

# Research on influencing factors of job burnout of public meteorological service personnel under the background of rural revitalization in China

Yangyang Chen, Hu Liu\*, Yujiao Liu

City University of Macau, Macau 9990782, China

**Abstract:** Meteorological personnel, as an important object of meteorological high-level scientific and technological innovation personnel training plan, innovation team support plan, talent strong base plan, meteorological talent gathering and introduction plan, and international talent training plan, will inevitably suffer from job burnout due to their boring work content. At present, there are few special studies on meteorological personnel, but there are sufficient studies on job burnout. Therefore, this paper chooses meteorological talents as the object, uses the MBI scale to investigate, does the relevant factor analysis, and puts forward the measures to alleviate or solve the job burnout of meteorological talents.

**Keywords:** Job burnout; Meteorological talent; Rural revitalization

## 中国乡村振兴背景下公共气象服务人才职业倦怠的影响因素研究

陈杨洋 刘虎\* 刘禹娇

澳门城市大学, 中国·澳门 9990782

**摘要:** 气象人才作为气象高层次科技创新人才培养计划、创新团队支持计划、人才强基计划、气象人才集聚和引进计划、国际化人才培养计划的重要对象, 因其工作内容的枯燥, 难免会出现职业倦怠的现象, 目前对气象人才的专项研究较少, 但是职业倦怠相关的研究较为充足, 故本文选择了气象人才为对象, 使用 MBI 量表进行调研, 做相关因子分析, 提出缓解或解决气象人才职业倦怠的办法。

**关键词:** 职业倦怠; 气象人才; 乡村振兴

### 1 引言

本文提到的公共气象服务是气象部门通过科学的研究, 进行气象的预报的动作, 而公共气象服务人才是指从事该过程中, 拥有一定专业行业知识的技能人才。根据气象人才十四五规划, 明确将实施气象高层次科技创新人才培养计划、创新团队支持计划、人才

强基计划、气象人才集聚和引进计划、国际化人才培养计划、气象人才素质提升计划、气象人才高地和平台建设计划以及气象学科发展引领计划等八大“重大人才计划”。

经整理资料发现, 在现有的文献中, 专项进行气象人才职业倦怠的研究相对较少。不过职业倦怠类型的文章和研究非常的充足, 参考过往研究情况, 我们发现, 美国心理学家费登伯格 (Freudenberger) (1974) 已经开始对职业倦怠进行了定义, 他认为认为职业倦怠的定义是“工作使得工作者过度消耗精力与资源, 导致工作者身心枯竭, 这样会极大程度的影响从业人员的健康, 从而降低工作的有效性。国外诸多学者对从医、从教或者基层公务人员进行了较多的研究和实证, 也产生了如资源保存理论贺福

**基金项目:** 本文为关于四川省高校人文社会科学重点研究基地“气象灾害预测预警与应急管理研究中心”项目 (编号ZHY123-ZC07) 研究成果。

**作者简介:** 陈杨洋 (Yangyang.Chen), 澳门城市大学博士研究生; 刘虎 (Hu.Liu), 澳门城市大学博士研究生; 刘禹娇 (Yujiao.Liu), 澳门城市大学博士研究生。

(Hobfoll) (1989) 新想法, 认为工作资源的充足是从业者保持积极心态能够稳定工作的核心。随着研究的日益现代化, 更多的学者开始探究职业选择、职业发展与职业倦怠的关系。学者们对社会环境因素、个人因素、组织因素有比较强的共识, 但在不同行业也有不同维度的增减, 如张鹏等人, 在研究基层公务员体系时候, 就增加了政治觉悟、发展前途、思想道德等因素, 考虑气象人才岗位适配性, 注重程序及严肃的工作环境也作为重点考虑的因素。

在量表测量研究上, 主流测量方式分三类: 1.MBI (Maslach Burnout Inventory) 量表是将Maslach的三维度理论作为基础, 涵盖22个题目。2.BM (Burnout measure) 量表以Pines的“单维度”理论为依据。该量表主要针对于“衰竭”进行探究, 主要从生理、情绪以及精神三个角度进行分析。3.S-MBM量表是以Hobfoll的(2014)资源保存理论为基础的, 该量表包括3个部分, 共计16项内容: 其中4项是有关情绪衰竭的测量, 6项是关于生理疲劳与认知厌倦测量的项目。S-MBM量表属于单维度量表, 测量结果可以通过得分直接体现。

在干预对策来看, 国外研究主要从个人和组织进行探究, 从个人角度而言, van Dierendoneck与Schaufeli (1998) 从个人角度出发, 指出要以心理学相关理论为指导, 员工心理疏导方面要进一步加强, 提高员工的认知能力, 可以通过咨询的方式协助其对自身有更加全面的了解, 从组织角度而言, 大部分学者表示组织参与干预可以有效减少倦怠行为的产生。Blane (2015) 以工作资源理论为依据, 指出员工的社会关系和谐, 则获取工作资源的渠道就更加广泛, 可以缓解工作倦怠情绪。

苏宁等在研究公共气象服务人才时, 也发现此类人才在自身素质需求, 专业技能需求、创新能力需求有提升的意愿, 他们根据麦克里兰胜任力素质模型理论, 构建了包括动机与价值观、自我形象与社会角色、意识、知识和技能五个维度的公共气象服务信息化人才胜任素质模型, 综合对该类人才长远的培养进行研究。拟在思想、理论基础的学习和创新培养上进行改进。

在互联网+的背景下, 互联网时代的进步也带到了气象行业很多新的创新和科技导向, 从人才培养的模式来看, 气象人才的培养模式和遗留问题, 更需要利用互联网技术, 进一步改进人才培养的模式。

综上, (1)关于公共气象服务从业人才职业倦怠的研究相对较少, 缺乏影响公共气象人才职业倦怠的实证研究, 如今职业倦怠的测量工具较为成熟, 可加大相关人群的关注, 同时在乡村振兴的大背景下, 诸多学者也提出了相应的提升建议, 可进行采纳。(2)针对公共气象服务人才来说, 工作繁琐、压力过大, 而且薪资待遇较低, 造成其出现职业倦怠的问题, 这种情况不但使工作效率降低, 同时也会对公共形象带来负面影响, 对于公共气象服务人才自身的健康造成伤害。建议基于职业倦怠的重要性从实际出发保障公共气象服务人才的权益, 提升其福利待遇, 通过培训的形式加强其心理素质, 面对工作与生活中的压力, 具备自我调节的能力。

## 2 公共气象服务人才职业倦怠的现状

本研究对气象人才进行了调研, 在调研对象中, 专科和本科人才占据了80%以上比例, 硕博人才占比较少, 专业技术队伍占比60%以上, 气象观测和气象预报和服务占比70%以上。笔者对相关人员进行问卷发放和访谈。对薪酬、工作环境、考核、人际关系、晋升制度和培训事宜进行了满意度的沟通, 整体满意度不高, 说明在激励上, 会让这部分缺乏人才产生倦怠。

笔者就2023年气象服务人才现有人才进行了数据调研和分析, 分析得出, 气象服务人才男女比例相对平均, 人才主要分布华北, 华东, 西南地区居多, 气象人才目前平均留存在3—10年之间, 气象服务人才普遍有丰富的工作经验或硕士以上学历。但在访谈中, 仍普遍存在低成就感和人格解体的现象。

结合问卷调研, 笔者对气象人才进行了一对一访谈, 访谈内容主要包括: 个人基本信息、工作现状、引起职业倦怠因素及希望得到的帮助这四个方面的。

编号	性别	年龄	婚姻情况	学历	工作年限	工作现状	职业倦怠因素
1	男	24	未婚	本科	1年	刚毕业不久就参加气象工作, 充满热情但是觉得有点乏味	工作的重复性, 培训较少
2	男	42	已婚	硕士	17年	老一批的研究生, 有较高的检测技术和培训新人的方案	工作创新意识不足, 缺乏应有的激励和社会人的认同
3	女	25	未婚	本科	1年	行政岗位, 稍有倦怠感	工作激励不足, 科室文化不丰富
4	男	35	已婚	大专	12年	负责基础业务和检测, 工作兢兢业业	工作内容乏味, 精神满足感不强
5	男	30	已婚	硕士	5年	新一批研究生, 工作难度相对较小	工作挑战性不足

从访谈可知，不管是初入职场还是在职场中有过一定经验的气象人才，都在工作中表现出一定程度的倦怠感。他们在认知上出现了较多的误区，比如把激励等同于奖励，也认为自己的作为不会对工作造成正向影响，只做执行工作。

同时，我们也关注到，调研的大多数气象单位对于气象人才的培养，并未进行系统的职业倦怠的指导和培训。针对于气象人才政策相对较多，但单位并未就气象人才的政策有效性进行调研和总结，甚至不确定人才培养经费是否用于了人才的培养。

诸多的事业单位从业人员从最开始入职到平稳的过渡时期，已经对工作完全熟悉，对于规则，也非常熟悉。但是气象单位的考核，晋升等相关的制度并没有非常的完善。在员工积极性上来看，已不能很好地调动员工的积极性和主观能动性，员工自身也没有足够的内驱力，就容易出现消极怠工，不愿意去付出的现象。从而影响单位实际的绩效，会大幅度的降低。因此，如何引入新的管理手段来刺激人员的工作积极性，消除倦怠，完善自身职业生涯，同时提高事业单位的事业发展成为重点<sup>[1]</sup>。

在这样的情况下，我们就造成气象人才职业倦怠的原因进行了内部和外部的剖析：

#### 外部原因

一. 工作难度和新要求：在目前事业单位的改革环境下，诸多的部门已经开始进行了业务的分工细化和岗位能力考评，甚至出现了员额制末尾淘汰的要求，气象人才属于标准作业流程的岗位，将会有更难的创新空间。

二. 单位文化：气象人才的工作简单重复，较多的同事随时年龄增长，随着技术的迭代年轻的同事的学习能力更强，单位也没有创造出让人轻松的氛围。这样，很容易让员工丧失工作的激情和热情，工作内部的晋升不畅会导致员工失去动力和目标，这些都是负面情绪，使员工对工作逐渐疲惫，从而形成懒惰的惯性<sup>[1]</sup>。

三. 领导层面因素：在事业单位中，领导是组织的核心，是组织中至关重要的组成部分。领导的综合素质和管理能力会在很大程度上决定组织的运行质量和工作效率。领导掌握着权力的核心，职工无论是工作中还是生活上，都小心的维护着领导的利益。员工在这样紧张的氛围中工作，必然会造成懈怠，形成职业倦怠<sup>[2]</sup>。

#### 内部原因

一. 性格和岗位不匹配：在霍兰德测评中，我们了解到个体的性格和工作幸福感有一定的关系，比如，企业型的个体，无法在重复乏味的工作中获得幸福感。另外，即使是优秀员工，面对工作的高标准、高要求也不同程度存在自信心不足和对工作能力的怀疑的情况，从而出现对工作力不从心，产生“不敢为、不能为、不愿为”的心态<sup>[3]</sup>。

二. 对人才多元性要求：随着新的社会需求的产生，对于气象人才，也会有一些新的挑战，气象行业在进行数字化转型的同时，对于人才的专业素养的要求和对员工技能的同时，现有从事人员综合能力和知识水平有较大的差异，部分人才容易在新要求下产生一定的懈怠心理。

三. 职业认同感低：职业认同感指个体对于所从事职业的目标、社会价值及其他因素的看法，与社会对该职业的评价及期望的一致性<sup>[4]</sup>。气象人才的预报工作，对于人们来说，常对准确度或时效性抱有较高的期望，在通常水平下，整体预报内容会存在时间段的差异，这一点也影响了气象人才的职业认同。

### 3 公共气象服务人才的职业倦怠改进建议

一. 个人方面：对自我的职业规划有长远的考虑，可咨询专业人士进行相应的测评，进行科学的规划，对应岗位所需的知识、技能进行提前的筹备，有计划的提升，对于工作外的安排，也尽早平衡的安排，能把运动和健康的的生活习惯进行考虑。同时，科学合理分配任务，避免出现角色模糊、任务不适和任务冲突，尽量减少重复劳动，减轻工作负担<sup>[5]</sup>。

二. 气象单位：气象单位可从单位的角度出发，给与员工更多的关爱，协助员工建立工作信心，能够拥抱变化。同时，气象单位可对工作固定资产装扮和工作氛围进行优化，加大岗位培训力度，对于新员工、3—5年员工、5年以上员工进行分批规划，加强对职称评审的透明度，建议明确的、可落地的晋升路径。必要时可进行一定的物质奖励，促进员工在意点的精准激活。同时，可以加入轮岗机制，盘活人才的活性。

三. 社会支持：卢晓晶等人对工作压力、对公务员的职业倦怠的研究中，得出结论。其研究结果显示，社会支持在工作压力和职业倦怠关系中的调节作用，同时，也符合社会支持的调节效应模型理论<sup>[6]</sup>，

---

笔者认为社会对于气象行业的支持也是相当重要的构成因素，可加强舆论引导，强化宣传教育，提升社会对行业的认可度。

### 参考文献

[1]季颖. 事业单位人员职业倦怠的成因与对策探索[J].产业与科技论坛, 2014,13(17): 230-230,231.

[2]冯敏.浅谈事业单位中职工职业倦怠的原因及对策[J].企业管理, 2012, (9), 25.

[3]蔡基琛.如何帮助事业单位基层员工克服职业倦怠[J].心理视窗, 2023,(12): 23.

[4]汪珊珊.公共图书馆员的职业倦怠与对策研究[J].内蒙古科技与经济, 2021,(6): 477.

[5]王欣.气象行业职业倦怠现状与影响因素分析[J].右江医学, 2014, 42(1):8-12,16.

[6]卢晓晶.工作压力影响公务员职业倦怠的路径分析[J].山东医药,2013, 53(10):95-96.