

信息化条件下高职辅导员自我效能感与主观幸福感的关系研究

■ 王芳

(沙洲职业工学院, 江苏 张家港 215600)

[摘要]文章通过发放问卷调查高职辅导员自我效能感与主观幸福感水平,探讨两者的相关性,通过分析得知:高职辅导员主观幸福感水平总体良好。主观幸福感不同水平的辅导员在“执行效能”“抗挫效能”维度上存在极其显著差异;在“人际效能”维度上存在显著差异;自我效能感四个维度中“执行效能”“抗挫效能”“人际效能”与主观幸福感水平高低关系密切。

[关键词]自我效能感;主观幸福感;相关性

[中图分类号] G718.5

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-0046(2020)3-0007-03

自我效能感是指人们对自己实现特定领域行为目标所需能力的信心或信念^[1]。主观幸福感是指评价者依据自定的标准对其生活质量所作的整体评价^[2]。这两者都专注于个体内心体验。关于这两者的关系,一些专家和学者进行了探讨。佟月华提出自我效能感与主观幸福感水平存在正相关,且水平显著^[3]。余鹏等认为自我效能感能正向预测主观幸福感^[4]。对高职辅导员而言,主观幸福感就是在从事高校学生工作过程中实现职业理想与自身和谐发展而产生的一种持续稳定的幸福体验。

近年来,科技飞速发展,信息技术日新月异,高职辅导员工作也出现了新变化。由于招生层次的多元,辅导员的工作对象也变得日益复杂;教育过程中伴随着信息技术的使用,高职辅导员对于新鲜事物、信息化手段的接纳与学习也成了必需。而在这一机遇与挑战并存的年代,高职辅导员内心体验究竟如何,辅导员在从事学生工作过程中的个人价值与社会价值的冲突、工作困境等也成了高校学生管理队伍最为关注的问题。开展此项研究,一方面可以通过科学定量的数据分析更清晰地了解和把握高职辅导员自我效能感与主观幸福感的内在关系;另一方面透过该研究,可以获得辅导员内心成长的真实状态数据,为相关部门开展辅导员队伍建设、提升思想政治教育工作实效、维持社会稳定提供参考。

一、研究设计

本研究使用《总体幸福感量表》和《高校辅导员工作效能感量表》,采取整群抽样方法,以江苏省高职院校辅导员为研究对象,共发放问卷 200 份。经甄别和审核,得到有效问卷 185 份,有效率 96.4%^[5]。在对问卷数据处理时,使用 SPSS19.0 统计软件,采用因素、描述、相关分析等进行统计。

二、结果分析

(一) 高职辅导员主观幸福感的总体水平

调查显示,高职辅导员主观幸福感水平较低的占

8.10%,较高的占 58.38%,一般的占 33.52%。由此可见,高职辅导员主观幸福感水平总体良好^[6]。

进一步对不同的人口统计学变量上的主观幸福感水平分析发现:女性辅导员的主观幸福感水平要高于男性辅导员;工作年限 3 年以内和 6 年以上的辅导员主观幸福感水平要高于工作 3-6 年的辅导员;“未婚”状况的辅导员主观幸福感水平明显高于“已婚”状况辅导员。

(二) 主观幸福感水平不同的高职辅导员在自我效能感各维度上的比较

从附表 1 可知,在“执行效能”“抗挫效能”维度上不同主观幸福感水平的高职辅导员存在极其显著差异($p=0.005, 0.008 < 0.01$)。在“执行效能”维度上的得分情况是:较低(17.50) < 一般(27.50) < 较高(32.40);在“抗挫效能”维度上的得分情况是:较低(15.00) < 一般(24.25) < 较高(27.00);在“人际效能”维度上不同主观幸福感水平的高职辅导员存在显著差异($p=0.035 < 0.05$),得分情况是:较低(20.05) < 一般(27.00) < 较高(32.20)。

(三) 高职辅导员自我效能感的各维度得分与主观幸福感的不同水平的相关性研究

从附表 2 可知,在自我效能感各维度中,“执行效能”“抗挫效能”维度得分与主观幸福感水平高低关系密切,且在 0.01 水平上显著正相关(相关系数为 0.957, 0.919 > 0, 双尾检验的相伴概率为 0.001, 0.006 < 0.01)。“人际效能”与主观幸福感水平高低关系密切,且在 0.05 水平上显著正相关(相关系数为 0.571 > 0, 双尾检验的相伴概率为 0.027 < 0.05)。“指导效能”与主观幸福感水平高低关系密切,但无显著正相关(相关系数为 0.162 > 0, 双尾检验的相伴概率为 0.101 > 0.05)。

三、讨论

(一) 高职辅导员主观幸福感的总体水平

研究显示,高职辅导员主观幸福感水平总体良好。

基金项目:2017 年江苏高校哲学社会科学思想政治工作专项研究项目“信息化条件下高职辅导员自我效能感与主观幸福感的关系研究”(项目编号:2017SJBFDY604)

其原因有二:一是国家对于高校辅导员队伍成长发展日益重视。特别是党的十八大以来,习近平总书记在不断加强高校思想政治工作中发表了一系列重要讲话,在肯定取得的成效的同时,也对高校辅导员提出了更高的要求。多个文件相继出台,从政策层面赋予了辅导员更高的社会地位和角色期待。二是江苏作为经济、教育大省,对辅导员队伍建设十分重视。近年来,江苏辅导员成长基地建设、职业成长培训有条不紊展开,辅导员队伍建设成效明显。在社会培训、同行竞技、学历提升、信息化推进过程中,一方面辅导员个体也在不断发掘自身潜力,提升业务能力;另一方面也在成长 and 实践中满足了自我实现的需要,其自我效能感获得明显提升。随着高校招生人数的不断增加,辅导员队伍也在日益成熟和壮大。

出现不同人口统计学变量上高职辅导员主观幸福感水平存在差异,主要原因在于:女性辅导员相较于男性辅导员承受的社会压力较小,工作中可通过倾诉、求助等获得来自家庭、朋友、同事的情感支持。工作年限较长(6年以上)的辅导员较3-6年辅导员,其工作经验更为丰富、有效,对自我发展、职业规划更有方向和目标。工作年限在3年以内的辅导员有对于新工作的好奇与热情,敢于接受工作的挑战,对于工作中一点一滴的进步,会更容易收获成就感和自豪感,让内心体验更为积极,从而提高了主观幸福感水平。未婚高职辅导员相对于“已婚”辅导员,承担的社会角色相对较少,在工作中能更多地走近学生,融入学生。在工作方法上,更多地运用新媒体技术开展学生工作,满足信息时代学生沟通交流的需求,能够更多渠道地获得工作成就感,从而提升了主观幸福感。

(二) 高职辅导员自我效能感各维度与主观幸福感水平高低的相关性

从统计数据来看,主观幸福感不同水平的高职辅导员在自我效能感各维度上的得分存在较大差异。具体表现为:主观幸福感水平越高的高职辅导员,在“执行效能”“人际效能”“抗挫效能”上得分越高;主观幸福感水平越低的高职辅导员得分越低。原因在于具有较高主观幸福感水平的辅导员对自我有较为客观的认识和合理的定位,对自我发展和工作开展都有较为清晰的想法和做法。长期的生活经历和工作实践培育了自信、乐观、隐忍等健康积极的心理品质。在应对日常工作事务时,通常能做到心中有数。而对于突发事件的处理,一方面能及时地对突发事件制定合适的干预措施,另一方面也能全方位地考虑涉事个体或群体的想法和行为,表现出很强工作执行和社会协调能力。主观幸福感水平较高的辅导员普遍具备较为成熟的人际关系网络,拥有积极有效的社会支持系统,能够恰当地处理各类人际关系。当工作或生活中遇到挫折时,个体能够运用合理、有效的防御机制,建立起对挫折的合理认知,从而产生积极的行为应对,久而久之抗挫能力获得提高。主观幸福感水平较低的辅导员,自觉能力较弱,很容易因个别事、个人的偏差标签建立对自我片面、主观的认知。工作和生活

中往往会弱化自身的努力,看不到自身成长的空间,自我评价较低,行为取向倾向于消极、被动。因此在面对工作任务时,容易采取消极怠工、自怨自艾的方式应对;在问题的处理上,也容易因为对问题考虑不够周全,处理方式单一或片面而影响工作效率;在人际关系的处理上,易采取回避、单向的沟通方式,缺乏有效的社会人际支持系统;在遇到突发问题时,容易惊慌失措,病急乱投医。在遇到工作挫折时,由于自我承受能力不够,社会支持系统不够成熟,对问题缺乏全面、发展的认识,往往有夸大、片面化、糟糕至极的想法而消极应对。

研究还发现,高职辅导员主观幸福感水平的高低与自我效能感中的“执行维度”“抗挫维度”“人际维度”呈显著正相关。这表明高职辅导员的主观幸福感水平高低受自我效能感中“执行维度”“抗挫维度”“人际维度”正影响。即在辅导员工作过程中,工作执行力越强,辅导员获得的自我成就感、价值感越高,其主观幸福感水平也就越高;工作中人际关系和谐,沟通畅通,辅导员自我能够得到有效表达,其主观幸福感水平也就越高;随着辅导员应对挫折的能力日益提高,其对自我的认可、社会评价的接纳程度也在不断提升,其主观获得感、成就感随着提高。而“指导效能”与主观幸福感水平无显著正相关。这主要源于指导效能的体现主要在于工作经验的累积,与个体的内在情感体验没有直接关系,因此指导效能的提高与否对提升高职辅导员主观幸福感水平上无明显成效。

(三) 自我效能感视域下的高职辅导员主观幸福感水平提升策略

依据该研究结果,要提升高职辅导员的主观幸福感水平,可从提升高职辅导员执行能力、抗挫能力、人际水平入手,具体可通过增强实践能力、建立理性认知、构建积极的人际支持系统实现。

实践出真知。高职辅导员主观幸福感的提升来源于辅导员对日常事务的把控和应对突发事件的信心,而这些首先来源于踏实肯干。对一个刚踏入职场的高职辅导员,面对繁重的迎新工作、错综复杂的贫困生认定、时不时来点突发状况的学生、精确到小数点后一位的创就业工作都会觉得一筹莫展。万事开头难,只有投入到一点一滴的日常工作中,才能体会到辅导员工作的责任与使命。每一项工作的开展都是一个学习的过程,只有真正参与了这些工作,才会知道工作的难点和重点,才有建立起应对这些难点的策略。其次来源于经验的累积。例如:贫困生认定工作中的建档立卡、低保、残疾、单亲等,在第一次接触这个工作内容的时候,很多人都是一头雾水,但随着一次、两次深入经济困难学生群体,参与各类信息填报,慢慢地就会做到心中有沟壑,能够从容应对学生拿过来的五花八门的贫困生资料,有条不紊地开展资助助学工作。最后,注重经验的提升。主观幸福感的提升建立在自我从容应对工作事务上,且对未发生的事也有较为敏感的预见能力和预防能力。因此,学会在经验基础上的提升则特别重要,它可以帮助我们不断自

省、自查工作中的问题和不足,不断完善辅导员工作方法,提高工作成效,在圆满完成工作任务的同时获得自我效能感的提升。

高职辅导员抗挫水平的提升很大程度上来源于高职辅导员对挫折、对抗挫的认知。人本主义心理学认为,人的发展是有局限的,万事万物也都不是完美的。建立合理的认知体系,可以帮助我们更好地认知这个世界,接纳不足,提升自我积极体验。因此,要提升抗挫能力,需建立一系列合理认知。诸如,认识到人的发展是有局限的,任何人都会不可避免地具有或多或少的不合理思维与信念。对于工作中出现的力不从心、偶尔的灰心沮丧也是很正常的事。遇到挫折,一方面是考验自身的处事应对能力,另一方面也是自省工作中存在的不足。辅导员的成长需要一定的时间和空间,对待挫折要有一个客观积极的态度,遇到挫折,应对挫折,都是一个学习和成长的过程。在合理信念的指引下,辅导员能够更好地接纳自我、迎接挑战,乐观地看待自己的发展,在抗挫能力提升中获得自我积极体验。

和谐的人际关系,成熟的人际支持系统,也是提升高职辅导员主观幸福感的重要途径。辅导员的工作日益繁重,和谐的同事关系有利于工作互通有无,很大程度上能避免工作漏洞。畅通的师生关系能够帮助辅导员顺利开展各项活动和正常开展大学生思想政治教育。健康的上下级关系,可以及时发现工作中问题,面对棘手问题也能够坦然应对。积极健康的人际支持系统,可以帮助辅导员自身培养自信、宽容、耐心、隐忍等积极的心理品质,为辅导员提供强大的精神支持和心理慰藉,从而提高主观幸福感水平。

四、结论

(1)高职辅导员主观幸福感水平总体良好;高职辅导员对自身工作能力、工作实效感觉良好。

(2)主观幸福感不同水平的辅导员在“执行效能”“抗挫效能”维度上存在极其显著差异;不同主观幸福感水平的被试在“人际效能”维度上存在显著差异。

(3)自我效能感中“执行效能”“抗挫效能”“人际效能”与主观幸福感水平高低关系密切;“执行效能”“抗挫效能”与主观幸福感水平在 0.01 水平上显著正相关;“人际效能”与主观幸福感水平在 0.05 水平上显著正相关。

(4)可通过增强实践能力、建立理性认知、构建积极的人际支持系统来提升高职辅导员的主观幸福感水平。

参考文献:

- [1]邹亚平.大学生自我效能感、未来时间洞察力和拖延的关系研究[D].广州:华南师范大学,2012.
- [2]刘瑶.高职生主观幸福感现状的研究[J].中国保健营养,2015(9):313-314.
- [3]佟月华.低收入大学生一般自我效能感、主观幸福感研究[J].中国临床心理学杂志,2013(4):294-295.
- [4]余鹏,宿淑华,李丽.大学生归因方式、自我效能感与主观幸福感的关系研究[J].中国临床心理学杂志,2005(1):43-44.
- [5]倪献鸟.高校辅导员主观幸福感与自我效能感的关系研究——以三所独立院校为例[D].杭州:浙江师范大学,2012.
- [6]王芳.信息化条件下高职辅导员校园危机应对方式现状调查[J].统计与管理,2017(11):36-37.
- [7]王芳.信息化条件下高职辅导员校园危机应对方式与主观幸福感关系研究[J].法制与社会,2017(12):193-194.

表 1 主观幸福感水平不同的高职辅导员在自我效能感各维度上的得分情况

变异来源	较低 (n=15)	一般 (n=62)	较高 (n=108)	F	显著性
执行效能	17.50±0.707	27.50±1.732	32.40±0.894	100.223	.005**
人际效能	20.05±0.707	27.00±0.816	32.20±1.483	72.331	.035*
抗挫效能	15.00±0.000	24.25±0.957	27.00±1.225	94.577	.008**
指导效能	21.50±0.707	28.25±1.258	32.00±0.707	87.687	.064

注:*表示 p<0.05,**表示 p<0.01

表 2 高职辅导员自我效能感的各维度得分与主观幸福感的不同水平的相关性

		执行效能	人际效能	抗挫效能	指导效能
主观幸福感水平	Pearson 相关性	0.957	0.571	0.919	0.162
	显著性(双侧)	.001**	.027*	.006**	.101

注:*表示在 0.05 水平(双侧)上显著相关 **表示在 0.01 水平(双侧)上显著相关