

多元文化背景下医学院校辅导员工作倦怠调查与分析

明丽娟¹, 荣梅生²

[摘要] **目的:**探讨医学院校辅导员工作倦怠状况,分析不同变量在情感耗竭、玩世不恭和成就感低落3个维度上的差异。**方法:**采用工作倦怠量表,在安徽省、江苏省、浙江省随机抽取10所医学院校378名在职辅导员进行问卷调查。**结果:**医学院校辅导员工作倦怠属于中度倦怠。不同年龄、性别、工作年限、职级的辅导员在工作倦怠的3个维度上均存在统计学差异($P < 0.01$);且呈随着年龄增长玩世不恭维度得分也随之增多;女辅导员在情感耗竭、玩世不恭和成就感低落3个维度上得分均高于男性辅导员;工作年限5~10年辅导员情绪耗竭得分显著高于其他工作年限组($P < 0.01$), <3年组得分低于3~<5年组($P < 0.01$);工作年限<3年组、3~<5年组和5~10年组成就感低落得分依次降低($P < 0.05 \sim P < 0.01$);随着职级增高情绪耗竭得分降低($P < 0.05 \sim P < 0.01$);副科级玩世不恭得分高于科员和正科级($P < 0.01$ 和 $P < 0.05$);不同学历的医学院校辅导员在情绪耗竭得分上博士、硕士、本科依次降低($P < 0.01$);在玩世不恭维度得分差异无统计学意义($P > 0.05$);在成就感低落得分博士、硕士、本科依次升高($P < 0.01$)。**结论:**医学院校辅导员工作倦怠属于中度倦怠,其不同变量上差异对医学院校辅导员队伍建设、职业化专业建设和医学院校辅导员身心健康发展有着理论指导意义。

[关键词] 工作倦怠;医学院校;辅导员

[中图分类号] R 19 **[文献标志码]** A **DOI:** 10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2018.12.026

Investigation and analysis of work burnout of counselors in medical colleges under multicultural background

MING Li-juan¹, RONG Mei-sheng²

(1. Department of Student Working, 2. Department of Medical Laboratory, Bengbu Medical College, Bengbu Anhui 233030, China)

[Abstract] **Objective:** To explore the work burnout of counselors in medical college, and analyze the differences among different variables in three dimensions of emotional depletion, cynicism, and low achievement. **Methods:** Three hundred and seventy-eight on-the-job counselors from 10 medical colleges in Anhui, Jiangsu and Zhejiang provinces were investigated using Maslach *et al* made, Lichaoping revised MBI-GS (Maach Burnout Invent-General Survey) job burnout scale. **Results:** Job burnout of counselors in medical colleges was moderate. The differences of three dimensions of job burnout in different ages, genders, working years and grades counselors were statistically significant ($P < 0.01$), and the score of cynicism increased with the increasing of age. The scores of emotional exhaustion, cynicism and reduced personal accomplishment in female counselors were higher than those in male counselors ($P < 0.01$), the scores of emotional exhaustion in counselors with 5 to 10 years working age were significantly higher than those in other working ages group ($P < 0.01$), and the emotional exhaustion score in less than 3 years group was lower than that in 3 to <5 years group ($P < 0.01$). The scores of reduced personal accomplishment in working years < 3 group, 3 to <5 years group and 5 to 10 years group gradually decreased in turn ($P < 0.05$ to $P < 0.01$). With the increasing of rank, the emotional exhaustion score gradually decreased ($P < 0.05$ to $P < 0.01$). The score of cynicism in deputy level counselors was higher than those in clerical and professional counselors ($P < 0.01$ and $P < 0.05$). The scores of emotional exhaustion in doctor, master and undergraduate medical college counselors gradually

decreased in turn, and the difference of which was statistically significant ($P < 0.01$), there was no statistical significance in the score of cynical dimensions ($P > 0.05$), and the scores of reduced personal accomplishment in doctorate, master degree and undergraduate degree counselors gradually increased in turn ($P < 0.01$). **Conclusions:** The work burnout of medical college counselors is moderate, and the difference in different variables has theoretical guiding significance in the construction of medical college counselors, professional construction, and physical and mental health development of medical college counselors.

[收稿日期] 2018-07-06 **[修回日期]** 2018-09-05

[基金项目] 安徽省教育厅人文社会科学研究重点项目(SK2017A0190);安徽省教育厅人文社会科学研究重点项目(SK2018A0170);教育部人文社会科学研究专项任务项目(高校思想政治工作)资助-辅导员项目(14JDSZ3009);安徽省高等教育振兴计划思想政治教育综合改革计划—弘扬核心价值观名师工作室“杏林春工作室”项目(Szzgjh1-1-2017-12),“张月工作室”(Szzgjh1-2-2016-14)

[作者单位] 蚌埠医学院 1. 学生处, 2. 医学检验系, 安徽 蚌埠 233030

[作者简介] 明丽娟(1977-),女,硕士,讲师。

[通信作者] 荣梅生,副教授. E-mail:1263072433@qq.com

[Key words] medical college; counselor; work burnout

全球信息化已给人类工作、学习、生活和交际等方面带来巨大变化,网络、电脑、手机已经成为人们必需的日常生活工具,国家之间的民众交流日益频繁,民族文化不断相互渗透、相互影响,在这样的多元文化背景下,高校辅导员的价值观、世界观、人生观也随着多元文化的影响而发生微妙变化。教育部《关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》中指出:“辅导员、班主任是高等学校教师队伍的重要组成部分,是高等学校从事德育工作,开展大学生思想政治教育的骨干力量,是大学生健康成长的指导者和引路人。”然而长期以来,高校辅导员队伍不稳定性、发展前途模糊、社会认可度低等问题极大影响着辅导员工作的积极性和主动性^[1]。WHITEHEAD 等^[2]研究指出,从事情感工作的个体,常常体验到更为严重的工作倦怠。他们忙于学生日常管理、日常教育、各级任务,个人职业期望与不平衡不充分发展存在现实差异性等诸多原因,从而出现无激情、焦虑、压抑、消极、麻木等多种职业倦怠表现^[3],而医学院校与其他文科、理科院校相比,有其独特的专业特色,大学生学习任务重、课程多、课时多、压力大、心理问题多,因而医学院校辅导员工作倦怠显得更为明显。MASLACH 等^[4]认为,工作倦怠已经成为追求美好工作和生活的严重障碍。在多元文化背景下,我们对医学院校辅导员工作倦怠进行调查,对医学院校辅导员队伍建设、队伍稳定、职业能力提升、教育教学管理水平以及培育高素质中国健康战略卫生医疗人才具有重要的现实意义。

1 对象与方法

1.1 研究对象 2017 年 8 月至 2018 年 3 月在安徽省、江苏省、浙江省随机抽取 10 所医学院校在职辅导员进行调查,发放问卷 400 份,收回 389 份,其中有效问卷 378 份,有效率 94.5%。

1.2 方法 采用 MASLACH 等编制,李超平修订的 MBI-GS(Maach Burnout Inventory-General Survey)工作倦怠量表^[5-6],调查多元文化背景下医学院校辅导员的工作倦怠。量表设有 15 道题目,包含情感耗竭、玩世不恭和成就感低落 3 个维度。量表采用 0~6 点计分,0 表示“从来没有这种感觉”,6 表示“非常频繁的出现”。情感耗竭维度 5 道题,得分越高表示情感耗竭程度越高;玩世不恭维度 4 道题,得分越高表示玩世不恭程度越高;成就感低落维度 6 道题,得分越高表示成就感程度越低,工作倦怠的总体水

平越严重。依据相关学者^[7]观点,平均分在 0~2 为低度倦怠,>2~4 为中度倦怠,>4~6 为高度倦怠。

1.3 统计学方法 采用 t' 检验、方差分析和 q 检验。

2 结果

2.1 调查对象基本情况 本研究共收回有效问卷 378 份。医学院校辅导员女性多于男性,占辅导员总数的 57.67%;31~40 岁的辅导员人数最多,占 49.47%;5~10 年工作时间的辅导员最多,占 50.53%;职称多集中在中级和初级,高级职称的辅导员仅占 6.61%;硕士辅导员最多,占 82.98%;正科的辅导员占的比例最多,副处级辅导员仅占 1.59%(见表 1)。

表 1 医学院校辅导员调查基本情况统计

特征	<i>n</i>	构成比/%
性别		
男	160	42.33
女	218	57.67
年龄/岁		
<24	34	8.99
24~30	129	34.13
31~40	187	49.47
>40	28	7.41
工作年限/年		
<3	75	19.84
3~<5	101	26.72
5~10	191	50.53
>10	11	2.91
职称		
未定级	61	16.14
初级	116	30.69
中级	176	46.56
高级	25	6.61
学历		
本科	39	10.32
硕士	325	82.98
博士	14	3.70
职级		
科员	115	30.42
副科	102	26.98
正科	155	41.01
副处	6	1.59

2.2 医学院校辅导员工作倦怠的测试情况 医学院校辅导员工作倦怠得分为(40.67±2.58)分,每

题均分(2.71 ± 0.23)分,说明医学院校辅导员工作倦怠情况不是很严重,属于中等倦怠;3个维度测试,情绪耗竭(14.45 ± 4.21)分程度较高,玩世不恭程度(10.68 ± 5.12)分次之,成就感低落(15.54 ± 1.25)分表现较低。

2.3 不同年龄医学院校辅导员工作倦怠情况比较

不同年龄的辅导员在工作倦怠的3个维度上均存在统计学差异($P < 0.01$)。在情绪耗竭维度上25~30岁年龄组得分最高,>40岁年龄组得分最低;在玩世不恭维度上>40岁年龄组辅导员得分最高,而且呈随着年龄增长玩世不恭维度得分也随之增多;在成就感低落维度上,31~40岁辅导员得分最高(见表2)。

表2 不同年龄医学院校辅导员工作倦怠情况比较($\bar{x} \pm s$;分)

年龄/岁	n	情绪耗竭	玩世不恭	成就感低落
<24	34	2.87 ± 0.64	1.95 ± 1.67	2.68 ± 0.95
24~30	129	3.02 ± 0.75	2.37 ± 0.59*	2.39 ± 0.84
31~40	187	2.84 ± 0.48 Δ	2.92 ± 0.82** $\Delta\Delta$	2.76 ± 0.76 Δ
>40	28	2.67 ± 0.21 Δ	3.25 ± 0.68** $\Delta\Delta$	2.25 ± 0.11 $\#\#$
F	—	3.86	22.89	7.70
P	—	<0.01	<0.01	<0.01
MS _{组内}	—	0.344	0.733	0.609

q检验:与<24岁组比较* $P < 0.05$,** $P < 0.01$;与25~30岁组比较 $\Delta P < 0.05$, $\Delta\Delta P < 0.01$;与31~41岁组比较 $\#\# P < 0.01$

2.4 不同性别、工作年限、职级的医学院校辅导员工作倦怠情况比较

医学院校辅导员工作倦怠情况在情绪耗竭、玩世不恭和成就感低落3个维度上得分女性高于男性($P < 0.01$)。不同工作年限的医学院校辅导员在3个维度得分差异均有统计学意义($P < 0.01$);情绪耗竭得分,工作年限5~10年辅导员显著高于其他工作年限组($P < 0.01$),<3年组得分低于3~<5年组($P < 0.01$);玩世不恭得分,工作年限3~<5年组和>10年组高于<3年组和5~10年组($P < 0.05 \sim P < 0.01$);成就感低落得分,工作年限<3年组、3~<5年组和5~10年组得分依次降低($P < 0.05 \sim P < 0.01$)。不同职级的医学院校辅导员在3个维度得分差异均有统计学意义($P < 0.01$);情绪耗竭得分随着职级增高得分降低($P < 0.05 \sim P < 0.01$);玩世不恭得分副科级高于科员和正科级($P < 0.01$ 和 $P < 0.05$);成就感低落得分,正科级低于其他3个职级($P < 0.05 \sim P < 0.01$),副科级低于科员($P < 0.01$)(见表3)。

2.3 不同学历的医学院校辅导员工作倦怠情况差异比较

不同学历的医学院校辅导员在情绪耗竭得

表3 不同性别、工作年限、职务的医学院校辅导员工作倦怠情况比较($\bar{x} \pm s$;分)

特征	n	情绪耗竭	玩世不恭	成就感低落
性别				
男	160	2.72 ± 0.65	2.41 ± 0.24	2.37 ± 0.26
女	218	3.01 ± 0.82	2.86 ± 1.25	2.75 ± 0.71
t'	—	3.82	5.19	7.27
P	—	<0.01	<0.01	<0.01
工作年限/年				
<3	75	2.46 ± 0.05	2.57 ± 0.12	2.97 ± 0.21
3~<5	101	2.69 ± 0.67**	2.91 ± 0.85**	2.74 ± 0.45*
5~10	191	3.13 ± 0.26** $\Delta\Delta$	2.55 ± 0.64 $\Delta\Delta$	2.35 ± 0.92** $\Delta\Delta$
>10	11	2.66 ± 0.46 $\#\#$	3.12 ± 0.87* $\#$	2.68 ± 0.75
F	—	60.78	9.07	15.88
P	—	<0.01	<0.01	<0.01
MS _{组内}	—	0.161	0.424	0.508
职级				
科员	115	3.08 ± 0.21	2.65 ± 0.48	3.02 ± 0.49
副科	102	2.92 ± 0.58 \diamond	2.95 ± 1.29 \diamond	2.70 ± 0.55 $\diamond\diamond$
正科	155	2.75 ± 0.68 $\diamond\diamond\blacktriangle$	2.48 ± 0.45 $\blacktriangle\blacktriangle$	2.18 ± 0.78 $\diamond\diamond\blacktriangle\blacktriangle$
副处	6	2.27 ± 0.47 $\diamond\diamond\blacktriangle\bullet$	3.09 ± 1.23	2.92 ± 1.45 \bullet
F	—	10.74	7.86	37.83
P	—	<0.01	<0.01	<0.01
MS _{组内}	—	0.298	0.768	0.434

q检验:与工作年限<3年比较* $P < 0.05$,** $P < 0.01$;与工作年限3~<5年比较 $\Delta P < 0.05$, $\Delta\Delta P < 0.01$;与工作年限5~10年比较 $\#\# P < 0.05$, $\#\#\# P < 0.01$ 。与职级为科员比较 $\diamond P < 0.05$, $\diamond\diamond P < 0.01$;与职级为副科比较 $\blacktriangle P < 0.05$, $\blacktriangle\blacktriangle P < 0.01$;与职级为正科比较 $\bullet P < 0.05$

分上博士、硕士、本科依次降低($P < 0.01$);在玩世不恭维度得分差异无统计学意义($P > 0.05$);在成就感低落得分博士、硕士、本科依次升高($P < 0.01$)(见表4)。

表4 不同学历的医学院校辅导员工作倦怠情况差异比较($\bar{x} \pm s$;分)

学历	n	情绪耗竭	玩世不恭	成就感低落
本科	39	2.53 ± 0.61	2.66 ± 1.67	2.92 ± 0.45
硕士	325	2.91 ± 0.15**	2.67 ± 0.64	2.58 ± 0.64**
博士	14	3.42 ± 0.86** $\Delta\Delta$	2.69 ± 0.79	1.90 ± 0.46** $\Delta\Delta$
F	—	55.06	0.01	14.34
P	—	<0.01	>0.05	<0.01
MS _{组内}	—	0.083	0.658	0.38

q检验:与本科比较* $P < 0.01$;与硕士比较 $\Delta\Delta P < 0.01$

3 讨论

3.1 医学院校辅导员工作倦怠的总体状况 从高

校辅导员工作倦怠定义^[8]和调查结果数据来看,医学院校辅导员工作倦怠总的平均分以及情绪耗竭、玩世不恭和成就感低落 3 个维度的平均分在理论中值 3 左右,表明在多元文化背景下医学院校辅导员工作倦怠属于中度倦怠,整体的倦怠程度不是很严重,分析其原因,一是国家重视高校辅导员队伍建设,出台一系列的激励政策,有的高校甚至出台更优越的政策;二是辅导员工作社会荣誉感也逐渐得到学生家长和社会的认可和高度赞誉;三是辅导员最终取得成果都体现在走向社会、奔赴各个岗位为社会做贡献的毕业生,他们的辉煌成绩是辅导员们自豪感和愉悦心情的体现。调查发现在 3 个维度中成就感低落在工作倦怠中显得更为明显,说明医学院校辅导员对其工作的自我评价不是很高,这可能与辅导员本身的工作性质和特殊的定位有关。孟跃^[9]认为,高校辅导员角色定位及职责范围不够明晰,易产生不公平感,从而导致工作倦怠。当前,各高校对辅导员的职业化、专业化做了大量的宣传和引导,但在短期内辅导员的价值很难在社会上得到很好的体现。顾军燕^[10]认为高校辅导员群体在高校的地位低,职业认同度低,辅导员自尊心受挫,工作热情下降,职业归属感不强;诸多学者^[11-12]研究表明,辅导员工作繁忙,时间紧迫,压力大,易产生职业倦怠。闫茂龙^[13]认为学校各部门所布置工作最终都落到辅导员身上,辅导员要花费大量时间完成任务,在各项工作中辅导员担负的责任远远大于本身所能行使的权利,产生很大的工作压力,从而产生消极应付的倦怠心理。陈道华^[14]认为辅导员在实际工作中自尊需要得不到他人的认同,由于思想政治教育见效周期长,成果无形化、工作评价模糊,辅导员得不到社会的充分尊敬和理解,满足感不强,导致辅导员对自我的评价显示出低成就感。其次是情感耗竭较为严重,医学院校大学生四到五年的学习、生活、文化活动、人际交往、心理帮扶、扶贫资助等方面都与辅导员工作息息相关。超过负荷的工作是造成辅导员职业倦怠的核心因素^[15]。学者^[8]在研究中指出,工作负荷过大、自身的低成就感是引发高校辅导员职业倦怠的主要压力来源。

3.2 不同年龄医学院校辅导员工作倦怠差异分析

我们研究发现,从低年龄组到高年龄组的医学院校辅导员在情感耗竭、玩世不恭和成就感低落 3 个维度上得分都具有显著差异,表明不同年龄组的医学院校辅导员在工作倦怠上存在差异,这基本上与

张坤等^[16]研究相一致。其中年龄越大,玩世不恭程度越大。这与邓燕芳^[17]研究一致。在成就感低落维度上,>40 岁年龄组成就感低落得分反而显著减少。其原因一是年龄较轻的辅导员工作年限不长,辅导员工作内容不熟悉,辅导员专业技能不扎实,加上新时代大学生个性化较强,棘手的事情时有发生,不能解决,造成辅导员精神高度紧张,导致胜任感危机,情感耗竭,相关研究^[18]表明,高情绪能力可增强个体的心理弹性,低情绪能力是个体职业倦怠的重要诱发因素;二是年龄较大的辅导员,由于具备一定的工作经验,工作也很有效率,但在自己获得感方面得不到满足时,就会产生一些抱怨的情绪,工作态度也开始变得消极,应付、马虎的思想影响自己的价值观,导致奉献意识、服务意识下滑,玩世不恭维度得分越高;三是随着年龄增长,特别是在 >40 岁高年龄组的辅导员社会地位、职称评定、职务升迁、毕业生的社会成效得到认可,个人自豪感和愉悦感得到肯定,导致个人成就感低落维度得分显著减少,这与王岱飏等^[19]研究相一致。

3.3 不同性别、工作年限、职务的医学院校辅导员工作倦怠差异分析

不同性别的医学院校辅导员的工作倦怠差异显著,其中医学院校女辅导员在情感耗竭、玩世不恭和成就感低落 3 个维度上的平均得分均高于男性辅导员。这与邓燕芳等^[17,20]研究发现女性辅导员职业倦怠高于男性相一致。与中国人力资源网主持的中国“工作倦怠指数”调查结果显示女性工作倦怠比例明显高于男性一致。从人格内在特质分析,女性辅导员比男性辅导员更容易焦虑,工作倦怠的程度也容易高于男性辅导员。从女性扮演社会角色来看,女性更善于观察周围人物的细微变化,对事物的发生、发展和处理都较为敏感,心理承受力比男性辅导员弱。从社会期待来看,女性辅导员不仅面临日常学生事务性工作,而且还要面临家庭所承担的各种角色,这些很容易导致女性工作倦怠程度的提升。

不同的工作年限在情感耗竭和玩世不恭维度上存在差异。在情感耗竭维度上,3~5 年工作年限得分处于平均水平,这个时间段是辅导员职业生涯期,是探索辅导员专业化职业化黄金时段,是选择辅导员这个岗位抉择期。如果不能很好地与自己的兴趣相结合或不能满足所期望的成就感或作为工作跳板而消极工作,那么很容易产生工作倦怠。5~10 年工作年限玩世不恭维度得分相比低工作年限组低,

原因是辅导员工作 5~10 年处于事业上升阶段,对工作产生很大兴趣,把辅导员工作作为自己的职业,工作态度、创新意识不断提高。而 >10 年工作年限组较 5~10 年工作年限组成就感低落、玩世不恭维度得分分别增多,这个阶段的辅导员对工作、薪资、职称、职务等方面追求上不安分性、敏感性显著提高,很容易产生工作倦怠。不同工作年限的辅导员对其自身的评价存在差异,工作年限从 3~10 年成就感低落维度平均得分呈递减趋势,而 >10 年工作年限组较 5~10 年工作年限组成就感低落维度得分显著增高。研究表明,辅导员对自我认识、自我评价不足,对职业规划认识不充分在一定程度上影响辅导员工作倦怠。

不同职务的医学院校辅导员工作倦怠有所不同,在成就感低落维度上存在显著差异。从科员到正科,随着职务升高,辅导员成就感低落维度得分呈现递减趋势,职级越高,辅导员成就感低落越低。职级在副处级辅导员成就感低落维度得分较正科级辅导员得分高,表明副处级辅导员成就感越低。分析其原因,与辅导员职业工作性质有关,是帮助大学生成长成才、树立远大理想、服务我国社会主义建设的助人行业,职业枯竭是这个行业最容易产生的问题。不同职务的辅导员,他们所拥有的权限、资源和社会认可有所不同,职级越高,其成就感越明显,其情感耗竭程度也越低。

3.4 不同学历的医学院校辅导员工作倦怠差异分析

不同学历的医学院校辅导员工作倦怠存在显著差异,这与情绪衰竭正是教师职业倦怠过程的开始及最典型的特点有关^[21],与辅导员工作性质有关,教育部 43 号令^[22]明确指出辅导员是高等学校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者、指导者,肩负着建设中国特色社会主义人才培养的使命,承担着思想理论教育和价值引领、党团和班级建设、学风建设、心理健康教育咨询工作、网络思想政治教育、校园危机事件应对、职业规划与就业创业指导以及理论和实践研究等任务,要求辅导员有着较高的政治素质、强烈的事业心和责任感、宽口径知识储备、较强的组织管理能力和语言、文字表达能力以及教育引导能力、调查研究能力等技能,不论学历高低,在服务大学生的同时,必须与时俱进地学习,创新工作方法,提高思想政治引领力,科学管理,才能引导好、服务好、教育好、完成好有关学生事务,才能在大学生中掌握自己的话语权,因此不同学历的医

学院校辅导员都要面临各种工作压力。调查研究发现,不同学历的医学院校辅导员其工作倦怠主要体现在情感耗竭和成就感低落这两个维度上,在情感耗竭维度上随着学历升高得分呈递增趋势,而在成就感低落维度上得分随着学历升高得分呈递减趋势,但在玩世不恭维度上,本科、硕士、博士得分差异不明显。分析其原因:一是现在辅导员招聘基本条件必须具备硕士以上的中共党员,在调查中的本科辅导员一般工作年限都比较长,能熟悉辅导员工作,专业技能较高,而且对辅导员工作有着相当高的热情,工作积极,有奉献意识,定位水平和对工作的期望值均低于硕士、博士辅导员,满足感阈值低;二是硕士、博士辅导员是经历高层次教育,从事辅导员工作后产生较高的期望值,当期望值与现实产生较大差异时,会把大多经历和情感用于个人追求目标上,对辅导员本职工作产生应付思想、丧失工作热情、工作主观努力下降,对辅导员工作的认同度减弱。江莉娜^[23]认为辅导员高期望值与实际的反差使辅导员产生倦怠。三是本科学位的辅导员在职称、职务、项目申报以及待遇上与硕士、博士学历的辅导员存在体制、条件和政策上差异,个人的辛勤付出与社会认可、学校实际认可存在差异性,因此本科辅导员的成就感与硕士、博士辅导员的成就感存在显著差异。这与王玉花等^[24]学者研究相一致。

3.5 医学院校辅导员工作倦怠调查与分析的意义

工作倦怠又称职业倦怠,最早由美国临床心理学家弗罗伊登贝格尔提出的,用来描述助人行业中经历衰竭的状态。在多元文化背景下,面对的是社会蓬勃发展、改革创新、网络互联网+、文化交融的时代。面对是社会需求、国家需求、学校需求、学生需求和个人需求这样复杂的矛盾环境,使得医学院校辅导员的工作强度、工作能力、需求能力和应对能力不断加强,其工作倦怠问题越来越突出,因此对医学院校辅导员工作倦怠调查与分析对医学院校辅导员队伍建设有着重要意义。一是对医学院校来说,辅导员工作倦怠调查与分析的结果,可更好地为医学院校有效指导辅导员化解工作倦怠,促进高校校园和谐稳定,促进辅导员身心健康,帮助学生健康成长,推进高校日常思想政治教育工作的有序开展,推动医学院校人才培养工作的全面、协调、可持续发展。二是对国家来说,医学院校辅导员工作倦怠调查与分析,有利于医学院校辅导员队伍建设和发展;有利于《中共中央国务院关于进一步加强和改进大

学生思想政治教育的意见》《普通高等学校辅导员队伍建设规定》《关于加强和改进高校宣传思想工作队伍建设的意见》《关于印发〈普通高等学校辅导员培训规划(2013-2017年)〉的通知》以及教育部43号令等文件落实与实施;有利于高等教育改革与发展,有利于社会主义现代化建设和“中国梦”的实现。三是对医学院校辅导员个人来说,对其工作倦怠的调查与分析,掌握和了解其倦怠的规律和本质,有利于提高医学院校辅导员重新对本职工作的意义、价值的理解和认识,增强对本职工作的新鲜感、兴趣感、热情感和喜悦感,增强心理承受能力和免疫能力,提高工作信心和效率,从而提高辅导员自身建设发展和教书育人质量。

[参 考 文 献]

- [1] 温永慧,汪宗美.从职业倦怠问题看高校辅导员队伍职业化建设[J].中国成人教育,2014(23):96.
- [2] WHITEHEAD A, RYBA K, O'DRISCOLL M. Burnout Among New Zealand Primary School Teachers [J]. New Zealand J Psychol, 2000, 29(2):52.
- [3] 闫广实.专业化背景下高校辅导员职业倦怠研究[J].思想政治教育研究,2013,29(2):106.
- [4] MASLACH C, LEITER MP. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it? [M]. San Francisco: Jossey-Bass Inc, 1997:18.
- [5] MASLACH CM, JACKSON SE, LEITER MP. Maslach Burnout Inventory: Manual [M]. 3rd ed. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1996.
- [6] 李超平,时勤.分配公平与程序公平对工作倦怠的影响[J].心理学报,2003,35(5):677.
- [7] 李永鑫.三种职业人群工作倦怠比较研究:基于整合的视角[D].上海:华东师范大学,2005.
- [8] 刘爱楼,刘贤敏.情绪能力视阈下高校辅导员职业倦怠现状与对策研究——以民族院校为例[J].湖北民族学院学报,

- 2016,34(5):184.
- [9] 孟跃.刍议高校辅导员队伍长效机制建设[J].今日中国论坛,2012(12):101.
- [10] 顾军燕.当前高校辅导员职业倦怠问题探析及相关举措[J].科教文汇(下旬刊),2012(30):10.
- [11] 袁诚琨,孟娟,谢永顺.高校辅导员队伍建设的现状、障碍及途径——以蚌埠学院为例[J].兰州教育学院学报,2013,(1):104.
- [12] 冯学文.独立学院思想政治辅导员队伍建设的新探索[J].科技资讯,2012(33):191.
- [13] 闫茂龙.高校辅导员职业倦怠和心理压力问题研究[J/CD].新时代教育电子杂志(教师版),2017(36):144.
- [14] 陈道华.高校辅导员职业倦怠的成因及对策[J].思想教育研究,2007(2):28.
- [15] 李浩源.四川省高校辅导员职业倦怠的对策研究[J].亚太教育,2016(11):214.
- [16] 张坤,余苗.高校辅导员职业倦怠现状调查与分析[J].大学教育科学,2016(5):83.
- [17] 邓燕芳.基于EAP理论下民办高校辅导员职业倦怠问题研究报告——以西京学院为例[J].亚太教育,2016(13):216.
- [18] 刘明.高校辅导员职业倦怠现状及影响因素的调查[J].南京中医药大学学报,2014,15(3):199.
- [19] 王岱飏,王滋海,符慧君.海南省高校辅导员职业倦怠调查研究[J].法制与社会,2017(26):203.
- [20] 陈静.高校辅导员工作倦怠状况调查研究[J].思想政治教育,2011(3):82.
- [21] DUNHAM J, VARMA V. Stress in Teachers: Past, Present, and Future[M]. Whurr Publishers Ltd, 1998:61.
- [22] 中华人民共和国教育部.普通高等学校辅导员队伍建设规定[S].2017.
- [23] 江莉娜.高校辅导员职业倦怠感产生原因及对策[J].中国医学伦理学,2006(2):91.
- [24] 王玉花,赵阿勤,胡灵佳,等.北方高校辅导员职业倦怠与心理健康的关系[J].中国健康教育,2016,32(7):626.

(本文编辑 刘璐)

反转录与逆转录的区别

二者本质上一样,但不等同。反转录是进行基因工程过程中,人为地提取出所需要的目的基因的信使RNA,并以之为模板人工合成DNA的过程。逆转录是RNA类病毒形成自己的DNA并整合到宿主细胞的DNA上,以RNA为模板形成DNA的过程。二者虽同为RNA→DNA的过程,但地点不同,相对性的来说,反转录在体外,逆转录在体内。