■学前教师专业发展

乡村幼儿园教师心理资本与职业倦怠的关系:核心自我评价的中介作用

马 颖[1],向唯鸣[1],王慕寒[2],雷 颖[1]

(1.陕西师范大学教育学部 陕西西安 710061;2.郑州市二七区建新幼儿园 河南郑州 450052)

摘要:为考察乡村幼儿教师心理资本、核心自我评价与职业倦怠之间的关系,使用心理资本量表、职业倦怠量表以及核心自我评价量表对17所乡村幼儿园中361名幼儿教师为研究对象进行调查。结果发现:(1)乡村幼儿教师的心理资本与核心自我评价之间呈显著正相关;心理资本与职业倦怠之间呈显著负相关;核心自我评价与职业倦怠之间呈显著负相关。(2)乡村幼儿教师的核心自我评价在心理资本对职业倦怠的影响因素中发挥部分中介作用。根据研究结果提出建议,应帮助幼儿教师构建积极的心理资本从而增强对自身的核心评价,最终减少职业倦怠。

关键词:乡村幼儿教师;心理资本;核心自我评价;职业倦怠

中图分类号:B849;G615 **文献标识码**:A **文章编号**:2095-770X(2022)04-0049-09

PDF获取:http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx **doi**:10.11995/j.issn.2095-770X.2022.04.007

The Relationship between Psychological Capital and Job Burnout of Rural Kindergarten Teachers: The Mediating Role of Core Self-evaluation

MA Ying[1], *XIANG Wei-ming*[1], *WANG Mu-han*[2], *LEI Ying*[1]

(1. *Faculty of Education, Shaanxi Normal University, Xi'an* 710061, *China;*
2. *Jianxin Kindergarten, Erqi District, Zhengzhou* 450052, *China*)

Abstract: In order to investigate the relationship among psychological capital, core self-evaluation and job burnout of kindergarten teachers in rural areas, 361 teachers from 17 rural kindergartens were investigated by psychological capital scale, job burnout scale and core self-evaluation scale. The results showed that: (1) There was a significant positive correlation between the psychological capital and core self-evaluation of rural kindergarten teachers; there was a significant negative correlation between psychological capital and job burnout; there was a significant negative correlation between core self-evaluation and job burnout. (2) The core self-evaluation of rural kindergarten teachers served as a partial mediating role in the relationship between psychological capital and job burnout. According to the research results, it is suggested that kindergarten teachers should be helped to build positive psychological capital so as to enhance their own core evaluation and ultimately reduce job burnout.

Key words: rural kindergarten teachers; psychological capital; core self-evaluation; job burnout

一、问题提出

乡村幼儿教师的身心健康对于学前教育及乡村的经济与文化可持续发展具有重要意义,同时也对幼儿身心健康全面发展具有重要的影响[1-2]。研究发现乡村幼儿教师队伍面临着资源

收稿日期:2022-02-09;**修回日期**:2022-03-02

基金项目:全国教育科学“十三五”规划2020年青年项目(CKA200281)

作者简介:马颖,女,山西运城人,陕西师范大学教育学部副教授,博士,主要研究方向:学前教育,教师教育,儿童心理发展;向唯鸣,女,湖北恩施人,陕西师范大学教育学部硕士研究生;王慕寒,女,河南周口人,河南省郑州市二七区建新幼儿园教师,主要研究方向:学前教育,教师教育;雷颖,女,陕西渭南人,陕西师范大学教育学部硕士研究生。

短缺、专业能力发展受限以及待遇相对城镇较低等问题[3],教师缺少可利用的资源与发展机会,在工作中难以实现自身能力与价值[4-5],且整体师资素质无法处于同一发展水平,教学与专业能力上的发展上存在差异,职称评定难、机会少、流动意愿上受到限制[6],导致其工作中的积极性较低,自主发展的能力受到限制,从而容易引发职业倦怠问题。此外,乡村幼儿教师社会地位低且家庭负担较重,工作中面对的群体大部分为农村留守儿童,教师需要承担更大的责任与陪伴,这些因素都容易使其产生身心压力与负面情绪[3,7-9]。因此,从积极的视角来关注乡村幼儿教师的职业倦怠的影响因素,增强其在工作中的自我效能感与对自我的认可,对乡村幼儿教师发展与成长至关重要。

职业倦怠(Burnout)是个人处于某个特定工作任务时,由于情绪无法调节与情绪资源严重消耗,产生消极心态与对工作冷漠的态度,并且在工作过程中无法产生成就与价值感,感到疲惫与自信心下降,包括情绪枯竭、去个性化与低成就感三个维度[10]。职业倦怠会导致教师情绪不稳定,对工作失去热情,不愿和幼儿接触,离职、流失严重等问题。同时,职业倦怠对乡村幼儿教师自身心理健康产生严重影响,出现焦虑、抑郁等心理问题[11]。因此,探索积极的渠道和方法来减少乡村幼儿教师的职业倦怠对教师自身的健康及其职业发展具有重要意义。

资源环境保存理论(Conservation of resources theory)认为个体一旦消耗自身资源,就会努力获得更多的资源以补充自身的需要,工作要求消耗个人的身心能量,这会导致负面后果。如倦怠会带来工作上的压力并降低工作幸福感与满意度,如果个人有足够的个人资源,就可以减轻职业倦怠的不利影响,心理资本作为内部积极的个人资源,与外部工作资源作用类似,它在减少职业倦怠方面发挥着重要作用[12]。心理资本(Psychological Capital Appreciation)是个体在成长过程中的一种稳定的积极的心理状态,影响个体对自身的认知与发展行为,能够由个人开发并投资以获取竞争优势,包括自我效能感、心理弹性、乐观与希望四个维度[13]。有研究表明,心理资本负向预测职业倦怠[14]。当教师的心理健康方面出现倦怠等情况时,心理资本作为个人所具有的积极心理状态起到重要作用,教师可以在面临工作中无法调节的压力与困难时对其进行适应调整,提高自身的积极性与希望水平。虽然已有相关研究证明幼儿教师的心理资本水平越高,会减少其职业倦怠,但是关于二者关系的内在机制还需要进一步的研究探索。

有研究学者认为心理资本与核心自我评价显著正相关,心理资本能够显著预测核心自我评价[15]。核心自我评价(Core Self-evaluations)是指个体对自身能力和价值所做出最基本的评价,并能潜意识地影响个体对自身的感知与看法[16]。心理资本水平较高的老师,在困境中有更多的积极情绪和韧性克服困难,表现出更多自信,对周围人也更加乐观,从而具有更高的自我评价。有研究表明,心理资本通过核心自我评价而影响工作投入的水平[17]。在职业倦怠与核心自我评价的关系中,以往研究发现核心自我评价对工作压力和职业倦怠呈现负向预测作用[18],即核心自我评价分数越高,工作压力分数越低,职业倦怠水平也越低。核心自我评价是由个体对自身能力和价值所做出最基本的评价,能够更有效、更稳定地对职业倦怠情况进行预测。核心自我评价越高的教师,认为自己有能力解决问题,并且调节情绪,情绪衰竭较低,个人成就感越高,职业倦怠水平随之越低[18]。

综上所述,本研究将以乡村幼儿教师为研究对象,探讨幼儿教师心理资本、核心自我评价以及职业倦怠三者之间的关系,以及核心自我评价在心理资本与职业倦怠之间的中介作用,从而为降低乡村幼儿教师职业倦怠水平、提升整体心理素养提供参考和借鉴,本研究假设:其一,乡村幼儿教师的心理资本与核心自我评价之间存在显著正相关,心理资本与职业倦怠之间存在显著负相关,核心自我评价与职业倦怠之间存在显著负相关;其二,核心自我评价在心理资本与职业倦怠二者之间起部分中介效应。

二、研究方法

(一)研究被试

本研究在数据采集部分采取整群抽样的方法,以河南省Z市周边17所乡村幼儿园中选取

361名幼儿教师作为研究对象，其中公办园教师102名（28.3%），民办园教师207名（57.3%），普惠园教师52名（14.4%）；其中小班任教教师109人（30.2%），中班任教教师125人（34.6%），大班任教教师127（35.2%）；其中初中学历教师23人（6.4%），中专（高中）学历教师116人（32.1%），大专学历教师184（51%），本科学历教师38（10.5%）。

（二）研究工具

1.心理资本量表

本研究采用李超平博士修订并翻译的由Luthans等人[19]共同编制的《心理资本量表》（PCQ-24），该量表总共包括24个题目，包含自我效能感、乐观、希望和韧性四个维度，采用Likert式6点量表评价法，总分越高代表心理资本水平越高。该量表在本研究中Cronbach's α值为0.823。

2.职业倦怠量表

本研究采用Maslach[20]编制的《教师职业倦怠量表》（MBI-ES），该问卷共22个题目，分为情绪衰竭、非人性化和低个人成就感三个维度，其中情绪衰竭和去人性化两个维度为正向计分，低个人成就感维度为反向计分，各维度得分为本维度所有题目的平均分，得分越高则职业倦怠的程度越高。该量表在本研究中Cronbach's α值为0.911。

3.核心自我评价量表

本研究采用国内学者杜建政等人[21]在CSES（Core Self-evaluations Scale）基础上编制出的符合我国文化背景的《核心自我评价量表》，量表共有10道题目，采用Likert式5点量表评价法，分数越高代表核心自我评价水平越高[22]。该量表在本研究中Cronbach's α值为0.820。

（三）研究施测过程

本次研究正式施测由经过训练学前教育专业研究生负责，经与幼儿园负责人沟通后将问卷发放给本园教师填写，填写后现场收回，为了保证问卷填写的真实有效性，每次施测都采用统一的指导语，在问卷前言中向被调查者说明问卷仅供研究所用且无对错之分，并强调调查的保密性，本次共发放问卷400份，回收382份，回收率为95%；剔除无效问卷21份，有效问卷为361份，问卷有效率为90%。

（四）数据处理

本研究在量化部分采用SPSS27.0和AMOS26.0对数据进行统计分析，主要使用描述统计、方差分析、相关分析、回归分析、结构方程模型等统计方法对数据进行整理及分析。

三、研究结果与分析

（一）共同方法偏差检验结果

本研究的数据来自于乡村幼儿教师的自我报告，因此对本研究进行结构方程模型的相关数据分析时进行共同方法偏差检验，检验方法采用Harman单因子法[23]648-650，结果显示有12个因子的特征根植均大于1，且第一个因子解释总变异量的23.03%，小于临界标准40%，说明本研究不存在严重的共同方法偏差，因此共同方法变异可以接受。

（二）各变量描述性统计结果与分析

对乡村幼儿教师的心理资本及各维度展开描述性统计分析。结果发现心理资本总体平均分为4.58分，高于理论中值3.5分；核心职业倦怠总体平均分为2.05分，低于理论中值3分，具体情况见表1。

表1 各变量描述性统计（*N*=361）

变量	希望	自我效能感	乐观	韧性	心理资本总分	核心自我评价	情感枯竭	低成就感	去人格化	职业倦怠总分
Min	1	1	2.67	2.5	2.96	2.2	1	1	1	1
Max	6	6	6	6	6	5.5	4.33	4.4	5	3.55
Mean	4.65	4.66	4.47	4.53	4.58	3.75	1.97	1.46	2.52	2.05
SD	0.71	0.75	0.62	0.67	0.58	0.61	0.57	0.64	0.74	0.47

（三）不同园所乡村幼儿园教师在本研究变量上的差异分析

本研究通过方差分析来比较不同园所各变量的差异，结果发现韧性维度在不同园所上不存在显著差异，自我效能感、希望、乐观和心理资本维度在不同园所上存在显著性差异，其中公办园教

师的乐观水平显著低于乡村民办园教师；核心自我评价在不同园所性质上存在显著差异；职业倦怠与低成就感存在显著性差异，情绪枯竭与去人格化无显著性差异，具体情况见表2。

表2 不同园所乡村幼儿园教师在本研究变量上的差异分析（N=361）

变量	公办园（M ± SD）	民办园（M ± SD）	普惠园（M ± SD）	F	LSD
自我效能感	4.55 ± 0.71	4.68 ± 0.78	4.82 ± 0.72	2.26*	①<③*
希望	4.52 ± 0.69	4.68 ± 0.76	4.80 ± 0.52	3.08*	①<③*
韧性	4.47 ± 0.54	4.53 ± 0.73	4.66 ± 0.61	1.48	—
乐观	4.34 ± 0.50	4.53 ± 0.68	4.51 ± 0.50	3.22*	①<②*
心理资本总分	4.47 ± 0.47	4.60 ± 0.64	4.70 ± 0.49	3.08*	①<③*
核心自我评价	3.59 ± 0.59	3.81 ± 0.63	3.80 ± 0.53	4.63**	①<②*;①<③*
情感枯竭	2.05 ± 0.59	1.96 ± 0.60	1.86 ± 0.41	1.84	—
去人格化	1.50 ± 0.62	1.46 ± 0.70	1.37 ± 0.38	0.66	—
低成就感	2.71 ± 0.75	2.46 ± 0.72	2.36 ± 0.75	5.68**	①>②*;①>③*
职业倦怠总分	2.17 ± 0.48	2.03 ± 0.48	1.93 ± 0.35	5.10**	①>②*;①>③*

注：*p<0.05；**p<0.01；①代表“公办园”；②代表“民办园”；③代表“普惠园”

（四）乡村幼儿教师心理资本、核心自我评价和职业倦怠的相关分析

由表3相关结果可知，心理资本总分及各维度之间存在显著正相关，与核心自我评价之间存在显著正相关，与职业倦怠总分及各维度之间存在显著负相关；职业倦怠总分及各维度之间存在显著正相关，与核心自我评价之间存在显著负相关。

（五）乡村幼儿教师心理资本、核心自我评价和职业倦怠的回归分析

1. 乡村幼儿教师心理资本对职业倦怠的回归分析

表3 心理资本、核心自我评价与职业倦怠的相关分析（N=361）

变量	心理资本	自我效能感	希望	韧性	乐观	核心自我评价	职业倦怠	情感枯竭	去人格化
自我效能感	0.864**	—	—	—	—	—	—	—	—
希望	0.893**	0.785**	—	—	—	—	—	—	—
韧性	0.848**	0.599**	0.658**	—	—	—	—	—	—
乐观	0.764**	0.479**	0.537**	0.622**	—	—	—	—	—
核心自我评价	0.439**	0.362**	0.374**	0.383**	0.367**	—	—	—	—
职业倦怠总分	–0.501**	–0.393**	–0.414**	–0.416**	–0.480**	–0.531**	—	—	—
情感枯竭	–0.270**	–0.183**	–0.248**	–0.194**	–0.298**	–0.410**	0.779**	—	—
去人格化	–0.318**	–0.214**	–0.268**	–0.279**	–0.327**	–0.390**	0.721**	0.680**	—
低成就感	–0.465**	–0.408**	–0.360**	–0.405**	–0.399**	–0.357**	0.674**	0.121*	0.126*

注：*p<0.05；**p<0.01

表4 心理资本总分及各维度对职业倦怠的回归分析（N=361）

因变量	自变量	标准化系数 β	p	t	R^2	调整后 R^2	F
职业倦怠总分	自我效能感	–0.11	0.138	–1.488	0.273	0.265	33.498**
	希望	–0.099	0.216	–1.239			
	乐观	–0.321	0	–5.42			
	韧性	–0.086	0.202	–1.278			
	心理资本总分	–0.501	0	–10.962	0.251	0.249	120.167**

注：*p<0.05；**p<0.01

结果由表4可知，当以心理资本总分及四个维度同时作为自变量，职业倦怠作为因变量展开回归分析时，四个维度对职业倦怠总分的共同解释变异量为26.5%，四个维度中乐观能够显著负

向预测职业倦怠(β=−0.321,$p<0.01$);当心理资本总分对职业倦怠总分进行回归分析时,心理资本总分对职业倦怠总分的共同解释变异量为24.9%,心理资本总分能够对显著负向预测职业倦怠总分(β=−0.501,$p<0.01$)。

2.乡村幼儿教师核心自我评价对职业倦怠的回归分析

以核心自我评价为自变量,职业倦怠总分及各维度为因变量进行回归分析,分析核心自我评价对职业倦怠的影响,分析结果如表5所示。

表5　核心自我评价对职业倦怠的回归分析(*N*=361)

因变量	自变量	标准化系数 β	p	t	R^2	调整后 R^2	F
情感枯竭	核心自我评价	−0.410	0.000	−8.513	0.168	0.166	72.479**
去人格化		−0.390	0.000	−8.035	0.152	0.150	64.558**
低成就感		−0.357	0.000	−7.241	0.127	0.125	52.438**
职业倦怠总分		−0.531	0.000	−11.866	0.282	0.280	140.804**

注:*$p<0.05$;**$p<0.01$

结果由表5可知,核心自我评价对情绪枯竭维度的共同解释变异量为16.6%,核心自我评价能够显著负向预测情感枯竭维度(β=−0.410,$p<0.01$);核心自我评价总分对去人格化维度的共同解释变异量为15.0%,核心自我评价能够显著负向预测去人格化维度(β=−0.390,$p<0.01$);核心自我评价总分对低成就感维度的共同解释变异量为12.5%,核心自我评价能够显著负向预测低成就感维度(β=−0.357,$p<0.01$);核心自我评价总分对职业倦怠总分的解释变异量为28.0%,核心自我评价能够显著负向预测职业倦怠总分(β=−0.531,$p<0.01$)。

(六)核心自我评价在乡村幼儿教师心理资本与职业倦怠之间的中介效应检验

本研究采用温忠麟、叶宝娟[23]重新总结的中介效应分析方法,将中介变量定义为“考虑自变量与因变量之间的关系,当自变量通过影响变量来影响因变量,那么影响变量可以称作中介变量”,对三个变量进行回归分析,来验证核心自我评价在心理资本和职业倦怠之间起中介作用。本研究组建的模型框架是验证以核心自我评价为中介作用,自变量心理资本与因变量职业倦怠之间的影响关系,从而回归来检验中介效应。在数据分析结果的基础上构建中介模型,如图1所示。

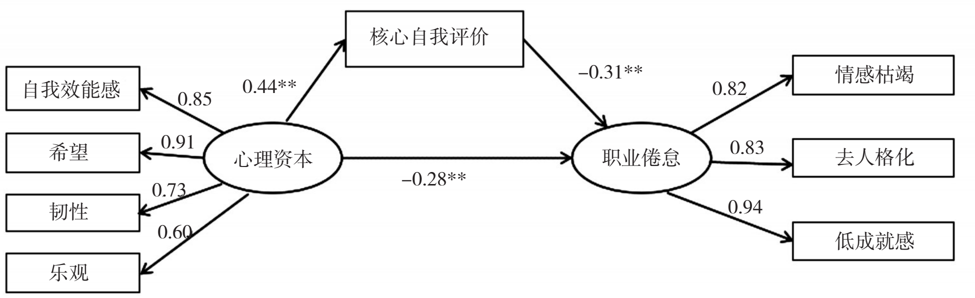

图1　核心自我评价中介作用图

结果由图1可知,心理资本测量模型的观测变量在其潜在变量上的载荷于0.60−0.91之间,职业倦怠测量模型的观测变量在其潜在变量上的载荷于0.82−0.94之间,模型合理并且能够进行结构模型分析。心理资本与职业倦怠的影响路径有两条:心理资本可以直接影响职业倦怠,同时也可以以核心自我评价为中介变量间接影响职业倦怠。心理资本对职业倦怠的直接效应为−0.28($p<0.01$),心理资本对核心自我评价的影响效应为0.44($p<0.01$),核心自我评价对职业倦怠的影响效应为−0.31($p<0.01$)。

表6　核心自我评价的中介模型拟合指数

χ^2	*df*	*GFI*	*TLI*	*IFI*	*NFI*	*CFI*	*RMSEA*
61.66	16	0.96	0.94	0.96	0.95	0.96	0.09

由表6所示,可以得到的中介模型拟合指数为:χ^2/df等指数,各指数的拟合标准分别为:理论上χ^2/DF所得出的数值应低于5;理论上GFI等指数所得数值应高于0.90并接近1;RMSEA所得值理论上应小于0.06,根据拟合标准可知,该模型拟合良好。

表7 核心自我评价的中介效应分析

效应类型	效应值	*SE*	*Z*	95%*CI*
中介效应	–0.257	0.070	–3.671	–0.443,–0.150
直接效应	–0.534	0.096	–9.233	–0.760,–0.375
总效应	–0.791	0.114	–16.173	–1.048,–0.592

结果由表7所示,心理资本对职业倦怠的直接效应量为–0.534,核心自我评价在心理资本与职业倦怠之间影响的中介效应量为–0.257,中介效应95%百分位数置信区间不包含0(置信区间为–0.443,–0.150);总效应为–0.791,总效应95%百分位数置信区间不包含0(置信区间为–1.048,–0.592);直接效应为–0.534,直接效应95%百分位数置信区间不包含0(置信区间为–0.760,–0.375),中介效应显著,占总效应的比例28.24%,因此核心自我评价在心理资本和职业倦怠之间发挥部分中介效应。

四、讨论与分析

(一)乡村幼儿教师心理资本、核心自我评价和职业倦怠的现状分析

乡村幼儿教师心理资本总体在不同园所上存在显著性差异,四个维度中自我效能感、希望、乐观在不同园所上存在显著性差异,这与梁月琴[24]的调研结果一致。其中乡村公办园教师乐观水平显著低于乡村民办园教师,在自我效能感、希望维度及心理资本总体上乡村公办园教师显著低于乡村普惠园教师。这可能得益于国家重视民办园教师的发展,给予民办教师更多的培养机会。另外由于民办园的性质是以营利性为目的,民办园可以通过收取学费来分配工资以及办园环境,家长对民办园的环境和办园模式有选择性,而公办园参照地方政府标准办园,较为单一,因此民办园教师可能比公办园教师乐观水平高。乡村幼儿教师心理资本总体在不同任教年级上不存在显著性差异,四个维度在不同任教年级均不存在显著性差异。乡村幼儿教师心理资本总体在不同学历上不存在显著性差异,四个维度在不同学历均不存在显著性差异。这与聂钰佳[25]的调研结果一致。一方面由于心理资本形成是一个长期的过程,多数幼儿园都实行跟班制,教师们三年带一届,而且幼儿园没有学生成绩考核和升学压力;另一方面学历仅能反映个体的教育经历和成长环境,而教师在教学经验、班级管理或者人际关系方面都积累了许多的经验,在培训机会和学习中扎实关于学前教育的理论知识,将理论与实践相结合。

乡村幼儿教师的核心自我评价在不同园所性质上存在显著差异,这与桑青松[26]等人的调研结果一致。其中公办园乡村幼儿教师显著低于民办园与普惠园乡村幼儿教师,一方面由于农村公办园对教师评价体制的不全面以及教师编制数量的不合理,形成了明显差异,民办园和普惠园有特色的办学理念和教育特色,学校的声誉和招生情况比较好,教师的技能和教学能力也得到家长的认可。另一方面公办幼儿园老师不仅需要从事教育工作,还要面对评职称、参加各种技能培训等工作,对自身的要求过高,而民办园教师只需要认真负责地执行教育和教学任务就可以,对自身的要求较低。乡村幼儿教师核心自我评价在不同任教年级上不存在显著差异;在不同学历水平上不存在显著差异。这与沈馨琳[27]的研究结果略有不同。这可能是由于本次选取的教师的学历层次以中大专为主,且教师选择这份工作的原因主要考虑的是离家近且挑战性低,对自身要求也不是很高,因此学历也不是造成教师核心自我评价水平变化的原因。

乡村幼儿教师职业倦怠总体在不同园所上存在显著差异,四个维度中低成就感在不同园所上存在显著差异,在不同任教年级、不同学历水平方面乡村幼儿教师的职业倦怠不存在显著差异,这与李晓巍[28]、武雅楠[29]的等人的研究结果一致。其中乡村公办园教师职业倦怠感总体与低成就感显著高于乡村民办园与普惠园教师。一方面是由于公办学校教师比民办学校教师在培训、参加各种学习活动方面有些优势,经常参与各种培训学习,容易出现压力,身体和情绪产生疲劳;另一方面同时由于公办幼儿园体制原因,教师工作的稳定性以及学校对教师的教学技能、综合素质等方面要求更多、更严格,教师在业

余时间花费更多的时间和精力来学习，长期处于极度疲劳的身心状态。

（二）乡村幼儿教师心理资本、核心自我评价和职业倦怠的关系分析

本研究结果显示，乡村幼儿教师的心理资本与职业倦怠之间显著负相关，本研究的研究结果覃阿敏[30]的研究结果一致。根据工作要求—工作资源理论[31]，在人际关系中具有很高情感资本的教师具有丰富的心理资源，更容易从工作中获得他人的支持，满足高强度工作的要求，可以提升对工作的动力、改善对工作的看法，进而提高工作效率。效能感和韧性等积极心理要素也对职业倦怠产生影响，使教师获得成就感和满足感。

乡村幼儿教师的心理资本与核心自我评价之间显著正相关。教师心理资本与核心自我评价有着直接的、较为紧密的关系，心理资本越高的教师核心自我评价水平也越高。主动选择克服困难并解决问题的教师往往具有较高的自我评价能力，高核心自我评价者倾向于选择对自身有利的情况[32]，在问题解决的过程中体验到价值感以及自我成长。

本研究结果显示，乡村教师核心自我评价与职业倦怠之间显著负相关。这与孙配贞[33]的研究结果一致。核心自我评价是包括自尊在内的高级人格特质，在减轻个人工作倦怠方面起着重要作用，当个人面临工作的压力和职业倦怠的威胁时，核心自我评价水平高的个体可以快速找到调节自己认知和寻求外部环境中不同的资源，以降低职业倦怠的发生。相反，核心自我评价水平较低的个体在面对各种压力源和不良情绪时，由于缺乏社会资源而感到压力进而产生职业倦怠。

回归分析证明乡村幼儿教师核心自我评价对职业倦怠起显著负向预测作用，效能感强的教师在工作过程中往往主动设定职业目标，积极主动地解决工作中的问题，从而更有可能获得个人成就感；同时自我评价水平高的老师认为自己的工作更容易产生兴趣和主动性，在处理幼儿等工作问题时倦怠感较低。

（三）核心自我评价在心理资本与职业倦怠之间的作用

本研究的结果发现核心自我评价变量在心理资本和职业倦怠的关系中发挥部分中介作用，即心理资本不仅能够直接影响乡村幼儿教师的职业倦怠水平，也能通过提高乡村幼儿教师核心自我评价从而对职业倦怠进行间接影响。一方面，心理资本水平高的乡村幼儿教师，能够通过积极正向的自我调节来减缓工作中的压力，合理地利用资源来有效地调整情绪行为，进行正确的归因，增加个人成效与价值感，从而整体的自我评价水平较高[34]322-349。另一方面，研究者发现个体因素对职业倦怠产生重要的影响，核心自我评价能力较高的个体通常对自己的能力充满自信，对工作感到满意，能合理处理突发状况并且表现良好。具有高度自尊心的教师更有可能变得更加顽强，并在困难中敢于面临新的挑战，而且核心自我评价较高的教师能够通过设定合理的工作目标来应对工作中复杂任务，防止和减轻职业倦怠。而较低的自尊与自我效能感以及低水平的情绪控制能力会使教师对工作和生活的满意度较低，工作成绩也会变得不如意[35]。此外，具有较高核心自我评价能力的个体表现出较少焦虑情绪，拥有较高的成就体验以及积极情绪，与人相处时更加和谐，当面对工作困难时，会以乐观的心态解决问题，提高工作绩效、转换工作态度进而减少职业倦怠[36]。

五、结论

（1）乡村幼儿教师的心理资本得分情况总均分为4.58分，高于理论中值3.5分；核心自我评价总均分为3.75分，高于理论中值3分；职业倦怠总均分为2.05分，低于理论中值3分。

（2）乡村幼儿教师的心理资本、核心自我评价以及职业倦怠总体在不同任教 年级、学历变量上均不存在显著差异。在不同园所性质上心理资本、核心自我评 价和职业倦怠总体存在显著差异，其中公办园教师的心理资本显著低于普惠园教 师，公办园教师的核心自我评价水平显著低于普惠园，公办园教师的职业倦怠显 著高于民办园和普惠园。

（3）乡村幼儿教师的心理资本与核心自我评价之间呈显著正相关；心理资本 与职业倦怠之间呈显著负相关；核心自我评价与职业倦怠之间呈显著负相关。

(4)乡村幼儿教师心理资本负向预测职业倦怠,核心自我评价显著负向预测职业倦怠。核心自我评价在心理资本对职业倦怠的影响因素中发挥部分中介作用。

六、教育建议

(一)国家应重视乡村幼儿教师的心理健康现状,均衡城乡幼儿教师发展资源

国家及政府应加大对乡村幼儿园的投入,重视乡村幼儿教师心理资本建设,提升其核心自我评价水平。首先,国家应给乡村教师提供更丰富的学习资源,关注幼儿教师的心理发展,适当在教师专业培训中增加教师心理建设内容,呼吁教师自身重视心理健康。其次,政府应考察研究公办园教师职业倦怠原因,提供更多渠道的社会支持来提高乡村幼儿教师的心理资本。此外,政府应协助幼儿园建立更加完善的乡村幼儿教师评价体系和晋升、奖励管理制度等,激发乡村幼儿教师内在的工作动力和积极的自我评价,从而减少其职业倦怠。

(二)幼儿园应肯定教师的劳动与付出,提高乡村幼儿教师核心自我评价水平

幼儿园应肯定教师的能力与价值,充分了解幼儿教师核心自我评价水平。园所可定期开展各类趣味活动,对于自我评价较低的教师以鼓励为主,及时发现其闪光点并予以表彰,激发教师的积极情绪。另外,幼儿园领导应引导乡村幼儿教师关注自身能力与素质的发展,如通过周会或组会的方式,及时了解教师工作现状与困难,给与教师更多人文关怀,逐一与教师制定个性化职业规划,并设置奖励机制作为教师主动规划工作目标、实现工作目标的动力。同时,幼儿园应开展有关于心理建设的相关工作,引入相关培训对乡村幼儿教师进行干预,如正念干预课程,帮助教师减少消极负面的想法,肯定自身价值,增强其心理资本和核心自我评价水平,从而有效减少职业倦怠。

(三)乡村幼儿教师应保持正确积极的心态,正视肯定自身社会价值

教师要保持积极乐观的心态,积极的精神状态可以支持与提高个人自我效能水平。乡村幼儿教师资源相对较少,教师们积极参加培训或利用网络资源,加强自身的学习与工作技能,不断探寻自我价值,积极地进行自我评价。此外,乡村幼儿教师应关注并重视自身的心理健康水平,学会掌控生活与工作的节奏,为工作和生活设定最近发展区目标,在实现目标的过程中感受愉悦与成就感。学会积极的心理暗示或通过正念缓解职业倦怠及消极情绪,掌握正确的成败归因方式,从而提高自身的心理资本和核心自我评价水平,防止职业倦怠的发生。

[参考文献]

[1] 周珂.城镇化进程中农村教育价值取向的偏离与回归[J].中学政治教学参考,2016(24):65-66.

[2] 宋晓华.农村基础教育价值取向现状分析及理论重构[J].教学与管理,2014(27):4-6.

[3] 刘慕霞.乡村中小学教师职业倦怠与职业重新选择[J].创新创业理论研究与实践,2019,2(16):9-11,15.

[4] 张龙宇.乡村幼儿教师专业成长轨迹及其特质的叙事研究[D].大连:辽宁师范大 学,2019.

[5] 李佳知,付卫东.新时代我国乡村幼儿教师队伍建设:问题及应对策略——基 于我国6省(区)16个县(区)乡村幼儿园的调查[J].黄冈师范学院学报,2020,40(4):68-72.

[6] 李礼.国家级贫困县幼儿教师生存状态调查研究——以重庆市C县为例[D].重庆:重庆师范大学,2018.

[7] 郑名.贫困农村幼儿教师心理健康特征与相关因素分析[J].河西学院学报, 2005 (4):80-82.

[8] 李悠.农村幼儿教师职业倦怠的成因及对策[J].早期教育(教科研版),2013(1):26-29.

[9] 张晗.农村幼儿园师资队伍建设的现状与对策[J].基础教育研究,2015(13):26-29.

[10] Maslach C, Jackson S E.The measurement of experienced burnout[J].Journal of Occupational Behavior, 1981(2):99-113.

[11] 杨淑芸.农村幼儿园教师职业倦怠表现及其干预策略[J].学前教育研究,2014(8):55-59.

[12] Hobfoll S E.The ecology of stress[M].Hemisphere, Corp, 1988.

[13] Luthans F, Avoli B J, Walumbwa F O, et al.The Psychological Capital Of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance[J].Management and Organization Review, 2005,1(2):249-271.

[14] 何昭红, 赖林, 吕兆华,等.边境地区中小学教师职业认同与职业倦怠:心理资本的调节与中介作用[J].广西师范学院学报(哲学社会科学版),2016 ,37(1): 78-82.

［15］谢威士,张雯,范元辰.青少年核心自我评价对心理资本的影响:谦虚人格特质的中介作用［J］.合肥学院学报(综合版),2018,35(4):134-139.

［16］范小青.高中教师心理资本、核心自我评价与工作投入的相关研究［D］.武汉:湖北大学,2014.

［17］黄华, 黄伟伟.核心自我评价、应激体验与幼儿教师工作倦怠关系的研究［J］.肇庆学院学报,2012,33(3):83-87.

［18］郭明慧.心理资本、工作内容对中学教师职业倦怠的影响研究［D］.南京: 南京师范大学, 2011.

［19］李超平.心理资本:打造人的竞争优势［M］.北京:中国轻工业出版社,2008.

［20］Maslach C, Jackson S E. MBI manual［M］. Counseling psychologist press, Inc, 1981.

［21］杜建政,张翔,赵燕.核心自我评价的结构验证及其量表修订［C］.开封:第十一届全国心理学学术会议论文摘要集,2007.

［22］温忠麟,叶宝娟.中介效应分析:方法和模型发展［J］.心理科学进展,2014,22(5):731-745.

［23］Hair J F, Anderson R E, Tatham R L, et al. Multivariate Data Analysis (5th ed.)［M］.Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall,1998:648-650.

［24］梁月琴.鄂尔多斯地区幼儿教师心理资本现状调查及干预研究［D］.呼和浩特:内蒙古师范大学, 2013.

［25］聂钰佳.幼儿教师心理资本对职业成功的影响:职业认同的中介作用［D］.开封:河南大学, 2019.

［26］桑青松, 卢家楣, 胡芳芳.幼儿教师核心自我评价、社会支持与离职倾向关系［J］.安徽理工大学学报(社会科学版), 2012,14(4):96-102.

［27］沈馨琳, 甘霖.赣州市中小学教师工作压力和职业倦怠状况调查［J］.赣南师范学院学报, 2011, 32(2):110-115.

［28］李晓巍, 郭媛芳, 王萍萍.幼儿教师职业倦怠的现状及其与幼儿园组织气氛、教师教学效能感的关系［J］.教师教育研究,2019,31(1):66-72.

［29］武雅楠.河南省乡村幼儿教师职业倦怠调查研究［D］.信阳: 信阳师范学院, 2016.

［30］覃阿敏.幼儿教师心理资本及其对职业倦怠的影响研究［D］.西安:陕西师范大学,2018.

［31］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.

［32］Judge T A, Hurst C.Capitalizing on one's advantages: Role of core self-evaluations［J］. Journal of Applied Psychology,2007,92:1212-1227.

［33］孙配贞,郑雪,许庆平,等.小学教师核心自我评价、应对方式与工作倦怠的关系［J］.心理发展与教育,2011,27(2):188-194.

［34］Hobfoll S E, Freedy J R, Green B L, et al. Coping in reactionto extreme stress: The roles of resource loss and resource availability. In Zeidner M, Endler NS. Handbook of coping: Theory, research, applications［M］.Oxford UK: Wiley,1996.

［35］王千秋.核心自我评价、心理资本和主管发展反馈对员工创造力的影响研究［D］.徐州:中国矿业大学,2019.

［36］Judge T A, Bono J E, Erez A, et al.Core self-evaluations and job and life satisfaction, the role of self-concordance and goal attainment［J］. Journal of Applied Psychology, 2005, 90(2):257-268.

［责任编辑　李兆平］