

分类号: C93
密 级: 公开

学校代码: 10363
学 号: 2221110217



安徽工程大学

Anhui Polytechnic University

硕士学位论文

题 目 基层监狱警察职业倦怠成因与对
策研究—以L监狱为例

论 文 作 者	覃金茂
校 内 导 师	张云丰
校 外 导 师	茅红星
专业学位类别	公共管理
研究方向 (领域)	公共政策

分类号：C93
密 级：公开

单位代码：10363
学 号：2221110217

题 目 基层监狱警察职业倦怠成因与对策研究—以 L 监狱为例

英文并列
题 目

RESEARCH ON THE CAUSES AND
COUNTERMEASURES OF JOB BURNOUT
AMONG FRONTLINE PRISON OFFICERS
- TAKE L PRISON FOR EXAMPLE

学生姓名：	覃金茂
校内导师：	张云丰
校外导师：	茅红星
专 业：	公共管理
研究方向：	公共政策
论文答辩日期：	2025年5月10日

安徽工程大学学位论文原创性声明

本人郑重声明：我恪守学术道德，崇尚严谨学风。所呈交的学位论文，是本人在导师的指导下，独立进行研究工作所取得的成果。除文中已明确注明和引用的内容外，本论文不包含任何其他个人或集体已经发表或撰写过的作品及成果的内容。论文为本人亲自撰写，我对所写的内容负责，并完全意识到本声明的法律后果由本人承担。

学位论文作者签名：覃金茂

日期：2025 年 5 月 10 日

安徽工程大学学位论文版权使用授权书

学位论文作者完全了解学校有关保留、使用学位论文的规定，同意学校保留并向国家有关部门或机构送交论文的复印件和电子版，允许论文被查阅或借阅。本人授权安徽工程大学可以将本学位论文的全部或部分内容编入有关数据库进行检索，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存和汇编本学位论文。

保密 ☐，在 年解密后适用本版权书。

本学位论文属于

不保密 ☒。

学位论文作者签名：

指导教师签名：

日期：2025年 5月 10日

日期：2025年 5月 10日

基层监狱警察职业倦怠成因与对策研究—以 L 监狱为例

摘 要

监狱作为国家刑罚执行机关，是国家刑事司法的“最后一公里”，依法对罪犯执行判决所确定的刑罚。随着全面依法治国的推进，关于专项扫黑除恶专项斗争活动的开展，监狱在押人员数量迅速增长。由于新冠疫情的爆发，监狱封闭执勤模式实施，打破了原有的上班模式，让监狱警察面对工作与家庭矛盾升级而无法解决的窘境，生活、工作、学习多重压力交织叠加。以及全国政法队伍教育整顿活动的深入，如：孙小果案、郭文思案、李东明案等都是震惊全国的大案，涉及司法腐败和不公正的行为导致公众的信任度降低，紧接着开展全国政法队伍近三十年“减假暂”案件筛查。在接连不断地各项事件冲击下，各种压力最终都落到了基层监狱警察的身上，工作状况受到了严重影响。

本文以基层监狱警察为研究对象，参考李超平教授等翻译的中文版职业倦怠量表（MBI-GS）再结合监狱基层警察的特点构建出的量表进行收集信息，通过调查问卷收集 L 监狱基层警察反馈的结果，从情绪衰竭、去个性化和个人成就感低三个维度进行统计整理，结果分析出 L 监狱基层警察职业倦怠总体水平为中度状态。通过监狱基层警察特点的量表进行信息采集，利用三维度理论进行分析，得出 L 监狱基层警察群体职业倦怠为中度水平，情绪耗竭维度和个人成就感低维度职业倦怠水平更是临近高水平。运用马斯洛需求层次理论分析，进行多层次的分析基层监狱警察因职业倦怠出现的各类问题。根据分析出的成因，从监狱基层警察的个人、组织、

社会三个层面制定缓解职业倦怠的对策，从而缓解基层监狱警察职业倦怠的现状。

关键词：监狱, 基层警察, 职业倦怠, 成因, 对策

RESEARCH ON THE CAUSES AND COUNTERMEASURES OF JOB BURNOUT AMONG FRONTLINE PRISON OFFIC- ERS - TAKE L PRISON FOR EXAMPLE

ABSTRACT

The prisons, as organs of national penal enforcement, are the “last mile” of the country's criminal justice system, enforcing the penalties determined by the judgments of convicts in accordance with the law. With the advancement of the rule of law and the launching of special campaigns to combat blackmail and evil, the number of prison inmates has grown rapidly. Due to the outbreak of the new crown epidemic, the implementation of the closed-duty mode of prisons, breaking the original mode of going to work, so that prison police officers face the dilemma of escalating conflicts between work and family that cannot be resolved, and multiple pressures of life, work, and study intertwined and superimposed. As well as the depth of the national political and legal forces education

and rectification activities, such as: Sun Xiaoguo case, Guo Wenshi case, Li Dongming case, etc. are shocked the country's major cases involving judicial corruption and unfair behavior leading to a decrease in public trust, followed by the national political and legal forces in the last 30 years, “reduction of false temporary” case screening. As a result of this succession of events, various pressures have eventually fallen on the grass-roots prison police, and their working conditions have been seriously affected.

This paper takes the grass-roots prison police as the research object, and uses the Chinese version of the Burnout Scale (MBI-GS) scale translated by Prof. Chao-Ping Li et al. to collect information by combining with the characteristics of the grass-roots police of the prison to construct the scale, and through the questionnaire survey on the results of the burnout of the grass-roots police of the L Prison collected from the three dimensions of the emotionally depleted, de-personalized, and the low sense of personal accomplishment to carry out a statistical analysis, respectively, and the results show that the overall level of the L prison basic police burnout overall level is a moderate state. The information collection through the scale of the characteristics of the prison basic police and the analysis using the three-dimensional theory concluded that the L prison basic police group does have problems in burnout, and the level of burnout in the emotional exhaustion dimension and the low personal accom-

plishment dimension is even closer to the high level. Using Maslow's Hierarchy of Needs Theory to analyze, it is possible to more hierarchically reflect the various types of problems that occur in the grassroots prison police due to burnout. In the face of these problems, countermeasures to alleviate burnout will be formulated from the personal, organizational and social aspects of grassroots prison police, so as to alleviate the current situation of burnout among grassroots prison police.

KEY WORDS: Prison, Grass Police, Occupational Burnout, Causes, Countermeasures

目录

第 1 章 绪论.....	1
1.1 研究背景和意义.....	1
1.2 文献综述.....	2
1.3 研究内容与方法.....	6
1.3.1 研究内容.....	6
1.3.2 研究方法.....	6
1.4 研究特色.....	9
第 2 章 相关概念和理论基础.....	10
2.1 相关概念.....	10
2.1.1 监狱.....	10
2.1.2 监狱警察.....	11
2.1.3 基层监狱警察.....	12
2.1.4 职业倦怠.....	12
2.2 理论基础.....	13
2.2.1 三维度理论.....	13
2.2.2 马斯洛需求层次理论.....	13
第 3 章 L 监狱概况与基层监狱警察职业倦怠研究设计.....	15
3.1 L 监狱概况.....	15
3.2 调查方案设计.....	16
3.2.1 问卷设计.....	16
3.2.2 问卷发放与收回.....	16
3.3 调查问卷数据处理.....	17
3.3.1 调查问卷的信度分析和效度分析.....	18
3.3.2 职业倦怠三维度分析.....	20
3.3.3 人口的基本特征对职业倦怠的影响.....	22
3.3.4 问卷意见与建议的数据处理.....	26
3.4 本章小结.....	29
第 4 章 L 监狱基层监狱警察职业倦怠成因分析.....	30
4.1 个人层面分析.....	30
4.1.1 心理健康方面.....	30
4.1.2 身体状态方面.....	30
4.1.3 情感归属方面.....	31
4.2 组织层面分析.....	32
4.2.1 管理体制方面.....	32
4.2.2 工作环境方面.....	32
4.2.3 晋升考核方面.....	33
4.3 社会层面分析.....	33
4.3.1 社会认同方面.....	33

4.3.2 权益保障方面	34
4.3.3 福利待遇方面	34
第 5 章 L 监狱基层警察职业倦怠缓解对策	36
5.1 个人层面对策建议	36
5.1.1 坚定理想信念	36
5.1.2 调整积极心态	36
5.1.3 做好职业规划	37
5.2 组织层面对策建议	38
5.2.1 优化工作环境	38
5.2.2 加强培训提升	38
5.2.3 健全激励机制	39
5.3 社会层面对策建议	40
5.3.1 提高社会认同	40
5.3.2 健全容错机制	40
5.3.3 提升福利待遇	41
总结与展望	42
参考文献	43
附录	47
致 谢	50

第1章 绪论

1.1 研究背景和意义

1.1.1 研究背景

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央从坚持和发展中国特色社会主义的全局和战略高度定位法治、布局法治、厉行法治，创造性提出了关于全面依法治国的一系列新理念新思想新战略^[1]。全国性的开展专项扫黑除恶专项斗争活动，打击犯罪效果显著，监狱涉黑涉恶的犯罪人员数量迅速增长。随着 2020 年新冠疫情的在工作与家庭矛盾中升级而无法解决的窘境，在生活、工作及学习多重困难叠加，让监狱警察压力倍增。2021 年全国政法队伍教育整顿活动的深入，如：孙小果案、郭文思案、李东明案等都是震惊全国的大案，涉及司法腐败和不公正的行为导致公众的信任度直线下降。从而拉开全国政法队伍近三十年“减假暂”案件筛查，多人因此被追责问责。在二十届三中全会上提出：要以更高站位、有力举措，全方位推动监狱工作高质量发展，国家对监狱工作的要求不断提高^[2]。全国司法监狱系统经历了几十年的发展与改革，各方面虽取得了一定的成绩，但监狱警察身心健康的问题也日益凸显，监管安全稳定形势存在着许多不安因素。

1974 年美国临床心理学家 Freudenberger 提出职业倦怠这一概念，用来描述他们在工作中经历的身心疲惫状态。有关研究表明，警察职业相比其他职业更容易产生职业倦怠。笔者研究的监狱基层警察因长期面对特殊人群和工作环境易产生职业倦怠，使其更具研究价值。监狱警察主要职责是依法管理监狱；依法刑罚执行；依法教育改造罪犯；保护罪犯的合法权益。但由于监狱基层警察长期面对着在押结构复杂的人员，在封闭的监管环境下，风险系数高、高压、高负荷状态下工作，身心健康难免会受到影响而引发一系列的心理方面的问题。因此，基层监狱警察的职业倦怠问题已迫在眉睫，他们需要得到社会的认同与重视。

1.1.2 研究意义

如今警察职业倦怠是已是一个引人关注的主题。警察在监狱这一特殊环境中工作，每天面临着高压的工作环境和危险复杂的人员关系，会更容易出现职业倦怠状况。研究监狱基层警察职业倦怠的意义不仅体现在对职业心理学的拓展，还有助于改善警察的工作环境和心理健康，从而提升监狱管理的整体效能，确保社会安全稳定。

(1) 理论意义

从理论角度来看，基层监狱警察职业倦怠的研究将丰富并扩展现有的理论基础体系，填补该领域中的不足。探讨基层监狱警察职业倦怠能够丰富职业倦怠的理论框架，深化基层监狱警察对职业压力和情绪管理的理解支持。基层监狱警察职业倦怠的理论意义不仅丰富了职业的研究内容，同时为实际的管理提供了宝贵的思路，为提升基层监狱警察的工作满意度和改善社会安全环境贡献了一份力量。通过深入探讨这一有意义的课题，可以为相关领域的未来研究和实践提供参考价值。

(2) 实际意义

本研究具有重要的实际意义，研究基层监狱警察职业倦怠的现状，总结分析了解职业倦怠的成因可以帮助监狱管理者采取针对性的措施与对策。通过改善工作环境和提升执勤硬件，从而提高基层警察的工作效率和执行力。通过识别和分析导致基层警察职业倦怠的因素，可以制定心理健康干预措施，帮助基层监狱警察减轻压力，提高心理韧性，保护警察的身心健康。通过缓解导致职业倦怠的成因，能够提升基层监狱警察的工作状态，从而增强监狱系统的稳定性和执法队伍的凝聚力。研究基层监狱警察职业倦怠的成因，可以为相关政策的制定提供重要依据，保障基层监狱警察的权益，缓解职业倦怠的影响，为监狱的监管安全稳定提供保障。

1.2 文献综述

1.2.1 关于职业倦怠相关研究

职业倦怠是由美国临床心理学家 Freudenberger 于 1974 年作为心理症状首次提出^[3]，职业倦怠症又称“职业枯竭症”，它是一种由工作引发的心理枯竭现象，是上班族在工作的重压之下所体验到的身心俱疲、能量被耗尽的感觉，这和

肉体的疲倦劳累是不一样的,而是原自于心理的疲乏^[4]。具体表现为:情感衰竭、去人格化和个人成就感低,他将这些表现出来的症状称之为职业倦怠^[5]。随着学者们对职业倦怠的深入研究与总结,职业倦怠的概念也越来越为人们所熟知。

按国外职业倦怠测量工具进行总结分类,目前使用最多的职业倦怠量表有 MBI, BM, OLB, S-MBM 四种^[6]。Maslach 和 Jackson (1981) 编制的 MBI 职业倦怠量表是根据教师、医护等服务行业职业倦怠案例研究开发的,并提出职业倦怠是以服务行业领域中的个人所表现出的情感衰竭、去个性化和个人成就感低下的综合体^[7]。Pines 和 Aronson (1988) 在 Maslach 研究的成果上,关于职业倦怠导致的情感衰竭,情感衰竭被分为三个方面,编制了 BM 职业倦怠量表^[8], Demerouti (2003) 基于工作需求-资源保存理论编制了 OLB 枯竭问卷,量表以工作需求和资源维理论为基础,可以评估情感与身体的耗竭情况,其应用范围更为广泛^[9]。Shirom 和 Melamed (2003) 基于资源保存理论编制了 S-MBM 量表,包括情绪衰竭、持续厌倦和生理疲劳,每个维度有四个项目,研究表明其比 BM 量表具有更好的结构效度^[10]。

职业倦怠量表—MBI 是全球使用最广泛的职业倦怠标准化操作工具^[11]。MBI 经过多次修订,包括 HSS、ES 和 GS 版本,适用于不同行业,并且在多个国家验证了信效度,被称为黄金准则^[12]。2002 年,由^[13]李超平教授等人修订并完善的国际通用的工作倦怠量表(MBI-GS)。该量表得到 MBI-GS 的主要开发者之一 Michael Leiter 教授的授权,经过翻译和修订制定了该测量量表,在国内具有良好的信度和效度,是研究和干预职业倦怠的重要措施^[14]。

1.2.2 关于监狱警察职业倦怠成因研究

关于监狱警察职业倦怠的成因研究,学者们从不同的角度深入分析,如从个人、工作以及社会等多个方面切入,结合相关理论对监狱警察职业倦怠进行多层次研究分析。本研究从多个层面对监狱警察职业倦怠成因的相关文献进行梳理:^[15]王冠智(2021)对 B 监狱警察进行对样本数据进行差异性分析,该群体社交圈窄、家庭和日常生活影响大、职业荣誉感低;工资福利不平等、罪犯对警察的负面影响;社会信任度低、法律法规不健全等。^[16]吴静(2021)研究发现 Z 监狱在青年民警存在的问题:主观能动性不足、专业性不强、信息和反

馈系统不完善、缺乏有效的轮换机制、培训和发展的评估系统不完善、绩效考核不能充分反映工作绩效、职业晋升障碍等。^[17]林冬鹏（2022）对广东 H 监狱人民警察运用了公共管理理论，该群体因特殊的工作对象，严格的考核制度，封闭的工作环境，偏见的社会关注，缺失的家人陪伴，落后的管理机制，以及差异的个人因素。^[18]许永生（2022）对 171 名 J 监狱警察进行了三个维度测量，该群体职业观念不强，发展前景不乐观，缺乏自我认识和生活管理；工作时间长、压力大，培训、学习、交流机会少，工作环境和社会效益不理想，职业风险高；社会负面影响较大，疫情对工作生活影响较大。^[19]张子晗（2022）以三维度理论为研究，该群体警力配置不合理、执法环境无保障；负面舆论影响大、家庭关系不和谐；自我约束能力弱、个人成就感低。^[20]王珪森（2022）以工作匹配理论为指导，发现影响沈阳市属 K 监狱警察主要原因包括四个方面：职业特点、队伍建设不力、规章制度不完善、警察监督落实不到位。^[21]孙庆（2022）对重庆市 F 监狱的实际调查，发现该群体执法要求严格，监管形势复杂，容错机制没完善，导致民警在工作中消耗大量精力，伴随着工作、学习、生活等各方面的压力加重。^[22]刘轩（2024）对贵州省 P 监狱的 210 名在职警察作为研究对象，该群体工作环境和对象具有特殊性，任务艰巨；绩效考核体系落后，晋升途径狭窄，经济待遇偏低；法律法规不健全，疫情后的影响，需要家庭支持。现有关于监狱警察职业倦怠成因研究虽为本文研究提供了参照，但由于区域性的差别，还需根据当地的特点探索出实质影响的因素，为进一步制定对策提供扎实依据。

1.2.3 关于监狱警察职业倦怠对策研究

关于监狱警察职业倦怠对策研究，学者们根据监狱警察职业倦怠所探索出的成因问题，根据基本理论制定出各种措施，从而缓解职业倦怠症状，确保监狱的安全与稳定。^[23]符慧君（2020）研究指出，新时期监狱警察队伍建设相关对策：专业化队伍建设，专家队伍建设，罪犯分流机制，员工援助计划。^[24]刘世博、王运敏（2021）对河北省监狱系统 300 名青年监狱警察的测量进行统计学分析后，对策为应对倦怠问题进行干预，进行心理调适，让心理压力不致因长期封闭的环境而增大，从而影响监狱任务的完成。^[25]李勇（2022）对 X 监狱警察采用资源保存理论，提出对策建议为物质和荣誉鼓励，合理匹配岗位；减

轻工作负荷，建立容错机制，心理疏导机制，增强舆论宣传；完善考核机制，从优待警。^[26]梁鑫鑫（2022）对 X 监狱青年警察以访谈结果为基础，提出对策为注重提高个人能力和心理适应能力；优化工作环境，改进科学评估和培训选拔，加强培训，改善待遇，提高社会地位；完善相关立法，提高社会意识。^[27]朱立成（2023）对 L 监狱警察运用案例分析法测量，提出对策为加强队伍建设，明确职责分工，建立健全管理制度，加强文化建设，完善救济和投诉制度。^[28]谢珊珊（2024）对四川省 S 监狱女警察群体运用职业倦怠量化分析，提出对策为要有明确的职业规划，加强业务学习，提高个人能力；优化人员配比，落实减负政策；要加强媒体宣传，强化舆论引导，提高职业认同感和自豪感。^[29]贡太雷、尹超业、刘宏涛（2024）对收集有效问卷 612 份采用多元线性回归分析，提出对策为引入科学调度、科技警务、心理支持和优化管理，以减少焦虑和抑郁，防止职业倦怠。^[30]孔梦曦（2024）对 G 监狱民警运用综合干预理论和 ERG 理论分析，提出干预措施，要看待封闭模式，承担家庭责任，拓展生活空间；完善培养机制，选树先进典型，提升警营文化；加强媒体报道，完善社会保障联动机制。

1.2.4 研究述评

关于职业倦怠的课题研究，国外对职业倦怠的研究起步较早，理论体系与测量工具都完善。国内对职业倦怠概念的研究大多基于国外已经成熟的理论，对测量量表进行了翻译和修订，并具有良好的信度和效度。通过国内外已有的研究归纳总结发现，学者们通过进一步总结与完善，已经形成了比较完整的理论体系，也应用于实践，并对实践起到了积极的指导作用。由于国情有很大差别，一味照抄硬搬的模式对国内现状并不适用。国内学者们对自己了解的监狱警察职业倦怠进行了详细的研究和探讨，从个人因素、组织因素、社会因素、工作因素等方面进一步深入研究。国内学者们研究监狱警察职业倦怠问题时，由于不同地区的研究对象差别很大，各地的领导风格和方法也不尽相同，因此关于警察职业倦怠的研究结果也会显示出一些差异^[31]。为了更有效的缓解职业倦怠症状，研究者们运用各种理论去探索发现更多影响因素，并制定能够激发监狱警察积极性的有效措施。本文将运用三维度理论和马斯洛需求层次理论对 L 监狱基层警察职业倦怠成因进行分析研究，较于国内其他研究群体，基层警

察对于研究内容更有现实意义，对基层警察职业倦怠进一步的拓展分析，并提出更具有针对性、可行性的对策。

1.3 研究内容与方法

1.3.1 研究内容

研究内容共有六个部分：

第一部分，绪论。首先介绍了监狱警察职业倦怠研究的背景，研究的理论意义和实践意义，通过梳理文献阐述了职业倦怠的研究情况，确定了研究内容与方法。

第二部分，相关概念和理论基础。对相关概念在本文中的涵义做出说明，便于问题的解读及读者的理解。解释了监狱、监狱警察、职业倦怠的相关含义，本文采用三维度理论、马斯洛需求层次理论对监狱警察职业倦怠状况进行研究。

第三部分，研究设计。参考李超平教授等翻译的中文版职业倦怠量表（MBI-GS）再结合监狱基层警察的特点构建出的量表作为研究工具，根据对象特点制定调查问卷，然后收集结果，并对问卷进行信度和效度检验，为研究提供良好的数据支撑。

第四部分，L 监狱基层警察职业倦怠状况调查。首先对调查问卷进行信度和效度检验，根据三个维度进行分析：情绪耗竭、去个性化及个人成就感低的水平程度。通过收集问卷数据进行整理，探究基层监狱警察的人口特征差异化的因果关系。

第五部分，研究职业倦怠成因分析与缓解对策。根据调查研究分析出来的现状，从个人层面、组织层面和社会层面三个层面进行探索职业倦怠成因，再对这三个层面制定出相应的措施与对策。

第六部分，研究与展望。简要的回顾总结本文的写作内容和主要观点，并对论文下一步的研究向更多学科延伸，通过整合不同学科的理论和方法，寻找更全面的研究视角。

1.3.2 研究方法

1.3.2.1 文献研究法

通过学校图书馆、知网、万方等文献数据库，搜集相关政策文件、政府发

文、新闻报道等进行梳理与分析，并了解研究涉及的相关基础理论知识，通过文献研究要使用的研究方法、理论应用、数据分析处理等。在全面综合归纳分析的基础上，挖掘研究领域中的理论框架和方法论基础，可以为理论和实证研究提供支撑，并识别研究中存在的不足与空白。

1.3.2.2 调查研究法

本次调查研究法采用调查问卷形式，借助职业倦怠量表，通过“问卷星”向 L 监狱基层警察发送调查问卷，然后收集数据并进行归纳总结分析研究，通过研究对象的职业倦怠反馈的数据结果进行统计、整理，分析出职业倦怠的主要影响因素。

1.3.2.3 统计分析法

使用 SPSS 27 软件进行分析，首先对调查问卷的数据进行信度和效度检验，确保数据有效可用。对收集到的调查问卷数据进行差异化分析，通过不同变量间的数据对比来了解基层监狱警察职业倦怠的影响因素，为提出对策提供有价值的参考依据。

技术路线图如图 1-1 所示：

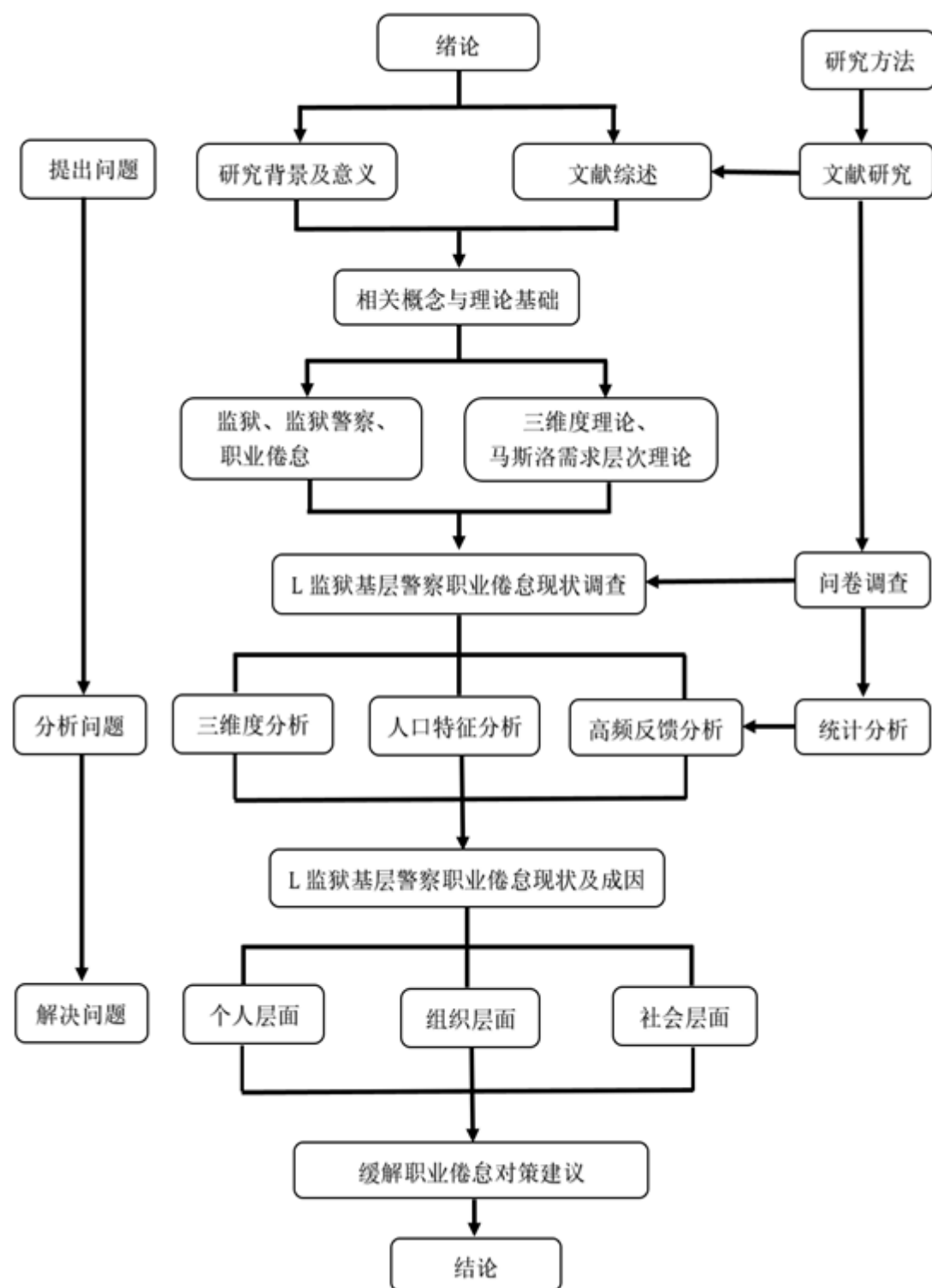


图 1-1 技术路线图

1.4 研究特色

特色一：笔者以基层监狱警察作为研究对象，研究中选取了 L 监狱的基层监狱警察为对象进行调查研究。本研究选择了 G 省区域有代表性的 L 监狱，对 G 省区域的基层监狱警察职业倦怠问题研究也是得到了补充，也有利于今后其他单位学者学习借鉴。

特色二：本次研究的群体是监狱警察中的基层警察群体，通过大量相关文献阅读，发现较于以往的研究的是监狱警察整体群体，通过研究结果得以了解，当长期身处监内一线的工作环境与工作对象衍生出来的感官调查研究，得到的数据更具参考价值。

第2章 相关概念和理论基础

2.1 相关概念

2.1.1 监狱

监狱是人民民主专政的重要工具，是具有武装性质的国家治安行政力量和刑事司法力量，国家的性质决定警察机关的性质^[32]。监狱属于省直单位，监狱的主管部门是省监狱管理局，省监狱管理局是司法厅的下属单位，具体来说，是司法厅的二级局，最高行政主管部门是司法部。监狱对罪犯进行科学、文明、有效的教育和管理，矫正罪犯的行为缺陷，引导罪犯养成劳动习惯，学习基本职业技能，把罪犯改造成遵纪守法的公民，为他们顺利回归社会做好准备。监狱以国家强制力为后盾，其管理方式、管理内容具有特殊性^[33]。

历史上的每一种监狱都表现出强烈的阶级性^[34]，监狱的主要职能包括刑罚执行和罪犯改造。刑罚执行方面，根据我国《监狱法》第一章第二条，依照刑法和刑事诉讼法的规定，被判处死刑缓期二年执行、无期徒刑、有期徒刑的罪犯，在监狱内执行刑罚。罪犯改造方面，在监内严格遵守各项监规纪律，通过政治改造、监管改造、教育改造、文化改造和劳动改造这五大改造对罪犯进行全面的教育和改造，帮助他们重塑自我，适应社会环境。监狱是对罪犯进行惩罚场所，让罪犯必须在一定时间、一定地点完成劳动改造规定的任务，以达到剥夺身心的效果，这是监狱的基本功能。监狱是一种特殊的实体机构，拥有一系列专门的实体设施，如高大坚固的围墙、高压网络、全副武装的警卫系统和严密的安保措施，让他们处于封闭的高墙之内。监狱确保罪犯安全，防止越狱、自杀、自残或其他破坏监狱秩序的行为，便于安全管理、对罪犯的严格监控以及对紧急情况的快速反应。当然，监狱严格遵守包括《监狱法》在内的国家法律法规、规章及行政措施，依法依规的落实相关规定以确保合法性。

2.1.2 监狱警察

监狱警察又称监狱人民警察，作为人民警察重要组成部分的监狱人民警察，是社会主义国家政权中具有武装性质的司法行政和刑事司法力量，是人民民主专政的重要工具和暴力机器，这是监狱人民警察的根本属性^[32]。他们隶属于中华人民共和国司法部管理，属于公务员编制范围内，是司法机关人民警察的一部分，而不是司法警察^[35]。他们的主要负责管理监狱、未成年犯管教所、强制隔离戒毒所等单位，其职责是依法从事监狱管理、执行刑罚、改造罪犯、狱内侦查等工作。主要职责包括：安全监控：确保监狱内的安全，包括监控囚犯的行为，防止逃脱和暴力事件的发生。执法管理：执行监狱的规章制度，对违反规定的囚犯进行制止和惩处。人际关系：与囚犯进行沟通，了解他们的需求和问题，以帮助其改正行为并顺利度过监禁期。应急处理：在发生骚乱、暴力或其他危机事件时，迅速采取措施保障所有人的安全。档案管理：维护囚犯的记录，包括入监、释放以及行为表现等信息。监狱警察在执行任务时需要具备一定的心理素质、沟通能力和应变能力，以应对复杂和高压的工作环境。

根据我国《监狱法》的规定，监狱人民警察主要有下列职权：（一）收监权：依法接收法院判决后送交的罪犯进行收押；（二）罪犯身体检查权：对罪犯的身体健康进行检查；（三）违禁物品没收权：监狱警察有权没收罪犯携带的违禁物品；（四）罪犯申诉、控告、检举处理权：接收处理罪犯提出的申诉、控告和检举；（五）罪犯监外执行批准权：对符合条件的罪犯批准暂予监外执行；（六）减刑、假释建议权：提出减刑或假释建议，报法院审核裁定；（七）释放权：罪犯服刑期满或满足法定释放条件时，有权办理释放手续；（八）对罪犯实行分别关押权：根据罪犯的情况进行分类管理，对罪犯进行分押分管；（九）罪犯脱逃抓获权：监狱警察有权在罪犯越狱时组织搜捕并将其重新送入监狱；（十）警戒隔离带设置权：监狱警察有权设立警戒区和隔离区；（十一）戒具使用权：必要时，监狱警察可以使用戒具约束罪犯，防止他们逃跑或伤害他人；（十二）武器使用权：监狱警察有权在面临严重威胁时使用武器自卫或制止犯罪行为；（十三）罪犯来往信件检查权：监狱警察有权检查罪犯的信件，以防止违禁物品和不良信息流入监狱；等等。

2.1.3 基层监狱警察

基层监狱警察没有专门的定义，他们主要工作于监管区内的基层一线，在监管区高墙监内现场负责罪犯管理、教育和改造罪犯的警察。他们是中国司法行政系统的重要组成部分，承担着维护监狱安全稳定、保障罪犯合法权益、促进罪犯改造的重要职责，监狱管理人员是人民警察。监狱分为科室与监区，科室处于监管区以外，而监区处于监狱高墙之中，负责维护监内安全稳定的最前沿，监狱警察负责监狱的日常安全保卫工作，防止罪犯脱逃、行凶、自杀等事件的发生，确保监狱安全稳定；通过开展思想政治教育、法制教育、职业技能培训等活动，帮助罪犯树立正确的世界观、人生观、价值观，促进其改过自新；组织罪犯参加劳动，提高其劳动技能，培养其劳动习惯，同时通过劳动改造罪犯，使其为社会创造价值等。工作都是围绕着罪犯开展，处理日常事务极杂，执法行为经常处于焦点舆论。

本文所指基层监狱警察是指监区内的监区大、中队一线带班执勤警察。

2.1.4 职业倦怠

倦怠一词最早是由于 Freudenberger 1974 年提出的，他将倦怠描述为情绪衰竭的一种症状，通常出现在帮助性职业中^[36]。职业倦怠又称“职业枯竭”，是指一个人在承受巨大工作压力时出现的身心疲惫和精疲力竭的状态，主要包括三个方面，即情绪耗竭、去个性化和个人成就感低。随后，Maslach 等人将因长期工作中的情绪和人际关系压力而产生的心理综合征称为职业倦怠^[37]。人们普遍认为，职业倦怠是一个人无法成功应对工作场所压力的极端反应，是一种情绪、态度和行为上的衰竭状态，发生在长期处于压力体验中的人身上。

职业倦怠可以从三个方面表达了这种倦怠感，情感方面：指当个人因长时间处理情绪而耗尽情感能量时，就会发生情感衰竭。它表现为工作冷漠、疲劳和缺乏激情当人们处于这种状态时，在工作中表现出缺乏热情，总是处于极度疲劳的状态。人格方面：指有意识地疏远与你同事，对同事和环境采取冷漠的态度，敷衍了事，个人发展停滞不前，行为反复无常。成就感方面：指对自己做出负面评价的倾向，伴随着工作能力和成就感的下降，以及认为自己不仅无法充分发挥自己的才能，而且无聊和疲惫。倦怠因工作而起，同时也直接影响工作状态，导致工作状态的恶化，进一步加剧了职业倦怠。这是一个恶性循环

的因素，对工作具有极大的破坏性^[38]。因此，如何有效消除职业倦怠对于稳定员工队伍、提高工作绩效具有重要意义^[39]。

2.2 理论基础

2.2.1 三维度理论

三维度理论是由美国社会心理学家 Maslach 和 Jackson 提出的，用于解释和分析职业倦怠主要表现为情绪衰竭、去个性化和个人成就感低下三个主要维度特征的心理症状，这一理论模型最初是针对助人职业（如教师、护士、社会工作者等）^[40]。他们认为，从事这些职业的人往往被期望在工作中不断为他人提供优质服，将这种在工作场所长期承受情绪和人际压力而产生的心理综合症称为职业倦怠。马斯拉赫职业倦怠量表（MBI）包括情绪衰竭维度、去个性化维度和个人成就感低下维度。该量表具有良好的信度和效度，常用于评估个人的职业倦怠程度。通过对职业倦怠量表进行探索性因素分析，他们发现职业倦怠可以从三个维度来定义，即情感衰竭、人格解体和个人成就感低，从而形成了一个三维理论模型^[41]。情感衰竭：表现为当一个人面临工作压力时，情绪和情感极度衰竭，完全丧失工作热情。甚至对工作产生恐惧和逃避的心理。去个性化：涉及个体在面对工作对象时表现出消极、否定和麻木的态度。具体表现为对服务对象的冷漠和疏远，甚至用消极的方式对待他们。个人成就感低：个人表现出对自身工作的意义评价下降，对自己工作的能力和成就产生负面评价，感到工作没有成就感。马斯拉赫的三维理论模型为我们提供了理解和评估职业倦怠的有效工具。通过关注情绪衰竭、去个性化和个人成就感低下这三个核心维度，我们可以更好地了解一个人在工作中面临的压力和挑战，从而进行相应的干预和预防。

2.2.2 马斯洛需求层次理论

马斯洛需求层次理论是人本主义心理学派的一个重要理论，由美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛于 1943 年在《人类动机理论》一文中首次提出。该理论将人类的需求按需求层次分为五个层次排列，这些需求层次通常被描绘成金字塔中的阶梯，从层次结构的底部向上，需求分别为：生理需求、安全需求、爱和归属需求、尊重需求和自我实现需求，从基本的生理需求到自我实现的高级需求不等^[42]。马斯洛的理论强调了个体追求自我实现和成长的重要性，对于理解

人类行为和动机提供了重要的视角。生理需求：如食物、水、睡眠、生理平衡和呼吸等。安全需求：这些需求与工作保障、健康和财产有关，以确保稳定和安全的的生活。社会需求：包括友谊、爱情和归属感，渴望与他人建立联系和产生归属感。尊重需求：包括自尊和他人对自己的尊重，渴望得到认可和尊重。自我实现需求：努力发挥个人技能和激发个人潜能，以实现最高水平的自我价值^[43]。

本文研究的基层警察职业倦怠也与这五个层次息息相关，马斯洛的需求层次理论可以作为一个重要的分析框架。通过理解基层警察的需求层次，可以更好地制定和实施相关政策和措施，满足基层警察在不同层次上的需求。例如，在生理需求层面，可以关注基层警察食堂就餐选择、住房保障和监内备勤睡眠状况等基本需求；在安全需求层面，可以提供基层警察的工作执勤中的安全保障和个人的身心健康等；在社交需求层面，可以组织工会活动、建立青年未婚警察联谊活动等；在尊重需求层面，加强队伍宣传，增强个人荣誉感，提高社会地位的认可；在自我实现需求层面，可以提供培训机会和学历提升，让个人才能得以发挥，个人价值得以实现。

第3章 L 监狱概况与基层监狱警察职业倦怠研究设计

3.1 L 监狱概况

L 监狱辖属柳州市柳南区，位于柳州市柳北区、柳江区和柳城县的结合部，东西长 25 公里，南北宽 7 公里，监部距柳州市区 28 公里，占地面积 5.7 万余亩。监狱始建于 1951 年，多年来，L 监狱成功改造了 10 多万名罪犯，使他们成为遵纪守法的公民和对社会有用的人，造就了一支政治合格、业务精干、结构合理、纪律严明的监狱人民警察队伍。作为历史悠久的一所大型监狱，1994 年办成省监狱系统首批省级特殊学校，1997 年、1999 年率先建成广西第一所省级、部级现代化文明监狱，是广西创建最早的大型监狱之一监狱始建于 1951 年，前身为农场，1995 年改为 L 监狱^[44]。

该监狱始终坚持“惩罚与改造相结合，以改造人为宗旨”的监狱工作方针，坚持总体国家安全观，坚持稳中求进工作总基调，以党的政治建设为统领，以全面确保监狱安全稳定为根本，以提高教育改造质量为中心、以促进公平正义为追求，把握新发展阶段，贯彻新发展理念，服务新发展格局，注重系统观念、法治思维、强基导向，全力推进平安、法治、智慧、清廉监狱建设，为构建平安广西、法治广西，建设新时代中国特色社会主义壮美广西做出不懈努力。坚持安全基本路线，践行改革宗旨，全面推进以政治体制改革为统领，坚持以打造平安法治文化智慧监狱为目标，注重科学管理，不断提高执法水平；始终把安全稳定作为监管改造工作永恒的主题，监管改造连续十五年实现无罪犯脱逃、无重大案件、无重大生产安全事故发生、无重大疫情的“四无”工作目标；先后 7 次被自治区监狱管理局授予集体三等功；连续两年被自治区政法委授予“广西社会治安综合治理模范单位”；先后被自治区人民政府、自治区政法委授予全区政法系统“十佳”单位、广西司法行政机关重建二十周年先进单位；先后被司法部授予集体一等功并命名为全国监狱系统部级现代化文明监狱；先后作为全区监狱系统警察直接管理示范单位、全区监狱系统罪犯百

分考核经验交流推广单位；2012 年、2016 年分别创建成为广西区直机关文明单位和自治区文明单位。2020 年创成第六届全国文明单位，2018 年荣获“全区监狱系统岗位练兵活动先进单位”，2021 年荣获全国司法行政系统抗击新冠肺炎疫情集体三等功、荣获 2019-2020 年度全区脱贫攻坚先进集体称号。

3.2 调查方案设计

3.2.1 问卷设计

第一部分，调查对象个人基本信息，包括被试的基本情况，如性别、年龄、婚姻状况、教育程度、从警年限、警衔、工资等。这部分共有七个问题，不计入量化评分。

第二部分，参考李超平教授等翻译的中文版职业倦怠量表共 15 题，其中包括：情绪耗竭维度（1-5 题）、去个性化维度（6-9 题）、个人成就感低维度（10-15 题）。此量表采用 7 点自评方式，计分方式为 0~6 分，从不为 0 分，几乎不为 1 分，少数为 2 分，经常为 3 分，多数为 4 分，几乎每天为 5 分，每天为 6 分，分值越高则倦怠越强^[45]。一个维度内所有问题的平均值即为该维度的数值，就情绪耗竭和去个性化这两个维度而言，得分越高，职业倦怠程度越高，而个人成就感越低，职业倦怠程度越低，即该维度的得分是反向计算^[46]（为了便于研究，下面对该维度得分进行转换）。

第三部分，由被询问人主观意识回答题目，答卷人员可以从自己工作经验及视角来对当前工作环境提出一些意见或建议，能更好的抛开问卷题目的限制，让被询问人更好的为自己想法发声。该题收集汇总大家回复所产生的高频词作为的参考数据研究，这部分一题，不计入量化分，另做进一步分析。详细问卷见附录。

3.2.2 问卷发放与收回

此次问卷定向监狱基层警察推送调查，保证样本人群符合此次调查研究的方向。此次调查问卷的发送方式是以微信上“问卷星”APP 为主，本次问卷采用统一指导语，对本此调查要求进行简要说明，所有参与问卷调查的基层监狱警察均以匿名形式作答。调查问卷通过“问卷星”定向发送给确定的调查目标群体填写并回收，然后对调查收集到样本的信息进行汇总，为下一步的数据统计分析做准备。问卷设计于 2024 年 8 月 1 日完成，将设计好的问卷通过微

信上的“问卷星”APP 链接发送给 L 监狱的基层警察，并详细向他们说明问卷调查的意义与用途，根据自身真实情况填报信息。问卷开放时间为一个月，截至 2024 年 8 月 31 日，共发送给同事问卷 300 人，后台收集到数据 280 人，收到率为 93.33%，问卷回收率较好。

3.3 调查问卷数据处理

从汇总表的调查数据可以看出，如按性别划分，男性受访者有 246 人（占比 87.86%），女性受访者有 34 名。L 监狱关押犯人均均为男犯，所以监内执勤警察均为男警，女警主要负责医院医生，监门安检，指挥中心值班以及家属会见工作等较少接触男犯人的工作；在年龄层次的部分统计中，21-30 岁及以下年龄组为 70 名，31-40 岁年龄组为 114 名，该阶段为 L 监狱基层警察中的主要执勤力量，41-50 岁为 50 名，51 岁以上为 46 名，该年龄阶段为临近退休老同志，在监狱系统基层奋斗了多年，处理各方面棘手的问题都有着相当丰富的经验；在婚姻与否的调查统计中，已婚的参与者有 206 名（占比 73.57%），而未婚的参与者有 74 名，大部分处于已婚状态，所以在之后的问卷中关于对面临家庭与工作矛盾的冲突中，他们所提出的观点有很大的参考价值；在文化程度层次的部分统计中，文化程度为中专及高中的受访者 6 名，该阶段文化程度的警察的年龄阶段都处于 51 岁以上，属于早期警校有分配人员，学历为大学专科的受访者 42 名，学历为大学本科的受访者 220 名，目前招考入职人员出司法院校专业要求专科以外，其他专业均为本科以上所有其他专业的受访者都拥有学士或以上学位，12 名受访者拥有硕士或以上学位；在从警年限的分项统计中，72 名从警 5 年或以下，76 名从警 6 至 10 年，56 名从警 11 至 20 年，这几个阶段人数比较均衡，差异化分析更精准；在职务级别的分项统计方面，职务为一般警察的 246 名，在基层中的一般警察在对职业倦怠反面的感悟有更深的体验，采纳的数据更有研究性，科级领导干部 34 名；工资的分项统计方面，6000 元以下 86 名，6001-8000 元 160 名，8000 元以上 34 名，收入的多少对于倦怠水平有着直接的影响效果。L 监狱基层监狱警察调查问卷基本信息汇总如下表 3-1 所示。

表 3-1 调查样本基本特征

名称	选项	频数	百分比 (%)
性别	男	246	87.86%
	女	34	12.14%
年龄	21-30 岁	70	25.00%
	31-40 岁	114	40.71%
	41-50 岁	50	17.86%
	51 岁以上	46	16.43%
婚姻状况	未婚	74	26.43%
	已婚	206	73.57%
文化程度	中专/高中	6	2.14%
	大专	42	15.00%
	本科	220	78.57%
	研究生	12	4.29%
从警年限	5 年及以下	72	25.71%
	6-10 年	76	27.14%
	11-20 年	56	20.00%
	20 年以上	76	27.14%
职务级别	普通警察	246	87.86%
	科级领导	34	12.14%
工资	6000 元以下	86	30.71%
	6001-8000 元	160	57.14%
	8000 元以上	34	12.14%

3.3.1 调查问卷的信度分析和效度分析

运用 SPSS 27 对问卷进行了信度和效度分析,用以检验本案例所用问卷的可靠性。分析结果利用了 Cronbach's alpha 系数以及 KMO 和巴特利特检验表示。

(1) 信度分析

信度分析是评估测量工具可靠性、稳定性和一致性的方法,它关注测量结果的稳定性和可重复性,是评估测量工具质量的重要指标之一。Cronbach' α 系数是由美国教育学家 Lee Cronbach 1951 年提出的一种统计量,主要依靠信度系数来显示,用于衡量量表或测验的信度。可靠性分析主要基于可靠性系数,最常用的值是 Cronbach' α 系数越高,系统的内部一致性就越好。Cronbach' α 系数范围在 0 到 1 之间,系数越高,表明测验或量表的可靠性

越高。根据常规标准，Cronbach' α 系数的取值范围与信度水平关系：大于 0.9，表明可信度较高；大于 0.8，表现信度非常好，测量结果可靠；大于 0.7，可以接受，测量结果具有一定可靠性；大于 0.6，用进行修订，但测量结果仍有一定价值；小于 0.6，则应重新设计题项，以提高信度。本次研究调查问卷职业倦怠量表 Cronbach' α 系数数据如下表 3-2 所示。

表 3-2 职业倦怠量表 (MBI-GS) Cronbach' α 系数

维度	条目	Cronbach' α 系数	
		分	总
情绪耗竭	1. 监狱工作使我身心俱疲	0.889	0.887
	2. 在监内一天工作结束后，我感到筋疲力尽	0.888	
	3. 面对一天的监内工作，我感到非常疲惫	0.885	
	4. 监内工作对我来说压力很大	0.887	
	5. 监内封闭的工作让我快要崩溃了	0.884	
	6. 警察这份工作，我对它的兴趣越来越小	0.883	
	7. 我对监狱警察工作的热情不如从前了	0.883	
去人性化	8. 我对自己监狱警察工作的意义持怀疑态度	0.884	0.853
	9. 我越来越少考虑如何为我所从事的工作做出贡献	0.891	
	10. 我能有效地解决工作中出现的问题	0.900	
	11. 我感觉自己正在为单位组织做出贡献	0.900	
个人成就	12. 在我看来，我很擅长监内所做的事情	0.897	0.896
	13. 当我完成自己工作上的事情时，我感到很棒	0.891	
	14. 在监内工作时，我做完了大量有价值的工作	0.894	
	15. 我有信心自己能有效地完成所有监内工作	0.896	
职业倦怠量表总体			0.879

通过表 3-2 中职业倦怠量表各维度的信度系数可以看出，情绪衰竭数值为 0.887，去人性化数值为 0.853，成就感低下数值为 0.896，问卷的总体信度系数为 0.879。系数的值都在 0.8 以上时，这说明调查数据非常好，测量结果是可靠的。从 Cronbach's α 系数表可以得出，此量表数据具有很高的信度，可以进行研究分析。

(2) 效度分析

效度分析是对问卷设计的有效性和准确性进行检验，衡量问题-项目设计的适当性。测量结果反映了调查内容的范围，结果与调查内容越吻合，效度越

高；反之，效度越低。效度分析的目的是确定研究问题能否有效测量研究者需要测量的变量。问卷的结构效度是否具备因子分析条件，通过 KMO 检验和巴特利特球形检验来确定；KMO 取样适切性量数值在 0 到 1 范围之内，如果 KMO 值趋向于 1，表明各项目的设计相关性越强，就具备进行因子分析。相反，则不适宜进行因子分析。具体来说，KMO 值在 0.7-0.9 之间时，因子分析的效果较好；在 0.5-0.6 之间时，因子分析的效果一般；而在 0.1-0.4 之间时，因子分析的效果较差。因此，在进行因子分析时，通常要求 KMO 值在 0.7 以上，以确保分析的有效性。在 Bartlett 球形检验中，近似卡方值：表示 Bartlett 球形检验的近似卡方值，用于检验数据的分布情况。显著性（P 值）：如果 P 值小于 0.05，表明各项目的设计的适当性好，适合进行因子分析。反之，则不具备进行因子分析条件。本研究运用软件对职业倦怠量表效度检验如下表 3-3 所示。

表 3-3 职业倦怠量表效度检验

KMO 取样适切性量数		0.896
巴特利特球形度检验	近似卡方	2075.893
	自由度	105
	显著性（P 值）	0.000

从表 3-3 数据可以看出，使用 KMO 检验 和 Bartlett 检验进行效度验证得出：KMO 值为 0.896，自由度为 105，显著性（P 值）为 0.000，研究数据非常适合提取信息，因子分析的效果较好。

3.3.2 职业倦怠三维度分析

本次研究主要运用的三维度理论，对监狱警察职业倦怠三个维度进行分析，通过问卷调查得出三个维度的分值来分析研究职业倦怠程度。根据职业倦怠量表计算标准，平均分高于或等于 5 分被视为高度职业倦怠，平均分高于或等于 3 分且低于 5 分被视为中度职业倦怠，平均分低于 3 分被视为低度职业倦怠。本文使用 SPSS 27 软件对职业倦怠量表每个题目、三个维度及总体的分值进行了统计整理，测得 L 监狱基层警察职业倦怠数值数据结果如下表 3-4 所示。

表 3-4 L 监狱基层警察职业倦怠分值

维度	条目	样本量	均值	维度均值
情绪耗竭	1. 监狱工作使我身心俱疲	280	3.79	3.54
	2. 在监内一天工作结束后,我感到筋疲力尽	280	3.72	
	3. 面对一天的监内工作,我感到非常疲惫	280	3.47	
	4. 监内工作对我来说压力很大	280	3.66	
	5. 监内封闭的工作让我快要崩溃了	280	3.05	
	6. 警察这份工作,我对它的兴趣越来越小	280	3.02	
	7. 我对监狱警察工作的热情不如从前了	280	3.26	
去人性化	8. 我对自己监狱警察工作的意义持怀疑态度	280	2.90	3.06
去人性化	9. 我越来越少考虑如何为我所从事的工作做出贡献	280	3.06	3.63
	10. 我能有效地解决工作中出现的问题	280	3.44	
	11. 我感觉自己正在为单位组织做出贡献	280	3.63	
个人成就感低	12. 在我看来,我很擅长监内所做的事情	280	3.45	3.63
职业倦怠	13. 当我完成自己工作上的事情时,我感到很棒	280	3.73	
	14. 在监内工作时,我做完了大量有价值的工作	280	4.04	
	15. 我有信心自己能有效地完成所有监内工作	280	3.47	3.41

从表 3-4 的数据来看, L 监狱基层监狱警察职业倦怠得分统计: 根据职业倦怠 (MBI-GS) 量表测量, L 监狱基层监狱警察职业倦怠结果表现为中度水平。三个维度的平均值显示, 情绪耗竭、去个性化和个人成就感低都表现为中度倦怠。其中, 情绪衰竭维度的分值为 3.54, 去人性化维度的分值为 3.06, 个人成就感低维度的分值为 3.63, 总体职业倦怠分值为 3.41。说明监狱基层警察职业倦怠总体处于中度倦怠水平, 其中个人成就感低与情感衰竭两个方面分值较高些, 但去人性化也达到中度水平, 不可忽视。情绪耗竭维度测量的问题中, 第 1 题“监狱工作使我身心俱疲”得分最高: 表明基层监狱警察工作压力比较大, 群体有着明显反映。去个性化维度测量的问题中, 第 7 题“我对监狱警察工作的热情不如从前了”得分最高: 表明当前的监狱工作对群体向往精神不像当初有所期盼, 意志有所消沉。个人成就感低维度测量的问题中, 第 14 题“在监内工作时, 我做完了大量有价值的工作”得分最高: 表明监狱警察在面对当前的的工作大都能处理得过来, 工作是一个平凡枯燥的内容, 久而久之大家失去动力。总体题目中第 8 题“我对自己监狱警察工作的意义持怀疑态度” 分数最

低，但也达到了中度水平，表明当前的警察工作生活和大多群体想象的公务员状态有所差别，工作带来的危险、压力、枯燥等多种因素导致群体想法发生了变化。

3.3.3 人口的基本特征对职业倦怠的影响

为了从多个角度来了解监狱警察职业倦怠的水平状况，从调查问卷表的第一部分中，对所包含的类目有性别、年龄、婚姻状况、文化程度、从警年限、职级级别和工资情况共七项的人口基本特征分别进行整理，然后使用三维度理论进行研究，分别对三个维度及职业倦怠进行差异化对比，从而更有针对性的提出缓解对策。

3.3.3.1 性别差异化

运用 SPSS 27 软件，将职业倦怠问卷调查问题针对特征进行分项整理。现按性别特征具体整理情况如下表 3-5 所示：

表 3-5 性别差异化

性别	样本量	情感衰竭	去个性化	个人成就感低下	职业倦怠
男	263	3.65	3.16	3.64	3.48
女	34	2.73	2.29	3.55	2.86

将性别作为自变量对数据进行整理得到表 3-5 可知：L 监狱男警察职业倦怠程度比女警察高。从情感衰竭维度看出，男警察职业倦怠程度高于女警察；因为 L 监狱关押的都是男性罪犯，所以女警察的主要工作职责范围在监管区外业，如主要工作负责家属会见接待、监门安检、监控视频值班等，虽然说也是在监管区基层工作，但他们的工作不与犯人接触，工作内容也比较单一。由于女警人数占比少，不同的岗位上有各自的工作压力，时间久之会使得基层监狱警察工作热度减退，导致了性别方面对工作的影响比较明显；从去个性化维度整理，这方面的倦怠程度明显高于女警察，因为男警察工作基本都是在监内执勤岗位上与犯人近距离工作，长时间值班、夜间“瞪眼班”看监控、每小时点名检查、外出守犯、应对犯人的突发事件等因素较多，导致去个性化比女警高出许多；从个人低成就感维度整理，男警察与女警察的数据相近，说明在现有的管理体制下，大家的对目前获得的成就感差不多。从总体职业倦怠程度得出：男警察的倦怠程度要比女警察高得多。

3.3.3.2 年龄差异化

运用 SPSS 27 软件，将职业倦怠问卷调查问题针对特征进行分项整理。现按年龄特征具体整理情况如表 3-6 所示：

表 3-6 年龄差异化

年龄	样本量	情绪衰竭	去个性化	个人成就感低下	职业倦怠
21-30 岁	70	3.19	2.76	3.94	3.29
31-40 岁	114	3.94	3.48	3.63	3.68
41-50 岁	50	3.50	3.04	3.59	3.38
51 岁以上	46	3.11	2.49	3.20	2.93

将各年龄段作为自变量对数据进行整理得到表 3-6 可知：年龄在 31-40 岁的基层监狱警察职业倦怠水平最高，主要是这年龄段正是工作事业的上升期，在家庭中也担负着上有老下有小的关键角色阶段，导致多重压力交织叠加时期的年龄段。从情绪衰竭维度和去个性化维度看出，依然是工作年限 31-40 岁的基层监狱警察得分最高，因为这年龄段的基层监狱警察已经是监狱的主力军，他们的思想状态、文化水平、身体素质等各方面都处于人生打拼阶段，领导年轻化也让他们早早进入了关键岗位。而领导经常要参加从上至下的各种会议安排、执勤备勤模式的封闭隔离使得个人与家庭间的矛盾激增，如果工作与家庭的矛盾得不到及时处理，极易影响到个人的工作状态，导致工作热情消退。从个人成就感低下看出：工作年限 21-30 岁的警察得分最高，由于刚入警时间不久，工作年限还不是很长，对监狱工作的认知程度不深，大多时段工作时段在“传帮带”师傅的带领下工作，且被认可度不高，从而导致成就感偏低。从总体职业倦怠程度得出：31-40 岁年龄段倦怠程度要高于其他年龄段，该年龄阶段的同志需要多加关注。

3.3.3.3 婚姻差异化

使用 SPSS 27 软件，将职业倦怠问卷调查问题针对特征进行分项整理。现按婚姻特征具体整理情况如表 3-7 所示：

表 3-7 婚姻与否差异化

婚姻	样本量	情绪耗竭	去个性化	个人成就感低下	职业倦怠
未婚	74	3.43	3.15	3.85	3.48
已婚	263	3.58	3.03	3.55	3.38

将婚姻状况作为自变量对数据进行整理得到表 3-7 可知：无论婚姻与否，职业倦怠和各维度分值程度相差不大，说明 L 监狱基层监狱警察职业倦怠在婚姻与否上差异不明显，但倦怠程度都达到了中度水平。虽然是未婚状态，但私下询问了解到未婚状态的群体，他们基本上也都有了另一半情侣，所以当工作带来的各项压力时，他们受到的影响与已婚的程度相差不大。从总体职业倦怠程度得出：抽样的未婚状态与已婚状态职业倦怠程度相差不大，但两者总体职业倦怠明显。

3.3.3.4 文化程度差异化

使用 SPSS 27 软件，将职业倦怠问卷调查问题针对特征进行分项整理。现按文化程度特征具体整理情况如表 3-8 所示：

表 3-8 文化程度差异化

文化程度	样本量	情绪耗竭	去个性化	个人成就感低下	职业倦怠
中专/高中	6	2.07	1.25	3.56	2.29
大专	42	3.66	3.21	4.16	3.68
本科	220	3.53	3.05	3.55	3.38
研究生	12	4.03	3.63	3.19	3.62

将文化程度作为自变量对数据进行整理得到表 3-8 可知：中专或高中文化程度的基层监狱警察年龄阶段都是以前警官学校的定向培养生，年龄基本都在 50 岁以上，该阶段群体属于临近退休人员，在情绪心态方面表现得比较稳定，所以情绪耗竭维度与去个性化维度分值都比较低。而他们的个人成就感低维度又偏高，原因是这年纪了还处在基层一线工作，伴随着他们在当前工作环境存在较大的危险因素。其他三项文化程度相差不大，大专学历个人成就感低下维度偏高，受到政策影响，学历在转正定岗、遴选机会、晋升方面、薪资和福利待遇都与本科及研究生学历有所差别，这也在一定程度上造成身心上的压力。而研究生学历情绪耗竭维度偏高，高学历监狱基层警察可能会面临额外的心理压力。一方面，他们可能对自己的职业发展有更高的期望，但现实中的工作环境、面对着各类违法犯罪的人群及薪资待遇可能无法达到预期满足等因素，导致心理上的不满与不甘。另一方面，高学历可能意味着他们对自己的要求更高，更容易对自己产生高标准的期待，甚至当一些学历低同年战友当上自己领导时，这可能更会加剧他们的心理负担。从总体职业倦怠程度看到：学历在大

专层次的基层警察职业倦怠水平相对高些。

3.3.3.5 从警年限差异化

使用 SPSS 27 软件，将职业倦怠问卷调查问题针对特征进行分项整理。现按从警年限特征具体分析情况如表 3-9 所示：

表 3-9 从警年限差异化

从警年限	样本量	情绪耗竭	去个性化	个人成就感低下	职业倦怠
5 年及以下	72	3.51	2.94	3.87	3.44
6-10 年	76	3.86	3.39	3.81	3.69
11-20 年	56	3.54	3.21	3.10	3.28
20 年以上	76	3.24	2.73	3.60	3.19

将从警年限作为自变量对数据进行整理得到表 3-9 可知：从警年限差异化的职业倦怠分析与年龄差异化的职业倦怠分析有所相似，大体随时间的升高后再下降。在从警年限 6-10 年段，遇到的艰难是多方面的，既包括家庭、工作和身体上的挑战，也包括心理和社会期待的压力。事业的上升期，要肩负繁重的工作任务和社会责任；面临着孩子的青春期和父母的晚年，需要承担更多的家庭责任；可能会遇到身体上的变化，如体力下降和健康问题。总体职业倦怠分析：从警年限在 6-10 年阶段的基层监狱警察职业倦怠水平最高。

3.3.3.6 职务差异化

使用 SPSS 27 软件，将职业倦怠问卷调查问题针对特征进行分项整理。现按职务特征具体分析情况如表 3-10 所示：

表 3-10 职务差异化

职务	样本量	情绪耗竭	去个性化	个人成就感低下	职业倦怠
一般警察	246	3.59	3.18	3.69	3.49
科级领导	34	3.31	2.56	3.35	3.07

将职务作为自变量对数据进行整理得到表 3-10 可知：在职务差异上，一般警察总体要比科级领导更倦怠。他们每天工作都是面对着高风险系数的在押人员，封闭的环境下，身体心理都承受着巨大的压力。再加上近些年来的社会舆论，上级的各项高压检查，材料倒查。让执勤人员工作中都是精神绷紧，长期以来，容易造成心理上的疲惫和焦虑。从总体职业倦怠程度得出：现场执勤的一般警察职业倦怠水平要高于领导。

3.3.3.7 工资差异化分析

使用 SPSS 27 软件，将职业倦怠问卷调查问题针对特征进行分项整理。工资特征具体分析情况如表 3-11 所示：

表 3-11 工资差异化的职业倦怠分析

工资	样本量	情绪耗竭	去个性化	个人成就感低下	职业倦怠
6 千元以下	86	3.73	3.16	3.97	3.62
6001-8000 元	160	3.48	3.03	3.54	3.35
8001 以上	34	3.34	2.96	3.19	3.16

将工资收入作为自变量对数据进行整理得到表 3-11 可知：随着工资收入的递增，职业倦怠三个维度及总体维度数值都是有着明显呈下降趋势，可以看得出工资收入相对高的群体与职业倦怠程度分值成反比。根据马斯洛的需求层次理论，生理需求的基本要素可以通过金钱来解决，使生理需求层次得以满足并实现。反之，当因物质需求的减少或得不到满足时，就直接影响到了他们的生活质量，从而导致缺乏安全感，安全需求也将受到影响。正常的警衔和职级晋升，合理的工资调整都可以提升他们的职业荣誉感，增加他们对职业道德的尊重和岗位的热爱，使他们更有可能遵循职业道德，诚实守信，更好的为人民服务；适当的涨工资可以保证公务员队伍的质量，减少公务员腐败的机会成本。总体职业倦怠分析：工资收入高的群体相对工资收入低的群体职业倦怠水平要低些。

3.3.4 问卷意见与建议的数据处理

此题由被询问对象自由回答，被询问人根据自身认为在工作环境中提出需要改善的意见或建议，运用软件对提出的意见或建议的关键词进行提取汇总，再针对高频关键词进行分析，关键高频词汇总如图 3-1 所示：



图 3-1 关键高频词汇汇总

对关键高频词进行汇总后，再对提出的各种意见或建议进行词性分成负向、中性、正向三类，根据反馈的词性能更好的了解到基层监狱警察在当前工作中遇到的困惑，也是探索基层监狱警察职业倦怠的成因关键。直观了解反馈意见或建议，才能更好的找到问题根源。根据收集到的意见与建议，进行汇总分析，把观点分为负向（-1），中性（0），正向（1）三类，收集建议三类观点汇总如下表 3-12：

表 3-12 三类观点汇总

排名	负向观点
1	[措施]减少官僚作风
2	[现状]评价机制问题
3	[现状]政策不合实际，不要一味严管
4	[措施]少开会，多干事实
5	[措施]减少折腾，监控摄像头监视警察
6	[现状]基层形式主义，层层加码
7	[现状]减少各种考核评比
排名	中性观点
1	[措施]正人正己修身
2	[措施]加强调研可行性
3	[措施]减少无规定要求
4	[措施]加工资减少口号
5	[措施]解决执勤换班难，休息不足
6	[措施]减少过度追责
7	[措施]从优待警解决难题
8	[措施]从优待警的政策落实
9	[措施]科室监区人员轮换
10	[措施]减少网络报表
排名	正向观点
1	[措施]调整好心态
2	[措施]提高待遇，优化晋升制度
3	[措施]减少形式主义
4	[措施]适当放慢节奏
5	[措施]学会拒绝
6	[措施]关爱在时间、空间、饮食上
7	[措施]多聆听基层声音
8	[措施]从优待警，提升荣誉感
9	[措施]减轻工作负担
10	[措施]提高工作效率

通过上表可以得出，总体观点得分偏正向（0.22），表明大多数群体还是有着正常合理的诉求。总高频词：加强从优待警，减少形式主义，减少开会检查，减少考核评比，优化职级晋升制度，不要层层加码，减少不必要的会议，少些不切实际的做法，追责问责过重，把精力放在工作上等。运用马斯洛需求

层次理论进行分析，生理需求：对食堂餐饮满意度评价差，监内饮食方面只有一家食堂统一提供，且菜品单调又多年未改变，营养搭配不合理等因素，导致许多人员产生不满情绪；监内休息室条件的需求得不到改善，特别是疫情期间，居住空间密集，相互影响休息，严重导致失眠状况。安全需求：面对高危险的监内环境，近年来多所监狱报出各类罪犯袭击警察事故，上级至下级为了安全，无不感觉压力巨大；从而多科室部门制定各式各样的规定的要求，甚至没有下基层调研，规定合不合适，适不适用就实施，最终导致效果不明显，基层也很受累。社交需求：从优待警的政策落实不到位，口号文件长年下发传达，但真正落到基层实处的还不足，得到的反馈还有所欠缺；缺乏聆听基层的心声，要多下基层走走，多于一线执勤警察多沟通了解，避免上级怎么安排，基层就怎么做。尊重需求：基层警察的要求也是一些简单的工作生活中的小困难，减少形式上太多刻意的主义思想，让警察身份真正的感到荣誉感有所提升；自我实现需求：鼓励人员全方位各项技能提升，上级领导部门更多的支持与鼓励，减少各种刁难，及特意的为难卡住晋升渠道，让有特长技能的人员实现自我价值。

3.4 本章小结

通过问卷的收集整理工作后，并运用 SPSS 27 软件检测问卷具有较高的信度和效度，可以得出以下结论：总体来看，本次调研中 L 监狱基层监狱警察群体的职业倦怠得分为 3.41 分，表现为中等水平，需要加以重视，并采用有效缓解的措施给予帮助。职业倦怠的三个维度均处于中等水平，分别为 3.54 分、3.06 分 和 3.63 分。在对人口统计学变量的分析中发现，在研究的性别群体中，男警察的职业倦怠程度明显高于女警察；在年龄层次与从警年限层次数据分析结果相似，其中，特征 50 岁以上年龄段和工作 20 年以上基层监狱警察的职业倦怠水平相对较低，年龄或从警年限职业倦怠水平都是先上升后逐渐下降趋势；在文化程度方面，中专或高中学历低的基础警察职业倦怠水平低于其他学历；在职务方面，领导岗位群体的职业倦怠水平低于普通基层监狱警察；在工资方面，工资的高低与职业倦怠程度成反比关系。

第4章 L 监狱基层监狱警察职业倦怠成因分析

通过上一章节的研究设计结果，了解到基层监狱警察职业倦怠在人口的基本特征各个方面有着各种差异及个人提出的意见与建议为突破口，根据其差异从个人层面、组织层面、社会层面再分析其原因所在，可以更好的找到成因所在。

4.1 个人层面分析

4.1.1 心理健康方面

根据马斯洛需求层次理论分析，生理需求分析：监狱警察特别是在封闭执勤期间，呼吸都要预防空气中的新冠疫情病毒传播，时时刻刻戴着厚厚的口罩。为了防止疫情传播，预防食物输送途径的感染，对每次送进监内的食品都要进行半小时以上的紫外线消杀。以至于食物供应上品种单一，新鲜度也不够。长时间封闭执勤，由于人员的短缺而导致工作时间增长，睡眠时间相应缩短，从而加重身体和精神上的疲劳，特别是精神上的疲劳会对民警的战斗力产生不利影响。持续进行单调、刻板、重复的工作会让基层警察产生厌倦和厌烦的心理^[47]。睡眠质量大大下降，甚至一些同志出现失眠状况需要靠药物入睡等问题，工作量大、时间长使得身心更显疲态。他们无法履行家庭责任，又不能携带手机入监，对家人的思念和对家庭日常生活的担忧会带来情感负担。监狱环境高度压抑和危险，基层警察每天要面对各类高风险因素群体，包括暴力、冲突、情绪失控等，长期处于这种高压环境中，极易容易造成心理上的疲惫和焦虑。由于环境的刺激，处于封闭环境（ICE）中的人容易产生消极情绪和心理压力，产生强烈的孤立感和分离感^[48]。在高度紧张的环境下工作，长期的工作压力导致焦虑和抑郁症状的增加。监狱基层警察很容易将工作带来的负面压力和情绪带回家里，从而家庭的和谐，如此长期的复杂情绪无法宣泄，将会导致心理健康状况的急速下降。

4.1.2 身体状态方面

安全需求分析：基层监狱警察需要一个能确保其基本人身安全的工作环境，而监狱中关押着各种各样的罪犯，其中许多人有暴力倾向或具有危险性。

在日常工作中，管教人员有可能受到囚犯的攻击，如果囚犯为了逃跑或发泄不满情绪而突然袭击他们。这种危险的工作环境得不到改善，狱警的生命和健康就会受到直接威胁。基层监狱警察在长期高度紧张的工作状态下，罪犯需要 24 小时监管，夜间值班要求“瞪眼班”，监狱警察常常处于超负荷工作状态，会议活动、警务备勤加班现象普遍，常常需要在高强度的工作条件下完成任务，导致身体疲惫不堪。监狱警察工作的特殊性，如工作风险高、长期处于紧张状态、工作时间长、工作环境压抑、工作内容单调枯燥、社会交往少，导致大多数监狱警察身心疲惫^[49]。而长期的心理压力和规律的作息，许多监狱警察可能会患焦虑症、神经衰弱等疾病、高血压、失眠等健康问题，这些身体方面的不适感直接影响工作效率和情绪。监狱警察需要随时待命，工作时间不固定，导致生理节奏紊乱。面对特殊的工作对象，监狱警察需要时刻保持高度警惕，长期处于紧张状态，容易导致身心疲惫。监狱警察很难有足够的时间进行休息和锻炼，身体机能逐渐下降，身体和心理的疲惫使得监狱警察在处理复杂情况时容易出错，长期的身体疲惫容易导致健康问题，进一步影响工作表现。

4.1.3 情感归属方面

情感和归属需求分析：监狱警察在履行职责的过程中，不仅承受着巨大的工作压力，还常常面临孤独和情感隔离的挑战。调查显示，大多数监狱警察的职业自尊心不强。这主要表现在对自己职业价值的自我评价和消极的工作态度上。监狱警察的情感需求满足程度直接关系到他们的工作效率以及监管和改造的安全。积极的情感体验，如幸福感、满足感等，可以激发他们积极参与工作；相反，消极的情感体验，如焦虑、抑郁、恐惧等，则会导致工作逃避行为。本次研究的结果体现出，在维度方面个人成就感低下往往会导致职业成就感和价值感的中等水平和缺乏。如果职业使命感有所缺失，监狱警察就不会感受到自己工作的意义和价值，就容易导致对职业的漠视和倦怠感的加重。大多数监狱觉得警察目前的监管安全、规范执法等压力超出了预期值，导致他们自身动力不足等不良后果。他们认为监狱民警地位不高，工作认同度和社会地位低，工作价值感缺失。究其原因，监狱工作枯燥乏味，工作内容单一重复，职级晋升空间小，外界对监狱警察职业缺乏认同感。个人价值与期待有所冲突，在入职之初对职业有较高的期待，但现实工作中感受到的挫折和挑战，使得他

们的个人理想与现实间的差距加大，从而产生了职业倦怠。

4.2 组织层面分析

4.2.1 管理体制方面

当前监狱在管理体制上还存在较为僵化的制度，缺乏可行性、灵活性与创新。在管理上存在不规范的情况，这可能涉及到执法权力的行使、人员管理、工作流程等多方面的不规范现象，影响管理效能和执法公正性。缺乏长效培训机制，这对监狱警察队伍的执法能力和素质提升有一定的阻碍作用，不利于适应日益复杂的监狱管理和罪犯改造工作需求。奖惩制度合理性、正常职级晋升难、基层警力不足、人员岗位不匹配等问题。这使得监狱基层警察在工作中感到缺乏自主权，进而导致职业倦怠。优秀先进的分配制定需进一步优化，科室和监区的人员分配制定长效机制^[50]。晋升机制不健全，如果组织内晋升通道不畅通，大多数职级晋升有名额和职级限制，感到职业发展前景迷茫，警察可能会因此失去工作的动力和激情，感受到倦怠。由于监狱单位不仅承担惩罚和改造罪犯的职能，并承担繁重的生产经营任务，导致科室警力与监区警力分配不均。监狱岗位管理有待提升，管理机制也需要进一步完善。新入职人员未能进入本岗位特长发展，大大降低了人员的工作效率和积极性。

4.2.2 工作环境方面

监狱警察的工作环境相对封闭，主要是在监狱高墙内进行，与外界有一定的隔离。进出监门有着严格的入监安检，禁止一切电子产品带入。监狱地理位于较偏远郊外，交通极其不便，上班工作时间较长。监内有严格的管理制度，工作环境和性质的特殊性使得入监警察不能携带手机进入，这对于监狱警察来说是一个挑战，更是一项政治要求。监狱警察的工作环境又相对封闭，全方位 24 小时都在监控之下，这种封闭和偏远的环境对个人的社交和生活有很大影响。监狱警察需要直接管理、教育和改造罪犯，工作较为枯燥且有一定压力。特别在疫情时期，最长时间一次监内执勤达一个半月，对身心造成极大的影响。监狱基层警察需要值夜班，再加上备勤房间条件还没有得到改善，打乱了正常的生活作息，严重影响睡眠质量，从而对监管安全带来了极大的安全隐患。监狱警察需要面对服刑人员，这使得他们的工作压力更大。他们不仅要确保监狱的安全和稳定，还要处理各种突发事件和刑事犯罪。罪犯的复杂性和不

可预测性使得狱警需要时刻保持高度警惕和精神集中。监狱内工作环境相对复杂，由于警察与囚犯之间关系的阶级性，容易引发矛盾和冲突，影响工作氛围，从而加重基层警察职业倦怠。

4.2.3 晋升考核方面

2019 年中国警察警长制度改革是指中国警察警衔制度改革，将原有警衔制度中的警长职务调整为警长制度，以提高警察管理的规范化、科学化水平。此次改革旨在解决警衔制度存在的问题，提高警察素质，加强警察管理，提高警察工作效率，推进警察现代化建设。如职级科以下：包括一级警长、二级警长、三级警长、四级警长等职级，原规定每两年可晋升一个级别，在周期内获得优秀称号的可提前半年晋升。可在实际过程，因某些因素导致未能实行职级晋升考核，导致很多警察在符合条件而未能达到晋升，这严重影响着群体的工作积极性。培训晋升主要形式：新警培训，警衔晋升培训，以及专项业务培训。新警培训：主要针对新入职的新警进行为期两个多月的培训，虽然时间是最长的，但内容较多，大多警务技能都未能得到灵活运用。警衔晋升：三级警司至一级警司，每三年晋升一级；一级警司至一级警督，每四年晋升一级。培训在警校进行，时间通常十天，大部分警察把这个培训当作在繁重工作之一次放松，培训效果不明显，更是走走过场。专业业务培训：培训的对象基本为相关业务科室的警察和监区内勤警察，有时为了补齐名额，非相关部门人员被安排去培训，培训回来也没有得到利用。而在职员学历提升方面思想却较为保守，个人向单位申请各项证明经常会受到一些限制，极其影响职员想要自我提升的积极性。

4.3 社会层面分析

4.3.1 社会认同方面

监狱工作是在一个相对封闭的环境，与外界隔离，长期与各类罪大恶极的罪犯相处。再加上大多饰演监狱电视剧都是渲染狱警暴力执法、仗权欺人、压榨囚犯等行为，严重地影响着监狱警察的在外界人民心中的形象。所以在发生一些不良事件时，在社会中往往得不到外界的理解和支持，导致孤独感和无助感增加。社会大众对监狱警察的偏见和误解，让警察感到工作不被认可，职业尊严受损，长期生活这样的环境中，心理压力和倦怠感可能显著上升。随着

社会对监狱制度和刑罚的讨论，监狱警察的职业价值可能受到质疑，导致他们的工作中感到迷茫和失落，从而增加倦怠风险。首先，工作环境的高负荷和高风险是导致监狱警察缺乏职业身份认同的重要原因。监狱警察的工作环境封闭且单调，长期与罪犯打交道，工作繁重且缺乏新鲜感，也是容易导致身心疲惫和职业倦怠。此外，防疫风险、监管安全、规范执法等压力超出了预期值。其次，社会认知的局限性也对监狱警察的职业身份认同产生了负面影响。监狱作为罪犯的执行机构，这很容易影响社会对监狱警察工作的整体评价。网络时代信息误导传播和失真放大效应，使得监狱警察的工作难以得到社会的广泛认可和支持。他们长期以来默默奉献给了监狱事业却鲜有宣传，导致监狱警察的社会地位低下和职业认同感不高。

4.3.2 权益保障方面

尽管《中华人民共和国人民监狱法》对监狱警察的履职要求进行了规范，并规定了相应的法律责任，但在实际操作中，可能存在对法律规定执行不力或监督不到位的情况，可能会导致一些基层警察的权益受到侵害。对基层监狱警察在执法过程中缺乏足够的法律保护，一旦面临风险或挑战时，缺乏相应的容错机制，他们可能会感到无力和孤立。监狱警察的工作环境特殊，面对极端复杂的犯罪分子时，工作中时刻伴随着高风险性。然而，现有的安全保障措施可能并不完善，导致他们在执行任务时可能遭受伤害或权益受到损害。一些监狱警察可能由于缺乏必要的法律知识学习，无法有效维护自己的合法权益。如果政府缺乏对监狱警察的关注和支持措施，导致警察在心理健康、职业发展等方面得不到及时帮助，也不利于今后工作的开展。现有的法律法规及内部规章制度未能综合考虑监狱中与时俱进的实际情况，将影响监狱警察工作正常开展。

4.3.3 福利待遇方面

大家选择了这份工作都是为了自己的梦想而来，但家庭经济的压力会影响到工作的稳定，由于地区经济水平较低等因素，在薪资方面较其他省份相差巨大。特别在调查问卷工资差异化的结果显示中，在工资差异化分析工资的高低明显影响着倦怠趋势。在新冠疫情时期，在投入工作而没有时间照顾家庭时，家庭开支较平时要大得多。基层警察的薪资与工作压力之间的不匹配，可能使他们在经济上感受到压力，导致工作动机下降，从而影响职业倦怠。要想富就

别当公务员，但与本地区一些企业职员的薪资待遇相比，仍然存在很大的差距。在阳光工资制度实施后，清理和杜绝公务员的不法灰色收入，警察工资也更加透明固定。相比这些收入可能无法满足一些人的期望值，毕竟它直接决定着生活上压力，增添内心上的一些烦恼。现全国开放三胎政策后，又开始鼓励多生，而刚好我们八零、九零后正是这一阶段人群，夫妻双方基本都是独生子女，上有四个老人下有两个子女要赡养的窘迫。政治纪律规定我们不能有本职工作以外产业收入，单纯靠工资解决生活中房屋贷款、车辆贷款等经济压力负担非常沉重，导致生活质量下降，内心压力加重。

第5章 L 监狱基层警察职业倦怠缓解对策

5.1 个人层面对策建议

5.1.1 坚定理想信念

马斯洛需求层次理论有五层，最高层次需求代表着精神需求，而我们作为一名人民警察，更需要有崇高的精神信仰，才能战胜一切困难。在新时代背景下，我们执监狱警察肩负着重要的历史任务和社会责任，始终牢记自己的职责是对党忠诚、服务人民、执法公正、纪律严明，以及改造罪犯，最大限度地减少罪犯回归社会后对社会治安可能造成的危害。这些都需要监狱警察具备职业操守和强烈的社会责任感，不忘入警初心，牢记忠诚使命。

我们要加快建设中国特色社会主义法治体系，全面推进强国建设、民族复兴伟业提供法治保障^[51]。通过学习党的思想路线、方针政策，增强政治敏锐性和洞察力，培养从政治角度观察、分析问题的能力。同时，需要不断加强业务学习，掌握最新的法律法规和监狱管理知识。学习刑法、刑事诉讼法、民法典等法律法规，提高执法水平和罪犯教育改造能力。此外，还应加强对罪犯心理、行为学等专业知识的学习，以便更好地进行罪犯管理和改造工作。不断提升自己，使自己成为一名有内涵的监狱人民警察。

5.1.2 调整积极心态

既然选择了警察这份职业，就要勇敢的去面对一切困难。情绪控制是保持健康心理的重要因素，这就要求每天控制好自己的情绪，调节好自己的心情；适当宣泄，尽量从“身”“心”两方面放松，通过适当的宣泄、调理，逐步让不良复杂的情绪回归自然，从自然中陶冶自己的情操；多方面寻求满足，培养创造性的兴趣爱好，营造积极向上的生活态度，坚持完善的日常生活习惯，逐步营造美好的家庭及和谐的生活，促进个体健康人格的发展，缓解个体的心理压力^[52]。监狱警察是一种职业，每一种职业都有自己的要求，在工作中就能发现问题、克服困难，形成自己的工作方式和解决问题的有效方法就能解决工作中的问题，能解决工作中的问题就会有成就感，从而就能调整自己的工作状态。

鼓励基层警察在面临职业压力时寻求心理咨询服务，通过专业的心理辅导来缓解职业倦怠感。形成互相支持的同事关系，鼓励团队成员间分享工作中的心理压力和困扰，一起寻求解决方案。单位内部设有警察心理健康咨询室，警察可以向站内的心理咨询师咨询，了解自身的心理状况。利用心理健康测评信息化平台，警察可以进行自我测试，了解自己的心理状况。通过团体辅导和个体咨询，向一些监狱会邀请心理教育咨询专家团队开展心理健康团体辅导活动，包括压力缓解、情绪探索等活动。此外，还可以进行个体心理咨询，进行一对一的访谈和辅导。监狱警察在寻求心理帮助时应注意以下几点：在面对工作压力和负面情绪时，要保持理性与平和，避免将负面情绪带到工作中。在执法过程中要规范、公正、文明、理性，避免因情绪波动影响工作。通过参加心理健康知识教育培训、团体辅导等活动，积极调适心理状态，保持高能量和积极的心态。

5.1.3 做好职业规划

通过调查年龄段的数据时可以看出，在 50 岁之前的几个层次，职业倦怠程度较为严重。这也说明的在中青年的警察干部中，对自己的职业规划还不足，明确人生观、价值观和人生目标，它们会随年龄增长和对社会认识的加深而改变，规划也应相应调整。由于监狱警察的工作需要，虽然在警察身份上具有特殊性质的人员，但他们在社会中却扮演着多重角色。在执法中，他们不仅是执行刑罚的执行者，也是教育者，承担着教育改造罪犯的任务，同时他们还是组织者，承担着组织罪犯开展组织工作的任务。作为监狱人民警察，只有全面履行工作职责，充当好多种角色^[53]。

我们的宗旨是为人民服务，时刻不忘初心，牢记使命。首先做好自己的本职工作，无论在什么岗位上，都不会因为职位的不同而感到与众不同。既然选择了警察职业，就要有职业规划的目标。职业生涯的过得如何，很大程度上取决于他自己选择走的路，人生是平凡还是光彩夺目。只要心中有了想法，就有了前进的动力，它就像茫茫大海中的一座灯塔，指引着你避开礁石和暗礁，走向你要到达的目标。目标的设定，是在进行以下职业选择、事业选择、人生目标选择时的重要依据。也可以通过心理疏导来缓解工作压力，规划未来。许多基层监狱警察感到迷茫和压抑，缺乏职业规划。通过心理辅导和职业

规划指导，可以帮助他们找到工作的意义和方向，从而培养积极的生活态度和兴趣爱好。

5.2 组织层面对策建议

5.2.1 优化工作环境

提供良好工作环境设施有助于改善监狱警察的工作环境，监狱警察的工作环境通常是封闭的、专业化的，因此提供舒适的生活设施有助于减轻他们的压力，提高他们的工作效率和满意度，有利于生理需求与安全需求的满足。相关管理部门应提升工作环境质量，确保基层监狱警察的安全和舒适，设置合理的工作区域和舒适的休息场所。加强监狱内的安全措施，以减少突发事件对基层警察的心理压力，确保监狱的安全稳定。

提升优质的后勤保障服务，通过升级监区基层警察办公室、值班室、备勤室等设施，采用环保墙板、防爆玻璃、干湿分离的卫生间等措施，提升基层警察的工作和休息环境。单位为基层警察配备单人单间的值班室，配备实木床、大衣橱、空调、电视等设施，确保物品摆放规范、办公环境舒适。采购通勤摆渡车，解决基层警察通勤时间长的问题，并在上下班及就餐时段安排狱内通勤车轮转，有效保障基层警察进出监管区的通勤。监狱警察的生活设施在其工作和生活中发挥着不可或缺的作用，提供高质量的居住设施可以有效支持监狱警察的工作，提高他们的生活质量和专业水平，促进监狱系统的整体发展和稳定。

5.2.2 加强培训提升

从 2024 年至 2026 年，司法部将实施以抓基层打基础苦练基本功为内容的强基工程，以“铸警魂、砺精兵、强作风、担使命”为主题，在全系统组织开展监狱、戒毒人民警察实战大练兵。是为锻造一支对党忠诚、服务人民、执法公正、纪律严明的高素质司法行政人民警察队伍，切实履行好党和人民赋予的新时代使命任务，不断提升监狱人民警察队伍革命化、正规化、专业化、职业化建设水平，为新时代监狱工作高质量发展提供队伍支撑和人才保障^[54]。

同时正常的晋升制度有助于提高监狱警察的工作积极性，使监狱警察在职业发展的提供上升通道，从而稳定队伍，提高监狱管理的效率和质量。提供持续的职业培训机会，帮助基层警察提升专业技能和应对压力的能力，增强职业

自信心。开展心理健康培训，提高基层警察对职业倦怠的识别能力，帮助其主动调整自身工作状态。此外，通过案例分析、交流互动、角色互换等方式，加深对专业知识的理解与掌握，提升解决实际问题的能力。不定期开展应急处突的综合演练，通过贴近实战的演练优化应急预案，提高其实用性和可操作性，帮助警察提升预案熟悉程度及处突的能力。同时，各部门自我加压，细化应急处突中的动作，与指挥中心、职能科室联合作战，形成完善的处突体系成立综合检查组，通过视频巡查和现场督查，形成完善的督导考核机制，不断提高基层警察的履职能力。

5.2.3 健全激励机制

让激励机制真正的激发起群体积极向上的动力，而非用来拿捏基层警察工作的手段。合理制定出完善的激励方案，精准的推动每个群体主动发挥能动作用，充分调动群体的工作积极性，才有利于群体的发展。但在充分把握和理解人的发展需求及其发展变化规律的基础上，组织者可以将不同层次人的需求作为组织建设的依据，运用相应的方法和手段，协调出满足个人和组织需求的体系。通过对普遍需求的控制和对需求层次的管理，使其不断得到满足，组织者的积极性就能得到有效而迅速的发挥^[55]。

健全考核机制工作，提供畅通的职级晋升通道，增加更多的培训机会等。通过合理的激励机制，如绩效奖励：通过一年的绩效考核分进行排名，按考核分进行奖励分配；表彰大会：通过年终总结活动，对先进个人、集体进行表彰宣传等，对贡献突出、表现优异的警察给予物质或精神上的奖励，以提升工作积极性。细化过程管理，形成绩效分解、执行、评价、反馈的工作闭环，注重正向激励和反向测评，将考核结果作为公务员年度考核、警察岗位调整、系统内部量化调配、参训调训、奖励惩戒等的重要依据。建立工作、考核、奖惩相结合，目标考核与评先评优、提拔任用相结合的制度。对工作成绩突出、表现优秀的工作者，采取表彰、奖励、嘉奖、记功、晋升、考察培训等形式进行激励。通过完善文化激励机制，树立法治、民主、竞争、和谐等文化理念，充分发挥其导向、凝聚、约束作用，促进队伍团队精神、集体荣誉感和归属感。同时，注重情感激励，满足警察自我实现的合理需求，营造人性化的工作环境，提升队伍工作积极性。通过树立优良事迹好榜样，利用传统媒体、网络媒体等

加大宣传，营造良好的学习氛围。

5.3 社会层面对策建议

5.3.1 提高社会认同

国徽警服代表着荣耀，但当监狱警察的人生追求在社会认同中却得不到应有的尊重时，会慢慢褪去他的光环，失去了前进的动力。在封建社会以来，监狱警察就好像以前的狱卒，至今社会上还有很多人把监狱警察当成狱卒看待，所以对监狱警察的内在影响比较大。监狱警察的社会认同感不高，这不仅与他们的工作环境和社会地位有关，也与他们对自己职业的认识和认同有关。

要提高监狱警察的社会认同感，必须改善工作环境，提高他们的社会地位，并通过各种方式增强他们的职业认同感。通过媒体宣传及社区活动，增强社会舆论对监狱警察职业的理解与尊重，提高公众对其工作的认可度。举办以基层警察为主题的宣传活动，让公众了解他们的工作职责与所承担的压力，促进社会支持。调整以往侧重于宣传安全方面成功经验战略，宣传改造罪犯的成效，展示基层警察的正面形象及先进故事，通过各类媒体平台提升基层警察的社会认知度和认同感。通过文化建设提升基层警察的职业认同感和归属感，可以利用抖音、微信、微博、LED 显示屏等多元载体传播法治、人文精神理念，营造浓厚的文化氛围，增强队伍的凝聚力和战斗力。此外，可以组织丰富多彩的文化活动，如主题鲜明的警营文化节、文体活动协会等，培养干警的健康兴趣爱好，增强职业文化的吸引力。通过优化工作环境、完善激励机制、加强心理疏导等方式，减轻基层警察的心理压力，提升他们的主观幸福感，进而提高职业认同感。

5.3.2 健全容错机制

完善法治体系，对监狱警察执法过错责任追究方面的规定，从反面反映了监狱警察对执行判决的监管，在一定程度上可以理解为在明确的未经授权的行为之外为正常执行判决留有余地。对监狱警察依法履行职责过程中可能出现的失误或偏差进行科学调查和综合分析，维护了司法公信力，促进了司法公正。

建立合理执法保护机制，维护执法权力，确保警察履职安全建议政府制定相关法律法规，明确基层警察的工作权益与保护措施，为基层警察提供法律支持与保障。坚持容错纠错与防错纠错同步并举，确保有错必纠，有纠必纠，对

苗头性、倾向性问题早发现、早纠正，帮助民警吸取教训、改进提高。需要进一步完善相关法律法规，加强监督和执行力度，确保法律规定得到有效执行。在依法履职的前提下，要建立警察依法履职保障机制，只要在遵纪守法、秉公办事、公正执法的前提下，偶有工作失误也要实事求是地对警察进行综合考评。免责或容错，慎用追责手段，保护警察，减轻警察思想负担，营造警察敢于执法、善于执法的良好执法环境，维护执法权威^[56]。

5.3.3 提升福利待遇

通过调查问卷中工资收入项可以得到结果，工资待遇的提高与职业倦怠分值呈现反比状况。可以通过制定和实施一系列政策来规范工资待遇，合理制定工资标准、提供税收优惠鼓励单位提高警察工资待遇，通过建立公平合理的绩效分配制度来规范警察工资。科学制定的绩效考核制度，建立工资集体协商制度。完善养老保险、医疗保险等社会保障制度，减轻单位和个人负担，为提高工资待遇创造条件。这些都需要政府统筹协调，通过多种途径来实现。^[57]

根据《人民警察法》第三十一条规定，退休警察的退休金根据其在职工资、职务和工龄确定，并按规定进行调整。政府应不断完善工资保障相关法律法规，明确工资标准的主要内容，为职工工资保障提供坚实的法律基础。大力开展工资保障政策法规宣传，宣传相关政策法规，增强法律意识和责任意识。我国制定了一系列法律法规和政策措施来保障退休民警的权益。明确离退休干警权益保障的监督权力和责任，要求各级公安机关对离退休干警权益保障工作进行监督，建立多种监督举报渠道，形成全社会共同关注和监督离退休警察权益保障工作的良好氛围。这些工作需要加强部门之间协作，形成工作合力才能保证任务圆满完成。

总结与展望

在当前社会中，监狱警察作为维护社会治安和法律秩序的重要力量，承担着巨大的责任。然而，随着国内外形势的愈加复杂，工作中各种压力也随之增大，导致监狱警察的职业倦怠问题日益突出。职业倦怠不仅影响监狱警察的工作效率和心理健康，也对单位管理和社会安全产生了深远的影响。本文通过对L监狱警察职业倦怠进行研究，发现该群体的职业倦怠水平偏高，这将给监管安全带来极大隐患。

本次研究运用参考李超平教授等翻译的中文版职业倦怠量表再结合监狱基层警察的特点构建出的量表。测量结果显示在情感耗竭、去人性化和个人成就感低都存在倦怠状况。根据问题反馈造成职业倦怠的因素从个人、组织以及社会等三个层面进行整理。通过职业倦怠成因分析后，结合现实和反馈状况，对个人、组织以及社会三个层面制定出相应的对策：个人层面要坚定理想信念；调整积极心态；做好职业规划。组织层面要优化工作环境；加强培训提升；健全激励机制。社会层面要提高社会认同；健全容错机制；构建和谐家庭。从多方面合力着手，从而缓解基层监狱警察的职业倦怠感。

展望未来，随着社会对监狱警察职业的重视程度不断提高，相关政策和措施也将逐步完善。通过加强心理健康教育、改善工作条件和提供职业发展支持，基层监狱警察的职业倦怠问题也将会得到有效缓解。同时，社会各界也应对基层警察给予更多的理解和支持，营造良好的社会氛围。总之，基层警察的职业倦怠问题是一个复杂而严峻的挑战。相信通过多方努力，一定能有效改善这一现状，确保基层监狱警察能够以更好的状态投入到工作中，维护社会的安定和稳定做出自己的一份贡献。

综上，本研究虽然在一定程度上探索出监狱警察职业倦怠成因，也制定相应缓解对策，但仍有许多不足之处。希望有更多的学者们参与到这一领域的研究，从而丰富这一领域的理论成果，帮助更多监狱警察早日脱离倦怠感。

参考文献

- [1] 李富莹. 深入把握和推进法治政府建设[J]. 红旗文稿, 2021, (13):19-22.
- [2] 张雪岑, 叶渝可. 凝聚力量抓落实担当实干开新篇[N]. 江苏法治报, 2024-07-26(003).
- [3] Freudenberger H J. Staff Burnout[J]. Journal of Social Issues, 1974, 30(1):159-165.
- [4] 牛津. “职场睡人”自救指南[J]. 决策, 2011, (06):86.
- [5] 程夕林, 秦少波. 医务人员职业倦怠的影响因素及缓解措施[J]. 就业与保障, 2024, (11):46-48.
- [6] 王丹蕾, 彭紫怡, 张娜, 等. 疾病预防控制人员职业倦怠的研究进展[J]. 职业与健康, 2025, 41(03):410-414.
- [7] MASLACH, SCHAUFELI, LEITER. Job burnout[J]. Annual Reviews of Psychology, 2001, 52(1):397-422.
- [8] Wei L .Study on the Effect of Family-to-Work Conflict on Task Performance of Primary and Middle School Teachers[C]//Wuhan Zhicheng Times Cultural Development Co.,Ltd..Proceedings of 2020 International Symposium on Education, Culture and Social Sciences (ECSS 2020).School of Economics and Business Administration,Beijing Normal University;;, 2020:30-38.
- [9] E D , B A B , F N , et al. The job demands-resources model of burnout. [J]. The Journal of applied psychology, 2001, 86(3):499-512.
- [10] Shirom A, Ezrachi Y. On the Discriminant Validity of Burnout, Depression and Anxiety:A Re-examination of the Burnout Measure [J]. Anxiety, Stress Coping, 2003, 16(1):83-97.
- [11] 郭莉萍, 朱利明, 黄蓉, 等. 中国叙事医学专家共识（2023）[J]. 叙事医学, 2023, 6(06):381-411.
- [12] 陈敏灵, 王孝孝. 职业倦怠：内涵、测量与形成机理[J]. 外国经济与管理, 2019, 41(08):86-99.

-
- [13] 田勇. 监狱民警职业稳定性调查及相关影响因素分析[J]. 安徽警官职业学院学报, 2023, 22(04):87-93.
- [14] 张璐. 中年监狱人民警察职业倦怠现状、成因及对策研究——以四川为例[J]. 法制与社会, 2018, (16):175-176.
- [15] 王冠智. 河北省监狱人民警察职业倦怠研究[D]. 河北大学, 2021.
- [16] 吴静. 江苏省Z监狱青年民警职业生涯管理研究[D]. 苏州大学, 2021.
- [17] 林冬鹏. 公共管理视角下监狱人民警察职业倦怠成因与对策研究[D]. 广西师范大学, 2022.
- [18] 许永生. J监狱警察职业倦怠问题研究[D]. 天津大学, 2022.
- [19] 张子晗. 海南省监狱系统人民警察职业倦怠研究[D]. 海南大学, 2022.
- [20] 王垚森. 沈阳市属监狱警察职业倦怠问题研究[D]. 东北大学, 2022.
- [21] 孙庆. 重庆市F监狱警察职业倦怠研究[D]. 云南师范大学, 2021.
- [22] 刘轩. 监狱人民警察职业倦怠的影响因素研究[D]. 贵州大学, 2024.
- [23] 符慧君. 新时期监狱人民警察队伍建设中存在的问题及对策探究[J]. 法制与社会, 2020, (26):138-139.
- [24] 刘世博, 王运敏. 新型冠状病毒肺炎疫情期间青年监狱警察职业倦怠问题研究[J]. 中国监狱学刊, 2021, 36(04):117-122.
- [25] 李勇. X监狱干警职业倦怠的现状分析与对策[D]. 河北师范大学, 2022.
- [26] 梁鑫鑫. H省X监狱青年警察职业倦怠原因及对策研究[D]. 西安理工大学, 2022.
- [27] 朱立成. 监狱人民警察队伍建设存在的问题及对策研究[D]. 曲阜师范大学, 2023.
- [28] 谢珊珊. 四川省S监狱女警察职业倦怠状况及对策研究[D]. 电子科技大学, 2024.
- [29] 贡太雷, 尹超业, 刘宏涛. 监狱警察心理健康现状、困境与策略[J]. 河南司法警官职业学院学报, 2024, 22(03):8-14.
- [30] 孔梦曦. 封闭式工作模式下监狱警察职业倦怠研究[D]. 西北师范大学, 2023.
- [31] 刘正邦. S区公安局基层民警职业倦怠问题研究[D]. 哈尔滨工程大学, 2023.

-
- [32] 全国司法职业教育教学指导委员会. 监狱人民警察概论[M]. 中国政法大学出版社:202401. 337.
- [33] 王鹏飞, 巩亚荣, 陈泽浩. 紧急状态下监狱行刑监督机制的创新发展——以重大公共卫生事件为分析视角[J]. 河南司法警官职业学院学报, 2023, 21 (03) : 22-27.
- [34] 胡天宏. 监狱惩罚改造功能和实现路径[J]. 中国监狱学刊, 2024, 39 (05) :17-24.
- [35] 王潇. 监狱警察柔性管理的实现方式研究[J]. 河南司法警官职业学院学报, 2021, 19 (03) :32-35.
- [36] 邵丹, 江春霞, 吴亚会, 等. 某军队医院护士工作压力、职业认同、职业倦怠的现状 & 关系研究[J]. 海军医学杂志, 2023, 44 (06) :584-589.
- [37] 耿祥建, 曹润林. 三维度理论视阈下我国公务员职业倦怠的干预[J]. 党政干部学刊, 2009, (04) :47-48.
- [38] 王浩宇. 警校生专业实习期间心理健康与工作倦怠的关系: 一项交叉滞后分析[J]. 黑龙江教育(理论与实践), 2024, (12) :34-38.
- [39] 张笑宵. 监狱警察职业倦怠问题研究[D]. 西北农林科技大学, 2024.
- [40] 余善法. 职业倦怠测量工具及应用中的问题与改进建议[J]. 环境与职业医学, 2023, 40 (04) :374-381.
- [41] 袁红梅, 张珊明, 王小凤, 等. 高校教师职业倦怠量表的初步编制[J]. 中国临床心理学杂志, 2009, 17 (06) :690-692.
- [42] 张朱珊莹, 曹汇敏, 谢勤岚. 高校人才培养若干问题的思考——从马斯洛需要层次理论出发[J]. 漯河职业技术学院学报, 2023, 22 (02) :100-104.
- [43] 刘普可, 汪霄, 杨莉, 等. 基于马斯洛理论的护理干预结合舒适护理模式对麻醉恢复室患者心理状态及苏醒质量的影响[J]. 临床医学研究与实践, 2021, 6 (12) :180-182.
- [44] 奋进中的广西柳州监狱[J]. 中国司法, 2019, (07) :2.
- [45] 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, (05) :677-684.
- [46] 李永鑫, 孟慧. 工作倦怠结构研究进展[J]. 心理科学, 2004, (02) :474-476.

-
- [47] 李建淼, 陈振华. 提升监狱民警职业认同感的思考[J]. 犯罪与改造研究, 2022, (07):81.
- [48] 杨光滢冰, 潘霄, 柏涌海. 长期隔离和受限环境任务成员的心理调节进展[J]. 海军军医大学学报, 2024, 45(07):813-820.
- [49] 赵迎山, 许添洋. 新疆兵团监狱警察身体健康调查研究[J]. 当代体育科技, 2012, 2(32):58-59.
- [50] 李子玉. 公务员职务与职级并行问题及对策研究[D]. 山东大学, 2020.
- [51] 全国人大常委会2024年度立法工作计划[J]. 中华人民共和国全国人民代表大会常务委员会公报, 2024, (03):537-541.
- [52] 刘建成, 刘润铭. 心理健康的原因分析和自我调适[J]. 心理月刊, 2019, 14(12):40.
- [53] 厉业栋. 江苏省监狱警察教育培训的研究[D]. 东南大学, 2016.
- [54] 赵婕. 铸警魂砺精兵强作风担使命[N]. 法治日报, 2024-02-05(001).
- [55] 郝俊. 基层民警激励机制研究[D]. 郑州大学, 2021.
- [56] 本刊. 坚持和加强党对公安工作的绝对领导奋力推进公安工作现代化——全国公安机关学习贯彻全国公安工作会议精神[J]. 公安研究, 2024, (07):5-14.
- [57] 高鹏博. 内蒙古自治区企业工资分配与政策调控研究[M]. 社会科学文献出版社:2019. 10. 232.

附录

关于 L 监狱基层警察职业倦怠调查问卷

尊敬的各位领导同事：

对您致以最诚挚的问候，感谢您抽出时间完成本调查！本次调查主要是为了研究 L 监狱基层监狱警察职业倦怠现状，从而探寻职业倦怠表现及影响因素，为后续确定倦怠成因提供借鉴。希望您能够助力我完成这份调查，问卷调查所包含的内容只会用作论文研究，此次问卷收集不会泄露您的信息。

第一部分：基本信息

1. 性别

☐男 ☐女

2. 年龄

☐21-30 岁 ☐31-40 岁 ☐41-50 岁 ☐51 岁以上

3. 婚姻状况

☐已婚 ☐未婚 ☐离异或丧偶

4 最高学历

☐高中/中专 ☐专科 ☐本科 ☐研究生

5. 从警年限

☐少于等于 5 年 ☐6-10 年 ☐11-20 年 ☐超过 20 年

6. 职务

☐一般警察 ☐科级领导 ☐处级领导

7. 工资

☐6000 元以下 ☐6000-8000 元 ☐8000 元以上

第二部分：MBI-GS 量表

情感耗竭

1. 监狱工作使我身心俱疲

☐从不 ☐几乎不 ☐少数 ☐经常 ☐多数 ☐几乎每天 ☐每天

2. 在监内一天工作结束后，我感到筋疲力尽

☐从不 ☐几乎不 ☐少数 ☐经常 ☐多数 ☐几乎每天 ☐每天

3. 面对一天的监内工作，我感到非常疲惫

☐从不 ☐几乎不 ☐少数 ☐经常 ☐多数 ☐几乎每天 ☐每天

4. 监内工作对我来说压力很大

☐从不 ☐几乎不 ☐少数 ☐经常 ☐多数 ☐几乎每天 ☐每天

5. 监内封闭的工作让我快要崩溃了

☐从不 ☐几乎不 ☐少数 ☐经常 ☐多数 ☐几乎每天 ☐每天

去人性化

6. 警察这份工作，我对它的兴趣越来越小

☐从不 ☐几乎不 ☐少数 ☐经常 ☐多数 ☐几乎每天 ☐每天

7. 我对监狱警察工作的热情不如从前了

☐从不 ☐几乎不 ☐少数 ☐经常 ☐多数 ☐几乎每天 ☐每天

8. 我对自己监狱警察工作的意义持怀疑态度

☐从不 ☐几乎不 ☐少数 ☐经常 ☐多数 ☐几乎每天 ☐每天

9. 我越来越少考虑如何为我所从事的工作做出贡献

☐从不 ☐几乎不 ☐少数 ☐经常 ☐多数 ☐几乎每天 ☐每天

个人成就感低下

10. 我能有效地解决工作中出现的问题

☐从不 ☐几乎不 ☐少数 ☐经常 ☐多数 ☐几乎每天 ☐每天

11. 我感觉自己正在为单位组织做出贡献

☐从不 ☐几乎不 ☐少数 ☐经常 ☐多数 ☐几乎每天 ☐每天

12. 在我看来，我很擅长监内所做的事情

☐从不 ☐几乎不 ☐少数 ☐经常 ☐多数 ☐几乎每天 ☐每天

13. 当我完成自己工作上的事情时，我感到很棒

☐从不 ☐几乎不 ☐少数 ☐经常 ☐多数 ☐几乎每天 ☐每天

14. 在监内工作时，我做完了大量有价值的工作

☐从不 ☐几乎不 ☐少数 ☐经常 ☐多数 ☐几乎每天 ☐每天

15. 我有信心自己能有效地完成所有监内工作

☐从不 ☐几乎不 ☐少数 ☐经常 ☐多数 ☐几乎每天 ☐每天

第三部分

监狱工作中的感触

16. 您对于目前的工作有什么意见或建议？

致 谢

行文至此，意味着我的研究生生涯即将画上句点。回首这段求学时光，酸甜苦辣皆成养分，滋养了我的学术与人生成长。在此，我谨以最诚挚的谢意，向所有给予我支持、帮助和鼓励的人致以深深的感激。

衷心感谢我的导师张云丰教授。非常感谢您在学术上的悉心指导，从论文选题、框架设计到研究方法、成果凝练，每一步都倾注了您的心血。您严谨的治学态度、渊博的学识和敏锐的学术洞察力，让我终身受益。您的宽容与关怀也让我在迷茫时找到方向。还有校外导师茅红星老师，一直坚忍不拔的精神，激励着我前进。特别感谢研究生秘书李婕老师，从入学时的鼓励，以及在课程学习遇到的困难，都提供了宝贵的建议与帮助，让我学业得以顺利进行。还有感谢班主任余丹丹老师，在您的帮助与指导下让我也更进一步。感谢所有授课老师，你们用丰富的专业知识和生动的教学方法，让我在理论学习和实践研究方面都取得了很大的进步。你们的课程拓宽了我的视野，加深了我对专业的理解和认识，为我的论文写作奠定了坚实的基础。感谢遇见同门的师兄师姐、师弟师妹和同窗好友，特别是我的“引路人”杨媛媛学姐入学以来每个学习阶段的指导与帮助，最友好和善的同门朱苗苗一起探讨学术、攻克难题的日子，在工作与学习两难之时，给予了我很大的帮助，内心由衷的感谢她们。还有刘家才同学，我的好战友在需要的时候总能给予关键的支持，他的积极向上精神也是我学习的动力，这段并肩奋斗的情谊我将永远珍藏。

感谢我的家人。在我三年的读研生涯里，你们对家庭无微不至的关怀与照顾，让家里的两个小可爱得以健康成长，你们无私的爱与理解是我最坚实的后盾。求学路上，你们的默默付出和鼓励让我无惧挫折，才能全身心的勇敢前行，让学业得以顺利完成。

最后，向参与论文评审和答辩的各位专家致以谢意，感谢你们提出的宝贵意见与建议，这将对我今后的研究和工作产生积极的影响。文中不足之处，未来我将继续完善研究。

谨以此文献给所有关心、帮助过我的人！