

民办院校辅导员职业压力研究

——以湛江科技学院为例

莫抒雅

湛江科技学院 广东湛江 524000

摘要: 本文采用文献分析的方法了解国内外学者关于职业压力研究的成果。职业压力按其性质划分为挑战性压力与阻碍性压力,二者与民办高校辅导员职业倦怠感有何关联?本研究选取湛江科技学院辅导员作为被试,基于资源保存理论与工作需求-资源模型,通过半结构式访谈与问卷调查法进行调查,分析确定挑战性与阻碍性压力源的现状,使用《挑战性-阻碍性压力源量表》《职业倦怠感量表》收集了63份挑战性-阻碍性与职业倦怠感有效资料,使用SPSS26对被试进行描述性统计分析,各个研究变量之间的相关性分析以及回归分析等,寻找被试者职业倦怠感与挑战性-阻碍性之间的关系。结果发现H1:挑战性压力对职业倦怠具有负向相关性不成立;而H2:阻碍性压力与职业倦怠存在着正向相关性,验证了这一点,表明挑战性压力和阻碍性压力均能引起职业倦怠且仅在程度上存在差异,因此挑战性压力源和阻碍性压力源均需管理者关注。

关键词: 辅导员;民办院校;挑战性-阻碍性压力源;职业倦怠

高校辅导员是高校学生思想政治教育工作的中坚力量,是高校思想政治教育与管理组织者、实施者与指导者。由于高校辅导员工作内容的复杂性,大量增加了辅导员工作的心理压力,特别是处在民办学院的辅导员,感受到了更多的压力。为此,本次研究将根据高校辅导员的实际状况,结合湛江科技学院辅导员工作的职业特点,将职业压力按其性质划分为挑战性压力与阻碍性压力,研究二者与民办高校辅导员职业倦怠感有何关联?探索如何激发辅导员的职业潜能,降低职业倦怠;有利于促进高校思想政治教育和学生管理工作的有效性和科学性,提高辅导员工作效率,使得高校辅导员队伍健康平稳地发展,并提出了解决这一问题的思路,对于其他民办高校亦有一定的借鉴作用。

一、湛江科技学院辅导员挑战性-阻碍性压力和职业倦怠现状调查

(一) 拟定访谈提纲

本调查通过面谈和电话随机访谈10名教师,主要了解教师有无职业倦怠现象,职业倦怠压力来源偏向于挑战性或阻碍性?结合研究目的与内容,拟定了以下五个访谈提纲:

- 1) 您在该校从事辅导员工作多长时间了?
- 2) 您喜欢辅导员这份工作吗? 是否有转岗的想法?

3) 您当初为什么选择这个职业,现实和您预期相比怎样?

4) 您在工作中有什么压力? 能否自我化解?

5) 您希望学校对您提供什么帮助?

(二) 辅导员职业倦怠感现状研究分析

访谈的10位辅导员里,10位都表示喜欢做学生工作,但是有5位表示其他家庭或者工作性质等原因还是想转岗或者离职,有4位明确表示没有转岗或者离职的意愿,1位表示迫切希望能换一个直属领导;选择该职业有2人是因为被前辅导员的影响对辅导员职业产生了浓厚的兴趣,3人是受到家庭的影响对教师职业产生了浓厚,5人是因为喜欢学生工作,喜欢跟学生一起成长和保持年轻的心态;但是和预期的都不太一样;一位辅导员表示,和学生有关的工作我都很喜欢,和学生无关的工作我都感觉很烦躁;有5人表示其他板块和事务性工作占据了太多时间,无暇专心做好学生思想政治教育。10位辅导员都表示存在压力,但是只有2人表示完全无法化解,1位辅导员表示压力值1-10的话,她已经到达9了,在这学期长期处于高压状态,经常一边哭一边加班。2位男辅导有薪资压力,希望学校能适当提高待遇。总之,通过访谈了解到部分辅导员虽然本身都很喜欢学生工作,但是还是会因为分工不均衡、和领导相处不愉快、事务性工作繁杂等原因,对工作产生懈怠,引起职业倦怠的现象。

(三) 研究小结

本研究以10名辅导员为被试进行随机访谈,结果发

作者简介: 莫抒雅(1989—),女,汉族,硕士研究生,讲师,主要从事创新创业管理方面的研究工作。

现挑战性-阻碍性压力客观上影响了辅导员工作倦怠。研究发现挑战性压力多表现为工作任务数量与难度的适度提升,阻碍性压力则多来自组织层面上的装备陈旧、工作流程、管理水平等。最后个人方面的影响主要表现在处理压力方面,部分辅导员工作能力和抗压能力较强,工作压力对于他们而言是一种动力,“压力就是动力”,取得克服压力后的成功感受,唤起职业认同感,同时部分辅导员抗压能力较弱,无法很好地控制紧张和焦虑等心理,还会危害其健康,觉得工作毫无意义,正向影响了职业倦怠。

二、挑战性-阻碍性压力与职业倦怠感影响研究

(一) 研究目的

部分辅导员在工作中出现超负荷运转的现象,受到来自方方面面的压力,有的是来自于工作自身的原因,有的是来自于管理机制特点所导致的不合理,不合规定的任务,还有就是疲于处理各种事务,而这些不同的任务带给辅导员的工作感觉都不尽相同。那么,挑战性压力与阻碍性压力到底在多大程度上影响职业倦怠感呢?

(二) 研究假设

本次调查是基于问卷设计而开展的一项实证研究,目的在于为缓解高校教师面临的工作环境中所出现的各种问题提供参考依据。本文主要运用SPSS26.0统计软件对调查结果进行统计分析。即以湛江科技学院民办高校辅导员为研究对象,通过筛选出以往研究者信度与效度都较好的测量量表。辅导员依据主题进行筛选并给予回答相应得分,得出研究变量得分,从而判断出研究对象职业倦怠感,挑战性压力及阻碍性压力强度,并通过各研究变量数据间的趋势判断出它们可能具有的相关性及改变方向。本文假设:H1:挑战性压力对职业倦怠具有负向相关性;H2:阻碍性压力对职业倦怠则具有正向相关性。

三、研究结果分析

(一) 人口学分析

为了更好地了解民办院校辅导员职业压力状况,本次共对63名辅导员老师进行问卷调查。采用描述性统计分析的方法研究辅导员老师的基本情况。辅导员性别占比,女性为55.56%,男性占比44.44%;婚姻状态方面,未婚和已婚已育两个部分为主导,占比分别在30%和40%左右;文化程度方面,接近60%的辅导员为本科学历,超过40%的辅导员为硕士学历;辅导员的工作性质方面,92.06%的辅导员为专职;年龄分布方面,以26-30岁被访者为主,占比为44.44%,其次是31-35岁年龄段的被访者,占比为25.40%,辅导员队伍整体上呈年轻化态势;管辖学生所在年级方面,各个年级均有分布,绝大多数辅导员管理多个年级;从事辅导员工作的时间方面,超过40%的被访者工作时间较短,为1-3年,

说明该校辅导员流动比较大,主要新辅导员为主;从所管学生数量上分析,管理200人以内的学生数的辅导员有7位,占11.11%,管辖200-300个学生的辅导员有40位,占63.49%,管辖300-350个学生的辅导员有10人,占15.87%,管辖350名以上学生的辅导员有6位,占9.52%。从管辖学生数量上看,根据《普通高校辅导员管理规定》中对于辅导员分配所管辖大学生的人数规定上来看,只有7位辅导员的学生配比人数是符合规定的,即符合辅导员与学生数的比例为1:200,这表明目前湛江科技学院辅导员的配比情况严重超过了管理规定的标准,这无疑增加了那部分超额管理学生的辅导员的工作压力;月收入方面,53.97%的辅导员工资收入在5000-7000元水平区间,相对合理。

(二) 差异性分析

在研究婚姻状况方面,采用单因素方差分析的方法进行研究,挑战性压力与未婚、已婚未育、已婚已育、离异或其他显著性水平值 <0.1 ,边际显著,在挑战性压力上,离异或者其他的压力值最高,其次是未婚,这两个压力值较显著的高于平均值,未婚辅导员的如此高压的压力感受主要是跟她们日常工作的过于繁重、没有时间谈恋爱有很大关系,家里长辈又催婚的情况下,她们说常常感到工作和家庭的双重压力夹击下,自己很痛苦;离异或者其他辅导员可能要面临未婚同意的问题外,可能还要面临单亲抚养孩子甚至是二婚困难的问题,所以压力最大。

在不同职称方面,挑战性压力与未评定职称、初级职称和中级职称的显著性水平值 <0.1 ,边际显著,初级的辅导员的挑战性压力最大且高过平均值,未定职称的辅导员次之。初级压力最大估计是要面临评中级职称的准备,平时工作任务量大、工作范围广、工作内容多,导致无暇科研、论文等,而职称又跟薪资待遇的上升有很大的联系,使得初级辅导员压力感受明显。其他均无显著性差异。

(三) 职业倦怠和挑战性压力、阻碍性压力相关性分析

为了研究挑战性压力与倦怠感之间的相关关系,本次采用回归分析方法进行研究,因变量为职业倦怠感,自变量为挑战性压力,为了得到更加准确的数据分析结果,本次加入性别、婚姻状况、学历、工作性质、年龄、年级、工作时间、职称、学生数目、月收入控制变量。相关系数R为0.662,拟合优度的 R^2 为0.438,说明变量可以解,43.8%的职业倦怠感,模型较好。对模型进行F检验,模型通过F检验($F=3.618, P=0.001<0.01$),即表明自变量对职业倦怠感产生影响关系。分析自变量的回归系数可知,挑战性压力的P值均小于0.05,对职业倦怠感产生显著性正向影响。因此得到模型公式为

$$Y=0.245+0.710*X$$

Y=职业倦怠感

X=挑战性压力

同理,研究职业倦怠感与阻碍性压力之间的相关关系,控制变量与上述相同,相关系数R为0.672,拟合优度的 R^2 为0.452,说明变量可以解释45.2%的职业倦怠感,模型较好。对模型进行F检验,模型通过F检验($F=3.823$, $P=0.000<0.01$),即表明自变量对职业倦怠感产生影响关系。分析自变量的回归系数可知,阻碍性压力的P值均小于0.05,对职业倦怠感产生显著性正向影响。因此得到模型公式为

$$Y=1.316+0.675*X$$

Y=职业倦怠感

X=阻碍性压力

(四) 小结

综上, H1: 挑战性压力对职业倦怠具有负向相关性不成立; H2: 阻碍性压力对职业倦怠则具有正向相关性得到证实; 说明无论是挑战性压力还是阻碍性压力都会导致职业倦怠, 只是程度不同。个体进入组织工作以后, 对其职位及工作内容有着基本期望, 主要表现为工作时间、范围和责任。如果组织内挑战性压力源过多, 即工作时间不断增加、工作范围不断拓展、职责范围不断拓宽等等。虽然这些挑战性压力源对于个体本身的职业发展可能具有潜在好处, 但是个体在认知和心理预期上仍然存在着很大的偏差。当时间延长时, 个体开始觉得这不是他的自我理想工作, 长期下来挑战性压力源越来越多地占据了个体工作资源, 如果组织未能给以相应报酬, 他的职业生涯得不到相应期望的成长, 那么个体便模糊了工作的含义, 甚至开始质疑现在工作的价值, 而这种期望的偏离也意味着某种期望资源的流失, 这将极大地影响到个体对工作资源的某种配置意向, 他更愿意保留时间资源等, 渐渐地把工作只限于谋生手段而不再给以价值内涵和意义, 由此, 职业倦怠感日益加重。

四、缓解湛江科技学院辅导员压力对策

合适的挑战性压力能促使个体产生工作热情, 而阻碍性压力会导致职业倦怠的产生, 所以组织要根据压力源特点, 对不同压力源进行区分, 并针对性改进管理方式和手段, 以优化工作环境。

(一) 增加挑战性压力的对策

一是针对辅导员所处职业阶段, 有的放矢地开展培训。针对刚走上工作岗位的新员工, 主要是通过开展岗前教育和技能训练等方式; 二是按照岗位要求强化辅导员职业培训, 增强工作与个人匹配度。以科学发展观为指导, 全面推进素质教育和大学生思想政治教育工作。

坚持以人为本, 建立完善的激励机制, 注重人文关怀和心理疏导。三是给他们营造一个良好的心理环境, 并帮助辅导员做好压力的应对, 能有效减少辅导员职业倦怠, 提升辅导员的职业幸福感。四是组织可通过指导, 帮助, 激励, 扶持和榜样示范等来培育辅导员积极态度, 帮助辅导员进行心理建设和主动应对压力。

(二) 减少阻碍性压力的对策

一是优化组织结构, 实现集中化服务办理有关事宜, 也就是师生的服务中心。采用线上线下办公方式简化了大量事务性工作处理流程, 办公网络化与信息化在很大程度上有利于辅导员摆脱事务性工作, 也可以缩短信息沟通与反馈时间, 降低重复工作量。二是工作设计优化, 做好工作分析, 关注岗位所面对的环境及人员变化所造成的冲击, 动态地调整工作岗位的数量与内容, 优化设计工作任务, 关注工作流程的连贯性并加强对个体的关注, 构建科学公正管理机制, 降低阻碍性压力源。

(三) 个人层面的建议

一是以用积极的心理来调整职业倦怠, 主动进行自我认知、培养自我的良好素质、主动了解自我、形成客观评价、辩证看待、悦纳自我等, 才能产生正面自尊感、增强自信心; 二是做好时间管理, 重要而紧迫的事要先行, 次要而非紧迫的事要稍缓勿放, 一样能收到良好效果还能事半功倍。三是认识与思维模式的转变; 四是锻炼有助于减压, 运动可以让身体的一些负面能量得以宣泄, 让身体重新焕发活力。五是保持学习, 在良好的学习状态中不断地丰富, 完善与优化知识结构, 强化和提升专业学能力, 这样才能在降低职业倦怠感的同时, 进而缓解因压力所产生的焦虑与紧张感, 更好地维持, 提升职业幸福感, 减少职业倦怠感。

参考文献

- [1] 元学丽. (2021). 挑战性压力源与阻碍性压力源对员工满意度的影响研究 (硕士学位论文). 哈尔滨工业大学, 中国.
- [2] 刘得格, 时勤, 王永丽, & 龚会. (2011). 挑战—阻碍性压力源与工作投入和满意度的关系. 管理科学, (02), 1-9.
- [3] 吴国强, 郭亚宁, 黄杰, 鲍旭辉, & 李越. (2017). 挑战性—阻碍性压力源对工作投入和工作倦怠的影响: 应对策略的中介作用. 心理与行为研究, 15 (06), 853-859.
- [4] 于伟 & 张鹏. (2018). 挑战性——阻碍性压力源对研发员工主观生涯成功的影响: 职业自我效能和组织生涯管理的作用. 管理评论, (12), 175-186.