的表现类型,如学生不良行为、升学考试压力、职业道德要求、工作意义等。其中,学生不良行为与国外研究中的内容相一致(Bermejo et al., 2013; Hakonen et al., 2006),而升学考试压力和职业道德要求则属于本土化的教师工作特征,具有一定的中国特色。其中,升学考试压力主要是指来自成绩排名和升学率的工作压力,对于中国教师来说,这是一个典型而又非常重要的工作因素,然而在已有的外文文献中却未发现类似的内容。关于职业道德要求,这是在中国文化背景下,传统的尊师重教思想赋予了教师职业特殊的工作属性,比如工作对教师的责任心要求很高,工作是一份良心活儿等等。因此,本研究结果不仅为了解我国中小学教师工作特征现状及教师职业心理健康干预提供了工具支持,也为教师工作特征的跨文化研究提供了可能。

然而,本研究所编制的中小学教师工作特征问卷还存在一些不足,如分问卷内部有些维度与其他维度及总分数之间相关并不高(如职业道德要求和工作回报)。究其原因,可能是因为工作要求和资源内部之间还可以进一步区分。Van den Bro-

eek, De Cuyper, De Witte 和 Vansteenkiste(2010)认为并不是所有工作要求对工作者的影响都是消极的,有些工作要求虽然会产生身心消耗,但对工作者也存在一定的促进作用,可以进一步将工作要求细分为阻碍性要求和挑战性要求两种类型。同样,工作资源各维度的作用也并非等同,可能还存在保健型和激励型之分(Herzberg, 1959)。然而,这些还有待后续的研究进一步考证。

5 结论

本研究得出如下结论:(1)中小学教师工作特征问卷包括工作要求分问卷和工作资源分问卷两部分,其中,工作要求分问卷包括六个维度:工作负荷、情绪要求、学生不良行为、升学考试压力、角色压力和职业道德要求;工作资源分问卷也包括六个维度:组织支持、同事支持、硬件条件、自主控制、工作意义和工作回报。(2)中小学教师工作特征问卷信效度良好,是进行本土化测量的有效工具。

参 考 文 献

- 毕帼英,张姝玥,许燕.(2008).幼儿教师工作特征、应对方式对职业倦怠的影响.《中国特殊教育》,7,87-92.
- 甘怡群,王晓春,张轶文,张莹.(2006).工作特征对农村中学教师职业倦怠的影响.《心理学报》,38(1),92-98.
- 林丹璐,王芳,郑日昌,蒋奖.(2008).高校教师工作家庭关系、工作特征与生活满意度的研究.《心理学探新》,28(1),92-96.
- 罗茜,李洪玉,何一粟.(2012).高校教师人格特质、工作特征与工作满意度的关系研究.《心理与行为研究》,10(3),215-219.
- 吴亮,张迪,伍新春.(2010).工作特征对工作者的影响:要求-控制模型与工作要求-资源模型的比较.《心理科学进展》,18(2),348-355.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.
- Bakker, A. B., Hakonen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Bermejo, L., Franco, V. H., & Ursúa, M. P. (2013). Teacher Well-being: personal and job resources and demands. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 1321-1325.
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating

- job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19 (6), 735 – 759.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. & Fried, Y. (2012). Work orientations in the job demands-resources model. *Journal of Managerial Psychology*, 27(6), 557 – 575.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499 – 512.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495 – 513.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159 – 170.
- Jackson, P. R., Toby, D. W., Martin, R., & Davids, K. (1993). New Measurement of Job Control, Cognitive Demand, and Production Responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 78 (5), 753 – 762.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and Cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336 – 1342.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job design. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285 – 308.
- Seashore, S. E. & Taber, T. D. (1975). Job satisfaction indicators and their correlates. *American Behavioral Scientist*, 18 (3), 338 – 368.

The Development of Teachers' Job Characteristics Scale

Wu Xinchun¹, Qi Yajing¹, Wu Liang¹, Zhang Di²

(1 School of Psychology, Beijing Normal University, Beijing 100875; 2 Mental Health Education and Counseling Center, Ocean University of China, Qingdao 266100)

Abstract

Based on the literature analysis and the Job Demands – Resources model, through the way of semi – structured interviews and questionnaires from two aspects of job demands and job resources to develop the Job Characteristics Scale of primary and secondary school teachers. Exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis showed that, Job Demands Sub – Scale included six factors: workload, emotional demands, pupil misbehavior, the examination and entrance pressure, role stress and occupation moral requirements; Job Resources Sub – Scale also included six factors: organizational support, coworker support, hardware conditions, autonomy, significance of work and work reward. The reliability and validity of the scale were good, and it could be used as a tool for measuring the primary and secondary school teachers' job characteristics in China.

Key words job characteristics, job demands, job resources, primary and secondary school teachers, setting scale.