

高校青年专职教学管理人员的职业倦怠及矫治对策

陈艳华,郑 凯

(浙江理工大学教务处,杭州 310018)

摘 要:以350名浙江本科高校青年专职教学管理人员为被试,调查了当前高校青年专职教学管理人员的工作压力、工作满意度和职业倦怠情况并分析了它们之间的关联性。通过对高校青年专职教学管理人员的工作压力、主观工作满意度、工作绩效完成等情况进行调查分析,明晰了影响并导致高校青年专职教学管理人员出现职业倦怠的相关因素。在上述分析基础上,进一步揭示了高校青年专职教学管理人员职业倦怠现状及其成因,探索缓解其职业倦怠情况的有效途径,从而为构建较为完善的高校青年专职教学管理人员职业倦怠矫治体系提出一些可行的对策。

关键词:职业倦怠;青年;专职教学管理人员;对策

中图分类号:G44

文献标志码:A

文章编号:1673-3851(2017)06-0562-08

近年来,我国高教事业蓬勃发展,很多地方高校抓住机遇完成了一系列的扩建、改建工作,承担起提高高等教育普及率的重任。以浙江省为例,2010年2月,浙江省委、省政府在《浙江省中长期高等教育改革和规划纲要(2010—2020年)》中提出,到2020年全省高等教育毛入学率达62%,全日制在校生达138万人。为适应不断增加的学生人数,各个地方高校加大力度引进师资,与此同时为高校教师、学生及整个教学工作顺利开展服务的教学管理队伍也在不断扩大。新入职的教学管理人员数量激增、学历层次不断提高、年龄结构不断趋于年轻化已成为一种新趋势。一些研究显示,高校教学管理人员的职业倦怠情况严重,负面情绪不断扩大,进而导致他们工作效率低下,个人主观幸福感不断减少,心理问题日益严重。^[1]多种原因促成了教学管理人员较高职业倦怠感的出现。据此,笔者对在杭高校的教学管理人员职业倦怠、工作压力和工作满意情况进行了调查研究,通过对浙江省高校678名教学管理人员职业倦怠情况的问卷调查,发现青年专职教学

管理人员的职业倦怠情况在整个教学管理人员中表现尤为显著。为了深入了解高校青年教学管理人员职业倦怠的情况和成因,我们针对浙江高校青年专职教学管理人员进行调查分析。青年专职教学管理人员作为高校教学管理队伍的新鲜血液和基础力量,如果能得到更多的关注和关爱,有效减少并缓解职业倦怠的问题,对其个体的身心健康水平和我国高校整体的长效建设,乃至国家高等教育事业的稳步发展都具有十分重要的意义。

一、职业倦怠的基本定义

职业倦怠(job burnout)也称之为工作倦怠。^[2]从其成因分析,职业倦怠产生于个体所感知到的本体对工作的投入,与其获得及感受到工作的回报之间的不一致;从其过程分析,职业倦怠是在工作和思考相互交替的情境中,个体内心发生细微变化,最后逐渐演变为显性的身心疲劳与耗竭状态的过程;从其症状分析,职业倦怠既包括个体在工作压力下的负向情绪反应,又包括了个体长期伴随工作压力体

验进而引起的,对他人和对自我的负向评价。目前来说,被广大研究者接受的是 Maslach 的定义,即:职业倦怠就是一种情绪衰竭(emotional exhaustion)、去个性化(depersonalization or dehumanization)、低个人成就感(diminished personal accomplishment)的现象。^[3]目前获得较多学者认可的职业倦怠的理论模型主要有:倦怠阶段理论、资源保存理论、匹配理论、JD-R 模型等。而对于职业倦怠的类型,主要是从工作的倦怠的发生类型、产生类型进行分类的。^[4]

目前国内外关于职业倦怠的研究已趋成熟,2000 年的 Clinical Psychology 杂志出版了一期专刊,专门讨论职业倦怠的干预与治疗问题。^[5]2010 年以来国内越来越多的学者们开始关注职业倦怠的问题。诸如公务员的心理健康状况与应酬压力、职业倦怠感、生活满意度的关系研究^[6],医务人员职业倦怠对工作满意度及离职倾向的影响研究^[7],民警工作压力与职业倦怠、社会支持的关系研究^[8]等针对特定群体的研究屡见不鲜。此外,在教育领域,中小学、高校教师职业倦怠问题也有众多学者进行了广泛探讨^[9-10]。对教学管理人员的职业倦怠现状及成因也有一定数量的文献可查,部分文献也从心理学、行政管理学、组织行为学等方面提出了干预教师及教学管理人员职业倦怠的有效方法^[1]。

二、青年专职教学管理人员职业倦怠的研究设计

(一)被试概况

“青年”一词的含义在全世界不同的社会中是不同的,而“青年”的定义随着政治经济和社会化环境的变幻一直在变化。^[11]联合国世界卫生组织于 2013 年确定新的年龄分段青年人的年龄上限已经提高到 44 岁。高校教学管理人员一般包括从事教学管理的专职人员(例如:教务处工作人员、教学秘书、教务员等)和兼职人员(例如:系主任、实验室主任、教研室主任、系秘书等)。兼职教学管理人员的主要身份仍是教师,其工作的主要内容是教学工作,教学管理只是其工作的一小部分。因此,在本文的研究中将年龄在 45 周岁以下,在高校专职承担教学管理工作的人员确定为研究对象。

本研究的被试为在杭浙江本科高校年龄为 45 周岁以下的专职教学管理人员;共发放问卷 401 份,回收问卷 388 份,有效问卷 350 份,有效回收率为 87.28%。被试具体情况见表 1。

表 1 被试人员基本情况($n=350$)

变量	类别	人数/人	百分数/%
性别	男	158	45.14
	女	192	54.86
学历	专科及以下	2	0.57
	本科生	208	59.43
	硕士及以上	140	40.00
职称	初级	80	22.85
	中级	248	70.86
	副高及以上	22	6.29
工作年限	5 年以下	54	15.43
	6~10 年	176	50.29
	11~20 年	104	29.71
	20 年以上	16	4.57
工作岗位	学校教学管理人员	200	57.14
	学院教学管理人员	150	42.86

(二)分析工具

职业倦怠与工作压力、工作满意度密切相关。^[12]探讨职业倦怠各个维度与工作压力、工作满意度之间各个维度的关系,对于厘清职业倦怠的成因有重要意义。因此,在问卷调查设置时,需要将职业倦怠与工作压力、工作满意度的内容全部包括在内。

1. 职业倦怠测量量表

职业倦怠测量采用《临床心理护理指导》中收录的香港学者翻译的 Maslach 职业倦怠问卷(MBI),其 α 系数值为 0.8972,有很好的信度。^[13]按研究统计,约有 90% 以上的职业倦怠实证性研究采用的都是该量表^[14]。问卷共 22 个题目,分别测量情绪衰竭现象、去个性化现象、个人成就感 3 个维度。量表的各个题目采用 0~6 的分数来代表实际情况发生的频度和符合程度(其中 0 表示从来没有或者根本不符合,6 表示每天都有或完全符合)。情绪衰竭现象和去个性化现象对应的题目得分越高表示职业倦怠的程度越显著;个人成就感各题目采用反向计分,得分越高表示成就感越高,职业倦怠程度越低。

2. 工作压力测量量表

工作压力测量来自 Kahn 等^[15]1964 年编制的工作压力量表,其信度系数从 0.80 到 0.89。问卷共 15 个题目,分别测量工作负荷、角色模糊、角色冲突、人际关系、职业发展 5 个维度。问卷的 15 个题目均为正向题,分别从“从不、很少、有时、经常、总是”作 Likert 式 5 级评价,分数越高,说明压力程度越大。

3. 工作满意度测量量表

工作满意度测量采用台湾学者郑熙彦^[16]1984

年编制的工作满意度量表,共32个题目分别测量8个维度:待遇、升迁、进修、设备、人际关系、上级领导、社会赞许、成就发展。其 α 系数值为0.9125,其各维度自生的内部一致性0.9077~0.6214之间。题目为正向问题,答案从很满意到很不满意采取5级评分,1表示很满意,2表示满意,3表示无法确定,4表示不满意,5表示很不满意。得分越低表示满意程度越高,得分越高表示满意程度越低。

(三)调查程序和分析软件

问卷调查以学校为单位进行测试,统一主试和指导语。测试前由主试说明测试目的、要求和过程,并说明问卷不需要填写真实姓名,以打消被试顾虑,鼓励真实作答。3份问卷同时测试,时间控制在30分钟内。最后,本研究使用了SPSS for windows 13.0和LISREL8.7软件对采集到的数据进行统计分析。

三、研究结果及讨论

(一)高校青年专职教学管理人员职业倦怠情况

表2列出了职业倦怠各维度的平均数、标准差。结果显示,高校青年专职教学管理人员职业倦怠总体水平较高。对各个维度进行统计得分依次从高到低是低个人成就感、情绪衰竭、去个性化。

表2 职业倦怠各维度描述统计($n=350$)

统计参数	最小值	最大值	平均数	标准差
情绪衰竭	0.00	6.00	2.8286	1.1322
去个性化	0.00	6.00	2.6706	1.4326
低个人成就感	0.00	6.00	3.1926	1.6044

注:低个人成就感为个人成就感数据转置。

图1为高校青年专职教学管理人员职业倦怠三个维度的报告情况。在针对350名高校青年专职教学管理人员的问卷调查中,从衰竭现象维度上看,报告自己在工作中出现情绪衰竭的比例为33.71%;从去个性化现象维度上看,28.57%的青年专职教学管理人员报告有明显的去个性化情况存在;从个人成就感三个维度上看43.43%的青年专职教学管理人员报告在工作中有低个人成就感的情况出现。

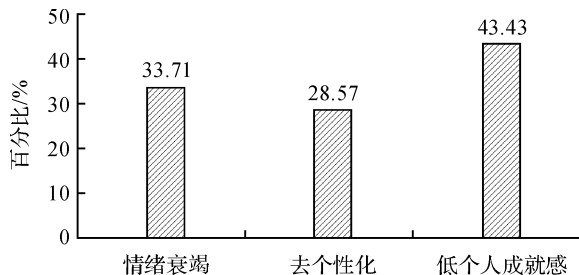


图1 高校青年专职教学管理人员职业倦怠三个维度的报告比例

进一步分析发现,以人口统计变量为自变量,高校青年专职教学管理人员职业倦怠的情况在学历和工作年限之间存在差异。具体表现为:

1. 学历方面的差异

经过方差分析,高校专职行政人员的学历在缺乏成就感维度上有显著性差异:高学历青年专职教学管理人员在低个人成就感维度上得分显著较高,见表3。

表3 职业倦怠学历差异的方差检验

统计参数	平方和	自由度	方差	F值	显著性
去个性化	组间	0.531	2	0.265	0.204
	组内	172.531	348	1.297	
	总	173.061	350		0.815
情绪衰竭	组间	3.260	2	1.630	0.630
	组内	344.233	348	2.588	
	总	347.493	350		0.534
低个人成就感	组间	5.902	2	2.951	4.418*
	组内	88.846	348	0.668	0.014
	总	94.748	350		

注:“*”表示 $p<0.05$ 。

2. 工作年限的差异

工作年限为5年的高校青年专职教学管理人员报告去个性化现象显著更为严重。工作20年以上组的高校青年专职教学管理人员在情绪衰竭维度上显著较其他组别高。具体方差分析见表4。

表4 职业倦怠工作年限差异的方差检验

统计参数	平方和	自由度	方差	F值	显著性
去个性化	组间	5.277	3	1.759	2.384*
	组内	167.784	347	1.271	0.041
	总	173.061	350		
情绪衰竭	组间	18.267	3	6.089	2.888*
	组内	278.261	347	2.108	0.038
	总	296.528	350		
低个人成就感	组间	15.806	3	5.269	2.097
	组内	331.687	347	2.513	0.104
	总	347.493	350		

注:“*”表示 $p<0.05$ 。

(二)回归分析

对350名高校青年专职教学管理人员数据进行描述性统计分析,表5列出了工作压力、工作满意度、职业倦怠的平均得分和标准差。

表5 变量的描述性统计与相关分析结果($n=350$)

变量	M	SD	工作压力	工作满意度	职业倦怠
工作压力	2.7455	0.5314	—		
工作满意度	2.9488	0.5108	-0.391**	—	
职业倦怠	2.7127	0.6758	0.476**	-0.208**	—

注:“**”表示 $p<0.01$ 。

相关分析的结果显示,高校青年专职教学管理人员的工作压力、工作满意度和职业倦怠三者之间关系密切。为进一步考察它们之间的内在联系,分别以职业倦怠、工作满意度为因变量,工作压力、工作满意度及其各个维度为自变量,采用逐步回归的方法,探讨三者之间的关系。表 6 是工作压力对职业倦怠逐步回归分析的结果摘要,就个别变量的解释量来看,以“工作负荷”的预测力最强、其解释量为 16.4%,另外一个为“角色模糊和角色冲突”,其解释量为 6.7%,这两个变量的联合预测力是 23.1%。

表 6 工作压力对职业倦怠的逐步回归分析摘要(n=350)

统计参数	R	决定系数 R ²	增加解量 R ²	F	标准回归系数
工作负荷	0.527	0.164	0.164	52.512	0.472**
角色冲突与角色模糊	0.443	0.196	0.067	19.331	0.273*

注：“*”表示 $p<0.05$ ；“**”表示 $p<0.01$ 。

表 7 工作满意度对职业倦怠的逐步回归分析摘要(n=350)

统计参数	R	决定系数 R ²	增加解量 R ²	F	标准回归系数
成就感	-0.388	0.143	0.152	27.354	-0.167*
组织制度	-0.412	0.173	0.047	13.994	-0.345*

注：“*”表示 $p<0.05$ 。

在以往的研究中,职业倦怠的各个维度可以与工作压力、工作满意度的各个维度进行关联,并且通过回归分析的方式建立模型,从而对职业倦怠的各个维度进行预测。据此,通过对高校青年专职教学管理人员工作压力、工作满意度和职业倦怠之间的关系研究,可以更为精准地推测出高校青年专职教

得到职业倦怠和工作压力各维度的标准化回归方程为:

职业倦怠=0.472×工作负荷+0.273×角色模糊与角色冲突。

表 7 是工作满意度对职业倦怠逐步回归分析的结果摘要,以“成就感”的预测力最强、其解释量为 15.2%,另外一个为“组织制度”,其解释量为 4.7%,这两个变量的联合预测力是 19.9%。得到工作满意度和工作压力各维度的标准化回归方程为:

职业倦怠=-0.167×成就感-0.345×组织制度。

学管理人员职业倦怠的原因。运用 LISREL 的路径分析,确定高校青年专职教学管理人员工作压力、工作满意度及职业倦怠的结构方程模型,如图 2 所示。其 χ^2/df 、NFI、TLI、CFI、RMSEA 值分别是 2.79、0.91、0.89、0.92、0.06,说明模型的拟合度良好。

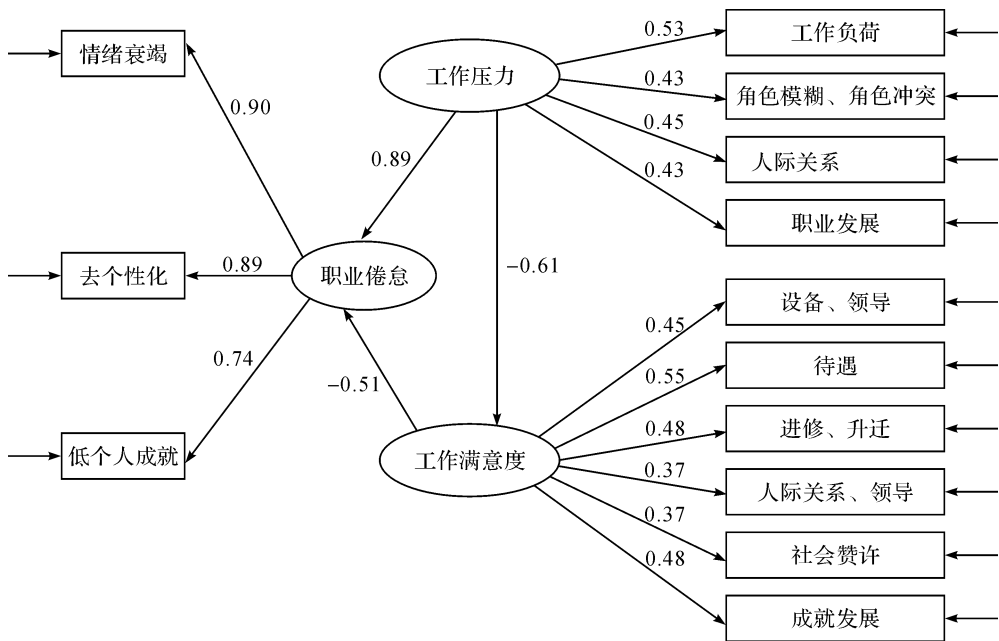


图 2 高校青年专职教学管理人员工作压力、工作满意度和职业倦怠关系模型

(三) 高校青年专职教学管理人员职业倦怠的原因讨论

通过以上的高校青年专职教学管理人员工作压力、工作满意度和职业倦怠因素分析,可以发现,工作负荷、角色模糊和角色冲突、成就感、组织制度是对职业倦怠影响较为明显的几个因素。具体分析高校青年专职教学管理人员职业倦怠的原因,按照职业倦怠三个维度的不同,可做如下归因:

1. 工作负荷高且无新意与高校青年专职教学管理人员情绪衰竭相关

在针对 350 名高校青年专职教学管理人员的问卷调查中,报告自己在工作中出现情绪衰竭的比例为 33.7%,这与教学管理工作的细致性和繁杂性密不可分。高校教学管理工作涉及到高校教学运行的方方面面,图 3 为教学管理中各部门的工作职责。可以看到高校教学管理工作涉及学院管理、教师管理和学生管理,既有面向学院和教师的教学计划管理、专业建设管理、课程建设管理、教材选用与建设管理、教学改革管理、教学质量、教学运行管理

等内容,又有面向学生的学籍管理、教学运行管理、学生实践教学管理等多个方面的内容。^[17]这些工作还对应多种具体规章制度及流程,面向的师生人数众多,有时还需要根据具体情况进行变通。

高强度的工作负载导致教学管理人员身体疲劳不堪,出现丧失精力的症状。特别是在基层青年教学管理人员中,报告情绪衰竭的比例高达 46.7%。究其原因,与教学秘书、教务员工作的特性相关。他们作为学校职能部门和学院教师、学生的沟通渠道,要承担全部与日常教学管理相关的工作,并解决在教学活动中出现的问题,其工作的繁琐程度可窥一斑。近些年来,高校专业设置增多,学生数量呈现稳步提升态势,同时整个社会对高教事业质量要求的不断具体化,各种形式的评估也在有条不紊地进行,这些对基层青年教学管理人员的工作量和工作强度又提出了更高的要求,导致其出现超负荷工作,身心得不到有效休息的情况,继而诱发情绪衰竭,出现更为明显的丧失工作热情,工作缺乏活力,并经常伴有挫折感和紧张感的情况。

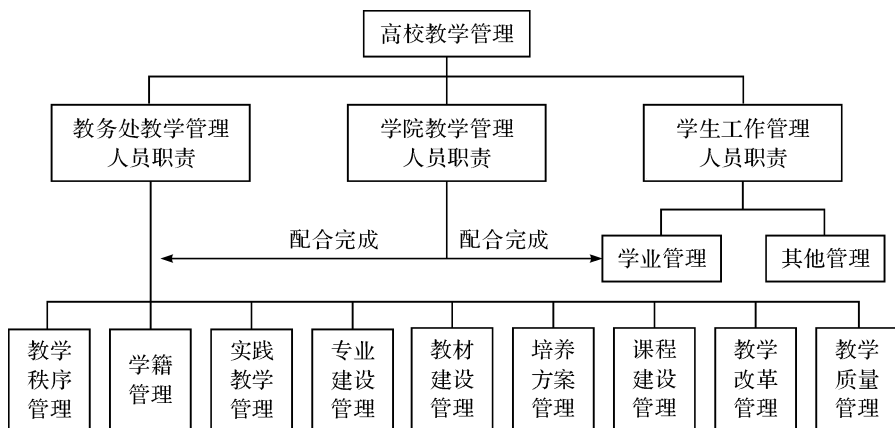


图3 教学管理中各部门的工作职责

2. 归属感缺乏和心态调整不理想与高校青年专职教学管理人员去个性化相关

在针对 350 名高校青年专职教学管理人员的问卷调查中,28.6%的青年专职教学管理人员报告有明显的去个性化情况存在,在开放式访谈过程中有 36%的青年教学管理人员的报告找不到归属感。特别是入职不到 5 年的青年教学管理人员中,有近一半报告自己在工作中没有归属感。这一情况,在对男性青年教学管理人员的访谈中表现尤为明显,在受访者中有 30 名男性青年教学管理人员在报告其归属感时用到了“无法融入”、“格格不入”等形容词。对此 30 名男性青年教学管理人员的个人情况进行分类,30 人中 22 人拥有 211 或 985 大学的硕士学

历,18 人小于 30 岁,12 人刚工作 3 年以内。

近年来高校办学条件得到了改善,事业单位工作人员管理呈现出规范化的态势,各高校的教学管理人员需要通过事业单位人员统一招考后,才能入职。事业单位人员统一招考需要经历报名、资格审查、笔试、面试、试用等多个流程。而且事业单位招考的门槛随着报名人数与日俱增也越来越高,一般事业单位报名人员需要有硕士研究生学历,对于教学管理等特殊岗位还需要有一定的高教研究背景。由此新入职的高校教学管理人员一般具有高学历,各方面表现也相对突出,过五关斩六将之后才能到高校工作。然而,由于高校各岗位工作职责的细分,高校教学管理人员已经无法具备获得教师资格

的条件,相应地,也缺失了职称评定、教学科研研究的机会。新入职人员承受较大的工作压力,个人发展愿望与实际的落差明显,心理失衡情况屡有发生,使得青年专职教学管理人员报告有明显的去个性化情况。

3. 低自我认同感和发展无望与高校青年专职教学管理人员低个人成就感相关

在问卷调查中,15.42%的青年专职教学管理人员报告其个人成就感很低,另外有28.00%的青年专职教学管理人员报告在工作中有低个人成就感的情况出现。在月收入为3500~5000元范围内的青年专职教学管理人员中,报告个人成就感低的比例达到了43.42%,而月收入在5000元以上的报告低个人成就感的比例为15.66%。在访谈中,笔者还发现青年专职教学管理人员经济收入与同等情况入职的教师、实验管理人员比较有不少的差距,和有科研、教学研究项目的同龄老师相比差距更是明显。另一方面,高校青年专职教学管理人员也发现其个人发展也受制于工作岗位的特性:脱离教学科研岗位,远离课堂和实验室,使得职称评定的基本条件无法达到,管理岗位的职称评定的机会也在慢慢减少。此外,部分青年专职教学管理人员消极地认为行政工作打杂成分明显,即存在教学管理人员什么都要干,什么都得干,谁都能干,自我认同感普遍低下。

四、高校青年专职教学管理人员 职业倦怠的矫治对策

高校青年专职教学管理人员职业倦怠使个体感到无望、愤怒、压抑、焦虑和沮丧,出现认知偏差、躯体反应弱化以及注意力涣散等症状。这些症状造成的个人成就感偏低会反向加剧其它症状。一般说来,职业倦怠感高的个体,会通过降低自己与服务对象和同事的交往来减轻自己的倦怠感,而且在工作中表现出易急躁及人际关系恶化。此外,职业倦怠感高的个体,表现出较低的工作满意度、工作承诺及组织承诺度,较高的离职意愿、缺勤率、通常情况下工作绩效较差。以上种种不利于青年专职教学管理人员个人的身心健康,不利于青年教学管理人员尽心为高校师生服务,不利于高校教学管理工作的有序和健康发展。

通过分析造成高校青年专职教学管理人员的原因后,建议从以下六个方面对高校青年专职教学管理人员职业倦怠开展防治措施:

(一)充分利用制度技术手段,适度降低工作繁琐感

高校在构架合理的组织制度过程中,应该根据具体工作质和量的要求合理分配工作,不因人设岗,从制度上保证各岗位工作人员各司其职,避免出现“三不管”或者“一人全管”的情况,从组织制度上保证教学管理人员工作的专业性。高校青年专职教学管理人员,年龄和学历结构充分显示出其乐于接受新鲜事物的特质,可以考虑通过引入各种管理平台实现数据收集、查询、存储的准确、高效、便捷。教学管理工作的服务性质要求工作人员能够及时、快捷地为来访师生解决问题,所以熟悉各项教学管理制度,简化工作流程,充分利用好“互联网+”等管理模式,能够更好地服务教学管理工作,也在客观上降低其对工作繁琐程度的判定。

(二)引入多元岗位变换机制,持续保持工作新鲜感

为了保证教学管理工作的稳定性和延续性,大多数高校的专职教学管理人员一般都会连续多年在同一个岗位上从事教学管理工作。特别是青年教学管理人员,工作几年之后自然进入一种对工作缺乏热情和活力的状态。另外,教学管理人员每学期基本重复相同的工作,使得他们对工作投入不足,创新性也逐渐消失。如果高校可以通过部门内岗位轮换,部门间岗位轮换,学院间岗位轮换等多种方式改变青年专职教学管理人员“一劳永逸”式的职业壁垒,使他们需要在工作中不断学习和提升以适应新岗位,对青年专职教学管理人员而言,未尝不是一次新的成长机会。在这一过程中可能会因为业务的不熟练出现一些问题,但是对于高校而言,保持一种改变和革新的力量,对于推动整个事业发展应该是利大于弊的。

(三)建立业务学习培训制度,不断增强个人归属感

强化教学管理队伍的建设,建立和完善高校教学管理人员业务学习和培训制度,能够提高高校教学管理水平,通过增强个人能力和素养的综合提高,能够提高团队工作效率和组织凝聚力。高校在选拔适应教学管理工作的青年人进入教学管理岗位后,应该对其进行培训提高。有激发青年专职教学管理人员工作积极性愿望的高校,可以通过组织引导,提供一定的资源,帮助他们在工作岗位上确定一个较明晰的长期职业规划目标,并制订各种短期培训计划从制度上协助个体实现其目标。同时,在高校内

部也可利用各种教育资源,根据自己学校具体情况举办各种形式的短期培训班。例如笔者所在高校,为适应近年高校国际化办学的新形势,专门开办了针对教学管理人员的全英文培训班。培训班由外教和外语学院教师担任讲师,注重会话能力的培养,培训班受到青年教学管理人员的欢迎,期期爆满。此外,教学管理部门还可以通过在教学管理人员中建立学习小组、组织教学研究团队等等方式,人为地为青年专职教学管理人员创造条件,形成互帮互助的格局,通过学习、共同开展研究等多样的形式增加青年专职教学管理人员的归属感,强化合作意识和团队意识。

(四)加强个体心理关怀引导,塑造团队身心健康感

个人的身心状态与其行为适配性存在重要的关联。心理健康,是人们在职业生涯中应对工作压力、直面竞争、成就事业、获得主观幸福感的重要保证。青年专职教学管理人员的心理健康可以作为衡量他们素质健全和全面发展的重要标志,也是他们履行岗位职责最终取得工作成效的内在品质要求。高校教学管理工作需要教学管理人员在面对各类复杂问题时能够抽丝剥茧客观且高效地完成工作,那么及时有效地为青年专职教学管理人员开展心理健康咨询具有现实意义。

(五)健全爱岗敬业教育体系,顺利提高自我认同感

总体而言,社会普遍认知中高校教师受人尊敬,有假期,收入稳定,所接触的人学历高,和青年学生在一起有利于保持良好心态。而青年专职教学管理人员虽然在高校工作,但其长期从事重复性的服务工作,一些小失误容易导致工作的差错,可能造成领导、师生的不理解,难免会受到一些委屈,在工作中也偶发因为坚持原则而和学生、老师发生不愉快的情况。这些都使得他们难以感受到工作成就,找不到“自我实现感”。建议高校在确立教学工作的中心地位时,也将塑造教学管理人员的自我认同感放到重要的位置。在合理适度地提高青年专职教育管理人员工资收入的同时,通过加强思想教育和敬业精神教育,让他们明确岗位的重要性和不可替代性,鼓励他们认真履行岗位职责积极服务师生。通过物质和精神的双重激励,促使他们成为积极响应并高效执行各项教育教学管理制度的排头兵。

(六)构建合理多样晋升机制,创造职业发展可持续感

2016年中共中央印发的《关于深化人才发展体

制机制改革的意见》明确提出,全面落实国有企业、高校、科研院所等企事业单位和社会组织的用人自主权。在高校管理系列岗位上的工作人员,目前可以按照条件申报教育管理研究职务资格(教育管理研究职务资格分为:研究实习员、助理研究员、副研究员、研究员),该资格可以与教师系列职称资格进行类比等同。但是,由于申报教育管理研究职务资格的条件限制较多,广大教学管理人员较难通过此途径提高自己。随着高校管理体制改革的不断深入,很多高校也在探索合理的管理人员晋升机制,例如参照公务员职级晋升的方式,让合适的人做合适的事,实现个人能力和岗位的匹配。同时又可以按照服务年限和工作岗位的多维考量,为教学管理人员提供良好的职业生涯规划,进而产生较好的激励效果。这样也可以避免青年专职教学管理人员一味考虑自己晋升职务资格或是争取领导岗位,让他们能够做好本职工作,踏踏实实做人做事。

五、结 语

可以看到,社会发展越昌明,对个体的关注就越高,也越能从现象中挖掘客观本质,找寻事物发展的规律。关注、重视并着力改善高校青年专职教学管理人员职业倦怠较高的现状对我国高教事业发展有积极意义。可以预见,从充分利用制度技术手段,适度降低工作繁琐感;引入多元岗位变换机制,持续保持工作新鲜感;建立业务学习培训制度,不断增强个人归属感;加强个体心理关怀引导,塑造团队身心健康感;健全爱岗敬业教育体系,顺利提高自我认同感;构建合理多样晋升机制,创造职业发展可持续感等6个方面着手,能有效减少及缓解高校青年专职教学管理人员职业倦怠情况。

参考文献:

- [1] 陈美萍. 保障与实现: 高校教学管理人员职业倦怠的干预策略[J]. 教育教学论坛, 2013(18): 18-20.
- [2] STREEPY J. Direct-service providers and burnout[J]. The Journal of Contemporary Social Work, 1980(12): 352-361.
- [3] MICHAEL P. Relationships of occupational hazards with burnout: An assessment of measures and models[J]. Journal of occupational health psychology, 1996, 2(1): 35-44.
- [4] LEE R, ASHFORD B. On the meaning of malachi's three dimensions of burnout[J]. Journal of Applied Psychology, 1990, 75(6): 743-747.

- [5] 王晓春,甘怡群.国外关于工作倦怠研究的现状评述[J].心理科学进展,2003,11(5):567-572.
- [6] 宋伯珈,张建新,张金凤.公务员的心理健康状况及与应付压力、职业倦怠感、生活满意度的关系[J].中国心理卫生杂志,2014(4):288-291.
- [7] 孙少星,王立成,王家富.医务人员职业倦怠对工作满意度及离职倾向的影响[J].中国医院管理,2014(11):35-36.
- [8] 陈颖平,丁靖艳.民警工作压力与职业倦怠、社会支持的关系:以浙江省民警调研为例[J].中国人民公安大学学报(自然科学版),2014(4):41-46.
- [9] 张建人,阳光子,凌辉.中小学教师工作压力、工作满意度与职业倦怠的关系[J].中国临床心理学杂志,2014,22(5):920-922.
- [10] 唐芳贵,彭艳.高校教师职业倦怠与工作满意度、社会支持关系[J].中国公共卫生,2008(8):930-932.
- [11] 胡玉坤,郑晓瑛,陈功等.厘清“青少年”和“青年”概念的分野[J].青年研究,2011(4):1-14.
- [12] MCCORMICK J, SOHNAN R. Teacher's attributions of responsibility for occupational stress and satisfaction: An organizational perspective[J]. Educational Studies, 1992,18(2):201-222.
- [13] 陈素坤.临床心理护理指导[M].北京:科学技术文献出版社,2001:216.
- [14] 赵崇莲,苏铭鑫.职业倦怠研究综述[J].宁波大学学报(教育科学版),2009(8):65-69.
- [15] 许小东,孟晓斌.工作压力:应对与管理[M].北京:航空工业出版社,2004:86.
- [16] 严瑜.心理测量与人才评估[M].北京:人民出版社,2008:143.
- [17] 唐志荣,余旭峰,雷彩虹.新形势下提高本科教务管理工作效率的策略[J].浙江理工大学学报,2016,36(4):408-413.

Job Burnout of Young Full-time Teaching Management Personnel in Universities and the Countermeasures

CHEN Yanhua, ZHENG Kai

(Office of Academic Affairs, Zhejiang Sci-Tech University, Hangzhou 310018, China)

Abstract: As respondents, 350 young teaching management personnel from universities in Zhejiang Province are investigated about their working pressure, job satisfaction, job burnout and the relationship among them. Through analyzing their working pressure, job satisfaction and job performance, the factors influencing and leading to job burnout of young teaching management personnel in universities are clarified. Based on the above analysis, the present situation and contributing factor of job burnout of young teaching management are further revealed, and the effective way to ease job burnout is explored. Finally, some feasible countermeasures are proposed to construct the perfect correction system about the job burnout for young teaching management personnel in universities.

Key words: job burnout; youth; teaching management personnel; countermeasures

(责任编辑:任中峰)