

■ 学前教育专业发展

非工作时间连通行为对幼儿园教师工作压力的影响： 工作-生活冲突的中介和编制身份的调节作用

乐星宇

(宁波幼儿师范高等专科学校鹤琴学前教育学院, 浙江宁波 315336)

摘要:为探讨非工作时间连通行为与幼儿园教师工作压力的关系及其内在机制,选取浙江省某3市的幼儿园教师244名,使用非工作时间连通行为量表、教师工作压力量表、工作-生活冲突量表进行调查。结果发现:非工作时间连通行为与幼儿园教师工作压力呈显著正相关;工作-生活冲突在非工作时间连通行为与幼儿园教师工作压力间起中介作用;编制身份能够调节非工作时间连通行为与工作压力的关系。基于此,幼儿园管理者应当为幼儿园教师划定工作-生活界限,赋予教师“离线权”;避免身份偏见,合理分配工作任务;明确幼儿园教师职业定位,回归教育本身。

关键词:幼儿园教师;非工作时间连通行为;工作压力;工作-生活冲突;编制身份

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2024)02-0061-08

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2024.02.007

The Influence of Work Connectivity Behavior After-hour on Kindergarten Teachers' Work Stress: The Mediating Role of Work-life Conflict and the Moderating Role of Authorized Staff Status

LE Xing-yu

(School of Heqin Preschool Education, Ningbo Childhood Education College, Ningbo 315336, China)

Abstract: In order to explore the relationship between work connectivity behavior after-hour and kindergarten teachers' work stress and its internal mechanism, a total of 244 kindergarten teachers were selected from three cities in Zhejiang Province, they were assessed with the Work Connectivity Behavior After-hours Scale, Teacher Work Stress Scale, Work-Life Conflict Scale. The results showed that there was the significant positive correlation between work connectivity behavior after-hour and kindergarten teachers' work stress; work-life conflict played the mediating role between work connectivity behavior after-hour and kindergarten teachers' work stress; authorized staff status could moderate the relationship between work connectivity behavior after-hour and kindergarten teachers' work stress. Therefore, kindergarten administrators should draw the work-life boundary for kindergarten teachers and give them the right to "go offline", reasonably allocate work tasks to avoid identity bias, and clarify the professional position of kindergarten teachers and return to education itself.

Key words: kindergarten teacher; work connectivity behavior after-hour; work stress; work-life conflict; authorized staff status

收稿日期: 2023-12-05

作者简介: 乐星宇,男,浙江宁波人,宁波幼儿师范高等专科学校鹤琴学前教育学院教师,主要研究方向: 幼儿园教师专业发展。

一、问题提出

近年来,通讯软件的发展打破了教师工作的时空限制。虽然通讯软件降低了教师工作成本,提高了工作效率,但也模糊了教师工作与生活的界限,同时也伴随着教师工作压力的逐步升高。调查数据显示,教师不仅需要应对日益冗长的校内工作时间,各种在线工作任务也逐渐蔓延到教师日常生活中,这种如影随形的远程加班现象,悄然侵蚀着教师本应私人的时间和空间^[1],对个人生活造成巨大冲击。下班后,管理者通过通讯软件仍有可能向教师分派工作,家长和同事也会随时寻求教师的帮助,这种名义上“非正式工作时间”的延续,进一步加剧了教师工作时间过长的问题。研究还指出,幼儿园教师除了要完成日常的保教工作,还面临不间断的全天候“远程遥控”。有数据表明,如今幼儿园教师几乎没有闲暇时间可言,仅有不到4.3%的幼儿园教师拥有超过4小时的休闲时间^[2]。一方面,这归因于幼儿园教师职责的特殊性,除了常规的教学任务,他们还需要承担大量非教学性和临时性工作;另一方面,通讯软件的普及也使得幼儿园教师下班后仍需应对手机端的园务工作以及与家长的互动^[3],造成幼儿园教师工作与生活的界限愈发模糊。这种情况不仅使幼儿园教师的工作逐渐偏离了教育本身的初衷,同时也容易引发巨大的工作压力。基于此,本研究以幼儿园教师为研究对象,试图探讨非工作时间连通行为与幼儿园教师工作压力的关系及其内在机制,以期了解非工作时间幼儿园教师的工作状态,并为幼儿园教师减负建构合理化路径。

(一)非工作时间连通行为与幼儿园教师工作压力的关系

非工作时间连通行为(work connectivity behavior after-hour, WCBA)是指个体在非工作时间(例如:上班前的早晨、下班后的晚上、周末或假期)使用便携式无线设备(笔记本手持电脑)与工作或与工作相关的同事进行互动^[4]。随着通讯软件作为职场沟通工具的常态化应用,领导能够随时随地发布工作指令,从而导致员工即使在下班后仍需保持随时待命的状态^[5]。这种情况可能引发员工不满,影响了他们正常的生活。举例来

说,部分员工开始畏惧在下班或假日接收到工作信息,他们一方面担心被打断休息,另一方面又害怕错过任何重要信息。为了避免信息的遗漏,员工不得不持续关注通讯工具。此外,被迫处理工作任务容易引发员工负面情绪,使他们难以从工作中恢复,甚至可能对随后的工作表现产生影响。Meijman与Mulder的努力-恢复模型(effort-recovery model)也指出,员工在工作期间耗损内在资源后,需要在下班后避免参与与工作相关的活动^[6]。持续在非工作时间进行与工作相关的任务会维持工作时的压力,限制个体的恢复能力,引发情绪疲劳,从而降低工作绩效。因此,幼儿园教师完成一天的教学工作后,如果持续受到学校相关人员(如领导、同事、家长)通过通讯软件的询问或分配工作事务,可能会中断他们的休闲时间,导致教师产生紧张、愤怒、困扰、不安等负面情绪。此外,由于幼儿园教师已经在教学工作中消耗了内在资源,因此用于情绪调控的资源减少,更难以应对和调整负面情绪状态,最终可能因持续的身心负荷而产生工作压力。基于此,本研究提出假设1:非工作时间连通行为与幼儿园教师工作压力呈显著正相关。

(二)工作-生活冲突的中介作用

工作与生活之间的冲突被界定为个人在职业角色和私人生活之间的不协调,可能源自时间、压力或行为等方面^[7]。非工作时间的工作要求可能会增加工作和个人生活领域之间的界限渗透,这种渗透程度指“来自其他领域元素可能进入的程度”^[8],从而可能使得工作与个人生活的界限管理和维护变得复杂,阻碍工作和非工作角色之间的履行^[9]以及闲暇时间对工作的心理脱离^[10]。除了模糊工作与非工作领域的边界,非工作时间的职业要求还可能导致个体角色之间的压力不兼容,干扰个体的“社会节奏”,使其难以遵循其他社会角色的预期^[11]。Van Laethem等指出,来自工作场所的远程压力(work place tele-pressure)可能导致员工在下班后仍频繁使用智能手机,但也可能导致员工在心理或精神上难以与工作分离^[12]。因此可以推测,非工作时间的连通行为可能会阻碍个体其他社会角色的履行。工作-家庭资源模型^[13]表明,个体仅拥有有限的心理和生理资源,将这些有限资源用于一个领域会

降低在其他领域的可用性^[14]。多重角色扮演会消耗个体的资源,从而限制其在另一个角色的发挥。因此,个体在生活中的负面情绪状态可能会影响其对工作环境的消极解读方式^[15],并对工作产生干扰。基于此,本研究提出假设2:工作-生活冲突在非工作时间连通行为与幼儿园教师工作压力间起中介作用。

(三)编制身份的调节作用

对于幼儿园教师而言,编制身份被视为一种象征性资本,代表着社会地位和职业稳定性^[16],拥有编制意味着他们踏上了事业的“康庄大道”。然而,研究表明,尽管有编制与无编制幼儿园教师的工资待遇存在显著差异,但他们对工资待遇的满意度并没有明显差异。另外,研究者还发现,由于许多政治学习和政府部门安排的事务性工作主要由在编教师承担,因此很多在编教师对其工作负担表现出不满^[17]。此外,有研究显示,随着工作冷漠情绪的增加,在编教师的离职意向与非编制幼儿园教师趋于一致^[18]。这说明,尽管在他人看来“铁饭碗”似乎稳固,但对幼儿园教师来说,这种身份标签会给他们带来不同的工作体验。基于此,本研究提出假设3:编制身份在非工作时间连通行为与幼儿园教师工作压力间起调节作用。

二、研究方法

(一)研究对象

本研究的研究对象为幼儿园教师。采用方便取样法,对浙江省杭州市、宁波市、绍兴市244名幼儿园教师发放问卷,回收有效问卷227份,问卷有效率为93.03%。有效被试中,男教师10人,女教师217人;20-29岁教师216人,30-39岁教师10人,40岁及以上教师1人,平均年龄(25 ± 1)岁;有编制教师106人,无编制教师121人;已婚教师54人,未婚教师173人。

(二)研究工具

1. 非工作时间连通行为量表

采用马红宇和谢菊兰修订的量表^[19]。该量表共1个维度和3个题项,例如“我查看与工作相关的各种消息(如群消息、新闻、邮件、通知)的频率”。量表采用李克特5点计分法,“1”表示“从不”,“5”表述“非常频繁”,得分越高,表明幼儿园

教师非工作时间的连通行为频率越高。本研究中量表的Cronbach's α 系数为0.895。

2. 教师工作压力量表

采用连志刚等人修订的教师工作压力量表^[20]。该量表由3个维度(教学与辅导管教压力、行政的压力、家长的压力)和11个题项组成。量表采用李克特5点计分法,“1”表示“完全不同意”,“5”表示完全同意,得分越高,表明幼儿园教师感知的工作压力越大。由于幼儿园教师不需要在教学中出考题,因此本研究将原量表题项1“我要出大量平时小考及复习考的考题”修改为“我要备大量的课”。因子分析发现,KMO值为0.809($p < 0.001$),表明量表效度较好。进一步验证性因素分析表明,该量表的结构良好($\chi^2/df = 1.884$, RMSEA=0.063, GFI=0.943, AGFI=0.906, NFI=0.923, IFI=0.962, TLI=0.947, CFI=0.962)。本研究中量表的Cronbach's α 系数为0.840。

3. 工作-生活冲突量表

采用汤佳^[21]修订的工作-生活冲突量表,该量表由6个维度和20个项目组成。量表采用李克特5点计分法,“1”表示“完全不同意”,“5”表示完全同意,得分越高,表明幼儿园教师感知的工作-生活冲突越严重。验证性因素分析表明,该量表的结构尚可($\chi^2/df = 2.822$, RMSEA=0.090, GFI=0.846, AGFI=0.783, NFI=0.918, IFI=0.945, TLI=0.930, CFI=0.945)。本研究中量表的Cronbach's α 系数为0.969。

(三)统计方法

采用SPSS 22.0进行描述统计、相关分析等。使用AMOS 26.0对量表进行验证性因素分析及共同方法偏差检验。应用Hayes开发的SPSS宏程序Process和非参数百分位Bootstrap法(重复抽样5000次)进行中介及调节效应检验。

三、研究结果

(一)共同方法偏差检验

首先,运用Harman单因子检验法进行检验,对所有题型进行探索性因子分析。结果显示特征值大于1的因子有7个,能够解释74.27%的变异,且第一个因子解释的变异量为43.74%,小于50%的临界值,因此可以认为不存在严重的共同方法偏差。其次,使用AMOS 26.0进行共同方法

偏差检验。如表1所示,模型加入方法因子后,TLI增加0.056、CFI增加0.066,均未超过0.1,RMSEA减少0.012、SRMR减少0.019,均未超过0.05,

说明模型拟合指数没有明显的变化,进一步说明不存在严重的共同方法偏差^[22]。

表1 共同方法偏差检验结果

模型	χ^2	df	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
不含共同方法偏差潜变量模型	2418.69	524	0.694	0.716	0.126	0.081
含有共同方法偏差潜变量模型	1939.87	490	0.750	0.782	0.114	0.062

(二)描述性统计和相关分析

非工作时间连通行为、工作-生活冲突、工作压力与编制身份的描述性统计及相关性见表2。

非工作时间连通行为、工作-生活冲突、工作压力呈两两相关显著,中、低相关,符合中介效应检验的前提条件。

表2 描述性统计及相关性

	M	SD	1	2	3	4
1 非工作时间连通行为	4.18	0.81	1			
2 工作-生活冲突	3.52	0.89	0.203**	1		
3 工作压力	3.44	0.62	0.262**	0.619**	1	
4 编制身份	0.53	0.50	-0.088	-0.088	-0.011	1

注:** $p<0.01$ 。编制身份为虚拟变量,有编制=0,无编制=1

(三)中介效应检验

采用Hayes开发的Process宏程序中的Model 4进行中介效应检验^[23]。以非工作时间连通行为自变量,工作压力为因变量,工作-生活冲突为中介变量进行回归分析。中介模型检验见表3。非工作时间连通行为为显著正向预测工作压力($\beta=0.26, p<0.001$);加入中介变量工作-生活冲突后,非工作时间连通行为对工作压力的预测作用仍显著($\beta=0.14, p<0.01$)。另外,非工作时间连通行为显著正向预测工作-生活冲突($\beta=0.20, p<0.01$),工作-生活冲突显著正向预测工作压力($\beta=0.59, p<0.001$)。

表3 模型中变量关系的回归分析

回归方程		整体拟合指标			回归系数显著性	
结果变量	预测变量	R	R ²	F	β	t
工作压力		0.26	0.07	16.53***		
	非工作时间连通行为				0.26	4.07***
工作-生活冲突		0.20	0.04	9.70**		
	非工作时间连通行为				0.20	3.11**
工作压力		0.63	0.40	75.39***		
	非工作时间连通行为				0.14	2.68**
	工作-生活冲突				0.59	11.19***

注:各变量均采用标准化处理后带入回归方程。** $p<0.01$,*** $p<0.001$

此外,非工作时间连通行为对工作压力的直接效应值为0.14,工作-生活冲突在非工作时间连通行为对工作压力影响中的间接效应值为0.12,直接效应和间接效应的95%置信区间均不包含0,表明直接效应和间接效应均显著。这说明,非工作时间连通行为既可以直接预测工作压力,又可以通过工作-生活冲突间接预测工作压力(见表4)。

表4 中介效应分析

效应	路径	效应值	95%置信区间
间接效应	非工作时间连通行为→工作-生活冲突→工作压力	0.12	[0.04,0.20]
直接效应	非工作时间连通行为→工作压力	0.14	[0.04,0.24]
总效应		0.25	[0.13,0.37]

(四)调节效应检验

采用Process宏程序中的Model 5进行调节效应检验。以非工作时间连通行为为自变量,工作压力为因变量,工作-生活冲突为中介变量及编制身份为调节变量进行回归分析。结果表明,非工

作时间连通行为与编制身份的乘积项对工作压力的预测作用显著($\beta=-0.20, p<0.05$),说明编制身份能够调节非工作时间连通行为与工作压力之间的关系(见表5)。

表5 编制身份的调节作用

回归方程		整体拟合指标			回归系数显著性	
结果变量	预测变量	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	β	<i>t</i>
工作-生活冲突	非工作时间连通行为	0.20	0.04	9.70**	0.18	3.11**
	非工作时间连通行为				0.24	3.36***
	工作-生活冲突				0.66	11.06***
工作压力	编制身份	0.64	0.42	39.44***	0.12	1.21
	乘积项				-0.20	-1.97*

注:各变量均采用标准化处理后带入回归方程。乘积项=非工作时间连通行为×编制身份。* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

为更清楚揭示调节效应的实质,将编制身份按照正负一个标准差进行高低分组,进行简单斜率分析,结果发现:在有编制组,非工作时间连通行为对工作压力的正向预测作用显著($simple\ slope=0.24, t=3.36, p<0.001$);在无编制组,非工作时间连通行为对工作压力的预测作用不显著($simple\ slope=0.04, t=0.56, p>0.05$)。(见图1)。

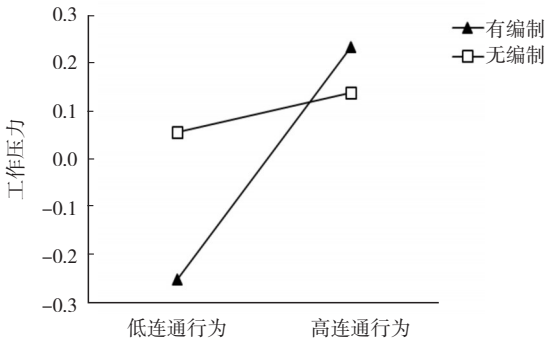


图1 编制身份的简单斜率检验

四、讨论

本研究基于努力-恢复模型、工作-家庭资源模型,探讨了非工作时间连通行为与幼儿园教师工作压力的关系及其内在机制,发现非工作时间连通行为与幼儿园教师工作压力呈显著正相关,工作-生活冲突在非工作时间连通行为与幼儿园教师工作压力间起中介作用,编制身份在非工作时间连通行为与幼儿园教师工作压力间起调节作用。

(一)非工作时间连通行为与幼儿园教师工作压力的关系

本研究发现,非工作时间连通行为与幼儿园教师工作压力呈显著正相关,这一研究结果与自我损耗理论相一致。该理论认为,工作要求与工作资源皆会对员工的工作结果产生影响^[24]。过多的工作要求可能会导致员工必须投入更多的努力来应对压力,从而可能导致员工心理和生理资源的耗竭,引发工作劳损,甚至导致工作倦怠^[25]。同时,当员工投入大量努力,却未能得到适当的休息和恢复时,这些工作要求可能会成为工作中的压力源^[26]。对于许多幼儿园教师而言,工作环境不再局限于教室,而是延伸到了利用电脑或手机工作的各个场所,无论是下班后的晚间、周末还是假期,他们依然持续处于工作状态。举例来说,一些地区的幼儿园教师每日工作时间超过9个小时,这种频繁的长时间加班现象折射出幼儿园教师面临的工作负荷,进而威胁其心理健康^[27]。此外,即便幼儿园教师下班后想要休息,通讯软件的普及和便利性使得他们仍然处于“随时待命”的状态,这种界限的模糊性进一步加剧了幼儿园教师的紧张情绪。幼儿园管理者和教育管理部门必须紧密关注幼儿园教师在工作之外的时间安排,以更好地维护其心理健康。

(二)工作-生活冲突在非工作时间连通行为与幼儿园教师工作压力间的中介作用

本研究发现,工作-生活冲突在非工作时间

连通行为与幼儿园教师工作压力间起中介作用,这一研究结果印证了工作-家庭资源模型。在数字化时代,实时通讯的便捷性使得信息传递不再受限于时间和地点,从而导致个人不得不频繁检查未接电话、短信或电子邮件^[28]。同时,上级管理者通常要求教师在工作布置后立即回复,“秒回”成为常态,否则很快会遭到“催回”的通知^[29]。由于非工作时间通过通讯工具传递的工作大多并非由幼儿园教师自行掌控,这使得他们感觉似乎从未真正下班,无形中延长了工作时间,从而不仅增加了心理负担,还模糊了工作、家庭和生活之间的边界。值得注意的是,Xie等人的研究也发现,在工作时间之外使用通讯技术处理工作事务会影响员工的工作和家庭生活^[30]。另外,由于大多数幼儿园教师是女性,而女性在平衡家庭责任与工作义务上常常面临较多挑战^[31]。因此,非工作时间的连通行为可能会妨碍幼儿园教师履行其他社会角色的能力。此外,个体在日常生活中的负面情绪状态可能会影响其工作表现,这也说明,如果幼儿园教师能够在下班后有更多时间与朋友和家人相处,这将有助于他们更充分地从工作压力中恢复。

(三)编制身份在非工作时间连通行为与幼儿园教师工作压力间的调节作用

本研究发现,编制身份在非工作时间连通行为与幼儿园教师工作压力间起调节作用,且对于有编制的幼儿园教师来说,非工作时间连通行为对工作压力的正向预测作用显著。尽管编制为幼儿园教师带来了工作的稳定性、社会保障和地位,但这并非一劳永逸之计。已有研究显示,与非在编幼儿园教师相比,在编幼儿园教师的身体和精神疲劳程度较高^[32]。出现这一情况的原因在于,某些幼儿园要求主班教师必须拥有编制身份,这使得在编教师的精神和身体压力显著增加。此外,在编教师还要面对更高的社会角色期望和自我要求,必须承担更多的工作职责^[33]。因此,相较于非编制幼儿园教师,在编幼儿园教师可能会更频繁地在非工作时间接收到工作相关信息,并持续付出工作,心理上难以实现与工作的分离。

(四)研究不足与展望

本研究也存在一些不足。第一,本研究为横

断面研究,未来可进行追踪研究,探讨不同工作时间(如开学前、学期末等)幼儿园教师对非工作时间连通行为的感知及其与工作压力的关系,并辅之以访谈等方式,进一步深化研究结果。第二,本研究在探讨非工作时间连通行为与幼儿园教师工作压力的关系时,重点考虑的是编制身份在此关系中的调节作用,未来研究可纳入其他变量,如挫折容忍力、复原力、成长型思维等,以获得更丰富的实证结果。第三,也有研究发现,非工作时间连通行为具有积极的作用^[34],这表明非工作时间连通行为对教师工作的影响并非单一路径,未来研究可探讨非工作时间连通行为的双刃剑效应。

五、教育建议

(一)划定工作-生活界限,赋予教师“离线权”

尽管通讯软件的发展已经打破了管理者在交办工作任务方面的时空限制,从某种程度上提升了幼儿园教师的工作效率,然而本研究的发现却显示,非工作时间内交付工作任务明显与幼儿园教师的工作压力呈现正向关联。这表明,工作效率的增强伴随的是幼儿园教师在非工作时间背负的工作负荷以及工作压力的增加。此外,在高负荷的工作环境下,为追求工作效率,幼儿园教师不得不在某些情况下牺牲教育质量。因此,对于幼儿园管理者而言,在使用通讯工具交办任务之前,必须慎重评估任务的紧急性与重要性,深思熟虑是否有必要在非工作时间安排工作任务的交付。此外,管理者可以和教师一起讨论和确定工作任务的优先级,以便在非工作时间只处理最重要的工作。另外,幼儿园可以规定每天的一段时间为“离线时间”,在这段时间内,教师不受工作任务的干扰,可以更好地休息和恢复。

(二)合理分配工作任务,避免身份偏见

幼儿园教师编制的不足导致许多公立幼儿园在编制与非编制教师数量存在明显差异。此外,非编制幼儿园教师的高流动性也进一步加剧了这种差异。由于幼儿园更加看重在编教师的培养,所以他们往往会将许多工作任务交由在编教师来完成,这从某种程度上加重了在编教师的工作压力。因此,幼儿园管理者必须明智地分配

工作任务,避免出现身份偏见。第一,保证任务分配的公平性。管理者应确保工作任务在编制和非编制教师之间的分配是公平的,不应该因为身份差异而使得某些教师承担过多的工作负担,这样可以减轻在编教师的工作压力。第二,发挥教师的特长和兴趣。管理者可以根据教师的特长和兴趣来分配工作任务,让每位教师能够发挥自己的优势,提高工作效率。第三,建立协作机制。幼儿园可以鼓励在编和非编制教师之间建立协作机制,共同承担任务。这不仅有助于降低工作负担,还能促进教学经验的交流和分享。第四,鼓励师资培训与发展。幼儿园管理者可以鼓励在编和非编制教师参加师资培训与专业发展,以提高整体教育水平,确保所有教师都具备必要的教育素养。

(三)明确幼儿园教师职业定位,回归教育本身

鉴于幼儿园教师面临的工作任务繁杂,不仅仅限于日常教学工作,还包括各种文案资料的准备、会议参与、培训学习、环境创设等,甚至需要在上级视察前不惜加班加点。这种情况使得幼儿园教师对自身职业定位的清晰度不够,从而导致职责界限模糊不清。结果是幼儿园教师可能无法明确各项工作任务所要求的完成程度,有时可能会对某些工作任务采取形式化敷衍的态度,或者进行选择性地执行。基于此,幼儿园管理者不妨采取以下措施:第一,明确教育本质。幼儿园管理部门和领导应当强调教育的本质,将教育视为一项高尚的事业,而不仅仅是为了绩效而采取的一系列行动。这需要对幼儿园教师的职业定位进行明确,让他们明白自己是教育的实施者,而不仅仅是执行者。第二,梳理工作职责。幼儿园管理部门应当梳理教师的工作职责,减少不必要的形式化工作任务,让教师能够更专注于教育实践,提高教育质量。第三,教育文化建设。通过建立积极的教育文化,鼓励教师积极参与教育活动,提高教育的质量和深度,同时也可以减少对绩效的过分强调。

综上所述,如果教育只被视为为了追求绩效而采取的一系列行动,幼儿园教师被当作提升绩效的工具,那么教育就可能变成一种为特定目的服务的手段。因此,管理部门和幼儿园领导有必

要对幼儿园的管理模式进行调整,明确幼儿园教师的职业定位,减少不必要的形式化工作任务,使幼儿园教师能够重新回归到教育本质,保持自己在教育活动中的真实性,将“人”真正融入到教育的世界之中。

[参考文献]

- [1] 林丹,张璇.教师工作时空合理化:教师个体均衡发展的重要前提[J].现代教育管理,2022(10):12-21.
- [2] 李凤.幼儿园教师闲暇生活的混合研究[D].广州:广州大学,2022.
- [3] 林媛媛,黄发杰.幼儿园教师工作狂特征的程度与类型及其对工作绩效和幸福感的影响[J].学前教育研究,2021(9):54-67.
- [4] Richardson K, Benbunan-Fich R. Examining the antecedents of work connectivity behavior during non-work time [J]. Information and Organization, 2011, 21 (3) : 142-160.
- [5] Towers I, Duxbury L, Higgins C, et al. Time thieves and space invaders: technology, work and the organization[J]. Journal of Organizational Change Management, 2006, 19 (5):593-618.
- [6] 聂琦,张捷,彭坚,等.养精蓄锐:工间微休息研究述评与展望[J].外国经济与管理,2020,42(6):69-85.
- [7] Greenhaus J H, Beutell N J.Sources of conflict between work and family roles [J].The Academy of Management Review,1985,10(1):76-88.
- [8] Clark S C.Work/family border theory: a new theory of work/family balance [J]. Human Relations,2000,53(6):747-770.
- [9] Jostell D, Hemlin S.After hours teleworking and boundary management: Effects on work-family conflict [J]. Work, 2018,60(3):475-483.
- [10] Sonnentag S. Psychological Detachment From Work During Leisure Time [J]. Current Directions in Psychological Science, 2012,21(2):114-118.
- [11] Arlinghaus A, Bohle P, Iskra-Golec I, et al. Working time society consensus statements: evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community [J]. Industrial Health, 2019,57(2):184-200.
- [12] Laethem M V, Vianen A E M Derks D. Daily fluctuations in smartphone use, psychological detachment, and work engagement: the role of workplace telepressure [J]. Frontiers in Psychology, 2018,9.
- [13] Ten Brummelhuis L L, Bakker A B. A resource perspective on the work-home interface: the work-home resource

- es model[J]. *American Psychologist*, 2012, 67(7): 545–556.
- [14] Edwards J R, Rothbard N P. Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs [J]. *The Academy of Management Review*, 2000, 25(1): 178–199.
- [15] Rusting C L, DeHart T. Retrieving positive memories to regulate negative mood: Consequences for mood-congruent memory [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2000, 78(4): 737–752.
- [16] 李廷洲, 郅庭瑾, 吴晶. 中小学教师编制的理论逻辑与治理思路 [J]. *教育研究*, 2022, 43(5): 139–148.
- [17] 梅林晨, 唐海朋. 公办幼儿园教师工作满意度与离职倾向的关系研究——以陕西省为例 [J]. *陕西学前师范学院学报*, 2020, 36(8): 126–132.
- [18] 王涛, 李梦琢, 刘善槐, 等. 乡村振兴背景下农村幼儿教师离职倾向的影响机制研究——基于有调节的中介效应分析 [J]. *华东师范大学学报(教育科学版)*, 2022, 40(6): 82–96.
- [19] 马红宇, 周股, 谢菊兰, 等. 心理脱离在工作连通行为与工作、家庭冲突间的中介作用 [J]. *中国健康心理学杂志*, 2014, 22(3): 389–391.
- [20] 连志刚, 黄建翔, 张育菁, 等. 工作便利? 还是工作压力? 教师下班后实时通讯软件公务使用情形与工作倦怠之关系——以教师工作价值观为调节变项 [J]. *教育心理学报*, 2022, 53(3): 717–744.
- [21] 汤佳. 工作—生活冲突和工作满意度—教师使命感的调节作用 [D]. 武汉: 华中师范大学, 2015.
- [22] 温忠麟, 黄彬彬, 汤丹丹. 问卷数据建模前传 [J]. *心理科学*, 2018, 41(1): 204–210.
- [23] Hayes A. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis [J]. *Journal of Educational Measurement*, 2013, 51(3): 335–337.
- [24] Demerouti E, Bakker A B, Nachreiner F, et al. The job demands—resources model of burnout [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(3): 499–512.
- [25] Ninaus K, Diehl S, Terlutter R, et al. Benefits and stressors – Perceived effects of ICT use on employee health and work stress: An exploratory study from Austria and Hong Kong [J]. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 2015, 10(1): 28838.
- [26] Geurts S A, Sonnentag S. Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment [J]. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2006, 32(6): 482–492.
- [27] 马文燕, 邓雪梅, 李大林. 加班频率对教师心理健康的影响: 职业倦怠和生活满意度的链式中介作用 [J]. *贵州师范学院学报*, 2023, 39(4): 77–84.
- [28] Lee Y, Chang C, Lin Y, et al. The dark side of smartphone usage: Psychological traits, compulsive behavior and technostress [J]. *Computers in Human Behavior*, 2014, 31: 373–383.
- [29] 黄文辉. “新技术”岂能成“新负担” [EB/OL]. http://paper.chinateacher.com.cn/zgjsb/html/2021-12/29/content_603796.htm?div=-1.
- [30] Xie J, Ma H, Zhou Z E, et al. Work-related use of information and communication technologies after hours (W-ICTs) and emotional exhaustion: a mediated moderation model [J]. *Computers in Human Behavior*, 2018, 79: 94–104.
- [31] 秦陈荣. 二孩时代如何帮助女性平衡工作与家庭 [N]. *中国人口报*, 2018-05-11(003).
- [32] 李南, 费忠化, 张桂敏, 等. 公立幼儿园教师疲劳现状及影响因素分析 [J]. *中国校外教育*, 2013(16): 139–140.
- [33] 谢庆斌, 吴若谦, 陈昱玲, 等. 幼儿园教师情绪劳动对离职倾向的影响: 情绪耗竭和职业幸福感的多重中介作用 [J]. *教师教育研究*, 2023, 35(3): 74–81.
- [34] 曾练平, 葛文静, 黄亚夫. 心理脱离在中小学女教师非工作时间连通行为和工作重塑之间的中介效应 [J]. *贵州师范学院学报*, 2021, 37(9): 35–40.

[责任编辑 李亚卓]