

民办高校辅导员职业倦怠现状及对策研究

——以阳光学院为例

专业：行政管理（专升本） 年级：2017 级 学生：温雅婷 指导教师：童正容

摘 要

对于高校来说，高校的辅导员队伍占高校教师体系的一大部分，与教师队伍同样处于重要的工作岗位。大学辅导员是高校中专门从事大学生德育工作的教师，是在大学生中开展思政工作的中坚力量，是学生在大学生活中的领航员。所以，如何强化大学辅导员队伍的建设，如何切实有效进行大学生思想教育、政治教育工作，对高校发展起着重要的推进作用。近些年来，随着社会群众对大学教育期望的提高，高校的工作日渐繁重，很多高校辅导员比以往承担了更多的工作任务。加上民办院校与公办院校在体系制度上有着一定的区别，很多民办院校在师资队伍的建设上忽视了辅导员这一岗位的规划建设，出现辅导员配置不符合学生人数，工作量沉重，思想压力大，再加上很多民办高校的辅导员在个人专业上并非心理学或思政教育所毕业的，导致很多民办院校的辅导员在工作一段时间后极易出现职业倦怠的情况。

本研究从特殊的研究视角——民办高校辅导员的角度开展研究，采用文献研究法、案例分析法、问卷调查法等研究方法开展研究，在相关理论概述的基础上，对阳光学院辅导员的基本特征、职业倦怠的体现进行了问卷调查，并认为导致阳光学院辅导员发生职业倦怠的原因有：工作定位不准确、任务繁杂；职位晋升空间狭窄；个人缺乏一定的职业规划；福利待遇机制不完善；存在职业偏见、社会认可度低。针对一系列问题和原因分析，提出了改进民办高校辅导员职业倦怠的对策建议：[明确岗位职责、确保分工明确](#)；[营造良好环境、拓宽晋升渠道](#)；[加强教育培训、关注个人职业生涯规划建设](#)；[完善薪酬机制、提升福利待遇](#)；[提升个人责任感、提高社会认可度等，希望其对解决阳光学院等其他民办高校的辅导员职业倦怠问题有所裨益。](#)

关键词：民办高校 高校辅导员 职业倦怠

目 录

1 绪论	3
1.1 研究背景和意义	3
1.2 国内外研究现状	3
1.3 研究思路和方法	6
2 相关概念及理论	8
2.1 职业倦怠概念界定	8
2.2 相关理论	8
3 民办高校辅导员职业倦怠的现状	10
3.1 民办高校辅导员的基本特征	10
3.2 民办高校辅导员职业倦怠的体现	14
4 民办高校辅导员职业倦怠的原因分析	19
4.1 工作定位不准确、任务繁杂	19
4.2 职位晋升空间狭窄	19
4.3 个人缺乏一定的职业规划	20
4.4 福利待遇机制不完善	21
4.5 存在职业偏见、社会认可度低	21
5 改善民办高校辅导员职业倦怠的对策建议	22
5.1 明确岗位职责、确保分工明确	22
5.2 营造良好环境、拓宽晋升渠道	22
5.3 加强教育培训、关注个人职业生涯规划	23
5.4 完善薪酬机制、提升福利待遇	23
5.5 提升个人责任感、提高社会认可度	24
结 论	25
参考文献	26
附录一	27

1 绪论

1.1 研究背景和意义

1.1.1 研究背景

大学生是祖国的未来，是民族的希望。加强对大学生的思想教育和正确的引导，将他们培养成为栋梁之才，是一项非常有意义的工作。近年来，高校辅导员这一角色承载了大学生的思想教育和学生班级管理工作。因此，各大高校对辅导员的素质要求极高，辅导员不仅要帮助大学生树立正确的三观，帮助大学生养成良好的道德品行还要应付学生生活、学习、就业等各项繁杂的工作。但是有些高校辅导员的抗压能力和心理素质较低，无法承受繁忙的工作和巨大的压力，不仅无法及时发现大学生的心理波动，有时还会在处理大学生心理问题出现偏差，造成师生关系恶化，无法达到正确教育大学生的目的，这些情况的发生最终造成很多辅导员都出现不同程度的工作倦怠，严重影响了高校对大学生的思想政治教育。

因此，关注辅导员的职业倦怠，了解其职业发展情况和工作的心理状态，对进一步推动我国民办高校的发展，提升教育教学效果具有重要价值。

1.1.2 研究意义

(1) 理论意义。纵观国内外关于高校辅导员职业倦怠的研究，已有的研究成果比较丰富。但已有的研究大多是从公立高校的角度进行研究，而结合我国特殊国情，以民办高校为对象开展的研究相对不足。本研究从民办高校辅导员的角度，研究其职业倦怠情况，对拓展相关理论具有重要意义。

(2) 实践意义。本文通过对民办院校的辅导员工作中出现的特点和民办院校辅导员的工作岗位职责进行了深入的调查研究，据此了解民办院校辅导员产生职业倦怠的原因、表现、特点和影响，充分认知辅导员的心理变化，及时调整他们的心态，为缓解和减少辅导员职业倦怠问题提供帮助，能进一步促进其工作的认同感和责任心，使辅导员能够更加积极主动的投入工作。

1.2 国内外研究现状

1.2.1 国外研究现状

辅导员这一职业是具有中国特色的职业，在国外的高校中没有专门的辅导员工作，国外仅有从事学生管理工作的工作者，他们的工作没有中国辅导员的繁重，责任也并不大。但

是国外有较丰富的针对职业倦怠的研究,这对帮助我们进行辅导员职业倦怠研究具有较好的参考价值。

美国临床心理学家 Freudenberger 首次提出,他认为职业倦怠应总结为一个动态变化的过程,包括应激过程,就是个人和工作产生不平衡,这样对工作效率和质量造成影响;疲劳阶段,是指一段时间内身体和心理的疲劳和紧张并伴有能量的耗尽情况;个体防御性反应,就是在工作时与同事或工作对象刻意保持距离,甚至出现针对别人的攻击性行为。哈里森认为,社会胜任能力的自我感觉直接影响个人的职业倦怠程度。当一个人的能力在工作上可以完全胜任并适应工作压力时,他对自己的工作会表现的非常积极并可以提高工作效率和质量;反之,当他的能力无法胜任这份工作,无法缓解工作压力时,他会感到非常焦虑,产生职业倦怠。因此,当一个人对自己的工作非常热爱并有激情去完成工作时,工作倦怠感会大大较少甚至为零。^[1]

Bandura 团队在研究中发现,情绪的稳定和责任心强弱对职业倦怠有明显影响,当一个人对工作有强烈的责任心并且情绪波动较小时,其职业倦怠感大大降低。^[2]

美国心理学家 Maslach 在研究中指出,职业倦怠主要体现在三个方面:第一,情感的衰竭,主要表现为没有工作动力,缺少工作积极性,工作中无精打采,对工作失去热情,情感上处在疲惫状态;第二,去人格化,主要表现为有意将个人和工作对象保持距离,对工作对象和环境表现的无视、不在乎;第三,过低的个人成就感,主要表现为对自己工作表现和成绩的不认可,消极的自我评判,同时工作的成就感不断降低。这样一个人的职业倦怠会越来越明显。^[3]

1.2.2 国内研究现状

迄今为止,我国学术界对辅导员职业倦怠的研究仍然处在成长期,但国内学者针对国内高校的辅导员工作进行了调查,就辅导员工作的实际情况和问题产生的原因进行分析研究,并进一步探讨了如何缓解辅导员职业倦怠期问题。

(1) 职业倦怠的表现

李睿宸、李清源、张丽等(2018)通过研究高校辅导员教师职业倦怠的实际表现,分析出了产生高校辅导员教师职业倦怠的原因和影响,提出了关于解决辅导员教师职业倦怠的对策研究,以及如何针对高校辅导员教师职业倦怠这一现象进行改变的策略。^[4]

(2) 职业倦怠的产生原因

王中江(2016)提出了辅导员职业倦怠现象对大学生的危害,分析了高校辅导员职业倦怠产生原因,并给出了相应的解决办法和建议。^[5]

许芸睿(2016)研究了高校辅导员教师产生职业倦怠现象的原因和职业倦怠给辅导员教师造成的身体和心理上的不利影响,并提出了自己应对职业倦怠的建议和意见。^[6]

刘锦欣、姚名颜、胡婉轩等(2017)对某高校 150 名辅导员进行抽样调查,通过对获得的数据研究分析出,高校辅导员产生职业倦怠的原因,主要因为工资水平和升职期望而

产生的。^[7]

廖俊清（2018）分析了近年来辅导员职业倦怠期的产生原因，他认为其首要因素是辅导员教师特殊的工作性导致了辅导员教师在精神上出现过大压力所致的，同时他提出要加强辅导员工作的文化建设和精神建设，引导他们向专业化和职业化发展，不断提升辅导员的自我认可和社会认可，才能有效的消除他们的职业倦怠期的消极影响。^[8]

章筱祎（2018）认为高校辅导员职业倦怠的原因是因为他们长期得不到学校的重视。另外因为辅导员工作压力很大，这就给高校学生德育教育带来很多负面影响，就需要引起高校领导的高度关注。^[9]

（3）职业倦怠应对措施

王寿朋（2017）针对高校辅导员队伍的重要性的对大学生思想政治工作的教育，分析出了辅导员教师职业倦怠这一问题直接导致了辅导员教师工作的效率程度和完成质量情况，提出如何改善辅导员绩效激励政策，营造良好的工作环境，从而克服他们的职业倦怠。^[10]

杨宾宾（2016）对现在高校教育水平的稳步上升趋势和整体工作进行研究分析认为，如果高校辅导员出现职业倦怠情况，会对大学生的管理工作带来极其恶劣的影响，他针对此问题给出了切实可行的应对策略。^[11]

蒲娟（2017）认为高校辅导员是高校教师队伍的重要组成部分，主要从事德育教育工作，是大学生心理健康发展的指引者，但因为辅导员在工作中的压力导致他们逐渐出现职业倦怠现象。她提出要对辅导员职业倦怠进行分析并提出相应解决方案，进而提高他们的工作热情并积极的投入工作中。^[12]

1.2.3 文献述评

通过国内外文献的研究发现，国内外学者都很注意职业倦怠的产生原因，针对职业倦怠也提出了相应的解决对策和方案。也不难发现国外的学者对职业倦怠的研究起步比较早，对策方法也相对完善。但是国外缺少对于辅导员这一职业的研究资料，而且我国对辅导员职业倦怠的研究也大多停留在公办院校层面，对民办院校的辅导员群体没有进行深入研究，导致对民办高校辅导员职业倦怠的研究有很大局限性。其次，因为民办高校的体制也不断变化，原有的制度已经不能满足实际要求，辅导员的激励制度也应该有所改进。

另外，高校辅导员职业倦怠不仅对其身心健康产生负面影响，也会对大学生的健康发展有负面的影响。本文通过参考国内外文献的研究理论结合自身所在民办高校的实际情况进行问卷调查、深度访谈等方式的实地研究，为高校辅导员预防或缓解职业倦怠提供有效对策，从积极的心理学和管理学视角为辅导员职业倦怠提供针对性和全面性的改进策略。

1.3 研究思路和方法

1.3.1 研究思路

在人职匹配理论、社会胜任模式理论及成就动机理论指导下对阳光学院辅导员群体进行分析，研究导致阳光学院辅导员群体出现职业倦怠情况的成因，从而思考如何针辅导员群体产生倦怠的成因并进行有针对性的防治措施，根据此分析提出改进民办高校辅导员职业倦怠的对策建议。

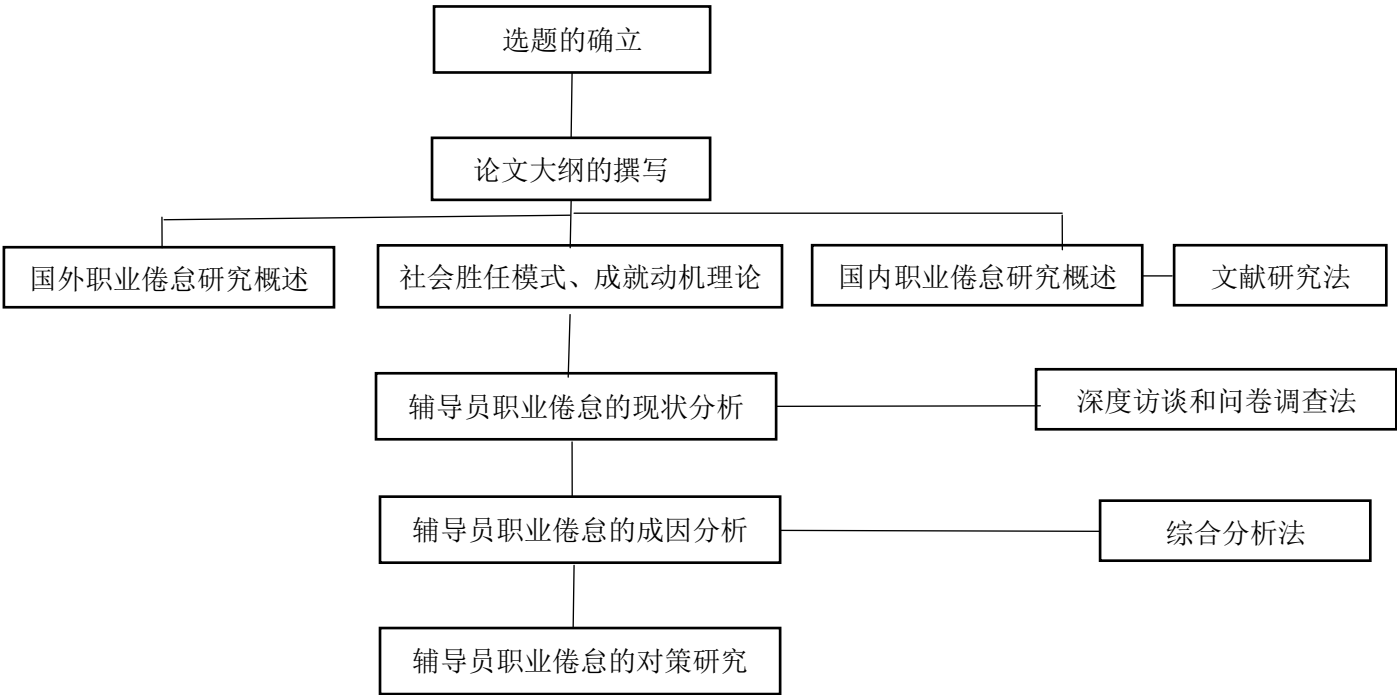


图 1-1 研究思路图

资料来源：自制

1.3.2 研究方法

通过对阳光学院的实地调研,与阳光学院辅导员进行深度访谈,了解到阳光学院辅导员群体工作情况的现状。结合人职匹配理论、社会胜任模式理论及成就动机理论，研究影响阳光学院辅导员产生职业倦怠的因素，并运用成就动机理论的视角方法分析总结出减轻辅导员产生职业倦怠的办法，据此提出改善辅导员职业倦怠的可行性建议。

前期通过查阅收集相关的文献资料得出相应的理论分析，并深入阳光学院实地进行观察，通过观察阳光学院辅导员队伍的工作现状推论出导致民办高校辅导员产生职业倦怠的原因等来完成论文写作，主要采用的研究方法有：

(1) 文献调查法

通过互联网、图书馆等渠道查阅相关论文、期刊文章、报刊等获取关于阐述高校辅导员职业倦怠的相关文献资料，并对其进行系统的整理和分析，为本研究奠定良好的理论基础。

(2) 深度访谈法

通过对阳光学院辅导员群体进行深度访谈了解阳光学院辅导员工作的现状，研究阳光学院辅导员群体工作中所存在的一些现象及问题。

(3) 问卷调查法

针对调查所了解到的一些现状问题，结合民办高校辅导员群体的特殊情况，设计调查问卷，发放并组织回收、分析，将调查结果加以分析，用以了解阳光学院辅导员的职业倦怠具体情况，为进一步研究提供现实依据。

(4) 综合分析法

首先对阳光学院辅导员教师工作的现状进行了调查，通过调查结果分析得出导致阳光学院辅导员教师产生职业倦怠的原因，再结合人职匹配理论、社会胜任模式理论及成就动机理论进行分析，提出改进民办高校辅导员职业倦怠的对策建议。

2 相关概念及理论

2.1 职业倦怠概念界定

职业倦怠最早由 Reudenberger (1974) 提出, 他认为职业倦怠就是一种较为容易出现于助人工作行业中的工作者情绪性消极症状。后来, Maslach (1986) 等人将在长期工作中的情绪和人际应激源做出反应而产生的心理症状称为职业倦怠。学术界普遍认为, 职业倦怠是个体不能适应工作压力时的一种消极反应, 是个体在一种长期工作中而产生的态度、情绪或行为的消极状态。^[13]

综合学术界关于职业倦怠问题的研究, 本文认为 Maslach (1986) 等学者提出的概念完整且具有代表性。所谓职业倦怠, 是指上班族由于工作压力重而感到的身心疲惫、能力严重消耗的感觉, 这与单纯的肉体的疲劳不一样, 职业倦怠主要因心理的厌倦, 难以对工作产生兴致, 无精打采, 仅仅依靠惯性进行工作。^[14]

笔者认为职业倦怠不仅在心理方面对人们产生负面影响, 在身体健康方面也给人们带来一定的负面影响, 例如教师的职业倦怠表现为失眠、肌肉紧张、咽喉疼痛、头痛和后背痛等症状。而职业倦怠对个人思想上也存在着一定影响, 当教师在工作中出现职业倦怠时, 潜意识里就会产生压力, 感觉自己无法处理这些工作, 导致对工作产生抵制情绪使工作无法顺利进行。

2.2 相关理论

2.2.1 “人职匹配”理论

“人职匹配”理论即关于人的个性特点和职业性质一致的理论。其基本思想是, 每个个体都存在差异, 每个人都有自己的特有特征, 而由于职业的不同, 例如: 工作环境、工作方式、工作性质的不同, 对员工的学历、素质、工作能力等有着不同的要求^[15]。在人们选择职业时要根据个人的特点和条件进行选择适合的职业, 即人——职匹配。如果匹配的好, 那么个人和职业会很协调, 工作效率和质量自然会很高。相反, 工作效率和质量就可能很低。所以, 对于工作单位和个人来讲, 进行适合的工作匹配是相当重要的。在进行工作匹配前要对求职人员的特点有充分的了解和掌握, 才能做到人——职匹配。所以人——职匹配理论是现代人才评估的基础理论。

“人职匹配”理论中最具影响的是“特性因素论”和“人格因素论”。首先“特性因素论”是在帕森斯 (1909) 关于职业指导的三大要素思想的基础上, 由美国心理学家威廉斯 (1910) 进一步发展而来的。该理论主要认为个体差异是普遍存在的, 每个人都有自己独特的特点、性格和能力, 每个人的模式都有其适应的职业, 每个人都有选择职业的机会, 也有最适合自己的职业。所以说, “特性因素论”以人的特性为前提, 最先提出在职业选择中人——职匹配的想法。另外, “人格因素论”是由美国心理学家霍兰德 (1959) 创立

的人格类型理论，在人格和职业关系中，最理想的结果是一个能够找到与自己人格相符的工作。当一个人能够找到与自己人格重合的工作，会很容易在工作中得到满足和快乐，同时最大可能的发挥自己的能力。只有在工作与个人人格匹配的情况下，才能够更好的提升工作绩效，在工作中得到满足感。如果“人职匹配”，则职业倦怠的发生率可能降低。

2.2.2 “社会胜任模式”理论

“社会胜任模式”理论是由美国学者哈里森（1980）提出的，哈里森认为职业倦怠并不是单独存在于某一个特定的职业当中的负面反应，而是一个人对自己从事的工作能力产生的一种怀疑，对自己是否能胜任工作任务而产生的一种思想上的压力。^[16]

“社会胜任模式”理论中包含三种影响职业倦怠的变量：一是，工作对象的满意度，如果工作者可以为工作对象提供满意的服务或是得到服务对象的认可和表扬，那么工作者会产生工作胜任感，同时减少职业倦怠；二是，工作环境的好坏和工作准备的充分程度，当工作者的工作环境符合其要求，工作者在精神上就会感到放松，使其能够以更好的状态工作；当工作者事前做好了充分的工作准备，在工作中工作者会表现的更加自信，从而游刃有余的完成工作任务，进而减少职业倦怠的发生。反之，如果工作者不满意工作环境，就会影响到他的工作效率和质量，当工作者没有做好工作前的准备，那么工作质量容易降低，从而增加职业倦怠感；三是，工作者自身能力的强弱，当工作者有足够的的能力胜任工作任务并能够很好的完成工作，在工作中就能产生胜任感，并且可以提高工作质量；相反当工作者不具备胜任工作的能力，则会产生职业倦怠感，同时会大大降低工作完成的质量。

2.2.3 “成就动机”理论

“成就动机”理论是 20 世纪 50 年代美国哈佛大学教授戴维·麦克利兰（David .C. McClelland）通过对人的需求和动机进行分析研究并提出的。麦克利将人的高端需求总结为成就、权利和亲和的需求。他特别对成就需求进行了深入研究。“成就动机”理论就是研究人的需求和动机，因个体的差异，每个人的需求都需要不同的激励方式，了解工作者的需求和动机方可建立有效的、合理的激励机制。“成就动机”是个体追求其价值的最大化或通过努力达到自我价值的完美体现的状态。“成就动机”是内在的一种积极的动力体现，可以直接影响工作者的工作行为，思考模式并且是一种长期的状态。

戴维·麦克利兰认为，具有强烈的成就需求的人更希望将工作做得完美，提高工作效率和工作质量并获得工作中的成功，这种追求成就的动机使他们在工作的过程中克服困难、不畏艰辛并获得成就感，这时他们便不那么追求工作成功所带来的物质收获。戴维·麦克利兰通过研究发现，成就动机低的人，一般会选择风险小，独立决策能力要求低的工作就职；而成就动机高的人，比较喜欢有挑战性的工作并敢于做出决策的工作，他们更渴望成功。^[17]因此，成就动机对一个人的工作起到积极的促进作用，也提高了他们的工作进取心，对减少工作者的职业倦怠感起到了一定作用。

3 民办高校辅导员职业倦怠的现状

为研究民办高校辅导员职业倦怠的具体情况，本研究选取了在福建省内颇具知名度、影响力，具有较好代表性的民办高校——阳光学院为研究对象，通过问卷调查的方式，了解阳光学院辅导员队伍的整体情况及其职业倦怠的具体情况。

调查对象为阳光学院的全部辅导员，属于全面调查。选取到的样本数量为 37 人。对 37 位辅导员发放调查问卷，回收 37 份。在 37 份调查问卷中，有效问卷 37 份，有效问卷回收率为 100%。

3.1 民办高校辅导员的基本特征

3.1.1 普遍年轻化

高校辅导员是高校教师队伍的重要组成部分，其素质水平和专业修养，将直接影响高校的教学水平。对于民办高校而言，在我国公立高校发展的巨大压力下，想要得到持续的发展，提升教学质量、加强教师队伍建设是必不可少的现实路径。笔者通过问卷调查的形式对阳光学院辅导员队伍的基本情况进行了调研，通过回收的问卷对阳光学院辅导员的年龄结构进行分析。在被调查的 37 位辅导员中，20-30 岁的辅导员有 26 位，占全部辅导员的 70%；30-40 岁的辅导员 11 位，占全部辅导员的 30%；没有 40 岁以上的具有丰富教学经验和人生阅历的辅导员（如图 3-1 所示）。

从调查结果来看，阳光学院的辅导员队伍普遍年轻化。年轻化的辅导员队伍朝气蓬勃，与学生的年龄接近，容易产生共鸣，但年轻化的辅导员队伍，工作经验、人生阅历、抗压能力相对较弱，在应对突发事件上劣势明显，且年轻的辅导员队伍本身就存在不稳定性。从调查看，阳光学院的辅导员队伍在年龄结构上不尽合理。

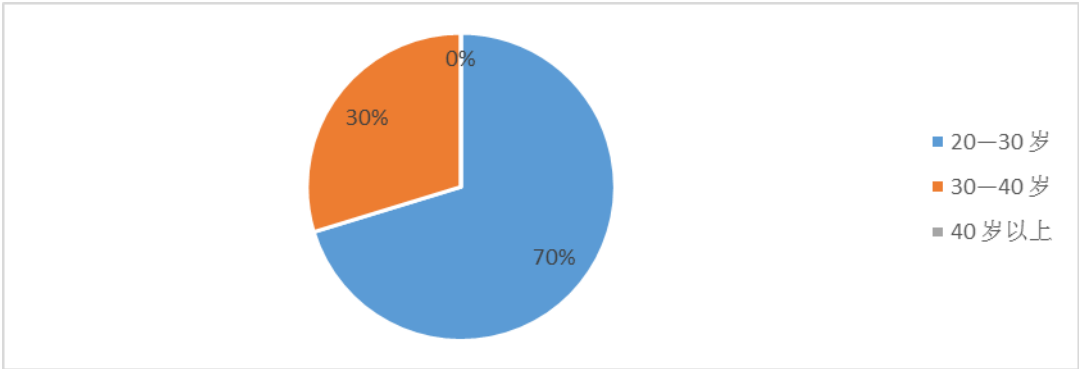


图 3-1 阳光学院辅导员年龄结构

资料来源：问卷调查

3.1.2 学历以本科为主

高校辅导员的能力素质水平与其所受教育程度有着一定的关系。辅导员工作是大学生思想政治工作的一线领航员，高校辅导员需要以自身知识水平正确引导学生、以个人魅力影响学生。这对辅导员个人的学识修养、思想高度有着一定的要求。因此现代研究普遍认为，高校辅导员的学历水平应普遍以硕士研究生学历为主。

通过对阳光学院辅导员队伍学历情况进行分析发现：阳光学院的辅导员队伍整体的学历水平偏低。在被调查的 37 位辅导员中，没有硕士以上学历的辅导员；本科学历的辅导员 27 人，占调查人数的 73%；硕士学历的辅导员位 10 人，占调查人数的 27%（如图 3-2 所示）。通过调查可以看出阳光学院辅导员学历水平整体不高，大多为本科学历。随着我国高等教育的发展，高校对辅导员和教师的学历要求不断提升，公办高校的辅导员硕士及以上的比例持续增长，而民办高校辅导员队伍主要还以本科学历为主。

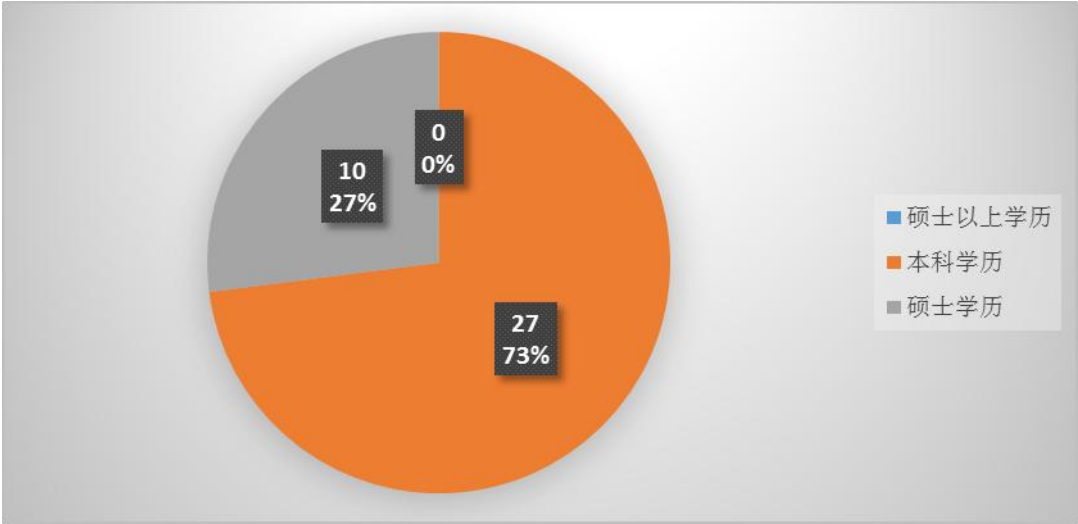


图 3-2 阳光学院辅导员学历结构图

资料来源：问卷调查

3.1.3 工作经验欠缺、专业化程度低

（1）工作经验欠缺。学者王中江在高校辅导员职业倦怠的危害及成因分析中指出，工作经验的多少与工作绩效、工作质量具有明显的关系。对于高校的辅导员来说，完整带完一届本科生需要四年时间。这也意味着工作年限越长的辅导员往往在处理学生问题上更具有经验和技巧，而对于年轻辅导员来说在处理学生突发事件上往往会因经验不足，导致他们无法掌握工作技巧，不能更好的处理学生问题。因此，笔者就阳光学院辅导员队伍的工作年限进行了调查。从调查结果来看，阳光学院的辅导员队伍整体工作年限上偏低，超过 50%的辅导员只有 1-3 年的工作经验。而能够完整带完一届本科学生，存在 4 年工作经

验及以上的辅导员仅为 12 人，占总辅导员比例的 30%左右（如图 3-3 所示）。由此可见，阳光学院在职的辅导员中，多为在职 1-3 年的年轻辅导员，工作经验尚浅，在学生问题的处理上缺乏丰富的经验。

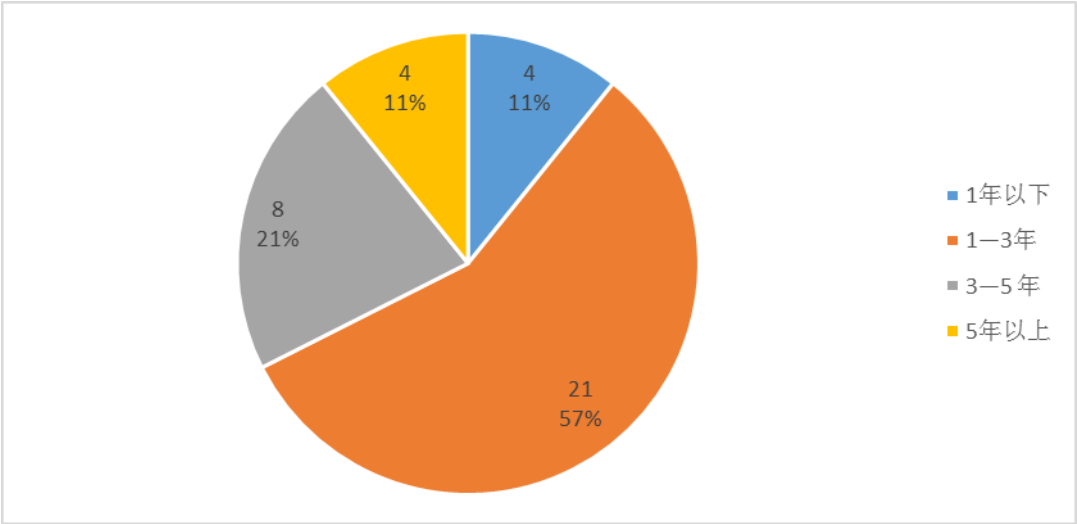


图 3-3 阳光学院辅导员工作年限

资料来源：问卷调查

（2）专业化程度较低。辅导员是一个专业性较强的职业，许多辅导员教师不仅要承担学生管理工作，与其他专业课教师一样承担着给学生授课的工作。高校中辅导员往往承担的课程为：就业指导课、大学生职业生涯规划、形势与政策等。所以这就需要具有一定专业资格和职称，而职称往往又可以从侧面反映出辅导员的专业化情况。因此，为更好的了解阳光学院辅导员群体的专业化程度，笔者对阳光学院辅导员所评职称情况进行了调查。调查发现，阳光学院的辅导员大多无职称等级。在被调查的 37 位辅导员中，无职称的辅导员有 18 位，占总调查人数的 49%，占比将近一半。拥有助教职称的辅导员 13 位占总调查人数的 35%，而拥有讲师职称的辅导员仅 6 位占调查总人数的 16%（如图 3-4 所示）。从这一调查结果来看，阳光学院的辅导员队伍专业化程度相对不足，教师的职称结构失衡，整体水平还有待提升。

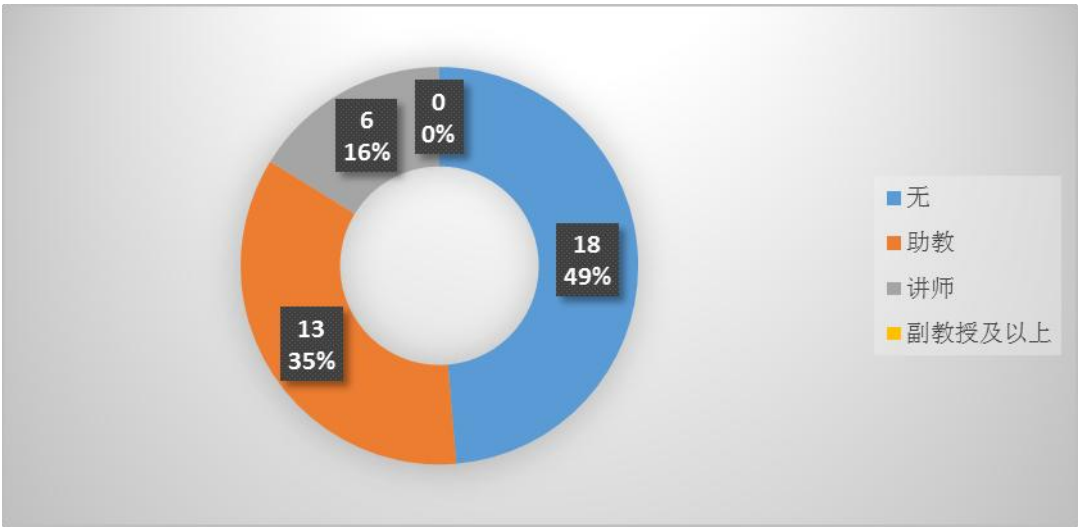


图 3-4 阳光学院辅导员职称情况

资料来源：问卷调查

3.1.4 大多为本校毕业生

高校辅导员自身的毕业院校情况调查，能够在一定方面反映该校辅导员个人综合素质能力的一个高低。在同样的工作岗位上，不同层次学校的毕业生，在工作中具备的能力也有所不同。因此，对辅导员的院校背景进行调查也十分必要。在被调查的 37 位辅导员中，仅有 3 位毕业于 985 或 211 重点高校，占总调查人数的 8%，22 位辅导员则属于阳光学院毕业后直接留校从事辅导员工作，占总调查人数的 60%（如图 3-5 所示）。虽然许多公立院校也存在毕业生留校任职的情况，但基本要求应拥有硕士研究生学历及以上才可留校任职，这类大规模本科毕业生留校任职的情况在公办院校中是不存在的。民办高校在师资力量及硬件设施上与公办高校上还存在一定差距，毕业生个人综合能力上也是有所偏颇的。而阳光学院的辅导员大多为本校毕业生，留校，这一情况可在一定程度上反映出阳光学院辅导员队伍整体水平有待提高。

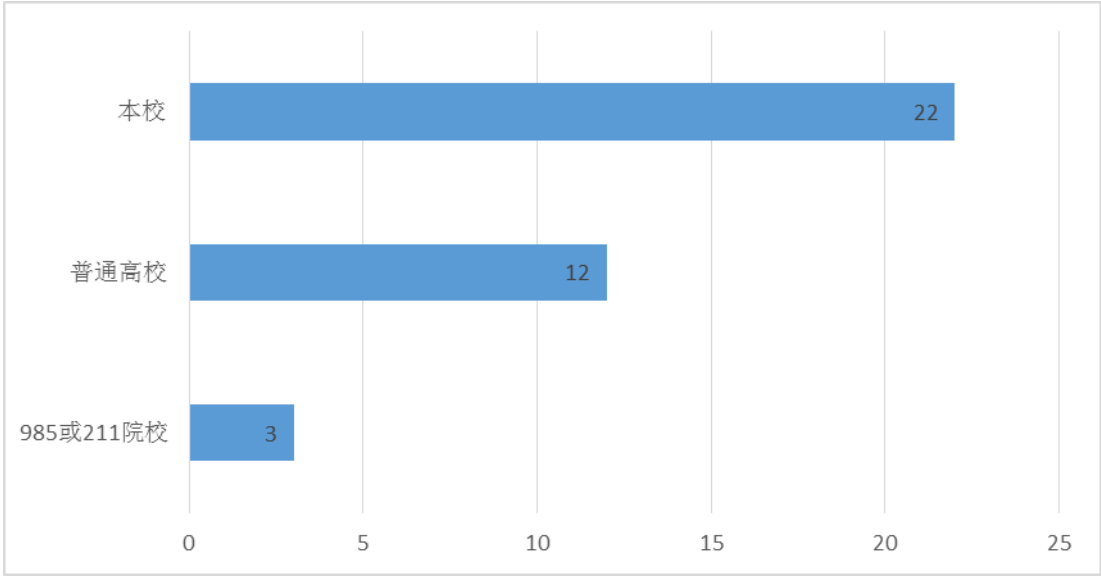


图 3-5 阳光学院辅导员毕业院校

资料来源：问卷调查

3.2 民办高校辅导员职业倦怠的体现

近些年来，随着经济的发展和社会的进步，人们的生活压力、工作压力不断增加，新闻媒体上因工作压力过大而导致的过劳死、猝死等现象屡见不鲜。在巨大的工作压力下，工作人员除了身体疲惫外，心里也承受着较大的压力。心里压力对工作上的影响则会通过职业倦怠这一现象不断反应出来。

3.2.1 工作缺乏激情

工作缺乏激情是职业倦怠的具体表现之一。笔者通过五个指标对阳光学院辅导员工作的热情度进行调查，笔者发现在被调查的辅导员中有共有 30 位辅导员表示“一整天的工作使我无精打采”占总调查人数的 81%，其中 6 位辅导员“总是”出现这种感受，24 位辅导员“有时”出现这种感受；有 18 位辅导员在工作中“总是一边工作一边看时间，希望能够早下班”占总调查人数的 48%，其中 15 位辅导员“有时”出现这种感受，3 位辅导员“总是”出现这种感受；有 28 位辅导员表示“即使夜里睡得很好，第二天仍然感觉疲累”占总调查人数的 75%，其中 25 位辅导员“有时”出现这种感受，3 位辅导员“总是”出现这种感受；有 35 位辅导员表示“时常盼望着有假期可以不用上班”占总调查人数的 100%，其中 18 位辅导员“有时”出现这种感受，17 位辅导员“总是”出现这种感受；30 位辅导员认为自己，“从事这份工作后，脾气暴躁了很多”占总调查人数的 81%，其中 27 位辅导员“有时”出现这种感受，3 位辅导员“总是”出现这种感（如图 3-6）。由此可见，阳光学院的很多辅导员在工作上缺乏激情，职业倦怠感比较明显，处于职业倦怠的危险期。

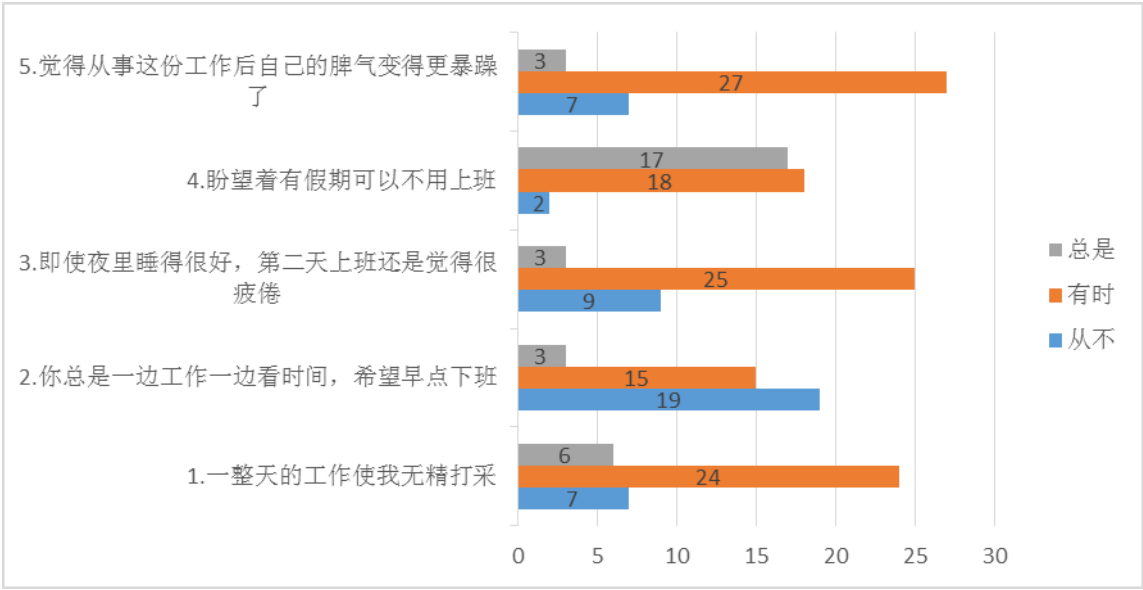


图 3-6 阳光学院辅导员工作热情度调查情况

资料来源：问卷调查

3.2.2 责任感枯竭

在工作中绩效的高低与责任感有着较强的联系。对于教育工作者而言，为学生服务是教师的使命。好的教师不仅需要具备足够的耐心还应拥有较强的责任心和一定的使命感。因此，细致的了解阳光学院辅导员责任感情况对分析其在工作中是否存在职业倦怠也具有十分重要的意义。

通过调查笔者发现，在被调查的 37 名辅导员中，有 32 名辅导员表示开始对学生产生“孺子不可教”的感慨占总调查人数的 86%，其中 6 位辅导员“总是”出现这种感慨，26 位辅导员“有时”出现这种感慨；有 18 名辅导员工作时“总是一边看时间，一边希望早点下班”占总调查人数的 48%，其中 3 位辅导员“总是”出现这种情况，15 位辅导员“有时”出现这种情况；有 18 名辅导员在工作中“时常忘记自己被分配的任务”占总调查人数的 48%（如图 3-7）。从这一调查结果来看，阳光学院超过半数以上的辅导员在学生思想教育工作上产生懈怠心理，没有把辅导员作为当代大学生思政教育的领路人这一中心工作进行有效开展。并且在工作中时常忘记自己所要完成的工作量，希望工作时间过得可以快一些，工作责任感出现下滑趋势。

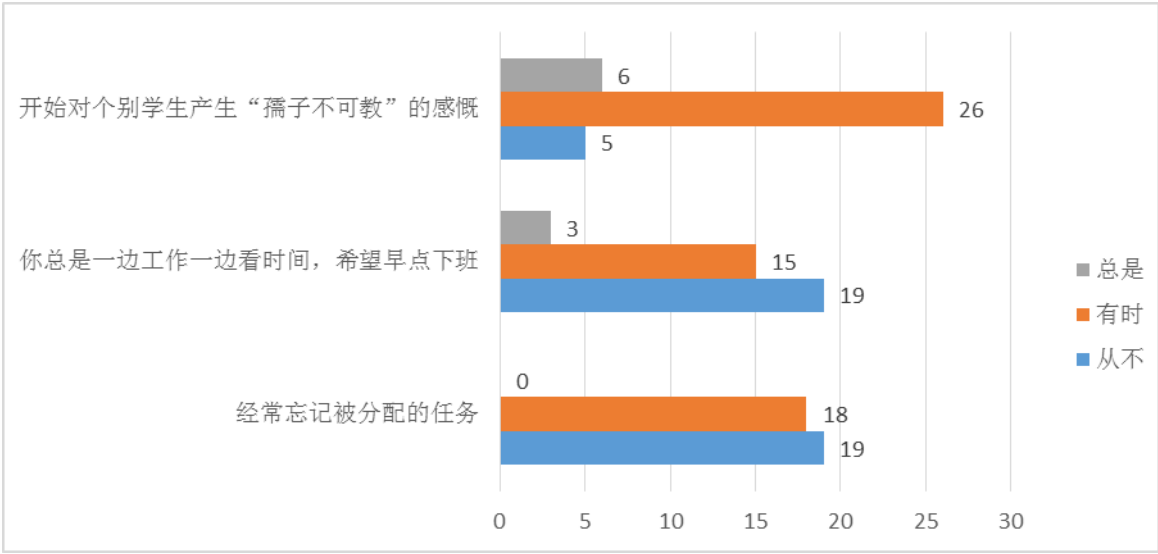


图 3-7 阳光学院辅导员工作情况

资料来源：问卷调查

3.2.3 自我认同感低

由于民办高校办学条件的限制性，民办高校辅导员对比公办院校的辅导员工作压力更大且不属于编制体系内，在工作过程中，常常因自我成就感低而产生自卑心理。相关研究认为工作中只有建立了比较充分的自我认同感，才能够有效的建立信心和自尊。而信心和自尊是一个人获得成功和幸福的重要心理基础。

通过回收回来的调查问卷也证实了阳光学院辅导员群体存在自我认同感较低这一问题。在调查中有超过 33 名辅导员认为“工作更努力了但是成就比以前少了”占总调查人数的 89%，其中 11 位辅导员“总是”出现这种感受，22 位辅导员“有时”出现这种感受；有 30 名辅导员认为“在工作中不被学生和同事理解”占总调查人数的 81%，其中 1 位辅导员“总是”出现这种感受，29 位辅导员“有时”出现这种感受；30 名辅导员表示“感觉自己在工作中经常被忽略，自己的努力没有受到重视”占总调查人数的 81%，其中 6 位辅导员“总是”出现这种感受，24 位辅导员“有时”出现这种感受（如图 3-8）。可见，阳光学院的辅导员群体大部分在工作上存在自我认同感较低，工作中缺乏自信心，认为自己的工作不能够被理解，在工作中经常受到忽视。这样的心理状态严重打击了阳光学院辅导员群体工作的自信心，长此以往加重了辅导员群体职业倦怠发生的几率。

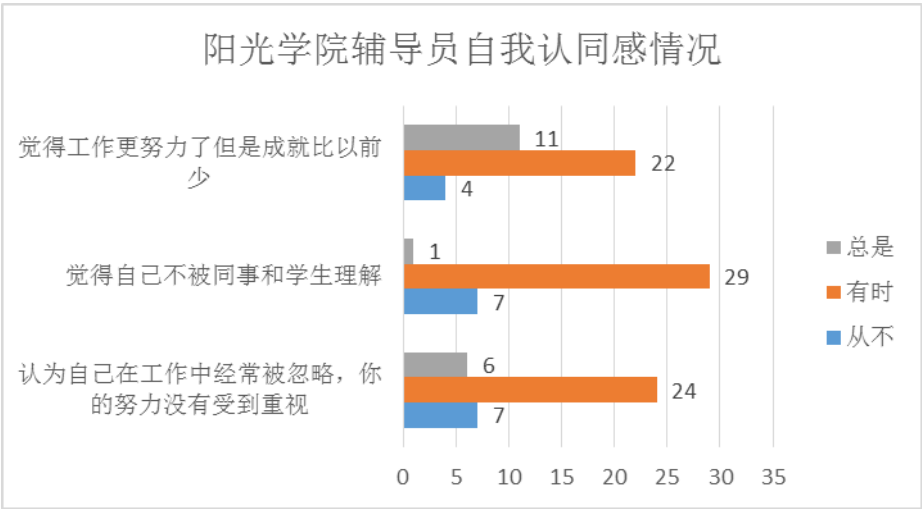


图 3-8 阳光学院辅导员自我认同感情况

资料来源：问卷调查

3.2.4 离职率偏高

离职率是企业衡量人力资源流动状况的一个重要指标，通过对离职率的考察，能够了解企业对员工的吸引和满意情况。笔者通过对阳光学院辅导员群体进行深度访谈。经过访谈了解到，阳光学院目前在岗的 37 名辅导员中仅有 12 名工作年限超过三年占总人数的 32%，其余工作年限大多在一至两年之间。由于民办院校在工作量上与薪酬不成正比，许多辅导员无法忍受长期高强度低报酬的工作状态，致使民办院校辅导员群体在心理上出现失衡，对于职业选择上出现跳槽现象发生。另外随着我国二胎政策的开放，多数辅导员除了工作之余还需照顾家庭，无法全天候处理学生问题，所以许多辅导员在工作与家庭的双压力下转而寻找工作强度较低的工作。所以阳光学院的多数辅导员在岗工作一至三年后就会出现离职或转考编制等现象。

3.2.5 对薪酬满意度低

薪酬是员工工作的报酬，不仅关系着员工的衣食住行，且可在一定程度上反映员工被企业、被领导的认可程度。薪酬满意度则直接影响着辅导员的工作态度。薪酬满意度越高，薪酬的激励功能就越明显，员工也就会更加努力的工作，企业也能够留下更多优秀的人才。反之，若薪酬满意度较低员工则会出现工作积极性下降、对工作产生厌倦消极怠工等现象。

通过对阳光学校辅导员进行访谈，笔者了解到，阳光学院辅导员的薪酬结构与其所带的学生数、工作年限、职称水平有一定关系。工作年限在一至三年之间的辅导员每月薪酬大约在 3000-4000 之间，而阳光学院有超过 48%的辅导员薪酬都在五千元以下，大部分的辅导员都认为自己的工资水平低于其他高校。随后笔者就薪酬满意度对阳光学院辅导员进

行了调查，其调查结果显示:有 26 名辅导员认为“薪酬可以代表工作的重要性” 占总调查人数的 70%，其中 11 位辅导员“总是”出现这种感受，15 位辅导员“有时”出现这种感受；有 35 名辅导员认为薪资和工作量不成正比，占总调查人数的 70%，其中 22 位辅导员“总是”这样认为，13 位辅导员“有时”这样认为；32 名“辅导员常因待遇问题对工作失去激情” 占总调查人数的 86%，其中 12 位辅导员“总是”出现这种感受，20 位辅导员“有时”出现这种感受（如图 3-9）。由此可见，阳光学院辅导员群体中对薪资感到不满意的占了绝大部分，整体薪酬满意度情况低，导致多数辅导员对工作失去激情。

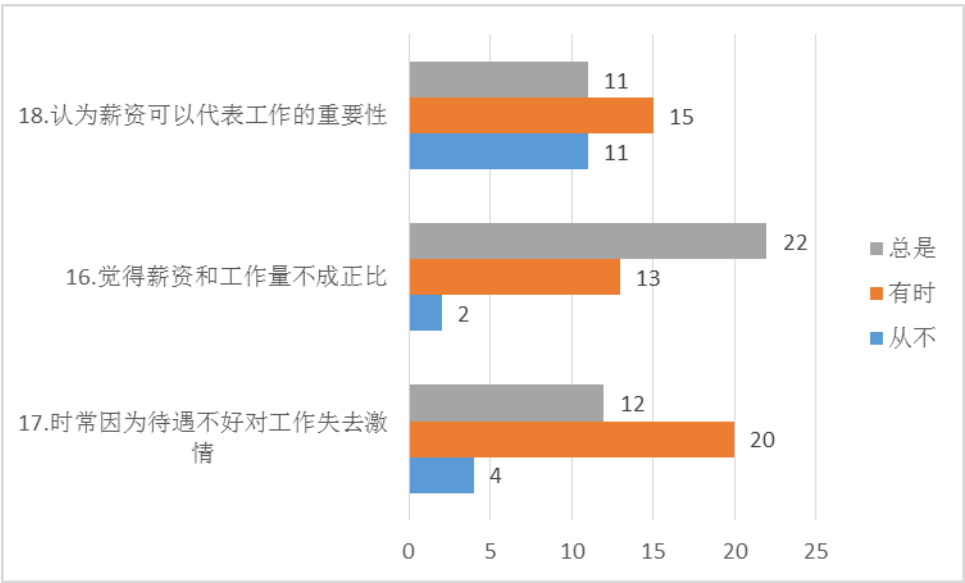


图 3-9 阳光学院辅导员薪酬满意度

资料来源：问卷调查

4 民办高校辅导员职业倦怠的原因分析

4.1 工作定位不准确、任务繁杂

近年来,随着高等教育的不断普及,民办高校在招生数上不断扩充。民办高校辅导员师生比也由原先的 1:200 不断向上增加。在本次调查的阳光学院中,笔者了解到多数辅导员目前所配置学生人数为 1:300,个别辅导员甚至要一个人管理 400 余名学生。高校思政辅导员这一职业在设立之初主要是负责学生思想政治工作及大学生党团建设工作,但由于民办高校机构的特殊性许多辅导员除了要承担本身的学生事务性工作以外,还需兼任校级一些行政职能组工作。另外,当代大学生需求也不断增加,辅导员已不再仅限于满足其日常事务性管理工作,还需承担大学生心理教育疏导、就业规划指导、创新创业项目指导等工作。许多辅导员在工作中不断扩大自身的工作范围,忽视了本身作为大学生思政教育的领航员的身份,而是更多的承担了普通行政人员的职能,这就导致对自己的工作定位不准确,分不清楚工作的范围,加上负责的学生过多,工作量较大,任务繁杂,让辅导员感觉到了巨大的身心压力,很容易对工作产生倦怠心理。

4.2 职位晋升空间狭窄

成就动机理论认为,每个人都希望有所成就,在成就动机的趋势下,会持续不断的努力,以实现预期的成就目标。由于民办高校的特殊性,使得民办院校的辅导员无法像公办院校的辅导员一样拥有固定的编制体系,另外辅导员在职业晋升上的空间也是有限的。

通过深度访谈笔者了解到,阳光学院辅导员晋升的途径主要有以下两种,晋升至二级院系团委书记或办公室主任或者晋升至校级行政部门担任助理级别。且以上两种晋升方式都需满足在校任职超过三年以上考评均为优秀者。少数辅导员可通过职称晋升方式晋升为讲师,但仍需承担辅导员工作。

大量研究表明,许多新从事辅导员岗位的均为高校毕业一至两年的毕业生,多数情况下在工作的头两年对高校工作充满激情,但随着工作压力的增加、学生事务性工作的复杂等问题,许多年轻辅导员对工作失去热情,加之民办高校狭窄的职位晋升空间,无法满足其成就动机,从而使其逐渐打消了工作积极性产生职业倦怠。

4.3 个人缺乏一定的职业规划

成就动机理论认为，成就需求强烈的人，往往会更加高效的工作，选择更具有挑战性的工作。反之，成就需求低的人往往会因为不愿意挑战更高的成就而减少工作付出，选择较为简单重复性高的工作，在这种重复的机械性工作下往往更容易产生职业倦怠。

而职业规划是则对职业生涯乃至人生进行持续系统的计划过程。员工因为职业规划，对自我的优势、兴趣、能力以及前景有比较全面和充分的认识，通过职业规划提升工作能力。拥有较强成就动机的人，往往对自己的规划比较全面。但通过对阳光学院辅导员职业规划的调查，笔者发现再被调查的 37 位辅导员中“没有职业规划”的辅导员有 19 位，占调查总数的 51%；“职业规划模糊”的有 12 位，占调查人数的 21%；“没有职业规划”的 6 人，占调查人数的 28%（如图 4-1）。由此可见，阳光学院辅导员大多都没有对自己的职业进行规划，人数超过了一半。这也说明，大多数的辅导员都不能准确的评价个人特点和强项，在职业竞争中很难发挥个人的优势。成就动机弱、并不渴望成功，只想做好眼前的工作，势必导致工作兴趣不高，甚至懈怠情况的出现。

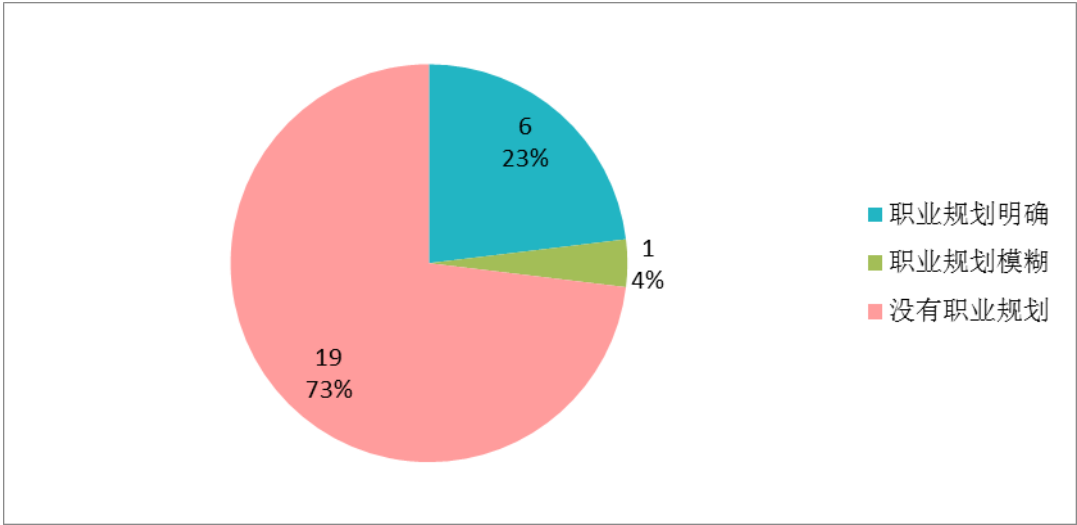


图 4-1 阳光学院辅导员职业规划情况

资料来源：问卷调查

4.4 福利待遇机制不完善

“成就动机”理论认为，每个人的需求都需要不同的激励方式，了解工作者的需求和动机方可建立有效的、合理的激励机制，进而影响其工作状态。通过对阳光学院辅导员的福利待遇情况进行深入访谈，发现民办高校在人事制度上往往实行多种人才制度并行的方式。对于专业课教师群体除了“高层次人才引进”的年薪制度外，还根据任课老师所享有的职称等级、学术科研成果等进行额外补贴奖励，而辅导员群体，工资模式则是参照行政人员级别发放。在访谈中许多辅导员表示，因每日忙于学生事务性工作中，很难有时间进行学科论文的发表，影响了职称评定。但由于民办高校对于辅导员群体的管理制度缺乏准确性，常常将其定位于行政人员及教师群体之间，使得辅导员对于薪资待遇产生公平感。

4.5 存在职业偏见、社会认可度低

社会胜任模式理论认为：如果工作者可以为工作对象提供满意的服务或是得到服务对象的认可和表扬，那么工作者会产生工作胜任感，同时减少职业倦怠。

由于高校辅导员所从事的是大学生思想政治教育工作，而思想方面的转变是个潜移默化的过程，它并不像其他日常管理工作一样能够马上体现出成效，所以这使得高校辅导员的工作成效很难在短时间内被外界所肯定。由于民办高校机构精简人员配置少，很多行政性工作也需要辅导员完成，这使得辅导员更难侧重与本身的思政教育工作，往往处理的多是学生矛盾纠纷、学生请假手续、学生安全监管等问题，这就导致了学生和家长对辅导员的职业定位产生偏见，认为高校辅导员只是承担学生后勤管理的老师，导致社会对辅导员的职业认可度偏低。

5 改善民办高校辅导员职业倦怠的对策建议

5.1 明确岗位职责、确保分工明确

目前,高校辅导员的工作内容过多、琐碎且复杂。存在一系列分工不不明确、岗位职责不清晰的问题,这造成辅导员队伍工作过于宽泛及工作量过大的现象。因此,各大学院应明确辅导员应该承担的职责,也就是将辅导员的工作内容和范围细化。区分不同教师岗位的工作职责,进而将辅导员的岗位专业化,而不是因为一个电话或一件急需解决的事情,影响辅导员的正常工作任务。使辅导员清晰明确自己的工作职责,分清楚哪些事情要管,哪些事情不属于自己工作范围,减轻工作负荷,降低工作压力,从而减轻他们的职业倦怠感。

阳光学院可以根据国家教育的相关规定结合辅导员的工作特点、性质,制定切实可行并符合辅导员工作内容的岗位职责,来确保辅导员队伍的良性发展。一方面要明确各个学生工作部门的联系,减轻辅导员的事务性工作。理清学校各个职务的工作内容,将学生工作内容规范化、具体化,让辅导员可以全心投入到自己的工作当中。另一方面,细化高校各个岗位的职责和任务,进一步明确辅导员的岗位职责,确定他们的工作范围,建立科学的、匹配的辅导员的岗位职责,使他们将主要精力放在大学生的思想政治教育上,加强与学生的交流,及时了解学生的思想变化,真正落实辅导员对大学生思想政治教育工作的根本任务。

5.2 营造良好环境、拓宽晋升渠道

给辅导员营造良好工作环境和文化环境,可以有效的减少他们的职业倦怠。从工作环境方面来讲,舒适的工作环境,例如在办公室添加一些绿色植物,可以使辅导员拥有舒适的感受,缓解他们的烦躁情绪,促使辅导员专注于自己的本职工作,提高辅导员的工作质量和效率;高校还要对工作硬件方面进行投资,给辅导员提供先进的硬件设施,如电话、打印机等等,这样可以辅助辅导员更好的工作。另外,良好的文化环境对辅导员的身心健康有着积极的影响,因为辅导员工作与教学、后勤和学生心理方面都有着密切关联,当辅导员拥有良好的学校人际关系时,辅导员的工作会顺利进行并完成。高校可以营造和谐的工作环境,可以有效的缓解辅导员的职业倦怠感。

高校要对辅导员的工作给予肯定和认可,为辅导员群体营造一个良好的工作氛围。要肯定辅导员的工作价值并提高辅导员的社会地位,可以有效的缓解辅导员的职业倦怠。高校要根据辅导员真正的需求,为辅导员创造竞争条件,提倡辅

导员进行更高岗位的竞争考试，从而激发辅导员的工作积极性。对工作成绩优异的辅导员进行升职加薪的鼓励，完善辅导员考评机制。拓宽辅导员的晋升机制，对于职称上已评上教师、副教授的辅导员可考虑转为教师岗位，将辅导员的晋升机制落到实处，减少辅导员的职业倦怠。

5.3 加强教育培训、关注个人职业生涯规划

高校要针对辅导员业务水平较低的问题，给他们提供专业化的培训机会，开展以思想提升为目的的培训，提高辅导员的思想品德；另外，安排辅导员学习提升业务能力的培训，使他们掌握更多知识；最后，高校可以鼓励辅导员进行自学或实践等方式为自己充电，更好的充实自己。因此，高校建立合理完善的培训体系，不断提升辅导员的综合能力和工作能力，提高他们对工作的热情，最终培养辅导员对培训的认可，主动的进行培训学习，不断提高自己的专业水平，更好的完成自己的工作，减轻他们的职业倦怠。

辅导员在工作过程中，也要自我激励设定自己的发展目标。要不断提升自己的专业水准，不断提高自己的文化素养和专业水平达到高校对辅导员的要求；另一方面辅导员要对自己的工作有认同感，知道自己的工作方向，进行个人职业生涯规划的计划，明确今后的工作发展目标。另外，高校可以鼓励辅导员攻读与教育有关或思想政治专业有关的硕士或博士，为他们更好的规划职业生涯提供帮助。

5.4 完善薪酬机制、提升福利待遇

由于人们的物质需求不断提升，缺少物质激励，会造成辅导员对工作的不满，没有激情去工作导致他们的职业倦怠，高校可以通过完善薪酬机制，提高工资、增加奖金的方式，激励辅导员更好的工作，还能帮助他们不断成长，进而稳定辅导员队伍，减少辅导员职业倦怠感。

高校应该实施科学的绩效考核制度，通过绩效考核来体现辅导员工作的优劣。绩效考核就是对辅导员日常工作进行总结，对超出工作计划并很好完成的辅导员给予提高绩效的奖励，对没有完成工作任务的辅导员进行相应的绩效处罚，激励他们找出问题。另外高校建立合理的、完善的薪酬机制可以吸引更多高素质、高学历的人才加入到辅导员的队伍中。

在物质上应提升辅导员福利待遇，为辅导员提高生活质量，使他们感受到高校对自己的重视并使他们感受到温暖，增加自身的归属感和满足感。例如，高校可以为外地辅导员提供饮食补助和住房补助，安排辅导员进行定期体检，关心他们的身体健康；为他们提供多姿多彩的业余生活。满足辅导员的生活需要，使辅

导员愉快的工作，减少他们的职业倦怠。

5.5 提升个人责任感、提高社会认可度

对于辅导员来讲，只有建立了对工作的热爱和认可，才能更好的发挥自己的潜力更好的完成工作任务。所以，树立职业理想，有助于克服职业倦怠，当辅导员这个职业成为广大思政教育工作者的理想工作时，才能激励从事辅导员岗位的教师全身心的投入到工作当中。高校要针对辅导员的心理，正确的引导辅导员明确奋斗目标，帮助辅导员树立工作信心，提升辅导员教师的工作责任感。辅导员自身的责任感越强就越热爱自己所从事的这份职业，当工作中出现问题或困难时辅导员教师便会积极主动的去寻找解决问题的方法，努力去克服困难。出现错误时会自我反省，敢于承认错误并进行改正，在工作中不断的突破自己，将辅导员工作越做越好。因此，提升辅导员的个人责任感，更有助于减轻辅导员教师的职业倦怠。

加强社会对辅导员职业的认可度，提升整个社会对辅导员这个职业的了解程度。高校可以通过媒体的传播力量将辅导员的先进事迹和优异的工作成绩传播出去，可以使广大群众更好的了解辅导员工作的实际情况；对于优秀的辅导员可以进行深入报道，传播正能量，使辅导员切实感受到社会的认可和个人职业成就感，对减轻职业倦怠起到积极的作用。政府和高校针对社会上对辅导员的认可度低这一问题，应进行正确的引导，加强政府对高校思政教育的帮扶政策，使公众正确认识辅导员这一职业，打消对辅导员职业的误解。

结 论

随着我国高等教育的不断普及，大学生的数量也不断增加，高校的发展建设也显得尤为重要。而高校辅导员教师作为高校教师体系的重要组成部分，与授课教师队伍同样处于重要的工作岗位。大学辅导员作为高校中专门从事大学生德育工作的教师，是在大学生中开展思政工作的中坚力量，是学生在大学生活中的领航员。所以如何加强高校辅导员队伍的建设，完善高校辅导员队伍的专业化程度，提升辅导员教师的素质水平，是高校在发展建设中应当思考解决的重要问题。因此，调查了解辅导员教师在工作中出现的心理变化情况，分析造成民办高校辅导员教师产生职业倦怠的原因，对推进民办高校教学质量发展具有重要作用。本研究通过深度访谈和系统的问卷调查，得出研究结论如下：

首先，由于民办高校的特殊体制和角色定位，导致辅导员出现职业倦怠的情况尤为明显。本院以福建民办高校阳光学院为例进行调查，发现阳光学院辅导员大多为本校的毕业生，学历水平多为普通本科学历，且普遍较为年轻，心理压力承受力较弱，职业倦怠的情况已经较为严重，不容忽视。

其次，通过对阳光学院的辅导员进行访谈和问卷调查的形式，根据数据分析得出阳光学院辅导员教师职业倦怠主要表现为几个方面：工作缺乏激情、责任感枯竭、自我认同感较低、离职率偏高、对薪酬满意度低等情况。

第三，通过对阳光学院的辅导员进行深度访谈，分析出导致阳光学院辅导员发生职业倦怠的原因具体为：工作定位不准确、任务繁杂；职位晋升空间狭窄；个人缺乏一定的职业规划；福利待遇机制不完善；存在职业偏见、社会认可度低。

第四，针对一系列问题和原因分析，提出了改进民办高校辅导员职业倦怠的对策建议：明确岗位职责、确保分工明确；营造良好环境、拓宽晋升渠道；加强教育培训、关注个人职业生涯规划建设；完善薪酬机制、提升福利待遇；提升个人责任感、提高社会认可度等，希望其对解决阳光学院及其他民办高校辅导员职业倦怠的问题有所裨益。

另外，由于时间、精力和学术水平的限制，导致本研究仍存在不足之处，例如，定性分析较少，多基于调查问卷开展研究；样本量较少，在推论到其他民办高校辅导员心理倦怠现象上需进一步验证等。这些问题将在今后的研究中需进一步完善。

参考文献

- [1] Crawford E R, Lepine J A, Rich B L. Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. [J]. Journal of Applied Psychology, 2010, 95(5):834-848.
- [2] Tremblay, Richard E, et al. "The search for the age of 'onset' of physical aggression: Rousseau and Bandura revisited. " *Criminal Behaviour & Mental Health* 9.1(2010):8-23.
- [3] Maslach, C. Burnout-The Cost of Caring[M].England Cliffs NJ: Prentice-Hall, 1982.
- [4] 李睿宸,李清源,张丽,程希羲. 独立学院辅导员职业倦怠及应对策略[J]. 当代教育实践与教学研究, 2018(04):128-129.
- [5] 王中江. 高校辅导员职业倦怠的危害及成因分析[J]. 文教资料, 2016(34):180-181.
- [6] 许芸睿. 浅析高校辅导员职业倦怠成因及应对策略[J]. 长江丛刊, 2016(3):125-125.
- [7] 刘锦欣,姚名颜,胡婉轩等. 某民办高校专职辅导员职业倦怠与应对方式相关研究[J]. 赤子(上中旬), 2017(04):147-148.
- [8] 廖俊清. 新建本科院校辅导员职业倦怠现状分析[J]. 教书育人(高教论坛), 2018(9):102-103.
- [9] 章筱祎. 高校辅导员职业倦怠现状及对策研究[J]. 现代交际, 2018, No. 484(14):142-143.
- [10] 王寿朋. 改善绩效考核克服辅导员职业倦怠[J]. 内蒙古科技与经济, 2017(4):28-29.
- [11] 杨宾宾. 高校辅导员职业倦怠的现状与对策分析[C]. 决策论坛——企业行政管理与创新学术研讨会, 2016.
- [12] 蒲娟. 工作特征对高校辅导员职业倦怠的影响分析[J]. 课程教育研究, 2017(23):52-53.
- [13] 芮丽华. 高校辅导员职业倦怠现状调查[J]. 教育与职业, 2013(34):42-44.
- [14] 刘东风. 高校辅导员职业倦怠问题探析[J]. 青少年学刊, 2013(5):55-58.
- [15] 王玉花,赵阿勐,胡灵佳,蔡珍珍,崔光成,闫凤武,王海娜,庞宇. 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(07):626-628+635.
- [16] 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(10):10-11.
- [17] 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):106-108.

附录一

民办高校辅导员职业倦怠情况调查问卷

尊敬的老师：您好！感谢你在百忙之中抽出时间填写本问卷。

第一部分：请填写您的基本信息（在相应选项上打“√”）

1. 年龄：a. 20—30 岁 b. 30—40 岁 c. 40 岁以上
2. 性别：a. 男 b. 女
3. 学历：a. 本科 b. 硕士研究生 c. 硕士研究生及以上
4. 职称：a. 助教 b. 讲师 c. 副教授及以上
5. 任职时长：a. 1 年以下 b. 1—5 年 c. 5 年以上
6. 任几个班辅导员：a. 5 个以上 b. 5—10 个 c. 10 个以上
7. 平均月收入：a. 3000 以下 b. 3000—5000 c. 5000 以上
8. 曾获奖励或荣誉级别：a. 校级 b. 区（县）级 c. 市级 d. 省级 e. 国家级

第二部分：下面的陈述是关于教育教学工作中观点和看法，请您仔细阅读和认真考虑，在最符合您情况的选项上打“√”。（本问卷采用匿名的方式，仅用于研究，所选的答案没有对错、好坏之分，请根据自己的真是情况回答）

描述	从不	有时	总是
1.一整天的工作使我无精打采			
2.你总是一边工作一边看时间，希望早点下班			
3.即使夜里睡得很好，第二天上班还是觉得很疲倦			
4.盼望着有假期可以不用上班			
5.觉得从事这份工作后自己的脾气变得更暴躁了			
6.面对学生问题时常感到束手无策			
7.对某些同事所发生的事并不关心			
8.你没有时间去做自己喜欢的事情			
9.认为自己在工作中经常被忽略，你的努力没有受到重视			
10.觉得自己不被同事和学生理解			
11.经常忘记被分配的任务			
12.经常在下班之后想着工作上的事情			
13.对现在的教学工作,感觉有挫折感			
14.对某些学生产生个“孺子不可教”的感慨			
15.现在，工作已经成了一个沉重的负担			
16.觉得薪资和工作量不成正比			

描述	从不	有时	总是
17.时常因为待遇不好对工作失去激情			
18.认为薪资可以代表工作的重要性			
19.觉得工作更努力了但是成就比以前少			
20.经常通过请假或者迟到等方式减少自己的工作时间			

第三部分：请结合实际情况回答（在相应选项上打“√”）

1. 您现在工作是否有热情？

A.有很大热情 B.有一些热情 C.没有热情

2. 您认为您现在的工作能体现您的工作价值吗？

A.完全可以 B.一般 C.不可以

3. 您的工资水平和本地其他高校辅导员相比情况如何？

A.较高 B.差不多 C.较低

4. 您对目前的高校对辅导员的奖励制度是否满意？

A.非常满意 B.一般 C.不满意

5. 您认为目前评比优秀辅导员的方法是否合理？

A.合理 B.不清楚 C.不合理

6. 您从事辅导员工作的原因是什么？

A.良好的工资收入 B.良好的工作环境 C.良好的发展前景

7. 您觉得目前辅导员工作的挑战性如何？

A.很有挑战性 B.一般 C.毫无挑战性

8. 您所在的高校对辅导员进行的培训内容是？

A.专业知识培训 B.技能与技巧培训 C.经验培训 D.没有培训

9. 您的努力工作在薪酬中有明显回报吗？

A.有，但不完全体现我的努力 B.有时有 C.完全没有

10.导致您现在发生职业倦怠的原因是什么？

A.工作定位不明确 B.职业晋升空间狭窄 C.个人缺乏一定的职业规划 D.福利待遇机制不完善 E.存在职业偏见，社会认可度低

再次感谢您的合作，祝您工作顺利，生活愉快！