

# 积极心理学视角下高校辅导员职业幸福感的提升策略

权方英<sup>1,2</sup>, 黎献梅<sup>1</sup>, 王露<sup>1</sup>

<sup>1</sup>广西师范大学教育学部心理学系, 广西 桂林

<sup>2</sup>西南大学心理学部, 重庆

Email: quanfangying@126.com, 1652775069@qq.com, 1404457781@qq.com

收稿日期: 2021年7月5日; 录用日期: 2021年7月27日; 发布日期: 2021年8月3日

## 摘要

职业幸福感关系到辅导员工作的质量和效率, 低水平的职业幸福感容易导致辅导员出现职业倦怠、消极怠工等现象。工作负荷、职业角色和职业认同等均在不同程度上影响辅导员的职业幸福感。本文从积极心理学的角度提出挖掘自身潜能、经营人际关系、探明职业意义等三个职业幸福感的提升策略, 以促进辅导员的心理健康水平, 为发挥辅导员在大学生思想政治教育中的积极功能奠定基础。

## 关键词

职业幸福感, 提升策略, 辅导员, 积极心理

# Strategies for Improving Occupational Well-Being of College Counselors from the Perspective of Positive Psychology

Fangying Quan<sup>1,2</sup>, Xianmei Li<sup>1</sup>, Lu Wang<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Psychology, Faculty of Education, Guangxi Normal University, Guilin Guangxi

<sup>2</sup>Faculty of Psychology, Southwest University, Chongqing

Email: quanfangying@126.com, 1652775069@qq.com, 1404457781@qq.com

Received: Jul. 5<sup>th</sup>, 2021; accepted: Jul. 27<sup>th</sup>, 2021; published: Aug. 3<sup>rd</sup>, 2021

## Abstract

Occupational well-being is related to the quality and efficiency of college counselors' work, the low level of occupational well-being may easily lead to the phenomenon of job burnout and demotivation. Workload, occupational role and occupational identity all affect the occupational well-being of counselors to different degrees. From the perspective of positive psychology, this paper puts forward three strategies to improve college counselors' occupational well-being, namely, to tap one's own potential, to manage relationships, and to explore the occupational significance, so as to promote the psychological health of counselors and lay the foundation for the active function of counselors in the ideological and political education of college students.

## Keywords

Occupational Well-Being, Improving Strategies, College Counselors, Positive Psychology

Copyright © 2021 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

2018年出台的《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指出，要“关心教师身心健康，克服职业倦怠，激发工作热情”，要使“广大教师在岗位上有幸福感”。新时代背景下，高校辅导员面临着工作难度变大、工作方式改变及工作压力倍增等全新考验，其职业幸福感也迎来新的挑战(陈晓东, 2020)。这就提示我们要重视提高高校辅导员的职业幸福感。本文在分析辅导员职业幸福感的内涵、功能、基本状况和影响因素的基础上，试图从积极心理学的角度出发，提出一些操作性强的职业幸福感提升策略，为辅导员职业发展和身心健康奠定基础。

## 2. 高校辅导员职业幸福感内涵、功能及现状

职业幸福感，也称工作幸福感，是主观幸福感在工作场所中的反映，指雇员对所从事工作产生的积极、消极的情感体验和认知评价，高水平职业幸福感的表现是工作满意度高、离职意愿低、积极情感多和消极情感少(吴伟炯等, 2012)。高校辅导员能否体验到来自工作的幸福感不仅影响其心理健康，对其开展思想政治教育的效果产生影响。调查发现，辅导员总能体会到幸福感的占5%，经常能体会到幸福感的占28%，偶尔能体会到幸福感的占54%，没能体会到幸福感的占13%(邓亮, 李媛, 2021)。另有研究发现，高职辅导员对自己的工作业绩、职业现状与内容、学生成长、学校表彰、受尊重程度等方面的满意度均达低于60%，折射出在职业中获得感、成就感偏低(吴炜, 2020)。可见，高校辅导员的职业幸福感普遍不高。探究高校辅导员职业幸福感的影响因素及提升其职业幸福感的策略，对辅导员的个人成长和职业发展有重要意义。

## 3. 高校辅导员职业幸福感的影响因素

工作负荷超载、角色冲突与模糊、职业认同感与成就感不足可能是导致辅导员职业幸福感偏低的重要原因。

### 3.1. 工作任务繁多，工作负荷超载

一方面，辅导员的工作繁琐，严重超载。辅导员在多部门齐抓共管的状态下开展涉及面广、繁杂众多的工作，如，思政教育、创新创业教育、学生党建、学风与学干队伍建设、安全教育与班级管理、资助与评优先奖、心理健康、就业与创业指导、寝室与校园文化建设等。这种来自各个部门“重压”和感知时间不够用的“时间压力”容易使辅导员烦躁不安、身心俱疲，职业幸福感降低。另一方面，辅导员经常面临各种突发事件。以疫情防控为例，辅导员不仅需要担任起疫情防控政策的宣传者，积极落实地上级防控要求，高强度高标准的保护学生在特殊时期的身心健康。为丰富疫情防控常态化形势下学生的校园生活，辅导员还需要从价值引领、党团建设、学风建设、学生日常事务管理等方面对学生展开有针对性的全面指导(周佳娴, 2020)。无论是常态化的繁重工作，还是突发事件的预防与处置，都需要辅导员保持高度警觉、强化责任意识 and 提高危机处理能力等，这种工作性质在无形中加剧了辅导员的工作压力和情绪失调，影响其职业幸福感。

### 3.2. 角色冲突频繁，角色定位模糊

因工作的特殊性、复杂性，导致辅导员易发生角色冲突和定位模糊问题。首先，角色冲突问题是导致辅导员职业幸福感下降的原因之一。所谓角色冲突，是指当一个人扮演一个角色或同时扮演几个不同的角色时，由于不能胜任，或者因为对角色有不同的期望而造成的心理或感情上的矛盾或冲突(王倩, 2013)。辅导员的角色冲突主要体现在其扮演了多重复杂的职业角色，包括但不限于学生事务的管理人员、学生的良师益友、具有权威的领导人物、耐心热情的服务者等，这些都容易导致工作中的各种角色冲突。此外，忙碌的日常工作限制了辅导员对家庭角色的付出，导致工作一家庭冲突。所有这些来自工作角色间、工作与家庭角色间的冲突都可能降低其职业幸福感。第二，角色定位模糊也是造成辅导员职业幸福感低的原因。角色定位模糊是指对自己的工作角色，包括对工作目标、期望，工作权利、义务和责任，以及工作表现和回报间的关系等缺乏清晰和稳定的认识。由于辅导员对自己工作角色的期待不清晰，以至于无法激发工作的积极性和专注度，从而体验不到高水平的职业幸福感。

### 3.3. 职业认同感低，职业成就感弱

辅导员的职业认同感低和职业成就感弱也是导致职业幸福感低的重要原因。人们普遍认为高校辅导员只需要处理大学生校园生活的“琐事”，并不需要专业的知识和技能来从事教育工作，对辅导员的辛苦工作缺乏足够的理解和尊重。例如，学生不希望辅导员过多的参与个人生活，无法体谅和理解辅导员的工作；专任教师认为辅导员的工作专业性比较低，没有技术含量；管理者将辅导员视为万金油，但凡涉及学生的各种事务和问题，首先想到的就是辅导员。这种得不到大家认可和尊重的状况，导致辅导员认为即使投入较多的情感和精力，取得了显著的成果，也难以得到公平的评价，从而导致工作成就感不足，阻碍辅导员职业幸福感的获取(袁海燕, 朱亮, 2018)。有些辅导员的职业生涯发展方向不明确、外出进修和培训的机会较少、职业发展瓶颈明显等原因都可能导致辅导员在对工作无法投入百分百的精神，对工作产生无力感和倦怠感，降低辅导员对职业认同和成就感，从而造成职业幸福感普遍较低。

## 4. 积极心理学视角下提升高校辅导员职业幸福感的策略

积极心理学提倡用一种积极的心态对人的许多心理现象做出新的解读，从而激发人自身内在的积极力量和优秀的品质，并借助这些优秀的品质实现对自身潜能的挖掘，确保能够逐步获得良好的发展(袁海燕, 朱亮, 2018)。这就提示我们，辅导员可以从积极心理学的角度出发，在幸福 PERMA 理论，即积极情绪(positive emotion)、投入(engagement)、人际关系(relationship)、意义(meaning)、成就(accomplishment)

的框架下，挖掘提升职业幸福感的策略。

#### 4.1. 挖掘自身潜能，努力培养和提高心理资本和积极情绪

从积极心理学的视角来说，员工的积极心理资本和积极情绪能激发其在工作中的热情，并对幸福感产生积极的影响。心理资本是一种综合的积极心理素质，可以从以下几方面培养和提高。首先，辅导员要用积极的眼光看待纷繁复杂的工作内容，并学会发现工作的乐趣。例如，当各个部门同时布置多种工作任务时，要学会转变视角，将其看成是学校各部门对自己的考验。同时，还可以通过建立积极档案(如，收集对自己意义重大或感到开心的工作情境)来提升心理资本。其次，挖掘自身潜能来应对工作中的各种困扰与压力，提高积极体验和积极情绪水平。例如，遵循“觉察情绪-识别情绪-接纳情绪-调节情绪”的步骤进行自我训练；准确地表达不良情绪，勇于对工作中的不合理要求说不，学会适当地自我放松。第三，除了良好的情绪管理与调节能力，辅导员要学会排除干扰，挖掘学生的潜能，锻炼学生的能力，为自己减负。此外，还要学会分清事情的轻重缓急，通过事件排序优先处理重要且紧急事件，保留弹性的工作时间解决问题，达到有效利用时间的效果。总之，辅导员可以运用上述策略技术，培养和提高心理资本与积极情绪水平，从而达到提高职业幸福感的目的。

#### 4.2. 经营人际关系，调整角色期待和定位，增加沉浸体验

频繁的角色冲突和模糊的角色定位是导致辅导员职业幸福感偏低的关键因素，因此，学会经营和发展积极的人际关系，调整角色期待和定位，增加工作沉浸体验尤为重要。首先，好的人际关系就是强力有力的社会支持系统，既能促进正向感受，也可以提升职业幸福感。因此，在明确工作岗位特殊性和重要性的基础上，辅导员应重新进行自我分析，调整角色期望与认知，努力改善与同事、与学生、与家人的关系。当出现角色冲突和定位模糊等状况时，通过良好的人际链接不仅可以促进沟通的有效性，还能获得愉悦的人际体验和提升的幸福感。其次，在经营好工作与生活中各种关系的基础上排除来自角色冲突等方面的干扰，专注地投入工作，增加工作沉浸体验也是促进幸福感提升的有效策略。此外，学校层面也可以通过提供更明确的职业发展和晋升渠道等积极的工作环境来协助辅导员明晰角色认知，使其能够结合自身的情况，创造性的解决问题和增强综合能力等。学校还可以邀请积极心理学家给辅导员进行心理培训，使辅导员能及时、有效地缓解各种角色冲突，明晰角色定位，促进职业幸福感水平的提升。

#### 4.3. 探明职业意义，提高辅导员的职业认同感和工作成就感

职业认同感和成就是辅导员职业幸福感的基础。从积极心理学的角度而言，可以通过哪些途径探明辅导员职业的意义，提高其对该职业的认同感和成就感呢？首先，在工作中学会自尊自信自爱。职业认同感和成就感的最直接来源是来自学生及家长的尊重与认可可能提高。即使暂时无法得到外界的认可，我们也要活出自己的精彩，一个自尊自信自爱的辅导员，会是一个得到他人尊重和认可的人，他也必然能够充分分析现状，设立明确的职业发展目标，在追求更为完善的职业意义的过程中不断提高职业认同感和成就感。其次，在工作中学会自我肯定与激励。无论是否得到外界的肯定和嘉奖，辅导员都可以在每次圆满完成工作之后，通过买礼物、写日记自夸等方式进行自我肯定和激励，久而久之就能提高对职业的认同感和成就感，幸福感自然也就提高了。第三，学会挖掘职业的三个意义。根据积极心理学的观点，积极关注生活中的好事有助于提高幸福感，例如，坚持写每天发生的三件好事，连续写 21 天就可以提升幸福感。倘若辅导员能够坚持写 21 天发生在工作中的三件有意义的好事，也能提高其职业幸福感。最后，通过主动发现并发挥性格优势来增进职业幸福感。根据工作要求-资源模型(Job Demand-Resource Model)，作为积极心理资源的性格优势能缓冲高工作压力所致的身心消耗、职业倦怠，也能激发较高水

平的工作满意度(杨一鸣等, 2021)。在实际操作中, 辅导员可以自己制作或与同事一起制作性格优势树(积极挖掘自己在工作、生活、交往中的性格优势), 将发掘的性格优势放大, 用于帮助自己和学生获得更全面的发展, 从而提升职业幸福感。

## 5. 总结

增进辅导员职业幸福感对提高其工作效率和学生身心健康发展起着关键的作用。积极心理学为增进辅导员职业幸福感提供了许多启发和指导, 本文仅就幸福 PERMA 理论出发, 凝练了三大职业幸福感提升的策略, 若辅导员或高校管理者能将科学的策略落实到辅导员工作的各个方面, 定有助于辅导员更好地应对新时代背景下的高强度工作, 减少职业倦怠与焦虑, 获得持续的职业幸福感。事实上, 辅导员在获得职业幸福感的同时, 又会继续反哺其积极的心态和心理资本, 从而形成自愈与育人的良性循环。

## 基金项目

广西高等学校大学生思想政治教育理论与实践研究课题(2014LSZ031): 积极心理学视野下的高校辅导员职业幸福感及提升路径研究; 广西高等教育本科教学改革工程立项项目(2021JGB133): “新文科”建设背景下基于 OBE 理念的《管理心理学》混合式教学创新研究与实践。

## 参考文献

- 陈晓东(2020). 高校辅导员在新冠肺炎疫情防控中的新挑战、新角色和新突破. *科教文汇*, (25), 36-38.
- 邓亮, 李媛(2021). ERG 理论视角下高校辅导员职业幸福感的现实困境与提升路径. *高教论坛*, (2), 14-16.
- 王倩(2013). 用积极心理学理论提升高校辅导员职业幸福感. *山西青年管理干部学院学报*, (4), 100-102.
- 吴伟炯, 刘毅, 路红, 谢雪贤(2012). 本土心理资本与职业幸福感的关系. *心理学报*, 44(10), 1349-1370.
- 吴炜(2020). 高职辅导员职业幸福感现状调查. *文教资料*, (33), 171-172.
- 杨一鸣, 李娜, 胡莹莹, 王文静(2021). 中小学教师性格优势与职业幸福感的关系: 基于潜在剖面分析. *中国特殊教育*, 4(3), 84-90.
- 袁海燕, 朱亮(2018). 积极心理学视域下高校辅导员职业幸福感提升的有效途径. *科教理论*, (5), 186-187.
- 周佳娴(2020). 疫情背景下辅导员工作压力成因探析. *决策探索*, (20), 20-21.