

小学教师职业认同感与组织公正感关系调查研究

杨凌倩¹ 韦雅绮² 黄亚洲¹

1. 广西民族师范学院教育科学学院; 2. 南宁市武鸣区城厢镇红岭小学

摘要: 本研究旨在探索小学教师职业认同感和组织公正感之间的关系, 为促进教师发展和教育教学水平提供证据支持。采用中小学教师职业认同量表和中小学教师组织公平感问卷对123名在职小学教师进行调查研究。结果表明, (1) 小学教师职业认同感总体处于中等偏上水平。(2) 小学教师职业认同感和组织公正感在性别、学校所在区域、学历、教龄、职称上不存在显著差异。(3) 小学教师职业认同感与组织公正感之间存在显著的正相关关系 ($p < 0.001$), 小学教师的组织公正感可以正向预测职业认同感, 即小学教师的组织公正感越强, 职业认同感水平越高。

关键词: 小学教师; 职业认同感; 组织公正感

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2024.03.146

一、问题提出

教师职业认同感是一种与职业有关的态度, 是教师对职业积极的认知、经验和行为取向, 并将其内化成的职业角色综合起来的一种态度^[1]。当前研究大多集中于教师职业认同现状及其影响因素, 包括性别、教龄、学历、职称、社会支持等^[2-6]。也有研究表明职业认同能够增加教学效能感和领导力水平。

组织公正感指教育工作者对自己和他人受到组织公正对待的程度的主观看法和感受。在教育领域中, 有学者发现小学教师组织公正感越强, 其职业获得感越强, 且有研究表明小学教师的组织公正感对工作绩效有显著影响, 其中程序公正和互动公正对工作绩效影响较大, 分配公正对工作绩效有较弱影响。还有研究者发现幼儿园教师组织公正感与工作投入存在显著正相关, 其中领导公正与工作投入的正相关程度最高。

目前很少有研究考察教师职业认同与组织公平感之间的关系。但有研究发现, 组织公平感能够影响员工对薪酬和职业的满意度, 同理, 当教师感受到被公平对待时, 会更加满意自己的工作环境和工作条件, 从而提升对教师职业的认同感。同时, 组织公平能够激发教师的工作动力, 教师感到自己的付出会得到公正的评价, 有利于教师积极地投入到教育教学工作中。此外, 研究发现组织公平感能够增强教师的职业满意度, 工作满意度对组织凝聚力、认同感具有重要意义。且组织公正能够让教师积极为学校发展提出想法和建议, 减少会议中的沉默行为, 为学校发展和教育事业做出努力。还有研究发现医院护士对绩效考核的公平感会提高护士对组织的信任度, 同样地, 教师的组织公平感能够让他们更加相信组织的决策和管理, 增加对组织的忠诚度。因此, 考察组织公平感对教师职业认同的影响是非常重要的,

采用公平公正的管理方式对待教师, 能够增强教师的职业认同感和自豪感, 提升整个教育教学工作的质量和效率, 对于促进我国基础教育事业发展具有重要意义。

二、研究方法

1. 研究对象

以广西某市区及县乡的152名小学在职小学教师作为研究对象, 共发出152份问卷, 剔除无效问卷后, 剩下123份问卷, 有效回收率为80.92%。研究对象的具体分布, 见表1。

表1 研究对象基本信息表 (N=123)

类别		人数	百分比
性别	男	34	27.6
	女	89	72.4
	乡村	48	39.0
学校区域	城镇	12	9.8
	县城	12	41.5
	市区	51	41.5
学历	大专及以下	42	34.1
	本科	79	64.2
	硕士及研究生以上	2	1.6
教龄	小于5年	50	40.7
	5-9年	20	16.3
	10-19年	6	4.9
	大于等于20年	47	38.2
职称	未评聘	49	39.8
	中学一级	47	38.2
	中学二级	15	12.2
	中学高级及以上	11	8.9

2. 研究工具

(1) 教师职业认同感问卷

采用魏淑华等人编制的小学教师职业认同感问卷。问卷包含18个项目, 四个维度, 包括职业价值观、角色

价值观、职业归属感和职业行为倾向。采用李克特五点量表。Cronbach's Alpha系数为0.912, 具有良好的信效度。

(2) 教师组织公平感问卷

采用刘世瑞等人编制的小学教师组织公平感问卷, 包含18个项目, 三个维度, 包括分配公平、程序公平、互动公平。采用李克特五点计分。该量表信效度良好, Cronbach's Alpha系数为0.944。

(3) 研究过程

对广西某市区及县乡在职的小学教师发放问卷。研究程序和研究内容均符合伦理委员会的审核要求, 且研究对象均知情同意。

(4) 数据处理

研究采用SPSS 26.0对问卷数据进行筛选与统计分析。

三、研究结果和分析

1. 小学教师职业认同感及组织公正感状况

(1) 小学教师职业认同感状况

对小学教师职业认同感各维度均分和总均分进行描述统计, 结果表明小学教师职业认同感总体量表平均分为4.22, 高于临界值3, 处于中等偏上水平。除职业归属感维度(M=3.94)外, 角色价值观(M=4.47)、角色价值观(M=4.08)、职业行为倾向(M=4.36)的平均值均大于4, 都处于中等偏上水平, 小学教师职业价值观

均分最高。

(2) 小学教师组织公正感状况

小学教师组织公正感总体量表平均分为3.58, 高于临界值3, 说明小学教师总体的组织公正感处于中等水平。小学教师组织公正感在分配公平上的分数(M=3.41)最低。

2. 小学教师职业认同感差异性分析

(1) 小学女性教师的职业认同感(M=4.21)与男性(M=4.26)不存在显著性差异(p>0.05)。

(2) 不同学校所在地对小学教师职业认同感及各维度无显著差(p>0.05), 从均值上看, 县城(M=4.31)、市区(M=4.29)中小学教师职业认同感总体水平及各维度高于乡村(M=4.16)及城镇(M=4.05)的小学教师。

(3) 不同学历小学教师在职业认同水平感及各维度没有显著性差异(p>0.05)。

(4) 不同教龄小学教师职业认同感的差异

见表2, 小学教师的职业行为倾向在教龄存在显著差异(p<0.05), 其他三个维度在教龄上无显著差异。经过LSD检验发现: 在职业行为倾向维度中, 教龄小于5年的小学教师与大于等于20年的小学教师表现出显著差异, 且教龄大于等于20年的小学教师在职业行为倾向表现最为明显。

表2 教龄在小学教师职业认同感中呈现的差异

	小于5年 (M±SD) (N=50) ①	5-9年 M±SD (N=20) ②	10-19年 M±SD (N=6) ③	大于等于20年 M±SD (N=47) ④	f	p	LSD
职业价值观	4.35±0.61	4.53±0.42	4.54±0.33	4.56±0.73	0.10	0.40	
角色价值观	4.03±0.58	4.09±0.54	4.00±1.03	4.13±0.68	0.23	0.86	
职业行为倾向	4.18±0.53	4.42±0.70	4.57±0.41	4.51±0.59	3.11	0.03	④>①
职业归属感	3.84±0.81	4.00±0.62	4.06±0.68	4.00±0.84	0.44	0.72	
量表整体	4.11±0.51	4.26±0.47	4.29±0.59	4.31±0.61	1.16	0.33	

(5) 不同职称的小学教师在职业认同感上无显著差异(p>0.05)。对数据进行LSD检验发现, 职业行为倾向维度上, 未评聘的小学教师与中小学一级职称、中小学高级职称及以上的教师在职业行为倾向上表现更明显。

3. 小学教师组织公正感的差异性分析

(1) 男性(M=3.60)和女性(M=3.58)小学教师在组织公正感及各维度均没有出现显著性差异(p>0.05)。

(2) 乡村(M=3.51)、城镇(M=3.58)、县城

(M=3.37)和市区(M=3.71)的小学教师在组织公正感的各个维度上均无差异。

(3) 组织公正感及其各维度在学历上均没有差异。其中大专及以上学历(M=3.64)在组织公正感总分和各维度上的平均数值最高, 而本科(M=3.55)和硕士及研究生及以上(M=3.50)学历的平均数值居后两位。

(4) 不同教龄的小学教师在组织公正感上不存在明显差异。从整体均值看, 教龄5-9年的教师>教龄10-19年的教师>大于等于20年教龄的教师。

(5) 不同职称小学教师在组织公正感上不存在显著差异。从整体均值看, 中小学二级职称>中小学一级

职称>未评聘职称>中小学高级及以上职称。

4. 小学教师职业认同感与组织公正感的关系

(1) 小学教师职业认同感与组织公正感的相关分析
以教师职业认同感（职业价值观、角色价值观、职业行为倾向、职业归属感）、组织公正感（分配公平、互动公平、程序公平）为变量进行相关检验。结果表明，小学教师职业认同感的四个维度与组织公正感的三个维度之间表现出显著的正相关关系（ $p < 0.05$ ），两个量表整体同样也显示显著的正相关关系。由此判断出小学教师职业认同感与组织公正感之间存在显著的正相关关系。

(2) 回归分析

在相关分析之后继续对职业认同感和组织公正感进行回归分析，由于直接用双变量进行一元回归分析无法对二者关系进行更细节化的探索，所以操作性地将组织公正感四个维度（分配公平、互动公平、程序公平）作为自变量，职业认同感作为因变量进行多元回归分析。

回归分析中的共线性（VIF）全部低于数值5，这说明两个变量之间没有多重共线性，残差服从正态分布。多元回归模型 $R=0.359$ ，说明小学教师职业认同感水平的35.9%是受组织公正感的三个维度影响的。 $F=22.262$ ， $p < 0.001$ ，本次线性回归分析的结果具有统计意义，表明组织公正感对小学教师的职业认同感具有正向预测作用。

四、讨论

1. 小学教师职业认同感研究结果讨论

与以往的研究结果相同，结果表明小学教师职业认同感总体水平处于中等偏上水平，各维度间有差异，其中职业价值观最高，职业归属感最低。

2. 小学教师组织公正感研究结果讨论

小学教师组织公正感量表总体均分高于临界值，与以往研究结果相同，小学教师总体的组织公正感处于中等水平。另外，小学教师对分配的结果满意程度较低。

3. 小学教师职业认同感与组织公正感相关关系讨论

以小学教师职业认同感为因变量，以分配公平、互动公平、程序公平为自变量，建立多元线性回归模型进行逐步分析。结果表明分配公平对小学教师职业认同感无明显影响；互动公平、程序公平的B值分别为0.290、0.297且P值均显著，说明互动公平和程序公平可以正向预测小学教师职业认同感。综合分析结果证明小学教师组织公正感越高，其职业认同感就越高。程序公平和互动公平两个维度对小学教师职业认同感的正向影响最大，对小学教师职业认同感显著有效预测的作用。

五、结论与建议

1. 结论

第一，小学教师职业认同感总体处于中等偏上水平，各维度水平存在较明显差异。

第二，小学教师整体职业认同感在性别、学校所在区域、学历、教龄、职称方面不存在显著差异。

第三，小学教师的组织公正感在性别、学校所在区域、学历、教龄、职称方面不存在显著差异。

第四，小学教师职业认同感与组织公正感之间呈显著的正相关关系。组织公正感可以显著正向预测小学教师的职业认同感，其中程序公平和互动公平预测效果最显著。

2. 建议

第一，改善内部关系，建立完善的沟通体系。学校领导应加强与教职工的沟通和情感交流，尊重和信任教职工。其次，同事之间和睦相处，增加团队的凝聚力。

第二，营造良好、公正的教育环境。良好的教育环境需要政府的引导，帮助广大群众树立正确的价值取向，提高公众对小学教师的重视程度。

第三，提升教师组织公正感。学校应建立合理有效的管理制度，让教师参与学校管理和决策活动，营造平等、积极的民主参与竞争和人际环境。

第四，做好职业规划，提升职业认同。教师应根据自己的实际情况进行科学的职业规划，从而更有效地开展工作。

参考文献

- [1] 魏淑华. 教师职业认同研究[D]. 重庆: 西南大学, 2008.
 - [2] 韩冰. 中学体育教师职业认同、教学效能感及其相互关系[D]. 北京: 北京体育大学, 2016.
 - [3] 都小雪. 小学教师职业认同的提升策略研究[D]. 天津: 天津师范大学, 2019.
 - [4] 胡琦忠. 新高考背景下教师职业认同、教学效能感与有效教学实践关系的研究[D]. 济南: 山东师范大学, 2023.
 - [5] 于慧慧. 中学青年教师职业认同现状研究——来自湖南省小城市中学的调查[D]. 长沙: 湖南师范大学, 2006.
 - [6] 周珂. 中学体育教师职业认同研究[D]. 郑州: 河南大学, 2010.
- 作者简介: 杨凌倩(1996.04-), 女, 汉族, 山西晋城人, 硕士, 广西民族师范学院教育科学学院, 助教, 研究方向: 教育心理学。