

大学生就业压力对就业倦怠的影响：链式中介模型

赵可怡

西南大学心理学部，重庆

收稿日期：2025年1月3日；录用日期：2025年2月14日；发布日期：2025年2月25日

摘要

目的：探讨就业压力与大学生就业倦怠感之间的关系，特别关注自我效能感和应对策略在这一关系中的中介作用。方法：通过问卷法对就业压力、自我效能感、积极应对方式与就业倦怠进行了测量。结果：① 就业压力与就业倦怠呈显著正相关($r = 0.791, P < 0.001$)，与自我效能感($r = -0.389, P < 0.001$)、积极应对方式($r = -0.394, P < 0.001$)呈显著负相关；就业倦怠与自我效能感($r < -0.268, P < 0.001$)、积极应对方式($r = -0.332, P < 0.001$)呈显著负相关；自我效能感与积极应对方式呈显著正相关($r = 0.559, P < 0.001$)。② 就业压力不仅直接正向预测就业倦怠感($\beta = 0.776, 95\% \text{ CI } [0.734, 0.819]$)，且存在3条间接路径：自我效能感的中介效应($\beta = -0.029, 95\% \text{ CI } [-0.050, -0.007]$)；积极应对方式的中介效应($\beta = 0.012, 95\% \text{ CI } [0.001, 0.024]$)；自我效能感、积极应对方式的链式中介效应($\beta = 0.011, 95\% \text{ CI } [0.001, 0.021]$)。结论：在减少学生倦怠感的过程中，需要提高对就业压力的关注，注重增强自我效能感。未来，通过制定针对性的干预措施，可以帮助学生减少倦怠感，促进整体福祉。

关键词

就业压力，就业倦怠，自我效能感，应对方式

The Effect of emPloyment Stress on Job Burnout among College Students: A Chain Mediation Model

Keyi Zhao

Faculty of Psychology, Southwest University, Chongqing

Received: Jan. 3rd, 2025; accepted: Feb. 14th, 2025; published: Feb. 25th, 2025

Abstract

Objective: To explore the relationship between employment stress and college students' feelings of

employment burnout, with special attention to the mediating role of self-efficacy and coping strategies in this relationship. **Methods:** Employment stress, self-efficacy, positive coping styles, and employment burnout were measured using a questionnaire. **Results** ① Employment stress was significantly positively correlated with employment burnout ($r = 0.791, P < 0.001$), and significantly negatively correlated with self-efficacy ($r = -0.389, P < 0.001$), positive coping styles ($r = -0.394, P < 0.001$) were significantly negatively correlated; employment burnout was significantly negatively correlated with self-efficacy ($r < -0.268, P < 0.001$) and positive coping styles ($r = -0.332, P < 0.001$); self-efficacy was significantly positively correlated with positive coping style ($r = 0.559, P < 0.001$); ② Employment stress not only directly and positively predicted employment burnout ($\beta = 0.776, 95\% \text{ CI } [0.734, 0.819]$), but also there were three indirect paths: the mediating effect of self-efficacy ($\beta = -0.029, 95\% \text{ CI } [-0.050, -0.007]$); the mediating effect of positive coping style ($\beta = 0.012, 95\% \text{ CI } [0.001, 0.024]$); and the chained mediating effect of self-efficacy, positive coping styles ($\beta = 0.011, 95\% \text{ CI } [0.001, 0.021]$). **Conclusion:** In reducing student burnout, there is a need to increase attention to employment stress and focus on enhancing self-efficacy. In the future, by developing targeted interventions, students can be helped to reduce burnout and promote overall well-being.

Keywords

Employment Stress, Job Burnout, Self-Efficacy, Coping Styles

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

近年来,我国高校毕业生人数不断激增,国家统计局数据显示:2014年全国高校毕业生为727万人;2024年高校毕业生预计1179万人。当前,就业压力已成为我国大学生面临的最大心理压力[1],会损害大学生的身心健康和主观幸福感[2][3]。在此背景下,就业能力的提高和就业素质的培养不仅成为各个高校的“必修课”,也引起了社会的广泛关注。然而,大学生的“慢就业”现象,即大学毕业生在完成学业后暂缓就业的现象[4][5]目前却十分普遍。这种“慢就业”主要表现为“佛系心态”、职业规划欠缺等[6],即对就业产生倦怠感。

倦怠感通常被定义为一种疲惫的状态,在这种状态下,一个人对自己的价值和表现能力持怀疑态度[7]。自20世纪70年代中期倦怠感的研究产生以来,研究者们对倦怠的兴趣日益浓厚,并且,倦怠感还与当代社会文化问题产生了共鸣,并在公众中引起了关注[8][9]。许多研究得出结论,倦怠感的流行率令人担忧[10]-[12]。例如Gallup对2020年的一项调查估计,美国工作人员的倦怠率可能高达76%[13]。如今,倦怠感成为了一场“全球性危机”[14],严重的影响了个体的身心健康[15]。

最初,Maslach将倦怠感的产生归因于与工作相关的压力源[16]。研究者们认为,倦怠感是对工作中慢性情绪、人际或社会压力源的反应[8][17]。随后,研究者们逐渐开展了针对倦怠感的系统研究。例如:一项早期的研究发现,恶劣的工作条件和时间压力可以正向预测农村学校教师的倦怠感[18]。最近的一项针对42个组织的20,947名医护人员大样本调查发现,压力与倦怠感存在高度相关[19]。此外,元分析的证据也支持了这一观点,Guthier等对包含26,319名研究对象的48项纵向研究中进行了元分析,结果发现,工作压力源(如工作量、时间压力、角色冲突)与倦怠感之间存在显著的正相关[20]。压力是一个人与环境之间的一种重要、繁重或过度的应对关系[21]。而心理学意义上的“就业压力”(job-hunting stress),是指个体面临求职、择业时受内部或外界就业压力源影响而引起的生理、心理和行为的应激过程[2]。因

此,有理由认为,就业压力是引发就业倦怠感的重要因素。

那么,就业压力引发就业倦怠的机制是什么?自倦怠这一概念产生以来,许多理论对倦怠为何出现这一问题进行了回答。这些理论并非相互对立,而是互为补充,共同为理解这一问题提供了更加全面的视角。社会认知理论将个体变量(如自我效能感和自我概念)置于倦怠发展和演变的核心地位[22][23],当个体对自己在实现职业目标方面的能力产生怀疑时,倦怠便会随之出现[24]。Jessor 等人的问题行为理论指出,问题行为可以直接受到个体内在个性因素以及感知到的外部环境因素的影响。当个体感受到压力(就业压力)时,这种感知可以直接影响他们的行为系统(应对方式),并产生倦怠行为[25]。压力与应对的交易模型(TSC)也认为,个体在感知到压力后,会进行认知评估,如果将其评估为威胁[26],可能会对这种压力做出负面反应,这反过来可能导致学业倦怠[27]。倦怠的结构理论表明,倦怠感是对慢性工作压力的一种反应,进而导致工作中个人成就感降低和疲惫[28]。这可能涉及两个已被证明会影响认知、行为、情感和功能结果[29]-[31]的心理行为因素:自我效能感和应对方式。

自我效能感被广泛定义为对自己实现目标和执行相关、必要任务的能力的信心[29][32]。根据社会认知理论,自我效能感较低的人更有可能放大潜在的挑战和不足,并更多地思考自己的弱点[33]。因此,自我效能感和倦怠感之间可能存在负向关联。过往的研究证实了自我效能感和倦怠感之间存在显著相关性[34]-[36]。例如:一项针对 238 名伊朗英语教师开展的研究表明,教师的自我效能感会显著的减少他们的职业倦怠[35]。另一项针对 2110 名中国大学生的横断面研究也发现,学生的自我效能感对学业倦怠起显著的负向预测作用[37]。此外,自我效能感还是应对方式的重要预测因素[38]。应对是指个体用于预防、减少或者掌握压力情景和附加结果的认知努力和行为努力[39]。高自我效能感的个体拥有更多的适应性应对策略[40][41]。有研究表明高自我效能感的个体在面对压力时,更可能采用问题解决策略和寻求社会支持[42]。

目前,对于大学生就业倦怠的研究方法上多倾向于思辨分析,实证研究很少。并且,以往关于大学生就业压力的心理学研究主要集中在大学生就业压力的影响因素[43][44]、就业压力与主观幸福感[2]和身心健康[3]的关系等方面。对于就业倦怠这一重要的现象却没有得到足够的重视。在我国大学毕业生人数与日俱增,大学生就业压力逐渐扩大,就业倦怠十分普遍的背景下,针对这一领域开展研究具有重要的现实意义。综上,基于倦怠的结构理论与过往实证研究结果,本研究假设(如图 1)。

H1: 就业压力可以显著正向预测大学的就业倦怠感。

H2: 自我效能感在就业压力与就业倦怠感的关系中起中介作用。

H3: 就业压力通过减少降低个体的自我效能感、积极应对方式,最终增加个体的就业倦怠感。

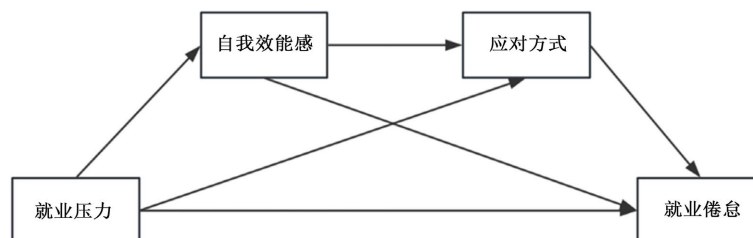


Figure 1. Chained intermediary model

图 1. 链式中介模型

2. 研究方法

2.1. 研究对象

本研究通过问卷星平台,对 900 名在校大学生展开了线上问卷调查。删除规律性作答、作答时间过

长(过短)以及存在做假嫌疑的问卷,最终获得有效问卷 757 份,有效率 84.11%。其中,男性 403 名,女性 355 名,平均年龄 21.16 岁($SD = 1.88$)。

2.2. 研究材料

2.2.1. 自我效能感

采用王才康等翻译并修订的中文版一般自我效能感量表[45],该量表主要侧重于对人们总体自我效能感的判断,共包含 10 个题目,例如:“我自信能有效地应对突如其来的事情”。采用 Likert5 点计分,1 (最低)到 5 (最高)。本研究中,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.883。

2.2.2. 积极应对方式

采用解亚宁编制的简易应对方式问卷[46],其中积极应对方式共包含 12 个题目,例如:“与人交谈,倾诉内心烦恼”。采用 Likert4 点计分,1 (不采取)到 4 (经常采取)。在本研究中,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.789。

2.2.3. 就业压力

采用柳中华编制的就业压力量表[47]。该量表共有四个维度,即家庭因素、学校因素、专业因素和自我因素,14 个题目。例如:“家庭经济基础不好”“学校排名相对较低”“过去专业或相应专业的就业率不好”。采用 Likert5 点计分,1 (最低)到 5 (最高)。在本研究中,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.932。

2.2.4. 就业倦怠

采用徐丽丽等编制的大学生就业倦怠量表[48]。该量表包含就业认知、就业恐惧感、被动就业行为、佛系心理和获得就业支持五个维度,共 34 个题目。例如:“工作不好不如不就业”“我害怕求职失败”“我多次考研不是想深造提升而是不想马上就业”。采用 Likert5 点计分,1 (最低)到 5 (最高)。在本研究中,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.943。

2.3. 研究程序与数据分析

本研究获得了研究对象的知情同意,研究对象有权随时退出研究。所有研究对象都完成了一份包括人口统计信息和所有问卷项目的匿名自我报告问卷。问卷收集完成后,将结果数据导入 SPSS26.0 与 Mpuls8.3 进行分析。

3. 结果

3.1. 共同方法偏差检验

于本研究中的所有变量都采用问卷调查法获取,且多个变量数据都来自同一研究对象,可能存在共同方法偏差效应。为减少自陈式问卷带来的共同方法偏差,本研究在数据收集过程中通过强调答题的真实性;量表、题目顺序随机设置等方式进行程序控制。使用 Harman 单因素检验法检验程序控制的效果[49],结果发现,有 14 个因子的特征根大于 1,且第一个因子的解释率为 29.057%,远小于临界值 40%,说明本研究的共同方法变异程度在可接受范围内。

3.2. 描述性统计及相关分析

各个研究变量的平均值、标准差及相关矩阵如表 1 所示。结果显示,就业压力与自我效能感、积极应对方式呈显著负相关,与就业倦怠呈显著正相关;自我效能感与积极应对方式呈显著正相关、与就业倦怠呈显著负相关;积极应对方式与就业倦怠呈显著负相关。

Table 1. Results of descriptive statistics and correlation analysis of variables**表 1.** 各变量描述性统计和相关分析结果

变量	M	SD	就业压力	自我效能感	积极应对方式
就业压力	41.36	12.82			
自我效能感	39.20	6.31	-0.389***		
积极应对方式	34.46	4.81	-0.394***	0.559***	
就业倦怠	99.92	24.76	0.791***	-0.268***	-0.332**

注：* $P < 0.05$ ，** $P < 0.01$ ，*** $P < 0.001$ 。

3.3. 模型检验

使用 Mplus8.3 软件进行路径分析，为减少共同方法偏差问题，在分析前将所有连续变量做标准化处理。结果显示(图 2，表 2)，就业压力可以显著正向预测大学生的就业倦怠感($\beta = 0.796$, $P < 0.001$)，负向预测自我效能感($\beta = -0.389$, $P < 0.001$)，负向预测积极应对方式($\beta = -0.208$, $P < 0.001$)。自我效能感正向预测积极应对方式($\beta = 0.478$, $P < 0.001$)，负向预测就业倦怠($\beta = -0.075$, $P = 0.006$)。积极应对方式负向预测就业倦怠($\beta = -0.059$, $P = 0.031$)。

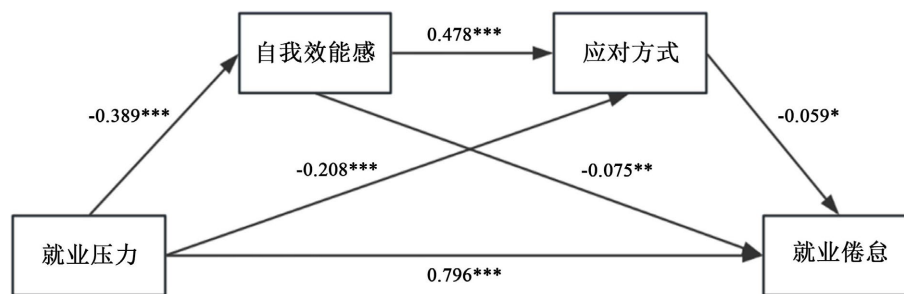


Figure 2. Chain mediation of employment stress, employment burnout, self-efficacy and positive coping styles (Note: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$)

图 2. 就业压力、就业倦怠、自我效能感与积极应对方式的链式中介。(注：* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$)

Table 2. Indirect and total effects of employment stress on employment burnout**表 2.** 就业压力影响就业倦怠的间接效应与总效应

	β	P	95% CI
就业压力→自我效能感→就业倦怠	-0.029	0.008	[-0.050, -0.007]
就业压力→积极应对→就业倦怠	0.012	0.040	[0.001, 0.024]
就业压力→自我效能感→积极应对→就业倦怠	0.011	0.035	[0.001, 0.021]
总效应	0.776	<0.001	[0.734, 0.819]

4. 讨论

本研究旨在探讨就业压力与大学生就业倦怠感之间的关系，特别关注自我效能感和应对策略在这一关系中的中介作用。结果发现，就业压力可以显著正向预测大学生的就业倦怠感；并且，就业压力会削弱个体自我效能感，导致个体更少的使用积极应对方式，进而增加倦怠感。本研究的假设得到了证实。

本研究发现,压力与倦怠感之间存在强烈的相关性,这与以往研究一致[8] [17]。在竞争激烈的市场环境中,这种压力会消耗个体的情感和心理资源,进而表现为倦怠感。为了制定有效的干预措施,研究人员必须扩大对倦怠发展因素的了解[50]。本研究发现,自我效能感在就业压力与就业倦怠感的关系中起中介作用。倦怠的结构理论表明,工作压力,特别是失败的经历,会导致工作中的个人成就感降低,进而引发倦怠感产生[28]。因此,旨在增强自我效能感的干预措施可能是减少就业倦怠感的有效策略。例如,以提升学生自信心为目标的职业辅导项目可以帮助缓解就业压力,从而最终降低倦怠感的发生率。

此外,就业压力不仅直接影响倦怠感,还通过削弱自我效能感和减少积极应对策略的使用间接影响倦怠感。应对策略在管理压力和预防倦怠感方面至关重要[51]。积极的应对策略,如问题解决和寻求社会支持,通常比消极的策略(如回避或否认)更能有效地管理压力。然而,当自我效能感较低时,学生可能不太愿意采取积极的应对策略,而是更倾向于采用消极的策略。这种转变可能会加剧压力,并增加倦怠感的可能性。过往的研究通常关注个体的应对策略对感知到的压力的影响。本研究发现,压力同样会对应对策略研究具有负向预测作用。这与部分研究结果一致,例如:有研究显示,处于逆境中的个体更少的拥有适应性的应对策略[52]。这一路径强调了压力、自我效能感和应对策略之间在倦怠感形成中的复杂互动关系。这突显了制定有针对性干预措施的重要性。

5. 不足与展望

尽管本研究的假设已基本得到验证,但研究仍存在一定的局限。首先,本研究取样主要集中于重庆市临近毕业的大学生,研究结论的可推广性存在一定局限,需要未来更具有代表性的大样本研究予以检验。其次,本文的目的是厘清就业压力影响就业倦怠的机制,采用了简化的测量方式,仅考虑了就业压力且对就业压力的应对方式进行了简单的二分法划分(积极与消极)。然而,在现实生活中压力及其应对方式的结构可能十分复杂,不同因素相互影响。例如:Hakanen 和 Bakker 提出,在倦怠研究中,应关注与工作无关的压力源[53],例如负性生活事件和神经质等人格特征[54] [55],这些因素可能在倦怠的发生和发展中具有重要作用。现有的研究已对大学生就业压力的应对策略进行了更为细致的分解[56]。未来研究需要进一步探讨具体的应对方式成分在就业压力与倦怠之间的作用,从而揭示其潜在的机制。此外,本研究仅使用了横断面研究设计。虽然问卷调查被广泛用于实验和非实验方法的心理学研究中,然而受访者在调查问题中提供无效的数据可能会对研究结果产生干扰[57] [58]。鉴于横向研究设计的局限性,未来研究应采用多方面聚合证据——对于同一问题采用多种途径、从不同的侧面加以考察,由此得到的具有一致性的研究证据往往比单纯的完全重复性研究要更有说服力[59]。

本研究的结果对于减少大学生就业倦怠感具有多方面的实践意义。未来研究可在本文的基础上发展减少就业倦怠的干预策略。首先,明确需要设计针对求职过程中特定压力的压力管理项目。这些项目可以包括减压技巧、放松策略,帮助学生更有效地管理压力。其次,增强自我效能感应成为任何旨在减少倦怠感的干预措施的重要组成部分。这可以通过技能提升和让学生获得实践经验的机会来实现。通过增强他们对自己能力的信心,这些项目可以帮助学生在求职过程中感到更加掌控,从而预防倦怠感。第三,促进积极应对策略的使用可以进一步帮助管理就业压力。应鼓励学生参与问题解决,寻求社会支持,并采用积极主动的求职态度。当前,已有众多研究开发出了针对压力的心理干预方案例如:对个体的认知重评技能进行在线干预能够增加参与者在日常生活中进行全面认知重评的倾向,与对照组相比,训练组在干预后表现出更高的认知重评分数、更高的幸福感(生活满意度、自尊、乐观、正性情绪),负性情绪反应更少[60]。协同心态干预可以改善个体对压力事件的反应,使其积极应对压力事件,改善了与压力相关的认知、心血管反应性、日常内化症状和皮质醇水平,以及广泛性焦虑症状[61]。然而,这些干预方案是否可以减少的大学生就业倦怠感,仍需要未来研究进一步的考察。

6. 结论

本研究证实了就业压力显著预测大学生的就业倦怠感,并且,就业压力通过降低自我效能感和减少积极应对策略的使用,进一步增加了倦怠感。这些发现突显了在减少学生倦怠感的过程中,关注就业压力和增强自我效能感的重要性。未来,通过制定针对性的干预措施,可以帮助学生更有效地应对求职过程,减少倦怠感的风险,并促进整体福祉。

参考文献

- [1] 张云龙, 叶宝娟, 罗照盛, 等. 应对效能对大学生可就业能力的影响:职业探索的中介作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2015, 23(5): 815-817.
- [2] 刘芷含. 大学生就业压力与主观幸福感:双向中介效应[J]. 中国临床心理学杂志, 2019, 27(2): 378-382.
- [3] 文艺, 何美娜, 吴海霞, 等. 就业压力与毕业生自杀风险的关系: 有调节的中介模型[J]. 中国临床心理学杂志, 2024, 32(2): 441-445.
- [4] 李逸. 高校大学生“慢就业”精准帮扶策略探讨——评《“慢就业”形势下大学生就业精准服务研究》 [J]. 中国教育学刊, 2024(8): 130.
- [5] 王以梁. 大学生“慢就业”的现状、成因与应对策略[J]. 思想理论教育, 2023(11): 106-111.
- [6] 徐丽. 基于微观社会学视角的大学生慢就业现象分析[J]. 高教论坛, 2021(3): 77-79, 98.
- [7] Maslach, C., Jackson, S.E. and Leiter, M.P. (1996) Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed). Mind Garden.
- [8] Maslach, C., Schaufeli, W.B. and Leiter, M.P. (2001) Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, **52**, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- [9] Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. and Maslach, C. (2009) Burnout: 35 Years of Research and Practice. *Career Development International*, **14**, 204-220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- [10] Banerjee, S., Califano, R., Corral, J., de Azambuja, E., De Mattos-Arruda, L., Guarneri, V., *et al.* (2017) Professional Burnout in European Young Oncologists: Results of the European Society for Medical Oncology (ESMO) Young Oncologists Committee Burnout Survey. *Annals of Oncology*, **28**, 1590-1596. <https://doi.org/10.1093/annonc/mdx196>
- [11] McCammon, L.C., Gillen, P. and Kernohan, W.G. (2023) Explaining and Addressing the Limitations in Usefulness of Available Estimated Prevalence Figures Relating to Burnout in Family Doctors: Evidence from a Systematic Scoping Literature Review. *Journal of Psychiatric Research*, **158**, 261-272. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2022.12.013>
- [12] Rotenstein, L.S., Torre, M., Ramos, M.A., Rosales, R.C., Guille, C., Sen, S., *et al.* (2018) Prevalence of Burnout among Physicians: A Systematic Review. *JAMA*, **320**, 1131-1150. <https://doi.org/10.1001/jama.2018.12777>
- [13] Gallup (2020) Employee Burnout: Causes and Cures. <https://www.gallup.com/workplace/282659/employ-ee-burnout-perspective-paper.aspx>
- [14] (2019) Physician Burnout: A Global Crisis. *The Lancet*, **394**, 93. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(19\)31573-9](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(19)31573-9)
- [15] Bianchi, R., Schonfeld, I.S. and Laurent, E. (2015) Burnout-Depression Overlap: A Review. *Clinical Psychology Review*, **36**, 28-41. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2015.01.004>
- [16] Maslach, C. (1979) Burned-Out. *The Canadian Journal of Psychiatric Nursing*, **20**, 5-9.
- [17] Lloyd, C., King, R. and Chenoweth, L. (2002) Social Work, Stress and Burnout: A Review. *Journal of Mental Health*, **11**, 255-265. <https://doi.org/10.1080/09638230020023642>
- [18] Abel, M.H. and Sewell, J. (1999) Stress and Burnout in Rural and Urban Secondary School Teachers. *The Journal of Educational Research*, **92**, 287-293. <https://doi.org/10.1080/00220679909597608>
- [19] Prasad, K., McLoughlin, C., Stillman, M., Poplau, S., Goelz, E., Taylor, S., *et al.* (2021) Prevalence and Correlates of Stress and Burnout among U.S. Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic: A National Cross-Sectional Survey Study. *EClinicalMedicine*, **35**, Article ID: 100879. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2021.100879>
- [20] Guthrie, C., Dormann, C. and Voelkle, M.C. (2020) Reciprocal Effects between Job Stressors and Burnout: A Continuous Time Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *Psychological Bulletin*, **146**, 1146-1173. <https://doi.org/10.1037/bul0000304>
- [21] Lazarus, R.S. (1966) Psychological Stress and the Coping Process. McGraw-Hill.
- [22] Cherniss, C. (2017) Role of Professional Self-Efficacy in the Etiology and Amelioration of Burnout. In: Schaufeli, W.B.,

- Maslach, C. and Marek, T., Eds., *Professional Burnout*, Routledge, 135-149.
<https://doi.org/10.4324/9781315227979-11>
- [23] Pines, A.M. (2002) Teacher Burnout: A Psychodynamic Existential Perspective. *Teachers and Teaching*, **8**, 121-140.
<https://doi.org/10.1080/13540600220127331>
- [24] Manzano-García, G. and Ayala-Calvo, J. (2013) Nuevas perspectivas: Hacia una integración del concepto de burnout y sus modelos explicativos. *Anales de Psicología*, **29**, 800-809. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.145241>
- [25] Jessor, R., Turbin, M.S. and Costa, F.M. (2010) Predicting Developmental Change in Healthy Eating and Regular Exercise among Adolescents in China and the United States: The Role of Psychosocial and Behavioral Protection and Risk. *Journal of Research on Adolescence*, **20**, 707-725. <https://doi.org/10.1111/j.1532-7795.2010.00656.x>
- [26] Lazarus, R.S. and Folkman, S. (1984) *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.
- [27] Walburg, V. (2014) Burnout among High School Students: A Literature Review. *Children and Youth Services Review*, **42**, 28-33. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2014.03.020>
- [28] Edú-Valsania, S., Laguía, A. and Moriano, J.A. (2022) Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, **19**, Article 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- [29] Bandura, A. (1989) Regulation of Cognitive Processes through Perceived Self-Efficacy. *Developmental Psychology*, **25**, 729-735. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.25.5.729>
- [30] Maddux, J.E. and Kleiman, E.M. (2016) Self-Efficacy: A Foundational Concept for Positive Clinical Psychology. In: Wood, A.M. and Johnson, J., Eds., *The Wiley Handbook of Positive Clinical Psychology*, Wiley-Blackwell, 89-101.
- [31] Carver, C.S. and Vargas, S. (2012) Stress, Coping, and Health. In: Friedman, H.S., Ed., *The Oxford Handbook of Health Psychology*, Oxford University Press, 163-188. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195342819.013.0008>
- [32] Bandura, A. (1995) Comments on the Crusade against the Causal Efficacy of Human Thought. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, **26**, 179-190. [https://doi.org/10.1016/0005-7916\(95\)00034-w](https://doi.org/10.1016/0005-7916(95)00034-w)
- [33] Bandura, A. (2006) Toward a Psychology of Human Agency. *Perspectives on Psychological Science*, **1**, 164-180.
<https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2006.00011.x>
- [34] Galindo-Domínguez, H., Pegalajar, M. and Uriarte, J. (2020) Mediator and Moderator Effect of Resilience between Self-Efficacy and Burnout Amongst Social and Legal Sciences Faculty Members. *Revista de Psicodidáctica (English ed.)*, **25**, 127-135. <https://doi.org/10.1016/j.psicoe.2020.04.001>
- [35] Fathi, J., Greenier, V. and Derakhshan, A. (2021) Self-Efficacy, Reflection, and Burnout among Iranian EFL Teachers: The Mediating Role of Emotion Regulation. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, **9**, 13-37.
- [36] Kim, L.E. and Burić, I. (2020) Teacher Self-Efficacy and Burnout: Determining the Directions of Prediction through an Autoregressive Cross-Lagged Panel Model. *Journal of Educational Psychology*, **112**, 1661-1676.
<https://doi.org/10.1037/edu0000424>
- [37] Chen, C., Shen, Y., Zhu, Y., Xiao, F., Zhang, J. and Ni, J. (2023) The Effect of Academic Adaptability on Learning Burnout among College Students: The Mediating Effect of Self-Esteem and the Moderating Effect of Self-Efficacy. *Psychology Research and Behavior Management*, **16**, 1615-1629. <https://doi.org/10.2147/prbm.s408591>
- [38] Konaszewski, K., Kolemba, M. and Niesiołędzka, M. (2019) Resilience, Sense of Coherence and Self-Efficacy as Predictors of Stress Coping Style among University Students. *Current Psychology*, **40**, 4052-4062.
<https://doi.org/10.1007/s12144-019-00363-1>
- [39] Parasuraman, S. and Hansen, D. (1987) Coping with Work Stressors in Nursing: Effects of Adaptive versus Maladaptive Strategies. *Work and Occupations*, **14**, 88-105. <https://doi.org/10.1177/0730888487014001005>
- [40] Agbaria, Q. and Abu Mokh, A. (2022) Self-efficacy and Optimism as Predictors of Coping with Stress as Assessed during the Coronavirus Outbreak. *Cogent Education*, **9**, Article ID: 2080032.
<https://doi.org/10.1080/2331186x.2022.2080032>
- [41] Wu, W., Liu, W., Shi, J. and Wang, M. (2024) Roles of Sleep Quality, Self-Efficacy, and Coping Style in the Frailty of Community-Dwelling Older Adults: A Cross-Sectional Study. *Clinical Gerontologist*.
<https://doi.org/10.1080/07317115.2024.2359477>
- [42] Mete, P. (2021) Structural Relationships between Coping Strategies, Self-Efficacy, and Fear of Losing One's Self-Esteem in Science Class. *International Journal of Technology in Education and Science*, **5**, 375-393.
<https://doi.org/10.46328/ijtes.180>
- [43] 罗品超. 论大学生就业心理压力的来源及调适路径[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2009, 8(4): 117-119.
- [44] 唐蕾, 孙配贞. 追求成功的动机对大学生就业压力的影响:有调节的中介模型[J]. 华南师范大学学报(社会科学版), 2021(3): 90-100, 206.
- [45] 王才康, 胡中锋, 刘勇. 一般自我效能感量表的信度和效度研究[J]. 应用心理学, 2001, 7(1): 37-40.

- [46] 解亚宁. 简易应对方式量表信度和效度的初步研究[J]. 中国临床心理学杂志, 1998(2): 114-115.
- [47] 柳中华. 大学生就业压力、职业决策自我效能感与择业焦虑的关系[D]: [硕士学位论文]. 哈尔滨: 哈尔滨工程大学, 2010.
- [48] 徐丽丽, 张琬祺, 李文星, 等. 大学生就业倦怠量表的编制及信效度检验[J]. 牡丹江师范学院学报(社会科学版), 2023(1): 77-85.
- [49] Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J. and Podsakoff, N.P. (2003) Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, **88**, 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- [50] Aguinis, H. and Cronin, M.A. (2022) It's the Theory, Stupid. *Organizational Psychology Review*. <https://doi.org/10.1177/20413866221080629>
- [51] Lazarus, R.S. (1984) Stress, Appraisal, and Coping. Springer.
- [52] Okechukwu, F.O., Ogba, K.T.U., Nwifo, J.I., Ogba, M.O., Onyekachi, B.N., Nwanosike, C.I., et al. (2022) Academic Stress and Suicidal Ideation: Moderating Roles of Coping Style and Resilience. *BMC Psychiatry*, **22**, Article No. 546. <https://doi.org/10.1186/s12888-022-04063-2>
- [53] Hakanen, J.J. and Bakker, A.B. (2017) Born and Bred to Burn Out: A Life-Course View and Reflections on Job Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, **22**, 354-364. <https://doi.org/10.1037/ocp0000053>
- [54] Bianchi, R. (2018) Burnout Is More Strongly Linked to Neuroticism than to Work-Contextualized Factors. *Psychiatry Research*, **270**, 901-905. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.11.015>
- [55] Swider, B.W. and Zimmerman, R.D. (2010) Born to Burnout: A Meta-Analytic Path Model of Personality, Job Burnout, and Work Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, **76**, 487-506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- [56] 徐爱萍, 刘志永, 段丽娥, 等. 大学生就业压力应对方式问卷的信效度检验[J]. 临床医药实践, 2012, 21(1): 28-31.
- [57] Arias, F., Safi, D.E., Miranda, M., Carrión, C.I., Diaz Santos, A.L., Armendariz, V., et al. (2020) Teleneuropsychology for Monolingual and Bilingual Spanish-Speaking Adults in the Time of COVID-19: Rationale, Professional Considerations, and Resources. *Archives of Clinical Neuropsychology*, **35**, 1249-1265. <https://doi.org/10.1093/arclin/aca100>
- [58] Ward, M.K. and Meade, A.W. (2023) Dealing with Careless Responding in Survey Data: Prevention, Identification, and Recommended Best Practices. *Annual Review of Psychology*, **74**, 577-596. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-040422-045007>
- [59] Munafò, M.R. and Smith, G.D. (2018) Repeating Experiments Is Not Enough. *Nature*, **553**, 399-401.
- [60] Ranney, R.M., Bruehlman-Senecal, E. and Ayduk, O. (2016) Comparing the Effects of Three Online Cognitive Reappraisal Trainings on Well-being. *Journal of Happiness Studies*, **18**, 1319-1338. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9779-0>
- [61] Yeager, D.S., Bryan, C.J., Gross, J.J., Murray, J.S., Krettek Cobb, D., H. F. Santos, P., et al. (2022) A Synergistic Mindsets Intervention Protects Adolescents from Stress. *Nature*, **607**, 512-520. <https://doi.org/10.1038/s41586-022-04907-7>