

幼儿园教师情绪智力与工作投入的关系研究

李永占

摘要: [目的] 考察幼儿教师情绪智力状况及其与工作投入的关系。[方法] 采用 Wong 和 Law 情绪智力量表(WLEIS)和 Utrecht 工作投入量表(UWES), 整群随机抽取河南省三市 15 所幼儿园 306 名教师进行调查, 用结构方程模型验证情绪智力对工作投入的关联性。[结果] 公立幼儿园教师评估他人情绪及情绪控制的能力均明显高于私立幼儿园教师(4.68 ± 1.48 vs 4.18 ± 1.14 , 4.42 ± 1.28 vs 3.83 ± 1.70 , 均 $P < 0.05$)。公立幼儿园教师在工作投入的活力和专注两个维度上均高于私立幼儿园教师(3.84 ± 1.78 vs 3.34 ± 1.54 , 3.34 ± 1.45 vs 2.73 ± 1.58 , 均 $P < 0.05$)。幼儿教师情绪智力各维度与工作投入各维度呈正相关(相关系数 r 在 0.15~0.47 之间, 均 $P < 0.05$)。幼儿教师总体情绪智力及其各维度均对工作投入有正向关联(b 在 0.17~0.26 之间, $P < 0.01$)。[结论] 幼儿教师情绪智力对其工作投入有明显的正向影响, 培养幼儿教师, 尤其是私立幼儿园教师的情绪智力是提高教师工作投入的重要途径。

关键词: 幼儿教师; 情绪智力; 工作投入; 预测作用; 结构方程模型

Relationship Between Emotional Intelligence and Work Engagement Among Preschool Teachers LI Yong-zhan (College of Teacher Education, Pingdingshan University, Pingdingshan, Henan 467000, China). Address correspondence to LI Yong-zhan, E-mail: liyongzhan@126.com • The author declares he has no actual or potential competing financial interests.

Abstract: [Objective] To examine the relationship between emotional intelligence and work engagement among preschool teachers. [Methods] A total of 306 preschool teachers in 15 kindergartens were selected by stratified random sampling from three cities of Henan Province and asked to complete the Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Structural equation modeling was applied to validate whether emotional intelligence was associated with work engagement. [Results] The preschool teachers in public kindergartens had higher scores of appraising other's emotions and regulation of emotion than those in private kindergartens (4.68 ± 1.48 vs 4.18 ± 1.14 , 4.42 ± 1.28 vs 3.83 ± 1.70 , both P s < 0.05). In addition, the preschool teachers in public kindergartens were higher in the scores of vigor and absorption dimensions of work engagement than those in private kindergartens (3.84 ± 1.78 vs 3.34 ± 1.54 , 3.34 ± 1.45 vs 2.73 ± 1.58 , both P s < 0.05). All scores of dimensions of emotional intelligence were positively correlated with the score of work engagement among the preschool teachers [Pearson correlation coefficients (r) were between 0.15 and 0.47, all P s < 0.05]. The overall emotional intelligence and all its dimensions were associated with work engagement positively (the values of b were between 0.17 and 0.26, $P < 0.01$). [Conclusion] Preschool teachers' emotional intelligence influences significantly their work engagement, so to cultivate their emotional intelligence is an important way to improve their work engagement, especially for those in private kindergartens.

Key Words: preschool teacher; emotional intelligence; work engagement; prediction effect; structural equation model

20 世纪 90 年代以来, 随着积极心理学影响的不断扩大, 工作倦怠的积极对立面——工作投入开始成为新的研究热点。但就工作投入的研究领域而言, 多涉及商业、医疗卫生等部门^[1-2], 针对教育领域的研究很少, 而学前教育则几乎被学术界所忽视。众所周

知, 学前教育是教育的初始阶段, 对幼儿的全面发展起着关键作用。幼儿教师作为学前教育的一线工作者, 在幼儿的发展和学前教育事业中担负着至关重要的角色。他们的工作投入状况将直接影响幼儿的身心健康和学前教育的质量。

由于幼儿教育特有的情绪劳动特点, 近年来幼儿教师的情绪智力开始受到心理学研究者的重视。而国内探讨教师情绪智力与工作投入的关系研究为数极少。有研究对黑龙江地区的 444 名中小学教师进行问卷调查, 结果显示, 中小学教师情绪智力和工作投入

DOI: 10.13213/j.cnki.jeom.2016.15624

[基金项目] 河南省教育厅科学技术研究重点项目(编号: 14B190002)

[作者简介] 李永占(1972—), 男, 博士, 讲师; 研究方向: 应用心理学;

E-mail: liyongzhan@126.com

[作者单位] 平顶山学院教师教育学院, 河南 平顶山 467000

各维度间均相关^[3]。但目前尚未检索到探讨幼儿教师情绪智力与其工作投入关系的实证研究。鉴于上述研究现状,本研究旨在探讨幼儿教师的情绪智力与工作投入的关系,以期为改善幼儿教师的心理与工作状态提供有价值的干预途径。

1 对象与方法

1.1 对象

于2015年2—4月,从河南省郑州、新乡、平顶山三市(共有各类幼儿园3 800多所,专任教师4.16万名)随机抽取15所幼儿园,采用整群抽样的方法从中抽取有幼儿园教师资格证书并任教师岗的幼儿园教师(不包括护理员和行政人员)320名进行问卷调查。共发放问卷320份,回收有效问卷306份,有效回收率为95.62%。其中,女教师292人(占95.42%),男教师14人(占4.58%);年龄在23~45岁之间,平均年龄(28.85 ± 5.78)岁;中专及以下学历125人(占40.85%),大专132人(占43.14%),本科49人(占16.01%);私立幼儿园教师174人(占56.86%),公立幼儿园教师132人(占43.14%)。

1.2 方法

由经过统一培训的调查员进行自陈式问卷调查,调查工具如下。

1.2.1 一般情况调查问卷 自行设计,内容包括性别、年龄、学历、工作单位性质(公立/私立)等因素。

1.2.2 Wong和Law情绪智力量表(Wong and Law Emotional Intelligence Scale, WLEIS) 由Wong和Law(2002)编制^[4],共16个项目,包括评估自我情绪($\alpha=0.79$)、评估他人情绪($\alpha=0.76$)、情绪使用($\alpha=0.78$)、情绪控制($\alpha=0.86$)4个维度,每个维度均有4个项目。总量表内部一致性系数为0.87。采用Likert-7级计分,“1”代表“完全不同意”,“7”代表“完全同意”;分数越高,表示情绪智力水平越高。中文版WLEIS良好的信、效度已得到了研究验证^[5]。

1.2.3 Utrecht工作投入量表(Utrecht Work Engagement Scale, UWES) 由Schaufeli等(2002)编制^[6],共17个项目,包括活力(6个项目, $\alpha=0.77$)、奉献(5个项目, $\alpha=0.74$)、专注(6个项目, $\alpha=0.76$)3个因素。总量表的内部一致性系数达0.90。采用Likert-7级计分,“0”表示“从来没有过”,“6”表示“总是”;分数越高,表示工作投入水平越高。国内有学者引入并修订了中文版UWES,采用中学教师样本验证了其三因素结构

和良好的信、效度^[7]。

1.3 统计学分析

采用SPSS 19.0统计软件对数据进行描述性统计(年龄采用 $\bar{x} \pm s$ 表示,其他人口学特征中的计数资料采用构成比表示)、独立样本 t 检验、Pearson相关分析。采用AMOS 17.0统计软件进行结构方程模型(structural equation model, SEM)分析,检验情绪智力对工作投入的预测作用。SEM是一种建立、估计和检验变量间关系的多元统计分析技术,综合了路径分析和验证性因素分析(confirmatory factor analysis, CFA)。本研究采用SEM拟合指数有卡方值(χ^2)、自由度(ν)、卡方自由度比(χ^2/ν)、近似误差均方根(RMSEA)、残差均方根(RMR)、非规范拟合指数(NNFI)、比较拟合指数(CFI)。其中, χ^2/ν 值越小越好,但易受样本量影响;RMSEA和RMR通常被认为是两个最重要的绝对拟合指标,小于0.08表示模型拟合可以接受;NNFI与CFI是值得信赖的两个相对拟合指标,其取值范围在0到1之间,值越大越好,一般要求高于0.90^[8]。本研究采用横断面调查,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 幼儿教师情绪智力与工作投入总体状况及差异比较

幼儿教师情绪智力各维度的平均分均处于中等偏高水平(各分量表的满分均为7,本研究的得分在4.13~4.67之间)。幼儿教师工作投入各维度的平均分也均处于中等偏高水平(各分量表的满分均为6,本研究的得分在3.10~3.57之间)。公立幼儿园教师评估他人情绪及情绪控制得分均高于私立幼儿园教师($P<0.05$)。公立幼儿园教师在工作投入的活力和专注两个维度上得分均高于私立幼儿园教师($P<0.05$)。鉴于当前幼儿园几乎是清一色的女教师,男女教师人数悬殊,本研究未从性别角度进行差异比较。见表1。

表1 公立和私立幼儿教师情绪智力与工作投入的差异比较
($\bar{x} \pm s$)

维度	全体($n=306$)	公立($n=132$)	私立($n=174$)	t	P
评估自我情绪	4.67 ± 1.35	4.72 ± 1.67	4.62 ± 1.07	0.34	0.155
评估他人情绪	4.54 ± 1.21	4.68 ± 1.48	4.18 ± 1.14	2.46	0.036
情绪使用	4.23 ± 1.46	4.45 ± 1.32	4.12 ± 1.11	1.54	0.084
情绪控制	4.13 ± 1.57	4.42 ± 1.28	3.83 ± 1.70	2.58	0.032
活力	3.57 ± 1.35	3.84 ± 1.78	3.34 ± 1.54	2.22	0.041
奉献	3.43 ± 1.25	3.48 ± 1.24	3.36 ± 1.26	0.25	0.189
专注	3.10 ± 1.46	3.34 ± 1.45	2.73 ± 1.58	2.45	0.036

2.2 幼儿教师情绪智力与工作投入的相关分析

Pearson 相关分析结果显示,幼儿教师情绪智力各分量表间存在 r 为0.27~0.48的正相关,工作投入各分量表间存在 r 为0.58~0.62的相关,情绪智力各分量表与工作投入各分量表之间存在 r 为0.15~0.47的正相关。见表2。

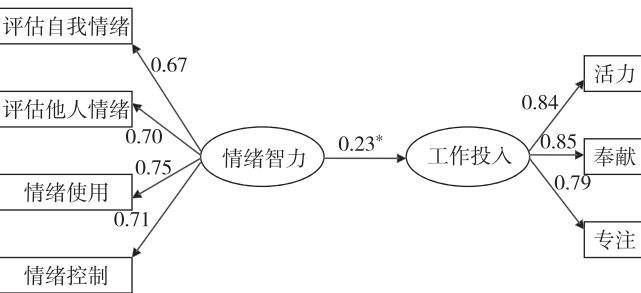
表2 幼儿教师情绪智力与工作投入的相关分析($n=306$)

变量	评估自我情绪	评估他人情绪	情绪使用	情绪控制	活力	奉献	专注
评估自我情绪	1.00						
评估他人情绪	0.35**	1.00					
情绪使用	0.30**	0.40**	1.00				
情绪控制	0.27**	0.39**	0.48**	1.00			
活力	0.17**	0.35**	0.47**	0.46**	1.00		
奉献	0.15**	0.32**	0.46**	0.45**	0.58***	1.00	
专注	0.18**	0.31**	0.47**	0.37**	0.60***	0.62***	1.00

[注]**: $P<0.01$;***: $P<0.001$ 。

2.3 幼儿教师情绪智力对工作投入预测作用的SEM分析

以幼儿教师工作投入为内生变量,以情绪智力为外生变量,建立幼儿教师情绪智力对工作投入关联性的结构方程模型M1。模型参数估计得到的标准化路径系数如图1所示。验证性因素分析结果表明(见表3),模型M1中 χ^2/ν 小于5, RMSEA和RMR均小于0.050, NNFI和CFI均大于0.90,模型拟合良好,因而可依据其路径解释幼儿教师情绪智力对其工作投入的影响。该模型显示,幼儿教师情绪智力对工作投入的关联效应为0.23。



[注]图中数值为关联系数, *: $P<0.05$ 。

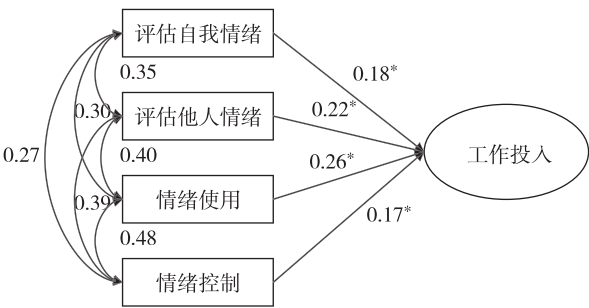
图1 幼儿教师情绪智力对工作投入的总效应模型

表3 测量模型的检验($n=306$)

模型	χ^2	ν	χ^2/ν	RMSEA	RMR	NNFI	CFI
M1	684.64	389	1.76	0.042	0.046	0.91	0.91
M2	619.44	356	1.74	0.039	0.044	0.92	0.90

以幼儿教师情绪智力各维度为外生变量,以整体

工作投入而非其3个维度为内生变量,建立幼儿教师情绪智力各维度对工作投入预测的结构方程模型M2。模型的标准化路径系数如图2所示。验证性因素分析结果表明(见表3),模型M2中 χ^2/ν 小于5, RMSEA和RMR均小于0.050, NNFI和CFI均大于0.90,达到结构方程模型良好拟合的标准,说明可依据模型M2的路径来解释幼儿教师情绪智力各维度对其工作投入的影响。该模型显示,幼儿教师评估自我情绪、评估他人情绪、情绪使用和情绪控制对工作投入的关联效应分别为0.18、0.22、0.26和0.17。



[注]图中数值为关联系数, *: $P<0.05$ 。

图3 幼儿教师情绪智力各维度对工作投入的效应模型

3 讨论

本研究表明,公立幼儿园教师评估他人情绪及情绪控制得分均明显高于私立幼儿园教师。情绪智力的相关理论认为,评估他人情绪能力较高的人对别人情绪变化更为敏感,更能预期别人的情绪反应^[9];而情绪控制能力较高的人能够较为有效地管理自身情绪,从而迅速地从消极或积极的情绪波动中恢复过来。私立幼儿园教师在情绪智力这两个维度上表现的心理素质不如公立幼儿园教师,可能与两种性质的幼儿园教师的专业背景及教育素养不同有关,也可能与两种性质幼儿园的教育教学管理的规范程度有关。一般地,公立幼儿园通常能招聘到学历更高、专业知识更为扎实、专业技能更为全面的优秀大学毕业生来壮大幼儿教师队伍。这些优秀大学生通常接受过更为规范的教育实践,因而入职后能较快速熟悉课堂教学及适应幼儿园教学环境。与此同时,上述优势对其情绪智力的提升也具有不容忽视的积极影响,在面临各种教学情境下,他们一般能表现出较好的共情与自我情绪调控能力。因而,与公立幼儿教师相比,私立幼儿园教师的情绪智力有待进一步提高,尤其是在评估他人及自我情绪方面,更应加强锻炼、培训,逐步提高。

研究结果还显示,公立幼儿园教师在工作投入的活力和专注2个维度的得分均高于私立幼儿园教师。这表明,公立幼儿园教师较私立幼儿园教师工作中总体表现出了更高的精力水平,更能享受投身工作的快乐与充实,更具有应对困难和不利情况的回弹性,从而坚持不懈,不易疲劳。同时,公立幼儿教师比私立幼儿教师总体上工作时更能全神贯注,更容易沉浸于工作之中,表现出较为深度的情感卷入^[6]。就上述工作投入两维度的差异比较而言,私立幼儿园教师总体上工作投入水平较低。这可能与教师的工作满意度及其对职业和组织的承诺水平有关。众所周知,私立幼儿园私立的性质决定了其教师工作没有公立幼儿园教师稳定,工资津贴及住房公积金、医保、养老金等福利待遇随市场波动,反映到教师的心理层面,势必会影响到私立幼儿园教师的自尊与身份感,进而负性影响其公平感、职业认同、工作满意度及组织承诺等心理态度。另外,私立幼儿园机构不够健全,管理不够规范,制度不够完善等现实问题无疑也会影响到教师的上述心理态度。值得指出的是,本研究通过分析发现幼儿园教师工作投入与其情绪智力存在中、低程度的正相关。如前所述,私立幼儿园教师在情绪智力的几个维度上得分都明显低于公立幼儿园。由此不难推论,私立幼儿园教师工作投入水平相对较低与其相对较低的情绪智力水平在一定程度上也应有直接的关联。本研究的发现与葛俭^[3]对中小学教师进行的研究结果非常接近,说明幼儿园教师和中小学教师在情绪智力与工作投入的关系方面具有一致性。基于这一发现,为检验幼儿教师情绪智力对工作投入的预测作用,本研究首先建立了幼儿园教师情绪智力对工作投入的总效应模型M1,验证性因素分析结果表明该模型拟合良好,由此表明,幼儿园教师的情绪智力总水平可以显著正向预测其工作投入总水平。为了进一步探讨二者关系,本研究深入情绪智力的具体维度层面,建立了情绪智力各维度与工作投入的关系模型。各项参数估计表明,模型具有良好的拟合优度。模型拟合结果显示,幼儿园教师情绪智力各维度都对工作投入具有预测作用,其中情绪使用的预测力最大,路径系数达到了0.26。这表明,幼儿园教师能否合理运用自己的情绪,以积极的精神状态从事建设性活动,这在较大程度上会影响其教学的投入水平。情绪使用能力较高的个体更倾向于鼓励自己精益求精,高标准要求自己把工作做得更好,从而在工作中表现

出较高的投入水平^[4]。本研究的结果提示,为了提高幼儿园教师的工作投入水平,应设法提升其情绪智力水平。考察幼儿园教师情绪智力各维度对其工作投入的预测力可知,提高工作投入水平尤其要培养教师使用情绪的能力。情绪智力是决定一个人在生活中能否取得成功的重要因素,与人的整个心理健康有着密切的关系^[10]。许多以大学生和中学生为被试的调查一致表明,学生的情绪智力水平与其心理健康水平呈显著的中等程度的正相关^[11-13]。另有为数极少的实证研究涉及护士及农民工群体,调查结果均证实情绪智力对心理健康的良好预测力^[14-15]。目前,已有部分学者开始从理论层面论述情绪智力对教师心理健康的影响,如秦淑平等^[16]对高校辅导员情绪智力与心理健康的关系进行理论探讨,认为良好的情绪智力有助于高校辅导员对职业的正确认知、角色定位和缓解倦怠。但迄今鲜有实证研究探索、检验教师心理健康与其情绪智力的关系。这提示,教师情绪智力与其心理健康的关系应是未来研究的重要主题,亟待学术界对此开展大量的理论与实证研究。

本研究以幼儿园教师为对象考察情绪智力与工作投入的关系,验证了情绪智力对工作投入的正向预测作用,探讨了情绪智力对教师工作及心理健康的重要意义。情绪智力是随着人的成长而逐渐发展起来的,并且一生都在变化,能通过训练和矫正措施以及通过治疗干预得到改善和提高^[17]。Slaski和Cartwright通过实证研究证明情绪智力可以通过培训得到提高^[18]。这些理论和发现为提高教师的情绪智力提供了指导方向。目前关于情绪智力的实证研究绝大多数研究的是情绪智力的预测作用以及中介调节作用,关注其后果变量,而对其前因变量则缺乏研究。鉴于情绪智力的重要影响,研究情绪智力的影响因素,探索有效培养情绪智力的本土化方法途径无疑是今后学术界应该重点关注的一个研究课题。

本研究认为情绪智力之所以能正向预测其工作投入,可能主要是因为情绪智力能够影响个体对自己和他人情绪的感知,并据此调控和运用自己的情绪,在维护个体自身心理健康的同时,还能促进个体在组织中与他人的良性互动与沟通,改善人际关系和工作环境氛围,更少将不良情绪带入工作中,促进组织正常有序地运转,从而有利于个体将注意力、精力、情感等资源更为有效地集中于当前对个体生活至关重要的工作上面,面对挫折有更强的心理耐挫

力,能够进行有效的自我激励,鼓励自己更好地投入工作^[19-20]。但本研究属横断面设计,通过结构方程模型分析虽然发现幼儿教师情绪智力可以正向预测其工作投入,但二者之间是否具有因果关系尚无法确定,有待后续的纵向研究进行验证。此外,本研究因幼儿园男教师数量太少,无法有效进行性别方面的差异比较。因而,后续研究可以考虑扩大样本容量,通过大数据获取更为可信的研究结果。

本研究启示我们,可以从培养和提升情绪智力方面着手提高幼儿教师的工作投入水平。不过,对于如何培养情绪智力,学术界尚无一致的看法。本研究基于情绪智力和工作投入的相关理论,结合已有研究发现,提出如下建议:首先,幼儿园在教师招聘中可将情绪智力作为一项基本素质进行考察。其次,对教师有计划地进行心理健康教育 and 团体心理辅导,尤其是进行诸如情绪暗示、合理情绪疗法、正念疗法及人本主义以人为中心疗法和应对方式等方面的理论介绍与实践操作训练,提高教师的共情能力和情绪管控、使用能力。另外,学前教育管理部门、幼儿园管理层及社会都应积极关注教师的工作压力与工作环境,关注教师的工资福利待遇水平,努力为教师营造良好的工作环境和社会公平氛围,提升教师的工作满意度,降低其情绪劳动消耗的心理资源,从而将更多的精力投入幼儿教育工作中。

·作者声明本文无实际或潜在的利益冲突。

参考文献

- [1] Thor S. Organizational excellence: A study of the relationship between emotional intelligence and work engagement in process improvement experts[D]. Oregon: George Fox University, 2012.
- [2] 樊琪.企业员工心理资本与组织公正感、工作投入的实证研究[D].上海:上海师范大学,2012.
- [3] 葛俭.中小学教师情绪工作、情绪智力和工作投入的关系研究[D].哈尔滨:哈尔滨师范大学,2011.
- [4] Wong CS, Law KS. Development of an emotional intelligence instrument and an investigation of its relationship with leader and follower performance and attitudes[J]. Leadership Quart, 2002, 13(1): 1-32.
- [5] 彭巍.员工情绪智力与工作绩效关系研究[D].长沙:中南大学,2010.
- [6] Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, et al. The measurement of burnout and engagement: A two sample confirmatory factor analytic approach[J]. J Happiness Stud, 2002, 3(1): 71-92.
- [7] 张轶文,甘怡群.中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验[J].中国临床心理学杂志,2005,13(3): 268-270, 281.
- [8] 吴明隆.结构方程模型: AMOS 的操作与应用[M]. 2版.重庆:重庆大学出版社,2010.
- [9] Wong CS, Wong PM, Law KS. Evidence on the practical utility of Wong's emotional intelligence scale in Hong Kong and Mainland China[J]. Asia Pac J Manag, 2007, 24(1): 43-60.
- [10] 孟凡杰,张岗英.员工情绪智力、应对方式与心理健康关系研究[J].中国健康心理学杂志,2012,20(11): 1667-1670.
- [11] 周树银,王智群.大学生应对方式在情绪智力与心理健康关系中的中介作用[J].中国学校卫生,2013,34(8): 994-995, 997.
- [12] 潘明军,钱兵.大学生情绪智力与心理健康的关系[J].中国学校卫生,2012,33(1): 43-45.
- [13] 孟勇,李森.大学生情绪智力、应对方式与心理健康的关系[J].新乡学院学报(社会科学版),2011,25(1): 22-25.
- [14] 周芳意,耿文娟,陈芳.情绪智力对急诊护士心理健康状况影响的调查[J].社区医学杂志,2011,9(16): 60-62.
- [15] 曾先锋,宋婷.新生代农民工情绪智力与心理健康的关系——以海南省为例[J].农村经济与科技,2015,26(10): 182-185.
- [16] 秦淑平,张美芸,董若颖.高校辅导员情绪智力与心理健康的关系[J].商丘职业技术学院学报,2013,12(1): 24-25.
- [17] 徐小燕,张进辅.情绪智力理论的发展综述[J].西南师范大学学报(人文社会科学版),2002,28(6): 77-82.
- [18] Slaski M, Cartwright S. Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance[J]. Stress and Health, 2003, 19(4): 233-239.
- [19] 俞彬彬,钟建安.情绪智力、组织公平和组织公民行为关系的研究[J].心理科学,2008,31(2): 475-478.
- [20] 郭婷婷,崔丽霞,王岩.情绪复杂性:探讨情绪功能的新视角[J].心理科学进展,2011,19(7): 993-1002.

(收稿日期: 2015-10-21)

(英文编辑: 汪源; 编辑: 丁瑾瑜; 校对: 王晓宇)