

幼儿教师 职业幸福感研究

王 钢◎著



 科学出版社

幼儿教师职业幸福感研究

王 钢 著

科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书在系统分析国内外教师职业幸福感研究进展基础上,以积极心理学和组织行为学相关思想为指导,坚持理论和实践相结合、定性和定量相结合的原则,综合运用文献分析、访谈、问卷调查、教育实验等多种研究方法,深入探讨幼儿教师职业幸福感的科学测量、现实特点、影响机制、效果变量及促进提升等核心内容,旨在推进处境不利教师心理研究,增进学前师资队伍建设,促进学前教育质量提升。

本书可作为学前师资职前培养、职后培训的重要资料,也可供从事教师心理健康、教师专业发展相关人员教学与研究使用,还可供积极心理学、组织行为学爱好者参考。

图书在版编目(CIP)数据

幼儿教师职业幸福感研究 / 王钢著. — 北京:科学出版社,2018.5
ISBN 978-7-03-057237-0

I. ①幼… II. ①王… III. ①幼教人员-职业-幸福-研究 IV. ①G615

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 084627 号

责任编辑:张 展 李小锐 / 责任校对:韩雨舟

责任印制:罗 科 / 封面设计:墨创文化

科学出版社出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

成都锦瑞印刷有限责任公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2018年5月第 一 版 开本:B5 (720×1000)

2018年5月第一次印刷 印张:10.5

字数:210千字

定价:79.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

序

近年来,随着政府重视程度日益提高,学前教育相关政策陆续出台,我国学前教育迎来了前所未有的机遇,也取得了一些实质性的进步。然而,我国幼儿教师专业发展水平与学前教育大发展之间还存在不相匹配的地方,如幼儿教师数量不足、专业化程度不高等。鉴于此,关注幼儿教师专业发展已成为政府和学界共识。

幼儿教师职业幸福感是促进其专业发展的重要内容和驱动力,亟待理论界和实践界重视和探讨。基于此,该书在系统分析国内外研究现状基础上,深入探讨了幼儿教师职业幸福感的科学测量、现实特点、影响机制、效果变量以及促进提升等核心内容。

概观该书,余认为具有如下特色:

一是研究视角新颖。目前幼儿教师及其心理健康研究主要集中在职业压力、压力应对、职业倦怠和离职意向等消极方面,较少关注心理健康的积极方面。针对已有研究不足,该书整合积极心理学和组织行为学相关思想系统探讨了幼儿教师职业幸福感,这一方面有助于拓展和丰富幼儿教师心理研究的视域,另一方面能为促进幼儿教师专业发展提供依据。

二是研究内容系统。该书在理清国内外教师职业幸福感的研究脉络,研制测量工具“幼儿教师职业幸福感”中英文版的基础上,系统探讨了幼儿教师职业幸福感的现实状况、内在机制、影响效应以及提升策略等相关内容。这些研究主题之间关系明确,层级脉络清晰,构成了一个较为完整的内容体系。这是一项有助于推进幼儿教师专业发展,丰富幼儿教师积极心理品质探索的系统研究。

三是研究方法科学。该书除展现作者的研究外,还注重引用国内外研究者大量经典、前沿、权威的文献,以增强本研究的科学性和说服力。该书科学性具体表现在研究流程的科学规范和研究方法的科学准确。前者主要包括已有研究的系统梳理、测量工具的有效编制和实证研究的规范实施等;后者主要包括数据搜集方法的合理选择、描述性和推断性统计等数据统计方法的科学运用等。

四是研究成果丰硕。该书不仅探讨了中国幼儿教师职业幸福感,获得了诸多有价值的研究结果;而且在自主研制的“幼儿教师职业幸福感”中英文版问卷基础上,尝试进行了中国和新西兰幼儿教师职业幸福感的跨文化比较,考察了文化的调节效

应，取得了一些颇具学术价值和跨文化实践意义的研究成果。这些成果可为该领域后续研究积累宝贵资料。

总之，该书出版适应了我 国学前教育快速发展之需，我特向读者推荐此书，相信大家会从中受益。

张大均

西南大学心理学部

2018 年 5 月

前 言

随着《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》的颁布,我国学前教育受到前所未有的重视。随后,《国务院关于当前发展学前教育的若干意见》《幼儿园教师专业标准(试行)》以及《3~6岁儿童学习与发展指南》等配套文件相继出台,推进学前教育又好又快的发展已经提上议事日程。于是,有人大呼:“学前教育的春天已经来临”。学前教育的春天真的来了吗?纵观我国学前教育发展现状,师资短板问题依然突出,既表现为幼儿教师数量明显不足,师生比超高;也体现为幼儿教师专业发展水平十分有限,专业化程度亟须提高。这不但影响学前教育师资队伍建设和质量提升,甚至阻碍我国学前教育事业健康可持续发展。为此,全方位、多通道、多途径地推进幼儿教师专业发展已经成为政府和学界共识。

概观幼儿教师专业发展,职业心理健康是其关键内容,不可或缺。鉴于此,学界主要围绕幼儿教师职业心理健康中的职业压力、压力应对、职业倦怠和离职意向等内容进行了诸多理论探讨和实证研究,取得了丰硕的研究成果;少数研究者也开始从积极心理学视角,围绕职业幸福感、心理资本等内容进行了初步探索。正如一个硬币有正反两面一样,过多强调职业心理健康中的消极面,忽视其积极面自然无益于职业心理健康自组织系统的形成,最终影响幼儿教师的职业生活质量水平。针对幼儿教师职业心理健康领域研究的不足,本书聚焦于幼儿教师职业幸福感,对其进行系统深入探讨,旨在丰富幼儿教师职业心理健康研究,促进幼儿教师专业发展。

本书共六章。第一章为幼儿教师职业幸福感的研究进展。主要梳理和总结幼儿教师职业幸福感研究的重要性,目前取得了哪些重要研究成果、存在哪些主要问题,并对未来研究走向进行展望。第二章为幼儿教师职业幸福感的科学测量。主要从积极心理学视角,整合认知幸福感、心理幸福感、情绪幸福感和社会幸福感研制中英文版“幼儿教师职业幸福感量表”,为后续研究提供科学有效的测量工具。第三章为幼儿教师职业幸福感的现实特点。主要从人口统计学变量角度,考察中国和新西兰幼儿教师职业幸福感的特点,比较中国和新西兰幼儿教师职业幸福感的异同。第四章为幼儿教师职业幸福感的影响机制。主要根据工作要求-

资源模型等,探讨幼儿教师职业幸福感的关键影响因素及其作用机制,重点揭示其中的积极动机过程和消极能量耗竭过程。第五章为幼儿教师职业幸福感的效果变量。主要根据积极情绪拓展建构理论等,聚焦于工作绩效和离职意向两个变量,从正反两方面揭示其效果。第六章为幼儿教师职业幸福感的促进提升。主要根据前述研究结果和已有研究成果,聚焦到外在的社会支持和内在的自主支持两方面提升幼儿教师职业幸福感,以便整合外源性支持和内源性支持构成支持自组织系统,持续不断地提高幼儿教师职业幸福感。

本书的顺利出版得到国家社会科学基金“西藏农牧区学前双语教育现状调查研究(17BMZ07)”、四川省哲学社会科学重点基地“四川学前教育发展研究中心”项目“中新幼儿教师职业幸福感比较研究(CECER-2016-B11)”以及“四川省教师教育研究中心”项目“幼儿教师职业幸福感的保护性和风险性因素研究(TER2013-013)”等资金支持。

本书由王钢撰写完成。自2011年开始,虽然经过作者多番努力,多次修改,但由于各种条件和水平所限,本书难免存在疏漏,恳请同行专家、读者提出宝贵意见,以便再版时予以修订,使之日趋成熟、完善。

王 钢

2018年5月

目 录

第一章 幼儿教师职业幸福感的研究进展	1
第一节 幼儿教师职业幸福感的研究价值	1
第二节 幼儿教师职业幸福感的研究现状	3
第二章 幼儿教师职业幸福感的科学测量	10
第一节 幼儿教师职业幸福感量表中文版的修编	10
第二节 幼儿教师职业幸福感量表英文版的编制	19
第三章 幼儿教师职业幸福感的现实特点	27
第一节 中国幼儿教师职业幸福感的特点	27
第二节 新西兰幼儿教师职业幸福感特点	34
第三节 中新幼儿教师职业幸福感的比较	41
第四章 幼儿教师职业幸福感的影响机制	51
第一节 职业压力和心理资本对职业幸福感的影响：职业认同的中介作用 ..	51
第二节 职业压力、心理资本和应对方式对职业认同的影响及其作用机制 ..	59
第三节 职业压力和心理资本对职业幸福感的影响：应对方式和文化作用 ..	69
第四节 幼儿教师职业幸福感影响机制的单因素双过程模型	82
第五节 幼儿教师职业幸福感影响机制的双因素双过程模型	92
第五章 幼儿教师职业幸福感的效果变量	104
第一节 幼儿教师职业幸福感提升工作绩效	104

第二节 幼儿教师职业幸福感降低离职意向..... 114

第六章 幼儿教师职业幸福感的促进提升 123

第一节 幼儿教师职业幸福感提升的社会支持..... 123

第二节 幼儿教师职业幸福感提升的自主支持..... 127

参考文献 136

附录 1 中文测量工具 148

附录 2 英文测量工具 156

后记 159

第一章 幼儿教师职业幸福感的研究进展

第一节 幼儿教师职业幸福感的研究价值

一、社会正能量的传递亟须重视和有效提升幼儿教师职业幸福感

夸美纽斯(Comenius)曾说,教师是太阳底下最光辉的职业。加里宁(Kalinin)亦言,教师是人类灵魂的工程师。这两个举世闻名的赞誉赋予了教师职业教书育人的神圣职责和崇高使命。但客观地说,教师职业同其他职业相比还相对“弱势”,亟须社会进一步重视。据《每日电讯报(Daily Telegraph)》2012年统计,英国人最为向往的十大职业中,飞行员第一,慈善义工第二,作家第三,教师未能入选;据美国求职网站 CareerCast 报道(Kensing, 2017),2013年美国十大最佳职业中精算师、生物医学工程师和软件工程师排在前三位,没有教师。具体到我国,情况颇为相似。据2014年教育联展网评选,未来中国最热门的十大职业排行榜中,销售、IT工程师和建筑设计师等职业深受欢迎,教师未能入围;而在未来中国最吃香的高薪行业十大职业排行榜中,金融分析师、殡葬行业以及手机行业依次排在前三位,仍然没有教师(燕玲, 2016)。

概观国内外相对“弱势”的教师群体,由于历史等诸多原因,我国幼儿教师则更为“弱势”。压力大、收入低和地位低是我国幼儿教师现实状况的真实写照。这不但影响其职业生活质量,而且降低幼儿教育发展水平,甚至逐渐成为一个突出的社会问题,影响社会健康可持续发展。因此,在新时代背景下,关注幼儿教师这一重要的弱势群体,重视其职业幸福感,有效提升其发展水平,不但能充分传递社会正能量,而且能极大地促进社会的和谐稳定和可持续发展。这也契合了习近平总书记在十九大报告中提出“永远把人民对美好生活的向往作为奋斗目标”“牢牢坚持人民的幸福线”。鉴于此,探讨幼儿教师职业幸福感是基于我国现实社会发展的迫切需要,具有极强的现实性。

二、学前教育事业的快速发展亟须充足稳定健康幸福的幼教师资

随着《国家中长期教育改革和规划纲要(2010—2020年)》《国务院关

于当前发展学前教育的若干意见》《幼儿园教师专业标准(试行)》以及《3~6岁儿童学习与发展指南》等政府文件相继出台,学前教育受到前所未有的重视,我国学前教育正处于快速发展中。尽管我国为学前教育事业的发展提供了诸多保障,但目前两大矛盾依然十分突出:其一,“高需求”与“高离职”之间的矛盾。据《中国教育报》2011年6月11日报道,未来10年我国幼儿园大约需要纯增47万个班;按照每班“两教一保”配备,新增幼儿教师总数至少在140万人以上(姜乃强,2011)。若考虑“全面二孩”因素,幼儿教师缺口将进一步增大。另据李清(2015)针对131位幼儿教师进行的问卷调查显示,31.30%的教师有离职想法或已离职。由此可见,幼儿教师的供求矛盾十分突出,师资短板亟须弥补。其二,“高要求”与“低资源”之间的矛盾。李燕霞(2012)针对幼儿教师职业压力的一项调查表明,幼儿教师不仅肩负着课程改革、课题研究、学历进修、职称评定、家长高要求、各类评比、管理不规范等各种超负荷压力;而且面临收入低、地位低、发展空间有限以及其他社会支持系统严重不足等问题。为此,幼儿教师的工作要求-资源矛盾异常明显,付出与回报亟须匹配。不然,这势必严重影响幼儿教师的职业心理健康,严重威胁学前教育师资队伍的建设,最终妨碍学前教育事业科学的可持续发展。

没有幸福的教师,就没有幸福的学生,更没有幸福的教育。学前教育快速发展必然离不开充足、稳定、健康、幸福的幼儿教师。为此,2011~2016年,我国已经实施了两期学前教育三年行动计划,2017年起第三期学前教育行动规划正在进行中。为配合行动计划,各级政府连续投入大量人力、物力和财力进行国培、省培和市培等职后培训。2016年2月,教育部确定北京市顺义区和四川省成都市等36个地区为学前教育改革发展试验区,以便在相应实验任务上取得突破,发挥好示范带动作用。另外,近年来,各级各类院校努力转型升级,旨在增加学前教育专业学生的培养数量,提高学前师资的培养质量,以缓解可能面临的“幼师荒”。如为进一步突显学前教育的重要性,一些高校直接将已有的学院改名为“学前教育学院”;再如,一些高校进一步拓展学前教育师资的培养类别,扩大学前教育专业的招生规模。鉴于此,探讨幼儿教师职业幸福感是基于目前我国学前教育发展的迫切需要,具有很强的针对性。

三、积极心理学和情绪具身观发展亟须幼儿教师积极的职业心理

积极心理学由原美国心理协会主席塞利格曼倡导,随后逐渐演变成为一种心理学思潮(Seligman and Csikszentmihalyi, 2000)。作为研究人类力量、美德等积极方面的一种研究取向,积极心理学一改以往心理学过于重视心理问题,忽视积极心理的传统,从而为心理学发展注入了新鲜血液。具体到幼儿教师职业心理健康,研究者不仅要关注幼儿教师的职业压力、职业倦怠以及离职意向等职业心理问题,

而且要重视其职业中的幸福感、感恩、信任等积极心理体验,培养其积极心理品质。目前国内外研究进展基本支持了这一观点。笔者以 well-being、happiness、love、trust、gratitude、optimistic 等为关键词检索 Web of Science 和 SpringerLink 两大外文数据库,结果表明,虽然专门对幼儿教师群体的研究不多,但对将幼儿教师纳入整个教师群体的研究很多,且有逐年快速增长之势。同样,以幸福、爱、信任、感恩、乐观等为关键词对中国知网和万方两大中文数据库进行检索,结果发现,国内对幼儿教师的积极职业心理健康尤其是职业幸福感研究的数量越来越多,质量越来越高。鉴于此,在积极心理学思潮影响下,从幸福感视角探讨幼儿教师积极的职业心理是发展所趋。

同积极心理学成为新思潮一样,第二代认知科学超越了第一代认知科学的离身性,认为情绪、认知等离不开人的身体而独立存在,具有具身性。情绪具身观作为情绪研究的新视角,代表了情绪研究的一种新取向。具体说来,其一,情绪具身观认为,情绪是包括大脑在内的身体的情绪,身体的解剖学结构、身体的活动方式、身体的感觉和运动体验决定了我们怎样加工情绪(刘亚等,2011)。其二,情绪具身观不仅体现为情绪对身体的影响,也体现为身体对情绪的影响(丁峻等,2009)。换言之,身体和情绪是相互作用的,不仅生理影响心理,心理也会影响生理。为此,根据情绪具身观,从幸福感视角探讨幼儿教师积极的职业心理不仅有助于其职业心理健康,也有助于其生理健康,可谓将身心健康相统一。鉴于此,探讨幼儿教师职业幸福感是基于当前心理学学科发展的迫切需要,具有前沿性。

第二节 幼儿教师职业幸福感的研究现状

一、幼儿教师职业幸福感的界定

“何为职业幸福感”是职业幸福感研究的逻辑起点,是探讨该领域必须回答的问题。归纳起来,目前主要有两种观点。

(1) 积极职业体验观。该观点认为职业幸福感是幼儿园教师在教育工作中所获得的持续积极体验(Horn et al., 2004),主要包括积极情绪多、消极情绪少、职业生活满意度高等内容。

(2) 积极生存状态观。该观点认为职业幸福感是幼儿园教师在教育工作中的良好生存状态(王梅,2007;魏艳,2010),主要包括高收入和地位、快乐、生活满意度等内容。

概观以上两种观点可以发现,无论是积极职业体验观,还是积极生存状态观

都认为积极情绪和生活满意度是职业幸福感的重要内容,强调职业幸福感的体验性,这是两者的共同之处。而两者的差异在于:积极职业体验观主要基于心理学的实证研究,其内涵较大,外延较小,方便测评和干预;积极生存状态观主要基于哲学式的思辨探讨,其内涵较小,外延较大,易将职业幸福感自身内容和影响因素相混淆。因此,随着幸福科学的发展,越来越多的研究者倾向于采用积极职业体验观。

二、幼儿教师职业幸福感的测量

(一)职业幸福感测量的五大取向

科学的职业幸福感研究,需要有效的测量工具。据其发展脉络,可归纳为单维幸福感取向、主观幸福感取向、心理幸福感取向、社会幸福感取向和综合取向五种。

(1)单维幸福感取向。该取向侧重于测量职业幸福感中情感或认知的某一方面,由此产生了职业情感幸福感和职业认知幸福感(生活满意度)。

(2)主观幸福感取向。该取向认为无论是单一的情感还是认知都难以揭示职业幸福的本质,因此,研究者们尝试整合情感和认知成分研制相应的测量工具。如一些研究从工作满意度、积极情感、消极情感和情绪耗竭等方面测量教师职业幸福感就是如此(Klusmann et al., 2008)。

(3)心理幸福感取向。该取向认为无论是单维幸福感取向还是主观幸福感取向,它们都是基于享乐论,将幸福感理解为快乐。其实幸福感不仅是快乐生活,还应充分发挥自己的心理潜能,充实生活。经过相关理论分析和系列实证研究,Ryff(1989)、Raff 和 Keyes(1995)发现心理幸福感是由自主性、环境掌握、个人成长、与他人的积极关系、生活目的和自我接受构成的六维结构。与该结构相对应的“心理幸福感量表”测量学指标颇佳。

(4)社会幸福感取向。该取向认为由于单维幸福感模型、主观幸福感模型和心理幸福感模型皆以个体为中心,很少涉及社会特征,于是有必要从社会视角探讨个体的幸福感。具体而言,社会幸福感由社会整合、社会贡献、社会和谐、社会认同和社会实现五个维度构成,其主要测量工具“社会幸福感问卷”信效度良好(Keyes, 1998),深受研究者青睐(Albanesi et al., 2007; Packer and Ballantyne, 2011)。

(5)综合取向。该取向认为无论是单一的主观幸福感、心理幸福感和社会幸福感等都难以揭示幸福的本质,于是试图整合其他取向的合理要核,以便全面测量职业幸福感。综合取向主要包括两种方式:①积极心理学取向的正性指标。有代表性的如 Warr 在主观幸福感的基础上纳入了动机成分——抱负、自主性和胜任

力,并研制了相应的测量工具。Horn 等(2004)进一步整合 Warr(1994)和 Ryff(1989)的研究提出和检验了包括情感、社会、职业、认知和身心幸福感的综合模型。此外, Schultz(2008)提出并证实了积极的组织关系、职业自我接纳、工作自主性、有工作目标、环境控制、工作中成长对全面准确测量职业幸福感非常重要。②正性和负性结合的多维指标。如 Prieto 等(2008)从工作倦怠和工作投入两方面测量教师职业幸福感;吴伟炯等(2012)则进一步整合了工作投入、工作倦怠、离职意愿和工作满意度测量教师职业幸福感。

(二) 幼儿教师职业幸福感的测量工具

具体到幼儿教师群体的幸福感,科学有效的测量工具目前非常稀少。束从敏(2003)采取自下而上方式研制的“幼儿教师职业幸福感调查问卷”颇具代表性,但该工具无论是理论基础还是测量学指标都有巨大的提升空间。后来,刘秀枝(2011)采取自上而下方式,整合情绪幸福感、心理幸福感和社会幸福感研发了“幼儿教师职场幸福感问卷”。该问卷信效度可以接受,可初步用于测量幼儿教师职业幸福感。而国外研究者大多借鉴其他领域的测量工具,鲜见专门针对幼儿教师的测量工具(Sini and Tiina, 2010; Soyan, 2015)。鉴于此,结合幼儿教师的职业特性,研制科学有效的幼儿教师职业幸福感测量工具,是后续研究绕不开且亟须解决的问题。

三、幼儿教师职业幸福感的现状

测量职业幸福感的重要目的之一就是以实证研究方式考察职业幸福感的现状。目前幼儿教师职业幸福感现状探讨尚存分歧,主要表现在两方面。

(1)幼儿教师职业幸福感的整体状况。一些研究发现,目前幼儿教师主观幸福感水平很高(Sini and Tiina, 2010; 刘占平, 2010; 王琪, 2007);而另一些研究表明,幼儿教师的幸福感水平较低,幸福感总体状况不容乐观(曾玲娟, 2009; 束从敏, 2003)。

(2)幼儿教师职业幸福感的具体特点。一些研究表明,幼儿教师幸福感在不同教龄、学历、幼儿园类型、婚姻状况上存在显著差异(刘秀枝, 2011; 魏美惠, 2011),但另一些研究表明不存这些差异(王艳芝等, 2006a)。

之所以存在这些分歧,其缘由可能在于:其一,该领域尚处起步阶段,测量工具极为匮乏,大多简单借用其他测量工具。由此带来不同研究所测内容存在差异、测量工具不契合研究对象等问题,因而,可能产生不同研究结果。其二,所测样本大都在 200 名左右,取样有限;同时,所测情景不同也会影响研究结果。鉴于此,幼儿园教师职业幸福感的现状仍是后续研究需要持续关注的问题。

四、幼儿教师职业幸福感的成因

关于幸福感的成因,主要包括自下而上的外部模型、自上而下的内部模型以及双向整合的协同模型。具体到职业幸福感领域,主要包括职业幸福感的 DC 模型和 JD-R 模型。

(1) 自下而上的外部模型。该模型认为,人有一些基本需要,如果外在生活环境能够满足这些需要,就会感觉幸福(Diener et al., 1999)。由于性别、年龄、专业、职业、收入、婚姻、地域等与这些基本需要密切联系,因此,一些对幼儿教师职业幸福感影响因素的研究,常常侧重于上述外部人口统计学因素调查。就调查结果看,这些因素对职业幸福感的预测力非常有限,需要探寻其他重要的影响因素。

(2) 自上而下的内部模型。该模型认为,整体人格影响人对事物的反应方式,幸福者之所以幸福在于他们具有以积极方式体验生活的性格倾向——幸福图式(苗元江, 2011)。已有研究表明,内部动机、内外倾、自尊、自我控制和接纳以及应对方式等(雷燕, 2006; 刘占平, 2010; 束从敏, 2003; 王琪, 2007; 张长英和宗鸣霞, 2010)都会影响幼儿教师幸福感,这些研究初步支持了该模型。

(3) 双向整合的协同模型。该模型认为,幸福感既包括生活环境带来的自下而上的影响,也包括个人特质和认知所产生的自上而下的效应。其基本观点为:①主观幸福感的影响因素有设定点、生活环境和意向活动三个,它们解释主观幸福感的方差比例分别为 50%、10%和 40%。②设定点反映基于神经生理的人格特质,由遗传决定,基本恒定;生活环境包括人口统计因素、生活事件以及生活状况等,可变性不大;意向活动是可以选择从事的、需要一定程度努力才能实施的活动,意向活动可以是认知的、动机的或行为的,最具可变性(Lyubomirsky et al., 2005)。目前,虽然已有研究为协同模型提供了部分支持(Brief et al., 1993; Schimmack et al., 2002),但鲜见幼儿教师方面的实证报告。

(4) 职业幸福感的 DC 模型。DC 模型是工作要求-控制模型的简称,该模型认为(Karasek, 1979):其一,两种重要的工作特征会影响个体的职业幸福感。一个是工作要求,主要包括时间压力、工作负担等;另一个是工作控制,主要包括决策自主性和技能运用性等。其二,随着工作要求的增加和工作控制的降低,个体感知到的压力增强。换言之,高要求-低控制,预测高工作压力。其三,工作控制调节工作要求对职业幸福感的不利影响。在高工作控制和高工作要求的“双高”情况下,个体工作更为积极,职业幸福感更高。其四,随着研究的横向拓展和纵向深入,Johnson 和 Hall(1988)在 DC 模型中加入了社会支持,将其作为第三种重要的工作特征,从而将 DC 模型发展为 DCS 模型。进一步说来,社会支持的具体作用与工作控制类似。概观该模型的研究,虽然部分研究支持其中的一些假设,

但目前尚存分歧,结论不太统一。Bakker 和 Demerouti(2007)、Johnson(2008)认为,其中最大的问题可能在于 DC(DCS)模型过于简单化,因而难以适应全球化所带来的越加复杂的工作种类和工作环境。

(5)职业幸福感的 JD-R 模型。JD-R 模型是工作要求-资源模型的简称,该模型认为:其一,工作特征可以分为工作要求和资源两类。其中,工作要求涉及工作的物理、社会和组织方面,是当其超过雇员工作能力时,可能引起紧张的工作特征。其实,工作要求就是环境压力源,主要包括工作负荷、时间压力、工作职责、工家冲突、人际要求、情绪要求和物理环境等内容。而工作资源涉及工作的物理、心理、社会和组织方面,主要由工作控制、社会支持、参与抉择、任务多样性、反馈奖赏等外部资源构成。其二,对职业幸福感,工作要求和资源的主效应表现为引发两个潜在的相对独立的心理过程。一是压力过程,也称健康损伤过程或能量耗竭过程,即持续的工作要求耗竭工作者的身心资源,带来职业倦怠等问题,从而导致离职意向、低职业幸福感等不良结果;二是动机过程,即工作资源具有动机作用,能引发工作动机,增加工作投入,从而产生高职业幸福感、高绩效等结果。其三,工作要求和资源可能存在交互作用,对职业幸福感产生联合效应(Bakker and Demerouti, 2013):一方面,工作资源可能缓解工作要求对职业幸福感的影响;另一方面,工作要求也可能放大工作资源对职业幸福感的影响。

纵观职业幸福感的 JD-R 模型,由于该模型整合了工作设计理论和工作压力模型两大研究传统(Bakker and Demerouti, 2013; Brauchli et al., 2013; Prieto et al., 2008),比一般主观幸福感影响因素模型更具职业领域特殊性和针对性(Lyubomirsky et al., 2005),也比要求-控制模型(DC)更富弹性(Bakker and Demerouti, 2013)和推广性(吴亮等, 2010),因此,JD-R 模型自 2001 年提出起就深受职业心理学界青睐,以 Bakker 为代表的众多研究者聚焦于 JD-R 模型的检验、拓展和运用,取得了丰硕研究成果(Bakker and Demerouti, 2013)。鉴于职业幸福感领域中 JD-R 模型具有解释力足、认可度高(周帆和刘大伟, 2013)、推广性强等鲜明特点,因此,JD-R 模型是本书的重要理论基础之一。

五、幼儿教师职业幸福感的提升

其实,无论是幼儿教师职业幸福感的界定和测量,还是其现状和成因的探讨,其最终都会聚焦于幸福感提升上。关于职业幸福感的提升,主要涉及以下内容。

(1)幸福感能否提升?目前主要有悲观论和乐观论两种观点。悲观论认为,生活事件只在短期内影响幸福感,不会有长期效果(Lyubomirsky et al., 2005)。人们对生活事件的情感反应类似于感觉适应,当好事或坏事发生时,幸福感暂时出现变化,但很快会返回中性状态,因此幸福感水平难以提升。乐观论却认为,虽然

设定点和生活环境可解释主观幸福感方差比例的 60%，但意向活动对幸福感的影响仍然非常重要，可解释其方差比例的 40%。由于意向活动需要一定程度努力才能实施，具有起点、终点以及可变性，因此最有可能用来持续提高幸福感 (Lyubomirsky et al., 2005)。概观幸福感的众多研究，目前多数研究者持乐观论，认为幸福感可以提升 (Boehm and Lyubomirsky, 2009)。

(2) 幸福感如何提升？归纳起来，主要有认知活动法、意向活动法和行为活动法三种。认知活动法的主要思想是使人形成积极的认知方式有利于提高幸福感 (Schweizer et al., 1999)，具体包括积极的注意偏向、积极的思维方式和积极的社会比较等。意向活动法的主要思想包括目标和期望适中以及重视现在、活在当下。行为活动法的主要思想是主动行动且善于与人交往有助于提高幸福感。

(3) 幼儿教师职业幸福感提升。对于幼儿教师群体，目前主要理论探讨职业幸福感提升的重要性和必要性，实证研究非常稀少。目前查到仅有的一项实证研究发现，认知活动法中的写幸福日志可以显著提高实验组 16 名幼儿教师的幸福感，控制组的幼儿教师却没有显著变化 (谢建军和康武, 2011)。

六、幼儿教师职业幸福感的展望

综上所述，已有研究对幼儿教师职业幸福感进行了有益探索，取得了一些有价值的研究成果。这些成果无论是对深化幼儿教师职业幸福感的认识，还是对促进幼儿教师职业幸福感的提升都具有重要的参考价值和积极借鉴意义。但是，已有研究仍存在一些缺陷或不足，需要后续研究继续探讨。

(1) 整合研究取向。其一，理论方面。随着幸福感研究的横向拓展和纵向深入，幸福感测量的综合取向似乎受到越来越多研究者重视；同时，在成因中，整合性的 JD-R 模型似乎更有针对性，更具说服力。其二，实证方面。Gallagher 等 (2009) 以及苗元江 (2003) 探讨幸福感的多层次多维度结构，Keyes (2007) 整合主观、心理和社会幸福感考察成年美国人的健康与幸福，Giannopoulos 和 Vella-Brodrick (2011) 采用四种干预内容 (愉悦、投入、有意义及三者整合) 提高幸福感，这些都不失为有益尝试。鉴于目前理论和实证方面的进展，作者有理由相信，未来对幸福感的研究将延续整合的研究取向。

(2) 探索效果变量。幸福是目的不是工具。秉承这种思想，已有研究大多探讨幼儿园教师职业幸福感的成因，很少关注其效果变量。但随着研究的进一步深入，近来研究者们开始重视幸福感的效果变量，以便从功能角度深化对幸福感的认识。一项研究表明，中学生主观幸福感水平越高，其学习成绩越高，反之则越容易学业不良或退学 (Suldo et al., 2011)。另一项研究发现，员工的职业幸福感越强，其工作绩效和组织承诺水平也越高 (Mara et al., 2012; 苗元江等, 2011)。此外，一项纵向研究得出主观幸福感是一个完整系统，它与积极机能存在双向关系 (Busseri