

# 高校纪检监察干部心理压力及应对机制探究

于博文, 魏东

上海理工大学纪委综合办公室, 上海

收稿日期: 2024年4月1日; 录用日期: 2024年5月21日; 发布日期: 2024年5月31日

## 摘要

随着党风廉政建设和反腐败斗争取得阶段性胜利, 我国纪检监察机关担负着重要的职责, 纪检监察干部作为全面履行党章和监察法赋予职责任务的直接载体, 更是使命在肩。然而, 过去对于纪检监察干部关注和培养方向仅限于政治能力、业务水平和专业要求, 忽视了其心理压力和心理需求, 这导致了一系列问题的出现。因此, 本文旨在通过研究分析高校纪检监察干部的心理压力源, 从积极心理学PERMA模型视角提出高校纪检监察干部的心理压力的应对途径, 以此来缓解高校纪检监察干部队伍心理压力, 淬炼纪律铁军, 为高等教育高质量发展保驾护航。

## 关键词

高校纪检监察干部, 心理压力, PERMA模型, 应对机制

## Exploration on the Psychological Pressure and Coping Mechanism of Discipline Inspection and Supervision Cadres in Universities

Bowen Yu, Dong Wei

Discipline Inspection Commission Comprehensive Office of University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai

Received: Apr. 1<sup>st</sup>, 2024; accepted: May 21<sup>st</sup>, 2024; published: May 31<sup>st</sup>, 2024

## Abstract

With the phased victory of the construction of a clean government and the fight against corruption, Chinese discipline inspection and supervision organs shoulder important responsibilities. As

the direct carrier of the responsibilities and tasks entrusted by the Party Constitution and the Supervision Law, the discipline inspection and supervision cadres are more mission-bound. However, in the past, the attention and training direction of discipline inspection and supervision cadres was limited to political ability, professional level and professional requirements, ignoring their psychological pressure and psychological needs, which led to a series of problems. Therefore, this paper aims to put forward the coping methods of the psychological pressure of the college discipline inspection and supervision cadres from the perspective of the PERMA model of positive psychology, so as to alleviate the psychological pressure of the college discipline inspection and supervision cadres, temper the discipline iron army, and escort the high-quality development of higher education.

## Keywords

Discipline Inspection and Supervision Cadres in Universities, Psychological Pressure, PERMA Model, Coping Mechanism

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

党的十八大以来,我国在推进党的建设和全面从严治党上取得了重大突破性进展,纪检监察机关是党内监督和国家监察的专责机关,履行“监督保障执行、促进完善发展”职责,纪检监察干部是反腐败斗争的“战士”,也是推进全面从严治党的主力军。高校肩负着培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人的重大任务,承担着“为党育人、为国育才”的历史使命,必须坚持正确政治方向。作为高校的“啄木鸟”和“护林员”,高校纪检监察干部身处高校党风廉政建设与反腐败斗争第一线,更要顶得住压力、经得起磨砺。然而,在全面从严治党永远在路上和从严要求不能有温差落差的形势下,对高校纪检监察干部的要求越来越高,其心理压力也越来越大,继而严重影响了心理健康。

## 2. 研究意义和现状分析

### 2.1. 研究意义

作为党的纪律检查和国家监察履职人员,纪检监察干部是党和国家事业的积极践行者和守护者,其心理健康状况一直受到大众的关注。近期,一起“栗子家园”“旧石器时代”“新石器时代”等微信群案例中,暴露出纪检监察干部因心理压力在微信群内发表不当言论来抒发不满情绪等众多问题,此微信群案例中涉案纪检监察干部分布在16个省区市,该案共查处33名纪检监察干部,有害言论涉及面广、危害极大。纪检监察干部不具备天然的“免疫力”,其承受的工作压力显著高于一般人群,极高的专业性、极广的管理覆盖领域、严苛的党纪法规规范制约、长期办案带来的纷杂的负面信息与压力,以及高强度、高负荷的日常化工作,决定了纪检监察干部的心理压力超于普通人。正视高校纪检监察干部的心理压力并正确应对,促进高校纪检监察干部无愧于初心、履职尽责、积极担当作为,才能保障高校营造风清气正的政治生态,才能为高校党建和事业高质量发展提供坚强的政治保证,进而推动国家教育、科技、人才等方面的发展进步,为全面建设社会主义现代化国家提供基础性、战略性的支撑。

有关纪检监察干部心理压力的研究成果较少,对高校纪检监察干部心理压力的研究更是寥寥几篇。

高校纪检监察干部区别于政府机关公务员体系的纪检监察干部, 政府机关公务员纪检监察干部, 有独立的组织单位, 在查信办案、调查处置过程中可以保持一定的独立性, 可以说与被调查人是完全隔离开来的。然而, 自纪检监察体制改革和派驻监察权以来, 高校纪检监察干部一方面要履行监督执纪问责职责, 为高校党的建设和事业发展保驾护航; 另一方面也是高校老师, 为人师表、以身作则, 还要解决所在高校同单位内“熟人社会”等监督难题。高校纪检监察干部工作战斗在高校党风廉政建设和反腐败斗争的第一线, 需要长期承担高压力和高强度的工作任务, 并且面对的工作对象部分是高校违规违法的人, 工作内容也经常触及腐败现象和不正之风, 容易出现一些特有的心理健康问题, 如紧张焦躁、疲惫厌倦、抑郁脆弱、心理失衡等, 进而不同程度的影响到干部素质的提升和纪检监察工作的履职尽责。

## 2.2. 现状分析

以上海为例, 实施监察权派驻后高校纪检监察机构被赋予了相应的调查权限, 高校履行纪检监察职能的调查手段有所丰富, 查办案件的有效手段有所增加。然而, 在坚持“零容忍”和“强震慑”的要求下, 在 2023 年实现了全市包括部署中管院校在内的 36 所高校立案“去零化”, 不断释放越往后执纪越严的强烈信号。这对高校纪检监察干部的综合能力和工作要求大大提高, 很多干部出现职业倦怠和“本领恐慌”, 心理压力逐渐变大, 甚至产生心理问题。

高校纪检监察干部的心理承受能力和压力现状不容乐观。李晓燕在《高校纪检监察干部心理压力与应对过程研究》一文中提到, 50% 的高校纪检监察干部正在承受极度、太多、或开始对健康不利的心理压力, 需要寻求专家帮助, 学习控制压力, 并仔细反省个体对压力源的反应; 33.3% 的高校纪检监察干部心理压力程度中等, 偶尔会有一段时间压力太多, 但不会对健康造成威胁, 可以做一些松弛的练习有益自身健康; 仅有 16.7% 的高校纪检监察干部心理压力较小, 生活比较沉闷, 缺少压力体验。在 288 名高校纪检监察干部的压力评测中, 有 222 名(约占 77.1%) 的高校纪检监察干部认为心理压力主要来源于工作, 可以看出工作压力是高校纪检监察干部心理压力的主要来源(李晓燕, 2016)。上述数据是在纪检监察体制改革之前, 监察权派驻高校之后, 高校纪检监察干部承受的心理压力只增不减, 过度的压力会导致焦虑、紧张、压抑、暴躁、抑郁等生理和心理疾病, 从而给工作和生活带来消极影响。

## 3. 高校纪检监察干部心理压力源

高校纪检监察干部作为维护高校党的领导、守护党纪和法规的重要力量, 面临着个人、工作和社会等多重压力源, 压力因素之间相互作用、动态平衡。国内学者姜乾金提出应激(压力)系统模型, 他认为人生活于多因素的系统之中, 个体是生活事件、认知评价、应对方式、人格特征、社会支持和压力反应等心理、生理、社会多因素构成的相互作用的动态平衡“系统”。应激是由应激源、应激反应和其他许多有关因素所构成的多因素之间相互作用、反馈调节与控制的系统。本文主要通过运用应激(压力)系统模型的综合分析, 目前高校纪检监察干部心理压力源主要为以下三方面。

### 3.1. 个人因素原因

#### 3.1.1. 人际交往的压力

高校纪检监察干部在工作中需要与各种人打交道, 包括体制内的领导、同事、老师、校友等, 还包括体制外的公司法人代表、企业相关工作人员、甚至是陌生人等, 面对不同角色采取不同的应对方式, 这给纪检监察干部带来了一定的心理压力。高校纪检监察干部的工作对象就是自己的同事, 通常面临着情感压力; 同时, 干部的考核、发展还要依赖于工作对象, 个人发展也会受到相应的制约。在处理人际关系时, 纪检监察干部需要保持公正、客观和谨慎的态度, 但有时为避免以后产生尴尬的局面和紧张的人情关系, 个别干部持有“老好人”心态, 在监督执纪过程中放不开手脚, 无法有效激发工作热情(顾滢,

周昭安, 2022)。特殊的工作性质决定了高校纪检监察干部平时缺少有效的沟通交流渠道, 缺乏缓解心理压力渠道, 压力得不到有效的缓解和释放。此外, 纪检监察干部的工作往往具有不定时、高强度等特点, 这使得纪检监察干部很难在工作和家庭之间取得平衡, 工作和家庭角色较难转变, 把在工作中产生的不良情绪带回家, 家庭成员之间互相不理解, 容易造成家庭关系不和谐, 给纪检监察干部带来心理困扰。

### 3.1.2. 职业发展的挑战

随着反腐败斗争的深入和纪检监察任务的日益繁重, 纪检监察干部需要不断提升自己的业务能力和综合素质。但高校纪检监察部门普遍存在人员编制不足、工作量与岗位数不对等的问题, 较大的工作的难度和强度, 也是高校纪检监察干部的心理压力的来源之一。由于纪检监察工作的特殊性和敏感性, 相比其他部门缺乏具有展示度的工作内容, 其职业发展道路往往较为狭窄。职业发展问题关系着高校纪检监察队伍的稳定, 还会直接影响队伍的工作积极性。以上海为例, 目前高校行政管理岗位大多没有事业编制, 导致了部分高校纪检监察干部因没有编制而没有归属感, 看不到未来的职业发展方向, 这种职业发展挑战可能导致纪检监察干部产生焦虑和迷茫等心理问题。

### 3.1.3. 个人能力的焦虑

高校纪检监察干部需要具备较高的政治觉悟、业务能力和心理素质, 还要对高校党委领导下的校长负责制运行模式有一定的理解。高校纪检监察工作覆盖监督、调查、巡察、宣传等多个方面的工作, 需要了解选人用人、后勤管理、招标采购、招生考试等方方面面的规定和流程, 对经验不足的年轻纪检监察干部来说容易造成一定的心理压力。自高校纪检监察体制改革和派驻监察权以来, 每个纪检监察干部都同时涉及查信办案、文稿写作、沟通协调、对接联络、配合做好校内巡察、廉政教育宣传等多方面的工作, 基本上都是“一人多岗”的全能型选手。这种工作范围广、接触对象广、高标准和严要求下, 可能会导致部分干部在心理上产生压力和不安, 这种压力长期会对纪检监察干部的心理健康造成影响, 出现焦虑、抑郁、失眠等问题, 甚至可能产生心理障碍。

## 3.2. 工作因素原因

### 3.2.1. 体制机制的变革

高校纪检监察部门行政关系和人事关系等隶属于所在高校, 与政府机关的纪检监察部门不同, 其人员均从高校内部产生。以上海为例, 2019年纪检监察体制改革和监察权向高校延伸的试点开始; 2020年在全市范围内的27所市管高校全面推开, 其中23所市管高校被赋予监察权。自纪检监察体制改革以来, 截至目前, 27所市管高校共计189名纪检监察干部。随着“三转”的不断深入, 在受高校同级党委和上级纪委监委双重领导的体制下, 高校纪检监察干部在监督执纪问责工作中一方面要对同级党委负责, 另一方面又要受上级纪委监委的监督和管理。上级纪委监委要求高校严肃执纪问责, 有案必查、违法必究, 而同级党委更注重高校的发展和稳定; 当两者意见出现不一致时, 会对高校纪检监察干部正常工作造成一定的影响, 双重领导意味着“双重压力”。此外, 随着科技的进步和信息化的发展, 高校纪检监察工作也在逐步向数字化、智能化转型, 例如目前上海正在推行的监督检查审查调查业务综合办理平台, 这种变革要求高校纪检监察干部不仅具备传统的纪检监察知识和技能, 还要适应新的工作方式和技术手段, 这些都给高校纪检监察干部尤其是不熟悉信息化办公手段的干部带来了一定的心理压力。

### 3.2.2. 腐败案件的复杂性

高校曾是国家关注的四大重点防腐领域, 近年来高校涉及基建后勤、招标采购、招生就业、选人用人、职称评聘、科研经费等重点风险领域问题频发。随着反腐败斗争的深入, 腐败案件的手段和形式日益隐蔽和多样化, 出现很多腐败的隐形变异、房产代持、干股代持、科研经费空壳公司套现和虚



假报销、与特定关系人有隐秘的经济往来等(彭复生等, 2019)。面临着案件本身的复杂性, 而且面对高校里高学历、高层次的调查对象, 工作挑战性可想而知。腐败案件往往又涉及多方利益交织, 高校纪检监察干部在处理案件时, 需要面对复杂的案件和大量的证据材料, 处理过程中需要权衡各种因素和人际关系, 秉承着职业道德和职业要求, 需要对每个案件进行认真分析和研判, 确保案件处理的公正、准确和及时, 这无疑对其身心都造成了一定的压力。然而, 并非所有高校纪检监察干部都是法律、经济等专业出身, 对相关知识内容掌握不足, 对自身经验和工作需求差距的评价是高校纪检监察干部的心理压力来源之一。

### 3.2.3. 涉密工作的限制

纪检监察工作涉及大量的敏感信息和机密资料, 要求所有纪检监察干部必须严格遵守保密规定。随着高校监察官任命的全面推开, 对所有高校纪检监察干部提出了更为严格的保密期限限制和保密要求。保密规定要求纪检监察干部需要时刻保持警惕, 防止信息泄漏和被利用, 近日, 中央纪委办公厅印发《关于印发〈纪检监察干部网络行为十条禁令〉的通知》对此有严格要求。上海市纪委监委印发的《上海市纪检监察干部行为禁令》中明确规定, “严禁跑风漏气、打探案情、违规过问案件, 对他人打探案情、过问案件、说情打招呼等情况不按规定报备。”然而, 在信息化智能化的时代, 信息泄漏的风险无处不在, 高校纪检监察干部的工作内容和对象又都在高校内部, 属于同一工作环境, 这使得高校纪检监察干部在保护机密信息方面承受着巨大的心理压力。

## 3.3. 社会因素原因

### 3.3.1. 价值观的冲击

高校纪检监察干部在履行职责的过程中, 经常面临价值观的冲突和挑战。一方面, 高校是教书育人的圣洁之地, 纪检监察干部需要坚守廉洁自律、公正执纪的价值观; 另一方面, 高校纪检监察干部工作内容就是政治监督、预防和惩戒贪污腐败, 看到的大多数是阳光背后的阴影和腐朽。社会上一些不良风气和消极思想会对纪检监察干部的价值观产生冲击, 这种负能量和价值观的冲突可能导致纪检监察干部在心理上产生困惑和焦虑(顾滢, 周昭安, 2022)。在履行纪检监察职责过程中, 如何在维护党纪国法与保护同事、朋友之间找到平衡点, 是纪检监察干部需要面对的重要问题, 这种道德冲突可能引发内心矛盾, 造成心理压力, 影响心理健康。

### 3.3.2. 师生群众的高期望

在当今社会, 媒体关注、舆论监督的力量日益强大, 纪检监察干部作为反腐败斗争的重要力量, 自然成为了舆论关注的焦点。纪检监察干部需要承受来自媒体和公众的关注和评价, 这对纪检监察干部的心理承受能力提出了更高的要求。高校纪检监察干部承载着高校师生的热切期盼, 师生在受到不公平待遇或是想提出诉求时, 通过信访举报或意见建议等方式希望高校纪检监察机构能够解决问题、严厉打击腐败行为、维护公平争议。这种高期望给纪检监察干部带来了一定的心理压力, 要求纪检监察干部必须时刻保持高度的警觉性和责任感。

### 3.3.3. 保障服务的缺失

纪检监察干部的工作性质决定了纪检监察干部时刻处于社会舆论的关注和监督之下, 高校又处于典型的“熟人社会”, 正面的舆论支持可以增强工作动力, 但负面的舆论压力可能导致纪检监察干部产生自卑、沮丧等情绪, 影响其心理健康。目前, 针对纪检监察干部的心理健康服务与保障尚不完善, 缺乏专业的心理咨询和疏导机制, 可能导致高校纪检监察干部在面对心理问题时无法及时得到有效帮助。

## 4. 积极心理学 PERMA 模型

积极心理学 PERMA 模型是“积极心理学之父”马丁·塞利格曼提出的,他在《持续的幸福》一书中表示,将幸福分解为五大因素,可以缩写为 PERMA (百度百科, 2024)。这五个要素分别是:积极情绪(Positive Emotions)、投入(Engagement)、人际关系(Relationships)、意义(Meaning)和成就(Achievement)。(1) 积极情绪(Positive Emotions):积极情绪状态下,人们会乐于参与一些自己感兴趣或具有挑战性的事情,从而进入一种“心流”的状态,仿佛时间都停止了。(2) 投入(Engagement):它描述的是个体在某一活动中全神贯注、完全沉浸的状态,这种状态常常带来内心的满足和幸福感。(3) 人际关系(Relationships):在人际关系中,可以通过互助、信任和支持等方式来增加幸福感。(4) 意义(Meaning):寻找生活的意义和价值,是增加幸福感的主要途径。人们可以通过参加有意义的活动、追求个人目标、为社会做出贡献等方式来找到生活的意义。(5) 成就(Achievement):成就不仅仅包括职业上的成功,还包括个人成长、技能提升、目标实现等方面的成就。这些成就能够带来满足感和自豪感,从而增加幸福感。

PERMA 模型的这五个因素是相互关联的,它们共同构成了全面的幸福。PERMA 模型为我们理解和提升幸福感提供一个有效的框架和工具。通过关注积极情绪、投入、人际关系、意义和成就这五个方面,可以更好地实现全面的幸福。高校纪检监察干部应从积极心理学模型中提炼缓解心理压力的思路,提高纪检监察队伍的职业认同感和职业满足感,从而促进高校纪检监察工作的高质量发展。

## 5. 高校纪检监察干部心理压力应对路径

高校纪检监察干部面临着社会、工作和个人多方面因素来源的心理压力,其心理压力状况直接影响到纪检监察工作质量,决定了高校党风廉政建设和反腐败斗争的成效,同时也是推进高校高质量健康发展的关键性因素。为了更好地维护高校纪检监察干部心理健康和工作质效,运用积极心理学 PERMA 模型,探索形成高校纪检监察干部心理压力应对路径,以缓解其心理压力、提升心理素质、解决心理问题。

### 5.1. 健全晋升和容错纠错机制,培养纪检监察干部积极情绪(Positive Emotions)

高校纪检监察机构区别于政府机关的纪检监察部门,其监督执纪问责的工作对象是高校党员干部和行使公权力的行政管理人员。如果能发挥高校体制机制的优势,营造公平公正的组织氛围,那么就能够激发纪检监察干部的工作积极性和创造性,提高工作满意度,有利于缓解工作压力和心理压力。一方面,可以打通晋升机制,利用高校行政管理岗和专业技术岗双线条晋升的优势条件,丰富纪检监察干部的双线条晋升渠道,既可以走行政管理职级,又可以评聘专业技术级别,如研究员系列,这样有利于干部的个性化发展和保持纪检监察干部队伍的稳定性;建立与高校纪检监察干部职业需求相匹配的培训体系,在工作阶段为纪检监察干部理清发展的方向,使其在自我提升方面的需求得到充分的满足。另一方面,建立容错纠错机制,高校纪检监察干部主动监督、查信办案总是有一定的风险的,尤其是面对职务职级比自身高的调查对象,不能期望着每一项工作都面面俱到,不能够有一丝疏漏,在实际工作实践中,对符合容错并给予容错的干部,在日后的考核、考察和选拔任用过程中也要公平公正合理,积极运用“三个区分开来”,从制度上消除高校纪检监察干部的顾虑。

### 5.2. 坚持严管与厚爱并重,发挥高校纪检监察干部投入工作的主动性(Engagement)

纪检监察机构具有典型的政治性,一般纪检监察干部都要求具有中共党员的身份。上海部分高校纪检监察机构成立了单独的党支部,利用党建活动和支部学习等活动,提供组织更多的关怀关心和人性化服务,有利于消除纪检监察干部干事创业的后顾之忧,在促进其工作效率的同时,也能有效减缓纪检监察干部部分的心理压力。将政治学习和业务培训有机结合,通过改进工作方式方法,将高校纪检监察干部的个性特

点和长处全面发挥出来,明确干部的职责、工作能力等,提高高校纪检监察干部的综合素质,在一定程度上克服本领恐慌。及时了解干部的建议、观点,鼓励干部建言献策,加强上下级沟通,丰富队伍业余文化活动,融入高校校园文化生活,缓解心理压力,充分发挥高校纪检监察干部的主观能动性和工作主动性。

### 5.3. 建立“市校地”协同联动机制,拓展高校纪检监察干部人际关系(Relationships)

以上海为例,上海市纪委监委建立“市校地”纪委协同联动机制,以上海市纪委监委、高校纪检监察机构和所在地区纪委监委为三方主体,建立业务指导、干部培训、合作交流、机制联建等联动机制,促进市级、地方与高校资源共享、优势互补。市级纪检监察机关定期召开座谈会,提供平台让各个高校之间进行沟通交流;高校纪检监察干部通过以干代训或挂职等方式,到政府机关纪检监察部门工作,学习最新的文件精神、指导意见和工作要求,提升纪检监察业务本领;高校纪检监察机构与所在地区纪委监委加强协作,对需要采取留置等进一步调查的情况及时对接联系。同时,打破高校各部门之间的沟通壁垒,健全部门之间的沟通统筹机制,针对日常工作和紧急突发事件,建立相应的沟通机制,有利于加强纪检监察干部人际关系,从而营造一个和谐、公平的工作氛围。此外,加强家庭沟通与支持,帮助纪检监察干部解决家庭问题,减轻心理负担。

### 5.4. 完善体制机制建设,增加高校纪检监察干部的工作意义(Meaning)和社会支持

在加快高校纪检监察体制改革的同时,要根据实际情况认真进行实践的探索,完善系统内体制机制建设。一方面,在查处贪腐案件、对纪委书记提名考察时,应分别以上级纪委及其组织部门为主,采用自上而下的方式加强领导,完善推荐沟通机制;另一方面,在查处案件或问题线索处理时,在向高校同级党委汇报时应同时汇报到上级部门,从制度上克服因碍于情面而不能查深查实的问题,将“一案双报告”机制落到实处。这样就为高校纪检监察干部的工作提供比较好的施展空间,可以在查信办案过程中更加放开手脚,而不是束手束脚。此外,社会支持可以提高个体的心理健康水平,良好的社会支持,能够帮助高校纪检监察干部更好的利用有效资源,平衡好工作与健康的关系,提高纪检监察干部的心理健康水平,提升心理健康素养(张增国, 2023)。可以通过加大编制管理力度、发放监察官津贴等方式,增加高校纪检监察干部对自身职业的职业认同感,使高校纪检监察干部的地位更接近于政府机关的纪检监察干部,改变社会各界人士对纪检监察干部认识上的不足和偏见,为高校纪检监察干部营造一个受人认可、能获支持的社会环境。

### 5.5. 健全考评激励方法和心理疏导机制,提升高校纪检监察干部干事创业的成就感(Achievement)

通过有针对性的构建激励机制,根据办案能力和稿件水平综合考核,将工资待遇与其工作强度、工作能力和工作实绩成正比,通过正向引导,激发纪检监察干部的职业成就感,以此来提高纪检监察工作的积极性、主动性和创造性。另外,建立完善心理咨询和疏导机制,加强心理健康教育,提高高校纪检监察干部的心理素质和抗压能力也是非常重要的。与高校心理工作室建立合作机制,定期开展心理健康教育培训,为高校纪检监察干部提供及时有效的心理支持。加强道德教育和培训,提高纪检监察干部的道德素养和处理道德冲突的能力。同时,优化工作环境和氛围,减轻其工作压力和期望,拓宽职业发展渠道,提供更多的晋升机会和发展空间。通过上述措施,可以有效缓解纪检监察干部的心理压力,维护其心理健康,更好地履行纪检监察职责,为党和人民事业做出更大的贡献。

## 基金项目

上海市教卫党委党建研究课题(项目编号: 2023ZX063)。

---

## 参考文献

- 百度百科(2024). 积极心理学 PERMA 模型. [https://baike.baidu.com/item/PERMA模型/51133987?fr=ge\\_al](https://baike.baidu.com/item/PERMA模型/51133987?fr=ge_al)
- 顾滢, 周昭安(2022). 高校纪检队伍压力管理探究——基于积极心理学 PERMA 模型的视角. *江苏经贸职业技术学院学报*, 163(5), 40-42.
- 李晓燕(2016). *高校纪检监察干部心理压力与应对过程研究*. 硕士学位论文, 北京: 北京理工大学.
- 彭复生, 邱文婷, 王玫武, 邱伟彬(2019). 高校纪检监察干部职业倦怠的成因及对策. *闽西职业技术学院学报*, 21(3), 82-85.
- 张增国(2023). 高校纪检监察干部社会支持、情绪调节策略与心理健康的关系. *潍坊学院学报*, 23(5), 71-76.