

积极心理学视域下增强高校新入职教师心理弹性的研究

邹红美

(扬州大学 电气与能源动力工程学院, 江苏 扬州 225009)

摘要:作为高校教师队伍中的特殊群体,新入职教师能否尽快适应新环境,提升抗压能力,心理弹性是不可忽视的内在因素。本文基于积极心理学视域,通过对高校107位新入职教师的心理弹性开展问卷调查,结合危险性因素和保护性因素进行探析,提出增强高校新入职教师心理弹性的对策与思考,以期有效促进高校新入职教师的全面发展。

关键词:新入职教师 心理弹性 积极心理学

习近平总书记在2021年9月召开的人才工作会议上强调,要深入实施新时代人才强国战略。作为人才聚集地和人才培养的主阵地,高校在实施人才强国战略中发挥着主力军作用,把人才作为支撑学校发展的第一动力,不断加大青年博士的引进力度。高校新入职教师具有年轻化、知识化、专业化等特点,但是他们缺乏专业的师范训练,同时由于工作状态由单一地专注科研转移到集教学、科研、社会服务等于一身,角色发生迅速转变,承受着来自社会、学校、学生和自身的多方压力,心理问题日渐凸显。当前,部分新入职教师出现高压感、抑郁、焦虑、烦躁等不良情绪,不仅影响了自身健康和生活的愉悦度、幸福感,也会影响教育教学工作的正常开展,更有严重者甚至影响日常的生活。根据全国首份中国高校青年教师调查报告显示,72.3%的青年教师表示在工作中压力较大,其中36.3%的青年教师认为压力非常大。青年教师因压力过大而离开高校已不是个别现象。因此,对新入职教师来说,迅速适应陌生的、动态变化的工作环境是一项重要的挑战。

新入职教师能否迅速完成角色转换、适应新的工作环境,可以用心理弹性水平的高低进行评估。心理弹性(Resilience)亦称心理复原力,是指个体在面

临严重压力或逆境时仍能表现出良好发展的现象。教师心理弹性(Teacher Resilience)是指教师在面临环境压力或危险困境时能克服自身短处、迅速恢复并表现良好状态的能力。^[1]它作为一种方法论为教师在面临逆境时不断坚守初心、保持专业发展动力提供指导,同时也为教师心理健康的研究提供了一个新的理论视角。新入职教师这个群体,面临新环境下的多重压力,他们的心理弹性水平、心理调适能力如何?本研究在对新入职教师心理弹性影响分析的基础上,积极挖掘积极心理学在调适高校新入职教师心理中的作用,提出增强新入职教师心理弹性的基本思路,以此提升他们应对挫折和逆境的能力,进而促进他们教学科研综合素养的提升。

一、高校新入职教师心理弹性现状调查

(一)对象与方法

1. 研究对象

选取江苏、河南、山东等部分高校新入职教师进行随机抽样问卷调查,采用“问卷星”的形式设计问卷,问卷所有题目均设置成必答题,通过微信平台以二维码的形式发放问卷,发放问卷107份,收回有效问卷107份,有效回收率100%,所有被试对象均为自愿参加且知情同意。

2. 研究方法

问卷分为三个部分，第一部分为导语；第二部分为一般资料问卷，涵盖性别、年龄、婚姻状况、毕业学校、家庭所在地、工作年限、工资绩效等人口学信息，被试对象的基本情况信息统计如表 1 所示；第三部分为测量工具，采用肖楠等汉化并调试的美国心理学家 Connor 和 Davidson 编制的心理弹性量表《Connor-Davidson Resilience Scale》(以下简称《CD-RISC 中文版》)。^[2] 量表共有 3 个维度 25 个条目，包括涵盖 13 个条目的坚韧性、8 个条目的力量性以及 4 个条目的乐观性，采用五级评分法 (0—4 分)，得分越高说明心理弹性越好。

表 1 被试研究对象基本情况信息统计表 (N=107)

人口学统计量		人数 (人)	百分比 (%)
1. 您的性别是	男	75	70.09%
	女	32	29.91%
2. 您的年龄	“80 后”	55	51.40%
	“90 后”	52	48.60%
3. 您的婚姻状况	未婚	43	40.19%
	已婚	63	58.88%
4. 您的毕业学校	世界一流大学建设高校	44	41.12%
	世界一流学科建设高校	21	19.63%
	国内其他高校	34	31.78%
	海外知名高校 QS 前 200	5	4.67%
	海外其他高校	3	2.80%
5. 您的家庭所在地	农村	47	43.93%
	城镇	60	56.07%
6. 您的工作年限	一年以内	44	41.12%
	两年以内	17	15.89%
	三年以内	8	7.48%
	三年以上	38	35.51%
7. 您对目前的绩效满意吗?	很不满意	7	6.54%
	不太满意	37	34.58%
	满意	40	37.38%
	比较满意	20	18.69%
	很满意	3	2.80%

3. 统计学方法

采用 SPSS18.0 统计软件对数据进行处理，使用人数和百分比来计数，均数和标准差来计量，组间数

据比较采用 *t* 检验进行统计分析，验证性因子分析使用 AMOS7.0 统计软件。

(二) 结果

1. 《CD-RISC 中文版》的高校新入职教师适用性分析

本文采用内部一致性系数来考察量表的可信程度，结果见表 2，Cronbach α 系数为 0.927，坚韧性维度量表为 0.826，力量性维度量表为 0.897，乐观性维度量表为 0.663，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	0.826
力量性	0.897
乐观性	0.663
心理弹性总分	0.927

本文采用 AMOS7.0 统计软件对数据进行验证性因子分析，结果见表 3， $X^2/df=1.406$ ，RMSEA=0.062，模型拟合良好，结构效度符合统计学标准，适用于高校新入职教师。

表 3 《CD-RISC 中文版》的效度分析

X^2/df	<i>p</i>	GFI	RMSEA	TLI	CFI
1.406	0	0.802	0.062	0.9	0.914

2. 高校新入职教师心理弹性水平总体情况

表 4 为高校新入职教师心理弹性水平及各维度的平均分，其中，心理弹性总分为 111.4，坚韧性平均得分为 51.7，力量性平均得分为 46.1，乐观性平均得分为 13.6。

结果表明，新入职教师的心理弹性水平较高，究其原因，有以下几点：一是随着高等教育的发展，高校选拔教师的标准越来越高，竞争越来越激烈，心理弹性水平高的人才能在激烈的竞争和挑战中成功通过多方面的严格考核，最终成功入职；二是高校新入职教师长期接受中华优秀传统文化的教育，有利于他们养成内外兼修的优秀品格；三是新入职教师刚从高等学校毕业走上工作岗位，对工作的热情高，会有意识地培养自己应对困境的能力，增强其心理弹性水平；四是良好的社会支持帮助高校新入职教师更好地应对困境。

表4 高校新入职教师心理弹性水平及各维度的平均分

量表维度	M	SD
心理弹性总分	111.4	11.82
坚韧性	51.7	3.73
力量性	46.1	6.95
乐观性	13.6	2.63

3. 高校新入职教师心理弹性水平在一般资料上的差异比较

(1) 不同家庭所在地的高校新入职教师心理弹性水平差异比较。表5为不同所在地高校新入职教师的心理弹性总分以及坚韧性、力量性和乐观性等维度单因素方差分析结果,可以看出,不同家庭所在地的高校新入职教师在心理弹性总分上有显著差异,家庭在农村的新入职教师的心理弹性总分显著高于家庭在城市的新入职教师,但在坚韧性、力量性和乐观性等维度上没有显著差异。后续分析认为,家庭在农村的新入职教师在坚韧性、力量性和乐观性等维度上的分值均高于家庭在城市的新入职教师。

表5 不同家庭所在地的高校新入职教师心理弹性水平差异

量表维度	农村		城市		t 值	p
	N=47		N=60			
	M	SD	M	SD		
心理弹性总分	113.96	13.02	109.4	10.46	1.95	0.04
坚韧性	52.43	3.69	51.17	3.69	1.74	0.08
力量性	47.49	7.81	44.98	6.03	1.8	0.08
乐观性	14.06	2.57	13.25	2.64	1.61	0.11

(2) 不同毕业学校的高校新入职教师心理弹性水平差异比较。表6为不同毕业学校的高校新入职教师的心理弹性总分以及坚韧性、力量性和乐观性等维度单因素方差分析结果,可以看出,不同家庭所在地的高校新入职教师在心理弹性总分以及坚韧性、力量性和乐观性等维度上没有显著差异。后续分析认为,毕业于非双一流建设高校或海外高校的新入职教师在心理弹性总分以及坚韧性、力量性和乐观性等维度上的分值均低于其他组的新入职教师。毕业学校层次越高代表着一个人所接受教育的层次就越高,得到的实践

表6 不同毕业学校教师心理弹性水平差异

量表维度	世界一流大学建设高校		世界一流学科建设高校		国内其他高校		海外知名高校(QS前200)		海外其他高校		F	p
	N=44		N=21		N=34		N=5		N=3			
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
心理弹性总分	111.9	12.6	114.24	9.56	107.94	10.81	116	16.31	116.33	14.98	1.39	0.24
坚韧性	51.79	3.96	52.48	2.92	50.85	3.59	53	5.61	53	3.61	0.91	0.46
力量性	46.41	7.19	47.67	6.03	43.67	6.16	50.8	9.06	49.33	9.61	2.15	0.08
乐观性	13.66	2.76	14.1	1.76	13.41	2.49	12.2	4.55	14	4.58	0.59	0.66

平台就越高,在职称竞聘、人事变动等方面的表现则更优秀,因而新入职教师应主动到层次更高的高校参加访学、博士后等继续教育学习,以此增强自己抵御困境的能力。

(3) 不同工作年限的高校新入职教师心理弹性水平差异比较。表7为不同工作年限的高校新入职教师的心理弹性总分以及坚韧性、力量性和乐观性等维度单因素方差分析结果,可以看出,不同工作年限的高校新入职教师在心理弹性总分以及坚韧性、力量性和乐观性等维度上没有显著差异。后续分析认为,毕业后工作年限在2—3年的新进教师在心理弹性总分以

及坚韧性、力量性和乐观性等维度上的分值均低于其他组的新入职教师。工作三年以上的教师,拥有丰富的多年教学经验和科学研究经验,资历深厚,较工作年限短的教师在面对困境时更能从容淡定地寻求应对方法,因此弹性水平较高;工作两年以内的教师,拥有更多的热情与活力,面对困境时会积极去寻求摆脱困境的方法,因此弹性水平较高;而工作2—3年的教师,面临科研项目课题、教学压力、职称压力更大,由于经验较浅,面对困境时更容易不知所措,因此弹性水平最低。

(4) 不同绩效满意情况的高校新入职教师心理弹

表 7 不同工作年限教师心理弹性水平差异

量表维度	一年以内		两年以内		三年以内		三年以上		F	p
	N=44		N=17		N=8		N=38			
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
心理弹性总分	112.43	13.78	114.06	6.56	104.00	13.96	110.58	10.33	1.53	0.21
坚韧性	51.61	4.44	52.71	2.44	48.88	2.85	52.00	3.25	2.09	0.11
力量性	47.18	7.97	47.35	4.00	43.25	9.60	44.82	5.88	1.44	0.24
乐观性	13.64	2.76	14.00	1.77	11.88	2.85	13.76	2.71	1.34	0.27

性水平差异比较。表 8 为不同绩效满意情况的高校新入职教师的心理弹性总分以及坚韧性、力量性和乐观性等维度单因素方差分析结果，可以看出，高校新入职教师心理弹性总分、力量性和乐观性等维度在不同绩效满意情况上存在显著差异。具体来看，在心理弹性总水平方面，对绩效很不满意的教师心理弹性水平显著高于对绩效不太满意的教师；同样，持满意态度的教师显著高于不太满意，很满意态度的教师显著高于不太满意的教师的心理弹性水平。在力量性方面，

对绩效很满意的教师力量性方面显著高于对绩效不太满意、满意以及比较满意的教师；对绩效很不满意的教师显著高于不太满意的教师。在乐观性方面，对绩效满意的教师显著高于不太满意的教师，对绩效很满意的教师显著高于比较满意的教师。先前，受疫情影响，经济形势严峻，通货膨胀持续加大，生活成本急剧上涨，新入职教师的生活质量受到很大影响，因此应制定适当的薪资提升制度，以此提高他们的心理弹性，促使他们更好地、心无旁骛地教书育人。

表 8 不同绩效满意情况教师心理弹性水平差异比较

量表维度	很不满意		不太满意		满意		比较满意		很满意		F	p
	N=7		N=37		N=40		N=20		N=3			
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
心理弹性总分	115.86	14.37	106.73	11.04	113.50	9.27	112.40	12.75	124.00	23.64	3.13	0.02
坚韧性	52.43	4.24	50.38	3.56	52.48	2.87	52.30	3.59	52.67	11.02	1.90	0.12
力量性	50.14	6.94	43.89	6.53	46.55	5.46	46.20	8.08	56.33	11.72	3.50	0.01
乐观性	13.29	4.42	12.46	2.33	14.48	2.46	13.90	1.71	15.00	4.58	3.44	0.01

此外，对不同性别、不同年龄、不同婚姻状况的高校新入职教师在心理弹性总分以及坚韧性、力量性和乐观性等维度进行单因素方差分析，均未得到统计学意义上的差异。高校新入职教师刚入职，均面临陌生的工作环境和对象，都会面对没有工作经验、角色转换适应、住房、生活成本等带来的压力，都容易出现较难调节的负面情绪，因此，无论新入职教师是男是女、年龄多大、有无婚姻，心理弹性水平都差不多，没有明显差异。

二、高校新入职教师心理弹性影响因素分析

影响高校新入职教师心理弹性的因素可以分为危险性因素和保护性因素两个方面，同时，两者均可分为内部影响因素和外部影响因素。由于心理弹性是个动态变化的过程，“人”的主体性开始逐步凸显，更强调教师自身品质等自身方面的因素，积极转变职

业观念、调整情绪，促使危险因素逐渐向保护性因素转变，进而提升高校新入职教师心理弹性的水平。

（一）危险性因素

危险性因素是指阻碍教师心理发展，加剧其心理压力且易使其容易受到伤害的生物、心理、认知、环境等方面的消极因素^[3]，它由内部危险因素和外部危险因素两部分组成，具体表现为消极情绪、求助困难、缺少资源、缺少资金等因素。高校新入职教师的教学能力、社交能力、情绪调节能力、解决问题等个人能力以及效能感偏低，从社会、家庭、学校获得的支持也较少，危险因素大于保护因素，均影响他们的心理弹性。

（1）内部因素。内部因素有气质、性格、情绪焦虑、不健康的身体状况、不良的心理冲动、不科学的思维、不成熟的认知等。^[4]

一方面,高校教师一直是一个受人尊敬的职业。高校新入职教师会觉得实际工作与原来的预想相差较大,工作要求高、工作任务重,工作成效不确定,进而产生自我否定、怀疑的消极心理,感受不到教师的价值所在。部分教师不能正确地看待和处理个人的名利得失等问题,有时会出现患得患失、急功近利、心浮气躁的负面情绪,在遇到挫折时,无法正确掌握情绪调节的方法,使得心理负担持续加重。除此之外,经过多年传统文化知识的熏陶,部分新入职教师自尊心强,对自己要求高,无法正确面对自己的问题,长此以往,部分新入职教师表现出谨小慎微、自我克制、自卑、无助、抑制和焦虑等消极情绪……这些不良的心理反应会影响心理弹性水平。

另一方面,面对角色的变化,新入职教师缺乏工作经验和娴熟的业务技能。教学方面,由于刚走上工作岗位,对教学对象、教学内容以及教学方法没有分析把控能力,只能机械地使用自己掌握的理论知识,无法将理论知识与实践有效结合,教学未达到理想的效果;学术科研方面,脱离导师的指导,独自开展科学研究,遇到的困难会大大增加;社交方面,陌生的环境,教学、科研压力的增大,使得他们没有精力去参与各类社交,从而很难获得学校、社会的支持。教学能力、科研能力以及社交能力的不平衡不充分也会影响其心理弹性水平。

(2)外部因素。新入职教师受到家庭、学校、社会等外部因素的影响较大,经常面临经济、教学、科学研究、人际关系等压力,心理弹性受到较大影响。

一是家庭支持不足。新入职教师获得的家庭支持主要来自父母,由于父母不了解他们的工作内容,无法给予实质性的帮助,同时绝大部分新入职教师认为自己已成年,不应该再让父母操心,故而在遇到困难时,他们都很少向父母求助,与父母的交流也较少,因此很难获得家庭的支持。家庭因素成为影响他们心理弹性水平的危险性因素之一。

二是来自学校压力。新入职教师初入学校,对学校的情况特别是一些改革性的举措不理解或者不适应,如现在很多高校实行“非升即走”的制度,要求他们在规定年限内评上副教授甚至教授才能继续聘用,否则就与其解约。随着社会的发展,学校逐步提高教学、科研、社会服务、研修经历等方面的评聘职

称标准,这给很多新入职教师尤其是工作2—3年的教师造成很大的焦虑与厌烦情绪,出现了职称晋升的期望与教学科研压力间的不协调感,同时也导致教师间竞争的日趋激烈,进而造成人际关系的紧张,长期处于关系紧张的压力下,容易导致他们的心情沮丧、烦恼压抑。

三是来自社会的压力。一方面,竞争激烈的社会让新入职教师经历着包括人际关系、工作压力、职业角色压力、生活压力等在内的超负荷压力,职业生涯刚刚起步,福利待遇不高,工作量大,期望值高,致使很多新入职教师恐慌不安、心绪不宁;另一方面,新入职教师为了获得稳定的工作而选择进入高校,但却同时面临较大的经济压力,尤其是经济相对发达、生活消费高的地区。

(二)保护性因素

保护性因素是指能够促使高校新入职教师适应挫折和困境的相关因素,它在心理弹性的形成及发展过程中起着关键的中介作用,可以分为内部因素和外部因素。前者是指高校新入职教师自身具备的在认知、情感、人格与能力四个方面的积极因素,如自尊、内部控制源、自我效能感、责任感、积极的归因、良好的性格、挫折耐受力、解决问题的能力等;后者包括家庭方面和社会环境方面的因素,如家人的支持、家庭的凝聚力、良好的同事关系和师生关系、丰富的科研资源和软硬件设置、安全的学校氛围、完善的基础设施、良好的治安关系等。

心理弹性是由各种因素促成的。要提高新入职教师的心理弹性水平,就要提高保护性因素的比重,调动自身的力量和积极的环境资源,打破消极的负性连锁反应,培养积极心理品质,提升心理弹性的水平,使得新入职教师能从容地面对困难和挫折。

三、积极心理学视域下增强高校新入职教师心理弹性的对策与思考

早在2000年,塞利格曼(Seligman)和奇克森特米哈利(Csikzentmihalyi)首次提出积极心理学,他们提倡以一种积极的心态来关注人的心理健康,强调并重视人的自我价值与人文关怀,激发其内在的积极力量和优秀品质,进而增强心理弹性,改善个体的生活方式,促进社会的和谐发展。^[5]积极心理学的研

究主要涉及主观、个人以及整个社会群体三个层面。一是从主观的角度研究积极情绪，强调积极情绪情感体验、幸福感和满足感以及希望和乐观主义；二是从个人角度，侧重于对以优势和美德为主的积极人格特质的研究；三是从社会群体角度研究积极组织系统，强调只有建立积极的人与人、人与社会之间的关系，如公民美德、职业道德等，才能有效地培育和发展人的积极品质。它引导高校新入职教师学会调节自我情绪，保持积极情绪、消除消极情绪，积极克服困难、减少自身焦虑，丰富心理资源，增强心理弹性。

教师是教育的主体，是影响高校教育、教学质量的关键因素。新入职教师的心理弹性能否得到调适，影响个人与学校、社会关系的和谐发展。本文结合积极心理学理论提出以下对策，帮助高校新入职教师疏导压力，提升心理弹性水平，营造良好师德师风。

（一）培养积极情绪，塑造积极心态

积极心理学认为，根据人类不同进化任务中神经生理系统的不同反应，情绪可分为积极情绪和消极情绪，其中，积极情绪是一种双赢的模式，使人接近带来愉悦的情境，是积极心理学的三大基石之一^[6]，也是新入职教师获得职业成功、提升心理弹性水平的重要基础。教师是影响教育、教学质量的关键因素，这就要求新入职教师要长期保持健康、稳定、快乐的积极心态和冷静、乐观、向上的良好心态，要会培养积极情绪并克服消极情绪，通过“积极体验”发掘和塑造他们的积极潜能，形成自己应对生活压力的有效技能和策略，以便他们在压力面前及时、有效地制定压力应对计划。首先，新入职教师要学会正视和接受情绪，能从自我或外界的角度调整转化消极情绪，并能通过积极的心理暗示来控制 and 调节消极情绪，以积极心态增强积极效果，并形成积极、阳光的职业态度，进而提高自我心理的“免疫力”。其次，正确定位好教师这一角色，增强新入职教师的职业认同感，激发他们的内部动力，充分挖掘他们的潜能，使其达到自我实现；帮助他们正确认识与合理评价自我，动态调整工作目标，设置合理的期待水平。最后，引导新入职教师正确归因，通过心理讲座、心理咨询、心理沙龙等形式，树立“困难、

挫折都是一时”的思想，努力营造阳光心态，主动扩大社交范围、适应新环境，始终以乐观的情绪投入工作和生活。

（二）挖掘积极品质，形成积极自我

作为个体内在的积极力量，积极品质是高校新入职教师在认知、情感和行为过程中表现出来的稳定心理倾向。唯有心理的积极品质得到培育与增长，对心理冲突和挫折的耐受能力才能得到有效的提高，有助于健康个性和健全人格的形成。高校新入职教师的积极心理品质包括学习、智慧、创新、勇气、热情、友善、勤奋、正义、乐观、感恩、诚信等，这些积极的心理品质与他们的教书育人效果、职业发展、身心健康有着很大的联系，是他们提升心理弹性水平的基石。首先，提升新入职教师的幸福感。幸福感是一种积极心态的体验，是积极心理学关注的焦点。对他们来说，“桃李满天下”是他们独有的特殊幸福，要引导他们以高度的认同感和强烈责任感去审视教师职业的使命感、责任感和幸福感，发自内心地全身心投入工作、热爱工作，以欣赏的、发展的眼光看待学生，用幸福教育让学生感受到教育的幸福，从积极的角度创造幸福的“蝴蝶效应”，塑造积极的人生，有助于增强自身心理弹性的活力。其次，增强新入职教师的身体素质。平衡的生活方式、适当的体育锻炼和体育实践活动可以让他们拥有旺盛的精力和健康的身体，培养吃苦耐劳、坚韧自强、团结合作的积极品质，进而提高自身应对各种压力与困境的能力，增强其生理和心理弹性。最后，按照维果茨基的“最近发展区”理念，帮助新入职教师梳理并实现不同阶段的目标，使其不断享受成功和激励的体验，进而增强自我效能感。

（三）构建社会体系，寻求积极支持

于社会层面而言，一方面，完善制度，持续提升新入职教师的社会地位。树立道德楷模，传递社会正能量，提供良好的社会舆论支持，不断地积累和增强自我效能感；建立运行机制，出台政策支持新入职教师的职业发展，提高他们的职业归属感和认同感。另一方面，构建心理网络支持体系。搭建高校教师心理支持共享平台，在育人初心养成、职业规划指导、职业困境化解、家庭关系处理等方面加强心理支持，增

强新入职教师对挫折的耐受力，努力提高他们的心理弹性。

于高校而言，一是进一步加强师德师风教育，把实现个人价值与实现社会价值和命运紧密结合起来，进一步牢固树立职业理想，引导新入职教师培养职业认同感。二是进一步加强人文关怀，以关心新入职教师自身成长需要为切入点，建立柔性管理机制，提供优质高效的服务，积极营造和谐的师生关系，提升职业幸福感和归属感；鼓励新入职教师参与各类文化活动，帮助他们扩大社交圈，构建良好的社会支持系统。三是进一步优化教师培养机制，针对新入职教师的实际情况，通过岗前培训、青年导师制等，帮助他们过好教学关、科研关；通过各类人才项目的实施促进青年教师成长为拔尖人才。四是进一步完善激励和评价机制，坚持统一性和差异化的原则，构建科学评价机制、薪酬激励机制，重师德、强师能、破五唯，促进新入职教师更好更快地成长。

参考文献：

- [1] Oswald M, Johnson B, Howard S. Quantifying and Evaluating Resilience-promoting Factors: Teachers' Beliefs and Perceived Roles[J]. Research In Education, 2003(1): 50-64.
- [2] 李融亲, 谢晨舒. 高职教师心理弹性水平调查与分析——以广西为例[J]. 广西教育, 2021(3): 138-140.
- [3] 周秀艳. 大学生心理弹性的研究现状及教育启示[J]. 中国成人教育, 2018(8): 68-70.
- [4] 方鸿志, 邓婉琦. 心理弹性理论在研究生心理健康教育中的运用[J]. 辽宁工业大学学报(社会科学版), 2021(2): 91-95.
- [5] 郑非. 积极心理学视阈下高校青年女教师幸福感初探[J]. 浙江科技学院学报, 2018(2): 138-142.
- [6] 王彦. 基于积极心理学的高职院校青年教师职业心理调适研究[J]. 教育与职业, 2020(24): 109-112.

基金项目：扬州大学工会工作研究课题(2021YB09)的阶段性研究成果。