

# 脱贫地区幼儿教师心理 资本与工作满意度状况调查研究

丁湘梅<sup>1</sup> 李翠<sup>2</sup> 张玉瑾<sup>2</sup>

(1.兴义民族师范学院, 贵州 兴义 562400  
2.贵州师范大学 教育学院, 贵州 贵阳 550025)

**摘要:**为了探讨脱贫地区幼儿教师心理资本与工作满意度的基本状况及其关系,使用《教师心理资本量表》和《工作满意度问卷》对贵州省晴隆县220名幼儿教师进行调查。调查发现脱贫地区幼儿教师心理资本中的自谦、利他、感恩表现相对最好,而希望这一积极品质明显表现不足;同时脱贫地区幼儿教师心理资本与工作满意度之间存在显著的正相关关系。为了不断提高脱贫地区幼儿教师的工作满意度,确保幼师队伍的稳定性,可采取由内而外、内外联动的方式加强脱贫地区幼儿教师队伍的建设,制定和开展积极心理培训措施来增强幼儿教师的心理资本,增强脱贫地区幼儿教师的内在动力和职业热情。

**关键词:**幼儿教师;心理资本;工作满意度;脱贫地区

中图分类号:B841 文献标识码:A 文章编号:1009—0673(2021)05—0038—08

## An Investigation of the Psychological Capital and the Job Satisfaction of Preschool Teachers in Poverty Alleviation Areas

DING Xiangmei<sup>1</sup>, LI Cu<sup>2</sup>, ZHANG Yujin<sup>2</sup>

(1. Xingyi Normal University for Nationalities, Xingyi Guizhou 562400;

2. School of Education, Guizhou Normal University, Guiyang Guizhou 550025)

**Abstract:**In order to explore the basic status and relationship between mental capital and job satisfaction of preschool teachers in poverty alleviation areas, 220 preschool teachers in Qinglong county were surveyed by the "Teacher Psychological Capital Scale" and "Job Satisfaction Questionnaire". The results show that the self-humility, altruism, and gratitude of preschool teachers in poverty alleviation areas are relatively the best, while the positive quality of hope is clearly insufficient. At the same time, there is a significant positive correlation between the psychological capital of preschool teachers in poverty-stricken areas and job satisfaction. In order to continuously improve the job satisfaction of preschool teachers in poverty alleviation areas and ensure the stability of the preschool teacher team, the positive psychological training measures should be formulated and carried out to enhance preschool teachers' psychological capital, inherent motivation and professional enthusiasm.

**Key words:** preschool teacher; psychological capital; job satisfaction; poverty alleviation area

收稿日期:2021-09-02

基金项目:贵州省2019年度教育科学规划重点课题“脱贫攻坚地区幼儿教师心理资本与职业生涯发展的关系研究”(2019A042)研究成果。

作者简介:丁湘梅(1969—),女,湖南醴陵人,兴义民族师范学院教授,硕士生导师。主要研究方向:教育管理与教师教育。李翠(1995—)女,贵州兴义人;张玉瑾(1997—)女,四川雅安人,贵州师范大学教育学院在读研究生。主要研究方向:学前教育。

教育部等五部门印发关于《教师教育振兴行动计划(2018—2022年)》的通知(教师[2018]2号)指出:“加强县区乡村教师专业发展支持服务体系建设,强化县级教师发展机构在培训乡村教师方面的作用。”高质量的教育是乡村振兴的重要支撑点,优质稳定的教师队伍是教育发展的核心力量,教育发展对巩固脱贫成果和乡村振兴起着重要的作用。幼儿园作为一个服务性的组织,幼儿教育的成效在很大程度上取决于幼儿教师的心理素质、外在表现和工作满意度。幼儿教师是为幼儿提供优质教育服务的主要因素,是提高学前教育质量水平,并在一定程度上体现着幼儿园发展状况的整体表现。因此幼儿教师对于提高学前教育的服务质量、整体形象和提高脱贫地区学前教育的总体满意度具有至关重要的作用。本研究旨在通过实证调查脱贫地区幼儿教师心理素养和组织行为表现方面的具体现状,在对调查数据进行分析的基础上,探寻脱贫地区幼儿教师心理和组织行为方面的潜在问题与内在原因,并在基于心理资本能增强教师工作积极性的前提下,寻找合适的机制,为脱贫地区幼儿教师师资队伍和人力资本建设提供创新理念。

受积极心理学的影响,美国组织行为学家Luthans等在2004年提出了心理资本的概念,它由四个核心成分组成:自我效能、乐观、韧性和希望<sup>[12]</sup>。在幼儿教师心理资本研究领域,有研究得到幼儿教师心理资本对职业承诺有正向影响,与工作生活质量显著正相关<sup>[3]</sup>,幼儿园教师心理资本在其社会支持和工作投入之间起部分中介作用<sup>[4]</sup>;幼儿教师心理资本在其职业使命感与工作投入间起部分中介作用<sup>[5]</sup>;幼儿教师心理资本对工作绩效有显著积极影响<sup>[6]</sup>,同时幼儿教师心理资本是保护性因素,能提高其职业幸福感,且心理资本的保护作用主要表现为直接效应<sup>[7]</sup>。

工作满意度可以定义为一种愉快或积极的情绪状态,是对一个人的工作或工作经历的评价<sup>[8]</sup>。工作满意度包括内在和外在两个维度。内在工作满意度是指人们对工作任务本身的性质。如工作活动、能力利用、成就感等的感受;而外在工作满意度是指人们对工作环境等外部方面的感受,工作任务或工作本身包括工作政策、人际关系和工作报酬等<sup>[9]</sup>。作为一个整体性和多维结构,工作满

意度受到了研究人员的极大关注,主要研究对象为企业、公司和医院的员工<sup>[10-12]</sup>。然而,对于幼儿教师工作满意度及影响因素的研究却较少。

有研究得到性别、薪酬、职业压力、教学经验是影响教师工作满意度的因素<sup>[13-15]</sup>。大量的调查研究发现教龄、文化程度、职称、是否担任班主任、每周课时数、月收入、是否签订聘用合同等变量是农村教师工作满意度主要的个体特征影响因素;工作压力变量是农村教师工作满意度主要的心理特征影响因素;工资待遇、进修晋升、领导管理等变量是农村教师工作满意度主要的工作环境特征影响因素<sup>[6]</sup>。以往研究也发现幼儿教师的自我决定、职业压力会直接影响其工作满意度<sup>[17]</sup>;职业情感、职业认知、职业需要和主观支持对工作满意度有显著的预测作用<sup>[18]</sup>;良好的入职适应是提高幼儿园高学历新教师工作满意度、降低其离职意向的关键因素<sup>[19]</sup>。

## 一、调研方法

### (一)调研对象

本研究对2020年刚退出贫困县的贵州省黔东南州晴隆县20所幼儿园的220名幼儿教师开展问卷调查。问卷调查对象的具体情况如下:从所带班级看,带大班82人、带中班67人、带小班71人;从所在地区看,城区教师36人,乡镇教师184人;从学历看,高职及以下学历74人,本科学历146人;从婚姻状况看,未婚65人,已婚155人;从工作年限看,工作年限3年以内101人、4-5年60人、6-10年40人、10年以上19人。

### (二)调研工具

#### 1.教师心理资本量表

心理资本是教师的心理资源,可以通过有针对性的训练而提升教师的职业幸福感和工作绩效。本研究采用吴伟炯基于中国文化背景,针对中小学教师职业研制的《中小学教师心理资本量表》<sup>[20]</sup>。该量表由32个题项组成,采用五级计分方式(1.完全不同意,5.完全同意)。该量表共包含希望、乐观、坚忍、自信/自我效能,以及自谦、感恩、利他、情商/情绪智力八个维度,其中,希望、乐观和坚忍属于事务型心理资本的内容,自信/自我效能、自谦、感恩、利他、情商/情绪智力属于人际型心理资本的内容,事务型心理资本与人际型心理资本构成了本土心理资本,即中国文化背景下的

中小学教师心理资本。该量表在以往研究中具有较高的信度和效度<sup>[21,22]</sup>,可作为评估我国中小学教师心理资本的有效工具。本研究中事务型心理资本  $\alpha$  信度系数为 0.952,人际型心理资本  $\alpha$  信度系数为 0.974,总量表的  $\alpha$  信度系数为 0.980。

## 2. 工作满意度问卷(Judge)五题项

该问卷由郭晓薇<sup>[23]</sup>根据贾奇(Judge)等人编制的5项目版本量表翻译修订而成,包括“大部分时间,我对自己的工作是有热情的”、“我对目前的工作相当满意”、“在工作中我能找到真正的乐趣”等五个题项。采用 Likert5 级评分,1 表示完全不符合,5 表示完全符合,可以计算总分或平均分,其中第四和第五两个题项是反向计分题,分数越高,代表幼儿教师对工作的满意程度就越高,以往研究中表明信效度均较高<sup>[24,25]</sup>。本研究中该问卷的内部一致性  $\alpha$  信度系数为 0.659。

## (三)数据整理和分析方法

本研究采用 SPSS26.0 对调查问卷进行录入与整理,同时采用描述统计、独立样本 t 检验、方差分析、皮尔逊积差相关分析对数据进行统计分析。

## 二、调研结果

### (一)脱贫地区幼儿教师心理资本与工作满意度的基本状况

通过对幼儿教师心理资本各方面及总分、幼儿教师工作满意度得分进行描述统计得到(见表1),脱贫地区幼儿教师的心理资本呈现较好趋势,在心理资本各维度上均表现出中上水平,说明脱贫地区幼儿教师的心理状态较积极。同时工作满意度调查结果显示,脱贫地区幼儿教师对当前工作的满意度较好,说明脱贫地区幼儿教师的工作状态还比较积极。

表1 脱贫地区幼儿教师心理资本与工作满意度调查结果的描述统计

	最小值	最大值	均值	标准偏差
希望	9.00	20.00	17.182	2.764
乐观	8.00	20.00	18.105	2.443
坚忍	6.00	20.00	18.145	2.381
事物型心理资本	24.00	60.00	53.432	6.853
自信/自我效能	12.00	20.00	18.105	2.276
自谦	12.00	20.00	18.773	1.864
感恩	7.00	20.00	18.686	2.064
利他	12.00	20.00	18.718	1.806
情商/情绪智力	11.00	20.00	18.405	2.187
人际型心理资本	60.00	100.00	92.686	9.134
心理资本	96.00	160.00	146.118	15.449
工作满意度	5.00	25.00	19.459	3.835

为了全面了解脱贫地区幼儿教师心理资本在不同方面的具体表现及差异特点,通过条形图比较得到(见图1),在幼儿教师心理资本各维度中,表现最好最积极的是幼儿教师的自谦水平,同时

利他和感恩积极品质也表现较好,而从其他方面的表现看,希望这一积极品质明显表现不足,处于最低水平。

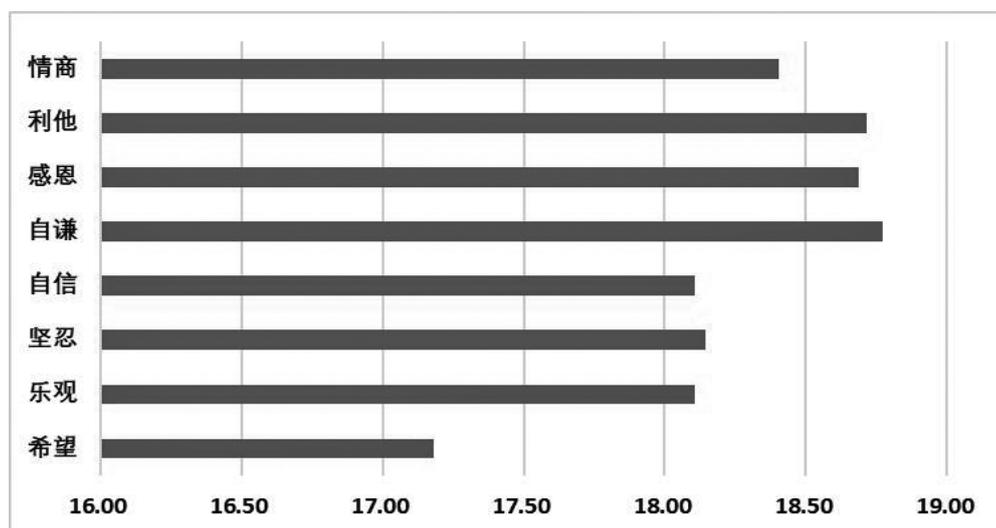


图1 脱贫地区幼儿教师心理资本各方面表现差异特点

## (二) 脱贫地区不同学历幼儿教师的心理资本与工作满意度差异分析

表2 脱贫地区幼儿教师心理资本与工作满意度在不同学历上的方差分析(M±SD)

	高中或中专(n=14)	高职或高专(n=60)	本科(n=146)	F	p
希望	17.14 ± 2.35	17.57 ± 2.97	17.03 ± 2.72	0.810	0.446
乐观	19.14 ± 1.51	17.98 ± 2.86	18.05 ± 2.32	1.374	0.255
坚忍	18.64 ± 2.41	18.17 ± 2.79	18.09 ± 2.20	0.347	0.707
事物型心理资本	54.93 ± 5.31	53.72 ± 8.13	53.17 ± 6.42	0.489	0.614
自信 / 自我效能	18.14 ± 2.03	18.28 ± 2.42	18.03 ± 2.25	0.269	0.764
自谦	19.57 ± 1.16	18.65 ± 2.11	18.75 ± 1.80	1.436	0.240
感恩	19.29 ± 1.33	18.50 ± 2.63	18.71 ± 1.85	0.840	0.433
利他	19.00 ± 1.30	18.63 ± 2.10	18.73 ± 1.72	0.236	0.790
情商 / 情绪智力	19.07 ± 2.13	18.47 ± 2.35	18.32 ± 2.13	0.796	0.452
人际型心理资本	95.07 ± 6.75	92.53 ± 10.69	92.52 ± 8.65	0.507	0.603
心理资本	150.00 ± 11.66	146.25 ± 18.22	145.69 ± 14.55	0.497	0.609
工作满意度	20.36 ± 3.46	19.72 ± 4.39	19.27 ± 3.63	0.700	0.498

为了比较脱贫地区不同学历层次的幼儿教师心理资本与工作满意度方面的具体差异,以幼儿教师心理资本各方面及总分、工作满意度为因变量,以学历层次为自变量进行方差分析(见表2),结果发现幼儿教师的心理资本和工作满意度在学历层次方面不存在显著差异( $p > 0.05$ )。但是具体来看高职高专层次幼儿教师心理资本水平最低,而中专层次幼儿教师的心理资本水平最高;

在工作满意度方面,本科学历层次幼儿教师对工作的满意度最低,中专层次幼儿教师的工作满意度最高。同时不同学历层次脱贫地区幼儿教师心理资本各方面的表现也不一致,在希望和自信积极心理方面,高职学历幼儿教师表现更积极,而在其他方面均为中职学历幼儿教师更积极。

(三) 脱贫地区不同工资收入幼儿教师的心理资本与工作满意度差异分析

表 3 脱贫地区幼儿教师心理资本与工作满意度在不同工资收入上的方差分析(M±SD)

	4 万以下(n=55)	4-6 万(n=122)	7-10 万及以上(n=43)	F	p
希望	17.71 ± 2.66	16.78 ± 2.87	17.65 ± 2.42	2.971	0.053
乐观	18.45 ± 2.12	17.83 ± 2.57	18.44 ± 2.41	1.770	0.173
坚忍	18.38 ± 2.31	17.80 ± 2.45	18.81 ± 2.14	3.294	0.039
事物型心理资本	54.55 ± 6.54	52.41 ± 7.00	54.91 ± 6.45	3.140	0.045
自信 / 自我效能	18.25 ± 2.40	17.99 ± 2.25	18.23 ± 2.23	0.335	0.716
自谦	18.87 ± 1.93	18.70 ± 1.83	18.86 ± 1.92	0.227	0.797
感恩	18.64 ± 1.98	18.52 ± 2.24	19.23 ± 1.54	1.951	0.145
利他	18.65 ± 1.96	18.59 ± 1.82	19.16 ± 1.53	1.653	0.194
情商 / 情绪智力	18.58 ± 2.11	18.31 ± 2.18	18.44 ± 2.32	0.296	0.744
人际型心理资本	93.00 ± 9.68	92.11 ± 9.13	93.93 ± 8.48	0.675	0.510
心理资本	147.55 ± 15.96	144.52 ± 15.42	148.84 ± 14.64	1.565	0.212
工作满意度	18.40 ± 3.06	19.75 ± 4.08	19.98 ± 3.83	2.900	0.057

为了比较脱贫地区不同基本工资收入水平的幼儿教师心理资本与工作满意度方面的具体差异,以幼儿教师心理资本各方面及总分、工作满意度为因变量,以基本工资收入水平为自变量进行方差分析(见表 3)结果得到不同基本经济收入水平的

幼儿教师心理资本各方面和工作满意度均不存在显著差异( $p > 0.05$ )。但具体来看工资收入水平越高的幼儿教师,其心理资本和工作满意度也相对越高。

(四)脱贫地区不同婚姻状况幼儿教师的心理资本与工作满意度差异分析

表 4 脱贫地区幼儿教师心理资本与工作满意度在婚姻状况上的差异检验(M±SD)

	未婚(n=65)	已婚(n=155)	t	p
希望	16.66 ± 2.62	17.40 ± 2.80	-1.818	0.070
乐观	17.58 ± 2.80	18.32 ± 2.25	-2.060	0.041
坚忍	17.91 ± 2.71	18.25 ± 2.23	-0.959	0.339
事物型心理资本	52.15 ± 7.46	53.97 ± 6.53	-1.800	0.073
自信 / 自我效能	17.77 ± 2.30	18.25 ± 2.26	-1.418	0.158
自谦	18.58 ± 1.91	18.85 ± 1.84	-0.969	0.333
感恩	18.32 ± 2.45	18.84 ± 1.87	-1.521	0.131
利他	18.52 ± 1.81	18.80 ± 1.80	-1.038	0.301
情商 / 情绪智力	18.25 ± 2.21	18.47 ± 2.18	-0.695	0.488
人际型心理资本	91.45 ± 9.53	93.21 ± 8.94	-1.306	0.193
心理资本	143.60 ± 16.14	147.17 ± 15.08	-1.571	0.118
工作满意度	19.20 ± 4.32	19.57 ± 3.62	-0.648	0.518

为了比较脱贫地区不同婚姻状况幼儿教师心理资本与工作满意度方面的具体差异,以幼儿教师心理资本各方面及总分、工作满意度为因变量,以不同婚姻状况为自变量进行独立样本t检验(见表4),结果得到不同婚姻状况幼儿教师心理资本的乐观品质存在显著差异( $p < 0.05$ ),具体为已婚幼儿教师的乐观品质显著高于未婚幼儿教

师。不同婚姻状况幼儿教师心理资本的其他方面和工作满意度上不存在显著差异( $p > 0.05$ ),但是从具体得分来看均表现出已婚幼儿教师的心理资本和工作满意度均高于未婚幼儿教师。

(五)脱贫地区幼儿教师的心理资本与工作满意度的相关分析

表5 脱贫地区幼儿教师心理资本与工作满意度的积差相关分析(r)

	事物型心理资本	人际型心理资本	心理资本	工作满意度
事物型心理资本	1			
人际型心理资本	0.865***	1		
心理资本	0.955***	0.975***	1	
工作满意度	0.403***	0.418***	0.426***	1

表5中的皮尔逊积差相关分析得到,脱贫地区幼儿教师的事物型心理资本、人际型心理资本均与其工作满意度呈显著正相关。说明脱贫地区幼儿教师的心理资本水平越高,对工作的满意程度就越高。

### 三、结果讨论

本研究采取实证调查研究的方法探讨了脱贫地区幼儿教师的心理资本和工作满意度状况,同时从积极心理学和组织行为学的角度探究了影响脱贫地区幼儿教师工作积极性的积极心理品质,详细分析幼儿教师心理资本与其工作满意度的具体关系。结果发现心理资本作为重要的积极品质是影响脱贫地区幼儿教师工作满意度的重要因素。

首先整体的调查分析得到脱贫地区幼儿教师心理资本各方面的表现存在一些差异,脱贫地区幼儿教师积极心理品质有其独特的一面。他们中的自谦、利他、感恩表现相对最好,而希望这一积极品质明显表现不足。这说明他们有着非常朴实乐于助人的精神状态,常怀感恩心态,但要更好地巩固拓展脱贫攻坚成果、接续推进乡村振兴,发挥教育扶贫与扶智的作用、推动城乡融合发展等方面仍然任重道远。由于地区、城乡、收入差距等问题,脱贫地区幼儿园的基础设施相对较薄弱、班级幼儿人数过多、混龄班级较多、家长文化素质偏低、教师待遇不高、晋升机会较少等因素影响着乡

村幼儿教师的工作满意度,从而影响脱贫地区幼儿教师的工作热情和工作积极性。

其次,调查结果得到学历层次高的幼儿教师心理资本和工作满意度并不是最高的,反而低学历层次的幼儿教师对工作的满意程度更高一些。高学历的教师对工作有着更高的期待,期望能在更高的平台和更好的条件下来体现自己的价值,由于脱贫地区幼儿教育机构环境相对较差,各种教学条件相对不足,教师缺乏展现自我价值的舞台,在一定程度上阻碍了高学历层次幼儿教师工作能力的发挥,从而影响了他们的工作积极性和工作满意度。工资收入水平是幼儿教师心理资本和工作满意度的重要因素,工资水平越高,幼儿教师的心理资本和工作满意度表现越好,这与以往研究结果一致<sup>[16]</sup>。这也可以证明,工资收入是提高教师工作满意度,加强乡村教师队伍建设的必要条件,脱贫地区幼儿园教师队伍的建设和发展也必须保证教师的工资收入与实际付出要成正比。同时,已婚幼儿教师的心理资本比未婚幼儿教师心理资本和工作满意度更高,说明已婚幼儿教师获得的家庭支持更多,幸福感增强,已婚意味着他们承担着更大的责任,对于工作和幼儿也更加重视和热爱,因此对生活充满希望,对幼儿教师这份崇高的职业也更加珍惜。

本研究发现脱贫地区幼儿教师心理资本与工作满意度之间存在显著的正相关关系,相关系数

较高为0.426。该结果说明,脱贫地区幼儿教师心理资本这一具有可用性的积极心理因素有助于激励教师克服工作环境中的困难和问题。脱贫地区具有较高心理资本的幼儿教师在工作中会更有信心和更具灵活性,心理资本可以更好地帮助他们看到自己在乡村振兴中的未来发展图景,对未来充满希望,所有这些积极心理因素都使他们对自己的工作、生活、幼儿、环境更加满意。该结果与以往研究发现一致,如卢长娥<sup>[26]</sup>等也研究得到心理资本能作为独立中介变量影响幼儿园教师的工作满意度;以及王洁等研究得到心理资本对中职教师的工作满意度会产生重要的影响<sup>[27]</sup>。

#### 四、教育启示

基于研究结果,可从提高脱贫地区幼儿教师心理资本与工作满意度着手,采取由内而外、内外联动的方式加强脱贫地区幼儿教师队伍的建设。幼儿教育是一种人际互动的活动,幼儿正处于具体形象思维发展的时期,身边的一切事物都会对幼儿产生深远而持久的影响,幼儿的“向师性”说明教师的一言一行都会影响着幼儿的发展,幼儿教师的工作满意度会通过外在的表情、动作、行为等传递给幼儿,继而影响到幼儿的身心健康发展。为了不断提高脱贫地区幼儿教师的工作满意度,一方面,幼儿教师自身要不断从内心认同自己的职业,保持对这份职业和幼儿的热爱,通过多看育儿视频、多接触幼儿、多感受幼儿带给自己的幸福感,不断了解幼儿的心理特点,感受幼儿天真、可爱、活泼的天性,使自己身处充满童趣的环境中,感受幼儿教师这份职业的重要性和童趣性,而不是受外界不良因素影响自己对这份职业的判断;另一方面,教育部门和管理者通过不断改善脱贫地区幼儿教师工作环境,制定公平合理的政策和制度保证教师的合法合规权益,给予脱贫地区幼儿教师更多物质和情感支持,通过集体教研、公平晋升、区域互助等方式减轻教师的工作负担;为满足高学历层次教师的需求,教育部门和幼儿园应积极与外界相关教育部门沟通合作,为高学历层次教师提供更多的平台和学习机会,提高他们的工作成就感;为帮助脱贫地区教师解决工作与家庭不平衡的问题,可以采取合理的调班制度,加强教师之间的互帮互助,营造和谐的教师队伍;最后,相关部门可以通过重视心理资本对脱贫地区

幼儿教师的积极作用,设计和制定有效措施来增强教师的心理资本,使他们能够更好地应对脱贫地区学前教育发展不平衡所造成的各种冲突及职业倦怠,让教师职业成为获得感、幸福感、成就感最好的职业之一。

#### 参考文献

- [1]Luthans F,Avolio B J,Walumbwa F O, et al. The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance [J].Management & Organization Review.2005,1(2): 249-271.
- [2]Luthans F,Avolio B J,Avey J B,et al. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction [J]. Personnel Psychology.2007,60(3):541-572.
- [3]程丽,张红梅,伍香平,陈荣.幼儿教师心理资本对职业承诺的影响:有调节的中介效应[J].教师教育研究,2020,32(4):87-95.
- [4]程秀兰,高游.幼儿园教师社会支持与工作投入的关系:心理资本的中介作用[J].学前教育研究,2019(12):41-51.
- [5]付雅琦,彭先桃,刘海燕,张子鑫.心理资本在幼儿教师职业使命感和工作投入间的中介作用[J].中国职业医学,2019,46(5):599-603.
- [6]王钢,张大均.幼儿教师心理资本、职业压力与工作绩效:应对方式的中介作用[J].心理学探新,2017,37(3):269-274.
- [7]王钢,张大均,刘先强.幼儿教师职业压力、心理资本和职业认同对职业幸福感的影响机制[J].心理发展与教育,2014,30(4):442-448.
- [8]Locke,E.A.The nature and causes of job satisfaction.In Handbook of Industrial and Educational Psychology;Dunnette,M.D. Ed.;Rand McNally:Chicago,IL,USA,1976.
- [9]Hirschfeld R R. Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire short form make a difference [J].Educational and Psychological Measurement, 2000,60(2):255-270.
- [10]Abugre J B.Job satisfaction of public sector employees in sub-Saharan Africa:Testing the

Minnesota satisfaction questionnaire in Ghana [J]. International Journal of Public Administration, 2014,37(10): 655 - 665.

[11]Fu J,Sun W,Wang Y,et al.Improving job satisfaction of Chinese doctors:the positive effects of perceived organizational support and psychological capital [J].Public health,2013,127 (10): 946 - 951.

[12]Fogarty L, Kim Y M, Juon H S, et al. Job satisfaction and retention of health-care providers in Afghanistan and Malawi [J]. Human resources for health, 2014,12(1):1 - 12.

[13]Aydin A,Uysal S,Sarier Y.The effect of gender on job satisfaction of teachers:a meta-analysis study [J].Procedia-Social and Behavioral Sciences,2012,46:356 - 362.

[14]Liu S,Onwuegbuzie A J.Teachers' motivation for entering the teaching profession and their job satisfaction:A cross-cultural comparison of China and other countries [J].Learning Environments Research,2014,17(1):75 - 94.

[15]Ferguson K,Frost L,Hall D.Predicting teacher anxiety,depression,and job satisfaction [J]. Journal of teaching and learning,2012,8(1):27 - 42.

[16]肖庆业.农村小学教师工作满意度及其影响因素——基于多元有序 Logistic 回归模型的实证研究[J].基础教育,2019,16(4):69 - 77.

[17]胡国华,朱勇军,王颖.幼儿教师生活质量的影响因素分析——教师自我决定、职业压力和工作满意度之间的构造关系[J].教育理论与实践, 2018,38(26):43 - 45.

[18]胡芳芳,桑青松.幼儿教师职业认同、社会支持与工作满意度的关系[J].心理与行为研究,2013, 11(5):666 - 670.

[19]周思妤,王艺卓,李晓巍.幼儿园新教师学历与离职意向的关系:入职适应、工作满意度的多重中介作用[J].心理发展与教育,2021,37(5):675 - 682.

[20]吴伟炯,刘毅,路红,谢雪贤.本土心理资本与职业幸福感的关系[J].心理学报,2012,44(10): 1349 - 1370.

[21]吴伟炯,刘毅,路红,谢雪贤.中小学教师心理资本对其工作绩效的影响[J].教育导刊,2013(7): 27 - 30.

[22]刘毅,吴伟炯,路红,谢雪贤,吴宇驹.个体与群体层次的组织支持对教师心理资本的影响[J].广州大学学报(自然科学版),2013,12(3):89 - 95.

[23]郭晓薇.儒家价值观与生产偏差:工作满意度的中介效应[J].经济管理,2011,33(5):103 - 109.

[24]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.

[25]孙晓露,周春燕.人岗匹配程度对幼儿园教师职业倦怠的影响:工作满意度的中介和组织支持感知的调节[J].学前教育研究,2020(1):42 - 53.

[26]卢长娥,罗生全.幼儿园教师工作家庭促进与工作满意度的关系:心理资本和工作投入的多重中介效应[J].学前教育研究,2021(5):59 - 74.

[27]王洁,徐大真.中职教师工作特征与工作满意度的关系:心理资本的中介作用[J].信阳师范学院学报(哲学社会科学版),2018,38(3):23 - 27.

责任编辑:姚朝进