

## 社会支持对基层公务员心理压力与职业倦怠的调节作用

石磊<sup>1</sup> 刘浩天<sup>2</sup> 刘玥岑<sup>1</sup>

1. 北京工业大学耿丹学院, 北京;

2. 华北石油精神康复医院, 沧州

**摘要** | 了解基层公务员职业倦怠、心理压力状况, 探索社会支持与职业倦怠和心理压力的关系, 为提升基层公务员心理健康水平提供实证依据。本研究采用中国职业人群职业紧张量表、社会支持量表和职业倦怠量表通用版对河北省沧州市及其所辖县市的300名基层公务员展开调查。结果 300名基层公务员的工作压力均分处于中等偏低水平, 职业倦怠均分、社会支持处于较高水平; 在性别、年龄、工龄和职级等人口学信息方面, 心理压力、职业倦怠和社会支持及其各维度部分存在显著差异; 基层公务员的工作压力与职业倦怠显著正相关; 社会支持水平与职业倦怠和心理压力显著负相关; 工作压力显著预测职业倦怠; 社会支持对基层公务员的心理压力和职业倦怠起到调节作用。结论: 河北省沧州市基层公务员存在不同程度的职业倦怠, 心理压力是职业倦怠的影响因素之一, 心理压力越高, 其职业倦怠程度越高, 可通过提供多方面的社会支持, 缓解其心理压力和职业倦怠。

**关键词** | 基层公务员; 工作压力; 社会支持; 职业倦怠; 调节作用

Copyright © 2025 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



### 1 引言

基层公务员是国家政府的重要组成部分, 是最贴近群众, 也是改革发展稳定的第一线。当前在基层公务员群体中出现了一种普遍现象, 很多公务员不愿意去基层工作, 在公务员群体中也常听到大家说: “越是基层, 越是艰苦”。有学者在2013年对10省2000多名公务员展开调查, 发现高达80%的公务员出现轻度甚至重度职业倦怠问题, 其中情感耗竭最为严重(郑建君, 2013)。尽管调查已经过去了10年, 但基层公务员的工

作压力大, 普遍存在职业倦怠, 离职意愿较强的现状依然存在。为此, 中共中央办公厅印发的《关于解决形式主义突出问题为基层减负的通知》将2019年作为“基层减负年”并强调, “为基层干部松绑减负, 激励广大干部担当作为、不懈奋斗”(中共中央办公厅, 2019)。由此可见, 减轻基层公务员负担, 保持其适度压力, 给予其充分的关怀和支持, 已成为一项重要的政策议题。

研究以往文献发现, 基层工作人员的心理压力和职业倦怠已经渗透到各行各业。这一领域也成为学者们关

通讯作者: 石磊, 硕士研究生, 北京工业大学耿丹学院讲师, 研究方向: 发展与教育心理学。

文章引用: 石磊, 刘浩天, 刘玥岑. (2025). 社会支持对基层公务员心理压力与职业倦怠的调节作用. *中国心理学前沿*, 7(4), 461-467.

<https://doi.org/10.35534/pc.0704073>

注的热点研究方向。有关工作压力概念尚无统一界定,学者之间可谓仁者见仁智者见智,但概念间有其共性,即工作压力是个体应对外界刺激所表现出来的心理和生理上的反应,既是一种心理压力,又是一种职业紧张(晏小琼等,2022;张彦春,陈敏,李卓,2024;孙琦琦,李永康,2024)。职业倦怠又称工作倦怠,最早由心理学家费登伯格(Freudenberger)于1974年提出,用来描述各行各业工作人员在工作压力下产生的心理和生理上的疲劳状态(Freudenberger, 1974)。学者马斯拉奇(Maslach)在此基础上扩展了概念的外延,提出了职业倦怠的三种典型表现:情绪耗竭、去人格化和个人成就感低(Maslach & Jackson, 1981)。学者们做了大量的实证研究,结果十分一致,即工作压力与职业倦怠之间显著正相关,回归分析发现,工作压力显著预测职业倦怠。这一规律在医护、警察、教师、公安审计员等不同职业群体间普遍存在(李鹏等,2022;王迎,林连冬,2022;周文莉,顾远东,彭纪生,2020;李晓临,2020;李薇,朱健文,2019;Kim & Kweon, 2020)。过大的工作压力会对身心健康带来负面影响,削弱其工作热情、降低工作和生活满意度,从而增强其职业倦怠感;只有适度的压力才有助于发挥个人潜能、提高工作绩效(孙琦琦,李永康,2023)。

如何缓解职场人群的工作倦怠,减轻其工作压力,也是当今学者的研究方向和社会各界人士关注的话题。有研究关注心理弹性、心理资本等内因的影响,也有研究关注组织支持感、社会支持等外因的作用。分析各领域研究成果后发现:组织支持感直接影响职业倦怠感;具有更广泛外延的社会支持与不同职业人群的职业倦怠显著负相关,具有高水平社会支持个体能够通过获得客观支持和主观支持促进身心平衡,有效缓解各种负面情绪(孙琦琦,李永康,2023;吕小红,2019;莫琼琼,贺雯,2023;黄璐,2018;冯仰辉,沈新,张慧娟,2019;周长胜等,2024)。这些研究成果也验证了社会支持的理论模型(Cohen & Wills, 1985)。社会支持的主效应模型理论认为,社会支持具有普遍的加强作用,即无论个体社会支持的基础水平如何,只要增加个体的社会支持,即可提高其心理健康水平;而缓冲模型理论则认为社会支持的主要作用体现在对个体所受压力进行缓冲,当个体受到外界压力时,社会支持可削弱压力对个体身心健康产生的负面影响;当无明显压力存在时,社会支持的效果并不明显。理论模型和实证数据均显示,社会支持可能在工作压力和职业倦怠中起中介作用,也可能具有调节作用。综合以往文献,本研究支持缓冲模型理论,提出社会支持在工作压力和职业倦怠中起调节作用的假设。

基于此,探索当前社会环境下,基层公务员的工作压力、社会支持以及其职业倦怠的现状,以及三者之间

作用关系,进一步论证社会支持在工作压力和职业倦怠中的调节作用,一方面符合时代、社会和国家的改革发展的需要;另一方面为减轻基层公务员工作压力、降低职业倦怠感提供实证参考。

## 2 对象与方法

### 2.1 对象

本研究选取河北省沧州市307名基层公务员为调查对象,均为自愿参与。剔除无效数据后,有效问卷为300份,有效率98%。对性别、年龄、工龄和职级等人口学信息展开调查后发现,男性占比多于女性(共300人,占59.67%);年龄分为20~30岁,31~40岁,41~50岁,51岁以上,其中41岁以上最多(占85.33%);工龄20年以下占31.67%,20年以上占68.33%;职级为四个:办事员、科员、副科和正科级,其中科员占比最多(占53%)。

### 2.2 工具

#### 2.2.1 中国职业人群职业紧张测量核心量表(COSS)

该量表总共17个题目,采用五点计分制,分为外界支持、组织与回报、要求与付出、自主性四个维度,结果得分为四个维度总分之和。本次研究COSS的Cronbach's  $\alpha$  系数为0.800,具有较高的信度。

#### 2.2.2 社会支持量表(SSRS)

该量表总共10个题目,共分为主观支持、客观支持、对支持的利用度三个维度,计分方式上,第1~4题,8~10题为四点计分,第6、7题每题有两项,第一项为“无任何来源”,第二项可多选,共有9个条目,每个选项计1分,若选择第一项,则计0分,若选第二项,则每个条目计1分,最后累计得分即为该题目得分。最终结果得分为三个维度总分之和。本研究的SSRS的Cronbach's  $\alpha$  系数为0.787,信度较好。

#### 2.2.3 职业倦怠量表通用版(MBI-GS)

该量表共15个题目,采用七点计分制,量表分为情绪衰竭、讥讽、职业效能三个维度,结果得分为15个题目得分总和的平均分乘以20,为职业倦怠的标准分。标准分小于50分为工作状态良好,50~75分为存在一定程度的职业倦怠,75~100分为职业倦怠比较严重,100分以上为职业倦怠非常严重。本研究MBI-GS的Cronbach's  $\alpha$  系数为0.839,信度较高。

### 2.3 统计分析

采用SPSS 23.0进行频数和百分比、平均数、标准差、相关、回归等描述统计和推断统计分析,通过Process插件进行调节效应检验。

### 3 结果

#### 3.1 河北沧州基层公务员心理压力、职业倦怠和社会支持现状

300名基层公务员的工作压力得分 $2.75 \pm 0.49$ ；社会支持得分 $43.73 \pm 9.08$ ；职业倦怠得分为 $52.96 \pm 17.14$ ；各维度得分如表1所示。

表1 300名基层公务员工作压力、社会支持和职业倦怠的得分

变量名称	最小值	最大值	题均分	标准差
工作压力总分	1.24	3.94	2.75	0.49
支持	5	3.80	2.03	0.66
组织与回报	6	5.00	2.77	0.87
要求与付出	4	5.00	3.35	0.86

续表

变量名称	最小值	最大值	题均分	标准差
自主性	2	5.00	3.29	0.94
社会支持总分	17	64	43.73	9.08
主观支持	10	32	26.31	4.76
客观支持	1	22	9.63	4.61
对支持的利用度	3	12	7.78	2.14
职业倦怠标准分	0	120	52.96	17.14
情绪衰竭	0	30	10.32	6.31
去人格化	0	24	5.89	5.32
成就感低落	0	36	23.51	9.10

#### 3.2 河北沧州基层公务员心理压力、职业倦怠和社会支持在人口学上的差异检验

结果显示，基层公务员的工作压力、社会支持和职业倦怠存在部分人口学差异，社会支持在性别、工龄、职级三个变量上存在显著差异 ( $p < 0.05$ )；职业倦怠在工龄上存在显著差异 ( $p < 0.05$ )。

表2 300名基层公务员工作压力、社会支持和职业倦怠的人口学差异分析

Table 2 Demographic differences analysis of work stress, social support and job burnout among 300 grassroots civil servants

	组别	人数	工作压力	社会支持	职业倦怠
性别	男	179	$47.22 \pm 8.23$	$44.89 \pm 9.09$	$52.92 \pm 16.70$
	女	121	$45.98 \pm 8.35$	$42.00 \pm 8.83$	$53.04 \pm 17.86$
	<i>t</i> 值		1.267	2.723	-0.059
	<i>p</i>		>0.05	<0.05	>0.05
年龄	21 ~ 30 岁	8	$46.50 \pm 11.02$	$44.00 \pm 4.54$	$45.17 \pm 15.70$
	31 ~ 40 岁	36	$44.72 \pm 7.98$	$41.47 \pm 8.45$	$55.00 \pm 19.54$
	41 ~ 50 岁	165	$47.11 \pm 8.18$	$43.12 \pm 9.10$	$54.10 \pm 17.35$
	50 岁以上	91	$46.82 \pm 8.37$	$45.68 \pm 9.33$	$50.77 \pm 15.68$
	<i>F</i> 值		0.824	2.420	1.470
<i>p</i>		>0.05	>0.05	>0.05	
工龄	0 ~ 10 年	50	$45.56 \pm 8.68$	$43.70 \pm 8.31$	$51.31 \pm 19.31$
	11 ~ 20 年	45	$45.58 \pm 8.71$	$42.42 \pm 9.38$	$53.66 \pm 20.80$
	21 ~ 30 年	145	$47.65 \pm 7.71$	$42.42 \pm 9.38$	$55.44 \pm 15.15$
	30 年以上	60	$46.72 \pm 8.29$	$46.57 \pm 9.15$	$47.84 \pm 15.89$
	<i>F</i> 值		1.273	2.647	3.032
<i>p</i>		>0.05	<0.05	<0.05	
职级	办事员	42	$45.22 \pm 9.31$	$42.86 \pm 9.73$	$50.54 \pm 14.58$
	科员	159	$46.94 \pm 8.09$	$43.28 \pm 8.86$	$52.62 \pm 18.29$
	副科级	65	$47.58 \pm 8.90$	$43.09 \pm 8.95$	$56.10 \pm 17.61$
	正科级	34	$46.21 \pm 6.36$	$48.15 \pm 8.86$	$52.04 \pm 12.80$
	<i>F</i> 值		0.774	3.022	1.059
<i>p</i>		>0.05	<0.05	>0.05	

#### 3.3 河北沧州基层公务员心理压力、职业倦怠和社会支持相关分析

结果显示，工作压力与社会支持呈负相关 ( $r = -2.99$ ,

$p < 0.001$ )，工作压力总分与职业倦怠标准分呈正相关 ( $r = 0.212$ ,  $p < 0.001$ )，社会支持总分与职业倦怠标准分呈负相关 ( $r = -0.145$ ,  $p < 0.001$ )，如表3所示。

表 3 300名基层公务员工作压力、社会支持和职业倦怠的相关分析

Table 3 Correlation analysis of work stress, social support and job burnout of 300 grassroots civil servants

变量	GZ	ZC	ZH	YF	ZZ	SZ	ZGZ	KGZ	ZL	ZB	QS	JQ	CD
GZ	1												
ZC	0.478**	1											
ZH	0.803**	0.709	1										
YF	0.629**	-0.142*	0.468**	1									
ZZ	0.195**	0.397**	-0.228**	-0.108	1								
SZ	-2.99**	-0.472**	-0.076	0.020	-0.321**	1							
ZGZ	-0.236**	-0.466**	0.014	0.061	-0.374**	0.823**	1						
KGZ	-0.244**	-0.266**	-0.159**	-0.031	-0.115*	0.806**	0.384**	1					
ZL	-0.219**	-0.393**	-0.010	0.017	-0.282**	0.674**	0.441**	0.408**	1				
ZB	0.212**	0.168**	0.006	0.209**	0.244**	-0.145*	-0.170**	-0.104	-0.013	1			
QS	0.402**	0.306**	0.118*	0.350**	0.268**	-0.321**	-0.269**	-0.268**	-0.187**	0.720**	1		
JQ	0.369**	0.414**	0.153**	0.116*	0.266**	-0.406**	-0.302**	-0.352**	-0.293**	0.569**	0.569**	1	
CD	-0.194**	-0.216**	-0.163**	-0.015	0.004	0.255**	0.122*	0.243**	0.283**	0.582**	-0.059	-0.235**	1

注：表中字母所代表数据分别为GZ：工作压力总分；ZC：外界支持；ZH：组织与回报；YF：要求与付出；ZZ：自主性；SZ：社会支持总分；ZGZ：主观支持；KGZ：客观支持；ZL：对支持的利用度；ZB：职业倦怠标准分；QS：情绪衰竭；JQ：去人格化；CD：成就感低落。

### 3.4 河北沧州基层公务员社会支持对心理压力和职业倦怠的调节作用

应用阶层回归分析检验社会支持对工作压力和职业倦怠的调节作用，将性别、年龄、工龄等人口学变量作为控制变量，以工作压力和社会支持为自变量，职业倦怠为因变量，进行第一层回归分析；结果发现，工作压力显著预测职业倦怠，社会支持不能预测职业倦怠；第二层将工作压力与社会支持的交互项作为自变量放入回归方程中，结果发现：交互项显著预测职业倦怠。方程1中工作压力和社会支持对职业倦怠变异的解释为4.5%；方程2交互项对心理健康变异的解释增加为11.6%，如表4所示。进一步采用简单斜率法检验社会支持的调节作用，结果表明：对于社会支持度低的公务员，随着工作压力的增加，职业倦怠表现出显著上升趋势，对社会支持度高的公务员，工作压力越高，其职业倦怠表现出下降趋势。社会支持调节了工作压力对职业倦怠的影响，如图1所示。

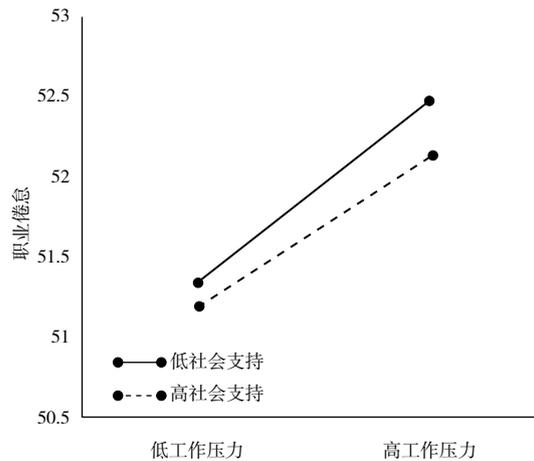


图 1 社会支持对工作压力和职业倦怠关系的调节作用  
Figure 1 The moderating effect of social support on the relationship between work stress and job burnout

表 4 300名基层公务员工作压力、社会支持和职业倦怠的人口学差异分析

Table 4 Demographic differences analysis of work stress, social support, and job burnout among 300 grassroots civil servants

项目	B	SE	$\beta$	t	F	R <sup>2</sup>	AdjR <sup>2</sup>	$\Delta R^2$
第一层					14.087 b	0.045	0.042	0.045
工作压力	0.384	0.122	0.186	3.135 b				
社会支持	-0.196	0.112	-0.090	-1.515				
第二层					12.888b	0.116	0.107	0.063
工作压力	0.516	0.122	0.249	4.231 b				
社会支持	-0.123	0.109	-0.065	-1.133				
工作压力 * 社会支持	-0.053	0.012	-0.258	-4.594 b				

## 4 讨论

本次调查结果显示,河北沧州300名基层公务员的工作压力处于中等偏低的水平,低于其他职业,如医护、交通运输、教师、社会工作者等人群(杨大会等,2024;范佳丽等,2024;张金荣,熊文斐,胡冬梅,2024;周永康等,2023)。这一结果可能与人们的认知十分相符,公务员的工作一直被认为是“铁饭碗”,在老百姓心中是一份社会地位较高的养老型工作,其工作压力显然低于其他行业。研究还发现,本地区公务员与其他地区公务员工作压力程度相差不大,均处于中等水平(孙琦琦,李永康,2023;黄璐,2018)。自新冠疫情蔓延以来,工作环境的复杂多变、工作任务艰巨使基层公务员的工作量和负荷逐渐增大,加之,社会监察力度加强,公务员在心理上的压力也逐渐增大。在我国不同地区基层公务员工作任务、工作性质不同,其承受压力大小必然受到影响。因此,针对跨地区、跨行业的公务员心理压力对比研究可能也是未来重点研究方向。

从职业倦怠角度看,300名基层公务员存在一定程度职业倦怠,但不十分严重。这一结果得到了湖南基层国税公务员、云南公务员研究结果的支持(孙琦琦,李永康,2023;黄璐,2018)。在本研究中职业倦怠总体水平不受性别、年龄、职级的影响,但却受工龄长短影响,工龄为21~30年人群的职业倦怠水平显著高于30年以上和10年以内的人群,这一现象与郑建君关于中国基层公务员心理状况调查报告中呈现的倒“U”形工作满意度状况十分相似,公务员队伍的发展并非简单的线性递增,随着年龄或工龄的增加,会出现“职业高原”现象(郑建君,2013),本研究发现:公务员工作年限较低时,职业倦怠水平并不高,随着工龄增加,即工作年限增加10~20年时,职业倦怠程度最高,工龄再增加后,其职业倦怠水平会下降。这一现象也常常和人们所谓的“中年危机”不谋而合。从职业倦怠的情绪衰竭和去人格化两个维度发现,工龄为21~30年人群的情绪衰竭程度和去人格化程度显著高于30年以上和10年以内。在这两个维度上,副科级显著高于正科级。综合以往研究结果(孙琦琦,李永康,2023;莫琼琼,贺雯,2023;黄璐,2018;孙泉,2015;王颖,倪超,刘秋燕,2015),职业倦怠及其三个维度在不同人口学变量上的差异情况均不相同,没有表现出特别多一致情况,但情绪衰竭指标例外,在基层公务员群体中,情绪衰竭的程度在不同行业人群中普遍较严重,这一现象在本研究中也有所体现。这可能与公务员工作性质有关,其常规性、责任性、服务性、晋升难是此类工作的典型特点,在处理这类工作中,人们难免会出现缺乏动力、对工作缺乏创造性和主动性,人们通常满足于做好分内事情,不出错即可,对工作失去热情,容易带来情感耗竭,产

生职业倦怠。

研究还发现公务员工作压力与职业倦怠呈显著正相关,说明工作压力水平越高,其职业倦怠水平越高;工作压力与社会支持显著负相关,说明社会支持水平越高,其工作压力感知程度越低;社会支持与职业倦怠显著负相关,说明社会支持水平越高,职业倦怠水平越低。这一结果在不同职业群体中得到证实,比如政府审计人员、公安民警、教练、教师等群体的研究中均发现工作压力显著影响职业倦怠(李鹏等,2022;Cohen & Wills, 1985)。当前社会各界关注不同行业人群的心理健康,特别是职业倦怠和工作压力不仅是一种必然趋势,更是一种社会责任。

本研究对数据结果做调节效应后发现,工作压力对职业倦怠的主效应显著,工作压力和社会支持的交互作用效应也显著。社会支持在工作压力和职业倦怠中起到调节作用。与低社会支持公务员群体相比,拥有高社会支持得分群体,随着工作压力增大,职业倦怠降低明显。这一结果与吕小红对基层环保人员、徐晓宁对教师、孙琦琦对云南省公务员、冯仰辉对护士等研究结果一致(孙琦琦,李永康,2023;吕小红,2019;冯仰辉,沈新,张慧娟,2019;王颖,倪超,刘秋燕,2015;徐晓宁,2005),社会支持的调节作用表现出了跨职业人群的一致性。社会支持是来自工作单位、家人、朋友给予的关怀和帮助,是一种重要的心理资源。不同行业群体研究均发现社会支持在个体工作压力和职业倦怠中起到调节缓冲作用,它有利于缓解群体在工作中的倦怠感,对工作满意度、职业成熟度和心理健康等因素有重要影响。拥有较高社会支持的人群在面对强度较大的工作量时,能够充分利用自己的社会资源、家人朋友支持调节消极情绪,缓解职业倦怠感,帮助他们持续投入工作任务中。

## 5 不足与展望

本文以河北沧州地区基层公务员为研究对象,扩展了工作压力和职业倦怠领域的研究范围,但公务员群体非常庞大,要发现其普遍特点,还需要扩大样本量以选取不同职级和不同职业的公务员群体为样本;本文进一步探索了社会支持在工作压力和职业倦怠中的调节作用,为探索三者之间内在作用机制提供新的实证数据。分析文献发现,关于社会支持在工作压力和职业倦怠中是中介作用还是调节作用,还是有中介的调节作用,不同学者研究结果并不相同,未来可以开展跨群体的大样本量的对比分析,以探索三者之间更深的关系。

## 参考文献

- [1] 郑建君. (2013, January 22). 关注:中国基层公务员心理状况的调查报告. 光明日报.

- [2] 中共中央办公厅. (2019, March 11). 关于解决形式主义突出问题为基层减负的通知. [2025-04-10取自<http://www.gov.cn/xinwen/20240301/index.shtml>].
- [3] 晏小琼, 金律, 王瑾, 等. (2022). 基于项目反应理论的中国职业人群职业紧张测量核心量表条目分析. *现代预防医学*, 49 (15), 2713 - 2717.
- [4] 张彦春, 陈敏, 李卓. (2024). 铁路动车组司机工作压力对不安全行为作用机理研究 [J/OL]. *铁道科学与工程学报*, 21 (9): 3518-3528.
- [5] 孙琦琦, 李永康. (2024). 公务员工作压力感知对离职意向的影响: 公共服务动机的调节作用. *中国人力科学*, 2, 12 - 23.
- [6] Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159 - 165.
- [7] Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measure of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2 (2), 99 - 113.
- [8] 李鹏, 张志超, 杨洋, 等. (2022). 工作压力对中小学教师职业倦怠的影响: 情绪劳动和工作满意度的链式中介作用. *心理与行为研究*, 20 (3), 412 - 418.
- [9] 王迎, 林连冬. (2022). 工作压力对高校教师职业倦怠的影响研究. *大庆师范学院学报*, 42 (6), 105 - 113.
- [10] 周文莉, 顾远东, 彭纪生. (2020). 政府审计人员的工作压力对职业倦怠的影响: 心理契约与领导成员交换的作用. *管理评论*, 32 (9), 229 - 238.
- [11] 李晓临. (2020). 公安审计人员工作压力、心理资本与职业倦怠: 以江苏公安为例. *南京审计大学学报*, 17 (2), 32 - 39, 90.
- [12] 李薇, 朱健文. (2019). 竞技运动教练员职业压力、职业承诺与职业倦怠的关系. *体育学刊*, 26 (3), 65 - 71.
- [13] Kim, S., & Kweon, Y. R. (2020). Psychological capital mediates the association between job stress and burnout of among Korean psychiatric nurses. *Healthcare*, 8 (3), 199.
- [14] 孙琦琦, 李永康. (2023). 工作压力对公务员离职意愿的影响: 职业倦怠的中介作用与组织支持感的调节作用. *中国人力科学*, (8), 15 - 26.
- [15] 吕小红. (2019). *基层环保系统人员工作压力与职业倦怠关系研究: 社会支持的调节作用*. 重庆: 西南大学.
- [16] 莫琼琼, 贺雯. (2023). 90后基层干部职业倦怠与社会支持、人格特质的关系研究——以嘉兴市某区为例. *河北青年管理干部学院学报*, 35 (2), 51 - 56.
- [17] 黄璐. (2018). *基层国税公务员工作压力、社会支持和职业倦怠的关系*. 湖南师范大学.
- [18] 冯仰辉, 沈新, 张慧娟. (2019). 组织支持感在ICU护士工作压力和工作满意度间的调节效应. *中国护理管理*, 19 (3), 409 - 413.
- [19] 周长胜, 沙靖宇, 许洋毓, 等. (2024). 社会支持在班主任工作压力与职业倦怠间的中介作用. *职业与健康*, 40 (10), 1318 - 1323.
- [20] Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98 (2), 310 - 357.
- [21] 杨大会, 陈琼, 陈香帆, 等. (2024). 心理资本在眼科护士工作压力与职业倦怠间的中介作用. *职业与健康*, 40 (13), 1753 - 1757.
- [22] 范佳丽, 刘新民, 黄龙, 等. (2024). 交通建设公司员工心理复原力对压力知觉及心理健康的调节作用. *职业与健康*, 40 (3), 296 - 300.
- [23] 张金荣, 熊文斐, 胡冬梅. (2024). 工作压力对幼儿教师职业成熟度的影响——一个有调节的中介模型. *中小学心理健康教育*, (4), 21 - 27.
- [24] 周永康, 李泓桥, 丁雅文, 等. (2023). 新冠疫情期间社区工作者社会支持、工作压力与情感耗竭的交互机制研究——基于全国6省市383个社区1263名工作者的调查. *西南大学学报(社会科学版)*, 49 (3), 49 - 65.
- [25] 孙泉. (2015). *基层公务员性格优势、工作压力与职业倦怠的关系研究*. 西南大学.
- [26] 王颖, 倪超, 刘秋燕. (2015). 中国公务员职业倦怠的产生过程: 社会支持与应对方式的调节效应. *中国行政管理*, 4, 118 - 122.
- [27] 徐晓宁. (2005). *中小学教师职业压力、社会支持与职业倦怠的关系*. 吉林: 东北师范大学.

## The Moderating Effect of Social Support on Psychological Stress and Job Burnout Among Grass-roots Civil Servants

Shi Lei<sup>1</sup> Liu Haotian<sup>2</sup> Liu Yuecen<sup>1</sup>

1. Gengdan College, Beijing University of Technology, Beijing;

2. Huabei Oilfield Mental Health Rehabilitation Hospital, Cangzhou

**Abstract:** Understanding the job burnout and psychological stress of grass-roots civil servants and exploring the relationship between social support and job burnout and psychological stress can provide empirical evidence for improving the mental health level of grass-roots civil servants. This study used the “Chinese Occupational Population Occupational Tension Scale,” “Social Support Scale,” and “General Version of the Job Burnout Scale” to investigate 300 grass-roots civil servants in Cangzhou City and its affiliated counties in Hebei Province. The results showed that the average work stress of the 300 grass-roots civil servants was at a medium-low level, while the average job burnout and social support were at a relatively high level. There were significant differences in psychological stress, job burnout, and social support and their various dimensions across demographic information such as gender, age, work experience, and job level. There was a significant positive correlation between work stress and job burnout among grass-roots civil servants; social support levels were significantly and negatively correlated with job burnout and psychological stress; work stress significantly predicted job burnout; social support played a moderating role in the psychological stress and job burnout of grass-roots civil servants. The conclusion is that grass-roots civil servants in Cangzhou City, Hebei Province, experience varying degrees of job burnout and psychological stress. Psychological stress is one of the influencing factors of job burnout, and the higher the psychological stress, the higher the degree of job burnout. Providing multifaceted social support can alleviate their psychological stress and job burnout.

**Key words:** Grass-roots civil servants; Work stress; Social support; Job burnout; Moderating effect