

基于心理契约的高职院校辅导员工作满意度分析

◆张晋妍

(浙江交通职业技术学院 浙江杭州 310000)

摘要:心理契约是一种隐蔽性、非正式的相互期望,对员工的工作满意度具有重要影响。在高职院校辅导员对工作的认同感、归属感与满意度中,心理契约都发挥着重要作用。

关键词:心理契约;高职院校;辅导员;工作满意度

引言

高职教育是我国进行高等教育的一个重要途径,其中以培育高等专业技术人员为主要目标,促进我国高等职业技术人才进一步发展。随着我国经济的发展,教育水平的提升,高职教育的学生规模也在逐渐增多,而在对高等职业技术人才的培养中,高职院校辅导员发挥着重要作用。高职院校辅导员作为一种职业,其工作满意度对高职院校辅导员的工作水平具有影响,基于心理契约的高职院校辅导员工作满意度分析,有利于破解高职院校辅导员的职业发展瓶颈,促进高职院校辅导员的发展,提高高职院校辅导员的工作积极性,进而提高高职院校辅导员对工作的认同感与幸福感。

一、心理契约的含义与特点

心理契约这一概念是20世纪60年代由 Argyris(1960)提出并应用于管理领域的,心理契约强调除了正式的雇用合同,员工与企业之间还存在着一些隐性的、未公开的、非正式的相互期望^[1]。简单说来,心理契约就是员工能对工作与企业产生一种心理上的信赖与期望,而其工作对员工来说也会产生一种要求,这种是一种相互信赖,而心理契约与其他契约并不一样,心理契约是一种非书面性的契约,这种契约并不具有法律效应。心理契约的核心是员工对工作的满意度,而其中就包括工作环境、职业取向与工作任务的符合程度、能否获得安全感与归属感、职业薪资水平、价值获得水平和职业发展前景等方面。心理契约具有四个特点,首先是不确定性,也就是说心理契约并不是合同式的,具有不确定性;第二是动态性,心理契约水平是动态发展的,员工对工作的满意度也会随着时间的推移而逐渐发展;第三是双向性,心理契约是一个员工与企业相互的过程;最后是隐蔽性,心理契约具有隐蔽性,有的时候表现得不明显,但是却实际存在。

二、心理契约与高职院校辅导员满意度的关系

高职院校辅导员是一种与学生接触较多的职业,辅导员在这份职业中,有自身要追求的价值,但其中的满意度与心理契约息息相关。高职院校对辅导员的待遇和考核,都会成为高职院校辅导员的职业获得感,高职院校辅导员在学生管理工作中发挥着作用,都以正确的工作态度和职业精神为前提。心理契约虽然具有动态性、不确定性、隐蔽性与双向性,但是其中的双向性是提高高职院校辅导员工作满意度的一个重要切入点,如果高职院校在辅导员的待遇、归属感上做出努力,那么对提高辅导员的满意度具有重要作用。辅导员在学生管理工作中,能够获得一种成就感与获得感,与辅导员的工作满意度也具有联系。而其中发挥作用的还是心理契约,当高职院校辅导员的心理契约程度高时,对工作的满意度也会提升。总的来说,心理契约程度与满意度是相互促进的,当对工作的满意度得到提升时,心理契约程度也会随之提高,反过来,当心理契约程度提升时,对工作的满意度也会提升。

三、基于心理契约提升高职院校辅导员满意度的途径

美国心理学家 V.费鲁姆的期望理论认为,激励水平的高低取决于期望值和效价的乘积,效价越高对员工激励水平也就越高^[2]。所以在提升高职院校辅导员的满意度就得对辅导员进行激励,让辅导员在工作能够获得成就感与价值感。

(一) 提高高职院校辅导员的待遇

高职院校应该重视对辅导员的待遇水平的提升,而这种提升一方面对吸引高水平的辅导员就业具有重要作用,另一方面对提高在职辅导员的工作满意度具有积极作用。辅导员作为社会组成人员,也会面临着各种社会压力,当高职院校提高辅导员的待遇

时,就会增加辅导员对工作的满意度,提高对高职院校的心理契约程度,进而可以提高辅导员的工作积极性与工作效率。待遇是一个工作价值的直接体现,当待遇水平提升时,就会使辅导员的工作价值获得感得到提升,对工作的满意度也会提升,对克服辅导员的职业倦怠也具有重要作用。

(二) 建立起规范化的上升渠道

当高职院校建立起规范化的上升渠道时,就会使辅导员的工作具有目标,具有工作上的方向。而建立起规范化的上升渠道,也是保证公平化的一个重要举措,而公平对辅导员的心理契约水平具有重要作用,当一个高职院校是一个公平的环境时,辅导员的心理契约水平就会提升,对这个高职院校的认同感与归属感也会增强。辅导员职业生涯规划与发展是学校改善辅导员职业发展条件、拓展辅导员职业发展空间的实施方式,更是辅导员实现自身专业成长的必要途径^[3]。可见建立起规范化的上升渠道对高职院校辅导员的工作也具有引导作用,那么对提升辅导员的心理契约也具有重要作用。

(三) 构建起积极性的校园文化

积极性的校园文化对辅导员的工作具有激励作用,当高职院校构建起积极性的校园文化时,这个文化对辅导员的工作态度会产生影响。当辅导员处在一个积极、优秀的校园文化之下,他的心理契约程度也会增强,对学校的归属感与荣誉感也会得到提升,让辅导员感受到工作的幸福,提升辅导员在工作中的幸福感。

结论:心理契约对高职院校辅导员的工作满意度具有重要的影响,但是这种影响是双向的,工作满意度的提升也会提高辅导员的心理契约水平,而心理契约水平的提升也会提高辅导员对工作的满意度。

参考文献:

- [1]徐明春.基于心理契约视角的高校辅导员满意度分析[J].中国高新技术企业,2007(15):137-140.
- [2]张阳.基于心理契约的高职院校辅导员激励模型构建[J].学校党建与思想教育,2011(29):84-86.
- [3]刘超,冯海婧.基于心理契约理论的高校辅导员工作倦怠分析[J].学理论,2010(23):256-257.

作者简介:张晋妍(1988年1月-),女,浙江嘉兴人,硕士,助教,主要从事高等教育管理研究。

