

■学前教育管理

领导风格与幼儿教师幸福感的关系及其影响因素

郭显梅,周 方,张玉梅

(西安高新第一幼儿园,陕西西安 710075)

摘 要:本文以幼儿园领导团队领导风格与幼儿教师主观幸福感之间的关系为核心内容,采用心理学的研究方法,探析两者之间的相互关系及变量影响程度,从而更加细微地探索幼儿园管理中领导团队在促进教师幸福感提升、提高教育绩效方面可以提升和改善的管理因子,从管理学的角度给予科学的建议。研究采用问卷调查法和数据分析法,对一所幼儿园领导团队成员和幼儿教师进行数据采样,采用《领导风格问卷》和《总体幸福感量表》作为主要测评工具,并用 SPSS17.0 软件对数据进行相关性分析和差异检验。研究发现,被试幼儿园教师整体幸福感水平较高,且受领导团队领导风格的显著影响。领导团队的管理风格中绝大多数因子与教职工总体幸福感存在显著相关且差异显著(0.05 水平上存在显著差异),说明领导团队的领导风格对教职工的幸福感的具有极为重要的影响作用,且较明显表现在控制与任务导向(T型)、社交与关系导向(P型)、系统与任务导向(O型)和整合弹性导向(C型)特质四个方面。

关键词:领导风格;幼儿教师;幸福感

中图分类号:G617

文献标识码:A

文章编号:2095—770X(2019)05—0120—08

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

doi: 10.11995/j.issn.2095—770X.2019.05.025

The Relationship between Leadership Style and Subjective Well-being of Kindergarten Teachers and the Influential Factors

GUO Xian-mei, ZHOU Fang, ZHANG Yu-mei

(The First Kindergarten of Xi'an High and New Tech District, Xi'an 710075 China)

Abstract: The paper mainly discusses the relationship between the leaders' leadership style in kindergarten and preschool teachers subjective well-being. With psychological research method, the study approaches the relationship between the two elements and the degree of influence of related variables, thereby explore ways to promote teacher's subjective well-being and provide scientific suggestions to the management of kindergarten. Taking leaders and teachers in a kindergarten as the subject of research, questionnaire and data analysis are applied in the study to collect data. Leadership Style Questionnaire and Overall Well-being Scale were used as the main evaluation tools, and SPSS17.0 software was used for correlation analysis and difference test of the data. The study finds that the overall happiness level of kindergarten teachers is at a high level, which is significantly affected by the leadership style of leaders. Vast majority of the factors in leaders' management style are significantly associated with the general well-being of teaching staff (there exists significant difference on the level of 0.05), and it shows that the leaders' leadership style has very important influence on the staff's happiness, and is more obvious in control and task oriented (T), social and relationship oriented (P), system and task oriented (O) and integrate the four characteristics of elastic guide (C type).

Key words: leadership style; kindergarten teachers; subjective well-being

收稿日期:2018—12—07; **修回日期:**2019—01—08

作者简介:郭显梅,女,苗族,贵州黔南人,西安高新第一幼儿园副园长,主要研究方向:儿童心理健康教育,幼儿园管理;周方,女,江苏常熟人,西安高新第一幼儿园园长,主要研究方向:幼儿园管理,教师队伍建设;张玉梅,女,陕西西安人,西安高新第一幼儿园副园长,主要研究方向:幼儿园教育教学,教师发展。

随着社会的不断发展和进步,人们对精神生活的追求也日益增多,追求幸福生活、体验幸福感更是成为国人关注的焦点问题,幸福感也成为了心理学研究者的一个重要而热点的研究课题^[1]。幼儿教育是教育的基础,是教育序列的重要组成部分,而幼儿教师作为其中最为关键的一个因素,决定着幼儿教育质量以及幼儿的健康发展^[2-3]。关注幼儿教师的心理健康,了解幼儿教师的心理需要,研究和探讨促进幼儿教师健康心理的途径和方法,对于保证幼儿的身心安全 and 健康成长有着极为重要的作用。有研究表明,幼儿教师的主观幸福感在一定程度上能够影响其职业生活质量,并影响其教育质量。因此,对幼儿教师主观幸福感的现状及其影响因素进行调查和分析,不仅符合当前学前教育发展的趋势,也可为幼儿园师资培训和教师心理辅导提供一定的实证支持。

幼儿园园长是一所幼儿园成功兴办和健康可持续发展的核心关键的因素。有一个好园长,才可能会有一所好的幼儿园。园长的人格魅力、管理风格、行事作风等内在、外在的人格特征和行为,均对教师队伍的建设和稳步发展有着举足轻重的作用。从管理的角度来看,幼儿园园长及其管理团队的领导风格,往往影响着幼儿园员工外在行为绩效和内在工作动力,很大程度上能够决定一个幼儿园整体的发展走向、园所风格和教师整体发展。

基于以上的认知,本研究将着力于研究幼儿园园长领导团队领导风格与幼儿教师主观幸福感之间的关系及两者之间的影响因素,并试图探讨这种关系及其影响因素对提升教师幸福感水平和工作绩效的作用及表现方式,从管理学角度提出合理化的建议。

一、研究综述

(一)关于领导风格的研究

领导作为一种管理活动,指管理者通过指导、激励、带领等方式对下属的思想、行为施加影响,从而去努力达成组织目标的过程,是有效管理工作必不可少的一个环节^[4]。在20世纪40年代末,也就是领导理论出现的初期,研究者主要从事的是领导的特质理论的研究,其核心观点是:领导能力是天生的^[5]。20世纪40年代末至60末,关于领导行为理论的研究观点认为,领导效能与领导行为、领导风格有关。美国依阿华大学的研究者、著名心理学家勒

温和他的同事们研究认为,团体的任务领导并不是以同样的方式表现他们的领导角色,领导者们通常使用不同的领导风格,这些不同的领导风格对团体成员的工作绩效和工作满意度有着不同的影响^[6],他们着眼于三种领导风格,即专制型、民主型和放任型的领导风格。20世纪60年代末至80年代初,领导权变理论的观点认为,有效的领导受不同情景的影响^{[7]189}。80年代初至今,大量关于领导风格理论的研究认为,有效的领导需要提供愿景、鼓舞和注重行动。

国内外大量的有关领导者领导风格的研究表明,领导风格对员工工作满足、职业倦怠、满意度等等多种方面的心理因素均存在限制的影响。黄冲、李克建等人对40名幼儿园园长领导风格的调查发现,园长的任务导向行为和关系导向行为呈显著正相关,幼儿园等级与园长的任务导向行为和关系导向行为呈明显正向的相互促进关系,园长的领导风格总体上倾向于团队型^[8]。潘艳民的研究发现,领导风格对员工的工作满足产生影响,且不同的领导风格对员工工作满足的影响程度呈现显著差异^[9]。李丽娟对女性领导者的领导风格研究发现,女性领导的领导风格更趋于柔性和隐性,更有利于员工的工作积极性和满意度的提升^[10]。林峰的研究表明,领导风格是影响工作倦怠的因素之一^[11]。因此,综上所述,领导者的领导风格对员工的工作某种程度上都会产生一定的影响,好的领导风格能够对员工的工作产生积极的作用,不好的领导风格会减弱员工的积极性,产生诸多的职业倦怠问题。

(二)关于幸福感的研究

关于幸福感的探讨,最早可以追溯到两千多年前古希腊的哲学思想^{[12]368}。二十世纪六、七十年代,威尔逊(Wilson)写了《自称幸福的相关因素》一文,幸福感这一概念才正式进入了心理学的研究范围^[13]。西方心理学界对主观幸福感的研究经历了40余年的历程,研究的方面主要包括幸福感的本质、心理机制、影响因素以及提升幸福感的途径和方法等^[14]。国内关于幸福感的研究稍晚于国外,是伴随着改革开放的进程而得以发展,经济发展促使人们从追求物质生活发展到关注生活品质和心理健康来。

国外对于幸福感的概念,不同的心理学家有着不同的理解,他们从各自的角度,对幸福感进行了定义。目前,较为一致的观点是认同以狄纳(Diener)

为代表的心理学家提出的根据自身内在的标准对生活质量进行评价的主观幸福感。他们认为,主观幸福感是主体主观上对自己已有的生活状态与自己内心的期望相一致的一种肯定的态度和感受^{[15]328}。我们可以将主观幸福感定义为个体根据自己的内在标准对自己生活质量进行的总体评价,及其过程中的情绪情感体验,包括认知成分和情感成分^{[16]158-161}。职场中的幸福感是职场人士对其所从事的职业及其工作状态在满意程度上的主观感受。职业中的主观幸福感可具体解释为在其职业生涯中,需要得到满足、潜能得到发挥,从而自我价值得到实现,并且得到外在和自我双重的良好评价,便可以产生一种持续快乐的心理感受和精神状态^{[17]17}。

二、研究设计

(一)研究被试

研究选取西安市某幼儿园核心领导团队成员 4 人及幼儿教师 110 人作为研究对象,发放员工问卷 110 份,回收问卷 106 份,问卷经检验全部符合调查要求,回收有效率为 96.36%。

(二)研究工具

基于研究者前期的研究成果^[18],在本研究中对幸福感的测量,采用的是段建华修订的总体幸福感受量表(中国版)。中国版量表中的 18 个项目按照人们对幸福感体验的不同方面进行分类,从 6 个方面对主观幸福感进行测量,这 6 个因子分别为:对生活的满足和兴趣、对健康的担心、精力、忧郁或愉快的心境、对情感和行为的控制、松弛和紧张。在段建华的研究中,男性与女性在这 18 个项目中的平均得分分别为 75 分和 71 分(标准差分别为 15 和 18 分),单项目得分与总分之间的相关系数在 0.49—0.78 之间,6 个分量表与总表之间的相关系数在 0.56—0.88 之间,内部一致性系数男性为 0.91,女性为 0.95。本研究中的女性内部一致性系数为 0.96。

领导风格的研究工具,采用的是由英国著名的管理咨询专家莎拉·库克及其团队编著的《领导风格问卷》^[19]。该问卷在中国被广泛用于企业管理中,具有良好的运用实证。该问卷分为领导自评和员工评价两部分,题目数量和测量内容基本一致。在本研究中,研究者在基于领导团队的领导风格一致性测评的基础上,将问卷进行了略微修改,将针对园长个人的问卷修订为针对整个核心领导团队的问卷。问卷一共设置 30 个问题,每个问题从“完全不符合”到“完全符合”共分为 6 个程度,也即是可以在

1—6 的分数中据实打分。30 个问题中包含了五种领导风格特质因子,分别为:控制与任务导向特质、社交与关系导向特质、稳健与关系导向特质、系统与任务导向特质、弹性导向特质,根据这五种领导风格特质的特点,形象的把这五种领导特质与五种动物相对应,即:老虎型(T: Tiger)、孔雀型(P: Peacock)、考拉型(K: Koala)、猫头鹰型(O: Owl)和变色龙型(C: Chameleon)。

(三)数据统计与处理

本研究的数据采用 SPSS 17.0 统计分析软件进行录入和处理,主要运用方差检验、相关分析和因素分析等方法进行结果统计分析。

三、研究结果

(一)领导团队领导风格特点及其差异

在对领导团队的领导风格测量时,一方面要调查各成员的领导风格在五个领导风格特质上的分布及偏向、整个团队在五个领导风格特质上的整体分布以及各个成员领导风格之间的相互关系,另一方面,通过领导团队成员自我评价的均值与领导风格标准满分分值(36 分)进行比较,以进一步了解整个领导团队整体领导风格的水平。

1. 领导团队领导风格的特点

通过问卷调查数据结果,分别将四位领导成员在领导风格五个特质方面的得分进行统计,并通过雷达分布图直观显示四名领导成员在领导风格五个特质上的得分分布。(如表 1 和图 1 所示)

表 1 领导团队成员领导风格五个特质得分表

序号	T 型	P 型	K 型	O 型	C 型
1	34	35	36	35	36
2	34	35	31	35	36
3	34	36	34	35	36
4	35	35	30	32	35

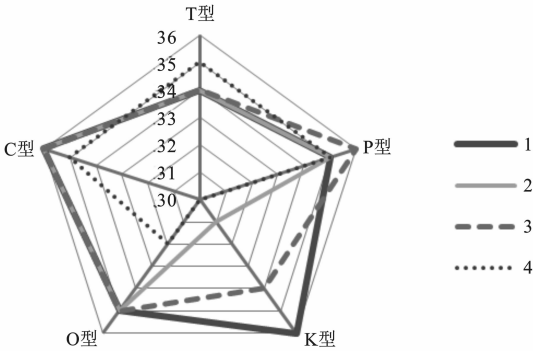


图 1 领导团队成员领导风格五个特质雷达分布图

表 1 中,可知四名领导团队成员在五个特质上的得分情况,进一步通过将团队四人的得分情况进行雷达图处理,以了解四名领导成员在五个特质上的相互关系。图 1 中,1 号黑线、2 号灰线、3 号虚线和 4 号点线所组成的四个五边形分别代表领导团队的四名成员在领导风格五个特质上的得分分布(有部分线条存在重合)。从图中可以看到,1 号黑线在 K 型上的得分较高,分值到达最高峰 36 分,其他四个特质得分分别与 2 号灰线、3 号虚线和 4 号点线的得分分布存在重合;2 号灰线在 P 型和 O 型上比较突出,且与 1 号黑线、4 号点线在 P 型上的得分分布重合,与 1 号黑线、3 号虚线在 O 型上的得分分布重合,在 K 型上则表现较不明显,得分仅为 31 分;3 号虚线在 P 型和 C 型上得分为 36 分,线条达到五边形的顶角,且在 C 型上的分布与 1 号黑线相重合,在 T 型上的得分分布与 1 号线和 2 号线相重合,在 O 型上的分布与 1 号线和 2 号线相重合;4 号点线在 T 型上的得分分布为四个线条中最高,达到 35 分,在 P 型上的得分分布与 1 号线和 2 号线相重合,得分为 35 分,在 K 型上的得分最低,为 30 分。

为进一步考量这个领导团队作为一个整体时的领导风格特质的特征,分别将四名领导者在这五个特质上所能够到达的最高值(即四人中的最高点)作为这个整体的五个特质最高得分进行雷达图处理,以观察四名领导者作为一个整体时的特质分布情况。(如图 2)

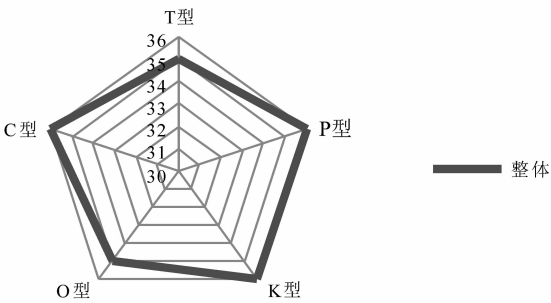


图 2 领导团队领导风格整体分布图

由图 2 可知,当把这个领导团队作为一个整体来考虑时,这个整体在五个特质上的雷达分布图几乎可以覆盖雷达图大部分的面积,其所能够涵盖的范围能够尽量地接近完整的雷达五边形。

从图 1 和图 2 所呈现的结果来看,这个领导团队中的四个成员各自都有较为明显的领导风格,有比较偏重稳定性和关系导向的 K 型,有富有弹性灵活且社交导向的 P 型和 C 型,也有具有控制和任务

导向的 T 型,可以说,四名领导者各自具备了不同的领导风格,但当他们组成了一个领导团队后,这个团队作为一个整体,就兼具了领导风格中的五个特质。他们在领导风格上,既有各自特点,又相互补充,取长补短,使得整个团队形成了一个尽量接近完善的整体领导风格,进一步补充说明了表一中的检验结果。一个领导者并不能做到完美,但一个团队却可以组成一个接近完美的组合。幼儿园的管理并不是园长一个人的管理,合理的搭配和组建管理团队,能够更加有效的做好园所的管理工作。

2. 领导团队领导风格与标准间的差异性

为了解领导团队成员的领导风格与完美领导风格之间是否存在差异,将四名领导成员在五个特质上的得分与标准值进行差异 T 检验。假设领导团队领导风格五个特质与标准之间不存在显著差异,通过对 4 名管理者在领导风格五个特质方面的均值比较,运用 t 检验观察 P 值(如表 2)。

表 2 4 名管理者五种领导风格
特质与标准差异 T 检验

	t	df	Sig. (双侧)	均值差值
T 型	-7.000	3	0.006 *	-1.750
P 型	-3.000	3	0.058	-0.750
K 型	-2.360	3	0.099	-3.250
O 型	-2.333	3	0.102	-1.750
C 型	-1.000	3	0.391	-0.250

*. 在 0.05 水平(双侧)上显著相关。

从表 2 中可以看出,四名领导成员在 P、K、O、C 四个特质方面的得分与标准之间的差异性检验值均大于显著水平 0.05,仅在 T 型特质方面 P 值为 0.006,明显小于 0.05。因此,可认为领导团队在领导风格四个特质方面与标准之间不存在显著差异或差异不明显。在 T 型特质方面存在显著的差异(P=0.006),说明这个领导团队在控制与任务导向特质上,虽有一名成员得分较高,其余成员该项特质表现不显著,但总体上整个团队与标准之间在 T 型特质上存在显著的差异性。

由此可知,这个领导团队在整体的领导风格上是趋于完善的,领导风格五个特质上有三个特质(C、P、K)的得分与标准一致,在控制导向、系统与任务导向(T、O)方面与标准分值存在一定的差距,经检验发现仅在控制和任务导向方面与标准存在显著差异,进一步说明这个领导团队是一个较为稳定、具有弹性、注重关系、任务系统的一个团队,其中一名成员在 T 型上的突出,可以弥补团队在控制和任

务导向特质(T 型)上的不足,使得这个团队整体的领导风格更加趋于完善,更有利于整个团队的管理工作。

3. 员工评价与领导团队自我评价之间的差异性检验

为了解幼儿教师对领导团队领导风格的感受与领导成员自我评价上是否一致,对领导风格认同度在教师评价与领导自评之间是否存在差异性,研究对两个群体五种领导风格特质的调查数据进行了均值比较和独立样本 T 检验,比较分析以了解两者之间的一致性和差异性。从表 3 中的数据结果来看,这五种特质中,T 型领导风格在员工评价的均值在五中特质中为最低,说明教师整体上认为领导团队中这一特质表现最不明显,其余四种特质的教师评价均值较高,说明员工对于领导团队中的这四种领导风格认可度最高,且与领导团队的自我评价相符。

进一步通过将两组数据进行独立样本 T 检验,结果如表 4,可以看出,两个群体在四个特质上的均值方程 t 检验结果的 P 值均大于显著水平 0.05,仅

在 K 型上差异显著($P=0.015$)。在这一特质的评价上,教师评价的分数稍高于领导自评的分数,教师评价和领导自评在该项的得分均值分别为 34.90 和 32.75。

表 3 幼儿教师与领导团队评价在五个特质上的均值比较

		均值	标准差	均值的 标准误
T 型	教师评价	34.06	2.693	0.262
	领导自评	34.25	0.500	0.250
P 型	教师评价	34.88	2.123	0.206
	领导自评	35.25	0.500	0.250
K 型	教师评价	34.90	1.667	0.162
	领导自评	32.75	2.754	1.377
O 型	教师评价	34.46	2.564	0.249
	领导评价	34.25	1.500	0.750
C 型	教师评价	34.42	2.313	0.225
	领导自评	35.75	0.500	0.250

表 4 幼儿教师与领导团队五个特质均值方程 t 检验

		t	df	Sig. (双侧)	均值差值	标准误差值
T 型	假设方差相等	-0.143	108	0.887	-0.193	1.353
	假设方差不相等	-0.534	12.730	0.602	-0.193	0.362
P 型	假设方差相等	-0.349	108	0.728	-0.373	1.067
	假设方差不相等	-1.150	8.362	0.282	-0.373	0.324
K 型	假设方差相等	2.469	108	0.015*	2.146	0.869
	假设方差不相等	1.548	3.084	0.217	2.146	1.386
O 型	假设方差相等	0.164	108	0.870	0.212	1.294
	假设方差不相等	0.269	3.697	0.803	0.212	0.790
C 型	假设方差相等	-1.140	108	0.257	-1.325	1.163
	假设方差不相等	-3.943	9.625	0.003	-1.325	0.336

*. 在 0.05 水平(双侧)上显著相关。

K 型领导风格特质的特点是稳定,温和规律,冷静自恃,不好冲突,强调平实,耐力过人,面对困境亦能泰然处之,对他人感情敏感;面部表情和蔼可亲,善用赞同性、鼓励性的语言,声音轻柔。其他四个类型员工群体和领导团队的得分差异性不大,经 T 检验也未显示有显著差异,说明在这四个领导风格特质上,员工与领导的评价水平基本保持一致性,且多项特质中员工评价得分均高于领导自评得分,说明员工整体上对领导及其团队的评价处于较高的水平,甚至超过领导团队的自我评价。从该项领导自评得分来看,四名领导的自评分数分别为 30、31、34 和 36,较之其他四个特质,分数差别较大,在该项

目上,一名领导成员自评为满分,两名成员自评则相对偏低,在雷达图中显示不突出。但作为一个整体来说,这个团队的管理工作给予员工的感受却是整体的,得分上相对其他四项较高,说明在这个团队中,雷达图里标号 1 的领导成员的这一特质有可能发挥了极为重要的作用,也有可能是影响员工感受和评价的重要因素。

(二)幼儿教师总体幸福感的特点及其内在影响因素。

研究者此前对幼儿教师总体幸福感水平所做的调查研究中,幼儿教师总体幸福感指数为 81.91,与社会水平相比较,处于中等偏上的水平。为进一步

了解本研究中被试幼儿教师的总体幸福感水平及其在主客观方面所受到的影响因素,研究者从人口统计学上作比较,并对总体幸福感本身进行成分提取,获取外部和内在两方面对幼儿教师总体幸福感产生影响的因素。

通过统计分析均值比较可知,被试幼儿教师总体幸福感指数为 86.25,标准差为 5.713,高出研究者此前做过的同类调查研究数据 5.3 个百分点。说明幼儿教师在近几年中,幸福感水平有了很大程度的提高。将幼儿教师年龄、学历和薪资水平等客观因素与总体幸福感指数进行相关分析,并进一步通过因子分析的方法,从主观和客观方面深入了解影响幼儿教师总体幸福感水平的因素。(如表 5 和表 6)

表 5 幼儿教师总体幸福感与学历、薪资和年龄的相关性分析

		学历	薪资	年龄
薪资	Pearson 相关性	0.338**		
		—0.496**		
	显著性(双侧)	0.000		
		0.000		
总体幸福感	Pearson 相关性	0.122	0.073	0.107
	显著性(双侧)	0.214	0.458	0.276

** .在 .01 水平(双侧)上显著相关。

调查发现,幼儿教师总体幸福感与人口统计学上的年龄、学历以及教师的薪资水平(划分为 3 档:3000 元以下、3000—5000 元、5000 元以上)均不存在相关关系或相关性不显著。同时亦发现幼儿教师的薪资与其学历水平和年龄在 0.01 水平上存在较高的相关性,结果与现实生活实际相符(如表 5)。

为进一步了解总体幸福感本身 6 个因子在幼儿教师总体幸福感中的作用,寻找发挥重要作用的成分因子,通过因子分析的方法,比对被自动提取出的

表 7 幼儿教师总体幸福感与领导风格五个特质相关性分析表(N=106)

		T 型	P 型	K 型	O 型	C 型
总体幸福感	Pearson 相关性	0.196*	0.248*	0.167	0.218*	0.199*
	显著性(双侧)	0.044	0.010	0.087	0.025	0.040

* .在 0.05 水平(双侧)上显著相关

表 7 的结果显示,幼儿教师总体幸福感与领导风格四个特质(T、P、O、C)之间在 0.05 水平上显著相关,其双侧显著性值均小于 0.05。其中 T 型特质与幼儿教师总体幸福感的相关系数为 0.196,P 型特质与幼儿教师总体幸福感的相关系数为 0.248,O 型特质与幼儿教师总体幸福感的相关系数为 0.218,C 型特质与幼儿教师总体幸福感的相关系数是 0.199。说明幼儿教师总体幸福感水平与领导团队

成分总体分值,分值相对都较高的因子,可认为该因子为高载荷因子。在对本研究中幼儿教师的总体幸福感 6 个因子成分提取分析时,系统自动提取出两个主要成分(1 和 2)。(如表 6)

表 6 被试教师总体幸福感主要因子成份矩阵

	成份	
	1	2
对生活的满足与兴趣	—0.809	0.037
对健康的担心	0.429	—0.414
精力	0.431	0.722
忧郁或愉快的心境	0.765	0.423
对情感和行为的控制	—0.761	0.134
松弛与紧张	0.468	—0.696

从表 6 中可以看出,不管是成分 1 还是成分 2,很大程度上都体现为身体健康(对健康的担忧、精力)和心理健康(忧郁或愉快的心境、松弛与紧张)两个方面,高载荷因子集中为:对健康的担忧(分值分别为 0.429 和 0.414)、精力(分值分别为 0.431 和 0.722)、忧郁或愉快的心境(分值分别为 0.765 和 0.423)、松弛与紧张(分值分别为 0.468 和 0.696)。说明幼儿教师对身体健康和心理健康问题的关注,是影响幼儿教师总体幸福感的最主要的内在因素。

(三)领导风格对幼儿教师总体幸福感的影响及其因素分析

为了解幼儿园领导团队的领导风格与幼儿教师总体幸福感之间的关系以及在两者之间发挥重要影响的因素,将幼儿教师在对领导团队领导风格五个特质的得分与幼儿教师总体幸福感得分进行相关分析,结果如表 7。

整体领导风格中的四个特质(T、P、O、C)之间存在显著的相关关系。

四、讨论与分析

结合上述调查分析结果,验证了本研究的假设:幼儿园园长及其领导团队的领导风格与幼儿教师总体幸福感之间存在高度的相关关系。通过数据分析可知,两者之间的高度相关,主要体现在领导风格的

四个特质(T、P、O、C)上。领导风格T型(老虎型,控制与任务导向)特质表现为自信、够权威、决断力高、竞争性强,胸怀大志,喜欢冒险,具备善于控制局面并能果断做出决定的能力,好胜心强,要求过高,有工作狂的表现;P型(孔雀型,社交与关系导向)特质表现为热心乐观,口才流畅,好交际,有风度,诚恳热情,表现欲强,高效工作且使人兴奋,善于建立工作同盟来实现目标,团队合作意识强烈,鼓励性;O型(猫头鹰型,系统与任务导向)特质表现为传统,注重细节,条理性强,重责任感,分析力强,精准度高,喜欢将细节条理化,具有能够仔细观察细节并找出合理解决办法的特质;C型(变色龙型,弹性导向)的特质表现为善于在工作中调整自己的角色去适应环境,具有很好的沟通能力,具有高度的应变能力,擅长整合内外资源以达成目标。这四个特质,在幼儿园管理中均发挥着极为重要的作用,是完善的团队管理不可或缺的特质因素。

这四个特质之所以在对幼儿教师总体幸福感水平上发挥着极为重要的影响,究其原因,与幼儿园的园所管理需要、队伍建设需要、人文关怀需要和工作成效需要分不开。幼儿园的日常管理琐碎繁杂,各种细枝末节的工作非常频繁,需要具备头脑清晰、条理性强、重责任感、精准度高的领导对工作进行系统梳理和分配安排,具备O型特质的领导者可以很好的承担这部分的工作,满足园所管理的基本需要;幼儿园女性居多的群体中,各种人际关系和心理问题亦是日常工作中需要重视并协调好的工作,具备C型和K型特质的领导者,能够较好的协调各种内外的人际关系,对幼儿教师的心理健康准确把握并及时疏导,且对一些外部事务都能够处理周全,满足了管理中的人文关怀需要;团队引领,团队建设和团队精神的养成和建设,也是管理工作中不可或缺的重要组成部分,具备P型特质的领导者,能够在管理团队中将教师队伍凝聚在一起,用鼓励、励志和令人兴奋的语言和行为,调动士气,提升动力,培养队伍的团队意识,形成合力,团结协作,满足管理中的队伍建设需要;幼儿园的教育质量、管理质量,也需要通过有成效、有效率的具体工作来实现,具备T型特质的领导者,能够将日常工作具体化,落实到每天的日常工作中,也能够高效严格地将每一件任务具体监督落实完成,确保管理工作落到实处,满足了管理工作中的工作成效稳固和提升需要。当然,在实际当中,每一个领导者都不是单一的某一种特质类型,而是几个特质相互融合的基础上较为偏向某一

种特质而已。人格各异,各有所长,互为补充,相得益彰。人无完人,在幼儿园管理工作中,将不同特质偏向的领导者合理搭配,组建良好的管理团队,将对幼儿园整体的管理质量和教师的幸福感指数提升具有极为重要的促进作用。

五、结论与建议

(一)结论

1. 被调查幼儿园领导团队各成员的领导风格各异,在五个特质上分布偏向存在一定的差异性,当作为一个整体的时候,团队的领导风格与完美领导风格之间仅T型特质上存在显著差异。

2. 被试幼儿教师对领导团队的领导风格评价与领导团队自我评价之间无显著差异,说明教职工对领导团队的认可度与领导者们的实际风格相一致,吻合度较高。

3. 被试幼儿教师的总体幸福感水平处于较高的水平,且在原有研究基础上有了较大的提升。影响幼儿教师总体幸福感水平的内在因素主要是身体健康和心理健康两个方面。

4. 幼儿教师的总体幸福感指数与幼儿园领导团队的领导风格之间存在显著的相关关系,主要体现在T型、P型、O型和C型四个特质类型上,这四种领导风格特质在幼儿教师的总体幸福感中发挥着重要的影响作用。

(二)建议

好的幼儿园管理,一方面依靠的是全面、完善的制度,另一方面也要依靠以园长为核心的优秀的管理团队,在制度和人为的双重管理合力下,才能达成的一种最佳的状态。完善制度是可以提升工作来实现,但管理者的素养和管理风格却是不可以用硬性指标来简单衡量的。以园长为核心的管理团队建设,一方面要考虑教师的发展需要,另一方面要考虑管理团队之间管理风格的互补性和独特性,且这些风格特质应是相辅相成互为补充的。在团队中,每一个管理成员发挥的作用均不一样。就幼儿园园级管理者来说,有的侧重教育教学领域,有的侧重团队建设,有的侧重理性管理,有的侧重外部交往事务,每个人分辖工作内容不一样,所需要的领导风格特质也会不一样,所谓“合适的人干合适的事情”,将不同风格的人合理搭配在一起相互配合,才能更好的提升幼儿园管理工作,也才能够促进教职工队伍的工作效率和内在幸福感。

基于优秀领导团队及其领导风格是否能够促进

教师幸福感的研究假设,本研究中重点就领导团队领导风格与幼儿教师幸福感指数进行科学比较,通过数据分析和检验,可以明显看出,园长及其领导团队的领导风格对幼儿教师幸福感水平具有显著的、正向的影响。幼儿教师对领导团队领导风格的评价与领导团队自评的测量结果基本一致,不存在显著差异,说明教师对领导团队的风格评价基本与实际感受是相符合的。从数据显示来看,领导风格整体分值越高,教职工幸福感水平也越高。其中,五种领导风格特质中,对教师幸福感水平产生直接影响的主要是控制与任务导向特质、社交与关系导向特质、系统与任务导向特质和弹性导向特质这四种风格特质,说明,在幼儿园管理中,既需要控制与任务导向的老虎型领导者,将工作任务快速高效的执行下去,也需要系统与任务导向的猫头鹰型领导者,梳理工作线条,有序推进工作,更需要社交与关系导向的孔雀型领导,协调团队,调动积极性,还需要能够保有弹性导向的变色龙型领导在适宜的时候提供一定的灵活性,缓和矛盾,以求得队伍的协调共进发展。

综上所述,基于提升幼儿教师幸福感水平为出发点,幼儿园在提拔、任用和组建管理团队的时候,可以综合上述研究数据和分析结果,充分整合人力资源,考虑人格个性因素,合理搭配领导班子成员结构,将能够更高效的促进幼儿园整体管理水平和工作绩效,亦能够很大程度上提升教职工整体的幸福感水平。

[参考文献]

- [1] 邹艳荣. 影响主观幸福感的因素探讨[J]. 湖北函授大学学报, 2011, 24(10): 74—75.
- [2] 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)[Z], 中共中央、国务院印发, 2010.
- [3] 关于当前发展学前教育的若干意见[Z], 中共中央、国务院印发, 2017.
- [4] 张秀娥, 马马度. 企业领导理论文献回顾[J]. 知识经济, 2014(2): 10—11.
- [5] 陈荣秋, 等. 领导学: 理论与实践[M]. 北京: 清华大学出版社, 2007.
- [6] 李建设, 李玉君. 西方领导理论演变综述[J]. 领导科学, 2005(2): 40—41.
- [7] 方振邦, 鲍春雷. 管理学原理[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2014.
- [8] 黄冲, 李克建. 幼儿园园长领导风格研究[J]. 幼儿教育(教育科学), 2011, 508(4): 24—27.
- [9] 潘艳民. 领导风格与工作满足间关系的研究[J]. 工会博览: 理论研究, 2009(5): 90—91.
- [10] 李丽娟. 女性领导者的特质与领导风格研究[J]. 魅力中国, 2011(17): 35—37.
- [11] 林锋. 领导风格和心理控制源对工作倦怠的关联影响研究[D]. 上海: 同济大学, 2006.
- [12] 北京大学哲学系. 古希腊罗马哲学[M]. 北京: 商务印书馆, 1982.
- [13] 吴明霞. 30年来西方关于主观幸福感的理论发展[J]. 心理学动态, 2000, 8(4): 23—24.
- [14] 严标宾, 郑雪, 邱林. 主观幸福感研究综述[J]. 心理与行为研究, 2003, 1(3): 214—217.
- [15] 罗素. 西方哲学史(下)[M]. 北京: 商务印书馆, 1981.
- [16] 朱翠英, 凌宇, 银小兰. 幸福与幸福感——积极心理学之维[M]. 北京: 人民出版社, 2011.
- [17] 刘翔平. 当代积极心理学[M]. 北京: 中国轻工业出版社, 2010.
- [18] 郭显梅. 西安市城区幼儿教师人际关系、应对方式与主观幸福感的关系研究[D]. 西安: 陕西师范大学, 2013.
- [19] 莎拉·库克. 培训师的100件工具——培训师、管理者的问卷和评估表[M]. 上海: 上海交通大学出版社, 2004.

[责任编辑 李兆平]