

DOI:10.13718/j.cnki.jsjy.2016.05.006

中小学教师组织支持感、组织自尊与工作敬业度的关系研究

赵 强

(泰山学院 教师教育学院, 山东 泰安 271000)

摘 要:工作敬业度被认为对个体的工作结果与组织结果有积极影响,其形成机制问题近年来受到人们的关注。以泰安地区的356名中小学教师为样本,探讨了教师的组织支持感、组织自尊与工作敬业度的关系。研究结果显示:中小学教师组织支持感对组织自尊和工作敬业度有显著积极影响;组织自尊对工作敬业度有显著积极影响;组织自尊在组织支持感与工作敬业度的关系中起中介作用。

关键词:组织支持感;组织自尊;工作敬业度;中介作用;中小学教师

中图分类号:G451 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2016)05-0038-07

爱岗敬业作为最重要的职业道德品质,是对各行业从业人员的基本要求。鉴于教育工作所具有的培养人的本质属性以及教师劳动的复杂性、创造性、长期性和示范性等特征,教师更需要将爱岗敬业的基本要求转化为自觉行动。教师作为学校最重要的人力资源,是提升教学质量的关键因素。教育功能的发挥与教师的工作敬业度密切相关。具体而言,工作敬业度高的教师,容易对学校的办学目标产生强烈的认同感,更能积极参与教学工作并愿意为此倾注自己的心力;而工作敬业度低的教师,很难对学校的办学目标有认同感,并容易对工作产生疏离感及得过且过的倦怠感。近年来,我国中小学校的在职教师校外办班、从事有偿家教现象屡禁不止,甚至愈演愈烈,在一定程度上引起了人们对教师敬业精神的质疑。如有学者指出,具有高度的敬业精神,是教师最起码的职业道德和做人之本,但在社会转型期,部分教师受利益诱惑,敬业精神大打折扣,令人担忧^[1]。作为学生成长过程中的“重要他者”,教师扮演着极其重要的角色,教师工作敬业度的高低往往是决定教书育人成败的关键。

鉴于工作敬业度对个体工作结果及组织成功的重要意义,学者们对其形成机制进行了大量探讨。相关研究发现,组织支持感能积极预测工作敬业度^[2]。此外,还有研究指出,组织自尊是工作敬业度的显著积极预测因素^[3]。然而,目前的研究多是对组织支持感和组织自尊分别和工作敬业度间的关系进行检验,而缺少对三者之间关系的整体探讨。很可能是,组织支持感不仅对工作敬业度有积极的直接影响,还会通过组织自尊对后者有积极的间接影响。鉴于目前鲜有研究探讨组织自尊在组织支持感和工作敬业度之间的作用,本研究拟以我国中小学教师为研究对象,探讨组织支持感、组织自尊和工作敬业度三者之间的关系,尤其是检验组织自尊的中介效应,以加深人们对工作敬业度形成机制的认识,并为提升中小学教师的工作敬业度提供理论依据。

收稿日期:2016-05-15
作者简介:赵强,管理学博士,泰山学院教师教育学院讲师。
基金项目:2014年泰山学院人才引进项目“校长服务型领导对教师组织公民行为的作用机制研究”(Y-02-2014007),项目负责人:赵强。

一、理论基础与研究假设

(一)组织支持感与工作敬业度的关系

艾森伯格(Eisenberger)等学者于1986年最先提出了组织支持感(perceived organizational support)概念。在他们看来,组织支持感指的是员工对组织重视其价值、关心其福祉所持有的总体信念^[4]。根据社会交换理论和互惠规范,组织给予员工的支持会赢得员工的回报,组织对员工的关心与重视是员工愿意留在组织内并为组织作出贡献的重要原因^[5]。高水平的组织支持感不但会促使员工感到有义务承诺于其雇主,还会促使其通过展现诸如支持组织目标等行为来报答组织对其的承诺。也就是说,员工会通过使自己的态度和行为与组织对其的承诺相称,来达成其与组织交换关系中的平衡^[6]。

工作敬业度(work/job/employee engagement)这个概念是由科恩(Kahn)于1990年提出的。在科恩看来,敬业度指的是组织成员在完成工作绩效的过程中将自身与工作角色结合,并从身体、认知和情感上投入工作的程度^[7]。在此基础上,舍弗立(Schaufeli)等学者将工作敬业度定义为一种与工作相关的、积极的、完满的心灵状态,这种心灵状态以活力、奉献和专注为特征^[8]。他们进一步指出,工作敬业度不是一种暂时性的、具体的状态,并不聚焦于某种特定的物体、事件、个体或行为,而是一种更加持久且弥散性的情感—认知状态。

组织支持感有助于员工产生心理安全,进而提升其工作敬业度。科恩指出,心理安全是一种感到能够将自我投入进去而无需担心不良后果的经历,而个体之所以感到心理安全,部分原因是由其所在组织支持性的管理和支持性的、令人信赖的人际关系所使然^[7]。科恩进一步强调,在支持性的组织环境中拥有令人信任的人际关系的个体会作出展露真实自我、敢于冒险的尝试,即使失败了也不会担心产生不利于自己的后果。这样一来,支持性的管理与人际关系培育了个体的心理安全感,进而有助于提升个体全身心投入工作角色的意愿。高水平组织支持感的员工对组织对其贡献及错误的反应会有积极的、安全的预期,因此他们没有理由担心全身心投入工作角色会对其形象、地位及事业产生不良后果^[9]。与此相对,低水平组织支持感的员工因预期不明确,担心因其全身心投入工作角色而招致损失,故而选择从工作角色中抽离而自保^[7]。此外,组织支持感还会促使员工产生责任感,员工会关心组织的福祉并帮助组织实现目标。为了帮助组织实现目标,高组织支持感的员工可能会基于互惠规范,对工作和组织更加敬业。也就是说,当员工感到组织很在乎自己并关心自己的福祉时,他们很可能通过更敬业于自己的工作来履行对组织的义务。相关的经验研究也表明,组织支持感能积极预测工作敬业度^[10]。基于以上分析,本文提出如下假设:

H₁:中小学教师组织支持感对工作敬业度有显著积极影响。

(二)组织支持感与组织自尊的关系

组织自尊(organization-based self-esteem)的概念最先是由皮尔斯(Pierce)等学者提出的。在他们看来,组织自尊是组织成员通过在一个组织环境中参与相应的角色而满足自我需求的程度^[11]。他们认为,高水平组织自尊的个体有一种自我胜任感和从过去组织中承担的角色所获得的满足感,因此,组织自尊反映的是个体所拥有的作为组织成员的自我价值感,而高组织自尊的员工会认为自己是组织中重要的、有价值的、有效能的成员。组织自尊与一般自尊(general self-esteem)不同:后者表示的是个体对自我价值与能力的总体信念;前者表示的是个体作为一名组织的成员对自身在组织中的价值与能力的信念^[12]。

反映性评价(reflected appraisal)被认为是影响个体自尊的最直接过程。一般认为,个体倾向于通过感知他者是如何看待自己的来认识自身。于是,个体越是与激励自我信念的系统进行互动,越是会将这些信念内化为自我的一部分^[13]。在这个过程中,反馈是个体借以了解他者对自己看法的主要机制。同时,在跟个体进行互动的他者中有些被认为是更重要的观点也会受到个体的充分

重视。在一个工作环境中,重要的他者可以是组织、上级、同事和工作本身。于是,重要的他者与个体的互动所形成的自我评估性反馈(self-evaluative feedback)可能会影响员工的组织自尊^[14]。之所以组织环境会影响员工在工作场所中的自尊,乃是因为组织持续实施的以员工需要为中心的各种做法,为员工形成包括组织自尊在内的有关自我价值的信念提供了整合性的经验基础^[15]。含有被组织友好对待的信息构成了员工关于自己是谁或自身被重视程度的反映性评价,而这种反映性评价会有助于员工组织自尊的提升。鉴于组织支持感是个体对组织关心与重视自己程度的评价性结果,因此组织支持感可能有助于员工提升其价值感与效能感。相关的经验研究也表明,组织支持感是组织自尊的积极预测因素^[16]。根据以上分析,本文提出如下假设:

H₂:中小学教师的组织支持感对组织自尊有显著积极影响。

(三)组织自尊的中介作用

在工作敬业度的形成方面,工作要求—资源模型(Job Demands-Resources Model,简称 JD-R)在近年来受到了学者们的重视。有一项研究首先利用该模型解释了敬业度的反面即职业倦怠的产生原因^[17]。在该模型中,工作条件被大体分为工作要求和资源两类。前者指工作中需要付出身体或智力上的持续努力,并因此与一定的生理和心理损害相联系的物理的、心理的、社会的或组织的那些方面;后者指有助于个体完成工作任务,减少与生理和心理损害相关的工作需求或能促进个体工作成长的物理的、心理的、社会的或组织的那些方面。德莫路迪(Demerouti)及其同事发现,工作要求主要与职业倦怠中的情绪衰竭有关,而工作资源则主要与工作不敬业相关。后来,又有一项研究利用 JD-R 模型检验了倦怠和敬业两种不同的心理过程,即工作需求与倦怠的关系遵循的是能量过程(energy process),工作资源则通过动机过程(motivational process)产生敬业,并对倦怠的影响产生缓冲作用^[18]。

赫伯弗(Hobfoll)提出的资源保护理论(conservation of resources theory)可为研究工作资源与工作敬业度间的关系提供相应的理论依据。在该理论中,资源指的是被个体看重的物体、条件、个人特征及能量或获得物体、条件、个人特征及能量的方式。资源保护理论的基本核心是,人们应尽力维持、保护和积累资源,有价值资源的潜在或真实的损失会使人们感到威胁。根据该理论,积极的经历或资源的不断累积会导致积极资源的螺旋上升,有稳定资源的个体会投资部分资源以图未来获得新的资源回报^[19]。鉴于敬业度会导致其他诸如地位、成功等有价值资源的获得,而只有对自我有积极评价的个体才能使自己处于敬业状态,因此有更高自尊的员工会在工作中持续地投入努力与热情。后来,赫伯弗又进一步将资源类别中的个体特征归为个人资源,其中,自我效能感、组织自尊和乐观主义被确认是 3 种具体的个人适应性基本资源^[20]。组织自尊作为一种特定情境的自尊,是一种重要的基于组织的个人资源,通过动机过程会对工作敬业度有积极影响。相关的经验研究也表明,组织自尊是工作敬业度的积极预测变量^[3]。同时,前文的分析已表明,个体组织支持感可能有助于提升其组织自尊水平和工作敬业度。据此,本文认为当中小学教师感知到学校重视其价值并关心其福祉时,组织自尊水平会得到提升,并进而对教学工作更加敬业。也就是说,中小学教师的组织自尊在组织支持感和工作敬业度之间可能会发挥中介作用。根据以上分析,并结合假设 H₁ 和假设 H₂,本文提出如下假设:

H₃:中小学教师的组织自尊在组织支持感与工作敬业度之间起中介作用。

二、研究方法

(一)样本

笔者在 2014 年 6 月向泰安地区的 14 所中小学校教师随机发放了 400 份问卷,收回 399 份,其

中有效问卷 356 份,问卷有效率为 89.22%。样本结构如下^①:男教师 162 人,女教师 191 人;30 岁及以下教师 61 人,31~40 岁教师 154 人,41~50 岁教师 103 人,51 岁及以上教师 38 人;未婚教师 23 人,已婚教师 330 人;5 年及以下教龄教师 52 人,6~10 年教龄教师 29 人,11~20 年教龄教师 160 人,21~30 年教龄教师 86 人,31 年及以上教龄教师 29 人;专科及以下学历教师 117 人,本科及以上学历教师 237 人;有行政职务的教师 40 人,无行政职务的教师 314 人;小学教师 74 人,初中教师 282 人。

(二)测量工具

组织支持感。笔者从艾森伯格等学者于 1986 年开发的组织支持感量表中选取了 8 个因子载荷较高的项目组成新量表^[4]。该量表为单维度量表,典型的题项有“学校几乎不关心我”“学校会尽力帮助我发挥最大的工作潜能”等。

组织自尊。本文采用皮尔斯等学者于 1989 年开发的组织自尊量表对教师进行测量^[11]。该量表为单维度量表,共 10 个题项,典型的题项如“在学校里,我很重要”“在学校里,我受人信任”等。

工作敬业度。本文采用舍弗立和贝克(Bakker)于 2003 年开发的敬业度量表的短式版对中小学教师进行测量^[21]。量表分为活力、奉献和专注 3 个维度,共 9 个题项。典型的题项如“工作时我感到精力充沛”“我对工作富有热情”等。

以上量表采用 Likert 7 点量表格式,从“完全不同意”到“完全同意”。

三、研究结果

(一)信度与效度分析

信度。组织支持感的信度检验表明,其 Cronbach’s α 系数为 0.86。鉴于第 6 个题项与总分的相关度非常低,并且删除该题项后,量表的 Cronbach’s α 系数可以提高到 0.91,因此决定删除该题项,保留 7 个题项。对组织自尊的信度检验表明,其 Cronbach’s α 系数为 0.88。对工作敬业度的信度检验表明,其 Cronbach’s α 系数为 0.93。以上分析表明,3 个量表的信度较高。

收敛效度。验证性因素分析结果表明,3 个构念的收敛效度良好。组织支持感模型的主要拟合指数为: $\chi^2=44.74, df=14, \chi^2/df=3.21, NFI=0.99, CFI=0.99, SRMR=0.025, GFI=0.97, AGFI=0.93, RMSEA=0.079$ 。组织自尊模型的主要拟合指数为: $\chi^2=79.72, df=25, \chi^2/df=3.20, NFI=0.98, CFI=0.99, SRMR=0.052, GFI=0.96, AGFI=0.91, RMSEA=0.079$ 。工作敬业度模型的主要拟合指数为: $\chi^2=75.19, df=23, \chi^2/df=3.27, NFI=0.98, CFI=0.99, SRMR=0.027, GFI=0.96, AGFI=0.91, RMSEA=0.080$ 。

区分效度。为检验 3 个构念的区分效度,本文分别对 4 个模型进行了检验。

M₁ 是单因子模型(将组织支持感、组织自尊和工作敬业度合并为一个因子),M₂ 是二因子模型(将组织支持感和组织自尊合并为一个因子),M₃ 是二因子模型(将组织自尊与工作敬业度合并为一个因子),M₄ 是假设的三因子模型。4 个模型对数据的拟合情况见表 1。由表 1 可知,假设的三因子模型主要拟合指数表现良好,且均好于其他 3 个模型,因此本文认为 3 个构念的区分效度良好。

表 1 4 个模型的主要拟合指数

模型	χ^2	df	χ^2/df	NFI	CFI	SRMR	GFI	AGFI	RMSEA
M ₁	1 564.27	160	9.78	0.91	0.92	0.11	0.69	0.60	0.157
M ₂	986.60	159	6.21	0.94	0.95	0.11	0.78	0.71	0.121
M ₃	1 041.12	160	6.51	0.94	0.95	0.083	0.77	0.70	0.125
M ₄	429.66	157	2.74	0.97	0.98	0.074	0.89	0.86	0.070

① 关于样本结构的说明:因极少数问卷中存在人口统计变量缺乏,如有的没有填写婚姻状况,有的缺少年龄信息等,所以会出现按照某个变量加总的话,所得结果与有效问卷总量不符的情况,但是个别人口变量缺失并不影响对其他变量的分析。文中的变量关系分析用的是有效问卷数量。

(二)变量的描述性统计与相关分析

表 2 显示了 3 个变量的均值、标准差与相关系数。由表 2 可知,中小学教师的组织支持感、组织自尊、工作敬业度的均值分别为 4.254 4、5.149 2、5.211 6,标准差分别为 1.327 77、0.862 60、1.113 81。中小学教师的组织支持感与组织自尊显著积极相关($r=0.533, p<0.001$);中小学教师的组织支持感与工作敬业度显著积极相关($r=0.606, p<0.001$);中小学教师的组织自尊与工作敬业度之间显著积极相关($r=0.600, p<0.001$)。以上 3 个变量的相关情况为假设的验证提供了初步依据。

表 2 变量的均值、标准差、相关系数(N=356)

变量	均值	标准差	1	2	3
1. 组织支持感	4.254 4	1.327 77	1		
2. 组织自尊	5.149 2	0.862 60	0.533 * * *	1	
3. 工作敬业度	5.211 6	1.113 81	0.606 * * *	0.600 * * *	1

注: * * * $p<0.001$,下同。

(三)结构方程模型检验

本文对所提假设进行了结构方程模型检验,共检验了 3 个模型。 M_1 为中小学教师的组织自尊在组织支持感与工作敬业度的关系中起部分中介作用模型; M_2 为中小学教师的组织自尊在组织支持感与工作敬业度的关系中起完全中介作用模型; M_3 为中小学教师的组织支持感直接作用于组织自尊和工作敬业度的无中介作用模型。3 个模型的主要拟合指数见表 3。由于 M_1 和 M_2 , M_1 和 M_3 均属于嵌套模型,因此可以直接比较主要拟合指数。由表 3 可知, M_2 与 M_1 相比,尽管自由度增加了 1 个,模型较前者简洁,但是卡方值增加了 71.81($p<0.01$),且其他拟合指数并不优于 M_1 ,因此其拟合优越度不如后者。 M_3 与 M_1 相比,尽管自由度增加了 1 个,模型也较前者简洁,但卡方值增加了 46.56($p<0.01$),且其他拟合指数并不优于 M_1 ,因此其拟合优越度不如后者。综上考虑,本文将 M_1 作为最终模型。

表 3 3 个模型的主要拟合指数

模型	χ^2	df	χ^2/df	NFI	CFI	SRMR	GFI	AGFI	RMSEA
M_1	429.66	157	2.74	0.97	0.98	0.074	0.89	0.86	0.070
M_2	501.47	158	3.17	0.96	0.98	0.083	0.88	0.84	0.078
M_3	475.22	158	3.01	0.97	0.98	0.097	0.88	0.84	0.075

图 1 显示了:中小学教师的组织自尊在组织支持感与工作敬业度的关系中起部分中介效应;中小学教师组织支持感对组织自尊具有显著积极影响($\gamma_{11}=0.56, p<0.001$);中小学教师的组织自尊对工作敬业度有显著积极影响($\beta_{21}=0.38, p<0.001$);中小学教师组织支持感不但对工作敬业度有直接显著积极影响($\gamma_{21}=0.45, p<0.001$),还通过组织自尊对工作敬业度有显著间接积极影响,其间接效应为 0.21($=\gamma_{11}\times\beta_{21}$)($p<0.001$)。由此可知,假设 H_1 、假设 H_2 和假设 H_3 均成立。

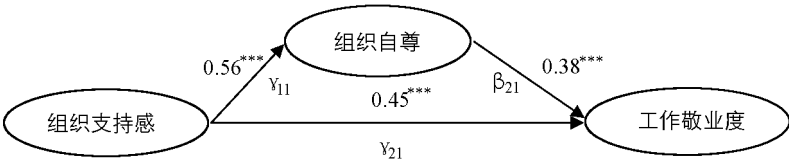


图 1 中小学教师组织支持感、组织自尊与工作敬业度的关系结构模型

四、结论与讨论

为探讨工作敬业度的形成机理,目前学者们做了大量的工作,从组织、工作、个体等层面确定了若干与其有密切关系的因素,但是鲜有对组织支持感、组织自尊和工作敬业度三者之间的关系作整

体探讨。本文建构了一个包括组织支持感、组织自尊和工作敬业的关系结构模型,并进行了检验。主要结论为:中小学教师的组织支持感、工作敬业度与组织自尊有显著积极影响;中小学教师组织自尊与工作敬业度有显著积极影响,且组织自尊对工作敬业度有积极预测作用;中小学教师的组织自尊对组织支持感与工作敬业度的关系有部分中介作用。

首先,组织支持感是工作敬业度的显著积极预测变量。该研究发现,当中小学教师感知到学校对自己价值的重视及关心自己的福祉时,很可能会基于互惠原则,对教学工作更加充满热情,投入更多的时间与精力,更加关爱学生及关注学校发展,以此回报学校的厚爱。此外,学校支持性的管理风格及同事间的合作互信的人际关系,有助于提升中小学教师的心理安全感,进而提升其工作敬业度。其次,组织支持感是组织自尊的显著积极预测变量。由于组织自尊反映了个体所拥有的作为组织成员的自我价值感,学校的尊重、支持与关心会在一定程度上提高中小学教师的这种感受。作为工作环境中的重要他者,学校领导对教师价值的尊重及生活的关心,会为教师形成更加积极的自我观念提供参照。与低组织支持感的中小学教师相比,高组织支持感的教师更容易形成积极的自我认识,如自己在学校是受人尊重的、受人信任的,教学业绩是受到认可的等。再次,组织自尊对工作敬业度有显著积极影响。个体之所以会投入资源是为了应对环境的威胁和避免消极的结果发生。同时,个体不仅努力保护资源还会累积资源,因为资源可以产生其他的资源^[20]。组织自尊被认为是一种个人资源,因此高水平的组织自尊会使教师对教学工作更加投入,而高工作敬业度又会进一步为其带来诸如地位、声望、自尊等资源,形成资源的螺旋式上升。最后,组织自尊在组织支持感与工作敬业度的关系中起部分中介效应。中小学教师高水平的组织支持感不但会直接有助于其提高工作敬业程度,还会通过高水平的组织自尊对工作敬业度产生间接积极影响。在中小学组织环境中,高水平的组织支持感会促使中小学教师意识到自己是学校中有价值的、受到尊重的成员,增强的组织自尊作为一种可以应对外界环境的个人资源,有助于教师以更积极的状态投入工作中。鉴于目前鲜有关于组织自尊对组织支持感和工作敬业度关系的中介效应的实证分析,因此本研究在一定程度上深化了人们对三者之间关系的认识。

本研究对我国中小学校管理具有重要的启示。中小学教师肩负着教书育人的重要职责,其工作敬业状况对学生的健康成长具有直接而深远的影响,因此提升教师的工作敬业度应成为学校的一项重要工作。根据本研究结果,中小学校可以考虑通过提高教师的组织支持感和组织自尊来激励教师全身心投入教学工作。例如:为教师参与相应的培训或进修提供支持,为教师提供专业成长的机会;切实尊重教师为学校发展所作出的贡献,注重发挥每一位教师的工作潜能;为教师提供公平的晋升机会,努力营造公平的制度环境;当教师在工作上遇到问题时及时提供帮助,并努力为教师提供良好的教学条件;在生活上关心教师,努力提高教师的待遇;建立教师参与学校重大决策的机制,并在政策制定时把教师的利益放在重要的位置等。

由于本研究使用的是横截面数据,不能有效说明变量间的因果关系,未来可考虑进行纵向研究。此外,鉴于该数据的收集仅限于泰安地区的中小学教师,样本的代表性不够强,研究结论的推广应谨慎。在未来的研究中,可考虑从更大的范围内取样,以增强样本的代表性。

参考文献:

- [1] 陈祥云. 教师的敬业精神亟需重视[J]. 山东教育, 2005(28): 14-15.
- [2] SAKS A M. Antecedents and consequences of employee engagement[J]. Journal of Managerial Psychology, 2006, 21(7): 600-619.
- [3] MAUNO S, KINNUNEN U, RUOKOLAINEN M. Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study[J]. Journal of Vocational Behavior, 2007(70): 149-171.
- [4] EISENBERGER R, HUNTINGTON R, HUTCHISON S, et al. Perceived organizational support[J]. Journal of Applied Psychology, 1986, 71(3): 500-507.
- [5] RHOADES L, EISENBERGER R. Perceived organizational support: A review of the literature[J]. Journal of Applied Psychology,

2002, 87(4): 698-714.

- [6] WAYNE S J, SHORE L M, LIDEN R C. Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective [J]. *Academy of Management Journal*, 1997, 40(1): 82-111.
- [7] KAHN W A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work[J]. *Academy of Management Journal*, 1990, 33(4): 692-724.
- [8] SCHAUFELI W B, SALANOVA M, GONZALEZ-ROM V, et al. The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach[J]. *Journal of Happiness Studies*, 2002(3): 71-92.
- [9] EDMONDSON A. Psychological safety and learning behavior in work teams[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1999(44):350-383.
- [10] RICH B L, LEPINE J A, CRAWFORD E R. Job engagement: Antecedents and effects on performance[J]. *Academy of Management Journal*, 2010, 53(3):617-635.
- [11] PIERCE J L, GARDNER D G, CUMMINGS L L, et al. Organization-based self esteem: Construction definition, measurement and validation[J]. *Academy of Management Journal*, 1989, 32(3):622-648.
- [12] BOWLING N A, ESCHLEMAN K J, WANG Q, et al. A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010, 83(3):601-626.
- [13] KORMAN A K. Organizational Achievement, Aggression and Creativity: Some suggestions toward an integrated theory[J]. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1971(6):593-613.
- [14] LEE J. An analysis of the antecedents of organization-based self-esteem in two Korean banks[J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2003, 14(6):1046-1066.
- [15] MCALLISTER D J, BIGLEY G A. Work context and the definition of self: How organizational care influences organization-based self-esteem[J]. *Academy of Management Journal*, 2002(45):894-904.
- [16] CHEN Z X, ARYEE S, LEE C. Test of a mediation model of perceived organizational support[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2005(66):457-470.
- [17] DEMEROUTI E, BAKKER A, NACHREIMER F, et al. The job demands resources model of burnout[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(3):499-512.
- [18] SCHAUFELI W B, BAKKER A B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2004(25):293-315.
- [19] HOBFOLL S E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress[J]. *American Psychologist*, 1989, 44(3): 513-524.
- [20] HOBFOLL S E. Social and psychological resources and adaptation[J]. *Review of General Psychology*, 2002(6):307-324.
- [21] SCHAUFELI W, BAKKER A. UWES-Utrecht work engagement scale: Test manual[EB/OL].(2003-11-30)[2016-05-07]. http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf.

Perceived Organizational Support, Organization-based Self-esteem and Work Engagement of Junior High School and Primary School Teachers

ZHAO Qiang

(School of Teacher Education, Taishan University, Shandong 271000, China)

Abstract: Work engagement (WE) is assumed to have positive influences on individual work outcomes and organizational outcomes. Therefore the construction of WE has received the attention of the academy. This study aims at analyzing the relationships between perceived organizational support (POS), organization-based self-esteem (OBSE) and WE. The data were collected from 356 teachers of Junior High School and Primary School in Tai'an. Results indicate that POS had positive and significant effect on OBSE and WE respectively, while OBSE had positive and significant effect on WE. Additionally, OBSE partially mediated the relationship between POS and WE.

Key words: Perceived Organizational Support; Organization-based Self-esteem; Work engagement; mediation; primary and secondary school teachers

责任编辑 邱香华