

# 心理资本视角下高校教师心理服务体系建设研究

□刘娅娅 吴价宝

**【内容摘要】**当今高校教师的整体心理健康状况不容乐观,但未能得到高校应有的重视。影响高校教师心理健康的因素主要有:个人因素、家庭因素、组织因素和社会因素,其中组织因素是主导因素。本文结合心理资本理论,指出高校首先要高度重视教师心理服务工作,可通过心理资本测量、成立心理服务站、职业生涯规划、心理资本训练等多种途径构建高校教师心理服务体系,有效提升高校的人力资本效能。

**【关键词】**高校教师;心理资本;心理健康;心理服务

**【基金项目】**本文为江苏高校哲学社会科学研究项目“高校基层管理人员工作绩效提升路径研究——基于积极心理学的视角”(编号:2021SJA1717)、江苏海洋大学研究生科研与实践创新计划项目“新时代高校教职工心理健康的影响因素及干预机制研究”(编号:KYCX2021-032)阶段性成果。

**【作者简介】**刘娅娅(1979—),女,安徽六安人,江苏海洋大学助理研究员,硕士研究生;研究方向:人力资源管理  
吴价宝(1965—),男,安徽桐城人,江苏海洋大学教授;研究方向:组织与战略管理、创新管理

## 一、研究背景及意义

随着社会发展节奏的加快和生活水平的提高,人们逐渐意识到除了躯体健康,心理健康对一个人的全面发展同样重要。现代人的健康新理念是指同时拥有躯体健康、心理健康、社会

适应性好和道德健康。在党的十九大报告中,习近平总书记强调:加强社会心理服务体系,培育自尊自信、理性平和、积极向上的社会心态。在党的二十大报告中,习近平总书记强调,要推进健康中国建设,人民健康是民族昌盛和国家强盛的

慧党建”信息传达平台,选择合适的新媒体作为基层党建宣传工作的主要工具<sup>[7-8]</sup>。借助官方网站、微信公众号、企业微信平台,建立党支部企业微信群,使党员宣传教育、交流互动、建言献策、倾听群众呼声、关心群众生活等功能进一步得到发挥。针对新闻实事、党史学习教育,通过官方平台发布原创内容或者进行转发传播正能量,做到信息传达精准到位。采用三平台联动的方式,构建“新媒体+基层党建宣传”政策传播机制,丰富基层党建工作内容,全方位助力基层党建工作。

## 四、取得的成效

对高校基层党组织创新机制的研究,结合二级学院的专业特色和基层党建工作实际,构建具有学院特色的基层党组织创新机制。该创新机制经过近两年的运用与实践,取得阶段性成果,一是党建工作成绩斐然,该学院基层党组织党建工作获得了一定的成效,基层党支部获得学校新冠疫情防控工作先进党组织称号,教工党支部和学生党支部获得先进支部称号,教工党支部获得校级标杆支部、教工党支部书记工作室等党建项目建设项目;二是学院在专业建设、学科建设、教研科研成果取得重大突破,获得多项市级科研和省级质量工程项目;三是人才培养质量不断提升,多名学生发表学术论文,申请国家专利,屡获省级、国家级学科竞赛奖项,每年就业率达 95% 以上;四是服务地方企业效果明显,完成多项校企合作横向课题,为企业解决各种技术难题,得到企业的充分肯定。

## 五、结语

通过对高校基层党组织党建工作面临的新问题的分析,探讨在新时代下高校基层党组织创新机制的完善,构建基层党组

织党建工作机制、协同培养机制、干部能力提升机制、特色品牌机制、党建和业务融合机制、支部结对共建工作机制、政策传播机制,有效提高基层党组织队伍的战斗力和战斗力,为高校基层党建工作有效运行夯实基础,全方位助力基层党建工作迈向新高度。

## 【参考文献】

- [1]石柏胜,董凤,柳晓明,高明.高等学校基层党组织建设创新机制研究[J].淮北职业技术学院学报,2013,1:3~5
- [2]高爱玲.新时代加强党的基层组织建设研究[J].延边党校学报,2020,36(3):43~48
- [3]孙晓庄,万德军,吴一凡,张岚元.新时代高校研究生党支部“双创”工作研究与实践[J].领导科学论坛,2019,1:67~72
- [4]燕连福,赵建斌.延安精神对新时期基层党组织建设的启示研究[J].西北大学学报(哲学社会科学版),2020,56(6):16~22
- [5]侯博君.新时代党的组织路线视域下高校基层党组织建设的实践研究[J].教育观察,2021,10(5):60~62
- [6]刘正环.关于加强新时代党的基层组织建设的思考[J].大庆社会科学,2018,209(4):48~49
- [7]王瑾.高校党务工作机制创新的实践举措与价值探索[J].长江丛刊,2017,3:199~200
- [8]王凤明,戴孝林,徐继红.高校院(系)党的基层组织建设创新研究[J].改革与开放,2021,551(2):22~27

重要标志,要重视心理健康和精神卫生。这是以习近平同志为核心的党中央从党和国家事业发展全局作出的重大战略部署,充分体现了以人民为中心的发展思想。

我国高校心理健康工作开始于20世纪80年代中期,经过几十年的努力,取得了显著成效,但关注焦点多是在校大学生,对教职工心理健康工作有所忽视。高校教师承担着教书育人、创新知识、社会服务的重要任务,不仅要承受教学、科研的双重压力,还要面临教育体制改革,学习新知识、新技术等重大挑战<sup>[1]</sup>。相关研究表明,部分高校教师已经出现了职业倦怠、焦虑、强迫、抑郁等不良心理症状,整体心理健康状况不容乐观。近年来,由高校教师心理危机导致的伤害事件也屡屡发生,正警示着高校教师心理工作的重要性和紧迫性。同时,加强高校教师心理服务体系也是推进高校治理体系和治理能力现代化的重要举措。

## 二、理论综述

(一)心理资本。心理资本简称PCA(Psychological Capital Appreciation),由美国著名学者路桑斯(Luthans)于2004年提出,是指个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态,是超越人力资本和社会资本的一种核心心理要素<sup>[2]</sup>,是包括希望、乐观、自我效能和韧性四者结合的协同体。其中,希望是追求目标的动机和实现目标共同作用的积极心态;乐观是把积极的事件归因于自身的、持久的和普遍的因素,而把消极事件归因于外部的、暂时的和与情境有关的因素;自我效能就是人们常说的自信;韧性即坚韧性,是指具有从逆境、不确定、失败以及某些无法抗拒的变革复原的能力<sup>[3]</sup>。

心理资本属于积极心理学的范畴,它无时无刻不体现在组织的各个运行环节。心理资本水平高的人会拥有较高的自我效能感和乐观的归因方式,会以更加积极的情绪投入自己的工作中,对组织的认同感也会更强,会更加明确自己在组织中的定位和目标,有助于提升工作绩效。此外,心理资本水平高的人还会将这种积极情感传递给身边同事,会表现出更多的组织公民行为,从而营造出积极向上的良好组织氛围,有助于提升周边绩效<sup>[4]</sup>。

(二)社会心理服务体系。人们通常会将“社会心理服务体系”与“心理健康服务体系”混淆。

实际上二者是两个不同的概念,但又有密切的联系。心理健康服务体系面对的是已经出现心理问题的人群,而社会心理服务体系则属于社会治理体系的范畴。社会心理服务体系侧重解决社会宏观层面的社会心态问题,其核心不是个体心理健康与否;而心理健康服务体系则是从病理学和医学角度解决个人心理健康问题。心理健康服务体系是社会心理服务体系的重要组成部分,心理健康服务体系对个体的干预治疗能够为社会心理问题的解决提供思路 and 方向。

当前我国正处于社会发展的转型期,随着经济的快速增长,人们的生活和工作环境正发生着日新月异的变化,从而造成了较大范围的社会心态失衡。从预防普遍性心理问题发生的角度来看,社会心理服务体系的建设应包括一整套工作制度和模式,能够监测社会心态变化;研究影响社会心态的深层次原因;研究偶然事件与群体行为中的社会心理因素,及时调整相关政策,改善工作方法;建立公平公正的社会治理模式,营造风清气正的社会氛围,尽可能地减少普遍性心理困扰、心

理障碍的发生。

## 三、高校教师心理健康的主要影响因素

高校教师心理健康的主要影响因素有个人、家庭、组织和社会等四个方面,从多项调查数据和深度访谈结果来看,组织因素是主导因素。

(一)个人因素。影响高校教师心理健康的个人因素主要体现在人际关系。良好的人际关系能使人情绪轻松、乐观积极,是个人身心健康发展的需求,也是个人走向成功的前提和关键。人际关系障碍会使人变得孤僻、抑郁、心理失衡,甚至产生心理障碍<sup>[5]</sup>。导致高校教师人际关系障碍的主要因素有:自身的性格缺陷、充满竞争的环境和人际交流机会的缺乏。一是高校教师属于高级知识分子群体,无论是求学还是工作,都长期处于环境相对单纯的“象牙塔”里,他们的人际关系往往过于简单,独来独往居多。长此以往,有些教师性格会变得比较孤僻或清高,正所谓“文人相轻”,容易把身边的同事拒之千里之外。二是随着高校职能的转变,高校也已经演变成一个充满着竞争的地方,职称晋升、项目申报、评奖评优、年度考核、岗位聘任等“内卷”色彩浓厚的机制在激励大家奋力拼搏的同时,也给教师之间带来了互不信任的不良人际关系,甚至导致部分教师之间出现了长期不可调和的矛盾,明显增加其心理压力。

(二)家庭因素。对于家庭因素,应从男性和女性两个不同的角度来探讨。

对于男教师而言,家庭因素主要指的是较大的经济压力。近年来,高校教师的收入水平虽然有了较大改善,但远远跟不上消费水平的提高,且地域不同,学校不同,收入差距也很明显。由于男教师的社会地位普遍不高,择偶时往往只能选择经济条件一般的女性,从而导致家庭的整体经济状况不佳,有限的工资要负担日常开销、子女教育、赡养老人、买房还贷等多方面的开支,较大的经济压力会引发较大的心理压力。

高校女教师的社会地位较高,择偶面较广,一般不会有较大的经济压力,如何平衡事业与家庭则成了她们面临的难题。在学校她们与男教师承担着等量的教学科研任务,在家里却要承担更多的家务和育儿重担。尤其是全面二孩、三孩政策实施以来,高校35~45岁之间的女教师更是面临着“生”与“升”的困扰。她们原本正处于事业发展的关键期,部分选择了生二胎甚至三胎的女教师势必会面临事业与家庭的严重冲突,她们容易变得烦躁、焦虑,甚至会患上严重的抑郁症。

(三)组织因素。随着高等教育改革的不断深化和教育事业的迅猛发展,高校的竞争已进入白热化阶段。高校要想获得更好的发展资源,必然要增强自身的核心竞争力,即努力提升自身的教学科研和服务社会的水平。近年来,高校教师的职业压力与日俱增,主要来自科研任务和职称晋升两个方面。

随着高等教育职能由教育型向服务型转变,科研水平已经成为衡量一所高校综合办学实力的重要指标之一。学校会在年初给各二级学院下达明确的科研经费任务,二级学院再将任务下发至每位教师。学校会将年度科研经费任务的完成度作为学院年度考核的重要指标。教师个人的科研任务完成情况不仅是年度考核和绩效发放的重要依据,还会影响到聘期考核甚至是更长远的发展。因此,科研任务成了高校教师头上的“紧箍咒”和心中的“巨石”,每年迫不得已在科研工作上要花费出比教学多几倍的时间和精力,给高校教师带来了巨大的

心理压力,极不利于高校教学质量的稳步提升。

职称是衡量高校教师教学科研水平高低的一项重要指标,职称晋升可以给教师带来更高的工资收入和社会地位。随着高校教师准入身份的不断提升,高级职称晋升的门槛也越来越高,对学历、论文、项目和境外访学都有着明确的要求。一些老教师虽然在教学上兢兢业业几十年,也深受学生们的喜爱,但在学历和科研水平方面和年轻博士无法相提并论。即使是年轻的博士,晋升职称也非易事。如笔者所在的A大学,新进博士可享受三年的副教授待遇,自2015年至2018年四年间学校共引进博士107名,三年内顺利晋升副教授的博士只有5名,占比仅为4.67%,未能按期晋升副教授职称的,工资待遇会下调至讲师标准。

(四)社会因素。教师是人类灵魂的工程师,是人类文明的传承者,全党全社会要弘扬尊师重教的社会风尚,努力提高教师政治地位、社会地位、职业地位,让广大教师享有应有的社会声望。随着我国经济的快速发展,科技进步和信息化的不断提高,社会对高校教师这个职业提出了更高的标准和更严的要求,早已超出“传道授业解惑”。除了培养人才,高校教师还要承担科学研究、服务经济社会发展和文化传承创新这些重任。然而,当前高校教师的社会地位、工资待遇和职业声望与上述重任严重不匹配。近年来,教师的工资待遇与之前相比的确得到了很大的改善,但远远跟不上物价的上涨速度,尤其是房价的上涨速度,较低的收入已经成为高校男教师择偶时的一大障碍,“保证教师与公务员同等待遇”也一直未能得到真正兑现。一方面,与消费水平不太相称的经济收入,得不到应有的社会尊重;另一方面,高校教师又承担着越来越重的社会责任,这些社会因素无形中给高校教师带来了巨大的心理负担。

#### 四、高校教师心理服务体系建设对策研究

(一)高校党委要高度重视教师心理服务工作。今年是全面贯彻落实党的二十大精神的开局之年,也是全面建设社会主义现代化国家新征程起步之年。党和国家事业发展对高等教育的需要,对科学知识和优秀人才的需要,比以往任何时候都更为迫切<sup>[6]</sup>。“振兴民族的希望在教育,振兴教育的希望在教师”,高校教师必须具有积极的心理状态和良好的精神面貌,才能承担起为党育人、为国育才的光荣使命。

一项关于高校教师心理健康的调查数据显示,长期感到压力太大的占80%,经常失眠的占46%,记忆力减退的占35%,整体状况不容乐观。心理健康问题严重地影响了高校教师的身心健康以及高校事业的高质量发展、可持续发展。因此,高校党委要加强顶层设计,高度重视高校教师的心理工作,不断地健全高校教师心理服务体系,改善高校教职工队伍的精神面貌,同时要坚持以人为本的原则不断地完善学校的规章制度,提高广大教职工的获得感和幸福感,充分发挥高校人力资本效能,助推“教育强国”战略目标的实现。

(二)从心理资本视角构建健全心理服务体系。

1.人才引进时增加心理资本测评环节。研究发现,高校教师的心理资本各维度与工作绩效各维度之间均呈显著正相关,即心理资本水平越高,越有利于工作绩效提升<sup>[4]</sup>。当今高校在引进人才时,主要有面试和试讲两个环节,建议增加心理资本测量环节。通过心理资本测量对应聘人员的自我效能、希望、

乐观和韧性四个维度进行一个初步评估,得分偏低者不建议录用,从根本上保障高校教师的整体心理资本水平。

2.重视青年教师的职业生涯规划。学校或学院可以通过以老带新、沙龙论坛、成立团队等多种途径尽早为青年教师的职业生涯规划提供一定指导,帮助他们在自我认识、岗位认识、目标定位等方面制定出合理的发展规划。对于青年教师而言,制定合理的职业生涯规划非常有必要,可以有效提升青年教师的积极性和创造性,促进自我目标的实现和不断的自我完善,从心理资本的“希望”维度提升心理资本水平。

3.设立高校教师专门心理服务站。高校教师心理服务工作主要依托于校工会,心理服务站是心理服务体系建设的核心组成部分。可以借鉴当前社区心理服务工作中的成功经验,结合高校工作实际,引进专业人才,成立高校教师心理服务站。服务站的主要功能有心理健康的宣传与教育、心理困境教师群体救助、心理危机冲突与干预;服务形式主要有个体服务、团体活动、宣传教育和应急救助等四种。通过心理服务站可以为有需要的教师及时提供疏导与帮助,从而及时提高高校教师的心理资本水平,塑造积极心态,凝聚心理共识。

4.经常性地开展心理资本训练项目。即使原本心理资本水平较高的教师,也会因为生活或工作中的一些特殊事件而使心理资本水平明显降低。除了成立心理服务站,高校还要经常开展一些有针对性的户外团建项目,帮助教师尽快改善心理资本现状。可以从自我效能、希望、乐观和韧性四个维度出发,创新开展一些文体项目和室外团建活动,丰富业余生活,释放心理压力,有效提升心理资本水平和团队协作意识,从而增强高校教师的归属感和幸福感。

#### 五、结语

良好的心理状态是建立和谐校园的重要元素,学生和教师是学校事业发展的两个重要有机组成部分,二者要同步协调发展,教育主管部门需将高校教师和大学生心理工作放在同等重要的位置,通过该课题的研究,希望能引起相关部门对此问题的高度关注。我们要继续探索高校教师的“幸福感-进取心-创新力”这种积极向上的工作模式,正所谓“越幸福,越高效”,充分发挥出教师的智慧和才华,提升高校的人力资本效能,助推高校的内涵式建设和高质量发展。

#### 【参考文献】

- [1]刘利敏.高校教师心理健康素质发展研究[J].文化创新比较研究,2021,5(2):10~12
- [2]温金梅,韦志中.积极心理学视角下社会心理服务体系建设的路径探析[J].江苏理工学院学报,2020,26(3):102~106
- [3]毛凌.基于心理资本视角提升员工幸福感探析[J].才智,2019,23:247
- [4]吕珊,陈瑾宇,史亚琪.员工心理资本与工作绩效关系研究[J].科技创业月刊,2021,34(4):38~42
- [5]张雅君,宋振韶.当代大学生人际关系障碍的研究[J].北京电子科技学院学报,2017,25(1):56~60
- [6]梁芸.中西部高等教育“新内生式”发展的现实困境与破解思路[J].社会科学家,2022,307(11):142~147