

Analysis of the current situation of young teachers' sense of disengagement in higher vocational colleges

Yongxiang Zhang Chunli Chen

Xuchang Ceramic Vocational College, Xuchang, Henan, 461000, China

Abstract

In recent years, the issue of job alienation among young teachers in higher vocational colleges has become increasingly prominent. This not only affects their professional satisfaction and work performance but also poses a potential threat to the educational quality and long-term development of these institutions. This study aims to explore the mechanisms behind the job alienation experienced by young teachers in higher vocational colleges and to propose effective adjustment strategies.

Keywords

higher vocational colleges; young teachers; alienation

高职院校青年教师工作疏离感的现状分析

张永祥 陈春丽

许昌陶瓷职业学院, 中国·河南 许昌 461000

摘要

近年来,高职院校青年教师的工作疏离感问题逐渐凸显,这不仅影响了教师的职业满意度和工作绩效,也对高职院校的教育质量和长期发展构成了潜在威胁。本研究旨在深入探讨高职院校青年教师工作疏离感的生成机制,并提出有效的调适机制。

关键词

高职院校; 青年教师; 疏离感

1 引言

青年教师作为高职院校教学与科研的核心力量,其角色至关重要,不仅传授知识,还引领学生成长并推动社会发展。他们的心理状态及工作情况对教学质量和学校未来具有深远影响。

尽管国内外学者对工作疏离感有所研究,但针对高职院校青年教师这一群体的深入探讨仍显不足。现有研究多聚焦于工作压力、职业认同及组织支持等单一角度,缺乏全面系统的理论框架。

本论文通过对高职院校青年教师工作疏离感现状及影响因素的研究,不仅有助于深入了解这一群体的心理状态,更对高职院校的持续健康发展具有重要意义。

【基金项目】2024 年主持河南省哲学社会科学教育强省计划项目(项目编号: 2025JYQS0689); 2023 年主持河南省高等学校重点科研项目(项目编号: 24B560024)。

【作者简介】张永祥(1964-),男,中国河南许昌人,本科,教授,从事教育学研究。

2 工作疏离感的差异分析

2.1 工作疏离感的现状调查

本研究遵循方便取样原则,在 2025 年通过学校相关部门协调,委托学科负责人在教师集体会议期间发放了问卷。具体情况如下:

问卷发放与回收:共发放问卷 400 份,成功回收有效问卷 376 份,问卷的回收率高达 94%。

在 376 个有效样本中,男性有 160 个,女性为 216 个;146 位是未婚,227 位是已婚;在受教育程度方面,63 人是本科,196 人博士;在职称方面,121 人是初级,159 人是中级,96 人是高级。利用 spss 软件分析,可知性别这一变量的标准差是 0.5,婚姻状况这一变量的标准差是 0.5,受教育程度变量的标准差是 0.68,职称这一变量的标准差是 0.76,这些特征有效地揭示了本次被调查对象的整体分布情况。根据各个变量的频率分析结果可看出,分布基本满足抽样调查的要求。

2.2 研究方法

本研究用的是单因素方差分析法、独立样本 t 体验。本文采用了 SPSS24 软件,通过执行单因素方差分析,旨在探讨工作疏离感在不同个人背景变量各个层次间的差异性,对表现出差异的变量进行事后检验,要求至少在 0.05 的水平

上显著。

2.3 高职院校青年教师工作疏离感的现状分析

对教师的工作疏离感从社会疏离感、自我疏离感、无力感、无规范感、无意义感等五个方面进行阐述。同时，社会疏离感从单位上交不到真心朋友、工作上不出错就行，没有所谓的意义可言、难以融入团队或集体、工作中出现问题，得不到同事间的帮助等四个方面进行讨论；自我疏离感从工作中我时常感到孤独、我总觉得自己是一个失败者、我经常怀疑自己的工作能力和不管怎么努力，依然得不到认可等方面进行探讨；无力感从工作就是机械的工作，没有创意、工作的意义就是为了领一份工资、为了生存，不得不从事这份工作、我不喜欢我的工作，我的工作不能实现自己的价值等方面进行分析；无规范感包括我经常不得不去做一些不愿干的事情、工作繁琐，得不到相应的报酬、搞好人际关系才能

升职、奖罚不清，干多少都一样、上级对我的工作指示让我头疼等五个方面；无意义感升职对我来说，难以上青天、我从没想过取代我的上级、战胜工作中的困难让我有成就感等三个方面。

本设计中，最高分是 7 分，最低分是 1 分，分数越高代表疏离感越强。完全符合是 7 分，比较符合是 6，有点符合是 5，不确定是 4，有点不符合是 3，比较不符合是 2，完全不符合是 1。

2.4 信度、效度检验

2.4.1 社会疏离感维度的分析

利用 spss 软件进行数据分析，从上述结果可以看出，社会疏离感的信度系数高达 0.876。通过比较各项删除后的信度系数，我们发现它们都低于这个总体水平。因此，可以得出结论，社会疏离感的内容无需进行任何调整。

表 1 社会疏离感维度分析

选项	修正后的项与总计相关性	平方多重相关性	α (post-deletion)	标准化后的 α
单位上交不到真心朋友	0.713	0.514	0.849	0.876
工作上不出错就行，没有所谓的意义可言	0.738	0.546	0.839	
工作中出现问题，得不到同事间的帮助	0.725	0.529	0.844	
难以融入团队或集体	0.757	0.574	0.831	

2.4.2 自我疏离感

按照 spss 软件进行自我疏离感的分析，自我疏离感的信度系数高达 0.927，且任何一项被删除后，其信度系数均未超过这一总体水平。这意味着自我疏离感的题目内容已经相当可靠，无需进一步调整。此外，整个分析的标准化信度系数达到了 0.927，这一数值非常接近 1，表明分析结果有很高的可靠性。

2.4.3 无力感维度的分析

以此类推进行无力感的分析，无力感的信度系数高达 0.961，而任何单个项目被移除后的信度系数均未超过这一高水平。这表明自我疏离感的题目内容在信度方面表现良好，无需任何修改。此外，整体的标准化信度系数同样达到了 0.961，这一数值非常接近 1，进一步证实了分析结果的可靠性非常高。

2.4.4 无规范感的信度分析

利用 spss 软件进行分析，无规范感的整体信度系数为 0.794，这一数值在移除任何单项后均未得到提升，说明当前题目内容在信度上表现稳定，无需调整。总体标准化信度同样保持在 0.794，尽管信度系数的理想状态是接近 1，但本次结果已显示出相对较好的可靠性。

2.4.5 无意义感的信度分析

我们发现无意义感的信度系数为 0.705，这一数值在删除任何一项后均未得到增加，意味着当前的题目内容在信度上表现稳定，无需做出修改。总体来看，标准化信度系数也维持在 0.705，虽然信度系数的最高值为 1，但本次结果已显示出相对较好的可靠性水平。

2.4.6 总体信度分析

表 2 总体信度分析

克隆巴赫 Alpha	基于标准化项的克隆巴赫 Alpha	项数
0.659	0.671	21

从总体信度系数来看，标准化克隆巴赫系数达到 0.659，这表明问卷的可信度处于可接受的范围之内。

2.4.7 效度分析

本次问卷效度分析是通过 spss24 版本，探索性因子分析的方法实现检验过程：

表 3 效度分析

KMO 取样适切性量数		.834
巴特利特球形度检验	近似卡方	5819.353
	自由度	210
	显著性	<.001

从上述表格，我们得知 KMO 检验的系数为 0.834，这一数值接近 1，表明问卷的效度相当不错。同时，球形检验的结果显示其显著性极低，近乎为 0，这足以让我们拒绝原假设，从而确认问卷确实具备良好的效度。

2.5 差异性检验

2.5.1 性别

为了探究变量在不同维度上的差异性，我们采用了多种检验方法，包括独立样本 t 检验、卡方检验以及单因素方差分析等。在本次分析中，鉴于数据的具体特性，我们主要依赖于独立样本 t 检验和单因素方差分析来进行差异性检验。

表 4 性别上的差异性检验

变量	性别	t	sig
社会疏离感	男	0.629	0.265
	女		
自我疏离感	男	-0.994	0.16
	女		
无力感	男	0.835	0.202
	女		
无规范感	男	1.064	0.144
	女		
无意义感	男	-3.243	0.001
	女		

从上述表格，我们可以清晰地观察到性别在不同维度上的差异情况。特别地，在工作的无意义感这一维度上，性别间的差异显著性检验值达到了 0.001，远低于 0.05 的阈值，这明确指出了男性和女性在这一感受上存在显著差异，且男性的平均感受略高于女性。至于其他维度，性别间的差异并未达到显著水平。

2.5.2 婚姻状况

按照 spss 软件对性别分析的原理对婚姻状况进行分析，得出工作疏离感的五个维度在婚姻状况不存在显著差异。因为显著性都是大于 0.05 的。

根据检验结果可看出，各个维度在婚姻状况上不存在显著差异，说明无论婚姻状况如何，高职院校教师都可能体验到相似的工作疏离感。这也反映了高职院校教师群体在工作疏离感上的普遍性，可能与高校的管理体制、工作压力、

职业发展等因素相关。

2.5.3 受教育程度

依据 spss 软件数据分析原理对受教育程度这一变量进行分析，可以得出工作疏离感的五个维度在无力感方面存在显著差异。因为无力感这个维度的显著性为 0.02，其他的均是大于 0.05，不存在显著性差异。

根据婚姻状况的检验结果可以看出，不同教育程度的青年教师对于自身在工作中的能力有不同的认知。教育程度较高的青年教师可能拥有更强的自信心和专业能力，能够更好地应对工作中的挑战，从而感觉到的无力感较低。相反教育程度较低的青年教师可能面对复杂的工作任务时感到力不从心，更容易产生无力感。

2.5.4 职称

根据调研的数据，同时依据 spss 软件数据分析原理对职称这一变量进行分析，可以得出工作疏离感的五个维度在无意义感方面存在显著差异。因为无意义感这个维度的显著性为 0.049，其他的均是大于 0.05，不存在显著性差异。

根据职称的检验结果可看出，不同职称的青年教师对自身工作的价值认知存在差异。高级职称教师更容易看到自身工作的意义和贡献，因此体验到的无意义感相对较低。而初级职称教师可能由于工作经验不足、工作价值的认知模糊等原因，难以在工作中获得足够的成就感和满足感，因此更容易体验到无意义感。

2.6 相关分析

本次采用 spss24 版本相关分析板块时间分析过程。

表 5 各维度的相关分析

变量		社会疏离感	自我疏离感	无意义感	无力感	无规范感
社会疏离感	皮尔逊相关性	1				
自我疏离感	皮尔逊相关性	-0.061	1			
无意义感	皮尔逊相关性	.102*	0.022	1		
无力感	皮尔逊相关性	.108*	-0.002	.120*	1	
无规范感	皮尔逊相关性	-0.005	-0.005	0.08	-0.018	1

* 在 0.05 级别（双尾），相关性显著。

根据以上相关分析结果可以看出，各个变量之间存在显著的相关性。如无力感与社会疏离感的相关系数为 0.108，为正相关关系，意味着如果青年教师感到自己与社会、工作环境存在隔阂，缺乏归属感和联系，他们就更能体验到强烈的无力感。无意义感与社会疏离感正相关，显著性明显，无力感与社会疏离感、无意义感均是正相关，且显著性明显。这一结果反映了高职院校青年教师所处的工作环境对其心理体验的深刻影响。

3 结论

高职院校青年教师工作疏离感显著。研究发现，青年教师普遍感受到无力感、无意义感和社会疏离感等消极心理状态，这些感受与他们所处的工作环境、职业发展、人际关系等因素密切相关。为了改善这一现状，学校和管理层应该

关注教师的心理健康状态，提供必要的支持和资源，改善工作环境和人际关系，促进教师的职业发展和个人成长。同时，教师自身也应该积极寻求自我提升和成长的机会，增强自我认同感和职业满足感。

参考文献

[1] 李兆良,高燕.高校教师工作压力状况及与职业倦怠关系分析[J].医学与社会,2007(2):60-62.

[2] 李虹.大学教师的工作压力类型和压力强度研究[J].清华大学教育研究,2005(5):97-102.

[3] 林丹璐,王芳.高校教师工作家庭关系、工作特征与生活满意度的研究[J].心理学探新,2008(1):92-96.

[4] 黄毅.重庆市高校年轻教师工作疏离感的现状研究[D].重庆:西南大学硕士学位论文,2008:33-58.