

■教育理论

师范生心理弹性与就业压力的相关研究

温春勇,叶晓红

(三明学院教育与音乐学院, 福建三明 365004)

摘 要:为了了解师范生心理弹性和就业压力的关系,随机抽取300名应届毕业生师范生作为调查对象,使用心理弹性量表和就业压力量表对其进行调查与分析。结果发现:师范生心理弹性处于中等水平,并存在显著的性别差异;师范生总体就业压力相对较小,但在性别、生源地及是否独生子女等方面不存在差异;师范生的心理弹性和就业压力表现出负相关的趋势。根据这些结果,提出了增强师范生心理弹性及应对就业压力的有效建议。

关键词:心理弹性;就业压力;师范生

中图分类号:G645

文献标识码:A

文章编号:2095-770X(2018)12-0087-05

PDF 获取: <http://sxxqsfxj.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2018.12.019

A Study on the Relationship Between Psychological Resilience and Employment Pressure of Normal Students

WENG Chun-yon, YE Xiao-hong

(School of Education and Music, Sanming University, Sanming, Fujian 365004, China)

Abstract: In order to understand the relationship between psychological resilience and employment pressure of normal students, 300 normal graduates are randomly selected as the survey subjects, and investigation and analysis are done with the Scale of Psychological Resilience and the Scale of Employment Stress to. The results show that (1) the psychological resilience of normal graduates is at an average level with significant gender difference, (2) the employment pressure of the normal graduates is generally at a low level, but there is no significant difference in gender, place of origin and only or non-only child, and (3) there is a negative correlation between the psychological resilience and employment pressure in the normal graduates. Based on these findings, effective suggestions are proposed for enhancing the psychological resilience and deal with the employment pressure of the normal graduates.

Key words: psychological resilience; employment pressure; normal school students; relationship

一、问题提出

近年来,随着社会经济等因素的不断变化,大学毕业生在就业过程中面临多种选择,如,“进编热”、“公务员热”和“考研热”等现象层出不穷,这些选择反映了我国毕业生直接面临着各种各样的就业问题^[1-2]。就业压力是个体受内部和外界环境刺激,经过认知评价后产生的对就业的一种心理压力感受^[3]。随着我国教育体制的大力改革以及市场经济的快速发展,政府部门及各企业不断的裁员,在一定程度上为大

学毕业生提供的岗位日益减少,导致供不应求,因此,大学毕业生面临着越来越残酷的就业竞争,就业心理压力也逐渐增大。已有研究指出,就业压力成为大学生首要的压力源。^[3]对于大学生的就业压力现状,前人使用不同的量表针对大学生群体进行调查,结果发现:性别不同、生源地不同、社会支持程度不同以及应对方式的差异都会对就业压力有不同程度的影响^[4-7]。还有一些学者也对大学生就业压力的现状进行总结分析,归纳整理出大学生就业压力的相关问题,形成的原因以及有效的解决措施^[8]。此外,一些学者从大学生

心理健康的角度出发,对大学生就业压力与心理健康的关系进行较多的研究^[9-11],且认为过高的就业压力严重威胁到大学生的心理健康和就业选择。

就业压力虽然与当前的就业形式有很大的关系,但与个体内在心理资源不足也有密切关系。心理弹性是个体在面临压力事件时恢复和保持适应性行为的能力^[12],是一种重要的心理资源。研究者指出,每个人都具备这种能力,且有大小之分。心理弹性得分较高的被试,在面对逆境时更易激发潜能;而心理弹性得分较低的被试,在面对逆境时潜能不易被激发。有研究指出,心理弹性较高的人,在遇到挫折时能够在短时间内迅速恢复,且能体验到更多的积极情绪^[13]。因此,在面对生活压力和挫折时,心理弹性起着重要的调节作用。目前,心理弹性得到越来越多的关注^[14],但对于心理弹性的评估存在各种差异。使用自陈问卷法评估心理弹性的研究指出,当个体面临就业压力时,其心理弹性越高,就业压力越低,即存在显著的负相关^[15]。

师范生作为国家教师队伍的储备力量,心理弹性的高低对其职业生涯的发展具有重要的影响。面对挫折时其自身的修复能力,不仅关乎其自身的心理健康水平,也对学生的心理健康成长具有重要的意义。近年来,随着国家大力贯彻免费师范生政策,师范生的就业压力再次成为社会关注的热点。一方面,“进编热”是师范生就业的主要选择,但随着各高校的扩招,师范类毕业生越来越多,各地区所提供的教师招聘岗位越来越受限;另一方面,非师范类毕业生也可以通过公开竞聘进入教师行业,与师范生“抢食”。且部分师范生由于自身素质不高,缺乏“核心竞争力”,这些因素致使师范生在就业过程中面临更大的压力,对其心理产生严重的影响。师范生心理的自我修复调节能力对其就业会产生重要的作用。因此,本文以在校即将毕业师范生为研究对象,从心理弹性的角度出发,使用自陈问卷法对其进行评估,了解其心理韧性的现状同就业压力的关系,以期通过调查为师范生就业提供合理的建议和对策。

二、研究方法

(一)对象

随机抽取三明市和福州市地区某高校的在校即将毕业师范生为研究对象,共发放 300 份问卷,回收

295 份,问卷的回收率为 98%。除去遗漏项目过多或者问卷的答案有明显的偏好后,最后实得的有效问卷为 290 份,问卷的有效率为 98.3%。其中,男生 100 人,女生 195 人。

(二)研究工具

1. 心理弹性量表^[16]

采用 Block 和 Kreman(1996)编制的心理弹性量表,该量表由 3 个维度构成,即组织风格、自我效能、社交能力。总共包含 14 个项目,采用李克特 4 点计分,1 表示“根本不适用”;2 表示“少许适用”;3 表示“有些适用”;4 表示“非常适用”,总得分越高,表示心理弹性越高,当遇到压力事件时个体也更容易恢复。该量表具有较高的信效度,经检验总量表的 Conbacha 系数为 0.803。

2. 就业压力量表^[16]

采用李超于 2012 年编制的大学生就业压力量表。该量表由 7 个维度构成,即学校因素、社会因素、家庭因素、自身条件、就业认知、就业前景、就业地点。包含 33 个问题,该量表采用李克特 5 点计分,1 分表示“没有”;2 分表示“偏轻”;3 份表示“中等”;4 分表示“偏重”;5 分表示“严重”。总分越高,说明就业压力越大。该量表具有较高的信效度,经检验总量表的 Conbacha 系数为 0.938。

(三)数据分析

采用 Spss17.0 软件包对数据进行统计分析。

三、研究结果

(一)师范生心理弹性的结果分析

1. 师范毕业生心理弹性的性别差异

为了检验师范生心理弹性的性别差异,我们对数据进行独立样本 t 检验。结果发现,不同性别的师范生心理弹性存在显著差异,男生的心理弹性得分高于女生,说明男生的心理弹性相对好于女生。另外,在心理弹性的三个维度上,组织风格和自我效能也存在显著的性别差异,均是男生的得分高于女生,由此说明男生的组织风格和自我效能均好于女生,见表 1。

另外,为了了解师范生心理弹性的总体情况,我们把师范生的心理弹性的总体均分(2.87)与均值 2 进行比较,结果发现,师范生心理弹性明显高于均值 2($p<0.05$)。

表 1 师范毕业生心理弹性的性别差异检验(M±SD)

	组织风格	自我效能	社交能力	心理弹性
男生(N=100)	2.85±0.57	3.01±0.55	2.84±0.57	2.94±0.49
女生(N=195)	2.55±0.53	2.74±0.45	2.82±0.36	2.70±0.38
t	4.61***	4.43***	0.28	4.67***

(注: * 表示 $p<0.05$; ** 表示 $p<0.01$; *** 表示 $p<0.001$;下同)

2. 师范生心理弹性的独生差异

为了检验独生子女差异是否会对心理弹性产生影响,我们对师范生心理弹性各分量表的均分和总分进行独立样本 t 检验,从表 2 的数据发现,心理弹性的总分和自我效能及社交能力这两个维度上不受独生情况的影响。但在组织风格上发现,独生子女

的组织风格得分高于非独生子女。

3. 师范生心理弹性的生源地差异

为了检验生源地对师范生心理弹性的影响,我们对师范生心理弹性各分量表的均分和总分进行独立样本 t 检验,从表 3 的数据发现,师范生的心理弹性及其三个维度在生源地上不存在显著差异。

表 2 师范生是否为独生子女的心理弹性差异(M±SD)

	组织风格	自我效能	社交能力	心理弹性
独生(N=83)	2.76±0.55	2.86±0.44	2.81±0.53	2.84±0.42
非独生(N=212)	2.61±0.56	2.82±0.52	2.83±0.40	2.76±0.44
t	2.18*	0.66	-0.44	1.32

表 3 生源地差异对师范生心理弹性的影响(M±SD)

	组织风格	自我效能	社交能力	心理弹性
城市(N=99)	2.74±0.56	2.84±0.52	2.86±0.45	2.84±0.43
农村(N=196)	2.61±0.56	2.83±0.49	2.81±0.44	2.76±0.44
t	1.85	0.21	0.96	1.66

(二)师范生就业压力的结果分析

1. 师范生就业压力的性别差异

为了查看不同性别师范生就业压力是否存在差异,我们对数据进行独立样本 t 检验,见表 4。结果发现,师范生的就业压力不存在性别差异。但女生在就业地点和社会因素两个维度上的得分明显高于男生,

而男生家庭因素维度上的得分明显高于女生。可见,性别差异在一定程度上会影响学生的就业选择方向。

此外,为了了解师范生就业压力的总体情况,我们把师范生的就业压力得分均值(2.85)与均值 3 分进行比较,结果发现,师范生就业压力低于均值水平($p<0.05$),可见,师范生的就业压力相对乐观。

表 4 师范生就业压力的性别差异

	自身条件	就业地点	家庭因素	学校因素	社会因素	就业认知	就业前景	就业压力
男生(N=100)	2.60±0.83	2.57±0.97	2.52±0.90	2.72±0.87	3.05±0.85	2.93±0.78	2.97±0.96	2.77±0.63
女生(N=195)	2.78±0.71	2.90±0.90	2.31±0.72	2.89±0.77	3.23±0.69	3.06±0.66	2.95±0.77	2.88±0.51
t	-1.94	-2.87**	2.18*	-1.69	-1.98*	-1.54	0.19	-1.73

2. 师范生就业压力的独生情况差异

为了查看独生是否对师范生就业压力的影响,我们对数据进行独立样本 t 检验,见表 5。结果发现,独生子女的就业压力得分明显高于非独生子女,

且独生子女在家庭因素和学校因素维度上的得分明显高于非独生子女。可见,独生子女的就业选择和压力受到更多因素的困扰。

表 5 独生子女对师范毕业生就业压力的影响

	自身条件	就业地点	家庭因素	学校因素	社会因素	就业认知	就业前景	就业压力
独生(N=83)	2.80±0.80	2.93±0.96	2.61±0.86	3.07±0.85	3.21±0.80	3.03±0.76	3.09±0.98	2.96±0.60
非独生(N=212)	2.69±0.73	2.73±0.92	2.29±0.74	2.74±0.77	3.15±0.74	3.01±0.69	2.90±0.77	2.80±0.53
t	1.08	1.65	3.22***	3.20**	0.62	0.30	1.79	2.25*

3. 师范生就业压力的生源地差异

为了查看来自不同地区的毕业生是否会产生就业压力的差异,我们对数据进行分析,结果发现,表

6 生源地差异并不造成师范生就业压力及其各个维度上的差异。

表 6 生源地差异对师范毕业生就业压力的影响

	自身条件	就业地点	家庭因素	学校因素	社会因素	就业认知	就业前景	就业压力
城市(N=99)	2.69±0.80	2.76±0.92	2.40±0.81	2.94±0.82	3.22±0.77	2.95±0.67	3.07±0.90	2.86±0.54
农村(N=196)	2.74±0.73	2.80±0.94	2.37±0.78	2.77±0.80	3.15±0.75	3.05±0.72	2.89±0.80	2.84±0.57
t	-0.55	-0.27	0.35	1.68	0.77	-1.16	1.71	0.35

(三)师范生心理弹性与就业压力的相关分析

为了查看师范生心理弹性与就业压力之间的关系,我们对所获得数据进行相关分析,结果发现:心理弹性和就业压力表现出负相关的趋势,但二者的相关值并没有达到显著水平,但心理弹性同就业地点和就业前景存在显著的负相关。说明毕业生心理弹性受就业地点的影响相对明显。在各个具体维度上,二者仍是存在显著的负相关的。如,组织风格同就业地点存在显著的负相关;自我效能同就业地点和学校因素存在显著的负相关;社交能力同自身条件、就业认知及就业压力存在显著的正相关。可见,师范生心理弹性差异对其就业压力有一定的影响。

表 7 师范生就业压力与心理弹性的关系(r)

	组织风格	自我效能	社交能力	心理弹性
自身条件	-0.038	-0.081	0.201***	-0.102
就业地点	-0.175**	-0.121*	0.060	-0.159**
家庭因素	0.091	-0.022	0.038	0.008
学校因素	-0.035	-0.124*	-0.005	-0.104
社会因素	-0.059	-0.004	0.109	-0.026
就业认知	-0.098	-0.095	0.115*	-0.097
就业前景	-0.004	-0.029	0.075	-0.03*
就业压力	-0.065	-0.099	0.130*	-0.107

四、讨论与分析

(一)师范生就业压力的现状分析

我们的调查发现师范生的就业压力低于均值水平,处于中等偏下水平,这说明师范生的就业压力现状相对较好,这种结果与前期的调查研究所发现的结果一致^[7,17]。之所以存在这种现象,可能由于我们所选取的师范生对象多数是小学教育和学前教育两个专业,目前这两个专业在教师招聘考试过程中占据一定的优势,各地区所提供的教师招聘岗位较多,有利于师范生的就业选择。且在大城市地区存在私立幼儿园和辅导班,这就成为师范生就业的另一条有效路径。在性别分析上,我们发现,相比男生,女生在就业的过程中会更多受到就业地点和社会因素的影响。这主要是由传统的性别角色定位所带来的,女生情感较为丰富,具有典型的“恋家情结”,父母会对女孩给与更多的保护和关注,因而就业选择过程中会较多参考家庭所提供的意见。同时,由于女性的生理特点,多数用人单位期待聘用男性,女性在就业过程中会受到一定的性别歧视;而相比女生,男生就业过程中会受到家庭因素的影响,这与父母“望子成龙”的心理特点紧密相关,在当下社

会,教师的社会地位和工资待遇,使得多数父母认为教师职业并不是男性的理想工作,因而男生在就业选择中受到家庭的困扰较多,多数父母期待男性能够接受挑战性的工作,在社会上有较高的经济收入和一定的社会地位,能够扬眉吐气。另外,在独生子女的分析上,我们发现,相比非独生子女,独生子女在就业过程中更易受到家庭和学校的困扰,每到毕业季,独生子女的就业成为家庭关注的焦点,被家庭寄予厚望,其日后的生活及工作带有较大的家庭期望,因而不能随意的选择就业岗位。多数独生子女家庭会借用一定的社会关系寻找孩子的工作机会,因而学校好坏会在一定程度上成为独生子女就业过程中的烦恼。最后,我们发现,师范生的就业压力与生源地不存在差异。随着经济社会的快速发展,城乡经济表现出淡化的趋势,学生在就业过程中具有较大的主观意愿,主要源于自己的竞争意识,较少考虑到出生地。

(二)师范生心理弹性与就业压力的相关分析

调查发现,师范生的心理弹性处于中等水平,并不是特别的好。心理弹性的高低在日常生活中遇到压力挫折时会表现出明显的差异,心理弹性越高的人,其心理的自我修复能力越强,遇到问题时越容易调整状态并选择方式应对;在性别分析上发现,相比女生,男生的心理弹性较好,这可能与男性的传统角色和后天的社会成长阅历有关,男生在成长过程中,往往被要求独立成长,要多接受挑战,在面对问题时要勇于应对。在大学生活中,男生会更多的接受社会实践,遇到问题时较少求助社会系统,会更多的进行内部调整。因而,其心理的自我修复和调整能力经过一定的锻炼会有所改变,表现出心理弹性较好的一面。

前期的多数调查发现,心理弹性与大学生的就业压力存在显著的负相关^[7,15],即大学生的心理弹性得分越高,其所体验到的就业压力越小。虽然我们的调查结果没有达到统计值上的差异,但心理弹性与就业压力表现出负相关的趋势,在具体的维度上表现出明显的负相关,如,心理弹性与就业地点和就业前景存在明显的负相关。如果师范生的心理弹性越好,其受到就业地点的困惑就相对较小,对未来的就业前景就有更多的期待。心理弹性作为师范生应对就业压力的一种重要的心理资源,如果师范生能增强对自我的管理,善于应用自己的人际关系,增强对自己的期待,认识自己的价值,找准自己的定位,那么,其在就业过程中体验到的压力就相对较小。

五、建议

综合上述分析,我们了解了师范生心理弹性和就业压力的现状,并认识到心理弹性的高低对就业压力具有一定的预测能力。尤其是作为未来的教师群体,其心理弹性不仅影响到其自身的心理健康,对今后其职业生涯道路上学生心理健康的发展具有重要的影响。因此,面对当下严峻的就业形势,我们对师范生心理弹性的培养及就业压力的应对,提出一定的建议:

(一)积极拓宽心理健康教育路径

在所开展的心理健康教育的课程中,我们要侧重培养师范生积极的心理弹性特质,如,积极的应对方式,良好的社会沟通能力,较强的自我效能感等。这些可以作为专题内容进行讲解,侧重让师范生进行实践体验,并通过一定的方式进行训练。同时,可以开展心理健康知识讲座,心理知识竞赛,小组互助成长,野外拓展训练,电影观赏等方式,进一步强化与心理弹性相关的内容,以此来促使师范生形成良好的沟通能力,在面对不同压力事件时能形成积极的应对方式,形成较好的自我效能感。

(二)建立多渠道的专业知识学习机会

师范教育过程中要加强师范生的专业学习,提升师范生的综合素质。师范生作为未来教师的储备群体,被社会大众赋予较高的期待,因此,其自身的综合素质和专业素养在将来就业过程中具有重要性的作用。在培养师范生群体的过程中,要提供有效的方式让师范生了解到自身所学专业的重要性,除了专业课程的学习外,要为学生建立稳定的实践基地,让师范生多进入实践基地,了解将来接触的对象群体的特征,了解职业生涯中所需的各种专业知识。通过多种知识的学习,提升其对教师职业的认识,并增强自身的综合素质,从而就业过程中遇到问题能够运用专业知识进行有效应对。

(三)建立良好的社会支持系统

面对各种各样的社会压力和挫折,需要有强大的社会系统的支持。因此,在培养师范生的过程中,要注意创造良好的师生关系,同学间的人际关系及家庭关系,这些良好的社会系统的建立,能够给予师范生强大的情感支持和个人支持。当师范生面对挫折产生系列负面情绪如焦虑和抑郁时,这些社会支持系统能够缓解这些负面情绪,提高其心理弹性水平。在面对各种各样的就业压力时,社会支持系统能够给予积极的引导,避免师范生产生负面的消极

情绪和压力。

[参考文献]

- [1] 王翔艳,唐本钰,司继伟.大学生职业价值观、择业焦虑与择业效能感的关系[J].中国健康心理学杂志,2015,23(10):1512—1515.
- [2] 薛利峰.大学生择业心理与择业价值观教育[J].东北师大学报(哲学社会科学版),2010(1):175—178.
- [3] 车文博,张琳,黄冬梅.大学生心理压力感基本特点的调查研究[J].应用心理学,2003,9(3):3—9.
- [4] 石书敏.大学毕业生就业压力与主观幸福感关系研究[J].四川教育学院学报,2012(28):5—7.
- [5] 邱慧燕,戴斌荣.大学生就业压力与社会支持之间的关系[J].中国健康心理学杂志,2014(22):102—105.
- [6] 林婉霞,任梦,张琰,等.军医大学新生心理弹性、应对方式与心理健康的关系[J].山西医科大学学报,2013(9):705—707.
- [7] 卢莉君,陈玉兰.大学毕业生就业压力与心理弹性的关系[J].教育现代化,2017(4):89—110.
- [8] 牛恒磊.大学生就业压力问题分析及其自我调适[J].西部素质教育,2017(7).
- [9] 常彦君.体育专业大学生社会支持、应对方式和就业压力对心理健康的影响[J].北京体育大学学报,2012,35(11):65—70.
- [10] 陈瑜,谢义忠.就业能力感知、社会网络特征对大学毕业生就业质量的影响[J].高教探索,2014,30(4):140—149.
- [11] 靳海风,曾祥岚.社会支持对服刑人员心理健康的影响:人格和应对方式的中介效应[J].中国健康心理学杂志,2015,23(7):1018—1022.
- [12] Eric D. Miler, Reconceptualizing the role of resiliency in coping and therapy[J]. Journal of Loss and trauma, 2003(8).
- [13] 雷万胜,陈栩,等.大学生心理韧性研究[J].中国健康心理学杂志,2008(2):155—157.
- [14] 刘亚男,崔丽霞.心理弹性评估的现状和未来[J].首都师范大学学报(社会科学版),2009(S4):167—171.
- [15] 吴世韞,张晶,刘永.大学毕业生就业压力与心理弹性的调查研究[J].黑龙江教育学院学报,2015(6):101—102.
- [16] 李超.大学生就业压力、心理弹性与主观幸福感的关系研究[D].哈尔滨:哈尔滨师范学院,2012.
- [17] 周东斌,罗嘉文,林伟英.大学生就业压力与家庭关怀状况调查[J].广东工业大学学报(社会科学版),2005(3):76—80.

[责任编辑 张雁影]