

李晓临. 农业科技人员自我效能感与职业倦怠关系研究[J]. 江苏农业科学, 2018, 46(11): 302–305.

doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2018.11.073

农业科技人员自我效能感与职业倦怠关系研究

李晓临

(江苏警官学院, 江苏南京 210031)

摘要:在各行各业日益受职业倦怠侵扰的背景下,对农业科技人员职业倦怠研究还未见报道。农业科技人员职业倦怠的现状,以及自我效能感对其的作用是本研究的关键。采用张建新修订的 General Self-Efficacy Scale 中文版自我效能量表和 Maslach 的职业倦怠量表对 193 名在宁的农业科技人员进行问卷调查,结果表明:(1)农业科技人员总体职业倦怠感一般,但具有博士学位的年轻农业科技人员职业倦怠感高于其他年龄段农业科技人员,男性农业科技人员高于女性农业科技人员,副高级职称农业科技人员高于其他职称农业科技人员。(2)自我效能感水平农业科技人员均分为 2.89,高于常模的 2.86,表现为中等偏高水平,男性农业科技人员稍高于女性农业科技人员。(3)农业科技人员自我效能感负向影响其职业倦怠;正向影响其个人成就感。可见,自我效能感能够显著影响农业科技人员的职业倦怠感,应重视并积极采取措施提高农业科技人员的自我效能感。

关键词:农业科技人员;职业倦怠;自我效能;学历;职称;性别

中图分类号: G316 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002-1302(2018)11-0302-04

邓小平曾说“科学技术是第一生产力”。在当今知识经济时代,科学技术的开发与应用是决定农业发展的关键要素,而农业科技人员是农业科学技术开发与应用的知識载体,是农业现代化的开拓者。然而,因为个人或社会原因,一些农业科技人员对自己职业现状及职业前景感到迷茫和疲惫,出现自我效能感降低和职业倦怠的情况。虽然职业倦怠是当今社会的普遍现象,但是农业科技人员的职业倦怠将消灭他们的工作热情,降低他们的科研水平和创新性。因此,及时关注并掌握农业科技人员职业倦怠等相关问题,进而有针对性地改进农业科技人员管理措施,对提升农业科研队伍整体素质具有重要的价值意义。

1974 年 Frudburg 提出职业倦怠(job burnout,简称 JB)的概念^[1]。Frudburg 认为职业倦怠是指个体由于工作压力大而且持续的时间长,长期压力得不到缓解致使身心过度疲惫、精力衰竭的症状^[2]。1981 年 Maslach 等概括出职业倦怠 3 个核

心维度即个人成就感较低(PA)、情绪出现衰竭(EE)、去个性化(DP),并由此构成个体与之相适应的心理状态^[3]。EE 是指对工作失去热情,表现为情绪低落、疲惫、易怒;DP 是指对待工作对象麻木不仁、消极冷淡;PA 是指个体对自己胜任工作的能力和能否取得工作成就评价低,预期消极,甚至有跳槽的想法^[4]。这 3 个方面对个体及个体所服务的单位组织都有比较大的干扰。对个体而言,职业倦怠使人情绪疲惫,对从事工作热情降低、兴趣减弱、创新能力衰竭。完成工作任务信心不足,成就感预期较低,并伴随着行为被动、消极。对单位组织而言,个体工作质量下降,进而影响到所在单位组织的工作效率和士气^[5]。

1977 年美国学者 Bandura 首先提出自我效能(self-efficacy)的学说,1986 年该学说得到进一步发展^[6]。“效”是指效率、结果,“能”是指能力。综合起来是指个体相信自己能够掌控问题的走向,使行为有结果的能力和信心,是个体对自己能力的主观判断^[7]。自我效能感在人们面临行为抉择、遇到困难能否坚持下去及情绪管理等方面影响较大,一个对自己工作充满自信的人,能沉着处理工作过程出现的问题,从而选择恰当的方法走出困境。作为一种如影随行的心理状态,它悄无声息、不容小觑地影响个体的工作和生活。

收稿日期:2018-02-02

基金项目:江苏高校优势学科建设工程资助项目(PAPD);江苏高校品牌专业建设资助项目(编号:PPZY2015C203);2015 年全国公安高等教育重点专业建设点资助项目;2018 年江苏警官学院群体性事件预防与处置科研创新团队资助项目。

作者简介:李晓临(1965—),女,安徽霍邱人,硕士,副教授,研究方向为心理学、犯罪学。E-mail:lixiaolin@jspi.cn。

[10] 方建武,刘 惠. 新型农村金融机构与农村经济增长[J]. 商业研究,2011(9):187-191.

[11] 周顺兴. 银行业竞争、客户筛选与村镇银行二元绩效:传导机制与实证研究[J]. 经济理论与经济管理,2016(4):34-44.

[12] 杜 强,潘 怡. 普惠金融对我国地区经济发展的影响研究——基于省际面板数据的实证分析[J]. 经济问题探索,2016(3):178-184.

[13] Chakravarty S R, Pal R. Measuring financial inclusion: an axiomatic

approach [R]. Mumbai: India Gandhi Institute of Development Research, 2010.

[14] 束克东,宋 玮. 区域金融市场竞争与创新关系研究——基于空间面板数据的实证分析[J]. 科技进步与对策,2016,33(21):45-49.

[15] 栗 勤,肖 晶. 中国银行业市场结构对金融包容的影响研究——基于区域经济发展差异化的视角[J]. 财经研究,2015,41(6):32-45.

1 对象和方法

1.1 研究对象

为了使样本更能真实反映农业科技人员职业倦怠和自我效能的状况,以南京农业大学、江苏省农业科学院、江苏丘陵地区南京农业科学研究所和农业部南京农业机械化研究所等单位性质不同的 200 名从事农业研究的人员为被调查对象,200 份问卷悉数收回,其中 193 份符合要求,有效率 96.50%。在回收问卷中,男性 127 份,占 65.80%;女性 66 份,占 34.20%。

1.2 研究方法

1.2.1 研究工具 (1)职业倦怠研究选用 Maslach 等编制的、国内学者李超平等结合中国情况进行修订的职业倦怠量表通用版(MBI-GS)^[8]。修订后的 MBI-GS 在国内信度和效度良好。该量表主要研究 3 个维度问题:即个人成就感维度(PA)、情绪衰竭维度(EE)和去个性化维度(DP)。所有题目里有 6 个题目是针对 PA 维度问卷,5 个题目是针对 EE 维度问卷,5 个题目是针对 DP 维度问卷,共计 16 个题目。采用 5 点自评方式记分,中位数为 2。与自己情况完全相同得 4 分,完全不同得 0 分,从“4”到“0”代表相同程度由高到低。3 个维度的计分方法是每一个维度得到的总分与各个维度题数相除即所得分。职业倦怠 = $5/16 \times \text{情绪衰竭} + 5/16 \times \text{去个性化} + 6/16 \times \text{个人成就感}$ 。本研究中,为了使研究结果更直接、更容易被理解,对个人成就感维度采取了反向计分,因此,PA 维度、EE 维度和 DP 维度都是高分预示倦怠度高,低分预示倦怠度低^[9]。此量表的信度系数在本研究中为 0.837,信效度良好。(2)自我效能感的调查选用德国学者 Schwarzer 等编制、张建新修订的 general self-efficacy scale(GSES)^[10],之后中国学者又结合我国的国情进行了修订。量表共有 10 个问题,采用 4 点自评方式计分。评价时,完全与自己情况不同得 1 分,少部分与自己情况相同得 2 分,大多数情况下与自己情况相同得 3 分,全部与自己情况相同得 4 分,所有问题得分相加得出总分,再除以题目数,即为个人在该调查中得到分数,高分即标明自我效能感强;反之亦然^[11]。此量表信度系数在本研究中为 0.897,信效度良好。

1.2.2 统计处理 采用 Epidata 3.1 建库,SPSS 15.0 进行统计分析,对农业科技人员上述研究做描述性统计分析,通过方差分析(F 检验)检验其差异,在此基础上通过相关分析和一元线性回归分析研究农业科技人员职业倦怠和自我效能感之间的关系,最终得出结论。

2 调查结果

2.1 农业科技人员职业倦怠状况及其他变量表现差异

统计分析显示,农业科技人员职业倦怠均数和标准偏差为 1.70 ± 0.30 ,职业倦怠 3 个维度的均数和标准偏差为:个人成就感维度(PA)农业科技人员为 1.91 ± 0.37 ,情绪衰竭维度(EE)农业科技人员为 1.81 ± 0.62 ,去个性化维度(DP)农业科技人员为 1.35 ± 0.41 (表 1)。由于研究采用 0~4 的 5 级评分方法,中数为 2。统计数据显示,农业科技人员倦怠状况比预期设想的要低,总体处于中等一般水平。在各行各业职业倦怠越来越严重,甚至中小学学生都出现学习倦怠的

背景下,这是比较令人欣慰的。情绪衰竭维度得分较高,究其原因可能与农业研究成果周期长、研究环境差有一定的关联。去个性化维度得分较低,究其原因可能因为农业科研难度较其他科研行业相对低些,农业科研人员对自己从事的研究工作还是充满信心与热情。个人成就感维度得分在 3 个维度中最高,说明农业科技人员个人成感相对偏低。究其原因可能与农业科研周期长、出成果难及成果转化难有一定的关联。石长慧等对其他行业科技人员职业倦怠研究得出 3 个维度分别为 1.83、1.85 和 1.13,对比发现农业科技人员在 3 个维度上的平均分值与其他行业科技工作者平均分值差别不大。再把该研究与其他职业群体研究情况进行对比(表 2),发现农业科技人员在 3 个维度上,好于公务员、中小学教师和警察。通过以上的分析对比,得出农业科技人员的职业倦怠程度总体处于中等一般水平,工作态度和热情尚可,个人成就感方面稍低。

表 1 农业科技人员职业倦怠的总体情况($n=193$)

指标	平均值	标准差
PA(个人成就感)	1.91	0.37
EE(情绪衰竭)	1.81	0.62
DP(去个性化)	1.35	0.41
JB(职业倦怠)	1.70	0.30

表 2 其他职业群体 3 个维度得分^[12]

职业群体	PA	EE	DP
其他行业科技工作者	1.83	1.85	1.13
中小学教师	2.25	2.39	1.49
公务员	2.75	1.84	1.65
警察	2.89	2.16	2.57

以性别、学历、职称为变量对农业科技人员职业相关问题差异做了进一步研究。性别方面的差异:男性农业科技人员去个性化(DP)均值为 1.35,情绪衰竭(EE)均值为 2.05,个人成就感(PA)均值为 2.02,职业倦怠(JB)均值为 1.82。女性农业科技人员去个性化(DP)均值为 1.35,情绪衰竭(EE)均值为 1.34,个人成就感(PA)均值为 1.69,职业倦怠(JB)均值为 1.47。对比得出男性农业科技人员倦怠感高于女性农业科技人员。究其原因与家庭、社会对男性的期望值较高有关。受传统思想影响,很多时候我们仍因循以男性为中心的传统思维,一般认为男性是家庭的顶梁柱,单位的中坚力量。因此,男性承受的压力比女性大。此次调查显示农业科技人员也不能摆脱这种影响。学历方面差异:博士学历的农业科技人员除去个人成就感(PA)均值为 1.76,好于其他学历的农业科技人员外,其他均值均高于比其学历低的农业科技人员,对比得出农业科技人员倦怠感随学历增高而不断增高。究其原因可能高学历的农业科技人员对自己要求增高,致使压力增大,紧张感上升,容易出现职业倦怠。而且由于种种现实原因,期望值越高,失望越大,导致心理失衡,也容易引起职业倦怠。本科学历的农业科技人员在本次调查中学历层次最低,个人成就感(PA)均值为 1.90,硕士为 1.90,博士为 1.76,对比得出农业科技人员个人成就感随学历增高而不断增加。职称方面差异:拥有副教授或副研究员职称的农业科技人员职业倦怠(JB)均值为 1.90,情绪衰竭(EE)均值为 2.19,个人成就感(PA)为 1.99,均高于其他职称的农业科技人员(表

3)。表明他们职业倦怠感更强、更疲惫。究其原因可能与部分副教授或副研究员事业停滞不前难有突破且晋升更高级职称希望渺茫有一定的关联。

表 3 以农业科技人员性别、学历、职称为变量的分析

变量类别	变量划分	有效问卷数 (份)	JB	EE	DP	PA
性别差异	女性	66	1.47	1.34	1.35	1.69
	男性	127	1.82	2.05	1.35	2.02
学历差异	博士	35	1.92	2.10	1.95	1.76
	硕士	88	1.78	2.06	1.37	1.90
	本科	70	1.50	1.35	1.03	1.90
职称差异	教授、研究员	41	1.81	1.98	1.82	1.66
	副教授、副研究员	56	1.90	2.19	1.50	1.99
	讲师、助理研究员	61	1.55	1.59	1.08	1.91
	助教、研究实习员	35	1.53	1.37	1.03	2.07

2.2 农业科技人员的自我效能感

采用国内学者修订的 general self – efficacy scale (GSES) 量表对 193 位农业科技人员进行调查,有 1 位得到 3.9 分,为最高分;有 1 位得到 1.5 分,为最低分,除去最低分和最高分,平均得分为 (2.89 ± 0.54) 分,稍高于量表常模水平 (2.86 分)^[13]。究其原因,可能与我国所有科技行业里,农业科技水平是与发达国家差距最小的,而且农业科研相对其他科研行

表 4 以单位性质等为变量分析农业科技人员自我效能感

因素	单位性质	性别	年龄	学历	专业	职称	行政职级	工龄	科研项目和科研成果
<i>F</i> 值	1.406	1.300	0.003	0.572	0.239	0.282	0.475	0.003	0.179
<i>P</i> 值	<0.05	>0.05	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

注:*P* < 0.05 表示显著相关。

农业科技人员自我效能感与农业科技人员职业倦怠 (JB)、情绪衰竭 (EE)、去个性化 (DP) 都表现出负相关,相关系数分别为 -0.375、-0.222、-0.084。表明农业科技人员的自我效能感提升,相应的其他几个方面会不同程度的下降。该研究中农业科技人员自我效能感与个人成就感 (PA) 相关系数为 -0.429,呈负相关关系 (表 5)。但由于个人成就感 (PA) 采用反向计分。因此该研究表明农业科技人员自我效能感提升,个人成就感也相应显著提升。究其原因,如果农业科技人员对自己事业充满信心,相信自己的能力,就会遏制不良情绪的产生,对工作充满热情,从而容易在工作中取得成就,个人成就感因此增强,反之亦然。

2.3 农业科技人员自我效能感和职业倦怠的关联

从建立的 3 组一元线性回归方程进行回归预测分析发

表 6 农业科技人员自我效能感与职业倦怠回归预测分析

因变量	<i>R</i>	<i>R</i> ²	调整 <i>R</i> ²	<i>P</i> 值	自变量	<i>B</i>	<i>t</i>
自我效能感	0.466 6	0.217 8	0.205 3	4.36 × 10 ⁻¹⁰ ***	常量	4.450 1	
					情绪衰竭	-0.124 8	-6.349 6
					去个性化	-0.119 1	-2.103 6
					个人成就感	-0.610 1	-1.335 8

注:“***”表示 *P* < 0.001。

3 讨论

3.1 农业科技人员的职业倦怠分析

当前农业科技人员职业倦怠没有预期设想的严重,总体

业难度要稍低些,只要持之以恒坚持研究,最后总会有所收获,因而农业科技人员总体自我效能感稍高于常模。

对农业科技人员自我效能感与单位性质、性别、年龄、学历、从事专业、职称、行政职级、工龄及科研项目和科研成果等人口统计学变量进行相关分析,结果表明,除性别对自我效能感没有显著影响外,其他因素都有一定程度的影响 (表 4)。究其原因,单位性质可能对单位的效益等方面有一定影响,效益好、收入高、科研成果多,其自我效能感高。年龄和工龄对自我效能感有一定程度的影响,但影响不大。学历对自我效能感有影响,一般学历越高,拥有知识水平高,自我效能感越高。专业有热门与冷门、重点学科与非重点学科、优势学科与非优势学科等等之分,热门学科、重点学科、优势学科受重视程度高,国家投入人多,相应自我效能感高。反之自我效能感低。一般职称职级越高,说明得到认可程度高,自我效能感高;职称职级低,说明得到认可程度低,自我效能感低。争取到的科研项目多且项目级别高,获得的科研成果多且级别高,自我效能感水平越高。这与科研院所对科技人员的评价体系相关。项目、科研成果越多,获得评价越高,且能晋升高一级职称,使得农业科技人员越来越自信,从而争取到更高级别的项目。反之,则使农业科技人员越来越不自信,在争取科研项目及职称晋升方面难度越来越大。

表 5 农业科技人员自我效能感与职业倦怠相关系数分析

变量	相关系数			
	JB	EE	DP	PA
自我效能感	-0.375 ***	-0.222 **	-0.084	-0.429 ***

注:“***”*P* < 0.001,“**”*P* < 0.01,“*”*P* < 0.05。

现,农业科技人员自我效能感负向预测情绪衰竭,农业科技人员自我效能感每提高 1 分,情绪衰竭便能降低 0.124 8 分;去个性化便能降低 0.119 1 分;个人成就感在反向计分的基础上,得分降低 0.610 1 分,在实际表现为个人成就感上升 61.01%,且本回归模型具有 21.78% 的解释能力 (表 6)。以上深入研究说明农业科技人员自我效能感对 3 个维度中的情绪衰竭与个人成就感影响较大,对去个性化影响较小。

状况中度一般水平,明显要好于中小学教师群体、公务员群体和警察群体。但农业科技人员要注意进一步提升工作热情,避免出现对工作冷淡、漠然等情绪衰竭问题。农业科技人员要注重更新自己的知识结构,在工作中不断创新,把自己的工

作提升到一个新的高度,避免出现慵懒散漫、停滞不前而带来的低个人成就感问题。职业倦怠的人口统计学特征分析发现部分高学历年轻农业科技人员职业倦怠要高出其他年龄段的农业科技人员。分析原因可能由于对自己的期望值较高,但资历尚浅,很难申请到课题特别是重量级课题,挫败了他们的工作积极性。再加上年轻农业科技人员收入总体偏低、家庭负担更重,他们面临买房、配偶就业、子女入学等问题,使他们难以全身心地投入工作,由此产生了相对其他年龄段农业科技人员更强的职业倦怠感。

3.2 农业科技人员的自我效能感状况分析

农业科技人员的自我效能感均分为2.89分,高于常模的2.86分,位于中等偏高程度。在我国所有的科技行业里,唯有农业科研水平与发达国家差距最小。在一些领域如超级稻、转基因抗虫棉等技术处在世界领先水平,而且农业科研相对其他科研难度要稍低些,这都增强了农业科技人员对自己从事研究的信心。但同时,一些因素也降低了农业科技人员的信心。从宏观角度看,国家对农业科研的重视程度还没有提升到应有高度,对农业科研经费的投入与其他一些科研行业相比差距较大。同时社会对农业科研也存在一定的误区,认为农业科研没有诸如制造潜艇、发射卫星等重要。从微观角度看,农业科研周期较长、推广较难。出一个科研成果短则3~4年,长则9~10年,甚至更长。成果推广转化更是一项艰难的工作,仅仅靠科研单位是很难完成的。同时,农业科研工作环境比较差,一些农业科技人员呆在田间地头 and 试验场的时间有时比一般农民还长。以上原因都降低了农业科技人员的工作信心。

3.3 农业科技人员自我效能感对职业倦怠预测分析

农业科技人员自我效能感水平提高,对工作充满信心,其职业倦怠感、去个性化程度、情绪衰竭等随之相应降低,表现出明显负相关;农业科技人员自我效能感水平提高,其个人的工作的成就感相应提高,表现出明显正相关。由一元简单线性回归结果可以发现,自我效能感负向预测情绪衰竭。农业科技人员自我效能感提高,情绪衰竭程度相应降低。正向预测个人成就感,农业科技人员自我效能感提高,个人成就感增强。但其对农业科技人员去个性化程度预测作用不明显。自我效能感是对个体工作和生活影响比较大的心理品质,它使人在应对压力时能够调节自己的情绪,从而缓解压力。农业科技人员如果具备较高的自我效能感,始终以乐观、积极、自信的态度面对工作压力,困难可能就会迎刃而解,而问题的解决会反作用于人的情绪,使个体更有成就感,对自己从事的研究更有信心;反之,自我效能感水平低的农业科技人员,在遇到困难时,往往会出现焦虑、紧张、压抑、无助等消极的情绪反应,使个体对工作丧失信心,从而陷入职业倦怠。因此重视农业科技人员自我效能感的培养,增强他们应对压力的能力和信心,对减少农业科技人员职业倦怠具有重要的作用。

4 结论

和其他职业群体相比较,农业科技人员的职业倦怠程度中等一般,低于警察、公务员、中小学教师,但存在一定程度的情绪衰竭,个人成就感偏低。博士学历、年轻的农业科技人员

与其他学历及年龄段农业科技人员相比,其职业倦怠程度高。农业科技人员的自我效能感均分为2.89分,高于常模的2.86分,表明其位于中间偏高程度。自我效能感负向预测情绪衰竭,即自我效能感提高,个体情绪衰竭程度相应降低;自我效能感正向预测个人成就感,即自我效能感提高,个体成就感增强。但在去个性化维度,其预测作用不明显。

农业是社会发展的基础,但当前国家和社会对农业科研重视程度仍然不够,从而影响农业科技人员的自我效能感。因此,应该把重视农业科研提升到应有的战略高度,使得农业科研的重要价值得到全社会充分认可,从而增强农业科技人员在全国甚至在全世界的竞争能力和职业自豪感,有助于提升农业科技人员的自我效能感,将其对工作的倦怠降低到最小程度。

年轻的高层次的农业科技人员是未来高水平农业发展的建设者。现实中他们承担的工作量大,面临生活的压力大,影响了他们的工作热情和工作积极性,很多行业都出现了“工龄5~6年倦怠现象”^[14]。因此要给予年轻农业科技人员更多的项目倾斜和物质精神支持,关注他们的生活及心理问题,从而降低他们对工作的倦怠感,使他们以饱满的工作热情和不竭的创新能力投入到农业科研中去。

参考文献:

- [1] 李娟,吴艳英. 科技人员职业倦怠现状、影响因素与心理干预策略分析[J]. 山东社会科学,2016(11):189-192.
- [2] Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. Job burnout[J]. Annual Review of Psychology,2001,52:397-422.
- [3] 郭思,钟建安. 职业倦怠的干预研究述评[J]. 心理科学,2004,27(4):931-933.
- [4] Tatar M, Horenczyk G. Diversity-related burnout among teachers[J]. Teaching and Teacher Education,2003,19(4):397-408.
- [5] 李明军,王振宏,刘亚. 中小学教师工作家庭冲突与职业倦怠的关系:自我决定动机的中介作用[J]. 心理发展与教育,2015,31(3):368-376.
- [6] 顾佳旋,孟慧,范津砚. 社会自我效能感的结构、测量及其作用机制[J]. 心理科学进展,2014,22(11):1791-1800.
- [7] 班杜拉著,杨颖译. 思想和行动的社会基础:社会认知论[M]. 上海:华东师范大学出版社,2001:560-564.
- [8] 李超平,时勘. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响[J]. 心理学报,2003,35(5):677-684.
- [9] 汪宏,王军. 高校辅导员职业倦怠与自我效能感的关系研究[J]. 皖西学院学报,2010,26(5):137-140.
- [10] 刘莉莉,林萍,赵振娟. 自我效能、社会支持及应对方式对急性心肌梗死患者心理弹性影响的路径分析[J]. 中华护理杂志,2016,51(1):21-25.
- [11] 胡会丽. 一般自我效能感训练对农村留守初中生心理弹性影响[D]. 重庆:西南大学,2009:34-38.
- [12] 石长慧,黄琳莎,张文霞. 科技工作者职业倦怠现状及相关因素研究[J]. 中国科技论坛,2013(1):132-138.
- [13] 张作记. 行为医学量表手册[M]. 北京:中华医学电子音像出版社,2005:187-190.
- [14] 胡洪强,刘丽书,陈旭远. 中小学教师职业倦怠现状及影响因素的研究[J]. 东北师范大学学报,2015(3):233-237.