

组织支持视角下高校青年教师心理韧性形成研究

许铃 白帅帅 刘文雅

三亚学院 海南 三亚 572022

【摘要】：高校青年教师是高等教育发展核心力量，面临科研考核、教学任务、职业发展等多重压力，其心理韧性影响职业生存与教学质量。本文梳理组织支持理论与心理韧性内涵，探讨青年教师心理韧性研究现状与组织支持作用机制，为高校优化管理、增强青年教师心理韧性提供理论参考。

【关键词】：组织支持理论；高校青年教师；心理韧性；提升机制

DOI:10.12417/2705-1358.26.03.073

高校青年教师是学术传承与创新的生力军，其大多处于职业发展初期，在高等教育发生巨大变革的时代背景下，需同时应对教学、科研、职称晋升等多重任务^[1]。研究表明我国高校青年教师的科研绩效压力与高校青年教师的职业紧张和焦虑呈现正相关，长期高压环境易导致其心理韧性不足，表现为职业倦怠、离职倾向等问题^[2]。组织支持理论（Perceived Organizational Support, POS）着重强调“员工对组织支持的感知”，这一理论对于高校青年教师应对压力起着至关重要的作用。高校的管理模式与支持体系会直接影响教师的工作体验，同时也为解析青年教师心理韧性的提升路径提供了理论依据^[3-4]。本文旨在梳理组织支持理论与心理韧性内涵，探讨青年教师心理韧性研究现状与组织支持作用机制，为高校优化管理、增强青年教师心理韧性提供理论参考。

1 理论基础

1.1 高校青年教师

高校青年教师通常指具有高等学校教师资格证书，在拥有硕士及以上学历授予权、以实施全日制本科及以上层次教育为主，青年教师作为高校教师队伍的重要组成部分，专门从事教学与科研工作的指35-40周岁以下的专任教师，部分研究中也会有将年龄上限放宽至45岁的案例^[5]。

1.2 组织支持理论（Perceived Organizational Support, POS）

组织支持理论是组织行为学领域的重要理论，由美国心理学家罗伯特·埃森伯格及其同事提出^[4]。该理论围绕员工对组织是否重视自身利益的感知，员工感知组织支持的强弱会显著左右其工作态度与行为。这种感知受组织公平、领导方式、资源福利供给、组织沟通效率等因素影响，该理论为理解组织与员

工的关系提供了关键视角^[6]。组织支持理论揭示了“员工感知-态度-行为”之间的内在逻辑，强调了组织对员工的支持感知在激发员工积极性中的核心作用。

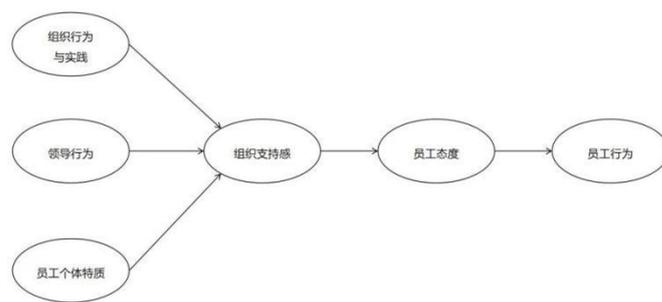


图1 组织支持理论图

1.3 心理韧性理论

心理韧性（心理弹性），指个体面对各种负面情绪，如压力和挑战时，可以很好地应对，使自己保持在健康和最佳的状态。它是人在逆境中表现出来的“硬骨头”精神和良好心理状态，是个体在困难面前保持坚强的个性特征^[7]。该理论指出，个体在面对挑战与压力时，不仅依靠他人力量解决问题，而是善于利用自己的资源（如自我效能感、乐观主义）及他人的帮助（如家庭、社会），来处理人生道路中所面临的重重挑战并促使自己成长与完善。Lazarus认为，心理韧性与个体情感紧密相连，能助力个体更好地应对困境和压力^[8]。心理韧性较强的个体，在遭遇挫折时能够保持积极的心态，更出色地适应环境，实现自身的成长。Garmezy从风险、能力和保护因子的视角，探讨了“心理韧性”在个体面对困境时所起到的作用，从而使个体在压力或挫折情境下免于面临身心障碍的危机^[9]。

作者简介：许铃（1994—），女，汉，主管护师，硕士研究生，三亚学院，研究方向：护理教育。

2 高校青年教师心理韧性的现状

高校青年教师作为学术创新的主力军和教学改革的先锋队，发展如何关系到教育的将来。高校青年教师的心理韧性现状呈现出复杂多元的特征，从水平分布来看，教师群体的心理韧性存在显著差异。研究表明，年龄 20~49 岁教师心理韧性均显著低于 50 岁以上的教师；教龄 < 3 年的教师在力量性水平上显著低于 15 年以上教师^[10]。这种差异反映出青年教师在心理韧性上不仅受到自身年龄及经验等因素的影响，可能还会遭受其他一些压力、紧张等问题的困扰，给自身的健康成长带来了消极的影响。

职业发展在影响心理韧性的内部因素方面，职业认同感低与自我效能感不足易对教师自我发展易产生负面影响^[11]。职业认同感较低削弱了教师对自身角色的价值感知，进而降低其在面对工作压力时的坚持与适应能力；自我效能感不足则直接影响教师应对教学、科研等多重任务的信心，容易引发自我怀疑与退缩行为。一项研究对 638 名高校教师展开调查，研究结果表明教师自我效能感、心理韧性和倦怠之间呈现负相关，提示教师的自我效能及心理韧性提高可降低其倦怠风险的重要性^[12]。拥有高心理韧性的教师能发挥更大的工作潜能，并提高其工作满意度，这说明学校教师应重视通过职业发展及适当的心理支持等方式促进青年教师内在资源的支持。

组织层面存在资源分配不均和情感支持缺失的问题，诸如组织缺乏有效的心理辅导机制、晋升路径僵化、竞争性科研资源向资深教师倾斜等现象，加剧了青年教师在职业初期的适应困难。青年教师合作网络没有建立起来，发展途径不明等，在青年教师感觉困惑时，组织无法为他们提供足够的情感与制度上的支持，致使大多数青年教师感到消极^[13]。一项关于教师复原力中介效应的研究表明，教师的情绪与内在状态至关重要，情绪调节对提升教师幸福感具有重要作用。通过情绪调节等心理技术训练，能够增强教师的复原力与幸福感^[14]。高校青年教师心理韧性的提升，既需要从个体层面增强其职业认同与自我效能，也需要从组织层面给予青年教师支持，以构建更具包容性与支持性的职业生态环境。

3 组织支持感与心理韧性的关系机制

高等教育快速发展的背景下，高校青年教师面临着多重挑战，心理韧性成为其应对压力、实现职业成长的关键心理资源，组织支持理论聚焦于员工对组织是否真正关心其利益的感知，员工感知组织支持程度会显著影响其工作态度和行为，二者的结合为解析高校青年教师的心理动态提供了全新视角。高校青年教师组织支持感具有鲜明的职业场景特征，组织支持感对心理韧性的作用通过多重路径实现，且涉及多种中介与调节效应^[6]，主要体现在职业发展支持（学术资源分配、职称晋升通道

等）、工作条件支持（教学科研设备保障、工作负荷合理配置等）、情感关怀支持（领导沟通反馈、同事情感互助等），这共同构成了青年教师对高校组织支持的整体感知，为心理韧性的培育提供了土壤^[15]。

组织支持有助于青年教师树立积极的职业认知，教师自我效能感发挥着重要作用。自我效能感高的教师能够更充分地借助组织支持提升自身的心理韧性，心理韧性有利于提高员工的工作表现和职业满意度。研究表明自我效能感、适应力与倦怠呈负相关，这凸显了这些因素在有效降低倦怠风险方面的重要性^[12]。此外研究发现幽默特质能够激发心理韧性，幽默特质作为一种积极的人格特征，可通过营造轻松愉悦的工作氛围、缓解人际紧张关系等途径，显著提升团队成员的心理韧性水平^[16]，使个体在面对工作挑战时，能够更好地调节情绪，进而为创造性思维的发挥奠定必要的心理基础^[17]。处于职业生涯初期的青年教师更依赖组织的基础支持来建立心理韧性，组织的关怀与认可能够缓解教师的职业倦怠和焦虑情绪，教师复原力的中介效应强调了情绪调节在促进教师整体幸福感方面的作用^[12]。

从情感层面看，职业生涯起步阶段的青年教师，对组织提供的基础性支持存在更强的依赖，进一步支持其建立心理韧性。组织的关怀与认可能够缓解教师的职业倦怠和焦虑情绪，积累积极情感资源，教师复原力的中介效应强调了情绪调节在促进教师整体幸福感方面的作用^[13-14]。组织支持还对教师的心理授权产生显著的正向影响，在教育场景中获得积极组织支持的教师，往往更易保持正向心理状态与专业发展动力，进而深化对教育科研工作的投入热情。不同学科领域的特性，也会对组织支持、个体心理韧性之间的关联产生影响。以护理领域为例，护理高校教师需同时承担临床实践指导、课程教学与科研项目申报等多重任务，而临床护士则面临高强度的患者照护、轮班制度及突发医疗事件应对压力，两者在应对工作负荷压力与学术研究压力时，其“社会削弱”现象与心理韧性水平呈现显著负相关。社会削弱会降低护士的心理韧性，进而导致工作与生活失衡以及职业倦怠，使得护士的心理赋权能力下降^[15]。

高校及相关组织应建立差异化支持体系，针对青年教师不同职业阶段和学科特点提供精准支持。实践层面，研究结论可为高校设计针对性支持策略提供依据，如为新入职教师提供教学指导和适应培训^[16]。同时要完善支持反馈机制，通过定期沟通了解教师需求变化，确保支持资源有效配置，助力青年教师在压力中实现职业成长，保障高等教育系统的可持续发展。

4 结论与展望

高校青年教师的组织支持感与心理韧性之间存在多维度、多路径的复杂关系。组织支持通过认知、情感、行为等层面影

响心理韧性培育,自我效能感、复原力等发挥中介作用,职业阶段、学科差异等调节影响效果。高校管理者应充分认识这种内在机制,优化支持体系,为青年教师构建既有支持保障又能

激发内在韧性的职业环境,助力其在压力中实现职业成长,保障高等教育系统的可持续发展。

参考文献:

- [1] 吴凌云.高校青年教师教学和科研相辅相成探析[J].教育教学论坛,2025,(24):5-8.
- [2] 姜冰.高校青年教师专业发展:从生存到卓越的生命周期逻辑[J].辽宁开放大学学报(社会科学版),2025,(02):101-104.
- [3] 刘倩.基于组织支持理论的高职“双师型”教师发展支持体系研究[J].教育与职业,2025,(10):62-70.
- [4] 李琼,吴丹丹.提升教师的心理韧性:学校工作条件与人际信任的影响作用[J].教师教育研究,2014,26(01):62-68.
- [5] 李宜江.关于大学青年教师身份与年龄界定的探究[J].辽宁教育学院学报,2013,30(02):75-79.
- [6] 徐晓锋,车宏生,林绚晖,等.组织支持理论及其研究[J].心理科学,2005,(01):130-132.
- [7] 李海垒,张文新.心理韧性研究综述[J].山东师范大学学报(人文社会科学版),2006,(03):149-152.
- [8] Lazarus,R.S.From Psychological Stress to the Emotions:A History of Changing Outlooks[J],1993,44(1):1-22.
- [9] Garnezy N,Masten AS,Tellegen A.The Study of Stress and Competence in Children:A Building Block for Developmental Psychopathology[J],1984:97-111.
- [10] 龚志慧.中职学校教师心理韧性现状调查与干预对策研究[J].吉林工程技术师范学院学报,2022,38(07):53-57.
- [11] 陈思颖,王恒.高校青年教师心理韧性结构及影响因素研究——基于H大学的调查分析[J].教师教育论坛,2016,29(11):55-62.
- [12] 周树勤.融合教育教师角色认知、心理韧性与工作投入的关系研究[D].西南大学,2023.
- [13] 杨鑫.心理韧性对情绪调节的影响:来自行为和ERP的证据[D].贵州师范大学,2025
- [14] 陈璟,陈天宇.心理韧性:高校青年教师心理压力主观应对路径探析[J].现代职业教育,2020,(08):218-219.
- [15] 马元野.组织支持感与员工主动行为的关系:一个有调节的中介模型[D].贵州师范大学,2025
- [16] 戴万亮,吴洁,路文玲,等.幽默特质、心理韧性与团队成员创造力——团队情绪氛围的跨层次调节作用[J].管理评论,2023,35(03):246-256.
- [17] 贺明华.地方本科高校教师学术创业意愿影响因素的研究[J].现代教育科学,2020,(06):91-96.