

# 高校辅导员职业刻板印象与其工作业绩预期关系的研究\*

余红梅<sup>1</sup>, 龙雪娜<sup>2\*\*</sup>, 刘延金<sup>2</sup>

(1.成都师范学院 学生处,四川 成都611130;2.成都师范学院 教育科学学院,四川 成都 611130)

**【摘要】**职业刻板印象影响着人们从事职业的态度与行为,以至于影响其工作的积极性与业绩。调研高校辅导员职业刻板印象现状、人口统计学影响因素以及与其工作业绩预期水平之间的关系。以期为高校辅导员认清自己的职业认知和提高工作业绩提供实践依据,也为高校辅导员队伍管理者提供科学的理论管理依据,进而促进我国高校学生工作的高效性。

**【关键词】**高校辅导员;职业刻板印象;人口统计学因素;工作业绩预期

**【中图分类号】**G641 **【文献标志码】**A **【文章编号】**1673-1883(2015)02-0111-05

DOI:10.16104/j.cnki.xccxbsh.2015.02.031

刻板印象属于心理学的范畴,是指在人类社会生活过程中,人们对某些事物所产生的一些特有且固定的看法。刻板印象具有其内隐性和自动性,一旦产生、被激活,他将自动地影响着人们的知觉、归因、情绪情感、动机、决策、意志行为等<sup>[1]</sup>。研究发现,刻板印象有着积极与消极的作用,它有助于缩短人们认识事物的过程,加快人们熟悉、适应社会的速度;同时,在人们的社会认知交往过程中,由于刻板印象导致的偏见等消极因素的存在,阻碍人们积极的社会行为进展<sup>[2]</sup>。刻板印象有着种族、年龄、性别、职业等社会分类<sup>[3]</sup>。职业刻板印象是指人们对某种职业的固定印象,是在社会从业实践过程中,通过职业信息归类自动形成的,它将影响着人们从事职业的态度与行为,以至于影响着工作的积极性与业绩<sup>[4]</sup>。职业刻板印象的产生有着主客观成因,客观上可能由于不同职业的社会地位、经济收入、工作性质等确实存在明显的性价比差异,主观上,则可能是从事职业人员自身的职业认知偏差<sup>[5]</sup>。辅导员是我国高校学生思想政治教育的主力军,工作在高校学生管理工作的前线,他们对于自身职业的认知和评价直接影响着学生全面素质的培养,影响着高校教育事业的发展<sup>[6]</sup>。本次课题研究的辅导员职业刻板印象是指高校辅导员因工作压力而产生的辅导员职业的消极刻板印象。项目研究过程中通过自编高校辅导员职业刻板印象问卷,进行全面深入地调研,通过研究数据结果来了解高校辅导员是否存在职业消极刻板印象、具体表现在哪些方面、各方面的消极刻板印象的程度、其人口统计学影响因素以及对其工作业绩预期水平的影响程度。以期为高校辅导员认清自己的职业认知提供实践依据,也为高校辅导员队伍管理者提供科学管理的理论依据,从而促进我国高

校学生工作的高效性!

## 一、理论基础

### (一)社会认知理论

社会认知理论运用其信息加工原理来研究刻板印象。在印象形成的观点中,图式是人们头脑中已有的认知结构,它可表征人们感知到的不同的知识,解释新的信息以至于形成对新事物的印象,但是,有时因为一些主客观原因,也容易导致一些刻板印象,特别是有时候受其首因效应的影响。在记忆现象刻板印象中,主要研究与信息的获得、表征和回忆的相关因素和这些记忆过程之间的关系。有时候,在整个记忆过程中,如果某个记忆因素过程发生偏差,就有可能形成刻板印象<sup>[6]</sup>。

### (二)社会环境影响理论

社会环境影响理论认为,人们生活的社会环境容易导致刻板印象的形成。在社会生活过程中,人们可能缺乏某个特定领域的知识或完全没有而产生刻板印象。也有可能是人们的信息加工过程得到了简化而产生刻板印象。另外,对生活环境的错误评价也容易导致刻板印象的形成<sup>[7]</sup>。

### (三)人本主义需要满足理论

人本主义心理学家马斯洛提出的需要满足理论是解释人的行为动机的理论,它认为,人有五次需要,即生理、安全、归属与爱、受尊重和自我实现需要。需要的满足是人们行动的动力,只有满足了这些需要,人们才感觉到舒适、成长和发展,实现了个人的自我价值。但如果人们的社会生活行为满足不了以上需要,就会产生某些方面的消极刻板印象。

## 二、研究过程

### (一)调研对象

本次课题的调研对象来自于四川省7所高校的

收稿日期:2015-03-30

\*基金项目:四川省大学生思想政治教育研究中心2013年度课题(项目编号:CSZ13043)。

作者简介:余红梅(1976-),女,湖北武汉人,助理研究员,硕士,研究方向:心理健康教育与咨询。\*\*为通信作者。

417名辅导员。其人口统计学资料人数和所占总人数比例分别为:男性210人,占50.4%,女性207人,占49.6%;部属本科学校120人,占28.8%,省属本科学校160人,占38.3%,专科学校137人,占32.9%;文科专业学生213人,占32.9%,理科专业学生204人,占48.9%;辅导员文科专业学历200人,占48.0%,理科专业学历217人,占52.0%;专职315人,占75.5%,兼职102人,占24.5%;未婚98人,占23.5%,已婚319人,占76.5%;26-30岁173人,占41.5%,31-40岁159人,占38.1%,40岁以上85人,占20.4%;任职年限3年以下143人,占34.3%,3-5年133人,占31.9%,6-10年100人,占23.9%,10年以上41人,占9.9%。调研过程中,发放480份问卷,回收问卷480份,有效问卷417份。

## (二)调研工具

本次调研使用的问卷是自编的“高校辅导员职业刻板印象问卷”和“高校辅导员工作业绩预期问卷”。“高校辅导员职业刻板印象问卷”题目包括九个维度:身份地位、学生安全、工作负担、家长沟通、同事关系、管理部门、专业发展、晋升机会、工资收入,整个问卷答题选项有:没有、有一点、中等、较严重和非常严重,分值分别为:1、2、3、4、5分。“高校辅导员工作业绩预期问卷”题目包括七个维度:计划安排、任务合作、学生管理、挫折承受、认知学习、目标成绩和工作创新,其问卷答题选项包括非常差、差、一般、良好和优秀,各得分分别为1、2、3、4、5分。人口统计学资料包括:性别、学校类型、学历专业、学生专业、婚姻状况、年龄、工作年限等。在编制问卷题目和维度前期,在专家老师的指导下,我们查阅了大量的相关文献和进行了深入细致的个体访谈工作,保障了问卷的内容效度;两套问卷经过信度检验,性度系数显示出具有较高的性度。本次调研数据统计分析软件为SPSS18.0,采用的分析方法有描述性分析、独立样本T检验、单因素ANOVA等分析法。

## 三、研究结果与分析

### (一)高校辅导员职业刻板印象现状

对高校辅导员职业刻板印象的调研数据进行描述性统计分析,统计数据结果为:高校辅导员在家长沟通、同事关系两方面的消极刻板印象均值是2.94、2.82,接近于中等消极刻板印象状态;在身份地位、学生安全、工作负担、管理部门、专业发展、晋升机会、工资收入七个方面的消极刻板印象均值分别为3.06、3.63、3.42、3.17、3.44、3.50、3.45,处于中等

与较严重消极刻板印象之间状态。以上数据说明:高校辅导员职业消极刻板印象各维度虽未达到比较严重状态,但还是存在着一定的消极刻板印象,整体上,处于中等微偏上程度。分析其原因,在调研访谈过程中,我们发现,目前高校辅导员工作处于以下实际现状:工作人手不足、任务繁多,每天要接受和处理学校不同行政管理部门下达的各项学生管理工作和学生家长的沟通协调工作;繁杂的工作任务使他们每天筋疲力尽,没有时间来发展自己的专业,影响其职称的评定,继而影响其身份地位和工资收入的提高;虽然高校辅导员工作职业化、专业化、专家化提倡已久,但是目前有的高校处于初步的贯彻实施阶段,有的高校甚至还没有启动,严重地影响着辅导员的职业印象。

### (二)高校辅导员职业刻板印象的人口统计学因素影响状况

#### 1.高校辅导员职业刻板印象的性别差异

研究统计分析数据结果发现:高校辅导员职业消极刻板印象在身份地位、家长沟通两因素上存现出显著性性别差异( $p < 0.05$ ),在同事关系因素上存现出极其显著性性别差异( $p < 0.01$ )而且,以上三方面均值都是男性比女性高。说明,男性辅导员以上三方面的职业消极刻板印象比女性辅导员程度深。分析其原因,从社会性别角色特点来看,一般情况下,男性对自身的职业身份地位要求比女性高;女性因其人格特征的优势,其沟通协调能力强于男性,在工作上,表现出比较善于与家长、同事沟通合作,提高其工作实效。

#### 2.高校辅导员职业刻板印象的任职状态差异

研究统计分析数据结果发现,高校辅导员职业刻板印象在晋升机会上存现出显著性任职状态差异( $p < 0.05$ ),专职辅导员比兼职辅导员均值高。调研中我们发现,高校兼职辅导员主要由学工办主任、行政人员、专职老师构成。从发展空间来看,兼职老师专注于专业发展,通过职称评定实现专业晋升,学工办主任和其它行政人员有确定的行政岗位和相对既定的职位晋升机会,而专职辅导员会因为庞大的工作量而影响其专业的发展和职称的评定,加上强烈的竞争力以及有限的晋升空间,很容易导致他们产生辅导员职业消极印象。

#### 3.高校辅导员职业刻板印象的学生专业和辅导员专业差异

研究统计分析数据结果发现,高校辅导员职业刻板印象在学生安全因素上存现出极其显著性的学生专业和辅导员专业的差异( $p < 0.01$ ),文科学生、

文科专业辅导员比理科学生、理科专业辅导员均值高。目前,高校学生因身心健康问题、违反校纪校规和社会道德法律规章制度等因素导致生命安全事件时有发生,使得高校辅导员在学生管理工作过程,产生更大的心理压力。另外,一般情况下,辅导员的职业与学生的专业性相近,文科学生的辅导员因受学生学科教育和自身专业学习的影响,习得大量的社会和人文学科知识,造就出更为细腻的个人特征以及对社会信息的敏感性,更能意识到学生安全问题在高校学生管理工作中的基础性和重要性。

#### 4. 高校辅导员职业刻板印象的年龄差异

研究统计分析数据结果发现,高校辅导员职业刻板印象在工作负担、专业发展两因素上存现出显著性年龄差异( $p < 0.05$ ),在管理部门上存现出极其显著性差异( $p < 0.01$ )。工作负担的均值大小顺序是26岁以下>40岁以上>26-30岁>31-40岁;专业发展的均值大小是26岁以下>26-30岁>31-40岁>40岁以上;管理部门的均值大小是26-30岁>26岁以下>31-40岁>40岁以上。分析其原因,目前,高校教师招聘要求具有硕士研究生及以上学历,根据我国义务教育关于儿童上学的年龄规定,硕士研究生毕业年龄在25岁左右,26岁以下的辅导员,他们正处于工作的熟悉阶段,同时繁重的工作任务让他们经受着严峻的考验。随着年龄的增长,工作经验越来越丰富,了解并掌握了一定的工作方法之后,会呈现出得心应手的工作状态,但是,40岁的辅导员,精力不及年轻辅导员精力旺盛,精神上也需要承受因身份地位等导致的自尊受挫、自我价值未实现的心理压力,工作激情下降,增强其工作刻板印象。同时,在高校,有着评职称工作年限的规定,而且,职称越高其评定条件也越高,随着年龄的增长,职称评定要求的增高,辅导员对其专业的发展压力越来越大,增强了其专业发展的消极刻板印象。另外,辅导员工作任务大多来自学校各行政职能部门的安排,在与各部门打交道的过程中,随着年龄的增长,工作越来越熟悉,人员越来越熟悉,其交往压力也越来越小,26岁以下的辅导员,他们有系(院)学工办主任、书记或其他辅导员的辅助,对来自行政职能部门的工作交往压力感觉不明显,而26-30岁的辅导员,已经独挡一面地从事着学生管理工作,需要独立完成学校各部门的安排任务,面对繁重的工作任务与人际交往的双重压力,增强了其对管理部门的消极刻板印象。

#### 5. 高校辅导员职业刻板印象的学历差异

研究统计分析数据结果发现,高校辅导员职业刻板印象在身份地位、学生安全、工作负担上存现出极其显著性差异( $p < 0.01$ )。三方面的均值大小顺序是博士研究生>硕士研究生>本科。随着高校的扩招,毕业生越来越多,学生就业形势越来越严峻,很多研究生进入到高校辅导员职业序列。高学历的研究生,对自己的身份地位有更高的要求,面对辅导员职业容易产生过低的身份地位的职业消极刻板印象。除此之外,辅导员学历越高越希望在其专业上有所发展,面对特殊的工作对象和繁杂的工作任务,极易产生辅导员工作在学生安全、工作负担上的职业消极刻板印象。

#### 6. 高校辅导员职业刻板印象的任职年限差异

研究统计分析数据结果发现,高校辅导员职业刻板印象在身份地位上存现出显著性差异( $p < 0.05$ ),在工作负担、管理部门、工作收入上存现出极其显著性差异( $p < 0.01$ )。身份地位的均值随着年龄的增长而增加,工作负担、管理部门的均值的大小顺序是3-5年<3年以下<10年以上<6-10年,工作收入的均值大小顺序是3-5年<3年以下<6-10年<10年以上。人文心理学家马斯洛提出的人的五层次需要满足理论认为,人不断地努力来满足自己的需要,当低的一层需要得到满足以后,人又努力满足更高一层需要,身份地位的提高能满足对自尊、自我价值实现的需要,随着工作年限的增长,辅导员更加关注自己的身份地位。在高校,相对于3-5年任职年限的辅导员,3年以下的辅导员处于工作的初期,对辅导员工作性质还未完全了解,处于工作的熟悉阶段,随着工作年限的增长,发现了辅导员工作的角色多重性、任务繁重性等工作特点,极易容易产生辅导员职业的消极刻板印象。而且,随着工作年限的增长,年龄的增长,来自家庭的经济负担越来越重,3年工作年限以下的辅导员,大部分还没有来自家庭等方面的经济负担,因此,其工作收入过低的消极刻板印象比3-5年任职年限的辅导员低。

#### (三) 高校辅导员职业刻板印象与其工作业绩预期水平的关系

对高校辅导员职业刻板印象与其工作业绩预期各维度做相关、回归检验统计分析,发现两者各维度之间都存在显著的相关性,工作业绩预期的工作计划维度与职业刻板印象的各维度之间存在显著的负相关( $p < 0.05$ ),其它各维度之间存在极其显著的负相关( $p < 0.01$ )。职业刻板印象各维度对工作业绩预期各维度的预测性上,社会地位能极其显著

地预测成就目标,工作负担能极其显著地预测挫折承受;学生安全能显著地预测挫折承受,工作待遇能有效地预测工作创新。也就是说,高校辅导员在其职业的社会地位、工作负担、学生安全、工作待遇上的消极职业刻板印象越深,对其工作在成就目标、挫折承受、挫折承受、工作待遇上的业绩预期水平越低。人本主义心理学家马斯洛认为,人有受尊重和自我价值实现的需要,对高校辅导员职业有着过低的社会地位感受的辅导员,在工作过程中,难以体会到受尊重和自我价值得到实现的心理感受,这种消极的心理感受降低他们的工作激情,导致辅导员不能全心投入地认真完成每一项工作,影响其实现工作成就目标的可能性。另外,目前,高校辅导员工作角色的多重性和任务的繁杂性,使得辅导员们每天疲于应付,身心疲惫,有限的时间与精力使他们无法更加完好地完成每一项工作<sup>[8]</sup>。在遇到不能不解决好的学生安全问题时,产生过度的心理不确定性,极大地影响着辅导员的受挫能力的发展!工作待遇直接关系到辅导员们的生活经济来源,关乎到自身的经济生活质量和家庭的幸福,只有解决了经济的负担,才能使辅导员们心无杂念、

全身心地投入工作,创造性地完成每一项工作任务!

辅导员职业消极刻板印象是在职业信息归类过程中自动形成的,不可避免地,职业消极刻板印象的产生影响着他们的工作态度与教育行为,关乎到学校学生工作的成效。当然,导致辅导员产生职业消极刻板印象的因素很多,集辅导员职业本身特点、辅导员人格特征、校园工作氛围等因素的交互作用而产生,而且,职业消极刻板印象的内隐性、顽固性也决定了改变辅导员职业刻板性任务的艰巨性。这需要多方面的长期共同努力<sup>[9]</sup>。上级教育管理机构要出台合理的高校辅导员队伍建设相关政策,提高辅导员师资的身份地位和工资收入<sup>[10]</sup>;各大高校要认真贯彻落实上级下发的相关文件指示精神,如配备辅导员工作人手来充实辅导员师资队伍力量、提供丰富的业务学习培训机会等,来减轻其学生安全、工作负担、专业发展、晋升需求等给辅导员带来的压力<sup>[11]</sup>;我们辅导员个人也要不断地学习理论知识,科学地总结实践经验,以辅导员职业专业化、职业化、专家化的理念来提升自身的人格修养和职业技能素质<sup>[12]</sup>。

#### 注释及参考文献:

- [1]郑琼梅.“职业刻板印象”与理工科女大学生就业难原因探析[J].武汉科技大学学报(社会科学版),2004(1):62-64.
- [2]程利娜.大学生内隐职业刻板印象的验证及其对就业的启示[J].科技信息2011(1):21.
- [3]王沛.内隐刻板印象研究综述[J].心理科学进展,2002(1):97-101.
- [4]胡志海,梁宁建,徐维东.职业刻板印象及其影响因素研究[J].心理科学,2004(3):628-631.
- [5]刘世勇,吴依憬.高校辅导员工作家庭冲突现状及平衡对策研究[J].湖北社会科学,2012(9):151-153.
- [6]连淑芳.社会调节对内隐刻板印象的影响研究[J].心理科学,2004(5):1046-1048.
- [7]佐斌,温芳芳.职业刻板印象:自我卷入与评价偏向[J].中国临床心理学杂志,2011(2).
- [8]何智明.当前我国高校辅导员工作的困境与出路[J].教育与职业,2013(7):87-88.
- [9]汤春蓉.高校辅导员工作质量提升的路径选择[J].学校党建与思想教育,2011(11):90-91.
- [10]叶玉霞.高校辅导员工作满意度的调查分析与对策研究[J].教育探索,2013(2):115-116.
- [11]邹积英,陈志娟.提升高校辅导员工作动力的思考[J].教育探索,2014(4):100-101.
- [12]江源源,张巍.教育心理学在高校辅导员工作中的应用[J].教育理论与实践,2014(9):29-30.

## The Research on the Relationship of the Occupation Stereotype with Job Performance Expectations among Instructors in Colleges and Universities

YU Hong-mei<sup>1</sup>, LONG Xue-na<sup>2</sup>, LIU Yan-jin<sup>2</sup>

(1. Office of Students' Affaires, Chengdu Normal University, Chengdu, Sichuan 610030;  
2. Department of Educational Science, Chengdu Normal University, Chengdu, Sichuan 610030)

**Abstract:** Occupation stereotype influences the attitude and behavior of people engaged in the occupation, and also influences their theenthusiasm and performance. Researching occupation stereotype, demographic factors and the relationship of the occupation tereotype to job performance expectations among instructors in colleges and universities, to provide the practical basis for instructors in colleges and universities to recognize their occupation

cognition and improve work performance, but also provide the scientific anagement theory basis for the management of instructors in colleges and universities, and promote the management efficiency of colleges and universities in China.

**Key words:** instructerts in colleges and universities; occupation stereotype; demographic factors; job performanie expectations

(责任编辑:董应龙)

(上接第95页)

[11]胡左浩,张睿,江明华.三种角色压力对寿险代理人工作满意度的影响研究[J].管理工程学报,2006(3):6-10.

[12]高中华,赵晨.工作家庭两不误为何这么难?基于工作家庭边界理论的探讨[J].心理学报,2014(04):552-568.

[13]张辉,牛振邦.特质乐观和状态乐观对一线服务员工服务绩效的影响——基于“角色压力—倦怠—工作结果”框架[J].南开管理评论,2013(1):110-121.

## Role Stress: Theoretical and Empirical Review

HE Bo, LI Li-li, YUAN Yue, YANG Ting

(College of Economy and Management, Southwest University of Science and Technology, Mianyang, Sichuan 621010)

**Abstract:** Role stress is an important source of job stress, it generally includes three dimensions, role conflict, role ambiguity and role overload. This paper recommended conception and two major theoretical models of role stress at first, and a great deal of empirical work about antecedents, consequences, moderators and mediators of role stress has been systematically reviewed. Based on the review, new trends pertaining to the future research of role stress was discussed as follows: longitudinal research; situation of organization changes; mediators and moderators; cross-culture comparison.

**Key words:** role stress; review; theoretical models; empirical work.

(责任编辑:董应龙)

(上接第98页)

## Study on WeChat Marketing and Network Behavior Culture

AN Yue

(School of Journalism and Communication, Sichuan Normal University, Chengdu, Sichuan 610068)

**Abstract:** WeChat is a kind of multi function instant communication tool, that is a new social media based on the produce in the mobile Internet. WeChat is also a kind of tool for network marketing, the positive significance in communication aspects and social values have long been known for the people. But in the aspects of cultural influence on the behavior of the netizen, the negative influence can not be underestimated. This text will focus on the "micro era" network behavior culture inquiry from the form of communication, marketing and other aspects.

**Key words:** WeChat; marketing in Internet; network behavior

(责任编辑:董应龙)