

■ 学前教师专业发展

幼儿教师正念对职业倦怠的影响:情绪智力的中介作用

张 娇¹,程秀兰²

(1.重庆市九龙坡区实验幼儿园,重庆 400050;2.陕西师范大学教育学院,陕西西安 710062)

摘 要: 为了解当前幼儿教师情绪智力的整体特征,探讨幼儿教师情绪智力与正念、职业倦怠之间的关系,采用整群抽样方法对656名幼儿教师进行调查。结果表明:幼儿教师情绪智力状况良好,不同教龄的幼儿教师的情绪智力总体及其各维度上均存在显著差异,不同月薪的幼儿教师的情绪智力总体及他人情绪评估、情绪运用维度上均存在显著差异;幼儿教师情绪智力总体、正念总体、职业倦怠总体之间均存在显著的相关关系,而情绪衰竭和人际正念的相关关系不显著;正念和情绪智力均能显著负向预测职业倦怠,情绪智力在正念和职业倦怠之间起部分中介作用。研究建议:国家逐步提高幼儿教师的待遇和地位,重视其心理素质建设;幼儿园管理者创设良好的组织氛围,运用正念训练等途径缓解职业倦怠;幼儿教师应注重自我情感教育,尝试参与正念冥想活动。

关键词: 幼儿教师;正念;职业倦怠;情绪智力

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2022)08-0084-08

PDF 获取: <http://sxqxsfxy.ijournal.cn/ch/index.asp>

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2022.08.011

The Impact of Mindfulness on Job Burnout of Preschool Teachers: the Intermediary Role of Emotional Intelligence

ZHANG Jiao¹, CHENG Xiu-lan²

(1. The Experimental Kindergarten of Jiulongpo District of Chongqing City, Chongqing 400050, China;

2. School of Education, Shaanxi Normal University, Xi'an 710062, China)

Abstract: In order to understand characteristics of preschool teachers' emotional intelligence and exploring relationship among emotional intelligence, mindfulness and job burnout, this paper investigated 656 preschool teachers by method of Cluster Sampling. The results showed that: the emotional intelligence of kindergarten teachers is good. There are significant differences in the overall emotional intelligence and each dimension of the kindergarten teachers at different teaching ages. There are significant differences among overall emotional intelligence, others' emotion evaluation and dimensional emotion use of kindergarten teachers with different monthly salaries; there is a significant correlation between the overall emotional intelligence, mindfulness and job burnout of preschool teachers, while the correlation between emotional exhaustion and interpersonal mindfulness is not significant; both mindfulness and emotional intelligence can significantly and negatively predict job burnout, and emotional intelligence play a partial intermediary role between mindfulness and occupational burnout. The research suggests that the government should gradually improve the treatment and status of preschool teachers, and pay attention to the construction of their psychological quality; kindergarten managers should create a good organizational atmosphere and use mindfulness training to alleviate job burnout; preschool teachers should pay attention to self-emotional education and try to participate in mindfulness meditation activities.

Key words: preschool teachers; mindfulness; job burnout; emotional intelligence

收稿日期:2022-02-19;修回日期:2020-03-31

作者简介:张娇,女,重庆潼南人,硕士研究生,重庆市九龙坡区实验幼儿园教师,主要研究方向:学前教育。

通讯作者:程秀兰,女,河南夏邑人,陕西师范大学教育学院教授,博士生导师,主要研究方向:教师教育,儿童心理发展。

一、问题提出

情绪智力是个体感知自身与他人情绪、管理情绪并运用情绪调整思想和行为的能力^[1]。我国香港学者黄志新等人吸收萨洛维(Salovey)和梅耶(Mayer)提出的情绪智力概念,将情绪智力具体划分为四种能力:一是自我情绪评估能力;二是他人情绪评估能力;三是情绪控制能力;四是情绪运用能力^[2]。工作要求—资源模型理论认为,高工作要求会消耗甚至耗尽个体的精力,而充足的工作资源对个体的工作具有激励作用,情绪智力能够作为个体的内部工作资源,缓冲高工作要求带来的压力。教师职业是高情绪投入的一门职业,教师需要充分调配情绪资源来应对工作上的不同情境。研究表明,情绪智力较高的幼儿教师能觉知、接纳不确定的工作情境,善于调节、运用自身情绪,其心理状态和行为方面能接收积极反馈,对提升教学效果、改善学生学习充满信心,具有较强的教学效能感^[3]。已有研究还显示,幼儿教师的情绪智力对职业倦怠具有显著的负向预测作用,这说明高情绪智力的幼儿教师,其工作绩效更突出,职业倦怠水平更低^[4]。

职业倦怠是个体长期处于有情绪压力、人际压力的工作环境中而产生的一系列持续的消极反应和行为,具体表现在情绪衰竭、玩世不恭、成就感低落三个方面^[5]。资源保存理论认为个体存在并会努力维持个体资源,以应对未来可能出现的工作要求,一旦外部或内部的工作要求出现或增加,个体会想尽一切办法使所拥有的资源不受损失,如果现存资源不足以应对工作要求,工作要求将作为一种压力源,促使个体资源严重缺失,导致其出现情绪耗竭,产生倦怠现象。与之相反,个体资源的增加能够减轻教师的职业倦怠,降低产生职业倦怠的风险^[6]。情绪智力作为个体资源,对缓解教师的职业倦怠存在积极作用,这已在实证研究中得到证实^[7]。

20世纪80年代,约翰·卡巴金汲取东方佛教禅宗文化的精髓,在心理学界首次提出正念概念,他认为正念是“有意识的、注意当下每一刻的、专注于正在经历的事件并不加以评判的一种

觉知”^[8]。研究表明,正念与个体的情绪智力存在显著的正相关关系^[9],高正念水平者能敏锐地觉察、关注并接纳自身情绪状态,减少自动化反应,表现出较高的情绪智力水平。夏罗吉认为,引入正念理念的情绪智力训练能有效提升个体的情绪智力^[10]。由此可见,个体正念水平的高低会影响其情绪智力的发展。阿贝纳沃利等人的研究还发现,正念在教师压力与职业倦怠之间具有调节作用,在压力更大、抱负水平更高的教师中,正念的作用更加显著,正念可以培养教师面对工作压力情境的应变能力,减少职业倦怠感^[11]。幼儿教师的正念水平能够通过职业倦怠的中介作用,影响其离职意向的发生率^[12]。基于以上分析,教师正念、情绪智力和职业倦怠之间可能存在必然的联系。

综上所述,本研究注重分析幼儿教师情绪智力水平的整体特征,聚焦于幼儿教师情绪智力在正念和职业倦怠之间的中介作用,旨在寻找有效的应对策略以改善幼儿教师的职业倦怠现象。

二、研究方法

(一)研究对象

采用整群抽样法,选取陕西省西安市的一线幼儿教师作为调查对象。本次问卷调查均取得幼儿园园长的同意及幼儿教师的支持。最终发放问卷684份,回收有效问卷656份,有效回收率95.91%。其中,男幼儿教师20人(占3.00%),女幼儿教师636人(占97.00%);教龄3年及以下233人(占35.5%),3~5年81人(占12.3%),6~10年90人(占13.7%),11~15年30人(占4.6%),15年及以上222人(占33.8%);公办园幼儿教师348名(占53.00%),民办园幼儿教师308名(占47.00%);大专及以上学历的幼儿教师324名(占49.4%),本科及以上学历的幼儿教师332人(占50.6%);月薪2500元及以下的幼儿教师196人(占29.9%),2501~3500元211人(占32.2%),3501~4500元103人(占15.7%),4500元及以上146人(占22.3%)。

(二)研究工具

本次研究的调查问卷主要由四部分构成:第一部分为幼儿教师基本情况调查表;第二部分为情绪智力量表;第三部分为教学正念量表;第四

部分是职业倦怠量表。

1. 幼儿教师基本情况调查表

自编《幼儿教师基本情况调查表》以搜集本次研究对象的基本信息,内容包括幼儿教师的教龄、月薪、受教育程度以及所在幼儿园的园所性质等。

2. 情绪智力量表

采用Wong和Law编制的情绪智力量表,共4个维度,包括自我情绪评估、他人情绪评估、情绪运用、情绪控制,每个维度均有4个题目,共16个题目,采用7点计分,“1”代表“非常不符合”,“7”代表“非常符合”,理论中值为4,总分为所有项目的平均分,得分越高,表明情绪智力越好。经多次研究验证,该量表有良好的信度和效度^[13]。本研究中总量表的Cronbach's α 系数为0.90。

3. 教学正念量表

采用由Frank等人编制的教学正念量表测量幼儿教师的正念水平。此量表包括2个维度:个人正念和人际正念,共14个题目,教师个人正念9个题目,教师人际正念5个题目,采用5点计分,1代表“从不”,5代表“总是”,理论中值为3,个人正念维度反向计分,总分为所有项目的平均分,分值越高,正念水平越高。经过修订、检验,中文版教师正念量表的信效度良好^[14]。本研究中总量表的Cronbach's α 系数为0.71。

4. 职业倦怠量表

采用李超平教授修订的中文版职业倦怠量

表,该量表共15个题目,情绪衰竭5个题目,玩世不恭4个题目,成就感低落6个题目,采用7点计分,0代表“非常不符合”,6代表“非常符合”,理论中值为3,成就感低落维度反向计分,总分为所有项目的平均分,所得分值越高,职业倦怠程度越严重。经检验,该量表具有较好的信度和效度^[15]。本研究中总量表的Cronbach's α 系数为0.88。

(三)数据处理

本研究运用SPSS 23.0数据分析软件进行数据整理、描述性统计、方差分析和相关分析等,采用SPSS 23.0的宏程序Process进行中介作用分析,通过Bootstrap法检验中介作用的显著性。

三、研究结果

(一)共同方法偏差检验

本研所得数据均为幼儿教师的自我报告,可能存在共同方法偏差的问题。为此,本研究采用Harman单因素检验法,纳入三个量表的所有项目,进行共同方法偏差的分析。结果显示:共有9个因子特征值大于1,且第一个因子对变异量的解释率为24.61%,小于40%的临界标准,说明本研究不存在严重的共同方法偏差。

(二)幼儿教师情绪智力的总体特征

幼儿教师的情绪智力高于理论中值4,说明幼儿教师的情绪智力良好。在情绪智力各维度中,自我情绪评估得分最高,他人情绪评估维度的得分最低。见表1。

表1 幼儿教师情绪智力的平均数与标准差($n=656$)

维度	自我情绪评估	他人情绪评估	情绪运用	情绪控制	情绪智力总体
M	6.19	5.68	6.04	5.77	5.92
SD	0.71	0.84	0.74	0.80	0.62

(三)幼儿教师情绪智力的差异比较

1. 不同受教育程度幼儿教师情绪智力的差异分析

本科及以上学历的幼儿教师的情绪智力总

分高于大专及以上学历的幼儿教师。但经独立样本t检验,发现不同受教育程度的幼儿教师的情绪智力及其4个维度均不存在显著差异。见表2。

表2 不同受教育程度幼儿教师情绪智力的差异检验($M \pm SD$)

	自我情绪评估	他人情绪评估	情绪运用	情绪控制	情绪智力总体
大专及以上学历	6.19 $\pm$ 0.71	5.62 $\pm$ 0.80	5.99 $\pm$ 0.72	5.78 $\pm$ 0.77	5.90 $\pm$ 0.59
本科及以上学历	6.18 $\pm$ 0.71	5.73 $\pm$ 0.87	6.08 $\pm$ 0.77	5.75 $\pm$ 0.83	5.94 $\pm$ 0.64
T	0.05	- 1.60	- 1.48	0.42	- 0.83

2. 不同园所性质幼儿教师情绪智力的差异分析

公办幼儿园幼儿教师的自我情绪评估、他人情绪评估、情绪控制以及情绪智力总得分均较低

于民办幼儿园的幼儿教师,而其情绪运用维度得分较高于民办幼儿教师。经独立样本t检验显示,两类园所性质幼儿教师的情绪智力及其4个维度不存在显著差异。见表3。

表3 不同园所性质幼儿教师情绪智力的差异检验(M±SD)

	自我情绪评估	他人情绪评估	情绪运用	情绪控制	情绪智力总体
公办幼儿园	6.15 ± 0.74	5.63 ± 0.89	6.06 ± 0.76	5.73 ± 0.83	5.89 ± 0.64
民办幼儿园	6.22 ± 0.67	5.73 ± 0.77	6.00 ± 0.72	5.80 ± 0.76	5.94 ± 0.58
T	-1.18	-1.67	1.00	-1.18	-0.98

3. 不同教龄幼儿教师情绪智力的差异分析

以教龄为自变量、情绪智力为因变量进行单因素方差分析,发现幼儿园教师的情绪智力水平及其4个维度均具有显著的教龄差异,且大体上呈现随教龄的增长而不断提高的趋势(见表4)。事后检验表明,在自我情绪评估维度上,3年及以下教龄的幼儿园教师的得分显著低于3~5年、6~10年、15年及以上教龄的幼儿园教师;在他人情

绪评估、情绪控制2个维度上,3年及以下教龄的幼儿园教师的得分显著低于6~10年教龄、15年及以上教龄的幼儿园教师;在情绪运用维度、情绪智力总维度上,3年及以下教龄的幼儿园教师的得分显著低于其他教龄的幼儿园教师。由此可见,教龄可能是幼儿园教师情绪智力水平的影响因素之一。

表4 不同教龄幼儿教师情绪智力的差异检验(M±SD)

	自我情绪评估	他人情绪评估	情绪运用	情绪控制	情绪智力总体
3年及以下	6.03 ± 0.81	5.50 ± 0.84	5.78 ± 0.81	5.57 ± 0.85	5.72 ± 0.65
3~5年	6.24 ± 0.68	5.69 ± 0.85	6.05 ± 0.68	5.76 ± 0.69	5.93 ± 0.61
6~10年	6.28 ± 0.64	5.83 ± 0.83	6.11 ± 0.69	5.84 ± 0.84	6.01 ± 0.61
11~15年	6.28 ± 0.55	5.68 ± 0.56	6.23 ± 0.71	5.81 ± 0.75	6.00 ± 0.47
15年及以上	6.28 ± 0.62	5.78 ± 0.84	6.24 ± 0.64	5.93 ± 0.72	6.06 ± 0.55
F	4.76***	4.30**	12.55***	6.28***	10.13***
LSD	T1<T2*	T1<T3***	T1<T2**	T1<T3**	T1<T2**
	T1<T3**	T1<T5***	T1<T3***	T1<T5***	T1<T3***
	T1<T5***		T1<T4**		T1<T4*
			T1<T5***		T1<T5***

注:*P<0.05,**P<0.01,***P<0.001,下同。

4. 不同月薪幼儿教师情绪智力的差异分析

与其他月薪水平相比,月薪为2501~3500元的幼儿教师的情绪智力得分相对较低,而随着月薪的提高,其情绪智力有所回升。其次,幼儿教师的情绪智力总体及他人情绪评估、情绪运用2个维度存在显著差异,在他人情绪评估和情绪智力总体的得分上达到P<0.05的显著差异,在情

绪运用维度得分上达到P<0.001的显著差异。经事后检验,4500元及以上月薪的幼儿教师的情绪智力总体、他人情绪评估及情绪运用得分和其他月薪水平的幼儿教师的差异显著。由此可见,随着月薪的不断上涨,幼儿教师的情绪智力水平会发生一定变化,且对幼儿教师的情绪运用能力影响最大。见表5。

表5 不同月薪幼儿教师情绪智力的差异检验(M±SD)

	自我情绪评估	他人情绪评估	情绪运用	情绪控制	情绪智力总体
2500元及以下	6.16 ± 0.76	5.61 ± 0.79	5.97 ± 0.78	5.78 ± 0.76	5.88 ± 0.61
2501~3500元	6.15 ± 0.74	5.65 ± 0.86	5.94 ± 0.73	5.71 ± 0.81	5.86 ± 0.63
3501~4500元	6.17 ± 0.61	5.61 ± 0.88	6.05 ± 0.75	5.73 ± 0.84	5.89 ± 0.60

续表5

4500元及以上	6.28 ± 0.65	5.85 ± 0.81	6.24 ± 0.68	5.85 ± 0.79	6.06 ± 0.59
<i>F</i>	1.10	2.90 [*]	5.35 ^{***}	1.03	3.36 [*]
<i>LSD</i>		S1<S4 ^{**}	S1<S4 ^{***}		S1<S4 ^{**}
		S2<S4 [*]	S2<S4 ^{***}		S2<S4 ^{**}
		S3<S4 [*]	S3<S4 [*]		S3<S4 [*]

(四)幼儿教师情绪智力、正念与职业倦怠的相关分析

情绪智力及其4个维度与正念及其各维度均存在显著的正相关关系($P<0.001$)。情绪智力及其4个维度与职业倦怠及其各维度存在显著的负相关关系,其中,自我情绪评估、他人情绪评估2

个维度和情绪衰竭的相关系数相对较低,情绪智力各维度和成就感低落的相关系数相对较高。此外,正念与职业倦怠存在显著的负相关关系($P<0.001$),而正念的人际正念维度和职业倦怠的情绪衰竭维度的相关关系不显著($P>0.05$)。见表6。

表6 幼儿教师情绪智力、正念、职业倦怠的相关矩阵($M\pm SD$)

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
自我情绪评估1	1											
他人情绪评估2	0.47 ^{***}	1										
情绪运用3	0.57 ^{***}	0.50 ^{***}	1									
情绪控制4	0.50 ^{***}	0.50 ^{***}	0.59 ^{***}	1								
情绪智力总体5	0.78 ^{***}	0.79 ^{***}	0.83 ^{***}	0.81 ^{***}	1							
个人正念6	0.32 ^{***}	0.19 ^{***}	0.38 ^{***}	0.36 ^{***}	0.39 ^{***}	1						
人际正念7	0.14 ^{***}	0.24 ^{***}	0.11 ^{***}	0.27 ^{***}	0.24 ^{***}	-0.05	1					
正念总体8	0.33 ^{***}	0.31 ^{***}	0.35 ^{***}	0.45 ^{***}	0.45 ^{***}	0.66 ^{***}	0.72 ^{***}	1				
情绪衰竭9	-0.10 [*]	-0.08 [*]	-0.16 ^{***}	-0.16 ^{***}	-0.15 ^{***}	-0.39 ^{***}	-0.02	-0.28 ^{***}	1			
玩世不恭10	-0.29 ^{***}	-0.18 ^{***}	-0.38 ^{***}	-0.33 ^{***}	-0.37 ^{***}	-0.49 ^{***}	-0.16 ^{***}	-0.46 ^{***}	0.61 ^{***}	1		
成就感低落11	-0.54 ^{***}	-0.45 ^{***}	-0.72 ^{***}	-0.54 ^{***}	-0.69 ^{***}	-0.36 ^{***}	-0.13 ^{***}	-0.35 ^{***}	0.18 ^{***}	0.39 ^{***}	1	
职业倦怠总体12	-0.35 ^{***}	-0.26 ^{***}	-0.47 ^{***}	-0.39 ^{***}	-0.46 ^{***}	-0.53 ^{***}	-0.12 ^{***}	-0.45 ^{***}	0.85 ^{***}	0.87 ^{***}	0.58 ^{***}	1

(五)情绪智力在幼儿教师正念与职业倦怠之间的中介效应检验

以正念为自变量,情绪智力为中介变量,职业倦怠为因变量,运用SPSS宏程序Process进行中介作用的分析,采用Bootstrap法检验中介作用的显著性,在原有数据($n=656$)基础上,通过重复取样的方法抽取1000个Bootstrap样本,置信区间为95%,如果置信区间不包含0,则表明中介效应显著。如表7所示,正念、情绪智力均能够显著负

向预测职业倦怠,正念能够显著正向预测情绪智力($P<0.001$)。正念对职业倦怠的直接效应值为-0.69,其95%置信区间为[-0.85,-0.53],不包含0,直接效应显著;正念对职业倦怠的间接效应值为 $0.67\times(-0.47)\approx-0.31$,其95%置信区间为[-0.41,-0.24],不包含0,说明情绪智力的中介效应显著,且其中介效应占总效应的31%。由此可见,情绪智力在正念和职业倦怠之间起部分中介作用。

表7 情绪智力在正念与职业倦怠之间的中介效应分析

路径	系数(β /Coef)	标准误(SE)	Bootstrapping(95%CI)	
			下限	上限
正念→职业倦怠	-0.69	0.08	-0.85	-0.53
正念→情绪智力	0.67	0.05	0.57	0.77
情绪智力→职业倦怠	-0.47	0.05	-0.58	-0.36
正念→情绪智力→职业倦怠	-0.31	0.04	-0.41	-0.24

四、讨论

(一)幼儿教师情绪智力的整体特点

本研究结果发现幼儿教师的情绪智力得分均在6分左右,表明幼儿教师的情绪智力良好。其中,幼儿教师在自己情绪评估的得分上相对较高,他人情绪评估得分最低,这可能意味着幼儿教师更加关注自身的情绪状态,而容易忽视他人的情绪情感变化,不易控制可能出现的消极情绪,这与已有研究结果一致^[16]。与中、小学教师不同,幼儿教师需要遵循保教合一的教育原则,工作内容沉重、琐碎,工作对象是活泼、主动的幼儿,而幼儿的情绪具有外显性,情绪控制能力较差,长期处于这样的工作环境下,幼儿教师的耐心逐渐损耗,情绪不稳定、易怒,且不易掌控。

幼儿教师的情绪智力及其各维度在受教育程度、园所性质上均无显著差异,这说明学历、园所性质对幼儿教师情绪智力的影响较小,这与魏麟伯的研究结果相反^[17]。分析其原因:一方面,从整体上看,本研究选取的民办园园所文化浓厚,与其他民办园相比,教师准入门槛高,整体素质较好;另一方面,近几年来,国家持续为学前教育事业谋发展、促改革,逐步健全、完善教师考核与评价机制,加强教师队伍建设,采取职后培训等方式提高教师的专业素养^[18],公办和民办幼儿园不同学历层次的幼儿教师都有机会通过多种途径参与培训,从而达到自我素养提升的目的。

从教龄上看,幼儿教师的情绪智力及其各维度存在显著的教龄差异,3年以下教龄幼儿教师的情绪智力显著低于其他教龄组的幼儿教师,教龄越长,幼儿教师的情绪智力水平越高。这可能与幼儿教师的工作经验有关,3年以下教龄的幼儿教师属于新入职教师,与其他年龄组的幼儿教师相比,新入职教师正处于职业适应期,其实践经历缺乏、教育教学能力较低,新入职教师过分关注教学,情绪管理策略不足,而出现情绪智力水平较低的状况。在他人情绪评估能力方面,幼儿教师的得分存在曲折上升的趋势,6~10年教龄幼儿教师的得分最高,而在此之后开始滑落,15年及以上教龄的情绪智力有所回升。根据已有研究分析其原因,从第10年开始,幼儿教师的职业倦怠感逐渐外显,疲于感知他人的情绪情感变

化,而15年及以上教龄的幼儿教师正在向专家型教师转变,注重关照幼儿或同事的情绪变化,并适当给予帮助,这与孙艺闻等人的研究结果相似^[19]。

本研究结果表明,幼儿教师的情绪智力具有显著的月薪差异,从整体上看,月薪低,情绪智力水平低;月薪高,则情绪智力水平高。已有研究发现幼儿教师的月薪水平和情绪能力呈显著正相关,高收入水平的幼儿教师表现出更好的情绪识别、情绪管理和调节能力^[20]。根据双因素理论分析其原因,满足员工需要以激发其工作积极性的两个因素有激励因素和保健因素,薪水是保健因素之一,薪水的满足能够调动员工积极性,降低消极情绪的发生概率。因此,收入水平高的幼儿教师具有基本的物质生活保障,保健因素的满足程度高,工作积极性也相应提升,幼儿教师将积极情绪投入到教育教学、师幼互动之中,有明确的工作目标、较高的工作热情。因此,薪酬更高的幼儿教师,其情绪智力可能展现出更优水平。

(二)幼儿教师情绪智力、正念、职业倦怠之间的关系

本研究显示:幼儿教师的情绪智力与正念、职业倦怠存在显著的相关关系,该结果与本研究假设一致。在职业倦怠四维度中,情绪智力与成就感低落的相关系数最高,这再次证实情绪智力对幼儿教师个人成就感的积极作用^[21]。而职业倦怠的情绪衰竭维度与正念的人际正念维度不存在显著的相关关系,这与Frank的研究结论相悖,Frank的研究结果发现教师的个人正念与情绪衰竭相关关系不显著,而人际正念与情绪衰竭存在显著相关性,究其原因,可能受到研究样本的选取、研究对象所处文化背景的影响,需后续研究进一步探索验证。本研究还表明,正念和情绪智力对职业倦怠具有显著的负向预测作用。已有研究指出,正念水平高的个体在面对正面或负面刺激时,与躯体感觉相关的大脑活动区域更加活跃,能开放地感知并接纳这些刺激,运用有效的压力应对策略,冷静、客观对待这些刺激及其变化过程,这使得个体摒弃主观影响,从容地调控、处理负性情绪^[22]。高正念水平的幼儿教师能及时感知自身情绪状态及其变化,倾向于选择自然行为、深层行为等情绪劳动策略^[23],以开放、接

纳的心态应对工作任务,心理资源的耗竭率不高,有利于调适职业倦怠。此外,工作要求—资源模型理论认为,工作资源包括生理资源、心理资源以及社会组织资源等,这些资源都有利于缓解疾病、减轻压力、降低职业倦怠水平^[24]。正念、情绪智力作为一种心理资源,能够补充幼儿教师在职压力上付出的大量情感,确保幼儿教师在工作中选择与工作要求、工作目标更加贴切的行为,保持工作热情,提升个人成就感。

(三)情绪智力在幼儿教师正念与职业倦怠之间的中介作用

本研究采用 Bootstrap 法进一步探索情绪智力的中介作用,结果表明幼儿教师的情绪智力在正念和职业倦怠之间存在显著的部分中介作用,情绪智力的中介效应占总效应的 31%,验证了研究假设 3,这说明正念可以直接影响职业倦怠,也能通过情绪智力间接作用于职业倦怠。有研究者认为,高正念水平者能够时刻注意当下事件本身的变化过程,不纠结于事件内容,始终保持对情绪、感觉的纯然体验;另一方面,高正念水平者能够摆脱自动化模式的束缚,提高认知灵活性,感知、调控情绪的能力较强^[25]。压力是导致个体职业倦怠不可忽视的因素,高正念水平者能够调动情绪智力的优势,采用认知重评、接纳等情绪调节策略积极面对压力事件,减少由压力事件带来的消极体验^[26]。总之,幼儿教师的正念水平能够通过情绪智力的中介作用,缓解幼儿教师的职业倦怠,这对未来教师的正念训练提供一定的理论支撑。

五、教育建议

(一)国家应逐步提高幼儿教师待遇和地位,重视其心理素质建设

首先,国家和相关部门应贯彻落实幼儿教师工资待遇政策。多项国家政策文件强调,要持续加大对学前教育的投入力度,着实提高幼儿教师的薪资待遇,保障幼儿教师的权益,但部分地区仍未落到实处。其次,提高幼儿教师的社会地位。在社会大众看来,幼儿教师时常被当作“孩子王”、“保姆”的角色,其“教师”角色并未得到广泛认可,国家应通过学前教育宣传月等途径加大对学前教育的宣传,普及社会对学前教育重要

性、幼儿教师专业性的认识,提高社会对学前教育以及幼儿教师的认知度和认同感,减少幼儿教师的心理忧患。最后,国家应积极将教师心理素质培养纳入幼儿教师职前培养和职后培训体系中,在加强师德师风建设的同时,重视幼儿教师的心理素质建设,从而切实提升幼儿教师的专业素质水平。

(二)幼儿园管理者应创设良好的组织氛围,通过正念训练等途径缓解职业倦怠

优质的幼儿园园所氛围能够为教师提供良好的心理资源支持。幼儿园管理者应为幼儿教师提供一种人性化的组织氛围,灵活调整教师的日常工作量,合理安排教师的工作强度,积极关注其情绪状态,并鼓励教师参与园内决策,从实践上促使教师成为幼儿园的决策者,使其真正体验到幼儿园温馨、民主、平等的人文情怀。在幼儿园的情感支持下,有利于充分调动幼儿教师工作积极性,提高工作投入度。此外,情感人文素养是教师收获职业幸福感的内源性品质,幼儿园可搭建教职工心理咨询平台,开展教师心理相关的团体活动、培训讲座,培养幼儿教师的情感人文素养,提高幼儿教师应对日常各项工作的能力,避免出现情绪衰竭现象。最后,幼儿园管理者可尝试引进正念训练,已有研究表明,正念训练有利于优化教师的正念,提高教师的情绪调节能力,参与正念训练的教师其职业压力有所缓解,职业倦怠症状明显减轻^[27]。

(三)幼儿教师应注重自我情感教育,尝试参与正念冥想活动

外部环境为个体的发展提供条件,而个体的主观能动性对其发展起决定性作用。幼儿教师应积极进行自我情感教育,即主动寻求有效途径来减轻职业倦怠症状。一方面,新手型教师在适应幼儿园环境的同时,应多向经验丰富的幼儿教师请教,学习其情绪调节策略,以减少消极情绪,积极应对工作;另一方面,幼儿教师可通过了解并运用正念冥想来提高其正念水平,以更加积极的方式面对负性事件,运用情绪调整明确工作任务,选择与工作要求更贴切的目标,从而减少工作压力,降低倦怠水平。正念冥想分为线上课程和线下课程两种形式,我国已有机构开展了线下的正念培训课程,包括正念减压疗法、正念认知

疗法,这种形式有利于学员和培训师的面对面交流,培训师能够及时接收学员的真实状态并积极干预。此外,相关机构开发了手机应用软件,如Well、Now冥想等应用软件,为学员提供各类线上课程,这种形式打破了时空的限制,学员可根据自己的需求定制课程,随时随地自主练习,是一种便捷而灵活的方法。

[参考文献]

- [1] Wong C, Wong P & Law K S. Evidence of the practical utility of Wong's emotional intelligence scale in Hong Kong and mainland China [J]. *Asia Pacific J Manage*, 2007(24):43-60.
- [2] Wong C S, Law K S. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study [J]. *The leadership quarterly*, 2002, 13 (3): 243-274.
- [3] 刘鑫鑫,但菲. 幼儿园教师教学效能感与情绪智力的关系[J]. *中国健康心理学杂志*, 2019, 27(4): 600-603.
- [4] 李瑾,徐燕. 幼儿园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.
- [5] Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. Job burnout [J]. *Annual review of psychology*, 2001, 52(1): 397-422.
- [6] Howard S, Johnson B. Resilient teachers: Resisting stress and burnout [J]. *Social Psychology of Education*, 2004, 7 (4): 399-420.
- [7] 姚计海,管海娟. 中小学教师情绪智力与职业倦怠的关系研究[J]. *教育学报*, 2013, 9(3): 100-110.
- [8] Kabat-Zinn J. Wherever you go, there you are: mindfulness meditation for everyday life [M]. Piatkus Books Ltd, 1994.
- [9] 张娇,程秀兰. 幼儿教师正念与情绪智力的关系研究[J]. *早期教育(教育科研)*, 2020(3):28-33.
- [10] Ciarrochi J, Blackledge J, Bilich L, et al. Improving emotional intelligence: A guide to mindfulness-based emotional intelligence training [J]. *Applying emotional intelligence: A practitioner's guide*, 2007: 89-124.
- [11] Abenavoli R M, Jennings P A, Greenberg M T, et al. The protective effects of mindfulness against burnout among educators [J]. *Psychology of Education Review*, 2013, 37 (2): 57-69.
- [12] 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.
- [13] 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(02):160-168.
- [14] Li C, Kee Y H, Wu Y. Psychometric properties of the Chinese Version of the Mindfulness in Teaching Scale [J]. *International journal of environmental research and public health*, 2019, 16(13): 2405.
- [15] 李超平,时勘. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响[J]. *心理学报*, 2003, 35(05): 677-684.
- [16] 周元元,蔡淑兰. 幼儿园教师职业压力与情绪智力的关系研究[J]. *内蒙古师范大学学报(教育科学版)*, 2018, 31(4): 52-58.
- [17] 魏麟伯. 幼师情绪智力、主观幸福感与工作投入的关系研究[D]. 长春:吉林财经大学, 2014.
- [18] 中共中央国务院. 关于学前教育深化改革规范发展的若干意见 [EB/OL]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-11/15/content_5340776.htm, 2018-11-15.
- [19] 孙艺闻. 教师情绪智力与幼儿情绪理解的关系研究[D]. 沈阳:沈阳师范大学, 2018.
- [20] 刘丹. 幼儿教师情绪能力与教学效能感的关系研究[D]. 福州:福建师范大学, 2019.
- [21] 郑楚楚,郭力平. 二十一世纪以来国内外教师情绪智力与教师职业倦怠关系研究的元分析[J]. *教师教育研究*, 2018, 30(4): 114-121.
- [22] 陈语,赵鑫,黄俊红,等. 正念冥想对情绪的调节作用:理论与神经机制[J]. *心理科学进展*, 2011, 19(10): 1502-1510.
- [23] 徐慰,王玉正,符仲芳. 特质正念与控制点调节日常生活中知觉压力对消极情绪的影响[J]. *心理科学*, 2018, 41(3): 749-754.
- [24] 潘华媛,高洁. 幼儿教师正念与情绪劳动的关系研究[J]. *陕西学前师范学院学报*, 2021, 37(04):56-61.
- [25] Guidetti G, Viotti S, Badagliacca R, et al. Can mindfulness mitigate the energy-depleting process and increase job resources to prevent burnout? A study on the mindfulness trait in the school context [J]. *PloS one*, 2019, 14(4): e0214935.
- [26] Boyas J, & Wind L H. Employment-based social capital, job stress and employee burnout: A public child welfare employee structural model [J]. *Children & Youth Services Review*, 2010, 32:380-388.
- [27] Emerson L M, Leyland A, Hudson K, et al. Teaching mindfulness to teachers: a systematic review and narrative synthesis [J]. *Mindfulness*, 2017, 8(5): 1136-1149.

[责任编辑 张雁影]