

A Qualitative Study on the Structure of Professional Psychological Capital of College Counselors

Hui Qi, Xue Chen, Xuanyu Wang, Xiaomei Huang, Xiaoke Chen*

Chongqing Normal University, Chongqing
Email: 876065636@qq.com

Received: Feb. 28th, 2019; accepted: Mar. 14th, 2019; published: Mar. 22nd, 2019

Abstract

Through literature analysis, deep semi-structured interviews and other methods, this paper constructs the psychological capital model of college counselors' career. On the basis of the psychological capital of optimism, hope, self-confidence, tenacity and so on, it combines the uniqueness of college counselors' occupation. Considering the special professional psychological capital such as love, enterprising, responsibility and gratitude, it forms the optimal structure dimension of college counselors' professional psychological capital. The results show that college counselors' professional psychological capital includes optimism, hope, self-confidence, love, tenacity, enterprising, responsibility, gratitude and so on.

Keywords

College, Assistant, Occupational Psychological Capital

高校辅导员职业心理资本结构的质性研究

齐 卉, 陈 雪, 王宣予, 黄小梅, 陈晓科*

重庆师范大学, 重庆
Email: 876065636@qq.com

收稿日期: 2019年2月28日; 录用日期: 2019年3月14日; 发布日期: 2019年3月22日

摘 要

通过文献分析、深度化的半结构访谈等方法对高校辅导员职业心理资本模型进行了建构, 在乐观、希望、
*第一作者。

自信、坚韧等心理资本的基础上,结合高校辅导员职业的独特性,考虑该群体特有的职业心理资本如爱、进取、责任、感恩,形成了高校辅导员职业心理资本最优结构维度。研究表明,高校辅导员职业心理资本包括乐观,希望,自信,爱,坚韧,进取,责任,感恩等8个因子。

关键词

高校, 辅导员, 职业心理资本

Copyright © 2019 by authors and Hans Publishers Inc.

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

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



Open Access

1. 问题提出

2018年党的十九大报告提出建设教育强国是中华民族伟大复兴的基础工程,应将教育事业放在优先位置,加快教育现代化,将立德树人进行到底,提升教育素质,为全面贯彻党的教育方针,应进一步加强师德师风建设,培养高素质教师队伍。而高校辅导员是高校教师队伍和高校管理干部队伍的重要组成部分,是开展大学生思想政治教育、促进校园和谐稳定的骨干力量,是高等学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。随着时代的发展和教育水平的提高,新时代对教育者的要求也随之提高,近年来,国家相继出台《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》和《普通高等学校辅导员队伍建设规定》等文件,将辅导员队伍建设作为教师队伍和管理队伍建设的重要内容,整体规划、统筹安排,才能不断提高该队伍的专业水平和职业能力。尽管如此,高校辅导员队伍在发展成长中仍然面临困境与阻碍,如社会认可不足,自身定位依旧困惑;知识建构欠缺,知识渠道狭窄(覃吉春 & 王静萍, 2018);这些都将直接导致辅导员队伍职业倦怠,获得感、幸福感较差。信息时代的到来,学生的生活方式和学习方式有所改变,学生获取知识的途径更多样化,学生的思想观念也变得多元化,使辅导员工作更具挑战性(王心彤 & 许扬, 2018),加上高校辅导员繁重的工作和高强度的负荷,其工作压力也较大。有研究表明,高校专职辅导员的工作压力和职业倦怠呈显著正相关(王平, 2011)。国外研究发现职业倦怠多发生于助人职业,其中教师以及辅导员就是助人职业的典型代表(Soden, 2001)。可以推测,高校辅导员是职业倦怠的多发群体(杨红君 & 朱佳, 2011),职业倦怠将严重影响该群体的工作热情和身心健康。因此,增强高校辅导员积极心理品质,改善其心理健康水平,激发工作热情,提升心理资本尤为重要。

目前,国内外关于辅导员职业心理资本的研究不多,主要研究集中在辅导员管理工作、队伍建设、职业发展等方面,而关于辅导员职业心理资本的建设偶有提及。通过对辅导员职业心理资本的结构研究,将高校辅导员职业心理资本结构理论与高校思想政治教育体系相结合,探索新时代高校辅导员职业心理资本的结构,实证研究表明心理资本对工作绩效产生积极的影响(Abbas, Raja, Darr, & Bouckenoghe, 2012),发展心理资本有助于缓解工作压力,增强工作幸福感(袁殷红, 2018),在提升高校辅导员心理健康水平的同时,更好地推动其自我发展与自我完善,加大高校辅导员基本素质的培养,从而确保辅导员队伍的建设和发展(何定龙, 2018),拓宽高校思想政治教育的理论视野,提高学校整体师资水平。

2. 心理资本的结构

积极心理学和积极组织行为学理论视角下,心理资本作为个体的核心心理能力,符合积极组织行为学要求,能够通过针对性的开发和利用,最终超越人力资本和社会资本使个体获得竞争优势(Luthans,

Avolio, Walumbwa, & Li, 2005)。最早由 Goldsmith 等人(1997)提出, 心理资本(Psychological Capital)是继人力资本、社会资本后第三大资本形态。他们认为心理资本主要由自尊和控制点两个因素组成, 自尊又包括价值观、善良、健康、外貌和社会能力 5 个方面, 控制点又包括内控和外控 2 个方面。Luthans 等人(2007)提出心理资本由自我效能、希望、乐观和坚韧性四个维度构成。心理资本是一个发展的概念, 应与时俱进推陈出新, 后又在四个维度的基础上提出只要是符合积极心理学与人本主义的心理状态和心理要素都应该纳入心理资本的结构维度, 因此还可以考虑将创造力、智慧、幽默、真实性、感恩等纳入心理资本构念的范畴。

国内学者曹鸣岐(2006)的研究表明, 心理资本的结构维度包括希望、乐观、主观幸福感、情绪智力、韧性、公民组织行为等六个方面。柯江林等人(2009)从中国传统文化视角出发对心理资本结构加以补充和修正。研究结果表明, 在中国心理资本具有二阶双因素结构, 分为事务型心理资本与人际型心理资本。田喜洲等(2008)也认为心理资本不仅包括自信、希望、乐观、坚韧四个维度, 还应该包括积极能力、快乐、情绪智力等结构维度。高校辅导员心理资本是心理资本的子类别, 有一些共同成分。但在不同职业与不同群体的背景下, 心理资本的结构也存在一定差异, 高校辅导员心理资本有其独特性。因此, 基于前人的研究, 本研究将采用质性研究中的访谈法, 界定高校辅导员职业心理资本的结构, 以便能更加全面反映高校辅导员的心理状态。

3. 研究方法

3.1. 访谈对象

高校辅导员 6 人, 男性 3 名, 女性 3 名, 年龄在 26~40 岁之间, 教龄在 5~15 年之间, 均曾获得校级或省部级以上的优秀辅导员、辅导员年度人物、优秀思想政治工作者等荣誉称号。

3.2. 访谈提纲

本研究欲探索高校辅导员的职业心理资本结构, 因而采用半结构化的访谈形式, 所形成相对自由的谈话方式可以使被访者将其想法更加自由的表达, 也使研究者能够全面、深入地收集相关信息。访谈研究主要围绕高校辅导员职业中积极心理品质展开, 并从这方面设计访谈提纲, 为深入了解高校辅导员心理资本结构与心理健康状态提供相关材料。具体如下:

- 1) 请您根据自身经历状况叙述工作中成功的典型行为事件。
- 2) 你认为作为辅导员在管理工作中应具有哪些品质或特征?
- 3) 你认为高校辅导员与高校专业课教师相比有哪些独特的品质或特征?
- 4) 根据当前现状, 你认为作为辅导员有哪些需要提升的心理品质或者能力?

3.3. 访谈过程

本研究采用面对面的半结构化访谈对 6 名高校辅导员进行深入访谈。经过统一培训指导且具有心理学知识的两位访谈工作者, 一位主要负责提出问题并记录谈话, 另一位主要负责录音以及补充提问; 访谈问题具有半结构性, 受访者的回答是开放式的。每位受访者的访谈时间在 30~60 分钟左右。

3.4. 访谈资料的整理

全部访谈结束后, 资料的初步整理是将录音逐句逐字进行转录, 并将转录的文档保存。遵循受访者的个人信息保密性原则, 文字资料整理时将用符号代表不同受访者, 如文中 6 名受访者的编号分别从 A~F, 访谈者的编号为 Q。

3.5. 访谈资料的编码

本研究将严格按照扎根理论的三级编码程序进行访谈资料的编码(Glaser et al., 1968)。第一步, 资料的初始编码; 保持中立的态度, 仔细阅读受访者的回答记录, 将心理资本的有关语句转换为简单陈述语句, 并进行初步编码, 而后对编码结果进行不断比较、修改, 形成 176 个初始编码。第二步, 资料的聚焦编码; 把出现最频繁的初始编码筛选出来, 并将相近或相同的初始编码合并成一个种类, 使得这些种类内部同质、外部异质, 形成 19 个聚焦编码。第三步, 资料的轴心编码; 分类、综合和组织大量的数据, 在聚焦编码之后排列整理, 选择一个核心类属编码, 最终形成 8 个核心编码。

4. 研究结果

4.1. 编码过程举例

见表 1。

Table 1. Sample coding process

表 1. 编码过程样例

资料摘录	初始编码	聚焦编码	核心编码
作为一名辅导员, 我觉得最重要的特质就是负责任, 你不仅对自己负责人, 还要对自己的学生负责(B), 辅导员的敢于担当是很重要的(D), 虽然我是中途接手这个班级, 但只要是我的学生, 我就会对他们负责到底(E)。	B 最重要的是负责 D 敢于担当很重要 E 坚持负责到底	敢于担当责任	责任
辅导员工作比较冗杂繁琐, 但是整个过程以及最终目的都是帮助学生成长(A), 通过我的言行举止, 增强学生的归属感与认同感(B), 有一次, 我的学生出车祸住院, 我悉心照顾他一周, 直到他恢复健康(F), 我们班同学过生日的时候, 我都会亲自为他弹吉他唱生日歌(E)。	A 帮助学生健康成长 B 有归属感与认同感 F 悉心照顾我的学生 E 为学生庆祝生日	健康成长, 归属感, 悉心照顾	爱
我觉得目前我最需要提升的就是我的学历, 然后我的职称能从讲师晋升副教授(B), 通过自我反思与自我调试, 我会竭尽所能变得更优秀(C), 我觉得最需要提升的就是我的科研能力(D)。	B 提升学历 C 自我反思与自我调试 D 提升科研能力	提升学历和科研能力, 自我调试	进取

4.2. 高校辅导员职业心理资本的结构

根据访谈记录, 通过扎根理论的三级编码, 归纳总结出高校辅导员职业心理资本的八个特质: 乐观, 希望, 自信, 爱, 坚韧, 进取, 责任, 感恩。

4.2.1. 乐观

从高校辅导员的谈话中, 可以看出他们都以积极乐观的心态对待学生工作, 以饱满的激情面对困难与挫折。例如, 有的辅导员提到: 作为一名辅导员, 在日常工作中肯定会有很多琐碎小事, 甚至有时候会出现职业倦怠, 但是如果你以一种积极乐观的心态面对工作, 或许会豁然开朗, 若以积极乐观的角度看待问题, 可能会看得更加全面、更加长远(E)。还有的辅导员表明, 辅导员应遇事乐观、内心开朗、积极向上, 才算得上一名合格的辅导员, 辅导员承担着教书育人的角色, 保持积极向上的心态, 敢于直面挫折, 能正确的看待人与事, 工作中应时常保持愉悦的心情, 只有这样才能精神抖擞地面对学生(A)。我所认同的辅导员工作就是每一天都应开心快乐, 应以灿烂的微笑面对同事与学生。与此同时, 辅导员看起来应该很有精气神, 而不是面容憔悴、情绪抑郁, 整天郁郁寡欢(F)。我所带的学生都是特殊学生, 例如存在听力障碍或者言语障碍, 他们本身可能存在一定缺陷, 所以我会以更加积极乐观的态度去面对他们, 我坚信他们也能够出色地完成工作, 并且不断进步, 不断挑战自我(D)。细心的辅导员常常鼓励自己

的学生要开朗乐观，例如有一位辅导员就会多关注班上较为内向腼腆的学生。我发现有一个学生总是情绪低落，不爱参加班集体活动，通说数次谈心后，该学生对学习与生活充满斗志，敢于张显自己独特的一面，整个人都洋溢青春的力量(B)。

4.2.2. 希望

辅导员作为教师的一员，最主要的职责即培育优秀的人才，做好学生的思想工作，应着重强调学生潜在能力的开发与应用，鼓励他们挑战自我。学生通过辅导员的循循善诱，对自己未来生活充满希望与抱负。辅导员会从多方面去鼓励学生，例如：我觉得辅导员应更加关注学生的原生家庭，由于我们的学生来自于各种各样的家庭，一小部分学生有着优越的家庭环境，但大多数同学的家庭条件都不是很好，因此他们自身的成长可能会受到一定的限制，由此可能会产生敏感、自卑等负面情绪，而这个时候我们就应该多关心体贴他们，让他们知道自己也是可造之材(B)。开展社会实践活动的时候，我经常鼓励我的学生，让他们明白自己也可以像健听生一样棒，况且很多时候我们听障生会更加用心细致，换个思路，这也是我们听障生的优势所在(D)。虽然我们学生的社会实践水平和科研能力并非出类拔萃，但是我对他们有信心，我相信他们能够做的更好，而且他们在我的心中也是最优秀的(F)。

4.2.3. 自信

从访谈过程来看，辅导员都表示自信是处理好学生工作的重要特质。例如：我个人感觉良好，工作中能够和学生打成一片，这点可以证明我的方法是有效的。即使和其他人相比，我依然觉得我的工作方法有效(B)。辅导员应该具备较高的情商与智商，在学生最需要帮助的时候伸出援助之手，有信心有能力帮助学生度过难关，即使在某些时候不被学生所理解，但坚信所有的言行举止都会潜移默化地影响他们，并有利于他们以后的工作和学习(C)。我觉得比较重要的就是辅导员应该有自信，而且这种自信是需要学生在学生面前展现地淋漓尽致，无论对自己还是对学生都应充满自信，这才是一个辅导员应有的风采(D)。还有一位辅导员以自身为例，说道，我本身是很自信的一个人，因为我拥有先进的教育理念，独特的教学风格以及不可抵挡的人格魅力。我认为，只有当你展现你的人格魅力之时，你才是一个有温度的人，只有这样，别人才愿意接纳你(E)。

4.2.4. 爱

辅导员的关爱如春雨般默默滋润着学生的心，让学生尤其是大一新生能够体会到校园的温暖与感动，更好地开始大学生活。从以上访谈可以看出辅导员在学生最需要照顾的时候，毫不犹豫地伸出援助之手，甚至还承担起家长的责任。例如：曾经有一个学生骑自行车的时候不小心摔倒了，他的脸被地上的玻璃渣割破了。爱美之心，人皆有之，由于脸上的伤疤，他变得很自卑抑郁，情绪极不稳定，我经常看望他，并给他进行心理疏导，教他如何缓解不良情绪，希望他能乐观开朗。其实辅导员在学生的生活当中有时候扮演着父母的角色，尽其所能去关心爱护自己的学生，似乎学生就是自己的孩子，不愿看到他遭受任何不幸(C)。我之前带了一个患有严重皮肤病的学生，这个病比较难治愈。大二的时候，我才接手他所在的班级，渐渐地，通过很多方式最终我才走进他的内心，我们会经常进行对话访谈或者心理疏导，他也开始慢慢学会接纳自我、认同自我。今年，即将毕业的他顺利找到一份自己满意的工作，他的成功让我感到很是欣慰(E)。我的学生出车祸了，他父母不在本地，因此就不能第一时间赶到学生的身边。当时这个学生伤情较为严重，必须住院接受治疗。所以就由我这个辅导员来照顾他，陪伴他。我替他办理好住院手续，安排好他的衣食起居，为了不耽误他的学习，我还请求班上学习优异的同学为他补习功课，唯一的心愿就是希望他尽快恢复健康(F)。我认为辅导员的爱心应该把握一个尺度，一定要赏罚分明，恩威并施，正确引导学生，而不是一味的溺爱放纵(D)。辅导员的这份爱犹如避风港，为学生遮风挡雨，呵护着学生稚嫩的心灵。在学生最需要帮助的时候，辅导员一定会及时地伸出援助之手，为学生排忧解难。

4.2.5. 坚韧

任何一份工作都需要坚忍不拔的毅力、顽强不屈的精神，冲破层层阻碍去完成任务。重情义、知感恩、尚坚韧，这是中华名族的传统美德，也是人类美德的一座高峰，而辅导员需要同形形色色的人打交道，工作中更需要这份坚韧。例如：可能在这大学四年里，我最大的成功就是从始至终都希望我的学生不断向前，勇敢地追求自己心中的希望，每当有困难挫折的时候，我都会一直陪伴在他，并帮助他去解决这个棘手的问题，虽然我的付出并非立竿见影，十年树木、百年树人，经过大学四年的历练，我相信我的学生将来会是一位优秀的人(C)。我的听障学生可能需要更多指导与反复的练习，最开始他们对任务可能会产生排斥或者畏难情绪，有的时候也会强制性地要求他们必须完成任务。最后，他们也能坚持下来，而且做的还不错。我认为学生只有经历过挫折和困难，才能更好的成长，作为老师我也感到很开心(D)。我觉得我带的这位特别的学生之所以能成功，是因为我们彼此都贵在坚持，我时常对他进行心理上辅导与咨询以及指导他如何学习师范技能，另一点，他本身也有一个积极向上的干劲和学习的毅力，只有坚持拼尽全力做一件事才会有成就感(E)。我觉得在我陪伴他的过程中，值得肯定的是我的坚持，在这一个星期里，我每天坚持照顾我的学生，让我能履行辅导员应尽的责任(F)。

4.2.6. 进取

很多辅导员都明确表示当前的自己不应安于现状，着眼于当下，必须有一个积极进取的态度实际的行动。从各方面去完善自我，用知识与技能来武装自己，自己才能变得更加强大。每一个受访者都明确表示自己有很多需要提升的地方，但大多数都是围绕提升学术能力和自我情绪调试方面而展开。例如，我需要增强突发事件的预防、应对以及干预能力，更好地处理学生的负面情绪，还有自己的情绪调控也很重要。尽可能减少负能量对我们的影响，否则的话，负面情绪堆积太多，易造成职业倦怠(A)。我们辅导员应该学习如何去调试我们自己的负面情绪，以及怎样应对巨大的工作压力(E)。我现在最需要提高的是个人学历，其他方面都还好，因为我是研究生毕业，学位是硕士，到学校工作之后，我发现我的学历在同事当中是比较低，而且我在科研能力无论是理论还是实践方面都有待提高；另外还需要提升的就是我的职称，因为我现在是讲师，争取评上副教授、教授等职称(B)。我认为现在自身最需要增强的是我的耐心，有时候我处理问题方式可能会有点过激，脾气稍微有点暴躁，我觉得或许是因为我在这个岗位上待久了，有时会缺乏理性的自我反思，以及自我调试的有效方法。目前，我想在这个岗位上不断提高，日积月累，学会动心忍性，只有这样我才能更好地胜任辅导员工作(C)。我现在最需要加强的就是我的科研能力，在平常的工作当中，繁琐的行政工作常常消耗我大量的时间，相对而言，科研学习的时间就会比较少一点(D)。高校辅导员作为大学教师的一份子，从事科研是做好本职工作的要求，科研能力的提升有助于提高大学生思想政治教育工作的针对性、系统性，也是辅导员队伍自身发展的基本要求，积极有效提升辅导员的科研能力已成为高校辅导员队伍建设的必然趋势。

4.2.7. 责任

通过访谈辅导员，可以发现辅导员面对学生工作的时候都非常强调责任的重要性，时刻牢记自己肩上的重担。例如：只要我工作负责任，同学们都会认同并肯定我的工作成果，责任心是工作的重中之重(B)。辅导员最大的特点就是要有责任感和责任心，因为我做的是学生的思想政治工作，只有通过思想上的引导，走进学生的内心，融入学生群体当中，才能真正和学生交流谈心，亦师亦友，学生才会敞开心扉地信任你，更好更快地促进学生的发展(D)。辅导员的责任心是很重要的，学生的大小事情都需要辅导员解决，这种责任是无法逃避的，而是竭尽所能帮助同学解决这个问题。但这个帮助并不是说你直截了当地帮他解决问题，而是为他指明解决问题的方向(D)。学生和辅导员的联系最密切，很多事情都需要辅导员来解决，所以说辅导员应该有更多的爱心、耐心、责任心。相对来说，辅导员常常面对两三百个学

生,这三心就会更加突出一点(E)。身为学生的辅导员,我有这个责任和义务来照顾他,鼓励他,帮助他(F)。

4.2.8. 感恩

只有心怀感恩,才能真正从生活与工作中得到成长。有辅导员表示,对于现在的工作,我感到很满意,因为我从小就渴望长大后能够成为一名教师,所以当我真正成为一名高校辅导员时,我简直就是一位幸运儿(A)。最后一点就是,时常怀有一颗感恩之心。因为可能辅导员所带的学生形形色色,学生性格以及专业有所不同,而且,大学四年一过,老生毕业,那么就会迎来下一届新生。我觉得不仅仅是辅导员让学生在大学四年里成长了很多,而且学生也会让辅导员有所收获,辅导员处理事情可能会考虑的更加周到(C)。我会竭尽所能去答谢对我好、真心实意帮助过我的人,因为他们的帮助,我才能够顺利地走到今天,而且我很感激现在的工作以及工作氛围,当我的工作遇到瓶颈的时候,我的领导和同事都会鼓励我、理解我、帮助我,我真的十分感谢(D)。

5. 讨论

本研究通过深度访谈分析发现,高校辅导员职业心理资本由乐观,希望,自信,爱,坚韧,进取,责任,感恩等8个因子组成。

前人研究发现心理资本包含4方面,即自信、希望、乐观、韧性,后又补充创造力、智慧、幽默、真实性、感恩之心等维度,本研究在此基础上探索高校辅导员职业心理资本的结构,发现乐观、希望、自信、爱、坚韧、进取、责任、感恩等维度。其中,已有研究证明乐观、希望、自信、坚韧等因素有利于促进员工的工作效率。Carr (2004)发现当员工处于乐观的积极情绪时,更加能在工作中展现自身的活力和创造力,从而在工作中表现的更加出色,辅导员以积极乐观的心态面对学生以及同事,更有利于维护彼此的关系,积极的情绪会带来工作上积极的行为,而积极行为也会产生积极情绪,长期以往辅导员的工作就是一个积极乐观的状态;Larson 等人(2006)研究表明组织中拥有高希望水平的员工常常会树立明确的奋斗目标,并且会克服困难将其实现,因此可能更容易获得成功。为人师表应向学生传达正确的观念,若辅导员是一位对未来充满希望的教师,那么,他的言行举止,随时随地都在潜移默化地影响着学生,朝气蓬勃的学生对未来的自己充满希望,中华民族也是一个有希望的民族。自信是一个人精神面貌的最佳状态,若辅导员对自己和学生都充满自信,很多困难挫折都会迎刃而解,则能以饱满的激情和十足的信心面对自己的学生与工作,毫无疑问,自信在积极心理品质中具有重要的影响力,而积极心理品质又是工作中不可或缺的重要组成部分。仲理峰(2007)通过对198名员工进行调查发现,中国员工的韧性水平普遍较高,并且韧性水平同工作效率呈显著的正相关,可见坚韧也是职业心理资本的必要因素。辅导员是一名人民教师,心中充满爱与感恩的教师才是一名合格的教师,心中有爱才会感到幸福,才能对学生付出真心,如果师生之间缺乏认同和接纳,就会产生不信任和不真实,导致师生关系的疏远。此外,感恩是人际交往中所必须具备的心理能力,在交往过程中,个体能更好地维护人与人之间的关系,有利于个体间关系的进一步发展。中国历来讲究尊师重道,还有“一日为师,终生为父”的古训。可见,辅导员的主要工作则是育人,感恩较强的人在工作投入度上也会增加(曾海洋,李中斌, & 马俊, 2016),因此,身上也有一份沉甸甸的责任,通过自己的言传身教使学生终身受益。特别是面对即将步入社会的学生,辅导员有必要告诉他们生活的艰辛与不易,让学生能够提前有一个心理准备。

本研究的结果与前人研究既有类似之处,也有不同的地方如责任、进取两个维度。高校辅导员的职业内容包含两部分,一部分是日常的行政工作的处理,另一方面是学生思想政治工作。高校辅导员作为一支特殊的群体,其职业心理资本较其他群体应具有一定的特殊性,在我国,高校辅导员主要承担着学生思想政治工作的教育管理,工作内容是多方面的,也就是说,辅导员们在处理学生工作的时候应更加

谨慎细致, 更加有责任心; 因此辅导员要将其在高校思想政治工作中的主体责任进一步优化明确, 提升思想政治工作的亲和力、针对性和有效性(张国启, 2018)。另一方面, 高校辅导员如今在工作中的地位相对比较尴尬, 工作负荷却较大, 但自身的科研水平有限, 因此, 工作晋升方面也会有所阻碍, 他们都渴望自己能有更多上升的空间和时间, 使自己能够更加强大。

6. 结论

研究表明: 高校辅导员职业心理资本包括乐观, 希望, 自信, 爱, 坚韧, 进取, 责任, 感恩等 8 个因子。

基金项目

本文系重庆师范大学思政项目(16SZZ01)阶段性成果。

参考文献

- 曹鸣岐(2006). 论人力资源管理视野中的心理资本. *河北职业教育*, 2(24), 5-6.
- 曾海洋, 李中斌, 马俊(2016). 组织支持感对工作投入的影响: 特质性感恩的调节作用. *企业经济*, No. 5, 121-127.
- 何定龙(2018). 高校辅导员工作“道”和“术”的研究. *高校辅导员*, No. 4, 37-40.
- 柯江林, 孙健敏, 李永瑞(2009). 心理资本: 本土量表的开发及中西比较. *心理学报*, 41(9), 875-888.
- 覃吉春, 王静萍(2018). 高校辅导员职业能力结构与提升路径. *思想理论教育导刊*, No. 2, 145-148.
- 田喜洲, 蒲勇健(2008). 积极心理资本及其在旅游业人力资源管理中的应用. *旅游科学*, 22(1), 57-60.
- 王平(2011). *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*. 硕士学位论文, 重庆: 西南大学.
- 王心彤, 许扬(2018). 信息时代高校深度辅导工作的新思考. *高校辅导员*, No. 4, 41-44.
- 杨红君, 朱佳(2011). 高校辅导员依恋类型与工作压力、职业倦怠的关系. *中国临床心理学杂志*, 19(1), 110-112.
- 袁殷红(2018). 高校教师工作压力与主观幸福感的关系研究——心理资本的中介作用. *高教学刊*, 90(18), 158-160.
- 张国启(2018). 论高校思想政治工作改革创新中辅导员的主体担当. *高校辅导员*, No. 1, 26-30.
- 仲理峰(2007). 心理资本研究评述与展望. *心理科学进展*, 15(3), 482-487.
- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. (2012). Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance. *Journal of Management*, 40, 1813-1830. <https://doi.org/10.1177/0149206312455243>
- Carr, D. L. (2004). Proximate Population Factors and Deforestation in Tropical Agricultural Frontiers. *Population and Environment*, 25, 585-612. <https://doi.org/10.1023/B:POEN.0000039066.05666.8d>
- Glaser, B., Strauss, A. L., & Strutzel, E. (1968). The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research. *Nursing Research*, 17, 364. <https://doi.org/10.1097/00006199-196807000-00014>
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity, W. J. (1997). The Impact of Psychological and Human Capital on Wages. *Economic Inquiry*, 35, 815-829. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.1997.tb01966.x>
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13, 75-92. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020601>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management & Organization Review*, 1, 249-271. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Soden, R. (2001). Stress in Teachers: Past, Present and Future. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 685-686.

知网检索的两种方式：

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择：[ISSN]，输入期刊 ISSN：2160-7273，即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入，输入文章标题，即可查询

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：ap@hanspub.org