

农村基层农业科技工作者的职业忠诚研究

——基于湖北省10县(市)730份问卷的调查

姚江林

(华中农业大学 科学技术发展研究院,湖北 武汉 430070)

摘要:以湖北省十个县(市)农村基层农业科技工作者的实证调查数据为基础,以湖北省农村“以钱养事”的制度改革为结构背景,对农村基层农业科技工作者的职业忠诚状况进行实证研究,分析了其职业忠诚的现状,揭示了影响其职业忠诚的因素。研究表明:近一半的农业科技工作者对职业具有不忠诚性,在没有计划更换职业或单位的职业忠诚者中,部分农业科技工作者对工作热情不高,投入不大,缺乏对农业科技工作的实质忠诚,他们对基层农业科技工作仅仅具有形式意义上的忠诚。在对影响农业科技工作者职业忠诚因素考察中发现,控制年龄和性别的因素后,教育水平、职称、家庭经济状况、家人对职业的支持、专业特长发挥、参加培训情况以及养老顾虑对农业科技工作者的职业忠诚具有显著性影响。

关键词:农村基层;农业科技工作者;职业忠诚;形式忠诚;实质忠诚

中图分类号:C912.82 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-7465(2013)03-0018-09

2012年中央一号文件强调了农村科技发展对农村社会发展的重要性,明确提出要“充分发挥各级农技推广机构的作用,着力增强农技推广服务能力”。农村基层农业科技工作者作为农村科技发展的重要推动者,其行为直接影响到科技推广的绩效。^[1]同时,其职业忠诚关系直接到农村科技推广与农业现代化的发展,亦关乎农民、农业、农村的发展。唯有掌握了他们的职业忠诚现状并分析影响其职业忠诚的因素,才可能积极稳妥地加强农业科技工作队伍建设,也才可能对当前农业科技推广体系给予正确客观的评价,并在此基础上探讨农业科技推广体系的完善与创新。

回顾已有对农业科技工作者的研究,其主要集中在三个方面。首先是对农业科技工作者总体状况的研究。胡瑞法、李立秋通过将我国的农技推广人员同发达国家进行比较,发现我国农技推广人员人均负担的农户数高于发达国家,而我国农技推广人员的知识水平却远远落后于发达国家。^[2]四川农村社会经济调查队对四川省20个县及县以下的农业科技人员进行调查时便已发现,人才稀缺同时又浪费严重,这构成了农村科技工作的现状,即一

方面农业科技人员紧缺无法应对农业生产的需要,同时农村科技工作者又普遍感觉“无法充分施展自己的才能”;而住房、两地分居、子女教育以及养老保障等问题都构成了基层科技工作者的后顾之忧。^[3]其次,对农业科技工作者结构特征的分析。中国农业技术推广体制改革研究课题组的调查资料显示,在我国的农技推广人员中,非专业技术人员过多,知识断层与知识老化问题严重。^[4]全国范围的资料进一步证明这个结论,全国农业科技推广人员总数较大,约占全国农业人口的1.8%,但目前从事农业技术推广的专业技术人员具有本科学历的仅占10%,具有高级职称的人员也仅占3%。^[5]而且,这一农业技术推广队伍正出现三个断层,即年龄结构的断层、高级人才断层、知识结构的断层。^[6]再次,对农业科技工作者的行为及其影响因素研究。王祖瑛等对湖北省谷城县的调查指出了影响农技人员功能发挥的相关因素:陈旧观念的羁绊导致认识上的偏差错位,技术承包“三难”梗阻挫伤了农技人员的工作积极性,科技经费的不足严重地制约了农技人员的作用发挥,继续教育滞后令农技人员业务素质同技术进步的要求不相适

收稿日期:2013-03-11

基金项目:湖北省科学技术协会招标课题(HBKX2011DCYJ02)

作者简介:姚江林,男,华中农业大学科学技术发展研究院常务副院长,研究方向为科技管理。

应,实际问题得不到有效解决使农技人员难以全心全意地投入工作以及服务意识淡薄等因素。^[7]吴林妃等人的研究指出,影响农业科研人员工作积极性的因素主要有个人的人格品质、报酬、晋升机会、工作条件、领导风格以及人际关系等。^[8]上述三个层面的研究呈现了农业科技工作者队伍的结构特征,指出了当前农业科技工作者队伍建设的困境及其影响因素。然而,在这一系列研究背后,“农业科技推广体系缘何无法有效运转”的“黑箱”仍未完全打开。究其原因,部分是因为当前围绕农业科技工作者展开的研究缺乏必要的理论视角。当对于具体问题域的研究缺乏理论视角时,其不仅使得既有的研究无法在理论上有所提升,而且亦在具体问题上难以给出令人信服的微观分析。这可能是构成当前农业科技服务推广体系研究以及农村基层科技推广工作者研究存在的结构性困境,对此,本文以职业忠诚为切入点,借鉴学术界对职业忠诚的研究来从微观入手,弥补既有研究的不足。

在英文文献中,职业忠诚常常表述为“career commitment”“occupational commitment”等。1964年,美国社会学家贝克利用单边投入理论对职业忠诚问题加以解释,他认为随着员工对专业的单方投入的增加,他会产生一种心甘情愿将全身心投入到职业生活中的情感。贝克提出这一概念后,未加以系统研究,这使得该概念未能当即引起学术界的重视。但随着经济社会的发展和职业领域的变革,个人的职业观念、职业价值观和职业伦理观都发生急剧变迁。在这一背景下,职业问题逐渐成为学术界关注的热点,其中职业忠诚问题也成为研究者研究职业问题的重要内容。Engelien对荷兰文字翻译者的职业忠诚问题进行研究时发现,内在动机和外在动机都不同程度地与职业忠诚具有正相关关系。^[9]国内对职业忠诚问题的研究主要集中在教师和护士等这一相对特殊的行业。龙建等对护士职业忠诚的研究发现,年龄、护龄以及医院的规模都护士的对职业忠诚产生着影响。^[10]罗润生等对中学教师职业忠诚的研究表明,规范承诺最高、情感承诺次之、继承承诺最低,三者都与教师的职称存在正相关关系;对大专教师而言,职称与继承承诺具有显著差异;而对本科教师而言,职称与规范承诺之间没有显著差异。^[11]陈伟伟等从离职的倾向和寻找“第二职业”的倾向两个维度对高校青年教师的职业忠诚进行调查,研究发现青年教师的职业忠诚不高,而影响其职业忠诚的因素是多样的,

如人口学特征、职业评价、工作满意度、职业归属感和组织归属感、工作机会的评估等因素都对青年教师的职业忠诚产生着不同程度的影响。^[12]

本文以职业忠诚为切入点,借鉴学术界对职业忠诚的研究,以中国农村的制度变迁(特别是湖北省农村“以钱养事”的制度改革)为基本结构背景,运用社会学理论,通过实证研究的方法来考察农村基层科技工作者的职业忠诚问题,分析他们的职业形式忠诚与实质忠诚,并着重分析影响他们职业忠诚的结构与建构因素。

一、研究方法

1. 数据来源与抽样过程

本研究所使用的数据来源源于“湖北省科技工作者状况调查”课题组于2011年11月—2012年1月在湖北省广水市、洪湖市、麻城市等十个县(市)进行的农村科技工作者调查。课题组调查对象的抽样分三个步骤进行:第一步,从湖北省80个农业县市中随机抽取了10个县级调查工作单位,即广水市、洪湖市、麻城市、潜江市、沙洋市、神农架林区、襄州区、新洲区、阳新县、夷陵区。第二步,对县级调查工作单位内的乡镇按农业产业的比重由高到低排列形成抽样框,按等距抽样的方法每个县市抽取5~6个乡镇作为乡镇级调查工作单位,共抽取53个乡镇(镇)。第三步,采取非等比例随机抽样的方法在每个乡镇级调查工作单位中随机抽取不少于10个农村基层科技工作者进行调查。具体农业技术服务人员抽取方式是,以抽中的乡镇为单位,对所属的乡镇农业服务中心、水利服务中心从事农业技术推广人员进行随机抽样调查(如果少于10人进行普查),调查对象具体抽取依年龄大小由高到低进行等距抽样。课题组共发放730份问卷,回收有效问卷635份,有效回收率为87.0%。对于调查数据,课题组运用SPSS17.0软件对其进行统计分析。

2. 概念界定与变量测量

农村基层农业科技工作者。科技工作者是以科技工作为职业的群体,是专门从事科学技术的研究、开发、应用、传播和管理工作的人员。本文中农业科技工作者特指在乡镇农业领域,掌握相关专业的系统知识,直接从事农业科学技术的研究、开发、推广、应用等方面工作的人员,这些人员主要分布在乡村农业服务机构。具体而言,是指在乡镇农业

服务中心、水利服务中心等机构从事农业技术推广的技术人员,包括高级农艺师、农艺师、助理农艺师、技术员和未评定职称的技术人员。

职业忠诚。忠诚是行为主体“面对人际关系或事物,所表现出来的竭尽全力的心理追求和行为指向”^[13]。忠诚作为一种特殊性质的社会态度,它与个体对组织或事物的认可程度、满意程度、信任程度存正相关关系。在本文中,农业科技工作者的职业忠诚是指农业科技工作者对所从事的职业所表现出来的忠实、敬畏的态度和积极进取的行为。本文把农业科技工作者的职业忠诚区分为形式忠诚和实质忠诚两种。形式忠诚指的是农业科技工作者主观上并没有改变自身职业、放弃农业科技工作者的意愿,但在实际的工作中,他却具有消极心态,“混日子”“出工不出力”。实质忠诚是指农业科技工作者不仅主观上并没有改变自身职业、放弃农业科技工作者的意愿,而且在实际工作中具有的强烈工作意愿,并具有积极自觉的行为表现。本研究“职业忠诚”的测量划分为“不忠诚”“形式忠诚”和“实质忠诚”三种类型。

结构性因素。陆益龙认为结构性因素主要是用来反映个体在经济社会、政治及教育等方面的相对稳定特征或地位的指标,它主要包括收入水平等经济地位;户口、教育、职称等社会位置,以及政治身份等政治地位^[14]。虽然教育、政治身份和职称包含主观因素的作用,但它们能通常被用来反映个人社会特征的相对客观和稳定的变量。本文将结

构性变量纳入到研究模型之中,考察在统计控制之中不同结构因素对基层农业科技工作者职业忠诚的影响。在本文结构性变量测量方面,户口类型、政治身份分别为是否农业户口、是否为非群众的二分变量;职称、教育水平和个人收入变量为有序变量(见表1)。

表 1 结构变量赋值

变量名称	赋值
政治身份	①非群众②群众
职称	①正高级职称②副高级职称③中级职称④初级职称⑤无职称
教育水平	①研究生②大学本科③大专④高中/中专/技校⑤初中及以下
户籍	①农业户口②非农业户口
家庭经济状况在当地的水平	①很好②比较好③一般④比较差⑤很差

建构性因素。建构性变量反映的是个人的、非系统性或偶然的以及实践性的经历^[14]。本文引入建构性的变量,是为了在一定程度上调和结构论所强调的存在、结构或系统性的因素对于职业忠诚形成的影响。本文所运用的建构性变量主要包括家人是否支持自己的工作、是否担心自己的养老、生活满意度、岗位收入的变化、是否是主动选择的该职业、岗位性工作是否能够发挥专业特长、是否参加过业务培训(学习、交流)、工作以来是否出现过事故或纠纷、从业时间等变量(见表2)。这些变量对基层农业科技工作者的职形忠诚是否具有影响能够说明个人经历对职业忠诚是否具有建构性作用。

表 2 建构变量赋值

变量名称	赋值
是否主动选择职业	①是②否
岗位收入的变化	①每年均有小幅度增长 ②每几年小幅度增长③基本没变④每几年有小幅度下降⑤每年小幅度下降
生活满意度	①很满意②比较满意③一般④不太满意⑤很不满意
对身份的满意度	①很满意②比较满意③一般④不太满意⑤很不满意
家人对职业的支持	①非常支持②比较支持③一般④不太支持⑤不支持
岗位是否能够发挥专业特长	①能够充分发挥②基本能够发挥③一般④较少能够发挥⑤基本不能发挥
是否担心养老	①完全不担心②不太担心③一般④比较担心⑤非常担心
参加培训情况	①每年都参加②每两年有参加③每三年有参加④遇到特殊情况才参加⑤没有参加过
从业时间	①25 年以上②20. 1 ~ 25 年③15. 1 ~ 20 年④10. 1 ~ 15 年⑤5. 1 ~ 10 年⑥5 年及以下
是否出现过事故或纠纷	①否②是

3. 样本特征

本次调查的 635 份问卷中,农村基层农业科技工作者的结构特征如下:从性别结构看,男性占 83.2%,女性占 16.8%;从年龄结构看,25 岁及以下占 3.5%,26 ~ 35 岁占 18.6%,36 ~ 45 岁占 44.3%,46 ~ 55 岁占 26.6%,55 岁以上占 7%;从学历结构看,研究生占 0.3%,大学本科占 12.6%,

大专占 41.3%,高中/中专/技校占 36.8%,初中及以下占 9%;从职称结构看,正高级占 0.8%,副高级占 5%,中级占 44.7%,初级占 29.2%,无职称占 16%;从户籍结构看,非农业户口占 79.7%,农业户口占 20.3%;从婚姻状况看,已婚占 94.8%,未婚占 4.3%,离异占 0.9%;从从业时间看,30 年以上占 8.5%,20.1 ~ 30 年占 26.5%,10.1 ~ 20 年占

38.7%,10年以下占26.3%。与农村基层农业科技管理部门了解的相关情况相比照,抽样调查的样本具有代表性,部分印证了学术界农业科技工作者整体状况堪忧和结构失调的定性判断,其中学历偏低和职称偏低的情况尤为突出。

二、农村基层农业科技工作者的职业忠诚状况

1. 基层农业科技工作者职业忠诚的总体状况

调查资料发现,在对基层农业科技工作者的自身职业认识进行调查时发现,337人(53.2%)的被调查者认为自己会“好好干下去,一直到退休”,38人(6.0%)的被调查者认为自己会“马马虎虎混下去,直到退休”,131人(20.7%)的被调查者认为自己会“如果有机会,想换单位,到条件好的单位去工作”;66人(10.4%)的被调查者认为自己会“如果有机会,想换职业,不想干这一行了”。当被调查者选择“如果有机会,想换单位,到条件好的单位去工作”和“如果有机会,想换职业,不想干这一行了”两项时,可以得知他们自身并不愿意长期在目前的职业岗位上工作,而仅仅是由于一些客观因素的制约,或基于利益上的“有所得”考虑,留在本职业岗位上工作是没有适当职业选择,一旦形势发生变化,他就会选择离开这个职业,因此笔者认为这两种被调查者缺乏对职业的忠诚。相反,当被调查者选择“好好干下去,一直到退休”和“马马虎虎混下去,直到退休”两项时,可以预见被调查者没有离开目前职业岗位的想法,笔者将这些被调查者视为对职业忠诚者。只是由于上述两种留守在目前职业岗位的态度不同,使得他们职业的忠诚度存在着差异,即有形式忠诚和实质忠诚之别。

2. 基层农业科技工作者实质忠诚者工作积极性高

实质忠诚,是指农业科技工作者不仅在自身职业上没有“跳槽”的想法,而且在职业岗位上积极努力地工作。在被调查的农村基层农业科技工作者中,有超过一半的被调查者(337人,占53.2%)具有实质忠诚的特征,认为自己会“好好干下去,一直到退休”。这些具有职业实质忠诚者,占整个职业忠诚者比重的89.9%。将年龄因素引入到实质忠诚的分析之中进行交互分类,则可以发现,在实质忠诚中,25岁以下者占2.1%,26~35岁之间者占14.4%,36~45岁之间者占42.8%,46~55

岁之间者占31.4%,55岁以上者占9.3%。

具有职业实质忠诚感的农业科技工作者一个重要的表征便是工作积极性高。调查显示,41.5%的被调查都表示自己“有很高的工作积极性”,47.2%的被调查都表示自己“有一定的工作积极性”,10.1%的被调查都表示自己“没有积极性,主要是完成任务”,而只有1.3%的被调查都表示自己“一点积极性都没有,纯粹在混日子”。与此相对应,84.4%的被调查在最近一年“经常下乡服务”,10.8%的被调查者在最近一年“有时下乡”,只有4.8%的被调查在最近一年“偶尔、很少或者从没下乡”。

3. 基层农业科技工作者形式忠诚者具有两面性

形式忠诚,是指农业科技工作者在主观上并不愿意离开目前的职业岗位上的工作,在外在表征上具有职业忠诚的特点,但是他们对职业缺乏内在认同,对职业工作却缺乏积极的心态,工作热情有限。严格地说,形式忠诚并不属于真正的忠诚。调查发现,在被调查的基层农业科技工作者中,有38人(6.0%)的被调查者具有形式忠诚的特征,认为自己会“马马虎虎混下去,直到退休”。这些具有形式忠诚者,占整个职业忠诚者比重的10.1%。将年龄因素引入到形式忠诚的分析之中进行交互分类,则可以发现,在形式忠诚中,25岁以下者没有,26~35岁之间者占5.4%,36~45岁之间者占43.2%,46~55岁之间者占37.8%,55岁以上者占13.5%。

4. 基层农业科技工作者不忠诚者伺机换单位或职业

调查发现,20.7%(131人)和10.4%(66人)的被调查者分别认为自己“如果有机会,想换单位,到条件好的单位去工作”“如果有机会,想换职业,不想干这一行了”,以上是农业科技工作职业的不忠诚者。他们自身并不愿意长期在目前的职业岗位上工作,而仅仅是由于一些客观因素的制约,或基于利益上的“有所得”考虑,留在本职业岗位上工作是没有适当职业选择,一旦形势发生变化,他就会选择离开这个职业。

从上述对农村基层农业科技工作者职业忠诚的分析中,可以获得如下发现,当前基层农业科技工作者的职业忠诚状况令人堪忧。调查数据显示,仅有近一半左右的被调查者明确表示愿意继续待在现有的工作岗位从事农业科技工作,而明确表示

如果有机会便会选择换单位或换职业者占整个被调查者的 31%。这种职业忠诚的现状与国家日益重视的农业科技推广和运用的政策导向相去甚远,同时与农村基层社会对农业技术的需求之间也存在着明显的距离。在主观上没有更换单位或换职业的职业忠诚者中,有相当一部分的科技工作者缺乏真正的职业认同,虽然他们呆在基层农业科技服务的工作岗位上,但是他们更多的是在“混日子”“出工不出力”。这些形式忠诚者严重地影响了农村基层科技推广与服务的质量,影响了相关农业科技有效地在农村社会推广和运用。

三、农村基层农业科技工作者职业忠诚的影响因素

税费改革前,有学者对黑龙江、河南、四川、浙江四省 22 个县的农业技术推广部门进行调查后发现,由于政府对农业投入的减少不仅影响到了农技推广人员投入推广工作的时间,同时也令许多推广人员不再安心本职工作。^[15]税费改革之后,究竟哪些因素影响农村基层农业科技工作者的职业认

同?在本节,笔者将分别从结构性与建构性因素予以分析。

1. 影响农村基层农业科技工作者职业忠诚的结构因素

在控制年龄和性别的因素后,结构性变量与基层农业科技工作者职业忠诚之间的 logistic 回归显示(见表 3),政治身份和户籍对基层农业科技工作者的职业忠诚达不到 0.05 水平统计性显著性影响,而教育水平、职称和被调查家庭经济状况在当地的水平存在显著性影响。具体而言,相对于初中及以下教育水平的基层农业科技工作者而言,教育水平较高的基层农业科技工作者职业忠诚较高,但优势并不明显,如高中/中专/技校文化程度的基层农业科技工作者的职业忠诚是初中及以下教育水平的基层农业科技工作者的 $\exp(0.795)=2.21$ 倍。就职称而言,中级职称基层农业科技工作者的职业忠诚是无职称基层农业科技工作者的 $\exp(0.624)=1.87$ 倍。就被调查家庭经济状况在当地的水平而言,经济状况比较好农业科技工作者的职业忠诚是经济状况很差农业科技工作者的 $\exp(1.383)=3.99$ 倍。

表 3 影响农业科技工作者职业忠诚的结构因素

	系数估计	标准差	Wald 检验	自由度	置信水平	发生比率(OR 值)95% 的可信区间	
						下限	上限
截距							
[职业忠诚=1.00]	3.589	0.930	14.891	1	0.000	1.766	5.412
[职业忠诚=2.00]	3.863	0.932	17.173	1	0.000	2.036	5.690
控制变量							
年龄	0.053	0.013	18.069	1	0.000	0.029	0.078
性别	0.019	0.241	0.006	1	0.938	-0.453	0.491
自变量							
[政治身份=1.00]	0.401	0.261	2.361	1	0.124	-0.110	0.912
[政治身份=2.00]	0 ^a			0			
[教育水平=1.00]	0.306	1.468	0.043	1	0.835	-2.571	3.182
[教育水平=2.00]	-0.090	0.474	0.036	1	0.849	-1.020	0.840
[教育水平=3.00]	0.255	0.408	0.389	1	0.533	-0.545	1.054
[教育水平=4.00]	0.795	0.372	4.570	1	0.033	0.066	1.524
[教育水平=5.00]	0 ^a			0			
[职称=1.00]	1.256	1.153	1.185	1	0.276	-1.005	3.516
[职称=2.00]	0.962	0.493	3.813	1	0.051	-0.004	1.927
[职称=3.00]	0.624	0.268	5.435	1	0.020	0.099	1.148
[职称=4.00]	0.425	0.273	2.422	1	0.120	-0.110	0.960
[职称=5.00]	0 ^a			0			
[家庭经济状况=1.00]	0.223	1.295	0.030	1	0.863	-2.315	2.760
[家庭经济状况=2.00]	1.383	0.536	6.656	1	0.010	0.332	2.434
[家庭经济状况=3.00]	0.671	0.380	3.118	1	0.077	-0.074	1.416
[家庭经济状况=4.00]	0.380	0.397	0.918	1	0.338	-0.398	1.158
[家庭经济状况=5.00]	0 ^a			0			
[户籍=1.00]	-0.304	0.275	1.222	1	0.269	-0.843	0.235
[户籍=2.00]	0 ^a			0			

注:Pearson 检验=0.323,Deviance 检验=0.999,样本值=636

2. 影响农村基层农业科技工作者职业忠诚的建构因素

层农业科技工作者职业忠诚之间的 logistic 回归结果显示(见表 4)。

在控制年龄和性别的因素后,建构性变量与基

表 4 影响农业科技工作者职业忠诚的建构因素

	系数估计	标准差	Wald 检验	自由度	置信水平	发生比率(OR 值)95% 的可信区间	
						下限	上限
截距							
[职业忠诚 = 1.00]	5.937	1.777	11.160	1	0.001	2.454	9.420
[职业忠诚 = 2.00]	6.267	1.780	12.403	1	0.000	2.779	9.755
控制变量							
性别	-0.188	0.295	0.409	1	0.522	-0.766	0.389
年龄	0.050	0.019	7.143	1	0.008	0.013	0.087
自变量							
[择业主动性=1.00]	0.344	0.237	2.112	1	0.146	-0.120	0.807
[择业主动性=2.00]	0 ^a			0			
[岗位收入变化=1.00]	0.308	0.520	0.350	1	0.554	-0.712	1.328
[岗位收入变化=2.00]	0.005	0.485	0.000	1	0.992	-0.945	0.955
[岗位收入变化=3.00]	-0.283	0.445	0.405	1	0.525	-1.156	0.589
[岗位收入变化=4.00]	0.936	0.945	0.981	1	0.322	-0.916	2.789
[岗位收入变化=5.00]	0 ^a			0			
[生活满意度=1.00]	1.066	1.298	0.674	1	0.412	-1.478	3.610
[生活满意度=2.00]	0.452	0.595	0.576	1	0.448	-0.715	1.618
[生活满意度=3.00]	-0.163	0.484	0.113	1	0.737	-1.112	0.786
[生活满意度=4.00]	-0.105	0.477	0.048	1	0.826	-1.040	0.830
[生活满意度=5.00]	0 ^a			0			
[身份满意度=1.00]	0.253	0.532	0.227	1	0.634	-0.790	1.297
[身份满意度=2.00]	0.329	0.370	0.793	1	0.373	-0.395	1.054
[身份满意度=3.00]	-0.387	0.332	1.359	1	0.244	-1.037	0.263
[身份满意度=4.00]	-0.281	0.340	0.682	1	0.409	-0.946	0.385
[身份满意度=5.00]	0 ^a			0			
[家人对职业的支持=1.00]	2.865	1.346	4.533	1	0.033	0.228	5.503
[家人对职业的支持=2.00]	2.759	1.335	4.272	1	0.039	0.143	5.374
[家人对职业的支持=3.00]	1.537	1.324	1.347	1	0.246	-1.059	4.133
[家人对职业的支持=4.00]	1.295	1.394	0.863	1	0.353	-1.437	4.027
[家人对职业的支持=5.00]	0 ^a			0			
[专业特长发挥=1.00]	2.711	0.739	13.471	1	0.000	1.263	4.159
[专业特长发挥=2.00]	1.856	0.694	7.146	1	0.008	0.495	3.216
[专业特长发挥=3.00]	1.370	0.721	3.607	1	0.058	-0.044	2.783
[专业特长发挥=4.00]	1.043	0.786	1.760	1	0.185	-0.498	2.585
[专业特长发挥=5.00]	0 ^a			0			
[参加培训=1.00]	-0.155	0.416	0.139	1	0.709	-0.972	0.661
[参加培训=2.00]	-1.149	0.488	5.532	1	0.019	-2.106	-0.192
[参加培训=3.00]	-0.134	0.530	0.064	1	0.801	-1.172	0.905
[参加培训=4.00]	-0.425	0.427	0.992	1	0.319	-1.262	0.411
[参加培训=5.00]	0 ^a			0			
[从业时间=1.00]	0.790	0.507	2.421	1	0.120	-0.205	1.784
[从业时间=2.00]	0.773	0.448	2.976	1	0.084	-0.105	1.652
[从业时间=3.00]	0.437	0.371	1.386	1	0.239	-0.291	1.165
[从业时间=4.00]	-0.238	0.399	0.356	1	0.550	-1.019	0.543
[从业时间=5.00]	0.251	0.438	0.330	1	0.566	-0.607	1.109
[从业时间=6.00]	0 ^a			0			
[出现过事故否=1.00]	-0.009	0.271	0.001	1	0.973	-0.541	0.523
[出现过事故否=2.00]	0 ^a			0			
[养老顾虑=1.00]	1.702	0.906	3.526	1	0.060	-0.075	3.478
[养老顾虑=2.00]	0.867	0.363	5.706	1	0.017	0.156	1.578
[养老顾虑=3.00]	1.161	0.363	10.238	1	0.001	0.450	1.872
[养老顾虑=4.00]	0.643	0.302	4.523	1	0.033	0.050	1.235
[养老顾虑=5.00]	0 ^a			0			

注:Pearson 检验=0.140,Deviance 检验=1.000,样本值=636

家人对职业的支持、岗位能否发挥专业特长、参加培训状况、是否担心养老对基层农业科技工作者的职业忠诚达到0.05水平统计性显著性影响,而在择业主动性、岗位收入的变化、生活满意度、身份满意度、从业时间、是否出现过事故或纠纷则不存在显著性差异。就家人对职业的支持而言,家人非常支持的农业科技工作者的职业忠诚是家人不支持者的 $\exp(2.865) = 17.55$ 倍;家人比较支持的农业科技工作者的职业忠诚是家人不支持者的 $\exp(2.759) = 15.78$ 倍。就岗位能否发挥自己的专业特长而言,能够充分发挥特长的农业科技工作者的职业忠诚是基本不能发挥特长者的 $\exp(2.711) = 15.04$ 倍;基本能够发挥特长的农业科技工作者的职业忠诚是基本不能发挥特长者的 $\exp(1.856) = 6.40$ 倍。就对自身养老问题的担忧而言,对养老不太担心的农业科技工作者的职业忠诚是非常担心者的 $\exp(0.867) = 2.38$ 倍;对养老担心程度一般的农业科技工作者的职业忠诚是非常担心者的 $\exp(1.161) = 3.19$ 倍,对养老比较担心的农业科技工作者的职业忠诚是非常担心者的 $\exp(0.643) = 1.90$ 倍。虽然被调查者对养老的担心程度与职业忠诚之间存在显著性相关,但这一相关性并不是线性的,而是抛物线性相关,即随着被调查者对养老担心程度的减弱,其职业忠诚先是增加,增加到一定度时,便减弱。一种可能的解释是,农业科技工作给被调查带来的养老安全感逐渐增加,其达到一定度时边际效益递减,因此影响被调查者的职业忠诚。参加职业培训与基层农业科技工作者的职业忠诚呈负相关,相对于没有参加过培训的农业科技工作者,每两年有参加培训的农业科技工作者的职业忠诚仅是前者的 $\exp(-1.149) = 0.32$ 。

四、结论与讨论

本文对湖北省10个县(市)的农村基层农业科技工作者职业忠诚的调查资料显示,“以钱养事”实施之后,近一半的农业科技工作者对职业具有不忠诚性,有更换工作单位或职业的主观动机或预期。在没有计划更换职业或单位的职业忠诚者中,有部分农业科技工作者对工作热情不高,投入不大,缺乏对农业科技工作的实质忠诚,他们对基层农业科技工作仅仅具有形式意义上的忠诚。在对影响农业科技工作者职业忠诚因素考察中发现,

控制年龄和性别的因素后,教育水平、职称、家庭经济状况、家人对职业的支持、专业特长发挥、参加培训、养老顾虑对农业科技工作者的职业忠诚有显著性影响。

正如前文所言,本文对于湖北农村基层农业科技工作者职业忠诚的研究是置于湖北省“以钱养事”改革的制度背景下展开的。虽然基层农业科技工作者的生活与工作空间只是在其具体的工作机构和乡村社会,但他们的工作与生活却深深嵌入在整个农业科技发展的结构之中,受到宏观制度变迁的直接影响。因此,如若要考察基层农业科技工作者的职业忠诚,则必须将其与宏观制度变迁联系起来,唯有如此,才能够深刻地理解缘何基层社会农业科技工作者的职业忠诚会存在如此特征。

湖北省“以钱养事”改革之后,农村基层农业科技工作者队伍中有40.8%的人对职业不忠诚这一现象正好符合“理性人”的行为逻辑。在“以钱养事”的改革之前,这支队伍都是捧着“铁饭碗”的工作人员。虽然各地财政状况不同,但对所有的农业科技工作者而言,他们对自己“单位人”的身份都非常看重。这种“单位人”身份所带来的“象征性资本”,在一定程度上弥合了因工资不足或拖欠所带来的“创伤”。“以钱养事”的改革使这支队伍所在的机构实行整体转制,统一转化为社会中介服务组织,全部推向社会。转制为中介服务机构后的农业服务中心等机构实行“两自、两脱钩”,即自主经营,自负盈亏;注销事业机构,退出编制序列,单位与政府脱钩;解除劳动关系,退出事业编制,人员供给与财政脱钩,走企业化、市场化、社会化的路子。由“单位人”转成“社会人”之后,不仅原有的“象征性资本”没有了,当初这些作为农村知识精英进入农业服务机构时所预期的社会福利(如退休养老保障、医疗保障等)也随即消失了。正是在这种背景下,有39.1%的被调查者明确表示对“以钱养事”后自己的身份表示不满。因此,农业科技工作者无论是将自己身份进行改革前后对比,还是将自己现有的状况与乡镇公务员对比,产生“失落感”便在所难免。在这种失落感和现实利益的挤压下,有31.1%的被调查者具有更换职业或单位的动机和预期在情理之中。

但缘何“以钱养事”的改革推进多年后,这些具有更换职业或单位动机的农村基层农业科技工作者仍然在岗,而没有立即离开工作岗位?其中部分原因是他们未能找到适合的岗位和职业。形成

这一局面的原因是农业科技工作在乡村社会仍然具有一定的吸引力。虽然“以钱养事”后,农业科技工作者的工作待遇与其他乡镇公务员相比不足,但与一般农户的田间耕作来讲,还是具有竞争优势。在不需要花费太多精力的情况下,保留这一职业,获得这一职业所带来的经济收益(主要是工资)是比较理想的选择。另外,对相当部分的农业技术工作者而言,他们的职业身份有利于他们进行市场经营(例如销售农药、种子等),有助于他们获得农民们的信任。因此,即便他们不在意这个职业给他直接带来的工资性收入,也会考虑村民对该职业的信任为他独立经营所带来的便利与帮助。

如果说“以钱养事”的改革是试图通过引入市场机制来推动乡镇机构改革和推动农村基层的公共物品供给以及农业技术的推广、服务,那么“以钱养事”改革后所诱发的农村基层农业科技工作者职业忠诚的变化,恰恰成为了这一改革“未被意料的后果”。分析这一“未被意料的后果”的发生时,可以发现,这一过程事实上嵌入在近三十年中国市场化进程之中。近三十年中国市场化进程的一个重要特点便是市场主义的渗透、理性主义的加强,在这一进程中“成功”被塑造成为每一个人的奋斗目标,而这个“成功”的标准又显然主要是金钱——这和新中国前三十年所塑造的“为人民服务”“为共产主义事业奋斗终身”的“成功标准”明显的不同。社会在塑造了这一物质性的目标后,也为人们达到这种目标提供手段,例如上学、工作、机会等。对农业科技工作者而言,他们获得这一职位就是他们辛勤读书的结果。在“以钱养事”的改革之前,特别是在上世纪九十年代中期之前,由于外出务工的机会较少,农业科技工作者这一“单位人”所拥有的工资、福利能够使其在乡村社会之中获得一种优越感。但随着外出务工的增加,农民收入的增长,加之“以钱养事”改革的推行,这个背景下,农业科技工作者的经济和社会地位都发生了相应的变化。这时农业科技工作者继续获得“成功”的手段却逐渐丧失了。当“文化所诱发的过高愿望同阻止这些愿望实现的社会结构性障碍之间”^[16]发生断裂时,农业科技工作者则有可能采取不同的方式来应对:(1)遵从。即接受社会倡导的目标,也采用制度化手段。在这种情况下,农业科技工作者在自己的工作岗位上积极开展工作,通过努力工作来获得发展机会和个人利益的改善。这就是笔者所分析的“实质忠诚”。(2)创新。即

接受社会倡导的目标,但拒绝采用制度化手段。主要表现在农业科技工作者利用自己所具有的农业技术知识经营自己的店面,销售种子、农药、化肥等等,以此来改变自己的经济状况。这构成了笔者分析的“形式忠诚”的一种亚类型。(3)仪式主义。即采用制度化的手段,但拒绝社会倡导的目标。这主要表现在部分农业科技工作者在岗位上“混日子”“出工不出力”。这构成了笔者分析的“形式忠诚”的另一种亚类型。(4)隐退主义。即对社会倡导的目标与制度化手段一概加以拒绝。这主要表现在部分农业科技工作者试图放弃这一职业,而另谋它路。这构成了笔者分析的对职业的不忠诚。

当农村基层农业科技工作者主观上对农业技术工作缺乏了认同或忠诚,但在行为上仍然在这职业上,以消极的工作方式“出工不出力”,这也说明了“以钱养事”改革后,制度环境的变化使得农业科技工作者亦调整了自己的行为来适应制度的变迁。形式忠诚就是农业科技工作者所采取的一种仪式主义的应对策略,即他们采取制度化的手段,但同时又拒绝社会所倡导的目标。这种形式忠诚的存在构成了斯科特所描述的“弱者的武器”^[17],也成为了高王凌所讲的“反行为”^[18]。这是日常生活中秘密的、静悄悄的、带有很大的欺骗性的、不易为人觉察的行为。它不仅是一种抵制行为,同时也是一种规避行为,如采取“磨洋工”等办法,来对付之。这是作为理性的行为者在现实的实践场景中,有“策略”的行为实践。

参考文献:

- [1]张蕾,陈超,朱建军.基层农技员推广行为与推广绩效的实证研究——基于农户视角的调查[J].南京农业大学学报:社会科学版,2010(1):14-19.
- [2]胡瑞法,李立秋.农业技术推广的国际比较[J].科技导报,2004(1):26-29.
- [3]彭晓矛.农村科技工作的困境与出路[J].科学与科学技术管理,1990(5):10-11.
- [4]全国农业技术推广服务中心.国外农业推广——十二国经验及启示[M].北京:中国农业出版社,2001:125.
- [5]徐秀丽,李小云,等.农业科技政策应以支持农民生计改善为导向[J].中国农村经济,2003(5):4-10.
- [6]于水,安开根.试析我国农业科技推广体系与机制创新[J].科学与科学技术管理,2009(1):53.
- [7]吴林妃,等.试论激发农业科技人员工作积极性的模式[J].农业科技通讯,2007(12):31-33.
- [8]王祖瑛,雷明安,谷培言.发挥的因素分析与对策影响

- 农业科技人员作用[J]. 科协论坛,1995(5):34.
- [9] Engelen A, Linguistic threat activates the human amygdala[J]. *Proc Nat Acad Sci USA*, 1999(18):106-109
- [10] 龙建, 龙立荣, 王南南. 431名护士职业承诺状况的调查分析[J]. 中华医院管理杂志, 2002(7):22-30.
- [11] 罗润生, 申继亮. 中学教师职业承诺的特点研究[J]. 宁波大学学报, 2001(6):13-15.
- [12] 陈伟伟, 朱华燕. 高校青年教师的职业承诺研究[J]. 浙江教育学院学报, 2003(5):91-96.
- [13] 赵祥刚, 蒋洪池. 大学教师职业忠诚的转移与回归[J]. 辽宁教育研究, 2008(7):93-96.
- [14] 陆益龙. 乡村居民的阶级意识和阶层认同:结构抑或建构[J]. 江苏社会科学, 2010(1):114-125.
- [15] 胡瑞法, 黄季. 中国农业技术推广投资的现状及影响[J]. 战略与管理, 2001(3):25.
- [16] 科尔曼. 社会理论的基础[M]. 邓方, 译. 北京: 社会科学文献出版社, 1999.
- [17] 詹姆斯·斯科特. 弱者的武器[M]. 郑广怀, 等, 译. 南京: 译林出版社, 2007.
- [18] 高王凌. 弱者的武器和农民“反行为”[N]. 南方周末, 2008-05-08.

(责任编辑: 李良木)

Sociological Research on Professional Loyalty of Rural Agri-science Workers: A Survey on Ten Counties of Hubei Province

YAO Jianglin

(Institute of Scientific Research & Development, Huazhong Agricultural University, Wuhan 430070, China)

Abstract: With the data collected from the survey on rural agri-science workers in ten counties and cities of Hubei Province, and under the background of the reform of 'More Achievement with More Funding', the professional loyalty of rural agri-science workers was empirically investigated. Their loyalty status was analyzed and the influencing factors on their loyalty were revealed. The result showed that nearly half of the rural agri-science workers displayed disloyalty and those 'loyal' workers temporarily without intention to switch to other profession or work units showed inadequate enthusiasm or input into their endeavors and became external rather than internal loyal workers. The investigation on the influencing factors on their disloyalties showed that with age and sex factors being controlled, education background, professional titles, family economic status, family support for their profession, professional expertise, in-service training and old-age pension anxiety exerted more influence on the professional loyalty of rural agri-science workers.

Key words: Rural Organizations and Agencies; Agri-science Workers; Professional Loyalty; External Loyalty; Internal Loyalty