

高校青年教师工作疏离感现状及人口学变量差异研究

马跃

天津城建大学, 天津, 300384;

摘要: 为探究高校青年教师工作疏离感现状及人口学变量差异, 采用便利抽样法, 以一般资料调查表和工作疏离感问卷对辽宁、河北、河南、山东、天津 5 省的 456 名青年教师进行调查, 通过统计分析发现高校青年教师工作疏离感处于中等偏上水平, 三个维度中无规范感最高, 自我和社会疏离感次之, 无意义和无力感最低, 不同性别、工龄、职称、婚姻状况、学科类别的高校青年教师工作疏离感存在显著差异。高校管理者应从制度设计、支持网络、个人赋能三个层面建立针对性干预体系以缓解青年教师工作疏离感。

关键词: 高校; 青年教师; 工作疏离感; 现状; 人口学变量

DOI: 10.69979/3029-2735.26.04.030

1 问题的提出

高校青年教师的敬业程度不仅关系到高校教学、科研和社会服务职能的有效发挥, 还关系到“立德树人”根本任务的有效落实。现实中, 由于晋升机会缺失、薪酬预期差距、考核任务过载、教学任务繁重等因素, 使高校青年教师感受不到工作的意义和乐趣, 使他们自身与工作相疏离, 表现出“身在曹营心在汉”的状态, 这种工作疏离状态严重影响了高校正常教学秩序和教育事业发展。目前, 高校青年教师工作疏离感究竟达到何种程度, 如何有效降低高校青年教师工作疏离感是高校管理者迫切且亟待解决的问题。本研究以辽宁、河北、河南、山东、天津 5 省的 456 名高校青年教师为研究对象, 以高校青年教师工作疏离感现状及影响工作疏离感的人口学因素为研究侧重点, 探寻高校青年教师工作疏离感程度及其差异, 以期为高校管理者辨识青年教师工作疏离特征, 有效干预青年教师工作疏离提供参考。

2 研究设计

2.1 研究对象

采用方便抽样的方法, 在考虑被试在人口统计因素均衡的前提下, 通过相关高校人事部门的协调, 从辽宁、河北、河南、山东、天津 5 省市 12 所高校抽取 620 名青年教师进行问卷调查, 共回收有效问卷 456 份, 有效回收率为 73.55%。从性别上看, 男性 188 人、女性 268 人; 从工龄上看, 5 年及以下 139 人、6-10 年 194 人、11-15 年 109 人、15 年以上 14 人; 从学历上看, 本科及以下 23 人、硕士研究生 206 人、博士研究生 227 人;

从专业技术职务上看, 正高级 9 人、副高级 50 人、中级 323 人、初级 74 人; 从婚姻状况上看, 未婚 109 人、已婚 306 人、离婚 41 人; 从学科上看, 工科 201 人、理科 66 人、文科 144 人、其它 45 人; 从学校层次看, 双一流高校 72 人, 普通本科院校 272 人, 高职院校 112 人。

2.2 研究工具

2.2.1 一般资料调查表

参考祝红梅等^[1]设计的一般资料调查表, 并结合高校青年教师群体的实际情况, 对测量题项进行适当删减和补充, 共包括性别、工龄、学历、职称、婚姻、学科、学校类别等 7 个题项。

2.2.2 工作疏离感问卷

采用方雨果^[2]修订的由 15 个测量题项构成的高校青年教师工作疏离感测量量表, 该量表包含无意义和无力感、无规范感、自我和社会疏离感三个维度。本研究将原量表的七点计分修改为五点计分, 得分越低说明工作疏离感程度越低。本研究量表的内部一致性信度为 0.913。

2.3 统计方法

采用 SPSS22.0 对数据进行描述性统计分析、T 检验、方差分析。

3 数据分析

3.1 高校青年教师工作疏离感的总体情况

对高校青年教师工作疏离感整体水平及其三个维度: 无意义和无力感、无规范感、自我和社会疏离感水

平进行描述性统计分析,结果如表1所示。高校青年教师工作疏离感的均值为3.118,超过了中等的均值标准。三个维度中无规范感的均值最高(3.489);自我和社会疏离感的均值次之(3.105);无意义和无力感最低(2.744)。

表1 高校青年教师工作疏离感及各维度的描述性统计

变量	N	均值	标准差
工作疏离感	456	3.118	0.821
无意义和无力感	456	2.744	1.254
无规范感	456	3.489	0.749
自我和社会疏离感	456	3.105	1.341

3.2 高校青年教师工作疏离感的人口学变量差异分析

运用独立样本T检验、方差分析,对不同人口学变量的高校青年教师工作疏离感的差异进行比较分析,结果如表2所示。

表2 高校青年教师工作疏离感的人口学差异

变量	均值	标准差	t/F值	P	
性别	男	3.209	0.872	-2.964	0.003
	女	3.017	0.748		
工龄	5年及以下	2.876	0.715	2.915	0.013
	6-10年	3.116	0.816		
	11-15年	3.188	0.848		
	15年以上	3.087	0.875		
学历	本科及以下	3.150	0.813	1.607	0.205
	硕士研究生	3.105	0.608		
	博士研究生	3.044	0.577		
职称	初级	3.028	0.808	2.901	0.012
	中级	3.198	0.825		
	副高级	3.149	0.880		
	正高级	2.973	0.829		
婚姻	未婚	3.070	0.600	2.262	0.043
	已婚	3.092	0.833		
	离婚	3.300	0.867		
学科	工科	3.013	0.787	2.633	0.049
	理科	3.081	0.829		
	文科	3.217	0.797		
	其它	3.167	0.883		
学校类别	双一流高校	3.163	0.611	0.809	0.446
	普通本科院校	3.114	0.771		
	高职院校	3.090	0.836		

在性别方面,高校男青年教师与女青年教师在工作疏离感得分上存在显著性差异($p<0.05$),表明性别对高校青年教师工作疏离感有一定的影响,并且男青年教

师相对于女青年教师工作疏离感较高($M=3.209\pm 0.872$, $M=3.017\pm 0.748$)。

在工龄方面,不同工龄的高校青年教师在工作疏离感上存在显著性差异($p<0.05$),表明工龄对高校青年教师工作疏离感有一定的影响。通过事后检验发现,工龄5年及以下的高校青年教师工作疏离感显著低于工龄为6-10年、11-15年以及15年以上的高校青年教师(MD 5年及以下-6-10年 $=-0.240$, MD 5年及以下-11-15年 $=-0.312$, MD 5年及以下-15年以上 $=-0.211$, $p<0.05$)。

在学历方面,本科及以上学历、硕士研究生学历、博士研究生学历的高校青年教师在工作疏离感上不存在显著性差异($p>0.05$),表明学历对高校青年教师工作疏离感影响较小。

在职称方面,不同职称的高校青年教师在工作疏离感上存在显著性差异($p<0.05$),表明职称对高校青年教师工作疏离感有一定的影响。通过事后检验发现,职称为中级的高校青年教师工作疏离感显著高于职称为初级、正高级的高校青年教师(MD 中级-初级 $=-0.170$, MD 中级-正高级 $=-0.225$, $p<0.05$)。

在婚姻方面,不同婚姻状况的高校青年教师在工作疏离感上存在显著性差异($p<0.05$),表明婚姻对高校青年教师工作疏离感有一定的影响。通过事后检验发现,离婚的高校青年教师工作疏离感显著高于已婚的高校青年教师(MD 离婚-已婚 $=-0.208$, $p<0.05$)。

在学科方面,工科、理科、文科、其它学科的青年教师在在工作疏离感上存在显著性差异($p<0.05$),表示学科对高校青年教师工作疏离感有一定的影响。通过事后检验发现,文科的高校青年教师工作疏离感显著高于工科、理科的高校青年教师(MD 文科-工科 $=0.204$, MD 文科-理科 $=0.136$, $p<0.05$)。

在学校类别方面,不同学校类别(双一流高校、普通本科院校、高职院校)的青年教师在在工作疏离感上无显著性差异($p>0.05$),表示学校类别对高校青年教师工作疏离感的影响较小。

4 讨论

4.1 高校青年教师工作疏离感现状分析

本研究中高校青年教师工作疏离感得分为(3.118 \pm 0.821)分,说明其工作疏离感处于中等偏上水平,高于于海琴等^[3]对武汉地区5所重点大学教师工作疏离感的调查结果(3.29 \pm 0.88,七点计分)。这可能与研究

群体以及研究对象所在地域有关,高校青年教师面临着繁重的教学任务、科研任务和职称晋升压力,承担着结婚、生育、赡养老人等家庭责任,工作与家庭边界模糊,相对于整个高校教师群体来说角色冲突更剧烈,更容易缺乏对工作的掌握感,更易产生较高的工作疏离状态。此外,本研究的研究对象主要集中在辽宁、河北、河南、山东、天津5省市,于海琴等人的研究对象所在地域为湖北省武汉市,不同地域高校教师的薪资待遇、职称晋升机会不同,导致不同的工作疏离感知。

高校青年教师工作疏离感三维度中无规范感得分最高(3.489),这与方雨果^[2]关于高校教师工作疏离感的研究结果一致,这也说明了高校青年教师对自己的工作缺乏自主权,常常需要做一些自己不愿意做的事情;自我和社会疏离感的得分较高(3.105),说明高校青年教师对自身及与同事之间的人际关系消极感受相对较高;无意义和无力感得分最低(2.744),说明高校青年教师还是比较认同高校教师这份教书育人工作的意义和价值,相信可以通过自己的努力实现自我提升和价值。

4.2 高校青年教师工作疏离感的差异分析

1.性别 本研究中男性高校青年教师的工作疏离感高于女性青年教师,这与Steitz和Kulpa^[4]通过实证研究发现男性与女性员工的整体工作疏离感并无显著差异的结论不一致。这可能与中国文化背景下,男性受到更多的社会角色期待有关,男性被视为家庭经济支柱,相对于女性被寄予取得更高成就、创造更大价值的期待,而40周岁以下这个年龄段的男性青年教师正处于职业发展的上升阶段,薪资待遇相对偏低,面临着职业发展与家庭责任压力,可能会因为事业发展不太如愿、收入难以支撑家庭而导致工作成就感偏低,工作疏离感相对偏高。

2.工龄 本研究中工龄5年以下的高校青年教师工作疏离感显著低于工龄6年以上的高校青年教师。这可能是因为工龄5年及以下的青年教师普遍处于职业理想主义阶段,将工作视为实现自我价值的重要途径,对教学、科研和育人这份高校教师工作抱有较强热情和期待,工作内驱力较强,再加上高校通常会给予这一群体较多支持(如导师制、校内培训等),因此,即使工作任务较多,工作强度较大,也不易产生强烈的工作疏离感。

3.职称 本研究中职称为中级的高校青年教师工作

疏离感显著高于职称为初级和正高级的高校青年教师。相关研究也指出初级职称高校教师的工作投入程度最高,高级职称者次之,中级职称者最低^[5]。中级职称高校青年教师既没有初级职称青年教师的成长红利,又没有正高级职称青年教师的学术资本积累和学术权威,处于学术资源获取的相对洼地,但高校中级职称晋升副高级职称的评审条件相对较高且名额有限,职称晋升拥堵现象极为严重,中级职称青年教师陷入“卷不赢又躺不平”的困境,相对初级和正高级职称青年教师更容易出现工作使不上劲、工作没意思等疏离状态。

4.婚姻 本研究中离婚的高校青年教师工作疏离感高于已婚的高校青年教师。主要原因可能是离婚的青年老师由于家庭支持系统的瓦解陷入“孤军奋战”的境地,在面临工作压力或困难时缺少情感支持和实际帮助,容易对工作产生倦怠和疏离感,相比之下,已婚高校青年教师虽也有压力,但稳定的伴侣关系能提供情绪缓冲、生活协作和价值认同,有助于降低工作疏离感。此外,离婚青年教师在低成就感方面上显著高于已婚青年教师^[6],即更容易觉得做什么事都没有意义,这种内在空洞感,也正是工作疏离的核心表现。

5.学科 本研究中高校文科青年教师工作疏离感显著高于高校理工科青年教师。这可能与当前高校普遍推行以论文数量、影响因子、科研项目、科研经费为核心的绩效考核机制有关,这种“重科研轻教学、重数量轻质量”的导向,使一部分高校文科青年教师陷入“投入付出高、成果回报弱”的困境中,文科理论建构需要长期积淀,相对于理工科来说转化为高水平论文或科研项目的周期较长、概率较低,在年度考核、聘期考核等多重考核任务下,高校文科青年教师面临更严苛的时间压力,容易质疑工作价值,工作疏离感相对较高。

5 结论

高校青年教师工作疏离感处于中等偏上水平,三个维度中无规范感最高,自我和社会疏离感次之,无意义和无力感最低。不同性别、工龄、职称、婚姻状况、学科类别高校青年教师的工作疏离感存在显著差异。高校管理者应针对高校青年教师工作疏离感现状及人口学因素差异特征,构建系统性、精准化的干预体系:一是完善组织层面制度设计,建立公共讲座、课程改革等价值可测的职称评审及绩效考核体系,健全工作生活平衡政策,增强工作自主性与意义感;二是构建多层次支持

网络,实施员工援助计划,建立同事互助网络,通过工会、教工社团等为青年教师提供情感支持;三是强化个体赋能,通过心理韧性培训、职业规划指导等提升青年教师内在应对能力。最终形成“识别—干预—支持”的全链条机制,有效降低青年教师工作疏离感,促进高校师资队伍的稳定及健康发展。

参考文献

- [1]祝红梅,江华,卢言慧,等.北京市6所三级医院高年资护士职业高原现状及影响因素分析[J].中国护理管理,2020,20(8):1204-1210.
- [2]方雨果.高校教师工作疏离感及其影响因素研究[D].华中科技大学,2015.
- [3]于海琴,李玲,梅健.大学教师工作疏离感特征及其在组织行为中的作用路径[J].清华大学教育研究,201

6(5):92-100.

- [4]Steitz J A, Kulpa C M. Occupational involvement and alienation among adults: The effects of gender and age [J]. International Journal of Behavioral Development, 1984, 7(4): 479-499.
- [5]石秀印,张荆.高校的市场化改革与教师状态[J].科学中国人,2013(04):10-19.
- [6]常素庆,杨春华.吉林省高职院校教师低成就感的调查研究[J].临沂师范学院学报,2010,32(6):121-125.

基金项目:本文系2022年度天津市教育科学规划课题“高校青年教师工作疏离感生成机理与调适机制研究”(项目编号:CFE220046,项目主持人:马跃)的阶段性研究成果。