

浅谈高校青年教职工的心理素质对工作效能的影响

韩彦军

(保定学院 河北保定 071000)

摘要:在众多高等院校内,青年教职工的心理素质水平参差不齐,也会直接影响到教学教务工作以及科研工作的实效性,还会间接体现在绩效考核结果等相关层面之上。不论是教务还是行政管理等高校部门的青年教职工人员,其思想政治水平与心理素质水平并不完全成正相关,也亟需心理疏导和疏导。本文将着重探究高校青年教职工的心理素质对工作效能的影响。

关键词:高校;青年教职工;心理素质;工作效能

在高等院校的青年教职工群体中,心理素质是非常容易被忽略的思想政治教育工作内容之一,尤其涉及到青年教师此类人群,需要对教育心理学等相关理论体系进行深入研究之后,才能够匹配当前青年教职工的差异化心理素质水平。良好的心理素质能够显著提升青年教职工的工作效能,两项内容也能在相互作用的过程中,逐步提升高校的教学工作效率和科研质量。

一、心理素质与工作效能的基本内涵

心理素质是人的身体、心理和社会素质之一,是先天因素与后天因素的合金。简单地说,心理素质是以生理素质为基础,在实践中通过主体与客体的相互作用,而逐步发展和形成的心理潜能、能量、特点、品质与行为的综合^[1]。对于不同群体而言,其心理素质水平会受到较多内因和外因的影响,也会对个人行为以及社会组织系统结构的完整性产生一定影响。在综合研判心理素质和工作效率的过程中,相关单位和机构需要根据特定的定量定性分析方法,对某个群体的人均心理素质水平进行全面评测和量化评估。工作效能的基本概念与工作绩效相类似,但是能够客观反映在某类群体的正常工作过程中。很多青年群体的实际工作效能水平往往会受到较多客观因素的干扰,还会对心理素质以及心理特征产生负面影响。心理素质和工作效率的相互作用过程非常显著,也能够直接影响到某个群体的主观能动性和思想政治层次^[2]。

二、高校青年教职工心理素质层面上存在的问题

(一)职业适应性较差

很多高校的青年教职工,在初步转换身份的过程中,容易出现较多心理障碍因素,并且职业适应性相对较差,不能够从学生的身份转换成教师的身份,也会间接影响到教育教学活动和科研工作的精准衔接成效^[3]。职业适应性相对较差的青年教职工人群,在高校各类校园活动中的表现积极性相对不高,并且性格偏内向的比例越来越高,利于开展丰富多样的教研活动和科研交流活动。在高等院校中,无论是教务还是行政管理部门的教职工人员,都需要快速转变身份,才能够适应到高等院校的教学活动之中。职业适应性相对较差的教职工人员,并不能全面认知自身工作岗位的相关工作内容以及教育教学价值,会出现敷衍了事的工作情绪,显著降低工作效能,不利于自身可持续发展以及职业生涯发展。职业适应性相对较差的青年教职工人群,并未完全转换工作角色,还会直接影响到其他高校管理部门的相关工作进展。职业适应性相对较差的青年人,其心理素质水平参差不齐,也会直接影响到下一代受教育者的综合素质水平^[4]。

(二)情绪控制能力较差

在众多高等院校中,青年教职工的群体非常庞大,但是每日所受压力普遍存在较大差异,并且部分教职工人员的情绪控制能力相对较差,因此会直接影响到高校每日教育教学活动和科研活动的顺利推进。很多青年教职工人群的价值取向以及物质需求存在不匹配的情况,因此也会间接影响到日常生活和工作过程中的正常情绪变化,很多青年群体的情绪控制能力相对较差,会直接影响到高校学生以及其他教职工的正常学习工作进度^[5]。从心理学的视角进行全面分析,情绪控制能力相对较差的青年人,其工作节奏以及生活学习节奏并不完全匹配,并且物质需求和精神需求存在断层的现象,会直接关联到教育教学活动以及科研工作的正常进展。

(三)人格缺陷问题

在高校青年教职工群体中,人格缺陷问题是不可小觑的心理健康问题之一,并且能够间接影响到高校教学教研活动的正常开展。很多青年教职工人员的家庭背景以及知识素养水平参差不齐,能够间接影响到其生理健康和心理健康。人格缺陷问题主要体现在自卑抑郁、多疑焦虑等相关层面之上,也能够直接影响到高校教师人才队伍的整体建设水平。很多高校青年教职工人员,其在岗期间所能够暴露出的人格缺陷问题,与其家庭背景和心理健康水平直接相关,也能够直接影响到高校教育教学的完善性。很多人格缺陷因素能够间接影响和约束教职工人员的人际交往过程,还会引发较多教学事故问题。在识别和处理各类人格缺陷问题的过程中,很多青年教职工人员并不能快速树立正确的三观,会被社会舆论和网络舆论所影响,不仅影响到学校层面上的人际关系交往过程,还会影响到家庭层面上的人际关系交往。

(四)人际关系比较紧张

很多高校校园人际交往环境相对比较复杂,部分青年教职工的人际关系相对比较紧张,也会接连影响到相关教育教学工作和科研工作的顺利推进。对于青年教职工人员而言,不仅需要关注自身生理健康水平,更需要正视自身心理健康问题和不足,才能够解人际交往过程中普遍存在的较多问题。尤其在高校校园中,不仅需要关联师生关系,更需要与其他教职工人员形成协作关系,但是在进行人际交往的过程中,很多青年教职工人员普遍存在退缩性意识和思维观念,不能够选用更加正向和积极阳光的人际交往态度。人际关系相对比较紧张的青年教职工人员,并不能对特定情境中的人际交往要素进行全面掌握,也会普遍存在较多紧张情绪和退缩情绪,不利于提升工作效能,还会对日常生活与工作产生负面影响。

三、高校青年教职工的心理素质对工作效能产生的影响

(一)自我效能感对工作效能的影响

自我效能感是指个体在面对具有挑战性任务的时候,自信能够通过必要的努力赢得成功。对于高校中的青年教职工而言,自我效能感往往等价于自身价值的体现,并且能够充分满足精神需求。自我效能感能够显著提升青年教职工人员的思想认知水平,并能够对自身工作内容和职责权限进行全面理解和掌握,也有利于提升自身人际交往能力。很多青年教职工人员会困于原有的工作经验和学习经验,并不能充分激发自身潜力,因此工作结果非常普通。高校工会以及其他管理部门,需要重点挖掘青年教职工人员的自我效能感,并定期调研和统计分析自我效能感与其他心理素质存在较大差异的教职工人员,才能够确定后续思想政治教育工作以及心理疏导工作的实施方向。自我效能感是青年教职工人员满足自身精神需求和物质需求的必备内容之一,也能够进一步体现新时代青年人的自我价值。很多青年教职工人员比较崇尚自我价值的体现形式,但也容易忽略自我效能感与工作效能之间存在的差异,因公会机构和其他部门也需要协助青年教职工人员提升自身工作价值和思想价值,才能够及时转换成工作效能。

(二)希望对工作效能的影响

在众多高校内,青年教职工群体比较庞大,但是也会受到学校外部社会舆论的干扰,产生较多心理压力,不利于青年人的身体健康。希望是有效引领青年教职工群体积极工作的关键要素,并且能够直接影响到教职工人员的思想境界。尤其在相对复杂的社会舆论体系中,很多青年人的核心价值观塑造过程非常艰难,也会受到多方压力,不利于提升自身心理健康水平。高校相关领导人员和工会部门,需要为青年教职工群体提供更多希望,才能够量变引起质变,进一步提升青年教职工人员的工作积极性,将思想意识层面的动力转换成工作效能。很多青年教师和行政管理人员的思想压力不容小觑,也会间接影响到高校校园文化的正能量环境,还会对教育教学活动产生负面影响。希望是指个体坚定地朝着目标前进,并能调整途径,选择正确的方式实现目标。但是很多高校青年教职工人员的工作内容并不完全清晰,职业生涯体系中的发展路径也并不明确,因此也会产生希望渺茫的感觉,这迫切需要高校工会和其他管理部门引领青年教职工人员找到职业生涯路径中的希望。

(三)乐观对工作效能的影响

在高校青年教职工群体中,乐观是非常关键的心理因素,并且能够对工作效能产生正面影响,还能够积极带动其他同事和学生,能够呈现比较稳定的正能量环境和工作状态。除去天生乐观的性格因素之外,外在环境影响下的高校青年教职工人员保持乐观的心理状态并不容易,并且需要及时规避微笑抑郁症此类心理缺陷因素,才能够为其他同事以及学生带来正能量。乐观的心理情绪能够为自身提供正向的心理暗示,也能够客观评估当前工作内容和目标实施难度,并根据自身实际能力水平完成工作内容。对于高校青年教职工人员而言,其工作范围和内容相对比较有限,并且教育教学活动的实施对象相对比较固定,也能够从教育,心理学等多种理论体系进行深度挖掘和统计分析。对于高校青年教职工人员而言,保持乐观的心理状态,也能够提升自身身体健康水平,并能够阶段性提供

积极正向的心理暗示,显著提高工作效能水平,从而从他人处获得更加正面的评价和评估结果,逐步形成正向反馈机制。

(四)坚韧性对工作效能的影响

坚韧性是指个体在遭遇失败、挫折时,能迅速恢复,并坚持努力实现目标。它表现为一种心理优势。在工作领域中的坚韧性是指可以让个体取得成功的知识、技术、能力、人际关系等。对于高校青年教职工人员而言,具备坚韧不拔的可贵品质,也能够快速克服较多实际生活以及工作难题,并从理性和感性的角度给出相应的解决方案。很多青年教职工的心理环境相对比较复杂,因此需要对工作效能的相关影响因素进行客观评估,才能够具备一定的坚韧性和细心耐心等品质。过于一帆风顺的工作内容和范围,不利于提升青年教职工人员的坚韧性,并且也需要对其抗挫折能力进行客观评估,才能够确定其工作效能的可持续性和稳定性是否符合当前高校以及社会发展需求。坚韧性和工作效能之间的关系普遍呈现正相关的发展趋势,并且也会对青年教职工人员的人际交往能力产生影响,还会对周边同事和学生的评价结果产生一定影响。

(五)工作效能和心理素质的相互影响

对于高校青年教职工群体而言,其工作效能和心理素质是相互影响的,因此能够间接影响到高校校园环境的正能量状态,还会对各类教育教学活动的心理背景产生一定影响。尤其对于高校青年教师而言,其正常以及异常的心理状态,都会产生连锁性作用,因此会间接影响到工作效能和教育效能。对于高校青年教职工人员而言,其工作效能与直接经验、间接经验、自我认知、情绪生理状态等相关因素有关,因此对自身心理素质水平的提升也有促进作用。工作效能越高的青年教职工人员,心理健康水平也越高,并且能够间接影响到周边同事和高校学生的心理状态和情绪,还会对校园环境稳定性产生一定影响。

结束语

高校教职工心理健康素质是其综合素质的重要组成部分。良好的心理健康素质是高校教职工教书育人、科学研究的重要保障,也是发挥自身优势、促进职业发展的必备条件,更是增强幸福感、稳定人才队伍、提升高校人才培养质量的有力抓手。高校青年教职工的工作效能是影响教学质量的关键因素,其直接影响教师的工作热情、教学行为和教学效果。

参考文献:

- [1]严建变,叶胜超.身份之困:高校“非编”青年教职工心理状态的实证研究[J].宁波大学学报(教育科学版),2020,42(02):98-103.
- [2]陈凡.关于高校提升技术转移转化工作效能的思考——以南京信息职业技术学院为例[J].江苏航运职业技术学院学报,2021,20(04):103-106.
- [3]张林红.高校教学院系办公室提升工作效能的途径研究[J].办公室业务,2021(12):12-13+19.
- [4]李书钦.高校科研管理工作效能提升路径探析[J].教育教学论坛,2021(04):86-89.
- [5]殷子钰.新时代高校辅导员职业心理素质提升策略研究[J].北京经济管理职业学院学报,2021,36(04):61-66.