

# 高校教师心理弹性与职业倦怠的关系研究

## ——基于河南省342名高校教师的实证调研

鲁晨雨

(香港岭南大学 研究生院, 香港特别行政区 屯门区 999077)

**摘要:** 高校教师工作强度大且要求高、成就感及价值感缺失等问题, 导致其出现职业倦怠的可能性较大. 通过对河南省342名高校教师进行实证调研, 探讨心理弹性与职业倦怠的关系. 研究表明, 被调查者的心理弹性和职业倦怠显著负相关, 且心理弹性对职业倦怠具有一定的预测作用. 这一结果为改善高校教师的职业倦怠提供了新的思路.

**关键词:** 高校教师; 心理弹性; 职业倦怠

中图分类号: G645

文献标识码: A

文章编号: 1009-4970(2024)05-0070-07

## 0 引言

当前, 高校教师工作强度大且要求高、成就感及价值感缺失等问题, 导致其出现职业倦怠的可能性较大. 高校教师的职业倦怠, 不仅会对教师个人的专业发展、身心健康造成不良后果, 还会给学生的健康成长和学校的长远发展带来消极影响. 高校和社会给予的责任与压力、对个人发展的焦虑、照顾家庭的责任、社会支持的不足等现实问题, 加剧了高校教师的职业倦怠. 本文通过实证调研, 审视高校教师的职业倦怠现状, 探讨心理弹性这一个人特质因素对高校教师职业倦怠的影响, 以期改善高校教师的职业倦怠提出新的思路.

## 1 相关文献综述

### 1.1 高校教师的职业倦怠

职业倦怠通常是指由于工作中的过度需求, 付出与收获“不匹配”而导致个体出现的一种情绪衰竭、去个性化和低个人成就感的不良心理状态<sup>[1]</sup>. 近年来, 已有不少研究发现高校教师出现了不同程度的职业倦怠<sup>[2-3]</sup>. 在职业倦怠的三个维度中, 低个人成就感方面存在的个体差异最大, 情绪耗竭表现得最为普遍<sup>[4]</sup><sup>[17]</sup>. 此外, 高校教师职业倦怠总体程度及各维度, 在性别、年龄、教龄、学历、职称、婚姻状况、授课类型、学校类型及工资水平等相关变量上也表现出不同

程度的差异<sup>[5-6]</sup>.

关于高校教师职业倦怠的影响因素, 现有研究已从多个方面进行了探讨. 有研究者认为, 高校教师的职业倦怠主要受社会环境、学校制度、工作环境、人际关系、发展空间、社会支持六个方面因素的影响<sup>[2,7]</sup>. 其压力源主要有: 申请科研项目竞争激烈; 工资福利待遇不高, 在经济上感到窘迫; 劳动付出与社会回报失衡; 教师的个性得不到充分发展; 教学科研任务繁重, 没有时间照顾家庭等<sup>[8]</sup>. 此外, 有研究探讨高校教师职业倦怠的具体机制. 如杜娟运用相关问卷和量表, 探讨了积极情绪、个人资源与职业倦怠之间的关系, 结果表明积极心境、积极体验、心理弹性、应对方式、人际信任、社会支持知觉与教师职业倦怠呈显著负相关, 积极体验、积极应对、人际信任对高校教师的职业倦怠具有显著的预测作用<sup>[9]</sup>. 贾雨琪在对310位高校中年教师进行问卷调查后发现, 高校教师的工作压力和情绪劳动都对其职业倦怠有显著影响<sup>[10]</sup>.

### 1.2 高校教师的心理弹性

心理弹性是指一种经历过逆境和挫折后仍能发展良好的心理特质或者能力, 通常包括坚韧性、力量性和乐观性等维度<sup>[11]</sup>. 心理弹性既是一种能力, 也是一种过程和结果. 心理弹性强的人能通过多种方式对消极情绪进行疏解, 从而缓解压力. 换句话说, 良好的心理弹性可能是个体保持心理健康的一种内部保护因素. 已有研究表明, 高校教师的心理弹性对其心理健

收稿日期: 2024-01-06

作者简介: 鲁晨雨(2000—), 女, 河南南阳人, 硕士研究生, 研究方向为教育与社会科学.

康水平具有预测作用<sup>[12]</sup>。

施国青采用访谈法,对不同专业发展阶段的教师心理弹性水平、特征及影响因素进行探究,结果发现,不同专业发展阶段的教师心理弹性水平不同,影响因素也不同。新手教师心理弹性水平普遍较低,性别、学历及学科对新手教师的心理弹性没有明显影响,但是婚姻状况有一定影响;成熟教师心理弹性水平比新手教师有了较大提高,在性别和职称上表现出差异;专家教师心理弹性水平明显优于其他两个阶段的教师,呈现出很强的稳定性,几乎不受其他因素的影响<sup>[13]</sup>。

### 1.3 高校教师心理弹性与职业倦怠的关系

当前,专门探讨高校教师心理弹性与职业倦怠关系的研究较少。赵玉龙以山西省 136 名高校心理工作者为研究对象,对其心理弹性及职业倦怠进行了调查。结果显示,高校心理工作者存在轻度的职业倦怠,在职业倦怠的三个维度中,高校心理工作者的情绪耗竭较为严重,有轻度的自我成就感降低,去个性化不明显;高校心理工作者的心理弹性整体较好,但仍有待提高;高校心理工作者心理弹性与职业倦怠及各个维度呈显著负相关,并且对职业倦怠整体及各个维度均有显著负向预测作用<sup>[4]</sup>。

颜剑雄和黄桂玲采用教师职业倦怠量表(MBI-ES)、社会支持评定量表(SSRS)、心理弹性量表(CD-RISC)探究了 121 名高职院校辅导员的职业倦怠、社会支持与心理弹性之间的关系。结果发现,高校辅导员的职业倦怠、社会支持与心理弹性各维度均显著相关;心理弹性量表中的坚韧性、自强性维度对辅导员职业倦怠情况具有较好的预测性<sup>[14]</sup>。

赵茜以安徽、江苏两省的教师为研究对象,探讨了不同职称教师的心理弹性与职业倦怠的关系。结果发现,不同职称教师的心理弹性与职业倦怠均存在显著负相关,且不同职称教师心理弹性对其职业倦怠均存在显著负向预测作用。该研究还提炼出了影响教师心理弹性的十大内外部因素,这些因素在影响了教师的心理弹性水平后,进一步影响了教师的职业倦怠水平<sup>[15]</sup>。

综上所述,高校教师的心理弹性与其职业倦怠可能有密切关系,但现有研究或是以高校心理教师、辅导员这些特殊群体为研究对象,或是仅考察了职称这一特殊变量,还缺少在一般化的高校教师样本中的验证。因此,本研究拟通过量表测验来验证高校教师心理弹性与职业倦怠之间的相关关系,并进一步具体探讨高校教师的心理弹性水平对其职业倦怠程度的预测

作用。

## 2 研究设计

### 2.1 研究对象

本研究的调查对象为 342 名河南省普通本科类院校和高职高专类院校的教师,以 45 岁及以下的青年教师为主。研究对象的具体情况如表 1 所示。

表 1 调查对象的基本情况

变量	类别	人数/人	百分比/%
性别	男	93	27.19
	女	249	72.81
年龄	30 岁及以下	88	25.73
	31~35 岁	104	30.41
	36~45 岁	101	29.53
	45 岁以上	49	14.33
工作年限	0~3 年	95	27.78
	4~10 年	117	34.21
	11~20 年	81	23.68
婚姻状况	20 年以上	49	14.33
	未婚	79	23.10
	初婚	246	71.93
学历水平	其他(离异/再婚/丧偶)	17	4.97
	本科及以下	62	18.13
	硕士	216	63.16
学校类型	博士	64	18.71
	高职高专	78	22.81
岗位类型及级别	普通本科	264	77.19
	教学科研	268	78.36
	初级职称及以下	74	21.64
	中级	112	32.57
	副高级及以上	82	23.93
行政级别	行政管理	74	21.64
	科员	44	12.86
副科级以上	副科级以上	30	8.77

### 2.2 研究工具

自编人口学问卷,主要调查高校教师的基本人口学数据,如性别、年龄、工作年限、婚姻状况、文化程度、岗位类型及级别等。

职业倦怠量表,采用李超平和时勘修订的版本,共 15 道题目,包括三个维度,即情绪衰竭、去个性化和低个人成就感,每个维度 5 道题目。量表采用 5 点计分法,从 0~4 表示完全不符合、比较不符合、不确

定、比较符合、完全符合<sup>[16]</sup>。1~5 题代表情绪耗竭维度, 6~10 题代表去个性化维度, 11~15 题代表低个人成就感维度。三个维度的 Cronbach  $\alpha$  系数分别为 0.88、0.83、0.82。

心理弹性量表。心理弹性量表(Connor - Davidson resilience scale, CD - RISC)采用国内学者于肖楠和张建新修订的 CD - RISC 量表中文版。该量表共包含 25 个项目, 采用 5 点评定法, 从 0~4 表示完全不符合、比较不符合、不确定、比较符合、完全符合。该量表包含 3 个因子, 即坚韧性(共 13 道题目)、力量性(共 8 道题目)和乐观性(共 4 道题目)<sup>[17]</sup>。三个维度的 Cronbach  $\alpha$  系数分别为 0.92、0.86、0.62。

### 2.3 数据收集和整理分析

本研究的所有测验及量表均通过问卷星平台发放, 为期 1 个月, 共收回问卷 350 份, 其中有效问卷 342 份, 问卷有效率 97.71%。整理后的数据通过 SPSS 24.0 进行分析, 主要采用的统计分析方法包括描述性统计、相关分析和回归分析。

表 2 调查对象职业倦怠得分总体情况

维度	题数	平均分 (M)	无明显倾向 (0 ≤ M ≤ 1)		轻度(1 < M ≤ 2)		中度(2 < M ≤ 3)		重度(3 < M ≤ 4)	
			人数	百分比/%	人数	百分比/%	人数	百分比/%	人数	百分比/%
职业倦怠	15	1.14	174	50.88	119	34.80	44	12.87	5	1.46
情绪耗竭	5	1.44	158	46.20	94	27.49	73	21.35	17	4.97
去个性化	5	1.10	192	56.14	108	31.58	33	9.65	9	2.63
低个人成就感	5	0.87	235	68.71	85	24.85	19	5.56	3	0.88

#### 3.1.2 职业倦怠的差异性分析

调研发现, 被调查者的职业倦怠程度在性别、年龄、工作年限、文化程度、岗位类型及行政级别上没有差异, 但在婚姻状况、学校类型和专业技术职称上表现出显著或边缘显著的差异。对于不同婚姻状况的被调查高校教师来说, 未婚者的职业倦怠水平显著高于其他(离异/再婚/丧偶)情况的职业倦怠水平。从不同的学校类型来看, 高职高专类院校被调查教师的职业倦怠水平高于普通本科类院校被调查教师的职业倦怠水平, 二者之间边缘显著。从专业技术职称来看, 初级及以下职称被调查教师的职业倦怠水平最高, 高于中级职称和高级职称的被调查教师, 而后两者之间没有显著差异。具体情况如表 3 所示。

### 3.2 心理弹性的结果分析

#### 3.2.1 心理弹性水平的描述性分析

整体来看, 被调查高校教师的心理弹性水平较高。在 342 名被调查者中, 超过 93% 的教师表现出中等或较高的心理弹性水平, 处于较低心理弹性水平的仅占比 6.73%。在三个子维度上, 被调查高校教师在

## 3 结果分析

### 3.1 职业倦怠的结果分析

#### 3.1.1 职业倦怠的描述性统计

整体而言, 有接近一半的被调查者表现出不同程度的职业倦怠倾向, 其中, 轻度的占比 34.80%, 中度的占比 12.87%, 重度的占比 1.46%。在职业倦怠的三个子维度上, 被调查者的情绪耗竭表现最为严重。大部分被调查高校教师表现出不同程度的情绪耗竭, 其中, 轻度的占比 27.49%, 中度的占比 21.35%, 重度的占比 4.97%。近 44% 的被调查高校教师表现出不同程度的去个性化倾向, 其中, 轻度的占比 31.58%, 中度的占比 9.65%, 重度的占比 2.63%。相对来说, 在低个人成就感维度上, 被调查高校教师整体情况较好, 有近三分之一的高校教师表现出不同程度的低个人成就感倾向, 其中, 轻度的占比 24.85%, 中度的占比 5.56%, 重度的占比 0.88%。具体情况见表 2。

力量性上表现最好。94% 以上的被调查教师在力量性上表现出中等或较高水平, 表现较低的仅占比 5.85%。在坚韧性水平上, 表现出较低水平的占比 8.77%, 表现出中等水平的占比 53.22%, 表现出较高水平的占比 38.01%。在乐观性水平上, 表现出较低水平的占比 9.65%, 表现出中等水平的占比 51.46%, 表现出较高水平的占比 38.89%。具体情况如表 4 所示。

#### 3.2.2 心理弹性水平的差异性分析

调查表明, 被调查对象的心理弹性水平在年龄、工作年限、婚姻状况、文化程度、岗位类型及行政级别上没有明显差异, 但在性别、学校类型和专业技术职称上表现出显著或边缘显著的差异。从性别来看, 被调查男性教师的心理弹性水平显著高于被调查女性教师, 二者之间的差异边缘显著。从学校类型来看, 被调查普通本科类院校教师的心理弹性水平显著高于被调查高职高专类院校教师的心理弹性水平。从专业技术职称上来看, 被调查者中副高级及以上职称教师的心理弹性水平显著高于初级及以下职称的, 二者之间的差异边缘显著。具体情况如表 5 所示。

表 3 调查对象职业倦怠在人口学变量上的差异

变量	类别	人数	平均数	标准差	F	事后比较
性别	男	93	17.63	13.80	0.27	
	女	249	16.86	11.70		
年龄	30 岁及以下	88	19.24	13.80	1.26	
	31~35 岁	104	16.17	11.27		
	36~45 岁	101	16.27	12.13		
	45 岁以上	49	16.76	11.67		
工作年限	0~3 年	95	16.96	12.74	0.20	
	4~10 年	117	17.74	12.46		
	11~20 年	81	16.47	11.64		
	20 年以上	49	16.70	12.29		
婚姻状况	未婚	79	19.65	13.30	3.02*	未婚>其他
	初婚	246	16.54	11.91		
	其他(离异/再婚/丧偶)	17	12.82	11.18		
文化程度	本科及以下	62	16.81	11.28	0.26	
	硕士	216	17.41	12.79		
	博士	64	16.20	11.60		
学校类型	高职高专	78	19.28	13.32	3.29+	高职高专>普通本科
	普通本科	264	16.42	11.91		
岗位类型	教学科研	268	16.63	12.14	1.64	
	行政管理	74	18.69	12.76		
专业技术职称	初级及以下	74	19.51	14.08	2.94#	初级及以下>中级 初级及以下>副高级及以上
	中级	112	15.61	10.76		
	副高级及以上	82	15.41	11.74		
行政级别	科员	44	18.80	12.69	0.01	
	副科级及以上	30	18.53	13.07		

注：\*表示  $p < 0.05$ ，显著；#表示  $p = 0.06$ ，边缘显著；+表示  $p = 0.07$ ，边缘显著

表 4 调查对象心理弹性水平总体情况

维度	题数	平均分(M)	低( $0 \leq M \leq 1.33$ )		中( $1.33 < M \leq 2.67$ )		高( $2.67 < M \leq 4$ )	
			人数	百分比/%	人数	百分比/%	人数	百分比/%
心理弹性	25	2.44	23	6.73	184	53.80	135	39.47
坚韧性	13	2.37	30	8.77	182	53.22	130	38.01
力量性	8	2.58	20	5.85	151	44.15	171	50.00
乐观性	4	2.39	33	9.65	176	51.46	133	38.89

### 3.3 职业倦怠与心理弹性之间的关系分析

#### 3.3.1 职业倦怠与心理弹性的相关分析

被调查者在职业倦怠与心理弹性上的总分以及因子分之间的相关关系如表 6 所示。其一，心理弹性的三个子维度与心理弹性总分之间以及心理弹性的三个子维度之间呈现出非常显著的正相关关系；职业倦怠的三个子维度与职业倦怠总分之间以及三个子维度之间都表现出非常显著的正相关关系。其二，心理弹性总分与职业倦怠总分之间显著负相关。其三，心理弹性的三个子维度坚韧性、力量性与乐观性与职业倦怠的三个子维度情绪耗竭、去个性化与低个人成就感之

间都呈现出显著的负相关关系。

#### 3.3.2 心理弹性对职业倦怠的回归分析

进一步将心理弹性水平作为自变量，职业倦怠程度作为因变量，进行回归分析。结果表明，被调查对象的心理弹性水平对其职业倦怠程度的负向预测作用显著( $\beta = -0.34, p < 0.001$ )，心理弹性水平能够解释职业倦怠程度变异的 21.6% ( $R^2 = 0.216$ )。

## 4 讨论与结论

### 4.1 讨论

#### 4.1.1 高校教师的职业倦怠情况及其影响因素

研究发现，有接近一半的被调查者表现出不同程

表 5 调查对象心理弹性水平在人口学变量上的差异

变量	类别	人数	平均数	标准差	F	事后比较
性别	男	93	63.62	18.13	3.08 <sup>+</sup>	男 > 女
	女	249	60.00	16.52		
年龄	30 岁及以下	88	59.61	18.03	0.32	
	31 ~ 35 岁	104	61.66	16.33		
	36 ~ 45 岁	101	60.92	17.79		
	45 岁以上	49	62.16	15.24		
工作年限	0 ~ 3 年	95	61.56	17.03	0.53	
	4 ~ 10 年	117	59.41	18.14		
	11 ~ 20 年	81	61.78	16.28		
	20 年以上	49	62.35	15.66		
婚姻状况	未婚	79	58.86	18.39	0.77	
	初婚	246	61.52	16.67		
	其他(离异/再婚/丧偶)	17	62.76	15.55		
文化程度	本科及以下	62	58.18	18.95	2.12	
	硕士	216	60.80	16.36		
	博士	64	64.34	16.99		
学校类型	高职高专	78	57.32	16.34	4.74 <sup>*</sup>	普通本科 > 高职高专
	普通本科	264	62.07	17.10		
岗位类型	教学科研	268	60.78	16.53	0.19	
	行政管理	74	61.74	18.82		
专业技术职称	初级及以下	74	57.53	17.67	2.98 <sup>#</sup>	副高级及以上 > 初级及以下
	中级	112	60.62	15.95		
	副高级及以上	82	63.94	15.83		
行政级别	科员	44	59.45	20.13	1.62	
	副科级及以上	30	65.10	16.47		

注：\* 表示  $p < 0.05$ ，显著；# 表示  $p = 0.05$ ，边缘显著；+ 表示  $p = 0.08$ ，边缘显著

表 6 高校教师职业倦怠与心理弹性的相关情况

变量	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 职业倦怠	1							
2. 情绪耗竭	0.89 <sup>**</sup>	1						
3. 去个性化	0.94 <sup>**</sup>	0.74 <sup>**</sup>	1					
4. 低个人成就感	0.89 <sup>**</sup>	0.64 <sup>**</sup>	0.83 <sup>**</sup>	1				
5. 心理弹性	-0.46 <sup>**</sup>	-0.37 <sup>**</sup>	-0.43 <sup>**</sup>	-0.48 <sup>**</sup>	1			
6. 坚韧性	-0.48 <sup>**</sup>	-0.38 <sup>**</sup>	-0.43 <sup>**</sup>	-0.49 <sup>**</sup>	0.96 <sup>**</sup>	1		
7. 力量性	-0.44 <sup>**</sup>	-0.33 <sup>**</sup>	-0.41 <sup>**</sup>	-0.46 <sup>**</sup>	0.95 <sup>**</sup>	0.85 <sup>**</sup>	1	
8. 乐观性	-0.26 <sup>**</sup>	-0.20 <sup>**</sup>	-0.27 <sup>**</sup>	-0.25 <sup>**</sup>	0.76 <sup>**</sup>	0.59 <sup>**</sup>	0.73 <sup>**</sup>	1

注：\*\* 表示  $p < 0.01$ ，显著

度的职业倦怠。在职业倦怠的三个维度上，研究对象在情绪耗竭上的表现最为严重，有超过一半的被调查者表现出不同程度的情绪耗竭，在低个人成就感维度上表现最好。这些结果与近年来调查高校教师职业倦怠情况的研究发现基本一致<sup>[3,7]</sup>。

调查结果表明，性别、年龄、工作年限、文化程

度、岗位类型和行政级别等人口学因素对被调查高校教师的职业倦怠没有显著影响。但是，婚姻状况、学校类型和专业技术职称的高低对被调查高校教师的职业倦怠有显著影响。这些结果与过去的研究发现有一致的地方，也有不一致的情况。

就婚姻状况而言，被调查高校教师中，未婚青年

教师的职业倦怠程度最高,初婚的次之,其他(离异/再婚/丧偶)情况的职业倦怠程度最低,且未婚者的职业倦怠程度显著高于其他(离异/再婚/丧偶)情况者。究其原因,有这样一种可能性,婚姻状况为“其他(离异/再婚/丧偶)”的被调查者因家庭生活的不稳定或不顺利,会将更多精力和热情投入到工作中去;婚姻状况为“未婚”的被调查者通常刚参加工作,工作中的一些负面情绪容易被放大,相对而言更容易产生职业倦怠。

就学校类型而言,被调查者中任教于高职高专类院校的高校教师的职业倦怠程度高于普通本科类院校的被调查者。这可能是因为相较于普通本科类院校,高职高专类院校教师在教学和学生管理中面临更大的压力和低成就感。此外,高职高专类院校教师的科研水平可能会弱于普通本科类院校的教师,更大的科研竞争压力增加了职业倦怠的可能性。

就专业技术职称来看,初级及以下职称被调查者的职业倦怠程度最高,而中级职称的被调查者与副高级及以上职称的被调查者在职业倦怠程度上没有显著差异。这可能是由于初级及以下职称的被调查教师面临着更大的职称评审压力。

#### 4.1.2 高校教师的心理弹性水平及其影响因素

本研究中被调查者的心理弹性水平普遍处于中高水平。从心理弹性的三个维度来看,被调查者在力量性维度上表现最好,有一半的被调查者在力量性维度上都处于较高水平,而在乐观性维度上表现相对较差,有近 10% 的被调查者在乐观性维度上处于较低水平。这些结果与过去的研究发现基本一致<sup>[4,15]</sup>。

研究发现,被调查者的心理弹性水平在年龄、工作年限、婚姻状况、文化程度、岗位类型、行政级别等人口学变量上未表现出差异,但在性别、学校类型和专业技术职称上表现出一定程度的差异。

就性别而言,被调查男性教师的心理弹性略高于女性,两个群体的差异边缘显著。可能有两个方面的原因导致了这一结果。一方面,在工作上,女性教师和男性教师面临着同样的压力和竞争,但女性比男性多了生育压力,且在当前的社会背景下,相较于男性,女性还会在家庭中投入更多精力。这可能会导致女性教师在工作 and 生活中感受到更多的不可控因素,进而缺乏力量感和乐观性。另一方面,在本调查中,男性样本显著少于女性,样本的偏差也可能导致统计结果的差异。

就学校类型而言,普通本科类院校被调查教师的心理弹性水平高于高职高专类院校的被调查者。其原因可能与职业倦怠的情况类似,高职高专类院校的被

调查教师在工作 and 生活中可能会感到更多的无力感和不可控感,缺乏力量感和乐观性。

从专业技术职称方面来看,心理弹性水平有随着职称升高而逐渐提高的趋势,初级及以下职称被调查教师的心理弹性水平最低,中级职称的较高,副高级及以上职称的最高,且副高级及以上职称被调查教师的心理弹性水平显著高于初级及以下职称的被调查者。从心理弹性的定义来看,心理弹性本身既是一种能力,也是一种过程和结果。随着职称的升高,教师无论是在工作中,还是在生活中,都可能经历了更多的考验和磨难。

#### 4.1.3 高校教师心理弹性水平与职业倦怠程度的关系

本研究发现,被调查者的心理弹性总分和职业倦怠总分之间及其各子维度之间都显著相关,并且心理弹性水平可以显著负向预测其职业倦怠程度,心理弹性水平能够解释职业倦怠程度变异的 21.6%。这一结果与过去的研究发现基本一致<sup>[4,14-15]</sup>。

被调查者的心理弹性与职业倦怠有显著的负相关,心理弹性水平对职业倦怠程度有显著的负向预测作用。换句话说,心理弹性越高的教师越不容易出现情绪耗竭、去个性化和低个人成就感等职业倦怠表现。心理弹性本身就是人在面临压力及困境时能够有效地应对和适应的特质或能力,心理弹性的保护性因素包括积极的气质、高自尊、对未来的乐观期望、高自我效能、温暖的家庭氛围、和谐的社会环境等<sup>[18]</sup>。心理弹性水平越高的个体,越容易对同一件事情做出更为积极的解释,其对个体的心理健康具有保护作用。有研究发现,高心理弹性的教师相较于低心理弹性的教师,更倾向于对情境产生积极的解释,更加关注刺激的积极方面<sup>[19]</sup>。对于高校教师来说,良好的心理弹性水平,能够帮助其更好地应对来自教学、科研、人际等诸多方面的压力,进而减少职业倦怠的发生。

## 4.2 结论

综上所述,本研究发现高校教师的职业倦怠程度与心理弹性水平显著相关,心理弹性水平能够正向预测职业倦怠程度。这一结论为改善高校教师的职业倦怠提供了新的思路,未来考虑改善高校教师职业倦怠程度时,可以从提高教师的心理弹性水平入手。

## 5 不足与展望

### 5.1 研究不足

第一,样本的代表性存在一定问题。本研究调查了 342 名来自河南省不同院校的高校教师,一方面,整体上样本量不是很大,使得样本的代表性减弱;另

一方面,调查对象主要来自高职高专类院校和普通本科类院校,缺乏“双一流”院校的样本,由此带来的样本不均衡可能会导致样本的代表性不强。如,本研究的被调查者中,女性教师偏多,男性教师偏少;45岁以下的青年教师偏多,中老年教师较少;硕士学历教师偏多,博士学历教师偏少等。第二,受限于人力和时间成本,本研究仅进行了横向数据的收集,缺乏纵向数据,这使得研究结果的解释只能停留在相关层面,无法深入到因果关系层面。

## 5.2 未来研究展望

一方面,可以扩大样本规模,以获取更均衡更有代表性的样本,从而提高研究结果的准确性和代表性。另一方面,可以进行纵向数据的收集,进而将研究结果进行因果关系的解释,更有助于研究结果的推广和应用。

## 参考文献

[1] MASLACH C, JACKSON S E. The measurement of experienced burnout[J]. *Journal of Occupational Behavior*, 1981(2):99-113.

[2] 李西. 高校教师职业倦怠影响因素及对策研究[D]. 成都:西南交通大学,2019.

[3] 武囡. 高校教师职业倦怠研究:以 A 高校为例[D]. 邯郸:河北工程大学,2020.

[4] 赵玉龙. 高校心理工作者情绪智力、心理弹性与职业倦怠的关系研究[D]. 临汾:山西师范大学,2015.

[5] 王青. 高校教师职业倦怠和心理健康关系研究[J]. *教育与职业*, 2013(14):68-69.

[6] 刘春华. 高校教师职业倦怠干预研究[D]. 天津:天津大学,2014.

[7] 陈筱延. 高校教师职业倦怠的成因及调适策略研究:以 B 学校为例[D]. 西安:长安大学,2020.

[8] 杜媛. 甘肃省高校教师职业倦怠现状调查研究[D]. 兰州:兰州大学,2008: I.

[9] 杜娟. 高校教师积极情绪、个人资源与职业倦怠的关系[D]. 西安:陕西师范大学,2011: I.

[10] 贾雨琪. 高校中年教师工作压力、情绪劳动与职业倦怠的关系研究:以组织支持感为调节变量[D]. 太原:山西财经大学,2020: I.

[11] MASTEN A S. Resilience in children threatened by extreme adversity: Frameworks for research, practice, and translational synergy[J]. *Development and Psychopathology*, 2011(23):493-506.

[12] 孙瑞,彭笑. 高校护理专业教师心理健康状况与心理弹性的关系[J]. *护理研究*, 2016(32):4055-4057.

[13] 施国青. 不同专业发展阶段教师的心理弹性研究[D]. 南京:南京师范大学,2018: I.

[14] 颜剑雄,黄桂玲. 高职院校辅导员职业倦怠与社会支持、心理弹性的关系[J]. *深圳信息职业技术学院学报*, 2018(4):66-70.

[15] 赵茜. 心理弹性视域下不同职称教师的职业倦怠研究[D]. 南京:南京师范大学,2018.

[16] 李超平,时勘. 变革型领导与领导有效性之间关系的研究[J]. *心理科学*, 2003(1):110-112.

[17] 于肖楠,张建新. 自我韧性量表与 Connor-Davidson 韧性量表的应用比较[J]. *心理科学*, 2007(5):1169-1171.

[18] 何资桥,曹中平. 进城农民工子女父母教养方式与学习适应性弹性发展的关系[J]. *中国健康心理学杂志*, 2009(5):624-627.

[19] 杜琳. 不同情境下心理弹性教师的解释偏向特点[D]. 银川:宁夏大学,2014: I.

[责任编辑 杨倩]

# Research on the Relationship between Psychological Resilience and Job Burnout of College Teachers —An Empirical Research of 342 College Teachers in Henan Province

Lu Chenyu

(School of Graduate Studies, Lingnan University, Hong Kong 999077, China)

**Abstract:** Relevant factors such as high work intensity and requirements, lack of sense of achievement and sense of value result in the possibility of job burnout among college teachers. This research aims to exploring the relationship between psychological resilience and job burnout based on an empirical survey of 342 college teachers in Henan Province. The results show that there is a significant negative correlation between psychological resilience and job burnout, and psychological resilience has a certain predictive effect on job burnout. These results can provide new ideas for reducing the job burnout of college teachers.

**Key Words:** college teachers; psychological resilience; job burnout