

高职院校教职工心理健康与职业发展的关系研究

徐玉卓 王 芹 魏舒梅 谢 燕 周 晶

莱芜职业技术学院 山东 济南 271199

【摘 要】通过 GAD-7 等量表的测评和调查数据的统计与分析,发现当前高职院校教职工群体中的心理问题应得到更多的关注,同时,教职工的心理健康与职业发展密切相关。为提升教职工的心理健康和职业发展水平,本研究进行了深入的调查分析与实践探索,并总结了相关路径,为高职院校提供有益的借鉴和参考。

【关键词】高职院校;教职工心理健康;职业发展

DOI:10.12417/2705-1358.25.16.012

高职院校教职工肩负着培养高素质技术技能人才的重要使命。在当前高职院校竞争日益激烈的背景下,有效提升教职工的心理健康水平,对于增强其职业发展潜力、提升工作效能,促进师生可持续发展具有重要意义。

为在改善教职工心理健康水平、降低职业倦怠感、提升职业发展信心和工作效能方面提供有益参考,研究团队按照“现状调查及访谈——因素分析——问题解决——研究结论”的工作思路,对高职院校教职工的心理健康状况和职业发展问题进行了调查研究和数据分析,为客观认识高职院校教职工心理健康状况、厘清心理健康水平与职业发展关系创造了条件。

1 对高职院校教职工心理健康和职业发展状况的调查

1.1 调查方法和调查内容

调查包含三个模块的问卷:一是基本信息模块;二是针对焦虑、抑郁、职业倦怠感、压力状况的调查模块;三是对教职工心理健康状况与职业发展关系的调查模块。采用问卷星软件进行线上调查。

调查问卷内容主要包括《MBI-ES 量表》^[1]、《GAD-7 (Generalized Anxiety Disorder-7) 广泛性焦虑障碍简明自评量表》、《PHQ-9 (Patient Health Questionnaire-9) 抑郁症状自评量表》,以及《教师心理状况与职业发展关系问卷》^[2]和《教师职业压力问卷》。

1.2 样本基本情况及相关分析(见表 1)

表 1 调查对象的基本信息

项目	类别	人数	占比 (%)
性别	男	113	36.93
	女	193	63.07
年龄(岁)	<25	1	0.33
	26-35	61	19.93
	36-45	103	33.66
	46-55	109	35.62
	>55	32	10.46
职称情况	初 级	26	8.5
	中 级	103	33.66
	副教授	135	44.12
	教 授	31	10.13
	未定级	11	3.59
工作岗位	专任教师	244	79.74
	教辅人员	12	3.92
	管理人员	21	6.86
	兼课教师	24	7.84
	其 它	5	1.63

作者信息:徐玉卓,男(1973 年 1 月—),汉族,山东泰安人,大学本科,副教授,研究方向:思想政治教育、心理健康教育。
王芹,女(1976 年 4 月—),汉族,山东济南人,大学本科,副教授,研究方向:汉语言文学。
魏舒梅,女(1972 年 11 月—),汉族,山东济南人,硕士,副教授,研究方向:美术学。
谢燕,女(1982 年 10 月—),汉族,山东济南人,硕士,副教授,学前教育、心理健康教育。
周晶,女(1970 年 9 月—)汉族,山东泰安人,硕士,三级教授,研究方向:教育心理学。
基金项目:2025 年山东省职工与职业教育重点课题“高职院校职工心理健康与职业发展的关系研究”,项目编号:2025-332。

1.3 各个测评量表的调查统计结果

(1) 通过 GAD-7 测评数据的统计分析, 轻度焦虑及以上人数占比 46.41%, 其中中度和重度焦虑人数占比 8.82%。根据不同职称群体的测评结果来看, 高级职称群体中轻度焦虑(包括中度焦虑)及以上人数占比最高, 表明该群体心理健康问题较为突出。

表 2 GAD-7 测评结果

类型	人数	占比 (%)
正常	164	53.594
轻度焦虑	115	37.582
中度焦虑	22	7.190
重度焦虑	5	1.634

(2) 通过 PHQ-9 测评数据的统计分析, 正常人数占比 39.54%; 中度、中重度和重度抑郁的人数占比为 17.32%。

表 3 PHQ-9 测评结果

类型	人数	占比 (%)
正 常	121	39.54
轻度抑郁	132	43.14
中度抑郁	38	12.42
中重度抑郁	12	3.92
重度抑郁	3	0.98

(3) 对 MBI-ES 量表分别以性别、职称、所属学科等为标准进行统计分析, 结果是:

在情感耗竭(EE)维度, 男性高于女性, 显示被调查群体的男性对工作厌倦、无力感的表现高于女性; 在去个性化(DP)维度, 显示男性对职业认同感弱化的程度高于女性; 在个人成就感(PA)维度, 显示男性的自我效能感高于女性; 高级职称群体对工作厌倦、无力感的表现以及对职业认同感弱化的程度都比较高; 显示中级职称群体的自我效能感最低; 从所属学科的角度(表 4)来看, 人文社科类教职工对工作厌倦、无力感的表现明显高于理工农医类, 副教授群体的情绪疲劳及压力是最高的; 在去个性化(DP)维度, 人文社科类教职工对职业认同感弱化的程度是最高的; 在个人成就感(PA)维度, 人文社科群体的自我效能感低于理工农医类。

表 4 不同学科 MBI-ES 量表测评结果

类 别		各维度检测均值		
		情感耗竭均值	去个性化均值	个人成就感均值
学 历	理工农医	15.09	12.21	32.62
	人文社科	17.52	13.39	31.97

4 通过教职工压力量表测评数据的统计分析, 从性别的角度来看(表 5), 男性教职工压力均值略高于女性教职工;

表 5 不同性别教职工压力量表测评结果

类别	男性	女性
压力均值	2.168	2.124

从不同岗位的角度来看(表 6), 专任教师的压力均值高于管理人员、教辅人员和兼课教师的压力均值。

表 6 不同岗位教职工压力量表测评结果

岗位类型	专任教师	教辅人员	管理人员	兼课教师
压力均值	2.149	1.972	2.141	2.109

(5) 通过对教师 24 项职业压力源的调查统计分析, 压力均值位居前五位的项目分别是各类考核评比、聘期考核、教学科研工作、每天要做的事情很多、知识危机感等。同时, 在对教师心理状况与职业发展关系问卷调查结果分析来看, 选择心理健康状况对职称(职务)晋升受轻微影响以上的比例为 55.88%。(表 7)

表 7 心理健康状况对职称(职务)晋升是否有影响统计结果

选 项	人数	占比 (%)
不 影 响	135	44.12
轻微影响	96	31.37
中度影响	52	16.99
严重影响	23	7.52

从心理压力对出现工作失误的影响调查结果, 显示不受影响的仅占比 26.47%; 在对近三年未获得职务(职称)晋升产生的心理压力对职业自信心的影响调查结果来看, 显示不受影响的只占 26.80%; 在对焦虑感是否会影响工作效率的调查结果分析, 显示不受影响的仅占 22.22%; 在心理状态是否会影响沟通和合作的调查结果来看, 选择受轻微及以上影响的占比达到了 60.13%; 从个人应对能力对职称(职务)晋升影响的调查显示,

选择不受影响的占比 25.16%；受轻微及以上影响的占比 74.84%，其中中度及以上影响的占比 33%。

2 教职工心理健康状况调查结果分析

通过数据分析，在教职工群体中，轻度焦虑及以上的人数占比高达 46.41%，其中中度、重度焦虑的占比 8.82%；同时，轻度抑郁及以上的人数占比达到了 60.46%，而中度抑郁、中重度和重度抑郁的人数占比 17.32%。

2.1 教职工 MBI-ES 量表检测结果分析

通过对教职工 MBI-ES 量表检测结果的统计和分析，我们得出以下结论：

（1）在情感耗竭（EE）维度

高级职称、管理人员、人文社科类及 55 岁以上教职工群体在各自类别中的测评均值均是最高。上述群体在情绪资源过度消耗、工作热情降低、对工作的厌倦和无力感方面表现更为突出。

（2）在去个性化（DP）维度

男性教职工、兼课教师、人文社科及 36-45 岁教职工群体在各自类别中的测评均值均是最高。这反映出这些群体在情感疏离与冷漠方面的表现更为显著。

（3）在个人成就感（PA）维度

在分别以职称、岗位、学科等为标准的测评中，中级职称群体、人文社科群体、兼课教师群体的自我效能感最低，其工作价值感不强，职业状态的积极性不高。

2.2 教职工压力量表检测结果分析

从数据统计分析还可以看出，教职工中焦虑、抑郁以及压力测评较高的群体，如高级职称群体、人文社科群体、专任教师及管理人员等，他们在工作厌倦、无力感、情感疏离与冷漠以及对职业认同弱化等方面的表现更为突出。这进一步反映了教职工的心理健康状况与职业发展之间存在着密切联系。

2.3 教职工心理健康与职业发展的关系调查结果分析

通过对心理健康状况对职称（职务）晋升的影响、对工作失误的影响、近三年未获得职务晋升心理压力对职业自信心的影响、焦虑感对工作效率的影响等七个方面的调查结果进行统计分析，可以看出心理健康状况对教职工的工作能力和信心、工作效率、工作失误、沟通合作等方面均产生影响，并进而影响到他们的职业晋升和职业发展水平。

3 提升教职工心理健康和职业发展水平的路径

高职院校教职工群体中，存在轻微焦虑、抑郁情绪的情况

较为普遍，特别是中度及以上焦虑和抑郁的教职工占比分别达到 8.82% 和 17.32%，这应引起高度重视。进一步的数据分析显示，教职工的心理健康状况与其职业发展水平密切相关，良好的职业发展有助于提升心理健康，反之亦然。

3.1 提升高职院校教职工心理健康的路径和方法

3.1.1 定期开展心理健康筛查，增强预防能力

定期开展心理健康筛查工作至关重要，可借助 GAD-7（广泛性焦虑障碍量表）、PHQ-9（患者健康问卷抑郁量表）等常用的焦虑、抑郁自评量表，以及 SCL-90（症状自评量表）等综合性自评量表进行检测。增强教职工对自身心理健康的关注度，提升他们对心理问题的认知水平，进而培养他们主动防范各类心理问题的意识。

3.1.2 完善心理咨询中心功能，提升服务水平

不断完善心理咨询中心的功能，以更有效地预防和应对各类心理问题，提升教职工的心理健康水平。具体可从以下几个方面着手：

（1）普及心理健康教育

在采用传统的心理健康教育课程、讲座以及心理情景剧展演等形式的基础上，注意挖掘和发挥新媒体在心理知识传播、在线心理咨询辅导、心理体验互动交流等方面的独特优势。如可积极开展线上心理筛查，精准掌握教职工心理状态；推出情绪管理、挫折应对等实用课程，助力教职工自我调适，同时注重提高心理咨询服务的效率与效果，为培养教职工积极向上、乐观豁达的阳光心态营造良好的氛围与环境。

（2）及时处置心理问题

遵循“筛选及时、处置及时、巩固及时”的原则，定期开展线上、线下心理筛查，对发现的心理问题及时进行分析和处置，确保个体问题得到有效解决，避免问题恶化。对发现的严重心理疾病如抑郁症、精神分裂症、双向情感障碍等，能够及时提供有效的评估，并根据实际进行及时的转介，对接专业医疗资源进行救助。

（3）促进教职工全面发展

为助力教职工有效应对源自各类考核评比、聘期考核、教学科研任务以及知识更新带来的危机感等多重压力，应注重开展以下几方面工作：加强教师压力管理培训，为教师提供应对压力的策略与技巧；开展家庭心理健康指导，帮助教职工平衡工作与家庭关系，营造和谐的家庭心理氛围^[3]；针对管理人员实施职业倦怠干预措施，缓解其职业倦怠感，激发工作活力。通过这些举措，有效缓解教职工内在的情绪耗竭状态，为教职工的全面发展奠定坚实基础。

在心理咨询中心运行过程中,构建“预防第一、教育为主、干预及时、支持有效”的心理支持体系,营造积极向上的校园心理环境。

3.1.3 加强团体心理辅导与活动

积极开展团体心理辅导活动,通过群体互动提升教职工的心理健康水平,增强归属感和社交能力。具体措施包括:

(1) 积极开展团体心理辅导活动。借助人际交往训练、压力管理工作坊等多种形式,助力教职工个体逐步掌握并提升自我心理调适的方法与技巧。

(2) 积极组建支持性心理互助小组。针对教职工在日常学习、生活及工作中遭遇的各类挫折,按需成立不同的互助小组。在小组内,通过“倾听心灵深处的声音”等温馨环节,促进成员间心理体验的深度分享与相互支持,进而有效缓解个体的负性情绪。

3.2 提升教职工职业发展水平的路径和方法

3.2.1 完善职业发展培训体系

按照分层培训、分类培训的原则,针对不同教职工群体(如年轻教师、辅导员、管理人员、骨干教师等)优化培训课程,严格执行计划,确保培训质效,提升教职工的职业发展能力。

3.2.2 深化校企合作,助力职业发展

校企合作作为职业教育高质量发展的重要路径,不仅要在人才培养方面深度融合,还要通过教职工实践研修、顶岗锻炼等方式,加强与行业企业的合作,提升教职工的职业能力和职业发展后劲,增强其职业竞争力。

3.2.3 优化职业发展路径,提升职业发展质量

在职业发展的路径规划上,需秉持以人为本的理念,充分尊重教职工的多元化选择^[4]。通过强化职业发展规划指导,协助教职工依据个人实际情况,量身定制职业发展规划,鼓励他们探索并选择适合自己的职业发展道路。

3.2.4 完善激励机制,增强教职工自我效能

调查研究表明,职业倦怠程度较高的教职工群体,其焦虑或抑郁水平也相对较高。而心理健康状况良好的教职工,则更容易实现职业目标,获得更高的工作满意度。此外,良好的职业发展路径同样有助于提升教职工的心理健康水平,反之,职业发展受阻则可能引发一系列心理问题。因此,高职院校在实际工作中,应遵循“心理疏导为先,机制完善为基,生活关怀为要”的原则,不断优化心理咨询工作流程,完善日常工作的运行机制,切实减轻基层一线教职工的工作压力,尤为重要的是,要将解决心理问题与解决实际问题紧密结合,提高心理咨询工作的效率与效果,为学校的持续高质量发展提供有力保障。

参考文献:

- [1] 范欢欢.H 大学教师职业倦怠分析及其干预策略的实证研究[D].河北:河北大学,2016.
- [2] 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].陕西:长安大学,2020.
- [3] 石可.高校教师职业倦怠问题及缓解对策研究——以河北省为例[D].天津:天津商业大学,2022.
- [4] 王海丽.地方高校教师职业倦怠问题及缓解对策研究--以 X 市为例[D].河北:河北经贸大学,2024.