

商贸类高职院校青年行政教辅人员 职业倦怠与激励机制研究

李娜

(广西经贸职业技术学院,广西 南宁 530021)

摘要:随着高职院校的不断发展壮大,学校的行政管理工作越发重要。青年行政教辅人员作为开展行政管理工作的骨干力量,对工作的顺利开展以及学校的建设发展起着重要作用。本研究通过对商贸类高职院校青年行政教辅人员的职业倦怠现状进行调研,在查阅相关文献的基础上,深入研究青年行政教辅人员的职业倦怠问题,并提出要在精神层面、制度层面、物质层面上采取相应激励机制,来缓解和改善青年行政教辅人员的职业倦怠,从而促使他们身心健康发展,提高工作效率和工作质量,在加强行政部门团队建设、促进学校发展、提高办学质量等方面起到积极作用。

关键词:青年行政教辅人员;职业倦怠;激励机制

中图分类号:G641 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-7164(2021)46-0152-03

近年来,国家重视并大力发展职业教育,许多商贸类高职院校的办学规模不断扩大,办学层次明显提高,为社会经济发展输送了大批高技能型劳动人才,学校的行政管理工作显得越发重要。行政教辅人员对于行政管理工作的顺利开展以及高职院校的建设发展起着重要作用。作为高职院校建设发展中的骨干力量,行政教辅人员中的青年群体成为职业倦怠的高发人群,忽视这一群体的职业倦怠现象,不仅会影响他们的身心健康发展,还会影响学校行政管理工作的正常开展和教学服务工作的质量,高职院校应引起足够的重视并采取相应对策^[1]。

一、职业倦怠的由来和概念

20世纪70年代,美国临床心理学家Her-Bert J. Freudenberger首次提出了“职业倦怠”概念,他在研究中发现,社会服务性职位是需要较多情绪性的工作。后来,职业倦怠现象受到广泛关注,研究范围扩展到许多领域。任教于哥伦比亚大学的Barry A. Farbe在2001年就探讨过行政人员职业倦怠的问题,他认为行政人员产生职业倦怠的主要原因是他所处的环境,比如他的性格、发生的变故等等^[2]。Robert Birnbaum指出,不负责任的管理者

在公开场合当众批评行政人员,或者高强度的工作压力,会导致行政人员精神不集中,身心疲惫,当现实与自己的期望存在反差时,他们就会产生消极的心态,如果没有获得成就感,就会对工作失去兴趣。Maslach、C. Schaufeli等提出了职业倦怠的三维结构理论,分为情绪上的衰竭、对工作的消极怠慢、职业效能感较低三种,他们还编制了职业倦怠问卷(Maslach Burnout Inventory),用来评估倦怠者的状况。

大量研究表明,职业倦怠是一种常见的心理问题,是个体在所从事的行业中,因为工作时间较长、工作相对繁重、强度过高等原因,出现的工作热情逐渐消退、对他人比较冷淡,职业成就感低等身心疲惫的状态。

二、商贸类高职院校青年行政教辅人员职业倦怠的调查

本研究分别对广西三所商贸类高职院校的132名青年行政教辅人员进行了职业倦怠问题调查。调查结果显示,69.7%的青年行政教辅人员经常或偶尔会有挫败感,21.21%的人经常有情绪疲惫的感觉,有一半的人觉得不被他人理解。在面对工作的时候,有时或常常会感到力不

基金项目:广西教育科学“十二五”规划课题“商贸类高职院校青年行政教辅人员职业倦怠与激励机制研究”(课题编号:2015C485)。

作者简介:李娜(1980—),女,学士,广西经贸职业技术学院讲师,研究方向:教育心理学、教育经济管理。

从心(59.85%)、心灰意冷(46.21%),而想暂时休息一阵子或另调其他职务的青年行政教辅人员比例也达到了58.33%。从事行政教辅工作后,有37.88%的人觉得对人变得冷淡,还有人对同事所发生的事情不关心(43.18%),面对他人会感觉到有压力(42.43%),有71.21%的青年行政教辅人员常常盼望有假期,可以不用上班。有一些青年行政教辅人员不太认可自己工作的价值(25.76%),一些人认为工作没有意义(26.52%),少部分人没有自己的工作目标和理想(15.91%),并认为努力不一定得到好的结果(24.24%),所以也没有办法精力充沛地投入到工作中(21.97%)。调查中超三分之二的青年行政教辅人员认为自己在工作岗位上比较努力工作,能从工作中获得心理上的满足感,有自己的工作目标和理想,乐于学习工作中的新知识^[3]。

三、职业倦怠的主要表现

(一)个人成就感下降

部分青年人看待问题比较消极,或者在工作中遇到挫折时,会导致责任感降低,工作效率低、效果差,不愿意承担过多的工作,还容易对自我能力产生怀疑,对自我做出消极的评价,不想再付诸努力。因为个人和事业的成就感降低,一些青年行政教辅人员易出现离职和转行的情况。

(二)人际关系不和谐

青年行政教辅人员大多在基层岗位工作,工作相对繁琐,如果疲劳的状态持续时间较长,没能得到很好的休息和调节,情绪易变得不稳定,急躁易怒,甚至对周围的人产生冷漠和疏离,在处理事情时可能会伤害同事间的感情,造成人际关系紧张。

(三)身体亚健康状态

亚健康指的是人的身体处于健康和不健康之间的一种状态,当人处在亚健康状态时,会出现头晕、头痛、失眠、乏力、胸闷、食欲不振等感觉,亚健康状态其实是对身体的警告,如果不进行调节和干预,会有发生器质性病变的风险。

四、青年行政教辅人员职业倦怠的成因分析

(一)工作岗位特殊

青年人入校以后一般都从基层岗位开始做起,工作内容和程序重复性较高,具有时效性。比如做学生管理工作时,事务性工作多,压力较大,还有一些行政管理部门如党院办、教务处、财务处等,平时工作强度比较大,要参加各种会议,整理各种材料,经常加班,容易出现倦怠感。

(二)薪资待遇偏低

高职院校行政教辅人员的薪资待遇一般和岗位职级挂钩,因为入校时间较短,大多数青年行政教辅人员的收入还比较低。学校的各项工作主要以教学为中心展开,部分学校的绩效方案会向系部(二级学院)和承担教学任务的专任教师倾斜,而限制了行政教辅人员的课程量,每周只能安排几节课。还有一些青年行政教辅人员的编制问题长期得不到解决,易在心理上出现倦怠情绪^[4]。

(三)缺乏精神支持

行政教辅人员在心理上也渴望得到院校的重视和关怀,如果其对院校的发展信心不足,就更没有归属感。一些青年行政教辅人员已经组建家庭,工作和家庭两者都需要兼顾。家庭因素会影响到他们的工作和生活状态,也会产生一些焦虑抑郁的情绪,一旦缺乏人文关怀,会感到心灰意冷。还有部分青年行政教辅人员理想信念不坚定,抗压能力较弱,不能很好地进行自我调节,缺乏职业生涯规划 and 心理健康知识方面的指导。

(四)晋升发展困难

高职院校岗位职级和数量有限,职务晋升时间较长。青年行政教辅人员想申报专业技术资格、参评职称也有一定难度,因为他们的时间不如专任教师自由灵活,没有太多时间参加技能比赛、指导学生参加技能比赛或者到企业兼职,不具备较强的科研能力。高职院校的师资培训主要面向专任教师,一些学校缺乏针对性、系统化的青年行政教辅人员培训计划,专业化培训相对较少,缺乏先进的管理理念,业务能力提升较慢。

(五)考评机制制约

由于各岗位职责差异较大,在对行政教辅人员的绩效考核过程中,其工作效果难以量化,考核形式过于单一,考核结果无法体现差异性。行政教辅人员的绩效工资主要与工作年限、岗位级别和绩效考核结果相关,青年人资历尚浅,一些青年行政教辅人员虽然承担了大量的工作,但由于工资水平不太高,容易安于现状,得过且过。

五、青年行政教辅人员职业倦怠的激励机制

(一)加强人文关怀,进行心理疏导

每个人都有归属需要和尊重需要,青年人也希望得到院校的关心和认可。高校应在学校管理中加强人文关怀,关心青年行政教辅人员的生活,帮助他们解决实际困难,让青年人能安心工作,提升归属感和幸福感。高校可以通过学校工会,组织开展户外拓展、联谊会、运动会、美食品鉴等活动,丰富青年人的业余生活,提高生活品质。关注青年行政教辅人员的心理状态,通过举办相关的心

理培训和讲座,帮助他们学会自我减压,提高自身心理素质,缓解倦怠情绪,还可以帮助他们到专业的机构进行心理咨询,及时解决心理问题,要适时疏导,让他们回归良好的工作状态^[5]。

(二)注重文化建设,营造良好氛围

和谐温馨的工作氛围,对消除和缓解职业倦怠具有积极作用。高校要加强行政管理团队的文化建设,努力营造和谐融洽、平等互助、团结共进的行政文化环境,针对青年人的特点和需要开展团队活动,帮助青年行政教辅人员在活动过程中实现自我价值,获得成就感。积极调动青年行政教辅人员的工作热情,充分发挥其主观能动性,鼓励他们勇敢地表达自己的想法和观点,把自身发展和学校发展建设紧密结合起来,为学校发展献计献策。

(三)完善考评制度,提高薪资待遇

针对行政教辅人员绩效难以量化的情况,高校应在充分调研的基础上,完善现有的绩效考核方案,除了加强对德、能、勤、绩、廉几方面的考核外,可以根据具体岗位职责和服务对象,有针对性地细化考核标准,尽可能体现岗位差异性评价,要有可操作性。高校可采取定性和定量、自评和互评相结合的方式,通过领导、同事以及学生对他们的评价,了解青年行政教辅人员平时的总体表现,最后再根据结果进行奖励,做到能者多劳,多劳多得,达到激发青年行政教辅人员积极性的目的。在向教学一线倾斜的同时,高职院校也应该遵循兼顾公平的原则,尽可能缩小薪资差距,避免引起青年行政教辅人员的倦怠情绪。

(四)打通晋升通道,做好培训提升

学校要制定合理的职务晋升制度,积极帮助青年行政教辅人员制订晋升发展规划,可采取“轮岗制”,在充分发挥个人特长的基础上,定期进行岗位轮换,让他们到不同的行政岗位锻炼,增加新鲜感,达到调节情绪、缓解职业倦怠的目的,通过接触不同类型的岗位,实现自我成长。学校还可以从中提拔一些敢想敢做、责任心强、业绩

突出的青年,作为后备力量和培养对象。青年资历尚浅、经验不足,需要提高自身业务水平和服务质量。学校要做好青年行政教辅人员职业能力提升的培养工作,针对他们在管理水平、科研能力、教学能力、信息技术等方面的欠缺,组织其到校内外培训学习,积极引导他们做好个人职业规划。

(五)改变自身观念,学会自我提升

既然已经成为一名行政教辅人员,就应用平常心来看待工作和晋升评优,保持积极乐观的心态。青年人要树立正确的世界观、人生观和价值观,及时调整自己的期望,以负责任的态度投入到工作中。面对信息化时代和职业教育发展的新要求,青年行政教辅人员要充分了解自身的优势和劣势,树立终身学习的观念,制定出适合自己的职业生涯规划,通过阅读书籍、虚心取经、参加培训、提升学历等方式,自觉地学习新理论、新方法,不断提升理论水平和业务水平。在遇到繁重的工作和挑战性的工作时,要懂得劳逸结合,如果产生了消极情绪和职业倦怠,要主动学习一些情绪管理的方法,比如通过运动、听音乐、旅行等方式,合理释放和宣泄情绪,努力调整好自己的情绪状态,避免因倦怠情绪影响工作效果和人际交往。

六、结语

高职院校青年行政教辅人员是各高职院校教育教学工作顺利开展和行政工作正常运转的中坚力量,在工作过程中,因工作岗位的特殊性、缺乏精神支持、薪资待遇低、晋升发展困难等原因,容易出现职业倦怠,因此,应在精神层面、制度层面、物质层面和自身提升等方面,缓解和改善青年行政教辅人员的职业倦怠,进一步完善激励机制,促使其身心健康发展,并以饱满的状态投入到工作中。如此,不仅能提高工作效率和工作质量,使之实现自我价值,而且在加强行政部门团队建设,促进高职院校发展、提高办学质量等方面也起到了积极作用。

参考文献:

- [1] 经月美. 高职院校行政管理人员职业倦怠成因及对策研究[J]. 劳动保障世界,2019(36):41-42.
- [2] 徐长江. 高职院校行政管理人员职业倦怠的成因分析及消除对策[J]. 长江大学学报,2018(05):100-102.
- [3] 陈洁琼. 高职院校基层行政管理人员职业倦怠与激励机制的对策研究[J]. 太原城市职业技术学院学报,2018(11):58-60.
- [4] 陈爱平. 高职院校基层行政管理人员职业倦怠与缓解对策探析[J]. 山西青年,2019(20):169-171.
- [5] 丁宁群. 如何克服高职院校行政管理工作中的职业倦怠感[J]. 当代教育实践与教学研究,2019(06):81-82.
- [6] 周萍. 可持续发展观下高校教师职业倦怠问题研究[J]. 科技创新导报,2016(13):118-119.

(荐稿人:梁剑,广西医科大学马克思主义学院副教授)

(责任编辑:胡甜甜)