

文章编号: 1005-0523(2008)03-0137-04

# 高校辅导员职业倦怠影响因素探析

刘 慧

(华东交通大学 心理咨询中心 江西 南昌 330013)

摘要: 为探讨职业倦怠的影响因素,以《职业倦怠量表》为调查工具对99名高校辅导员进行了问卷调查,统计结果表明:职业倦怠无显著的性别差异,但在低成就感方面未婚者较已婚者更明显,无子女的比有子女的辅导员更严重。从事辅导员工作两年以内是成就感低落出现的高峰期。

关键词: 职业倦怠; 教师; 情绪衰竭; 成就感低落; 玩世不恭

中图分类号: B844.3

文献标识码: A

## 1 问题的提出

职业倦怠(job burnout)是个体无法应付外界超出能量和资源的过度要求时,所产生的生理、情绪情感、行为等方面的身心耗竭状态<sup>[1]</sup>,它多发生在教师等助人职业的从业人员中<sup>[2]</sup>。根据美国教育协会(NEA)的调查,职业倦怠正逐渐成为影响教师生涯发展最严重的心理障碍之一<sup>[3]</sup>,它不仅危害着教师的身心健康,导致教师的工作满意度和工作绩效下降,缺勤率和离职率上升,而且对学生的成长与发展也会产生消极的影响<sup>[4][5]</sup>,所以教师职业倦怠现象已经成为当今心理学研究的一个热点领域。

作为教师中的一个特殊群体,从事思想政治教育工作的高校辅导员与学生的关系最为密切,他们在最基层直接管理、帮助和服务于学生,但其职业声望、地位和待遇普遍低于其他学科教师,且工作效果的显现具有间接性和迟效性,较难产生工作成就感,因此他们的职业倦怠现象更值得我们关注。纵观现有职业倦怠的研究,研究内容上多理论性和综述性研究,实证性研究较少;研究对象上多侧重于中小学教师,而针对高校辅导员这一特殊群体的少。基于此,本研究拟通过问卷调查比较高校辅导员的职业

倦怠在性别、婚姻状况、子女状况、教龄等因素上的差异,探析辅导员职业倦怠的影响因素,以期为高校管理部门开展积极干预工作提供理论依据和参考。

## 2 研究对象与方法

### 2.1 研究对象

采用整群取样的方法,抽取华东交通大学全校专职辅导员作为被试,共发放问卷103份,回收有效问卷99份,其中男辅导员54人,女辅导员45人,年龄范围为22-59岁,平均年龄33.4岁;从事辅导员工作的年限范围为1-27年,平均年限4.32年。

### 2.2 研究工具

以李超平、时勘编制的《职业倦怠量表》为调查工具,该量表共15个条目,采用“完全不符合——完全符合”的7级记分制。探索性因素分析和验证性因素分析表明该问卷具有较好的信度和效度<sup>[6]</sup>。问卷包括情绪衰竭、玩世不恭、成就感低落3个因子。其中情绪衰竭(emotional exhaustion)是职业倦怠的个体压力维度,即个人认为自己所有的情绪资源都已经耗尽,感觉工作特别累,压力特别大,对工作缺乏冲劲和动力,在工作中会有挫折感、紧张感,甚至出现害怕工作的情况。玩世不恭(cynicism)是指

收稿日期: 2008-03-07

作者简介: 刘慧(1977-),女,江西信丰人,华东交通大学心理咨询中心,讲师,研究方向为职业生涯心理辅导。

个体会与工作以及其他与工作相关的人员保持一定的距离,对工作不像以前那么热心和投入,总是很被动地完成自己份内的工作,对自己工作的意义表示怀疑,并且不再关心自己的工作是否有贡献。成就感低落(reduced personal accomplishment)是职业倦怠的自我评价维度,指个体会对自身持有负面的评价,认为自己不能有效地胜任工作,或者怀疑自己所做工作的贡献,认为自己的工作对社会对组织对他人并没有什么贡献。

### 2.3 施测程序

采用集体施测的方式,问卷回收后剔除废卷,然后采用 SPSS10.0 统计软件对有效数据进行分析。

## 3 研究结果

### 3.1 不同性别辅导员的职业倦怠比较

独立样本 T 检验的结果(表 1)显示,虽然男辅导员在玩世不恭因子上的得分略高于女辅导员,但并未达显著水平。在情绪衰竭和成就感低落两个因子上也不存在显著的性别差异。

表 1 男辅导员与女辅导员在职业倦怠上的比较

因子	男(n=54)		女(n=45)		T
	M	SD	M	SD	
情绪衰竭	2.944	1.467	2.924	1.310	0.071
玩世不恭	2.426	1.191	2.128	1.074	1.297
成就感低落	2.006	0.863	2.119	0.815	0.665

### 3.2 不同婚姻状况的辅导员的职业倦怠比较

被试中两地分居(n=2)、离异(n=4)、丧偶(n=1)的人数不多,因此本研究只比较了未婚和已婚且婚姻正常的辅导员之间的差异。从比较的结果(表 2)来看,在情绪衰竭和玩世不恭两个因子上不存在显著性的婚姻状况差异,但在成就感低落上未

表 2 已婚与未婚辅导员在职业倦怠上的比较

婚辅导员的得分要显著性地高于已婚且婚姻正常的辅导员。也就是说,未婚辅导员更容易在工作上体验不到成就感。

因子	未婚(n=45)		已婚且婚姻正常(n=47)		T
	M	SD	M	SD	
情绪衰竭	3.009	1.244	2.843	1.450	0.589
玩世不恭	2.539	1.136	2.106	1.174	1.795
成就感低落	2.337	0.800	1.855	0.788	2.914**

注: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ 。余表同。

### 3.3 不同子女状况的辅导员的职业倦怠比较

从独立样本 T 检验的结果(表 3)来看,无子女的辅导员在成就感低落因子上的得分更高,也就是说,与有子女的辅导员相比,他们对自己工作的意义和价值的的评价更低,更容易在工作中体会不到成就感,从而不再付出努力。

表 3 有子女与无子女的辅导员在职业倦怠上的比较

因子	无子女(n=52)		有子女(n=47)		T
	M	SD	M	SD	
情绪衰竭	2.878	1.232	2.996	1.553	0.418
玩世不恭	2.461	1.104	2.109	1.168	1.539
成就感低落	2.356	0.775	1.740	0.794	3.912**

### 3.4 不同教龄的辅导员的职业倦怠比较

考察从事辅导员工作不同年限对职业倦怠的影响,多元方差分析结果(表 4)表明,只在成就感低落因子上存在显著性差异,而且事后比较结果显示,这种差异主要出现在从事辅导员工作 2 年以下的新教师和 3-9 年的教师之间( $MD = 0.456$ ,  $p < 0.05$ ),即从事辅导员工作两年以内是低成就感出现的高峰期。

表 4 不同教龄的辅导员在职业倦怠上的比较

因子	2年及以下(n=54)		3至9年(n=32)		10年及以上(n=13)		F
	M	SD	M	SD	M	SD	
情绪衰竭	2.944	1.253	2.775	1.482	3.292	1.729	0.637
玩世不恭	2.468	1.145	1.977	0.883	2.327	1.569	1.895
成就感低落	2.269	0.806	1.813	0.681	1.782	1.113	4.003*

## 4 讨论

### 4.1 家庭角色对辅导员职业倦怠的影响

通常我们会认为,由于角色过载(即个体所固有的时间或精力无法满足其所扮演的多个角色的需

求)和角色冲突(即个体所扮演的多个角色之间的要求不相容),兼负家庭和职业双重职责的人更容易产生职业倦怠,本调查却得到了相反的结果——未婚辅导员的成就感低落较已婚者更高,无子女的辅导员比有子女的辅导员的成就感低落更明显。事实上一些先前的研究也显示与已婚教师相比未婚教

师的职业倦怠现象更为严重<sup>[7][8][9]</sup>。我们可以用增加假说(enhancement hypothesis)来解释这一现象,即每一个额外的角色都提供了一个新的自尊、社会赞许、社会地位和其他好处的资源,不同角色需要成功地应用不同的技能,这会导致在许多领域的成就<sup>[10]</sup>。因此家庭——工作平衡者能够体验到更大程度的自豪感和成就感,而且家庭角色可以缓冲工作角色所带来的困扰与压力。这种缓冲作用主要通过三种方式:其一,家庭角色可以提供消磨时间的机会。例如,忙碌于家庭生活的辅导员可能会将他在工作时遇到的不愉快置之脑后;其二,家庭角色中的挑战有助于减轻和工作角色相关的焦虑。例如,一个正与学生发生冲突矛盾的辅导员正逢孩子参加重要的考试,她可能就把这个冲突看得不那么重要了。当孩子的考试结束时,她可能已经把这个冲突问题看得比较淡了。其三,当个体的自尊在工作角色中受到伤害时,他可能从家庭角色的积极事件(如孩子比赛得奖、家庭和睦)中获得补偿。

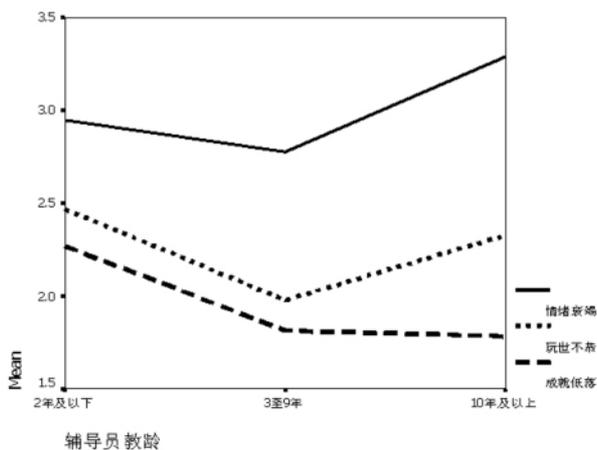


图1 不同教龄的辅导员在职业倦怠上各因子上的比较

#### 4.2 教龄对辅导员职业倦怠的影响

职业倦怠与教师的年龄、教龄或工龄密切相关。但一些研究认为,年轻教师和新教师更容易出现职业倦怠<sup>[8]</sup>,而另一些研究则发现中年教师更容易出现职业倦怠现象<sup>[11]</sup>。本研究结果显示(图1),从事辅导员工作两年以内是成就感低落出现的高峰期。这可能与辅导员的职业生涯发展阶段有关。根据费斯勒的教师生涯循环理论,教师的职业生涯发展并不是一种直线式的阶段模式,而是一种有提高、有停滞、有低潮的过程。它一般要经历职前准备、引导、能力建立、热心与成长、生涯挫折、稳定停滞、生涯低落以及生涯结束八个阶段。从事辅导员工作两年以内的教师正处于引导阶段。处于这一阶段的教师,较易陷入职业倦怠,因为他们刚刚走向社会,进入学校学

习每日的例行工作,经历着身份的转变,角色的转换与责任的变化,很容易产生无所适从的感觉,留下受挫折的经历<sup>[12]</sup>。随着辅导员对自身职业角色的适应,以及工作经验和技能的增加,成就感自然会逐渐提高。此外,如前所述,家庭生活也是个体获得成就感和释放工作压力的重要途径,但从事辅导员工作两年以内的新教师大多为单身或未生育子女,难以通过家庭生活来缓冲辅导员工作带来的压力。

#### 4.3 辅导员职业倦怠的干预对策

从事辅导员工作两年以内是低成就感出现的高峰期,学校管理部门应积极采取措施加强对新辅导员职业倦怠现象的预防:如建立分层次、按类别、多形式和重实效的培训体系,有效提高新辅导员的工作能力与技巧,增强其职业自我效能感;帮助辅导员建立对自身职业合理的认识,避免不切实际的期望;对新辅导员实行导师制,即由一名富有经验的老辅导员向新辅导员提供各种帮助和指导;组织辅导员参加校内和校际间的工作经验交流,通过经验分享与交流消除辅导员的孤独感和无助感;合理确定师生比,适当减少新辅导员管理班级的人数;建立和完善辅导员竞争和激励机制,为他们提供发展空间,提高辅导员的成就感和职业认同感。

家庭生活可以有效缓冲辅导员的职业压力,因此学校管理部门应协助辅导员积极与家人进行沟通,获得家人的理解和尊重,平衡好家庭与事业的关系,建立起良好的家庭支持网络。

## 5 结论

通过对99名高校辅导员职业倦怠心理的调查发现:

1) 男女辅导员在职业倦怠的各因子上均不存在显著性的差异。

2) 在成就感低落方面未婚者较已婚者更高,无子女的比有子女的辅导员更明显。这表明家庭角色对职业倦怠具有一定的缓冲作用。

3) 职业倦怠与教龄密切相关,从事辅导员工作两年以内是低成就感出现的高峰期。

#### 参考文献:

- [1] 王芳,许燕.中小学教师职业枯竭状况及其与社会支持的关系[J].心理学报,2004,(5):568-574.
- [2] 王小春,甘怡群.国外关于工作倦怠研究的现状述评[J].心理科学进展,2003,11(5):567-572.

- [3] Farber. B. A. Crisis in education: stress and burnout in the American teacher [M]. San Francisco, California: Jossey Bass, 1991.
- [4] Maslach. C, Schaufeli W B, Leiter M P. Job burnout [J]. Annual Review of Psychology 2001, 397 - 422.
- [5] 林文瑞. 教师职业倦怠与教师的心理健康教育 [J]. 福建师范大学学报(哲学社会科学版) 2004 (6): 135 - 139.
- [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 - 684.
- [7] 李永鑫. 工作倦怠及其测量 [J]. 心理学报, 2003, 26(3): 556 - 557.
- [8] 蒋会平, 刘宏程, 曾治国. 高校教师职业倦怠调查及其对策研究 [J]. 湘潭师范学院学报(社会科学版) 2005, 27(3): 153 - 155.
- [9] 柯友凤, 柯善玉. 高校教师工作倦怠的影响因素及缓冲机制 [J]. 教育研究与实验 2006 (5): 69 - 72.
- [10] Claire A. Etaugh & Judith S. Bridges 著. 苏彦捷等译. 女性心理学 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2003. 273.
- [11] 李兆良, 高燕, 冯晓黎, 等. 高校教师职业倦怠现状调查及对策 [J]. 医学与社会 2006, 19(11): 49 - 52.
- [12] 杨秀玉, 杨秀梅. 教师职业倦怠解析 [J]. 外国教育研究 2002, 29(2): 56 - 60.

## Related Factors of College Counselor's Job Burnout

LIU Hui

(Counseling Center, East China Jiaotong University, Nanchang 330013, China)

**Abstract:** To explore the related factors of job burnout, 99 college counselors are investigated by Job Burnout Inventory. The results show as follows: (1) Significant difference is not found between male and female teachers. (2) Unmarried teachers show much higher reduced personal accomplishment than those of married. (3) Compared to teachers who have children, those who have not feel lower personal accomplishment. (4) Teachers with 2 - year teaching experience are the group with the highest portion of reduced personal accomplishment.

**Key words:** job burnout; teacher; emotional exhaustion; reduced personal accomplishment; cynicism

(责任编辑: 王建华)

