

戒毒所基层干警的安全感与工作-家庭冲突对工作倦怠的影响

刘振会^{1,2}, 乌云特娜¹, 袁方舟¹, 邓敏², 吴波³

摘要:

[目的] 了解强制戒毒所基层干警的工作倦怠情况,探究干警工作倦怠与安全感及工作-家庭冲突的关系。

[方法] 采用工作倦怠量表、安全感量表、工作-家庭冲突量表,对云南红河州强制戒毒所基层干警按倒班时间分三次进行随机抽样调查,共调查72名干警,收回有效问卷68份,有效率为94%。工作倦怠量表有三个维度(情绪耗竭、去个性化、职业效能);安全感量表有两个维度(人际安全感和确定控制感);工作-家庭冲突量表有两个分量表(工作干扰家庭分量表和家庭干扰工作分量表),每个分量表各有三个维度(行为方式、心理资源、情绪情感)。以性别为自变量,对工作倦怠、安全感、工作-家庭冲突各维度进行独立样本 t 检验;对工作倦怠与安全感、工作-家庭冲突的相关性进行分析;以工作倦怠为因变量,人际安全感、确定安全感、工作干扰家庭、家庭干扰工作四个因子为自变量,进行多元逐步回归分析。

[结果] 38.2%、17.7%和14.7%的干警分别处于轻度、中度和重度倦怠,其余干警处于正常水平。干警人际安全感得分为 3.4 ± 0.8 ,确定控制感得分为 3.1 ± 0.9 。工作-家庭冲突量表中,工作干扰家庭量表得分为 2.3 ± 0.7 ,干扰程度较重;家庭干扰工作量表得分 1.5 ± 0.5 ,干扰程度相对较轻。男警在工作倦怠量表的情绪耗竭维度得分以及工作-家庭冲突量表得分上均高于女警,在工作倦怠量表的职业效能维度上得分低于女警($P < 0.05$)。安全感量表中人际安全感得分越高,则情绪耗竭得分越低($r = -0.26, P < 0.05$)、去个性化得分越低($r = -0.39, P < 0.01$)、职业效能得分越高($r = 0.45, P < 0.01$);安全感量表中的确定控制感得分越高,则去个性化得分越低($r = -0.32, P < 0.01$)、职业效能得分越高($r = 0.34, P < 0.01$)。工作-家庭冲突量表中的工作干扰家庭分量表和家庭干扰工作分量表的得分越高,则情绪耗竭得分均越高,去个性化得分均越高,职业效能得分均越低(均 $P < 0.05$ 或 $P < 0.01$)。工作干扰家庭和人际安全感对于工作倦怠的回归方程为:工作倦怠 $= 40.706 + 0.498 \times$ 工作干扰家庭 $- 4.726 \times$ 人际安全感($F = 23.2, P < 0.001, R^2 = 0.424$),工作倦怠差异的42.4%可由工作干扰家庭和人际安全感的变化来解释。

[结论] 戒毒所基层干警普遍存在工作倦怠,男警的工作倦怠程度高于女警。人际安全感低、工作干扰家庭程度高会加剧干警的工作倦怠。

关键词: 强制戒毒所; 基层干警; 安全感; 工作倦怠; 工作-家庭冲突; 情绪情感

引用: 刘振会, 乌云特娜, 袁方舟, 等. 戒毒所基层干警的安全感与工作-家庭冲突对工作倦怠的影响[J]. 环境与职业医学, 2017, 34(8): 698-702. DOI: 10.13213/j.cnki.jeom.2017.17225

Effects of sense of security and work-family conflict on job burnout among grass-root police officers in compulsory drug rehabilitation centers LIU Zhen-hui^{1,2}, WUYUNTENA¹, YUAN Fang-zhou¹, DENG Min², WU Bo³ (1.College of Education and Science, Inner Mongolia Normal University, Hohhot, Inner Mongolia 010022, China; 2.College of Teachers' Education, Honghe University, Mengzi, Yunnan 661199, China; 3.College of Education, Chongqing University of Arts and Sciences, Chongqing 402160, China). Address correspondence to WUYUNTENA, E-mail: wuyuntena@163.com • The authors declare they have no actual or potential competing financial interests.

Abstract:

[Objective] To assess the job burnout of grass-root police officers at compulsory drug rehabilitation centers, and the relationship of job burnout with sense of security and work-family conflict.

·作者声明本文无实际或潜在的利益冲突。

[基金项目] 2014年云南省艾滋病防治创新项目(无编号)

[作者简介] 刘振会(1980—),男,博士生;研究方向:社会认知与心理发展;E-mail: leozhenhui@126.com

[通信作者] 乌云特娜, E-mail: wuyuntena@163.com

[作者单位] 1.内蒙古师范大学教育科学学院,内蒙古 呼和浩特 010022; 2.红河学院教师教育学院,云南 蒙自 661199; 3.重庆文理学院教育学院,重庆 402160

[Methods] Using Maslach Burnout Inventory-General Survey, Security Questionnaire, and Work-Family Conflict Scale, a total of 72 grass-root police officers in compulsory drug rehabilitation centers of Honghe were randomly selected and received three questionnaire surveys according to shift work time. Finally 68 valid questionnaires were returned and the valid rate was 94%. The Maslach Burnout Inventory-General Survey included three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization, and professional efficacy; the Security Questionnaire had two dimensions: interpersonal security and certainty in control; the Work-Family Conflict Scale was composed of two subscales, work-to-family conflict subscale and family-to-work conflict subscale, and each subscale had three dimensions: behavior, psychological resources, and emotion. Using gender as an independent variable, independent-samples *t*-tests were performed for each dimension. The correlation of job burnout with sense of security and work-family conflict was analyzed. Multiple stepwise regression analyses were applied using job burnout as dependent variable and interpersonal security, certainty in control, work-to-family conflict, and family-to-work conflict as independent variables.

[Results] There were 38.2%, 17.7%, and 14.7% grass-root police officers at mild, moderate, and severe job burnout levels, respectively. The interpersonal security score was 3.4 ± 0.8 and the certainty in control score was 3.1 ± 0.9 . For the Work-Family Conflict Scale, the score of work-to-family conflict subscale was 2.3 ± 0.7 , indicating high interference, and the score of family-to-work conflict subscale was 1.5 ± 0.5 , indicating low interference. The male police officers showed higher scores of emotional exhaustion dimension of Maslach Burnout Inventory-General Survey and Work-Family Conflict Scale, and lower scores of professional efficacy dimension of Maslach Burnout Inventory-General Survey than the female police officers ($P < 0.05$). The interpersonal security score was negatively associated with emotional exhaustion score ($r = -0.26, P < 0.05$) and depersonalization score ($r = -0.39, P < 0.01$), and positively with professional efficacy score ($r = 0.45, P < 0.01$). The certainty in control score was negatively associated with depersonalization score ($r = -0.32, P < 0.01$) and positively with the professional efficacy score ($r = 0.34, P < 0.01$). The scores of work-to-family conflict subscale and family-to-work conflict subscale were positively associated with emotional exhaustion score and depersonalization score, and negatively with professional efficacy score ($P < 0.05$ or $P < 0.01$). Work-to-family conflict and interpersonal security were found statistically significant ($F = 23.2, P < 0.001, R^2 = 0.424$) in the multiple linear regression equation with job burnout as dependent variable. Work-to-family conflict and interpersonal security explained 42.4% variation of job burnout.

[Conclusion] Grass-root police officers generally experience job burnout. A higher level of job burnout is found in selected male police officers than female officers. Lower interpersonal security and higher work-to-family conflict could increase job burnout.

Keywords: compulsory drug rehabilitation center; grass-root police officer; sense of security; job burnout; work-family conflict; emotion

Citation: LIU Zhen-hui, WUYUNTENA, YUAN Fang-zhou, et al. Effects of sense of security and work-family conflict on job burnout among grass-root police officers in compulsory drug rehabilitation centers[J]. Journal of Environmental and Occupational Medicine, 2017, 34(8): 698-702. DOI: 10.13213/j.cnki.jeom.2017.17225

工作倦怠(job burnout)又称职业倦怠,是人们在 工作重压之下,心身能量长期持续消耗,一种身心俱 疲的状态。Maslach在1982年界定了这一概念:在人 际压力大的服务性职业中,个体身上出现情绪耗竭 (emotional exhaustion)、去个性化(depersonalization)、 个人成就感低落(diminished personal accomplishment) 的现象^[1]。情绪耗竭指个人认为自己的情绪情感资源 快消耗殆尽,对工作缺乏激情,身心俱疲,有挫折感, 甚至害怕工作;去个性化指刻意与工作对象保持疏 远,工作态度冷漠,行为刻板不热情;个人成就感低 落指个体自我评价低,工作能力和成就下降^[2]。

强制戒毒所基层干警属于特殊群体,长期处于高 负荷、高对抗、高风险的应激状态中,导致其持续高 度的焦虑、抑郁,心理健康受损,属于工作倦怠的高 危易感人群^[3]。特殊的工作环境影响干警内在心理环

境,安全感低。当他们在工作、家庭中所扮演的角色 发生冲突时,会产生角色间转换的压力^[4]。本研究拟 探究戒毒所基层干警工作倦怠与安全感、工作-家庭 冲突之间的关系,及其工作倦怠的发生机制,为促进 戒毒所基层工作的科学管理和改善基层干警的心理 健康状况提供依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象

调查云南省红河州强制戒毒所的基层司法干警。 调查时间配合司法干警的倒班时间,以倒班小组为单 位集中调查。

1.2 研究方法

工作倦怠量表(Maslach Burnout Inventory-General Survey, MBI-GS)由李超平于2002年修订^[5],共16个

问题,分属三个维度:情绪耗竭(5题)、去个性化(5题)、职业效能(6题)。每个问题的选项分五级(从不、每年几次、每月几次、每周几次、每天),分别记1~5分。情绪耗竭和去个性化得分越高,倦怠越严重;职业效能得分越低,倦怠越严重。按照李永鑫等^[6]的评价标准,工作倦怠量表各维度按得分排序,取三分之一处的值为临界点,划分轻度、中度和重度。当个体在一个维度、两个维度和三个维度被判定为重度时,其整体工作倦怠情况分别判定为轻度、中度和重度。工作倦怠量表的信度(克朗巴赫系数)为0.84,三个维度的信度分别为0.91、0.78和0.77。

安全感量表(Security Questionnaire, SQ)由丛中等^[7]于2004年编制,共16个问题。用来评价神经症和正常人群的安全感,是一个自评量表,分为人际安全感和确定控制感两个维度(各8个问题)。人际安全感主要反映个体在人际交往过程中的安全体验;确定控制感主要反映个体对于生活工作的预测和确定感、控制感。每个问题分五级(非常符合、基本符合、中性或不确定、基本不符合、非常不符合),分别记1~5分,分数越高则安全感越强。安全感量表的信度为0.79,人际安全感和确定控制感两个维度的信度分别为0.75和0.72。

工作-家庭冲突量表(Work-Family Conflict Scale, WFCS)参照吴明霞于2006年编制的问卷^[8]修订,共32个问题,包括工作干扰家庭分量表和家庭干扰工作分量表,各含有三个维度:行为方式、心理资源、情绪情感。行为方式指在工作或家庭领域中惯常行为模式互不相容,若用一种角色行为模式来处理另一各领域中的问题就会产生反作用;心理资源指投入到工作和家庭领域中履行相应角色所需的时间、精力相互竞争;情绪情感指来自一个领域角色所产生的焦虑或过劳会影响另一个角色的履行,产生情绪情感上的消极体验。每个问题分四级(极少发生、有时发生、经常发生、总是这样),分别记1~4分,分数越高则冲突越大。工作-家庭冲突两个分量表的信度分别为0.93(工作干扰家庭)和0.91(家庭干扰工作)。工作干扰家庭分量表各维度的信度分别为0.79(行为方式)、0.92(心理资源)、0.77(情绪情感);家庭干扰工作分量表各维度的信度分别为0.75(行为方式)、0.88(心理资源)、0.71(情绪情感)。

1.3 调查方法

此次调查采用匿名方式,考虑到一线干警三班倒

的工作模式,由强制戒毒所组织分三次进行集中调查,心理学专业教师统一解释研究目的和指导语,警员独立填写量表。若有疑问,施测教师统一给予标准解释,填写完成后当场收回问卷。戒毒所干警总人数125人,72人参与调查,收到有效问卷68份(男性49名和女性19名),年龄范围24~53(38.1 ± 8.4)岁,均为大专以上学历,无精神疾病史。

1.4 统计学分析

采用SPSS 20.0软件对调查数据进行统计分析。对基层干警的工作倦怠、安全感、工作-家庭冲突的基本情况描述性统计;以性别为自变量,对工作倦怠、安全感、工作-家庭冲突各维度进行独立样本 t 检验;对工作倦怠与安全感、工作-家庭冲突进行线性相关分析;以工作倦怠为因变量,人际安全感、确定安全感、工作干扰家庭、家庭干扰工作四个因子为自变量,进行多元线性逐步回归分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 干警工作倦怠、安全感、工作-家庭冲突的基本情况

工作倦怠量表:干警在情绪耗竭、去个性化和职业效能各维度的得分分别为 3.1 ± 1.0 、 2.6 ± 0.9 和 3.6 ± 0.9 ,均处于中度职业倦怠水平。在情绪耗竭和职业效能维度上,男警的工作倦怠程度高于女警($P < 0.05$);在去个性化维度上,男警和女警的工作倦怠程度差异无统计学意义($P > 0.05$)。见表1。以个人的三个维度平均得分进行判断,分别有38.2%、17.7%和14.7%的干警处于轻度、中度和重度倦怠状态,其余29.4%的干警属于正常状态。

表1 戒毒所基层男、女干警工作倦怠、安全感、工作-家庭冲突量表得分差异($n=68$)

指标	男($n=49$)	女($n=19$)	合计	t	P
工作倦怠量表					
情绪耗竭维度	3.3 ± 1.1	2.7 ± 0.9	3.1 ± 1.0	2.25	0.019
去个性化维度	2.7 ± 0.9	2.4 ± 1.1	2.6 ± 0.9	0.94	0.379
职业效能维度	3.4 ± 0.9	3.9 ± 0.7	3.6 ± 0.9	-2.35	0.022
安全感量表					
人际安全感维度	3.3 ± 0.9	3.4 ± 0.8	3.4 ± 0.8	-0.44	0.639
确定控制感维度	3.1 ± 0.9	3.0 ± 0.9	3.1 ± 0.9	-0.43	0.660
工作-家庭冲突量表					
工作干扰家庭分量表	2.3 ± 0.5	1.7 ± 0.7	2.3 ± 0.7	3.78	0.002
家庭干扰工作分量表	1.7 ± 0.5	1.3 ± 0.4	1.5 ± 0.5	3.51	0.001

安全感量表: 人际安全感维度得分为 3.4 ± 0.8 , 确定控制感维度得分为 3.1 ± 0.9 。男警和女警的安全感程度差异无统计学意义 ($P > 0.05$)。见表 1。

工作-家庭冲突量表: 工作干扰家庭分量表得分为 2.3 ± 0.7 , 家庭干扰工作分量表得分为 1.5 ± 0.5 , 工作对家庭的干扰较重, 家庭对工作的干扰相对较轻。男警的冲突程度高于女警 ($P < 0.05$)。见表 1。

2.2 安全感、工作-家庭冲突与工作倦怠的相关分析

2.2.1 安全感与工作倦怠的相关分析 工作倦怠量表的情绪耗竭和去个性化与安全感量表的人际安全感呈负相关 ($r = -0.26, P < 0.05$; $r = -0.39, P < 0.01$); 职业效能与人际安全感呈正相关 ($r = 0.45, P < 0.01$); 去个性化和职业效能分别与安全感量表的确定控制感呈负相关和正相关 ($r = -0.32, P < 0.01$; $r = 0.34, P < 0.01$)。见表 2。

表 2 戒毒所基层干警工作倦怠各维度与安全感、工作-家庭冲突的相关分析 ($r, n=68$)

指标	工作倦怠量表		
	情绪耗竭维度	去个性化维度	职业效能维度
安全感量表			
人际安全感维度	-0.26*	-0.39**	0.45**
确定控制感维度	-0.11	-0.32**	0.34**
工作-家庭冲突量表			
工作干扰家庭分量表	0.58**	0.25*	-0.41**
行为方式	0.27*	0.24	-0.19
心理资源	0.57**	0.21	-0.43**
情绪情感	0.68**	0.28*	-0.36**
家庭干扰工作分量表	0.43**	0.34**	-0.26*
行为方式	0.34**	0.24	-0.23
心理资源	0.44**	0.37**	-0.23
情绪情感	0.34**	0.28*	-0.28*

[注]*: $P < 0.05$; **: $P < 0.01$ 。

2.2.2 工作-家庭冲突与工作倦怠的相关分析 工作倦怠量表的情绪耗竭和去个性化维度, 均与工作-家庭冲突的两个分量表呈正相关 ($P < 0.05$ 或 $P < 0.01$); 职业效能维度与工作-家庭冲突的两个分量表均呈负相关 ($P < 0.05$ 或 $P < 0.01$)。在工作-家庭冲突量表的各维度中, 行为方式只与工作倦怠量表的情绪耗竭维度呈正相关 ($P < 0.05$ 或 $P < 0.01$), 心理资源与情绪耗竭维度呈正相关 ($P < 0.01$), 情绪情感与情绪耗竭和去个性化维度呈正相关 ($P < 0.05$)。见表 2。

2.3 工作倦怠影响因素多元回归分析

工作倦怠影响因素的多元回归方程: 工作倦怠 = $40.706 + 0.498 \times \text{工作干扰家庭} - 4.726 \times \text{人际安全感}$

($F = 23.2, P < 0.001, R^2 = 0.424$), 其中工作干扰家庭与人际安全感两个因子解释了工作倦怠数据总变异量的 42.4% (表 3)。

表 3 工作倦怠影响因素多元回归分析 ($n=68$)

项目	<i>b</i>	<i>b'</i>	<i>t</i>	<i>P</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>P</i>
常量	40.706		5.842	0.000			
工作干扰家庭	0.498	0.458	4.578	0.000	0.424	23.2	<0.001
人际安全感	-4.726	-0.347	-3.471	0.001			

3 讨论

近年来, 在警察职业中警员的心理健康问题备受关注, 工作倦怠一直都是其研究的热点问题之一^[3, 9]。戒毒所基层干警工作性质特殊, 强制戒毒所是对吸毒成瘾者进行强制隔离、戒毒的地方。戒毒者冲动、自制力差, 易触发攻击性行为, 管理难度大; 而且多数吸毒者携带性病、肝病、肺病等传染性强的疾病, 即便有良好的防御措施, 也会造成干警长时间处于高度紧张状态, 造成戒毒所监管工作高负荷、高对抗、高风险的特点^[10]。对戒毒所基层干警工作倦怠状况的调查显示, 大多数干警存在不同程度的工作倦怠。戒毒所一线干警以男性为主, 且男女分工不同, 干警的工作倦怠存在性别差异, 男警情绪耗竭情况比女警严重, 在职业效能方面, 男警明显低于女警。不同性别基层干警工作干扰家庭的程度均高于家庭干扰工作的程度, 而且, 男警在这两类关系上的冲突程度均高于女警, 这可能是因为无论在心理方面还是生理方面, 男警均比女警承担着更多的工作责任。

情绪耗竭是工作倦怠的核心维度, 本研究中情绪耗竭与工作-家庭冲突量表的三个维度均存在关联; 而工作-家庭冲突两个分量表的情绪情感维度也均与工作倦怠的三个维度存在关联。研究表明, 情绪智力对于工作倦怠具有调节作用, 对于情绪情感的处理能力会影响到个体的工作生活^[3, 11]。

多元回归分析发现, 通过工作干扰家庭分量表和人际安全感维度可以预测干警的工作倦怠情况。干警的工作会影响到家庭生活, 工作干扰家庭与工作倦怠的各维度相关, 其情绪情感维度与工作倦怠的关联性更紧密。有研究发现, 情绪耗竭与工作干扰家庭的各维度相关, 其关联程度反映了个体工作倦怠水平^[3, 11]。同时, 工作干扰家庭与工作倦怠的关系也凸显在两个领域间心理资源的竞争上。工作干扰家庭的心理资源与职业效能呈现负相关, 工作领域透支家庭领域的心

理资源越多,个体的职业效能反而越差,符合工作-家庭冲突双向交互模型所述的双向性动态关系^[12]。家庭干扰工作与工作倦怠各维度也相关,其情绪情感维度与工作倦怠各维度的关联方向,同工作干扰家庭与工作倦怠各维度的关联方向一致。家庭干扰工作可能反过来加剧工作干扰家庭的冲突来影响干警的工作倦怠状态,但是家庭干扰工作对于工作倦怠的预测作用相对不明显,这有待进一步去证实。社会支持对于个体工作倦怠具有一定的调节作用^[13],人际关系是实现良好社会支持的必要媒介,人际安全感会直接或间接影响干警的工作倦怠程度。

参考文献

- [1] Maslach C. Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon[M]//Paine WS. Job Stress and Burnout: Research, theory, and intervention perspectives. Beverly Hills, CA: Sage, 1982: 29-40.
- [2] Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout[J]. Annu Rev Psychol, 2001, 52(1): 397-422.
- [3] 于菲菲. 戒毒所干警情绪智力、社会支持与职业倦怠相关分析[J]. 知识经济, 2015(20): 43-44.
- [4] Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles[J]. Acad Manage Rev, 1985, 10(1): 76-88.
- [5] 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.
- [6] 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.
- [7] 丛中, 安莉娟. 安全感量表的初步编制及信度、效度检验[J]. 中国心理卫生杂志, 2004, 18(2): 97-99.
- [8] 吴明霞. 中小学教师工作-家庭冲突的结构及关系研究[D]. 重庆: 西南大学, 2006.
- [9] 李艳青, 任志洪, 江光荣. 中国公安机关警察心理健康状况的元分析[J]. 心理科学进展, 2016, 24(5): 692-706.
- [10] 赵雪莲. 戒毒所干警职业倦怠的影响因素与心理优化——基于积极心理学的视角[J]. 四川警察学院学报, 2016, 28(3): 109-114.
- [11] 秦虎, 陈赞喆, 孟慧. 情绪劳动、情绪智力与工作倦怠的关系[J]. 心理研究, 2011, 4(1): 49-54.
- [12] Frone MR, Russell M, Cooper ML. Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface[J]. J Appl Psychol, 1992, 77(1): 65-78.
- [13] 陈秋凤. 警务人员工作特征、社会支持与工作倦怠关系研究[D]. 杭州: 浙江大学, 2006.

(收稿日期: 2017-03-23; 录用日期: 2017-05-23)

(英文编辑: 汪源; 编辑: 陶黎纳; 校对: 陈姣)

【告知栏】

《环境与职业医学》杂志新版网站已正式上线

经过历时半年的筹备和建设,新版《环境与职业医学》杂志网站(<http://jeom.scdc.sh.cn:8081/>)于2017年1月1日正式上线。

本次改版更突出本刊网络新媒体的优势: 当期及以往各期的文章在首页以目录形式呈现, 点击即可以实现浏览摘要、全文、pdf下载、图表下载等。新增的“写作园地”“专业资源”板块将从多个角度为作者提供写作指导, “图片新闻”栏目将定期更新杂志及行业最新前沿信息, “伦理声明”栏目重点提示了研究设计及论文写作中的注意事项。

欢迎广大读者浏览及使用!

