

# 基于组织和个体视角的大学生角色压力探究

张新建，梁夏，陈泳轩

东莞理工学院经济与管理学院，广东东莞

DOI:10.62836/jer.v4n1.1004

**摘要：**随着我国高等教育大众化和社会竞争的加剧，大学生的心理压力日益凸显，角色压力成为重要的压力源，对大学生学业成就、心理健康和职业发展产生巨大影响。本文基于角色理论框架，系统梳理了大学生角色压力的表现形式及复杂影响，从组织（学校）和个体（学生）的双重视角，深入分析了大学生角色压力的形成机制，提出了学校支持和个体调适相结合的双路径应对策略。本研究不仅深化了对大学生角色压力的理论认识，也为高校开展心理健康教育、提高学生压力管理的有效性提供了科学和系统的指导。

**关键词：**角色压力；大学生；角色冲突；角色模糊；角色超负荷

---

## An Exploration of Role Stress and Coping Strategies among University Students

Xinjian Zhang, Xia Liang, Yongxuan Chen

School of Economics and Management, Dongguan University of Technology, Dongguan, Guangdong

**Abstract:** With the massification of higher education and the intensification of social competition in China, the psychological pressure faced by university students has become increasingly prominent. Among these pressures, role stress has emerged as a significant source, exerting substantial influence on students' academic achievement, mental health, and career development. Grounded in the role theory framework, this paper systematically reviews the unique manifestations, formation mechanisms, and compound effects of role stress among university students. From the dual perspectives of the organization (university) and the individual (student), it conducts an in-depth analysis of the multifaceted factors that constitute the role stress map for students. The study constructs a dual-path coping model encompassing the optimization of university support systems and the cultivation of individual psychological capital. Furthermore, it proposes specific strategies for students to cope with role stress. This research not only deepens the theoretical understanding of role stress among university students but also provides practical and systematic guidance for universities to implement mental health education and enhance the effectiveness of

---

\* 本文由以下基金项目支持：2024年东莞理工学院大学生创新创业训练计划项目“角色压力对大学生数字化创造力的影响研究——以广东高校为例”（课题编号：202411819243）。

作者简介：张新建（1979-），男（汉族），湖北襄阳人，东莞理工学院经济与管理学院讲师，博士，研究方向为：财务管理、企业管理，联系电话：13580974003，通信地址：广东省东莞市莞城区学院路251号，邮编523000，邮箱：zhangxj@dgut.edu.cn；梁夏（2004-），女（汉族），广东茂名人，东莞理工学院经济与管理学院本科生，研究方向为：财务管理；陈泳轩（2005-），男（汉族），广东汕头人，东莞理工学院经济与管理学院本科生，研究方向为：工商管理。

student affairs management.

**Keywords:** role stress; university students; role conflict; role ambiguity; role overload

## 1 引言

角色理论作为社会学和心理学的经典理论，自提出以来，被广泛应用于组织管理、健康医疗、教育等领域，旨在解释特定社会结构中个体的行为模式和心理状态[1]。该理论指出，个体的行为深受其所扮演的角色及角色期望的引导[2]，当这些期望相互冲突、模糊不清或超出个体能力范围时，就会产生角色压力[3]。传统上，角色压力的研究主要集中于企业员工、医务人员等职业群体[4]。然而，作为正处于角色转变关键阶段的社会群体，大学生所面临的角色压力也不容小觑。

大学生本质是由学生、子女、同龄人、社团成员、实习生甚至未来职场人士等多重角色构成的“角色集”。大学生不仅要在激烈的学业竞争中努力争取优异的成绩，还要在复杂的社团活动、人际互动、勤工俭学和家庭期望之间寻求平衡[5]。这种多线程的任务处理和身份转换，使得大学生成为一个角色冲突、角色模糊和角色超负荷的高发群体[6]。角色压力已被证明是大学生学业倦怠、焦虑抑郁、人际关系恶化甚至职业决策困难的重要前因[7]。

现有的角色压力研究，多从“压力”或“焦虑”等宽泛概念出发，缺乏从角色理论角度进行系统解构。在我国特定的环境下，大学生的角色压力包含哪些内容？其形成机制和影响路径如何？高校与学生个体应如何携手应对？这些问题亟待深入探讨。因此，本文旨在通过系统梳理和整合国内外相关文献，构建大学生角色压力的分析框架，阐明其成因、影响及应对策略，以期填补现有研究的空白，并为高校教育实践提供理论依据和行动指南。

## 2 大学生角色压力的内涵与结构

大学生角色压力不是一个单维概念，而是由几

个相互关联且独立的维度组成的复杂结构。

### 2.1 大学生角色压力的内涵

角色是个体一系列行为模式的体现[8]，这些行为模式源于社会对某种定位的期望，从而形成了角色的行为要求和限制[2]。每个大学生都扮演着不同的角色，角色体系的有效运作依赖于大学生对角色的清晰理解和成功履行[1]。当大学生对角色的认知与其实现目标的能力之间存在差距时[9]就会产生角色压力，这种差距主要表现为角色冲突、期望不明确或角色超负荷[10]。

### 2.2 大学生角色压力结构

学者们普遍认为角色压力主要由三个核心维度构成，在大学生身上具体体现如下：

#### 2.2.1 角色冲突

角色冲突被定义为个体面临两套或两套以上的压力或期望，如果顺从其中一套，就很难甚至不可能顺从另一套[3]。对于大学生来说，这种冲突无处不在。首先是学校与家庭的冲突，家人期望他们专注于学业、读研，而学校氛围或同伴影响则鼓励他们参加社团、社会实践。其次是学业与社团的冲突，表现为繁重的学业任务与富有吸引力的社团活动、学生会工作争夺着有限的时间和精力。再次是理想与现实的冲突，学生自身的职业理想与所学专业的现实之间存在巨大差距。最后是人际角色冲突，在宿舍、班级等小群体中，同学的期望会与自己的原则立场发生冲突。

正如[11]指出的，面临角色冲突的学生会发现，无论自己如何努力，都无法满足所有“角色伙伴”（如父母、老师、同学、朋友）的要求，这种无力感是压力的重要来源。

## 2.2.2 角色模糊

角色模糊是指个体缺乏有效履行角色所需信息的状态[12]。在强调“自主”和“自我规划”的大学环境中，许多大学生都深陷角色模糊的泥潭。首先是学习目标模糊，对“什么是优秀”缺乏清晰的概念。其次是发展路径不清晰，对未来的专业方向感到迷茫，不明白自己所学的专业与就业市场的联系，不知道考研、出国、找工作哪条路更适合自己。最后是行为规范模糊，不清楚如何处理与大学老师、管理人员的关系，不懂得学术规范与伦理道德之间的界限，甚至不知道在宿舍集体生活中自己应该承担的具体责任。

这种信息的缺乏使得学生不确定他们需要执行的活动以及他们在执行任务时的自由度[13]，从而难以有效地将他们的能力与任务要求联系起来，从而导致强烈的困惑和焦虑。

## 2.2.3 角色超负荷

角色超负荷是指个体感知的自身资源（如时间、精力、能力）与完成角色的期望之间存在显著差距的状态[3]。它可分为“数量超负荷”和“质量超负荷”。数量超负荷指的是个体被要求在同一时间内扮演过多的不同角色，导致其时间与精力被过度分散，难以兼顾。最直观的表现是大学生往往需要在同一时间段内完成多门课程论文、准备多门学科的考试、参与社团项目、进行兼职实习，导致时间极其碎片化，并呈现长期的超负荷状态。质量超负荷则是指个体在单一或少数几个角色中被赋予了过高难度的要求或期望，即使角色数量不多，但其复杂性或责任压力巨大。例如，文科生被迫学习高难度的统计软件，本科生被要求独立完成一项高水平的科研项目等。

数量超负荷和质量超负荷两者的核心区别在于：前者是“角色太多，忙不过来”，后者是“角色太难，不堪重负”。无论是数量还是质量超负荷，都会导致个体产生巨大的心理压力、角色紧张，并引发一系列身心健康问题[14]。

# 3 大学生角色压力的成因探析

## 3.1 高校层面

### 3.1.1 理论与实践脱节和学业评价体系的导向偏差

高校的课程设置与教学评价体系作为引导学生“学习者”角色的指挥棒，其科学性与合理性直接决定了学生角色认知的清晰度与角色负荷的强度。当前，许多高校的课程体系仍存在知识更新周期长、理论教学与实践应用脱节的问题。这种脱节使得学生在投入大量时间精力学习时，内心充满对知识“效用价值”的质疑，这种根本性的不确定性，直接构成了深刻的角色模糊。与此同时，传统的教学评价体系普遍存在“重结果、轻过程”、“重分数、轻能力”的倾向。在激烈的升学与求职竞争背景下，这种评价导向迫使学生陷入一场无止境的“竞赛”。他们不仅要在各门课程中追求高分，还需要在科研项目、学科竞赛、社团活动、实习经历等多个维度上“全面开花”。这种对量化指标的过度追求，使得学生承担的角色内涵被无限扩大，最终导致角色超负荷[15]。

### 3.1.2 支持系统的实际缺失与干预滞后

从高中生到大学生的转变，是一个涉及身份、学习模式、人际关系等多方面的剧烈角色跃迁[16]。然而，许多高校对此缺乏系统性的引导与支持。新生入学教育往往流于形式，未能对“大学生”这一新角色的权利、义务、行为规范以及可能面临的挑战进行深入、持续的阐释，导致学生从入学伊始就处于“角色准备不足”的状态，如同未经培训便上岗的员工，对组织文化、潜在规则和成功路径一无所知[17]。此外，旨在提供个性化支持的“导师制”或“学长学姐制”在许多高校未能有效落实，要么覆盖范围有限，要么停留在纸面，缺乏实质性的互动与指导。这使得学生在遇到学业困惑、职业迷茫或人际冲突时，缺乏有经验的“引路人”为其指点迷津，角色模糊与压力无法得到及时澄清与疏导。虽然高校普遍设立了心理咨询中心、学业发展中心等支持机构，但这些机构往往面临资源不足、宣传渠道单一、服务模式被动等问题。它们多扮演“救

火队”的角色，即在学生出现严重心理问题或学业危机后才进行干预，而缺乏早期预防和普遍发展的功能。这种支持模式的滞后性与被动性，无法满足广大学生在角色适应过程中普遍存在的、发展性的指导需求。

### 3.1.3 人际关系的马太效应与感知放大

校园内的人际关系，特别是学生与教师（导师）和同伴的关系质量，是影响学生角色体验的关键微观环境。根据领导-成员交换理论，学生与教师之间会自然形成质量不同的交换关系[18]。那些与教师建立起高质量交换关系的学生，往往能进入一个“良性循环”：他们更容易获得宝贵的信息、实物资源以及至关重要的情感支持和个性化指导。教师会为他们提供更清晰的角色期望、更及时的绩效反馈，甚至在他们遇到角色冲突时出面协调。因此，这些学生的角色模糊性和冲突程度显著更低。然而，对于那些因性格内向、社交技能不足或机缘巧合未能与教师建立紧密联系的“圈外”学生而言，情况则截然相反。他们感受到的是一种被组织边缘化的疏离感。当他们观察到“圈内”同学获得更多机会和关注时，容易产生强烈的组织不公感。这种感知到的不公本身就是一个巨大的压力源。当他们遇到学业或角色上的困惑时，往往怯于向看似“高高在上”的教师求助，担心自己的提问显得愚蠢或会遭到拒绝。这种沟通壁垒使得他们的角色模糊性无法被澄清，角色冲突无法被调解，最终只能独自承受不断累积的角色压力。

## 3.2 个体层面

### 3.2.1 人格特质的基础性影响

人格特质作为个体相对稳定的心理特征，在压力感知与应对中扮演着核心角色。研究表明，具有高负面情感特质的个体，其注意资源会不自觉地偏向环境中的威胁性信息，对中性或模糊情境也倾向于做出负面解读[19]。在大学情境中，一个普通的课堂展示要求，可能被高负面情感特质的学生感知为一场对自我价值的公开审判，从而引发显著的焦虑与回避行为。这种认知偏差不仅放大了实际

压力，还消耗了本可用于解决问题的心理能量。同时，低自尊个体往往具有强烈的“自我保护”动机，他们恐惧失败，因为失败会被其直接归因于自身能力的低下，从而威胁其本已脆弱的自我价值感。为避免这种威胁，他们常采取“自我设障”策略，如在任务开始前就拖延、不尽力。这种行为模式导致任务堆积，最终在截止日期前引发巨大的压力感，实质上是自我制造了角色超载的危机情境。

### 3.2.2 认知模式与应对风格的调节作用

根据[20]的压力认知理论，个体对压力的应对可分为“情绪中心型”与“问题中心型”两种基本风格。情绪中心应对表现为对压力情境的情绪反应，如逃避责任、自我谴责、沉溺于不切实际的幻想等。这种应对方式虽然在短期内能缓解情感痛苦，但长期而言却会强化个体的无助感，使问题本身因未被处理而持续恶化。例如，面临学业与社团活动冲突的学生，若选择不断自责“能力不足”或幻想“问题自动消失”，只会让任务堆积如山，最终陷入更深的压力漩涡。相比之下，问题中心应对则代表着一种积极主动的应对取向，包括理性分析问题本质、制定具体行动计划、寻求有效资源支持等。这种认知模式能帮助个体在复杂的角色网络中保持清晰的思路，将模糊的压力感转化为明确的管理对象。然而，许多大学生由于缺乏系统的压力管理与问题解决训练，在面对多重角色要求时，难以启动这种建设性的应对模式，导致他们在角色迷宫中迷失方向。

### 3.2.3 心理资本匮乏的削弱效应

心理资本理论为理解个体抗压能力提供了新的视角。心理资本包含自我效能、乐观、希望和韧性四个核心成分，是一种可测量、可开发且与绩效相关的积极心理状态[21]。心理资本水平低的学生，往往在这四个维度上都表现出明显短板[22]。自我效能不足使他们怀疑自己处理角色要求的能力；乐观缺失让他们对未来发展持悲观预期，将暂时困难视为永久状态；希望匮乏导致他们难以设定清晰目标并寻找实现路径；而韧性薄弱则使他们易被挫折

击垮，缺乏从逆境中恢复的能力。这种综合性的心 理资源短缺，使得他们在面对不可避免的角色压力时，如同没有免疫系统的机体，对压力的抵抗力显著降低。

## 4 角色压力对大学生的复杂影响

角色压力就像一张无形的网，笼罩着大学生活的方方面面，其影响是全面而深远的。

### 4.1 心理健康上的情绪衰竭，情感孤立

角色压力是心理健康的重要预测因素。角色超负荷会迅速耗尽个体的情感资源，导致情绪衰竭，这是倦怠的核心维度[23]。在大学生活的具体情境中，这种情绪衰竭可能表现为课堂讨论参与度的降低、对社团活动的热情下降，甚至对原本感兴趣的学术话题表现出漠不关心[24]。而角色冲突造成内心撕裂，以及角色模糊带来的不确定性，会加剧疲惫感，并可能引发普遍的焦虑症状、抑郁、睡眠障碍等[25]。这些冲突不仅消耗个体心理资源，还会引发深层认同危机，使大学生在自我认同构建的关键阶段面临额外的挑战。当角色压力超过承受极限时，部分学生可能会通过“去人格化”进行心理防御，即以冷漠、疏离、消极的态度对待学习、同学和社交活动，这本质上是情感孤立的表现。这种防御机制虽然在短期内可以缓解情绪痛苦，但从长远来看，会严重损害个体的社会功能和人际关系质量。

### 4.2 学业表现上的成绩下滑，创造力枯竭

角色压力与绩效呈负相关[26]，这一结论在当代高等教育环境中得到了充分验证。认知负荷理论认为，个体的工作记忆容量是有限的。当大部分认知资源用于应对角色相关的压力和焦虑时，用于理解复杂概念、解决学术问题、整合知识体系的认知资源就会相应减少。无论是角色模糊导致的决策瘫痪，还是角色冲突导致决策后后悔，学生都难以决定如何以最佳方式完成一项任务，从而削弱了学习投入和学习绩效。大学是创造力发展的关键阶段，而创造力需要特定的心理条件，包括认知灵活性、

内在动机和适当的冒险倾向，角色压力会系统性地破坏这些条件[27]。具体而言，角色冲突导致的内在紧张会限制认知灵活性；角色模糊导致的目标不确定性会削弱探索行为的动机。被各种任务和矛盾压得喘不过气的学生很难有闲暇进行发散思维和创造性探索。无论是角色冲突导致的内在消耗，还是角色模糊导致的目标迷失，都会阻碍他们在工作中充分运用专业知识和创造性思维能力[13]。

### 4.3 态度和行为上的承诺减少，疏远加重

高角色压力的学生由于多重且相互冲突的要求，以及不明确的工作分配[28]，组织承诺感会显著降低。这种承诺的降低不仅体现在情感层面，还体现在行为投入、规范认知等多个维度。在情感承诺方面，角色压力会削弱学生对学校的认同感和情感依恋，使其更难将个人目标与学校价值观融合；在行为承诺方面，高压力个体会减少对学习活动和校园生活的时间和精力投入，行为参与度较低；在规范承诺方面，角色压力可能会影响学生对校规和学术规范的内化，降低学生遵守这些规范的自觉性。压力应对理论认为，作为一种应对机制，个体在面对不可控压力时可能会选择“远离”压力源，在行为层面，表现为保持物理距离，例如减少在校时间、回避特定场所和活动，在心理层面，表现为认知和情感上的疏离，例如对校园事务缺乏兴趣、对集体成就漠不关心。如果这种疏离倾向持续发展，可能演变为完全的学业中断，即退学或休学。从发展阶段来看，低年级学生的疏离行为更多地表现为回避特定的课程或活动，而高年级学生则可能直接考虑放弃学业。这种差异反映了角色压力影响的累积性和发展特异性。

### 4.4 职业发展上的认知延迟、决策困难

大学阶段是职业认同形成的关键时期，这一过程要求个体整合自我概念与职业角色，建立稳定的职业自我形象。长期处于角色模糊状态的学生难以完成这一整合过程，导致职业认同延迟。具体而言，在自我探索阶段，角色模糊会使个体难以准确评价自身的兴趣、能力和价值观；在角色尝试阶

段，不确定性会限制探索行为的广度和深度；在目标设定阶段，模糊性会影响目标的清晰度和可实现性；在承诺建立阶段，困惑会削弱承诺的坚定性和一致性。这种认同的延迟不仅影响当前的学业动机，还会对职业转型和长期发展产生深远的影响。职业发展的角色冲突在大学尤为突出，常见的冲突形式包括：家庭期望与个人偏好的冲突、经济现实与理想追求的冲突、社会认可与内心召唤的冲突等。这些冲突不仅会在决策过程中造成情感上的痛苦，还会在认知层面引发决策困难，表现为信息加工偏差、难以评价选项以及选择回避。深陷角色压力的学生在职业决策时会犹豫不决、痛苦不堪，可能难以做出决策或草率行事，为自身长远发展埋下隐患[29]。

## 5 大学生角色压力的系统应对策略

帮助大学生应对角色压力，需要高校与学生共同构建“外部支持—内部赋能”的双重应对体系。

### 5.1 重构和优化高校支撑体系

高校必须进行顶层设计，推动从理念到实践的系统性变革，构建一个精准、支持性且充满包容性的组织环境。

#### 5.1.1 重构学业评价体系：从“负荷之源”到“清晰之锚”

首先是推动课程内容与要求的现代化与明晰化。定期审视和更新课程内容，加强理论与实践的联系，引入前沿案例和真实项目。要求每门课程提供详尽的教学大纲，明确阐述课程的学习目标、预期的能力产出、与未来职业或深造的联系、清晰的评分标准以及学习任务清单。这能从根本上消除学生对“需要学什么”和“为何而学”的困惑，显著降低角色模糊[30]。其次是实施结构性减负与弹性化管理。组织专家委员会对现有培养方案进行“负担评估”，探索模块化教学，为学生从超负荷的量化竞争中解放出来创造制度空间。推行“学习负荷预警机制”，当学生某一学期选修过高学分或参与过多课外活动时，系统自动预警，并由学业导师进

行沟通引导，帮助学生做出理性选择，预防角色超负荷。最后是强化全过程反馈与学业指导。建立常态化的形成性评价与反馈机制，健全专业化的学业指导体系，强化学业发展中心的功能，配备专职的学业导师，为学生提供关于选课策略、学习方法、学业规划等一对一咨询，帮助学生理清头绪，制定符合自身特点的学习计划，有效应对学业挑战。

#### 5.1.2 构建全链条-多维支持网络：从“被动干预”到“主动赋能”

首先是实现支持服务的前置化与普及化。开设心理健康与角色管理通识课程，通过系统化的课程教学，向全体学生普及角色理论、压力应对策略、沟通技巧等知识，从源头上提升学生的自我调适能力，变“事后补救”为“事前免疫”。开展主题工作坊与小组辅导，针对学生在不同阶段可能遇到的共性问题，如新生适应、角色冲突、决策困难、社交焦虑等，定期开展小型、专题性的工作坊和小组辅导，让学生在互动和模拟中掌握具体技能，构建“社会支持”网络[31]。其次是优化与落实全程导师制与同伴互助体系。高水平的交换关系已被证明可以直接降低学生的角色压力[32]。要构建从新生入学到毕业答辩的全程化、发展性辅导体系，明确导师的职责不仅在于学业指导，更应涵盖职业规划、科研启蒙和一定的心理关怀。深化同伴互助项目，系统性地招募和培训优秀的高年级学生或研究生，担任“学业朋辈导师”或“心理伙伴”，为低年级学生提供更具同理心、更易接近、更具实践性的指导和建议，能有效缓解新生的孤独感和不确定感。

#### 5.1.3 培育包容性人际生态：消解“圈内-圈外”隔阂

首先是建立教师公平关怀与沟通促进机制。大力倡导并规范教师的固定答疑办公时间，并通过新生教育、校园宣传等方式，鼓励学生主动利用这一渠道与教师交流。实施结构化的小组学习与项目制教学，在课程设计中，有意识地引入需要合作完成的小组项目或研究任务，并通过随机分组、角色轮

换等方式，增加学生之间的互动与合作机会。其次是营造积极的组织公平氛围。确保资源分配与机会信息的透明公开，对于科研助理、竞赛名额、实习机会等稀缺资源，建立公开、公正的遴选标准和申请流程，并通过官方渠道广泛宣传，确保所有学生都能平等地获取信息，拥有公平的竞争机会，从制度上减少因信息不对称和暗箱操作带来的不公感。建立畅通的反馈与申诉渠道，设立独立于院系的意见反馈与申诉平台，让学生在对教师评价、资源分配等感到不公时，有路可循、有处可说。并对收到的反馈进行及时调查与回应，让学生感受到组织的公正与尊重，从而缓解因感知不公而产生的压力。

## 5.2 学生个体的综合调适

大学生需要实施系统性的自我调适策略，从被动承受压力转向主动管理压力，构建强大的内在心理防御与应对体系。

### 5.2.1 开展人格特质的系统训练与提升自尊

高负面情感特质学生需通过系统的训练，可以改变自动化负面思维模式。学生每日记录引发焦虑的角色情境及伴随的自动思维，然后以证据为基础挑战这些思维，最后构建更客观、平衡的替代思维，这种持续的认知练习能逐步削弱负面思维的习惯性优势，建立更加理性的认知模式，这能直接纠正导致角色模糊与冲突的认知根源[33]。同时，正念训练通过培养对当下体验的非评判性觉察，能有效降低情绪反应性，增强对负面情绪的容纳与管理能力，减少情绪消耗，从而提升应对多重角色要求的心理能量，缓解主观的角色超载感[34]。提升自尊需从“小成功体验”积累入手，将宏大的角色任务分解为一系列可操作、可衡量的小目标，每完成一个小目标即给予自我肯定。同时，建立“成就档案”，系统记录自己在各角色领域中取得的进步与成功，特别是在面对困难时坚持不懈并最终解决问题的经历。定期回顾这些成功经验，能有效对抗低自尊者的自我否定倾向，逐步构建坚实的自我价值感基础。通过“价值观肯定写作”等方式，发现那些超越一时成败的、稳定的个人品质与核心价值

观，从而建立一个不依赖于外界评判的内在价值锚点，抵御角色认同混乱[35]。

### 5.2.2 培育积极认知模式与适应性应对风格

学生需要开展认知重构训练，学会以积极的、发展的视角看待压力事件。例如，将角色冲突视为练习多任务处理和沟通协调能力的机会[36]，培养乐观和希望，增强对未来的掌控感和希望感[37]。掌握以问题为中心的应对策略。推动学生应对方式从“情绪聚焦”转变为“问题聚焦”。积极寻求信息和社会支持，主动向导师、学长、心理咨询师寻求帮助，澄清模糊信息，建立自己的“支持圈”，在困难时期能够给予和接受情感和工具性支持。面对角色冲突时，学会如何与不同的“角色伙伴”进行有效沟通，坦诚地表达自己的困境和界限，寻求理解和妥协的解决方案。除了反应性应对，预防性应对能力同样重要。可通过“压力情境预演”技术，提前设想可能面临的角色冲突场景，并规划具体的应对方案。这种认知上的准备能显著降低实际面对压力时的不确定性与焦虑感，增强心理准备度。

### 5.2.3 系统培育积极心理资本

学生提升自我效能感可采用“替代经验”与“社会说服”策略，观察并与能力相近的同学交流，了解他们处理类似角色压力的方法；主动寻求导师、辅导员的积极反馈与鼓励，将外部认可转化为内在自信。希望感的提升应学会设定清晰的、有价值的多角色目标体系，并为每个目标设计多条可能的实现路径。当主要路径受阻时，能灵活转向备用路径而非放弃目标。同时，通过“目标进展可视化”持续追踪自己在各角色目标上的前进脚步，有效强化实现目标的动力信念。乐观的提升基于对成功的合理期望与对困难的现实评估。可通过“最佳可能自我”练习，想象并详细描述自己在未来成功应对各种角色挑战的情景，重塑对自身发展的期望。同时，学习“乐观解释风格”，将挫折归因于特定的、可改变的外部因素而非普遍的、永久的人格缺陷。韧性的提升可通过挑战积累发展的能力，

应有意识地逐步扩大自己的“舒适区”，主动接受适度挑战，每次面对挑战后，进行“韧性复盘”，记录自己在压力下的反应、使用的应对资源、取得的成效及学到的经验。可借鉴[38]提出的“坚韧人格”培养方法，通过承诺、控制和挑战三个维度的训练，有意识地投入看似枯燥但必要的学习任务（承诺），主动规划而不仅被动响应时间安排（控制），将突如其来的任务视为能力拓展机会（挑战）。

## 6 结论

本研究根据角色压力理论，深入分析大学生角色压力的三维结构、多层次成因和多维度影响，并在此基础上提出涵盖高校和个体的双路径应对模型。研究表明，大学生角色压力是一个复杂的系统性问题，任何单一的干预措施难以有效，必须采取协同治理策略。

但本研究也存在一定的局限性，主要基于理论分析，缺乏大规模的实证数据支持。这也为未来的研究指明了方向。首先是测量工具的开发和验证。未来的研究可以开发适合中国文化背景和大学生群体特征的角色压力量表，并检验其信度和效度。第二步是开展实证调查研究，利用成熟的量表在全国不同地区、不同类型高校开展大规模抽样调查，探讨大学生角色压力的现状、群体差异及其与后果变量的因果关系。最后，开展纵向追踪与干预研究。通过追踪研究，揭示大学四年中角色压力的动态变化。并根据本研究设计并实施应对策略，进行严谨的干预实验，检验其实际效果。

最终，只有当学术研究的成果转化成大学管理者和学生自身的自觉行动，才能真正构建一个更加友善、更加支持、更能促进学生全面发展的教育生态环境，帮助他们不仅学会扬帆，更能在角色的海洋中乘风破浪。

## 参考文献

- [1] KATZ D, KAHN R. The social psychology of organizations[M].  
Organizational behavior 2. Routledge, 2015: 152-168.
- [2] RIZZO J R, HOUSE R J, LIRTZMAN S I. Role conflict and ambiguity in complex organizations[J]. Administrative science quarterly, 1970: 150-163.
- [3] KAHN R L, WOLFE D M, QUINN R P, et al. Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity[J]. 1964.
- [4] ÖRTQVIST D, WINCENT J. Prominent consequences of role stress: a meta-analytic review[J]. International Journal of Stress Management, 2006, 13(4): 399.
- [5] FORD N M, WALKER JR O C, CHURCHILL JR G A. Expectation-specific measures of the intersender conflict and role ambiguity experienced by industrial salesmen[J]. Journal of Business Research, 1975, 3(2): 95-112.
- [6] SAGER J K. A structural model depicting salespeople's job stress[J]. Journal of the Academy of Marketing Science, 1994, 22(1): 74-84.
- [7] BAKKER A B, DEMEROUTI E, EUWEMA M C. Job resources buffer the impact of job demands on burnout[J]. Journal of occupational health psychology, 2005, 10(2): 170.
- [8] HSIEH P-C, SU H-F. Retention and attrition of certified care assistants in the long-term care industry from the Taipei area: An interview survey[J]. International journal of nursing studies, 2007, 44(1): 93-104.
- [9] LAMBERT V A, LAMBERT C E. Literature review of role stress/strain on nurses: an international perspective[J]. Nursing & health sciences, 2001, 3(3): 161-172.
- [10] JACKSON S E, SCHULER R S. A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings[J]. Organizational behavior and human decision processes, 1985, 36(1): 16-78.
- [11] CHURCHILL JR G A, FORD N M, WALKER JR O C. Organizational climate and job satisfaction in the salesforce[J]. Journal of Marketing Research, 1976, 13(4): 323-332.
- [12] SINGH J, RHOADS G K. Boundary role ambiguity in marketing-oriented positions: A multidimensional, multifaceted operationalization[J]. Journal of Marketing Research, 1991, 28(3): 328-338.
- [13] COELHO F, AUGUSTO M, LAGES L F. Contextual factors and the creativity of frontline employees: The mediating effects of role stress and intrinsic motivation[J]. Journal of retailing, 2011, 87(1): 31-45.

- [14] GILBOA S, SHIROM A, FRIED Y, et al. A meta - analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects[J]. *Personnel psychology*, 2008, 61(2): 227-271.
- [15] 侯晓宇.角色压力的消极应对[D].吉林大学,2007.
- [16] 姜晓光.浅析大学生心理问题的诱因[J].林区教育,2008,(06):38-39.
- [17] LAMBERT V A, LAMBERT C E, ITO M. Workplace stressors, ways of coping and demographic characteristics as predictors of physical and mental health of Japanese hospital nurses[J]. *International journal of nursing studies*, 2004, 41(1): 85-97.
- [18] HARRIS K J, KACMAR K M. Too much of a good thing: The curvilinear effect of leader-member exchange on stress[J]. *The Journal of social psychology*, 2006, 146(1): 65-84.
- [19] SHAVIT H, SHOUVAL R. Repression - sensitization and processing of favorable and adverse information[J]. *Journal of Clinical Psychology*, 1977, 33(4): 1041-1044.
- [20] LAZARUS R S, FOLKMAN S. Stress, appraisal, and coping[M]. Springer publishing company, 1984.
- [21] LUTHANSF, YOUSSEF-MORGAN CM. Psychological capital: An evidence-based positive approach[J]. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 2017, 4(1): 339-366.
- [22] 张珊珊,岳云帆,崔枫楠,等.大学生的心理资本与成就动机及角色压力的相关性[J].中国多媒体与网络教学学报(上旬刊),2018,(03):121-122.
- [23] MASLACH C, JACKSON S E. The measurement of experienced burnout[J]. *Journal of organizational behavior*, 1981, 2(2): 99-113.
- [24] 沈雪慧.角色压力视角下大学生微信倦怠产生与影响研究[D].郑州大学,2022.
- [25] TOPPINEN - TANNER S, KALIMO R, MUTANEN P. The process of burnout in white - collar and blue - collar jobs: Eight - year prospective study of exhaustion[J]. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 2002, 23(5): 555-570.
- [26] WALKER JR O C, CHURCHILL JR G A, FORD N M. Organizational Determinants of the Industrial Salesman's Role Conflict and Ambiguity: The right organizational structure and supervisory style can help salesmen understand their jobs, but they don't reduce the conflicts experienced by salesmen[J]. *Journal of Marketing*, 1975, 39(1): 32-39.
- [27] 谢宇奇,徐洪刚,刘娟.角色压力视角下大学生“创新创业—专业学习”冲突的纾解策略探究[J].创新创业理论研究与实践,2021,4(13):155-157+67.
- [28] MOR BARAK M E, NISSLY J A, LEVIN A. Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis[J]. *Social service review*, 2001, 75(4): 625-661.
- [29] ARNOLD T, FLAHERTY K E, VOSS K E, et al. Role stressors and retail performance: The role of perceived competitive climate[J]. *Journal of Retailing*, 2009, 85(2): 194-205.
- [30] DUBINSKY A J, MATTSON B E. Consequences of role-conflict and ambiguity experienced by retail salespeople[J]. *Journal of Retailing*, 1979, 55(4): 70-86.
- [31] DOLLARD M F, WINEFIELD H R, WINEFIELD A H, et al. Psychosocial job strain and productivity in human service workers: a test of the demand - control - support model[J]. *Journal of occupational and organizational psychology*, 2000, 73(4): 501-510.
- [32] SCANDURA T A, WILLIAMS E A. Mentoring and transformational leadership: The role of supervisory career mentoring[J]. *Journal of vocational behavior*, 2004, 65(3): 448-468.
- [33] BECK A T. Cognitive therapy and the emotional disorders[M]. Penguin, 1979.
- [34] KABAT-ZINN J. Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future[J]. 2003.
- [35] SHERMAN D K, COHEN G L. The psychology of self - defense: Self - affirmation theory[J]. *Advances in experimental social psychology*, 2006, 38: 183-242.
- [36] BETTENCOURT L A, BROWN S W. Role stressors and customer-oriented boundary-spanning behaviors in service organizations[J]. *Journal of the academy of Marketing*

- 
- Science, 2003, 31(4): 394-408.
- [37]GARROSA E, MORENO-JIMENEZ B, LIANG Y, et al. The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: An exploratory study[J]. International journal of nursing studies, 2008, 45(3): 418-427.
- [38]MADDI S R, HARVEY R H, KHOSHABA D M, et al. The personality construct of hardiness, III: Relationships with repression, innovativeness, authoritarianism, and performance[J]. Journal of personality, 2006, 74(2): 575-598.

