

西藏自治区精神障碍防治从业人员职业倦怠现状及影响因素研究

吴霞民, 马宁

北京大学第六医院, 北京大学精神卫生研究所, 国家卫生健康委员会精神卫生学重点实验室(北京大学),
精神心理疾病国家临床医学研究中心(北京大学第六医院), 北京 100191

摘要:目的 了解西藏自治区精神障碍防治从业人员的职业倦怠现状, 并分析其影响因素。方法 采用自编一般情况调查表和 Maslach 职业倦怠调查普适量表, 对参加 2025 年由北京大学第六医院组织的援助西藏自治区精神障碍防治工作培训班的 200 名学员进行调查, 评估其职业倦怠水平, 采用曼-惠特尼 U 检验和 χ^2 检验进行单因素分析, 运用二元 logistic 回归分析职业倦怠的影响因素。结果 共收回有效问卷 185 份。调查对象职业倦怠检出率为 87.6% (162/185), 其中情感衰竭维度最为突出, 中度及以上者占 73.5%。本科及以上学历是情感衰竭 ($OR=0.265$, 95% CI : 0.121 ~ 0.582) 和去人格化 ($OR=0.354$, 95% CI : 0.161 ~ 0.778) 的保护因素; 随着从事精神障碍防治工作年限的增加, 职业倦怠 ($OR=0.822$, 95% CI : 0.693 ~ 0.976) 和情感衰竭 ($OR=0.825$, 95% CI : 0.703 ~ 0.967) 风险降低。结论 西藏自治区精神障碍防治从业人员职业倦怠现象普遍, 学历与工作年限是保护因素, 建议从构建系统化标准化的在职培训制度、定期开展团体心理辅导与压力管理训练、建立职业激励与保障机制等方面进行干预。

关键词: 精神卫生; 职业倦怠; 精神障碍防治从业人员

中图分类号: R135 文献标志码: A 文章编号: 1003-8507(2026)13-2354-06

DOI: 10.20043/j.cnki.MPM.202602010

Current status and influencing factors of job burnout among mental disorder prevention and treatment practitioners in Tibet Autonomous Region

WU Xia-min, MA Ning

Peking University Sixth Hospital, Peking University Institute of Mental Health, NHC Key Laboratory of Mental Health (Peking University), National Clinical Research Center for Mental Disorders (Peking University Sixth Hospital), Beijing 100191, China

Abstract: **Objective** To understand the current status of job burnout among mental disorder prevention and treatment workers in Tibet Autonomous Region and analyze its influencing factors. **Methods** A total of 200 participants attending the training course on assistance for mental disorder prevention and treatment in Tibet Autonomous Region, organized by Peking University Sixth Hospital in 2025, were surveyed using a self-designed general information questionnaire and the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS). Burnout levels were assessed, and univariate analysis was performed using the Mann-Whitney U test and χ^2 test. Factors associated with burnout were identified using binary logistic regression. **Results** A total of 185 valid questionnaires were collected. The detection rate of burnout among the respondents was 87.6% (162/185), with emotional exhaustion being the most prominent dimension, as 73.5% of respondents had moderate or higher levels. Multivariable analysis revealed that having a bachelor's degree or higher was a protective factor against emotional exhaustion ($OR=0.265$, 95% CI : 0.121-0.582) and depersonalization ($OR=0.354$, 95% CI : 0.161-0.778). For each additional year of work experience in mental disorder prevention and treatment, the risk of overall burnout ($OR=0.822$, 95% CI : 0.693-0.976) and emotional exhaustion ($OR=0.825$, 95% CI : 0.703-0.967) decreased. **Conclusion** Job burnout is prevalent among mental disorder prevention and treatment practitioners in Tibet Autonomous Region. Higher education and longer work experience are important protective factors. It is recommended to implement interventions such as establishing a systematic and standardized on-the-job training system, conducting regular group psychological counseling and stress management training,

基金项目: 民政部社会事务司委托课题

作者简介: 吴霞民(1981—), 硕士, 助理研究员, 研究方向: 公共精神卫生、精神卫生政策

通信作者: 马宁, E-mail: maning@bjmu.edu.cn

and creating professional incentive and support mechanisms.

Keywords: Mental health; Job burnout; Mental disorder prevention and treatment practitioners

职业倦怠被定义为个体因长期应对职业压力而出现的综合征,主要表现为情感衰竭、去人格化及成就感降低。2019 年,世界卫生组织在《国际疾病分类》第十一版(ICD-11)中将其界定为一种职业现象,凸显了该问题的普遍性与重要性^[1-3]。精神卫生服务的推进高度需要政府主导下的多部门协作与全社会参与^[4],我国自 2004 年起逐步构建医院-社区一体化的精神障碍防治网络,涉及政策制定、组织实施、技术指导及患者管理治疗服务等诸多环节,对从业人员的专业素养和综合能力有较高要求,使其为高强度高技术压力工作^[5-7]。西藏自治区于 2015 年启动精神障碍防治工作,精神卫生资源匮乏且远低于全国平均水平^[8];加之该地区地处高原,人口居住分散,使得精神卫生服务半径大、可及性差;同时,当地文化因素也在一定程度上影响居民对精神卫生问题的认知与接纳程度,进一步加大了防治工作的难度,从业人员可能面临更为严峻的工作压力与挑战。当前,针对西藏自治区精神障碍防治从业人员的职业倦怠问题尚无研究,因此,开展本次调查,探析其职业倦怠现状及影响因素,对促进西藏地区精神障碍防治工作的可持续发展具有重要意义。

1 对象与方法

1.1 研究对象 2025 年 7 月参加由北京大学第六医院组织的援助西藏自治区精神障碍防治工作培训班的 200 名学员,学员来自西藏自治区各市州和区县的卫生健康行政部门、疾病预防控制中心、精神卫生医疗机构、基层医疗卫生机构。

1.2 方法 本研究采用问卷星进行调查。在援助培训课程结束时,研究人员向参加培训人员说明了调查目的、匿名性质及自愿填写原则。随后,参加培训人员现场通过手机扫描问卷二维码,在自愿的前提下独立匿名填写并在线提交问卷。本次培训共 200 人参加,其中 185 人提交了填写完整的问卷,有效问卷回收率为 92.5%。调查工具第一部分为自编一般情况调查表,内容包括一般人口学特征和职业相关信息;第二部分为 Maslach 职业倦怠调查普适量表(Maslach burnout inventory-general survey,MBI-GS)^[9-10],该量表各维度信度系数为 0.67~0.87,包括情感衰竭、去人格化及成就感降低三个维度(共 15 个条目),采用 Likert 7 级计分(0~6 分),以 0~6 分表示其感受出现的频率,0 分表示“从不”,6 分表示“每天如此”。成就感降低维度反向计分后,取各维度条目均分作为维度得分,分值越高提示倦怠越重(<2 分轻度,2~4 分

中度,>4 分重度)。职业倦怠综合得分=情感衰竭维度得分×0.4+去人格化维度得分×0.3+成就感降低维度得分×0.3,综合得分<1.5 分判定为职业倦怠阴性,≥1.5 分判定为职业倦怠阳性^[7,11-12]。

1.3 统计学方法 采用 SPSS 25 进行数据分析。符合正态分布的连续变量以($\bar{x} \pm s$)描述,不符合正态分布的则以 $[M(P_{25}, P_{75})]$ 描述,组间比较采用 Mann-Whitney U 检验。分类变量以 $n(\%)$ 表示,组间比较采用 χ^2 检验。采用二分类 logistic 回归分析职业倦怠的影响因素,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 研究对象基本情况 研究对象平均年龄(32.29 ± 6.86)岁;其中,63.8%为女性,78.9%为本科以上学历,从事精神障碍防治工作年限 1 年(中位数)及以下占 60.0%,75.1%为初级职称,84.3%无职务,工作单位以基层医疗卫生机构和疾病预防控制中心为主。见表 1。

表 1 研究对象基本情况 [$n(\%)$]

Table 1 Characteristics of the study participants [$n(\%)$]

项目	人数(构成比)
性别	
男	67(36.2)
女	118(63.8)
年龄(岁)	
≤30	95(51.4)
>30	90(48.6)
学历	
大专以下	39(21.1)
本科以上	146(78.9)
从事精神障碍防治	
≤1	111(60.0)
>1	74(40.0)
工作年限(年)	
基层医疗卫生机构	82(44.3)
精神卫生医疗机构	23(12.5)
卫生健康行政部门	13(7.0)
疾病预防控制中心	67(36.2)
单位类型	
初级	139(75.1)
中级	40(21.6)
高级	6(3.2)
职称	
无	156(84.3)
中层干部	21(11.4)
单位领导	8(4.3)
职务	

2.2 职业倦怠情况 87.6%(162/185)存在职业倦怠,轻、中、重度分别占 21.1%、64.3%、2.2%。情感衰竭维度的倦怠程度高于去人格化和成就感降低维度。见表 2。不同学历人员情感衰竭和去人格化维度差异有统计学意义,不同从事精神障碍防治工作年限人员

情感衰竭和成就感降低维度差异有统计学意义。见表 3。

2.3 倦怠影响因素分析 以职业倦怠 (0= 阴性, 1= 阳性)、情感衰竭、去人格化、成就感降低 (0= 轻度, 1= 中度及以上) 为因变量进行二分类 logistic 回归分析, 以性别、年龄、学历、从事精神障碍防治工作年限、单位类型、职称、职务为自变量。性别、年龄、单位类型、职称、职务在整体职业倦怠和所有维度上均无影响。本科以上学历是情感衰竭和去人格化的保护因素, 从事精神障碍防治工作经验对降低整体职业倦怠和情

感衰竭有保护作用。见表 4。

表 2 职业倦怠各维度检出情况 [n(%)]

Table 2 Detection status of various dimensions of job burnout [n(%)]

维度	职业倦怠程度			[M(P ₂₅ , P ₇₅)]
	轻度	中度	重度	
情感衰竭	49(26.5)	129(69.7)	7(3.8)	2.4(1.8, 3.0)
去人格化	90(48.6)	94(50.8)	1(0.5)	2.0(1.3, 2.5)
成就感降低	71(38.4)	100(54.1)	14(7.6)	2.2(1.5, 3.2)

表 3 不同特征人群的职业倦怠各维度检出率比较 [n(%), M(P₂₅, P₇₅)]

Table 3 Comparison of detection rates of various dimensions of job burnout among different characteristics [n(%), M(P₂₅, P₇₅)]

项目		职业倦怠				情感衰竭			
		阴性	阳性	χ^2/U 值	P 值	轻度	中度以上	χ^2/U 值	P 值
性别	男	11(16.4)	56(83.6)	1.533	0.216	18(26.9)	49(73.1)	0.008	0.930
	女	12(10.2)	106(89.8)			31(26.3)	87(73.7)		
年龄(岁)	≤30	13(13.7)	82(86.3)	0.281	0.596	27(28.4)	68(71.6)	0.375	0.540
	>30	10(11.1)	80(88.9)			22(24.4)	68(75.6)		
学历	大专以下	8(20.5)	31(79.5)	2.964	0.085	20(51.3)	19(48.7)	15.604	<0.001
	本科以上	15(10.3)	131(89.7)			29(19.9)	117(80.1)		
从事精神障碍防治工作年限(年)		2.0 (0.5, 4.0)	0.9 (0.5, 2.0)	1 445.500	0.078	2.0 (0.5, 3.0)	0.5 (0.5, 2.0)	2 489.000	0.008
单位类型	医疗机构	14(13.3)	91(86.7)	0.181	0.670	30(28.6)	75(71.4)	0.542	0.462
	其他机构	9(11.3)	71(88.7)			19(23.8)	61(76.2)		
职称	初级	15(10.8)	124(89.2)	1.383	0.240	40(28.8)	99(71.2)	1.506	0.220
	中级以上	8(17.4)	38(82.6)			9(19.6)	37(80.4)		
职务	无	19(12.2)	137(87.8)	0.058	0.809	38(24.4)	118(75.6)	2.313	0.128
	有	4(13.8)	25(86.2)			11(37.9)	18(62.1)		

(续表)

项目		去人格化				成就感降低			
		轻度	中度以上	χ^2/U 值	P 值	轻度	中度以上	χ^2/U 值	P 值
性别	男	37(55.2)	30(44.8)	1.818	0.178	25(37.3)	42(62.7)	0.050	0.822
	女	53(44.9)	65(55.1)			46(39.0)	72(61.0)		
年龄(岁)	≤30	51(53.7)	44(46.3)	1.982	0.159	39(41.1)	56(58.9)	0.591	0.442
	>30	39(43.3)	51(56.7)			32(35.6)	58(64.4)		
学历	大专以下	27(69.2)	12(30.8)	8.380	0.004	15(38.5)	24(61.5)	0.000	0.990
	本科以上	63(43.2)	83(56.8)			56(38.4)	90(61.6)		
从事精神障碍防治工作年限(年)		1.0 (0.5, 3.0)	0.5 (0.5, 2.0)	3 809.000	0.194	1.5 (0.5, 3.0)	0.5 (0.5, 2.0)	3 288.500	0.030
单位类型	医疗机构	55(52.4)	50(47.6)	1.354	0.245	42(40.0)	63(60.0)	0.270	0.603
	其他机构	35(43.8)	45(56.3)			29(36.3)	51(63.7)		
职称	初级	70(50.4)	69(49.6)	0.655	0.418	52(37.4)	87(62.6)	0.222	0.638
	中级以上	20(43.5)	26(56.5)			19(41.3)	27(58.7)		
职务	无	74(47.4)	82(52.6)	0.586	0.444	60(38.5)	96(61.5)	0.003	0.957
	有	16(55.2)	13(44.8)			11(37.9)	18(62.1)		

注: 分类变量以 [n(%)] 表示, 连续变量以 [M(P₂₅, P₇₅)] 表示; 分类变量组间比较采用 χ^2 检验, 连续变量组间比较采用 Mann-Whitney U 检验。

表 4 倦怠影响因素分析

Table 4 Analysis of influencing factors on job burnout

项目		职业倦怠		情感衰竭		去人格化		成就感降低	
		OR(95%CI)	P 值	OR(95%CI)	P 值	OR(95%CI)	P 值	OR(95%CI)	P 值
性别	男	—	—	—	—	—	—	—	—
	女	0.563 (0.218 ~ 1.455)	0.236	0.994 (0.475 ~ 2.080)	0.987	0.690 (0.364 ~ 1.308)	0.256	1.165 (0.615 ~ 2.209)	0.639
年龄(岁)	≤30	—	—	—	—	—	—	—	—
	>30	0.583 (0.184 ~ 1.848)	0.360	0.898 (0.392 ~ 2.058)	0.799	0.685 (0.337 ~ 1.393)	0.296	0.656 (0.320 ~ 1.345)	0.250
学历	大专以下	—	—	—	—	—	—	—	—
	本科以上	0.369 (0.131 ~ 1.040)	0.059	0.265 (0.121 ~ 0.582)	0.001	0.354 (0.161 ~ 0.778)	0.010	1.025 (0.481 ~ 2.185)	0.949
从事精神障碍防治工作年限(年)		0.822 (0.693 ~ 0.976)	0.025	0.825 (0.703 ~ 0.967)	0.018	0.909 (0.787 ~ 1.049)	0.191	0.910 (0.793 ~ 1.044)	0.177
单位类型	医疗机构	—	—	—	—	—	—	—	—
	其他机构	0.824 (0.318 ~ 2.133)	0.798	0.630 (0.304 ~ 1.306)	0.214	0.641 (0.344 ~ 1.195)	0.162	0.854 (0.461 ~ 1.580)	0.615
职称	初级	—	—	—	—	—	—	—	—
	中级以上	2.312 (0.655 ~ 8.159)	0.193	0.490 (0.174 ~ 1.377)	0.490	0.886 (0.388 ~ 2.024)	0.774	1.254 (0.549 ~ 2.867)	0.592
职务	无	—	—	—	—	—	—	—	—
	有	0.967 (0.262 ~ 3.574)	0.960	2.095 (0.778 ~ 5.647)	0.093	1.552 (0.638 ~ 3.775)	0.333	1.049 (0.433 ~ 2.543)	0.916

3 讨论

3.1 职业倦怠特征 本研究结果显示,185 名西藏自治区精神障碍防治从业人员中,平均年龄(32.29 ± 6.86)岁,从事精神卫生防治工作的平均年限仅为 1 年,60%的人员工作在 1 年以内,反映出西藏自治区精神障碍防治工作队伍可能存在流动性高、经验累积不足的特点,高流失率使得在职人员多处于新手状态。职业倦怠检出率为 87.6%,高于一项涵盖 19 万中国医生的 meta 分析所得出的 61%检出率^[13]、内地多项研究中医护人员的报告水平(24.4% ~ 80.6%)^[7,14-20]以及西藏本地普通医护人员的调查结果(23.1% ~ 63.9%)^[21-25],提示西藏地区精神障碍防治从业人员职业倦怠问题普遍。原因可能源于西藏地广人稀、服务半径大、交通不便,增加了对患者随访与管理服务的难度;从业人员常需长途跋涉、工作负荷重,同时还长期面对高海拔低氧环境^[23]以及服务对象与公众态度的特殊压力^[26]。依据工作要求-资源模型^[27],当从业人员长期面临高工作要求而工作资源相对匮乏时,会因外在付出与工作回报的失衡,引发情感衰竭等内在消耗,从而加剧工作压力^[28]。

从职业倦怠的三个维度来看,情感衰竭维度的表现最为突出,这与 Maslach 等学者研究结果提出的情感衰竭是服务行业职业倦怠的首要表现和核心症状的观点一致^[1,27],也与拉萨市某三甲医院医务人员、某

三甲公立医院行政管理人員的研究结论相符^[22,29]。西藏地区精神障碍防治从业人员其长期面对精神障碍患者的痛苦、应对污名化、以及在高海拔偏远地区工作所累积的多重挑战,使其成为职业健康受损的首要标志。

3.2 职业倦怠的影响因素 研究发现,本科以上学历是情感衰竭($OR=0.265$)和去人格化($OR=0.354$)的保护因素,这与多项研究结论一致^[26,30-32]。这可能是因为高学历者通常具备更强的专业素养、问题应对能力与职业认同感,更能适应工作环境,职业发展空间可能更大,从而对工作保持较高信心。依据资源守恒理论,教育作为一种重要的个体资源,能够缓冲职业压力的负面影响^[33]。提示当前培训体系对低学历人员的支持尚不足,需加强针对该群体的系统化、持续性的岗位培训与心理支持,以降低其职业倦怠风险。

工作年限每增加 1 年,整体职业倦怠风险降低 17.8%($OR=0.822$),情感衰竭风险降低 17.5%($OR=0.825$),表明工作经验积累在一定程度上具有保护作用,可能随着工作年限增加,精防从业人员逐步积累了应对策略,逐渐适应了工作节奏,从而减轻了部分倦怠风险,这也支持了“工作年限越长,倦怠程度反而有所缓解”“刚参加工作的年轻医护人员容易倦怠”的相关研究^[29,34-35]。提示干预窗口应提前至参与防治工作初期,通过提供与当地文化相适应的技能培训、心理支持及配套的激励机制,帮助新人平稳过度,稳定

队伍。

综上,西藏自治区精神障碍防治从业人员职业倦怠现象普遍,情感衰竭维度尤为突出。高学历与工作年限长是职业倦怠的重要保护性因素。建议管理层面构建系统化标准化的在职培训制度,为学历起点不同的从业人员提供持续规范的专业能力提升路径;同时,可依托援藏资源进行定期的现场工作坊、教学查房或远程病例讨论,并建立常态化专业督导,开展团体心理辅导与压力管理训练,以增强从业人员的专业技能、职业认同与心理韧性。建立职业激励与保障机制,在专业技术职称评定、岗位晋升等方面给予政策倾斜,提升从业人员长期服务的动力;建立传帮带机制,鼓励高年资从业人员与低年资人员结对指导,并通过担任内部培训师等方式,促进经验传承与团队能力提升;定期评选并宣传长期扎根基层表现突出的资深从业人员事迹,增强其职业自豪感与社会认可度,逐步筑牢西藏地区精神障碍防治专业队伍和服务网络。

本研究存在以下局限。一是西藏自治区具有文化多元性特征,本研究在问卷设计阶段未纳入民族、户籍(是否本地人)、文化适应性及社会支持等变量,未能探讨其对职业倦怠的潜在影响。未来研究应重点关注上述文化背景与社会心理因素的影响。二是本次调查参训人员虽均为实际从事精神障碍防治工作的一线人员,基本覆盖当地该领域主要业务骨干,但调查样本来自参训人员所在单位选派,构成呈年轻化、工作年限较短特点,可能导致样本代表性存在一定偏倚。未来研究应扩大范围,覆盖工作年限更久的工作人员,以获得更具代表性的结论。

利益冲突声明 本研究不存在任何利益冲突

参考文献

- [1] Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout[J]. Annual Review of Psychology, 2001, 52(1): 397-422.
- [2] 王富华, 谢铮, 张拓红. 医务人员职业倦怠的国内外研究[J]. 中国社会医学杂志, 2013, 30(3): 188-190.
Wang FH, Xie Z, Zhang TH. Review of studies on job burnout of medical staff at home and abroad [J]. Chinese Journal of Social Medicine, 2013, 30(3): 188-190.(In Chinese)
- [3] World Health Organization. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases [EB/OL]. [2026-05-10]. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.
- [4] 中华人民共和国中央人民政府. 中华人民共和国精神卫生法 [EB/OL]. [2026-05-10]. https://www.gov.cn/guoqing/2021-10/29/content_5647635.htm.
The Central People's Government of the People's Republic of China. Mental Health Law of the People's Republic of China [EB/OL]. [2026-05-10]. https://www.gov.cn/guoqing/2021-10/29/content_5647635.htm.(In Chinese)
- [5] 陈润滋, 吴霞民, 马宁. 中国 2009-2019 年的精神卫生政策与实施[J]. 中国心理卫生杂志, 2020, 34(7): 555-560.
Chen RZ, Wu XM, Ma N. Mental health policy and implementation from 2009 to 2019 in China [J]. Chinese Mental Health Journal, 2020, 34(7): 555-560.(In Chinese)
- [6] 吴霞民, 马宁, 陈润滋, 等. 中国内地精神卫生防治技术管理机构现状调查[J]. 中国公共卫生, 2023, 39(4): 485-488.
Wu XM, Ma N, Chen RZ, et al. Mental health prevention and control management facilities and personnel in the mainland of China, 2020: a cross-sectional survey [J]. Chinese Journal of Public Health, 2023, 39(4): 485-488.(In Chinese)
- [7] 王勋, 马宁. 青海省精神障碍防治从业人员职业倦怠现状及影响因素研究[J]. 医院管理论坛, 2025, 42(3): 34-39.
Wang X, Ma N. Study on status quo of job burnout and influencing factors of mental disorder prevention and treatment practitioners in Qinghai province [J]. Hospital Management Forum, 2025, 42(3): 34-39.(In Chinese)
- [8] 马宁, 陈润滋, 张五芳, 等. 2020 年中国精神卫生资源状况分析[J]. 中华精神科杂志, 2022, 55(6): 459-468.
Ma N, Chen RZ, Zhang WF, et al. The mental health resources in Chinese mainland by 2020 [J]. Chinese Journal of Psychiatry, 2022, 55(6): 459-468.(In Chinese)
- [9] 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.
Li CP, Shi K. The influence of distributive justice and procedural justice on job burnout [J]. Acta Psychologica Sinica, 2003, 35(5): 677-684.(In Chinese)
- [10] 李永鑫, 李艺敏. 工作倦怠评价标准的初步探讨[J]. 心理科学, 2006, 29(1): 148-150, 153.
Li YX, Li YM. Developing the diagnostic criterion of job burnout[J]. Psychological Science, 2006, 29(1): 148-150, 153.(In Chinese)
- [11] Kalimo R, Pakkin K, Mutanen P, et al. Staying well or burning out at work: Work characteristics and personal resources as long-term predictors[J]. Work and Stress, 2003, 17(2): 109-122.
- [12] 朱鸿雁, 戴俊明, 华钰洁, 等. 上海市闵行区家庭医生职业倦怠状况及影响因素 [J]. Journal of Environmental Occupational Medicine, 2016, 33(8): 731-735.
Zhu HY, Dai JM, Hua YJ, et al. Job burnout and related influencing factors in family physicians in Minhang District of Shanghai [J]. Journal of Environmental Occupational Medicine, 2016, 33(8): 731-735.(In Chinese)
- [13] Sunyt, Wu W, Guo ZH, et al. Burnout among doctors in China: a systematic review and meta-analysis [J]. BMC Public Health, 2025, 25(1): 3787.
- [14] 陈润滋, 马宁. 精神卫生人员职业倦怠及影响因素分析[J]. 医院管理论坛, 2021, 38(7): 84-87, 77.
Chen RZ, Ma N. Analysis of job burnout and influencing factors of mental health staff [J]. Hospital Management Forum, 2021, 38(7): 84-87, 77.(In Chinese)
- [15] 张利, 阙建宇, 王一杰, 等. 新冠肺炎疫情期间精神卫生工作者职业倦怠与心理健康相关性 [J]. 中国药物依赖性杂志, 2021, 30(6): 428-434.
Zhang L, Que JY, Wang YJ, et al. Relationship between burnout and mental health status among mental healthcare workers during

- COVID-19 pandemic [J]. Chinese Journal of Drug Dependence, 2021, 30(6): 428-434.(In Chinese)
- [16] 查倩倩,孔晓明,葛秀娟,等. 新冠疫情常态化防控期精神科医务人员职业倦怠水平调查[J]. 神经损伤与功能重建, 2021, 16(1): 58-59, 62.
- Zha QQ, Kong XM, Ge XJ, et al. A survey on job burnout levels among psychiatric medical staff during the routine COVID-19 prevention and control period [J]. Neural Injury and Functional Reconstruction, 2021, 16(1): 58-59, 62.(In Chinese)
- [17] 张凤. 不同类型医院精神科医生职业倦怠感的状况及影响因素[D]. 沈阳:中国医科大学, 2024.
- Zhang F. The status and influencing factors of occupational burnout among psychiatrists in different types of hospitals [D]. Shenyang: China Medical University, 2024.(In Chinese)
- [18] 洪旭. 厦门市基层精神卫生防治工作人员职业倦怠情况调查[J]. 海峡预防医学杂志, 2023, 29(2): 88-91.
- Hong X. A survey on job burnout among community-level mental health prevention and treatment staff in Xiamen City[J]. Strait Journal of Preventive Medicine, 2023, 29(2): 88-91.(In Chinese)
- [19] 井玉荣,韩宛彤,秦文哲,等. 不同等级基层医疗卫生机构家庭医生团队成员职业倦怠比较及影响因素研究[J]. 中国全科医学, 2022, 25(7): 829-836, 845.
- Jing YR, Han WT, Qin WZ, et al. Burnout and associated factors among family doctor team members in different types of primary healthcare institutions: a comparative study [J]. Chinese General Practice, 2022, 25(7): 829-836, 845.(In Chinese)
- [20] 罗玲霞,李婧,吴芳,等. 基于 MBI-GS 量表调查急诊科医务人员职业倦怠现状及影响因素 [J]. 中南大学学报: 医学版, 2024, 49(6): 981-988.
- Luo LX, Li J, Wu F, et al. Investigation of occupational burnout status and influencing factors among emergency department healthcare workers using the MBI-GS Scale [J]. Journal of Central South University (Medical Science), 2024, 49(6): 981-988. (In Chinese)
- [21] Wang WJ, Shen L, Labaciren, et al. Evaluation of burnout among anesthesiologists working in Tibet, China: altitude and attitude[J]. Chinese Medical Sciences Journal, 2021, 36(2): 97-102.
- [22] 王智. 拉萨市某三甲医院医务人员工作不安全感、职业倦怠和离职意向的关系研究[D]. 长春:吉林大学, 2020.
- Wang Z. Research on the relationship between medical insecurity, job burnout and turnover intention among medical staff in a top three hospital in Lhasa[D]. Changchun: Jilin University, 2020.(In Chinese)
- [23] 程莉. 西藏自治区人民医院医保人员职业倦怠现状与对策研究[D]. 拉萨:西藏大学, 2021.
- Cheng L. Study on the current status and countermeasures of job burnout among medical staff in the people 's hospital of the Tibet Autonomous Region[D]. Lhasa: Tibet University, 2021.(In Chinese)
- [24] 杨丽君. 西藏护士职业倦怠的现状及其影响因素研究[D]. 长沙:中南大学, 2014.
- Yang LJ. Study on the status quo and influencing factors of job burnout among Tibet Nurses[D]. Changsha: Central South University, 2014.(In Chinese)
- [25] 旦增西热,仁青普赤,次仁顿珠,等. 西藏某市基层医院护士职业倦怠现状调查[J]. 西藏医药, 2018, 39(5): 93-94.
- Dan ZXR, Ren QPC, Ci RDZ, et al. Investigation on the current status of job burnout among nurses in primary hospitals in a certain city of Tibet[J]. Tibetan Medicine, 2018, 39(5): 93-94.(In Chinese)
- [26] 魏敏,乔婷婷,张媛. 精神卫生医务人员职业倦怠与社会支持调查 [J]. 南京医科大学学报: 社会科学版, 2017, 17(4): 294-299.
- Wei M, Qiao TT, Zhang Y. Investigation on the condition of occupational burnout and social support among psychiatric medical staff [J]. Journal of Nanjing Medical University (Social Sciences), 2017, 17(4): 294-299.(In Chinese)
- [27] Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry [J]. World Psychiatry, 2016, 15(2): 103-111.
- [28] 李昂,郭默宁,谭鹏,等. 北京市医务人员付出回报失衡与工作压力关系研究[J]. 中国全科医学, 2024, 27(7): 843-848.
- Li A, Guo MN, Tan P, et al. The relationship between effort-reward imbalance and job stress among medical staff in Beijing [J]. Chinese General Practice, 2024, 27(7): 843-848.(In Chinese)
- [29] 陆爱梅. 拉萨三甲公立医院行政管理人员职业倦怠现状与对策研究[D]. 拉萨:西藏大学, 2023.
- Lu AM. The present situation and countermeasure research on job burnout of administrative staff in Lhasa Third Class A public Hospital[D]. Lhasa: Tibet University, 2023.(In Chinese)
- [30] 王惠,张宁. 医生职业倦怠的现状与分析[J]. 中国健康心理学杂志, 2008, 16(4): 397-399.
- Wang H, Zhang N. Analysis on the status of occupational burnout among doctors [J]. China Journal of Health Psychology, 2008, 16(4): 397-399.(In Chinese)
- [31] 田晋,张莎. 某医院 330 名医务人员职业倦怠现状及影响因素分析[J]. 重庆医学, 2018, 47(28): 3684-3687.
- Tian J, Zhang S. Analysis on the current situation and influencing factors of occupational burnout among 330 medical staff in general hospitals [J]. Chongqing Medicine, 2018, 47(28): 3684-3687. (In Chinese)
- [32] 徐佳. 独生子女医护人员人格、自我效能感与职业倦怠的相关研究[D]. 上海:第二军医大学, 2012.
- Xu J. Relationship among personality, Self-efficacy and job burnout of only-child medical staff [D]. Shanghai: Second Military Medical University, 2012.(In Chinese)
- [33] Hobfoll SE. Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress [J]. The American Psychologist, 1989, 44(3): 513-524.
- [34] 叶清,杜红青. 精神科医护人员职业倦怠现状调查及影响因素分析[J]. 当代护士, 2022, 29(15): 27-30.
- Ye Q, Du HQ. Investigation on the status of job burnout of psychiatric medical staff and analysis of its influencing factors[J]. Modern Nurse, 2022, 29(15): 27-30.(In Chinese)
- [35] 班春霞,戴秋华,李学晋,等. 精神科医护人员职业倦怠状况及其相关因素[J]. 中国健康心理学杂志, 2014, 22(6): 853-854, 855.
- Ban CX, Dai QH, Li XJ, et al. Psychiatric staff' occupational burnout and its related factors [J]. China Journal of Health Psychology, 2014, 22(6): 853-854, 855.(In Chinese)