

幼儿教师心理资本的现状调查 ——以辽宁省为例

贾春悦 魏红云 金芳
(沈阳师范大学学前与初等教育学院 辽宁沈阳 110034)

[摘要]为了解幼儿教师心理资本的现状,本研究采用自编的幼儿教师心理资本问卷对693名幼儿教师进行调查。结果发现:幼儿教师心理资本处于中等偏上水平,各维度均分从高到低依次为希望、乐观、自信和韧性;幼儿教师心理资本受教龄、婚姻状况、劳务关系和园所等级等人口学因素的影响。为提高幼儿教师的心理资本水平,幼儿教师应增强自我效能感,培育乐观品质,支持希望愿景,优化坚韧素质。

[关键词]幼儿教师;心理资本;特征差异

[中图分类号]G615 [文献标志码]A [文章编号]2095-3712(2021)16-0085-03

DOI:10.16070/j.cnki.cn45-1388/g4s.2021.16.029

一、问题提出

心理资本(psychological capital)是一种超越了人力资本和社会资本范畴,具有积极导向的、稳定的、可开发的,并且能够对个体的工作绩效产生积极影响的心理状态。^[1]已有研究表明,心理资本对员工的工作绩效、工作满意度和工作投入具有积极作用。^[2-4]因此,关注不同群体的心理资本具有十分重要的意义。梳理以往国内外文献发现,心理资本研究对象单一,主要集中在企业员工和医护人员,鲜少涉及幼儿教师群体。幼儿教师的工作具有特殊性,其往往面临诸多困境,如工作强度大、情感投入高、社会地位低和工资待遇低等,这些现实问题极易使其产生情绪耗竭和职业倦怠。研究表明,心理资本可以有效缓解幼儿教师的工作压力,提高其心理健康水平,提高其工作绩效和职业幸福感。^[2,5]基于此,本研究探究幼儿教师的心理资本现状,为提高幼儿教师的心理素质和工作效率提供实践依据。

二、研究方法

(一)研究对象

本研究采用随机取样法,分别选取沈阳、鞍山、大连和葫芦岛的幼儿教师作为研究对象,共发放问卷750份,收回有效问卷693份,有效率为92.4%。

(二)研究工具

本研究采用自编的幼儿教师心理资本问卷,该问卷包括自信、希望、乐观和韧性四个维度,21个项目。采用Likert5级评分法,“1”表示“非常不同意”,“5”表示“非常同意”,得分越高,意味着幼儿教

师的心理资本水平越高。问卷的模型拟合较好($\chi^2/df=2.215$, RMSEA=0.057, GFI=0.907, NFI=0.919, CFI=0.954, IFI=0.954, RMR=0.045)。该量表的 α 系数为0.943。

(三)数据处理

本研究采用SPSS 20.0软件对数据进行处理和分析。

三、研究结果

(一)幼儿教师心理资本的总体情况

统计结果显示,幼儿教师心理资本总分为3.85,标准差为0.69,表明幼儿教师心理资本处于中等偏上水平,如表1所示。被试在四个心理资本维度的得分由高到低分别为希望、乐观、自信、韧性。

表1 幼儿教师心理资本的描述性统计量

维度	N	极小值	极大值	均值	标准差
自信	693	1.00	5.00	3.93	0.86
希望	693	1.00	5.00	3.98	0.89
乐观	693	1.00	5.00	3.94	0.88
韧性	693	1.00	5.00	3.85	0.86
心理资本	693	1.33	5.00	3.85	0.69

(二)幼儿教师心理资本及各维度在人口学变量上的差异分析

1.不同教龄幼儿教师心理资本的差异分析

对教龄的F检验结果表明,不同教龄的幼儿教师心理资本总分及其自信、乐观、韧性维度方面存在显著差异。多重比较结果显示,在心理资本总分

[收稿日期]2021-02-13

[基金项目]全国教育科学“十二五”规划2015年度教育部重点课题“幼儿园教师管理中的心理契约问题研究”(DHA150288)。

[作者简介]贾春悦,沈阳师范大学学前与初等教育学院硕士研究生;魏红云,沈阳师范大学学前与初等教育学院;金芳,博士,沈阳师范大学学前与初等教育学院副教授,硕士生导师。

与自信维度方面,教龄1年以内、1—5年的幼儿教师显著高于6—10年的教师;在乐观与韧性维度上,教龄1—5年的幼儿教师显著高于6—10年的教师。如表2所示。

表2 不同教龄幼儿教师心理资本的差异分析(M±SD)

维度	自信	希望	乐观	韧性	心理资本
1年以内	4.05±0.68	3.97±0.92	3.99±0.72	3.86±0.89	3.97±0.65
1—5年	4.03±0.76	4.06±0.82	4.07±0.77	4.00±0.77	4.04±0.65
6—10年	3.76±0.97	3.90±0.95	3.82±1.01	3.72±0.95	3.80±0.85
11—15年	4.19±0.84	4.04±0.81	3.95±0.99	3.93±0.67	4.03±0.71
15年以上	4.12±0.67	4.15±0.81	4.13±0.69	3.96±0.65	4.09±0.68
<i>F</i>	6.059***	1.383	2.860*	3.408**	4.034**
<i>p</i>	0.000	0.238	0.023	0.009	0.003

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

2. 不同婚姻状况幼儿教师心理资本的差异分析

对婚姻状况的*t*检验结果表明,不同婚姻状况的幼儿教师仅在自信维度上存在显著差异,已婚幼儿教师的自信维度的得分显著高于未婚教师,如表3所示。

表3 不同婚姻状况幼儿教师心理资本的差异分析(M±SD)

维度	自信	希望	乐观	韧性	心理资本
未婚	3.84±0.80	3.98±0.82	3.92±0.85	3.85±0.85	3.90±0.69
已婚	4.01±0.90	3.99±0.95	3.97±0.91	3.86±0.88	3.96±0.80
<i>t</i>	6.549*	0.018	0.493	0.028	1.048
<i>p</i>	0.011	0.894	0.483	0.868	0.306

3. 不同劳务关系幼儿教师心理资本的差异分析

对劳务关系的*t*检验结果表明,不同劳务关系的幼儿教师自信度和韧性维度上存在显著性差异,在编幼儿教师的自信和韧性水平显著高于非在编教师,如表4所示。

表4 不同劳务关系幼儿教师心理资本的差异分析(M±SD)

维度	自信	希望	乐观	韧性	心理资本
在编	3.99±0.89	3.99±0.82	3.95±0.81	3.95±0.73	3.93±0.64
非在编	3.85±0.79	3.98±0.93	3.95±0.93	3.81±0.93	3.93±0.81
<i>t</i>	4.570*	0.057	0.004	4.031*	0.003
<i>p</i>	0.033	0.811	0.952	0.045	0.958

4. 不同园所等级幼儿教师心理资本的差异分析

对园所等级的*F*检验结果表明,不同园所等级的幼儿教师自信维度上存在显著性差异。经多重

比较发现,未评级幼儿教师自信维度得分显著低于其他园所等级的教师,如表5所示。

表5 不同园所等级幼儿教师心理资本的差异分析(M±SD)

维度	自信	希望	乐观	韧性	心理资本
未评	3.79±0.82	3.94±0.83	3.84±0.86	3.80±0.87	3.84±0.68
一、二星级(二级)	3.95±0.88	3.95±0.94	3.93±0.95	3.84±0.89	3.92±0.81
三、四星级(1级)	4.08±0.76	4.02±0.86	4.07±0.78	3.95±0.79	4.03±0.69
五星级(示范园)	4.05±0.95	4.08±0.90	4.08±0.86	3.92±0.85	4.04±0.79
<i>F</i>	3.854**	0.686	2.531	0.963	2.271
<i>p</i>	0.009	0.559	0.056	0.410	0.079

四、讨论

(一) 幼儿教师心理资本处于中等偏上水平

本研究结果显示,幼儿教师心理资本水平整体较高,这与杨牟茜的研究结果一致。^[6]究其原因,可能与幼儿教师所体验到的社会支持有关。近年来,我国相继颁布了不少促进教师发展的政策文件,不断加大学前教育财政投入和幼儿教师的培训力度,教师的工资待遇和园所环境得到很大改善,其职业吸引力明显增强,这势必影响教师的心理资本。值得注意的是,被试教师的韧性维度得分最低,这可能是因为当前我国教师队伍的专业素质良莠不齐,不少幼儿教师的价值理念、专业技能无法满足职业需求,在实际教学工作中比较吃力,容易感受到更多的挫折感,继而阻碍其韧性发展。

(二) 幼儿教师心理资本受人口学因素的影响

幼儿教师心理资本受教龄、婚姻关系、劳务关系和园所等级的影响。具体来说,在教龄上,幼儿教师心理资本呈“先上升后降至最低,后上升至最高”的发展趋势。入职初期的教师在处理工作问题时经常找不到恰当的处理方式,容易感受到极大的心理压力和挫败感。而随着教龄的增加,幼儿教师积累了一定的经验,不断从幼教难题的解决中获得自信与成长,心理资本也随之提升。斯奈德认为,人生的阅历能够影响个体的心理资本状态,丰富的相关经历有助于个体从困境中快速恢复。^[7]在婚姻状况上,已婚幼儿教师的自信水平高于未婚教师,这可能是因为稳定的婚姻关系有利于拓宽个体的社会网络。已婚教师在面对工作压力时能够获得更多的情感支持和安全感。在劳务关系上,在编教师的自信和韧性水平显著高于非在编教师。这可能是因为非在编的幼儿教师拥有稳定的资金来源、较好的福利待遇和制度保障,能够安心地进行个人职业生涯规划,进而感受到更强烈的归属感和价值感。在园所等级上,园

所等级越高,幼儿教师心理资本水平越高。这可能与不同等级幼儿园所配置的教育资源不均衡有关。低等级幼儿园在硬件和软件设施方面都与高等级幼儿园存在一定差距。其中,在硬件设施上,低等级幼儿园工作环境相对较差,缺乏优质的教育资源、先进的教学设备和良好的办公条件;在软件条件上,规章制度不够完善、管理机制欠缺、缺乏人文关怀。这些原因可能会导致低等级幼儿园的教师产生不满情绪,继而影响其心理资本。

五、建议

(一) 增强幼儿教师的自我效能感

提升幼儿教师自我效能感可以从以下三个方面入手。首先,体验成功。园所管理者应对幼儿教师的能力进行正确的评估,让其结合自身的优势特点从事擅长的工作,使其在获取成功经验的过程中实现自我效能感的螺旋上升。其次,园所管理者应通过树立榜样、开展先进评比活动和观摩优秀教师教学等替代性强化方式,使幼儿教师在学习他人的成败中形成稳定且持久的自信。最后,园所管理者应优化幼儿园内部评价和激励机制,对幼儿教师的工作给予及时的肯定与积极的反馈,如开展教师表彰大会等活动,对表现优异的教师进行表扬和鼓励。

(二) 培育幼儿教师的乐观品质

乐观作为一种积极的心理品质,能够帮助幼儿教师积蓄力量面对挫折。对幼儿教师乐观的培养,可以运用以下三种策略。第一,包容过去。这并不等于推脱或逃避责任,而是尊重现实并积极重构。幼儿教师应正确分析和客观评价挫折和失败,积极看待教学工作中的不可控因素,对工作挫折进行积极的归因和给予合理的解释。第二,珍惜现在。幼儿教师在工作中虽然会被各种琐事困扰,但仍要保持积极乐观的心态,善于发现积极的方面,从逆境中凝聚前进的力量。第三,寻找未来的机会。幼儿教师要善于利用周围的社会支持系统,积极寻找各种有利于实现其职业目标的外部资源。

(三) 支持幼儿教师的希望愿景

提高幼儿教师的希望水平,有利于帮助幼儿教师从抑郁焦虑等负面情绪中解脱出来,增强幼儿教师的生命意义感。第一,明晰职业愿景,合理规划职业生涯。幼儿教师应将职业生涯目标分解成多个具体可行的子目标,围绕目标制订翔实的工作计划,并制订好应急预案,以应对在实施过程中可能会出现挫折。第二,园所管理者应合理放权,为幼儿教师提供参与组织决策制订和自我发展的机会,以此提

高幼儿教师的职业幸福感和归属感。第三,园所管理者要为幼儿教师实现目标提供物质和心理支持。幼儿园应确立科学合理的奖励机制和职称晋升评定制度,为幼儿教师实现工作目标提供动力,继而提高他们的希望水平。

(四) 优化幼儿教师的坚韧素质

韧性是指个体在面对窘境时,能够持之以恒、迅速复原并超越已取得成功的心理潜能。一方面,幼儿园要积极开发幼儿教师的韧性资产。人力资本(如知识、教育)、社会资本(如社会网络、人际关系)和积极的心理品质(如乐观、自我效能感)都能够优化幼儿教师的坚韧素质,使其从逆境中恢复韧性资产。^[8]幼儿园可通过创设良好的社会支持系统等途径,帮助幼儿教师形成积极性的韧性资产。另一方面,幼儿园要关注韧性危害因素。具体来说,幼儿园要控制幼儿教师职业生涯中可能会遇到的职业倦怠、人际冲突和心理障碍等引起消极结果的应激源,帮助幼儿教师预测工作过程中可能遇到的危机,并提前制订规避计划。

参考文献:

- [1] LUTHANS F, AVOLIO B J, AVEY J B, et al. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction [J]. *Personnel psychology*, 2007(3): 541-572.
- [2] 王钢, 黄旭, 鲁雪, 等. 幼儿教师职业承诺对工作绩效的影响: 职业幸福感的中介作用 [J]. *心理发展与教育*, 2015(6): 753-760.
- [3] 柯江林, 孙健敏. 心理资本对工作满意度、组织承诺与离职倾向的影响 [J]. *经济与管理研究*, 2014(1): 121-128.
- [4] 毛晋平, 谢颖. 中小学教师心理资本及其与工作投入关系的实证研究 [J]. *教师教育研究*, 2013(5): 23-29.
- [5] 张阔, 张赛, 董颖红. 积极心理资本: 测量及其与心理健康的关系 [J]. *心理与行为研究*, 2010(1): 58-64.
- [6] 杨牟茜. 幼儿教师心理资本的调查研究 [D]. 上海: 华东师范大学, 2015: 24.
- [7] 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: 19.
- [8] 周玉娟. 心理资本视野下的教师心理调适能力开发策略 [J]. *黔南民族师范学院学报*, 2017(6): 86-89.