

“从不下班”与“在朋友圈上班”

——对辅导员群体微信使用的质性研究

杨吴悦

上海交通大学媒体与传播学院，上海

收稿日期：2023年4月8日；录用日期：2023年5月31日；发布日期：2023年6月8日

摘要

文章从质性研究的角度，分析了辅导员群体在工作情境下的微信使用及其影响。基于对15名辅导员的深度访谈及日常参与式观察，研究发现微信办公对辅导员具有不同层次的意义：以微信为代表的移动传播技术带来了工作意涵的变化，“时刻在线”的职业要求加剧辅导员的工作-生活冲突体验；辅导员对朋友圈的使用呈现“工作强化”和“生活弱化”的特征，以实现工作展演、人脉拓展及自我说服。同时，辅导员对微信的能动性使用值得关注。该研究是对移动传播技术与工作的研究在中国特色语境下的探索与补充。

关键词

微信，ICT技术，辅导员，工作-生活冲突

“Never Off-Duty” & “Working on WeChat Moments”

—A Qualitative Research on the Use of WeChat among College Counselors

Wuyue Yang

School of Media and Communication, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai

Received: Apr. 8th, 2023; accepted: May 31st, 2023; published: Jun. 8th, 2023

Abstract

This article examines how college counselors use WeChat in their work and its impact from a qualitative research perspective. Drawing on in-depth interviews with 15 college counselors and daily participant observation, the findings suggest that WeChat-based work takes various meanings for

counselors: Information and communication technology, represented by WeChat, has altered the definition of work, while the expectation of being “always online” intensifies counselors’ work-life conflicts. The WeChat Moments of college counselors predominantly feature more work-related content and less personal-life content, which ultimately benefits their work performance, networking and self-persuasion. Meanwhile, the proactive use of WeChat by counselors is worth attention. This study is a supplement to the research on ICT and work in a Chinese context.

Keywords

WeChat, ICT, College Counselors, Work-Life Conflict

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着移动通信技术及互联网的高速发展,以手机为代表的移动媒介塑造着新的社会环境和生活日常。移动传播技术重构人与技术、人与人、人与组织的关系,工作移动化趋势便是其一。

人们从固定的工作空间中转移到移动设备前,手机成了虚拟的便携式办公室。工作沟通成本降低、效率提升,但也促成了“随时待命”的职场文化,加剧员工的工作-生活冲突,背后还隐含着免费数字劳动和隐性资本剥削的问题[1]。

在国内,微信作为一款国民级的通讯工具,其关系链也从熟人社交向弱连接、泛工作关系网络延伸。报告显示,超过80%的用户在微信上有过工作相关行为,57%的用户的新增好友来自职场[2]。因具备广泛的用户基础及免费的属性,微信成为职场社交的重要载体,乃至被默认为常规的办公工具。

工作与生活之间的平衡研究是组织传播学的重要流派,但国内尚缺乏对移动传播技术在工作中的使用及其影响的系统性研究[3]。国内既有研究把视角聚焦于都市白领[1]、媒体从业者[3]和体制外职业群体[4]。考虑到不同行业和组织的特性将深刻影响员工的日常生活实践,微信办公对其他类型工作者的影响值得关注。

本研究选取高校辅导员作为考察对象,一是辅导员工作对移动传播媒介依赖程度高,作为高校体系下“基础设施”般的存在,全天候开机待命是常态;二是我国体制内组织结构和传统文化因素加剧了辅导员平衡工作和生活的难度。因此,该群体更容易产生工作-生活冲突体验。本研究希望通过质性研究方法探究微信在工作中的使用对辅导员群体的影响,以及他们对此有着怎样的理解诠释。

2. 文献回顾

2.1. ICT 技术在工作中的使用

ICT 技术(Information and Communication Technology)即信息通信技术,围绕 ICT 技术在工作环境中的使用,主要有三种研究取向。

第一类强调 ICT 技术可供性与工作碰撞所带来的积极作用。如 ICT 可以与高技能员工形成互补效应,从而提高企业生产效率[5]。对内,ICT 作为团队沟通工具,有助于优化员工之间的信息交流,减少团队内部的重复工作[6]。对外,ICT 通过“勾连”不同时空从而促进与客户的协作,增加合作者之间的信任

和联系[7]。对个体而言, ICT 帮助员工拓展职场人脉, 积累社会资本[4]。甚至, ICT 可以帮助员工恢复精力, 如利用 ICT 创造一些新形式的“微休息”(Micro-breaks), “微休息”可以更新思维, 但又不会让员工失去注意力[8]。

第二类关注 ICT 技术在工作中使用所带来的负面作用。最显著的消极影响就是导致工作 - 生活冲突[9][10], 如使用微信群在非工作时间收发工作消息, 这种连通性会给员工带来压力感, 认为自己需要对工作消息快速做出反应, 研究者称之为“Workplace Telepressure”[11]。这样的压力会带来员工额外的情绪劳动和工作倦怠感[12][13]。非工作时间的 ICT 使用还会带来引发身体疲惫和睡眠问题[9]。其次, ICT 在工作时间的介入, 也并非一味提高效率。比如员工可能被电子邮件或信息提示反复打断, 难以对手头工作保持关注[7]。移动传播技术的持续连通性与可得性正成为数字时代劳动形态和资本剥削得以加码的工具[1]。

第三种视角则认为在工作中使用 ICT 技术带来的影响不能一概而论, 并对前人的假设提出了质疑。ICT 设备的使用并不一定会对员工造成干扰, 研究者将其区分为“外部中断”和“内部中断”, 发现工作活动中的大多数变动是员工自己发起的, 而只有少部分是传播媒介造成的[14]。智能手机用户并没有比非用户体验到更多的工作 - 家庭冲突[15]。使用者对工作 - 生活边界的分割偏好, 也会影响 ICT 技术在其中发挥的作用[16]。有学者将这种矛盾称为“赋权/奴役悖论”[17], 即 ICT 的技术可供性赋予员工权力, 带来更高水平的工作满意度; 但这种电子形式也束缚了员工, 使其成为工作的“奴隶”。这种使用行为难以用“自愿”或“被迫”、“好”或“坏”来形容, 而是相对复杂的, 与社会规范、组织环境、个人特征和工作 - 生活管理高度交织。

2.2. 微信朋友圈里的自我呈现

作为微信平台中的二级入口, 朋友圈所强调的“分享”“私域”属性使其成为用户展示日常生活的绝佳空间。这便涉及到了“自我呈现”的概念, 将这一概念带向大众的是社会学家戈夫曼, 他提出了著名的“拟剧理论”。意思是说, 我们的日常生活是一场大型的舞台, 每个人都是舞台上的演员, 通过表演的方式来塑造观众眼中自己的形象, 并采取策略来管理这一现象, 从而达到自己的目的。这样的表演本是面对面进行的, 然而互联网的出现给人们的“表演”带来了变化。如今, 自我呈现可以借助社交媒体来完成, 即从线下空间拓展到了线上的社交网络, 这对人们自我呈现的方式和策略、对其形象管理的掌控程度都带来了巨变[18]。

朋友圈成为了“戏台”。用户的自我呈现一直是传播学及社会学持续关注的议题, 相关研究呈现出三种面向, 即关于为什么自我呈现、怎样自我呈现和自我呈现的意义是什么。

朋友圈缘何而发? 从使用与满足的角度来说, 发朋友圈必定满足了用户某种内在的需求, 比如自我的表达、分享的欲望、关系的维护。在朋友圈的分享信息的行为受到认可预期、互惠关系、预期效能、情感、社会因素等变量的共同影响[19]。其中, 社会支持越高的青年群体, 越会主动用社交媒体来构建自我形象。除此之外, 孤独感也与朋友圈自我呈现存在显著联系, 孤独感越强的年轻人, 会更加严格地进行形象管理[20]。

如何自我呈现? 学者 Hogan 认为社交媒体中的自我呈现侧重于情境[21], 加之异步性的特征, 更类似于是一种“展览”, 而用户是这一现象的“策展人”。中国学者通过对社交媒体上“反向自我呈现”的研究补充了“剪辑师”的概念[22], 用户通过对自我形象的编排和剪辑来进行有意义的呈现。进一步拓展, 每个微信用户都是集结了“脚本”“导演”“演员”三位一体的角色, 通过自我展现及人际互动来获取存在感和满足感[23]。综合不同学者对“自我呈现”的解释, 可以发现个体能动性和自我意识的凸显。自我呈现的维度包括他人中心、自我中心、前后台控制[20], 策略则包含了“想象监视”[24]、“自我审查”[25]、“防御性管理”[26]等。

朋友圈里的“日常”并非真实生活原貌的再现, 而是有选择、有目的、有策略的呈现。探究工作

情境下人们的日常自我呈现，朋友圈是相当理想的场域。

综上所述，本研究试图探索微信在工作中的使用对辅导员群体带来的影响，具体研究问题如下：

RQ1：微信办公如何形塑辅导员对工作的定义及其工作日常？

RQ2：微信办公如何影响辅导员对朋友圈的使用？朋友圈的工作实践对辅导员具有哪些功能或意义？

3. 研究方法

本研究采取参与式观察和深度访谈结合的方式开展调查。参与式观察的时间为 2021 年 9 月至 2022 年 9 月。研究者通过官方招聘途径成为 S 高校的学生兼职辅导员，参与辅导员日常工作。在参与式观察中着重关注的是：1) 微信在工作情境下的使用及效果，识别其中存在的参与主体及其沟通方式；2) 朋友圈在工作情境下的使用，对不同类型的数字痕迹进行分类观察。

本研究的访谈问题主要分为三个部分，首先是受访者工作的基本情况，包括上下班时间、工作内容、工作体验及工作的理想态；其次是使用微信办公的基本情况，主要针对微信如何与辅导员工作相结合、相应的使用策略及使用感受。最后聚焦于朋友圈中发布的与工作相关的数字痕迹，以及这些内容对受访者的功能和意义。

基于学生辅导员与专职辅导员存在差异，研究以深度访谈为主，参与式观察为辅。

本研究通过滚雪球的方式对 15 位高校辅导员进行深度访谈，具体情况如表 1 所示。选取的访谈对象需要满足：1) 参与辅导员工作半年及以上；2) 必须曾使用微信开展日常工作实践；3) 朋友圈在半年内发布过工作相关内容。15 位受访者的年龄在 22 岁至 35 岁之间，其中男性 6 名，女性 9 名，均具备本科及以上学历。访谈以半结构访谈方式开展，通过线下面对面或线上语音连线的方式进行，每次访谈的时间在 30 分钟至 60 分钟之间。在访谈过程中研究者适当追问，从自然的情境中获取对于问题的看法和理解。访谈结束后，研究者将对话过程整理成文字稿，开展研读分析。

Table 1. Basic information about respondents

表 1. 受访者基本情况

编号	受访者	性别	年龄
S1	TZY	女	23
S2	JYZ	女	24
S3	LJY	女	25
S4	ZYZ	男	25
S5	SGL	男	22
S6	WSJ	女	24
S7	YG	女	22
S8	WBM	男	27
S9	HS	女	26
S10	XH	女	28
S11	TRX	女	25
S12	ZZY	男	26
S13	MS	男	30
S14	ZXM	男	35
S15	SXL	女	25

4. 研究结果

基于对 15 位辅导员的深度访谈及日常参与式观察,本研究发​​现微信办公对辅导员的影响和意义体现在工作意涵、朋友圈使用方式的改变。

4.1. 移动化工作：“我好像一直没有下班”

辅导员是国内高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者、指导者[27]。辅导员既服务于大学生群体,也承担校内事务性工作。辅导员的工作呈现出时间长、压力大、任务多的特点[28]。在微信嵌入工作后,辅导员的工作日常也在经历重塑。

辅导员用微信进行办公的常态是处理信息咨询、对接工作要求、发送工作通知、收发工作文件、开展线上会议等,辅导员微信好友的主体则是同事、学生以及家长。

辅导员工作的特性使得工作时间被无节制、随机化延长,工作时间的定义和边界正在变得模糊。几乎每一位受访者都提到了,“手机不关机”是对辅导员工作的基本要求,一位受访者用“二十四小时待命”来形容这一隐性要求:

特别是带学生的时候,如果出现一些突发事件,学生会第一时间联系你,不管再晚,我都得处理,我得保证我能被联系到,这个工作性质就是这样。(S2)

这一前提成为了辅导员时刻待命的正当化理由。在工作日晚间及周末,辅导员也需要面对和处理微信上的工作消息。受访者 S10 表示,“领导不会觉得周末在群里发工作安排有什么问题,虽然每次会在开头说‘抱歉晚上打扰’,但该布置的还是布置,我就需要时不时关注一下微信群,看有没有被找。”在她看来,在下班时间处理工作消息占用时间和注意力,被要求根据任务的轻重缓急做出反馈,这和“加班”性质无异。

“时刻响应”成为工作潜规则,如一位受访者(S7)所说,“如果不是为了工作我不会一直去看微信,朋友的消息等我什么时候看到回复就可以了,但是工作上他就会要求你及时回应,甚至是秒回。”除了面对上级的压力,对下辅导员也容易陷入响应的“怪圈”,一位受访者(S11)提到自己的工作习惯:“我是属于留不住消息的,怕忘记,所以基本上是看到后就及时回复,但这个习惯可能也不好,比如非紧急情况下有学生晚上十一二点还来找我,我回复了就给他一种我是再晚也可以被联系到的,让对方养成这种不好的习惯。”更为重要的是,辅导员会将“时刻响应”内化为一种行为习惯,如受访者 S3 表示“每天的情况是不一样的,只是说我会做好这样一种不下班的准备”。

手机的移动化和微信的连通性,赋予了辅导员随时随地办公的能力。一方面,微信办公创造了工作便利。如受访者 S4 提到,“我会先判断一下紧急程度和解决方案,如果线上和同学沟通就解决掉了,那就不需要他来办公室找我或者我去现场。”另一方面,办公时间随机化使得辅导员正在经历工作-生活冲突。“对象会觉得为什么我不多找她聊天,其实是我忙着回工作,难免顾不上。(S12)”“有一次放假的时候我在逛街,突然接到电话让我弄篇推送出来,一天的心情就被毁掉了。(S2)”

鉴于辅导员具有事业编制的属性,集体主义成为工作向生活边界渗透的催化剂。有受访者(S10)提到,“学校里就是讲集体观念呀,我领导一直说,‘年轻的时候天天搞生活,工作不好好做,国家谁来建设?’,其实就是想要你心甘情愿加班、随时秒回,他才满意。”研究者在田野中的参与式观察也契合了这一点,在组织结构和个人因素的双向选择下,辅导员群体更善于将加班内化为奉献,回避工作过载和隐性加班等问题。

4.2. 自我呈现：“在朋友圈上班”

在访谈过程中,“朋友圈充公”现象是交流的重点,受访者 S15 称之为“在朋友圈上班”,与之相对的则是吝啬分享个人生活。从隐私管理的角度,“微信加的人太多了,很多家长、老师,没有必要分

享我的生活给他们看。(S5)”从印象管理的角度,“我和朋友去蹦迪了想发但不敢发,大家会觉得这和老师的身份不符,屏蔽人的工作量又太大了,干脆不发了。(S9)”庞杂的微信好友对朋友圈的理解难以处于完全相同的情境,这便引发了“情境坍塌”,导致误解的产生,如受访者 S11 提到:“我分享一首歌,有人看到会觉得‘你是不是心情不好啊’,跑来关心我,但其实我什么事也没有!(笑)怕产生这种误解,后面我很少分享了。”可见微信提供的分组、权限设置等功能是相对机械与扁平的,难以满足用户对自我角色、交往情境动态变化的需求[1]。

辅导员在朋友圈展示工作,作为对其老师身份的展演。朋友圈在工作情境中的使用具有不同的层次和意义。

在公共性上,朋友圈成为工作名片的延伸,用以辅助自我介绍。一位受访者(S4)表示,“我是分享欲不太强的人,但我希望新加的好友可以看到,我是啥单位的,负责什么板块。”朋友圈也成为工作交流的平台,如 S5 所说,浏览朋友圈帮助他“掌握兄弟院系最近做了些什么,便于取经”。朋友圈作为名片的好处在于,它的内容线索更加丰富,且流动可变,更贴近“工作橱窗”的概念,即用户可以选择在橱窗摆放什么、撤下什么,不断完善这一被展演的档案。

在人际层面上,朋友圈类似工作场合的“茶话会”,用以维护人际关系,这种维护是更轻盈的。朋友圈里的工作痕迹都是对工作能力或态度的强化和主动宣传。如受访者 S14 所说,“其实是想让领导看到的,但不管他看没看到,我都希望能让大家觉得,我对工作有干劲。”朋友圈里的点赞或评论被视为与强/弱社会关系进行联结的方式,受访者 S12 表示他平时会“给领导的朋友圈尽快点赞”以此来“多刷下存在感”。同样,受访者 S9 通过点赞来联结学生,“看到同学辛苦做的视频或推送,我会给他们点赞评论,表达关心和支持。”有意思的是,这种“曝广度”是需要加以控制的,S11 认为:“学生也会有不想让老师知道或关注的事情,所以我除了看,不太会给学生点赞,怕引起他注意然后把我屏蔽了。”这印证了用户(不)点赞的主要动机之一是为了维持与好友的人际关系[29]。

从个体自身的角度来看,朋友圈的工作档案为工作过载提供了“正当化”辩解[1],用以完成对自我的说服和确认。“确实是比较累的,但你看朋友圈里的老师、还有医学院(的医生),大家都是这样的,不是我一个人。(S12)”“办大会的时候,经常需要和团队一起熬夜做 ppt,不可能说完全没有怨言吧,那最后办的很成功,大家会发朋友圈小作文,看到的时候还是挺感动的,觉得是有意义的。(S8)”履行工作义务和工作过载的矛盾不可避免地会使辅导员产生认知失调,此时个体有强烈的动机做出观念上的转变,以恢复行为与态度的一致性[30]。

5. 小结与展望

本研究基于对 15 位辅导员的深度访谈及日常参与式观察,发现微信办公对辅导员具有不同层次的影响和意义,体现在其对工作意涵、朋友圈使用方式的改变。

移动传播技术带来了工作意涵的变化,辅导员正在成为一种“应急”状态的工作,工作时间随机延长,通信技术过载加剧工作-生活冲突体验。辅导员对朋友圈的使用呈现“工作强化”和“生活弱化”的特征,朋友圈成为工作展演的舞台:在公共层面是流动的工作名片,在社交层面是关系维护的纽带,在个人层面是辅助完成自我说服的场域。

同时,辅导员群体的能动性实践值得关注,即采取一定的策略来应对 ICT 环境下的工作日常。比如对手机通讯保持“理性的断开”、对上下班时间作出“主动区隔”、利用 ICT 获取工作与休息的动态平衡等,从而帮助其获得更好的工作体验。

本文的初衷是希望关注以微信为代表的 ICT 技术如何被嵌入到使用者的工作情境中,并引发工作-生活冲突和自我身份危机。辅导员群体是本研究关注的对象,他们是极具中国特色的职业,走进他们的

工作实践，是必要的，也是体现关怀的。本研究是对移动传播技术与工作的研究在中国语境下的补充，未来可以进一步拓展到其他类型的劳动者，并结合不同的企业文化和个人因素考察工作环境下移动传播技术对人的影响。

参考文献

- [1] 黄莹, 梁皓云. “一扇永远打开的门”与“没有下班的工作”: 职业群体对于微信使用的实证分析[J]. 新闻界, 2018(9): 63-71.
- [2] 企鹅智酷网. 2017 微信用户和生态研究报告[EB/OL]. https://mp.weixin.qq.com/s/EMe48s-WF2S_ndXZHUzOiw, 2022-11-09.
- [3] 张铮, 陈雪薇, 邓妍方. 从浸入到侵入, 从待命到疲倦: 媒体从业者非工作时间社交媒体使用与工作倦怠的关系研究[J]. 国际新闻界, 2021, 43(3): 160-176.
- [4] 黄莹, 杨莉明. 职业群体对于微信的社会性使用的影响因素分析——基于扎根理论的探索性研究[J]. 新闻界, 2018(11): 64-72.
- [5] 何小钢, 梁权熙, 王善骝. 信息技术, 劳动力结构与企业生产率——破解“信息技术生产率悖论”之谜[J]. 管理世界, 2019, 35(9): 65-80.
- [6] Leonardi, P.M., Huysman, M. and Steinfield, C. (2013) Enterprise Social Media: Definition, History, and Prospects for the Study of Social Technologies in Organizations. *Journal of Computer-Mediated Communication*, **19**, 1-19. <https://doi.org/10.1111/jcc4.12029>
- [7] Ninaus, K., Diehl, S., Terlutter, R., Chan, K. and Huang, A. (2015) Benefits and Stressors—Perceived Effects of ICT Use on Employee Health and Work Stress: An Exploratory Study from Austria and Hong Kong. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, **10**, Article ID: 28838. <https://doi.org/10.3402/qhw.v10.28838>
- [8] Skatova, A., Bedwell, B., Shipp, V., Huang, Y., Young, A., Rodden, T. and Bertenshaw, E. (2016) The Role of ICT in Office Work Breaks. *Proceedings of the 2016 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, San Jose, 7-12 May 2016, 3049-3060. <https://doi.org/10.1145/2858036.2858443>
- [9] Schieman, S. and Young, M.C. (2013) Are Communications about Work Outside Regular Working Hours Associated with Work-to-Family Conflict, Psychological Distress and Sleep Problems? *Work & Stress*, **27**, 244-261. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.817090>
- [10] Liu, S., Zhang, Y., Chen, L., Guo, L. and Yu, D. (2015) Enterprise WeChat Groups: Their Effect on Work-Life Conflict and Life-Work Enhancement. *Frontiers of Business Research in China*, **9**, 516-535.
- [11] Barber, L.K. and Santuzzi, A.M. (2015) Please Respond ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, **20**, 172-189. <https://doi.org/10.1037/a0038278>
- [12] 高婧. 微信工作群对于员工关系绩效的影响研究[J]. 云南民族大学学报(哲学社会科学版), 2021, 38(2): 98-108.
- [13] 刘蔚欣. ICT技术压力对员工情绪衰竭的影响: 角色冲突, 角色负荷的中介作用[D]: [硕士学位论文]. 南京: 南京大学, 2019.
- [14] Wajeman, J. and Rose, E. (2011) Constant Connectivity: Rethinking Interruptions at Work. *Organization Studies*, **32**, 941-961. <https://doi.org/10.1177/0170840611410829>
- [15] Derks, D., ten Brummelhuis, L.L., Zecic, D. and Bakker, A.B. (2014) Switching on and off...: Does Smartphone Use Obstruct the Possibility to Engage in Recovery Activities? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **23**, 80-90. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.711013>
- [16] Fleck, R., Cox, A.L. and Robison, R.A. (2015) Balancing Boundaries: Using Multiple Devices to Manage Work-Life Balance. *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, Seoul, 18-23 April 2015, 3985-3988. <https://doi.org/10.1145/2702123.2702386>
- [17] Lang, K.R. and Jarvenpaa, S. (2005) Managing the Paradoxes of Mobile Technology. *Information Systems Management*, **22**, 7-23. <https://ssrn.com/abstract=1070161> <https://doi.org/10.1201/1078.10580530/45520.22.4.20050901/90026.2>
- [18] 董晨宇, 丁依然. 当戈夫曼遇到互联网——社交媒体中的自我呈现与表演[J]. 新闻与写作, 2018(1): 56-62.
- [19] 谭春辉, 王一君. 微信朋友圈信息分享行为影响因素分析[J]. 现代情报, 2020, 40(2): 84-95, 102.
- [20] 李耘耕, 朱焕雅. 朋友圈缘何而发: 社会心理视阈下大学生微信自我呈现策略及影响因素研究[J]. 新闻记者, 2019(5): 25-35.
- [21] Hogan, B. (2010) The Presentation of Self in the Age of Social Media: Distinguishing Performances and Exhibitions

-
- Online. *Bulletin of Science, Technology & Society*, **30**, 377-386. <https://doi.org/10.1177/0270467610385893>
- [22] 董晨宇, 段采蕙. 反向自我呈现: 分手者在社交媒体中的自我消除行为研究[J]. 新闻记者, 2020(5): 14-24.
- [23] 王小璐, 缪颖. 从自我呈现到自我认同: 网络化个人主义时代的社会化路径[J]. 中国青年研究, 2018(1): 91-98.
- [24] Duffy, B.E. and Chan, N.K. (2019) "You Never Really Know Who's Looking": Imagined Surveillance across Social Media Platforms. *New Media & Society*, **21**, 119-138. <https://doi.org/10.1177/1461444818791318>
- [25] 李华伟. 青年群体在微信朋友圈的自我呈现[J]. 青年记者, 2017(23): 49-50.
- [26] 辛文娟, 赖涵, 陈晓丽. 大学生社交网络中印象管理的动机和策略——以微信朋友圈为例[J]. 情报杂志, 2016, 35(3): 190-194.
- [27] 中华人民共和国教育部. 普通高等学校辅导员队伍建设规定[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A02/s5911/moe_621/201709/t20170929_315781.html, 2022-10-10.
- [28] 马玉, 谢菊兰, 马红宇, 等. 高校辅导员的边界分割偏好与工作-非工作冲突: 边界分割管理策略的调节作用[J]. 心理科学, 2017, 40(1): 153-159.
- [29] 胡仙, 吴江, 刘凯宇, 等. 点赞社交互动行为影响因素研究——基于微信朋友圈情境[J]. 情报科学, 2020, 38(1): 36-41.
- [30] Festinger, L. (1957) *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford University Press, California. <https://doi.org/10.1515/9781503620766>