

职业倦怠影响下职业院校辅导员职业幸福感的缺失与反思

刘海靖

(江苏农林职业技术学院 212400)

摘要:现阶段,职业倦怠对职业院校辅导员的本职工作开展能够形成极大的消极影响,不利于辅导员职业幸福感的提升。在职业倦怠的消极影响下,职业院校的一些辅导员职业幸福感呈现出相对缺失的不良状态,需要院校管理层、辅导员予以充分重视。本文立足相关概念界定,对职业倦怠影响下职业院校辅导员职业幸福感缺失的消极影响进行简要说明,进而分析职业院校辅导员职业幸福感缺失的集中体现,深入分析职业院校辅导员职业幸福感缺失的深层次原因,提出职业院校辅导员应对职业倦怠培养职业幸福感的反思对策:强化学校重视,优化辅导员保障机制;增强工作认可,遏制辅导员职业倦怠;明确师生互动,为辅导员营造良好环境。

关键词:职业院校辅导员;职业幸福感;职业倦怠

一、相关概念与消极影响分析

(一) 相关概念界定

1. 职业倦怠

职业倦怠,可以理解为:人类个体面对工作重压时所体现出的身心俱疲和精神枯竭状态。职业倦怠不同于身体带来的疲倦,而是一种源自心理的疲惫现象。

职业倦怠主要可以表现在以下几大方面,第一,对工作缺乏热情,工作积极性低下,一些人在职业倦怠的状态下,对于自己所从事的工作难以保持良好的热情状态,应付、敷衍成为这些人开展本职工作的常规状态,不利于工作效率的提升。第二,工作态度消极,在职业倦怠下的工作者往往会产生当一天和尚撞一天钟的心理,凡事都难以提起工作热情,工作态度不端正。第三,对自己从事的工作评价降低,工作价值感也受到不良影响,在职业倦怠下的人员对于自己所从事的本职工作往往持有否定或部分否定的价值取向,也因此降低了他们对于工作价值的认可度,甚至会产生离职的心理,更为严重的还会滋生抑郁症等心理疾病。

所以说,职业倦怠对于很多人来说,所造成的影响是较为恶劣的,不仅会影响工作效率的提升,而且还会对部分人员的职业生涯造成不可估量的破坏与严重威胁。

2. 职业幸福感

职业幸福感,可以理解为:不同个体在工作过程中自身需求得到满足,个人潜能得到发挥,个人力量能力得到增长的情况下所形成的持续化工作快乐体验。职业幸福感的高低,不论对于企业,还是对于员工个人,都具有不容忽视的重要作用,其中,对于企业来说,不断提升员工的职业幸福感,是展现企业管理成效的关键要素,也是提升员工工作忠诚度与归属感的重要衡量因素。

(二) 职业倦怠影响下职业院校辅导员职业幸福感缺失的消极影响

对于企业员工来说,获得良好的职业幸福感,能够增强他们对于企业本身的忠诚度,也能够为更好地规避职业倦怠,提升工作效率形成良好的实施保障。在职业倦怠的影响下,职业院校辅导员的职业幸福感缺失不仅不利于辅导员职业生涯的规划科学发展,而且也不利于职业学院学生的健康成长。由此可见,辅导员职业幸福感缺失造成的消极影响较为严重,需要职业院校管理层、辅导员自身规避有的消极影响,提升职业幸福感。

1. 不利于辅导员职业生涯规划科学发展

受到职业倦怠的消极影响,职业院校辅导员的职业幸福感

缺失会对辅导员自身职业生涯规划形成不良发展影响。部分辅导员因为对这一工作职责缺乏工作热情,态度也趋于消极,尤其对自己从事的工作贡献表示出部分否定或者全部否定的不良心态,这就让一些辅导员即使没有离职,也会在辅导员岗位上表现出消极敷衍的工作状态。受到这样的影响,这些辅导员往往不会对自己的职业生涯进行科学规划,而是以一种随意化的工作态度开展学生工作,不利于辅导员自身的良性发展。

2. 不利于职业院校学生的健康成长

对于那些受到职业倦怠影响而滋生不良职业幸福感的职业院校辅导员来说,职业幸福感的相对缺失,同样不利于职业院校学生的健康成长。辅导员作为职业院校学生提供更好帮助,助力学生成长的引导者,一旦受到职业幸福感缺失影响而难以尽心尽力服务学生,就会让职业院校学生的成长受到了较大的消极影响,进而让学生在无法得到良好引导的情况下开展学校生活与学习,不利于学生获得更好的发展。

二、职业倦怠影响下职业院校辅导员职业幸福感缺失的集中体现

在职业倦怠的不良影响下,职业院校辅导员职业幸福感缺失可以表现在:第一,工作缺乏冲劲,幸福感受挫,第二,工作情绪疲劳,幸福感不足,第三,工作态度消极,幸福感有限。以下,本文主要从上述三大方面入手逐一展开简要说明。

(一) 工作缺乏冲劲,幸福感受挫

职业倦怠影响下,职业院校的部分辅导员在从事学生工作的过程中缺乏冲劲,工作积极性不足,这在很大程度上使得辅导员自身难以在职业生涯中获得良好的快乐体验,职业幸福感受到挫伤。

具体来说,对于一些职业院校辅导员来说,辅导员岗位的工作相对机械化,没有新意,不能展现出辅导员的个人能动性,再加上一旦工作较为繁重,产生了较多的工作压力,这就会让部分辅导员边工作边懊悔,也使得原先的工作冲劲呈现缺失状态,职业幸福感难以得到良好展现。尤其对于一些辅导员来说,由于在开展本职工作时没有与学生打成一片,只是按照自己的理解独自开展工作,这也让他们难以从现有的工作中获得良好的快乐体验,不能形成持续化的职业幸福感,影响了工作冲劲的提升,也反过来使得职业幸福感难以得到良好呈现。

(二) 工作情绪疲劳,幸福感不足

工作情绪疲劳,也是职业院校辅导员职业幸福感缺失的重要体现。部分辅导员受困于繁琐小事的工作体验,难以保持良好的工作情绪,使得自己的工作情绪表现并不理想,尤其对于一些入职多年的辅导员来说,工作不再具有挑战性与新颖性,

每天的辅导员工作呈现出按部就班的不良状态，这也在很大程度上影响了他们的工作情绪，表现出疲劳的不良状态。

具体来说，当工作较为新颖具有一定挑战时，辅导员会不由自主地以较为高涨的工作情绪开展学生工作。与此相比，当这种工作新鲜劲过去之后，如果没有外界或内界因素的维系，很容易让部分职业院校辅导员的职业幸福感受到工作情绪疲劳的影响而难以增强，从而降低了辅导员的工作效率，弱化了他们的工作幸福感。

（三）工作态度消极，幸福感有限

对于很多职业院校辅导员来说，其工作范围较广，工作内容繁琐，对于一些新入职的辅导员而言，由于工作熟练度不足，很容易受到工作的繁琐性、机械化影响而滋生消极的工作态度，从而难以让这些辅导员在本职工作中获得良好的职业幸福感。

具体而言，一些辅导员每天的工作都被繁琐的小事包围，既不能像教师一样在教学过程中获得良好体验，也不能像学校管理层一样在管理过程中展现自己的价值，只能在小事接着小事的过程中磨平工作热情，这也让他们工作消极的工作态度予以蔓延，影响了辅导员职业幸福感的增强。

三、职业院校辅导员职业幸福感缺失的深层次原因探讨

一些职业学院辅导员的职业幸福感相对缺失，归根结底是有深层次原因影响的，从职业院校的原因角度来说，对辅导员工作重视程度不足，从辅导员个体原因来说，工作认可度与忠诚度参差不齐，从职业院校学生的角度来说，对辅导员存在认知误区较为明显。以下，本文主要从学校、辅导员、学生等三大方面原因入手，着重针对职业院校辅导员职业幸福感缺失的深层次原因展开探讨。

（一）学校原因：对辅导员工作重视程度不足

部分职业院校对内部辅导员工作的开展并没有采取较为重视的态度，而是将主要精力集中在如何开展实践教学，如何提升学生就业竞争力的核心层面之上，却相对针对辅导员工作采取放任自流的态度。

受此影响，部分辅导员在从事本职工作的过程中难以在制度、资金、认知等多方面获得学校的广泛支持，使得辅导员工作开展面临一定程度的客观障碍，这也在很大程度上阻碍了辅导员职业幸福感的提升，甚至由此滋生了一定程度的职业倦怠，不利于辅导员工作的有序实施。

总而言之，来自职业院校的重视程度不足原因，让部分辅导员的职业幸福感难以得到良好的有序提升，进而形成了幸福感缺失现象。

（二）辅导员原因：工作认可度与忠诚度参差不齐

从职业院校辅导员的角度来说，部分辅导员工作认可度与忠诚度参差不齐，也是导致他们职业幸福感缺失的重要原因。

具体而言，一些辅导员之所以从事这一工作，很大程度上是将其作为跳板，他们对相关工作并没有很高的认可度，而是希望借助这一工作岗位汲取一定的工作经验，从而为跳槽从事其他工作夯实基础形成保障。在这样的情况下，辅导员队伍的幸福职业幸福感真的有待商榷，也正因为如此，部分辅导员对于相关工作的开展并没有太高的忠诚度，当一天和尚撞一天钟就是这些辅导员的工作状态的真实写照。受到辅导员原因的影响，辅导员工作效果不太理想，不能真心实意地为学生提供更好的辅导，也阻碍了部分职业院校学生的健康成长。

（三）学生原因：对辅导员存在认知误区

从学生的角度来说，对职业院校辅导员存在的认知误区，也是辅导员职业幸福感有所缺失的关键原因之一。

首先，部分学生将辅导员放到了对立的位置上来，他们往

往认为辅导员是单纯来管理自己的，如何逃避辅导员的管理成为他们在职业院校学习期间的重要任务之一，受此影响，辅导员难以在学生队伍之中开展自己的本职工作，也影响了辅导员职业幸福感的有序提升。其次，部分职业院校学生将辅导员当成可有可无的存在，他们感觉辅导员的工作并不重要，也没有配合辅导员的本职工作，这也让部分辅导员的职业幸福感难以得到良好提升，使得辅导员的工作认可度，降低工作归属感，使得部分辅导员产生离职他就的不良心理，不利于辅导员工作的有序实施，也在某种程度上降低了学生的成长幸福感，弱化了学生的自主健康成长。

四、职业院校辅导员应对职业倦怠培养职业幸福感的反思对策

职业院校及其辅导员积极应对职业倦怠，培养良好的职业幸福感是至关重要的。为此，无论是职业院校管理层，还是职业院校辅导员都需要优化相关对策，积极从强化学校重视，优化辅导员保障机制，增强工作认可，遏制辅导员职业倦怠，明确师生互动，为辅导员营造良好环境等入手，积极对辅导员应对职业倦怠，培养良好职业幸福感进行对策层面的有效思考。

（一）强化学校重视，优化辅导员保障机制

职业院校在辅导员职业幸福感提升的过程中具有不容忽视的重要作用，不断强化学校重视，积极优化辅导员保障机制是管理层层面培养辅导员职业幸福感的关键对策体现。

具体措施主要表现在，首先，职业院校管理层需要强化重视认知，增强重视力度，使得辅导员群体的工作开展能够得到学校的一路绿灯保障，让辅导员工作开展更为顺利、更具实效，而强化学校认知是应对辅导员职业倦怠，培养职业幸福感的首要前提。其次，学校管理层需要结合自身实际，从资金、培训、物力等多方面入手，架构辅导员保障机制，在资金方面，提高辅导员的工资待遇，扩大辅导员工作资金保障，让辅导员能够有更多的活动资金改善工作效果。在培训方面，职业院校管理层需要优化培训机会，丰富培训路径，让更多的辅导员能够强化自身培训机制，接触更多先进的培训知识，丰富自己的辅导技能，进而以这样的方式增强辅导员的职业幸福感。在物力方面，辅导员在开展学生工作的过程中，不仅需要资金支持，也需要大量的物资支持，比如：办公物资、活动物资等，职业院校在物理上提供较多保障，能够让辅导员在工作中大显身手，也是应对职业倦怠，培养辅导员职业幸福感的关键举措体现。

（二）增强工作认可，遏制辅导员职业倦怠

增强辅导员的工作认可度，既需要管理层予以努力，也需要辅导员自身转变自己的工作态度，群策群力，达到遏制辅导员职业倦怠的效果。

具体措施在于，首先，职业院校管理层需要立足不断完善的多元化辅导员工作保障机制基础上，增强对辅导员工作的认可度，提升辅导员的荣誉感，为辅导员自身工作认可的提升夯实学校环境基础。其次，辅导员个人也需要真正意识到辅导员工作在职业院校总体工作中的不可或缺性与重要价值，提升对工作岗位的归属感与荣誉感，进而逐步遏制辅导员的职业倦怠现象，以此为前提，使得辅导员的职业幸福感得到更好提升。

（三）明确师生互动，为辅导员营造良好环境

针对辅导员职业幸福感缺失形成的学生原因，职业院校辅导员与学生都需要发挥自己的作用，明确师生互动，为辅导员职业幸福感提升营造良好的客观环境。只有如此，才能让更多的辅导员在师生互动中感受到学生的热情与尊重，提升他们的工作认同度。

具体措施主要在于，首先，职业学院辅导员需要强化与学

生的沟通交流,无论在学习上还是在生活、就业上,都需要发挥自己的引导者、沟通者作用,与学生多谈心,多了解学生的心理状况,关心学生、尊重学生,让学生感受到来自辅导员的温暖关怀,进而让学生也能够将心比心,尊重辅导员的工作,从而达到学生尊重辅导员,为辅导员着想,协助辅导员开展学生工作的良性发展趋势。其次,职业学院学生同样需要转变自身的认知误区,真正了解辅导员开展工作的不易性,并从尊重辅导员入手,加强与辅导员的沟通互动,在获取辅导员帮助的同时,也能让师生互动在良好的环境下开展,使得广大辅导员的工作实施更有干劲,帮助辅导员走出职业倦怠,培养良好的职业幸福感。

五、结语

职业倦怠对职业院校辅导员造成的影响不容忽视,很大程度上会导致部分辅导员的职业幸福感缺失,从而影响相关工作的有序开展,也对广大学生的健康成长形成制约。所以,反思辅导员职业幸福感的缺失表现与原因探索,遏制职业倦怠,寻求职业院校辅导员职业幸福感的有效举措具有至关重要的研究价值。基于此,本文在职业倦怠的影响下,积极探讨职业院校辅导员职业幸福感的缺失与反思,希望能够为增强辅导员职业幸福感,助力辅导员队伍积极发展形成更多举措探索。

参考文献:

[1]康雪伟,许取,葛飞,科尔沁,于涛,邹爱婕.内蒙古高校辅导

员职业倦怠的成因和调适[J].内蒙古农业大学学报(社会科学版),2020,22(02):63-66.

[2]刘爽.民办高校辅导员职业倦怠的原因分析与对策思考[J].决策探索(下),2020(02):63.

[3]刘永焯,董变林,刘谦.高校基层院系辅导员压力来源和职业倦怠情况的调查与思考[J].教育教学论坛,2020(09):1-2.

[4]温雅婷,童正容.民办高校辅导员职业倦怠现状及对策研究——以阳光学院为例[J].新西部,2020(05):72-73+71.

[5]刘葵.辅导员角色压力与职业倦怠的关系:社会支持的中介作用[J].科教文汇(中旬刊),2020(02):153-155+170.

[6]郭佩佩,高凯,姜茂敏,于海燕,叶俊.健康促进生活方式对上海市高校辅导员职业倦怠影响[J].中国职业医学,2020,47(01):76-80.

[7]高彪.辅导员职业倦怠问题及对策研究——以贵州交通职业技术学院为例[J].文化创新比较研究,2019,3(36):189-190.

[8]石璐,程路平.独立学院辅导员职业倦怠状况及对策[J].延边教育学院学报,2019,33(05):65-67.

[9]刘洋.双创背景下高校辅导员职业倦怠成因及其干预[J].经济研究导刊,2019(29):72-74.

[10]邱致燕.W高校辅导员职业幸福感现状及提升对策研究[D].昆明理工大学,2018.