■学前教师专业发展

无边界生涯时代职前幼儿教师生涯适应力研究

张玉琴

(运城学院教育与心理科学系,山西运城 044000)

摘 要:研究聚焦职前幼儿教师生涯适应力特点分析,以期有效对接职后幼儿教师生涯适应力的培养。采用问卷调查法,结果发现:职前幼儿教师生涯适应力处于中等偏上水平,且在性别、年级、父母文化程度、志愿报考类别与是否独生子女等因素上特点各异。经回归分析,是否担任学生干部、未来从事幼儿教师和对未来工资期待等因素预测生涯适应力效果显著,总之,职前幼儿教师生涯适应力特点既有共性又有独特性,其生涯适应力发展潜能无限,有显著的提升空间。

关键词:生涯适应力;职前幼儿教师;自我生涯管理

中图分类号:G610 **文献标识码**:A **文章编号**:2095-770X(2019)09-0080-06

PDF **获取**:http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx **doi**:10.11995/j.issn.2095-770X.2019.09.016

Research on Career Adaptability of Pre-service Kindergarten Teachers in the Era of Boundaryless Career

ZHANG Yu-qin

(*Education and Psychology Department*, *Yuncheng University*, *Yuncheng* 044000, *China*)

Abstract: The study focuses on the characteristics of pre-service kindergarten teachers' career adaptability, in order to cultivate their post-service career adaptability effectively. The results of the questionnaire survey show that pre-service kindergarten teachers' career adaptability is on the upper middle level, and their characteristics vary according togender, grade, parents' educational level, types of voluntary entrance examination and whether they are the only child or not. Regression analysis result shows that factors such as whether onehave been a student cadre, whether one wants to be a kindergarten teacherin future and how much one expect the futureincome to be have significant effects on predicting career adaptability. In short, the characteristics of pre-service kindergarten teachers' career adaptability have both generality and uniqueness, and there is still room to improve their career adaptability.

Key words: career adaptability; pre-service kindergarten teachers; self-career management

一、研究背景

无边界生涯时代,跨越组织边界、专业边界、地域边界的职业流动性特点成为职业生涯的主题,面对职业环境的易变性和不稳定性,个体需要不断调整自我顺应职业环境变化,生涯适应力成为个体职业生涯发展的核心动力。美国学者 Savakis 指出,生涯适应力(Career adaptability)是个体应对生涯任务或生涯转型时,采用自我调整策略适应其生涯角色的一种心理资源或社会建构[1]。与传统职业心理理论不同,生涯适应力是"个体职业生涯成功的核心能力,是个体自我职业生涯管理的核心内

收稿日期:2019-05-19;**修回日期**:2019-06-10

基金项目:山西省社科联2019-2020年重点课程(SSKLZDKT2019147);山西省教育科学"十三五"规划课题(GH-18085);运城学院院级教改项目(JG201228)

作者简介:张玉琴,女,山西永济人,运城学院教育与心理科学系学前教育专业教研室主任,副教授,教育学在读博士研究生,主要研究方向:儿童社会性发展和学前教师教育。

容”[2]663,充分蕴意着个体与环境的主动建构过程,彰显着个体适应环境的主观能动性,从而有效预测与工作相关的结果,良好的生涯适应力有助于提高个体的工作绩效[3]、职业成功[4]、就业质量[5]、工作满意度[6]和主观幸福感[7]等,也会降低个体的离职意向[8]。目前,生涯适应力研究多集中在大学生和企业员工,研究结果缺乏生态学效度。有学者认为,设定具体职业发展情境或职业人群的生涯适应研究显然更能体现实证主义的精髓,也有助于深化生涯建构理论在不同领域的应用和检验[9]2182。梳理以往文献,关于幼儿教师生涯适应力研究凤毛麟角。

“人生百年,立于幼学”,学前教育是终身学习的开端,是国民教育体系的重要组成部分。当前我国学前教育底子薄、发展慢,师资生源基础弱、专业发展无后劲和人才流失较多等因素严重制约学前教育可持续发展,教师队伍建设滞后成为学前教育的“短板”。《中共中央国务院关于学前教育深化改革规范发展的若干意见》(2018年)指出:“到2020年,基本形成以本专科为主体的幼儿园教师培养体系,本专科学前教育专业毕业生达到20万人以上”;“启动师范院校学前教育专业国家认证工作,建立培养质量保障制度”,国家对幼教师资质量的鼎力支持为职前幼儿教师培养提供了良好的契机。机遇与挑战并存,地方院校作为培育优质幼儿教师的摇篮,关注和提升职前教师生涯适应力具有较强的紧迫感和适切性。

二、问题研究

(一)研究对象

以山西省两所地方院校616名学前教育专业本科学生为研究对象。

(二)研究工具

采用我国学者侯志谨等修订的生涯适应力量表(Career Adapt-Ability Scale-China, CAAS-China),量表共四个维度:生涯关注(career concern)、生涯控制(career control)、生涯好奇(career curiosity)和生涯自信(career confidence),24个项目,五级评分制,本研究量表Cronbach内部一致性α系数为0.968,各维度因子Cronbach内部一致性α系数分别为0.905、0.921、0.916和0.947。

(三)调查过程

以班级为单位团体施测,统一指导语和施测过程。

(四)数据处理

采用SPSS23.0进行数据录入与统计。

三、结果与讨论

(一)职前幼儿教师生涯适应力总体情况分析

Savickas认为,生涯关注能帮助个体确立未来;生涯控制能使个体拥有对可能自我和职业的探索;生涯好奇能够加速个体拥有自我选择未来的权利;生涯自信能促使个体建构完美的未来并克服困难。表1统计发现,职前幼儿教师生涯适应力整体高于均值3,处于中等偏上程度,其中有398人生涯适应力处于均值以上较高水平(M>3.5),占比为64.51%,较高于一般大学生生涯适应力水平[10],这一结果较为可喜。原因可能在于:第一,地方院校人才培养定位基于《幼儿园教师专业标准》(试行),人才培养目标定位准确明晰;第二,幼教人才市场“供不应求”,美好的就业前景使其充满关注与好奇;第三,时代赋予职前幼儿教师拥有较强的自主意识,善于自我掌控未来生涯发展。

表1　生涯适应力及各维度平均数与标准差

	生涯适应力	生涯关注	生涯控制	生涯好奇	生涯自信
平均数(M)	3.559	3.520	3.830	3.507	3.581
标准差(S)	0.034	0.037	0.035	0.035	0.034
方差分析	F=0.358				

(二)职前幼儿教师生涯适应力人口学变量上的差异比较分析

Savickas认为性别差异不会影响个体生涯适应力[2],但我国相关研究结果却与之不同[10],本研究结果发现,职前幼儿教师生涯适应力及各维度等在性别上均不存在显著性差异,此结果并不矛盾,可能因本研究调查被试男女人数差异较大,影响统计结果分析,但经各维度比较发现,男生生涯适应力总体及各维度得分均相对高于女性。原因如下:第一,中西文化差异。受我国“男尊女卑”传统思想束缚,男女两性心理在职业生涯规划上存在差异性;第二,职业性别刻板印象,教师职业“性别化”很强[11]。男性教师会期待更好的发展空间;第三,幼儿教师职业特性。当前国家对学前教育事业的高度关注与政策支持,为职前幼儿教师提供了良好的生涯发展契机。

经方差分析,除生涯关注(F=2.187,P<0.05)存在显著性年级差异外,职前幼儿教师生涯适应力及其它维度均无显著性年级差异。事后多重比较发现,大一者生涯关注显著高于大三者,生涯适应力总体呈现出大一高峰期大三低谷期的特点,这与全小山等人研究较为一致[12]。这主要源于职前幼儿教师初入校园的憧憬与学习中期学业压力的对比。刚跨入大学校门对未来生涯充满期待与好奇,大三处于学

业中期，学业压力繁重会促使他们不断反思自我能力与专业目标的差距，美好理想与残酷现实的落差，进入生涯适应低谷期，而步入大四，就业成为当务之急，进一步激发了其对未来生涯的关注与自信。

表2 生涯适应力及各维度人口学因素的差异性分析

	性别		t	年级				F
	男(15人)	女(601人)		大一(219人)	大二(138人)	大三(163人)	大四(96人)	
生涯关注	3.70±1.01	3.52±0.91	0.775	3.62±0.83	3.54±0.90	3.38±0.95	3.52±1.01	2.187*
生涯控制	4.20±0.70	3.82±0.86	1.694	3.90±0.84	3.82±0.89	3.76±0.86	3.79±0.86	0.996
生涯好奇	3.93±0.82	3.50±0.87	1.930	3.53±0.87	3.48±0.85	3.44±0.88	3.59±0.87	0.737
生涯自信	3.73±0.90	3.58±0.84	0.709	3.60±0.84	3.56±0.87	3.55±0.86	3.63±0.77	0.239
生涯适应力	3.77±0.86	3.55±0.83	0.976	3.61±0.78	3.56±0.86	3.49±0.85	3.58±0.89	0.660

注：* P<0.05

(三)职前幼儿教师生涯适应力家庭因素上的差异比较分析

如表3所示，生涯适应力(t=2.387，P<0.05)与生涯关注(t=1.967，P<0.05)在是否为独生子女因素上呈现显著性差异，而在其它维度上均无显著性差异。职前幼儿教师中身为独生子女的生涯适应力总体优于非独生子女，这与赖雪芬[13]研究一致，原因可能由于新时代独生子女生活自主性、判断力以及适应力均大大提高，对自我未来生涯充满关注与希望，也积极做好了自我角色转型和应对生涯问题的心理应对状态。

表3 生涯适应力及各维度家庭因素的差异性分析

	独生子女		t	父亲文化程度		t	母亲文化程度		t
	是(85人)	否(531人)		高中及以下(546人)	大专及以上(70人)		高中及以下(578人)	大专及以上(38人)	
生涯关注	3.70±0.86	3.49±0.91	1.967*	3.54±0.90	3.39±1.00	1.246	3.51±0.90	3.75±0.98	−1.610
生涯控制	3.94±0.81	3.82±0.87	1.291	3.86±0.85	3.63±0.89	2.085*	3.82±0.86	3.86±0.82	−0.190
生涯好奇	3.63±0.82	3.49±0.87	1.399	3.52±0.86	3.39±0.94	1.246	3.50±0.87	3.61±0.86	−0.718
生涯自信	3.69±0.80	3.56±0.85	1.335	3.58±0.83	3.58±0.93	0.027	3.57±0.84	3.80±0.81	−1.678
生涯适应力	3.76±0.77	3.52±0.84	2.387*	3.57±0.83	3.45±0.89	1.165	3.54±0.83	3.8±0.79	−1.862

注：* P<0.05

家庭社会经济地位是生涯发展的有力预测源，家庭社经地位较好的个体生涯发展水平也高[14]。研究发现，生涯控制上，职前幼儿教师父亲为高中及以下文化程度的得分显著高于大专及以上文化程度(t=2.085，P<0.05)，母亲文化程度越高，子女的生涯适应力水平越高。究其原因可能在于：第一，中西文化差异，西方社会倡导自由教育，而中国受儒家文化影响，子女教育上依旧受父母影响较大；第二，母亲是子女成长的主要抚育者，文化程度较高的母亲拥有正确的职业观，善于培育与引导子女生涯发展。

(四)职前幼儿教师生涯适应力专业志愿上的差异比较分析

志愿选择与报考是职前幼儿教师跨入学前教育事业门槛的第一步。表4显示，志愿选择报考上，除生涯控制(F=3.245，P<0.05)外，职前幼儿教师的生涯适应力与其它三维度均无显著性差异。经事后多重比较，自主选择志愿者得分显著高于听取家人建议或其他方式得分者。说明，自主选择志愿者能自我决定未来职业选择，但由于主观社会经验与知识能力有限，对未来预知力不从心，生涯适应力特点与其他形式志愿选择者表现一致。

表4 生涯适应力及各维度专业志愿上的差异性分析

	志愿选择报考			F	志愿类别			F
	自己选择(379人)	家人建议(137人)	其他(100人)		第一志愿(402人)	第二志愿(112人)	服从调剂(102人)	
生涯关注	3.56±0.86	3.43±0.94	3.51±1.03	0.955	3.52±0.92	3.39±0.91	3.68±0.84	2.622
生涯控制	3.89±0.82	3.69±0.89	3.76±0.92	3.245*	3.86±0.85	3.64±0.85	3.93±0.90	3.529*
生涯好奇	3.51±0.88	3.46±0.83	3.55±0.89	0.334	3.54±0.85	3.34±0.96	3.56±0.83	2.613
生涯自信	3.62±0.83	3.47±0.84	3.58±0.85	1.725	3.61±0.83	3.48±0.94	3.59±0.78	0.958
生涯适应力	3.60±0.81	3.45±0.81	3.56±0.83	1.721	3.58±0.84	3.43±0.84	3.60±0.77	1.584

注：* P<0.05

志愿类别上，除生涯控制（F＝3.529，P＜0.05）外，职前幼儿教师的生涯适应力、生涯关注、生涯好奇和生涯自信均不存在显著性差异。经事后多重比较，服从调剂者得分显著高于其他两种，第一志愿者自身掌控生涯意识较强，服从调剂者志愿报考不如心愿，更期待今后能掌握自己生涯命运；第二志愿者选择学前教育专业基本符合专业意愿，因此前两者表现出的自我控制力显著高于第二志愿者；生涯好奇上，第一志愿者对学前教育专业有较强的专业认同和职业情感，会激发其主动对该专业学习与职业发展的探索欲和好奇心。可见，专业志愿报考是影响职前幼儿教师生涯适应力的重要因素。

（五）职前幼儿教师生涯适应力实践经历上的差异比较分析

大学犹如一个“小社会”，是有效锻炼大学生生涯力的社会实践平台。经 t 检验发现，职前幼儿教师中，担任学生干部者生涯适应力均值处于 4.02 分值以上良好水平，而且生涯适应力及四个维度均显著高于未担任学生干部的人。可见担任学生干部能有效提升其组织管理、协调沟通、处事不惊等社会适应能力，也能培养其积极乐观、自信向上、敢于担当的人格品质，一定程度上也能促进其在幼儿园的班级管理和人际交往等重要能力，而这些并非书本知识可以学习到的，需要不断的实践历练，如表 5。

表 5　生涯适应力及各维度实践经历上的差异性分析

	生涯关注	生涯控制	生涯好奇	生涯自信	生涯适应力
担任学生干部(153 人)	3.73±0.87	4.02±0.83	3.78±0.83	3.85±0.78	3.82±0.77
未担任学生干部(463)	3.45±0.91	3.77±0.86	3.42±0.86	3.49±0.84	3.47±0.84
t	3.297**	3.236**	4.519***	4.689***	4.481***

注：**P＜0.01，***P＜0.001。

（六）职前幼儿教师生涯适应力未来职业期待差异分析

择业动机将会影响幼儿园新教师的入职适应[15]。表 6 显示，在未来是否从事幼儿教师职业因素上，职前幼儿教师的生涯适应力及各维度等均呈现显著性差异，事后多重比较显示，在生涯控制上，未来将从事幼儿教师的人得分显著高于将来不从事该职业或不清晰未来的人。未来从事和不从事幼儿教师职业的人在生涯适应力及其它维度得分均显著高于不清楚是否从事幼儿教师职业的人，说明伴随专业学习的成长与实践能力的提升，未来从事幼儿教育者专业认同感和职业情感增强，能激发其不断反思自我差距与不足，调整与规划生涯发展，以期待实现生涯自我。

表 6　生涯适应力及各维度未来生涯规划的差异性分析

	未来是否从事幼儿教师				未来工资期待				
	是（211 人）	否（44 人）	不清楚（361 人）	F	1500 元（3 人）	1600－2500 元(69 人)	2600－3500 元(254 人)	3600 元以上（290 人）	F
生涯关注	3.63±0.89	3.83±1.07	3.42±0.89	6.213**	3.17±1.26	3.13±0.84	3.47±0.88	3.66±0.92	7.216***
生涯控制	3.98±0.85	3.83±0.77	3.74±0.86	5.108**	3.17±0.29	3.66±0.84	3.82±0.86	3.88±0.86	1.883
生涯好奇	3.63±0.89	3.69±0.84	3.41±0.85	5.205**	3.17±1.26	3.32±0.91	3.45±0.88	3.61±0.83	2.856*
生涯自信	3.70±0.87	3.77±0.70	3.49±0.83	5.465**	3.00±1.00	3.43±0.86	3.54±0.86	3.66±0.81	2.269
生涯适应力	3.66±0.85	3.80±0.94	3.47±0.94	5.451**	2.83±0.76	3.26±0.79	3.53±0.83	3.67±0.83	5.521**

注：* P＜0.05，**P＜0.01，***P＜0.001。

工资待遇是初入社会职场者最为关注的现实因素之一。在未来工资期待上，职前幼儿教师生涯适应力、生涯关注及生涯好奇存在显著性差异，而在生涯控制与生涯自信上均无显著性差异。事后多重比较发现，未来工资期待在 2600 元以上的人得分显著高于 1500－2500 元的人的得分，生涯关注上，对工资期待在 2600 元以上的人得分均于工资期待定位于 1500－2500 元的人的得分；生涯好奇上，对工资期待在 3600 元以上的人得分均显著高于期待在 1500－3500 的人的得分；生涯自信上，对工资期待在 3600 元以上的人得分显著高于期待在 1500－2500 的人的得分。可见，初出茅庐的莘莘学子期待通过劳动所获的收入回报父母，期待通过努力获取高薪。

（七）职前幼儿教师生涯适应力回归分析

为进一步探究人口学变量中可控因素对生涯适应力的影响，将志愿选择和对职业未来期待等相关因素与生涯适应力进行相关分析，结果如表 7 所示，可见，是否学生干部、是否从事幼教和工资期待三个因素与生涯适应力均呈显著的正相关，相关分析可为后续回归分析奠定数据基础。

表7 各变量与生涯适应力的相关分析

	生涯关注	生涯控制	生涯好奇	生涯自信	生涯适应力
志愿填报	0.034	0.081*	0.005	0.040	0.050
志愿类别	0.041	0.0033	0.018	0.022	0.016
是否学生干部	0.132**	0.130**	0.179**	0.186**	0.178**
是否从事幼教	0.111**	0.128**	0.119**	0.121**	0.112**
未来工资期待	0.181**	0.085**	0.117**	0.102*	0.157**

注：* P<0.05，** P<0.01。

逐步回归分析结果如表8所示，模型1中自变量为是否学生干部，方程回归系数为0.178，可以解释总体变异的3%，说明是否学生干部对职前幼儿教师生涯适应力呈显著的正向预测；模型2中自变量为是否学生干部和未来工资期待，回归方程判定系数为0.054，可以解释总体变异的5.4%；三个模型中，方程3的拟合效果最好，即是否学生干部、未来工资期待和是否从事幼教三个变量共同可以解释总体变异的6.3%，虽然解释量相对较小，但作为人口学背景变量，可以说明三个变量的共同作用对职前幼儿教师生涯适应力有显著的预测效应，可见，在职前幼儿教师生涯适应力培养过程中，应加强职前幼儿教师的专业实践、人际交往能力，不断激发其从事幼教的内部情感与就业期望，帮助其树立高绩效高回报的间接目标，多元化提升职前幼儿教师的生涯适应力。

表8 职前幼儿教师生涯适应力多重回归分析

模型	R^2	adj. R^2	非标准化系数		标准化系数	F	t
			B	S.E	BETA		
1	0.032	0.030	0.686	0.153	0.178	20.076***	4.481***
2	0.057	0.054	0.690	0.151	0.179	18.419***	4.566***
			0.380	0.094	0.158		4.033***
3	0.068	0.063	0.651	0.151	0.169	14.778***	4.307***
			0.395	0.094	0.163		4.203***
			0.187	0.070	0.105		2.670***

注：* P<0.05，** P<0.01，*** P<0.001。

四、启示与建议

（一）提升幼儿教师社会地位和工资待遇是长效机制

积极的社会支持是生涯适应力发展的重要外源性因素之一。《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010－2020年）》中明确提出："依法落实幼儿教师地位和待遇"；《中共中央国务院关于学前教育深化改革规范发展的若干意见》也进一步指出："依法保障幼儿园教师地位和待遇"。鉴于我国学前教育发展的滞后性，专业发展前景宣传力度不足，幼儿教师的专业性被误解，社会地位和工资待遇一直得不到较好改善[16]，短期内很难达到幼儿教师专业地位的提升和同工同酬目标的实现。因此，国家和社会应加大学前教育宣传力度，出台切实有效的具体措施，因时因地制宜，探求试点实验与全面推广相结合；多渠道多元化解决幼儿教师的工资待遇，不拘泥于政策口号，而应使幼儿教师切实受益；用事实和行动增强学前教育的职业吸引力，做好职前幼儿教师职业生涯引领；鼓励更多学子积极自主报考和勇于投身学前教育事业，提升个体的生涯适应力发展水平，以有效促进我国学前教育事业可持续发展。

（二）树立正确职业生涯发展理念是行动先导

无边界生涯时代，教师离职现象已成为全球关注的焦点与难点问题之一，受幼儿教育管理体制等各种问题制约，学前师范生流失增多，幼儿园教师离职现象严重，师资力量十分薄弱，师幼比例严重失调。因此，应定期开设专业生涯发展规划课程与讲座，焕发职前幼儿教师正确的职业意识，增加其对未来社会挑战的探索欲和自信心，防患于未然，积极做好自我职业生涯规划。同时，引导职前幼儿教师弱化性别职业刻板印象，鉴于当前幼儿园男幼教的严重匮乏，社会应继续引领公众对男幼师这一新兴职业群体的关注，纠正公众对职业性别角色的观念偏差[17]，高校在职前幼儿教师培养过程中，应特别关注职前男幼儿教师的生涯发展引领，必要时可采取专业课程个性化教育和职业发展特殊性辅导，以吸引更多的男性融入幼教事业，弥补幼儿师资队伍先天的性别弱势短板。

（三）构建"产教融合、协同育人"新机制是应然选择

当前，高校传统的人才培养机制已不能更好地

服务于学前教育可持续发展之人才培养重任。2017年国务院颁布的《深化产教融合的若干意见》中强调，逐步提高行业企业参与办学程度，健全多元化办学体制，全面推行校企协同育人。已有研究表明，多样化的职业任务和职业变化能够激发个体生涯适应力[18]7，生涯适应力具有较强的情境可塑性。因此，“产教融合、协同育人”新机制有助于职前幼儿教师不断深入幼儿园一线感知体悟职业乐趣，及时探析多元多变的职业环境对职业角色的要求，把握与调整自身与环境之间的动态平衡，促进个体生涯适应力的发展。人才培养新机制是提升学生生涯适应力的应然选择，是人才培养有效对接社会需求的必然途径。

（四）培育浓厚的专业情感是内部驱动

当前高校人才培养侧重认知领域和技能领域，容易忽略情感领域的培养和相应的课程设置，相对于专业知识和技能而言，专业情感是种人文情怀，具有激发性和内隐性，在职前幼儿教师培养中具有不可替代性。由于我国学前教育发展整体相对滞后，薪资待遇较低，职业缺乏吸引力，加之未来面对的是3－6岁心智尚未成熟的幼儿，工作繁琐而且压力大，这些外显的现实因素，会使职前幼儿教师专业认知失误和专业情感淡薄，容易产生心理失衡和愤怒不满的情绪，很难下定决心入职学前教育事业。因此，在职前幼儿教师培养时，认知、情感和技能并举，多提供优秀幼儿教师的教育案例，深入幼儿园观摩体验，体悟幼儿教师的苦与乐，感受幼儿的童真快乐，引发情感共鸣，激发为人师的理想，只有这样，才能使得幼儿教师职业真正成为一门有灵魂参与的、有意义的、主客体积极交互作用的艺术[19]124，用积极的专业情感激发其未来从事幼儿教育事业的决心和信心。

大学阶段是职前幼儿教师的“延缓偿付期”，也是生涯力培养的关键期。生涯适应力是一种可开发的心理资源，职前幼儿教师生涯适应力发展潜能巨大，提升空间显著。因此，有必要帮助职前幼儿教师树立正确的职业生涯发展观，及时洞悉学前教育发展良好态势，引领其主动进行自我生涯规划管理，积极参与各种社会实践活动，体悟幼儿教师积极的专业情感，以有效对接职后幼儿教师生涯发展的需求。

［参考文献］

[1] Mark L. Savickas. CareerAdaptability: An Integrative Construct for Life－Span, Life－Space Theory[J]. The career development quarterly, 1997(45): 247－259.

[2] Mark L. Savickas, ErikJ. Porfeli. Career Adapt－Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries[J]. Journal of Vocational Behavior, 2012(80): 661－673.

[3] 舒晓丽，王娜，叶茂林. 企业员工生涯适应力和职业满意度与工作绩效的关系[J]. 中国心理卫生杂志，2019(1)：77－79.

[4] 凌斌，孙丽君，樊传浩. 生涯适应力如何影响职业成功：一项调节中介分析[J]. 心理技术与应用，2017(5)：728－735.

[5] 李妍，严敏杰. 生涯适应力理论对当下高校就业指导工作的意义探析[J]. 人文杂志，2014(11)：126－128.

[6] Marina Fiori, Grégoire Bollmann, JérômeRossier. Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect[J]. Journal of Vocational Behavior, 2015(12): 113－121.

[7] Leva Urbanaviciute, Shagini Udayar, Jérôme Rossier. Career adaptability and employee well－being over a two－year period: Investigating cross－lagged effects and their boundary conditions[J]. Journal of Vocational Behavior, 2019(4): 74－90.

[8] 舒晓丽，叶茂林. 生涯适应力和员工离职意向的关系：职业生涯成功的作用[J]. 心理科学，2019(1)：95－101.

[9] 关翩翩，李敏. 生涯建构理论：内涵、框架与应用[J]. 心理科学进展，2015(12)：2177－2186.

[10] 赵小云，薛桂英. 大学生生涯适应力现状及其与生涯决策风格的关系[J]. 现代教育管理，2010(10)：119－122.

[11] 杨睿. 教师职业中的性别不平衡[J]. 华东师范大学学报(教育科学版)，2018(1)：155－158.

[12] 全小山，潘运，何飞. 师范类大学生生涯适应力研究[J]. 保健医学研究与实践，2017(4)：22－25.

[13] 赖雪芬，谢丽婷. 地方院校大学生生涯适应力现状调查与分析[J]. 嘉应学院学报(哲社版)，2017(12)：84－89.

[14] 赵小云. 大学生的生涯适应力及其家庭社经地位的关系[J]. 现代教育管理，2012(2)：111－114.

[15] 江玉印，屈艳峰，胡梅娟. 幼儿园新教师的入职适应境遇与园本支持策略[J]. 陕西学前师范学院学报，2019，35(5)：105－110.

[16] 张玉琴. 地方院校学前教育专业学生专业认同的研究——以运城学院为例[J]. 运城学院学报，2019(4)：84－89.

[17] 吴亚会. 男幼师职业现状调查与对策[J]. 陕西学前师范学院学报，2019，35(2)：81－85.

[18] 兰玉娟，陈志霞. 从“易变”到“应变”：科技型员工生涯适应力促进机制[J]. 科技进步与对策，2019(12)：1－8.

[19] 袁源，周燕. 论幼儿教师专业情感的作用与培育途径[J]. 教育评论，2017(6)：122－125.

［责任编辑　张雁影］