

贫困地区乡村中小学教师职业认同的影响因素及提升策略

段碧花

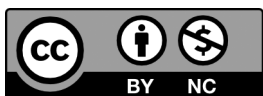
怀化学院武陵山片区基础教育研究中心，怀化学院教育科学学院，怀化

摘要 | 本研究通过调查分析了乡村中小学教师的工资收入、学校环境、同事关系、家人支持以及教师社会地位的主观感知对其职业认同产生的影响。其中，工资收入感知、学校的人文环境感知、同事关系感知、家人支持感知以及对当前教师社会地位的感知对职业认同有显著影响。回归分析显示，各主观因素变量可以解释职业认同37.1%的变异。因此，提高教师社会地位和待遇、营造积极向上的工作环境和人文环境、加强家校合作和社区支持等措施有助于提升教师的职业认同和工作积极性。

关键词 | 乡村；中小学教师；职业认同；个人感知因素

Copyright © 2024 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 前言

职业认同关乎教师对教育的热爱、对学生的责任感和教学工作的满足感。作为影响教师离职意向的重要因素，职业认同不仅是乡村教师留下来的前提，更是他们职业坚守和职业发展的内在动力。然而，当前乡村教师的职业认同程度整体偏低^[1, 2]。因此，分析乡村教师职业认同的影响因素，进而提升职业认同水平就成了亟待解决的迫切问题。

有不少研究表明，性别、教龄和学历等个体因素影响乡村教师职业认同的水平^[3, 4]。还有研究得出，社会经济地位^[5]、与同事的人际关系^[6]影响乡村教师的职业认同；组织环境、人际支持等因素影响乡村青年教师的职业认同^[7]；家人和同事支持是乡村优秀教师职业认同的重要动因^[8]；学校管理制度和工资待遇、社会地位等社会保障因素与乡村初任教师的职业认同具有显著正相关关系^[9]；学校位置偏远、工作条件和生活环境落后、学校管理方式的倾轧是造成新生代乡村教师职业认同困境的主要原

基金项目：湖南省哲学社会科学基金项目“新时代湘西地区乡村中小学教师职业认同现状及影响因素研究”（20YBA210）阶段性成果。

作者简介：段碧花（1977-），女，硕士研究生，副教授，研究方向：教育心理、教师教育。

文章引用：段碧花. 贫困地区乡村中小学教师职业认同的影响因素及提升策略[J]. 教育研讨, 2024, 6(4): 1051-1058.

<https://doi.org/10.35534/es.0604139>

因^[10]。总之,当前对影响乡村教师职业认同的个体因素研究较多,对职业地位、职业声望等社会因素和学校环境、人际关系等组织因素研究较少;对工资收入、编制情况等客观因素研究较多,对工资满意度、家人支持度等主观因素研究较少。本研究旨在探索乡村教师个人对于工资收入、学校物理和人文环境、同事关系、家人支持以及教师社会地位的主观感知对其职业认同产生的影响,进而提出乡村教师职业认同的提升策略。

2 对象与方法

2.1 研究对象

本研究采用方便取样的方法,调查湖南省湘西地区1451名乡村中小学教师,教师采取自愿原则参加测试,获得调查教师的知情同意。

2.2 方法

本研究采用李笑樱和闫寒冰(2018)^[11]编制的“教师职业认同感量表”。该量表通过项目分析、探索性因素分析和验证性因素分析来修订和验证量表。此外,还进行了信度和效度检验,包括内容效度和结构效度,以确保量表的可靠性和有效性。这个量表可以评估教师职业认同的三个方面:教师职业价值观、教师职业归属感和教师职业效能感,以及受之影响的教师职业行为倾向,如社群化行为和应对工作压力的方式等。量表的信度系数为0.947,在本研究中信度系数为0.933,表明量表具有较好的信度水平。

2.3 数据处理

本研究采用SPSS 25.0统计学软件中文版进行数据处理,计量资料以 M 表示平均数,SD 表示标准差,以 $p<0.05$ 为差异具有统计学意义。

3 结果

3.1 工资满意程度对职业认同的差异分析

从表1可见,乡村中小学教师关于目前工资收入的满意程度对于职业认同均显示出显著性($p<0.05$),表明不同工资满意程度下的职业认同存在差异性,工资满意度越高,职业认同度也越高。进一步分析揭示:“不满意”显著高于“很不满意”;“一般”显著高于“很不满意”;“满意”显著高于“很不满意”;“很满意”显著高于“很不满意”;“一般”显著高于“不满意”;“满意”显著高于“不满意”;“很满意”显著高于“不满意”;“满意”略高于“一般”;“很满意”显著高于“一般”;“很满意”也显著高于“满意”。

表 1 工资满意度感知对职业认同的方差分析

Table 1 Analysis of variance of salary satisfaction perception and professional identity

	您就目前工资收入的满意程度? (平均值 ± 标准差)					<i>F</i>	<i>p</i>
	很不满意 (<i>n</i> =98)	不满意 (<i>n</i> =283)	一般 (<i>n</i> =662)	满意 (<i>n</i> =355)	很满意 (<i>n</i> =53)		
职业认同	10.86 ± 2.27	11.83 ± 1.66	12.19 ± 1.56	12.81 ± 1.44	13.88 ± 1.50	47.595	0.000**

注: * $p<0.05$ ** $p<0.01$ 。

3.2 学校物理环境感知对职业认同的差异分析

从表2的数据分析中,可以清晰地看到不同的物理环境感知对职业认同的差异性。结果指出,不同物理环境感知下的教师在职业认同上均呈现出显著性差异($p<0.05$),这明确表明物理环境与职业认同之间存在显著的关联性。进一步分析,一般>很不好;好>很不好;很好>很不好;一般>不好;好>不好;很好>不好;好>一般;很好>一般;很好>好。

表 2 学校物理环境感知对职业认同的方差分析

Table 2 Analysis of variance of school physical environment perception and professional identity

	您所在的学校的物理环境? (平均值 ± 标准差)					<i>F</i>	<i>p</i>
	很不好 (<i>n</i> =36)	不好 (<i>n</i> =100)	一般 (<i>n</i> =651)	好 (<i>n</i> =456)	很好 (<i>n</i> =208)		
职业认同	11.35 ± 2.60	11.26 ± 1.95	11.99 ± 1.63	12.50 ± 1.47	13.13 ± 1.64	33.618	0.000**

注: * $p<0.05$ ** $p<0.01$ 。

3.3 学校人文环境对职业认同的差异分析

表3的数据分析显示:学校人文环境的不同感知在职业认同上均存在显著性差异($p<0.05$),总体而言,学校人文环境的好坏感知程度与职业认同的程度成正相关。具体来说,“一般”的环境评分显著高于“很不好”;“好”的环境评分显著高于“很不好”和“不好”;“很好”的环境评分则显著高于“很不好”“不好”和“一般”。这种差异的排列顺序为“很好>好>一般>不好>很不好”。

表 3 学校人文环境感知对职业认同的方差分析

Table 3 Analysis of variance of school humanistic environment perception and professional identity

	您所在的学校的人文环境? (平均值 ± 标准差)					<i>F</i>	<i>p</i>
	很不好 (<i>n</i> =20)	不好 (<i>n</i> =44)	一般 (<i>n</i> =569)	好 (<i>n</i> =610)	很好 (<i>n</i> =208)		
职业认同	10.30 ± 2.85	11.02 ± 1.44	11.67 ± 1.67	12.52 ± 1.42	13.47 ± 1.54	69.873	0.000**

注: * $p<0.05$ ** $p<0.01$ 。

3.4 同事关系对职业认同的差异分析

从表4可知,对学校同事关系的不同感知对于职业认同全部呈现出显著性($p<0.05$),意味着对同

事关系的感知对于职业认同均有着差异性。通过具体分析,组别平均值得分对比结果为:不好>很不好;一般>很不好;好>很不好;很好>很不好;好>一般;很好>一般;很好>好。

表4 同事关系感知对职业认同的方差分析

Table 4 Analysis of variance of colleague relationships perception and professional identity

	您在学校的同事关系? (平均值±标准差)					<i>F</i>	<i>p</i>
	很不好 (<i>n</i> =4)	不好 (<i>n</i> =3)	一般 (<i>n</i> =271)	好 (<i>n</i> =828)	很好 (<i>n</i> =345)		
职业认同	7.25 ± 3.10	12.37 ± 2.29	11.07 ± 1.78	12.21 ± 1.43	13.31 ± 1.52	93.442	0.000**

注: **p*<0.05 ***p*<0.01。

3.5 家人支持程度对职业认同的差异分析

从表5可知,对家人支持的感知对于职业认同的差异性。数据显示:家人支持的感知在职业认同上表现出了显著差异。样本在职业认同方面全部呈现出显著性(*p*<0.05),这意味着家人支持程度感知导致了职业认同的差异,家人支持的程度与职业认同的程度总体上成正相关。通过对比各组别的平均值得分,我们可以清晰地看到:“支持”组得分显著高于“不支持”组;“较支持”组得分也显著高于“不支持”组;“支持”组得分高于“一般”组和“较支持”组等。

表5 家人的支持感知对职业认同的方差分析

Table 5 Analysis of variance of family support perception and professional identity

	您的家人对您的工作的支持程度? (平均值±标准差)					<i>F</i>	<i>p</i>
	不支持 (<i>n</i> =2)	较不支持 (<i>n</i> =5)	一般 (<i>n</i> =173)	较支持 (<i>n</i> =434)	支持 (<i>n</i> =837)		
职业认同	8.38 ± 3.15	10.46 ± 1.55	10.75 ± 1.78	11.73 ± 1.36	12.84 ± 1.55	90.504	0.000**

注: **p*<0.05 ***p*<0.01。

3.6 教师社会地位感知对职业认同的差异分析

从表6可知,社会地位感知在职业认同上均呈现出显著性差异(*p*<0.05)。具体而言,感知教师社会地位较低的比感知社会地位很低的教师具有更高的职业认同;感知教师社会地位一般的比感知社会地位很低的教师职业认同更高;类似地,感知教师社会地位较高和很高的也显示出比感知社会地位很低的教师职业认同更高。此外,感知社会地位一般的教师比感知社会地位较低的教师职业认同更高,感知社会地位较高的教师比感知社会地位低和一般的教师职业认同更高,而感知社会地位很高的教师在所有组别中表现出最高的职业认同。可见,教师感知的社会地位越高,他们的职业认同度就越高。

表 6 教师社会地位感知对职业认同的方差分析

Table 6 Analysis of variance of teachers' perception of social status and professional identity

	您觉得当前教师的社会地位? (平均值 ± 标准差)					<i>F</i>	<i>p</i>
	很低 (<i>n</i> =251)	较低 (<i>n</i> =385)	一般 (<i>n</i> =665)	较高 (<i>n</i> =116)	很高 (<i>n</i> =34)		
职业认同	11.23 ± 1.93	11.91 ± 1.58	12.51 ± 1.42	13.41 ± 1.46	14.49 ± 1.57	68.824	0.000**

注: * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ 。

3.7 各主观感知变量与职业认同的相关分析

经过相关分析,如表7所示职业认同与六大因素显著正相关:工资满意度(0.332)、学校物理环境(0.287)、学校人文环境(0.401)、同事关系(0.446)、家人支持(0.446)以及教师社会地位看法(0.395)。这种关系由Pearson系数衡量,所有相关系数在0.01水平上显著。

表 7 各主观感知变量与职业认同的相关分析

Table 7 Correlation analysis between subjective perception variables and professional identity

	职业认同
您就目前工资收入的满意程度?	0.332**
您所在的学校的物理环境?	0.287**
您所在的学校的人文环境?	0.401**
您在学校的同事关系?	0.446**
您的家人对您的工作的支持程度?	0.446**
您觉得当前教师的社会地位?	0.395**

3.8 各主观感知变量与职业认同的回归分析

从表8和图1可见,本研究通过线性回归分析探讨了工资收入感知、学校物理环境感知、学校人文环境感知、同事关系感知、家人支持感知以及对当前教师社会地位的感知如何影响职业认同。此模型解释了职业认同变化的37.1%, R^2 值为0.371。经过 F 检验,模型显著通过($F=141.907$, $p=0.000 < 0.05$),表明上述自变量中至少有一项对职业认同有显著影响。此外,多重共线性检验显示VIF值均小于5,说明不存在共线性问题;D-W值接近2,表明模型无自相关性,样本数据间无关联,模型表现良好。具体来看:工资收入感知对职业认同有显著正向影响(回归系数=0.193, $t=4.368$, $p=0.000 < 0.01$)。对所在学校物理环境感知对职业认同无显著影响(回归系数=0.046, $t=0.905$, $p=0.365 > 0.05$)。对所在学校人文环境的感知对职业认同有显著正向影响(回归系数=0.217, $t=3.357$, $p=0.001 < 0.01$)。对学校同事关系的感知对职业认同有显著正向影响(回归系数=0.539, $t=8.122$, $p=0.000 < 0.01$)。对家人支持程度的感知对职业认同有显著正向影响(回归系数=0.645, $t=11.987$, $p=0.000 < 0.01$)。对当前教师社会地位的感受对职业认同有显著正向影响(回归系数=0.324, $t=7.266$, $p=0.000 < 0.01$)。

表 8 各主观感知变量与职业认同线性回归分析结果

Table 8 Linear regression analysis of subjective perception variables and professional identity

	非标准化系数		标准化系数			共线性诊断	
	<i>B</i>	标准误	Beta	<i>t</i>	<i>p</i>	VIF	容忍度
常数	4.856	0.275	—	17.681	0.000**	—	—
您对目前工资收入的满意程度?	0.193	0.044	0.105	4.368	0.000**	1.316	0.760
您所在的学校的物理环境?	0.046	0.051	0.024	0.905	0.365	1.677	0.596
您所在的学校的人文环境?	0.217	0.065	0.103	3.357	0.001**	2.172	0.460
您在学校的同事关系?	0.539	0.066	0.213	8.122	0.000**	1.579	0.633
您的家人对您的工作的支持程度?	0.645	0.054	0.273	11.987	0.000**	1.190	0.841
您觉得当前教师的社会地位?	0.324	0.045	0.180	7.266	0.000**	1.402	0.713
<i>R</i> ²				0.371			
调整 <i>R</i> ²				0.368			
<i>F</i>				<i>F</i> (6 , 1444) =141.907, <i>p</i> =0.000			
D-W值				1.934			

注：因变量：职业认同。

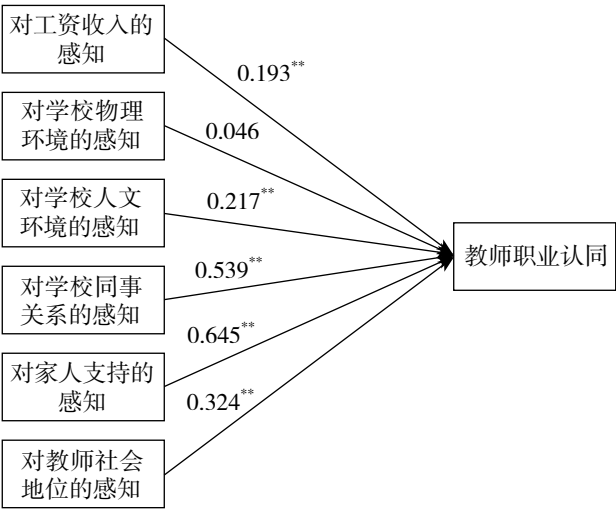


图 1 各主观感知变量与职业认同回归路径图

Figure 1 The regression path diagram of subjective perception variables and professional identity

4 讨论

本研究结果为我们提供了关于教师职业认同及其与不同主观感知变量之间关系的深刻见解。首先，不同社会地位感知的教师群体在职业认同上存在显著差异，这一结果进一步证实了社会地位对教师职业认同的重要影响。认为自己享有较高社会地位的教师倾向于拥有更高的职业认同，这可能源于他们在社会中所受到的尊重和认可，以及由此产生的职业自豪感和满足感^[12]。

其次，从相关分析和回归分析的结果来看，多个主观感知变量与教师的职业认同显著相关，并对职业认同有显著影响。其中，工资满意度、学校人文环境、同事关系、家人支持以及对教师社会地位的感知均表现出与职业认同的正向关系。这一发现强调了教师在工作中所感受到的支持、尊重和认可对其职业认同的重要影响。

业认同的积极作用^[13]。

值得注意的是,尽管学校的物理环境也被视为可能影响教师职业认同的因素之一,但在回归分析中并未显示出显著性。这可能意味着,相对于物质条件,教师更关注于工作环境中的非物质因素,如人文环境、同事关系等。因此,在提升教师职业认同方面,我们可能需要更多地关注这些非物质因素,而不仅仅是改善物质条件^[14]。

此外,本研究虽然揭示了多个主观感知变量与职业认同之间的关系,但这些变量之间也可能存在相互影响和交互作用。例如,工资满意度可能受到学校人文环境和同事关系的影响;同时,工资满意度和家人支持也可能共同作用于教师的职业认同。因此,在未来的研究中,我们需要进一步探讨这些变量之间的相互作用机制,以更全面地理解教师职业认同的形成和发展过程。

最后,本研究结果对于提升教师职业认同具有一定的指导意义。首先是我们需要重视教师的社会地位问题,通过提高教师的社会地位和待遇来增强他们的职业自豪感和满足感。其次,我们需要关注教师的工作环境和工作经验,努力营造积极向上、和谐融洽的工作氛围和人文环境。此外,我们还需要加强家校合作和社区支持,为教师提供更多的情感支持和帮助。通过这些措施的实施,我们可以有效提升教师的职业认同和工作积极性,为教育事业的发展注入更多的活力和动力^[9]。

5 结论和建议

本研究利用线性回归分析,探讨了工资收入满意度、学校环境、同事关系、家人支持及社会地位对教师职业认同的影响。结果显示,除学校物理环境外,其他因素均显著正向影响教师职业认同。这为我们提供了提高教师职业认同的新策略。

首先,满意的工资收入能强化教师的职业认同与工作满意度,因此,设计薪酬政策时需全面考量教师的需求与期望。其次,学校的人文环境和同事关系对职业认同有重要影响,需构建积极、和谐的工作环境,强化教师间的沟通与合作,并关注教师的心理健康。再次,家人的支持也很关键,因此需深化家校合作,争取家人对教师工作的理解与支持。最后,提升教师社会地位和待遇能激发教师的职业自豪感与使命感,需从社会层面加大对教育事业的关注与支持。

综上所述,提升教师职业认同需从多方面入手,包括提高工资收入满意程度、营造积极工作环境、深化家校合作及提升教师社会地位等,这些措施将有效激发教师工作热情,推动教育事业的发展。

参考文献

- [1] 宁本涛. 打造高素质、有情怀、接地气的乡村教师队伍对策与建议——基于乡村教师职业认同的问卷调查与分析[J]. 人民教育, 2019(17): 40-43.
- [2] 相雪莲. 鄂托克前旗乡村教师职业认同调查研究[D]. 银川: 北方民族大学, 2020.
- [3] 郭中华. 乡村小学教师职业认同现状及提升策略研究[D]. 兰州: 西北师范大学, 2020.
- [4] 王卓. 乡村小学教师职业认同的影响因素与提升对策研究[D]. 石家庄: 河北经贸大学, 2021.
- [5] 陈雪飞, 范德彪. 云南乡村教师职业认同现状及提升策略——基于3078位乡村教师的调查[J]. 曲靖师范学院学报, 2024, 43(2): 122-128.

- [6] 郭二梅, 曹文剑. 农村教师职业认同的影响因素分析 [J]. 现代教育科学, 2017 (10): 62-66.
- [7] 熊金枚. 乡村小规模学校青年教师职业认同刍议——基于湘南地区A县的个案分析 [J]. 西部学刊, 2024 (11): 99-102, 164.
- [8] 吴董洁, 李梅韵, 易秋茹. 因何而守: 粤西乡村优秀教师职业认同的动因探源 [C] //山西省中大教育研究院. 第十届创新教育学术会议论文集——人才培养篇. 岭南师范学院外国语学院; 岭南师范学院教育科学学院, 2023: 4.
- [9] 马燕飞. 乡村初任教师职业认同现状、问题及影响因素研究 [D]. 长春: 东北师范大学, 2023.
- [10] 李宝新. 新生代乡村小学教师职业认同的现实困境与对策研究 [D]. 淮北: 淮北师范大学, 2023.
- [11] 李笑樱, 闫寒冰. 教师职业认同感的模型建构及量表编制 [J]. 教师教育研究, 2018, 30 (2): 72-81.
- [12] 刘鹏龙, 来有武. 影响农村中小学教师职业幸福感的因素及提升策略 [J]. 学周刊, 2019 (22): 190.
- [13] 马喜平. 教育改革背景下鹤壁市农村体育教师职业认同的质性研究 [D]. 郑州: 河南大学, 2022.
- [14] 李壮成. 农村中小学教师职业认同现状调查——以四川省为例 [J]. 教育测量与评价 (理论版), 2009 (10): 19-21, 9.

The Influencing Factors and Improvement Strategies of Professional Identity of Rural Primary and Secondary School Teachers in Poverty-Stricken Areas

Duan Bihua

Wulingshan K-12 Educational Research Center at Huaihua University, College of Education of Huaihua University, Huaihua

Abstract: This study investigated and analyzed the Rural primary and secondary school teachers' subjective perceptions of salary income, school environment, colleague relationships, family support, and teachers' social status on their professional identity. Among them, perceived salary income, perceived humanistic environment of the school, perceived colleague relationships, perceived family support, and perceived current social status of teachers have a significant impact on professional identity. Regression analysis shows that each subjective factor variable can explain 37.1% of the variation in professional identity. Therefore, measures such as improving the social status and treatment of teachers, creating a positive working and humanistic environment, strengthening home school cooperation and community support can help enhance teachers' professional identity and work enthusiasm.

Key words: Rural; Primary and secondary school teachers; Professional identity; Personal perceptual factors