

高校辅导员职业倦怠归因探究

——社会结构与性别的视角

王亚群^a, 覃红霞^b

(厦门大学 a.艺术学院, b.教育研究院, 福建 厦门 361005)

摘要:高校辅导员职业倦怠现象的普遍,使我们必须从社会学而不仅仅是从心理学的角度来研究这个问题。高校辅导员的职业倦怠问题,表面上是由工作内容杂、工资低、身份尴尬、压力大等因素导致的,但从更深层次上看,高校辅导员以女性居多,她们的职业选择往往不是出于自愿,而是由性别依附和性别偏见等社会性因素导致的一个不可避免的结果。因此,从社会学的角度来说,高校辅导员的职业倦怠现象不可能得到根除,只能是在一定程度上缓解。

关键词:高校辅导员;职业倦怠;社会结构;性别

中图分类号:G645 **文献标志码:**A **文章编号:**1000-5315(2018)02-0117-07

高校辅导员在对大学生进行思想教育、活动组织、求职就业、日常管理等方面发挥着重要作用,是高校教职工队伍当中的一支重要力量。但近年来,高校辅导员工作压力大、职业倦怠感强的现象却越来越突出。网络上流传的各种段子,例如美女辅导员工作一年以后就变得人老珠黄、周末叫醒睡懒觉辅导员最好的方法是大喊一声“学生出事了”之类,说明辅导员的工作强度高、压力大绝非个别现象,而是带有一定程度的共性,需要引起关注。沈阳市的一份调查报告显示:超过半数的辅导员有着不同程度的职业倦怠,已婚辅导员比未婚辅导员更容易产生职业倦怠,随着工作时间的增加,职业倦怠的人数比例有上升趋势^[1]。湖南省的一项调查也发现,和专任教师相比,辅导员的情绪衰竭现象更加严重^[2]。就已有相关研究来看,绝大部分学者将高校辅

导员的职业倦怠看成是一个心理问题。例如一份针对北方高校辅导员的研究提出,高校辅导员的心理健康对职业倦怠具有显著的预测作用^[3];陆瑾和许斌认为辅导员工作主体的角色困扰是其面临职业倦怠的心理学根源之一^[4]。谭娟晖从心理学的角度去探寻解决高校辅导员职业倦怠的对策,认为用“积极心理学的理念来帮助解决辅导员职业倦怠问题有着重要的意义,主要可以从引导辅导员构建积极人格、促进辅导员体验积极情绪、建立积极的辅导员工作制度、为辅导员创造积极的工作环境等方面入手”^[5];陈奎庆也强调对高校辅导员的职业倦怠进行心理干预,提出了包括推动辅导员专业化、职业化建设,注重人文关怀,尊重青年辅导员多层次需求在内的多项干预对策^[6]。但心理问题并非一个纯粹的生理机制或者主观情绪态度问题,而是有着深刻的社

收稿日期:2017-09-10

基金项目:厦门市社会科学大学生思想政治教育研究项目“创新大学生思想政治教育方法与载体研究——基于慕课时代背景下的高校辅导员工作模式创新研究”(XMSKLLYB16-02);福建省高校思想政治教育研究专项“新形势下高校网络文化建设管理机制——基于自媒体时代下高校思想政治教育适应性创新研究”(JBS2014507)。

作者简介:王亚群(1983—),女,山西运城人,厦门大学艺术学院辅导员,研究方向为大学生思想政治教育;
覃红霞(1977—),女,土家族,湖北鹤峰人,厦门大学教育研究院教授,研究方向为高等教育学。

会根源,社会结构和过程是影响个体心理健康结构的根本原因^[7]。从性别的视角出发来审视因性别结构的不同而造成的各种社会心理差异,是社会学研究的一个经典视角。考虑到高校辅导员以女性居多,女辅导员长期被看成是“高校学生管理工作队伍的‘主力军’”^[8],因此本文打算从性别结构的视角出发,对高校辅导员职业倦怠的原因进行社会学的审视,并为从社会学的角度来看待职业倦怠这一心理学的现象提供一些思路。

一 资料获得情况

笔者于2016年上半年对福建省数所高校的若干名大学生辅导员进行了为期半年的跟踪访谈。相对于其他田野调查来说,对高校辅导员进行访谈较为容易,因为高校辅导员大都是高级知识分子,一般都拥有本科乃至硕士以上学历,他们还有着各种QQ群、微信群,有自己的工作与生活圈子。笔者除了利用工作条件之便,对部分大学生辅导员进行面对面访谈之外,还通过QQ、微信进行了补充访谈。存在于虚拟空间的QQ群、微信群,既为访谈提供了便利,也为受访者构筑了一个“陌生人”屏障,使其能够更加放心地表达自己的心声。

半年之内,笔者共访谈了福建省内的54名大学生辅导员,他们均就职于公办高校的各个院系,年龄层次在24—33岁之间,学历水平均为本科或硕士。在这54名辅导员当中,只有1名为男性,其余53名均为女性。另外,笔者还对其中两个院系分管学生工作的副书记以及部分大学生进行了访谈。通过对访谈所得文字进行整理,笔者获得访谈笔记约1.6万字。

二 为什么会产生职业倦怠

高校辅导员虽具有教职员工的身份,但既无需承担教学任务也没有科研压力,更不用为发表论文的“指标”、申报课题的压力而犯愁。那么为什么高校辅导员的职业倦怠还会产生并成为普遍现象?

(一)受访者的归因

从受访者的表述来看,高校辅导员职业倦怠现象严重,主要有以下四个方面的原因。

1.“打杂”的工作

高校辅导员是否会产生职业倦怠,和其工作满意度密切相关,而工作满意度则受工作自主权的影响^[9]。如果一个人可以自主决定和安排规划自己的工作,则满意度高,反之则满意度低。高校辅导员正

是一个自主权较低的工作种类。FZ大学的一名辅导员认为,工作当中“杂事”太多,工作主题不明确,是导致他无法获得职业成就感,并引发职业倦怠的原因。

我们说起来是当辅导员,其实吧,什么也辅导不了,找工作辅导不了,对吧?学习更辅导不了,学生也不可能真让你来辅导;一些学生生活活动,学生们比你更在行,也不需要你来辅导。我们其实就是在天天“打杂”而已,动不动就是填一堆的表格,写一堆的计划或者是总结,要不然就是开会、领材料、安排教室、乃至端茶倒水,你永远无法安排或者说规划自己的工作,随时都可能新的任务,工作永远没有做完的时候,时间一长就会觉得是在被很多突如其来的事情催着走,就会厌烦。

类似的观点在不少被访辅导员那里都有所呈现。SM大学的一名辅导员用“哪里需要往哪上”来调侃自己的工作性质:

我们这群人吧,对学院来说其实是很重要的,因为哪里都可能需要我们,比如说这个活动需要老师出席,其他老师都没空,那就我们上;那里的活动需要老师带队,好,辅导员上;再有个学生打架斗殴、或者在校外滋事的,辅导员也总是冲在第一个。所以我们就是哪里需要往哪上,什么都得做,而且什么都得做好。你说别人都下班了,你要参加一个学生组织的晚会,别人都睡觉了,你忽然被电话吵醒说学生打架了得赶过去,长期这样下去,你不倦怠?

“打杂”工作的繁琐与细碎让不少辅导员将自己定性为“所有角色的集成者”或者是“万金油”,因为他们“既要承担作为教师引导和教育的功能,也要开展学生事务管理,同时还需要为高校各个行政部门和专业教师提供辅助性支持和服务”^[10]。因而,忙但没个头绪成为辅导员日常工作的常态。

2.尴尬的身份

绝大多数高校辅导员都是高校的正式在编教职员工,但他们的身份和教师还有所区别。由于不上讲台,也不承担科研项目,在很多辅导员看来,自己和其他高校教师相比就是“二等公民”,是“顶着教师身份”的“非教师人员”。XM大学的一名辅导员说:

学生一般看到我也会喊老师,但那是因为没有别的称谓可用了,我自己知道我这个老师

是冒牌的,跟那些真正的老师是没法比的。有时候寒暑假回家,跟我妈出门遇到她的朋友,我妈介绍我说在XM大学工作。人家说,哦,是XM大学的老师啊。我都会感到脸红,我觉得我这个老师身份简直就是冒牌的。

这一观点在学生那里也得到了支持。XM大学的几名本科生在访谈中表示:

他们确实不是大学老师,只是辅导员嘛。辅导员跟老师还是有区别的。我们要组织活动之类的,肯定要跟辅导员混熟;但如果想拿奖学金、想顺利毕业之类的,那你得跟着老师走才行。

FJSF大学的另一名辅导员则告诉我说:

我们的地位肯定跟那些教授、副教授的没法比。他们有时候还会喊我们帮他这帮他那的,做一些他们的事情,帮吧,心里不平衡,不帮吧,谁让人家才是真正的老师,我们也不敢得罪他们。

名义上是高校教师,但实质上自己都不承认自己是教师,和其他教师之间的不平等地位带来的“低人一等”的感觉,让众多高校辅导员面临着身份认同上的角色尴尬^[11]。这种角色尴尬带来的身份认同上的冲突必须得到妥善的消解^[12],否则就会成为工作压力、职业倦怠的源泉。

3. 较低的收入

虽然在高校教师的收入来源当中,在财政拨款这部分辅导员和专任教师的份额相差不大,但辅导员的收入途径比较单一,几乎就只有工资这一块。在福州、厦门等沿海城市,辅导员的工资收入一般只能勉强维持日常用度。

XM大学的一名辅导员说:

我们辅导员,还有教学秘书、科研秘书之类,就只有死工资这一块,如果一个人租房子住,不考虑结婚生子养老的话,还是够用的,但基本上都是月光。因为我们还要买衣服、买化妆品之类的,对吧,不考虑买买买,那还是够用的,可是,你懂的,基本上存不下来钱。结婚生子养孩子之类的花销暂时不敢去想,想了也没用。

相比于辅导员,高校的专任教师则可以由学术兼职经费、科研补贴、论文稿酬、专家讲座等一系列其他经费,甚至工资外收入还要高于

工资收入。经济收入上的不平等也加剧了辅导员在专任教师面前的“低人一等”的地位。

JM大学的一名辅导员说:

他们经常做项目的,一年随便几十万吧?理工科的话上百万都有可能,我们都无法想象。就算是文科,出去做个讲座或者接个横向,几千几万也就到手了,还不用花他们什么时间精力。我们当辅导员的也就只能看着眼红而已。

已经有研究揭示,薪酬待遇的不平等是职业倦怠的一个重要因素^[13]。而经济收入上的巨大鸿沟,则无疑会造成高校辅导员的职业倦怠现象较之专任教师更加突出。

4. 过大的压力

心理压力是高校辅导员职业倦怠的重要缘由^[14]。有调查发现,“高校辅导员普遍存在着较大的工作压力”^[15]。有学者形容高校辅导员的工作是“两眼一睁,忙到熄灯”^[16];也有研究指出“烦琐的事务性工作使得他们常常超负荷工作”^[17]。在本研究当中,笔者所访谈高校辅导员对自己工作压力大的状况进行了更加细致的描述。

JM大学的一名辅导员说:

辅导员的工作,再困难也要做,再麻烦也得做。我们没有做好工作这一说,再麻烦的工作,如果没法完成那就是你的责任,但是反过来,做得再漂亮,那也只是你的分内之事。

XMLG大学的一名辅导员则告诉笔者:

去年我们学院有个学生想退学,领导劝了半天不管用,让我去劝,我哪里劝得住他?人家是铁了心想退学。但是最后吧,还是我的责任,说我没有在思想上做好学生的工作。你说气人不气人?

当工作不分难易,必须完成;不分时间,随时出现随时解决;不分种类,一股脑都要求辅导员去处理的时候,辅导员的工作压力大也就成为一件不可避免、甚至是自然而然的事情了。

(二) 归因背后的省思

访谈当中获得的上述归因虽言之成理,但并不深奥,也非不可预见。尤其是在网络通讯发达、手机上网便捷的条件下,面临就业的大学生、研究生们可以轻而易举地获得关于高校辅导员压力大、收入低、杂事多之类的信息,但这些信息并未成为阻碍大批应届毕业生选择成为辅导员的理由。即使有的高校

规定辅导员必须具备硕士学位,必须本、硕阶段都就读于“985 高校”,但辅导员岗位依然供过于求。所以在信息透明的情况下,众多应届毕业生“义无反顾”地选择成为辅导员,就需要做进一步的思考了。上述四点归因显然无法解释为什么应届毕业生们在辅导员岗位上“明知山有虎,偏向虎山行”,因此也就无法对辅导员的职业倦怠现象做出清晰的解释和说明。

上述关于职业倦怠的四种归因,大都属于心理学的讨论范畴,如职业满意度、心理压力、身份认同等,并没有如本文前面所说,做到从社会学的视角来看待。就像米德从社会学的角度对萨摩亚人的青春期反叛进行文化视角的研究^[18],潘毅从性别的角度来研究为什么很多工厂喜欢招聘女工,而众多来自农村的年轻女性“盼望着”为工厂打工、“主动地”被资本家剥削^[19]一样,关于高校辅导员的职业倦怠问题也急需从社会学视角介入,需要寻找出一种更加深刻、整合性的归因视角。

三 职业倦怠的性别视角

社会结构问题一直是社会学领域关注的一个重要问题。从这一视角对高校辅导员的职业倦怠现象进行研究,可以发现,高校辅导员的职业倦怠现象表面上是心理因素、经济因素在起作用,但其背后的性别结构因素才是更深层次的社会性因素。

(一)为什么选择成为辅导员

1.父权、夫权观念的缩影

在访谈中,“离家近”是不少辅导员在最初择业时考虑的一个重要因素。XM 大学的一名辅导员在访谈中说:

因为我是福建人,我不想离家太远,所以到了厦门工作。不是说好男儿志在四方吗,我是好女儿,所以不用志在四方。

对地域的要求限制了择业的区域,因此必须扩大选择面。辅导员工作即便“费力不讨好”,但至少到家乡所在地的某个大学工作的话,可以满足“离家近”的这一需求。

高校工作的稳定性和编制保障也是不少辅导员看重的一个方面。目前大学生择业普遍存在一种“求稳”心态^[20],这种心态在女性当中体现得尤为突出^[21]。FJNL 大学的一名辅导员认为:

在高校工作稳定啊,又有编制,虽然收入低点,但我家里主要靠我老公啊,又不需要我挣

钱,我负责貌美如花,他负责挣钱养家。

更多的辅导员则表示自己就业的首要考虑因素是“因为爱情”。QZSF 大学的一名辅导员说得很直白:

因为我男朋友在这里啊,所以我就跟着过来了。

MNSF 大学的一名辅导员也坦诚:“我男朋友家是福建的,他不愿意离开福建,所以我只好跟着他一起来福建,不然就要面临异地恋,甚至可能分手。”当最主要的目的是“和男朋友留在同一个城市”时,其他一切不利因素都可能被排除在外,于是,即便明知高校辅导员的工作不好做,也不排除很多女性应届毕业生会“硬着头皮跳火坑”的可能性。

上述访谈内容当中渗透出一种女性择业受到父权和夫权思想所制约的观念。中国有着浓厚的父权、夫权传统文化观念,这一观念至今也发挥着深远的影响,也不可避免地浸润到了应届毕业生尤其是女性毕业生的就业选择。虽然随着时代的发展,当下女大学生、研究生已经有了更强的自主意识、自强观念,但在就业这一可能涉及到人生归属的问题上,却始终表现出明显的依附性。她们明知高校辅导员的工作不好做、压力大、收入低,但为了依附于家庭(离家近)、依附于男性(跟着男朋友走,家里不靠我挣钱),她们当中有相当比例的人主动地而非心甘情愿地选择了进入高校做一名辅导员(每年辅导员岗位都供过于求)。在这个问题上,米利特的一番评述非常恰当地说明了这一现象:“在对两性关系的制度进行客观的研究之后,我们发现,现在,以及在整个历史的进程中,两性之间的关系就如马克思·韦伯所定义的那样,是一种支配和从属的关系。……两性之间的这种支配和被支配,已成为我们文化中最普及的意识形态,并毫不含糊地体现出了它根本的权力概念。……因为我们的社会像历史上的任何文明一样,是男权制社会。”^{[22]38}

2.社会观念的反向建构

撇开“辅导员”这一身份尴尬的工作不说,总体而言,能够在高校就职是很多应届毕业生的理想所在。高校教职员工的身份可谓是“自带光环”,在很多地方还能给人“高人一等”的感觉,因此不少应届毕业生愿意去高校工作是可以理解的。但同时,很多女大学生、研究生偏偏放弃了攻读博士学位以便到高校任教的机会,而是“退而求其次”地选择成为一

名辅导员,这在一定程度上是出于对“女博士”这一称谓的恐惧。在当前社会,女博士往往被视作男人和女人之外的“第三种人”,被称为“灭绝师太”,这样一些流行的说法赋予“女博士”这一概念超越学历和性别、带有浓烈的歧视意味和性别偏见的含义。吴迪在对“女博士”的媒体形象进行分析时形容说,“女博士”被边缘化,“在很大程度上是大众传媒利用文本阐释的话语优势对女博士群体实施的一次符号暴力——在社会文化与心理的深层力量博弈下,不断对其身份符码的能指和所指进行过度阐释”^[23]。所以,杨英认为,“女博士”的这样一种形象是由社会媒介建构出来的^[24]。但是,笔者想强调的是,这样一种已然被建构出来的“女博士是第三类人”的文化观念,又反过来对青年群体尤其是青年女性人群的观念与行为进行反向建构,造成诸如“好男不娶女博士”、“好女不当女博士”之类的观念不断滋生,有的还很流行。

这种被反向建构出来的观念在应届女大学生、研究生的人生规划当中也体现得很明显。当她们对到高校工作充满了憧憬,同时又对成为“女博士”心有余悸的时候,做一名辅导员就成为一个顺理成章的选择。

XM大学的一名辅导员告诉笔者:

我妈一直希望我能够在大学上班,但是我不想当女博士啊,那个好恐怖的,读个研究生还能接受。我就想研究生毕业之后就工作、结婚。但是现在研究生进不了大学啊,哪怕是大专都不容易,所以我只能选择当辅导员了,好歹满足了我妈的心愿,至少是在大学了是不?

XM大学的另一名辅导员则说:

我的成绩还算好吧,本科和研究生都拿奖学金的。但是我没想过去读博啊,再读下去就成剩女了。还是要早点工作,不然连男朋友都找不到。

(二)性别视角的检讨

无论是出于一种不知不觉的“依附于男性”的心理因素,还是对“女博士”身份的畏惧,都导致了原本压力大、地位低、报酬少的辅导员岗位反而成为众多女性应届毕业生的理想选择。在这样的情况下,关于高校辅导员杂事过多、身份尴尬、收入不高、压力太大等方面的信息,她们并非接触不到或者不予采信,而是在依附心理和学历恐慌面前“选择性无视”。

可是,在就业之后,各种问题接踵而至,在应接不暇之余还可能面临学院领导的批评。这就为其职业倦怠的产生带来了隐患。

更重要的是,和幼儿园的保育员、中小学的班主任不同,女性并不是“天然”适合辅导员这一工作岗位。通常我们会认为女性的情感比较细腻,能够予以大学生更多的关心和帮助,她们的感知力更加敏锐,开展女生工作也更有优势^[25],因此更适合辅导员工作。但笔者在访谈中发现,事实未必如此。XM大学某学院的一名院领导在访谈当中认为:

都说女生比男生更细腻,更能关心学生,但实际上女生也更小气,现在新招的辅导员和大学生之间年龄差别又不大,基本上可以说是同龄人,可能就大个两三岁,她们在工作中遇到不顺心的地方也可能跟学生置气,再加上家庭琐事缠身,有时候说话也不经大脑,造成更大的麻烦。这一点还真不如男生,但问题就是没有男生来应聘辅导员。

当笔者和XMLG大学的一名辅导员谈到大学生跳楼、抑郁、打架等事件的时候,这名辅导员说:

如果是我遇到这些事情的话,肯定就慌了,我又不是学心理学的,哪里晓得该怎么处理这些事情啊!而且我又不擅长应急,最好这辈子都别遇到这类问题。

总的来说,不少高校辅导员并不是因为“喜欢”“愿意”,而是因为家庭依附、性别依附和学历恐惧才选择这份工作,同时这份工作也不是完全为女性“量身打造”的,也有很多不合适之处,因此当她们遇到工作内容杂乱、自身定位模糊、专业不对口、学无以致用等问题的时候,职业倦怠的产生就成为了一种必然了。

四 讨论与反思

从性别结构的视角来看待高校辅导员的职业倦怠问题,我们可以发现,它并不仅仅是一个心理问题,也不是单纯的教育学或者管理学问题,而是一个涉及到社会结构与性别差异的问题。

性别问题历来是社会领域关注的重点领域。古典女性主义理论强调两性不平等的根源在于社会性别的差异而非生理性别的差异。贝蒂·弗里丹抨击说,父权文化塑造出快乐的、满足的、幸福的家庭妇女形象,使得女性自幼就向往这个形象,并把自己的一生寄托于家庭^[26]¹⁸。激进女性主义理论更是在

批判的道路上走向了极致,憧憬着雌雄同体般的公平,甚至助长用现代技术使妇女摆脱“生育和养育孩子的最根本的不平等”^[27]⁶¹。这些女性主义的观点虽然唤起了一定的女权意识、女性觉醒,但并没有能够在社会现实生活当中使女性彻底摆脱依附地位和依赖心理。甚至,女性至今仍“始终处于被看、被言说和被评判的地位,这是一种文化规范的结果。应该说自父系氏族确立以来,整个社会一直都遵循着这样一条绝对命令:男人是衡量一切行为的准则。是男性制定了道德、法律和习俗,然后再由男性监督女性来执行,是男性把女人置于劣等的位置,反过来又嘲笑她们是劣等的”^[28]。在本研究当中,“父母希望我离家近”,“男朋友希望我跟他走”,“不需要我挣钱,家里主要靠老公”,都暗含着“女性不如男性”、“女性需要依附于男性”、“女性更应该被照顾”的思想。

由于性别依附和性别偏见导致的“女性低人一等的意识”,使很多女性不知不觉中就在观念和行为上做出了妥协。她们选择何种工作不是为了自己,而是为了更好地依附于男性,应届毕业生“明知辅导员是个火坑还偏要往里跳”的现象频发,就是这种妥协的体现。由于个体的主观意向是驱动个体能动性的主要因素^[29],众多应届毕业生选择成为高校辅导员并不是因为具备这一主观意向,而是受依附男性和学历恐慌的社会心理所左右,这必然导致其工作动机缺失和职业倦怠的产生。工作能力的欠缺则让这一问题雪上加霜。笔者所访谈的高校辅导员在本硕期间攻读文理工科等专业的都大有人在,并没有表现出集中在高等教育、心理健康或者思想教育等相关专业趋势。而且,即便是所谓“对口”专业的

毕业生,也几乎不具备解决实践问题的能力。一方面是工作能力的欠缺,另一方面由于女性在家庭当中承担着更重要的职责,这让她们丧失了自我提升、自我进步的机会,因此高校辅导员多有一种“希望这些事情这辈子都别碰上”的心态,而非“通过努力让自己具备解决这些问题的能力”。

在性别依附和家庭羁绊的双重作用下,高校辅导员的职业倦怠不再仅仅是一种社会现象,可以说已经形成了一种客观的社会事实或者说社会结构,而且这种社会事实还存在着被持续再生产的可能。“再生产”是布迪厄的术语,意指一种文化复制现象^[30]³⁵,它使社会阶级分化得到延续。正如达维逊和果敦研究发现教育可以使性别差别永久化一样^[31]¹³³,本研究认为,当父母的要求、男朋友的愿望不但成为女性择业的首要考虑因素,而且还在社会观念传递当中普遍存在的时候,这一“再生产”就具备了观念上的基础,也使高校辅导员的职业倦怠陷入了恶性循环。

总而言之,高校辅导员的职业倦怠表面上是一个心理问题,但在更深层次上是由于性别差异而导致的社会结构问题。这也解释了为何旨在提高辅导员业务能力、敬业精神的各项培训往往失效。而且从社会学的角度而言,要彻底解决辅导员的职业倦怠问题就必须打破社会观念上的性别依附和性别偏见,这几乎是不可能的。我们能做的应该是从女性主义的视角,在薪酬待遇、工作安排上予以高校辅导员更多的人文关怀,在思想观念上进一步鼓励女大学生、女研究生自力更生、自强自立,从而一定程度上缓解高校辅导员的职业倦怠现象。

参考文献:

- [1] 邹群,田铁杰.高校辅导员职业倦怠的现状分析与对策建议[J].教育科学,2012,(1):71-74.
- [2] 陈锋箭,范兴华,贺春生.高校辅导员职业倦怠的现状及其影响因素[J].湖南师范大学教育科学学报,2011,(6):82-84.
- [3] 王玉花,赵阿劭,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,(7):626-628,635.
- [4] 陆瑾,许斌.辅导员职业倦怠根源与对策[J].当代青年研究,2009,(12):25-29.
- [5] 谭娟晖.基于积极心理学视野的高校辅导员职业倦怠研究[J].湖南社会科学,2011,(4):195-197.
- [6] 陈奎庆.高校青年辅导员职业倦怠分析及干预研究[J].中国青年研究,2009,(10):98-100.
- [7] LINK B G, PHELAN J. Social Conditions as Fundamental Causes of Disease[J]. *Journal of Health and Social Behavior*, 1995,(35):80-94.
- [8] 孙杰.网络媒体助力高校女辅导员的职业胜任与提升[J].新闻战线,2015,(6下):117-118.
- [9] 才国伟,刘剑雄.归因、自主权与工作满意度[J].管理世界,2013,(1):133-142,167.
- [10] 张睿,张雨,胡秋爽.高校辅导员身份认同现状及提升路径——基于上海市14所高校的实证研究[J].思想理论教育,2017,

(12):91-96.

- [11]陈晓梅.研究生辅导员:从角色尴尬到身份认同[J].研究生教育研究,2015,(3):33-37.
- [12]沈威.高校辅导员身份认同的冲突与消解[J].思想教育研究,2016,(5):96-100.
- [13]张霞,王林雪.我国高校教师职业倦怠的原因与对策实证研究[J].西安电子科技大学学报(社会科学版),2013,(4):50-57.
- [14]陈静,黄月胜.高校辅导员心理压力与工作倦怠的统计分析[J].高教探索,2010,(3):128-132.
- [15]高岩,吴耀武.高校辅导员工作压力分析及其调适——基于陕西省高校样本的实证研究[J].湖北社会科学,2015,(8):165-169.
- [16]周源源.高校辅导员心理压力分析及其调适[J].江苏高教,2010,(4):107-108.
- [17]许文蓓.创新大学生思想政治教育路径研究[J].江苏高教,2008,(5):119-120.
- [18]玛格丽特·米德.萨摩亚人的成年——为西方文明所作的原始人类的青年心理研究[M].周晓虹,等译.北京:商务印书馆,2008.
- [19]潘毅.中国女工——新兴打工者主体的形成[M].任焰,译.北京:九州出版社,2011.
- [20]赵晖,梁剑.当前大学生择业求稳现象解读[J].人民论坛,2011,(6中):31-33.
- [21]李隽箬,李春玲.对当前女性职业高原问题的调查与分析[J].山东女子学院学报,2010,(6):29-33.
- [22]凯特·米利特.性的政治[M].钟良明,译.北京:社会科学文献出版社,1999.
- [23]吴迪.女博士媒介形象的符号暴力分析——以《非诚勿扰》为例[J].青年记者,2014,(7下):84-85.
- [24]杨英.女博士的社会媒介印象研究[J].中国青年研究,2011,(5):65-70.
- [25]巩惠玲,柏晴.关于高校女辅导员现状的分析和思考[J].合肥工业大学学报(社会科学版),2009,(5):78-80.
- [26]贝蒂·弗里丹.女性的奥秘[M].程锡麟,等译.哈尔滨:北方文艺出版社,1999
- [27]钱铭怡,苏彦捷,李宏.女性心理与性别差异[M].北京:北京大学出版社,1995.
- [28]李廷茹.行走在男性和女性边缘——女博士“第三性”现象文化解读[J].兰州学刊,2008,(1):77-80.
- [29]姜添辉.从入学考试的制度化脉络与学校名师的创新策略之关联性检视二重性的缺失[J].湖南师范大学教育科学学报,2016,(6):5-12.
- [30]布尔迪约,帕斯隆.再生产——一种教育系统理论的要点[M].邢克超,译.北京:商务印书馆,2002.
- [31]L·达维逊,L·K·果敦.性别社会学[M].程志民,等译.重庆:重庆出版社,1989.

Attribution of College Counselors' Burnout: From the Perspective of Social Structure And Gender

WANG Ya-qun^a, QIN Hong-xia^b

(a.school of Arts, b.Institute of Education, Xiamen University, Xiamen, Fujian 361005, China)

Abstract: The prevalence of job burnout among college counselors makes it necessary to study this issue from the perspective of sociology besides psychology. On the surface, it is the messy work content, low wages, identity embarrassment, and pressure which cause college counselors' burnout. But from a deeper insight, most of college counselors are females whose career choices are often caused by social factors such as gender dependency and gender bias, thus, job burnout becomes an inevitable result. Therefore, from a sociological point of view, college counselors' burnout can only be eased to some extent, but hardly can be eradicated.

Key words: college counselors; burnout; social structure; gender

[责任编辑:罗银科]