

基于CiteSpace的职业倦怠研究热点及发展趋势分析

张巧妮

西南民族大学, 四川 成都

收稿日期: 2022年6月20日; 录用日期: 2022年7月7日; 发布日期: 2022年7月15日

摘要

通过检索2001年1月~2021年8月在中国知网(CNKI)数据库中关于心理倦怠研究的核心期刊文献, 统计该主题在各个年度的发文量, 将所选取样本数据导入CiteSpace中, 对样本文献作者以及关键词进行知识图谱的可视化分析。经过分析后可得: 该领域的发文量随着时间变化呈现先波动性增长后趋于平稳的趋势; 领域相关的研究者与相关机构合作较少; 研究热点包括工作倦怠、护士、教师、情绪衰竭、心理资本等。结果表明, 我国职业倦怠领域相关研究正在更深一步发展, 对于员工心理状态有很大的研究价值。

关键词

CiteSpace, 职业倦怠, 人力资源管理

An Analysis of Research Hotspots and Development Trend of Job Burnout Based on CiteSpace

Qiaoni Zhang

Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: Jun. 20th, 2022; accepted: Jul. 7th, 2022; published: Jul. 15th, 2022

Abstract

By searching the core journals on psychological burnout research in CNKI database from January 2001 to August 2021, the number of articles published on this topic in each year was counted. The selected sample data were imported into CiteSpace, and the author and keywords of the sample

literature were visualized for knowledge graph analysis. After analysis, it can be concluded that the number of articles published in this field shows a trend of fluctuation growth first and then tends to be stable over time. There is less cooperation between researchers and related institutions. Research hotspots include job burnout, nurses, teachers, emotional exhaustion, psychological capital, etc. The results show that the related research in the field of job burnout in China is further developing, which has great research value for the psychological state of employees.

Keywords

CiteSpace, Job Burnout, Human Resource Management

Copyright © 2022 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

20 世纪 70 年代, 美国的精神分析学家 Freudenberger 首次提出了职业倦怠(burnout)一词[1], 之后美国学者 Maslach 认为职业倦怠是指在职业环境中对长期的情绪紧张源和人际关系紧张源的应激反应而表现的一系列心理与生理综合症, 同时 Maslach 以及 Jackson 从随后的研究中可以分析出, 职业倦怠主要是从事教师等行业的工作者, 因为承担着巨大的提供优质服务的社会期望, 他们要投入更多精力来达到工作要求, 久而久之容易出现身心俱疲的情况。Maslach 以情绪衰竭(Emotional Exhaustion, EE)、去人格化(depersonalization, DP)和个人成就感下降(personal accomplishment, PA)三个维度来描述职业倦怠, 开发出第一个使倦怠研究标准化的测量方法[2]。前两个维度得分越高, 个人成就感维度得分越低, 则表示该被测试者的职业倦怠的程度越严重。

随着经济社会的高速发展, 大众的生活方式发生了巨大的变化, 高频率高强度是非常正常的现象, 人们的生活和工作等各项压力也越来越大。2019年5月, 世界卫生组织把“工作倦怠”(Burnout Syndrome)列入《国际疾病分类》第十一次修订本(International Classification of Diseases 11th revision), 于 2022 年 1 月正式生效。世界卫生组织将“工作倦怠”定义为一种由于长期的工作压力没有得到有效管理而产生的一种综合症。虽然不算是医学状况(Medical Condition), 但如果不加以重视, 职业倦怠症可能会发展为冠心病、高血压、胃肠道疾病、深度抑郁和酗酒等症状。同时 2020 年以来新冠病毒对整个社会造成了巨大损害, 对人们的工作状态和工作方式造成了很大的影响。人们的精神状态由于社会隔离政策、未来的不确定性、绩效压力以及远程办公的困难等因素而变得非常脆弱, 造成形成职业倦怠的可能性更大。目前来说, 以往研究较多从某一特定群体对职业倦怠进行研究, 较少做系统的综述型研究。所以本文通过 CiteSpace 软件, 对近二十年我国在职业倦怠方面的核心学术期刊进行全面梳理和可视化分析, 以发现职业倦怠的研究热点和发展趋势, 为今后的研究做参考。

2. 资料与方法

2.1. 数据来源

笔者选择中国知网(CNKI)数据库为数据来源, 通过“高级检索”功能, 设置检索条件: 主题为“工作倦怠”或“职业倦怠”且为核心期刊; 发表时间为 2001-01-01 至 2021-08-01。同时为了使样本数据更加准确, 剔除报纸等非学术型文献以及与主题完全不相关的文献, 最后共筛选出 2621 篇文献作为本次的

数据样本。

2.2. 研究方法

CiteSpace 是一款基于引文分析理论, 使用网络算法将大量的文献数据转化为科学知识图谱的软件, 能够使复杂的知识网络更加清晰并能显示科学发展新趋势以及新动态[3]。本文使用 CiteSpace 软件来对所选样本进行分析, 设置时间跨度为 2001 年 1 月~2021 年 8 月, 根据研究目的选择关键词、作者等分析内容为节点, 绘制知识图谱, 以探索职业倦怠相关领域研究热点与发展前沿。

3. 结果

3.1. 发文量时间变化趋势

在职业倦怠研究领域文献发表数量和变化趋势可以衡量该领域在某段时间研究热度和发展态势。在 2001~2021 年, 职业倦怠相关核心文献发文数量整体呈上升波动至平稳趋势。从图 1 来看, 在职业倦怠领域在 2012 年发文数量最多, 为 195 篇。说明职业研究已得到国内学者的广泛关注和重视。其中, 2006 年以前是平稳波动期, 文献数量全部在 100 篇以内说明这一时期学者较缺乏对职业倦怠的研究的关注; 在 2006 年以后, 文献数量波动增长, 并在 2009 年~2015 达到研究的热点期, 虽然在之后的几年(2017~2021)略有下滑, 但总体核心期刊的职业倦怠相关的年发文量在 140 篇左右。

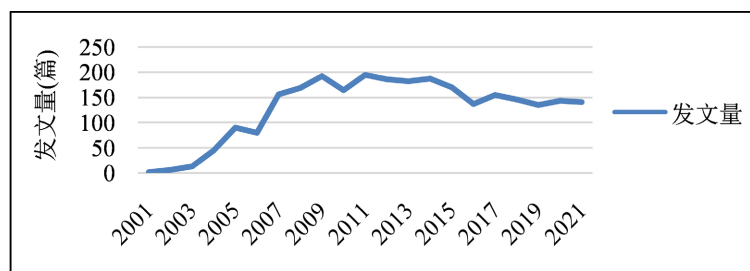


Figure 1. Annual publications of burnout research in China from 2000 to 2020
图 1. 2000~2020 年我国职业倦怠研究年度发文量

3.2. 研究者分析

将主界面中的时间分区设为 1, 选择节点类型为“Author”, 生成图谱, 将标签阈值设置为 2, 最终得到研究者网络图谱(如图 2)。根据分析得到的图谱可知, 发文量在 6 篇以上的作者包括李永鑫(28 篇)、李乃文(13 篇)、刘继文(12 篇)、刘广天(9 篇)、骆宏(8 篇)、李富业(8 篇)、刘晓明(8 篇)、伍新春(7 篇)、牛莉霞(7 篇); 其中也有很多的学者之间存在合作关系, 如牛莉霞和李乃文, 李永新和侯伟和李艺敏等, 但没有出现较为紧密的学术合作。另外由于相关的研究机构过于分散, 无法进行分析。

3.3. 研究主题分析

在 CiteSpace 主界面设置节点类型为“Keyword”, 得到如图 3 的职业倦怠领域关键词共线视图。关键词作为词频分析最主要的统计要素, 其出现的频次能够反映该领域的研究热点和发展动向[4]。利用 CiteSpace 软件对上 2001~2021 年职业倦怠领域的关键词进行聚类分析, 得到 718 个节点以及 2558 条连线。通过比较 LSI、LLR 与 MI 三种算法下的聚类, 最终采用聚类标签更加合理的 LLR 算法, 采用该算法共得到 10 个聚类, Modularity Q (Q 值) = 0.40761 > 0.3, Mean Silhouette (S 值) = 0.7446 > 0.5, 说明聚类图谱结构良好。如图 3 所说明职业倦怠的研究热点有工作倦怠、工作倦怠感、护士、情绪衰竭、疲劳、

心理健康、职业倦怠心理、工作满意度、横断面研究。由表 1 排名前 10 位的高频关键词为职业倦怠、工作倦怠、护士、教师、影响因素、工作满意度、社会支持、心理健康、工作压力和教师职业倦怠。

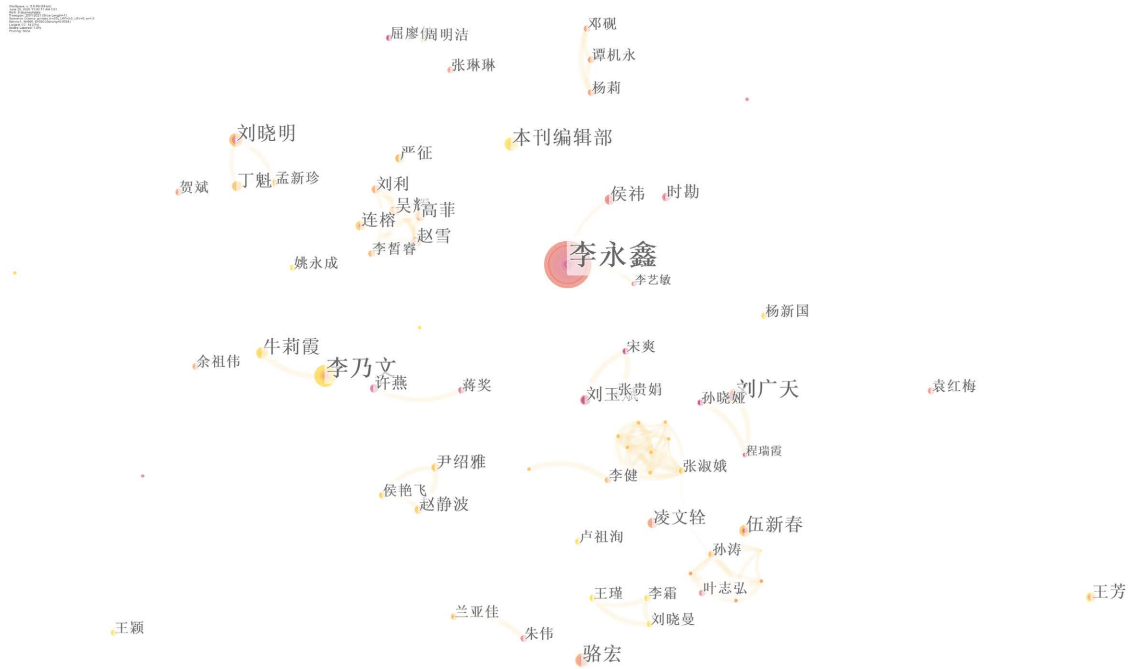


Figure 2. Burnout researcher network atlas
图 2. 职业倦怠研究者网络图谱

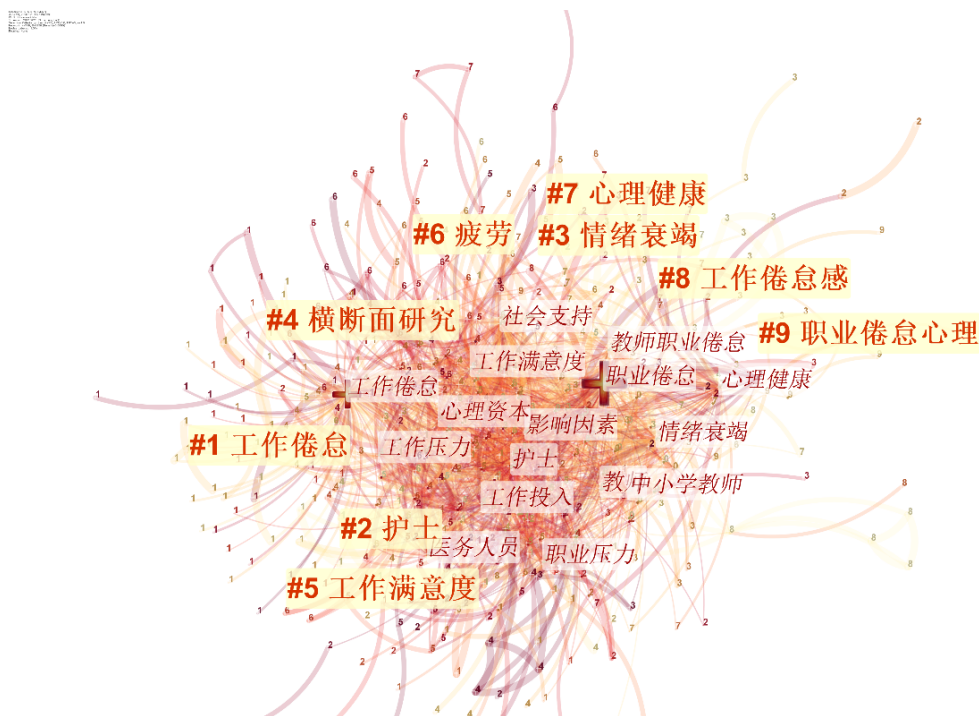


Figure 3. Co-occurrence map of keywords in burnout field
图 3. 职业倦怠领域关键词共现图谱

Table 1. Statistics of high-frequency keywords and their centrality
表 1. 高频关键词及其中心性统计

序号	关键词	中心性	频次
1	职业倦怠	0.96	1249
2	工作倦怠	0.42	439
3	护士	0.10	183
4	教师	0.17	149
5	影响因素	0.06	134
6	工作满意度	0.05	94
7	社会支持	0.04	91
8	心理健康	0.05	86
9	工作压力	0.03	82
10	教师职业倦怠	0.12	73

4. 分析

4.1. 研究职业倦怠群体

4.1.1. 教师群体

从高频关键词统计中我们可以看出教师是职业倦怠研究中的热门群体，在 CNKI 上进行搜索，发现最早讨论职业倦怠的是教师群体[5]。Maslach, Schaufeli 和 Leiter 认为，持续性的压力和难以被满足的个人需求会导致教师情绪衰竭和个人成就感低，会导致职业倦怠的产生[6]。教师和别的职业有所不同，需要对学生展示教学性的一面，在工作时间段需要保持良好生理和心理状态，另外在带动学生学习的过程中要保持较高的教学活力，不能将生活中的负面情绪代入到日常的教学活动中，从而造成自身压力的积累；并且教师要同时将进行教学工作和科研工作，也需要维持工作和家庭之间的关系平衡。另外对于高校来说辅导员是属于比较特殊一类的教师存在，相关研究通过构建复杂网络发现辅导员队伍已成为教师人群中职业倦怠研究的热点对象[7]。姜凤云等人的研究认为教师出现职业倦怠的原因主要是由于高压力和高强度的工作环境、主观意愿等不到发挥、薪酬福利问题以及社会认识等方面[8]。

4.1.2. 医务人员

医务人员也是容易出现职业倦怠的一类人群。医务人员的前期成本很高，医学生通常投入的时间成本为 5~7 年，并且医院对于医务人员的各方面要求也更高，另外医务人员的职业环境也存在者高风险性。作为医务人员，在工作中不仅要与同事打交道，更多的是与患者以及患者家属进行交流。近几年的医患关系的紧张更易给医务人员造成负面情绪的影响，从而造成职业倦怠的出现。对于整个医疗行业来说，由于岗位的特殊性护士群体的职业倦怠总是比较高，而护士群体又是一个需求性很大的群体，工作倦怠感的产生会增加护士的离职意愿，可能会造成护理人员的短缺以及护理人员的工作懈怠。

美国医学网站 Medscape 展开了一项对于从不同专科的一万二千名医务工作者的调查，发现与新冠疫情前相比，受访医生的职业倦怠程度更高。与新冠疫情发生之前的心理状态相比，护士整体的职业倦怠水平都要高于疫情之前[9]，这主要是因为护士的工作负担、工作满意度以及个人因素[10]。在疫情期间，

医务人员往往承担着更加高强度高负荷的高风险环境的工作任务，心理上的压力进一步积累。护理工作作为医务工作中的一线高风险工作，工作过程中充满不确定性使护士容易处于精神压力过大的状态。除了研究护士职业倦怠的相关因素，也有一些研究对如何缓解职业倦怠提出了一些可行性的方法[11]。

4.2. 研究聚类分析

在职业倦怠评价研究关键词共现网络中，常与情绪衰竭共现的关键词有去人性化、人格解体和个人成就感等，以上的一些词语出现在关于测量包括职业倦怠在内的情绪衰竭类量表。

工作中的情绪衰竭也就是本文中所研究的职业倦怠。在研究中，我们通常使用量表来量化职业倦怠这一概念。以 Maslach 的职业倦怠模型为基础，我国学者也根据问卷所需的实际情况进行了修改和测试，例如教师的职业倦怠量表(EBI) [12]，在 MBI 的基础上。进行了每个维度的题目删减，采用 7 点里克特量表进行测试，有较好的信度和效度。这一量表包含了 MBI 的 3 个核心维度(情绪衰竭、去人格化、个人成就感)，总体上由 21 道题目组成，也说明了 MBI 虽然具有广泛适用性，但他其中的一些题目并不完全适合中国的国情。

另外在职业倦怠评价研究关键词共现网络中，常与心理健康共现的关键词有心理资本以及情绪劳动等。社会经济的不断发展导致人与人之间的竞争程度加剧，不稳定因素的增加，导致心理压力的增加。如果不能得到好的心理调节，可能会长时间处于心理压力过大的状态中。职业倦怠很大程度上是因为一段时间的持续性压力过大导致的。首先，职业倦怠体现在情绪的耗尽状态，这种情绪的耗尽让人会渐渐对上班充满抵抗情绪，还可能让人参与工作就会感到身体不适。其次，它让人变得暴躁易怒，开始打击跟工作有关的一切事情。最后，职业倦怠可能使人对自我的评价降到最低点，从而产生对生活以及自己的无力感。在陷入职业倦怠之后，如何有效的自我调节也是学者研究的重点之一[13]。

情绪劳动往往表现在日常工作当中，例如教师在进行教学工作时一定不能带有自己的情绪，银行员工必须表现出礼貌和耐心，护士在工作的时候必须表现出自己的专业态度和细心谨慎等。要求情绪劳动的职业，往往相比其他职业来说有更大的几率出现职业倦怠的情况。1983 年情绪劳动(Emotional Labor) 一次首次在学术研究中出现。美国社会学家 Hochschild 在她的著作《The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling》中做过一项关于情绪劳动的研究，她对美国空乘人员与乘客的交往过程进行了研究分析，这是情绪劳动研究的开端[14]。从这项研究之后，情绪劳动的研究对象从最开始的传统服务行业，如空乘人员、服务员等进行了扩展，如今的研究热点大多在于教师、医护人员、银行职员等，越来越多存在情绪劳动的职业被发现，而这些职业往往也是容易出现职业倦怠的职业。情绪劳动对个体或组织产生的影响既可能是消极的也可能是积极的，如何有效管理员工的情绪劳动以及避免产生职业倦怠对组织人力资源管理来说是一个重要的管理问题。

5. 结论

本文希望借助 CiteSpace 文献计量分析软件对近二十年内我国职业倦怠领域的核心期刊文献进行了可视化分析，以期今后的研究及实践提供铺垫与参考。综合上文的分析，本文得出以下结论：从年度发文量来看，职业倦怠的年度发文数量呈现上升波动趋于平稳趋势，证明现在的企业十分重视员工各方面的心理状态并且想要研究与之相关的因素，从而达到减轻员工压力以及缓解职业倦怠的目的。从高频关键词和聚类来看，研究热点可归纳为研究的对象，研究的相关性以及影响因素等，同时在研究职业倦怠时，也要紧密结合时事，与所对应的劳动力市场变化也息息相关。另外不同的职业所产生的职业倦怠原因是不同的，学者应该针对每种行业职业倦怠的产生原因。印象因素及缓解方法；从研究机构和作者来看，由于研究机构比较分散所以文章中并没有列出图片，从作者的图中可以看出已经与小范围的学术

合作出现,说明作者和机构之间还可以进行更频繁的交流。

参考文献

- [1] Freudenberger, H.J. (1974) Staffburnout. *Journal of Social Issues*, **30**, 106-111. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00689.x>
- [2] Maslach, C. and Leiter, M.P. (2008) Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, **93**, 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- [3] 陈悦, 陈超美, 刘则渊, 等. CiteSpace 知识图谱的方法论功能[J]. 科学学研究, 2015, 33(2): 242-253.
- [4] 李伯华, 罗琴, 刘沛林, 等. 基于 CiteSpace 的中国传统村落研究知识图谱分析[J]. 经济地理, 2017, 37(9): 207-214.
- [5] 冉祥华. 谈教师的职业倦怠[J]. 教育研究与实验, 1995(1): 37-41.
- [6] 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>
- [7] 郑伟, 刘玉林. 基于复杂网络的高校教师职业倦怠热点研究[J]. 黑龙江高教研究, 2020, 38(6): 50-55.
- [8] 姜凤云, 贾月明. 浅议教师职业倦怠现象成因及解决对策[J]. 中国成人教育, 2014(4): 37-39.
- [9] 吴振霞, 韩艳宾, 王岩. 突发公共卫生事件下医护人员心理健康状况与组织支持的相关性研究[J]. 心理月刊, 2021, 16(19): 12-13.
- [10] 陈娜, 王新生, 陈祥华, 田立启, 李江峰, 伊利, 李洪坤, 陈会新, 徐晓妍. 新冠肺炎疫情下日照市护士职业倦怠影响因素研究——基于结构方程模型的分析[J]. 中国医院管理, 2021, 41(2): 84-87.
- [11] 郭朝利, 王颖. 正念减压法对“二胎”政策下产科护理人员职业倦怠与自我效能的影响[J]. 护理研究, 2021, 35(14): 2623-2624.
- [12] 王国香, 刘长江, 伍新春. 教师职业倦怠量表的修编[J]. 心理发展与教育, 2003(3): 82-86.
- [13] Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., et al. (2007) Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, **60**, 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- [14] Russell, H.A. (2012) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press, Berkeley. <https://doi.org/10.1525/9780520951853>