

# 具有企业工作经历高职专任教师职业适应性评价模型构建

曾俭兰 陈燕军

吉安职业技术学院, 中国·江西 吉安 343000

**摘要:** 从企业转到高职院校的专任教师是高职院校教学力量的重要组成部分。由于职业角色、任务等因素发生变化, 其职业适应性面临挑战。论文界定了具有企业工作经历的高职专任教师职业适应性理论构念, 包括职业心理适应、职业能力适应、职业环境适应和职业人际适应四个维度, 并根据理论构念建立了评价指标体系, 最后使用因子分析法构建了评价模型。评价模型可用于评价高职专任教师职业适应性。

**关键词:** 高职专任教师; 职业适应性; 评价模型

## Construction of a Professional Adaptability Evaluation Model for Full-time Vocational College Teachers with Enterprise Work Experience

Jianlan Zeng Yanjun Chen

Ji'an Vocational and Technical College, Ji'an, Jiangxi, 343000, China

**Abstract:** The transfer of full-time teachers from enterprises to vocational colleges is an important component of the teaching force in vocational colleges. Due to changes in professional roles, tasks, and other factors, their career adaptability is facing challenges. The paper defines the theoretical framework of professional adaptability for full-time vocational college teachers with work experience in enterprises, including four dimensions: professional psychological adaptation, professional ability adaptation, professional environment adaptation, and professional interpersonal adaptation. Based on the theoretical framework, an evaluation index system is established, and finally, an evaluation model is constructed using factor analysis. The evaluation model can be used to assess the professional adaptability of full-time vocational teachers.

**Keywords:** full-time teachers in vocational colleges; occupational adaptability; evaluate model

### 0 前言

构建评价模型用于评价具有企业工作经历的高职专任教师职业适应性具有现实价值。然而, 既有研究主要采取简单平均等方法进行评价<sup>[1,2]</sup>, 难以满足现实需求。基于此, 本研究提出具有企业工作经历的高职专任教师职业适应性四维度理论概念, 据此建立评价指标体系, 并使用因子分析法构建量化评价模型, 旨在为具有企业工作经历高职专任教师职业适应性提供评价工具。

### 1 理论构念

职业适应性是从职业成熟度理论演变而来的。国外学者通常把它定义为能够成功管理个人当前和预期的职业过渡的资源, 是一种社会心理资源, 包含关切、控制、好奇和自信四维度。后来增加了第五维度——合作<sup>[3]</sup>。但是中国学者认为个体面对的是现实职业环境, 应具备现实能力, 包含工作沟通能力、职业学习能力、情绪调节能力、组织协同能力以及生涯发展能力五个维度<sup>[4]</sup>。也有学者采用“职业认知适应、职业技能适应、人际关系适应、客观环境适应”四个维度衡量<sup>[5]</sup>。

综合既有文献的观点, 本研究认为具有企业工作经历高职专任教师职业适应性是教师个体职业素养与职业本身交互作用过程中所呈现的动态适应状态, 包括职业心理、职业能力、职业人际和职业环境适应四个维度。

### 2 评价指标体系

#### 2.1 初始评价指标体系

本研究根据理论构念提出包含 25 个题项的初始评价指标体系(见表 1)。

表 1 高职专任教师职业适应性评价指标体系

| 二级指标   | 三级指标               | 编码 |
|--------|--------------------|----|
| 职业心理适应 | 我对高职专任教师的职业前景充满信心  | a1 |
|        | 我能适应高职专任教师的社会地位    | a2 |
|        | 我认同高职院校德技并修的育人理念   | a3 |
|        | 入职高职专任教师后我很少感到职业压力 | a4 |
|        | 入职高职专任教师后我很少感到身体疲倦 | a5 |
|        | 我能适应高职专任教师的职业强度    | a6 |
| 职业能力适应 | 我能适应理论教学工作         | a7 |
|        | 我能适应实践教学工作         | a8 |

续表 1

| 二级指标   | 三级指标                    | 编码  |
|--------|-------------------------|-----|
| 职业能力适应 | 我能适应科研工作                | a9  |
|        | 我能适应技能竞赛工作              | a10 |
|        | 我能适应专业建设工作              | a11 |
|        | 我能适应班主任工作               | a12 |
| 职业环境适应 | 我能适应高职专任教师的办公环境         | a13 |
|        | 我能适应办公室工作氛围             | a14 |
|        | 我能适应高职专任教师的师德师风规范       | a15 |
|        | 我能适应学校对专任教师的管理制度        | a16 |
|        | 我能应对经济技术等外部环境对高职专任教师的影响 | a17 |
|        | 我满意高职专任教师的薪资福利待遇        | a18 |
|        | 我认同高职专任教师职称评审晋升制度       | a19 |
| 职业人际适应 | 我能处理好与学院领导的人际关系         | a20 |
|        | 我能处理好与学院其他专任老师的人际关系     | a21 |
|        | 我能处理好与学院教辅人员的人际关系       | a22 |
|        | 我能处理好与学生的人际关系           | a23 |
|        | 我能处理好与学校行政管理人员的人际关系     | a24 |
|        | 我能适应与政府行业企业协会人员打交道      | a25 |

2.2 评价指标体系

使用初始评价指标体系对江西省 6 所高职院校具有企业工作经历的专任教师进行调查，共发放问卷 180 份，剔除答卷时间低于 60 秒和全部题项得分相同的答卷后剩 156 份，有效答卷率 86.2%。有效答卷的人口特征为：男、女分别占 41%、59%。人文社科类、理工农医类、公共基础类分别

占比 46.2%、40.4%、13.4%。

使用 spss27 进行因子分析。结果显示 KM0 为 0.864，显著性小于 0.001。但题项 a6 因子载荷均小于 0.5，a12、a15、a17 和 a20 则同时在两个公共因子上的载荷超过 0.5。根据吴明隆给出的标准，予以删除。使用相同方法再次进行因子分析，结果显示 KMO 为 0.866，显著性小于 0.001。因此，使用最终保留的 20 个题项构建高职专任教师职业适应性评价指标体系（见表 2）。

表 2 KMO 和 Bartlett 的检验

|                              |      |         |
|------------------------------|------|---------|
| 取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量 |      | .866    |
| 近似卡方                         |      | 871.350 |
| Bartlett 的球形度检验              | df   | 190     |
|                              | Sig. | .000    |

3 模型构建

表 3 显示 KMO 大于 0.8，显著性小于 0.001，表明适合进行因子分析。重新对题项进行编码，分别为 a1~a20。使用主成分分析法提取公因子。结果共提取 4 个特征根大于 1 的公共因子，四个公共因子解释总体的比例分别为 18.441%、17.29%、17.187%、15.507%，累计解释总体的比例为 68.425%。根据吴明隆给出的标准，超过 60% 比较理想。碎石图显示前 4 个公因子曲线陡峭，与总方差解释分析结果一致，表明前 4 个公因子能较好地解释整体。

表 3 解释的总方差

| 成分 | 初始特征值 |        |         | 提取平方和载入 |        |        | 旋转平方和载入 |        |        |
|----|-------|--------|---------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|
|    | 合计    | 方差的 %  | 累积 %    | 合计      | 方差的 %  | 累积 %   | 合计      | 方差的 %  | 累积 %   |
| 1  | 9.034 | 45.168 | 45.168  | 9.034   | 45.168 | 45.168 | 3.688   | 18.441 | 18.441 |
| 2  | 1.730 | 8.650  | 53.819  | 1.730   | 8.650  | 53.819 | 3.458   | 17.290 | 35.731 |
| 3  | 1.613 | 8.064  | 61.883  | 1.613   | 8.064  | 61.883 | 3.437   | 17.187 | 52.919 |
| 4  | 1.309 | 6.543  | 68.425  | 1.309   | 6.543  | 68.425 | 3.101   | 15.507 | 68.425 |
| 5  | .957  | 4.787  | 73.212  |         |        |        |         |        |        |
| 6  | .870  | 4.348  | 77.560  |         |        |        |         |        |        |
| 7  | .739  | 3.697  | 81.257  |         |        |        |         |        |        |
| 8  | .597  | 2.984  | 84.241  |         |        |        |         |        |        |
| 9  | .561  | 2.804  | 87.046  |         |        |        |         |        |        |
| 10 | .420  | 2.099  | 89.145  |         |        |        |         |        |        |
| 11 | .397  | 1.984  | 91.129  |         |        |        |         |        |        |
| 12 | .339  | 1.697  | 92.825  |         |        |        |         |        |        |
| 13 | .279  | 1.393  | 94.218  |         |        |        |         |        |        |
| 14 | .253  | 1.266  | 95.484  |         |        |        |         |        |        |
| 15 | .214  | 1.068  | 96.552  |         |        |        |         |        |        |
| 16 | .178  | .891   | 97.443  |         |        |        |         |        |        |
| 17 | .161  | .803   | 98.246  |         |        |        |         |        |        |
| 18 | .129  | .645   | 98.891  |         |        |        |         |        |        |
| 19 | .116  | .579   | 99.469  |         |        |        |         |        |        |
| 20 | .106  | .531   | 100.000 |         |        |        |         |        |        |

提取方法：主成分分析。

表 4 显示题项 a1~a5 在第四个公共因子上的载荷均超过 0.5, 且显著超过在其他公共因子上的载荷, 根据 5 个题项测试的内容, 命名为职业心理适应, 用 F4 表示。同理, 题项 a6~a10 命名为职业能力适应, 用 F2 表示。题项 a11~a15 命名为职业环境适应, 用 F3 表示。题项 a16~a20 命名为职业人际适应, 用 F1 表示。

表 4 旋转成分矩阵<sup>a</sup>

|     | 成分   |      |      |      |
|-----|------|------|------|------|
|     | 1    | 2    | 3    | 4    |
| a1  |      |      |      | .810 |
| a2  |      |      |      | .805 |
| a3  |      |      |      | .738 |
| a4  |      |      |      | .620 |
| a5  |      |      |      | .545 |
| a6  |      | .654 |      |      |
| a7  |      | .783 |      |      |
| a8  |      | .672 |      |      |
| a9  |      | .701 |      |      |
| a10 |      | .771 |      |      |
| a11 |      |      | .820 |      |
| a12 |      |      | .716 |      |
| a13 |      |      | .667 |      |
| a14 |      |      | .650 |      |
| a15 |      |      | .778 |      |
| a16 | .737 |      |      |      |
| a17 | .721 |      |      |      |
| a18 | .818 |      |      |      |
| a19 | .841 |      |      |      |
| a20 | .753 |      |      |      |

确定 4 个公共因子后, 需建立 4 个公因子的得分函数表达式。根据表 5 数据建立得分函数表达式为:

$$F1 = -.021a1 - .117a2 - .005a3 - .023a4 - .022a5 - .091a6 - .047a7 + .016a8 - .133a9 - .100a10 - .102a11 - .041a12 - .053a13 - .078a14 - .078a15 + .285a16 + .230a17 + .343a18 + .346a19 + .259a20$$

$$F2 = -.159a1 - .026a2 - .066a3 + .020a4 + .059a5 + .275a6 + .328a7 + .274a8 + .301a9 + .324a10 + .047a11 - .072a12 + .014a13 - .107a14 - .067a15 - .103a16 - .059a17 - .043a18 - .104a19 - .025a20$$

$$F3 = .020a1 - .070a2 - .072a3 - .051a4 - .047a5 - .018a6 - .093a7 - .115a8 + .016a9 + .002a10 + .356a11 + .274a12 + .240a13 + .265a14 + .325a15 - .079a16 + .054a17 - .118a18 - .054a19 - .044a20$$

$$F4 = .353a1 + .374a2 + .316a3 + .227a4 + .179a5 - .038a6 - .045a7 - .056a8 - .046a9 - .077a10 - .170a11 - .005a12 - .045a13 + .060a14 - .035a15 + .045a16 - .066a17 - .066a18 - .058a19 - .034a20$$

用表 3 四个特征根值大于 1 的解释总体的比例作为分子, 总体解释比例作为分母, 得出四个公共因子的权重分别为 0.2695、0.2527、0.2512、0.2266。据此得出综合得分模型。

$F = 0.2695F1 + 0.2527F2 + 0.2512F3 + 0.2266F4$ , F 代表综合得分。

表 5 成分得分系数矩阵

|     | 成分    |       |       |       |
|-----|-------|-------|-------|-------|
|     | 1     | 2     | 3     | 4     |
| a1  | -.021 | -.159 | .020  | .353  |
| a2  | -.117 | -.026 | -.070 | .374  |
| a3  | -.005 | -.066 | -.072 | .316  |
| a4  | -.023 | .020  | -.051 | .227  |
| a5  | -.022 | .059  | -.047 | .179  |
| a6  | -.091 | .275  | -.018 | -.038 |
| a7  | -.047 | .328  | -.093 | -.045 |
| a8  | .016  | .274  | -.115 | -.056 |
| a9  | -.133 | .301  | .016  | -.046 |
| a10 | -.100 | .324  | .002  | -.077 |
| a11 | -.102 | .047  | .356  | -.170 |
| a12 | -.041 | -.072 | .274  | -.005 |
| a13 | -.053 | .014  | .240  | -.045 |
| a14 | -.078 | -.107 | .265  | .060  |
| a15 | -.078 | -.067 | .325  | -.035 |
| a16 | .285  | -.103 | -.079 | .045  |
| a17 | .230  | -.059 | .054  | -.066 |
| a18 | .343  | -.043 | -.118 | -.066 |
| a19 | .346  | -.104 | -.054 | -.058 |
| a20 | .259  | -.025 | -.044 | -.034 |

## 4 结论

本研究在借鉴现有理论的基础上, 系统解析了具有企业工作经历的高职专任教师职业适应性的理论维度, 包括职业心理、职业能力、职业环境和职业人际四个维度。并据此构建了评价指标体系, 评价体系包含 4 个二级指标和 20 个三级指标。因子分析模型能够解释整体的 68.425%, 解释效力良好。研究使用单个公共因子解释整体的比例和累计解释比例确定公共因子的权重, 最终得出综合得分 F 的函数表达式, 据此建立具有企业工作经历的高职专任教师职业适应性的评价模型。研究成果可用于评价具有企业工作经历的高职专任教师的职业适应性, 对实践具有现实价值。

## 参考文献:

- [1] 梁珺淇. 具有企业工作经历的高职教师职业适应及其影响因素研究[D]. 上海: 华东师范大学, 2020.
- [2] 王琪. 高职院校专任教师职业适应的实证研究——基于全国 14 所高职院校的调查[J]. 高等工程教育研究, 2018(3): 171-177.
- [3] Nota L, Ginevra M C, Soresi S. The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation[J]. Journal of adolescence, 2012, 35(6): 1557-1569.
- [4] 王益富, 王丽丽, 张建成, 等. 员工职业适应力量表的编制及初步应用[J]. 中国临床心理学杂志, 2016, 24(6): 1021-1028.
- [5] 卢谢峰, 钟意. 不同类型匹配度影响教师职业适应性的比较研究[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2019, 18(2): 99-105.

作者简介: 曾俭兰 (1990-), 女, 硕士, 辅导员、讲师。

基金项目: 论文系江西省教育科学“十四五”规划 2023 年度青年专项课题“具有企业工作经历高职专任教师职业适应性评价与提升路径研究 (项目编号: 23GZQN033)”阶段性成果。