

■ 学前教师专业发展

民办幼儿园教师心理资本对工作绩效的影响： 工作投入的中介效用

田秀玉¹, 严仲连², 张兰香¹

(1. 南京特殊教育师范学院教育科学学院, 江苏南京 210000; 2 东北师范大学教育学部, 吉林长春 130024)

摘要: 民办幼儿园教师工作绩效影响着幼儿的身心发展和民办幼儿园教育质量, 心理资本是提升工作绩效的重要保护性因素。为探索心理资本与工作绩效间的影响机制, 检验工作投入在心理资本与工作绩效间的中介效用, 本研究采用教师工作绩效问卷、心理资本问卷(PCQ)和工作投入量表(UWES)调查吉林省的259名民办幼儿园教师。结果表明, 民办幼儿园教师的心理资本、工作投入与工作绩效两两显著相关; 民办幼儿园教师心理资本能显著正向预测工作绩效; 工作投入在民办幼儿园教师心理资本与工作绩效间发挥中介效用。据此, 应从教育贯通、家园协同, 培养心理资本和整合资源、聚焦发展, 激发工作投入两方面着手提高民办幼儿园教师工作绩效、改善民办幼儿园教育质量。

关键词: 民办幼儿园教师; 心理资本; 工作绩效; 工作投入; 中介

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2023)11-0082-09

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2023.11.09

Effects of Psychological Capital of Private Kindergarten Teachers on Their Working Performance: Mediating Effect of Work Engagement

TIAN Xiu-yu¹, YAN Zhong-lian², ZHANG Lan-xiang¹

(1. School of Education Science, Nanjing Normal University of Special Education, Nanjing 210000, China;

2. Faculty of Education, Northeast Normal University, Changchun 130024, China)

Abstract: The working performance of private kindergarten teachers affects the physical and mental development of preschool children and the quality of private kindergarten education. Psychological capital is an important protective factor in improving working performance. To explore the effects of psychological capital on working performance, and to test the mediating effects of work engagement between psychological capital and job performance, Teacher's Job Performance Questionnaire, Psychological Capital Questionnaire (PCQ) and The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) were used to survey 259 private kindergarten teachers in Jilin province. The results indicate that the psychological capital, work engagement and working performance of private kindergarten teachers are significantly correlated; the psychological capital of private kindergarten teachers can significantly and positively predict working performance; Private kindergarten teachers' work engagement partially mediated the effects of psychological capital on working performance. Working performance of private kindergarten teachers and the quality of education in private kindergartens should be improved by combining pre-service and in-service education, collaborating with families and kindergartens, cultivating their psychological capital, integrating resources, focusing on development, and stimulating their work engagement.

Key words: private kindergarten teacher; psychological capital; working performance; work engagement; mediate

收稿日期: 2023-08-03; 修回日期: 2023-08-25

基金项目: 江苏省高校哲学社会科学一般项目(2022SJYB0543); 湖南省社会科学成果评审委员会课题(XSP2023JYZ014)

作者简介: 田秀玉, 女, 湖北黄冈人, 南京特殊教育师范学院教育科学学院教师, 主要研究方向: 学前教育; 严仲连, 男, 湖北汉川人, 东北师范大学教育学部教授, 教育学博士, 博士生导师, 主要研究方向: 学前教育, 课程理论; 张兰香, 女, 江苏泰兴人, 南京特殊教育师范学院教育科学学院副教授, 主要研究方向: 学前教育。

一、问题提出

(一)民办幼儿园教师是学前师资的重要力量,需保障其工作绩效

随着《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》《国务院关于当前发展学前教育的若干意见》《关于学前教育深化改革规范发展的若干意见》等文件相继出台,学前教育事业的发展广受重视。幼儿教师是发展学前教育事业的灵魂人物,承担着促进幼儿身心和谐发展和指导家长科学育儿的重要职责。学前教育质量的关键在于幼儿师资队伍的质量,最终聚焦于幼儿教师的工作行为表现,即工作绩效。幼儿教师工作绩效是指幼儿教师所做的同幼儿园教育目标相关的、可观测、可评价的,对幼儿教师个人或幼儿园效率具有积极或者消极作用的行为,包括幼儿园所规定的或与特定作业有关的行为(任务绩效)、幼儿教师的自我约束行为,如努力工作,主动解决工作中遇到的问题等(工作奉献);以及保持和谐的人际关系的行为,如帮助同事,协助家长等(人际促进)^[1]。

当前,我国幼儿教师的数量不断扩充,质量却参差不齐。高绩效水平的幼儿教师不仅能做好本职工作,并能积极主动地关心爱护幼儿,帮助同事和家长。如2020年“全国教书育人楷模”何梅,努力完成本职工作,更像对待自己的孩子一样爱护班里幼儿,是大家眼中的“超人妈妈”^[2]。而低绩效水平的幼儿教师可能连保教工作都存在不足,轻则对幼儿成长无益,重则有违师德,甚至违法,对幼儿身心造成极大伤害。

据教育统计数据显示,截止到2021年底,我国民办幼儿园达1667702所,占全国幼儿园总数的56.54%;民办学前专任教师1692986人,占全国学前专任教师总数的52.41%^[3]。民办幼儿园撑起了学前教育机构的半边天,对学前教育事业做出了重大贡献。公平而有质量的学前教育需要发挥公办园与民办园的双轮驱动作用,民办幼儿园教师是其中的重要组成部分。但由于民办幼儿园在性质和管理上的特殊性,民办幼儿园教师组织保障和社会支持相对欠缺,使得教师流动频繁、流失严重,师资队伍难以保持稳定^[4]。在民

办幼儿园遍地开花、教师质量良莠不齐的背景下,保障民办幼儿园教师的工作绩效才能有效规范幼儿园健康、均衡发展。

(二)心理资本是工作绩效的关键保护性因素

提升民办幼儿园教师工作绩效,探寻其关键保护性因素尤为重要。人力资本、社会资本与心理资本曾先后被认为是提高个体工作绩效和增强组织竞争优势的积极力量。研究发现,三类资本总体上对不同组织成员的工作绩效均呈显著正向影响,但存在差异:心理资本最强,社会资本次之,人力资本最弱。心理资本不仅相对其他两种资本具有附加价值,且价值超过两者之和^[5]。心理资本是个人及组织获得竞争优势的可持续源泉,对以育人为目标、以幼儿为对象、以示范性、创造性、长期性等为劳动特征的幼儿教师来说更是如此,心理资本是提升其工作绩效的重要保护性因素。

心理资本即个体在成长和发展过程中表现出的一种积极心理状态,具体表现为自我效能、乐观、希望和韧性^[6]。不同行业的实证研究均证实了心理资本对于提升工作绩效的价值。心理资本的元分析表明,心理资本与期望的行为、态度显著正相关,与非期望的行为、态度显著负相关。而绩效一直是心理资本研究中涉及最多的结果变量,涵盖不同测量方式和不同特征样本。每种情况下,理论立场始终一致,即心理资本作为个人趋向成功的动机和努力,会促使绩效提升^[7]。关于幼儿教师的众多研究也验证了心理资本提升个体工作绩效的结论^[8-9]。因此,幼儿教师心理资本是其工作绩效的重要保护性因素。

(三)工作投入在二者间的中介效用有待检验

研究者们对心理资本影响工作绩效的结论都持一致观点,但关于心理资本究竟直接还是间接影响工作绩效,教师的积极心态如何作用于工作绩效的问题还未得到充分解决。Rehman等研究证实,教师心理资本能够直接显著影响工作绩效^[10]。而王刚和张大均则发现,幼儿教师心理资本对工作绩效既存在直接影响,也存在被积极应对部分中介的间接影响^[8]。对其他行业员工的调查还发现了工作投入、工作满意度、工作倦怠等因素在心理资本与工作绩效间的中介效用^[11-13],

但在幼儿教师群体中,心理资本与工作绩效间的具体作用机制还有待进一步探究。

工作要求-资源模型为工作绩效的影响机制提供了解释框架。该模型的核心假设是:每种职业包括工作要求和工作资源两类因素,分别对应健康受损和动机激发过程。其中,工作资源具有动机的潜力,能促进工作投入,进而提升工作绩效^[14]。2007年,Xanthopoulou等人将个体资源引入^[15]。工作资源和个人资源是相互关联的,且个人资源可单独影响工作投入^[16]。而Thoits指出,个体层面的资源,如自我效能、乐观、韧性和追求目标实现的程度(希望的组成部分),是管理和调整其他资源,获得令人满意的结果的关键性基础资源^[17]。自我效能、乐观、韧性和希望正是心理资本的主要结构。因此,本研究认为:民办幼儿园教师的心理资本是工作中关键性个体资源,工作投入中介其心理资本与工作绩效的关系。

以教师及辅导员、企业员工、公务员、护士、研发人员等为对象的研究均表明,心理资本、工作投入与工作绩效三者间两两显著相关,相互影响。三者的关系研究在幼儿教师群体还较少涉及,但其他职业群体的调查已验证了工作投入的中介作用。如Chen,Shu-Ling对台湾一家大型电信公司的领导及下属的调查发现,工作投入中介了下属的心理资本与其工作绩效间的关系^[18];Alessandri等对420名意大利白领员工的追踪研究发现,工作投入的变化在心理资本与工作绩效间的关系中发挥完全中介作用^[19];温碧燕等对服务型企业员工的研究^[19]、叶宝娟等对农村小学校长的研究^[20]均支持此结论。

综上,学者们证实了不同地区、不同行业心理资本、工作投入与工作绩效的关系。幼儿教师这一职业具有工作对象的主动性和幼稚性、工作任务的全面性和细致性、工作过程的创造性和灵活性以及教育影响的示范性和感染性的特殊性,民办幼儿园教师作为我国学前师资的重要组成部分,其性质和管理不同于公办园教师。鉴于此,本文提出以下研究假设:H1:民办幼儿园教师心理资本、工作投入与工作绩效两两显著相关;H2:民办幼儿园教师心理资本能显著正向预测其工作绩效;H3:工作投入在民办幼儿园教师心理

资本与工作绩效间发挥中介作用,三个假设的关系及构成的中介模型如图1所示。

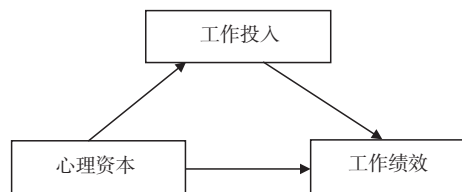


图1 工作投入在民办幼儿园教师心理资本与工作绩效间的中介模型假设

二、研究对象与方法

(一)研究对象

采用方便取样法抽取吉林省长春市、吉林市和四平市6所民办幼儿园(城市3所,农村3所)的幼儿园教师作为研究对象,共计回收280份问卷,剔除有规律作答和超过5%题目没有作答,获得有效问卷259份,有效率为92.5%,其基本构成情况见表1。

表1 样本基本构成(N=259)

人口学变量		人数(人)	占比(%)
园所位置	城市	151	58.3
	农村	108	41.7
专业	学前教育专业	187	72.2
	教育类非学前教育专业	29	11.2
	非教育类专业	43	16.6
教龄	3年及3年以下	108	41.7
	3~6年	53	20.5
	7~9年	34	13.1
	10~12年	33	12.7
	12年以上	31	12.0
	合计	259	100

(二)研究方法

1. 幼儿教师工作绩效问卷

幼儿教师工作绩效的测量采用由Motowidlo和Van Scotter编制的管理者工作绩效问卷^[21],由胥兴春等学者将其应用于教师群体,修编形成《教师工作绩效问卷》。问卷由任务绩效、工作奉献和人际促进3个维度14个题项构成。每题项采用Likert6点计分,“6”到“1”代表得分从高到低,每个维度得分越高,说明该绩效越强。总量表和各维度的Cronbach α 系数在0.808~0.874之间,信效度检验合格^[22],广泛使用于相关研究

续表 2

6.希望	4.875	0.789	0.674**	0.741**	0.695**	0.744**	0.894**							
7.韧性	4.595	0.619	0.550**	0.628**	0.604**	0.629**	0.741**	0.771**						
8.乐观	4.254	0.534	0.404**	0.436**	0.436**	0.450**	0.483**	0.541**	0.679**					
9.心理资本	4.654	0.601	0.671**	0.746**	0.703**	0.748**	0.916**	0.937**	0.902**	0.732**				
10.活力	5.075	1.497	0.523**	0.564**	0.551**	0.578**	0.518**	0.594**	0.569**	0.482**	0.617**			
11.奉献	5.363	1.475	0.496**	0.546**	0.567**	0.568**	0.495**	0.577**	0.543**	0.473**	0.595**	0.906**		
12.专注	4.978	1.566	0.486**	0.528**	0.525**	0.543**	0.508**	0.576**	0.529**	0.407**	0.581**	0.875**	0.877**	
13.工作投入	5.139	1.454	0.522**	0.568**	0.569**	0.585**	0.528**	0.606**	0.569**	0.471**	0.612**	0.964**	0.964**	0.956**

注:*表示在0.05水平上显著,**表示在0.01水平上显著,**表示在0.001水平上显著

(二)民办幼儿园教师心理资本与工作绩效的作用检验

作绩效两两显著正相关的前提下,可先检验心理资本对工作绩效的直接效用。

在民办幼儿园教师心理资本、工作投入与工

表3 民办幼儿园教师心理资本、工作投入和工作绩效的回归分析结果

结果变量	预测变量	未标准化系数		标准化系数	解释力指标		显著性
		B	SE	β	R^2	调整后 R^2	p
工作绩效	心理资本	1.025	0.057	0.748	0.560	0.558	0.000
	自我效能	0.402	0.097	0.380			0.000
工作绩效	希望	0.349	0.101	0.334	0.589	0.583	0.001
	韧性	0.078	0.098	0.059			0.427
	乐观	0.070	0.085	0.045			0.413

如表3所示,在以心理资本为自变量,工作绩效为因变量的回归模型中,民办幼儿园教师心理资本能显著预测其工作绩效,且预测力达到55.8%。由标准化回归系数 β 值可知,幼儿教师每增加1个单位的心理资本,工作绩效增加0.748个单位($p<0.001$);在以自我效能、希望、韧性和乐观为自变量,工作绩效为因变量的回归模型中,民办幼儿园教师心理资本的各维度能显著预测其工作绩效,且预测力达到58.3%。具体来看,民办幼儿园教师的自我效能和希望能够显著预测幼儿教师的工作绩效。其中,幼儿教师每增加1个单位的自我效能,工作绩效增加0.380个单位;

幼儿教师每增加1个单位的希望,工作绩效增加0.334个单位。综上,民办幼儿园教师的心理资本及其具体维度均能显著正向预测工作绩效,即H2成立,这一结论和各变量的相关分析结果为后续的中介效用检验提供了前提。

(三)民办幼儿园教师工作投入的中介效用检验

已有模拟研究表明,Bootstrap比Sobel检验和逐步检验法更能检验中介变量的效用^[32-33]。基于此,本研究也将采用Bootstrap方法检验工作投入的中介效用。

表4 工作投入的中介模型检验

回归方程(N=259)		拟合指标			显著性	
结果变量	预测变量	R	R^2	F	t	p
工作绩效	心理资本	0.748	0.560	326.482	18.069	0.000
工作投入	心理资本	0.621	0.386	161.663	12.715	0.000
工作绩效	心理资本	0.764	0.583	179.140	12.154	0.000
	工作投入				3.816	0.000

借助 Hayes 编制的 SPSS 宏中的 Model4,对民办幼儿园教师心理资本与工作绩效间关的中介效用进行检验。结果如表4所见,民办幼儿园教师心理资本对其工作绩效的预测作用显著($t=18.069, p<0.001$),心理资本对其工作投入的预测作用也显著($t=12.715, p<0.001$)。且当放入工作投入后,心理资本对其工作绩效的直接预测作用依然显著($t=12.154, p<0.001$)工作投入对民办幼儿园教师工作绩效的预测作用也显著($t=$

3.816, $p<0.001$)。此外,民办幼儿园教师心理资本对工作绩效的直接效用的 bootstrap95%置信区间为(0.698, 1.013),工作投入在心理资本与工作绩效间的中介效用的 bootstrap95%置信区间(0.073, 0.271),均不包含0(见表5),表明民办幼儿园教师的心理资本不仅能直接预测工作绩效,还能通过工作投入的中介效用预测工作绩效,即 H4 成立。其中,直接效用占总效用的 83.707%,中介效用占总效用的 16.293%。

表5 总效用、直接效用、中介效用分解表

	效用值	Boot 标准误	Boot CI 下限	Boot CI 上限	相对效用值(%)
总效用	1.025	0.057	0.914	1.137	
直接效用(心理资本-工作绩效)	0.858	0.080	0.698	1.013	83.707
中介效用(心理资本-工作投入-工作绩效)	0.167	0.050	0.073	0.271	16.293

四、研究讨论与建议

(一)讨论

1. 心理资本显著正向预测民办幼儿园教师工作绩效

调查发现,民办幼儿园教师心理资本及自我效能、希望、韧性和乐观各维度均与工作绩效显著正相关,且能正向预测工作绩效,即民办幼儿园教师心理资本整体或某一方面的提升,均会积极影响其工作绩效,这与相关研究结论一致,如 Rehman 等指出,教师的心理资本对改善工作绩效具有重大影响^[10];王刚、张大均的调查也表明,幼儿教师心理资本对工作绩效有显著积极影响^[8]等。在经济飞速发展和竞争日益激烈的背景下,体力、财力和技术已逐渐不再成为障碍,决定成败的关键在于人,人的潜能是无限的,而其根源在于人的心理资本^[34]。心理资本是个人及组织获得竞争优势的可持续源泉,是提升民办幼儿园教师工作绩效的重要保护性因素。

由于民办幼儿园的准公共产品性质以及公益性和盈利性,其教师在工资、职称、编制、福利待遇、在职培训等众多权益上缺乏保障^[35],且民办幼儿园教师在家长眼中的社会地位和认可度较低。自负盈亏的经营模式使得民办幼儿园缺乏抗风险能力,一旦幼儿园出现“经济危机”,就会直接导致教师工资“缩水”或被拖欠,有的小型民办园甚至将教师的收入与招生任务挂钩,民办幼儿园教师承担着更繁重的精神压力和更

不稳定的物质待遇。因此,民办幼儿园教师在成长和发展过程中表现出的积极心理状态,能够帮助其更好的缓解压力,调节情绪,以更加自信乐观、积极顽强的态度投入到工作中来,即高心理资本的民办幼儿园教师表现出更好的工作绩效。具体来看,自我效能是个体对自己在特定情境里完成某项特定工作的信念。研究也表明,个体的自我效能越高,所付出的努力与持续力也越高,越有利于高效完成某项工作从而提高绩效^[36]。高自我效能的幼儿教师能够自我激励、主动迎接挑战,且投入更多努力,面对困难坚持不懈。希望是在成功的动因与路径交叉基础上形成的一种积极动机状态。高希望的人通常有足够的毅力战胜挫折,并将其看作成长的契机,希望有助于幼儿教师设立明确的目标,并以足够的毅力完成工作,实现目标。韧性作为一种逆境中复原与超越的能力,能帮助幼儿教师克服工作中的挫折,适应环境,提高复原、主动学习新知识和经验的能力,与他人建立密切的关系等。徐大真等对高校新入职教师的研究就发现,心理弹性(Resilience)与适应性绩效及其维度均呈显著正相关^[37]。乐观则是一种积极的归因风格,能帮助幼儿教师充分利用环境中的机会,来开发和提升自己的能力,付晶晶对高校体育教师的研究也验证了乐观人格与工作绩效显著正相关的结论^[38]。综上,以自我效能、乐观、希望和韧性为核心的心理资本能为民办幼儿园教师提供强大的心理力量,来面对工作中

的各种任务和困难,从而积极影响其工作绩效。因此,为提升民办幼儿园教师的工作绩效,必须高度重视心理资本的保护作用。

2. 工作投入在心理资本与工作绩效间的中介效用

分析表明,工作投入在民办幼儿园教师的心理资本和工作绩效间发挥中介效用,且中介效用占总效用的16.293%。也就是说,民办幼儿园教师心理资本既直接影响其工作绩效,也通过提升工作投入间接影响工作绩效。

工作要求-资源模型强调,资源对应着动机激发的过程,能够促进高水平的工作投入,进而引起高绩效^[39]。工作资源和个人资源或独立或共同地影响着工作投入,工作投入对工作绩效产生积极影响。重要的是,工作投入较高及工作表现较好的组织成员可通过工作形塑(Job-crafting)实现资源的螺旋式累加,以提高工作投入,实现工作绩效的进一步增长。心理资本是民办幼儿园教师在职业发展过程中所表现出来的核心心理要素,具有积极性、独立性、可开发性等特征,如民办幼儿园教师在保教活动或是家园衔接遭遇困难和挫折时,仍然坚持乐观、自信的态度,不将一时的失误归因于个人的失败,而是能迅速从困境中恢复过来、迎难而上。心理资本能促进积极的工作行为和工作情感,提高民办幼儿园教师的工作投入,而工作投入不仅影响个体内在的情绪或心理状态,还会影响个体的外显的行为表现。即民办幼儿园教师心理资本(如自我效能、希望、韧性和乐观)能促进其以更加积极的能量、饱满的热情、专注的态度和奉献的职业信仰投入到工作中来,从而更加高效、优质的完成职责内、职责外的各项工作任务,提升工作绩效。

已有研究中对台湾电信公司员工^[18]、斯里兰卡银行从业者^[40]、烟台市小微企业员工^[41]、服务型企业员工^[20]、农村小学校长^[21]的调查均支持工作投入在心理资本与工作绩效间的部分中介效用。但Alessandri等对420名意大利白领员工的追踪研究发现,工作投入在心理资本与工作绩效的关系中发挥完全中介效用^[19],这可能与研究对象的差异、核心概念及对应测量工具的不同有关。尤其是对工作绩效的界定和测量,本文中民办幼儿园教师工作绩效是指教师所做的同幼儿

园教育目标相关的、可观测、可评价的,对幼儿教师个人或幼儿园效率具有积极或者消极作用的行为,包括任务绩效、工作奉献和人际促进,测量采用Motowidlo和Van Scotter编制、胥兴春等修编形成的《教师工作绩效问卷》自评获得相关数据;而Alessandri等的研究中,工作绩效主要指向白领员工职责以内的行为表现,依据其职业特性,主要考察客户中心、沟通、网络管理、问题解决、机会管理五个领域的行为表现,测量是依靠人力资源部门开发的针对五个领域的通用绩效考核体系,由主管依据标准对每个白领员工进行考核形成数据。由此可见,不同职业其工作内容和要求有所差异,这也使得在考察工作绩效时有不同的关注领域和测量方式,进而影响研究结果。

(二)建议

心理资本、工作投入与工作绩效紧密相关,心理资本既直接作用于民办幼儿园教师工作绩效,又通过提升工作投入而间接产生影响。因此,应积极培养民办幼儿园教师的心理资本、提高民办幼儿园教师的工作投入,进而优化民办幼儿园教师的工作行为表现,提高工作绩效。

1. 教育贯通、家园协同,培养民办幼儿园教师心理资本

首先,责任感、使命感和信念感等专业情感和良好的专业素养是保障民办幼儿园教师职业发展中保持积极心态的内在动力。专业情感和专业素养是基于优良的先存特性,经系统连贯的教师教育而实现的,因此,职前阶段高校须充分关注专业情感的培育,入职培训也应重视引导新教师进入专业角色、内化职业规范的过程。其次,环境是幼儿学习和发展的重要资源,也是教师工作和成长的影响因素。幼儿园环境创设不仅要关注对幼儿的教育功能,也要关注对教师的激励作用,尤其是精神环境的创设。幼儿园应营造积极向上、彼此鼓励、友好互助的园所氛围,并引导同事间相互信任、认可,勇于表达和夸赞,使民办幼儿园教师获得积极反馈和社会说服,培养其心理资本。最后,民办幼儿园教师的心理资本会不可避免受到家长的影响。家长对教师的不理解和不尊重会加剧矛盾,增强幼儿教师心理负担,制约幼儿教师的复原能力^[42]。在家园衔接中,教师应学会求同存异,以促进每一个幼儿健

康快乐的成长为共同目标,引导家长尊重、理解和支持幼儿园教学工作,建立相互信任的关系。

2. 整合资源、聚焦发展,激发民办幼儿园教师工作投入

激发民办幼儿园教师工作投入,应充分挖掘其内在驱动力,关键在于整合各方资源,赋能教师专业发展。从民办幼儿园教师自身来说,一是重视自身工作的意义和价值、提高职业认同感。民办幼儿园教师任务重、压力大,但其工作也关系到每一个幼儿的健康成长;二是认真履行工作职责,增强工作的责任感。学前教育对象的特殊性 & 民办园的性质,使得民办幼儿园教师必须具有强烈的责任感,加倍的细致、耐心和超强的专业能力才能被家长和社会充分认可;三是保持工作的积极性,激发自己的工作热情。积极向上的工作态度能使人精神兴奋、活跃,心理和生理上能迸发出更大的能量,其工作效率和质量更高。从外在环境来说,一是民办幼儿园应完善教师的薪酬奖励、晋升发展等相关管理制度,树立先进的、人性化的管理理念,创设丰富多彩的业余活动,以充分保障每位教师的健康和权益,满足其合理的物质需要和精神需要;二是提高民办幼儿园教师的社会地位、增强社会认可度,并努力为教师提供资源支持,包括资金、设备、时间、空间以及发展机会等,让民办幼儿园教师感受到归属感和温暖,以全心全意地投入到幼儿教育事业之中^[43]。

[参考文献]

- [1] Motowidlo S J, Borman W C, Schmit M J. A theory of individual difference in task performance and contextual performance[J]. Human Performance, 1997, 10(2): 71-83.
- [2] 中新网. 全国教书育人楷模何梅:以慈母之心架起育人之桥[EB/OL]. <http://www.chinanews.com/sh/2020/09-10/9287869.shtml>
- [3] 中华人民共和国教育部. 2021 年教育统计数据[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2021/quanguo/.
- [4] 方建华, 邓和平. 困境与出路:民办幼儿园发展问题探究[J]. 中国教育学刊, 2014(10): 45-49.
- [5] 柯江林, 孙健敏, 石金涛, 等. 人力资本、社会资本与心理资本对工作绩效的影响——总效应、效应差异及调节因素[J]. 管理工程学报, 2010, 24(4): 29-35, 47.
- [6] 卢坦斯. 心理资本:打造人的竞争优势; developing the human competitive edge[M]. 北京:中国轻工业出版社, 2008.
- [7] Avey J B, Reichard R J, Luthans F, et al. Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance[J]. Human Resource Development Quarterly, 2011, 22(2): 127-152.
- [8] 王钢, 张大均. 幼儿教师心理资本、职业压力与工作绩效:应对方式的中介作用[J]. 心理学探新, 2017, 37(3): 269-274.
- [9] 何向琴, 陆超祥, 牡丹, 等. 幼儿教师工作满意度与工作绩效的关系:心理资本的中介作用[J]. 保健医学研究与实践, 2019, 16(1): 12-17.
- [10] Rehman S, Cao Q, Latif Y, et al. Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members[J]. International Journal of Educational Management, 2017, 31(4): 455-469.
- [11] Alessandri G, Consiglio C, Luthans F, et al. Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance[J]. Career Development International, 2018(3): 33-47.
- [12] 刘雪松, 苍爽, 刘静, 等. 护理人员心理资本对工作满意度与工作绩效的影响研究[J]. 护理管理杂志, 2013, 13(6): 381-382, 396.
- [13] 夏芸. 公务员心理资本、工作倦怠和工作绩效关系研究[D]. 西安:西北大学, 2012.
- [14] Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti. The Job Demands-Resources model: state of the art[J]. Journal of Managerial Psychology, 2007, 22(3): 309-328.
- [15] Xanthopoulou D, Bakker A B, Demerouti E, et al. The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model[J]. International Journal of Stress Management, 2007, 14(2): 121-141.
- [16] Xanthopoulou D, Bakker A B, Demerouti E, et al. Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources[J]. Journal of Occupational & Organizational Psychology, 2009, 82(1): 183-200.
- [17] Thoits P A. Stressors and Problem-Solving: The Individual as Psychological Activist[J]. Journal of Health & Social Behavior, 1994, 35(2): 143-160.
- [18] Chen S L. The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective[J]. International Journal of Human Resource Management, 2015, 26(18): 2349-2365.
- [19] 温碧燕, 周小曼, 吴秀梅. 服务性企业员工正面心理资本、敬业度与工作绩效的关系研究[J]. 经济经纬, 2017, 34(3): 93-98.

- [20] 叶宝娟,雷希,刘翠翠,等.心理资本对农村小学校长工作绩效的影响机制[J].中国临床心理学杂志,2018,26(3):575-577,569.
- [21] Motowidlo S J, Van Scotter J R. Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance[J]. Journal of Applied Psychology, 1994, 79(4): 475-480.
- [22] 胥兴春.教师工作价值观及其影响效应研究[D].重庆:西南大学,2007.
- [23] 胥兴春,张大均.教师工作价值观与工作绩效的关系研究[J].心理科学,2011,34(4):871-874.
- [24] 侯敏,江琦,陈潇,等.教师情绪智力和工作绩效的关系:工作家庭促进和主动行为的中介作用[J].心理发展与教育,2014,30(2):160-168.
- [25] 刘旭,白学军,刘志军,等.农村中小学教师情绪调节策略对生活满意度的影响:心理资本的中介作用[J].心理学探新,2016,36(3):234-238.
- [26] 刘贤敏,李学翠,曹艳杰.幼儿教师心理资本与工作生活质量关系研究[J].基础教育研究,2015(23):76-78.
- [27] Schaufeli W B, Bakker A B. UWES-The Utrecht Work Engagement Scale: Test manual (Unpublished manuscript) [D]. The Netherlands: Utrecht University, 2003.
- [28] 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):268-270,281.
- [29] 王凤锦,李同归.幼儿教师的依恋类型、工作投入与职业幸福感[J].中国健康心理学杂志,2014,22(9):1349-1352.
- [30] 李永占.幼儿教师工作家庭冲突对工作投入的影响:情绪智力的调节作用[J].华东师范大学学报(教育科学版),2015,33(4):80-88.
- [31] Ashford S J, Tsui A S. Self-regulation for managerial effectiveness: The role of active feedback seeking[J]. Academy of Management Journal, 1991, 34(2): 251-280.
- [32] Mackinnon D P, Lockwood C M, Williams J. Confidence Limits for the Indirect Effect: Distribution of the Product and Resampling Methods[J]. Multivariate Behavioral Research, 2004, 39(1): 99-128.
- [33] Williams J, Mackinnon D P. Resampling and Distribution of the Product Methods for Testing Indirect Effects in Complex Models[J]. Structural Equation Modeling A Multidisciplinary Journal, 2008, 15(1): 23-51.
- [34] Luthans F, Luthans K W, Luthans B C. Positive psychological capital: beyond human and social capital[J]. Business Horizons, 2004, 47(1): 1-50.
- [35] 方建华,邓和平.困境与出路:民办幼儿园发展问题探究[J].中国教育学刊,2014(10):45-49.
- [36] 李永周,王月,阳静宁.自我效能感、工作投入对高新技术企业研发人员工作绩效的影响研究[J].科学学与科学技术管理,2015,36(2):173-180.
- [37] 徐大真,韩笑.新入职高校教师职业认同、心理弹性与适应性绩效的关系[J].信阳师范学院学报(哲学社会科学版),2015,35(4):22-26.
- [38] 付晶晶.高校体育教师乐观人格与工作绩效的相关研究[D].郑州:郑州大学,2015.
- [39] Arnold B, Bakker, Evangelia Demerouti. The Job Demands-Resources model: state of the art[J]. Journal of Managerial Psychology, 2007, 22(3): 309-328.
- [40] Rathnayake K K N. Bankers' psychological capital and performance: The mediating role of job engagement[J]. International Journal of Arts and Commerce, 2018, 7(3): 99-112.
- [41] 张大鹏.小微企业员工心理资本、敬业度与工作绩效关系的研究[D].烟台:鲁东大学,2016.
- [42] 周若冰.家园合作共育新模式的探索[J].学前教育研究,2005(10):62-64.
- [43] 王彦峰,秦金亮.工作投入对幼儿园教师工作态度和心理健康的影响[J].学前教育研究,2015(2):56-63.

[责任编辑 李亚卓]