

doi: 10.16104/j.issn.1673-1891.2022.03.018

# 工会实践对高校教师师德师风建设的作用效应分析

朱艳娜, 何刚

(安徽理工大学经济与管理学院, 安徽 淮南 232001)

**摘要:**为明晰工会实践与教师师德师风建设之间的作用效应,以安徽省 10 所高校 504 名教师为案例样本,借助结构方程模型求解变量间路径系数,测度工会实践中参与、教育、维护与建设 4 项职能对教师师德师风建设的直接效应和间接效应。结果表明:参与、教育与维护职能同高校教师师德师风建设呈正相关,维护和建设职能对高校教师师德师风建设作用效应更为显著,建设职能作用效应不显著;工会实践同评聘关系氛围、高校教师师德师风建设显著相关;评聘关系氛围在工会实践与高校教师师德师风建设中起中介效用。

**关键词:**工会实践;高校教师;师德师风建设;评聘关系氛围;作用效应

**中图分类号:**G645.1 **文献标志码:**A **文章编号:**1673-1891(2022)03-0098-05

## Analysis of the Effect of Trade Union Practice on Teacher' Ethics Construction in Colleges and Universities

ZHU Yanna, HE Gang

(School of Economics and Management, Anhui University of Science and Technology,  
Huainan, Anhui 232001, China)

**Abstract:**In order to clarify the effects of union practice and teacher ethics construction, 504 teachers of ten universities in Anhui were taken as case samples, and the path coefficients between variables were solved with the help of structural equation model to measure the direct and indirect effects of participation, education, maintenance and construction in union practice on teacher ethics construction. The results show that the participation, education and maintenance functions are positively correlated with the construction of teacher' ethics. The maintenance and education functions have a more significant effect on the construction of teacher' ethics, while the construction function has no significant effect. The trade union practice is significantly related to the atmosphere of appraisal relations and the construction of teacher' ethics in colleges and universities. The atmosphere of appraisal relationship plays an intermediary role in the practice of trade union and the construction of teacher' ethics in colleges and universities.

**Keywords:**trade union practice; teachers in colleges and universities; teacher' ethics construction; appraisal relations atmosphere; action effect

### 0 引言

高校工会作为学校同教师沟通的桥梁与枢纽,是教师权力和利益的代表。随着高校招生规模的日益扩充,教师需求量增加,高校与教师之间的法律关系<sup>[1]</sup>、劳动关系<sup>[2]</sup>以及评聘关系<sup>[3]</sup>等亦变得愈加繁杂和模糊。根据《中国工会法》相关规定,现阶段工会实践主要涵盖维护、参与、教育及建设 4 项职

能<sup>[4]</sup>,高校工会在实行其维护、参与、建设、教育职能时面临诸多障碍和瓶颈。在高校,教师不仅扮演着知识传授者的角色,而且要以身示范、立德树人,若无良好师德师风,则会对学生的健康成长、高校及社会的正常运转起阻碍作用。师德师风是复合叠加型概念,包涵师德和师风 2 方面,师德多指教师内在在精神品质,师风指教师外在行为表现<sup>[5]</sup>。假如工会举办的实践项目可以提升教师潜能、保障教师

收稿日期:2022-04-13

基金项目:2021 年安徽理工大学工会教代会工作理论研究课题(GH2021013);2021—2022 年安徽理工大学思想政治教育研究会一般课题(xszh2021-2022-32);2020 年安徽省重大教育教学改革研究项目(2020jyxm0475)。

作者简介:朱艳娜(1992—),女,山东菏泽人,讲师,硕士,研究方向:人力资源管理、复杂系统建模。

权益,依据社会交换理论,教师则会努力工作,期望为高校“双一流”建设添砖加瓦、贡献力量,亦利于提高教师师德师风建设。

查阅现有文献,国内外关于工会实践与高校教师师德师风建设关系研究成果较少,且研究多集中于两者的直接作用上,暂未探究两者间的交互作用;同时,对工会实践4项职能同高校教师师德师风建设间关系的多停留在定性描述上,未深入展开定量解析。本文试图将评聘关系氛围融入工会实践与高校教师师德师风建设(以下简称师德师风建设)模型,剖析三者之间的交互关联效应,期望在教育强国建设背景下为开展工会实践与师德师风建设提供科学的理论依据。基于此,本研究通过对安徽10所高校教师开展实证研究,探讨工会实践对师德师风建设的作用效应,并检验评聘关系氛围在工会实践与师德师风建设中所起的中介作用。这不仅有利于提高高校工会的服务质量和水平,而且能够更加明确工会在师德师风建设方面应发挥何种职能,为高校内涵式发展提供理论参考。

## 1 文献研究与提出假设

首先以“师德师风”“工会实践+师德师风”为关键词开展文献查阅、检索,对甄选文献进行质性分析,明晰工会实践对师德师风建设的作用效应。然后,结合安徽省10所高校504名教师的调查问卷作为样本,探寻工会实践、师德师风建设、评聘关系氛围三者间的具体作用路径及贡献率。

### 1.1 工会实践与师德师风建设的关系

韩宪洲<sup>[6]</sup>认为,高校积极开展课程思政可以激发教师师德修养,提升教师思政素质与师德水平。卫建国<sup>[7]</sup>提出加强对教师的日常教育和监督,可以让师德规范有效转化;另外,建构合理的师德师风考核评价管理体制,可防范化解师德师风重大风险。杜峰<sup>[8]</sup>认为,将师德师风建设融入高校教师个人成长全阶段(培养、培训、管理等方面)和学校组织管理全过程(宣传教育、考核激励、监督奖惩3方面),积极引导教师把教书育人同自我修养深度融合,推动师德建设常态化、长效化。

基于以上文献研究和实景调研,提出假设:

- H1a:工会参与职能正向影响师德师风建设;
- H1b:工会维护职能正向影响师德师风建设;
- H1c:工会教育职能正向影响师德师风建设;
- H1d:工会建设职能正向影响师德师风建设。

### 1.2 工会实践与评聘关系氛围的关系

卢春华<sup>[9]</sup>、曾惠娴<sup>[10]</sup>认为高校工会充当着调节、

平衡学校与教师劳动关系,降解冲突、维持良性发展的作用。徐大成<sup>[11]</sup>以体育教师为例,认为高校在体育教师职称评聘过程中重科研、轻教学,职称职后管理不到位,多数教师评上高级职称后会被提拔到管理岗,放弃科研和教学,造成资源巨大浪费。陈前等<sup>[12]</sup>研究发现,工会职能合理发挥可以积极维护教师职业发展权,缓解、改善教师职称评聘过程中的利益纠纷。我国教育总工会的首要作用是维持教师权益同高校长远发展的互利共赢,当教师同高校因评聘模式产生不一致意见时,工会要积极充当润滑剂和催化剂,化解双方矛盾,同时对相应教师做思想教育来规避冲突,起到重要调解作用<sup>[13]</sup>。据此可知,高校工会不仅要保障教师正当合法权益,亦要融入高校日常精细化管理,这在多数情况下会正向提升评聘关系氛围,故提出如下假设:

- H2a:工会参与职能正向影响积极评聘关系氛围;
- H2b:工会维护职能正向影响积极评聘关系氛围;
- H2c:工会教育职能正向影响积极评聘关系氛围;
- H2d:工会建设职能正向影响积极评聘关系氛围;
- H3a:工会参与职能负向影响消极评聘关系氛围;
- H3b:工会维护职能负向影响消极评聘关系氛围;
- H3c:工会教育职能负向影响消极评聘关系氛围;
- H3d:工会建设职能负向影响消极评聘关系氛围。

### 1.3 评聘关系氛围与师德师风建设的关系

通过全面分析504份调查问卷得出:合作博弈下良好的评聘关系氛围可提高高校教师工作效率和创新意识;非合作博弈下会增加教师工作压力,降低成果产出率,对教师师德师风建设具有负作用。由评聘关系氛围引起的情感变化会引发系列行为反射,行为意向会影响高校教师师德师风表现,以此发现评聘关系氛围对教师师德师风建设的作用机理。郭为禄<sup>[14]</sup>提出参与式管理有助于提升和谐评聘关系氛围,增强评聘权威性和科学性,增强说服力,提高教师师德师风激励程度。故提出如下假设:

- H4a:积极评聘关系氛围正向影响师德师风建设;
- H4b:消极评聘关系氛围负向影响师德师风建设。

### 1.4 评聘关系氛围在工会实践与师德师风建设间的中介作用

通过研读文献资料和分析调查问卷,本研究认为评聘关系氛围适合做中介变量<sup>[15-18]</sup>。高校工会职能作为增进教师与高校沟通关系的组织,积极主动发挥本身职权,创建和谐高校评聘关系,会给教师营造良好工作环境和创新意识,助力教师养成良好师德师风。反之,若工会未发挥应有职能作用,则

会影响评聘关系氛围,进而妨碍教师师德师风建设。所以,高校工会通过保障和促进评聘关系氛围公平有序,进而激励教师师德师风建设良性发展,故做出如下假设:

H5a:积极评聘关系氛围在工会参与职能与师德师风建设间起中介作用;

H5b:积极评聘关系氛围在工会维护职能与师德师风建设间起中介作用;

H5c:积极评聘关系氛围在工会教育职能与师德师风建设间起中介作用;

H5d:积极评聘关系氛围在工会建设职能与师德师风建设间起中介作用;

H6a:消极评聘关系氛围在工会参与职能与师德师风建设间起中介作用;

H6b:消极评聘关系氛围在工会维护职能与师德师风建设间起中介作用;

H6c:消极评聘关系氛围在工会教育职能与师德师风建设间起中介作用;

H6d:消极评聘关系氛围在工会建设职能与师德师风建设间起中介作用。

## 2 研究设计和方法

### 2.1 样本和数据收集

课题组成员通过线上线下方式对安徽省 10 所高校 530 名教师进行匿名问卷调查,收集所需数据。调查过程中,运用平衡项目顺序手段对问卷调研进行程序控制。此次共发放 530 份问卷,回收有效问卷 504 份,问卷有效率 95.094%。被抽查者年龄 25~35 岁占 49.60%,36~45 岁占 43.18%,46 岁及以上占 7.20%,平均会员年限 11 年。总体来看,案例样本可解释度高,代表性强。

除个人信息外,问卷量表其余题项采用李克特五级量表法(“1”表示无影响,“5”表示影响特别大),影响程度从“1”至“5”逐渐增强。测试内容涵盖工会实践、评聘关系氛围、高校教师师德师风 3 个部分。鉴于结构方程模型针对变量间的处理更具有弹性,因此,问卷数据整理和分析应用 SPSS 与 AMOS 软件。一个外衍潜在变量同 2 个内衍潜在变量间的结构模型如图 1 所示,单箭头表示变量间的因果关系,箭头来源处表示外衍变量(为因),箭头所指处表示内衍变量(为果)。

图 1 中潜在变量间的回归方程式如式(1)所示:

$$\begin{aligned} \eta_1 &= \gamma_{11}\xi_1 + e_1 \\ \eta_2 &= \beta_{21}\eta_1 + \gamma_{21}\xi_1 + e_2 \end{aligned} \quad (1)$$

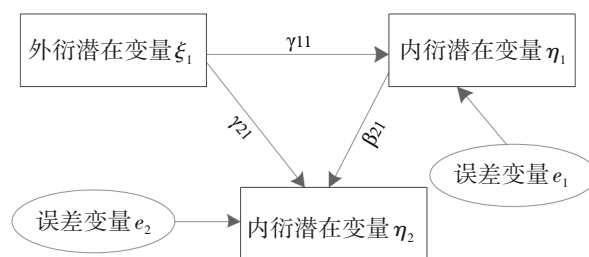


图 1 潜在变量间的结构模型图

式中: $\gamma_{11}$ 表示外衍潜在变量 $\xi_1$ 对内衍潜在变量 $\eta_1$ 的路径系数; $\gamma_{21}$ 表示外衍潜在变量 $\xi_1$ 对内衍潜在变量 $\eta_2$ 的路径系数; $\beta_{21}$ 表示内衍潜在变量 $\eta_1$ 对内衍潜在变量 $\eta_2$ 的路径系数; $e_1$ 、 $e_2$ 表示误差变量。

### 2.2 信度效度检验

本文着重对工会实践、评聘关系氛围与高校教师师德师风建设 3 个指标展开测算和信度效度检验。工会实践 4 项职能共可解释总方差 85.496%,因子载荷为 0.753~0.964,大于 0.500,问卷效度较好。参与、维护、教育和建设  $\alpha$  值依次为 0.886、0.927、0.928 和 0.824,总量表  $\alpha$  值为 0.893,说明问卷信度较好。

按照同样方法,对评聘关系氛围和高校教师师德师风建设问卷亦展开信度效度检验。评聘关系氛围所有题项 KMO 球形检验值是 0.863,共抽取 2 个因子,累计解释 76.156%,具有较好结构效度; $\alpha$  值顺次是 0.967 和 0.932,总量表  $\alpha$  值为 0.891,信度较好。高校教师师德师风建设所有题项 KMO 球形检验值是 0.824, $P$  为 0.000,总方差解释率为 75.769%,因子载荷为 0.712~0.883,总量表  $\alpha$  值是 0.935,说明问卷信度、效度较好。

## 3 检验结果分析

基于上述研究,检验前文所做假设。

### 3.1 相关系数矩阵和回归分析

通过测度所选指标变量路径系数,各变量间的相互关联均达到显著程度。

对工会实践与高校教师师德师风建设做回归分析。其中,工会参与、维护、教育职能对教师师德师风回归分析结果分别为 0.624、0.367、0.533, $P$  均小于 0.010,说明参与、维护、教育职能对高校教师师德师风建设作用显著,H1a、H1b、H1c 得到验证;建设职能对高校教师师德师风建设回归数值为 0.252,作用不显著,H1d 未得到验证。研究结果充分证明,高校工会在维护教师权力和利益的同时,更注重教



师参与学校管理和提升教师文化储备的培养,这同我国高校工会目标一致。由此得出,参与和教育职能对高校教师师德师风建设作用更加凸显。

抽取工会实践与评聘关系氛围间作用关联进行数据分析。结果表明:高校工会参与、维护和教育对积极评聘关系氛围作用依次为0.526、0.312、0.308,正向作用;对消极评聘关系氛围影响分别为-0.443、-0.287、-0.334,产生负向影响。其中,参与和维护职能对评聘关系氛围作用明显,建设职能不显著,故H2a、H2b、H2c、H3a、H3b和H3c通过检验,H2d和H3d未通过检验。

根据评聘关系氛围与高校教师师德师风回归结果得知,积极和消极评聘关系氛围对教师师德师风均影响显著,系数分别为0.387、-0.352。由此H4得到验证。

### 3.2 检验和评价

上述回归分析仅探究变量两两之间作用关联,未对评聘关系氛围能否在工会实践各维度与高校教师师德师风建设间起中介作用进行反映。为验

证上述关系成立与否,借助SEM实施检验。首先解析整体模型拟合度,如表1所示。

表1 整体概念模型的拟合度

统计检验量	$\chi^2/v$	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	CFI	NNFI
检验结果	1.785	0.036	0.945	0.912	0.917	0.912	0.904
适配标准	< 2.00	< 0.08	> 0.90	> 0.90	> 0.90	> 0.90	> 0.90
适配判断	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y

结合表1中数据,各拟合指标均位于可接受范围。模型及各变量间的作用路径系数为:工会参与、维护、教育职能作用于积极评聘关系氛围的路径系数分别为0.396、0.274、0.421,作用于消极评聘关系氛围的路径系数依次是0.482、0.342、0.330,积极与消极评聘关系氛围对教师师德师风的路径系数依次是0.483、0.387,均达到显著性水平;建设职能影响不显著。

按照公式(1),工会实践对高校教师师德师风建设的作用效应如表2所示。

表2 作用效应值

作用关系	直接效应值	间接效应值	总效应值
参与→教师师德师风	0.219	$(0.396 \times 0.483) + (0.482 \times 0.387) = 0.191 + 0.187 = 0.378$	0.597
维护→教师师德师风	0.141	$(0.274 \times 0.483) + (0.342 \times 0.387) = 0.132 + 0.132 = 0.264$	0.405
教育→教师师德师风	0.218	$(0.421 \times 0.483) + (0.330 \times 0.387) = 0.203 + 0.128 = 0.331$	0.549
建设→教师师德师风	0.122	$(0.216 \times 0.483) + (0.269 \times 0.387) = 0.104 + 0.104 = 0.208$	0.330

由表2可知:(1)评聘关系氛围在高校工会参与、维护、教育和建设职能同教师师德师风关系中所起中介效应值分别为0.378、0.264、0.331、0.208。(2)工会实践各维度对教师师德师风总效应值分别为0.597、0.405、0.549、0.330,说明评聘关系氛围在工会实践与教师师德师风间都充当局部中介效用。

对以上结果进行分析,若高校工会能够在教师权益受到不公平对待时,主动为教师提供帮助,出于交换心理,教师会更加努力工作,教师师德师风水平也会随之得到提高。反之,则会影响甚至阻碍高校内涵式发展。故H5a、H5b、H5c、H6a、H6b和H6c均通过验证。另外,高校工会在发挥其建设职能时,未必能参与高校管理、保障教师权益等,故高

校工会建设职能对改进高校评聘关系氛围和优化教师师德师风影响不明显,H5d、H6d未得到验证。

## 4 结论

工会实践的参与、教育和维护职能同高校教师师德师风呈正相关,建设职能同高校教师师德师风无显著相关;工会实践的参与和教育职能对教师师德师风总效应值(0.597、0.549)比维护职能对教师师德师风总效应值(0.405)更显著;评聘关系氛围在工会实践与教师师德师风建设关联中发挥局部中介效用。工会应积极参与教师日常教育和监督,让师德规范有效转化,减少权益纠纷,建构和谐校园氛围,从而提高教师师德师风建设,防范化解师德师风重大风险。

### 参考文献:

- [1] 方成.聘任制下公立高校与教师的法律关系——劳动合同属性实践趋势分析[J].黑龙江高教研究,2015(9):99-101.

- [2] 王工厂.论公立高校与教师的劳动关系[J].学术论坛,2012,35(6):209-212.
- [3] 王思懿,赵文华.我国高校教师评聘中同行评议机制的运行实践及权力关系探析[J].复旦教育论坛,2021,19(6):64-71.
- [4] 教育工会.中华人民共和国工会法(2022年1月1日实施)[EB/OL].(2022-07-12) [http://jyj.zjtz.gov.cn/art/2022/7/12/art\\_1229046966\\_58911553.html](http://jyj.zjtz.gov.cn/art/2022/7/12/art_1229046966_58911553.html)
- [5] 顾杰,陈东洋.加强高校师德师风建设刍议[J].学校党建与思想教育,2022(10):91-93.
- [6] 韩宪洲.以课程思政推进师德师风建设的内在逻辑与现实路径[J].思想理论教育导刊,2021(7):123-127.
- [7] 卫建国.高校师德师风建设重点任务和难点辨析[J].中国高教研究,2021(9):38-44.
- [8] 杜峰.不断完善新时代高校教师师德师风建设机制[J].中国高等教育,2020(20):39-40.
- [9] 卢春华.高校工会角色定位与职能研究[D].广州:华南农业大学,2016.
- [10] 曾惠娴.浅析高校工会在高校工作中的地位与作用[J].佳木斯教育学院学报,2013(5):189.
- [11] 徐大成.体育院系教师职称评聘问题分析[J].体育文化导刊,2014(2):134-137.
- [12] 陈前,魏巍.高校工会维护保障青年教师职业发展权的应然与实然[J].工会理论研究(上海工会管理职业学院学报),2018(4):28-31.
- [13] 张戎凡,席猛.工会实践对员工工作幸福感的影响:基于工具-情感的双路径视角[J].心理科学进展,2019,27(8):1354-1362.
- [14] 郭为禄.论高校与教师契约关系的形成与完善[J].云南师范大学学报(哲学社会科学版),2009,41(1):74-80.
- [15] 任可欣,余秀兰.生存抑或发展:高校评聘制度改革背景下青年教师的学术行动选择[J].中国青年研究,2021(8):58-66+102.
- [16] 雷炜,吴道友.高校教师专业技术职务自主评聘的价值诉求及路径抉择——以浙江省为例[J].教育理论与实践,2020,40(12):41-44.
- [17] 赵卫红,张立富,张义明.合作型劳动关系的研究进展与启示[J].中国人力资源开发,2015(16):92-99.
- [18] 廖少宏.集体劳动关系规制:问题与挑战——中国人力资源开发研究会劳动关系分会第4届年会观点综述[J].中国人力资源开发,2011(12):81-84.