

[文章编号]1009-3729(2012)03-0098-05

我国高校女教师角色冲突研究

党曼

(河南财经政法大学 法学院, 河南 郑州 450002)

[摘要]以抽样调查与定量研究相结合的方式对高校女教师角色冲突进行研究, 结果发现: 配偶支持、是否有孩子及孩子的年龄、自我角色定位, 与高校女教师的角色冲突呈现出相关关系; 而家务承担、职称等, 并未与高校女教师角色冲突呈现出相关关系。高校女教师的角色冲突由于受到结构性因素和缓冲性因素的影响而在数值上处于中间水平, 但有着生命历程性和差异化特点。高校女教师角色冲突本质上是现代社会的价值观与传统性别文化之间的冲突。因此, 要从根本上解决高校女教师角色冲突问题, 还要依赖于社会的进步和传统性别文化观念的转变。

[关键词]高校女教师; 角色冲突; 角色定位; 性别文化

[中图分类号]C913.68 [文献标志码]A

受传统性别文化的影响, 人们对于男性角色的认知一般较为统一, 即认为职业(社会)角色是男性的主角色。而人们对于女性角色的认知是分裂的: 一方面, 要求女性有实现人生价值的愿望, 要勇于冲破传统观念的束缚, 通过追求职业目标来完善自己的社会角色; 另一方面, 又要求女性在家庭生活中能满足传统性别文化对女性的角色期待, 发挥温顺、贤淑、忍耐、奉献的特质, 做贤妻良母。这种双重角色要求所带来的冲突与困惑, 一直是我国职业女性在自身发展过程中普遍面临的问题。^[1]

随着社会的进步和妇女事业的发展, 越来越多的中国知识女性投入到社会变革之中, 成为推动社会进步的重要力量, 高校女教师就是其中的典型代表。从数量上和从重要性上看, 在高校中从事教学工作的女教师占据了越来越显著的位置; 从工作性质看, 高校中从事教学工作的女教师往往区别于从事行政、教学辅助和工勤工作的其他女性教职工, 因为她们很多人不仅要完成教学任务, 还要承担科研任务、行政性职务、社会性职务等工作, 这些社会角色对她们提出了更多、更高的要求; 作为知识精英, 高校女教师接受先进文化较多, 更加注重民主与平

等。在上述背景下, 高校女教师的角色冲突问题日益凸显, 引发了学术界的关注。^[2]

目前学术界有关高校女教师角色冲突问题的研究主要存在以下几个方面的不足: 从研究方法上看, 多是基于研究者主观判断的定性议论, 缺少具有统计学意义的深入、全面的实证定量研究, 解释力不强; 从研究视角上看, 大多缺乏社会性别视角, 或对此运用不足; 从研究对象上看, 缺少针对高校女教师这一职业群体的特殊性的深入挖掘。本文拟针对上述不足, 以社会性别理论为视角, 借助社会学角色理论、运用实证的研究方法, 深入挖掘高校女教师这一特定群体角色冲突的原因。

一、研究方法概述

根据研究目的及研究对象的特点, 本研究采用以定量研究为主并结合定性研究的方法。首先通过问卷调查获得第一手数据, 通过数理统计分析做出符合现实情形的事实判断; 然后采取女性学研究主张的解释主义方法, 通过个案访谈倾听女性的声音, 用女性自己的经验、意识和情感来解释她们所面临的问题。

[收稿日期]2011-11-10

[作者简介]党曼(1983—), 女, 河南省南阳市人, 河南财经政法大学助教, 主要研究方向: 社会性别与社会发展。

郑州市是河南省的科学、教育、文化中心,集中了河南省近1/2的高校。考虑到样本的代表性及调查介入与实施的可行性,笔者将调查的范围锁定在郑州市全日制公办本科院校,对郑州大学、河南工业大学、华北水利水电学院、河南财经政法大学、河南农业大学、郑州航空工业管理学院、郑州轻工业学院、中原工学院、河南中医学院、河南工程学院这10所本科院校采取多阶段抽样的方法进行调查。其具体方法为:一是随机抽取其中的5所院校作为样本,分别是郑州大学、郑州航空工业管理学院、河南财经政法大学、郑州轻工业学院、河南工程学院。二是在学校规模大、师资力量强的郑州大学抽取8个学院,其他4所本科院校各抽取5个院系作为样本。三是对上述院系发放问卷,调查对象是已婚的在教学一线工作的女教师。本调查共发放问卷184份(郑州大学每个学院发放8份,其他4所学校的每个院系各发放6份),回收有效问卷137份,回收率74.4%。

二、高校女教师角色冲突情况调查结果及相关因素分析

笔者参考量表的方法,将角色冲突作为定序变量分为5个等级:“没有任何冲突,两者兼顾得很好”、“冲突较小,对工作生活影响较小”、“有一定冲突,对工作生活有一定的影响”、“冲突较大,对工作生活产生较大的影响”、“冲突很大,严重影响工作和生活”,分别赋予1~5的取值。对高校女教师角色冲突进行均值分析,最终结果显示:高校女教师角色冲突程度总体上处于2.93的中间水平。

1. 家庭与角色冲突

(1) 配偶支持与角色冲突。对高校女教师配偶支持与角色冲突进行相关性分析, Gamma 系数为0.282, 显著性水平为0.008(小于0.05), 表明配偶支持与角色冲突存在正相关关系, 即丈夫越支持妻子的工作, 妻子的角色冲突就越小。这点与以往的研究成果是一致的:“配偶的支持是影响职业女性工作-家庭冲突的重要因素”, “如果职业女性的丈夫不认同妻子的工作角色, 或者认为妻子应该承担更多的家庭责任, 在养育子女、照顾老人、操持家务上多尽些义务, 职业女性可能会因为感受到较少的情感支持而经历更多的家庭-工作冲突”。^[3]

(2) 孩子抚养与角色冲突。对是否有孩子与角

色冲突进行相关性分析, 其 Lambda 系数为0.358, 显著性水平为0.013(小于0.05), 表明角色冲突与是否有孩子存在着正相关关系。有孩子的女教师平均冲突值为3.04, 没有孩子的女教师平均冲突值为2.57, 均值越高角色冲突程度越高。因此, 有孩子的女教师要面临更严重的角色冲突。

对孩子年龄与角色冲突进行相关性分析, 其 Gamma 系数为-0.232, 显著性为0.042(小于0.05), 孩子年龄与角色冲突呈现出负相关关系, 即孩子年龄越小, 高校女教师的角色冲突程度越大。

在孩子年幼时期, 家长需要对其进行无微不至的生活照料, 这个时期同时也是孩子社会化的关键时期, 家长充分及时的教育引导对孩子良好习惯及品性的形成具有非常重要的意义, 因此需要家长付出更多的精力和心血。待到孩子渐渐长大, 虽然孩子还离不开家长的关怀和照顾, 但已不需要非常具体的细节照料, 家长在时间和精力上的付出也随之减少。特别是孩子成年之后, 家长的养育任务基本完成, 对于孩子的关心也多为精神层面的教育和指导, 而不再是具体的生活照料, 这时家长就得到了极大的解放。因此随着孩子年龄的增长, 作为家庭内部孩子抚育主要承担者的女性会明显感到自己的角色冲突不断降低。

(3) 家务承担与角色冲突。对家务承担与角色冲突进行相关性分析, 其 Lambda 系数为0.034, 显著性水平为0.438(大于0.05), 结果显示家务承担与角色冲突不存在相关关系。也就是说, 家务劳动不管是由高校女教师自己承担还是父母、丈夫或其他人承担, 都不会影响到女教师的角色冲突情况, 这与以往的研究结果相反。以往的研究表明:“家务劳动的数量也是预测职业女性工作-家庭冲突的重要变量, 职业女性在做饭、洗衣、整理房间等方面承担越多的责任, 可能经历越激烈的工作-家庭冲突。”^[3] 为什么会存在不一致的结果呢?

通过个案访谈我们发现, 高校教师特别是专职的任课教师由于工作不用坐班, 相对比较自由, 就有了一定的可以协调家庭与工作的时间。以往的某些研究也揭示出了类似的情况, 如 Thompson 等在1990年发现, 家庭友好政策的可获得性(如弹性时间、工作分享、靠近工作场所的孩子看护等)与较少的工作-家庭冲突相关。^[3]

另外从主观认识层面而言, 绝大多数高校女教

师没有将过多地承担一些家务看成夫妻间不平等、不合理的现象,未表现出明显的抵触、产生较大的负担感。很多女教师表示,只要时间精力允许,多做一些也无妨。

由于较为弹性的工作时间加之上述主观认识,高校女教师群体中家务承担与角色冲突两者之间并没有表现出相关性。然而,虽然弹性工作时间这样的缓冲性因素使高校女教师并没有过多地感受到由家务承担所带来的角色冲突感,但家庭事务还是在客观上占据了她们很多的时间和精力,使她们与男性处于不同的时间及精力的分配格局中。

2. 职称与角色冲突

高校教师的职称由低到高依次为助教、讲师、副教授、教授。随着职称的晋升,科研工作或相关工作随之增加,高校女教师的角色冲突是否也会加重?

对职称与角色冲突进行相关性分析,其 Gamma 系数为 0.151,显著性水平为 0.161(大于 0.05),从总体上讲,职称与角色冲突不存在正相关关系。教授的角色冲突最小,均值为 2.22;助教次之,冲突均值为 2.50;位于第三位的是副教授,冲突均值为 3.13;冲突最大的是讲师,均值为 3.16。这与笔者之前认为的“职称越高,高校女教师角色冲突的程度越高”有较大出入。

为了揭示其中的原因,笔者将职称与年龄进行相关性分析,Gamma 系数为 0.822,显著性水平为 0.000(小于 0.05),结果表明,职称与年龄呈现出高度的正相关。也就是说,职称越高,女教师的年龄越大。年龄成为影响职称的一个重要因素。进一步将年龄因素融入到对职称与角色冲突的考察中,就不难理解为什么二者并没有呈现出正的相关性。

(1) 职称为助教的女教师,其年龄基本上分布在 25~30 岁之间。她们中的大多数参加工作不久,也都刚刚结婚。她们很多人还没有孩子,家庭的担子比较轻;事业也处于起步阶段,工作量不大,工作压力并不明显。由于来自家庭、事业的负荷都较少,这一年龄段的女教师角色冲突程度相对较小。

(2) 职称为讲师的女教师,其年龄多分布在 30~40 岁之间。家庭方面,孩子多处于幼年,家庭建设也处于关键时期,需要较多的关注和投入;同时,这一年龄段的女教师也正处于事业攀升的重要阶段,需要不遗余力地为事业付出。因此,她们的角色冲突是最严重的。^[4]

(3) 职称为副教授的女教师,其年龄多分布在 35~45 岁之间。家庭与事业日趋稳定和成熟,但因孩子多未成年,事业也存在着进一步完善的空间,这一阶段的女教师往往还处于努力攀登的过程中,角色冲突也是比较大的。

(4) 职称为教授的女教师,其年龄多分布在 45~55 岁之间。这一年龄段的女教师,家庭方面孩子多已长大,整个家庭建设也已进入成熟期,她们不再需要投入太多精力;事业方面也已经过艰辛的付出,取得了一定的成就。她们的家庭和事业都处在比较稳定完满的状态,因此角色冲突最小。

正是由于年龄因素的影响,职称与角色冲突并没有表现出必然的相关性。也就是说并不是“职称越高,工作事务越多,工作重要性越强,就一定会产生较大的角色冲突”。角色冲突的根源在于家庭与事业不能得到很好的平衡,处于家庭、事业发展阶段的中青年女教师面临的负担与压力最大,她们的角色冲突也最为激烈;随着年龄的增长,当家庭与事业都进入成熟稳定的状态,少了很多矛盾和撕扯,高校女教师的角色冲突也就随之降低。

3. 自我角色定位与角色冲突

所谓女性角色定位,是指社会所期待的具有女性性别的个人应具有的特征,它既是社会上形成的有关女性角色的全套规范,也是女性个体对这些规范的内化和认同。高校女教师对自我的角色定位对她们的角色冲突有着怎样的影响呢?借鉴最新的心理学研究成果,笔者按照女性对职业角色与家庭角色认同感的不同将她们的角色定位分为事业型、家庭型、两全型、模糊型 4 类。^[5]通过对角色定位与角色冲突进行相关性分析,Lambda 系数为 0.207,显著性水平为 0.039(小于 0.05),其结果表明角色定位与角色冲突之间存在着一定的相关性。进一步对在角色定位影响下角色冲突的均值进行分析,其均值结果表明:事业型女教师的冲突程度最严重,冲突均值为 3.50;其次是家庭型的,冲突均值为 3.04;排在第三位的是模糊型的,冲突均值为 2.93;冲突程度最轻的为两全型的,均值为 2.87。通过对个案访谈及相关资料的分析,我们发现:

(1) 事业型的高校女教师对职业角色有着高度的认同,会将人生重心放在事业上。她们对工作有着强烈的责任感和使命感,这意味着她们的职业付出较大。但一个人的时间与精力是有限的,当她们

专注于事业时,肯定会对家庭有所疏忽和放弃,致使家庭角色得不到肯定,继而产生较大的角色冲突。

(2) 家庭型的高校女教师对家庭角色有着高度的认同,她们以家庭的和谐美满为人生的首要目标,在必要的时候会为了丈夫或子女的愿望和需求而对事业有所放弃。但身为职业女性,必要的工作任务和一定的工作压力还是客观存在的。正是因为对家庭角色的绝对重视,当这一类型女性由于工作要求而不能完全满足家庭的需要时,会产生比较大的角色冲突感。

(3) 模糊型的高校女教师对自己并没有一个准确的定位,会时常在事业与家庭之间游移不定。由于家庭与事业的关系没有理顺,这类女性常常会因为既定的努力方向而产生强烈的撕扯感,从而加重她们的角色冲突。

(4) 两全型的高校女教师是典型的完美主义者。一方面,作为受过良好教育的现代女性,她们渴望通过自己的努力将事业做得有声有色,实现自我价值和社会价值;另一方面,面对传统性别文化的影响,她们又不得不努力去做贤妻良母,以此得到家庭和社会的认可。虽然她们通过大量的付出和努力相对周全地顾及了家庭和事业两个方面,但其背后的艰辛是不容忽视的。

三、高校女教师角色冲突程度总体处于中间水平的原因

本研究运用定量研究的方法,得出了高校女教师角色冲突程度总体上处于中间水平的结论。这与现实中感受到的高校女教师角色冲突较为严重的情况有一定出入。抱着审慎的态度,笔者通过进一步的研究发现,高校女教师群体角色冲突总体上处于中间水平主要受以下两方面因素的影响。

1. 高校女教师在年龄和角色定位上的结构性因素

一方面,受女性的生命历程性以及重要生命事件的影响,高校女教师角色冲突呈现出“两头小中间大”的特点,即刚结婚、入职的年轻女教师以及家庭、事业都已处于成熟阶段的年龄较大的女教师,她们的角色冲突程度相对较小;而年龄在30~45岁之间的中青年女教师由于家庭、事业都处于爬坡阶段,面临的角色冲突最大。但本研究在考察高校女教师这一群体的角色冲突程度时是从总体上考虑的,不

同年龄段不同程度的冲突值一经中和,自然就降低了该群体角色冲突的总体水平。

另一方面,由于个人追求与角色定位的不同,高校女教师群体内部也出现了事业型、家庭型、模糊型、两全型的不同角色分化。不同角色定位的选择带来了不同的角色冲突,不同程度的角色冲突再次经过中和,也在一定程度上降低了总体的角色冲突水平。

2. 高校女教师群体特有的缓冲性因素

除了上述结构性因素外,以下3点也对高校女教师的角色冲突起到一定的缓冲作用。

第一,高校女教师自身较高的素质和修养。作为受过良好教育的现代女性,高校女教师拥有丰富的知识、开阔的眼界、良好的素质及沟通协调能力,她们能够站在更理性的层面去认识和处理家庭、工作所产生的种种问题。而高校女教师较好的职业收入和较高的职业声望使她们有条件去维护自我的独立性,同时在经济上对家庭有所贡献,从而获得一定的家庭地位,得到家庭成员的尊重,赢得家庭内更多成员的理解和支持,缓解角色冲突的产生。

第二,配偶的理解和支持。以往的相关研究表明,配偶支持是影响职业女性家庭工作冲突的一个重要因素。从对高校女教师配偶的受教育情况的分析结果看,高校女教师配偶的受教育程度是非常高的:本科及以上学历的比例达到了94.9%,其中博士的比例是12.4%。由于目前核心家庭的增多及家务劳动的现代化、社会化发展,新一代的职业女性家务劳动的负担比以往有所减轻,家庭与事业产生冲突的原因已由现实的具体的家务劳动和家庭事务的安排,逐步转向对家庭成员间的亲密关系及精神交流需求的满足。由于在受教育程度上的同质性,高校女教师夫妻二人往往会在性格、志趣、价值观上表现出较好的契合性,夫妻关系也更趋向民主和平等,可以更好地进行沟通和交流。另外,高校女教师夫妻身处较高的社会阶层,其较好的道德修养和经济条件也有助于降低因经济因素、家务分配等引发冲突的概率,从而获得令人满意的婚姻质量和家庭生活水平。这种良好的关系促成了夫妻间良性的角色互动,使得丈夫能够比较理解和支持妻子的工作,从而降低妻子的角色冲突感。

第三,高校教师弹性的工作制。从前期调查的结果看,高校任课教师不用坐班的工作特性使得女

教师能更自由地处理家庭事务,而不过多地受到时间与空间的限制。加之高校每年寒暑假的假期使得女教师有相对多的时间照料家庭和抚育孩子,从而在一定程度上缓解了因家庭与工作不能平衡所引发的冲突。

四、结语

通过上述调查分析,可以得出以下结论:配偶支持、是否有孩子及孩子的年龄、自我角色定位与高校女教师的角色冲突呈现出相关关系,而家务承担、职称并未与高校女教师角色冲突呈现出相关关系。虽然高校女教师总体的角色冲突由于受到结构性因素和缓冲性因素的影响,在数值上处于中间水平,但我们应该透过数据表象看到高校女教师角色冲突所体现出的生命历程性和差异化特点,正视角色冲突背后深层次的问题。

针对高校女教师角色冲突问题,我们可以从国家政策层面、高校制度层面、家庭和个人调节层面三管齐下,进行宏观、中观、微观的调节以缓解高校女教师的角色冲突。然而角色是由社会存在所建构的,是一定的历史文化积淀的结果,高校女教师角色

冲突本质上是现代社会的价值观与传统性别文化之间的冲突。因此要从根本上解决高校女教师角色冲突问题,还要依赖于社会的进步和传统性别文化观念的转变。但是社会价值观的变化是缓慢的,对传统性别文化的解构与重构更是渐进的,其中或有反复与倒退。这就需要我们积聚足够的远见、勇气和力量去打破传统性别角色观念,使女性和男性都不再囿于传统性别角色的束缚,可以自由、全面地发展自我,实现真正意义的性别和谐。

[参 考 文 献]

- [1] 杨雪云. 文化堕距与青年职业女性角色冲突原因探析[J]. 中国青年研究, 2011(4): 61.
- [2] 赵静静. 高校女教师的角色冲突与心理健康[J]. 咸阳师范学院学报, 2009(6): 94.
- [3] 张莉. 职业女性的工作—家庭冲突研究[D]. 厦门: 厦门大学, 2006.
- [4] 宋广智, 廖倩媛. 城市已婚职业女性家庭角色冲突的情境分析[J]. 法制与社会, 2011(19): 189.
- [5] 冯颖. 职业女性角色定位、工作家庭冲突与工作生活质量的关系研究[D]. 杭州: 浙江大学, 2004.