

湖北地区高校图书馆员职业倦怠的现状调查与分析¹

陶文萍

(湖北师范大学图书馆, 湖北黄石 435002)

【摘要】采用随机抽样,对湖北地区 199 名高校图书馆员进行职业倦怠现状问卷调查,旨在为有效预防、缓解、消除高校图书馆员的职业倦怠状况提供数据参考。结果发现:(1)高校图书馆员职业倦怠整体水平表现不高,仅个别出现了较为严重的倦怠现象,最为突出的表现是非人性化维度。(2)人口统计学变量,包括年龄、性别、婚姻、学历、职称、月收入工资,在高校图书馆员职业倦怠水平存在显著性差异。涵盖 41 岁以上,已婚,男性,本科以下学历,馆员、副研究馆员及以上职称,5000 元以上月工资收入的人口学特征的高校图书馆员的职业倦怠水平更为突显。

【关键词】高校 图书馆员 职业倦怠 参数检验 非参数检验

【中图分类号】G251.6 **【文献标识码】**A **【文章编号】**2096-3130(2018)06_01514)6

doi: 10.3969/j.issn.2096-3130.2018.06.033

1 引言

职业倦怠,也称为“工作倦怠”、“工作耗竭”、“职业枯竭”。2001 年,美国社会心理学家 Maslach 等人把对工作中长期的情绪及人际应激源做出反应而产生的心理综合症称为职业倦怠^{[1] 397}。职业倦怠是一种广泛流行于服务行业的职业病,发于从事高强度、高人际接触频率的从业人员^[2],它是一个全球性的社会问题。Maslach 等人^[3]提出的职业倦怠三维度模型在该领域得到了最为广泛的应用和验证,包括情绪衰竭(emotion exhaustion,EE)、非人性化(depersionalization,DP)、低个人成感(diminished personal accomplishment,PA)。

图书馆工作时间长,工作负荷重,工作机械单调程序化;社会地位低,薪资待遇低;工作价值低,图书馆职业社会认同感低……这些工作情景中工作与个人之间的不匹配,造成馆员成为职业倦怠的高发人群。尤其是大数据时代,高校图书馆正朝着“数字化、网络化、移动式、基于云技术的形态”进发,高校图书馆员面临着更高的技术压力。研究表明^[4],技术压力与职业倦怠呈现高正相关,再加上文化程度高、专业性强的高校师生日益增长的多元化、深层次的教学科研信息需求,这将导致高校图书馆员的职业倦怠变得尤为突出。职业倦怠不仅会直接危害馆员个体的身心健康,严重时会造成个体缺勤、怠工、离职、抑郁以及工作水平难以发挥,而且会影响图书馆的工作绩效、人际关系、组织气氛,制约图书馆事业的发展,影响高校科研,教学服务质量,进而给社会医疗机构和心理咨询等支持机构增加很大的社会负担。

本文以湖北地区高校图书馆员为研究对象进行问卷调查,采用量化的研究方法,从馆员的性别、年龄、婚姻、学历、职称、月收入工资、工作年限等 7 个人口学变量对职业倦怠的现状展开问卷调查,并具体而深入地探讨归因,旨在为预防、缓解、消

¹ **基金项目**本文系湖北省教育科学规划一般课题“高校图书馆员职业倦怠的影响因素及缓解策略”(课题编号:2016GB070)研究成果之一

收稿日期 2018-07-26

作者简介陶文萍,女,湖北武穴人,湖北师范大学图书馆。

除高校图书馆员职业倦怠状况提供数据参考依据。

2 材料与方法

2.1 被试

采用随机抽样,共抽取湖北地区的湖北师范大学、湖北理工学院、湖北工程学院、黄冈师范学院等高校 239 名图书馆员作为研究对象进行了问卷调查,回收问卷 229 份,回收率为 95.8%;剔除无效问卷 30 份,最终有效问卷为 199 份,有效回收率为 87%。其中男性 40 人(20.1%),女性 159 人(79.9%);21-30 岁有 10 人(5%),31-40 岁有 41 人(20.6%),41-50 岁有 86 人(43.2%),51 岁以上有 62 人(31.2%);已婚者 185 人(93%),未婚者及其他 14 人(7%);本科以下有 57 人(28.6%),本科有 121 人(60.8%),硕士及以上有 21 人(10.6%);助理馆员及以下有 43 人(21.6%),馆员有 108 人(54.3%),副研究馆员及以上有 48 人(24.1%);工作年限在 5 年以下有 12 人(6%),6-10 年有 16 人(8%),11-15 年有 33 人(16.6%),15 年以上有 138 人(69.9%);月收入工资在 4000 元以下有 62 人(31.2%),4000-5000 元有 66 人(33.2%),5000 元以上有 71 人(35.7%)。

2.2 研究工具

本研究调查问卷由个人情况表和职业倦怠量表两部分组成。个人情况表设计了性别、年龄、婚姻、学历、职称、工作年限、月收入工资变量。

测量工具采用基于 MBI-ES 量表改编而来的馆员职业倦怠量表^[5]。该量表包括情绪衰竭(EE)、非人性化(DP)及低个人成就感(PA)三个维度,每个维度各包括 5 个条目,全量表共 15 个条目。量表采用 Likert4 级计分,取值范围为 1 至 4,分别代表“从未如此”、“很少如此”、“有时如此”、“经常如此”。各维度的得分=所包含 5 个对应条目的得分相加之和/5,前两个维度采用正向计分法;最后一个维度先采用反向计分法处理后,再计算维度均分,职业倦怠综合分=0.4*EE+0.3*DP+0.3*PA,三个维度得分和职业倦怠综合分越大,则表明职业倦怠的程度越高。

对该量表适用性进行测量,该量表及其三个维度的同质性信度 α 分别为 0.784、0.798、0.663、0.83,说明量表具有较好的信度。KMO 样本测度和 Bartlett 球形检验结果显示,该量表样本 KMO=0.782, Bartlett 球形检验卡方分布 $\chi^2=1110.059$,自由度 $df=105$,显著水平 Sig 为 $1.91E-167$ ($P<0.05$),达到显著。运用主成分分析法提取特征根大于 1 的公因子,结合最大方差法进行正交旋转,最终提取出 3 个因子,并配合碎石图进行检验,累计方差贡献率为 55.88%,所得到的由题项对应的三个维度与原量表结构完全一致。因此,该量表具有较好的结构效度,且其信效度均达到心理测量学的标准。

2.3 施测与数据分析

采用问卷星和纸质问卷调查的方式,由被试自填问卷。所有的调查结果利用 SPSS24 软件进行管理和数据处理。主要的数据处理方法包括描述统计、卡方检验、t 检验、方差分析、秩变换方差分析。

3 结果

3.1 湖北地区高校图书馆员职业倦怠总体状况

3.1.1 湖北地区高校图书馆员职业倦怠均分得分情况

问卷被试男性 40 人(20.1%),女性 159 人(79.9%),经过单样本卡方检验,样本的性别分布符合我国图书馆员男女 1:3 的

比例 ($P=0.11>0.05$)。利用游程检验考察样本的性别, 不能拒绝样本采集是随机的 ($P=0.116>0.05$)。

表 1 表明, 职业倦怠及其三个维度的均值 2.0078, 2.1859, 2.0090、1.8281 都小于量表评分的中数 2.5, 高校图书馆员职业倦怠程度从整体上表现的并不严重, 但它们的最大值 3.06、3.6、3.6、4 均已超过中数 2.5, 说明个别高校图书馆员职业倦怠程度很高。

表 1 湖北地区高校图书馆员职业倦怠均分得分情况

变量	样本数	最小值	最大值	平均值	标准差
非人性化	199	1.00	3.60	2.1859	0.53617
情绪衰竭	199	1.00	3.60	2.0090	0.59231
低个人成就感	199	1.00	4.00	1.8281	0.64418
职业倦怠综合分	199	1.00	3.06	2.0078	0.41589

采用配对样本 T 检验, 分析结果表明: 非人性化维度均值显著高于情绪衰竭, 情绪衰竭维度均值显著高于低个人成就感维度 ($P<0.01$)。这说明高校图书馆员整体上的非人性化的感受最强烈, 情绪衰竭次之, 低个人成就感的感受最低。

3.1.2 湖北地区高校图书馆员职业倦怠的检出率

首先探求职业倦怠各个维度的临界值。在 SPSS 软件中, 对被试的三个维度的得分分别进行升序、降序排序, 计算出各维度排序上三分之一处的数值作为职业倦怠各个维度的临界值 (见表 2)。

表 2 职业倦怠各个维度的临界值

维度	低	中	高
情绪衰竭	<1.8	1.8-2.2	>2.2
非人性化	<2	2-2.4	>2.4
低个人成就感	<1.6	1.6-2	>2

计算职业倦怠的检出率。以大于职业倦怠各个维度高临界值 2.2、2.4、2 作为各个维度的检出标准, 将任何一个维度得分均低于其高临界值的被试界定为无倦怠者, 任何一个维度得分高于其高临界值的被试界定为轻度倦怠者, 两个维度上得分都高于其高临界值的被试界定为中度倦怠者, 将三个维度得分都高于其高临界值的被试界定为高度倦怠者, 计算无倦怠、轻度倦怠、中度倦怠和高度倦怠者的检出率 (见表 3)。

表 3 湖北地区高校图书馆员职业倦怠的检出率

变量	倦怠程度	人数	检出人数	检出率
职业倦怠	无倦怠	199	84	42.2%
	轻度倦怠	199	71	35.7%
	中度倦怠	199	31	15.6%
	重度倦怠	199	13	6.5%

由表 3 可知, 职业倦怠的四个程度的检出率分别是 42.2%、35.7%、15.6%、6.5%, 轻度以下检出率占比是 77.9%, 中重度者检

出率占比为 22.1%，可见高校图书馆员职业倦怠程度总体上并不严重，个别出现了较为严重的工作倦怠现象，这与 3.1.1 分析结果是一致的。

3.2 不同人口统计学变量在职业倦怠水平的差异检验及结果

3.2.1 存在显著差异的检验结果

(1) 不同年龄的高校图书馆员在职业倦怠水平的差异检验

从表 4 可知，在非人性化维度($F=3.33$)、低个人成就感维度($F=2.74$)上，不同年龄的高校图书馆员之间分别存在显著差异($P<0.05$)。进一步事后比较发现，就非人性化维度而言，41-50 岁高校图书馆员($M=2.28$)显著高于 21-30 岁($M=1.88$)、31-40 岁高校图书馆员($M=2.02$) (LCD 检验法)；就低个人成就感维度而言，51 岁以上高校图书馆员($M=2$)显著高于 41-50 岁($M=1.7$) (Scheffe 检验法)。

(2) 不同性别的高校图书馆员在职业倦怠水平的差异检验

从表 5 可以发现，在低个人成就感维度上，男性高校图书馆员和女性高校图书馆员之间存在显著差异($t=2.872$, $P<0.05$)，男性高校图书馆员($M=2.09$)的低个人成就感水平显著高于女性($M=1.76$)。

(3) 不同婚姻的高校图书馆员在职业倦怠水平的差异检验

从表 6 可以发现，在情绪衰竭维度($t=-2.625$)、职业倦怠综合分($t=-2.715$)上，未婚及其他的高校图书馆员与已婚的之间分别存在显著差异($P<0.05$)。已婚高校图书馆员的情绪衰竭水平($M=2.04$)、职业倦怠综合分水平($M=2.03$)分别显著高于未婚及其他的高校图书馆员的情绪衰竭水平($M=1.61$)、职业倦怠综合分水平($M=1.72$)。

(4) 不同学历的高校图书馆员在职业倦怠水平的差异检验

首先对检验变量职业倦怠综合分及其三个维度变量进行秩变换，再对不同学历的高校图书馆员在职业倦怠水平的差异进行单因素方差分析，整理结果如表 7。由表 7 可知，低个人成就感的感受值的平均秩次在不同学历的高校图书馆员存在显著差异($F=4.461$, $P<0.05$)。进一步采用 Scheffe 检验法事后比较发现，本科以下的高校图书馆员($M=118.26$)低个人成就感水平显著高于本科($M=93.98$)、硕士及以上($M=85.14$)。

(5) 不同职称的高校图书馆员在职业倦怠水平的差异检验

从表 8 可知，不同职称的高校图书馆员在非人性化水平上存在显著差异($F=3.594$, $P<0.05$)，采用 Scheffe 法进一步事后两两比较后发现，馆员($M=2.25$)、副研究馆员及以上($M=2.22$)职称的高校图书馆员显著高于助理馆员及以下($M=2$)职称的。

(6) 不同月收入工资的高校图书馆员在职业倦怠水平的差异检验

对不同月收入工资的高校图书馆员在职业倦怠水平的差异进行秩变换方差分析，整理结果如表 9。从表 9 可知，职业倦怠综合分的平均秩次在不同月收入工资的高校图书馆员存在显著差异($F=4.227$, $P<0.05$)，进一步采用 Scheffe 检验法事后两两两两比较发现，5000 元以上工资的高校图书馆员($M=113.21$)职业倦怠综合分显著高于 4000 元以下的($M=84.58$)。

表 4 不同年龄的高校图书馆员在职业倦怠水平的差异检验 (N = 199)

检验变量	(1) 21 -30 岁 (N = 10)		(2) 31 -40 岁 (N=41)		(3) 41 -50 岁 (N=86)		(4) 51 岁以上 (N=62)		F	事后比较
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
	情绪衰竭	1.82	0.47	1.89	0.64	2.02	0.58	2.11		
非人性化	1.88	0.62	2.02	0.57	2.28	0.51	2.22	0.51	3.33*	(3) >(2)
低个人成就感	1.88	0.71	1.83	0.65	1.70	0.63	2.00	0.62	2.74*	(LSD 法)
职业倦怠综合分	1.86	0.47	1.91	0.47	2.00	0.40	2.11	0.38	2.43	(4) >(3) (Scheffe 法)

注: *表示 $p < 0.05$, 下同.

表 5 不同性别的高校图书馆员在职业倦怠水平的差异检验 (N = 199)

检验变量	男 (N=40)		女 (N = 159)		t
	M	SD	M	SD	
	情绪衰竭	1.98	0.61	2.02	
非人性化	2.16	0.58	2.19	0.53	-0.407
低个人成就感	2.09	0.68	1.76	0.62	2.872 *
职业倦怠综合分	2.06	0.43	1.99	0.41	0.921

表 6 不同婚姻的高校图书馆员在职业倦怠水平的差异检验 (N = 199)

检验变量	未婚及其他 (N = 14)		已婚 (N = 185)		t
	M	SD	M	SD	
	情绪衰竭	1.61	0.51	2.04	
非人性化	1.93	0.54	2.21	0.53	-1.874
低个人成就感	1.66	0.58	1.84	0.65	-1.030
职业倦怠综合分	1.72	0.39	2.03	0.41	-2.715*

表 7 不同学历的高校图书馆员在职业倦怠水平的差异检验的秩变换方差分析 (N = 199)

检验变量	(1) 本科以下 (N=57)		(2) 本科 (N = 121)		(3) 硕士及以上 (N=21)		F	事后比较 (Scheffe 法)
	M	SD	M	SD	M	SD		
	情绪衰竭	102.79	56.22	102.67	58.20	77.02		
非人性化	99.58	52.18	101.10	56.50	94.81	72.88	0.110	
低个人成就感	118.26	46.86	93.98	58.60	85.14	63.62	4.461*	
职业倦怠综合分	110.60	53.91	98.52	57.51	79.76	63.82	2.334	

表 8 不同职称的高校图书馆员在职业倦怠水平的差异检验 (N = 199)

检验变量	(1)助理馆员及以下 (N=43)		(2)馆员 (N = 108)		(3)副研究馆员及以上 (N=48)		F	事后比较 (Scheffe 法)
	M	SD	M	SD	M	SD		
	情绪衰竭	1.94	0.67	1.97	0.56	2.15		
非人性化	2.00	0.60	2.25	0.48	2.22	0.57	3.594*	(2) (3) > (1)
低个人成就感	1.72	0.54	1.89	0.64	1.79	0.72	1.173	
职业倦怠综合分	1.89	0.47	2.03	0.39	2.06	0.40	2.225	

表 9 不同月收入工资的高校图书馆员在职业倦怠水平的差异检验的秩变换方差分析 (N = 199)

检验变量	(1)4000 元以下 (N=62)		(2)4000 - 5000 元 (N=66)		(3)5000 元以上 (N=71)		F	事后比较 (Scheffe 法)
	M	SD	M	SD	M	SD		
	情绪衰竭	90.30	63.70	95.23	52.60	112.90		
非人性化	86.19	64.00	103.49	51.64	108.81	53.60	2.847	(3) > (1)
低个人成就感	92.23	58.68	102.43	54.90	104.53	57.63	0.859	
职业倦怠综合分	84.58	63.85	100.27	55.28	113.21	50.98	4.227*	

3.2.2 无显著差异的检验结果

对不同工作年限的高校图书馆员职业倦怠水平差异进行单因素方差分析, 分析结果表明: 不同工作年限的高校图书馆员职业倦怠综合分及其三个维度不存在显著差异。有国内研究表明^[6]: 工作年限不同的高校图书馆员在倦怠的三个维度都不存在显著差异, 本研究也证实了这一结论。

4 讨论

4.1 湖北地区高校图书馆员职业倦怠总体状况分析

调查研究发现^[7], 当前我国图书馆员的工作倦怠整体水平不高, 个别图书馆员出现了较为严重的工作倦怠现象。本研究中的湖北地区高校图书馆员职业倦怠总体状况分析结果证实了这一结论。分析原因可能是: 工作稳定, 部分岗位的工作内容是以传统服务为主, 对馆员的学历、能力、专业性要求不高, 并且高校图书馆中女性数量远远超过男性, 她们大多数青睐图书馆服务行业, 所以高校图书馆员整体倦怠水平不高。个别馆员可能因为所在岗位工作复杂辛苦, 技术压力大, 角色冲突和角色模糊, 外控性认知、A 型人格等人格特征, 图书馆管理上缺乏合理的激励机制、组织分配不公平等等, 造成他们个体出现较为严重的职业倦怠现象。

样本研究表明, 高校图书馆员整体对非人性化的感受最强烈, 情绪衰竭次之, 低个人成就感的感受最低。分析原因可能是: 第一, 在大数据时代, 高校图书馆正朝着“数字化、网络化、移动式、基于云技术的形态”进发, 对馆员提出更高的要求: 具有快速的搜商, 良好的网络评价技能, 广博的知识面, 精通的计算机技能、良好的外语能力等。同时高校的读者文化层次较高、专业性强, 需要深度的多元化图书馆服务。但是由于历史原因和社会原因, 很多高校图书馆员知识匮乏、缺乏专业背景, 长期安于现状, 单位缺乏进修、交流学习的机会。面对这些职业压力, 感到难以承载。第二, 在高校中大多数重视教师, 高校图书馆地位低。与教师相比, 工作时间长, 管理较严, 待遇较低。职称晋升门槛高、指标少, 许多馆员看不到前途和希望, 心理失

衡,对待工作冷漠、消极、玩世不恭。但是,由于高校图书馆女性馆员占主体,她们大多认为图书馆是适合女性的职业,对工作的意义和价值倾向积极评价,导致高校图书馆整体上低个人成就感的倦怠程度最低。

4.2 高校图书馆员职业倦怠水平在不同人口统计学变量显著差异分析

(1) 41-50岁高校图书馆员非人性化水平显著高于21-30岁、31-40岁高校图书馆员;51岁以上高校图书馆员的低个人成就感水平显著高于41-50岁。归因解析:41-50岁高校图书馆员处于职业生涯中期,容易受到“职业高原”现象困扰,进入职业停滞期。这一时期过长,就会出现很多负面问题:不求上进、对工作缺乏激情、工作效率低、离职率上升等。另外,人到中年,上有老、下有小的家庭角色压力,鱼和熊掌不可兼得,他们不能全身心地投入工作。这些导致41-50岁高校图书馆员非人性化水平显著高于21-30岁、31-40岁高校图书馆员。51岁以上高校图书馆员工作年限长,工作程序化,思维定势化,缺乏创造性;职业生涯进入退休准备期,职业发展目标和期望值变低,对职业的投入变低,而图书馆管理上缺乏合理公平的激励机制;身体状况走下坡路,对工作的热情直线下降。但是图书馆技术更新快,高校服务对象有较高的文化程度高和专业素养,面对读者多元化、深度服务的高要求,他们会感觉难以解决,对自己的服务能力产生怀疑,自我评价个人成就感降低。

(2) 高校男性图书馆员的低个人成就感水平显著高于女性。归因解析:“高校图书馆归属于高校的教辅单位,虽然是高校教学评估的重要指标之一,实际上高校大多重视教师,对馆员重视不够;工资待遇低;技术含量不高,人人可以胜任;师生读者不认可图书馆工作和尊重馆员;图书馆是适合女性的职业;工作单调、枯燥乏味”等等,这些消极的社会刻板印象造成多数男性高校图书馆员对图书馆的职业认同感低于女性高校图书馆员,认为图书馆职业无法实现自己的人生价值,感觉个人成就感低下。

(3) 高校已婚图书馆员的情绪衰竭水平、职业倦怠综合分水平分别显著高于未婚及其他的。归因解析:说明面对工作负荷重、技术更新快的职业环境和养育子女、照顾老人的家庭重任,已婚高校图书馆员时间、精力有限,同时伴随着整个职业生涯中还要经历从青年到中年到老年的生理转变过程,身心上承受难以负载的压力,以致产生强烈的心理焦虑,极度疲惫不堪,相比未婚及其他的高校图书馆员,他们在情绪衰竭水平、职业倦怠综合分水平上感受更强烈。

(4) 高校本科以下的高校图书馆员低个人成就感水平显著高于本科、硕士及以上的。归因解析:高校本科以下学历的馆员一般基础知识薄弱,往往不具备图情专业背景,外语、计算机能力又不足,只能为读者提供技术含量低、简单、低层次的基础服务。面对读者日益增长的多元化、深层次的信息需求,他们常感到力不从心,束手无策。另外,本科以下的学历晋升中高级职称受到瓶颈限制。因此,高校低学历的馆员容易产生低个人成就感的自我负面评价。

学历和倦怠程度很相关,一般来说学历越低,倦怠程度越高;学历越高,倦怠程度越低^[8]。这一结论在本研究中得到证实。

(5) 馆员、副研究馆员及以上职称的高校图书馆员在非人性化水平上显著高于助理馆员及以下职称的馆员。归因解析:高校图书馆员、副研究馆员及以上职称的馆员是高校图书馆的骨干力量,特别是随着大数据时代的到来,副研究馆员及以上职称的高校图书馆员的工作岗位技术难度加大,工作负荷重,同行竞争强,他们的年龄一般偏大,精力和创造力下降,较强烈地感觉读者对自己的态度不够尊重。对工作失去热情,消极应对读者,工作绩效下降。因此,他们的倦怠程度明显高于助理馆员及以下职称的。

(6) 5000元以上工资的高校图书馆员职业倦怠综合分显著高于4000元以下的。归因解析:5000元以上工资的高校图书馆员所对应的工作岗位多是图书馆的技术岗位,技术含量高,工作任务重,工作要求较高,难度较大,强度较高,所以,相比4000元以下的高校图书馆员,他们的情绪衰竭、非人性化、低个人成就感综合起来更加显著。

5 结论

(1) 高校图书馆员职业倦怠整体水平表现不高, 仅个别出现了较为严重的倦怠现象。最为突出的表现是非人性化维度, 情绪衰竭维度次之, 低个人成就感维度最低。

(2) 人口统计学变量在高校图书馆员职业倦怠水平存在显著性差异。涵盖 41 岁以上, 已婚, 男性, 本科以下学历, 馆员、副研究馆员及以上职称, 5000 元以上月工资收入的人口学特征的高校图书馆员的职业倦怠水平更为突显。

(3) 不同工作年限的高校图书馆员职业倦怠水平不存在显著差异。

参考文献

- [1] Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. JOB BURN- OUT[J]. Annual Review of Psychology, 2001, 52: 397 -422.
- [2] 张红莉, 鲁海宁, 马迪倩. 高校男性图书馆员职业倦怠实证研究[J]. 图书馆工作与研究, 2011, 185 (7): 281 -286.
- [3] Maslach C. Job Burnout: New Directions in Research and Intervention[J]. Current Directions in Psychological Science, 2003, 12(5) : 189-192.
- [4] Francis O O. Work Values, Achievement Motivation and Technostress as Determinants of Job Burnout among Library Personnel in Automated Federal University Libraries in Nigeria[J]. Library Philosophy & Practice, 2013: 1 -31.
- [5] 常倩倩. 高校图书馆女性馆员职业倦怠的调查分析 [D] •黑龙江: 黑龙江大学, 2016.
- [6] 王学云, 张廷广, 任俊义. 烟台地区图书馆员工作倦怠调查与分析[J]. 大学图书馆学报, 2011, (3) 42 -45 , 60.
- [7] 粮丽萍. 图书馆员工作倦怠的调查与分析[J]. 图书与情报, 2009, (1): 117-121.
- [8] 伍新春, 张军. 教师职业倦怠预防[M]. 北京: 中国轻工业出版社, 2008.