

四川高校教职工心理压力现状的调查研究

□罗佳慧 陈德利 周涛 程卡 [电子科技大学 成都 611731]

[摘要] 目的: 了解四川省高校教职工心理压力现状。调查对象: 四川7所高校682名教职工的心理压力情况。调查结果: 1) 感受到中重度心理压力的教职工占75.9%, 感到压力对自己目前的生活产生了中重度影响的教职工占63.7%, 仅有35.3%的教职工应对压力的方式是基本有效的; 2) 教职工的压力源主要来自工作方面, 压力源对30~45岁的中等资历教职工群体, 离婚、再婚等特殊困难教职工群体的影响程度较大; 3) 部分教职工的压力认知还存在偏差, 多数教职工的压力应对方式还不够完善。学校可通过针对不同群体的心理压力实际情况相应改善政策、普及心理压力知识、构建组织文化等途径来缓解教职工的心理压力。

[关键词] 心理压力; 高校教职工; 压力现状; 压力源; 应对方式

[中图分类号] G44

[文献标识码] A

[文章编号] 1008-8105(2013)02-0095-05

引言

高校改革进程的不断推进, 在创造机遇的同时, 也给高校教职工带来了前所未有的挑战与压力。据研究文献显示, 80%的大学教师长期感到职业压力太大, 75%的教师长期处于慢性疲劳的亚健康状态^[1]; 63.6%的高校教师处于高压状态, 感到压力较小或没有压力的教师仅有8.7%^[2]; 94%的高校教职工感受到不同程度的压力^[3]; 82%的高职院校教职工承受着较大或非常大的职业压力^[4]。当然, 研究也有不同的结果, 李虹的研究却显示84%的高校教师报告压力不大^[5]。不过从近10年的研究文献看, 高校教职工的心理压力都是一个值得关注的问题。

高校教工作为一个特殊的群体, 是高校核心竞争力的重要组成部分, 肩负着培养祖国下一代的使命, 积极关心和了解这个群体的心理健康状况, 了解其心理压力现状是非常有必要的。因此, 随着时间的推移和环境的改变, 我们需要再次进行科学的调查, 以了解四川地区高校教职工的最新压力现状, 以便根据实际情况, 推进“高校教职工幸福计划”, 切实有效地帮助高校教职工幸福工作, 开心生活, 从而为我国的社会主义现代化建设做出更大的贡献。

一、研究方法

(一) 研究对象

采用整体随机抽样的方式, 对四川省七所不同类型的高校(电子科技大学、西南交通大学、四川大学、西华大学、成都理工大学、成都工业学院、四川烹饪高等专科学校)的专职教职工进行了问卷调查。共发放问卷800份, 回收问卷726份, 最终筛选出有效问卷682份, 有效问卷率为85.3%。其中男女比例约为1.3:1, 教师与行政人员比例约为2.1:1。

(二) 研究工具

采用自编的《四川高校教职工心理压力调查》问卷, 该问卷分为两个部分, 第一部分为详细的人口统计学变量。第二部分由20道题目组成, 包括单项选择13道, 多项选择7道, 涵盖压力总体情况、压力来源、压力认知、压力反应、压力应对方式等。

(三) 研究程序与数据处理

由工会工作人员把问卷发给不同高校的教职工, 要求被试按照问卷要求进行填写, 填写完成后再由工作人员统一收回。回收后检查、整理所有问卷, 剔除无效问卷, 并对有效问卷进行编号。录入数据, 采用SPSS18.0分析和处理数据。

[收稿日期] 2012-11-21

[基金项目] 四川省教科文卫工会2012年调研课题“四川省高校教职工心理压力现状、原因及对策分析”。

[作者简介] 罗佳慧(1956-)女, 教授, 电子科技大学党委副书记兼校工会主席; 陈德利(1953-)男, 高级工程师, 电子科技大学工会常务副主席。

二、结果与分析

(一) 四川高校教职工心理压力总体状况

1. 心理压力感受情况分析

总的来看,被调查者中有98.2%的被试感受到不同程度的压力,其中有23.7%的被试感受到重度压力,52.2%的被试感受到中度压力,22.3%的被试感受到轻度压力。高校教职工压力感受情况的统计分析情况如下表1所示。

表1 高校教职工的总体压力感受

		得分(M±SD)	F	P
总体感受		2.98±0.729		
性别	男	3.03±0.732	2.334	0.127
	女	2.94±0.702		
工作性质	教师	3.09±0.736	12.489***	0.000
	行政人员	2.70±0.729		
	双肩挑	2.87±0.681		
年龄	30岁以下	2.81±0.697	7.308**	0.001
	30~45岁	3.09±0.677		
	45岁以上	2.99±0.804		
工作年限	10年以下	2.94±0.665	3.985*	0.019
	10~20年	3.13±0.720		
	20年以上	3.02±0.710		
学历	专科及以下	2.27±0.467	5.361**	0.001
	本科	2.92±0.718		
	硕士	2.97±0.706		
	博士及以上	3.09±0.768		
婚姻状况	已婚	2.99±0.731	1.618	0.184
	未婚	2.86±0.710		
	再婚	3.33±0.516		
	离婚	3.12±0.697		
职称	助教	2.83±0.640	3.537*	0.015
	讲师	3.02±0.708		
	副教授	3.12±0.718		
	教授	2.88±0.916		
职务	科员	2.81±0.717	0.639	0.635
	主任科员	2.71±0.642		
	科长	2.91±0.683		
	副处长	2.82±0.612		
	处长	2.94±0.612		
学校层次	重点本科	2.99±0.735	5.684**	0.004
	一般本科	3.07±0.697		
	高职院校	2.76±0.735		

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

从表1可以看出,总的来说,被调查者的压力感受平均得分为 2.98 ± 0.729 ,说明高校教职工的压力感受还是非常明显的。从方差分析结果我们可以看出,在很多方面,教职工的压力感受都存在显著差异。

结合进一步的事后检验,我们发现:1) 高校教师的心理压力显著大于行政人员和“双肩挑”职工的心理压力;2) 30~45岁教职工的心理压力显著大于30岁以下教职工的心理压力;3) 工作时限为10~20年的教职工的心理压力显著大于工作时限在10年以内的教职工的心理压力;4) 文化程度为本科、硕士、博士及以上的教职工的心理压力显著大于文化程度为专科及以下的教职工的心理压力;5) 副教授、讲师的心理压力显著大于助教的心理压力;6) 重点本科、普通本科院校教职工的心理压力显著大于高职院校教职工的心理压力。虽然教职工的心理压力感受情况在性别、婚姻状况和职务方面不存在显著差异,但从均值可以看出,男性比女性,再婚、离婚教职工比其他婚姻状况教职工,处长职务比其他职务教职工承受着更高的心理压力。

2. 心理压力影响情况分析

在心理压力影响方面,被调查者中有94.8%的被试认为压力影响了目前生活,其中17.1%的被试觉得压力对目前生活产生了重度影响,46.6%的被试感受到中度影响,31.2%的被试感受到轻度影响。描述统计的结果显示,被调查者在压力影响上的平均得分为 2.76 ± 0.794 ,说明压力对教职工整体产生了中度影响。

进一步的方差分析和事后检验发现:1) 压力对教师、“双肩挑”职工目前生活的影响显著大于压力对行政人员的影响;2) 压力对30~45岁的教职工的影响显著大于压力对30岁以内、45岁以上年龄阶段教职工的影响;3) 压力对工作时限为10~20年的教职工的影响显著大于压力对工作时限在10年以内及20年以上教职工的影响;4) 压力对本科、硕士、博士及以上学历的教职工的影响显著大于压力对专科及以下学历教职工的影响;5) 压力对离婚教职工的影响显著大于压力对已婚和未婚教职工的影响;6) 压力对普通本科院校教职工的影响显著大于压力对重点本科院校和高职院校教职工的影响。

3. 缓解压力有效性情况分析

本部分采用5点计分(1=“完全有效”,2=“基本有效”,3=“一般”,4=“不太有效”,5=“完全无效”),考察教职工目前缓解压力的方式是否有效。在缓解压力方式的有效性方面,仅4.3%的被试觉得缓解压力的方式完全有效,31%的被试觉得基本有

效,其余43.1%的被试觉得一般有效,16.4%的被试觉得不太有效,5.2%的被试觉得完全无效。描述统计结果显示,被调查者缓解压力有效性上的平均得分为 2.87 ± 0.916 ,说明教职工缓解压力方式的有效性整体处于一般有效水平。

(二) 四川高校教职工压力来源分析

1. 压力来源及其影响程度总体分析

问卷压力来源部分从工作、生活、人际、社会四个方面,列举了12个选项,采用4点计分(1-没有,2-轻度,3-中度,4-重度),对教职工的压力来源及其程度做了调查。对教职工不同压力来源的影响程度进行排序的结果如下表2所示。

表2 压力源影响程度排序

压力来源	N	极小值	极大值	均值	标准差	排序
工资待遇水平	682	1	4	2.94	0.909	1
每天要做的事情太多	682	1	4	2.71	0.920	2
工作岗位的竞争	682	1	4	2.40	0.921	3
工作时间长	682	1	4	2.39	0.940	4
学生难管理	682	1	4	2.26	0.932	5
社会变革和社会改革 令人不太适应	682	1	4	2.21	0.931	6
子女教育和就业问题	682	1	4	2.21	1.071	6
工作没有乐趣	682	1	4	2.16	0.889	8
自我期望过高	682	1	4	2.09	0.879	9
身体不适	682	1	4	1.89	0.857	10
人际关系问题	682	1	4	1.80	0.772	11
上级不信任	682	1	4	1.69	0.833	12

从表2可以看出,工资待遇水平和工作强度因素是教职工心理压力的主要来源,人际关系方面的因素对教职工的心理压力的影响并不大。这与李虹^[5]的研究有一些差异。这个结果说明,四川高校教职工的压力源主要来自工作方面,这可能与近年来的教育改革有关。

2. 四川高校教职工压力认知分析

压力来源势必会造成心理压力,然而,从认知心理学的角度来看,一个人对事件的看法最终决定了其对这个事件的感知^[6-7]。心理压力是一种感受,不仅与压力源等客观因素有关,还与人们对压力的认知有关。此次问卷设计了关于压力认知的几个选项供被试判断,调查结果如下表3所示。

从表3我们可以看到,大部分教职工对压力的认知还是正确的,不过也有51.8%的教职工对压力存在

过高估计的情况,把压力看成了可怕的恶魔,认为如果没有压力,生活将充满阳光,这种看法无疑只看到了压力的破坏性,没有看到压力的建设性。适度的压力对人的成长和进步都是有积极作用的,只有过度的压力才会对人的生活和健康造成影响。造成教职工错误认知的原因可能与压力知识的缺乏,社会对压力的过分宣传有关。

表3 教职工压力认知情况

对压力的看法	是	否
我认为适当的压力是人前进的动力	83%	17%
我认为压力是生活的一部分	79.4%	20.6%
我认为如果没有压力,我们的生活将会 充满阳光	51.8%	48.2%
我认为压力大小取决于对压力事件的评价	77.4%	22.6%

为了验证前面的假设,我们将4道题的分数相加(第3题反向计分),组成压力认知的总分,分数范围为4~8分,得分越高表明压力认知越存在偏差。描述统计的结果显示,被调查者在压力认知上的平均得分为 4.73 ± 1.650 ,表明教职工对压力的认知还是比较正确的。与女性教职工相比,男性教职工对压力的认知存在着显著的偏差。这些结果说明,我们应在教职工群体中进一步普及压力知识,尤其需要帮助男性教职工树立正确的压力认知观。

(三) 四川高校教职工压力应对方式分析

压力、应对和心理健康是同一现象的不同组成部分,若一个人具有良好的应对资源和应对能力,那么他们所感受到的压力就比实际的小^[8]。问卷的压力应对方式部分列举了5项常见的压力应对方式,采用5点计分(1-基本上采用此方式,2-较多采用,3-有时采用,4-很少采用,5-没有采用),调查了教职工应对压力的主要应对方式。对教职工压力应对方式采用频率的排序如下表4所示。

表4 教职工压力应对方式使用情况排序

压力应对方式	N	极小值	极大值	均值	标准差	排序
我自己积极寻找解决问题的方法	681	1	5	1.94	1.052	1
把注意力转移到其他方面	678	1	5	2.65	1.091	2
默默接受	675	1	5	2.77	1.280	3
想办法把内心的消极情绪宣泄出来	677	1	5	2.88	1.169	4
向他人寻求帮助	679	1	5	3.14	1.148	5

从表4可以看出,面对压力,高校教职工基本上都采用的是自己处理问题的应对方式。他们基本上是自己积极寻找解决问题的方法,较多采用把注意力转移到其他方面,有时采用默默接受和情绪宣泄的应对方式,而很少向他人寻求帮助。这可能与教职工的职业性质有关,高校教职工比其他职业的人员具有更高的自尊,他们对自己处理问题的能力更有信心。然而实际上,社会支持对心理压力的缓解作用是十分明显的,必要的时候,他人的支持对降低心理压力的效果也是非常显著的。

三、建议

研究表明,高校教职工普遍感受到心理压力,且75.9%的教职工感受到中重度心理压力,躯体反应和情绪反应明显,许多教职工产生离职倾向和职业倦怠情绪^[9]。与之前的研究^[3]相比,教职工的心理压力有明显的上升趋势。

造成教职工心理压力的压力源主要来自工作方面,且各种压力源对教师群体,30~45岁的中等资历教职工群体,离婚、再婚教职工群体的影响更大。部分教职工对压力的认知仍存在偏差,面对压力,教职工普遍采用的是自己排解压力的应对方式,很少向他人求助。

针对四川高校教职工心理压力的现状,为缓解教职工的心理压力,我们提出了如下几点建议:

(一) 重树教师群体的核心地位

近年来的教育体制改革和激励机制的完善在给高校教职工带来了更多机会的同时,也增加了教职工的心理压力,尤其是对教师群体。这些政策无形中要求高校教师不仅需要在学术上有所成就,还需要适应诸如发论文评职称、良好管理学生、充电深造拿文凭等各种竞争。若仅是高校的一名普通任课教师,工资待遇水平也是不容乐观的,这就使得很多教师不得不与行政人员竞争,担任一定的职务来改善收入。从研究结果可以看出,成为“双肩挑”职工(兼任行政职务的高校教师)的教师的心理压力得到缓解的很大部分原因是收入的增加。这个结果也反应出单纯的高校教师在学校的地位已显然远不如从前了。

教师本应是学校的核心,本应得到更多的政策支持 and 照顾,然而,这些结果都让我们体会到单纯的高校教师在学校的生存压力。为了帮助教师群体缓解心理压力,可以从控制压力源入手,重树教师群体的核心地位,通过改善政策给予教师群体相应的照顾。在收入分配方式上,在兼顾公平的同时考

虑到教师群体对学校整体发展的作用,适当增加教师群体的收入;制定一些针对教师的奖励政策,如学生取得一些成绩,也相应的奖励教师,肯定教师群体对学校发展的贡献,并通过奖励的方式将这些贡献反映出来。

(二) 给不同资历教职工群体相应提供更多的社会支持

总的来看,工作因素是造成教职工心理压力的主要压力源,而这些工作压力源又与社会变革和教育改革是分不开的。客观环境无疑给教职工增加了不少压力,教职工为了努力去适应环境的变化,不得不延长工作时间,付出更多的努力,做更多的工作。为了帮助教职工尽快适应这种变化,学校应该给教职工提供更多的社会支持,比如提高教职工的工资待遇水平,充分了解并解决教职工的实际困难,给予教职工充分的自主权,减少粗暴的管理等。

中等资历教职工(30~45岁,讲师、副教授,工作时限10~20年,本科、硕士、博士及以上学历)是学校的中坚力量。研究结果表明他们承受着更大的心理压力,压力对其生活的影响也更大,在压力应对方式方面,他们倾向于自己积极解决问题,与其他群体相比,他们更可能去寻求他人帮助。针对这样一个群体,学校应给予其更多的关心和支持,尽量减少其参与竞争的压力,努力给他们提供相对稳定的工作环境。对于轻资历教职工(30岁以内,助教、讲师,工作时限小于10年,专科及以下、本科、硕士学历),学校还应为他们提供更多的学习和进步的机会,以满足其成就需要。对于高资历教职工(50岁以上,教授,工作时限大于20年,博士及以上或专科及以下学历),学校还可适当关心其子女教育和就业问题,并提供一些支持。

(三) 给特殊困难教职工群体提供特殊帮助

对于少数有特殊困难的教职工,学校应出台一些照顾政策。从研究结果可以看出,离婚、再婚教职工在工作时间和工作强度,子女教育和就业,社会变革和社会改革方面的心理压力都是非常大的。离婚、再婚教职工是高压群体,学校应相应减少他们的工作强度,以便他们有精力去照顾自己的家庭。对于再婚群体,学校还可为其提供心理辅导等专业帮助,从而帮助他们尽快适应家庭结构的变化,从根本上帮助他们真正有能力应对自己的心理压力。

(四) 提高教职工应对压力的能力

调查结果显示,教职工的压力认知基本上是正确的,但还是有部分教职工将压力的破坏性绝对化了,不能正确认识压力给我们生活和进步带来的益

处。在压力应对方式方面,教职工能自己积极主动的寻找解决问题的方法,但也存在回避等消极处理方式,且很少寻求外界帮助。这些结果都表明,高校教职工应对压力的能力还有待进一步提高。学校可以通过开展压力讲座,增加心理咨询服务等方式,帮助教职工形成更加正确的压力认知,拓展其面对压力时采用的应对方式。

从具身认知的角度来看,身体上的放松可以带来心理上的放松,因此,工会多组织娱乐性的团体活动也是提高教职工应对压力能力的一种方式。

(五) 营造公平和谐的组织文化

相关研究显示,组织公平感可较好地缓解因工作压力带来的工作倦怠感^[10]。高校教职工具有较强的事业心、荣誉感和竞争性,且成就需要较高,不公平的组织评价机制势必会挫伤教职工的工作积极性,给其带来更大的心理压力。学校应实行开放、民主的行政管理体制,在出台政策时充分考虑到教职工的实际利益,健全激励体制,注重政策的公平合理性,从而建设起公平和谐的组织文化,缓解教职工的心理压力。

参考文献

[1] 潘欣,权正良,钱玉燕. 大学教师职业压力与心理

健康关系的研究[J]. 中国健康心理学杂志, 2003, 19(10): 792-793.

[2] 尹平,陶芳芳,郑延芳. 高校教师压力状况及其影响因素分析[J]. 中国医院统计, 2005, 12(4): 303-307.

[3] 刘惠,李媛. 高校行政人员心理压力源调查研究[J]. 电子科技大学学报: 社会科学版, 2007, 9(5): 97-101.

[4] 杨志刚,曹志清,陆亦佳. 高职院校教师职业压力现状调查及其对策研究[J]. 人力资源管理, 2012(2): 62-65.

[5] 李虹. 大学教师的工作压力类型和压力强度研究[J]. 清华大学教育研究, 2005, 26(5): 97-102.

[6] RICE P L. 压力与健康[M]. 石林,古丽娜,梁竹苑,等译. 北京:中国轻工业出版社, 2000.

[7] 余锡祥,汪剑. 心理压力研究综述[J]. 中国校外教育: 理论, 2011(S1): 97-104.

[8] 刘惠,李媛. 高校行政人员压力应对方式的调查研究[J]. 电子科技大学学报: 社会科学版, 2008, 10(6): 77-79.

[9] 崔向军,马洋纳,朱小苒. 高校教师工作压力与职业倦怠的相关研究[J]. 中国健康心理学杂志, 2011, 19(5): 561-562.

[10] 贾梦楠,钟真,汪芹,等. 高职院校教师工作压力、组织公平感与工作倦怠的关系[J]. 中国健康心理学杂志, 2012, 20(5): 690-692.

Investigation on Psychological Stress among College Staffs in Sichuan Province

LUO Jia-hui CHEN De-li ZHOU Tao CHENG Ka

(University of Electronic Science and Technology of China Chengdu 611731 China)

Abstract In order to explore the psychological stress among the college staffs in Sichuan province, through a clustered random sampling method, 682 teachers from 7 universities were investigated by a questionnaire. The investigation results are as follows. First, 1.75.9% college staffs have felt severe psychological pressure, 63.7% college staffs feel the psychological stress have already influenced their daily lives, and only 35.3% college staffs feel their pressure coping styles are useful. Second, working problems contribute to the main psychological stressors on college staffs. The psychological stressors influence more on medium qualification group and groups with special difficulties such as divorce or remarry. Third, some college staffs hold incorrect pressure cognitive and the majority college staffs' stress coping styles are still not perfect. Universities can ease the college staffs' psychological stress by improving the corresponding policies, popularizing psychological stress knowledge, and constructing organizational cultures.

Key words psychological stress; college staff; pressure; stressors; coping style

编辑 张 莉