

预备役人员职业认同、工作满意度与职业倦怠相关研究

李卫国 韩 骥

95982 部队，开封

摘 要 | 本研究以预备役人员为研究对象，以职业认同、工作满意度与职业倦怠为研究内容，采用文献分析法、问卷调查法、统计分析法和访谈法等研究方法，考察了预备役人员职业认同、工作满意度与职业倦怠的现状特点，探究了预备役人员职业认同、工作满意度与职业倦怠的内在联系。本研究的主要结论有：（1）预备役人员的职业认同、工作满意度和职业倦怠分别在性别、年龄、工龄、婚姻状况、学历和月收入上存在显著差异；（2）预备役人员的职业认同、工作满意度和职业倦怠存在显著相关；（3）预备役人员职业认同对工作满意度有正向预测作用。

关键词 | 预备役；职业认同；工作满意度；职业倦怠

Copyright © 2023 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 研究方法

本研究选取预备役人员作为调查对象，共发放问卷 550 份，回收问卷 542 份，剔除无效问卷 24 份，一共获得有效问卷 518 份，问卷有效回收率 94.18%。

本研究采用文献分析法、问卷调查法和统计分析法对预备役人员的职业认同、工作满意度，以及职业倦怠现状特点和三者之间关系进行研究分析。其中采用文献分析的方法对职业认同、工作满意度和职业倦怠的概念及其国内外、军内外研究现状进行总结和比较，对三者关系的研究现状进行梳理，作为本研究的理论参考。通过问卷调查的方法，对预备役人员职业认同、工作满意度与职业倦怠现状进行调查，并使用 SPSS 20.0 统计软件进行统计分析。

2 研究工具

本研究采用了职业认同调查问卷、工作满意度量表和职业倦怠量表三个调查问卷，以及笔者编制的基础资料问卷作为研究工具。

通讯作者：李卫国，国防大学教授，博士生导师，研究方向：心理学。

文章引用：李卫国，韩骥：预备役人员职业认同、工作满意度与职业倦怠相关研究 [J]. 中国心理学前沿, 2023, 5 (5): 496-510.
<https://doi.org/10.35534/pc.0505058>

(1) 职业认同调查问卷

该问卷由分别归属于三个维度 11 个因子的 52 道题目组成,采用了目前被多数社会科学研究者认可的 Likert 量表五点计分法,对题项的回答评分依次为:1=非常不同意,2=不同意,3=中立,4=同意,5=非常同意。其得分越高,表示职业认同感越强。

所涉及的 11 个因子分别是职业价值认知、职业声望认知、发展期望认知、工作环境认知、职业回报认知、人际关系认知、职业归属感、职业荣誉感、职业发展意向、履职尽责倾向和职业奉献倾向。经检验,各因子的 Cronbach' α 系数依次为 0.740, 0.617, 0.786, 0.726, 0.638, 0.683, 0.781, 0.744, 0.767, 0.622 和 0.640, 总量表的 Cronbach' α 系数为 0.956, 故本问卷具有较好的信度。

该问卷的结构效度研究显示: X²/df 值小于 2; CFI、IFI 和 NFI 的值均大于 0.90; RFI 的值接近于 0.90; RMSEA 的值为 0.063, 拟合标准良好, 因此该问卷具有较好的效度。

(2) 工作满意度量表

该量表包含 6 个因子共 32 道题目,采用 Likert 五级评分:1=非常不同意,2=不同意,3=中立,4=同意,5=非常同意。其得分越高,表示工作满意度越高。

量表 6 个因子分别为薪酬福利满意度、发展晋升满意度、上级满意度、同事满意度、下级满意度、工作本身满意度, Cronbach' α 系数分别是 0.755, 0.800, 0.877, 0.772, 0.779 和 0.881, 整个量表的 Cronbach' α 系数为 0.921, 说明本量表信度较高。

量表的编制过程中因素分析的结果、各分量表之间的相关,以及各分量表与总量表之间的相关研究表明,该量表具有较好的结构效度;本量表与总体满意度指数以及美国在 2004 年使用的工作满意度量表的相关度很高,说明本量表具有较好的效度。

(3) 职业倦怠量表

该本量表包括成就感、躯体化、自我评价、人际关系和消极怠工 5 个因子,以及 1 个掩饰因子,共 35 道题目,采用四级评分法,“从不”“偶尔”“经常”“总是”分别计 0, 1, 2, 3 分。为避免心理定势影响,量表中包括 6 道反向计分题目。

经检验,总量表的重测信度为 0.728, 各个因子的重测信度为 0.598 ~ 0.713 ($p < 0.01$); 总量表的 Cronbach' α 系数为 0.919, 各个因子的 Cronbach' α 系数为 0.762 ~ 0.841; 总量表的分半信度为 0.835, 各个因子的分半信度为 0.751 ~ 0.806。故该量表具有较高的信度。

通过探索性因素分析和相关分析进行检验。各分量表与总量表之间的相关为 0.621 ~ 0.831。各分量表之间的相关为 0.282 ~ 0.674 ($p < 0.01$), 说明本量表有较好的结构效度;对本量表与比较成熟的工作倦怠问卷的国内修订版进行相关分析,职业倦怠量表总分及各因子分与工作倦怠问卷的总分及各因子分之间具有显著相关,相关系数为 0.070 ~ 0.725 ($p > 0.01$)。因此,本量表具有较好的效度。

3 研究结果

3.1 预备役人员职业认同、工作满意度与职业倦怠在人口学变量上的差异分析

本研究借鉴以往的研究,结合预备役人员的实际情况,采用独立样本 T 检验和单因素方差分析的方法,讨论预备役人员的职业认同、工作满意度,以及职业倦怠在性别、年龄、军龄、婚姻状况、学历、职级、军种和月收入这些人口统计学变量上是否存在显著性差异。在分析过程中,因为性别和婚姻状况只有两个变量,因此对性别与婚姻状况两个人口学变量进行独立样本 T 检验,其余变量的选项均大于 2 个,因此做单因素方差分析。

(1) 性别差异

如表1所示,不同性别在职业认同总体、工作环境认知、职业回报认知、职业荣誉感、职业发展意志这几个职业认同因子,以及工作满意度和职业倦怠上存在显著差异。结合均值比较可以知道,在职业认同、工作环境认知、职业回报认知、工作满意度上,女性明显高于男性;在职业荣誉感、职业发展意志,以及职业倦怠方面,女性明显低于男性。

表1 职业认同各因子、工作满意度和职业倦怠的性别差异

Table 1 Gender differences of occupational identity factors, job satisfaction and job burnout

研究变量	男 (381)	女 (137)	T	p
职业认同	2.287 ± 0.413	2.787 ± 0.413	6.302**	0.008
1. 职业价值认知	3.334 ± 1.037	2.834 ± 1.038	2.234	0.415
2. 职业声望认知	3.321 ± 0.450	2.820 ± 0.449	1.341	0.317
3. 发展期望认知	4.429 ± 1.060	3.929 ± 1.060	2.218	0.076
4. 工作环境认知	1.403 ± 0.461	2.903 ± 0.461	8.915*	0.011
5. 职业回报认知	2.047 ± 0.339	2.547 ± 0.339	6.672	0.009
6. 人际关系认知	2.775 ± 0.678	2.275 ± 0.678	0.932	0.268
7. 职业归属感	1.452 ± 0.672	0.952 ± 0.672	0.270	0.313
8. 职业荣誉感	4.115 ± 0.650	3.615 ± 0.650	8.349**	0.007
9. 职业发展意志	2.904 ± 0.532	2.404 ± 0.532	0.715	0.405
10. 履职尽责倾向	3.311 ± 0.228	2.811 ± 0.228	0.497	0.396
11. 职业奉献倾向	3.148 ± 0.547	2.648 ± 0.547	1.693	0.220
12. 工作满意度	1.796 ± 0.788	2.296 ± 0.788	9.965*	0.016
13. 职业倦怠	3.565 ± 0.320	3.065 ± 0.320	12.731**	0.000

注:**表示 $p < 0.01$,差异极显著;*表示 $p < 0.05$,差异显著。

(2) 年龄差异

如表2所示,年龄在职业认同总体、职业声望认知、职业期望认知、职业回报认知、人际关系认知、职业奉献倾向,以及工作满意度、职业倦怠上差异显著。具体表现为:在职业认同总体、职业回报认知、人际关系认知和工作满意度上,年龄大的人员要显著高于年龄小的人员;在发展期望认知、职业奉献倾向上25岁以下的人员要显著高于26~30岁和31~35岁两个年龄段,显著高于35岁以上人员;在职业倦怠上年龄在25岁以下和35岁以上的人员要高于中间两个年龄段的群体。

表2 职业认同各因子、工作满意度和职业倦怠的年龄差异

Table 2 Age differences in factors of professional identity, job satisfaction and burnout

研究变量	年龄	N	M	SD	F	显著性	LSD
职业认同	① 25岁以下	121	2.512	0.870	8.127*	0.005	④ > ③ > ② > ①
	② 26 ~ 30岁	167	2.555	0.876			
	③ 31 ~ 35岁	129	2.709	0.931			
	④ 35岁以上	101	3.387	0.922			
1. 职业价值认知	① 25岁以下	121	2.418	0.858	2.160	0.756	
	② 26 ~ 30岁	167	2.536	0.798			
	③ 31 ~ 35岁	129	2.565	0.848			
	④ 35岁以上	101	2.515	0.875			

续表

研究变量	年龄	N	M	SD	F	显著性	LSD
2. 职业声望认知	① 25岁以下	121	2.459	0.927	7.856*	0.018	④ > ③ > ② > ①
	② 26 ~ 30岁	167	2.519	0.816			
	③ 31 ~ 35岁	129	2.588	0.843			
	④ 35岁以上	101	2.613	0.884			
3. 发展期望认知	① 25岁以下	121	3.518	0.909	9.953*	0.012	① > ② > ③ > ④
	② 26 ~ 30岁	167	2.618	0.874			
	③ 31 ~ 35岁	129	2.561	0.859			
	④ 35岁以上	101	2.495	0.853			
4. 工作环境认知	① 25岁以下	121	2.273	0.851	1.038	0.461	
	② 26 ~ 30岁	167	2.457	0.891			
	③ 31 ~ 35岁	129	2.474	0.838			
	④ 35岁以上	101	2.447	0.861			
5. 职业回报认知	① 25岁以下	121	2.385	0.844	10.172**	0.00	④ > ② > ③ > ①
	② 26 ~ 30岁	167	2.455	0.865			
	③ 31 ~ 35岁	129	2.420	0.884			
	④ 35岁以上	101	2.557	0.892			
6. 人际关系认知	① 25岁以下	121	2.374	0.843	10.172*	0.018	④ > ② > ③ > ①
	② 26 ~ 30岁	167	2.549	0.831			
	③ 31 ~ 35岁	129	2.449	0.824			
	④ 35岁以上	101	2.571	0.907			
7. 职业归属感	① 25岁以下	121	2.543	0.781	2.632	0.921	
	② 26 ~ 30岁	167	2.574	0.866			
	③ 31 ~ 35岁	129	2.521	0.858			
	④ 35岁以上	101	2.427	0.885			
8. 职业荣誉感	① 25岁以下	121	2.466	0.849	1.363	0.701	
	② 26 ~ 30岁	167	2.363	0.877			
	③ 31 ~ 35岁	129	2.582	0.926			
	④ 35岁以上	101	2.399	0.865			
9. 职业发展意志	① 25岁以下	121	2.573	0.908	2.959	0.899	
	② 26 ~ 30岁	167	2.560	0.896			
	③ 31 ~ 35岁	129	2.510	0.871			
	④ 35岁以上	121	2.414	0.826			
10. 履职尽责倾向	① 25岁以下	167	2.560	0.941	2.523	0.958	
	② 26 ~ 30岁	129	2.430	0.818			
	③ 31 ~ 35岁	101	2.476	0.866			
	④ 35岁以上	161	2.388	0.881			
11. 职业奉献倾向	① 25岁以下	121	3.363	0.898	5.457*	0.018	① > ② > ③ > ④
	② 26 ~ 30岁	167	2.567	0.852			
	③ 31 ~ 35岁	129	2.458	0.830			
	④ 35岁以上	101	2.215	0.891			
工作满意度	① 25岁以下	121	2.373	0.821	5.893*	0.006	④ > ② > ③ > ①
	② 26 ~ 30岁	167	2.451	0.796			
	③ 31 ~ 35岁	129	2.443	0.885			
	④ 35岁以上	101	2.499	0.899			
职业倦怠	① 25岁以下	121	3.758	0.885	8.935*	0.005	④ > ① > ③ > ②
	② 26 ~ 30岁	167	3.539	0.867			
	③ 31 ~ 35岁	129	3.580	0.858			
	④ 35岁以上	101	3.879	0.878			

注: **表示 $p < 0.01$, 差异极显著; *表示 $p < 0.05$, 差异显著。

(3) 工龄差异

如表3所示,工龄在发展期望认知、职业回报认知、人际关系认知和职业奉献认知,以及工作满意度、职业倦怠上存在显著差异。具体表现为在发展期望认知上工龄在5年以下的人员显著高于工龄在6~10年和11~15年,极显著的低于工龄在15年以上的人员;职业回报认知上工龄在6~10年和11~15年人员要低于工龄在5年以下和15年以上的人员;人际关系认知、职业奉献认知和工作满意度随着工龄的逐年增长呈现逐渐升高的趋势;而职业倦怠的工龄差异与年龄差异情况一样,呈现出两头高中间低的状态。

表3 职业认同各因子、工作满意度和职业倦怠的工龄差异

Table 3 Seniority differences among factors of occupational identity, job satisfaction and job burnout

研究变量	工龄	N	M	SD	F	显著性	LSD
职业认同	① 5年以下	132	2.390	0.923	2.246	0.791	
	② 6~10年	165	2.436	0.864			
	③ 11~15年	122	2.458	0.921			
	④ 15年以上	99	2.524	0.901			
1. 职业价值认知	① 5年以下	132	2.593	0.805	2.398	0.274	
	② 6~10年	165	2.495	0.839			
	③ 11~15年	122	2.447	0.920			
	④ 15年以上	99	2.491	0.833			
2. 职业声望认知	① 5年以下	132	2.464	0.837	2.075	0.940	
	② 6~10年	165	2.548	0.839			
	③ 11~15年	122	2.554	0.935			
	④ 15年以上	99	2.605	0.869			
3. 发展期望认知	① 5年以下	132	2.600	0.897	9.968*	0.004	④ > ① > ② > ③
	② 6~10年	165	2.537	0.853			
	③ 11~15年	122	2.485	0.906			
	④ 15年以上	99	3.442	0.801			
4. 工作环境认知	① 5年以下	132	2.400	0.870	2.022	0.603	
	② 6~10年	165	2.289	0.836			
	③ 11~15年	122	2.508	0.877			
	④ 15年以上	99	2.472	0.853			
5. 职业回报认知	① 5年以下	132	2.507	0.850	9.914*	0.007	④ > ① > ② > ③
	② 6~10年	165	2.445	0.917			
	③ 11~15年	122	2.225	0.878			
	④ 15年以上	99	3.370	0.861			
6. 人际关系认知	① 5年以下	132	2.534	0.818	8.754*	0.009	④ > ③ > ① > ②
	② 6~10年	165	2.411	0.876			
	③ 11~15年	122	2.671	0.870			
	④ 15年以上	99	3.437	0.858			
7. 职业归属感	① 5年以下	132	2.544	0.857	1.553	0.948	
	② 6~10年	165	2.441	0.851			
	③ 11~15年	122	2.458	0.842			
	④ 15年以上	99	2.574	0.859			
8. 职业荣誉感	① 5年以下	132	2.396	0.829	1.633	0.353	
	② 6~10年	165	2.419	0.847			
	③ 11~15年	122	2.537	0.908			
	④ 15年以上	99	2.461	0.946			

续表

研究变量	工龄	N	M	SD	F	显著性	LSD
9. 职业发展意志	① 5 年以下	132	2.586	0.888	2.904	0.118	
	② 6 ~ 10 年	165	2.529	0.841			
	③ 11 ~ 15 年	122	2.513	0.911			
	④ 15 年以上	99	2.381	0.835			
10. 履职尽责倾向	① 5 年以下	132	2.508	0.872	1.993	0.092	
	② 6 ~ 10 年	165	2.475	0.837			
	③ 11 ~ 15 年	122	2.299	0.890			
	④ 15 年以上	99	2.525	0.894			
11. 职业奉献倾向	① 5 年以下	132	2.478	0.912	7.124*	0.014	④ > ③ > ② > ①
	② 6 ~ 10 年	165	2.506	0.870			
	③ 11 ~ 15 年	122	2.511	0.879			
	④ 15 年以上	99	2.832	0.815			
工作满意度	① 5 年以下	132	2.369	0.851	7.901**	0.009	④ > ③ > ② > ①
	② 6 ~ 10 年	165	2.585	0.837			
	③ 11 ~ 15 年	122	2.676	0.866			
	④ 15 年以上	99	2.938	0.858			
职业倦怠	① 5 年以下	132	3.789	0.904	9.935*	0.016	① > ④ > ② > ③
	② 6 ~ 10 年	165	3.498	0.838			
	③ 11 ~ 15 年	122	3.442	0.868			
	④ 15 年以上	99	3.546	0.879			

注: **表示 $p < 0.01$, 差异极显著; *表示 $p < 0.05$, 差异显著。

(4) 婚姻状况差异

如表4所示,婚姻状况在职业认同、职业认同各个因子、工作满意度和职业倦怠上的差异都较为显著或者极其显著。具体表现为职业认同总体、职业价值认知、职业声望认知、职业期望认知、职业回报认知,职业归属感、职业荣誉感、职业发展意志、履职尽责倾向、职业奉献倾向、工作满意度上,未婚人员显著高于已婚人员,而人际关系认知、职业倦怠感上,未婚人员显著低于已婚人员。

表4 职业认同各因子、工作满意度和职业倦怠的婚姻状况差异

Table 4 Marital status differences of occupational identity factors, job satisfaction and job burnout

研究变量	未婚 (232)	已婚 (286)	T	p
职业认同	2.766 ± 0.874	2.419 ± 0.861	8.302**	0.010
1. 职业价值认知	2.625 ± 0.92	2.53 ± 0.863	9.303**	0.019
2. 职业声望认知	2.457 ± 0.903	2.414 ± 0.88	9.304**	0.003
3. 发展期望认知	2.799 ± 0.836	2.463 ± 0.874	10.305**	0.007
4. 工作环境认知	2.521 ± 0.856	2.585 ± 0.881	10.306**	0.003
5. 职业回报认知	2.512 ± 0.847	2.482 ± 0.841	9.307**	0.012
6. 人际关系认知	2.865 ± 0.887	2.983 ± 0.857	8.308**	0.014
7. 职业归属感	2.595 ± 0.851	2.516 ± 0.851	11.309**	0.009
8. 职业荣誉感	2.539 ± 0.868	2.503 ± 0.854	11.310*	0.031
9. 职业发展意志	2.748 ± 0.871	2.509 ± 0.852	8.311**	0.019
10. 履职尽责倾向	2.642 ± 0.871	2.555 ± 0.897	9.312**	0.012
11. 职业奉献倾向	2.544 ± 0.87	2.373 ± 0.863	10.313**	0.014
工作满意度	2.538 ± 0.858	2.451 ± 0.881	10.314*	0.041
职业倦怠	2.404 ± 0.864	2.781 ± 0.844	10.315**	0.015

注: **表示 $p < 0.01$, 差异极显著; *表示 $p < 0.05$, 差异显著。

(5) 学历差异

如表5所示,学历状况在职业回报认知、工作环境认知、职业发展意志、工作满意度和职业倦怠上的差异显著。具体表现为在工作环境认知、职业回报认知上学历高的人员明显低于学历低的人员;但是在职业发意志上,表现为随着学历的提升,职业发展意志逐渐增强;在工作满意度上,本科学历满意度最高,其次是本科以下,硕士及以上学历的人员工作满意度最低;职业倦怠则是随着学历的不断升高而逐渐增强。

表5 职业认同各因子、工作满意度和职业倦怠的学历差异

Table 5 Educational differences among factors of occupational identity, job satisfaction and job burnout

研究变量	学历	N	M	SD	F	显著性	LSD
职业认同	①专科及以下	59	2.347	0.901	2.861	0.209	
	②本科	275	2.473	0.890			
	③硕士及以上	184	2.555	0.918			
1. 职业价值认知	①专科及以下	159	2.611	0.868	1.951	0.488	
	②本科	215	2.461	0.816			
	③硕士及以上	144	2.477	0.865			
2. 职业声望认知	①专科及以下	159	2.573	0.836	2.770	0.483	
	②本科	215	2.461	0.863			
	③硕士及以上	144	2.618	0.905			
3. 发展期望认知	①专科及以下	159	2.622	0.875	1.833	0.599	
	②本科	215	2.550	0.860			
	③硕士及以上	144	2.450	0.877			
4. 工作环境认知	①专科及以下	159	2.516	0.913	6.718**	0.008	① > ② > ③
	②本科	215	2.388	0.860			
	③硕士及以上	144	2.372	0.820			
5. 职业回报认知	①专科及以下	159	2.499	0.868	11.349**	0.009	① > ② > ③
	②本科	215	2.467	0.861			
	③硕士及以上	144	2.425	0.903			
6. 人际关系认知	①专科及以下	159	2.481	0.883	2.643	0.300	
	②本科	215	2.456	0.842			
	③硕士及以上	144	2.526	0.855			
7. 职业归属感	①专科及以下	159	2.453	0.836	1.521	0.835	
	②本科	215	2.556	0.848			
	③硕士及以上	144	2.499	0.876			
8. 职业荣誉感	①专科及以下	159	2.319	0.844	2.107	0.020	
	②本科	215	2.517	0.874			
	③硕士及以上	144	2.496	0.922			
9. 职业发展意志	①专科及以下	159	2.434	0.876	5.829*	0.012	③ > ② > ①
	②本科	215	2.513	0.871			
	③硕士及以上	144	2.593	0.863			
10. 履职尽责倾向	①专科及以下	159	2.450	0.846	1.863	0.056	
	②本科	215	2.452	0.916			
	③硕士及以上	144	2.469	0.855			
11. 职业奉献倾向	①专科及以下	159	2.477	0.829	2.670	0.085	
	②本科	215	2.483	0.886			
	③硕士及以上	144	2.479	0.893			
工作满意度	①专科及以下	159	2.424	0.875	5.502*	0.017	② > ① > ③
	②本科	215	2.503	0.867			
	③硕士及以上	144	2.411	0.817			

续表

研究变量	学历	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	显著性	<i>LSD</i>
职业倦怠	①专科及以下	159	3.435	0.861	9.486**	0.004	③>②>①
	②本科	215	3.513	0.881			
	③硕士及以上	144	3.515	0.879			

注：**表示 $p<0.01$ ，差异极显著；*表示 $p<0.05$ ，差异显著。

(6) 月收入差异

其月收入的差异如表 6 所示。

表 6 职业认同各因子、工作满意度和职业倦怠的月收入差异

Table 6 Monthly income differences of occupational identity factors, job satisfaction and job burnout

研究变量	月收入（元）	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	显著性	<i>LSD</i>
职业认同	① 7000 以下	103	2.3236	0.908	8.028**	0.004	⑤>④>③>②>①
	② 7001 ~ 8000	106	2.3961	0.894			
	③ 8001 ~ 9000	100	2.4441	0.890			
	④ 9001 ~ 10000	104	2.4527	0.879			
	⑤ 10000 以上	105	2.6628	0.9262			
1. 职业价值认知	① 7000 以下	103	2.4409	0.832	2.851	0.295	
	② 7001 ~ 8000	106	2.4708	0.879			
	③ 8001 ~ 9000	100	2.5104	0.851			
	④ 9001 ~ 10000	104	2.6888	0.869			
	⑤ 10000 以上	105	2.4478	0.792			
2. 职业声望认知	① 7000 以下	103	2.6254	0.890	1.274	0.469	
	② 7001 ~ 8000	106	2.5015	0.886			
	③ 8001 ~ 9000	100	2.5196	0.831			
	④ 9001 ~ 10000	104	2.4395	0.877			
	⑤ 10000 以上	105	2.6099	0.856			
3. 发展期望认知	① 7000 以下	103	2.5722	0.884	2.759	0.121	
	② 7001 ~ 8000	106	2.3811	0.838			
	③ 8001 ~ 9000	100	2.4841	0.890			
	④ 9001 ~ 10000	104	2.5727	0.850			
	⑤ 10000 以上	105	2.7111	0.871			
4. 工作环境认知	① 7000 以下	103	2.5020	0.873	2.244	0.261	
	② 7001 ~ 8000	106	2.4378	0.907			
	③ 8001 ~ 9000	100	2.3618	0.858			
	④ 9001 ~ 10000	104	2.4297	0.831			
	⑤ 10000 以上	105	2.3619	0.842			
5. 职业回报认知	① 7000 以下	103	2.4093	0.915	7.637*	0.014	⑤>④>③>②>①
	② 7001 ~ 8000	106	2.4303	0.924			
	③ 8001 ~ 9000	100	2.4563	0.878			
	④ 9001 ~ 10000	104	2.4951	0.816			
	⑤ 10000 以上	105	2.5230	0.844			
6. 人际关系认知	① 7000 以下	103	2.5550	0.878	1.949	0.371	
	② 7001 ~ 8000	106	2.4741	0.844			
	③ 8001 ~ 9000	100	2.4232	0.868			
	④ 9001 ~ 10000	104	2.4781	0.835			
	⑤ 10000 以上	105	2.4844	0.873			

续表

研究变量	月收入 (元)	N	M	SD	F	显著性	LSD
7. 职业归属感	① 7000 以下	103	2.6209	0.802	2.221	0.353	
	② 7001 ~ 8000	106	2.5575	0.890			
	③ 8001 ~ 9000	100	2.5244	0.888			
	④ 9001 ~ 10000	104	2.4370	0.838			
	⑤ 10000 以上	105	2.4048	0.837			
8. 职业荣誉感	① 7000 以下	103	2.2645	0.824	1.600	0.352	
	② 7001 ~ 8000	106	2.4847	0.821			
	③ 8001 ~ 9000	100	2.4929	0.883			
	④ 9001 ~ 10000	104	2.4448	0.931			
	⑤ 10000 以上	105	2.5645	0.930			
9. 职业发展意志	① 7000 以下	103	2.5698	0.891	1.045	0.623	
	② 7001 ~ 8000	106	2.5870	0.908			
	③ 8001 ~ 9000	100	2.5427	0.859			
	④ 9001 ~ 10000	104	2.4972	0.848			
	⑤ 10000 以上	105	2.3295	0.839			
10. 履职尽责倾向	① 7000 以下	103	2.3584	0.882	2.599	0.325	
	② 7001 ~ 8000	106	2.4058	0.858			
	③ 8001 ~ 9000	100	2.5852	0.823			
	④ 9001 ~ 10000	104	2.4939	0.934			
	⑤ 10000 以上	105	2.4428	0.881			
11. 职业奉献倾向	① 7000 以下	103	2.5505	0.917	2.679	0.719	
	② 7001 ~ 8000	106	2.5979	0.861			
	③ 8001 ~ 9000	100	2.4993	0.806			
	④ 9001 ~ 10000	104	2.4278	0.888			
	⑤ 10000 以上	105	2.3253	0.859			
工作满意度	① 7000 以下	103	2.3479	0.811	5.349**	0.003	⑤ > ④ > ③ > ② > ①
	② 7001 ~ 8000	106	2.3551	0.838			
	③ 8001 ~ 9000	100	2.4331	0.859			
	④ 9001 ~ 10000	104	2.4835	0.865			
	⑤ 10000 以上	105	2.6092	0.890			
职业倦怠	① 7000 以下	103	3.5446	0.866	2.095	0.819	
	② 7001 ~ 8000	106	3.5362	0.895			
	③ 8001 ~ 9000	100	3.4894	0.905			
	④ 9001 ~ 10000	104	3.4713	0.802			
	⑤ 10000 以上	105	3.4166	0.904			

注: ** 表示 $p < 0.01$, 差异极显著; * 表示 $p < 0.05$, 差异显著。

3.2 预备役人员职业认同、职业倦怠与工作满意度的相关分析

(1) 预备役人员职业认同各因子与工作满意度的相关分析

如表 7 所示, 职业认同各因子与工作满意度的相关分析可以看出, 在职业认同的 11 个因子中, 发展期望认知、人际关系认知与工作满意度在呈较为显著正相关 (0.05 水平), 其余九个因子均与工作满意度呈极其显著正相关 (0.01 水平)。相关大小从大到小排序为职业归属感、职业荣誉感、职业声望认知、职业价值认知、发展意志认知、工作环境认知、职业尽责倾向、职业回报认知、职业奉献倾向、发展期望认知和人际关系认知。

表 7 职业认同各因子与工作满意度的相关

Table 7 Correlation between factors of occupational identity and job satisfaction

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											
2	0.177	1										
3	0.677	0.134	1									
4	0.855*	0.377**	0.136	1								
5	0.667	0.259*	0.234*	0.783	1							
6	0.101	0.047*	0.048**	0.256**	0.282	1						
7	0.882**	0.509	0.359*	0.004*	0.944*	0.823	1					
8	0.955	0.159*	0.355*	0.759*	0.953	0.421	0.615	1				
9	0.814*	0.746*	0.906**	0.913	0.177	0.938*	0.211*	0.902*	1			
10	0.430*	0.650*	0.510**	0.110**	0.245*	0.375*	0.356*	0.486*	0.868	1		
11	0.904	0.562	0.434*	0.432	0.049*	0.480*	0.382	0.804*	0.681*	0.605**	1	
12	0.621**	0.674*	0.324**	0.512**	0.432**	0.228*	0.724**	0.698**	0.589**	0.489**	0.378**	1

注：**表示在 0.01 水平（双侧）上显著相关；*表示在 0.05 水平（双侧）上显著相关。1= 职业价值认知，2= 职业声望认知，3= 职业期望认知，4= 工作环境认知，5= 职业回报认知，6= 人际关系认知，7= 职业归属感，8= 职业荣誉感，9= 职业发展意志，10= 职业尽责倾向，11= 职业奉献倾向，12= 工作满意度。

（2）预备役人员职业认同各因子与职业倦怠的相关分析

如表 8 所示，职业认同各因子与职业倦怠的相关分析可以看出，在职业认同 11 个因子中，人际关系认知、发展意志认知、职业尽责倾向、职业奉献倾向这四个因子与职业倦怠呈较为显著负相关（0.05 水平）；职业价值认知、职业声望认知、发展期望认知、工作环境认知、职业回报认知、职业归属感、职业荣誉感这七个因子与职业倦怠呈极其显著负相关（0.01 水平）。相关大小从大到小排序为职业价值认知、职业声望认知、职业归属感、发展期望认知、职业荣誉感、工作环境认知、职业回报认知、发展意志认知、职业尽责倾向、职业奉献倾向和人际关系认知。

表 8 职业认同各因子与职业倦怠的相关

Table 8 Correlation between occupational identity factors and job burnout

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											
2	0.332	1										
3	0.333**	0.127	1									
4	0.275	0.107**	0.389	1								
5	0.841*	0.259*	0.292*	0.204	1							
6	0.960*	0.579*	0.892*	0.957	0.485	1						
7	0.448*	0.689*	0.721*	0.473*	0.532	0.897	1					
8	0.471	0.508**	0.706*	0.716*	0.962*	0.295*	0.705	1				
9	0.198*	0.178*	0.808*	0.518*	0.603*	0.811*	0.358*	0.499	1			
10	0.625	0.906*	0.924	0.237*	0.500*	0.078*	0.673*	0.600*	0.602	1		
11	0.972	0.812	0.457	0.951	0.810	0.593	0.463*	0.478*	0.672*	0.016*	1	
12	-0.741**	-0.674**	-0.564**	-0.412**	-0.332**	-0.218*	-0.624**	-0.518**	-0.309*	-0.289*	-0.278*	1

注：**表示在 0.01 水平（双侧）上显著相关；*表示在 0.05 水平（双侧）上显著相关。1= 职业价值认知，2= 职业声望认知，3= 职业期望认知，4= 工作环境认知，5= 职业回报认知，6= 人际关系认知，7= 职业归属感，8= 职业荣誉感，9= 职业发展意志，10= 职业尽责倾向，11= 职业奉献倾向，12= 职业倦怠。

(3) 预备役人员工作满意度各因子与职业倦怠的相关分析

如表9所示,由工作满意度各因子与职业倦怠的相关分析可以看出,工作满意度6个因子中,上级满意度、同事满意度、下级满意度与职业倦怠呈较为显著负相关(0.05水平);薪酬福利满意度、发展晋升满意度、工作本身满意度与职业倦怠呈极其显著负相关(0.01水平)。相关大小从大到小排序为工作本身满意度、发展晋升满意度、薪酬福利满意度、上级满意度、下级满意度和同事满意度。

表9 工作满意度各因子与职业倦怠的相关

Table 9 Correlation between job satisfaction factors and job burnout

	1	2	3	4	5	6	7
1							
2	0.185*	1					
3	0.417*	0.650	1				
4	0.129*	0.853*	0.601	1			
5	0.659*	0.566**	0.235**	0.333*	1		
6	0.154*	0.601*	0.873*	0.814*	0.088*	1	
7	-0.548**	-0.612**	-0.489*	-0.289*	-0.412*	-0.689**	1

注:**表示在0.01水平(双侧)上显著相关;*表示在0.05水平(双侧)上显著相关。1=薪酬福利满意度,2=发展晋升满意度,3=上级满意度,4=同事满意度,5=下级满意度,6=工作本身满意度,7=职业倦怠。

3.3 预备役人员职业认同、工作满意度与职业倦怠的回归分析

通过对职业认同、工作满意度和职业倦怠三个变量的相关分析研究发现,两两变量之间都存在显著的相关,为了进一步了解变量之间的关系,本研究进一步进行回归分析,探讨职业认同和工作满意度对职业倦怠的预测作用。

表10 职业认同、工作满意度对职业倦怠的回归分析

Table 10 Regression analysis of occupational identity and job satisfaction on job burnout

模型	非标准化系数	标准化回归系数 B	t	Sig
常量	1.049		4.561	0.021*
职业认同	-0.241	-0.126	-6.228	0.019*
工作满意度	-0.324	-0.412	-13.959	0.000***
调整后的 R ²	0.618			
F 值	48.246**			0.000***

注:*表示 $p<0.05$, **表示 $p<0.01$, ***表示 $p<0.001$ 。

如表10所示,多重线性回归分析结果表明,调整后的 R^2 多元决定系数为0.618,表明职业倦怠有61.8%的变异可以由职业认同与工作满意度解释,说明职业认同、工作满意度对职业倦怠具有较强的预测能力,符合多重线性回归模型拟合的相关要求,反映出了职业认同和工作满意度可以较好地预测其职业倦怠。

业倦怠。在本研究中,多重线性回归模型假设检验结果显示, $F=48.246$, $p<0.001$,可以认定本研究所建立的回归模型具有统计学意义;此外,将本研究中模型所有偏回归系数进行假设检验,其检验结果显示,截距与 2 个自变量均有统计学意义,从而得到以下回归方程:

$$\text{职业倦怠} = -0.126 * \text{职业认同} - 0.412 * \text{工作满意度} + 1.049$$

为进一步深入探讨职业认同与工作满意度各因子中有哪些因素影响其职业倦怠,以职业认同和工作满意度的 6 个因子作为自变量,职业倦怠作为因变量,运用逐步回归分析法分析其关系,结果如表 11 所示。

表 11 职业认同、工作满意度各因子对职业倦怠的逐步回归分析

Table 11 The step-up regression analysis of occupational identity and job satisfaction factors on job burnout

模型	非标准化系数	标准化系数 B	t	Sig
常量	2.128			
职业认同	-0.262	-0.460	8.556	0.000***
工作本身满意度	-0.933	-0.770	8.378	0.000***
薪酬福利满意度	-0.757	-0.405	10.103	0.000***
发展晋升满意度	-0.731	-0.513	11.137	0.000***
上级满意度	-0.705	-0.665	9.170	0.000***
下级满意度	-0.942	-0.632	11.447	0.000***
调整后的 R^2	0.837			
F 值	32.184**			0.000***

注: *表示 $p<0.05$, **表示 $p<0.01$, ***表示 $p<0.001$ 。

由表 11 看出,有 6 个变量符合进入多元回归方程的条件,调整后的多元决定系数为 0.837,表明职业倦怠有 83.7% 的变异可以由这 6 个变量解释,且拟合度良好,符合多重线性回归模型拟合要求。在本研究中,多重线性回归模型结果显示 $F=32.184$, $p<0.001$,故本研究所建立的回归模型具有统计学意义;此外,将本研究中模型所有偏回归系数进行假设检验,其检验结果显示,截距与 6 个自变量均有统计学意义,从而得到以下回归方程:

$$\text{职业倦怠} = -0.46 * \text{职业认同} - 0.77 * \text{工作本身满意度} - 0.205 * \text{薪酬福利满意度} - 0.513 * \text{发展晋升满意度} - 0.665 * \text{上级满意度} - 0.632 * \text{下级满意度} + 2.128$$

根据标准回归系数值的大小,对以上影响职业倦怠的 6 个因素按照作用大小依序排列,依次为工作本身满意度、上级满意度、下级满意度、发展晋升满意度、职业认同、薪酬福利满意度。

3.4 预备役人员工作满意度在职业认同与职业倦怠关系中的中介效应分析

为了进一步探究工作满意度在职业认同与职业倦怠之间是否存在中介作用,本研究通过 Amos 结构模型进行分析,检验工作满意度的中介作用。

如图 1 所示,所有的路径系数均达到统计显著性水平 ($p<0.01$),模型拟合的指数如表 12 所示。

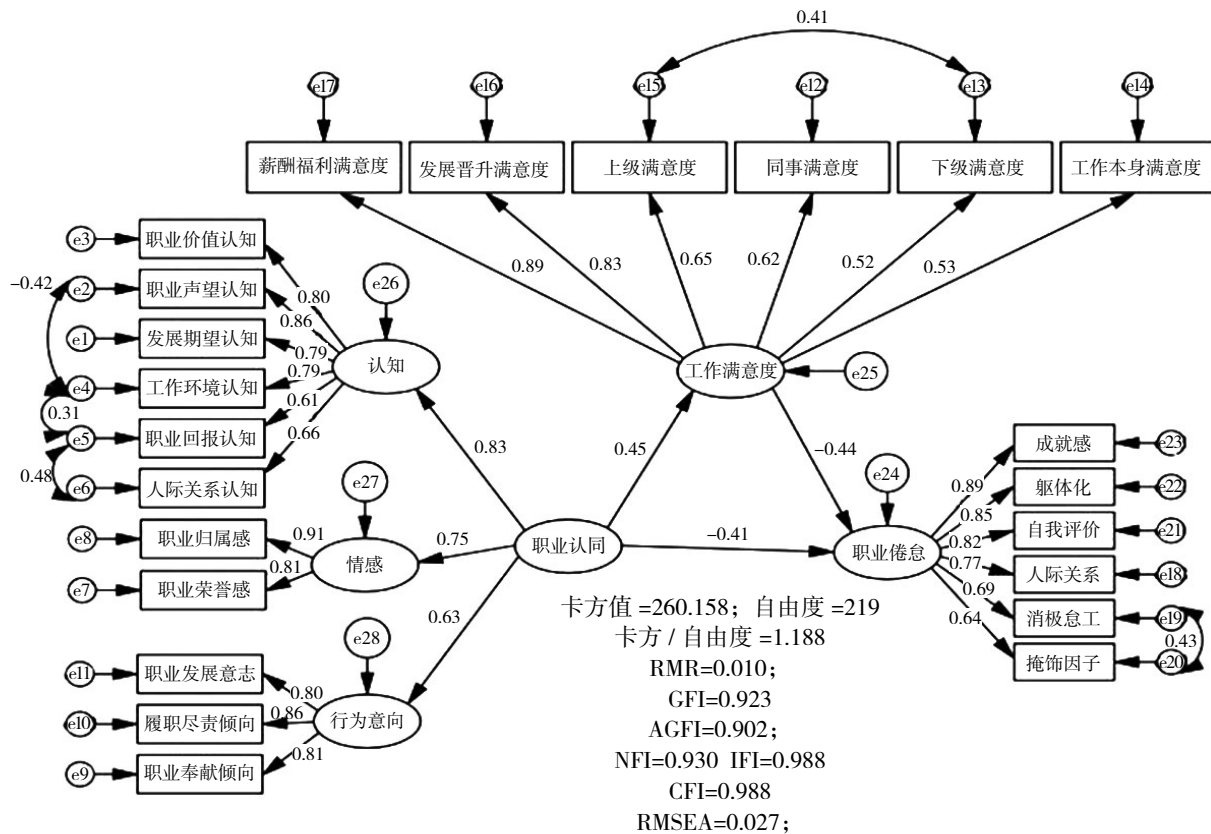


图 1 职业认同、工作满意度与职业倦怠的中介路径分析模型

Figure 1 Analysis model of the mediating path of occupational identity, job satisfaction and job burnout

表 12 中介路径模型各项指标拟合指数表

Table 12 Fitting index of each index of the intermediary path model

χ^2	df	χ^2/df	GFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
260.158	219	1.188	0.923	0.930	0.988	0.988	0.027

从表 12 中可以看出 χ^2/df 的值小于 3, GFI、NFI、IFI、CFI 的值均大于 0.9, RMSEA 的值 0.027, 小于 0.8, 较好地满足了理论上所要求的绝大多数拟合指数要大于 0.9 的要求; 综合这些指数可以看出, 职业认同、工作满意度和职业倦怠的中介路径模型的各项指标拟合良好。

表 13 中介模型的拟合指数表

Table 13 Fitting index table of the mediation model

			Estimate	SE	CR	p
工作满意度	<---	职业认同	0.454	0.059	5.243	***
情感	<---	职业认同	0.749	0.147	7.607	***
行为意向	<---	职业认同	0.632	0.111	7.266	***

续表

			Estimate	SE	CR	<i>p</i>
职业倦怠	<---	工作满意度	-0.441	0.12	-5.895	***
职业倦怠	<---	职业认同	-0.406	0.084	-5.279	***
职业声望认知	<---	认知	0.858	0.074	15.049	***
工作环境认知	<---	认知	0.790	0.075	13.475	***
职业归属感	<---	情感	0.910	0.105	12.252	***
履职尽责倾向	<---	行为意向	0.858	0.076	14.438	***
职业发展意志	<---	行为意向	0.795	0.086	13.601	***

从表13可以看出,职业认同对职业倦怠的路径系数为-0.406,且路径系数显著,表明职业认同对职业倦怠有显著的负向影响;职业认同对工作满意度路径系数为0.454,且路径系数显著,表明职业认同对工作满意度有显著的正向影响;工作满意度对职业倦怠的路径系数为-0.441,且路径系数显著,表明工作满意度对职业倦怠有显著的负向影响。因此工作满意度在职业认同与职业倦怠之间起着负向的部分中介作用。而职业认同的三个维度,对因变量和中介变量都有显著影响,表明工作满意度对认知、情感和行为意向三个职业认同维度均起到部分中介作用。

参考文献

- [1] 俞文钊. 职业心理学[M]. 大连: 东北财经大学出版社, 2007.
- [2] 陆李. 论军人职业认同的形成[J]. 价值工程, 2011(31): 240.
- [3] 杨海, 朱霞, 孙云峰, 等. 初级军官工作满意度现状的研究[J]. 第四军医大学学报, 2007(8): 733-735.
- [4] 陶宁, 白云峰, 连玉龙. 特殊环境下军人职业倦怠与神经内分泌指标变化的研究[J]. 新疆医科大学学报, 2014(5): 615-617.
- [5] 赵伟. 职业认同理论文献综述[J]. 合作经济与科技, 2013(17): 55-56.
- [6] 张蓉. 武警基层干部工作满意度现状及提高对策[J]. 社会心理科学, 2012, 27(2): 33-36.
- [7] 张金美, 张理义. 职业倦怠研究[J]. 国际精神病学杂志, 2011(2): 107-110.
- [8] 江涛, 阎锐, 王灏. 工作压力与职业倦怠及其相互关系[J]. 四川职业技术学院学报, 2013, 23(5): 165-168.
- [9] Douwe Beijard, Paulien C, Merjer, et al. Reconsidering research on teacher's professional identity[J]. Teaching and Teacher Education, 2004(20): 107-128.
- [10] Tajfel H. Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of inter group Relations[M]. London: Academic Press, 1978.
- [11] Goodson I F, Cole A l. Exploring the teacher's Professional knowledge: Constructing identity and community[J]. Teacher Education Quarterly, 1994, 21(1): 85-105.
- [12] Miller D R. The study of social relationships: situation identity and social interaction[J]. Psychology: A Study of Science New York, 1983.
- [13] Moore M, Hofman J E. Professional identify in Institutions of higher learning in Israel[J]. Higher Education, 1998, 17(1): 69-79.

Research on Occupational Identity, Job Satisfaction and Job Burnout of Reservists

Li Weiguo Han Ji

95982 Troop, Kaifeng

Abstract: This study takes reservists as the research object, and takes occupational identity, job satisfaction and job burnout as the research content. Research methods such as the literature analysis, the questionnaire survey, statistical analysis and interview are adopted. The present situation and characteristics of occupational identity, job satisfaction and job burnout of reservists are investigated. And explore the relationship between reservists' occupational identity, job satisfaction and job burnout. The main conclusions of the study are as follows: (1) The occupational identity, job satisfaction and job burnout of reservists have significant differences in gender, age, the working age, marital status, educational background and monthly income; (2) The occupational identity, job satisfaction and job burnout of reservists are significantly correlated; (3) Occupational identity of reservists has a positive predictive effect on job satisfaction.

Key words: Reserve; Professional identity; Job satisfaction; Job burnout