

# 公安审计人员工作压力、心理资本与职业倦怠

## ——以江苏公安为例

李晓临

(江苏警官学院 治安系, 江苏 南京 210031)

**[摘要]** 随着公安审计在公安工作中作用的逐步显现,对公安审计人员的要求及工作负荷也相应增加,使一些公安审计人员出现了职业倦怠,影响了公安审计的效率。公安审计人员的职业倦怠是否由工作压力引发、个人资源中的心理资本对职业倦怠能否起到缓解作用等问题亟待澄清。借助问卷调查等方法,以江苏公安审计人员为例,研究公安审计人员工作压力、心理资本与职业倦怠的关系,发现增加积极的工作压力有利于缓解职业倦怠,提升心理资本对缓解职业倦怠效果不明显。基于这一研究结论,应从增加挑战性压力并消除阻断性压力,在培育心理资本同时重视营造相互支持的工作氛围等方面入手缓解公安审计人员的职业倦怠。

**[关键词]** 公安审计人员;职业倦怠;工作压力;心理资本;管理审计;风险导向审计

**[中图分类号]** F239   **[文献标志码]** A   **[文章编号]** 2096-3114(2020)02-0032-08

### 一、引言

公安审计是设立在公安机关内部的独立审计机构,又称公安内部审计。公安审计主要包括对公安机关负有经济责任的领导干部进行经济责任审计,对公安执法环节的涉案财物进行监督,对公安机关的绩效即经济效益性和公平性进行审计,从而达到监督公安机关财政收支及经济活动是否符合真实性、合法性、效益性的目的。当下,在党不断加强自身建设,强化对权力制约,推进执法环节规范化及注重绩效性的大背景下,公安审计作为一支相对独立的监督力量,在增强领导干部监督管理,提高执法规范化水平以及提升资金使用效率等方面发挥的作用逐步显现,受到各级公安机关的关注。随着科技强警力度的加大,国家对公安机关经费投入快速增加,投资项目审计、财务收支审计及涉案财物管理审计等各类审计项目逐年增加。以江苏为例,全省公安审计人员292人,一年仅经济责任审计就近千项<sup>[1]</sup>。公安审计工作的高强度、高风险、高标准的要求与现实审计工作状况之间的反差,使得一些公安审计人员在履行职责的过程中出现职业倦怠等状况,影响了公安审计工作的效率。而公安审计被称为公安机关的“免疫系统”,“免疫系统”一旦出了问题,将弱化对公安工作的有效监督,影响公安职能的履行和公安事业的发展。因此,研究公安审计人员的职业倦怠及其相关问题,从理论上丰富公安审计的研究内容,从实践上拓展提升公安审计效能的路径,都将有助于公安事业的发展。而关于公安审计人员职业倦怠与工作压力、心理资本的相关实证研究极其缺乏,因此亟需理论和实证的研究并在此基础上给予有针对性的应对之策。

### 二、文献综述

为解决职业倦怠问题,学者们纷纷从不同视角对其进行研究并积累了丰富的研究成果。下面将就工作压力、心理资本与职业倦怠相关研究的文献进行总结。

**[收稿日期]** 2019-07-15

**[基金项目]** 江苏高校优势学科建设工程资助项目(PAPD);全国公安高等教育重点专业建设点资助项目;江苏高校一流本科治安学专业建设点资助项目;2018年江苏警官学院群体性事件预防与处置科研创新团队资助项目(2018SJYTD08);江苏省教育厅资助项目(2019SJA0440)

**[作者简介]** 李晓临(1965—),女,安徽霍邱人,江苏警官学院治安系副教授,主要研究方向为警察心理学、犯罪学,邮箱:lixiaolin@jspi.cn。

### (一)工作压力与职业倦怠的相关研究

职业倦怠(job burnout)也称“工作倦怠”,1974年由Freudenberger首次提出,用来刻画服务行业的从业者因工作压力大导致的一种疲劳状态<sup>[2]</sup>。众多研究中Maslach等提出的职业倦怠三维定义被人们广泛认可,即职业倦怠是指个体由于长久不能顺应工作压力而产生的情感、态度和行为上的极端状态,其典型症状表现为情绪衰竭、去个性化以及个人成就感低三个维度<sup>[3]</sup>。公安审计人员职业倦怠是指其不能顺应工作产生的一种偏激反应,是在压力下所产生的情绪和行为的衰竭状态。

工作压力(job stress)是指在工作中产生的种种不良刺激及其所触发的负性感受和与此相应的身心反应,又称工作紧张或工作应激<sup>[4]</sup>。Selye把引发工作压力反应的各种不良刺激称为压力源<sup>[5]</sup>。Kahn等把压力源归为三类:一是组织与工作本身的特点;二是工作之外的家庭社会因素;三是个体因素<sup>[6]</sup>。公安审计人员的工作压力是由公安审计工作特点、职业前景、人际关系等压力源的刺激而产生的紧张、压抑等情绪体验及行为反应。

学者们的研究表明,工作压力是导致职业倦怠的根本原因。如Kim等认为,工作压力中工作负荷、角色不清等与工作倦怠和去职意向有明显关联<sup>[7]</sup>;Cavanaugh等认为挑战性压力对职业发展产生积极影响,而阻断性压力往往成为个体目标达成的障碍,导致倦怠<sup>[8]</sup>。黄海燕等认为,地级市审计人员过高和过低的工作压力都会产生职业倦怠<sup>[9]</sup>。陈艳等认为,压力影响基层审计机关负责人满意度,而满意度与职业倦怠有直接关系<sup>[10]</sup>。李乾文等认为,适量的压力将激发政府审计人员工作积极性,过量的压力会将使其身心和行为出现异常反应,产生倦怠<sup>[11]</sup>。赵建花认为,审计工作中高风险、高能力要求、工作内容枯燥及职业成就感低是产生职业倦怠的主要原因<sup>[12]</sup>。以上研究表明工作压力是导致职业倦怠的根本原因。

### (二)心理资本与职业倦怠的相关研究

Luthans等提出心理资本(psychological capital)的概念,并将其概括为个体积极的主导心理要素,是指契合积极组织行为标准的心理状态,它比人力资本和社会资本更为重要<sup>[13]</sup>。心理资本由自我效能、乐观、希望和韧性四种积极心理状态构成。公安审计人员的心理资本是指其在工作中表现出的积极的心理状态,是提升其工作绩效的重要心理资源。

一些研究证明了心理资本在某种程度上能减缓职业倦怠。Lee和Ashforth通过元分析得出结论,心理资本的要素可以帮助个人缓解情绪枯竭<sup>[14]</sup>。Avey等发现,心理资本在降低职业倦怠方面发挥了一定的作用<sup>[15]</sup>。Masten等指出心理资本中的韧性是缓解职业倦怠与不良后果的维护要素<sup>[16]</sup>。Taylor等认为心理资本中的乐观等情绪可以让个体以积极的心态应对压力而缓解职业倦怠<sup>[17]</sup>。蔡笑伦等认为心理资本与职业倦怠显著负相关<sup>[18]</sup>。李晓艳等认为,心理资本对工作倦怠的各维度有明显的负向作用<sup>[19]</sup>。以上研究表明心理资本能缓解职业倦怠。

现有文献从研究对象看,对审计人员的研究主要集中于对一般单位审计人员的研究,对公安审计人员研究几乎为空白,因此有必要结合公安审计工作特点进行研究;从研究方法看,主要是调查研究;从研究结论看,具有一定相似性,即工作压力导致职业倦怠,心理资本缓解职业倦怠。现有研究也认为压力有积极、消极之分。总之,上述研究为本研究提供了借鉴。

## 三、职业倦怠形成机制

学者们对职业倦怠形成的机制进行了深入的研究。逐渐认识到工作压力是导致职业倦怠的根本原因,而工作资源特别是工作资源中的心理资本在工作压力和职业倦怠中起缓冲作用,缓解职业倦怠。

Karasek以压力研究为基础提出了工作要求-控制模型(job demand-control model, JD-C),指出压力来源于工作本身的工作要求和工作控制。工作要求是指工作的量和难易水平,即压力源;而工作控制则是指个体对工作的决策幅度和技能水平<sup>[20]</sup>。JD-C模型认为工作压力取决于二者相互作用。当个体随工作

要求的增加,压力感也相应增大时,表明个体的工作控制低,因而感受到的压力大;当个体的工作要求和  
工作控制均居于高水准时,高工作要求反而是激励要素,产生“有益的压力”<sup>[21]</sup>。JD-C模型关注工作控制  
中的资源对工作要求的缓冲作用,给予后人以启发。

Hobfoll提出了资源保存理论(conservation of resources theory, COR),从资源丧失和收获视角分析职业  
倦怠产生的机制,认为个体总是想保持有价值的资源,如决策权、自我效能、自尊感等,这些资源具有增强  
抵御倦怠的心理能量;反之,当个体投入大量的固有资源却得不到回报时,个体就会产生不安全感和倦怠  
感<sup>[22]</sup>。Hobfoll认为根本资源由关系资源和个体资源组成。个体资源即Luthans等提出的心理资本<sup>[13]</sup>。  
COR理论从资源流动视角分析工作倦怠的形成过程,强调增加工作资源是增加个体抗压能力、应对工作  
倦怠的关键途径的结论对研究者影响极大。

Demerouti等人在资源保存理论上并借鉴JD-C模型提出工作要求-资源模型(job demands-re-  
sources model, JD-R)。该理论认为导致倦怠的原因可以归为两种:工作要求和  
工作资源<sup>[23]</sup>。JD-R模型解释了倦怠产生的两个潜在心理过程。一是过高的工作要求使个体长时间处于持续疲劳状态,导致情绪  
衰竭;二是个体能够利用的工作资源不足或匮乏增加职业倦怠的可能性<sup>[24]</sup>。JD-R模型较JD-C模型不仅  
涉及工作要求和  
工作控制,还涉及工作资源,成为研究职业倦怠的重要理论。

综上所述,JD-C模型注重工作资源对工作要求的缓冲作用。资源保存理论和JD-R模型得出职业倦  
怠产生于工作要求与  
工作资源之间的失衡。工作要求高、压力大导致职业倦怠。工作资源特别是心理资  
本在工作要求与职业倦怠之间起缓冲作用,缓解职业倦怠。这是职业倦怠产生的一般机制。

根据上述理论,在研究公安审计人员的职业倦怠问题时我们选择了两个重要的心理变量即工作压力  
和心理资本。在工作压力方面,审计人员由于公安工作繁重复杂导致对公安审计工作要求高,强度大,且  
风险较高,因此长时间处于紧张焦虑的状态,工作压力较大,这可能是公安审计人员职业倦怠的根本原  
因。在心理资本方面,公安机关是一个半军事化的单位,强调下级服从上级,很多时候审计工作很难保持  
独立性,审计工作的价值很难得到体现,导致一些审计人员的心理资本如自我效能感、自尊感等较低。根  
据职业倦怠形成机制理论,当公安审计人员面临较大压力时,较低心理资本不能作为一种有效的资源在  
工作压力和职业倦怠之间起到缓冲作用,未能弥补压力的损耗,这有可能加剧公安审计人员的职业倦怠。  
因此,根据上述分析,我们提出假设:

公安审计人员的工作压力引发职业倦怠,工作压力与职业倦怠呈正相关关系;心理资本缓解职业倦  
怠,心理资本与职业倦怠呈负相关关系。

但是,由于公安机关工作性质和特点不同于其他部门,公安内部审计也不同于一般单位内部审计,在  
多数行业得到验证的职业倦怠产生的一般机制理论在这一特殊的工作领域是否成立,公安审计人员工作  
压力和心理资本对职业倦怠影响的实际状况与假设是否相符,本文将通过调查研究的方式进行验证。

## 四、研究设计

### (一)样本选取

本次研究选取问卷方式向2019年3月江苏省公安厅举办的全省公安审计干警培训班的全体学员及  
部分公安机关审计人员共186名审计干警进行调查。目前,江苏省公安机关共有292名专职审计干警,此  
次问卷人数占全省公安审计人员的63.7%,其中包括省厅和市县的不同人口统计学特征的审计人员,这样  
可以全方位了解江苏公安审计人员职业倦怠及其相关问题的状况。

此次研究共发出186份问卷并全部回收。每份问卷包含人口统计变量、工作压力测量、职业倦怠测  
量、心理资本测量4个部分,共计60个题目。回收的问卷6份为无效问卷,剩余180份问卷除人口统计变  
量部分外,数据分布方差均不为0,方差最小值0.70,方差最大值2.25。由于本次问卷问题测量梯度为1,

且每部分问题均同时具有正反向计分问题,可认定每份问卷内大部分问题都得到不同的回答,从而说明180份问卷里不存在随意勾选的情况。因此,最终有效问卷180份。

(二)研究工具

压力量表采用Cooper等研制的工作压力问卷(OSI-2)中国修订版(OSI-PRC)的压力源分量表。选取工作量、人际关系、职业前景、工作家庭平衡4个维度,使用Likert 6点记分;心理资本量表使用Luthans等研制、李超平译的心理资本问卷(PCQ-24),包含自我效能感、希望、乐观、韧性4个维度,使用Likert6点记分;职业倦怠量表采用Maslach等研制,李超平等修订的工作倦怠量表-通用版(MBI-GS),包含情绪耗竭、愤世嫉俗、低工作效能感3个维度,使用Likert6点记分。

(三)量表信效度检验

研究显示三个量表的 $\alpha$ 系数均大于0.8,表明量表的信度较好。三个量表均是我国学者翻译并修订,是研究者们常用的成熟量表,从而确保量表具有较好的内容效度。在结构效度上,量表的验证性因素分析表明,多个拟合指标如CFI、GFI、IFI大于0.90, RMSEA值小于0.08,卡方和自由度之比小于3,表明量表的拟合度较好,具有较好结构效度。

在本研究中,还收集了被问卷的公安审计人员的人口统计学变量,如性别、年龄、婚姻情况、受教育水平、职级及从警年数。见图1所示。

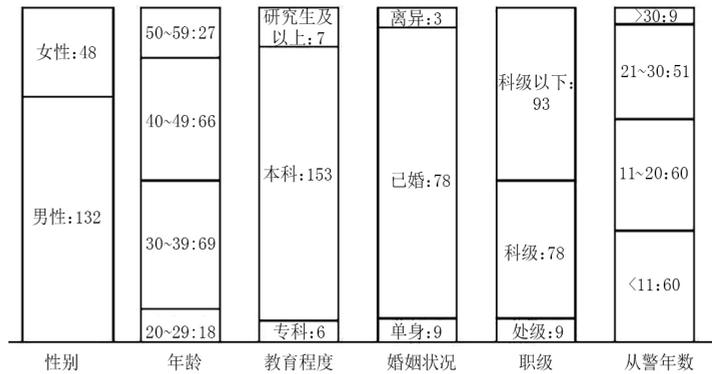


图1 人口统计类数据

(三)统计方法

本文采用Excel的data analysis toolpak进行相关性分析;采用MATLAB的stepwise regression函数进行逐步回归分析。

五、研究结果分析

(一)相关性分析

表1 二元相关性分析

项目	性别	年龄	教育程度	婚姻状况	职级	从警年数	工作压力	职业倦怠	心理资本
性别	1.00								
年龄	0.08	1.00							
教育程度	-0.03	-0.24	1.00						
婚姻状况	-0.06	0.38	-0.14	1.00					
职级	0.03	-0.28	-0.17	-0.12	1.00				
从警年数	0.21	0.75	-0.21	0.30	-0.23	1.00			
工作压力	0.03	0.13	-0.27	0.18	-0.001	0.09	1.00		
职业倦怠	-0.07	-0.11	0.19	-0.24	0.04	-0.25	-0.56	1.00	
心理资本	0.19	0.08	0.33	0.09	-0.25	0.07	-0.27	0.56	1.00

得出,除了“年龄”与“从警年数”的相关性系数外,问卷数据中相关性系数最大值为0.56,最小值为-0.56。

值得注意的是,本研究得出公安审计人员心理资本与职业倦怠具有显著正相关关系,这与假设相反,也与大多数研究结论不同。究其原因主要是:(1)心理资本高的公安审计人员,成就动机强,而公安机关强调下级服从上级,使得公安审计人员在审计上级及同级时很难保持独立性和客观性。由于缺少职业成就感,增加了职业倦怠感;再加上一些公安机关认为打击犯罪是公安工作的主业,审计工作无关痛痒,没有给予应有的重视和支持,加剧了他们的职业倦怠感。(2)心理资本高的公安审计人员,乐观坚毅,愿意承

担更多的工作,相应的承担责任较大,尤其在信息时代,公安审计受到公众和政府关注度高,紧张心理时刻笼罩着他们,他们不仅担心审计结果是否影响公安机关和领导的声誉,还担心审计结果是否对自己不利,因而陷入焦虑的状态,引发职业倦怠。(3)心理资本高的公安审计人员,对职务升迁预期比一般人高,但公安机关职级晋升比例较少,一旦发生冲突,会使其思想怠惰,产生职业倦怠。

本文得出工作压力与职业倦怠显著负相关,这也与预期的假设不同,究其原因可能是公安审计受种种因素影响,使得一些公安审计工作流于形式,虽然耗费了很多时间和精力但只是做些表面工作,审计结果价值不高,增加了他们的职业倦怠感。而有一定压力的、能体现工作价值的工作反而会减少他们的职业倦怠感。

同时,本文还得出公安审计人员心理资本与工作压力显著负相关,即拥有心理资本高的公安审计人员,工作压力低。这是因为心理资本高,掌握的心理资源多,应对工作压力的能力也强。这与已有研究结论一致。

职级一项,本文得出心理资本与职级具有负相关关系,即职级越高,拥有的心理资本越少。职级高,承担责任大,相应压力大。持续的压力会损耗心理能量,使其心理资本的减退。职级低的年轻公安审计人员,承担责任小,从初入警到经历10年左右的磨合期后,进入从警最自信、乐观、高心理资本的职业生涯阶段<sup>[25]</sup>。

性别一项,本问卷数据以二元变量进行度量(男性以变量1指代,女性以变量2指代),发现女性比男性表现出更多的心理资本、更少的职业倦怠以及更多的工作压力。公安机关女性较少,她们一般从事压力相对较小的工作,且收入稳定,因此心理资本较高,职业倦怠感低。然而,除了满足传统社会、家庭角色期待外,她们也面临如群众监督、绩效考核、竞争上岗等工作压力,特别是面对一些复杂的审计工作时,会感到“能力恐慌”,压力较大。

教育一项,本文发现审计人员受教育程度越高,工作压力越低,拥有的心理资本越高,感受到的职业倦怠越强。良好的教育一般会使其在工作中得心应手,工作压力较低,而且良好的教育使得他们有更强的学习能力和自我完善的意识,成就动机强,因而心理资本较高。但是,由于各种实际原因,期望值越大,失望就越多,倦怠感就越强烈。

为着重研究婚姻状况对职业倦怠以及工作压力的影响,本文以三元变量进行度量:单身以变量1表示,已婚以变量2表示,离异以变量3表示。由于离异群体样本量较少,相比之下,本问卷数据更能反映出已婚群体比单身群体表现出更少的职业倦怠、更多的心理资本和更多的工作压力。已婚群体有家人的帮助和支持,他们对未来充满希望。同时,温馨家庭生活可以缓解职业倦怠,但也有家庭表示肩负责任增多,压力增大。

2. 各问卷内部相关性分析

对工作力量表中的各问项进

表2 工作压力各问项相关性分析

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1														
2	0.59	1													
3	0.34	0.51	1												
4	0.3	0.36	0.51	1											
5	0.34	0.32	0.21	0.29	1										
6	0.18	0.09	0.3	0.42	0.19	1									
7	0.22	0.16	0.36	0.21	0.49	0.4	1								
8	0.19	0.19	0.29	0.28	0.26	0.52	0.59	1							
9	0.38	0.4	0.38	0.51	0.11	0.5	0.32	0.5	1						
10	0.17	0.09	0.25	0.32	0.17	0.32	0.34	0.36	0.33	1					
11	0.06	0.17	0.39	0.45	0.16	0.32	0.27	0.33	0.3	0.28	1				
12	0.3	0.48	0.3	0.29	0.49	0.24	0.29	0.2	0.25	0.22	0.27	1			
13	0.25	0.19	0.36	0.32	0.31	0.32	0.46	0.42	0.38	0.29	0.32	0.41	1		
14	0.36	0.39	0.44	0.47	0.54	0.27	0.41	0.38	0.31	0.4	0.34	0.52	0.62	1	
15	0.44	0.38	0.35	0.45	0.32	0.39	0.36	0.48	0.43	0.22	0.3	0.36	0.74	0.56	1

行相关性分析,分析结果如表2所示。我们发现在工作压力测量部分的15个问题中,问题13与问题15具有很强的正相关性(Correlation=0.74):若被试者在问题13“空闲时放松一会也感到很自责”表现出获得的压力感越强,此被试者就越会“觉得自己不应该享乐”(问题15),反之亦然。这种现象表明公安审计人

员生活与工作边界感不清。公安机关是半军事化单位,要求公安审计人员随时处于听从命令的状态,特别是当前手机、电脑等电子工具与工作紧密联系,大量工作向非工作时间蔓延,身心始终得不到放松,工作压力得不到释放。

为了进一步分析公安审计人员职业倦怠问题,我们对职业倦怠量表中的各问项进行了相关分析,分析结果如表3所示。

在职业倦怠测量部分的15个问题中,问题14与问题15具有最强的相关性(Correlation=0.87):若被试者在14题“我做了很多有价值的事”中表现出获得的职业倦怠越强,那么该被试者就越不会觉得他/她“能有效完成各项工作”(问题15),反之亦然。这种现象出现表明公安审计人员虽然做了大量的工作,但不认同工作的价值,工作效能感低。

在心理资本测量部分的24个问题中,问题22与问题24具有最强的正相关性(Correlation=0.80):若被试者在该部分问题22“对将来我的工作会怎样,我持乐观的态度”中表现出心理资本越强,那么该被试者就越会相信“黑暗的背后就是光明,不用悲伤”(问题24),反之亦然。(数据此处从略,留存备案。)该数据表明公安审计人员如对未来持乐观的态度,那么他对未来越充满希望。

值得一提的是,问题20“如果某个工作会出问题,即使我全身心投入工作,它还是会出问题”为反向计分,即此问题得分会反向减少被调查者的整体心理资本评分。但是从问卷结果可以看出,问题20与心理资本测量部分的其他正向计分题项均具有正相关关系,即被调查者反映出的心理资本越高,该被调查者越会认为即使他/她明智地工作,也会出错,倦怠感越强。这种现象表明公安审计人员认为即使再努力,也得不到有多大价值的审计结果,导致他们对审计工作报不乐观的态度。

(二)回归分析

由于在前文研究结果各变量相关分析中无法从二元相关性系数结果中得出较强的数据结论,本文使用MATLAB的stepwise regression函数逐步回归方法进一步对问卷数据进行分析。

1. 对心理资本的逐步回归分析

本文对公安审计人员心理资本逐步回归后,得出心理资本一项与职业倦怠、性别、教育程度、婚姻状况和职级等具有显著关系。分析结果如表4所示。该结论可解释73%的问卷数据结果,该解释度建立在p值小于0.05的显著性基础上,得出的数据结果可靠性较强。分析结果如表5所示。

表3 职业倦怠各问项相关性分析

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1														
2	0.77	1													
3	0.53	0.7	1												
4	0.67	0.64	0.73	1											
5	0.44	0.54	0.67	0.65	1										
6	0.31	0.41	0.48	0.46	0.43	1									
7	0.36	0.4	0.44	0.54	0.42	0.76	1								
8	0.36	0.35	0.28	0.37	0.39	0.62	0.72	1							
9	0.3	0.34	0.25	0.4	0.51	0.55	0.65	0.76	1						
10	-0.1	-0.18	-0.18	-0.18	-0.23	-0.08	0.01	0	0.03	1					
11	0.02	-0.05	-0.15	-0.13	-0.24	-0.32	-0.2	-0.22	-0.15	0.73	1				
12	0.07	0.03	-0.09	-0.06	-0.1	-0.3	-0.24	-0.18	-0.09	0.57	0.86	1			
13	0.1	0.06	-0.04	-0.06	-0.09	-0.25	-0.18	-0.07	-0.03	0.52	0.73	0.78	1		
14	0.03	0.05	0.03	-0.01	-0.01	-0.2	-0.13	-0.12	-0.01	0.5	0.71	0.76	0.81	1	
15	-0.02	0.01	-0.04	-0.1	-0.12	-0.24	-0.21	-0.14	-0.09	0.52	0.71	0.72	0.73	0.87	1

表4 心理资本回归分析结果

	系数	标准误	t 检验	P 值	下限 95.0%	上限 95%
心理资本	33.93	18.18	1.87	0.07	-2.51	70.38
职业倦怠	0.76	0.12	6.15	<0.01	0.51	1.00
性别	7.97	2.85	2.80	0.01	2.26	13.68
教育程度	7.96	3.46	2.30	0.03	1.03	14.89
婚姻状况	13.34	5.12	2.61	0.01	3.07	23.61
职级	-4.67	2.18	-2.15	0.04	-9.03	-0.31

进一步回归分析得出公安审计人员的心理资本与职业倦怠具有正相关关系,这与前文相关分析结果一致。形成的原因前文已做出了阐述,这里不复赘述。但进一步的回归分析表明,虽然两者表现出显著

正相关,但相关程度不高,职业倦怠得分的变化对心理资本得分的影响较为微弱。被调查者职业倦怠每变化1个单位,被调查者的心理资本只会变化0.76个单位,这说明心理资本对职业倦怠在一定程度上仍有缓解作用;反之,婚姻状况的变化对心理资本得分的作用较大,婚姻状态每变化一个单位,会使得从警人员的心理资本产生13.34个单位的变化,这说明稳定的婚姻对他们的心理资本有较大影响。

表5 心理资本回归分析参数

	参数
R	0.73
R <sup>2</sup>	0.53
调整 R <sup>2</sup>	0.49
标准误	9.69
观测值	60.00

### 2. 对职业倦怠的逐步回归分析

对公安审计人员职业倦怠逐步回归后,本文得出职业倦怠与心理资本、工作压力和从警年数具有显著关系。分析结果如表6所示。该结论可解释74%的问卷数据结果,该解释度建立在P值小于0.05的显著性基础上,得出的数据结果可靠性较强。分析结果如表7所示。

表6 职业倦怠回归分析结果

	系数	标准误	t 检验	P 值	下限 95.0%	上限 95.0%
职业倦怠	-1.13	9.02	-0.13	0.90	-19.19	16.93
心理资本	0.37	0.07	4.97	<0.01	0.22	0.51
工作压力	-0.80	0.18	-4.46	<0.01	-1.16	-0.44
工作年限	-2.86	1.06	-2.69	0.01	-4.99	-0.73

心理资本与职业倦怠的关系已经在前文各变量相关分析中进行了探讨。值得注意的是,与前文的结论一致,工作压力与职业倦怠呈显著的负相关关系(-0.8),工作压力对职业倦怠的影响(1-0.8=0.8)大于心理资本对职业倦怠的影响(0.37),小于工作年限对职业倦怠的影响(1-2.86=2.86)。结果表现出的工作压力每提高一个单位,与之对应的职业倦怠会产生0.80个单位的减少。工作年限每增加一个单位,与之对应的职业倦怠会产生2.86个单位的减少。这与预期工作压力增强会致使职业倦怠感加强的假设不同,应引起公安机关的重视。工作年限与职业倦怠呈现显著负相关,原因可能是随着年龄的增长,从事相关的工作更是得心应手,职业倦怠感降低。

表7 职业倦怠回归分析参数

	参数
R	0.74
R <sup>2</sup>	0.55
调整 R <sup>2</sup>	0.53
标准误	7.36
观测值	60.00

### 3. 对工作压力的逐步回归分析

对公安审计人员工作压力逐步回归后,反映出工作压力与职业倦怠具有显著的负相关关系。建立在p值小于0.05的显著性基础上,该结果可解释56%的问卷数据结果。分析结果如表8所示。数据结果比前文的数据结果稍弱,形成的原因前文已进行了分析,因此不加赘述。

表8 工作压力回归分析参数

	参数
R	0.56
R <sup>2</sup>	0.32
调整 R <sup>2</sup>	0.30
标准误	4.63
观测值	60.00

## 六、结论性评述

本文对公安审计人员的工作压力、心理资本与职业倦怠的相关性进行了研究,得出公安审计人员工作压力与职业倦怠具有显著的负相关关系,心理资本与职业倦怠具有显著的正相关关系。这一结论与预期的假设不同,也与大多数研究结论不同。这从一定程度上反映了江苏公安审计部门管理中存在的问题及公安审计人员的工作状态,应引起相关部门的重视,采取切实可行的方法从以下几个方面加以改进。

第一,增加挑战性压力并消除阻断性压力。首先,给予公安审计人员更多的挑战性压力,即“有益压力”。使公安审计从以财务审计为主导向效益审计、风险导向审计、管理审计等深度发展,激发他们的动机和潜能,减少倦怠。其次,消除阻断性压力。公安审计工作中应消除形式主义工作作风,提升审计工作的价值和效率,廓清审计人员工作与生活的边界,减少职业倦怠。

第二,注重心理资本培育。本研究表明心理资本对职业倦怠仍有一定的调节作用。心理资本作为“类状态”是可以进行培育的。组织方面可通过设立激励机制,激发公安审计人员潜能;强化教育培训,提升公安审计人员专业素质;给予生活上关心,为公安审计人员营造幸福家庭创造条件;帮助职级高的公安审计人员卸下压力等方面进行培育;个人方面重视公安审计人员高希望与高乐观培育。高希望通过设置

目标,然后细化目标,分步实施来进行。高乐观要学会正确归因,如果处境具有高一致性、低连续性和高独立性(你并不是单位唯一落后的),那么就要形成外部归因,逐渐提高乐观程度。

第三,营造相互支持的工作氛围。组织上应给予公安审计应有的支持。组织支持不仅代表了组织对公安审计的重视,更重要的是能调动更多资源为审计工作服务。一般认为,高工作要求、低组织支持,会使人产生工作不重要或上级不重视的想法,加剧工作倦怠;低工作要求、低组织支持,会使人觉得不受重视,看不到个人晋升和发展希望,也会产生职业倦怠;但高工作要求、高组织支持,认为自己工作得到认可,工作倦怠感反而小。

作为一项探索性实证研究,本文尽管对江苏公安系统近多半的公安审计人员进行了实证调查,具有一定的理论和现实意义,但也存在一定的不足,比如由于受研究成本、地域等条件限制,我们仅收集了江苏省公安审计人员的调查数据,可能会受到同源偏差的影响。如果在全国公安系统审计人员进行调查,可能会有不同的结果。今后,将采用大样本、追踪数据进行研究,提高研究结论的系统性和针对性。

#### 参考文献:

- [1] 张永春,陈艳娇,邵尹,等.大数据背景下公安审计增加组织价值研究——以江苏省公安审计部门为例[J].中国内部审计,2015(3):53-58.
- [2] Freudenberger H J. Staff burnout[J]. Journal of Social Issues, 1974, 30(1): 159-165.
- [3] Maslach C, Jackson S E. The measurement of experienced burnout[J]. Journal of Organizational Behavior, 1981, 2(2): 99-113.
- [4] 凌文铨,方珺洛,黄红.工作压力探讨[J].广州大学学报(自然科学版), 2004(1):76-79.
- [5] Selye H. The stress of life (revised)[M]. New York: McGraw Hill, 1976:13-26.
- [6] Kahn R L, Weife D M, Quinn R P, et al. Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity[M]. New York: Wiley, 1964:76-82.
- [7] Kim H, Stoner M. Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support[J]. Administration in Social Work, 2008, 32(3): 5-25.
- [8] Cavanaugh M A, Boswell W R, Roehling M V, et al. An empirical examination of self-reported work stress among US managers[J]. Journal of Applied Psychology, 2000, 85(1): 65-74.
- [9] 黄海燕,陈丽莎.地市级审计人员的工作压力与绩效的关系研究[J].探索与争鸣, 2015(12):89-93.
- [10] 陈艳,王二平.基层审计机关负责人工作压力与工作满意度的研究[J].审计研究, 2010(2):19-23.
- [11] 李乾文,范晓央.政府审计人员工作压力调查与管理研究[J].南京审计大学学报,2018(4):12-19.
- [12] 赵建花.绩效考核应对审计人员职业倦怠研究的可行性探究[J].齐鲁珠坛,2018(5):47-48.
- [13] Luthans F, Youssef CM, Avolio B J. Psychological capital: Developing the human competitive edge[M]. Oxford, UK: Oxford University Press, 2007:67-68.
- [14] Lee R, Ashforth B. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout[J]. Journal of Applied Psychology, 1996, 81(2):123-133.
- [15] Avey J B, Luthans F, Jensen SM. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover [J]. Human Resource Management, 2009, 48(5): 677-693.
- [16] Masten A S, Best K M, Garmezy N. Resilience and development: contributions from the study of children who overcome adversity [J]. Development and Psychopathology, 1990, 2(4):425-444.
- [17] Taylor S E, Brown J D. Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health [J]. Psychological Bulletin, 1988, 10(3): 193-210.
- [18] 蔡笑伦,叶龙,王博.心理资本对职业倦怠影响研究——以心理健康为中介变量[J].管理世界,2016(4):184-185.
- [19] 李晓艳,周二华.心理资本与情绪劳动策略、工作倦怠的关系研究[J].管理科学,2013(1):38-47.
- [20] Robert A, Karasek J R. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign[J]. Administrative Science Quarterly, 1978, 2(1):285-308.
- [21] 姜文锐,马剑虹.工作压力的要求-控制模型[J].心理科学进展,2003(2):209-213.
- [22] Hobfoll S E. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress[J]. American Psychologist, 1989, 44(3): 513-524.

(下转第90页)