



# 高校辅导员心理资本影响因素及提升策略研究

杜羽笛, 靳娟

(北京邮电大学 经济管理学院, 北京 100876)

**摘 要** 辅导员教师是高等院校教师队伍中的重要组成成分,在大学生成长过程中有重要作用。采用 Luthans 的心理资本量表对北京地区四所高校的 120 名辅导员进行调查,结果显示,高校辅导员心理资本水平总体一般,其中希望水平最高。男女辅导员在心理资本水平上存在差异;辅导员心理资本水平在婚姻状况上无显著差异;从事辅导员工作 2 年以下的辅导员心理资本水平更高。通过访谈法,基于管理视角进一步分析了制约辅导员心理资本发展的因素,在此基础上提出了提升其心理资本水平的策略。

**关键词** 高校辅导员;心理资本;问卷调查;现状研究;访谈法;提升策略

中图分类号: F276.5

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2021) 03-0075-07

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2021.03.014

## 一、研究背景

21 世纪初期,基于积极心理学和积极组织行为学,“心理资本”这一概念出现了。Luthans 等人于 2004 年首次提出了“积极心理资本”的概念,这一概念以个体“积极心理力量”为核心,认为心理资本是“个体积极的心理发展状态”。在个体角度,心理资本高的个体在处理问题时,有较强的心理弹性,通过对不同能力的灵活运用,能够满足工作中不断变化的需求;在组织层面上,大量的研究表明,组织绩效和竞争优势的提升,可以通过心理资本与人力资本和社会资本的交互作用实现。

辅导员是高等院校师资队伍中的重要构成部分,是高校为学生提供学生思想政治教育和道德教育、指导大学生健康发展的主要力量。在互联网的快速发展下,学生工作内容不断出现新的挑战,辅导员

也面临着越来越多的考验,往往是严格要求,任务繁重,责任重大。这使辅导员较长时间保持着心理高压状态,容易出现消极情绪和工作倦怠,甚至可能诱发心理方面的疾病。这不仅使日常工作的开展受到影响,更使其工作绩效降低。因此,心理资本的概念为辅导员的心理适应和绩效管理提供了一个新的视角。高校通过帮助辅导员提升心理资本,使其处于较好的工作状态,可以更好地挖掘和利用辅导员的心理潜能,保障辅导员队伍的稳定性,为学生提供高质量的教育服务,这对确保高校人才培养的质量,促进高等院校思政教育的优化具有重要作用。

尽管心理资本的概念出现时间较短,但已引起学术界的广泛关注,国内外学者在心理资本的内涵、组成要素、测量、前因变量和后果变量方面都取得了一些有价值的研究成果,但是现有研究主要侧重于

收稿日期:2020-05-20

基金项目:北京邮电大学 2019 年度党建和思想政治工作研究课题“北京邮电大学辅导员心理资本现状及影响因素研究”(项目编号:101619042)。

作者简介:杜羽笛(1997-),女,内蒙古临河人,北京邮电大学经济管理学院 2019 级硕士研究生,研究方向:人力资源管理;靳娟(1968-),女,河南洛阳人,北京邮电大学经济管理学院副教授,研究方向:人力资源管理、组织行为学。

对企业员工心理资本的研究,针对高校辅导员心理资本的研究成果相对薄弱。本研究将在前人研究的基础上,以北京邮电大学、北京师范大学、中央财经大学及中国地质大学的辅导员为研究样本,采用问卷调查法、访谈法及统计学方法,调查分析了辅导员教师心理资本现状,调研制约辅导员心理资本发展的因素,在此基础上提出相应的提升策略。

## 二、文献综述

### (一)心理资本的内涵

关于其内涵,目前学术界主流说法有以下三种:第一,特质论。支持特质论的学者们将心理资本视为个体内在的稳定特质,也就是人格。Hosen等将心理资本定义为一种具有长期性、相对稳定的内在心理基础架构,这一心理基础架构可以通过学习等途径获得<sup>[1]</sup>。第二,状态论。支持状态论的学者们认为心理资本是一种复合的积极心理状态,它结合了一系列因素。Avolio等认为,任何能提高个体工作满意度、敬业度和投入产出比的积极心理力量,都可以算是心理资本<sup>[2]</sup>。第三,综合论。Avolio提出类状态的观点,认为心理资本可以保持长期的稳定(特质论),也能通过恰当的干预措施培养和提高(状态论)<sup>[3]</sup>。

本研究采纳心理资本“综合论”的观点,认为高校辅导员心理资本是在先天因素和后天因素综合作用成的一种个体积极心理力量的集合,这一集合能够被测量和开发,有助于辅导员进行心理调适、提升工作绩效,包括稳定的心理特质和灵活的心理状态。

### (二)心理资本的维度

Goldsmith, Veum 和 Darity 将心理资本划分为主要自尊和控制点两维度,其中,自尊包括价值观、善良、健康、外貌和社交能力;控制点包括内控和外控<sup>[4]</sup>。Judge 认为心理资本由四维度构成:自尊、自我效能感、控制点和情绪稳定性<sup>[5]</sup>。Luthans, Youssef 指出,积极心理资本包括自信、希望、乐观和韧性四个维度。

随着研究的不断深入,国内一些学者着重研究了中国文化情境下的心理资本结构。田喜洲在Luthans提出的四维度基础上,增加了积极能力、快乐(幸福)、情绪智力(情商)等结构维度<sup>[6]</sup>。柯江林等构建了具有二阶双因素结构的本土心理资本结构:事务型心理资本(包括自信勇敢、乐观希望、奋发进取与坚韧顽强)与人际型心理资本(包括谦虚沉稳、包容宽恕、尊敬礼让与感恩奉献)<sup>[7]</sup>。徐劲松等基于对研发人员的研究,提出心理资本是由自信、希望、乐观、韧性和沉浸体验五维度构成<sup>[8]</sup>。

本研究将高校辅导员心理资本的维度划分为自信、希望、乐观和韧性四个维度。其中自信是指个体有信心并尽力完成富有挑战的工作;希望指个体设定

明确目标并全力实现;乐观指个体对待现在和将来有着积极的态度;韧性指个体能迅速从逆境中恢复并坚持直到成功。

### (三)心理资本的测量

Goldsmith 基于心理资本就是自尊的理念,最早开发出了《心理资本量表》<sup>[9]</sup>。Page 等开发的《积极心理资本评价量表》从希望、乐观、自我效能感(自信)、回复力、诚信五个维度对心理资本进行测量<sup>[10]</sup>。Luthans 等人开发了《心理资本问卷(PCQ-24)》,通过希望、乐观和回复力、自我效能感四要素对心理资本进行测量<sup>[11]</sup>。国内也有很多学者对测量本土化进行了探讨。柯江林等人结合中国文化背景编制的问卷得到了国内学术界的普遍认可<sup>[7]</sup>。

### (四)高校辅导员心理资本研究现状

梳理我国关于高校辅导员的研究发现,以辅导员教师为对象的研究主要兴起于2005年,即中央提出建设高校辅导员队伍之后。目前针对辅导员教师心理资本的研究主要在以下两个方面:

一是辅导员教师心理资本作用机制的研究。已有实证研究结果显示,心理资本主要影响高校辅导员的职业倦怠、工作绩效、工作满意度、工作投入等方面,并可归纳出直接、间接2种主要的作用机制。直接作用机制,指的是辅导员心理资本对相关的结果变量具有直接的预测作用。蔡宇轩的研究结果表明辅导员教师的心理资本能正向预测工作绩效<sup>[12]</sup>;已有学者证实心理资本与辅导员的工作态度直接相关<sup>[13]</sup>。戴嘉佳等通过分步回归法验证了辅导员心理资本对职业倦怠有直接负向预测作用<sup>[14]</sup>。间接作用机制,指辅导员心理资本通过中介变量间接影响结果变量。马先明等学者将工作投入纳入心理资本对工作满意度影响机制中,结果表明工作投入在心理资本与工作满意度间起部分中介作用,即心理资本可以直接正向影响辅导员教师的工作满意度,也可以通过工作投入间接正向影响辅导员教师工作满意度<sup>[15]</sup>。还有学者验证了心理资本在职业压力的部分中介作用下正向影响辅导员教师主观幸福感<sup>[16]</sup>。

二是关于辅导员心理资本开发方面的研究。周虹等提出可以通过适当的训练活动提升高校辅导员心理资本水平,并提出了具体实施办法,具有很强的可操作性<sup>[17]</sup>。钟海镜等指出了高校辅导员心理资本缺失现状,从心理资本四个维度入手,提出获取心理资本的路径建议<sup>[18]</sup>。韩沁钊等认为组织成员心理资本的缺失,大都来源于组织公平感的缺失,据此从分配公平、程序公平及互动公平三个角度提出了相关建议,为开发和提升辅导员教师的心理资本提供了新的思路<sup>[19]</sup>。姜丽红从辅导员自我职业效能感、自信乐观的心态和社会支持系统方面为基点,提出了提升高校辅导员心理资本的具体建议<sup>[20]</sup>。

综上,已有学者提出的相关建议和举措大多落脚于 Luthans 等人提出的心理资本的四个维度,对提升辅导员教师心理资本水平有重要启示,但是,现有研究所提出的关于高校辅导员心理资本开发策略比较宏观,针对性不强,研究数量较少,是否具有实施可行性还需进一步验证研究。

三、高校辅导员心理资本现状调研

(一)研究对象

本研究采用 Luthans 等人编制的心理资本量表(PCQ),共 24 道题,包括自我效能、希望、韧性和乐观四个维度,每个维度分别有 6 个题项,采用 Likert 5 点记分法。通过网络发放问卷 109 份,现场填写问卷 11 份,共回收问卷 120 份,有效回收率 100%。经信、效度分析,量表各指标均符合研究要求。其中,男性辅导员共 54 人,占总样本的 45.0%;女性辅导员共 66 人,占总样本的 55.0%。未婚辅导员人数为 66 人,占总样本的 55.0%;已婚辅导员人数为 54 人,占总样本的 45.0%。从事辅导员工作 2 年以下 54 人,占总样本的 45.0%;从事辅导员工作 2 年到 5 年共 36 人,占总人数的 30.0%;从事辅导员工作 5 年以上共 30 人,占总样本的 25.0%。

(二)调查结果

1. 辅导员教师心理资本总体水平

通过描述性统计分析,考察了辅导员心理资本的总体水平(见表 1)。辅导员心理资本属于中等水平(M=2.98)。其中希望维度的水平最高(M=3.02),乐观维度水平最低(M=2.93)。说明高校辅导员对工作的态度相对消极,对自身的能力缺乏自信,缺乏越挫越勇的勇气。

表 1 辅导员心理资本的总体水平表

维度	MIN	MAX	M	SD
自我效能感	1.50	4.83	2.97	0.68
希望	1.50	4.83	3.02	0.83
韧性	1.50	4.67	3.00	0.71
乐观	1.67	4.00	2.93	0.45
心理资本	2.13	3.87	2.98	0.40

2. 辅导员心理资本水平在人口统计学上的差异

(1) 辅导员心理资本水平在性别方面的差异

通过独立样本 T 检验,对高校辅导员心理资本及各维度在性别方面的差异进行检验(见表 2)。总体上,辅导员教师的心理资本在性别方面存在显著差异,男性辅导员的心理资本水平显著高于女性辅导员。男性辅导员的自我效能感显著高于女性辅导

员,说明男性辅导员对自己的能力有更大的信心,更勇于挑战工作难度。

表 2 辅导员心理资本在性别方面的差异表

维度	不同性别		T
	男(54 人)	女(66 人)	
自我效能感	3.21 ± 0.71	2.77 ± 0.59	3.75***
希望	3.14 ± 0.87	2.91 ± 0.78	1.47
韧性	3.13 ± 0.77	2.86 ± 0.43	1.83
乐观	3.02 ± 0.47	2.86 ± 0.43	1.94
心理资本	3.13 ± 0.44	2.86 ± 0.32	3.83***

(注: \*P<0.05, \*\*P<0.01)

(2) 辅导员心理资本水平在婚姻状况方面的差异

通过独立样本 T 检验,对辅导员心理资本及各维度在婚姻状况方面的差异进行检验(见表 3)。总体上,辅导员心理资本在婚姻状况方面无显著差异,说明已婚与未婚的辅导员心理资本水平相当。其中,未婚辅导员的希望水平显著高于已婚辅导员,未婚辅导员对未来的态度更积极;已婚辅导员的韧性水平显著高于未婚辅导员,说明已婚辅导员拥有更高的逆商。

表 3 辅导员心理资本在婚姻状况上的差异表

维度	不同婚姻状况		T
	未婚(66 人)	已婚(54 人)	
自我效能感	2.90 ± 0.74	3.01 ± 0.60	-1.28
希望	3.26 ± 0.85	2.72 ± 0.70	3.76***
韧性	2.81 ± 0.75	3.23 ± 0.59	-3.32**
乐观	2.99 ± 0.49	2.85 ± 0.39	1.66
心理资本	2.99 ± 0.44	2.96 ± 0.35	0.35

(注: \*P<0.05, \*\*P<0.01)

(3) 辅导员心理资本水平在工作年限上的差异

通过方差分析,考察辅导员教师心理资本在工作年限上的差异(见表 4)。总体上,教师心理资本在从事辅导员工作的时间上存在显著差异,从事辅导员工作 2 年以下的教师心理资本水平高于工作年限在 5 年以上的教师。在希望维度,从事辅导员工作 5 年以上的教师的希望水平显著低于工作年限在 5 年以下的教师;在乐观维度,从事辅导员工作 2 年以下



的教师比从事相关工作 2 年以上的教师更乐观积极。

表 4 高校辅导员心理资本在工作年限上的差异表

维度	从事辅导员工作的时间				
	0-2 年	2-5 年	5 年以上	F	T
自我效能感	2.97 ± 0.67	2.98 ± 0.83	2.96 ± 0.51	0.01	
希望	3.27 ± 0.70	3.02 ± 0.93	2.56 ± 0.72	8.13***	1,3*;2,3*
韧性	2.93 ± 0.76	2.94 ± 0.58	3.19 ± 0.73	1.43	
乐观	3.12 ± 0.41	2.83 ± 0.37	2.70 ± 0.48	11.24***	1,2*;1,3*
心理资本	3.07 ± 0.39	2.94 ± 0.44	2.85 ± 0.32	3.33*	1,3*

(注: \*P<0.05)

#### 四、研究结果分析

##### (一) 辅导员心理资本的总体分析

总体上,辅导员教师心理资本居于中等水平。从辅导员个人角度而言,辅导员教师的积极性不强,对个人职业发展和目标缺乏信心,易对自身能力产生怀疑,不能从工作中获得成就感;从高校的角度来看,辅导员难以从学校获得足够的工作重视,校方容易忽略对这一群体的专业技能的培养,导致辅导员教师对自己胜任工作的能力不予认可;从社会角度出发,作为高校的思政教育教师,大众对其身份认可度较低,因此辅导员对本职工作抱有相对消极的态度。

##### (二) 辅导员心理资本在不同性别上的差异分析

男性辅导员教师的心理资本水平显著高于女性辅导员。男性辅导员教师出于坚韧、自信、理性等人格特质,愿意挑战有难度的工作,更有意志和决心做好本职工作。对工作有冲劲和激情,受到挫折打击时也更顽强,因而表现得更积极和乐观,而女性通常与感性、温柔等有关。因此,男性辅导员教师比女性辅导员具有更多的积极心理力量。

##### (三) 辅导员心理资本在婚姻状况上的差异分析

已婚与未婚的辅导员教师心理资本水平相当。在希望维度,未婚辅导员教师比较年轻,对职业发展前景持有比较积极的态度,充满期待;但在韧性维度,已婚辅导员的生活和工作相对稳定,拥有家庭的支持以及责任的担当,在面临困难时能说服自己勇往直前,抗压抗挫能力较强。而未婚辅导员在遇到挫折时容易对自己能力产生怀疑,不能及时从挫折中恢复自信。

##### (四) 辅导员心理资本在从事辅导员工作时间上的差异分析

刚开始从事学生工作的教师比较年轻,干劲十足,刚接手相关工作,对工作的难度及复杂程度未能有清晰准确的认识,对工作怀有激情和新鲜感,与工作年限较长的教师相比拥有更积极的工作愿景。从

事辅导员工作 2 年以上的教师具备丰富的教育教学经验,但是从事相关工作时间越长,越容易对工作产生厌倦心理,且对职业发展路径产生怀疑,对自身的职业前景感到迷茫。

#### 五、影响因素分析

从高校管理的角度,什么因素制约着辅导员心理资本的发展?笔者邀请到北京邮电大学的 25 名辅导员,其中:男性 15 人,女性 10 人。

在访谈前,研究者预先编制了访谈提纲:

请问您从事辅导员工作多长时间了?

从学校管理的角度出发,您认为在高校辅导员工作中哪些因素会制约您的心理资本水平?

您认为哪些因素是最重要的因素?

您认为校方应采取哪些管理手段及措施来提升辅导员的心理资本水平?

通过对 25 名辅导员进行深入访谈,提炼出制约辅导员心理资本发展的因素:

##### (一) 缺乏普遍的身份认同感和职业归属感

辅导员教师来自不同专业背景,工作性质要求他们从事学生思想政治教育工作,只能放弃原先所学的专业和专业教师职称,变成一名集教育与管理于一身的“学生思想政治导师”,在职位认定、绩效考核、职称评定等过程中都难以获得认可,有时还在教师队伍中被边缘化。思政教育工作由于其工作效果难以衡量而具有特殊性,经常被忽视。教育部虽然提出要以建设高水平的辅导员教师队伍为重点,鼓励和支持教师长期从事专职辅导员工作,并努力使辅导员工作更加职业化和专业化,同时学校应当全力支持辅导员教师进行相关的研究工作。但实际情况是,学校认为辅导员工作内容涵盖所有与学生有关的事情,工作内容繁琐单调,很多人眼中的辅导员工作缺乏技术性和专业性。在这样的情况下,辅导员疲于应付工作任务,角色不被认可,地位低下,自我效能感与成就感低,缺乏身份认同感和职业归属感。

此外,一些辅导员教师的自我认同感较低,与专业老师和企业白领对比更容易产生自卑感。在高校,辅导员教师的待遇水平普遍较低,而该岗位的日常工作量大,责任重,这些都会使辅导员对付出和回报的差别产生不满心理,职业幸福感降低。

## (二) 存在职业生涯发展道路上的困难

目前,尽管辅导员工作正不断变得更加职业化、专业化、专家化,但由于辅导员普遍缺乏系统的培训,他们仍有广阔的发展空间。辅导员的职业晋升渠道单一,向上发展存在较大难度,对个人来说难以确定职业发展目标。另一方面,辅导员教师的评价体系尚不完善。虽然暂行的辅导员职业能力标准明确规定了辅导员的职责、任职资格等,但对于辅导员的初、中、高等级划分仅从思政教育和党建工作两方面,根据资历、经验、成绩等进行规定。在高校的大体系下,辅导员现实行的评价体系与专业教师和其他管理人员相比还有许多不完备、不科学的地方,可能会让辅导员深感困惑。从事辅导员工作的时间越长,职业转换的机会成本就越大,但继续从事相关工作又面临着发展难题,随着成家立业,辅导员也将承担更重的家庭责任,职业选择更加迷茫。一些辅导员将目前的工作当作过渡阶段,在日常工作中消极怠工,缺乏客观合理的职业生涯规划。由于在工作中看不到希望,容易产生消极情绪,久而久之,开始否定自我价值,对工作的信心不断下降,渐渐出现了职业倦怠危机。

## (三) 缺乏科学合理的薪酬激励

高校缺乏对辅导员教师队伍薪酬制度的积极探索。一方面,辅导员的工资津贴与辅导员在学生工作中投入的时间和精力无法匹配,相对于专任教师和社会白领,辅导员薪酬水平偏低,学校对他们工作量的折算标准过低,超工作量和指导学生社团或大赛获奖绩效奖金奖励力度不大;另一方面,平均主义严重,收入水平没有拉开差距。薪酬激励的不完善影响辅导员工作的自我效能感和希望感。

## (四) 缺少进修培训的机会

学生工作的系统性和繁琐性对辅导员教师的知识储备提出了具体要求,辅导员需要具备包含教育学、心理学、哲学、管理学等多学科的综合知识体系。虽然目前高等院校对辅导员的学历有一定的要求,但并没有明确限制其专业,因此大多数辅导员的专业背景并非思政教育或相关专业,在专业知识储备方面存在欠缺。很多年轻辅导员尚未实现从学生到教师的意识转变,尽管有丰富的学生干部经历作为工作基础,但学生问题的复杂性和多变性使其在工作过程中难免力不从心。在社会多元化发展的背景下,知识更新换代的速度也逐步加快,辅导员作为大学生思政教育的中坚力量,在积累工作经验的同时,

也需要不断更新自己的知识储备,以实现高效工作和专业型辅导员的转变。尽管在职业能力标准中对辅导员培训作出了明确规定,但在培训实施过程中多是以传统授课方式为主进行的思政教育培训,内容单一、方式单调。而高校专门针对辅导员的专业知识技能和科研能力方面的培训较少,制约了辅导员教师的工作胜任力,自信心受到一定影响。

## (五) 工作特点

### 1. 较大工作压力

部分高校的辅导员配备比例不合理,导致辅导员工作负荷加重。同时,辅导员的工作内容范围广泛,包括学生管理、思政教育、心理健康辅导等多个方面,加班工作是常态。学校内,几乎所有部门都可以将工作任务派发给辅导员,使得辅导员教师经常接收到临时的紧急任务,从而打乱了原本的工作计划和安排。由于学生工作的不确定性和突发性,辅导员手机必须是24小时处在开机状态,随时待命。辅导员承担着较重的工作责任,特别是对于存在心理问题、学习问题的学生。在进行大学生思政教育的过程中,辅导员教师通常难以获得学生的认可和配合,个别学生甚至出现抵触情绪,加大了辅导员工作的难度。

总之,辅导员工作任务繁重,工作内容繁琐,长期从事重复性且缺乏创造性和挑战性的工作,容易使辅导员对个人能力产生怀疑。同时,行政性事务常存在许多不确定性因素,部分领导在出现问题时认为是辅导员的工作失误,导致辅导员收获的工作肯定和好评较少,这无疑会打消辅导员的工作热情,而且容易将消极个人情绪带入日常工作中,对辅导员心理资本的提升产生负面影响。

### 2. 工作绩效难以量化

大学生的思政教育、道德教育和心理健康教育中,高校辅导员发挥着不可替代的作用,但这些工作成效难以量化。思政教育工作具有长期性和潜在性,工作绩效不会马上显现,这就导致辅导员教师通常付出了大量的时间和精力,却很难较快地获得工作回报。付出与回报的不对等性降低了辅导员的工作热情和积极性。工作成就难以量化,辅导员无法清晰统计工作成果,久而久之,辅导员的成就感降低,对心理资本产生消极影响。

## 六、辅导员心理资本提升策略建议

大学生的成长发展和辅导员个人的发展与辅导员心理资本状况密切相关,针对上述辅导员心理资本的制约因素,笔者提出提升辅导员心理资本的对策建议:

### (一) 帮助辅导员进行职业生涯规划

在学校统筹规划安排下,帮助辅导员教师进行

职业生涯规划并解决其成长问题。

高校应该积极帮助辅导员对职业发展目标进行规划调整,帮助辅导员全面认识职业特征,在充分了解职业发展方向、前景及学校相关政策的同时,联系自身的兴趣、能力、家庭、年龄,制定职业发展目标,并在其实现过程中不断根据现实情况细化,随时进行调整。帮助辅导员教师明晰发展目标,激发潜在的工作动机,将持续性发展作为个人目标,对个人情绪进行调整和引导,将学生工作与个人目标密切结合,促进工作效率和质量的提高,同时为个人向专业化、专家化的转型奠定基础。

## (二)开展相关培训

高校应为辅导员教师队伍提供专项培训,提高和完善辅导员的综合素质能力,使其不断向专业化、职业化、专家型的方向发展。

在辅导员工作范畴不断扩大、管理工作实施难度愈发提高的现实情境下,高校应重视辅导员教师业务能力的提高。一方面提升综合技能素质。积极举办各类辅导员专题培训、校外交流与培训,探讨学生管理实践中出现的各种问题,丰富管理经验。另一方面注重专项技能的提高。举办学生思想政治教育、日常事务管理、心理咨询与辅导、就业创业指导等专题讲座与咨询,帮助辅导员选择与个人能力、兴趣适配的专项技能,重点培养、发展和成长。

## (三)建立业绩考核机制

高等院校应尽快建立科学有效的绩效考核机制,公平合理地对辅导员工作进行考核评价,增强其工作满意度和成就感。

辅导员工作内容复杂且繁重,不仅要贯彻上级各部门的政策要求,还会涉及学生的价值观培养、心理辅导、生活、就业等各个方面,使得辅导员的工作明显区别于其他高校教师。因此有必要建立专门的辅导员绩效考核机制,根据辅导员的实际考核结果来确定工资待遇,使辅导员更好认识到自己工作的价值以及工作实施效果的优劣。

## (四)开展心理资本训练项目

高校可以制定辅导员心理资本训练项目计划,计划内容包括合理的训练时机、训练课程内容、实施步骤及预期达成的效果等。经过一段时间的训练后,个体能够获得并处于一种相对稳定的心理素质状态,这对提升辅导员心理资本水平十分有效。乐观态度,坚韧品质,希望水平,自我效能等都可以在心理资本训练活动中获得一定的进步和提高,对系统地提升心理资本具有积极作用。

辅导员教师的工作内容相较于普通教师更加复杂、繁琐,因此,高校理当针对辅导员教师中广泛存在的现实问题,合理制定心理资本训练内容,如增强意志力、压力释放、情绪管理、人际沟通等方面。应根

据辅导员教师已确认获得的积极心理品质,有针对性地确认哪些心理品质还需提升,突出重点,不断完善和修正训练内容,力求大学生辅导员心理资本训练项目行之有效。

## 参考文献:

- [1] Hosen R, Solovey-Hosen D, Sttern L. Education and Capital Development: Capital as Durable Personal, Social, Economic and Political Influences on the Happiness of Individuals[J]. Education, 2003,(1).
- [2] Avolio B J, Bass B M, Jung D. Re-examining the Components of Transformational and Transaction Using Multi-factor Leadership Questionnaire[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2004,(72).
- [3] Avolio B J, Luthans F. The high Impact Leader: Moments Matter for Accelerating Authentic Leadership Development[M]. NewYork: McGraw-Hill, 2006.
- [4] Goldsmith A H, Veum J R, Darity W. The Impact of Psychological and Human Capital on Wages[J]. Economic Inquiry, 1997,(35).
- [5] Judge T A, Bono J E. Relationship of Core Self-evaluation Traits-Self-esteem, Generalized Self Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability-with Job-satisfaction and Performance: A Meta-analysis[J]. Journal of Applied Psychology, 2001,(86).
- [6] 田喜洲.我国企业员工心理资本结构研究[J].中国地质大学学报(社会科学版),2009,(1):96-99.
- [7] 柯江林,孙健敏,李永瑞.心理资本:本土量表的开发及中西比较[J].心理学报,2009,(9):876.
- [8] 徐劲松,陈松.领导心理资本对员工创造力的跨层次影响:员工心理资本的中介作用和团队信任的调节作用[J].预测,2017,(6):1-8.
- [9] Youssef C M, Luthans E. Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism and Resiliency[J]. Journal of Management, 2008.
- [10] Page L E, Bonohue R. Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of the Construct[R]. Working Paper of Department of Management of Monash University, 2004.
- [11] Luthans F, Avolio B J, Walumbwa F O, Li W. The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship With Performance[J]. Management and Organization Review, 2005,(1).
- [12] 蔡宇轩.高校辅导员心理资本对工作绩效的影响[J].知识经济,2016,(11):133+135.
- [13] 张欣建.高校辅导员工作绩效和工作态度的影响因素研究[J].黑龙江教育(高教研究与评估),2018,(12):62-64.
- [14] 戴嘉佳,谭嵘.高校辅导员心理资本和职业倦怠的关系研究



- [J].中小企业管理与科技(下旬刊),2016,(11):114-115.
- [15] 马先明,姜丽红,孙荣山.基于心理资本视域下高校辅导员职业幸福感研究[J].高等农业教育,2017,(5):35-37.
- [16] 张晖,何凯,李蓼,等.高校辅导员心理资本与职业压力、主观幸福感的关系研究——基于职业压力的中介作用分析[J].科技创业月刊,2015,(24):63-65.
- [17] 周虹,董丹辉.辅导员教师心理资本开发和心理援助策略研究[J].无锡职业技术学院学报,2016,(3):7-9.
- [18] 钟海镜.高校辅导员心理资本的现状与提升途径[J].广东水利电力职业技术学院学报,2015,(4):44-47.
- [19] 韩沁钊,魏婷.组织公平理论在高校辅导员心理资本开发中的应用[J].经济研究导刊,2014,(26):111-112.
- [20] 姜丽红.提升高校辅导员心理资本 做好学生教育管理[J].科技资讯,2018,(34):246-247.
- [责任编辑:许海燕]

## Research on Influential Factors and Promotion Strategy of College Counselors Psychological Capital

DU Yu-di, JIN Juan

(School of Economics and Management, BUPT, Beijing100876, China)

**Abstract:** As an important component of the teaching staff in universities, college counselors play an important role in the process of college students' growth. The Psychological Capital Scale which made by Luthans was used to investigate 120 counselors in Beijing. The results show that the scores of psychological capital is in the middle level, among which the hope level is the highest. The psychological capital level of college counselors has significant differences in gender and working years, but there is no significant difference in marital status. The interview method is used to further analyze the factors that restrict the development of the counselor's psychological capital from the perspective of management and on this basis, the paper puts forward some countermeasures to improve the psychological capital.

**Key words:** college counselor; psychological capital; questionnaire survey; research status; interview method; promotion strategy