

高职院校教师心理健康素养对工作满意度的影响研究

杨舒雯

(新乡职业技术学院, 河南 新乡 453000)

摘要: 本研究通过向河南省高职院校教师发放陈坤修订的《心理健康素养量表》和冯伯麟编制的《工作满意度量表》, 探究河南省高职院校教师心理健康素养和工作满意度的现状, 以及心理健康素养对工作满意度的影响机制。并从激发内在动力、优化激励机制、建立组织愿景3个方面提出提升高职院校教师心理健康素养与工作满意度的策略。

关键词: 高职院校教师; 心理健康素养; 工作满意度

在全面建设社会主义现代化国家新征程中, 职业教育前途广阔、大有可为。教师队伍是支撑新时代国家职业教育改革的关键力量。2022年, 《教育部办公厅关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》中提出, 为不断加强职业教育教师队伍能力建设, 教育部决定开展职业教育教师队伍能力提升行动, 并为此制定了一系列的办法, 凸显了国家对职业教育教师队伍能力提升的重视度。教师的工作满意度直接影响到其在教学活动中的情感投入, 影响到其工作业绩与个人成长, 进而影响高职院校师资队伍力量的进一步提升。心理健康素养是促进心理健康水平提升的重要途径, 对个体的情绪调节、自我评价等都有正向影响。因此, 其对个体的工作满意度是否产生影响值得我们探索。为解决上述问题, 本研究基于心理健康素养角度, 通过提升高职院校教师的心理健康素养, 增加其工作热情和工作认同感, 从而提升其工作满意度。

一、研究综述

(一) 心理健康素养相关研究

心理健康素养指能够帮助人们认识、应对或者预防心理问题的相关知识和信念, 包括心理知识、技能和态度。心理健康素养指个人能够综合调用3个部分的功能去维持和促进自我和他人的心理健康的能力^[1]。通俗地表达, 就是指一个人对心理健康基础知识抱有求知欲、具有维护心理健康的意愿, 同时能够积极主动地探索和推动心理健康的发展。心理健康素养是个体的一种关键心理能量, 能够积极影响个体的情绪、认知和行为^[2]。有研究表明, 心理健康素养能够影响个人应对问题时采取的问题解

决策略, 心理健康素养水平越高, 个人越倾向于用积极的策略来解决问题^[3]。心理健康素养的提升能提升个人的自我效能感, 这在对大学生和产后抑郁的妇女研究中都得到了证实。同时, 心理健康素养与个人应对方式也存在一定的关系, 心理素养水平良好的个体, 其积极心理资本更高^[4], 能够以更加积极的态度应对工作中的困难和挫折情境, 工作更加积极主动, 在工作中感知到的积极情绪也更多。

(二) 工作满意度相关研究

工作满意度指个人对自己的工作所持有的概括性的肯定与否定态度, 会影响到个体对自己的工作作出积极与消极的评价。在对影响工作满意度因素的研究中, 有学者提出富有挑战性的工作、公平的报酬、支持性的工作环境、融洽的人际关系、个人特征与工作的匹配度会影响到员工的工作满意度。Friedlander认为, 自我实现因素也应被作为一个重要因素探索其对工作满意度的影响。

以往研究表明, 民办高校教师的工作满意度受职称影响明显。其中, 未评职称教师工作满意度相对较高^[5]。在对幼儿园教师的研究中发现, 幼儿教师工作满意度与职业认同、社会支持、心理契约履行能力呈显著正相关^[6]。

从现有研究来看, 在关于工作满意度的研究中, 研究对象多集中于企业员工、医护人员以及大中小学教师, 较少关注到高职院校教师这一特殊群体。对工作满意度的研究多从组织领导、人际关系、工作本身、激励政策这些外部影响因素进行研究, 较少考虑到心理健康素养这一内在因素对其的影响, 研究结果对探寻从高职院校教师本身提升其工作满意度的作用帮助不大。因此, 本研究基于心理健康素养角度, 以高职院校教师为研究对象, 探讨高职院校教师心理健康素养对工作满意度的影响, 进而提出建议, 为促进高职院校教师心理健康素养提高, 增加其工作满意度, 推动职业教育的高质量发展提供参考。

二、高职院校教师心理健康素养分析

(一) 高职院校教师心理健康素养现状分析

本研究选取300名河南省高职院校教师为研究对象, 向其发放由O'Connor和Casey编制、中国学者陈坤修订的

《心理健康素养量表》^[7],该量表共有35个题目,包括辨别心理疾病的能力、关于疾病风险和病因的知识、关于获得专业帮助的知识、关于自我治疗的知识、寻求心理健康信息的知识、关于促进疾病认知或求助行为的态度6个维度。其中,前4个维度为4点计分,后两个维度为5点计分。共收到有效问卷286份,问卷有效率为95.3%。研究对象基本情况如表1所示。

表1 研究对象基本情况表

		人数	百分比
性别	男	130	45.45%
	女	156	54.55%
职称	助教	81	28.32%
	讲师	97	33.92%
	副教授	62	21.68%
	教授	46	16.08%

通过问卷数据分析发现,高职院校教师的心理健康素养平均分为 3.30 ± 0.30 分。分析各维度得分情况,其中4点计分维度上,关于获得专业帮助的知识与辨别心理疾病的能力两个维度得分较高,大于3分,而关于自我治疗的知识和关于风险因素和病因的知识得分较低;5点计分的维度上,得分由高到低是寻求心理健康信息的知识和关于促进疾病认知或求助行为的态度,得分均高于3分。

由此可见,高职院校教师心理健康素养水平尚可,处于中等偏上水平。通过对各维度得分分析发现,高职院校教师具备较强的寻求心理健康知识与专业帮助的能力,但较为缺乏对风险因素的认知和主动求助的意愿。因此,可从帮助高职教师获取专业知识和增加求助意识的角度出发,帮助高职教师提升其心理健康素养。

(二) 高职院校教师心理健康素养差异分析

本研究采用独立样本T检验和方差分析的方法,探究高职院校教师的心理健康素养总体水平及各维度在人口学变量上的差异。研究发现,高职院校教师心理健康素养总分在性别和职称两个变量上均存在显著差异,且表现为女性的心理健康素养水平显著高于男性,助教的心理健康素养水平显著高于其他职称。通过对各维度分析发现,关于风险因素和病因的知识和关于促进疾病认知或求助行为的态度两个维度在性别和职称两个变量上存在显著差异,且都变为女性显著高于男性、助教显著高于其他职称的情况;关于获得专业帮助的知识维度在性别变量上存在显著差异,且表现为男性显著高于女性;其他维度不存在显著差异。

造成这些差异的原因可能是因为女性更易由生活中的负性事件引发焦虑,也较男性更倾向于寻求帮助。助教职称的教师年龄相对较小,更善于学习与正确看待疾病,也更能时代变化中接受心理疾病与干预治疗。基于本调查结

果,在培养高职院校教师心理健康素养的过程中应考虑到教师的性别因素,同时也应更加关注到年龄较大的群体。

三、高职院校教师工作满意度分析

(一) 高职院校教师工作满意度现状分析

本研究采用冯伯麟(1996)编制的《教师工作满意度量表》测量高职教师的工作满意度。该量表包括自我实现、工作强度、工资收入、领导关系、同事关系5个维度^[8],研究对象基本情况如上表1所示。

通过问卷分析发现,高职院校教师工作满意度总体得分为 3.21 ± 0.35 ,分析各维度得分,由高到低排列依次为自我实现、同事关系、领导关系、工资收入、工作强度。其中,自我实现、同事关系与领导关系3个维度得分高于3分。

由此可见,高职院校教师工作满意度总体水平尚可,但各维度得分相差较大,普遍表现出对自我实现、同事关系、领导关系较为满意,而对工资收入、工作强度的满意度有较大的提升空间。造成这一现象的原因可能与近几年职业教育的大力发展有关,双高校建设、高水平专业群建设使职业院校教师工作强度逐年加大,在更多时间、精力付出的情况下,教师自然对工资收入的满意度也会降低,但由此得来的荣誉会使高职院校教师的自我实现感增加。

(二) 高职院校教师工作满意度差异分析

本研究采用独立样本T检验和方差分析的方法,探究高职院校教师的工作满意度总体水平及各维度在人口学变量上的差异。研究发现,工作满意度总体水平及各维度在性别变量上差异不显著;工作强度、工资收入和同事关系3个维度在职称变量上差异显著,且呈现出随职称升高满意度而升高的趋势。因此,提升高职院校教师的工作满意度不仅可以从减少工作强度和增加工资收入入手,也要增加组织建设的人文关怀。这其中关注低职称教师的工作收入和强度更是重中之重。

(三) 高职院校教师工作满意度与心理健康素养的相关性分析

表2 高校教师心理健康素养与工作满意度相关性分析表

	自我实现	工作强度	工资收入	领导关系	同事关系	工作满意度总分
心理健康素养总分	0.43*	0.47**	0.28	0.17	0.31**	0.63**

注: *为 $P < 0.05$, **为 $P < 0.01$

本研究采用皮尔逊积差相关,探究高职院校教师工作满意度与心理健康素养的关系,通过研究发现,高职院校教师工作满意度总分与心理健康素养总分呈显著正相关。其中,自我实现、同事关系、工作强度维度与心理健康素养总分呈显著正相关;工资收入和领导关系维度与心

理健康素养相关不显著。研究结果如表2所示。

这说明心理健康素养能力的提升对于高职院校教师的工作满意度有正向影响作用,心理健康素养水平越高的教师,其工作满意度水平也越高。这是因为当高职院校教师的心理健康素养水平提高时,其能够以更加积极的态度看待工作中遇到的压力,能够从自身汲取力量,从环境中获取有效资源,维持良好的人际关系,获得高水平的自我实现。因此,要提升高职院校教师的工作满意度可以从提升其心理健康素养入手。

四、对策和建议

(一) 激发内在动力,提升心理健康素养

党的十九大报告指出,要“培育自尊自信、理性平和、积极向上的社会心态”。要提升高职教师的心理健康素养,应从学校和教师两方面入手。

一方面,学校应加强对高职院校教师心理健康素养的培养。例如定期开展心理健康知识培训、心理健康讲座,帮助教师提升对疾病和风险因素的认识,促进其积极求助行为的产生。同时,也应激发教师的内部动机,强化教师职业的荣誉感与使命感,在内生动机增加的基础上提升其心理健康素养。

另一方面,教师本人应树立积极的生活态度,以饱满的热情投入到日常的教学和工作中,从工作业绩中体验自己的价值感,增加获得感,从而提升工作满意度。

(二) 优化激励机制,提升工作满意度

工资收入水平是降低高职院校教师工作满意度的一大因素。针对此,有关部门应从激励机制入手,提升高职教师薪资水平,进而提升其工作满意度。

一方面,学校可以采取扩宽评优评先的精神激励机制与加大财力投入的物质激励机制,加大专项基金投入力度,通过普惠性激励措施使高职院校教师的精神与物质都能得到滋养。

另一方面,针对特殊群体开展人文关怀。例如针对不同性别、不同职称的教师适当给予相应的激励机制,包括加大对女教师生活的关注、加大对不同年龄阶段教师的人文关怀,让教师在学校除了感受到各项指标考核外也能感受到家的温暖,增加教师的归属感,进而提升其工作满意度。

(三) 建立组织愿景,增加教师职业认同感

高职院校教师的工作强度与同事关系也是影响其工作满意度的重要因素,这与教师在学校工作中的融入感密切相关。针对此,高职院校可从建立相同的组织愿景入手,增加高职教师的职业认同感。

高职院校的组织愿景不应只局限于校领导层面,应将教师的成长与发展也纳入到相应的规划中,从而增加教师对学校的认可度。教师在学校组织活动中展现出的主人

翁意识能够促进其更加积极主动地参与工作、应对压力、团结同事,将学校发展与个人发展相连接,能够更加增加教师的职业认同感,进而进一步提升工作满意度。

五、结语

高职院校教师的心理健康素养与工作满意度整体情况处于中等水平,还具有一定的提升空间。应从激发内在动力、优化激励机制、建立组织愿景3个层面入手提升高职院校教师的工作满意度水平,提升高职教师在学校工作中的归属感、满意感与获得感,使其能够全身心地投入到学校工作中,为我国高质量职业教育体系的建设增砖添瓦。

【参考文献】

- [1] 明志君,陈社妍.心理健康素养:概念,评估,干预与作用[J].心理科学进展,2020,28(1):1-12.
- [2] 胡婕,黄雪雪,万宇辉,等.心理健康素养及其对心理问题影响的研究进展[J].中国健康教育,2022,38(12):1118-1122.
- [3] 刘陈陵,孙斌,贾亚菲,等.武汉市某高校学生心理健康素养与积极应对方式之间的关系[J].医学与社会,2022,35(12):80-84+92.
- [4] 李平.贫困地区中学生心理健康素养与积极心理资本、应对方式现状及关系研究[D].昆明:云南师范大学,2018.
- [5] 王秀军,曾娇,杨韶刚.民办高校教师工作满意度调查研究:以广东省某民办高校为例[J].兰州教育学院学报,2019,35(5):4. DOI: CNKI: SUN: LZJY. 0. 2019-05-047.
- [6] 金芳,赵一名,王昭.心理契约履行与幼儿教师工作满意度的关系[J].当代教育理论与实践,2020,12(2):6.
- [7] 陈琨,陈科,李永鑫.河南省中小学心理健康教师的心理健康素养[J].中国健康心理学杂志,2021,29(8):1219-1225.
- [8] 冯伯麟.教师工作满意及其影响因素的研究[J].教育研究,1996(2):42-49.