

高职学生

学习倦怠问题研究

◎ 龚芸 著

 北京理工大学出版社
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

本著作系湖南省高校思想政治教育研究优秀课题的成果扩展

高职学生学习倦怠问题研究

龚 芸 著

 **北京理工大学出版社**
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

版权专有 侵权必究

图书在版编目 (CIP) 数据

高职学生学习倦怠问题研究 / 龚芸著. —北京: 北京理工大学出版社, 2015. 8

ISBN 978-7-5682-1126-0

I. ①高… II. ①龚… III. ①高等职业教育-大学生-学习动机-研究
IV. ①G442

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 200048 号

出版发行 / 北京理工大学出版社有限责任公司

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010) 68914775 (总编室)
(010) 82562903 (教材售后服务热线)
(010) 68948351 (其他图书服务热线)

网 址 / <http://www.bitpress.com.cn>

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 虎彩印艺股份有限公司

开 本 / 710 毫米×1000 毫米 1/16

印 张 / 13

字 数 / 302 千字

版 次 / 2015 年 8 月第 1 版 2015 年 8 月第 1 次印刷

定 价 / 49.00 元

责任编辑 / 申玉琴

文案编辑 / 申玉琴

责任校对 / 周瑞红

责任印制 / 马振武

图书出现印装质量问题, 请拨打售后服务热线, 本社负责调换

序

学习倦怠问题，是当今心理学、教育学领域的前沿问题、热点问题。这一问题就其最直接的意义来说，关涉的是学生学习积极性的提高；就其更深层远的意义来说，又与学生学习质量乃至教育质量的提升密切关联。弄清学生学习倦怠的现状，探明学生学习倦怠的成因，进而在此基础上进一步提出有关的教育对策，不仅能丰富心理学、教育学对于如何发挥学生学习积极性问题的理论认识，而且能为相关教育决策提供第一手的调查数据，为相关教育实践提供理论的指导，其理论意义与实践价值不言而喻。特别是，职业教育作为我国教育园地一个方兴未艾且大有可为的领域，其发展历程中所遇到的问题乃是既往心理学、教育学研究得不够充分的问题；高职院校大学生作为大学生的一个特殊群体，由于其在中国高等教育中的特殊境遇，其学习倦怠问题尤为突出。在这样的背景下，探讨高职院校学生学习倦怠问题现状、成因与对策，就显得更为急迫、重要。

龚芸是我指导过的比较优秀的硕士研究生之一。她热爱职业教育，并始终立足于本职工作开展学术研究。她的硕士学位论文直接关注的就是高职院校大学生学习与心理健康问题。毕业后，她又获得了湖南省高校思想政治教育课题“高职学生学习倦怠的成因与对策研究”，并发表了系列论文。本书既展示了她在十多年的时间里对于高职教育的理论思考，又汇聚了她围绕高职学生学习倦怠问题实证研究之大成。作为她的硕士导师，在本书出版之前，她请求我为之作序，我欣然从之。

读完龚芸的《高职学生学习倦怠问题研究》一书，我比较深刻的感受是，这本著作凸显了作者比较强烈的问题意识，较为严谨的治学态度，以及颇为全面、深入且有创见的思想见地。该书紧扣高职院校的类型特征和生源特点，紧贴高职学生学习心理与教育实际，在较为全面深入地考察国内外文献的基础上，系统地探讨了高职学生学习倦怠的现状、成因及其教育对策。它着眼于教育学、心理学等多学科视野，将理论思考与实证研究相结合，宏观研究

与微观研究相交融，横断研究与纵向研究并举，在研究视野上有拓展，研究方法上有突破。在对高职学习倦怠的探讨上，作者并不止于将学习倦怠视作高校学生的个人问题，而是同时也将它视作学校问题、社会问题，从多维度上对这一问题进行了深入、系统的分析与研究，在研究深度上有推进。综观全书，其中不乏作者颇有创见的观点与较为独到的发现。例如：在高职学生学习倦怠的成因上，作者发现“社会歧视很伤人”，“个体因素影响大”，“学校因素很重要”；在如何帮助高职学生克服学习倦怠问题上，作者又提出，应从个体、社会、学校诸方面寻找相应的教育对策。在个体层面上，应帮助学生端正学习态度，提高其自我效能感，激发学生的内在学习动机，加强学习策略指导；在社会层面上，应注意创建良好的家庭教育环境，营造积极和谐的社会环境；在学校层面上，应充分发挥一线教师的主体作用，优化教学管理，等等，不一而足。应该说，较之该领域现有研究成果，龚芸的这些见解有了一些较为重要的推进。

当然，不可否认的是，本书也存在着一些不足之处。例如：对国内外文献的占有还有欠详尽，研究思路、研究方法、写作规范上亦存在一些可商榷之处。但瑕不掩瑜，这仍不失为一本倾注了作者大量心力、在职业教育心理学领域尚不多见且有一定创见的著作。我相信，本书的出版，不仅能为广大一线教师、教育管理人员提供有益的参考，而且还能给予教育学、心理学特别是职业教育心理学工作者一些研究的启迪。

彭运石

2015年7月

彭运石教授简介：

湖南师范大学研究生处书记、基础心理学专业的博士生导师，该博士点学术带头人，学校重点学科基础心理学学科带头人，湖南省121人才工程第二层次培养对象。中国心理学会理事、中国心理学会理论心理学与心理学史分会会长、湖南省心理学会理事长。《心理科学》《心理学探新》《心理与行为研究》《应用心理学》等国家级心理学重要学术刊物编委会成员。

前 言

1992年7月,我从湖南师范大学教育系毕业后,就一直从事职业技术教育。在十年的中等职业教育和十多年高等职业教育的生涯中,我见证了中国职业教育20多年的快速发展和变化。20多年来,全国中等职业学校从22 000多所减为12 000所,但中职在校生从400多万增加到1 800多万;高等职业学校从400所增加到1 327所,且学校数量和学校规模均在增加,在校生由100多万增加到1 000多万。中国职业教育在快速发展,取得一定成绩的同时,事实上也存在教育地位偏低,招生难,经费、师资、设备不足,教学质量不高,服务能力不强等问题,大而不强的特征比较明显。职业教育要经营好自己的领地、撑起教育的“半壁江山”,就要真正做到以提高质量为核心,既要在数量上满足社会的要求,更要以质量和特色谋求持续发展。质量和效益是职业教育的生命线,内涵发展、学生发展是职业教育的本质问题。

职业教育的得与失、喜与悲,我在20多年的教育教学工作中感同身受。于是,在教学之余,我开始对自己的一些切身体会进行理性思考,特别是2004年开始攻读基础心理学专业研究生后,逐渐形成了自己的研究方向——高职学生心理健康教育和社会心理学的研究。至今已主持了省、院级课题5项,参与省、部、院级课题6项。这些初步的研究,都是围绕高职学生学习倦怠、职业取向、心理健康、学风等展开的。其中主持了湖南省高校思想政治教育研究课题“高职学生学习倦怠的成因及对策研究”(09C57),发表文章6篇(核心2篇),被评为优秀课题。

现在,我把多年来的研究成果进行整理和扩展,形成了自己的第一部拙著:《高职学生学习倦怠问题研究》。全书共分八章,分别从倦怠研究概述、高职学生学习倦怠问题的研究意义、高职学生学习倦怠的状况分析、影响高职学生学习倦怠的因素分析、影响高职学生学习倦怠的个体因素与对策、影响高职学生学习倦怠的社会因素与对策、影响高职学生学习倦怠的学校因素及对策、典型案例集锦等八个方面对高职学生学习倦怠的现状、成因及对策

进行了初步阐述。

学习倦怠是一种消极的学习心理状态，目前大学生中确实存在比较严重的学习倦怠现象，如果任其发展下去，不仅严重影响大学生的学业和身心健康发展，也必然造成学习质量的滑坡和教育资源的浪费，影响高等教育的可持续发展。高职学生是大学生中的一个庞大的特殊群体，由于高职院校生源多元化，高职学生入学成绩参差不齐，他们的录取成绩普遍偏低，已有研究发现高职学生中存在更为严重的学习倦怠现象。要想在三年的高职教育中把高职学生培养成有知识、有文化的专业技术型人才，难度大，任务重，需要探讨一套对学习倦怠有效改善的干预策略。学生个体、家庭、社会、学校以及相关教育部门要齐心协力采取相应的应对措施，为高职学生积极营造一个良好的学习环境，一个和谐温馨的家庭环境，一个公平有序的社会环境，一个积极向上的校园文化氛围。本书基于各院校类型及环境差异，立足高职院校的特点研究学习倦怠的成因以及干预策略，很多地方还显得肤浅和粗糙，希望各位同人多提宝贵意见和建议。

感谢我的导师彭运石教授百忙之中欣然命笔作序，感谢龙伟教授、杨文登博士的点拨和指导，感谢家人、同事、友人的大力支持，感谢出版社工作人员的通力协作，感谢为我著作提供了参考意见和资料的所有学者朋友。

龚 芸

2015年7月

目 录

第一章 倦怠研究概论	1
第一节 工作倦怠研究进展	1
一、工作倦怠研究进程	1
二、工作倦怠的界定	5
三、工作倦怠的结构与测量	9
四、工作倦怠的症状与信号识别	12
五、工作倦怠相关的理论模型	13
六、工作倦怠的影响因素	18
第二节 学习倦怠的界定与成因	22
一、学习倦怠的界定	22
二、学习倦怠的特点	25
三、学习倦怠的发生过程	26
四、学习倦怠的结构与测量	27
五、学习倦怠的影响因素	29
附录一 Maslach Burnout Inventory	37
附录二 MBI-GS 工作倦怠量表	37
附录三 工作倦怠问卷 CMBI	38
附录四 中学生学习倦怠问卷	40
附录五 硕士研究生学业倦怠问卷	41
第二章 高职学生学习倦怠问题的研究意义	43
第一节 以往大学生学习倦怠研究	43
一、以往大学生学习倦怠研究的不足	43
二、高职学生学习倦怠问题的提出	46
第二节 高职学生学习倦怠问题的研究意义	48
一、高职学生学习倦怠研究的理论意义	49

二、高职学生学习倦怠研究的实践价值	50
第三章 高职学生学习倦怠的现状分析	54
第一节 高职学生学习倦怠状况的调查	54
一、研究对象、工具及程序	55
二、高职学生学习倦怠的调查结果	56
三、高职学生学习倦怠状况的分析	59
四、高职学生学习倦怠的干预对策	60
第二节 高职学生与本科学生学习倦怠的差异比较	62
一、研究对象与研究方法	62
二、高职学生与本科学生学习倦怠的差异情况	63
三、高职学生与本科学生学习倦怠的差异分析	64
附录 高职学生学习倦怠调查问卷	67
第四章 高职学生学习倦怠的影响因素	69
第一节 高职学生学习倦怠影响因素问卷的编制	69
一、开放式高职学生学习倦怠影响因素问卷的调查	69
二、试测问卷的确定	69
三、正式问卷的确定	70
四、正式问卷信度、效度测量	70
第二节 影响高职学生学习倦怠的各种因素分析	71
一、研究对象与方法	71
二、高职学生学习倦怠与各影响因素的关系	72
三、高职学生学习倦怠的影响因素分析	75
四、对高职学生学习倦怠影响因素的思考	76
附录一 高职学生学习倦怠影响因素开放调查问卷	77
附录二 高职学生学习倦怠影响因素问卷	78
第五章 影响高职学生学习倦怠的个体因素与对策	83
第一节 影响高职学生学习倦怠的个体因素分析	83
一、个体因素与高职学生学习倦怠的回归分析	83
二、影响高职学生学习倦怠的个体因素分析	85
三、对个体影响因素的思考	87
第二节 转变高职学生的学习态度	88
一、学习态度的含义	88

二、学习态度对学生学习的影响	88
三、高职学生不良学习态度的转变	89
第三节 提高学生的自我效能感	93
一、自我效能感的含义	93
二、影响学生自我效能感的因素	94
三、提高高职学生自我效能感的方法	95
第四节 培养和激发高职学生的内在学习动机	98
一、内在学习动机的含义	98
二、影响学习动机的因素	99
三、激发高职学生内部学习动机	100
第五节 高职学生学习策略辅导	102
一、学习策略的含义	102
二、学习策略的分类	102
三、学习策略辅导	103
四、考试策略辅导	107
附录一 大学生学习态度量表	112
附录二 学习自我效能感量表(简洁版)	113
附录三 大学生学习动机量表	114
附录四 大学生自主学习量表	115
附录五 UWES-S 学习投入量表(中文版)	117
第六章 影响高职学生学习倦怠的社会因素与对策	119
第一节 影响高职学生学习倦怠的社会因素分析	119
一、社会因素与高职学生学习倦怠的回归分析	119
二、社会因素对高职学生学习倦怠影响的分析	121
三、对社会影响因素的思考	121
第二节 创建良好的家庭教育环境	122
一、家庭教育环境对高职学生的影响	122
二、改善高职学生家庭教育环境的对策	128
第三节 营造和谐的社会环境	131
一、社会因素对高职学生学习倦怠的影响	132
二、优化社会环境的对策	136
附录 父母教养方式评价量表(EMBU)	141

第七章 影响高职学生学习倦怠的学校因素与对策	145
第一节 影响高职学生学习倦怠的学校因素分析	145
一、高职学生学习倦怠与学校因素的回归分析	145
二、学校因素对高职学生学习倦怠影响的分析	147
三、对学校影响因素的思考	149
第二节 提高教学实效的关键是一线教师	149
一、确立教师在办学中的主体地位	150
二、激发教师工作积极性	152
三、全面提升教师魅力	156
第三节 优化教育教学管理	162
一、优化课程设置	162
二、优化学习环境,形成学习氛围	166
三、加强高职院校学风建设	170
附录一 大学生对“心目中的好老师”的评价标准的调查问卷	175
附录二 大学生上课玩手机的问卷调查	176
第八章 典型案例集锦	178
案例一 成长中的机电高职班学生	178
案例二 想学会计的男生改不了专业	181
案例三 想当学生会干部的学生	182
案例四 重写作业就骂老师的学生和不认识字的学生	183
案例五 “两课”不待见	184
案例六 考试作弊的学生	186
案例七 打招呼要求关照的学生	187
主要参考文献	190

第一章 倦怠研究概论

学习倦怠的研究源于学者们对工作倦怠的研究。20 世纪 80 年代,随着倦怠在工作领域中的进一步扩展,许多学者提出了倦怠在学生领域中的研究。40 多年来,国内外学者关于工作倦怠和学习倦怠的研究取得了一系列的研究成果。

第一节 工作倦怠研究进展

一、工作倦怠研究进程

早在 20 世纪 30 年代,倦怠问题在职业竞技和表演艺术领域就受到关注。美国学者布拉德利 (Bradley) 是提出倦怠研究问题的第一人,但由于当时的社会条件及该研究领域基本处于空白,并没有受到相关学者的重视,所以,真正开辟倦怠研究并使其成为一个独立的学术领域的是美国临床心理学家费登伯格 (Freudenberger) 和美国社会心理学家马勒斯其 (Maslach)。1974 年,Freudenberger 关注到员工在工作中精力与精神状态的投入,并在其后续的研究中发现了服务行业人员在工作中存在消极的态度和行为,从此点燃了心理学对倦怠研究的热火。几乎与此同时, Maslach 在研究服务业中的员工是如何应对工作中的情感唤醒的过程中也发现了“倦怠”。自此,由于“倦怠”(Burnout) 一词很容易被研究者认同,相关研究者开始研究探讨倦怠的具体特征与结构,提出了“工作倦怠”这个概念。“工作倦怠”亦称“职业倦怠”或“工作耗竭”,也有一些学者把它称为“工作心理枯竭”现象。

工作倦怠的研究从 20 世纪 70 年代初开始发展至今,已有 40 多年的历史。不同领域的研究者从不同的角度对工作倦怠进行了研究:临床心理学家

注重症状的研究；社会心理学家则考察服务的提供者和接受者的关系以及服务行业的情境因素；管理心理学则更关注员工的心理健康，探讨工作倦怠的影响因素，提出预防和干预措施。工作倦怠研究主要经历了以下三个阶段。

（一）临床取向研究阶段

这个阶段大致从 20 世纪 70 年代中期到 80 年代初。对于倦怠的关注主要来自社会大众和实践人士，大多为医生，而非学术领域，Freudenberge 是主要代表人物。他采取临床的方法来理解倦怠，认为职业倦怠是工作强度高并且无视自己的个人需要而引起的疲惫不堪的状态，是“过分努力去达到一些个人或社会的不切实际的期望”的结果。他侧重于描述倦怠过程中的病因、症状、临床过程及治疗建议。他把倦怠理论放在广泛的社会情境中，认为“社会价值观的改变增加了生活目标的模糊性，而这又为倦怠的产生创造了条件”。

早期研究者大多从临床的角度来开展研究，更多的是对工作倦怠进行干预，很少进行实证研究，也不进行理论构建，是以访谈社会最底层即最普通的从业者个体的从业状况和从业体验开始的，主要贡献是描述了倦怠的基本现象，给这些现象命名，并指明倦怠并不是一种非同寻常的反应。这一时期的研究属于探索性的，所用方法主要有访谈、个案研究和一次性的观察法，实证量化的方法很少用。由于研究方法上的缺陷，使得许多理论的观点不仅缺乏科学的依据，还出现了某些相互矛盾的观点，但从不同的角度研究同一个问题，使多样化的观点和方法为未来的研究提供了一些极有价值的信息。

（二）实证研究阶段

这个阶段从 20 世纪 80 年代开始到 90 年代末。进入 80 年代后，倦怠的实证研究开始大量涌现。学者们对于倦怠的原因、症状、后果以及干预问题都进行了较为深入的研究。研究发展的主要推动力量来自工作倦怠问卷 MBI 的开发和使用，从而使倦怠的实证研究成为可能。这一时期的研究具有五个明显的趋势：

第一，特别关注的是对职业倦怠的测量，开发了几个不同的测量工具，其中最具有心理方法论技术的、使用最广泛的是 Maslach Burntout Inventory (MBI)。MBI 测量工具的开发及使用为以后的研究提供了较为精确的操作定义和方法论上的指导。

第二，倦怠研究拓展到美国以外，首先是流传到英国、加拿大等英语国

家，随后遍及整个欧洲大陆（德国、法国、瑞典、西班牙、波兰、意大利和荷兰）和亚洲（以色列、约旦、中国和日本），与此同时，跨文化研究也迅速开展起来。

第三，职业倦怠的研究对象也从服务行业的从业者向更多的职业领域扩展，包括教育工作者、管理者等各行各业的从业群体。

第四，研究主要关注于倦怠的组织和工作因素，而不再局限于个人因素的影响分析。

第五，倦怠研究的方法和技术得到了提高，长期的纵向研究开始出现。

（三）深入扩展研究阶段

从 20 世纪 90 年代后期开始，倦怠研究进入了一个深入扩展的时期。研究的热点以及未来的发展趋势体现在以下四方面。

1. 从“倦怠”到“投入”，从“消极”到“积极”

肖菲丽（Schaufeli）等（1996）开发了应用于一般人群的职业倦怠广泛性量表（Maslach Burnout Inventory-General Survey, MBI-GS），表明工作倦怠并不仅仅局限于“以人为服务对象的职业领域”中。随着积极心理学（关注人类力量和积极机能的心理学）的兴起，学者们开始将研究的重点从“倦怠”这一消极的心理学概念转向其积极对立面“工作投入（Job Engagement）”。Maslach 等和 Schaufeli 都认为倦怠研究应当转向其积极对立面——投入，但是在倦怠和投入的关系问题上，他们的观点存在分歧。Maslach 和莱特（Leiter, 1997）将工作倦怠重新定义为对个体工作投入的销蚀，也就是使重要的、有意义的和有挑战性的工作变得不愉快、无成就感和没有意义的过程。他们认为投入和倦怠是一个三维连续体的两个端点。Schaufeli（2002）认为倦怠和投入是雇员幸福感（Well-being）的两种原型，倦怠的特征是低的激活和快乐，而投入的特征则是高的激活和快乐。研究者还编制了一个自我报告问卷来对投入加以评估。

2. 倦怠研究的领域和范围更为宽广

随着 MBI-GS 的编制和推广，有关倦怠的研究迅速拓展到了广泛的职业人群之中。Schaufeli 等（1998）的统计表明，虽然经常被研究的职业群体仍然为“与人打交道的职业”群体，如教师（17%）、护理人员（17%）和社会工作者（7%），但是其他职业人群的研究比例有了明显的上升。进入 21 世

纪后，倦怠研究扩展到了几乎所有的职业领域之中。从地理范围来讲，在传统的美洲和欧洲之外，澳洲和非洲以及东南亚地区的倦怠研究也迅速发展起来。有关倦怠的研究已经成为世界心理学界共同关注的热点问题之一。

3. 倦怠的跨职业和跨文化比较研究得到重视

早期的倦怠研究基本上都是在一种职业或文化内部来进行的，难以把研究成果推广到其他职业或者文化之中。不少学者开始关注不同职业群体之间的倦怠程度和倦怠结构的比较，川斯（Trais）等（1999）的研究就是在软件工程师（不常与人打交道的职业）和大学教师（与人打交道的职业）两个样本中同时进行的，以证明 MBI-GS 的结构在不同职业中的通用性。还有不同文化之间的倦怠比较研究也开始涌现。萨斯基（Savicki，2002）的著作《13 种文化中的倦怠：儿童与青少年护理工作者的应激与应对》则是这方面研究的典型代表。大规模的跨文化研究最为突出的优势就是便于在不同的研究结果之间进行比较，从而为倦怠的预防和干预活动提供针对性的文化依据。也有同时涉及文化和职业的差异研究，如舒特（Schutte，2000）等对一家跨国公司在芬兰、瑞典和荷兰的子公司的五种职业的万余名员工进行的 MBI-GS 的比较研究。

4. 整合性研究、干预性研究不断涌现

早期的倦怠研究大多只关注于倦怠的原因、结构、影响因素或后果的某一方面，难以系统地考察不同变量之间的关系。倦怠问题日益引起人们的重视，倦怠的整合性研究也不断出现。学者们在一项研究中同时考察倦怠的不同方面，对倦怠问题加以更系统分析；同时倦怠的预防和干预也越来越多。韦斯特曼（Westman，1997，2001）等、埃兹（Etzion，2003）都研究证实了休假对于应激和倦怠具有积极的短期改善作用。还有人尝试对医疗服务人员训练掌握两种积极应对策略（以问题为中心的策略和以情绪为中心的策略），进行有关工作倦怠的行为改变实验。

（四）我国的工作倦怠研究

我国的工作倦怠研究起步较晚，大规模研究还只有十几年的历史，也没有形成系统的理论，多数是国外成熟理论的借鉴和研究。研究成果大体可分为三类：一是李永鑫、王晓春、卞冉等对国外研究成果的综述和介绍；二是李超平、王国香、刘长江、李永鑫、时勘等工作倦怠量表进行了本土化修订，使有关量表适合我国国情；三是有关职业的实证性研究，被试群体主要

有医护人员、教师和警察、公务员等。还有对工作倦怠的前因变量和后果变量的研究以及工作倦怠与其他相关因素之间的关系等。总之，国内研究不断深入，研究领域正在扩大。

二、工作倦怠的界定

（一）工作倦怠的定义

关于倦怠的定义众说纷纭，Maslach 认为至少有 15 种定义曾经被提出，更有学者指出，在当时至少有 48 种定义。这里介绍几种有代表性的定义。

1. Freudenberger 的最初定义

“倦怠”这个词最早用于临床，是指因长期滥用药物后出现的一系列症状，如情绪耗竭、动机丧失等。1974 年，美国临床心理学家 Freudenberger 首先将工作倦怠作为一个术语，用来专指助人行业中的个体在面对过度工作要求时，所产生的身体和情绪方面的极度疲劳状态，给出了倦怠的最初描述：“倦怠是个体由于其在工作中承受压力过久，产生的一种身体和心理上的疲惫感，以及感觉自己成就感不足的一系列行为和心理特点”。

2. 倦怠的静态定义

皮尼斯（Pines）和阿伦森（Aronson，1988）将倦怠定义为“由于长期卷入要求情感付出的情境而导致的一种身体、情感和心灵的耗竭状态”。身体耗竭的特征为精力不足、长期疲劳、虚弱、生理和心理上的抱怨；情感耗竭涉及个体的无助感和无望感等；心理耗竭则指对于自身、工作和生活的负性态度的形成。布里尔（Brill，1984）也曾认为“职业倦怠是在没有精神病理学原因的前提下，个体的一种由期望所调节的、与职业相关的、烦躁不安的、机能失调的状态。它具有两个方面的特征：一是在相同的工作情境中，个体曾经具有良好的工作绩效和较高的情感水平；二是在没有外来帮助或环境改变的情况下，个体难以恢复到原来的状态”。

持静态观点的研究者主要关注的是职业倦怠者所表现出的最后症状：存在典型的疲劳症状，如心理或情感耗竭、疲倦、抑郁等；可能会伴随有各种非典型的身体症状；倦怠状态与工作相关；没有精神病理学原因；负性的工作态度和行为导致个体成就感和工作绩效下降。

3. 倦怠的动态定义

彻尼斯 (Cherniss, 1980) 是最早从动态的角度来论述倦怠的人之一。他认为“作为对工作疲劳的反应, 工作倦怠是指个体的职业态度和行为以负性的形式发生改变的过程。”具体包括三个阶段: 第一阶段是应激过程, 即个体资源与工作要求之间的不平衡; 第二阶段为疲劳过程, 即时的、短期的情绪紧张、疲劳和耗竭; 第三阶段为个体的防御性应对, 包括一系列行为和态度的改变, 如以疏远的和机械的方式对待服务对象、优先考虑自身的需要、以玩世不恭的态度对待职业。

另外的一些动态定义则强调工作倦怠的缓慢发展过程。如伊特斯逊 (Etzion, 1987) 认为, 工作倦怠是一个缓慢的发展过程, 开始时毫无警报, 在个体没有觉察到的情况下发展, 一旦达到某个特殊的临界点, 个体突然感觉到耗竭, 并且不能把这种破坏性的体验与任何特殊的应激事件联系起来。

总体来说, 大多数倦怠的动态定义都认为, 工作倦怠最初以应激的形式出现, 在很长的时间内, 个体可能感觉到这种应激, 也可能感觉不到, 逐渐地, 个体感觉到情感上的劳累, 并开始改变自己对待他人和工作的态度, 而这个过程的最终结果就是导致个体的工作倦怠。

4. 工作倦怠的综合定义与常用定义

动态定义和静态定义虽然存在区别, 但是这两种类型的定义并不是相互排斥的, 工作倦怠的静态定义所描述的症状就是动态的工作倦怠发展的最后阶段表现。Schaufeli 和恩茨曼 (Enzmann, 1988) 曾提出了一个囊括静态特点和动态特征的倦怠定义: “倦怠是一种发生于正常人身上的持续的、负性的、与工作相关的心理状态, 其主要特征是耗竭, 并伴随有工作中的烦恼、有效性降低、动机下降、不良态度与行为的形成与发展等特征。对于卷入的个体而言, 这种心理状态在很长的时间内逐步形成, 个体却没有意识到。倦怠来自工作意愿与工作现实的不匹配。通常情况下, 由于与倦怠相关的应对策略的匮乏, 倦怠是能使自身长久存在的。”这一定义不仅描述了倦怠的一般症状、原因和发生范围, 而且具体地指出了倦怠的核心特征和四个伴随特征, 更进一步强调受挫败的意愿和匮乏的应对策略在倦怠的形成中具有重要作用。还特别指出, 倦怠是与工作有关的, 发生于没有精神病理学原因的“正常人”身上。但因为这个定义太冗长而没有被广泛采用。

在众多文献中, 学者们对工作倦怠引用最多的是 Maslach 和 杰克逊 (Jackson, 1986) 所做的定义: “在以人为服务对象的职业领域中, 个体的一