

教师工作重塑与组织公民行为关系:工作投入的中介作用

耿庆岭, 韦雪艳

(江南大学田家炳教育科学学院, 无锡214122)

【摘要】 目的:探究工作重塑与教师组织公民行为的关系,以及工作投入的中介作用。**方法:**采用问卷调查法,以山东、北京多所中学的384位教师为调查对象,探究工作重塑与工作投入以及教师组织公民行为的关系。**结果:**①工作重塑、工作投入与教师组织公民行为均呈正相关;②工作重塑可以正向而且显著直接预测教师组织公民行为,同时又通过工作投入的中介作用对教师组织公民行为产生间接预测作用。**结论:**教师工作投入在工作重塑与组织公民行为之间有中介效应。

【关键词】 工作重塑;教师组织公民行为;工作投入;中学教师

中图分类号: R395.6

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2016.02.039

Job Crafting and Organizational Citizenship Behavior in Teachers: Mediating of Job Engagement

GENG Qing-ling, WEI Xue-yan

Educational College of Tianjiabing of Jiangnan University, Wuxi 214122, China

【Abstract】 Objective: To explore the relationship between organizational citizenship behavior, job crafting and job engagement in teachers. **Methods:** 384 secondary teachers completed the questionnaire survey. **Results:** ①There were significant positive correlations between organizational citizenship behavior, job crafting and job engagement; ②Job engagement played a partial mediating role between job crafting and organizational citizenship behavior. **Conclusion:** Job engagement partly plays a mediating role between job crafting and organizational citizenship behavior in teachers.

【Key words】 Job crafting; Teachers' organizational citizenship behavior; Job engagement; Teachers in middle school

教师不仅要完成基本工作任务,还要付出许多职责外的心血。这些额外付出在学术领域被称为组织公民行为(Organizational Citizenship Behavior,简称OCB)。教师组织公民行为是指教师在非基本工作要求下,自发表现出的、超越角色标准的主动、积极、正面、尽职、利他的行为^[1]。教师组织公民行为有助于促进教师自身专业发展、优化道德素质;增强教师的认同感和归属感,潜移默化地影响校园文化氛围,有利于提高学校组织效能,是影响学校战斗力和竞争力的重要因素^[2]。

已有研究表明^[3],工作重塑对工作绩效有积极预测作用。而组织公民行为又是工作绩效中典型的人际绩效^[2]。工作重塑(Job Crafting)指“个体在工作任务和工作关系上所做的身体或认知改变”^[4]。工作重塑是在现代工作背景下人们获得意义感的一条关键途径^[5],是个体改善工作生活的重要方式之一^[6],对组织也有积极影响^[7]。研究表明^[8,9],工作重塑可以提高教师的工作满意度,使教师体验到教学工作的

价值;另外,工作重塑可以在一定程度上减轻教师的职业倦怠。因此,进行工作重塑的教师,重新认识自己的工作,对组织公民行为的产生有重要意义。目前研究表明^[3,10],工作重塑对工作意义感、工作投入和工作绩效等有积极预测作用。因此,教师进行工作重塑可使其体会到工作的乐趣和意义,促使其产生组织公民行为。

工作投入(Job Engagement)是指教师对其本职工作积极主动的态度和热爱迷恋的程度,它不仅影响教师自身的生活质量及专业成长,更会影响学校教育质量及学生的健康成长^[11]。已有研究表明^[12],工作重塑与工作投入存在相关。工作重塑能够正向预测教师工作投入^[9];提升工作意义也有利于促进工作投入^[13]。同时,工作投入与组织公民行为存在正相关,投入越多其组织公民行为越多。研究发现^[14],教师的工作投入显著预测组织公民行为。工作投入状态能影响个体幸福感^[15],幸福感高的人更愿意或者更多地产生组织公民行为^[16]。可见,工作投入与组织公民行为密切相关性。工作投入是组织公民行为的重要前因变量。

综上所述,工作重塑、工作投入、组织公民行为三者密切相关,但关于三者关系机制的研究不多见。因此,本研究以中学教师为对象,旨在探究工作

【基金项目】 本文受到江苏省“十二五”教育规划课题(D20131103),中央高校基本科研业务费专项资金资助(JUSRP1506XNC);同时受江苏省社会科学基金项目(2015GLB001)和中国学位与研究生教育学会课题(2015Y0805)支持。

通讯作者:韦雪艳, E-mail: qiyigigi@163.com

投入、工作重塑与教师组织公民行为三者间的关系。本研究假设:工作投入在工作重塑与教师组织公民行为之间发挥中介作用。

1 对象与方法

1.1 对象

研究对象是来自东部地区(北京、山东等)多所中学的教师。采取随机抽样的方法,共发放问卷446份,回收有效问卷384份,问卷有效回收率为86.1%。其中男教师126人(32.8%),女教师258人(67.2%);城镇样本190人(49.5%),城市样本194人(50.5%);大专学历教师有18人(4.7%),本科学历238人(62.0%),研究生学历128人(33.3%)。

1.2 工具

1.2.1 中小学教师工作重塑量表 该量表由齐亚静等编制,共有22个项目,分为五个维度:技能重塑、任务重塑、角色重塑、认知重塑和关系重塑。量表采用5点记分(1代表完全不符合,5代表完全符合),分数越高表明工作重塑程度越高。本研究在数据分析处理中剔除了“遇到难题,会寻求同事建议”一项,原因是该项所在的关系重塑维度信度值低,删除后该维度信度达到要求。本研究的 α 系数为0.90。

1.2.2 中小学教师组织公民行为量表 采用王建康专门针对我国大陆地区中小学教师编制的问卷,该量表分为七个维度:关心学生学习生活、关心学生思想交流、自我提升、积极主动、帮助同事、保护学校资源和维护学校形象,共27个项目。同样采用5点记分,分数越高教师OCB表现越多。本研究 α 系数为0.93。

1.2.3 教师工作投入量表 该量表由张轶文和甘怡群修订,分为三个维度:活力、奉献和专注,共15个项目。采用5点记分,分数越高投入越多。本研究 α 系数为0.92。

1.3 共同方法偏差分析

采用Harman单因子检验对共同方法偏差进行检验,结果表明,特征值大于1的因子共有13个,且第一个因子解释的变异量为28.27%,小于临界标准40%,这表明共同方法偏差不显著。

1.4 数据处理

用SPSS19.0进行数据分析。

2 结果

2.1 描述性统计分析

研究中各变量的平均数(M)、标准差(SD)及变量

间的相关矩阵见表1。结果显示,工作重塑与工作投入、教师组织公民行为各维度均是显著正相关;工作投入也与教师组织公民行为呈现显著正相关。

2.2 工作重塑、工作投入对组织公民行为的预测

以教师组织公民行为作为因变量,工作重塑和工作投入为预测变量,进行逐步回归分析,见表2。工作重塑与工作投入能够显著正向预测教师组织公民行为。

表1 各变量的描述性统计结果

变量	M±SD	工作 重塑	工作 投入	教师组织 公民行为
工作重塑	82.38±10.32			
工作投入	56.13±9.05	0.64**		
教师组织公民行为	109.71±12.54	0.62**	0.64**	

注:* $P<0.05$,** $P<0.01$,*** $P<0.001$,下同。

表2 工作重塑、工作投入对教师组织公民行为的回归分析

因变量	模型	R	R ²	ΔR^2	F	B	β	t
教师组织	工作投入	0.64	0.41	0.41	259.52***	0.56	0.40	8.44***
公民行为	工作重塑	0.70	0.49	0.08	179.38***	0.45	0.37	7.71***

表3 工作投入在工作重塑与教师组织公民行为之间的中介效应分析

步骤	因变量	自变量	R ²	F	β	t
第一步	教师组织公民行为	工作重塑	0.039	242.89***	0.62	15.59***
第二步	工作投入	工作重塑	0.405	259.75***	0.64	16.12***
第三步	教师组织公民行为	工作重塑	0.485	179.38***	0.37	7.71***
		工作投入	0.405	259.52***	0.40	8.49***

2.3 工作投入在工作重塑与教师组织公民行为之间的中介作用分析

为了检验工作投入在工作重塑和教师组织公民行为之间是否起到中介作用,进行逐步回归预测。第一步考察工作重塑对教师组织公民行为预测作用,第二步考察工作重塑对工作投入的预测作用,第三步考察工作重塑、工作投入对教师组织公民行为的预测作用。结果如表3所示,工作投入在工作重塑和教师组织公民行为之间起了部分中介作用。

根据Baron和Kenny检验中介效应的三个步骤将上述路径系数分解。没有纳入中介变量工作投入时,自变量对因变量的预测作用,即工作重塑到教师组织公民行为的总效应 $c=0.62$, $P<0.001$ 。中介变量工作投入到自变量教师组织公民行为的效应为0.40, $P<0.001$,符合中介效应检验的条件。当中介变量被纳入方程之后,工作重塑到教师组织公民行为的效应为0.37, $P<0.001$,效应依然显著,这就说明存在部分中介效应。中介效应的大小为 $c'=0.256$,占总体变异的比率为 $c'/c=41.29\%$ 。

3 讨 论

本文研究结果表明,中学教师工作重塑与组织公民行为呈现显著正相关,工作重塑显著正向预测教师组织公民行为。与以往研究一致^[3]。Bullough认为,教师发展自主性是教师不断超越自我的核心特征。这不仅是教师发展和实现自我的过程,更是教师作为主体,自觉、主动、能动、可持续建构自我的过程^[7]。工作重塑使教师具有了主体地位,在教学工作中,更加灵活地调整工作模块间的组合,使其契合本身的兴趣和能力。在这个过程中,教师自我评价和情绪比较积极,容易获得成就感和效能感,因而愿意帮助同事、为学校发展建言等,产生组织公民行为。

本研究中教师工作重塑与工作投入呈现显著正相关,工作重塑对工作投入具有正向预测作用。这说明教师工作投入随着工作重塑的水平提高而增多,教师对其所从事教学的重塑行为范围越广、频率越高,其工作投入的时间、精力等也就越多。在教学中,教师作为主体感受到的价值和意义越多,就越觉得工作值得投入。同时,工作投入与教师组织公民行为呈显著正相关,表明组织公民行为会受到工作投入的影响,两者关系密切^[18]。这说明随着个体工作投入水平的提升,教师职业认同感提升,在行为上对学生、对同事、对学校的额外付出就会增多,因此更愿意参与教育、教学等学校集体活动。

工作投入在工作重塑与教师组织公民行为之间中介效应显著。这表明,教师工作重塑部分地通过工作投入影响教师组织公民行为,即工作重塑水平高的教师,更愿意投入到工作中,会主动完成工作要求外的任务。理性行为主义理论强调认识是理性的,个体能够控制自己的行为,而且会预期行为的意义和结果。随着教师工作重塑水平的提高,投入的时间、情感和精力随之增加;与此同时,教师体验到预期的职业意义,对自我发展、教学等投入越多,对教师作为“灵魂工程师”意义的理解就更为深刻,自然格外关心学生的学习、成长,愿意付出额外努力,作更多的贡献。综上所述,工作投入在工作重塑与教师组织公民行为的关系中扮演着重要的角色。

激励理论认为,尊重、责任、成就、价值等因素对个体工作动力的激发具有内在性。工作重塑促使个体发挥主观能动性进行工作调整和改变,克服外部改变给个体造成的不适感和心理叛逆,使得个体发现自己的优势并利用偏好赋予工作乐趣和意义。这样所形成的工作动力源自于个体内心,更具有主动

性、自觉性和积极性。与外部激励相比,工作重塑对于个体未来发展更有推动力,时间更持久。此外,根据自我决定理论,自主需求是基本心理需求之一,是指个体的行为取决于自我选择。研究发现,教师基本心理需求满足与工作投入间存在着因果关系^[19],说明教师基本心理需求得到满足,会有效提高工作投入水平。本研究与此有一致性。教师工作重塑过程中对工作的控制感更高,感受到他人的尊重,愿意投入到工作中。教师对教学工作的重塑程度越高,其在身体、情感、认知等方面的工作投入就越高,越能感受到作为教师的愉悦感,而更加愿意付出额外的时间、经验帮助学生或同事,愿意为学校发展抛洒热血情怀。因此,认识和理解工作重塑并付诸行动的教师,会不断提高教学技能、专业能力等,努力实现自身发展,并与团队一起实践持续性专业发展,获得创新和改变的成就感。另外,归属需要作为人类基本动机的人际依恋而出现,在人际互动连接中产生意义感和幸福感,教师在帮助学生、同事的过程中,建立亲密友好的人际关系,提高了人际绩效,因而对学校也就更有归属感和温馨感。

参 考 文 献

- 1 龙君伟,曹科岩.教师组织公民行为:结构与影响因素的研究.心理发展与教育,2007,1:87-92
- 2 毛晋平,唐晨.教师团队心理资本与成员组织公民行为的关系:工作满意度的中介作用.中国临床心理学杂志,2014,23(4):736-740
- 3 韩帅瑛.工作重塑、工作投入与员工工作绩效关系的研究——以大连市外资信息服务业为例.大连:东北财经大学硕士学位论文,2013
- 4 Wrzesniewski A, Dutton JE. Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. Academy of Management Review, 2001, 26: 179-201
- 5 Wrzesniewski A, Dutton JE. Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. Journal of Organizational Behavior, 2010, 31(2-3): 158-186
- 6 赵小云,郭成.工作重塑:获得意义性工作及个人成长的新途径.心理科学,2014,37(1):190-196
- 7 Maria T, Arnold BB, Daantje D. Development and validation of the job crafting scale. Journal of Vocational Behavior, 2012, 80: 173-186
- 8 郑昉.高校教师工作形塑的实证研究.郑州:河南大学硕士学位论文,2006
- 9 齐亚静.工作重塑对教师工作投入和职业倦怠的影响:一项交叉滞后设计.第十七届全国心理学学术会议论文摘要集,2014.62-64

即在对方的话题中有更多的积极情绪。可以看出,丈夫的互动模式对于情境的变化比较敏感,而妻子的互动模式对于情境的变化不敏感。

本研究一方面发现妻子在谈话过程中确实比丈夫更指责、敌意、具有攻击性。可能的解释有两种,一是性别角色差异说^[13],即由于性别角色社会化不同,女性更多在关系中获得价值,担心被拒绝和抛弃,对对方的敌意其实是这种恐惧感的投射;另一种可能的解释是社会结构差异说,女性在家庭中参与了更多的家庭事务,遇到的问题更多,在问题得不到解决时,就会有更多的指责。

而同时本研究还发现了互动模式的话题提出人效应和情境效应。因此,我们提出互动模式的“情境影响说”。即夫妻的互动模式受到其是申诉方还是受诉方,是问题解决情境还是社会支持情境的影响,特别是丈夫,在讨论自己想要对方改变的话题时,丈夫能更积极的卷入谈话;在妻子比较脆弱,需要支持时,也能够积极卷入谈话并提供情感支持。而妻子都是在对方提出的话题中有更多积极情绪,更多的卷入。

参 考 文 献

- Christensen A, Eldridge K, Catta Preta AB, et al. Cross cultural consistency of the demand/withdraw interaction pattern in couples. *Journal of Marriage and Family*, 2006, 68(4): 1029-1044
- 琚晓燕,方晓义,戴丽琼,等. 澳门和东北地区夫妻沟通模式与婚姻满意度研究. *心理与行为研究*, 2012, 10(2): 131-137
- Christensen A, Heavey C. Gender and social structure in the demand/withdraw pattern of marital conflict. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1990, 59(1): 73-81
- Baucom BR, McFarland PT, Christensen A. Gender, topic, and time in observed demand-withdraw interaction in cross-and same-sex couples. *Journal of Family Psychology*, 2010, 24(3): 233-242
- Ball FJ, Cowan P, Cowan CP. Who's got the power? Gender differences in partners' perceptions of influence during marital problem-solving discussions. *Family Process*, 1995, 34(3): 303-321
- Heyman RE, Hunt-Martorano AN, Malik J, et al. Desired change in couples: Gender differences and effects on communication. *Journal of Family Psychology*, 2009, 23(4): 474-484
- 琚晓燕,谢庆红,曹洪健,等. 夫妻互动行为差异及其对婚姻质量的影响——基于一项观察研究. *中国临床心理学杂志*, 2013, 21(5): 790-794
- 琚晓燕. 城市新婚夫妻互动行为与婚姻质量的关系及其影响机制. 博士学位论文. 北京师范大学, 2013
- Xu Y, Burleson BR. Effects of sex, culture, and support type on perceptions of spousal social support: An assessment of the "support gap" hypothesis in early marriage. *Human Communication Research*, 2001, 27(4): 535-566
- Gottman JM. *Marital interaction: Experimental investigations*. New York: Academic Press, 1979
- Pasch LA, Bradbury TN. Social support, conflict and the development of marital dysfunction. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 1998, 66(2): 219-230
- McGraw KO, Wong SP. Forming inference about some intraclass correlation coefficients. *Psychological Methods*, 1996, 1(1): 30-46
- Napier AY. The rejection-intrusion pattern: A central family dynamic. *Journal of Marriage and Family Counseling*, 1978, 4: 5-12
- (收稿日期:2015-09-09)
- (上接第358页)
- Chen CY, Yen CH, Frank CT. Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 2014, 37: 21-28
- 盛建森. 教师工作投入: 结构与影响因素的研究. *心理发展与教育*, 2006, 2: 108-112
- Petrou P, Demerouti E, Peeters MCW, et al. Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*. doi: 10.1002/job.1783, 2012
- 齐亚静,伍新春. 影响灾区教师职业倦怠和工作投入的工作特征因素: 跨时间的比较. *中国临床心理学杂志*, 2014, 22(2): 301-305
- 孟宁宁. 初中教师工作投入、组织公民行为对绩效的影响. 曲阜: 曲阜师范大学硕士学位论文, 2014
- 刘伟,史占彪,张贤峰,等. 精神科临床医护人员工作特征,工作投入与主观幸福感的关系. *中国临床心理学杂志*, 2014, 22(2): 315-318
- 王益宝,徐婷. 员工幸福感对组织公民行为影响的实证研究. *经济论坛*, 2011, 497(12): 198-200
- (美)简·卢文格(Jane Loevinger)著. 韦子木译. 自我的发展. 杭州: 浙江教育出版社, 1998
- 何显富,蒲云,薛英. 企业社会责任对员工组织公民行为的影响——员工组织认同感和工作投入的中介作用. *西南交通大学学报(社会科学版)*, 2011, 12(5): 61-67
- 李敏. 中学教师工作投入与基本心理需求满足关系研究. *教师教育研究*, 2014, 26(2): 43-49
- (收稿日期:2015-09-18)