

高职教师心理弹性水平调查与分析

——以广西为例

□广西农业职业技术学院 李融亲 谢晨舒

【摘要】本文通过对广西高职教师心理弹性水平的调查结果的总体情况分析和人口学变量差异分析,得出高职教师心理弹性水平较高,但性别、工作年限和学位人口学变量上存在显著差异的结论,并基于相关原因分析,从社会、学校和教师自身层面提出高职教师心理弹性水平提升途径和建议。

【关键词】高职院校 教师 心理弹性 调查

【中图分类号】G **【文献标识码】**A

【文章编号】0450-9889(2021)03-0138-03

当前,高职教师群体承受着职业教育改革、教育教学、个人职业发展、学校生存等多方面的压力。心理健康状况会受到职业压力的影响,而心理弹性水平与心理健康有着直接联系。研究高职教师心理弹性水平具有现实意义。学界对心理弹性的概念尚无统一标准,主要存在三种观点:第一类观点从个体角度出发,把心理弹性看作个体不受外界影响的一种内在的及相对稳定的特质;第二类观点倾向于从积极适应的角度出发,把心理弹性看作个体在应对逆境和困境时的一个动态的过程;第三类观点以动态的角度,强调与环境的交互影响,把心理弹性看作一种与所处环境交互的应激结果。国外的心理弹性研究开展较早且成果较多,已形成理论模式。相比之下,国内心理弹性研究对象较多集中在大学生、留守儿童、疾病患者等,而以高职教师为对象的研究较少。本研究以广西高职教师为被试,关注该群体内在的心理机制,提出对高职教师心理弹性状况的研究设想,以期描述高职教师心理弹性水平,探索提升高职教师心理弹性水平的途径,为促进高职教师心理健康发展提供一定依据。

一、研究对象与方法

(一) 研究对象

选取广西10所高职院校进行简单随机抽样,发放问卷550份,实际回收530份,经整理,有效问卷为509份。此外,在发放问卷的过程中,主试由有心理学专业背景的人承担,统一指导语,向所有被试承诺问卷所有信息的保密性和数据的用途,被试基本情况信息统计如表1所示。

(二) 研究工具

问卷第一部分为指导语,第二部分为人口学信息表,第三部分为测量工具《Connor-Davidson Resilience Scale中文版量表》(以下简称《CD-RISC中文版》)。量表用于对本研究中作为因变量的高职教师心理弹性水平进行调查和测量,共25个条目,采用五点计分,得到的总分越高表明被试具有越高的心理

表1 被试基本情况信息统计表(N=509)

人口统计学变量		人数(人)	百分比(%)
性别	男	170	33.4
	女	339	66.6
年龄	20~30岁	141	27.7
	31~40岁	266	52.3
	41~50岁	87	17.1
	51岁以上	15	2.9
工作年限	0~5年	107	21.0
	6~10年	201	39.5
	11~20年	131	25.7
	21~30年	62	12.2
	30年以上	8	1.6
婚姻状况	未婚	105	20.6
	已婚	392	77.0
	离异或丧偶	12	2.4
职称	无	47	9.2
	初级	108	21.2
	中级	272	53.5
	高级	82	16.1
学历	专科	8	1.6
	本科	208	40.9
	研究生	293	57.5
学位	无	49	9.6
	学士	236	46.4
	硕士	216	42.4
	博士	8	1.6
岗位类别	专任教师	257	50.5
	行政人员	216	42.4
	兼课教师	36	7.1

弹性水平。此外, α 系数为0.91,坚韧性维度量表为0.88,力量性维度量表为0.80,乐观性维度为0.60。

(三) 数据处理

使用SPSS22.0统计软件对数据进行处理,根据研究设计对数据进行统计和t检验,使用AMOS7.0统计软件进行验证性因子分析。

二、《CD-RISC中文版》的高职教师适用性分析

(一) 《CD-RISC中文版》的信度分析

内部一致性系数可用来考察量表的可信程度,本研究采用此系数进行《CD-RISC中文版》的信度分析,结果如表2所示。量表总分的Cronbach α 系数是0.90,在各维度上,坚韧性为0.83、力量性为0.82、乐观性为0.54,信度系数较好,本研究结果可靠。

表2 《CD-RISC中文版》信度分析

量表维度	Cronbach α 系数
坚韧性	0.833
力量性	0.822
乐观性	0.541
心理弹性总分	0.904

(二)《CD-RISC中文版》的效度分析

研究通过使用AMOS7.0统计软件进行验证性因子分析,结果如表3所示。 X^2 是将一根特定的假设模型与虚无模型做比较, X^2 的值越大说明假设模型被证实数据支持的程度越低。本模型 $X^2/df=3.923$,RMSEA=0.080,量表效度良好,适用于本研究的研究对象高职教师。

表3 《CD-RISC中文版》的效度分析

X^2/df	p	GFI	RMSEA	AGFI	NFI	CFI
3.923	0.00	0.829	0.080	0.801	0.870	0.829

三、高职教师心理弹性水平调查结果

(一)高职教师心理弹性水平总体情况

高职教师在心理弹性及各维度上的平均分如表4所示。从表4可知,在心理弹性水平方面,高职教师在心理弹性上的平均得分为68.30,在坚韧性上的平均得分为34.28,在力量性上的平均得分为23.63,在乐观性上的平均得分为10.39。将高职教师在心理弹性上的平均分和标准差与常模进行比较可知,高职教师的心理弹性平均分显著高于常模,具体见表5。

表4 高职教师心理弹性及各维度的平均分情况

量表维度	M	SD
心理弹性总分	68.30	12.13
坚韧性	34.28	6.90
力量性	23.63	4.26
乐观性	10.39	2.39

表5 高职教师心理弹性与常模比较情况

量表维度	高职教师		常模		Z 值	p
	M	SD	M	SD		
心理弹性	68.30	12.13	65.4	13.8	4.74	0.03

(二)高职教师心理弹性水平在人口学变量上的差异比较

1. 不同工作年限高职教师的心理弹性水平差异比较。对不同工作年限高职教师的心理弹性各维度及总分进行单因素方差分析,结果如表6所示。可以看出,不同工作年限的高职教师在力量性维度上有显著差异,在坚韧性维度、乐观性维度和心理

弹性总分上无显著性差异。经过LSD多重检验得出,工作年限6~10年组在心理弹性总分和力量性维度平均得分上显著低于工作年限11~20年组。

2. 不同性别高职教师的心理弹性水平差异比较。对男、女教师在心理弹性总分及各维度的得分进行差异性检验,结果见表7。从表7可知,不同性别高职教师在坚韧性、力量性和心理弹性总分上有显著差异,而乐观性上则不存在显著差异。

表7 不同性别高职教师心理弹性水平差异情况

量表维度	男		女		t 值	P
	(N=170)		(N=339)			
	M	SD	M	SD		
坚韧性	36.42	6.32	33.21	6.94	5.08	0.00
力量性	24.98	4.08	22.96	4.19	5.18	0.00
乐观性	10.62	2.45	10.28	2.35	1.52	0.13
心理弹性总分	72.02	11.47	66.44	12.05	5.00	0.00

3. 不同学位高职教师的心理弹性水平差异比较。对不同学位高职教师在心理弹性及其各维度得分情况进行单因素方差分析,结果如表8所示。从表8可看出,不同学位背景高职教师在力量性心理弹性总分上有显著差异,在坚韧性、乐观性和心理弹性总分上无显著差异。经过事后分析(LSD)的多重比较结果得出,博士学位组在心理弹性总分及三个维度上的平均得分上均显著高于无学位组、学士组和硕士组,无学位组、学士组和硕士组高职教师之间在心理弹性及其维度上的平均得分均无显著差异。

此外,在人口学变量年龄、婚姻、职称、学历和职务类别上分别做心理弹性总分及各维度得分的方差检验,均未得到统计学意义上的差异。

四、分析与讨论

(一)高职教师心理弹性水平的总体情况分析

从调查结果分析来看,高职教师心理弹性平均得分显著高于常模,综合教师心理弹性相关研究文献可以得出结论:高职教师心理弹性水平较高。分析原因,主要有以下几点:一是随着社会和高职教育的发展,高职教师选拔要求逐渐提高,心理弹性水平高的应聘者才能在激烈的竞争和挑战中成功完成多项教学考核后入职;二是高职教育有其特殊之处,相关政策大力推进现有的高职教师队伍持续将综合素质往更高的方向提升和发展;三是高职教师有意识地培养自己应对逆境的能力,增强心

表6 不同工作年限高职教师的心理弹性水平差异

量表维度	0 ~ 5 年		6 ~ 10 年		11 ~ 20 年		21 ~ 30 年		30 年以上		F 值	P
	(n=107)		(n=201)		(n=131)		(n=62)		(n=8)			
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
坚韧性	33.79	5.16	33.84	7.62	35.08	6.96	34.55	7.08	36.75	5.23	1.07	0.37
力量性	23.50	3.31	23.03	4.58	24.35	4.26	24.11	4.52	24.88	3.00	2.36	0.05
乐观性	10.32	2.06	10.30	2.06	10.47	2.50	10.69	2.45	10.00	2.50	0.44	0.78
心理弹性总分	67.61	9.24	67.17	13.14	69.91	12.44	69.35	12.65	71.63	9.09	1.37	0.24

表8 不同学位高职教师的心理弹性水平差异

量表维度	无学位		学士		硕士		博士		F 值	P
	(n=49)		(n=236)		(n=216)		(n=8)			
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
坚韧性	34.63	7.83	34.50	6.89	33.75	6.70	40.00	3.78	2.41	0.66
力量性	24.43	4.41	23.67	4.40	23.23	3.96	28.50	3.38	4.81	0.00
乐观性	10.37	2.15	10.56	2.37	10.19	2.45	10.88	2.41	0.95	0.42
心理弹性总分	69.43	12.94	68.72	12.26	67.18	11.74	79.38	8.53	3.11	0.03

理弹性；四是良好的社会支持也能帮助高职教师很好地应对逆境，这在教师心理弹性和社会支持状况的研究中也得到验证。

(二) 高职教师心理弹性水平的人口学变量差异分析

1. 高职教师心理弹性水平的性别差异分析。结果显示，不同性别教师在坚韧性、力量性和心理弹性总分上存在显著差异，在乐观性这一维度上不存在显著差异，说明心理弹性水平受性别因素影响。本研究显示男教师心理弹性水平高于女教师心理弹性水平，但进一步分析文献发现性别之间心理弹性水平的差异没有统一结论。另外，选取不同的研究对象，也会得出不同的结论，但可以明确的是性别是一个重要影响因素。

2. 高职教师心理弹性水平的工作年限差异分析。研究结果显示，不同工作年限高职教师在力量性上有显著性差异，在坚韧性、乐观性和心理弹性总分上无显著性差异。心理弹性总分最高的为工作30年以上组，其次依次为11~20年限组、21~30年限组、0~5年限组，得分最低的是6~10年限组。工作30年以上的高职教师，工作年限长，年纪临近退休，资历深，工作进入发展缓慢但稳定的时期，子女成人，能更好地享受生活、工作；11~20年限组、21~30年限组两组得分处于所有分组得分的中间段，这两组高职教师工作、家庭进入平稳发展阶段；0~5年限组为毕业入职5年内的高职教师，在热情和精力上，应该都是极具优势的，他们与学生的年龄也最为接近，创造力强，知识接受能力强，思维灵活，没有家庭负担，工作方式充满活力和激情；6~10年限组高职教师，由于刚刚成家立业，子女年幼，工作任务重，更容易产生倦怠，心理弹性水平最低。总的来看，一方面随着教育工作年限的增加，职业发展进入不同阶段，相应的工作任务难度和要求不同，个体心理弹性水平受到影响；另一方面个体的心理发展随人生历程发展趋向成熟稳定，心理弹性水平也越高。

3. 高职教师心理弹性水平的学位背景差异分析。高职教师的学位背景不同在力量性和心理弹性总分上存在显著差异，在坚韧性和乐观性上不存在显著差异。其中，博士组心理弹性得分最高，其次是无学位组，再次是学士组，硕士组心理弹性得分最低，且在不同组得分差异比较中，博士组显著高于无学位组、学士组和硕士组，但无学位组、学士组和硕士组之间不存在显著差异。本研究中，博士组样本量很小，对于学位背景具体如何对心理弹性产生影响，因笔者能力有限，对于所得研究结果有待日后做进一步论证。

五、相关建议

(一) 社会方面

如今，高职院校办学规模越来越大，招生人数逐年增加，社会应为高职教师心理健康发展营造一个良好的氛围，可以从以下几点入手：一是持续提升高职教师社会地位，让其在工作上社会地位较之普通高校教师持续提升。二是出台相关制度，切实保障高职教师心理健康发展。当前，高职学生心理健康发展得到了足够的重视，而高职教师群体心理健康未受到同等重视，应逐渐建立和完善高职教师心理健康服务机构，让高职教师心理健康也受到同等的重视。

(二) 学校方面

首先，高职院校可通过组织开展各类教职工业余活动增进同事间相互合作，为高职教师构建良好的社会支持系统。其次，

高职院校需努力维护和建立健康、向上、正面的高职教师团队形象，避免功利地追求教学目标实施，忽略教师形象的维护和塑造。最后，高职院校应重视教师心理弹性发展，为教师心理弹性水平提升提供切实有效的专业保障。

(三) 高职教师自身方面

除外部环境的改善，高职教师自身也应做相应调整，一是重视并增强自我调节，主动学习心理知识，除努力提高教学技能、科研水平等实力，还应将个人发展的关注点放在对自己、对社会的主动适应和心理健康发展上，自觉维护心理健康；二是与亲朋好友保持良好联系，拓宽人际关系网，建立良好的社会支持系统；三是参与社会活动，保持与社会的良好接触，在实践锻炼中开阔眼界，更豁达地应对生活。

总之，只有集社会、学校、教师自身三方面合力，才能有效提高高职教师心理弹性水平，促进高职教师全面发展。

【参考文献】

- [1] Tatrow G K, Guglielmi R S.Occupational Stress, Burnout, and Health in Teachers: A Methodological and Theoretical Analysis [J].Review of Educational Research, 1998, 68 (1).
- [2] 戴佳倩, 颜志雄.高职院校教师职业压力与心理健康研究述评 [J].宁波职业技术学院学报, 2020 (3).
- [3] 冯辉, 陈玉明, 刘寒, 等.积极心理团体训练对特殊教育教师心理弹性与自我效能的影响 [J].中国心理卫生杂志, 2020 (8).
- [4] Yu X & Zhang J.Factor analysis and psychometric evaluation of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) in Chinese people [J].Social Behavior and Personality, 2007, 35 (1).
- [5] Kathryn M.Connor, M.D., and Jonathan R.T.Davidson, M.D., Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC) [J].Depression And Anxiety, 2003, 18 (2).
- [6] 魏雪梅, 何剑, 胡定伟.临床护理教师心理弹性现状及其影响因素调查 [J].护理学杂志, 2014 (10).
- [7] 徐大真, 韩笑.新入职高校教师职业认同、心理弹性与适应性绩效的关系 [J].信阳师范学院学报, 2015 (4).
- [8] 高长松, 梁伟东.广东高职院校“双师型”教师心理弹性与归因方式的关系探究 [J].科教文汇, 2015 (5).

注：2018年广西高校思想政治教育理论与实践研究课题“积极心理学取向的团体心理辅导对高职生心理弹性的干预研究”（2018LSZ037）；2017年广西农业职业技术学院教育科学研究课题“高职生心理健康教育课程‘生本化’研究”（YJJ1708）

【作者简介】李融亲（1982—），女，侗族，硕士，广西农业职业技术学院讲师，研究方向为心理健康教育、心理弹性、团体心理辅导；谢晨舒（1983—），女，汉族，广西农业职业技术学院讲师，研究方向为心理健康教育、积极心理学、团体心理辅导。

（责编 苏 洋）