

年度： 2012

中央财经大学

党建和思想政治工作理论研究课题

课题名称： 青年教师压力现状及其管理研究

负责人： 王德华

所在单位： 统计与数学学院

参与人： 杨怀超、王婷婷、杨梅

2013 年 12 月

青年教师压力现状及其管理研究

——以中央财经大学35岁以下青年教师为例

王德华

摘要：伴随着我国高等教育的快速发展，高校青年教师的压力空前增大，成为青年教师思想政治工作所关注的焦点问题之一。本研究基于人类发展生态学理论，以问卷调查的方式，调查了中央财经大学35岁以下青年专任教师的压力现状，压力源头和压力应对方式，并分析了造成压力的各因素的特点、相互关系及与年龄、性别的相关性，据此提出有针对性的压力管理建议。

关键词：青年教师 压力现状 压力源 压力管理

一、引言

(一)研究背景和意义

随着市场经济体制的不断完善和高教改革的全面推进，高校之间的竞争日趋激烈，作为竞争主体的高校教师所承受的压力也空前增大。据调查，81.7%的高校教师感到身心劳累不堪，45.4%的教师有调换工作岗位的想法。高校教师从事的是一种复杂的智力活动，具有创造性、高强度性和非常规性等特点，故而容易使教师产生心理压力。ⁱ据调查，约有61%的高校教师存在不同程度的心理障碍，而普通人群心理障碍发生率在20%左右。ⁱⁱ高校教师的过度压力不仅对其身心健康有害，而且会降低其教学和科研效率，影响我国高等教育事业的可持续发展。随着社会的不断发展，高校的社会环境和工作环境也发生了巨大变化。高校教师承担的课程日益繁重，接受的评价标准越来越细，面对的要求越来越多，承受的压力越来越大。适度的工作压力有利于高校教师奋斗并挖掘自身的潜力，而过度的压力则会带来很多困扰。

中央财经大学目前正处于快速发展时期，自2008年以来，每年都有30余位青年教师进入学校工作ⁱⁱⁱ，其身心健康和成长发展关系不止关系着学校的现在，更关系着学校的未来。这一群体承担了大量的教学科研任务，其感受到的压力强度、压力来源及应对方式值得我们关注、研究，并运用压力管理的理论和方法去解决和缓释。

鉴于此，本研究将以我校青年教师为研究对象，对其压力状况及影响因素进行实证研究。通过这个研究引起更多关于青年教师压力问题的注意，为学校相关部门维护教师身心健康，合理的推进人事制度改革，完善激励机制，加强青年教

师思想政治工作和师资队伍建设和提供科学的依据。

(二) 文献综述

高校教师作为一个特殊的职业群体,在社会转型和高等教育改革的全面推进中,面临着巨大的压力,其身心健康状况不容乐观。近些年来,国内有关高校教师职业压力的研究报告虽数量不多,但反映的问题却相当严重。2004年河北省一项关于高校人力资源现状的调查表明:高校教师中有68%的人感到工作压力大,有22%的人甚至认为压力“巨大”。^{iv}2005年广东省教育工会对全省19所高校近万名教师的健康状况进行了抽样调查,结果表明仅一成的人基本健康,约七成的人处于亚健康状态。^v2006年北京的研究者对于两所教育部直属综合性大学的320名青年教师的调查表明,其压力强度平均数远远高于理论中值。无论从社会因素、学校管理及制度因素、职业发展因素、人际关系因素、学生因素等因素测量,所得的压力强度也均高于理论中值。^{vi}从以上的研究可以看出,高校教师,尤其是青年教师所承受的压力强度是比较大的,这一人群的压力现状及压力管理策略引起了研究者和青年教师思想政治工作承担者的广泛关注。

对于高校教师压力源的研究显示,其压力来自于外部和内部两个方面。外部因素包括学校和教学工作本身在内的人、事、物等各种因素。美国社会学家Coser从大学体制角度分析,认为大学制度的变迁出现了与传统大学精神相悖的内在反向趋势,学校制度与学术制度带给教师来自科研的压力、时间的压力、学术规则的压力、官僚式管理所造成的压力。这些压力使得大学教师没有大量的可自由支配的时间,同时学者角色的多样化和繁琐的工作也造成其工作超负荷,压力增大。而国内的研究则显示,教师所面对的压力主要包括以下几个方面:一是教育教学改革、人事分配制度改革、科技管理体制等一系列改革大潮的冲击。二是工作负荷过重。三是社会对高校教师的多重角色要求提高。四是考核评价制度不合理。五是收入差距导致的家庭压力加大。

除了外部因素,教师的认知方式、角色意识、自我期望、专业能力等内部因素同样影响其感受到的压力强度。相关的研究包括:Hittner(1981)列出了关于教师生活满意度的事件,认为这会影响他们的压力和工作中的表现;Iwanicki(1983)发现与角色相关的压力与教师的教学知识准备和教师的性格密切相关;Farber、Kaiser和Polczynski(1995)等学者发现,内部特征决定教师对压力的敏感性以及所能容忍的压力水平;Pelsma和Richard(1998)则发现工作满意度与教师压力紧密相关。而国内学者宗岚根据中国人力资源开发网目前发布的中国“工作倦怠指数调查报告”提出,在15个行业的倦怠指数调查中,高校教师的倦怠程度仅低于公务员和物流从业人员,居第三位,并指出高校教师职业倦怠的压力源包括强烈的责任心和成就动机、过重的教学与科研工作负担、人际交往的困惑等,内因在给高校教师——尤其是初入此行的青年教师——造成持续压力、令

其产生职业倦怠中发挥了重要作用。

综合国内外文献可以发现，高校教师承担了巨大的压力，其压力来源的内因主要包括：认知方式、角色意识、自我期望、专业能力、个性特征等；外因主要包括：学生无纪律、工作环境差、时间的紧迫感、社会地位低、学生缺乏学习动机、同事间冲突、大学体制的变迁等。压力是各因素相互联系、共同作用的一种系统化力量。

而在文献考察和分析过程中我们发现，以往的高校教师压力研究存在一个重要缺陷，即将工作压力和其他压力混淆。一些有关高校教师工作压力源的报告既包括工作压力源也包括生活及其他压力源(如子女问题、夫妻关系问题等)。因此，这些报告中所反映的压力其实并非仅仅是高校教师的工作压力，而是高校教师甚至所有的相似年龄的人面对的共同压力。这类研究的结果可能会导致以一般代替特殊，不能突出反映高校教师工作的特有压力。而本研究将把压力视为一种与青年教师工作生活息息相关的系统，用压力源调查量表的形式，细化产生压力的因素及各因素的压力强度，以提出有针对性的、能切实解决压力问题的政策建议。

(三)概念界定

1. 压力

作为一个多种学科都在使用的概念，压力的定义有很多种。而本研究所使用的压力是一种社会学和心理学的概念，指的是当研究对象面对外部不良刺激，无法有效解决和缓释时所形成的压迫感、威胁感。压力可能来自于社会、工作、家庭等多方面因素，如造成压力的不良刺激得不到解决，又无法通过其他途径有效缓释，很可能形成一种持续的负面影响，成为造成青年教师亚健康状态、职业倦怠的罪魁祸首。

2. 青年教师

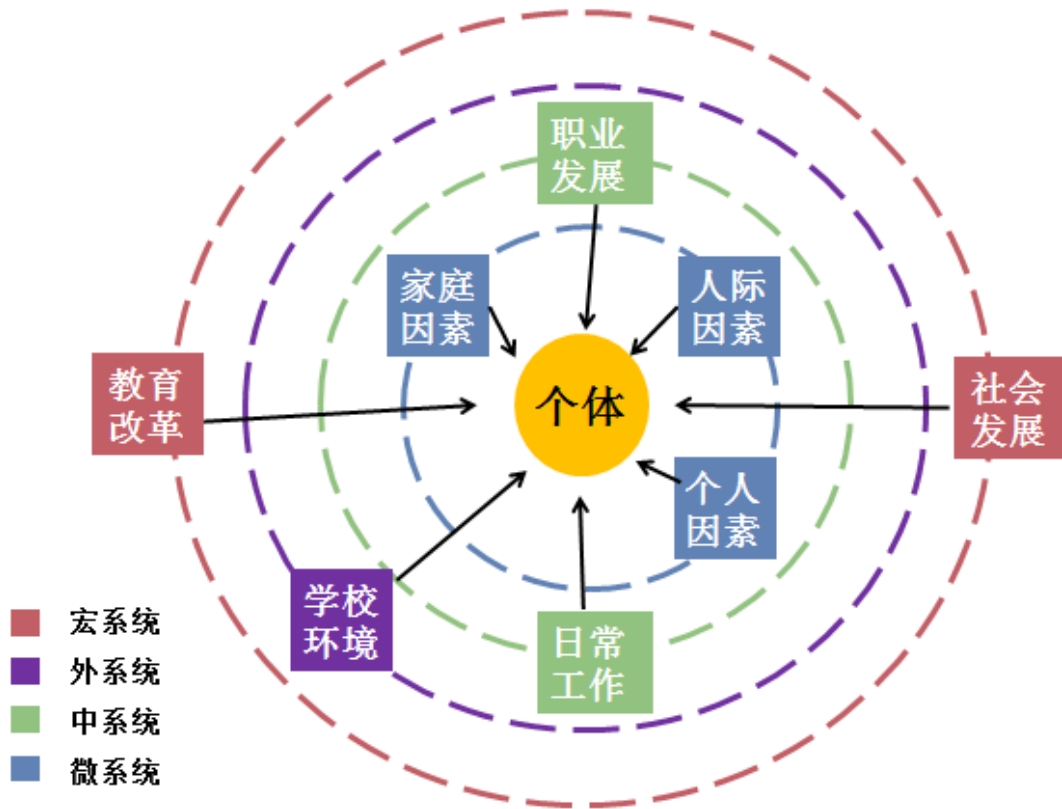
本研究的研究对象，是指在高校中从事一线教学科研工作的青年专任教师，既包括教学科研、教学教研、科研岗教师，也包括教学科研和管理双肩挑的教师。本研究出于以下原因将“青年”界定在35周岁以下：首先，我国国家统计局基于全国千分之一人口调查的结论将15-35岁界定为青年人口^{vii}，这一年龄界定符合人口学和社会认知上的青年。其次，近几年入校的大学教师，一般是在28岁左右才获得博士学位，至35岁时，还依然处于事业的起步阶段，刚刚熟悉教学科研工作，物质基础相对薄弱，思想不稳定，压力较大而缺乏缓解的经验，理应成为本研究所关注的重点人群。再次，这一年龄段的人群所面对的生活问题较为相似，有利于课题组发现共同问题，有针对性的提出政策建议。最后，中央财经大学近五年快速发展，引进许多博士毕业即入校工作的青年教师，35周岁以下青年教师已成为专任教师中的重要力量（详见本报告第三章），但对这一人群压力状况的研究还是空白，值得进行专门的调查、分析和研究。

二、研究设计和研究方法

(一)理论模型

本课题将压力视为一种系统性作用力，基于人类发展生态学理论进行研究。人类发展生态学理论把人的发展放在一个庞大的生态体系中加以考察，认定人的发展是一个过程，通过这一过程，人获取有关生态环境的概念，逐渐形成揭示生态环境的特征、参与环境中的活动、维持或改变环境特征的动机和能力，并积极利用和改变环境。尤·布朗芬布伦纳(Urie.Bronfenbrnner)认为人类发展生态学(the ecology of humandevelopment)是“对不断成长的有机体与其所处的变化着的环境之间相互适应过程进行研究的一门学科,有机体与其所处的即时环境的相互适应过程受各种环境之间的相互关系,以及这些环境赖以存在的更大环境的影响”。^{viii}“生态”在这里是指个体正在经历着的,或者与个体有着直接或间接联系的环境。布朗芬布伦纳进一步指出了他的这个定义三个特征:第一,发展着的人不能被看作是环境在其之上任意施加影响的一块白板,而是一个不断成长的并时刻重新构建其所在环境的动态的实体;第二,由于环境有其影响作用,并需要与发展主体相互适应,因此,人与环境之间的作用过程是双向的,呈现一种互动的关系;第三,与发展过程相联系的环境不仅是单一的、即时的情景,还包括了各种情景之间的相互联系,以及这些情景所根植的更大的环境。

根据人类发展生态学理论,本课题拟将高校教师的压力来源的各因素分为微系统、中系统、外系统以及宏系统四个方面(如下图),宏系统包括社会发展和教育改革因素,外系统包括学校环境因素,中系统包括日常工作和职业发展因素,微系统包括人际、家庭和个人因素。通过对压力系统的调查,摸清我校青年教师的整体压力情况,研究各因素以及各因素之间的相互作用对青年教师的影响。在此基础上,系统分析各因素的特点,提出在个人、学校、社会等几个层面加强压力管理的政策建议。



(二) 研究方法

本研究主要采用定量研究方法，通过抽样比超过20%，覆盖多数学院的系统抽样和随机抽样相结合的问卷调查，掌握青年教师的压力现状、压力源和压力应对方式。并通过统计分析找出压力各因素的各自特点和相互关系，了解压力与年龄、性别、职称等要素的相互关系。有针对性的提出对相应人群进行压力管理的政策建议。

三、样本基本情况和调查过程

(一) 我校青年教师的总体情况

截至2013年9月，我校共有35岁以下青年教师221人，占学校专任教师总数(1061人)的20.83%，平均每五个专任教师中就有一个是35岁以下的年轻人。学校35岁以下青年教师的平均年龄为31.62岁，32岁以下群体占到了多数。71.49% (158人)在2009年以后入职，走上岗位尚不足5年。总体来看，这一群体在学校专任教师中比重十分可观，但年纪较轻，入职时间较短，对于解决工作、家庭中出现的问题尚欠缺经验，极易受到压力的负面影响。

这批青年教师学历程度较高，91.86% (203人)具有博士或以上学位，占学校专任教师具有博士学位者总数(695人)的29.21%。男性116人，女性105人，性别分布较为均衡。在岗位构成上，教学科研岗占到了90.50% (200人)，仅有13人在教学科研外还承担行政职务(双肩挑)；在职称构成上，除去47位未定

岗定级的新入职教师，讲师占到了 51.72%（90 人），副教授占到了 37.93%（66 人），教授仅有 1 人。无论是岗位还是职称构成，都体现出这一群体处于职业发展初级阶段的特点。

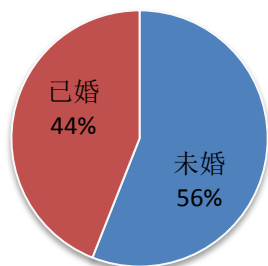
表一：学校 35 岁以下青年教师基本情况统计表¹³

总数		221 人		
平均年龄		31.62 岁		
性别	男性	116 人		
	女性	105 人		
民族	汉族	213 人		
	少数民族	8 人		
政治面貌	党员	180 人	预备党员	1 人
	团员	5 人	群众	35 人
学历	博士后	16 人	博士	187 人
	硕士	14 人	大本	4 人
岗位	教学科研岗	200 人	教学教研岗	1 人
	科研岗	7 人	管理岗（双）	1 人
	教学科研岗（双）	12 人		
职称	教授	1 人	副教授	66 人
	讲师	90 人	助教	7 人
	副研究员	4 人	助理研究员	6 人
	考察期	47 人		
入校工作年份	2001——2003	6 人		
	2004——2008	57 人		
	2009——2013	158 人		

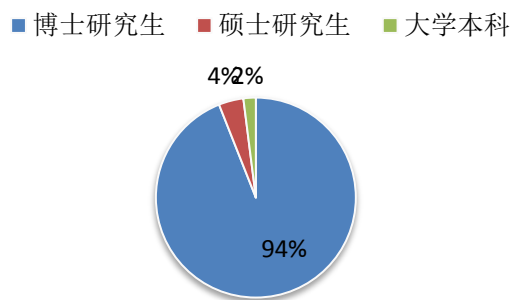
（二）调查过程

课题组在 2013 年 10 月根据我校青年教师的整体特征，设计了调查问卷。课题组成员通过各学院教务老师、辅导员等学院行政人员发放纸质和电子版问卷。同时，也在青年教师人数较多的清河周转房集中组织问卷调查。问卷调查持续两个星期，共发放问卷 60 份，回收 50 份，其中样本年龄符合研究要求的有效问卷 50 份，抽样比达到 22.62%。调查覆盖到金融学院、会计学院、保险学院、统计与数学学院、国际经济与贸易学院、体育经济与管理学院、社会发展学院、马克思主义学院、信息学院、国防经济与管理研究院十个学院。整个问卷调查样本量足、覆盖面广，调查结果的信度和效度较高。

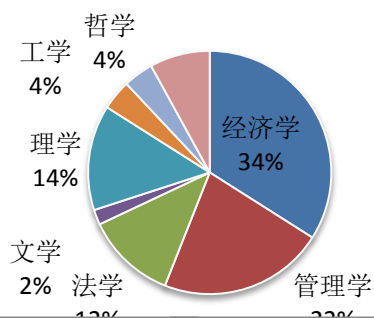
图一：样本婚姻状况



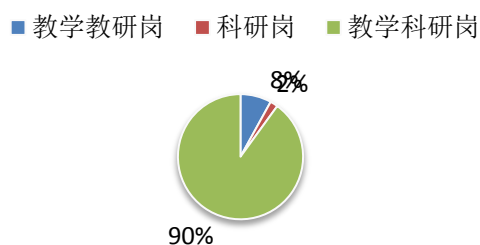
图二：样本学历状况



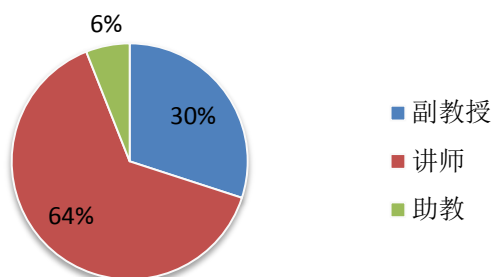
图三：样本从教的学科门类



图四：样本的岗位情况



图五：样本的职称情况



（三）样本基本情况

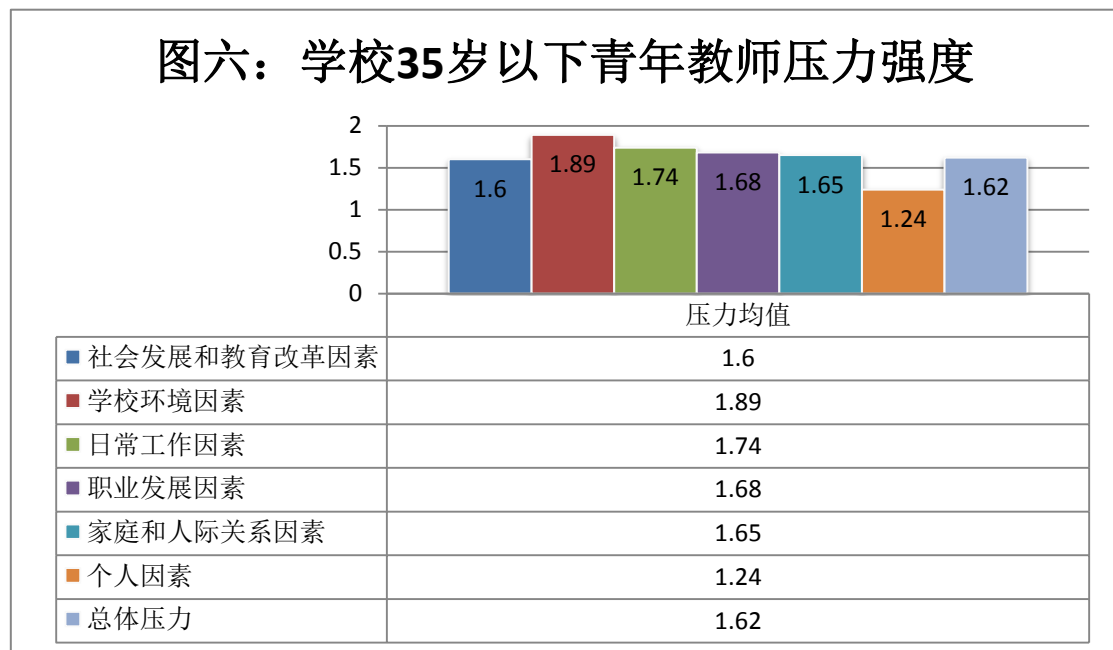
本研究样本为中央财经大学 35 岁以下的 50 名青年教师，其中男性 35 人，女性 15 人，平均年龄 31.08 岁。样本中未婚者占 56%，已婚者 44%(见图一)；94% 拥有博士及以上学历(见图二)；所从教的学科门类以经济学、管理学、理学、法学为主（见图三）。样本中教学科研岗最多，占到 90%（见图四）。讲师最多，占 64%，其次是副教授，占 30%（见图五）。样本的人口学特征与我校 35 岁以下青年教师的实际情况比较相符，本次调查信度较高。

四、调查结果分析

（一）青年教师的压力源和压力强度

为研究我校青年教师的压力状况，同时调查压力的源头，本研究设计了压力源调查量表，从社会发展和教育改革因素、学校环境因素、日常工作因素、职业发展因素、家庭和人际关系因素、个人因素四重系统六个维度测量青年教师的是否需要承受这些压力及相应的压力强度（详见表二）。同时设置了没有压力、轻度压力、中度压力和重度压力四个等级，分别赋值 0、1、2、3，每一题项或维度的均值便可以体现出相应的压力强度，调查结果见图五。

图六：学校35岁以下青年教师压力强度



由图六可以看出，我校 35 岁以下青年教师的各方面压力和总体压力均介于轻度压力（赋值 1）和中度压力（赋值 2）之间，这一群体感受到了一定程度的压力，但压力状况还没有达到难以承受的水平。学校环境、日常工作和职业发展所造成的压力较大（强度分别为 1.89、1.74 和 1.68），而个人因素所造成的压力最小，说明这一群体自我感觉比较适合和适应目前的工作，但学校环境、日常工作和职业发展等外、中系统因素给他们造成了较大压力。

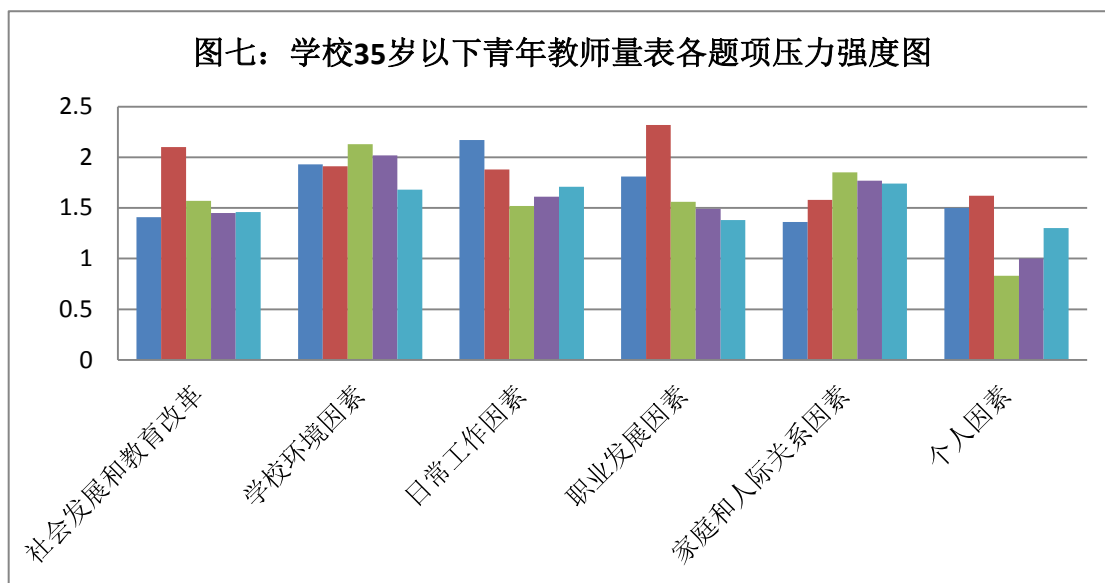
通过计算每一题项测得的压力强度可得表二和图七（每一个柱形对一个题项，由左至右分别为 B1—B5、B6—B10、B11—B15、B16—B20、B21—B25、B26—B30）。由此可以看出，社会发展和教育改革因素中的“生活成本较高”（强度 2.10），学校环境因素中的“对教师福利关注不够”（强度 2.13）和“办公环境、设备条件影响工作的顺利完成”（强度 2.02），日常工作因素中的“教学科研任务重”（强度 2.17），职业发展因素中的“职称晋升困难”（强度 2.32）给这一群体造成了较大压力，已经高出了中度压力的范围。其中由尤以“职称晋升困难”

和“教学科研任务重”给青年教师们造成的压力最大。而课题组所假设的个人因素中的“不善交际”（强度 1.00）和“性格不适合工作要求”（强度 0.83）则只给青年教师们造成了轻微困扰，等于或低于轻度压力的范围。

表二：压力源调查的题项设置和压力强度

压力源	题项编号	题项内容	压力强度
社会发展和教育改革因素	B1	社会经济发展不确定因素多让你感到	1.41
	B2	生活成本较高让你感到	2.10
	B3	知识更新快、技术升级迅速让你感到	1.57
	B4	教育改革带来的各种挑战让你感到	1.45
	B5	社会对教师职业评价不高让你感到	1.46
学校环境因素	B6	学校的规章制度设置不合理让你感到	1.93
	B7	学校政策朝令夕改让你感到	1.91
	B8	学校对教师福利关注不够让你感到	2.13
	B9	办公环境、设备条件影响工作的顺利完成让你感到	2.02
	B10	与职能部门/领导沟通不畅让你感到	1.68
日常工作因素	B11	教学科研任务重让你感到	2.17
	B12	课题申请困难让你感到	1.88
	B13	难以调动学生学习兴趣和动力让你感到	1.52
	B14	工作成就感低让你感到	1.61
	B15	工作占用休息时间让你感到	1.71
职业发展因素	B16	学校考核制度不完善让你感到	1.81
	B17	职称晋升困难让你感到	2.32
	B18	进修与继续教育机会少让你感到	1.56
	B19	职业发展路径单一让你感到	1.49
	B20	参加校外学术研讨的机会较少让你感到	1.38
家庭和人际关系因素	B21	家庭对你的期望过高让你感到	1.36
	B22	家庭与工作无法兼顾让你感到	1.58
	B23	家庭经济压力大让你感到	1.85
	B24	家庭对婚恋、生育的期望和要求让你感到	1.77
	B25	与昔日同学相比，收入水平不高让你感到	1.74
个人因素	B26	健康状况不佳让你感到	1.50

	B27	自我期望过高让你感到	1.62
	B28	性格不适应工作要求，让你感到	0.83
	B29	不善交际让你感到	1.00
	B30	没有合适的情感宣泄方式让你感到	1.30

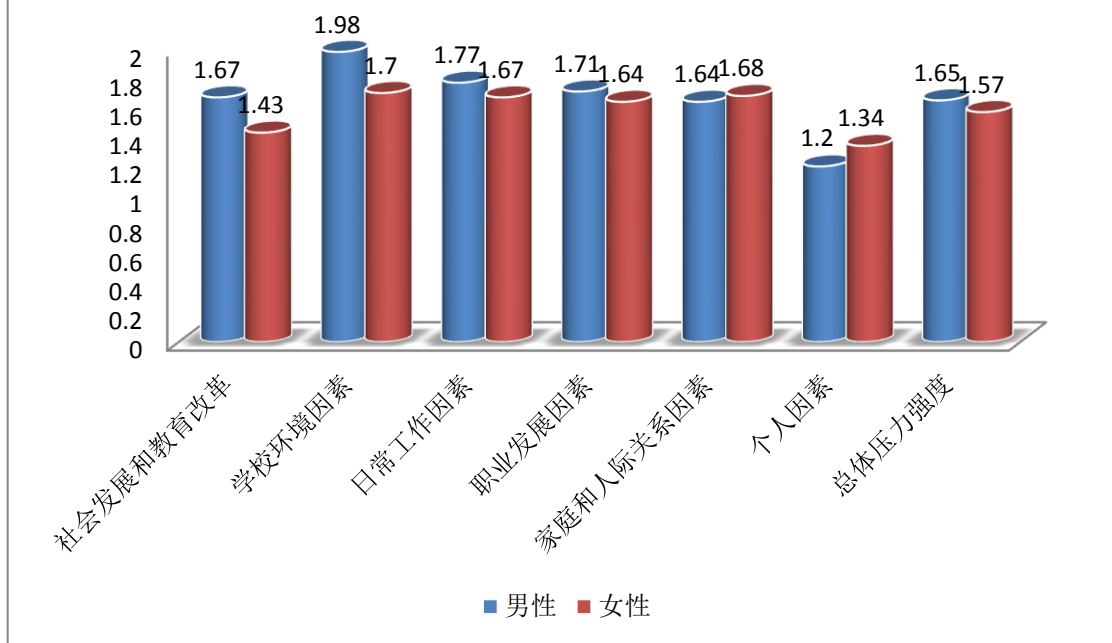


综上，我校青年教师总体压力水平介于“轻度”和“中度”之间，学校环境、日常工作和职业发展的外、中系统因素给青年教师们造成了较大的压力，他们所面对的压力最大的两个问题便是“教学科研任务重”和“职称晋升困难”。而个人因素并没有给他们造成太多困扰，大部分人都认为自己的健康状况、性格特质基本符合目前的职业要求。

（二）青年教师压力强度的相关性分析

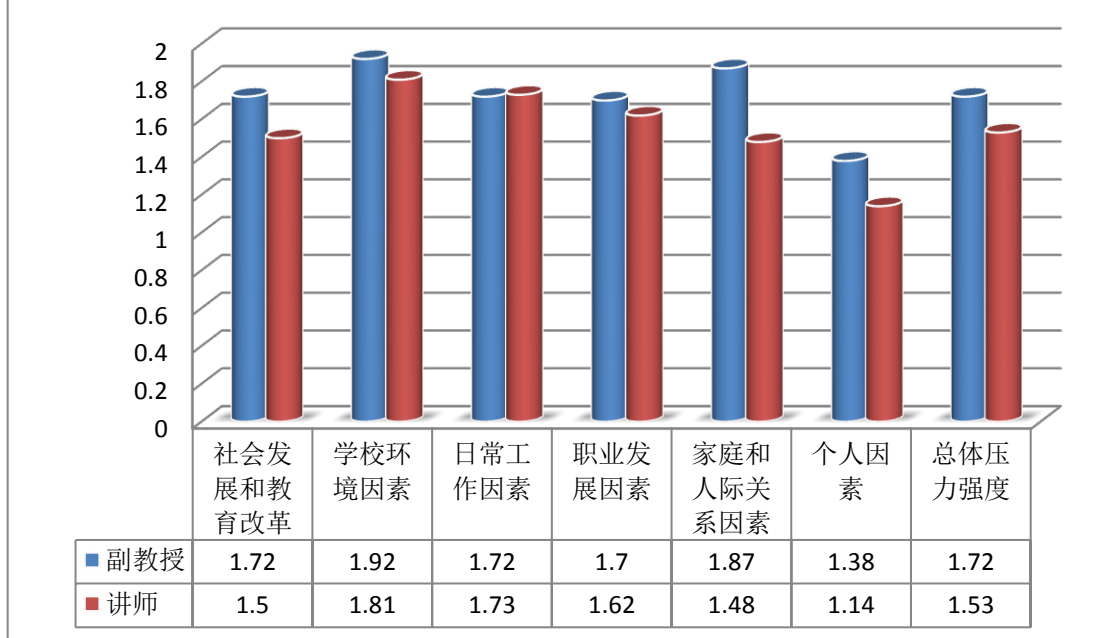
通过梳理以往的相关文献可以发现，青年教师的压力状况与性别、年龄等要素存在一定的相关关系，本研究也同样发现了这一特点。各维度和总体压力强度与样本的性别、年龄、职称存在一定的相关关系，具体分析如下。

图八：学校35岁以下青年教师不同性别的压力强度比较



从图八可看出，青年教师中男性的总体压力比女性要高，在社会发展和教育改革、学校环境、日常工作、职业发展等宏、外、中系统中感受到的压力均比女性要大。而女性则在家庭和个人因素的微系统中感受到比男性更大的压力。

图九：学校35岁以下青年教师不同职称的压力强度比较



由图九可看出，副教授感受到的压力强度明显高于讲师。除了日常工作上感受到的压力强度相近之外，在社会发展、学校环境、职业发展、家庭和个人因素上副教授所感受到的压力都要大于讲师，在社会、家庭和个人维度上差别尤其明显。说明随着职称的提升，青年教师感受到的压力不降反升，在讲师升为副教授

的过程中，微系统（社会、家庭和个人因素）带来的压力明显增大。

通过压力强度与年龄的相关分析（见表三）可以发现，除学校环境和职业发展因素外，青年教师在各维度上感受到的压力强度都与年龄呈现出显著的正相关，其中以工作压力的相关性最为显著，其次是社会、家庭和个人因素。说明随着年龄的增长，青年教师会逐渐适应学校的环境，接受学校的客观条件，减少对职业发展的担忧，但会更强烈的感受到宏系统（社会发展和教育改革）和微系统（家庭和人际关系以及个人因素）所带来的压力。

表三：学校35岁以下青年教师压力强度与年龄的相关分析

		社会发展 和教育改 革因素	学校 环境 因素	日常工 作因素	职业 发展 因素	家庭和 人际关 系因 素	个人 因素	总体压 力强度
年 龄	Pearson 相关性	.290*	.092	.402**	.260	.337*	.296*	.323*
	显著性 (双侧)	.044	.531	.004	.071	.019	.041	.022
	N	49	49	50	49	48	48	50
*. 在 0.05 水平（双侧）上显著相关。								
**. 在 .01 水平（双侧）上显著相关。								

综合以上两个分析，可以得出结论，随着年龄的增长、职称的提升，青年教师所感受到的压力是越来越大的，这种压力主要来自于宏系统（社会发展和教育改革）带来的冲击，微系统（家庭、人际关系和个人因素）带来的困扰。

（三）青年教师应对压力的方式及效度

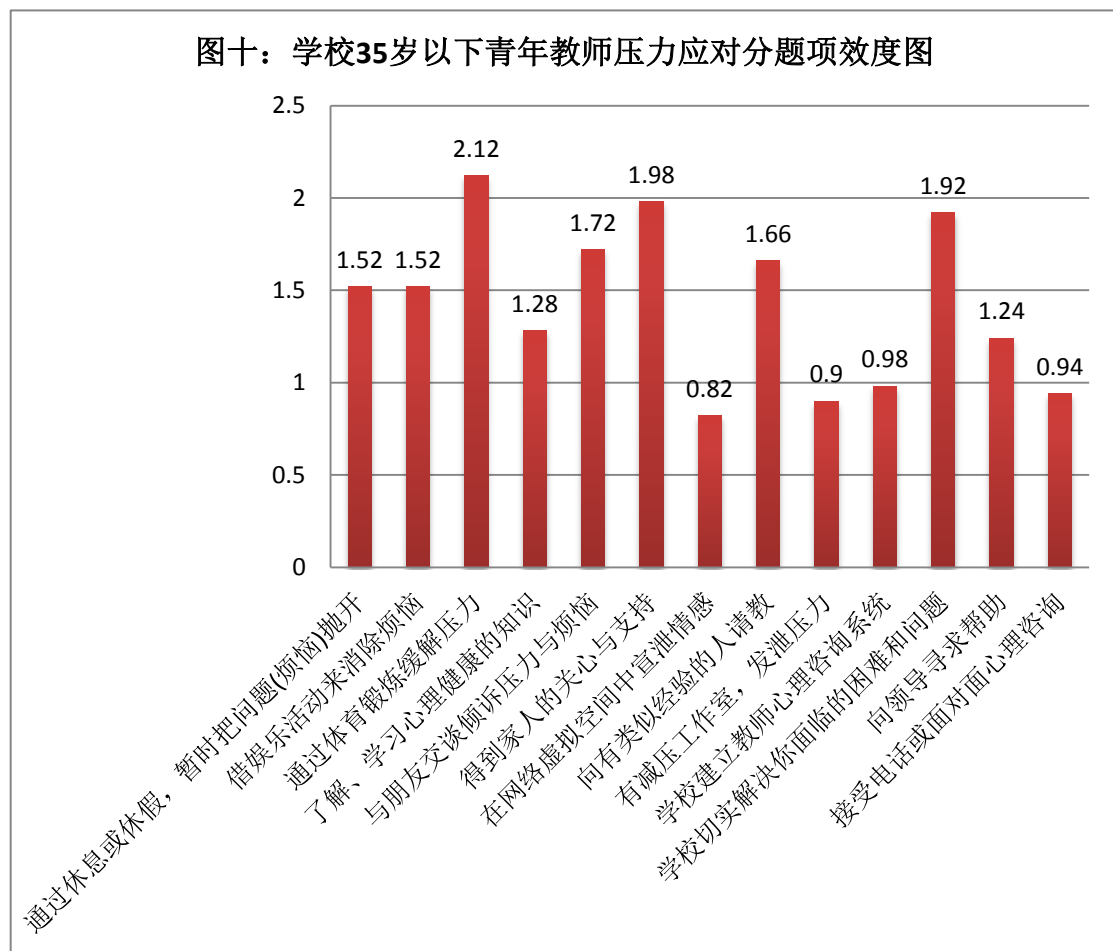
当人面对压力时，会通过各种方式来缓解。青年教师这一群体依靠自我调节、家庭和人际关系上的支持及学校提供的帮助等途径缓释压力。本研究为测量不同维度压力应对方式的效度，设计了压力应对调查量表，从个人调节、家庭及人际协助、学校帮助三个维度进行测量（见表四），同时专门调查了青年教师们接受心理咨询的意愿。

表四：压力应对的题项设置和效度

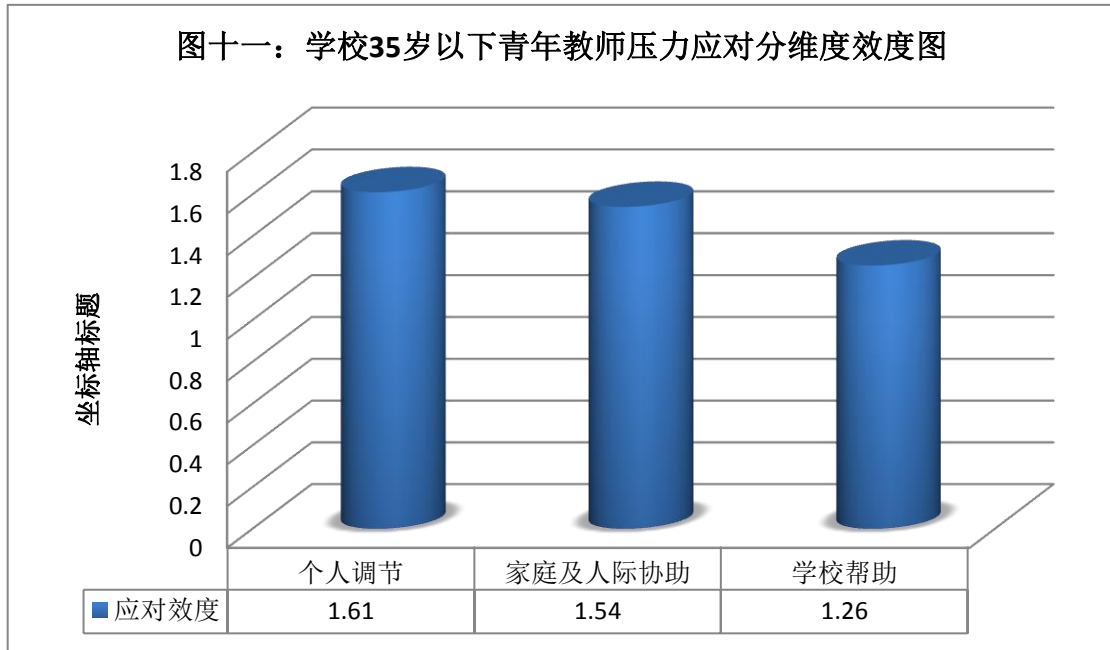
应对维度	题项 编号	题项内容	应对 效度
个人调节	C1	通过休息或休假，暂时把问题(烦恼)抛开	1.52
	C2	借娱乐活动来消除烦恼	1.52
	C3	通过体育锻炼缓解压力	2.12
	C4	了解、学习心理健康的知识	1.28

家庭及人际协助	C5	与朋友交谈倾诉压力与烦恼	1.72
	C6	得到家人的关心与支持	1.98
	C7	在网络虚拟空间中宣泄情感	0.82
	C8	向有类似经验的人请教	1.66
学校帮助	C9	有减压工作室，发泄压力	0.90
	C10	学校建立教师心理咨询系统	0.98
	C11	学校切实解决你面临的困难和问题	1.92
	C12	向领导寻求帮助	1.24
	C13	接受电话或面对面心理咨询	0.94

压力应对量表将应对效果分为“没有效果”、“一般”、“比较有效”、“非常有效”四个层次，分别赋值0、1、2、3，均值便是该题项或维度的应对效度。通过计算每一题项和各维度的应对效度，可得图十和图十一。



图十一：学校35岁以下青年教师压力应对分维度效度图



由图十和图十一可看出，青年教师们在面对压力时更倾向于个人调节或寻求家人、朋友的帮助，“通过体育锻炼缓解压力”和“得到家人的关心与支持”是缓解压力比较有效的方式。虽然青年教师们不倾向于通过学校的帮助应对压力，但普遍认为“学校切实解决你面对的问题”十分有助于自身压力的缓解。而对于接受电话或面对面心理咨询，青年教师们则认为效果一般，认同度较低。

五、结论与建议

(一)青年教师始终感受到压力，虽强度不大，但也应持续关注。

研究表明，我校35岁以下的青年教师总体压力水平介于“轻度”和“中度”之间，学校环境、日常工作和职业发展等外、中系统因素给他们造成了较大的压力，“教学科研任务重”和“职称晋升困难”是他们需要面对的压力最大的问题。随着年龄的增大和职称的提升，总体压力会增强，同时，他们会更会更强烈的感受到宏系统（社会发展和教育改革）和微系统（家庭和人际关系以及个人因素）带来的压力。压力始终伴随着这一年龄段青年教师的成长发展，有效的应对方式，有针对性的压力管理对于青年教师的身心健康十分重要。

(二)压力源与年龄、性别因素紧密相关，相关部门应有针对性地帮助缓释。

研究表明，青年教师在压力源上有性别、年龄的显著差异。男性总体压力要高于女性，女性在微系统（家庭、人际与个人）中感受到的压力要高于男性，这与社会上的性别定位有关，男性需承担较多的经济、社会责任，而女性需承担更多的家庭责任。随着年龄的增长，青年教师总体压力强度增大，微系统压力逐渐增强是重要原因，这主要与是否结婚以及婚后是否生孩子等因素相关。鉴于这样的差异，学校在关注和帮助青年教师上，应针对不同性别和年龄，有的放矢。应

注重缓解男性的工作压力，帮助女性解决人际和家庭问题。对于刚入职的新教工，应在适应工作上加强培训、支持和指导，而当青年教师入校三到四年后，应更加关注其人际、家庭压力和个人调节上的困难，助其解决生活上的问题，以心理辅导，心理健康课的方式帮助其缓释微系统造成的压力。

(三) 宏系统的影响会逐渐增大，学校应加强政策宣教，疏导压力。

研究表明，随着年龄的增长，压力的积累，青年教师对社会环境、教育发展的认识逐渐提升，宏系统对青年教师的影响愈发显著。对于这一系统，青年教师与学校都没有能力改变，只能加强适应能力。学校应以形势政策报告会、座谈会等形式向青年教师正确解读国家最新政策尤其是教改政策，多宣传其中的正面、积极要素，将宏系统的压力因素转化为青年教师抓住机遇，积极向上的动力。

(四) 青年教师压力集中于外系统和系统中，应建立相应的压力管理体系。

研究表明，青年教师最大的压力来自于外系统与中系统，主要因素包括学校政策、教学科研条件、学校管理制度、工作负荷、竞争压力等。这两个系统与学校的服务和管理工作息息相关，是青年教师工作的“小环境”，对他们的影响最为直接的。学校应从以下几个方面着手，建立科学合理的压力管理体系，使青年教师的压力保持在适当的强度内。

1. 明确组织目标及个人目标。组织发展与组织目标的设定是组织中每一成员的共同责任。学校对于工作目标的设定应审慎、合理、適切，并鼓励青年教师对目标管理的参与精神，通过参与、激励、评价考核等环节，减少教师因角色模糊带来的压力，努力达成组织和个人目标相统一。

2. 保持良好的组织沟通。学校管理应透过校、院两级组织沟通的过程，重视各级行政层的正式或非正式、垂直或水平式的沟通。学校领导和职能部门应深入了解青年教师的实际需要，特别是其成就和自身发展的需要，采取有效的激励措施，提高教师的心理满意度。

3. 营造和谐氛围。学校应建立民主宽松的管理环境，在管理上要为青年教师“松绑”，体现对青年教师工作的理解和尊重；其次要创造安静舒适的工作环境，营造一种融洽和谐、积极进取的软环境和良好的文化氛围；创设健康友善的制度环境，为青年教师创造一个宽松的工作和心理环境，良好心理环境的建立有助于教师减轻工作带来的压力。

4. 关心青年教师工作生活条件的改善，及时掌握青年教师的心理动态，研究和满足其心理需要，建立减轻其心理压力的机制，找到缓解心理压力的合适出口。注意加强对教师的心理健康教育，增强自我心理调适能力。建议改革教工体检内容，除身体健康检查项目外，增加心理健康体检项目。

(五) 青年教师应对压力总体积极，方式多样，学校应为其个人调节压力创

造条件。

研究表明,青年教师倾向于通过个人调节和依靠人际、家庭的支持应对压力,并认为体育锻炼是应对压力最好的方式。鉴于此,学校应增加运动健身设施的建设投入,尤其应在青年教师十分集中的清河周转宿舍增加体育设施,满足青年教师缓释压力的需求。同时,学校应加大对体育类协会的支持力度,鼓励青年教师参与,令其在锻炼身体和扩展人际圈的同时有效缓释压力,以更积极的态度投身到教学科研工作中,为学校发展做出更为突出的贡献。

-
- ⁱ 唐书圣,王章豹. 高校教师压力过度现象分析及压力管理策略[J].《合肥工业大学学报(社会科学版)》,2007年第4期
- ⁱⁱ 闫杰. 高校人性化管理视野下的教师生命关爱[J]. 河南工业大学学报(社会科学版),2010年第2期
- ⁱⁱⁱ 根据中央财经大学人事处提供的学校教师花名册统计
- ^{iv} 鲍道苏. 高校教师压力大健康状况堪忧[N]. 中国教育报,2004年10月6日第1版
- ^v 王燕,潘泽江,王炯. 高校教师压力分析及减压对策[J]. 中国市场,2005年第48期
- ^{vi} 靳娟,靳静毅. 北京高校教师工作压力状况及影响因素的实证研究[J]. 北京社会科学,2006年第5期
- ^{vii} 中华人民共和国国家统计局网站: <http://www.stats.gov.cn/>
- ^{viii} Bronfenbrenner,U. The ecology of human development[M]. Harvard University Press, 1979:21.
- ^{ix} 根据中央财经大学人事处提供的学校教师花名册统计

课题参与人: 杨怀超、王婷婷、杨梅

参考文献:

1. 沃特·谢弗尔(美) 著, 方双虎等译:《压力管理心理学》, 中国人民大学出版社, 2009 年
2. 李焰主编:《压力管理实务》, 机械工业出版社, 2006 年
3. 伊夫·阿达姆松(美) 著, 方蕾译:《解压全书:压力管理》, 黑龙江科学技术出版社, 2011 年
4. 孙健敏主编:《压力管理》, 企业管理出版社, 2004 年
5. 洛塔尔·赛韦特(德) 著, 张宇霆译:《压力管理》, 中信出版社, 2007 年
6. 刘晓明主编:《高校教师工作压力管理》, 中国轻工业出版社, 2010 年
7. 曾媛媛等:《教改形势下高校教师压力成因分析及其应对策略研究》, 中国电力教育出版社, 2012 年
8. 郝萍瑞:《人类发展生态学视野下幼儿园区域活动研究——以桂林市某幼儿园为例》, 广西师范大学出版社, 2008 年
9. 靳娟等:《北京高校教师工作压力状况及影响因素的实证研究》, 北京社会科学出版社, 2006 年
10. 唐书圣等:《高校教师压力过度现象分析及压力管理策略》, 合肥工业大学学报(社会科学版), 2007 年
11. 陈虹:《幼儿教师创设教育环境能力现状研究》, 西南大学出版社, 2011 年
12. 唐瑛瑛:《生态学视野下小学生生命教育之研究》, 苏州大学出版社, 2008 年
13. 徐莉:《民族村落中的教师——文化场视域下教师发展的个案研究》, 西南大学出版社, 2006 年
14. 侯凤友等:《社会生态系统论心理发展观述评》, 辽宁教育行政学院学报, 2005 年
15. 陶芳芳:《高校教师压力及应对方式对心理健康的影响研究》, 华中科技大学出版社, 2006 年
16. 陈月桂:《高三教师职业压力的调查研究——以某学校为例》, 内蒙古师范大学出版社, 2010 年