

# 日记式追踪研究高校教师职业枯竭的 产生原因及内部关系\*

王 芳 许 燕

(北京师范大学 心理学院应用实验心理北京市重点实验室 北京 100875)

**摘 要** :该研究针对职业枯竭研究领域存在争议的两大理论问题——产生机制与内部过程,使用日记研究方法对重点高校教师进行了追踪调查。得到以下结果:1)在枯竭的成因部分:压力感、付出-回报的不平衡对耗竭存在显著正向的预测作用,且不平衡还是压力感与耗竭之间的部分中介变量。此外,二者还可完全通过耗竭作用于讥诮维度。自足资源对耗竭和讥诮均无显著影响,它只对职业效能有显著的正向预测作用,且是职业效能的唯一前因变量。2)在枯竭三维度的内部关系部分:耗竭与讥诮存在显著的正向联系,且解释风格在其中起到调节作用,即越将负性事件归因于外部环境或他人,耗竭对讥诮的正向预期作用就越强。而职业效能维度显示出与耗竭及讥诮相分离的态势,与后二者均无显著的相关关系。

**关键词** :职业枯竭;高校教师;日记研究

中图分类号:B849

文献标识码:A

文章编号:1003-5184(2007)04-0042-06

## 1 问题提出

职业枯竭(job burnout)是一种与工作有关的心理、情绪及认知上的疲惫状态,由于其对个体身心健康及工作表现的负面影响而深受工作与心理健康领域研究者的关注。但虽然实证数据日渐丰富,依然有一些基本的理论问题没有得到解答,最集中和突出的方面体现在枯竭的产生机制众说纷纭以及内部发展过程尚不清晰。

首先,解释枯竭成因的理论很多,但角度各有偏颇。如工作要求-控制(Job Demand-Control, JDC)模型<sup>[1]</sup>以及工作要求-控制-支持(Demand-Control-Support, DCS)模型<sup>[2]</sup>认为枯竭的起源在于外部环境;资源守恒理论(Conservation of Resources Theory, COR)<sup>[3]</sup>认为枯竭是由于个体拥有的资源丧失;努力-回报不平衡(Effort-Reward Imbalance, ERI)模型<sup>[4]</sup>认为枯竭是由个体的付出与收益之间的不平衡导致;另有一些研究者着眼于个体自身,认为神经质、外控、低坚强性、A 型性格等才是枯竭的起因<sup>[5-8]</sup>。综合分析现有的理论模型,缺乏一个从环境、个体及二者交互的角度出发来解释枯竭原因的整合性模型,研究拟吸取各模型的精华,将其整合,试图对枯竭的产生过程进行较为完整的解释。

其次,目前在枯竭研究领域最为权威的是

Maslach 提出的三维度枯竭模型<sup>[9]</sup>,即枯竭是耗竭(Exhaustion)、讥诮(Cynicism)和职业效能降低(Reduced Professional Efficacy)的表现。对于三个维度之间的关系,诸多学者认为是耗竭-讥诮-职业效能降低三者随时间渐次发展的过程<sup>[9,10]</sup>。这一说法比较符合人们的一般经验,即“应激-应对-结果”这一发展历程,但它尚缺乏实证研究的证据来证明。相反近年来的一些实证研究发现,耗竭和讥诮两个维度总是相关很高,结合得很紧密,而它们与职业效能则相关很低。由此有学者提出耗竭和讥诮才是枯竭的核心成分<sup>[11]</sup>,且二者是平行而非相继出现的,是对工作环境中不同方面的反应。而职业效能则在很大程度上是独立于前二者发展的<sup>[12-14]</sup>。另有研究者认为,只有耗竭是最关键的表现,其他两个维度只要存在其一便可判定为枯竭<sup>[15]</sup>。如此目前尚无定论。纵观这类研究,多是通过数据的分析来进行事后验证,一是缺乏先验假设,二是没有考虑其他变量在其间可能起到的作用。搜索现有的文献,Moore (2000)曾经提出运用解释风格来探讨三维度之间的相互关系<sup>[16]</sup>。相比大五一类的人格变量,解释风格是具有认知特征的人格变量,它能体现出人与环境的交互作用,又能代表个体差异。在研究中,也使用解释风格来对枯竭的内部发展过程进行研究。

\* 基金项目:全国教育科学“十五”规划教育部重点课题。  
通讯作者:许燕, E-mail: xuyan@bnu.edu.cn

第三,在枯竭研究领域中,常用的研究方法多为使用问卷测量的横断研究设计。近几年来,随着研究者对于因果关系的重视提升,追踪研究模式渐渐抬头,不过,一般使用的追踪研究设计多为测查点少于5个(其中又以2点前后测为最多)的重复问卷测量。简单的重复测量虽然可以探明从此点到彼点的变化,但这种变化只能是线性的,而且相关变量的测查均为静态的,无法真正看出所关心的变量随时间变化发展的动态趋势。为了克服横断研究及简单重复测量的不足,研究采用“日记”作为主要的研究工具。日记研究(diary study)是一种通过被试重复测量的结构式自我报告来获得数据的研究方法<sup>[17]</sup>。它测量的是被试身上正在发生的经历和体验,记录的是被试当时或当天的情绪、行为或思想。“日记”一般是结构化的,被试需要回答的是研究者设计好的问题,而且这些问题是不变的,变化的只是被试当时的反应。近十几年来,它被广泛应用于工作、情绪、压力、心理干预等各种领域的研究之中<sup>[18-21]</sup>。研究就采用日记式的追踪研究设计对职业枯竭的产生原因和内部关系进行探讨。

## 2 研究假设

### 2.1 关于枯竭的产生机制

研究假设 压力源变量作为工作要求作为类似于初始刺激的背景变量,出现于枯竭发生过程的最前端。个体所拥有的资源作为应对工作要求的重要资本,可以分为两类:一类为外求资源,即金钱、晋升机会等必须由外界提供的;另一类为自足资源,即个体本来就拥有的自尊、身体能量等。从工作要求到枯竭,可以通过三条途径:第一,工作要求直接导致枯竭;第二,为完成工作要求,个体需要付出努力,相应地也会获得外求资源,个体对努力和所得外求资源进行是否平衡的评价,若不平衡,则会导致枯竭;第三,工作要求会带来自足资源的损耗,导致枯竭。也就是说,工作要求可以直接或者通过个体资源来导致枯竭,对于外求资源来讲,它与努力是否成比例更为重要,而对于自足资源来讲,绝对值的耗费和丧失更为重要。

### 2.2 关于枯竭的内部发展过程

研究假设 耗竭是枯竭三维度中首先发生的,之后个体会对此负性事件进行解释。研究将个体的解释风格分为外部、内部两类<sup>[22]</sup>。不同类型解释风格的人耗竭之后的反应会有所不同:外部归因型的人将坏事归于人,这是一种防御,防御的结果是认为造

成自己耗竭的是他人,因此会与他人和工作疏离,即讥诮的表现。内部归因型的人将坏事归于己,认为耗竭都是由于自己的责任,因此会导致自身的职业效能感下降。总结起来枯竭的发展过程是:耗竭是核心,讥诮是应对方式,职业效能降低是耗竭的另一个结果,个体的解释风格在三者关系中担当调节变量的角色。

## 3 研究方法

### 3.1 被试

被试均为重点高校的教师,由参加一个普查性的调查研究的被试中征召得来,通过自愿报名选取。反馈信息愿意参与追踪研究的教师共计32人,实际参与研究的共计25人,最终完成追踪的共计22人。经检验,退出者在之前调查研究中的数据与完成者无显著差异。有效被试中,男性7人,女性15人;平均年龄37.1岁;文科13人,理科9人;教授3人,副教授5人,讲师9人,助教及以下5人。

### 3.2 研究过程

第一步:通过电子邮件向被试说明研究目的。第二步:征得同意后发送研究过程说明,要求被试认真阅读并理解。第三步:给被试发送十次自我报告的文档,其中内容完全一样,但以需要其填答的日期为名,要求其在当天工作结束后(下班前或晚上)打开相应的文档回答,并在次日前以电子邮件返回。第四步:从次周一正式开始施测,十个测查点分别是:第一周的周一至周五,即连续五个工作日;第二周的周一和周四;第三周的周二和周五;第四周的周三。时间跨度为一个月。在每个需要报告的当日,主试会以电子邮件或手机短信的方式提醒被试作答。第五步:在最后一个时间点测查时,同时收集被试的相关基本信息,包括年龄、性别、学科、职称等,并要求被试完成“艾森克人格问卷”中的“神经质”分量表以及解释风格问卷。

### 3.3 工具

#### 3.3.1 日记

研究用于被试进行自我报告的“日记”测查了所要研究的主要变量,包括因变量:枯竭的三个维度(耗竭、讥诮、职业效能);自变量:工作要求(压力事件)、付出、回报、自足资源(自尊和身体能量)。所使用的项目为相关问卷在前期研究中载荷最高的两道题。要求被试在0到10的11点量尺上评分。

#### 3.3.2 解释风格问卷(ASQ)

解释风格借鉴 Peterson 等 1982 年编制的《归因

风格问卷(ASQ))的反应模式,编制 4 个大学教师常见的与工作有关的负性事件。要求被试想像该事件发生在自己身上,然后写下一个造成事件发生的最主要的原因,接着回答关于内外部归因的问题。

3.3.3 艾森克人格问卷(EPQ)

陈仲庚 1983 年主持修订的中文版成人艾森克人格问卷(Eysenck Personality Questionnaire,EPQ)版本中的“N(神经质)分量表”,共有 24 个题目。测查被试的神经质水平是为了考察枯竭三维度之间的关系是否仅受到解释风格的影响,而非神经质这一个人格特质的影响。

3.4 数据收集、整理与分析

以电子邮件收集电子版的日记资料,使用 SPSS13.0 进行数据整理,使用多层线性模型(HLM5.05)软件分析和处理数据。

4 结果

使用二层线性发展模型来处理数据。第一层的变量包括:时间、压力感(被试每日报告的的压力值)、努力-回报的不平衡(被试每日报告的努力程度和回报程度的比值)、自足资源(被试每日报告的自尊水平和能量感受的平均值)。第二层的变量包括:被试的性别、年龄、学科、职称、神经质分数、解释风格

分数。

4.1 枯竭三维度与时间的关系

首先,由于日记研究跨越了一段时间,因此要先检验枯竭三个维度是否随时间线性变化,也就是说是否出现了某一特定的发展趋势。分别对耗竭、讥诮、职业效能建立三个线性增长模型。结果表明,耗竭、讥诮、职业效能三个维度在测量的时间段内的平均水平(截距)分别为 11.3428、7.0185 和 11.9924,且存在着显著的个体差异,即在这一段时间内,每个个体在这三个维度上的平均水平是不一样的。同时斜率系数不显著,且不存在个体差异,说明枯竭三个维度在测量的时间段内并未随时间发生单调变化。这和研究的预期是一致的,即个体的枯竭程度与时间无关,而其他前因变量有关。

4.2 枯竭三维度的前因分析

分别以耗竭、讥诮、职业效能为因变量,以压力感、努力-回报的不平衡、自足资源作为自变量,先建立不包括第二层变量的随机回归模型,结果如下:

4.2.1 前因变量对耗竭的影响

首先检验各前因变量对耗竭的主效应,结果见表 1。

表 1 以耗竭为因变量的不包含第二层变量的随机回归结果

|      | 回归系数和显著性检验 |        |          | 方差成分和显著性检验 |             |
|------|------------|--------|----------|------------|-------------|
|      | 回归系数       | 标准误    | T 检验     | 方差成分       | $\chi^2$ 检验 |
| 压力感  | 0.8290     | 0.1272 | 6.514*** | 0.1613     | 19.0171     |
| 不平衡  | 0.6233     | 0.2089 | 2.984**  | 0.4381     | 17.3610     |
| 自足资源 | -0.0076    | 0.1223 | -0.063   | 0.2612     | 41.3069**   |

从上表可以看出,个体每日报告的压力感及努力和回报之间的不平衡对于耗竭有着显著的正向预期作用,回归系数  $\beta$  分别为 0.8290 和 0.1272,且均不存在个体差异,说明压力感和不平衡对耗竭的正向影响在不同个体内高度相似或相同,不依赖于个体自身因素。自足资源对耗竭无显著的预测作用,回归系数  $\beta$  为 -0.0076,这一点是与研究假设不相符的,预期结果是自足资源的减少对于耗竭有着显著的正向预测作用。其中,自足资源与耗竭的关系存在个体差异,即可能依赖于个体因素的调节。

以表 1 中  $\chi^2$  检验显著的回归系数做因变量,用个体变量——性别、年龄、学科、职称、神经质做自变量建立第二层的回归方程来解释个体之间的差异,结果发现,对于自足资源和耗竭之间的关系,性别和学科的影响作用显著。其中性别为女性会削弱自足

资源与耗竭之间的关系( $t = 2.634, p < 0.05$ ),学科为理科则会增强这种关系( $t = 2.956, p < 0.05$ ),但因为从整体水平上来讲自足资源与耗竭之间的关系不显著,因而性别和学科的调节作用探讨意义不大。

综合来看,证明了压力感及不平衡对耗竭的显著正向预测作用,但自足资源对耗竭的负向预测作用没有得到验证。检验努力-回报不平衡的中介效应,结果发现:首先,压力感对耗竭的独立影响显著( $\beta = 0.91, p = 0.000$ );其次,压力感对不平衡的影响显著( $\beta = 0.12, p = 0.009$ ),不平衡对耗竭的独立影响也显著( $\beta = 0.65, p = 0.002$ );最后,加入不平衡作为自变量之后,压力感对耗竭的影响依然显著( $\beta = 0.79, p = 0.000$ )。因此,说明不平衡在压力感与耗竭之间起到部分中介作用。

4.2.2 前因变量对讥诮的影响

表 2 以讥诮为因变量的不包含第二层变量的随机回归结果

|      | 回归系数和显著性检验 |        |          | 方差成分和显著性检验 |             |
|------|------------|--------|----------|------------|-------------|
|      | 回归系数       | 标准误    | T 检验     | 方差成分       | $\chi^2$ 检验 |
| 压力感  | 0.2957     | 0.0769 | 3.299* * | 0.0047     | 12.0906     |
| 不平衡  | 0.2877     | 0.6865 | 2.135*   | 2.5650     | 33.0550*    |
| 自足资源 | - 0.1205   | 0.1001 | - 1.203  | 0.1416     | 31.7580* *  |

从表 2 可以看出 ,个体每日报告的压力感及努力和回报之间的不平衡对于讥诮均有着显著的正向预期作用 ,回归系数  $\beta$  分别为 0.2957 和 0.2877 ,但后者存在显著的个体差异 ,说明压力感对讥诮的正向影响在不同个体内高度相似或相同 ,不依赖于个体自身因素 ,而不平衡对讥诮的作用则受到个体因素的影响。自足资源对于讥诮没有显著的预测作用 ,但存在着个体差异 ,即依赖于个体因素的影响。

以表 2 中  $\chi^2$  检验显著的回归系数做因变量 ,用

表 3 以职业效能为因变量的不包含第二层变量的随机回归结果

|      | 回归系数和显著性检验 |        |             | 方差成分和显著性检验 |             |
|------|------------|--------|-------------|------------|-------------|
|      | 回归系数       | 标准误    | T 检验        | 方差成分       | $\chi^2$ 检验 |
| 压力感  | - 0.1083   | 0.0803 | - 1.348     | 0.0769     | 14.2777     |
| 不平衡  | - 0.0066   | 0.1376 | - 0.048     | 0.1379     | 21.4724     |
| 自足资源 | 0.5721     | 0.0418 | 13.674* * * | 0.0100     | 29.8395     |

从表 3 可以看出 ,只有自足资源对于职业效能有着显著的正向预期作用 ,回归系数  $\beta$  为 0.5721 ,且不存在个体差异 ,说明自足资源对职业效能的正向影响在不同个体内高度相似或相同 ,不依赖于个体自身因素。个体评估的压力感以及努力和回报之间的不平衡对于职业效能都没有显著的预测作用 ,且均不存在个体差异。因此没必要再建立第二层的回归模型。

4.2.4 耗竭的中介效应检验

假设耗竭是各前因变量和讥诮及其与职业效能之间的完全中介变量 ,但由于自足资源是职业效能的唯一前因变量 ,而自足资源对耗竭并无显著预测作用 ,因此只检验耗竭在各前因变量与讥诮之间的中介效应。结果发现 :首先 ,压力感对讥诮的影响显著(  $\beta = 0.29$  , $p = 0.006$  ) ;其次 ,压力感对耗竭的影响显著(  $\beta = 0.91$  , $p = 0.000$  ) ,耗竭对讥诮的影响也显著(  $\beta = 0.23$  , $p = 0.007$  ) ;最后 ,加入耗竭作为自变量之后 ,压力感对耗竭的影响变得不显著(  $\beta = 0.15$  , $p = 0.440$  ) 。因此 ,说明耗竭在压力感与讥诮之间起到完全中介作用。

个体变量——性别、年龄、学科、职称、神经质做自变量建立第二层的回归方程来解释个体之间的差异 ,但结果表明 :性别、年龄、学科、职称、神经质等均不是造成不平衡与讥诮之间、自足资源与讥诮之间关系出现个体差异的因素。综合来看 ,压力感和不平衡对讥诮存在显著正向预期作用 ,而自足资源对讥诮无显著影响。

4.2.3 前因变量对职业效能的影响

用同样的方法检验耗竭在不平衡与讥诮间的中介作用。首先 ,不平衡对讥诮的作用显著(  $\beta = 0.25$  , $p = 0.032$  ) ;其次 ,不平衡对耗竭的影响显著(  $\beta = 0.65$  , $p = 0.002$  ) ;耗竭对讥诮的影响也显著(  $\beta = 0.23$  , $p = 0.007$  ) ;最后 ,加入耗竭作为自变量之后 ,不平衡对耗竭的影响变得不显著(  $\beta = 0.12$  , $p = 0.232$  ) 。因此 ,说明耗竭在不平衡与讥诮之间起到完全中介作用。

4.3 枯竭三维度的关系

4.3.1 枯竭三维度的关系

考察枯竭三维度之间的关系。因为假设耗竭对讥诮存在正向预测作用 ,对职业效能存在负向预测作用 ,且具有时间上的继发关系。因此在此进行一个交叉滞后回归分析( cross - lagged regression analyses )与多层线性模型的结合分析 ,分别以时间  $t$  的讥诮和职业效能为因变量 ,时间  $t - 1$  的耗竭为自变量建立不包含第二层变量的随机回归模型。此外 ,还为了考察讥诮和职业效能之间是否存在关联 ,也检验讥诮  $t - 1$  对职业效能  $t$  的模型。

表 4 以耗竭为自变量, 讥诮和职业效能为因变量的不包含第二层变量的随机回归结果

|  | 回归系数和显著性检验 |        |           | 方差成分和显著性检验 |             |
|--|------------|--------|-----------|------------|-------------|
|  | 回归系数       | 标准误    | T 检验      | 方差成分       | $\chi^2$ 检验 |
| 耗竭 <sub><i>t-1</i></sub> —讥诮 <sub><i>t</i></sub>   | 0.2353     | 0.0762 | 3.088 * * | 0.0464     | 33.8869 *   |
| 耗竭 <sub><i>t-1</i></sub> —职业效能 <sub><i>t</i></sub> | - 0.1359   | 0.0754 | - 1.802   | 0.2403     | 23.1190     |
| 讥诮 <sub><i>t-1</i></sub> —职业效能 <sub><i>t</i></sub> | - 0.1194   | 0.0673 | - 1.774   | 0.0008     | 19.8726     |

结果发现,耗竭与讥诮对职业效能均无明显预测作用,且不存在个体差异。这不符合假设预期,但与职业效能的“分离说”一致。另一方面,耗竭对讥诮存在显著预测作用,且存在个体差异。研究假设是由于个体所持的解释风格不同导致了这种个体差异,因此将使用解释风格这一个体变量作为自变量建立第二层的回归方程来解释个体之间的差异。

4.3.2 解释风格的调节作用检验

以问卷测得的解释风格作为自变量建立第二层的回归模型来解释表 4 中得到的耗竭与讥诮之间关系的个体差异。结果发现,解释风格可以负向预期耗竭与讥诮之间的关联( $\beta = -0.1423, t = -3.956, p < 0.05$ )。也就是说,当个体对负性事件的解释越倾向于将原因归结于外部环境或他人,则耗竭就越容易导致讥诮。这和研究的预期是一致的。

5 讨论

职业枯竭一直被认为是个体对特定工作压力源的反应<sup>[10,13]</sup>。研究同时考虑了工作要求、资源、个体三方面的因素,并认为工作要求出现在枯竭产生序列的最前端,它一方面可以直接预测枯竭,也可以通过努力-回报不平衡的程度的加剧来影响枯竭。研究将资源划分为自足资源和外求资源。在影响枯竭的过程中,二者的作用机制是不一样的。自足资源可以直接导致枯竭(在研究中它只影响职业效能这一个维度),而外求资源则遵循社会比较原则,需要与自身付出进行对比之后方能发挥作用,即不平衡的程度越高,枯竭便会越严重。另外,研究引入解释风格这一动态的个体变量来解释枯竭的内部关系。结果发现,将消极事件的原因解释为由外部环境造成的倾向会加剧耗竭与讥诮之间的正向联系,也就是说越认为自身的耗竭状态是由工作或他人造成的,就会越对工作和他人疏离,这也是个体想要摆脱耗竭状态、而又不愿意归罪于自己所做出的一种防御。研究对解释风格的分析结果表明了个体自身在枯竭形成和发展过程中的能动作用,对同样的事件所做的解释不同,就会带来不一样的结果。

枯竭三维度之间的关系是一个十分基本且重要

的理论问题,因为三个维度的内部关联如何关系到枯竭概念的意义性以及相关测量工具的结构效度。研究采用日记式的追踪研究考察枯竭三维度的关系,得到耗竭与讥诮关系紧密,而职业效能与之分离。这一结果虽然没有验证研究事先假设的耗竭最先出现,之后继发讥诮或职业效能的说法,也不同于 Maslach 提出的耗竭、讥诮、职业效能三者递进出现的说法<sup>[9]</sup>,但与以往有些研究的结果是相一致的<sup>[13,23]</sup>。即耗竭与讥诮和职业效能疑似并不处于一个概念层面上。耗竭和讥诮更为表层,趋向于症状,而职业效能接近个体的价值观层面,更为深邃。这样就能解释为什么会在枯竭状况调查中经常出现耗竭水平高、讥诮水平高,同时职业效能水平也高的“三高”现象<sup>[24]</sup>。从另一个角度说,职业效能的界定十分类似于在工作场合的“自我效能感(self-efficacy)”,更适合于当作一种个体资源来看待,而非一种症状表现。

参考文献

1 Karasek R. Job demands ,decision latitude ,and mental strain : implications for job design. *Administrative Science Quarterly* , 1979 ,24 :285 - 308.

2 Johnson J V ,Hall E M. Job strain ,work place social support and cardiovascular disease :A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health* ,1988 ,78 :1336 - 1342.

3 Hobfoll S E. Conservation of resources :A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist* ,1989 ,44( 3 ) :513 - 521.

4 Siegrist J. Adverse health effects of high effort - low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* ,1996 ,1( 1 ) :27 - 41.

5 Cano - Garcia F J ,Padilla - Munoz E M ,Carrasco - Ortiz M A. Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences* ,2005 ,38 :929 - 940.

6 McIntyre T C. The relationship between locus of control and teacher burnout. *British Journal of Educational Psychology* , 1984 ,54( 2 ) :235 - 238.

7 Pierce C M ,Molloy G N. Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout. *British Journal of Educational Psychology* ,

- 1990 60 37 – 51.
- 8 Rowe M M. Hardiness as a stress mediating factor of burnout among healthcare providers. *American Journal of Health Studies* , 1998 ,14( 1 ) :16 – 20.
  - 9 Maslach C ,Leiter M P. The truth about burnout. San Francisco , Ca :Jossey – Bass ,1997.
  - 10 Schaufeli W ,Enzman D. The burnout companion to study and practice :A critical analysis. London :Taylor & Francis ,1998.
  - 11 Green E ,Walkey F H ,Taylor A J. The three – factor structure of the Maslach Burnout Inventory :A multicultural ,multinational confirmatory study. *Journal of Social Behavior and Personality* , 1991 6 453 – 472.
  - 12 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 :122 – 123.
  - 13 Cordes C ,Dougherty T. A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review* ,1993 ,18 621 – 659.
  - 14 Angelique E ,Pascale M L ,Schaufeli W B. Active coping and need for control as moderators of the Job Demand – Control Model :Effects on burnout. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* ,1998 ,71 :1 – 18.
  - 15 Brenninkmeijer V ,VanYperen N. How to conduct research on burnout :Advantages and disadvantages of a unidimensional approach in burnout research. *Occupational and Environmental Medicine* 2003 60 – 72.
  - 16 Moore J E. Why is this happening ? A causal attribution approach to work exhaustion consequences. *Academy of Management Review* 2000 25( 2 ) 335 – 349.
  - 17 Bolger N ,Davis A ,Rafaeli E. Diary methods :Capturing life as it is lived. *Annual Review of Psychology* 2003 54 579 – 616.
  - 18 Tschan F ,Semmer N K ,Inversin L. Work related and “ private ” social interactions at work. *Social Indicators Research* 2004 67 ( 1 ) :145.
  - 19 Swendsen J D. Anxiety ,depression and their comorbidity :An experience sampling test of the helplessness – hopelessness theory. *Cognitive Therapy and Research* ,1997 21( 1 ) 97 – 114.
  - 20 Jeffrey R ,Witteng ,Craig S. A time – series diary study of mood and social interaction. *Motivation and Emotion* ,1998 ,22( 3 ) : 255 – 275.
  - 21 Conway N ,Briner R B. A daily diary study of affective responses to psychological contract breach and exceeded promises. *Journal of Organizational Behavior* 2002 23( 3 ) 287.
  - 22 Crittenden K S. Asian self – effacement or feminine modesty ? Attributional patterns of women university students in Taiwan. *Gender & Society* ,1991 5( 1 ) 98 – 117.
  - 23 Kalliath T J ,O ’Driscoll M P ,Gillespie D F et al. . A test of the Maslach Burnout Inventory in three samples of healthcare professionals. *Work & Stress* 2000 ,14( 1 ) 35 – 50.
  - 24 王芳 ,许燕 . 中小学教师职业枯竭及其与社会支持的关系 . *心理学报* 2004 36( 5 ) 568 – 57.

## Diary Study on Job Burnout among University Faculty :The Causes and the Internal Relationship of the Three Dimensions

Wang Fang Xu Yan

( School of Psychology ,Beijing Normal University ,Beijing 100875 )

**Abstract** :A diary study with 10 – lagged design among 22 faculties from the same university was adopted to examine these hypotheses. Hierarchical Linear Model was used to manage and process the data. The results were as follows. 1) With regard to the causes of burnout , job demand and job resource were two key predictors of burnout. Job demand could positively predict exhaustion both directly and through effort – reward imbalance. Exhaustion was also a complete mediator between not only job demand and cynicism ,but also effort – reward imbalance and cynicism. In addition ,the internal resource affected the professional efficacy positively. 2) As far as the internal relationship of the three dimensions of burnout is concerned ,there was a strongly positive relation between exhaustion and cynicism ,but the professional efficacy had null relation with exhaustion and cynicism. And as a moderator ,explanatory style strengthened the positive relation exhaustion and cynicism.

**Key words** :job burnout ,university faculty ,diary study