

工作要求对警察压力反应的影响

——基本心理需要的遮掩与工作自主性的调节作用

陈培峰, 吴琳

重庆大学公共管理学院, 重庆

收稿日期: 2022年2月28日; 录用日期: 2022年3月22日; 发布日期: 2022年3月28日

摘要

目的: 探讨工作要求对警察压力反应的影响, 以及工作自主性的调节作用和基本心理需要的中介作用。方法: 采用工作要求量表、工作自主性量表、基本心理需要量表和压力反应量表对251名公安机关人民警察进行调查。结果: 1) 工作要求增加了警察的压力反应, 工作自主性没有起到缓冲作用, 反而增强了这种影响; 2) 工作要求可以通过基本心理需要的满足以部分减轻警察压力反应, 即基本心理需要存在遮掩效应。结论: 调整优化警察工作中的挑战性要求和工作自主性配比, 满足警察基本心理需要, 对降低警察负面压力反应具有重要价值。

关键词

工作要求, 压力反应, 基本心理需要, 工作自主性

The Influence of Job Demands on Police Stress Response

—The Masking Effect of Basic Psychological Needs and the Moderating Role of Job Autonomy

Peifeng Chen, Lin Wu

School of Public Policy and Administration, Chongqing University, Chongqing

Received: Feb. 28th, 2022; accepted: Mar. 22nd, 2022; published: Mar. 28th, 2022

Abstract

Objective: The objective is to explore the influence of job demands on police stress response, as well as the moderating role of job autonomy and the mediating role of basic psychological needs.

文章引用: 陈培峰, 吴琳. 工作要求对警察压力反应的影响[J]. 社会科学前沿, 2022, 11(3): 943-951.
DOI: 10.12677/ass.2022.113130

Method: 251 people's police officers of public security organs were investigated by using the job demands scale, the job autonomy scale, the basic psychological needs scale and the stress response scale. **Result:** 1) The police job demands are forward to predict the stress response, but the job autonomy does not act as a buffer, and will enhance the degree of this impact; 2) The police job demands can partially reduce stress response by meeting basic psychological needs, that is, there is a masking effect of basic psychological needs. **Conclusion:** Adjusting and optimizing the ratio of challenging demands and job autonomy in police work, meeting the basic psychological needs, is of great value to reduce the negative pressure response of police.

Keywords

Job Demands, Stress Response, Basic Psychological Needs, Job Autonomy

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

警察从事的是充满风险和不良事件的压力密集型职业, 承受的心理压力在所有应激性职业中高居首位, 因此被称作“压力群体”。压力过大不仅会威胁警察个人的身心健康, 也会影响公安队伍的战斗力和社会的安定。因此, 压力带来的负面影响使得压力反应及其影响因素成为研究热点。

压力研究侧重于压力的来源和结果, 即压力源和压力反应[1], 常使用工作特征压力模型来研究工作特征与职业压力的关系[2], 认为不同职业的工作特征是影响压力积极反应(挑战、动力)和消极反应(焦虑、烦恼、抑郁、冲动)[3]的重要因素。工作要求-资源理论模型(JD-R)是应用最为广泛的工作特征压力模型, 也是职业健康心理学的主流理论模型。该理论最初用于解释职业倦怠, 将影响倦怠的工作特征划分为工作要求和资源, 后被广泛应用于幸福感、工作投入等领域的研究, 而职业倦怠只是压力反应的一种极端和特殊的形式[4]。近几年, 不少学者以 JD-R 模型为基础来探讨不同职业中起关键作用的具体的工作要求和资源, 如教师[5]、学术期刊编辑[6]、保健机构员工[7]等。也有学者研究了工作特征对公安民警的职业倦怠、工作投入[8]和敬业度[9]的影响, 但对压力反应的影响研究较少。警察工作面广、线长、点多、社会期望高, 有着与其他职业截然不同的工作特征[10], 这些工作特征如何影响警察的压力亟待研究。

JD-R 模型中存在工作要求的健康损害过程, 假设高工作要求会消耗工作者的资源, 带来工作压力感[4]。工作要求作为一种可被个体感知到的工作压力源, 在应对过程中消耗资源还有可能带来更多的压力, 形成损失螺旋[7]。有学者将警察的压力源分为行动压力源和组织压力源, 行动压力源正是与警务的特殊性有关[11]。因此, 本文将工作要求作为影响警察压力反应的重要因素, 从压力反应的消极结果提出研究假设 1: 工作要求会增加警察的压力反应。(H1)

虽然工作要求对倦怠和压力的预测已有较多研究, 但是这种关系的中介机制还缺乏解释[12]。“压力源-影响变量-压力结果”是常用的分析模式[1], 过往研究发现的压力源-压力结果的中介变量包括组织支持感[13]、心理资本[1]、应对方式[14]、自我效能感[15]等。根据自我决定理论, 自主、胜任和关系三种基本心理需要是个体心理成长、内化和心理健康必备的条件, 也是个体获得最优发展的必要条件[16]。基本心理需要的满足程度对个体体验到的幸福感[17]、心理健康[18]和良好的关系[19]都有着积极的预测作用, 所以基本心理需要满足较好的警察, 能够对工作压力产生的负面反应进行更好地调适。如果基本

心理需要得不到满足, 个体就会寻求其他需要进行补偿, 从而导致较严重的心理和生理问题, 比如抑郁、焦虑等负面情绪和消极应对方式[20]; 需要的持续受挫还会导致内部动机降低并增加个体感受到的压力和疲劳感[19]。因此, 警察基本心理需要的满足对于压力反应有预测作用。

根据认知评价理论, 环境是基本心理需要满足的重要影响因素[21], 而工作环境是其中重要的微观因素[20]。已有研究证实, 工作要求负向预测个体的基本心理需要满足, 工作资源则相反[22]。与研究基本心理需要与其他变量的相关关系相比, 将其作为变量间的中介变量或调节变量更能凸显其价值[18]。根据上述探讨可推测, 工作要求负向影响基本心理需要满足, 基本心理需要满足负向影响压力反应, 而又有工作要求正向影响压力反应, 满足中介效应的检验条件, 因此, 提出研究假设 2: 警察基本心理需要中介了工作要求与压力反应的关系。(H2)

JD-R 模型的两个过程(工作要求的健康损害过程和工作资源的激励过程)并不是独立的, 工作资源可以作为缓和因素参与工作要求的健康损害过程。与其他职业相比, 警察的工作自主性较低, 而工作自主性作为一种工作资源有可能缓冲工作要求对压力反应的影响。根据资源保存理论, 个体通常以自身所持有的资源来应对工作环境中的各种压力, 当失去资源或获取的资源无法满足工作压力时, 就会产生压力反应[23]。由此, 提出假设 3: 工作自主性负向预测警察压力反应, 并且可以缓和工作要求对压力反应的影响。(H3)

本文欲从警察的工作特征入手, 研究工作要求对压力反应的影响, 以及工作自主性和基本心理需要在其中的作用, 根据上述理论和研究假设, 研究模型如下图 1:

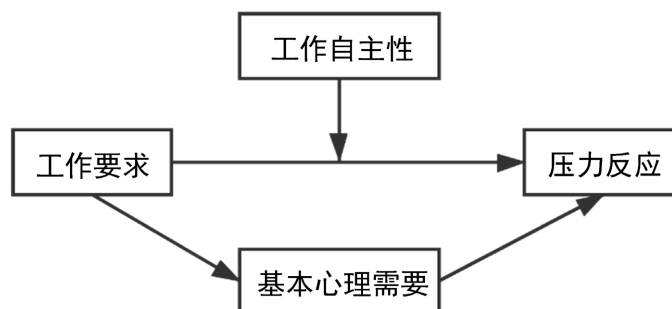


Figure 1. Research model

图 1. 研究模型

2. 方法

2.1. 被试

本研究面向某市公安机关人民警察, 包括治安、户籍、刑侦、交通、外事、经侦、网监、监所警察等, 根据比例建立抽样框, 分层抽样, 进行问卷调查, 共获取有效问卷 251 份。其中, 男警察 217 名, 女警察 34 名。年龄 26~30 岁 5 名, 31~40 岁 119 名, 41~50 岁 99 名, 51~60 岁 28 名。工作年限 10 年及以下 42 名, 11~15 年 66 名, 16~20 年 40 名, 21~25 年 39 名, 26 年及以上 64 名。

2.2. 研究工具

2.2.1. 工作要求量表

工作要求量表包含定量要求、技能要求和情绪要求三个分量表。定量要求和技能要求采用工作内含量表中的工作要求分量表(Job Content Questionnaire, Karasek, 1998)、情绪要求采用工作经历和评估问卷中的情绪负荷子量表(the Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work, Van Veldhoven & Meijman, 1994), 并在此基础上根据警察职业特点进行适当修正后的量表进行测量。量表共 13

个条目, 其中定量要求 5 个条目、情绪要求 4 个条目、技能要求 4 个条目。量表采用 5 点计分, 分数越高表示工作要求越高。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.900。

2.2.2. 工作自主性量表

采用由 Karasek (1979)编制、阳志平等译(2004)的决策自主性量表对警察的工作自主性进行测量。工作自主性量表共 4 个条目, 采用 5 点计分, 分数越高表示工作自主性越高。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.898。

2.2.3. 基本心理需要量表

采用是 Deci 和 Ryan (2001)编制、喻承甫等找专业人士翻译(2012)的基本心理需要量表, 并根据警察职业特征进行适当修正后对警察的基本心理需要进行测量。量表包含自主需要、关系需要和胜任需要三个分量表, 共 15 个条目, 其中自主需要 4 个条目、关系需要 6 个条目、胜任需要 5 个条目。量表采用 5 点计分, 分数越高表示基本心理需要的满足程度越好。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.805。

2.2.4. 压力反应量表

目前, 国内还没有针对警察的职业压力量表, 本研究采用台湾邱国铭(1994)针对司法从业人员职业压力调查问卷的压力反应部分, 对生理、心理及行为上的压力反应进行测量。量表共 10 个条目, 采用 5 点计分, 分数越高, 表示被调查者该压力反应越强。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.938。

2.3. 数据处理与分析

采用 SPSS 22.0 对数据进行 Harman 共同方法偏差检验、变量描述性统计、变量间的相关分析和回归分析等数据统计分析。使用 SPSS 插件 PROCESS 对基本心理需要的中介效应和工作自主性的调节效应进行检验。

3. 结果

3.1. 共同方法偏差检验

利用 Harman 单因子检验法对可能存在的共同方法偏差进行检验, 发现, 特征值大于 1 的因子共有 9 个, 同时第一个因子解释的变异量为 25.88%, 小于 40%的临界标准, 说明共同方法偏差不明显。

3.2. 描述统计及相关分析

表 1 展示了本文四个主要变量的均值、标准差以及变量间的相关系数。可以发现, 工作要求和自主性均与基本心理需要呈现显著正相关关系($p < 0.01$); 工作要求与压力反应呈显著正相关关系($p < 0.05$); 工作自主性和基本心理需要与压力反应呈显著负相关关系($p < 0.01$)。样本容量 $n = 251$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, 下同。

Table 1. Descriptive statistics and correlation matrix
表 1. 描述统计及相关矩阵

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4
1) 工作要求	3.70	0.67	-			
2) 工作自主性	2.97	0.91	0.35**	-		
3) 基本心理需要	3.30	0.53	0.29**	0.51**	-	
4) 压力反应	3.27	0.86	0.13*	-0.20**	-0.44**	-

3.3. 工作要求对警察压力反应的影响

3.3.1. 基本心理需要的中介效应检验

根据温忠麟所提出的中介效应检验程序[24]，采用 SPSS 22.0 进行多层次回归检验(见表 2)，再运用 Hayes 开发的 SPSS 宏程序 PROCESS 进行 Bootstrap 检验[25]，重复抽样 5000 次，分析基本心理需要在警察工作要求和压力反应之间的中介作用。表 2 结果表明，工作要求和基本心理需要对压力反应产生显著影响，工作要求对基本心理需要产生显著影响。

通过 Bootstrap 检验(表 3)发现，工作要求对压力反应的直接效应为正(效应值为 0.36)，间接效应为负(效应值为-0.20)，符号相反。根据温忠麟等人所提出的中介效应检验改良版，如果间接效应和直接效应符号相反，总效应就出现了被遮掩的情况，其绝对值比预料的要低[26]。因此，基本心理需要在工作要求和压力反应之间的作用应以遮掩效应立论，效应值为 $|ab/c'| = 54.57\%$ 。假设 1, 2 成立，但中介效应的前半段结果显示工作要求正向预测基本心理需要。

Table 2. Regression test of mediating effect
表 2. 中介效应回归检验

变量		因变量：压力反应		因变量：压力反应		因变量：基本心理需要	
		β	t	β	t	β	t
控制变量	性别	-0.22	-1.57	-0.37	-2.37*	0.19	2.01*
	年龄	0.02	0.21	-0.09	-0.69	0.14	1.78
	工作年限	-0.03	-0.51	-0.00	-0.01	-0.03	-0.88
自变量	工作要求	0.36	4.86**	0.16	2.02*	0.24	4.94**
中介变量	基本心理需要	-0.83	-8.83**				
R^2		0.52		0.21		0.33	
F 值		18.58		2.83		7.45	

Table 3. Bootstrap test of mediating effect
表 3. 中介效应 Bootstrap 检验

路径	间接效应	SE	95%置信区间
工作要求→基本心理需要→压力反应	-0.20	0.05	[-0.30, -0.10]

3.3.2. 工作自主性的调节效应检验

检验工作自主性在工作要求和压力反应关系中的调节作用，结果见表 4。交互项显著($p < 0.05$)，说明工作自主性在工作要求和压力反应关系中存在调节作用。在主效应中，工作自主性的系数显著($p < 0.01$)且为负，即工作自主性对压力反应具有显著负向影响。

为进一步检验调节作用的方向，采用简单斜率检验来分析工作自主性在警察工作要求和压力反应之间的调节作用。按工作自主性的平均分加减一个标准差将被试分为高工作自主性水平组(高于平均数一个标准差的被试)、低工作自主性水平组(低于平均数一个标准差的被试)以及中等工作自主性水平组(介于上述两组之间的被试)。采用分组回归的方式考察警察工作要求与压力反应之间的关系，结果如图 2 所示：随着工作自主性水平的升高，工作要求对压力反应的正向预测作用逐渐增强(由 $\beta = 0.19$, $p < 0.05$ 增强为 $\beta = 0.55$, $p < 0.01$)。假设 3 部分不成立。

Table 4. Moderation effect test
表 4. 调节效应检验

因变量：压力反应			
效应	变量	β	t
主效应	工作要求	0.23	3.59**
	工作自主性	-0.29	-4.50**
	R^2		0.12
	调整 R^2		0.10
	F 值		6.49
调节效应(加入交互项)	工作要求	0.29	4.26**
	工作自主性	-0.32	-4.93**
	交互项	0.16	2.61*
	R^2		0.14
	调整 R^2		0.12
	F 值		6.67

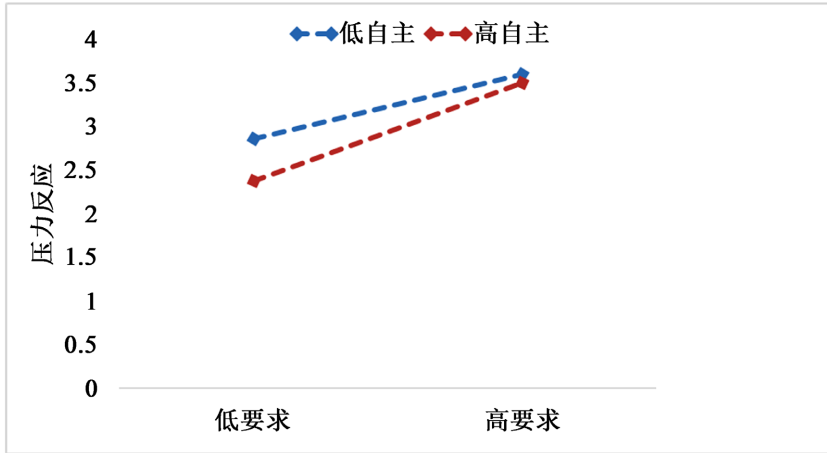


Figure 2. The moderating effect of job autonomy on the relationship between job demands and stress response
图 2. 工作自主性对工作要求与压力反应之间关系的调节作用

4. 讨论及结论

警察职业压力较大，面临着较大的健康风险和行为风险，因其特殊职责有着与其他职业截然不同的工作特征，本文以此为切入点，以某市警察为样本，主要探讨了工作要求对警察压力反应的影响，验证了工作自主性的调节作用和基本心理需要的中介效应。

第一，工作要求总体上增加警察的压力反应。这与人前针对职工的研究结果一致，早在 1988 年，就有研究者发现，工作要求对于抑郁、焦虑和倦怠等压力反应有决定性影响，特别是当职工缺乏自主性或工作控制时尤其如此[27]。工作要求需要警察消耗身心资源去应对，从而出现因资源耗竭而产生影响生活和工作的生理、心理和行为反应。

第二，工作要求可以通过基本心理需要的遮掩效应而部分降低警察压力反应。此遮掩效应主要体现在警察工作要求对基本心理需要满足的影响，与人前研究结果不同的是，本研究中工作要求并不会阻碍

警察基本心理需要的满足,反而会提高满足程度,从而带来积极结果。实际上,有很多研究都证明了工作要求也可能产生积极作用,研究者将工作要求分为阻碍性和挑战性要求[28]。阻碍性工作要求是角色模糊和角色冲突等给个体带来消极影响的要求,而挑战性工作要求是时间压力和责任等有可能促进个人成长和实现的要求[29],员工通过制定具有挑战性的工作要求对增加幸福感也具有直接影响[30]。

有研究者提出,工作要求作为压力源,不论是挑战性还是阻碍性,都需要消耗员工一定的资源与精力[31],进而会导致焦虑或疲倦等压力反应[28]。有研究者发现,挑战性和阻碍性压力源具有相同的心理过程,均导致消极的情绪体验结果[32]。但也有学者发现有些挑战性工作要求虽然也会因消耗一定能量带来负面作用,但更多的是积极作用,如高工作职责和范围、工作复杂性等是一种潜在的能促进个体成长、学习并获得收益的机会。本研究出现的结果也可能是与警察的职业特殊性相关,警察作为人民的公仆,是全心全意为人民服务的工作者,具有较高的职业归属感、责任感[33]、高尚的职业修养和对自身价值的追求,使其对自身的要求高于普通职业员工。

根据过往研究以及警察工作实际情况,警察工作要求对基本心理需要的满足可能主要是由技能要求作为挑战性要求,带来更多潜在收益以弥补个体资源的丧失。有研究证明,技能多样性有助于提升基本心理需要的满足程度[34]。与定量要求和情绪要求相比,技能要求在警察的选拔以及训练中受到更多关注,因此在面对技能要求时,警察有较强的应对能力,自我的心理胜任感增加,胜任需要得以满足,自我认同感也会增强,自主需要得以满足,进一步促进了社会关系的发展以及关系需要的满足。并且,在狱警样本中,定量要求和情绪要求会造成狱警职业倦怠升高,但是技能要求反而会降低职业倦怠[35]。

研究结果中,警察基本心理需要的满足可负向预测压力反应,这与基本心理需要理论所述一致。当工作环境满足警察的基本心理需要,可以促进警察的外部动机内化,从而带来更加积极的心理状态和工作行为。

第三,工作自主性在工作要求和警察压力反应之间存在调节作用。一方面,工作自主性负向影响警察压力反应。另一方面,警察的工作自主性并未对工作要求对压力反应的影响起到缓冲作用,反而会增强这种影响强度。大多数研究是支持工作资源的缓冲作用的,但有研究者发现过类似结果,高社会支持会导致压力的消极影响增加,而不是下降[36],这一现象被称为“反缓冲效应”,也有研究者发现社会支持在警察中也存在“反缓冲效应”[11]。因此,根据本文研究结果,可以认为工作自主性在警察样本中也存在类似“反缓冲效应”,也就是说,具有高工作自主性的警察与低工作自主性的警察相比,由其工作要求所造成的压力反应会更强烈。且在狱警样本的研究中,工作自主性与职业倦怠负相关关系也未得到支持[35],说明对于警察这一职业,其工作自主性的作用较为特殊。这可能是由于警察工作关系到人民群众的生命安全和切实利益,为保证工作任务的效率和顺利完成,通常强调严格服从组织、上级的指示和命令,工作自主性较低,这可以保证完成任务的高效性,而若是工作自主性较高,且工作要求也较高,个体就会承受较大的工作压力,从而出现负面压力反应。

因此,根据本文研究结果,要降低压力反应以减少对警察身心健康和工作的影响,一方面,可以适当调整工作要求的程度,可以适当提高技能要求的占比。另一方面,要控制好警察的工作自主性,既不能过低造成工作资源匮乏影响警察工作和身心健康,也不能过高反而增强工作要求对压力反应的影响。最后,可从提高警察基本心理需要满足程度入手,寻找减轻警察工作压力的措施。此外,除了减低压力反应外,在工作压力产生之后,采取适当的应对方式也非常重要,如果没有及时应对,当工作压力变得慢性时,就会强烈地影响身心健康[11]。

参考文献

- [1] 张阔, 邹洋, 汪新建. 心理资本在工作压力源和压力反应间的作用: 调节还是中介? [J]. 心理学探新, 2013,

- 33(6): 532-536+540.
- [2] 夏福斌, 林忠. 工作特征压力模型: 理论述评及其应用[J]. 中国人力资源开发, 2013(3): 100-105.
- [3] 陈佩, 石伟. 领导风格、工作压力与组织忠诚间的关系研究——以某机场集团公司为例[J]. 当代经济管理, 2013, 35(1): 67-73.
- [4] 吴亮, 张迪, 伍新春. 工作特征对工作者的影响——要求-控制模型与工作要求-资源模型的比较[J]. 心理科学进展, 2010, 18(2): 348-355.
- [5] 梁文艳. 工作要求、工作资源与教师的工作满意度——基于上海教师教学国际调查数据的实证研究[J]. 教育研究, 2020, 41(10): 102-115.
- [6] 高虹. 学术期刊编辑职业倦怠的工作要求-资源模型构建[J]. 中国科技期刊研究, 2020, 31(6): 671-676.
- [7] Van Woerkom, M., Bakker, A.B. and Nishii, L.H. (2016) Accumulative Job Demands and Support for Strength Use: Fine-Tuning the Job Demands-Resources Model Using Conservation of Resources Theory. *Journal of Applied Psychology*, **101**, 141-150. <https://doi.org/10.1037/apl0000033>
- [8] 张姝玥, 许燕, 王芳. 工作要求、工作资源对警察的工作倦怠和工作投入的预测作用[J]. 中国健康心理学杂志, 2007, 15(1): 14-16.
- [9] 陆嗣文. 基于工作要求——资源模型的公安派出所民警敬业度研究[D]: [硕士学位论文]. 北京: 中国人民公安大学, 2019.
- [10] 贺元骅, 凤四海, 胡世群, 杨骁勇. 警察工作倦怠与社会支持关系研究[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2010, 36(3): 13-16.
- [11] Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., et al. (2020) Job Stress, Burnout and Coping in Police Officers: Relationships and Psychometric Properties of the Organizational Police Stress Questionnaire. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, **17**, Article No. 6718. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186718>
- [12] 马富萍, 张倩霓, 杨柳. 基于工作要求-资源模型的高校教师职业倦怠产生机理研究——以 D 高校为例[J]. 管理案例研究与评论, 2020, 13(3): 302-314.
- [13] 张西超, 胡婧, 王亮, 陈萌萌. 挑战性-阻断性压力源对工作满意度的影响: 组织支持感受的作用机制[J]. 经济科学, 2013(5): 111-120.
- [14] 王钢, 张大均. 幼儿教师心理资本、职业压力与工作绩效: 应对方式的中介作用[J]. 心理学探新, 2017, 37(3): 269-274.
- [15] 姚昊, 马立超. 挑战性-阻碍性科研压力对研究生焦虑心理的影响: 成就动机与自我效能感的中介作用[J]. 中国高教研究, 2021(5): 79-85.
- [16] 张春虎. 基于自我决定理论的工作动机研究脉络及未来走向[J]. 心理科学进展, 2019, 27(8): 1489-1506.
- [17] Van den Broeck, A., Ferris, D.L., Chang, C.-H. and Rosen, C.C. (2016) A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, **42**, 1195-1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- [18] Schutte, N.S. and Malouff, J.M. (2021) Basic Psychological Need Satisfaction, Affect and Mental Health. *Current Psychology*, **40**, 1228-1233. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-0055-9>
- [19] 吴才智, 荣硕, 朱芳婷, 湛燕, 郭永玉. 基本心理需要及其满足[J]. 心理科学进展, 2018, 26(6): 1063-1073.
- [20] 邓林园, 辛翔宇, 徐洁. 高一学生焦虑抑郁症状与父母自主支持、基本心理需要满足的关系[J]. 中国心理卫生杂志, 2019, 33(11): 875-880.
- [21] 赵燕梅, 张正堂, 刘宁, 丁明智. 自我决定理论的新发展述评[J]. 管理学报, 2016, 13(7): 1095-1104.
- [22] van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., de Witte, H. and Lens, W. (2008) Explaining the Relationships between Job Characteristics, Burnout, and Engagement: The Role of Basic Psychological Need Satisfaction. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health and Organisations*, **22**, 277-294. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>
- [23] Hobfoll, S.E. (2011) Conservation of Resource Caravans and Engaged Settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **84**, 116-122. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>
- [24] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 刘红云. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报, 2004(5): 614-620.
- [25] Hayes, A.F. (2013) Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach. *Journal of Educational Measurement*, **51**, 335-337. <https://doi.org/10.1111/jedm.12050>
- [26] 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展[J]. 心理科学进展, 2014, 22(5): 731-745.
- [27] Landsbergis, P.A. (1988) Occupational Stress among Health-Care Workers—A Test of the Job Demands-Control Model. *Journal of Organizational Behavior*, **9**, 217-239. <https://doi.org/10.1002/job.4030090303>

-
- [28] Crawford, E.R., Lepine, J.A. and Rich, B.L. (2010) Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology*, **95**, 834-848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- [29] Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2017) Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, **22**, 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- [30] Tims, M., Bakker, A.B. and Derks, D. (2013) The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, **18**, 230-240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- [31] 于坤, 刘晓燕. 压力源如何影响情绪耗竭变化? 职业延迟满足的调节作用[J]. 管理评论, 2021, 33(2): 217-226.
- [32] 吴国强, 郭亚宁, 黄杰, 鲍旭辉, 李越. 挑战性-阻碍性压力源对工作投入和工作倦怠的影响: 应对策略的中介作用[J]. 心理与行为研究, 2017, 15(6): 853-859.
- [33] 李琼. 依法治国视域中警察权益保障的困境解读和路径构建[J]. 理论月刊, 2019(12): 106-112.
- [34] 朱平利, 刘骄阳. 工作特征与农民工相对剥夺感: 基本心理需要的中介作用(英文) [J]. 中国临床心理学杂志, 2018, 26(6): 1136-1140+1157.
- [35] 张金未. 甘肃省 C 监狱警察职业倦怠影响因素及对策研究[D]: [硕士学位论文]. 兰州: 兰州大学, 2020.
- [36] Kaufmann, G.M. and Beehr, T.A. (1986) Interactions between Job Stressors and Social Support: Some Counterintuitive Results. *Journal of Applied Psychology*, **71**, Article No. 522. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.522>