



中等职业学校教师心理授权现状及对策研究

林 彤¹, 张 利²

(1. 天津职业技术师范大学 教育学院, 天津 300222;
2. 广州白云工商技师学院 职业教育研究所, 广东 广州 510450)

摘 要: 为了解中职教师心理授权现状, 提高教师工作绩效, 采用《心理授权量表》对 218 名中职教师进行问卷调查。结果表明: 中职教师的心理授权感知水平普遍处于中等偏上水平; 男性中职教师的心理授权总分高于女教师; 心理授权的自我效能因子存在年龄、教龄及职称差异, 工作影响因子存在性别、年龄及受教育类型差异。

关键词: 中职教师; 心理授权; 对策建议

中图分类号: G718.3

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2019) 04-0025-05

2018 年 11 月, 中共中央全面深化改革委员会通过《国家职业教育改革实施方案》强调: “要把职业教育摆在更加突出的位置, 着力培养高素质劳动者和技术技能人才”。中等职业教育是职业教育的一部分, 它区别于普通高中教育, 重视培养劳动型技能人才, 对我国经济社会发展起重要作用。改革开放以来, 随着经济社会的快速发展, 我国职业教育取得了长足的进步, 中等职业学校教育也取得了显著的成绩, 为我国现代化建设培养了大批技能型劳动力和应用型人才。中职职业教育技能人才的培育和服务能力的提升离不开教师对教育工作的投入与付出, 然而, 目前我国中等职业学校师资短缺^[1], 在职教师教学任务重、工作压力大、工作成就感低、社会认可度较低^[2], 心理上出现焦虑、抑郁、无助等消极状况^[3]。

心理授权 (psychological empowerment) 是指个体感受到的心理状态或认知状态的综合, 包括四种成分: 工作意义、自我效能、自主性和工作影响^[4-5]。心理授权最初主要广泛应用于管理学及医护学领域, 随着 20 世纪末学校教育的兴起, 作为影响教师工作

的心理因素逐渐被纳入到学校工作中, 学校领导开始重视教师心理授权。

本研究以中职教师为对象, 通过对中职教师心理授权的调查, 在了解中职教师心理授权现状的基础上, 探讨提高中职教师心理授权的方法及对策, 提高教师工作绩效。

一、研究设计

(一) 研究对象

研究抽取天津市 5 所中等职业学校发放问卷 250 份, 回收有效问卷 218 份, 问卷有效率为 87.2%。调查有效样本构成情况如表 1 所示。

(二) 研究工具

心理授权量表: 该量表由 Spreitzer^[6]编制, 李超平等^[6]翻译修订, 共包含 4 个因子, 12 个项目。其中工作意义是指个体根据自身的经验, 结合对生活的影响, 对工作内容及工作目的的价值判断; 自我效能是指个体对自身独立完成工作内容能力的认知, 是否具备工作所需的技能、能力和知识等的信念; 自主性

收稿日期: 2019-05-27

基金项目: 广东省职业技术教育学会 2019 年度立项项目“技工院校学生校园生活质量调查研究”(项目编号: 201907Y67)。

作者简介: 林彤(1995-), 女, 河北沧州人, 硕士, 天津职业技术师范大学在读硕士, 研究方向: 职业教育心理学; 张利(1987-), 男, 河南邓州人, 硕士, 广州市白云工商技师学院职业教育研究所教研员, 研究方向: 职业技术教育学。

表1 中职教师基本情况(N=218)

变量	类别	人数/人	比例/%
性别	男	67	30.7
	女	151	69.3
年龄	30岁以下	48	22.0
	31~40岁	96	44.0
	41~50岁	40	18.3
	50岁以上	34	15.6
教龄	3年以下	40	18.3
	3~6年	18	8.3
	7~10年	32	14.7
	10年以上	128	58.7
受教育类型	师范类	109	50.0
	非师范类	109	50.0
职称	高级	59	27.1
	中级	80	36.7
	初级	47	21.6
	其他	32	14.7

指个体对工作内容的掌控及自主决策的能力;工作影响则是指个体所从事的工作在其所在组织能够产生多大的影响力,包括影响战略发展与管理运行。量表采用李克特5级评分法,分数越高表明对心理授权的感知越高,心理授权水平越高。此量表的信效度良好,目前被广泛应用于心理授权的研究中^[7]。

(三)统计处理

问卷施测回收后,利用统计软件SPSS 23.0 进行数据处理和统计分析。

二、研究结果

(一)中职教师心理授权现状

中职教师心理授权总体项目均值得分为3.87,高于中值(3),处于中等偏上水平,各因子项目均值

表2 中职教师工作活力与心理授权及各因子描述统计(N=218)

因子	M	SD	MIN	MAX
心理授权	3.87	0.55	2.08	5.00
工作意义	4.10	0.69	1.67	5.00
自我效能	4.18	0.59	2.33	5.00
自主性	3.78	0.72	2.00	5.00
工作影响	3.40	0.80	1.33	5.00

得分也都高于中值(3),得分最高的为自我效能,得分最低的为工作影响。

(二)中职教师心理授权的人口学变量差异检验

采用对人口统计学变量进行t检验和单因素方差分析的方法,对不同性别、年龄、教龄、受教育类型和职称的中职教师的心理授权进行差异比较。

1.不同性别教师在心理授权及各因子得分上的差异比较

不同性别的中职教师在心理授权及各因子得分上的差异比较如表3所示,通过独立样本t检验发现,男教师的心理授权总分显著高于女教师($t=2.18$, $p<0.05$),进一步对各因子分析发现男教师的工作影

表3 不同性别教师在心理授权及各因子上得分比较

因子	男(M±SD)	女(M±SD)	t	p
心理授权	3.99±0.55	3.81±0.54	2.18*	0.031
工作意义	4.21±0.71	4.05±0.67	1.61	0.110
自我效能	4.26±0.59	4.14±0.59	1.39	0.166
自主性	3.89±0.77	3.73±0.69	1.52	0.131
工作影响	3.58±0.79	3.32±0.79	2.20*	0.029

注:*表示 $P<0.01$,**表示 $P<0.05$,下同。

响显著地高于女教师($t=2.20$, $p<0.05$);工作意义、自我效能和自主性因子不存在性别间的显著性差异。

2.不同年龄教师在心理授权及各因子得分上的差异比较

不同年龄的中职教师在心理授权及各因子得分上的差异比较如表4所示,通过方差分析发现,中职教师心理授权感知在不同年龄间的差异并不显著。对心理授权的各因子进行组间差异比较,结果表明自我效能因子($F=3.58$, $p<0.05$)和工作影响因子($F=2.78$, $p<0.05$)在不同年龄间存在显著性差异,自我效能差异表现为:年龄大于40岁的教师明显高于未满30岁的教师、年龄大于50岁的教师明显高于未满40岁的教师;工作影响表现为31~40岁年龄组的教师高于30岁以下及50岁以上的教师。工作意义和自主性因子在不同年龄间不存在显著性差异。

3.不同教龄教师在心理授权及各因子上得分比较

不同教龄的中职教师在心理授权及各因子得分上的差异比较如表5所示,通过方差分析发现,中职教师心理授权感知在不同教龄间的差异并不显著。对心理授权的各因子进行组间差异比较,结果表明自我效能因子($F=4.26$, $p<0.01$)在不同教龄间存在显著性差异,表现为:7年教龄以上的教师明显高于教龄不足3年的教师、10年以上教龄的教师明显高于教龄不足7年的教师;其他因子在不同教龄间不存在显著性差异。

4.不同受教育类型教师在心理授权及各因子上得分比较

不同受教育类型的中职教师在心理授权及各因子得分上的差异比较如表6所示,通过独立样本t检验发现,师范类和非师范类教师的心理授权总分不存在显著性差异,进一步对各因子分析发现师范类教师的工作影响显著地高于非师范类教师($t=2.53$, $p<0.05$);其他因子在不同受教育类型间的差异不显著。

5.不同职称教师在心理授权及各因子上得分比较

表4 不同年龄教师在心理授权及各因子上得分比较

因子	30岁以下① (M±SD)	31~40岁②(M±SD)	41~50岁③(M±SD)	50岁以上④ (M±SD)	F	p	事后比较
心理授权	3.75±0.52	3.91±0.55	3.92±0.59	3.84±0.56	1.04	0.375	
工作意义	4.03±0.72	4.08±0.66	4.16±0.68	4.19±0.72	0.44	0.727	
自我效能	3.99±0.58	4.16±0.56	4.26±0.62	4.40±0.59	3.58	0.015*	③④>① ④>②
自主性	0.74±0.61	3.86±0.70	3.78±0.76	3.62±0.53	1.01	0.391	
工作影响	3.24±0.66	3.53±0.73	3.48±0.92	3.16±0.93	2.78	0.042*	②>①④

表5 不同教龄教师在心理授权及各因子上得分比较

因子	3年以下①(M±SD)	3~6年②(M±SD)	7~10年③(M±SD)	10年以上④ (M±SD)	F	p	事后比较
心理授权	3.76±0.58	3.61±0.49	3.97±0.40	3.91±0.57	2.48	0.062	
工作意义	4.00±0.84	3.98±0.59	4.09±0.51	4.12±0.68	0.72	0.54	
自我效能	3.94±0.63	3.96±0.50	4.25±0.48	4.27±0.59	4.26	0.006**	③④>① ④>②
自主性	3.81±0.64	3.46±0.72	3.94±0.47	3.78±0.79	1.71	0.166	
工作影响	3.28±0.70	3.04±0.66	3.58±0.53	3.44±0.88	2.26	0.082	

表6 不同受教育类型教师在心理授权及各因子上得分比较

因子	师范类(M±SD)	非师范类(M±SD)	t	p
心理授权	3.94±0.54	3.80±0.55	1.87	0.063
工作意义	4.14±0.64	4.06±0.73	0.82	0.411
自我效能	4.25±0.56	4.11±0.61	1.77	0.079
自主性	3.81±0.74	3.75±0.70	0.69	0.492
工作影响	3.54±0.74	3.27±0.83	2.53*	0.012

不同职称的中职教师在心理授权及各因子得分上的差异比较如表7所示,通过方差分析发现,中职教师心理授权感知在不同职称间的差异并不显著。对心理授权的各因子进行组间差异比较,结果表明自我效能因子($F=5.27, p<0.01$)在不同职称间存在显著性差异,表现为:高级职称教师显著高于中级职称、初级职称和其他教师;其他因子在不同职称间不存在显著性差异。

三、分析与讨论

(一)中职教师心理授权现状分析

心理授权的调查结果显示中职教师心理授权感知水平处于中等以上水平(大于中值),职业教育投入逐年增加,职业教育教师的待遇有所改善,中职教师感受到更多的关注与支持,会对自己的工作有一个积极的价值取向,觉得自己工作十分有意义且具有自主性,感受到较强的心理授权。但各因子得分表

现出不均衡态,工作意义因子和自我效能因子得分较高,自主性因子其次,而工作影响因子得分最低。此结果与朱丽蕊等^[8]对我国普通高校教师心理授权的研究相似。随着国家对职业教育的关注,中职教师受到社会各界的尊重和重视,具有较高的社会地位,有助于提升教师的自我效能感和工作意义感。但是,中职教师在工作中大多处于被支配地位,只负责按照要求完成教育教学任务和学校其他工作安排,较少有机会主动参与学校管理,发挥工作影响力,难以感受到对于学校制度、决策制定等方面的影响力,工作影响得分最低。

(二)中职教师心理授权的人口学变量差异分析

男性中职教师的心理授权总分及工作影响因子得分显著高于女性教师,此结果与贾文华^[9]的研究结果一致。可能的原因是社会对女性的要求比较高,女教师不仅要关注工作,还要顾及家庭,在这种双重压力下,很容易使其心理授权感知水平降低,同时影响女教师的工作绩效,其感受到的工作影响力也较低。

不同年龄的教师在自我效能和工作影响因子得分上存在显著差异。不同教龄和职称的教师在自我效能因子得分上也存在显著差异。新手教师缺乏教学经验、实践知识储备较少、课堂管理能力相对较弱^[10]。这些都会使年轻教师对自己的教学能力做出较低的判断,随着教龄的增加,这种状况逐步会得到改善。一

表7 不同职称教师在心理授权及各因子上得分比较

因子	高级①(M±SD)	中级②(M±SD)	初级③(M±SD)	其他④(M±SD)	F	p	事后比较
心理授权	3.95±0.58	3.89±0.54	3.79±0.50	3.75±0.58	1.29	0.278	
工作意义	4.28±0.61	4.05±0.70	4.03±0.66	4.01±0.79	1.92	0.128	
自我效能	4.40±0.58	4.19±0.56	4.01±0.55	4.01±0.64	5.27	0.002**	①>②③④
自主性	3.75±0.86	3.84±0.68	3.79±0.61	3.68±0.70	0.43	0.729	
工作影响	3.38±0.93	3.48±0.75	3.35±0.68	3.30±0.82	0.53	0.665	

一般而言,年龄、教龄与职称有很大的重叠度,所以,在自我效能因子上,年龄越大,教龄越长,职称越高的中职教师感受到越强的心理授权。值得关注的是,31~40 年龄段的教师感受到的工作影响最强,显著高于 30 岁以下及 50 岁以上的教师,可能原因是该年龄段的教师正是学校的中坚力量,他们较新教师有经验和影响力,较老教师有精力和活力,国家也十分注重青年教师的培养,在当前政策呼应下,青年教师的工作影响力也逐渐增强。

师范类中职教师的工作影响因子得分显著高于非师范类,可能的原因是师范生接受专业知识和技能的学习与培训,具备良好的教育教学背景和扎实的教育教学知识基础,在教育教学中可以提供有建设性的意见或建议,感受到较强的工作影响力。

四、结论与对策

(一)结论

中职教师心理授权总体处于中等偏上水平。男性中职教师的心理授权感知显著高于女性教师,心理授权总分在其他人口学变量上没有差异。不同年龄、教龄和职称的教师在心理授权的自我效能因子上有差异:年龄越大、教龄越长、职称越高的教师感受到越强的自我效能,不同性别、年龄和受教育类型的教师在心理授权的工作影响因子上有差异:男教师高于女教师、师范类教师高于非师范类教师、年轻教师高于新老教师。人口学变量在心理授权的另外两个因子上均没有发现显著差异。

(二)对策

1.切实做到为中职教师减负,扩大其工作弹性

随着职业教育方针的出台,国家对中职学校教育质量及教师的资质水平有较高的期望,同时家长也对中职教师教育自己子女成才寄予厚望,所有的问题堆积起来便增加了中职教师的工作任务量,加大了中职教师的精神压力,教师感到身心俱疲,影响其工作绩效。针对这一情况,可以通过对中职教师减负,扩大其工作弹性来改善现状。学校方面要降低教师额外工作量,大幅度削减与科研和教学无关的社会性事务;学校需给予教师充足的时间和精力去研究教学、去学习以提升自身的专业化水平。

2.开展教师各类技能培训,提高其自我效能感

首先开展教师职前培训,使教师在入职前尽量全面地了解教师的工作内容,达到从事教师工作应具备知识和技能要求,做好心理准备工作,增强新教师能够胜任教学工作的信念。其次入职后应定期开展在职培训,年轻新教师学习模范教师的教学经验,使他们掌握更多的教学技能和经验,接触实用的教学方法,学习先进的教学手段,使教学工作与时俱进。通过开展教师各类技能培训,引导教师更好地融入教学当中,让教师更有效地帮助学生,通过学生的

进步,使教师坚定自己具备优秀教学能力的信念,提高教师的自我效能感。

3.重视教师的不同背景,分类提高其工作影响力

发动教师参与到学校的管理与建设中来,学校真正赋权给教师,使教师有机会表达自己的想法和意见,决策信息并参与决策。根据教师的不同类型,分类提高教师的工作影响力,如,增强女教师的工作时间弹性,使其有精力平衡家庭与工作的关系,提高工作绩效,扩大工作影响力;鼓励新老教师参与教师评价,让其感受评价的整个过程,发挥优势、查漏补缺,增强工作影响力;密切非师范类毕业教师与学科的关系,调动其工作积极性和主动性,提高工作影响力。

4.提高中职教师的情绪自我调节和管理能力,提升其心理健康水平

随着职业教育方针的出台,国家对中职学校教育质量及教师的资质水平有较高的期望,同时家长也对中职教师教育自己子女成才寄予厚望,这所有的问题堆积起来就会增大中职教师的工作压力,使教师在情绪上产生波动,影响其工作绩效。引导教师主动管理情绪,首先教师要认识到自己的情绪,对自身有觉察能力,其次要控制情绪,采用换位思考的方法理解他人,感受情绪,最后还要运用合理信念升华情绪,多关注工作积极的一面,将消极的事情合理化,消除情绪的不良影响。

《国家职业教育改革实施方案》的印发,为职业教育提供了改革和发展图鉴。中职教师作为中职教育改革和发展的重要力量,他们的工作绩效不仅体现其专业技能和工作能力的高低,而且反映其职业心理健康的水平。当前中职教师工作绩效仍有较大的提升空间;中职教师心理授权感知水平为工作绩效的干预提供了新视角。

参考文献:

- [1] 蒋昕捷.我国中职师资缺口达 30 万[EB/OL].http://zqb.cyol.com/content/2007-04/23/content_1741611.htm,2019-04-20.
- [2] 杨雪艳.中等职业学校教师生存状况调查研究[J].职大学报,2018,(4):89-92.
- [3] 郝勋.中职教师心理健康现状分析与对策[J].职业,2017,(4):60.
- [4] Thomas,K.W.,&Velthouse,B.A..Cognitive elements of empowerment:An "interpretive" model of intrinsic task motivation[J]. Academy of Management Review,1990,(4),666-681.
- [5] Spreitzer G M.Psychological empowerment in the work place:dimensions,measurement,and validation [J]. Academy of Management Journal,1995,(5):1442-1465.
- [6] 李超平,李晓轩,时勤,等.授权的测量及其与员工工作态度

的关系[J].心理学报,2006,(1):99-106.

究[J].商丘职业技术学院学报,2018,(94):77-81.

[7] 杨红,彭文涛,孙宁.中文版心理授权量表的修订[J].中华现代护理杂志,2014,(4):387-390.

[10] 韩维东,刘要悟.特级教师如何有效引领新手型教师[N].中国教育报,2013-05-01(10).

[8] 朱丽蕊,王烈,秦鹏,等.高校教师心理授权影响因素分析[J].中国医科大学学报,2015,(12):1142-1145.

[责任编辑: 向 丽]

[9] 贾文华.农村中小学教师心理授权的状况及影响因素研

Research on the Status Quo and Countermeasures of Teachers' Psychological Empowerment in Secondary Vocational Schools

LIN Tong¹, ZHANG Li²

(1.Tianjin University of Technology and Education, Tianjin 300222, China;

2.Guangzhou Baiyun University, Guangzhou 510450, China)

Abstract: In order to understand the current situation of psychological empowerment of secondary vocational teachers and improve their work performance, a questionnaire survey of 218 teachers in secondary vocational schools was conducted by using "Psychological Empowerment Scale". The results show that teachers' psychological empowerment perception level is generally above the average level. The total score of psychological empowerment of male secondary vocational teachers is higher than that of female teachers. There are differences in age, teaching age and professional title and the work influence factors are gender, age, and type of education.

Key words: secondary vocational teachers; psychological empowerment; countermeasures

(上接第 19 页)

究——以唐山地区为例[J].山西档案,2017,(04):132-134.

[6] 陈彩红.我国台湾地区高校图书馆馆藏建设规章制度研

[5] 陈琳.少数民族地区高职院校图书馆特色馆藏建设探讨

究[J].国家图书馆学刊,2016,(05):79-87.

[J].长沙通信职业技术学院学报,2013,(03):91-93.

[责任编辑: 陶济东]

Case Study of Taiwan's Higher Vocational Libraries Serving Regional Economy——Taking the Library of Yunlin University of Science and Technology as an Example

CHEN Xiu-ju

(Liming Vocational University, Quanzhou 362000, China)

Abstract: The specific practical experience of Taiwan's higher vocational college libraries in serving regional economy has reference significance for mainland higher vocational college libraries. Through the study and analysis of the practices and experiences of the library of Yunlin University of Science and Technology in serving regional economy, it is found that it can improve the quality of service and develop library standards by delineating various types of readers, providing diversified and comprehensive reader services, using inter-library cooperation. The operation process and the development of library collection development policies provide advisory services to the regional economy, and propose policies and recommendations for the efficient service of regional economics to mainland higher vocational college libraries.

Key words: higher vocational library; regional economy; precise service; enlightenment