

[文章编号] 1009-3729(2013)06-0055-05

大学生村干部与传统 村干部之心理资本比较

——基于湖南省湘潭市的调研

肖湘雄, 陶沙

(湘潭大学 公共管理学院, 湖南 湘潭 411105)

[摘要]为提高大学生村干部和传统村干部的工作成效,从心理资本视域对大学生村干部与传统村干部进行比较分析,发现二者在心理资本方面确实存在差异:大学生村干部与传统村干部同样具有感恩之心,但对象不同,并且大学生村干部较传统村干部更有信心、对未来抱有更高的希望,而在韧性、乐观和亲和力上要逊色于传统村干部。造成大学生村干部与传统村干部两者心理资本差异的原因主要有个体因素(年龄、文化程度、知行脱节)和社会因素(薪资待遇、群众期待、组织环境)两方面。可通过号召村民积极配合、加强村干部们的心理暗示及设置合理的激励机制来提升大学生村干部与传统村干部的心理资本,以促进大学生村干部和传统村干部为社会主义新农村建设和伟大中国梦的实现贡献力量。

[关键词]心理资本;大学生村干部;传统村干部

[中图分类号] C93 **[文献标志码]** A **[DOI]** 10.3969/j.issn.1009-3729.2013.06.011

大学生村干部对于解决我国“三农”问题、推进新农村建设有着至关重要的作用。他们是沟通城市与农村的纽带,是新农村建设的新兴力量,是不断给新农村建设注入新鲜活力的重要承担者。而传统村干部作为前辈长者,在经验上、阅历上远比大学生村干部丰富。大学生村干部与传统村干部是新形势下新农村建设的主力军。由于国外没有大学生村干部,他们只有基于角色认同对大学生在社区扮演的角色^[1]、基于国家对社区的控制能力对大学生嵌入社区的关系^[2]等的相关研究。国内相关研究主要集中在大学生村干部价值^[3],大学生村干部体制机制^[4-5],大学生村干部选拔、培训、监督、考核的管理设计^[6]等方面。本文拟从心理资本视域对大学生村干部与传统村干部进行比较,从中寻找二者的心理资本差异,分析产生的原因,有针对性地提出提升

大学生村干部与传统村干部心理资本的对策建议,从而有助于社会主义新农村建设和伟大中国梦的实现。

一、心理资本的提出与内涵

“心理资本”(psychological capital)这一概念最早出现在经济学、社会学文献中,但对此概念进行深入探讨和研究的则是美国组织行为学先驱、著名管理学家路桑斯。2002年,以美国心理学家马丁·塞利格曼为代表的心理学家们开创了以探究“人的发展潜力和美德等积极品质为主要内容的心理学研究新视角”的先河,路桑斯等人对传统经济资本、人力资本和社会资本进行研究分析后,以积极心理学和积极组织学的观点为概念框架,将心理资本视为一种积极的核心心理要素,它囊括并远远超出了积极

[收稿日期] 2013-10-29

[基金项目] 湖南省教育厅科学研究重点项目(13A095)

[作者简介] 肖湘雄(1973—),男,湖南省湘潭市人,湘潭大学副教授,博士,主要研究方向:人才战略与规划、心理资本与国家治理。

组织行为学。路桑斯认为,较之于人力资本和社会资本,心理资本包括知识、技能、专长及经验,并且发现“人力资本、社会资本与心理资本的协同集约是实现人的潜力(也就是达到可能的我)的关键所在”^[7]。路桑斯敏锐地捕捉到心理学的这一进步,创造性地将积极心理学的思想延伸到人力资源管理 and 组织行为学领域,并进一步提出“心理资本”这一概念,旨在从根本上打造人的竞争优势,更好地营建管理艺术。

所谓心理资本,是指个体在成长和发展中表现出来的一种积极心理状态,是超越人力资本和社会资本的一种核心心理要素,是促进个体成长和绩效提升的心理资源。心理资本主要包含以下几方面。(1)自我效能(信心):在面对充满挑战性的工作时,有信心同时能付出必要的努力。^[7](2)希望:你必须既拥有意志力,同时也能打通你的途径(也就是“道路”),这样才能有较高水平的希望,也才能成功地实现你的目标。^[7](3)乐观:乐观者把负面事件归因为外部的、暂时的因素,而把正面事件归因为自身的、永久的因素。(4)韧性:在遇到困难或处于困境的时候能够承受压力甚至克服困难而获得成功^[8]。(5)亲和力:一种使人亲近且愿意接触的力量。(6)感恩:对别人所给予的帮助表示感激,并给予回报。

如今的“超竞争”社会使得管理层为有效吸引和管理人才不得不提出工作设计、薪酬和福利、成长机会、工作—生活平衡等诱因。由于人的主观能动作用越来越大,所以相对于资金、市场和技术资本,心理资本的升值空间最大,灵活恰当地开发运用心理资本将带来决定性的竞争力。巧妙运用心理资本作用机制,有利于大学生村干部克服对农村艰苦条件的不适应心理,调整心理落差,增强韧性,充满希望与自信,充分发挥自身的聪明才干;同时,也可以让传统村干部从大学生村干部身上看到社会主义新农村建设的希望。通过对比,使大学生村干部与传统村干部彼此达到见贤思齐、取长补短的心理效应,从而携手共进,更好地推进农村地区全面建成小康社会。

二、大学生村干部与传统村干部心理资本的差异表现

大学生村干部作为农村治理的新生代力量,在很多方面都与传统村干部有较大差异,本文仅从心理资本视域出发对双方进行比较。我们选取了湖南省湘潭市在职农村干部作为调查对象,并将其分为

大学生村干部和传统村干部2大类。大学生村干部投身新农村建设给农村的经济、政治、文化等方面都带来了不可估量的影响,对我国新农村建设起到了巨大的推动作用。为更直观地了解大学生村干部与传统村干部的心理资本差异情况,本文就心理资本的几个核心维度以问卷调查和个别访谈的形式开展调查。发放调查问卷220份,回收有效问卷185份,有效回收率84.1%。其中发给传统村干部的问卷117份,回收有效问卷96份,有效回收率82.1%;发给大学生村干部的问卷103份,回收有效问卷66份,有效回收率86.4%。问卷内容包括相信自己有能力胜任工作、在压力面前总能看到好的一面等涉及自我效能、乐观、韧性、希望、亲和力和感恩6方面的问题。

1. 自我效能(信心)的差异

自我效能即通俗意义上的自信心,是获取成功必不可少的心理要素。自我效能激励着人们去迎接挑战,并促使人们用自身的优势和技能去应对未知、追求目标,同时付出努力。大学生村干部与传统村干部在自我效能上的差异可通过对问卷调查中“我相信自己能胜任当前工作,在遇到新问题时能认真分析并找到解决方案”一题的回答中看出(见表1)。大学生村干部与传统村干部在自信能够解决问题方面选择“绝对可以”的人数分别为22人和20人,选择“可以”的人数分别为58人和61人。在这两组人数对比上,并没有太大差别。但仔细比较发现,自信、自我效能较好的大学生村干部(即选择“绝对可以”和“可以”的总和)占参与调查的大学生村干部总人数的89.9%,而传统村干部此种情况的比例为84.3%,相比之下,大学生村干部的自我效能(信心)则明显高于传统村干部。这表明,刚走出大学校门的大学生村干部朝气蓬勃,有冲劲,有信心,相信自己有能力面对未知的挑战。

表1 两类干部在自信能够解决问题方面的选择差异

主体	绝对可以	可以	应该可以	不可以
大学生村干部	24.7%	65.2%	10.1%	0
传统村干部	20.8%	63.5%	15.6%	0

2. 乐观的差异

乐观是一种归因方式。乐观的人常把成功归因到自身或普遍或持久的因素上,把失败归因到他人的、暂时的或环境所致的因素上。大学生村干部与传统村干部不同,他们是生活在压力与竞争中的一

代,从小被要求勤学苦练,不断争取上进,背负重重压力。因此,大学生村干部在乐观方面自然与传统村干部相比有较大差异,并且这些差异要比他们在自我效能上的表现更为突出(见图1)。在顺利解决问题的归因上,我们能看到大学生村干部与传统村干部之间存在明显的差异。肯定自己(即选择“付出努力”和“勤学好问”)的大学生村干部占其整体的68.9%,低于传统村干部10.0%。年龄与受教育程度的不同使传统村干部与大学生村干部在乐观方面也存在差异。

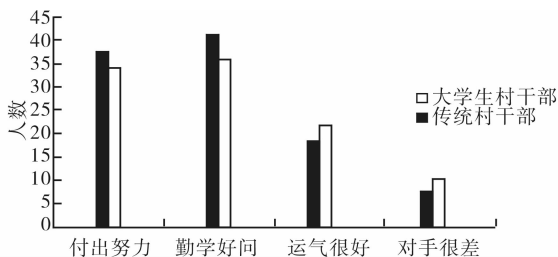


图1 两类干部在顺利解决问题的归因上的差异

3. 韧性的差异

韧性,简言之,就是复原与超越。一个有韧性的人,即使处于窘境中,也不会被环境所打败,并迅速恢复到原有状态以获得超越直至成功。受过高等教育的大学生村干部较之于传统村干部,要更激进、更愿意去拼搏与奋斗,但对于结果他们往往并不愿花更多时间去等待。当问到“通常情况下是否能对工作中的压力泰然处之”时,两类干部的回答情况见表2。通过对比可知,正面回复(即选“完全可以”和“可以”)的大学生村干部比传统村干部少,且差别明显。究其原因,是因为大学生村干部在其所受的教育里被无数次提醒:办事一定要注重效率,不要太执着,不行就换种方式或直接跳过。如此一来,大学生村干部的韧性自然就不如传统村干部了。

表2 两类干部在对“通常情况下是否能对工作中的压力泰然处之”的回答情况

主体	完全可以	可以	不一定	不可以
大学生村干部	24.7%	40.4%	22.5%	12.4%
传统村干部	33.3%	43.8%	18.8%	4.2%

4. 希望的差异

充满希望的人往往具有较强的意志力,并且在追逐成功的道路上总会有备选途径。村干部们在处理农村事务、与村民沟通、走访了解村民情况时都需要有高希望的心理资本。由于农村情况更为复杂、问题多,因此大学生村干部与农民沟通起来较为困难。在调研中发现,大学生村干部与传统村干部在

希望维度上还是存在很大差异的(见表3)。在新农村建设的当下,大学生村干部是拥有高希望的一类人群,他们面对未知的疑难不惧怕,有“初生牛犊不怕虎”的精神,但传统村干部在这一点上则更能泰然处之。

表3 两类干部在心理资本之“希望”上的差异

主体	必然有希望	有希望	不一定	不抱希望
大学生村干部	32.6%	50.6%	15.7%	1.0%
传统村干部	29.2%	51.0%	17.7%	2.1%

5. 亲和力的差异

传统村干部由于与村民们生活在同样的环境中,对社会有相近的感知,因此与村民们更易亲近。相较之下,大学生村干部的亲和力则远不及传统村干部,虽然拥有高学历,掌握更多高新技术,但与农村生活脱节使得大学生村干部在刚刚就职时与村民的亲和力明显不足(见图2)。

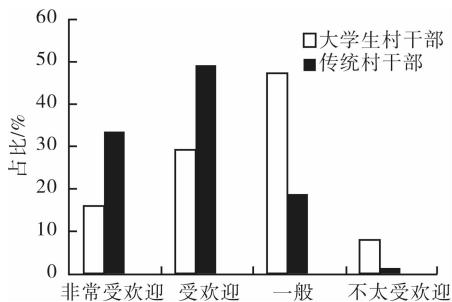


图2 两类干部受欢迎程度

6. 感恩的差异

对别人所给予的帮助表示感激并给予回报即为感恩。大学生村干部与传统村干部在感恩方面的表现差异不大,但感恩对象大不相同。在收回的96份传统村干部有效问卷里,有半数以上对国家和社会心存感恩。在传统村干部看来,国家的发展、祖国的进步都是祖辈们辛勤劳作换来的,没有祖辈们埋头拼搏、挥洒血泪就不会有现在的好生活,因此他们常以感恩之心回馈社会。而在89份大学生村干部的有效问卷里,可以看到各种各样的感恩对象,如学校老师、男女朋友、父母姊妹等。由此可见,虽然大学生村干部与传统村干部感恩对象不同,但他们都是怀着感恩的心为新农村建设服务的。

综上可知,大学生村干部与传统村干部在心理资本方面确实存在差异。大学生村干部与传统村干部同样具有感恩之心,但对象不同,并且大学生村干部较传统村干部更有信心、对未来抱有更高的希望,而在韧性、乐观和亲和力上要逊色于传统村干部。

三、大学生村干部与传统村干部存在心理资本差异的主要原因

造成大学生村干部与传统村干部两者心理资本差异的原因很多,大致可分为个体因素和社会因素两大类。

1. 个体因素

(1) 年龄。随着年龄的增长,个体对事物的认知会发生变化。传统村干部群体的年龄在总体上长于大学生村干部,将问卷调查表按年龄梯度重新进行统计后发现:年龄越长,信心、希望和亲和力越稳定,相反,年龄越小,信心和希望值越大,越跳跃;而心理资本的其他维度——韧性、乐观、亲和力结果则与之相左。在与湘潭市响水乡石马村某村干部交谈后,我们了解到,35~45岁年龄段之间的传统村干部处理农村事务时是以处理家常事务的态度去对待,他们能耐心处理,且相信不会有大问题,因此他们更具有韧性、乐观和亲和力。但他们不会像年轻人一样紧张或兴奋,不会期待未来发生太大改变。

(2) 文化程度。大学生村干部与传统村干部在称呼上即可看出所存在的文化程度差异。大学生村干部都是当代高等教育培养的人才,由于其知识结构、思维方式区别于传统村干部,因此二者在心理资本各个方面的表现都各有不同(见表4)。

表4 文化程度与心理资本关系

文化程度	样本数	高自我效能	乐观	韧性	高希望
本科及以上	89	89.9%	66.3%	65.2%	83.1%
高中学历	71	87.3%	80.6%	77.5%	83.1%
初中学历	25	76.0%	76.0%	72.0%	72.0%

89位本科以上学历的都是大学生村干部,其余71位高中学历、25位初中学历的是传统村干部。从表4我们不难看出,在自我效能和希望两栏里,大学生村干部的比值都高于或等于传统村干部。而在乐观和韧性两方面,大学生村干部的比例都低于传统村干部。因此,文化程度是影响两类村干部心理资本的一个不可忽视的因素。

(3) 知行脱节。大学生村干部是汲取了当代科技成果的一代,他们学习优秀,满怀热情,对理论知识掌握得非常牢固。但是,由于长期埋首于书海,与现实社会尤其是农村生活完全脱离,因此,在就职初期,他们往往不太适应农村生活,不懂得如何与村民们进行有效交流。在与湘潭市先锋村一老年村干部的交流中得知,2012—2013年度考进先锋村的2

名大学生村干部由于知行脱节,无法适应农村环境,在工作半年后便选择了离职。相反,传统村干部出身农民,他们的知识、技能无不与农村息息相关,但存在知识储备不足的问题。因此,知与行相结合对于提高村干部心理资本是非常重要的。

2. 社会因素

(1) 薪资待遇。当代大学生进入社会后,对社会的期望值很高,但是现实情况与之存在较大落差。薪资待遇作为目前衡量人们工作劳动价值的最直观、最重要的标准,是社会因素中对心理资本影响最大的一项。工资越高、待遇越好,村干部们,不论传统村干部亦或大学生村干部在乐观、韧性、信心、希望、感恩和亲和力上都会随之增长,因为薪酬是他们开展工作的一个必要条件(不全部是,仅以多数为例)。好的待遇能激发人们更大的动力甚至产生心理资本中的其他积极因素,如创造力、个体幸福感等。

(2) 群众期待。村干部是一个为基层百姓服务的岗位,并不是所有人都愿意当村干部。当村干部要有不怕“伤破头皮、磨破嘴皮、气破肚皮、踏破脚皮”的“四不怕”精神,这样才能真正做到为群众服务。只有心中装有群众,希望通过自己的努力为百姓谋福利的人才会心甘情愿地在最基层的农村工作。群众期待越高,村干部为群众服务的热情才会越高,村干部的心理资本才会得到更好地激发与培养。

(3) 组织环境。人是群居动物,离不开组织环境。组织支持感创造了提升心理资本水平的积极条件(尤其对于大学生村干部来说更为明显)。因为当组织成员得到组织的支持时,他们会满怀希望,信心倍增,也将更发愤更主动地为组织工作;而当他们在困境中时,组织支持则更像雪中送炭,帮助他们扫清悲观情绪,增强韧性,取得超越。另外组织环境也可为组织成员树立榜样,榜样的力量是无穷的,通过模仿学习,组织成员之间(即大学生村干部与传统村干部之间)的各项心理资本都将得到提高。路桑斯的研究表明,希望、乐观和韧性3项心理资本指标,无论是单独还是综合来看,都与员工的工作绩效(上级评价)有着密切的关系^[9]。

四、提升大学生村干部与传统村干部心理资本的对策建议

心理资本研究的各项主题都是相互联系、相互影响的。信心得到增长,希望便会越大,有希望便有

坚持与超越的韧性,在获得不断的成功后,人的归因方式也就会更乐观。能有效提升大学生村干部与传统村干部心理资本的措施很多,考虑到心理资本各维度的相互促进作用,我们将之分为如下3方面。

1. 社会——积极反馈

农村治理是群众与干部共同参与的过程,村干部与农民的关系也是共进退的关系。在农村的治理过程中,如果村民们积极配合(社会积极反馈的一方面)、共同参与,村干部的心理则会感到满足,他们的付出得到回应将有利于增强其自我效能感。在村民积极配合、共同参与农村治理情况下,村干部更乐意为百姓谋福利,自己、村民及所在的村支部都会感到更有希望;村民的积极反馈不仅能促进村干部心理资本的养成与巩固,对其自身的心理资本也有很大的提高。相反,如果传统村干部为村民干实事而得不到村民的信任与支持,即使在韧性与乐观方面拥有较高心理资本的传统村干部,其积极性也会受到挫伤。而大学生村干部在走访调查时若得不到村民的理解与配合,其自我效能与希望同样也将逐渐消退。

2. 自我——心理暗示

一切事物都是在不断运动变化和发展的,人类也是一个一直处在不断前进、不断进步的群体。“现实的我”是每个大学生村干部面临的问题,当他们下到基层、走进农村后,才真正意识到村干部并不是自己想象的那样,其心理落差是巨大的。之所以会有心理落差,是因为他们在任前有期待、有设想。因此,大学生村干部要不断进行心理暗示,告诉自己曾经的设想不会是空想,期待的工作生活会有“可能的我”。“可能的我”是相对于“现实的我”而言的,“可能的我”是指一个人期待的自我理想状态。在不断的心理暗示下,大学生村干部就会不断向“可能的我”发展,不断提高自己,激励自己,韧性与乐观得到考验,信心和希望也会进一步提升。

3. 组织——激励机制

激励机制包括实行绩效工资和奖金措施。绩效工资在很大程度上能刺激村干部按时主动完成任务,从而更快更好地服务百姓,并提高对工作的希望。在绩效工资的条件下,传统村干部就不能再像从前那样办事随意、拖沓了。奖励措施对大学生村

干部的影响更大,大学生村干部由于生活条件、薪资待遇、工作环境等造成的巨大心理落差正需要由“认真付出,合理回报”来填补。大学生村干部与传统村干部的心理资本在激励机制的作用下必然会产生良好的效应。只有达到心中理想的要求,人才会乐意奉献自身的力量。

五、结语

心理资本作为除了人力、财力、社会三大资本之外的第四大资本,是当今社会应当着重开发的一大资源。新农村建设又是中国特色社会主义建设中的重要议题,我们应该充分利用心理资本来促进村干部队伍建设,村干部的心理资本提高了,不仅可节省由上至下的管理成本,而且能使他们更诚心地为农村服务、为国家建设服务。

[参 考 文 献]

- [1] Helen F. Agents and Victims in South China: Accomplices in Rural Revolution [M]. Connecticut: Yale University Press, 1989: 226.
- [2] Joel Migdal S. State Power and Social Forces: Domination and Transformation in the Third World [M]. Oxford: Cambridge University Press, 1994: 179.
- [3] 张敏. 对“大学生村官”计划的解读与思考 [J]. 河北青年管理干部学院学报, 2008(7): 31.
- [4] 万银锋. “大学生村官”: 一种值得推广的制度安排——对河南省实施“大学生村官”计划的调查与思考 [J]. 中州学刊, 2007(5): 21.
- [5] 林洁. 建立大学生村官工作的长效机制思考 [J]. 理论探索, 2009(3): 122.
- [6] 中国农业大学, 中国村社发展促进会大学生村官课题组. 新农村建设的生力军——大学生村官发展研究报告 [J]. 农村工作通讯 [J]. 2008(10): 16.
- [7] [美] Luthans F. 心理资本 [M]. 李超平, 译. 北京: 中国轻工业出版社, 2008: 18, 1, 57.
- [8] 刘莹. 企业文化与员工心理资本契合关系研究 [M]. 沈阳: 辽宁大学出版社, 2009: 209.
- [9] Luthans F, Avolio B J, Walumbwa F O, et al. The psychological capital of Chinese workers: exploring the relationship with performance [J]. Management and Organization Review, 2005(1): 247.