

组织职业生涯管理对职业院校青年教师工作重塑的影响研究

文 / 谢亚婷¹ 程棒^{2*}

摘要：随着职业教育的不断发展，如何推动青年教师重塑工作、实现更好的发展是职业院校教师队伍建设中需要解决的重要问题。文章基于 AMO 理论，对 221 名职业院校青年教师进行了问卷调查，研究组织职业生涯管理对职业院校青年教师的作用机制，并探索了成就需求动机和工作繁荣的中介作用。结果表明：组织职业生涯管理正向影响职业院校青年教师工作重塑行为、成就需求动机和工作繁荣均中介了组织职业生涯管理对工作重塑的影响、成就需求动机和工作繁荣在组织职业生涯管理和工作重塑之间具有链式中介作用。

关键词：职业生涯；需求动机；工作繁荣；工作重塑

一、问题的提出

（一）研究背景

随着知识经济的发展，职业院校的办学规模不断扩大，职业学校教师队伍也在不断扩充，对职业院校教师而言，“双师型”教师队伍建设对他们的工作提出了新的要求，除了教学工作外，还需要承担着科研和社会服务等方面的任务，有可能让教师陷入发展的“角色转换”陷阱，导致停滞不前。以往学者的研究主要集中在影响员工对工作的适应性方面，其中工作重塑是个体自我表达的重要行为，个体可以根据自身需求和工作特点通过对工作做出主动的调整和改变，更好地适应自身的角色，有助于提高个体与工作环境的匹配度，使员工实现自我价值，促进职业的发展。对教师而言，其承担角色下的任务都具有较高的自由度，更容易对工作任务进行“自我设计”，通过工作“设计”可以使工作任务与自身更加贴合，也有利于在任务中获得更高的产出，从而促进职业发展。为此，如何促进青年教师的产生工作重塑行为是本研究的主要问题。

职业生涯发展的需求会促使年轻员工进行工作重塑。教师作为终身的职业，具有其他行业不同的职业特点，教师要通过不断地理论与实践来提高自身的专业水平。对青年教师而言，做好职业生涯规划，对其专业化发展和工作指导方面具有重要的指引作用。在学术领域中，学者们将组织对员工职业潜能开发与帮助的行为称为组织职业生涯管理，这是一种组织对个体职业发展的重要行为，不仅可以满足员工的职业发展需求，而且有助于激发个体积极的职业态度，提高个体的工作满意度，对工作绩效也有一定的推动作用。因此，本文认为组织职业生涯管理是影响青年教师重塑工作的重要因素。

目前已有学者从个人特征、职业取向、工作不安全感等方面对工作重塑的影响因素进行了研究，也有学者探讨职业生涯的因素对工作重塑的影响，但研究不够充分。鉴于此，本文以能力——动机——机会理论（AMO）为理论基础，从个体的能力、动机和机会这三类因素出发，探索组织职业生

涯管理如何引发青年教师的成就动机并促使个体产生积极的工作繁荣状态，从而促使高校青年教师工作重塑行为的产生。

综上所述，本研究提出了一个链式中介模型，并以能力——动机——机会理论（AMO）为理论基础，探究组织职业生涯管理影响高校青年教师工作重塑的影响机制。

（二）研究假设

1. 组织职业生涯管理与工作重塑

组织职业生涯管理是一种组织围绕个体职业成长发展而产生的管理行为^[1]，如提供培训和帮助提升职业认知等，使个体能够感受到来自组织的支持，促使个体对自我职业发展的探索和职业行为的改变。工作重塑是个体对工作资源和工作需求之间适配的调整性行为，并提出工作重塑应包括四个维度：增加社会工作资源、增加结构性工作资源、增加挑战性工作需求和减少阻碍性工作需求。对高校青年教师而言，其职业身份的多样性也促使个体要具备一定的调整转换能力，以便更好地适应身份，并找寻到适合的方向，实现长久的发展。

在 AMO 理论中，能力、动机和机会是影响个体行为和心理的重要影响因素。首先，组织职业生涯管理可以为员工提供更多的信息和职业发展机会，从而激发员工的职业发展心理资源，促使员工了解自我职业发展的契机，达到最有利于自我发展的状态。其次，良好的组织职业生涯管理，也代表着组织对员工职业生涯发展的支持，员工也会有更强的动机在工作中积极地做出调整和改变。最后，组织会通过持续为员工职业发展提供导师指导和外部培训，获得有利于自我职业发展的资源^[2]，提升自身能力，从而使个体可以在职业发展中有能力进行资源整合与需求满足。

因此，提出假设 H1：组织职业生涯管理能正向影响高校青年教师的工作重塑。

2. 成就需求动机的中介作用

McClelland 在对人的动机研究中提出，人的动机是由内在的需要所引发的，在工作情境下，会产生三种重要的需求，分别是成就需求、权利需求和亲和需求。需求的存在会

转化成个体发展的主动性动机,而动机又是行为的预测因素。成就动机是指个体发展过程中的重要内推力,能够指引个体积极追求并实现目标。来自组织职业发展的帮助,会为青年教师个体成就和发展需要提供支持,对其内部动机的发展具有促进作用。对青年教师而言,组织提供一系列的职业指导和资源帮助活动,一方面能够促使其有效的了解所在高校的职业发展途径,以更好的谋划未来职业的发展;另一方面,也能促使青年教师快速提升自身的发展能力,从而促进其成就动机的发展,使个体可以更有动力进行资源和需求的整合。在以往的研究中,有学者在实证中发现,成就需求动机为个体提供了一种内在的激励,从而促进个体产生自我导向性工作重塑行为^[3]。

因此,提出假设 H2:成就需求动机是组织职业生涯管理与高校青年教师的工作重塑之间的中介变量。

3. 工作繁荣的中介作用

工作繁荣是工作带给个体心理状态的变化,主要体现在活力和学习两个方面:活力是指一种充满积极能量的感觉,是一种成长心理体验的情感;学习是指通过学习有关工作知识和技能提升自我能力发展的感受。工作繁荣可以看成是工作的“测量仪”,测量个体在工作中是否在发展中的状态,这种状态会促进个体的积极行为产生,如职业发展行为。

青年教师在面对工作时,内心会产生相应的发展和关系需求,而组织的职业指导和帮助一方面可以使青年教师能够体会到组织的关怀,满足其关系需求,带给个体活力的感知;另一方面,职业帮助也包括为青年教师提供培训和职业信息反馈,使其感受到学习的状态,从而使青年教师体会到繁荣的心理状态。这种心理状态能促进员工的主动性行为^[4],对相关的失调内容进行纠正,使自身更适应角色需要。

因此,提出假设 H3:工作繁荣是组织职业生涯管理与高校青年教师的工作重塑之间的中介变量。

4. 成就需求动机和工作繁荣的链式中介作用

组织实施职业生涯管理中的措施会使青年教师获得来自组织的资源和个体发展的机会信息,资源和信息能够激发其对未来自我发展的思考,进而影响其信念和动机,即可以激发青年教师成就动机水平。成就动机能够促使个体更愿意在工作中付出更多的努力,乐于通过学习改进工作的效率,并主动地追求能力提升的机会。在成就动机的促使下,个体能够保持较高的工作积极性,并能更好地感受到学习和活力的状态,保持工作的旺盛感,积极动机下的繁荣感能够促使青年教师更好地对自我的工作进行整合和重塑,实现更好的发展。

因此,提出假设 H4:成就需求动机和工作繁荣在组织职业生涯管理与高校青年教师的工作重塑之间具有链式中介作用。

二、研究方法

(一) 研究对象与数据收集

本研究选取年龄为 35 岁以下的高校青年教师作为研究

对象,在线上 and 线下共发放 260 份问卷,并将相关的无效问卷进行筛选,共得到有效问卷 221 份,回收率为 85%。其中,从性别上来看,男性占 47.1%,女性占 52.9%;从年龄上来看,25 岁以下的教师占 10%,25 岁~30 岁的教师占比 53.8%,31 岁~35 岁的教师占比 36.2%;从学历上来看,大专及以上学历占 9.5%,本科学历占 48.4%,硕士研究生学历占比 38.9%,博士学历占比 3.2%;从教师职称上来看,无职称人员占比 31.2%,讲师职称人员占比为 61.1%,副教授职称人员占比为 5.9%,教授职称人员占比为 1.8%;从学校性质上来看,民办学校占比 59.7%,公办学校占比 40.3%。

(二) 变量测量与统计描述

本研究使用的量表均为国内外成熟的量表,除了控制变量外,其他变量均采用李克特式 5 点量表计分。其中“1”代表“完全不符合”,“5”代表“完全符合”。

一是组织职业生涯管理。采用 Sturges 等人编制的组织职业生涯管理量表,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.901。二是成就需求动机。采用 LiuY 等人编制的成就需求动机量表,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.749。三是工作繁荣。采用 Christine 等人编制的量表,其量表共有两个维度,分别是学习和活力,本量表的 Cronbach's α 系数为 0.820。四是工作重塑。采用 Maria 等人编制的量表,其量表一共有四个维度,分别是增加社会工作资源、增加结构性工作资源、增加挑战性工作需求和减少阻碍性工作需求。本量表的 Cronbach's α 系数为 0.926。借鉴以往的研究,本文选取性别、年龄、学历、职称、学校性质等变量作为本研究的控制变量。

三、研究结果

(一) 共同方法偏差检验

共同方法偏差是本研究数据收集存在的主要问题,因此,本研究使用 Harman 单因子方法进行共同方法偏差的检验。通过主成分分析的分析结果可知,得到的特征值大于 1 的因子共有 7 个,其中第一个因子解释 36.5% 的变异量,低于 40% 的标准值,这说明本研究不存在严重的共同方法偏差问题。

(二) 验证性因子分析

本研究使用 AMOS26.0 分析软件进行验证性因子分析,四因子的模型适配度最高($\chi^2/df=1.803$, RMSEA=0.060, CFI=0.850, TLI=0.841, IFI=0.851),且各项拟合指标均是可以接受的,表明该模型具有较高的区分效度。

(三) 相关分析

表 1 相关性分析

变量	1	2	3	4
组织职业生涯管理	1			
成就需求动机	0.650***	1		
工作繁荣	0.494***	0.619***	1	
工作重塑	0.634***	0.747***	0.712***	1

注:***表示 $p < 0.001$, **表示 $p < 0.01$, *表示 p 小于 0.05

本研究对变量之间的均值、标准差及相关系数进行了分析。具体结果如表 1 所示。

相关性分析表明,组织职业生涯管理、成就需求动机、工作繁荣与工作重塑,两两之间具有显著的正相关关系。

(四) 假设检验

1. 主效应检验

本研究先使用 SPSS 对相关变量进行回归分析来检验组织职业生涯管理对高职院校青年教师工作重塑的直接影响。由分析结果可知,组织职业生涯管理显著正向影响工作重塑($\beta=0.616, p<0.001$), H1 被验证。

2. 中介效应检验

在对中介效应进行检验时,本研究使用 SPSS 中的宏程序 PROCESS 进行相关检验,运用 Bootstrap 法进行反复抽样 5000 次得到相应的结果,中介效应 bootstrap 95% 置信区间不包含 0,则说明存在显著的中介效应。具体的分析结果如表 2 所示。

表 2 Bootstrap 中介效应及链式中介效应分析结果

模型路径	Effect	SE	95%CI 下限	95%CI 上限	检验结果
总效应	0.616	0.053	0.510	0.721	显著
总直接效应	0.192	0.052	0.090	0.295	显著
总体间接效应	0.424	0.057	0.298	0.522	显著
路径 1: X → M1 → Y	0.254	0.049	0.153	0.346	显著
路径 2: X → M2 → Y	0.042	0.038	-0.020	0.129	不显著
路径 3: X → M1 → M2 → Y	0.128	0.032	0.062	0.189	显著

注: X: 组织职业生涯管理; M1: 成就需求动机; M2: 工作繁荣; Y: 工作重塑

首先,将成就需求动机和工作繁荣作为独立的中介变量进行中介分析,由分析结果可知,组织职业生涯管理对工作重塑及成就需求动机的 95% 的 CI 均不包含 0,这表明成就需求动机在组织职业生涯管理对工作重塑的影响过程中起到部分中介作用, H2 被验证。

由工作繁荣的中介作用验证结果可知,组织职业生涯管理对工作重塑及工作繁荣的 95% 的 CI 为均不包含 0,表明工作繁荣在组织职业生涯管理对工作重塑的影响过程中起到部分中介作用, H3 被验证。

其次,将成就需求动机和工作繁荣同时作为中介变量进行分析,使用宏程序 PROCESS 中的模型 6 进行反复抽样 5000 次。结果显示,组织职业生涯管理对工作重塑的总效应为 0.616,其中 95% 的 CI 为 [0.510, 0.721],不包含 0, H1 进一步得到验证;路径 1 结果显著;路径 2 结果不显著;路径 3 结果显著, H4 被验证;

四、研究结论与启示

(一) 主要结论

本文基于 AMO 理论,以职业院校青年教师为研究对象,

实证检验了组织职业生涯管理与职业院校青年教师工作重塑行为之间的关系及作用机制,并得出以下结论:第一,组织职业生涯管理显著正向影响职业院校青年教师的工作重塑行为;第二,成就需求动机与工作繁荣均在组织职业生涯管理与职业院校青年教师的工作重塑行为之间起到中介作用;第三,组织职业生涯管理能够通过“成就需求动机——工作繁荣”的链式中介作用影响职业院校青年教师的工作重塑行为。

(二) 管理启示

第一,职业院校应结合员工的需求为其提高职业生涯帮助。切实满足青年教师有关职业发展的需求,才能大大增强组织职业生涯管理所起的效用。通过提供有关学历晋升方面的配套制度和机会,进一步满足学历提升需求。另外,随着职业教育的不断发展,新进入职业教师队伍的人员不断增加,因此职业院校应建立更加完善的新教师培训和培养制度。针对由企业引进的导师,要加强其教科研方面的指导和帮助;针对由高校引进的导师,要多关注其企业的实践情况,有计划性地为青年教师提供指导。

第二,职业院校应满足教师成就需要,激发青年教师的成就动机。首先,职业院校应根据院校发展的实际设置目标,在不同阶段制定不同的目标,并将目标进行下放,将学校设置的目标与个人的目标很好地结合起来,从而实现目标对青年教师激励的作用。其次,为青年教师搭建成长平台,增强目标激励对青年教师的吸引力。

第三,重视活力和学习,激发青年教师的情感助力发展。为青年教师创造好的学习条件和学习环境,提供企业实践和高校进修机会,建立学习型组织,使青年教师获得更多的学习资源和交流机会,进一步调动教职工内部的发展活力。

(作者单位: 1. 浙江广厦建设职业技术大学, 2. 浙江邮电职业技术学院经济管理学院)

参考文献

- [1] 龙立荣, 方俐洛, 凌文轻. 组织职业生涯管理与员工心理与行为的关系 [J]. 心理学报, 2002(1): 97-105.
- [2] 王琼. 职业可续视角下的工作重塑行为研究: 动力、路径及干预机制 [J]. 心理科学进展, 2022(3): 499-510.
- [3] 陈建安, 程爽, 陈瑞. 一致性文化和成就动机对自我导向型工作重塑行为的双核驱动——基于自我调节理论的实证研究 [J]. 管理评论, 2020(11): 170-183.
- [4] 宣星宇, 张建卫, 李海红, 等. 工作压力双路径视角下国防研发人员主动性行为形成机理: 职场精神力的调节效应 [J]. 科技进步与对策, 2020(20): 135-144.