

中小学教师工作重塑与工作投入的交叉滞后分析

齐亚静¹, 伍新春², 王晓丽³

(1.中国青年政治学院青少年研究院,北京 100089;2.北京师范大学心理学院,应用实验心理北京市重点实验室,北京 100875;3.教育部基础教育课程教材发展中心,北京 100029)

【摘要】 目的:采用交叉滞后模型考察中小学教师工作重塑与工作投入之间的因果关系。**方法:**采用中小学教师工作重塑问卷和中文版 Utrecht 工作投入量表,对 332 名教师进行间隔 6 个月的追踪研究。**结果:**①相关分析表明,工作重塑与工作投入之间的相关系数显著;②交叉滞后分析显示,第一时间点的工作重塑能够显著正向预测第二时间点的工作投入;第一时间点的工作投入不能显著预测第二时间点的工作重塑。**结论:**工作重塑与工作投入呈显著正相关,且工作重塑能够显著正向预测工作投入。

【关键词】 中小学教师;工作重塑;工作投入;交叉滞后分析

中图分类号: R395.6

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2016.05.037

Job Crafting and Work Engagement in Primary and Secondary School Teachers: A Cross-lagged Analysis

QI Ya-jing¹, WU Xin-chun², WANG Xiao-li³

¹Youth Research Institute, China Youth University of Political Studies, Beijing 100089, China; ²School of Psychology, Beijing Key Laboratory of Applied Experimental Psychology, Beijing Normal University, Beijing 100875, China;

³National Center for School Curriculum and Textbook Development, Ministry of Education, Beijing 100029, China

【Abstract】 Objective: To explore the relationship between job crafting and work engagement in primary and secondary school teachers by a Cross-lagged model. **Methods:** A total of 322 primary and secondary school teachers completed the repeated measurement of the Job Crafting Questionnaire and the Chinese Version of Utrecht Work Engagement Scale at an interval of 6 months. **Results:** ①The correlation analysis showed that correlation coefficient between job crafting and work engagement was significant; ②Cross-lagged analysis revealed that job crafting(Time1) predicted work engagement(Time2) positively, while work engagement(Time1) didn't predict job crafting(Time2). **Conclusion:** Our findings suggest that job crafting may causally influence work engagement.

【Key words】 Primary and secondary school teachers; Job crafting; Work engagement; Cross-lagged analysis

工作重塑(job crafting)强调人们在面对一份工作时,如何对它进行感知和操作,是个人主动性在工作环境中的一种具体体现。Wrzesniewski 和 Dutton 将工作重塑定义为在执行工作的过程中,个体针对工作中的任务或关系边界所做出的物理或认知上的调整与改变^[1]。

根据概念界定,工作重塑可分为任务重塑、关系重塑和认知重塑三种类型。具体而言,任务重塑(task crafting)是指工作者改变工作的任务量、任务性质、时间和精力分配,以及任务完成方式等;关系重塑(relational crafting)是指工作者在执行工作的过程中,改变与他人进行关系互动的质量和数量;认知重塑(cognitive crafting)则是指工作者改变对工作的看法或感知方式^[1]。工作重塑现象普遍存在于各行各业,但就具体表现而言也存在一定差异。

研究者基于不同的研究视角,针对不同的职业群体对工作重塑的表现形式进行了探讨。就工作重塑的对象而言,主要是针对构成工作的各种要素,工作者除了对传统的任务和关系进行重塑外,还对个体自身进行重塑,如发展自身的工作技能^[2];就工作重塑的方式而言,可分为扩充型工作重塑和缩减型两种^[3],如增加工作挑战、减少阻碍性工作要求等^[4]。可见,尽管都是工作者的主动性行为,工作重塑又表现出不同的职业特点。

中小学教师是我国基础教育的主要实施者,他们面对的服务对象是正处于发展中的儿童青少年。教师职业的特殊性决定了教师工作重塑的特异性。研究发现,我国中小学教师的工作重塑共包含五个维度,除了传统的任务重塑、关系重塑和认知重塑外,还包含技能重塑和角色重塑^[5]。技能重塑主要指教师对自身工作技能的不断提升;角色重塑是指教师调整了对教师职业角色的看法和认识,这也顺应了我国基础教育课程改革的趋势。另外,分析还

【基金项目】 北京市哲学社会科学规划项目“中小学教师的工作特征与其职业心理健康的关系研究”(06AgJY0006)

通讯作者:伍新春,xcwu@bnu.edu.cn

发现我国中小学教师工作重塑的五种类型均属于扩充型,这可能受我国传统文化的影响,也与教师工作的职业道德要求较高有关^[6]。可以说,工作重塑也具有一定的文化特点。

在工作重塑的过程中,人们积极主动地对工作的某些方面或要素进行调整或改变,从而使工作自己的能力与偏好更加匹配。通过工作重塑,人们能够重新建构工作的意义和工作认同,进而促进工作者个人的健康与福祉^[1]。可以说,工作重塑是获得意义性工作和个人成长的重要途径^[7]。正因如此,工作重塑越来越受到研究者们的关注^[8]。

在探讨其积极效果时,工作重塑与工作投入之间的关系备受关注。Schaufeli等人将工作投入定义为“一种积极的、充实的、与工作相关的,具有活力、奉献和专注特征的心理状态”^[9]。然而,关于工作重塑与工作投入之间的因果关系,研究者们却持有两种不同的观点。

一种观点是工作重塑预测工作投入。这一观点得到了工作重塑概念的支持,即工作重塑能够促进个体福祉^[1],并且,已有研究也从不同视角支持了这一观点。首先,Tims等人研究发现,增加结构性工作资源、增加社会性工作资源、增加挑战性工作要求均能够显著正向预测工作投入^[10];Chen等人研究发现,工作重塑能够通过人-工作匹配的中介显著正向预测工作投入^[11];国内学者研究也发现教师的工作重塑能够正向预测工作投入^[12];其次,Tims等还发现,小组层面和个人层面的工作重塑均能够预测个体的工作投入^[13];此外,通过日记式研究考察日常水平下的工作重塑与工作投入的关系,也得到了相同结果^[14-16]。

另一种观点则是工作投入预测工作重塑。持这一观点的人们认为,工作投入的人会采取更多的工作重塑行为,以使自己保持这种工作投入的状态^[17-18],因此是工作投入发生在前,工作重塑发生在后。针对这种情况,近期有研究者通过追踪研究发现了工作重塑与工作投入之间的互惠关系,但并未深入探讨二者之间的因果关系^[19]。

尽管上述两种观点相悖,但均能够证实工作重塑与工作投入显著相关。然而,对于工作重塑和工作投入的因果关系问题,目前研究仍存在争议。造成这种情况的主要原因是:第一,已有研究多为横断研究,在验证因果关系上存在一定局限;第二,尽管也有追踪研究,但大多是基于研究者的研究假设考察了在某段时间内工作重塑对工作投入的预测作

用,并未探讨二者之间的因果关系。因此,本研究试图采用追踪研究方法,通过交叉滞后模型分析,深入探讨工作重塑和工作投入之间的因果关系。

1 对象与方法

1.1 对象

采用分层取样的方式,选取小学、初中和高中一线教师共400名进行追踪调查。两次施测的间隔时间为6个月。在第一个时间点,对教师的工作重塑和工作投入进行测查,在第二个时间点继续测查相同的变量。将两个时间点的数据进行匹配,剔除无效数据,最终获得有效被试332名。其中,小学教师144名(43.4%),初中教师87名(26.2%),高中教师101名(30.4%);男教师62名(18.7%),女教师270名(81.3%)。

1.2 工具

1.2.1 中小学教师工作重塑问卷 采用齐亚静和伍新春编制的《中小学教师工作重塑问卷》^[5]。该问卷共包含22个题目,分为任务重塑、角色重塑、关系重塑、技能重塑和认知重塑五个维度。问卷采用“0-6”七点计分,“0”表示从不这样做,“6”表示总是这样做。在本研究中,工作重塑问卷各维度及总问卷的内部一致性信度系数依次为:0.84(0.82)、0.76(0.77)、0.74(0.76)、0.68(0.59)、0.78(0.77)和0.91(0.90),其中,括号里是第二个时间点的数据。

1.2.2 中文版 Utrecht 工作投入量表 采用张轶文和甘怡群(2005)修订的《中文版 Utrecht 工作投入量表》^[20]。该量表包括活力、奉献和专注三个维度,共15个题目。采用“0-6”七点计分,“0”表示从来没有发生过项目所描述的状况,“6”表示每天都会发生项目所描述的状况。考虑到问卷三维度之间的相关偏高^[20],本研究使用总平均分代表工作投入,得分越高,表示工作越投入。在本研究中,该问卷在两个时间点的内部一致性信度系数均为0.94。

2 结 果

2.1 工作重塑与工作投入的描述统计与相关分析

首先,对两次测量的工作重塑各维度和工作投入进行描述性统计分析和相关分析,其中T1表示第一个时间点的数据,T2表示第二个时间点的数据(见表1)。

研究发现,两次测查的工作重塑的相关系数,按照任务重塑、角色重塑、关系重塑、技能重塑和认知重塑的顺序依次为0.88、0.91、0.91、0.87和0.94;两

次测查的工作投入的相关系数为0.94,这说明工作重塑和工作投入具有较高的稳定性。另外,第一次测查的工作重塑各维度与工作投入之间、第二次测

查的工作重塑各维度与工作投入之间的相关系数均为显著正相关,这说明工作重塑与工作投入之间存在稳定的正向关系。

表1 前后两次测量各变量的描述与相关

	M±SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1任务重塑T1	4.17±0.61	1										
2任务重塑T2	4.28±0.62	0.88**	1									
3角色重塑T1	4.25±0.65	0.68**	0.58**	1								
4角色重塑T2	4.38±0.71	0.63**	0.54**	0.91**	1							
5关系重塑T1	4.17±0.71	0.50**	0.44**	0.53**	0.51**	1						
6关系重塑T2	4.24±0.76	0.44**	0.41**	0.49**	0.45**	0.91**	1					
7技能重塑T1	3.59±0.71	0.58**	0.44**	0.45**	0.42**	0.32**	0.25**	1				
8技能重塑T2	3.39±0.95	0.54**	0.40**	0.47**	0.44**	0.33**	0.24**	0.87**	1			
9认知重塑T1	3.80±0.91	0.54**	0.42**	0.59**	0.52**	0.33**	0.29**	0.56**	0.52**	1		
10认知重塑T2	3.79±0.97	0.53**	0.41**	0.60**	0.53**	0.37**	0.33**	0.57**	0.53**	0.94**	1	
11工作投入T1	3.27±0.86	0.30**	0.23**	0.25**	0.23**	0.11*	0.12**	0.31**	0.30**	0.49**	0.47**	1
12工作投入T2	3.36±0.96	0.35**	0.28**	0.33**	0.31**	0.15**	0.12**	0.34**	0.31**	0.54**	0.53**	0.94**

2.2 工作重塑与工作投入的交叉滞后分析

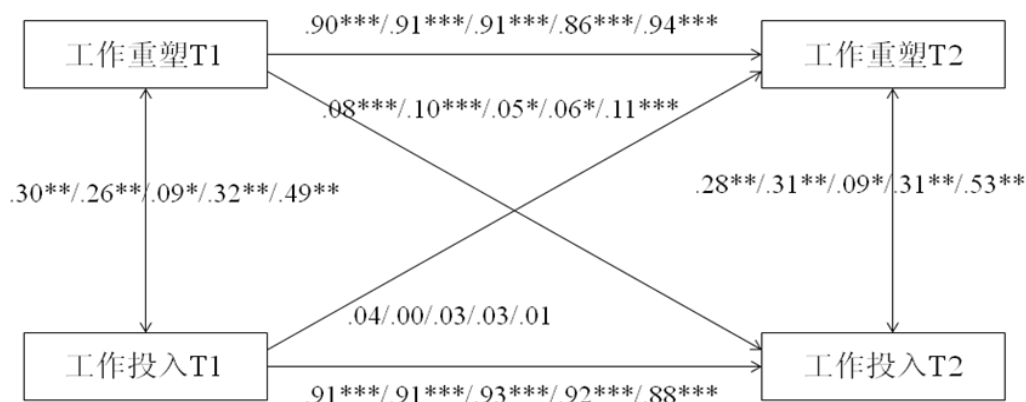
采用AMOS17.0建立结构方程模型进行交叉滞后分析。为考察不同类型的工作重塑与工作投入之间的交叉滞后效应,分别建立五个交叉滞后模型:任务重塑与工作投入、角色重塑与工作投入、关系重塑与工作投入、技能重塑与工作投入以及认知重塑与工作投入。结果显示,各结构方程的模型拟合指数均达到显著性水平,说明模型与数据拟合良好,各拟合指标见表2。结构方程模型的检验结果见附图。

研究发现,第一个时间点的任务重塑、角色重塑、关系重塑、技能重塑和认知重塑均对第二个时间

点的工作投入存在显著正向预测作用,而第一个时间点的工作投入对第二个时间点的工作重塑五维度的预测作用均不显著。

表2 不同类型的工作重塑与工作投入交叉滞后模型的拟合指数

	χ^2/df	GFI	NFI	RFI	CFI	RMSEA
任务重塑	0.012	1.000	1.000	1.000	1.000	0.000
角色重塑	1.217	0.998	0.999	0.995	1.000	0.026
关系重塑	0.232	1.000	1.000	0.999	1.000	0.000
技能重塑	0.749	0.999	0.999	0.996	1.000	0.000
认知重塑	2.103	0.993	0.997	0.980	0.997	0.018



注:路径系数从左到右依次为任务重塑、角色重塑、关系重塑、技能重塑和认知重塑

附图 不同类型的工作重塑与工作投入的交叉滞后检验

3 讨论

本研究发现,在时间历程上,工作重塑能够显著正向预测工作投入,厘清了二者之间的因果关系。

首先,本研究发现在第一个时间点和第二个时间点上工作重塑与工作投入均存在显著正相关,这说明工作重塑与工作投入之间存在稳定的正相关关系,这也与以往研究结果相一致^[10-19]。其次,与以往横

断研究不同,本研究纳入时间变量,通过追踪研究构建交叉滞后模型检验工作重塑和工作投入之间的因果关系,发现第一个时间点的工作重塑能够显著正向预测第二个时间点的工作投入,但第一个时间点的工作投入对第二个时间点的工作重塑不存在显著预测作用。因此,本研究结果支持了工作重塑是“因”,工作投入是“果”的理论观点^[10-16]。

本研究还发现,不同类型的工作重塑对工作投入的预测作用不同。具体而言,工作重塑对工作投入的预测作用从大到小依次为:认知重塑、角色重塑、任务重塑、技能重塑和关系重塑。其中,认知重塑、角色重塑和任务重塑的贡献率均达到了非常显著的水平($P<0.001$),技能重塑和关系重塑也达到了显著性水平($P<0.05$)。根据维度内涵,认知重塑是指教师改变对工作的看法和认知^[5],与传统的认知重塑相似;角色重塑指教师重新认识了“教师”,即调整了对教师职业角色的看法^[5],这是我国新一轮基础教育课程改革的成效,也是我国教师特有的工作重塑方式。从操作层面来看,二者均属于认知层面的工作重塑,认知重塑改变了教师对工作意义的感知,角色重塑则有助于教师对自身角色的重新定位,这些均有利于教师的工作投入。认知重塑和角色重塑对工作投入的贡献率最大也恰恰说明认知层面的工作重塑对于教师群体的重要性。

任务重塑指教师对完成工作任务的方式方法及工作内容等方面进行调整^[5]。中小学教师的教育教学工作具有较大的自主性和独立性,能够对自己的工作任务进行适当的调整。对工作任务进行重塑也体现了教师对工作的掌控感,在调整和改变任务的过程中,教师的自主需要得以满足,从而促进其工作投入。技能重塑指教师在专业技能方面的提升,比如申请课题、主动参加学习和培训等^[5]。教师是一种知识型行业,在当今信息异常丰富而复杂的时代,不断学习、不断提高技能是教师在工作中进行主动改变的一种主要形式。自身能力的不断提高和自我效能感的不断提升,能够帮助教师有效应对工作中的各种压力和要求,从而保持良好的工作投入状态。关系重塑主要是指同事关系的建立和维系^[5]。通过关系重塑,构建和维持良好的同事关系,可以使教师感受到社会支持,有效满足教师的归属需要,进而可促进其工作投入。相对而言,关系重塑对工作投入的预测作用较其他四种类型偏低。

参 考 文 献

1 Wrzesniewski A, Dutton JE. Crafting a job: Revisioning em-

- ployees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 2001, 26(2): 179-201
- 2 Lyons P. The crafting of jobs and individual differences. *Journal of Business and Psychology*, 2008, 23(1-2): 25-36
- 3 Laurence GA. Workaholism and expansion and contraction oriented job crafting: The moderating effects of individual and contextual factors. Unpublished Doctoral Dissertation, Syracuse University, 2010
- 4 Tims M, Bakker AB, Derks D. Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, 80(1): 173-186
- 5 齐亚静,伍新春.中小学教师工作重塑问卷的编制. *心理与行为研究*, 2016, 14(4): 501-506
- 6 齐亚静,伍新春,胡博.中国内地与香港中小学教师的特征. *中国心理卫生杂志*, 2015, 4: 295-300
- 7 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
- 8 张春雨,韦嘉,陈谢平,等.工作设计的新视角:工作者的工作重塑. *心理科学进展*, 2012, 20(8): 1305-1313
- 9 Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-Roma V, et al. The measurement of Engagement and burnout and: A two sample confirmatory analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 2002, 3(1): 71-92
- 10 Tims M, Bakker AB, Derks D. The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2013, 18(2): 230-240
- 11 Chen CY, Yen CH, Tsai FC. Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 2014, 37(1): 21-28
- 12 耿庆岭,韦雪艳.教师工作重塑与组织公民行为关系:工作投入的中介作用. *中国临床心理学杂志*, 2016, 24(2): 356-358
- 13 Tims M, Bakker AB, Derks D, et al. Job Crafting at the Team and Individual Level: Implications for Work Engagement and Performance. *Group & Organization Management*, 2013, 38(4): 427-454
- 14 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*, 2012, 33(8): 1120-1141
- 15 Tims M, Bakker AB, Derks D. Daily job crafting and the self-efficacy-performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 2014, 29(5): 490-507
- 16 Bakker AB. Daily fluctuations in work engagement: An overview and current directions. *European Psychologist*, 2014, 19(4): 227-236
- 17 Bakker AB. An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 2011, 20(4): 265-269

(下转第942页)

- 4 Boswell WR, Zimmerman RD, Swider BW. Employee job search toward an understanding of search context and search objectives. *Journal of Management*, 2012, 38(1): 129-163
 - 5 Zhang C, Hirschi A, Herrmann A, et al. Self-directed career attitude as predictor of career and life satisfaction in Chinese employees: Calling as mediator and job insecurity as moderator. *Career Development International*, 2015, 20(7): 703-716
 - 6 沈雪萍, 胡湜. 大学生主动性人格与求职清晰度的关系: 职业使命感的中介与调节作用. *中国临床心理学杂志*, 2015, 23(1): 166-170
 - 7 张春雨, 韦嘉, 张进辅, 等. 师范生职业使命感与学业满意度及生活满意度的关系: 人生意义感的作用. *心理发展与教育*, 2013, 29(1): 101-108
 - 8 Ajzen I. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1991, 50(2): 179-211
 - 9 陈炜夷, 甘怡群, 郭兆龙, 等. 自我决定理论视角下意义思考与工作倦怠的关系. *中国临床心理学杂志*, 2014, 22(4): 646-651
 - 10 Deci EL, Ryan RM. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 2000, 11(4): 227-268
 - 11 Duffy RD, Sedlacek WE. The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 2007, 70(3): 590-601
 - 12 Granovetter M. Getting a job: A Study of Contacts and Careers. University of Chicago Press, 1995
 - 13 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展. *心理科学进展*, 2014, 22(5): 731-745
 - 14 Bandura A. Self-efficacy toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 1977, 84(2): 191-215
 - 15 Bao Z, Luo P. How college students' job search self-efficacy and clarity affect job search activities. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 2015, 43(1): 39-51
 - 16 Baay PE, de Ridder DTD, Eccles JS, et al. Self-control trumps work motivation in predicting job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, 85(3): 443-451
 - 17 Duffy RD, Douglass RP, Autin KL. Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self-efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, 90: 46-54
 - 18 Hirschi A. Callings and work engagement: moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 2012, 59(3): 479-485
 - 19 温忠麟, 叶宝娟. 有调节的中介模型检验方法: 竞争还是替补?. *心理学报*, 2014, 46(5): 714-726
 - 20 叶宝娟, 温忠麟. 有中介的调节模型检验方法甄别和整合. *心理学报*, 2013, 45(9): 1050-1060
 - 21 赵鑫, 张雅丽, 陈玲, 等. 人格特质对青少年社交焦虑的影响: 情绪调节方式的中介作用. *中国临床心理学杂志*, 2014, 22(6): 1057-1061
 - 22 Vohs KD, Baumeister RF. *Handbook of Self-regulation: Research, theory, and applications*. Guilford Press, 2011
 - 23 Wanberg CR, Zhu J, Kanfer R, et al. After the pink slip: Applying dynamic motivation frameworks to the job search experience. *Academy of Management Journal*, 2012, 55(2): 261-284
 - 24 王艳辉, 张卫, 李董平, 等. 青少年的气质与烟酒使用: 交互效应检验. *心理发展与教育*, 2012, 28(3): 292-300
 - 25 Duffy RD, Dik BJ, Steger MF. Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 2011, 78(2): 210-218
 - 26 Trougakos JP, Bull RA, Green SG, et al. Influences on job search self-efficacy of spouses of enlisted military personnel. *Human Performance*, 2007, 20(4): 391-413
 - 27 Wong CS, Law KS. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 2002, 13(3): 243-274
 - 28 周汝. 大学毕业生社会支持对求职行为的影响研究-基于决策自我效能的作用机制. 中国科学技术大学硕士学位论文, 2015
 - 29 Blau G. Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1994, 59(2): 288-312
 - 30 李志勇, 吴明证, 陶伶, 等. 大学生自尊, 无法忍受不确定性, 职业决策困难与就业焦虑的关系. *中国临床心理学杂志*, 2012, 20(4): 564-566
- (收稿日期: 2016-02-11)
-
- (上接第938页)
- 18 Lu CQ, Wang HJ, Lu JJ, et al. Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, 84(2): 142-152
 - 19 Tims M, Bakker AB, Derks D. Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2015, 24(6): 914-928
 - 20 张轶文, 甘怡群. 中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验. *中国临床心理学杂志*, 2005, 13(2): 268-281
- (收稿日期: 2016-03-14)