

工作重塑对一线幼儿教师工作繁荣的影响研究：组织支持感的中介作用

A Study on the Influence of Job Crafting on the Thriving at Work of Front-Line Preschool Teachers: The Mediating Role of Perceived Organizational Support

陈赛¹, 黄灵娟², 逯行³

¹² 浙江师范大学附属幼儿园

³ 浙江师范大学

642937210@qq.com

【摘要】 为探究工作重塑对一线幼儿教师工作繁荣的影响, 以及组织支持感在其中的中介作用, 本研究对浙江省J市的192名幼儿教师进行问卷调查。结果显示: 教师工作重塑和组织支持感的各子维度与一线幼儿教师工作繁荣关系密切, 呈显著正相关。工作重塑和组织支持感的子维度能正向预测一线幼儿教师的工作繁荣。组织支持感在工作重塑和工作繁荣之间起到部分中介作用。工作重塑对幼儿教师工作繁荣的路径作用强度达到了0.93, 其中认知重塑对工作繁荣的作用最强。此外, 任务重塑和认知重塑还可以通过中介变量中的情感信任间接影响幼儿教师的工作繁荣。

【关键词】 工作重塑; 工作繁荣; 幼儿教师; 组织支持感

【基金项目】 2025年浙江省教育厅人文社科类一般科研项目“数字叙事视角学前教育教学环境创设研究”(Y202558687)

Abstract: To explore the influence of job crafting on the thriving at work of front-line preschool teachers and the mediating role of perceived organizational support in this relationship, this study conducted a questionnaire survey among 192 preschool teachers in J City, Zhejiang Province. The results show that the various sub-dimensions of teachers' job crafting and perceived organizational support are significantly and positively correlated with the thriving at work of front-line preschool teachers. These sub-dimensions of job crafting and perceived organizational support can positively predict the thriving at work of front-line preschool teachers. Perceived organizational support plays a partial mediating role between job crafting and thriving at work. The path effect size of job crafting on preschool teachers' thriving at work reached 0.93, with cognitive crafting having the strongest effect on thriving at work. Furthermore, task crafting and cognitive crafting can also indirectly influence preschool teachers' thriving at work through affective trust, a component of the mediating variable.

Keywords: job crafting, thriving at work, preschool teachers, perceived organizational support

1. 问题提出

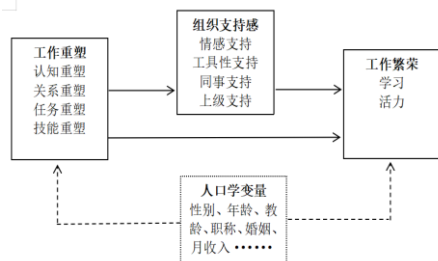
孟子曰:“君子有三乐……得天下英才而教育之, 三乐也。”可见, 为人师者, 首先应是幸福的。然而随着社会发展与教育变革, 一线教师尤其是幼儿教师面临来自家长与社会的更高期待, 工作内容繁杂、责任范围广、付出与收入失衡、社会地位偏低, 在多重压力下易产生负面情绪。因此, 如何在压力情境中帮助教师保持积极心态、持续学习与充沛活力, 实现专业发展的“繁荣”状态, 是教师自身与教育系统亟待解决的问题。影响教师“工作繁荣”的因素多样, 但教师自身因素最为关键。现实中, 一类教师“躺平式”完成基本任务后忽视额外学习与工作; 另一类教师则相反, 在完成分内工作之余, 主动利用闲暇提升自我、反思实践, 以更好适应工作。后者主动调整任务, 以积极态度对待工作的行为特征, 体现了“工作重塑”的理念(Wrzesniewski, 2001), 即个体在工作过程中对任务和关系进行的认知与行动上的调整。具备“工作重塑”能力的教师在专业水平与工作态度上更积极, 工作中更易体验到“活力”与“学习”, 即“工作繁荣”(Spreitzer, 2005)。因此, 本研究将结合社会交换理论、资源保存理论与

自我决定理论,在总结前人研究基础上进一步探讨工作重塑对工作繁荣的影响程度与作用机制,以及幼儿教师对组织支持的感知在其中发挥的关键作用,进而为提升幼儿教师专业成长、维持“工作繁荣”提出有效实践策略。

2. 研究设计

2.1 研究假设与技术路线

结合文献梳理以及自我决定理论、资源保存理论和社会交换理论,探索工作重塑与教师工作繁荣的关系,以及教师感受到的组织支持感(Eisenberger, 1986 年)在其中的中介作用。基于此,形成了以幼儿教师工作重塑为起始变量,工作繁荣为结果变量,同时纳入组织支持



感中介变量,探究教师工作繁荣有中介的调节模型是否成立,整体理论模型如图1所示。

图1 工作重塑、组织支持感与工作繁荣关系的理论模型

结合相关研究成果,提出以下假设:

假设一(H1):工作重塑与组织支持感与幼儿教师工作繁荣之间关系密切。

假设二(H2):工作重塑、组织支持感能正向预测幼儿教师工作繁荣。

假设三(H3):组织支持感在工作重塑和工作繁荣中起到了中介作用。

2.2 研究取样

本研究以浙江省J市的一线幼儿教师为研究对象,通过线上和线下结合的方式共发放了205份问卷,其中剔除无效问卷13份,回收有效问卷192份,有效回收率为93.7%。在192名教师中,教龄在3年以下的教师有45人,占比为23.4%,4-8年教龄的教师为57人,占比29.7%,9-15年教龄的教师50名,占比26.0%,16-20年教龄的教师为25人,占比13.0%,20年及以上教龄的教师有15人,占比7.8%。其中已婚组教师110人,占比57.3%,未婚组教师82人,占比42.7%。

2.3 测量工具

使用了以下量表:工作重塑量表,包括工作中任务重塑、关系重塑、认知重塑和技能重塑四个维度。量表效度分析显示 $KMO=0.920>0.6$,且Bartlett的球形度检验结果 $p<0.001$ 。工作重塑量表各维度信度范围在0.852-0.918,量表总信度为0.939。二是工作繁荣量表(Porath, 2012)分为学习和活力两个维度。量表效度分析显示 $KMO=0.859>0.6$,且Bartlett的球形度检验结果 $p<0.001$ 。信度范围在0.732-0.816,量表总信度为0.852。三是组织支持感量表分为情感支持、工具性支持、上级支持和同事支持四个维度。量表效度分析显示 $KMO=0.919>0.6$,Bartlett的球形度检验结果 $p<0.001$ 。信度范围在0.793-0.838,量表总信度为0.929。

3. 研究结果

3.1 工作重塑、工作繁荣和组织支持感的相关分析

由表2可知,幼儿教师工作重塑的各子变量,组织支持感的各子变量都与一线幼儿教师工作繁荣的各个子变量间具有不同的相关性,且都呈显著正相关。其中,教师的任务重塑和技能重塑与教师的学习相关水平最高,认知重塑和任务重塑与教师的活力相关水平最高。教师感知到的情感支持和上级支持与教师自身的学习与活力相关水平最高。综上,工作重塑、组织支持感与幼儿教师工作繁荣之间关系密切的假设成立。

表 2 各维度相关性分析表 (N=192)

	情感	工具性	上级	同事	任务	关系	技能	认知
	支持	支持	支持	支持	重塑	重塑	重塑	重塑
学习	0.551**	0.540**	0.563**	0.489**	0.718**	0.602**	0.645**	0.638**
活力	0.617**	0.596**	0.607**	0.419**	0.580**	0.522**	0.567**	0.718**

注：* 表示 $p<0.05$ ；** 表示 $p<0.01$ ；*** 表示 $p<0.001$

3.2 工作重塑、工作繁荣和组织支持感的回归分析

由表 3 可知，对教师工作繁荣的预测过程中，组织支持感和工作重塑均进入了回归方程，累计贡献了 72.3% 的解释率。组织支持感和工作重塑均能正向预测幼儿教师的工作繁荣，其中情感支持 ($\beta=0.352***$, $p<0.001$)、任务重塑 ($\beta=0.479***$, $p<0.001$)、关系重塑 ($\beta=0.947*$, $p<0.05$) 和认知重塑 ($\beta=0.947***$, $p<0.001$) 能够显著预测幼儿教师工作繁荣。综上，组织支持感和工作重塑能正向显著预测一线幼儿教师工作繁荣的假设得以验证。

表 3 研究变量各维度对教师工作繁荣的回归性分析

常量	未标准化系数 B	标准错误	标准化系数 Beta	t	显著性
情感支持	.352	.097	.279	3.621	.000
工具性支持	-.090	.254	-.028	-.353	.724
上级支持	-.084	.227	-.032	-.372	.710
同事支持	-.134	.217	-.038	-.620	.536
任务重塑	.479	.114	.268	4.192	.000
关系重塑	.395	.159	.157	2.476	.014
技能重塑	.063	.124	.033	.511	.610
认知重塑	.947	.148	.400	6.407	.000
R			.857 ^a		
R ²			.723		
F			63.272		

注：* 表示 $p<0.05$ ；** 表示 $p<0.01$ ；*** 表示 $p<0.001$

3.3 简单中介效应分析

3.3.1 情感支持在真实型领导和幼儿教师追随力的中介作用检验

本研究采用结构方程检验 (SEM) 信任在真实型领导和幼儿教师追随力的中介作用。结构方程分析结果表明，工作重塑对情感支持有显著正向影响 ($\beta=0.64***$, $p<0.001$)，工作重塑对工作繁荣有显著正向影响 ($\beta=0.93***$, $p<0.001$)，情感支持对工作繁荣有显著正向影响 ($\beta=0.14*$, $p<0.05$)。路径模型得到验证，分析结果如图 2 所示。

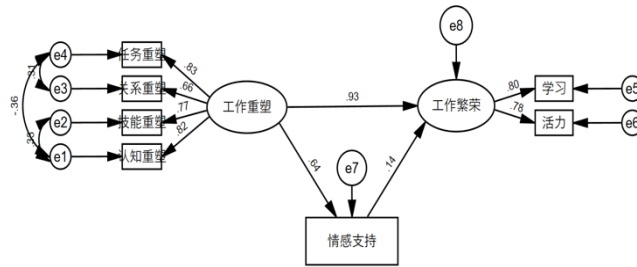


图 2 路径分析结果

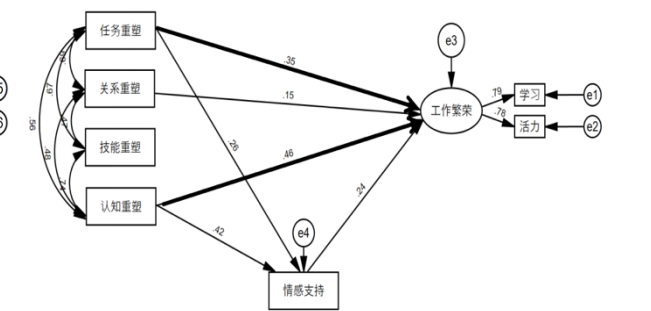


图 3 工作重塑、工作繁荣和情感支持子维度路径分析结果 (N=192)

从路径分析结果中可以得出以下两条路径：①工作重塑--->工作繁荣，路径强弱程度为：0.93；②工作重塑--->情感支持--->工作繁荣，路径强弱程度为： $0.64 \times 0.14 = 0.0896$ 。两条路径都显著，幼儿教师工作繁荣对工作重塑的回归，有一部分被中介变量情感支持解释，所以是部分中介模型。路径强弱程度来看，相对于第二条路径，第一条路径影响相对较强，第一条路径表明教师的工作重塑能力越强，工作繁荣的水平越高；第二条路径表明幼儿教师的工作重塑行为，可以通过组织中的情感支持，促进自身工作繁荣。

3.3.2. 工作重塑和工作繁荣子维度路径分析

鉴于工作重塑和工作繁荣在不同子维度和总体上的效果可能有所不同，本研究以工作重塑四个子维度为自变量进行研究，以工作繁荣两个子维度为因变量构建模型和结构方程检验。结构方程分析表明：任务重塑 ($\beta=0.35^{***}$, $p<0.001$)、关系重塑 ($\beta=0.15^*$, $p<0.05$) 认知重塑 ($\beta=0.46^{***}$, $p<0.001$) 可以直接预测幼儿教师的工作繁荣，且任务重塑 ($\beta=0.26^{***}$, $p<0.001$) 和认知重塑 ($\beta=0.42^{***}$, $p<0.001$) 也会通过情感支持这个中介变量影响自身的工作繁荣。路径模型得到验证，分析结果如图4所示。

从图3可以看出，工作重塑的4个子维度对工作繁荣的2个子维度存在显著的路径影响，路径强弱程度如下：①任务重塑--->工作繁荣，路径强弱程度为0.35；②任务重塑--->情感支持--->工作繁荣，路径强弱程度为 $0.26 \times 0.24 = 0.0624$ ；③关系重塑--->工作繁荣，路径强弱程度为0.15；④认知重塑--->工作繁荣，路径强弱程度为0.46；⑤认知重塑--->情感支持--->工作繁荣，路径强弱程度为 $0.42 \times 0.24 = 0.1008$ 。路径分析结果表明认知重塑对教师的工作繁荣路径作用最强，其次是任务重塑对教师工作繁荣的作用，关系重塑对教师工作繁荣的作用次之。任务重塑和认知重塑通过情感支持这个中介作用，对教师的工作繁荣也产生了影响。综上所述，组织支持感在工作重塑和工作繁荣中起到了中介作用的研究假设成立，并且在幼儿教师这个团队中，主要由组织支持中的情感支持来体现。

4. 研究结论

4.1. 工作重塑的影响

相关分析的研究结果表明任务重塑和技能重塑与教师的学习相关水平最高，认知重塑和任务重塑与教师的活力相关水平最高。教师感知到的情感支持和上级支持与教师自身的学习与活力相关水平最高。中介效应检验表明工作重塑对幼儿教师工作繁荣的作用路径最强，达到了0.93。认知重塑对教师的工作繁荣路径作用最强，其次是任务重塑对教师工作繁荣的作用，关系重塑对教师工作繁荣的作用次之。任务重塑和认知重塑通过情感支持这个中介作用，对教师的工作繁荣也产生了影响。自我决定论指出个体是积极的，具有心理成长能力和发展潜力；自我决定基于经验选择的潜能，即个体充分认识自我需求和外部信息，从而行为做出自由选择；自我决定可以引导个体从事感兴趣、偏好或有利于能力发展的行为。当一个教师处于活跃积极的组织氛围中，同时教师自身又具有一定的工作资源，教师的基本心理需求得到满足时就会增加在工作中的主动性行为，从而在工作中充满活力，且愿意不断学习提升自我，促进工作繁荣行为的出现。

4.2. 组织支持感的影响

本研究通过结构方程检验组织支持感在工作重塑和幼儿教师工作繁荣中起到的中介作用。组织支持感的中介作用主要依赖情感支持来实现，说明在幼儿园这个领域，情感支持对于一线幼儿教师保持学习和活力提供了重要的作用。社会交换理论指出在简单的物质资源的交换以外，还存在着社会关系的交换。人际交往过程中必然存在着有关资源的等价交换关系，包括钱财、信息，同时也包括社会情感资源，例如赞扬、鼓励与尊重等。社会交换理论是在个人和组织在互惠互利的原则基础上形成的。当幼儿教师在工作中感受到来自园方、同事的支持，对此感到满意的情况下，教师会产生一种要积极努力工作来回报组织信任的责任感，因此会不断激发幼儿教师的工作热情，提高工作质量，在工作中更具活力与学习的动力。

参考文献

- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26 (2), 179-201.
- Eisenberger, R., Huntington, R., & Hutchison, S. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A Socially Embedded Model of Thriving at Work. *Organization Science*, 16 (5), 537-549.
- Porath, C., Spreitzer, G., & Gibson, C. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.