

# 组织支持感在高校辅导员生涯规划中的应用研究

施 坚

(淮阴工学院学生处,江苏 淮安 223003)

**摘 要:**高校辅导员是履行高等学校学生工作职责的专业人员,辅导员队伍建设是我国高等教育发展的重要方面。当前高校辅导员队伍建设的实际发展和预期仍有较大差距。从组织支持理论的视角探究高校辅导员的生涯发展,可以有效提升高校辅导员队伍的组织支持感,强化他们的个人效能感和归宿感,推动高校辅导员队伍专业化、职业化发展,提升大学生思想政治教育工作质量。

**关键词:**组织支持感;高校辅导员;生涯规划;应用

中图分类号:G645

文献标识码:A

文章编号:1671-0479(2014)06-476-003

doi:10.7655/NYDXBSS20140613

在世界经济全球化环境下的企业竞争愈加激烈,如何避免核心人才的流失成为企业管理者最为关注的焦点问题。针对这个重要问题,诸多学者深入研究组织支持理论,并在企业中实际运用,取得了显著成效。高校辅导员是履行高等学校学生工作职责的专业人员,辅导员的队伍建设是我国高等教育发展的有机组成部分。如何借鉴和运用组织支持理论,吸引优秀人才从事辅导员工作,为当前我国高校辅导员的生涯发展提供帮助是当前的重要课题。

## 一、组织支持理论及组织支持感

组织支持理论的产生是建立在社会交换概念、酬报原则以及组织拟人性化思想的理论基础上的。传统的组织关系研究将社会交换概念和酬报原则作为基础,如雇佣关系中员工以个人的努力和对企业的忠诚换来企业对他的奖励和补偿,因而其研究主要偏向于强调员工对组织的付出,甚少重视反向的过程,即组织对员工承诺带来的局限。基于这些原因,艾森伯格(Eisenberger)等创新性地提出了组织支持理论(organizational support theory)和组织支持感受(perceived organization support,简称POS)的概念。这一理论和概念的意义在于改变了传统的组织

和员工之间的关系模式,强调组织应该开始重视和关心员工,即组织先对员工进行承诺,然后员工才对组织进行承诺。组织支持理论的研究业已证明,要完成组织目标必须要依赖于组织对待员工的态度。当员工受到更多支持的时候,就会形成对组织的更多的情感承诺,相应地他们的工作绩效也会超过组织的要求。显而易见,组织支持理论随着近几十年的发展已经成为当前员工—组织关系研究极为重要的分支。

在组织支持理论中,组织支持感概念占据着最核心的地位,对它影响最大的三个因素分别是来自上级的支持、来自组织的奖赏和工作条件以及程序公正。首先,上级支持感受主要是指员工对上级关心和重视他们工作贡献的认知感受。如果员工能够感受到他受到了公正待遇,自然就会增强自豪感和信心。其次,如果企业能够创造出良好的奖赏和支持性的工作条件,比如创造机会为员工扩展技能,让员工开展自主性的工作,就能够增加员工的组织支持感。总之,组织中的管理者应当重视组织支持理论和关注员工的组织支持感,尤其是重视员工工作中的程序公正、上级的支持、奖赏以及创造好的工作条件,通过这种方式建立良好的员工—组织关系,能够使

**基金项目:**江苏省教育厅高校哲学社会科学研究项目“组织支持理论视域下的高校辅导员生涯发展研究”(2014SJB672)

**收稿日期:**2014-10-30

**作者简介:**施 坚(1969-),男,江苏海门人,硕士研究生,副教授,国家高级职业指导师,研究方向为科技与社会、职业生涯规划、高校思想政治理论。

得员工感受到组织对他们贡献的认同和个体的尊重,进而可以产生更高的组织绩效。

## 二、高校辅导员生涯规划的意义与现状分析

高校辅导员作为大学生思想政治教育的骨干力量,社会各方面都对高校辅导员队伍建设给予高度重视和巨大支持。但是,随着高校的扩招和教育产业的市场化趋势,高校辅导员中也难免会出现“职业枯竭”或“工作倦怠”的问题。这是“一种发生于正常人身上的持续、负性、与工作相关的心理状态,其主要特征是耗竭,并伴随有工作中的懈怠、有效性降低、动机下降、不良态度与行为的行为发展等特征。”<sup>[1]</sup>因此,如何加强和改进高校辅导员队伍激励机制,摆脱辅导员的职业倦怠,进一步发挥高校辅导员的积极性、主动性和创造性成为摆在人们面前的重要课题,建设一支高素质、高规格和高要求的辅导员队伍显得尤为迫切。

(一)高校辅导员生涯发展是提高辅导员能力的内在动力关键

众所周知,当前高校辅导员面临着来自校内外的多重压力。其中既有肇始于高校的工作特点,如工作相对稳定、社会地位高、福利待遇好,因此在就业形势严峻的情况下很多人将目光瞄向高校,尤其是辅导员的岗位,此种情况给已经在岗的辅导员带来了巨大的外在压力。还有的内在压力则和高校的晋升机制有关。如今高校辅导员数量越来越多,高校对他们学历等方面的要求也越来越高,从以往的本科留校当辅导员发展到如今的研究生,甚至是博士学历竞聘辅导员,而且职称评定要求越来越高,辅导员之间的竞争激烈变得超乎想像。

遭遇职业枯竭的辅导员也常常呈现出明显特征:有的辅导员改变了对待学生的态度,他们原先对学生满腔热忱,现在审美疲劳变得麻木不仁;原先对学生的谆谆教诲,如今变成严厉斥责或者推诿责任;而且,他们也会表现出消极对待工作,躲避工作任务或者推脱职责,工作积极性和主动性开始下降,拖延工作进度,互相推诿。因此,提高和拓展高校辅导员的创新能力和发展潜力,才能够增强他们的职业竞争力,使得他们在激烈的外在和内在压力之下立于不败之地。

(二)高校辅导员生涯发展是完善辅导员能力结构的必由之路

随着国内外社会发展形势的变化,大学生思想政治工作的环境发生了巨大的变化,高校思想政治工作在新的时代面临着新的挑战。当代大学生虽然接受了高等教育,但是社会阅历尚浅,实践能力比较

低,判断是非的能力比较弱,再加上家庭背景和家庭条件的差异,容易让大学生的人生观、价值观和世界观异化。诸多情况无形中增加了辅导员的工作压力,迫切要求辅导员适应复杂和多变的情况,也对辅导员的职业能力提出了更高要求。

2014年3月,教育部印发了《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》<sup>[2]</sup>,进一步充实丰富辅导员工作的专业内涵,引导辅导员系统学习职业相关理论知识、法律法规、政策制度等,为辅导员主动提升专业素养和职业能力指出路径和方向。为此,唯有开展辅导员的生涯规划,提高辅导员的职业能力,综合提高辅导员的整体素质,完善队伍结构,才能真正使辅导员从工作理念、工作思路、工作方法和技术等方面做出改进,增强服务意识,拓展工作范围,在实践中改进方法,提高高校思想政治工作的有效性。

(三)高校辅导员生涯发展是体现辅导员自身价值的必然要求

科学发展观强调,发展是以人为中心的全面、协调、可持续发展。综观当前高校辅导员发展现状,不难发现存在如下问题:辅导员岗位待遇不高、工作定位模糊、队伍不够稳定以及专业化发展滞后等。有些高校甚至把辅导员岗位设定为“什么事情都要干,什么人都可以干”,这种定位实际上完全忽视了辅导员岗位的特殊性和专业性。

辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量,是高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者。辅导员应当努力成为学生的人生导师和健康成长的知心朋友。但有些辅导员感到自己的工作枯燥和繁琐,从工作中获得的成就感日益变低,甚至会觉得工作毫无价值,前途渺茫。尤其是在遇到职称评定或科研任务等压力时,存在职业枯竭倾向的辅导员更会对自己的职业生涯感到悲观,辞职和离岗的情况屡屡出现。

因此,高校辅导员的发展现状要求我们必须重视辅导员的职业发展能力。一方面,通过不断提高专业化服务水平,改变辅导员的形象和声望,让辅导员职业能够得到社会的尊重,也提高辅导员对自身工作的认同感;另一方面,要经常对辅导员队伍进行培训和教育,提供他们工作的内驱力,让他们明确工作的动机,形成忠诚于服务学生事业的热情。

## 三、组织支持感在高校 辅导员生涯规划中的应用

(一)以多维度的组织支持提高辅导员的组织支持感

辅导员队伍发展的现状表明,他们的工作时间要比普通教师长,任务相对比较繁杂琐碎,社会接触面也较窄,因而导致他们的心理需求往往很难满足。因此工作的安排上要尽量以辅导员为本,遵循辅导员工作的现实情况,而不是一味地给压力、加负担、压任务。而且,组织在给予辅导员良好的工作环境和办公场所之外,尤其需要重视对辅导员群体的情感支持。这一点往往要比简单的环境支持和物质支持更为重要。在高校,多数岗位的薪酬相差并不大,但是不同岗位的情感待遇却有很大差别。例如专业教师往往能够受到他人认同,得到更多尊重,行政人员次之,而辅导员则排在最后。辅导员也有被认可和被尊重的欲望,他们也渴望得到人格独立。因此,组织需要在情感方面重视该群体。例如可以通过给予辅导员有挑战性的工作,鼓励他们大胆自主创新,促使辅导员不断收获自信,收获认同,提高自身在组织中的归属感。

#### (二)以公平进取的团队建设氛围激励辅导员的生涯发展动力

公正是社会制度的首要美德,追求公正也是每个人的天性。组织环境的公正与否,会直接影响到辅导员的组织支持感。同样,在一个公正的环境中弘扬奋发进取精神,更能促使辅导员进行良性竞争,提高他们工作的主动性和积极性。因此,在辅导员团队建设中积极构建公平进取的组织环境,对促进辅导员的组织支持感具有重要作用。以笔者所在高校为例,学校制定了德育工作队伍建设规划,配齐了辅导员队伍,努力确保辅导员队伍数量充足、结构合理。同时,通过组织辅导员工作论坛、辅导员职业技能竞赛、辅导员网络专题培训、辅导员工作坊等活动,鼓励支持辅导员进行教学研究、工作研究和学术研修,开展社会调查、挂职锻炼等社会实践活动,激发辅导员职业生涯的发展动力,使辅导员政治素质、职业素养、业务水平不断提升。

#### (三)提高辅导员的工作自主性和决策参与程度

当代大学生思想活跃,接收的信息繁杂且良莠不齐,而且不同专业的学生之间的思维方式和行为模式都不一致。这要求辅导员因地制宜,根据学生的具体情况区别对待。高校组织需要给予辅导员自主的空间开展学生工作,尤其是在进行学生政策制定时,要创造机会让辅导员参与到政策制订的过程中来,主动听取他们的意见,增强决策参与程度。这

样做也能够体现出对辅导员的尊重,让辅导员感受到组织的重视和信任,从而增强他们对组织的认同感和责任感。

#### (四)有针对性地关注辅导员不同的人格特征

作为直接与大学生面对面的一个群体,辅导员群体具有明显的人格特征。调查表明,具有三种人格特征的辅导员(积极情绪人格、社会型人格和内控型人格)其组织支持感的程度会比较高。因此,高校组织需要重视和培育辅导员的这三种人格。积极人格的培养可以通过以下途径来实现:首先应帮助辅导员树立正确的人生观和职业观,使其认识到积极和乐观的情绪对工作的积极意义;其次,组织可以通过经常性的集体活动、团队建设以及文化宣传来帮助和鼓励辅导员养成良好的行为习惯,最终实现积极情绪人格;再次,对于那些情绪不太高或者消极情绪人格的辅导员,组织需要给予特殊关注,通过培训、心理治疗等方式提高他们的情绪,增强自信,提升认同感。

#### (五)开展家庭关怀,保持辅导员的组织依靠感与幸福感

学生工作部和各二级学院应积极对辅导员进行家庭关怀。家庭关怀具体可以通过家庭走访、联谊娱乐、节日慰问、家庭聚会、集体旅游等多种途径和方式实现。通过开展辅导员家庭关怀,不仅可以使辅导员产生组织依靠感,还可以增强交流,增进家庭成员对辅导员工作的理解和支持。只有家庭成员对辅导员的工作给予了充分理解和大力支持,辅导员才能获得幸福感,辅导员才能全心全意积极有效地投入工作。

在高校辅导员的生涯规划中贯穿组织支持理论,可以有效提升高校辅导员队伍的组织支持感,强化他们的个人效能感和归宿感,从而让组织和辅导员齐心协力,推动高校思想政治教育工作和学生事务工作的健康发展。

#### 参考文献

- [1] Schabracq MJ. The handbook of work & health psychology [M]. England Chichester: John Wiley & Sons Ltd, 2003:45
- [2] 教育部. 关于印发《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》的通知[Z]. 2014