■ 学前教师专业发展

幼儿教师职业幸福感的影响因素及提升策略

申 燕

(西安石油大学幼儿园, 陕西西安 710065)

摘 要:幼儿教师职业幸福感对教师工作态度、工作投入、工作绩效,以及幼儿的发展都有重要影响。从工作特征来看,过高的工作要求降低了幼儿教师的职业幸福感;充足的工作资源会提高幼儿教师的职业幸福感,并且在高工作要求和职业幸福感之间起调节作用。从个体特征来看,幼儿教师职业幸福感存在性别、职称差异;人格特质、依恋类型、职业认同以及应付方式等心理特征可以显著预测幼儿教师的职业幸福感;减轻工作压力,丰富工作资源,塑造积极人格,增强职业认同,加强团队合作可以有效提升幼儿教师职业幸福感。

关键词: 幼儿教师;职业幸福感;影响因素;提升策略

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2016)07-0096-05

PDF 获取: <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2016.07.024

Influential Factors and Promotion Strategies to Preschool Teachers' Vocational Happiness

Shen Yan

(Kindergarten of Xi'an Shiyou University, Xi'an 710065, China)

Abstract: Preschool teachers' vocational happiness exerts great influence on their attitude, devotion and performance in work. With regard of the characteristics of the profession, intensive demand is negatively correlated to teachers' vocational happiness, whereas abundant resource, which helps balance the intensive demand and vocational happiness, is positively connected with teachers' vocational happiness. As far as individual is concerned, one's vocational happiness can be predicted with the consideration of one's gender, seniority, and psychological taints including personality, attachment, career identity and coping strategies. Preschool teachers' sense of vocational happiness will be improved by some strategies, for example, releasing their working stress, enriching working resources, helping to shape positive attitude and increasing their career identity.

Key words: Preschool teacher; influential factors of vocational happiness; strategies

幼儿教师职业幸福感(occupational happiness)是指幼儿教师在其幼教工作中自由实现自己职业理想的一种教育主体生存状态的体味,它指向对现实生活以及对未来的期待,是衡量教师工作生活质量的重要心理指标^[1]。幼儿教师的职业幸福感状态不仅直接关系到幼儿教师工作态度、工作投入和工作质量与绩效,也对幼儿成长发展有着重要而深刻的影响^[2-3]。探索幼儿教师职业幸福感的影响因素及应对策略对于维护幼儿教师身心健康,激励幼儿教

师自主发展,构建积极健康的幼儿教师队伍,推动我国学前教育发展具有重要意义。已有研究已从工作特征、工作压力以及幼儿教师的自我调适等诸多角度进行剖析^[4-5],由于影响幼儿教师职业幸福感因素的复杂性与多样性,现有研究较为孤立不够全面系统,因此也没有提出行之有效的应对策略。本研究将在已有研究的基础上,依据人与环境互动论的观点,从工作特征与个体特征等方面进行回顾与进一步探究,以期深化对此领域的认识,促进幼儿教师

收稿日期:2015-08-28;修回日期:2016-06-24

作者简介:申燕,女,陕西绥德人,西安石油大学幼儿园副园长,讲师,主要研究方向:学前教育管理。

职业幸福感的提升。

一、工作特征与幼儿教师职业幸福感

工作特征(work character)是指与工作相关的因素或属性,可从工作要求与工作资源两个方面进行全面的评价与测量^[6]。其中,工作要求主要指工作中物质、心理、社会或组织方面的要求,例如,工作性质要求、技能要求、工作负荷、情感要求、体能要求、工作自主性、工作挑战性等;工作资源则主要指工作中所涉及到的物质、心理、社会或组织方面的资源。例如,工作所得工资福利,工作中学习与发展的机会,以及工作所获得的内部报酬(如满足、成就、荣誉、自我实现)等。工作要求和资源在幼儿教师的职业幸福感中发挥着有不同性质的影响和作用。

(一)高工作要求对幼儿教师职业幸福感的影响

不仅来自于幼儿教育工作及组织领导的相关要求,也来自于幼儿教师自身对职业角色的期望或冲突。工作要求的强制性会造成幼儿教师生理与心理上的不同程度的紧张,个体只有遵照组织的工作要求,付出努力,才能缓解紧张^[7]。因而,适当的工作要求可以产生“有益的压力”,增强幼儿教师的工作动力和活力,提高幼儿教师的工作卷入度,使幼儿教师体验较高职业成就感和职业幸福感。但是,过多的工作量、角色负荷、角色冲突和时间压力等工作要求会形成较大的工作压力,损耗个体心理资源,引起职业倦怠,降低职业幸福感^[8]。在现实工作中,幼儿教师普遍有着较强的工作要求和工作压力感。首先,幼儿不同于中小学生,其自主生活能力尚没有得到完全发展,从吃喝到睡觉,无一不需要幼儿教师的关注和用心。同时,目前独生子女仍是接受幼儿教育的主体,这些在家里备受宠爱的儿童在幼儿园稍有不顺就很有可能引起家长的各种误会。幼儿教师不得时刻注意自己的一言一行和孩子们在幼儿园生活的方方面面,由此必然造成幼儿教师长期承受着沉重的心理压力和繁琐的教育工作,间接地增加了幼儿教师的工作量。此外,部分家长对幼儿园教师这一职业的认识不足,有保姆带孩子职能的一种替代或延伸的错误认识,对幼儿老师要求较多,长期以往形成的压力冲突会使幼儿教师产生职业厌恶感,这些因素增强了幼儿教师的工作压力,使其职业幸福感有所损减。

(二)工作资源对幼儿教师职业幸福感的影响

工作资源对幼儿教师职业幸福感的影响主要体

现在正向增益和调节两个方面^[9]。首先,充足的工作资源能够帮助幼儿教师顺利达成工作目标,激励幼儿教师学习和成长,提升其专业化发展水平,为幼儿教师带来积极的职业幸福感体验。工作资源对幼儿教师职业幸福感的积极增益效应主要源于两个主要渠道。第一,工作资源作为一种外部动机(如薪资报酬,奖赏荣誉等)会激励幼儿教师在实际工作中付出更多的努力和资源,增加其工作投入行为,促进幼儿教师有效完成工作任务并体验到工作的成就感;第二,工作资源中的良好的工作氛围、合理的工作报酬、公正感、安全感以及领导、同事与组织支持感,能够直接地满足基本心理需要(自主需要、胜任需要、关系需要),增强个体自主工作动机,引发积极的工作结果,获得较高的职业价值感与幸福感。其次,工作资源能够缓解或减轻较高工作要求对幼儿教师所产生的不良影响。在幼儿教师拥有较为充足的工作资源时,高工作要求对幼儿教师职业幸福感的负向冲击并不显著,而在幼儿教师工作资源较为匮乏时,高工作要求显著的影响其工作倦怠和职业幸福感,即工作资源在工作要求与幼儿教师职业幸福感的影响过程中起着较为明显的调节作用,充足的工作资源能够有效缓解工作要求对职业幸福感的影响^[10]。

二、个体特征与幼儿教师职业幸福感

幼儿教师性别、职称等人口学特征以及人格特质、依恋类型、职业认同以及应付方式等心理特征也是影响其职业幸福感的重要个体因素。

(一)人口学特征与幼儿教师的职业幸福感

性别、职称等社会人口学因素是影响幼儿教师职业幸福感重要的潜在变量,备受研究者的关注。目前,多数研究发现女幼儿教师的幸福感显著地高于男教师,男幼儿教师职业幸福缺失较为严重。这一方面或许是由于我国幼儿教师性别比例失衡,女性幼儿教师占据绝对主体地位,幼儿园以及教育管理者对男性幼儿教师职业幸福感的关怀较少;另一方面或许来自男幼儿教师自身在职业发展所面临的职业认同感低、社会支持缺失以及社会压力过大等诸多因素的限制^[11]。在幼儿教师的职称结构与职业幸福感的关系方面,一般来说职称即是对教师工作能力、道德品质及各方面能力的肯定,高职称教师已成为幼儿教育领域的佼佼者,知识经验和工作技能娴熟且经验丰富,能有效应对各项工作挑战,并能得到更多来自同事间的尊重以及幼儿家长的认可,

其社会地位相对更高,因此也能比低职称教师体验到更多的幸福感,初级和中级职称的幼儿教师相对于高级职称教师职业幸福感较低。

(二)个体心理特征与幼儿教师职业幸福感

1. 人格特质与幼儿教师职业幸福感

人格特质作为最典型、最稳定的个体差异因素一直被研究者视为预测个体职业幸福感的重要预测变量。围绕人格特质类型对幼儿教师职业幸福预测的有效性,研究者依据不同的人格理论进行了大量的探索。其中,大五人格理论是目前多数研究所采用的主要理论范式。研究较为一致的发现,神经质和外倾性与职业幸福感关系最为密切^[12]。高外倾性的个体其职业幸福感的体验水平显著高于一般个体,而高神经质的个体则往往体验到较低的职业幸福感。值得注意的是,虽然人格特质对职业幸福感的影响已得到众多实证研究的支持,但在人格特质如何影响个体职业幸福感这一问题上,研究者提出了两种不同观点:一种观点认为人格特质可以直接影响职业幸福感,而另外一种观点则认为人格特质主要是通过间接的方式对职业幸福感产生作用。

在人格特质对职业幸福感的直接效应研究方面,气质理论提出幸福感源自于先天性的生物学因素,即人们具有快乐或不快乐的基因潜质,这种基因潜质使人们在工作 and 生活中具有较高的积极或消极情感^[13]。例如,Costa 和 McCrae 发现外倾者可能天生就比内倾者更加快乐,而神经质者天生就比情绪稳定者更易于体验到消极情感^[14]。在人格特质对职业幸福感的间接效应研究方面,多数研究者认为职业幸福感是一种主观的体验,客观因素主要是通过主观加工而起作用的。例如,李中权等人提出神经质和外倾性主要是通过对重新评价的情绪调节策略的不同作用影响到其正负性情绪,并进一步间接影响其职业幸福感。具体来说,神经质对重新评价情绪调节策略的运用有显著负性影响,增强了个体负性情绪的体验和消极的职业幸福感,而外倾性则对重新评价情绪调节策略的运用有显著的正性影响,增强了个体正性情绪的体验和积极的职业幸福感^[15]。

2. 依恋类型与幼儿教师职业幸福感

依恋是指在个体在婴儿时期与其照料者交互作用的过程中发展起来的对他人和自我的一种心理表征。一般来说,个体生来就具有一种在向最初的照顾者寻求和保持亲近的心理倾向,即使在成人阶段,这个依恋仍然在个体适应社会环境的过程中起着重

要的作用^[5]。根据依恋理论,在高应激情的工作情境中,幼儿和教师的依恋系统将是影响其工作情感和行为反映的重要变量。其中,安全型依恋有助于幼儿教师获得积极的社会支持,有效缓解工作压力所带来的心理冲击,体验较高的职业幸福感;而非安全型依恋(矛盾型、轻视型、害怕型)依恋反映出幼儿教师在工作中表现出不能很好地与他人合作沟通,不善于处理应激事件,常会因为幼儿的一些琐事或工作中的不顺心而感到困惑,在工作中常常处于高度紧张状态,生怕幼儿会出现一点问题,不能很好地调节自己,所以经常不能感受到幸福。

3. 职业认同与幼儿教师职业幸福感

幼儿教师职业认同是幼儿教师社会生活中对其所从事的职业的认可和内在接纳^[16],是影响幼儿教师职业幸福的重要源泉^[17]。职业认同较高的幼儿教师更容易促发教师产生内在的强大发展动力,助推幼儿教师将其个人的全方面的资源都调动到幼儿教育教学中来,感受工作中所带来的成就感、满意感以及职业幸福感。反之,职业认同较低的幼儿教师则往往在工作中产生各种不良情感体验和心理社会问题,甚至产生行为偏差。调查发现,目前幼儿教师工作责任大、时间长、强度高、要求多,但收入少和地位低,造成社会对幼儿教师的期望角色与幼儿教师的现实角色之间不协调,从而在很大程度上使幼儿教师在教育教学的实践过程中产生职业认同危机和职业身份认同的困惑,显著影响其幸福感。

4. 应对方式与幼儿教师职业幸福感

应对方式是个体对付内外环境的要求而采用的方法、手段或策略。积极的应对方式与职业幸福感呈正相关关系,而消极的应对方式与主观幸福感有负相关^[18]。在工作中采用“解决问题”、“求助”应对方式的幼儿教师总体幸福感得分较高,而采用“自责”、“幻想”、“退避”、“合理化”等应对方式的幼儿教师总体幸福感得分较低。成熟型应对方式有助于职业幸福感和心理健康的良好发展,而不成熟型应对方式有碍于幼儿教师的职业幸福感和心理健康的发展。

三、幼儿教师职业幸福感的提升策略

(一)严控“师幼比例”,减轻工作压力,提高幼儿教师职业幸福感

高工作要求是弱化幼儿教师职业幸福感的重要因素,减轻工作压力是提高幼儿教师职业幸福感的必然举措。当前幼儿教师工作压力较大的主要因素

很大程度上在于“师幼比例”不合理,幼儿教师数量严重偏少,多数幼儿教师承担了多重工作角色。因此,严控“师幼比例”是减轻幼儿教师工作压力,提高其职业幸福感的一个重要方面。通过严格控制“师幼比例”,既可以使幼儿教师真正有可能成为幼儿的支持者、合作者、引导者,也能够使幼儿教师有充沛时间和精力,照顾到班上的每一个孩子,降低幼儿安全隐患,增强家长满意度,进而提升幼儿教师职业幸福感。

(二)改善工作条件,丰富工作资源,提高幼儿教师职业幸福感

工作资源对幼儿教师职业幸福感有着正向增益和间接缓冲的效应。因此,改善工作条件,丰富工作资源是提高幼儿教师职业幸福感的重要措施。教育行政部门要提出切实可行的措施,努力改善工作条件,提高幼儿教师的社会地位,保障他们的合法权益,健全社会支持系统,给予更多的理解和关怀,使幼儿教师能真正解除后顾之忧全身心投入教育教学工作,获得积极的工作情感体验和职业幸福感。

(三)塑造积极人格,提高幼儿教师职业幸福感

幼儿教师在其职业幸福感中扮演着核心角色,是提升职业幸福感的本体骨干力量主力军。幼儿教师需要在有意识地在教育教学工作繁重的工作中,积极主动地塑造和磨砺自身的人格品质,增强工作的主动性以及对自身心理行为的调控能力,以有效适应工作的需要。幼儿教师只有把自己的人格特质的修炼与工作生活融为一体,才能发掘自己的工作潜力,并在这一过程中享受到教书育人的乐趣,提升职业幸福感。

(四)增强职业认同,积极应对,提高幼儿教师职业幸福感

幼儿教师对其职业的认同程度是直接影响其职业幸福感的因素。增强幼儿教师的职业幸福感,以积极的方法应对工作,也是提高幼儿教师职业幸福感的重要策略。幼儿教师需要充分认识其工作的社会使命和重大社会意义,幼儿园管理者也要积极引导教师将个人的职业价值取向与幼儿园的发展目标有机地结合起来,使幼儿教师感到自己在幼儿园有希望,有前途,增强其“主人翁意识”和职业认同感,激发他们的工作热情及内在动力增强,提高幼儿教师职业幸福感。

(五)加强团队合作,提高幼儿教师职业幸福感

幼儿教育工作特征的现实状态需要多人的紧密配合,紧靠一个之力无法完成,加强团队合作,增进

团队沟通,既是有效应对工作的现实需要,也是提升幼儿教师职业幸福感的重要方式。幼儿教师需要自觉融入团队工作之中,积极承担团队所分配的工作任务,共同构筑温馨和谐的园所氛围;幼儿园管理者要合理安排教师的工作,职责清晰、分工明确、讲求实效,使其配合默契、心情愉悦,体验较高的职业幸福感。

[参考文献]

- [1] 王钢. 幼儿教师职业幸福感的特点及其与职业承诺的关系[J]. 心理发展与教育, 2013, 29(6): 616—624.
- [2] 谢蓉,曾向阳. 幼儿教师职业倦怠的缓解与职业幸福感的提升[J]. 学前教育研究, 2011, 198(6): 67—68.
- [3] 蔡军. 从缺失到回归生命关怀下的幼儿教师职业幸福感[J]. 教育探索, 2009, 215(5): 92—93.
- [4] 王钢,张大均,刘先强. 幼儿教师职业压力、心理资本和职业认同对职业幸福感的影响机制[J]. 心理发展与教育, 2014, 30(4): 442—448.
- [5] 王凤锦,李同归. 幼儿教师的依恋类型、工作投入与职业幸福感[J]. 中国健康心理学杂志, 2014, 22(9): 1350—1354.
- [6] 吴亮,张迪,伍新春. 工作特征对工作者的影响——要求——控制模型与工作要求——资源模型的比较[J]. 心理科学进展, 2010, 18(2): 348—355.
- [7] King, E. B., Chermont, K., West, M., Dawson, J. F., & Hebl, M. R. How innovation can alleviate negative consequences of demanding work contexts: The influence of climate for innovation on organizational outcomes [J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2007, 80(1), 631—645.
- [8] Fox, M. L., Dwyer, D. J., & Ganster, D. C. Effects of stressful job demands and control on physiological and attitudinal outcomes in a hospital setting [J]. Academy of Management Journal, 1993, 36(1): 289—318.
- [9] Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. Job resources buffer the impact of job demands on burnout [J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2005, 10(1): 170—180.
- [10] Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high [J]. Journal of Educational Psychology, 99(2): 274—284.
- [11] 高寿山,柳倩. 审视幼儿园男教师专业发展的支持系统——从一位幼儿园男教师从业经历视角出发 [J]. 早期教育(教科研), 2014, (2): 24—28.
- [12] 陈灿锐,高艳红,申荷永. 主观幸福感与大三人格特征相关研究的元分析[J]. 心理科学进展, 2012, 20(1): 19—26.

是适应期,熟悉各种新的环境、新的工作程序;第二个阶段,被各种负面的情绪和想法困惑,产生很多疑问,甚至会对自己的职业选择开始产生怀疑;“我不适合做幼师?”“我要不要坚持下来?”“我喜不喜欢这个职业?”“这个职业是我的人生选择吗?”“幼儿教师的工作原来是这么和想象中的不一样!”“究竟怎么才能成为一名好的幼儿教师?”等。在个阶段,尤其适合去开展读经典的活动,带着疑问去读书,是最好的读书方式。

(二) 各级各类幼教培训内容应该增加分享教育经典的部分

经典是经得起几百年千锤百炼的、能使我们少走很多弯路但是很容易被我们忽视的的间接经验。当前,幼儿园老师的培训各种各样:《幼儿园指南》、蒙氏、奥尔夫、High scope……其实,解读教育经典,也应该成为其中的一个版块。

(三) 加大农村幼儿教师阅读教育经典力度

中国的幼儿教育发展不均衡是很突出的问题,城市与农村发展不平衡,东部与西部发展不平衡。对于仍然很薄弱的农村幼儿教育,基于资金缺乏、师资薄弱、经济落后、人口不集中等现状,通过购买昂贵的大型幼儿园设施、聘请优秀的幼师、参加各种培训以及扩大园舍规模等途径提高幼师专业水平,都是不太现实的做法。加大教育经典阅读力度不失为

一种促进教师发展的良好途径。

(四) 发挥各种幼教思想的传播载体——幼教期刊作用

幼教期刊应与当前重视阅读的社会大背景相呼应,大力倡导读教育经典,开辟教育经典研究专栏,使经典作品不致于藏在各大图书馆里被冷落,而能真正发挥其作用。

[参考文献]

- [1] 程曦. 孔子的教育公平思想研究及对当代社会的启示[D]. 武汉:湖北大学,2013.
- [2] 曹玉兰. 促进新教师专业成长的策略[J]. 早期教育, 2010(6):35.
- [3] 董耀金,赵立国. 研读国学经典 培养提高幼儿教师的人文素养[J]. 学理论,2011(4):291—292.
- [4] 张虹,秦安兰,郭成. 中国古代教学心里思想对西南地区基础教育教师的影响[J]. 西南大学学报(社会科学版),2011(11):153—157.
- [5] 魏峰. 阅读教育经典 养成教育信念[J]. 教育科学研究,2010(11):77—78.
- [6] 王炳照,秦学智. 陈鹤琴学前教育思想的传统文化渊源[J]. 学前教育研究,2006(3).

[学术编辑 唐海朋]

[责任编辑 熊 伟]

(上接第 99 页)

- [13] Laresn, R. J., & Ketelaar. T. Personality and susceptibility to Positive and negative emotional Sates [J]. Journal of personality and Social psychology, 1991, 61(1):132—140.
- [14] Costa. P., T., & MaCare, R. R., Influence of extraversion and neuroticism subjective well — being: Happy and unhappy people [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1980, 38(1): 668—678.
- [15] 李中权,王力,张厚粲,柳恒超. 人格特质与主观幸福感:情绪调节的中介作用[J]. 心理科学, 2010, 33

(1): 165—167.

- [16] 梁玉华,苏静. 幼儿教师职业认同的实证研究 [J]. 教育学术月刊, 2011(3): 81—84.
- [17] 徐雪,胥兴春. 幼儿教师身份认同的困惑及其重塑 [J], 2015,31(12):81—82.
- [18] 毕幅英,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): 91—92.

[责任编辑 熊 伟]