

“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6所整合高校青年教师的调查

傅晓华,邵雅利

(福建江夏学院 基础教学部,福州 350007)

摘要:从整合高校青年教师的职业发展入手,通过对福建省6所经历过整合或正在整合的高校青年教师自我效能感和职业生涯管理水平的实证性调查统计分析表明:整合高校青年教师个人教学效能感要高于一般教学效能感,自我职业生涯管理高于组织职业生涯管理;自我效能感与职业生涯管理的人口变量特征——性别、年龄、学历、职称对整合中高校青年教师的自我效能感的影响不显著,而对职业生涯管理有显著影响;自我效能感与职业生涯管理之间均存在着显著正相关。

关键词:高校青年教师;自我效能感;职业生涯管理

中图分类号:G645

文献标志码:A

文章编号:1672-8580(2011)01-0073-04

一、问题的提出

“高校整合”就是通过把不同的相对独立的几所高校融合为一个更完整、更和谐的整体,使他们相互渗透相互交融,实现人、财、物的统一调配,集中使用,使原要素发挥其最大的价值。而人力资源的整合实质上就是人的整合^[1]。有过此类“整合”历程的院校无不经受整合阵痛的严峻考验,尤其是升本整合,职业发展的定位、人才竞争的压力、科研能力的提升等都向青年教师提出了前所未有的挑战。对青年教师而言,职业自我效能感如何?是否存在职业发展的紧迫感?如何有意识地调整自己的职业发展规划?在整合过程中及整合之后都是一个不可忽视的兼具理论性和实务性的现实课题。

教师的自我效能感是指教师根据自己以往的经验及对教育理论的了解,确认自己能有效地完成教学工作、实现教学目标的一种信念^[2]。它影响着教师教学态度、意向、行为、选择等重要因素。教师自我效能感在结构上包含一般教学效能感和个人教学效能感两个成分。一般教学效能感,是教师对教与学的关系,对教育在学生发展中的作用等问题的一般看法与判断,即教师是否相信教育能够克服社会、家庭及学生本身素质对学生的消极影响,有效促进学生发展;而个人教学效

能感是指教师对自己教学效果的认识和评价,即教师相信有能力教会学生学习的信念^[3]。

教师职业生涯管理就是教师本人或所在学校对教师的职业生涯有目的地确定发展目标、制定规划、实施与检查,以及总结的综合性动态过程。完整的教师职业生涯管理包括两个方面:一是教师个人对自己的职业生涯实施的管理,称为教师自我职业生涯管理;二是学校对教师职业生涯所实施的管理,称为学校组织职业生涯管理^[4]。教师自我职业生涯管理是以实现个人发展的成就最大化为目的,通过对个人兴趣、能力和个人发展目标的有效管理实现个人发展愿望。学校组织职业生涯管理以提高组织人力资源质量、发挥人力资源管理效率为目的,通过个人发展愿望与组织发展需求的结合实现学校组织发展^[5]。

本文拟以整合高校的青年教師为对象,从当前的社会背景出发,探讨整合高校青年教师的自我效能感与职业生涯管理的现状及其关系,从而寻求激发青年教师更加自觉努力地实现自我提升、最大限度挖掘自身潜能,并以饱满的精神状态投身于教学工作的策略。

二、研究方法

(一)研究对象

收稿日期:2010-03-18

基金项目:福建省教育厅课题(JA08257S)

作者简介:傅晓华(1960-),女,福建福州人,教授,主要研究方向为高校德育与大学生心理健康教育。

本研究的对象为整合高校青年教师。目前为止,所谓“青年教师”没有一个权威部门就此年龄区间给出权威的界定。联合国世界卫生组织曾在1992年把14岁~44岁都界定为青年。联合国科教文组织在一份报告中指出,43岁到45岁之间男人在生理和心理上将发生巨大的变化,为此把44岁定为青年和壮年的分界线。在我国企业界、科技界、文学界和艺术界等,对冠名为青年企业家、青年科学家、青年作家、青年艺术家的年龄上限,一般为45周岁。据此本文把青年教师界定为45周岁以下,在政治、学识、业务、理念上仍需不断提升的教师群体。

采用分层随机抽样的方式,选取福建6所经历过整合或正在整合的高校青年教师作为被试。这些教师分布在福建各地,处于整合的不同阶段,具有代表性。共发放问卷300份,收回有效问卷277份,有效率为92.33%。其基本分布情况如下:从性别上,男性109人,占39.4%,女性168人,占60.6%。从职称上,助教63人,占22.7%,讲师151人,占54.5%,副教授以上61人,占22.0%。从学历上,本科69人,占32.1%,研究生184人,占66.4%。从年龄上,30岁以下82人,占29.6%,31岁~35岁103人,占37.2%,36岁~40岁50人占18.1%,41岁~44岁41人,占14.8%。

(二)量表的编制

本研究采用的是研究者修订的“高校教师自我效能感量表”及“高校教师职业生涯管理量表”为主体问卷。

第一,结合国外已有的相关量表,翻译其中相同或相似维度的题目,并参考了国内学者黄洁华、田甜等所使用的“大学教师职业生涯管理问卷”中的题目,采用Likert 5点自评式量表,从“很不符合”至“很符合”5等级记分制。量表把高校教师职业生涯管理分为两个维度,即自我职业生涯管理和组织职业生涯管理。其中自我职业生涯管理包括了6个因子:组织了解、明确目标、教学能力、科研能力、自我认知、关系协调,这6个因子共解释了67.294%的方差;组织职业生涯管理包括了4个因子:专业支持、绩效评估、组织公平、科研激励。这4个因子共解释了73.805%的方差^[9]。

第二,以同样的方法修订了“高校教师自我效能感量表”,因素分析结果得到两个因子,累积贡献率为55.26%,与当前研究结果相似,把高校教师的自我效能感分为两个维度,即个人教学效能感和一般教学效能感。

(三)数据处理

运用社会科学统计分析软件包SPSS13.0 for win-

dows和LISREAL 8.30 student for windows在微机上统计处理。

三、研究结果

(一)整合高校青年教师的自我效能感与职业生涯管理现状分析

从自我效能感来看,高校青年教师的个人教学效能感(M=3.51)要高于一般教学效能感(M=2.75)。从职业生涯管理上看,自我职业生涯管理的6个因子分(自我认知M=4.18,明确目标M=3.71,教学能力M=4.07,组织了解M=3.58,科研能力M=3.85,关系协调M=4.19)大多高于组织职业生涯管理的4个因子分(绩效评估M=3.67,专业支持M=3.31,科研激励M=3.60,组织公平M=3.55)。

(二)整合高校青年教师的自我效能感与职业生涯管理的人口变量特征研究

1.性别变量

从自我效能感来看,性别对整合高校青年教师的自我效能感的影响不显著。从职业生涯管理上看,性别仅对组织职业生涯管理维度中的“专业支持”(P<0.05)有显著影响(该变量省略)。

2.年龄变量

表1 整合高校青年教师的年龄变量

因子	30岁以下		31-35岁		36-40岁		41-44岁		F值	
	Mean	Std.	Mean	Std.	Mean	Std.	Mean	Std.		
自我 职业 生涯 管理	教学能力	4.08	0.45	4.01	0.53	4.02	0.54	4.28	0.46	3.021**
	组织了解	3.50	0.83	3.57	0.76	3.44	0.82	3.95	0.56	4.077**
	科研能力	3.86	0.72	3.89	0.63	3.57	0.62	4.05	0.63	4.476**
组织 职业 生涯 管理	绩效评估	3.67	0.69	3.66	0.80	3.45	0.73	3.95	0.70	3.485*
	专业支持	3.26	0.88	3.40	0.89	2.86	0.95	3.70	0.96	6.943***
	科研激励	3.52	0.75	3.65	0.79	3.33	0.74	3.98	0.85	5.600**
	组织公平	3.56	0.82	3.61	0.83	3.21	0.88	3.80	0.80	4.291**

从自我效能感来看,年龄对整合高校青年教师的自我效能感的影响作用不显著(该变量省略)。从职业生涯管理上看,整合高校青年教师在教学能力、组织了解、科研能力三方面的自我职业生涯管理上有显著的年龄差异,41岁~44岁的青年教师在上述三方面均比其他年龄段的青年教师有更清晰的认知和规划。而36岁~40岁的青年教师在这三个方面的认知与规划却是最低的(不显著变量省略)。同时,整合高校青年教师在绩效评估、专业支持、科研激励、组织公平四方面的组织职业生涯管理上均有显著或极为显著的差异年龄。41岁~44岁的青年教师感受到更多的组织关怀与规划帮助,然而,同样地36岁~40岁的青年教师在这四个方面却是比较低的。

3. 学历变量

表2 整合高校青年教师的学历变量

	因子	本科及以下		研究生		T 值
		Mean	Std.	Mean	Std.	
自我职业生涯管理	科研能力	3.66	0.71	3.93	0.64	-3.155**
	绩效评估	3.49	0.85	3.75	0.69	-2.719**
组织职业生涯管理	专业支持	3.10	1.04	3.41	0.88	-2.617**
	科研激励	3.45	0.84	3.68	0.78	-2.184*
	组织公平	3.36	0.94	3.62	0.79	-2.401*

从自我效能感来看,学历对整合高校青年教师的自我效能感的影响作用不显著(该变量省略)。从职业生涯管理上看,整合高校青年教师在科研能力上的自我职业生涯管理有显著的学历差异,研究生学历教师在科研能力的自我规划上要高于本科及以下学历的教师(不显著变量省略)。同样的,整合高校青年教师在绩效评估、专业支持、科研激励、组织公平四方面的组织职业生涯管理上均存在显著的学历差异。研究生学历的整合高校青年教师,其感受到的组织生涯管理的支持度要高于本科及以下学历教师。

4. 职称变量

表3 整合高校青年教师的职称变量

	因子	助教		讲师		副教授及以上		F 值
		Mean	Std.	Mean	Std.	Mean	Std.	
自我职业生涯管理	自我认知	4.17	0.48	4.12	0.49	4.34	0.58	3.929*
	明确目标	3.65	0.78	3.66	0.69	3.91	0.77	2.944*
	教学能力	4.14	0.47	3.98	0.51	4.21	0.51	5.025**
	组织了解	3.42	0.95	3.56	0.71	3.81	0.72	3.945*
	科研能力	3.84	0.79	3.81	0.63	4.04	0.63	2.843*
	关系协调	4.28	0.52	4.08	0.59	4.37	0.54	6.664**

从自我效能感来看,职称对自我效能感的影响作用不显著(该变量省略)。从职业生涯管理上看,整合高校青年教师在自我认知、明确目标、教学能力、科研能力、关系协调等六方面的自我职业生涯管理有显著的职称差异。副教授以上职称的青年教师对自我的职业生涯管理、规划比助教和讲师来得更清晰。(不显著变量省略)

(三)整合高校青年教师的自我效能感与职业生涯管理相关分析

为探讨高校青年教师的自我效能感与职业生涯管理的关系,首先对它们进行相关分析,结果表明:自我效能感与职业生涯管理之间均存在着显著正相关。为进一步探讨诸因子之间以及个体变量与因子之间的确切关系,分别以教师自我效能感的各因子为因变量,以个体变量特征和职业生涯管理各因子为预测变量进行逐步回归(Stepwise-regression)分析。结果如下:

通过回归分析发现,专业支持、关系协调和组织了解是预测整合高校青年教师一般教学效能的有效变

量。三者共可解释 23.4%的变异,用回归方程可以表示为: $Y=1.008+.165X1+.175X2+.126X3$ 。教学能力、科研能力和关系协调是教师个人教学效能感的有效预测变量,二者共解释 26.6%的变异,用回归方程可以表示为: $Y=1.164+.209X1+.131X2+.159X3$ 。

四、分析与讨论

1. 个人教学效能感要高于一般教学效能感

由于一般教学效能感的形成有赖于教师对整体的教育实践与教育现象的观察和分析,而个人教学效能感则更多与教师个人的教育教学经验相联系。因此从研究结果看,整合高校的青年教师的对教学效能感的评价更倾向于肯定自身教育知识和教育能力的作用及影响,而不太看好在现今社会和家庭环境下高等学校教育所能起到的正向作用。这与目前高校正处在改革中,存在诸多问题尚待解决有关,而且来自社会各方面的负面影响也更容易抵消学校教育的一部分成果。对于整合高校在应对社会发展和就业竞争时更加差强人意,这种结果可以理解。

2. 对自我职业生涯管理的认知度要高于对组织职业生涯管理的认知度

整合高校的青年教师的自我职业生涯管理的认知比较清楚,能够认清自己在高校中的定位和职业发展通道,能够结合自身情况有目的、有计划地采取措施实现自己的职业理想。而对组织职业生涯管理的认知度则较低。对高校能否根据组织和教师发展的需要制定较为合理的人力资源规划,能否为教师提供适当的教育、培训和提升等发展机会,能否协助教师实现职业生涯目标等问题,却不甚了解或是不太关心。这种差异与高校的教师管理体制有关。高校往往只让教师感受到行政权力的强制和约束作用,对教师职业发展上的指导与管理仅限于要求教师在学历上达标,要求教师完成学校硬性规定的教学和科研任务。教育教学自身的规律、大学的理念和精神、激励教师实现个人的职业理想和发展目标,这些本是高校管理的中心问题却逐渐边缘化。在这样的管理环境下生存,教师们自然对所谓的组织生涯管理不抱期望,将职业发展看成是纯个人行为,将专业能力的提高看成是个人自然成熟的结果。这种状况应当引起学校管理者们的足够重视。

3. 性别、年龄、职称和学历因素的影响作用有明显不同

从自我效能感来看,性别、年龄、职称和学历因素的影响作用不显著。可能本次调查对象局限于青年教

师,时间跨度小,还无法体现出这种作用。

从职业生涯管理来看,年龄、学历、职称和性别都是主要的影响因素,并呈现出这样的趋势:学历越高、职称越高,其职业生涯管理越明确,其中36岁~40岁是重要的转折点。

性别因素对组织职业生涯管理中的“专业支持”有影响,这可能与我国传统文化赋予男女青年教师的社会角色不同有关。在青年阶段,男教师的人生定位是做事业,而女教师则更多地定位于家庭。相应地,面对进一步的学习和专业提升的机会,女教师则可能更多地是为了家庭、孩子选择暂缓。

年龄因素对自我职业生涯管理和组织职业生涯管理都有显著影响。其中,36岁~40岁的青年教师最低,这可能与此间进入生涯挫折阶段或高原期有关,原来比较明确的职业生涯管理面临整合所带来的主客观多种因素的冲击而出现低迷。但一旦顺利度过这一时期,职业方向重新调整,教师整个职业生涯就能得以平稳发展。

学历和职称因素对自我职业生涯管理和组织生涯管理的影响作用类似。学历和职称高的青年教师拥有更深厚的专业知识和更强的科研能力,接受过更为系统和深入的专业训练,积累了更丰富的教育教学经验,

同时,也受到学校更多的重视,得到更多制度上的保障和激励。因而,他们的职业选择更坚定,职业路径更清晰,整个职业生涯管理更明确。

4.自我效能感与职业生涯管理成正相关

调查结果显示,对整合高校的青年教师而言,专业支持、关系协调和组织了解影响着一般教学效能感的提升,教学能力、科研能力和关系协调影响个人教学效能感的提升。

参考文献:

- [1] 徐少亚.高校合并整合管理的界面探讨[J].清华大学教育研究,2001,(4):44-48.
- [2] 赵福,黄希庭.中学教师教学效能感的特点及其与自我概念的相关研究[J].心理科学,2002,(4):472-473.
- [3] 俞国良,罗晓路.教师教学效能感及其相关因素研究[J].北京师范大学学报:人文社会科学版,2000,(1):2-79.
- [4] 张跃刚.略论教师职业生涯管理[J].中国科教创新导刊,2007,(9):113.
- [5] 肖晓敏.教师职业生涯的规划与管理——幼儿园管理的新视角[J].事业发展与管理,2005,(6):46-47.
- [6] 黄洁华,田甜.大学教师职业生涯管理因素结构研究[J].心理科学,2007,30(3):689-692.

责任编辑:陈于后

Analysis on the Current Situation of the University Teachers' Self-efficacy and Career Management

— A Case Study of Young Teachers from Six Integrated Universities in Fujian Province

FU Xiao-hua, SHAO Ya-li

(Fujian Jiangxia University, Fuzhou 350007, China)

Abstract: Beginning with the study on the career development of the young college teachers in the integrated universities, this paper concluded that, according to the empirical investigation and statistical analysis on the young college teachers' self-efficacy and career management coming from six integrated or being integrated colleges in Fujian province: the young college teachers' self teaching efficacy level is higher than their general teaching efficacy level, and also their level of self-career management is higher than that of the organizational career management; and there is no marked difference in the young college teachers' self-efficacy according to the demography variable characteristics including sex, age, educational background and professional title, but for their career management the difference is very conspicuous; and the self-efficacy is significantly positively correlated with career management.

Key words: young college teachers; self-efficacy; career management