

# 监狱干警职业倦怠与职业紧张的关系及其影响因素

王阳, 马磊, 隋国媛, 王烈

(中国医科大学公共卫生学院社会医学教研室, 辽宁 沈阳 110001)

**摘要:** 目的 分析监狱干警职业倦怠与职业紧张的关系及职业倦怠的影响因素。方法 采用整群抽样的方法对辽宁省 3 所监狱的干警进行问卷调查。运用单因素方差分析、Logistic 回归及多元线性回归分析监狱干警职业倦怠的影响因素。结果 监狱干警的付出-回报比与情绪衰竭 ( $\beta = 0.373, P < 0.001$ ) 及消极怠慢 ( $\beta = 0.340, P < 0.001$ ) 呈正相关, 而与个人成就感 ( $\beta = -0.117, P < 0.001$ ) 呈负相关; 过度负责与情绪衰竭 ( $\beta = 0.182, P < 0.001$ )、消极怠慢 ( $\beta = 0.096, P = 0.003$ ) 及个人成就感 ( $\beta = 0.190, P < 0.001$ ) 均呈正相关。上夜班的监狱干警, 其情绪衰竭的得分比不上夜班的干警高; 对福利待遇满意的监狱干警情绪衰竭及消极怠慢维度比不满意的干警得分低。结论 职业紧张、夜班及福利待遇的满意度是影响监狱干警职业倦怠的重要因素。监狱管理人员应根据此结果制定更科学的人力资源管理政策以预防或减少职业倦怠。

**关键词:** 监狱干警; 职业紧张; 职业倦怠; 付出-回报失衡

中图分类号: R192.3 文献标识码: A 文章编号: 1002-221X(2012)03-0182-03

## Research on relationship between occupational stress and burnout of prison policemen and their influencing factors

WANG Yang, MA Lei, SUI Guo-yuan, WANG Lie

(Social Medicine Department, School of Public Health, China Medical University, Shenyang 110001, China)

**Abstract:** **Objective** To analyze the relationship between job burnout and occupational stress in prison policemen, and explore their influencing factors. **Methods** Stratified cluster sampling method and questionnaire were used in the investigation on the prison policemen from three prisons of Liaoning province, besides, one-way ANOVA, logistic regression and multiple linear regression analysis were performed to explore their influencing factors. **Results** The results showed that the effort-reward ratio was positively associated with emotional exhaustion ( $\beta = 0.373, P < 0.001$ ) and cynicism ( $\beta = 0.340, P < 0.001$ ), but negatively associated with professional efficacy ( $\beta = -0.117, P < 0.001$ ). While overcommitment was positively associated with emotional exhaustion ( $\beta = 0.182, P < 0.001$ ), cynicism ( $\beta = 0.096, P = 0.003$ ) and professional efficacy ( $\beta = 0.190, P < 0.001$ ), respectively. Additionally, those prison policemen who had shift work had higher scores in emotional exhaustion; those prison policemen who were satisfied with personal welfare and remuneration had lower scores on emotional exhaustion and cynicism. **Conclusion** The results suggested that occupational stress, shift work and satisfaction degree on personal welfare and remuneration were the most important influencing factors of job burnout, therefore, the prison officer establish more scientific human resources management policies for preventing or reducing the job burnout of prison policemen on the basis of this study.

**Key words:** prison policemen; occupational stress; job burnout; effort-reward imbalance

职业倦怠是指因工作时间过长、工作量过大、工作强度过高所经历的一种疲惫不堪的状态<sup>[1]</sup>, 是个体因不能有效应对工作上延续不断的各种压力而产生的一种慢性反应。它包括三个核心成分, 情绪衰竭、消极怠慢及个人成就感降低<sup>[2]</sup>。职业紧张是造成职业倦怠的重要因素, 其中付出-回报失衡模型以工作付出与回报作为重要参数, 强调工作所需要的付出与回报的不平衡, 是反映员工职业紧张的重要模型。员工的高付出、低回报会增加个人健康风险, 引起职业

倦怠及抑郁等健康问题<sup>[3,4]</sup>。监狱警察的健康状况关系到罪犯的改造以及社会的安全稳定, 但较少对这一特殊职业群体的职业紧张与职业倦怠关系进行探讨。本研究探讨了监狱干警的职业紧张与职业倦怠的关系, 以及其职业倦怠的影响因素, 旨在为制定科学的人力资源管理政策提供依据。

### 1 对象与方法

#### 1.1 调查对象

采用整群抽样的方法, 对辽宁省 3 所监狱的监狱警察进行不计名问卷调查。共发放问卷 1 400 份, 回收问卷 1 060 份, 应答率为 75.71%, 其中项目完整度超过 90% 的纳入分析, 收回的有效问卷 1 048 份, 有效应答率为 74.86%。

收稿日期: 2011-12-13; 修回日期: 2012-01-15

作者简介: 王阳 (1978—), 女, 讲师, 博士, 研究方向: 职业紧张及影响因素。

通讯作者: 王烈, liewang@mail.cmu.edu.cn。

## 1.2 调查内容与方法

所有调查问卷均在经统一培训的调查员的指导下由被试者自行填写,填写后当场收回问卷。

1.2.1 个人及职业情况 性别、年龄、婚姻状况、教育背景、工作级别、月收入、夜班情况、福利待遇。

1.2.2 职业紧张 采用 Siegrist 研制的 Effort Reward Imbalance Questionnaire (ERI) 付出-回报失衡问卷<sup>[5]</sup>。问卷包括付出、回报、过度负责三部分,内含 23 个条目。其中付出包括 6 个条目,回报包括 11 个条目,过度负责包括 6 个条目。付出维度评价在工作量、承担责任、体能消耗、工作负担等要求或职责上的客观付出,回报维度评价在收入、尊重、工作前景、晋升机会等方面得到的回报,过度负责评价员工的内在付出程度。付出及回报维度的条目采用 Likert 5 级评分法,过度负责维度的条目采用 Likert 4 级评分法。问卷的内部一致性 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.713。

1.2.3 职业倦怠 采用 Maslach Burnout Inventory (MBI) 工作倦怠问卷<sup>[6]</sup>。此问卷包括三个维度,即情感衰竭、消极怠慢和个人成就感,共 16 个条目。工作倦怠包括 5 个条目,消极怠慢包括 4 个条目,个人成就感包括 7 个条目。每个条目采用 Likert 7 级评分法,0 表示从来没有,6 表示每天都有。工作倦怠问卷在中国应用具有较好的信度和效度<sup>[2,8]</sup>。问卷的内部一致性 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.869。

## 1.3 统计分析

采用 Epidata 3.0 建立数据库,运用 SPSS 17.0 统计软件对数据进行统计描述、*T*-检验、方差分析、相关分析及回归检验。所有检验以双尾  $\alpha = 0.05$  为判定显著性的标准。

## 2 结果

### 2.1 监狱干警人口学特征对职业倦怠的影响

年龄影响监狱干警的职业倦怠。 $\geq 40$  岁年龄组干警的个人成就感得分 ( $24.64 \pm 9.22$ ) 要高于 30 ~ 40 岁年龄组 ( $22.08 \pm 9.57$ ) ( $P = 0.001$ ),其他维度得分各年龄组差异无统计学意义。婚姻状况及教育程度对干警的职业倦怠各维度无显著影响。

### 2.2 监狱干警的工作特征对职业倦怠的影响

单因素方差分析结果显示,工作级别、月收入、夜班、福利待遇满意度均对监狱干警的职业倦怠有影响。正科级以上干警的个人成就感得分 ( $24.79 \pm 9.28$ ) 高于科员 ( $23.02 \pm 8.89$ ) ( $P = 0.015$ ),工作级别对职业倦怠的其他两个维度没有显著影响。月收入  $> 3\,000$  元的干警在个人成就感方面得分 ( $24.39 \pm 9.30$ ) 高于月收入  $\leq 3\,000$  元的干警 ( $22.75 \pm 9.20$ )

( $P = 0.006$ ),而在职业倦怠其他两个维度的得分差异无统计学意义。上夜班的干警在情绪衰竭和消极怠慢两个维度的得分 ( $10.78 \pm 7.39$ ,  $9.70 \pm 6.47$ ) 均高于不上夜班的干警 ( $7.76 \pm 5.98$ ,  $8.51 \pm 5.96$ ) ( $P < 0.001$ ,  $P = 0.019$ ),而在个人成就感维度的得分差异无统计学意义。对工作福利待遇满意的干警在情绪衰竭、消极怠慢维度的得分 ( $7.04 \pm 6.14$ ,  $6.91 \pm 5.34$ ) 分别低于不满意的干警 ( $11.08 \pm 7.36$ ,  $10.40 \pm 6.51$ ) (均  $P < 0.001$ ),而个人成就感维度的得分 ( $24.92 \pm 9.62$ ) 要高于不满意的干警 ( $23.40 \pm 9.18$ ) ( $P = 0.026$ )。

### 2.3 职业紧张对监狱干警职业倦怠的影响

付出-回报比 (ERI ratio) 的计算公式为付出的因子分 (*E*) / 回报的因子分 (*R*)  $\times C$ , *C* 为付出项目个数与获得项目个数的比值,即 6/11,本文中我们取 0.545 4。付出-回报比  $> 1$  者为高付出低获得组,而付出-回报比  $\leq 1$  者为非高付出低获得组。过度负责得分在总人数中占前 1/3 的为过度负责,剩余 2/3 为没有过度负责或者过度负责已缓解<sup>[7]</sup>。由表 1 可见,付出-回报比  $> 1$  的监狱干警在情绪衰竭及消极怠慢维度得分均高于付出-回报比  $\leq 1$  的监狱干警;而付出-回报比在同等程度的监狱干警,过度负责的干警在情绪衰竭、消极怠慢、个人成就感各维度得分均高于不过度负责的干警。由表 2 可见,与付出-回报比  $\leq 1$  并且不过度负责的干警相比,付出-回报比  $\leq 1$  并且过度负责的干警、付出-回报  $> 1$  并且不过度负责的干警、付出-回报  $> 1$  并且过度负责的干警的情绪衰竭及消极怠慢维度的得分呈逐渐上升趋势,而在个人成就感维度的得分上无明显线性上升趋势。

表 1 不同职业紧张水平监狱干警的职业倦怠各维度得分

	情绪衰竭	消极怠慢	个人成就感
付出-回报比 $\leq 1$ 不过度负责	6.57 $\pm$ 5.22	7.13 $\pm$ 4.89	22.21 $\pm$ 10.13
过度负责	9.63 $\pm$ 6.21	9.07 $\pm$ 5.87	25.71 $\pm$ 8.44
付出-回报比 $> 1$ 不过度负责	12.34 $\pm$ 7.05	13.07 $\pm$ 6.16	20.64 $\pm$ 7.90
过度负责	16.52 $\pm$ 7.72	14.06 $\pm$ 7.09	23.51 $\pm$ 8.52
<i>F</i> 值	123.137	73.699	11.576
<i>P</i> 值	$< 0.001$	$< 0.001$	$< 0.001$

### 2.4 监狱干警职业倦怠的影响因素

分别以情绪衰竭、消极怠慢、个人成就感为因变量,以在单因素分析中对各维度具有统计学意义的因素作为自变量,进行多元逐步回归分析。对各维度的影响有统计学意义的因素显示如表 3。夜班、对单位福利待遇不满意、付出-回报比高、过度负责的监狱干警情绪衰竭的得分更高;而对单位福利待遇不满意、付出-回报比高、过度负责的监狱干警消极怠慢

的得分更高; 付出-回报比低、过度负责的监狱干警 个人成就感的得分更高。

表 2 不同职业紧张水平监狱干警的职业倦怠各维度 OR 值 (95% CI)

		情绪衰竭	消极怠慢	个人成就感
付出-回报比 ≤ 1	不过度负责	1	1	1
	过度负责	2.73* (1.95, 3.83)	1.54* (1.14, 2.08)	0.53* (0.40, 0.71)
付出-回报比 > 1	不过度负责	7.00* (3.72, 13.77)	6.91* (3.53, 13.54)	1.78 (0.95, 3.37)
	过度负责	15.55* (10.38, 23.32)	7.26* (5.01, 10.52)	0.97 (0.71, 1.36)

注: 与付出-回报比 ≤ 1 并且不过度负责干警比较, \*  $P < 0.05$ 。

表 3 监狱干警职业倦怠的影响因素

		B	$\beta$	t 值	P 值
情绪衰竭	夜班 (是 vs 否)	1.937	0.115	3.942	<0.001
	福利待遇 (满意 vs 不满意)	-2.579	-0.153	-5.223	<0.001
	付出-回报比	6.124	0.373	12.220	<0.001
	过度负责	2.648	0.182	6.025	<0.001
消极怠慢	福利待遇 (满意 vs 不满意)	-2.614	-0.175	-5.658	<0.001
	付出-回报比	4.947	0.340	10.586	<0.001
	过度负责	1.231	0.096	2.993	0.003
	个人成就感	-2.448	-0.117	-3.412	0.001
个人成就感	付出-回报比	-2.448	-0.117	-3.412	0.001
	过度负责	3.541	0.190	5.537	<0.001

### 3 讨论

#### 3.1 职业紧张对监狱干警职业倦怠的影响

本次研究结果显示, 职业紧张的付出-回报失衡模型可以预测监狱干警的职业倦怠。付出-回报比 > 1 的监狱干警在情绪衰竭及消极怠慢两个维度上的得分高于付出-回报比 ≤ 1 的干警, 而在个人成就感维度的得分低于付出-回报比 ≤ 1 的干警, 说明在工作量、承担责任、体能消耗、工作负担等客观要求或职责上付出多, 而在收入、尊重、工作前景、晋升机会得到等回报少的监狱干警, 更易产生职业倦怠, 其健康受到明显的负面影响; 而在工作上的主观投入过高 (过度负责) 的监狱干警更易发生情绪衰竭、消极怠慢, 但其个人成就感得分高于不过度负责的监狱干警, 这与国外其他职业人群中的研究结果相一致<sup>[9]</sup>。

#### 3.2 工作特征对监狱干警职业倦怠的影响

夜班及对福利待遇的满意度也是影响监狱干警职业倦怠的重要因素。需要上夜班的监狱干警, 其在情绪衰竭维度的得分要高于不上夜班的干警。超时工作和轮班作业会干扰神经生理节律, 影响职工的脑力工作能力, 直接或间接降低工作效率<sup>[10]</sup>。夜班工作是典型的超负荷轮班作业, 其导致职业倦怠以及躯体心理健康损害的几率很大<sup>[10]</sup>。而对单位福利待遇满意的干警在情绪衰竭、消极怠慢维度的得分要低于对单位福利待遇不满意的干警, 说明更加公平、完善的员工分配制度及奖励机制有助于预防或缓解员工的职业倦怠, 促进员工的健康状况。

#### 3.3 对监狱管理工作的提示

本研究结果提示监狱管理人员, 应重视监狱干警的付出-回报失衡问题, 为监狱干警营造更加良好的公平的工作环境, 降低其工作负荷, 设计更加完善的员工奖励制度, 改善监狱干警的工作待遇及工作条件, 保证付出多的监狱干警在收入、工作前景、晋升机会、社会尊重等方面获得相应的回报, 从而帮助降低监狱干警职业倦怠的发生。同时对需要上夜班的监狱干警, 应安排更合理的轮休制度, 给监狱干警更充足的休息时间, 以缓解夜班工作干警的紧张情绪, 降低其工作负荷及职业倦怠。

#### 参考文献:

- [1] Bettina F P. Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey [J]. International Journal of Nursing Studies, 2006, 43 (3): 311-318.
- [2] Xie Z, Wang A, Chen B. Nurse burnout and its association with occupational stress in a cross-sectional study in Shanghai [J]. Journal of Advanced Nursing, 2011, 67 (7): 1537-1546.
- [3] 胡丽萍, 司继伟, 郭红力. 付出-回报失衡模型: 当前职业倦怠研究的新解释 [J]. 山东师范大学学报, 2010, 25 (3): 54-56.
- [4] 杨文杰, 李健. 工作场所中社会心理因素的测量——两种职业紧张检测模型的应用 [J]. 中华劳动卫生职业病杂志, 2004, 22 (6): 422-426.
- [5] Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions [J]. Journal of Occupational Health Psychology, 1996, 1 (1): 27-41.
- [6] Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. Job burnout [J]. Annual Review of Psychology, 2001, 52 (1): 397-422.
- [7] 楚艳民, 刘利, 刘琴, 等. 护士职业倦怠的付出-回报不平衡模型研究 [J]. 中国临床心理学杂志, 2008, 16 (6): 586-588.
- [8] Wu S, Zhu W, Wang Z, et al. Relationship between burnout and occupational stress among nurses in China [J]. Journal of Advanced Nursing, 2007, 59 (3): 233-239.
- [9] Unterbrink T, Hack A, Pfeifer R, et al. Burnout and effort-reward-imbalance in a sample of 949 German teachers [J]. International Archives of Occupational and Environmental Health, 2007, 80 (5): 433-441.
- [10] 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, 35 (5): 677-684.