

基于人格特质的辅导员职业倦怠研究

□ 祖 磊 张 炜 律晶晶

摘 要:辅导员的人格特质决定行为方式,对职业倦怠和工作绩效有直接影响。文章以人格特质为切入点,对辅导员职业倦怠问题进行研究,不仅为辅导员职业倦怠研究提供一个新视角,也为高校辅导员的选拔、培训提供参考依据,从而减少职业倦怠,提高辅导员管理的实效性。

关键词:辅导员;职业倦怠;人格特质

作者简介:祖磊,河北工业大学城市学院党委副书记兼副院长;张炜,河北工业大学城市学院机械与材料学部辅导员;律晶晶,河北工业大学廊坊分校辅导员。(天津 300401)

基金项目:本文系河北省社科基金(HB11MK013)的研究成果。

中图分类号:G641

文献标识码:A

文章编号:1007-5968(2017)02-0061-02

高校辅导员作为大学生思想政治教育和学生日常管理的一线工作者,具有育人、服务、管理等多重职责。工作角色的多样性和任务的繁杂性,使他们在巨大的工作压力下逐渐衍生倦怠情绪,并在辅导员群体中呈现蔓延趋势,直接影响到工作质量的提高和高校育人目标的实现。社会支持不完善、组织管理欠佳、个人因素等都是高校辅导员职业倦怠的诱发因素,其中人格特质因素是引发辅导员产生职业倦怠的最直接原因。本研究以人格特质为视角,从辅导员内部特征对高校辅导员职业倦怠进行研究,提出缓解和预防辅导员职业倦怠的对策,为高校辅导员的选拔、培训和管理提供价值参考。

一、辅导员职业倦怠的表现

1. 情绪低落。辅导员从事管理、服务、教育等多种工作,多种角色冲突使他们感受巨大的心理压力,如不能及时调节压力,在工作中遭遇挫折很容易会产生心理失衡,容易出现焦虑、烦躁等不良情绪,对工作消极对待,缺乏工作热情,得过且过。

2. 去个性化。辅导员需要与学生进行谈心、教育,与同事、领导进行沟通,产生倦怠情绪后,会对工作产生厌烦情绪,敬业精神削弱。对待学生缺乏耐心和责任心,缺少合作精神,不愿与学生、同事有过多接触,封闭自我,遇到问题容易产生暴躁情绪,影响到师生融洽、同事和谐和家庭和睦,导致人际关系紧张。

3. 成就感降低。辅导员主要负责学生的思想教育、日常管理等工作,内容繁多,工作效果滞后。学校领导对辅导员缺乏有效的激励措施,注重工作结

果考核而忽视工作过程的评价,在工资、福利和晋升等方面缺少对辅导员的人文关怀,导致辅导员无法体会到自我成就感、价值感、归属感和荣誉感,容易产生离职倾向。

二、人格特质对辅导员职业倦怠的影响

人格特质是一个人具有的代表性特征的总和,具有整体性、稳定性、独特性和社会性,对个人的职业发展具有基础性的影响。研究表明:“职业倦怠与人格因素有关,而且与某些人格特质呈显著性相关状态。已有的研究结果显示A型行为、低自尊、外控型人比较容易产生倦怠。”^[1]不同的人格特质对辅导员职业倦怠的影响分析如下。

1. A型人格与职业倦怠。A型人格理论是弗里德曼、罗斯曼经过长期临床观察及跟踪研究后提出的。A型人格具有成就动机强、争强好胜、急躁、缺乏耐性、易激动、追求完美等特点。此人格类型的辅导员经常为自己设定过高的目标,对工作寄予过高的期望;同时,强烈的竞争意识,又迫使他们常处于戒备状态,挑战自我极限。在长期、持续的紧张状态下,其身体状况会处于亚健康状态,因而极易产生职业倦怠。

2. 控制型与职业倦怠。控制点是个体对自己或外部控制的一般性信念。心理学家Rotter认为控制点类型是教师职业倦怠的重要预测指标之一,并把人分为内控者和外控者两种。内控者认为自己可以控制命运;外控者认为自己受命运操纵,生活中所有事情都是运气和机遇造成的。内控的辅导员工作满

意度高,有强烈的成功动机,缺勤率低,而外控的辅导员容易对工作不满意,缺勤率高,容易受外界消极因素影响,出现问题会逃避责任,更可能遭受压力和倦怠的侵袭。

3. 自我认知与职业倦怠。自我认知由自我体验、自我认识、自我监控三种成分构成。目前,理论界普遍认为,自我认知是刺激压力和倦怠间一个很重要的中介变量,其中自尊和自我监控与职业倦怠有较大相关性。

(1)自尊是自我评价的程度,是自我体验的情绪形式。Maslach认为,“自尊是职业倦怠的一个显著的预示因素”。Friedman和Farber将教师的职业自尊划分为“职业胜任感、职业满意度和个人胜任感三个方面,结果发现低职业自尊与工作倦怠相关”^[2]。自尊与成就感及努力工作的意向正相关,自尊心强的辅导员会设立高目标,勇于挑战自我,更易取得成功;低自尊的辅导员对外界影响敏感,强烈需要得到社会支持否则就产生压力,极少体验到成就感。

(2)自我监控是根据外部情境因素调整行为的个体能力,是一种自发的认知结构特征。高自我监控的辅导员适应性和应变能力较强,能够在岗位上扮演多种甚至冲突的角色,善于表现自我,倾向做出符合社会期待的行为,在工作中更为成功;而低自我监控的辅导员不善于表现自己,适应能力差,创新能力弱,工作效率低,难以融入他人,人际关系紧张。

4. 五因素模型与职业倦怠。五因素模型是现代心理学学者进行人格描述达成的相似度较高的五个向度,后来这五个因素被称为“大五”,即开放性、外向型、尽责性、亲和性、神经质。^[3]其中尽责性、亲和性和神经质与职业倦怠存在相关性。

(1)尽责性是按良心支配个人行为的人格特质,是个人对工作认真、一丝不苟、不屈不挠的倾向,被视为一个连续的人格维度。高度尽责的辅导员工作可靠、勤奋,有条理并且高自律,而尽责性差的辅导员有时会缺乏方向和自律,容易产生离职倾向。

(2)亲和性作为当代人格心理学上人格结构的因素之一,表现出在社交场合与人相处融洽的倾向。高亲和性的辅导员感情丰富,善解人意,关心他人,受人欢迎;低亲和性的辅导员不容易信任他人,不友好,缺乏同情心和合作精神,人际关系紧张,缺乏社会支持,容易产生倦怠情绪。

(3)神经质是具有神经症基调的人格特征,反映个体体验消极事件的偏好,与职业倦怠显著相关。高神经质辅导员心理压力,情绪调节能力差,更容

易体验到消极情绪,人际交往困难,容易诱发职业倦怠;低神经质的辅导员乐观积极,待人友好,情绪控制能力强,更容易在工作中体会到成就感。

三、人格特质视角下辅导员职业倦怠缓解对策

研究表明,不同职业对从业者的人格特质要求各有差异,最大限度地实现人格类型与职业类型相匹配是有效缓解职业倦怠的基本手段。基于人格特征视角,加强辅导员的遴选、培训和管理,实现人格特质与职业要求相吻合,可以有效规避职业倦怠问题,提高工作的实效性。

1. 引入人格问卷,优化选拔机制。人格问卷是运用标准化人格测验方法对应聘者进行的人格特征诊断和评定,是检验员工职业适应性和工作潜能的重要工具,被广泛运用到人员选拔过程中,日益受到管理者的青睐。

辅导员选拔过程中引用人格测验,能够保证辅导员选拔标准的严格性和选拔方式的科学性。同时,结合最新的辅导员胜任力模型,加强对应聘者能力、品质、心理、动机等问题的全面考查,筛选出具有B型人格、高自尊、外控型、高自我监控等适合辅导员岗位特征和具有发展潜能的从业者,实现人与岗位的契合,从而避免人员选拔不利给个人、组织带来不良影响,从源头上有效预防辅导员产生职业倦怠。

2. 实施柔性政策,注重心理调节。辅导员职业倦怠与人格特征显著相关,而且每个职业发展阶段都会呈现不同的性格特点。学校应更新管理理念,坚持以人为本,实行柔性管理,关注辅导员不同职业发展阶段的不同需求,给辅导员提供工资、福利保障,创造更多培训、进修的机会,营造晋升的空间,增强职业信心和价值感。

人格五因素模型更接近人格的真实维度,为心理辅导提供了参考标准和努力方向。学校的心理咨询机构应以此为基准,密切关注辅导员的心理动态,在职业发展倦怠期尤为加强对辅导员的心理疏导和自我调节的指导,及时解决辅导员的心理问题,帮助他们缓解职业倦怠情绪。

3. 完善培养机制,创新培训方法。建立健全高校辅导员培养机制,通过选聘专业心理辅导教师和经验丰富的辅导员工作者组建专业化培训团队,实现培训资源合理优化配置。以培养辅导员职业技能和业务水平为目标,加强对辅导员职业技能和业务水平的培养,实行培训学分制,将辅导员培训固定化、制度化、常态化。

辅导员培训要注重创新培训方法。(下转第 65 页)

网络传播,又在网络社区里有好人缘的意见领袖,通过意见领袖汇集各方面的意见,同时在一定范围内消解不良信息对学生群体的冲击。传出网络平台中自己的“声”。辅导员要熟悉网络应用平台的传播方式,熟悉各自的“游戏规则”,通过“好友”等身份进入学生网络社区,要用学生喜闻乐见的方式表达意见,沟通信息,使得学生在与辅导员的交流中明事理、得教育。

3. 完善辅导员应对网络舆情的机制建设,确保舆情应对的实效。网络舆情应对是一项系统工程,涉及信息汇集、数据分析、研判预警、危机处置等环节,单靠辅导员个体和辅导员队伍是不能有效应对舆情危机的,高校要整合资源,打破部门工作壁垒,合力做好舆情应对工作。舆情协调机制:学校各个部门都有分工,政出多门的现象往往会让辅导员在网络舆情处置中手足无措。因为辅导员由于个人工作职责和职务等原因,往往在部门协调中并非人人都能得心应手,很多舆情信息很可能在传送过程中出现“肠梗阻”或者信息失真等,造成舆情不能有效的预警和研判。这就需要学校成立专门的舆情管理机构,辅导员知道舆情信息向谁报送,舆情信息处理的指令从哪发出。同时,通过协调机制的建立,辅导员也会从整体上把握舆情处置的阶段,明确监测的重点区域和重点人群,不断提高舆情应对的针对性。舆情交流机制:很多网络舆情的“燃点”是学生

的利益诉求,作为一线的辅导员,有责任、有义务承担起交流沟通的责任,完善校生、师生之间交流平台,达到化解误会、解决诉求、创建和谐的目的。在重大节日、学校发展改革关键时期以及涉及饭菜价格调整等节点,辅导员就要主动通过发布会、沙龙以及网络信息披露等形式,构建畅通有效的交流方式,实现解心结、化心怨的目的,防止舆情的发生和蔓延。舆情预警机制:辅导员队伍要借助现有组织机构或者渠道,建立适当的监测机制,做好舆情搜集、分析,总结出高校网络舆情的理性成分和趋势性分析,据此对管理政策进行理性调适,或者根据高校网络舆情规律对即将发生的社会变动进行预先把握,以指导人们对事件做出科学、理性的判断和应对。通过监测、汇集、分析、警报、预控等子系统的建立,实现前后衔接、信息通畅、系统高效的舆情预警系统,实现网络舆情的科学研判和及时处置。

参考文献:

- [1] 高辉辉.微博舆情环境下高校辅导员工作策略探究[J].高教论坛,2015,(9).

责任编辑 周玉婷

(上接第62页)通过人格测验了解辅导员的人格特点和预测个人潜能,依据人格测评结果科学制订培训方案,将正式培训、日常指导相结合,定期考核与实时跟踪管理相结合,加强培训效果评估,并据评估结果给予适当的奖惩,切实提高培训成效,实现辅导员管理的专业性、科学化和实效性。

4. 加强辅导员的能力训练,优化人格特征。近期目标,是要加强对新入职辅导员的训练,挖掘个人潜质。通过人格测验了解辅导员的人格特点和预测个人潜能,依据人格测评结果对新入职的辅导员进行分流和岗位调动以及职业规划。注重培养业务技能和职业素养,注重激发个人潜能,帮助新晋辅导员尽快融入工作角色,有效预防辅导员职业倦怠。

远期目标,是要以辅导员应具备的优秀人格特质为参考标准,根据职业发展阶段制订个性化的培训方案,突出培训重点,通过情绪调节、自我认知等训练方法,注重责任心、团队意识、人际关系适应能力、成就潜能等职业素质的培养,优化人格特征,提高

胜任能力,达到良好的培训效果,最终打造成一支高归属动机、高成就动机、低权力动机的高质量辅导员队伍。

参考文献:

- [1] 刘继亮,孔克勤.人格特质研究的新进展[J].心理科学,2001,(3).
[2] 徐瑾.高校辅导员职业倦怠与人格因素的相关性研究[D].苏州大学,2008.
[3] Friedman I A, Farber B A. *Professional self-concept as a predictor of teacher burnout*[J]. *Journal of Educational Research*, 1992, (1).

责任编辑 徐建秋