

高校女职工工作压力及心理健康状况研究

张 宁 刘玥然 武成莉 丁兰艳

西安电子科技大学，西安

摘 要 | 高校女职工的心理状况不但影响自身发展和家庭生活质量，也对构建和谐校园具有重要的影响，因此需要积极关注她们的工作压力和心理健康状况，为她们提供全方位的帮助与支持，以便于她们能够积极有效地处理好工作、事业和家庭的矛盾。本研究对某大学399名女职工的工作压力和心理健康状况进行了调查，结果发现，不同年龄、不同工龄、不同职称、不同工作岗位的女职工在工作压力方面存在不同程度的差异。在工作压力量表的五个维度上均与抑郁情绪存在显著的正相关，且显著性都达到了0.01水平。社会支持方面，主观支持、对支持的利用度与工作压力的各个维度均呈显著负相关。

关键词 | 高校女职工；心理健康；工作压力

Copyright © 2023 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



当今社会，高校女性教职工的人数和比例加速上升，她们在教学、科研、管理等工作中，承担着与男职工同样的工作任务，发挥着不可或缺的作用。高校女职工的心理状况不但影响自身发展和家庭生活质量，也对构建和谐校园具有重要的影响作用。因此，要积极关注女职工的工作压力和心理健康状况，精准把握女职工特殊需求，为她们提供全方位帮助与支持，帮助她们更加积极有效地处理好工作、事业、家庭的矛盾。

此次调查分为两个部分：第一部分是基本信息，包括年龄、工作时间、职称、婚姻状况等；第二部分包括教师压力问卷、抑郁自评量表和社会支持量表。此次调查获得广大女职工的积极响应，最终参与人数总共为 399 人。

1 调研对象基本信息

为了更好地了解广大女职工的心理状况，本研究采用教师压力问卷、抑郁自评量表和社会支持量表，

基金项目：西安电子科技大学2022年工会工作研究课题“高校工会加强教职工心理健康服务体系的探索与研究”。

通讯作者：张宁，西安电子科技大学心理健康教育中心教师，研究方向：心理危机干预、心理健康教育，E-mail: 25969056@qq.com。

文章引用：张宁，刘玥然，武成莉，等. 高校女职工工作压力及心理健康状况研究[J]. 中国心理学前沿, 2023, 5(6): 650-656.

<https://doi.org/10.35534/pc.0506074>

采用线上问卷调查的形式,此次活动得到了大家的积极响应,最终参与人数为 399 人,占全校女职工总人数的 72.55%,如表 1 所示。

表 1 参与调研的女职工基本信息 (N=399)

Table 1 Basic information (N=399)

年龄	30 岁以下	31 ~ 40 岁	41 ~ 50 岁	51 岁以上	
人数	48	108	158	85	
比例 (%)	12	27.1	39.6	21.3	
工作类型	教学	教辅	行政管理	其他	
人数	151	57	115	76	
比例 (%)	37.8	14.3	28.8	19	
职称	初级	中级	副高	正高	其他
人数	28	144	104	12	111
比例 (%)	7	36.1	26.1	3	27.8
婚姻状况	未婚	已婚	离异	丧偶	
人数	55	331	11	2	
比例 (%)	13.8	83	2.8	0.5	
工作年限	5 年以内	6 ~ 10 年	11 ~ 15 年	16 年以上	
人数	69	62	66	202	
比例 (%)	17.3	15.5	16.5	50.6	

2 问卷简介

2.1 大学教师工作压力量表

由李虹 (2005) 编制^[1], 总共包括 24 个题目, 由五个分量表组成: 工作保障、教学保障、人际关系、工作负荷和工作乐趣。此量表采用 4 点分数 (1= 没有压力, 2= 轻度压力, 3= 中度压力, 4= 严重压力), 得分越高表明压力越大。

2.2 抑郁自评量表 (SDS)

该量表含有 20 个项目, 分为 4 级评分的自评量表, 分别反映出抑郁心理、身体症状、精神运动行为和心理方面的症状体验。量表的临界分值为 53 分, 分值越高, 抑郁倾向越明显。中国常模: 53 ~ 62 分, 轻度抑郁; 63 分 ~ 72 分, 中度抑郁; 72 分以上, 重度抑郁。

2.3 社会支持量表

肖水源于 1986 年编制, 该量表共有 10 个条目, 包括客观支持 (3 条)、主观支持 (4 条) 和对社会支持的利用度 (3 条) 三个维度。

3 调研结果与分析

3.1 女职工工作压力及抑郁情绪、社会支持状况

表 2 压力调研结果

Table 2 Results of the work stress

维度	条目数	理论分	实际分	平均数
工作保障	8	8 ~ 32 分	8 ~ 32 分	15.35+5.35
教学保障	5	5 ~ 20 分	5 ~ 20 分	8.60+2.97
人际关系	4	4 ~ 16 分	4 ~ 16 分	10.98+2.20
工作负荷	3	3 ~ 12 分	3 ~ 12 分	5.95+2.61
工作乐趣	4	4 ~ 16 分	4 ~ 16 分	7.11+2.81
压力总分	24	24 ~ 96 分	24 ~ 96 分	43.69+14.34

表 3 社会支持调研结果

Table 3 Results of the social support survey

	N	最小值	最大值	均值	标准偏差
支持利用度	399	3.00	12.00	8.49	1.87
主观支持	399	7.00	28.00	21.70	3.99
客观支持	399	3.00	18.00	10.65	3.27
社会支持总分	399	13.00	57.00	40.84	6.99

表 4 抑郁量表得分高于临界值的结果统计

Table 4 Results of depression scale scores above the cut-off value

抑郁状态分布	轻度抑郁 53 ~ 62	中度抑郁 63 ~ 72	重度抑郁 72 分以上
人数 (总 75 人)	53	18	4
比例 (%)	12.9	4.7	1.2

表 5 工作压力与抑郁情绪、社会支持的关系

Table 5 The relationship between work stress and depression and social support

	工作保障	教学保障	人际关系	工作负荷	工作乐趣	压力总分
抑郁情绪	0.346**	0.293**	0.629**	0.292**	0.444**	0.407**
利用度	-0.217**	-0.170**	-0.222**	-0.195**	-0.186**	-0.229**
主观	-0.216**	-0.234**	-0.176**	-0.241**	-0.225**	-0.261**
客观	-0.063	-0.067	-0.281**	-0.096	-0.148**	-0.106*
支持总分	-0.211**	-0.210**	-0.292**	-0.234**	-0.248**	-0.260**

3.2 结果分析

(1) 调查结果显示, 女职工的总体压力处于中等偏下的水平, 这可能跟调研的时间有关, 本次调

研是在寒假刚开学的时候开展,经历了一个多月的放假时间,大家得到了适当的放松和调节,所以压力水平降低。在压力分量表中人际关系压力中等偏高,其他均为中等偏低。主要带来压力的项目是害怕生病、没有时间学习/知识贫乏、知识危机感、工作要求高、工作岗位的竞争,以及每天要做的事情太多等。

(2) 不同年龄段的女职工,在工作保障压力、教学保障压力、工作符合压力、工作乐趣压力,以及压力总分、主观支持和社会支持总分上存在显著差异。工作压力平均分最高的是31~40岁,其次是41~50岁,第三是51岁以上,最低的是30岁以下的。30岁以下的女职工,大部分是刚刚参加工作时间不长,所以对工作是带着激情和憧憬,相对较少感受到压力,而50岁以上的女职工,很多面临退休,工作生活比较稳定,压力也比较小,而30岁到50岁之间的老师,是学校教学科研及各项工作中坚力量,也是各个单位的骨干,而且这个年龄段的个体容易处于中年危机,更容易失去梦想、感到创造力下降、面临家庭变故、难以应对绩效要求等,所以她们感受到的压力会比较大一些。

(3) 不同工作类型的女职工在工作压力中的差异主要体现在人际关系和工作负荷压力方面。人际关系压力和工作负荷压力分排在第一位的是均是教学人员,其次是行政管理类,再次是教辅人员,最后其他人员。新形势下高校教师教学面临各种挑战,如教师教学视野要更加开阔、教学内容的能力导向更加明显、课堂组织形式要求更加丰富。作为高校教学人员,她们除了承担大量的授课任务之外,还要面对科研压力、考核压力、职称晋升压力、竞争关系等,使得她们面对的压力相比其他工作类型的职工要大很多。

(4) 不同职称的女职工在除了人际关系之外的分量表上也体现出了显著差异,在压力总分上排在第一位的是具有中级职称的群体,第二位的是具有副高级职称的群体,第三位的是其他,第四位的是初级,排在最后的是具有正高级职称的群体。目前学校职称晋升要求高,难度大,而且中级职称人数较大,想要晋级高级职称存在一定困难,所以中级职称的教职工表现出更大的压力。

(5) 不同婚姻状况的女职工在社会支持的各个维度上表现出显著差异。社会支持总分排在第一位的是已婚,第二位的是未婚、第三位的是丧偶,第四位的是离异。对于离异和丧偶的女职工要多加关注,提供更多的社会支持。

(6) 不同工作年限的女职工,其压力和社会支持也存在显著差异。压力方面,排在第一位的是6~10年,第二位是11~15年,第三是16年以上,压力最小的是5年以内的。在社会支持方面,得分最高的是16年以上的,其次是11~15年,再次是5年以内的,最后是6~10年的。工作6~10年的教职工,以及过了刚开始工作的新鲜感和身份转变,大部分面临进一步发展和提升的问题,因此她们面对和感受到的压力也更大一些。

(7) 获得的社会支持以及主观感受到的社会支持分值最高的是51岁以上,其次是41~50岁,排在第三的是31~40岁,最低的是30岁以下的。51岁以上的教职工,因为工作年限比较长,人际关系网络、家庭结构等特点,所以她们获得的社会支持会更广泛一些。

(8) 抑郁量表的分界值是53分,女职工的调查结果为41.86+11.05,存在中度以上抑郁的人数占到5.9%,说明我校女职工总体上情绪状态良好。

3.3 女职工工作压力与抑郁情绪、社会支持的关系

相关分析结果表明,女职工在工作压力的工作保障、教学保障、工作负荷、人际关系、工作乐趣五

个维度上均与抑郁情绪存在显著的正相关,且显著性都达到了0.01水平。也就是说她们的工作压力越大,抑郁情绪越明显。

在社会支持方面,主观支持、对支持的利用度与工作压力的各个维度均呈显著负相关。也就是说个体在社会中受尊重、被支持、被理解的情感体验越明显,她们感受到的压力越小,个体对社会支持的利用度也会影响其对压力的感受。

而客观支持与人际关系和工作乐趣两个分量表之间呈显著负相关,与工作保障、教学保障、工作负荷之间的相关不显著。这说明了客观的、可见的或实际的支持,包括物质上的直接支援,社会网络、团体关系的存在和参与对高校女职工的人际关系以及工作乐趣方面的压力有明显的影

4 结论与建议

高校教职工面临职称评定、年终考核等一系列制度的改革,承受着越来越大的压力,这也是引发教师职业倦怠或热情消退的重要因素^[2]。对于高校女职工而言,她们面临的压力除了跟男职工一样的教学、科研、人际等方面之外,还要应对来自家庭、亲子关系、自身提高等更多方面的压力和冲突,从此次调研结果也可以看到她们的工作压力和抑郁情绪之间存在显著的相关,而获得相应的社会支持则会对缓解工作压力起到有效的作用。

4.1 结论

(1) 受访高校女职工总体工作压力处于中等水平,这可能与调研的时间是刚过完寒假有关。不同年龄、不同工龄、不同职称、不同工作岗位的女职工在工作压力方面存在不同程度的差异。调研结果显示,受访高校女职工的

(2) 受访高校女职工情绪方面总体状况良好,有5.9%的人抑郁情绪分值高于临界值,这些群体需要进一步地关注。适度的压力可以提高个体的学习和工作效率,而过度的超负荷压力不仅会直接危害个体的身体健康状况,甚至产生抑郁等心理疾病,这些将严重影响到教师的工作和生活。

(3) 社会支持是个体所需的来自他人精神上或物质上的关心或支持。相同的压力情境下,个体感受到的社会支持水平不同,其对压力的感受程度不一样,对个体造成的影响也不一样。良好的社会支持系统有利于缓冲工作压力所带来的负向情绪,有利于促进个体身心健康,调节个体工作生活状态。本次调研结果显示社会支持和工作压力之间存在显著相关。

4.2 建议

就社会层面而言,以往的调查数据和研究结果显示,工作压力对于高校教师的生活质量、工作绩效等都有一定的影响,而社会支持可以有效缓解工作压力^[3,4]。

从工作方面,高校可以为教职工提供一定的社会支持,如营造教师被认可、被重视的工作氛围,完善评价体系,同时在教务、科研、科研等职能部门强调以服务为宗旨而不是管控型的定位,并完善其服务功能,协助教师解决各种后顾之忧,使教师可以更加积极主动地投入到工作中,从而提高工作效率,

促进学校综合实力提升。

生活方面,高校工会可以组织成立各种兴趣小组,比赛活动等,丰富教工的业余生活,这对提升教工的归属感、参与感、荣誉感会有很大的帮助。学校也可以搭建教师之间的信息交流与分享的平台,便于教师互相学习与交流,使他们及时了解学校政策和专业知识与技术,也可使他们通过平台及时反映工作中生活中存在的困难,以及时得到学校的关注和解决。

由于女职工与男职工存在一定的差异,所以她们需要更多的理解和支持。学校可以充分发挥工会与妇联会等相关职能部门的作用,维护女教职工的特殊权益,建立系统的心理支持环境。如定期开办心理健康讲座、母婴课堂、瑜伽课、健身操和形体课等,注重对女教师的身心和情感关怀。就自身而言,要学习进行压力自我管理。教师可以从改变认知、构建良好的社会支持、学习心理调适技巧等方面来提高自身的抗压能力,保持健康生活及工作状态。

首先,高校女职工要正确看待自身的工作压力,在面对压力时要积极应对,改变认知,把压力变为动力,并且要学会利用自己周围的资源,积极求助,要有解决问题和克服困难的信心。

其次,构建良好的社会支持。良好的社会支持可以有效缓解工作压力。所以作为高校女职工,要构建自身的社会支持网络。在工作生活中,要处理好与同事、领导、学生及家人的关系,加强彼此之间的交流,才能使内心变得更加充实,才不会感到孤独。

最后,提高心理调适技能。面对工作压力,女职工自身应提高日常健康保健意识,注意劳逸结合。可以通过参加日常体育锻炼,积极与人交往,培养个人兴趣爱好、减缓生活节奏、积极寻求释放和发泄工作压力的途径和方法等。

总之,需要各方共同努力,为人数和比例都在加速上升的高校女职工提供更多的保障,她们的工作压力才会得到切实有效的缓解,才能使得她们能以更积极的状态投入到工作之中。

参考文献

- [1] 李虹. 大学教师工作压力表的编制及其信效度指标[J]. 心理发展与教育, 2005(4): 105-109.
- [2] 阎光才, 闵韡. 高校教师的职业压力、倦怠与学术热情[J]. 高等教育研究, 2020(9): 65-76.
- [3] 关晓斌, 段江飞. 高校教师工作压力与社会支持状况研究[J]. 教育理论与实践, 2020(3): 40-43.
- [4] 刘芳丽, 苏日娜. 大学教师工作压力对工作生活质量的影响: 社会支持与工作投入的多重中介效应[J]. 现代教育科学, 2020(7): 89-96.

Study on Work Stress and Mental Health of Female Employees in Universities

Zhang Ning Liu Yueran Wu Chengli Ding Lanyan

Xidian University, Xi'an

Abstract: The mental health of female employees in universities not only affects their own development and family quality of life, but also has an important impact on the construction of a harmonious campus, so it is necessary to actively pay attention to their work pressure and mental health, and provide them with all-round help and support, so that they can actively and effectively deal with the contradictions between work, career and family. This study conducted a survey on the work stress and mental health of 399 female employees in a university, and found that there were different degrees of work pressure among female employees of different ages, different working years, different professional titles and different job positions. There was a significant positive correlation with depressed mood on all five dimensions of the work stress scale, and the significance reached the level of 0.01. In terms of social support, subjective support and utilization of support were significantly negatively correlated with all dimensions of work stress.

Key words: Female employees of universities; Mental health; Work pressure