

年度：2012 年

中央财经大学

党建和思想政治工作理论研究课题

课题名称：我校“80后”辅导员压力现状及应对方式的研究

负责人：杨钰琳

所在单位：社会发展学院

参与人：于晓明、吴垠、胡博、姜涛、陈舒好等

2013 年 12 月

我校“80后”辅导员压力现状及应对方式的研究报告

杨钰琳

摘要：本课题采用自编的“高校辅导员工作现状调查问卷”，以我校本科生辅导员为研究对象，采取整体抽样调查方法，随机抽取了50名辅导员进行测试。在研究过程中，我们主要是调查了解目前我校“80后”辅导员的压力现状、心理健康状况和压力应对方式。在取得100%有效问卷的基础上，本课题组使用了SPSS18.0中文版作为数据统计分析工具，采用了描述性统计、平均数差异性分析等统计法对数据进行了统计分析处理。结果显示我校“80后”辅导员整体感到压力很大，性别、专兼职、家庭收入和婚姻状况均未影响我校“80后”辅导员的压力和健康状况。在压力来源上，受教育程度越高，“80后”辅导员的角色超载越高。中级专业技术职务的辅导员的压力和健康状况要显著差于中级以下专业技术职务的辅导员。“80后”辅导员都能够正确认识压力的存在，并不会置之不理，反倒是积极应对。结合数据分析结果，本课题组从学校角度和个人角度给出了一些缓解辅导员压力的建议和对策。

关键词：辅导员 压力 应对 心理健康 “80后”

近年来，出生于上世纪80年代的年轻人正逐渐加入就业大军，“80后”高校辅导员则是这一群体中较为优秀的群体，他们逐渐成为高校辅导员中的主力军。有资料显示，在许多高校，“80后”已占到整个辅导员队伍的三分之二以上。社会对其角色期望越来越丰富，他们是开展大学生思想政治教育的骨干力量，是高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者。辅导员应当努力成为学生的人生导师和健康成长的知心朋友。“80后”辅导员面临着自身角色冲突和多重压力，但他们中又有多少人能够合理的应对这些问题，很多人常常束手无策。

有调查显示，近半数高校教师的心理健康受到不同程度的影响，70%的教师感到压力大，嫉妒情绪、焦虑情绪的出现也比较高。面对压力，有21.6%的被调查教师对心理健康知识不太了解，而只有10.6%的被调查教师了解心理健康知识。只有16.8%的被调查教师会去“积极解决问题”，而绝大部分被调查教师，要么是“寻求社会支持30.6%”，要么是“逃避25.3%”、“回避问题11.9%”或者“消极等待15.4%”。教育部门与学校有必要去教会高校教教职工如何去应对压力，以把压力的负面效应降到最小化。

“80后”辅导员所承受的压力如果长期得不到缓解，就会使其面临职业发

展中最大的心理健康危机——职业倦怠，这不仅影响辅导员个人的发展，同时也会辐射学生工作的开展和实施，影响学生的健康成长和全面发展。

为此，本课题组对当前高校辅导员的压力现状和应对方式做了一个较为详细的调查，分析了我校辅导员的主要压力来源、心理健康状况及应对压力的方式，提出了改善我校辅导员压力的对策和建议。

一、研究对象与方法

（一）研究对象

本次调查以我校本科生辅导员为研究对象，采取整体抽样调查方法，随机抽取了 50 名辅导员进行测试。共发放问卷 50 份，收回有效问卷 50 份，有效率为 100%。

（二）研究工具

本项目研究采用的调查问卷是自编的“高校辅导员工作现状调查问卷”，主要内容分为四个部分：第一部分是调查对象基本情况，含性别、年龄、婚姻状况、政治面貌、从事辅导员工作的年数、学历、职称、从何渠道从事辅导员工作、所带学生总数、家庭年收入、住房情况等；第二部分是调查对象压力源，含工作负荷、自身素质、人际关系、工作环境、家庭因素、角色冲突、角色模糊、角色超载；第三部分调查对象心理健康状况，采用部分 SCL-90 量表，含躯体症状、人际关系、情绪状态、生活习惯等；第四部分是调查对象压力应对方式。在研究过程中，我们主要是调查了解目前我校“80 后”辅导员的工作压力整体状况以及辅导员工作压力的人口统计学因素的影响状况。

（三）数据处理与分析方法

本项目研究使用了文献综述法、问卷调查法、访谈法等研究方法。数据统计分析工具为 SPSS18.0 中文版，采用了描述性统计、平均数差异性分析等统计法对数据进行了统计分析处理。

二、研究结果

（一）“80 后”和“80 前”辅导员压力、健康状况

表 1 压力状况和健康状况描述性统计表

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
健康总分	39	76.72	25.85
压力总分	39	132.87	18.46
工作负荷	39	19.36	3.99
自身素质	39	13.79	2.88
人际关系	39	12.59	3.57
工作环境	39	21.23	3.34

家庭因素	39	16.49	4.59
角色冲突	39	17.15	4.60
角色模糊	39	13.92	2.82
角色超载	39	18.33	5.49

从表 1 中我们可以看出,“80 后”辅导员压力总分是 132.87 ± 18.46 , 健康得分是 76.72 ± 25.85 。此外,“80 后”辅导员压力源中工作环境得分最高 (21.23 ± 3.34), 人际关系得分最低 (12.59 ± 3.57), 其间分别是: 工作负荷 (19.36 ± 3.99)、角色超载 (18.33 ± 5.49)、角色冲突 (17.15 ± 4.60)、家庭因素 (16.49 ± 4.59)、角色模糊 (13.92 ± 2.82)、自身素质 (13.79 ± 2.88)。这表明,“80 后”辅导员最大的压力来源是工作环境给他们带来的,而其中对压力影响最小的是人际关系。

(二) “80 后”辅导员压力和健康状况的性别差异

表 2 “80 后”辅导员压力和健康状况的性别差异

	男 (11 人)		女 (28 人)		<i>F</i>	<i>P</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
工作负荷	19.09	3.51	19.46	4.22	0.07	0.80
自身素质	14.73	4.00	13.43	2.28	1.64	0.21
人际关系	12.55	3.80	12.61	3.54	0.00	0.96
工作环境	21.82	3.31	21.00	3.39	0.47	0.50
家庭因素	17.36	3.14	16.14	5.05	0.55	0.46
角色冲突	17.00	3.77	17.21	4.95	0.02	0.90
角色模糊	13.45	2.54	14.11	2.95	0.42	0.52
角色超载	20.82	5.47	17.36	5.27	3.33	0.08
压力总分	136.82	17.74	131.32	18.82	0.70	0.41
健康	71.00	27.64	78.96	25.28	0.74	0.39

从表 2 中我们可以看出,“80 后”的压力和健康状况均不存在显著的性别差异 ($p > 0.05$), 而且他们的压力来源均不存在显著的性别差异 ($p > 0.05$)。但是从表中可以看出,男性的压力总分略高于女性,而女性的健康分数略高于男性。

(三) “80 后”辅导员是否兼职的影响

表 3 是否兼职对“80 后”辅导员压力和健康状况影响的统计结果

	专职 (34 人)		兼职 (5 人)		<i>F</i>	<i>P</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
工作负荷	19.53	4.06	18.20	3.63	0.48	0.49
自身素质	13.76	2.88	14.00	3.16	0.03	0.87

人际关系	12.50	3.14	13.20	6.26	0.16	0.69
工作环境	21.15	3.45	21.80	2.77	0.16	0.69
家庭因素	16.76	4.36	14.60	6.19	0.97	0.33
角色冲突	17.03	4.48	18.00	5.87	0.19	0.67
角色模糊	13.85	2.98	14.40	1.52	0.16	0.69
角色超载	18.21	5.75	19.20	3.56	0.14	0.71
压力总分	132.79	18.52	133.40	20.18	0.01	0.95
健康	75.91	26.60	82.20	21.71	0.25	0.62

对我校“80后”辅导员是否兼职进行分组：专职（34人）、兼职（5人）。并对他们的压力和健康状况进行统计检验，结果如表3所示。从表3可以看出，“80后”辅导员的压力和健康状况在是否兼职上不存在显著差异（ $p > 0.05$ ）。另外，“80后”辅导员的各个压力来源在是否兼职上也均不存在着显著的差异（ $p > 0.05$ ）。

（四）家庭收入对“80后”辅导员压力和健康状况的影响

表4 家庭收入对“80后”辅导员压力和健康状况的影响

	10万以下（27人）		10万以上（5人）		<i>F</i>	<i>P</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
工作负荷	19.63	3.92	18.75	4.25	0.40	0.53
自身素质	14.00	3.11	13.33	2.31	0.44	0.51
人际关系	12.56	3.63	12.67	3.58	0.01	0.93
工作环境	20.85	3.12	22.08	3.80	1.13	0.30
家庭因素	16.52	4.49	16.42	5.00	0.00	0.95
角色冲突	17.44	4.85	16.50	4.12	0.34	0.56
角色模糊	14.00	3.08	13.75	2.26	0.06	0.80
角色超载	18.19	5.53	18.67	5.61	0.06	0.80
压力总分	133.19	16.74	132.17	22.68	0.03	0.88
健康	73.52	27.17	83.92	21.96	1.36	0.25

本研究将家庭总收入分为10万以下和10万以上两种，并对这两种家庭收入的“80后”辅导员的压力和健康状况进行统计分析，结果如表4所示。从表4可以看出，“80后”辅导员的家庭收入并不影响他们的压力和健康状况（ $p > 0.05$ ）。另外，“80后”辅导员的家庭收入对于他们压力来源也不存在显著影响（ $p > 0.05$ ）。

（五）“80后”辅导员的婚姻状况对其压力和健康状况的影响

表5 婚姻状况对“80后”辅导员压力和健康状况的影响

	未婚 (33 人)		已婚 (6 人)		<i>F</i>	<i>P</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
工作负荷	19.36	4.02	19.33	4.18	0.00	0.99
自身素质	13.82	2.82	13.67	3.44	0.01	0.91
人际关系	12.36	3.31	13.83	4.92	0.86	0.36
工作环境	21.00	3.45	22.50	2.59	1.02	0.32
家庭因素	16.03	4.84	19.00	1.10	2.19	0.15
角色冲突	17.00	4.19	18.00	6.90	0.24	0.63
角色模糊	14.09	2.94	13.00	2.00	0.75	0.39
角色超载	18.03	5.41	20.00	6.16	0.65	0.43
压力总分	131.70	18.20	139.33	20.27	0.87	0.36
健康	73.73	24.84	93.17	27.35	3.02	0.09

从表 5 中可以看出,大多数“80 后”辅导员都处于未婚状态。对已婚和未婚“80 后”辅导员的压力和健康状况进行统计分析发现,已婚“80 后”辅导员和未婚“80 后”辅导员在压力和健康状况上并不存在显著的差异 ($p > 0.05$)。而且,在压力来源上,已婚和未婚“80 后”辅导员也不存在显著差异 ($p > 0.05$)。

(六) 受教育程度对“80 后”辅导员压力和健康状况的影响

表 6 受教育程度对“80 后”辅导员压力和健康状况的影响

	硕士 (16 人)		本科 (23 人)		<i>F</i>	<i>P</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
工作负荷	20.19	4.07	18.78	3.92	1.18	0.29
自身素质	13.81	3.37	13.78	2.56	0.00	0.98
人际关系	13.19	3.76	12.17	3.45	0.76	0.39
工作环境	21.63	3.74	20.96	3.10	0.37	0.55
家庭因素	17.25	3.55	15.96	5.20	0.75	0.39
角色冲突	17.25	5.18	17.09	4.27	0.01	0.92
角色模糊	13.94	3.04	13.91	2.73	0.00	0.98
角色超载	20.44	4.76	16.87	5.58	4.34	0.04
压力总分	137.69	17.90	129.52	18.48	1.89	0.18
健康	81.56	29.08	73.35	23.43	0.95	0.34

如表 6 所示,对不同受教育程度的“80 后”辅导员的压力和简况状况进行统计分析。结果发现,不同受教育程度的“80 后”辅导员的压力和健康状况不存在显著的差异。在压力来源上,受教育程度越高,“80 后”辅导员的角色超载越高: $F(1, 37)=4.34$, $p < 0.05$ 。而在其他的压力来源上,不同受教育程度

1	0	0.0	2	5.1	1	2.6	13	33.3	19	48.7	4	10.3
2	0	0.0	0	0.0	2	5.1	16	41.0	18	46.2	3	7.7
3	2	5.1	6	15.4	13	33.3	13	33.3	5	12.8	0	0.0
4	0	0.0	0	0.0	4	10.3	12	30.8	19	48.7	4	10.3
5	14	35.9	16	41.0	5	12.8	3	7.7	1	2.6	0	0.0
6	1	2.6	2	5.1	4	10.3	14	35.9	12	30.8	6	15.4
7	2	5.1	5	12.8	14	35.9	13	33.3	5	12.8	0	0.0
8	1	2.6	3	7.7	3	7.7	13	33.3	15	38.5	4	10.3
9	3	7.7	7	17.9	10	25.6	14	35.9	4	10.3	1	2.6
10	0	0.0	1	2.6	4	10.3	17	43.6	12	30.8	5	12.8
11	5	12.8	7	17.9	8	20.5	18	46.2	1	2.6	0	0.0
12	1	2.6	1	2.6	5	12.8	16	41.0	16	41.0	0	0.0
13	3	7.7	2	5.1	10	25.6	17	43.6	7	17.9	0	0.0
14	0	0.0	2	5.1	0	0.0	10	25.6	25	64.1	2	5.1
15	4	10.3	3	7.7	13	33.3	9	23.1	8	20.5	2	5.1
16	1	2.6	4	10.3	5	12.8	17	43.6	9	23.1	3	7.7
17	0	0.0	2	5.1	3	7.7	16	41.0	14	35.9	4	10.3
18	1	2.6	1	2.6	3	7.7	23	59.0	8	20.5	3	7.7

表中应对方式各数字表示内容如下：1=借助兴趣来消遣；2=尝试用客观、理智的方法处理事情；3=不去考虑压力事件；4=有效地分配时间；5=不相信压力事件是真的；6=向理解我的亲人/朋友倾诉；7=把问题放些时候再说；8=提早定计划；9=觉得有些事情并不是那么重要，不需要太认真；10=扩展工作以外的兴趣及活动；11=远离麻烦；12=选择性地集中精力(如把精力集中在某些具体问题上)；13=不再强求自己；14 将问题按轻重缓急排列并依次处理；15=想想有人状况还不如自己，心里舒服一些；16=尝试从旁观者的角度考虑事情；17=顺其自然，平心静气；18=尽量寻找更多人的支持。

表中总共有 18 种应对压力的方式。从表中可以看出，“80 后”辅导员经常使用的应对压力的方式有：借助兴趣来消遣、尝试用客观、理智的方法处理事情、向理解我的亲人/朋友倾诉、提早定计划、选择性地集中精力（如把精力集中在某些具体问题上）、将问题按轻重缓急排列并依次处尽量寻找更多人的支持、顺其自然，平心静气。这说明，绝大多数“80 后”辅导员都能采取正确的方式去应对压力，而不是去逃避。另外“80 后”辅导员较少使用的应对压力的方式有：不去考虑压力事件、不相信压力事件是真的、觉得有些事情并不是那么重要，不需要太认真、远离麻烦、不再强求自己、想想有人状况还不如自己，心里舒服一

些。很明显，“80后”辅导员都能够正确认识压力的存在，并不会置之不理，反倒是积极应对。

三、调研结论

（一）调研结论

1、我校“80后”辅导员总体压力很大，其中压力源中工作环境得分最高（ 21.23 ± 3.34 ），人际关系得分最低（ 12.59 ± 3.57 ），其间分别是：工作负荷（ 19.36 ± 3.99 ）、角色超载（ 18.33 ± 5.49 ）、角色冲突（ 17.15 ± 4.60 ）、家庭因素（ 16.49 ± 4.59 ）、角色模糊（ 13.92 ± 2.82 ）、自身素质（ 13.79 ± 2.88 ）。这让我们很意外地发现，我校“80后”辅导员最大的压力来源是工作环境给他们带来的，而量表中关于工作环境的调查包括：得到晋升的可能性较小、业务培训不够专业化、工作福利待遇低、学校管理对辅导员要求高、工作场所的条件与保障设施难以尽如人、学校各方面都比较公平。

2、性别、专兼职、家庭收入和婚姻状况均未影响我校“80后”辅导员的压力和健康状况。“80后”的压力和健康状况均不存在显著的性别差异，但是男性的压力总分略高于女性，而女性的健康分数略高于男性。我校“80后”辅导员的压力和健康状况在是否兼职上不存在显著差异。另外，“80后”辅导员的各个压力来源在是否兼职上也均不存在着显著的差异。本研究将家庭总收入分为10万以下和10万以上两种，并对这两种家庭收入的“80后”辅导员的压力和健康状况进行统计分析，结果显示“80后”辅导员的家庭收入并不影响他们的压力和健康状况。另外，“80后”辅导员的家庭收入对于他们压力来源也不存在显著影响。大多数“80后”辅导员都处于未婚状态。对已婚和未婚“80后”辅导员的压力和健康状况进行统计分析发现，已婚“80后”辅导员和未婚“80后”辅导员在压力和健康状况上并不存在显著的差异。而且，在压力来源上，已婚和未婚“80后”辅导员也不存在显著差异。

3、在压力来源上，受教育程度越高，“80后”辅导员的角色超载越高。对不同受教育程度的80辅导员的压力和简况状况进行统计分析，结果发现，不同受教育程度的“80后”辅导员的压力和健康状况不存在显著的差异。在压力来源上，受教育程度越高，“80后”辅导员的角色超载越高： $F(1, 37)=4.34, p < 0.05$ 。而在其他的压力来源上，不同受教育程度的“80后”辅导员不存在显著差异。

4、中级专业技术职务的辅导员的压力和健康状况要显著差于中级以下专业技术职务的辅导员。针对“80后”的专业技术职务分为中级和中级以下，并对压力和健康状况进行统计分析，结果显示“80后”辅导员中中级专业技术职务的压力和健康得分显著高于中级以下的： $F(1, 37)=5.09, p < 0.05$ ； $F(1, 37)=4.96, p < 0.05$ ，这说明中级专业技术职务的辅导员的压力和健康状况要显著差于中级

以下专业技术职务的辅导员。

5、“80后”辅导员的身体健康和他们的人际关系、工作环境、家庭、角色冲突、角色模糊、角色超载有着密切的联系。对于“80后”辅导员来说，他们的身体健康同人际关系、工作环境、家庭因素、角色冲突以及角色超载都呈显著的正相关 ($p < 0.05$)。

6、“80后”辅导员经常使用的应对压力的方式有：借助兴趣来消遣、尝试用客观、理智的方法处理事情、向理解我的亲人/朋友倾诉、提早定计划、选择性地集中精力（如把精力集中在某些具体问题上）、将问题按轻重缓急排列并依次尽量寻找更多人的支持、顺其自然，平心静气。这说明，绝大多数“80后”辅导员都能采取正确的方式去应对压力，而不是去逃避。另外“80后”辅导员较少使用的应对压力的方式有：不去考虑压力事件、不相信压力事件是真的、觉得有些事情并不是那么重要，不需要太认真、远离麻烦、不再强求自己、想想有人状况还不如自己，心里舒服一些。很明显，“80后”辅导员都能够正确认识压力的存在，并不会置之不理，反倒是积极应对。

四、缓解我校“80后”辅导员压力状况的对策及建议

（一）学校角度

1、我校“80后”辅导员总体压力很大，其中压力源中工作环境得分最高，因此，优化工作环境，营造良好工作氛围，对于改善辅导员压力有重要作用。具体而言，一是要进一步完善辅导员队伍的管理考核制度，将考核结果作为奖励、提级、晋职和评优的重要依据。特别是在职称评定和职务晋升时，既要考察辅导员的科研成果，更要加大辅导员的工作实际和成果所占考评比重。二是把辅导员重点列入干部培养计划，对表现突出的辅导员要重点培养，提供更多的进修机会，提高其综合素质。三是保障辅导员的职业收入，建立科学有效的业绩考评体系，对辅导员的付出予以认可和积极评价。例如上海部分高校实行的“辅导员职级制”，根据辅导员的表现和业绩把辅导员分成五级，其中三级辅导员的薪金达到副教授的水平，五级辅导员待遇相当于博导待遇，在客观上提升了对辅导员的价值认同。

2、辅导员角色多、事情杂、负荷大，我校在工作分类、责任到人等方面已经做了很多工作，这里提出三点建议：一是选拔优秀学生担任辅导员助理，辅导员助理在辅导员的指导与监督下，负责可以由学生完成的工作，让辅导员从繁杂的事务性工作中解脱出来，减轻其工作量，增加其思考和规划工作的时间。二是本科生导师制，导师辅导学生人数少、接触时间多，这是工作的有利条件，辅导员应坚持联系导师，与导师沟通、交流，通过导师对学生思想上的引导、学业上的辅导、生活上的指导、心理上的疏导，成为辅导员工作的有益补充。三是专项

工作专人负责，例如很多高校普遍设有的就业辅导专干、心理健康教育专干、奖助贷工作专干、学生党建专干、团总支书记等，就在一定程度上提高了辅导员工作的专业化，减轻了辅导员的工作压力。

3、更多关注具有中级职称的辅导员群组，正确指导辅导员进行职业生涯规划，帮助他们找准自己发展的方向，鼓励他们往专家化方向发展。让辅导员根据自己的职业生涯规划 and 职业兴趣，切实提高自身素质，优化知识结构。学院酌情采取适当的激励措施，大力鼓励辅导员考取与学生工作有关的职业资格，尤其是高级的职业资格，争取成为学生工作方面的专家，减轻辅导员自我发展的压力。

4、辅导员角色模糊、角色冲突往往是由于角色定位不准、管理体制不顺、岗位职责不清、工作规范不明确、工作程序不清晰造成的。因此需要进一步理顺辅导员管理体制，理清学生处、学院对辅导员的管理责任，明确辅导员的岗位职责和工作目标，针对具体工作项目中职责不清或发生矛盾的要积极协调。督促各院系严格执行高校辅导员队伍建设的有关规定，不要主动给辅导员加压，以免过多地分散辅导员的精力。

5、在辅导员的压力管理当中，可以考虑建立EAP体系，帮助辅导员排解工作压力。首先，建立辅导员压力评估体系。采用匿名的压力量表、压力访谈等对辅导员岗位的工作内容进行压力评估，采用专家小组集体评估对辅导员岗位的工作流程进行压力评估。其次，建立压力咨询体系，为辅导员提供必要的心理辅导服务。针对辅导员不同层次的心理需要，提供心理健康知识普及教育、心理潜能开发、自我心理调节技能培训、心理咨询、心理危机干预等不同程度的心理辅导服务。同时，针对每个辅导员的工作压力和生活压力的不同，分门别类地建立相关的指导方案和救助方案，为辅导员提供更多更个性化的服务。最后，建立压力反馈体系。在施行EAP的过程中，定期检讨EAP的实施效果，并根据实施效果，改进EAP系统。

（二）个人角度

1、辅导员应重视角色冲突的自我调适。辅导员在扮演多重角色过程中的冲突，不仅给辅导员个人带来苦恼，影响辅导员的身心健康，而且也会连带影响到学生的健康成长。对于同样的境遇，不同的人有不同的心理体验和情绪反应，这在很大程度上取决于个体对情境的认知差异。有些辅导员看问题时容易“想不开”，使情绪也陷入低谷。其实，换一种看问题的角度，会有完全不同的感受。辅导员应积极、热情地面对自己的工作，认同自己的辅导员身份，不为外界的评价所动，善于从工作中寻找乐趣，体验自信、自尊和成就感。只有热爱自己的工作，把工作当作乐事而不是负担的辅导员，才能有效地应对各种角色冲突。

2、辅导员应注意提高自身素质，不断加强学习，提高思想政治修养、管理

水平、人际沟通交往能力、组织协调能力、文字表达能力等各方面素质,积极应对竞争,走专业化发展道路,逐渐树立职业信念和理想,形成良好的思想政治素质和自身素质、高尚的道德人格、无私的奉献精神及良好的职业道德,成为职业理想明确、职业规划合理、职业素质过硬、职业道德高尚的辅导员。

课题参与人:于晓明、吴垠、胡博、姜涛、陈舒好等

参考文献:

1. 王平:《川渝地区高校辅导员工作压力现状及其与职业倦怠的关系》,西南大学硕士学位论文,2011年
2. 陈素权:《高校辅导员的角色冲突及其调适》,思想理论教育,2007年2月上半月版
3. 黄勇:《高校辅导员工作压力现状以及影响因素的实证研究—以四川省高校辅导员为例》,成都师范学院学报,2013年第8期
4. 张静:《高校辅导员心理压力来源及其对策分析》,现代商贸工业,2011年第16期
5. 刘静:《高校辅导员心理压力源分析与减压对策》,宿州学院学报,2011年第6期
6. 林泽红:《高校专职辅导员压力状况分析及对策研究》,传承
7. 傅君英:《试论新形势下高校辅导员的角色定位》,杭州电子工业学院学报,2002年第5期
8. 丁敢真:《新形势下高校辅导员心理压力及其调适_以浙江师范大学辅导员调查为例》,浙江师范大学学报,社会科学版,2006年第2期

附录:

1. 高校辅导员工作现状调查问卷