

■ 学前教师专业发展

幼儿教师心理弹性与离职倾向的关系： 工作倦怠的中介作用

罗浩文¹, 李雪平², 李琪¹, 窦月焢²

(1. 成都高新区芳草第六幼儿园, 四川成都 610096; 2. 西华师范大学学前与初等教育学院, 四川南充 737002)

摘要:目的: 探讨幼儿教师心理弹性与离职倾向之间的关系, 并考察工作倦怠在其中所起的中介作用, 从而为幼儿教师离职倾向的干预提供理论依据。方法: 采用心理弹性量表、离职倾向量表、工作倦怠量表对四川省292名幼儿教师进行问卷调查。结果: (1) 幼儿教师心理弹性与离职倾向之间呈显著负相关($r=-0.235, p<0.01$), 心理弹性与工作倦怠之间呈显著负相关($r=-0.355, p<0.01$), 工作倦怠与离职倾向之间呈显著正相关($r=0.872, p<0.01$); (2) 工作倦怠在心理弹性与离职倾向之间起部分中介作用, 中介效应占比为82.1% ($p<0.05$)。结论: 提高幼儿教师的心理弹性水平, 有助于缓解她们的工作倦怠感, 从而降低她们的离职倾向。

关键词: 幼儿教师; 心理弹性; 离职倾向; 工作倦怠; 中介作用

中图分类号: G617

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2021)09-0080-07

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2021.09.012

The Relationship between Resilience and Turnover Intention in Kindergarten Teachers: The Mediating Role of Job Burnout

LUO Hao-wen¹, LI Xue-ping², LI Qi¹, DOU Yue-han²

(1. Chengdu High Tech Zone Fangcao No.6 Kindergarten, Chengdu 610096, China;

2. Preschool & Primary Education College, China West Normal University, Nanchong 737002, China)

Abstract: Objective: In order to provide theoretical basis for intervention of turnover intention in kindergarten teachers, this paper explores the relationship between resilience and turnover intention, and investigates the mediating role of job burnout. Methods: 292 kindergarten teachers in Sichuan Province were investigated by resilience scale, turnover intention scale and job burnout scale. Results: (1) there was a negatively correlation between resilience and turnover intention ($r=-0.235, p<0.01$), a negatively association between resilience and job burnout ($r=-0.355, p<0.01$), as well as a positively relationship between turnover intention and job burnout ($r=0.872, p<0.01$) in kindergarten teachers; (2) job burnout partially mediated the relationship between resilience and turnover intention, accounting for 82.1% ($p<0.05$). Conclusion: Improving the resilience of kindergarten teachers can be helpful to ease their feels of job burnout, so as to reduce their turnover intention.

Key words: kindergarten teachers; resilience; turnover intention; job burnout; mediating role

收稿日期: 2021-08-06; 修回日期: 2021-08-17

作者简介: 罗浩文, 男, 四川米易人, 成都高新区芳草第六幼儿园教师, 主要研究方向: 学前教育; 李雪平, 男, 四川通江人, 西华师范大学学前与初等教育学院教授, 硕士研究生导师, 主要研究方向: 心理健康; 李琪, 女, 四川成都人, 合源幼儿园园长, 主要研究方向: 学前教育; 窦月焢, 女, 四川渠县人, 西华师范大学学前与初等教育学院硕士研究生。

一、问题提出

2010年,国务院制定印发《关于当前发展学前教育的若干意见》中明确指出应当加快建设一支师德高尚、热爱儿童、业务精良、结构合理的幼儿教师队伍^[1]。该文件表明,幼儿教师队伍作为我国教师队伍的重要组成部分,近年来深受国家教育部的高度重视。而目前,我国幼儿教师队伍离职现象普遍存在,阻碍了幼儿教师队伍的建设发展。离职倾向是指一个人在一定时期内退出当前职业或改变职业的可能性^[2]。由于幼儿教师面对的是3-6岁身心还未发育成熟的幼儿,她们需要在工作中投入较多的耐心与热情,在面对较大的工作压力时,离职倾向比较严重^[3-4]。因此,为响应国家的号召,加快幼儿教师队伍的建设,开展与幼儿教师离职倾向相关的研究具有重要的实际意义。

物理学将弹性定义为:“材料或物体有一种随外力作用而发生变形并随外力去除变形消失的特性”,这种可恢复的变形被称为“弹性变形”^[5]。心理弹性就是根据这一概念所引出的。在心理学的视角下,心理弹性是指个体面对逆境和困境情境下保持积极心理品质的新理念^[6]。幼儿教师心理弹性则是指幼儿教师在教育情境中,能够直面困难,积极有效利用各种社会资源与支持应对幼儿教育教学中遇到的问题与困难,以更好地适应幼儿教育需要,提升自己心理素质和专业的心理特性^[7]。已有研究表明幼儿教师的离职倾向受心理资本中的自我效能、希望、乐观等因子的影响^[8],而心理资本中的某些因子与心理弹性有相似之处。因此,心理弹性可能对幼儿教师的离职倾向有某种影响。同时,关荐、夏耀新、张海静、花晨阳等人分别以中学教师、特岗教师及企业员工为研究对象,进一步发现心理弹性对离职倾向有负向预测作用^[9-12]。即个体的心理弹性水平越低,离职倾向越严重。然而,以往研究得出的这一结论,可能并不完全适用于幼儿教师。综上,本文的第一个目的是考察幼儿教师心理弹性与离职倾向之间的关系(H1)。

美国临床医学家Freudenberger于1974年首次提出了“工作倦怠”的概念^[13]。工作倦怠是指个体在工作中的负面体验,对工作对象丧失兴趣、同情及尊重,由情感枯竭、去个性化、低成就

感三个维度构成^[14]。另外,工作要求—工作资源模型^[15]从能量耗竭的角度出发,阐释了个体在持续工作的情况下,身心资源会被大幅度消耗,逐渐产生疲惫感。但个体若能拥有良好的心理弹性水平,就能快速从负性情感中恢复过来,工作倦怠或许能得到有效地缓解。已有研究表明幼儿教师承受较大的工作压力时,容易导致工作倦怠,进而产生离职的想法^[16]。同时,尹佳、赵铭锡、张琼与吴真等人均发现幼儿教师的工作倦怠与离职意向呈显著正相关^[17-19]。并且,张燕倪等人还发现幼儿教师心理弹性与工作倦怠存在显著的负相关关系^[20]。据此,工作倦怠受个体心理弹性水平影响的同时,也会影响其离职倾向,这说明工作倦怠作为心理弹性与离职倾向之间中介变量的条件已初步成立。此外,过去的研究进一步发现,陆军装甲部队士官的工作倦怠在心理弹性与离职倾向之间起着完全中介的作用^[21],但是该结论是否适用于幼儿教师还需进一步检验。综上,本文的第二个目的是考察是否幼儿教师的工作倦怠也在心理弹性与离职倾向之间起中介作用(H2)。

综上所述,基于本文的两个目的,现做出如下假设:H1:幼儿教师心理弹性与离职倾向之间呈显著的负相关;H2:幼儿教师的工作倦怠在心理弹性与离职倾向之间起中介作用。

二、研究方法

(一)研究对象

本研究以四川省成都市、南充市、攀枝花市的幼儿教师为研究对象,共发放问卷292份,回收有效问卷256份,问卷回收率为87.7%。其中未婚幼师41人,已婚幼师215人;公立园幼师154人,私立园幼师102人;高中、中专及以下学历幼师25人,专科学历幼师172人,本科及以上学历幼师59人。20-30岁的74人,31-40岁的94人,41-50岁的61人,50岁以上的27人。

(二)研究工具

1. 心理弹性量表

采用江可编制的心理弹性量表^[22],该量表共有30道题,包括自我接纳、成就动机、情绪调控、自我效能感、问题解决能力、职业卷入、社会支持七个维度。此量表采用五点计分,从“完全不符

合、不符合、中间程度、符合、完全符合”分别记为1-5分,被试得分越高,说明心理弹性越好。本量表经克隆巴赫信度系数(Cronbach's α)检验, α 系数为0.878,表明该量表的信度良好。

2. 工作倦怠量表

采用Maslach等人编制的MBI量表^[23],该量表共22道题,包括情感枯竭、去个性化、低成就感三个维度。此量表采用七点计分,从“完全不符合、比较不符合、有些不符合、中间程度、有些符合、比较符合、完全符合”分别记为1-7分,被试得分越高,说明工作倦怠越严重。本量表经克隆巴赫信度系数(Cronbach's α)检验, α 系数为0.948,表明该量表的信度良好。

3. 离职倾向量表

采用樊景立等人编制的离职倾向量表^[24],该量表共4道题,采用五点计分,从“完全不符合、不符合、中间程度、符合、完全符合”分别记为1-5分,被试得分越高,说明离职倾向越高。本量表经克隆巴赫信度系数(Cronbach's α)检验, α 系数为0.768,表明该量表的信度良好。

(三)数据处理

本研究采用SPSS 23.0及Hayes编制的宏插件PROCESS对调查数据进行统计分析,主要采用的分析方法有:描述性分析、T检验与方差分析、相关分析、多元回归分析、中介模型的Bootstrap检验。

三、研究结果

(一)共同方法偏差检验

由于研究过程中,采用三个量表对相同被试进行施测所获得的数据,可能存在共同方法偏差的情况。因此,为了排除这种可能性的出现,需要对调查数据进行Harman单因素检验。所得结果显示:未旋转的主成分分析中有11个公因子的特征值大于1,并且首个因子所解释的变异量为28.19%,小于40%的临界标准。说明本研究中不存在共同方法偏差问题。

(二)幼儿教师各研究变量现状

采用描述统计分析方法考察幼儿教师现状,结果显示:幼儿教师心理弹性平均得分为(4.13 ± 0.37)分,工作倦怠得分为(2.77 ± 1.01)分,离职倾向得分为(2.44 ± 0.97),详见表1。

表1 幼儿教师各研究变量现状

变量	样本
心理弹性	4.13 ± 0.37
工作倦怠	2.77 ± 1.01
离职倾向	2.44 ± 0.97

(三)幼儿教师离职倾向在人口学变量上的差异分析

采用T检验与方差分析考察幼儿教师心理弹性、工作倦怠与离职倾向在人口学变量上的差异情况。结果显示:幼儿教师离职倾向在不同婚姻状况($p=0.121$)、学历($p=0.061$)、园所类别($p=0.164$)等人口学变量上差异无统计学意义($p > 0.05$);在不同年龄人口学变量上差异具有统计学意义($p=0.008 < 0.05$),详见表2。

表2 离职倾向在人口学变量上的得分比较

变量	样本	离职倾向 均分	t/F	p	
婚姻 状况	未婚	41	2.65 ± 0.91	1.558	0.121
	已婚	215	2.40 ± 0.98		
学历	高中、中专及以下	25	2.01 ± 0.79	2.822	0.061
	专科	172	2.47 ± 0.99		
园所 类别	本科及以上	59	2.53 ± 0.94		
	公立	154	2.37 ± 0.95	-1.395	0.164
年龄	私立	102	2.54 ± 1.00		
	20-30岁	74	2.71 ± 0.93	3.986	0.008
	31-40岁	94	2.32 ± 0.92		
	41-50岁	61	2.21 ± 0.96		
	50岁以上	27	2.63 ± 1.11		

(四)幼儿教师心理弹性、工作倦怠与离职倾向相关分析

采用person相关性分析方法,对幼儿教师心理弹性、工作倦怠与离职倾向三个变量进行相关性分析,结果显示:幼儿教师心理弹性与工作倦怠呈显著负相关($r=-0.355, p < 0.01$);心理弹性与离职倾向呈显著负相关($r=-0.235, p < 0.01$);工作倦怠与离职倾向呈正相关($r=0.872, p < 0.01$)。详见表3。

表3 幼儿教师心理弹性、工作倦怠与离职倾向的描述性统计及相关分析

变量	$\bar{x} \pm s$	1	2	3
1 心理弹性	4.13 ± 0.37	1		
2 工作倦怠	2.77 ± 1.01	-0.355**	1	
3 离职倾向	2.44 ± 0.97	-0.235**	0.872**	1

注:***表示 $p < 0.001$,**表示 $p < 0.01$,*表示 $p < 0.05$ 。下同。

(五) 幼儿教师心理弹性、工作倦怠与离职倾向的回归分析

在进行中介效应检验前,对幼儿教师心理弹性、工作倦怠与离职倾向三个变量进行回归分析,结果显示:幼儿教师心理弹性对离职倾向具

有负向预测作用($\beta=-0.235, p<0.001$);心理弹性对工作倦怠具有负向预测作用($\beta=-0.335, p<0.001$);工作倦怠对离职倾向具有正向预测作用($\beta=0.872, p<0.001$)。详见表4。

表4 幼儿教师心理弹性、工作倦怠与离职倾向的回归分析

因变量	预测变量	R	R ²	调整后R ²	F	β	t
离职倾向	心理弹性	0.235	0.055	0.051	14.801***	-0.235	-3.847***
工作倦怠	心理弹性	0.335	0.112	0.109	32.056***	-0.335	-5.662***
离职倾向	工作倦怠	0.872	0.760	0.759	805.885***	0.872	28.388***

(六) 幼儿教师心理弹性、工作倦怠与离职倾向的中介效应分析

假设工作倦怠为心理弹性与离职倾向的中介变量,建立如图1所示的模型图。采用Bootstrap法,根据温忠麟等人(2004)^[25]提出的中介效应检验步骤进行检验。所得结果显示:在心理弹性→离职倾向的路径中,Bootstrap检验的置信区间为(-0.9241, -0.2984),区间不包括0,说明总效应c显著。将中介变量工作倦怠引入后,在心理弹性→离职倾向的路径中,Bootstrap检验的置信区间为(0.0017, 0.3342),区间不包括0,说明直接效应c'显著。在心理弹性→工作倦怠→离职倾向的路径中,Bootstrap检验的置信区间为(-1.1180, -0.5642),区间不包括0,说明间接效应(a×b)显著。在Bootstrap的检验结果中,直接效应的效应值(0.17)与间接效应的效应值(-0.78)出现异号的情况。温忠麟等人(2014)认为这属于遮掩效应现象^[26],不影响最终的结果报告。工作倦怠在幼儿教师心理弹性与离职倾向之间的中介效应占比为 $0.78/(0.78 + 0.17) \times 100\% = 82.1\%$ 。详见表5。

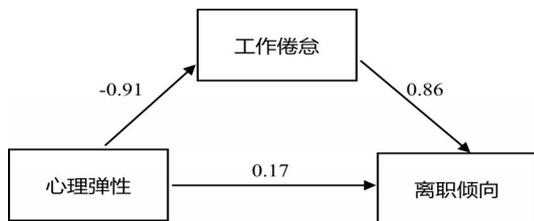


图1 工作倦怠在心理弹性与离职倾向之间的中介模型

表5 Bootstrap 检验结果

效应类型	Effect	SE	LLCI	ULCI
总效应(c)	-0.61	0.16	-0.9241	-0.2984
直接效应(c')	0.17	0.08	0.0017	0.3342
间接效应(a×b)	-0.78	0.14	-1.1180	-0.5642

四、讨论

(一) 幼儿教师心理弹性、工作倦怠与离职倾向的现状分析

研究结果显示,幼儿教师心理弹性水平处于中等偏上水平,这与王路曦等人(2019)的研究结果基本一致^[27]。这可能是我国逐步加大对幼儿教师的心理培训力度,使得她们在陷入负性事件时,抗压能力有所提升,能从低落、抑郁的心理状态中快速恢复过来。在工作倦怠方面,幼儿教师普遍存在工作倦怠,这与李瑾(2016)等人的研究结果基本一致^[28]。出现这个结果的原因可能是:第一、付出与回报不成正比。幼儿教师在工作中的付出不比其他阶段教师的工作付出少,但获得的福利待遇相比她们少很多。第二、未能平衡家庭与工作的关系。幼儿教师群体大多为女性,她们在每天忙碌的工作后,还要承担各种家庭琐事,导致家庭与工作的矛盾,进而加重其工作倦怠感。第三、社会认可度不高。传统观念认为,幼儿教师就是“保姆”,她们的工作量大、工作杂、社会地位不高。因此,负面的社会舆论也加剧了幼儿教师的工作倦怠感。在离职倾向上,幼师离职现象普遍存在,但并不严重。可能是由于近年来国家相关政策文件的颁布与实施,使得幼儿教师的福利待遇有所提升,并且社会对幼儿教师职业的认可度越来越高,所以她们的离职倾向有所下降。

(二) 幼儿教师离职倾向在人口学变量上的差异分析

研究结果表明,幼儿教师心理弹性、工作倦怠在不同婚姻状况、学历、园所类别等人口学变

量上差异无统计学意义。幼儿教师离职倾向在不同年龄上差异具有统计学意义。其中20-30岁的幼儿教师离职倾向最高,41-50岁的幼儿教师离职倾向最低。这与尹佳(2014)^[17]、姚芳玉(2020)^[29]的研究结果基本一致。产生这个结果的原因可能是:第一、由于20-30岁年龄段的幼儿教师比较年轻,不用承担较多的经济压力,当她们面对巨大压力,难以适应幼儿园的工作环境时,可能会产生离职的想法。第二、幼儿教师的薪酬水平处于中等偏下的水平,部分年轻人倾向于高薪酬的工作,这可能会导致她们产生离职转行的想法。第三、大多数41-50岁年龄段的幼儿教师已经组建了家庭,面临家庭开支的问题,如果离职转行会产生经济上的负担,因此离职倾向较低。同时,处于这个年龄阶段的幼儿教师,拥有丰富的教学与管理经验,福利待遇较好,这使得她们的职业认同感较高,因而不容易产生离职的想法。

(三)幼儿教师心理弹性、工作倦怠与离职倾向的关系

研究表明,幼儿教师心理弹性与工作倦怠呈显著负相关。这与何灿等人(2018)的研究结果基本一致^[30]。已有研究表明震后保持高心理弹性的个体易发生“钢化效应”,对应激事件的敏感性降低,发展得越来越顺利^[31]。因此,心理弹性水平较高的幼儿教师能采取积极的措施应对工作中的挫折,并且具有较强的抗压能力,能从消极的环境中恢复过来,并以积极乐观的心态重新投入到工作中。同时,心理弹性水平较高的个体,往往幸福指数较高,所以其职业倦怠感较低^[32]。

同时,幼儿教师心理弹性与离职倾向呈显著负相关。这与汪苗等人(2015)的研究结果一致^[33]。分析原因可能是心理弹性水平较低的幼儿教师在工作中面对困难时,情绪的调节能力较差,不能较好地适应工作环境,容易产生离职的想法。因此,可对幼儿教师给予有效指导和适当训练,以提高幼儿教师的心理弹性能力,从而优化其工作状态,减少离职倾向^[34]。另外,幼儿教师工作倦怠与离职倾向呈显著正相关。这与李志鸿等人(2008)的研究结果基本一致^[35]。这可能是因为工作倦怠较严重的幼儿教师,对待幼儿缺乏耐心,不愿与同事、家长沟通交流,工作热情

减退,继而产生离职的想法。在工作倦怠所有维度中,情感枯竭是引发个体职业倦怠中最主要的因素,所以情感枯竭严重的幼儿教师更容易产生离职的想法。因此,加强幼儿教师的情感培养,有助于降低她们的离职倾向。

(四)幼儿教师心理弹性、工作倦怠与离职倾向的回归分析

首先,研究结果表明,幼儿教师心理弹性对离职倾向具有负向预测作用,这与关荐(2013)等人的研究结果一致^[9]。根据已有研究,心理承受能力较差的员工,心理缺乏弹性,普遍存在缺乏耐心与工作热情、心理状态低落等问题,故而这种员工在进入工作岗位后,普遍表现出人际交往能力差、抗压能力低下、组织归属感低下的问题,从而导致离职倾向的出现^[36]。正是认识到心理弹性的重要性,许渭生(2000)提议在提高和强化人才素质方面,应加大受训者心理弹性的培训力度,使“弹性教育”贯穿于整个素质教育过程中^[5]。因此,国家在培养幼儿教师的过程中,需要对幼儿教师进行“弹性教育”,以提升其心理弹性水平,从而减少幼儿教师的离职倾向。其次,幼儿教师心理弹性对工作倦怠也具有负向预测作用,这与郭琴(2019)等人的研究结果一致^[37]。高心理弹性教师能积极应对各种工作困难和挫折,保持对教学与管理工作的胜任力,并从逆境和困难中获得自我成长,提升自我效能感,从而更加积极地投入工作,有效降低和缓解职业倦怠水平。因此,提升幼儿教师的心理弹性水平,有利于缓解幼儿教师的工作倦怠感。最后,幼儿教师工作倦怠对离职倾向具有正向预测作用,这与李开炜(2014)等人的研究结果一致。也有研究表明,减少幼儿教师工作繁杂的问题,能减少其工作压力,并且有利于她们的主观幸福感的提升,有助于缓解幼儿教师的工作倦怠,减少其离职意向和实际离职行为^[16]。同时,Maslach的工作匹配理论认为,员工之所以产生工作倦怠,是因为他们的付出与报酬不成正比,报酬包括福利待遇、职位晋升、领导认可等。这对于幼儿教师同样适用。因此,如果政府及相关教育部门能够使幼儿教师的薪酬水平与其工作强度相匹配,那么幼儿教师的离职倾向问题可能会得到解决。

(五)幼儿教师心理弹性、工作倦怠与离职倾向的中介效应分析

本研究发现,工作倦怠在幼儿教师心理弹性与离职倾向的关系之间起着部分中介的作用。这表明幼儿教师心理弹性不仅直接影响离职倾向,还可以通过工作倦怠来间接影响离职倾向。也就是说,一方面心理弹性水平较高的幼儿教师情绪调节能力较强,能从消极的情绪中恢复过来,积极应对困难与挑战,适应各种复杂的环境,所以其离职倾向并不严重。另一方面幼儿教师的心理弹性与离职倾向并不是简单的线性关系,还受工作倦怠的影响。说明心理弹性水平较低的幼儿教师,情绪容易低落,进而引起情感上的疲惫,导致情感衰竭。而情感衰竭会降低幼儿教师的工作热情,这样长久下来,她们就会产生工作倦怠,逐渐萌生离职的想法。

五、教育建议

(一)加大心理健康培训力度以提高幼儿教师的心理弹性水平

心理健康指个体心理的各个方面都呈现出良好或正常的状态水平。心理健康水平较高的个体,具有乐观向上的态度,其心理弹性水平也较高。因此,加大心理健康培训力度有助于提高幼儿教师的心理弹性水平。首先,对于新入职的幼儿教师,园所应科学地运用心理弹性相关的量表进行测量,以初步了解她们的心理弹性水平,对心理弹性水平较差的幼儿教师进行个别的心理健康辅导。其次,园所可定期聘请心理健康相关的专家对幼儿教师进行团体辅导,以提高她们的心理素质。最后,有条件的园所可改变以往传统的培训方式,通过开展休闲娱乐活动的形式,潜移默化地帮助幼儿教师建立积极的心理品质,以提高她们的心理弹性水平,缓解工作倦怠,从而减少离职倾向。

(二)增强幼儿教师的职业认同感以减少其离职倾向

职业认同感指教师自身与所从事的这一职业在不断互动整合过程中所形成的综合认知、感受以及行为倾向态度^[38]。职业认同感较差的幼儿教师,其离职倾向较为严重。因此,增强幼儿教师的职业认同感,有助于减少她们离职的

想法。个人层面上,幼儿教师应树立正确的职业观,充分肯定自己的工作是有价值的,积极参加教学教研活动,在工作中寻求成就感。政府与园所层面上,健全幼儿教师的社会保障机制尤为重要。一方面,当地政府及教育部门应加大对学前教育的财政投入,并建立合理的制度体系,适当提高幼儿教师的薪酬水平,并保障她们的合法权益;另一方面,园所应定期组织幼儿教师教学教研活动,如教师技能大赛、课题论文评比大赛等,通过比赛的方式,提高她们的专业技能。有条件的园所可定期聘请学前教育的专家,通过专题讲座的方式,推动她们专业技能的发展,以增强她们在教学工作中的成就感。社会层面上,社会应为幼儿教师营造良好的舆论环境,改变以往幼儿教师工资低、工作累、工作压力大的传统观念。同时,新闻媒体等相关部门还应帮助幼儿教师树立良好的职业形象,以提高她们在社会中的归属感与幸福感,缓解她们的工作压力,降低离职倾向。

(三)提高幼儿教师情绪智力水平以缓解其工作倦怠

情绪智力指监控自己情绪、识别他人情绪的能力,并运用它们来指导自己的思维与行动的能力^[39]。情绪智力水平较高的个体,其工作倦怠感较低。因此,提高幼儿教师情绪智力水平有助于缓解她们的工作倦怠感。提高幼儿教师的情绪智力水平可以从两方面着手:一方面,树立积极的情绪观。从积极心理学的视角出发,积极的情绪有助于个体保持良好的心理状态,减少来自外界的压力,并且有利于个体提高人际交往的能力。此外,幼儿教师在教学过程中,积极的情绪能增强她们与幼儿之间的情感,提升她们在工作中的幸福感与成就感,进而缓解工作倦怠。另一方面,加强情绪调节能力。幼儿教师不同于其他阶段的教师,她们面对的是身心发展尚未成熟的幼儿,需要投入较多的精力,容易产生身心上的疲惫。因此,幼儿教师要加强情绪调节能力,当自己陷入负性事件,产生压力时,有意识的调节情绪以维持良好的心理健康水平。

[参考文献]

[1] 中华人民共和国教育部. 国务院关于当前发展学前教

- 育的若干意见[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/201011/t20101124_111850.html.
- [2] Michael M M. The link between employee attitudes and employee effectiveness: Data matrix of meta-analytic estimates based on 1161 unique correlations—Scienc Direct [J]. Data in Brief, 2016, 8(C): 1391–1394.
- [3] 李开炜. 幼儿教师人格因素、职业倦怠和离职倾向的关系研究[D]. 长沙: 湖南师范大学, 2014.
- [4] 陈文秀. 幼儿教师离职倾向的现状、原因及对策研究[D]. 济南: 山东师范大学, 2014.
- [5] 许涓生. 心理弹性结构及其要素分析[J]. 陕西师范大学学报(哲学社会科学版), 2000(4): 136–141.
- [6] 席居哲, 左志宏, WU Wei. 心理韧性研究诸进路[J]. 心理科学进展, 2012, 20(9): 1426–1447.
- [7] 缪佩君, 谢姗姗, 陈则飞, 等. 幼儿教师心理弹性与职业倦怠的关系大五人格的中介效应[J]. 心理与行为研究, 2018, 16(4): 512–517.
- [8] 廖军和, 黄胜梅. 农村幼儿教师工作压力对离职意向的作用机制分析[J]. 陕西学前师范学院学报, 2019, 35(12): 69–73, 111.
- [9] 关荐, 方静. 中学教师心理弹性与离职倾向的关系研究[J]. 现代中小学教育, 2013(7): 79–82.
- [10] 夏耀鑫. 特岗教师职业压力与离职意向: 心理弹性的调节作用[D]. 开封: 河南大学, 2019.
- [11] 张海静. 企业新进员工心理弹性对离职倾向的影响研究[D]. 石家庄: 河北经贸大学, 2018.
- [12] 花晨阳. 工作压力与离职倾向: 心理弹性的调节作用[D]. 武汉: 华中师范大学, 2014.
- [13] Freudenberger H J. Staff burnout[J]. Journal of Social Issues, 1974, 30(1): 159–165.
- [14] Pines A, Maslach C. Characteristics of staff burnout in mental health settings[J]. Hospital & Community Psychiatry, 1978, 29(4): 233–7.
- [15] 程秀兰, 张慧, 曹金金, 等. 幼儿教师正念水平与离职意向的关系: 职业倦怠的中介作用[J]. 陕西学前师范学院学报, 2020, 36(12): 79–88.
- [16] 黄旭, 王钢, 王德林. 幼儿教师组织支持和职业压力对离职意向的影响: 职业倦怠的中介作用[J]. 心理与行为研究, 2017, 15(4): 528–535.
- [17] 尹佳. 幼儿教师职业倦怠、教学效能感、离职倾向及其相互关系研究[D]. 武汉: 华中师范大学, 2014.
- [18] 赵铭锡. 农村幼儿教师工作满意度与职业倦怠、离职倾向的关系[J]. 中华女子学院学报, 2014, 26(4): 95–99.
- [19] 张琼, 吴真. 幼儿教师工作压力对离职意向的影响: 职业倦怠的中介作用[J]. 河南科技学院学报, 2020, 40(12): 12–17.
- [20] 张燕倪, 吴迪. 幼儿教师职业倦怠与心理弹性的相关性研究[J]. 宁夏师范学院学报, 2020, 41(11): 106–108, 112.
- [21] 郝文. 陆军装甲部队士官心理韧性、职业倦怠和离职倾向的关系研究[D]. 武汉: 华中科技大学, 2019.
- [22] 江可. 幼儿教师心理弹性研究[D]. 重庆: 西南大学, 2017.
- [23] Maslach C. The Measurement of Experienced Burnout[J]. Journal of Occupational Behaviour, 1981, 2.
- [24] 马茂银. 企业员工组织公平感、工作价值观与离职倾向的关系研究[D]. 西安: 陕西师范大学, 2011.
- [25] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 等. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报, 2004, 36(5): 614–620.
- [26] 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展[J]. 心理科学进展, 2014, 22(5): 731–745.
- [27] 王路曦. 中日幼儿教师心理弹性的比较研究[J]. 教育研究与实验, 2019(4): 81–87.
- [28] 李瑾, 徐燕. 幼儿教师职业倦怠与情绪智力的关系[J]. 中国健康心理学杂志, 2016, 24(9): 1300–1303.
- [29] 姚芳玉. 幼儿教师工作环境感知、工作满意度与离职倾向的关系研究[D]. 沈阳: 沈阳师范大学, 2020.
- [30] 何灿, 李璐, 邓李梅. 幼儿教师职业倦怠及其与心理弹性和应对方式的关系研究[J]. 湖北师范大学学报(哲学社会科学版), 2018, 38(3): 109–113.
- [31] 叶艳, 范方, 陈世键, 等. 心理弹性、负性生活事件和抑郁症状的关系: 钢化效应和敏化效应[J]. 心理科学, 2014, 37(6): 1502–1508.
- [32] 徐芳芳, 刘畅, 李文福, 等. 监狱工作人员心理弹性对职业倦怠和主观幸福感影响[J]. 中国职业医学, 2019, 46(3): 340–344.
- [33] 汪苗, 杨燕. 护士职业倦怠、离职倾向和心理弹性[J]. 中国健康心理学杂志, 2015, 23(9): 1327–1330.
- [34] 侯颖. 小学教师职业倦怠与工作投入现状及关系研究[D]. 黄石: 湖北师范大学, 2017.
- [35] 李志鸿. 茂名市中小学教师工作倦怠与离职倾向关系研究[J]. 中国学校卫生, 2008(3): 231–232.
- [36] 何亮辰. 情绪枯竭对酒店员工职务满意度和离职意图的影响研究[J]. 西南科技大学学报(哲学社会科学版), 2019, 36(5): 56–62.
- [37] 郭琴, 李薛. 积极情绪在幼儿园教师职业倦怠与心理弹性关系中的中介效应[J]. 幼儿教育, 2019(12): 22–27.
- [38] 李笑樱, 闫寒冰. 教师职业认同感的模型建构及量表编制[J]. 教师教育研究, 2018, 30(2): 72–81.
- [39] Mayer J D, Salovey P. Emotional Intelligence and the construction and regulation of feelings[J]. Applied & Preventive Psychology, 1995, 4(3): 197–208.