

· 高校女教师心理健康问题专题研究 ·

关于高校青年女教师心理健康状况的调查

杨 珺

(山东女子学院, 山东 济南 250300)

〔摘要〕 高校青年女教师作为一个特殊的知识女性群体,其心理问题不容忽视。通过对高校青年女教师的调查发现,半数以上女教师处于亚健康状态,不同程度地存在心理问题。所以高校应有针对地为女教师营造和谐的工作环境,并对其进行心理健康教育,减轻其心理压力;女教师本身要主动寻求帮助和支持;社会各界也要对女教师予以理解和支持。

〔关键词〕 高校青年女教师;生活质量;心理健康

〔中图分类号〕 C913.68 **〔文献标识码〕** A **〔文章编号〕** 1008-6838(2013)02-0040-05

A Survey on the Quality of Mental about Young Women Teachers in Colleges

YANG Jun

(Shandong Women's University, Jinan 250300, China)

Abstract: Young women teachers in colleges, as a special learned group, whose mental problem cannot be ignored. After some surveys about young women teachers of advanced school, we found that more than half of the women teachers are in sub-healthy state and have mental problems in some degree. Therefore, advanced schools should build a pointed harmonious workplace, and develop Psychological Health Education for them so that they can release their mental burden. In addition, women teachers should ask for help and support actively. The society should also give them some forgiveness and support.

Key words: young college women teachers; quality of life; mental health

青年阶段是人身心开始走向成熟的时期,每个人都会面临着各种问题和来自各方面的压力,容易出现心理困惑和问题。青年女教师作为青年中的一个特殊的知识女性群体,她们和其他青年群体一样也面临着种种问题和压力。同时,作为高校教师,她们在高等教育活动中承担着培养国家高级专门人才的重任,这些对她们的自身素质提出了更高的要求,

因此,相对于其他的青年知识女性,高校青年女教师的心理问题和压力表现会更突出。女教师在从事大量工作的同时,还要肩负家庭重担和家庭责任,这更加重了她们的心理和生理压力。因此关注她们的生活质量和心理健康问题是一个重要的课题。

一、调查对象与工具

(一) 研究对象

收稿日期: 2013-01-12

作者简介: 杨珺,女,山东女子学院社会与法学院副教授。

本研究所指的青年女教师是指在国内高等学校从事教育、教学和科研第一线工作、年龄不超过 45 周岁的女教师。本研究以山东某所省属高校的青年女教师为调查对象,按照概率抽样的分类抽样方法共抽取 300 名 23~45 岁教师,发放问卷 300 份,回收有效问卷 280 份,回收率为 95.07%。被调查对象在职称分布上,副教授占 1.8%,讲师占 52.5%,助教占 45.7%;在学历分布上,博士占 2.5%,硕士占 47.9%,本科占 48.2%,大专占 1.8%;此外,性别分布情况为,女性占 74.6%,男性占 25.4%;年龄分布情况为,处于 21~30 岁的占 76.1%,32~40 岁的占 20.7%;41~45 岁的占 3.2%;工龄情况是,教龄为 1~5 年者占 60.3%,6~10 年者占 25.6%,11~20 年者占 14.1%;婚姻状况为,已婚者占 71.4%,未婚者占 28.6%。本次调查对象的性别、年龄、职称、学历等情况,基本反映了高校青年教师的分布情况,抽样具有一定的代表性和科学性。

(二) 研究方法

1. 本次调查以二级学院为单位组织被调查对象集中测试,按照调查前统一培训的测试指导语要求进行现场匿名独立填写,当场回收问卷。

2. 本次调查采用的问卷。(1) 利用信度、效度

较高的症状自评量表(SCL-90)对随机抽取的 300 名青年教师进行测量,每题采取五级评分,症状从无到严重分别评为 1、2、3、4、5 分,得分越高,表示症状越严重。(2) 根据高校教师的实际情况,采用自编的生活质量问卷进行测量,共 135 个小题,包括四个维度:从事教学工作时出现的心理感受、对工作各方面的满意程度、对单位可能有的各种感受和压力感受。要求被调查者回答在过去的 1~2 个月内的生活质量情况。问卷采用自评式 5 级评定量表记分:没有、轻度、中度、偏重、严重,各题项均为正向记分,给分依次为 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分。然后统计各因子分,并以中等严重程度(≥ 3 分)作为判断存在心理问题的依据。

3. 用 SPSS12.0 for Windows 进行数据分析和处理。

二、调查结果分析

(一) 心理健康状况

自测健康是个体对其健康状况的主观评价和期望,目前自测健康已成为国际上比较通用的健康测量方法之一。本研究采用症状自评量表(SCL-90)进行调查,高校青年女教师的心理健康状况与正常女性成人常模的对照分析结果如表 1:

表 1 高校青年女教师心理健康状况与成人女性常模的比较

因素	青年女教师(M ± SD)	常模(M ± SD)	t 值
躯体化	1.73 ± 0.72	1.37 ± 0.47	2.66*
强迫症状	1.65 ± 0.54	1.59 ± 0.54	2.70*
人际关系敏感	1.95 ± 0.60	1.61 ± 0.58	2.21*
抑郁	1.65 ± 0.66	1.49 ± 0.56	2.74*
焦虑	1.57 ± 0.41	1.37 ± 0.42	1.23*
敌意	1.48 ± 0.55	1.45 ± 0.52	2.09*
恐怖	1.40 ± 0.70	1.30 ± 0.47	0.80
偏执	1.31 ± 2.55	1.41 ± 0.45	0.51
精神病性	1.19 ± 0.50	1.26 ± 0.39	1.80

注: **表示 $P < 0.01$, * 表示 $P < 0.05$ 。

本测验的目的是从感知、情感、思维、意识、行为直到生活习惯、人际关系、饮食睡眠等多种角度,评定高校青年女教师心理健康状况及其程度。表 1 的统计结果表明,高校青年女教师群体相对国内成年女性正常人群而言是心理问题高发群体,对其加强心理健康教育非常必要。调查发现,她们在躯体化、强迫症状、人际关系敏感、抑郁、焦虑、敌意、偏

执、恐怖 8 个因子上的得分都高于国内成人女性常模水平,且均有显著性差异,其中躯体化、人际关系敏感、抑郁、焦虑 4 个因子比较突出,明显高于常模。调查显示,超过 1/3 的教师会在日常的工作生活中有各种不良情绪,有近 21% 的教师偶尔存在超过 4 项以上的不良情绪。部分女教师经常感到压力大,常有紧张、焦虑的情绪,而这些不良心理状态直接关

系到高校能否培养出身心健康的高素质人才。

(二) 影响高校青年女教师总体生活质量的因素

影响高校青年女教师总体生活质量的因素主要有身体状况、生活能力、家庭关系、人际关系、工作态度、工作能力、自我实现的程度、压力等级等。此外高校青年教师生活质量还与性别、年龄、职称有一定的关系。具体分析如下:

1. 调查结果显示,有 69.2% 的高校青年女教师处于亚健康状态,身体总感觉疲惫,睡眠不良,而引发亚健康状态的危险因素中大多数来自心理方面。调查显示,大部分青年女教师身体健康状况一般,如“早上起床后,一想到一天的工作,我就感到不安”,34.5% 的老师大部分时间都有这种感觉,7.1% 的老师全部时间有“工作中的事常常令我失眠、头痛”,35.4% 的老师部分时间有这种感觉“工作令我感到身心俱疲”,41% 的老师有时有这种感觉“工作中的事常常使我胃口下降”,15% 的老师部分时间有这种感觉。调查结果还显示,有 126 人会感觉自己的身体常常处于欠佳状态,已出现发展成某些疾病的高危倾向。处于这类状态的女教师超

过调查总数的 1/4,在 40 岁以上的青年女教师中比例较大,这说明高校青年女教师长期在各方面的压力下,身体状况堪忧。

2. 本研究涉及的人际关系、家庭关系、朋友支持、工作态度等维度对高校青年女教师的生活质量和心理健康的影响也很突出。在调查中发现 9.3% 的老师感觉“同事之间缺乏友好合作”;有 20% 的人感到同事关系淡漠;18.3% 的感觉“烦恼的时候无处倾诉”;28.2% 的老师感觉“知识更新加速,产生知识危机感”;40.2% 的感觉“自身能力低,对工作不能胜任”。还有 21% 的人选择“家人生病需要照顾时有情绪问题”;44.2% 的教师选择“家庭、工作不能同时兼顾”;有 15% 的教师选择“家人不理解、不支持自己的工作”,特别希望有外界的支持和关心。这充分表明,高校青年女教师生活中的种种问题和压力很容易导致内心冲突而出现心理问题。

3. 关于高校青年教师的生活满意度与性别、职称的关系。从表 2、表 3 来看,与性别的关系不大,与职称的关系密切。

表 2 高校青年教师性别与生活满意度的关系

			生活满意度				总计
			很不满意	不满意	一般	满意	
性别	男	n	48	15	4	4	71
		%	67.8%	21.1%	5.6%	5.6%	100.0%
	女	n	128	53	28	—	209
		%	61.2%	25.4%	13.4%	—	100.0%
总计		n	176	68	32	4	280
		%	62.9%	24.3%	11.4%	1.4%	100.0%

表 3 高校青年教师职称与生活满意度的关系

			生活满意度				总计
			很不满意	不满意	一般	满意	
职称	副高	n	—	—	5	—	5
		%	—	—	100.0%	—	100.0%
	中级	n	79	50	14	4	147
		%	53%	34.0%	9.5%	2.7%	100.0%
	初级	n	97	18	13	—	128
		%	75.8%	14.1%	10.2%	—	100.0%
总计		n	176	68	32	4	280
		%	62.9%	24.3%	11.4%	1.4%	100.0%

4. 调查显示,工作压力影响高校青年女教师的生活质量。她们常常面临着许多的工作压力,具体表现在以下两个方面:

(1) 教学工作方面。工作时间长,白天忙于上

课、晚上搞科研和备课,学校事务性的工作较多,节假日经常加班,这是导致青年女教师长期处于亚健康状况的重要因素之一。调查发现 29.7% 的教师感觉“课程不固定,备课任务繁重”;79.3% 的教师

感觉“学校规定必须完成的教学工作量大”；近 3/5 的青年女教师认为“工作岗位有竞争，教学任务太重，繁杂事务多，常常接受超过自己能力的工作”；有超过 70% 的教师认为“工作占用了大量的业余时间”，没有时间搞科研。青年女教师课余时间要参与各种类型的学生指导工作，有多达半数以上的教师每学年需要在教学科研之外利用大量时间对学生进行论文指导和专业实习指导，且有少数教师每年要在课余时间进行 5 到 6 个月的专业实习督导，批改大量的实习日志。调查中有 83.8% 的教师表示每周的平均备课时间在 12 小时以上。

(2) 个人发展方面。近几年高校对学位学历的要求越来越高，职称评审条件越来越高，科研难度也越来越大，老师们发表文章和申请科研项目都有较大难度，所以高校教师职称评定的压力也加大了。调查资料表明，有 50.4% 的青年女教师的压力来自评定职称，有 89.5% 青年女教师认为“评职称难度加大”，73.1% 的认为“科研定量管理，要求越来越高”。可见对她们来说，评定职称是最大的压力。68.3% 的青年女教师认为“学历要求越来越高”，她们正在进行着各种形式的学历进修和专业培训，进行学历进修或专业培训占用时间平均每天在 8 课时以上的教师占调查总人数的 17.7%，‘职称评聘与课题、论文挂钩’让大多数青年女教师认为工作内部竞争“压力较大”或“压力很大”。可见高校女青年教师由于职业需要有近 1/3 的人在工作之外进行“充电”，要付出比其他年龄段的教师更多的时间、精力，并承担巨大的经济压力。

5. 福利待遇。从调查反映的情况来看，大部分青年女教师经济状况能够维持日常生活的需要，但部分老师面临较大的经济负担，发展性投入明显不足。93.1% 的青年女教师对福利待遇不满意，她们认为经济压力很大；42.8% 的认为经济状况带来的压力太大，难以承受。可见，低职称的教师整体经济压力较大；另外有近 15% 的教师认为与同事的经济状况相比，自己的工资和福利待遇低，而 36.2% 的教师认为与同事之外的同龄人的经济状况相比自己的待遇也是偏低的，由此可见，青年女教师收入的内部公平感要好于外部公平感。

6. 校园环境不尽如人意，部分青年女教师认为学校无法为自己的发展提供充分的条件。“我感觉学校的行政管理人员对教学工作提供的支持不

够”持这种认识的人占调查总人数的 49.1%；认为“学校授予权力少，教师自主决策性及独立性低”的约占 51%，特别是有 56.8% 的青年女教师认为工作业绩评估不能准确衡量个人的能力水平；63.2% 的认为“单位缺少对不公正的监督体系”；78% 的青年教师认为“学生给教师的授课效果打分，对教师的考评标准不科学、不公平”。另外大约 25% 的青年教师认为“科研课题难申请”，“进修、培训机会少”；选择“行政与教学之间的工资差距不合理”的占总人数的 84.7%。

7. 个人对组织的归属感。青年女教师认为个人荣誉与组织荣誉密切相联的占 69.1%；对此感受不强的人占 15.3%。从整体上看，青年女教师归属感较强。经常考虑辞职的青年老师仅有 1.4%，见表 4。

表 4 高校青年女教师考虑辞职情况

	n	(%)
从不想	137	48.9
极少想	78	27.9
有时想	61	21.8
经常想	4	1.4
	280	100.0

三、建议和对策

高校青年女教师是高校师资队伍的中坚力量，直接关系到学校未来的发展。她们所面临的问题虽有其特殊性，但也有相当一部分是所有高校教师共同存在的问题，可从以下几方面进行干预。

(一) 学校要加大关怀力度，营造和谐环境

无论是物质的帮助，还是精神的关怀，都能为高校青年女教师提高生活质量和心理健康提供外在帮助。高校应对青年女教师予以关注，在制定政策时要使信息畅通，让青年教师能及时了解学校政策，切实感受到学校的关怀和温暖^[1]。教育行政部门要努力为高校青年女教师创设宽松愉快的工作环境；创设良好的教学研讨、科学研究氛围，积极为她们提供充分发展的条件，使青年教师的工作尽快进入良性循环；同时创设公平竞争的工作环境，使每一个教师都有施展才华的机会；帮助青年女教师解除后顾之忧，最大限度地减轻她们的压力；建立科学合理的教师评价和激励机制，为辛勤工作的青年女教师提供体验成功、实现自我的机会，激发她们积极进取的精神。通过各种渠道在生活上提高青年教师的福利待遇，缓解她们的经济压力。在情感上，多为青年女教师提供沟通交流的机会，多举（下转第 49 页）

多(例如育儿假的男性比例极低),但政府已经设定了中长期的努力目标。政府也在其各相关部门大力鼓励男性育儿假和利用其他育儿弹性工作时间政策。在这样的大环境下,预计男性对子女、家庭的观念将有所转变,两性社会、家庭的劳动分工会有所变化。因此,日本女性孕哺期国家法律政策对推动性别平等发展也具有重要作用。总之,日本针对女性特殊需求的孕哺期国家法律政策在内容、执行和监管途径以及性别平等意识方面都有我们可借鉴与学习之处。

注释:

- ① 见 <http://www.bosei-navi.go.jp/shindan/step1>。
- ② 见 <http://www.bosei-navi.go.jp/shindan/step2>。
- ③ 见 <http://www.bosei-navi.go.jp/ninshin/ninshin.html>。
- ④ 这条规定还可能与月票费用有关。有的工作单位为员工提供月票,但公司会根据员工家与公司之间的距离以及所能乘坐的最佳交通线路来提供优惠月票,超过最佳线路的费用则需要员工自己支付。
- ⑤ 见 www.bosei-navi.go.jp/about/。
- ⑥ 见 <http://www.bosei-navi.go.jp/faq/faq02.html#q1>。
- ⑦ 见 <http://www.bosei-navi.go.jp/faq/faq02.html#q3>。
- ⑧ 育儿休假率的计算公式为:调查时点时已经开始休假(含已经提出申请)的人数/调查前一年度中生过孩子

(上接第43页)办丰富多彩的文体活动,为青年女教师的单调生活增添一抹色彩,帮助她们认识更多的良师益友,以使其宣泄和释放心理压力。

(二)女教师要主动寻求帮助与支持,建立起良好的人际关系

在我国,青年女教师的工作压力大于男教师,性别偏见在工作情境中仍然存在,青年女教师在工作中所承担的某些任务往往难以得到家人的理解和支持。因此主动寻求家人和朋友的帮助与支持,建立起良好的人际关系对高校青年女教师是很重要的。高校青年女教师要遵循尊重、理解、接纳的人际交往基本原则,处理好家人、师生关系,以及与学校领导、同事的关系。

(三)加强对青年女教师的心理健康教育

对高校青年女教师进行心理健康教育,主要包括心理学基本知识的教育、健康心理学或心理卫生知识的教育、压力应对措施与方法的教育。要通过

的人数。

- ⑨ 见 http://www.gender.go.jp/english_contents/pamphlet/women-and-men11/index.html。
- ⑩ 有关不同类别的企业设立育儿假的比例以及政府对企业的奖励内容可参见胡澎根据更早资料的论述(胡澎的《性别视角下的日本妇女问题》,北京:中国社会科学出版社,2010年版,第115页)。

参考文献:

- [1] 内阁府. 2011 男女共同参与白皮书 [EB/OL]. <http://www.gender.go.jp/whitepaper/h23/zentai/top.html>.
- [2] 厚生劳动省都道府县劳动局雇用均等室. 2011, 男女雇用機会均等法のあらまし [EB/OL]. http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/danjyokoyou_a.pdf.
- [3] 厚生劳动省都道府县劳动局雇用均等室. 改正育児・介護休業法のあらまし [EB/OL]. <http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1o.pdf>.
- [4] 厚生劳动省. 改正育児・介護休業法について [EB/OL]. <http://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/05.pdf>.
- [5] 厚生劳动省. 2011“平成22年度雇用均等基本調査結果概要” [EB/OL]. <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001ihm5-att/2r9852000001iz9v.pdf>.

各种途径,比如设立专门针对青年女教师的特殊需求的心理咨询或心理课程,帮助她们确立适当的个人目标,在其成功或失败时引导她们正确归因,从而使其保持心理平衡。她们要学会依靠外在的帮助不断调适自我,并通过不懈的拼搏和努力塑造健康的自我和正确的社会认知,微笑面对生活。在巨大的压力面前应学会及时进行心理调适,以化解压力,更好地工作与生活,避免产生心理疾患。

(四)社会各界要对高校青年女教师给予支持

社会各界要对高校青年女教师的工作给予认可、理解、支持,同时要对她们在工作中出现的失误给予更多的宽容、同情、帮助;要千方百计提高高校青年女教师的社会地位和经济地位。

参考文献:

- [1] 张凤霞. 高校青年教师角色转变过程中的心理困惑及对策[J]. 教育与现代化, 2008, (2).