

# 幼儿教师心理授权现状调查研究

周晓芸 彭先桃

(长江大学 教育与体育学院,湖北 荆州 434023)

**摘 要:**心理授权作为一种积极的工作认知状态,其水平的高低直接影响幼儿教师良好工作状态的形。为了解当前幼儿教师心理授权现状,以 J 市 14 所幼儿园的 411 名幼儿教师为研究对象,采用问卷调查法对其心理授权状况进行调查。在对幼儿教师心理授权的整体水平进行分析时发现,幼儿教师心理授权的总体分数呈中等偏上,其中,在幼儿教师心理授权的四个维度中,工作意义得分最高,其次是自主性、自我效能感,影响力得分最低。在对幼儿教师心理授权进行人口学变量分析时发现,职称、学历以及幼儿教师是否在编,均对幼儿教师心理授权的自我效能感、自主性和影响力三个维度的得分影响显著。针对幼儿教师心理授权现状进行了分析讨论,并提出了相应的对策建议。

**关键词:**心理授权;幼儿教师;现状调查;建议

**分类号:**G443 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-1395(2019)06-0115-05

心理授权的概念最早由 Conger、Kanungo 等人提出,他们认为,心理授权是一种激励手段,是提高员工自我效能感的过程<sup>[1]</sup>。随着心理授权研究的不断深入,Thomas、Velthouse 等人首次提出了心理授权的规范性概念,即个体对赋权所体验到的心理状态或认知的综合体,主要包括工作意义、自我效能感、自主性和影响力四个方面。其中,工作意义是指个体将自身的价值体系标准与工作目标和价值进行认知判断的过程;自我效能感是指个体对自身能否胜任某一项工作所具备能力的认知;自主性是指个体对工作的控制范围;影响力是指个体在对工作组织中行政、管理及实施等方面影响程度的感知力<sup>[2]</sup>。心理授权最早应用于管理学领域,目前学界对心理授权的研究主要集中在企业员工、医护人员等行业中的工作人员。随着 20 世纪 80 年代西方教育改革的发展,心理授权也逐渐渗透到教育学领域。通过对文献的梳理,我们发现,有关教师心理授权的研究相对缺乏,且主要以高校教师、中小学教师为研

究对象。例如,朱丽蕊等人以高校教师为研究对象调查教师心理授权的基本状况<sup>[3]</sup>,朱小麟选取小学教师作为研究对象考察心理授权与工作倦怠的关系和现状<sup>[4]</sup>。但是,以幼儿教师为对象研究的心理授权文献极为匮乏,尤其是针对幼儿教师心理授权现状调查的研究更是寥寥可数,这为笔者展开研究提供了很大的研究空间。

目前,我国幼儿教师心理授权现状不容乐观。有关调查显示,幼儿教师心理授权水平相对较低,具体表现为:幼儿教师缺乏对幼儿园财务决策、教学环境、课程内容等事务的管理权<sup>[5]</sup>。心理授权作为一种积极的工作认知状态,与教师积极的工作状态密切相关。例如,叶宝娟等人的研究发现,心理授权对增强小学校长的组织承诺、提高其工作满意度有积极影响<sup>[6,7]</sup>;王颖等人的研究也发现,心理授权对增强教师的组织信任感有显著影响<sup>[8]</sup>。有研究表明,较低的心理授权水平会对幼儿教师良好工作状态的形产生消极影响,致使其出现倦怠工作、离

收稿日期:2019-07-01

基金项目:长江大学教学研究项目“感觉统合在学前教育教学中的理论与实践研究”(JY2017018);长江大学科学研究基金项目“幼儿教师职业使命感与工作投入的现状及其关系研究”(2019JKA04)

第一作者简介:周晓芸(1993-),女,河南信阳人,硕士研究生。

通信作者:彭先桃(1966-),女,湖北荆州人,副教授,硕士生导师,主要从事教育心理学研究,E-mail:961044972@qq.com。

职倾向等问题<sup>[9,10]</sup>。因此,我们十分有必要对幼儿教师心理授权现状进行调查研究和分析,帮助幼儿教师提升心理授权水平,为幼儿教师积极职业心理状态的形成提供建议和支持。

## 一、研究设计

### (一)研究对象

笔者采用方便取样法,向J市14所幼儿园的幼儿教师发放467份问卷,得到有效问卷411份,问卷的有效回收率为88.01%。其中,男性幼儿教师9人(2.19%)、女性幼儿教师402人(97.81%);已婚幼儿教师323人(78.59%)、未婚幼儿教师88人(21.41%);未定级幼儿教师284人(69.1%)、幼教二级幼儿教师27人(6.57%)、幼教一级幼儿教师44人(10.71%)、幼教高级幼儿教师56人(13.62%);初中及以下学历幼儿教师14人(3.41%)、高中(含中专)学历幼儿教师108人(26.28%)、大专学历幼儿教师216人(52.55%)、本科学历幼儿教师73人(17.76%);在编幼儿教师102人(24.8%)、非在编幼儿教师309人(75.2%);0~1年教龄的幼儿教师58人(14.11%)、2~5年教龄的幼儿教师142人(34.55%)、6~10年教龄的幼儿教师78人(18.98%)、11~15年教龄的幼儿教师45人(10.95%)、16~20年教龄的幼儿教师39人(9.49%)、20年以上教龄的幼儿教师49人(11.92%)。

### (二)研究工具

此次调查问卷共分为两部分,第一部分为幼儿教师基本情况问卷,如性别、婚姻状况、学历等;第二部分为幼儿教师心理授权问卷。

幼儿教师心理授权问卷主要采用陈玲对 Spreitzer 编制的心理授权量表进行本土化修改后的量表,并参照李超平等编制的员工心理授权量表,对问卷再进行适当地修改,使其更符合幼儿教师群体的表达习惯。该量表共设有22道题目,分为工作意义、自我效能感、自主性以及影响力四个维度。其中,工作意义维度包含6道题,自我效能感维度包含7道题,自主性维度包含5道题,影响力维度包含4道题。该问卷的题项采用Likert5点计分法,且为正向计分。幼儿教师的分数越高,表示其心理授权水平越高。在该研究中,量表的内部一致性信度为0.914,说明该量表的内部一致性信度良好。

### (三)研究程序与数据处理

首先,笔者在调查开始前,提前主动与幼儿园园长进行沟通,说明调查的目的,并在取得同意后入园发放问卷。接着,利用幼儿教师集体工作总结的时

间发放问卷,并对问卷填写的注意事项进行了相关指导。最后,由研究者将幼儿教师填好的问卷进行现场统一回收。调查结束后,对回收的问卷进行认真严格筛选,剔除无效问卷后,利用SPSS 23.0,对得到的有效问卷进行数据的录入和分析。

## 二、结果与分析

### (一)幼儿教师心理授权的总体水平

如表1所示,就心理授权的总体水平而言,总体分数呈中等偏上水平( $3.83 \pm 0.49$ ),这说明幼儿教师的心理授权水平不是很低,但仍有较大的发展空间。分维度来看,工作意义得分最高( $4.39 \pm 0.55$ ),其次是自主性得分( $3.86 \pm 0.66$ )和自我效能感得分( $3.80 \pm 0.63$ ),影响力得分最低( $3.01 \pm 0.78$ )。工作意义维度得分最高说明幼儿教师对幼教事业的价值有较高的认可度,认为从事幼教事业能实现自我价值的需求;影响力维度的得分最低说明幼儿教师对自身影响幼儿园工作事务的感知力较低,这也在一定程度上反映了幼儿教师对幼儿园事务决策以及教学工作方面缺乏自主权,对幼儿园工作的管理决策环节缺少影响力。

表1 幼儿教师心理授权各维度及总分的平均值及标准差

	工作意义	自我效能感	自主性	影响力	心理授权总分
M	4.39	3.80	3.86	3.01	3.83
SD	0.55	0.63	0.66	0.78	0.49

### (二)幼儿教师心理授权在人口统计学变量上的差异

#### 1. 幼儿教师心理授权的职称差异

职称差异的F检验结果显示,职称在幼儿教师心理授权的自我效能感、自主性和影响力维度中差异显著,且心理授权水平随职称的提升整体呈上升趋势。这说明幼儿教师职称越高,其心理授权水平越高。经过事后多重检验发现,定级与未定级的幼儿教师自我效能和影响力维度上存在显著差异。可见,幼儿教师职称的评选与其心理授权水平显著相关,尤其是定级与未定级幼儿教师心理授权水平的显著差别,在一定程度上反映了职称对提升幼儿教师心理授权水平的重要性(具体结果见表2)。

#### 2. 幼儿教师心理授权的学历差异

学历差异的F检验结果显示,学历在幼儿教师心理授权的自我效能感、自主性、影响力维度上存在

表 2 幼儿教师心理授权在人口统计学变量上的差异

变量		人数(N)	M±SD			
			工作意义	自我效能感	自主性	影响力
职称	未定级	284	4.41±0.56	3.69±0.62	3.79±0.65	2.90±0.73
	幼教二级	27	4.31±0.63	4.04±0.55	4.06±0.54	3.43±0.76
	幼教一级	44	4.28±0.47	3.91±0.54	3.84±0.79	3.22±0.82
	幼教高级	56	4.40±0.55	4.17±0.57	4.16±0.57	3.21±0.87
F			0.89	12.16 **	5.81 **	6.90 **
学历	初中及以下	14	4.62±0.43	3.41±0.67	3.63±0.63	3.27±0.68
	高中(含中专)	108	4.38±0.48	3.63±0.59	3.64±0.72	2.86±0.73
	大专	216	4.39±0.60	3.83±0.63	3.93±0.64	3.00±0.76
	本科	73	4.35±0.54	4.03±0.56	4.05±0.57	3.20±0.90
F			0.94	8.43 **	7.65 **	3.38 *
是否在编	是	102	4.32±0.51	4.01±0.56	3.98±0.65	3.21±0.79
	否	309	4.41±0.56	3.72±0.63	3.82±0.66	2.95±0.77
t			-1.53	3.98 **	2.07 *	2.95 **

注: \* p<0.05, \*\* p<0.01

显著差异,具体表现为:在自我效能感维度、自主性维度和影响力维度上,文化程度为本科学历的幼儿教师心理授权水平显著高于初中及以下学历幼儿教师、高中(含中专)学历幼儿教师和大专学历幼儿教师的心理授权水平。但是,在工作意义维度上,学历差异导致的心理授权水平高低差异不显著。该结果还显示,自我效能感维度和自主性维度上的得分基本随学历的提高整体呈上升趋势。由此可看出,幼儿教师的学历越高,其自我效能感和自主性的水平越高。此外,经过事后多重检验发现,在自我效能感和自主性维度上,初中及以下和高中(含中专)的幼儿教师与大专和本科的幼儿教师的心理授权水平有显著差异。由此可见,幼儿教师学历层次对其心理授权水平也有很大影响(具体结果见表 2)。

3. 幼儿教师心理授权的编制差异

幼儿教师是否在编差异的 F 检验结果表明,幼儿教师是否在编在其心理授权的自我效能感、自主性、影响力维度上有显著差异,但在工作意义维度上无显著差异。从在编与非在编幼儿教师心理授权水平在各维度上的均值来看,在编幼儿教师自我效能感、自主性、影响力维度上的得分高于非在编幼儿教师。由此可见,幼儿教师是否在编是影响幼儿教师心理授权水平高低的重要因素之一(具体结果见表 2)。

三、讨论与建议

(一)心理授权总体水平的分析及相关建议

就整体来看,幼儿教师心理授权水平的总体得

分呈中等偏上,在心理授权维度中,工作意义得分最高,影响力得分最低。这一结果与陈玲对幼儿教师的研究结论一致<sup>[11]</sup>,也与齐晓栋对高校教师的研究结论相符合<sup>[12]</sup>。这可能跟幼儿园实行跟班制的带班方式有关,从幼儿入学开始,幼儿教师就一直陪伴幼儿并悉心呵护其身心健康成长,期间与幼儿建立了亲密的联系,并在帮助幼儿学会洗手、吃饭等行为习惯中见证了幼儿的成长与进步,让幼儿教师体会到了工作的价值与意义。不仅如此,幼儿教师在与家长、同事的合作交流中,也让其感受到了工作的意义。如幼儿教师在进行家访时,幼儿教师与家长对幼儿成长发展近况进行交流,在家园合作的合力中帮助幼儿健康发展,进而得到家长的认可与支持,使幼儿教师感受到工作带来的成就感,体会到工作的意义。此外,近年来国家对幼教师资培养的日益重视,使幼儿教师的社会地位得到了一定的提升。许多本科生、研究生也逐渐进入了幼教工作领域,使幼儿教师师资质量得到提高的同时,也使社会各界日益尊重和认可幼教职业,这有助于幼儿教师加深其工作认同感,从而感受到幼教工作的意义。影响力得分最低可能与幼儿园的管理方式有关。在幼儿园管理中,一方面,幼儿教师很难参与到幼儿园事务的决策,另一方面,他们自身对履行管理幼儿园的权责意识较为淡薄。其次,幼儿教师课程安排上也很难有自主性,一般都由园领导统一规定授课内容与进度,幼儿教师只能听从园领导的安排,导致幼儿教师自身对工作影响力的感知程度相对较低。

上述研究结果表明,幼儿教师影响力处于较低



的水平,这提醒幼儿园领导应该学会下放权力,成为幼儿教师工作的支持者,鼓励幼儿教师、保育员等幼儿园工作者参与到幼儿园事务管理当中,如组建幼儿教师治园管理委员会,充分听取幼儿教师关于幼儿园建设的相关建议,及时落实幼儿教师提出的意见,并让幼儿教师参与园内重大事务的决策,如教师的任用、绩效考核等。同时,除了鼓励幼儿教师参与幼儿园事务的管理之外,园领导还应给予幼儿教师教学工作上的自主权,如根据幼儿需要安排课程进度、灵活组织课堂上课形式等,积极听取幼儿教师在教学工作上的想法与建议,提高幼儿教师的工作参与感。通过构建民主开放的授权氛围,帮助幼儿教师感知到自身对幼教工作的影响力。

## (二)心理授权在人口统计学变量上的分析及相关建议

首先,职称在自我效能感、自主性、影响力维度上有显著差异,且基本随职称的增高呈上升趋势,这与以往的研究结果相一致<sup>[13]</sup>。这可能是因为,当幼儿教师获得更高职称时,会更加肯定自己的教学能力,进而会提高自身的自我效能感;并且随着职称的提升,其对幼儿园事务管理的自我感知力会提高,会认为自己有能力、有义务参与幼儿园事务的管理与决策,进而积极参与园内事务管理,这会帮助幼儿教师感受到自身对工作的影响力。此外,职称的提升也会扩大幼儿教师的职权范围,这对增强幼儿教师工作自主性也会有所帮助。

上述研究结果显示,职称对幼儿教师心理授权水平有较大的影响,这启示幼儿园领导应规范园内职称评选程序,保证评选过程的规范性和透明性,并应根据幼儿教师的教学能力、综合素质等方面进行公平公正的评选。同时,幼儿园领导也要为幼儿教师提供提升幼儿教师专业发展的条件,为其职称评选打下良好的专业基础,如提供外出进修机会(如国培)、组织说课比赛等,进而在促进幼儿教师的专业成长与发展的同时,促进其职称评定等级的提升,从而使其在提升工作职称中体会到幼教事业带来的荣誉感与责任感,这对提高幼儿教师的心理授权水平有一定的帮助。

其次,学历在幼儿教师自我效能感、自主性、影响力维度上有显著差异。学历越高的幼儿教师,其在自我效能和自主性维度上的得分越高,这符合以往的研究结果<sup>[14]</sup>。这是因为高学历幼儿教师自身拥有的专业知识、专业技能等专业素养相对较高,会使其对完成幼儿园教学及幼儿园事务等工作有更大

的自信心,进而会有助于高学历幼儿教师自我效能感的提高。不仅如此,高学历幼儿教师具有较高的专业理想与工作激情,加上园领导的重视,这些都会增强其参与幼儿园事务的责任感,对幼教工作也会有更多新想法,促使其争取更多的自主权,进而提高其工作自主性。

基于上述研究结果,我们发现,学历层次的高低与幼儿教师心理授权水平有着密切的联系。从研究数据我们也可以看出,文化程度为专科学历的幼儿教师占了很大比例,高学历幼儿教师相对缺乏。因此,教育部门应该加大对幼教师资的培养力度,加快幼教师资队伍建设,提高幼儿教师师资质量,鼓励更多高学历学前教育专业的学生入职幼教工作。此外,幼儿教师自身也应提高自己的专业自觉性,不断更新专业知识,如幼儿教师可自发组建幼儿教师学习共同体、利用空余时间就读在职高校等,帮助幼儿教师不断学习学前教育的专业知识,来提高自身的专业层次,这对提高幼儿教师自我效能感与使命感,提升幼儿教师的心理授权水平有很大帮助。

最后,幼儿教师是否在编在其心理授权的自我效能感、自主性、影响力维度上有着显著差异,且在编幼儿教师心理授权得分均高于非在编幼儿教师,这与以往的研究结果相符合<sup>[15]</sup>。这可能是因为,与非在编幼儿教师相比,在编幼儿教师的工作认同感更强烈,并且他们对幼教职业会形成深厚的归属感,从而会强化其对幼儿园事务的管理意识,为幼儿园的发展积极地建言献策,贡献自己的力量,进而有助于提高幼儿教师的心理授权水平。

上述研究结果显示,是否在编对幼儿教师心理授权水平也有显著影响。因此,教育部门在完善幼儿园编制制度的同时,也要逐步缩小在编与非在编幼儿教师工资待遇、职称评选等方面的差距。幼儿园领导也应定期与幼儿教师进行交流,及时了解幼儿教师的工作和生活状况,让幼儿教师感受到园领导的关心,营造家庭般温暖的氛围,避免出现在编与非在编幼儿教师在工作待遇、生活关怀上的差别待遇。除此之外,幼儿教师也要自觉履行自身的权责义务,学会积极使用自己的管理权,承担起发展幼教事业的责任,敢于并乐于使用自己的权利。尤其是在参与幼儿园决策时,幼儿教师要勇于表达自己的意见,提高工作参与度,合理使用幼儿园赋予的权利,摒弃“事不关己高高挂起”的消极态度,把幼教事业的发展与自身的发展相结合,不断为幼教事业的发展贡献自己的力量。

## 参考文献:

- [1] Conger J.A., Kanungo R.N. The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice[J]. Academy of Management Review, 1988.
- [2] Thomas K.W., Velthouse B.A. Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation[J]. Academy of Management Review, 1990.
- [3] 朱丽蕊, 王烈, 秦鹏, 等. 高校教师心理授权影响因素分析[J]. 中国医科大学学报, 2015(12).
- [4] 朱小麟. 小学教师心理授权与工作倦怠的关系探讨[J]. 当代教育科学, 2013(12).
- [5] 郑楚楚. 中国幼儿园教师赋权的现状、问题及发展对策研究[D]. 华东师范大学, 2017.
- [6] 叶宝娟, 刘林林, 董圣鸿, 等. 农村小学校长心理授权对组织承诺的影响: 职业认同的中介作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2017(1).
- [7] 叶宝娟, 郑清. 心理授权对农村小学校长工作满意度的影响: 职业

- 认同的中介作用与情绪智力的调节作用[J]. 心理科学, 2017(3).
- [8] 王颖, 潘茜. 教师组织沉默的产生机制: 组织信任与心理授权的中介作用[J]. 教育研究, 2014(4).
- [9] 张红丽, 王婷. 变革型领导对新生代员工离职倾向的作用机制研究: 心理授权的中介作用[J]. 领导科学, 2017(14).
- [10] 冯艳慧, 王冬兰, 曹长德, 等. 幼儿教师心理授权与职业倦怠的关系研究[J]. 西华大学学报(哲学社会科学版), 2014(1).
- [11] 陈玲. 幼儿教师心理授权、心理契约与组织公民行为关系的研究[D]. 沈阳师范大学, 2018.
- [12] 齐晓栋, 王佳宁. 高校教师心理授权的现状及其对工作绩效的影响研究[J]. 继续教育研究, 2012(12).
- [13] 王金良. 中小学教师心理授权研究[D]. 西南大学, 2009.
- [14] 宋亚杰. 高校教师心理授权的特点及相关研究[D]. 西南大学, 2010.
- [15] 郭炯. 中小学教师心理授权对工作——家庭增益的影响: 主观社会地位的中介效应[D]. 深圳大学, 2017.

责任编辑 章志敏 E-mail: 109373730@qq.com

## The Investigation and Research on the Status Quo of Psychological Empowerment of Preschool Teachers

Zhou Xiaoyun Peng Xiantao

(College of Education and Sports Sciences, Yangtze University, Jingzhou 434023, Hubei Province)

**Abstract:** As a positive work cognition state, the level of psychological empowerment directly affects the formation of good working conditions of preschool teachers. In order to understand the current situation of psychological empowerment of preschool teachers, 411 preschool teachers from 14 kindergartens in J city were selected as research objects, and their psychological empowerment status was investigated by questionnaire survey. In the analysis of the overall level of psychological empowerment of preschool teachers, it is found that the overall score of preschool teachers' psychological empowerment is above the average. Among the four dimensions of psychological empowerment of preschool teachers, the score of work significance is the highest, followed by the autonomy and self-efficacy, and the score of influence is the lowest. In the analysis of demographic variables of preschool teachers' psychological empowerment, it is found that the professional title, educational background and whether the preschool teachers are permanent staffs or not have a significant influence on the scores of three dimensions of preschool teachers' psychological empowerment: self-efficacy, autonomy and influence. On the basis of the analysis and discussion of the status quo of preschool teachers' psychological empowerment, the author has put forward corresponding countermeasures and suggestions.

**Key words:** psychological empowerment; preschool teachers; investigation of the status quo; suggestion

(上接第109页)

## 参考文献:

- [1] 李宗波, 王婷婷, 梁音, 等. 大学生手机依赖与主观幸福感: 社交焦虑的中介作用[J]. 心理与行为研究, 2017(4).
- [2] 杜江红, 李永鑫. 成人依恋风格的结构探索[J]. 心理学探新, 2017(6).
- [3] 谢晶, 方平, 张厚粲, 等. 大学生网络成瘾行为与成人依恋[J]. 中国心理卫生杂志, 2011(7).
- [4] 徐夫真, 张文新. 青少年疏离感与病理性互联网使用的关系: 家庭功能和同伴接纳的调节效应检验[J]. 心理学报, 2011(4).
- [5] 林国凤, 耿靖宇, 高峰强, 等. 大学生依恋回避与抑郁: 复合中介模型的检验[J]. 中国临床心理学杂志, 2018(1).

- [6] 李菲茗, 傅根耀. 成人依恋问卷(AAQ3.1)的初步试用[J]. 中国临床心理学杂志, 2001(3).
- [7] 杨东, 张进辅, 黄希庭. 青少年学生疏离感的理论构建及量表编制[J]. 心理学报, 2002(4).
- [8] 于海琴, 周宗奎. 儿童的两种亲密人际关系: 亲子依恋与友谊[J]. 心理科学, 2004(1).
- [9] 王月琴, 张宇. 大学生手机依赖与领悟社会支持和主观幸福感的关系[J]. 中国心理卫生杂志, 2015(11).
- [10] 李旭, 郑雪, 王永红. 成人依恋对特质焦虑的影响: 自尊和安全感的中介作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2016(1).
- [11] 汤芙蓉, 张大均, 刘衍玲. 大学生成人依恋、社会支持与抑郁的关系[J]. 心理发展与教育, 2009(3).

责任编辑 韩玺吾 E-mail: shekeban@163.com