

双因素理论在高职院校 教师职业规划中的应用研究

贺 红,张 俊

(长江职业学院,武汉 430074)

[摘 要] 教师队伍的工作积极性是学校教学发展的重要保障环节。在高职院校的教师队伍建设中,借助美国心理学家赫茨伯格提出的双因素激励理论,针对当前高职教师工作中存在的激励因素和保健因素,构建高职院校教师职业规划体系,增强教师的积极性和满意度。

[关键词] 高职教师;双因素理论;职业规划

[中图分类号] G715 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-3878(2017)01-0007-03

Study on Two-factor Theory Application in Vocational College Teachers' Career Planning

He Hong ,Zhang Jun

(Changjiang Polytechnic , Wuhan 430074 ,China)

[Abstract] It is self-evident that teachers' work enthusiasm is the guarantee for colleges teaching development. During constructing vocational colleges teacher teams, it is useful for getting the help of American psychologist Herzberg's two-factor incentive theory. In view of the existing in current vocational teachers' work motivation factors and hygiene factors, it is essential to establish teachers career planning system in vocational colleges. The purpose is to enhance teachers enthusiasm and satisfaction.

[Key words] teachers in vocational colleges; two-factor theory; career planning

在高职教育发展的各个环节中,高职院校教师队伍的建设水平,对高职院校的教育教学质量起着举足轻重的作用。利用双因素理论方法,分析探讨影响教师工作满意程度的因素,通过构建教师职业规划体系及发展支持的激励机制,能有效提高高职院校教师工作的积极性和满意度,完善师资队伍建设。

一、双因素理论介绍

在20世纪中期,美国心理学家赫兹伯格及其团队,对部分工程人员和会计师进行工作调查,分

析发现,工作满意度是激励人们工作的最主要的因素。影响工作满意程度的分为两种因素:对工作的认可度、荣誉感、发展前景、责任意识、成就感等要素,是工作自身产生的,能最大限度的调动员工的积极性,能够有效地激励人们,提高工作效率,因而称其为激励因素;薪酬待遇、企业制度、人际交往、工作的稳定性等条件保障充分时,会改变员工的不满,然而对工作效率的提高贡献甚微,相反如果缺乏这些条件,会降低员工的积极性,产生不满情绪,因而称其为保健因素。双因素理论阐明了激励因素才是促进人们工作积极性的核心力

量,而保健因素起到辅助性的保障作用。在实践中,要激励人们,提升工作的积极性,就需要“两手抓”。

双因素理论在企业的人力资源管理中得到了广泛应用,分析员工工作效率低的原因及性质,有针对性的采取相应措施。通过改善保健因素,消除员工不满情绪;改善激励因素,提升员工工作积极性,双因素理论对于提高员工工作效率、提高企业经济效益的贡献是毋庸置疑的。有鉴于此,双因素理论也适用于高职院校教师的激励。

二、高职院校教师工作中的双因素分析

通过查阅资料和实践调查,我们发现,高职院校教师对职业发展状况表现出很满意者仅2.61%、比较满意者20.36%、认为状况一般者51.3%、不满意者达到25.73%,由此可见高职院校教师的职业满意度总体不高。

高职教师工作中影响较大的双因素分析如下:

(一)激励因素

1.职称或职位晋升

在高职院校中,一方面,普通教师在行政上提升空间较少;另一方面,职称评定条件太高,以及行政权力或其他因素干扰学术权力,使职称晋升变得步履维艰。所以,职称或职位晋升成了高职院校教师的一个重要激励因素,能较好地提高其工作满意度,增强其工作热情和积极性。

2.学校认可

教师的工作是为高职院校培养人才,在为学校的创新和发展服务。很多教师在工作上是兢兢业业、任劳任怨。然而在有些学校,教师在学校行政事务中始终处于最底层,没有“参政议政”的权利,是被管理的对象,造成教师对学校没有归属感。部分高职院校将学校之间的竞争压力毫无顾忌地转嫁到教师身上,提高教师量化考核的标准,使教师辛勤付出的结果永远达不到学校的标准。这样的做法极大地打击了教师的工作积极性,对教师的消极作用也非常大。

3.工作成就感

教师的教学工作是一项具有创造性的工作,既能帮助学生学会知识、掌握技能,也能让自己的业务素质得到提升。然而现实是面对繁重的工作

任务和近于苛刻的规范,教师疲于完成工作,几乎丧失创造的空间。创造性的扼制,只能让教师从工作中感受到挫败感,而不是收获的成就感,也无法让教师在工作中投入更多的热情和努力。

高职教师工作中激励因素的改善,使得教师们产生对工作的满意感,对教师的工作行为以很大程度上的激励,有利于调动教师的积极性。

(二)保健因素

1.工资福利

高职教师的收入来源主要是每个月发放的基本工资,再加上学期末的奖金或者一些节假日福利,可见工资是其最基本的生活保障。调查显示,九成以上教师对实际工资收入不满意。这种不满意会降低教师投入工作的积极性,将完成工作的标准降低到最低。

2.教学设施条件

一定的教学设施,例如多媒体设备、实验实训设备,是完成教学任务必需的。教师从事的是知行教育,计算机、上网、宽敞明亮的办公条件也是教师工作的必备条件。如果没有这样的教学设施和办公条件,就会降低教师的工作效率,进而会降低工作的满意度,不利于教学水平的提高。

3.人际交往关系

在高职院校中,教师间的相互交往是工作之需,然而由于涉及晋升、薪资、评先等问题,也会遇到不少冲突。这些冲突无疑会破坏教师之间的融洽关系,影响教师工作的积极性。

三、高职院校教师职业规划

高职院校教师职业是指将高职院校作为职业发展场所,从事教师工作的过程。高职院校教师职业规划是指教师在对影响教师职业发展的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上,结合所在学校的实际情况,对有关教师职业发展的各个方面进行的设想和规划,并为实现这一发展目标做出行之有效的安排,以实现教师个人发展的过程。根据教师在不同职业发展阶段的特点,把教师分为四个层次:新入职教师、普通教师、骨干教师、专业带头人。在教师职业发展的不同阶段,影响其工作满意程度的因素是有较大差异的。通过教师职业规划,分析教师各自不同的激励内容,并采取相应措施,减少教师对工作的不满意,有效提高教

师职业发展的积极性。由此可见,教师职业规划既对教师个人发展具有重要作用,也对学校办学质量的提高具有非常大的作用。

四、双因素理论在高职院校教师职业规划中的应用

在高职教师职业规划中,尽管教师是职业规划的主体,但是学校应为教师职业规划构建管理保障机制,针对不同教师职业发展的需要,个性化的提供发展支持举措,改善保健因素使其达到必要的水平,增加激励因素以发挥教师的工作积极性。具体措施如下:

(一)切实提高高职教师的工资水平

通过多种方式,切实提高教师的待遇水平,解决教师家庭经济生活的后顾之忧。薪酬待遇与教师职业发展的不同阶段挂钩,既可以激励教师向职业发展的更高阶段奋进,还可以减少教师对工作的不满意度,也更愿意将个人的主要精力投入到工作中。

(二)营造愉快和谐的组织氛围

学校应主动关心教师的身心健康,举办丰富的文体活动,营造一个团结和谐友好的工作氛围。在这样的氛围中,教师之间、教师和各级领导之间能充分沟通交流,隔阂的消除、心灵的拉近,使教师的归属感得到满足;同时有利于教师团队的建设,促进教科研项目的开展,帮助教师得以实现职业发展目标。

(三)学校各部门对教师在教学、科研、学生竞赛、职业发展目标实现等各方面取得成绩应给予更多的肯定与鼓励

肯定与鼓励包括物质奖励、授予荣誉、记入职业发展档案等等,不仅可以让教师从工作中收获成就感,也能促进教师的成长和工作积极性的提高。

(四)创建公平的职称或职位晋升机会

对于教师来说,职称或职位晋升,不仅是薪资及各种利益的载体,更是自我价值和成就感的体现,对个体的重要性不言而喻。通过建立公平有

效的制度、使晋升程序规范公开,既可以建立公平合理的竞争机制,也可以激励教师努力工作。

(五)关注并提升教师幸福指数

通过创新工作机制,建立教师参与民主管理与民主监督的有效渠道,树立教师主人翁意识,学校以教师为主体,教学才能成为学校各项工作的核心。教师在学校地位的提升,不仅可以提升教师的幸福指数,也可以激励教师爱岗敬业,为学校发展做出更大贡献。

(六)根据教师职业发展的不同情况,可进行分类激励

在高职院校中,对于职业发展处于高阶段的教授和副教授,可采取提供良好的工作环境及荣誉称号等精神激励;对于职业发展处于低阶段的青年教师,可采用奖励进修、晋升职称等物质激励。对于职业发展处于不同阶段的教师,采取不同的激励方式,从而使各阶段的教师对自己的职业发展目标充满信心。

参考文献

- [1] 陈天学,陈若水. 高校教师过度劳动与工作满意度的影响机理研究——基于职业倦怠为中介变量[J]. 高等教育评论, 2015(2).
- [2] 曹问、陈茂直. 双因素理论与中国高校绩效工资改革[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2014(2).
- [3] 马健康、徐明等. 基于双因素激励理论的高校人才管理模式研究[J]. 辽宁师专学报(社会科学版), 2011(3).
- [4] 张辉、刘志坚. 高职院校专业课青年教师职业生涯规划探讨[J]. 当代职业教育, 2016(7).
- [5] 傅晓华,邵雅利.“整合高校”青年教师自我效能感与职业生涯管理现状分析——对福建六所整合高校青年教师的调查[J]. 四川理工学院学报(社会科学版), 2011(6).

[收稿日期] 2016-12-08

[作者简介] 贺红(1971—),女,湖南岳阳人,硕士,长江职业学院副教授、高级经济师;主要研究方向:高校人力资源管理、企业管理;张俊(1978—),男,湖北汉川人,硕士,长江职业学院高级经济师;主要研究方向:高校人力资源管理、学生管理。

[基金项目] 湖北省教育科学“十二五”规划课题(2013B276)。