

学校编码: 10384

分类号\_\_密级\_\_

学 号: X2010136039

UDC\_\_

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

基层军官职业倦怠问题初探

A Preliminary Study on the Problem of Lower-level Military  
Officers' Job Burnout

胡秋莲

指导教师姓名: 王云萍 教授

专 业 名 称: 公共管理 (MPA)

论文提交日期: 2013 年 5 月

论文答辩时间: 2013 年 月

学位授予日期: 2013 年 月

答辩委员会主席: \_\_\_\_\_

评 阅 人: \_\_\_\_\_

2013 年 5 月

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为( )课题(组)的研究成果,获得( )课题(组)经费或实验室的资助,在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆

论文指导小组:

王云萍	教授
李流泉	主任
王玉琼	教授

## 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，  
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## 摘要

职业倦怠是当今社会职场中一个较为普遍的现象，在中国还是一个比较年轻的研究课题。因为工作和岗位的特殊性，基层军官属于职业倦怠的易染群体，然而，对于基层军官的职业倦怠国内几乎还没有完整的实证研究。基层军官职业倦怠对军队的工作建设具有举足轻重的影响，不仅关系到基层军官个体的身心健康，而且关系到整个军队的凝聚力和战斗力。研究基层军官的职业倦怠有着重要的理论意义和实践意义。本文通过研究与分析使人们认识到基层军官职业倦怠的现状，了解基层军官职业倦怠的原因和对策。

为了保证获得客观的研究结果，本研究以驻闽某集团军单位的不同部门、不同工作性质的基层军官为调查对象，通过网络的形式进行了问卷调查，并选取其中 22 名具有代表性的个案进行了深入访谈，在调查问卷和深入访谈的基础上，对我国基层军官职业倦怠情况进行了系统的分析研究，最终得到以下结论：

一、我国基层军官总体情况为中度职业倦怠。

二、基层军官职业倦怠产生的原因有：

1. 个体因素：人口学变量（年龄、婚姻状况、受教育程度等）、人格因素、心理耐受力等；

2. 工作特征因素：工作量、工作压力、角色冲突、支持缺乏、工作内容单一、枯燥；

3. 组织制度因素：管理欠缺人性化，甄选、培养机制，薪酬机制，考核机制，晋升机制，代谢机制的不合理和不完善。

三、综合以上因素，笔者尝试提出解决基层军官职业倦怠的干预对策：

1. 个体层面：树立正确的职业价值观，提高应对工作的能力，重视心理健康。

2. 组织制度层面：建立科学的甄选培训、考核、薪酬、晋升和代谢机制，人性化管理。

**关键词：**基层军官；职业倦怠；干预措施

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## Abstract

Job burnout in the work place in today's society is a more common phenomenon, and it is also a relatively young research field in China. Because of the special positions in industry, the Lower-level Military Officers could catch the job burnout easily, but today in China we almost have no an empirical study about the Lower-level Military Officers' job burnout on the complete. The Lower-level Military Officers' job burnout is very important to the construction of the army. It not only affects the health of the Lower-level Military Officers, but also has rather a large influence over cohesion and fighting capacity. Therefore, studying about it in-depth counts for a lot of theoretical and realistic value. By the analysis and research of this dissertation, People could know the current situations, causations and countermeasures of the Lower-level Military Officers' job burnout.

In order to obtain the objective research results, the dissertation had a questionnaire by internet on the different positions of the Lower-level Military Officers, which belong to the troops stationed in Fujian, and it also chose 22 typical representatives of the Lower-level Military Officers to have in-depth interviews. On the basis of the questionnaires and in-depth interviews, this paper systematically analyzes and studies the function of the Lower-level Military Officers' job burnout. The dissertation had the main conclusions as follows:

1. Taken as a whole, the Lower-level Military Officers' job burnout is the medium level.
2. The reasons of the Lower-level Military Officers' job burnout are as follows:
  - (1) Individual factors: The demography characteristic (the age, marital status, educational background and so on) personality factors, emotional tolerance.
  - (2)The factors as work characteristic : higher work pressure, role conflict, lack of social support, working content monotonous, boring.
  - (3)Unreasonable Organizational and Systematic factors: Such as the selection mechanism, training mechanism, compensation mechanism, assessment mechanism,

promotion mechanism, metabolic mechanism and so on.

3. Put all these together, I proposed measures to address these issues of the Lower-level Military Officers' job burnout.

(1)At the individual level: Setting up the right occupational values; To improve the ability of working; To pay attention to the psychological health.

(2)At Organizational and Systematic level: Setting up the scientific selection, training, compensation, promotion, metabolic mechanism and the implementation of human management

**Key Words:** Lower-level Military Officers; Job Burnout; Intervention Measures



# 目 录

一、前 言.....	1
(一) 研究背景 .....	1
(二) 文献综述 .....	2
(三) 研究方法和思路结构 .....	8
二、基层军官职业倦怠现状 .....	11
(一) 基层军官职业倦怠整体水平分析 .....	11
(二) 基层军官职业倦怠水平人口学变量差异分析 .....	14
(三) 基层军官职业倦怠的深度访谈研究 .....	17
三、基层军官职业倦怠的原因 .....	23
(一) 个体原因 .....	23
(二) 工作特征因素 .....	24
(三) 组织制度原因 .....	25
四、基层军官职业倦怠的干预和预防 .....	30
(一) 个人预防及干预策略 .....	30
(二) 组织预防策略 .....	32
五、结语.....	38
参考文献.....	39
附录一.....	40
附录二.....	43
后 记.....	44

厦门大学博硕士学位论文摘要库

# Contents

<b>I. Introduction.....</b>	<b>1</b>
1. Research background .....	1
2. Literature review.....	2
3. Research methods and thinking.....	8
<b>II .The current situation of lower-level Military officers’ job burnout</b>	<b>11</b>
1.The overall level of the lower-level Military officers’ job burnout.....	11
2.The analysis of demographic variables .....	14
3.In-depth interviews of the job burnout.....	17
<b>III. The reasons of lower-level Military officers’ job burnout .....</b>	<b>23</b>
1. Individual factors .....	23
2.The factors as work characteristic .....	24
3.Unreasonable organizational and systematic factors .....	25
<b>IV. Measures to address lower-level Military officers’ job burnout .</b>	<b>30</b>
1.Measures at the individual level .....	30
2.Measures at the organizational and systematic level.....	32
<b>V. Conclusion .....</b>	<b>38</b>
<b>References .....</b>	<b>39</b>
<b>Appendix One.....</b>	<b>40</b>
<b>Appendix Two.....</b>	<b>43</b>
<b>Postscript .....</b>	<b>44</b>

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## 一、前言

### （一）研究背景

1961年，名为《一个倦怠的个案》的小说在美国引起轰动，小说描写了一位建筑工程师厌倦工作后的种种表现，“职业倦怠”一词也首次在小说中被提出，此后“职业倦怠”被引入心理健康领域，并发展成一个独立的研究领域。2004年12月6日，《中国青年报》公布了一份由中国人力资源开发网主持完成的题为《“中国职业倦怠”指数调查结果》的报告，调查显示，在参与调查的4000多人中，有近7成存在工作倦怠现象。<sup>①</sup>2005年8月上海社会科学院委托华东师范大学进行“上海市员工工作倦怠现状”的调查，结果显示有40%的人丝毫感受不到生命的价值和乐趣，感到深度的职业倦怠。2012年，成都商报联合新浪网发起的职业倦怠调查中发现，职业倦怠在18到28岁的年轻人中占76.73%。2008年1月，重庆市《公职人员心理健康现状研究》的发布的报告显示96.3%的受测者均有不同程度的职业倦怠。职业倦怠由于其不可忽视的负面效应越来越受到人们的重视。<sup>②</sup>

军队担负着巩固国防、抵抗侵略、保卫祖国和人民的艰巨任务和神圣使命。军事劳动不仅具有时间长、强度大、条件艰苦、复杂程度高等特点，而且从事军人职业精神负担重，心理压力大，风险性高，需要更多的付出。这其中，基层军官既是军队建设的主体力量，也是军队建设的希望。因此，他们的素质状况、工作状态和敬业程度直接关系到军队建设的现状与未来。然而，一些基层军官却出现了程度不同的职业倦怠的现象，如，部队基层军官要求调离基层工作岗位的越来越多；要求在其工作岗位上提前转业的越来越多；在工作中出现了“一年干、二年站、三年看”等情况；甚至有的基层干部，宁可受处分也要坚决离开部队。基层军官的这种创造性减小、主动性减弱、工作热情度减低的情况，严重影响了其潜力的发挥和转化，影响了部队的战斗力和凝聚力。因此，

---

<sup>①</sup>罗闹闹. 中国进入职业枯竭高发期 [J]. 中外管理, 2006, (7), 22-25.

<sup>②</sup>曹茹. 新闻从业者职业倦怠研究 [M]. 北京: 中国传媒大学出版社, 2011.

对基层军官职业倦怠研究显得必要而紧迫，发现和减轻基层军官的职业倦怠，应当成为被重视的课题。

我国关于基层军官职业倦怠、满意度和压力方面的研究非常少，到目前为止，还没有一本系统的著作，也没有发现一例完整的实证研究。本文力图通过文献查阅、问卷调查、深度访谈等研究方法了解基层军官的职业倦怠现状，从学术的角度研究基层军官以及他们所处的工作环境、体制环境。希望本研究能从理论和实际相结合的角度来看待基层军官的职业倦怠并从个人和组织两个层面能提出相应的策略，帮助基层军官认识自己的职业倦怠，调整个人的工作状态，提高心理健康水平。帮助军队管理层更加理性地看待基层军官的职业倦怠问题，加强对基层军官职业倦怠水平认识，并通过有效制度改善、组织干预缓解基层军官职业倦怠的现状。

## （二）文献综述

### 1. 职业倦怠概念的界定

职业倦怠(job burnout)，也称“工作倦怠”，国内也有翻译为“工作衰竭”、“职业枯竭”、“职业过劳”等。最早对职业倦怠的研究始于20世纪70年代。1974年，纽约临床心理学家Freudenberger首先提出倦怠这一新概念，用以描述助人行业(helping professions)的从业人员因工作时间过长、工作量过大、工作强度高而导致的一种疲惫不堪的状态。他指出，倦怠是一种最容易在助人工作中出现的情绪耗竭症状。当工作本身对个人的能力、精力以及资源过度要求，从而导致工作者感到情绪枯竭、筋疲力尽时，职业倦怠就产生了。<sup>①</sup>自从Freudenberger提出上述概念以来，许多职业倦怠研究者也纷纷从不同的领域不同角度对其定义进行了的界定。归结起来，可以从以下三个方面来定义：

第一，静态角度的定义。即通过描述职业倦怠的症候和表现，如“职业倦怠是一种体力、情绪和精神的耗竭状态，它表现为体力消减和慢性疲乏、无力感、无助感、无望感和对自我、他人的及生活的消极态度。”<sup>②</sup>涉及身体、情绪、精神、态度、动机、希望等多种状态，这些都属于负面的身心状态。概括起来

<sup>①</sup>H. J. FREUDENBERGER. "Staff Burn Out" [J], *Journal of Social Issues*, 1974, 30 (1): 159~165.

<sup>②</sup>蔡先锋,张路遥.高校女教师心理健康与职业倦怠研究[M].北京:中国轻工教育出版社,2008.

说，职业倦怠作为一种与工作有关的负面的心理状态，表现为：（1）体力、精力、情绪的耗竭或用尽；（2）对工作和他人的冷漠态度；（3）不自信、无望感。

①

第二，动态角度的定义。着重依据职业倦怠的形成和发展过程来对其进行定义。如，Cheeniss 认为“作为对工作疲劳的反应，职业倦怠是指个体的职业态度和行为以负性的形式发生改变的过程。”而 Etzion 则认为“职业倦怠是一个缓慢的发展过程，开始时没有任何警告，在个体没有觉察到的情况下发展，一旦达到一个特殊的临界点，个体就会突然感觉到耗竭，并且不能把这种破坏性的体验与任何特殊的应激事件联系起来。”<sup>②</sup>

第三，从综合的角度来定义。主要是综合了静态和动态两个方面的特征来对其进行解释。其中，Schanfelin 提出一个包括静态和动态特征的倦怠定义：“职业倦怠是一种发生于正常工作人员身上的持续的、负性的、与工作相关的心理状态，其主要特征是情绪上的耗竭，并伴随有工作中的烦恼、有效性降低、动机下降、不良态度与行为的形成与发展等特征。对于产生职业倦怠的个体而言，个体并没有意识到这种心理状态已经在长时间内逐步形成了。他认为倦怠来自于工作意愿与现实不匹配。”<sup>③</sup>

本文采用 Maslach 对职业倦怠的定义，“即职业倦怠是因为个体不能有效地应对工作上的压力，而产生的一种长期性的极度的身体和情绪上的疲劳状态，包括情绪耗竭 (emotional exhaustion)、玩世不恭 (depersonalization or dehumanization) 以及成就感低落(diminished personal accomplishment)的现象。其中，情绪衰竭(emotional exhaustion)被认为是最具代表性的倦怠指标，其特征是缺乏活力；玩世不恭(depersonalization or dehumanization) 属于职业倦怠的人际关系维度，特征是不把服务对象当“人”看待，表现出对他人冷漠、缺乏同情心等态度；低成就感(diminished personal accomplishment) 属于职业倦怠的自我评价维度，特征是产生不胜任感，表现出对所从事工作意义的评价下降、自我效能感弱化、体会不到成就感、不再努力工作，这是反映职业倦怠行为结

① 李永鑫. 三种职业人群工作倦怠的比较研究：基于整合的视角[D].华东师范大学，2011.

② 陈瑞敏.员工职业倦怠、应对方式与心理健康的相关性研究[J].中国健康心理学杂志，2009，(17):67-72.

③ H. J. FREUDENBERGER. “Staff Burn Out” [J]. *Journal of Social Issues*, 1974, 30 (1):59-165.

果的指标。<sup>①</sup>

## 2. 职业倦怠研究的理论流派

自从职业倦怠的研究开始引入心理学的视角后，就有研究者纷纷从不同的背景或角度来对职业倦怠进行描述、解释与预测，并提出了许多不同的理论，可以概括为以下几种：

### (1)工作匹配理论 (Job-Person Fit Theory)

Maslach 等人认为，职业倦怠是由于工作与个体不匹配所导致的，不匹配水平越高，个体体验到的职业倦怠就越明显。他们重点考察了工作负荷、控制感、报酬、沟通、价值观、公平等工作环境的六个方面，发现当员工与工作环境中的一个或几个方面长期不匹配时，就会产生倦怠，不匹配时间越长、方面越多，产生倦怠的可能性就越大。<sup>②</sup>

### (2)资源保存理论(Conservation of Resource Theory)

资源保存理论是关于倦怠的重要理论，最初由 Hobfoll 提出，从工作要求和资源的角度对职业倦怠加以解释是该理论的突出特征。Hobfoll 认为，工作要求与工作资源作为倦怠的两个潜在心理过程，分别与倦怠的不同维度存在高度相关，工作要求过高及工作资源缺乏容易产生倦怠。工作要求主要包括角色模糊、角色冲突、压力事件、过重的工作负荷和紧张的工作氛围等等，工作资源则包括能力、机会、时间、精力等。与工作要求相关的因素是造成情绪耗竭和去个性化的主要原因，而与工作资源相关的因素则可作为心理支持，可以缓解情绪耗竭和玩世不恭的扩张。<sup>②</sup>

### (3)社会胜任模型(Social Competence Model)

Harrison 指出，职业倦怠与自我工作胜任感有关。如果个人体验到较强的工作胜任感，那么往往会提高其助人和服务动机；反之，若未能达到预期的助人目标，则可能产生工作倦怠感，降低助人动机。该理论模式的突出优点在于提出了社会胜任能力在工作倦怠中的作用与意义。<sup>②</sup>

### (4)努力-回报模型 (Efforts-Return Model)

Siegrist 从社会交换理论的角度提出了工作倦怠的“努力-回报模型”。他指

<sup>①</sup> C.A. MASLACH, *Multidimensional Theory of Burnout* [M]. Oxford: Oxford University Press, 2001.

<sup>②</sup> R.M. HARDEN, "Stress, Pressure and Burnout in Teachers: is the Swan Exhausted" [J], *Medical Teacher*, 1999, 21(3): 245-247.



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库