

高职院校女辅导员压力个案调查

杜志琴

(武汉职业技术学院 商学院,湖北 武汉 430074)

摘 要: 高校辅导员压力日益凸显,尤其是女辅导员的压力问题已成为当前高校和社会各界普遍关注的问题。本文立足于马斯洛需求层次理论,通过对武汉职业技术学院女辅导员压力的个案调研分析,提出从满足生理需求、安全需求、社交需求、自尊需求以及自我实现需求等方面来调适女辅导员所面临的压力,从而提高她们的工作激情和效率。

关键词: 马斯洛需求理论;女辅导员;压力分析;个案调查

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2012) 06-0035-05

引言

辅导员队伍是高校教师队伍中一支年轻而又特殊的群体。他们不仅负责学生的日常管理工作,而且还承担大量的行政、教学和科研等工作。相比其他教职员工,他们工作时间更长,收入水平更低,个人职业发展空间更小。而女性辅导员则通常因为要兼顾家庭责任而更加处于相对劣势的地位。本文从马斯洛需求层次理论出发,以武汉职业技术学院为个案深入调查女辅导员群体面临的工作和生活压力,以期引起高校及社会对该群体更多的关注。

一、理论基础

本文以马斯洛需求层次理论为基础来阐述当前高校女辅导员面临的各种压力。

马斯洛需求层次理论由人本主义心理学家亚伯拉罕·马斯洛提出。该理论认为人类具有以下五种不同层次的需要(见图 1)。

这五种需求被马斯洛划分为低级和高级需求。生理的需求、安全的需求和社交的需求属于低级的需求,它们都可以通过外部条件使其得到满足,而尊

重的需求和自我实现的需求是高级需求,必须通过自身的内部因素才能得到满足,并且一个人对尊重和自我实现的需求是永无止境的。低级需求基本得到满足后,其激励作用会随之降低,高级需求则取代其成为推动行为的主要因素。

二、调查目的与方法

(一)调查目的

本文旨在通过调查了解高职院校女辅导员面临的工作和生活压力现状,提出有效缓解女辅导员压力的途径,为高职院校在女辅导员管理方面提供一定的参考。

(二)调查对象

调查对象为武汉职业技术学院的 60 名专职女辅导员。在有效样本中,兼有教学任务的辅导员占 46%,兼任班主任的占 17.5%。

(三)调查工具

调查工具包括问卷调查和访谈。问卷调查根据马斯洛需求层次理论的五个方面而设计,涵盖 15 个单项选择题和 1 个开放性问题。访谈对象为随机抽取的 4 名辅导员;访谈内容与问卷调查内容基本相

收稿日期:2012-10-22

作者简介:杜志琴(1983-),女,江西抚州人,武汉职业技术学院商学院讲师,研究方向:学生管理。

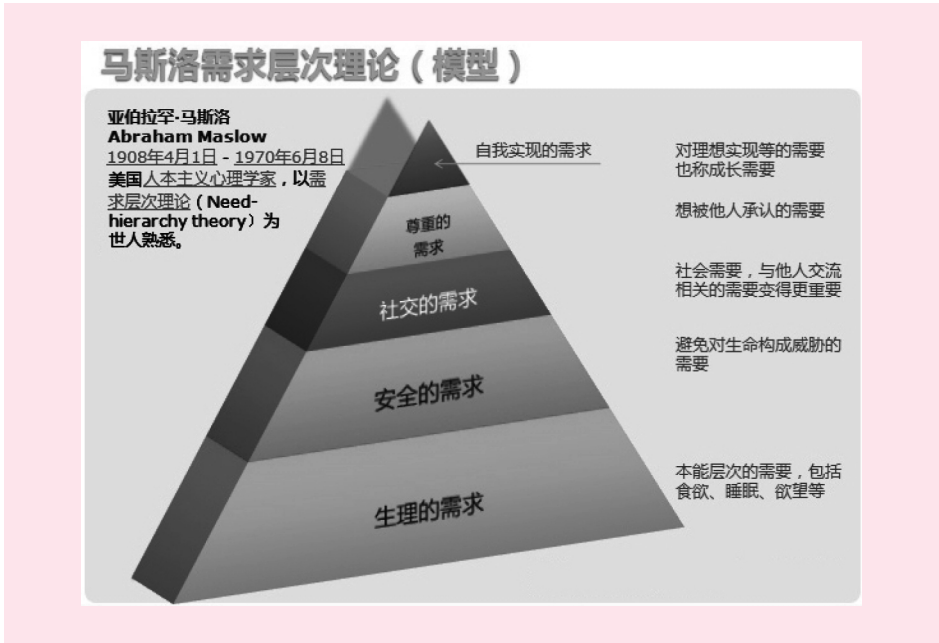


图 1 马斯洛需求层次理论模型

似。

（四）数据收集

本次调查共发放问卷 60 份，回收有效问卷 58 份（有效回收率为 96.7%）。问卷回收后，笔者将调查结果分别进行定量和定性统计分析，并对定量和定性分析结果进行比较。笔者还将调查分析结果与访谈结果进行对照，以便更准确地反映女辅导员面临的工作和生活压力现状。

三、调查结果分析

在涉及“是否面临压力”的问题时，所有参与调查的女辅导员均认为有一定程度的压力，其中选择“非常大”的辅导员占 9.5%，“较大”占 49.7%，“较小”占 20.8%，而受访谈的 6 名辅导员也均表示面临较大的压力。

（一）基于生理需求的压力分析

在调查中，笔者发现超过三分之二的辅导员对自己目前的收入水平持“不满意”或“非常不满意”的态度，而选择“满意”的人则仅仅只有约 30%，且无人选择“非常满意”。经访谈了解到，除掉课时费，人事

表 1 女辅导员生理需求状况

	非常不满意	不满意	满意	非常满意
收入水平如何	20.9%	49.7%	29.4%	0
最大的困扰	住房	孩子入托、入学	婚姻、育儿	户口、档案
	40.1%	36%	15.4%	8.5%

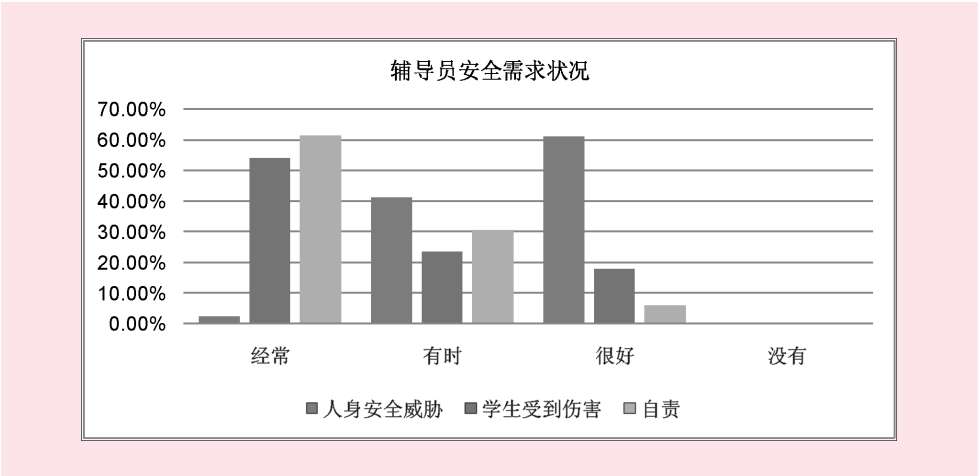


图 2 女辅导员安全需求状况

代理制辅导员和聘用制辅导员的工资相差较大。聘用制辅导员只能通过多带学生来提高收入。在问及“除收入外,目前最大的困扰”时,绝大部分选择孩子、婚姻等家庭因素(约 55%),而住房也是困扰女辅导员的一个重要因素(约 40%)。(见表 1)

(二)基于安全需求的压力分析

在调查中,笔者发现将近一半的女辅导员认为辅导员工作的特殊性质会对其人身安全造成一定的威胁。绝大部分(约 80%)女辅导员担心自己会因为一些工作上的疏忽而导致学生受到伤害。同时,我们可以清楚地看到超过 60%的辅导员经常担心因工作表现不好而自责。(见图 2)

(三)基于社交需求的压力分析

在此次调查中笔者了解到,因为女辅导员相对沉默,不善于言辞以及工作繁忙等原因,三分之一的女辅导员与同事关系一般;约三分之一的女辅导员分别受到爱情和友情的困扰;约四分之一的女辅导员在组织中找不到归属感。(见表 2)

(四)基于尊重需求的压力分析

在调查中,笔者发现只有约不到四分之一的人认为辅导员的工作能给其带来一定的成就感。约三分之一的女辅导员认为受到关注,而这种关注主要是来自学院领导。只有 3.5%的女辅导员认为在高校

中的地位比较高(无人认为“非常高”),而约一半的辅导员认为没有受到应有的尊重。而与辅导员的访谈中也进一步证实了此观点,并且被访谈者都认为自己目前最需要的是被人尊重、信任和理解。(见表 3)

(五)基于自我实现需求的压力分析

调查发现,超过四分之三的女辅导员都曾经担心过职称晋升的问题;超过 60%的被调查者不清楚未来的职业发展方向,没有明确的职业发展规划;超过一半的女辅导员只能抽部分时间搞学术研究。(见表 4)

四、女辅导员面临的压力问题

基于以上调查分析,笔者初步得出女辅导员面临的压力问题主要来自如下五方面:

(一)收入水平较低,家庭问题困扰大

收入、住房以及家庭状况等因素属于人类生理需要范畴,直接影响个人的生活质量,因此如不能很好地得到满足,必然让人产生一定的生理和心理压力。在目前的物价水平下,女辅导员,尤其是聘用制女辅导员的工资水平根本无法满足其基本生活需求。孩子、婚姻等家庭问题也是困扰女辅导员,使其不能安心工作的主要因素之一。

表 2 女辅导员社交需求状况

与同事的关系	非常融洽	融洽	一般	不融洽
	10.9%	46.2%	33.5%	9.4%
感情困扰问题	爱情	友情	亲情	无
	33.5%	30.7%	18.8%	17%
在组织中的归属感	很强	强	一般	没有
	8%	27.1%	40.1%	24.8%

表 3 女辅导员尊重需求状况

女辅导员工作的成就感	非常高	高	低	非常低
	9.4%	14.2%	43.5%	32.9%
受到关注	非常密切	密切	一般	没有
	7.1%	21.2%	47.1%	24.3%
女辅导员的社会地位	非常高	高	低	非常低
	0%	3.5%	44.7%	51.8%
获得应有的尊重	远远超过应有	超过应有	一般	没有获得
	3.5%	4.7%	47.1%	44.7%

表 4 辅导员自我实现需求状况

担心职称晋升	非常担心	担心	不担心	无所谓
	17.6%	58.9%	14.2%	9.4%
职业规划	很明确	明确	模糊	无所谓
	10.6%	16.5%	61.2%	11.7%
搞学术科研	完全没时间	抽部分时间	几乎没时间	全部时间
	12.2%	57.6%	30.2%	0%

(二)害怕人身威胁,担心学生受伤

如今高校学生个性强,较为叛逆,普遍不服从辅导员的严格管理,经常会与辅导员产生一定的争执,甚至对辅导员进行威胁或人身攻击等。此外,每名辅导员因负责约 200 名学生的日常管理,在工作中难免会有不周全的地方,稍有疏忽可能会导致学生受到伤害,从而在心理上会产生自责感,内疚感。

(三)与同事关系一般,在组织中无归属感

良好的人际关系、和谐融洽的组织氛围无疑会让员工心情愉快,不仅有助于缓解员工的工作压力,还有助于提高组织绩效。受制于有限的工作环境,约三分之一的女辅导员与同事关系一般,她们碰到问题时,不愿意分享经验。这无疑无助于辅导员工作的展开。同时,她们在组织中找到归属感,各自奋战,独自解决问题,这也削弱了团队的积极影响力。

(四)社会地位低,没有受到应有的尊重

虽然高校教师的社会地位普遍很高,认可度也很高,但辅导员却处于高校教师的底层,没有受到应有的尊重。在与访谈者的沟通中了解到,她们普遍认为女教师比女辅导员的地位要高,女教师的福利待遇及升迁机会也比女辅导多。这让她们对于转成专任教师心生向往。超过 75% 的女辅导员并没有获得辅导员工作带来的成就感,因而在工作中缺乏积极性与动力。

(五)职业规划模糊,担心职称晋升

辅导员由于职业发展方向不明确,个人能力和价值并没能随着组织的发展而得到提高,所以容易产生焦虑和巨大的工作压力。超过 60% 的女辅导员没有明确的职业规划;超过四分之三的女辅导员担心职称晋升问题。被访者表示,辅导员评副高级职称的成功性比较低,一方面是因为女辅导员把大量的时间花在处理日常事务上,没有充裕的时间做科研。另一方面,在与思政类专业出身的女教师同等水平下竞争,往往处于劣势,更加加大了职称评定的难度。

五、建议与对策

基于马斯洛需求层次理论,笔者认为可从以下几方面进一步加强对女辅导员队伍的管理,缓解其压力,提高其工作效率:

(一)提高经济待遇,解决后顾之忧

可考虑在学工系统内部制定绩效考核体系,设置不同奖项以褒奖表现优异的辅导员。考核方案具体可参考优秀辅导员的考核标准,结合教学、学生管理及科研等分块考核,并予以表彰,树立职业信心。还可鼓励女辅导员积极参与课堂教学活动,并将其纳入“教学质量奖”的评选范围。此外,学校可在诸如

子女入园入托、户口迁移、档案托管等方面增加投入,解决女辅导员的后顾之忧。

(二)加强专业培训,提高工作信心

多数女辅导员因所学非思政类专业在学生管理方面缺乏系统理论知识。因此,学校可根据自身情况,结合女辅导员个性特点,有计划有系统地针对女辅导员开展专题培训(如管理学、心理学、教育学等方面的知识学习、培训等),以提高辅导员的工作能力、管理水平和职业安全感。学校还可有计划地组织辅导员岗位轮换,外出挂职锻炼,到兄弟院校交流学习等,优化其知识结构和能力结构,帮助其自我成长。

(三)提供沟通平台,畅通沟通渠道

为培养女辅导员们对组织的归属感、团队向心力和凝聚力,学校可尝试为其提供专属的集文体娱为一体的沟通与交流场所;定期组织团队体验式活动,营造学工文化氛围,使辅导员与其他员工可以共享信息、交流心得,建立友谊,加深感情,工作之余既得到放松,也提高了工作积极性。

(四)引导职业规划,减轻工作强度

可引入人力资源测评系统,帮助女辅导员全面自我评估,根据职业兴趣、个性特点和发展机遇制定合理的职业生涯规划,树立职业发展目标。同时,在职称评定工作中,将育人考核结果作为职称评定的考核指标之一。此外,可尝试成立包含学生干部(含小班主任)、专业导师和辅导员三方组成的辅导员工作系统,从而更加高效地解决学生在生活和学习中遇到的各类困难,同时也可一定程度地减轻女辅导员的工作压力。

六、结束语

鉴于本调查取样范围有限,在实际工作中造成女辅导员巨大工作压力原因可能远不止本文所涉及的方面。因此,在社会和高校理解、关心和支持辅导员的同时,辅导员自身也要加强内功修炼,培养积极良好的乐观心态,化压力为动力。

参考文献:

- [1] 马斯洛.马斯洛人本哲学[M].九州图书出版社,2003.
- [2] 斯蒂芬·P 罗宾斯.组织行为学[M].北京:中国人民大学出版社,2003.
- [3] 谢弗尔.压力管理心理学[M].北京:中国人民大学出版社,2009.
- [4] 郑海龙.高校辅导员工作面临的压力与应对策略[J].高教论坛,2008,(07).
- [5] 舒晓兵.管理人员工作压力与工作效率的影响研究[J].南开管理评论,2006,(9).
- [6] 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,(03).

浙江中医药大学学报,2007,(31).

[7] 陈愉炯. 高校辅导员职业倦怠压力分析及缓解方法[J].

[责任编辑: 张 磊]

Research into Working Pressures Faced by Female Counselors in Polytechnic Institutions

DU Zhi-qin

(Business School, Wuhan Polytechnic, Wuhan 430074, China)

Abstract: There are mounting evidences that female counselors in higher vocational institutes are facing increasing amounts of working pressures, and this has become a common concern of both those institutes and the whole society. Through a thorough investigation of the working pressures faced by female counselors in Wuhan Polytechnic and by taking advantage of Maslow's Hierarchy of Needs, this paper examines the real working situation of those counselors and suggests relieving their working pressures through the satisfaction of their physiological needs, security needs, social needs, esteem needs and self-actualization needs.

Key words: Maslow's Hierarchy of Needs; female counselor; working pressure; case study

(上接第 34 页)

[EB/OL].<http://www.zgc.gov.cn/tjxx/nbsj/2010nsj2/72848.htm>.

=48939,2011-11-25.

[5] 李晓群. 对美国硅谷的思索[EB/OL].<http://www.jieyue.net/showNews.jsp?classId=77SMA1SUVV&newsId>

[6] 美国硅谷的秘密[EB/OL].http://blog.sina.com.cn/s/blog_49a72f280100fjwh.html,2009-10-11.

[责任编辑: 陶济东]

On Training of Lower Level Workers: An Empirical Study on Lower Level Human Resource in East-lake National Autonomous Innovation Model Zone

LI Hong-yan CHEN Jun

(Wuhan Vocational College of Software Engineering, Wuhan430205, China)

Abstract: In this research, we conduct an investigation on the employment and characteristics of four types of workers along with the recruitment demand of enterprises in East-lake National Autonomous Innovation Model Zone. Problems are found in the training and recruitment of lower level workers and the development of lower level human resources. Suggestions on improving human resources in the area are given to the government, enterprises and higher vocational colleges respectively.

Key words: recruitment demand; lower level human resources; talent cultivation; East Lake National Autonomous Innovation model Zone