

· 中国特色心理学研究专题 ·

编者按: 为贯彻党的十九大精神和构建中国特色哲学社会科学学科体系、话语体系,本刊设立了《中国特色心理学研究》和《新时代社会心理服务体系建设》专栏专题,旨在对中小学教师幸福感和居民美好生活体验对心理健康的影响进行研究。

中国经济的快速发展伴随着剧烈的社会变迁,也给人们带来了一系列变化和适应问题,本专栏刊发的《工作自主性对中小学教师幸福感的影响:工作重塑与工作家庭平衡的链式中介效应》一文,深入探讨工作自主性与中小学教师幸福感之间的关系,着力构建工作重塑和工作家庭平衡的链式中介模型,以提升中小学教师的整体幸福感。

党的“十九大”报告指出“我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分之间的矛盾”。美好生活是民众心理健康的重要基础和保障。而通勤作为连接家庭与工作的日常活动,其时间的变化往往伴随着社会休闲等其他隶属于美好生活的变化,与民众的美好生活体验和需要息息相关。本专栏刊发的《通勤时间对心理健康的影响:基于美好生活的视角》一文,着重表明高美好生活需要不仅可以降低通勤时间对美好生活体验的负向影响,还可以增强美好生活体验对心理健康的正向影响。

工作自主性对中小学教师幸福感的影响: 工作重塑与工作家庭平衡的链式中介效应*

曾练平¹ 王语嫣¹ 曾垂凯² 黄亚夫¹ 赵守盈^{**1}

(¹ 贵州师范大学心理学院, 贵阳, 550025) (² 浙江财经大学工商管理学院, 杭州, 310018)

摘要 采用问卷法调查了 997 名中小学教师, 考量工作自主性与中小学教师幸福感之间的关系, 检验工作重塑和工作家庭平衡在其中的中介作用。结果显示: 工作自主性不仅对中小学教师幸福感具有显著直接影响, 且能通过工作重塑与工作家庭平衡各自的中介效应及二者的链式中介效应三条路径, 对幸福感产生间接影响。

关键词 工作自主性 工作重塑 工作家庭平衡 幸福感 中小学教师

1 引言

工作性通讯工具的使用,一方面为人们提供了事务处理的便利性,另一方面也在一定程度上延长了工作时间。中小学教师因其职责的特殊性,下班之后仍然可能利用工作性通讯工具处理工作事务(如联系学生或家长等),长此以往,将会产生负性情绪体验,影响其幸福感(马红宇等,2016)。研究表明,在工作中体验到更多的自主性,则能够在一定程度

上补偿人们在工作时间内被侵占的资源,弥补其心理能量的匮乏。工作自主性的这种积极效果,对于组织和社会思考如何提升中小学教师的幸福感而言,是一个值得关注的突破点。

工作自主性是员工在工作方法、工作安排和工作准则上自主选择 and 决定的程度(Breaugh, 1985)。工作自主性被证实是影响组织生活中员工工作满意度不可忽视的重要因素(Taylor et al., 2003)。亦有研究证实了工作自主性与员工生活满

* 本研究得到国家社会科学基金项目(18BSH062)和浙江省自然科学基金项目(LY17G020018)的资助。

** 通讯作者: 赵守盈, E-mail: zhaoshouying@126.com

DOI:10.16719/j.cnki.1671-6981.20210326

意度的显著正相关关系 (Wheatley, 2017), 亦即工作自主性对员工积极情感体验的影响并不局限于工作领域, 还会溢出至非工作领域。然而, 研究者们较少采用“整合”视野去关注工作特征对中小学教师工作与非工作领域满意度的影响, 导致未能从整体上把握工作自主性是否能够对员工的整体幸福感水平产生积极影响。本研究参考邢占军 (2002) 对幸福感的相关界定, 将工作满意度和生活满意度作为幸福感的两个潜变量进行观测, 拟从“工作-非工作”双领域的视角出发, 考察工作自主性如何跨越边界, 提升中小学教师的整体幸福感。

工作自主性通过什么路径提升中小学教师整体幸福感? 工作重塑作为个体动力性工作设计, 可能在其中发挥重要作用。工作重塑是指当面对工作任务和工作关系时, 个体在身体或认知上发生的主动性改变 (Wrzesniewski & Dutton, 2001)。国外学者发现, 在工作上具有较多自主性的员工更有机会去进行工作重塑, 主动探寻人与工作的匹配度 (Debus et al., 2020; Tims et al., 2016)。人-工作的匹配度越高, 其产生的积极情感体验也越高 (Slomp et al., 2015)。工作家庭平衡可能是工作自主性对中小学教师幸福感产生积极影响的另一个通道。工作家庭平衡是个人能够同时平衡工作和家庭责任以及两者对时间、情感和行为要求的程度 (Hill et al., 2001)。研究发现, 高弹性的工作能够有效提升个体的工作家庭平衡 (林雪莹等, 2016), 让他们有更多的时间与精力去处理非工作领域事务, 以此获得更多的幸福感 (Pattusamy & Jacob, 2017)。员工在工作中的工作重塑行为, 不仅可能正向预测前文述及的员工幸福感, 有研究显示, 它也能正向预测员工的工作家庭促进, 提升他们平衡工作与家庭的能力 (Rastogi & Chaudhary, 2018)。我们推断工作重塑与工作家庭平衡的链式关联可能在工作自主性对中小学教师整体的幸福感提升路径上提供了实质性的帮助。

综上, 本研究拟构建工作重塑与工作家庭平衡的链式中介模型, 探索工作自主性积极影响中小学教师幸福感水平的潜在路径, 并采集数据予以检验。

2 理论与假设

2.1 工作自主性与幸福感

工作自主性对员工情绪情感的影响, 一直备受关注。Hackman 和 Oldham (1976) 曾在其工作特征

模型中提出, 员工在自己的岗位中能够产生三种心理状态: “认识到工作的意义”、“感受到工作的责任”以及“了解到工作的结果”。当工作自主性较高时, 员工能体会到工作中更多的宽容度, 从而更能体味工作意义 (赵蕾, 翟心宇, 2018)、获悉责任感来进行更优化的产出。Chung-Yan (2010) 也证实, 工作自主性高的员工, 工作满意度越高、心理幸福感更强烈。同时, 工作特征也是员工家庭领域的积极情感体验的一个重要影响因素。此观点基于工作家庭边界理论, 认为工作与家庭两个领域的边界具有渗透性和灵活性 (Clark, 2000), 渗透性是指工作领域的元素能够溢出至家庭领域 (反之亦然), 而灵活性是指边界收缩的能力。工作自主性具有渗透性, 与员工生活满意度显著相关, 这一观点为 Wheatley (2017) 的研究所证实。

中小学教师经常把工作带回家的现象, 削减了其在非工作领域中分配到的有限资源。当他们在工作安排和设计上体验到较大自主性时, 便能适当地填补这种资源损失, 并且能够将这种填补的能量传递到非工作领域中, 缓解压力和紧张感, 这体现了工作自主性同样具有边界灵活性的特点, 即将资源转换为边界张力, 使个体更能够灵活跨越边界, 调解负性情绪体验。资源保存理论认为, 个体会积极构建他们认为有利于自身成长发展的重要资源。这些资源大致分为四类: 一为物质性资源 (与社会经济地位直接挂钩的, 决定抗压能力的现实资源); 二为条件性资源 (可以为个体获得关键资源的潜在性资源); 三为人格特质 (决定个体内在抗压力的重要资源); 四为能源性资源 (帮助个体获得其他三种资源的基本资源) (曹霞, 瞿皎皎, 2014; 段锦云等, 2020; Hobfoll, 1989)。工作自主性作为条件性资源, 能够从对工作具有更大掌控力的角度来提升工作满意度。同时, 工作自主性作为能源性资源, 其会从时间安排上适当地补充员工在工作与非工作领域资源分配过程中所消耗掉的有限心理资源, 从而提高员工在不同领域中获得积极情感体验的阈限 (Vera et al., 2016)。研究表明, 员工心理资源越丰富, 其在工作与生活中获得的满意度也会越多 (费小兰等, 2017)。

结合边界理论与资源保存理论, 不难发现, 一方面, 工作自主性作为工作领域重要的条件性资源和能源性资源, 有利于员工在工作领域中抓住机会发挥主观能动性, 提升工作满意度。另一方面, 工

作自主性具有渗透性，同时还能够作为边界灵活性的载体，将工作领域中积攒的积极能量溢出至非工作领域，增强工作与家庭之间的边界弹性，从而获得非工作领域积极情感体验的增强。由此，本研究提出假设 1：

H1：工作自主性对中小学教师的幸福感有显著的正向影响。

2.2 工作重塑的中介作用

工作重塑是一种从员工角度出发的自下而上的工作再设计方式，强调当面对工作任务和工作关系时，个体在身体或认知上发生的主动性改变（Wrzesniewski & Dutton, 2001）。研究发现，在工作上具有较多自主性的员工更可能有机会去进行工作重塑，主动探寻人与工作的匹配度（Debus et al., 2020）。自我决定理论指出，人类有三大基本心理需求：关系需求、自主需求和能力需求（Deci & Ryan, 2002）。这些基本心理需求的满足能够极大地激发中小学教师的内在动机，去积极主动地寻求自我，获得幸福感（徐梦蝶等, 2019）。亦即在满足了中小学教师工作自主性需求的情境下，他们会更加主动地将自己与工作进行匹配，进而提升获得感与幸福感。研究也发现，工作重塑高的员工能够通过调整工作任务、工作关系等方式使工作与自己实现匹配，以更好地完成任务，从而提高自己的满意度和幸福感（张春雨等, 2012）。

再结合资源保存理论，个体的资源是有限的，拥有较多资源的个体不易遭受到资源损失，并且更有能力获得资源，反之亦然（段锦云等, 2020; Hobfoll, 1989）。我们推测工作自主性作为一种弹性的工作资源，在满足中小学教师工作设计的需求方面，提供了更多的机会去升华自己。换言之，当中小学教师的工作自主性较高时，其获取工作重塑的机会也会越多，此时的工作重塑已经从目的转化为个体获取其他积极体验的一种条件性资源，从而实现资源在有限情况下的交换和流动。基于此，本研

究提出假设 2：

H2：工作重塑是工作自主性与中小学教师幸福感之间的中介变量。

2.3 工作家庭平衡的中介作用

工作家庭平衡在工作自主性与幸福感之间所扮演的积极作用，亦可从资源保存理论得到解释。根据 Katz 和 Kahn（1978）的角色理论，当个体的时间与精力有限时，工作与家庭的角色需求就会产生冲突，诱发个体工作家庭失衡，削弱和损害个体的功能。根据资源保存理论，工作自主性作为能源性资源，不仅能够补充教师的同类资源，而且可以加强其条件性资源，有助于个体实现工作家庭平衡。具体而言，一方面，它在工作中可以弥补由于工作压力而损耗的心理资源；另一方面，它能够将能量溢出至家庭领域，将因在非工作时间内加班而导致的心理能量匮乏重新激发，使能量进行流动和传递。从而促使中小学教师在时间和情绪行为上能够更好地平衡工作与家庭的关系（Hobfoll, 1989; 林雪莹等, 2016），提高其扮演好工作角色与家庭角色的能力。既有文献表明，工作自主性这种心理资源确实能够帮助员工在家庭中更好地应对和处理生活问题，从而获得更高的生活满意度（Pattusamy & Jacob, 2017），且工作家庭平衡得分越高的教师，在工作与家庭两个角色领域所体验到的满意程度也越强烈（兰文杰等, 2018; Greenhaus & Allen, 2011）。基于此，本研究提出假设 3：

H3：工作家庭平衡是工作自主性与中小学教师幸福感之间的中介变量。

此外，工作家庭平衡也会受到工作重塑的积极影响，工作中的高自主性提供了中小学教师丰富的工作再设计机会（Hobfoll, 1989），这些机会促使员工进一步获取潜能资源，从中体验到积极的能量，溢出至家庭领域来增强中小学教师处理工作与家庭关系的能力，实现工作家庭平衡及体验到幸福感（Slemp et al., 2015）。已有研究发现，员工在工作

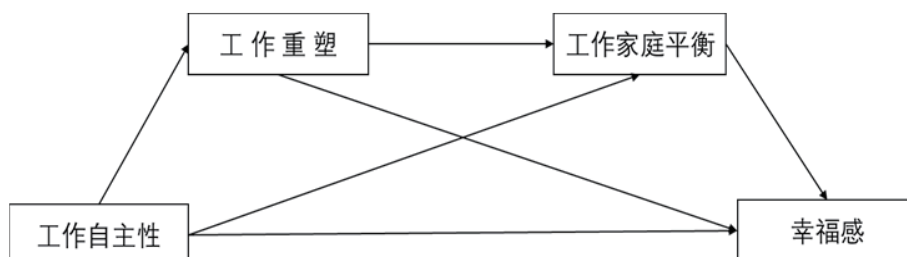


图 1 研究模型

中的工作重塑行为能够积极预测工作家庭促进,他们将工作需求、工作资源与自身的需求进行匹配的这种能力,也能够体现在较好地履行工作和家庭的职责上(Rastogi & Chaudhary, 2018)。也就是说,工作重塑同时也增强了个体促进工作与家庭平衡的能力。因此,继而提出假设4:

H4: 工作重塑和工作家庭平衡在工作自主性与中小学教师幸福感之间起链式中介作用。

基于上述假设,本研究建构图1所示的研究模型,拟采集中小学教师的数据,运用SPSS 24.0和Mplus 8.0检验模型与假设是否成立。

3 方法

3.1 对象与程序

为控制共同方法偏差,课题组于2019年6~7月在贵州省内不同市县,通过非干预性讲座先后4次召集共1100位中小学教师参与问卷填写。剔除作答不认真问卷后,共回收有效问卷997份,其中男性463人(46.44%),女性534人(53.56%);年龄:20~29岁有155人(15.55%)、30~39岁有333人(33.40%)、40~49岁有373人(37.41%)、50岁以上有136人(13.64%);工龄:2年以下27人(2.71%)、2~5年143人(14.34%)、6~10年75人(7.52%)、11~20年432人(43.33%)、20年以上320人(32.10%)。

3.2 研究工具

3.2.1 工作自主性

采用Spreitzer(1995)编制的心理授权量表中的自主性维度,共3个项目,Likert 5点计分,得分越高代表在工作中体验到的自主性水平越高,本研究中其系数为.80。该量表在中国文化背景下具有良好的信效度(杨柳,2019)。

3.2.2 幸福感

采用Cammann等人(1983)编制的工作满意度量表和Diener等人(1985)编制的生活满意度量表

共同组合测量中小学教师的幸福感。工作满意度(系数为.83),共3个项目,Likert 5点计分,得分越高代表工作满意越高;生活满意度(系数为.87),共5个项目,Likert 7点计分,分值越高表示生活满意度越高。量表的中文版信效度已在国内分别得到验证(海曼等,2019;马红宇等,2016)。

3.2.3 工作重塑

采用Tims等人(2012)编制的工作重塑量表,共21个项目,包含增加结构性工作资源(系数为.86)、减少妨碍性工作要求(系数为.78)、增加社会性工作资源(系数为.83)、增加挑战性工作要求(系数为.87)4个维度。Likert 5点计分,分数越高表明工作重塑程度越高。本研究中量表总的系数为.92,该量表在中国文化背景下具有良好的信效度(辛珍霜,2016)。

3.2.4 工作家庭平衡

采用国内研究者杨忠萍(2019)编制的工作家庭平衡问卷,包含时间管理(系数为.83)、情绪溢出(系数为.72)和角色转换3个维度(系数为.77),5点计分,各分量表加总后总分分值越高,说明个体的工作家庭关系越平衡。本研究中该量表总的系数为.85,对该量表进行验证性因素分析,结果表明,卡方为275.35,自由度为24,RMSEA=.09,CFI=.93,TLI=.90,SRMR=.05,该量表的结构效度在可接受范围内。

4 结果与分析

4.1 共同方法偏差检验

Harman单因子检验分析结果显示,共有9个特征根大于1的公因子,首因子解释的方差变异率(29.57%)没有超过临界值(40%)。控制未测量的潜在方法因子法(ULMC)检验(Podsakoff et al., 2003)结果显示,四因子模型与加入方法因子后的模型相比较, $\Delta GFI=.077$, $\Delta TLI=.071$, $\Delta SRMR=.017$, $\Delta RMSEA=.011$,拟合指数改善并

表1 各变量描述统计

变 量	M	SD	1	2	3	4	5
1. 工作自主性	2.97	1.03	.80				
2. 工作重塑	3.74	.58	.38***	.92			
3. 工作家庭平衡	3.71	.66	.31***	.47***	.85		
4. 工作满意度	4.27	.81	.28***	.38***	.33***	.83	
5. 生活满意度	4.23	1.35	.43***	.38***	.46***	.43***	.87

注:*** $p<.001$; 对角线上的粗体数字为变量的 α 系数。

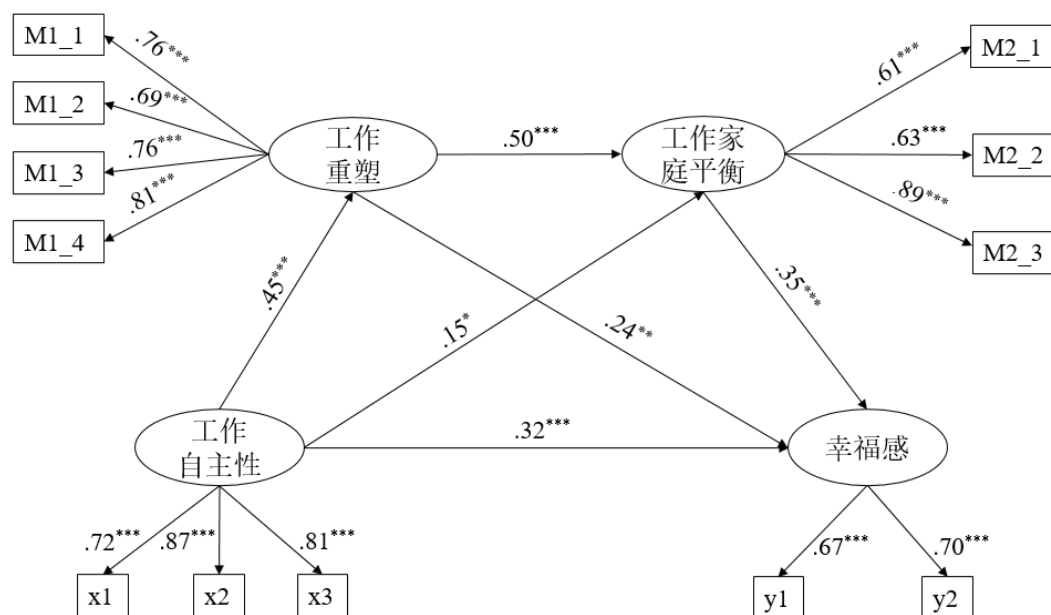


图2 结果模型

注：* $p<.05$ ，** $p<.01$ ，*** $p<.001$ 。

表2 中介效应值与效果量

	中介路径	效应值	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI	效果量
直接效应		.32	.04	.24	.39	
中介效应	工作重塑	.11	.02	.07	.15	.20
	工作家庭平衡	.05	.02	.03	.08	.09
	工作重塑和 工作家庭平衡	.08	.02	.06	.11	.14
	总中介效应	.24	.03	.20	.29	.43
总效应		.56	.04	.49	.62	

注：研究所报告均为标准化系数；效果量代表中介效应占总效应的比值。

未达到显著水平（CFI 和 TLI 提高幅度未超过 .1，RMSEA 和 SRMR 降低幅度超过 .05），说明不存在能够解释大部分变异的方法学因子，因此本研究不存在严重的共同方法偏差（汤丹丹，温忠麟，2020）。

4.2 变量的描述性统计及相关分析

相关分析结果如表 1 所示：工作自主性、工作重塑、工作家庭平衡与工作满意度、生活满意度，两两之间均呈显著正相关。

4.3 工作重塑与工作家庭平衡的链式中介模型分析

使用 Mplus 8.0 建立结构方程模型，显著性检验包括 .05 水平的 p 值和基于偏差校正的 95% Bootstrap 置信区间，自抽样 2000 次。控制性别、年龄、工龄后模型拟合指标显示： $\chi^2=383.01$ ， $df=75$ ，RMSEA=.06，CFI=.94，TLI=.92，SRMR=.05，可见数据对模型拟合良好。从图 2 的结果模型可知，工作自主性、工作重

塑、工作家庭平衡均能正向预测中小学教师幸福感（ $\beta=.32, p<.001$ ； $\beta=.24, p<.01$ ； $\beta=.35, p<.001$ ），工作自主性、工作重塑正向预测工作家庭平衡（ $\beta=.15, p<.05$ ； $\beta=.50, p<.001$ ），工作自主性正向预测工作重塑（ $\beta=.45, p<.001$ ）。

如表 2 所示，工作重塑在工作自主性与中小学教师幸福感之间的中介效果量为 .20，工作家庭平衡在工作自主性与中小学教师幸福感之间的中介效果量为 .09，工作重塑和工作家庭平衡在工作自主性与中小学教师幸福感之间的中介效果量为 .14，总中介效果量为 .43。

5 讨论

5.1 工作自主性对中小学教师幸福感的直接作用

研究显示，工作自主性正向预测中小学教师幸福感，即工作自主性能够同时提升工作领域与非工作

领域的积极情感体验,假设1得到验证。这进一步丰富了以往有关工作自主性仅对单一领域积极情感体验的研究,同时也证明工作自主性对于中小学教师整体幸福感水平提升具有的独特意义。在本研究中,工作自主性扮演了边界灵活性载体的角色,将其所产生的积极能量转换为边界张力,对边界灵活性的认识起到了一定的推动作用。此外,工作自主性作为工作领域的特征变量能够跨域边界,作为资源补给者将能源性资源和条件性资源进行传递和交换。这对于思考如何提升中小学教师整体幸福感不无启示,当他们在较为宽松积极的工作氛围当中,或在教学设计安排上体验到的自主性越高时,其越能从工作中汲取能量并进行能量的跨领域转换,以此来增强幸福感体验。工作自主性呈现了对中小学教师幸福感提升的积极作用,建议社会组织考虑将其纳入核心范畴中去塑造支持性环境来提升教师幸福感。

5.2 工作重塑与工作家庭平衡的中介作用

本研究揭示了工作自主性影响幸福感的三条间接路径。

首先,工作重塑在工作自主性和中小学教师幸福感之间起独立中介作用,假设2得到验证,且该条路径的效果量在总间接效应中占比最大。说明工作自主性同时作为一种弹性工作资源和个体外部环境资源(Vera et al., 2016),能够极大地满足中小学教师的工作和个人需求,如提供其在课程教学设计、目标优先性安排、计划实施决策和个人能力提升等方面更多的自主机会,使其感受到学校领导对自己工作的支持和肯定。教师在这种积极互动中提高对于工作策划的责任感,进而产生强烈的工作动机来主动积极地适应和反馈工作(赵蕾,翟心宇, 2018; Blau, 1964),即工作重塑。当中小学教师对于职业的需求得到满足时,便能产生即时动力与获得积极情感体验(Deci & Ryan, 2002),幸福感水平上升。

其次,工作家庭平衡在工作自主性和中小学教师幸福感之间起独立中介作用,假设3得到验证。说明中小学教师在工作领域中获得的工作资源能够在非工作领域产生积极后效,即提升个体处理和安排工作与家庭事务的能力,实现平衡的最大化(Sieber, 1974)。这种积极后效会直接促进个体的整体生活满意度,并进一步提升中小学教师从职业中获得的幸福感。该路径在总间接效应中占比相对较小,其原因可能在于中小学教师工作自主性(工作领域特征)对幸福感(个体积

极情感体验)的影响可能更多的是通过在工作领域先唤起积极能量(如工作重塑的能量转换)再溢出至非工作领域。

最后,工作重塑与工作家庭平衡的链式中介作用成立,本研究的核心理论预设——假设4得到验证,这也为工作自主性如何影响中小学教师整体的幸福感提供了一种可能的解释。即当中小学教师们在工作安排和设计中体验到更多的自主性时,不仅能为他们在工作领域中提供更多机会发挥主观能动性和创造力,同时也能帮助其通过增强边界灵活性,缓和因边界渗透而产生的工作家庭冲突,最终达到进一步提升中小学教师工作领域与非工作领域积极情感体验的目的。同样基于资源保存理论和边界理论,本研究将工作自主性、工作重塑与工作家庭平衡三者对中小学教师幸福感的影响进行了串联,验证了工作自主性跨领域的资源流动过程,丰富了其核心理论构架中“个体资源愈多愈能获取更多资源”的增值螺旋效应,为后续学者研究跨领域的增值螺旋效应提供了实证研究证据。同时,本研究应用价值也得到了体现:为了最大限度地激发中小小学教师的个人发展潜力、工作家庭关系与幸福感水平之间的强联结,建议校方重视赋予教师更多权力和决策空间,从而有机会激发他们工作再设计的动力去积极适配工作,这不仅对于提高中小学教师工作家庭平衡能力和生活满意度有更大的帮助,也能进一步提升中小学教师的工作满意度,使其整体幸福感得到更有效的提升。

6 不足与展望

研究采用了横断研究设计探讨工作自主性对中小学教师幸福感的影响,虽然基于充分的理论和实证进行推理,且使用信效度较高的测验工具和结果检验方法,但横断研究毕竟有其局限性,因此,今后拟采用纵向研究设计等更具有检验力的方法进行深入展开。同时,本研究基于资源保存理论和边界理论,探讨工作领域的工作特征变量对幸福感实现跨领域影响,未来研究可从相反的角度进行思考家庭领域的特征变量是否能够增强边界灵活性,对工作领域的积极情感体验产生影响。

参考文献

- 曹霞, 翟皎皎. (2014). 资源保存理论溯源、主要内容探析及启示. *中国人力资源开发*, 15, 75-80.
- 段锦云, 杨静, 朱月龙. (2020). 资源保存理论: 内容、理论比较及研究展望. *心理研究*, 13(1), 49-57.

- 费小兰, 唐汉瑛, 马红宇. (2017). 工作-生活平衡理念下的家庭支持: 概念、维度及作用. *心理科学*, 40(3), 708-713.
- 海曼, 秦屹, 熊俊梅, 吴慧玲. (2019). 情绪调节自我效能感与心理健康的交叉滞后研究. *心理科学*, 42(1), 82-87.
- 兰文杰, 黄大炜, 何明远, 王张君, 曾练平. (2018). 农村教师社会支持、工作家庭平衡与工作满意度的关系. *现代预防医学*, 45(5), 855-859.
- 林雪莹, 王永丽, 郝雨洁, 李慧晶. (2016). 领导-成员交换对工作-家庭平衡的影响机制研究: 工作弹性能力的中介作用及工作弹性意愿的调节作用. *管理评论*, 28(2), 138-148.
- 马红宇, 谢菊兰, 唐汉瑛, 申传刚, 张晓翔. (2016). 工作性通信工具使用与双职工夫妻的幸福感: 基于溢出-交叉效应的分析. *心理学报*, 48(1), 48-58.
- 汤丹丹, 温忠麟. (2020). 共同方法偏差检验: 问题与建议. *心理科学*, 43(1), 215-223.
- 辛珍霜. (2016). 工作重塑、工作家庭增益与工作幸福感的关系研究. 东北财经大学硕士学位论文, 大连.
- 邢占军. (2002). 主观幸福感测量研究综述. *心理科学*, 25(3), 336-338, 342.
- 徐梦蝶, 刘鑫, 郑晓明, 任娜. (2019). 组织变革意义认知对员工的影响: 工作投入和工作倦怠的双中介机制. *科学学与科学技术管理*, 40(5), 134-149.
- 杨柳. (2019). 悖论型领导对员工工作投入的影响: 有调节的中介模型. *心理科学*, 42(3), 646-652.
- 杨忠萍. (2019). 双职工工作家庭平衡的测评及其应用研究. 贵州师范大学硕士学位论文.
- 张春雨, 韦嘉, 陈谢平, 张进辅. (2012). 工作设计的新视角: 员工的工作重塑. *心理科学进展*, 20(8), 1305-1313.
- 赵蕾, 翟心宇. (2018). 工作自主性对员工建言行为的影响——工作投入和主动性人格的作用. *中国社会科学院研究生院学报*, 6, 33-44.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley.
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations*, 38(6), 551-570.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. R. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. In S. E. Seashore, E. E. III. Lawler, P. H. Mirvis, & C. Cammann (Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71-138). Wiley.
- Chung-Yan, G. A. (2010). The nonlinear effects of job complexity and autonomy on job satisfaction, turnover, and psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 237-251.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Debus, M. E., Gross, C., & Kleinmann, M. (2020). The power of doing: How job crafting transmits the beneficial impact of autonomy among overqualified employees. *Journal of Business and Psychology*, 35(3), 317-331.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (Eds.). (2002). *Handbook of self-determination research*. University of Rochester Press.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165-183). American Psychological Association.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (pp. 528). Wiley.
- Pattusamy, M., & Jacob, J. (2017). The mediating role of family-to-work conflict and work-family balance in the relationship between family support and family satisfaction: A three path mediation approach. *Current Psychology*, 36(4), 812-822.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J. -Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Rastogi, M., & Chaudhary, R. (2018). Job crafting and work-family enrichment: The role of positive intrinsic work engagement. *Personnel Review*, 47(3), 651-674.
- Siebert, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-Being*, 5(1), 7.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Taylor, J., Bradley, S., & Nguyen, A. N. (2003). *Job autonomy and job satisfaction: New evidence*. Lancaster University.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.
- Vera, M., Martínez, I. M., Lorente, L., & Chambel, M. J. (2016). The role of co-worker and supervisor support in the relationship between job autonomy and work engagement among Portuguese nurses: A multilevel study. *Social Indicators Research*, 126(3), 1143-1156.
- Wheatley, D. (2017). Autonomy in paid work and employee subjective well-being. *Work and Occupations*, 44(3), 296-328.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

The Influence of Job Autonomy on Primary and Secondary School Teachers' Well-Being: The Chain Mediating Effect of Job Crafting and Work Family Balance

Zeng Lianping¹, Wang Yuyan¹, Zeng Chuikar², Huang Yafu¹, Zhao Shouying¹

(¹School of Psychology, Guizhou Normal University, Guiyang, 550001)

(² School of Business Administration, Zhejiang University of Finance and Economics, Hangzhou, 310018)

Abstract The rapid development of technology and the occupational characteristics have led towards the challenge of primary and secondary school teachers' well-being. A great number of previous studies verified that work autonomy may have a transformative impact on different domains of life, since many teachers may be doing work during non-work time. More autonomy at work for them may be seen as a fair trade relatively. There is literature documenting that work autonomy has an important influence on teachers' well-being in primary and secondary schools, but little is known about mediating processes underlying this relation and focused on the role that job crafting and work family balance plays in this research framework, which are also important and meaningful for Chinese context. So, it is completely necessary to explore the potential mechanisms of primary and secondary school teachers' well-being so as to design effective improvement programs.

Job crafting and work family balance were introduced as two variables to study the relationship between work autonomy and teachers' well-being as well as the possible mechanism underlying the relationship between work autonomy and teachers' well-being. In relative literatures, job crafting and work family balance are conducive to the promotion of primary and secondary school teachers' well-being. Job crafting and work family balance are the reliable and powerful predictors of the well-being of primary and secondary school teachers. So, we aim to examine whether job crafting and work family balance served as mediators of the relationship between work autonomy and teachers' well-being.

The purpose of this study is to test the chain mediation effect of job crafting and work family balance in the relationship between work autonomy and well-being. Responses were obtained from 997 teachers who work in primary and secondary schools of China and complete self-report questionnaires. Work autonomy was measured with the Self Determination Scale which consisted of 3 items. The respondents rated the extent to which they agreed with each statement on a 5-point Likert scale. Job Crafting was measured with the Job Crafting Scale which consisted of 21 items. The respondents rated the extent to which they agreed with each statement on a 5-point Likert scale. Work family balance was measured with the Work Family Balance Questionnaire which consisted of 9 items. The respondents rated the extent to which they agreed with each statement on a 5-point Likert scale. Well-being was measured with the Job Satisfaction Questionnaire and Life Satisfaction Questionnaire which consisted of 3 items and 5 items respectively. The respondents rated the extent to which they agreed with each statement on a 5-point and 7-point Likert scale respectively. And SPSS24.0 and Mplus8.0 were used to test the proposed hypotheses of the three paths mediation model.

The results implicated that: (1) Work autonomy have a total positive effect on primary and secondary school teachers' well-being ($\beta=.56, p<.001$). (2) Job crafting mediate the relationship between work autonomy and well-being (.07<Boot CI<.15). Specifically, the effect of work autonomy on job crafting is .45 ($p<.001$), and the effect of job crafting on well-being is .24($p<.01$), showing that work autonomy affects the well-being of primary and secondary school teachers through work crafting. (3) Work family balance mediate the relationship between work autonomy and well-being (.03<Boot CI<.08). Specifically, the effect of work autonomy on work family balance is .15 ($p<.05$), and the effect of work family balance on well-being is .35 ($p<.001$), showing that work autonomy affects the well-being of primary and secondary school teachers through work-family balance. (4) Job crafting and work family balance chained mediate the relationship between work autonomy and well-being (.06<Boot CI<.11). Specifically, the effect of work autonomy on job crafting is .45 ($p<.001$), the effect of job crafting on work family balance g is .50 ($p<.001$), and the effect of work family balance on well-being is .35 ($p<.001$), showing that work autonomy improves the ability of work crafting and work-family balance of primary and secondary school teachers to further enhance their well-being. (5) The direct effect of work autonomy on well-being is .32 ($p<.001$).

These findings support our model that the link between work autonomy and teachers' well-being in primary and secondary schools is complex. The conclusions of the study have important reference value for promoting the well-being of primary and secondary school teachers.

Key words work autonomy, work crafting, work-family balance, well-being, primary and secondary school teachers