

应对方式、社会支持对高校学生 管理人员职业倦怠的影响

高鹏程¹, 马翠², 李雪¹, 高晓燕¹, 王娟¹, 刘继文¹

1. 新疆医科大学公共卫生学院, 新疆 乌鲁木齐 830017; 2. 新疆医科大学团委, 新疆 乌鲁木齐 830017

摘要: **目的** 调查研究乌鲁木齐市高校学生管理人员的职业倦怠现状及影响因素, 分析其与应对方式、社会支持的关系, 为强化育人阵地提供理论支持。 **方法** 采用整群抽样的方法, 抽取乌鲁木齐高校学生管理人员 547 人, 运用职业倦怠量表、简易应对方式量表、社会支持量表调查其心理状况、应对策略及社会支持情况。 **结果** 高校学生管理人员职业倦怠检出率 80.44%, 积极应对得分 (23.40 ± 7.61) 分, 社会支持得分 (33.20 ± 14.77) 分, 年龄、工龄、学历、岗位、职务、职称、平均下班时间、每月休整日、社会支持水平、应对倾向在职业倦怠 3 个维度以及总分上总体差异有统计学意义 ($P < 0.05$); 主观支持、积极维度、支持利用度、客观支持、社会支持得分均与职业倦怠 3 个维度及总分呈负相关 ($r = -0.946 \sim -0.612$, 均 $P < 0.001$), 消极维度与职业倦怠 3 个维度及总分呈正相关 ($r = 0.701 \sim 0.742$, 均 $P < 0.001$); 逐步线性回归显示工龄、学历、应对倾向、平均下班时间、岗位、职务、每月休整日、职称、社会支持水平是职业倦怠的主要影响因素 ($P < 0.05$)。 **结论** 高校学生管理人员的职业倦怠虽普遍存在, 但其所处的社会支持情况及应对策略比较良好, 应继续加大政策支持及组织关怀, 优化考核内容, 促进健康心态, 进而保障高校育人质量及健康可持续发展。

关键词: 学生管理人员; 职业倦怠; 应对方式; 社会支持; 影响因素

中图分类号: R197.32 文献标识码: A 文章编号: 1006-3110(2022)08-0924-05 DOI: 10.3969/j.issn.1006-3110.2022.08.007

Influence of coping style and social support on job burnout of university student managers

GAO Peng-cheng¹, MA Cui², LI Xue¹, GAO Xiao-yan¹, WANG Juan¹, LIU Ji-wen¹

1. School of Public Health, Xinjiang Medical University, Urumqi, Xinjiang 830017, China;

2. Youth League Committee, Xinjiang Medical University, Urumqi, Xinjiang 830017, China

Corresponding author: LIU Ji-wen, E-mail: liujiwendr@163.com

Abstract: **Objective** To investigate and study the current status of job burnout and its influencing factors among university student management staff in Urumqi, to analyze its relationship with coping style and social support, and to provide theoretical support for strengthening the education position. **Methods** A cluster sampling method was used to select 547 university student managers in Urumqi, and their psychological status, coping strategies, and social support were investigated by the Job Burnout Scale, Simplified Coping Style Questionnaire, and Social Support Scale. **Results** The detection rate of job burnout among university student administrators was 80.44%, the active response score was (23.40 ± 7.61), and the social support score was (33.20 ± 14.77). Age, length of service, education background, post, position, professional title, average off-duty time, monthly rest days, social support level, and coping tendency were statistically significant in the three dimensions of job burnout and the total score (all $P < 0.05$). The scores of subjective support, positive dimensions, support utilization, objective support and social support were all negatively correlated with the three dimensions of job burnout and the total score ($r = -0.946 \sim -0.612$, all $P < 0.001$). The negative dimension was positively correlated with the three dimensions of job burnout and the total score ($r = 0.701 \sim 0.728$, all $P < 0.001$). Stepwise linear regression showed that length of service, education background, coping tendency, average off-duty time, post, position, monthly rest days, professional title and social support level were the main factors influencing job burnout (all $P < 0.05$). **Conclusion** Although job burnout in the university student administrators is widespread, their social support and coping strategies are relatively good. It is necessary to continuously increase policy support and organizational care, optimize assessment content and promote a healthy attitude so as to ensure the quality of education and healthy and sustainable development in universities.

Keywords: student management staff; job burnout; coping style; social support; influencing factor

基金项目: 国家自然科学基金项目 (81760581)

作者简介: 高鹏程 (1994-), 男, 乌鲁木齐人, 在读硕士, 研究方向: 职业紧张与健康心理。

通信作者: 刘继文, E-mail: liujiwendr@163.com。

长期以来,大学生在各种信息的充斥下,其个性及人生追求愈发多元化,常因价值观、外界压力等问题出现极端想法,产生一些心理问题。在这一过程中,辅导员专职从事学生思想教育和行为管理工作,因承受很大的工作压力伴随产生不同程度、不同类型的心理问题^[1],职业卫生领域大量的研究印证,当前教师的心理健康状况不容乐观^[2]。为此,高校辅导员职业倦怠的普遍发生,将会对学生思政教育工作及日常事务失去激情,造成高校育人基础线松动^[3-4]。随着高校对辅导员群体的关注度及重视度上升,其配置基本达到相关文件要求的辅导员与学生的比例是 1:200,但需求量依旧很大,部分学生思政、日常管理工作转由教学老师(兼班主任)承接,故由专职辅导员、教学老师(兼班主任)构成的学生管理队伍(简称学管人员)是大学生思想政治教育的骨干力量,是大学学生的挚友,亦是人生引路人。目前针对高校学管人员这一群体职业倦怠的研究较少,本研究拟通过调查分析学管人员职业倦怠的现状及影响因素,为职业倦怠的预防和干预提供理论依据,旨在提高学管人员的心理健康状况和育人质量,促进高校健康可持续发展。

1 资料与方法

1.1 研究对象 2021 年 3—7 月采用整群随机抽样的方法,选取乌鲁木齐市五大高校的学管人员作为本次调查的研究对象。纳入标准:工龄(学生管理工作)≥1 年,无心理疾病史,无长期缺勤史。排除标准:已经离开学生管理队伍的人员,不愿意配合调查的人员以及有心理疾病史的人员。根据现况研究样本量计算

公式 $n = \frac{pq}{(\frac{d}{z_a})^2}$ (注: p : 预期现患率, $q = 1 - p$), 以及文献

查阅结果显示,高校教师职业倦怠的发生率为 52.94%^[5], 计算得 $n = 342$ 人。本次调查,预计调查对象 600 人,最终有效问卷回收 547 份,回收率 91.17%,满足样本量需求。

1.2 调查工具

1.2.1 基本情况调查表 该部分由课题组设计,为一般人口学特征,包括年龄、工龄、民族、岗位、学历、职务、职称、平均下班时间、每月休整日等基本信息。

1.2.2 职业倦怠量表 采用李超平版^[6]职业倦怠问卷,调查职业倦怠情况。问卷共 15 个条目,包括情绪衰竭(临界值 25)、人格解体(临界值 11)和个人成就感降低(临界值 16)三个维度,问卷条目采用 7 级评分法。情绪衰竭、人格解体、成就感降低维度得分越高,

即职业倦怠总分越高,倦怠程度越高。在此基础上将职业倦怠分为 4 个等级,零倦怠(3 个维度均低于临界值),轻度倦怠(仅 1 个维度达到临界值),中度倦怠(任意 2 个维度得分达到临界值),重度倦怠(3 个维度得分均达到临界值)。本研究中各维度的 Cronbach's α 系数依次为 0.90、0.76、0.80。

1.2.3 简易应对方式量表 采用解亚宁^[7]编制的简易应对方式问卷,问卷分为 2 个维度,积极应对维度和消极应对维度,个人总体应对倾向 = 积极应对标准分(Z 转换) - 消极应对标准分(Z 转换)。应对倾向 > 0,显示被测者在应激状态时主要采用积极应对倾向,反之,则采用消极应对倾向。量表的 Cronbach's α 系数 0.90。

1.2.4 社会支持量表 采用《社会支持评定量表》^[8]调查社会支持情况。该量表共 10 题,可将其分为客观支持、主观支持和对支持的利用度 3 个维度,社会总分越高,代表得到各层面的支持越多;≤20: 判定为较低社会支持,21~40 分: 判定为一般社会支持,≥41 分: 判定为较高社会支持。总量表 Cronbach's α 系数为 0.90。

1.3 质量控制 研究经过调查单位的同意,调查前对调查员进行专业知识培训及调查技巧以保证调查内容的真实性,调查现场对被调查者说明本次调查的内容、目的和意义后,现场进行问卷填写、回收,对于有问题的问卷及时复核。有效问卷信息全部双录入 EpiData 3.1 数据库。

1.4 统计学分析 使用 SPSS 26.0 统计软件包进行数据的处理分析。定量资料当其满足正态性和方差齐性时,采用 $(\bar{x} \pm s)$ 进行统计描述,两独立样本均数的比较选用 t 检验,多组均数的比较采用方差分析,若组间有统计学差异,进一步采用 LSD 进行两两比较;数据分布不满足正态性和方差齐性时,组间比较采用秩和检验。采用皮尔逊相关,分析职业倦怠总分及 3 个维度与社会支持、应对方式的相关性。采用多元逐步回归分析学管人员职业倦怠的影响因素。检验水准 $\alpha = 0.05$, $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 学管人员不同人口学特征职业倦怠检出情况 研究结果显示,有职业倦怠的人数 440 人,职业倦怠检出率 80.44%。不同学校、民族的倦怠检出率差异无统计学意义($P > 0.05$);不同年龄、工龄、学历、职称、岗位、职务、平均下班时间、每月休整日的倦怠检出率总体差异均有统计学意义($P < 0.05$)。通过趋势 χ^2 分析

得出,随着年龄的增加,倦怠发生率下降($\chi^2=13.071$, $P=0.001$);随着职称的上升,倦怠发生率下降($\chi^2=10.733$, $P=0.005$);随着平均下班时间延迟,倦怠发生率上升($\chi^2=6.992$, $P=0.030$);随着每月周末加班次数的减少,倦怠发生率下降($\chi^2=8.803$, $P=0.012$),见表 1。

表 1 不同人口学特征职业倦怠阳性检出率($n=547$)				
项目	调查人数	职业倦怠人数(比例%)	χ^2 值	P 值
学校			1.332	0.856
C 大学	107	86(80.37)		
D 大学	109	85(77.98)		
N 大学	110	87(79.09)		
S 大学	99	80(80.80)		
Y 大学	122	102(83.61)		
年龄(岁)			13.071	0.001
≤30	261	221(84.67)		
31~40	209	167(79.90)		
≥41	77	52(67.53)		
工龄(年)			12.074	0.002
≤5	302	251(83.11)		
6~10	120	101(84.17)		
≥11	125	88(70.40)		
学历			17.508	<0.001
本科及以下	176	144(81.82)		
硕士	285	240(84.21)		
博士	86	56(65.12)		
民族			0.210	0.647
汉族	363	294(80.99)		
少数民族	184	146(79.35)		
岗位			6.039	0.014
专职辅导员	265	224(84.53)		
教师兼班主任	282	216(76.60)		
职务			6.559	0.010
科员	434	360(82.95)		
科级干部及以上	113	80(70.80)		
职称			10.733	0.005
初级	304	254(83.55)		
中级	180	144(80.00)		
高级	63	42(66.67)		
平均下班时间			6.992	0.030
20 点之前	93	66(70.97)		
20 点~22 点	306	249(81.37)		
22 点以后	148	125(84.46)		
每月休整日(d)			8.803	0.012
1~2	232	195(84.05)		
3~6	258	207(80.23)		
7~8	57	38(66.67)		

2.2 学管人员不同人口学特征的职业倦怠差异 结果显示年龄、工龄、学历、岗位、职务、职称、平均下班时间及每月休整日在职业倦怠 3 个维度以及总分上,总体差异均有统计学意义($P<0.05$)。对不同人口学特征的职业倦怠总分进行组间比较发现,年龄≤30 岁的倦怠得分高于其他年龄组(均 $P<0.05$);工龄 6~10 年的倦怠得分高于其他工龄组(均 $P<0.05$);硕士学历的倦怠得分高于其他学历组(均 $P<0.05$);专职辅导员的倦怠得分高于班主任($P<0.05$);科员的倦怠得分高于科级干部以上($P<0.05$);高级职称的倦怠得分低于其他职称(均 $P<0.05$);22 点以后下班的倦怠得分

高于 20 点前下班($P<0.05$);每月只休息 1~2 d 比正常休 7~8 d 的倦怠得分高($P<0.05$),见表 2。

表 2 不同人口学特征在学生管理人员职业倦怠的情况($\bar{x}\pm s$)					
项目	人数	情绪衰竭	人格解体	成就感降低	倦怠总分
年龄(岁)					
≤30	261	19.25±5.15	19.10±4.98	19.38±4.82	57.67±14.51
31~40	209	16.25±6.92	15.73±6.54	17.15±6.20	49.10±18.85 ^a
≥41	77	7.30±4.38	7.23±4.45	7.56±4.27	22.09±12.99 ^{ab}
F 值		126.264	136.254	147.055	144.752
P 值		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
工龄(年)					
≤5	302	17.8±5.60	17.52±5.40	18.55±4.69	53.88±14.96
6~10	120	21.58±5.44	21.14±5.14	21.58±5.02	64.08±14.91 ^c
≥11	125	8.15±3.56	8.02±3.52	8.27±3.33	24.43±10.30 ^{cd}
F 值		230.578	239.213	315.380	279.395
P 值		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
学历					
本科及以下	176	15.88±6.24	15.53±5.85	15.75±6.08	47.10±17.84
硕士	285	19.04±6.35	18.76±6.21	18.88±6.20	56.57±18.41 ^e
博士	86	8.90±4.47	8.72±4.31	12.48±6.27	30.27±14.45 ^{ef}
F 值		93.624	99.140	39.747	75.438
P 值		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
民族					
汉族	363	16.67±7.26	16.38±7.09	16.98±6.81	49.97±20.69
少数民族	184	15.95±6.48	15.68±6.19	16.64±6.17	48.24±18.32
t 值		1.137	1.186	0.564	0.958
P 值		0.256	0.236	0.573	0.338
岗位					
专职辅导员	265	19.46±6.23	19.13±6.05	19.36±6.16	57.83±18.16
教师兼班主任	282	13.57±6.50	13.33±6.26	14.52±6.12	41.45±18.19
t 值		10.796	11.003	9.222	10.538
P 值		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
职务					
科员	434	17.88±6.35	17.55±6.14	18.34±5.77	53.73±17.67
科级干部及以上	113	10.82±6.62	10.75±6.55	11.19±6.51	32.71±19.36
t 值		10.435	10.330	11.429	11.040
P 值		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
职称					
初级	304	19.42±5.31	19.07±5.08	19.75±4.94	58.21±14.64
中级	180	14.70±6.61	14.47±6.48	15.18±6.08	44.29±18.65 ^g
高级	63	6.87±4.84	6.78±4.58	7.73±4.86	21.37±13.79 ^{gh}
F 值		137.711	141.193	146.124	152.272
P 值		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
平均下班时间					
20 点之前	93	14.22±6.12	13.72±5.69	14.20±5.37	42.03±16.78
20 点~22 点	306	15.31±6.47	15.03±6.13	15.62±5.99	45.94±18.11
22 点以后	148	20.12±7.26	19.96±7.27	21.11±6.59	61.12±20.49 ^j
F 值		32.439	37.728	51.738	42.078
P 值		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
每月休整日(d)					
1~2	232	17.84±7.12	17.49±7.01	18.47±6.58	53.74±20.03
3~6	258	16.40±6.62	16.13±6.32	16.67±6.15	49.18±18.70
7~8	57	10.74±5.27	10.72±5.28	11.21±5.35	32.60±15.69 ^k
F 值		25.648	24.630	30.989	28.369
P 值		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

注:与年龄≤30 组比较,^a为 $P<0.05$;与年龄 31~40 岁组比较,^b为 $P<0.05$;与工龄≤5 年组比较,^c为 $P<0.05$;与工龄 6~10 年组比较,^d为 $P<0.05$;与本科及以下组比较,^e为 $P<0.05$;与硕士组比较,^f为 $P<0.05$;与初级职称相比,^g为 $P<0.05$;与中级职称相比,^h为 $P<0.05$;与 20 点前下班组比较,^j为 $P<0.05$;与每月仅休 1~2 d 比较,^k为 $P<0.05$ 。

2.3 不同应对方式、社会支持水平下学管人员职业倦怠的情况 结果显示,学管人员积极维度得分为(23.40±7.61)分,社会支持总分为(32.69±14.89)分。消极倾向的倦怠得分(66.1±13.24)分比积极倾向的

倦怠得分(38.06±15.15)分要高,差异有统计学意义($P<0.05$)。较低社会支持下的职业倦怠得分(62.86±19.15)分高于一般社会支持的倦怠得分(51.34±14.67)分,一般社会支持的职业倦怠得分高于较高社会支持的倦怠得分(35.57±17.87)分,差异均有统计学意义($P<0.05$),见表3。

表3 应对方式、社会支持水平在学生管理人员职业倦怠的情况($\bar{x}\pm s$)

项目	人数	情绪耗竭	人格解体	成就感降低	倦怠总分
应对倾向					
积极倾向	326	12.48±5.27	12.35±5.18	13.19±5.08	38.06±15.15
消极倾向	221	22.24±4.88	21.74±4.74	22.28±4.52	66.10±13.24
<i>t</i> 值		-21.903	-21.892	-21.938	-22.920
<i>P</i> 值		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
社会支持水平					
较低社会支持	144	21.08±6.63	20.81±6.57	21.17±6.31	62.86±19.15
一般社会支持	230	17.02±5.43	16.80±5.05	17.46±4.90	51.34±14.68 ^a
较高社会支持	173	11.76±6.30	11.39±5.97	12.49±6.15	35.57±17.87 ^b
<i>F</i> 值		95.543	107.143	93.209	104.211
<i>P</i> 值		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

注:与较低社会支持组比较,a为 $P<0.05$;与一般社会支持组比较,b为 $P<0.05$ 。

2.4 应对方式、社会支持水平与职业倦怠的相关分析
研究结果显示,积极维度、主观支持、客观支持、支持利用度、社会支持得分均与职业倦怠3个维度及总分呈负相关(均 $P<0.05$),消极维度与职业倦怠3个维度及总分呈正相关(均 $P<0.05$),见表4。

表4 应对方式、社会支持和职业倦怠的相关性分析

维度	情绪耗竭	人格解体	成就感降低	职业倦怠得分
积极维度	-0.923 ^a	-0.920 ^a	-0.929 ^a	-0.946 ^a
消极维度	0.701 ^a	0.705 ^a	0.742 ^a	0.728 ^a
主观支持	-0.652 ^a	-0.658 ^a	-0.628 ^a	-0.663 ^a
客观支持	-0.649 ^a	-0.660 ^a	-0.626 ^a	-0.662 ^a
支持利用度	-0.630 ^a	-0.639 ^a	-0.612 ^a	-0.644 ^a
社会支持得分	-0.655 ^a	-0.665 ^a	-0.633 ^a	-0.668 ^a

注:a为 $P<0.001$ 。

2.5 高校学管人员职业倦怠的影响因素分析
结果显示,工龄、学历、应对倾向、平均下班时间、岗位、职务、每月休整日、职称、社会支持水平是职业倦怠的影响因素,方程的回归系数均达到了显著水平($P<0.05$),决定系数 $R^2=0.914$,表明所建立的线性回归方程拟合效果较好,具有较高的可靠性和良好的线性度,见表5。

表5 学生管理人员职业倦怠影响因素逐步线性回归分析

自变量	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i> 值	<i>P</i> 值	95% <i>CI</i>
(常量)	50.178	2.322		21.609	<0.001	45.616~54.739
年龄组	0.067	0.619	0.002	0.108	0.914	-1.148~-1.282
工龄6~10年	9.960	0.804	0.207	12.382	<0.001	8.380~11.540
工龄≥11年	-12.739	1.088	-0.269	-11.711	<0.001	-14.875~-10.602
学历硕士	12.298	0.625	0.309	19.689	<0.001	11.071~13.525

续表5

自变量	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i> 值	<i>P</i> 值	95% <i>CI</i>
学历博士	-2.136	0.980	-0.039	-2.179	0.030	-4.062~-0.210
应对倾向	9.497	0.733	0.234	12.957	<0.001	8.057~10.937
平均下班时间	6.989	0.437	0.230	16.003	<0.001	6.131~7.846
岗位	-7.724	0.634	-0.194	-12.185	<0.001	-8.969~-6.478
职务	-6.724	0.792	-0.137	-8.495	<0.001	-8.279~-5.169
每月休整日	-2.881	0.428	-0.094	-6.739	<0.001	-3.721~-2.041
职称	-3.827	0.573	-0.133	-6.683	<0.001	-4.952~-2.702
社会支持水平	-1.771	0.388	-0.068	-4.562	<0.001	-2.534~-1.009

注: $R^2=0.914$ 。

3 讨论

高校学管人员这一特殊群体的心理健康问题关乎大学生的心理健康水平,因此研究高校学管人员职业倦怠现状及影响因素具有重要意义。本研究结果显示,学管人员的职业倦怠检出率达到80.44%,积极维度得分(23.40±7.61)分,社会支持总分(33.20±14.77)分。学管人员的倦怠水平高于高校教师(倦怠率68.10%)^[9],提示学管人员易产生职业倦怠,首先考虑该群体不仅需承担思政教育、日常管理、教学等任务,还需面对当下自媒体行业兴起给思政教育所带来的挑战^[10];其次学管人员的倦怠水平高于制造业劳动者(倦怠率52.20%)^[11]以及护士群体(倦怠率55.40%)^[12]等劳动密集型职业^[13],考虑学管人员这类脑力劳动人群的工作压力较大,其工作考核量化细节较多,提示倦怠这一心理障碍的出现主要受到来自精神压力层面的影响。学管人员的社会支持得分与军队医院护士的社会支持得分(36.25±9.15)分相似^[14],积极维度得分高于三甲医院护士积极维度得分(15.87±3.05)分^[15],均处于中等水平。因此,提示学管人员职业倦怠易于发生,但其社会支持及应对策略良好,可见高校思政工作在守正创新中取得了改进和加强^[16],其政策环境、制度保障获得一定成效。

不同人口学特征职业倦怠情况结果显示,随着年龄的增长、职务的提升,学管人员的倦怠情况有所缓解,这些与医务人员及辅导员职业倦怠情况一致^[17-19],考虑年纪小、无职务的学管人员,主要从事琐碎的工作,易导致倦怠发生;学历为硕士的学管人员的倦怠高于其他学历学管人员,考虑高校人才招纳的学历要求提升,调查对象中的硕士学管人员群体多为刚入职,在面对困难或心理预期不足时,易产生倦怠,而调查中的本科群体入职时因学历要求不高,现已工作多年,心理耐受力高,倦怠情况有所好转,博士学历学管人员相较于其他学历心理资本高,职业倦怠缓解^[20]。在既往研究中^[17],倦怠随着工龄的增加而减少,中级职称的倦怠最高,高级职称的倦怠最低,而本研究中,工龄方面,工

龄处在中间阶段(6~10 年)的学管人员倦怠水平最高,考虑工作 6~10 年的学管人员,专职辅导员处在干部提拔的关键期,教学老师(兼班主任)处在评选职称的关键期,同时需要面临照顾孩子的双重压力,倦怠也较为严重;职称方面,学管人员职称越高,倦怠越低,考虑调查人群包含辅导员与教师兼班主任两个群体,教师兼班主任的主业是承担教学任务,其工作成果体现主要表现在职称方面,故使得初级职称这一群体的倦怠较为严重。

社会支持、应对方式、职业倦怠的差异性及相关性分析结果显示,得到社会支持的方面越多,职业倦怠程度越低,积极应对倾向的倦怠水平比消极应对倾向低,这与舒显竹的研究结果相符^[21];社会支持、积极维度与职业倦怠呈负相关,消极维度与职业倦怠呈正相关,现有研究已经证实其相关性^[22]。社会支持、应对方式是职业倦怠的保护性因素,他们可以调节消极情绪,促使机体以积极的心态应对压力,从而保护身心健康^[23],为进一步研究职业倦怠的影响因素提供了依据。

使用逐步线性回归分析寻找高校学管人员职业倦怠影响因素,分析发现职业倦怠受到工龄、学历、职务、职称、岗位、平均下班时间、每月休整时间、应对方式、社会支持等因素的影响,这与许多研究结果相符合。王瑞芳等^[24]的研究中关于职称、职务的回归系数与本研究的結果类似,均为负相关,本研究的特色之处是以工龄 ≤ 5 年为基线、学历本科为基线,回归结果显示工龄 6~10 年、硕士的系数为正,提示倦怠加重;工龄 ≥ 11 年、博士的系数为负,提示倦怠缓解。卢豫黔等^[25]通过 logistic 回归得出应对方式、社会支持、岗位、学历、职务、职称、工龄是倦怠的影响因素。本研究中的年龄并不是职业倦怠的影响因素,这与一些研究结果不一致,考虑同一年龄段,被调查对象的职称、职务、学历不同,年龄对倦怠产生的影响受到多方面的干扰。

综上所述,为了改善高校学生管理人员职业倦怠情况,可从以下几方面考虑,一是高校加大对网络宣传平台的建设力度,将思政教育与学生感兴趣的内容紧密结合起来,起到红色教育润物细无声的效果,从而优化思政教育路径,分担学管人员的工作的压力;二是高校优化工作考核内容,减轻工作负担,降低精神压力;三是高校考虑轮岗制,加强人文关怀,以应对单一、繁杂工作所产生的倦怠;四是健康心理促进,通过引导个体采取积极应对方式,增强自我效能感^[26],提高工作活力及专注度。建议通过以上方式提高学管人员的心理状况,进而提高育人质量,为建设健康校园添砖加瓦。

参考文献

- [1] 汪玉兰. 高校辅导员心理健康问题方面的探究综述[J]. 心理月刊, 2019, 14(2): 189-190.
- [2] Yang RJ, You XQ, Zhang Y, et al. Teachers' mental health becoming worse; the case of China[J]. Int J Educ Dev, 2019, 70: 102077-102077.
- [3] 郭欣瑜. 高校辅导员职业倦怠的现状与对策研究[D]. 南京: 南京师范大学, 2018.
- [4] 殷宁允子. 高职院校辅导员职业倦怠的危害及对策研究[J]. 管理观察, 2019, 39(17): 122-123.
- [5] 楚克群, 余少华, 杨秀清. 高校教师职业倦怠影响因素[J]. 职业与健康, 2018, 34(17): 2337-2339.
- [6] 李超平, 汪海梅. 时间管理与教师工作倦怠的关系[J]. 中国临床心理学杂志, 2009, 17(1): 107-109.
- [7] 解亚宁. 简易应对方式量表信度和效度的初步研究[J]. 中国临床心理学杂志, 1998, 6(2): 53-54.
- [8] 肖水源. 社会支持评定量表的理论基础与研究应用[J]. 临床精神医学杂志, 1994, 4(2): 98-100.
- [9] 张玉粮, 李雪, 刘继文. 石油工人付出-回报失衡与职业倦怠的关系研究[J]. 实用预防医学, 2021, 28(7): 798-801.
- [10] 陈萍. 自媒体时代高校思政课程信息化的挑战及其对策[J]. 教育评论, 2021, 37(11): 86-90.
- [11] 杨雪莹, 王亭, 曾强, 等. 职业紧张及相关因素对电子器件制造工职业倦怠的影响分析[J]. 现代预防医学, 2018, 45(12): 2133-2136, 2162.
- [12] 聂世俊, 李颂. 哈尔滨市护士职业倦怠现状及其影响因素调查研究[J]. 中国医院管理, 2019, 39(7): 69-71.
- [13] 李晓艺, 陈惠清, 李旭东, 等. 劳动密集型企业女工职业倦怠现状及影响因素分析[J]. 中华劳动卫生职业病杂志, 2021, 39(1): 12-16.
- [14] 薛峰, 吾超, 郎红娟, 等. 军队三级甲等医院急诊科护士社会支持现状及其影响因素[J]. 职业与健康, 2021, 37(3): 371-374.
- [15] 甘艳琴, 王月琴, 王娟, 等. 江西省 3 所三级甲等医院妇产科护士职业疲劳、职业幸福感与应对方式现状及其影响因素分析[J]. 职业与健康, 2022, 38(1): 51-54.
- [16] 冯刚. 论新时代高校思想政治工作守正创新[J]. 上海交通大学学报(哲学社会科学版), 2021, 29(5): 31-40.
- [17] 郭佩佩, 高凯, 叶俊. 上海市高校辅导员职业倦怠与心理健康现状及相关性分析[J]. 中国职业医学, 2020, 47(6): 676-680.
- [18] 杜慧杰, 李昭旭, 梁珊珊, 等. 医院管理人员人口学特征对职业倦怠的影响分析[J]. 中国医院管理, 2021, 41(7): 85-87, 93.
- [19] 叶欣, 贾龙强, 张洪磊, 等. 济南市三级甲等医院医护人员规律体育活动行为现状及与职业倦怠的关系研究[J]. 现代预防医学, 2021, 48(11): 1945-1950.
- [20] 王宝娟. 高校思想政治理论课教师心理资本问题研究[D]. 昆明: 云南财经大学, 2019.
- [21] 舒显竹, 黄天德, 范乃聪, 等. 四川某医学院校实习生的职业倦怠与社会支持、应付方式的相关性调研[J]. 实用预防医学, 2016, 23(11): 1340-1344.
- [22] 项紫霓, 解金娜, 衡中玉, 等. 社会支持、应对方式对医务人员职业倦怠及心理健康影响分析[J]. 中国职业医学, 2017, 44(5): 615-618.
- [23] 周彤, 谭伟娜, 杨洁, 等. 北京市青年医务人员职业倦怠状况及影响因素分析[J]. 实用预防医学, 2020, 27(9): 1118-1121.
- [24] 王瑞芳, 许芳. “新冠”疫情背景下基层医疗机构人员职业倦怠现状及影响因素调查[J]. 江苏卫生事业管理, 2021, 32(5): 579-582, 587.
- [25] 卢豫黔. 手术室护士职业倦怠感的相关性影响因素分析[J]. 中国医药科学, 2021, 11(12): 146-149.
- [26] 程萌, 孙雪莲, 李霞, 等. 急诊科护士自我效能、社会支持、职业紧张感、心理弹性对积极应对方式作用的路径分析[J]. 职业与健康, 2020, 36(22): 3095-3099.