

工作倦怠理论模型发展、影响因素 以及干预策略回顾

刘建鹏 高 然 古慧仪 张景皓

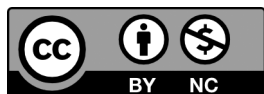
广东培正学院，广州

摘 要 | 针对工作倦怠的经典文献和近十年的研究成果，首先总结了工作倦怠定义、理论模型的发展脉络并对其进行简要的介绍和评价；其次依照 Maslach 提出的工作倦怠四个影响因素（个体、组织、工作和社会家庭）回顾了最近 10 年国内外研究成果并对其进行简要评价；最后，对工作倦怠的处境中心策略和个体中心策略进行回顾并对工作倦怠干预策略的发展进行展望。

关键词 | 工作倦怠；理论模型；影响因素；干预策略

Copyright © 2021 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



国内外关于工作倦怠的研究已经有 40 多年的历史了。随着对工作倦怠的研究越来越深入，工作倦怠的定义也逐渐发展，理论模型亦越来越丰富，其影响因素和干预策略的研究也得到了很大的发展。本文通过对大量文献的研究，系统概况了工作倦怠定义及其理论模型的发展，并对其影响因素和干预策略进行简要介绍。

1 工作倦怠的概念及其发展

1.1 工作倦怠的初始概念

工作倦怠 (Job burnout) 亦被译为职业倦怠或工作耗竭，由美国心理学家 Freudenberger (1974) 在一部长篇小说中提出并成为心理学词汇，他通过探讨临床工作者工作倦怠的体征和行为指标，并且对其认知、判断以及情感因素如何侵入工作运转过程进行讨论后认为工作倦怠是个体在工作过程中表现出来的负性症状，该负性症状在体征方面表现为生理机能的严重不良，身体出现不良反应，

通讯作者：刘建鹏，男，助教，硕士研究生，广东广州人，E-mail: 309529849@qq.com。

文章引用：刘建鹏，高然，古慧仪，等. 工作倦怠理论模型发展、影响因素以及干预策略回顾 [J]. 中国心理学前沿, 2021, 3 (11) : 1330-1339.

<https://doi.org/10.35534/pc.0311152>

严重者可能会导致疾病；而行为指标主要表现为情绪难以控制极度容易愤怒、易产生应激反应以及挫折反应，并且思想比较古板和呆滞，外表及行为都表现出沮丧样。该定义成为了工作倦怠研究开始的标志。

1.2 工作倦怠概念的发展

由此不同学者开始了对工作倦怠的研究，并从不同的角度为工作倦怠进行了定义。Cherniss (1978) 认为工作倦怠是能力与资源受限，并且由于员工的工作与其回报不匹配而导致职业态度、行为准则改变的消极过程。Brill (1984) 提出工作倦怠是缺乏神经病理学基础的，但其是可以导致个体在工作中出现焦虑不安和机能失衡的状态。Pines 和 Aronson (1988) 认为工作倦怠是因为个体情感的高水平卷入工作后而引发的生理心理耗竭状态。Lee 和 Ashforth (1990) 认为工作倦怠是因为工作压力导致的工作能力减退和心理资源耗竭的结果，并且这种结果多发生在服务性行业。Moore (2000) 提出工作倦怠是因为个体过度的工作要求而带来的一种精力与情感耗竭。Demerouti 等 (2001) 将工作倦怠定义为个体因长期厌恶其工作状态而导致的结果，该状态使个体在工作中可以同时经验到疲劳状态以及玩世不恭 / 不守承诺的心态。Shirom (2003) 在职业心理健康手册上提出工作倦怠是由情绪衰竭 (emotional exhaustion)、认知厌倦 (cognitive weariness) 和生理疲劳 (physical fatigue) 三个部分构成的，是个体耗竭生理心理能量的过程。而国内对工作倦怠的研究起步较晚，但发展十分迅速。因此我国学者也对工作倦怠进行了定义如詹承烈 (1994) 认为个体在工作中情绪波动频繁以及个体态度冷漠而导致的一种消极状态。

但目前应用最广的工作倦怠的定义为由 Maslach 于 1981 年提出的工作倦怠三维度概念，她认为工作倦怠是个体对工作的长期情绪和人际应激源作出反应而产生的心理综合征；她将这种综合征分为 3 个维度：情绪衰竭 (Emotional Exhaustion)，该维度指个体因过度消耗个人自身的情感资源，从而使个体感到疲惫甚至精力透支，导致个体在工作中无法达到与原来匹配的工作效率和效果；去人性化 (Depersonalization)，该维度指个体对待工作消极、怠慢，并且在对待服务对象的态度上十分冷漠和缺乏情感；个体成就感 (Personal Accomplishment)，该维度指个体对自己的负性评价趋势，个体对所从事的工作的胜任感和成就感相比过去明显降低。

综上所述工作倦怠具有情景唯一性和个体状态负性的特点，因此工作倦怠可以定义为个体在工作中某种原因而导致的生理和心理呈现负性状态的一种综合征。

2 工作倦怠理论模型的发展

目前工作倦怠的理论模型发展十分丰富，本文通过追溯过往文献按照时间顺序将影响较广的理论模型进行了综合整理。以下 7 个理论模型从不同的角度对工作倦怠的产生进行了探讨，并运用到实际预防和干预工作倦怠策略上，是工作倦怠理论模型发展的重要代表。

2.1 工作倦怠理论模型发展的历史线索

工作倦怠的理论模型发展始于 1979 年的 Karasek 的工作需求—控制理论模型 (Job demand-control model, JDC)。到了 20 世纪 80 年代，Pines 等人于 1988 年提出存在心理学理论模型 (Existential

Psychology Theory, EP) 和 Hobfoll 于 1989 年提出资源保护理论模型 (Conservation Resources Theory, COR) 为主要代表。而在 90 年代, 工作倦怠的理论模型继续发展, 其中最为著名的是 Schaufeli 于 1996 年提出的双层次社会交换理论模型 (Dual-level Social Exchange Model, DLSE)。进入 21 世纪后, 工作倦怠理论模型的研究开始进入了鼎盛阶段, 最为重要的理论模型是 2000 年由 Moore 等人提出的结果归因理论模型 (Causal Attribution Theory)、Maslach 和 Leite 于 2001 年提出的匹配—不匹配理论模型 (Job-Person-Fit Theory, JPF) 和 Demerouti 于 2001 年提出的工作需求—工作资源理论模型 (Job Demands-Resources Model, JD-R)。目前上述 7 个模型中 COR 模型、JD-R 模型以及 JPF 模型的应用最广, 这可能与其应用到工作倦怠的干预效果有关。

2.2 工作倦怠理论模型的简介

各个理论模型认为的工作倦怠的成因都是不一样的, 因此它们所关注的点各有侧重, 下面我们将对上述 7 个模型进行简要介绍: (1) JDC 模型认为工作倦怠是受工作的两个重要因素影响而产生的: 工作要求, 该因素主要是指来源于工作的外部环境, 是对工作难度和工作量的反应, 进一步来说它是对工作量过多、人际关系的恶化以及解决问题的反应; 工作控制是指员工决策的影响力, 可以理解为是员工参与工作的程度。该理论提出当工作要求与工作控制都处于高水平时, 员工的工作意向越强, 效率越高; 而工作水平高, 工作控制低时将出现工作倦怠。该模型强调的是两个因素的交互作用而非单个因素的影响; (2) EP 理论认为个体对所从事工作的价值评估是导致工作倦怠的根本原因, 若个体对工作的评价是有价值并且有意义的, 产生工作倦怠的概率会比低价值和意义的工作要低。并且该理论认为个体是在充满激情的工作中实现价值的, 如果个体达不到目标时, 则会产生失败感和挫败感, 最终导致工作倦怠; (3) COR 理论模型实质上是以资源为导向的模型, 其是基于个体努力去保持、设计与建立资源的假设, 并且认为个体会努力防止潜在或存在的有价值的资源流失。该种有价值的资源由物质层面、权利层面和个性三个方面组成, 物质层面包括组织的资源配备、组织的资源分配等; 权利层面指的是组织权力和个体权利, 主要有组织控制权、组织决定权, 时间分配的权利和个人工作的能动性; 个性层面主要指的是自我能力、自我效能感和自尊等状况。并且该理论提出了直接导致工作倦怠的三个情景, 分别是工作资源面对相当的威胁、资源有相当高的流失风险和个体认为工作付出但回报未达到预期; (4) DLSE 模型主要关注社会的交换关系的两个层面: 人际关系层面, 主要指专业公共服务提供方和服务对象的交互关系; 组织层面, 主要是指员工和组织的交互关系, 并且该理论认为两个层级缺乏互惠与工作倦怠的发生是正相关的关系, 缺乏组织承诺是唯一与缺乏组织层面为对等关系。总的来说, 该理论认为人际关系层面与组织层面的良好互动是可以减少工作倦怠发生的概率的; (5) 结果归因模型是以 Maslach 的三维度概念作为理论来源的, 仅以三维度概念中的情绪衰竭作为研究对象, 提出了个体在工作倦怠的态度上可以有两种归因形式: 独立归因 (attribution independent), 该归因方式是指个体的工作倦怠是直接由工作衰竭导致的, 如工作满意度降低; 依赖归因 (attribution dependent) 指工作倦怠是受归因影响的, 如个体与组织的亲密程度减弱。(6) JPF 模型认为导致个体工作倦怠原因来自个体与工作匹配—不配程度的失衡, 而不是个体自身因素和工作本身; 若个体与工作的匹配度越高则工作倦怠发生的概率就越低, 若两者的匹配度低则发生工作倦怠的机率就越大。并且 Maslach 进一步提出了 6 个导致工作倦怠的工作与个体不

匹配因素: 工作负荷 (workload)、报酬 (reward)、一致性 (community)、控制权 (control)、公平 (fairness) 和价值观 (values), 她认为这 6 个因素的匹配程度体现了工作倦怠发生的概率, 工作倦怠的发生是与工作负荷成正相关以外, 其余 5 个因素与工作倦怠成负相关, 但工作倦怠发生的概率是与个体的个性相关的, 上述 6 个因素会因为个体的不同而使其发生的概率不同, 并且价值观在其中作为最为重要的中间变量在起作用。(7) JD-R 模型是通过对个体的工作状况的自我评价和观察评级将工作状况分为了工作需求和工作资源两大类, 其中工作需求与工作倦怠的联系最为紧密, 而缺乏工作资源是与工作分离最为相关的。该理论认为工作倦怠产生是动态的, 高工作需求和低工作资源会使员工产生工作压力, 继发工作倦怠。因此该理论认为个体应该相对稳定的工作需求中展开工作, 并要求个体保持一定的工作资源。

2.3 工作倦怠理论模型的评价

工作倦怠的理论模型是十分丰富的, 但目前应用最为广泛的两个模型是 JD-R 模型和 JPF 模型。通过对上述的理论模型进行探索可以发现, 工作倦怠理论均认为工作倦怠的发生不仅受到单因素的影响, 而是一个较为复杂的多个因素作用后的结果。因此在对工作倦怠进行对策研究时, 单对某个因素进行讨论是不足够, 而是需要综合考虑工作倦怠的因素。在上述 7 个模型当中, 可发现较多的模型关注工作需求, 这可能与工作需求是导致工作倦怠最为重要的影响因素有关, 并且 JD-R 模型是 COR 模型的发展, JD-R 更加关注个体在所在工作场所的组织因素而忽视了个体本身的内部资源, 因此 JD-R 模型的缺陷在于没有发掘心理资本、自我能动性和自我效能感等个性因素。目前工作倦怠模型的研究已经较为深入, 但依然没有一个可以全面解释工作倦怠产生的模型, 未来希望通过更多的研究进一步解决这个问题。

3 工作倦怠的影响因素

工作倦怠的理论模型提示影响工作倦怠是一个多因素共同作用的结果, Maslach 等 (2001) 通过大量的实证研究概况了工作倦怠的影响因素共有 4 个, 分别是个体因素、组织因素、工作因素和社会家庭因素。目前有更多的研究支持上述的 4 个理论, 下面将结合近 5 年国内外的研究对其进行梳理。

3.1 个体因素

个体因素主要是指指个体的人口学特征以及个性。其中能够对工作倦怠产生影响的人口学特征有年龄、性别、受教育层度、婚姻状况、工作年限和职务等。目前大量的研究已经证实了年龄和工作年限与工作倦怠的发生成负相关, 即越年轻的个体发生工作倦怠的可能性越高。我国学者朱月梅等 (2016) 对普通外科护士的调查中发现年龄越大和工作年限越长的护士因为业务能力和人际交往能力比年轻护士强, 因而工作倦怠的发生率亦较年轻护士低。而在国外类似的研究中亦发现年龄越长和工作年限越长的护士发生工作倦怠的可能性越低。在性别因素上, Tement (2016) 通过脑电的形式探讨工作倦怠的性别差异时发现男女在 α 波上的表现形式是不一样的, 通过脑科学的形式证明了工作倦怠的性别差异, 我国学者李闯 (2016) 等在对职业技术学院教授的调查中亦发现性别对工作倦怠的产生是有差异的, 性别差异的原因很可能是由于具有统计学意义的男女性格差异造成

的。婚姻状况该变量的调查中我国学者张菊梅（2015）的研究发现离异者发生工作倦怠的概率最高，并且目前国内外大量的研究已经证实了已婚者发生工作倦怠的可能性比未婚者和离异者低，这可能与已婚者获得的社会支持更多有关。

另外，个性因素对工作倦怠的产生亦有影响，其中心理资本、自尊心、自我效能感等与工作倦怠的关系最为密切。我国学者张阔（2014）关于心理资本与工作倦怠的研究证明了心理资本对工作倦怠的三个维度均有影响，并且有负性的预测作用。在 Pu（2016）对工作-家庭冲突、工作倦怠以及心理资本的关系研究中发现心理资本与工作倦怠关系密切，并且证明了心理资本是工作-家庭冲突和工作倦怠的中介变量。在自我效能感与工作倦怠的研究中，我国学者王成义等（2007）发现自我效能感与工作倦怠的情绪耗竭维度为负相关，与去人性化维度和高个人成就感维度成正相关，而在教师的调查中发现，自我效能感与情绪耗竭和个人低成就感维度为负相关。在国外的研究亦有类似结果，在 Nowakowska 等（2016）对医护人员的调查中发现，低自我效能感与工作倦怠的发现成正相关，并且证明了负性的工作条件会导致工作倦怠的发生并使医护人员的自我效能感降低。在自尊心方面，张楠等（2008）对护士的自尊与工作倦怠的关系进行了研究，发现自尊与个人成就感维度成正相关、与去人性化维度和情绪耗竭维度成负相关。

3.2 组织因素

组织因素主要包括组织的公平性、组织氛围和组织支持三个方面。其中组织公平是组织因素里最为复杂的一个因素，可以分为分配公平和程序公平。我国著名学者李超平等（2003）研究证明了分配公平和程序公平对工作倦怠是具有一定的预测作用的，在精力衰竭该维度上，分配公平比程序公平贡献大；而在玩世不恭该维度上程序公平的贡献比分配大，在 Jin 等（2015）对上海市实习医生的职业倦怠与组织公平的调查中发现，在组织不公的情况下实习医生在情绪耗竭维度和玩世不恭维度与工作倦怠有显著相关关系。而在组织支持的研究中，李金波等（2006）发现，组织支持感是组织公平、角色压力和组织承诺的中介变量，并对工作倦怠产生影响。在组织氛围的研究方面，Parr（2016）通过对临床毕业生的工作倦怠的调查中发现组织氛围是引起工作倦怠的主要原因，并且我国学者田宝等（2006）对学校组织氛围的调查中发现，组织氛围对工作倦怠的三个维度有着不同程度的影响。

3.3 工作因素

工作因素主要包括工作控制、工作负荷和角色认知失调等。在工作控制方面，我国学者裴改改等（2009）通过对武警官兵的研究发现工作倦怠水平与工作控制感为负相关关系，而在 Wilski 等（2015）的研究发现工作控制点和工作倦怠是情绪导向应对技能和问题导向应对技能中介变量，并且工作控制能够适当解释工作倦怠的三个维度，另外在 Portoghesi 等（2014）的研究中提出了为员工提高工作控制权和资源可以有效降低工作倦怠的发生率。而工作负荷是指个体可以承受的最大工作量，在 DeFreese 等（2016）对体能训练师的研究中发现，工作负荷与情绪耗竭维度呈负相关，与去人性化维度呈正相关，并且认为工作压力、工作负荷和社会互动是影响研究对象产生工作倦怠的主要原因，并且有研究证明，提高工作负荷可以直接加剧失眠状况的产生和导致工作倦怠，与去人性化维度成正相关。目前对角色认

知失调的研究已经表明,角色越模糊,工作倦怠越容易产生,因此在工作环境中首先需要明确自己的工作角色,有利于防止工作倦怠的发生。

3.4 社会家庭因素

社会家庭因素的研究主要集中在工作-家庭冲突该方向,国内学者谢义忠等(2007)通过研究发现,个体面临工作-家庭冲突时会继发工作倦怠,继而影响心理健康,而黄慧(2012)的研究亦发现工作家庭冲突两个维度对工作倦怠影响强度依次是工作影响家庭、家庭影响工作;工作家庭冲突对工作倦怠三个维度的影响强度依次为情绪耗竭、低个人成就感和去人性化。而国外目前的研究主要是研究工作倦怠对家庭生活色的反作用上,他们认为工作倦怠对家庭产生影响的原因是家庭受到工作中不良心理状态的不良影响,因此工作和家庭之间的需要分开,防止工作负性影响进入了家庭生活。Ilies等(2009)指出玩世不恭的个体可能会在家庭生活中思考客户,同事或上司的问题,使他们感到玩世不恭,更糟糕的是他们会重复或重新体验到玩世不恭的触发。Hahn等(2013)通过研究指出将工作和非工作角色分离的个体会在家庭生活中尽量地少思考工作,使他们更少可能遇到与工作有关的线索来沉思并且与工作分离。宁愿将工作和家庭生活分离的个体能够更好地进行分离并更少地产生影响。

3.5 工作倦怠影响因素的评价

个体因素可以说是上述4个影响因素里最为稳定的因素,因为人口学因素以及个性因素是较为稳定的,对个体因素进行研究对于人力资源的合理配置有着指导意义,将合适的人员配置到合适的岗位不仅有利于工作的高效运转,还可以降低个体在工作中产生工作倦怠的风险。但正因为个体因素的稳定性,工作倦怠的个人策略的研究才会成为工作倦怠研究的一个难点,这也是未来工作倦怠研究的一个重要方向。组织因素是较为容易改变因素,对其进行研究可以为组织提供可靠的策略来应对员工的工作倦怠,在组织中实现公平、加大组织支持和改善组织氛围等策略已经开始运用在组织预防员工工作倦怠的策略中并取得了一定的成效。工作因素属于一个受外部和内部环境共同影响的因素,该因素的实现需要组织支持和个体实施。该因素可以作为一个中介的变量对组织因素和个体因素产生影响,而组织因素和个体因素亦可反作用于该因素。对工作因素进行讨论可以为个体和组织提供相应的应对策略来预防工作倦怠。社会家庭因素可以说是与社会支持最为密切的一个因素,对该因素进行研究可以为遭受工作倦怠困扰的家庭提出应对方案,为个体提供有效的社会支持。

总的来说,个体因素为主要的个体内部因素,组织因素和工作因素作为在特定情境下的组织内部因素,而社会家庭因素为最主要的外部因素对工作倦怠的产生起着影响作用。该4个因素对工作倦怠的产生的贡献是未来值得去探索的问题,若四个影响因素对工作倦怠的产生的贡献是不一致的,那么对贡献最大的影响因素进行研究就显得尤其重要。

4 工作倦怠的应对策略

工作倦怠的应对策略研究主要可以分为组织干预和个体干预两种策略。这两种干预策略是以两种不同方向的形式实现的,组织干预是一个自上而下的干预过程,该过程是一种处境中心策略;而

个体干预则是一个自下而上的干预过程，该过程是一种个体中心策略。虽然两种策略的干预主体和干预手段是不同的，但两者的目的都是要对工作倦怠的发生进行预防或者减低工作倦怠带来的负性影响。

4.1 组织干预

组织干预主要通过组织管理者运用有效手段改善组织氛围，建立完善的预防措施并为遭受工作倦怠困扰的个体提供组织支持来实现的。该干预的研究主要集中在对公职人员以及医疗从业人员这两个行业中。在对公职人员的调查中发现，组织架构及其氛围是主要引起个体产生倦怠的原因。组织改善其工作氛围和建立预防机制和干预措施能够有效降低工作倦怠的发生。此外在对医疗从业人员的研究中发现组织通过维护工作环境，增加沟通会议的次数和为医生提供更多学习和晋升的机会，可以有效降低工作倦怠。而在实习医生的工作倦怠的研究中发生，组织支持和家人支持这两种策略可以有效降低工作倦怠的影响，并且能够提高实习医生的工作效率和对病人照顾的信心。该干预策略的特点是组织直接进行干预，具有统领性和全局性，但并没有对个体的个性因素进行考虑是该干预的缺点。

4.2 个体干预

个体策略主要是通过自我能动性实现的，个体在解决工作倦怠困扰的过程中需要采取有效的心理应对技能并将其他的社会支持内化成动力才能实现转变工作倦怠带来的负性影响，使其重新投入工作中。Demerouti (2015) 对该策略的研究进行了整理认为，个体普遍在应对工作倦怠是主要采用应对策略、代偿策略和恢复策略来降低工作压力源对其的影响；此外个体还会利用工作重塑的方法来改变工作性质，使其工作阻力变少或工作动机增强；并且个体会建立起工作-家庭界限来减少工作-家庭冲突，避免工作倦怠影响家庭生活。该个体中心策略与个性有着密切关系，并且要求个体会适当利用社会支持克服困难，因此该路径在实施的过程中会遇到一定的困难。

4.3 干预策略的发展

目前，该两种策略的研究仍在不断深化的过程中。并且研究的方向不仅仅集中在各自的策略，而开始将两者结合起来进行研究。员工帮助计划 (Employee Assistance Programme, EAP) 的推广已经很好地证明了将处境中心策略与个体中心策略结合起来的效果，并有研究证明了 EAP 模式能够较好地对工作倦怠的员工进行干预，并有一定的成效。EAP 是通过组织策划和个人参与两种形式来实现干预的，虽然在该过程中组织依然承担主要责任，当其更强调的是个体的参与性，因此该模式能够很好地将处境中心策略和个体中心策略进行结合并取得效果。

参考文献

- [1] Freudemberger H J. Staff Burn-Out [J]. Journal of Social Issues, 1974, 30 (1): 159-165.
- [2] Cherniss C, Egnatios E. Is there job satisfaction in community mental health? [J]. Community Mental Health Journal, 1978, 14 (4): 309-318.

- [3] Brill Peter L. The need for an operational definition of burnout [J] . *Fam Community Health*, 1984, 6 (4) : 12-24.
- [4] Pines E A. Why managers burnout [J] . *Sales And Marketing Management*, 1988, 144 (2) : 34-44.
- [5] Lee R T, Ashforth B E. On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout [J] . *Journal of Applied Psychology*, 1990, 75 (6) : 743-747.
- [6] Moore J E. One road to turnover: an examination of work exhaustion in technology professionals [J] . *Mis Quarterly*, 2000, 24 (1) : 141-168.
- [7] Demerouti E, Bakker A B, Nachreiner F, et al. The job demands-resources model of burnout [J] . *J Appl Psychol*, 2001, 86 (3) : 499-512.
- [8] Quick J C, Tetrick L E. *Handbook of occupational health psychology* [M] . American Psychological Association, 2003: 1045-1048.
- [9] 詹承烈. 体力疲劳发生机理的进展与预防 [J] . *工业卫生与职业病*, 1994 (2) : 126-128.
- [10] Maslach C, Jackson S E. The measurement of experienced burnout? [J] . *Journal of Organizational Behavior*, 1981, 2 (2) : 99-113.
- [11] Karasek R A. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign [J] . *Administrative Science Quarterly*, 1979, 24 (2) : 285-308.
- [12] Pines A, Aronson E. *Career burnout: Causes and cures* [J] . New York: Free Press, 1988.
- [13] Hobfoll S E. Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress [J] . *Am Psychol*, 1989, 44 (3) : 513-524.
- [14] Schaufeli W B, Van Dierendonck D, Van Gorp K. Burnout and reciprocity: Towards a dual-level social exchange model [J] . *Work & Stress*, 1996, 10 (3) : 225-237.
- [15] Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. Job Burnout [J] . *Annual Review of Psychology*, 2001, 52 (1) : 397-422.
- [16] 朱月梅, 张彦, 刘冬兰. 普外科护士年龄、护龄与心理资本对工作倦怠的影响 [J] . *中国医学创新*, 2016 (8) : 112-114.
- [17] Akman O, Ozturk C, Bektas M, et al. Job satisfaction and burnout among paediatric nurses [J] . *J Nurs Manag*, 2016.
- [18] Tement S, Pahor A, Jausovec N. EEG alpha frequency correlates of burnout and depression: The role of gender [J] . *Biol Psychol*, 2016, 114: 1-12.
- [19] 李闯, 卢欢欢, 朱伟, 等. 职业技术学院教师情绪智力与工作倦怠的关系 [J] . *郑州大学学报(医学版)*, 2016, 51 (1) : 99-102.
- [20] 张菊梅, 孙建勤, 刘青莉. 综合医院护理人员职业倦怠现状调查 [J] . *宁夏医科大学学报*, 2015 (2) : 216-218.
- [21] 张阔, 卢广新, 王敬欣. 工作压力与工作倦怠关系中心理资本作用的路径模型 [J] . *心理与行为研究*, 2014 (1) : 91-96.
- [22] Pu J, Hou H, Ma R, et al. The effect of psychological capital between work-family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation [J] . *J Health Psychol*, 2016.
- [23] 王成义, 王林松, 刘琪, 等. 警察职业倦怠与自我效能感、工作压力和工作态度的关系 [J] . *中国临床心理学杂志*, 2007 (4) : 401-402.
- [24] 陶凤燕, 狄霜梅. 卫生高职院校专业课教师职业倦怠与自我效能的关系研究 [J] . *医学与社会*,

- 2014 (7) : 79-81.
- [25] Nowakowska I, Rasinska R, Glowacka M D. The influence of factors of work environment and burnout syndrome on self-efficacy of medical staff [J] . *Ann Agric Environ Med*, 2016, 23 (2) : 304-309.
- [26] 张楠, 王兆良, 刘葭斐, 等. 护士工作倦怠和一般自我效能感、自尊的关系 [J] . *安徽医科大学学报*, 2008 (4) : 458-461.
- [27] 李超平, 时勤. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响 [J] . *心理学报*, 2003 (5) : 677-684.
- [28] Jin W M, Zhang Y, Wang X P. Job burnout and organizational justice among medical interns in Shanghai, People's Republic of China [J] . *Adv Med Educ Pract*, 2015, 6: 539-544.
- [29] 李金波, 许百华, 左伍衡. 影响工作倦怠形成的组织情境因素分析 [J] . *中国临床心理学杂志*, 2006 (2) : 146-149.
- [30] Parr J M, Pinto N, Hanson M, et al. Medical Graduates, Tertiary Hospitals, and Burnout: A Longitudinal Cohort Study [J] . *Ochsner J*, 2016, 16 (1) : 22-26.
- [31] 田宝, 李灵. 学校组织气氛对教师工作倦怠的影响 [J] . *心理科学*, 2006 (1) : 189-193.
- [32] 裴改改, 李文东, 张建新, 等. 控制感、组织支持感及工作倦怠与武警警官心理健康的结构方程模型研究 [J] . *中国临床心理学杂志*, 2009 (1) : 115-117.
- [33] Wilski M, Chmielewski B, Tomczak M. Work locus of control and burnout in Polish physiotherapists: The mediating effect of coping styles [J] . *Int J Occup Med Environ Health*, 2015, 28 (5) : 875-889.
- [34] Portoghesi I, Galletta M, Coppola R C, et al. Burnout and workload among health care workers: the moderating role of job control [J] . *Saf Health Work*, 2014, 5 (3) : 152-157.
- [35] Defreese J D, Mihalik J P. Work-Based Social Interactions, Perceived Stress, and Workload Incongruence as Antecedents of Athletic Trainer Burnout [J] . *J Athl Train*, 2016, 51 (1) : 28-34.
- [36] Gyorffy Z, Dweik D, Girasek E. Workload, mental health and burnout indicators among female physicians [J] . *Hum Resour Health*, 2016, 14: 12.
- [37] 谢义忠, 曾垂凯, 时勤. 工作家庭冲突对电讯人员工作倦怠和心理健康的影响 [J] . *心理科学*, 2007 (4) : 940-943.
- [38] 王慧. IT 员工工作家庭冲突对工作倦怠的影响研究 [D] . 哈尔滨工业大学, 2012.
- [39] Ilies R, Wilson K S, Wagner D T. The spillover of job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration [J] . *Academy of Management Journal*, 2009, 52 (1) : 87-102.
- [40] Park Y A, Jex S M. Work-Home Boundary Management Using Communication and Information Technology [J] . *International Journal of Stress Management*, 2011, 18 (18) : 133-152.
- [41] Hahn V C, Dormann C. The role of partners and children for employees' psychological detachment from work and well-being [J] . *Journal of Applied Psychology*, 2013, 98 (1) : 26-36.
- [42] Maslach C, Goldberg J. Prevention of burnout: New perspectives [J] . *Applied & Preventive Psychology*, 1998, 7 (1) : 63-74.
- [43] Finney C, Stergiopoulos E, Hensel J, et al. Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review [J] . *BMC Public Health*, 2013, 13: 82.
- [44] White L M, Aalsma M C, Holloway E D, et al. Job-related burnout among juvenile probation officers: Implications for mental health stigma and competency [J] . *Psychol Serv*, 2015, 12 (3) : 291-302.
- [45] Fukuzaki T, Tanihara H. Job stress and burnout among nurses and care workers in psychiatric wards [J] .

- Sangyo Eiseigaku Zasshi, 2014, 56 (2) : 47-56.
- [46] Doolittle B R, Windish D M. Correlation of burnout syndrome with specific coping strategies, behaviors, and spiritual attitudes among interns at Yale University, New Haven, USA [J] . J Educ Eval Health Prof, 2015, 12: 41.
- [47] Demerouti E. Strategies used by individuals to prevent burnout [J] . Eur J Clin Invest, 2015, 45 (10) : 1106-1112.
- [48] Nakao M, Nishikitani M, Shima S, et al. A 2-year cohort study on the impact of an Employee Assistance Programme (EAP) on depression and suicidal thoughts in male Japanese workers [J] . Int Arch Occup Environ Health, 2007, 81 (2) : 151-157.

Theory Models, Influence Factors and Intervention Strategies of Burnout

Liu Jianpeng Gao Ran Gu Huiyi Zhang Jinghao

Guangdong Peizheng College, Guangzhou

Abstract: Reviewed the classic papers and research findings in the past decade of job burnout, firstly this paper summarize the development of definition and theory models of burnout and evaluate its effect. Secondly according to review the four influence factors (Individual, Organization, Work and Society) which were introduce by Maslach ,this paper introduce the new findings in the past decade and give brief evaluation of the factors. Thirdly, this paper review the situation center strategy and individual center strategy as well as give expectation of the strategy of burnout.

Key words: Job burnout; Theory models; Influence factors; Intervention strategies