

关于高职院校青年教师 职业生涯规划与工作满意度的耦合分析报告

——以厦门市为例

孟志刚

(厦门城市职业学院 国际职业教育学院,福建 厦门 361008)

摘 要: 本文以厦门市高职院校青年教师为研究对象,采用问卷调查和访谈的方式并引入耦合度的研究范式,分析职业生涯规划与工作满意度的关系。结果表明:厦门市高职院校青年教师的工作满意度不高,职业生涯规划意愿较强;职业生涯规划与工作满意度总得分及部分因子包括晋升机会等均呈极显著或显著正相关,与工作流程等不存在相关性;工作流程、同事关系、绩效考核和科研压力是无力改变的现状;职业生涯规划与工作满意度间及多个因子间的耦合协调度为中级协调,拟合方程均以线性方程最佳,基本工作满意度及多个因子滞后于职业生涯规划。耦合协调的研究范式可以拓展传统高职院校教师职业和工作的研究方法。

关键词: 高职院校 职业生涯规划 工作满意度 耦合协调度 厦门市

一、引言

高职教育主要培养适应生产、建设、管理、服务第一线需要的高技术应用性技能型人才^{[1](359-376)},为提高劳动者全面素质、推动制造业持续发展和促进就业做出了重要贡献。随着高职教育成为我国高等教育体系的重要组成部分,高职院校教师队伍日益庞大^{[2](113-116)}。高职教育特征是高教性与职教性的统一、教育链与产业链的统一、服务需求与就业导向的统一,因此高职院校教师集教师、培训师、企业工程师等多元角色于一身。然而,由于种种原因,不少高职院校教师在学历职称、教育理念、专业知识和专业技能等方面还达不到高职教师应具备的素养水平^{[3](168-173)}。此外,受传统定性思维和社会环境的影响,社会对高职教育仍存在一定的偏见和歧视,缺少对高职院校教师的成长和发展的关注和重视^{[1](359-376)}。上述这些问题对高职院校教师实现职业生涯目标形成了巨大的挑战。

职业生涯规划是高职院校青年教师实现职业发展的基础和前提。职业生涯规划是指雇员根据自身主观因素和客观环境的分析,确立自己的职业生涯发展目标,制订相应的工作、培训和教育计划,并按照一定的时间安排,采取必要的行动实现职业生涯目标的过程^{[4](73-74)}。教师良好的职业生涯规划制订和执行,可以更好地适应组织的发展要求,形成正确认识,避免盲目发展,实现自我激励,有利于教师自身成长,从而推动高职院校的稳定和发展^{[4](73-74)}。职业生涯规划一个关键的影响因素是工作满意度。工作满意度是指个体对从事职业、工作条件与工作内容的总体心理感受与看法^{[5](306-312)}。教师工作满意度能够影响教师的个体生活、工作情绪和离职意向等多个方面^{[5](306-312)}。较高的工作满意度将有利于教师认真思考职业走向,更好地发展自身,降

低焦虑、焦躁式的倦怠和减少离职行为;反之则迫使教师考虑离开所在学校,另谋他职^{[6](54-60)}。

“耦合(Coupling)”最初是一个物理学概念,是指两个或两个以上的体系或两种运动形式之间通过各种相互作用而彼此影响以至于联合起来的现象^{[7](189-199)}。地理学者借鉴并发展了该名词,以期挖掘人类与自然之间、不同自然系统或社会系统之间的复杂的相互依赖、相互作用、相互影响、相互适应的现象或过程及演化机制^{[8](1489-1507)}。耦合研究与传统的因果关系研究不同,采用系统论的思想全面分析两个系统之间的相互作用和协同变动关系,经典范式包括计算两者协调性,划分耦合发展类型,分析演化趋势等^{[9](1212-1225)}。例如,已有学者总结出了城镇化与生态环境耦合的10种关系和交互方式,构建了由直线图谱等组合而成的45种耦合图谱,对应着不同的城市发展阶段和发展模式^{[10](2529-2546)}。高职院校青年教师的职业生涯规划和工作满意度两个子系统之间是否彼此依赖、相互影响,可以用耦合的相关指标表示相互影响的量度和两个子系统的大致走向。目前,采用耦合研究范式分析高职院校教师的职业生涯规划和工作满意度如何相互影响,呈现何种关系态势的相关研究鲜见报道。

本文选择厦门市高职院校青年教师作为研究对象,采用问卷调查和访谈,引入耦合研究范式,分析职业生涯规划和工作满意度的相互关系,为高职院校青年教师的自我实现和学校发展提供科学依据和实证支撑。

二、研究方法

(一)问卷调查

本研究所用问卷均为自编问卷。在编制问卷的过程中,我

们主要参考既有研究结论,按教师个体特征(主要包括教师人口学信息)、职业生涯规划意愿和工作满意度三个维度编制问卷。在工作满意度方面,主要参考前人的问卷^{[11](1349-1370)},将教师工作满意度分为薪水回报、晋升机会、领导关怀、福利待遇、工作流程、同事关系、工作感觉、组织归属、绩效考核、科研压力、自我技能等11个方面。职业生涯规划意愿包括5道题项,工作满意度包括33道题项,共计38道题项。除部分教师个体特征变量外,其余问卷中的题目均采用李克特(Likert)五点计分,1~5分分别表示“非常不符合”“不符合”“一般”“符合”和“非常符合”。因此,职业生涯规划意愿和工作满意度各个因子的理论均值均为3分。

根据厦门市教育部门官方网站,截至2019年底,厦门市共有高职院校13所。2019年6月至9月,对厦门市高职院校采用随机抽样的方法选择样本教师220名。纳入问卷调查的教师标准为:取得高校教师资格证、在岗工作满1年以上并讲授专业课的全职教师,不包括专门从事行政、管理工作的教辅、机关管理岗位等非教学人员和兼职教师,也不包括调查期间外出进修、病事假与退休的人员。共计发放问卷220份,回收问卷213份,回收率为96.82%。经筛选后,获得有效问卷200份。

采用SPSS19.0对数据进行分析 and 处理。工作满意度的单测度组内相关系数为0.246, $p < 0.01$, 平均测度组内相关系数为0.620, $p < 0.01$, 两者均通过检验,且平均测度组内相关系数较高。Hotelling T2值=22.985, $p < 0.05$, 可信度系数为0.620, 标准化可信度系数 $\alpha = 0.635$, 说明问卷具有较高的可信度。职业生涯规划意愿的单测度组内相关系数为0.132, $p < 0.01$, 平均测度组内相关系数为0.834, $p < 0.01$, 两者均通过检验,且平均测度组内相关系数较高。Hotelling T2值=1511.722, $p < 0.01$, 可信度系数为0.830, 标准化可信度系数 $\alpha = 0.835$, 说明问卷具有较高的可信度。

问卷调查和数据处理结束后,组织多位教师进行了三场次的访谈,对部分问卷结果进行了调查分析。

(二)耦合协调模型

采用耦合协调度模型计算职业生涯规划意愿与工作满意度之间的耦合协调程度^{[11](398-411)}。设变量 u_i , $i=1, 2, \dots, n$ 为系统的序参量,即高职院校教师职业生涯规划意愿和工作满意度两个子系统。 u_{ij} 为第 i 个序参量的第 j 个指标,其值为 X_{ij} , $j=1, 2, \dots, m$ 。 A_{ij} 与 B_{ij} 是序参量的上下限值,则功效函数为:

$$U_{ij} = \begin{cases} (X_{ij} - B_{ij}) / (A_{ij} - B_{ij}), & u_{ij} \text{ 具有正功效} \\ (A_{ij} - X_{ij}) / (A_{ij} - B_{ij}), & u_{ij} \text{ 具有负功效} \end{cases} \quad i=1, 2, \dots, n, j=1, 2, \dots, m, \quad (1)$$

式中 u_{ij} 是变量 X_{ij} 对系统的功效贡献大小, u_{ij} 反应各因子实现目标的满意程度。

高职院校教师职业生涯规划意愿和工作满意度两个子系统内各个因子对子系统的总贡献采用线性加权法计算:

$$u_i = \sum_{j=1}^m \lambda_{ij} u_{ij} \quad (2)$$

式中 u_i 为子系统对总系统有序度的贡献, m 为子系统的因子个数, λ_{ij} 为各个因子的权重,权重通过熵值法确定。

因为熵值法是客观赋权法,是完全依据客观数据计算出的权重,避免了主观因素带来的偏差,所以本文采用熵值法确定指标权重。熵值法确定权重的基本步骤如下^{[11](398-411)}:

步骤1 将各个因子同度量化和计算第 j 个指标下第 i 个因子值的比重:

$$p_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{i=1}^n x_{ij}} \quad (3)$$

步骤2 计算第 j 项因子的熵值:

$$e_j = \frac{1}{\ln m} \sum_{i=1}^m p_{ij} \ln p_{ij} \quad (4)$$

步骤3 计算第 j 项因子的差异系数:

$$g_j = 1 - e_j \quad (5)$$

步骤4 计算各个因子的权重:

$$\alpha_j = \frac{g_j}{\sum_{j=1}^m g_j} \quad (6)$$

耦合协调度模型涉及3个指标值的计算,分别是耦合度 C 、协调指数 T 和耦合协调度 D 。本文耦合协调度模型包括高职院校教师职业生涯规划意愿和工作满意度两个子系统,则两者的耦合度 C 值的计算公式如下:

$$C = 2 \sqrt{U_1 \cdot U_2} / (U_1 + U_2) \quad (7)$$

协调指标 T 的计算公式如下:

$$T = aU_1 + bU_2 \quad (8)$$

式中, a 和 b 代表权重。

耦合协调度 D 的计算公式如下:

$$D = \sqrt{C \cdot T} \quad (9)$$

耦合协调度 D 为(0.0~0.1)、[0.1~0.2)、[0.2~0.3)、[0.3~0.4)、[0.4~0.5)、[0.5~0.6)、[0.6~0.7)、[0.7~0.8)、[0.8~0.9)和[0.9~1.0)时,分别代表耦合协调程度为极度失调、严重失调、中度失调、轻度失调、濒临失调、勉强协调、初级协调、中级协调、良好协调和优质协调。根据职业生涯规划意愿综合得分和工作满意度及各因子综合得分的差值绝对值,可以进一步细分耦合协调度: $U_1 - U_2 \geq 0.1$ 代表工作满意度及各因子滞后, $U_1 - U_2 < -0.1$ 代表职业生涯规划意愿滞后, $|U_1 - U_2| \leq 0.1$ 代表两者均衡发展。其中, U_1 代表职业生涯规划意愿得分, U_2 代表工作满意度及各因子得分^{[9](1212-1225)}。

将职业生涯规划意愿作为因变量,将工作满意度及各因子分别作为自变量,求取曲线回归方程。

三、结果分析

(一)厦门市高职院校青年教师职业生涯规划意愿和工作满意度的得分

厦门市高职院校教师职业生涯规划意愿的得分为3.70,明显高于中等水平;工作满意度得分为2.93,低于中等水平。工作满意度各因子得分的排序是:工作流程<同事关系<科

研压力<晋升机会<绩效考核<福利待遇<组织归属<薪水回报<自我技能<领导关怀<工作感觉(表1)。

表1 厦门市高职院校教师职业生涯规划意愿和工作满意度的得分及相关性

因子	得分	与职业生涯规划意愿相关性
职业生涯规划意愿	3.70	1 ^{**}
工作满意度	2.93	0.27 ⁺ *
薪水回报	3.23	0.37 ⁺ *
晋升机会	2.83	0.17 [*]
领导关怀	3.43	0.23 ⁺ *
福利待遇	3.03	0.23 ⁺ *
工作流程	2.49	-0.05
同事关系	2.66	0.05
工作感觉	3.67	0.40 ⁺ *
组织归属	3.14	0.18 [*]
绩效考核	2.86	0.11
科研压力	2.68	-0.05
自我技能	3.27	0.08

(二)厦门市高职院校青年教师职业生涯规划和工作满意度的相关性

职业生涯规划意愿与工作满意度及多个因子包括薪水回报、晋升机会、领导关怀、福利待遇、工作感觉和组织归属存在均呈极显著或显著正相关($p<0.01$ 或 $p<0.05$),相关系数分别为0.37、0.41、0.22、0.25、0.25、0.42、0.22和0.21;与工作流程、同事关系、绩效考核、科研压力和自我技能不存在相关性(表1)。

(三)厦门市高职院校青年教师职业生涯规划和工作满意度的耦合

职业生涯规划意愿与工作满意度间的耦合协调度为0.75,可见两者整体上属于中级协调。与职业生涯规划意愿存在相关的薪水回报、晋升机会、领导关怀、福利待遇、工作感觉和组织归属均与职业生涯规划呈中级协调。除工作感觉与职业生涯规划意愿呈均衡发展外,其余均滞后于职业生涯规划意愿(表2)。

表2 厦门市高职院校青年教师职业生涯规划意愿与工作满意度的耦合

因子	耦合协调度 D	与职业生涯规划意愿的差值绝对值	子类别
工作满意度	0.75	0.77	工作满意度滞后
薪水回报	0.74	0.47	工作满意度因子滞后
晋升机会	0.75	0.87	工作满意度因子滞后
领导关怀	0.75	0.27	工作满意度因子滞后
福利待遇	0.72	0.67	工作满意度因子滞后
工作感觉	0.74	0.03	系统均衡发展
组织归属	0.73	0.56	工作满意度因子滞后

职业生涯规划意愿能分别与工作满意度及各因子中的

薪水回报、晋升机会、领导关怀、福利待遇、工作感觉和组织归属拟合方程,且均以线性方程最佳;无法分别与工作流程、同事关系、绩效考核、科研压力和自我技能拟合方程(图1)。

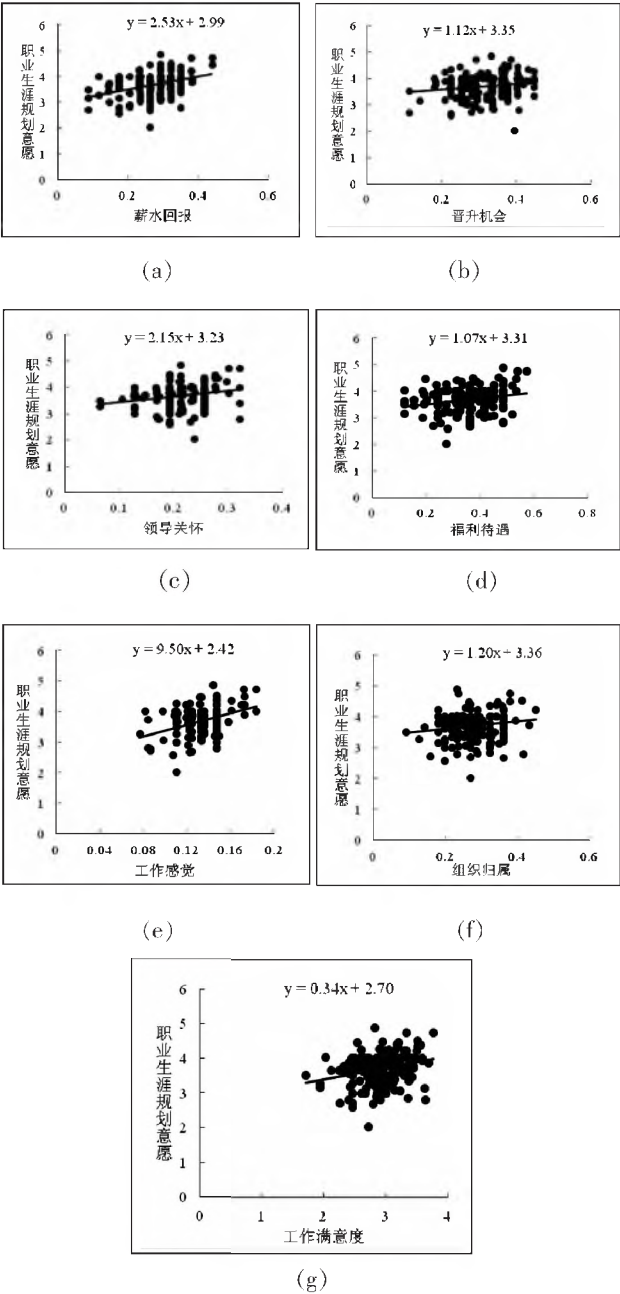


图1 厦门市高职院校青年教师职业生涯规划意愿与工作满意度的拟合方程

四、讨论

(一)厦门市高职院校青年教师职业生涯规划意愿和工作满意度得分的影响因素

本文的问卷调查结果表明,厦门市高职院校青年教师职业生涯规划意愿明显高于中等水平,工作满意度处于稍低于中等的水平。工作满意度各因子中,得分靠前的是工作感觉、领导关怀、自我技能,得分靠后的是工作流程、同事关系、科研压力、晋升机会和绩效考核。工作感觉是工作满意

度中得分最高的因子,究其原因,厦门市属于我国最早的经济特区之一,经济实力雄厚,产业较为发达,高职院校具有工学结合、面向生产一线的优势,教师能够通过提供技术智力和设备获取企业的服务报酬,具有一定的社会认可度。已有研究表明,学校的地理位置是新生选择学校时重要的参考因素,达到49%^[13]。教书育人的成就感及校园内较为简单的师生关系,使教师比较容易得到精神满足。由于厦门市经济开放较早,包容性较强,高职院校的多位领导往往择优遴选。例如,厦门城市职业学院院长获厦门市第十批拔尖人才,入选福建省职业院校校长培养计划;厦门某职业技术学院聘请台湾职业院校教育管理人才直接担任学院关键部门领导,院长先后在江西和福建高校从事教育工作近30年,曾在2012年荣获福建省黄炎培职业教育校长奖^[13]。这些领导往往具有丰富的教育经验,能从多个方面为教师设身处地地着想,一定程度受到广大教师的爱戴。教育部颁布的《高职院校人才培养工作水平评估方案》规定双师素质教师比例达到50%为合格,达到70%为优秀,2015年厦门市高职院校“双师型”教师占了专业教师数量的55.56%^[14]。根据厦门市各高职院校的官网,厦门城市职业学院2019年双师型教师所占比例为80.91%,因此,自我技能的得分位列第三。科研压力、晋升机会和绩效考核三者关系较为密切。根据本文的访谈,由于教师数量偏少,每位教师承担的教学工作量偏大,多数教师每周课时超过12课时,因此教师用于科研的时间较少。科研压力导致在晋升和绩效考核两个方面产生连锁反应。目前,多个高职院校并未形成真正的科研团队,即使已建成的科研团队也属松散结合,团队成员之间交流较少甚至处于竞争关系。多名受访教师表示,自己入职后难以融入团队^{[6](54-60)}。因此,同事关系一项的得分位于倒数第二。同时,访谈中多名教师表示,厦门市不少高职院校沿用普通高校的管理模式,管理行政化,职能部门“官本位”的问题依然存在,命令式管理、突击式检查依然存在^{[6](54-60)},部分高职院校管理队伍不够专业,经费和研发能力有限导致信息化建设不适应日常工作需求^[13]。由于厦门市高职院校教师对工作的满意度并不尽如人意,因此更加希望能有克服困境和提升自我的职业生涯规划。

(二)厦门市高职院校青年教师职业生涯规划意愿和工作满意度的相关性分析

本研究中,职业生涯规划意愿与工作满意度及多项因子包括薪水回报、晋升机会、领导关怀、福利待遇、工作感觉、组织归属和自我技能存在极显著或显著正相关,与工作流程、同事关系、绩效考核、科研压力和自我技能不存在相关性。合理的师资结构是“以老为导、以中为主、以青为续”^{[15](28-32)}。研究表明,厦门市高职院校教师在年龄结构上,青年教师(30岁以下)占到46.89%,中年教师(30岁-60岁)占45.35%,老年教师(60岁以上)占7.76%;本科、硕士和博士学历教师比例分别为81.21%、15.53%和1.63%,全国普通高校的本科、硕士和博士相应比例为51.01%、33.52%和

13.58%^{[15](28-32)};从职称构成上,初级职称和无职称的教师占68.73%。从以上数据可以看出,厦门市高职院校师资队伍偏向年轻化、低学历和低职称^[15]。已有研究表明,厦门市高职院校教师队伍整体上普遍存在两类人,一是少数返聘的退休且资历较高的教师;二是占多数的刚毕业不久的大学生或者研究生^{[15](28-32)}。返聘的退休教师虽然教学经验丰富,但是没有将科研作为主要业务,因而没有起到良好的传帮带作用^{[15](28-32)}。对于年轻教师而言,由于重点科研课题有限且多为高级职称教师垄断,大部分年轻教师难以获得科研课题和经费。例如,厦门某职业技术学院教师由于平时工作量较大,加上很多刚从大学毕业,科研精力和水平有限,对科研的认识重要性不足,申请科研课题的积极性不高^[13]。此外,在本文的访谈中,加入关系和氛围良好的科研团队并与同事协同攻关科研项目,改善当前的工作流程,被不少访谈对象视为难以扭转的客观环境。因此,本文中,职业生涯规划意愿与工作流程、同事关系、绩效考核和科研压力不存在相关性。由于“双师型”教师的比例较高,多数访谈教师认为教学技能和职业技能已能满足学校的要求,因此教师在制订职业生涯规划时,未将自我技能作为必要条件。职业生涯规划意愿与工作流程、同事关系、绩效考核和科研压力不存在相关性,并非这些因子对职业生涯规划意愿没有显著影响,恰恰相反,通过访谈,这些因子或是高职院校教师求而不得无奈放弃的目标,或是高职院校教师难以改变的客观环境,因而成为高职院校青年教师职业生涯规划的瓶颈。

(三)厦门市高职院校青年教师职业生涯规划意愿和工作满意度的耦合分析

良性状态的耦合是耦合主体彼此相互作用、相互带动,能产生正向协同放大作用。只有系统主体间相互推进、良性耦合,系统才能从无序走向有序,进而保持旺盛生命力^{[12](398-411)}。职业生涯规划与工作满意度之间存在复杂的耦合关系,两者之间相互影响、相互制约,约束整个系统的效益。本研究中,职业生涯规划意愿与工作满意度及因子薪水回报、晋升机会、领导关怀、福利待遇、工作感觉和组织归属均呈中级协调,说明职业生涯规划与工作满意度及因子处于中等程度相互促进的互惠状态^{[16](194-203)}。本研究中,职业生涯规划与工作满意度及因子薪水回报、晋升机会、领导关怀、福利待遇、工作感觉和组织归属所拟合方程均以线性方程最佳。由此可见,职业生涯规划意愿与工作满意度及多个因子之间相互作用较为均匀平稳,并无某个工作满意度因子能够有力促进或显著阻碍教师的职业生涯规划,教师职业生涯规划意愿对工作满意度及各因子的响应并未出现明显的突变现象。子类别中,仅工作感觉与职业生涯规划意愿呈系统均衡状态,其余均滞后于职业生涯规划,说明除了工作感觉外,其余工作满意度的多个因子均落后于职业生涯规划,其中晋升机会的落后程度最大,成为教师自身发展的瓶颈之一。随着未来厦门市高职院校进一步发展,工作满意度及多个因子对职业生涯规划的影响将进一步增大,为此,

需要进一步提高教师的工作满意度,使其与职业生涯规划达到良性的耦合。

五、结语

厦门市高职院校青年教师工作满意度不高,职业生涯规划意愿较强,工作满意度各因子的得分排序是工作流程<同事关系<科研压力<晋升机会<绩效考核<福利待遇<组织归属<薪水回报<自我技能<领导关怀<工作感觉;工作流程、同事关系、绩效考核和科研压力是厦门市高职院校青年教师无力改变的现状,与晋升机会等一起成为职业生涯规划的重要阻碍因子;职业生涯规划与工作满意度及多个因子间的耦合协调度属于中级协调,拟合方程均以线性方程最佳,后者基本滞后于职业生涯规划。

引入耦合度的研究范式,可以拓展传统高职院校青年教师职业生涯规划、工作满意度研究的维度,弥补传统研究框架的不足。相比相关分析、回归分析等技术,主要贡献在于为不同子系统之间的关系研究提供更加全面系统的理论框架和研究方法^{[8](1489-1507)},为更好地评价高职院校教师的心理动态、把握发展方向、完善教师管理服务措施等提供了理论依据。高职院校青年教师职业生涯规划及影响因子之间存在复杂的交互耦合过程,如何科学模拟这一复杂动态过程,是由经验描述走向动态模拟的关键。今后,应引入协同论、博弈论、耗散结构理论和突变论等,推动复杂系统理论、跨尺度耦合理论等新理论的发展,推动阈值界定、动态模拟及风险预警与响应等方面的应用研究^{[10](2529-2546)}。

参考文献:

[1] Van den Bogaart A C M, Schaap H, Hummel H G K, Kirschner P A. Combining Concept Maps and Interviews to Produce Representations of Personal Professional Theories in Higher Vocational Education: Effects of Order and Vocational Domain[J]. Instructional Science, 2017(3).

[2] 陆晓燕,刘要悟.高职院校教师职业倦怠状况研究——来自湖南省长、株、潭三市9所高职院校的调查[J].湖南师范大学教育科学学报, 2012(6).

[3] 王向红,丁金昌.高职院校教师的角色定位与职业素

养[J].高等工程教育研究, 2014(4).

[4] 陈瑞莲,魏志玲.高职院校青年教师职业生涯规划研究[J].教育与职业, 2013(32).

[5] 叶宝娟,郑清,董圣鸿,刘林林,方小婷,曹灿兮.胜任力对农村小学校长工作满意度的影响:领导效能与职业认同的中介作用[J].心理发展与教育, 2017(3).

[6] 任君庆,王琪.高职院校教师职业压力、组织支持感与工作满意度关系研究[J].中国职业技术教育, 2020(3).

[7] Cui D, Chen X, Xue Y L, Li R, Zeng W H. An Integrated Approach to Investigate the Relationship of Coupling Coordination between Social Economy and Water Environment on Urban Scale—A Case Study of Kunming[J]. Journal of Environmental Management, 2019(1).

[8] 刘海猛,方创琳,李咏红.城镇化与生态环境“耦合魔方”的基本概念及框架[J].地理学报, 2019(8).

[9] 梁龙武,王振波,方创琳,孙湛.京津冀城市群城市化与生态环境时空分异及协同发展格局[J].地理学报, 2019(4).

[10] 方创琳,崔学刚,梁龙武.城镇化与生态环境耦合圈理论及耦合器调控[J].地理学报, 2019(12).

[11] 吴伟炯,刘毅,路红,谢雪贤.本土心理资本与职业幸福感的关系[J].心理学报, 2012(10).

[12] 苏屹,安晓丽,孙莹,果颖.区域创新系统耦合度测度模型构建与实证研究[J].系统工程学报, 2018(3).

[13] 郭峰.厦门RZ职业技术学院发展战略研究[D].泉州:华侨大学, 2016.

[14] 叶玛珊.厦门市高职院校师资培训策略研究[D].泉州:华侨大学, 2015.

[15] 刘莹.厦门市民办高职院校师资队伍建设实证调查[J].广州职业教育论坛, 2012(5).

[16] 许承琪,徐海鹏,金少红,舒朝成,郭正刚.藏南农牧交错带农牧互动模式下土地利用效益耦合度分析[J].草业学报, 2018(10).

基金项目:2018年福建省中青年教育科研项目(职业院校专项)“高职院校青年教师职业生涯规划研究”(编号: JZ180689),主持人:孟志刚。