



独立学院行政管理人员职业倦怠问题研究*

丁海奎, 郭昭媛

(山西农业大学 信息学院, 山西 太谷 030800)

[摘要] 高校行政管理人员是职业倦怠高发人群之一, 这一现象在独立学院和民办高校中尤为突出。本研究以独立学院行政管理人员为对象, 采用问卷调查的方法, 对其职业倦怠现状进行了调研, 发现性别、年龄、工作年限、学历层级等因素均不同程度地导致职业倦怠的发生, 进而从个人、独立学院和社会三个层面分析了职业倦怠的成因, 并探寻缓解教师职业倦怠的对策。

[关键词] 独立学院; 行政管理人员; 职业倦怠

The Study of Job Burnout of Independent College Administrators

Ding Haikui, Guo Zhaoyuan

Abstract: Job burnout easily appears in college administrators, especially in administrators of independent colleges and private colleges. In this study, questionnaire survey and quantitative analysis were used to assess the current situation of job burnout in independent colleges administrators. Result showed that gender, age, working years and education level could affect the incidence of job burnout. Then, the causes of job burnout were analyzed from three aspects, including individual, independent colleges and society. At last, effective measures for job burnout were put forward.

Key words: Independent college; Administrators; Job burnout

随着高等教育的大众化发展, 公办高校招生数量已远超自身可承担的规模, 给教育财政增加了沉重的负担。为缓解财政压力, 解决广大人民群众对高等教育的需求, 独立学院应运而生, 并成为高等教育的重要组成部分。为了提升质量, 独立学院不断扩大办学规模, 引进高学历人才和离退休教授, 对行政管理人员也提出了更高的要求 and 标准。然而, 单调的事务性工作、狭小的晋升空间、较低的工资待遇及高强度的工作压力催生了

行政管理人员的职业倦怠。这一现象严重影响了行政管理人员的身心健康、工作态度、工作效率及独立学院的发展。

一、调查的基本情况

当下独立学院行政管理人员普遍存在职业倦怠现象, 不同性别、年龄、工作年限、学历层次和收入状况的人员所表现的职业倦怠程度不同。本研究通过问卷调查及访谈的形式, 面向国内 50 余所独立学院的行政管理人员发放问卷 500 份, 回收

[作者简介] 丁海奎(1982-), 男, 讲师, 硕士, 党委宣传部部长, 品牌营销与新闻中心主任。

* 基金项目: 2017 年度山西省高校哲学社会科学项目。

有效问卷 487 份,有效率为 97.4%。调查样本比例均衡,涉及面广,针对性强,且问卷有良好的信度和效度。

二、独立学院行政管理人员职业倦怠现状及分析

(一)性别对职业倦怠产生的影响

统计显示,男女职业倦怠状况略有差异,53.51%的女性有点职业倦怠状况,22.27%的女性处于职业倦怠严重状况,男性中 47.21%处于有点职业倦怠状况,17.48%的男性存在倦怠严重状况,说明女性职业倦怠状况明显比男性严重。女性因特殊的生理和心理因素,在面对高负荷的工作时,易产生疲劳、情绪低落的情况,甚至出现头晕、恶心、头痛等生理紧张或者高血压等生理失调症状。相对而言,男性经常参加各类文体活动,自我调节能力较强,出现职业倦怠相对较少。女性群体往往被烦琐的家庭事务缠绕,但同时还要

同男性在职场上竞争,必将产生巨大的压力,进而引发职业倦怠。

表 1 不同性别人员职业倦怠状况

性别	人数	没有职业倦怠(%)	有点职业倦怠状况(%)	职业倦怠情况严重(%)
男	231	35.31	47.21	17.48
女	256	24.22	53.51	22.27
合计	487	29.57	50.51	19.92

(二)年龄对职业倦怠产生的影响

调查结果表明,25 周岁以下的群体出现职业倦怠的比例为 16.74%,26~35 周岁的群体出现职业倦怠的比例为 44.20%,36~40 周岁的群体出现职业倦怠的比例为 25.89%,41 周岁以上群体出现职业倦怠的比例仅为 13.17%(见图 1)。由此可见,青壮年时期出现职业倦怠的现象更加突出,而随着年龄的不断增长,职业倦怠现象有所缓解。

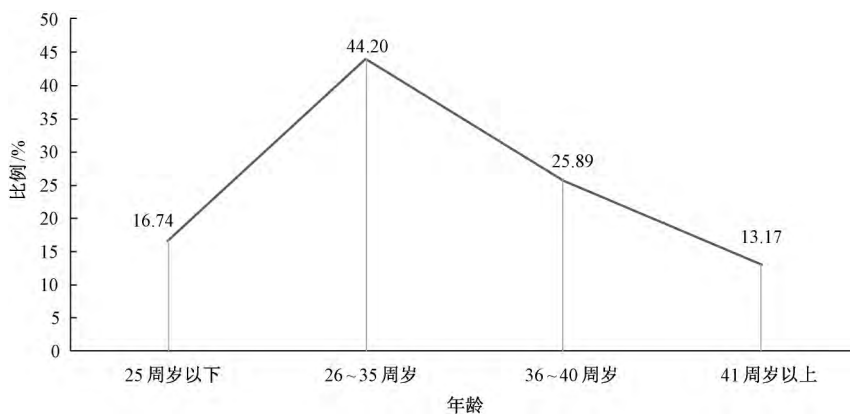


图 1 不同年龄群体的职业倦怠状况

26~35 周岁属于青壮年时期,此时行政管理人员刚刚步入工作岗位,处于工作上升期,需要将大量的时间和精力投入工作。与此同时,他们面临结婚生子、买房购车等沉重的负担,易产生职业倦怠。而 35 周岁以上的人员家庭负担小,工作经验丰富,效率较高,职业倦怠感要低于低龄人群。

(三)工作年限对职业倦怠产生的影响

工作年限对职业倦怠产生的影响见图 2。其中,工作 1~3 年的占比 20.76%,工作 4~6 年的占比 45.98%,工作 7~9 年的占比 18.97%,工作 10 年以上的占比 14.29%。可见,工作年限不同

也会使职业倦怠感存在差异,工作 4~6 年成为独立学院行政管理人员出现职业倦怠的高峰期。工作 6 年以后,一些简单的事务性工作将会交给年轻人做,职业倦怠感会有所降低。而工作 4~6 年的人员面临职级、职称的晋升和家庭负担的加剧,其职业倦怠达到一个顶峰。

(四)学历层次对职业倦怠产生的影响

高学历的行政管理人员出现职业倦怠的比例较大。问卷统计显示,专科学历(82 份)的占比 18.30%,本科学历(136 份)的占比 30.36%,硕士研究生学历(230 份)的占比 51.34%。独立学院

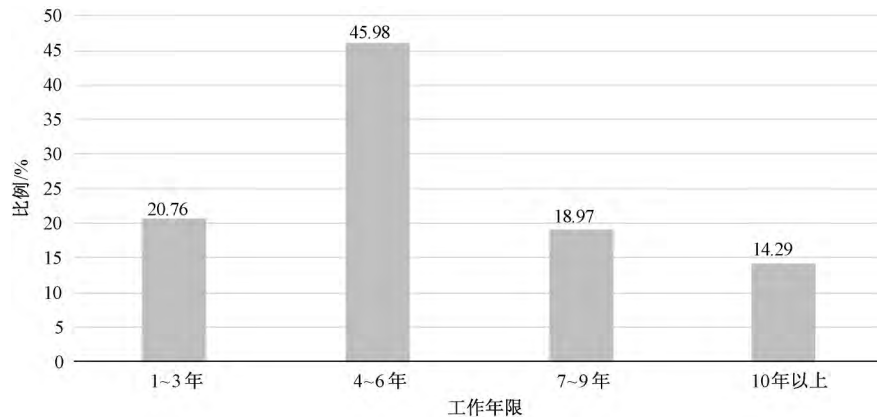


图2 不同工作年限群体的职业倦怠状况

为了降低成本,会聘用一些优秀的专科生来校工作,他们具有年龄优势,同时有积极工作的动力,出现职业倦怠的比例相对较低。而硕士研究生人员出现职业倦怠现象的比例占到了一半以上,高年龄、高期望值和高压力或为主要影响因素。

三、独立学院行政管理人员职业倦怠的原因分析

独立学院行政管理人员产生职业倦怠的原因是多方面的,本文通过调查、访谈等方式,拟从个人、学校和社会三个方面进行分析。

(一)独立学院行政管理人员自身因素

独立学院行政管理人员自身的诸多因素会促使其产生职业倦怠,如自我需求不能很好地得到满足,职业认同感不断下降;职称评聘和职位晋升等方面的竞争造成与同事、领导之间的人际关系不和谐;工作角色转化不到位,不仅要扮演管理人员的角色,还要扮演服务人员的角色及下属职工的角色等。当难以满足各个角色的期望时,就会产生角色冲突,导致自己身心疲惫,工作目标定位不准,工作效率低下,忠诚度和满意度逐渐降低,自我认同感和自我价值实现等方面的不够,从而产生职业倦怠。

(二)独立学院管理组织因素

独立学院是由公办大学与企业等社会组织联合创办的,采取董事会领导下的院长负责制。在这种新机制、新模式下,独立学院行政管理人员同企业职工一样,没有旱涝保收的铁饭碗。激烈的竞争上岗、量化的绩效考核、定期或不定期的师生

评价等举措使得行政管理人员压力巨大,思想波动较大。过重的工作负荷导致行政管理人员心理和身体上的过度疲劳。长期从事行政管理工作,写材料、协调人际关系,对人、财、物的管理或进行调查研究,工作时间远远超过八小时。同时,师生对服务质量的要求不断提升,对行政管理人员的要求也越来越高,且更加看重管理人员的综合素质和管理水平,同时行政管理人员还需要适应领导对学院发展的要求^[1]。当行政管理人员对工作的高要求、服务的优质化、发展的适应性等变化感到压力时,便会产生职业倦怠。

(三)当今社会的影响因素

独立学院不民不公的尴尬身份导致其很难享受到国家的政策红利,社会对独立学院的态度决定了独立学院对教职员工的态度的,独立学院行政管理人员不能享受与公办院校和民办院校行政管理人员同等的待遇。尤其是市场经济的不断发展导致多元价值文化并存的局面,低工资待遇与高社会期望值之间的矛盾日益明显,行政管理人员的认知结构与工作能力结构发生负向的发展,这成为引起职业倦怠的一项重要因素。

四、缓解独立学院行政管理人员职业倦怠的有效措施

(一)个人科学谋划职业成长,积极投身高等教育事业

1. 构建良好人际关系,促进健康心态成长

行政管理人员在生活中要尝试多与他人进行交流。沟通是缓解人的各种心理问题的一种方

式。通过合理的沟通,行政管理人员可以与同事建立良好的人际关系,构建良好的工作氛围。独立学院行政管理人员应该改变消极的态度,保持良好的心态,以轻松的心情积极工作。同时,行政管理人员要主动学习心理健康知识,不断进行自我调适,创建友好和谐、互助友爱的人际关系,增强自身的亲和力、领导力和管理能力。

2. 培养兴趣爱好,合理缓解工作压力

当行政管理人员在工作中出现不好的情绪时,要学会合理发泄,如向家人、朋友倾诉,听听音乐、唱唱歌、读读书、下下棋、跑跑步、爬爬山等,通过一些娱乐活动,采取正确的方法将负面情绪宣泄出来,以新的面貌投入工作。

3. 不断增加知识储备,加强教育服务意识

独立学院行政管理人员在工作之余,应合理利用时间,加强学习,增加知识储备;明确自己的岗位属性与职责,正确认识自己的工作内容,不断更新观念,学习先进的理念,增强服务意识,提高工作效率。

4. 科学制定职业规划,正确、全面评价自己

独立学院行政管理人员在制定职业生涯规划的过程中,首先应全面、科学、合理地认识自己的工作方向及内容、工作属性与工作环境等,客观地分析这是否为自己期待的工作;其次要用长远的眼光看待工作方向,客观地评价自己,实事求是,根据自己的能力规划未来,更好地服务高等教育事业^[2]。

(二) 校方实行“四个坚持”,促进学院健康发展

1. 坚持以人为本,加强心理健康教育

心理健康教育是指运用心理教育的方法和手段,利用教学指导、感染熏陶、活动体验等形式,以开发优质潜能、丰富完美人格、增进主体心理健康为目标的综合素质教育活动。心理健康教育的目标就是全面提升个人的综合心理素质,不断完善受教育主体的人格结构,确保受教育者身心系统的运行实现和谐统一,从而达到个人的最佳状态。在独立学院行政管理过程中,行政管理人员要以健康的心灵服务教师的教学和科研,服务人才培

养全过程,以优质的服务和饱满的热情影响全校师生。因此,独立学院要把行政管理人员的心理健康教育纳入师德师风教育,为行政管理人员开设心理辅导课程,定期举办心理卫生知识讲座,提高行政管理人员的抗压能力,解答行政管理人员的心理困惑,缓解行政管理人员的心理压力。学校的心理咨询室不应该只服务学生,而应该面向全校开放,为每一位教职工建立心理档案。对于存在严重心理问题的行政管理人员,学校要做到及时发现,尽早治疗,帮助其以健康的心态投入工作^[3]。

2. 坚持需求导向,全面提高工作效率

马斯洛需要层次理论指出,人的需要可以分为生理需要、安全需要、归属与爱的需要、尊重需要和自我实现需要。这种由低到高的需求层次是有逻辑性和必然性的,每一层次都是上一层次的基础。通常情况下,当低层次需要得到满足的时候,高层次的需要就会相应地产生^[4]。独立学院行政管理人员作为一个特殊的服务育人群体,有着多样且复杂的需要,大部分行政管理人员追求的是老师的身份和受尊重的精神需要。这一群体并非将工资待遇作为主要需要,而是享受伟大的教育事业本身带来的成功与乐趣。独立学院应加强人性化管理,了解不同学历、不同层次、不同岗位行政管理人员的需求层次与不同时期的需要,并在合理范围内尽量满足。独立学院要实施高薪留人战略,为一流的行政管理人员提供诱人的薪资,给他们创造安心工作的条件,提供成才、成功的机会,满足其自我实现的需求和愿望,激发其工作热情和主人翁精神。

3. 坚持人文关怀,打造良好生活空间

独立学院作为新建本科院校,建校时间短,文化底蕴不够深厚,缺乏人文关怀,导致行政管理人员情感关怀和组织价值认同感不高。独立学院要求行政管理人员有高度的责任心,按照学校的要求和领导的意愿,有条不紊地完成各项日常工作,就要为其创造良好的学习、生活、工作环境,开阔他们的视野,改变固化的思维模式,给予其更多的自主权和事业发展空间,做到培养人、发展

人、尊重人、关爱人。学校可以通过开展趣味运动会、晚会、郊游等丰富多彩的文体活动来增强人文关怀,缓解行政管理人员的工作压力,激发其工作的主动性和积极性,使其在和谐的工作氛围中创造性地开展工作。

4. 坚持依法治校,建立并完善管理制度

独立学院应完善、优化学院内部的管理模式与体系,增强管理的灵活性与高效性。独立学院应建立完善的管理制度^[5],坚持依法治校,减少职业倦怠的发生。学院要与时俱进,不断更新思想,积极遵循国家对独立学院的政策要求,从对行政管理人员的考核激励、社会保障及具体管理办法等方面不断完善制度,按照国家的要求,进一步降低行政管理人员出现职业倦怠的比例,不断提升学院的发展水平^[6]。

(三)高度关注独立学院发展,办人民满意的教育

独立学院的发展需要国家的宏观指导,科学、规范的顶层设计有助于推动独立学院的发展。要确保党的教育方针得到贯彻落实,独立学院行政管理人员是主力军,需要受到社会的高度关注。从社会层面和当前高等教育、独立学院发展的大环境来看,主要举措是尽快转变高等教育发展不平衡和不公平的现状,改变社会各界对独立学院的错误认识,尽量减少认识上的不足与偏见。政府部门对独立学院要一视同仁,将其作为一所独立存在的大学来看,明确独立学院在高等教育中的定位,通过制定并完善相关政策法规,提高独立学院教师和行政管理人员的社会地位,推进独立学院行政管理人员职业化、专业化、学术化的发展进程^[7]。国家要像对待公办高校行政管理人员一样,维护独立学院行政管理人员的合法权益,构建一个信任和支持独立学院行政管理人员的社会环境,增强社会对其工作的认同感和尊敬感,公平、合理地对待独立学院教职工。国家要不断深化独立学院教育教学改革,形成有利于独立学院行政管理人员晋升发展的用人机制,在社会保障、学历提升、职称评聘等方面为独立学院行政管理人员提供与公办高校和民办高校行政管理人员同等的

机会,使他们有归属感和安全感,着力营造一个和谐、公平、有利于独立学院健康持续发展的社会氛围。

五、结论

随着科技的不断进步和教育思想的不断更新,教育事业的重要性上升到了一个新的高度。培养高能力工作者,不停地进行科研探讨,是当下独立学院成长的根本。独立学院也属于公益性事业单位,培养了大量人才,其中行政管理人员是维系学院成长的基石。独立学院行政管理人员产生职业倦怠将会对工作、师生、学院产生消极的影响。本文根据调查问卷结果,分析了职业倦怠的现状,通过访谈、调查等方式从员工、学院及社会三个方面分析了职业倦怠产生的具体原因,并给出了一些对策。本次研究发现,职业倦怠产生的原因多样,影响重大。独立学院虽采取企业管理方式,但教育毕竟不是做企业,笔者在此希望能引起学院和社会的重视。改善职业倦怠现象是一个循序渐进的进程,不可盲目、急躁。在此,笔者衷心地希望独立学院及其工作人员有一个更好的明天!

(文字编辑:李丽妍)

参考文献:

- [1] 郭俊. 高校管理人员“职业倦怠”与价值重构——基于8所本科高校的实证研究[J]. 高教探索, 2014(3): 15-19.
- [2] 周玲, 胡膺, 龚玉. 职业期待与理想追求——基于E大学新教师入职培训的系列调查研究报告[J]. 化工高等教育, 2016, 33(2): 7-10, 69.
- [3] 姜建明, 王静. 优化高校行政管理干部心理结构的设想[J]. 苏州大学学报, 1993(2): 112-115.
- [4] Doris Schroeder. Work Incentives and Welfare Provision[M]. Taylor and Francis, 2017.
- [5] 周菁. 独立学院专职专任教师职业倦怠实证研究[D]. 武汉: 武汉理工大学, 2009.
- [6] 潘艺林, 蒋冬梅. 大学成文规则的保障性内涵探析[J]. 江苏高教, 2016(2): 21-25.
- [7] 兰仙平. 独立学院专职行政人员职业倦怠问题与对策[J]. 湖北科技学院学报, 2014, 34(11): 132-133.