

■ 学前教育专业发展

人岗匹配与幼儿教师职业韧性关系的研究

金桂春, 常圆慧

(天水师范学院教师教育学院, 甘肃天水 741000)

摘要: 幼儿教师职业韧性会影响其职业态度和决策行为, 是克服职业压力和摆脱困境的关键成分。本研究选取420名幼儿教师为研究对象, 采用幼儿教师职业韧性量表和人岗匹配问卷考察幼儿教师职业韧性和人岗匹配特点及其关系。结果发现: 幼儿教师人岗匹配及其各维度均处于中等偏上水平, 除园所性质以外的性别、家庭人均月收入以及年龄上均存在显著差异; 幼儿教师职业韧性总分及其三个维度, 即克服困难、应对压力和恢复活力均处于中等偏上水平, 在性别、园所性质、家庭人均月收入和年龄上均存在显著差异。相关和回归分析结果显示, 人岗匹配与职业韧性及其各维度呈显著正相关, 人岗匹配显著预测幼儿教师职业韧性, 即岗位需求和个体能力匹配度和个体需求和岗位供应匹配度显著正向预测幼儿教师职业韧性水平。

关键词: 幼儿教师; 职业韧性; 人岗匹配; 关系

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2024)04-0059-08

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2024.04.007

A Study of the Relationship between Person-position Matching and Career Resilience among Kindergarten Teachers

JIN Gui-chun, CHANG Yuan-hui

(School of Teacher Education, Tianshui Normal University, Tianshui 741000, China)

Abstract: The career resilience of kindergarten teachers could affect their career attitude and decision-making behavior, and is a key component in overcoming career pressure and difficulties. This study selected 420 kindergarten teachers as the research subjects, and used the Career Resilience Scale for Kindergarten Teachers and Person-Position Matching Questionnaire to investigate the characteristics and relationship between career resilience and person-position matching among kindergarten teachers. The results showed that the scores of person-position matching and its dimensions were at the medium-high level, with significant differences in gender, per capita monthly family income and age, except for the nature of the kindergarten. The total score of career resilience and its three dimensions, namely overcoming difficulties, coping with stress, and rejuvenation, were at the medium-high level, with significant differences in gender, nature of kindergarten, per capital monthly family income and age; the results of correlation and regression analysis showed that person-position matching was significantly and positively correlated with career resilience and its various dimensions. Person-position matching significantly predicted the degree of career resilience of kindergarten teachers. That is, matching between job demand and individual ability and matching between individual demand and job supply significantly and positively predicted the level of career resilience of kindergarten teachers.

Key words: kindergarten teachers; career resilience; person-position matching; relationship

收稿日期: 2024-02-22; 修回日期: 2024-03-01

基金项目: 天水师范学院研究生指导教师教育研究项目(TYXM2207)

作者简介: 金桂春, 女, 内蒙古通辽人, 天水师范学院教师教育学院副教授, 博士, 硕士生导师, 主要研究方向: 儿童青少年心理发展与教育; 常圆慧, 女, 河南林州人, 天水师范学院教师教育学院硕士研究生。

一、问题提出

随着现代职场环境中工作压力的加大和职业挑战的增强,职业韧性作为更加有效地应对消极工作情境的能力,已得到诸多学者们的关注^[1-2]。职业韧性是指个体在面临不乐观的环境和巨大压力时的反抗和适应能力^[3]。而不同情境中的职业韧性有其独特的针对性和主体性,如幼儿教师职业韧性一般被定义为幼儿教师积极主动地面对自身职业发展过程中遭遇的逆境,通过各种有效措施来处理难题、减少压力,适应工作以及迅速恢复工作状态的能力,包括克服困难、应对压力、恢复活力三个维度^[4]。克服困难是指在工作中遇到困难时,能够有效运用各种方法去解决问题的能力;应对压力是指面临各项工作压力时,能够有效处理这些压力的能力;恢复活力是指在解决难题后,能够调整自身情绪,以乐观心态迅速恢复自身精力的能力。职业韧性对幼儿教师的专业发展和社会生活至关重要,是克服职业压力和职业障碍的关键因素。较高水平的职业韧性能帮助个体在面对不乐观的工作条件时,更可能使用掌握性策略,拥有更高的自我控制感,从而及时适应与调整,具有更高的身心健康水平^[5-7]。

职业韧性已被证实可以学习或通过适当的干预获得发展,这表明探索其影响因素至关重要。已有研究认为,行为结果是个体与环境相互作用的函数,较好的匹配会使个体形成乐观及积极向上的动力和行为^[8],说明人岗匹配能显著预测工作投入和积极应对压力的水平。人岗匹配是指按“人适其事,事宜其人”的原则,按照人们的素质差异将每个人安排到各自最适合的岗位上,保持人们素质和工作岗位的同构性,从而达到人尽其才、才尽其用的目的^[9]。人岗匹配一般包括两种:一种是,对岗位的需求与个体工作能力之间的匹配,另外一种,是对个体需求与岗位供应之间的匹配^[10-11]。角色理论指出,人们的权利和义务是依据社会地位来实现的,人们对于自身的行为具有一定的期待,当个体的期待与社会环境不匹配、不一致时,即导致角色冲突和角色模糊现象,使其身心失衡,产生不良的心理状态和行为后果。人岗匹配程度将有效减少这类角

色冲突和角色模糊现象,提高工作投入,有助于应对和克服职业生涯中的压力、困难和挫折^[12]。

近年来,人岗匹配的研究更多集中在企业员工层面,针对于教师,尤其幼儿教师的人岗匹配度问题没有研究予以关注。此外,已有研究对于幼儿教师职业韧性无论是影响因素分析还是对策建议上,都是更多从人格等内源性因素上加以探讨,可操作性和针对性不强,尤其是人岗匹配在幼儿教师职业韧性中的作用被极大地忽视。基于此,本研究从人岗匹配的角度探讨幼儿教师职业韧性的根源问题,从而为幼儿教师职业韧性的干预和提升提供有针对性的解决措施。

二、研究设计

(一)研究对象

本研究从15所幼儿园共抽取420名幼儿教师作为被试,共回收问卷420份,剔除无效问卷后剩余有效问卷409份,有效样本的平均年龄为 22.6 ± 7.1 岁,其中男性为37人,女性为372人。

(二)研究工具

1. 人岗匹配问卷

该问卷由翁清雄^[13]修订,共有4个条目,如“目前工作对我的要求和我所具备的经验、技能和知识相符”等。根据已有研究中提出的人岗匹配有岗位需求与个体工作能力之间的匹配和个体需求与岗位供应之间的匹配两种,将该量表中的1、3题归类为个体需求与岗位供应之间的匹配,而2、4题归类为岗位需求与个体工作能力之间的匹配。该量表采用Likert 5级评分,1表示完全不符合,5表示完全符合,可以计算总分或平均分。得分越高,表明幼儿园教师人岗匹配程度越高。在本研究中,该量表的Cronbach's α 系数为0.82。

2. 幼儿教师职业韧性量表

该量表由李新民等人于2008年编制^[4],共45题,包括克服困难(15题)“如我会尝试运用各种方法以及资源来解决工作难题”、应对压力(15题)“如我通过运动来缓解自己的压力”和恢复活力(15题)“如我用愉悦心情迎接每一天”等三个维度,量表采用五点计分方式,1分到5分分别为“完全不符合”到“完全符合”。得分越高,则代表职业韧性水平越强。本研究中,该量表的Cron-

bach's a 系数为0.96。

(三)统计分析

所有数据采用SPSS25.0统计软件进行整理,并进行描述统计、独立样本t检验、单因素方差分析、相关分析以及线性回归分析。

三、研究结果与分析

(一)幼儿教师人岗匹配的特征

为了解幼儿教师人岗匹配的总体情况,采用描述统计对人岗匹配及其各维度(即岗位需求与个体工作能力之间的匹配和个体需求与岗位供应之间的匹配)进行统计分析,并通过独立样本t检验和单因素方差分析进一步探究人岗匹配及其各维度在性别等人口学变量上的差异情况,结果见表1。

表1 幼儿教师人岗匹配的特征(n=409)

		岗位需求与个体工作能力之间的匹配	个体需求与岗位供应之间的匹配	人岗匹配总均分
总体情况	<i>M ± SD</i>	3.35 ± 0.86	3.28 ± 0.85	3.31 ± 0.82
	男(<i>n</i> = 37)	3.65 ± 1.15	3.59 ± 1.12	3.62 ± 1.11
性别	女(<i>n</i> = 372)	3.30 ± 0.82	3.25 ± 0.81	3.28 ± 0.78
	<i>t</i> 值	2.34*	2.36*	2.45*
园所性质	公办(<i>n</i> = 335)	3.30 ± 0.85	3.25 ± 0.83	3.27 ± 0.80
	私立(<i>n</i> = 74)	3.49 ± 0.90	3.43 ± 0.93	3.46 ± 0.87
	<i>t</i> 值	-1.75	-1.69	-1.80
	3000及以下(<i>n</i> = 261)	3.21 ± 0.78	3.21 ± 0.77	3.21 ± 0.74
	3000以上(<i>n</i> = 148)	3.55 ± 0.96	3.40 ± 0.96	3.48 ± 0.92
	<i>t</i> 值	-3.88***	-2.16*	-3.15**
	20岁以下(<i>n</i> = 196)	3.17 ± 0.77	3.17 ± 0.75	3.17 ± 0.73
	20岁至30岁(<i>n</i> = 161)	3.48 ± 0.86	3.38 ± 0.87	3.43 ± 0.83
	30岁以上(<i>n</i> = 52)	3.52 ± 1.08	3.42 ± 1.03	3.47 ± 0.99
	<i>F</i> 值	7.32**	3.52*	5.72**
	多重比较	2>1**,3>1**	2>1*	2>1**,3>1**

注: **p*<0.05, ***p*<0.01, ****p*<0.001,以下同。多重比较中的3、2、1分别为“30岁以上”“20岁及20岁至30岁,并包括30岁”“20岁以下”,以下同

(二)幼儿教师职业韧性的特征

采用描述统计对幼儿教师职业韧性及其各维度进行统计分析,通过独立样本t检验和单因素方差分析探究职业韧性及其各维度的总体情况及其在性别等人口学变量上的差异情况,结果见表2。

表1中的描述性统计结果显示,人岗匹配的总均分为3.31,人岗匹配的两个维度上的得分分别为3.35、3.28,均高于中值3,说明幼儿人岗匹配程度处于中等偏上水平,而岗位需求与个体工作能力匹配上的得分要高于个体需求与岗位供应匹配上的得分。

除此之外,人口学变量上的差异检验结果显示,人岗匹配及其各维度在所在园所性质除外,其余的人口学变量上均存在显著差异。具体来说,在性别上,男性感知到的人岗匹配程度显著高于女性;在家庭人均月收入水平上,家庭人均月收入高于3000元的幼儿教师认为的人岗匹配程度显著高于家庭人均月收入低于3000元的幼儿教师;在年龄上,20岁及以上的幼儿教师人岗匹配程度显著高于20岁以下的幼儿教师。

表2中的描述性统计结果显示,职业韧性的总均分为3.27,职业韧性三个维度上的得分分别为3.32、3.15和3.34,均高于中值3,说明幼儿教师职业韧性水平处于中等偏上水平,而在三个维度中得分最高的是恢复活力,最低的为应对压力。

表2 幼儿教师职业韧性的特征(n=409)

		克服困难	应对压力	恢复活力	职业韧性
总体情况	<i>M ± SD</i>	3.32 ± 0.69	3.15 ± 0.60	3.34 ± 0.75	3.27 ± 0.63
性别	男(<i>n</i> = 37)	3.79 ± 0.83	3.51 ± 0.80	3.84 ± 0.87	3.71 ± 0.80
	女(<i>n</i> = 372)	3.28 ± 0.65	3.11 ± 0.57	3.28 ± 0.72	3.22 ± 0.60
	<i>t</i> 值	4.42***	3.86***	4.39***	4.56***
园所性质	公办(<i>n</i> = 335)	3.28 ± 0.68	3.10 ± 0.57	3.27 ± 0.72	3.22 ± 0.62
	私立(<i>n</i> = 74)	3.50 ± 0.68	3.37 ± 0.69	3.64 ± 0.80	3.50 ± 0.67
	<i>t</i> 值	-2.47*	-3.61***	-3.93***	-3.59***
家庭人均月收入	3000及以下(<i>n</i> = 261)	3.24 ± 0.62	3.09 ± 0.53	3.28 ± 0.68	3.20 ± 0.56
	3000以上(<i>n</i> = 148)	3.46 ± 0.78	3.24 ± 0.71	3.44 ± 0.86	3.38 ± 0.74
	<i>t</i> 值	-3.18**	-2.37*	-2.15*	-2.75**
年龄	20岁以下(<i>n</i> = 196)	3.20 ± 0.64	3.03 ± 0.54	3.14 ± 0.69	3.12 ± 0.58
	20岁至30岁(<i>n</i> = 161)	3.40 ± 0.69	3.18 ± 0.62	3.45 ± 0.76	3.34 ± 0.64
	30岁以上(<i>n</i> = 52)	3.56 ± 0.76	3.46 ± 0.69	3.70 ± 0.74	3.58 ± 0.66
<i>F</i> 值		7.61**	11.20***	15.65***	12.93***
多重比较		2>1**, 3>1**	3>1***, 3>2**, 2>1*	3>1***, 3>2*, 2>1***	3>1***, 3>2*, 2>1**

另外,人口学变量上的差异检验结果发现,职业韧性及其各维度在幼儿教师性别、所在园所性质、家庭人均月收入以及年龄上均存在显著差异。在性别上,男性的职业韧性及其各维度水平显著高于女性;在园所性质上,私立幼儿园教师职业韧性及其各维度水平均显著高于公办园的幼儿教师;在家庭人均月收入水平上,家庭人均月收入高于3000元的幼儿教师职业韧性及其各维度水平显著高于家庭人均月收入低于3000元

的幼儿教师;在年龄上,年龄越高,幼儿教师的职业韧性水平就越高。

(三)幼儿教师职业韧性与人岗匹配的关系

1. 幼儿教师人岗匹配与职业韧性之间的相关分析

对幼儿教师人岗匹配及其各维度和职业韧性及其各维度进行pearson相关分析(见表3),结果显示,人岗匹配及其各维度与职业韧性及其各维度两两之间存在显著的正相关关系。

表3 幼儿教师职业韧性与人岗匹配的相关矩阵(n=409)

	1	2	3	4	5	6
1 岗位需求与个体工作能力匹配	1					
2 个体需求与岗位供应匹配	0.84**	1				
3 人岗匹配总均分	0.96**	0.96**	1			
4 克服困难	0.51**	0.46**	0.51**	1		
5 应对压力	0.42**	0.41**	0.43**	0.76**	1	
6 恢复活力	0.49**	0.48**	0.51**	0.80**	0.85**	1
7 职业韧性总均分	0.51**	0.49**	0.52**	0.92**	0.93**	0.95**

2. 人岗匹配对幼儿教师职业韧性的回归分析

为进一步探究人岗匹配能否预测幼儿教师职业韧性水平情况,分别以幼儿教师职业韧性

及其各维度为因变量,以人岗匹配各维度为预测变量,运用多元逐步回归分析方法检验人岗匹配对幼儿教师职业韧性水平的预测效果(见表4)。

表4 幼儿教师人岗匹配对职业韧性的回归(n=409)

因变量	预测变量	R	R ²	调整 R ²	β	F	t 值
克服困难	岗位需求与个体工作能力匹配	0.51	0.26	0.26	0.51	142.88***	11.95***
	个体需求与岗位供应匹配	0.42	0.17	0.17	0.24	85.84***	2.91**
应对压力	岗位需求与个体工作能力匹配	0.43	0.19	0.18	0.21	46.82***	2.57*
	个体需求与岗位供应匹配	0.49	0.24	0.24	0.31	130.00***	3.93***
恢复活力	岗位需求与个体工作能力匹配	0.51	0.26	0.25	0.22	69.91***	2.77**
	个体需求与岗位供应匹配	0.51	0.26	0.26	0.35	143.33***	4.43***
职业韧性	岗位需求与个体工作能力匹配	0.52	0.27	0.27	0.20	75.83***	2.53*
	个体需求与岗位供应匹配						

表4结果显示,岗位需求与个体工作能力匹配能显著正向预测克服困难,其解释力为26%;岗位需求与个体工作能力匹配、个体需求与岗位供应匹配显著正向预测应对压力,二者共同解释了应对压力的18%的变异;岗位需求与个体工作能力匹配、个体需求与岗位供应匹配显著正向预测恢复活力,二者共同解释了恢复活力的25%的变异;岗位需求与个体工作能力匹配、个体需求与岗位供应匹配显著正向预测职业韧性总体水平,调整R²为0.27,说明幼儿教师职业韧性总体变异中的27%由人岗匹配的两个维度来解释。

四、讨论

(一)幼儿教师人岗匹配的特征

结果显示,幼儿教师人岗匹配总均分高于中值3,说明幼儿教师人岗匹配程度处于中等偏上水平,这与已有研究结果相一致^[14]。而在人岗匹配的两种匹配中,得分高的是岗位需求与个体工作能力匹配,其次是个体需求与岗位供应匹配,但得分也均高于中值3,说明幼儿教师在面对职业岗位和自身能力的匹配以及工作报酬和自身需求的匹配上,均能感到满意。这可能是因为一是现在的幼儿教师都受过专科及以上的教育,在专门的学历教育中培养他们对自己所从事职业的较高认同感,二是可能目前就业压力比较大,大学毕业以后能找到专业对口的工作本身是一

件很不容易的事情,因此可能对目前的工作状态相对较满意的结果。

人口学变量上的差异检验显示,幼儿教师人岗匹配除了在园所性质以外,在性别、家庭人均月收入 and 年龄上均存在显著差异。具体来看,在性别上,男性幼儿教师的人岗匹配度显著高于女教师,该结果与已有研究相一致^[15],这可能一方面是因为幼儿园男教师较少,他们可能被更好地安排在更适合男性的工作岗位上,而女教师比较多,大部分女教师可能很不容易被安排在她们自己喜欢的工作岗位上,而更多是“哪里需要搬哪里”的状况,因此男性幼儿教师对岗位匹配的认知上满意的程度可能更多一些;另一方面与被试取样不平衡也可能有一定关系,男女幼儿教师人数差额比较大,这或许会导致研究结果的偏颇。在家庭人均月收入上,家庭人均月收入在3000元以上的幼儿教师人岗匹配程度显著高于3000元以下的教师,这可能是因为挣的越多的教师其职称、工龄或年龄更高,这些教师通过多年的历练已经在某个岗位或领域中有所成就,在该岗位和领域中已闪闪发光,早已有自己适合的工作岗位,因此他们的人岗匹配的评价程度更高。在年龄上的得分情况来看,年龄越大人岗匹配程度就越高,该结果与已有研究相一致^[15],这可能是因为年龄越大,越已在适合自己的岗位上站稳脚跟,有丰富的专业知识和经验,资历更深,所以被

安排在更适合自己的岗位上,不管是薪酬还是其他各类需求上更好地得到满足,从而具有较高人岗匹配度。

(二)幼儿教师职业韧性的特征

研究结果显示,幼儿教师职业韧性总均分高于中值3,说明幼儿教师职业韧性水平处于中等偏上水平,这与已有研究结果相一致^[16-18]。而在职业韧性的各维度中,得分最高的是恢复活力,其次是克服困难,最低的为应对压力,但得分也都高于中值3,说明幼儿教师在面对工作中面对的高压力、挫折和困境时,能通过各种有效方法来克服困难、应对压力和恢复活力。这可能是因为一方面与被试的年龄特点有一定的关系,本研究中被试年龄为30岁以下的占绝大多数,这一阶段的年轻人大部分都处于努力提升自己各方面能力的时期,爱冒险、不怕困难、迎难而上;另一方面也可能与地域性格特点有关系,被试来自西北地区,西北人大多数具有性格豪爽、吃苦耐劳、粗狂、幽默等特点,因此在工作中遇到困境时,能以积极乐观的心态调整自己情绪状态,化解难题,处理压力、恢复活力的能力相对较高。

人口学变量上的差异检验显示,幼儿教师的性别、园所性质、家庭人均月收入和年龄对其职业韧性均有显著的影响作用。具体来看,在性别上,男性幼儿教师的职业韧性水平显著高于女教师,这与London曾经预测的结果是一致的^[2],这可能是因为一是幼儿园男教师较少,而且从社会责任角度来讲,男性更要扛起重任,从而培养了他们在工作具有较强的心理韧性水平;此外,男性在性格上比女性更粗放、不会事事放在心上,而是重在解决问题和克服困难。园所性质上,私立幼儿园教师的心理韧性水平显著高于公办幼儿园教师,这与李丹的幼儿教师职业韧性在园所性质上不存在差异的研究结果^[19]不一致。这可能是因为一方面现在私立幼儿园竞争压力比较大,在较大的挑战环境中生存逐渐培养了教师们的应对压力、解决困难和恢复活力的能力,另一方面公办园各种检查、高工作任务、非教学任务较多,从而增加了工作困难和压力,降低了职业韧性水平;也可能与被试取样不平衡有一定关系,公办和私立幼儿园教师人数差额较大,上述

性别差异中也同样存在该问题,这可能导致研究结果的偏移。在家庭人均月收入上,家庭人均月收入在3000元以上的幼儿教师职业韧性水平显著高于3000元以下的教师,该结果与已有研究相一致^[20],这可能是因为越能挣钱的人,越能吃苦耐劳、敢于挑战困难的人才能思维更灵活、游刃有余的积极面对问题,解决难题。在年龄上,年龄越大职业韧性水平就越高,这与已有研究^[17,21]相一致,职业韧性会因人的年龄和处境变化而表现出发展上的动态性,并非非常稳定的或是与生俱来的人格特质^[7]。年龄越大的幼儿教师,由于经历的丰富,不断积累解决各类疑难问题的经验,处理压力、解决困难的能力逐渐增强,同时随着心理的发展成熟,处理问题的心态也越来越平和,能积极乐观地面对困难,而且在工作中由于经验的丰富和心态的平和,真正能成为难题的状况也越来越少。

(三)人岗匹配与幼儿教师职业韧性的关系

鉴于人岗匹配对促进职业韧性和发展的重要价值,本研究考察了人岗匹配与幼儿教师职业韧性的关系,研究发现,人岗匹配可以显著正向预测职业韧性,这与研究假设一致,这说明人岗匹配度有利于幼儿教师职业韧性的水平的提高和发展。从幼儿教师职业韧性的总体水平来看,岗位需求与个体工作能力匹配和个体需求与岗位供应匹配均显著正向预测职业韧性水平,其中岗位需求与个体工作能力匹配的解释量是最高的,说明个体能力胜任岗位需求时,个体的自我价值得以充分体现,爱岗敬业,有利于职业韧性的提升;个体需求与岗位供应匹配的预测作用相对较低,但也显著预测职业韧性,说明幼儿园及时按劳动价值满足幼儿教师的心理和物质需求,能够提升他们的工作投入程度,进而更好地克服和应对工作中的困境和压力。也就是说,较高的人岗匹配程度与高职业韧性水平相伴随,人岗匹配程度是幼儿教师职业韧性的重要促进因素。岗位匹配产生的愉悦心态与和谐的积极效应增强幼儿教师认知控制能力和情绪调节能力,促进他们面对压力和挑战时走出困境的能力^[22]。因此,人岗匹配程度高的个体具有更高的主观能动性、工作效率和竞争力,更有助于调节面对困难、挑战时的压力水平,帮

助个体更好地面对负性情绪促进心理健康^[23]。角色理论也指出,人岗匹配所激发的角色和谐感知会让人们在工作中不容易感受到困难、压力以及阻碍,从而更好地适应生活;相反,人岗不匹配时个体感知到更多的角色冲突,从而在工作中会更容易体验困难、压力和各种障碍,会导致个体在工作中精疲力竭,并感受到各种挫败感,职业心理灵活性就会下降^[15]。

五、研究结论与建议

(一)研究结论

幼儿教师人岗匹配度处于中等偏上水平,除园所性质外其余人口学变量上如性别、家庭人均月收入、年龄上均存在显著差异;幼儿教师职业韧性处于中等偏上水平,在性别、园所性质、家庭人均月收入和年龄上均存在显著差异。人岗匹配与职业韧性及其各维度呈显著正相关,人岗匹配显著影响幼儿教师职业韧性程度。

(二)教育建议

学前教育不仅承担着教育任务还承担着保育任务,对幼儿教师群体的要求也较高,这将给幼儿教师带来很多挑战和压力,战胜挑战、应对压力、恢复活力的能力直接影响他们工作和生活质量。因此,提升幼儿教师职业韧性有助于促进幼儿教师职业能力的发展,减少情绪压力,提高工作效率,推动幼儿教师更好地适应工作环境和健康人格的发展。结合本研究结果,一方面针对性别、幼儿园性质、家庭人均月收入和年龄,从个人、幼儿园、家庭、社会角度针对性地提高幼儿教师职业韧性水平,重视提高女性、公办园、家庭收入低以及年龄在20岁以下的幼儿教师群体的职业韧性水平;另一方面,要重视职业韧性三个维度,即克服困难、应对压力、恢复活力的综合协同发展。推进幼儿园工作的高质量发展和工作环境的良性循环是提升幼儿教师职业韧性的重要环节。在幼儿园工作环境中,尤其公办园中,应减少因不必要的检查或重复劳动而导致的幼儿教师工作时间延长和加班次数增多的现象,有效降低他们的工作压力和负担,更好地促进幼儿教师工作积极性。幼儿园女性教师,尤其年轻女教师居多,她们是一线工作的主力军,工作任

务重、压力大、困境多、经验又少,应多关注她们,关注她们的职业成长,培养她们的抗挫折能力,不断增强她们的自信心和克服困境的毅力。

重视人岗匹配度对幼儿教师职业韧性的作用,提高岗位胜任力,增强幼儿教师工作满意感,营造人岗匹配的良好工作环境。一方面重视岗位需求和个体能力的匹配,幼儿教师可以通过各种活动,如参加专业培训、听讲座、参加教师技能大赛等渠道提升个体岗位胜任力,尽快尽可能达到工作岗位对自身能力的要求,进而增强幼儿教师职业投入和成就感,促进职业韧性水平的提高;另一方面,还要重视教师需求与岗位供应之间的匹配关系,这应建立合理的报酬体系,在工作中只有个体的需求得到充分满足,人们才能更满意更愿意投入该工作,遇到困难也能更积极的去面对和克服。具体来讲,首先要满足幼儿教师心理报酬,即领导、家长以及社会各界对幼儿教师的工作和付出给予肯定、理解和尊重,为幼儿教师积极投入工作创造良好的氛围。其次,要保证幼儿教师经济上获得的报酬与其创造的或付出的劳动价值相对应,满足幼儿教师的物质报酬,进而增强他们的工作满意度和自我效能感,提升幼儿教师克服困难、应对压力和恢复活力的能力。

[参考文献]

- [1] 彭川宇,梁艳,袁国平.服务型领导与基层公务员创新行为:职业认同与职业韧性的链式中介作用[J].公共管理评论,2022,4(4):52-76.
- [2] London M, Noe R A. London's career motivation theory: an update on measurement and research [J]. Journal of Career Assessment, 1997, 5(1): 61-80.
- [3] 李新民,陈蜜桃.职场希望信念与职场复原力、组织美德行为之潜在关联:以幼儿教师为例[J].当代教育研究,2008,16(4):155-198.
- [4] Gajdoová E, Petrulyt A, Svence G. Resilience and social emotional health of teachers in slovakia, latvia, lithuania in pandemic times [J]. Psychology Research, 2022, 12(7): 425-443.
- [5] Sunbul Z A. Mindfulness, Positive Affection and Cognitive Flexibility as Antecedents of Trait Resilience [J]. Studia Psychologica, 2020, 62(4): 277-290.
- [6] 张燕倪,吴迪.幼儿园教师心理韧性对应对方式的影响

- 机制研究——领悟社会支持的中介作用[J].陕西学前师范学院学报,2021,37(11):56-60.
- [7] 张婉莉.基于自我调节理论的高校辅导员职业韧性特征分析[J].陕西学前师范学院学报,2022,38(7):117-124.
- [8] Edwards J R .Person-Job Fit: a conceptual integration, Literature review and methodological critique[M]//Cooper Cary L,Robertson Ivan T.international Review of Industrial & Organizational Psychology, New York: Wiley, 1991(1): 283-357.
- [9] 魏金凤.人岗匹配视角下的教师工作倦怠[J].华北水利水电学院学报(社科版),2010,26(1):96-98.
- [10] 孙晓露,周春燕.人岗匹配程度对幼儿园教师职业倦怠的影响:工作满意度的中介和组织支持感知的调节[J].学前教育研究,2020(1):42-53.
- [11] Zia-Ur-Rehman M ,Tariq S ,Imran S .Knowledge Management and Team Effectiveness: Investigating the Role of Employee Performance and Person Job Fit [J].Sir Syed College of Education,2020(4):72-82.
- [12] 何悦歌.人岗匹配与幼师职业倦怠的关系研究:一个有调节的中介模型[D].桂林:广西师范大学,2024.
- [13] 翁清雄.自我职业生涯管理对职业决策质量的作用机制[J].管理评论,2010,22(1):82-93.
- [14] 邵长志.人岗匹配对任务绩效的影响研究-基于工作自主性的调节效应和工作投入的中介效应[D].雅安:四川农业大学,2022.
- [15] 翁宇璇.人岗匹配度与员工敬业度的关系:自我决定感和全面薪酬感知度的作用研究[D].广州:华南理工大学,2022.
- [16] 梅湘芸,何文楠,黄敏. ICU新护士工作适应障碍与职业韧性和组织情感承诺的相关性及促进策略[J]. 国际护理学杂志,2023,42(23):4275-4279.
- [17] 涂华婷.幼儿园教师职业韧性的现状及成因研究[D].天津:天津师范大学,2017.
- [18] Lau P L, Wilkins-Yel K G, Wong Y J .Examining the Indirect Effects of Self-Concept on Work Readiness Through Resilience and Career Calling[J].Journal of Career Development,2020,47(5):551-564.
- [19] 李丹.幼儿教师社会支持对其职业韧性的影响:教学效能感的中介作用——以河南省四地区为例[D].开封:河南大学,2018.
- [20] 罗正为.海口市幼儿教师心理韧性实证研究[D].海口:海南师范大学,2014.
- [21] 段雨鑫.幼儿园教师职业韧性与组织承诺的关系研究[D].鞍山:鞍山师范学院,2020.
- [22] Saban K L, Janusek L, Musil C M, et al. Theoretical and operational consideration of mindfulness, resilience, and resourcefulness [J].Western Journal of Nursing Research, 2021,43(3): 210-218.
- [23] Waitsman M C. Dispositional resilience and person-environment fit as predictors of college student retention [D].Clemson:Clemson University, 2012.

[责任编辑 王亚婷]