

■专题: 学前教育专业发展

幼儿教师情绪劳动策略对其职业倦怠的影响

徐楠, 张金荣, 叶鑫苗, 王璐莹, 王晨瑜

(湖州师范学院教师教育学院学前教育系, 浙江湖州 313000)

摘要: 教师情绪劳动与职业倦怠关系密切。本研究采用连续分阶段整群抽样, 以浙江省 221 名幼儿教师为研究对象进行调查。研究发现: 幼儿教师职业倦怠中成就感低落水平最高, 玩世不恭水平最低; 幼儿教师职业倦怠在不同年龄、婚姻状况、园所性质、工资水平上存在显著差异; 教师情绪劳动中的自然调节和深层加工策略与职业倦怠中的玩世不恭、成就感低落及职业倦怠总分存在显著负相关; 表层加工与职业倦怠中的情绪衰竭、成就感低落和职业倦怠总分存在显著正相关。进一步回归分析发现, 自然调节和深层加工策略负向预测职业倦怠, 表层加工策略正向预测职业倦怠。

关键词: 幼儿教师; 情绪劳动策略; 职业倦怠

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095—770X(2018)11—0018—07

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

doi: 10.11995/j.issn.2095—770X.2018.11.004

The Influence of Emotional Labor Strategies of Preschool Teachers on Their Job Burnout

XU Nan, ZHANG Jin-rong, YE Xin-miao, WANG Lu-ying, WANG Chen-yu

(Huzhou University, Huzhou 313000, China)

Abstract: Emotional labor of teachers is closely related to their job burnout. In this study, 221 preschool teachers in Zhejiang province were selected as the research objects through continuous phased cluster sampling. The results show that their sense of achievement and cynicism are at the lowest level. Preschool teachers' job burnout varies greatly from age, marital status, nature of kindergartens and payment. There is a significant negative correlation between natural adjustment and the deep processing strategy of emotional labor of teachers and the cynicism, low sense of achievement and the total average score of job burnout. There is a significant positive correlation between surface processing and emotional exhaustion, low sense of achievement, and total job burnout. Further regression analysis finds that natural adjustment and deep processing strategy predict job burnout negatively, while surface processing strategies predict job burnout positively.

Key words: preschool teacher; emotional labor strategy; job burnout

收稿日期: 2018—06—04; **修回日期:** 2018—07—09

基金项目: 高校访问学者教师专业发展项目(FX2016070); 浙江省教育科学规划项目(GH2017270); 浙江省大学生科技创新活动计划暨新苗人才计划项目(2017R427019)

作者简介: 徐楠, 女, 浙江杭州人, 湖州师范学院教师教育学院本科生; 张金荣, 女, 浙江湖州人, 湖州师范学院教师教育学院讲师, 主要研究方向: 儿童发展与教育; 叶鑫苗, 女, 浙江湖州人, 湖州师范学院教师教育学院本科生; 王璐莹, 女, 浙江绍兴人, 湖州师范学院教师教育学院本科生; 王晨瑜, 女, 浙江温州人, 湖州师范学院教师教育学院本科生。

一、问题提出

“职业倦怠”一词最早由美国心理学家弗洛登伯格(Freudenberger)于1974年提出,用来描述助人的服务行业工作者。在马斯拉奇(Maslach)看来,职业倦怠可以分成三个维度,即情绪耗竭(情绪情感上过度消耗造成的极度疲劳状态)、去人性化(用消极、冷漠、麻木不仁的态度对待自己的服务对象,将服务对象物化)和个人成就感降低(对自己的工作能力和获得成功的信心下降)^[1]。此后,职业倦怠的相关研究逐渐成为社会关注的热点,马斯拉奇和杰克逊(Jackson)编制的职业倦怠量表(MBI)也被应用到各行各业的职业倦怠研究中。教师是职业倦怠的高发群体^[2]。教师职业倦怠主要是指教师长期在高压的工作情境中,受工作中持续的消极情绪和复杂的人际关系影响所引发的一种在情感、态度、行为等方面表现出精疲力竭的异常精神状态。教师职业倦怠程度的增长,不仅会影响教师自身的身心健康,而且会因其对工作缺乏热情和积极性,对儿童的发展造成消极的影响。

关于教师职业倦怠,Q Wang提出影响教师职业倦怠的因素大致可以分为心理健康、社会支持、应对方式和人格^[3],教师的感恩水平、职业认同、工作满意度、教学效能感等因素与职业倦怠存在显著负相关^[4-6],教师职业倦怠也会反过来影响其主观幸福感和离职倾向。赵寅汝研究得出中学教师职业倦怠水平越高,离职倾向越明显^[7];梁丰认为幼儿教师职业倦怠与主观幸福感呈显著负相关^[8]。随着研究的深入,社会上逐渐提出了缓解教师职业倦怠的命题,但所提出的干预策略,诸如提高教师待遇、创设良好工作环境、让教师参与管理等^[9],都忽视了教师自身的情绪体验和调试能力。

姚计海研究提出中小学教师的情绪智力对其职业倦怠具有显著的负向预测作用^[10];朴银姬对延边地区小学教师的研究得出,积极情绪可以负向预测职业倦怠^[11];崔卫平提出小学教师情绪劳动与职业倦怠存在显著负相关^[12]。大量经验和研究使人们相信教师的情绪影响着教师自身的内在动机和心理健康,同时也影响着教学质量和水平,过多负性情绪的积累往往会引发各种职业倦怠。

目前,情绪对工作状态影响的研究热点聚焦在情绪劳动策略的作用机制上。“情绪劳动”一词早在1983年就已经由美国社会学者霍赫希尔德提出,其最初用来分析服务业工人所从事的劳动,指雇员控制情绪并运用语言与肢体动作,营造出足以让服务对象

产生备受关怀以及安全、愉快心情的一种工作表现^[13]7-8。L N Edwards研究表明,教师在与儿童互动过程中体验到了情绪劳动,并且情绪劳动受一定因素影响^[14]。由于教师情绪能引发学生特定的情绪,教学是以师生互动为基础的,且教师的情绪活动是处于控制之中的,因此教师基本具备了情绪劳动者的特征^[15-16]。当个体觉察到情绪表现与组织要求的情绪规则之间有差异时,个体会采用策略进行情绪表现调整,以减少行为与规则之间的差异。这种应对情绪劳动的方法即情绪劳动策略。情绪劳动策略有三种不同的类型,即自然调节(指员工自然、真实地表达工作环境中体验到的情绪,无需从认知上或表情行为上付出调控的努力)、深层加工(着重调整对工作环境及相关要求的认知,使个体内心认知加工与组织需要的工作情绪保持一致)和表层加工(着重调控表情行为,如面部表情、动作、姿势、声音语气等,从表面上符合组织需要的情绪展现规则)。

在对教师情绪劳动策略与职业倦怠关系的研究中,刘永广对安徽省4个市的中小学教师进行了研究,研究表明,情绪劳动、职业倦怠与情绪弹性三者之间存在显著相关^[17];尹珊珊采用国外情绪劳动问卷研究了江西南昌市幼儿教师情绪劳动对职业倦怠的影响,研究表明,幼儿教师情绪劳动程度越高,越容易产生职业倦怠^[18];毛晋平提出中小学教师的表面行为正向预测职业倦怠,深层行为、自然行为负向预测职业倦怠^[19];蒋席家、孙阳在研究中小学和幼儿教师时表明,情绪耗竭与自然行为、深层行为呈显著负相关,与表层行为呈显著正相关^[20-21]。

从以往研究来看,研究对象上主要是针对中小学教师,对幼儿教师研究相对缺乏。已有幼儿教师的研究中,尹珊珊采用的是国外Diefendorff的情绪劳动方式量表,不足以说明我国教师情绪劳动现状^[18];孙阳仅研究了教师职业倦怠中的一个“情绪耗竭”指标,缺乏对去人性化、低成就感指标的探讨^[21]。本研究着眼于探讨幼儿教师情绪劳动策略和职业倦怠的现状及其之间的关系,提升幼儿教师情绪素养以改善职业倦怠,丰富教师情绪劳动与职业倦怠的理论与实践。

二、研究方法

(一)被试选取

本研究采取连续分阶段整群抽样,选取浙江省多个市区的在职幼儿教师作为调查对象。研究小组事先与幼儿园园长进行沟通,获得进园发放问卷的机会。问卷测试前,由研究者讲解指导语与注意事

项。幼儿教师自行选择空余时间完成问卷。数日后,在园长帮助下回收问卷。共发放问卷 300 份,回收 249 份,回收率 83.00%;其中有效问卷 221 份,有效率 88.76%。

研究对象的基本情况如下:地区基本覆盖浙江省各个市区,杭州(6 人)、宁波(10 人)、温州(26 人)、绍兴(1 人)、湖州(137 人)、嘉兴(27 人)、金华(3 人)、台州(6 人)、丽水(5 人)。其中,公办园所 193 人(占 87.33%),民办园所 28 人(占 12.67%)。女性教师 219 人(占 99.10%),男性教师 2 人(占 0.90%)。已婚教师 134 人(占 60.63%),未婚教师 87 人(占 39.37%)。从年龄分布来看,21-30 岁教师 151 人,31-40 岁教师 54 人,41-50 岁幼儿教师 16 人。从教龄分布来看,1 年以下教龄 10 人,1-3 年教龄 66 人,4-6 年教龄 53 人,7-12 年教龄 54 人,12 年以上 38 人。从最后学历分布来看,中专(高中)4 人,大专 82 人,本科 135 人。从工资分布来看,2000 元以内 2 人,2000-3000 元 91 人,3000-4000 元 63 人,4000-5000 元 36 人,5000 元以上 29 人。

(二)研究工具

1. 幼儿教师情绪劳动策略量表

本研究采用东北师范大学孙阳等人修订的《幼儿教师情绪劳动策略量表》,其原型是由 Diefendorff, Croyle 和 Gosserand 编制的《情绪劳动策略量表》(The emotional labor strategies scale, ELS),用于测量工作中服务行业人员的情绪表达行为。该问卷由三个维度组成,分别为自然调节、深层加工和表层加工。其中自然调节维度为 3 个项目,深层加工维度为 4 个项目,表层加工维度为 7 个项目,共 14 个项目。问卷采用 5 点评分,从“非常不符合”到“非常符合”。各维度项目的平均分代表各维度得分,得分越高,表明越采用该种情绪劳动。问卷总体的内部一致性信度为 0.749,说明问卷的内部一致性信度良好。

2. 幼儿教师职业倦怠问卷

采用美国社会心理学家 Maslach 和 Jackson 联合开发的 Maslach 工作倦怠问卷(Maslach Burnout Inventory, MBI), MBI 共有三个版本——服务版、教育版、通用版。本研究所采用的是 1996 年出版的通用版,它淡化了服务者和服务对象的关系,从而适用于更为广泛的工作人群。经国内研究者李超平等进行中文版修订后,该问卷包括三个维度:情绪衰竭、玩世不恭和成就感低落。其中情绪衰竭维度为 5 个项目,玩世不恭维度为 4 个项目,成就感低落维度为 6 个项目,共 15 个项目。问卷采用 7 点量表评

定,0 代表“从不”,6 代表“每天”,成就感低落维度反向计分。被试在量表上的维度越高表示职业倦怠感越高。问卷总体的内部一致性信度为 0.888,说明问卷的内部一致性信度良好。

(三)数据分析与处理

对问卷进行筛选后,采用 SPSS19.0 对数据进行描述统计、方差分析、相关分析和回归分析。

三、研究结果与分析

(一)幼儿教师职业倦怠的总体特点

表 1 幼儿教师职业倦怠的描述统计(N=221)

维度	平均数	标准差
情绪衰竭	1.97	0.94
玩世不恭	1.33	0.92
成就感低落	2.52	1.08
职业倦怠总均分	1.94	0.73

如表 1 所示,幼儿教师职业倦怠及各维度的均值均低于五点计分法的中点临界值 3.00,表明幼儿教师职业倦怠总体水平中等偏下,其中成就感低落平均分最高为 2.52,标准差为 1.08;玩世不恭平均分最低为 1.33,标准差为 0.92。

(二)幼儿教师职业倦怠在人口统计学变量上的差异分析

本研究通过独立样本 T 检验和单因素方差分析来验证人口统计学变量,研究发现,教龄、学历、性别等方面对幼儿教师职业倦怠影响不显著。如表 2 所示,年龄、婚姻状况、园所性质、工资对幼儿教师职业倦怠及其各个维度影响显著。在园所性质上,公办幼儿园教师的玩世不恭水平显著高于民办幼儿园教师($P<0.05$);在婚姻状况上,未婚教师的成就感低落水平显著高于已婚教师($P<0.05$);在年龄上,不同年龄教师的职业倦怠总均分及其成就感低落水平存在显著差异($P<0.05$),从均值来看,21-30 岁教师得分最高,41-50 岁教师得分最低,事后检验显示,21-30 岁的幼儿教师在职职业倦怠总均分和成就感低落水平上显著高于 41~50 岁的幼儿教师;在工资上,不同工资教师的情绪衰竭水平存在显著差异($P<0.05$),其职业倦怠总均分差异也极其显著($P=0.01$),从均值上看,2000 元工资以内的得分最高,5000 元以上的得分最低,事后检验表明,在情绪衰竭水平上,2000 元以内工资的教师显著高于 3000 元以上工资的教师,2000-3000 元工资的教师显著高于 5000 元以上的教师,在玩世不恭水平上,2000 元以内工资的教师显著高于 2000 元以上的教师,在成就感低落水平上,2000-3000 元工资的教师显著高于 5000 元以上工资的教师。

表 2 幼儿教师职业倦怠在人口统计学变量上的方差分析(M±SD)

变量	自变量	情绪衰竭	玩世不恭	成就感低落	职业倦怠总均分
年龄	21-30 岁	2.01±0.90	1.36±0.90	2.65±1.06	2.00±0.71
	31-40 岁	1.90±0.89	1.34±0.96	2.32±1.12	1.85±0.75
	41-50 岁	1.78±1.42	0.92±1.89	1.97±0.92	1.55±0.77
	F	0.624	1.678	4.155*	3.294*
	P	0.537	0.189	0.017	0.039
婚姻状况	已婚	1.93±0.96	1.28±0.92	2.37±1.14	1.86±0.75
	未婚	2.02±0.95	1.39±0.93	2.75±0.94	2.05±0.69
	T	-0.736	-0.807	-2.578*	-1.923
	P	0.463	0.421	0.011	0.056
园所性质	公办	1.98±0.98	1.39±0.93	2.49±1.05	1.95±0.75
	民办	1.85±0.67	0.91±0.71	2.70±1.28	1.82±0.59
	T	0.693	2.582*	-0.950	0.901
	P	0.489	0.010	0.343	0.368
工资	2000 元以内	3.30±0.99	2.88±0.18	2.58±0.82	2.92±0.11
	2000-3000 元	2.12±1.00	1.37±1.04	2.76±1.00	2.08±0.74
	3000-4000 元	1.94±0.89	1.32±0.82	2.42±1.26	1.90±0.72
	4000-5000 元	1.85±0.97	1.23±0.75	2.40±0.91	1.83±0.70
	5000 元以上	1.56±0.67	1.21±0.88	2.14±0.98	1.64±0.66
	F	3.164*	1.712	2.276	3.417**
	P	0.015	0.149	0.062	0.010

注: * $P\leq 0.05$, ** $P\leq 0.01$, *** $P\leq 0.001$ 。

(三)幼儿教师情绪劳动策略现状

如表 3 所示,自然调节的平均分最高为 4.05,标准差为 0.61;表层加工的平均分最低为 3.09,标准差为 0.57;深层加工的平均分居中为 3.86,标准差为 0.59;自然调节、表层加工、深层加工、情绪劳动的平均分均高于五点计分法的中等临界值 3.00。由上可知,幼儿教师采用自然调节的情绪劳动策略最为普遍,幼儿教师的情绪劳动的总体水平中等偏上。

表 3 幼儿教师情绪劳动策略的描述统计(N=221)

维度	平均数	标准差
自然调节	4.05	0.61
表层加工	3.09	0.57
深层加工	3.86	0.59
情绪劳动总均分	3.52	0.44

(四)幼儿教师情绪劳动策略与职业倦怠的关系

1. 幼儿教师情绪劳动策略与职业倦怠的相关分析

如表 4 所示,情绪劳动策略的自然调节与职业倦怠中的玩世不恭、成就感低落以及职业倦怠总分存在显著负相关;表层加工与职业倦怠中的情绪衰竭、成就感低落、职业倦怠总分存在显著正相关;深层加工与职业倦怠中的玩世不恭、成就感低落以及职业倦怠总分存在显著负相关。由此可以看出,幼儿教师情绪劳动策略与职业倦怠各因子之间基本处

于中低度的负相关。

表 4 幼儿教师情绪劳动策略与职业倦怠的相关分析

	情绪衰竭	玩世不恭	成就感低落	职业倦怠总分
自然调节	-0.112	-0.219**	-0.179**	-0.227**
表层加工	0.150*	0.106	0.127*	0.175**
深层加工	-0.003	-0.167*	-0.141*	-0.140*
情绪劳动总均分	0.061	-0.060	-0.025	-0.009

注: * $P\leq 0.05$, ** $P\leq 0.01$, *** $P\leq 0.001$ 。

2. 幼儿教师情绪劳动策略对职业倦怠的回归分析

为进一步探究幼儿教师情绪劳动策略与职业倦怠的内在关系,本研究以情绪劳动为自变量,职业倦怠为因变量,建立线性回归方程。线性回归分析结果如表 5 所示,在对职业倦怠情绪衰竭的预测中,只有表层加工进入回归方程,其解释率为 1.8%,建立回归方程为: $y=0.25x+1.197$;在对玩世不恭的预测中,自然调节进入回归方程,其解释率为 4.3%,建立回归方程为: $y=-0.33x+2.664$;在对成就感低落和职业倦怠总分的预测中,自然调节、表层加工、深层加工进入方程,解释率分别为 6.3%和 9.8%,建立回归方程分别是: $y=-0.137x_1+0.456x_2-0.403x_3+3.221$ 和 $y=-0.137x_1+0.456x_2-0.403x_3+3.221$,其中 x_1 表示自然调节, x_2 表示表层加工, x_3 表示深层加工。

表 5 幼儿教师情绪劳动策略对职业倦怠的回归分析

进入的自变量	因变量	R^2 值	ΔR^2	B 值	Beta(β)	t 值
表层加工	情绪衰竭	0.022	0.018	0.250	0.150	2.240*
自然调节	玩世不恭	0.048	0.043	-0.330	-0.219	-3.316***
自然调节				-0.137	-0.078	-0.995
表层加工	成就感低落	0.076	0.063	0.456	0.240	3.073**
深层加工				-0.403	-0.221	-2.448*
自然调节				-0.154	-0.129	-1.676
表层加工	职业倦怠总均分	0.110	0.098	0.373	0.289	3.766***
深层加工				-0.272	-0.219	-2.471*

注：* $P \leq 0.05$ ，** $P \leq 0.01$ ，*** $P \leq 0.001$ 。

四、讨论与建议

(一)幼儿教师职业倦怠特点分析

本研究发现,幼儿教师职业倦怠总体水平中等偏下,其中成就感低落水平最高,玩世不恭水平最低,这与文榕华研究一致^[4]。产生这一结果的原因可能是在社会对幼儿教师的支持下,幼儿教师逐渐具有了较好的自我调控的能力,在他们遇到情绪起伏和挫折时能够及时调整自己的心态,更好地投入到工作中去。在年龄、婚姻状况、园所性质、工资上幼儿教师的职业倦怠有显著差异,而在教龄、学历、性别上没有显著性差异。

在园所性质上,公办幼儿园教师的玩世不恭水平显著高于民办幼儿园教师,这与刘国权研究结果一致^[22]。该结果说明公办幼儿园教师对工作的热情度和投入度不高,这可能是因为公办幼儿园中严格的教学管理和考核制度使得幼儿教师因长期处于高压的环境中而逐渐失去新鲜感,并且由于公办幼儿园的教师队伍学历高、能力强,但在有限的发展空间和社会待遇上没有得到相应的回报,因此幼儿教师的工作热情逐渐减弱。

在年龄和婚姻状况上,与闫丽雯研究结果不一致^[23]。其研究表明 41-50 岁教师职业倦怠水平最高。本研究发现 21-30 岁幼儿教师的职业倦怠总均分和成就感低落水平显著高于 41-50 岁幼儿教师,未婚教师的成就感低落水平显著高于已婚教师。出现这种情况原因之一可能是因为 21-30 岁幼儿教师的队伍庞大,在同等条件优秀的同事中所承受的压力和竞争非常大,极易处于退步或原地踏步的阶段,从而造成内心成就感低落;原因之二可能由于年轻未婚幼儿教师初入社会,对未知的工作充满了热情和期待,自我期望较高,但真正接触后发现与理想中的状态相差甚远,同时又缺乏良好的心态调节的方法,加剧了不良情绪的出现。

在工资上,本研究发现不同工资水平的幼儿教

师职业倦怠水平存在显著差异,工资越高的幼儿教师职业倦怠水平越低。这与闫丽雯^[23]的研究结果一致。丰厚的工资能够激励幼儿教师的工作动力和工作热情。

(二)幼儿教师情绪劳动策略与职业倦怠的关系

以往研究中的相关分析大多表明,情绪劳动的自然调节、深层加工与职业倦怠总体呈显著负相关,表层加工与职业倦怠总体呈显著正相关,但在各个维度上并没有一致的结论。刘永广指出情绪劳动整体和情绪衰竭、玩世不恭、成就感低落呈显著正相关^[17];尹珊珊研究发现自然调节、深层加工策略对情绪衰竭、玩世不恭、成就感低落呈显著负相关,表层加工与情绪衰竭、玩世不恭呈显著正相关^[18];毛晋平研究表明深层加工对玩世不恭、成就感低落呈显著负相关^[19]。本研究发现,情绪劳动中的自然调节与深层加工对职业倦怠的玩世不恭、成就感低落维度和职业倦怠总均分呈显著的负向影响,表层加工与职业倦怠中的情绪衰竭、成就感低落和职业倦怠总均分呈显著的正向影响。可以推测,随着教师运用自然调节和深层加工策略频率的增加,其职业倦怠程度将会有效降低。

Brotheridge C M 研究指出表层加工策略的使用致使个体情感体验与认知评价之间产生不一致,耗费一定的心力,引起个体自我真实感下降,进而产生了职业倦怠^[24]。幼儿教师表层加工策略越多,内外不一致程度越高,越容易引起紧张和压力,更容易产生职业倦怠。而 Zapf D 则指出深层行为能够使得个体内心感受与外在情绪表现统一起来,出现了更多的自我真实感,有利于避免情绪失调,降低情绪衰竭而导致的职业倦怠^[25]。由于自然调节和深层加工都是个体通过内心主动地与组织的要求保持一致的行为,能产生更多的工作胜任感,因而较少产生内心的负担,更不容易产生职业倦怠。

回归分析发现,表层加工对情绪衰竭具有显著的正向预测作用,自然调节对玩世不恭具有显著的

负向预测作用,表层加工对成就感低落、职业倦怠总均分具有显著的负向预测作用,深层加工对成就感低落、职业倦怠总均分具有显著的正向预测作用。可见,表层加工对职业倦怠各维度具有正向预测作用,自然调节和深层加工对职业倦怠各维度具有负向预测作用,这与毛晋平等人的研究基本一致^[19]。

(三)教育建议

1. 对幼儿教师的建议

(1)合理定位自我职业期望,尊重和热爱幼儿

幼儿教师所面对的直接对象为具有特殊性的幼儿,间接对象为具有复杂性的幼儿家长,其需要付出的情绪劳动比其他职业更为辛苦和重要。幼儿教师需要以尊重和热爱幼儿为一切生活、教育活动的出发点,努力开拓自己的视野,培养个人兴趣,更新教育观念,为自己树立一个合理的目标定位,有助于减轻情绪劳动所造成的资源内耗。

(2)以问题为中心,以自然调节和深层加工策略为主

幼儿教师是一份长久的职业,教师应该注重分析情绪失控的原因以及解决路径,从根本上克服情绪问题,避免负性情绪的堆积。教师应该从自身出发,分析个体性格等方面因素以及情绪压力的真正来源,以自然调节和深层加工策略为主来调节自身不稳定情绪,即便是内心感受与外在认知评价存在出入时,也能够冷静地对现状进行重新审视和思考。

(3)建立社会支持系统,更好驾驭自己的情绪

社会支持是劳动者的一剂良药,幼儿教师应充分利用社会、家庭、朋友等社会力量来使自己得到身心和物质上的支持。同时,年轻教师可以多向经验丰富的中年教师讨教情绪调节的方式,学会换位思考,合理利用身边的资源及时转移和宣泄不良情绪,更好地驾驭自己的情绪。

2. 对幼儿园的建议

(1)尊重教师合理需求,坚持以人为本

幼儿园管理层应重视民主和平等,以人为本,尊重和满足幼儿教师的合理需求,积极配合教师教学任务的完成,增强幼儿教师的自信心与责任心,适度减轻工作负荷,使她们有一定的空余时间进行自我调整和完善。

(2)薪酬体现教师情绪劳动质量

幼儿教师情绪劳动强度较高,会在一定程度上加剧职业倦怠,幼儿园应适当增加薪酬,使教师因长期的情绪劳动所耗费的身心资源能够及时有效得到补充,提高整个教师队伍的积极性,减缓职业倦怠。

(3)提高情绪劳动在师资队伍培训课程中的地位

据目前国内师资培训课程来看,极少有以教师情绪为重点的培训。因此,提高情绪劳动在师资队伍培训课程中的地位就显得尤为重要。可以通过培训对教师深层加工的能力进行专项训练,提高处理情绪的能力,潜移默化地帮助教师树立正确的儿童观、教师观、教育观。

五、结论

(1)幼儿教师职业倦怠总体水平中等偏低,其中成就感低落水平最高,玩世不恭水平最低。

(2)幼儿教师职业倦怠水平在年龄、园所性质、婚姻状况、工资上存在显著差异。

(3)幼儿教师情绪劳动策略各维度和职业倦怠各维度存在显著相关。其中,情绪劳动策略的自然调节与职业倦怠中的玩世不恭、成就感低落以及职业倦怠总均分存在显著负相关;表层加工与职业倦怠中的情绪衰竭、成就感低落、职业倦怠总均分存在显著正相关;深层加工与职业倦怠中的玩世不恭、成就感低落以及职业倦怠总均分存在显著负相关;情绪劳动总均分和职业倦怠各维度相关均不显著。

(4)深层行为与自然行为策略对工作倦怠有显著的负向预测作用,表层行为策略对工作倦怠有显著的正向预测作用。

由于条件的限制以及部分被试对于填答问卷的回避态度可能影响了本研究结果,希望在今后的研究中能够有所补充。总体而言,幼儿教师情绪劳动策略是职业倦怠的重要预测变量。

[参考文献]

- [1] Maslach C, Schanfeld W B, Leiter M P. Job burnout [J]. Annual Review of Psychology, 2001, 52(1): 397—422.
- [2] 刘思浚,徐济达,胡鸿宝,等.高校教师职业倦怠的现状调查[J].现代预防医学,2012,39(8):1895—1896.
- [3] 王庆华,武冬梅.教师职业倦怠研究综述[J].安徽警官职业学院学报,2016,15(16):114—118.
- [4] 文榕华,钟志兵,梁金生,等.感恩与教师职业倦怠的相关性研究[J].科技视界,2018(1):139—140.
- [5] 王琪.农村幼儿教师职业认同、工作满意度与倦怠的调查研究[D].黄石:湖北师范大学,2017.
- [6] 徐珣仙,刘启珍.教学效能感与教师职业倦怠的关系:以情绪劳动策略为中介[J].湖北师范学院学报(自然科学版),2011,31(4):30—34.
- [7] 赵寅汝.中学教师职业生涯高原、职业倦怠和离职倾向的关系[D].济南:山东师范大学,2012.
- [8] 梁丰,李娜.幼儿教师职业倦怠及主观幸福状况研究[J].开封教育学院学报,2018(1):173—174.
- [9] 孔君兰.幼儿教师职业倦怠原因分析及调适策略[J].

- 陕西教育:综合,2017(6):48—49.
- [10] 姚计海,管海娟.中小学教师情绪智力与职业倦怠的关系研究[J].教育学报,2013,9(3):100—110.
- [11] 朴银姬.中小学教师积极情绪、复原力与职业倦怠的关系研究[D].延吉:延边大学,2014.
- [12] 崔卫平.小学教师的情绪劳动和职业认同与职业倦怠的关系研究[D].石家庄:河北师范大学,2017.
- [13] Hochschild A R. The managed heart[M]. Berkely. CA: University of California Press,1983.
- [14] Lisa Nyree Edwards. Looking after the teachers: exploring the emotional labour experienced by teachers of looked after children[J]. Educational Psychology in Practice,2016,32(1):54—72.
- [15] 陈晓宁.高校青年教师情绪劳动的实证研究[J].黑龙江高教研究,2010(12):23—26.
- [16] 李松涛,杨晓.小学班主任情绪倦怠发生机制与调节策略——基于情绪劳动的分析[J].现代中小学教育,2015,31(1):87—90.
- [17] 刘永广.教师情绪劳动、职业倦怠的关系:情绪弹性的中介效应研究[J].亚太教育,2016(14):1—2.
- [18] 尹姗姗.幼儿教师情绪劳动策略与工作倦怠间的关系研究——职业认同的调节作用[D].南昌:江西师范大学,2015.
- [19] 毛晋平,莫拓宇.中小学教师心理资本、情绪劳动策略、工作倦怠的关系研究[J].高等师范教育研究,2014,26(5):22—28.
- [20] 蒋席家,郭连上.中小学教师情绪调节策略[J].知识经济,2012(2):147—147.
- [21] 孙阳,张向葵.幼儿教师情绪劳动策略与情绪耗竭的关系:心理资本的调节作用[J].中国临床心理学杂志,2013(2):256—259.
- [22] 刘国权,郑楠.幼儿教师职业倦怠及其影响因素分析[J].长春师范大学学报,2017,36(1):166—169.
- [23] 闫丽雯,周海涛.民办高校教师职业倦怠水平及影响因素分析[J].国家教育行政学院学报,2018(2):76—82.
- [24] Brotheridge C M, Lee R T. Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor[J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2002,7(1):57—67.
- [25] Zapf D. Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations[J]. Human Resource Management Review,2002,12(2):237—268.

[责任编辑 朱毅然]

(上接第10页)

四、结语

所谓教师学习走向创意生态,即是引入创意生态的理念、方法和手段统整学习过程,开发创意学习课程,进行课堂教学改革。将课堂学习、线上学习、社会实践、全媒体资源整合,以项目学习为基轴展开,从五个课程维度开展和整合学习。当前需要以学科为主体,将线下课程、线上课程和研究性课程、实训课程统整成为一个有序而高效的课程体系。为确保实现学习资源整统落地,可以邀请职前、职后教师共同参与课程与教材内容的开发。课堂教学改革必须联系变化万千的社会生态,还要关注课程与教材的创意研发,依据全媒体教材的写作模式,在优化传统教学的基础上,为学前教师艺术教育的创新学习提供丰富的创意学习方案,教材类型、课程资源全面而具有生态性。同时,追踪前沿,贴近国际,联通国内外艺术教育成果,助力学前教师艺术教育的发展。

[参考文献]

- [1] hettboy. 创意需要管理么?从风火创意管理平台说起[EB/OL]. [https://home.19lou.com/forum-392-](https://home.19lou.com/forum-392-thread-1340132498133672-1-1.html)

[thread-1340132498133672-1-1.html](https://home.19lou.com/forum-392-thread-1340132498133672-1-1.html).

- [2] 苏彤.创意生态之新概念——生态商[EB/OL]. http://blog.sina.com.cn/s/blog_5d3ec9b30100dboc.html.
- [3] 杨丽萍.“实践型”教师教育培养模式的构建[J].广西师范大学学报(哲学社会科学版),2013(2):143—146.
- [4] 李连庆.“互联网+”背景下本科院校人才培养模式探究——以陕西学前师范学院为例[J].陕西学前师范学院学报,2017,33(8):131—134.
- [5] 唐淑红.论我国职前教师教育实践之变迁[J].江苏高教,2018(1):65—68.
- [6] 王芳.英国高校策展专业扫描[N].中国文化报,2010—07—26.
- [7] lmfmy2002.上海引进麻省理工成果“LEAD”计划培育创新少年[EB/OL]. http://blog.sina.com.cn/s/blog_5d3ec9b30100dboc.html.
- [8] 教育部.教育部关于实施卓越教师培养计划的意见[J].中国农村教育,2014(10):4—5.
- [9] 郑菊萍.反思性学习简论[J].上海教育科研,2002(8):43—46.
- [10] 安蓉,王梅.高等教育课堂教学中问题式学习的应用[J].江苏高教,2007(2):79—81.

[责任编辑 李亚卓]