

# 公安民警焦虑现状调查及对策分析

■ 马武泽

**摘要** 面对高强度、高应激的警务工作,过度心理焦虑已成为危害公安民警心理健康的主要威胁之一。本研究采用整群随机抽样方法,抽取 2021 年 H 市 1139 名公安民警线上填写焦虑自评量表(SAS)进行数据分析。研究得出 1139 名公安民警得分  $32.71 \pm 5.80$  ( $M \pm SD$ ),显著高于全国 1158 例常模结果  $29.78 \pm 10.071$ ,阳性检出率为 17.03%,发现公安民警焦虑状况在学历水平、警龄、警衔、性别、警种等方面存在差异。通过风险人群分析发现,警督及以上警衔、基层公安民警群体存在更高焦虑风险。基于积极心理学研究视角,应重视公安民警的主体效能,改变公安民警固有认知结构,倡导科学应对焦虑情绪,提升自我认同水平。同时发挥组织的主导作用,为公安民警创造良好的工作环境,深入推进 EAP 心理互助计划,同时加强宣传教育引导等,以此改善公安民警焦虑状况。

**关键词** 公安民警 焦虑风险 积极心理学

## 一、公安民警焦虑状况研究综述

焦虑(anxiety)是个体对即将来临的、可能会造成危险或威胁的情境所产生的紧张、不安、忧虑、烦恼等不愉快的复杂情绪状态。警察作为特殊的职业群体面对复杂的社会治安形势和繁重的工作压力,与普通人群相比更容易产生焦虑情绪。适度的焦虑有利于公安民警在工作中规避风险,起到一定程度的示警作用。但过度焦虑或焦虑情绪的迁延,则会对公安民警工作生活质量产生负

面影响,使公安民警患上心理疾病的风险系数提高。国内对于公安民警焦虑的研究起步较晚,目前主要集中在公安民警焦虑的具体表现、影响因素等方面。沙晶莹就 1994 年至 2017 年间我国警察群体心理健康的研究进行元分析。结果显示,整体上我国警察的心理健康水平有所下降,其中,焦虑因子呈现消极发展趋势,且下降幅度较大。而国内学者对不同警种的焦虑水平调查表明:不同警种因为工作性质的不同,在焦虑水平的呈现也有所不同。高北陵等人使用 scl-90 问卷对不同警种民警心理健康的差异比较,其中

作者:湖南省长沙市公安局特巡警支队第四特警大队三级警长

在焦虑因子得分方面,从事警卫工作的警员焦虑均分最高。钟伟芳等人对监狱人民警察焦虑状况进行研究,得出监狱人民警察焦虑症状检出率较高,有一定程度焦虑症状的人员占比为40.98%,其中有中、重度症状的占比为20%。对不同地区警察群体的焦虑水平调查的检测情况存在显著差异,可能因为不同地区经济发展程度、治安形势、薪资待遇水平、管理政策不同,警察焦虑水平有较大差异:新疆反恐一线的民警焦虑因子检出率为26.8%,杨文艳等人选取重庆地区517名警务人员进行SAS焦虑自评测试,得出焦虑阳性检出率为12.96%。影响警察焦虑水平的因素众多,一般认为焦虑与身体疾病、生活事件、睡眠障碍、年龄、性别及职业等因素有关,特定工作情境同样也会引发公安民警的焦虑情绪的产生。

总体来看,我国关于公安民警焦虑的研究仍处于起步阶段。国内学者多将公安民警“总体心理健康”作为研究主题,鲜少深度聚焦于某一种负性情绪对公安民警心理健康的影响。关于公安民警焦虑的定量实证研究主题也大多局限于现状调查,而有关公安民警焦虑应对方式的针对性研究较少,研究主体也多局限于单一警种或单一地域,当前用于实证研究的自主编制问卷普适性较低、应用价值有限。而从积极心理学视角研究公安民警焦虑状况及策略更是未有涉及,需要从理论研究层面做出进一步探索和延伸。

## 二、公安民警焦虑状况实证调查

### (一) 公安民警焦虑状况调查

本研究采用整群随机抽样方法,将参与到H市2021年度心理健康测验的1184名在职公安民警作为研究对象。根据答题时间进

行判断,将答题时间均值 $\pm 2$ 个标准差以外的数据剔除,筛选出有效被试1139人,样本有效率为96.20%。

在调查工具的选取上,本研究使用量表为SAS焦虑自评量表(Self-Rating Anxiety Scale),采用4级评分,主要测评项目所描述症状出现的频次,“1”级没有或很少时间,“2”级少部分时间,“3”级相当多实践,“4”级绝大部分或全部时间。本研究数据真实可靠,由H市公安局统一组织公安民警在限定时间内填写提交,采用Excel2019进行数据录入,使用SPSSAU软件进行数据的统计分析。采用单样本t检验、方差分析、卡方检验等统计方法进行数据差异比较,以 $P < 0.05$ 为有统计学意义差异标准。

### (二) 公安民警焦虑状况调查结果

基于2021年有效样本得出,H市公安民警平均得分为 $32.71 \pm 5.80$ (粗分 $\pm SD$ ),显著高于全国1158例常模结果 $29.78 \pm 10.07$ 。通过进一步分析发现,H市公安民警焦虑总得分(标准分)在年龄、学历水平、警龄、警衔、入职年龄等五个变量呈现出显著差异( $**P < 0.01$ ),在性别、警种等两个变量呈现出比较显著差异( $*P < 0.05$ ),具体结果如表1所示。

警察职业群体相较于普通群体,承受更多的工作和生活压力,更容易置身在焦虑情境当中。本研究数据显示,公安民警焦虑常模得分显著高于全国人口常模,因此有必要根据实际情况重新确定检出人群的划界标准,才能更加科学精准的探查公安民警群体焦虑情况的检出率。本研究参考许军等人的研究成果,采用正态分布法,以0.5个标准差为间距,计算分析SAS量表总标准分均数上、下2.5个标准差以内的不同界值,探讨合适的划界值。根据数据分布进行

表 1 2021 年 H 市公安民警研究变量统计情况 (N=1139)

变量 (显著水平)	样本分布	样本数 (个)	百分比 (%)	M(标准分)	SD
性别 *	男	903	79.28	43.71	11.46
	女	236	20.72	41.59	10.79
婚姻状况	单身	124	10.89	41.40	12.23
	已婚	1015	89.11	43.50	11.23
学历 **	大专及以下	782	68.66	44.05	11.22
	本科及以上	357	31.34	41.56	11.47
警龄 **	5 年以下	205	18.00	40.69	10.80
	6-10 年	137	12.03	42.50	12.35
	11-15 年	149	13.08	44.32	12.07
	16-20 年	235	20.63	42.72	10.44
	21-25 年	160	14.05	44.77	11.72
	26-30 年	144	12.64	44.82	11.23
	30 年以上	109	9.57	44.58	10.81
警种 *	基层民警 (含派出所、社区、治安、内勤民警)	647	56.80	43.85	11.56
	刑警	196	17.21	43.84	12.20
	其他	296	25.99	41.61	10.12
警衔 **	警司及以下	339	29.76	41.74	11.64
	警督及以上	800	70.24	43.92	11.17

合理划界后, 确定以  $M+1SD$  及以下为无焦虑标准,  $M+1SD$  至  $M+1.5SD$  之间为轻度焦虑,  $M+1.5SD$  至  $M+2SD$  之间为中度焦虑,  $M+2SD$  及以上为重度焦虑。因此, H 市公安民警划界分应为: 当 SAS 标准分  $\leq 54.62$  时, 划定正常水平;  $54.62 < \text{SAS 标准分} \leq 60.30$  时, 划定为轻度焦虑;  $60.30 < \text{SAS 标准分} \leq 65.97$  时, 划定为中度焦虑; SAS 标准分  $> 65.97$  时, 划定为重度焦虑, 基于上述标准, 2021 年民警焦虑总体检出人数为 194 人, 总检出率为 17.03%。其中, 轻度焦虑 120 人, 占比 10.54%; 中度焦虑 30 人, 占比 2.63%; 重度焦虑 44 人, 占比 3.86%; 具体分布情况见表 2。

本研究对 H 市公安队伍焦虑高风险群体进行画像, 根据交叉卡方检验结果显示, 对比各人口学及工作变量在原始群体及检出人群的占比变化, 民警原始群体在不同警衔、警种等两个变量上呈现出显著差异 ( $p < 0.05$ ), 结果如表 3、表 4 所示。

#### (1) 警衔 (公安民警)

根据卡方检测结果, 焦虑风险与民警警衔有较为显著相关,  $\chi^2=4.061$ ,  $P < 0.05$ 。原始人群中警司及以下民警的比例 29.7%, 明显高于检出人群的比例 22.68%。检出人群中警督及以上民警的比例 77.32%, 明显高于原始人群的选择比例 70.24%, 警督及以上民警焦虑风险更高。

#### (2) 警种 (公安民警)

根据卡方检测结果, 焦虑风险与警种有显著相关,  $\chi^2=9.452$ ,  $P < 0.01$ 。检出人群中基层民警的比例 66.49%, 明显高于原始人群的比例 56.80%。原始人群中其他警种民警的比例 25.99%, 明显高于检出人群的选择比例 15.98%, 基层民警焦虑风险更高。

综合上述分析可以发现, H 市公安民警群体焦虑风险在警衔、警种等 2 个因素上具有显著相关, 警督及以上警衔、基层民警 (含派出所、社区、治安、内勤民警) 群体可能具有更高的焦虑风险。

表 2 2021 年 H 市公安民警焦虑水平划界检出分布表

焦虑程度	N (M±SD)	百分比 (%)
正常水平	945 (39.50±7.70)	82.97
轻度焦虑	120 (56.86±1.68)	10.54
中度焦虑	30 (63.0±1.44)	2.63
重度焦虑	44 (73.7±7.40)	3.86

表 3 公安民警原始及风险人群表

		原始人群	检出人群	差值	$\chi^2$	p 值
警司及以下	N	339	44	-	4.061	0.044*
	%	29.76%	22.68%	7.08%		
警督及以上	N	800	150			
	%	70.24%	77.32%	-7.08% <sub>s</sub>		
计总		1139	194			

### 三、积极心理学视角下的公安民警焦虑管理策略

积极心理学作为近年来心理学界兴起的主流思潮，以“积极的情绪体验、人格特质、组织系统”为研究起点，“是致力于研究人的发展潜力和美德等积极品质的一门科学。”积极心理学倡导个人基于自身性格特征和发展潜力对消极的情绪体验进行抑制和转化，通过调动积极情绪适时影响个体的认知方式。本研究认为通过积极心理学的相关理论，有利于引导公安民警不过分关注自身消极情绪，转而从更积极正面的方式唤醒内心的力量解决遇到的心理焦虑问题，对于审视和改善公安民警焦虑状况具有积极探索意义。针对上述调查结果，结合基层公安工作实践，为降低公安民警心理焦虑情绪，建议从以下两个层面对症下药，重视公安民警的主体效能，发挥组织的主导作用，实现“1+1 > 2”的总体功用。

#### (一) 重视公安民警的主体效能

公安民警容易进入焦虑状态一方面可能是职业性质所决定，一方面也和自身的人格特征、应对方式有关。

##### 1. 改变固有认知结构

积极心理学认为，解决个体遇到的心理困境并非终极目标，而应更加注重对个体积极的认知模式和行为应对模式的塑造与完善。消极的认知模式下，公安民警容易以负性认知看待世界，倾向性对身边的人和事做出消极解释。焦虑是个体在面对未知情形或潜在威胁时产生的一种合理情绪，因此要学会用辩证的眼光认识公安工作：公安工作任务繁重的客观事实是由当前国情和社情所决定的，公安干警还肩负匡扶正义、打击违法犯罪的神圣使命，深受着人民群众的爱戴与拥护，而这些恰恰体现了公安民警职业的特殊和不可替代性。公安干警应当将更加聚焦工作中积极的能量，不过分纠结于工作中的负性能量，进而生发出应对焦虑情绪的力量。

##### 2. 科学应对焦虑情绪

洛萨达比例提出积极情绪与消极情绪间存在 3:1 的最优共存比例，适当适量的焦虑

表 4 公安民警警种原始及风险人群性别表

		原始人群	检出人群	差值	$\chi^2$	p 值
基层民警	N	647	129	-		
	%	56.80%	66.49%	-9.69%		
刑警	N	196	34		9.452	0.009**
	%	17.21%	17.53%	-0.32%		
其他	N	296	31			
	%	25.99%	15.98%	10.008		
计总		1139	194			

情绪反而能激发人的内在潜能。实务调查研究也发现公安特警在反恐射击对抗情境下中等焦虑有利于队员发挥，可以取得更好的射击效果。公安民警面对焦虑情绪的正确应对方式不是要求“脱困”，而是寻求“共存”，理性地将自己当成“目击者”而非“亲历者”，学会主观思维与客观现实双轨并行。基于此，面对焦虑情绪时，可以尝试采取“正念管理”练习法：首先，要敏锐识别焦虑情绪的出现；其次，遵循不压抑、不逃避、不抗拒、不否认的“四不”原则，允许强烈焦虑情绪的客观存在；再次，对于焦虑情绪在身体感官上的呈现以及当下脑海的想法发起善意地探查；最后，了解到所有情绪都会存在此消彼长的发展周期，不将一时的感性情绪等同于自我真实表现。

### 3. 提升自我认同水平

自我认同（self-identity）是指个体人格发展的成熟性、连续性和整合感。积极心理学认为，当个体拥有较高水平的自我认同感时，会对其所扮演的社会角色认识更到位，面对工作中的挫折也更倾向于给予积极的心理暗示，进而产生较少的焦虑情绪。而公安民警衡量自我认同水平高低的关键点在于能否对自身的工作表现形成积极客观的评价，以及能否接纳工作中的失误。一部分基层公安民警会高估自己的工作能力，定下不切实际的工作目标，比如“在限定时间内要完成

多少个打击指标”、“12345 工单回访满意率要达到 100%”等等，一旦未能达成预期目标则不可避免的出现焦虑和挫败的情绪。而另一部分民警则过于自卑，认为自己不可能完成工作任务，从而消极怠工，遇事逃避。因为怕工作犯错而谨小慎微一定程度上能提升工作效能，但不能减缓焦虑情绪，正解应该是适当降低心理预期，通过将整体工作目标分解成更容易达成的小目标，按阶段推进，允许意外发生的概率存在，提升获得正面情绪体验的机率。

### （二）发挥单位组织的主导作用

组织决策是否科学？工作机制运行是否顺畅？组织激励是否到位？某种程度上，公安民警的心理健康水平是对所处组织系统科学性的透射。缓解基层民警焦虑问题离不开强有力的组织支持，应更加强调组织在缓解公安民警心理焦虑问题上的主导作用。

#### 1. 创造良好工作环境

积极心理学认为个体潜能的激发和积极品质的培养应该通过综合外部一切积极因素，构建积极的工作环境，切实发挥环境对于个体行为的决定、导向和塑造功能。一是精准识别焦虑源，主动为基层民、辅警“减负”。科学设置业务考核指标，不在“发案数”、“破案率”、“罚没款数”等传统指标上层层加码。有效分流非警务警情，对待基层警情投诉要建立合理的容错和申辩机制，以

走访慰问代替突击检查,避免特定时段扎堆。公正客观看待民、辅警在工作中出现的错误,在民、辅警评优评先上慎用“一票否决”。二是做实暖警惠警,健全职业保障机制。把健全完善公安民警队伍职业保障体系作为重点,积极协调政府有关部门,构建稳定独立的民警薪酬待遇体系。针对不同年龄、学历水平、警龄、警衔、性别、警种的群体,则要进一步细化民警作息、补休、轮休、年休假、年体检等措施,让从优待警措施更具针对性。推动岗位交流机制,使长期从事高强度艰苦工作的民警能够得到轮岗机会,为民警的不断进步提供广阔职业发展空间。

## 2. 深化 EAP 心理互助

警务人员特别是基层一线民警,身处复杂恶劣的执法环境中接触海量的负面警务信息,随时可能面临重大警情,甚至是意外变故。EAP 心理互助作为构建完善民警社会心理支持系统的有力举措之一,倡导建立以公安干警为服务对象,囊括单位组织、家庭成员、社会心理服务机构、高校师资等多边服务主体的心理支持计划,这与积极心理学的学术理念不谋而合。首先,组织层面在施策前要进行详尽的背调,针对重点亚群的焦虑水平高低表现精准施策,对焦虑检出人员进行建档管理,通过及时采取心理干预手段,有效降低心理焦虑水平。其次,组织要结合 EAP 心理互助“外设”与“内置”相结合的运作优势,积极为公安民警接轨丰富的心理健康医疗资源,同时还可以加强与专业院校的合作对接,鼓励有关专家学者带着相关研究课题到公安基层,指导公安民警在面临焦虑情绪该如何采取科学有效的手段进行调节。朋辈和家庭成员则是要对公安民警多些支持与理解,多从公安民警的角度设身处地

的谈心疏导,让公安民警在温暖和谐的家庭生活与社交活动中缓解工作中的焦虑情绪。

## 3. 加强宣传教育引导

积极的心理状态和思维方式的养成是正面心理能量累积的过程,这与组织长期正面的宣传引导密不可分。首先,加强公安形象宣传。通过组织恰当的媒体宣传塑造警队的正面形象,寻求社会公众对公安民警的支持与理解,营造爱警拥警的良好社会风气,激发广大公安民警的集体荣誉感和归属感,帮助其正确认识到公安工作的价值所在。其次,重视榜样教育。有计划的推进忠诚教育、榜样教育。大力选树先进典型,宣传公安队伍中优秀榜样的先进事迹,坚定人民公安为人民的理想信念,主动责任上肩,向榜样看齐,向榜样学习。鉴于公安民警工作性质的特殊性,在加强理想信念教育的同时全力推进民警心理健康教育和职业素质教育,帮助民警掌握相关的心理卫生知识,建立起健全、健康的心理防御机制,加强心理保健。最后,引导警务人员坚持良好的生活习惯和锻炼习惯,通过培养个人兴趣爱好,有效转移公安民警对焦虑等不良情绪的注意力,使人体验休闲活动的愉悦感。

## 参考文献:

- [1]张春兴. 现代心理学 [M]. 上海人民出版社. 1997
- [2]沙晶莹. 中国警察心理健康变迁的横断历史研究 [J]. 公安学研究. 2020. 3
- [3]高北陵, 崔占君, 侯意, 关亚军, 胡赤怡, 戴晓阳, 陈向一. 不同警种民警心理健康的心理差异比较 [J]. 中国健康心理学杂志. 2004. 12
- [4]钟伟芳, 侯伟. 监狱人民警察焦虑状况、人格特征及两者关系 [J]. 中国健康心理学杂志. 2016. 24
- [5]张森. 新疆反恐一线民警心理健康状况实证研究 [J]. 中国人民公安大学学报 (社会科学版). 2017. 3
- [6]杨文艳, 袁小丽, 荣红辉. 重庆市某区警务人员焦虑和抑郁现状及危险因素分析 [J]. 中国健康教育杂志. 2017. 38

责任编辑 尚钰涛