

DOI: 10.13718/j.cnki.jsjy.2022.05.015

高校青年教师心理压力的 生成机制及调适策略

——基于社会支持理论视角

武小龙, 杨耀勇

(南京航空航天大学 人文与社会科学学院, 江苏 南京 211106)

摘要:在教学科研和学生工作考核的压力型体制下,心理压力已成为高校青年教师工作生活的一个特点。从“社会支持理论”的视角探究高校青年教师的心理压力与调适策略,具有重要的现实意义。通过对H大学青年教师的深入访谈和问卷调查发现,在心理压力表现上,不少青年教师心理和身体状态欠佳且伴有慢性疾病;疲劳感、焦躁感、情绪化等是“青椒群体”心理压力的典型表现,并且教学科研岗青年教师的心理压力往往更为突出。在压力来源上,教学科研岗青年教师主要受学校“非升即走”的政策压力、教研经验的欠缺、个人对职业前景的不确定性等因素影响;学生工作岗青年教师的心理压力则主要由学校层面的高工作负荷、学生管理层面的多重压力、个人的知识危机感与职业再选择等方面的因素所致。因此,有必要从“社会、学校、个人”三个维度探究高校青年教师的心理压力调适策略,通过优化教师评价体系、整合学校资源、增强外部支持、升级个人资源等举措,真正有效调适“青椒们”的心理压力。

关键词:青年教师;心理压力;社会支持;压力来源;调适策略

中图分类号:G647 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2022)05-0135-11

基金项目:南京航空航天大学教育科学与改革研究专项课题“后疫情时代高校教师‘探究型-混合式’教学模式的常态化设计与实践研究”(2020JYKX-61),项目负责人:武小龙;南京航空航天大学研究生教育教学改革研究项目“‘双一流’目标驱动下研究生多学科交叉协同培养模式及实践研究”(2021YJXGG29),项目负责人:武小龙。

作者简介:武小龙,管理学博士,南京航空航天大学人文与社会科学学院副教授、硕士生导师;杨耀勇,南京航空航天大学人文与社会科学学院硕士研究生。

一、问题提出与研究进路

教师是教育活动的基本要素,也是教育事业发展的的重要因素^①。《2020年全国教育事业发展统计公报》显示,我国高等教育毛入学率已达54.4%,并且全国普通高校的在校生数量以及专任教师数量明显增长^①。青年教师在高校专任教师队伍中所占比例也不断提升,在我

国高等教育和科研队伍中发挥着“主力军”的作用。作为高校教师的重要组成部分,高校青年教师(简称“青椒”^②)在高等教育事业的发展中承担着接续奋斗、薪火相传的使命,也肩负着立德树人的责任,并且这一职业群体具有独特性和复杂性、创新性和探索性、以脑力劳动为主且成果难以衡量、人力资本投资大等特

^① 《2020年全国教育事业发展统计公报》显示,我国在学研究生313.96万人;在校本专科生3285.29万人,比上年增加253.77万人,增长8.37%;专任教师183.30万人,比上年增加9.28万人,增长5.34%。(参见http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202108/t20210827_555004.html。)

^② “青椒”是指初入职场、年龄小于35周岁、具有初级或中级职称的高校青年教师群体。

点^[2]。特别在“双一流”战略发展目标的驱动下,打造一支高素质高水平的教师队伍已然成为高校内涵式发展和提高育人质量的关键。然而,大部分“青椒”在教学科研的过程中面临着许多问题,比如工资收入、婚姻恋爱、职称评定、职业发展等多重压力^[3]。在科研考核的“压力型体制”之下,完成科研任务是高校教师不可或缺的一项责任^[4]。“职称、论文、项目、帽子”等成为了绝大多数青年教师的主要目标,这就极易导致“青椒们”陷入教学与科研脱节、学术与生活失衡的尴尬境地。有研究甚至指出,心理压力已成为高校青年教师工作生活的一个特点,且压力因素复杂多样^[5]。

目前关于高校青年教师心理压力的研究重点聚焦于三大层面。一是关注心理压力的现实表现。不少研究显示,我国高校教师的工作压力整体处于中等偏上水平^[6],容易导致工作效率低下、幸福感降低^[7]。有研究进一步指出,高校青年教师的心理压力主要表现在精神、身体和行为三个方面^[8],容易引发普遍的职业倦怠情绪^[9],其中刚入职的青年教师往往存在科研工作与家庭生活的失调问题,同时,职称晋升的压力与多角色的转变,都在无形中增加了青年教师的焦虑与紧张感^[10]。此外,还有研究认为,高校青年教师(尤其专职心理教师)普遍存在职业倦怠和较大的工作压力^[11],在生理、人际、职业层面都存在亚健康问题,并且“躯体化”、焦虑、抑郁等维度症状水平显著高于全国平均水平^[12]。二是注重心理压力的生成机理及影响效应分析。造成高校青年教师心理压力的因素是多方面的,比如,有研究认为青年教师心理压力源于社会(紧张感)、学校(职业倦怠)、人际交往(障碍感)、自身压力(挫败感)等四个方面^[13],其中,社会因素是最根本的,自我角色期待与现实社会角色的错位松动了青年教师群体的心理基础^[14]。也有学者认为学校制度^[15]、潜规则^[16]是影响高校青年教师生活质量和工作压力的关键变量。在影响效应上,有研究提出教学压力、工作本身压力和职业发展压力直接导致了教师职业倦怠的产生^[17],职业压力则进一步影响了高校教师的

心理健康水平^[18],尤其是信息化教学压力对高校教师的心理产生了影响^[19]。此外,不少研究还发现,青年教师的工作压力对其主观幸福感^[20]、工作绩效^[21]等有显著的负面影响。三是探讨心理压力的调适策略。一方面,一些研究指出可通过不断完善“正式支持网络和非正式支持系统”^[22],全面利用资源、创新心理服务的方式方法,缓解青年教师群体的心理压力^[23];另一方面,还有学者认为营造组织文化、提供科研专业指导、重塑职业信心是提升青年教师心理健康水平的关键^[24]。

综上所述,现有关于高校青年教师心理压力的研究已形成了一定的理论成果,但依然存在两点不足:一是相关研究对高校青年教师的分析过于笼统,没有进行进一步的分类辨析;二是理论支撑和“案例深描”尚显不足,缺乏从特定的理论视角去深入剖析高校青年教师心理压力的生成机制。因此,本研究注重区分“教学科研岗教师”与“学生工作岗教师”的工作特殊性,分析两类青年教师心理压力的共性与差异,从“社会支持理论”的视角出发,通过对H大学青年教师的深入访谈和问卷调查,旨在从“社会、学校、个人”三个维度分析高校青年教师心理压力生成机制,探寻有效的调适策略。该研究对充实高校青年教师队伍、提升高等教育质量有重要的现实意义。

二、分析框架:社会支持理论与调适高校青年教师心理压力的适切性

社会支持的相关研究始于20世纪60年代,是在心理学界探求生活压力对人们身心健康影响的背景下产生的,之后逐步在教育学和社会学中得以拓展应用。作为一个学术概念,“社会支持网络”表达的是社会网络、社区、亲戚朋友等对个体物质和精神上的支持和帮扶^[25]。该理论指出,社会支持网络是影响个体能力提升的重要变量,随着社会支持网络的搭建、拓展和完善,个体可以从中获取充足的资源,并能增加应对外在环境变化和抵抗风险的能力^[26]。社会支持重点包括“支持主体、支持客体、支持内容”三大要素:支持主体主要包括

正式和非正式支持网络;支持客体通常是需
扶持的弱势群体或者服务对象;支持内容则可
进一步细分为认知、情感与行动支持。此外,
在社会支持的作用和效果上,学界普遍认为主
观社会阶层对幸福感的影响会受到社会支持
的调节^[27],有效的社会支持能减轻甚至消除外
在因素对支持客体的负面影响^[28]。在实践中,
对于个体(支持客体)因各种原因出现的社会
适应障碍、精神紧张、成长困境、心理压力等
问题,充分的社会支持可以极大改善个体的压
力感与不良反应。

在本研究中,高校青年教师的压力主要源
于两大方面:一是教学科研岗青年教师的“非
升即走”压力,如他们必须在一定期限内完
成学校规定的教学工作、高水平论文和科研课
题任务量,否则就会面临“被解聘”或“被转
岗”的危机;二是学生工作岗青年教师的学
生管理工作压力,如高负荷的事务性工作、特
殊突发事件,让学生工作岗青年教师心理压
力倍增。如

果这些问题得不到及时解决而又缺乏有效的
社会网络支持,就容易造成青年教师的工作焦
虑与职业倦怠,进而严重影响青年教师的工作
情绪与效能。社会支持理论包括三个关键词,
分别是社会支持网络、社会资源和个人资源,
这与高校青年教师心理压力调适有着较高程
度的内在契合。首先,从学校层面看,青年教
师的心理压力主要是相关政策的不完善引发
的结果,可以通过社会支持网络,在政策层面
进行改进完善,构建一个和谐的工作环境,进
而减轻高负荷、高强度的工作压力;其次,从
教研和管理层面看,调适青年教师心理压力的
关键在于整合社会资源,通过寻求学校部门、
社会机构、年长教师等多方的支持,为青年
教师提供帮助;再次,从个人层面看,青年教
师应注重全面提升自身综合素质、增强心理
弹性、升级个人资源,以更积极的状态面对
工作与生活。理论分析框架如图 1 所示。

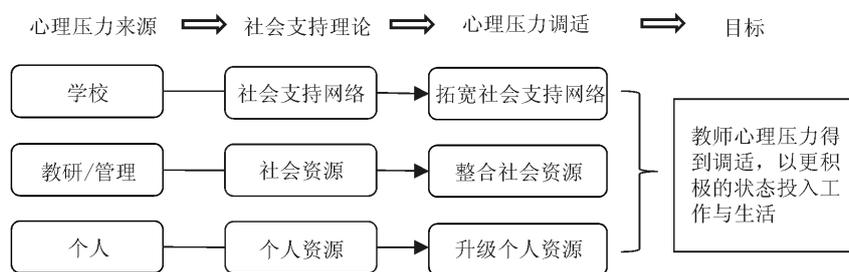


图 1 社会支持与青年教师心理压力调适的内在逻辑

三、高校青年教师心理压力表现—— 基于 H 大学的样本分析

(一) 研究样本与数据描述

H 大学是一所以工为主,理工结合,工学、
理学、经济学、管理学、文学多学科协调发展的
研究型大学。2017 年,进入国家“双一流”建设
序列;2022 年,共设有 18 个学院和 192 个科研
机构,一级学科国家重点学科 2 个,二级学科国
家重点学科 9 个,建有国家级重点实验室 3 个、
国家级实验教学示范中心 4 个。

根据 2019 年统计数据,H 大学现有教职

工 3 131 人。其中,教学科研岗专任教师 1 845
人,35 周岁及以下的青年教师占比近 50%;学
生工作岗教师 181 人,35 周岁及以下的青年
教师占比近 70%。本研究将选取不同岗位、不
同性别、不同年龄的具有代表性的 6 名青年
教师为访谈对象,深入挖掘其心理压力现状与
潜在因素,为研究提供参考依据。同时,通过
短信、邮箱等线上形式发放调查问卷,共计发
放问卷 670 份,回收问卷 139 份,有效问卷
137 份,其中,35 周岁及以下青年教师的调
查样本为 71 份(教学科研岗 39 份、学生工
作岗 32 份)。具体情况见表 1。

表 1 青年教师调查样本的描述性统计

项目		频数	百分比	项目		频数	百分比
性别	男	46	64.79%	年收入	低于 5 万元	4	5.63%
	女	25	35.21%		5~10 万元	19	26.76%
年龄	25 周岁以下	23	32.39%		10~15 万元	24	33.81%
	25~29 周岁	8	11.27%		15~20 万元	10	14.08%
	30~35 周岁	40	56.34%		20~25 万元	12	16.90%
婚姻状况	已婚	33	46.48%	高于 25 万元	2	2.82%	
	未婚	36	50.70%	所带学生数量 (学生工作岗)	100 人以下	3	9.37%
	其他	2	2.82%		100~199 人	8	25.00%
学历	本科及以下	19	26.76%		200~299 人	4	12.50%
	硕士	13	18.31%		300~399 人	12	37.50%
	博士及以上	39	54.93%		400 人以上	5	15.63%
职称	暂无	15	21.13%	每周工作时长 (学生工作岗)	35~40 小时	3	9.375%
	助教	14	19.72%		4~145 小时	3	9.375%
	讲师	30	42.25%		46~50 小时	10	31.25%
	副教授	12	16.90%	50 小时以上	16	50.00%	
	教授	0	0.00%	指导学生数量 (教学科研岗)	5 人以下	27	69.23%
学科类型	工学	41	57.75%		5~8 人	11	28.21%
	管理学	10	14.09%		9~12 人	1	2.56%
	经济学	4	5.63%		12 人以上	0	0.00%
	理学	5	7.04%	每周课时数量 (教学科研岗)	8 节以下	27	69.23%
	文学	11	15.49%		8~12 节	8	20.52%
岗位	教学科研岗	39	54.93%		13~16 节	2	5.13%
	学生工作岗	32	45.07%		17~20 节	1	2.56%
					20 节以上	1	2.56%

从表 1 的统计结果可以初步发现:在学科类型上,调查样本分布于工学、管理学、经济学、理学、文学等各个领域,这有助于研究结果分析的科学与严谨性;在职称级别上,中级及以下职称的样本占比 83.1%,这恰恰是本研究重点聚焦的样本群体,因为学校层面的考核机制带来的晋升压力往往是青年教师心理压力的核心来源;在年龄、婚姻状况和收入水平上,30~35 周岁的教师占比 56.34%,未婚教师占比 50.70%,并且,66.2%的青年教师年收入在 15 万元以下,这些均能在一定程度上初步表明个人层面的经济、生活等因素是影响“青椒们”心理压力的重要变量。另外,从指导学生、每周课时数以及工作时长等维度来看,一方面,教学科研岗青年教师指导学生数在 8 人及以下的占比 97.44%,每周教学课时在 12 节及以下占比 89.75%,甚至有少数青年教师每周课时在 17 节课及以上,这反映出“青椒们”除了科研方面的“非升即走”压力外,教学的高任务量往往也是一个重要的影响变量;另一方面,学生工作岗青年教师所带学生数在 200 人以上

的占比 65.63%,每周工作时长在 50 小时以上的占比 50%,这又进一步反映出学生工作管理层面的压力不容忽视。

(二)大学青年教师心理压力的表现形式

高校青年教师是教师群体中的特殊部分,也是社会青年群体的特殊组成,受职业特征、自我预期、工作环境的影响,“青椒们”的心理压力具有特殊性。该群体的心理压力问题往往会外化表现为不同程度的抑郁、失去信心、焦躁、情绪化等,甚至带来头晕、失眠、食欲不振等生理现象,严重的情况甚至还会诱发慢性疾病。

通常而言,一个人的身体状况和慢性疾病情况能够反映其心理压力状态。一方面,从身体状况看,教学科研岗青年教师的身体欠佳状态更为突出,其中有高达 41.03%的青年教师表示时常疲惫不堪,远高于学生工作岗青年教师 18.75%的比例(见表 2),这可能与学生工作岗教师更为年轻有关。另一方面,在慢性疾病问题上,教学科研岗青年教师的问题同样更为严重,有 38.46%的青年教师表示有过敏性鼻炎、颈椎病、肠胃炎、慢性咽炎、腰肌劳损等慢

性疾病,而学生工作岗青年教师存在此类问题的只占 18.75%(见表 3),这与青年朝气蓬勃的形象有较大偏差。因此,高校有必要在教学科研岗青年教师的心理压力调适上投入更多的关注。

表 2 青年教师身体状态情况对比

身体状态	教学科研岗	学生工作岗
很好,精力旺盛	5.13%	9.38%
一般,精力够用	53.84%	71.87%
欠佳,时常疲惫不堪	41.03%	18.75%
合计	100%	100%

表 3 青年教师慢性疾病情况对比

慢性疾病	教学科研岗	学生工作岗
是	38.46%	18.75%
否	61.54%	81.25%
合计	100%	100%

除此之外,本研究进一步参考“症状自评量表(SCL-90)”^①中的 10 项因子,重点选取“疲劳感、焦躁感、情绪化、回避难题、匆忙犯错、失去信心、不愿交往”等具体内容作为心理压力表现形式的研究因子,以呈现调查对象心理压力的基本情况。根据统计结果(见表 4 和表 5),一方面,从“疲劳感”“焦躁感”“情绪化”3 项

因子来看,教学科研岗位青年教师中“连续不断和经常有”此类问题的占比较高,分别为 58.97%、56.41%、38.46%;对于学生工作岗位青年教师来说,上述 3 项因子占比同样较高,分别为 46.87%、37.49%、21.87%。疲劳为外显的生理表现,焦躁和情绪化则是内化的精神表现,这说明无论在精神上和生理上,“青椒们”的心理压力情况都不容乐观。

另一方面,从“回避难题”“匆忙犯错”“失去信心”“不愿交往”4 项因子来看,教学科研岗位青年教师中“连续不断和经常有”此类问题的占比分别为 17.95%、12.82%、23.07%、15.39%;学生工作岗位青年教师在上述 4 项因子中的占比却均低于 10%。这说明虽然“青椒们”在教学科研和学生工作中面临较大的心理压力,并常出现“疲劳感、焦躁感和情绪化”的问题,但绝大部分青年教师能通过心理调整和自我规划,积极主动地应对多元化的心理压力,其中学生工作岗位青年教师的调整适应能力更强一些。

表 4 教学科研岗青年教师心理压力表现形式

主要因子	连续不断	经常有	偶尔有	很少有	从未有	合计
疲劳感	20.51%	38.46%	30.77%	10.26%	0.00%	100%
焦躁感	17.95%	38.46%	23.08%	20.51%	0.00%	100%
情绪化	12.82%	25.64%	28.21%	30.77%	2.56%	100%
回避难题	7.69%	10.26%	38.46%	30.77%	12.82%	100%
匆忙犯错	2.56%	10.26%	41.03%	43.59%	2.56%	100%
失去信心	7.69%	15.38%	23.08%	41.03%	12.82%	100%
不愿交往	5.13%	10.26%	33.33%	33.33%	17.95%	100%

表 5 学生工作岗青年教师心理压力表现形式

主要因子	连续不断	经常有	偶尔有	很少有	从未有	合计
疲劳感	6.24%	40.63%	37.50%	15.63%	0.00%	100%
焦躁感	6.24%	31.25%	40.63%	21.88%	0.00%	100%
情绪化	3.13%	18.74%	37.50%	37.50%	3.13%	100%
回避难题	0.00%	6.24%	40.63%	43.75%	9.38%	100%
匆忙犯错	0.00%	9.38%	43.75%	40.63%	6.24%	100%
失去信心	0.00%	9.38%	31.25%	53.13%	6.24%	100%
不愿交往	0.00%	3.13%	18.74%	53.13%	25.00%	100%

(三) 大学两类“青椒群体”心理压力表现的异同分析

“教学科研岗教师”与“学生工作岗教师”是高校比较有代表性的两类教师群体。在不同的岗位职责要求下,这两类岗位的青年教师在心理压力表现形式上既有共性之处,也存在

一定的差异。

第一,共性特征。从心理压力来看,虽然两类群体在各方面差异较大,但“疲劳感”“焦躁感”“情绪化”是两类“青椒群体”的共有特性。比如,社会现实带来的较大心理压力,在激励青年教师奋进的同时,也容易引发职业倦

① “症状自评量表(SCL-90)”由德若伽提斯(L.R.Derogatis)编制,是当前使用最为广泛的精神障碍和心理疾病门诊检查量表。

怠与职业疲态,主要表现为对工作不认真、不负责、不思进取,甚至出现焦虑不安、情绪反复的心理状态。精神面貌不佳会展现给学生较为负面的形象,不利于对大学生的成长形成正确引导,同时对工作缺乏热情与创新,也不利于工作的高效开展。不过,从表4和表5来看,两类青年教师“不愿交往”的占比较低,这说明了高校青年教师对社会交往有较大需求,这也进一步证实了利用社会支持网络来调适心理压力的方法有现实可行性。

第二,差异性分析。由于教学科研岗与学生工作岗的性质不同,两类青年教师的心理压力也有着较大差异。首先,在身心健康问题上,教学科研岗青年教师的亚健康状态更为明显,连续不断和经常有“疲劳感、焦躁感、情绪化”等问题的比例显著高于学生工作岗青年教师。究其原因,这与教学科研岗青年教师主要从事脑力活动有一定关联,繁重的教学与科研任务消耗了其大量的精力。其次,在面对压力的行为表现上,学生工作岗青年教师更为积极。比如,在“回避难题”和“失去信心”² 2个因子上,学生工作岗青年教师经常出现此类问题的占比仅为6.24%、9.38%(见表5),并且没有出现过“连续不断”的情况;而教学科研岗青年教师“连续不断和经常有”此类问题的占比分别为17.95%、23.07%(见表4),其中“失去信心”的比例远高于学生工作岗青年教师。这也进一步表明教学科研岗青年教师面临的学术与科研难度系数高,往往会带来挫败感,对工作失去信心,进而引发逃避心理的出现。最后,教学科研岗位的教师人际交往水平相对较低。从表4可以看出,在“不愿交往”选项上,教学科研岗青年教师“连续不断和经常有”此类问题的比例占到了15.39%,而学生工作岗青年教师经常出现这类问题的仅为3.13%。这与学生工作岗的工作特殊性有一定关联。负责学生工作的青年教师在日常工作中,有大量的机会与时间和学生、上级、同事、学校各职能机关打交道,在双向互动的过程中人际交往能力得到了充分的锻炼。而教学科研岗青年教

师在工作中的主要社交场合是“一对多”的单向输出课堂以及一些学术交流会议,并且他们投入更多的时间潜心于学术与科研,这在一定程度上影响了他们的社会交往水平。

四、高校青年教师心理压力的生成机制

(一)教学科研岗青年教师心理压力的主要来源

通过对H大学39名教学科研岗青年教师进行问卷调查,分析其具体压力来源,调查结果见表6。其中,压力来源得分以1~5计分,数字越大表示该因子对青年教师的心理压力影响程度越高。从平均得分可以看出,对教学科研岗青年教师而言,源自“学校、教研、个人”的压力得分较高,相对应的学校管理政策、关键绩效指标考核^①、教学质量、科研成果、理论与实践研究、自我预期和职业前景等指标得分达到3.0及以上。

第一,学校层面:“非升即走”的生存压力。“非升即走”制度设立的初衷是为了调动高校教学科研岗教师的创造性和主动性,对其学术科研产出形成激励作用,同时可以考察教师是否具有学术发展潜力。新时期不少重点大学纷纷实行“讲师六年非升即走”的制度,部分高校还有“副教授9年非升即走”的规定。2018年,武汉大学对第一批“3+3”聘期制教师进行了考核,淘汰率高达97%。甚至有的二本大学出现一次性淘汰300名教师的情形。在此背景下,H大学在2015年初正式推行了针对教学科研岗青年教师“非升即走”的人才管理机制,要求在2个聘期(6年)内,对未能晋升高级职称的青年教师实施解聘,导致大多数刚博士毕业入职H大学的青年教师心理压力大大增加。在具体操作过程中,人事部门制定了严格的关键绩效考核量化指标,对教学科研岗青年教师的发表论文级别和数量、科研项目、研究成果的数量、教学任务和社会工作量等提出了较高要求。然而,不同学科和方向的研究难度、复杂程度、发表周期均存在差异。尤其作为一所理工结合的大学,文科专业完成相应指标更为

^① 关键绩效指标考核,也称为“KPI(Key Performance Indicator)考核”。H大学主要从“年度发表论文数量、高层次研究成果、主持项目、教学任务和社会工作量”等方面对教学科研岗青年教师进行考核。

困难。“一刀切”的量化指标评价存在一定的不合理性,忽略了教师自身发展的内在价值,大大加重了青年教师的压力。此外,在学校制度的统一规范下,“青椒”所处学科平台的强弱以及所拥有的科研资源也会直接影响其工作体验,并对其心理压力造成影响。特别是对哲学等人文学科的评价,若采用与其他学科同等的考核标准,将会对绝大多数青年教师的心理制造更大的压力。

表6 教学科研岗青年教师心理压力来源情况

压力来源	主要因子	平均得分
社会	社会期望	2.36
	人际交往	2.62
	家庭支持	2.44
学校	学校管理政策	3.36
	关键绩效指标考核	3.64
教研	教学质量	3.00
	科研成果	3.95
管理	学生日常管理	2.59
	特殊学生	2.38
个人	理论和实践研究	3.15
	职业定位	2.92
	自我预期	3.15
	职业前景	3.33
其他	其他	2.10

第二,教研层面:高质量要求与经验不足。首先,在教学层面,教学科研岗青年教师在新入职时由于缺乏系统性的教学技能培训,往往教学理论知识不足、教学经验缺乏,相比年长教师,青年教师的课堂教学能力相对较弱。青年教师不仅在调动学生的学习兴趣、加强课堂互动方面缺乏技巧,有时甚至连维持良好的课堂纪律也存在困难。教师行业对教师本身的知识储备和思想境界有着较高的要求,因此青年教师要投入大量的时间和精力在相关领域不断学习、更新知识,才能产出高质量的教学成果。其次,在科研层面,国内高校对科研工作的重视程度普遍很高,教师的工资水平也直接和所获得的科研项目、经费及所取得的科研成果相挂钩。目前国内众多科研项目竞争激烈,部分项目对教师职称有一定要求。青年教师由于资历有限,缺少科研经历与经验,不熟

悉实验场所、设备,科研工作起步较慢,科研项目和经费不足,容易遇到科研瓶颈。因此,教学和科研事业的不顺不仅会影响青年教师的薪酬和晋升,还会进一步加深青年教师的心理负担,可能造成恶性循环。

第三,个人层面:自我预期无法实现与职业前景的不确定感。除了学校政策和教学科研的高要求外,个人的教育背景情况、婚姻家庭情况以及自我预期等也是重要的影响因素。近年来,高校教学科研岗青年教师的学历基本在博士及以上,一部分还有海外学习经历,作为高知群体,他们对自身有着较高的要求,自信、追求卓越等关键词是他们的标签,然而入职高校后,原有的优势在现实和年长教师的对比下显得不值一提。即便是“海归”群体,在严格的考核要求下,他们也面临着较大的心理压力。特别对于一些所谓的“剩男剩女”青年,婚姻和科研考核的双重压力,极大地影响了他们的主观幸福感,并带来了巨大的心理压力。此外,这部分青年教师大多到了适婚年龄,结婚、买房、抚养下一代等成为了不得不面对的现实问题,然而青年教师的收入与福利待遇并不理想,难以达到预期目标,经济状况的受限会带来生活压力的加大,繁琐的生活事件会使青年教师感到焦躁不安。更为重要的是,在“非升即走”的机制下,一旦在规定的聘期内未能达到晋升目标,就要面临被解聘的压力,并且解聘后会严重影响职业生涯的发展,这对青年教师而言是极大的挫折,挫败感会引起其强烈的心理压力,甚至引发心理疾病。

(二)学生工作岗青年教师心理压力的主要来源

通过对H大学32名学生工作岗青年教师进行问卷调查,了解其压力来源,具体调查结果见表7。从平均得分可以看出,对学生工作岗青年教师而言,源自“学校、管理、个人”的压力得分较高,相对应的学校管理政策、关键绩效指标考核^①、学生日常管理、特殊学生、职业定位、自我预期和职业前景等指标得分达到3.0及以上。

① 针对学生工作岗青年教师,H大学主要从“思政教育、学风建设、安全稳定、精准育人、就业指导”等方面进行考核。

表 7 学生工作岗青年教师心理压力来源情况

压力来源	主要因子	平均得分
社会	社会期望	2.84
	人际交往	2.75
	家庭支持	2.25
学校	学校管理政策	3.63
	关键绩效指标考核	3.97
教研	教学质量	1.91
	科研成果	2.00
管理	学生日常管理	3.75
	特殊学生	3.97
个人	理论和实践研究	2.75
	职业定位	3.19
	自我预期	3.63
	职业前景	3.41
其他	其他	1.94

第一,学校层面:职业定位不明确与高工作负荷。学生工作岗青年教师以思想政治辅导员为主体,同时具备教师和管理干部的双重身份。学生工作人员的定位是学生的人生导师和知心朋友,然而在实际工作中,该岗位的青年教師需要经常与学校的行政机关打交道,还要从事相当一部分的非本职工作,大量的事务性工作与不明确的职业定位容易造成职业倦怠,使得学生工作岗青年教师工作热情下降、工作态度消极、岗位成就感不足。同时,在大学生的思想政治教育工作中,学生工作岗青年教师是学生生活起居的“保姆”、人际矛盾的“调解员”、保障身心健康的“心理委员”、维持安全稳定的“安全员”、学风建设的“学习委员”、就业工作的“校企桥梁”,还是“互联网+”大学生创新创业大赛等重要比赛的带头人。其中很多青年教师还要负责学校或学院的党务、行政工作,兼任党支部书记等职务,但其薪资福利与工作量往往并不匹配。这些工作内容及新要求对青年教师而言是个巨大的挑战,容易使其职业认同度降低。同时,高负荷的工作状态带来了不稳定性与焦虑感。

第二,管理层面:日常管理、特殊事件与特殊学生的多重压力。对于学生工作岗青年教师而言,“两眼一睁,忙到熄灯”是工作常态,更需要 24 小时手机畅通以应对突发情况。在日常管理工作中,有 50% 的学生工作岗青年教师表示每周工作时长在 50 小时以上;31.25% 的“青椒”表示每周工作时长在 46~50 小时(见

表 1)。并且,调研结果显示,符合教育部规定的师生比低于 1:200 的学生工作岗仅占 34.37%,有高达 65.63% 的学生工作岗青年教师所带学生数超过 200 人,其中,甚至有 15.63% 的青年教师负责的学生人数达到 400 人以上(见表 1),远远超过标准。究其原因,这与高校中教辅人员紧缺有着密不可分的关系。目前学生工作岗的一部分缺口由在读学生或教学科研岗教师以兼职的形式补充,原则上兼职的工作量应为全职的三分之一,然而在实际工作开展中,兼职的青年教师群体一方面需完成自身的学业、教研任务,另一方面工作量与全职工作者并无明显区别。另外,在特殊事件的处理上也面临着较大的心理压力,特别是 2020 年新冠肺炎疫情暴发后,在疫情防控工作上,学生工作岗青年教师的压力倍增。比如,学校制定返校方案后,学生工作岗青年教师要面对来自学校、学生及学生家长的多方压力,成为了学生出问题的直接责任人。在前期工作中,学生工作人员要摸排所有学生的个人健康状况,掌握学生健康动态,无论是工作日还是节假日,每日需要完成多个部门的防控数据上报。这要求学生工作人员投入大量的时间和精力督促学生填报个人信息、核对填报数据,而每日大量重复繁杂的事务性工作增加了压力,从而严重挫伤了学生工作岗青年教师的工作积极性。

第三,个人层面:知识危机感与个人职业的再选择。学生工作岗青年教师面临一个较大的问题是知识危机感。学生工作岗青年教师队伍更为年轻化,且流动性较大,其中,有一部分是本校选择工作保研的兼职教师,有一部分则是学校公开招聘的专职教师,而真正长期从事一线学生工作、经验丰富的教师较少。受学历、工作经历、专业对口度等因素的影响,部分青年教师难以很好地应对学生以及学生家长的问题,而学校对学生工作岗青年教师的思想政治工作水平和理论实践研究水平的高要求,让其知识危机感更加强烈。此外,本校学生工作保研是学生工作岗青年教师的重要来源,而这部分青年教师在入职 3~4 年(即研究生入学时)要面对专心学业和继续兼职的选择;在入职 6~7 年(即研究生毕业时)要面对求职和留校的选择。一方面,职业倦怠让青年教师渴求一个新的工作环境;另一方面,长期在

高校体制内的工作让其难以迈出舒适圈,这在一定程度上对学生工作岗青年教师的工作态度造成了影响。

(三) 两类“青椒群体”心理压力来源的差异分析

根据表 6 和表 7 的得分结果,进一步对两类岗位青年教师的心理压力展开对比分析。从图 2 可以看出,在社会期望、人际交往、家庭支持、学校管理政策、关键绩效指标考核、理论与实践研究、职业定位、自我预期、职业前景等

方面,两个岗位的青年教师得分差异不大;在教学质量和科研成果方面,教学科研岗的压力来源得分明显高于学生工作岗,尤其是在科研成果方面高出 1.95 分;在学生日常管理和特殊学生方面,学生工作岗的压力来源得分高于教学科研岗,尤其在特殊学生管理方面高出 1.59 分。以上的结果差异与不同岗位的工作性质差异有很高关联度,得分相近因子的背后原因有共性、也有差异。因此,高校在制定心理压力调适策略时要强调对症下药。

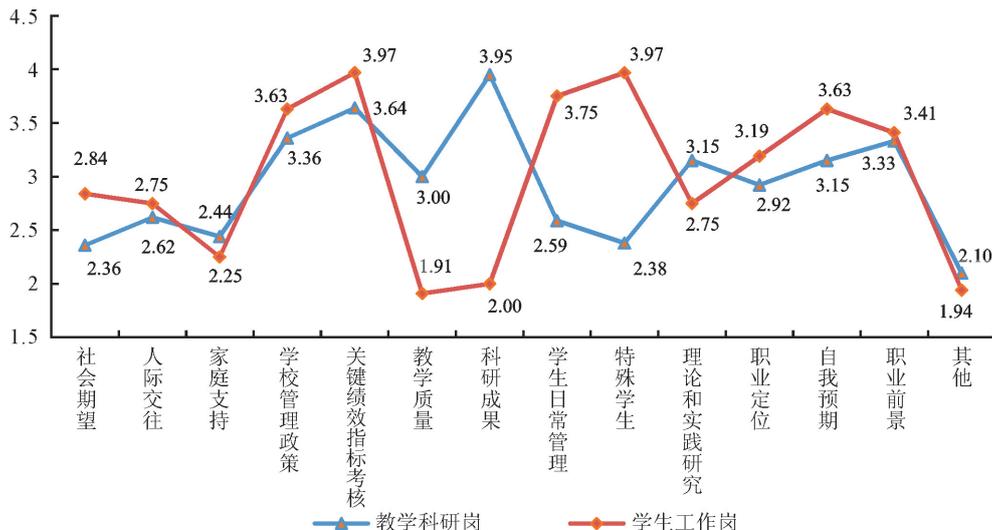


图 2 不同岗位青年教师压力来源得分情况对比

五、高校青年教师心理压力的调适策略

本研究主要基于 H 大学青年教师的调查与访谈,系统分析了教学科研岗和学生工作岗“青椒”群体心理压力的表现、异同及生成机制。本研究认为,“疲劳感、焦躁感和情绪化”是“青椒群体压力”的典型表现,并且,教学科研岗青年教师的心理压力更高。而源自“学校、管理、教研、个人”等方面的因素则是影响青椒群体的关键变量。针对这些问题,本研究提出以下支持方案与调适策略。

(一) 政策层面:优化教师评价体系,适当减轻工作负荷

高校“青椒群体”的心理压力与学校政策、教研评价的体系密切相关。从教学科研岗青年教师来看,“科研中心主义”的评价逻辑是造成其职业发展压力的关键因素。长期以来,“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”已成为高校学科发展和人才评价的基本导向^[29]。“五唯”的不良倾向造成了大量“青椒”违背学术本心、追逐科研业绩等负面影响,甚至引发

了“青椒群体”严重的心理压力^[30]。因此,要从根本上减轻“青椒们”的心理压力,必须逐步破除“五唯”,通过建立一个真正的兼顾教学和科研的科学评价体系,消解青年教师的焦躁感、疲劳感与压力感。自 2020 年以来,国家先后出台了《深化新时代教育评价改革总体方案》《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见(征求意见稿)》《关于深化实验技术人才职称制度改革的指导意见》等政策文件,要求逐步克服“五唯”倾向,不能简单把论文、专利、承担项目、获奖情况、出国出境学习等作为限制性条件,不以 SCI 等论文相关指标作为判断的直接依据,更要求不再对论文数量有硬性规定。遵循国家对高校教师人才评价的改革思路,不少高校进行了相应的方案调整,比如,H 大学在职称评定上,开始弱化对论文数量的要求,更加重视本学科内的论文发表情况及代表作送审制度,同时,中级及副高级职称的评定权限开始下放学院,并开展学术自主评价,此外对教师的教学能力和业绩加大了评价比重。这些措施对破除“科研中心主义”评价机制,建

立以育人为本、教学与科研相互融合的评价体系,具有重要作用,更有助于“青椒群体”的健康成长。除此之外,国家还应逐步提高教育事业的资金支持,改善青年教师的收入水平和福利待遇,减轻其生活压力;要始终坚持“以人为本”,关注青年教师的身心健康和发展需要,完善人事管理制度和激励机制;要对学生工作岗位教师的思政育人水平进行公平客观的评价,着眼于教师的长远发展,有效地将高校青年教师的心理压力转化为发展动力。高校要彻底地清理“五唯”,扭转不科学的教育评价导向,就要将改革的重心放在重构评价体制上,坚持党对教育事业的全面领导,在全社会的共同努力下,构建具有新时代特色的高等教育评价体制^[31]。而“非升即走”的退出机制需要在一系列互相促进的制度体系中才能发挥出良性作用。因此,高校要注重改革激励竞争机制、职称考评体系、收入分配制度,不断完善相关制度,为“非升即走”或者“准聘长聘”打牢基础。

(二)学校层面:整合学校资源,增强外部支持

充分整合学校资源,为高校青年教师提供心理咨询、系列培训,建立帮扶机制等是消解“青椒群体”心理压力的关键措施。一方面,高校在开展对新入职教师的培训时应当把心理素质教育内容纳入培训体系,通过教师角色体验,引导新入职教师更快更好地克服因角色转变而产生的心理偏差,调整心理状态,适应新环境新身份。针对青年教师的教学培训需求,提供更多的在岗培训平台,充实培训内容。同时,高校可以利用高校教师队伍内部的核心资源,采取新老教师“结对子”“一帮一”“老带新”的方式,由年长教师指导年轻教师的教学和科研,正确引领青年教师的思想政治教育和价值观,充分发挥“传帮带”的积极作用,引领青年教师健康成长。另一方面,高校要关心青年教师的生活境况,真正了解其诉求,使青年教师能够专心投入工作。通过对H大学部分青年教师的调查发现,有些青年教师反映家庭分散精力过多,无法集中工作;有些青年教师则诉说学院杂事过多,对其教学科研带来了严重的负面影响;还有部分女性青年教师反馈在生育后面临家庭与事业的双重压力,学校对这方面关心较少,缺乏人文关怀。因此,高校要关注青年教师的特殊需求,要提高对孕期教师、新

入职教师等特殊群体的关注度,有针对性地开展关怀工作。此外,高校管理部门还可以成立教工兴趣社团,通过举办文体活动、竞赛等,积极引导高校青年教师参与,以满足青年教师的精神文化需求,使整个工作环境更加和谐,使青年教师拓宽社交网络,找到团队归属感和友谊。高校还应定期开展心理辅导讲座,有效地为青年教师进行心理疏导,调节自身的心理问题。

(三)个人层面:升级个人资源,健全心理健康保障机制

从社会支持理论来看,认知支持对于消除个体的紧张感和心理压力,进而提升社会适应力有重要的促进作用。对于青年教师而言,首先应正确认识心理压力。任何职业都会遇到压力,但压力并不全是消极的,适度的压力可以帮助增强工作积极性,提高工作效率。当心理压力超负荷,要学会控制和调节情绪,保持平常心、责任心和爱心,在不断的训练中增强自身的心理韧性,进行自我减压。本研究发现,年长教师源自各方面的压力基本都高于青年教师,但由于长期的工作经验与生活阅历,年长教师获得了较好的压力调节力,可以更好地排解压力,并积极转化压力,促进工作。青年教师要向年长教师学习,学习其调节压力的方式,同时在理论研究与实践探索中坚定理想信念,尊重自己的教师身份,守好初心,肩负起立德树人的使命。其次,青年教师应找准职业定位,合理规划职业生涯,在工作中结合自身能力与现实条件不断调整工作心态与自我预期,增强职业认同,提升自身的综合素质与工作能力,从而缩小心理落差、消除心理失衡感。此外,青年教师要提高人际交往能力,扩大人际圈,从人际交往中获得心理支持,通过情绪的释放与排解,维持健康的心理状况。

参考文献:

- [1] 叶澜,王树. 教师发展:在成己成人中创造教育新世界——专访华东师范大学叶澜教授[J]. 教师教育学报,2021(3):1-11.
- [2] 穆妮娜,杜志强. 社会保障视域下民办高校教师职业认同研究[J]. 教师教育学报,2016(3):30-34.
- [3] 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(11):55-62.
- [4] 张凤琼,齐希睿. 高校教师心理亚健康的表征、成因及其对策[J]. 南京理工大学学报(社会科学版),2020(3):88-92.
- [5] 许玲. 当前国内外高校教师心理压力的现状分析及评述[J]. 教育教学论坛,2013(49):156-157.
- [6] 胡国华,朱勇军,刘春惠,等. 高校教师工作压力、心理资本和

- 职业幸福感的构造关系[J]. 中国成人教育,2019(21):41-45.
- [7] 王萍,张雪彤,吴维鑫. 职业压力对高校教师幸福感的影响——基于心理资本中介效应的分析[J]. 中国经贸导刊(中),2020(5):147-150.
- [8] 刘贤敏. 高校青年教师的心理压力来源及缓解策略[J]. 教育探索,2015(10):115-117.
- [9] 周敏,彭文波,易新瑶. 基于人口学特征的高校教师职业倦怠元分析[J]. 教师教育学报,2019(5):20-28.
- [10] 李玉祥,刘扬,孙钦明. 高校青年教师面临的压力及缓解方法探讨[J]. 教育现代化,2019(43):85-87.
- [11] 赵崇莲,郑涌. 高校专职心理教师职业倦怠与离职倾向的关系研究[J]. 西南大学学报(社会科学版),2009(4):20-23.
- [12] 孙小芬. 高校青年教师心理压力现状及缓解策略探讨[J]. 中国职工教育,2014(22):43-44.
- [13] 张竞男. 高校青年教师心理健康问题产生的原因及对策[J]. 西部素质教育,2018(22):88.
- [14] 廖传景,胡瑜,朱倩云. 农村中小学教师职业压力、职业倦怠与社会支持的实证研究[J]. 教师教育学报,2015(2):26-32.
- [15] 刘珈彤,朱晓文,李玉磊. 制度、平台与人际关系:高校“青椒”职场生活质量核心要素的质性探析[J]. 中国青年研究,2021(3):110-119.
- [16] 倪士光,杨瑞东,王希. 潜规则知觉对高校教师工作压力的影响——基于广东省四所高校的调查[J]. 中国青年社会科学,2016(4):11-16.
- [17] 朱小荷,崔向军,马红霞,等. 高校教师职业压力与心理健康水平关系[J]. 中国公共卫生,2011(3):358-359.
- [18] 陈卿. 影响高校青年教师心理健康的社会因素分析[J]. 中国青年研究,2015(2):108-112.
- [19] 刘伟,邹萍,张玉莹. “互联网+教育”背景下的高校教师压力应对策略[J]. 才智,2017(22):197-198.
- [20] 袁殷红. 高校教师工作压力与主观幸福感的关系研究——心理资本的中介作用[J]. 高教学刊,2018(18):152-154.
- [21] 刘芳丽,刘红晓,刘磊,等. 地方高校教师工作压力与工作绩效的关系——心理资本的调节作用[J]. 内蒙古师范大学学报(教育科学版),2020(3):91-99.
- [22] 朱瑜. 社会支持视角下的高职院校青年教师心理健康问题研究[J]. 智库时代,2019(52):42-43.
- [23] 李宜繁. 新形势下高校青年教师心理压力现状与疏导[J]. 智库时代,2019(33):105,110.
- [24] 刘媛媛,成永军. 高校海归青年教师心理压力与工作满意度研究[J]. 湖州师范学院学报,2021(4):101-107.
- [25] 王雁飞. 社会支持与身心健康关系研究述评[J]. 心理科学,2004(5):1175-1177.
- [26] 方曙光. 社会政策视阈下失独老人社会生活的重新建构[J]. 社会科学辑刊,2013(5):51-56.
- [27] 赵玉芳,黄金华,陈冰. 主观社会阶层对主观幸福感的影响:安全感与社会支持的作用[J]. 西南大学学报(社会科学版),2019(3):106-112,190.
- [28] 董默,郭萌. 社会支持理论下“智慧社区—医养机构”联动养老模式探析——以吉林省长春市X养老机构为例[J]. 改革与开放,2021(9):47-51.
- [29] 贺武华,娄莹莹. 高校“五唯”评价的形成机理与治理反思——以破“唯帽”评价为例[J]. 教育发展研究,2020(9):8-14.
- [30] 王洪才. 高等教育评价破“五唯”:难点·痛点·突破点[J]. 重庆大学学报(社会科学版),2021(3):44-53.
- [31] 贺祖斌. 2018年中国高等教育十大事件评析——“高等教育大事年度盘点”学术沙龙[J]. 教师教育学报,2019(3):110-124.

The Sources and Adjustment Strategies of Psychological Stress of Young Teachers in Universities:an Analytical Perspective of Social Support Theory

WU Xiaolong, YANG Yaoyong

(College of Humanities and Social Sciences, Nanjing University of Aeronautics and Astronautics, Nanjing 211106, China)

Abstract: Under the pressure system of teaching and research assessment in universities, psychological stress has become a universal feature of young teachers' work and life. From the perspective of social support theory, through in-depth interviews and questionnaire surveys of young teachers at the H U- university, this paper explores the psychological pressure of young university teachers and adjustment strategies from three dimensions of "society, school and individual". It is found that nearly one-third of young teachers are in poor health and have chronic diseases. Fatigue and irritability are typical manifestations of young teachers. At the same time, the psychological pressure on young teachers in teaching and research posts is much higher than that in students' work posts. In terms of pressure sources, young teachers in teaching and research posts mainly come from the policy pressure of up-or-out, low experience in teaching and research, and personal uncertainty about career prospects. The psychological pressure of young teachers in student work posts is mainly caused by high workload at the school level, multiple pressure on the management level, personal sense of knowledge crisis and career reflection. Therefore, it is necessary to rebuild the teacher evaluation system, integrate social resources, enhance external support, upgrade personal resources and take other measures to effectively adjust the psychological pressure on young teachers in universities.

Key words: young teachers; psychological stress; social support; sources of stress; adjustment strategy

责任编辑 秦 俭