

近10年高校辅导员职业倦怠研究回顾与展望

叶兵¹, 蒋兆雷²

(1. 合肥工业大学 党委宣传部, 安徽 合肥 230009)
(2. 安徽农业大学 人文与社会科学学院, 安徽 合肥 230036)

摘要:国内的高校辅导员职业倦怠研究大体可以分为理论研究和实证研究二类。理论研究方面涉及职业倦怠概念的界定、影响因素分析、干预措施等内容;实证研究方面包括职业倦怠量表的引进与修编、职业倦怠程度在人口统计学变量上的差异等内容。现有研究中的研究对象、调查工具和理论依据等方面还存在一定的不足,未来有关辅导员职业倦怠研究应采取全面的、发展的和本土的视角。

关键词:高校辅导员;职业倦怠;理论研究;实证研究

中图分类号:G642.46 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-5420(2009)03-0070-05

1974年美国临床心理学家费登伯格首次将职业倦怠一词引入心理学领域。1981年心理学家马斯乐等人确定了职业倦怠的三个核心成分:情感衰竭、去个性化、个人成就感低。此后,该领域的研究日益受到人们的关注。各种调查资料表明,职业倦怠最易在助人职业中发生。高校辅导员作为助人行业中的特殊群体,因其工作职能、工作性质的特殊性,更容易出现职业倦怠现象。因此,探讨高校辅导员职业倦怠的根源,寻找有效的干预措施,具有重要意义。

本文以中国知网(CNKI)中的中国期刊全文数据库(简称K,下同)、中国博士学位论文全文数据库(B)、中国优秀硕士学位论文全文数据库(S)、中国重要会议论文全文数据库(H)和中国重要报纸全文数据库(Z)为检索工具,在文献标题栏输入“高校*辅导员*职业倦怠(职业枯竭或工作倦怠)”,对1998年以来的文献进行跨库检索,具体结果如表1:

表1 1998~2008年高校辅导员职业倦怠研究论文分布表

检索库名	K				B	S	H	Z
	1998~2005年	2006年	2007年	2008年	1998~2008年	1998~2008年	1998~2008年	1998~2008年
发表年限	1998~2005年	2006年	2007年	2008年	1998~2008年	1998~2008年	1998~2008年	1998~2008年
检索结果	0	5(+2)	14(+3)	21(+1)	0	0	0	0
总计	40(+6)							

注:以“高校*辅导员*职业倦怠(职业枯竭或工作倦怠)”作为文献标题检索词检索分别得到40(+6)篇文章,其中,括号外数字为理论研究类篇数,括号内数字为实证研究篇数。检索时间为2008年12月10日。

通过上表可以发现,从1998~2008年,近10年有关高校辅导员职业倦怠研究可检索到的论文数量总计46篇,其中理论研究类40篇,实证调研类6篇,本文将依此标准进行综述。

一、理论研究方面

1. 概念界定

根据职业倦怠的一般定义,结合高校辅导员自身的特点,王大贤、马琼对高校辅导员职业倦怠给出如下界定:高校辅导员职业倦怠是指在多元化的思

收稿日期:2009-05-30

基金项目:安徽省教育厅2009年人文社会科学研究项目(2009sk520)阶段性成果;安徽农业大学2006年度繁荣哲学社会科学基金项目(2006SK05)阶段性成果

想道德意识背景下,面临复杂的工作任务,而职业价值和社会地位不能被有效认同的情况下,所产生的一系列消极的情感、意识和行为方式。

李校林根据马斯乐职业倦怠的三维度理论,将高校辅导员职业倦怠界定为高校辅导员在长期工作压力体验下,呈现出的情绪、态度和行为的衰竭状态。

高校辅导员的职业倦怠存在多种表现形式。何峰认为高校学生辅导员普遍存在着职业倦怠现象,主要表现在以下五个方面:才智枯竭、生理耗竭、情绪衰竭、人格解体和低成就感。

陈永森、王大贤等人认为高校辅导员职业倦怠的具体表现主要集中在三个方面:心理方面表现为自我评价低,精神不振、情绪不稳定和焦虑、压抑;生理方面常表现出精力缺乏,身体抵抗力下降;行为方面表现为不愿意与学生接触,工作得过且过、敷衍了事,有离开辅导员岗位的迫切愿望。

江莉娜等人认为辅导员的工作倦怠常表现在情绪倦怠感,对工作的冷漠感和低成就感三个方面。情绪倦怠感常表现出疲劳感,性急易怒,容忍度低,对生活冷漠、悲观;对工作的冷漠感(去人性化)表现为减少接触或拒绝接纳学生,对学生产生麻木、冷淡、激惹的态度;较低的成就感致使工作能力衰退,应付能力降低,职业动机和热情下降,对自己工作的满意度降低。

关于辅导员职业倦怠的危害,研究者的观点基本一致,认为主要表现在对学生、学校以及对自身影响三个方面:对学生而言,不利于学生的个性发展,影响学生在大学期间的健康发展;对学校而言,影响大学生思想政治教育工作的正常开展,学生的问题不能有效地传递到学校管理层,给学校正常的教学带来影响;对辅导员自身而言,会给辅导员的身心健康带来不良影响,如果不及时消除,将逐步发展为一种消极待工、待事、待人的情绪,辅导员觉得整个人生都失去了意义,生活质量、工作质量严重下降。

2. 影响因素分析

综合近10年来的研究,可以发现国内学者基本上是从直接导致辅导员职业倦怠的应激源入手,进而从不同的视角来分析引发职业倦怠的具体因素,总结起来主要包括三个方面:

(1)社会视角。何峰认为辅导员职业倦怠产生的主要原因为社会支持的弱化和自我认同的勉强;辅导员工作要求高、难度大;多重角色的冲突与角色模糊;对个人前途和事业发展的担忧;个人性格的影

响。陈永森、邱海锋认为工作压力过大;教育效能感较低;自身的价值得不到体现;个人认识误区是造成辅导员职业倦怠的四个主要因素。江莉娜、罗涤等认为社会因素与工作倦怠感的产生有着很大的关系,主要表现为对工作及学生期望过高,现实中缺乏社会支持和资源,工资待遇较低、社会地位不高、工作条件差。

(2)职业视角。王大贤认为职业特征因素(工作效果的非即时性、非突显性、非量化考核性)是造成辅导员职业倦怠的主要原因。陈道华认为提高职业素养的迫切性与队伍非专业化的矛盾,创造成就需要强烈与发展非职业化的矛盾等是高校辅导员职业倦怠的成因。马琼认为辅导员职业倦怠与工作负荷重(学生数量急增、工作时间与地点的不确定性、角色超载所带来的工作负荷)等因素有着密切的联系。

(3)个体视角。童玉玲等认为辅导员自身人格特点也是职业倦怠的影响因素,那些带着较高目标和期望、满怀热情进入职业领域的人更容易体验到职业倦怠。外控者比内控的人更多地体验到倦怠。任海涛认为高校思想政治辅导员的职业倦怠,主要表现为生存压力大的感受、信心的弱化与智能枯竭、付出与回报的困惑、职场错位的矛盾、以去个性化为特征的心灵倦怠、意义的缺失和价值衰落等多方面。

3. 干预措施研究

有关辅导员职业倦怠干预措施的研究比较零碎,作者的观点也不尽相同。但总的来说这些对策研究主要还是围绕加强社会支持、改善职业待遇和完善个体心理三个方面展开的:

(1)社会支持研究。何峰、陈道华等人认为应高度重视与关怀辅导员倦怠问题,要改善大环境,切实重视学生工作,制定相应的政策,关心辅导员的切身问题;要引入竞争机制、倡导流动机制,建立健全辅导员专业化的培养和选拔机制,实施辅导员人性化的教育和管理机制,探索实行辅导员职业化的建设与发展机制。

(2)职业提升研究。王大贤认为应从构建和谐的环境,提高辅导员的社会地位,增强辅导员工作的职业威望;搞好职业文化建设,树立辅导员良好的职业形象;明确岗位职责,做好工作设计,建立辅导员工作的正确评价机制和辅导员职业发展机制等方面来解决问题。

(3)心理优化研究。童玉玲等提出实施个体干预,强化辅导员的心理健康素质,培养辅导员健康的

人格,提高辅导员的心理承受能力,积极运用自我调适的杠杆,用改变认识、进行归因训练等方式主动应对职业倦怠。魏巍认为改变和消除辅导员的职业倦怠,更多地是要引导其通过个体积极地思考和行动,主动改变认知方式和思维方式,打破知识枯竭的“陷阱”,锻造坚韧的人格特质,寻求缓解压力的良方,实现职业自尊与意义世界的回归。

二、实证研究方面

1. 研究方法与工具

国内学者对高校辅导员职业倦怠的调查研究,大多采用经过修编的职业倦怠问卷(MBI)量表,具体如下:

曹建平、陈晶采用的工具均以 MBI—ES 为基础,该问卷共 15 个项目,分为三个分量表,分别为情绪疲惫、少成就感和去个人化。问卷的再测信度较高,并且经检验具有较好的结构效度。该调查最后采用 SPSS12.0 软件进行数据统计与分析。

吴薇莉、王政书等采取中科院时勘等修订的 MBI—GS 量表,分为情绪耗竭、工作怠慢和成就感低落三个维度,采用 0~6 的 7 级量表评分制,共有 15 项。该调查试验数据最后用 SPSS13.0 进行处理。

王晓刚、张海燕采用自编职业倦怠问卷,五段记分,30 个项目,其中正、反向计分题各 15 题,并将所有题目划分为四个纬度,分别为情感衰竭、低成就感、去个性化、低工作认同,其中把前三个因素作为工作倦怠的因素,把后一个因素作为工作倦怠的影响因素。同时,此研究把各纬度上三分之一确定为临界值,其中情感衰竭为 25,低成就感为 17,去个性化为 7。该调查使用 SPSS11.0 作为数据录入和统计工具。

龚娴静采用的是马斯乐等人在 1986 年编制的职业倦怠问卷,该工具分为三个纬度,分别是情绪衰竭、去个性化和低成就感,采用 6 点计分法。该调查采用 SPSS10.0 软件进行数据统计与分析。

2. 研究内容与结果

总体来看,高校辅导员的情感衰竭度不高、去个性化程度较低、个人成就感也较低,具体倦怠程度在性别、学历、工龄、婚姻等人口统计学变量因素方面存在差异。

(1)性别差异。陈晶对广东省 4 所高校辅导员的调查发现,男性去个人化水平高于女性,而女性辅导员的情感疲惫程度高于男性辅导员;曹建平对湖

南省长沙市 5 所高校辅导员的调查显示,高校男辅导员的情绪疲惫程度显著高于女辅导员;王晓刚等对山东 3 所高校辅导员的调查表明,男性辅导员出现工作倦怠及成就感低下的比率比女性高些,出现情绪耗竭的比率比女性低些;龚娴静对福建省 7 所高校的调查表明,男性辅导员的职业倦怠程度在三个纬度上都略高于女性。

(2)工龄差异。陈晶的调查结果发现,35 岁以上组的辅导员去个人化倾向显著高于 30 岁以下年龄组,工作年限在 2~5 年和 8 年以上的辅导员的情绪疲惫程度显著高于工作年限为 0~2 年和 5~8 年组的辅导员;曹建平的调查显示教龄差异在职业倦怠的情感疲惫上有显著的效应,工作 3~5 年是职业倦怠问题最为严重的阶段,工作 5 年后,成就感上升,情感疲惫和去个人化程度下降;吴薇莉等人的研究显示,其中工作 6~10 年和 11~20 年的辅导员出现情绪耗竭与工作倦怠的比率大于其他工作年限的辅导员;辅导员中感觉成就感低下的高达 87.96%,其中工作 11 年以上的辅导员成就感最低,工作 5 年以下的辅导员工作成就感次之;张海燕等调查表明,不同工作年限的辅导员仅在情感衰竭纬度上有显著差异,工作 4 年及 4 年以上的辅导员在倦怠程度上显著高于工作只有 1 年的辅导员;龚娴静的调查显示,工龄在 4 年以下的辅导员的情感衰竭比 4 年以上的严重,成就感也比工作 4 年以上的辅导员的低,在去个性化方面则相反。

(3)学历差异。曹建平的调查显示,在去个人化和少成就感方面不同学校的辅导员之间无显著差异,研究生学历的辅导员的成就感显著低于本科和大专学历。而王政书等人的研究显示,成就感低下随着学历层次的提高而上升。

(4)婚姻状况差异。龚娴静的调查显示,未婚者在三个纬度上的得分都高于已婚者;陈晶的调查结果发现已婚辅导员比未婚者在工作中能体验到更高的成就感。

(5)人数差异。陈晶的调查结果发现当辅导员管理学生的人数达到 800 名以上时,辅导员的成就感要高于其他两组,且管理人数在 400~800 组的辅导员的成就感达到显著水平。

此外,有关研究者还从学校层次、月收入差异、城乡差异等方面进行相关倦怠研究。

3. 对策建议

王晓刚等人建议从提供交流和培训的平台、降低工作负担、提高组织关怀三个方面来降低辅导员

群体的倦怠程度。吴薇莉、王政书等人着重关注辅导员因职业倦怠而产生的心理健康问题,认为应当从组织层面建立一个能有效开发辅导员潜能及预防辅导员心理健康问题的体系,从个人层面加强对辅导员心理健康知识的传播,重视辅导员的职业生涯规划等两方面来解决问题。

曹建平认为应当注意区分具有不同性别、不同学校和不同学历的辅导员之间的职业倦怠存在的差异,在关注辅导员专业能力提高的同时,注重辅导员个人情感的培养,提高辅导员的待遇水平,为其创造良好的社会环境。龚娴静认为应当重视辅导员工作,建立保障辅导员经济、政治、生活和工作待遇等相应的激励机制来防止职业倦怠的发生。

三、研究的不足与发展趋势

1. 研究的不足

综上所述,我国高校辅导员职业倦怠研究取得了一些成绩,但也面临不少问题。

理论研究方面表现为引用国外理论、方法多,进行改造、创新的少,结合中国特色文化背景和国民心理进行研究的少;没有建立根植于本土的高校辅导员职业倦怠研究理论体系,没有完全走出模仿学习阶段,没有形成统一完整的体系;低起点、重复性的研究多,在他人研究的基础上有突破、有新意、有创见的研究少;问题研究多,影响机制研究少,干预措施研究少;横向研究多,纵向研究、跟踪研究少。

实证研究方面一是量表的中国化程度不一,有的研究甚至直接搬用国外量表(不见其编修说明)用于国内高校辅导员职业倦怠调查;二是量表的计分方法不一,有5分、6分、7分等几种计分方法,这值得推敲;三是由于以上两点原因或多或少导致研究结论的不一致甚至矛盾,结论的可靠性需要确证;四是职业倦怠的理论模型单一,大多沿用马斯乐的三维模型,职业倦怠的内涵陈旧等。

2. 发展趋势

高校辅导员职业倦怠问题在很多方面的研究尚需深化和完善。从已有研究的情况看,笔者认为今后研究的重点有以下几个方面:

首先,用发展的视角进行高校辅导员职业倦怠研究。多方法、长期追踪式及实验研究应当是未来高校辅导员职业倦怠研究的主流模式。需要用长期、发展的观点研究高校辅导员职业倦怠与工龄、年

龄以及人格因素的关系。

其次,用全面的视角进行高校辅导员职业倦怠研究。样本的选择应有代表性,在现有调查研究中,有研究者以某个高校辅导员的职业倦怠状况来判断大学高校辅导员职业倦怠的整体状况,这种以偏概全的做法是不科学的。要大力开展比较研究,尤其要注重对经济发展水平不同的地区的高校辅导员进行比较研究,注重对不同层次高校的辅导员职业倦怠在人口统计学上的差异性进行研究,注重对高校辅导员与专业教师、公共课教师的职业倦怠的不同发生机制的研究,采用横向与纵向相结合的方法,找出他们之间存在的内在差异。

最后,用本土的视角进行高校辅导员职业倦怠研究。要结合中国实际,进一步验证有关职业倦怠的理论与模型,建构一个具有统计学检验意义的教师职业倦怠模型,积极开发有中国特色的本土化量表。

参考文献:

- [1] 刘四英. 高校辅导员人格特征与职业倦怠分析[J]. 安庆师范学院学报(社会科学版),2008(9).
- [2] 陈蔚. 解析专业化背景下高校辅导员的职业倦怠[J]. 河北师范大学学报(教育科学版),2008(10).
- [3] 应尧刚. 高校辅导员“职业倦怠”及其应对[J]. 绍兴文理学院学报(教育教学研究版),2008(2).
- [4] 刘风华. 职业化、专家化趋势下的高校辅导员职业倦怠的状况[J]. 理论学习,2008(9).
- [5] 苗朝阳. 高校辅导员职业倦怠的组织根源及应对[J]. 辽宁教育研究,2008(5).
- [6] 肖圣龙. 某大学学生辅导员工作倦怠调查[J]. 中国校医,2008(2).
- [7] 孟勇. 高校辅导员心理压力与职业倦怠[J]. 临床心身疾病杂志,2008(1).
- [8] 童玉玲. 高校辅导员职业倦怠现象透视:成因及干预措施[J]. 四川教育学院学报,2007(06).
- [9] 颜宁. 实施管理创新 消除高校辅导员职业倦怠[J]. 管理科学文摘,2007(10).
- [10] 刘风华. 高校辅导员职业倦怠的个体因素分析及其调适[J]. 青少年研究(山东省团校学报),2007(6).
- [11] 贺春生. 工作特征对高校辅导员职业倦怠的影响[J]. 中国临床心理学杂志,2007(5).
- [12] 陈榆炯. 高校辅导员职业倦怠压力分析及缓解方法[J]. 浙江中医药大学学报,2007(5).
- [13] 曹建平. 高校辅导员职业倦怠状况调查分析[J]. 湖南师范大学教育科学学报,2007(4).
- [14] 任海涛,魏巍. 试析如何引导高校辅导员克服“职业倦怠”[J].

学校党建与思想教育,2007(1).

- [15] 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).
- [16] 何峰. 高等学校学生辅导员职业倦怠分析[J]. 新疆师范大学学报(哲学社会科学版),2007(2).
- [17] 罗涤,姚木远. 高校辅导员的职业倦怠状况与对策[J]. 中国青年研究,2007(6).
- [18] 陈晶. 高校辅导员职业倦怠调查研究[J]. 佛山科学技术学院学报(社会科学版),2007(3).
- [19] 童玉玲. 高校辅导员职业倦怠现象透视:成因及干预措施[J]. 四川教育学院学报,2007(6).
- [20] 陈晶. 高校辅导员职业倦怠对心理健康的影响[J]. 肇庆学院学报,2007(4).
- [21] 江莉娜. 高校辅导员职业倦怠感的产生原因及对策[J]. 中国医学伦理学,2006(2).
- [22] 王大贤. 高校辅导员职业倦怠的因素分析与对策[J]. 宿州学院学报,2006(2).
- [23] 龚娴静. 高校辅导员职业倦怠现状调查研究[J]. 鸡西大学学报,2006(4).
- [24] 陈永森,邱海锋. 高校辅导员的职业倦怠及消除[J]. 四川理工学院学报(社会科学版),2006(4).
- [25] 王晓刚,张海燕. 烟台市高校辅导员职业倦怠研究[J]. 管理科学文摘,2006(12).
- [26] 吴薇莉,王政书等. 高校辅导员职业枯竭与心理管理[J]. 西华大学学报(哲学社会科学版),2006(4).



作者简介:叶兵(1979-),男,安徽长丰人。合肥工业大学党委宣传部秘书,助理研究员,法学硕士。主要研究方向为大学生思想政治教育、高校宣传工作等。

作者简介:蒋兆雷(1977-),女,安徽合肥人。安徽农业大学人文与社会科学学院讲师,法学硕士。主要研究方向为高校思想政治教育、和谐管理等。

A Review of the Researches of Job Burnout of College Counselors

YE Bing¹, JIANG Zhao-lei²

(1. Propaganda Department of Party Committee, Hefei University of Technology, Hefei 230009, China)
(2. School of Humanities and Social Sciences, Anhui Agriculture University, Hefei 230036, China)

Abstract: The research on job burnout of college counselors may be divided into two categories: theoretical research and empirical research. The former includes the definition of the concept, factors - analysis, and intervention measures; the latter involves the introduction and revision of inventories, the different levels of burnout in variable contents of demography statistics and so on. The article pointed out the study gaps on object of study, instrument of survey and theory of reference above, and put forwards comprehensive, developmental and localized study perspective in the future.

Key words: college counselors; job burnout; theoretical research; empirical research

(责任编辑:范艳芹)