

辅导员心理需求与职业认同*

——基于心理契约理论的研究视角

赵 砚

(南京审计学院 金审学院,江苏 南京 211815)

【摘要】辅导员职业认可度偏低是高校辅导员队伍不稳定的重要原因,文章结合心理契约理论分析了辅导员的职业现状以及满足辅导员心理需求的必要性,从辅导员的专业化、工作成就、个人目标、职业发展、素质提升和学校支持等方面指出了提高辅导员职业认同的具体路径。

【关键词】心理契约;辅导员;职业认同

【中图分类号】G641 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1883(2013)04-0100-03

一、引言

“职业”是社会分工稳定后,人们赖以生存的工作方式。人们将所从事的职业作为终生事业来对待,因此,职业也必然成为人们物质和精神的寄托。合理的工作报酬、良好的社会地位是每一位从业者对“职业”的期待。“职业认同”就是社会分工下,人们通过个人劳动为社会做贡献所期望得到的肯定和尊重。较高的职业认可是社会对个人的精神鼓励和支持。心理契约理论为职业认同提供了良好的理论支撑。管理心理学家施恩认为,“心理契约”是个人将有所奉献与组织欲望有所获取之间,以及组织将针对个人期望收获而有所提供的一种配合。心理契约是组织和员工之间雇佣关系的一种理解和期望,组织期望员工尽职、负责、忠诚,员工期望通过努力工作得到组织的认可,带给自己薪酬、尊重和自我实现的肯定。虽然未签订雇佣合同,但在员工的内心,对自己应该为雇主付出什么努力,付出多少努力,雇主应该给自己回报什么报酬,回报多少报酬等都有明确期望。这些期望的实现影响着员工对工作的热情和行为。心理契约是一种双向的、非正式的、动态的心理期望。双向性是指组织与个人双方是平等的责任与义务关系;非正式性是指心理契约内容没有文字记录,是员工内心深处的期望;动态性是指心理契约随着周围环境主观意愿的变化而变化。^[1]

辅导员是高校教师队伍的重要组成部分,是高校学生思想政治工作的组织者和指导者。近几年由于辅导员社会地位、工作强度、薪酬福利等方面的原因,造成辅导员工作热情不高、人员流失严重等问题。针对这一问题近几年各高校建立了包含薪酬、管理、晋升等方面的激励机制。薪酬福利、职

位晋升纵然是对辅导员工作的肯定,但是对于这个具有较高学历的辅导员队伍来说,满足其心理的需求,给予其智力和情感的肯定才是对他们实现个人价值更好的体现。因此,提高辅导员的职业认可度是辅导员激励机制的重要组成部分,是建设一支高水平、专业化的高校辅导员队伍的前提和保证。^[2]

目前,对于提高辅导员职业认可度的研究多将其作为综合激励机制的一方面进行理论分析,缺少从心理学角度来提升辅导员职业认同的具体分析与研究。本文基于心理契约理论对辅导员的职业现状及心理需求进行了分析,并从期望心理学的角度对辅导员队伍的专业化、工作成就、个人目标、职业发展和素质提升等方面提出了提高辅导员职业认同的具体路径。

二、辅导员职业认同低的原因分析

(一)专业能力不强

目前,很多辅导员是非专业出身,基础知识理论不扎实,缺乏思想政治工作的理论与方法和科学的管理知识,只经过简单的“上岗培训”,科研能力不高。高校辅导员虽能解决学生日常问题,但解决新形势下学生困惑的能力比较弱,不能提供专业的方法和思路,也不能站在理论的高度予以释惑,这让学生感受不到辅导员工作的意义。

(二)职业声望不高

现代高校,教学是第一要务,很多人在重视教学的同时忽视了思想政治的重要性。辅导员被认为是只会做事务性的工作,缺少专业性和技术性,高校中辅导员的地位要明显的低于教师,在学生中也缺少威信,被认为是可有可无的职业。再加上辅导员事务繁杂,凡是与学生有关的工作都是辅导员的工作,这就让辅导员形成了严重的心理落差。在

收稿日期:2013-09-26

*基金项目:江苏省教育厅2012年度高校哲学社会科学研究指导项目(课题编号:2012SJDY045)。

作者简介:赵砚(1982-),女,江苏淮安人,南京审计学院助教,主要研究方向:高教管理。

人们的心中,有能力的人搞教学和科研,“无能”的人做辅导员。

(三) 职责定位不清

辅导员是一支什么样的队伍,处于怎样的地位,有何作用,这些问题一直是辅导员队伍建设中存在的问题。首先,权责关系不明确。院系的领导甚至党政机关都可以向辅导员安排任务,这使得辅导员承担了许多教学管理和行政工作的事务。多重考核、多重任务使得辅导员整天忙于事务,却干着许多非本职工作。另外,在辅导员本职工作中也出现“有职无权”的现象。在涉及学生教育管理等工作决策过程中,辅导员作为当职人员,缺乏话语权和决策权,参与度低;在基层管理工作中,辅导员需层层请示,缺乏自主权。在多层管理的环境下,辅导员一直忙忙碌碌却体会不到成就感。

(四) 发展空间狭窄

高校教师中辅导员队伍是一个年轻的群体,工作能力有待提高,工作潜力有待挖掘,但大多高校并没有充分认识到思想政治工作和教学科研的不同,没有形成公平竞争的机制,在评优、晋级、职称评定等方面没有充分考虑思想政治工作者的特殊性,给予辅导员足够的发展机会,缺少辅导员单独的晋升体系,这在很大程度上挫伤了辅导员的工作热情,使得辅导员工作成为过渡性行为,很难成为终身职业。

(五) 薪酬回报不高

高校主要以教学科研为主,辅导员教学任务较少,并且繁琐的学生工作也使其担任很少的科研工作,因此教学科研回报较少。这样,辅导员的绝对物质报酬与专业教师相比要少很多。目前高校辅导员薪酬分配主要以工作岗位为依据,忽视了其实际的贡献价值。辅导员工作时间、工作难度、职责范围缺少量化标准和规定,从而使辅导员的薪酬水平与工作付出不相符合。薪酬水平的不到位、薪酬结构的不合理使得辅导员的薪资要低于其它年轻教师甚至其它从业者。

三、职业认同感提升路径

职业认同是辅导员对自己所从事的思想政治工作所期望得到的社会认可和肯定。因此,提高辅导员的职业认同,满足辅导员的心理需求,给予其精神上的鼓励和支持才能真正激发他们的工作积极性。心理契约理论为我们提供了一个有价值的指导,只有提高辅导员的职业认同,高校才能对辅导员提出新的期望,也才能有利于辅导员队伍建设和高校工作的开展。

(一) 促使辅导员知识结构多元化

辅导员工作能力提升的时候,工作的效能感就会加强,满意度也会提升,辅导员在工作中得到的乐趣会越多,职业认同感和价值感也会更加强烈。可见,提升辅导员的工作能力,促进辅导员知识的增长是辅导员的内心需求,也是提高辅导员职业认可的重要方面。人们对知识的追求是提升自我的动力,辅导员是大学学生的“导师”,应具有较高的知识素养。社会的发展,经济的飞跃必然会使学生的思想和行为发生变化,从而也为辅导员工作提出了新的要求。辅导员只有掌握了新时期的气息,跟上时代的节奏才能更好地融入社会,不被社会抛弃。辅导员任务繁重,缺少学习时间,但他们从内心深处都有学习的渴望和追求。辅导员由于生活环境和经历的不同,他们对知识的需求也不尽相同,高校应该充分了解辅导员的个性化需求,为他们创造学习的环境,使他们在不断地充实提高。例如邀请知名教授提供领导艺术、心理健康、人际沟通、升学就业等方面的专项培训,提升辅导员的人力资本和综合素质,满足辅导员内心深处对学习的渴望和对知识的追求。

(二) 增强辅导员工作的意义感和效能感

人们需要两种尊重:情感和智力。情感的尊重是指人们无论在什么岗位、什么职务,都希望他人重视自己工作的意义;智力的尊重是指人们希望他人尊重并考虑自己的意见。只有这两种尊重得到满足时,个体才会从心理上觉得自己的工作有价值、有意义。^[1]

一直以来,辅导员工作被认为是低技术含量的工作,辅导员感受不到社会对自己工作付出的认可和尊重。学校应该从心理上把握辅导员的需求,重视辅导员工作,宣传思想工作的重要性,使学生认识到思想政治是大学教育不可缺少的必修课,从而从思想上认识到辅导员工作的必要性。另外,学校也可以在考核和表彰方面给予辅导员更多的支持,将优秀辅导员表彰体系纳入教师工作者表彰奖励体系,统一表彰,激发其工作热情,使辅导员成为令人羡慕和尊重的职业。

当辅导员感受到来自学校的支持时,一方面可得到他人的认可与情感支持,满足了辅导员心理上的需要,增强了辅导员的归属感;另一方面也加强了辅导员与学校和老师的交流,获得了更多的信息和资源,为他们开展学生工作创造了有利条件。

(三) 协调学校目标与辅导员个人目标

目标激励就是要使辅导员确定适当的目标,促

使他们为实现目标而付诸行动,调动他们个人积极性。高校就是要挖掘辅导员内心深处能体现其个人价值的目标,同时将学校目标和辅导员目标结合起来,在工作中对他们进行引导和帮助。使辅导员达到自觉参与工作,快乐参与工作,实现学校与辅导员的收益双赢。

首先,高校要及时了解辅导员需求。准确把握辅导员的职业技能和兴趣,只有这样才能使辅导员工作在合适的轨道上,有针对性地满足辅导员的个人需求。其次,使辅导员和学校成为整体。通过沟通使他们了解学校的工作目标,并协助他们制定具有挑战性和可实现性的个人目标,两者目标应该相互包含一致。个人目标要紧密切联系部门及高校目标,使辅导员看到自身发展的同时也使学校目标得以实现,从而使学校和辅导员结为利益共同体。最后,坚持以人为本。高校对辅导员的职业管理应该坚持以人为本的理念,不仅要合理管理辅导员,也要为辅导员搭建成长和发展的平台。

(四)引导辅导员做好职业生涯规划

辅导员队伍是一个年轻人居多的群体,具有强烈的事业成功需求,他们对事业的追求是对高校工作积极的表现和对高校的期望,高校应充分了解辅导员对于事业上的心理需求,准确把握辅导员工作的目标,引导辅导员制定合理的职业生涯规划,为辅导员事业的成功提供条件。

首先,考核要以职业发展为导向。考核是对辅导员工作能力、工作质量和工作态度评价,也应该是保证高校实现目标、激发辅导员工作积极性的重要手段。通过考核要及时发现辅导员工作中的

问题和不足,并及时沟通,为辅导员职业发展指明方向。另外,建立多层次的培训机制。工作素质的提升不仅来自于工作积累,也来自于持续的专业培训。高校应该建立及时、有效、针对性强的培训体系,同时也应该在资金和时间上给予支持和帮助。最后,引入竞争机制。把辅导员作为高校管理部门的后备力量,设立专项基金,对辅导员的科研工作提出明确目标要求,鼓励辅导员的创新研究,并将科研成果作为考核重要标准。^[4]以辅导员论坛和课题研究为平台,加强交流,促进职业发展和队伍建设。

(五)给予辅导员组织的支持和关怀

组织的支持和关怀是辅导员对工作投入的一种潜在变量,是辅导员对组织的一种心理期待。组织的认可和情感的支持会激发辅导员内在的动力,有助于增强辅导员的归属感和存在感,有助于他们感受自我价值和意义,这是一种高校对辅导员心理期待的满足,也是高校对辅导员提出新目标新任务的心理基础。

首先,在职业培训、工作评估、薪酬奖惩方面做好高校和辅导员之间的配合。培训要着眼辅导员的发展需求,坚持分层、分段、持续的培训原则;工作评估要及时提供评估信息,认真了解辅导员的反馈信息,及时发现辅导员的不足之处,引导他们掌握新知识新技能;奖惩方面要坚持公正的原则,多方面全方位的考量和定位。其次,要创造参与性的高校气氛。领导和辅导员通过开诚布公的沟通,与辅导员建立起两者之间的信任关系。最后,创造公平竞争的氛围。公平的竞争是辅导员对自身工作质量的考量,也可以增强他们工作的意义感和积极性。

注释及参考文献:

- [1]张阳.基于心理契约的高职院校辅导员激励模型构建[J].学校党建与思想教育,2011,(29).
- [2]王心旭.高校辅导员职业化激励机制初探[J].学校党建与思想教育(高教版).2010,(7).
- [3]姚勤.新形势下高校辅导员激励机制研究[J].教育与职业,2010,(17).
- [4]邹积英,徐润生,关丽.高校辅导员队伍建设的理性思考[J].教育探索,2011,(2).

Counselor's Psychological Needs and Professional Identity ——Based on the Research Perspective of Psychological Contract Theory

ZHAO Yan

(Jinshen College, Nanjing Audit University, Nanjing, Jiangsu 211815)

Abstract: The low approval of counselor career is an important reason for the instability of college counselors. Based on psychological contract theory, the paper analyzes the counselor's professional status as well as the necessity to meet counselor psychological needs. We also point out specific paths to improve professional identify of the counselors from their professionalization, work achievements, personal goals, career development, quality promotion and school support etc.

Key words: Psychological Contract Theory; Counselor; Professional Identity

(责任编辑:周锦鹤)