



中國人民大學  
RENMIN UNIVERSITY OF CHINA

# 专业硕士学位论文

THESIS OF PROFESSIONAL MASTER DEGREE

论文题目：T市公安边防警察角色压力对工作投入作用的实证研究

(英文)：An Empirical Study of the Effect of Role Stress on Job Engagement  
among the Public Security Border Police in T City

作者：王拓

指导教师：刘鹏

2020 年 06 月 10 日

中国人民大学  
专业硕士学位论文

(中文题目) T市公安边防警察角色压力对工作投入作用的实证研究  
(英文题目) An Empirical Study of the Effect of Role Stress on Job  
Engagement among the Public Security Border Police in T  
City

作者学号: 2017102111

作者姓名: 王拓

所在学院: 公共管理学院

专业学位名称: 公共管理硕士 (MPA)

导师姓名: 刘鹏 (教授)

论文主题词: T市公安边防警察; 体制改革; 角色压  
(3—5个) 力; 工作投入

论文提交日期: 2020年06月10日

# 独创性声明

本人郑重声明：所呈交的论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果，也不包含为获得中国人民大学或其他教育机构的学位或证书所使用过的材料。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示了谢意。

论文作者（签名）：             日期：      2020.06.10      

## 关于论文使用授权的说明

本人完全了解中国人民大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留送交论文的复印件，允许论文被查阅和借阅；学校可以公布论文的全部或部分内容，可以采用影印、缩印或其他复制手段保存论文。

论文作者（签名）：             日期：      2020.06.10      

指导教师（签名）：             日期：      2020.06.10

## 摘要

T 市公安边防警察长期驻守在该市沿海一线，自建国以来经历了多次体制机制调整，在不同时期履行着同样的守卫 T 市沿海安全的职责。随着国家机构改革大幕的开启，该群体自 2019 年 1 月 1 日起以“整建制划转”的方式正式归入 T 市公安队伍，实现了由军人到警察的角色转变。长期以来在军队体制下，该群体养成了政治素质过硬、工作作风过硬和责任担当过硬的良好精神面貌。然而，面对体制改革带来的工作内容和角色转变，群体内逐渐产生了思想波动，表现为部分人不再像以往一样将全部精力投入到工作当中。这部分人认为，改革带来了太多的不确定性，这些不确定因素导致他们无法专心的工作，无法像以前在部队时那样，工作时有干劲并且乐意奉献。笔者在对该群体内个别人员进行访谈并进行理论研究后，将研究方向确定为“角色压力对工作投入作用的研究”。

通过查阅研究工作投入和角色压力的相关文献，笔者在对工作投入和角色压力的内涵、理论、结构、测量以及相关实证研究归纳梳理后发现，在角色压力对工作投入的作用机制中（依据工作要求-资源理论和角色动态情境理论）可能存在着组织支持感、工作特征中间作用的影响。鉴于此，笔者对相关文献内容进行了回顾总结后，形成了本文的研究框架，并提出了以下研究假设：(1)角色压力各维度对工作投入各维度可能产生负向影响；(2)组织支持感在角色压力各维度对工作投入各维度作用机制中可能起到中介作用；(3)工作特征在角色压力各维度对工作投入各维度作用机制中可能产生调节作用。随后，笔者对 T 市公安边防警察及相关研究变量进行了概念界定，选定了相关测量量表，在设计了本文的调查问卷的同时，明确了问卷发放对象。发放对象以基层派出所民警为主，同时涵盖群体内各个工作岗位不同工作编制的人员，问卷的发放和回收采用分层和简单随机相结合的抽样方法通过网络和实地两种途径进行。该研究在对问卷样本数据的有效性进行审核后，最终获取 253 份有效问卷。

在数据分析阶段，本文通过使用 SPSS23.0 软件进行了样本及变量的描述性分析、信效度检验、共同方法偏差检验、差异性分析、相关性分析和多元分层

线性回归分析；通过使用 AMOS24.0 软件对各潜变量结构进行了验证性因子分析，并对本文研究结构方程模型进行了分析。数据分析具体包括五个步骤：第一步，通过描述性分析揭示本文研究群体的基本人口特征及在各变量上的总体表现；第二步，通过对各变量及维度的信效度进行检测确认结果良好；第三步，通过采用独立样本 T 检验和单因素 ANOVA 分析方法，对七个人口变量作用于工作投入上的差异性进行分析的基础上，得出其中可能具有显著性差异的变量；第四步，通过相关分析和结构方程模型分析来验证本文主效应和中介效应的假设；第五步，对相关人口变量进行了哑变量处理组成模型一，对自变量、调节变量、自变量和调节变量的交互项进行了中心化处理组成模型二的基础上，通过多元分层线性回归分析验证本文调节效应的假设。基于以上步骤，最终确定了本文研究模型，并得出以下结论：(1)T 市公安边防警察群体部队特征明显：年龄偏年轻化，以男性为主，并且工作整体性、协同性较突出；(2)该群体工作投入总体为中等偏高水平，角色压力为中等偏低水平，在组织支持感和工作特征上均表现为中等偏高的水平；(3)该群体角色模糊对活力、奉献、专注均起到显著负向影响，角色超载对专注起到显著负向影响；(4)该群体组织支持感分别中介了角色模糊对活力、角色模糊对奉献的关系；(5)该群体工作特征在角色冲突与奉献之间、角色超载与专注之间存在不同程度的正向调节作用。另外，本文通过结合本研究揭示的处于体制改革期间的 T 市公安边防警察群体工作投入影响因素，对新形势下 T 市公安边防警察发展路径提出如下四方面政策建议：(1)聚焦问题弊端持续攻坚克难不断取得跨军地改革新成效；(2)坚持以维护沿海安全为宗旨不断探索新时期特色鲜明的工作机制；(3)坚持以政治建警为统领不断推动队伍正规化专业化职业化建设；(4)突出战略性谋划不断建立完善民警工作保障制度。文章最后笔者结合研究发现，对修订完善测量量表、突出角色压力正向性影响的研究和丰富工作投入作为中间变量的研究等三个方面内容进行了展望，并从样本数量、对象和内容三个方面提出了研究不足。

**关键词：**T 市公安边防警察 体制改革 角色压力 工作投入

## Abstract

The Public Security Border Police in T City (PSBP in T city) stationed on the coast of the T city for a long time. Although it has undergone many institutional adjustments since the founding of the People's Republic of China, it has performed the same duty of guarding the city's coastal security at different times. With the reform of the state institution, this group was included in the public security team of T City on January 1, 2019 in the form of "construction system transfer", and the group members realized the role change from soldiers to police. Previously, under the military system, this group had a good mental outlook, which was specifically manifested in excellent political quality, excellent work style, and excellent responsibility. However, some members of this group faced with the changes in work content and roles brought about by the system reform, and gradually produced ideological fluctuations. This group of people believe that the reform has brought too much uncertainty, and these uncertain factors have prevented them from concentrating on their work, being motivated and willing to dedicate themselves at work. After interviewing individual people in this group and conducting theoretical research, the author determined the research direction of this article as "the effect of role stress on job engagement".

The author consulted the relevant literature on the study of work engagement and role stress, and summarized the connotation, theory, structure, measurement and empirical research related to work engagement and role stress. The author found that, according to the work demands-resources theory and role dynamic situation theory, there might be intermediate effects of perceived organizational support and work characteristics in the role mechanism of role stress on job engagement. In view of this, the author formulated the framework of this study and made three hypotheses. The three assumptions were: (1) each dimension of role stress might have a negative impact on each dimension of work engagement; (2) the perceived organizational

support might play an intermediary role in the role of each dimension of role stress on each dimension of work engagement; (3 ) Work characteristics might play a regulatory role in the role of each dimension of role stress on each dimension of work engagement. Focusing on these three assumptions, the author first defined the concept of the public security frontier police in T City and related research variables; then, the four measurement scales were selected and a questionnaire was designed; finally, the target of the questionnaire was clearly defined. The targets of the distribution were mainly the policemen at the grassroots police station, and they also covered the personnel with different work establishments in each job position in the group. The questionnaires were distributed and recovered using a combination of stratified and simple random sampling methods, and the questionnaires were carried out in two ways: online and field. After reviewing the validity of the questionnaire data, this study eventually obtained 253 valid questionnaires.

In the data analysis stage, the author used SPSS software to carry out descriptive analysis, reliability and validity test, common method deviation test, difference analysis, correlation analysis and multiple layered linear regression analysis of samples and variables; the author used AMOS software to perform a confirmatory factor analysis of each latent variable structure, and analyzed the structural equation model studied. Specifically, the data analysis process includes five steps: (1) Revealing the characteristics of the researcher 's base group and the overall performance on each variable through descriptive analysis; (2) Testing the reliability and validity of each variable and dimension through the reliability and validity tests; (3) Finding the difference variables among the seven population variables that affect the work engagement through independent sample T test and single factor ANOVA analysis methods; (4) Verifying the main hypothesis of effect and intermediary effect through correlation analysis and structural equation model analysis; (5) Verifying the hypothesis of regulation effect through multiple layered linear regression analysis.

Based on the above analysis, this study drew the following conclusions: (1) The group characteristics of the PSBP in T city were obvious: the members were younger

in age, mainly male, and they were more prominent in the integrity and coordination of work; (2 ) The group's work engagement was medium to high, the role stress was medium to low, and the perceived organizational support and work characteristics were medium to high; (3) The role ambiguity of this group had a significant negative effect on vigor, dedication and absorption, and the role overload also had a significant negative effect on absorption; (4) The group 's perceived organizational support mediated the relationship between role ambiguity to vigor and role ambiguity to dedication; (5) The working characteristics of this group had different degrees of positive regulation between role conflict and dedication, role overload and absorption.

Finally, combining the factors revealed in this study that could influence the work engagement of the PSBP in T City, the author proposed the following four policy recommendations for the development path of the PSBP in T City under the new situation: (1) Focused on the problems and shortcomings, continued to overcome difficulties and achieved new results in reforming; (2) Adhered to the principle of maintaining coastal security, and constantly explored the working mechanism with distinctive characteristics in the new era; (3) Adhered to the political construction of police as the command, and constantly promoted the professional construction of team standardization; (4) Focused on strategic planning and continued to establish and improved the security system for the police officers. At the end of the article, the author combined the findings of the study and pointed out the deficiencies of the study in terms of sample size, objects and content. Prospects were also made in three aspects: continued to revise and improve the measurement scale, highlighted the research on the positive impact of role stress, and enriched the work engagement as an intermediate variable.

**Key Words:** The public security border police in T city, System reform, Role stress, Job engagement



# 目 录

<b>第 1 章 绪论</b> .....	1
1.1 选题的背景及意义 .....	1
1.1.1 选题背景 .....	1
1.1.2 选题对象及研究内容 .....	2
1.1.3 选题的目的及意义 .....	3
1.1.3.1 选题目的 .....	3
1.1.3.2 选题意义 .....	4
1.2 研究问题与思路 .....	4
1.2.1 研究问题 .....	4
1.2.2 设计思路 .....	5
1.2.3 研究方法 .....	5
<b>第 2 章 文献综述</b> .....	7
2.1 工作投入综述 .....	7
2.1.1 工作投入的内涵 .....	7
2.1.2 工作投入的结构 .....	8
2.1.3 工作投入的测量 .....	9
2.1.4 研究工作投入的理论 .....	10
2.1.4.1 动机理论 .....	10
2.1.4.2 期望理论 .....	11
2.1.4.3 综合理论 .....	11
2.1.4.4 工作-个人匹配理论 .....	11
2.1.4.5 工作要求-资源理论 .....	12
2.1.5 工作投入的相关研究 .....	13
2.1.6 工作投入研究述评 .....	14
2.2 角色压力综述 .....	15
2.2.1 角色压力的内涵 .....	15

2.2.2 角色压力的理论 .....	16
2.2.3 角色压力的结构 .....	17
2.2.4 角色压力的测量 .....	19
2.2.5 角色压力的相关研究 .....	20
2.2.6 角色压力研究述评 .....	20
2.3 组织支持感综述 .....	21
2.3.1 组织支持感的概念 .....	21
2.3.2 组织支持感的结构 .....	21
2.3.3 组织支持感的测量 .....	22
2.3.4 组织支持感的相关研究 .....	22
2.3.5 组织支持感研究述评 .....	23
2.4 工作特征综述 .....	23
2.4.1 工作特征的内涵 .....	23
2.4.2 工作特征模型的结构 .....	24
2.4.3 工作特征模型的测量 .....	24
2.4.4 工作特征的相关研究 .....	24
2.4.5 工作特征研究述评 .....	25
2.5 本章小结 .....	25
<b>第 3 章 研究设计与假设 .....</b>	<b>27</b>
3.1 理论模型与研究框架 .....	27
3.2 研究假设 .....	28
3.2.1 T 市公安边防警察角色压力对工作投入作用的影响 .....	28
3.2.2 组织支持感的中介效应 .....	29
3.2.3 工作特征的调节效应 .....	30
3.3 变量定义与测量 .....	31
3.3.1 本文相关研究变量的界定 .....	31
3.3.1.1 T 市公安边防警察 .....	31
3.3.1.2 工作投入 .....	32
3.3.1.3 角色压力 .....	32
3.3.1.4 组织支持感 .....	33

3.3.1.5 工作特征 .....	33
3.3.2 量表选择 .....	33
3.3.2.1 工作投入量表 .....	33
3.3.2.2 角色压力量表 .....	34
3.3.2.3 组织支持感量表 .....	34
3.3.2.4 工作特征量表 .....	34
3.3.2.5 样本的人口统计及控制变量确定 .....	35
3.4 问卷设计 .....	35
3.5 调查对象 .....	36
3.6 抽样方法 .....	36
3.7 问卷发放及收回 .....	37
3.7.1 样本量的确定 .....	37
3.7.2 问卷的发放及收回 .....	37
<b>第 4 章 数据分析与假设验证 .....</b>	<b>38</b>
4.1 描述性统计分析 .....	38
4.1.1 样本的描述性统计分析 .....	38
4.1.2 各变量的描述性统计分析 .....	40
4.2 信度与效度分析 .....	42
4.2.1 信度分析 .....	42
4.2.2 效度分析 .....	43
4.3 共同方法偏差检验 .....	46
4.4 工作投入的人口统计学变量差异分析 .....	47
4.4.1 不同性别的差异分析 .....	47
4.4.2 不同年龄的差异分析 .....	47
4.4.3 不同婚姻状况的差异分析 .....	48
4.4.4 不同受教育程度的差异分析 .....	48
4.4.5 不同职务级别的差异分析 .....	49
4.4.6 不同工作岗位的差异分析 .....	49
4.4.7 不同工作年限的差异分析 .....	50
4.5 相关性分析 .....	50

4.6 结构方程分析 .....	52
4.6.1 直接效应分析 .....	54
4.6.2 组织支持感的间接效应分析 .....	54
4.6.2.1 组织支持感在角色冲突与工作投入各维度之间的中介效应分析	55
4.6.2.2 组织支持感在角色模糊与工作投入各维度之间的中介效应分析	56
4.6.2.3 组织支持感在角色超载与工作投入各维度之间的中介效应分析	56
4.7 工作特征的调节效应分析 .....	57
4.7.1 工作特征在角色冲突与工作投入各维度之间的调节效应分析 .....	57
4.7.1.1 工作特征在角色冲突与活力之间调节效应分析 .....	58
4.7.1.2 工作特征在角色冲突与奉献之间调节效应分析 .....	58
4.7.1.3 工作特征在角色冲突与专注之间调节效应分析 .....	59
4.7.2 工作特征在角色模糊与工作投入各维度之间的调节效应分析 .....	59
4.7.2.1 工作特征在角色模糊与活力之间调节效应分析 .....	60
4.7.2.2 工作特征在角色模糊与奉献之间调节效应分析 .....	60
4.7.2.3 工作特征在角色模糊与专注之间调节效应分析 .....	60
4.7.3 工作特征在角色超载与工作投入各维度之间的调节效应分析 .....	61
4.7.3.1 工作特征在角色超载与活力之间调节效应分析 .....	61
4.7.3.2 工作特征在角色超载与奉献之间调节效应分析 .....	62
4.7.3.3 工作特征在角色超载与专注之间调节效应分析 .....	62
4.8 假设检验结果 .....	63
4.9 本章小结 .....	65
<b>第5章 研究发现与讨论 .....</b>	<b>66</b>
5.1 研究发现 .....	66
5.1.1 T市公安边防警察群体人口特征 .....	66
5.1.2 T市公安边防警察群体在相关研究变量上的表现 .....	66
5.1.3 T市公安边防警察群体不同人口变量作用于工作投入的差异性结果	67
5.1.4 假设检验结果 .....	67
5.2 研究发现的讨论 .....	67
5.2.1 T市公安边防警察人口变量对工作投入差异性结果的讨论 .....	67
5.2.2 直接效应结果的讨论 .....	70

5.2.2.1 角色模糊对工作投入内各维度均产生显著负向影响的讨论 .....	70
5.2.2.2 角色超载对工作投入内专注维度产生显著负向影响的讨论 .....	71
5.2.3 组织支持感中介效应的讨论 .....	72
5.2.4 工作特征调节效应的讨论 .....	73
<b>第 6 章 对策建议与研究展望 .....</b>	<b>75</b>
6.1 对策建议 .....	75
6.1.1 解决影响 T 市公安边防警察工作投入因素的对策建议 .....	75
6.1.2 新形势下 T 市公安边防警察发展路径建议 .....	78
6.1.2.1 聚焦问题弊端持续攻坚克难不断取得跨军地改革新成效 .....	78
6.1.2.2 坚持以维护沿海安全为宗旨不断探索新时期特色鲜明的工作机制 .....	79
6.1.2.3 坚持以政治建警为统领不断推动队伍正规化专业化职业化建设 .....	81
6.1.2.4 突出战略性谋划不断建立完善民警工作保障制度 .....	82
6.2 研究展望 .....	83
6.3 可能的研究贡献与不足 .....	85
6.3.1 研究贡献 .....	85
6.3.2 研究不足 .....	85
<b>参考文献 .....</b>	<b>87</b>
<b>致    谢 .....</b>	<b>92</b>
<b>附    录 .....</b>	<b>93</b>

## 图索引

图 1-1	本文设计思路 .....	5
图 2-1	工作-个人匹配理论对工作投入的解释 .....	12
图 2-2	工作要求-资源理论模型对工作投入的解释 .....	13
图 2-3	角色动态情境理论模型 .....	17
图 3-1	本文研究框架 .....	28
图 3-2	本文研究结构方程 .....	31
图 4-1	工作投入验证性因子分析模型 .....	44
图 4-2	角色压力验证性因子分析模型 .....	45
图 4-3	工作特征验证性因子分析模型 .....	46
图 4-4	研究分析结构方程模型 .....	53
图 4-5	角色冲突与奉献之间调节效应效果 .....	59
图 4-6	角色超载与专注之间调节效应效果 .....	62
图 4-7	检验修正后研究结构方程 .....	64

## 表索引

表 2-1	工作投入结构维度 .....	9
表 2-2	角色冲突定义汇总 .....	18
表 2-3	角色模糊定义汇总 .....	19
表 2-4	角色超载定义汇总 .....	19
表 4-1	样本人口统计学变量频率分析 .....	38
表 4-2	各变量描述性分析 .....	40
表 4-3	各变量信度分析 .....	42
表 4-4	各量表 KMO 和巴特利特检验结果 .....	43

表 4-5	工作投入 CFA 结果统计	44
表 4-6	角色压力 CFA 结果统计	45
表 4-7	工作特征 CFA 结果统计	45
表 4-8	不同性别的差异分析结果	47
表 4-9	不同年龄的差异分析结果	48
表 4-10	不同婚姻状况的差异分析结果	48
表 4-11	不同学历的差异分析结果	49
表 4-12	不同职务级别的差异分析结果	49
表 4-13	不同工作岗位的差异分析结果	50
表 4-14	不同工作年限的差异分析结果	50
表 4-15	各变量相关关系汇总	51
表 4-16	结构方程拟合指数汇总	53
表 4-17	各变量间路径检验系数	54
表 4-18	间接效应分析结果	55
表 4-19	角色冲突为自变量的调节效应分析	57
表 4-20	角色模糊为自变量的调节效应分析	59
表 4-21	角色超载为自变量的调节效应分析	61
表 4-22	研究假设检验结果汇总	63