

Female University Teachers Gender Role Conflict Research*

Daoyang Wang[#], Xinzhu Chen, Tianyang Zhao, Min Shu

Department of Psychology, Anhui Normal University, Wuhu
Email: [#]daoyangwang@126.com

Received: Jan. 3rd, 2013; revised: Jan. 27th, 2013; accepted: Feb. 6th, 2013

Abstract: This study by editing the “questionnaire of university female teacher gender role orientation”, part of 528 in Anhui province colleges and universities teacher carries on the investigation and study, the results indicate: 1) colleges and universities women teachers of conflict and contradiction between family and career are widespread; 2) the conflict between career and family, more than half of college female teachers choose the family, more than a third of women teachers choose to both anyway, and the women teachers choose career relatively little; 3) the individual goals and the pursuit of career planning, self-assessment is closely relative to its career choices in the conflict in the family, and to the life of the state of the sensory perception and conflict decision negative correlation; 4) more than 90% of colleges and universities women teachers ideal partner, ideal and reality family and the family is completely in line with reality or in line with the ideal gender characteristics fully comply with or conform to the basic characteristics and reality of accounting for 85%.

Keywords: College Female Teacher; Gender Role; Role Positioning Conflict

高校女教师性别角色定位的冲突研究*

王道阳[#], 陈馨竹, 赵天阳, 舒敏

安徽师范大学心理学系, 芜湖
Email: [#]daoyangwang@126.com

收稿日期: 2013年1月3日; 修回日期: 2013年1月27日; 录用日期: 2013年2月6日

摘要: 本研究通过自编《高校女教师性别角色定位的调查问卷》, 对 528 名安徽省部分高校女教师进行调查研究, 结果表明: 1) 高校女教师家庭和事业之间的冲突和矛盾普遍存在; 2) 在事业和家庭冲突之间, 超过半数的高校女教师选择了家庭, 超过三分之一的女教师选择了无论如何也要两者兼顾, 选择事业的比例相对极少; 3) 个人的目标规划、自我评价及对事业的追求三者与其在家庭事业冲突中的抉择成正相关, 而对生活状态的感觉认知与冲突抉择成负相关; 4) 超过 90% 的高校女教师理想伴侣和现实伴侣、理想家庭和现实家庭完全符合或基本符合, 理想性别特质和现实性别特征完全符合或基本符合的占 85%。

关键词: 高校女教师; 性别角色; 角色定位冲突

1. 前言

《中国妇女发展纲要》指出: “世界范围的经济、

文化和科学技术的竞争, 归根到底是民族素质的竞争。妇女的素质影响到民族的素质, 妇女的发展水平影响着—个国家的综合国力。”女性是创造人类文明和推动社会发展的重要力量, 女性的发展水平, 不仅是社会发展的指标, 也是衡量社会进步程度的尺度。

*资助信息: 本文系安徽师范大学教代会工会工作理论研究课题: “高校女教师学术职业压力源的研究”(2012xghzx03)研究成果。
[#]通讯作者。

男女平等是基本国策，然而，传统文化的潜移默化直接影响了人们对女性参与高等教育的期望。作为中国女性中高素质、高智能、高学历的一个群体，高校女教师是不可忽视的人力资源。近年来，伴随着高等教育的跨越式发展，高校女教师的队伍陡增，在教学与科研中大显身手。高校发展的关键在于教师队伍，女教师在师资结构的链条中是相当重要的一环。作为高校教学、科研的生力军，女教师既不是传统话语中的旧时女子，也不是新潮时尚的另类“超女”，而是在社会变革、妇女解放历程中经受了洗礼的知识女性，并没有因为参与了上层建筑的创造性活动而失去女性特征和气质。面对多样化的世界和多元化的生活方式，她们没有失去自我的根基，多重角色集于一身，大多选择的是家庭事业兼顾模式，既是出色的“职业女性”，又是新型的“贤妻良母”。这种多重角色的选择和定位，相当程度上代表了当下知识女性群体的人生态度和价值取向。出于策略的需要，有些女教师不得不“保护重点”，甘当家庭的主角和社会的配角，降低自己的成就期望。追求完美，甘于奉献，委屈自己，心力交瘁，正是这种带有“中国特色”的既传统又现代的女性美德，使她们失去了不少参与和发展的机会。

女教师为什么对自己如此“刻薄”？这是因为她们不仅受到如何做“贤内助”的传统文化熏陶，而且也接受了如何做人、如何在竞争中生存和发展的现代教育，两种文化的撞击使她们处于传统与现代的交汇点上，成为在理想与现实、事业与家庭之间左冲右突、奋力比拼的知识女性，让她们产生了角色冲突的压力。所谓角色冲突，是指两类角色在一定条件下发展为对立状态，导致一种角色抑制另一种角色的情况(曹爱华，李捷，2006)。这种互为矛盾的教育造就了矛盾复杂的人格特征，一方面，高等教育大众化对高校教师的素质提出更高要求，使女教师的社会角色压力增大；另一方面，社会对女教师性别角色期待出现向传统回归的趋势，两者的尖锐矛盾钳制着其角色定位。加之与普通女性相比，高校女教师更注重独立人格的养成，理智上更认同社会角色，希望在事业上做出优异的成绩来实现自我价值，然而传统家庭角色的纠缠牵扯，怕为在家庭中的“失职”深感内疚，常因追求人的意识而怕失去女人的温柔贤惠，必将加大取舍的难度，因满足一种角色可能直接违背另一种角色。可

见，角色冲突源于两种不同行为规范的双重挤压，受制于社会性别制度安排¹，在现代社会多元化价值判断体系双重标准的规约中产生极大的心理重负，以至成为其参与高等教育发展的内在障碍。

因此，通过现状调查分析高校女教师在择偶观、家庭观、事业观以及性别角色定位等各方面的比较、冲突，提出相应对策，对于高校女教师的成长有着重要的指导意义，也有利于工会的妇女工作的开展更具有科学依据。

2. 研究方法

2.1. 研究对象

采取随机抽样的方法选取安徽省部分高校女教师 528 名进行调查研究；其中 30 岁以下 96 人，31~40 岁 248 人，41~50 岁 160 人，50 岁以上 24 人；5 年以下的教龄的女教师 136 人，5 至 15 年教龄的女教师 216 人，15~25 年教龄的女教师 128 人，25 年教龄以上的女教师 32 人。

2.2. 研究工具

运用文献法、访谈法和问卷法进行文献综述，在此基础上进行问卷编制，开展问卷调查，最后进行统计分析。在进行相关的查阅文献和访谈调查后，我们在此基础上编制了关于高校女教师性别角色定位的调查问卷，并通过先与 20 位高校女教师初试施测和专家的初步筛选，测量其编成问卷的效度和一致性信度，经过反复的修改，最终形成了我们最终的调查问卷。我们将关于《高校女教师的性别角色定位的调查问卷》分为三个维度：关于事业工作方面的评价体系，关于家庭方面的评价体系，关于理想和现实的标准的比较的体系。其中，自身概况的基本信息包含 8 个条目，关于事业方面的自我认知、自我规划、自我评价，自我追求有 6 个条目，关于家庭方面的自我评价，自我认知和追求方面有 10 题，关于理想和现实的标准比较(伴侣，家庭，性别特质)方面有 3 题。筛选条目选项采用 Likert 量表形式，分 5 级计分，分数越高表示认同度越高。

¹ 社会性别制度，是指该社会将生物的性转化为人类活动的产品的一整套组织安排，这些转变的性需求在这套组织安排中得到满足。见盖尔·卢宾：女人交易——性的“政治经济学”初探。

2.3. 统计分析

将上述自编量表装订, 选择安徽省部分高校女教师为被试, 主要以安徽师范大学的女教师为主, 为了保证测试的真实性, 规定受试者不留姓名。共发放调查量表 600 份, 回收 552 份, 其中有效量表 528 份。对于收集的有效问卷数据统计分析采用 SPSS17.0 统计软件处理完成。在具体统计分析时, 为获得更丰富的信息, 在研究处理时并没有将量表的性别角色三个维度(事业方面, 家庭方面, 理想与现实的比较方面)总分加权相加, 而是采取对具体各个维度的得分进行分析, 以获得精确的多元化信息。同时在性别角色定位没有进行总分加权相加的情况下, 利用自述家庭与事业之间产生冲突后的选择作为分析高校女教师对于事业角色和家庭角色的定位问题的参考指标。

3. 结果与分析

3.1. 高校女教师的基本情况分析

根据调查数据统计表明, 所调查被试在年龄维度中, 31~40 岁的最多(47%), 50 岁以上的最少(5%); 在学历维度中, 21%的被试是大学本科, 61%的被试是硕士研究生, 18%的被试是博士研究生; 在婚姻状况维度中, 单身的占 8%, 恋爱的占 3%, 已婚的占 88%, 离婚(或丧偶)的仅占 1%; 在职称维度中, 教授和助教

分别占 4.5%, 副教授占 38%, 讲师占 53%; 在专业维度中, 文科和理科分别占 39%, 工科占 8%, 艺术类占 14%; 在教龄维度中, 27%的选择 5 年以下, 42%的选择 5~10 年, 25%的选择 15~25 年, 6%的选择 25 年以上; 在岗位维度中, 行政管理和教辅的都占 13.5%, 专职老师的占 73%; 在工作内容维度中, 以教学和科研为主的分别为 39%, 教学科研并重的占 8%, 以行政工作为主的占 14%。

对调查被试基本信息的统计发现, 所调查被试大多处在 31~50 年龄段, 拥有硕士研究生学历, 婚姻状态是已婚, 职称集中在讲师或副教授, 专业以文、理科较多, 教龄在 5~10 年的较多, 多为专任老师。

3.2. 高校女教师的家庭观与事业观

通过数据分析发现, 有 16.5%的人经常感到家庭和事业之间的冲突和矛盾, 有 67%的人有时感到, 有 16.5%的从来觉得。在事业和家庭冲突之间, 有 6%的高校女教师选择了事业, 有 58%的高校女教师选择了家庭, 而有 36%的女教师选择了无论如何也要两者兼顾。从感觉认知、目标规划、自我评价、事业追求 4 个维度与高校女教师在面临家庭事业冲突时的抉择做积差相关。

通过表 1 还可以看出, 对生活状态的感觉认知与其在家庭事业冲突之间的抉择成负相关($r = -0.190$),

Table 1. Married female teachers in the family business conflict choice and self-perception, planning, evaluation, and pursuit of related
表 1. 已婚女教师家庭事业冲突抉择和自我认知、规划、评价、追求的相关

		事业与家庭冲突时的抉择					r
		绝不放弃事业	事业优先	两者兼顾	家庭优先	决不放弃家庭	
感觉认知	很累	1.16%	1.16%	5.81%	2.33%	2.33%	-0.190
	较累	2.33%	2.33%	10.46%	5.81%	5.81%	
	适中	2.33%	2.33%	15.12%	15.12%	18.60%	
	轻松	1.16%	1.16%	1.16%	1.16%	2.33%	
目标规划	没有具体规划	1.23%	1.23%	3.70%	4.94%	7.41%	0.570*
	规划很模糊	1.23%	1.23%	6.17%	7.41%	9.89%	
	有明确的规划	3.70%	3.70%	23.46%	12.35%	12.35%	
自我评价	很不错	2.47%	2.47%	9.89%	7.41%	6.17%	0.242
	一般	2.47%	3.70%	21.00%	16.05%	22.22%	
	不太行	1.23%	1.23%	1.23%	1.23%	1.23%	
事业追求	只求其责	1.16%	1.16%	3.49%	3.49%	3.49%	0.482*
	不断进取	3.49%	2.33%	18.60%	9.30%	11.63%	
	随时调整	1.16%	2.33%	9.30%	10.47%	11.63%	
	没有规划	1.16%	2.33%	1.16%	1.16%	1.16%	

注: * $p < 0.05$ 为显著性差异; ** $p < 0.01$ 为非常显著性差异。

个人的目标规划与冲突中的抉择成正相关($r = 0.570$), 自我评价与冲突中的抉择成正相关($r = 0.242$), 事业追求与冲突抉择成正相关($r = 0.482$)。

3.3. 高校女教师理想和现实标准比较

从高校女教师伴侣、家庭和性别特质三个维度对理想和现实标准的比较, 分析整理结果。通过表 2 可以看出, 有 91% 的高校女教师理想伴侣和现实伴侣之间完全符合或基本符合, 有 9% 的女教师认为存在较大差异。95% 的高校女教师理想家庭和现实家庭完全符合或基本符合, 5% 的女教师认为存在较大差异。85% 的高校女教师理想性别特质和现实性别特征完全符合或基本符合, 15% 的女教师存在较大差异。

在研究还发现, 大多数高校女教师的理想伴侣和现实伴侣、理想家庭和现实家庭、理想性别特质和现实性别特质的标准基本一致, 但也存在了一小部分的差异。但相对而言, 高校女教师的理想性别特质和现实性别特质的差异比例较高, 有 15% 认为有较大差异。这可能是由于新时代的职业女性与传统女性之间的特质已经有了较大的改变, 而现阶段可能很多人仍处在转型阶段。如果这一数据的增加, 可能会反映出高校女教师的自我认同感偏低, 可能会引发一些负面问题。这也同时反映了在角色定位的冲突上使高校女教师在面对自我评价和自我认同方面带了不可忽视的影响。

4. 讨论

4.1. 高校女教师家庭与事业的角色定位

对高校女教师的家庭观和事业观的调查中发现, 有 83.5% 的高校女教师感到家庭和事业之间存在矛盾和冲突; 而在家庭和事业冲突之间, 有 94% 的高校女教师选择不会放弃家庭。产生此现象的原因可能是

Table 2. Female university teachers partner, family and gender characteristics of the ideal and the reality of the three dimensions of the standard of comparison
表 2. 高校女教师伴侣、家庭和性别特质三个维度的理想和现实标准的比较

百分比	完全符合	基本符合	存在较大差异
伴侣	14%	77%	9%
家庭	9%	86%	5%
性别特质	11%	74%	15%

由于: 女教师出于自身的性格特质, 对家庭有着强烈的责任感和归属感, 而事业压力会影响到其对家庭的眷顾和依恋, 使其感受到矛盾与冲突; 如今的高校女教师更倾向于成就自己的事业价值, 而家庭生活的琐碎与复杂使其感到矛盾与冲突; 对于如今的高校女教师, 家庭与事业并重, 双重责任与双重压力, 使产生矛盾感和冲突感。然这一结果也可能是由于调查样本的局限等所致。

通过对高校女教师的事业观的调查, 可以将高校女教师的事业心理分为以下三种状况: 事业型, 家庭型和综合型(王政, 杜芳琴, 1998)。在我们的调查研究中, 83.5% 的教师感到事业与家庭之前存在冲突, 均属于综合型的女教师。综合型的女教师一方面在事业上奋力拼搏, 教学科研齐头并进, 努力进入高层次教师人群; 另一方面在家庭里包揽家务, 相夫教子。当事业与家庭生冲突时, 不愿意顾此失彼, 内心极其矛盾, 精神压力非常大, 造成沉重的心理负担。再加上女性生育、哺乳等因素占用了事业上的时间, 大量的家务劳动耗费了有限的精力。因此, 这类的高校女教师在面临家庭角色与事业角色冲突时感到心理压力很大, 产生了心理重负, 成为了她们获得事业和家庭双重成功的障碍。

4.2. 高校女教师角色定位冲突抉择

在生活状况的感觉认知与家庭事业冲突的抉择方面, 通过对感觉认知与高校女教师在面临家庭事业冲突时的抉择所做积差相关, 发现感觉认知与冲突抉择呈现负相关, 即当高校女教师在冲突中倾向于选择事业时, 对工作和生活的自我感觉更加劳累; 反则高校女教师在冲突中倾向于选择家庭时, 对工作和生活的自我感觉更加轻松。产生的原因可能有: 工作压力较大, 工作节奏较快; 家庭生活对于女教师来说更加得心应手。当然, 相关系数仅有 0.190, 因此这一现象不是特别明显。

在个人的目标规划与家庭事业冲突的抉择方面, 高校女教师的个人目标规划与家庭事业冲突的抉择之间呈现正相关, 相关系数为 0.570, 并且差异显著, 即高校女教师对个人的目标规划越高, 在家庭事业冲突的抉择之间更倾向于选择事业。这与我们惯常的认识相符合, 当个人的职业理想越高, 目标定位越高,

向事业倾注的心血与付出越高。所以高校女教师要想在事业上与男性取得同等的成功,付出的代价要比男性大得多,而且在事业上还不易出类拔萃,但是许多女性还是愿意如此付出,以满足自己心理上的追求,以获得社会公众的肯定。

在自身的自我评价与家庭事业冲突的抉择方面,高校女教师的自我评价与家庭事业冲突的抉择之间呈现正相关,相关系数为 0.242,即高校女教师对工作成就的自我评价越高,在家庭事业冲突之间的抉择之间更倾向于选择事业,但影响不是很大。

在事业的追求与家庭事业冲突的抉择方面高校女教师的事业追求与家庭事业冲突的抉择之间呈现正相关,相关系数为 0.482,并且差异显著。当高校女教师对事业的追求程度越高,对事业会越投入。这与我们的惯常认识也相符合。所以在新时代的高校女教师,对于事业的追求程度也较高,期冀在事业上谋求更高层次的发展,希望能够更大程度的实现自我发展的需要。在事业的追求方面也要求不断进取,要求教书与科研、管理并重,这也给他们在双重角色定位的冲突方面带来了很大的困扰。

4.3. 高校女教师角色定位的影响因素

第一,传统文化对女性性别角色认定的影响。一方面,促使一个人性别角色社会化最早也是最重要的因素是父母的影响。父母按照社会要求来塑造子女的行为。而“男强女弱”“男外女主”的性别定位模式是传统文化建构的产物,是一种根深蒂固的性别偏见(刘华刚, 2002)。父母从小就对男孩寄予更高的成就期望,而对女孩则对她们灌输家庭的重要性,寄予她们以后要形成相夫教子的品德修养。所以女性一旦取得事业成就,“偏离”指定的性别角色,就会予以消极的社会回报(如“女强人”的称谓),使她们面临巨大的压力。另一方面,在用人单位、社会文化和传媒宣传中都有暗示着今日女子在社会生活中担当了重要的角色,但是她最终的归属还是在家庭,而这点对于男性身上并无同等要求。

第二,现代高校的竞争机制带来的压力。中国现代高校自 1999 年以来进行了新一轮内部管理体制改革,竞争机制的引入,使高校开始以“职称制”向“岗位制”进行转变(万琼华, 2008)。这加强了对高校女

教师的事业要求,对其在学历、教学、科研方面也有了新的指标,使其工作量,工作范围和教学任务在逐步增加,使其与原有的家庭生活产生了冲突,影响了生活的品质。若在追求职称、晋升和学历方面的受挫,无疑对于这些老师来说,意味着“自我效能感的降低”。班杜拉把一个人对自己能否胜任事情的自我感受成为“自我效能感”。“自我效能感”的高低取决于一个人的成败经验,比如有些女教师大学毕业后就将英语搁置多年,现在背负着工作和家庭的双重压力,重拾英语有很大的困难,而对于那些刚毕业的研究生来说,则是轻而易举的事。这种对比无疑也是一种无形的压力(葛思华, 2008)。而且现代高校的更新力度大、速度快,新的教育理念、手段和方法的不断涌现,要求高校女教师必须付出数倍以往的精力,才能紧跟发展的形势,这无疑是对高校女教师的又一大挑战。

第三,高校女教师的性别角色冲突性所给其生活带来的矛盾感和困惑性。所有的冲突的本质上都都可以还原为一种需要与另一种需要之间的矛盾。根据马斯洛的需要层次理论,人的基本需要从低级到高级依次排序为:生理的需要、安全的需要、归属的需要、归属与爱的需要、尊重的需要和自我实现的需要,人们总是竭尽所能的实现各种需要的满足以获得心理上的平衡,但是往往会在追逐中产生矛盾与失衡。首先,高校女教师一方面受到中华传统女性文化的理想,有较强的归属需要,希望有一个美满的家庭,担任好相夫教子的家庭性别角色,做一个贤妻良母的“贤内助”形象,另一方面,她们要求实现自我,经过多年的学习,她们的学历很高,希望能够把所学的知识展露出来,有着强烈的自我实现的需要,而在此她们要求以更独立,更进取,更自强的“职业女性”的事业性别角色定位的形象,因此她们的归属需要与自我实现需要的矛盾对高校女教师产生了心理压力。其次,高校女教师在接受了多年的知识教育后,学历都比较高,她们对于自身价值有着很多的角色期待。为了进一步提高业务水平,她们选择深造,参加各种进修和科研活动,许多适龄青年女教师则会选择晚婚晚育,所以往往在她们步入婚姻的殿堂和家庭生活后,面对角色之间的转换,角色期待和角色能力之间也产生了矛盾。再者,作为受过高等教育的群体,高校女教师对生活品质方面有着更高的追求和标准,但是在我们的问卷调查中

显示, 61%的女教师的都要在家庭中承担教育子女和家务的工作, 而 42%的女性在家务劳动中承担的比较, 所以这与她们期望的品质生活存在一定的差距, 理想与现实之间的标准比较也存在一定的差异。而高校女教师在家中承担了大量家务劳动, 投入科学研究的时间必然减少, 各种发展机会也自然向男老师倾斜, 妨碍了高校女教师的向上流动和发展前景。

5. 结论及建议

5.1. 结论

1) 有 16.5%的高校女教师经常感到家庭和事业之间的冲突和矛盾, 有 67%的高校女教师有时感到, 有 16.5%的从来没感到冲突和矛盾。

2) 在事业和家庭冲突之间, 有 6%的高校女教师选择了事业, 有 58%的高校女教师选择了家庭, 而有 36%的女教师选择了无论如何也要两者兼顾。

3) 对生活状态的感觉认知与其在家庭事业冲突之间的抉择成负相关($r = -0.190$), 个人的目标规划与冲突中的抉择成正相关($r = 0.570$), 自我评价与冲突中的抉择成正相关($r = 0.242$), 事业追求与冲突抉择成正相关($r = 0.482$)。

4) 有 91%的高校女教师理想伴侣和现实伴侣之间完全符合或基本符合, 有 9%的女教师认为存在较大差异。95%的高校女教师理想家庭和现实家庭完全符合或基本符合, 5%的女教师认为存在较大差异。85%的高校女教师理想性别特质和现实性别特征完全符合或基本符合, 15%的女教师存在较大差异。

5) 大多数高校女教师的理想伴侣和现实伴侣、理想家庭和现实家庭、理想性别特质和现实性别特质的标准基本一致, 但高校女教师的理想性别特质和现实性别特质的差异比例较高, 有 15%认为有较大差异。

5.2. 建议

第一, 加强社会环境综合管理, 形成有利于高校女教师心理健康发展的社会环境, 要把高校女教师的心理健康工作真正纳入社会主义现代教育中来(张桂华, 2005)。而且社会各界应对高校女教师的心理健康问题应保持关注和帮助, 提高社会支持力度。在对高校女教师理想与现实之间的标准比较中, 绝大多数的女教师理想与现实之间存在了一些差异, 反映出了她

们对于自己的期望和需求与现实的状况还是有所不同, 有小部分女教师认为理想与现实之间存在较大差异的, 我们需要多加关注这些女教师的生活, 因为理想与现实较大的心理落差会给她们的情绪、态度带来了很大的波动和影响, 对于她们的心理健康问题我们也要采取适时的测量, 给予她们及时的关心和帮助。

第二, 学校应该努力为女教师们创造和谐支持的校园氛围。考虑到女教师的生理, 心理特点, 在进修、科研等各方面, 给予更多的尊重, 关怀和理解, 并更多的为她们创造机会和条件, 关心女教师的教学和科研。让女教师能够在兼顾家庭的基础上, 在事业上有所追求, 这也是目前社会认可度水平上多数高校女教师的选择。同时, 校领导要进一步打破传统的思维定势, 充分注意到新形势给女教师带来的职业与家庭的双重压力, 将性别意识融入到决策思维中去, 既要提高决策行为的导向性和竞争的公平性, 又要注意对女教师政策的合理性和倾向性, 从源头上提供强有力的政策支持和帮助(李虹, 2004)。而且校工会应维护女教师的合法权益和特殊利益, 充分发挥工会女职工委员会的作用, 密切关注女教师的学习、工作和生活情况, 全力维护女教师的合法权益和特殊利益。为缓解女教师沉重的角色压力, 校工会还可以积极开展有利于女教师身心健康的文体活动, 组织女教师代表座谈会, 针对女教师关注的重点、热点问题开展调研, 并将调研情况和相关建议上报校领导, 主动争取领导的重视和支持, 解决很多高校女教师的切身问题, 帮助她们适应事业、家庭中的双重角色, 扮演好双重角色。

第三, 高校女教师应该强化个人的素质, 进行自我完善, 合理规划时间, 根据个人的真实追求选定目标, 并且学会很好的角色调试, 确立正确的自我意识、塑造健全的人格。高校女教师要在教师职业上取得成功, 就必须正确地认识自我与社会, 对自己的能力、气质、性格等有一个稳定而正确的认识和判断, 树立信心。而且, 高校女教师应该加强对于角色的认知, 提升角色能力。加强角色认知可以帮助高校女教师明确自己在社会生活中所扮演的角色, 以及承担的任务, 从而更清楚自己应该做什么、不应该做什么, 也更容易让她们在完成角色的过程中找到成就感、认同感。明确角色任务则可以帮助高校女教师根据自身情

况,有意识地锻炼和培养角色能力,以更好地完成相关任务。高校女教师可以发挥女性善言谈、心思细腻、善于体察别人感情等优势,加强和学生、同事的有效沟通,营造良好的人际氛围。高校女教师还可以通过自学、培训、研讨会等形式增强自己的教学、科研能力,利用现代社会提供的各种便捷条件统筹安排家庭事务,协调各种角色任务,提高办事效率(赵静静,2009)。同时,高校女教师应该在面对性别角色定位冲突所产生的心理压力时,要学会合理的处理自己的情绪,调节自己的心态,或者寻求社会支持系统的帮助,以达到缓解自己的心理压力的目的。

总之,高校女教师在当今社会发展中已占据了重要位置,如果她们能调整好性别角色定位,保持良好心理状态,在保障家庭和睦、幸福的同时,能够在工作中脱颖而出,事业上获得丰硕成果,实现自己的

社会价值和人生价值,为当今社会做出贡献。

参考文献 (References)

- 曹爱华,李捷(2006).对高校女教师角色冲突的理性认识.天津市教科院学报,3期,48-50.
- 葛思华(2008).高校女教师的角色冲突和应对.湖北广播电视大学学报,11期,59-60.
- 李虹(2004).对高校女教师角色压力的思考.工友,5期,38-39.
- 刘华刚(2002).高校女教师的事业心理分析.广西高教研究,1期,4-5.
- 万琼华(2008).高校女教师角色定位中的迷思及其影响因素.云梦学刊,6期,125-128.
- 王政,杜芳琴(1998).社会性别研究选译.北京:生活·读书·新知三联书店:24.
- 张桂华(2005).对高校女教师心理健康问题的思考.北方经贸,2期,117-118.
- 赵静静(2009).高校女教师的角色冲突和心理健康.咸阳师范学院学报,6期,94-96.

附录

高校女教师的角色定位的调查问卷

亲爱的老师:

您好!我们是心理学专业研究者。为了深入了解我过高校女教师的角色定位现状,我们组织了此次调查。本问卷采用匿名的方式,回答无对、错之分,只希望您能表达自己的真实的想法。我们会做好保密工作,请您放心填写。十分感谢您的支持!

1. 您的年龄是

- A.30 岁以下
- B.31~40 岁
- C.41~50 岁
- D.50 岁以上

2. 您目前的学历是

- A.大学本科
- B.硕士研究生
- C.博士研究生

3. 您的婚姻状况是

- A.单身
- B.恋爱
- C.已婚
- D.离婚(或丧偶)

4. 您的职称是

- A. 教授(或相当职称)
- B. 副教授(或相当职称)
- C. 讲师(或相当职称)
- D. 助教(或相当职称)

5. 您从事的专业属于

- A.文科
- B.理科
- C.工科
- D.艺术类

6. 您的教龄是

- A.五年以下
- B.五至十五年
- C.十五至二十五年
- D.二十五年以上

7. 您所在的岗位是(可多选)

- A.行政管理
- B.专职教师

C.教辅

D.其他

8. 您的工作内容是

- A.以教学为主
- B.以科研为主
- C.教学科研并重
- D.以行政工作为主

9. 您主持或参与的最高级别科研项目有

- A.国家级课题
- B.省部级课题
- C.厅局级课题
- D.无课题

10. 对工作及生活的自我感觉是

- A.很累
- B.较累
- C.适中
- D.轻松

11. 您对个人自身目标的规划是

- A.还没有具体规划
- B.很模糊,走一步算一步
- C.有明确的目标

12. 您对您工作成就的自我评价

- A.很不错
- B.一般
- C.不太行

13. 您对事业的追求是

- A.只求其责
- B.不断进取
- C.随时调整
- D.没有规划

14. 您期望的最高职称?

- A.教授
- B.副教授
- C.讲师
- D.无所谓

15. 您期望您行政级别的最高职称?

- A.厅级及以上
- B.处级
- C.科级
- D.对行政级别无特殊要求

16. 您的家庭(或未来家庭)家务如何分配?
- A.自己做的多
 - B.丈夫承担的多
 - C.两人平分
 - D.其他(家政服务,老人帮忙等)
17. 您结婚后的业余时间大部分用来做什么?(个人主要精力投入)
- A.个人发展
 - B.忙于家务和教育子女
 - C.支持丈夫的工作
 - D.其他_____
18. 您认为夫妻之间产生冲突,该如何解决?
- A.等丈夫道歉
 - B.错在谁,谁先道歉
 - C.置之不理,过两天就好了
 - D.我有时会选择先道歉
19. 在家庭和事业发展之间,常感到有冲突和矛盾吗?
- A.经常感到
 - B.有时感到
 - C.从来没觉得
20. 当您的事业和家庭冲突时,您会作出怎样的选择?
- A.绝不放弃事业
 - B.事业优先
 - C.两者兼顾
 - D.家庭优先
 - E.绝不放弃家庭
21. (您希望)您配偶的学历?(如果有配偶,填配偶真实学历)
- A.高于自己
 - B.相等
 - C.不介意
 - D.低于自己
22. 您赞成男人的成功在事业,女人的成功在家庭吗?
- A.非常赞成
 - B.赞成
 - C.因人而异
 - D.较不赞成
 - E.反对
23. 您如何看待“女强人”?
- A.敬佩并学习
 - B.敬佩但不准备效仿
 - C.反感,不想有这种称呼
 - D.只是别人的看法,自己无所谓
24. 您认为:夫贵妇荣、干得好不如嫁得好么?
- A.赞同
 - B.反对
25. 若配偶在事业发展上有更好的前途,会为他作出自己事业上的牺牲么?
- A.会
 - B.不会
26. 您的理想伴侣和您的现实伴侣的标准的对比(单身可不作答本题)
- A.完全符合
 - B.基本符合
 - C.存在较大差异
27. 您的理想家庭和现实家庭的标准对比(未婚可不作答本题)
- A.完全符合
 - B.基本符合
 - C.存在较大差异
28. 您的理想性别特质和现实性别特质的标准比较
- A.完全符合
 - B.基本符合
 - C.存在较大差异

再次感谢您的配合
祝您工作顺利,家庭幸福!