

# 竞技运动教练员职业压力、职业承诺与职业倦怠的关系

李薇<sup>1</sup>, 朱健文<sup>2</sup>

(1.华南师范大学 体育科学学院, 广东 广州 510006; 2.广东外语外贸大学 体育部, 广东 广州 510240)

**摘 要:** 探讨竞技运动教练员职业压力、职业承诺与职业倦怠的关系及预测作用, 力争对职业倦怠的产生机制有所贡献; 了解教练员职业倦怠现状, 人口统计学特点等, 对关注教练员身心健康, 保证其健康工作、幸福生活, 为其职业生涯发展提供借鉴。采用量表测试、数理统计等方法对352位各级各类教练员进行测试和统计分析, 研究结论: 教练员职业倦怠总体程度不高, 只有知识枯竭维度的程度较大; 具备较好的职业承诺; 职业压力刚刚迈入压力“较高”水平, 任务压力最大。教练员职业倦怠与职业压力、职业承诺各维度大多存在相关关系。教练员职业压力对职业倦怠有较强正向预测作用, 职业承诺的情感维度对职业倦怠各维度均有较低的预测作用, 情感承诺是全面影响职业倦怠必不可少的因素。

**关键词:** 运动心理; 职业倦怠; 职业压力; 职业承诺; 竞技运动教练员

中图分类号: G804.86 文献标志码: A 文章编号: 1006-7116(2019)03-0065-07

## The relationships between career stress, career commitment and career burnout of competitive sports coaches

LI Wei<sup>1</sup>, ZHU Jian-wen<sup>2</sup>

(1.School of Physical Education, South China Normal University, Guangzhou 510006, China;

2.Department of Physical Education, Guangdong University of Foreign Studies, Guangzhou 510240, China)

**Abstract:** The authors probed into the relationships between and predicting functions of career stress, career commitment and career burnout of competitive sports coaches, strived to contribute somewhat to the career burnout occurrence mechanism, and gained an insight into the current situation and demographic characteristics of career burnout of the coaches, so as to care about the coaches' physical and mental health, to ensure that they work healthily and live happily, and to provide reference for their career development. By means of scale test and mathematical statistics, the authors carried out a scale test on 352 coaches of all kinds at all levels, and drew the following conclusions: the overall degree of career burnout of the coaches is not high, only their knowledge exhaustion dimension reaches a relatively high degree; the coaches have good career commitments; their career stress has just entered into a high stress level, their task stress is the highest. The coaches' career burnout has a correlative relationship mostly with career stress and various dimensions of career commitment. The coaches' career stress has a high positive predicting function on career burnout; the emotion dimension of career burnout has a low predicting function on various dimensions of career burnout; emotion commitment is an essential factor that affects career burnout comprehensively.

**Key words:** sports psychology; career burnout; career stress; career commitment; competitive sports coach

现代心理学关于倦怠问题的研究中, 美国心理学家弗登伯格首次采用“倦怠”一词, 描述助人行业中的个体体验到的一些负性症状, 如长期的情感耗竭、身体疲劳、工作卷入程度低、工作成就感降低等。在

此后的几十年间, 有关职业倦怠的研究迅速发展, 已成为国内外临床心理学、社会心理学、组织管理学、职业健康心理学的重要研究领域<sup>[1]</sup>。在职场, 职业倦怠被称为一场正在袭来的“病毒”, 广泛而深入地影响着

从业者;而职业压力,又被誉为“难以承受之重”,导致职业倦怠产生并可能愈发严重。

中国竞技体育的辉煌是举国体制下产生的,为此国家付出了巨大的人力、物力、财力,一直备受社会各界的舆论压力和高目标要求。教练员是整个运动队的核心成员,是一个运动队兴衰成败的灵魂,尽管他们长期以常人无法想象的时间和精力投入到训练和比赛中,但竞技体育比赛结果的不可确定性、公开透明性、最终成绩的直接性,作为非直接的参与性,使得教练处于关键点,成为最大风险和压力的承担群体,不可避免出现各种程度的职业倦怠。

竞技运动教练员是具有极强专业性的特殊职业,是面临压力最多、承受压力最大的职业之一。孟祥乐<sup>[2]</sup>研究显示,教练员的职业倦怠达到中等强度,情绪耗竭和成就感低落尤为明显。苏龙<sup>[3]</sup>研究认为,教练员的职业倦怠存在于整个执教生涯,尤其在执教初期,主要体现为情绪耗竭、去个性化和知识枯竭。前人的多项研究表明,职业压力是导致职业倦怠的最直接因素。张玉泉等<sup>[4]</sup>认为,竞技教练员职业压力与职业倦怠存在正相关,职业倦怠-成就感维度与 6 个压力维度均存在显著正相关,职业压力对职业倦怠具有直接影响和间接影响。王宪红<sup>[5]</sup>认为,教练员职业压力和职业倦怠都达到中等偏上水平,职业倦怠的去个性化较为明显,压力与低成就感呈显著正相关。职业承诺是个体对其从事职业的忠诚。胡坚等<sup>[6]</sup>对我国高校教师组织承诺与工作绩效的关系研究表明,组织承诺对其工作绩效有显著影响。

国内针对竞技教练员群体职业压力、职业承诺对职业倦怠影响的研究极少。现实中无数教练员长期承受多方位压力,由此产生倦怠,又因为有职业承诺使他们坚守。因此,压力和承诺对倦怠产生何种作用和影响是本研究探讨的主要问题。

## 1 研究对象与方法

### 1.1 研究对象

根据研究内容和样本采集的可行性,对参加 2016 年全国高级教练员培训班(国家体育总局组织)的全体教练员、广东省省队(羽毛球、乒乓球、田径、篮球、跳水、体操、武术队)、广东各地市队(广州、东莞、深圳、韶关、汕头、中山、湛江等地)和省体校的部分各级教练员进行测试。涉及项目有篮球、排球、足球、乒乓球、羽毛球、网球、田径、体操、游泳、跳水、武术、皮划艇、射击、跆拳道等。共发放问卷 430 份,回收 392 份,有效问卷 352 份,有效率 89.8%。其中来自教练员培训班学员问卷 206 份,广东省各队教练

员问卷 146 份;男 249 人,女 102 人;已婚 293 人,未婚 55 人;年龄分布在 24~56 岁;执教年限 10 年以下 145 人,11~20 年 102 人,21~30 年 91 人,31 年以上 12 人;学历为大专 57 人,本科 276 人,研究生 18 人;职称为初级 76 人,中级 80 人,高级 175 人,国家级 20 人(有个别缺失数据)。问卷的填答由专人负责,通过问卷星电子问卷和纸质问卷填答。

### 1.2 研究方法

本研究采用的问卷分别是职业倦怠问卷、职业压力问卷和职业承诺问卷。

职业倦怠问卷采用殷小川<sup>[7]</sup>的“竞技运动项目教练员工作倦怠量表”,该问卷包括 30 个题目,分为情绪耗竭、去个性化、低效能感和知识枯竭 4 个维度。总体的内部一致性系数为 0.79,各维度  $\alpha$  系数在 0.59~0.81,分半信度为 0.87,各维度分半信度都在 0.76 以上。效度采用探索性因素分析和验证性因素分析,证明问卷具有良好的效度。

工作压力问卷采用孟晓斌编制的工作压力问卷,问卷包括工作角色、人际关系、期望、组织、自身和任务 6 个维度和压力总分,共 32 题。该问卷的编制参考了国外压力诊断性量表和工作压力测量指标体系,以及台湾香港地区管理者工作压力的比较研究中使用的压力测量量表。姚文丽<sup>[8]</sup>对此问卷进行的修订,信度分析总量表  $\alpha=0.63$ ,适合于竞技教练员的研究使用。问卷信度和效度符合相关要求。

职业承诺问卷采用曹卫国<sup>[9]</sup>等编制的科研人员职业承诺问卷。该问卷在参考国内外相关资料的基础上,利用 SPSS 和 AMOS 软件通过严格的问卷编制程序而成,共 15 个题目,包括情感承诺、机会承诺、代价承诺和规范承诺 4 个维度。经检验,内部一致性信度系数 0.83。结构效度采用探索性和验证性因素分析,达到问卷设计的要求。

## 2 结果与分析

### 2.1 教练员职业倦怠、职业压力和职业承诺的描述性分析

1)教练员职业倦怠、职业压力和职业承诺的总体水平。

教练员职业倦怠问卷采用李克特 5 级评分。各维度得分越高,表明职业倦怠程度越高,其中低效能感维度为得分越高,效能感越高,即倦怠程度越低。职业倦怠各维度得分为知识枯竭( $3.80 \pm 0.67$ )、去个性化( $2.92 \pm 0.71$ )、情感耗竭( $2.58 \pm 0.74$ )和低效能感( $4.21 \pm 0.65$ )。其中知识枯竭维度倦怠程度较高,其他 3 个维度为倦怠程度较低。说明教练员总体倦怠程度并不高,而知识的枯竭和缺乏成为其倦怠的重要方面。

教练员职业压力问卷采用李克特5级评分。职业压力总均分为3.13,属于压力较大范围;6个维度中均分大于4分即压力大的是任务压力(4.14±0.62),较大的是期望压力(3.61±0.65)和组织压力(3.12±0.72),而角色压力(2.82±0.73)、自身压力(2.76±0.68)和人际压力(2.50±0.75)相对较小。

教练员职业承诺问卷采用李克特5级评分。职业承诺各维度均分均大于3分,得分顺序由高至低为情感承诺(4.39±0.66)、规范承诺(4.07±0.79)、机会承诺(3.41±0.82)和代价承诺(3.16±0.89)。

2)职业倦怠、职业压力和职业承诺在人口统计学变量上的差异分析。

人口统计学变量包括性别、年龄、婚姻状况、学历、职称、执教年限等,通过人口统计学各个变量的差异比较,了解教练员的特征。

(1)职业倦怠。

在职称变量上进行单因素方差分析,结果(见表1)表明,在倦怠的知识耗竭维度( $F(3, 347)=4.91, P=0.00$ ),不同职称教练员之间差异有统计学非常显著性意义;国家级教练知识耗竭严重;在效能感维度( $F(3, 347)=3.00, P=0.03$ ),不同职称教练员差异有统计学显著性意义,高级教练的效能感最低。倦怠的其他两个维度差异没有统计学的显著意义。结果说明教练员的职称不同,身份也就不同,所体验到的倦怠也是不同的,主要是效能感较低和知识缺乏所致。

表1 不同职称教练员职业倦怠的单因素方差分析

倦怠维度	变异来源	df	均方	F	显著性
情绪耗竭	组间	3	0.24	0.43	0.73
	组内	347	0.56		
去个性化	组间	3	0.28	0.55	0.65
	组内	347	0.51		
低效能感	组间	3	1.24	3.00	0.03 <sup>1)</sup>
	组内	347	0.41		
知识枯竭	组间	3	2.10	4.91	0.00 <sup>2)</sup>
	组内	347	0.43		

1)均值差的显著性水平为0.05; 2)均值差的显著性水平为0.01

在执教年限变量上进行单因素方差分析,结果(见表2)表明,在低效能感维度上( $F(3, 346)=2.52, P=0.06$ )存在边缘显著,以执教31年以上为最高(4.60±0.47),差异具有统计学显著性的趋势。在倦怠的其他维度上,差异均不存在统计学显著意义。

表2 不同执教年限教练员职业倦怠的单因素方差分析

倦怠维度	变异来源	df	均方	F	显著性
情绪耗竭	组间	3	0.85	1.54	0.20
	组内	346	0.55		
去个性化	组间	3	0.67	1.34	0.26
	组内	346	0.51		
低效能感	组间	3	1.05	2.52	0.06 <sup>3)</sup>
	组内	346	0.42		
知识枯竭	组间	3	0.33	0.75	0.52
	组内	346	0.45		

1)边缘显著

在性别因素、年龄因素、婚姻状况、学历水平变量上的单因素方差分析表明:差异均不存在统计学显著性意义。

(2)职业压力。

在性别变量上进行单因素方差分析,结果表明:在角色维度( $F(1, 349)=3.74, P=0.05$ )上,属于边缘显著,显示在性别上差异有统计学显著性意义,男性的职业压力大于女性。

在年龄变量上进行单因素方差分析,结果表明,在自身压力维度( $F(3, 349)=2.53, P=0.06$ )上存在边缘显著,总体呈现随年龄增大,自身压力减小的变化趋势。压力的其他维度差异不存在统计学显著性意义。

在职称变量上进行单因素方差分析,结果表明,在自身压力维度上( $F(3, 349)=2.43, P=0.06$ )存在边缘显著,说明差异有统计学显著性意义的趋势,具体体现在高级与初级、中级与初级教练之间。压力的其他维度差异均不具备统计学显著性意义。

在执教年限变量上进行单因素方差分析,结果(见表3)表明,在自身压力维度( $F(3, 349)=3.43, P=0.03$ )上,不同执教年限的教练员差异存在统计学显著性意义。短中期执教年限的教练员之间差异有统计学显著性意义。其他维度差异不具备统计学显著性意义。

表3 不同执教年限的教练员职业压力的单因素方差分析

压力及维度	变异来源	df	均方	F	显著性
压力总分	组间	3	0.58	2.27	0.08
	组内	346	0.25		
任务压力	组间	3	0.73	1.92	0.13
	组内	346	0.38		
角色压力	组间	3	0.98	1.86	0.14
	组内	346	0.53		
人际压力	组间	3	0.72	1.29	0.28
	组内	346	0.55		
期望压力	组间	3	0.34	0.79	0.50
	组内	346	0.43		
组织压力	组间	3	1.15	2.28	0.08
	组内	346	0.51		
自身压力	组间	3	1.54	3.43	0.02 <sup>1)</sup>
	组内	346	0.45		

1)均值差的显著性水平为0.05

在婚姻、学历变量上的单因素方差分析表明差异均不具备统计学显著性意义。

### (3)职业承诺。

在年龄变量上进行单因素方差分析,结果(见表4)表明,在规范承诺维度上,不同年龄教练员差异有统计学显著性意义( $F(3, 347)=4.07, P=0.01$ ),显示出年龄越大,规范承诺越高,年轻教练特别需要职业承诺的规范教育。承诺的其他维度差异不具备统计学显著性意义。

表4 不同年龄教练员职业承诺的单因素方差分析

承诺的维度	变异来源	df	均方	F	显著性
情感承诺	组间	3	0.44	0.99	0.40
	组内	347	0.44		
机会承诺	组间	3	0.82	1.23	0.30
	组内	347	0.67		
代价承诺	组间	3	1.34	1.69	0.17
	组内	347	0.79		
规范承诺	组间	3	2.47	4.07	0.01 <sup>1)</sup>
	组内	347	0.61		

1)均值差的显著性水平为0.01

在婚姻变量上进行单因素方差分析,结果表明,在承诺的情感维度上,存在边缘显著( $F(1, 349)=2.99, P=0.05$ ),说明不同婚姻状况的教练员差异有统计学显著性意义的趋势。

在学历变量上方差分析(见表5)表明,在承诺的代价维度上,不同学历的教练员差异有统计学显著性意义( $F(2, 348)=3.57, P=0.03$ )。研究生( $2.69 \pm 0.99$ )、本科( $3.16 \pm 0.88$ )、专科学历( $3.33 \pm 0.89$ )教练员之间差异有统计学显著性意义,学历越高,承诺越低。

表5 不同学历教练员职业承诺的单因素方差分析

承诺的维度	变异来源	df	均方	F	显著性
情感承诺	组间	2	0.42	0.97	0.38
	组内	35	0.44		
机会承诺	组间	2	0.16	0.23	0.80
	组内	35	0.68		
代价承诺	组间	2	2.8	3.57	0.03 <sup>1)</sup>
	组内	35	0.79		
规范承诺	组间	2	0.41	0.66	0.52
	组内	35	0.63		

1)均值差的显著性水平为0.05

在职称变量上进行单因素方差分析,结果(见表6)表明,在承诺的机会维度上,不同职称的教练员差异有统计学显著性意义( $F(3, 347)=3.84, P=0.01$ )。高级高于中级、初级教练。在承诺的规范维度上,不同职称的教练员差异有统计学显著性意义( $F(3, 347)=4.40, P=0.01$ ),高级高于其他职称教练。其他维度差异没有统计学显著性意义。

在性别、执教年限变量上的单因素方差分析表明:差异均不具备统计学显著性意义。

表6 不同职称教练员职业承诺的单因素方差分析

承诺的维度	变异来源	df	均方	F	显著性
情感承诺	组间	3	0.33	0.75	0.52
	组内	347	0.44		
机会承诺	组间	3	2.52	3.84	0.01 <sup>1)</sup>
	组内	347	0.66		
代价承诺	组间	3	1.65	2.09	0.10
	组内	347	0.79		
规范承诺	组间	3	2.67	4.40	0.01 <sup>1)</sup>
	组内	347	0.61		

1)均值差的显著性水平为0.01

## 2.2 教练员职业压力、职业承诺与职业倦怠的关系

### 1)相关分析结果。

将3份问卷各维度得分进行相关分析,结果(见表7)显示:

职业倦怠的情绪耗竭维度除与职业承诺的机会维度不相关外,与职业压力的所有维度、承诺的各维度均有统计学意义的显著和非常显著的相关,其中与承诺的情感和规范维度为负相关,其余均为正相关。

职业倦怠的去个性化维度除与承诺的规范维度不相关外,与压力所有维度、承诺的各维度均有统计学意义的显著和非常显著的相关,其中与承诺的情绪维度为负相关,其余均为正相关。

职业倦怠的低效能感维度与压力总体、期望、组织、自身维度、承诺的代价维度的相关不具备统计学显著性的意义;与压力的其他维度、承诺的其他维度有统计学意义的显著和非常显著的相关,其中与压力总体、角色、人际、组织、自身维度和承诺的代价维度为负相关,其余均为正相关。

职业倦怠的知识枯竭维度与压力所有维度、承诺的所有维度均有统计学意义的显著和非常显著的相关,且全部为正相关。

总体而言,职业压力、职业承诺大多数维度和职

业倦怠之间均具备统计学意义的相关, 职业压力特别对职业倦怠的情绪耗竭和去个性化维度达到中度相

关; 职业承诺对职业倦怠均存在相关, 说明职业压力和职业承诺对职业倦怠的影响较大。

表7 职业倦怠、职业压力、职业承诺的相关矩阵 (N=352)

变量维度	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
职业倦怠	1														
1	1														
2	0.76 <sup>2)</sup>	1													
3	-0.18 <sup>2)</sup>	-0.11 <sup>1)</sup>	1												
4	0.17 <sup>2)</sup>	0.32 <sup>2)</sup>	0.49 <sup>2)</sup>	1											
5	0.66 <sup>2)</sup>	0.69 <sup>2)</sup>	-0.03	0.31 <sup>2)</sup>	1										
6	0.15 <sup>2)</sup>	0.23 <sup>2)</sup>	0.33 <sup>2)</sup>	0.36 <sup>2)</sup>	0.43 <sup>2)</sup>	1									
7	0.60 <sup>2)</sup>	0.60 <sup>2)</sup>	-0.13 <sup>1)</sup>	0.16 <sup>2)</sup>	0.80 <sup>2)</sup>	0.13 <sup>1)</sup>	1								
8	0.62 <sup>2)</sup>	0.62 <sup>2)</sup>	-0.20 <sup>2)</sup>	0.19 <sup>1)</sup>	0.79 <sup>2)</sup>	0.06	0.67 <sup>2)</sup>	1							
9	0.29 <sup>2)</sup>	0.35 <sup>2)</sup>	0.10	0.30 <sup>2)</sup>	0.62 <sup>2)</sup>	0.50 <sup>2)</sup>	0.30 <sup>2)</sup>	0.36 <sup>2)</sup>	1						
10	0.58 <sup>2)</sup>	0.61 <sup>2)</sup>	-0.03	0.25 <sup>2)</sup>	0.85 <sup>2)</sup>	0.31 <sup>2)</sup>	0.65 <sup>2)</sup>	0.61 <sup>2)</sup>	0.39 <sup>2)</sup>	1					
11	0.50 <sup>2)</sup>	0.44 <sup>2)</sup>	-0.07	0.02 <sup>2)</sup>	0.68 <sup>2)</sup>	0.14 <sup>2)</sup>	0.47 <sup>2)</sup>	0.52 <sup>2)</sup>	0.36 <sup>2)</sup>	0.48 <sup>2)</sup>	1				
12	-0.23 <sup>2)</sup>	-0.14 <sup>2)</sup>	0.45 <sup>2)</sup>	0.29 <sup>2)</sup>	-0.02	0.40 <sup>2)</sup>	-0.15 <sup>2)</sup>	-0.20 <sup>2)</sup>	0.17 <sup>2)</sup>	-0.06	-0.10	1			
13	0.02	0.14 <sup>2)</sup>	0.11 <sup>1)</sup>	0.17 <sup>2)</sup>	0.16 <sup>2)</sup>	0.12 <sup>1)</sup>	0.16 <sup>2)</sup>	0.10	0.21 <sup>2)</sup>	0.07	0.08	0.29 <sup>2)</sup>	1		
14	0.16 <sup>2)</sup>	0.21 <sup>2)</sup>	-0.01	0.17 <sup>2)</sup>	0.26 <sup>2)</sup>	0.10	0.21 <sup>2)</sup>	0.21 <sup>2)</sup>	0.22 <sup>2)</sup>	0.20 <sup>2)</sup>	0.18 <sup>2)</sup>	0.10	0.42 <sup>2)</sup>	1	
15	-0.13 <sup>1)</sup>	-0.05	0.29 <sup>2)</sup>	0.23 <sup>2)</sup>	0.03	0.22 <sup>2)</sup>	-0.07	-0.09	0.20 <sup>2)</sup>	-0.03	0.01	0.44 <sup>2)</sup>	0.29 <sup>2)</sup>	0.19 <sup>2)</sup>	1

注: 1: 情绪耗竭, 2: 去个性化, 3: 低效能感, 4: 知识枯竭, 5: 压力总分, 6: 任务压力, 7: 角色压力, 8: 人际压力, 9: 期望压力, 10: 组织压力, 11: 自身压力, 12: 情感承诺, 13: 机会承诺, 14: 代价承诺, 15: 规范承诺  
1)在 0.05 水平上显著相关; 2)在 0.01 水平上显著相关

2)回归分析结果。

职业压力、职业承诺各维度和职业倦怠之间均存在不同程度的显著相关, 为进一步考察职业压力、职业承诺对职业倦怠的预测作用, 采用了多元分层回归分析。

(1)职业压力、职业承诺对职业倦怠-情绪耗竭的回归分析。

采用分层回归的方法, 旨在考察职业压力和职业承诺对职业倦怠-情绪耗竭的影响关系。具体操作步

骤为: 第 1 步: 将人口统计学变量输入到自变量栏, 再输入职业倦怠-情感耗竭维度到因变量栏; 第 2 步: 在因变量不变的情况下, 利用 block 前后的 previous 和 next 按钮, 将职业压力和职业承诺各维度加入模型。回归方程结果(见表 8)表明: 人口统计学变量不能有效预测倦怠的情感耗竭; 职业压力和职业承诺能预测倦怠-情感耗竭总方差的 47.70%。压力中的人际、组织、角色、自身维度以及承诺的情感维度进入回归方程, 承诺-情感维度有负向预测作用, 其他为正向预测作用。

表8 职业压力、职业承诺对职业倦怠的回归分析

因变量	模型	R	R <sup>2</sup>	调整 R <sup>2</sup>	标准估计的误差	F
情绪耗竭	一	0.21 <sup>a)</sup>	0.04	0.006	0.74	1.17
	二	0.71 <sup>b)</sup>	0.50	0.477	0.54	61.47 <sup>2)</sup>
去个性化	一	0.20 <sup>a)</sup>	0.04	0.001	0.71	1.02
	二	0.73 <sup>b)</sup>	0.53	0.495	0.51	33.86 <sup>2)</sup>
低效能感	一	0.27 <sup>a)</sup>	0.07	0.038	0.64	2.07 <sup>2)</sup>
	二	0.56 <sup>b)</sup>	0.31	0.260	0.56	11.08 <sup>1)</sup>
知识枯竭	一	0.28 <sup>a)</sup>	0.08	0.040	0.65	2.11 <sup>2)</sup>
	二	0.52 <sup>b)</sup>	0.27	0.220	0.59	8.79 <sup>2)</sup>

注: 模型一, 二分别指采用分层回归的两个回归模型(模型一: 人口统计学指标为预测变量, 对结果变量职业倦怠的回归模型; 模型二: 以职业压力和职业承诺为预测变量, 对结果变量职业倦怠的回归模型。)

a 和 b 是模型中的预测变量的解释标注; 1)表示 P<0.05; 2)表示 P<0.01

(2)职业压力、职业承诺对职业倦怠-去个性化维度的回归分析。

同样采用分层回归的方法,考察职业压力和职业承诺对职业倦怠-去个性化的影响关系。具体步骤同上。回归方程结果表明(见表8):人口统计学变量不能预测倦怠的去个性化;职业压力和职业承诺能预测倦怠-情感耗竭总方差的49.50%。压力的人际、组织、角色、任务、承诺的情感维度进入回归方程,承诺-情感维度有负向预测作用,其他为正向预测作用。

(3)职业压力、职业承诺对职业倦怠-低效能感的回归分析

分层回归分析结果表明:人口统计学变量能够预测倦怠的低效能感总方差的3.8%;在控制人口统计学变量条件下,职业压力和职业承诺能够预测倦怠-低效能感总变异的26%。另外,压力的任务、承诺的情感进入回归方程,均正向预测因变量。

(4)职业压力、职业承诺对职业倦怠-知识耗竭的回归分析。

分层回归分析结果表明:人口统计学变量能够预测倦怠的知识枯竭总方差的4%;在控制了人口统计学变量条件下,职业压力和职业承诺能够预测倦怠-知识枯竭总变异的22%。压力的任务、自身和承诺-情感维度进入了回归方程,均正向预测因变量。

### 3 讨论

描述性统计显示,职业倦怠、职业压力和职业承诺3个变量以职业承诺得分最高,其次为职业压力,最后为职业倦怠。

1)职业倦怠总体倦怠程度不高,只有知识枯竭维度( $M=3.80$ )达到比较大的程度。其原因主要为:第一,教练员长期的职业生涯已经定势和习惯于职业压力和任务下产生的疲劳和倦怠;第二,教练员绝大多数来自运动员出身,身为教练员身份无论是科学训练,还是多重人际关系的处理,均需要全方位的锻炼和培养。早年非系统的文化学习和“真空地带”的生活训练环境,使其具备的知识水平与现行工作产生矛盾。

在职业倦怠的人口统计学比较上,只有知识枯竭和效能感在职称因素呈统计学意义的显著性,执教年限呈边缘显著,其他因素不存在统计学显著性差异。教练员由于常年的训练比赛,缺乏系统的文化学习和专业技术的培训,知识和技能的缺乏限制其发展,进而导致倦怠的产生。而竞技体育以金牌为导向,以运动成绩为唯一评判的标准,也成为导致倦怠产生的原因。倦怠的无差异性体现在面对困难、压力的一致性,无论何种身份状态;倦怠的差异性体现在现代竞技体

育的先进性、科学性,不与时俱进难以应对。

2)职业压力总均分为3.13,刚刚迈入压力较高水平。各维度表现为:压力大的是任务压力,较大的是期望压力和组织压力,而角色、自身和人际压力相对较小,说明教练员由于竞技体育的职业特点,承受了方方面面的压力,而压力来源主要在于比赛任务和对成功的期望、上级组织的压力。任务压力居首,分析其原因是:竞技体育的任务是具体的、可观测的,对每位教练来说,意味着必须完成,减少失误甚至零失误。但众多的变化因素和不可控制因素下,使得其可为之而不可全为之,因此带来如此之重负,来自对成功的期盼和个人角色、组织压力等多种压力随之而来。对压力在执教年限上的差异显著和在职称、年龄、性别上边缘显著的原因,可能是教练员身份的不一致,其执教任务有所不同而产生的影响。

3)职业承诺各维度得分较高,其中情感承诺和规范承诺居前,说明教练员多年的运动员和教练员生涯,总体上已经具备较好职业承诺,喜爱忠实于自己的职业,对职业注入感情和遵守职业的规范操守程度较高,而对于付出的代价和机会早已习以为常、不加考虑。

在职业承诺上,年龄、学历和职称差异具有统计学显著性意义,婚姻因素为统计学意义的边缘显著,性别和年限不存在统计学的显著性意义。显然,存在差异较多的是与从事竞技体育的经历和时间有一定关系,表现出对事业的执着和眷恋。

回归统计分析表明,职业压力和职业承诺各维度对职业倦怠的4个维度有不同程度的预测作用。预测维度主要以压力为主,压力越大,倦怠程度越明显。在倦怠的情绪和去个性化维度上压力的预测作用强,各维度均有较大的贡献,说明教练员的倦怠来自全方位的压力。情感承诺和规范承诺(边缘显著)分别进入方程,起到一定的预测作用,其中情感承诺全部进入倦怠的4个维度的回归方程。

人口统计学变量进入回归方程,说明教练员类别的差异,对低效能感和知识枯竭2个维度产生低影响,与职业生涯的认可度有关。

职业倦怠的压力模式理论认为:工作压力、工作负荷、角色冲突、职业发展等是导致职业倦怠的前因变量。以往众多的研究表明,压力是导致倦怠的主要原因,导致短期和长期的心理疲劳,进而产生职业倦怠。竞技体育是高强度、高竞争、高压、专业性极强的职业,教练员在其中与运动员息息相关,其工作不仅是专业上的指导训练,还要面对上下左右人际关系、自身面临的各种处境等,压力非同一般,从而导致倦怠。

职业倦怠的投入模式理论认为,职业承诺影响着职业倦怠。当职业承诺降低,导致职业倦怠产生或加重;当职业承诺提升,则减缓职业倦怠,有利于职业行为的坚持。教练员的职业承诺表现为专业、热爱、眷恋。调查显示,教练员的执教年限平均为14.72年,加之绝大多数属于运动员出身,职业中摸爬滚打,对这份事业爱也好、恨也罢,早已习以为常,形成的职业规范对其职业倦怠产生影响。

#### 4 结论

1)教练员职业倦怠总体程度不高,但知识枯竭维度达到比较大的程度。在人口统计学变量上,职业倦怠大多不具备统计学意义的差异;职业压力总均分刚刚迈入压力“较高”水平,其中任务压力较大;职业承诺各维度得分较高,其中情感承诺和规范承诺居前,总体上已经具备较好的职业承诺。

2)除个别维度外,教练员职业压力、职业承诺与职业倦怠的情感耗竭、去个性化、低效能感维度和知识枯竭维度均存在统计学意义的相关,职业压力的相关度高,职业承诺的相关度低。其中职业承诺的情感维度与倦怠的情感耗竭、去个性化维度,呈负相关,其他均为正相关。

3)教练员职业压力对职业倦怠有较强的正向预测作用,其中任务、人际、组织和角色压力均产生影响;职业承诺的情感维度对职业倦怠各维度均有较低的预测作用,其中对倦怠的情感耗竭和去个性化维度是反向预测,对低效能感和知识枯竭维度是正向预测,情感承诺是全面影响职业倦怠必不可少的因素。

4)教练员职业承诺由运动员生涯到教练员身份的延续而产生,职业有专业的独有性、情感的热爱性,也有难以他选的无奈性。职业压力与职业承诺对职业倦怠的互为影响成为增加和减缓职业倦怠的重要因素。

#### 参考文献:

- [1] 伍新春,张军. 教师职业倦怠预防[M]. 北京:中国轻工业出版社,2008.
- [2] 孟祥乐,体育教练员的职业压力和职业倦怠及其关系[J]. 职业与健康,2015,31(17):2322.
- [3] 苏龙. 情绪劳动、情绪调节与教练员职业倦怠的关系研究[J]. 天津体育学院学报,2012,27(5):456-460.
- [4] 张玉泉,张永虎,周涛,等. 竞技教练员职业压力与职业倦怠的关系研究[J]. 中国体育科技,2010,46(2):71-75.
- [5] 王宪红,刘长青,隋国增,等. 教练员职业压力、社会支持与职业倦怠关系研究[J]. 山西师大体育学院学报,2011,26(2):43-44.
- [6] 胡坚,莫燕. 高校教师组织承诺与工作绩效关系研究[J]. 浙江理工大学学报,2005,22(4):424.
- [7] 殷小川,薛祖梅. 竞技运动项目教练员工作倦怠量表编制[J]. 心理学报,2009,41(6):545-556.
- [8] 姚文丽. 高校运动队教练员执教效能感及其与工作压力、团队绩效的关系研究[D]. 武汉:华中师范大学,2009.
- [9] 曹卫国,李艳春,曹国兴. 科技人员职业承诺测量探析[J]. 科技管理研究,2010(7):174-177.

