

■人文社会自然科学研究

基于自我调节理论的高校辅导员职业韧性特征分析

张婉莉

(陕西学前师范学院教育科学学院,陕西西安 710100)

摘要:为了探索我国高校辅导员的职业韧性现状与人口学特征,采用自主开发的高校辅导员职业韧性量表,选取全国30余所高校1184名辅导员进行调查研究,研究发现:(1)总体上我国高校辅导员的职业韧性处于中等水平;(2)相比日常稳态下的韧性资源,辅导员在职业逆境下的情绪与认知调节力更具优势。(3)辅导员职业韧性具有显著的人口学特征,其中男性辅导员的情绪类与认知类韧性资源更具优势;未婚研究生辅导员的总体职业韧性水平显著高于已婚研究生学历者;专职辅导员的情绪自我调节力显著高于兼职辅导员;相比二本、三本与高职高专类学校的从业者,一本学校辅导员在逆境之初的应激反应要明显高些,而在整个逆境应对中的消极体验却明显低些。主要建议:培养新时代辅导员的职业韧性要扶“弱”固“强”,设计干预项目时应审慎考量人口学因素。

关键词:高校辅导员;职业韧性;自我调节理论

中图分类号: G641

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2022)07-00117-08

PDF获取: <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2022.07.015

A Study on the College Counselors' Career Resilience Based on Self-Regulation Theory

ZHANG Wan-li

(School of Education Science, Shaanxi Xueqian Normal University, Xi'an 710100, China)

Abstract: OBJECTIVE: To explore the current situation and demographic characteristics of career resilience of the college counselors in China. METHODS: The College Counselors' Career Resilience Scale was developed, and 1,184 college counsellors from more than 30 universities across the country were selected for the survey study. RESULTS: (1) In general, the college counselors' career resilience is at the medium level; (2) compared with the career resilience resources in daily homeostasis, counselors have more advantageous emotional and cognitive regulation in occupational adversity; (3) college counselors' occupational resilience has significant demographic characteristics, among which, male college counsellors have more advantages in emotional and cognitive career resilience resources; the unmarried college counselors with graduate degree have a significantly higher level of career resilience than that of married graduate degree holders; the emotional self-regulation level of full-time college counselors is significantly higher than part-time college counselors; compared with the counselors from the second tier universities, third tier universities and high technological colleges, counselors in the first tier universities experience higher stress response at the beginning of their career adversity and less negative emotions throughout occupational adversity. SUGGESTIONS: College counselors' resilience in the new era should be cultivated by supporting "the weak" and strengthening "the strong", and demographic factors should be carefully considered when designing intervention programs.

Key words: college counselors; career resilience; the self-regulation theory

收稿日期:2022-05-12;修回日期:2022-05-27

基金项目:陕西省社会科学基金项目(2017P018);西安市社科规划基金重点课题(22JY40);陕西省高等教育教学改革研究重点项目(19BZ061)

作者简介:张婉莉,女,陕西大荔人,陕西学前师范学院教育科学学院副教授,博士,主要研究方向:教师教育与职业心理。

一、问题提出

职业韧性是心理韧性在工作与组织情境中的延伸构念,旨在揭示从业者在遭遇不良职业事件时/后如何复原其身心健康和生产能力的心理机制。相比于教育、经验和培训对一个人职业成功的影响而言,心理韧性的作用尤为重要,它反映了员工的可雇佣品质^[1]。工业与组织领域的管理者们越来越多地使用职业韧性干预方案,来提升从业者的身心健康与组织绩效^[2]。

职业韧性的动态观与过程观认为,职业韧性本质上是一种介于特质与状态之间的类状态属性^[3],会因人的年龄和处境变化而表现出发展上的动态性,并非那种非常稳定的甚或是与生俱来的人格特质。从该视域观之,职业韧性意指历经较大的或长期的职业逆境时,个体自身及其环境中的保护性因素通过自我调节过程发生相互作用,从而使其快速复原乃至获得积极成长的一种心理复原过程^{[4]361-394}。

尽管职业韧性的概念与学说纷繁复杂,但学者基本认同其有三个构成要素。其一是逆境指标,认为经历逆境是激发职业韧性的必要条件,而且正所谓不经风雨难见彩虹一般,判断是否为职业逆境,当以该应激事件能对个体产生有影响力的改变为标准。其二是适应结果指标,是指职业者在遭遇不良职业事件的过程中,其心理社会功能仅有小幅下滑,但摧而不垮,之后能很快复原至事件发生前的水平,甚至还愈挫弥坚,回弹到了更高水平。这两种复原状态可分别称为耐挫抗压型与积极转化型^[5]。其三是韧性因子指标,包括那些能助力职业者成功应对威胁性职业情境的内部资产与外部资源。

因此,多维性是理解职业韧性机制的最佳视角。工作场所的自我调节韧性理论兼具多维性

与整合性,除了将以上职业韧性三要素纳入其模型之外,还从个体的、人际的与环境互动的层面解构职业者的心理韧性资源,并在时间进程中呈现诸多变量间的互促关系,从而揭示职业韧性的变化机制(见图1)^[4]。在诸多职业韧性理论中,工作场所的自我调节韧性理论越来越受到学者与实践者的青睐。2015年,西方学者Robertson基于对近十余年的职业韧性培训研究的元分析后指出,工作场所的自我调节韧性理论因其对职业韧性的发生机制具有很强的解释效力,从而使得基于该理论设计的干预项目和评估工具也更具生态效度^[6]。研究证实,基于工作场所的自我调节韧性理论所开发的英文量具^[7],相比基于韧性特质论编制的工具而言,在预测职业韧性相关结果时的增值效度更好^[8]。

工作场所的自我调节韧性理论认为,职业韧性类似一个保护伞装置,当个体面临强烈不利的工作事件时,自我调节功能会被激活,通过整合自身诸多韧性保护资源,助力其成功渡过职业危机。该理论从多维立体视角构建了一个因素——过程的全息模型(见图1),将韧性重整贯穿于从业者应对职业逆境的始终,从而揭示诸多职业韧性因素与韧性过程之间的复杂作用机制。

职业韧性的自我调节动态过程显示,重要的不良职业事件是职业韧性重整的起点,使人产生明显的压力感、挫折感与创伤感。此时,伴随着比较强烈的、冲突性的应激体验,个体或将迎来职业韧性重整的拐点(Turning Points)。处于这个当口时,个体一旦能基于“我”和“我的努力”去尝试理解危机/逆境的积极意义时,就会获得一种目的感,继而通过对自身和环境中的韧性资源重整,产生改变的行动力。最终历经“我懂得”“我值得”与“我能行”的心路历程,得以复原与成长。

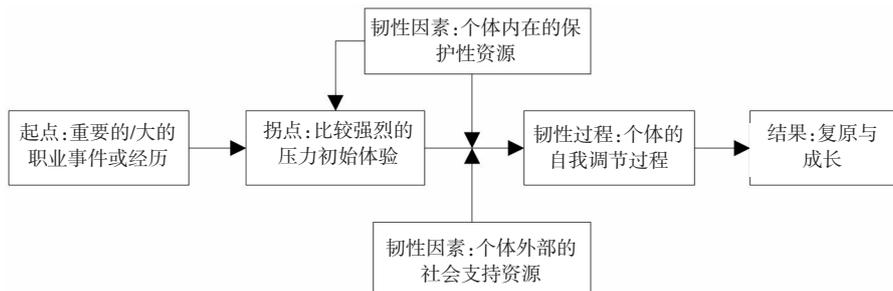


图1 工作场所的心理韧性自我调节过程模型

高校辅导员工作亟需有韧性的职业者。其一,大学生思想政治教育所具有的难度大、周期长、见效慢和易反复等特点,对辅导员职业能力提出了更高挑战;其二,因为事务杂、涉面广、头绪多、迁延长等工作特点,明显加重了辅导员的职业压力^[9];其三,由于职责不明、角色不清、工作支持不足等人一职不匹配问题,使辅导员更容易产生离职意向^[10]。这种不确定性的工作性质和多重性的职业要求,使辅导员走双线晋升之路名实分离,职业发展路径明显受阻^[11]。在这种职业处境下,辅导员若想信守职业承诺、维护身心健康、获得职业成功,更好地促进大学生成长成才,就需要有足够的职业韧性。

基于此,研究将采用自主研制的(以工作场所的自我调节韧性理论为依据)、适用于我国辅导员的职业韧性量表实施全国调查,来探索我国高校辅导员的职业韧性现状,并分析辅导员职业韧性在人口学变量与组织变量上的差异,从而为开展相关辅导员职业韧性的培养培训工作提供实证依据。

二、研究方法

(一)研究被试

基于随机抽样原理,在全国西部、中部、东部地区范围内,按照行政区域分别抽样,涉及11个省级(自治区、直辖市)取样测试点,共计30余所院校。以现场整群方式发放问卷1252份,回收有效问卷1184份,其中,男性598名,女性540名;专职辅导员982名,兼职辅导员170名;已婚689名,单身432名;初级职称479名,中级职称467名,高级职称92名;一本院校类有496名,二本院校类有511名,高职高专类有120名;文科类院校有239名,理工类院校有455名,综合类院校有345名。年龄在21~59岁之间,平均年龄为(30.92±5.76)岁;工作年限在0.50~35.00年之间,平均年限(4.59±3.94)年。

(二)研究工具

采用自主研制的高校辅导员职业韧性量表(简称CCRI)^{[12]97-140},共有38个条目,用主成分分析法提取的8个因素在特征根值和贡献率上都比较均衡,累积贡献率达到了63.40%,且该测量结构与工作场所的自我调节韧性理论的构想结构

完全吻合。其中,辅导员的情绪特征维度(Personal Characteristics-Affective, PC-A)有3个条目,评估辅导员日常稳态下的情绪情感类韧性资源,PC-A能给予人健康的情绪和自尊感;辅导员的个人行为特征维度(Personal Characteristics-Behavioral, PC-B)有4个条目,评估辅导员日常稳态下的行为管理类韧性资源,PC-B能给予人力量感或控制感。辅导员的认知特征(Personal Characteristics-Cognitive, PC-C)维度有4个条目,评估辅导员日常稳态下的认知类韧性资源,PC-C能给予人一致感或意义感;辅导员的应激初反应(Initial Response, IR)维度有6个条目,评估辅导员遭遇重大职业不利事件时的初始反应;辅导员的**社会支持资源维度(Opportunities, Supports, & Resources, OSR)有4个条目,评估辅导员遭遇职业逆境时可获取和利用的人际支持质量;辅导员的**情绪自我调节过程维度(Self-Regulatory Processes-Affective, SRP-A)有4个条目,测量辅导员遭遇重大职业不利事件时的情绪自我调节力;辅导员的**行为自我调节过程维度(Self-Regulatory Processes-Behavioral, SRP-B)有3个条目,测量辅导员遭遇重大职业不利事件时的行为自我调节力;辅导员的**认知自我调节过程维度(Self-Regulatory Processes-Cognitive, SRP-C)有4个条目,测量辅导员遭遇重大职业不利事件时的认知自我调节过程。每个题项以李克特5点计分,从非常不符合(1分)~非常符合(5分),分值越高表示辅导员职业韧性水平越好。验证性因素分析表明,CCRI的8因素结构模型拟合良好(CFI=0.97, NFI=0.96, IFI=0.97, GFI=0.93, RMSEA=0.04, SRMR=0.04)。CCRI总问卷及8因子的Cronbach系数为0.69~0.90;分半信度为0.64~0.83。

(三)统计处理

采用SPSS25.0进行探索性因子分析、描述性统计分析与多元方差分析;运用LISREL8.80进行验证性因子分析。

三、研究结果与分析

(一)辅导员职业韧性的描述性统计分析

描述性统计分析(表1)显示,目前在岗辅导员的职业韧性整体处于中等稍高些的水平。CCRI的8个因子均分都在3分(“一般”)以上,其

中个体行为特征(PC-B)、社会性支持与资源(OSR)、情绪自我调节过程(SPR-A)、行为自我调节过程(SPR-B)与认知自我调节过程(SPR-C)的

均分接近于4分(“比较符合”),说明辅导员对自身职业韧性的评价比较乐观。

表1 辅导员职业韧性的描述性统计结果(均值与标准差)

CCRI因子	最低分	最高分	均值	标准差
PC-A	1.00	5.00	3.29	0.84
PC-B	1.80	5.00	3.94	0.57
PC-C	1.00	5.00	3.26	0.79
IR	1.00	5.00	3.17	0.76
OSR	1.00	5.00	3.80	0.70
SPR-A	1.50	5.00	3.84	0.54
SPR-B	1.00	5.00	3.60	0.75
SPR-C	1.00	5.00	3.87	0.60

进一步使用配对样本T检验,考察辅导员在日常稳态与工作逆境下的职业韧性资源差异。结果显示,辅导员在工作逆境中的认知自我调节性资源显著高于其日常稳态水平下的认知韧性资源($t=24.207, p<0.001$),在工作逆境中的情绪自我调节性资源显著高于其日常稳态水平下的情绪韧性资源($t=21.630, p<0.001$);但其逆境中的行为自我调节性资源却显著低于日常稳态下

的行为韧性资源($t=-14.786, p<0.001$)。

(二)辅导员职业韧性在性别、学历与婚姻上的多元方差分析

从性别(男、女)、学历(本科及以下、硕士及以上)、婚姻状态(已婚、单身)等三个人口学变量,对CCRI总分及8个因子分进行多因素多变量方差分析(见表2)。

表2 辅导员职业韧性在性别、学历与婚姻上的多因素多变量方差检验结果

人口学变量效应	Wilks Λ	F	P
性别	0.967	4.407	0.000
婚否	0.969	4.118	0.000
学历	0.981	2.413	0.014
性别×婚否	0.994	0.704	0.688
性别×学历	0.995	0.662	0.725
婚否×学历	0.979	2.793	0.005
性别×婚否×学历	0.993	0.940	0.482

Wilks' Lambda(Λ)是多变量统计检验中最具强韧性且使用最多的统计值,该值介于0~1之间,越小表示自变量对因变量的影响效果越容易达到显著,F值的意义则与之相反。Wilks Λ 不显著时,说明不必进行单变量方差检验。结果可见,辅导员CCRI总分与8个因子分中至少有一个

存在性别差异、学历差异与婚姻状态上的差异,而且在学历与婚姻状态间还存在显著的交互作用。进一步做单变量方差分析(表3)可知,当前辅导员的职业韧性在性别、学历与婚姻上的具体差异表现为:

表3 辅导员职业韧性在性别、学历与婚姻上的单变量方差检验结果

因变量	$F_{\text{性别}}$	$F_{\text{本专科已婚未婚者差异}}$	$F_{\text{研究生已婚未婚者差异}}$	$F_{\text{未婚者中的学历差异}}$	$F_{\text{已婚者中的学历差异}}$
PC-A	5.408*	0.074	5.933*	1.561	0.099
PC-B	0.385	0.846	10.406**	10.656***	0.093
PC-C	7.347**	0.041	17.309***	7.671**	0.200
IR	9.847**	1.741	6.897**	9.288**	0.145
OSR	8.111**	11.819***	9.937**	0.378	2.624
SPR-A	0.494	0.768	0.123	3.280	0.290
SPR-B	0.007	0.898	6.111*	0.312	1.525
SPR-C	0.481	0.011	1.358	0.024	0.746
CCRI总	1.936	0.168	16.198***	4.701*	0.112

注:*** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$.

其一,男、女辅导员在PC-A、PC-C、IR与OSR等因子上有显著差异。在日常稳态的韧性资源上,男辅导员的情绪稳定性显著高于女辅导员,而且其认知韧性资源明显优于女辅导员;但在面对不利的职业事件时,男辅导员的应激初反应要显著低于女辅导员,而且其社会支持质量明显不如女辅导员。

其二,对本专科学历的辅导员而言,未婚者在经历职业逆境时,可利用的社会性支持资源OSR要显著高于已婚辅导员;而对研究生学历者而言,已婚辅导员除了在应激初反应IR因子上显著高于未婚者外,前者在日常稳态韧性资源(PC-A、PC-B与PC-C)、逆境下的社会支持资源OSR、行为自我调节力SRP-B和CCRI总分上的均值都

显著低于未婚辅导员。

其三,对单身辅导员而言,研究生学历者在日常稳态韧性资源(PC-B与PC-C)、逆境下的应激初始反应IR以及CCRI总分上的均值都显著高于本专科学历者;而对已婚辅导员而言,不同学历者的CCRI总分及8因子分上的差异均不显著。

(三)工作经验对辅导员职业韧性的影响分析

工作经验指标选取了专兼职、职称(初级、中级与高级)和工作年限(0~2.0年、2.1~5.0年、5.1~10.0年、10年以上)等三个变量。多因素多变量方差检验结果(表4)显示,专、兼职工作经验上,辅导员CCRI总分与8个因子分中至少有一个存在显著差异,但在职称、工作年限以及三类工作经验变量间的交互作用上均不显著。

表4 辅导员职业韧性在专兼职、职称与工作年限上的多因素多变量方差检验结果

效应	Wilks Λ	F	P
专兼职	0.967	1.947	0.013
职称	0.990	0.579	0.902
工作年限	0.978	0.828	0.704
专兼职×职称	0.992	0.463	0.964
专兼职×工作年限	0.984	0.596	0.939
职称×工作年限	0.971	0.563	0.994
专兼职×职称×工作年限	0.974	0.604	0.977

进一步结合专兼职工作经验的单变量方差分析(表5)可知,专职辅导员在日常稳态韧性资

源PC-B、逆境下的情绪自我调节力SRP-A以及CCRI总分上明显高于兼职辅导员。

表5 辅导员职业韧性在工作经验与组织特征上的单变量方差检验结果

因变量	$F_{\text{专兼职}}$	$F_{\text{职称}}$	$F_{\text{工作年限}}$	$F_{\text{学校类型}}$	$F_{\text{学校层次}}$
PC-A	0.025	0.209	0.430	1.658	2.351
PC-B	5.434*	0.057	0.213	2.384	0.681
PC-C	0.293	0.328	0.896	0.450	0.911
IR	0.682	1.254	0.684	0.729	4.392*
OSR	3.020	1.860	1.122	3.092	1.166
SPR-A	7.430**	0.483	0.406	0.342	0.569
SPR-B	3.627	0.073	2.551	0.212	2.849
SPR-C	2.912	0.450	1.130	0.692	1.446
CCRI总	4.829*	0.614	1.280	0.675	1.656

(四)组织特征对辅导员职业韧性的影响分析

组织特征选取了两个变量,即学校类型(文科类、理工类和综合类)与学校层次(一本类、二本类、三本及高职高专类)。多变量方差检验结

果(表6)显示,辅导员CCRI总分与八个因子分中至少有一个存在显著的学校层次间差异,但其在两种组织特征变量间的交互作用并不显著。

表6 辅导员职业韧性在学校类型与学校层次上的多因素多变量方差检验结果

效应	Wilks Λ	F	P
学校类型	0.975	1.557	0.073
学校层次	0.970	1.915	0.016
学校类型 \times 学校层次	0.961	1.225	0.179

进一步针对学校层次的单变量方差分析(表6)可知,在遭遇职业逆境时,三类辅导员的应激初始反应IR明显不同,事后多重比较分析结果显示,一本学校辅导员的IR水平显著高于其他两类学校的从业者。

四、讨论

第一,辅导员在应对职业不良事件时,认为自身拥有中等稍高的职业韧性。辅导员的这种自我认知与高校教师群体一致,一项关于548名高校教师的职业韧性的研究调查认为,该职业群体的职业韧性处于中等偏上水平^[13]。相比女性辅导员而言,男性辅导员在情绪韧性特征和认知韧性特征上更具优势。一方面他们更善于控制自己的消极情绪,不容易受不良情绪的影响;另一方面他们具有更高的职业目标与规划,倾向于将职业压力/逆境视为一种挑战或机遇,更善于做

理性的自我反思。这可能与我国男性所具有的内控性和问题应对风格一致^[14],也与我国高校教师的职业韧性特点一致,即男教师有更明确的职业愿景,工作中表现出了更强的事业心和成就期待^[15]。

第二,学历与婚姻状态交互影响着辅导员的职业韧性。以往研究认为,已婚高校教师的职业韧性高于未婚者^{[15]73}。而本研究却发现,若要审慎客观地理解婚姻对职业韧性的影响作用,很有必要纳入学历因素,来做更细化的人口学差异分析,本研究样本中的未婚研究生辅导员的职业韧性水平就显著高于已婚研究生学历者。前者更善于控制自己的消极情绪,不易受消极情绪的影响,更倾向于将职业逆境视为一种挑战或机遇,善于理性思考和自我反思,多以问题解决为导向且有较高的自我效能感。

出现这种情况的可能原因是,婚姻对职业者

的支持作用,关键取决于婚姻的质量而非有没有伴侣,而且婚龄也是一个重要的影响变量。对新婚者而言,结婚所带来的诸多生活改变,使得新婚成了一个非常大的应激源。而我国的高校辅导员群体多以应届毕业研究生为主,其入职年龄也恰逢适婚年龄,因此有相当比例的从业者,既是辅导员职业上的新手,亦是婚姻上的新人,面对职业环境和家庭环境的双重巨变,他们原有的社会性资源显得有些不足,甚至是匮乏,婚姻对其而言不但构不成支持资源,反而变成了一个很大的压力源。与之相反,对于那些入职之后还未成家的辅导员而言,来自原生家庭和亲朋好友的社会资源,却能够给予其丰富且高质量的人际支持,使其在应对职业困境时有更稳定的情绪、更好的职业心态和更高效的问题解决策略。

第三,相比日常稳态下的韧性资源,辅导员所拥有的工作逆境下的自我调节类韧性资源更具优势。其中,辅导员的自我调节力明显高于情绪的与认知的自我调节力,表现为身处逆境时能以问题解决为导向,坚持设定高标准,能专注于目标的达成,具有较高的自我效能感和力量感。在情绪自我调节力方面,辅导员表现为身处不利职业事件时,能基于事实比较理性地作出重要决定,不容易感情用事,不太会沉溺放纵自己,而且能够合理平衡好自己的工作与生活等等。在认知自我调节力方面,他们善于调控自己的想法与认知,倾向于使用意义建构策略来积极解读所遭遇的职业压力事件,而意义一旦被重构,个体就能够理解甚至接纳逆境,这种建构过程不但获得了逆境的意义感,还会获得目的感,进而产生行动力。

第四,专职辅导员的情绪自我调节能力显著高于兼职辅导员。在职称、工作年限与专兼职等三种反映工作经验的人口学变量中,只有专兼职工作经历能有效区分辅导员职业韧性的高与低。毕竟专职辅导员因其担任的本职工作时间更长,承担的工作职责更多,牵涉的任务范围更广,因而要比兼职辅导员有更多的历练,亦积累了更丰富的工作经验,加之专职辅导员拥有更高的职业动机,这些都能为专职辅导员应对不良职业事件时提供更好助力,使其更能从容面对逆境。

第五,不同层次学校的辅导员在遭遇不良职业事件时的应激初始反应有显著差异。相较于二本、三本或高职高专类学校,一本学校辅导员的应激初始反应要明显高些,而依据心理压力与问题解决效率的倒“U”关系来看,这种应激体验会更利于一本学校辅导员激活自身资源来应对压力。导致辅导员职业韧性在组织变量上的差异,很可能是因为一本学校的组织文化更重视辅导员的职业发展,因此通常能投入更多更优质的物质资源与主观支持。有研究曾表明,当学校组织文化越重视教师发展,中学体育教师的职业韧性就会越强^[16]。另外,一本学校辅导员在应对职业逆境过程中的消极体验也明显低于二本、三本/高职高专类学校的辅导员。原因可能是一本学校更强的职业吸引力和更严格的准入条件,使其拥有更多高素质的辅导员,加之一本学校能提供更多高质量的职后培训资源,这些都使得其从业者具备更好的压力适应性。

第六,高质量的社会支持是辅导员重要的职业韧性保护资源,而该资源受到了辅导员婚姻与学历的交互影响,即未婚辅导员的社会支持维度得分显著高于已婚辅导员,这种趋势不论是在研究生群体中,还是在本专科群体中均很明显。这再次印证了,稳定而良好的人际支持才是心理韧性至关重要的保护性因素^[17]。

五、结论与建议

(一)结论

依据工作场所的自我调节韧性理论模型,我国高校辅导员的职业韧性资源可从日常稳态与职业逆境两方面来区分,前者包括知-情-行三类韧性特征资源,后者包括应激初始反应、知-情-行三类自我调节性韧性资源与可利用的社会支持资源等;总体来看,当前我国高校辅导员的职业韧性整体上处于中等水平;相比日常稳态下的韧性特征资源,辅导员在职业逆境下的情绪与认知调节力有明显优势;辅导员的职业韧性具有显著的人口学特征,且在性别、学历、婚姻状态、工作经验与组织特征等因素上存在复杂交互作用。

(二)建议

第一,新时代高校辅导员的职后培养与培训,亟待加强职业韧性。新时代的高校辅导员任

重道艰,职业生涯充满压力与应激,亟需提升自身的职业韧性,来助其有效应对重大职业困境,获取职业上的快速发展与成功。国外多项有关职业韧性培训的研究表明,职业韧性可通过专门的培训干预获得显著提升。因此,培训作为我国高校辅导员专业化发展的重要途径之一^[18],亟需开发职业韧性议题。

第二,培养新时代辅导员的职业韧性要扶“弱”固“强”。所谓扶“弱”,就是要加强辅导员在日常稳态下的韧性资源,增强其职业逆境下的行为自我调节力以及在遭遇逆境时保持适度的应激初始反应水平等;所谓固“强”,就是要在接纳和肯定现有资源基础上,进一步增强辅导员应对重大职业不利事件时的认知自我调节力、情绪自我调节力以及获取和利用高质量社会支持资源的能力。

第三,设计新时代辅导员的职业韧性干预项目时,应审慎考量人口学因素。正如研究所揭示的,诸如性别、学历、婚姻、工作经验与学校层次等因素,都对辅导员的职业韧性产生着单独的或交互性影响。提示管理者在评估辅导员的职业抗压性,以及设计相关的辅导员职业韧性干预项目时,要审慎地考量人口学因素,应合理划分人群从而开展工作。

[参考文献]

- [1] Coutu D L. How resilience works [J]. *Harvard Business Review*, 2002, 80(5): 46-55.
- [2] Vanhove A J, Herian M N, Perez A L U, et al. Can resilience be developed at work? A meta-analytic review of resilience-building programme effectiveness [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2016, 89(2): 278-307.
- [3] Luthans F, Luthans K W, and Luthans B C. Positive psychological capital: Beyond human and social capital [J]. *Business Horizons*, 2004, 47(1): 45-50.
- [4] King G A, Rothstein M G. Resilience and leadership: The self-management of failure. In M. G. Rothstein & R. J. Burke (Eds.), *Self-management and leadership development* [M]. Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2010.
- [5] Masten A S, Narayan A J. Child development in the context of disaster, war, and terrorism: Pathways of risk and resilience [J]. *Annual Review of Psychology*, 2011, 63(1): 227-257.
- [6] Robertson I T, Cooper C L, Sarkar M, et al. Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2015, 88(3): 533-562.
- [7] McLarnon M, Rothstein M G. Development and initial validation of the workplace resilience inventory [J]. *Journal of personnel psychology*, 2013, 12(2), 63-73.
- [8] McLarnon M J W, Rothstein M G. Investigating the dynamic role of self-regulation in the resiliency process [C]. Symposium presented at the 30th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Philadelphia, PA, 2015.
- [9] 肖述剑. 高校辅导员职业认同的内在机理探析[J]. *思想政治教育研究*, 2019, 35(2):121-125.
- [10] 王尧骏, 吴云泉. 高校辅导员离职意向的影响因素研究[J]. *应用心理学*, 2019, 25(3):281-288.
- [11] 陈向明, 王富伟. 高等学校辅导员双线晋升悖论——一项基于扎根理论的研究[J]. *教育研究*, 2021, 42(2): 80-96.
- [12] 张婉莉. 职业韧性重塑——高校辅导员职业心理实证研究[M]. 西安: 陕西人民出版社, 2022.
- [13] 贾晓灿, 张涛, 张威杰, 等. 高校教师职业韧性现状分析[J]. *中国卫生事业管理*, 2013, 30(12):940-943.
- [14] 梁宝勇, 程诚. 心理健康素质测评系统·中国成年人心理弹性量表的编制[J]. *心理与行为研究*, 2012, 10(4): 269-277.
- [15] 曹科岩, 陈国梁. 高校教师职业韧性的调查与分析[J]. *职业技术教育*, 2014, 35(32):71-74.
- [16] 王东升. 中学体育教师职业韧性研究[D]. 福州: 福建师范大学, 2012.
- [17] 于肖楠, 张建新. 韧性(resilience)——在压力下复原和成长的心理机制[J]. *心理科学进展*, 2005, 13(5):658-665.
- [18] 姜琪. 专业重构理论视角下辅导员专业成长的思考[J]. *陕西学前师范学院学报*, 2018, 34(3):79-82.

[责任编辑 王亚婷]