

# A Study on the Job Burnout of Female College Counselors

Lina Dang

School of Education of Zhengzhou University, Zhengzhou Henan  
Email: 976124887@qq.com

Received: Jul. 25<sup>th</sup>, 2018; accepted: Aug. 7<sup>th</sup>, 2018; published: Aug. 14<sup>th</sup>, 2018

---

## Abstract

As a new force for the steady development of schools, college female counselors play a huge role in the management of student affairs in colleges. However, under the influence of multiple factors such as society, school and individual, college female counselors are deeply troubled by job burnout and become more and more serious. It is urgently needed to pay sufficient attention to relevant departments and universities. Therefore, the paper first expounds the research value of job burnout of college female counselors, and then combs the expressions of job burnout of college female counselors and analyzes the stressors and related factors of burnout. Finally, it proposed some related suggestions explanatorily to reduce the occupational stress and burnout of college female counselors.

## Keywords

College Female Counselors, Job Burnout, Suggestions

---

# 高校女性辅导员的职业倦怠研究

党丽娜

郑州大学教育学院, 河南 郑州  
Email: 976124887@qq.com

收稿日期: 2018年7月25日; 录用日期: 2018年8月7日; 发布日期: 2018年8月14日

---

## 摘要

高校女性辅导员作为学校稳定发展的生力军, 在高校学生事务管理工作中发挥着巨大的作用。然而在社会、学校和个人等多重因素的影响下, 高校女性辅导员深受职业倦怠的困扰且日益严重, 迫切需要相关

的部门和高校引起足够的重视。因此,本文首先阐述了高校女性辅导员职业倦怠的研究价值,其次梳理了高校女性辅导员职业倦怠的表现形式,分析产生职业倦怠的压力源及相关因素,最后探索性地提出减轻高校女性辅导员职业压力和倦怠的相关建议。

## 关键词

高校女性辅导员, 职业倦怠, 对策建议

Copyright © 2018 by author and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

自 1953 年清华大学、北京大学设立政治辅导员岗位以来,我国高校辅导员制度已历经了 60 多年的风风雨雨,在我国高等教育体系中,辅导员始终是高校教育建设队伍中的一支重要生力军并不断发挥着重要且特殊的作用。2004 年 8 月,党中央、国务院下发了《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》,文件指出,“辅导员、班主任是大学生思想政治教育的骨干力量,辅导员要按照党委的部署有针对性地开展思想政治教育活动。辅导员、班主任负有在思想、学习和生活等方面指导学生的职责”。至此,我国高校辅导员的工作内容以文件的形式得以规定,更令人欣慰的是高校辅导员的工作意义受到了关注和肯定,高校辅导员的建设工作备受高校和社会的重视,其队伍人数也空前高涨。2005 年 1 月,教育部发出的《教育部关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》中进一步对辅导员角色及其职责内涵进行了宏观阐释和完善,其中明确指出高校辅导员是专门负责大学生思想政治工作、开展品德教育和管理大学生日常事务的思想政治工作者,是大学生事务的教育者同组织者。随着国家和社会对辅导员这一岗位的重视不断加大,辅导员的职责也越来越明晰化、复杂化,对于高校学生事务管理工作是幸事,但对辅导员群体却是一个不小的挑战。

## 2. 职业倦怠的内涵

“职业倦怠”(burnout)对人们的心理健康有着严重的危害,是职业病的一种类型,经常发生在医疗、服务、教师等助人行业中。职业倦怠这一概念是由美国心理学家弗鲁顿伯格于 1974 年提出,指的是从事助人职业的人们所要求的持续的情感付出,在与他人相互作用过程中所遇到的各种矛盾冲突而引起的挫折感加剧,导致情绪、情感、行为方面的身心衰竭状态[1]。美国学者玛勒诗认为职业倦怠是一种极端的压力状态,即情绪衰竭、去个性化和低个人成就感。其中,情绪衰竭是职业倦怠的核心成分,指情绪情感处于极度疲劳状态。如果这种疲劳的情绪状态长期持续下去,个体就会感受到一些负面的情绪,并对工作对象表现出消极、冷漠的行为,即人格解体。成就感降低是指在工作中效能感的降低以及对自己消极评价的增长[2]。

职业倦怠作为一种巨大的职业性伤害,不仅会给女性辅导员的身体和心理健康带来危害,又因辅导员职业的特殊影响力,更会对其所负责的大学生的成长和未来发展造成难以磨灭的消极影响。因此提高女性辅导员的职业自豪感和使命感,缓解女性辅导员的职业倦怠迫在眉睫。

## 3. 高校女性辅导员职业倦怠的形式

高校辅导员是教师中的一个特殊群体,是职业倦怠的高发群体。辅导员作为大学生的“人生第一导

师”，其主要职责是管理学生事务并对学生进行政治思想教育，如果职业倦怠得不到缓解，将会严重影响所带领的学生未来发展之路。

但女性辅导员受性别角色与家庭身份的双重影响，入职后较之男辅导员更易处于职业压力的困境中，但是又无法针对困境及时采取有效的措施，因而陷入生理、心理和行为上的反应困境过程，造成职业倦怠[3]。生理上，复杂和琐碎的巨大工作任务使得身体素质下降，继而出现各种亚健康状态；心理上，职业使命要求学生事无巨细的负责和来自各部门组织的压力使得女辅导员心力交瘁、不堪重负，由此带来的焦虑、紧张、失眠使得女辅导员难以在工作开展时保持愉悦的心情和良好的心态；行为上，超负荷的工作量使女辅导员忙的头昏脑胀，最终只能应付了事，导致工作效率大打折扣。

具体来说，高校女性辅导员的职业倦怠表现为对所从事的高校学生事务管理工作缺乏兴趣，产生心理状态疲惫、身体机能下降的现象。这将导致难以充分发挥女性辅导员的自身潜能，工作效能下降。典型症状是对学生事务管理工作热情下降；工作不认真细致、消极对待工作；职业使命感降低，对学生情感冷漠、不负责。

## 4. 高校女性辅导员职业倦怠的成因分析

高校女性辅导产生职业倦怠的原因是多方面的，但总的来说有社会、学校和个人三方面的因素。

### 4.1. 社会因素

1) 隐形的“性别歧视”。通常来说，“社会对高校教育管理者的角色期待通常是以男性教育管理者的标准为模式的”。但就管理活动本身而言只应有能力之别，不应有性别之分[4]。但是由于社会对男性辅导员的性别偏好和能力认同，女性辅导员在职业竞争和工作发展中处于劣势地位。当家长依依不舍地把自己涉世未深的孩子送往千里之外的大学求学时看到未来四年将会是一名女性辅导员和自己孩子朝夕相处，尤其是年轻女性时，家长通常持质疑的眼光看待她们的管理能力和工作态度，这在无形中严重打击了女性辅导员的自尊心和开展学生工作的自信心。使女辅导员产生自我怀疑和胆怯心理，造成做事畏缩，当她们在开展实际工作中遇到挑战时，容易产生“女不如男”的不良心理暗示，造成职业倦怠，从而自我降低工作质量。

2) 过高的社会期望值。社会期待辅导员能够事无巨细地把控好在校大学生的一切事务，保障大学生的身体健全和心灵健康。学生一旦出现问题的家长都会第一时间联系辅导员，更有甚者会责备辅导员未能完美履行职责，从而对辅导员造成精神和心理上的压迫。而女性辅导员自尊心较强，自我期待值较高，当遇到困难和挫折时，又没有及时寻找到完美的解决办法时，常常怀疑自己的工作能力和产生自责心理和悲观的职业倦怠现象，进而对工作厌倦。

3) 过低的社会声望。高校的主要职能是教学和科学研究，因此高校工作的重点通常放在教学和科研两大方面，辅导员工作的价值往往被不经意地忽视，人们普遍认为辅导员岗位是没有专业含量的岗位。从事辅导员工作的女性基本上都是年轻的硕士生和刚毕业的本科生，急迫地想实现自我价值，对成功有强烈的欲望。女性辅导员工作意义得不到肯定和认同，会直接影响到她们对自身工作的评价，容易产生挫败和自卑感。

4) 社会的工作误解。不少家长把高校辅导员当作学生的“高级保姆”，无论大事小情都将责任归于辅导员。然而女性辅导员受其独特的性格特质的影响，心理承受能力弱于男性，面对无端的指责和控诉时会郁闷不已。无法获得工作上的理解和肯定，内心产生失落感和无助情绪，会降低职业成就感和工作积极性，因此丧失工作动机。

## 4.2. 学校因素

1) 制度杂, 角色乱。部分高校辅导员具有“真正意义”上的教师和干部的双重身份, 这类辅导员一方面要接受校党委学生工作处的领导、所在院系的行政工作和学校其他职能部门布置的任务, 还要承担专门学科的任教工作[5]。如今教师一人多职现象已屡见不鲜。有些高校在辅导员专业化这个问题上不够重视, 安排专业课教师兼职辅导员, 导致辅导员缺乏专业权威。这种教师角色和辅导员角色之间的工作冲突亦会产生角色困惑使女性辅导员处于被动状态, 增强了女性辅导员的危机感。这种多重管理体制和多重身份使女性辅导员更易感到无所适从, 产生职业倦怠心理。

2) 工作重, 压力大。从 1999 年实施高校扩招政策以来, 大学生人数呈井喷式增长, 而大部分高校的辅导员储备严重不足。很多学校的辅导员配置往往超过 1:200 的比例, 甚至达到了 1:300、1:400 [6]。如此庞大的学生数量, 管理起来绝非易事。随着时代的发展, 网络、手机等通讯设备的普及虽然在一定程度上降低了管理工作的难度, 但同时也加重了各类学生问题的复杂性, 加大了解决问题的难度, 层出不穷的学生问题令辅导员应接不暇、焦头烂额。学生中突发危机事件和问题学生日益增多, 如何更好地管教学生并给予所有学生同等关注已成为辅导员的主要压力。无法给予学生更多的指导, 无法让学生产生信任感和依赖感, 增加了女性辅导员的职业挫败感和无力感。

## 4.3. 个人因素

1) “冲动”就业。迫于传统观念对女性的职业要求、复杂的就业形势、和父母之命不可违的消极心态的影响, 很多女生选择去做高校辅导员的中心思想是图安稳。因为工作动机不良, 缺乏对职业的深层了解和热爱, 在工作中更多的是服从上级的安排和指令, 怀揣热情、心甘情愿创新工作的较少。

2) 缺乏技能。目前高校辅导员招聘对辅导员的专业要求较松, 对年龄要求较宽, 因此许多年轻辅导员缺乏管理学、教育学、心理学等专业知识, 缺乏相应社会经验和阅历, 对时政热点把握不深, 对思想政治教育工作的原则和规律理解不全面。这样的思想政治工作很难令大学生信服, 影响了工作效果[7]。

3) 自身弱点。女性拥有独一无二的生理特征和性格特质。她们存在着自身消极被动却追求完美主义目标取向, 对自身要求过高但自信心不足等一系列矛盾。这些特征在女辅导员身上也有所体现。她们比男性具有更高的焦虑倾向, 心理承受能力更弱, 更易产生职业倦怠。另外, 女性的生理特征使其更易产生自卑、忧郁、多愁善感等心理。

## 5. 解决高校女性辅导员职业倦怠的对策

### 5.1. 社会支持系统

社会支持理论认为在支持和资源上对个人进行限制会导致应激, 因此最大程度地对辅导员生理、心理支持和晋升资源解除限制是消解女性辅导员职业倦怠的根本之策[8]。然而, 解决高校女性辅导员的职业倦怠是一个系统工程, 需要政府和社会各界的通力合作。就政府而言, 首先, 创造政策环境, 为辅导员工作提供足够的经费支持和物质保障, 加强女性辅导员的福利待遇。其次, 完善晋升机制, 为女性辅导员拓宽发展路径, 给予女性辅导员更多的职称评审指标, 让女性辅导员成为高校党政干部队伍的后备军。最后, 优化舆论环境, 为女性辅导员赢得社会的尊重和支持, 增加高校辅导员这一职业的曝光度, 对优秀女辅导员的先进事迹大力宣传, 营造全社会尊重女性辅导员的良好风气, 引导社会尊重她们的劳动, 理解她们的苦衷[9]。另一方面, 学生家长也要放平心态, “独立”起来。摒除有事就找辅导员的消极、依赖思想, 平时主动同子女交流, 了解孩子的思想动态, 及时和辅导员沟通, 从而减轻辅导员压力。

## 5.2. 提升高校意识

高校是女性辅导员的工作场所,是有关政策的执行机构。高校的政策执行力度和高校对女性辅导员的的态度,对女性的工作情绪和其成就感的获得有深刻的影响。一方面,肯定辅导员的工作价值,落实和加强国家有关辅导员岗位的规定。为女性辅导员创造良好的工作环境,帮助解决她们在工作中生活上遇到的问题 and 困难;结合女性独一无二的生理特征和性格特点,在实际工作中给予女性辅导员特殊且合适的人文关怀;建立培训交流机制,组织辅导员之间交流,以便她们进行工作和生活上的互动[10]。另一方面,提高辅导员队伍的综合素质。重视开展女性辅导员的继续教育工作,夯实她们的专业理论基础,完善其管理水平;为辅导员搭建培训进修平台,有利于女性辅导员在培训过程中和对外考察、交流中收获管理经验。

## 5.3. 加强自身能力

当面对客观压力,女性辅导员也可以主动寻求社会支持,对高校规章制度提出合理的意见。更应该注意加强自身能力,争当“有心人”,积极参加各种讲座、培训和进修,以多种方式提升自己的管理能力和积累管理经验。在学生管理工作中坚持不忘初心,保持对辅导员职业的热爱和期待,自我预防职业倦怠。储备心理学、教育学等实用知识进行有效的自我调控,努力提高心理素质,培养积极健康的心态。同时要建立良好的人际关系,工作中注意与学生家长的联系与沟通,尽最大努力做到家长理解、学生尊敬、同事互助、领导支持[11]。要学会主动体验生活的乐趣,同时积极参加文体活动,提高艺术修养放松心情,开阔自己的视野,调节职业倦怠。若入职初期就出现职业倦怠情况,则应进一步考量辅导员工作与自身性格的契合度,及时“止损”。

## 参考文献

- [1] 王昌华. 政治辅导员工作概论[M]. 哈尔滨: 黑龙江人民出版社, 1983.
- [2] 杨晓慧, 李忠军, 主编. 高校辅导员一线工作实证研究[M]. 长春: 东北师范大学出版社, 2007.
- [3] 王新萍. 高校女性辅导员职业倦怠现状调查及对策研究——以山东高校为例[D]: [硕士学位论文]. 青岛: 青岛科技大学, 2013.
- [4] 蒋月晴. 社会支持视角下高校女性辅导员压力分析与干预策略[D]: [硕士学位论文]. 杭州: 浙江师范大学, 2015.
- [5] 韩豫, 吕清华, 王朋. 浙江高校女辅导员的压力研究[J]. 宁波教育学院学报, 2009(6): 36-38.
- [6] 陈威亚. 刍议高校女辅导员成就感的培养[J]. 襄樊职业技术学院学报, 2010(5): 86-87.
- [7] 陈慧, 黄平. 高校女性辅导员的角色冲突现状调查[J]. 教育与职业, 2012(9): 54-55.
- [8] 叶柳. 高校女性辅导员的角色冲突与调适[J]. 教育探索, 2014(10): 101-102.
- [9] 李立. 女性辅导员的角色冲突分析[J]. 科教文汇, 2007(1): 16.
- [10] 陈慧, 黄平. 高校女性辅导员的角色冲突表现[J]. 山西财经大学学报, 2012(52): 176.
- [11] 刘凤华, 马莲. 高校辅导员职业倦怠的个体因素分析及其调适[J]. 山东省团校学报, 2007(6): 46-48.

**知网检索的两种方式：**

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>  
下拉列表框选择：[ISSN]，输入期刊 ISSN：2169-2556，即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>  
左侧“国际文献总库”进入，输入文章标题，即可查询

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：[ass@hanspub.org](mailto:ass@hanspub.org)