

高中女教师心理资本与职业稳定性的实证研究

武晓伟 林思涵

摘要: 作为占据高中教师队伍较大比重的女教师,其职业发展愈来愈受到社会关注。当前国内外相关研究较少关注教师在职业发展过程中内隐的波动,本研究采用量化方法,对高中女教师心理资本的现状、职业稳定性的现状以及两者之间的关系进行研究。研究发现,高中女教师的心理资本水平总体较高,但在教龄、学校、婚姻状况、生育状况上存在显著差异;高中女教师的职业稳定性水平总体达到中等水平,但在学校、科目、婚姻状况、生育状况上存在显著差异;高中女教师的心理资本及其四个维度与职业稳定性呈显著正相关,且心理资本对职业稳定性存在一定的正向预测作用。

关键词: 高中女教师;心理资本;职业稳定性;女教师职业发展

DOI: 10.13277/j.cnki.jcwu.2023.04.012

收稿日期: 2023-04-20

中图分类号: G776

文献标识码: A

文章编号: 1007-3698(2023)04-0089-10

作者简介: 武晓伟,女,北京师范大学珠海校区教育学院副教授,教育学博士,主要研究方向为教育社会学、女性学;林思涵,女,汕头市第一中学心理教师,北京师范大学教育学部2019级硕士研究生,主要研究方向为心理健康与教育。519087

一、研究背景

高中学段是学生真正实现独立学习生活前的最后一道门槛。高中教师肩负着引领学生在这个重大人生岔口实现目标的重任,因此他们时常保持紧张、高强度和高压力的工作状态。在这个过程中,教师的自我效能感、乐观态度、克服困难的勇气与决心就格外重要。另外,不同性别的教师其心理发展状况也不尽相同。女教师群体是一支庞大的队伍,在工作、恋爱、婚姻、家庭生活以及自我这三者间进行着各种博弈。受社会传统观念对女性角色期待的影响,女教师的职业稳定性容易出现偏差,而教师队伍的稳定又事关学生的成长成才和整体教育事业的发展。

当前,我国普通高中女教师数量逐年增加。教育部的统计数据显示,截至2021年,我国高中学段专任教师数量达到2028341人,其中女教师1146403人,占专任教师总人数的56.51%,比三年前即2018年高中女教师的占比53.07%,提高了3.44个百分点。^①女教师在职场中与男教师完成相同的工作,接受相同的评价标准,同时还须承担大量家庭事务,担负多重角色,实际上工作强度比男教师还要大。结婚生育、岗位人员流动和传统的“男尊女卑”职场偏见常常使她们触及职业生涯的“天花板”,缺乏职业发展的后劲。^[1]女教师的职业稳定性受到多种因素影响,而其心理资本状况是一个重要方面,然而我国目前相关文献研究还比较少,因此,本研究将针对高中女教师心理资本、职业稳定性及

^① 数据来源于中华人民共和国教育部官网, http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2021/quanguo/202301/t20230103_1037930.html.

其两者之间的关系进行实证研究。

二、问题提出与研究假设

目前对心理资本的研究,在研究对象上多以企业员工、服务业人员为主,在教师群体则多针对幼儿教师、高校教师等,但对高中教师尤其是高中女教师缺乏相应的关注。同时,研究还处于起步阶段,多集中在教师心理资本的整体情况,教师心理资本与工作投入、工作绩效、职业倦怠和职业认同等的关系,以及心理资本对工作投入、工作绩效、职业认同和职业倦怠的预测作用等几个方面。本研究是关于高中女教师心理资本与职业稳定性的相关研究,属于上述研究范畴。

关于职业稳定性的研究,主要从宏观层面和微观层面展开,即分别从劳动市场和个体角度出发研究其去留背后的深层原因,且宏观角度居多。已有研究对职业稳定性的探讨大多从两方面展开,一方面是直接围绕“离职”与“在职”进行阐述,另一方面是侧重于探讨职业稳定性的影响因素。学者们将职业稳定性的影响因素主要归为年龄和工作年限、职业地位、职业环境、个体特征、对工作的满意度、职业兴趣与职业认同六个方面,这六个因素中,年龄和工作年限、个体特征、工作满意度和职业认同在目前研究中探讨频率较高。其中,个体特征因素涉及个体性格、性别、婚姻家庭状况和价值观等内容,国内有学者发现性别对职业的稳定状态产生显著影响,女性的职业更加稳定。^[2]在研究对象上,已有研究大部分是针对青年群体,可见青年时期属于起伏较大的时期。在宋健的研究中指出,职业稳定性随着工作时间呈现U型变化,而U型线上的拐点恰好处于青年期,一般而言,这一时期正处于由职业不稳定向职业稳定过渡的阶段;而当临近中年时期时,受婚姻、子女等因素影响,职业流动的频率有所减少。^[3]针对工作年限,美国学者舒伯(D. E. Super)在其生涯发展理论中提到,不同时段对职业稳定性有不同的影响,其中31—44岁属于一个稳定期。^{[4]93-117}女教师除了要关注职业生涯外,还须兼顾婚姻家庭的问题。对就业稳定性的测量而言,达沃因(L. Davoine)的测量标准为较多学者所采用。它是通过员工的离职率以及工作任期来进行衡量,其中离职率的测量指向的是一定时间内变换工作的频率和一份工作所用的平均时长,而测量工作任期的标准是六个月,即少于半年为就业不稳定状态,反之则

为就业稳定状态。^[5]用离职倾向来预测员工离职率,从而判断其就业稳定性,是学界比较通行的做法。

关于心理资本与职业稳定性的相关研究,在研究群体上主要针对的是高校毕业生。对教师群体的相关研究,学者覃慧以K市中学体育女教师为对象,对其心理资本和职业稳定性的基本状况,以及两个变量间的相关性进行了分析,结果表明中学体育女教师心理资本的四个维度能有效预测其职业的稳定性的。^[6]

综上所述,本研究将聚焦于高中阶段女教师心理资本与职业稳定性的关系研究,具体概括为三个子问题:第一,高中学段女教师心理资本的现状及其特点如何?第二,高中学段女教师职业稳定性的现状及其特点如何?第三,高中学段女教师心理资本与职业稳定性之间的关系如何?

据此,本研究提出以下两个假设,即假设一:高中女教师的心理资本与职业稳定性显著正相关;假设二:高中女教师的心理资本能够显著正向预测其职业稳定性。

三、研究方法

本研究采用量化研究方法,由两个量表构成:教师心理资本量表和职业稳定性量表。前者采用侯瑞敏于2016年修订的心理资本量表,问卷包括自我效能、乐观、希望、韧性四个维度,共有24个题目,使用Likert六点计分法,从“非常同意”至“非常不同意”依次记为6分至1分,分数越高代表心理资本水平也越高。量表的Cronbach's α 系数为0.849。后者采用改编的高中女教师职业稳定性量表。该量表分为职业环境、教学成就、与学生及家长的关系、职业认同、同行交流五个维度,共25个题目。量表使用Likert五点计分法,从“完全不同意”至“完全同意”依次记为1分至5分。在本研究中,职业环境维度、教学成就维度、与学生及家长的关系维度、职业认同维度、同行交流维度的Cronbach's α 系数依次为0.940、0.908、0.872、0.898、0.742。

本研究的对象为广东省珠海市四所高中的女教师。在四所高中共发放290份问卷,回收265份,去除30份无效问卷,得到235份有效问卷,有效率为88.7%。以珠海市近六年中考统招生第一批投档分数线及高考上线率作为划分标准,将珠海市13所公立高中划分成四个梯度,每个梯度各选取一所学校发放问卷,依次为A中、B中、C中、D中。被试基本情况如表1所示。

表1 被试基本情况

| 变量 | 频数 | 百分比(%) |
|----|----|--------|
| A中 | 89 | 37.9 |
| B中 | 44 | 18.7 |
| C中 | 73 | 31.1 |
| D中 | 29 | 12.3 |

为保证数据的科学性和有效性,在问卷回收后进行核对查验,筛选出有效问卷后录入数据,运用SPSS19.0对数据进行描述性分析、单因素方差分析、皮尔逊相关分析以及回归分析。

四、研究结果

(一)高中女教师心理资本的描述性统计

对回收的235份有效问卷统计发现,高中女教师的心理资本总均分高于中等临界值3($M=4.784$, $SD=0.554$),说明高中女教师的心理资本发展属于中等偏上的水平(见表2)。从各个维度看,高中女教师自我效能维度得分最高($M=4.960$, $SD=0.629$),其次是希望维度($M=4.762$, $SD=0.632$)。究其原因,可能首先是随着经济社会的快速发展,人们的生活水平不断提高,生活幸福指数上升;其次是尊师重教蔚然成风,促使教师职业不断发展;同时,社会对个体心理状态的关注度和重视度提升,女性也逐渐在社会领域占据一定分量,因此高中女教师在工作和生活中呈现出更加积极、乐观、向上的心态。

表2 高中女教师心理资本的总体状况(N=235)

| 变量 | 均值 | 中值 | 标准差 |
|------|-------|-------|-------|
| 自我效能 | 4.960 | 5.000 | 0.629 |
| 希望 | 4.762 | 4.833 | 0.632 |
| 韧性 | 4.661 | 4.833 | 0.681 |
| 乐观 | 4.755 | 4.833 | 0.615 |
| 心理资本 | 4.784 | 4.833 | 0.554 |

(二)高中女教师心理资本在人口统计学变量上的差异分析

1. 年龄

通过单因素方差检验,高中女教师的心理资本在年龄上的差异并不显著,50岁以上的高中女教师群体心理资本得分最高,30岁以下的高中女教师群体心理资本得分最低。这可能是由于刚入职或入职时间较短的女教师需要熟悉和适应工作环境,而50岁以上的女教师教学经验丰富,处理问题更加娴熟

和从容,教学成就感较高,因此拥有更积极的心理状态,这与前人研究结果一致。

2. 婚姻状况

高中女教师的心理资本存在非常显著的婚姻状况差异,已婚女教师心理资本得分显著高于未婚女教师;婚姻状况在心理资本的乐观、韧性、希望和自我效能四个维度上具有显著性差异,已婚的高中女教师得分均高于未婚女教师,且差异达到显著水平(见表3)。已婚女教师与未婚女教师相比,更能够理解学生与家长,与他们产生共情,在情绪表达和情绪管理上优于未婚女教师,因此能保持更加平和积极的心态。^[7]

表3 高中女教师心理资本的婚姻状况差异(M±SD)

| 变量 | 未婚(N=39) | 已婚(N=196) | t |
|------|-------------|-------------|-----------|
| 乐观 | 4.487±0.588 | 4.808±0.608 | -3.023** |
| 韧性 | 4.291±0.73 | 4.735±0.648 | -3.826*** |
| 希望 | 4.474±0.642 | 4.819±0.616 | -3.167** |
| 自我效能 | 4.709±0.558 | 5.009±0.632 | -2.757** |
| 心理资本 | 4.490±0.495 | 4.843±0.547 | -3.727*** |

注:*代表 $p<0.05$,**代表 $p<0.01$,***代表 $p<0.001$ 。下表同。

3. 生育状况

高中女教师的心理资本存在非常显著的生育状况差异,其中未孕的高中女教师得分显著低于其他女教师(见表4)。处于生育阶段或者经历过生育阶段的高中女教师,由于她们在孩子的教养上投入了较多的时间和精力,因此在扮演母亲角色的过程中责任感和毅力不断增强,教育方法和实践性知识不断丰富,女性自身的母性特点促使女教师在心态上更加坚定、乐观,能够调节好情绪更好地处理问题。同时,家庭的支持和孩子的生育也使得女教师对未来的发展充满希望。^[8]

4. 教龄

不同教龄的高中女教师心理资本的差异显著,教龄为11—20年的高中女教师心理资本的水平最高。其中,在希望维度和韧性维度上,拥有11—20年教龄的高中女教师心理资本水平显著高于其他教龄段的女教师(见表5)。这一教龄段的女教师,随着教龄的增长,教学经验和教学资历不断丰富,并且处于职称评定的“黄金阶段”,正是努力拼搏奋斗的时期,因此她们与刚入职的女教师相比多了一份从容,与入职20年以上的女教师相比则又多了一

表4 高中女教师心理资本的生育状况差异

| 生育状况 | 自我效能 | | 希望 | | 韧性 | | 乐观 | | 心理资本 | |
|-----------|-------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|
| | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD |
| 未孕(N=52) | 4.756 | 0.574 | 4.516 | 0.659 | 4.343 | 0.684 | 4.545 | 0.593 | 4.540 | 0.517 |
| 怀孕(N=3) | 5.000 | 1.000 | 4.556 | 0.585 | 4.778 | 0.509 | 4.944 | 0.631 | 4.819 | 0.417 |
| 一孩(N=137) | 5.022 | 0.693 | 4.838 | 0.671 | 4.759 | 0.712 | 4.796 | 0.653 | 4.854 | 0.600 |
| 二孩(N=43) | 5.004 | 0.368 | 4.830 | 0.352 | 4.725 | 0.447 | 4.864 | 0.456 | 4.856 | 0.338 |
| 总计(N=235) | 4.960 | 0.629 | 4.762 | 0.632 | 4.661 | 0.681 | 4.755 | 0.615 | 4.784 | 0.554 |
| F | 2.371 | | 3.679* | | 5.142** | | 2.832* | | 4.527** | |
| LSD | | | 1<2<4<3 | | 1<4<3<2 | | 1<3<4<2 | | 1<2<3<4 | |

注:类别1代表未孕,类别2代表怀孕,类别3代表一孩,类别4代表二孩。

表5 高中女教师心理资本的教龄差异

| 教龄 | 自我效能 | | 希望 | | 韧性 | | 乐观 | | 心理资本 | |
|--------------|-------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-------|-------|-----------|-------|
| | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD |
| 1—3年(N=22) | 4.727 | 0.500 | 4.492 | 0.505 | 4.485 | 0.602 | 4.523 | 0.518 | 4.557 | 0.456 |
| 4—10年(N=65) | 4.859 | 0.545 | 4.723 | 0.510 | 4.456 | 0.712 | 4.715 | 0.631 | 4.689 | 0.476 |
| 11—20年(N=76) | 5.099 | 0.551 | 4.941 | 0.594 | 4.827 | 0.555 | 4.866 | 0.589 | 4.933 | 0.503 |
| 21—30年(N=47) | 4.954 | 0.845 | 4.606 | 0.844 | 4.692 | 0.805 | 4.731 | 0.664 | 4.746 | 0.702 |
| 30年以上(N=25) | 5.013 | 0.625 | 4.847 | 0.536 | 4.787 | 0.632 | 4.767 | 0.610 | 4.853 | 0.563 |
| 总计 | 4.960 | 0.629 | 4.762 | 0.632 | 4.661 | 0.681 | 4.755 | 0.615 | 4.784 | 0.554 |
| F | 2.184 | | 3.553** | | 3.323* | | 1.505 | | 3.045* | |
| LSD | | | 1<4<2<5<3 | | 2<1<4<5<3 | | | | 1<2<4<5<3 | |

注:类别1代表1—3年,类别2代表4—10年,类别3代表11—20年,类别4代表21—30年,类别5代表30年以上。

份干劲。而新手型女教师处于职业生涯的探索阶段,在教学工作中遭遇困境或挫折时,容易灰心丧气、消极沮丧,形成较低的职业成就感。

5. 职称

不同职称的高中女教师心理资本的差异并不显著,一级职称的女教师群体心理资本得分最高。这是由于获得中学一级职称的女教师已经处于中等偏上的职称位置,她们在学校中已经获得一定认可,增强了自身信心;同时又能在有一定成绩的基础上向上发展,对职业晋升和进一步发展抱有希望。不同教龄背景的高中女教师对职称评定有自己的规划和安排,在这一维度上差异不显著。

6. 学校

不同学校的高中女教师心理资本的差异非常显著,水平较高学校的女教师,其心理资本发展水平显著低于水平较低学校中的女教师。A中学的女教师在自我效能、希望、韧性以及乐观四个维度上得分均显著低于其他学校教师。在四个维度上,D中学的女

教师得分显著高于其他学校的老师,其次为C中学的女教师(见表6)。分析原因,可能是由于水平高的学校对学生学业成绩有较高要求,在升学压力之下,为了达到学校的指标,女教师面临着高强度和高压力的工作,心理状态也会受到影响。反观水平较低的学校,女教师的升学压力不会太大。

(三)高中女教师职业稳定性的描述性统计

对回收的235份有效问卷统计发现,高中女教师的职业稳定性总均分高于中等临界值3(M=3.616,SD=0.552),说明高中女教师的职业稳定性发展属于中等稍微偏上的水平(见表7)。从各个维度看,高中女教师教学成就维度得分最高(M=3.823,SD=0.571),其次是与学生和家的关系维度(M=3.798,SD=0.668)。教师职业是一份需要充分运用语言、足够耐心细心的职业。在生育分工的背景下,男性和女性存在一定差异,研究表明女性新陈代谢与男性相比更加明显,女性更加擅长运用语言来处理问题,在思维上也更加细致和谨慎。^{[9][102-111]}女教

表6 高中女教师心理资本的学校差异

| 所在学校 | 自我效能 | | 希望 | | 韧性 | | 乐观 | | 心理资本 | |
|----------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|
| | M | SD |
| A中(N=89) | 4.805 | 0.692 | 4.592 | 0.675 | 4.508 | 0.720 | 4.599 | 0.618 | 4.626 | 0.576 |
| B中(N=44) | 4.996 | 0.531 | 4.799 | 0.601 | 4.617 | 0.693 | 4.758 | 0.530 | 4.793 | 0.449 |
| C中(N=73) | 5.075 | 0.526 | 4.874 | 0.547 | 4.758 | 0.545 | 4.884 | 0.557 | 4.898 | 0.481 |
| D中(N=29) | 5.086 | 0.727 | 4.943 | 0.651 | 4.954 | 0.744 | 4.902 | 0.771 | 4.971 | 0.681 |
| 总计 | 4.960 | 0.629 | 4.762 | 0.632 | 4.661 | 0.681 | 4.755 | 0.615 | 4.784 | 0.554 |
| F | 3.133* | | 3.899** | | 3.998** | | 3.635* | | 4.775** | |
| LSD | 1<2<3<4 | | 1<2<3<4 | | 1<2<3<4 | | 1<2<3<4 | | 1<2<3<4 | |

注:类别1代表A中,类别2代表B中,类别3代表C中,类别4代表D中。

表7 高中女教师职业稳定性的总体状况(N=235)

| 变量 | 均值 | 中值 | 标准差 |
|-----------|-------|-------|-------|
| 职业环境 | 3.375 | 3.400 | 0.749 |
| 教学成就 | 3.823 | 3.875 | 0.571 |
| 与学生和家长的关系 | 3.798 | 4.000 | 0.668 |
| 职业认同 | 3.672 | 3.750 | 0.774 |
| 同行交流 | 3.089 | 3.000 | 0.833 |
| 职业稳定性 | 3.616 | 3.640 | 0.552 |

师在职业发展中能够发挥优势,也一定程度上推动了她们职业的稳定性。

(四)高中女教师职业稳定性在人口统计学变量上的差异分析

1. 年龄

通过单因素方差检验,不同年龄的高中女教师职业稳定性的差异并不显著,其中31—40岁的高中女教师在职业环境、与学生和家长的关系、职业认同以及同行交流四个维度上得分高于其他各年龄段教师得分。在职业环境维度上,差异达到显著水平,31—40岁的高中女教师得分最高,其次是30岁以下的高中女教师。这可能是由于31—40岁的高中女教师在职业发展上已取得一定成就,包括教学能力的提升以及职称评定的升级等。在格林豪斯(Greenhaus)的职业生涯发展阶段论中,25—40岁是“职业生涯初期”,在这一时期人们对于组织的纪律和文化有一定了解,逐渐适应工作、融入集体,并且正在不

断学习技能、提升自己。31—40岁的女教师群体正处于这一阶段,在适应组织环境的基础上不断汲取知识技能、充实自我,推动职业的稳定发展,因而职业稳定性水平相比其他年龄段更高。

2. 婚姻状况

高中女教师的职业稳定性存在非常显著的婚姻状况差异,已婚的女教师职业稳定性得分显著高于未婚的女教师;婚姻状况在职业稳定性的教学成就、同行交流、与学生和家长的关系、职业认同四个维度上具有显著性差异,在四个维度上已婚的高中女教师得分均高于未婚女教师,且差异达到显著水平(见表8)。已婚高中女教师如果在家庭环境中感受愉悦,那么这种积极的情绪能促使她们在工作中更加投入。这与对已婚女教师的访谈结果相一致,受访教师表示,家庭的支持力度很大程度上影响着她们的工作积极性和专注度,工作情绪上的愉悦推动了女教师职业的发展。

表8 高中女教师职业稳定性的婚姻状况差异(M±SD)

| 变量 | 未婚(N=39) | 已婚(N=196) | t |
|-----------|-------------|-------------|-----------|
| 教学成就 | 3.522±0.447 | 3.883±0.575 | -3.694*** |
| 同行交流 | 2.786±0.699 | 3.15±0.846 | -2.515* |
| 与学生和家长的关系 | 3.503±0.662 | 3.857±0.655 | -3.082** |
| 职业环境 | 3.323±0.598 | 3.386±0.777 | -0.476 |
| 职业认同 | 3.353±0.69 | 3.736±0.776 | -2.869** |
| 职业稳定性 | 3.363±0.474 | 3.667±0.554 | -3.197** |

3. 生育状况

高中女教师的职业稳定性存在显著的生育状

况差异,其中怀孕的女教师职业稳定性得分最高(见表9)。

表9 高中女教师职业稳定性的生育状况差异

| 生育状况 | 职业环境 | | 教学成就 | | 与学生和家的关系 | | 职业认同 | | 同行交流 | | 职业稳定性 | |
|------|-------|-------|---------|-------|----------|-------|--------|-------|-------|-------|---------|-------|
| | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD |
| 未孕 | 3.342 | 0.595 | 3.577 | 0.461 | 3.619 | 0.611 | 3.433 | 0.688 | 2.846 | 0.718 | 3.428 | 0.463 |
| 怀孕 | 3.067 | 0.611 | 4.292 | 0.439 | 4.267 | 0.643 | 4.500 | 0.500 | 2.889 | 0.694 | 3.907 | 0.359 |
| 一孩 | 3.349 | 0.842 | 3.906 | 0.589 | 3.854 | 0.704 | 3.715 | 0.828 | 3.134 | 0.900 | 3.661 | 0.594 |
| 二孩 | 3.521 | 0.595 | 3.823 | 0.559 | 3.805 | 0.586 | 3.767 | 0.630 | 3.256 | 0.697 | 3.682 | 0.478 |
| 总计 | 3.375 | 0.749 | 3.823 | 0.571 | 3.798 | 0.668 | 3.672 | 0.774 | 3.089 | 0.833 | 3.616 | 0.552 |
| F | | | 5.114** | | | | 3.255* | | | | 2.866* | |
| LSD | 0.799 | | | | 2.085 | | | | 2.273 | | 1<3<4<2 | |

注:类别1代表未孕,类别2代表怀孕,类别3代表一孩,类别4代表二孩。

4. 教龄

不同教龄的高中女教师其职业稳定性的差异并不显著,但教龄为11—20年的女教师在职业环境、教学成就、与学生和家的关系、职业认同以及同行交流五个维度上得分高于其他各年龄段教师的得分。在教学成就维度上,差异达到显著水平,教龄为11—20年的高中女教师得分最高,其次是教龄为30年以上的高中女教师。工作11—20年的高中女教师在为人处事、教育教学、晋升发展上均有一定的积累,同时还有充足的发展提升空间,因此职业稳定性水平相对较高。

5. 职称

高中女教师的职业稳定性不存在显著的职称差异,其中职称为一级教师的高中女教师职业稳定性得分最高。可能的原因是,不同年龄段的高中女教师对于职称的追求各有自己的想法及计划;同时,无论

是哪一个教龄阶段,在职称评定上都难免存在一定局限,例如,青年教师面临生育与业绩积累的冲突,而新入职教师机会较少,老教师又身体素质下降等。

6. 学校

不同学校的高中女教师职业稳定性的差异非常显著,水平较高的学校女教师的职业稳定性得分低于其他学校。A中学的女教师在职业环境、与学生和家的关系、职业认同以及同行交流四个维度上得分显著低于其他学校教师,在教学成就、职业认同以及同行交流维度上,D中学的女教师得分显著高于其他学校的老师,其次为C中学的女教师(见表10)。水平较高的学校工作压力也较大,尤其高中阶段教学任务繁重;同时,优秀学校里名师云集,教师之间的竞争也会使女教师在工作中有所波动。基于这一结果,在后续的质性研究中也探讨了不同学校中高中女教师职业稳定性的差异。

表10 高中女教师职业稳定性的学校差异

| 所在学校 | 职业环境 | | 教学成就 | | 与学生和家的关系 | | 职业认同 | | 同行交流 | | 职业稳定性 | |
|----------|----------|-------|---------|-------|----------|-------|---------|-------|---------|-------|----------|-------|
| | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD |
| A中(N=89) | 3.097 | 0.794 | 3.711 | 0.532 | 3.629 | 0.678 | 3.514 | 0.811 | 2.813 | 0.807 | 3.432 | 0.534 |
| B中(N=44) | 3.405 | 0.771 | 3.688 | 0.563 | 3.836 | 0.669 | 3.625 | 0.782 | 3.129 | 0.748 | 3.584 | 0.553 |
| C中(N=73) | 3.685 | 0.572 | 3.950 | 0.555 | 3.948 | 0.593 | 3.808 | 0.721 | 3.301 | 0.830 | 3.796 | 0.497 |
| D中(N=29) | 3.407 | 0.675 | 4.052 | 0.625 | 3.883 | 0.732 | 3.888 | 0.693 | 3.345 | 0.833 | 3.778 | 0.571 |
| 总计 | 3.375 | 0.749 | 3.823 | 0.571 | 3.798 | 0.668 | 3.672 | 0.774 | 3.089 | 0.833 | 3.616 | 0.552 |
| F | 9.164*** | | 4.976** | | 3.428* | | 2.863* | | 6.17*** | | 7.294*** | |
| LSD | 1<2<4<3 | | 2<1<3<4 | | 1<2<4<3 | | 1<2<3<4 | | 1<2<3<4 | | 1<2<4<3 | |

注:类别1代表A中,类别2代表B中,类别3代表C中,类别4代表D中。

(五)高中女教师心理资本与职业稳定性的相关分析

高中女教师心理资本与职业稳定性呈显著正相关,表现为高中女教师心理资本水平越高,职业稳定性越高;心理资本水平越低,则职业稳定性越低。各维度中,自我效能、希望、韧性、乐观、教学成就、与学生和家人的关系、职业认同、同行交流等维度呈显著正相关,职业环境维度具有弱强度的相关

性(见表 11)。

(六)高中女教师心理资本与职业稳定性的回归分析

在相关分析的基础上做进一步研究,以探讨高中女教师心理资本对其职业稳定性的影响。本研究将心理资本作为研究的自变量,把职业稳定性作为因变量,对两者进行回归分析(见表 12 和表 13)。

表 11 高中女教师心理资本与职业稳定性的相关分析

| 变量 | 自我效能 | 希望 | 韧性 | 乐观 | 职业环境 | 教学成就 | 与学生和家人的关系 | 职业认同 | 同行交流 | 心理资本 | 职业稳定性 |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|---------|---------|-------|
| 自我效能 | 1 | | | | | | | | | | |
| 希望 | 0.798** | 1 | | | | | | | | | |
| 韧性 | 0.639** | 0.686** | 1 | | | | | | | | |
| 乐观 | 0.575** | 0.635** | 0.661** | 1 | | | | | | | |
| 职业环境 | 0.244** | 0.271** | 0.203** | 0.268** | 1 | | | | | | |
| 教学成就 | 0.531** | 0.537** | 0.482** | 0.633** | 0.438** | 1 | | | | | |
| 与学生和家人的关系 | 0.453** | 0.434** | 0.377** | 0.507** | 0.383** | 0.733** | 1 | | | | |
| 职业认同 | 0.454** | 0.441** | 0.389** | 0.455** | 0.372** | 0.618** | 0.668** | 1 | | | |
| 同行交流 | 0.381** | 0.444** | 0.426** | 0.439** | 0.566** | 0.535** | 0.536** | 0.655** | 1 | | |
| 心理资本 | 0.868** | 0.900** | 0.868** | 0.826** | 0.284** | 0.628** | 0.510** | 0.501** | 0.488** | 1 | |
| 职业稳定性 | 0.522** | 0.535** | 0.470** | 0.586** | 0.695** | 0.862** | 0.835** | 0.810** | 0.788** | 0.609** | 1 |

表 12 高中女教师心理资本对职业稳定性的参数检验

| R | R ² | 调整后 R ² | 标准估算的错误 | Durbin-Watson | F | 显著性 |
|--------|----------------|--------------------|---------|---------------|---------|--------|
| 0.609a | 0.371 | 0.368 | 0.43915 | 1.911 | 137.169 | 0.000b |

表 13 高中女教师心理资本对职业稳定性回归模型

| 变量 | 非标准化系数 | | 标准化系数 | | t | 显著性 | 共线性统计 | |
|------|--------|-------|-------|--|-----------|-------|-------|-------|
| | B | 标准错误 | Beta | | | | 容忍度 | VIF |
| (常量) | 0.711 | 0.250 | | | 2.849** | 0.005 | | |
| 心理资本 | 0.607 | 0.052 | 0.609 | | 11.712*** | 0.000 | 1.000 | 1.000 |

从表 12 可得出,检验后的决定系数 R² 是 0.371,可证明整个回归方程的变异程度是 37.1%,同时 F 值为 137.169,而且显著性水平值是 0.000,说明心理资本和职业稳定性这两个变量间是存在线性关系的,并且关系显著。表 13 中心理资本的回归系数小于 0.01,说明心理资本可用作解释变量来分析职业稳定性;同时心理资本的标准系数是 0.607,表明心理资本对职业稳定性的影响是正向的,并对职业稳定性存在一定的正向预测作用。

五、分析与结论

(一)女教师在处理问题上表现出个体韧性

本研究发现,无论是刚入职还是入职年限较久的高中女教师,她们在遇到问题时都会从不同角度多方寻找改善的方法,体现了韧性这一特点(“面对困难的有效应对”);在此基础上努力克服客观存在的局限(例如工作量与待遇不匹配)或者突发情况(例如家庭事务),可见女教师在逆境中能够快速适

应,表现出了较高的复原力。同时,她们通过与前辈教师、同辈教师相互激励、互相学习借鉴,达到了不断自我强化的良好效果。

(二)不同教龄背景下女教师个体积极性的表现不尽相同

工作精神方面,新手女教师刚走上工作岗位,对于事物持有新鲜感和好奇心,在教学上能够投入更多时间和精力,力争发挥优势,以饱满的热情去推动工作;同时与其他经验丰富的教师交流,不断提高自身专业素质、突破自我,并享受工作中的快乐。^[10]而老教师们历经时间洗礼不断磨炼、成长,懂得扬长避短,在对待教学工作、师生关系、家校联系等方面更加稳重从容,在时间的淬炼下以更加淡定乐观的态度面对这份职业。无论是处于职业适应期的年轻女教师还是成熟老练的女教师,均可发现对教师职业的热情是使她们职业处于稳定状态的“保鲜剂”。

工作成就感方面,与初入职场时的手忙脚乱、粗通皮毛相比,在克服迷茫期和不适应期后,新手女教师逐渐站稳脚跟,这种感知从教学工作和日常事务处理渐入佳境可以体现出来。入职较久的女教师则随着教龄增长,逐渐找准方向,形成自己的教学方式和风格;同时懂得在与不同学科、不同岗位教师交往时采取适当的行为模式,多方面累积的自信心造就了女教师的工作成就感。

工作情绪方面,新手女教师更多是受到职业适应和教学反馈的影响,其中包括对突发事件的处理、在教学效果达不到理想标准时感受到的消极情绪。这也从侧面表明,无论是教育教学还是其他事务的处理,新手女教师的经验尚且不足,仍需要成长。工作与家庭的平衡则是入职已有一定年限的女教师工作情绪产生起伏波动的原因。随着时间沉淀和不断历练,女教师的心理状态在不同的人生阶段中发生着变化。

(三)女教师职业发展的规划比较积极

不同教龄阶段的高中女教师对其职业发展的规划都呈现出比较积极的态度,在规划时考虑了阶段性和可实施性。刚入职的女教师对于自己的定位是稳扎稳打、虚心向学;入职已久的女教师则树立了终身学习的信念,愿意拼搏。抛开发展机会受限、政策制度改变和家庭事务的牵绊等因素,高中女教师对于自身的职业规划是比较明确且积极的。

(四)女教师的职业发展受多重障碍影响

首先,孕育生命这一责任促使女教师必须考虑自身的生育计划。一些在生育后重新返回工作岗位的女教师面临同时兼顾工作、家庭与孩子的问题,在工作上的精力和专注度难免不足;但也有一部分女教师在回归职场后更加成熟、稳重,在工作中提高了责任心,对工作职责也有了新的理解。^[11]当然,女性在生育这一过程中无论是生理上还是心理上都会发生变化,变化的影响程度因人而异,同时其职业发展也会因此出现停滞期(例如职称评定工作的中断)甚至是停止期,不像男教师那样具有连贯性。

其次,高中女教师需要面临职业女性的角色冲突和矛盾。职业女性是具有多重身份的个体,但从整体上可以概括为两大类:家庭角色和社会角色,在双重角色下高中女教师常面临角色交叉产生的矛盾和困惑。一方面,在工作中女教师被要求是一位细心负责、教学能力强、有成绩、充满干劲的好教师;另一方面,在生活中女教师又被期待成为一名贤妻良母,照顾家庭、教养孩子。这两种期待的相互冲突,使女教师在角色转换中陷入困惑。同时,新时代的女教师不愿意、不甘心被定义和束缚,这种内隐的冲突虽具有隐蔽性,但影响更加深远与持久。除此之外,女性是否成功需要承担双重检验,即家庭是否美满、工作是否有建树,即使有的职业女性在事业上并不落后于男性,但如果家庭不那么美满,那么社会甚至女性自身都不会将她视为成功人士。^{[12] 67-69}这一评价也体现出社会对女性制定的双重标准。

最后,职业中的“玻璃天花板”现象是客观存在的,女教师对于职业的期待有时会受形势所迫。“我很想努力但形势不允许”是很多女教师的心声。“职业天花板”效应是多种因素的结合,其中涉及性别刻板印象(Gender Stereotypes)、社会角色理论(Social Role Theory)以及期望陈述理论(Expectation States Theory)。性别刻板印象描述了男性与女性应该做什么以及应该怎么做,它影响了人们处理男性与女性信息的认知;^[13]社会角色理论和期望陈述理论提出,出于性别的差异性,男性与女性会被分派不一样的角色。女性如果在家庭和孩子上投入过多精力,会被质疑是否具备领导力;而女性如果比较拼搏,也可能被人误解为家庭不幸福。要改变这一现象,单靠女性的努力是不够的。

(五)女教师的职业发展体现出隐性的不稳定

女教师对于自身职业稳定状态的判断并不是用某一个外化行为来衡量,更多的是从内在状态出发去思考。女教师的职业生涯发展是一个动态变化的过程,在不同的阶段有不同的追求,同时身处的环境和形势不同,也会促使女教师做出不同的选择。

在教龄层面,新入职的女教师在工作中斗志昂扬之余难免紧张忐忑,她们一方面对职业前景充满期待,因自身在教学创新性和教学智能化上占得优势而肯定自我;另一方面,则常常因为在处理同事间关系、规范学生日常秩序、应对教学突发状况、在课堂中融入新想法时碰壁而产生自我怀疑。教授副科课程的女教师还面临被边缘化、教研活动的组织不系统、缺乏团队协作力量以及专业与任教科目不匹配等困境。教师队伍中的新鲜血液在工作中固然朝气蓬勃,然而其中的不易和彷徨是这一阶段的女教师隐含的内心活动。对于入职有一定年限(十几、二十年)的女教师而言,所处的阶段通常是女性职业发展的“分水岭”,部分女性选择安于现状,停止迈入下一高峰期的脚步,部分女性则养精蓄锐,为步入下一个发展期做好充足的准备。^{[14]19}处于这一教龄段的女教师也多是三四十岁的女性,当她们在分岔口进行抉择时,个体的能力、动机、需求、所处形势、价值观各异,在规划和决定自身职业是否要进一步发展、成长抑或停滞时都须再三斟酌,这往往需要她们从自身、家庭、社会环境等各方面去思考,选择过程中的矛盾体现了女教师职业的起伏与动荡。入职比较久(近三十年)的女教师经历了更年期,随着时间推进,女性卵巢和内分泌功能也逐渐减退,由此产生的一些症状如耳鸣、眼花、心悸、失眠、关节疼痛等影响着她们的身体状况,无疑是在紧张高压的高中教学上增添压力。生理上的变化导致心理发生变化,带来烦躁、焦虑、不安、抑郁、易怒等一系列表现,是这一阶段的女教师须克服的难关。^{[15]24-26}除此之外,老教师还要面临“新老碰撞”的局面,与年轻女教师的磨合是否能达到取长补短、相得益彰的结果虽因人而异,但双方均需要付出一定时间和精力。如果在生理现象客观存在的情况下不被理解,积压的情绪难以得到舒缓,长此以往,职业发展状态下隐含的职业波动就会慢慢显现,转化为这一阶段的女教师无效工作、消极怠工、有强烈

意愿想提前退休等行为,其内隐的无奈、委屈是其他人难以切身体会的。

在婚姻层面,当家庭和睦、家庭事务得以合理安排时,女教师能够以饱满积极的心态投入工作中。家庭支持力度越高,越能助力女教师在职场上拼搏奋斗。相反,当家庭负担的重心偏向女性,且在职业规划上无法与家人达成一致时,家庭于女教师而言就是较大的牵绊,需要她们在不断衡量中做出更有利的选择。可见在女教师的职业生涯中,其职业是否稳定不单单是指向外化的某一行为,而是涉及女教师对工作是否能与家庭互相平衡的考虑、对是否能扮演好家庭角色的判断、对能否获得家人支持鼓励的感知、对自身能否胜任岗位的考量等一系列问题。

在生育层面,中科院的研究员赵兰香认为,处于30—40岁阶段的女性,生育后需要在孩子的教育问题上耗费较多精力,女性的兴奋点一定程度上可能会转移;然而这一时期是女性发展事业的关键期,这也使得男性和女性在竞争机会和竞争起点上存在一定差距,并不在同一起跑线上。女性重视的这一家庭维系往往成为一种“舍我利他”的自我舍弃,并常常被其他家庭成员所忽略。^{[11]39}这也体现出在女教师规划职业发展的背后,并不是径情直遂的,而是须经历一番思想斗争才能真正下定决心。

(六)女教师的心理资本在其职业发展中发挥重要作用

在本研究中,高中女教师的心理资本与职业稳定性呈显著正向关系,且心理资本对职业稳定性存在一定预测作用。作为一种积极乐观的心理状态,女教师的心理资本在其职业发展过程中发挥着不可或缺的作用。女教师的职业发展状态并不是单一的,在面对诸多挑战和困境的情况下,女教师心理资本的水平越高,越能促进其职业的稳定发展。

可见,衡量女教师的职业是否稳定,并不是简单地考虑离职或辞职问题。女教师在不同阶段面对不同问题和困境时,心中的“杠杆”不断摇摆,是倾向于维系家庭、教养孩子,还是倾向于晋升发展、突破自我,是女教师们在职业发展中不可避免的“两难问题”,这种内隐的波动、起伏和动荡是女教师职业不稳定的隐性体现。

【参考文献】

[1] 张苏芹.积极心理学视阈下现代高校女教师的职业生涯潜力探讨[J].大众文艺,2020,(4).

- [2] 刘欣.高校中青年教师的职业稳定性研究[J].社会学研究,1995,(6).
- [3] 宋健,白之羽.城市青年的职业稳定性及其影响因素——基于职业生涯发展阶段理论的实证研究[J].人口研究,2012,(6).
- [4] Super D E.The Psychology of Careers: An Introduction to Vocational Development[M].New York: Harper,1957.
- [5] Davoine L, Erhel C. Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond[J]. Université Paris1 Panthéon-Sorbonne (Post-Print and Working Papers),2008,(2-3).
- [6] 覃慧.昆明市中学女体育教师心理资本与职业稳定性的相关研究[D].云南师范大学硕士学位论文,2019.
- [7] 刘嘉.中学女教师工作家庭两不误为何这么难? [D].西北师范大学硕士学位论文,2017.
- [8] 杨小雨.中小学教师心理资本、职业认同与情绪劳动策略的关系研究[D].深圳大学硕士学位论文,2018.
- [9] 扎比内·里特尔,芭芭拉·施魏德.男性和女性的差异[M].王悦蓉,译.上海:上海三联书店,2000.
- [10] 朱博.中小学新入职教师职业压力、心理资本与工作投入的关系研究[D].安徽师范大学硕士学位论文,2016.
- [11] 李叔君.女性职业发展的天花板——机制与出路[M].镇江:江苏大学出版社,2018.
- [12] 吴贵明.中国女性职业生涯发展研究[M].北京:中国社会科学出版社,2004.
- [13] Hoyt C L, Simon S, Reid L. Choosing the Best(Wo)Man for the Job: The Effects of Mortality Salience, Sex, and Gender Stereotypes on Leader Evaluations[J].The Leadership Quarterly,2009,(2).
- [14] 彭贤杰.女性职业发展与创业[M].北京:清华大学出版社,2016.
- [15] 程玮.女性心理学[M].北京:科学出版社,2012.

责任编辑:董力婕

An Empirical Study of the Relationship Between Psychological Capital and Career Stability of Female High School Teachers

WU Xiaowei, LIN Sihan

Abstract: The career development of the female teachers who occupy a large proportion in high schools have gained more social concern. Most of the current domestic and foreign researches have paid less attention to teachers' implicit volatility in their career development. Adopting quantitative research method, this study analyzes the current situation of female high school teachers' psychological capital and career stability and discusses their relationship. The study found that the overall level of female high school teachers' psychological capital is relatively high, but there are significant differences in teaching age, school, marital status, and fertility status; the overall level of female high school teachers' career stability has reached a moderate level, but there are significant differences in school, subject, marital status, and fertility status; female high school teachers' psychological capital and its four dimensions are significantly and positively correlated with career stability, and psychological capital has a certain positive predictive effect on career stability.

Key words: female high school teachers; psychological capital; career stability; career development of female teachers