

教师组织支持感与组织公民行为的关系: 教师组织认同的中介作用

梁拴荣¹, 胡卫平², 贾宏燕¹, 梁晓燕³

(1. 太原师范学院 教育系 山西 太原 030012; 2. 陕西师范大学 教师专业能力发展中心 陕西 西安 710062;

3. 山西大学 教育科学学院 山西 太原 030006)

摘要: 以 603 名中小学教师为被试, 采用问卷调查方法, 考察其组织支持感、组织认同与组织公民行为的关系, 检验组织认同在组织支持感与组织公民行为间的中介作用。结果表明: 1. 教师组织支持感、组织认同、组织公民行为诸变量之间相关显著; 2. 教师组织认同在组织支持感对组织公民行为的影响中起部分中介作用; 3. 教师组织支持感对组织认同、组织公民行为有直接影响。

关键词: 教师组织认同; 组织支持感; 组织公民行为

中图分类号: B84; G47 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000 - 579(2014) 05 - 0119 - 07

The Relationship Between Teachers' Perceived Organization Support and Organizational Citizenship Behavior: Intermediary Function of Teachers' Organizational Identification

LIANG Shuanrong¹, HU Weiping², JIA Hongyan¹, LIANG Xiaoyan³

(1. Department of Education, Taiyuan Normal University, Taiyuan, Shanxi 030012;

2. Teachers' Professional Ability Development Center, Shaanxi Normal University, Xi'an, Shaanxi 710062;

3. School of Educational Science, Shanxi University, Taiyuan, Shanxi 030006, China)

Abstract: With a panel of 603 teachers as subject using questionnaire, the authors conducted a survey to investigate the relationship between teachers' perceived organization support, teachers' organizational identification and organizational citizenship behavior. The results show that: (1) The variables are prominent in all the dimensions of teachers' perceived organization support, teachers' organizational identification and organizational citizenship behavior (altruistic behavior, sense of responsibility, interpersonal concordance, and resources protection). (2) Teachers' organizational identification partly plays a mediating role when teachers' perceived organization support affects teachers' organizational citizenship behaviors. (3) teachers' perceived organization support has an immediate

收稿日期: 2014 - 03 - 20

基金项目: 山西省软科学研究项目(2013041052 - 01); 山西省教育科学“十一五”规划项目(GH - 09189); 山西省高等学校哲学社会科学研究项目(20102206)

作者简介: 梁拴荣(1964 -), 男, 山西平定县人, 太原师范学院教育系副教授。研究方向为教师教育、个体人格与社会性发展研究。

胡卫平(1964 -), 男, 山西霍州人, 陕西师范大学教师专业能力发展中心教授、博士生导师。研究方向为教师教育、科学教育、创造力心理。

impact on their organizational identification and organizational citizenship behaviors.

Key words: teachers organizational identification; perceived organization support; organizational citizenship behavior

1. 前言

在心理学及组织行为学领域,有关组织认同与前因变量和结果变量之间关系的探讨,已成为许多研究者关注的热点。国内外研究者如沈伊默,^[1]魏钧、陈中原和张勉,^[2]陈志霞和廖建桥,^[3]Rhoades L和Eisenberger R.,^[4]Shore L. M.和S. J. Wayne^[5]等曾围绕这一主题,基于企业组织从不同角度、不同层面进行过分析和探讨。

与这些研究相比较,本研究主要关注三个方面。首先,在研究对象上,本研究选取中小学教师这一群体为被试。以往这一领域的研究多聚焦于企业员工的组织认同与前因变量和结果变量之间的关系。众所周知,企业组织与事业性组织在政策、规范和组织文化等方面存在差异,这些是否会带来研究主题所涉及变量的相关方面和相互之间关系的变化就值得关注。

其次,在选取组织因素对个体影响的前因变量上,本研究确定组织支持感这一维度。在这一领域,研究者往往集中于两个维度^{[6][7]}:一是组织外因素。即环境因素,主要指组织差异性和组织间竞争等;二是组织因素。即组织本身诸方面对员工的心理和行为产生影响的因素。现有的实证研究也多数集中在这两个方面。在国内外现有的研究中,就组织因素而言,由于研究的目的不同,对组织变量强调的重点也各不相同。或者强调组织形象及组织声誉,^{[8][9]}或者强调组织沟通氛围,^{[8][10]}或者强调文化特性,^[11]本研究则集中讨论组织支持感及其与教师组织公民行为间的关系。作为组织认同的前因变量,组织支持感是体现组织意志的主要变量,教师所获得的组织支持感,是一种个体对于组织多大程度上关心他(她)们对组织的贡献以及他(她)们生存状态的感知,^[12]是个体对其在组织中所处地位的主观评价。^[13]虽然领导-成员交换也是体现组织意志的重要方面,已有研究也认为组织支持感与领导-成员交换对员工的影响有所不同,但越来越多的研究发现组织支持感对员工的工作满意感、组织承诺、工作绩效、组织公民行为和离职倾向等变量都有显著影响,较之领导-成员交换对员工的影响更广泛或至少一致。^{[4][14][15]}由于主管支持感与组织支持感具有相似的心理机制,加之我国中小学管理模式往往体现出学校组织与校长(主管)对教师影响的完全一致性,虽然主管支持感本质上属于领导-成员交换的范畴,但在逻辑上员工的主管支持感可以被视为组织支持感的预测因子之一。^[16]因此,本研究重点关注组织支持感这一体现组织意志的变量。

第三,在体现组织因素对个体影响的结果变量上,本研究选取以组织成员身份表现出的教师组织公民行为为变量。虽然如前所述,组织支持感对员工的工作满意感、组织承诺、工作绩效、组织公民行为和离职意愿等变量都有显著影响,但最直接的个体行为体现是教师组织公民行为。组织公民行为指的是“自愿性的个体行为,它是指组织成员自觉自愿表现出来的、不直接或清楚地为正式的报酬系统所认可的、能够从整体上提高组织效能的个体行为”。^[17]在学校情境下,基本等同于“学校组织公民行为”(School Organizational Citizenship Behaviors, SOCB),即教师在从事本职工作时所表现的一种超越角色的自愿帮助学生或同事的行为,^[18]教师组织公民行为是直接影响学校办学质量与稳定的重要心理与行为因素。但组织支持感对组织公民行为具有显著的正向作用^[19]是否意味着其能充分解释员工的组织公民行为,目前还缺乏相应研究的支持。现实中存在的情况是员工有时即便感觉获得了组织支持却并没有表现出充分的组织公民行为。因此组织支持感对组织公民行为影响的解释仍然值得进一步探讨。

基于上述原因,一些研究者加入了认知因素来研究组织公民行为。其中组织认同是与组织支持感、组织公民行为密切相关的值得关注的认知变量。它是“个体源于组织成员身份的一种自我构念,是个体认知并内化组织价值观的结果,也是个体在归属感、自豪感和忠诚度等方面流露出的情感归依”。^[2]

已有研究表明,社会交换意识在组织支持感与组织公民行为之间具有调节作用。那么在学校背景下基于社会交换基础上形成的组织认同在二者之间起着怎样作用呢?

基于以上分析,本研究假设:1.作为知识员工,教师的组织支持感与组织认同、组织公民行为各维度(利他行为、责任意识、人际和谐和资源保护)相关显著;组织认同与组织公民行为各维度(利他行为、责任意识、人际和谐和资源保护)相关显著;2.教师组织认同在组织支持感对组织公民行为的影响中起中介作用;3.教师组织支持感对组织认同、组织公民行为(利他行为、责任意识、人际和谐和资源保护)有直接影响;组织认同对组织公民行为(利他行为、责任意识、人际和谐和资源保护)有预测作用。

2. 研究方法

1. 被试

在太原、阳泉和晋中三地进行整群抽样,涉及11所学校共取样690份,回收有效问卷603份,有效率为87.4%。其中女教师476人,占78.9%,男教师127人,占21.1%;小学教师166人,占27.5%,初中教师247人,占41.0%,高中教师190人,占31.5%;教龄在5年以内的有175人,占29.0%,6-15年的326人,占54.1%,16-25年的99人,占15.1%,26年以上的有11人,占1.8%;校龄在5年以内的有176人,占29.2%,6-15年的319人,占52.9%,16-25年的90人,占14.9%,26年以上的有18人,占3.0%;学历在中专或中专以下有4人,占0.7%,专科学历的有56人,占9.3%,本科学历的有521人,占86.4%,研究生学历的有22人,占3.6%;职称是初级的233人,占38.6%,中级的245人,占40.7%,高级的125人,占20.7%。

2. 工具

(1)教师组织支持感问卷。采用梁拴荣(2009)编制的“教师组织支持感问卷”,为单因素结构,共有7个题目。如“当我需要帮助时,学校会帮助我”、“学校重视我的价值和目标”等。本研究中该问卷的Cronbach's α 系数为0.89。每个项目的负荷都达到了基本要求,其中最低负荷为0.71,最高负荷为0.86。各项目解释总变量49.9%。说明问卷的结构效度比较好。

(2)教师组织认同问卷。采用梁拴荣(2009)编制的“教师组织认同问卷”。为单因素结构,问卷共计12个题目。如“我对很多问题的看法和学校的做法基本一致”、“我自豪地对别人说,自己工作的学校很好”。得分越高表明教师的组织认同水平越高。本研究中该问卷的Cronbach's α 系数为0.92。每个项目的负荷都达到了基本要求,其中最低负荷为0.64,最高负荷为0.79。各项目解释总变量53.32%,说明问卷的结构效度比较好。

(4)教师组织公民行为问卷。采用曹科岩(2007)编制的“教师组织公民行为问卷”。该问卷分为学校认同、利他行为、责任意识、人际和谐和资源保护五个维度,所报告各维度系数分别为0.89、0.90、0.83、0.84和0.71,总量表为0.94。每个项目的负荷都达到了基本要求,其中最低负荷为0.57,最高负荷为0.84。说明每一个观察变量对相应潜变量的解释率较大而误差较小,问卷的结构效度比较好。本研究选用该问卷的后4个维度作为教师认同的结果变量,总共19个题目,如“当得知学生在生活上遇到困难时,我会主动伸出援助之手”、“为了讲好一节公开课,需要加倍努力备课,对此我毫无怨言”等。

问卷采用5点计分法,1-5分别表示“完全不同意”到“完全同意”五种程度。“背景问卷”收集被试的相关个人信息,包括性别、年龄、婚姻状况、学历、教龄、校龄、职称、所任课程、学校类型和学校层级等。

3. 统计处理

采取集体施测的方法,集中施测并回收所有问卷。除两所学校以教研组为单位利用教研活动时间进行外,其余均利用召开教师大会的时间进行,所有问卷有统一施测指导语。为了使问卷施测和数据收集客观、科学和高效,研究者与所选取学校的负责人员先期预约,保证了施测的条件,整个施测过程严格按照指导语进行。

问卷回收后,研究者对回收问卷进行了细致审核,剔除有明显错误或回答不真实的问卷。数据分析

和处理采用 SPSS11.5 验证性因素分析采用 Lisrel 8.51。

3. 研究结果

1. 各变量的描述性统计

从表 3-1 我们可以看出,各变量之间均存在显著相关,这就满足了我們进行中介效应检验的前提条件(温忠麟等,2004)。量表的 Cronbach's α 系数值在 0.71-0.94 之间,显示了各量表具有良好的信度。

表 3-1 变量相关矩阵($n=603$)

变量	1	2	3	4	5	6
组织支持感	1.00					
组织认同	0.75**	1.00				
利他行为	0.34**	0.48**	1.00			
责任意识	0.33**	0.49**	0.84**	1.00		
人际和谐	0.40**	0.55**	0.80**	0.77**	1.00	
资源保护	0.33**	0.49**	0.79**	0.76**	0.77**	1.00
M	3.79	3.95	4.51	4.53	4.40	4.44
SD	0.75	0.69	0.54	0.53	0.61	0.59

注: ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

2. 结构方程模型比较

为了检验组织认同的中介作用,研究者将完全中介模型和另外一个竞争模型(部分中介模型)进行比较,最终确定一个与数据拟合相对较好的获胜模型。结果如表 3-2 所示。

表 3-2 结构方程模型比较结果($n=301$)

模型	χ^2	df	χ^2/df	CFI	NFI	NNFI	RMSEA
模型一:完全中介模型	5640.35	769	7.29	0.93	0.92	0.92	0.12
模型二:部分中介模型	3367.13	769	4.38	0.96	0.95	0.94	0.08

注:模型一:完全中介模型(基准模型)。

模型二:基于模型一,增加组织支持感 \rightarrow 利他行为、责任意识、人际和谐和资源保护。

通过嵌套模型比较,研究者发现模型一(完全中介模型)和模型二(部分中介模型)差异显著($\Delta\chi^2_{df=10} = 2273.22, p < 0.01$),因而取拟合较优且相对复杂的模型,最终,研究者认为模型二应优于模型一。因此最终获胜的模型如图 3-1 所示。

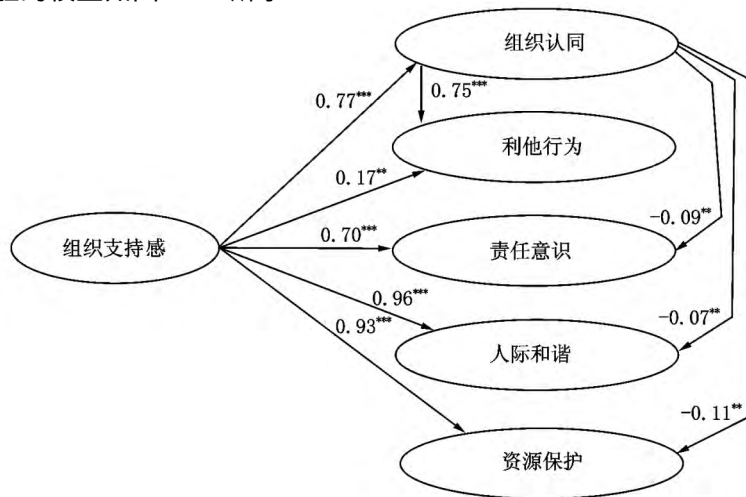


图 3-1 组织认同的部分中介模型

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

图3-1表明:(1)组织认同在组织支持感对同事间利他行为、责任意识、人际和谐和资源保护的影响中起着部分中介作用。组织支持感借助组织认同的中介作用对上述四种行为即利他行为($\beta=0.75$, $p < 0.001$)、责任意识($\beta = -0.09$, $p < 0.01$)、人际和谐($\beta = -0.07$, $p < 0.01$)和资源保护($\beta = -0.11$, $p < 0.01$)产生间接影响;(2)组织支持感对同事间利他行为($\beta=0.17$, $p < 0.01$)、责任意识($\beta = 0.70$, $p < 0.001$)、人际和谐($\beta=0.96$, $p < 0.001$)和资源保护($\beta = 0.93$, $p < 0.001$)有直接的显著影响。

最后,我们用另一批数据($n=302$)进一步验证该获胜模型。结果表明,数据对该模型同样拟合较好(在该模型中 $\chi^2=1285.27$, $df=722$, $\chi^2/df=1178$, $NNFI=0.86$, $CFI=0.87$, $RMSEA=0.063$)。由此可见,本文的三个假设得到了修正性的验证。

4. 讨论

1. 教师组织认同的中介作用检验

为考察组织认同在组织支持感对教师的工作态度和行为影响过程中的中介作用,研究者以教师组织支持感为自变量、教师组织公民行为为因变量,将数据($n=603$)分成对等的两部分,先以第一批数据为样本,采用模型比较的方法来确定一个最佳匹配模型;在此基础上,再用另外一批数据进一步验证该模型。具体过程是:

首先,研究者采用模型比较的方法评价结构模型,以检验本研究的研究假设。根据已有研究者提出的中介效应检验程序:^[20](1)自变量和中介变量相关显著;(2)中介变量与因变量相关显著;(3)自变量和因变量相关显著;(4)控制中介变量,自变量对因变量的影响很小(部分中介)或没有(完全中介)。研究者通过结构方程模型(SEM)验证以上4个条件:第一,在分析已有文献的基础上,采用结构方程建模的方法,建立了基准模型(完全中介模型)和一个比较模型(部分中介模型)。第二,考察各模型的拟合情况。本研究采用 χ^2/df 、 $NNFI$ 、 CFI 及 $RMSEA$ 等几个拟合指数,其中 χ^2/df 大于10表示模型很不理想,小于5表示模型可以接受,小于2则模型拟合得很好; $NNFI$ 、 CFI 的临界值为0.90,大于0.90表示拟合得很好,越靠近1越好; $RMSEA$ 的临界值为0.08,小于0.05表示拟合得非常好。第三,通过比较嵌套模型间的拟合指数,确定一个最佳匹配模型。最佳匹配模型的确定标准为:该模型不但要能很好地拟合数据,而且相对节俭简洁(路径越少,则模型越简洁)。但林文莺和侯杰泰进一步指出,模型比较需根据它们的 $\Delta\chi^2$ 及 Δdf (χ^2 差异及 df 的差异)来决定,若差异不显著,则取路径简洁的模型;若 $\Delta\chi^2$ 显著,则表明两个模型的拟合水平显著不同,即路径较多的相对复杂模型优于路径较少的相对简洁的模型,因而取拟合较优的相对复杂的模型。最后,我们用另一批数据($n=302$)对所确定的最佳匹配模型作进一步验证。研究结果表明(如图3-1所示),组织认同在组织支持感对同事间利他行为、责任意识、人际和谐和资源保护的影响中起着部分中介作用。这一结果与以往文献中的一些研究结果不完全一致,^[1]这可能与研究所关注的样本群体不同有关。前述研究主要是以企业组织中的员工为样本,本研究是以事业性组织中的教师为样本。不同样本群体具有不同的组织文化,不同的组织文化会培育不同的群体价值观念,不同的群体价值观念往往会产生不同的组织认同倾向。这也正是本研究试图要揭示和证实的。

教师组织认同在组织支持感对组织公民行为的影响过程中起部分中介作用说明,教师组织认同确实是维系教师与学校组织关系的重要心理纽带,是发展教师与学校关系的内在力量,也是影响教师行为和态度的重要因素。人们之所以加入组织,主要是为满足个体自我增强和自我扩张的需要,组织能为之提供现实依托。随着整个社会生活日益组织化,寻求组织认同是当代社会中的个体最具有现实价值的社会认同。不过现实情况是,教师只有感受到组织重视他们的贡献和关心他们的生存状况时,才会逐步接受组织的文化和价值观,他们对学校组织的认同才会进一步增强并归属于组织。

2. 教师组织支持感及组织认同的预测作用分析

本研究表明(如图3-1所示),组织支持感对组织认同、组织公民行为有直接影响;组织认同对组织公民行为有明显预测作用。这一方面说明了在学校情境中以上诸变量之间的联系与影响的特点,另一方面也部分证实了已有研究的一些结果。在组织支持感对组织认同、组织公民行为的影响上,沈伊默和袁登华研究显示,组织支持感对员工的相关态度(离职意愿和组织认同)有直接影响。^[21] George和Brief的研究发现,组织支持感可以使员工产生一些组织公民行为,如帮助组织避免风险、提供建设性意见和帮助同事等等。^[22] Jacqueline和Conway在英格兰西南的一个地方政府部门进行的研究也得出了同样的结果。^[23] 吴志明和吴欣的研究认为组织支持感对组织公民行为具有显著的正向影响作用。^[19]但也有研究认为组织支持感对组织公民行为没有直接的显著影响,这可能是由于组织支持感是一种认知评价层面的因素,还不足以直接影响到员工的行为表现。^[21]这一观点值得进一步商榷。

在组织认同对组织公民行为的预测作用上,沈伊默研究证实了组织认同对组织公民行为(同事间利他行为、个人主动性、人际和谐和资源保护)有着直接的显著影响。组织认同与组织公民行为的关系实际上反映的是心理与行为的关系。尽管行为主义心理学关于对人的心理的研究就是研究外在行为的说法已不为人们所接纳,但人的内隐心理总是会表现出相应外显特征的观点已成为大多数研究者在研究中无法回避的基本原则。^{[24] [p12-25]}

本研究的理论意义在于证实了教师组织认同在组织支持感对组织公民行为的影响中起部分中介作用,在一定程度上丰富了组织认同理论的研究,也是对其他学者以往研究的一个有益补充。

5. 结论

(1) 教师组织支持感、组织认同、组织公民行为各维度(利他行为、责任意识、人际和谐和资源保护)诸变量之间均相关显著。

(2) 在最佳匹配模型中教师组织认同在组织支持感对同事间组织公民行为(利他行为、责任意识、人际和谐和保护资源)的影响过程中起部分中介作用。

(3) 教师组织支持感对组织认同、组织公民行为(利他行为、责任意识、人际和谐和资源保护)有直接影响;组织认同对组织公民行为(利他行为、责任意识、人际和谐和资源保护)有明显预测作用。

参考文献:

- [1]沈伊默.(2007)从社会交换的角度看组织认同的来源及效益[J].心理学报,2007,39(5).
- [2]魏钧,陈中原,张勉.组织认同的基础理论、测量及相关变量[J].心理科学进展,2007,15(6).
- [3]陈志霞,廖建桥.组织支持感及其前因变量和结果变量研究进展[J].人类工效学,2006,12(1).
- [4]Rhoades J., Eisenberger R. (2002) Perceived Organizational Support: A Review of Literature [J]. Journal of Applied Psychology, 87(4): 698-714.
- [5]Shore J. M., Wayne S. J. (1993) Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support [J]. Journal of Applied Psychology, 78(5): 774-780.
- [6]Mael F., Ashforth B. E. (1992) Alumni and their alma mater: A partial test of reformulated model of organizational identification [J]. Journal of Organizational Behavior, 13(2): 103-123.
- [7]Ashforth B. E., Mael F. (1989) Social identity theory and the organization [J]. Academy of Management Review, 14(1): 20-39.
- [8]Dukerich J. M., Golden B. R., Shortell S. M. (2002) Beauty is in the eye of the beholder: the impact of organizational identification, identity and image on the cooperative behaviors of physician [J]. Administrative Science Quarterly, 47(3): 507-533.
- [9]Smidts A., Pruyn A. T. H., van Riel C. B. M. (2001) The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification [J]. Academy of Management Journal, 44(5): 1051-1062.

- [10]Morgan J. M. ,Reynolds ,C. M. . ,Nelson ,T. J. ,Johanningmeier ,A. R. ,Griffin ,M & Andrade ,P. (2004) Tales from the fields: sources of employee identification in agribusiness [J]. *Management Communication Quarterly* ,17(3) : 360 – 395.
- [11]Schrodt P. (2002) The relationship between organizational identification and organizational culture: employee perceptions of culture and identification in a retail sales organization [J]. *Communication Studies* ,53(2) : 189 – 202.
- [12]Eisenberger R. ,Huntington R. ,Hutchinson S. ,et al. (1986) Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* ,71(3) : 500 – 507.
- [13]Fuller J. B. ,Hester K. ,Barnett T. ,et al. (2006) Perceived organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty and administrators. *Journal of Social Psychology* ,146(3) : 327 – 347.
- [14]吴继红. 组织支持认知与领导——成员交换对员工回报的影响实证研究[J]. *软科学* 2006 20(5) .
- [15]Wayne S. J. ,Shore L. M. ,Liden ,R. C. (1997) Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective [J]. *Academy of Management Journal* 40(1) 82 – 111.
- [16]李 锐 凌文铨. 主观支持感研究述评及展望 [J]. *心理科学进展* 2006 ,16(2) .
- [17]Organ D. W. (1988) Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. *Lexington ,M. A: Lexington Books* 41 (4) : 862 – 865.
- [18]Di Paola M. F ,Tarter ,C. J. ,Hoym ,W. K. (2005) Measuring organizational citizenship in schools: The OCB Scale. In Wayne K. Hoy & Cecil Miskel(Eds.) ,*Leadership and Reform in American Public Schools* [M]. Greenwich ,CT: Information Age , 319 – 342.
- [19]吴志明 吴 欣. 基于社会交换理论的组织公民行为影响因素研究 [J]. *人类工效学* 2006 ,12(2) .
- [20]Baron R M ,Kenny D A. (1986) The moderator2mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual ,strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* ,51(6) : 1173 – 1182.
- [21]沈伊默 袁登华. 心理契约破坏感对员工工作态度和行为的影响 [J]. *心理学报* 2007 ,39(1) .
- [22]George J. M. ,Brief A. P. (1992) Feeling good – doing good: A conceptual analysis of the mood at work – organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin* ,112(2) : 310 – 329.
- [23]Coyle – Shapiro J. A – M. ,Conway N. (2005) Exchange relationships: An examination of psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* ,90(2) : 774 – 781.
- [24]王彦斌. 管理中的组织认同——理论建构及对转型期中国国有企业的实证分析 [M]. 北京: 人民出版社 2004.

(责任编辑: 余小江)