

工作倦怠的因素分析与研究发展述评

裴利芳 王燕妮

(北京科技大学 经济管理学院 北京 100083)

〔摘要〕 文章综述了国内外关于工作倦怠的相关研究,从概念、前因变量与后因变量等方面对国内外的相关研究成果进行了述评,并对今后的研究提出了展望。

〔关键词〕 工作倦怠;因素分析;发展趋势

〔中图分类号〕 C93

〔文献标识码〕 A

〔文章编号〕 1008-2689(2008)03-0037-06

一、工作倦怠的定义

纽约临床心理学家 Freudenberger 于 1974 年在“Journal of Social Issues”上发表了一篇名为“人事倦怠”的论文,首次采用“倦怠”一词来描述工作中的个体所体验到的一组负性症状,如长期的情感耗竭、身体疲劳、工作卷入程度降低,对待服务对象不人道的态度和降低的工作成就感等^[1]。自此,学者们就从不同的角度对工作倦怠问题进行了广泛而深入的研究,对工作倦怠提出了多种不同的定义。例如, Mashch 等(1986)将工作倦怠定义为“在以人为服务对象的职业领域中,个体的一种情感耗竭、人格解体和个人成就感降低的症状”^[2]。Chemiss 认为工作倦怠是由工作应激源引起的,当个体可获得的资源与完成任务所需资源不匹配时面态度。他把工作倦怠归因于长期从事苛刻的工作所造成的个人情绪的消极化^[3]。Pines 等人认为工作倦怠体现在生理衰竭、情绪衰竭、心理衰竭等方面。他从衰竭方面分析工作倦怠,提出了工作倦怠的单维度理论^[4]。Jones、Niehouse 和 Stevenson 等人也分别从不同角度阐述了工作倦怠的定义,表 1 列出了工作倦怠的几种比较有代表性的定义^[5]。

通过分析表另关于工作倦怠的不同界定,我们认为,从实证研究的角度出发, Maslach(1982)的定义更为可取。而且由于 Maslach 等人(1996)所编制的工作

倦怠问卷 MBI 在倦怠的相关研究中被广泛采用,使得他们关于倦怠定义的描述在文献中的引用率也是被引用得最多最为广泛的一种。这个定义分别从情绪衰竭、玩世不恭以及个人成就感降低三个维度对工作倦怠进行了描述性的界定,配合 MBI 工作倦怠量表,为我们对工作倦怠进行实证研究提供了一个很好的依据。

二、工作倦怠与工作应激和抑郁的关系

虽然研究者界定了工作倦怠的定义,但是人们发现工作倦怠与工作应激、工作不满意感和职业性的精神抑郁症等概念之间存在一些交叉,致使在研究中变量的确定出现了问题。在这其中,最容易为人们所混淆的是工作倦怠与工作应激和抑郁的关系^[6]。

(一)工作倦怠与工作应激

应激是有机体对应激源(stessor)应答反应的综合表现,是机体在环境适应过程中实际上或认识到的要求与适应或应付能力间不平衡所引起的心身紧张状态。现代应激理论研究的先驱者 Selye(1956)认为,可以将应激划分为良性应激和不良应激两种类型。良性应激(Eustress)是指积极的、令人满意的、挑战性的应激,这种应激是符合人们期望的,它在一定程度上对个体加以唤醒,提醒个体动用各种心理资源,应对来自身体内外环境的挑战。不良应激(Distress)是指使人

〔收稿时间〕2008-07-15

〔作者简介〕裴利芳(1964-),女,湖南岳阳人,北京科技大学经济管理学院副教授。

王燕妮(1984-),女,北京市人,北京科技大学经济管理学院硕士研究生。

(C)1994-2019 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>

不愉快的、坏的、破坏性的应激,这种应激是人们所力图避免的^[7]。在不加说明的情况下,学者们所提到的应激主要是指不良应激。

另外,在长期的研究中,人们还形成了对于应激巨砾和应激细砾的不同认识。应激巨砾模式认为,应激是由一些巨大刺激所引起的现象,虽不经常发生,但是一旦发生,就会由于其影响巨大而难以应对。与应激巨砾研究模式相对应,Lazarus等(1984)^[8]提出,应激是许多小的、琐碎的生活事件的累积。他们也将这些事件从性质上加以区分,将负性小事件称之为烦恼,而将正性小事件称之为振奋。细砾模式认为,负性事件会消耗个体的精力和体力,长期积累,达到某一程度就会导致个体健康问题的出现,与之相反,正性事件带给个体的是积极的情绪体验,有益于保持和提高个体的身心健康水平。依据上述论述,我们可以将应激从性质(良性或不良)和强度(巨砾或细砾)两个方面加以分析。发生在工作领域之中的应激,就称之为工作应激。一般说来,当工作要求超过个体的应对资源时,工作应激就产生了。工作应激也可以依据性质和强度两个方面来加以分类。

那么,什么是工作倦怠呢?首先从性质上看,工作倦怠不是良性的;其次,从强度上看,工作倦怠也不属于巨砾模式;最后,即使是不良的应激细砾也不是工作倦怠。工作倦怠是一种由于工作中的不良应激细砾的长期积累,最后超过了个体的应对水平,导致个体疲惫不堪、情绪低沉、成就感降低的心理现象。由此可见,工作倦怠是个体长期应对不良工作应激细砾的最后崩溃阶段,其原因是工作要求和个体应对资源的长期不平衡或延长的工作应激效应。

另外,工作倦怠和工作应激在概念上的一个明显区别就是前者包含有对待服务对象、工作和组织的负性的态度和行为的形成和发展,后者并不一定伴随有这些态度和行为变化。最后,处于工作情景中的每一个体都可能体验到工作应激,而只有那些带着较高目标和期望,满怀热情进入到职业领域的人才会体验到倦怠。例如,Pines(1993)就认为,那些希望从工作中获得价值和重要性的个体就经常体验到倦怠,而那些对工作没有较高期望的个体所体验到的是工作应激而不是工作倦怠^[9]。这样来看的话,我们可以认为工作倦怠是一种特殊的、长期的和具有多侧面本质的工作应激,而且,包含有负性态度的发展,通常发生于那些具有较高工作动机的个体身上。

(二)工作倦怠与抑郁

工作倦怠是与工作相联系的,具有明显的情境指

向性,相反,抑郁则具有普遍性、弥漫性,存在于生活的各个领域。此外,抑郁通常伴随有负罪感,而倦怠通常产生于一种有意识的愤怒之中。Warr(1987)也认为,抑郁没有情境的限制和要求,抑郁中的个体的症状表现是跨情景的。而工作倦怠则是与工作相联系的,倦怠的症状至少在其产生初期是情景指向的而不是弥漫性的^[10]。换句话说,一个人可能在生活的某一方面非常倦怠而在另一方面却状态良好。如个体可能在与同事的交往中,倦怠感非常强烈,而在与下属的交往中,丝毫没有或只有很弱的倦怠感。Bakker(2000)在教师的研究中发现,工作应激源(缺乏来自于学生的反馈)能够预测倦怠而非抑郁,而非工作应激源(缺乏来自伴侣的反馈)则能预测抑郁而非倦怠^[11]。

抑郁和倦怠的症状表现也是不同的。抑郁的典型症状是情绪消沉、无力放松、体重减轻或增加、失眠或嗜睡、疲乏或精力不足、有负罪感、不能集中注意力、有自杀的意念。而倦怠的症状主要是:心理和情感的耗竭(空洞或疲乏)、人格解体(对待工作或他人过度疏远的负性态度)和降低的个人成就感(对待自身工作成就的负性的评价)。在这些特征之中,烦躁不安的症状如疲乏、情感耗竭和消沉的情感体验被认为是倦怠的核心特征。

当然,尽管工作倦怠与抑郁是不同的现象,但在心理学的研究范围内,研究者仍可发现,在倦怠和抑郁的症状之间有一定的重叠:如都会产生无望感、无助感、空虚和悲伤,都可能出现植物性神经系统的症候(睡眠和饮食障碍、精力缺乏、性趣丧失等)。Leiter和Durup指出,情感耗竭包含有精力衰退和慢性疲劳等内容,而这些又被认为是抑郁的典型症状;人格解体包含有社会退缩和习得性无助的含义,而这些内容在理论上又被认为是抑郁状态的重要成分^[7]。

面对这些相似的特征,研究者又进一步做了界定,以区别工作倦怠与抑郁这两个概念。研究者认为与抑郁的个体相比,高倦怠的个体给人以较有生动的印象,更能享受生活的乐趣;很少有体重下降的情况发生,也很少表现出心理上的压抑或报告有自杀的意念;如果有负罪感的话,他们的负罪感更为现实,倾向于将他们的决策无能或消极行为归因于疲乏而不是疾病(抑郁的个体倾向于归因为疾病);经常有入睡困难,而抑郁的个体常常是过早醒来。

Schaufeli等(1998)对他人的12项实证研究的结果进行了分析总结,发现抑郁与工作倦怠的情感耗竭维度的共享方差为26%,而与人格解体和个人成就维

度的共享方差只有13%和9%，因而指出，工作倦怠与抑郁具有不同的心理结构^[12]。与此相似，Glass和McKnight(1996)在回顾了18项同时包括工作倦怠和抑郁的研究后作出结论：“倦怠和抑郁并不是表示同一种烦躁不安的状态的两个不同的名词。在考虑到情感耗竭因素的情况下，它们确实能解释共同的变异，但是，结果并不能证明它们是完全的统一结构^[9]。”换句话说，由于情感在倦怠和抑郁中都具有重要的位置，因而倦怠和抑郁是相关的，但它们并非相同的概念，而是可以分辨开来的两个心理学概念。

三、工作倦怠的前因变量及后因变量

分析在明确了工作倦怠的内涵之后，人们开始进一步关注影响工作倦怠的因素，有的研究者聚焦于工作倦怠产生的原因，即前因变量，有的研究者则关注工作倦怠衍生的结果，即后因变量，并得到了一定的研究成果。

(一)工作倦怠的前因变量

通过调查研究，人们通常把工作倦怠的前因变量归纳为工作因素、组织因素及个人因素三个方面。其中工作因素包括工作特性和工作量等方面。在工作特性中，技能多样性、工作完整性、工作重要性、自主性、他人合作性、工作回馈性、他人回馈性与玩世不恭及个人成就感降低等都表现出显著负相关，可见工作本身对个体的工作倦怠有重要的影响。关于工作量的研究表明，工作过载对情绪衰竭有显著的预测作用，一般认为工作量过大是导致个体产生倦怠的主要原因。除此之外，还有角色冲突与角色模糊等因素，也能使个体产生倦怠。如果个体越是经常处于角色冲突和角色模糊之中，那么他就越容易产生倦怠。美国的一项饭店业的研究发现，饭店招待员感受到压力的一个很大原因是他们长期处于这样的冲突之中，顾客要求尽快上菜，而厨师却不能及时把菜做好^[13]。

在组织因素方面的研究主要集中在组织支持、公平感与工作倦怠的关系上。资源保存理论(COR)就是以个体所拥有的资源与工作需要的资源的差异研究来解释工作倦怠的产生机理的。研究结果表明，组织支持能够有效地消除工作倦怠^[14]。也有一些研究发现，来自上级的支持比来自同事的支持更为重要^[15]。关于公平感的研究发现，程序公平和分配工作与工作倦怠有中等程度的相关。

个人因素主要包括人口统计学变量以及个体的

个性特征两个方面。已被研究证明的一些相关的人口学变量有：年龄、性别、婚姻状况、教育程度等。关于年龄的研究普遍表明，年轻人的工作倦怠高于三四十岁的人。关于性别的研究尚无定论，但有一项已被确定，即女性的工作倦怠分数高于男性。涉及婚姻状况的研究表明，未婚者的倦怠得分更高，而且单身者比离婚者高。在教育程度上，高教育者的倦怠状况更严重^[16]。

一些涉及人格特征的研究表明，倔强、低自尊、外控型、神经质、A型性格、感觉型以及逃避型应激策略的人表现出较高的工作倦怠。Zellar等(2001)的研究考察了人格特征中的神经质、外向性和宜人性3个特征。研究结果表明，人格特征通过影响对情绪性社会支持的感知来影响工作倦怠状况，具体而言，外向性的人更易感受到情绪性社会支持，宜人性则与非工作相关内容、正性内容以及同情性内容的谈话相关，而神经质则预测负性主题的谈话内容。这些不同性质的社会支持进一步影响工作倦怠状况^[17]。

通过分析综合国内外文献，可以发现工作倦怠前因变量与其影响的工作倦怠维度存在复杂的相关关系，具体如表2所示：工作量、角色压力、压力事件、角色冲突、人际冲突、工作家庭冲突与情绪耗竭和去人性化呈正相关，上级支持和社会支持与情绪耗竭呈负相关，群体凝聚力和主管支持与去人性化呈负相关，决策参与、工作自主权、工作奖励、技能发挥、技能强化与个人成就感降低呈正相关，角色冲突、工作家庭冲突、角色模糊与之呈负相关^[18]。

这说明，工作倦怠作为一种与工作相联系的心理现象，其影响因素也主要是工作方面的内容。

(二)工作倦怠的后因变量

工作倦怠会产生怎样的结果？研究表明，就个体而言，倦怠首先有可能导致严重的生理问题，如头痛、关节疾病、高血压、肌肉酸痛和慢性疲劳等。其次，倦怠还有可能导致焦虑、抑郁和睡眠障碍之类的心理问题。

倦怠在影响个体的生理健康和心理健康的同时，还会影响其工作绩效。有研究表明教师的教学有效性会由于倦怠而降低。Leiter等人在研究中考察了病人对护理工作的满意度和护理人员的倦怠程度之间的关能会加速或延缓个体的死亡速度。美国临床心理学家Stambaugh指出，在美国每年的死亡者中，约有10%的人的死因与倦怠有关^[21]。

通过分析前人对倦怠后果的研究可以发现，研究者关注的往往是倦怠的个体后果，对于倦怠带给组织的负面影响关注的则较少。另外，也许是受各种条件

的限制,关于后果的研究考察的通常是倦怠的短期后果,对于倦怠的长期后果则较少涉及。

系。结果发现,耗竭程度高的护理人员所在病房病人的满意度低,也就是说,护理人员的倦怠状况严重影响了其护理工作的质量^[19]。

倦怠还会影响员工的工作满意感。有研究表明,教师的工作满意感和教学有效性都会由于倦怠而降低。Iverson等人(1998)的研究发现,倦怠的三个维度都与工作满意感呈负相关,但只有个人成就因素与出勤的相关达到显著性水平^[20]。

还有研究指出,虽然倦怠不会直接引发死亡问题,但是倦怠有可

四、工作倦怠的研究趋势

近些年,工作倦怠出现了几个新的研究发展方向:

首先表现在概念的扩展上:工作倦怠这个概念最早用于人际工作者,即那些主要从事与人打交道工作的职工(如护士、教师、警察等),而不是以物(如一线生产工人)或信息、日程序设计员)作为工作对象的人。但是,随着人们对工作倦怠的概念与结构的认识越来越深入,现在倦怠的范围已经扩展到了更为广阔的领域,越来越多的人开始研究企业内部员工的工作倦怠问题。

第二,范围的扩展:人们开始关注对工作投入的研究。心理学传统上的焦点是对人的负性状态的研究,而不是对人的积极方面的研究。现在人们更倾向于研究人类的长处和积极的功能,“积极的心理学”正在取代以往的那些对于病理及缺陷的研究。从这种观点出发,倦怠的概念正在被它的相反的积极方面——工作投入(job engagement)这一概念加以扩展。

Maslach等人将职业倦怠描述成对工作投入的销蚀,它使重要的、有意义的和有挑战性的工作变得不愉快、无成就感的和没有意义。他们利用三维度理论模型将倦怠与投入看作是一个三维连续体的两个极端点,这三个维度是精力(energy)、卷入(invovement)和效能(efficacy)。位于其中一端的是工作投入在相反的另一端则是倦怠^[21]。Schaufeli则采用另一种途径来定义投入的概念。他并不认为投入可以通过MBI三个维度的相反模式来研究,而是把投入建立在幸福感(well-being)的两个维度,即快乐(pleasure)和激发(activation)的基础上。按照这一框架,倦怠以低水平

的快乐和激发为特征,而投入则以高度的快乐和激发为特征^[23]。基于这些理论,有人研究了职业倦怠和工作投入有不同的预测作用和不同的可能结果。职业倦怠主要是通过工作要求和缺乏工作资源来预测,而工作投入则完全由可获得的工作资源来预测;倦怠与健康问题以及工作完成量的紧张程度有关,而投入仅仅与后者有关;倦怠调节工作要求和健康问题间的关系,而投入调节的是工作资源和工作完成量的紧张程度。

第三,视角的扩展:新型组织形式下的倦怠问题。当前的企业正处于一个不断变化的外部环境之中,这些变化使传统的组织结构形式受到了严峻的挑战,众多的新型组织形式,如团队、虚拟组织、无边界组织等等纷纷涌现。组织结构的变革,必然引起组织成员心理上的种种变化,工作倦怠的影响因素及具体表现也会有所不同,这也要求组织和个体采用相应的应付措施来加以控制和干预。

例如自我管理型工作团队,这种一群组织成员被完全赋予完成整个任务的责任,并且可以决定如何去完成它的新型组织形式,正受到众多企业的青睐^[24]。一项关于员工卷入程度的调查发现,《财富》杂志世界500强企业中有47%的企业至少在一部分员工中正在运用自我管理型的工作团队,并且60%的公司计划在下两年中增加它的运用。研究表明,自我管理型工作团队有利于提升员工的工作满意和任务卷入程度,同时有利于提升产量、角色确定性以及出勤率。然而这种组织形式也产生了传统组织形式设计所没有的工作倦怠产生的条件。例如除了要完成技术上的任务外,团队成员还要分心出来决定与工作任务相关的其它事情,如任务的分配,执行任务的方法,活动的计划等等,团队成员有时要花费大量的时间在团队会议上,去解决与工作相关的人际事务。与传统组织设计中个人一般面对一个关系(如与管理者)不同,自我管理型工作团队中的个体必须要同时关注多个关系,特别是与团队其它成员的关系,当然也有与管理者之间的关系。这样,由于团队成员要与其它成员之间进行更为频繁与密集的互动,这很可能成为工作倦怠的重要引发因素。当然,自我管理型团队也有一些因素对于减轻工作倦怠是有帮助的,如个体的任务非常清晰;个体的绩效情况能得到及时全面的反馈;成员之间能得到较多的社会支持等等。

第四,倦怠的跨文化研究:工作倦怠研究的另一个重要变化是从原来只有美国学者的研究,转变为各国研究者的普遍关注,跨文化的比较研究也日益得到

重视,并已取得了一些成果^[25]。

然而,工作倦怠的跨文化比较研究目前还处于起步阶段。从研究内容与方法上,还基本上是继承美国学者所建立的概念体系及研究方法,测量上亦多采用MBI的各国翻译版本,因此,从学术上对于倦怠的探讨还不够宽泛,适合各国国情的倦怠的替代性测量工具还很少开发出来。研究中样本的选择还往往缺乏代表性,所得到的国家间的差异的结论以及相应原因的推断尚需要进一步得到加强。

第五,工作倦怠的干预问题:对于工作倦怠的干预问题,许多研究者都提出了他们的看法。Mashch认为要制定有效的干预方案,将衰竭、疏离和无效能感转化成活力、卷入和成就感。想减少倦怠感的员工要首先意识到这并没有一个简单的答案,要关注工作环境因素(包括工作量、控制、奖赏、认可)以及社会心理方面的因素,使其最大化地满足工作投入^[26]。有的学者提出作为企业管理者要想能够促进个人平衡、避免倦怠就必须:(1)确立个人理想;(2)采用一种管理哲学的思想;(3)从早期的基本训练开始;(4)收集外界的观念;(5)组织的目标能够包含员工的目标;(6)要以人为本;(7)看待事物时要选择看到好的那一面;(8)选择那些反映自身热情的集体行动;(9)要能够意识到身心合一;(10)要能够欣赏更大的计划^[27]。有研究者认为有关工作倦怠干预研究的重心已经由个人转向组织,但是在研究方法和内容上,干预研究大部分是通过证实一些影响因素而间接地证明有效性,那些通过真正的干预训练直接得出的训练有效性与否的研究却少之又少。目前越来越受企业管理者欢迎的员工帮助计划(EAP)在很大程度上有助于预防职业倦怠的产生。员工帮助计划是由组织为员工设置的一套系统的、长期的福利与支持项目。它能促进员工心理健康、降低生成成本。同时它也能帮助员工缓解工作压力、改善工作情绪、提高工作积极性、增强员工的自信心、有效地处理同事与客户关系、让员工迅速适应新的环境、克服不良嗜好等。同时组织帮助员工进行职业生涯规划也能够预防工作倦怠的产生。如果员工学会了规划自己的人生和职业生涯,一定的压力反而会变成他们不断追求自己工作理想的强大动力,促使他们奋发图强,调整自己的学习、工作和生活状态,努力改变工作现状,重塑自己的生活^[38]。

总之,随着经济的发展、社会生活节奏的加快,工作对员工的要求越来越高,工作倦怠已经成为一个严重的职业现象。开展有关职业倦怠的研究,对于预防员工的倦怠、提升组织的竞争力具有重要的意义和价

值。

相对于国外大量的研究,我国关于工作倦怠的研究刚刚起步。其他国家和地区的工作倦怠研究虽然对我们具有重要的参考价值,但是由于文化传统的不同,因此我们在借鉴国外研究成果的同时,要与中国的国情相结合。在研究中首先应当注重测量工具的本土化。因为每一种文化都有其独特的心理内容,由于文化背景、价值观、行为习惯、地域等方面的差异,西方测量工具在我国的文化背景下未必会得到相同的研究结果,因此我们应该开发出适应中国国情的本土化工作倦怠测量工具。另外也应当提高研究的方法和技术。目前关于工作倦怠的研究,量表编制主要是采用探索性因素分析技术,以后我们在研究中应当重视验证性因素分析技术的使用。在研究方法上,有关工作倦怠的大部分研究都是采用问卷调查法进行横向研究。问卷调查法会导致研究结果在一定程度上受个体的认知一致性或社会期望的影响,而横向研究也不利于研究者对变量间的因果关系进行推论。因而,还需要加强实验或准实验的研究及长期的追踪研究。

在工作倦怠干预方面问题上,以前的研究单纯考虑内部干预或外部干预,都没能取得显著的成效,对工作倦怠比较理想的干预方法应是内部干预和外部干预双管齐下。另外,虽然当工作倦怠发生之后对其进行干预,对个体的身心健康和组织的发展是有益的,但更重要的是要防患于未然,因而对预防进行投资优于亡羊补牢。不过到目前为止,国外的研究者尚没有发现一种对工作倦怠三个方面的改善都有效的干预策略,这也应该是我国学者今后研究的重点。

[参考文献]

- [1] Freudenberger H. J. Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 1974, 30(1): 159-165.
- [2] Mashch C.. The Client Role in Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 1978, 34: 11-24.
- [3] Corcoran K1, Peleman Hadman-Measuring burnout: A reliability and convergent validity study. *Journal of Social Behavior and personality*, 1986, 1: 107-112.
- [4] Maslach C, Leiter M P. *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It?* San Francisco: Jossey-Bass Inc., 1996.
- [5] 吴义鹏. 制造型企业职员工作倦怠衡量及其前因变量研究[D]. 大连理工大学硕士论文, 2005, 6.
- [6] 李永鑫, 侯. 倦怠、应激和抑郁[J]. 心理科学, 2005, 28(4): 972-974.
- [7] Leiter M P, Durup J. The discriminant validity of burnout

- and depression: a confirmatory factor analytic study. *Anxiety, Stress and Coping*, 1994, 7: 357-373.
- [8] Cordes C L, Lazarus, Dougherty T W. S Review and Integration of Research on job Burnout. *Academy of Management Review*, 1993, 18: 621-656.
- [9] Glass D C, McKnight J D, Pines. Depression, burnout and perceptions of control in hospital nurses, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 1993, 6a: 147-155.
- [10] Marisa Salanova, Jose M. Peiro, Warr. Schaufeli. Self-efficacy specificity and burnout among teachers: An extension of the job demand-control model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1987, 11(1):1-25.
- [11] Bakker A B, Schaufeli W B, & Demerouti E, et al., Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, Stress and Coping*, 2000, 13: 247-268.
- [12] Wilmar B., Schaufeli, Arnold B., Bakker. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, 25: 293-315.
- [13] Harden R M. Stress, pressure and burnout in teachers: Is the swan exhausted? *Medical Teacher*, 1999, 21(3): 245-247.
- [14] Weisberg. J., Sagie, A. Teacher's physical, mental, and emotional burnout: Impact on intention to quit. *The Journal of Psychology*, 1999, 3: 333-339.
- [15] Maslach C, Schaufeli W GB, Leiter M P. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 2001, 397-422.
- [16] 王晓春, 甘怡群. 国外关于工作倦怠研究的现状述评[J]. 心理科学进展, 2003, 11(5):567-572.
- [17] Zellars K L, Perrwe P L. Affective personality and the content of emotional support: Coping in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(3): 459-467.
- [18] 唐昕辉. 中学教师工作倦怠与其影响因素的关系研究[D]. 上海师范大学硕士论文, 2005, 5.
- [19] Leiter M P, Harvie P, & Frizzell C. The correspondence of patient satisfaction and nurse burnout. *Social Science & Medicine*, 1998, 47(10):1611-1617.
- [20] Iverson R D, Olekalns M, & Erwin P J. Afectivity, organizational stressors, and absenteeism: a causal model of burnout and its consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 1998, 52: 1-23.
- [21] Storm K, Rothmann S. A psychometric analysis of the Maslach Burnout Inventory-General Survey in teh South African Police Service. *South African Journal of Psychology*, 2003, 33(4):219-226.
- [22] Maria R Shirey. Social Support in the Sorkplace: B\Nurse Leader Implications. *Nursing Economica*. Nov/Dec 2004, 22:6.
- [23] Taris, T. W, Schreurs, P. G, Schaufeli, W. B. Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: A two-sample examination of its factor structure and correlates. *Work&Stress*, 1999, 3: 223-227.
- [24] Elloy D F, Terpening W, Kohls J. A Causal Model of Burnout among self-managed Wotk Team Members. *The Journal of Psychology*, 2001, 135(3):321-334.
- [25] 徐长江, 时勘. 工作倦怠: 一个不断扩展的研究领域[J]. 心理科学进展, 2003, 11(6):680-685.
- [26] James Nelson, Christina Maslach. How to prevent burnout. *New Zealand Management* Auckland: 2005, 43.
- [27] Linda C Chandler. Keeping Up. Association Management, Washington: Jun 2004, Vol. 56, Iss. 6.
- [28] 李永鑫, 孟慧. 工作倦怠结构展[J]. 心理科学, 2004, 27(2): 474-476.
- [30] Lee, R T., Ashforth, B E. A Meta- Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 1996, 81(2):123-133.
- [31] 李永鑫, 吴明证. 工作倦怠的结构研究 [J]. 心理科学, 2005, 28(2):454-457.
- [32] Schutte, N., Schaufeli., Kalima, R. et al. The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) Across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1996, 73: 53-66.
- [33] 李永鑫, 侯. 台湾地区工作倦怠研究综述[J]. 郑州轻工业学院学报(社会科学版), 2005, 1: 78-82.
- [34] 李超平, 时勘. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响 [J]. 心理学报, 2003, 35(5): 677-684.
- [35] Ivancevich R D, Olekalns M, & Mateson. Afectivity, prganizational stressors, and absenteeism: a causal model of burnout and its consequences. *Journal of Vocatuonal Behavior*, 1998, 52:1-2.
- [36] Farber B A. *Crisis in Education: Stress and Burnout in the American Teacher*. San Francisco: Jossey-BassInc. 1991.
- [37] Brenninkmeijer V, Van Yperen N W, &Bunk B P Burnout and depression are not identical twins: is superiority a distinguishing feature. *Personality and Individual Differences*, 2001, 30: 873-880.
- [38] 赵玉芳, 毕重增. 中学教师职业倦怠善及影响因素的研究[J]. 心理发展与教育, 2003, (1):80-84.
- [39] 李永鑫. 三种职业人群工作倦怠的比较研究: 基于整合的视角[D]. 华东师范大学心理系 博士论文, 2005.
- [40] 林汉川. 我国中小企业人力资源开发现状、问题及对策 [D]. 对外经济贸易大学硕士论文, 2005, 4.
- [41] 曾玲娟, 伍新春. 国外职业倦怠研究概说[J]. 沈阳师范大学学报(社科版), 2003, 27(1):81-84.
- [42] 李江霞. 国外教师职业倦怠理论对我国的永赤 [J]. 教育科学, 2003, 19(1):62-64.

(下转第 49 页)

A Research on the Status Quo of the Rent-seeking Corruption in the County

WANG Shu-zhen WANG Jia-feng

(School of Humanities and Social Sciences University of Science and Technology Beijing,
Beijing 100083,China)

Abstract: The corruption of government organizations and its officials is a negative but universal social phenomenon. It is of significance to prevent and curb the corruption of government officials and build a clean government. The main cause of corruption in current local government is government officials' setting rents and seeking rents, which is called rent-seeking corruption. The rent-seeking corruption of local government accompanies power operation, and has its own characteristics. This article taking the corruption case happened in a north county of Jiangsu Province during the years of 1999-2006 as a sample, analyses the causes of rent-seeking corruption, and proposes a countermeasure to curb this corruption by setting up new official institutions and making a good improvement about nonofficial institutions, from the perspective of both economic agents and moral agents.

Key words: local government, rents, rent-setting, rent-seeking, corruption

(上接第42页)

等专科学校学报,2005, 16(1): 49-50.

- [43] Pedrabiss L, Rolland J P, & Santinello M. Stress and burnout among teachers on Italy and France. *The Journal of Psychology*, 1992,127(5):529-530.

(责任编辑:高俊山 谷风)

- [44] 李永鑫,李怀玉. 警察工作倦怠及其干预[J]. 铁道警官高

Factor Analysis of Job Burnout and Research Review

PEI Li-fang WANG Yan-ni

(School of Economics and Management University of Science and Technology Beijing,
Beijing 100083,China)

Abstract: The paper reviewed the concept, history and research development of job burnout. Some summarizations and evaluations are made, and prospect is put forward.

Key words: job burnout; factor analysis; development trend