

# 幼儿教师职业压力、情绪调节和工作满意度的关系研究

李月琦 邱 枫

(喀什大学教育科学学院, 新疆 喀什 844000)

**摘要:** 本研究采用教师职业压力调查问卷、教师情绪调节调查问卷以及教师工作满意度调查问卷, 探讨新疆 147 名幼儿教师职业压力、情绪调节和工作满意度三者之间的关系。结果表明: 第一, 新疆幼儿教师的工作满意度与人口学变量中的教育程度、职称、职务和教龄都存在显著相关; 第二, 新疆幼儿教师的工作满意度与职业压力呈显著负相关, 与情绪调节呈显著正相关; 第三, 可建立幼儿教师工作满意度回归方程, 工作满意度 = 3.529 - 0.222 职业压力 + 0.387 情绪调节; 工作满意度 = 4.039 - 0.199 管理制度与职业发展 + 0.187 积极重评。据此, 研究者提出通过缓解过职业压力和加强情绪调节来提升幼儿教师工作满意度的对策与建议。

**关键词:** 幼儿教师; 工作满意度; 职业压力; 情绪调节

## 一、问题的提出

幼儿教师职业压力是指在幼儿教育这一特殊教育环境中, 幼儿教师由工作情境、社会影响、家庭支持等引发的一切发生的

愉快的情感经历, 包括教师在幼儿园、教学环境中所感受到的一切压力。根据已有研究所界定, 情绪调节是个体对自己拥有何种情绪、何时拥有该情绪以及对如何体验和表达情绪施加影响的过程。幼儿教师的情绪调节对于幼儿的心理发展有着重要影响。而现有研究多围绕中小学教师及高校教师为研究对象, 对于幼儿教师的情绪调节研究相对较少, 本研究以幼儿教师为研究对象, 对工作满意度、职业压力和情绪调节三个变量间作出相关分析和回归分析, 通过分析三个变量间的相关程度以及如何相互影响, 并提出相应的建议与对策。

## 二、研究方法

### (一) 研究对象

本研究选取新疆南北疆的三个具有代表性地区的幼儿教师为研究对象, 本次问卷共发放 149 份, 回收有效问卷 147 份, 回收率为 98.66%。基本情况见(表 1)。

表 1: 幼儿教师基本情况

分类	性别		年龄			婚姻状况		
	男	女	30 岁以下	30-50 岁	50 岁以上	已婚	未婚	其他
人数(人)	0	146	78	67	2	110	33	1
百分比	0%	98.0%	52.4%	45%	1.3%	73.8%	22.1%	0.7%
分类	工作年限			学历程度			职称	
	三年以下	3-10 年	10 年以上	本科	大专	中专以下	未定级	定级
人数(人)	45	55	44	43	92	9	85	62
百分比	30.2%	36.9%	29.5%	28.9%	61.7%	6.1%	57.0%	41.7%
分类	职务		专业					
	有职务	无职务	幼儿师范专业	师范类但非幼儿专业	不是师范类专业			
人数(人)	34	106	93	31	19			
百分比	22.8%	71.2%	62.4%	20.8%	12.8%			
分类	性别		年龄			婚姻状况		
	男	女	30 岁以下	30-50 岁	50 岁以上	已婚	未婚	其他
人数(人)	0	146	78	67	2	110	33	1
百分比	0%	98.0%	52.4%	45%	1.3%	73.8%	22.1%	0.7%

(二) 研究工具

本研究采用参考西北师范大学教科院吕国光教师编制的《幼儿教师工作满意度调查问卷》，问卷包括两个部分：基本资料部分和问卷内容。问卷的维度分为工作本身、工作环境、进修及升迁、工作报酬以及园长，共30题。问卷采用李克特(likert)6点计分法，从1-6分分别表示为从“非常不同意”到“非常同意”，得分越高表示教师的工作满意度越高，问卷具有较高的信效度。

《幼儿教师职业压力调查问卷》包括两个部分：基本资料部分和问卷内容。问卷的维度分为工作难度与挑战、工作责任与报酬、工作强度以及管理制度与职业发展，共18题。问卷采用李克特(likert)5点计分法，从1-5分分别表示为从“完全符合”到“完全不符合”，得分越高表示教师的职业压力越高，问卷的重测信度为0.915，18个项目之间的克隆巴赫α系数为0.907，表明有较高的内部一致性信度，同时计算出分半信度0.904，运用德尔非法，请专家对问卷项目进行三轮筛选，得出问卷具有较高的内容效度，通过因素分析得出问卷具有较好的结构效度。

《教师情绪调节调查问卷》的维度为积极重评，情绪替代，寻求支持，解决问题，退避，容忍，共25题。问卷采用李克特(likert)5点计分，从1-5分分别表示从“从不”到“几乎总是”，得分越高表示教师使用某种情绪调节方式的频率越高。本问卷的同质性信度为0.853，说明该问卷在总体上有较好的稳定性与内部一致性，通过各维度与分值之间的相关分析，得出该问卷具有较好的结构效度，请相关专家对本问卷的维度和题目的适切性、代表性进行评价，从而保证了问卷的内容效度。

(三) 分析方法

本研究发放问卷采用集体施测方式，由研究者向被试统一发放问卷，当场根据要求填好即回收。问卷回收后，整理删除无效问卷，并录入数据，进行分析。经过初步整理后，将反向题进行分数转化，采用SPSS17.0统计分析软件对研究数据进行分析处理，对数据进行一般描述性分析、Pearson相关分析、Logistic逐步回归分析。

三、研究结果

(一) 幼儿教师职业压力、情绪调节和工作满意度的整体状况

本研究对147名幼儿教师的职业压力、情绪调节和工作满意

度的数据进行描述性统计分析。根据王永贤(2005)研究中制定的工作满意度指标，得分在1-1.82分为很低，在1.83-2.65分为低，2.66-3.48分为中偏低，3.49-4.31分为中偏高，4.32-5.14分为高，5.15-5.98分为很高。研究发现，从各项目均值与标准差进行比较可知(见表2)，本研究中幼儿教师的工作满意度的均值为4.15，处于理论中值区间，说明幼儿教师的工作满意度处于中等偏高水平；职业压力的均值为3.21，略低于理论中值，说明幼儿教师的职业压力处于中下水平；情绪调节的均值为3.45，略高于理论中值，说明幼儿教师的情绪调节处于中上水平。

表2：幼儿教师职业压力、情绪调节和工作满意度的总体状况

	均值	中值	标准差
工作满意度	4.15	4.13	0.57
职业压力	3.21	3.23	0.62
情绪调节	3.45	3.43	0.34
积极重评	3.88	3.80	0.57
情绪替代	3.92	4.00	0.79
寻求支持	3.78	3.75	0.62
解决问题	3.84	3.83	0.61
退避	2.71	2.75	0.56
容忍	2.58	2.50	0.74

(二) 幼儿教师工作满意度与各变量的相关分析

1. 幼儿教师工作满意度与人口统计学变量的相关分析

本研究采用Pearson相关分析探讨了人口统计学变量与幼儿教师工作满意度之间的关系。幼儿教师的工作满意度受到多方面因素的影响，幼儿教师自身的因素包括年龄、婚姻状况、教育程度和是否为师范类专业、职称等，而外界因素包括工作压力、幼儿园所在的地区、在幼儿园中的职务，工作年限、幼儿园所属类别以及所带班级人数等，这些多角度的因素都会对幼儿教师产生正向或负向的影响。研究发现(见表3)，幼儿教师工作满意度与教育程度呈显著正相关、与职称呈显著负相关、与职务呈显著正相关、与教龄呈显著负相关。

表3：幼儿教师工作满意度与人口统计学变量的相关分析

	1	2	3	4	5	6	7	8
工作满意度	0.100	0.175*	0.004	-0.235**	0.255**	-0.412**	-0.137	0.090

注：1 婚姻状况，2 教育程度，3 是否为师范类专业，4 职称，5 职务，6 教龄，7 幼儿园所属，8 班级人数

\*表示 P<0.05，\*\*表示 P<0.01，\*\*\*表示 P<0.001，下同

2. 幼儿教师职业压力、情绪调节和工作满意度的相关分析

本研究采用 Pearson 相关分析探讨了幼儿教师职业压力、情绪调节和工作满意度之间的关系。研究发现（见表 4），工作满意度与职业压力呈显著负相关，即幼儿教师的职业压力越大，工作满意度越低；工作满意度与积极重评、情绪替代、寻求支持与解

决问题都呈显著正相关，即幼儿教师的情绪调节频率越高，工作满意度越高；而职业压力与情绪替代呈显著负相关，与容忍呈显著正相关，即情绪替代的使用频率越低，幼儿教师职业压力越大，容忍的使用频率越大，幼儿教师的职业压力越大。

表 4：幼儿教师的职业压力、情绪调节和工作满意度的相关分析

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1								
2	-0.242**	1							
3	0.236**	0.001	1						
4	0.219**	-0.101	0.760**	1					
5	0.178*	-0.163*	0.662**	0.561**	1				
6	0.241**	-0.051	0.626**	0.511**	0.424**	1			
7	0.208*	-0.124	0.656**	0.690**	0.549**	0.392**	1		
8	-0.057	0.117	0.222**	-0.143	-0.199*	-0.195*	-0.302**	1	
9	-0.034	0.313**	0.254**	-0.146	-0.322**	-0.127	-0.220**	0.601**	1

注：1 工作满意度，2 职业压力，3 情绪调节，4 积极重评，5 情绪替代，6 寻求支持，7 解决问题，8 回避，9 容忍。

（三）幼儿教师职业压力、情绪调节和工作满意度的回归分析

分析结果表明，工作满意度与职业压力、情绪调节均呈显著相关，为了进一步考察他们的内在联系，本研究以工作满意度为因变量，职业压力及其各维度以及情绪调节及其各维度为自变量，分别进行逐步线性回归分析（见表 5）。研究发现，职业压力、情绪调节对工作满意度有极其显著的预测作用，标准系数分别为 -0.222 和 0.387，均达到极其显著水平。综合上述得出该多元

回归方程为：工作满意度 = 3.529 - 0.222 职业压力 + 0.387 情绪调节，其中职业压力的对工作满意度的影响程度比情绪调节大；管理制度与职业发展、积极重评对工作满意度有极其显著的预测作用，标准系数分别为 -0.199 和 0.187，均达到极其显著水平。综合上述得出该多元回归方程为：工作满意度 = 4.039 - 0.199 管理制度与职业发展 + 0.187 积极重评，其中管理制度与职业发展对工作满意度的影响程度比积极重评大。

表 5：幼儿教师的职业压力、情绪调节和工作满意度的回归分析

因变量	自变量	B	Beta	T	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>	F	Sig
模型一 工作满意度	职业压力	-0.222	-0.237	-0.2986	0.059	0.052	8.858**	0.003
	情绪调节	0.387	0.230	2.902	0.112	0.099	8.871**	0.000
模型二 工作满意度	管理制度与职业发展	-0.199	-0.313	-0.3988	0.111	0.104	17.644**	0.000
	积极重评	0.187	0.185	2.362	0.144	0.132	11.895**	0.000

#### 四、讨论与建议

(一) 幼儿教师的工作满意度受教育程度、职称、职务和教龄的影响

数据显示, 幼儿教师的学历水平本科占 28.9%, 大专及以下占 67.8%, 大部分教师的学历偏低, 而且 30 岁以下的青年教师占比在 50% 以上, 幼儿教师的需求起点不同达到工作满意度的需要也不同, 受不同教育程度的幼儿教师所需要达到的满足感有所不同, 因此教师的工作满意度会偏低; 另外, 职称和职务也会影响幼儿教师的工作满意度, 幼儿教师的职称不同, 职务不同, 所处的位置不同也会导致工作满意度不同; 幼儿教师的教龄不同也会影响工作满意度, 数据显示, 3 年以下工作经验的教师占比 29% 左右, 10 年以上工作经验的教师占比 30% 左右, 教龄越长, 工作满意度越低。

因此, 管理者应对不同教师采取相应的管理方式。教育管理者应该对待工作年限长短和不同年龄的教师有不同的管理方式, 朱继荣、杨继平(2004)研究发现, 教师工作满意度在开始工作时较高, 然后一定程度下降, 接着又随年龄的增长而提高, 呈现“U”型关系; 幼儿园可以通过对不同教育程度的幼儿教师明确分工; 职称和职务的评定也需要不断标准化和规范化。管理者还可以适当提高幼儿教师的工资待遇。刘嘉静(2007)提出, 工资薪酬对工作满意度有着显著影响, 工资越低, 薪酬状况越低, 则工作满意度越低。这也说明工资待遇对于幼儿教师的工作满意度的提高有很重要的影响。

(二) 幼儿教师工作满意度受职业压力的影响

幼儿教师的职业压力多半来源于外界社会和环境产生的刺激, 使教师无法承受, 导致产生职业倦怠, 工作满意度过低等严重后果。幼儿教师在外部的巨大压力下工作, 不仅对教师的身心健康有着不良的负面影响, 而且对幼儿的教育和成长也有着不可预料的问题, 近年来持续不断的发生的“虐童事件”就可以说明该问题的严重后果。通过降低幼儿教师的职业压力从而来提升工作满意度是一个有效的途径。工作强度大、管理制度与职业发展不完善等也是幼儿园教师职业压力的主要影响因素。

因此, 从幼儿园角度出发, 幼儿园应完善管理制度与关注教师的职业发展。管理制度的完善对于教师的工作有很大的益处, 这样教师有一个公平、公正、公开的环境, 使教师可以有良好的工作状态。幼儿园领导对于教师的信任也会提升幼儿教师的工作满意度。班级需要有固定的师生比, 减少幼儿园的每个班级幼儿人数, 减轻幼儿教师的工作量; 制定相应的奖赏制度, 对一些工作年限长的优秀教师给予应得的奖励, 增加教师工作的热情和动力, 为新进教师树立奋斗目标。幼儿园需要适度地减少幼儿教师的工作时间和工作量, 为幼儿教师创造和谐的工作环境。从家长角度出发, 职业发展对于幼儿教师也是工作的另一个动力, 教师需要有奋斗的目标才能更好的工作。家长应学会理解和尊重幼儿

教师的职业和专业。王萍(2015)研究结果得出, 幼儿教师的压力大概 40% 来自于幼儿及家长, 大部分教师表明幼儿在园的安全问题以及与家长的沟通问题是最大的压力来源。家长需要多了解和学习幼儿教师的专业相关知识, 了解这份职业的痛苦和所需知识的专业性; 家长要相信幼儿教师的专业和能力, 多与教师沟通关于幼儿的想法和疑惑; 最重要的是, 家长要懂得尊重幼儿教师的职业和地位。

(三) 幼儿教师工作满意度受情绪调节的影响

美国心理学家埃利斯在 20 世纪 50 年代提出情绪 ABC 理论, 该理论认为激发事件只是作为引发情绪和产生行为后果的间接因素, 而真正导致行为后果的直接原因是个体对于激发事件的认知和评价, 通过个体的自我判断产生了信念, 即人的消极情绪和行为障碍结果, 因此, 后果是由个体的错误认知所产生的错误信念直接导致。因此, 个体的情绪可以通过个体的认知和评价方式进行调节, 正确的认知和评价方式产生积极情绪, 错误的认知和评价方式产生消极情绪。而信念就是个体在这些认知和评价方式的之后都会存在的对一类事物的共同看法。合理的信念会使个体产生对事物适当、适度的情绪反应, 相反, 不合理的信念则会导致不适当的情绪和行为反应。因此, 幼儿教师在工作中需要合理运用调节情绪的能力。幼儿教师应建立对职业、对儿童、对自身发展的合理信念, 建立适当、适度的情绪反应, 提高教师工作满意度。

情绪调节是情绪智力的重要内容, 在每个人的全面发展中有着重要作用, 而幼儿教师的情绪调节能力对于教师的工作生活有着重要影响。幼儿教师应该善于通过分析了解自己的情感模式和特点来更好地分辨自己的情绪。教师本身需寻找正确的宣泄方式, 正确对待压力, 让压力转化为动力。幼儿教师可以通过学习一些控制情绪、表达情绪、缓解压力的方法, 来使自己对于情绪有合适的表达和解决方式; 幼儿教师要学会找到释放压力的方式, 例如跑步、音乐、聚会等, 严重压力时也可以去咨询心理医生, 没有了过大的压力, 再把压力转化为动力, 好好享受这份工作带来的快乐和成就。情绪智力是随着人的成长逐渐发展起来的, 可以通过训练和矫正措施得到提高, 而积极重评作为情绪调节的重要方法之一, 应被教师充分利用, 积极重评是从消极情绪转变为积极情绪方向的方式, 罗峥(2015)发现, 积极重评对于女性教师情绪的调节有着明显的作用。幼儿教师要尽量多观察到生活中、工作中积极乐观的事物, 多与具有积极心态的人相处, 使自己保持在一个积极的状态, 当遇到不开心的事情时, 自己的思想也要懂得转化, 不要过多积攒悲伤情绪。幼儿教师应提高对于理解和认知他人情绪状态的能力, 这样有利于使自己与他人发展融洽关系, 也增强自己的共同能力和解决。这样通过了解自己、改变自己的想法以及学着理解他人, 消极情绪也会慢慢减少, 幼儿教师工作满意度也会不断的提升。

### 五、结语

本研究选取新疆三个地区的幼儿教师为研究对象,对幼儿教师职业压力、情绪调节和工作满意度的关系进行分析研究,并对提升幼儿教师工作满意度提出针对性建议。当然,本研究也存在一些不足与局限:本研究没有针对工作满意度、职业压力的每一个小维度进行详细的相关和回归分析,若深入分析可能会得到更多的结果和思路;另外,对于研究对象的选取可以针对南疆地区和北疆地区分别抽取,这样可以增加对南北疆地区的差异分析。随着笔者今后知识的增加和实践的探索,将对此研究进行深入探索。

### 参考文献:

- [1] Kongchao He, Min Li, Yongbo Zhang, Xiaoping Yang. Research on Professional Life Quality of Preschool Teachers in Chinese Poverty Counties: Job Satisfaction' Perspective[J] Asian Social Science, 2015 (09) : 176
- [2] 武向荣. 义务教育教师工作满意度影响因素的实证研究[J]. 教育研究, 2019 (01) : 66-75.
- [3] 张明明, 杨畅, 龙长权. 幼儿园教师工作满意度的影响因素及其相对优势分析[J]. 西南大学学报(自然科学版), 2016(08): 162-166.
- [4] 胥兴春, 胡月, 辜小飞. 幼儿教师工作压力、应对方式与工作满意度的关系[J]. 早期教育(教科研版), 2015 (04) : 35-38.
- [5] 刘小先, 孙五俊, 杨琳琳, 张艺萌, 刘凯莉, 刘晓艳. 幼儿教师人格与情绪调节方式关系研究[J]. 教育导刊(下半月), 2014 (08) : 26-29.
- [6] 夏青, 苏晴. 幼儿教师工作压力与工作满意度调查——以福州市幼儿教师为例[J]. 吉林省教育学院学报(中旬), 2014(08): 77-78.
- [7] 王萍, 曹蕊, 秦姜艳. 幼儿园教师职业压力来源及其应对策略[J]. 学前教育研究, 2015 (04) : 58-63.
- [8] 张燕, 刘云艳. 幼儿教师情绪调节方式及其对工作满意度的影响[J]. 学前教育研究, 2008 (01) : 28-31.
- [9] 胡琳梅, 张扩滕, 龚少英, 李晔. 情绪调节策略对教师工作投入的影响——课堂情绪和教师效能感的中介作用[J]. 教师教育研究, 2016 (01) : 49-54.
- [10] Ebru Ersay. Preschool Teachers' Emotional Awareness Levels and Their Responses to Children's Negative Emotions[J]. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2015 (191) : 1833-1837.
- [11] Jeon L1; Hur E2; Buettner CK2. Child-care chaos and teachers' responsiveness: The indirect associations through teachers' emotion regulation and coping[J]. Journal of School Psychology, 2016 (59) : 83-96.
- [12] 王永贤. 金昌地区幼儿教师工作满意度研究[D]. 西北师范大学, 2005.
- [13] 叶怀凡. 绩效工资背景下教师工作满意度的影响因素探析[J]. 内蒙古师范大学学报(教育科学版), 2013 (08) : 54-58.
- [14] 朱继荣, 杨继平. 小学教师工作满意度的调查研究[J]. 教育理论与实践, 2004 (02) : 63-64.
- [15] 刘嘉静, 王成全, 孙玉丽. 薪酬激励对教师工作满意度的影响[J]. 市场周刊(理论研究), 2007 (06) : 135-137.
- [16] 朱家雄. 幼儿园课程中幼儿教师的角色定位[J]. 早期教育, 2004 (08) : 4-5.
- [17] 任秀华, 王丽敏, 韩雪梅. 幼儿教师职业压力成因分析及对策[J]. 科技展望, 2016 (04) : 331.
- [18] 阿拉坦巴根, 刘晓明. 幼儿园教师职业压力问卷编制与现状分析[J]. 学前教育研究, 2014 (02) : 21-26, 48.
- [19] 张小永, 姜侗彤. 领导信任对幼儿园教师工作满意度的影响: 角色超载的中介作用[J]. 学前教育研究, 2018, (12) : 52-60.
- [20] 陶宇. 幼儿教师的工作满意度研究[J]. 赤峰学院学报(自然科学版), 2014 (18) : 118-119.
- [21] 王萍, 曹蕊, 秦姜艳. 幼儿园教师职业压力来源及其应对策略[J]. 学前教育研究, 2015 (04) : 58-63.
- [22] 陈姝娟, 黄艳华. 论幼儿教师的职业压力及自我调节策略[J]. 肇庆学院学报, 2012 (06) : 77-80.
- [23] 罗峥, 常凡, 魏华林. 积极重评和分离重评对消极情绪的调节作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2015 (04) : 639-642, 673.
- [24] 张燕, 刘云艳. 幼儿教师情绪调节方式及其对工作满意度的影响[J]. 学前教育研究, 2008 (01) : 28-31.

### 作者简介:

李月琦(1996-), 汉族, 吉林省松原市人, 硕士, 喀什大学教育科学学院教师, 主要从事学前教育基本原理研究。

邱枫(1987-), 女, 汉族, 四川省绵阳市人, 硕士, 喀什大学教育科学学院教师, 主要从事学前音乐教育研究。