

具有企业工作经历的高职专任教师职业适应性量表编制及验证

曾俭兰 陈燕军

吉安职业技术学院, 中国·江西 吉安 343000

摘要: 为了科学评估具有企业工作经历高职专任教师职业适应性, 本研究采用文献研究、开放式访谈和专家评议等方法编制初始量表, 对 11 所江西省高职院校的 220 位具有企业工作经历的高职专任教师进行了两次调查。经过项目分析、探索性因子分析和验证性因子分析, 验证了职业心态、职业能力、职业环境和职业人际四维度量表具有良好的信效度, 具有实践价值。

关键词: 具有企业工作经历; 高职专任教师; 职业适应; 量表

Compilation and verification of vocational adaptability scale for full-time teachers in higher vocational colleges with enterprise work experience

Zeng Jianlan, Chen Yanjun

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

Abstract: In order to scientifically evaluate the professional adaptability of full-time teachers in higher vocational colleges with enterprise work experience, this study uses the methods of literature study, open interview and expert evaluation to compile the initial scale, and makes two surveys on 220 full-time teachers in 11 higher vocational colleges in Jiangxi Province with enterprise work experience. Through project analysis, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis, it is verified that the four-dimensional scale of professional mentality, professional ability, professional environment and professional interpersonal relationship has good reliability and validity and practical value.

Keywords: Working experience in enterprises; Full-time teachers in higher vocational colleges; Occupational adaptation; Inventory

0 引言

职业适应性是指个体对工作任务、环境、人际关系等的适应过程和适应结果, 是个体与职业的相互协调和有机统一的过程。编制具有企业工作经历高职专任教师职业适应性量表具有理论和现实意义。本研究编制了职业心态、职业能力、职业环境和职业人际四维度量表, 并验证了量表具有良好的信效度, 能够运用于实践。

1 理论结构

国外通常把职业适应性定义为能够成功管理个人当前和预期的职业过渡的资源, 包含关切、控制、好奇和自信等维度。国内学者认为个体面对当前现实职业环境, 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维度。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”四维度量。

借鉴现有文献观点, 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维度。

2 对象与方法

2.1 对象

样本 1: 选取江西省 2 所高职院校 10 名具有企业工作经历的高职专任教师作为访谈对象, 使用开放式访谈法展开访谈。访谈对象男女各占一半, 人文社科类、理工农医类和公共基础类分别占 30%、50%、20%。

样本 2: 选取江西省 2 所高职院校 5 名正副教授作为专家, 用于评议初始量表题项。

样本 3: 从江西省每个地级市各选取 1 所高职院校, 每个院校抽样 20 名具有企业工作经历的专任教师作为调查样本, 共 220 人。样本间隔 2 周进行二次调查。男女占比为 45%、55%。人文社科类、理工农医类和公共基础类分别占 41.82%、47.73%、10.45%。

2.2 校标工具

本研究以王琪（2018）编制的高职教师职业适应量表
为校标工具，该量表 Cronbach’ s α 系数为 0.872，包含教
学适应、科研适应、企业实践适应、规范与人际适应、职
业环境适应五维度，共 17 个题项。

2.3 分析工具

本研究使用的统计分析工具为 SPSS27.0 和 AMOS
29.0。

3 结果

3.1 初测及项目分析

基于理论观念，设计访谈提纲对样本 1 进行开放式访
谈，访谈题目包括：① 入职前后您对高职专任教师的职业
印象分别是什么？② 入职前您做了哪些职业准备？③ 入职
后您遇到了哪些职业困难？④ 哪些因素会影响到您现在的
职业状态？⑤ 未来一段时间您计划从哪些方面来改善职业
发展状态？

访谈结束后，使用阿拉伯数字对访谈记录编号，并进
行整理。最终形成了 30 个量表题项。经过 5 名专家评议
后，最终形成 25 个题项的初始量表。

确定初始量表后，对样本 3 进行调查，按照所有题项
得分相同和答卷时间低于 30 秒的标准剔除无效答卷后，有
效答卷有 201 份，有效率 91.36%。使用 SPSS27.0 进行总体

相关分析和独立样本 t 检验。结果显示所有题总相关性介
于 0.541~0.86 之间，均大于 0.3，通过检验。独立样本 t 检
验结果显示所有题项均具有显著区分性。结果详见表 1。

3.2 效度分析

3.2.1 探索性因子分析

使用 SPSS27.0 进行探索性因子分析，方法使用主成
分分析法，最大方差法进行正交旋转。第一次分析结果显
示 A6、B6、C3 同时在两个公共因子上载荷超过 0.5，应删
除。删除后再次进行探索性因子分析，结果 C5、D1 同时
在两个公共因子上载荷超过 0.5，应删除。删除后再次进行
探索性因子分析，结果 KMO 为 0.866，sig.小于 0.001，共
提取 4 个特征根值大于 1 的公共因子，分别是 3.69、3.46、
3.44、3.1，能够解释总体的比例分别是 18.44%、17.29%、
17.19%、15.51%，累计总体解释率为 68.43%。结果见表 2。

表 2 显示 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，根据各题项测量的
内容，命名为职业心理适应。同理，B1~B5 命名为职业能力
适应 C1、C2、C4、C6、C7 命名为职业环境适应。D2~D6
命名为职业人际适应。由此形成 20 个题项的正式量表。

3.3 验证性因子分析

3.3.1 内容效度分析

具有企业工作经历高职专任教师职业适应性量表维度

表1 项目分析结果

题项	题项	题总相关	t值	Sig.
A1	我对高职专任教师的职业前景充满信心	0.701	5.923	0.00
A2	我能适应高职专任教师的社会地位	0.669	3.827	0.00
A3	我认同高职院校德技并修的育人理念	0.655	6.242	0.00
A4	入职高职专任教师后我很少感到职业压力	0.667	6.246	0.00
A5	入职高职专任教师后我很少感到身体疲倦	0.621	5.732	0.00
A6	我能适应高职专任教师的职业强度	0.546	6.328	0.00
B1	我能适应理论教学工作	0.561	5.141	0.00
B2	我能适应实践教学工作	0.687	7.443	0.00
B3	我能适应科研工作	0.624	5.537	0.00
B4	我能适应技能竞赛工作	0.641	6.343	0.00
B5	我能适应专业建设工作	0.777	7.641	0.00
B6	我能适应班主任工作	0.541	5.21	0.00
C1	我能适应高职专任教师的办公环境	0.742	5.651	0.00
C2	我能适应办公室工作氛围	0.704	6.868	0.00
C3	我能适应高职专任教师的师德师风规范	0.558	6.242	0.00
C4	我能适应学校对专任教师的管理制度	0.727	7.111	0.00
C5	我能应对经济技术等外部环境对高职专任教师的影响	0.695	8.504	0.00
C6	我满意高职专任教师的薪资福利待遇	0.573	4.472	0.00
C7	我认同高职专任教师职称评审晋升制度	0.71	4.314	0.00
D1	我能处理好与学院领导的人际关系	0.675	7.122	0.00
D2	我能处理好与学院其他专任老师的人际关系	0.749	5.947	0.00
D3	我能处理好与学院教辅人员的人际关系	0.86	6.292	0.00
D4	我能处理好与学生的人际关系	0.751	5.196	0.00
D5	我能处理好与学校行政管理人员的人际关系	0.828	5.52	0.00
D6	我能适应与政府行业企业协会人员打交道	0.831	7.411	0.00

表2 探索性因子分析结果

题项	因子1	因子2	因子3	因子4
A1				0.81
A2				0.805
A3				0.738
A4				0.62
A5				0.545
B1		0.654		
B2		0.783		
B3		0.672		
B4		0.701		
B5		0.771		
C1			0.82	
C2			0.716	
C4			0.667	
C6			0.65	
C7			0.778	
D2	0.737			
D3	0.721			
D4	0.818			
D5	0.841			
D6	0.753			
因子名称	职业人际	职业能力	职业环境	职业心态
特征根值	3.69	3.46	3.44	3.1
解释方差 (%)	18.44%	17.29%	17.19%	15.51%
累计解释方差 (%)	18.44%	35.73%	52.92%	68.43%

表3 验证性因子分析模型拟合结果

拟合指标	χ^2/df	PCFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
拟合指数	1.356	0.798	0.927	0.912	0.924	0.074
参考标准	<3	>0.5	>0.9	>0.9	>0.9	<0.08

表4 聚合效度分析结果

路径			Estimate	AVE	CR
A1	<----	职业心态	0.826	0.528	0.847
A2	<----	职业心态	0.674		
A3	<----	职业心态	0.723		
A4	<----	职业心态	0.747		
A5	<----	职业心态	0.65		
B1	<----	职业能力	0.635	0.551	0.858
B2	<----	职业能力	0.796		
B3	<----	职业能力	0.677		
B4	<----	职业能力	0.737		
B5	<----	职业能力	0.845		
C1	<----	职业环境	0.84	0.542	0.853
C2	<----	职业环境	0.815		
C3	<----	职业环境	0.732		
C4	<----	职业环境	0.523		
C5	<----	职业环境	0.73		

D1	<---	职业人际	0.772	0.714	0.926
D2	<---	职业人际	0.897		
D3	<---	职业人际	0.786		
D4	<---	职业人际	0.861		
D5	<---	职业人际	0.9		

表5 区分效度分析结果

	职业心态	职业能力	职业环境	职业人际
职业心态	0.528			
职业能力	0.047	0.551		
职业环境	0.066	0.041	0.542	
职业人际	0.059	0.04	0.056	0.714
AVE平方根	0.727	0.742	0.736	0.845

的确定借鉴了国内外既有研究成果，测量题项的编制经过被调查者的开放式访谈，且 5 名高职正副教授参与了量表的修订，保证了量表的内容效度。

3.3.2 结构效度分析

使用 AMOS29.0 对样本 3 第一次调查的数据进行验证性因子分析。结果得到四因子模型结构，各题项与所属维度的因子载荷介于 0.52~0.9 之间，与探索性因子分析结果具有一致性，具体见图 1。模型拟合指标 χ^2/df 为 1.356<3，IFI 为 0.927>0.9，TLI 为 0.912>0.9，CFI 为 0.924>0.9，RMSEA 为 0.074<0.08，均通过标准，表明量表结构效度良好，具体见表 3。

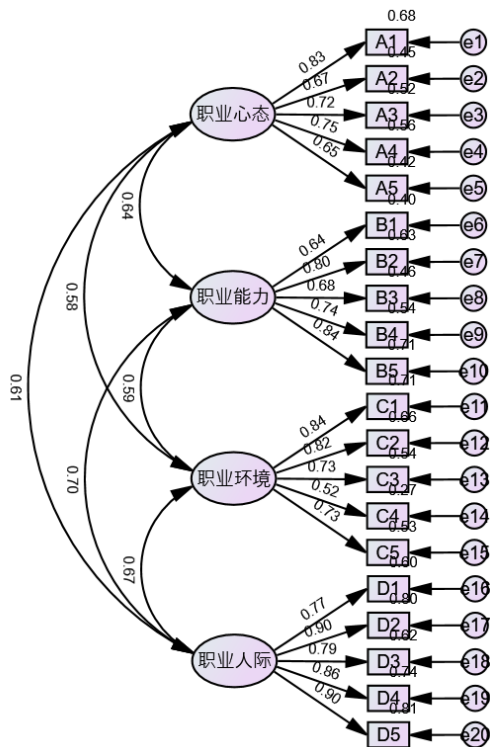


图1 验证性因子分析模型

3.3.3 聚合效度

继续使用 Amos29.0 进行聚合效度分析，结果各题项与潜变量的因子荷载介于 0.523 ~ 0.93 之间，表明各潜变量对应所属题目的代表性理想。各潜变量的 AVE 值均大于 0.5，且组合信度 CR 值均大于 0.8，说明聚合效度理想。

3.3.4 区分效度

继续使用 Amos29.0 进行区分效度分析，四维度间呈现显著相关性（P<0.01），相关系数均小于所对应的 AVE 平方根，说明各个潜变量之间有相关性，且彼此间有区分度，表明量表区分效度理想。

3.3.5 校标关联效度分析

使用王琪（2018）的高职院校教师职业适应量表与本研究编制的量表进行效标效度分析，结果相关系数为 0.78，说明本研究编制的量表效标关联效度良好。

3.4 信度分析

3.4.1 内部一致性信度

使用 SPSS27.0 对样本 3 第一次测试数据进行内部一致性信度分析。结果，总量表总体的 Cronbach' s α 系数为 0.932。职业心态的 Cronbach' s α 系数为 0.84，职业能力的 Cronbach' s α 系数为 0.852，职业环境的 Cronbach' s α 系数为 0.844，职业人际的 Cronbach' s α 系数为 0.923。拟合数据均大于 0.7，表明量表内部一致性信度良好。

3.4.2 重测信度

间隔两周后，对样本 3 进行重测。使用 SPSS27.0 对样本 3 第一次测试总分和重测总分进行双变量皮尔逊相关分析，得到前后两次测试总分的相关系数为 0.992，表明量表重测信度良好。

4 结语

本研究编制了适用于具有企业工作经历高职专任教师的职业适应性量表，并实证检验了该量表的可靠性和有效性。研究表明：职业心态、职业能力、职业环境和职业人际四维度量表信效度良好，能够应用于实践。后续研究可以通过扩大样本量，进一步验证和完善量表。

参考文献：

[1] 吴明隆. 社会科学论文写作与量化研究[M]. 重庆：重庆大学出版社，2022.

[2] 梁琚淇. 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]. 华东师范大学，2020.

[3] 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,(03):171-177.

[4] 朱守信. 非师范专业人员“转行从教”的职业适应[J]. 湖南师范大学教育科学学报，2023,22(02):93-102.

基金项目：本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 (23GZQN033)”阶段性成果。

作者简介：曾俭兰（1990-），女，吉安职业技术学院辅导员，讲师，硕士研究生。