

幼儿教师组织支持感研究现状

杨帅 梁欣文

(甘肃民族师范学院, 甘肃 合作 747000)

摘 要: 幼儿教师组织支持感是指其在园所工作情境中, 对组织、领导与同事所提供的工作支持、价值认同、权益保障及人文关怀形成的主观心理感知, 是影响其职业心态、工作行为与职业发展的重要前因变量。近年来, 国内学术界已围绕该变量开展了一系列本土化实证研究, 但仍尚缺乏系统的理论梳理。鉴于此, 本文系统梳理了幼儿教师组织支持感的概念内涵、测量工具与理论基础, 深入分析内外部层面的影响因素及其作用机制, 以期完善幼儿教师组织支持感的相关理论, 并为其职业发展的优化提供理论参考。

关键词: 幼儿教师; 组织支持感; 社会交换理论; 影响因素

DOI: <https://doi.org/10.65196/v3qtw89>

引言

组织支持感这一概念是由 Eisenberger、Huntington、Hutchison 和 Sowa (1986) 所提出, 它指的是员工对于组织在自身贡献与福利方面展现出的关心程度^[1]。作为衡量个人在职场里得到组织关怀和支持程度的重要心理变量, 组织支持感对组织成员的态度、行为以及工作投入有着重要影响, 近些年来逐步成为教师管理与发展领域的研究热点。已有的实证研究表明了组织支持感给教师群体带来的积极影响。Fridayanti、Kardinah 和 Lestari (2022) 的研究表明, 较强的组织支持感可推动教师对工作及学校持有积极态度^[2]。Nayir (2012) 的研究显示, 当教师觉得学校认可自身价值与贡献, 且关注其福利状况时, 其工作投入程度会更高, 进一步更积极地投身教育活动与学校事务^[3]。Skaalvik 和 Skaalvik (2011) 的研究也证实, 较高的组织支持感可有效提高教师职业满意度与工作积极性, 同时减轻职业倦怠, 对教师职业发展起到重要保护作用^[4]。幼儿教师是学前教育事业发展的核心人力保障, 其职业心理状况和工作表现直接影响着保教质量以及幼儿的成长。因此, 本文旨在全面梳理幼儿教师组织支持感概念的内涵、测量的工具以及理论基础, 分析其影响因素, 以期望完善相关理论, 为幼儿教师职业的发展优化提供理论参考。

一、幼儿教师组织支持感的概念界定

组织支持感作为源于职场情境的核心心理构念, 在不同职业群体中呈现出差异化的内涵表征。国内学者结合幼儿教师的职业特性与工作情境, 对该概念进行了本土化的操作化界定, 形成了多维度的理解框架。赵倩倩 (2021) 将幼儿教师组织支持感定义为: 幼儿教师对来自于组织、领导、同事等对自身权益的关心、帮助程度的感知与看法, 即对获得组织支持的感受程度^[5]。宋佳欣 (2023) 认为幼儿教师组织支持感是幼儿教师能够感知到的幼儿园对他们的贡献和利益的认可^[6]。张亚宁 (2023) 进一步拓展了关怀的范围, 认为幼儿园教师组织支持感是幼儿园教师对园所中的领导和同事等人对自己工作付出、权益保障及生活情况等方面表现出来的关心和支持^[7]。朱慧懿 (2024) 将组织支持感界定为幼儿园教师对幼儿园在支持其工作、重视其贡献与利益, 以及关心其幸福感方面的整体性认知^[8]。龚会姝 (2025) 认为该构念是幼儿园教师所感知到的幼儿园对其工作贡献和个人利益的重视程度, 涵盖工作支持、价值认同和利益关心三个层面^[9]。

综上所述, 国内研究者对幼儿教师组织支持感的概念界定虽表述方式各有侧重, 但普遍围绕教师主观感知这一核心前提, 以幼儿园、园所领导、同事为主要支持主体, 内容上聚焦工作协助、价值认同、权益保障、生活关怀等方面, 本质上是幼儿教师对所在幼儿园各类支持行为形成的综

基金项目: 2026 年度甘肃民族师范学院校长科研基金项目“十五五”规划视域下幼儿园教师工作投入提升机制构建与路径研究 (项目编号: 2026GCC-27)。

作者简介: 杨 帅 (1994-), 男, 博士, 讲师、研究方向为教师职业发展。
梁欣文 (2004-), 女, 本科, 研究方向为幼儿教师专业发展。

合心理体验与主观判断。

二、幼儿教师组织支持感的测量

在针对幼儿教师组织支持感开展的实证研究里，国内学者大多通过成熟的通用组织支持感量表，结合幼儿教师的职业情境与工作特点加以修订和适配，从而形成适合该群体的专用测量工具。纵观当下相关研究，学界用于评估幼儿教师组织支持感的量表工具较为一致，但不同学者选用的量表在方面构成与测量重点上存在一定不同，例如赵倩倩（2021）根据陈志霞等人编制的成熟《组织支持感》量表，结合幼儿园工作环境与幼儿教师职业特性，有针对性地修订出《幼儿教师组织支持感量表》^[5]。此量表包括上级支持、情感性支持、工具性支持和同事支持这四个子方面，可全面囊括园所管理层、同事以及组织方面的多样支持类型，系统显示幼儿教师所感知到的各类组织支持程度。朱慧懿（2024）则采用凌文铨、杨海军和方俐洛（2006）所编制的《组织支持感问卷》，此原始量表包括工作支持、关心利益、员工价值认同这三个核心方面^[8]。为符合幼儿教师的工作情境，提高问卷内容的适配度与被调查者作答的精准度，该研究对量表题目进行细微调整，统一把原题目中的公司换成幼儿园，让量表语境与研究对象的职业场景充分符合，有力保障调研数据的有效性和真实性，最终修订形成适合幼儿教师群体的《幼儿教师组织支持感问卷》。综上所述，国内学者多基于成熟的通用组织支持感量表进行本土化修订，形成了以三维量表和四维量表为代表的专用测评工具；是当前学界测量幼儿教师组织支持感较为常用的主流量表工具。

三、组织支持感的理论基础

社会交换理论由 Homans（1958）依托行为主义理论正式提出。该理论把人类社会行为定义为至少两个主体间围绕收益和代价所进行的交换活动，其核心要点在于社会行为的互利特性：个体在社会互动里既会通过自身行为获得他人提供的正向回报，同时也需承担对应的行为成本^[10]。和传统研究倾向于静态分析的视角不同，社会交换理论实现研究思路的转变，把分析重点置于动态的交换过程和人际互动关联之上，为学界阐释各种社会行为与社会互动方式开创全新的研究途径。在 Homans 的理论之上，Gouldner（1960）进一步提出互惠规范这一主要概念。此规范表明，当个体得到他人提供的善意和帮助后，内心会生出回报对方的职责与义务，借此维持人际联结的稳定与平衡^[11]。作为一种具备普适性的社会准则，互惠规范可合理解读众多社会现象：即便在当下不能获取直接利益，个体依然乐意主动付出，其行为逻辑的本质是期望在未来的互动里得到相应回报。之后，Blau（1964）对社会交换理论开展体系化的拓展工作。他把权力和依附关联置于交换行动的分析方案，指出社会交换并非仅局限于个体之间的面对面交互，还拓展到更宏观的社会结构和人际网络之内。布劳指出交换关系中客观存在的权力差异和相互依存特性，是建立社会结构的主要要素，也从本质上影响着社会关系的运行状况和发展走向^[12]。

在幼儿教师职业场景中，当幼儿教师通过园所的支持得到工作上的帮助、价值的肯定以及人文方面的关怀，形成稳固且积极的组织支持认知后：会根据互惠准则给出正向的职业回应，主动提高保教工作的质量、坚定地留在职业岗位、积极参与幼儿园各项工作的建设，从而营造园所与教师相互赋能、共同进步的良好职场环境。

四、幼儿教师组织支持感的影响因素

综合现有文献，影响幼儿教师组织支持感的因素能够归纳为外部环境因素（组织方面和工作特征方面）与个体内在因素这两大方面。

（一）外部环境因素

组织方面的变量是塑造教师群体组织支持感的最为直接的来源。组织承诺作为衔接组织和个体的重要桥梁，和组织支持感有着密切联系。孙楠（2024）的研究表明，组织支持和组织承诺共同对幼儿教师的工作投入产生影响，这显示出组织支持感可通过加强教师对组织的情感依赖，进一步提高其工作投入程度^[13]。工作场景里的压力因素与角色规定是影响组织支持感的主要变量。职业压力经证实为组织支持感和职业倦怠间的主要中介要素。龚会姝（2025）的研究表明，幼儿园教师所感受到的组织支持感，能够通过减轻职业压力，从而降低其职业倦怠程度^[9]。角色压力（包括角色模糊和角色冲突）也会构成主要影响要素。朱慧懿（2025）以幼儿教师为研究对象，考察了角色压力、组织支持感对职业幸福感的影响效应，并验证了职业承诺在其中的中介作用^[8]。

此外,王培红(2024)指出,组织支持感可有效调节工作家庭冲突给幼儿教师主观幸福感带来的负面作用,也就是说较高水平的组织支持能够减轻家庭领域压力向工作领域的蔓延^[14]。

(二) 个体内部因素

教师对于自身职业价值的认同程度,既会受到组织支持感的作用,也会反过来影响其对组织支持的感知方式。职业适应对于刚入职教师来说尤为重要。宋佳欣(2023)的研究表明,职业适应在组织支持感对新入职幼儿教师离职倾向的作用里起到中介效果,这意味着组织支持可通过帮助新教师快速适应职业角色,进一步减少其离职意向^[6]。龙欣(2025)的研究显示,职业认同于组织支持感对幼儿教师职业倦怠产生影响的路径里起到中介作用,且和情绪劳动构成链式中介效应^[15]。教师的主动行为和积极心理资源也是影响组织支持感效应的主要内在要素。杨凤威(2024)的研究表明,工作重塑于组织支持感对幼儿教师工作投入的影响里起到中介作用,也就是说组织支持感可促使教师积极调整工作任务和关系界限,从而提高工作投入^[16]。张君君(2023)引入心理资本这一积极心理要素,证实工作家庭促进和心理资本在组织支持感和工作投入间起到链式中介功效,表明具备高心理资本的教师更能够把所感知到的组织支持转化成积极的工作表现^[17]。于海琴、李娜与林铖(2025)揭示了组织支持感通过职业认同提升深层情绪劳动策略的路径及园所等级的调节作用^[18]。杨莉君、李婷与周沪越(2025)则发现工作满意度与工作投入在组织支持感与家庭教育指导能力间起链式中介作用,将研究延伸至家园合作领域^[19]。在离职倾向方面,赵倩倩(2021)以石河子地区幼儿教师为研究对象,揭示了工作重塑在组织支持感与离职倾向之间的中介作用,即组织支持感可通过激发教师的工作重塑行为,进而降低其离职倾向^[5]。何栖桐(2024)幼儿园教师的组织支持感不仅可以直接负向预测离职倾向,还可以通过心理资本和工作投入的链式中介作用间接影响离职倾向^[20]。

(三) 幼儿教师组织支持感的中介与调节作用

除作为自变量影响教师心理与行为外,组织支持感也被证实为具有中介与调节变量的作用。王子晴、贺春健与裘祥荣(2025)以农村幼儿园为背景,探讨了园长领导力与教师职业认同的关系,构建了组织公平感与组织支持感的链式中介模型。表明了组织支持感在连接管理行为与教师职业认同之间的中介作用^[21]。贺梦莹(2023)的研究发现,幼儿园教师组织支持感在职业认同与工作旺盛感之间起负向调节作用。当组织支持感水平越高,职业认同对工作旺盛感的正向预测作用越弱;反之,组织支持感水平越低,职业认同对工作旺盛感的正向预测作用越强^[22]。这一发现揭示了外部组织资源与内部心理信念之间非线性的交互机制,为理解幼儿教师的职业发展作用机制提供了新的研究视角。

综合现有文献,国内学界围绕幼儿教师组织支持感开展了相关的实证研究,幼儿教师组织支持感受到外部环境因素与个体内部因素的共同影响,且其本身兼具中介与调节的双重功能。近年来,研究视角从单一的主效应检验逐步转向中介、调节与链式机制的探讨,研究内容也从教师自身心理与行为延伸至家园共育、领导力等更广泛的场域。但纵观现有研究,以幼儿教师为对象的组织支持感研究仍存在缺口。未来的研究需进一步探寻组织支持感和幼儿教师专业成长、心理状态、幼儿园组织改革等多变量间互动机制,为提高幼儿教师的工作状况和职业发展提供更具指向性的实践路径。

参考文献:

- [1] EISENBERGER R, HUNTINGTON R, HUTCHISON S, et al. Perceived organizational support [J]. Journal of Applied psychology, 1986, 71(3): 500.
- [2] FRIDAYANTI F, KARDINAH N, LESTARI T A. Teachers' Work Engagement: The Role of Perceived Organizational Support and Meaningful Work [J]. Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi, 2022, 9(1): 67-76.
- [3] NAYIR F. The Relationship between Perceived Organizational Support and Teachers' Organizational Commitment [J]. Eurasian Journal of Educational Research, 2012, 48: 97-116.
- [4] SKAALVIK E M, SKAALVIK S. Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion [J]. Teaching and Teacher Education, 2017, 67: 152-160.
- [5] 赵倩倩. 幼儿教师组织支持感、工作重塑与离职倾向的关系研究 [D]. 石河子大学, 2021.
- [6] 宋佳欣. 组织支持感对新入职幼儿教师离职倾向的影响—职业适应的中介作用 [D]. 沈阳师范大学, 2023.

- [7] 张亚宁. 幼儿园教师组织支持感、自我效能感与工作重塑的关系研究 [D]. 鞍山师范学院, 2023.
- [8] 朱慧懿. 幼儿园教师角色压力和组织支持感对职业幸福感的影响: 职业承诺的中介作用 [D]. 河北师范大学, 2025.
- [9] 龚会妹. 幼儿园教师组织支持感与职业倦怠的关系研究: 职业压力的中介作用 [D]. 喀什大学, 2025.
- [10] HOMANS G C. Social behavior as exchange [J]. American journal of sociology, 1958, 63(6): 597-606.
- [11] GOULDNER A W. The norm of reciprocity: A preliminary statement [J]. American sociological review, 1960: 161-178.
- [12] BLAU P M. Justice in social exchange [J]. Sociological inquiry, 1964, 34(2).
- [13] 孙楠. 组织支持与组织承诺对幼儿教师工作投入的影响研究 [D]. 天水师范学院, 2024.
- [14] 王培红. 幼儿园教师工作家庭冲突对主观幸福感的影响: 组织支持感的调节作用 [D]. 河北大学, 2024.
- [15] 龙欣. 组织支持感对幼儿教师职业倦怠的影响: 职业认同和情绪劳动的链式中介作用及干预研究 [D]. 西华师范大学, 2025.
- [16] 杨凤威. 组织支持感对幼儿教师工作投入的影响研究: 工作重塑的中介作用 [D]. 塔里木大学, 2024.
- [17] 张君君. 幼儿园教师组织支持感和工作投入的关系研究: 工作家庭促进和心理资本的链式中介作用 [D]. 河南大学, 2023.
- [18] 于海琴, 李娜, 林铖. 组织支持感对幼儿园教师深层情绪劳动策略的影响——职业认同的中介作用和园所等级的调节作用 [J]. 中国人民大学教育学报, 2025, (01): 83-95+181-2.
- [19] 杨莉君, 李婷, 周沪越. 组织支持感对幼儿园教师家庭教育指导能力的影响: 工作满意度与工作投入的链式中介作用 [J]. 教师教育研究, 2025, 37(05): 122-128.
- [20] 何栖桐. 幼儿园教师组织支持感对离职倾向的影响: 一个链式中介模型 [D]. 广州大学, 2024.
- [21] 王子晴, 贺春健, 袁祥荣. 农村幼儿园园长领导力与教师职业认同的关系: 组织公平感及组织支持感的链式中介作用 [J]. 成都师范学院学报, 2026, 42(01): 24-38.
- [22] 贺梦莹. 幼儿园教师职业认同与工作旺盛感的关系研究: 组织支持感的调节作用 [D]. 河南大学, 2023.

Current Research Status of Perceived Organizational Support among Preschool Teachers

YANG Shuai, LIANG Xinwen

(Gansu Minzu Normal University Gansu, Hezuo 747000, China)

Abstract: Perceived organizational support for preschool teachers refers to the subjective psychological perception formed by teachers in the kindergarten workplace context regarding the work support, value recognition, rights protection, and humanistic care provided by the organization, leaders, and colleagues. It serves as a key antecedent variable affecting teachers' professional mindset, work behaviors, and career development. Domestic scholars have conducted localized empirical studies on this variable. This paper systematically reviews its conceptual definition, measurement tools, and theoretical foundations, and analyzes influencing factors and mechanisms at both external and internal levels, aiming to refine the relevant theoretical framework and provide theoretical references for kindergarten teacher management and the optimization of teachers' professional development.

Keywords: preschool teachers; perceived organizational support; social exchange theory; influencing factors