

■ 学前教师专业发展

园本文化感知对幼儿园教师工作投入的影响

——基于四川100所公立普惠幼儿园的调查

张杰

(成都师范学院教育学院, 四川成都 611130)

摘要: 幼儿园教师对园本文化的感知程度究竟如何影响其工作投入,这是学术界和实践界关注的一个非常重要的话题,对幼儿园教师职业发展具有重要意义。采用自编问卷,对四川100所公立普惠幼儿园876名教师的调查表明:幼儿园教师对园本文化的感知程度可以正向地影响其工作投入程度;敬业精神可以中介园本文化感知对幼儿园教师工作投入的效应;职业倦怠越低的幼儿园教师,其敬业精神就越容易影响工作投入,表现为有调节的中介效应。为了增强幼儿园教师对园本文化的感知,激发幼儿园教师的工作热情,“明示复习”是基本的应对策略,“精神引领”可以增强幼儿园教师的敬业精神和克服职业倦怠感。

关键词: 幼儿园教师;园本文化感知;工作投入;敬业精神;职业倦怠

中图分类号: I206.7

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2020)06-0120-07

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2020.06.018

The Influence of Kindergarten Culture Perception on Kindergarten Teachers' Job Involvement

—A Survey of 100 Public Inclusive Kindergartens in Sichuan Province

ZHANG Jie

(School of Education, Chengdu Normal University, Chengdu, 611130, China)

Abstract: Questionnaire survey of 876 kindergarten teachers in 100 public inclusive kindergartens in Sichuan shows that kindergarten teachers' perception of kindergarten culture can affect their job involvement; Professional Dedication Spirit can mediate the effect of kindergarten culture perception on kindergarten teachers' job involvement; Teachers, with lower occupational burnout, tend to be influenced more by their professional dedication spirit on their job involvement. In order to enhance kindergarten teachers' perception on kindergarten culture and stimulate their passion on work, "explicit review" is a basic coping strategy, and "spiritual guidance" can enhance kindergarten teachers' dedication and overcome occupational burnout.

Key words: kindergarten teachers; kindergarten culture perception; job involvement; professional dedication spirit; occupational burnout

一、问题的提出

如何提升教师职业幸福感,促进教师的工作投入一直是学术界和实践界非常关注的话题^[1]。把工作投

入定义为一种以活力、奉献和专注为特点的“情感-认知”状态^[2]。前人大量研究显示:工作投入是教师在工作场合中体验到的一种幸福感^[3],这种幸福感反过来会推进学校的发展,从而给学校带来高绩效^[4]。有鉴

收稿日期:2020-02-19;修回日期:2020-03-11

基金项目:四川省社会科学重大招标项目(SC17EZD012)

作者简介:张杰,女,四川成都人,成都师范学院教育学院副教授,博士,主要研究方向:学前教育基本理论。

于此,许多学者对如何提高教师的工作投入进行了探究,较多是如何给予教师提供更多的工作资源(job resources)和个人资源(personal resources)的方向来展开探讨^[5]。但近几年来,逐渐从资源过度到从人本身来讨论,比如,激发教师的积极情感等。最近有研究者从人际互动(interpersonal interaction)视角来探讨行动者周围的人是如何影响行动者的工作投入的,例如,Bakker等人的研究表明工作投入状态受工作搭档的影响^[6],而且还可以在配偶之间横向传递(crossover)^[7]。然而,以往的研究几乎均忽视了在组织文化上因员工对文化的分享传递和抵制消解导致工作投入状态的显著区别。鉴于组织文化对成员的潜在影响,因此,本研究拟采取学校组织文化感知的视角对幼儿园教师工作投入状态进行调查与分析。

新时代下,人们对优质教育渴求,幼儿园教师的工作投入越来越大,工作压力倍增。就目前国内对幼儿园教师工作投入的研究成果分析,较多从工作投入的内容、类型、功能方面做了探讨,缺少从园本文化的角度深入研究。国外学者就幼儿园教师对园本文化感知做了大量的研究,结果表明:园本文化与幼儿园教师的组织承诺具有正相关关系^[8],幼儿园教师对园本文化感知程度不同会直接影响到幼儿园教师的教学效果^[9],甚至可以造成使幼儿园教师工作满意度和幸福感的显著差异^[10]。这些研究成果可以充分吸收并应用到探讨幼儿园教师的工作投入问题上来。

本文将园本文化具体界定为四个方面:一是包括核心精神(办园精神、办学理念、校风、教风),这些是幼儿园的价值追求,是幼儿园认定的这方面的“好”。是组织的精神使命,从园长到普通教师都应该先接受这种核心精神的“洗礼”,要加入这个组织,就必须先认同这个组织的精神与使命,这种核心精神一般都通过园训、精神、理念、风气等做了明文规定和阐释。这些东西并不是可有可无摆在那里的符号,而是具有高度使命感和召唤感的非常具体的“精神反应堆”;二是幼儿园规章制度。幼儿园规章制度不是一些枯燥的条文,而是具有鲜活生命力的,承载幼儿园核心精神的一个外在规范,目的是保障组织使命的实现。当制度无法体现幼儿园核心精神时、无法得到更多教师的认同时,制度就面临着调整和修改。本文所提及的制度主要是指教师评优制度、职称评定制度、绩效考核制度三大制度;三是物质环境,主要指校园内主要符号标志物。幼儿园的主要标志物,比如,园徽、雕塑、誓词、经典建筑等,这是历史和幼儿园传统的表现,是核心精神传承中

留下的历史烙印。如果幼儿园领导和普通教师都能说出这些标志物背后的历史、故事,理解其内涵,那么视为其对园本文化的感知程度比较深,其使命感和公共精神比较迫切;如果教师对幼儿园标志物视而不见,充耳不闻,意味着教师对园本文化感知很浅显,对园本全局的使命感和公共精神要差一些,可能私事更重,虽然身在幼儿园,但还没有完全融入园本文化中;四是自我行为要求,即幼儿园教职员工,结合幼儿园的精神感召,组织使命,制度规定,反思自己的行动如何?如何控制我的不良行为?如何提升我的优良行为,为组织做出更大的贡献?反思越深,行为就越纯,就把自己置身与幼儿园的文化之中了,就在履行着文化的使命。

园本文化是幼儿园教师是否愿意投入的一个重要因素,幼儿园教师有较高的文化自觉,考虑到幼儿园教师对自己职业有高度使命感,本研究会关注敬业精神在园本文化感知中如何起到中介作用,以及幼儿园教师职业倦怠对该过程的调节作用,这对构建幼儿园教师工作投入的相关因素模型在理论上和实践中具有重要的意义。幼儿园教师工作投入存在普遍性、尺度模糊性等特点,本研究认为园本文化感知对工作投入有显著的正向预测作用。敬业精神代表了幼儿园教师的原则和坚持,包含了工作态度、自我效能、条理性、责任感、成就驱力、自我约束等维度。敬业精神是幼儿园教师的使命与情感。幼儿园教师的园本文化感知水平必须经过其本身原有的敬业精神进行过滤和传递,才能够间接地影响到其工作的投入水平。职业倦怠是职业中的紧张情绪,表现为无意义感、无成就感、无权力感、无规则感。幼儿园教师职业倦怠水平的高低直接影响到工作的投入程度。所以,本研究假设敬业精神在园本文化感知与工作投入之间起到中介作用,职业倦怠在敬业精神与工作投入中起到了调节作用。如图1所示。



图1 研究假设模型

二、研究设计

(一)研究方法

为探索幼儿园教师的园本文化感知程度对其工作有何种影响,职业倦怠和敬业精神在其中又是如何发挥调节或者中介作用,运用自编问卷对四川幼儿园

教师进行了调查,采用了多阶段随机抽样的方法在四川5个城市(成都、绵阳、南充、泸州、乐山)中抽取了100所公立普惠幼儿园,然后,在每个幼儿园通过系统抽样抽取了10位幼儿园教师,共发放问卷1000份,有效问卷876份,有效率87.6%。平均年龄30岁,其中女教师714人,男教师162人。

(二)量表变量分析与测量

本研究需要测量的变量主要有园本文化感知、敬业精神、幼儿园教师职业倦怠、工作投入4个变量。根据4个标量自编4个分量表,形成一个总量表,总量表克隆巴赫信度为0.87。

1.园本文化感知量表

感知是自己感觉器官对外部世界刺激进行选择、组织和评价的过程。对园本文化感知的测量主要通过教师知晓园本文化程度而决定的,主要测量教师是否能准确的说出幼儿园的文化和潜在文化要求。包括三个方面:第一,教师能否准确的说出幼儿园的文化是什

么?具体内容指标包括表1中的序号1、序号2;第二,教师能否准确的说出幼儿园主要符号的文化意义;第三,教师能否结合园本文化说出幼儿园的具体要求?具体要求能否落实在自我的日常教育教学行动中?具体内容指标特指表1的序号4。具体见表1。

问卷中询问幼儿园教师:“请您说出您所在幼儿园的园本文化的具体内容?即您幼儿园倡导的核心精神是什么(办园理念、园训、园风等)?”“请您结合园本文化说出对教师的具体要求(包括核心精神上的要求、制度规定上的要求、物质环境要求和具体行为上的要求)”。“您能否落实园本文化规定的具体要求?”选项为:没太关注(1分)、比较留意(2分)、能说出基本内容(3分)、很难落实到行动中(4分)、能较好落实在行动中(5分)。选项是一个从“没太关注”到能“较好落实到行动中”连续变化的过程

2.工作投入量表

根据北京大学张轶文教授等修订的工作投入量

表1 园本文化感知的维度测量设计样表

序号	内容指标	没太关注	比较留意	能说出基本内容	很难落实到行动中	能较好落实在行动中
1	核心精神(办园精神、办学理念、园风、园训)					
2	制度规定(教师评优制度、职称评定制度、绩效考核制度)					
3	物质环境(园所主要符号的内涵与意义)					
4	自我行为要求(结合园本文化,我的行动思路)					

表(Utrecht Work Engagement Scale, UWES),其中量表具体包括活力、奉献、专注3个维度,并把选项修正为李克特五点评分,本研究中量表的内部一致性系数为0.936^[11]。

3.敬业精神量表

敬业精神是人们在职业工作中表现出的积极精神和行动取向。本研究采用华东师范大学殷雷老师编制的“诚实敬业量表”,分为工作态度、自我效能、条理性、责任感、成就驱力、自我约束5个维度,选项采用李克特五点评分。量表信度系数为0.623,标准化的可信度系数均为0.668,具有较高信度^[12]。

4.幼儿园教师职业倦怠量表

量表的编制是基于Maslach等人的倦怠问卷(MBI),由王晓春等专家针对我国的教师群体编制,具体包括3个维度:热情枯竭、精力枯竭和职业成就感的丧失。量表修改为李克特五点评分,总体都表现出了非常高的信度,其内部一致性系数分别为0.939^[13]。

(三)施测过程及数据处理

施测过程是给定40分钟现场问卷作答,数据分析工具是SPSS22.0,具体进行了描述性统计、皮尔逊(Pearson)相关、回归分析等项目的统计分析。采用海耳曼(Harman)单因素分析检验共同方法偏差。第一公因子的方差解释率为28.7%,6个因子特征根大于1,且小于40%的临界标准,不存在严重的共同方法偏差问题。

三、结果分析

(一)园本文化感知、教师工作投入、敬业精神与职业倦怠的得分统计

1.园本文化感知得分

园本文化感知采用了自编量表,5点评分。结果显示:幼儿园教师园本文化感知平均得分是 2.91 ± 0.17 ,数据介于“没太关注”与“比较留意”之间。按照平均数加减一个标准差的方法,界定出高感知组(>3.08)、低感知组(<2.74)、中间组(2.74-3.08),三个组分别占总体的16.3%;68.6%;15.1%。高感知组的教师

强力感知到园本文化并有较大的认同度,在工作态度与行动上主动融入园本文化,从不适应到适应,把自己变成文化的主人;低感知组的教师对园本文化倾向于领导和专家搞的“那一套”,是捏造的,“不太关注”、“不太认同”,或者认为与自己没有啥关系,在工作态度与行动上趋于消极适应。

可见,幼儿园教师对园本文化的认同度上是多元与分化的,或多或少的能够感受到园本文化的在场。教师园本文化感知得分具体见表2。

表2 幼儿园教师园本文化感知得分

	M±SD
核心精神(办园精神、办学理念、园风、园训)	2.71±0.18
制度规定(教师评优制度、职称评定制度、绩效考核制度)	3.06±0.14
物质环境(校园主要符号的内涵与意义)	3.24±0.19
自我行为要求(结合园本文化,我的行动思路)	3.92±0.25

2. 幼儿园教师工作投入得分

幼儿园教师工作投入量表(UWES)分为工作活力、工作奉献和工作专注3个方面。“工作活力”强调个体在工作中工作的理想和良好的心理韧性,精力旺盛,自愿为工作努力付出而不知疲倦,面对困难勇于去找各种对策,挑战困难,坚持不懈完成好自己的工作;“工作奉献”强调个体具有强烈的情怀,有意义感、自豪感,有饱满的工作热情,愿意为工作牺牲自己的时间和精力;“工作专注”强调个体全神贯注于自己的工作,能够全身心地投入到工作中,并能以此为乐,能够找到成就感,感觉时间过得很快而不愿从工作中脱离出来^[14]。

表3 幼儿园教师工作投入、敬业精神、职业倦怠的得分

工作投入	敬业精神	职业倦怠			
M±SD	M±SD	M±SD			
工作活力	3.85±0.27	工作态度	3.92±0.17	情绪衰竭	3.12±0.28
工作奉献	3.13±0.24	自我效能	3.84±0.24	去个性化	3.25±0.21
工作专注	2.46±0.28	工作责任感	3.91±0.16	自我成就感	2.71±0.26
		工作条理性	4.06±0.23		
		自我约束	3.48±0.15		

(二)文化感知、敬业精神、幼儿园教师职业倦怠和工作投入的相关分析

分析结果显示:工作投入、园本文化感知、敬业精神都是相关显著。具体来说,园本文化感知与工作投入呈正相关,即园本文化感知越深入、越认同,工作就越愿意投入;幼儿园教师职业倦怠与工作投入呈负相

关,敬业精神与工作投入存在显著正相关,具体如表4所示。

3. 敬业精神得分

工作态度是幼儿园教师对工作持有的评价和行为趋向,即对自己工作的评价和持有的观念;自我效能是对自我能力的主观判断,对自己能否做好某一件事进行主观预测,评价越高自我效能就越强,否则就越低;工作责任感是指对学校所承担的责任和义务是否有高度的自觉,是否愿意发挥自己的主动性、积极性和创造性,对工作是否尽职尽责;工作条理性,是指是否愿意自觉遵守学校的规章制度,做事有规矩;自我约束是自己是否具备自律性,对自己具有控制力,进行自我监督、自我反思,从而把工作做得更好。测量结果具体如表3所示。

4. 职业倦怠得分

“情绪衰竭”指个人对工作表现出厌倦、热情减退或者耗尽,表现为情绪疲劳,对工作漠不关心,持否定态度,丧失同情心;“去个性化”指一个人单独不会做出的事情,但在一个群体的情景中抛开规范限制,丧失责任感,做出平时独自不会做的事情。去个性化是一种从众心理,程度越高,自我丧失感就越强,工作处于应付状态,倦怠感就越严重;自我成就感是指幼儿园教师在完成某项任务后的成功、自豪的积极情绪体验。“降低自我成就感”就是完成一项任务后无法获得成功、自豪、自信的积极体验,导致职业倦怠。本题进行了反向计分,分数越低职业倦怠感越强。调查结果如表3所示。

关,敬业精神与工作投入存在显著正相关,具体如表4所示。

(三)文化感知与工作投入:敬业精神的中介作用及幼儿园教师职业倦怠的调节作用

分析了文化感知、职业倦怠、敬业精神、工作投入四个变量的相关性以后,再根据Muller检验,构建了3

表4 变量的相关系数

	M	SD	文化感知	职业倦怠	敬业精神	工作投入
文化感知	4.14	1.07	1			
职业倦怠	3.78	0.65	0.16	1		
敬业精神	3.90	0.66	0.34*	-0.65**	1	
工作投入	2.74	0.81	0.41**	-0.70**	0.69**	1

注:*表示 $p < 0.05$, **表示 $p > 0.01$ 。

个回归方程。Y、X、M_j、M_z分别代表工作投入(Y)、学校文化感知(X)、敬业精神(M_j)及教师职业倦怠(M_z)。

$$Y = \beta_{10} + \beta_{11}X + \beta_{12}M_z + \beta_{13}X \cdot M_z + \varepsilon_1 \cdots \cdots (1)$$

$$M_j = \beta_{20} + \beta_{21}X + \beta_{22}M_z + \beta_{23}X \cdot M_z + \varepsilon_2 \cdots \cdots (2)$$

$$Y = \beta_{30} + \beta_{31}X + \beta_{32}M_z + \beta_{33}X \cdot M_z + \beta_{34}M_j + \beta_{35}M_j \cdot M_z + \varepsilon_3 \cdots \cdots (3)$$

根据Muller理论,满足有调节的中介效应存在两个条件:第一,在回归方程1中, β_{11} 显著, β_{13} 不显著;第二,在方程2和方程3中, β_{23} 或 β_{35} 显著,或者两者都显著;且 β_{34} 或 β_{35} 、 β_{21} 显著。

将变量转换成为标准分数并进行中心化处理后,对三个方程依次检验(具体见表5)。检验结果显示:

第一,在方程(1)中,以园本文化感知、教师职业倦怠以及园本文化感知×教师职业倦怠为自变量,工作投入为因变量使用逐层纳入变量的方法,进行分层回归分析,结果发现园本文化感知对工作投入有显著的正向预测作用 β_{11} ,而园本文化感知与教师职业倦怠

的交互项对工作投入的预测作用不显著 β_{13} 。

第二,在方程(2)中,以敬业精神为因变量,以园本文化感知、教师职业倦怠以及园本文化感知×教师职业倦怠为自变量,使用逐层回归,结果发现园本文化感知对敬业精神 β_{21} 具有显著的促进作用,换言之,对文化感知和理解越深入的教师,越具有敬业精神。

第三,在方程(3)中,以工作投入为因变量,以园本文化感知、敬业精神、教师职业倦怠、园本文化感知×教师职业倦怠、敬业精神×教师职业倦怠进行分层回归,结果显示:敬业精神对工作投入 β_{34} 有显著促进作用。教师职业倦怠与敬业精神的交互项对工作投入也存在一定的促进作用 β_{35} 。

所以,可以确定,园本文化感知、敬业精神、教师职业倦怠与工作投入之间构成了具有调节作用的中介模型,教师职业倦怠在敬业精神与工作投入之间起调节作用。

表5 中介效应检验

	方程(1)(工作投入)			方程(2)(敬业精神)			方程(3)(工作投入)		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
常数	0.08	0.17		0.17	0.11		0.09	0.17	
文化感知	0.20	0.05	0.20**	0.23	0.04	0.23**	0.52	0.02	0.52**
职业倦怠	-0.03	0.04	0.02	0.64	0.05	0.64**	-0.59	0.06	-0.59**
文化感知×职业倦怠	0.01	0.03	0.01	0.06	0.03	0.06	0.11	0.03	0.11
敬业精神							0.64	0.06	0.24**
敬业精神×职业倦怠							0.19	0.03	0.19*
R ²		0.24			0.27			0.26	
F		16.81**			30.20**			19.96**	

注:*表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$ 。

四、讨论与建议

对教师工作投入的研究成果已经很多了,但是,很少有从教师对园本文化的理解因素来理解的,甚至我们还有很多幼儿园根本没有系统梳理过成文的园本

文化。但是,没有梳理过,并不意味着不存在,幼儿园的精神理念、管理风格、历史渊源、一草一木都透露着幼儿园的文化。因此,本研究从对园本文化的理解为切入点,根据数据分析的验证,揭示了园本文化感知对工作投入的作用机制,不仅阐明了园本文化感知通过

敬业精神影响工作投入,还揭示了这一过程如何受到教师职业倦怠的影响。

(一)“明示复习”:园本文化感知提升的策略

本研究表明,教师的园本文化感知与工作投入呈显著正相关。已有研究表明认知并体验到园本文化积极精神的教师更可能随着时间的增加而表现出更多心理乐观和宁静、心理韧性^[15]、专注力^[16]和希望^[17]。更重要的是,通过积极体验增加个体后续的生活满意度、幸福感及工作投入^[18]。就实质而言,园本文化感知最大的动力是个人利益的追求,其行为实质是个人如何充分利用幼儿园现行制度和符合文化要求,追求个人的利益,包括名誉、成就感和奖励。园本文化要成为一种具有积极性的组织文化,需要三个条件:一是教师能够积极地从不同的角度理解园本文化;二是教师要具有文化、基本价值理念共享的态度;三是幼儿园领导要具有显著的园本文化领导力^[19]。所以,越是清楚文化和制度,就越会知道如何达成个人的目标,并且能够自觉地把个人目标和幼儿园目标结合起来,自觉投入工作,从而实现个人与幼儿园地有机结合,实现幼儿园发展。

本研究发现,高感知得分群一般都是主动明晰园本文化和践行园本文化的教师,其群体规模占样本的15.1%,虽然数量上并不高,但这部分人具有带动作用,一般是幼儿园的积极分子,并且不需要幼儿园领导怎么做工作,他们就会自觉投入到工作中去;而园本文化低感知群体,在样本群体规模中大概占16.3%,比高感知群体大概多一个百分点。这部分人一般是新进入的教师,或者是一些缺乏敬业精神和具有严重职业倦怠感的教师,对园本文化的感知和落实比较差,对园本文化的感受和规则缺乏了解和尊重,处于工作投入不足或者无法正确投入的状态,需要幼儿园领导督促,所以,幼儿园领导需要把工作重点放在督导这部分人群上。

“明示复习”是基本的应对策略,即园本文化需要更加明确,做到语言表述清晰、导向清楚、立场正确、易于记忆和理解。这中间包括幼儿园精神是什么?内涵是什么?要求是什么?幼儿园有哪些根本制度,尤其是优秀评定制度、职称评定制度、绩效奖励制度必须明细和具备完全的可操作性。所以,幼儿园要定期对幼儿园精神和制度进行明示和复习,不断地明确和重复,并严格把园本文化所涵养的要求落实到具体的行动上。强化教师对园本文化的感知,从而触发起敬业精神和克服职业倦怠,更好地投入幼儿园工作,真正走

“人治”到“文化治校”之路。

(二)“精神引领”:教师发展的人本化策略

幼儿园精神引领的不明确性和制度不清晰,缺乏操作性和严格的执行性,都将使教师对园本文化感知模糊错乱,从而无法适从,导致工作不投入或乱投入。教师倾向于主动感知幼儿园领导风格和园本文化,幼儿园领导最重要任务是进行文化领导^[20]。基于此,幼儿园领导应该主动对教师进行精神引领。园长文化领导力具有柔性化、人性化、道德塑人和传承久远等特征,其基本内容框架主要包括文化鉴别力、愿景引导力、文化整合力、思想渗透力和人格亲和力等^[21]。园长应确保每个教师与园本文化相关联,所有教师都能共享的园本文化,创造和发展幼儿园的基本价值观念^[22]。

本研究发现教师的敬业精神传导了园本文化感知对工作投入的影响。国外的研究表明:教师的移情与其幼儿园的文化观念之间存在显著关系,教师可以通过移情能力感受到园本文化,教师的移情能力的增加能够更好地理解和适应园本文化^[23]。这些研究成果提示,只要通过长时间、反复、明确地强化园本文化的感知和理解,引领教师的敬业精神,增强教师的移情能力,就能够有效地促进教师工作投入水平。

敬业精神在一段时间内稳定,但又可以被改变,具有可以引领性特点。敬业精神对职业投入的影响取决于教师职业倦怠的程度,如何有效的帮助教师克服职业倦怠,尤其是教师处于困境的时候,如何帮助教师重新定义不愉快的生活经验,培养积极情绪是一项幼儿园必须严肃对待的课题。所以,以敬业精神和教师职业倦怠为核心,推进教师感知园本文化,感知幼儿园的精神和制度规则,用更加温暖的、更加积极的幼儿园精神和更加明确的制度涵养教师是教师发展的必由之路,是教师克服职业倦怠、感觉组织温暖和具有敬业精神的必要条件,唯有如此,教师才可能更加努力地投入工作,推动幼儿园发展。

[参考文献]

- [1] Bakker A B, Demerouti E, Sanz-Vergel A I. Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach [J]. *Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2014, 1(1): 389-411.
- [2] Macey W H, Schneider B. Engaged and Engagement: We Are Delighted De Did It [J]. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 2008, 1(1):76-83.

- [3] Xanthopoulou D, Bakker A B, Ilies R. Everyday Working Life: Explaining Within-Person Fluctuations in Employee Well-Being[J]. *Human Relations*, 2012, 65(9):1051-1069.
- [4] Barrick M R, Thurgood G R, Smith T A, et al. Collective Organizational Engagement: Linking Motivational Antecedents, Strategic Implementation, and Firm Performance[J]. *Academy of Management Journal*, 2014, 58(1):111-135.
- [5] Schaufeli W B. Work Engagement: What Do We Know and Where Do We Go?[J]. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 2012, 14(1):3-10.
- [6] Bakker A B, Xanthopoulou D. The Crossover of Daily Work Engagement: Test of an Actor-Partner Interdependence Model[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(6):1562-1571.
- [7] Bakker A B, Shimazu A, Demerouti E, et al. Crossover of Work Engagement among Japanese Couples: Perspective Taking by Both Partners [J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2011, 16(1):112-125.
- [8] Hongboontri Chantarath, Keawkhong Natheeporn. School Culture: Teachers' Beliefs, Behaviors, and Instructional Practices [J]. *Australian Journal of Teacher Education*, 2014(5):66-88.
- [9] Karadag Engin, Baloglu, Nuri, Cakir Abdullah. A Path Analysis Study of School Culture and Teachers' Organizational Commitment [J]. *Policy Futures in Education*, 2011(5):573-584.
- [10] Postholm May Britt, Waage Kjersti. Teachers' Learning in School-Based Development [J]. *Educational Research*, 2016(1):24-38.
- [11] 张轶文, 甘怡群. 中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验 [J]. *中国临床心理学杂志*, 2005(3):268-270.
- [12] 殷雷. 诚实敬业量表研究 [J]. *职业*, 2010(27):174-176.
- [13] 王国香, 刘长江, 伍新春. 教师职业倦怠量表的修编 [J]. *心理发展与教育*, 2003(3):82-86.
- [14] 甘媛源, 杨化刚, 田金亭, 等. 中文版“工作投入量表”测量信度的分析——基于多元概化理论和310名教师的调查数据 [J]. *湖南农业大学学报(社会科学版)*, 2011(3):62-65.
- [15] Cohn M A, Fredrickson B L, Brown S L, et al. Happiness Unpacked: Positive Emotions Increase Life Satisfaction by Building Resilience[J]. *Emotion*, 2009(3):361-368.
- [16] Fredrickson B L, Cohn M A, Coffey K A, et al. Open Hearts Build Lives: Positive Emotions, Induced through Loving-kindness Meditation, Build Consequential Personal Resources[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2008(5):1045-1062.
- [17] Ouweneel E, Le Blanc P M, Schaufeli W B, et al. Good Morning, Good Day: A Diary Study on Positive Emotions, Hope, and Work Engagement [J]. *Human Relations*, 2012(9):1129-1154.
- [18] Ouweneel A P E, Le Blanc P M, Schaufeli W B. Flourishing Students: A Longitudinal Study on Positive Emotions, Personal Resources, and Study Engagement [J]. *Journal of Positive Psychology*, 2011(2):142-153.
- [19] Negis-Isik Ayse, Gursel Musa. Organizational Culture in a Successful Primary School: An Ethnographic Case Study [J]. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 2013(1): 221-228.
- [20] Sahin Semiha. The Relationship between Instructional Leadership Style and School Culture (Izmir Case)[J]. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 2011(4): 1920-1927.
- [21] 张鸿宇, 王小英. 幼儿园园长文化领导力的意蕴、构架与提升 [J]. *广西社会科学*, 2017(7):206-209.
- [22] Turan Selahattin, Bektas Fatih. The Relationship between School Culture and Leadership Practices [J]. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2013(5):155-168.
- [23] Barr Jason J. The Relationship between Teachers' Empathy and Perceptions of School Culture [J]. *Educational Studies*, 2011(3):365-369.

[责任编辑 张雁影]