

# 新入职民警职业适应性提升 路径的调查研究

■ 杨 眉

**摘 要** 以某省新入职民警为研究对象，采用职业适应问卷、心理契约调查问卷和职业使命感量表（员工版）展开调查，分析心理契约和职业使命感对新警职业适应力的影响。从心理契约的视角探索提升新警职业适应力的有效路径，为维护新警职业心理健康提供实证依据。新入职民警的职业适应与心理契约呈显著正相关，与职业使命感呈显著正相关。构建心理契约、职业使命感与职业适应的回归模型，进行多重线性回归分析显示，人际维度和发展维度的回归系数显著，职业使命感中主动进取的回归系数显著。研究表明，心理契约中的人际维度、发展维度以及职业使命感中的主动进取对新入职民警的职业适应有正向预测作用。

**关键词** 新警 心理契约 职业适应 职业使命感

## 一、引言

新入职民警是警察队伍的新生力量，是警察队伍可持续高质量发展的重要资源。新警的教育培训作为建设公安铁军的重要环节，在任职初期的职业适应训练关系到新警未来的职业表现和长期的职业心理健康，是需要深入探讨并积极实践的重要培训课题。职业适应是个体根据职业性质达到工作要求

的适应过程，是个体与工作之间相互协调达成平衡的结果。它通常包括进入新的职业环境，学习并胜任工作岗位，确认自身在组织内的角色作用，适应组织文化，建立适宜的人际关系并得到组织认可和接受的过程。职业适应性反映了“个体所具备的生理、心理素质与职业之间通过不断磨合达到和谐的过程和结果。”新入职警察的职业适应性即是通过学习掌握岗位技能、胜任工作任务，明确在组织内的功能定位，对身为警察的职业

**作者：**四川警察学院警察管理系副教授

**基金项目：**本文系 2021年度四川省公安厅项目重大公共应急事件中民警心理危机预警及干预研究（项目编号：2021SCLL08）；四川省高校人文社会科学重点研究基地社会治安与社会管理创新研究中心项目研究成果。

角色、职业能力、职业价值观及人际关系、环境适应不断调整以达到入职和谐状态。入职初期的职业适应状态,不论是对未来的职业选择还是职业体验都着具有强烈的“首因效应”,或将影响个体整个职业生涯的发展趋势。警察工作具有高风险、高压、强应激的职业特殊性,这在一定程度上使得新警的职业适应问题可能更加突出,出现职业适应不良甚至是适应障碍的风险进一步增大。通过实证研究的方式,从心理契约的视角来探索提升新警职业适应性的相关路径,并从内在职业使命感的角度寻找促进新警职业适应水平的内生力量,以期为新警职业适应性培训提供参考。

## 二、研究对象与方法

### (一) 研究对象

采用随机抽样方法,抽取某省新入职民警 424 人作为研究对象。共发放问卷 424 份,回收有效问卷 413 份,问卷回收率 97.4%。其中男民警 330 人 (79.9%),女民警 83 人 (20.1%);专科及以下 60 人 (14.5%),大学本科 321 人 (77.7%),研究生及以上 32 人 (7.7%);未婚 294 人 (71.2%),已婚 116 人 (28.1%),离异 3 人 (0.7%);没有孩子的 347 人 (84.0%),一个孩子的有 53 人 (12.8%),二孩的有 13 人 (3.1%);是其第一份职业的有 172 人 (41.6%),不是的有 241 人 (58.4%)。

### (二) 研究工具

#### 1. 心理契约调查问卷

采用李原等编制的《心理契约调查问卷》的“组织责任”分问卷,从组织对职工的角度调查心理契约情况,包括规范维度、人际维度、发展维度共计 21 个条目。其中规范维度指单位为职工提供有关工作环境条

件和物质待遇保障;人际维度指单位为职工提供良好的人际环境,尊重、关怀员工;发展维度是指单位为职工提供事业发展的空间,比如培训学习的机会,有挑战性的工作任务等。每个条目采用 1 (非常不符合)~5 分 (非常符合) 五级量表评分。分问卷的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.934,问卷信效度良好。

#### 2. 职业适应问卷

采用国内学者牟蕾结合国外 Ashford、Morrison 的量表和国内谭亚莉编制的问卷,修订形成适合中国文化背景的《职业适应问卷》。量表共 16 个条目,分为 4 个维度:任务掌握、角色清晰、人际关系和文化适应。“任务掌握指新员工学习掌握新的工作任务和工作绩效;角色行为指新员工了解他人对自己在工作中的角色期望;人际关系指新员工与工作环境中的同事发展人际关系;文化适应是指新员工接受企业的理念和价值观,融入工作环境。”问卷采用 Likert 5 点记分:1 分表示非常不符合,2 分表示比较不符合,3 分表示不确定,4 分表示比较符合,5 分表示非常符合。问卷各维度得分越高表示职业适应性越好。Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.806,问卷信效度良好。

#### 3. 职业使命感量表

采用张春雨编制的《职业使命感量表(员工版)》。CCS-E 包括 10 个条目,3 个维度:导向力、利他贡献和主动进取。导向力指推动职业使命产生的力量,如理所应当的责任感、意义感等;利他贡献是强调职业使命感中包含希望帮助他人,乐于奉献的精神;主动进取强调个人在使命中的坚持和不放弃。总量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.890,具有良好的信效度。量表采用 Likert 5 点记分:1 分表示非常不符合,2 分表示比较不符合,3 分表示不确定,4 分表示比较符合,5 分表

表 1 不同人口学特征组新警心理契约、职业适应和职业使命感得分比较

| 人口学特征组  | 人数<br>(人) | 占比<br>(%) | 职业适应            |         |      | 心理契约            |         |      | 职业使命感           |         |      |
|---------|-----------|-----------|-----------------|---------|------|-----------------|---------|------|-----------------|---------|------|
|         |           |           | $\bar{x} \pm s$ | t / F 值 | P 值  | $\bar{x} \pm s$ | t / F 值 | P 值  | $\bar{x} \pm s$ | t / F 值 | P 值  |
| 性别      |           |           |                 | 0.20    | 0.84 |                 | -2.54   | 0.01 |                 | 1.65    | 0.10 |
| 男       | 330       | 79.9%     | 56.2±8.6        |         |      | 62.8±16.9       |         |      | 35.8±7.1        |         |      |
| 女       | 83        | 20.1%     | 56.0±8.8        |         |      | 68.0±14.7       |         |      | 34.4±6.2        |         |      |
| 教育程度    |           |           |                 | 3.78    | 0.02 |                 | 2.28    | 0.10 |                 | 4.32    | 0.01 |
| 专科及以下   | 60        | 14.5      | 57.3±8.0        |         |      | 65.5±16.8       |         |      | 37.8±7.0        |         |      |
| 大学本科    | 321       | 77.7      | 55.6±8.8        |         |      | 63.0±16.7       |         |      | 35.0±7.0        |         |      |
| 研究生及以上  | 32        | 7.7       | 59.6±7.0        |         |      | 69.0±14.8       |         |      | 36.2±5.6        |         |      |
| 婚姻状况    |           |           |                 | 3.26    | 0.04 |                 | 0.09    | 0.91 |                 | 0.11    | 0.90 |
| 未婚      | 294       | 71.2      | 55.5±8.9        |         |      | 63.6±16.4       |         |      | 35.5±7.0        |         |      |
| 已婚      | 116       | 28.1      | 57.9±7.7        |         |      | 64.4±17.0       |         |      | 35.6±6.9        |         |      |
| 离异      | 3         | 0.7       | 53.3±9.7        |         |      | 64.0±18.3       |         |      | 33.7±11.6       |         |      |
| 孩子      |           |           |                 | 3.31    | 0.04 |                 | 1.87    | 0.16 |                 | 0.74    | 0.48 |
| 没有孩子    | 347       | 84.0      | 55.7±8.5        |         |      | 63.2±16.5       |         |      | 35.3±6.8        |         |      |
| 一个孩子    | 53        | 12.8      | 58.5±8.7        |         |      | 67.2±16.1       |         |      | 36.4±7.5        |         |      |
| 二孩      | 13        | 3.1       | 59.1±9.2        |         |      | 68.3±18.7       |         |      | 36.7±7.5        |         |      |
| 是否第一份职业 |           |           |                 | -1.58   | 0.12 |                 | -0.09   | 0.93 |                 | -1.53   | 0.13 |
| 是       | 172       | 41.6      | 55.4±9.0        |         |      | 63.5±16.7       |         |      | 34.9±7.0        |         |      |
| 否       | 241       | 58.4      | 56.7±8.3        |         |      | 63.9±16.5       |         |      | 35.9±6.9        |         |      |

示非常符合。量表各维度得分越高表示职业使命感越强。

### (三) 调查数据分析

使用 SPSS21.0 对调查数据进行统计分析和处理。

## 三、调查结果

### (一) 新入职民警职业适应情况

新入职民警职业适应平均得分为 56.16±8.62, 项目均分为 3.51。其中四个维度: 任务掌握平均得分为 14.06±2.54, 项目均分为 3.52; 角色清晰平均得分为 14.48±2.35, 项目均分为 3.62; 人际关系平均得分为 14.68±2.72, 项目均分为 3.67; 文化适应平均得分为 12.94±3.27, 项目均分为 3.24。

以上可得出新入职民警职业适应的各项得分均略微超过理论中值 3。各维度项目均分范围在 3.24~3.67 之间。新入职民警适应性总体略高于中等水平。

### (二) 不同分组的新入职民警其职业适应、心理契约和职业使命感的差异情况

从表 1 可知不同教育程度、婚姻状况和孩子情况的民警职业适应水平有显著差异 (F=3.78, P=0.02; F=3.26, P=0.04; F=3.31, P=0.04)。经多重比较结果显示, 在受教育程度方面, 研究生及以上学历组的新入职民警比本科学历组的职业适应得分更高, 差异具有统计学意义 (P<0.05), 其余各组之间没有显著差异 (P>0.05); 婚姻状况方面, 未婚组的职业适应水平显著低于已婚组 (P<0.05), 其余各组之间没有显著差异 (P>0.05);

表 2 职业适应、心理契约、职业使命感之间相关性

|       | 职业适应    | 心理契约    | 职业使命感 |
|-------|---------|---------|-------|
| 职业适应  | —       | —       | —     |
| 心理契约  | 0.587** | —       | —     |
| 职业使命感 | 0.550** | 0.458** | —     |

注：\* $<0.05$ ，\*\* $<0.01$ ，\*\*\* $<0.001$

表 3 人口学变量、心理契约和职业使命感对职业适应影响的多重线性回归分析

| 变量     | 模型 1         |      |      | 模型 2         |          |          | 模型 3         |          |          |
|--------|--------------|------|------|--------------|----------|----------|--------------|----------|----------|
|        | 回归系数 $\beta$ | t 值  | P 值  | 回归系数 $\beta$ | t 值      | P 值      | 回归系数 $\beta$ | t 值      | P 值      |
| 受教育程度  |              |      |      |              |          |          |              |          |          |
| 研究生及以上 | 3.54         | 2.22 | 0.03 | 1.79         | 1.37     | 0.17     | 1.47         | 1.25     | 0.21     |
| 婚姻状况   |              |      |      |              |          |          |              |          |          |
| 已婚     | 0.93         | 0.73 | 0.47 | 1.91         | 1.83     | 0.07     | 1.91         | 2.02     | 0.04     |
| 心理契约   |              |      |      |              |          |          |              |          |          |
| 人际维度   | —            | —    | —    | 0.38         | 4.68     | $<0.001$ | 0.36         | 4.89     | $<0.001$ |
| 发展维度   | —            | —    | —    | 0.32         | 2.46     | 0.01     | 0.24         | 2.04     | 0.04     |
| 职业使命感  |              |      |      |              |          |          |              |          |          |
| 主动进取   | —            | —    | —    | —            | —        | —        | 1.09         | 5.81     | $<0.001$ |
| F 值    |              | 2.48 |      |              | 25.84    |          |              | 31.64    |          |
| P 值    |              | 0.02 |      |              | $<0.001$ |          |              | $<0.001$ |          |
| R 值    |              | 0.04 |      |              | 0.37     |          |              | 0.49     |          |
| 调整 R 值 |              | 0.02 |      |              | 0.35     |          |              | 0.47     |          |

注：控制变量受教育程度、婚姻状况为分类变量，设置成哑变量后纳入回归分析；“—”表示无该项数据

有无小孩方面，没有小孩的新警其职业适应水平显著低于有一个小孩的新警 ( $P<0.05$ )，其余各组之间没有显著差异 ( $P>0.05$ )。同样由表 1 可知不同性别的新警心理契约水平有差异，男民警的心理契约水平低于女民警，差异具有统计学意义 ( $P<0.05$ )。不同学历组的新警职业使命感有显著差异 ( $F=4.32$ ,  $P=0.01$ )，经多重比较得出，专科及以下学历组的职业使命感得分显著高于本科学历组，差异具有统计学意义 ( $P<0.05$ )，其余各组之间没有显著差异 ( $P>0.05$ )。

(三) 新入职警察职业适应性与心理契约、职业使命感的相关性

从表 2 可知，新入职民警的职业适应

水平与心理契约呈显著正相关 (相关系数  $r=-0.587$ ,  $P<0.01$ )，与职业使命感也呈显著正相关 (相关系数  $r=0.550$ ,  $P<0.01$ )。

(四) 人口学变量、心理契约和职业使命感对职业适应的多重线性回归分析

为探讨影响新入职民警职业适应水平的各项因素，以职业适应为因变量，人口学变量、心理契约和职业使命感为自变量构建回归模型。模型 1：以表 1 中职业适应组别差异显著的人口学信息 (受教育程度、婚姻状况、小孩情况) 为控制量建立回归模型 1 (人口学信息为分类变量不能直接纳入回归分析，因此先做虚拟化处理形成哑变量)。结果发现，研究生及以上学历回归系数显

著（回归系数  $\beta=3.54$ ,  $t=2.22$ ,  $P<0.05$ ）。模型 2：进一步纳入心理契约的 3 个维度作为自变量建立回归模型 2。结果显示，人际维度和发展维度的回归系数显著，分别为（回归系数  $\beta=0.38$ ,  $t=4.68$ ,  $P<0.001$ ；回归系数  $\beta=0.32$ ,  $t=2.46$ ,  $P<0.05$ ）。各变量共解释职业适应水平 35% 的变异量，解释量比模型 1 增加了 33%。模型 3：再进一步纳入职业使命感的 3 个维度作为自变量建立回归模型 3。结果显示，已婚的回归系数、人际维度和发展维度的回归系数仍然显著，分别为（回归系数  $\beta=0.36$ ,  $t=4.89$ ,  $P<0.001$ ；回归系数  $\beta=0.24$ ,  $t=2.04$ ,  $P<0.05$ ）；职业使命感中主动进取的回归系数显著（回归系数  $\beta=1.09$ ,  $t=5.81$ ,  $P<0.001$ ）。各变量共解释职业适应水平 47% 的变异量，解释量增加了 12%（见表 3）。

#### 四、调查分析与讨论

##### （一）新入职民警职业适应情况分析

本次调查结果显示，新入职民警职业适应现状处于中等略微偏高的水平。职业适应的四个方面任务掌握、角色清晰、人际关系和文化适应中，人际关系项目均分最高，得分为 3.67，文化适应得分最低 3.24。说明新入职民警职业适应问题中文化适应部分需要加以关注。文化适应反映的是新入职民警接受单位的价值理念和单位文化，并融入工作环境的情况。此次调查的对象是来自非公安专业的社会招录人员，普遍未接受过系统的公安教育培训，对上述警察文化、价值理念等相对而言理解不深、实践较少因而内化不足。因此应通过强化警察价值观的塑造和警营文化的熏陶，提升新警的文化适应水平，帮助其融入单位环境，获得从事警察工作的

使命感和精神动力顺利开启警察职业生涯。

##### （二）不同分组的新入职民警其职业适应、心理契约和职业使命感的差异分析

研究结果显示受教育程度不同影响新入职民警的职业适应水平。相对于本科学历的新警，研究生及以上学历的人职业适应水平更高。这可能是因为更高学历背景的人有更深厚的知识与技能储备来应对新环境中新任务的挑战。也可能与研究生及以上学历的属于单位高层次引进人才，相对而言享受更高的福利待遇，在任职初期就受到单位重视等因素有关。这一结果提示要促进本科及以下学历新警的职业适应性，关注他们的岗位胜任、角色融入、环境适应等各方面情况。调查显示，婚姻状况也同样对职业适应产生影响。新入职民警中已婚群体的职业适应状况好于未婚群体。入职初期的民警或都面临不同程度的适应性挑战与入职压力。已婚民警从家庭亲密关系中获得的社会支持是缓解压力的关键资源。家庭角色关系“提供的社会支持有利于积极、稳定的自尊心、自信心的发展”，为应对挑战提供了重要的社会资源和心理资源。同时两性关系间的互动与支持能“增强个体应激能力，减少负面极端情绪的产生，减弱压力对个体的侵蚀，提高个人的心理健康水平”。因此，已婚民警显现出更好的职业适应性。调查同时得到，目前没有小孩的民警职业适应性水平比有一个小孩的民警更低。通常来说照顾小孩兼顾更多的家庭责任，会使得本就在工作-家庭关系上矛盾更突出的民警面对更多压力。这个结果与一般的经验不太相符，这可能是由于本次调查中大多数年轻民警暂无小孩，有小孩的民警样本偏少，客观上造成的取样偏差致使结果存在一定偏误。心理契约方面，不同人口学变量的影响体现在男女民警的差异上，

男民警的心理契约水平显著低于女民警。职业使命感方面，调查发现本科学历组的民警职业使命感低于专科及以下学历的民警。这一结果提示我们加强男民警的心理契约建设和强化高学历民警的职业使命感在一定程度上将有利于新晋民警职业适应水平的提高。

### （三）心理契约和职业使命感对新入职民警职业适应的影响分析

通过构建心理契约、职业使命感与职业适应的回归模型，结果显示心理契约中的人际维度、发展维度以及职业使命感中的主动进取对新入职民警的职业适应有正向预测作用。相较于心理契约中的规范维度即经济待遇、物质保障等因素，心理契约中的人际维度更能影响新入职民警的职业适应性。也就是说单位具有良好的人际环境和组织氛围，让民警感受到来自组织的尊重和关心能显著提升新入职民警的职业适应水平。同样地，心理契约中的发展维度即单位给予学习培训的机会，提供可预见的晋升渠道，赋予有挑战性的任务，充分发挥职工个性潜能等，这些也可以使新入职民警更好地适应警务工作。同时民警职业使命感中的主动进取能促进新入职民警的职业适应性。主动进取指的是个体积极主动地发展自己的职业生涯，是一种热衷并主动投入的行动倾向。在新警任职初期，面对陌生的新环境、富有挑战性的新任务，遇到困难、经历挫败等在所难免。主动进取的精神会使人具备应对这些问题和挑战的心理韧性，不至于陷入自我怀疑与懈怠的消极情绪。促使个体直面问题，努力寻求解决问题的办法，最终进入一种理想的工作状态。因而主动进取性有利于促进新入职民警的职业适应性。

## 五、提升新入职民警职业适应性的有效路径

### （一）加强心理契约建设，促进新警职业适应能力

研究结果显示，心理契约水平与新警的职业适应之间有显著正相关；心理契约中的人际维度和发展维度可以正向预测新警的职业适应水平。因此加强心理契约建设是提高新警职业适应性的有效路径。当前阶段在保障新入职民警经济酬劳、福利待遇等物质激励后，更重要的是人际和谐与职业发展前景最能影响新警的职业适应性。

#### 1. 引导个体建立与各方相匹配的心理契约

部门组织应重视新警的心理契约建立与管理。引导新警在认识和理解单位职责、组织文化、发展目标等过程中形成对工作的合理预期，达到个人目标与组织目标协调发展、实现共赢。

#### 2. 建立畅通有效的沟通机制，促进组织人际和谐

以公平公正为前提，以组织公信力为保障，在某种程度上破除科层制机构相对封闭、不对称的话语体系，构建更畅通的沟通机制。有研究人员提出“参与式沟通”，让新晋人员也参与到组织决策过程中。通过组织内部的互动，提供新鲜的、有价值的信息，既促进组织的创新与变革，同时让新员工获得自主感和效能感，增强职业适应性。

#### 3. 建立服务型、人本化管理机制，助力新警职业发展

“心理契约的内在要求反映了人在组织中居于主体地位，现代管理的视野聚焦于使人性得到最完美的发展。”组织内部的管理除了以实现组织功能为目标外，致力于提供

人性化的服务，促进组织成员个人的幸福与发展也应是其重要的终点。如果片面强调人作为完成组织使命的工具化存在，忽视个体的价值展现和内在需求，无法调动个体内在的心理动能，即使实现了符合规章制度的遵从与顺应，也是基于惩罚和利益、充斥着消极被动因素的假性适应，对组织和个人的可持续健康发展都是无益的。构建以人为本，服务至上的管理模式，特别是关注个体的自我发展，通过个性化的管理服务指引新入职民警进行职业规划。加大投入，为新入职民警提供更多的学习、培训的机会，提供实质性的业务技能提升教育。让新入职民警对职业发展前景拥有良好的预期并获取可行的路线，可以有力地帮助新警尽快适应警务工作。

## （二）强化职业使命感，提升新警职业适应动力

实证研究的结果表明，职业使命感对提高新警职业适应性有积极作用，主动进取精神是提升新警职业适应水平的重要内在动因。因此在新警的教育培训中着力强化以“人民警察新时代新作为新担当”为核心的职业使命感塑造具有重要意义。

### 1. 树立价值导向，坚定信念基础

职业使命感包含一种在工作中追求并实现价值和意义的自我意识，这种“自我意识是不断地寻求关于自我的反馈，持续完善自我并形成自我概念的过程”，当个体拥有更清晰的自我意识和角色认知，更坚定的理想信念，也就能为了适应新的职业环境和要求通过主动自省做出调整和改变，进而更快地胜任工作、适应角色。新警的职业使命感塑造就是要以“准确把握新时代公安机关的职责使命，维护国家安全与社会稳定、促进社会公平正义、保障人民安居乐业”为己任，

在警务工作实践中认同内化新时代警察职业使命感的内涵本质，成为行动的指引。

### 2. 增强心理动能，激发使命担当

研究表明职业使命感中的主动进取精神对新警职业适应水平的提升有积极作用。主动进取强调职业使命提供一种积极主动、努力奋发的力量，表现为一种为了追求理想与目标坚持和不放弃的精神。在新警入职初期激发和培育这种精神动力尤为重要。帮助新警在紧张繁重的工作中，做好各种应激反应下的心理调适。引导大家积极调动诸如乐观、坚韧、希望、耐挫等心理资源，增强个体面对挑战、战胜困难的心理动能。在不断解决问题、克服困难的行动实践中，提升职业自信，增强职业认同感和归属感，从而积极主动投身于岗位工作中。

## 参考文献：

- [1]杜佳琪. 民办幼儿园新教师职业适应现状调查研究[D]. 长春师范大学. 2020
- [2]牟蕾. 我国中小企业新员工工作适应管理研究[D]. 江苏大学. 2010
- [3]兰庆庆. 高学历警察职业适应性研究[D]. 重庆大学. 2014
- [4]谭明、方翰青. 我国职业适应性研究综述[J]. 中国职业技术教育. 2012
- [5]李原、郭德俊. 员工心理契约的结构及其内部关系研究[J]. 社会学研究. 2006. 5
- [6]谭亚莉. 企业新进员工工作适应的发展模式研究[D]. 华中科技大学. 2005
- [7]张春雨. 职业使命感：结构、测量及其与幸福的联系[D]. 西南大学. 2015
- [8]赵凤. 社会支持与健康：一个系统性回顾[J]. 西北人口. 2018. 39
- [9]郭守峰. 大部制改革背景下公安民警心理契约研究[J]. 山东青年政治学院学报. 2017
- [10]李燕、朱春奎. 心理契约视角下选调生职业倦怠影响因素与干预策略研究[J]. 学习论坛. 2019
- [11]田启涛、葛菲. 职业目标新视角——职业使命感研究评述及未来展望[J]. 上海对外经贸大学学报. 2019
- [12]邓欣雨、陈谢平. 基层民警的职业使命感与工作倦怠的关系心理脱离的调节作用[J]. 中国健康心理学杂志. 2019

责任编辑 尚钰涛