

Actitudes hacia el cambio organizacional y satisfacción laboral en docentes de educación básica

Attitudes towards organizational change and job satisfaction in basic education teachers

Recepción del artículo: 05-11-18|Aceptación del artículo: 29-12-18

Díaz Cabrejos Nancy
cabreJose.9@hotmail.com

Universidad Nacional de Educación
Enrique Guzmán y Valle
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-6899-8116>

Resumen

En este trabajo de investigación se reporta un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre actitudes hacia el cambio organizacional y satisfacción laboral en docentes de educación básica. El diseño del estudio es correlacional en el cual participaron 32 docentes de educación secundaria de la Institución educativa San Martín de Tours de Reque-Chiclayo. Los instrumentos utilizados fueron: la escala de actitudes hacia el cambio (Rabelo, Ross & Torres da Paz, 2004) y La escala de opiniones SL-SPC Sonia Palma (2005). Los resultados evidencian que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables: actitudes hacia el cambio organizacional y la satisfacción laboral en docentes. Se concluye que estos resultados se deberían que, a pesar de que los docentes, tienen buena actitud para el cambio, no lo realizan existe una resistencia a la acción y esto, obviamente les lleva a tener una insatisfacción laboral.

Para referenciar este artículo:

Cabrejos, N. (2018). Actitudes hacia el cambio organizacional y satisfacción laboral en docentes de educación básica. *Conciencia EPG*, 3(2), 1-11. doi: 10.32654/CONCIENCIAEPG.3-2.1

Palabras clave: actitud, cambio organizacional, satisfacción laboral, significación de la tarea, condiciones de trabajo.

Abstract

In this research work we report a study whose objective was to determine the relationship between attitudes toward organizational change and job satisfaction in teachers. A correlational study is presented in which 32 teachers of secondary education from the Educational Institution of San Martín de Tours of Reque-Chiclayo participated. The instruments used were: the scale of attitudes toward change (Rabelo, Ross & Torres da Paz, 2004) and the scale of opinions SL-SPC Sonia Palma (2005). The results show that there is no statistically significant relationship between the variables: attitudes towards organizational change and job satisfaction in teachers. It is concluded that these results should be that, although they have a good attitude for change, they do not do it, and before that there is not a good job satisfaction.

Keywords: attitude, organizational change, job satisfaction, meaning of the task, working conditions.

Introducción

El cambio organizacional se define como un proceso observable en el cual, las organizaciones pasan de un estado en el que se encuentran a algún estado deseado y la única finalidad es, incrementar sus recursos a través de innovaciones y el uso de tecnologías. Si eso

se da en las organizaciones y/o instituciones del siglo XXI, entonces tenemos que buscar mejores actitudes de los docentes, orientados al cambio. Una actitud orientada al cambio organizacional es un estado en constante alteración, variación o modificación de sus miembros hacia la organización (Acosta, 2003). En consecuencia, tal como señala Porret (2010) sería la modificación consciente y premeditada en la estructura de un sistema organizacional que incluye la modificación y/o alteración que ocurre en el entorno de trabajo, estructurales y funcionales, y también es el comportamiento de sus miembros que corresponde a uno de los fenómenos más relevantes que ocurren al interior de las organizaciones contemporáneas (García, Gómez & Londoño, 2009).

Por ello, al ser consciente y premeditado, se estaría haciendo mención al modelo multidimensional o de los tres componentes propuesto por Beckler (citado en Morales, 1994; De Souza y Elia, 1999); un componente cognitivo, un componente afectivo y uno conductual. El componente cognitivo hace referencia al conocimiento, pensamientos y que tienen relación con el componente actitudinal que deben tener los docentes respecto a la innovación en el campo educativo. El componente afectivo, se refiere a los sentimientos a favor o en contra que provoca ciertas actitudes del docente para innovar, y finalmente el componente conductual de la actitud, hace

referencia a las acciones que desarrollan los docentes para innovar en el aula de clase.

Antúnez (2001), por su parte, al hablar de cambio en las instituciones educativas, resume: (1), que para que éste ocurra son necesarias personas concernidas con el mismo (2), que esos agentes necesitan autonomía y poder (3), que es necesario un motor interno que dinamice los procesos (4); que el cambio depende más de las iniciativas, el trabajo de los profesores y de la dirección escolar que de la reforma legislativa (5); y que el centro educativo es posible que mejore si es capaz de aprender de sí mismo (6).

Uno de los problemas que se percibe en las organizaciones contemporáneas, tras los procesos de transformación, es, no poder ingresar a la época globalizante, debido a que éstas ya se encuentran en la generación de ambientes laborales competitivos y de alta exigencia, para los cuales los trabajadores encuentran una permanente exigencia en cuanto a conocimientos y habilidades para adaptarse con lo cual, surge la incertidumbre. Entre los cambios a los que debe adecuarse son: uso masivo de la tecnología de la información (Prieto, Estrada, Palacios y Paz, 2018) y redes sociales (Cadena, Mieles e Intriago, 2017) y los cambios en la naturaleza de la fuerza laboral, que repercuten en los procesos de transformación armónica de las organizaciones y sus miembros (López, Restrepo & López, 2013).

Para tratar de enfrentar estas situaciones, existe un amplio espectro de investigaciones respecto del cambio organizacional desde diversas perspectivas teóricas, variables involucradas, métodos de estudio y actores involucrados que facilitan el movimiento de éxito de las instituciones, sobre todo, en el contexto de la educación. Los docentes son los encargados de tener mayor actitud para cambiar en un estado de movimiento, dado que, de ella depende de otras variables, como la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se define como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas (Hannoun, 2011). En ese sentido, el trabajo está estructurado en cinco capítulos.

Método

Diseño de investigación: es correlacional debido a que está orientado a establecer la existencia de asociaciones entre las variables actitudes hacia el cambio organizacional y satisfacción laboral docente. Y es de tipo transeccional dado que la recolección de datos se realizó en un momento único y tiempo determinado.

Participantes: en el estudio participaron 32 docentes; 4 de educación inicial; 16 de ellos enseñan en educación primaria, y 12 de educación secundaria de la Institución educativa San Martín de Tours de Reque-Chiclayo. La edad promedio de los participantes es de 54 años de edad aproximadamente.

Instrumentos: en este estudio se utilizaron la *Escala de actitudes hacia el cambio* de Rabelo, Ross & Torres da Paz (2004), este instrumento consta de una categoría que describe las creencias, comportamientos y sentimientos desarrollados por los individuos. La categoría principal es actitud frente al cambio que cuenta con 28 ítems distribuidos en tres subcategorías: oposición por cinismo (2, 3, 5, 6,7, 8, 9, 10, 11, 16), oposición por temor (25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34) aceptación (41, 39, 43, 40, 37, 48, 49, 50, 46). Mediante una escala Likert de 1 a 5, donde 1 es desacuerdo total y 5 acuerdo total. La fiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach es de 0.909.

Para medir la variable satisfacción laboral, se utilizó la *Escala de opiniones SL-SPC Sonia Palma (2005)*, consta de 27 proposiciones asociadas a cinco factores, con una escala de tipo Likert en donde los reactivos son positivos como negativos. La escala del instrumento está entre: muy satisfecho, satisfecho, promedio, insatisfecho y muy insatisfecho. Los factores considerados fueron: Factor I (Significación

de la Tarea): Entendida como las atribuciones valorativas que el trabajador brinda a su trabajo. Los ítems correspondientes son 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26. Factor II (Condiciones de Trabajo): Disposiciones de elementos o materiales que facilitan la labor del trabajador. Los ítems correspondientes son 1,8,12,14,15,17,20,23 y 27. El Factor III (Reconocimiento Personal y/o Social): Es el reconocimiento propio o de personas, teniendo en cuenta los logros obtenidos en el trabajo. Los ítems correspondientes son 6,11,13,19 y 24. Y el Factor IV (Beneficios Económicos): Es la cantidad remunerativa o sueldo como realización de la labor del trabajador. Los ítems correspondientes son 2, 5,9,10 y 16. La fiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach es de 0.844.

Procedimiento: es importante resaltar que dado la complejidad del acceso a la muestra (docentes de educación básica), lo que se hizo es armar un plan para las visitas a los docentes en sus respectivos centros educativos. Una vez conseguidos las citas, se les informó sobre el objetivo del estudio con la finalidad de conseguir la aceptación de la participación voluntaria en el estudio, una vez recibida la aceptación, se procedió con el recojo de datos, la cual tuvo una duración de 20 minutos aproximadamente. Finalmente, se procedió con el análisis de los datos mediante el software SPSS en su versión 23.

Resultados

Los resultados evidencian que los docentes en su mayoría no presentan un alto nivel de actitud hacia el cambio, esto a nivel general y también en sus dimensiones, donde, de los 32 docentes encuestados el 18,8% presentan nivel alto de *oposición por cinismo*; 59,4% un nivel medio y 21,9% un nivel bajo. En la dimensión *oposición por temor*, el 9,4% presentan un nivel alto; 53,1% un nivel medio, mientras que el 37,5% un nivel bajo. Y en la dimensión *aceptación*, el 25,0% presentan un nivel alto, 18,8% presentan un nivel medio, y el 56,3% de los docentes encuestados presentan un nivel bajo.

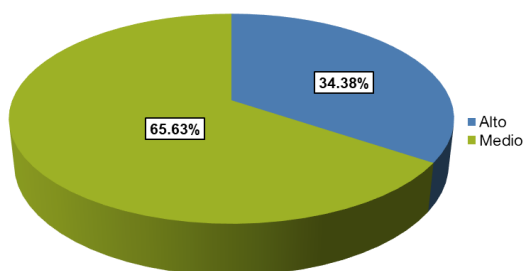


Figura 1. Niveles de actitudes al cambio

En cuanto a la variable satisfacción laboral los resultados evidencian que no hay una diferencia importante a nivel general y respecto a sus dimensiones: *significancia de la tarea*, el 68,8% presenta un nivel alto; el 28,1% presenta un nivel medio y el 3,1% presenta un nivel bajo. En la dimensión,

condiciones de trabajo, el 37,5% presenta un nivel alto; el 53,1% presenta un nivel medio y, el 9,4% presenta un nivel bajo. En cuanto a la dimensión *reconocimiento personal y/o social*, el 71,9% presenta un nivel alto; el 21,9% presenta un nivel medio, y el 6,3% presenta un nivel bajo. En la dimensión *beneficios económicos*, de los 32 docentes encuestados el 31,3% presenta un nivel alto, el 40,6% presenta un nivel medio; y, el 28,1% presenta un nivel bajo en dicha dimensión.

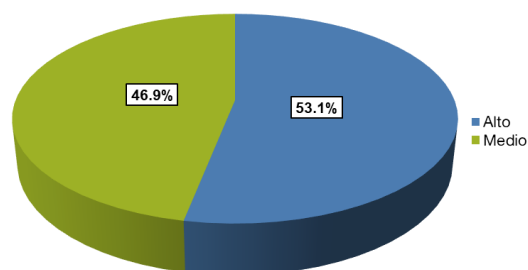


Figura 2. Niveles de satisfacción laboral

A nivel inferencial, se evidencia que existe una relación inversa entre actitudes hacia el cambio y satisfacción laboral. La relación entre las variables es negativa débil, posiblemente se debe interpretar como que, a mayor actitud hacia el cambio organizacional, hay un menor nivel satisfacción laboral, sin embargo, también puede deberse a que esto no crece, sino, decrece, o tienden a disminuir el tamaño inverso hacia una relación positiva.

Tabla 1
Correlaciones para la demostración de la hipótesis general

		Actitudes hacia el cambio	satisfacción laboral
Actitudes hacia el cambio	Correlación de Pearson	1	-,223
	Sig. (bilateral)		,219
	N	32	32
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	-,223	1
	Sig. (bilateral)	,219	
	N	32	32

La relación entre las dimensiones de las variables, como se puede observar en la tabla 2, también es inversa en varios casos y positiva muy débil en otras. Las dimensiones oposición por cinismo y aceptación son las dimensiones que presentan una relación inversa con la satisfacción laboral, mientras que la oposición por temor tiene una relación positiva muy débil con las dimensiones de

actitud hacia el cambio. De alguna manera, los docentes hacen el cambio, sin embargo, ese cambio no es notorio debido a factores como las tareas, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social y el aspecto económico. Los resultados tienen una lógica real de lo que pasa en nuestro medio.

Tabla 2
Relación entre las dimensiones de actitud hacia el cambio organizacional y satisfacción laboral

Actitud hacia el cambio	Satisfacción laboral	Significación de tareas	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento Personal y /o Social	Beneficios económicos
Oposición por cinismo	Correlación de Pearson	-,251	-,163	-,094	-,107
	Sig. (bilateral)	,166	,374	,610	,561
	N	32	32	32	32
Oposición por temor	Correlación de Pearson	,093	,177	,037	,078
	Sig. (bilateral)	,613	,332	,839	,672
	N	32	32	32	32
Aceptación	Correlación de Pearson	-,491**	-,322	-,221	-,413*
	Sig. (bilateral)	,004	,072	,225	,019
	N	32	32	32	32

Discusión

A pesar que la profesión docente ha experimentado transformaciones a lo largo de la historia (Montesinos, 2003), en esta investigación se puede evidenciar que los docentes en un porcentaje importante no presentan buena actitud hacia el cambio organizacional. Esto se debería a que hay factores tanto internos como externos al docente que se interpone entre: la actitud, el pensamiento, la innovación y el statu quo. Troman (1996), analizando el sistema de la profesión, plantea que muchos docentes prefieren mantener el statu quo porque un profesor contemporáneo tiene muchos más requerimientos que otro tradicional.

En el aspecto interno, probablemente los docentes no se han enterado que hay un proceso interno que es la motivación intrínseca que es estimulada por la tarea en sí y por las motivaciones personales de cada uno, y, es además, carente de incentivos externos (Ryan y Deci, 2002), en este sentido, los profesores no hacen caso a ello, y procuran no hacer nada o muy poco para cambiar y mejorar, sin enterarse de que la motivación y la confianza del profesor en sus capacidades también promueve la confianza hacia las capacidades de sus estudiantes (Revelli, Gutiérrez, Del Castillo, Centeno, Vinuesa, Belcaid y Andrade, 2013). Por su parte Nolan y Meister (2000) señalan que el "orgullo del trabajo, preocupación y propósitos morales" son componentes poderosos que les da a los profesores la fuerza moral necesaria para perseverar e

innovar. Sin embargo, no los ponen en práctica y se dejan llevar por fuerzas externas como: los estímulos económicos, las recompensas, entre otros.

Por otro lado, los docentes en un porcentaje elevado, presentan un alto nivel de satisfacción laboral, estos resultados concuerdan con los encontrados por Páramo, Flores y Díaz, (2016); González (2008); Galaz (2002) y Jaik et al. (2010), y se mantiene en dos de sus dimensiones como: *significancia de la tarea, y reconocimiento personal y/o social*, notando una disminución en: *condiciones de trabajo, beneficios económicos*, donde muestran un nivel medio.

Principalmente estos resultados se deberían a que, a pesar de las deficiencias que existe en el sector, ligadas a las políticas públicas establecidas, existe un grado de motivación y compromiso que tienen los trabajadores hacia la institución y a su trabajo cotidiano (Páramo, Flores y Díaz, (2016). Además, de tener autonomía y participar activamente en la planeación de los objetivos y actividades de las asignaturas y del centro educativo, lo cual produce entusiasmo en el trabajo, optimismo y mayor identificación con la institución. Es decir, lo que se hace por mejorar el centro educativo es lo que da *significado a la tarea* y a la satisfacción del docente.

Por el contrario, el nivel positivo en el componente *reconocimiento*, que es definido como la percepción del docente sobre la apreciación y estimación que recibe de los

administradores, los colegas, los estudiantes y los padres de familia (Barba, 2011), se debería a la apreciación que tienen de sus estudiantes y padres de familia para que la percepción sobre el reconocimiento que sienten los docentes, sea elevada, aunque claro está, no es del todo un reconocimiento pleno que se le hace.

Por otro lado, está el aspecto de la insatisfacción que tienen los docentes respecto a las *condiciones de trabajo* y los *beneficios económicos*. Los resultados evidencian que las condiciones laborales no son las mejores debido a diversos factores, los colegios, la distancia, la infraestructura, políticas públicas, entre otros. Toda vez que los que la muestran del estudio son en su mayoría, maestros de zonas rurales del país. En el mismo sentido, los beneficios económicos que perciben los docentes, no son los esperados y de acuerdo. Los docentes en el sector público tienen, en promedio, ingresos menores que el resto de profesionales y el crecimiento de los ingresos a lo largo de la carrera es muy pequeño (Díaz y Saavedra, 2000), esto es un punto importante que está relacionada con el salario que recibe y con la falta de reconocimiento económico a pesar del rendimiento individual que cada docente tiene (Anaya y Suárez, 2007). En cualquier caso, tal como señalan Páramo, Flores y Díaz, (2016) el grado de satisfacción del trabajador tendrá repercusiones en el proceso educativo.

En cuanto al aspecto inferencial de los resultados, se puede observar que existe una relación inversa débil, entre las actitudes hacia el cambio y la satisfacción laboral se debería principalmente a que a los profesores les resulta muy difícil innovar si la corriente mayoritaria del centro no innova (Paredes, 2004). Según este autor, los docentes que pueden convivir mejor con los procesos de creación de espacios que son los conflictos, no son quienes buscan la unidad, sino aquellos que aceptan la diversidad, los que están abiertos a otras ideas, al cambio, etc., por lo que existen muy pocos que están en condiciones de promover el cambio desde sus centros de trabajo.

Los pocos profesores que realizan un cambio en sus respectivas organizaciones se diferenciaron claramente en el gusto por el trabajo, las oportunidades que ofrece el trabajo para hacer cosas que les gusten o por el hecho de destacar, considerando estos elementos como los que generan satisfacción; los cuales están bajo el control del docente, en virtud de que se relaciona con lo que él hace (Aldrete, Aranda, Valencia, Salazar, 2011). Otra de las actitudes que muestran los docentes y que hace la diferencia respecto a los demás son las creencias de autoeficacia que tienen cada uno de ellos y que de alguna manera, también, determina sus conductas particulares de enseñanza (Woolfolk y Hoy, 1990), la cual, se correlacionan positivamente con la satisfacción de su

trabajo, mostrando más compromiso (Trentham et al. 1985).

Conclusiones

Por lo general, a las personas les mueven las actitudes, y estas están marcadas por tres componentes específicos que éstas poseen: el componente cognitivo, afectivo y conductual. Al hacer un análisis de los resultados de esta investigación, probablemente los resultados positivos que muestran los docentes se deberían a la

presencia de estos tres componentes importantes en sus concepciones y que de alguna manera son conscientes de que deberían hacer algo para cambiar, y de hecho que pocos de los encuestados los hacen. Sin embargo, hay que ser conscientes de que también, existen componentes externos que no les permiten cambiar, dentro de ello, esta el statu quo, las condiciones educativas en las que trabajan, las recompensas y los estímulos económicos.

Referencias

- Acosta, C. A. (2003). Reseña "Paradoja de cambio organizacional" de M. E. Malott. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(1), 100-103. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80535113>
- Aldrete, M. G., Aranda, C., Valencia, S. y Salazar, J. G. (2011). Satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de secundaria. *Revista de Educación y Desarrollo*, 17, 15-22. Recuperado de http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/17/017_Aldrete.pdf.
- Antúnez, S. (2001). Organización y gestión escolar. En M. A. Santos (Eds.). *Organización y gestión escolar* (pp. 165-178). Bilbao: Cisspraxis (Biblioteca básica para el profesorado, 5).
- Barba, L. (2011). Factores Predictores de la Satisfacción Laboral en los Docentes de las Instituciones Educativas de la APC-SUR. *Dissertations*. 213. Recuperado de <https://digitalcommons.andrews.edu/dissertations/213>.
- Cadena, A., Mielles, S. e Intriago, C. (2017). Aproximación al uso de las redes sociales en internet desde una

- revisión teórica. *Aproximación al uso de las redes sociales en internet desde una revisión teórica*, 4(1), 65-79.
- De Souza, S. & Elia, M. F. (1999). *Las actitudes de los profesores: cómo influyen en la realidad de la clase*. Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil.
- Díaz, H. y Saavedra, J. (2000). *La carrera del maestro en el Perú factores institucionales, incentivos económicos y desempeño*. GRADE, Grupo de Análisis para el Desarrollo. Lima: CENDOC - BIBLIOTECA – GRADE. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/P/grade/20100625022454/ddt32.pdf>.
- Galaz, F.J. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos de una universidad pública estatal. *Perfiles educativos*, XXIV (96), 47-72.
- García, M., Gómez, G. P. & Londoño, P.I. (2009). Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá (Colombia). *Revista Diversitas Perspectivas en Psicología*, 5(1), 141-159. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/679/67916259012.pdf>
- González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de docentes universitarios. *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación social*. 4(3): 67-89
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral* (Tesis de Licenciatura), Universidad de Cuyo, Mendoza-Argentina.
- Jaik A., Tena J. Villanueva R. (2010) Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos* (19), 10, recuperado de http://www.umce.cl/~dialogos/n19_2010/jaik.swf.
- López, M. E., Restrepo, L. E. & López, G. L. (2013). Resistencia al cambio en organizaciones modernas. *Scientia et Technica*, 18(1), 149-157. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/849/84927487022.pdf>.
- Montesinos, C. (2003). Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo. *Psicoperspectivas*, 2, 105 – 128.
- Morales, J. (1994). *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Nolan, J. y Meister, D. G. (2000). *Teachers and Educational Change. The Lived Experience of Secondary School Restructuring*. New York: State University of New York Press.

- Palma, S. (2005). *Manual de la Escala de Satisfacción Laboral*. Lima: Cartolan EIRL.
- Páramo, D., Flores, C. y Díaz, L. V. (2016). Evaluación de la satisfacción laboral en docentes de nivel básico. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), septiembre / diciembre, 173-176. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00173.pdf>
- Paredes, J. (2004). Cultura escolar y resistencias al cambio. *Tendencias Pedagógicas*, 9, 737-742.
- Porret, M. G. (2010). *Gestión de personas, Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones* (Cuarta edición ed.). (ESIC, Ed.). Madrid, España.
- Prieto, A., Estrada, S., Palacios, y Paz, (2018). Factores del cambio organizacional. Claves de éxito en la gestión de empresas del sector petrolero. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)* 16(2), 85-100
- Rabelo, E., Ros, M., & Torres da Paz, M. d. (2004). Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(1): 9-30.
- Revelli, J.A., Gutiérrez, P., Del Castillo, F., Centeno, M., Vinuesa, A., Belcaid, B. y Andrade, M. T. (2013). Auto-eficacia docente, motivación intrínseca y expectativa de resultado del alumnado. *ReiDoCrea. Revista electrónica de investigación Docencia Creativa*, 2, 54-62. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/27621/ReiDoCrea-Vo1.3-Art.7%ADRevelli-Gutierrez-Castillo-Centeno-Vinuesa-Belcaid-Andrade.pdf;jsessionid=5556E56C903351B415895D12E0F42484?sequence=1>.
- Trentham, L., Silvern, S., & Brogdon, R., (1985). Teacher efficacy and teacher competency ratings. *Psychology in the Schools*, 22(3), 343-352.
- Troman, G. (1996). The rise of the new professionals? The restructuring of primary teachers' work and professionalism. *British Journal of Sociology of Education*, 17(4), 473-488.
- Woolfolk, A. E. & Hoy, W. K. (1990). Prospective teachers' sense of efficacy and beliefs about control. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 81-91