

# 组织支持感对幼儿园教师融合教育胜任力的影响： 工作特征的调节作用<sup>\*</sup>

秦奕<sup>\*\*1</sup> 何锋<sup>2</sup> 韩媛媛<sup>1</sup> 汪双寅<sup>3</sup>

- (1. 南京特殊教育师范学院 教育科学学院 南京 210038;  
2. 江苏省教育科学研究院 幼教与特教研究所 南京 210013;  
3. 杭州市下城区安吉路幼儿园 杭州 310000)

**【摘要】**为探讨工作特征在组织支持感对幼儿园教师融合教育胜任力影响的调节作用,采用组织支持感问卷、工作特征问卷和幼儿园教师融合教育胜任力问卷对421名参与融合教育的幼儿园教师实施调查。结果显示:幼儿园教师组织支持感、工作特征和融合教育胜任力两两之间显著正相关;组织支持感显著正向预测幼儿园教师融合教育胜任力;在控制教龄和年龄情况下,工作特征在组织支持感与幼儿园教师融合教育胜任力之间存在调节作用。在工作特征得分较低的小组,组织支持感显著正向预测融合教育胜任力;在工作特征得分高的小组,组织支持感对融合教育胜任力的预测作用不显著。为提高教师融合教育胜任力,建议幼儿园从领导力、支持力和健全机制三方面加强统筹管理,行政部门在教师绩效和幼儿园质量评价中加快融合教育评价指标体系建设。

**【关键词】**融合教育胜任力;组织支持感;工作特征;幼儿园教师;组织管理

**【中图分类号】** G610

## 一、问题提出

幼儿园教师融合教育胜任力指在特殊和普通学前教育共同参与的融合教育活动中,幼儿园保教专业人员基于特殊幼儿需要实施有效教育的个体外显行为特征。工作环境等外部支持的不充分会影响幼儿园教师的融合教育胜任力水平<sup>[1]</sup>。外部支持因素除包括工作职位、园所性质等人口学变量外<sup>[2]</sup>,也包括专业课程学习、行动研究项目、幼儿园团队合作等因素。第一,职前和在职进修等专业课程对融合教育胜任力产生积极影响。研究表明,职前高等师范课程中关于儿童发展的典型特征与差异教学的课程尤为重要<sup>[3]</sup>;融合幼儿园的常态化教

研比较校外短期培训更能有效提高教师胜任力<sup>[4]</sup>。教师应当在课程进修中拥有自主权,参与决定特殊教育选修课程的内容,否则将会阻碍其融合教育胜任力的发展<sup>[5-6]</sup>。第二,与专家长期合作的行动研究项目有利于提升应对问题行为幼儿时教师的融合教育胜任力<sup>[7-8]</sup>。第三,幼儿园内部的团队合作对教师融合教育胜任力产生影响。不同形式的团队合作对幼儿园教师融合教育胜任力的影响显著<sup>[9]</sup>。通过强化教师信念,普通幼儿园教师和特殊教育教师间的合作能够有效提升其胜任力<sup>[10]</sup>。此外,幼儿园和特殊儿童家庭在教育关注的认知上存在差异,也影响了教师的融合教育胜任力水平<sup>[11]</sup>。

<sup>\*</sup> 南京特殊教育师范学院2018年度教改课题“特殊儿童早期干预本科课程资源开发与利用的实践研究”(2018XJJG26)成果;江苏省高校哲学社会科学研究重大项目“学前融合教育的困境与实现路径研究”(2020SJZDA116)阶段性研究成果。

<sup>\*\*</sup> 秦奕,博士,副教授;研究方向:学前融合教育。E-mail: qy\_njnusp@163.com。

以上研究证实了中西方文化背景下幼儿园教师的融合教育胜任力与其工作情境密切相关,揭示了课程学习、行动研究和幼儿园团队等组织层面社会支持因素的影响。因此,从组织管理学角度开展幼儿园教师融合教育胜任力的实证研究,系统考察组织支持感对融合教育胜任力的作用机制,不仅有助于促进幼儿园教师心理健康和缓解职业焦虑,也为普通幼儿园科学实施融合保教提供理论支持。

组织支持感指个体感受到组织对其工作贡献和幸福感的整体性综合感知<sup>[12]</sup>。依据组织支持理论,组织支持感的原则是“互惠规范”<sup>[13]</sup>,只有员工感受到组织的支持,才可能通过工作表现回报组织<sup>[14]</sup>。组织支持感能够影响员工的工作情绪,进而提高其职业胜任力<sup>[15]</sup>。组织支持感对教师职业生活也会产生直接影响,它能提升幼儿园教师的职业幸福感和工作、生活质量,进而降低离职倾向<sup>[16-18]</sup>。具有变革型领导特色的组织支持感对学前教师的工作和生活满意度会产生积极影响<sup>[19]</sup>。幼儿园教师组织支持感对组织公民行为有预测作用<sup>[20]</sup>。虽然作为保护性因素的组织支持感与幸福感、满意度等职业情感和离职倾向等负面职业行为具有密切关系,但是组织支持感与正向职业行为关系的实证研究较少。其原因可能在于组织支持感与职业行为之间的关系存在争议。有学者认为组织支持感不仅能提升员工的工作行为表现<sup>[21]</sup>,也能增加其创新性工作行为和建言行为<sup>[22-23]</sup>。然而,也有学者认为组织支持感只能有助于员工提出建设性意见、获得有益于组织的知识和技能等角色外的组织公民行为<sup>[24]</sup>。鉴于研究已证实义务教育阶段教师组织支持感与胜任力显著正相关<sup>[25]</sup>,说明教师群体中组织支持感的获得可能导致外显的职业胜任行为,而这种猜测是否适用于幼儿园教师群体尚未得到验证;实证研究也尚未证实组织支持感与融合教育胜任力的关系是否处于稳定的变化状态。由于不同年龄与教龄幼儿园教师的组织支持感差异显著<sup>[26]</sup>,揭示年龄和教龄与组织支持感密切相关,所以可能将其作为研究中的控制变量。据此提出假设1:组织支持感对幼儿园教师融合教育胜任力有显著正向预测作用。

工作特征指与工作本身相关、涉及工作层次、领域和任务的各种属性或因素<sup>[27-28]</sup>,它体现了工作蕴涵的完整性、自主性、反馈性等复杂性特质。依

据工作要求—控制—支持模型的观点,合理的工作设计会为员工带来责任感、价值感等高水平的工作体验,从而激发更高的内部动机和工作绩效。该模型预测的工作设计包含技能多样性、任务完整性、任务重要性、自主性和反馈性五个核心特征<sup>[29]</sup>。研究发现,员工社会支持与工作特征呈显著正相关<sup>[30]</sup>,社会支持和工作要求的交互作用会影响其胜任力<sup>[31]</sup>。托儿所工作的任务特征、工资福利等因素对教师胜任力有重要影响<sup>[32]</sup>。幼儿园教师的言语反馈对幼儿发展具有重要价值<sup>[33]</sup>,教师工作特征的属性与学校组织评价存在关联,工作特征的丰富性和复杂性越明显,越有助于呈现有效胜任行为。工作特征显著正向影响幼儿园教师专业发展能动性<sup>[34]</sup>,早期教育工作者的工作特征比其个性特征更能影响教师胜任力<sup>[35]</sup>。具有包容性特征的工作环境能有效促进教师胜任力,具有反思对话和责任分担等组织学习特征的校本专业团体有助于提高准教师的学业胜任力<sup>[36-37]</sup>。反之,较低复杂性的工作特征很难建立有效激励作用,容易引发教师的流动意愿,也是幼儿园教师职业倦怠的预测因素<sup>[38-39]</sup>。由于教育对象和职业的特殊性,特殊教育教师的工作特征与职业倦怠的身心疲惫维度显著正相关<sup>[40]</sup>。实施问题行为幼儿融合教育的教师工作中面临更多工作压力<sup>[41]</sup>,容易产生心理健康问题,需要更多组织支持。由此可见,组织支持感和工作特征的核心要素分别为个体层面的情感支持和组织层面的环境选择,二者整合有助于提升融合教育胜任力的解释力。涉及不同层次重要资源的组织支持感和工作特征的关系有助于理解促进教师融合教育胜任力的潜在有利因素,统合在一起考察有助于提高幼儿园教师融合教育胜任力的预测力。因此,提出假设2:工作特征能够调节组织支持感对融合教育胜任力的影响。

综上所述,为深入探究组织支持感对幼儿园教师融合教育胜任力的作用机制,在梳理分析以往研究基础上,本研究不仅考察组织支持感对胜任力“有何”直接影响,更要探讨组织支持感可能通过“哪些”重要的近端因子、“怎样”影响融合教育胜任力。考虑到不同职业群体展开的研究结果可能存在差异,本研究聚焦普通幼儿园教师群体,借助评价工具测试组织支持感、融合教育胜任力和工作特征的整体水平,尝试揭示工作特征在组织支持感对

融合教育胜任力影响过程中的作用机制。

## 二、研究方法

### (一) 被试

采用整群抽样和方便随机取样方法,从江苏省南京市、扬州市、泰州市、淮安市和山东省淄博市、

泰安市 14 所城市幼儿园抽取参与融合教育的教师作为研究对象。结合现场和委托发放问卷两种形式,共发放问卷 500 份,回收问卷 450 份,回收率 90%。剔除缺失值过多、规律作答等无效问卷,有效问卷为 421 份,有效率为 93.50%。样本情况见表 1。

表 1 调查样本基本情况(n=421)

变量	类别	人数	百分比(%)
地区	江苏省	351	83.37
	山东省	70	16.63
教龄	0—5 年	188	44.66
	6—10 年	124	29.45
	10 年以上	109	25.89
年龄	20—24 岁	71	16.86
	25—29 岁	127	30.17
	30—34 岁	125	29.69
	35 岁以上	98	23.28
最高学历	专科	127	30.17
	本科及以上	294	69.83
职前专业	学前教育	387	91.92
	非学前教育	34	8.08

### (二) 研究工具

#### 1. 幼儿园教师融合教育胜任力问卷

使用自编的“幼儿园教师融合教育胜任力问卷”开展调查,该问卷共 35 题,包括辅具使用、言行鼓励、家园沟通、环境改变、行为支持和预设目标调整共六个维度<sup>[42]</sup>。采用李克特(Likert)5 点计分方法,分别用 1 表示“完全不符合”、2 表示“不符合”、3 表示“无明确意见”、4 表示“比较符合”、5 表示“非常符合”。得分越高,说明教师融合教育胜任力的水平越高。总问卷的信度为 0.911,以上各维度信度分别为 0.873、0.862、0.832、0.797、0.738 和 0.652。对问卷进行验证性因素分析  $\chi^2 = 1623.08$ ,  $df = 543$ ,  $\chi^2 / df = 2.98$ ,  $p < 0.001$ ,  $CFI = 0.84$ ,  $TLI = 0.83$ ,  $RMSEA = 0.07$ ,  $SRMR = 0.08$ ,说明该问卷具有良好的信度和效度。

#### 2. 组织支持感问卷

采用 Eisenberger 等编制的“组织支持感问卷”<sup>[43]</sup>,使用原问卷中负荷最高的 9 个题目组成简化版的调查问卷,共一个维度。根据研究需要,对问卷题目的个别表述进行修改,如将“组织”改为

“幼儿园”,员工改为“教师”。采用李克特 5 点计分法,分别用 1 表示“完全不同意”、2 表示“不同意”、3 表示“无明确意见”、4 表示“比较同意”、5 表示“非常同意”。得分越高,说明教师感受到的组织支持感越高。本次测试总问卷的信度为 0.65,说明该问卷信度尚佳。

#### 3. 工作特征问卷

采用 Sims 等编制、阳志平等翻译的“工作特征问卷”<sup>[44-45]</sup>。问卷共 30 题,包括多样性、自主性、反馈性、同一性、人际互动和友谊共六个维度。问卷项目可以合并为测量工作复杂性的单一量表。根据研究需要,对问卷题目的表述做出修改,如将“上司”改为“园长”;将“负责一个项目或工作”改成“负责日常保教工作”。采用李克特 5 点计分方法,分别用 1 表示“非常小”、2 表示“比较小”、3 表示“中等程度”、4 表示“比较大”、5 表示“非常大”。得分越高,说明教师工作特征的复杂性越高。本次测量总问卷的内部一致性系数为 0.942,以上各维度的内部一致性系数分别为 0.646、0.785、0.803、0.717、0.718 和 0.846。对问卷进行验证性因素分

析  $\chi^2 = 886.51$  ,  $df = 512$  ,  $\chi^2 / df = 1.73$  ,  $p < 0.001$  ,  $CFI = 0.83$  ,  $TLI = 0.82$  ,  $RMSEA = 0.05$  ,  $AGFI = 0.83$  , 说明该问卷具有良好的信度和效度。

### (三) 数据处理

采用 SPSS23.0 软件进行描述统计、皮尔逊 (Pearson) 积差相关和分层回归分析, 考察人口学特征与组织支持感、工作特征和融合教育胜任力的相关性, 检验工作特征在组织支持感和胜任力之间的调节作用。使用重复抽样 Bootstrap 方法进行调节作用显著性的检验。使用 Process 3.0 插件进行简单效应检验。使用 Mplus7.0 软件对问卷进行验证性因素分析以考察问卷的结构效度。

## 三、研究结果

### (一) 共同方法偏差检验

为降低共同方法偏差, 研究者在问卷设计及施测过程中进行了程序控制, 如适当改变指导语的陈

述方式、部分题目反向计分和采用匿名填写等。为进一步检验是否存在共同方法偏差, 采用 Harman 单因子检验法对问卷所有题目进行未旋转的探索性因素分析。结果表明, 因素分析共提取 18 个特征值大于 1 的因子, 且第一个因子的总变异解释率为 24.14%, 明显小于 40% 的临界值。因此, 研究结果不存在严重的共同方法偏差。

### (二) 各变量的描述与相关分析

对组织支持感、工作特征和融合教育胜任总分及各维度进行均值、标准差和相关分析, 表 2 结果表明, 组织支持感与工作特征、融合教育胜任力总分及其各维度显著正相关; 工作特征与胜任力总分及其各维度显著正相关。年龄与融合教育胜任力的预设调整维度显著正相关, 教龄与胜任力的家园沟通维度显著正相关。因此, 将年龄和教龄作为控制变量。

表 2 各变量的描述统计与相关分析结果

变量	M±SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.组织支持感	3.37±0.54	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2.工作特征	3.78±0.60	0.47**	—	—	—	—	—	—	—	—	—
3.融合教育胜任力	3.98±0.48	0.37**	0.52**	—	—	—	—	—	—	—	—
4.辅具使用	3.30±0.85	0.25**	0.29**	0.71**	—	—	—	—	—	—	—
5.言行鼓励	4.46±0.55	0.27**	0.39**	0.71**	0.23**	—	—	—	—	—	—
6.家园沟通	4.23±0.60	0.37**	0.47**	0.77**	0.29**	0.68**	—	—	—	—	—
7.环境改变	4.07±0.68	0.21**	0.35**	0.76**	0.41**	0.49**	0.48**	—	—	—	—
8.行为支持	4.29±0.62	0.26**	0.41**	0.58**	0.15**	0.53**	0.57**	0.31**	—	—	—
9.预设调整	3.93±0.63	0.30**	0.41**	0.75**	0.43**	0.54**	0.57**	0.50**	0.42**	—	—
10.年龄	2.80±1.29	0.01	0.08	0.09	0.03	0.09	0.13**	0.01	0.01	0.13**	—
11.教龄	2.12±1.37	0.01	-0.03	0.02	-0.06	0.25	0.11**	0.23	0.28	0.06	0.88*

注: \*  $p < 0.05$  , \*\*  $p < 0.01$  。

### (三) 调节作用检验

为考察工作特征变量是否具有调节作用, 分别将融合教育胜任力及其各维度作为因变量, 采用分层回归的方法, 建立 3 个模型。模型 1 中, 自变量为教龄和年龄, 将其作为模型控制变量; 模型 2, 自变量增加组织支持感和工作特征两个变量; 模型 3, 自变量增加组织支持感与工作特征的交互变量。回归分析前, 组织支持感和工作特征变量的均值已做去中心化处理。

表 3 结果说明, 在组织支持感对融合教育胜任

力的影响上, 控制年龄和教龄变量, 组织支持感和工作特征的交互项系数显著, 说明工作特征在组织支持感和胜任力关系上起调节作用。在组织支持感对融合教育胜任力的言行鼓励和家园沟通维度的影响上, 控制教龄、年龄变量, 组织支持感和工作特征的交互项系数均显著, 说明工作特征在组织支持感与言行鼓励、组织支持感与家园沟通之间起调节作用。在胜任力的其它维度上, 组织支持感和工作特征的交互项系数均不显著, 说明不存在调节作用。

表3 工作特征调节作用的回归分析

模型	模型 1			模型 2			模型 3		
	B	SEB	$\beta$	B	SEB	$\beta$	B	SEB	$\beta$
年龄	0.117	0.038	0.311	0.092	0.033	0.244**	0.095	0.033	0.253**
教龄	-0.091	-0.036	-0.256	-0.065	0.031	-0.182*	-0.068	0.031	-0.193*
组织支持感	—	—	—	0.155	0.042	0.173***	0.166	0.042	0.185***
工作特征	—	—	—	0.344	0.038	0.426***	0.353	0.038	0.438***
组织支持感 ×工作特征	—	—	—	—	—	—	-0.117	0.060	-0.082*
R <sup>2</sup>	0.022			0.302			0.308***		
$\Delta R^2$	—			0.280***			0.006*		
F	4.746**			44.964***			36.951***		

注: \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001。

为考察工作特征的调节作用是否显著,使用 Bootstrap 分别对融合教育胜任力总分和言行鼓励、家园沟通维度进行重复抽样检验。结果表明,在融合教育胜任力总分上,重复抽样 2000 次,交互项系数不显著( $B = -0.117, p = 0.122$ )。在言行鼓励维度上,重复抽样 2000 次,组织支持感和工作特征的交互项系数显著( $B = -0.185, p = 0.040$ ),置信区间为  $[-0.368, -0.005]$ 。在家园沟通维度上,重复抽样 4000 次,组织支持感和工作特征的交互项系数显著( $B = -0.153, p = 0.048 < 0.5$ ),置信区间为  $[-0.303, -0.002]$ 。以上结果说明,在言行鼓励和家园沟通维度上,工作特征对组织支持感和融合教育胜任力关系的调节作用显著,但在融合教育胜任力总分上工作特征的调节作用不显著。

为进一步揭示工作特征是如何调节组织支持感对融合教育胜任力的影响,分别选取工作特征均值正负一个标准差做简单斜率检验;高于均值一个标准差的研究对象为高工作特征组,低于均值一个标准差的为低工作特征组。结果表明,工作特征得分较高的小组,幼儿园教师的组织支持感对融合教育胜任力的影响不显著( $\beta = 0.112, p > 0.05$ );在工作特征得分较低的小组,组织支持感对融合教育具有显著的正向预测作用( $\beta = 0.514, p < 0.05$ )。可见,对于低复杂性工作特征的幼儿园教师,组织支持感对融合教育胜任力的影响较为重要。

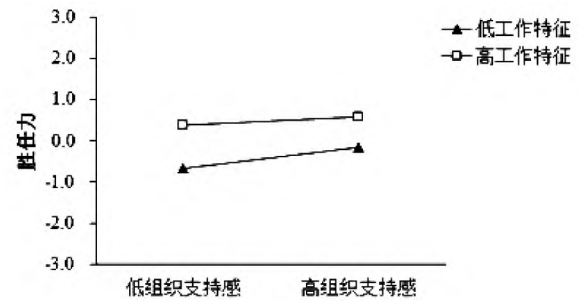


图1 工作特征在组织支持感与融合教育胜任力之间的调节效果图

#### 四、讨论

##### (一) 组织支持感对融合教育胜任力的预测作用

研究结果显示,在控制年龄和教龄变量的情况下,组织支持感是幼儿园教师融合教育胜任力的正向预测因素。此结果验证了研究假设 1,说明组织支持感与融合教育胜任力关系密切,组织支持感越高,教师融合教育胜任力越高。按照社会交换理论和互惠原则,在组织被赋予人性化特征(human characteristics)时,员工才能获得更好的支持感<sup>[46]</sup>。融合幼儿园管理层若给予教师更多组织支持,教师将愿意奉献更多责任和积极态度回报幼儿园,以建立教师和幼儿园之间的互惠性情感。组织支持感是引发教师出现高水平工作绩效的源泉,从而产生更多融合教育胜任行为。管理学的相关研究显示,组织支持感与创新性绩效行为密切相关,这佐证了

本研究的发现<sup>[47]</sup>。由此,在当前我国幼儿园班级师幼比悬殊、家长融合教育态度认知不一、学前融合教育尚未全面普及的情况下,幼儿园的组织支持对合格融合教育教师的胜任力非常重要。

组织支持感对幼儿园教师融合教育胜任力正向预测作用的结果也说明外在的工作资源可能通过内在的积极动机作用于胜任力。对教师和幼儿园而言,组织支持感是个体和团队双赢的过程,组织支持感对融合教育胜任力的预测作用,至少包括三个心理过程:第一,教师产生开展融合教育的使命感,幼儿园通过奖励或福利等激励措施激发和维持教师关心幼儿园发展目标的责任感;第二,教师具有被肯定的社会情感需要,教师对特殊幼儿及其家庭付出的额外艰辛劳动需要被幼儿园认可和尊重;第三,教师强化持续提升融合教育胜任力的职业信念,无论遭遇怎样的困难,教师都能感受到来自幼儿园的各种支持<sup>[48]</sup>。当幼儿园管理层为教师提供必需的支持和资源时,注重提高个体自我价值和自尊感的组织更容易激发教师产生组织认同感<sup>[49]</sup>。教师将付出更多努力、出现更多与幼儿园期待一致的职业行为作为回报,从而增加其出现胜任行为的可能性。

## (二) 工作特征对组织支持感和融合教育胜任力关系的调节作用

研究结果显示,组织支持感对幼儿园教师融合教育胜任力的影响并非稳定不变;在控制年龄和教龄的情况下,工作特征起调节作用。此结果证实了研究假设2,说明社会支持与工作内容范畴的相关变量发生交互作用将影响教师融合教育胜任力。根据“需求—控制模型”观点,工作特征由工作要求(指向工作消耗)与工作资源(指向工作支持)共同构成“放大”工作动机或“减少”工作消耗能调节员工组织支持感对胜任力的影响<sup>[50]</sup>。该结果符合“个体与情境动态交互作用”的发展情境论观点。组织支持感是教师内在的主观感受,表现为教师感受到幼儿园支持融合教育、愿意为融合教育贡献力量的自我获得感;工作特征则是教师所处的外在客观的工作情境,表现为教师在幼儿园工作中感受到的认同感、团队支持感和工作反馈性评价等特点。以上二者相互作用是动态过程,胜任力的变化取决于个体感受与工作情境的拟合程度,当二者拟合度较高时,融合教育胜任力也将获得最大提升空间。该结果与国外相关研究结果一致,即特殊教育教师胜任

力受到组织支持感与工作特征共同影响<sup>[51]</sup>。

研究结果中工作特征的调节作用使得组织支持感对幼儿园教师融合教育胜任力的影响不仅处于波动状态,而且其影响波动的强度取决于工作特征变量的均值(解释率为30.8%)。在解释组织支持感对幼儿园教师融合教育胜任力正向影响的时候,需要考虑第三方显性调节变量的影响。尤其在幼儿园教师融合教育胜任力的言行鼓励和家园沟通维度上,工作特征调节作用发挥得较为明显。目前学前融合教育大多处于试点阶段,普通幼儿无法与特殊幼儿进行充分的交往和接触,普通教师也就难以对特殊幼儿有足够的理解与认知。转变教师对特殊幼儿的接纳态度,就涉及与组织支持相关的幼儿园融合文化的创设<sup>[52]</sup>。当过去仅面对普通幼儿的工作情境发生变化时,新的工作情境为教师带来了新的机遇和挑战,所以学前融合教师能力的提升需要同时考虑组织支持感和工作情境因素。如果教师能从融合教育的重视和制度建设中感受到组织层面的社会支持,诸如英国学前融合教育建立的教育、卫生和社会福利等多部门、跨学科的合作机制<sup>[53]</sup>,同时也能从幼儿园与家长共建的融合教育工作环境中争取更多制订与实施特殊幼儿个别化教育计划等专业自主机会,将获得更高融合教育胜任力水平。这就需要幼儿园组织层面采取更多行之有效的支持策略,优化学前融合教育的宏观和微观环境,才能从根本上提高教师胜任力。

简单斜率分析发现,工作特征得分即工作复杂性不同,其调节作用发挥的强度也不同。对工作特征得分较高的教师而言,组织支持感对融合教育胜任力影响的差异不显著;反之,对工作特征得分较低的教师来说,不同组织支持感对胜任力的正向影响更为显著。该结果体现了保护弱势群体利益最大化的“社会公平”原则,体现了组织支持感对获得较低社会支持资源的幼儿园教师的补偿作用。对于那些在幼儿园工作情境中获得较多工作资源或专业性等支持性工作资源的教师来说,组织支持感对融合教育胜任力的影响并不显著;反之,那些获得较多工作控制且反馈性资源缺失的教师来说,组织支持感的影响作用更为明显。

## 五、建议

### (一) 加强幼儿园融合教育管理的统筹实施

从培养合格融合教师的角度来看,若要加强组

织支持对胜任力影响的正向作用,幼儿园内部管理亟需科学化、系统化。第一,强化领导力,通过提升融合教育主管领导的专业能力,提高教师胜任力。若园长无力改善融合教育管理与教育教学实施存在的问题,教师的融合教育实践就无法得到有效的组织支持。建议通过工作坊等培训方式影响管理者的融合教育管理行为,提升幼儿园管理团队的支持效能。第二,加强支持力,基于重点人群的工作特征优化融合教育情境。若要最大程度发挥工作特征在组织支持感对教师融合教育胜任力影响的调节作用,需要重点关注那些工作耗竭感大于获得感的新手或职业倦怠的教师,尤其支持其在融合教育家园沟通工作中获得更多认同感和自主性,从而增加工作动机的支持性资源,减少新教师在入职初期由于经验不足而产生过多“损耗”,减少老教师陷入重复单调、反馈程度低、欠缺团队支持的工作情境。第三,健全机制,建构普特融合的教育资源共享制度。建议优质融合园或资源中心与特殊教育指导中心密切合作,普特教师共同实施融合保教,在融合教育工作计划的实施中建立普通学前教师和特教教师的联系机制。建议优质融合园或资源中心与高校融合教育专家密切合作,总结提升有价值的融合保教经验,为教师的融合教育工作获得更多专业支持资源,助力教师胜任力的持续提升。

## (二) 改善教育行政管理层对学前融合教育的引领导向

为促进管理环境有待优化的融合幼儿园提升教师胜任力,行政部门的政策导向和措施推动将通过改善幼儿园的管理效能和教师评价质量,提高组织支持感,调整教师工作结构。当前个别行政部门仍存在融合教育是为少数幼儿服务而浪费大量公共资源的认识误区,需加以引导纠正。首先,构建管理体系,减少工作无序性,提高教师胜任力。教育行政部门要加强国家与地方各级融合教育的顶层设计,初步构建为融合教育提供全面支持的各级学前融合教育保障政策体系和制度规范。其次,建立反馈机制,减少工作模糊性,提高教师的胜任力。建议将各类幼儿园对特殊幼儿的科学保教评估和合格学前融合教师的队伍建设状况纳入园所高质量评估范畴,定期向社会公布评估结果。也建议改变将论文作为职称晋升的限制性指标评价一线幼

儿园教师的倾向,将学前融合教育保教实践效果的工作绩效相关指标,以及以游戏为基本活动促进特殊与普通幼儿主动学习和全面发展的实践能力作为关键内容,通过增加工作反馈性和自主性进行工作特征的再设计,促进教师融合教育胜任力的可持续发展。

## [参考文献]

- [1]孙玉梅.幼教工作者对特殊幼儿融合教育问题的态度和意见的调查研究[J].中国特殊教育,2007(12):8-13.
- [2]李静.幼儿园教师融合教育素养与培训需求分析——以北京地区为例[J].教师发展研究,2017(4):62-68.
- [3]Teija K, Päivi M P. Teachers' Perceptions of Their Personal Early Childhood Special Education Competence in Day Care[J]. Teacher Development, 2011(3):349-362.
- [4]Martin A, Linfoot K, Stephenson J. How Teachers Respond to Concerns About Misbehavior in Their Classroom [J]. Psychology in the Schools, 1999(4):347-358.
- [5]刘琳.上海市学前特殊教育教师专业化发展现状调查及其对策研究[D].上海:华东师范大学,2009:27-28.
- [6]何金燕.学前融合班教师教学调整策略之研究[D].台中:台中教育大学,2008:69-72.
- [7]徐胜,梁英,赵捷.重庆市特殊幼儿融合教育行动研究报告[J].中国特殊教育,2006(2):8-12.
- [8]Kathleen B, Sanja S, Darko L. Croatian Preschool Teachers' Self-perceived Competence in Managing the Challenging Behavior of Children [J]. Center for Education Policy Studies Journal, 2018(2):123-138.
- [9]Bailey D, Buysse V, Palsha S. Self-ratings of Professional Knowledge and Skills in Early Intervention[J]. The Journal of Special Education, 1990(4):423-435.
- [10]Fyssa A, Vlachou A, Elias A. Early Childhood Teacher's Understanding of Inclusive Education and Associated Practices: Reflection from Greece [J]. International Journal of Early Years Education, 2014(2):223-237.
- [11]Tuula V, Anette S, Sonja S. Teachers' Views on Competence in the Context of Home and Preschool Collaboration [J]. Early Child Development and Care, 2014(1):149-159.
- [12]Kenneth J, Harris K, Kacmar M. Is More Always Better? An Examination of the Nonlinear Effects of Perceived Organizational Support on Individual Outcomes [J]. The Journal of Social Psychology, 2018(2):187-200.
- [13]Robert E, Robin H. Perceived Organizational Support [J]. Journal of Applied Psychology, 1986(3):500-507.
- [14]徐晓锋,车宏生.组织支持理论及其研究[J].心理科学,

- 2005( 1) : 130-132.
- [15] Thoonen E, Sleeners P, Oort F, et al, How to Improve Teaching Practices: The Role of Teacher Motivation, Organizational Factors, and Leadership Practices [J]. Educational Administration Quarterly, 2011( 3) : 496-536.
- [16] 王钢, 范勇, 黄旭 等. 幼儿教师政府支持、组织支持和胜任力对职业幸福感的影响: 职业认同的中介作用 [J]. 心理与行为研究, 2018( 6) : 801-809.
- [17] 黄旭, 王钢, 王德林. 幼儿教师组织支持和职业压力对离职意向的影响: 职业倦怠的中介作用 [J]. 心理与行为研究, 2017( 4) : 528-535.
- [18] Akar H, Ustuner M. The Relationships Between Perceptions of Teachers' Transformational Leadership Organizational Justice, Organizational Support and Quality of Work Life [J]. International Journal of Research in Education and Science, 2019( 1) : 309-322.
- [19] Bachtiar D, Sudibjo N, Bernarto I. The Effects of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support on Job and Life Satisfaction of Preschool Teachers [J]. Information an International Interdisciplinary Journal, 2018( 4) : 1301-1320.
- [20] Demir K. The Effect of Organizational Justice and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification [J]. Eurasian Journal of Educational Research, 2015 ( 6) : 131-148.
- [21] 徐晓锋, 车宏生, 陈慧. 组织支持理论及其对管理的启示 [J]. 中国人力资源开发, 2004( 5) : 20-22.
- [22] [47] 詹小慧, 李群. 组织支持感与员工创新绩效: 一个跨层次的调节模型 [J]. 当代经济管理, 2020( 1) : 71-77.
- [23] 段锦云, 田晓明. 组织内信任对员工建言行为的影响研究 [J]. 心理科学, 2011( 6) : 1458-1462.
- [24] 凌文铨, 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.
- [25] 周瑞. 义务教育教师组织支持感对教师胜任力的影响研究 [D]. 兰州: 西北师范大学, 2020: 35-38.
- [26] 张丽敏, 刘颖. 幼儿教师组织支持感的现状调查 [J]. 中国教师, 2018( 8) : 35-37.
- [27] 伍新春, 齐亚静, 吴亮 等. 中小学教师工作特征问卷的编制 [J]. 心理与行为研究, 2014( 1) : 67-73.
- [28] 石海梅, 杨文博, 于海琴. 高校教师工作特征、组织公平感与支持感对职业倦怠的影响研究 [J]. 心理研究, 2013( 66) : 66-70.
- [29] Hackman J. Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory [J]. Organizational Behavior and Human Performance, 1976( 2) : 250-279.
- [30] Johnsen T L, Eriksen H R, Indahl A, et al. Directive and Non-Directive Social Support in the Workplace Is This Social Support Distinction Important for Subjective Health Complaints, Job Satisfaction, and Perception of Job Demands and Job Control [J]. Scandinavian Journal of Public Health, 2018( 3) : 358-367.
- [31] Dollard M, Winefield H R, Winefield A H, et al. Psychosocial Job Strain and Productivity in Human Service Workers: A Test of the Demand Control-Support Model [J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2000( 4) : 501-510.
- [32] Kontos S, Stremmel A. Caregivers' Perceptions of Working Conditions in a Child Care Environment [J]. Early Childhood Research Quarterly, 1988( 1) : 77-90.
- [33] 陈懿, 王春燕. 幼儿园教学活动中教师言语反馈行为分析 [J]. 幼儿教育, 2012( 7) : 5-8.
- [34] 齐亚静, 王晓丽, 伍新春. 教师专业发展能动性及其影响因素: 基于工作特征的探讨 [J]. 中国临床心理学杂志, 2020( 4) : 779-783.
- [35] Olivia R B, Georg F B. Demands and Job Resources in the Child Care Workforce: Swiss Lead Teacher and Assessments [J]. Early Education and Development, 2016( 7) : 1040-1059.
- [36] 薛丁铭, 李永鑫. 包容型领导对幼儿园教师工作投入的影响 [J]. 学前教育研究, 2017( 7) : 13-21.
- [37] Dora H, Moosung L, Yue T. Exploring the Relationship Between School-Level Teacher Qualifications and Teachers' Perceptions of School-Based Professional Learning Community Practices [J]. Teaching and Teacher Education, 2016( 7) : 32-43.
- [38] 孙雅婷. 幼儿教师流动与幼儿园教师管理的相关研究 [D]. 武汉: 华中师范大学, 2010: 34-38.
- [39] 毕帼英, 张姝玥, 许燕. 幼儿教师工作特征、应对方式对职业倦怠的影响 [J]. 中国特殊教育, 2008( 7) : 87-92.
- [40] 郭璐露. 特教教师职业倦怠的现状及其与工作特征的相关研究 [J]. 中国特殊教育, 2008( 1) : 22-27.
- [41] Curbow B, Spratt K, Ungaretti A, et al. Development of the Child Care Worker Job Stress Inventory [J]. Early Childhood Research Quarterly, 2000( 4) : 515-536.
- [42] 秦奕, 夏春, 许蓉 等. 幼儿园教师融合教育胜任力的问卷编制及初步应用 [J]. 学前教育研究, 2021( 3) : 64-80.
- [43] Eisenberger R, Cummings J, Armeli S. Perceived Organizational Support Discretionary Treatment, And Job Satisfaction [J]. Journal of Applied Psychology, 1997( 6) : 812-820.
- [44] Henry P, Andrew D, Robert T. Job Characteristics



- Inventory: The Measurement of Job Characteristics [J]. Academy of Management Journal, 1976( 2): 195-212.
- [45] Dail L. Field. 工作评价——组织诊断与研究实用量表 [M]. 阳志平, 王薇, 王东生, 等译. 北京: 中国轻工业出版社, 2004: 69-70.
- [46] Rhoades L, Eisenberger R. Perceived Organizational Support: A Review of The Literature [J]. Journal of Applied Psychology, 2002( 4): 698-714.
- [48] Kamile D. The Effect of Organizational Justice and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification [J]. Eurasian Journal of Educational Research, 2015( 60): 131-148.
- [49] Sluss D, Klimchak M, Holmes J. Perceived Organizational Support as a Mediator Between Relational Exchange and Organizational Identification [J]. Journal of Vocational Behavior, 2008( 3): 457 - 464.
- [50] 吴亮, 张迪, 伍新春. 工作特征对工作者的影响——要求-控制模型的比较 [J]. 心理科学进展, 2010( 2): 348-355.
- [51] Billingsley B S. Promoting Teacher Quality and Retention in Special Education [J]. Journal of Learning Disabilities, 2004( 5): 370-376.
- [52] 王琳琳, 韩文娟, 邓猛. 普通幼儿眼中的残疾: 一项融合幼儿园的质性研究 [J]. 中国特殊教育, 2019( 7): 8-14.
- [53] 张莉, 周兢. 英国学前融合教育“部门间合作模式”及启示 [J]. 中国特殊教育, 2007( 6): 10-12.

## The Impact of Perceived Organizational Support on Kindergarten Teachers' Inclusive Education Competence: The Moderating Role of Job Characteristics

QIN Yi<sup>1</sup> HE Feng<sup>2</sup> HAN Yuanyuan<sup>1</sup> WANG Shuangyin<sup>3</sup>

( 1. School of Educational Science, Nanjing Normal University of Special Education Nanjing 210038;

2. Institute of Early Childhood Education and Special Education, Jiangsu Academy of Educational Sciences Nanjing 210013;

3. Hangzhou Xiacheng District Anji Road Kindergarten Hangzhou 310000)

**Abstract:** In order to explore the moderating effect of job characteristics on perceived organizational support and kindergarten teachers' inclusive education competence, 421 kindergarten teachers who participate in inclusive education are surveyed by questionnaire of perceived organizational support, questionnaire of job characteristics and questionnaire of kindergarten teachers' inclusive education competence. The results indicate that: there is a significant positive correlation between kindergarten teachers' perceived organizational support, job characteristics and inclusive education competence; perceived organizational support significantly positively predicts kindergarten teachers' inclusive education competence; in the case of controlling teaching age and age, job characteristics have a moderating effect on perceived organizational support and kindergarten teachers' inclusive education competence. In the group with low job characteristics, perceived organizational support positively predicts inclusive education competence; in the group with high job characteristics, perceived organizational support has no significant predictive effect on inclusive education competence. In order to improve teachers' competence in inclusive education, it is suggested that kindergartens strengthen overall management from the three aspects of leadership, support and sound mechanism, and that administrative departments speed up the construction of inclusive education evaluation index system in the evaluation of teacher performance and kindergarten quality.

**Key words:** inclusive education competence; perceived organizational support; job characteristics; kindergarten teachers; organization management

( 特约编校 汪斯斯)