

我国民族地区幼儿园组织支持 对教师工作旺盛感影响的实证研究

——教师基本心理需求的中介作用

蔡迎旗,张丽莹

(华中师范大学 教育学院,湖北 武汉 430079)

摘要:幼儿园教师工作旺盛感是幼儿园教师工作中的活力感和学习感的综合体现。本研究以宁夏回族自治区20所幼儿园的614名教师为调查对象,综合运用描述性统计、相关分析、回归分析以及结构方程模型等方法,分析幼儿园组织支持对幼儿园教师工作旺盛感的影响效应以及幼儿园教师的基本心理需求在影响效应中的中介作用。研究结果表明:幼儿园教师工作旺盛感整体较强;教师的基本心理需求能够显著预测教师的工作旺盛感,并在幼儿园组织支持对教师工作旺盛感的影响机制中产生中介效应。为了促进幼儿园教师工作旺盛感的提升,幼儿园亟须给予幼儿园教师充裕的物质保障,制定合理的幼儿园教师管理制度,营造良好的学习气氛与和谐的人际环境。

关键词:幼儿园教师;工作旺盛感;组织支持;基本心理需求;影响机制

中图分类号:G617 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-7615(2024)03-0048-14

DOI:10.15958/j.cnki.jywhlt.2024.03.005

加强幼儿园教师队伍建设是提高民族地区学前教育质量的前提条件和决定性因素^[1]。教师队伍建设的關鍵就是增强教师工作的积极状态^[2]。幼儿园教师的工作旺盛感是教师积极心理状态的体现,是教师在工作环境中对自身现有知识和技能的增加、自身所拥有的工作活力的认知,并由两种认知状态相互交融组合形成的心理体验,具体表现为教师在工作中体验到的活力感和学习感^[3]。幼儿园教师的职业性质要求教师以

饱满的热情以及积极进取的状态面对工作。幼儿园教师的工作旺盛感在缓解教师不良情绪,促进教师专业发展等方面产生着不可小觑的作用。

工作旺盛感较高的个体在工作中更易展示较多的积极行为^[4]。研究表明:工作旺盛感对于提升个体的工作绩效、组织归属感以及缓解个体的工作倦怠均具有显著影响^[5]。根据自我决定理论,伴随着幼儿园教师工作旺盛感的增强,教师主动参与幼儿园保教活

收稿日期:2023-12-14

基金项目:国家社会科学基金教育学重点课题“我国学前教育可持续发展的路径与对策研究”(AHA200010)。

作者简介:蔡迎旗,女,湖北浠水人,博士,华中师范大学教育学院教授、博士生导师。

张丽莹,女,满族,宁夏银川人,华中师范大学教育学院硕士研究生。

动的频率也随之增加^[6]。拥有较高工作旺盛感的教师不仅能够以更饱满的热情投入保教工作中,同时也能够积极主动汲取有利于自我成长的资源。教师可以通过感知自身的旺盛感来衡量自己的发展方向,并决定如何采取行动来提升工作旺盛感^[7]。教师个人的工作旺盛感能够激发工作场域其他教师的工作积极性以及成长活力,从而激发幼儿园教师群体的积极情绪。因此,探讨如何提升幼儿园教师的工作旺盛感,引导教师保持良好的心理状态,对促进学前教育师资队伍的建设具有重要意义。幼儿园是教师的主要工作场所,同时是一种教育组织,教师的工作活力感及学习感都深深根植于幼儿园的组织情境之中,具有动态性的组织情境深刻影响着教师的行为。因此,从组织支持层面研究幼儿园教师的工作旺盛感极为重要。

一、问题提出

幼儿园的组织支持是教师密切接触的环境中的重要组成部分,幼儿园主要通过工作支持、价值认同以及利益关心对教师的工作旺盛感产生积极作用^[8]。爱德华兹(Edwards)认为:行为结果是个体与环境交互作用的函数,人与环境良好的契合会对个体产生积极的影响^[9]。米勒(Miller)和斯蒂弗(Stever)认为:自我发展是通过与他人的动态互动而发生的^[10]。社会嵌入模型提出:当个人融入拥有自主决定权、广泛的信息共享以及信任与尊重并存的组织环境时,他们更有可能以积极的行为来促进自身的工作旺盛感^[11]。因此,若要促进幼儿园教师的工作旺盛感,需要从幼儿园教师所处的组织环境着力。研究发现:学校在制定决策时如能兼顾教师的利益以及情感,教师对学校的认同感以及依赖感就会增强,积极的情绪体验也会

随之增加^[12]。与此同时,根据社会交换理论,当学校对教师的工资待遇、工作条件以及其他资源提供支持,教师会遵循互惠原则,提高工作投入的程度,更好地激发教师的工作活力^[13]。此外,布朗(Brown)和杜吉德(Duguid)等人研究发现:学习是通过个体所处组织的内部以及外部将个体与他人联系在一起发生相应社会活动而形成^[14]。支持、民主、和谐的工作氛围有助于提高教师的专业认同感和教学效能感,进而使教师保持积极进取的心理,激发教师的学习感^[15]。本研究将幼儿园教师在工作中的活力感以及学习感作为一个整体研究,探讨幼儿园的组织支持是如何影响幼儿园教师的工作旺盛感。据此,提出假设H1:幼儿园的组织支持正向预测教师的工作旺盛感。

幼儿园的组织支持包括或决定了幼儿园教师基本心理需求的满足。20世纪80年代,美国心理学家德西(Deci)和赖安(Ryan)提出了自我决定理论,基本心理需求是该理论的核心概念,该理论认为基本心理需求主要包括个体对于自主、胜任以及关系的需求^[6]。自主需求是个体对于选择以及决定的自由感的需求。胜任需求是个体处理环境^[16]以及有效利用周围资源从而满足自己需要的需求^[17]。关系需求是个体渴望建立一种与他人相互尊重和信赖的关系,并能从中体会到归属感的需求^[18]。德西(Deci)和加涅(Gagné)认为需求的满意度以及工作动机部分取决于组织因素^[19]。大多数研究者认为三种基本心理需求的满意度与组织氛围、组织支持呈现正相关^[20]。个人成长整合模型提出组织环境中的自主决策、信息共享以及尊重的气氛能够促进个体基本心理需求的满足^[21]。有学者从学校领导的管理方式对教师自主、胜任以及关系方面的需求进行研究。研究发现:中学领导的支持式管理能

够促进教师基本心理需求的满足^[19]；高职院校给予教师足够的话语权，能够满足教师的基本心理需求^[22]；幼儿园教师获得的心理授权较高时，其对工作的满意度以及工作主动性将会提升，更能够感知到自身的价值与能力^[23]。除此之外，对于组织员工的研究也发现：组织支持是影响员工基本心理需求的前因变量^[24]。因此，考虑到幼儿园作为一种教育组织，其对教师影响尤为重要，幼儿园的组织支持是保障教师基本心理需求得到满足的前提条件。据此，提出假设 H2：幼儿园的组织支持正向预测教师的基本心理需求。

基本心理需求的满足是工作旺盛感的基础与前提条件。斯普雷策 (Spreitzer) 等人提出三种基本心理需求对个体旺盛感的发展至关重要^[11]。戴西 (Deci) 和赖安 (Ryan) 认为个体的三种基本心理需求为个体积极行为的发生与心理成长奠定了基础^[25]。相关研究认为个体对于自主需求的满足能够减少自身的倦怠感，胜任需求的满足感与个体的活力以及认知投入有关^[26]。国外研究发现：个体的胜任感通过影响自身的内在动机从而影响个体的活力^[27]。维纳尔斯基 (Vinarski) 等人的研究表明胜任感增加了员工工作任务中的认知投入，特别是需要创新思维完成的任务^[28]。扩展结构模型表明，个体通过与工作中的其他个体相互接触，将会拓展思维、增强对其他事物的探索，进而促进个体能力的提升^[29]。由此，个体基本心理需求的满足对其工作活力以及个人发展存在诸多影响，幼儿园教师基本心理需求的满足是保证教师工作旺盛感的前因变量。据此，提出假设 H3：幼儿园教师基本心理需求正向预测教师的工作旺盛感。

总之，组织支持能够正向预测个体的基本心理需求，基本心理需求可显著预测个体的工作旺盛感。有研究通过对中国研究机构的 481 名员工进行调查，发现组织支持能够

显著促进员工基本心理需求的满足^[30]。波拉斯 (Porath) 等人通过对 6 个组织中的 335 名员工进行研究后发现：员工的三种基本心理需求均显著影响了员工的学习感以及活力感^[31]。温忠麟和叶宝娟提出：要加深两者之间关系的认识，就有必要对二者之间的中介机制进行考察^[32]。因此，结合教师基本心理需求来探讨组织支持对教师工作旺盛感的作用机制，提出假设 H4：基本心理需求在幼儿园组织支持对教师工作旺盛感的影响机制中存在中介效应。

国内外有关工作旺盛感的研究比较丰富，但研究主要聚焦于企业员工、信访人员以及护士等群体的心理资本、领导支持、家庭支持以及组织情境等因素对群体的工作旺盛感的影响^[33]。本研究以幼儿园教师为研究对象，揭示组织支持对教师工作旺盛感的影响及其作用机制，丰富组织情境对教师心理状态影响的研究。同时，教师基本心理需求的满足是心理成长、健康和幸福不可或缺的条件，若组织情境能够予以满足，教师的学习以及成长则能够获取资源，自身的工作旺盛感也会提升^[25,34]。基于教师基本心理需求的中介作用探索幼儿园组织支持对幼儿园教师工作旺盛感的影响机理，能丰富幼儿园教师职业与专业发展的相关研究。

据此，本研究试图揭示如下问题：幼儿园教师工作旺盛感的整体情况如何，幼儿园教师的基本心理需求以及工作旺盛感与幼儿园的组织支持是什么关系，基本心理需求在幼儿园的组织支持与幼儿园教师的工作旺盛感之间是否存在中介效应？本研究以宁夏回族自治区 20 所幼儿园的 614 名教师为调查对象，运用相关分析、回归分析以及 Bootstrap 中介效应检验法，揭示幼儿园组织支持对教师工作旺盛感的影响以及作用机理，以证实组织情境对幼儿园教师工作旺盛感的增益作用，为幼儿园教师管理提供相应建议。

二、研究设计

(一) 研究对象

本研究采用分层抽样以及整群抽样相结合的方法对宁夏回族自治区 20 所幼儿园的教师进行抽样,抽样过程中考虑园所等级、教师编制情况、园所所在位置、教龄等背景特征,使其能更好地代表宁夏回族自治区幼儿园教师的基本情况。本研究共发放问卷 658 份,为确保问卷的有效性以及真实性,剔除了规律性作答以及答案之间互相矛盾的问卷,最终保留问卷 614 份,有效回收率为 93.13%。

(二) 研究工具

1. 幼儿园组织支持感量表

本研究参考艾森伯格(Eisenberger)开发的组织支持量表^[35],并采用凌文栓等研究者编制的中文版组织支持量表^[36],在已有量表的基础上,对调查题目进行调整以适应幼儿园教师的实际情况。量表共 24 道题目,由 3 个因子组成:工作支持、价值认同和利益关心。其中,工作支持因子有 10 道题目,主要包括幼儿园组织是否让教师担任最适合的工作、看重教师的工作价值和目标、在教师遇到工作上的问题给予一定的帮助、关注工作中出色的教师、让教师充分发挥潜能等方面的内容;价值认同因子有 7 道题目,主要包括幼儿园对教师在职的价值认同、认为教师离职是幼儿园的人才流失、挽留离职教师以及为教师的成就而感到骄傲等方面的内容;利益关心因子共含 7 道题目,主要包括幼儿园关心教师的生活状况、为教师生活中出现的问题提供帮助、关心教师的利益与薪资状况等内容。

运用 Amos24.0 对幼儿园组织支持感量表进行验证性因子分析,结果显示各项指标拟合较为良好, $X^2/df=3.97$, $RMSEA=0.07$,

$CFI=0.92$, $IFI=0.92$, $TLI=0.91$, $GFI=0.89$, $AGFI=0.87$ 。量表的 Cronbach's α 系数为 0.93。

2. 幼儿园教师工作旺盛感量表

本研究参考波拉斯(Porath)开发的工作旺盛感量表^[37],该量表对工作旺盛感的预测力已被诸多学者所证实有效。在已有量表基础上,对题目进行调整以适应幼儿园教师的职业与工作特征。量表共 10 道题目,由 2 个因子组成:活力感以及学习感。其中,活力感有 5 道题目,主要包括教师在工作中对自身能量的积极感受;学习感有 5 道题目,主要包括教师能够获得并运用知识与技能的体验。

运用 Amos24.0 对幼儿园教师工作旺盛感量表进行验证性因子分析,结果显示各项指标拟合较为良好, $X^2/df=3.62$, $RMSEA=0.07$, $CFI=0.98$, $IFI=0.98$, $TLI=0.97$, $GFI=0.97$, $AGFI=0.94$ 。量表的 Cronbach's α 系数为 0.89。

3. 幼儿园教师基本心理需求量表

本研究参考赖安(Ryan)开发的基本心理需求量表^[38],并采用李敏等研究者编制的中文版且适用于教师的基本心理需求量表,该量表的预测力已被研究者证实有效。量表共 16 道题目,由 3 个因子组成:自主、胜任以及关系。其中,自主需求因子有 5 道题目,主要包括教师对于自我决定以及选择的需求;胜任需求因子有 5 道题目,主要包括幼儿园教师运用个人能力及技能以寻求帮助或克服挑战获得预期结果的需求;关系需求因子有 6 道题目,主要包括教师能与他人建立相互尊重感和相互依赖的需求。幼儿园教师基本心理需求量表的 Cronbach's α 系数为 0.82。

三、研究结果

(一) 共同方法偏差检验

在数据收集过程中通过匿名收集问卷、

选取合适的守门人等方式对共同方法偏差进行控制。基于 Harman 单因子共同偏差检验,结果显示:未旋转且因子特征根大于 1 的因素有 8 个,且第一因子仅能解释总变异的 35.90%,低于 40.00% 的临界值。这说明本研究不存在严重的共同方法偏差问题。

(二) 幼儿园组织支持、教师基本心理需求及其工作旺盛感的现状

幼儿园组织支持、教师的基本心理需求以及其自身的工作旺盛感总体状况良好,且均

显著高于各个变量的中等水平($p < 0.001$)。在幼儿园的组织支持方面,幼儿园对教师的工作支持最强,其次是对教师的价值认同,对教师利益关心处于最低;在幼儿园教师的基本心理需求方面,教师对于关系需求的满足程度最高,其次是自主需求,教师对胜任需求的满足程度较低;在教师工作旺盛感方面,教师拥有更高的学习感,活力感低于学习感(见表 1)。

表 1 幼儿园组织支持、教师基本心理需求及其工作旺盛感的状况

检验变量		N	检验值	均值	标准差	T 值	均差
组织支持	工作支持	614	3	3.61	0.68	22.54***	0.61
	价值认同			3.34	0.81	10.38***	0.34
	利益关心			3.25	0.80	7.64***	0.25
基本心理需求	胜任需求			3.31	0.55	13.78***	0.31
	关系需求			3.80	0.91	21.77***	0.80
	自主需求			3.60	0.64	23.26***	0.60
工作旺盛感	活力感			3.62	0.65	23.80***	0.62
	学习感			3.80	0.68	29.20***	0.80

(三) 幼儿园组织支持、教师工作旺盛感、基本心理需求的相关分析

Pearson 相关分析显示:幼儿园组织支持、教师工作旺盛感以及基本心理需求的子维度之间呈现显著正相关(见表 2)。

第一,幼儿园组织支持各维度与教师工作旺盛感各维度呈显著正相关。工作支持($r = 0.64, p < 0.01$)、价值认同($r = 0.33, p < 0.01$)以及利益关心($r = 0.43, p < 0.01$)与教师活力感显著相关;工作支持($r = 0.62, p < 0.01$)、价值认同($r = 0.32, p < 0.01$)以及利益关心($r = 0.37, p < 0.01$)与教师学习感的相关关系显著。

第二,幼儿园组织支持各维度与教师基本心理需求各维度呈显著性正相关。工作支持($r = 0.35, p < 0.01$)、价值认同($r = 0.35, p$

< 0.01)以及利益关心($r = 0.33, p < 0.01$)与教师胜任需求的相关关系显著;工作支持($r = 0.43, p < 0.01$)、价值认同($r = 0.31, p < 0.01$)以及利益关心($r = 0.38, p < 0.01$)与教师关系需求的相关关系显著;工作支持($r = 0.65, p < 0.01$)、价值认同($r = 0.44, p < 0.01$)以及利益关心($r = 0.55, p < 0.01$)与教师自主需求的相关关系显著。

第三,教师基本心理需求各维度与其工作旺盛感各维度呈现显著正相关。教师的胜任需求($r = 0.43, p < 0.01$)、关系需求($r = 0.47, p < 0.01$)以及自主需求($r = 0.67, p < 0.01$)与教师的活力感呈现显著相关;教师的胜任需求($r = 0.41, p < 0.01$)、关系需求($r = 0.53, p < 0.01$)以及自主需求($r = 0.59, p < 0.01$)与教师的学习感呈现显著相关。

表 2 各变量的描述统计与相关分析

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 工作支持	1							
2. 价值认同	0.62**	1						
3. 利益关心	0.70**	0.63**	1					
4. 活力感	0.64**	0.33**	0.43**	1				
5. 学习感	0.62**	0.32**	0.37**	0.82**	1			
6. 胜任需求	0.35**	0.35**	0.33**	0.43**	0.41**	1		
7. 关系需求	0.43**	0.31**	0.38**	0.47**	0.53**	0.40**	1	
8. 自主需求	0.65**	0.44**	0.55**	0.67**	0.59**	0.53**	0.50**	1
M	3.61	3.34	3.25	3.62	3.80	3.31	3.80	3.60
SD	0.68	0.81	0.80	0.65	0.68	0.55	0.91	0.64

注：* 表示 $p < 0.05$ ，** 表示 $p < 0.01$ ，*** 表示 $p < 0.001$ ；采用 Pearson 相关分析。

综上,幼儿园的组织支持与教师的工作旺盛感呈现显著正相关,幼儿园的组织支持与教师的基本心理需求呈显著正相关,幼儿园教师的工作旺盛感与其基本心理需求呈现正相关,分别验证了假设 H1、假设 H2、假设 H3。三个变量之间呈现显著相关关系,满足中介效应的前提条件,可以进行下一步的回归分析以及中介效应检验。

(四) 幼儿园组织支持、教师基本心理需求与工作旺盛感的回归分析

以幼儿园的组织支持为预测变量、教师

的工作旺盛感及基本心理需求为结果变量,以幼儿园的组织支持及教师的基本心理需求为预测变量、教师的工作旺盛感为结果变量,分别进行回归分析。结果显示:幼儿园的组织支持正向预测教师的工作旺盛感($\beta = 0.56, P < 0.001$)以及基本心理需求($\beta = 0.59, P < 0.001$);幼儿园的组织支持以及教师的基本心理需求分别显著正向影响教师的工作旺盛感($\beta = 0.26, P < 0.001$; $\beta = 0.51, P < 0.001$)(见表 3)。

表 3 组织支持、教师基本心理需求与工作旺盛感的回归分析

回归方程		整体拟合指数			回归系数显著性	
结果变量	预测变量	R	R ²	F	β	t
工作旺盛感	组织支持	0.56	0.31	274.54	0.56***	16.57
基本心理需求	组织支持	0.59	0.35	326.11	0.59***	18.06
工作旺盛感	组织支持	0.69	0.48	281.41	0.26***	7.08
	基本心理需求				0.51***	14.12

以幼儿园的组织支持各维度为预测变量、教师的工作旺盛感各维度及基本心理需求各维度为结果变量,以幼儿园的组织支持各维度及教师的基本心理需求各维度为预测变量、教师工作旺盛感的各维度为结果变量,分别进行回归分析(见表 4)。

首先,以幼儿园组织支持各维度为预测

变量、教师的工作旺盛感各维度为结果变量,进行回归分析。研究发现:幼儿园对教师的价值认同($\beta = 0.11, P < 0.05$)以及工作支持($\beta = 0.69, P < 0.001$)均能正向预测教师的活力感;幼儿园对教师的利益关心($\beta = 0.11, P < 0.05$)以及工作支持($\beta = 0.74, P < 0.001$)均能正向预测教师的活力感。

其次,以幼儿园组织支持各维度为预测变量、教师基本心理需求各维度为结果变量,进行回归分析。研究发现:幼儿园对教师的利益关心($\beta = 0.19, P < 0.001$)以及工作支持($\beta = 0.51, P < 0.001$)能够正向预测教师的自主需求;幼儿园对教师的利益关心($\beta = 0.16, P < 0.01$)以及工作支持($\beta = 0.30, P < 0.001$)正向影响教师的关系需求;幼儿园对教师的价值认同($\beta = 0.18, P < 0.001$)以及工作支持($\beta = 0.18, P < 0.001$)正向影响教师的胜任需求。

再次,以幼儿园的组织支持各维度及教师的基本心理需求各维度为预测变量、教师的活力感为结果变量,进行回归分析。研究发现:幼儿园对教师的价值认同($\beta = 0.13, P$

< 0.05)以及工作支持($\beta = 0.45, P < 0.001$)、教师的自主需求($\beta = 0.37, P < 0.001$)、关系需求($\beta = 0.12, P < 0.001$)以及胜任需求($\beta = 0.10, P < 0.01$)正向预测教师的活力感。

最后,以幼儿园的组织支持各维度及教师的基本心理需求各维度为预测变量、教师的学习感各维度为结果变量,进行回归分析。研究发现:幼儿园对教师的价值认同($\beta = 0.10, P < 0.05$)、利益关心($\beta = 0.20, P < 0.001$)、工作支持($\beta = 0.54, P < 0.001$)、教师的自主需求($\beta = 0.20, P < 0.001$)、关系需求($\beta = 0.26, P < 0.001$)以及胜任需求($\beta = 0.10, P < 0.05$)正向影响教师的学习感。

表 4 组织支持、教师基本心理需求与工作旺盛感各维度的回归分析

回归方程		整体拟合系数			回归系数显著性	
结果变量	预测变量	R	R ²	F	β	t
活力感	价值认同	0.64	0.41	142.53	0.11 [*]	2.54
	利益关心				0.01	0.29
	工作支持				0.69 ^{***}	15.16
学习感	价值认同	0.63	0.40	133.58	0.07	1.60
	利益关心				0.11 [*]	2.29
	工作支持				0.74 ^{***}	15.93
自主需求	价值认同	0.66	0.44	160.22	0.01	0.15
	利益关心				0.19 ^{***}	4.16
	工作支持				0.51 ^{***}	11.50
关系需求	价值认同	0.44	0.20	49.67	0.03	0.61
	利益关心				0.16 ^{**}	2.87
	工作支持				0.30 ^{***}	5.57
胜任需求	价值认同	0.40	0.16	37.63	0.18 ^{***}	3.57
	利益关心				0.09	1.61
	工作支持				0.18 ^{***}	3.28
活力感	价值认同	0.74	0.55	124.38	0.13 [*]	3.49
	利益关心				0.08	2.02
	工作支持				0.45 ^{***}	10.16
	自主需求				0.37 ^{***}	8.93
	关系需求				0.12 ^{***}	3.81
	胜任需求				0.10 ^{**}	2.94

续表 4

回归方程		整体拟合系数			回归系数显著性	
学习感	价值认同	0.73	0.53	114.47	0.10 [*]	2.51
	利益关心				0.20 ^{***}	4.64
	工作支持				0.54 ^{***}	11.82
	自主需求				0.20 ^{***}	4.86
	关系需求				0.26 ^{***}	7.92
	胜任需求				0.10 [*]	3.06

（五）教师基本心理需求在幼儿园组织支持与工作旺盛感之间的中介作用检验

采用温忠麟等研究者提出的中介变量及其中介效应检验程序,运用结构方程模型对教师基本心理需求在组织支持感和工作旺盛感之间的中介效应进行检验。利用 AMOS24.0 软件构建幼儿园组织支持、教师基

本心理需求和其工作旺盛感的结构方程模型。模型检验结果显示:卡方自由度比值为 3.98,小于 5,模型适配可被接受;IFI 与 CFI 均大于 0.90,PNFI 为 0.53,大于 0.50,RMSEA <0.08,指标达至理想标准,因此模型拟合情况较好。故研究数据与假设结构模型间契合度较高,模型结果具有可信性(见表 5)。

表 5 模型整体拟合优度分析表

模型拟合指数	X2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	IFI	TLI	PNFI
适配值	<5	<0.08	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.50
模型拟合度	3.98	0.07	0.98	0.94	0.98	0.98	0.99	0.53

运用 AMOS24.0 软件检验幼儿园教师的基本心理需求在幼儿园的组织支持与教师的工作旺盛感之间的中介作用。结果显示:幼儿园教师的基本心理需求在幼儿园的组织支持对教师工作旺盛感的影响中起中介作用,中介效应值为 0.56,置信区间(95% CI = [0.40,0.72])不包含 0。这说明幼儿园教师的基本心理需求在幼儿园的组织支持与教师的工作旺盛感之间的中介作用显著。幼儿园的组织支持对教师的基本心理需求的影响效果显著($\beta = 0.79, P < 0.001$),置信区间(95% CI = [0.73,0.84])不包含 0。幼儿园教师的基本心理需求对其工作旺盛感的预测作用显著($\beta = 0.71, P < 0.001$),置信区间(95% CI = [0.52,0.89])不包含 0。但是,幼儿园的组织支持对教师的工作旺盛感的直接预测作用不显著($\beta = 0.13, P > 0.05$),置

信区间(95% CI = [-0.09,0.33])包含 0。因此,教师的基本心理需求在幼儿园的组织支持与教师的工作旺盛感之间起中介作用,验证了研究假设 H4(见图 1)。

四、结论与讨论

（一）幼儿园教师工作旺盛感状况整体较强

本研究结果显示:当前幼儿园教师工作旺盛感总体处于中上水平,其中教师的学习感以及活力感均处于中等以上的水平。这一结果与我国学者李佳明的研究结果相一致^[39],说明教师在工作中的学习体验以及活力感较高。这与我国近年来相关政策的推动有关。近年来,我国颁布了一系列有关幼儿园教师专业发展的纲领性文件,国家政策的

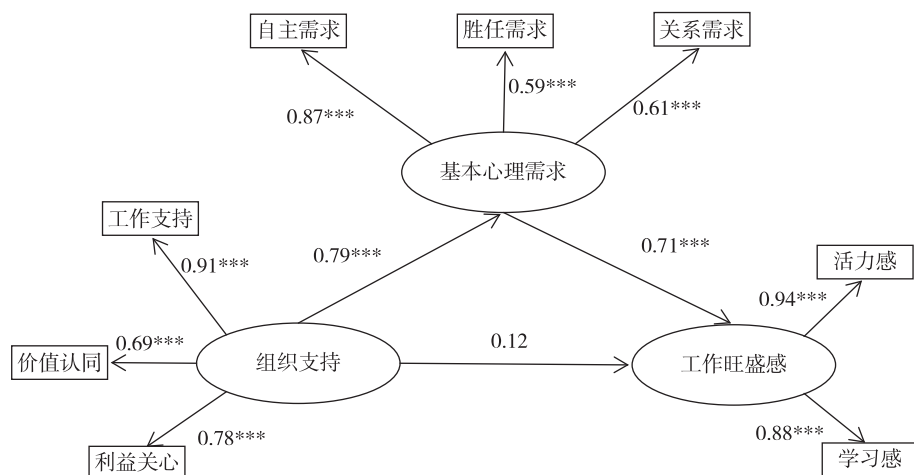


图1 幼儿园组织支持、教师基本心理需求与工作旺盛感的结构方程模型图

积极引领有助于教师能力的提升,有效激发了幼儿园教师积极投身于学前教育事业的热情。幼儿园组织作为教师密切接触的内部组织支持环境,对教师工作旺盛感的作用也不可忽视。幼儿园组织支持中的工作支持、利益关心以及价值认同均能够显著影响教师的工作旺盛感。因此,幼儿园必须建构完善的组织支持系统以确保教师深切感受到来自组织的关怀。此外,教师的工作旺盛感与其基本心理需求紧密关联。当教师的自主需求、胜任需求以及关系需求得到满足时,其自身的归属感、认同感会随之增强,更愿意以饱满的热情投身于工作之中。因此,幼儿园教师的工作旺盛感在很大程度上取决于工作支持、价值认同、利益关心等幼儿园组织支持的建设程度,也取决于教师自主需求、胜任需求以及关系需求等内源性需求的满足。

(二) 幼儿园组织支持正向预测教师工作旺盛感

本研究表明:幼儿园组织支持与教师的工作旺盛感存在正相关,幼儿园的组织支持显著预测教师的工作旺盛感。根据社会交换理论,幼儿园教师会根据园方提供的工作支持予以适当的回报,以促进教师与幼儿园之间形成稳定而持续的交换系统^[40]。在交换

系统不断循环的过程中,随着工作支持的不断增强,教师自身的胜任感也随之提升。情境认知理论表明:认知是发生在特定情境之中的^[41],教师的专业发展根植于具体的工作情境。幼儿园为教师所提供的支持能够有效激发教师提升自身素养的内在动力。相关研究发现:福利待遇的改善是最能够满足教师迫切需求的外在条件^[42]。在工作中,教师与幼儿园可能会因工资待遇问题产生内部博弈,而现实结果大多显示教师处于博弈的劣势地位。根据马斯洛需要层次理论,工资待遇对于教师来说是最基本的需求,当教师最基本的需求难以得到保障时,教师的职业信念也会受到影响。此外,幼儿园对教师的价值认同能够显著正向预测教师的工作旺盛感。这与国外学者研究贝加莫(Bergami)等人研究组织员工组织认同感的结果相一致^[43]。幼儿园教师所获得的价值认同是连接园方与教师的重要枢纽,也是教师与幼儿园组织之间形成良好关系的具体体现。教师价值认同的追求是其内在需求,教师会依靠幼儿园所提供的信息判断自己的组织身份,即进行自我归类。在能够获得积极自我评价的导向下,教师倾向于将自己定义为组织的“内部人”,更易将幼儿园的发展目标视为个

人目标,教师与幼儿园组织更能够建立积极的联系,以便能够获取相应的资源并确保个人目标的达成。

(三) 幼儿园教师基本心理需求具备中介效应

研究发现:教师基本心理需求在幼儿园组织支持与教师的工作旺盛感上起中介作用。幼儿园的组织支持越强,幼儿园教师的基本心理需求越能够得到满足,其自身的工作旺盛感也愈强。幼儿园教师工作中所感受到的工作支持往往会影响教师的自主性。当幼儿园组织能够帮助教师在工作中充分发挥自身的潜能、承担适合的工作时,幼儿园教师便会感知到自我决定的重要性从而增强幼儿园教师主动投入工作的内部动机。与此同时,根据有机整合理论,提升幼儿园教师待遇、提高工资水平等能够促使幼儿园教师基本心理需求的满足,更易在工作中展现较强的活力以及学习意愿^[44]。此外,研究结果显示:幼儿园对教师的价值认同通过满足教师基本心理需求从而影响教师的工作旺盛感。根据社会交换理论,当幼儿园教师与幼儿园组织形成价值共享、互相认同以及相互信任的关系时,双方便不仅仅以金钱为交换物维持系统的良好发展^[40],彼此都寻求更高级的交换物如价值精神情感以满足彼此的需求,而需求的满足能够帮助教师消解在工作中产生的消极情绪,让教师心情愉悦,从而提升教师的工作旺盛感。

综上所述,幼儿园的组织支持能够促进幼儿园教师的工作旺盛感,并通过幼儿园教师基本心理需求的满足进一步激发幼儿园教师的工作旺盛感。这一研究结果证明了幼儿园组织支持对幼儿园教师工作旺盛感的内部作用机制,所得结果为以后研究组织支持与教师工作旺盛感间的作用机制提供了理论与实证依据。

五、政策建议

幼儿园教师队伍的稳定建设取决于教师良好心理状态的维持。幼儿园教师工作旺盛感的提升,能够促使教师在工作中保持较高的活力、充沛的精力以及良好的心理韧性。因此,提升教师的工作旺盛感对幼儿园教师队伍的建设具有重要意义。

(一) 给予幼儿园教师充裕的物质保障

幼儿园教师的物质保障是提高学前教育质量的重要杠杆^[45]。幼儿园应从教师工作资源供给以及教师生活质量提升两方面促进幼儿园教师对于物质需求的满足。幼儿园要提供充分的教育资源,促进教师教学质量的提升。充分的教育资源是教师顺利开展保教活动的前提条件,这就需要幼儿园领导各个集团园所,打破园所边界,克服资源短缺困境,形成共享教育资源的良好态势。幼儿园应秉承资源共享理念,园所间共享教育设施与设备,促进教师保教质量的有效提升。与此同时,幼儿园领导应把教师用好教育资源作为提升教师胜任感的重要引擎。幼儿园应当通过教师培训等方式,促进教师资源利用能力提升,保障幼儿园教师资源利用最优化。

另外,要提高幼儿园教师的工资待遇标准,保障教师生活质量的提高。赫茨伯格(Hertzberg)在双因素理论中提出:教师正常工作获得的薪酬待遇、劳动保护等保健因素能够促进工作者对工作形成接纳感^[46]。幼儿园管理者应根据幼儿园教师的工作强度适当提高教师的薪资待遇,并给予合理的经济补贴,提升幼儿园教师的工作满意度。与此同时,幼儿园应提升教龄较长的教师的工资待遇,根据不同的教龄予以相应的经济补贴,解决幼儿园教师积极投身于学前教育事业的后顾之忧,保障幼儿园教师队伍的稳定发展。

(二) 制定合理的幼儿园教师管理制度

制度是教师感受到组织公平的关键要素,合理的制度有助于教师组织归属感的提升。幼儿园应从幼儿园教师岗位职责的健全、考评激励制度的完善等方面完善教师管理制度,满足幼儿园教师的基本心理需求。

一方面,健全规范幼儿园教师的岗位职责。幼儿园管理者应结合幼儿园教师的职业特征以及园所特征,制定合理的幼儿园教师岗位职责制度,帮助教师充分明晰自身的工作职责,促进教师工作责任感的增强。与此同时,岗位职责的确立应体现不同岗位教师职责的自主性,给予教师凸显自身能力的工作机会,促进教师基本心理需求的满足,提高教师工作投入程度。

另一方面,完善幼儿园教师考评激励制度。合适的激励方式能够有效增强教师的工作投入。幼儿园应及时反馈教师工作的任务完成情况,并给予相应的物质奖励以及精神鼓励,以增强教师的信心和工作动力。与此同时,幼儿园应当规范各类考评制度,比如职称晋升、薪资待遇以及业绩考核等制度,引导教师积极行为的发生。教师的成长不在于外部而来自于内部^[47]。幼儿园管理者在日常保教活动的考核中应充分借助激励制度,以提升教师的工作积极性。此外,发展是人类社会的永恒主题,教师发展是推动学前教育事业持续健康发展的关键。幼儿园应当充分利用制度的导向功能和激励作用,以激发教师提升自我的内在动机,提升幼儿园教师的工作旺盛感。

(三) 注重幼儿园组织支持氛围的创设

幼儿园的组织支持氛围能够影响幼儿园教师对幼儿园组织中是否存在接纳或鼓励教师行为的共享信念和整体感知^[48]。幼儿园教师之间形成相互支持的关系是幼儿园教师顺利开展工作的基础。因此,不仅要注重硬

件条件的供给,支持性氛围的营造对于幼儿园教师来说也十分重要。

幼儿园要努力创设和谐的组织文化,增强教师归属感。幼儿园教师既需要幼儿园提供教师融入幼儿园组织的机会与条件,又需要自身主动地参与幼儿园的各项组织活动之中。幼儿园应结合本园教师的群体特征举办各种特色的组织活动,在活动中凸显教师的主体地位,促进幼儿园教师融入幼儿园的各项活动。幼儿园应当着重关注融入程度较低的教师,及时询问参与度较低的幼儿园教师的需求,创设全员参与的和谐园所文化。

幼儿园可采取线上和线下相互融合的方式组织幼儿园教师参加各类教研活动,支持幼儿园教师参与培训,促进幼儿园教师的技能成长,努力构建学习型幼儿园。在学习共同体中,幼儿园教师会有更好的学习热情和工作积极性,获得更高的工作旺盛感。

六、结语

幼儿园教师的工作旺盛感是教师工作过程中保持的热情以及积极主动进行自我发展与学习新鲜事物的心理状态。通过对民族地区的幼儿园教师进行问卷调查,并在此基础上运用数据分析发现,民族地区幼儿园教师具有中上水平的工作旺盛感。幼儿园的组织支持能够直接影响教师的工作旺盛感,同时幼儿园的组织支持能够通过满足教师的基本心理需求从而对教师的工作旺盛感产生作用。幼儿园可根据园所实际情况,有针对性地提供支持,以促进教师工作旺盛感的提升。当然,本研究尚有不足之处:一是样本量仅仅涉及部分民族地区,后续可扩大研究范围进行深入分析;二是本研究主要以教师的基本心理需求为中介,或许还存在其他中介变量,未来可以深入讨论。

参考文献:

- [1] 王嘉毅,赵明仁.民族地区教师队伍建设的现状、问题与对策研究[J].西北民族研究,2012(1):29-39+77.
- [2] 任胜洪,吴卫,胡雪芳.改革开放40年民族地区教师队伍建设的政策回顾及展望[J].民族教育研究,2018(6):18-24.
- [3] SPREITZER G,SUTCLIFFE K,DUTTON J,et al. A Socially Embedded Model of Thriving at Work [J]. Organization Science, 2005(5):537-549.
- [4] FRED O,WALUMBWA M K,MUCHIRI E M. Inspired to Perform:A Multilevel Investigation of Antecedents and Consequences of Thriving at Work [J]. Journal of Organizational Behavior,2018(3):249-261.
- [5] JUDGE T A,LOCKE E A,DURHAM C,et al. Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction:The Role of Core Evaluations [J]. The Journal of Applied Psychology,1998(1):17-34.
- [6] RYAN R M,Deci E L. Self-Determination Theory and The Facilitation of Intrinsic Motivation,Social Development, and Well-Being [J]. The American Psychologist,2000(1):68-78.
- [7] 郑晓明,卢舒野.工作旺盛感:关注员工的健康与成长[J].心理科学进展,2013(7):1283-1293.
- [8] SHORE,LYNN M,TETRICK,et al. A Construct Validity Study of The Survey of Perceived Organizational Support[J]. Journal of Applied Psychology,1991(5):637-643.
- [9] EDWARDS J R. Person-job fit:A Conceptual Integration,Literature Review, and Methodological Critique[M]. England:John Wiley & Sons,1991:330.
- [10] BULLOCK C. Book Reviews: Men, Power and Myths: The Quest for Male Identity, Masculinities, Crime and Criminology, Gay Male Christian Couples: Life Stories, The Healing Connection: How Women Form Relationships in Therapy and in Life, A New Psychotherapy for Traditional Men, A Shared Experience: Men, Women, and The History of Gender[J]. The Journal of Men's Studies,1999(1):109-123.
- [11] GRETCHEN S,KATHLEENS,JANE D,et al. A Socially Embedded Model of Thriving at Work [J]. Organization Science,2005(5):537-549.
- [12] MASTERSON L,GOLDMAN K,TAYLOR B M. Integrating Justice and Social Exchange:The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationship [J]. Academy of Management Journal,2000(43):738-748.
- [13] 纪春梅,赵慧.西藏中小学教师感知组织支持对工作满意度的影响——工作投入和情感承诺的链式中介效应分析[J].民族教育研究,2020(6):72-80.
- [14] JOHN S B,Paul D. Organizational Learning and Communities-of-Practice:Toward a Unified View of Working, Learning, and Innovation [J]. Organization Science,1991(1):40-57.
- [15] 郑洁,蔡迎旗.幼儿园环境对教师学习投入的影响:基本心理需求的中介作用[J].学前教育研究,2020(1):54-63.
- [16] KYTLE,BANDURA A. Social Learning Theory [J]. Contemporary Sociology,1978(1):84.
- [17] RYFF C D. Happiness is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being [J]. Journal of Personality and Social Psychology,1989(6):1069-1081.
- [18] GAFNE M,DECI E L. Self-Determination Theory and Work Motivation:Self-Determination Theory and Work Motivation [J]. Journal of Organizational Behavior,2005(4):331-362.
- [19] 李敏.中学教师工作投入与基本心理需求满足关系研究[J].教师教育研究,2014(2):43-49.
- [20] 周玲,王静,刘智.组织支持感对乡村中学教师工作投入的影响——基本心理需求和教学幸福感的链式中介作用[J].教育学术月刊,2023(11):65-71.
- [21] JULIA S,VERONIKA B,KENNON M S. Do Implicit Motives and Basic Psychological Needs Interact to Predict Well-Being and Flow? Testing A Universal Hypothesis and A Matching Hypothesis [J]. Motivation and Emotion,2013(3):480-495.
- [22] 熊洋,周永红,李海龙,等.高校教师心理需求与离职行为:工作满意度的中介作用[J].中国临床心理学杂志,2015(2):362-364.
- [23] 金芳,但菲,陈玲.心理授权对幼儿园教师组织公民行为的影响:心理契约的中介作用[J].学前教育研究,2020(5):14-24.
- [24] 赵斌,徐璐.差错管理氛围对员工创新行为影响研究——基本心理需求与知识建构的双路径作用[J].经济经纬,2018(2):128-134.

- [25] EDWARD L, DECI, RICHARD M, et al. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and The Self - Determination of Behavior [J]. Psychological Inquiry, 2000(4): 227 - 268.
- [26] CLAUDE F, STEPHANIE A, SARAH G T, et al. How do Job Characteristics Contribute to Burnout? Exploring The Distinct Mediating Roles of Perceived Autonomy, Competence, and Relatedness [J]. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2013(2): 123 - 137.
- [27] MAARTEN V, BART N, CHRISTOPHER P, et al. On The Relations Among Work Value Orientations, Psychological Need Satisfaction and Job Outcomes: A Self - Determination Theory Approach [J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2007(2): 251 - 277.
- [28] EDVA V P, GALY B, ABRAHAM C. Subjective Relational Experiences and Employee Innovative Behaviors in The Workplace [J]. Journal of Vocational Behavior, 2010(2): 290 - 304.
- [29] FREDRICKSON B L. The Role of Positive Emotions In Positive Psychology. The Broaden - and - Build Theory of Positive Emotions [J]. The American Psychologist, 2001(3): 218 - 226.
- [30] FAN C, TANG S, CHEN L, et al. Perceived Organizational Support and Proactive Innovation Behavior: The Mediating Role of Basic Psychological Needs [J]. Frontiers in Psychology, 2022(13): 43 - 63.
- [31] CHRISTINE L, PORATH, AMIR E. Does Rudeness Really Matter? The Effects of Rudeness on Task Performance and Helpfulness [J]. The Academy of Management Journal, 2007(5): 1181 - 1197.
- [32] 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展 [J]. 心理科学进展, 2014(5): 731 - 745.
- [33] 王文增, 魏忠凤, 王一鸣. 工作特征对中小学体育教师工作旺盛感的影响: 组织支持感和胜任力的中介作用 [J]. 中国临床心理学杂志, 2021(5): 1045 - 1049.
- [34] 刘玉新, 朱楠, 陈晨, 等. 员工何以蓬勃旺盛? 影响工作旺盛感的组织情境与理论模型 [J]. 心理科学进展, 2019(12): 2122 - 2132.
- [35] EISENBERGER R, HUNTINGTON, ROBIN, et al. Perceived Organizational Support [J]. Journal of Applied Psychology, 1986(3): 500 - 507.
- [36] 凌文轮, 杨海军, 方俐洛. 企业员工的组织支持感 [J]. 心理学报, 2006(2): 281 - 287.
- [37] PORATH C, SPREITZER G, GIBSON C, et al. Thriving at Work: To - ward Its Measurement, Construct Validation, and Theoretical Refinement [J]. Journal of Organizational Behavior, 2012(2): 250 - 275.
- [38] RYAN R M. Psychological Needs and The Facilitation of Integrative Processes. [J]. Journal of Personality, 1995(3): 397 - 427.
- [39] 李佳明. 幼儿教师工作旺盛感: 反刍思维与恢复体验的影响 [D]. 长春: 东北师范大学, 2019: 37.
- [40] 林新奇, 苏伟琳. 社会交换理论视域下的新生代员工激励管理研究 [J]. 现代管理科学, 2017(5): 6 - 8.
- [41] 刘革, 吴庆麟. 情境认知理论的三大流派及争论 [J]. 上海教育科研, 2012(1): 37 - 41.
- [42] 皮悦明, 刘夏鸽, 王庭照, 等. 新入职幼儿园教师职业适应对职业认同的影响: 职业发展支持的并列中介效应 [J]. 学前教育研究, 2019(8): 64 - 80.
- [43] BERGAMI M, BAGOZZI R P. Self - Categorization, Affective Commitment and Group Self - Esteem as Distinct Aspects of Social Identity in The Organization [J]. British Journal of Social Psychology, 2001(4): 555 - 577.
- [44] 许兴建. 有机整合动机理论与幼儿教师工作动机的内化 [J]. 金华职业技术学院学报, 2012(4): 1 - 3.
- [45] OECD. Starting Strong III - A Quality Tool - box for Early Childhood Education and Care [M]. Paris: OECD Publishing, 2012: 18 - 20.
- [46] 宋宇, 黄瑞萍. 贫困地区义务教育阶段教师职业幸福感的影响机制 [J]. 现代教育论丛, 2020(2): 26 - 35.
- [47] 姜勇, 庞丽娟. 论教师的意识唤醒 [J]. 教育研究与实验, 2006(5): 38 - 40.
- [48] FRED L, STEVEN M. NORMAN, et al. The Mediating Role of Psychological Capital in The Supportive Organizational Climate: Employee Performance Relationship [J]. Journal of Organizational Behavior, 2008(2): 219 - 238.

An Empirical Study on the Impact of Organizational Support on the Sense of Vitality among Kindergarten Teachers in Ethnic Areas of China: the Mediating Role of Teachers' Basic Psychological Needs

CAI Yingqi, ZHANG Liying

(School of Education, Central China Normal University, Wuhan, Hubei, China, 430079)

Abstract: The sense of vitality among kindergarten teachers is a comprehensive reflection of their energy and sense of learning in their work. This study investigates the impact of organizational support on the sense of vitality among kindergarten teachers, as well as the mediating role of their basic psychological needs. The survey sample consists of 614 teachers from 20 kindergartens in the Ningxia Hui Autonomous Region. Descriptive statistics, correlation analysis, regression analysis, and structural equation modeling were used to analyze the data. The results indicate that the overall sense of vitality among kindergarten teachers is relatively strong. The teachers' basic psychological needs significantly predict their sense of vitality, and these needs play the mediating role in the impact of organizational support on their sense of vitality. To enhance the sense of vitality among kindergarten teachers, it is crucial to provide them with sufficient material support, establish reasonable management systems, and create a positive learning atmosphere and harmonious interpersonal environment in kindergartens.

Key words: kindergarten teachers; sense of vitality; organizational support; basic psychological needs; impact mechanism

(责任编辑:郭 芸 梁昱坤)