

分类号：  
学号：20232116005

密级：公开  
单位代码：10759

# 石河子大学

## 硕士学位论文



### 山东省 J 区基层公务员职业倦怠的影响因素研究

学位申请人	周梦帆
指导教师	刘追教授
申请学位类别	专业硕士
专业名称	公共管理
研究领域	人力资源管理
所在学院	经济管理学院

中国·新疆·石河子  
2026年5月

分类号：  
学号：20232116005

密级：公开  
单位代码：10759

# 石河子大学

## 硕士学位论文



### 山东省 J 区基层公务员职业倦怠的影响因素研究

学位申请人	周梦帆
指导教师	刘追教授
申请学位类别	专业硕士
专业名称	公共管理
研究领域	人力资源管理
所在学院	经济管理学院

中国·新疆·石河子  
2026年5月

**Research on the Influencing Factors of Job Burnout of Grassroots  
Civil Servants in J District of Shandong Province**

A Dissertation Submitted to

**Shihezi University**

In Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of

**Public Administration**

By

**Zhou Meng-fan**

**(Human Resource Management)**

Dissertation Supervisor: Prof. Liu Zhui

May, 2026

# 石河子大学学位论文独创性声明及使用授权声明

## 学位论文独创性声明

本人所提交的学位论文是在我导师的指导下进行的研究工作及取得的研究成果。据我所知，除文中已经注明引用的内容外，本论文不包含其他个人已经发表或撰写过的研究成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中作了明确的说明并表示谢意。

研究生签名：周梦帆

时间：2026年5月22日

## 使用授权声明

本人完全了解石河子大学有关保留、使用学位论文的规定，学校有权保留学位论文并向国家主管部门或指定机构送交论文的电子版和纸质版。有权将学位论文在学校图书馆保存并允许被查阅。有权自行或许可他人将学位论文编入有关数据库提供检索服务。有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

研究生签名：周梦帆

时间：2026年5月22日

导师签名：孔强

时间：2026年5月22日

## 摘要

随着我国基层治理现代化进程不断加快，基层工作的复杂性、综合性、突发性日益凸显，基层公务员面临的工作压力、责任压力、舆论压力持续攀升，职业倦怠问题逐渐显现并呈现蔓延趋势，成为制约基层公务员队伍建设、阻碍基层治理高质量发展的突出瓶颈，亟须开展针对性研究并提出破解路径。基于此，本文以山东省J区基层公务员为具体研究对象，探究山东省J区基层公务员职业倦怠的现状、影响因素及形成机制，提出针对性缓解对策，为优化J区基层公务员队伍建设、提升基层治理效能提供实践支撑，同时完善基层公务员职业倦怠影响因素的理论体系，为后续相关研究提供参考。

本文严格遵循“现状调研—成因分析—对策提出”的研究逻辑，采用文献分析法、问卷调查法和个案访谈法相结合的研究方法。通过文献分析法梳理国内外职业倦怠相关研究成果，奠定理论基础；参照MBI-GS量表设计调查问卷，对J区213名基层公务员开展实证调查，收集相关数据并进行信效度检验与分析；选取10名不同岗位、不同特征的基层公务员进行半结构化访谈，系统剖析J区基层公务员职业倦怠的具体表现与深层成因。通过多维度、深层次分析发现，J区基层公务员职业倦怠的影响因素主要为个人层面存在职业期望与现实落差、能力与岗位错位、职业规划缺失及身心健康与心理调适不足等问题；工作层面表现为任务繁重、加班常态化，权责结构性失衡，资源匮乏、支持体系薄弱，以及工作分配不均、忙闲差异突出；组织层面凸显出权责不清与科层制弊端、晋升渠道狭窄、考核与激励机制失灵、组织文化缺失及容错纠错机制不健全等管理缺陷；社会层面则面临社会期望过高与舆论压力增大、社会支持不足与职业认同感低下、复杂网络环境与舆论引导缺失，以及家庭工作失衡、情感支持匮乏等外部困境，共同构成了基层公务员职业倦怠的复杂作用机制。

本文以具体区域为切入点开展实证研究，弥补了现有基层公务员职业倦怠研究中区域针对性不足的短板，构建了“个人-工作-组织-社会”四维度成因分析框架与对策体系，丰富了基层公务员职业倦怠领域的区域化研究成果；另外，研究结论贴合山东省J区基层公务员工作实际，提出的缓解对策具有较强的针对性与可操作性，J区基层公务员职业倦怠需构建多维度协同治理体系，个人层面需调整职业认知、提升综合能力，工作层面需优化任务设置、理清权责关系，组织层面需拓宽晋升渠道、健全激励与容错机制，社会层面需引导合理预期、强化社会支持，通过四方协同发力，能够为J区及同类地区缓解基层公务员职业倦怠、优化基层公务员队伍建设、提升基层治理效能提供切实可行的实践路径，助力基层公务员队伍保持良好职业状态，推动基层治理高质量发展。

**关键词：**基层公务员；职业倦怠；影响因素；建议对策

## Abstract

As China's grassroots governance modernization accelerates, the complexity, comprehensiveness, and unpredictability of grassroots work have become increasingly prominent. Grassroots civil servants face mounting pressures from work demands, responsibilities, and public opinion, leading to the gradual emergence and spread of occupational burnout. This issue has become a critical bottleneck hindering the development of grassroots civil servant teams and impeding high-quality grassroots governance. There is an urgent need for targeted research and solutions. Building on this context, this study focuses on grassroots civil servants in District J, Shandong Province, to investigate the current status, influencing factors, and formation mechanisms of occupational burnout among these professionals. Targeted mitigation strategies will be proposed to optimize civil servant team development and enhance grassroots governance efficiency in District J, while also contributing to the theoretical framework of occupational burnout determinants and providing references for future research.

This study rigorously adheres to the research methodology of "current situation investigation—cause analysis—countermeasure proposal," employing a combined approach of literature analysis, questionnaire surveys, and case interviews. Through literature analysis, we systematically reviewed domestic and international research findings on occupational burnout to establish theoretical foundations. Using the MBI-GS scale as a reference, we designed a questionnaire and conducted empirical surveys among 213 grassroots civil servants in District J, collecting data for reliability and validity testing. Semi-structured interviews were conducted with 10 civil servants from diverse positions and characteristics to systematically analyze specific manifestations and underlying causes of occupational burnout. Multidimensional analysis revealed that key influencing factors include: personal dimensions such as discrepancies between career expectations and reality, skill-position mismatches, lack of career planning, and insufficient physical/mental health support; work-related challenges including heavy workloads, routine overtime, structural power-responsibility imbalances, resource scarcity, weak support systems, uneven task distribution, and pronounced workload disparities; organizational shortcomings involving ambiguous authority structures, bureaucratic inefficiencies, limited promotion channels, ineffective performance evaluation mechanisms, and inadequate organizational culture with error correction systems; and societal pressures encompassing inflated social expectations, increased public scrutiny, insufficient social support, low professional identity, complex network environments, inadequate public opinion guidance, as well as family-work imbalances and emotional support deficiencies. These elements collectively form a complex mechanism driving occupational burnout among grassroots civil servants.

This study adopts a regional approach to empirical research, addressing the lack of regional specificity

in existing studies on occupational burnout among grassroots civil servants. It establishes a four-dimensional causal analysis framework encompassing "individual, work, organization, and society" along with corresponding countermeasures, thereby enriching regional research outcomes in this field. The conclusions align closely with the actual working conditions of grassroots civil servants in J District, Shandong Province. The proposed mitigation strategies demonstrate strong relevance and practical feasibility. To effectively address occupational burnout in J District, a multi-dimensional collaborative governance system should be implemented: individuals need to adjust career perceptions and enhance comprehensive capabilities; workplaces should optimize task assignments and clarify authority-responsibility relationships; organizations must expand promotion channels and improve incentive mechanisms with error tolerance systems; while society requires guidance on realistic expectations and strengthened social support. Through coordinated efforts from all four dimensions, this study provides actionable pathways to alleviate occupational burnout, optimize civil servant team development, and improve grassroots governance efficiency in J District and similar regions. These measures will help maintain optimal professional states among grassroots civil servants and drive high-quality development of local governance systems.

**Key words:** grassroots civil servants; occupational burnout; influencing factors; recommendations and countermeasures

# 目录

摘要 .....	I
Abstract .....	II
目录 .....	IV
<b>第 1 章 绪论</b> .....	<b>1</b>
1.1 研究背景和意义 .....	1
1.1.1 研究背景 .....	1
1.1.2 研究意义 .....	2
1.2 国内外研究现状 .....	2
1.2.1 国外研究现状 .....	2
1.2.2 国内研究现状 .....	5
1.2.3 文献综述 .....	6
1.3 研究内容 .....	7
1.4 研究方法和技术路线 .....	8
1.4.1 研究方法 .....	8
1.4.2 技术路线 .....	8
<b>第 2 章 相关概念与理论基础</b> .....	<b>11</b>
2.1 相关概念界定 .....	11
2.1.1 基层公务员 .....	11
2.1.2 职业倦怠 .....	11
2.2 理论基础 .....	12
2.2.1 职业倦怠三维度理论 .....	12
2.2.2 马斯洛需求层次理论 .....	13
2.2.3 人-职匹配理论 .....	13
2.2.4 工作要求-资源模型 .....	14
<b>第 3 章 J 区基层公务员职业倦怠现状调查</b> .....	<b>15</b>
3.1 J 区基本情况 .....	15
3.2 调查设计与统计分析 .....	15
3.2.1 问卷设计 .....	15
3.2.2 问卷回收与描述性统计 .....	16
3.2.3 访谈设计与结果 .....	18
3.3 调查数据结果分析 .....	19

3.3.1	信效度检验 .....	19
3.3.2	职业倦怠调查结果现状描述性分析 .....	21
3.3.3	J区基层公务员职业倦怠的差异性分析 .....	23
3.3.4	J区基层公务员职业倦怠影响因素的相关分析 .....	26
3.4	本章小结 .....	29
<b>第4章</b>	<b>J区基层公务员职业倦怠影响因素分析 .....</b>	<b>30</b>
4.1	个人层面 .....	30
4.1.1	职业期望与现实的巨大落差 .....	30
4.1.2	个人能力与岗位需求的结构性错位 .....	31
4.1.3	职业规划缺失与职业观念偏差 .....	32
4.1.4	身心健康问题与心理调适能力不足 .....	32
4.2	工作层面 .....	33
4.2.1	工作任务繁重，加班常态化 .....	33
4.2.2	工作要求严苛，权责结构性失衡 .....	34
4.2.3	工作资源匮乏，支持体系薄弱 .....	35
4.2.4	工作分配不合理，忙闲不均现象突出 .....	35
4.3	组织层面 .....	37
4.3.1	权责不清，科层制弊端凸显 .....	37
4.3.2	晋升渠道狭窄，职业发展受限 .....	37
4.3.3	考核与激励机制失灵 .....	38
4.3.4	组织文化缺失，沟通协作不畅 .....	39
4.3.5	容错纠错机制不健全 .....	39
4.4	社会层面 .....	41
4.4.1	社会期望过高，舆论压力增大 .....	41
4.4.2	社会支持不足，职业认同感低 .....	41
4.4.3	网络环境复杂，舆论引导不足 .....	42
4.4.4	家庭工作失衡，情感支持匮乏 .....	42
4.5	本章小结 .....	43
<b>第5章</b>	<b>J区基层公务员职业倦怠对策建议 .....</b>	<b>44</b>
5.1	个人层面 .....	44
5.1.1	调整职业认知，平衡期望与现实 .....	44
5.1.2	提升综合能力，实现人-职精准匹配 .....	44
5.1.3	明确职业规划，树立正确职业观念 .....	45
5.1.4	关注身心健康，提升心理调适能力 .....	45

5.2 工作层面 .....	46
5.2.1 优化工作任务，杜绝形式主义 .....	46
5.2.2 理清权责关系，优化工作要求 .....	46
5.2.3 完善工作资源，强化支持体系 .....	46
5.2.4 优化工作分配，实现公平公正 .....	47
5.3 组织层面 .....	47
5.3.1 理清权责边界，优化科层管理 .....	47
5.3.2 拓宽晋升渠道，完善职业发展体系 .....	48
5.3.3 健全考核激励机制，实现精准激励 .....	48
5.3.4 培育积极组织文化，畅通沟通协作 .....	49
5.3.5 健全容错纠错机制，营造担当氛围 .....	49
5.4 社会层面 .....	50
5.4.1 引导社会预期，规范舆论环境 .....	50
5.4.2 强化社会支持，提升职业认同 .....	50
5.4.3 平衡工作家庭，强化情感支持 .....	50
5.5 本章小结 .....	51
<b>第6章 结论与展望 .....</b>	<b>52</b>
6.1 结论 .....	52
6.2 不足与展望 .....	52
参考文献 .....	54
附录 A 公务员职业倦怠调查问卷 .....	57
附件 B 访谈提纲 .....	60
致谢 .....	61
作者简介 .....	62

## 第1章 绪论

### 1.1 研究背景和意义

#### 1.1.1 研究背景

基层治理是国家治理的基石，基层公务员作为基层治理的核心力量，直接面对广大群众，承担着政策执行、民生保障、矛盾调解、社会服务等重要职责，是连接党和政府与人民群众的桥梁纽带。党的二十大明确提出“推进基层治理体系和治理能力现代化”，要求基层公务员在乡村振兴、民生保障、矛盾调解等核心领域发挥关键作用。山东省作为人口大省和经济强省，基层治理任务繁重，公务员需承担政策落地、服务群众、维护稳定等多重职责，工作强度与复杂性显著增加。

山东省作为我国东部经济大省，始终坚持基层优先发展战略，不断加强基层公务员队伍建设，提升基层治理水平。J区作为山东省某地级市的重要城区，下辖11个街道和4个镇，基层工作涵盖经济发展、民生服务、城市管理、安全生产、信访维稳等多个领域，工作任务繁杂、责任重大。随着J区经济社会的快速发展，基层工作的复杂性、艰巨性不断提升，基层公务员面临着前所未有的工作压力：一方面，上级部署的各项工作任务层层传导，基层公务员需要承担大量的事务性工作，面临“5+2”、“白加黑”超负荷工作模式；另一方面，群众的需求日益多元化、个性化，对基层服务的质量和效率要求不断提高，再加上基层公务员晋升空间狭窄、薪酬待遇偏低、权责不匹配等问题，导致部分基层公务员逐渐出现工作热情减退、身心疲惫、态度消极等职业倦怠现象。除此之外，随着人工智能的不断发展，全新的政务模式带来了机会与挑战，需要不断提升自己能力来适应发展需求，数字化赋能与负担并存。

职业倦怠不仅会影响基层公务员的个人身心健康，导致工作效率下降、工作失误增多，还会影响基层政府的行政效能和公信力，制约基层治理现代化进程。值得注意的是，职业倦怠已不再是个体心理问题，而是演变为一种系统性组织风险。它不仅影响基层干部的身心健康与工作满意度，更可能导致公共服务质量下降、政策执行走样、干群关系疏离，甚至引发人才断层与队伍稳定性危机。长期的情感耗竭可能使干部对群众诉求变得冷漠，出现应付式服务、推诿扯皮、等行为，削弱政府的亲民形象与治理效能。尤其在推进国家治理现代化的背景下，基层治理能力的提升亟需一支积极、健康、有活力的公务员队伍，而职业倦怠的蔓延正成为制约基层公务员队伍建设和基层治理发展的重要瓶颈。基于此背景，本文以山东省J区基层公务员为研究对象，采用问卷调查法和访谈

法的研究方法，系统探究其职业倦怠的影响因素，提出有效的建议对策，具有重要的现实必要性。

### 1.1.2 研究意义

丰富了职业倦怠的研究对象和研究场景。现有关于基层公务员职业倦怠的研究多聚焦于全国层面或发达地区，针对山东省地区基层公务员的专项研究较少，本文以山东省J区为具体研究区域，聚焦基层公务员这一特定群体，弥补了区域化、具体化研究的不足，丰富了职业倦怠的研究视角。能够完善基层公务员职业倦怠影响因素的理论框架。本文结合职业倦怠三维度理论、马斯洛层次需求理论和人-职匹配理论，从个人、组织、工作、社会四个维度系统分析基层公务员职业倦怠的影响因素，进一步细化了各维度的具体指标，完善了基层公务员职业倦怠影响因素的理论体系，为后续相关研究提供了理论参考。并拓展了公共管理理论在基层治理中的应用。将公共管理相关理论与基层公务员职业倦怠问题相结合，探究基层治理背景下公务员职业倦怠的形成机制，为公共管理理论在基层实践中的应用提供了新的思路。

本次研究有助于缓解山东省J区基层公务员职业倦怠问题。通过系统调查J区基层公务员职业倦怠的现状，分析其影响因素，提出针对性的有效对策，能够帮助基层公务员缓解工作压力、提升职业认同感和工作满意度，改善其工作状态和身心健康水平。有助于优化山东省J区基层公务员队伍建设。职业倦怠问题的有效缓解，能够降低基层公务员的离职率，激发基层公务员队伍的活力和创造力，提升基层公务员队伍的整体素质和工作效能，为基层治理提供坚实的人才保障。有助于提升山东省J区基层治理效能。基层公务员的工作状态直接关系到基层治理的质量和效率，缓解职业倦怠能够推动基层公务员更好地履行工作职责，落实各项政策，提升基层服务水平，促进基层治理现代化建设。同时也为山东省乃至全国同类地区解决基层公务员职业倦怠问题提供参考。J区基层公务员职业倦怠的影响因素具有一定的普遍性，本文提出的对策建议能够为其他地区提供借鉴，推动全国基层公务员队伍建设和基层治理水平的提升。

## 1.2 国内外研究现状

### 1.2.1 国外研究现状

国外学者对职业倦怠的研究起步较早，自20世纪70年代以来，已在概念界定、理论模型、测量工具及干预策略等方面形成了较为成熟的研究体系。

#### (1) 职业倦怠概念与内涵的演变

职业倦怠 (Job Burnout) 的概念最早由美国精神病学家 Freudenberger (1974) 正式提出, 他将职业倦怠定义为个体因持续性的工作负荷而引发的身体与情绪双重耗竭状态, 主要表现为工作主动性的丧失及情绪资源的过度消耗<sup>[30]</sup>。此后, 众多学者对这一概念进行了深化与拓展。Maslach 和 Jackson (1981) 提出了经典的三维度理论, 将职业倦怠界定为个体长期处于工作压力下所产生的心理综合征, 包含三个核心维度: 情感耗竭 (情绪资源过度消耗)、去人性化 (对工作对象态度冷漠疏离) 以及个人成就感降低 (对自身工作价值的消极评价)<sup>[31]</sup>。这一理论框架至今仍是该领域最具影响力的分析范式。进入 21 世纪, 世界卫生组织在 ICD-11 中将职业倦怠正式定义为“因长期未能成功管理的职场压力而导致的综合征”, 进一步确认了其作为一种职业现象的独立地位。Schaufeli & Wilmar B. (2024) 提出 ICD-11 的定义强化了职业倦怠的“情境特异性”, 但需警惕其被泛化为普通工作压力问题<sup>[32]</sup>。

## (2) 职业倦怠的成因与影响因素

国外学者对职业倦怠成因的探讨呈现多维度的特征, 主要可归纳为个体因素、工作因素、组织因素及社会因素四个方面。

在个体因素层面, 研究表明人格特质对职业倦怠具有显著影响。Tartakovsky 和 Kovardinsky (2013) 指出, 性别对职业倦怠的两个维度有负面影响, 男性在耗竭和去个性化方面的表现程度高于女性<sup>[33]</sup>。Schaufeli W B 和 Buunk B P (1996) 指出, 缺乏耐受力、个人控制力差、低自尊及高神经质人格的个体更易产生倦怠<sup>[32]</sup>。此外, Barlian B 等人 (2022) 发现家庭负担<sup>[34]</sup>以及 Angelini G (2023) 验证出的工作经验深浅<sup>[35]</sup>也被证实与职业倦怠程度相关。

在工作因素层面, Demerouti 等人 (2001) 提出的工作要求-资源模型 (JD-R 模型) 成为解释职业倦怠生成机制的重要理论。该模型认为, 过高的工作要求 (如工作量、时间压力) 会持续消耗个体的身心资源, 而工作资源的匮乏 (如社会支持、自主性) 则会削弱个体的工作投入, 两者共同作用导致倦怠<sup>[36]</sup>。此外, Grigoriadou M 和 Kleftras G (2017) 提出的角色模糊、角色冲突及工作不安感也被证实是重要的压力源<sup>[37]</sup>。Gabriel K P 和 Aguinis H (2021) 提出职业倦怠源于长期的工作压力、工作需求加剧和工作资源枯竭<sup>[39]</sup>。

在组织因素层面, Schaufeli W B 和 Buunk B P (1996) 指出, 职业倦怠与团队凝聚力不足及工作中的人际冲突呈正相关关系, 因此同事间互动的质量显得尤为重要<sup>[32]</sup>。Akbar M T 和 Soetjningsih C H (2022) 提出组织内部的沟通不畅、团队凝聚力差、缺乏服务型领导特质及激励机制缺失均会加剧倦怠的发生<sup>[39]</sup>。

在社会因素层面, 学者们关注到社会支持与社会期望的双重作用。Yasuaki 等人 (2015) 发现, 公务员与社会支持之间的不良互动效应会显著增加倦怠风险<sup>[40]</sup>。同时, da Silva 和 Silva-Costa (2024) 指出, 高压、紧张的工作环境若长期持续, 将直接导致

工作人员的职业倦怠<sup>[41]</sup>。

### （3）职业倦怠的测量工具

随着理论研究的深入，职业倦怠的量化测量工具也得到了长足发展。Maslach 和 Jackson（1981）开发的马氏工作倦怠量表（MBI）是目前国际上应用最广泛、信效度最高的测量工具，被誉为该领域的“黄金准则”<sup>[31]</sup>。该量表最初针对服务行业（MBI-HSS）开发，后衍生出适用于教育行业的 MBI-ES 版本。1996 年，Maslach、Jackson 和 Leiter 进一步推出了通用版量表（MBI-GS），将适用对象拓展至公务员、企业员工等更广泛的职业群体。该量表沿用情感耗竭、去人性化、低成就感三个维度，采用 7 级评分，具有良好的跨文化稳定性。除 MBI 系列外，Pines 和 Aronson（1988）开发的倦怠测量量表（BM）从生理、情绪和精神耗竭三个层面进行单维度测量<sup>[42]</sup>；Demerouti 等人（1999）开发的奥登堡倦怠量表（OLBI）则包含情感枯竭和工作疏离两个维度，同样适用于各类职业群体<sup>[45]</sup>。

### （4）职业倦怠的干预与缓解对策

针对职业倦怠的干预策略，国外学者从个体、工作、组织及社会多个层面提出了系统性的对策。

在个体层面，Van Dierendonck（2011）认为增加个体对于公平的感知可以有效提高工作情绪，有效缓解倦怠问题<sup>[44]</sup>。Maslach 等人（2016）建议通过改善睡眠质量、加强体育锻炼、发展多样化兴趣爱好等方式恢复身心状态<sup>[43]</sup>。

在工作层面，Edi-Valsania 等人（2022）提出，通过岗位轮换减少应激源的持续暴露、优化工作流程以消除干扰因素，能够有效提升工作质量<sup>[44]</sup>。Murthy（2022）也指出，简化重复、低效的工作环节是缓解倦怠的重要途径<sup>[46]</sup>。

在组织层面，Obawole（2019）建议在公共部门建立职业倦怠研讨机制，人事部门应重点关注员工的薪酬满意度、培训需求及倦怠状况<sup>[47]</sup>。Palanisamy 和 Kumar（2021）的研究证实，服务型领导风格能够显著提升男性员工的个人成就感，从而缓解倦怠<sup>[48]</sup>。Agustina 等人（2022）则强调，通过提升公务员的公共服务动机和工作敬业度，可以有效改善职业倦怠状况<sup>[49]</sup>。

在社会层面，Artz 等人（2022）提出，改变社会对性别角色的传统看法，为职场女性提供更多支持与资源，有助于减少因性别差异导致的职业倦怠<sup>[50]</sup>。

综上所述，国外对职业倦怠的研究已形成了从概念界定、理论模型、测量工具到干预策略的完整学术链条。尽管研究对象多集中于教师、医护及社会工作者，但其成熟的理论框架和实证方法为我国公务员群体的职业倦怠研究提供了坚实的理论基础和重要的方法论借鉴。

## 1.2.2 国内研究现状

### (1) 关于基层公务员职业倦怠现状的研究

吴汉钊(2024)对426名县域年轻公务员的调查显示,心理状况不佳检出率达43.66%,职业倦怠在压力感知与心理健康之间起部分中介作用,中介效应占比高达73.70%,揭示年轻公务员群体面临较严重的心理健康问题<sup>[1]</sup>。邓阳(2024)从多维视角总结了青年职业倦怠的生理、情绪、价值表征,指出高压工作状态、个体能力差异、发展通道狭窄、薪酬待遇不满与多元角色冲突是主要诱因,并警示职业倦怠可能消解奋斗精神、引发意识形态问题<sup>[2]</sup>。崔跃、沈械华、朱文礼(2024)对芜湖市379名基层公务员的调查发现,职业倦怠总分中位数为22分,睡眠质量对职业倦怠具有正向预测作用,日间功能障碍可解释倦怠总变异的14.1%,不同婚姻状况、年龄、工作年限、福利满意度的公务员在倦怠得分上存在显著差异<sup>[3]</sup>。王春莹(2022)基于职业倦怠三维度理论,分析基层公务员在情感耗竭、去个性化和低成就感方面的具体表现,并提出树立正确价值观、建立职业生涯规划、构建社会支持网络等破解策略<sup>[4]</sup>。刘超(2022)采用Meta分析对我国基层公务员职业倦怠进行定量评估,发现倦怠指数为2.90,整体处于中等水平;亚组分析显示男性倦怠高于女性、未婚低于已婚、学历与倦怠呈正比、职级与倦怠呈反比;同时运用扎根理论归纳出政策制度、社会公众、工作环境、个人主体四大影响因素<sup>[5]</sup>。范家宝(2021)基于刺激—反应理论,从客观与主观双重维度探讨基层公务员服务效能现状,指出信任危机与职业倦怠密切相关,并探究了服务效能的提升路径<sup>[6]</sup>。

### (2) 关于基层公务员职业倦怠影响因素的研究

韩欣益(2026)聚焦基层青年公务员群体,通过问卷调查从工作任务、组织管理制度、个人职业发展、社会支撑系统四个维度剖析职业倦怠的潜在影响因素,揭示各因素间的内在关联与作用路径<sup>[7]</sup>。望超凡(2025)采用实地研究法考察鄂西清溪镇青年公务员,发现结构约束与期待悖反引发的角色紧张是导致乡镇青年公务员职业倦怠的主要原因,多重角色与多重期待的冲突使其陷入职业倦怠,进而将借调和遴选作为脱离乡镇的主要方式<sup>[8]</sup>。陈坤、代雅文(2025)以安徽省362名基层公务员为样本,发现公共服务动机与职业倦怠呈显著负相关,组织支持感与自我效能感在二者之间发挥链式中介作用<sup>[9]</sup>。陈国海、马一鸣(2024)基于402份问卷,发现非工作时间电子沟通通过职业倦怠的中介作用负向影响工作幸福感,使命效价可轻微缓解非工作时间电子沟通对职业倦怠的影响,并抑制职业倦怠对工作幸福感的负面冲击<sup>[10]</sup>。林培淑、张廷君(2023)以福建省391名基层公务员为对象,发现工作满意度的外在和内在维度均正向影响创新行为,职业倦怠在工作满意度与创新行为之间发挥中介作用<sup>[11]</sup>。孙琦琦、李永康(2023)对云南省393名公务员的调查显示,工作压力和职业倦怠对离职意愿具有显著正向影响,职业倦怠在工作压力与离职意愿之间起部分中介作用,组织支持感的调节效应不显著<sup>[12]</sup>。

李廷吉、秦梦瑶（2023）研究发现，职业倦怠对基层公务员工作绩效具有负向影响，公共服务动机在职业倦怠与工作绩效之间起中介效应<sup>[13]</sup>。李润欣、薄建柱、赵梦园（2023）对 1161 名乡镇公务员的调查表明，压力感知通过职业倦怠部分中介影响心理健康，领悟社会支持能调节压力感知对职业倦怠的影响<sup>[14]</sup>。莫琼琼、贺雯（2023）对嘉兴市 143 名 90 后基层干部的调查发现，行政执法类岗位倦怠程度较高，人格特质中的焦虑型一方面直接提升职业倦怠，另一方面通过社会支持减缓职业倦怠<sup>[15]</sup>。刘颖、苏海新、周敏（2022）对 208 名株洲市中青年干部的研究显示，主观幸福感与心理资本对职业倦怠具有负向预测作用，提高主观幸福感和强化心理资本有助于克服职业倦怠<sup>[16]</sup>。李书巧、刘姝蕾（2022）基于工作要求-资源模型，分析基层公务员职业倦怠的情感耗竭、去个性化和低成就感三大表现，将成因归结为工作负荷大、角色定位模糊、工作-家庭冲突、社会支持不足、晋升路径不畅通、工作报酬低六个方面<sup>[17]</sup>。周子羽、范海洲（2022）对 A 省 1338 名基层公务员的调查显示，男性倦怠感显著高于女性，倦怠感随工作年限波浪式上升，45 岁以上群体倦怠感最高；心理契约的交易、关系、发展三个维度均显著影响职业倦怠，其中关系责任维度影响最大<sup>[18]</sup>。关鑫磊（2022）基于双因素理论，从组织任务、竞争机制、职业规划等激励因素以及工作环境与生活保障、管理体制与身份认知、人际关系与社交需求等保健因素分析基层公务员职业倦怠成因<sup>[19]</sup>。孔令轩（2022）通过文献梳理，将基层公务员职业倦怠的影响因素归纳为个人、组织与社会三个方面<sup>[20]</sup>。孙怀平、银彩云（2021）指出基层公务员职业倦怠源于个人职业发展与工作现实的矛盾，以及基层工作事多人少、事项烦琐、组织支持不足等因素<sup>[20]</sup>。

### （3）关于基层公务员职业倦怠应对策略的研究

王海明、庞楠（2025）针对乡镇公务员职业倦怠，提出优化压力管理与工作分配机制、强化心理支持与价值认同建设、完善职业发展激励制度、提升资源保障与能力适配水平等自我效能提升策略<sup>[22]</sup>。尹艳红、胡晓东、栾一飞（2024）通过实证研究发现，职务职级并行制度对公务员工作动力和积极性起到良好激励效果，但制度推行中仍存在晋升困境等问题，需要进一步优化和提升<sup>[23]</sup>。毛诚著、黄达（2023）基于期望理论、双因素理论和亚当斯公平理论，通过对苏南某市的调查发现，基层公务员发展需求呈现多样化，激励需处理好整体与个体、正面与反面、长期与短期关系，应正视物质需求、尊重个性需求、保持政策稳定性、提供自我实现机会<sup>[24]</sup>。薛立强、赵培（2022）对公务员职业倦怠研究进行系统述评，指出已有研究在量表维度、影响因素、解决对策等方面积累了成果，但在本土理论创新、研究方法探索、亚群体比较、纵向动态研究等方面存在不足，提出应发展基于中国场景的基础理论、改进研究工具、加强横向分类与比较研究、深化纵向动态研究<sup>[25]</sup>。

## 1.2.3 文献综述